

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—

○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）

1 はじめに

平成20年度から、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。一般企業への就職につなげていく目的に即して、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ように思われる。

令和5年度、岡山県知事部局（以下「岡山県」という。）は、障害者雇用の推進していくため就労支援アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）を配置した。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行った。

本稿では、厚生労働省が令和元年11月に作成した「就労パスポート」を組織内で活用している様子と、チャレンジ雇用枠で働く職員の支援について報告する。本研究知見は、組織における雇用ノウハウの一助になることを期待する。

2 方法

(1) 調査対象者

アドバイザーと面談をした障害者雇用枠で働く職員（以下「当事者職員」という。）と、配属部署で支援する上司・同僚（以下「上司ら」という。）である。

(2) 調査方法・分析方法

調査期間は令和5年4月X日～6年3月X日であった。調査は、アドバイザーの面談受付記録と個別面談や研修会実施後のアンケート結果を用いる。

(3) 倫理的配慮

岡山県人事課から、無記名調査で個人情報を扱わないことを条件に承諾を得た。webアンケートの参加は回答者の意志に委ねられており、未協力の場合における不利益はないこと、ならびに研究目的と内容を書面と口頭で説明し調査協力の同意は回答をもって得られたものとした。

3 結果と取り組み

令和5年6月1日現在、岡山県の職員数は4490.5人で、法定雇用率の2.6%を達成していた。当事者職員の配置は、「分散配置」をしている。令和3年度から、「就労パスポート」を任意で内定書類として提出してもらい面談等で活用している。以下、人数は延べ人数、語りは斜字で表記する。

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実績がある者を配置した。年間の稼働日数は49日であった。配置については、職員用の掲示板や研究会等を通じて

全職員へ周知を図った。相談の申し込みは123件で、内訳は当事者職員が72人（59%）、上司らは43人（35%）、県民サービス等の方針検討のために組織からは8人（6%）であった。2回以上の継続面談を希望した者は、実人数14人であった。

(1) 当事者職員の実態

相談の対象となる当事者職員の雇用形態は、正規職員が65人（56%）、チャレンジ雇用を含む会計年度任用職員は49人（43%）、非開示は1人（1%）であった。年齢分布は、20代が最も多く78人（87%）で、職業人として経験知を蓄える若い層の相談ニーズが高いことが明らかになった。

障害種別は、発達障害が83人（61%）と最も多く、入職時に報告している障害以外に発達障害の特性による相談案件が多いことが明らかになった。

相談内容は、当事者職員や上司らの困り感に加え、アドバイザーが助言や対応した項目を加え分類を行った結果、総件数は466件となった。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、職場の人間関係、合理的配慮、労働条件など相談は多岐にわたっていた。

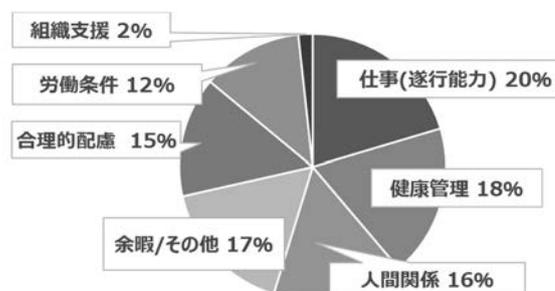


図1 支援内容(n=466)

継続面談に移行した当事者職員は、自己理解の支援と雇用継続及び地域への移行支援の観点から、「就労パスポート」の新規・更新作業を68人（15%）に実施した。復職や面談の時に、上司と人事課へ「就労パスポート」を提出することにより、発達障害の特性をもつ職員は「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もある」「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ので安心材料となった」という回答が得られた。また、障害から体調管理が難しい者や二次障害としてうつ傾向のある職員は更新作業を行うことで、うつ状態の起因要因や体調変動

と予防的対応策の大切さに気付き、「主体的な自己研鑽と自己分析に励みたい」という意欲向上にも成果があったことが明らかになった。

チャレンジ雇用枠の当事者職員のなかには、「支援機関の人に進められて応募した」「転職は考えていない」など制度自体を理解していない者や、就労支援の専門機関の存在を知らない者もいた。今後に向けて、職業準備性やハードスキルを高めていくこと、任期満了後の転職を意識した就労生活を送れていない実態が明らかになった。そこでメモの取り方の指導や任期満了後の社会資源の情報提供を開始した。「就労パスポート」が移行支援ツールとして活用できるよう、アピールポイントを記載すると共に「幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS)」やベッカー職場適応尺度 (BWAP2) の結果などを加えて情報の整理・統合を行った。

(2) 職場の実態

上司らは、当事者職員を支援する側であっても、障害者の雇用支援と直接は関係していない業務に従事している。そのためアドバイザーとの面談には、部署として支援体制の構築や当事者職員の課題軽減のために病院受診の前後に定期面談を行うなど、粘り強く対話を繰り返している部署があることが明らかになった。

職場からの相談は図2のとおり、9月と翌2月に増えた。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についてであった。当事者職員によって、障害の開示範囲 (個人情報取り扱い) が異なるため、アドバイザーは傾聴から状況を予測し、「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や調査研究などの情報提供を行い対応策の提案などを行った。

チャレンジ雇用枠の当事者職員の支援体制として、毎年人事課主催で「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。

研修会後のアンケート結果では、「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」などの率直な意見や、サポートする側の課題として「そもそも障害に対する知識が乏しかった」との回答もあったが、アドバイザー制度を活用することで「知識習得や心理的プレッシャーがかなり軽減した。自分の役割と今後に向けた職員のキャリア形成との関係性も分かり・・・目指すべき支援の方向性が明確になった」との回答があったことから、アドバイザー配置の効果があつたと考えられる。

(3) 相談件数の推移

年間の相談件数の推移から、人事課やアドバイザーが効果的に組織介入する時期が明らかになったものの、個別の相談内容からは人事院が採用試験を行うことによる職業能力や適性の確認、当事者職員の配置の仕方についての課題が明らかになった。

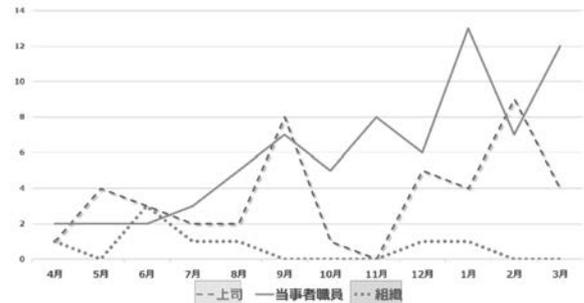


図2 年間の相談件数の推移

4 考察と今後の展望

依田¹⁾は、公務員はそもそも法令遵守の意識が強く、法律上の義務は重く受けとめられると述べている。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。岡山県では組織内サイトで障害者支援に関する記事を掲載しているが、発達障害の特性と対応策は個別性がある事から、組織内の支援者は継続的に本人のニーズや健康状態を把握し、必要な知識やスキルを習得すること、組織の環境変化や慣行・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と宇野らは述べている²⁾。本調査結果から、環境整備や合理的配慮等の伝達ツールとして「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可能となった。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。

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。また、令和7年10月からは新設「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を対象とした地域移行の有効な支援方法の開発が期待される。本稿の限界として、一地方公共団体の取り組みであり、面談者の人数と包括的な内容であることである。

【参考文献】

- 1) 依田晶男. 「公務部門の障害者雇用情報サイト」.(web閲覧日 2024.8.11)
- 2) 宇野京子・前原和明. 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職における支援—. (2022)