

障害のある方が「戦力として働き続けるために必要なこと」を 企業と共に考える－『企業連携会議』からの学び－

- 伊藤 真由美 (特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 所長)
- 持永 恒弘 (特定非営利活動法人クロスジョブ 理事/元シャープ特選工業株式会社 代表取締役社長)
- 濱田 和秀 (特定非営利活動法人クロスジョブ)
- 砂川 双葉 (特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ鳳)

1 はじめに

障害者雇用率制度に関しては、法定雇用率の段階的な引き上げ（2026年4月には2.7%）に加え、2018年4月からは障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わり、現在においてもハローワークにおける有効求職者の割合も約半数が精神障害者という状況が続いている。働きたい誰もがチャレンジできるという意味では対象障害の拡大は障害のある方にとって追い風となった一方で、企業は今まで以上に障害者雇用の数を追い求めなければならず、かつこれまでの身体障害や知的障害を対象としたものから、精神障害・発達障害といった障害特性に合わせた新たな雇用管理の視点が必要となった。

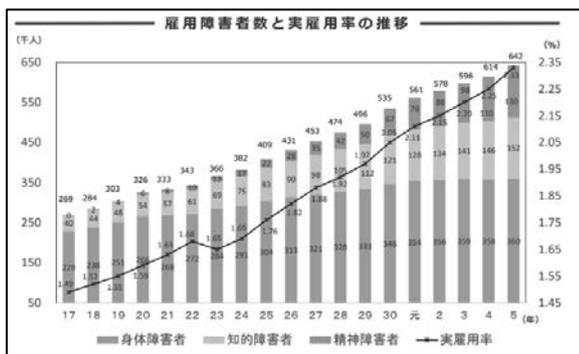


図1 雇用障害者数と実雇用率の推移

クロスジョブはNPO法人の特性を活かして、企業の方にも会員に加わっていただき、2020年10月より企業会員と支援者会員による雇用事例を基にした勉強会（企業連携会議）を開催してきた。今発表ではこの取り組みについて報告し、雇用率だけではなく障害者雇用で働く方々も戦力として活躍できる職場づくりを目指し、改めて就労移行支援事業所の役割を考える。

2 背景

就労移行支援事業所は、一般企業への就職だけが目的ではなく、企業の中で活躍して働き続けることが目的であると考えている。現在、就労移行支援事業所の利用者も発達障害や高次脳機能障害といった目に見えない障害故に支援力や質の高さが求められるとともに、企業もそうした方の雇用管理に困難さを感じる企業も増えている。

3 企業連携会議の概要

(1) 運営

- ・事務局：事業所スタッフ、持永理事
- ・頻度：2～3カ月に1回
- ・方法：梅田事業所を拠点として、法人内の各事業所（8カ所）での会場・リモートの両方で実施

(2) 参加者

45名 ※法人外

表1 参加者内訳

参加者（2023年10月～2024年3月）			
内 訳	企業	22	製造業、販売・小売業、IT業、物流業、鉄道業、建築不動産業、給食業、放送通信業、リゾート業、冠婚葬祭業、医療介護業、人材派遣業、金融業
	支援機関	6	就業・生活支援センター、就労移行支援、就労継続A型、訓練センター
	行政	2	ハローワーク、県商工労働部
	教育	1	大学

(3) テーマ

共通テーマを「活躍して働き続けるために」とし、支援者及び企業から事例を提供し、参加者の立場や経験等を活かし、多角的な視点で率直な意見交換ができるように工夫している。

事例をベースとして議論する背景には、支援者も企業も障害者雇用率の引き上げや採用場面における差別禁止、合理的配慮の視点といったこれまでの「採用時の課題」に加え、障害のある方が雇用継続していくために社内における組織体制の整備や理解促進などの「採用後の課題」に対する意識が強まっていると感じている。

企業連携会議では、それらの課題に対し、学んだことを実践する中で生じる事象に対し、具体的事例として取り上げる。その事例を通し、企業と支援者が「障害のある方が活躍して働くための環境づくり」には、どのような知識・技術・連携が必要なのか、同じ土俵に立って意見交換することが有効だと考えたからである。加えて、就労支援従事者にあたっては企業経営や雇用管理などの企業理解が不可欠であることを、これまでの支援の中で何度も感じてきた。これまでのテーマは以下のとおりである（表2）。

表2 企業連携会議のテーマ

区分	テーマ（一例）
支援機関	<ul style="list-style-type: none"> ・フォローアップ期に眠気やミスが出出した知的障害のある方（ア） ・仕事は安定しているが、企業の雇用管理体制が不明瞭なケース（イ） ・企業アセスメントについて、定着支援時の相談、発信力向上 ・人との適切な関りの苦しさや周囲の評価が気になる発達障害のある方 ・旅館業における障害者雇用への理解促進と理解者を増やす取り組み
企業	<ul style="list-style-type: none"> ・シャープ特選工業（株）における採用時ミスマッチ社員の定着支援 ・ハミューレ（株）における障害者雇用を通じた会社の変化（ウ）
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・活躍して働き続けられる職場環境づくりのための連携シートの作成 ・交流会～この機会に聞きたい事を聞いてみよう！～

(4) ディスカッション例

ア 「業務のミスマッチによる課題改善」のケース

「ミスや眠気が生じている業務の分析」を行い、『複雑業務の影響による脳疲労への対策』について議論。その結果、作業工程の細分化、チェック方法の変更など特性に合った仕事の仕方を提案し、改善が見られた。現場支援を通して職場の方と共に課題解決を目指せる関係性をつくることで、企業側の理解が進むことを実感した。

イ 「企業の雇用管理体制が不明瞭」なケース

「障害者雇用に対する考え方の確認、雇用管理体制の構築、本人と担当者の橋渡し」など『企業の雇用管理をサポートする』ことについて議論。その結果、企業とケース会議を実施し本人に関わる役割（会社＝雇用管理）を明確化。これにより、会社の意識が変わり双方にとってより良い環境づくりを企業と支援者が共に考える関係性となった。

ウ 「障害者雇用を通じた会社の変化」のケース

はじめて障害者雇用を行い試行錯誤する中、支援機関と一緒にあって、一人一人が活躍できる環境を目指して取り組む。現場での面談や勉強会、社員教育などを根気よく実施。少しずつ既存従業員の意識が変わりマネジメント力が高まり、障害者の戦力化が進み、会社全体への生産性向上に繋がった。

4 考察

(1) 多角的な視点での学び合いが支援力の向上に繋がる

ア 支援者側の視点

支援機関だけではなく企業を交えた多角的な意見交換は学びや気づきが多く、支援機関における利用者支援会議などでの議論に深まりが見えた。また、就職後のことを想像しやすくなったことで、就労移行支援期における職業準備性を高める支援や企業訪問時等における企業アセスメントの視点の幅が広がり、支援力向上に繋がった。

イ 企業側の視点

事例を通して、採用場面では見えにくい障害のある方がどのような経過で就職に至ったのか、家族や支援者がどのように関わったのかを知る機会になる。そこには障害のあ

る方を雇用して活躍してもらうための気づきがたくさん生まれる。そこから自社における人事管理、労務管理をどのようにすると良いのか、支援者の活動や利用者の行動の様子がヒントになった。

(2) 社会モデルの視点に立った就労支援のポイント

就労支援は障害のある方の「働きたい」という希望に寄り添い、共に考え、就労を通してひとりひとりの生活や人生がより豊かなものになるよう支援するものである。そして、その「障害」の捉え方は、職場という「社会」で働く時に生じる障壁を「障害」と考える『社会モデル』の視点に立って考えていくことが重要である。支援者として、まずはその方の持つ障害特性などを理解すること。次に働くうえで障壁となるものをいかに想像し、環境調整できるかが重要である。そのためには、目に見える部分だけに囚われず、いかに目に見えない困り感に気付けるか、その力が試される。

5 今後の取り組み

(1) 実効性を高め、協働して職場をつくる

これまでの当事者支援に加え、企業の雇用管理へのサポート（職場の環境整備）にもう一步踏み込み、企業と支援機関とが役割分担をもう少し重ね合わせ、協働して障害のある方が活躍できる職場づくりを目指したい。

そのためには、お互いの持っている専門性を活かし、知見を出し合うことが必要である。

(2) 企業の雇用管理をサポートし、定着率向上を目指す

汐中¹⁾は障害者雇用と最近の動向として、「2013年の障害者雇用促進法改正では、雇用場面での差別禁止や合理的配慮の提供義務が課せられ、それまでの障害者雇用施策にみられる『量的改善』に『質的改善』を組み込んだもので、社会側の壁を取り払う上でも非常に重要な改正」と述べている（2023, 汐中）。

多様な障害の受け入れ・働き方が進む中で、企業や支援機関が目指す未来は同じだと考えると、協働することで雇用率という「量的改善」と定着率という「質的改善」が見込まれる。障害者雇用で働く人も一人の従業員として戦力化したい企業の考え、そして職場に必要なとされたい本人の想いに大きなメリットをもたらす。それは結果として、就労支援が目指している本人の自立に繋がる。

【参考文献】

- 1) 汐中義樹『障害のある方と共に働く』, 日本橋出版 (2023), p46-49

【連絡先】

伊藤 真由美
就労移行支援事業所クロスジョブ札幌
e-mail : ito@crossjob.or.jp