企業がインクルーシブな障害者雇用を進める為に
障害者雇用相談援助事業ができること

○片桐 さおり（特定非営利活動法人コミュネット楽創　障害者雇用相談援助事業担当）
北川 十一　（特定非営利活動法人コミュネット楽創）

１ はじめに

特定非営利活動法人コミュネット楽創（以下「コミュネット楽創」という。）は働く希望を持っていれば障害種別を問わずすべて支援対象とし、IPSモデルに準拠した就労移行支援事業所を２か所と札幌市の委託を受けた「就業・生活相談支援事業」（市単独のナカポツ）を運営している北海道札幌市で20年以上活動している特定非営利活動法人である。

2024年に新設された障害者雇用相談援助事業（以下「相談援助事業」という。）の認定事業者として北海道労働局より認定を受け、これまで行ってきた職場開拓とは異なる、障害者雇用を行う企業を支援する事業を開始した。

今回、長く、障害者の「仕事のある人生」を応援してきたコミュネット楽創が企業のインクルーシブな障害者雇用を手助けするために、相談援助事業に取り組んだ背景と実施状況を報告し考察する。

２ 障害者雇用相談援助事業に取り組んだ背景

⑴ コミュネット楽創

コミュネット楽創は、設立経緯もあり精神障害者、発達障害者の利用が多数を占めるが知的障害者の利用も多く、障害種別を問わず支援を行っている。IPSモデルに準拠した個別の希望に合わせた就労支援のため、障害者求人、一般求人にこだわらず、興味、関心のある求人にアプローチする求職活動支援、職場開拓を行い、就職者の約50％が障害者求人以外の求人に障害オープンで就職している。

また、就職前の準備訓練よりも働く中で必要な知識や経験をどのように身につけていくかの支援を重視し、実際の仕事の中で業務能力を確立していくように、就職直後から障害者のみならず可能な限り雇用した企業との関係づくりを行っている。そのため、普段から職場開拓を含め一般企業とのやり取りは頻繁に行っている。

⑵ インクルーシブな障害者雇用をめざして

障害者雇用率の上昇もあり2024年度の障害者雇用は22年連続で増加し、実雇用率も2.41％となっている[1)]。働く障害者が増える中で特例子会社等、障害者だけの職場、活躍しやすい職場など仕組みも増え、最近では障害者雇用代行ビジネスの話題やSNSの広告を目にすることも多い。しかしこれらは、資金や資源が潤沢な大企業などの活用が多く、リソースが限られる中小企業には活用しにくいことは想像に難くない。

実際に、企業と話をすると「単純作業」「業務の切り出し」という言葉が頻繁にきかれ、障害者雇用には「障害者だけの特別な仕事や枠」を準備することは中小企業では難しいとの声があがる。しかし、障害者が能力的にすべて健常者に対し不利なわけでもなく、場合によっては健常者以上の力を発揮する者もいる。また、すべての障害者がそのような特別な環境や仕事を求めているわけでもない。

この相談援助事業は特例子会社等の持つ障害者雇用のノウハウを中小企業等へ活用させるために創設された事業である。その意義を考えると、CSRとしての障害者雇用だけではなく「人材戦略」として、共に働く人を求めている企業と、自身の力を発揮して働きたい障害者を結ぶインクルーシブな障害者雇用が重要であろう。

３ コミュネット楽創での相談援助事業の実施状況

2024年６月21日北海道労働局より認定を受け、同年７月１日より札幌市および札幌近郊を対象エリアに事業を開始したが、エリア外の企業の希望から２カ月後には全道に拡大した。事業実施者として当法人の就労移行支援事業所で最も職場開拓に精通した職員を異動・配置した。

当初は、事業初年度ということもあり、事業・制度認知が低くハローワークにおいても知っていたのは一部に限られ、障害者や企業との接点が多い窓口の職員は全く知らないというような状況で、協力が得られないことも多かった。また、企業の障害者雇用状況の情報が入手できず、企業へのアプローチは、雇用率達成状況などの確認も含め、手当たり次第に架電することから始めた。次に札幌市内で頻繁に行われていた一般の合同企業説明会へ行き、主催者の許可を得て出展企業に説明の機会創出を依頼した。その結果、対面で採用担当者と話せることもあり企業訪問と詳細説明の機会が格段に増えた。一方で北海道労働局の後援等があるイベントであっても主催者から入場を断られることも多く、事業の認知の低さが障壁となった。

また、厚労省や労働局のHPを見ても、認定事業者への説明資料はあっても、利用企業に対して説明資料はほとんどなく、企業への説明に苦慮したため、独自にフライヤー（図１）を企業への説明および周知広報のため作成し、ハローワーク等各所へ配架した。

それらの結果、2024年度は230社に事業を説明し、詳細説明や訪問に至ったのは102社。内９社が事業利用を希望し、求人発行は１社であった。

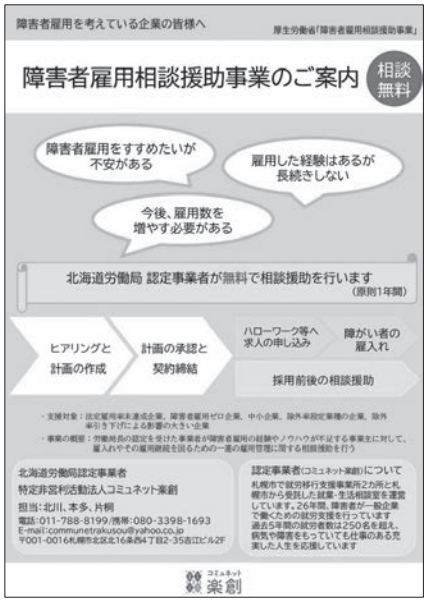

図１　障害者雇用相談援助事業フライヤー

すべてが手探りの中、企業へ接触を図り事業説明を行う際には障害者雇用の現状にとどまらず、人材採用や育成、経営の困りごとを伺うなど信頼関係の構築に努めた。利用に至っていない中でも、すでに雇用している障害者について相談や情報を求められることもあった。

手続きに時間がかかる中で、事業利用を希望していたが繁忙期を避けて再度接触したところ企業の担当者が異動や休職などで連絡不能となり後任者への引継ぎもなく、事業利用そのものがなくなることもあった。また、担当者と合意できても、障害者雇用や事業利用を承認、決裁をする本社機能が北海道外や、道内でも200km以上離れているなど北海道ならではの地理的事情により事業利用に至らないこともあった。中には、相談援助を行う中で、その企業の現在の求人・雇用関係の手続きに法的な問題があることを指摘したことで障害者求人の作成を中止した企業もあった。

４　考察

手探りでの挑戦ではあったが、事前に想定した以上に受給資格認定や助成金の支給決定に苦慮した。相談援助事業の活用しにくさは個別事案ではないと思われ、実際に認定事業主となったものの障害者雇用相談援助事業計画書の策定や受給資格認定書の提出に至ったのは４割に満たず、さらに受給資格認定を得たものの、助成金の支給決定にまで至った数は１/５程度にとどまっている[2)]。

これらの件を踏まえ相談支援事業について考察する。

(1) 制度の課題

本事業の対象は障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業であり、多くは中小企業である。そしてその中小企業は「人手不足」にあえいでいるが、障害者雇用が進まない理由も人員管理、体制管理をする「人手不足」であることが多い。

そのため、事業説明で障害者をいずれ企業で活躍する人材として雇用すること、そのための相談援助であることを伝えると前向きになる企業は多かった。しかし相談援助事業は、ヒアリング・計画策定から承認を得て相談援助が可能になるまで最短でも１カ月以上かかり、そこから求人票を作成し、採用活動を経て雇用するまで含めると企業の求めるスピード感とずれていると考えられた。人材確保は企業規模が小さいほど急務となる事が想像され、実際に計画の承認がおりる前に必要に迫られ求人を提出した企業もあった。

(2) 事業の構造上の課題

相談援助事業では、利用契約締結前にかなり踏み込んだ企業情報をヒアリングする必要があり、責任所在の不明確さと警戒感から、利用を控えることが考えられる。

同様に、認定事業者が採用６カ月経過後の助成金申請をする際には、障害者の雇用契約書、雇用保険被保険者番号、６カ月間の出勤簿などの取得と提出が求められる。本来、従業員のこれらの情報は、企業が管理する個人情報にあたり、雇用主が自社従業員の書類を提出するのとは違い、認定事業者が雇用関係にない個人の書類を扱うこととなっている。これはともすると「障害者雇用」の偏見を助長するリスクにもならないだろうか。

２点とも障害者雇用をするための事業でありながら、相談援助を行う認定事業者が申請する助成金事業という構造から生じたものであろうが、昨今の社会状況を考えると改善していく必要があるのではないかと思われる。

５　まとめ

相談援助事業は始まったばかりであり、課題には事業初年度ならではの認知の低さや整備不足があった。当法人の実践でも、前触れなく申請書類の書式が変更されるなど対応に苦慮している。しかし中小企業こそインクルーシブな障害者雇用を進める必要があり、本事業が有効な手立てとなりうるよう進めていきたい。

【参考文献】

1）令和７年版障害者白書. 内閣府HP, P64
https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r07hakusho/zenbun/pdf/s3-2.pdf
2）第５回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究, P14
https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001484940.pdf