

# 就労支援のための密接な地域連携を支える情報共有のあり方

○春名 由一郎(障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員)

三島 広和・石黒 豊・亀田 敦志(障害者職業総合センター社会的支援部門)

## 1 はじめに

近年、障害・疾患のある人たちの自立と就労支援を促進するため、雇用、福祉、教育等の分野の関係機関が、役割分担の下、各地域において就労支援のネットワークを構築することが重要になっている<sup>1)</sup>。

しかし、従来、就労支援への取組が少なかった機関を含め、専門分野の壁を超えて効果的に連携するためには、個人情報保護法への対応を含め、効果的な情報共有の課題への対応が必要である。

そこで本研究では、現在、障害・疾患のある人たちの自立と就業ニーズを地域で支えている様々な関係機関の地域における連携と情報共有の現状と課題を郵送調査により把握し、今後の効果的な情報共有のあり方を明らかにすることを目的とした。

## 2 方法

### (1) 調査対象

調査対象は障害・疾患のある人の地域自立生活や就業を支える保健・医療、福祉、教育等の機関・施設や各種団体の関係部署6,117所における就業ニーズへの対応への主担当者を第一として、該当がない場合は生活自立支援の主担当者とした。調査は2008年6～7月に行った。調査対象機関は、施設の重複を除いて無作為サンプリングした。

- ・障害者障害者障害者就業・生活支援センター 202(サンプル率100%)
- ・就労移行支援機関(上以外) 913 (100%)
- ・特別支援学校(高等部以上) 814 (100%)
- ・難病相談支援センター 61 (100%)
- ・発達障害者支援センター 56 (100%)
- ・精神障害者地域生活支援センター(上以外) 186 (100%)
- ・医療機関、当事者団体等(上以外) 1,208 (60%)
- ・就労継続&授産施設(上以外) 1,445 (45%)
- ・精神障害者授産施設(上以外) 377 (100%)
- ・相談支援機関(上以外) 855 (45%)

### (2) 調査内容

地域連携と情報共有の現状、自立と就業を支える支援に必要な情報、情報共有の課題と具体的な取組、情報支援の現状と今後のニーズ等について選択式回答を中心とした郵送アンケートにより調査した。

### (3) 分析方法

機関種類別にクロス集計し、カイ二乗検定を行った。統計的な有意性として $p < 0.05$ を基準とした。

## 3 結果

### (1) 回答状況

回収率は、全体では33%で、回収率が高かったのは、発達障害支援センター55%、障害者就業・生活支援センターと難病相談支援センター52%、特別支援学校40%で、一方、回収率が低かったのは、精神障害者授産施設23%、精神障害者地域生活支援センター27%、保健医療機関と就労継続&授産施設29%であった。

障害者就業・生活支援センターはもちろん、就労移行支援機関や特別支援学校の大多数には日常的に就労支援担当があり、精神障害者授産施設と発達障害者支援センターにも半数以上就労支援担当がいた。一方、保健医療機関や難病相談支援センター、相談支援機関には就労支援担当がいない方が多かった。

### (2) 地域連携と情報共有の現状

#### ア 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、就労継続支援事業との関係が強く、また、大部分が地域障害者職業センターのケース会議や就労移行支援事業、ハローワークのチーム支援等に参画していた。専任の支援者の他3分の1にはジョブコーチがあり、大部分でハローワーク、地域障害者職業センター、特別支援学校、行政、企業、医師等との連携が行われていた。半数近くが地域関係機関との「顔の見える関係づくり」に成功しているが、依然連携の課題は多く、特に自立と就業を一体的に支援する体制の構築が一番の課題とされた。関係機関との個人情報の共有場面は多く、担当者間の日常的コミュニケーションとケース会議が中心であった。

#### イ 就労移行支援事業者

就労移行支援事業者は、同時に就労継続支援事業を行っているものが半数程度あり、障害者就業・生活支援センターや地域の協議会、ハローワークのチーム支援への参画が半数強という状況であった。サービス管理責任者と支援員があり、半数程度には社会福祉士が配置され、4分の3程度がハローワークや行政担当者、障害者就業・生活支援センターと連携し、特

別支援学校や地域障害者職業センターとの連携も半数を超えていた。地域関係機関との「顔の見える関係づくり」に成功しているのは3分の1未満で、連携の課題は多く、特に自立と就業を一体的に支援する体制の構築と縦割を超えた取組を必要としながら実施できていない機関が40%近くあった。関係機関との個人情報の共有の場面があるのは半数以下で、担当者間の日常的コミュニケーションとケース会議が中心であり、文書等の共有は実施していない機関が多かった。

#### ウ 特別支援学校

特別支援学校は個別の教育支援計画を中心に取り組み、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業、ハローワークのチーム支援、地域の協議会への参画も多かった。担任教諭、進路指導担当、特別支援教育コーディネーターがおり、大部分がハローワークと連携し、障害者就業・生活支援センター、企業、地域障害者職業センター、医師、行政、ジョブコーチ等と幅広い連携を行っていた。半数は地域関係機関との「顔の見える関係づくり」に成功しており、縦割を超えた取組には半数近くが課題を持ちながらも取り組んでいた。一方、自立と就業の一体的支援体制の構築には40%近くが必要を感じながらも実施できていなかった。半数以上で、関係機関との個人情報の共有の場面をもっており、担当者間の日常的コミュニケーションとケース会議が中心であり、文書等の共有には課題があり実施していない機関が多かった。

#### エ 精神障害者授産施設

精神障害者授産施設の4分の1程度は就労継続支援事業も実施していた。障害者就業・生活支援センターや地域協議会と半数程度が連携し、ハローワークのチーム支援とは3分の1程度が連携していた。支援員、精神科ソーシャルワーカー、サービス管理責任者が60%に配置され、行政担当者やハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターとの連携が多かった。地域との「顔の見える関係づくり」の取組は多いが課題を抱えている機関の方が多く、また、縦割を超えた取組の推進や自立と就業の一体的支援体制の構築も必要性はあるが実施できていない機関が半数近かった。関係機関との情報共有場面は担当者間の日常的コミュニケーションが多いが、文書共有を実施しない機関が比較的多かった。

#### オ 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターは、全般的に地域での就労支援の取組の枠組との関与が弱かったが、障害者就業・生活支援センターとは80%弱が連携していた。職員配置は社会福祉士、臨床心理士、パラメディカル、医師などのタイプがあり、ほぼ全てが地域障害者職業センター及びハローワークと連携し、特別支援学校や

障害者就業・生活支援センターとの連携も多かった。地域関係機関との「顔の見える関係づくり」に大部分が取り組んでいるが成功しているのは全体の25%であり課題を抱えている機関が多く、また、自立と就業の一体的支援体制の構築は大部分ができていないでおり、縦割を超えた取組にも多くの課題を抱えていた。ケース会議等で関係機関との個人情報の共有に成功している機関が60%近く、情報共有の課題も少なかったが、文書の共有は実施していない機関が比較的多かった。

#### カ 就労継続機関&授産施設

就労継続機関&授産施設では、半数程度が就労継続支援事業を実施しており、障害者就業・生活支援センターとの関わりが多いが、地域との連携は半数未満で、地域協議会やハローワークのチーム支援に参画していたのは3分の1程度であった。支援員とサービス管理責任者だけでなく、医療関係者の配置もあり、60%で行政担当者やハローワークとの連携があり、半数程度で障害者就業・生活支援センター、医師、特別支援学校との連携があった。地域との「顔の見える関係づくり」の取組は多いが課題を抱えている機関の方が多く、縦割を超えた取組の推進や自立と就業の一体的支援体制の構築は必要性があっても実施できていない機関が半数近かった。関係機関との情報共有場面は担当者間の日常的コミュニケーションが中心であるが課題も多く、文書共有を実施しない機関も多かった。

#### キ 精神障害者地域生活支援センター

精神障害者地域生活支援センターは、半数強が障害者就業・生活支援センター、協議会、就労継続/移行支援事業に参画していた。サービス管理責任者、精神科ソーシャルワーカー、支援員、社会福祉士等が適宜配置され、多くがハローワークや行政担当者と連携し、障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センター、臨床心理士や医師等との連携も半数以上あった。地域関係機関との「顔の見える関係づくり」が3分の1で成功していたが、課題も多かった。関係機関との個人情報の共有の場面は半数程度であり、担当者間の日常的コミュニケーションとケース会議が中心であり、文書等の共有は実施していない機関が多かった。

#### ク 難病相談支援センター

難病相談・支援センターは、地域での就労支援の取組の枠組との関与が弱く、障害者就業・生活支援センターと40%弱が連携しているに止まっていた。職員配置は保健師、医師、社会福祉士、ピアサポーターなどのタイプに分かれ、多くがハローワークと連携し、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、行政担当者との連携は半数程度であった。全般的に

連携の取組は必要性はあっても実施できない状況(50～75%)で、問題なくできている機関は10～20%未満であった。関係機関との個人情報共有を実施しているのは4分の1程度であり、大多数は必要性はあっても実施できていなかった。

#### ケ 保健・医療機関

保健・医療機関が就労支援で地域連携に取り組んでいるのは3分の1程度であり、地域協議会、就労継続/移行支援事業、障害者就業・生活支援センターへの参画が主であった。医療関係者がおり、半数程度が福祉関係者や行政担当者、障害者就業・生活支援センター等と連携していた。地域との「顔の見える関係づくり」の取組は多いが課題を抱えている機関の方が多く、縦割を超えた取組の推進や自立と就業の一体的支援体制の構築は実施したいができていない機関が半数近かった。関係機関との情報共有は、担当者間の日常的コミュニケーションとケース会議で半数弱が成功しているが、本人保有の情報の活用や文書の共有は実施していない機関が多く、他機関からの情報請求への対応にも課題が多かった。

#### コ 相談支援機関

相談支援機関は、地域との連携は半数程度であり、就労継続/移行支援機関と障害者就業・生活支援センターとの協力であった。サービス管理責任者、支援員、社会福祉士等が配置され、行政担当者、ハローワーク、医師、障害者就業・生活支援センター、医療ソーシャルワーカー、地域障害者職業センターとの連携があった。全般的に、地域連携に取り組んでいるものの、課題が多い機関が比較的多かった。関係機関との情報共有場面はケース会議等と担当者間の日常的コミュニケーションで半数以上が成功していたが、文書共有は行わない機関が比較的多かった。

### (3)自立と就業を支える支援に必要な情報

#### ア 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、本人側よりも社会側に働きかける就労支援を中心としていた。必要な就労支援とその効果、就業可能な職種や働き方は自機関で判断し、労働サービス・制度の利用可能性は連携機関が判断していた。就業希望確認や希望の就業条件は独自に確実に把握し、障害種類・程度や診断名等は外部情報を参照し、医学的情報のニーズも比較的多かった。

#### イ 就労移行支援事業者

就労移行支援機関は、本人側の能力開発と社会側への働きかけの両面での就労支援を併用していたが、職業訓練は行わず、マネジメントの取組が比較的に少なかった。一般就業の可能性、就業可能な職種や働き

方は自機関で判断し、労働サービス・制度の利用可能性は連携機関が判断していた。ほとんどの機関は、就業希望や希望就業条件だけでなく、キャリア支援に関する情報、職業準備や就職活動の課題も独自で把握しており、一方、障害種類・程度や診断、学歴・職歴、病歴等、医療や福祉の支援状況や注意事項は連携機関の情報を参照し、就労支援の社会資源の情報ニーズが比較的高かった。

#### ウ 特別支援学校

特別支援学校の進路指導における就労支援の取組は本人側の能力開発が中心で、マネジメントの取組は少なかった。一般就業の可能性、就業可能な職種や働き方は自機関で判断し、労働サービス・制度の利用可能性、地域の生活支援の利用の可能性は連携機関が判断していた。大部分の学校で、強みの把握や就業希望理由、キャリア支援だけでなく、地域の職場の可能性の検討、学歴・職歴、就職活動での課題も独自で把握し、診断名や障害種類・程度、注意事項、医療や福祉の支援状況は連携機関から情報を得ていた。

#### エ 精神障害者授産施設

精神障害者授産施設の就労支援は本人側の能力開発を主としており、労働サービス・制度の利用可能性は連携機関が判断していた。就業希望や希望就業条件の確認、強みやキャリアの方向性はほぼ確実に独自に把握しており、障害種類・程度や診断名、注意事項等についても外部から情報を確実に得ていたが、様々な就労支援関係の情報ニーズがあった。

#### オ 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターでは職業訓練の取組は少なく、自機関で地域の生活支援の利用の可能性を判断していた。情報ニーズとしては社会資源の活用やキャリアアップや職場内配慮、職場開拓に関するものがあつた。

#### カ 就労継続機関&授産施設

就労移行支援機関は、本人側の能力開発と社会側への働きかけの両面での就労支援を併用していたが、職業訓練は行わず、マネジメントの取組が少なかった。一般就業の可能性は自機関で判断し、労働サービス・制度の利用可能性は連携機関が判断していた。必要に応じて就業希望確認、強みや希望の勤務条件、キャリアの方向性、健康状況を独自に把握していたが、障害種類・程度・診断名や学歴・職歴、就業希望、支援状況等は外部からの情報を参照しており、就労支援関連の情報ニーズが高かった。

#### キ 精神障害者地域生活支援センター

精神障害者地域生活支援センターの就労支援はやや少ないが全般的に行われ、自機関で地域の生活支

援の利用の可能性を判断していた。ほぼ必ず、就業希望や強み、キャリアの方向性に関する情報を把握しており、キャリアアップや職場内配慮、社会資源活用に関する情報ニーズがあった。

#### ク 難病相談支援センター

難病相談支援センターでは全般的に就労支援の取組は少なく、就業可能性や就労支援に関する判断ができていなかった。必要に応じて就業希望と健康状況の確認を行っていたが、外部情報の参照が少なく、就職後の職場内配慮やキャリアアップの見通しについての情報ニーズが高かった。

#### ケ 保健・医療機関

保健・医療機関の就労支援は本人の能力開発中心であり、職業訓練は少なかった。自機関では、地域の生活支援の利用の可能性を判断していた。必要に応じて健康状態や就業希望、注意事項、強みや希望の勤務条件やキャリアの方向性等を独自に把握、障害種類・程度や診断名は独自把握あるいは参照しており、情報ニーズとしては企業内の配慮の状況や教育や労働の支援状況、社会資源活用、職業生活全般での課題や対応状況等、幅広かった。

#### コ 相談支援機関

相談支援機関の就労支援は本人と社会側の両面に対するものだが、職業訓練は少なかった。自機関で地域の生活支援の利用可能性を判断し、労働サービス・制度の利用可能性は連携機関が判断していた。必要に応じて就業希望や就業希望条件、強みやキャリアの方向性、職歴・学歴、健康状態や注意事項を独自に把握し、障害種類・程度や診断名、病歴や治療状況、注意事項は外部情報を参照し、様々な社会資源に関する情報ニーズがあった。

### (4) 情報共有の課題と具体的な取組

機関を超えた個人情報共有の課題については、全般的に個人情報保護法の手続き、個人情報の保管については3分の1程度の機関が取組に成功し、3分の1が取り組んでいるが課題があった。縦割を超え、多分野の情報を有機的に理解することには課題はあったが取り組めてないところが3分の1強あった。

また、情報共有のために半数程度で成功している取組としては、情報共有を顔の見える範囲に限定すること、本人から連携を前提として情報共有することの包括的同意を取得すること、守秘義務のある範囲に情報共有を限定すること、支援目的が確認できる場合に情報共有を限定することがあった。一方、支援や配慮を具体的に示すことや、本人のマイナス情報だけでなくアピール点等の情報も全体的に示すことについては、必要性はあるが成功例は少なかった。

## 4 考察

現在、全国の各地域において、障害者の自立支援と就労支援に向けて、様々な分野で様々な事業が行われている。本調査から、それらの取組が各地において密接に関連し合い、医療、福祉、教育、労働の多岐にわたる情報が枠を超えて情報共有され、効果的な自立支援と就労支援の連携のあり方が目指されている状況や具体的な課題が多く明らかになった。

障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、就労移行支援事業所は、他の関係機関との日常的コミュニケーションやケース会議等での「顔の見える関係」を基礎としての情報共有が活発であった。これにより、地域連携の取組が依然として少ない多くの機関との関係づくりが促進され、ハローワークや地域障害者職業センターと共に地域で就労支援と自立支援の中核として重要な役割を果たしていた。

また、個人情報保護法への対応として、地域連携を前提として本人から包括的同意を取得する取組の成功例が多くあった。ただし、同じ情報を地域で複数の機関が重複して独自に取得している状況や、依然多くの機関では地域連携体制の構築や情報共有には課題を抱えたり、必要性がありながら実施できなかったりという状況も示唆され、今後、地域連携や情報共有の好事例を普及し、安全かつ効果的な個人情報保護や本人の自己情報コントロール権を確保するための検討が必要である。さらに、多くの機関では様々な入手可能な情報を就労支援のために効果的に活用することへの課題も多く、就労支援のあり方の全体像の理解を促進する情報支援も重要である。

## 文献

1. 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書-ネットワークの構築と就労支援の充実を目指して-(2007)

# ハローワークにおける障害者の就職支援の 工夫・取組事例の収集・分析について

○三島 広和（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員）

春名 由一郎・田谷 勝夫・亀田 敦志（障害者職業総合センター社会的支援部門）

## 1 はじめに

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）においては、障害者の有効求職者が約15万人と高い水準で推移し、特によりきめ細かな就職支援の必要な知的障害者や精神障害者が大きく増加してきているとともに、これまでの就職支援のノウハウでは十分な対応が難しい発達障害者等も増えつつある。

また、「障害者自立支援法」の施行に伴い福祉から一般雇用への移行が進められる中で、地域の関係機関とも連携を図りつつ、企業に対し、これら障害者の一般雇用への理解を促し、具体的な就職と職場定着に向けてより一層計画的かつきめ細かな支援を行っていくことが求められている。

さらに、各種助成金、障害者の試行雇用（トライアル雇用）、障害者の委託訓練、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援等各種支援メニューが充実・整備されてきており、こうした支援メニューを有機的に組み合わせた対応を行うことも必要となっている。

すなわち、ハローワークにおいては、これらを踏まえて、障害者のマッチングから職場適応まで一層的確な支援を行っていくことが強く求められており、そのためのノウハウの体系化及びその向上が不可欠となっている。

## 2 目的

ハローワークにおいて、地域関係機関との連携を図りつつ、計画的かつきめ細かな障害者の就職支援を実施すべく、様々な工夫・取組が行われているものの、必ずしも十分理解・認識されていない新しい取組を含め、これらの工夫・取組について、広く全国のハローワークで共有して、活用、応用し全体のノウハウの向上につなげるため、事例収集及び分析を行った。

## 3 事例収集の方法

### (1) 収集時期

平成19年10月～11月

### (2) 収集対象

事例情報の提供者は、全国のハローワークにおける専門援助部門、事業主指導部門等の指導官等をはじめ、障害者専門支援員、職業相談員

等を含む障害者関係業務に従事する全てのハローワークの職員とした。また、労働局で把握しているハローワークの工夫・取組の情報がある場合、労働局の職員が情報を提供することも可能とした。

なお、本研究の実施に当たっては、学識経験者、事業主及び地域における就業支援実施者等により構成された研究委員会及び作業部会を設置していることから、作業部会委員に対しても同様に事例情報の提供を依頼した。

### (3) 収集方法

ハローワークからの事例の収集については、障害者職業総合センターから、各都道府県労働局を通じて全国のハローワークに実施要項等を送付し、担当者が指定様式に事例情報を記入し、回答することとした。回答は、各ハローワークから直接、または各労働局を通じて電子メール、FAX、又は郵送にて障害者職業総合センターあて返送されることとした。

作業部会委員からの事例の収集については、障害者職業総合センターから、作業部会委員に実施要項等を送付し、作業部会委員が指定様式に事例情報を記入し、回答することとした。回答は、直接電子メール、FAX、又は郵送にて障害者職業総合センターあて返送されることとした。

### (4) 収集内容

ハローワークにおける工夫・取組の情報提供に当たっては、所内で正式に定められているかどうかといったことや、担当者の判断で行っているか全所的にオーソライズされているものかといったことにかかわらず、幅広く取り上げることとした。その際、当該工夫・取組を行うこととなった背景や、当該工夫・取組が効果を発揮する段階になるまでの経過についても可能な限り、記入するよう依頼した。また、関係機関の連携については、様式における記述は簡潔でよいものとし、多くの機関との連携状況について幅広く取り上げるよう依頼した。

なお、収集した事例については、ケアマネジメント<sup>1)</sup>の手法に即したハローワークにおける職業紹介業務の流れに沿ってまとめることとした。

ケアマネジメントにおける支援の段階の考え方は、対人サービス業務従事者、特に医療・保健・福祉・労働・教育などの各領域の専門職にとって、様々な場面で活用することができるものであり、ハローワークの職業紹介業務においても活用・応用することができるものである。

ケアマネジメントにおける支援の特徴としては、順序良く段階を追う点にある。各段階としては、利用候補者との出会いであるインテークに始まり、本人と環境との見立てであるアセスメント、チームで立てた支援計画という手立てであるプランニング、実際に働きかけるインターベンション、事態の変化を追って実行計画を見直すモニタリング、支援終了の直前に行う振り返りであるエバリュエーションを経て、新たな支援の必要があれば再度アセスメントをするという流れとなる。

そこで、ハローワークにおける職業紹介業務の流れについて、その支援をケアマネジメントの段階で追っていくと、図1のように整理することができる。

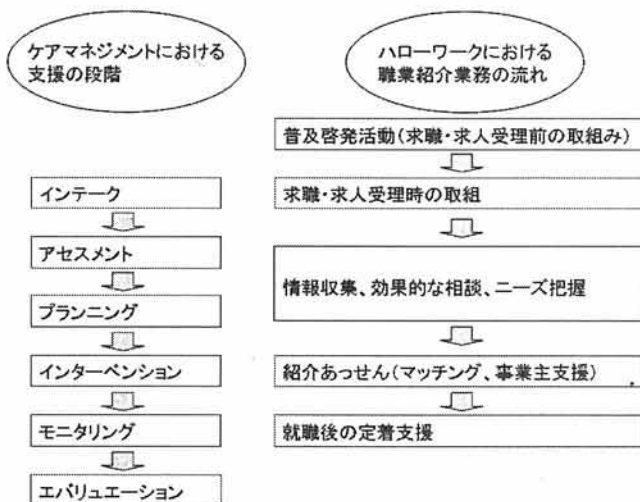


図1 ケアマネジメントにおける支援の段階とハローワークにおける職業紹介業務の流れ

- ・普及・啓発活動（求職・求人受理前の取組）  
特定の障害者や事業主を想定しない、一般的な障害者や事業主の就業支援。
- ・求職・求人受理時の取組  
特定の障害者の求職、又は、事業主の求人への対応。
- ・情報収集、効果的な相談、ニーズ把握  
就職支援に向けた準備としての、支援対象の障害者や事業主からの情報収集等。
- ・紹介あっせん（マッチング、事業主支援）  
実際の就職に向けた支援。

- ・定着支援  
就職後の障害者と事業主のフォローアップや就業継続の支援。

また、提出された事例の中でも、特に支援の段階を限らず、また、直接の支援の準備段階となる、所内業務や地域関係機関との連携の体制整備に関する業務については、次の2つに整理した。

- ・職員研修等  
ハローワークのサービスを行うための、所内の体制整備や人材育成等。
- ・チーム支援（関係機関との連携）  
2007年から全国のハローワークで実施しているチーム支援の実施のための地域の関係機関との連携体制の構築に関すること。  
ケアマネジメントにおける支援の段階とハローワーク業務全体の流れを図2に示す。

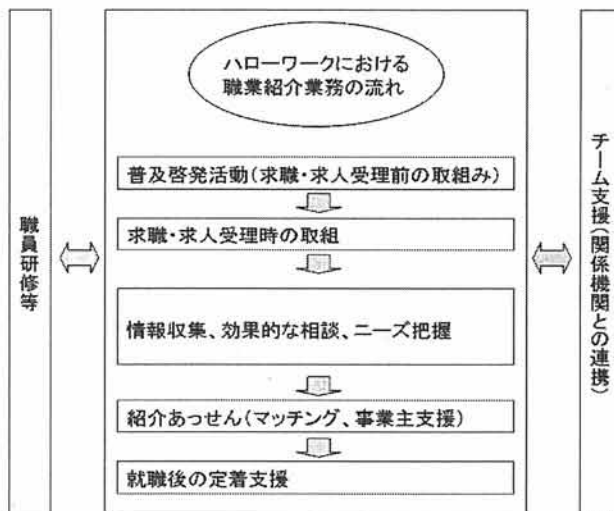


図2 ケアマネジメントにおける支援の段階とハローワーク業務全体の流れ

#### 4 結果

ハローワーク、出張所、分室、労働局及び専門部会委員を合わせて合計 636 件の事例が提出された。これら事例報告結果を取りまとめ、ハローワーク業務全体の流れに沿って再分類して集計したものを表1に示す。（事例は内容によって複数カウントされている。）

##### (1) 普及・啓発活動（求職・求人受理前の取組）

求職・求人の受理前の事業主、障害者、関係機関への普及・啓発活動については、報告事例において、207件と最も多く報告されていた。地域における障害者自立支援法の取組等によって、現在のハローワークにおいては、事業主、求職前の地域の障害者に対して、地域の福祉、

表1 ハローワーク業務全体の流れに沿った取組事例の内容

< >内は件数

	職業紹介業務		チーム支援（関係機関との連携）	職員研修等	
	事業主支援	障害者支援			
1 普及・啓発活動（求職・求人受理前の取組）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用が少ない事業所への情報提供&lt;52&gt;</li> <li>・見学会&lt;13&gt;</li> <li>・雇用率達成指導に合わせた啓発やチェック&lt;12&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・啓発パンフレット&lt;7&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域関係機関と連携した職場開拓&lt;67&gt;</li> <li>・障害者就職支援セミナー&lt;29&gt;</li> <li>・障害者雇用企業、施設、学校等の見学会&lt;21&gt;</li> <li>・個別職業相談&lt;6&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・顔の見える関係での関係機関との情報交換&lt;82&gt;</li> <li>・地域の協議会等への参画&lt;44&gt;</li> <li>・地域の関係機関での役割分担の明確化&lt;31&gt;</li> </ul>	
2 求職・求人受理時の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業からの求人を障害者窓口で受理する&lt;1&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者向けの就職支援メニューの分かりやすい提供&lt;6&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労移行元機関からの情報収集&lt;1&gt;</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援内容の記録と所内での共有&lt;8&gt;</li> <li>・ハローワークの職場実習の場としての提供&lt;7&gt;</li> <li>・職員への障害についての研修&lt;6&gt;</li> <li>・職員への業務研修、マニュアル&lt;3&gt;</li> </ul>
3 情報収集、効果的な相談、ニーズ把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用可能な職域等に関する個別調査&lt;11&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者を事業主にアピールするためのPR票の作成&lt;17&gt;</li> <li>・所内で求職者情報を共有する共通フォームの使用&lt;7&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別のケース会議&lt;37&gt;</li> </ul>		
4 紹介あっせん（マッチング、事業主支援）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主部門と専門援助部門での求人・求職情報の共有&lt;6&gt;</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の支援者との同行紹介&lt;42&gt;</li> <li>・求人情報をタイムリーに障害者に提供する&lt;38&gt;</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者の実際をイメージしやすい情報の提供&lt;24&gt;</li> <li>・求職者リストを示しての職場開拓&lt;17&gt;</li> <li>・障害説明資料&lt;12&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接会に先立つ就職支援セミナー&lt;18&gt;</li> <li>・事前の職場見学&lt;10&gt;</li> <li>・求人内容を個別に調査して求職者に示す&lt;11&gt;</li> </ul>			
5 定着支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職後のフォローアップ&lt;7&gt;</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の連携による就業継続支援&lt;23&gt;</li> </ul>		

教育、医療等の関係機関による自立支援や就労支援と連携した取組の増加が示された。

ハローワーク独自の事業主への雇用率達成指導は重要な取組であるが、報告事例ではその機会を利用した事業主の啓発も行われていた。特に報告が多かった取組として、障害者・就業生活支援センター、福祉施設、特別支援学校等との連携による職場開拓があった。また、地域の障害者自立支援法による取組と関連して、障害者就職支援セミナーや事業所や支援機関の見学会等を地域の関係機関と共同で行う事例が多く

報告された。

(2)求職・求人受理時の取組

障害者からの求職、事業主からの求人の受理の際の取組の報告は23件と比較的少なかった。それでも、報告事例において、障害者からの求職を単に受理するだけでなく、その際に、ハローワークや地域の関係機関から提供される支援メニュー等の分かりやすい説明を行うようにする等、利用者へのサービスの改善への取組が比較的多くみられた。また、事業主からの求人の受理においては、障害者求人を促進するため

に、一般求人に来所した事業主についても、障害者窓口で受付することによって、障害者求人への転換の可能性を検討できるようにする等の取組も見られた。また、関係機関の就労支援からの移行等の場合では、求職受理時に移行元の機関からの情報提供をスムーズにするための取組も報告されていた。

### (3) 情報収集、効果的な相談、ニーズ把握

情報収集、効果的な相談、ニーズ把握の取組については72件であり、最も報告事例が多かったものは、障害者就業・生活支援センター、自治体、福祉施設、特別支援学校等の関係機関とのケース会議等によって、個別の障害者の状況等や支援方針を共同で検討するという取組であった。求職者の障害の重度化や複雑化が進み、地域の就労支援の取組が高まる中で、ハローワーク単独での職業相談の限界を克服する方法として、ケース会議が重要となっている。

### (4) 紹介あっせん(マッチング、事業主支援)

紹介あっせん(マッチング、事業主支援)の取組・工夫は、183件と事例報告数が多かったものの一つである。事業主からの求人情報と、障害者からの求職情報を統合的に活用してマッチングを効果的に行うことを中心としながら、地域の関係機関との連携により、障害理解や支援体制の整備により雇用可能性を高めたり、福祉施設の利用者等を効果的に就職に結びつけたりするために、ここでも地域関係機関との連携の取組が最も多く報告されていた。

### (5) 定着支援

定着支援に関する事例報告についても、ハローワーク単独の就職後のフォローアップよりも、地域関係機関との連携による就業継続支援の取組の報告が多くあった。就労移行支援事業者による就職後の生活支援と一体の継続支援、特別支援学校卒業者の学校による継続的な支援体制の整備、あるいは、精神障害者の就職後の医療機関を含む継続的な支援体制の整備についての事例の報告もあった。

### (6) いずれの支援の段階にも通じる取組

チーム支援(関係機関との連携)に関する取組は180件あり、地域の関係機関との密接な関係づくり、いわゆる「顔の見える関係」における機関を超えた情報交換の取組が最も多く、同様に、障害者自立支援法等による自治体や特別支援学校が主導する地域の協議会への参画についての報告が多くあった。そのような中で、関係機関の役割分担についての報告も見られた。

職員研修等の取組は24件であり、支援の記録を共有しサービスの改善につなげるケースマネ

ジメント的な取組、ハローワーク内で障害者の職場実習を受け入れることによりハローワーク自体の障害者雇用への理解を進める取組、その他研修の取組が報告された。

## 5 考察

就職支援の取組・工夫として全国のハローワーク等から報告された事例を全体としてみると、障害者自立支援法による地域の就労支援の取組の拡大及びチーム支援の開始によって、職業紹介業務に関連する取組の中でもチーム支援とも関連した取組の報告が多く見られた。このことから、全ての支援の段階において関係機関との連携が急速に拡大した様子が明らかに見て取ることができた。さらに、そのような地域関係機関の間で、事業主への啓発や職場開拓や障害者向けの就労支援等によって、事業主と障害者の効果的なマッチングを中心とした役割を打ち出している様子も明らかである。

今回の工夫・取組事例報告は、ハローワーク等から収集した、障害者の職業紹介業務についての先進的な取組や工夫の報告をまとめたものである。提出された工夫・取組について、全国の全てのハローワークに共通して活用できるといったものとは限らないが、今後のハローワークの取組の方向性を示すものとして、全国のハローワークが参考にできるものである。

また、事例報告は、現在、ハローワークが直面している地域における就労支援の取組との連携やチーム支援と、それに伴うハローワークにおける障害者の職業紹介業務に直結するものが大部分であるといってもよい。

今後、ハローワークが地域関係機関との連携を図りつつ、一層計画的かつきめ細かな支援が行えるよう、収集した事例については、事例ごとに、事例の概要(端緒、取組等)や効果の分析のほか、さらに詳細な取組内容については、訪問調査等によって把握される必要がある。

これらにより情報収集した事例について、そのポイントを抽出し、これらポイントの全体を取りまとめることにより、それぞれの地域のハローワークにおける新たな工夫・取組に資するための参考となるものとした。

## 参考・引用文献

- 1) 野中猛：「図説ケアマネジメント」、pp28-29(1997)



# 国立職業リハビリテーションセンターに対する事業所ニーズと支援

## － 連携強化の必要性 －

○ 芻田 文記(国立職業リハビリテーションセンター職業指導部職業指導課 障害者職業カウンセラー)

小林 久美子・小林 正子・古沢 由紀代(国立職業リハビリテーションセンター職業指導部職業指導課)

### 1 はじめに

国立職業リハビリテーションセンター(以下「職リハセンター」という。)では、職業指導部職業指導課を中心として、様々な事業主支援業務を行ってきている。一方で、最近ではコンプライアンス遵守を重要テーマとし、CSR(企業の社会的責任)を果たそうとする動きの中で、障害者雇用についても積極的に取り組む企業が現れ始めている。

また、職リハセンターでは、全国の地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)と同様に、身体障害者、知的障害者だけでなく高次脳機能障害者や精神障害者、発達障害者等について受け入れを行うようになった。このような多様な障害の受け入れは、雇用する側の企業には十分に浸透しているとは言い難く、特に、精神障害や高次脳機能障害、発達障害、視覚障害等については、雇用労働者としての可能性をどのように伝えていくのかが大きなテーマとなっている。

### 2 目的

職リハセンターにおける事業主支援の現状を、事例を含めて整理し、障害者の職業リハビリテーションにおける職リハセンターの事業主支援の役割について検討する。

### 3 事業主支援業務の概要と実施状況

職リハセンターでは、障害者雇用に関する様々な事業主相談、事業所への啓発等、面接・見学等のマネジメント、職場実習や在職者/休職者向け職業訓練等、多様な事業主支援を行っている。

以下に、各業務の概要と実施状況をまとめた。

#### (1) 事業主相談

来所・出張による事業主相談は、ほぼ毎日のように複数の事業主に対し行っている。平成19年度の事業主相談の実施状況を表1に示した。

事業主相談では、これから障害者雇用を始めようとする事業主や、さらに積極的に障害者雇用に取り組もうとする事業主が、ハローワーク(以下HWという)等からの紹介を受け職リハセンターに来所される。その多くは、職リハセンターの見学や説明等から障害者雇用の現状を把握することを主なニーズとされて

いる。また、実際に障害者雇用を行う際の労働条件の設定や障害状況に合わせた職務内容・雇用管理等についての相談を希望する事業主も多い。これらのニーズに対し、職リハセンターでは職リハセンターの見学や業務概要・障害者の労働市場等についての説明、様々な内容の個別の相談・助言等を行っている。

表1 事業主相談実施状況

事業主等相談・方法	H19	実数
事業主相談(来所)	234	292
事業主相談(出張訪問)	124	
関係機関(来所)	27	32
関係機関(出張訪問)	32	
計	417	324
内容		
①雇い入れ支援	241	
②定着支援	15	
③情報提供	127	
④情報収集	20	
⑤ケース相談	9	
⑥その他	5	
計	417	

#### (2) 会社見学会の実施

職リハセンターでは、訓練生への職業情報の提供と事業所と訓練生の出会いの機会の一つとして、会社見学会を実施している。表2に、職リハセンター主催の会社見学会の実施状況を示した。

会社見学会は、訓練生の見学を受け入れて頂ける事業所と調整し、事業所の業務の説明や見学、障害者従業員からの職場・職務の紹介、事業主との面談等の多様な内容で実施しており、開催事業所へ興味を持つ訓練生へのPRの場として活用される事業所も多い。会社見学会は、その後の面接等へと繋がり、採用へと繋がったケースも3事業所で6名見られている。

表2 会社見学会の実施状況

	年度	H19
実施回数		9
参加者数		59
見学事業所数		8
採用数		6

#### (3) 会社説明会の実施

表3に職リハセンター主催の会社説明会の実施状況について示した。

職リハセンター内で開催する会社説明会では、あらかじめ説明会への参加を希望する訓練生を募り、

会社から業務内容や福利厚生等についてPRして頂く。さらに、個別面談を希望する訓練生と事業所の間で情報交換の機会を設けることで、訓練生が正式に応募するかどうかを、より詳細な情報から検討できる機会として設定している。

このような会社説明会では、参加した訓練生の多くが面談を行い、平成19年度にはその内約1割が参加事業所へ採用されている。

表3 会社説明会の実施状況

年度	H18	H19
実施回数	11	21
参加者数	93	111
参加事業所数	11	21
面談数	66	87
採用数	5	10

#### (4)HW主催の面接会への参加

##### ①合同面接会への参加

職リハセンターは、南関東地区(東京・埼玉・神奈川・千葉)で定期的開催されるHW主催の合同面接会に参加している。表4にその参加状況を示した。これに加えて地元への就職を希望する訓練生は、各自の地元の面接会に参加している。

平成19年度には採用数が半減してはいるものの、合同面接会は、訓練生にとって重要な企業との出会いの機会となっている。

表4 合同面接会への参加状況

年度	H18	H19
参加回数	22	24
参加者数	314	231
採用数	47	21

##### ②ミニ面接会への参加

ミニ面接会は、HW品川や飯田橋を中心に平成18年度から随時行われている。表5に、ミニ面接会への職リハセンターの参加状況を示した。

ミニ面接会は、合同面接会とは異なり、数社から十数社規模で行われる面接会であるが、大企業の企業グループ単位で開催される等、合同面接会にはない特徴を有していることも多い。また、平成19年度には都内のHWが個々に開催することも多く、職リハセンターからの参加者は徐々に増加し、採用数も平成19年度で8名となっている。

表5 ミニ面接会への参加実施状況

年度	H18	H19
周知回数	55	62
参加回数	28	29
参加者数	75	96
採用数	4	8

#### (5)求職情報のHP(ホームページ)での公開とリクエスト

表6に、HP上の訓練生の求職情報に対する事業所からのリクエストの状況について示した。

職リハセンターの訓練生は、訓練期間中盤から就職活動に力を入れ始める。この時期に、求職情報の公開を希望する訓練生の求職情報を、職リハセンターHP上に掲載している。この情報は月2回更新され、企業はこの情報を見て個々の訓練生に応募を促すことができる。

このシステムを活用されている事業所は年間60社程度あり、概ね250件のリクエストが寄せられている。採用数は6~8名となっているが、これらのリクエストは、訓練生の就職活動への意欲を高め、求人内容を精査する機会と繋がっており、訓練生の職場選びに対する積極的な姿勢を養う重要な機会となっている。

表6 HP求職情報へのリクエスト等実施状況

	H18				H19			
	実数	延べ人数	応募	採用	実数	延べ人数	応募	採用
対象者	99	279	65	8	83	249	60	6
事業所	60	84			58	85		

#### (6)職場実習

表7に、職リハセンターから事業所へ委託して行った職場実習の実施状況を示した。職場実習は、数日から2週間程度の期間を事業所に委託して、実施後の採用や職場体験を目的に実施する。

職場実習は、知的障害や精神障害、高次脳機能障害を有する訓練生の場合は、ほぼ全員実施しており、事業主に雇用管理方法等の確認と実践を行っていただく場となっている。

また、職場実習後採用に結びつくケースも年間50名前後と数多く、事業所と訓練生の相互理解を深める重要な機会となっている。

表7 職場実習の実施状況

職場実習	H18			H19		
	計	一般	職域*	計	一般	職域
実施数(実数)	59	10	49	70	11	59
実施日数(延べ数)	716	78	638	544	68	476
実施者数(延べ数)	83	10	73	62	10	52
事業所数(実数)	88	9	57	61	11	50
採用数	51	9	42	45	11	34

#### (7)受入れ準備講座の開催 \*職域=職域開発課

表8に、受入れ準備講座の実施状況を示した。

受け入れ準備講座は、障害者雇用の促進を計画している事業主を対象に、年1回開催している講座である。この講座では、障害特性に応じた配慮や理解のポイントを障害者自身が説明する講座や、障害者雇用の全社的な展開や精神障害者の雇用管理等

の先進事例を企業の方からご報告頂く講座など、年度毎に企画し実施している。

この講座への参加希望は高く、参加事業所数は年々増加している。平成19年度には会場の限界となる104事業所128名のご参加を頂いた。

また、受入れ準備講座に参加された企業から、面接等の機会を頂き、就職に繋がったケースもあり、採用への第一歩としても効果を上げている。

表8 受入れ準備講座の実施状況

年度	H18	H19
参加事業所数	61	104
参加者数	85	128

#### (8) 能力開発セミナー

表9に、能力開発セミナーの実施状況を示した。

能力開発セミナーは、既に事業所に勤務されている在職中の障害者を対象に、新たな職務等への拡大に必要な諸技能の習得を図るために開講している。個々のセミナーは数日から2週間程度と、その内容等により期間は異なっている。

能力開発セミナーは様々な事業所のニーズに対応できるよう豊富なメニューを揃え、共に、必要に応じて個々の事業所のニーズに応じたオリジナルのカリキュラムの設定にも可能な範囲で対応している。

セミナーの開講は、年間60回弱となっており、概ね50社程度から100名を超える方々が参加されている。最近では、より重度な障害者へのセミナーやオーダーメイド型のカリキュラム等へのニーズが増えてきている。また、一部外資系企業等からは、個々の職員へのキャリアアップ研修の一つとして位置づけられ、毎年のように参加されるケースも見られる。

表9 能力開発セミナーの実施状況

年度	H18	H19
セミナー開講数	58	59
参加者数	103	116
利用企業数	53	49

#### (9) 身体障害・高次脳機能障害への職場復帰支援

今年度から、これまで行っていた高次脳機能障害者の復職支援をリニューアルし、身体障害・高次脳機能障害者への職場復帰支援のための短期職業訓練をスタートした。

職場復帰の際の職務内容の変更等に必要な技能の習得や、障害状況に応じた補完方法の習得などを主な目的としている。今年度後半の新たな事業主支援の展開として、職域開発科を中心に随時受け入れが始まっている。

#### 4 事業主支援実施の具体的事例

##### (1) 企業グループでの雇用促進を計画的に推進したA社

最近の一つの傾向として、障害者雇用の拡大を、企業単体での雇用促進から、企業グループ単位の雇用促進へと展開を図る大企業が見られる。その一例として、大手電機メーカーA社では、単体での障害者の法定雇用率の達成に留まらず、グループ企業全体の雇用促進を図るため、A社が先頭に立ってグループ各社を啓発し、各社の雇用を促進させている。

特に、平成19年度には、職リハセンターを十分に活用するために、職リハセンターとA社の担当者間で年度当初に打ち合わせ、「職リハセンター見学・事業主相談」によるグループ会社の啓発に始まり、A社グループの「会社説明会」の開催、さらにA社グループの「ミニ面接会」へと展開し、相当数の雇用を実現された。

##### (2) 管理職の啓発から幅広い求人を実現したB社

単独の部署だけではなく、社全体として職務を創出し障害者雇用を実現しようとする企業も現れている。

その一例として、ネットバンクを運営するB社は、職リハセンターでの事業主相談をきっかけに、社内各部の管理者への啓発に職リハセンターを活用され、幅広い求人の創出を実現されている。B社人事部は、事業主相談の際に、特定の部署で集中的に障害者を雇用するのではなく、全ての部署で職務を創出し障害者雇用に取り組むことを計画されていた。その実現のステップの一つとして、2日間に分けて数十名の各部の管理職の方々に対し、職リハセンター見学・障害者雇用の配慮等について、当センターと連携し説明会を行った。その結果、社内の多くの部署から障害者求人を掘り起こし、現在求人活動を行っておられる。

##### (3) 視覚障害者の職務創出を実現したC社

視覚障害者の事務職での就労は、徐々に拡大傾向にはあるものの、十分とは言えない状況にある。

保険商品を取り扱っているC社では、保険契約の確認業務で在宅雇用を行っているが、この業務を視覚障害者に適応するため職リハセンターの事業主支援を活用された。この業務では、正しい保険商品の知識や電話での適切な対人対応、PCを用いた本社への報告等が必要となる。C社は、職リハセンターと協力し、これらの業務の基本となる知識・技能を視覚障害者が習得できるよう、研修に関する打ち合わせを行った。さらに、各種研修教材を電子化し、電話応対技能習得のために能力開発セミナーを協力して実

施し、現在1名の採用に至っている。C社はこの業務に新たなシステムを導入され、将来的に当該業務の全国展開を計画されており、この担い手として障害者雇用の拡大を検討されている。

#### (4) 視覚障害者の職場適応を促進するD社

事務職として複数の視覚障害者を雇用しているD社は、スキルレベルの異なる障害者に一定のスキルの確立を図るため、能力開発セミナーの活用を希望された。D社のニーズに対応するため、職リハセンターのカリキュラムに含まれる人事・総務の実務に関する内容をブラッシュアップし、知識と実習を組み合わせた短期間のセミナーを開催した。このセミナーには、他社に採用されている視覚障害者も参加され、研修後すぐに役立つセミナーであったと評価されている。

#### (5) その他の事業主支援の例

これらの例以外にも、記憶障害・失語症を主障害とする高次脳機能障害者への職場実習を行う際に、本人の障害特性に合わせた職務のマニュアルを作成したいとのニーズを受け、課題分析の技法を応用して相談・支援した事例がある。また、新たに創出した職務への適応を図るため、作業の進捗を管理する様式について課題分析を応用して整理し、能力開発セミナーの中で作成支援を行った事例など、より事業主ニーズに踏み込んだ事業主支援の事例が見られている。

## 5 考察

### (1) 職リハセンターに対する事業主のニーズ

職リハセンターにおける事業主支援の状況と、支援事例から、事業主のニーズを以下のように整理した。

- ①各社の求人に適した障害者の育成、紹介
- ②様々な障害者の現状と配慮方法等の情報・提案
- ③障害者の労働市場等についての情報提供と対策
- ④障害者雇用を実現するための労働条件・職務創出
- ⑤障害者の職場適応・キャリアアップの促進

### (2) 職リハセンターにおける事業主支援業務の役割

(1)で整理したニーズに基づき、職リハセンターにおける事業主支援業務の役割を検討した。

#### ① 訓練生とのマッチングに向けた事業主相談

事業主から寄せられる求人は、必ずしも職リハセンターの訓練生の現状にマッチしているとは限らない。求人内容を精査し、マッチングに向けて各社が対応可能な範囲で調整することにより、事業主と障害者の両者のニーズに応える。

### ② 企業への障害者情報の提供

職リハセンターには、雇用労働者としての力を蓄えている様々な障害を持つ訓練生が在籍している。様々な障害状況への配慮の具体的な内容・方法を、多角的な視点から提供できる、いわばアンテナショップのような機能を果たすことが必要とされている。

### ③ 企業の障害者雇用戦略実現への支援

企業の本社機能が集中している都市部では、障害者への求人は多く、それに応えられる人材は不足している。事業主は、この実状に対し全社的雇用や求人者の全国展開等を行うことで障害者雇用の充実を図る取り組みをされている。これらの対策を実現するための、事例や情報、具体的な全国規模での支援が求められている。

### ④ 企業の職務創出等への支援

③のような対策を実現するには、様々な職務に障害者が従事できるよう十分な環境整備が不可欠となる。個々の障害状況に応じた環境整備について、助言や支援が必要とされている。

### ⑤ 企業への職場定着・キャリアアップのための支援

企業の維持・成長の過程では、企業自体も変化することが求められる。その結果、雇用されている障害者にも変化・向上が必要となるが、障害状況に応じた研修等のキャリアアップ対策は企業にとって大きな負担となる。この課題に対する具体的な支援も職リハセンターの役割の一つである。

## (3) 連携強化の必要性

以上のように職リハセンターに求められる事業主支援での役割は多岐に亘っている。しかし、これらの役割を単独で実行することは困難であり、地域センター等との連携は必須であろう。特に、企業の雇用戦略への協力や職務創出への支援は、ジョブコーチ等のノウハウの応用可能性が高い。

このような連携強化のためには、職リハセンターは、他の職リハ機関にとってのアンテナショップとして、重要な役割を担っていると見えよう。

## 6 おわりに

職リハセンターに求められる事業主支援は、単なる情報提供ではなく、具体的、かつ計画的に障害者雇用を実現するための多様な支援である。

連携強化に向けた具体的な手法については、現在検討中である。

# 中野区における障害者雇用と就労支援に関する研究

## —就労支援体制の再構築とLLP(有限責任事業組合)を採用する事業体の創設について—

○鈴木 あゆみ (中野区政策研究機構 研究員／中野区政策室調査研究分野 主査)  
佐藤 充 (中野区政策研究機構)

### 1 はじめに

障害者の雇用促進及び就労支援は、中野区政の長年にわたる重要課題であり、中野区(以下「区」という。)ではさまざまな施策を推進してきた。しかし、生活を支えるに足る収入を得ている障害者はきわめて少なく、手当や給付等の福祉制度に頼らざるをえない状況にある。

本研究は障害者の地域における一般雇用を促進させるために、障害者の新たな雇用形態の開発、雇用先となる事業体創設の方策、雇用創出策など、障害者・事業者双方にインセンティブがある政策を提示することを目的とする。

### 2 中野区の障害者雇用及び就労を取り巻く現状と課題、問題点

中野区に居住する障害者について、所得や就労の状況、就労意識、区内企業の障害者雇用状況、現在の就労支援と雇用促進の取り組みについてのヒアリング調査等に基づき分析検証した。下記に現状及び問題点、課題について述べる。

#### (1) 政策を創案する上で踏まえておくべき現状

- ・ 身体障害者、知的障害者、精神障害者それぞれ増加している。身体障害者は高齢化、重度化の傾向が強い。精神障害者の増加傾向は著しい。
- ・ 身体障害者は、課税対象者は37%、非課税は35%、「収入なし」は27.4%であった。
- ・ 知的障害者の年間勤労所得は8割以上が「10万円未満」、納税者は1割未満である。
- ・ 区の調査<sup>1)</sup>では、常勤の会社員・公務員・団体職員は、身体・知的障害者は11.2%、精神障害者は1.5%であった。
- ・ 就職件数は、身体障害者が圧倒的に多く、知的障害者、精神障害者はわずかである。企業は身体障害者を率先して採用していることがうかがえる。
- ・ 障害者の「働きたい」という意欲が高まっている。
- ・ 就労支援の対象者の大半が知的障害者である。
- ・ 授産施設や小規模作業所でも一般就労へ後押ししようとする姿勢が見えてきた。
- ・ 企業への就職を希望する知的障害者の保護者が多くなってきた。知的障害者自身も就職には前向きな意識があり、就職に積極的な姿勢が見られる。
- ・ 仕事に対し、「やる気」や協調性があり意欲的な障害者は仕事が長続きする。

#### (2) 明らかになった問題点

##### ○就労支援体制について

- ・ 特別支援学校の就労支援体制(進路指導)の充実により、就職率の向上が見込まれることから、定着支援・生活支援の体制をさらに拡充する必要がある。
- ・ 就職者が増えるに伴い、定着支援と生活支援の対象者が増えている。障害者福祉事業団(区の就労支援事業委託先)の業務が増大し、限られた体制での支援は年々厳しくなっている。

##### ○就労の継続について

- ・ 再就職したいと考えていても、具体的な求職活動をしていない障害者が多い。
- ・ 同じ会社に長く勤め続けられる障害者は少ない。

##### ○働く場について

- ・ 可能であれば働きたいが「自分に合った仕事がない」と感じている障害者が多い。
- ・ 仕事をこなす能力があっても、職業生活に適応が困難な障害者が多く存在する。
- ・ 就労スキルがあっても、40代、50代になると就職が困難である。
- ・ 知的障害者への求人内容が、能力、経験等の要件に合わないケースが多い。
- ・ 福祉作業所の1人あたりの工賃は年々低下し、提供する仕事自体が減っている。
- ・ 作業能力が高くても一般的な会社に順応できないため就労が困難な障害者がいる。

##### ○中小企業の障害者雇用について

- ・ 中小企業の障害者雇用が進んでいない。
- ・ 身近な地域で就職する障害者は少なく、区の支援による就職者数が区内事業所の障害者雇用数に反映されていない。
- ・ 障害者雇用率を満たさない企業に対する雇用納付金適用の規模が、2009年度から201人(最終的には101人)以上に拡大される。障害者雇用について、今まで念頭になかった課題が中小企業経営者に突きつけられている。
- ・ 中小企業にとって障害者が担当する十分な仕事量を単独で確保することは難しい。
- ・ 現行の国の制度を中心とした支援策は、中小企業にとって「使い勝手」がよくない制度である。

#### (3) 解決すべき課題

##### ○就職した障害者の雇用を長く継続させるために定着支援・生活支援を拡充

- ・ 就職してもすぐに離職しないよう、定着支援・生活支援を手厚くする必要がある。

- ・ 長く勤続している障害者を評価し、「やる気」を継続させるための支援をする。
- ・ 福祉的就労に従事する障害者に対し、就職へチャレンジするための後押しとなる支援ツールを創設する。

○離職した障害者が再チャレンジするために各機関が機能的に支援

- ・ 障害者はどうしても就職先とのミスマッチが生じやすい。したがって離職に至ったらきちんとケアし、再就職に向けてチャレンジする支援を充実させる。
- ・ 就労状況を見守り、就労先でのトラブルや失敗を次のチャレンジに活かし、障害者の就労と雇用に関係する機関が共有できる工夫が必要である。

○「働きたい」障害者に対する仕事の間を創設

- ・ 「働きたい」障害者へ仕事を提供し、工賃ではない給料を払える事業に取り組む。
- ・ 作業能力が高いにもかかわらず、一般的な会社ではどうしても馴染むことが難しい障害者に対して、一般雇用する事業を構築する。
- ・ 障害者が意欲的に取り組むことができ、仕事を通して区民と関われる仕事を提供する。

○中小企業の障害者雇用を促進

- ・ 中小企業の立場に基づく利用しやすい支援策を準備する。
- ・ 中小企業が障害者雇用に取り組むためのインセンティブとなる支援を用意する。
- ・ 経営者に対し、障害者雇用にあたっての職務分析や雇用環境整備、意識啓発が必要である。

○障害者を雇用するために中小企業が共同で取り組める事業を創設

- ・ 区内の中小企業が共同して、障害者が担当する十分な仕事量を提供する。

- ・ 障害者を一般雇用する「特例子会社」と同じ性格を持つ事業体をつくる。
- ・ 中小企業が法定雇用率を達成する。

○「障害者雇用」を旗印とする就労支援機関、企業等が参画するネットワークを構築

- ・ 雇用する側と支援する側が、課題を共有し解決に向けて協議する場—企業と経営者団体、就労支援機関が参画するネットワークを構築する。
- ・ 障害者雇用の経験がない企業に対し、意識を啓発し情報や課題を共有する場を創る。

3 政策案について

上述した課題を踏まえて、中小企業への雇用促進というこれまでにない課題に取り組まなければならない。したがって、障害者を雇用する事業を起こすとともに、「就労支援」、「生活支援」、「定着支援」、「雇用支援」の機能をもつ機関が連携できるような体制を築く必要がある。これらが一体的に機能することによって、障害者の雇用を促進させることが可能となる。この体制を具現するためには中小企業への雇用促進を目的とした事業体を創設し、従前の就労支援体制を再構築することが必要である。図1はこれを概念図にしたものである。政策案として、中野区障害者雇用支援センター(図2参照)の創設、新たな雇用支援・就労支援体制と取組み(図3参照)について述べる。

(1) (仮称)中野区障害者雇用支援センターの創設

①事業体の選択

事業体として、LLP(有限責任事業組合)の組織形態を選択する。その理由として、①営利性がある事業に取り組めること、②自由な事業活動が可能、③事業者の経営参画が容易な点、④ネットワーク構築に適している組織、⑤対等な立場で組織運営を臨めること、が挙げられる。

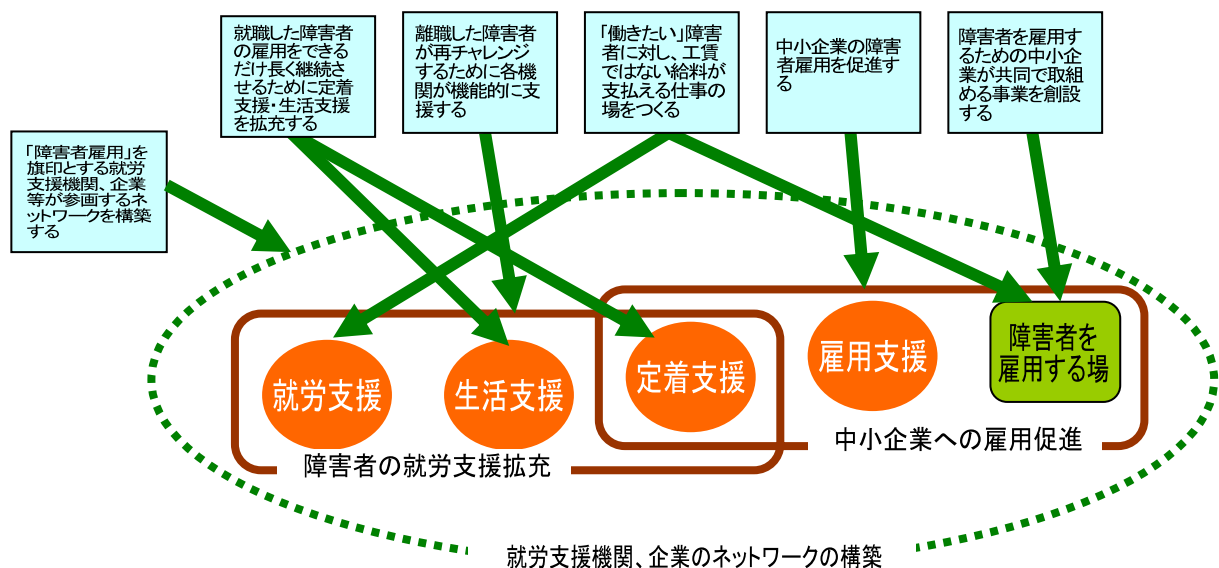


図1 政策案構築に向けた仮題の概念図

②LLP「中野区障害者雇用支援センター」(以下「LLP」という。)のコンセプト

LLPは中小企業の障害者雇用の促進を目的として、障害者の雇用と就労をテーマとした様々な関係団体が課題や情報を共有する場である。このLLPのコンセプトは、下記の2点とする。

- ・ 事業者が障害者雇用を促進する主体となり障害者の社会生活を支える一翼となる
  - 加入した事業者のコンプライアンス(法的遵守)とCSR(社会的貢献)を推進する。
- ・ 障害者が安心して働き続けることができる
  - コミュニケーションの問題などで会社での雇用が難しいが、作業能力がある障害者に対し、障害に応じた働く場を提供する。

③加入対象とする構成員

区内中小企業(常用雇用者300人未満の区内事業所)、経営者団体(経営者団体が加入することにより、それに所属する事業者は障害者の雇用支援を受ける)、障害者福祉事業団(事業団は定着支援のノウハウを提供するとともに、LLPと緊密に連携をはかる)、その他(本事業に賛同する社会福祉法人、個人等)が加入対象として想定される。

④障害者を雇用する事業に取り組む

障害者を雇用して「工賃」ではない「給料」を支払える事業に取り組む。雇用する障害者の種別は問わないが、求職のニーズが高い、知的障害者や精神障害者の雇用を念頭とする。また、LLPでは業務の請負も可能である。障害者は基本的には一般雇用とするが、障害に応じて短時間雇用やグループ就労も可能とする。また、コミュニケーションの問題など一般の会社では順応しにくい障害者でも、作業能力が高ければ雇用できる。

⑤区内中小企業の障害者雇用を支援する

「雇用促進コーディネーター」(仮称)を設置し、独自に障害者を雇用しようとする区内事業所に対する支援を行う。障害者雇用を進めるための事業所の体制や環境づくりのための支援や、多岐にわたり細かい要件が伴う助成金・融

資、税制上の優遇措置等について利用するための支援を行う。あわせて雇用する企業の側に立った職場開拓や障害者雇用の啓発など雇用を進めるための活動を行う。また、これまで障害者福祉事業団が担っていた定着支援を行う。事業者と障害者のパイプ役となり区内事業者に雇用された障害者の定着支援を行う。

⑥加入事業者の障害者雇用率適用

ここで雇用した障害者数を、加入した事業者の障害者雇用率として適用させることが必要となってくる。

(2) 新たな雇用支援・就労支援体制と取組み

全面的に障害者福祉事業団に委託していた「中野区障害者雇用促進事業」を事業団とLLPの2つの機関に機能を分化させて委託する。就労支援、生活支援は障害者福祉事業団が担当し、定着支援と雇用支援はLLPが担当するという、両機関が連携した支援体制を築く。また、新たな支援体制は離職しても再就職を支援する、就労可能な障害者を継続的に見守っていくセーフティネットとしての役割を担う、長期的かつ循環型支援である。

①就労支援と生活支援の充実

障害者福祉事業団は、これまで障害者の就労に関するあらゆる支援を担ってきた。障害者を就職させるための就労支援と、職業生活をサポートする生活支援に重点を置く体制へシフトすることになる。ハローワークと密接に連携し、一層の就職者数向上を図っていく。また、生活支援をきめ細かく行い、就労している障害者を日常的なレベルで見守ることで定着率向上につなげる。

②勤続表彰制度の創設

一般就労している障害者の就労への志気を高め応援する機会を設ける。就労した障害者に対し、勤続年数1年、5年、10年等の節目に表彰する制度を創設する。

③就労支援カルテの作成

就労しようとする障害者個人毎に就労支援の内容を作成し、ネットワークを構成する機関で共有する媒体である。障害者福祉事業団が就労支援の段階で作成し、就職した後は、定着支援を行うLLPに移管し、離職したら障害者福

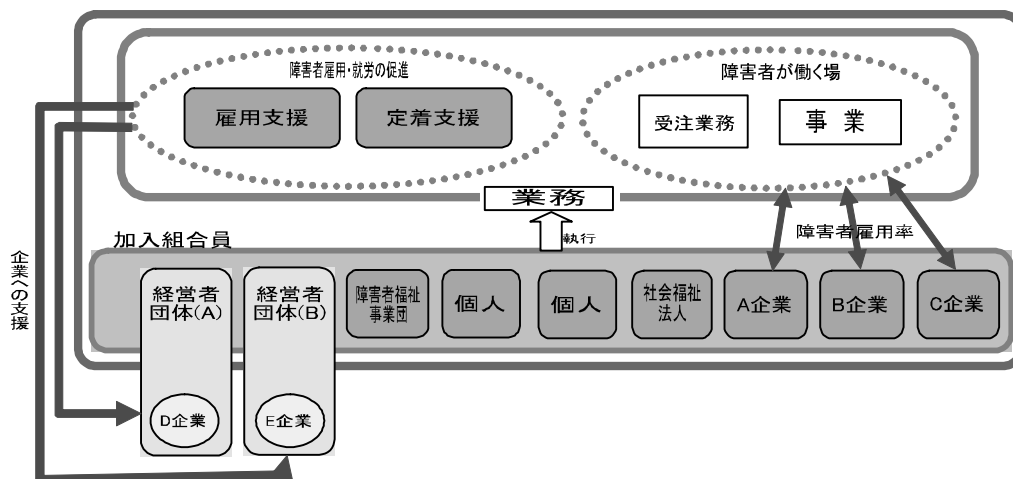
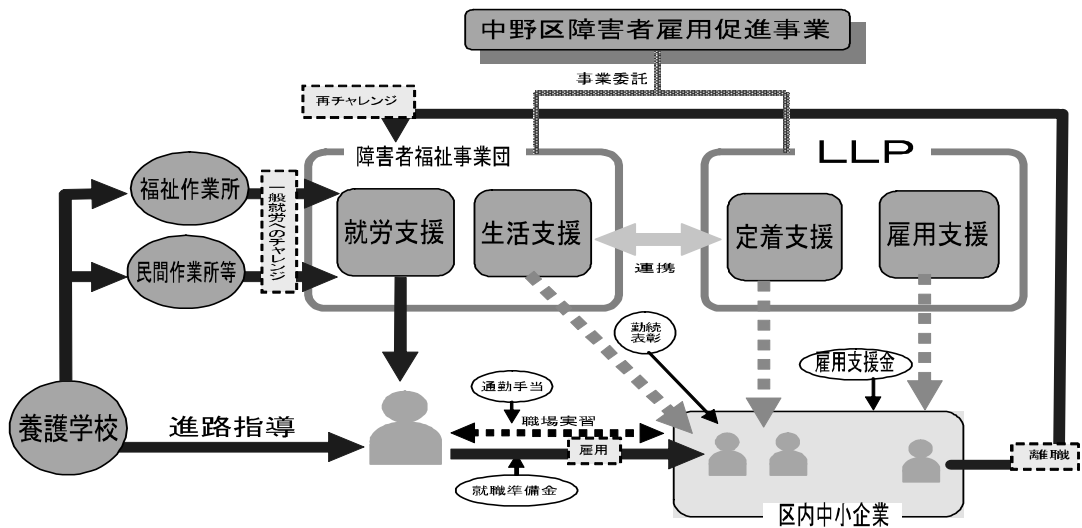


図2 LLP(仮称)「中野区障害者雇用支援センター」



### 現行の就労支援体制

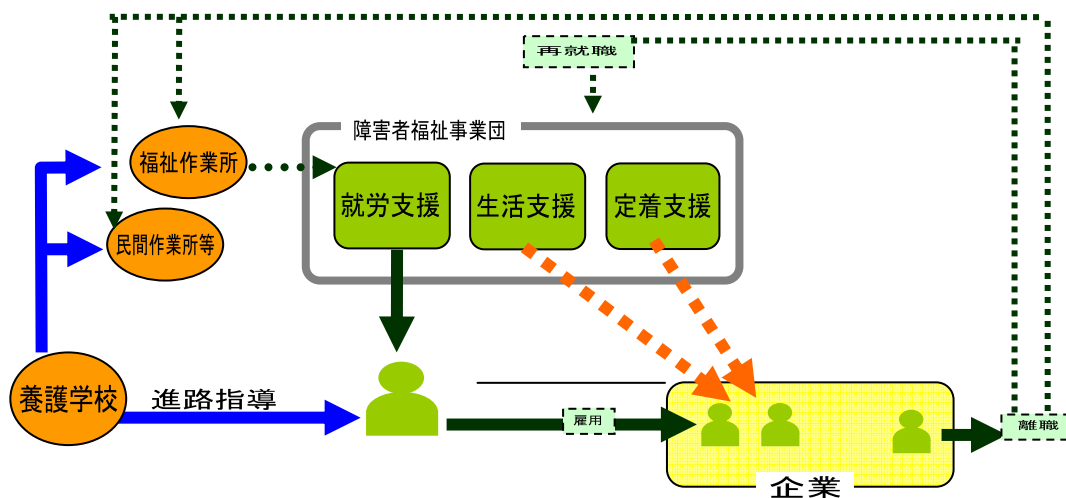


図3 LLPと障害者福祉事業団が両輪となった障害者雇用・就労の支援体制

社事業団に移管する。カルテに記載された当事者の経験やトラブル等を再チャレンジ支援に活用する。

#### ④障害者雇用支援金の創設

LLPに加入しない区内中小企業に対し、障害を持つ区民を雇用するための助成金を支給する。導入するにあたっては障害者雇用のインセンティブとなりうる金額でなくてはならず、雇用率適用となる短時間雇用(週20時間～30時間未満)も助成金支給の対象とすることが望ましい。

#### ⑤福祉的就労従事者への「職場実習通勤費」「就職準備金」の助成

授産施設や作業所などに入所している福祉的就労に従事している障害者に対して就職へのチャレンジを後押しする支援である。「職場実習通勤費」は、職場実習に臨む際に通勤費を支給する。さらに就職が決まった場合に職業生活に必要なものをそろえるために「就職準備金」を支給する。

### 5 今後の課題

今回の政策案の主軸となるLLPの実行可能性、採算性についてさらなる調査が必要である。また、ここで雇用する障害者数を加入組合員となる企業への障害者雇用率制度に適用させるための法的整備が必要である。今年3月に閣議決定され、衆議院で審議中(9月30日現在)の「障害者雇用促進法」改正案には、事業協同組合等における障害者雇用率を加入する企業に適用させる内容が盛り込まれている。LLPは事業協同組合とは法的背景は異なるものの、共同事業性が担保された組織である。このため、法改正での表現には「協同組合等」となっていることから、解釈の中で厚生労働省の認定を受ける可能性は高いと考える。さらに、認定されなかったとしても法改正の趣旨(中小企業の雇用促進)と同様のため、構造改革特区として認定される可能性も高いものと見なすことができる。

1) 中野区「保健福祉サービス意向調査—身体知的障害者調査／精神障害者調査」2005年