

《連載》

「障がい者のさらなる活躍支援に向けて」

第4回

～障がい者就労を支える支援施策・支援機関の活用法～

高齢・障害・求職者雇用支援機構 中島 清隆 氏

《 POINT 》

○ 支援機関の活用は採用から定着までを支える基盤

障害者雇用では、企業単独での対応が難しい場面も多く、支援機関の活用が重要である。就職への準備から定着まで専門的支援を受けることで安定した雇用につながる。

○ 働く障害者の高齢化と福祉サービスの活用を含めた柔軟な対応

障害者が長く企業で働く中で、高齢化や体調の変化により、今までと同じ働き方が難しくなる場合がある。業務の見直しや支援機関との連携に加え、必要に応じて福祉サービスを活用することが、無理のない就業継続にもつながる。

○ 支援機関との適切な情報共有の重要性

支援機関への情報提供は、本人同意を前提に、安定した就労に必要な最小限かつ具体的な内容に留めることが求められる。

○ 助成金の活用

助成金制度は、企業負担の軽減や職場環境改善に有効ではあるが、制度内容が多様であるため整理して活用することが重要である。

1. はじめに

障害者雇用に関する法定雇用率をはじめとする法的枠組みにおいては、企業に対して、安定した雇用環境が求められる一方、障害者本人の「働きたい」という意欲と、「障害者の活躍の場を広げたい」という社会的要請が重なり、働く障害者に対する個々の能力を最大限発揮できる環境作りも、強く求められている。

特に近年、障害者の就業上の課題は多様化しており、企業による障害特性への理解不足、個々の障害者における就職への準備のばらつき、業務適性のミスマッチ、また支援機関による定着支援には障害者本人の安定就労に向けた不確定要素があることなど、企業単独では対応が困難なケースが増加している。

障害者の安定した就労に際して、国は職業リハビリテーションや、就労支援を行う福祉サー

ビスなども含めた雇用と福祉の連携に関する支援施策等を整備してきた。

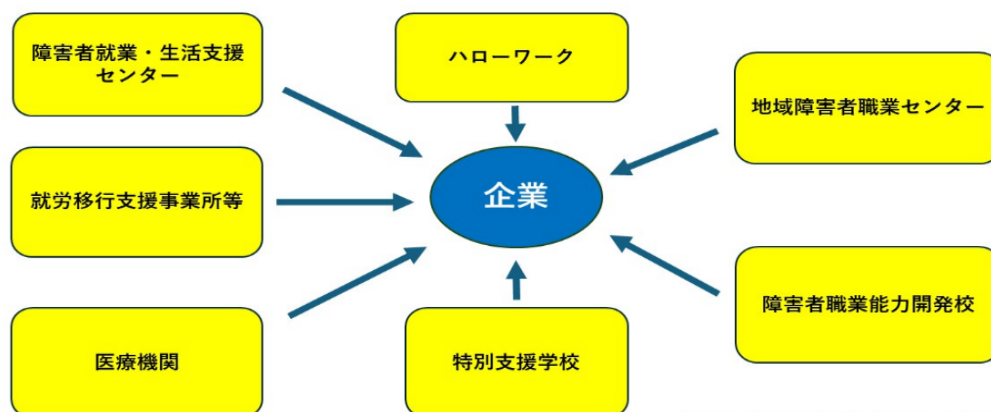
こうした支援資源を適切に活用することは、障害者・企業双方にとって大きな利益をもたらす。しかしながら、現場では「どの機関に相談すれば良いか分からない」「支援施策の違いが理解しづらい」「企業側が支援施策の活用方法を知らない」などの課題が、依然として存在している。

また、障害者本人もライフステージに応じて必要な支援が変化するため、企業は長期的な視点で支援機関とのネットワークを構築することが不可欠である。

2. 障害者就労支援の体系と構造

障害者の就労支援は、「国による制度」、「自治体による福祉サービス」、「各地域の支援機関」

表1 企業の障害者雇用を支援する就労支援機関



「はじめての障害者雇用」(JEED) から筆者作成

の大きく分けると三層で構成される。

これらの支援は並列ではなく、企業における障害者の就職へ向けた準備・採用・配置・定着の段階ごとに役割が分かれている点に特徴がある。

国は大枠としての制度設計や専門的支援の提供、自治体は障害者の生活や社会参加を支えるための支援、地域の支援機関は日常的で継続的な支援を担うことで、企業との連携の下、安定した就労を支える仕組みとなっている。

3. 主要な就労支援機関の役割と特徴

障害者を雇用する企業に対して、就労に関する支援を提供し、障害者本人の就職に向けた支援を実施する主な機関を表1に示した。以下ではその特徴を述べる。

①ハローワーク

企業からの求人に対し、障害のある求職者の紹介を行うことや、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業等に対して、関係機関と連携し一連の支援を行うなど、企業向けチーム支援も行っている。

【主な業務内容】職業相談・職業紹介、障害者向け求人開拓、雇用率達成指導、職場定着・雇用継続支援

②地域障害者職業センター

各都道府県に設置されており、障害者の雇入れ、職場定着、在職者の職場適応やキャリアア

ップに関する相談、休職者の職場復帰等、障害者雇用に係るさまざまな支援を実施している。

【主な業務内容】事業主支援、ジョブコーチ支援、リワーク(職場復帰)支援、障害者雇用支援人材ネットワーク事業

③障害者就業・生活支援センター

働く障害者の就業面、生活面双方における支援を行っている。職業生活を維持するため家庭等における生活面での困りごとも含め、地域の関係機関と連携をはかりながら支援を行っている。

【主な業務内容】日常生活・社会生活上の相談支援、就職へ向けた準備支援、職場実習のあっせん

④就労移行支援事業所

就労へ向けた福祉サービスとして、企業等に就職をめざす障害者が、就職へ向けた準備のため、トレーニングを受けている。企業実習の機会も多く、障害者は実践を通じた経験を積むことができる。

【主な業務内容】就職への準備を含む支援、就職後のフォローアップ、利用期限は原則2年間

⑤障害者職業能力開発校

障害者の特性に配慮しつつ、各種技能習得のための訓練科目を設置し、職業訓練を実施している。また、訓練受講した障害者の就職へ向けた支援も行っている。

【主な業務内容】障害の態様などに応じた職業

訓練、在職者訓練

⑥特別支援学校

高等部には企業への就職をめざす生徒も在籍しており、多くの学校が企業における実習を重ねながら進路相談を進めている。

【主な業務内容】企業等への就職をめざす生徒に対して、各教科の学習に加え、社会人としての知識や技能を身に付けるための指導・支援

⑦医療機関

疾患への治療と体調面の管理を通じて、障害者が安心して働き続けられるための体調面における基盤作りと、必要に応じた就労支援機関との連携を担う。

【主な業務内容】治療および就労に向けた体調面の管理、必要に応じた支援機関・企業との連携による復職・定着支援

障害者雇用において企業と支援機関はパートナーであるとの認識のもと、相互の信頼関係の構築が障害者雇用の鍵となる。

4. 企業における支援機関の活用方法

図1 障害者の職場定着率（就労前訓練支援有無別）

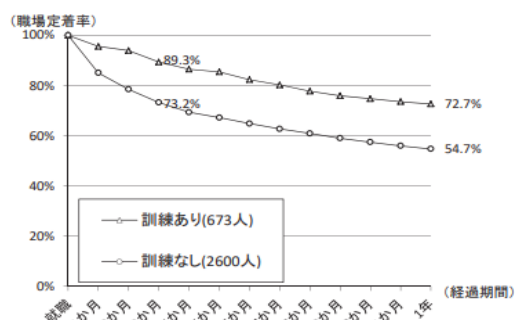
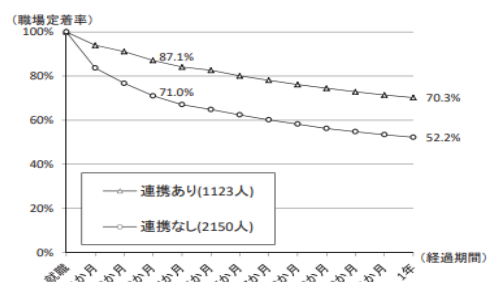


図2 障害者の職場定着率（就労支援機関連携有無別）



出典：「障害者の就業状況等に関する調査研究」（2017年
障害者職業総合センター：No. 137）

障害者の職場定着状況については、就業前の訓練支援や就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも定着率が高い（図1、図2参照）。

採用前の段階で、支援機関は本人同意の下、必要に応じ企業に対して障害特性や配慮事項、各種支援制度に関する情報提供を行うことができる。採用へ向け企業側の不安を軽減し、その第一歩を踏み出すためには、支援機関による職場見学や職場実習を受け入れることや、職域の開発に対する助言を受けることも有効である。

特に中小企業は、障害者雇用に関するノウハウが不足しがちであり、職場実習の受け入れに向けては、先進企業による事例の紹介等、支援機関の伴走した支援が力になる。また、採用後の定着支援においては、支援機関の存在がさらに重要となる。

たとえば、生活習慣の乱れに起因するような健康管理上の問題といった生活面の課題に対しては、企業だけでは対処が難しいことが多い。支援機関は医療機関や関係者と連携し、生活面の改善を含む総合的な支援を行うことで、障害者が働き続けられる環境を整えていく。企業にとって、そのような生活面を支える仕組みがあることは、職場定着をはかる上での大きな安心材料となる。

一方で企業にも努力が必要である。支援機関から提供された情報やノウハウを社内で共有し、社員が障害特性等を理解し、自然と配慮が行える環境作り（ナチュラルサポート）を進めることが求められる。職場実習前の受け入れ部署の社員等への研修や、実際の場面での指示の出し方・コミュニケーション方法の改善など、企業側の主体的に学ぶ姿勢が、職場定着に大きく影響する。

また、障害者雇用に関与する企業では、雇用継続によって社員が高齢化し、体力低下や作業スピードの変化、健康面の不安など、

就業継続に影響する課題が生じやすくなる。

企業としては、支援機関と連携しながらも定期的な面談や作業観察を通じて、本人の変化を早期に把握し、負担の少ない業務への切り替え、安全面の配慮の強化、勤務時間の調整などを柔軟に進めることが求められる。

一方で、加齢や心身機能・健康状態の変化により、必要な配慮や措置を行った上でも、一般就労の継続が困難になるケースもある。その際は、支援機関と連携し、就労継続支援A型・B型事業所、生活介護事業所といった福祉サービスの活用を検討することも、選択肢の一つとなる。

5. 支援機関との情報共有の原則

企業と支援機関の情報共有においては、「本人の同意」、「目的の限定」、「最小限の範囲」の原則が求められる。支援機関との情報共有の目的は「本人の安定就労」に限られる。その上で、内容については障害名だけでなく、実際の行動特性、配慮事項、職務上の課題等、具体的な情報が有益なものとなる。

6. 助成金制度の活用

企業が障害者雇用をする際、各種助成金の活用は、企業の経済的負担を軽減する役割を果たす。また、助成金制度は、「採用時」、「職場環境の整備」、「職場定着に係る支援」と、それぞれのプロセスに対応して設計されている。

代表的なものに特定求職者雇用開発助成金(ハローワーク等の紹介により障害者を雇用した企業に支給)、トライアル雇用助成金(障害者を試行的に雇用し、職場適応を確認する企業に支給)、障害者福祉施設設置等助成金(設備改修や職場環境の整備をする企業に支給)、キャリアアップ助成金(有期雇用から正規・無期雇用転換時に支給される助成金)などがある。各種助成金の種類や内容について

は、厚生労働省や高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ等を参照いただきたい。

こうした助成金制度を企業が活用することは、経済的負担の軽減のみならず、結果として職場環境の整備が進み、職場全体の生産性の向上や法定雇用率の達成など企業イメージの向上にも寄与する。ただ、助成金の申請に関しては、提出書類の準備や期限の管理が必要となるため、留意願いたい。また、本制度の存在を認知していない企業も多く、この機会に関心を持っていただけるとありがたい。

7. おわりに

障害者雇用をめぐる環境が大きく変化する中で、企業が安定した雇用と活躍の場を確保していくためには、支援機関との連携が今まで以上に重要となっている。しかし、単に支援機関とつながれば良いというものではない。障害を持つ社員一人ひとりの状況や課題に応じ、必要な支援機関と適切なタイミングでつながり、役割分担を明確にすることが、支援効果を最大化する鍵となる。

障害者の高齢化が進む局面において、支援は「雇用すること」「定着させること」だけでは完結せず、ライフステージに応じて必要な支援が変化していく。こうした変化を見据え、企業が長期的な視点で支援機関とのネットワークを構築していく必要性は、今後さらに高まっていくと思われる。

《執筆者プロフィール》

高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業リハビリテーション部指導課
障害者雇用支援ネットワークコーディネーター
在籍：愛知障害者職業センター

中島 清隆 氏

【経歴等】

銀行特例子会社において障害者雇用全般を担当
障害者雇用のエキスパートとして、中部地区の事業所支援を担当