

雇用の質を高める好循環型就労支援コミュニティの構築 —企業と支援機関のパートナーシップが生み出すこれからの障害者雇用—

○橋本 一豊（特定非営利活動法人WEL'S 理事長）

1 背景と目的

我が国の障害者雇用数は年々増加しているものの、企業規模や職種による雇用促進や、就労定着率が低いといった課題がある。特にこれまで障害者雇用をしたことがない企業における雇用促進と就労定着を両立するには、企業と就労支援機関（以下「支援機関」という。）との連携が不可欠であり、先行研究においても、江本¹⁾ Michnaら²⁾が、支援機関による雇用支援の重要性を示している。しかし現場では、支援機関と企業との間でコミュニケーションの齟齬が生じやすく、それが適切なジョブマッチングの妨げとなる事例も少なくない。また、雇用支援を行う際の具体的かつ実践的な支援手法は体系化されておらず、実践につながっていない実情がある。

そこで当法人では、雇用促進と就労定着がうまくいっている企業と支援機関の共同プロセスに着目し調査を行った。その知見をもとに、今後の障害者雇用における「雇用の質」を向上させるための仕組みづくりを目的に実践研究を行っている。

2 雇用支援プロセスの整理

先行研究では、障害者職業総合センター³⁾、PwCコンサルティング合同会社⁴⁾及び、就業支援ハンドブック⁵⁾において雇用支援プロセスが整理されている。また、影山⁶⁾は、具体的な実践として、環境整備等によるジョブマッチングを図ることが職場定着には重要であることを示している。これらの先行知見を踏まえ、前述の調査から得た情報を統合し、雇用支援プロセスを体系化した（図1）。

また、雇用支援で影響を与える共同プロセスでの重要な視点は企業と支援機関における「信頼関係の構築」と「パートナーシップの形成」であると整理した。そして、障害者雇用の好事例は、循環型プロセスによって形成されるものであり、障害者雇用にかかわる人と環境と社会の中で、人の感情も含めた循環プロセスが機能しており、人と環境と社会、それぞれの領域での土壤づくりがジョブマッチングで重要な視点であると結論づけた（図2）。

3 属性的支援から仕組み化へ

障害者雇用は義務であると同時に、企業にとっての人材確保という側面でも注目を集めている。調査対象とした企業の「好事例」からも、障害者雇用が人材不足の解消に貢献し得ることが示された。一方で、雇用促進と職場定着に

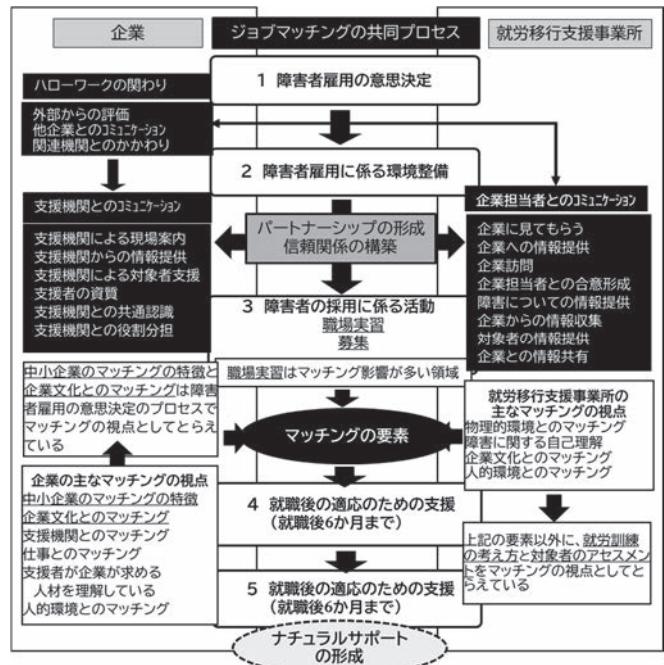


図1 雇用支援プロセス体系図

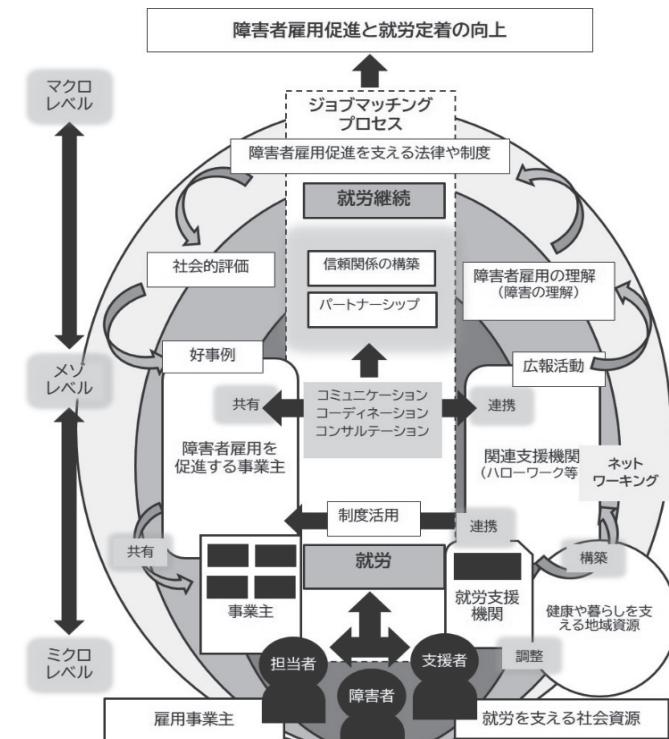


図2 循環型プロセス概念図

向けては、支援機関と企業がパートナーシップに基づいて協働することが不可欠である。しかし、現場においては相

互理解のために相当な知識や経験が求められる一方、人材育成が追いついておらず、支援が属人的になってしまふという課題も根強い。こうした課題に対し、当法人では雇用支援の質を標準化し、誰もが一定の支援ができるようにするため「ジョブマッチングツール」を開発した。このツールは、企業との情報共有や支援ニーズの把握を補い、コミュニケーションの円滑化に寄与することを目指している。

さらに、障害者の「福祉から一般就労」への移行が進む現状をふまえ、オンラインプラットフォーム「WELSON（ウェルズオン）」を立ち上げ、支援機関向けに、アニメーション動画を活用した訓練用のデジタル教材等のコンテンツを提供している。これにより、現場における支援の仕組み化と持続的な運用の実現に向けた取り組みを、試行的・実践的の両面から進めている。

4 今後の展開

昨今、官民含めた就労支援サービスは多様化・複雑化しており、障害者雇用を検討する企業にとっての「見えにくさ」を生んでいる。こうした状況下で、単に障害者雇用数を増やすだけでなく、「雇用の質」すなわち、障害のある人の能力を活かしたジョブマッチングを図り労働力を強化することがこれからの中労支援には求められる。そのために、まず支援機関自身の目的と役割を明確にし、外部からの「見えにくさ」を解消することが重要である。類似した就労支援サービスでも名称や役割が異なる支援機関が、どのようなスタンスで支援を行っているのか、どのような価値を企業に提供できるのかを、企業側が選択・判断できる形で可視化する取り組みが求められる。

当法人が開発した「ジョブマッチングツール」や、オンラインプラットフォーム「WELSON」は、その一助となる可能性があり、今後はこうしたツールやデジタルコンテンツを通じて、情報の“量”だけでなく“質”を高め、企業の不安を軽減し、支援機関との出会いのハードルを下げる環境を整えていくことが必要である。

そして、もう一つの鍵は、職業リハビリテーションの理念に基づく、同じ価値観・スタンスで就労支援に取り組む機関同士または実践者同士がつながり、学び合い、発信し合う「支援コミュニティ」の形成である。属人的な支援を超えて、共通の基準やツールを用いながら、事例の共有や意見交換をする場が増えていくことで、「雇用の質」に重きをおいた障害者雇用の好循環が地域社会に根づいていく。こうした好循環型の支援コミュニティが広がり、障害者雇用情報を支援機関同士がリアルタイムで共有できる環境が整えば、支援機関間の連携によって、よりスムーズなマッチングが実現される。

パートナーシップによる支援の仕組み化は、企業も支援機関も、そして障害のある本人にとっても、持続可能な未来を生み出す循環の起点となる。今後はこの動きを地域単位・業界単位へと広げ、支援の“連携”を超えて“共創”的なステージへと進めていきたい。

【参考文献】

- 1) 江本純子(2014). 中小企業における障害者雇用の現状分析と政策課題. 人間と科学(県立広島大学保健福祉学部誌), 14(1), 68-74.
- 2) Michna, A. Kmiecik, R., Burzynska Ptaszek, K. (2017). Job preferences and expectations of disabled people and small and medium-sized enterprises in Poland: Implications for disabled people's professional development, Human Resource Development Quarterly 28 (3), 299-336.
- 3) 障害者職業総合センター (2015). 障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究, 109.
- 4) PwCコンサルティング合同会社(2019). 「就労移行支援事業所における効果的な支援と就労定着支援の実施及び課題にかかる調査研究事業報告」, 78-87.
- 5) 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部 (2020) 令和2年度版就業支援ハンドブック 3, 42-60, 170-171.
- 6) 影山摩子弥(2013). 「なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?」, 中央法規

【連絡先】

特定非営利活動法人WEL'S
〒121-0831 東京都足立区舎人4-9-13
Tel/fax:03-5837-4495
Email:hashimoto@wels.jp