

平成18年度
障害者自立支援調査研究プロジェクト
『精神障害者の就労支援モデル策定事業』
報告書

松江市

目 次

第1章 事業の背景と目的	1
1 事業の背景	
2 事業の目的	
3 実施事業の概要	
第2章 松江市障害者雇用ネットワークの構築	3
1 障害者雇用ネットワーク構築の目的	
2 障害者雇用ネットワーク構築のプロセスと活動	
3 障害者雇用ネットワーク構築の効果	
第3章 市内企業の障害者雇用状況把握と、就労阻害要因の分析	7
1 本調査の背景・目的	
2 先行研究からみる企業側障害者就労の促進要因	
3 先行研究からみる企業側障害者就労の阻害要因	
4 仮説設定	
5 質問紙調査方法	
6 調査結果と仮説の検証	
7 精神障害者雇用の展望と今後の課題	
第4章 福祉における就労支援の方策	23
1 医療の分野における「根拠に基づいた実践」「標準化」の流れ	
2 福祉、ソーシャルワークの分野における「根拠に基づいた実践」「標準化」の流れ	
3 現状の支援の問題点	
4 支援ソフト開発の取り組み	
5 研究の効果と課題	
第5章 福祉における就労支援の方策	27
1 第一号職場適応援助者養成研修の地方研修モデルの意義と目的	
2 第一号職場適応援助者養成研修の概要	
3 第一号職場適応援助者養成の現状と課題	
4 第一号職場適応援助者養成出前講座から得られた成果と課題	
第6章 企業と障害者の効果的マッチング方法	32
1 障害者を多数雇用している先進地の実情調査	
2 松江における実践 企業との取り組み事例	
第7章 全体の考察と課題	42

障害者自立支援調査研究プロジェクト

第1章 事業の背景と目的

1 事業の背景

障害者に対する福祉施策は、行政処分としておこなってきた「措置制度」から、平成15年度に施行された、利用者が自らの意思によってサービスを選択する「支援費制度」を経て、平成18年度に障害者自立支援法が施行された。

この法律は、障害者が地域で自立して、普通に暮らすことができるまちづくりをめざしたもので、身体障害、知的障害、精神障害の障害種別ごとに異なる体系で実施されてきた障害者施策を一元化することにより、三障害の制度格差を解消し、また、実施主体を市町村に一元化したものである。さらに、就労支援の抜本的強化を図ることとされ、新たな就労支援事業の創設や、福祉施策と雇用施策等との連携強化が謳われている。

平成18年度に国において、障害者の自立支援のための先駆的・革新的な試行的取り組みが「障害者自立支援調査研究プロジェクト事業」として推進されることになったことを受け、松江市及び社会福祉法人桑友が国のモデル事業として「精神障害者の就労支援モデル策定事業」を実施し、精神障害者をはじめとする障害者雇用の課題を整理、検証し、就労支援と雇用事業者の拡大に取り組むこととしたものである。

2 事業の目的

障害者自立支援法のもとでは、新たな就労支援事業の創設とともに、福祉施設から一般就労への拡大が大きな課題となっており、福祉、教育関係者と企業、雇用関係者との連携により、事業所における障害者雇用の拡大が急がれる。

そのため、就労支援の中でも特に立ち遅れている精神障害者をはじめとする障害者の就労を支援し円滑化を図る目的で、企業、経済団体、福祉事業者、行政（福祉・労働）、教育関係者からなる、障害者雇用ネットワーク委員会を設立する。

この委員会で障害者の就労という視点から、それぞれの実施主体が行ってきた取り組みを分析し、有効性、改善点の検討を行うとともに、市内企業の障害者雇用に関する実態調査、意識調査を実施し、問題点や課題を検証し、企業の障害者雇用拡大のための方策を探る。

こうした調査研究と並行し、社会福祉法人桑友が実施する精神障害者等の就労支援のためのアセスメントソフトの開発等と連携することにより、養護学校の卒業生や福祉施設などへ通所する障害者を一般就労につなげるための、障害者就労支援マニュアルの作成をめざす。

3 実施事業の概要

1) 松江市障害者雇用ネットワークの構築

- ・商工会議所等の経済団体、企業、社会福祉法人、養護学校、障害者相談事業所、島根県及び松江市の教育、福祉、労働に関する担当部署などによる松江市障害者雇用ネットワーク委員会の設置

2) 市内企業の障害者雇用状況把握と、就労阻害要因の分析

- ・企業アンケートの実施
- ・企業ヒアリングの実施

3) 障害者就労支援施策についての理解と、具体策の考察

- ・先進地視察

- ・シンポジウム『福祉だんだん談議・しまね』の開催
- 4)精神障害者等の就労支援のためのアセスメントソフトの開発
- 5)職場適応援助者養成研修(地方研修)の実施
- 6)企業との連携による障害者雇用の推進

第2章 松江市障害者雇用ネットワークの構築

1 障害者雇用ネットワーク構築の目的

障害者自立支援法の制定により、障害者の一般就労の拡大が求められ、また障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、企業が雇用すべき障害者に精神障害者が含まれることとなった。しかし、法改正から日が浅いこと、精神障害者の職業能力に対するイメージや理解が低いこと、社会的偏見を払拭しきれていないことなどから、精神障害者の新規雇用に理解を示す企業は少ない。

また、障害者雇用に関する諸制度（ジョブコーチ、就業・生活支援センター等）は整備されてきたが、地方においては未だ不十分であり、これらの労働関係機関と福祉関係機関、企業等との連携も緊密とはいえない。

一方、松江市においては、近年養護学校卒業者の就労率が三割を下回るようになり、養護学校卒業者の就労支援も喫緊の課題となっていることから、これら教育機関との連携もさらに重要となっている。

こうしたことから、最も就労支援が立ち遅れている精神障害者を中心に据えながら、知的障害者等障害者全般の就労支援を強化し雇用を促進するために、企業、福祉事業者、教育機関、行政からなる委員会（松江市障害者雇用ネットワーク委員会）を設置する。

この委員会において、障害者雇用拡大のための課題や方策の検証と、就労先確保のための普及啓発、雇用先の確保を行う。

2 障害者雇用ネットワーク構築のプロセスと活動

2006. 4. 5 障害者雇用についての学習会

- ・障害者雇用促進法改正について
- ・福祉と企業のネットワーク構築について
- ・意見交換

(参加者)

商工会議所 県中小企業団体中央会 県商工会連合会
県経営者協会 労働局職業安定部 中野区障害者福祉事業団
松江市健康福祉部 松江市産業経済部 社会福祉法人桑友

2006. 4. 18 障害者自立支援調査研究プロジェクト実施要領公布

2006. 4. 26 厚生労働省宮本障害施策推進官松江市へ来庁

本事業推進についての説明

2006. 7. 21 第1回ネットワーク会議 於：松江市保健福祉総合センター

- ・委員の委嘱
- ・事業説明
- ・企業アンケート実施について
- ・講演 (株)舞浜ビジネスサービス代表取締役社長 石井明彦氏

2006. 7. 22、23 シンポジウム「福祉だんだん談議・しまね」の開催

2006. 9. 4 第2回ネットワーク委員会 於：まるべりー松江

- ・箕輪厚労省専門官講演
- ・企業アンケート中間報告
- ・企業ヒアリング実施について

・先進地視察について

2006.10.18 先進地視察

13名参加

(株)トランスコスモスアシスト・電気神奈川福祉センター・

NPO雇用部会・日立ゆうあんどあい・(株)ストローク

2007.2.1 第3回ネットワーク委員会 於：松江市保健福祉総合センター

・企業アンケート、企業ヒアリング概要報告

・先進地視察報告

・事業報告書項目検討

・実践報告研修（大昌(株)代表取締役社長 古賀隆昭氏）

2007.3.19 第4回ネットワーク委員会 於：まるべりー松江

・事業報告書確認

松江市障害者雇用ネットワーク委員会委員名簿

	委員名	所 属	役 職	
1	熱田幹裕	松江商工会議所	事務局長・常務	経済団体
2	石川金義	島根県商工会連合会	事務局長	経済団体
3	鳥谷 雅	島根県中小企業団体中央会	事務局長	経済団体
4	錦織広秀	島根県経営者協会	事務局長	経済団体
5	古賀隆昭	大昌株式会社	取締役社長	企業
6	杉原伸治	山陰合同銀行人事部	人事グループ長	企業
7	中村寿男	協同組合松江天神町商店街・中村茶舗	理事長・取締役社長	企業
8	日高敏彦	山陰中央新報社	報道部次長	企業
9	松本雄志	ホテル一畑	専務取締役総支配人	企業
10	安達通男	社会福祉法人 ふらっと：在宅就業支援団体	理事長	福祉事業者
11	出雲あかり	松江市障害者生活支援センター	相談員	福祉事業者
12	遠藤千佳子	松江圏域障害者地域生活支援センターハローネット	代表	福祉事業者
13	武田牧子	社会福祉法人桑友	理事	福祉事業者
14	浪花芳明	松江市社会福祉協議会	地域福祉課長	福祉事業者
15	東海林崇	日本社会事業大学大学院(浜銀総合研究所)	非常勤講師	学識経験者
16	斉藤文章	松江赤十字病院・島根県精神保健福祉士協会	医療相談室主任	医療関係者
17	上田広巳	松江公共職業安定所	所長	労働行政
18	田部憲治	島根障害者職業センター	所長	労働行政
19	玉串和代	島根県商工労働部労働政策課	課長	労働行政
20	中島住夫	島根労働局職業安定部職業対策課	課長	労働行政
21	田中哲也	松江市産業経済部	参事	商工行政
22	石飛秀人	松江市健康福祉部	次長	福祉行政
23	門脇弘政	島根県健康福祉部障害者福祉課	課長	福祉行政
24	兎山治正	島根県教育庁高校教育課特別支援教育室	室長	学校教育
25	三代 正	松江養護学校	校長	学校教育
26	原田圭介	連合島根松江地協	議長	労働団体

○福祉だんだん談議しまね

障害者の就業や社会参画の視点で障害者自立支援法を見るとき、これまでにないほど新しい施策が考えられ、教育、福祉、社会が一体となって「障害者がもっと働ける社会に」を実現しようとしているなか、誰もが社会の一員として役割を果たしていくにはどうしたらいいのかを本気で考えるため、シンポジウム「福祉だんだん談議しまね」を開催した。

期日：平成18年7月22日・23日

会場：くにびきメッセ（小ホール）

参加者数：142人

内容：

談議①「私の地域の障害者福祉の今後～“働くこと”について」

コーディネーター：戸枝陽基氏 全国地域生活支援ネットワーク事務局長

助言者：箕輪優子氏 厚生労働省社会援護局障害福祉課専門官

パネラー：岡崎隆司氏 鳥取県保健福祉部障害者福祉課長

宮廻陽吉氏 島根県健康福祉部障害者福祉課計画推進グループリーダー

石飛秀人氏 松江市健康福祉部次長

談議②「希望の進路へ！養護学校の取り組みと可能性」

コーディネーター：森山眞治氏 島根県教育庁高校教育課特別支援教育室指導主事

パネラー：池尻和良氏 文部科学省特別支援教育調査官

深谷純一氏 東京都立中野養護学校教諭

細田千裕氏 島根県立松江養護学校教諭

談議③「雇用の継続～どげしたらいいだろうか？」

コーディネーター：箕輪優子氏 横河ファウンドリー株式会社取締役

パネラー：松永正昭氏 Cネット・ふくい専務理事

堀江美里氏 中野区福祉事業団

戸枝陽基氏 福祉法人ふわり理事長

行政説明「障害者自立支援法と就労支援」

講師：澄本英俊氏 厚生労働省社会援護局障害保健福祉部障害者福祉課 課長補佐

談議④「新しい就業形態の可能性」

コーディネーター：箕輪優子氏 横河ファウンドリー株式会社取締役

パネラー：堀込真理子氏 東京コロニー情報処理センター職能開発室課長

松永正昭氏 Cネット・ふくい専務理事

米山修二氏 イラストレーター

講演「みんなで作ろう楽しい街」

講師：安井潤一郎衆議院議員（早稲田商店会会長）

談議⑤「障害と共に学ぶ街づくりの知恵」

コーディネーター：武田牧子氏 社会福祉法人桑友理事

助言者：安井潤一郎氏

パネラー：石井明彦氏 株式会社舞浜ビジネスサービス会社代表取締役社長

小汀泰久氏 松江商工会議所中心市街地活性化委員会委員長

中村寿男氏 天神町商店街会長

3 障害者雇用ネットワーク構築の効果

障害者自立支援法の施行により、障害福祉サービスの実施主体となった市町村は、就労支援を含めたきめ細かなサービスの提供を行うことが必要となった。

松江市障害者基本計画においては、一般就労への移行促進を重要なテーマとして掲げ、「障害のある人がその意欲と能力に応じて、より力を発揮できる社会をめざして、福祉施設利用者や養護学校卒業者に、一般就労に向けた支援を行う『就労移行支援事業』や、一般就労が困難な人の訓練を行う『就労継続支援事業』等を充実していくとしている。

また、「企業、福祉・教育関係者、行政による障害者雇用ネットワークを構築し、障害者雇用に対する企業の理解を促進するとともに、障害者の就労支援体制を整備します。」と規定している。

本ネットワークは、障害者自立支援調査研究プロジェクト事業の一環として構築されたが、「障害者」、「就労」という二つのアイテムから想定される、およそすべての関係機関からの参加を得た。これまで個別のケースについて二、三の機関で協議を持つことはあっても、障害者の就労支援という前提で、これだけの規模で一堂に会することは画期的なことであった。

松江市の提唱により多くの関係者の参加が得られたこのネットワークは、今後の発展に大きな期待を持たせるものである。また加盟企業2, 857社を抱える松江商工会議所の参加と積極的な協力を得ることができ、企業アンケート等がスムーズにできたことを評価したい。

従来、福祉現場では企業の経営についての知識はなく、企業は障害者の特性について理解することは難しいものがあつたが、このネットワークにおいて知己を得、情報交換するなかで、企業にとっての障害者雇用のメリットや有利な雇用形態を模索することができ、教育、福祉サイドでは人材の育成や派遣の方法について新たな切り口で検討することができた。

第3章 市内企業の障害者雇用状況把握と、就労阻害要因の分析

1. 本調査の背景・目的

就労支援の中で特に立ち遅れている精神障害者をはじめとする障害者の就労を支援し、円滑化を求めることで企業、経済団体、福祉事業者、行政（福祉、労働）、教育関係者が相互にネットワークを形成していくことが重要である。

これまでの精神障害者就労に関する研究は、福祉機関の活動を中心とした研究が中心であった。しかし、精神障害者就労を進めるためには、就労先である企業が精神障害者就労をどのように捉え、福祉機関に何を期待しているかを明らかにする必要がある。これまでの研究では企業が精神障害者就労を意思決定するプロセスに着目したものはあまりない。福祉機関と企業との関係を整理することで、本来の精神障害者就労支援のあり方がより見えやすくなると考えられる。

以上のような背景から、本調査では、企業の意思決定プロセス¹、企業の合目的的活動をチェックする目的で注目されているバランスドスコアカードの視点²に基づいて、精神障害者就労のための阻害要因を整理し、それに対する福祉機関のアプローチについて分析する。

2. 先行研究からみる企業側障害者就労の促進要因

企業の障害者雇用の促進要因は、「障害者雇用を行うことで企業イメージの向上」「CSR活動の一環」「過去の雇用経験」といった内部要因と「障害者雇用に対する世論の働きかけ」「経済団体の働きかけ」といった外部要因に分類できる。

障害者職業総合センター（2006a）によれば、障害者雇用の促進要因として最も大きいのは「企業の社会的責任（CSR）」だとしている。労働省（1994）は障害者雇用経験があると、障害者に対する先入観が払拭され、就労が促進されると指摘している。一方、企業が単に「社会的責任」による動機のみではなく、「労働力」としての視点で、障害者雇用を実施している点も合わせて指摘している。社団法人日本経済団体連合会（2005）は、世論の盛り上がり企業がCSR活動につながる点を指摘している。このことから、世論が障害者雇用に注目することで、個々の企業が障害者雇用に関心を示す一面があることも推察される。一方、経済団体の活動もCSR活動の一因だと指摘されていることから、商工会議所やロータリークラブといった経済団体がCSR活動の一環として、障害者雇用を進めることは障害者雇用にプラスに影響を与えると推察される。

3. 先行研究からみる企業側障害者就労の阻害要因

障害者職業総合センター（2002、2004、2006a）、労働省・日本障害者雇用促進協会（1994）、精神障害者の雇用の促進等に関する研究会（2004）、日本障害者雇用促進協会（1994）などの研究によれば、企

¹ Patrick J.R, Charles W. F, and Yoram W (1967) Industrial Buying and Creative Marketing, Boston: Allyn & Bacon p14
参照

² ロバート.S. キャプテン、ディビッド.P. ノートン（2003）「新しい経営モデル：バランススコアカード」『ハーバードビジネスレビュー 日本語版 2003年8月号』ダイヤモンド社。以下の視点に整理できる。

「財務の視点；株主や従業員などの利害関係者の期待（株式の配当や賃金の上昇など）に応えるため、財務的視点から目標の達成を目指す視点」「顧客の視点；財務の視点を実現するために、顧客（消費者や得意先）のニーズを充足させていくことで目標の達成を目指す視点」「業務プロセスの視点；財務的目標の達成や顧客満足度を向上させるために必要なプロセスを模索し、改善が必要な場合は改善していくことで、財務の視点、顧客の視点の達成を目指す視点」「学習と成長の視点；上記3つの視点を充足させるために、従業員の能力やモラルの向上、社内環境の保持を模索し、達成を目指す視点」

業の障害者就労を阻害する要因は次のようになる。

表 3-1 先行研究からみる企業側障害者就労阻害要因

	阻害要因の整理	概要
財務の視点	追加投資の懸念	障害者対応の設備投資（バリアフリー対応など）
	人員計画上の懸念	人件費増・人員増への対応
	生産性への懸念	障害者個人の生産性への不安
顧客の視点	コミュニケーションの懸念	取引先・顧客とのコミュニケーション（社会人として適切な対応ができるのかという不安。十分に話ができるかという不安）
	印象への懸念	取引先・顧客との関係（悪いイメージをもたれてしまうのではないかという漠然とした不安）
業務プロセスの視点	管理体制の懸念	社内体制の未整備（障害者の労務管理、日常生活の管理等への不安） 管理者たる社員の不在、配置が困難
	業務対応の懸念	担当させるべき業務の未発見 担当業務の切り出し不可能
	従業員の理解	障害者への偏見・不安
学習と成長の視点	育成指導	自社業務の特殊性・専門性

「追加投資の懸念」のように精神障害者にあてはまらない阻害要因であっても、企業経営者等の理解不足、先入観から精神障害者の就労を妨げる要因もある。先行研究は障害者全般に対する研究が多く、精神障害者の特性を加味した促進要因を分析した研究は少ない。

4. 仮説設定

これまでの先行研究³等を参考に、企業の視点にもとづいて、精神障害者雇用を進める上での障害を明らかにし、それらの阻害要因を効果的に削減し精神障害者の就労可能性を高めるアプローチを検証するため、次の三つの仮説を設定した。

仮説 1 「企業属性」は精神障害者雇用可能性に影響を与える。

先行研究の中では、法定雇用率と関連がある企業規模、業況や雇用方針などが障害者雇用に影響を与えていた。また、障害者雇用経験がある企業は障害者雇用を受け入れやすい傾向が出ている。したがって、これらの「企業属性」が、精神障害者就労可能性に影響を与えていると想定される。

仮説 2 企業と調査員の障害者雇用可能性に対する判断に相関がない。（同じではない）

就労支援に関する企業の見解と福祉機関の感触とに隔たりがあると捉えられる松江事例があった。企業が就労可能と判断する精神障害者と福祉側が就労可能と判断する精神障害者との間に差異が生じている可能性がある。

仮説 3 阻害要因を抑制すると精神障害者雇用が進む。

障害者雇用の阻害要因、促進要因に関する先行研究の多くは障害者全般についてのものであり、精神障害者固有のものではない。したがって、精神障害者が企業就労する場合の阻害要因と促進要因を

³ 仮説設定に際しては、松江事例の調査、経済環境調査も行ったが、本報告では紙面の関係上割愛した。

明らかにする必要がある。ただし、促進要因について中小企業の場合、あまり多くのことを見出せないことが先行研究から見て取れる。したがって、本研究では、阻害要因を抑制する要素に着目し、分析を進める。

5. 質問紙調査方法

1) 質問紙調査対象

調査は本研究が障害者就労支援における地域のネットワーク構築を目的とした事業の一部として実施されていることから、松江市の企業を対象として実施した。特に、企業の回答率を高めるため、松江商工会議所の協力を得て、松江商工会議所の加盟企業 2,857 社⁴のうち、従業員数が 4 名以上⁵の企業 1,152 社に対して、2 回の調査を実施した。

2) 調査方法

第一回目の調査は前節の仮説に基づき、質問紙による調査を行った。質問紙は郵送により各企業の人事担当者宛に発送し、FAXにより回収した。期間は 2006 年（平成 17 年）7 月 25 日から 8 月 10 日までとした。

第二回目の調査は第一回調査で回答のあった 385 社のうち事前に調査協力への了解を得た企業に対し実施した。調査対象者は人事担当事業所管理者または社長といった人事に関する意思決定者を対象とした。調査員は社会福祉法人桑友の就業・生活支援センター職員及び授産施設職員（以下、調査員）とした。調査員に対しては、事前に調査の内容・目的及び質問方法等について研修を行った。実際の調査は 2006 年（平成 17 年）9 月 15 日から 12 月 31 日にかけて行った。

3) 調査内容

第一回調査では、障害者雇用経験、障害者を雇用した理由、障害者を雇用しない理由、今後の障害者雇用方針の 4 項目を掲げた。第二回調査の調査項目は、前章における仮説 1 から仮説 3 を調査項目と設定した。具体的には、次の項目を掲げた（表 3-2）⁶。

表 3-2 調査項目

項目 1	企業概況
項目 2	雇用判断基準
項目 3	障害者雇用経験
項目 4	精神障害者雇用阻害要因、促進要因
項目 5	精神障害者雇用可能性
項目 6	調査対象企業の障害者雇用に関する調査員の意見、感想

項目 1 から項目 3 は前節に示した仮説 1 における企業属性について調査した。項目 1 は、企業規模（従業員数）、業種、日本銀行短期経済観測調査（日銀短観）にもとづいた業況判断等について、項目 2 は、雇用方針、雇用時の現場職員との調整、一般職員を含めた雇用方法等について、項目 3 は、企業の障害者雇用経験とその障害種別等について調査している。なお、項目 1 から項目 3 における障害者雇用経験は精神障害者に限定していない。

項目 4 以降は精神障害者が実際に就労している場면을 VTR で見せた上で精神障害者の就労について聞いた。先行研究及び松江事例から、企業社員の精神障害者に対するイメージが一定していなかった

⁴ 2006 年（平成 17 年）3 月 31 日現在

⁵ 雇用主を加えて 5 名以上が雇用保険の対象企業と成ることとなることから判断した。

⁶ 調査項目の詳細は付録を参照のこと

ことから、精神障害者の VTR を見せた上で、VTR に出てくる精神障害者について調査を行った⁷。なお、VTR を見せる際に、調査員が VTR に出てくる精神障害者のプロフィールや障害の程度等を紹介している。

項目 4 は、「悩みなどの傾聴や解決」「仕事内容を把握し、指導すること」「接客ビジネスマナー」「アウトプットの不具合」「従業員の理解」「従業員とのトラブル」といった先行研究から導き出された阻害要因を 4 段階評価で聞いている。同時にその理由についてはヒアリングも行っている。また、「就労前に必要な準備」「必要な支援」についても聞いている。

項目 5 は、最終的に VTR で出てきたような精神障害者が就労可能かどうかについて聞いている。項目 6 は、企業に聞き取り調査を行った上での調査員が判断する精神障害者就労可能性について調査している。また、項目 5 と項目 6 を比較することで仮説 2 が、項目 4 と項目 5 または項目 6 を比較することで仮説 3 が明らかになると想定して、この質問紙設計を行った。

6. 調査結果と仮説の検証

1) 調査結果

①有効回答数

第一回調査有効回答数は、385 社（33.4%）の回収率となった。第二回調査は、117 社から有効回答が得られ、第一回調査有効回答数を母数とすると、30.4%の回収率となった。

②企業属性

ア. 業種

回答を得た企業の業種は第一回調査では松江商工会議所の会員企業と比べて、飲食店・宿泊業の回答数がやや少なく、建設業の回答数は多い傾向であった。また、第二回調査は第一回調査の分布とほぼ同程度の分布が示された(表 3-3)。

表 3-3 調査対象企業の業種別分布

	商工会議所会員企業 ⁸	第一回調査回答企業	第二回調査回答企業
建設業	496 (18.0%)	91 (23.6%)	26 (22.3%)
製造業	263 (9.5%)	46 (11.9%)	11 (9.4%)
電気・ガス・熱提供・水道業	4 (0.1%)	1 (0.3%)	1 (0.9%)
情報通信業	54 (2.0%)	16 (4.2%)	8 (6.8%)
運輸業	56 (2.0%)	1 (0.3%)	3 (2.6%)
卸売・小売業	986 (35.7%)	127 (33.0%)	30 (25.6%)
金融保険業	63 (2.3%)	15 (3.6%)	1 (0.9%)
不動産業	61 (2.2%)	6 (1.6%)	2 (1.7%)
飲食店・宿泊業	269 (9.7%)	15 (3.9%)	4 (3.4%)
サービス業	511 (35.7%)	64 (16.6%)	17 (14.5%)
不明		3 (0.8%)	14 (12.0%)
合計	2763 (100.0%)	385 (100.0%)	117 (100.0%)

⁷ VTR に出てくる精神障害者は社会福祉法人桑友が就労を支援した者である。VTR では 2 名紹介し、1 名は葬祭関連サービス業をしている際の接客とデスクワークの様子を紹介している。もう 1 名は自動車部品工場で働いている様子を紹介している

⁸ 商工会議所会員企業は、商工会議所のデータベースで業種ごとに従業員数をデータとして抽出できなかったため調査対象からはずしている従業員 4 名以下の事業所も含めた数値を記載している。

イ. 従業員規模

第一回調査では、従業員規模別では10人から19人の企業の回答数が最も多かった。松江商工会議所の全体の分布と標本の分布は必ずしも一致していないので、分析の際に考慮する必要がある。

表 3-4 調査対象企業の従業員規模別分布

従業員規模（人）	商工会議所会員企業	第一回調査	第二回調査
5～9	542(41.8%)	122(31.7%)	15(12.8%)
10～19	361(27.8%)	127(33.0%)	19(16.2%)
20～29	151(11.6%)	45(11.7%)	33(28.2%)
30～49	114(8.8%)	40(10.4%)	14(12.0%)
50～99	76(5.9%)	31(8.1%)	14(12.0%)
100～299	37(2.9%)	13(3.4%)	
300以上	17(1.3%)	4(1.0%)	6(5.1%)
不明	-	3(0.8%)	16(13.7%)
合計	1298(100.0%)	385(100.0%)	117(100.0%)

ウ. 本社支社の区別

調査対象企業は94社(83.9%)が松江市内に本社をおき、18社(16.1%)が支店(支社)であった。支店(支社の場合)は人事の決定権がないとの回答が一部の事業所からあった。

エ. 業況等経済環境⁹

業況は54社(48.6%)が「さほど良くない」、47社(42.3%)が「悪い」と回答している。また、自社の業界需給バランスについては「供給超過」とする企業が52社(48.3%)あり、企業にとってはあまり良い状況とは言えない。雇用人員の過不足感については、21社(18.8%)が「過剰」、75社(67.7%)が「適正」、16社(14.3%)が「不足」としている。雇用方針については、24社(21.1%)が「増員方針」、69社(60.5%)が「現状維持」、21社(18.4%)が「減員方針」を示しており、人員の過不足感と一致する。

オ. 雇用時の現場の意見の取り入れ

雇用時に現場の意見を取り入れているかどうかの設問では66社(57.9%)が「十分に取り入れている」、36社(31.6%)が「どちらかという取り入れている」としており、約9割の企業が現場の意見を取り入れているとしている。

カ. 採用のポイント

採用方法は100社(89.3%)の企業がハローワーク等の求人情報を活用しており、ついで、知人の紹介が46社(41.1%)となっている。この傾向は通常の採用方法の傾向と変わらないといえる¹⁰。また、採用のポイントは「熱意・意欲」とする企業が96社(82.2%)であり、続いて、「協調性・バランス感覚」が54社(46.6%)となっている。企業側が提示する採用ポイントは精神障害者の特性をマイナスに捉える可能性がある。一方、正社員以外の社員になると、労働条件の一致をあげる企業が増える。

キ. 障害者雇用経験

障害者の雇用経験の有無については、53社(44.9%)が現在雇用しているとし、24社(20.3%)が過去雇用していたとしており、41社(34.7%)の企業が雇用経験ないとしていると合わせると約6割

⁹ 雇用環境の分析は紙面の関係上割愛している。詳細は別冊参照のこと

¹⁰ 厚生労働省 雇用動向調査平成5年度(1993年度)～平成16年度(2004年度) 「民営」は民間職業紹介機関

の企業が障害者雇用を経験していることになる¹¹。雇用経験ありとした企業が雇用していた障害者の種別は身体障害者が15社(48.3%)、知的障害者が7社(22.6%)であった。精神障害者は2社(6.5%)にとどまっている。

ク. 障害者雇用意向

障害者雇用意向については、32社(27.6%)が今後も「継続して雇用する」としている。「積極的に雇用したい」1社(0.9%)と「機会があれば雇用したい」32社(27.6%)と合わせると65社(56.1%)となり、半数以上の企業が障害者雇用について前向きに捉えている。障害者雇用に前向きな企業に対して、具体的な活動を聞いたところ、「継続して雇用する」とした企業は8社(26.7%)がハローワーク担当者との相談を行っているが、それ以上のことはあまりなされていないようである。また、「積極的に雇用したい」「機会があれば雇用したい」としている企業もほとんど活動を行っていないのが現状である。この傾向は、企業が障害者就労について前向きな見解を示しているにもかかわらず、具体的な採用活動方法が見出せない可能性があることを示唆している¹²。

③精神障害者就労における阻害要因

ア. 精神障害者フォロー体制の視点(業務プロセスの視点)

精神障害者の「悩みの傾聴と解決」については、36社(33.0%)が「あまりできないと思う」とし、27社(24.8%)が「できないと思う」としている。また、そういったフォローをする社員のイメージは、「現場監督者」が40社(40.3%)で最も多く、ついで「同僚」が29社(29.3%)であった。

自由回答を整理すると次のような回答が示された。

- ・営業職が中心の職場だと外出して活動していることが多いため、フォローが物理的に困難。(管理体制の懸念)
- ・フォローするための人件費増、人員増への対応が難しい。(人員計画上の懸念)
- ・コミュニケーションをとることが不安定という精神障害の特性から、チームプレーが前提の職場で、従業員とコミュニケーションをとれるか不安。(従業員の理解・チームワーク)
- ・一緒に仕事をしていく中で、厳しい言葉をかけなければいけない場面もあり、精神障害者がそういったストレスに十分耐えることができるかが不安。(ストレス耐性)
- ・自社の仕事が一定の特殊な業務であることから、専門的な知識や技術が必要。(専門性)

イ. 仕事内容の把握と指導の視点(教育と育成の視点)

精神障害者が仕事内容をきちんと把握し、必要により注意することに関しては、30社(28.8%)が「できると思う」、30社(28.8%)が「ほぼできると思う」としている。一方で、30社(28.8%)が「あまりできないと思う」、17社(16.3%)が「できないと思う」としており、「できる」とする企業と「できない」とする企業が拮抗している。

自由回答を整理すると次のような回答が示された。

- ・業務をひとりで行う場面が多いために仕事内容の把握と指導ができるとは限らない(管理体制の懸念)
- ・社内での仕事であれば指導できるが、営業職のような社外での仕事だと対応しきれない(社外の仕事への対応)
- ・生活面へのフォローといった業務外への支援はできない。(把握指導の範囲の懸念)
- ・業務は一人でおこなうことが中心であり対応困難。(一人業務への対応)

ウ. 顧客との接点(顧客の視点)

顧客との接点時の不快感や不満を抱かれる可能性について、22社(22.2%)が「あると思う」、39社(39.4%)が「たぶんあると思う」としている。この傾向はサービス業といった接客を主とする業

¹¹ ここでいう障害者は障害者雇用促進法に定義される障害者とは限らない。調査対象者の判断によるものである。

¹² もう一方の解釈として、聞き取り調査であり調査員を面前にして、企業イメージを重視した回答をしている点は否めない。

種により強く示されている。

自由回答を整理すると次のような回答が示された。

- ・この傾向は電話対応や実際の接客の場面への対応（コミュニケーション能力）
- ・苦情処理や質問への回答といった臨機応変かつ即時対応ができるか不安（臨機応変の対応）（即時対応）
- ・顧客は対応している社員が障害者だと理解しているわけではないため、不適切な対応が会社の「印象」となることへの不安（会社への印象の不安）
- ・会社への印象への不安を払拭するために常に社員を配置することができないため、顧客との接点を持たない業務での雇用なら可能
- ・苦情処理等の顧客との接点は健常者でも難しいことがあることから、通常のビジネスマナーさえ理解していれば、対応できる（会社への印象の不安の逆の意見）

エ. アウトプットの不具合（業務プロセスの視点）

精神障害者が就労することで、作り出される製品や提供されるサービスが低下するのではないかという懸念については、19社（19.8%）が「あると思う」、35社（36.5%）が「たぶんあると思う」としている。

自由回答を整理すると次のような回答が示された。

- ・製品やサービス提供体制時の管理体制が不十分であること（管理体制の懸念）
- ・仕事のレベルとして実施可能か不安があること（業務対応の懸念）
- ・従業員とのチームワークが十分にはかれるか不安があること（従業員の理解チームワーク）

オ. 従業員の理解とトラブル（業務プロセスの視点）

従業員が精神障害の特性を理解しうるかどうかについては、43社（43.9%）が「できると思う」、31社（31.6%）が「ほぼできると思う」としている。一方、従業員とのトラブルが発生しそうかという点については、20社（20.0%）が「あると思う」、39社（39.0%）が「たぶんあると思う」としている。

自由回答を整理すると次のような回答が示された。

- ・従業員の理解を得るためには、障害の公開が必要である（障害の公開）
- ・精神障害は身体障害等と違い外見では判断できないため、雇用管理面、生産性が低下する面については職場の従業員には周知する必要がある（障害特性の従業員への周知）
- ・業務が忙しくなると精神障害者への指示の出し方やミスを犯した場合の対応が雑になり、精神障害者のストレスになる不安。（ストレスへの耐性）

カ. 精神障害者雇用のための事前準備

精神障害者の雇用時の事前準備で必須と考えているのは、57社（62.0%）が「基本的マナー」であるとしている。「福祉施設等での業務訓練」を必須としたのは25社（27.2%）にとどまっている。また、自由回答からは、「健康管理ができること」「時間管理ができること」「必要な資格をもっていること」が数社から出された。

キ. 精神障害者就労のための福祉機関から企業への支援

精神障害者を受け入れるために企業が必要だと考える福祉機関からの支援は、66社（66.0%）が「仕事実施の可能性の判断」をあげている。一方、「職場内での定着支援」を必須とするのは17社（18.3%）であり、比較的少ない。「管理者の相談相手」を必須とするのは42社（43.8%）、「当事者の相談相手」を必須とするのは40社（42.1%）であった。このことから、企業側が求める支援として、業務を定着させるような支援ではなく、精神障害者個人や職場で障害者を管理する職員への支援が重要であると

考えられる。

ク．精神障害者就労のために必要な条件

精神障害者の雇用のために必要な条件として示されたのは、「雇用前の職場適応・訓練実習」とする企業が64社（63.4%）、「雇用後の精神障害者の相談相手」とする企業が52社（51.5%）、「資格・技術の修得」とする企業が42社（41.6%）であった。本人の業務への適応や資格取得などの業務に関わる点が重視されているといえる。一方、「作業所改善の助成」「障害者用機器購入時の助成」は各々、11社（10.9%）、4社（4.0%）であり、精神障害者を雇用する条件としては優先順位が低いと言える。

④精神障害者の就労可能性

ア．企業の視点で見た就労可能性

企業の視点で見た精神障害者の就労可能性については、11社（11.6%）が「可能だと思う」、37社（38.9%）が「たぶん可能だと思う」とした。約半数の企業が就労可能だと判断している。制度内容を周知した後でもその傾向は変わらない。ただし、「無回答」「判断がつかない」といった企業も多い。

イ．調査員の視点で見た就労可能性

調査員の視点でみた企業の精神障害者就労に対する姿勢は13社（11.2%）が「積極的」とし、23社（19.8%）が「やや積極的」としている。一方、26社（22.4%）が「どちらともいえない」となっており、自由回答でも、「障害者雇用については賛成も反対もしないが、建設業は危険を伴うので、仕事を任せるのは無理」と判断されると調査員が判断している例も見られる。

また、調査員から見た障害者雇用の確度は、8社（7.0%）が障害者就労にいたる可能性が高いとし、50社（43.5%）が条件次第と回答している。

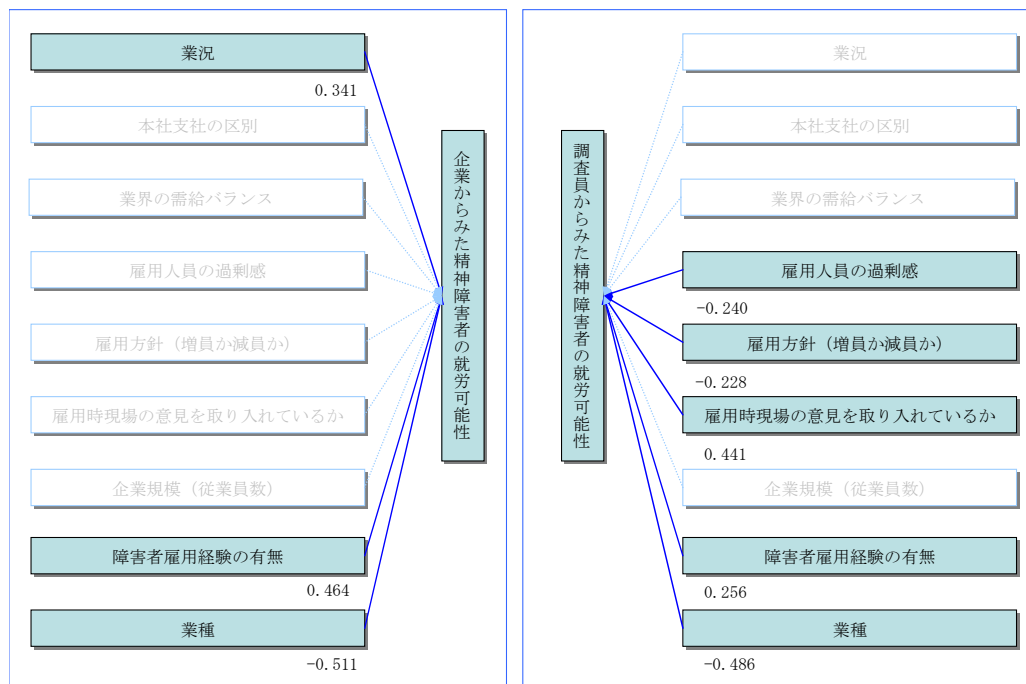
調査員が見た場合の企業の障害者就労に関する姿勢と確度は有意な相関関係が示された。このことから、調査員は企業の姿勢から判断し、企業の障害者雇用に関する確度を判断している傾向が強いと推察される。

2) 仮説の検証

①「企業属性」と精神障害者雇用可能性の検証

企業属性¹³の障害者就労可能性との関係について分析を行った。「業況」「障害者雇用経験」「業種」と企業の精神障害者雇用可能性に関する判断とは有意に影響を受けていることが示された。つまり、企業の視点では、業況がよいと判断されること、障害者雇用経験があること、障害者雇用をしやすい業種であることで障害者雇用の可能性が高まると判断される。一方、「雇用人員」「雇用方針」「雇用時の現場の意見吸収」「障害者雇用経験」「業種」と調査員の精神障害者雇用可能性に関する判断とは有意に影響を受けていることが示された。

¹³ 企業規模、本社・支社の区別、業況判断、業界需給バランス、雇用人員、雇用方針、雇用現場の取り入れる状況、業種を企業属性とした。



※ 最適尺度法による回帰分析を行い、有意な値を示した偏回帰係数を示した。絶対値が大きいほど就労可能性に強い影響を与えている。

図 3-1 精神障害者就労可能性と「企業属性」の関係

つまり、調査員の視点では、雇用人員に不足感があること、雇用を増員する方針を持っていること、雇用時に現場意見を取り入れていること、障害者雇用経験があること、障害者雇用しやすい業種であることで障害者雇用の可能性が高まると判断される（図 3-1）¹⁴。このことから、企業としては、調査員が重要と考えた「雇用人員」「雇用方針」「雇用時の現場の意見吸収」ということよりも、「業況」が良いことが第一義的に重要であることと判断しているといえる。また、障害者雇用経験、（精神障害者を雇用しやすい）業種の存在は両者が精神障害者の就労について判断する際に共通の要素となっている。

また、企業が考える採用条件と精神障害者就労可能性との関係について分析を行った。企業の精神障害者就労可能性の判断と採用条件との関係を見ると、「協調性・バランス感覚」「専門性」について有意に影響がある傾向が示された。一方、調査員の精神障害者就労可能性の判断と採用条件とでは、「専門性」「労働条件の一致」が有意に影響を与えることが示された（図 3-2）¹⁵。つまり、企業が採用条件として「協調性・バランス感覚」を重視していると精神障害者雇用の可能性は高いと判断している。また、「専門性」については、企業・調査員両方とも、「専門性」を重視していない場合に就労可能性が高いと判断している。一方、調査員から見た場合、「労働条件の一致」を重視していると就労可能性が高いと判断される傾向が示された。

¹⁴ 従属変数及び独立変数が全て名義尺度又は順序尺度であるため、最適尺度法による回帰分析を行った。分析に際しては SPSS15.0J Categorize を使用した。

¹⁵ 分析に際しては SPSS15.0J を使用した。なお、分析では各変数が順序尺度であることから Mann-Whitney's U test により検証した。

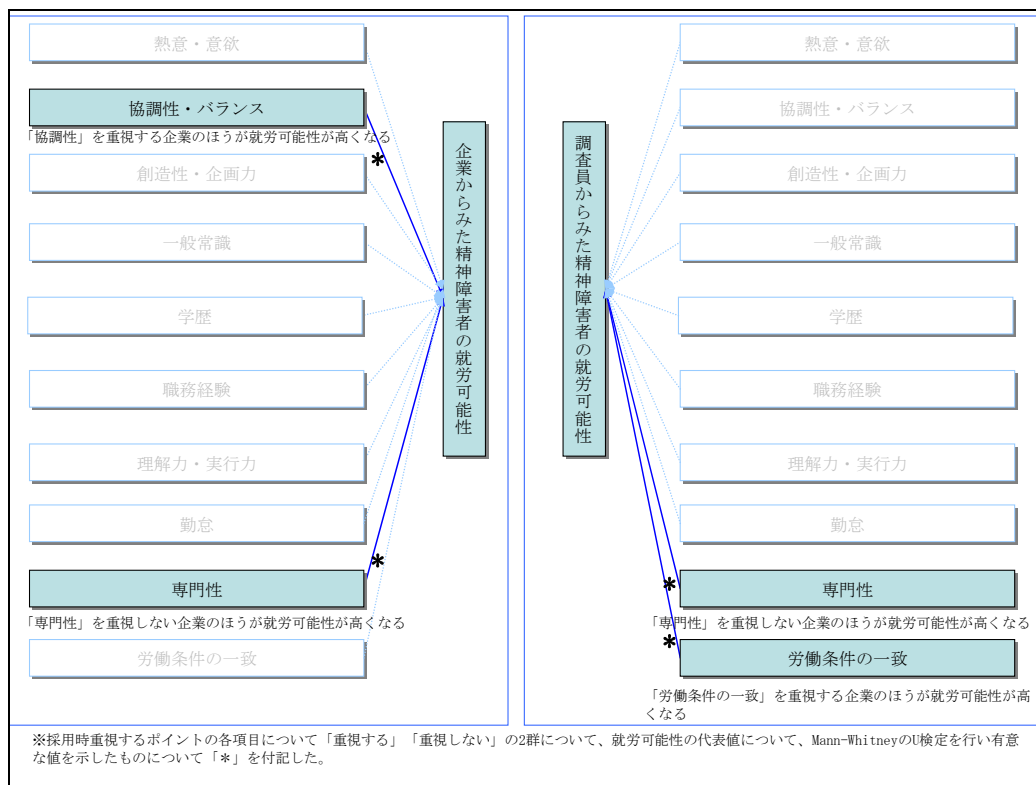


図 3-2 採用時重視するポイントと精神障害者就労可能性

② 「企業の視点」と「調査員の視点」の検証

企業の視点と調査員の視点では有意な相関関係¹⁶があることが示された。つまり、精神障害者の受入れが難しいと判断している企業は、調査員から見た場合でも障害者就労の受託確度が低いと判断されているといえる¹⁷。ただし、精神障害者就労に関して企業側が受け入れは難しいと判断される企業でも、調査員の視点では条件次第で就労が可能だと判断されている企業が 15 社 (16.0%) 存在する。このことは、企業の視点と調査員との視点との間に一部ズレが生じている可能性があることを示唆している。

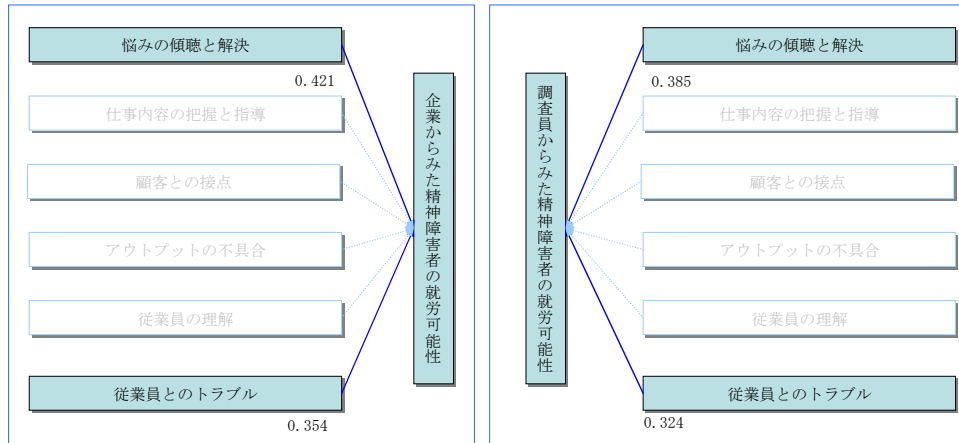
③ 「阻害要因」と精神障害者就労可能性の検証

企業の視点、調査員の視点の両面から見た場合、精神障害者就労に影響を与えている阻害要因として「悩みの傾聴と解決」「従業員とのトラブル」が示された (図 3-3)¹⁸。前述した自由回答の整理にもあるように、ひとりで業務を行う場合や繁忙期等に精神障害者に対するフォローが十分にできなくなることを懸念していると想定される。また、精神障害者の特徴としてコミュニケーションをとることが困難な場合があることから、精神障害の特性は理解しつつも、業務が思うように進まないと同じ職場の従業員とトラブルが発生してしまうことを不安視していると考えられる。

¹⁶相関係数 (kendall の τ_b) = 0.370 正確有意確率 (両側) 0.000

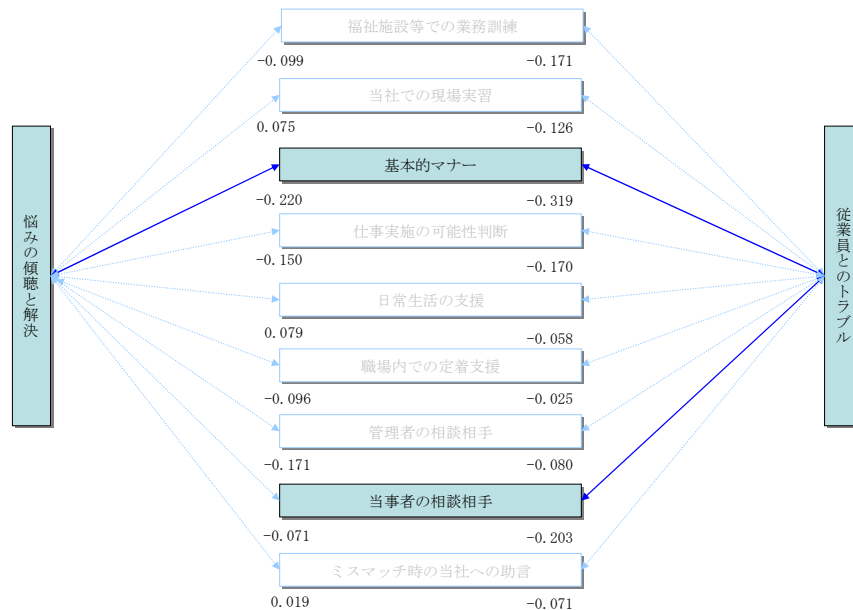
¹⁷ 分析に際しては SPSS15.0J Exact test を使用した。

¹⁸ 従属変数及び独立変数が全て名義尺度又は順序尺度であるため、最適尺度法による回帰分析を行った。分析に際しては SPSS15.0J Categorize を使用した。



※ 最適尺度法による回帰分析を行い、有意な値を示した偏回帰係数を示した。絶対値が大きいほど就労可能性に強い影響を与えている。

図 3-3 精神障害者就労可能性と「阻害要因」の関係



※ 就労可能性に特に影響を与えると判断された阻害要因の発生可能性と対策の必要性の相関関係をKendall1の τ_b にて表記。
 ※絶対値の値が大きいほど関連性が強い。値はマイナスの値を示している、「阻害要因」が発生可能性が高いと判断しているのに対し、対応策各項目の必須だとする値が高くなる傾向を示している。
 ※統計的に有意な値を実線で示している。

図 3-4 「阻害要因」とその対応策の関係

このような「阻害要因」への対処法として、「悩みの傾聴と解決」に関しては、「基本的マナー」を修得していることを必須とする有意な傾向が示された。一方、「従業員とのトラブル」に関しては、「基本的マナー」を修得していることと同時に、「当事者の相談相手」を必須とする傾向が示された¹⁹。つまり、従業員とのトラブルを避けていくためには、仕事を進める上での基本的なマナーを修得していることとストレスを感じたときの当事者にとって相談相手が必要だといえる（図 3-4）。

¹⁹分析に際してはSPSS15.0Jを使用した。なお、分析では各変数が順序尺度であることからKendall's τ_b により検証した。

3) 考察

設定した仮説1については、精神障害者の就労可能性と企業属性の関係は企業と福祉機関との間に見解の差異があることが示された。仮説2については、有意な相関関係が示されているものの、企業の内情により一部差異が生じている例が見られた。仮説3に関しては、精神障害者就労を進めるためには阻害要因としてこれまで想定されていた「財務の視点」からみた問題以上に「業務プロセスの視点」における問題をなくすための社内体制の構築が重視されるとの結果が得られた。

分析結果から判断すると、企業が精神障害者を雇用していく上で、「悩みの傾聴と解決」「従業員とのトラブル」といった社内体制構築に起因する要素が精神障害者雇用に対する不安、あるいは、躊躇する原因となっていることが示された。また、業務が繁忙になると十分な対応ができなくなることや基本的に一人でやる作業が多いこと、その場での臨機応変の対応をしてほしいこと（換言すれば、手取り足取り指導できないこと）といった要素も就労阻害要因として示された。規模の大きな会社であれば、専属の人員を配置することで上記のような課題はある程度解決されると考えられるが、中小企業の場合は専属の担当者を配置することが困難であるため発生する不安要素（阻害要素）であると考えられる。そのため、精神障害者の悩みに傾聴する時間をうまくとることができないため、精神障害者の特性であるストレスへの脆弱性を懸念していると考えられる。

「従業員とのトラブル」については、従業員に対してきちんと説明すれば理解を得られるが、説明なしにフォローや業務面での融通はしにくいといった見解が多かった。このことは、精神障害者が就労していくための社内体制を構築するためには、本人の障害を公開してくれたほうがよいことを示唆している。ただし、精神障害者個人の意向が最重視されることは言うまでもない。

阻害要因への対応策としては、精神障害者に企業で働くための基本的なマナーを修得してもらうこと、精神障害者へのフォローに不安があることから精神障害者の相談相手を確認することといった見解が示された。一方、「給与への助成」「支援者への助成」といった精神障害者を雇用する際の財務的な支援と精神障害者就労可能性とは有意な関係が示されなかった²⁰。このことは、社内体制の構築、業務プロセスへの支援ということが企業にとって第一義的に必要な支援であり、財務的な支援は二義的な位置づけとなっていることを示唆している。つまり、福祉機関が精神障害者の就労を企業に提案していく際には、単に「財務面での優遇策」を説くのではなく、合わせて「社内体制をどう構築すればよいか」を説明していくことが重要な要素として位置づけられる。

精神障害者の就労可能性に関して、企業側の視点と福祉側（調査員）の視点とではおおむね一致した見解が見られた。特に、精神障害者の就労可能性への阻害要因と想定される事項である、「悩みへの傾聴と解決」「従業員とのトラブル」について同様の見解が得られている。一方、精神障害者の就労可能性と「企業属性」との間には見解の相違が見られた。福祉側（調査員）の視点では精神障害者の就労可能性について、「雇用人員」「雇用方針」を重視している傾向が示されたが、企業の視点では、精神障害者の就労可能性について、「業況」が重視されることが示された。このことは、障害者就労が「雇用人員」「雇用方針」といった人員計画に起因するものではなく、その上位の概念である企業理念や経営計画・事業計画に起因する要素であることを示唆している。つまり、単に人手が足りないから精神障害者を雇おうということにはならず、それに付随した促進要因が加わらないと障害者就労は進まないということが推察できる。

²⁰ 分析結果の記載は紙面の都合上省略してある。詳細は別冊を参照のこと

7. 精神障害者雇用の展望と今後の課題

1) 精神障害者雇用推進のための展望

考察では「業務プロセスの視点」に関する不安をなくすための社内体制の構築が重要であることを示した。「業務プロセスの視点」とは、障害者の受入れに対応する社内体制の未整備や管理者たる社員の不在、配置が困難といった『社内管理体制に対する懸念』、担当させる業務がない、見つけることができないといった『業務対応の懸念』、従業員が持つ偏見や不安といった『従業員の理解に対する不安』が上げられる。これらの不安は、障害者を雇い入れた経験のない企業や、障害者の雇い入れに失敗した経験のある企業にとって、障害者雇用の意思決定を進める上で大きな阻害要因となっている。

このような企業の不安に対応する施策として、国等は表3-5のような障害者雇用促進法等により企業の援助を行っている。内容は主に次の2点に整理できる。

- ① 障害者個人の訓練（リハビリテーション）の位置づけで企業を支援する方法（精神障害者社会適応訓練、職業準備訓練、職場適応訓練等）
- ② 障害者が職場での定着を図る位置づけで配置した人員を支援する方法（ジョブコーチ、障害者介助等助成金等）

①は障害者個人がノウハウや能力を身に着けるために訓練を行うという視点であり、効果の基準は障害者個人が能力を向上したかどうかにある。その能力向上の度合いが企業の求める能力水準と合致すれば就労が継続するといった考え方といえる。

②は障害者個人が企業の中で円滑に仕事を進めるために、支援者が障害者の働き振りを支援する視点であり、効果の基準は、障害者個人が当該の職場で継続的に働いているかどうかにある。効果の基準は、当該職場で障害者が長く働くこと、働くことで社会生活を営むことにあるといえる。

ただし、上記の視点は今回指摘されている「業務プロセスの視点」への不安に対し、十分に対応しているとはいえないと考えられる。「業務プロセスの視点」への不安に対応するためには、障害者個人を受け入れる社内体制を十分に構築しているかどうかという視点が必要である。障害者を受け入れる際の社内体制の整備に対する支援が3番目の視点として重要になってくると考えられる。

表 3-5 障害者雇用における主な制度

制度名	制度の内容	事業所助成と給与支給
精神障害者社会適応訓練事業(通リハ：6ヶ月)	事業所で環境適応や仕事の持続力、人付き合いなどの社会生活適応を図る制度	助成：日額 1,800 円 給与：支給義務は無いが、能力に応じて支給を期待
職業準備訓練：職務試行(3週間以内)	能力はあるが働いた経験が乏しく不安がある障害者に、実際の事業所で実習体験	助成：日額 980 円 給与：支給義務なし
職場適応訓練(6ヶ月以内)	事業所内で訓練。訓練期間の雇用契約は結ばないが、訓練後雇用が前提の制度	助成：月額 24,000 円 給与：支給義務なし
短期職場適応訓練(2週間以内)	事業所内訓練期間の雇用契約は結ばないが、訓練後雇用が前提の制度	助成：日額 960 円 給与：支給義務なし
委託訓練事業(3ヶ月)	雇用契約は結ばないで、実習した上で評価し、雇用を期待する制度	委託料あり 給与：支給義務なし
ジョブコーチ:雇用前、雇用と同時、雇用後(1～7ヶ月)	障害者の雇用、及び職場の定着を図るために、障害者と一緒にジョブコーチが現場に入り仕事ができるようにする制度。	助成：雇用前は報奨金(月 5 万円) 雇用後はトライアルとの併用可 給与：支給義務なし
トライアル雇用(3ヶ月)	雇用する前に仮雇用契約を結び、職場が必要とする人材かどうかを評価する制度	助成：報奨金(月 5 万円) 給与：労基法を遵守
障害者介助等助成金等	就職が特に困難と認められる障害者を雇用する事業主が、適切な雇用管理のために必要な職員を配置する場合。	助成：8種類の助成 給与：労基法を遵守

ただし、実際に社内体制構築のために支援があったとしても、それが実行力を伴ったものでなければ意味がない。中小企業の場合は、他の支援策のように助成金として支援されたとしても、障害者を支援するために必要な人員を割くことができないといった問題が生じる。また、調査結果にもあったように、実際の障害者の管理を行うのは現場監督者等のミドルマネジメント層であり、彼らの業務の一部として新たに障害者雇用管理を付け加えることは困難な面も多い。中小企業が抱えるこれらの課題を打開する方策として次の2点がアイデアとして考えられる。

- ① 障害者雇用管理業務のアウトソーシング
- ② 障害者就労をきっかけとした社内体制構築の支援

①は、障害者就労を行う上で重要と解答する割合が多かった「基本的マナー」「当事者の相談相手」「管理者の相談相手」「ミスマッチ時の助言」の機能を当該企業の外部に委託する方法である。これは、障害者就業・生活支援センターに求められたミッションとも重なる部分の大きい、現在の障害者就業・生活支援センターの人員体制でどこまでこれらの機能を果たせるか疑問が多い。効果的に機能を果たしていくためには、地域で企業と既にネットワークが構築されている機関（商工会議所や商店会等）を中心とした支援体制を構築することが重要であると考えられる。このような機関が中小企業の

障害者雇用を行うための受け皿となり活動を進めていくことで、福祉事業所が感じてきた企業との接点の作りにくさが解消されやすくなると考えられる。

②は障害者就労を行うために社内体制を構築するのではなく、障害者就労をきっかけとして社内体制を見直すという視点である。中小企業の多くは、人事労務管理のみを専任で行う部署を持っていることが少ない。そのため、障害者就労のために社内体制を作るといっても、企業として障害者就労にかかる労力に見合った効果がなければ、障害者就労に抵抗感を感じやすい環境にある。前述したように、大企業であれば、CSR活動やビジネスケースの創出といった活動が促進要因となりうるものの、中小企業では、その効果は小さいのが現状である。

一方、多くの中小企業は社内体制を構築しなければいけないという課題認識は共通で持っている。社内体制の構築とは、ビジネスフローの再構築や、非効率な生産工程、指示系統が不明確な人事組織体制、あるいは、社員に対する人事考課・処遇体制等である。これらを改善しようとするテーマは、企業にとって普遍的なテーマである。障害者就労を考える場合、障害者と企業をマッチングさせる過程で、企業内の業務を分析し、障害者の管理組織体制を確認し、フォロー体制がどうなっているかをチェックする必要があると指摘されている。このプロセスは、先にあげた企業が抱える社内体制を改善するテーマと共通する部分が多い。社内体制の改善を主要テーマとし、障害者就労を組み合わせる提案をしていくこともひとつのアイデアとして考えられる。そうすることで、企業にとってメリットが見えやすく、かつ、障害者就労も促進しやすい支援のあり方が提案できるのではないかと考えられる。このような機能を、商工会議所等が行っている経営相談の機能と組み合わせることも可能ではないかと考えられる。

2) 調査実施の副次的効果

これまでの精神障害者の就労支援では知人のいる企業や縁故を頼りとした企業訪問、公共職業安定所の求人案内や担当官の支援による企業訪問が中心であった。今回の調査では、松江商工会議所の全面的な協力を得て障害者就労支援を行う福祉機関の職員（以下、職員）が多くの企業に訪問し話を聞くことができた。また、これまであまり企業の方と話をする機会が少なかった職員が、精神障害者の就労について腰を据えて話をする機会をもつことができた意義は大きいと考えられる。多くの職員にとって、障害者就労について理解を得ていない企業に訪問することが初めてであったため、最初は戸惑いが大きかったことは否めない。しかし、回数を重ねるうちに、企業との話の進めかたのコツも理解し、相手から聞きたい情報を聞き取るノウハウを蓄積していったと考えられる。

これまでは、福祉機関職員と企業との接点が少なすぎたと考えられる。また、必ずしも福祉機関職員が積極的に外に出ていなかったと考えられる。企業と福祉機関職員が「調査」を媒介として、接点を持つことができたことは、今後、この地域で障害者の就労支援を進めていく上で重要な意味を持つことは疑い得ないと考えられる。企業の意思決定プロセスの中で、ファーストコンタクトを得て実際に訪問することができたという事実（しかも短期間に、網羅的に）は、次のステップに進みやすい土壌を築いたといえることができる。

3) 今後の課題

第一に、今回の調査では、松江商工会議所にご協力いただき、その会員企業を中心とした調査であった。そのため、松江市の地域特性が反映されている可能性は否めない。調査結果に普遍性を持たせるためには他地域でも同様の調査を行い、再度分析を試みる必要があると考えられる。

第二に、今回の調査はVTRを活用し、精神障害者のイメージを企業に伝えた上で行った。それにも

かかわらず、企業側の「イメージが湧かない」との回答が散見された。これは、身体障害や知的障害と比べ、精神障害の障害特性を伝えることが難しいことを示唆していると考えられる。したがって、精神障害の特性を企業に働きかける方法論を研究の中で探すことも課題である。

第三に、本研究では、雇用管理体制構築のための提案が重要であることが指摘されているものの、その具体的な方法までは導き出されていない。したがって、精神障害者就労を進めるための具体的な雇用管理体制について詳しい分析が必要になると考えられる。

第四に、今回の分析は、阻害要因への対処という視点でおこなったが、第1節で示した企業の意味決定プロセスへのアプローチ方法にまで言及していない。今後の分析の中で、企業の意味決定プロセスへの障害者就労支援機関職員のアプローチする方法について言及していく必要がある。

最後に、副次的な効果でも述べたように、調査によって企業とファーストコンタクトを取ることができた。しかし、社会福祉援助技術の視点から、調査自体の効果を測定することが重要であると考えられる。そのためには、ファーストコンタクトを取った企業がどのような反応を見せ、結果として精神障害者の就労支援まで至ったかどうかということを分析する必要がある。

参考文献

障害者職業総合センター（2006a）『障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 p203 , p209, 212

社団法人経済同友会（2003）「市場の進化と社会的責任経営」『第15回企業白書』

労働省（1994）精神障害者の雇用に関する調査研究会報告書『精神障害者雇用のための条件整備の在り方』p9

社団法人日本経済団体連合会（2005）企業行動委員会/社会貢献推進委員会/社会的責任経営部会『CSR（企業の社会的責任）に関するアンケート調査結果』

障害者職業総合センター（2002）『障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査』日本障害者雇用促進協会

障害者職業総合センター（2004）『サービス産業を中心とした未開拓職域における就労支援に関する研究』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

労働省、日本障害者雇用促進協会（1997）『情報サービス産業における障害者雇用実態調査に関する報告』平成9年度研究調査報告書
6

精神障害者の雇用の促進等に関する研究会（2004）『精神障害者の雇用を進めるために ～雇用率支援策の充実と雇用率の適用～』厚生労働省ホームページより

第4章 福祉における就労支援の方策①

1 医療の分野における「根拠に基づいた実践」「標準化」の流れ

医療の分野では1990年代、カナダを中心として「EBM (Evidence-based Medicine)」（根拠に基づいた医療）という考え方がうまれた。EBMとは、「入手可能で最良の科学的根拠を把握した上で、個々の患者に特有の臨床状況と価値観に配慮した医療を行うための行動指針」とされ、日本にも急速に普及していく。

従来は医師の経験や直感に基づく診療が主で、診察する医師が異なれば、検査や治療の進め方が異なるというのが当然のことであった。これに対してEBMは臨床疫学をベースに、信頼できる客観的なデータに基づいて施す医療を意味する。

その背景として、情報化が大きく影響しているといわれている。医療側だけでなく患者側も、IT化により医療に関する情報を容易に得ることが可能になった。患者側に医学知識が普及するようになり、「なぜこの治療をするのか。そしてどうなるのか。」という問いに答えるところからインフォームドコンセント（説明と同意）、アカウンタビリティー（説明責任）ということが必要となり、キーワードのように広がりを見せている。

医師は自分の医療行為を正当化するための文書（臨床ガイドライン）が必要になるが、ガイドラインの作成には、その根拠となる事実（Evidence）が必要になる。様々な症状に対し、どのような医療行為を行った場合に、どのような成果ないし予後が得られたかを、膨大なデータとして集約し、そうしたデータを基に統計学的手法を使って、フォーミュラを蓄積していく。このようにEBMの研究を積み重ね、臨床ガイドラインを作成するのであるが、これは医療の「標準化」の試みであるといえる。

2 福祉、ソーシャルワークの分野における「根拠に基づいた実践」「標準化」の流れ

医療の分野に比べると、あまり知られていない、普及していないように思われるが、社会福祉、ソーシャルワークの分野でも近年、「EBS (Evidence-based Socialwork)」（根拠に基づいたソーシャルワーク）という新しい実践方法がうまれている。

EBSとは、秋山によれば「厳密な科学的実証に基づく証拠によって、より効果の高い実践を行おうとするソーシャルワークの方法」と要約される。これまでの実践、すなわち効力不明や客観的有効性が不在の理論中心、事例や経験中心、権威中心の実践と対比されるものである。これまでの社会福祉、ソーシャルワークはどちらかというと、慈善・慈恵の理念から発展したという歴史から、救済、保護、主体性の尊重、個の尊重という価値を重んじ、「権威に基づくソーシャルワーク」がなされてきた、と指摘する。具体的には、

- ・高名な先生がこう言うから。
- ・テキスト・マニュアルに書いてあるから。
- ・先輩のワーカーからこのように行うよう指導されたから。
- ・多くのスタッフがこう言うから。

などという理由で自分たちの実践を説明することである。実際多くのソーシャルワーカーはそのことをチェックして、自分の活動をチェックしてきたのではないだろうか。

それに対してEBSの実践では、現在行われている実践に対し、「何を根拠にしているかを疑うことから始める」とされ、クリティカルシンキング（批判的思考）が用いられる。クリティカルシンキングにより、「クライアントに対して、彼らのニーズや自己実現に対する実践判断の基準を権威や観念的理論、時にはクライアントやワーカーの主観に依拠するのではなく、誰が、何

を根拠にそのような判断を下したのか、を批判的に捉え、証拠、実証をもとにした批判的視点からニーズ充足や援助提供を見直し、発見されたものをクライアントと共有する」ことが重視される。

EBSの調査手法や詳細については踏み込まないが、要はこれまでの実践を批判的に見直し「その介入が利用者にとって本当に有効か。」という根本的な問いを、ソーシャルワーカーにせまるものだと考えられる。このように、医療の分野からの影響を受け、社会福祉・ソーシャルワークの分野でも少しずつではあるが、「根拠に基づいた実践」、「標準化」の必要性が叫ばれつつあるといえる。

3 現状の支援の問題点

「EBM」「EBS」の視点から、これまでのソーシャルワーク実践を振り返ってみると、「根拠・実証」ではなく「経験や直感」に基づく支援しかできていないことを痛感させられる。これまでの実践は一部のベテランワーカーの、いわゆる「職人技」の域にとどまっており、「根拠」に乏しく「標準化」されておらず、ノウハウが蓄積されていない、というのが現状ではないだろうか。

「就労支援」「作業訓練」について考えてみても、支援の過程において、これまでは支援者の主観的な判断に基づき、介入がなされていたように感じる。

例えばある利用者が、関わりの中で回復していく、成長していくことに対して、支援者が主観的に「この人、伸びてきたよね。」と判断する。客観的なデータは無く、どのような働きかけがどのような部分を伸ばさせたのかは曖昧である。「かなり力をつけてきたよね。そろそろ就職活動を始めてみようか。」というとき、この程度なら就職ができるという判断についても、その基準は明確ではない。効果を上げている（実際に就職に繋がりが定着している）ケースもあるが、それらはみな経験的な視点のみに基づいており、何故そうなったのか、何が良かったのか、という説明がしにくい。

また、「精神障害」に焦点を絞ったとき、その障害特性を踏まえることが非常に重要になってくる。精神障害の特性は、「疾病と障害が併存し、障害は固定せず、様々な心理・社会的要因で変動する。」ということが大きい。中途障害であり、過去に就労経験がある、アルバイトの経験がある人も多く、単純に作業能力・職務遂行能力を伸ばすことの他に、継続・職場定着のために必要なファクターがある、という経験的な実感がある。認知行動過程の障害（例えば集中力の持続の問題）、突然の欠勤、好調不調の波の問題等がでてくるが、現状では経験的、直感的な支援しかできておらず、明確な支援方法を説明できていない。その部分が、雇用を考えたときの企業側にとっての不安要素、精神障害者の就労を阻む大きな要因であることが分かっている。

結局のところ、

- ・どんな支援をして、どんな結果に結びついたか。
- ・働きかけが良かったのか悪かったのか。
- ・どのような作業・訓練が、どのような能力を向上（回復）させ、どんな仕事・業務に結びついたか。
- ・他のサービス・援助により有効なものはないか。

という問いについての回答・検証が不十分だということである。

ここの部分を整理すること、つまり、支援項目の整理・検証・データの蓄積・さらにはその標準化が必要である。それは、支援者側の整理であると同時に、利用者に対するアカウントビリティ

(説明責任)にも繋がる。利用者に対して明確に説明できるし、利用者が納得して就労支援サービスを利用することに繋がる。

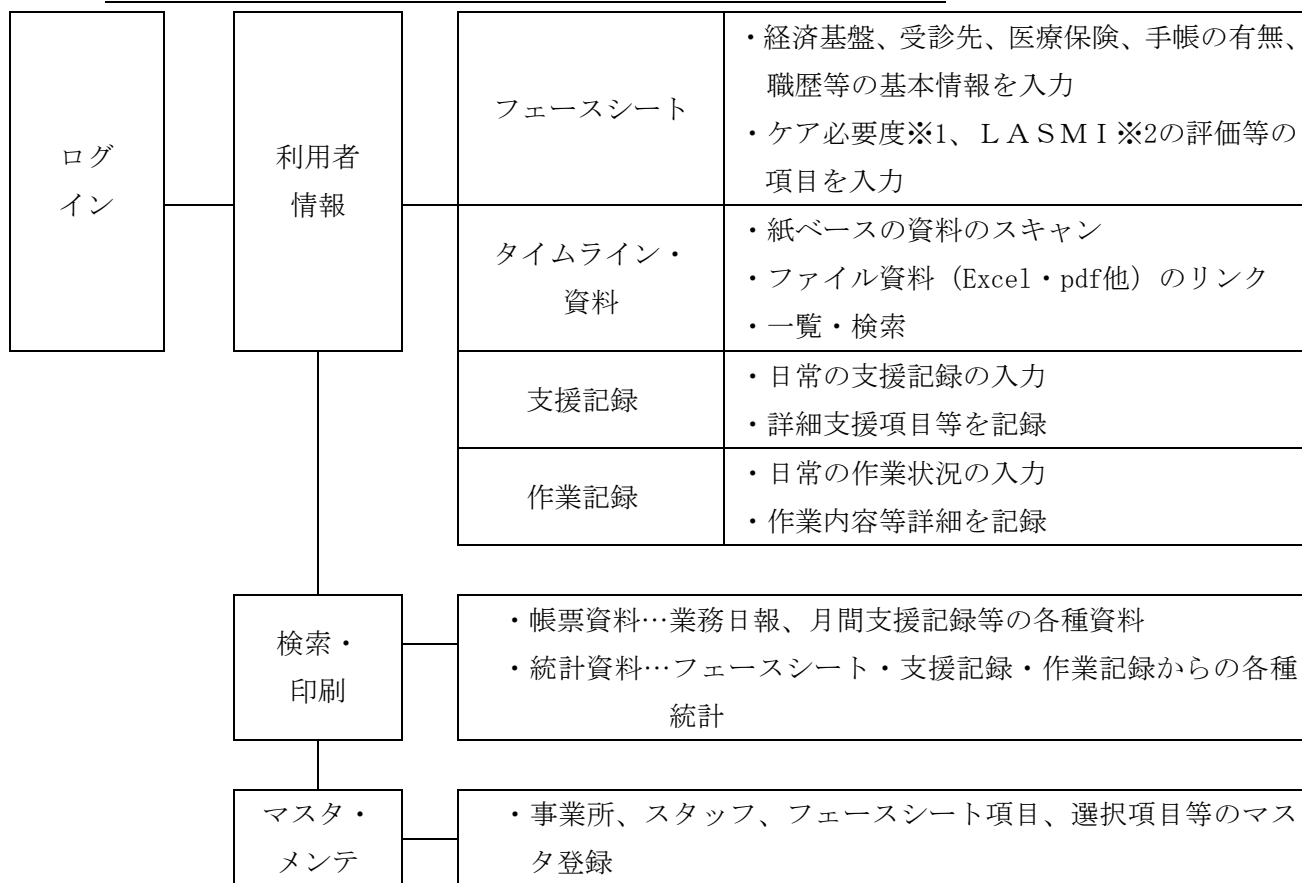
4 支援ソフト開発の取り組み

そのような問題意識のもとで、今年度の研究ではまず、支援内容の体系的な記録・データ化を目的として、支援ソフト(仮称「精神障害者支援システム」)を開発することに取り組んだ。これまで桑友で使用してきた、アクセスによる日々の支援記録入力ソフトをベースとして改良し、

- ・日常の支援について体系的に記録することができる。
- ・必要なデータを集積・検索・分析することができる。
- ・あらゆる形(紙、ファイル)の情報を集積することができる。
- ・雑多な情報に重要度をつけ、分類・抽出することができる。

ことに目標を置き、開発に取り組んだ。19年4月より稼働予定である。

○支援ソフト(仮称「精神障害者支援システム」)メニュー構成図



※1ケア必要度	<p>対人ケアサービスのニーズについて評価するツール。</p> <p>自立生活能力、緊急時の対応、配慮が必要な社会行動の3つに分類し、全24項目で利用者の状況进行评估する。</p> <p>精神障害者ケアガイドライン検討委員会作成のケアアセスメント票より。</p>
※2LASMI	<p>Life Assessment Scale for the Mentally Ill 精神障害者社会生活評価尺度。</p> <p>1993年に障害者労働医療研究会精神障害部会が開発。日常生活、対人関係、労働又は課題の遂行、持続性・安定性、自己認識、の5つの評価領域を設定。</p>

5 研究の効果と課題

この研究に取り組んだことによる効果として、大きく2点をあげておく。

まず1点目は、EBSの実践の考え方に触れ、これまでの実践を振り返り、その有効性について疑いをもつ機会となったことである。「その介入が利用者にとって本当に有効か。」という根本的かつ重要な視点をもつことや、このままの支援ではいけないのでは、という問題意識を醸成することに繋がった。

2点目は、支援システムができたことによって、これまでバラバラに管理されていた、利用者の情報や支援記録を一元的に管理することができるようになったことである。これを基に日々の支援記録、作業記録から入力していけば、様々なデータを蓄積していくためのベースになると思われる。

今年度は、支援システム「情報を入れる箱」ができた、という段階までしか進めることができなかった。今後の課題として、できたシステムを使ってまず、

- ・支援項目を類型化すること。
- ・支援内容を整理し体系化すること。
- ・支援レベルの基準を策定すること。

を行わなければならない。そこに具体的な事例を入れていき、データを蓄積し、どのような支援が有効か、という検証をしていく必要がある。その情報・データを集積することにより、支援の標準化、アセスメントツールの開発に繋げていくことが今後の課題である。

参考文献

村上陽一郎・NTTデータシステム科学研究所（2000）『21世紀の「医」はどこに向かうか—医療・情報・社会』NTT出版

井川澄人（2003）『電子カルテの時代』悠飛社

野中猛（2003）『図説精神障害リハビリテーション』中央法規

山下格（2004）『精神医学ハンドブック』日本評論社

蜂矢英彦・岡上和雄監修（2000）『精神障害リハビリテーション学』金剛出版

秋山薊二（2005）「Evidence-Based ソーシャルワークの理念と方法—証拠に基づくソーシャルワーク（EBS）によるパラダイム変換」『ソーシャルワーク研究』Vol. 31, No. 2（2005/Sum.）pp. 124～132 相川書房

秋山薊二のWeb

<http://home.kanto-gakuin.ac.jp/~akiyak2/>

高橋清久・伊藤順一郎（2006）「精神障害者に対する効果的福祉サービスのあり方に関する研究 総合研究報告書」国立精神・神経センター 精神保健研究所

第5章 福祉における就労支援の方策

1 第一号職場適応援助者養成研修の地方研修モデルの意義と目的

職場適応援助者(以下ジョブコーチという。)による支援は、障害者の就職及び職場定着に効果的な支援策として広く活用され、高い成果をあげている。障害者の就業意識が高まる中で、そのニーズは増大している。

また、新体系の就労移行支援事業、就労継続支援事業で第一号職場適応援助者助成金の受給が可能となり、今後ますます就労支援のために第一号ジョブコーチの必要性が高まる。

しかし、その養成研修は、千葉、東京、大阪の3箇所しか開催されず、現状では募集が殺到し、受講できない状況であり、地方では研修の機会が無い。そこで職場適応援助者養成研修のあり方の一つとして、今年度厚生労働省から研修委託事業所として認定を受けたNPO大阪障害者雇用支援ネットワークのモデル事業として出前講座を企画し、出前講座を行う際の課題を明らかにし、今後地方都市で養成研修を開催するための提言を行う。

2 第一号職場適応援助者養成研修の概要

改正障害者雇用促進法により、平成17年10月職場適応援助者助成金が創設され、福祉施設や事業所がジョブコーチを配置して支援を行うことに助成されるようになった。

さらに、従来から実施している独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(以下機構という。)による養成研修に加えて、一定の基準を満たす民間機関による養成研修の指定を通じて、質の高いジョブコーチの養成を促進し支援ニーズの増加に対応するとされた。

(1) 見直しの内容

改正前までは、職場適応援助者養成研修は、一定の要件を有する社会福祉法人に勤務し、就労経験を1年以上有するものしか受講できなかった。また、その活躍の場も、協力機関型ジョブコーチとしてしか助成を受けることはできなかった。

今回の改正により、知的障害者、精神障害者等の職場適応を容易にするために、協力機関型ジョブコーチに加え、第1号ジョブコーチとして福祉施設が生活支援と一体的に行うことできめ細かな人的支援ができるようになったことと、事業主自らが行う第2号ジョブコーチ支援が創設され、障害者雇用支援施策の大きな柱となった。

(2) 職場適応援助者(ジョブコーチ)の支援の契機

これまでと同様に就職時の雇用前又は雇入れと同時にを行う場合と、フォローアップとして、雇用されている障害者が職場環境の変化等により職場適応上の問題が生じた時に支援を行う。

(3) 職場適応援助者(ジョブコーチ)の支援内容

事業主に対する障害特性に配慮した雇用管理や職務内容への助言と、障害者本人への直接支援(作業遂行力の向上やコミュニケーション能力の向上、生活リズムの構築等)のみならず、職場の同僚への指導方法や関わり方への助言、家族への職業生活を送るための助言等もジョブコーチの重要な支援である。(図5-1)

◎ 支援内容

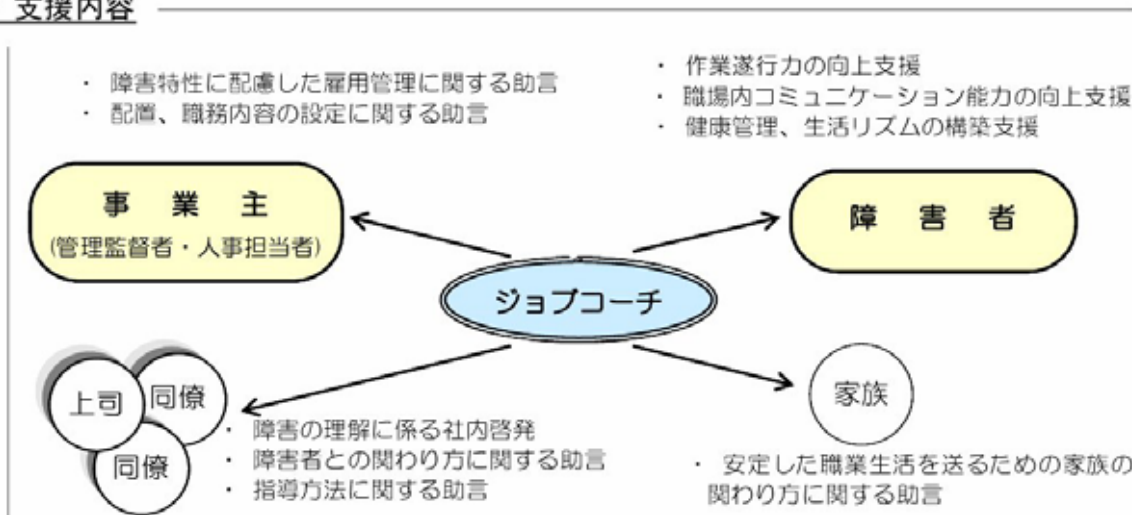


図5-1 職場適応援助者(ジョブコーチ)の支援内容

(4) 指定を受けた民間養成機関

平成18年6月に、2箇所の民間機関が職場適応援助者養成機関として認定を受けた。(表5-2)

表5-2 指定を受けた民間養成機関

名 称	所在地
特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク(JCネットワーク)	東京都三鷹市
特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク(大阪雇用支援ネットワーク)	大阪府大阪市

(5) 民間養成機関の特徴

機構研修は、「第1号職場適応援助者助成金の支給対象法人に雇用され、第1号職場適応援助者としての援助を担当することが予定されており、受講申請を行う時点で、障害者の就労支援に係る業務の経験が1年以上ある者」を対象としているのに対し、民間研修では、第1号職場適応援助者助成金を申請し活動する者の他に、グループ就労訓練担当者や職場適応援助者としての知識、技能を習得したい者にも研修の門戸が開かれ、行政関係者や、養護学校関係者も受講できるようになったことが特徴である。福祉、教育、企業、行政の就労支援関係機関に共通した体系的な障害者の就労支援基礎研修となり、チーム連携が求められる関係者のスキルアップに繋がることが期待される。(但し、第一号職場適応援助者助成金を申請し活動する場合は、この受講終了の他、指定を受けた法人に勤務し、就労支援にかかる実績が1年以上あり、かつ第一号ジョブコーチとしての担当でなければならない。助成金を活用しない場合はこの要件を問わない。)

また、民間養成機関におけるカリキュラムの特徴としては、地域の障害のある人を雇用している企業、行政機関等の支援機関をはじめ現場に密着した経験者を講師として招聘し、専門的に支援する研修であることと、特に「事業所での支援の実際」では、企業で職場適応援助者としての支援の視点や方法を学ぶので、より実践的であり、関係機関との連携のあり方が伝わりやすい。現場経験のある方々の講義は、アセスメントからフォローアップに至る就労支援プロセスを実行管理できる「広義のジョブコーチ」の養成を目指しているとしている。

3 第一号職場適応援助者養成の現状と課題

高齢・障害者雇用支援機構(以下機構という。)の第1号ジョブコーチ養成研修は年4回各40名で年間160名の養成数に対し、民間養成研修機関は合計約100名が予定されている。機構研修は旅費が支給され、受講料も無料なのに対し、民間研修は受講料と旅費は自己負担となる。にもかかわらず、民間研修の第一号職場適応援助者の受講申込者数が多い理由として、機構では受講資格要件が問われる上に、第1号職場適応助成金を申請して活動する場合のみ受講できるが、民間研修では、グループ就労訓練担当者や職場適応援助者としての知識、技能を習得したい者も受講できることがあげられる。募集定員に対して3倍もの申込み(表5-3)となっており、今後さらに新体系移行が進むとその需要は高まると予測される。

表5-3 民間養成機関別 研修応募者状況

		応募者数	募集定員	受講者数
特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク	第1回	100名	30名	34名
	第2回	130名	40名	48名
特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク	第1回	申込み順で定員到達後打切り	15名	22名
	第2回	54名	20名	25名
	第3回	(地方出前講座) 36名	20名	22名

4 第一号職場適応援助者養成出前講座から得られた成果と課題

養成研修開催期間：平成19年3月5日(月)～10日(土)

研修主会場：松江市民活動センター(松江市天神町)

受講者数：22名(内島根県内14名)

カリキュラム：表5-4

平成18年度松江公共職業安定所が、管内福祉施設に対して、就労移行への意識確認調査を行ったが、就労支援への取り組みに対して消極的な施設が多かったと聞き及んだ。

にもかかわらず、福祉施設から予想を上回って36名の応募があり、受講者22名中島根県内では14名の受講となった。

障害者自立支援法の施行により、福祉事業者に「就労支援への取り組みの意識」が醸成されつつあることが伺われた。通常地方で一週間に亘ってじっくりと取組める養成研修の機会は少ないが、今回著名な講師を呼び、先進地の実践や一流の講義を地元で受けることができること、通うことが可能で参加しやすいことなどが、福祉事業者を一步前に歩みださせる大きなきっかけとなり、小規模作業所等県内の事業者からの申込みが多く定員を上回ったと考えられる。

養成研修当初は、受講者の意識は必ずしも高くなかったが、多くの講師からの学びが受講者の意欲を導き出し、毎日研修後に提出を義務付けたコミュニケーションカード(研修レポート)の記載事項が終盤になるにつれ、意欲的な文章に変わった。福祉サイドの長年の慣習から抜け出すには、労働局等の就労支援機関との連携を図りながら、就労支援のための研修の機会を持ち、福祉事業者に働きかけることが意識の変容を来すと確信できたことが大きな成果であり、体系的な研修の必要性を痛感した。

また、一週間にわたる長期研修だったことは、同じ地域で活動しながらも施設の外に出る機会が少なかった14名の指導員同士が親しくなる大きなきっかけとなり、名刺交換に始まり、今後は

連絡を取り合えるフェイス to フェイスの関係が出来上がったことはネットワーク作りに繋がる大きな成果であった。最終日には受講者から、松江障害者就業・生活支援センターが音頭をとって、フォローアップ研修をしてほしいとの要請もあった。

表 5-4 第 1 号 職場適応援助者（ジョブ・メイト）養成研修講座カリキュラム

No	科目	形態	内容	講師	時間数
①	職業リハビリテーション概論	講義	障害とは何か（障害と職業的課題） 障害がある人の就労	関 宏之 （大阪）	1.5
②	就業支援にかかる制度	講義	就業支援にかかる制度	加本 敦郎 （島根）	1.5
③	各種の助成金制度	講義	障害者雇用促進に関する制度	飯塚 隆 （島根）	1
④	障害特性と就労支援	講義	医療サイドの精神障害のある人の就労支援の実践	田川 精二 （島根）	1
⑤	職業能力とは	講義	職業適性、職業能力、判定方法、テスト方法	知原阿稚子 （大阪）	3
⑥	障害者自立支援法の意味と流れ	講義	平成 18 年 4 月より施行された障害者自立支援法の意味	照井 直樹 （厚労省）	1
⑦	福祉産業論	講義	産業との接点を探りながら福祉サービスを展開することの意味・方法	城 貴志 （滋賀）	2
⑧	職場開拓術	講義	求職者と事業所との出会いとその支援	前野 哲哉 （大阪）	1
⑨	企業経営論	講義	企業ミッション、CSR、雇用管理 財務諸表の見方・賃金はこうして決まる	應武 善郎 鎌苅 隆 （大阪）	3
⑩	工程分析とマッチング	講義 演習	工程分析の意味、製造工程・一般事務・情報処理部門での部門別工程分析の例	後藤 金丸 伊集院貴子 岡本 忠雄 （大阪）	4
⑪	人事・労務	講義	企業における障害者雇用のプロセスと雇用後の支援	矢野 孝 （大阪）	1
⑫	第 1 号職場適応援助者の職務	講義	第 1 号職場適応援助者の職務と役割	藤原 桂 （島根）	3
⑬	研修見学	実習	重度障害者多数雇用事業所や特例子会社、授産施設等における研修		4
⑭	職業生活支援の実際	講義	職業生活を支える支援の考え方と支援方法 委託訓練、ジョブコーチ、グループ就労・施設外授産などの制度の利用	小倉 広文 武田 牧子 （島根）	3
⑮	実地プログラム	演習	自主解決プログラムの策定・検証	下石見 聡 戸谷亜矢子 （島根）	4
⑯	事業所での支援の実際	演習	事業所での支援の実際	佐藤 和子 白築 久和 難波 章二 （島根） 伊集院貴子 （大阪）	9
⑰	自主プログラムのまとめ	演習	スーパーバイザーによるケアマネジメント的な手法による問題解決プログラム	前野 哲哉 伊集院貴子 （大阪）	3
⑱	プレゼンテーション	演習	自主プログラムの発表		4

企業サイドでの成果は、松江市では障害者雇用の取組みは緒に付いたばかりで、障害者を多数雇用している企業が少なく、実習先の確保に苦慮したが、地方事務局を引き受けた松江障害者就業・生活支援センターが実習の依頼に出向くことで、企業に職場適応援助者養成の必要性や障害者雇用の取組みを理解していただくチャンスとなり、今後の障害者雇用に対して積極的な姿勢をもたれていることを知る事ができた。

また、就業・生活支援センターの成果は、本部事務局と一緒に研修の組み立てを行い、地元労働関係機関の協力で労働専門分野の講師陣や実習先選定を、地元関係者で引き受けていただいたことで、民間ジョブコーチ研修の理解が広まる機会となった。今回の研修を契機に中央との人脈も広がり、今後のフォローアップ研修を依頼しやすくなり、また事務局の補佐をすることで、今後の就労支援者養成研修のあり方を学ぶ機会を得た。

今後この地方出前研修を全国各地に広げていくことは、自立支援法の目指す就労支援を押し進めるに大きな役割を果たし、就労支援に携わる地方の福祉事業者の人材育成に大きな効果をもたらし、全国に波及すると予測される。

地方出前研修を継続的に押し進めるに当たっては、下記の課題が上げられる。

民間養成機関サイドの課題としては、地方では養成研修に必要な多数の講師陣をそろえることが難しいことから、就労支援先進地からの講師派遣が必要となり、地方への旅費宿泊費が多額になる。また、これらの費用を受講料では賄えないことや、講師の拘束時間が多くなり、多能な講師陣に時間的な負担をかけることなどが上げられる。さらに、養成研修機関事務局は、関係機関の調整や実習先との打合せに地方まで出かけなければならないことや、講師となるジョブコーチが地方で少ないことから、就労支援先進地から派遣しなければならないことなど、事務局の負担が大きくなる。このため、地方で開催するに当たっては、講師陣の旅費等の助成等経済的支援が求められる。

受講者については、労働施策に精通している者もあったが、半数近くが労働施策を殆ど知らず、またこれまではその必要性を感じていなかったことも判り、意識レベルに大きな開きがあった。このことから、第一号ジョブコーチ研修をより効果的なものにするには、プレ研修(初任者研修)のような、段階的な研修を持つ必要がある。

今回、障害者雇用企業の講師の、労働施策を活用した好事例を盛り込んだ研修は、受講者から高い評価を得たことから、先進地の障害者雇用企業で就労支援に取り組む人たちの人材バンクのような制度を作り、地方に派遣する仕組みを作り初任者研修を行えば、具体的に労働施策の必要性を学べ、意識レベルを引上げ、第一号ジョブコーチ研修がより効果的な研修になるものと考えられる。

こうした課題はあるものの、今回の養成研修出前講座を実施して、この課題をクリアすれば、地方でも福祉事業者の就労移行支援への取り組みが高まると予測され、障害者の就労促進を図る地域に変わる手段の一つになり得る。

第6章 企業と障害者の効果的マッチング方法

1 障害者を多数雇用している先進地の実情調査

松江市には特例子会社や重度障害者多数雇用事業所など、大手企業が活用している障害者雇用事業がない。今後益々障害者雇用のニーズが高まる中で、多様な働き方の有効な選択肢の一つである、特例子会社や重度障害者多数雇用事業所の設立・誘致が求められている。

そこで、多数の障害者を雇用している先進地に出向き、設立までの経過のヒアリング調査を実施し、その成功要因を探り、企業へのアプローチ方法を知ることによって、松江市での特例子会社の設立・誘致を検討する。

また、企業ニーズに応えるための職業訓練の場や養護学校卒業後の職業訓練の場として、能力開発施設の果たす役割が見直されている。先進地では、障害者雇用と能力開発施設が連携を取り、障害者雇用の促進につながっていると報告されていることから、あわせてヒアリングを行い、有効性を検証する。

○東京・神奈川 特例子会社他視察

松江市障害者雇用ネットワーク委員会で企画を検討、参加者を募り実施した。特例子会社等で、障害者が普通に働く姿を実際に見ることで、障害者就労についてのイメージを変えることを第一義の目的とした。また、電気神奈川福祉センターにおいては福祉施設（能力開発施設）と企業の連携の在り方を、障害者雇用部会では、企業、福祉、行政等のネットワークのあり方について学ぶことを目的とした。

近年、知的障害者の雇用は都市部を中心に盛んになってきた。一方精神障害者の雇用への取り組みは全国的にも遅れているのが現状である。ストロークを視察することで、知的障害者雇用との違いを学び、今後の精神障害者雇用の取り組みの方向性を見出す手がかりとすることを狙いとした。

・参加者 松江市障害者雇用ネットワーク委員会委員他

氏名	所属
熱田幹裕委員長	松江商工会議所
出雲あかり副委員長	松江市障害者生活支援センター
鳥谷 雅委員	島根県中小企業団体中央会
遠藤千佳子委員	松江圏域障害者地域生活支援センター ハローネット
安達通男委員	社会福祉法人ふらっと
東海林崇委員	浜銀総合研究所 経営コンサルティング部
石飛秀人委員	松江市健康福祉部
田中哲也委員	松江市産業経済部
武田牧子委員	社会福祉法人桑友
中村厚子（代理）	島根県教育庁高校教育課特別支援教育室
福田由利恵（代理）	松江養護学校
吉富貴子（代理）	山陰合同銀行人事部
アドバイザー堀江美里	中野区障害者福祉事業団

・日程

2006年10月18日（水）

- ①（株）トランスコスモスアシスト（特例子会社）
- ②電気神奈川福祉センター
- ③NPO障害者雇用部会

2006年10月19日（木）

- ④日立ゆうあんどあい（特例子会社）
- ⑤（株）ストローク

・10/18 11:00～ ①（株）トランスコスモスアシスト（特例子会社）

【会社概要】

所在地：東京都渋谷区

設立：平成17年4月

トランスコスモス株式会社の100%出資子会社

社員：指導スタッフ3名 自閉症を中心としたスタッフ14名



【業務内容】

事務作業（社員証の作成・アンケート調査等のデータ入力、事務補助・仕分けその他）

【視察概要】

- ・会社概要等の説明を受け、現場を見学。10名ほどの障害者が、その能力にあわせ、事務補助、社員証の作成、アンケート調査のデータ入力を行っている。
- ・各業務について、障害のある社員より説明を受けた。

・10/18 13:00～ ②電気神奈川福祉センター

【通所授産施設：ぼこ・あ・ぼこ】

知的障害者通所授産施設：定員50名

作業内容：電子部品等の解体・清掃等

【地域就労援助センター】

就業・生活支援センターの神奈川版

- ・障害者への援助
- ・事業所への援助



【視察概要】

- ・理事長土師さんよりこれまでの経緯、障害者雇用部会の取り組みについて説明を受ける。
- ・現場を見学。
- ・パーツ解体の作業や清掃訓練を行っている。黙々と集中して作業。作業時間と休憩時間のメリハリがある。
- ・就労センターについて、就労後の定着支援、アフターケアについて説明を受ける。

・10/18 17:00～ ③NPO障害者雇用部会

【活動概要】

- ・障害者雇用に関する啓発活動：毎月第3水曜日定例会
- ・障害者を雇用しようとする、或は雇用している企業に対して、雇用安定のための支援

- ・障害者の就労を支援する関係者の人材育成を支援
- ・障害者の雇用を推進する他の組織との協働事業
- ・障害者が生活しやすい社会環境作りのための政策提言

【視察概要】

- ・各企業（特例子会社等）、支援機関による状況報告、情報交換の会議、雇用部会の事前打合せを見学。
- ・雇用部会研修会参加。
- ・当日はジョブコーチについての研修会で、約150名の方（企業が中心）が講義を聴き、意見交換があった。
- ・終了後はそのまま交流会。70名もの方が参加。ネットワークが根付いている印象を受けた。

・10/19 10:00～ ④日立ゆうあんどあい（特例子会社）

【会社概要】

所在地：神奈川県横浜市

設立：平成11年10月

（株）日立製作所の100%出資子会社

日立製作所の事業所を就労の場とする「拠点就労方式」
18拠点・50名の知的障害者が働いている。



【業務内容】

- ・社内郵便、オフィス等の清掃、湿式シュレッダー・リサイクル品の回収、解体分別、庶用業務、PC補助など

【視察概要】

- ・古郡社長より概要説明 概要、経緯、現状等について説明を受ける。
- ・現場を見学。湿式シュレッダーの業務、不要な紙の回収の業務説明、メール便の仕分け業務等。

・10/19 13:00～ ⑤（株）ストローク

【会社概要】

所在地：東京都新宿区 設立：1989年3月

代表取締役 金子鮎子（前NHK放送研修センター チーフディレクター）

社員：精神障害者17名（平成17年10月時点）

【事業内容】

- ・清掃事業の実施及び清掃に関する教育訓練
- ・ダイレクトメール等の発送代行業務
- ・IT活用による各種情報処理及び印刷業務等

【視察概要】

- ・金子鮎子氏より設立の経緯、現状等について説明を受ける。
- ・業務（清掃の訓練業務）を見学。
- ・ストローク本部見学。
- ・小規模通所授産施設オフィスクローバーの見学。企業内授産の活用等について説明を受ける
- ・新宿区インターンシップモデル事業の取組みを学ぶ。



○参加者からの意見

【先進地視察に参加して得られた成果】

- ・今回精神障害、知的障害者のための就労施設を、いろいろと実際に視察させていただく中で、とくに障害者の自立のためには、企業における障害者雇用への取り組みが不可欠であると改めて認識を深くした。また、特例子会社のしくみと運営上の課題等についても学ぶことができた。
- ・障害者の雇用のむずかしさ。いかに出勤率を高めるかを考えないといけないのではないかということ。ネットワークの必要性。福祉関係者の考えではなく、企業経営者の考えを基に、障害者の雇用について考えるべきだ。(システム、教育等)
- ・多様な就労環境に、触れることができた。
- ・視察した企業等、いずれも仕事の内容、作業種などユニークな視点で参考になった。仕事の創出という発想が必要と思った。機械の解体作業など、けっこう得意な人がいて、ガスメーターや水道メータの解体など松江でやっている授産もあるが、量が限られている。量、数がないと成り立たない弱さがある。
- ・条件が整備されれば、自閉症の人であれ、知的障害の人であれ、十分に労働者たり得ると確信した。
- ・企業への支援の大切さ、継続して働けるための障害者本人への支援体制などを知ることができたこと。

【先進地視察に参加して期待はずれな項目】

- ・真に中小企業者が障害者を雇用することが出来る、出来ている視察先でなかった。雇用する側の考えで、視察先が決められていなかったこと。
- ・これは個人的問題だけれど、委員相互のコミュニケーションが充分にとれず、知っている人は知っている、知らない人は知らないで終わってしまった。

【先進地視察を生かしての来年度への提言】

- ・中小企業経営者に対する障害者雇用のあり方としくみづくりについて検討していく必要がある。
- ・このネットワークを、本当に生かす、本当に障害者雇用を進めるためには、このネットワーク委員会の運営について、委員会の進め方について、企業側の意見で進めてほしい。
- ・障害の特性にあった仕事の切り出したと、指導のノウハウの習得。
- ・雇用主の連絡会議のようなものがあればいい(職親の会とか、社会適応訓練事業主の連絡会とか、これまである制度下にあるものが有効活用されたり、動きが作られたらいいと思います。)
- ・まずは、委員一人一人が自分の持ち場で、就労支援をどう実現できるかお互いが協力しあうことが必要だ。
- ・それぞれの地域にあったネットワークやシステムづくりをめざす必要があること。個別の支援計画をツールとしたシステムづくり、ネットワークづくりが必要であること。障害者を雇用した企業へはどこがどういった支援を行うのか、障害者本人への支援は誰がするのかなど、その人にとってのキーパーソンをネットワークに参加する関係者の中から決めていくことなどを通して、生涯にわたる支援体制の構築をめざすべき。

【その他の意見】

- ・電機神奈川福祉センターのように、仕事が安定的に入ってくるしくみができているところは少ないのではないかと。地方において障害者雇用の拡大をはかる上で、受注の安定的確保をいかにはかっていくかが、大きな課題になると思う。
- ・企業側が雇用するのだから、十分に企業(中小企業)の考えを取り入れて、委員会が進むべき

ではなかったかと思う。

- ・先進地視察で、ネットワークに参加された方々の視点や考えに触れることが出来た。
- ・視察参加者の立場により、受けとめ方がずいぶん違うのだと、先日の会議の報告を聞いて思った。実際に、企業の人たちが、障害のある人たちの働く姿をみて、こんな仕事もできるのだとか、こんな仕事は彼らだからこそできるんだと考えてもらえる機会が必要ではと思った。
- ・補助金や助成金がなくなっても、この研究プロジェクト事業や、障害者雇用支援ネットワークが存在するのか、イメージできない。
- ・(業務量確保について) 授産施設にしても1週間を通して一日中働ける業務量が確保されていた。企業の方が、雇用のために必要なのは業務量の確保だと言われた。ほとんどが本社の業務切り出しで業務量が確保できる現況があった。それを確保することは、企業の担当の方の努力の結果であり、何もしなくても仕事があるわけではないが、本社何千人の社員がいてという状況は、やはり島根とは規模が違いすぎる。

(支援体制について) NPO 法人障害者雇用部会は、企業出身者が立ち上げ企業にとって必要な支援を行っている。福祉や教育関係者は、どうしても障害者本人への支援に偏りがちであることや、企業についてよく知らない者が企業への支援は困難といった見方があった。また、神奈川では、就労援助センターで障害者本人へのフォローをしておられた。島根では、養護学校が卒業生をフォローしていくケースが多いと思うが、就労した人、福祉就労をした人、福祉サービスを受けている人と様々な卒業生をどこにつなげて、どうフォローしていくか、個別の支援計画をツールにして支援体制・システムを作り上げていくことがやはり必要であると実感した。

(その他) ストロークは精神障害の方の雇用を目的にできた会社である。その人の病状等に合わせた働き方ができ、雇用形態はパートであった。こういった合わせた働き方ができる作業所が自立支援法の関係で運営が困難になりつつあると聞いている。半面、自立支援法では、NPO 法人等で、それぞれのニーズに合ったものが仕掛けやすくなるということも聞く。島根では、そういった小さいが機動力のある形態が実情に合っているかもしれない。しかし、それを立ち上げるには人材が必要である。そういった人材がいちばん不足しているのかなと思いつつ、それをどう解決していったらいいかは自分自身がどうかを含めて大きな課題だと思う。

2 松江における実践—企業との取組み事例—

(1) 自立支援法による就労支援体系

障害者自立支援法の施行により、旧法の通所授産施設等は「働きたい」と願う障害者のニーズを実現するために、実施主体は市町村に一元化し、三つの機能に分類され、新たな就労支援事業を創設し雇用施策との連携を強化することとなった。(表6-1)

表6-1 就労支援事業機能のサービス内容

	サービス内容
就労移行支援事業	<ul style="list-style-type: none"> 一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施。通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場訪問等によるサービスを組み合わせ。利用者ごとに、標準期間（24ヶ月）内で利用期間を設定。
就労継続支援事業（A型）	<ul style="list-style-type: none"> 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援。一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能。多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能。利用期間の制限なし。
就労継続支援事業（B型）	<ul style="list-style-type: none"> 通所により、就労や生産活動の機会を提供（雇用契約は結ばない）するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援。 平均工賃が工賃控除程度の水準（月額3,000円程度）を上回ることを事業者指定の要件とする。事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表。利用期間の制限なし。

(2) 企業との連携による取組み事例

① 企業へのアプローチ方法

A社	I S O9001、14001の認定を受け、社会貢献に関心が高く、平成17年度から知的障害者雇用に取り組み社内での合意が得やすいことなどから、新たな試みを社長に働きかけ協力を得て実験的プロジェクトとして実現。
B社	就労支援ネットワーク構築を目的に、経営者協会で就業・生活支援センターの取組みを説明した機会に、企業の地域社会的貢献と障害者の自立支援を目的に、障害者雇用率未達成企業から相談を受けた。
C社	就労支援ネットワーク構築を目的に、障害者雇用への取組み依頼に会社訪問した折に当社の商品を持参した。材料にこだわり、良品を販売する高級スーパーであったことから、当社の商品に関心を示され、自社商品の売り込みを行った。
D社	障害者就労支援の取り組みの講演を聞いたC S Rに関心を持つホテルの責任者から声を掛けていただいた。

② 取組み内容

A社	企業内での就労継続Aの可能性	企業の中で受託を請けた場合、どの程度企業ニーズに応えることが可能か、また就労継続支援事業Aに向けて(当面は就労移行支援事業で取り組む)最低賃金が保証できるかどうか検証
B社	知的障害者雇用事業所設立支援	企業と話し合ったポイント <ul style="list-style-type: none"> • 管理者は本社から公募⇒本社との連携と社内の重要な業務である位置づけを図る。 • 企業の業務の中から、仕事を切り出し、職域を拡大する。 • 雇用に当たっては、ハローワーク、障害者職業センター、養護学校、施設と連携を取り、障害者就業・生活支援センターがコーディネートと雇用前、雇用後のサポートを行う。
C社	企業との連携による生産拡大	高級スーパーの協力により、各店舗で商品の取引が始まり、受注量が一気に倍増した。またバイヤーや、他の高級スーパーの紹介も頂き、製造計画の見直しを図ることとなった。
D社	企業内での就労移行支援の取組みの可能性	責任者は障害者雇用理解が高く積極的であったが、現場責任者は精神障害者をホテル内で労働させることに不安を感じていた。そこで、まず実習で宴会場の準備、片づけ等の業務を試験的に取り組み始め、現場スタッフに理解を得ることからスタートした。

○A社との取組み経過と考察

- ▷ 作業受託内容：ダンボールの組み立て
- ▷ 取組み開始：平成 18 年 7 月～
- ▷ スタッフ配置：スタッフは常勤一人、非常勤一人
- ▷ 利用者：順次利用者を増やした。(図 6-1 参照)
- ▷ 目標生産量：日産 700 セット(図 6-1 参照)
- ▷ 月額受託費：出来高(単価×月産製造数)

※3ヶ月の実績を元に、企業と話し合い、出来高で目標セット数を請け負うという形態とし、平均1セット単価として、5%のコストダウンで契約が成立した。法定福利費、福利厚生費等を勘案すれば企業にとって実質は10%程度のコストダウンと予測される。

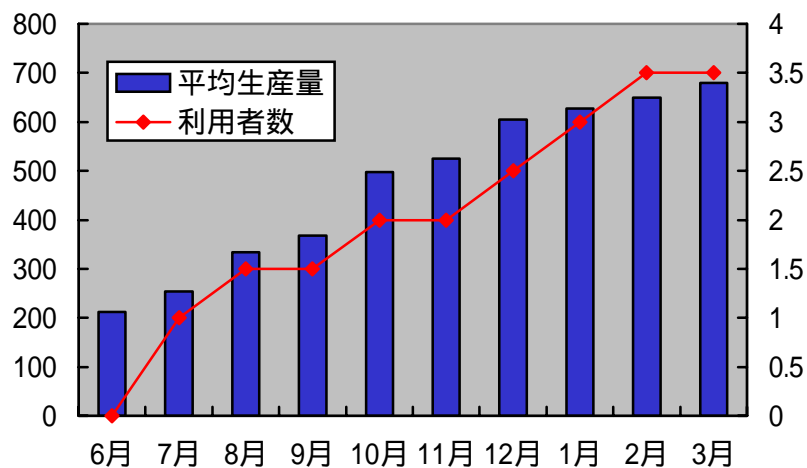


図 6-1 生産量と利用者数の推移

▷ 考察

この取組みから、工賃と生産量の関係では常勤一人、非常勤一人の職業指導員二人体制で、利用者平均3.1人で1月の平均製造個数が627セットの実績となった。この実績から積算すれば、就労移行支援事業で作業能力を高め、利用者の出勤率を上げ、一日平均5人以上の出席があれば、近い将来就労継続支援事業Aの条件である「雇用し、最低賃金を確保する」ために必要な、日産ベース最低900セットは可能である。このことから、企業内部で職務の切り出しや、外部委託に出している業務等があれば、企業は若干ではあるが、コスト削減につながり、障害者に就労の機会を与えるという大きな社会貢献を果たし、福祉事業者は利用者の仕事の機会を得る、利用者は工賃が収入として入るといふ三方がそれぞれメリットを得ることができ、企業との連携による就労継続Aが可能である。(図6-2)

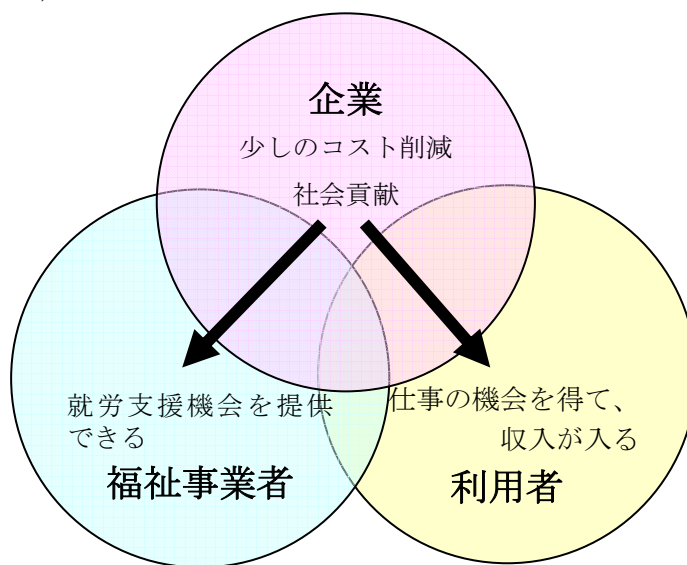


図6-2 企業・福祉・利用者の関係

○B社との取組み経過と考察

- ▷ 取組み開始：平成18年7月～
- ▷ 事業所開設予定：平成19年7月を予定
- ▷ スタッフ：責任者1名(公募)、指導員2名を予定(公募又は、福祉人材センターへの求人)
- ▷ 利用者：当初5名程度から事業を始め、順次利用者を増やし、20名雇用を目指す。
- ▷ 業務内容：社内の事務作業の切り出しと間伐材を利用したPR商品の製造等
- ▷ 事業形態：当面本社業務とし、特例子会社設立を目指す。
- ▷ 考察

障害者雇用に意志はあるものの、身体障害者雇用の経験が少なく、知的障害者雇用管理に不安を抱く企業に、就業・生活支援センター等でサポート体制を整えることで、アプローチすれば、障害者雇用が前進することを実証した事例である。

B社は当初提案した障害者雇用事業所責任者の社内公募に懸念を示されたが、公募を実施したところ複数名の応募があった。選任された責任者は障害者施設、養護学校などの実習を受け、本プロジェクトで実施した職場適応援助者養成研修には、就業・生活支援センターの事務局ボランティアとして一週間全て参加。講師、受講生や他の企業に積極的にアプローチし、障害者雇用に向けて精力的に活動を開始されている。就業・生活支援センターは、東京・神奈川の先進地視察や高齢障害者雇用支援機構雇用管理アドバイザーへのコーディネート

行った。

○C社との取組み経過と考察

- ▷ 取組み期間：平成18年12月～
- ▷ 取組み内容：自社製品の納品(パン、クッキー)
- ▷ 考察

各店舗でコーナーを設けての販売となり、製造量が倍増した。社長が当社の商品にほれ込み、四国の高級スーパーやバイヤーの紹介を受けたが、今後企業ニーズにあう生産体制と品質保証が課題となっている。

以下は企業から求められた取引に関する要点である。

- 商品にコンセプトがあり、企業にアピールできる営業力がある
- 商品の品質が安定している
- 商品の製造量が企業ニーズに応じた量を確保できる
- 配送体制が取れる
- 企業ニーズに応じた即応力体制が取れる

この取り組みで得られた知見は、ひとつは、企業は商売に結びつくとなれば、福祉事業者であるかどうかは関係がないこと、ふたつは、上記の取引要点を満たし、良い商品を作ることが、福祉サイドでは限界のある販売力を企業の力で確保でき、収益拡大が目指せるし、営業ノウハウを学ぶことができる点であった。

○D社の取組み経過と考察

▷ 取組み経過

平成17年春：ロータリークラブで障害者就労支援について講演

平成17年秋：障害者就労の可能性についてご相談あり。検討したいとのこと。

平成18年春：障害者雇用支援ネットワーク委員会委員委嘱

平成18年秋：職場見学実施。

- ▷ 取組み開始：平成18年10月～
- ▷ 業務内容：料飲部の宴会場のテーブルセッティング、下膳後の片付け等
- ▷ スタッフ：最低1名は同伴
- ▷ 利用者：登録制(6名)で平均3名程度で作業
- ▷ 作業時間：半日週2回程度
- ▷ 今後の予定

平成19年3月：就労移行支援での取り組みについて検討

平成19年4月：就労移行支援の施設外訓練で開始予定

業務委託内容：第1週、第3週火・水・木・金、その他の週水・木

午前10時30分～午後2時30分(休憩30分：4週12日：週平均10.5時間)

業務委託金額：時給650円(島根の最低賃金時給614円)×3.5時間×労働者数

▷ 考察

平成18年10月からの実習は、体験期間としてホテル社員と我々就労支援者、利用者との御見合い期間だったと言える。知的障害者2名、精神障害者3名、スタッフ1名が交代で、お客様不在時の作業から導入した。

日を重ねるうちに、現場責任者と利用者はすっかり仲良くなり、本格的に労働者としての取り組みを開始したいとの申し出があり、平成19年4月から業務委託契約を結び、就労移行支援から取り組みを開始することになった。

企業からは、接客は初めての試みであるため、ロータリークラブ、ライオンズクラブ等の団体の定期研修会から導入し、経過を見ながら順次職域と時間を拡大したいとの提案であった。

この企業のニーズは、ホテル業という短時間の作業が多く存在するためにアルバイトを雇っている業務を、障害者就労支援機関と連携して短時間障害者雇用を活用し、作業を組合せて労働の場を提供しようというものであった。

実習を重ねるうちに現場の方々の理解も深まり、精神障害者が接客業においても十分労働者として活用できると判断され、平成19年度から接客業にも職域を拡大することになった。

このことから、まずスタッフと一緒に現場に入り込むことによって、業務をこなせば、障害者の雇用のチャンスは広がるということが裏付けられた。

職場に入るまでのアプローチ方法が明らかになれば、障害者雇用は拡大すると考える。

今年度の研究事業で企業へのアンケート調査の実施は、企業へのアプローチの仕方の初歩を学ぶことができ、3社の訓練及び実習先、雇用先の実績が得られた。まず、街の中に出掛け、あきらめず積極的に実習の場所を増やしていくことが、就労移行支援の導入や、パート・アルバイトでの雇用に繋がる。

○就労及び就労移行訓練の可能性

	A社	B社	C社	D社
業種	ダンボール製品・樹脂製造、販売業等	金融業	小売業(ショッピングセンター)、食品加工、販売等	ホテル業
一般就労可能性	将来的に若干名なら可能	会社の意向で20名雇用(特例子会社設立を検討)	将来的に若干名なら可能	短時間アルバイト、パートでの雇用を検討
就労継続Aの可能性	サービス提供事業で雇用	考えていない	サービス提供事業者で雇用	経過を見て、検討
就労移行訓練受入	可	可	可能性あり	可
就労又は訓練実施場所	A社工場内作業場	B社旧支店の活用	サービス提供事業者施設内	D社宴会場とバックヤード
障害者の業務内容	ダンボール製品の組立て	本社の事務作業(名詞作成、PC入力、発送代行等)、間伐材を活用したPR商品の製作	C社に納品するパン・クッキーの製造	宴会場のテーブルセッティング、配膳、接客、下膳、片付け等

第7章 全体の考察と課題

事業の目標は、障害者の職務能力チェックプログラムを作成し、個別の特性に応じた支援体制を構築し、できるかぎり一般就労への道へ誘導することにあつたが、今年度はそこまでの成果を出すには至らなかった。

しかし、各界の委員が障害者と就労について共通の認識を持ち、それぞれの機関で行っている施策を見直すとともに、同じベクトルで問題検討する場が構築されたことは、非常に意義のある成果であり、市内企業においても一連の動きに触発され、障害者雇用拡大に向けて事務所の整備等雇用環境の改善や、新たな障害者雇用に取り組むところも出てきたことは喜ばしいことであつた。

今後の課題として、就労となつた障害者あるいは雇用した企業への支援体制を構築していく必要がある。例えば、就労したが継続が困難となつた障害者へ、再び社会復帰するための訓練をし、また、企業に対しては新たな人材を派遣し、時によっては現場へジョブコーチの派遣が必要となる場合もある。一方こうした個別のケースに対応することができる体制を整えるとともに、障害者雇用の実態についてより詳細に把握し、企業に対して障害者雇用に関する制度や利点の周知、啓発のための研修会などを開催することにより、就労機会を向上させることも推進していかなければならない。

さらに、この課題に対する取り組みを保証するため、障害福祉計画にかかる自立支援協議会においては、設定目標の進捗管理をする中で、小部会を設けてこうした就労についての裏打ちを検証していくことが肝要である。また、障害者雇用ネットワークについても、ワーキンググループのような小回りが効く分科会のようなものを設け、障害者が就労へ向かう道筋ごとの、きめ細かな支援マニュアルの検討も必要である。

○ネットワーク委員会に関する意見

【委員会に参加して得られた成果】

商工団体

- ・障害者の自立や就労支援に向けて取り組まれている行政はもとより関係機関や団体、施設等の代表と雇用支援ネットワークの構築という共通の課題に対して取り組むことが出来たことは、今後の障害者福祉や中小企業の障害者雇用のあり方を考える上で大いに参考になった。
- ・個人的にネットワーク委員会が出来て良かった。

民間企業

- ・以前は「障害者雇用＝身体障害者の雇用」という考えであつたが、本委員会を通じて、精神障害者や知的障害者も就労が十分可能であることを理解できた。
- ・松江市内でも企業や地域によって障害者雇用の取り組みが進み、モデルケースとなるような事例がある。これらの現状や意識について知ることができ、障害者雇用の必要性などについて考える機会となった。

福祉

- ・知的障害者の一般就労や、施設の作業（工賃アップ等）について再考するよいきっかけとなった。企業とどうつながりをもっていか、ヒントをいただいた。先進地視察を通し、いろいろな雇用形態があることも勉強した。ありがとうございました。
- ・障害者雇用の実態・意義・取り組みの必要性がわかった。
- ・従来どうしても福祉関係者やその関係機関のネットワーク限定されがちであつたが、企業との

関係にも広がりがあり、その意義を感じた。

医療

- ・現在のしょうがい者就労支援のあり方や企業との連携、手法が学べたことが成果といえる。

行政

- ・産業界、行政（福祉、雇用、教育）、福祉関係者が一堂に会し、障害者雇用について認識を共有したことそのものが意義深いことであったと考える。
- ・委員会として実施した調査で、障害者雇用に前向きな回答をしている事業所が半数以上あることが明らかにされた。障害者の一般就労を促進するため、一般的な啓発活動を行う必要もあるが、就労を支援する関係機関が連携を持ちながら、各事業所へ個別具体的な働きかけを行うことが大切であると再認識した。
- ・一般就労に向け、企業が抱える課題（必要とする支援システム）が何であるのか、ある程度明らかになった。関係各署の取り組み状況を把握することができた。教育関係に求められていること、今後取り組んでいくべき方向性を再確認できた。

学校

- ・色々な企業の方との交流ができ、交流範囲が広がった。

【委員会に参加して期待はずれな項目】

商工団体

- ・企業の考え（雇用者側）の考えを取り入れていない運営。

民間企業

- ・時間的な制約があるが、もう少し詳しく地元の事例に触れることができれば良かった。

福祉

- ・商工会へのアンケートや聞きとり調査、課題分析などがまとめられました。松江もすてたものじゃないとの発言があったように思いますが、これが、今後どう生かされていくのか。道筋が見えない気がしますし、課題がはっきり共有できていないのではないかと思います。
- ・ネットワークの名で知り得た情報やノウハウを皆で共有し、活用することが大切だと思うが、「活用」より「個人情報」の保護から、「部外秘」対応が多いのが残念だ。

行政

- ・一般就労に向けた新たな取り組みには、至らなかった。

【来期の委員会に期待すること】

商工団体

- ・今年度の調査、検討さらには視察を通してめざすべき障害者雇用支援ネットワーク構築のための具体的しくみづくりを行い、モデル的に運用できればと考える。そのためにも当委員会を中心に組織の発展的拡大と継続が望まれる。
- ・企業（雇用者側）の考えを取り入れた運営。

民間企業

- ・障害者雇用促進に向けての様々なノウハウの提供。
- ・ネットワーク委員会を中心にして市内企業、団体の意識が高まり、障害者雇用や障害者の自立につながるような施策、活動が進むこと。

福祉

- ・各関係機関が障害者雇用について、どのような課題をもっており、どうすれば雇用が進んでいくのか、松江地区において可能な仕掛け、雇用のシステムをさぐっていくワーキンググループ

を立ちあげていってはどうか。

- ・ネットワーク構築による有効性に関する分析・報告。
- ・委員間で共に事業ができるような一歩進んだ関係になると良い。単なる情報交換だけのネットワークでは存在意味は半減。

医療

- ・ひき続き企業との連携についてや就労支援のあり方について、具体的な提案を行っていくことが必要と考える。

行政

- ・今期の調査（企業調査、先進地調査）を踏まえ、来期はより具体的な展開を期待するとともに、当課も積極的にネットワーク構築にかかわって行きたい。
- ・各部署との情報交換や協議をとおして、①全体としての方向性を確認できる場となること、②各部署での課題（取り組みのポイント）を的確に把握できる場となること。

学校

- ・もっと企業の方と膝をつきあわせて、話をしていきたい。

【ネットワーク構築に対しての貴団体の到達目標】

商工団体

- ・雇用者である、企業の障害者雇用が進むための、真のお手伝いをする事。

民間企業

- ・障害者雇用の促進。
- ・企業や団体が連携した取り組みに参加または報道することを通じて、意識の高揚につなげる。

福祉

- ・働きたい障害者→職業センター（評価、準訓）→ハローワーク（求職、職場開拓）→企業の流れで支援しているのが実態。ネットワーク会議を通して、知的障害者を雇用してみようかという企業がひとつでも増えることが目標。
- ・ネットワークの委員となるに際し、その果たすべき役割内容も理解できていなかった事もあり、特に到着目標を設定している訳ではない。

医療

- ・企業との取組や連携。地域での就労支援のあり方を研究し深め共有していくこと。具体的な行動をどのように起こすのか団体としての取組みと地域での取組みについて明確にし実践していくこと。

行政

- ・障害者雇用に係る啓発：法定雇用率（1.8%）未達成企業割合を毎年減少させる。
- ・就業・生活支援センターが設置されていない4圏域において、県単独による就労支援センターを設置するという方針のもとに、今年度2か所を設置し、来年度さらに2か所設置することとしている。今後、ハローワークやこれらセンターを中心に、就労支援事業者や特別支援学校はもちろんのこと、発達障害者支援センターや来年度から順次各圏域に設置する高次脳機能障害者相談支援拠点も含めた関係機関がより密接に連携し、各圏域において一般就労が一層進むような支援体制が構築できるように、市町村や関係機関への支援を行う必要がある。

教育

- ・職場開拓、卒後支援という要素だけでなく、「職業教育」を更に強化させていくという視点での連携体制を構築すること。（やはり学校の役割は、「教育」であるため、当該生徒が生涯働

き続け、学び続けることができるようにという視点での体制構築を目指す)

学校

- ・2年後、卒業生の企業就職率を3割から4割へしていく。移行就労支援事業へのスムーズな移行、他機関とのより強い連携。

【ネットワーク構築に対しての貴団体の課題】

商工団体

- ・事業所アンケート結果によると、障害者雇用については「条件を整えば」を含めて回答事業所の約半数が「雇用可能」としているが、未だ雇用環境が改善されたとはいえない現実を考えると、実際には課題が多いと思う。また、中小企業での特例子会社制度の運用についても課題が多いように思う。しかしながら、事業主の理解と協力拡大に向けて関係機関と一緒に頑張って努力していくことが必要と考える。

民間企業

- ・障害者雇用を促進するための様々なノウハウの不足。
- ・障害者雇用などに関する情報発信に向けては、各企業や地域などでの取り組みの把握に努める。

福祉

- ・地域住民に対して障害者雇用に対する理解促進に努めること。
- ・あせらず、じっくりと計画的に行動すること。

医療

- ・到達目標に掲げたように、具体的な行動をどのように起こすのか団体としての取り組みと地域での取り組みについて明確にし、どのように実践に結び付けていけるのかが課題。

学校

- ・「職業教育」が高等部だけのものになっている感がある。教育効果を高めていく上でも、小中高一貫教育の利点を最大限生かす体制づくりが必要。当該生徒の可能性を広げ伸ばしていくための教育の質の向上については、まだまだ取り組みの余地がある。

教育

- ・特別支援教育と障害者自立支援法との融合（教育・福祉・労働のより強い連携と具体的なとりくみ方）