

岡山県庁における障害者雇用の実態調査

— 就労パスポートの活用とチャレンジ雇用に着目して —

Keyword:公務部門、キャリア形成、就労パスポート、組織開発

○宇野 京子
岡山県 総務部人事課
職場定着支援トータルアドバイザー

「障害」の表記に関しては、雇用促進法に従い法律用語はそのままの「障害」を使っています

1. はじめに

- 各府省・各自治体で1～3年の業務経験を踏まえ、知的障害などのある人が一般雇用へ向けて経験を積む「チャレンジ雇用」が行われている。会計年度任用職員などの実態を見聞きすると、キャリア形成上の課題が残存する。
- 令和5年度、岡山県知事部局(以下、岡山県という)は 就労支援アドバイザー (以下、アドバイザー) を配置した。その効果と障害者雇用の実態を把握することを目的に調査をおこなった。その一部を紹介する。
- 一地方公共団体の取り組みではあるが、本研究知見は組織における雇用ノウハウの一助となり、事業主支援、公務員を目指す求職者を支援する際の一助になることを期待する。

2.方法

(1)調査目的と対象者

就労支援アドバイザー(以下、アドバイザー)ーの配置効果から、雇用の実態を把握し課題軽減に向けた示唆を得る。

対象者は、障害者雇用枠で働く職員(以下、当事者職員) と上司。

(2)調査方法と分析方法

調査時期 令和5年4月～6年3月 (アドバイザー稼働日数49日)
面談受付記録とwebアンケート、研修会後のアンケート結果を用いる。
質的調査には、webアンケートの自由記述欄の文章を用いて単語の出現頻度を KH-Coder (Version: 3.) で分析する。

(3)倫理的配慮

本調査を実施するにあたり、岡山県人事課から無記名調査で個人情報扱わないことを条件に承諾を得た。

3.結果と取り組み

岡山県の令和5年6月1日現在の算定基準職員数は4490.5人
手帳取得者の実雇用者数97人
(内訳:正規職員 71人、会計年度任用職員 26人)

法定雇用率は2.6%を達成

当事者職員の配置は「分散配置」

令和3年度から、厚生労働省作成の「就労パスポート」を内定書類として、任意での提出を依頼

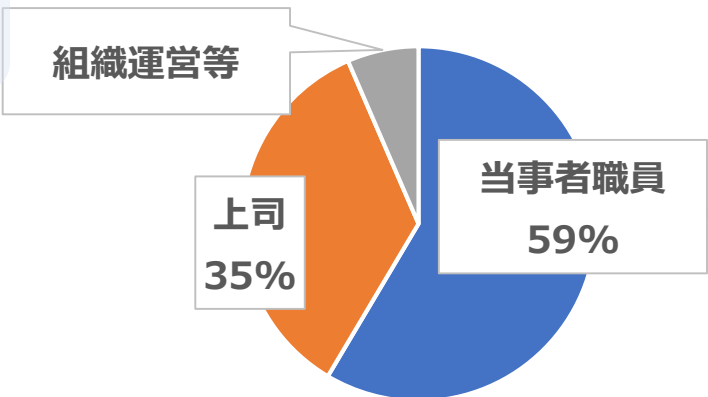
令和5年度のアドバイザーは、訪問型ジョブコーチの稼働経験者を一人配置し、年間49日稼働で対応件数は123件であった。

3.結果と取り組み (1)当事者職員の実態①

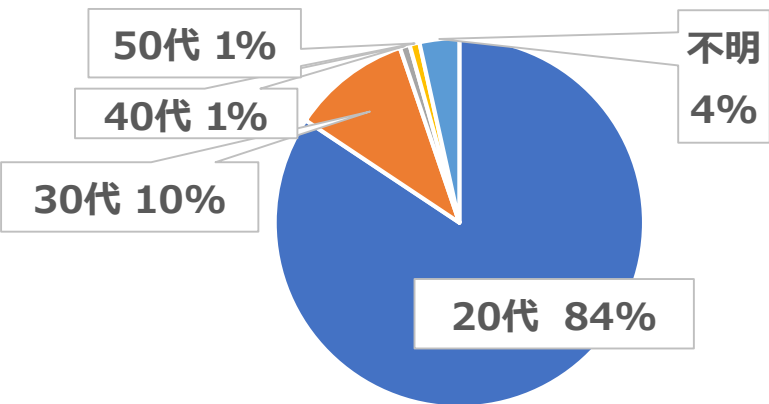
- 相談の申し込みは、雇用形態に差はなく、職業人又公務員として環境に適応していく若い当事者職員に関わる相談が多かった。
- 継続面談を実施した当事者職員は実人数14人であった。

※以下、%で報告
※発達障害の特性が起因する事例を中心に報告する。

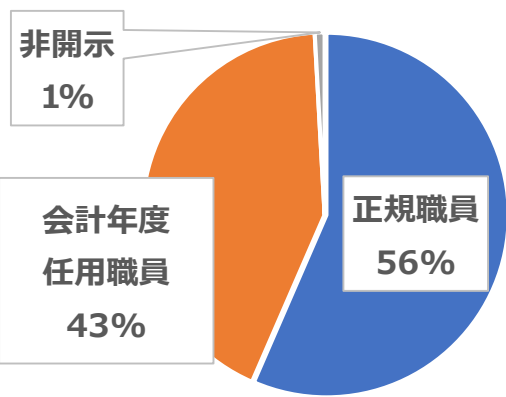
面談申込者(n=123)



当事者職員の年齢(n=115)



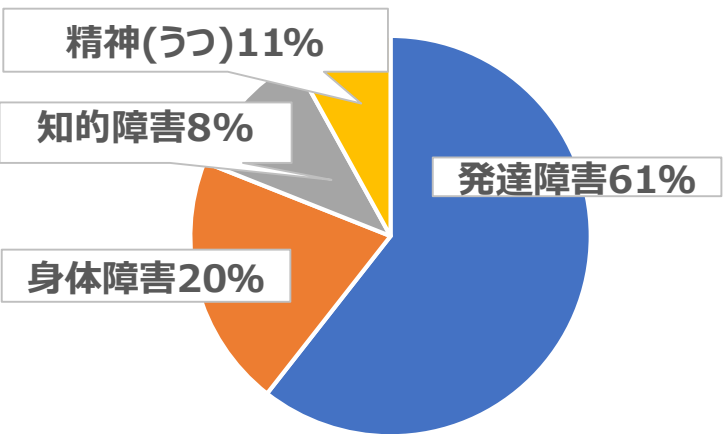
当事者職員の雇用形態(n=115)



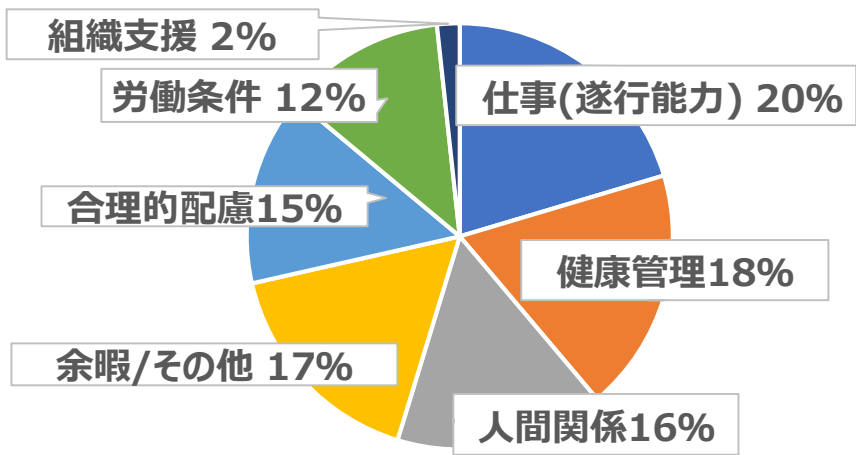
3.結果と取り組み (1)当事者職員の実態②

- 身体障害者としての申込みであっても発達障害の特性が起因していたケースや、うつ病の治療を受けた経験がある者が多数いた。
- 相談は、障害特性やハードスキルから業務遂行に影響がでている場合や、体調管理、人間関係、合理的配慮、労働条件など多岐にわたった。

相談対応した障害種別(n=137)



支援内容(n=466)



課題

- 職務遂行上、採用段階で職業能力の把握が必要である。
- 当事者職員を理解するためのツールとして、過去のアセスメント情報が有用である。

3.結果と取り組み (1)当事者職員の実態③

- 「就労パスポート」の新規・更新作業を68人（15％）に実施。
対話から、職業スキルの獲得状況やうつ状態の起因要因や予防的
対応策の大切さを確認、定期面談でも活用。
- チャレンジ雇用枠の当事者職員
就労準備性の課題や任期満了後のイメージが意識できていない。

取り組み

アセスメントの整理・統合

（インフォーマルアセスメント、職業評価、MSFAS、BWAPなど）

基本的労働習慣の指導 （メモの取り方、報連相、日常生活管理）

キャリアガイダンス （働き方、社会資源、スケジュール管理等の面談）

3.結果と取り組み (2)職場の実態

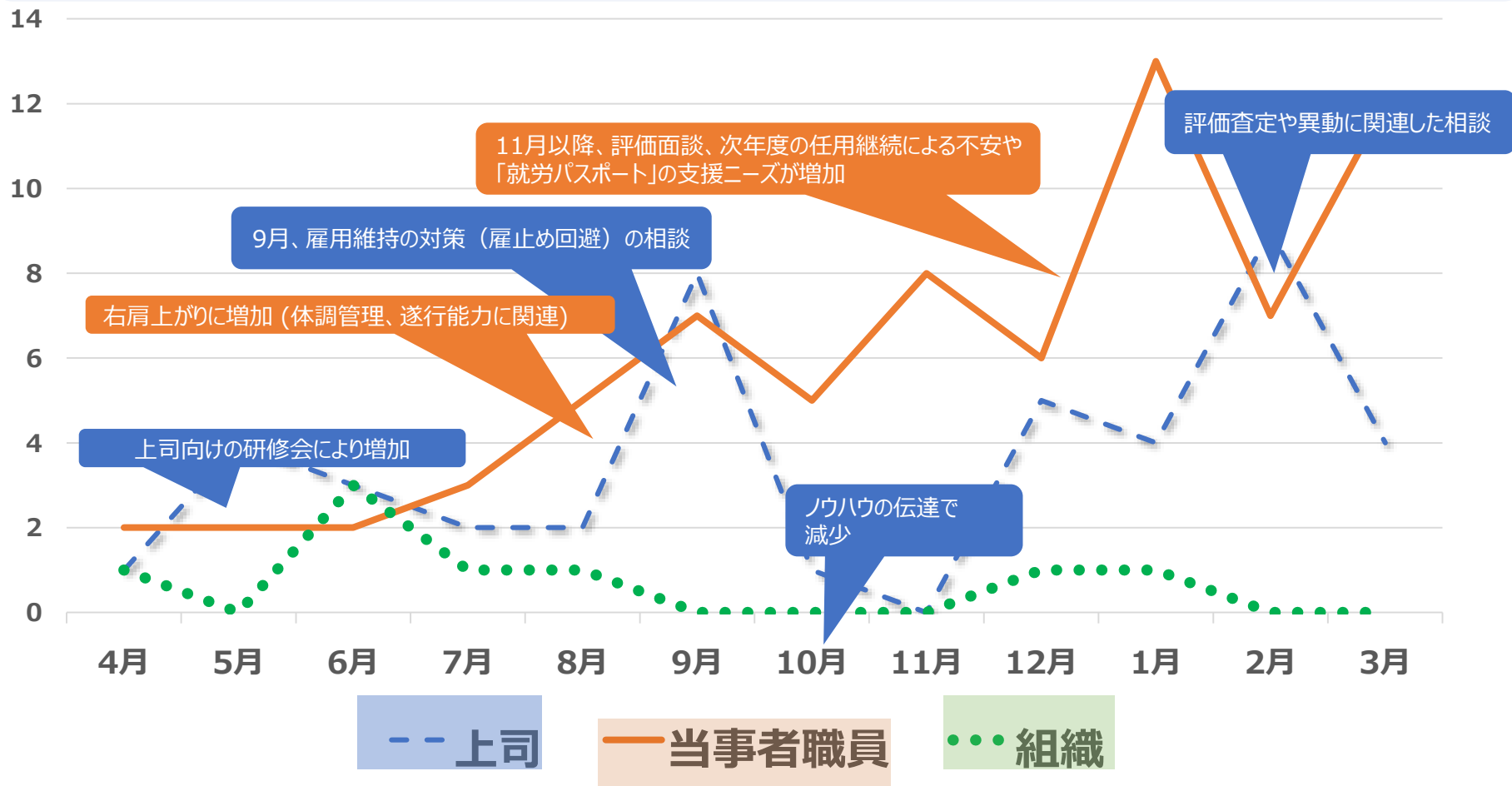
- アドバイザーへの相談内容
 - 部署として支援体制の構築
 - 離職予防に向けて当事者職員の勤務態度の改善策
 - 雇用維持の対策（雇止め回避）
 - 障害特性に配慮した面談技法など
- チャレンジ雇用枠の当事者職員の支援体制
 - 毎年、「知的障害のあるチャレンジ雇用枠で働く職員を支援するための研修会」を実施しているが、必ずしも一般就労を意識した職務内容や支援が行われていない課題が明らかになった。

取り組み

「職業準備性ピラミッド」を用いたアセスメントの視点、職業リハビリテーションの理論の伝達、文献などの情報提供、対応策の提案

3.結果と取り組み (3)相談件数の推移

➤ 年間の相談件数の推移から、人事課主催の研修会の実施時期や、アドバイザーが効果的に介入する時期が明らかになった。

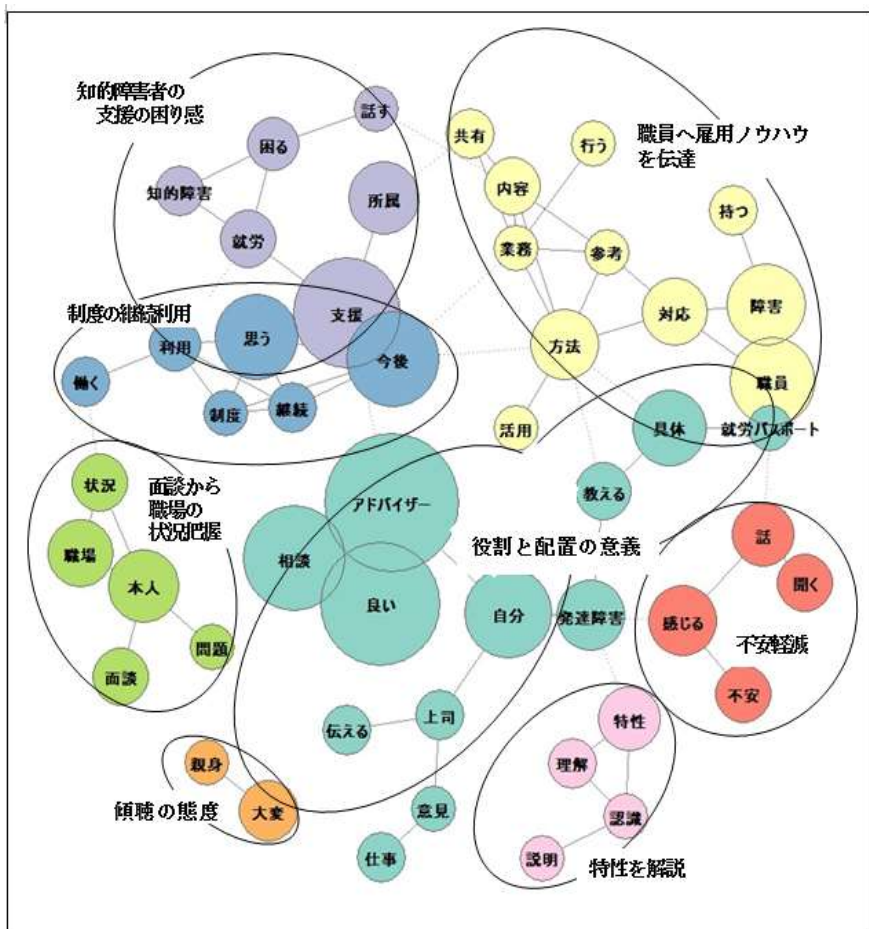


年間の相談件数の推移

3.結果と取り組み (4)質的調査

KH Coderを用いて、共起ネットワーク（サブグラフ検出・媒体）を作成。
特徴的なグループが8つ検出された

（総抽出数（使用）：3445（1450）、異なり語数（使用）584（466） 出現数：5以上、描画数：60）



アドバイザーは、面談から本人や職場の状況を把握することになるが、上司らは発達障害や知的障害者らの支援に困り(困る)感があることが明らかになった。

障害のある(もつ)職員の対応策として、具体的に就労パスポートの活用方法や、業務内容の対応方法を伝える(教える)ことにより、雇用ノウハウを伝達することとなった。所属で共有することにより、特性を認識することになり理解が深まった。

アドバイザーの親身にきくという傾聴の姿勢は、職員の不安軽減につながっていた。

今後の支援として、上司と本人の双方が働くためにアドバイザー制度の継続利用を希望することから、配置の意義があったことが示唆された。

3.結果 (4)質的調査

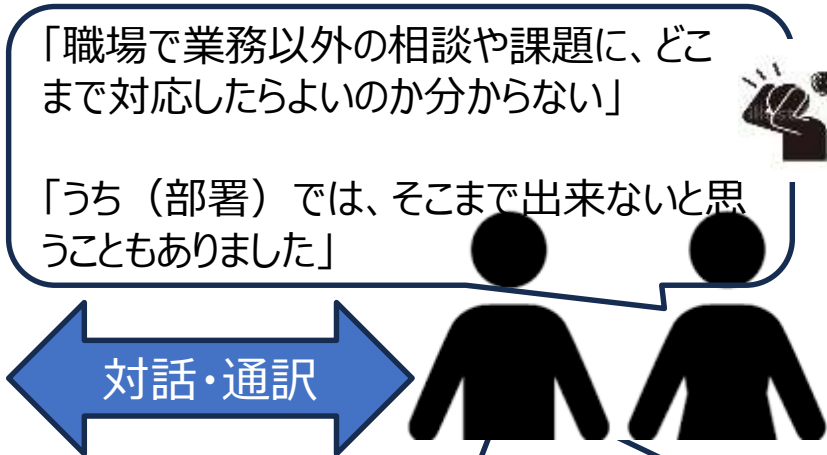
チャレンジ雇用枠職員の上司

発達障害 (当事者職員)



『通常の職員が当然できるレベルの仕事であっても、内容によってはかなり困難に感じることがある』

『就労パスポートを活用することで
できる点とできない点、不安を感じる
点を整理し職場で共有できることは、
職場での貢献度を上げることやトラブル
を防止することができる』



「職場で業務以外の相談や課題に、どこまで対応したらよいのか分からない」

「うち（部署）では、そこまで出来ないと思うこともありました」

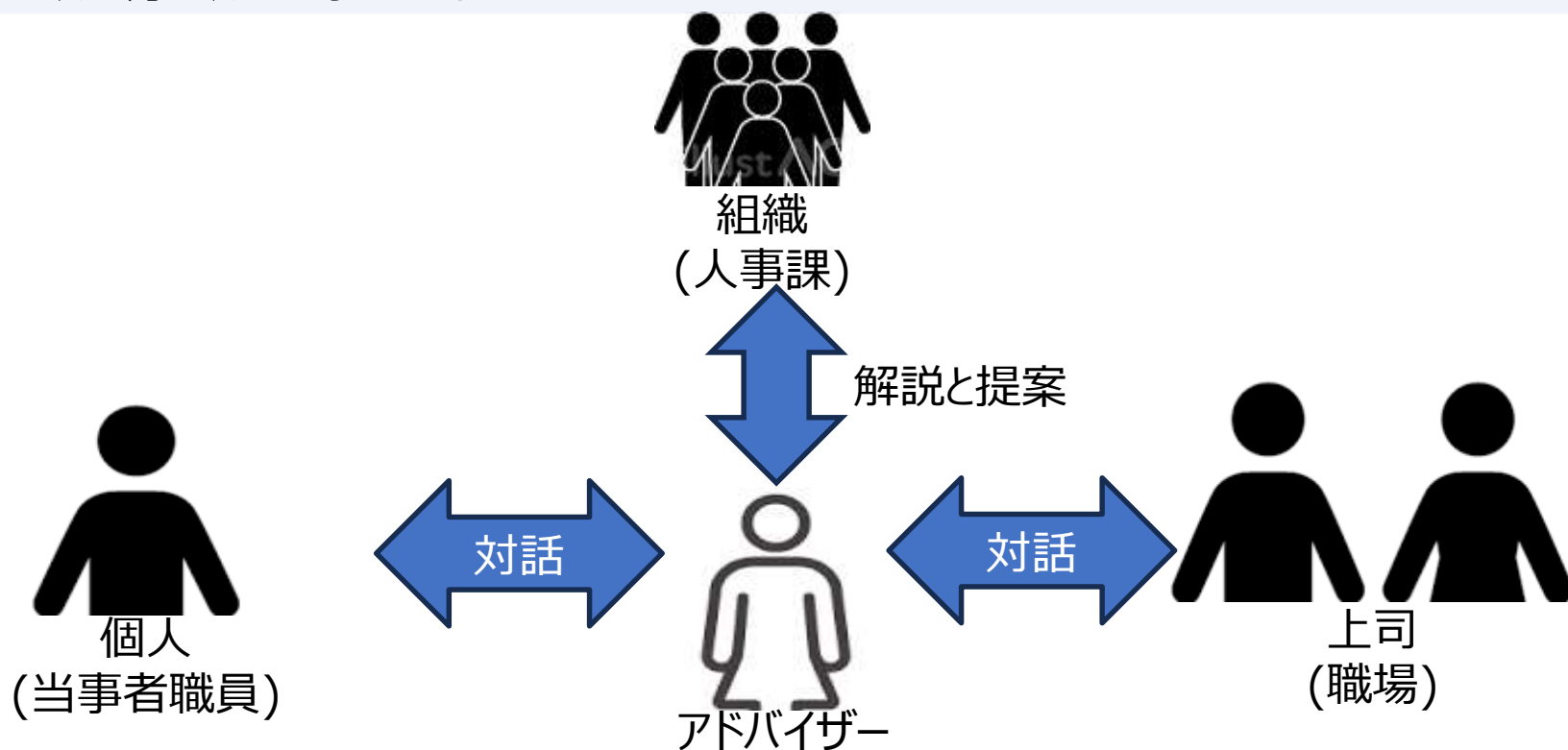
『今後に活かせる内容や実践してみたいと思える内容だった』

『支援の知識習得や心理的プレッシャーがかなり軽減した。』

『自分の役割とキャリア形成との関係性も分かり、職員へ対しての目指すべき支援の方向性が明確になった』

4. 考察と今後の展開

- 障害者雇用推進のための支援者の役割は、組織の慣行・文化が発達障害者の就労継続を阻む障壁にならないよう、障害者と組織双方への働きかけが重要になる³⁾ことの検証がなされた。
- 専門職の配置により、3方向にとっての心理的安全性が担保されたことが明らかになった。



4. 考察と今後の展開

- 岡山県をはじめとする公務部門の特徴として、人事異動が 2～3 年毎にあることから雇用ノウハウの蓄積が難しい状態にある。
- 本調査結果から「就労パスポート」を活用することで、本人、職場、組織の3方向への働きかけが効果的に行えた。また、配慮事項の齟齬を予防することで双方のストレス軽減やキャリア形成支援に効果があることが示唆された。
- 令和 7 年 10 月から新設「選択支援事業」が始まることから、雇用現場においても過去からのアセスメント結果を反映した支援や、チャレンジ雇用枠の職員の業務開発、地域移行の有効な支援方法の開発が期待される。
- 今後の展望として、「雇用の質の向上」にむけた中長期的な視点からの取り組みや、当事者職員の満足度調査からの組織分析、当事者職員のキャリア支援が求められる。

ご清聴ありがとうございました

参考文献

- 1) 内閣官房内閣人事局 厚生労働省 人事院.「公務部門における障害者話雇用マニュアル」【本編】令和6年1月.
https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/shougaisha_manual_240129.pdf
(web閲覧日 2024.8.11)
- 2) 松為信雄(2024)キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセリング学—雇用・就労支援の基盤
- 3) 宇野京子・前原和明. (2022)自閉スペクトラム症特性のある青年のキャリアアップの動機と行動変容に関する事例研究—10年間の振り返りと転機における支援—.