

ISSN 2189 - 0153

浜銀総研 政策提言

第2号

2015年3月

障害者雇用促進のための就労支援のあり方について



浜銀総合研究所

第2号発刊にあたって

今、わが国経済は、東日本大震災からの早期復興という喫緊の課題はもとより、経済のグローバル化、急速な情報技術の発達、環境・資源エネルギー問題、少子高齢化・人口減少への対応など、構造的な課題が山積しております。わが国が発展を続けていくためには、これらの課題に意欲的に取り組み、様々な解決策を考え、実行に移していく必要があります。

こうした状況下、私たちは諸課題に対する政策提言活動を活発に行うことが、地域のオピニオンリーダーであるシンクタンクの重要な使命と考え、昨年9月「浜銀総研政策提言」を創刊いたしました。

今回発刊の第2号では、「障害者雇用促進のための就労支援のあり方について」と題して、障害者雇用の現状、就労系障害福祉サービス事業所および雇用企業における問題点、就労促進プロセスの目指すべき姿、行政に期待する施策等について論じております。多様な人材を活かすダイバーシティ経営の視点が企業に求められる今日、多くの企業経営者の皆さま、障害者雇用の促進に関わる皆さまが、障害者雇用を進めていくうえにおいて、いくらかでも参考になるとすれば、これに勝る喜びはありません。

当社は今後も、本誌を通じて、国内の諸課題解決に向けた情報発信を積極的に続けてまいります。引き続きご支援のほど、お願い申し上げます。

平成27年3月

株式会社 浜銀総合研究所
代表取締役 伊東 眞幸

推薦の辞

今日、障害者雇用は、その主たる担い手である企業にとって、法令順守や企業の社会的責任の履行の枠組みをこえ、根幹となる経済活動に包含された重要な経営戦略が求められていると考えられます。すなわち、慈恵的な雇用機会の提供ではなく、障害をダイバーシティの特長のひとつとして捉えなおし、障害を持つ社員への適切な対応が、結果的に障害の有無にかかわらず、従業員が持つ多様な特長を生かしていく大切な戦略になり得るということです。

障害のある人々も、従来の保護的な環境で支援を受ける立場としてではなく、生活の場面でも、働く場面でも自立していく主体者としての位置づけに大きく変化しています。このことは、近年の企業等での一般就労を希望する障害のある人々の着実な増加傾向にも端的に現れています。

さらに、企業の皆様にとっては、やや馴染みが薄いかもしれませんが、2014年1月にわが国が批准した国際連合の「障害者の権利に関する条約」では、障害のある人が他の者との平等を基礎として、当たり前の権利を行使する主体として位置づけられたことも、こうした動きにさらに拍車をかけるものと期待されます。特に、同条約第27条の「労働及び雇用」については、障害を理由とした差別を禁止するとともに、障害のある人が、働く上での権利を行使する際に必要な配慮であり、かつ、過度の負担を事業主に課さないものとされる合理的配慮の提供が謳われ、2016年4月からは、その部分に関する障害者の雇用の促進等に関する法律の改正部分が施行されることになっています。

その際、重要なことは、障害のある人が求める配慮と、企業の負担を二項対立軸で捉えることなく、障害があっても、十分にその人の能力を雇用の場面で発揮することのための、まさに建設的な協議・実践が不可欠となります。そして、そのことはダイバーシティの観点からの取組みに重なるものと考えられます。

こうしたことから、今回、株式会社浜銀総合研究所が丹念な現状及び関連政策の分析と、これまで積み上げてきた研究実績を踏まえて提言された本書は、とりわけ障害者雇用について重要な当事者となる企業の皆様にとって、極めて有効な道標になるものと期待しております。特に、「福祉から雇用へ」の流れの中核を担う就労系障害福祉サービスについて、同研究所が蓄積してきた課題の分析結果を踏まえながら、障害者雇用・就労の全体を俯瞰し、その上で、障害者雇用に向けて企業が行うべき、雇用準備、受け入れ態勢、職場定着のための態勢の整備等について、先駆的事例の紹介等も含め具体的に提言している点が特筆に値します。

そして、障害者雇用の拡充に向けては、ひとり企業のみを努力を求めるものではないという視点から、企業に対する雇用準備段階での助成拡大、就労系障害福祉サービス事業所に対する評価の見直し、雇用する企業の目線に立った障害者雇用支援態勢の整備といった具体

的な提言がなされていることも、企業や関係者による取組みの実行可能性を高く示しているものと評価できます。

本提言書が、障害者雇用をより身近な課題として実感するとともに、障害の有無に関わらず多様性を発揮できる雇用機会の創出を目指す、手がかりとなることを祈念しています。

平成 27 年 3 月

埼玉県立大学保健医療福祉学部
社会福祉子ども学科
教授 朝日 雅也

障害者雇用促進のための就労支援のあり方について（要約）

1. 障害者雇用の問題点

就労系障害福祉サービス事業所による就労支援や障害者を雇用する企業の実情から見出される障害者雇用の問題点を整理すると、以下の通りである。

（１）就労系障害福祉サービス事業所の問題点（特に、就労移行支援を中心的に実施している就労移行支援事業所に着目して）

- ①障害者の「働くこと」への意識づけが不足
- ②企業が必要としている情報を提供していない
- ③就労に向けた個別プログラムの未実施
- ④職場体験や実習の場が不足
- ⑤企業への定着支援が不十分

（２）雇用する企業側の問題点

- ①「障害者」に対する理解不足
- ②仕事の与え方に対する理解不足
- ③障害者をサポートする社内態勢の未整備
- ④就労支援機関の活用が不十分

2. 障害者就労促進プロセスの目指すべき姿

以上の障害者雇用の問題点等を踏まえ、障害者就労を促進するために目指すべきプロセスを、就労系障害福祉サービス事業所、障害者を雇用する企業、それぞれについて考えると、以下の通りとなる。

2. 1 就労系障害福祉サービス事業所の目指すべき姿

（１）支援開始と就労準備のための支援の実施

- ① 就労することの意思確認

障害者が就職活動を始めるにあたっては、働く意思を明確に持っていなければならず、事業所としては、障害者が明確に働く意欲を持っているのかを、まず確認する。

- ② 社会性・作業能力に関する訓練とアセスメント

次に、「社会人としての基礎」や「作業能力」を身に着けることを目的とした訓練を実施し、職員はこれらの活動結果をアセスメントし、障害者の就労の可能性を確認していく。

- ③ 就職活動に関する訓練とアセスメント

②とあわせて、実際の就職活動の仕方や就職に必要な PC スキルなどを身に着ける訓練を実施し、アセスメントを行う。

(2) 就労の実現

「支援開始と就労支援の実施」を経て、就職活動をサポートする「就職の実現」のフェーズに移行する。

① 就職先の開拓

ハローワーク経由、縁故、他福祉関係機関からの紹介など、様々なルートから障害者を求める企業に関する情報を幅広く収集したうえで、就職先の開拓活動を行う。企業に対しては、障害者を雇用することのメリットや社内態勢の整備の仕方などをしっかりと伝え、理解を深めてもらうことが重要である。

② 企業との事前打ち合わせ

①の開拓活動の結果、障害者を雇用しようとなった企業に対しては、事前打ち合わせを通じて、就労に向けた企業支援を行う。障害者本人の適性・能力を踏まえて、当該障害者に実際にどのような仕事を任せるべきか、ということが最大のポイントであり、企業の雇用担当者とは、十分な打ち合わせを行い、適切なサポートを行う。障害者雇用の際に考慮すべき「差別禁止」や「合理的配慮」などの基本的なポイントは、この段階で企業の人事担当者に対して伝えておく。

(3) 定着支援

障害者が採用されてからの支援については、「本人に対する定着支援」と「企業に対する定着支援」、「生活支援への移行」の3つに分けられる。

① 本人に対する定着支援

本人に対する定着支援は、支援の必要度に応じて行うことが望ましい。たとえば、支援がかなり必要な段階では、事業所職員が企業にほぼ毎日訪問し、一緒に仕事をしながら作業指示を行うが、必要がなくなるにつれ、頻度を減らし、本人の働いている様子を確認するにとどめる、などのパターンが考えられる。

② 企業に対する定着支援

企業に対する定着支援は、企業内での障害者に対する理解をいかに深めてもらえるかがポイントであり、障害者が無理なく仕事に馴染み、職場に定着できるよう、社内態勢整備に関するアドバイスを行うことが中心となる。

③ 生活支援への移行

障害者が職場に定着するにつれ、障害者に対する支援は就労支援から生活支援中心に移行していく。訪問頻度を徐々に減らすなど、企業単独で障害者雇用を自立的かつ安定的に継続できるような体制を作っていくことが肝要である。

2. 2 障害者を雇用する企業の目指すべき姿

(1) 雇用準備

① 経営トップによる意思決定

中小企業においては、まず、経営層が意思を明確に示し、トップダウンにより障害者雇用を進めていくことが不可欠である。すべてのプロセスにおいて、経営トップが常に関与し、強力なリーダーシップを発揮していくことが重要であり、特に雇用準備期には、社内の隅々にまで、経営トップの考え方を浸透させることが求められる。

② 人事担当者における障害者に対する理解の向上

人事担当者は、経営者の十分な理解とバックアップのもとで、障害者雇用の準備を進めていく。特に採用を初めて行う場合は、就労系障害福祉サービス事業所やハローワークの担当官等と事前打合せをするなかで、障害者に対する理解を深めていくことが重要である。

③ 合理的配慮に関する措置

事業主は、障害者雇用を進めるうえで、差別的な取り扱いを行ってはならず、採用時まで、あるいは必要に応じ定期的に、障害者に対して職場で支障となっている事情を確認すること等、厚労省の指針に沿った対応を行っていく必要がある。

(2) 障害者を受け入れるための態勢整備

以上のような雇用準備期を経て、企業側では、具体的な障害者に対して採否の判断を行う。採用とした場合、以下のような態勢整備が必要となる。

① 社内における障害者に対する理解の向上

実際に障害者を職場で受け入れるにあたっては、一緒に働く職場の上司や同僚、障害者の指導を担当する社員などにおいて、障害者に対する理解を深め、誤った先入観を解消していく必要がある。そのためには専門家の指導のもと、社内説明会・勉強会などを繰り返し実施し、社内隅々にまで理解を広げていくことが有効である。

② ダイバーシティ・マネジメントの視点での態勢チェック

ダイバーシティ・マネジメントとは、「性別、年齢、国籍、障害の有無といった個人の属性にかかわらずなく、多様な人材の能力や発想、価値観を融合することで、会社や組織の活性化を図り、企業の経営基盤や商品提案力を強化する経営手法」である。障害者雇用もダイバーシティ・マネジメントの一環であり、経済産業省の整理した考え方に基づき、障害者に固有のチェックポイントを加味しながら、社内の態勢をチェックし、不十分な点を整備していくことが効率的である。

(3) 職場定着のための態勢整備

障害者の職場定着には、企業内での障害者に対する理解をいかに深めてもらえるかがポイントとなる。

① 経営トップによる推進

障害者雇用を定着させるには、経営層の意思を明確に示すことが不可欠であり、障害者雇用の意義について、社内の隅々にまで浸透させるとともに、特に中小企業にあっては、陣頭指揮をとって態勢の整備を進めていくことが必要である。

② 社内における障害者フォローとそのためのバックアップ

障害者が無理なく仕事に馴染み、職場に定着するためには、障害者の属する現場ライン内において、障害者担当社員、その他の同僚社員、上司等が、それぞれの立場で適切に障害者に対して援助や配慮を行っていくことが重要である。一方で、障害者担当社員には、特に様々な負担がかかるので、社内でそのことを十分に理解し、しっかりと周りでバックアップしていくことも不可欠である。

③ 複数雇用による障害者同士のコミュニケーション促進

障害者においても、職場で率直な悩みを打ち明けたり、愚痴を言い合ったりする相手が必要である。そのため、企業としては、可能な限り複数の障害者を雇用し、障害者同士がコミュニケーションを図り、場合によっては複数の企業にまたがった形で、悩みを共有していけるような環境整備を図っていくことが必要である。

3. 政策提言

障害者就労促進プロセスの目指すべき姿を実現するため、行政に対し、以下の施策を提言する。

提言1 企業に対する雇用準備段階での支援の実施

障害者雇用のプロセスの中では、就職前段階での障害者訓練が重要であるが、訓練のために障害者を受け入れてくれる企業は十分確保されていない。受け入れ企業を自力で増やしていくことができない就労系障害福祉サービス事業所が多いことから、行政の支援施策の拡充により、受け入れ企業を増やしていくことが有効と考えられる。

現状、障害者を雇用した企業に対する国の支援施策としては、特定就職困難者雇用開発助成金や障害者トライアル雇用奨励金、障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）などが代表的なものであるが、これらは、すべて実際に雇用したことに対する支援である。これを企業が職場体験や実習等の場を提供した場合等にも対象を拡大する。企業が職場体験や実習等の場を提供することは、障害者に対する理解を深めることができるというメリットがあるとはいえ、企業側としていかほどのメリットか漠然とした感は否めない。たとえば、助成金という具体的なメリットを付加すれば、迷っている企業の背中を押す有効な手段となろう。なお、国や関連機関の行う支援については、利用が低調なものもあり（職業能力開発等助成金等）、対象や要件等の見直しを柔軟に行うなかで、制度全体の実効性を高めていくことが必要であろう。

提言2 就労系障害福祉サービス事業所に対する評価の見直しと情報の公開

多くの就労系障害福祉サービス事業所が就労支援に十分な実績を上げていないという実態を踏まえ、その機能を高めるための制度面の見直しが不可欠である。

平成26年度現在では、就労した障害者が6か月以上定着した場合の定員に対する割合に応じて加算される就労移行支援体制加算が設定されているものの、それだけでは十分といえず、たとえば、実習実施率の算出や、実習受け入れ企業の評価、障害者本人に合わせた個別支援計画とそのモニタリングの状況など、訓練の質や就労支援のための訓練プログラムの妥当性を評価する仕組みが重要である。

また、そういった就職率や定着率は情報公開の対象とし、障害者本人に限らず企業関係者など広く周知できる体制を整備することが必要である。具体的には、地方公共団体等が提示するホームページ等で、事業所一覧と併せてこれらの情報を併記するなどの工夫を行い、就職率や定着率といった指標が比較できるような形にすることが望ましい。このことは、利用者である障害者サイドに立ってもメリットが大きいと考えられる。

提言3 雇用する企業の目線に立った障害者雇用支援態勢の整備

障害者雇用に関しては、就労系障害福祉サービス事業所のほかに、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関があるが、これらの機関は役割が重複していたり、地域によって動きの早さに違いがあるなどの事情から、企業側から活用のしにくさが指摘されている。これらの機関を上手に活用していくことが障害者雇用を進める上で有益であることは間違いなく、障害者を雇用する企業側の目線に立って、支援態勢のあるべき姿を整理し、教育行政、経済産業行政、労働行政等、各行政機構の横の連携のもとで、各支援機関の機能や役割を見直していくことが望まれる。

あわせて、障害者雇用に詳しい中小企業診断士や社会保険労務士、行政機関のコンサルタントなどとの連携が図れるような枠組みも整備していくことも重要であろう。

就労系障害福祉サービス事業者の役割は、企業と障害者の間を取り持ち、スムーズな契約の締結と維持のサポートをすることであるが、現実には、就労系障害福祉サービス事業者の多くは、期待されている役割を十分に果たしていない。障害者の就職率を高め、障害者が自立できる社会を作っていくためには、就労系障害福祉サービス事業者が高度な専門性と知見を発揮して就労支援を行っていくことが不可欠であり、そのためには、まず何よりも就労系障害福祉サービス事業者と雇用する企業の双方に、障害者に対する深い理解がなければならない。国や自治体も、障害者のおかれた状況を常に意識しつつ、障害者に対する施策を立案し、実施していくことが望まれる。

【目次】

はじめに	1
1 障害者雇用を取り巻く環境.....	2
1. 1 労働環境の変化.....	2
(1) 労働力人口の変化	2
(2) 労働者の考え方の多様化	2
(3) 労働政策の方向性	3
1. 2 障害者雇用の現状	4
(1) 障害者雇用数の推移.....	4
(2) 就労系障害福祉サービス事業所による就労支援の現状	4
(3) 企業の障害者雇用の実情	5
1. 3 障害者雇用の問題点.....	7
(1) 就労系障害福祉サービス事業所の問題点	7
(2) 雇用する企業側の問題点	9
2. 障害者就労促進プロセスの目指すべき姿	11
2. 1 就労系障害福祉サービス事業所の目指すべき姿.....	11
(1) 支援開始と就労準備のための支援の実施	11
(2) 就労の実現.....	13
(3) 定着支援	15
2. 2 障害者を雇用する企業の目指すべき姿	17
(1) 雇用準備	17
(2) 障害者を受け入れるための態勢整備.....	18
(3) 職場定着のための態勢整備	19
3. 政策提言	21
提言 1 企業に対する雇用準備段階での支援の実施	21
提言 2 就労系障害福祉サービス事業所に対する評価の見直しと情報の公開.....	21
提言 3 雇用する企業の目線に立った障害者雇用支援態勢の整備.....	22
おわりに	23
資料編.....	24
資料 1 障害者雇用及び支援事例	
事例 1. ダンウェイ株式会社	
事例 2. 株式会社ウェルビー	
事例 3. 株式会社アイネット・データサービス	

資料2 関連通達等

1. 平成25年度以降の就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントの取扱い及び就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置等について
2. 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書概要
3. 障害者就業・生活支援センターモデル事業による就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメント共通マニュアル
4. 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（案）
5. 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会報告書

はじめに

平成 25 年 4 月 1 日より障害者の法定雇用率が 2.0%となり、障害者雇用納付金制度における障害者雇用不足による納付金が必要となる従業員規模も平成 27 年 4 月より 100 人以上となる。また、障害者自身の「働きたい」という障害者の就労志向も高まりを見せている。このような、障害者の雇用に関心を示す企業の増加や障害者の就労志向の高まりから、障害者の就労支援の重要性も増している。

本稿ではこのような背景を踏まえ、障害者雇用の現状を踏まえたうえで、障害者就労支援プロセスのあるべき姿を提示し、それを実現するための行政の支援のあり方について提言する。

第 1 章では、障害者を取りまく労働環境について概観する。その上で、就労系障害福祉サービス事業所による就労支援や障害者を雇用する企業の実情から見出される障害者雇用の問題点を整理する。就労系障害福祉サービス事業所のなかでは、特に、就労移行支援を中心的に実施している就労移行支援事業所に着目する。

第 2 章では、第 1 章で述べた現状を踏まえ、障害者就労支援プロセスの目指すべき姿について提示する。目指すべき姿は、就労移行支援事業所へのアンケート調査結果、就労実績が多い就労系障害福祉サービス事業所と実際に障害者雇用及び定着がうまくいっている企業の事例などをもとに構築を行った。

第 3 章では、第 1 章で示した障害者就労の問題点、第 2 章で示した目指すべき姿を踏まえて、行政機関が行うべき施策について提言する。障害者雇用を促進するためには、何よりも雇用する企業にとってメリットがある形を考える必要があり、その考え方のもとに、行政が支援すべき内容を 3 つの提言として整理した。

なお、本書中では基本的に「障害」の表記を用いているが、資料編のなかでは、事例として紹介している企業の表記法に従い、「障がい」の表記を併用している。

本稿を作成するにあたり、埼玉県立大学の朝日教授には様々なご助言をいただいた。また、株式会社ダンウェイ、株式会社ウェルビー、株式会社アイネット・データサービスの 3 社には、本稿のために貴重な事例のご提供をいただいた。この場を借りて深く感謝したい。

1 障害者雇用を取り巻く環境

まず本章では、国内における労働環境の変化および障害者雇用の現状を踏まえ、障害者雇用を促進していくため課題を就労系障害福祉サービス事業所と企業それぞれの視点で整理したい。

1. 1 労働環境の変化

(1) 労働力人口の変化

国立社会保障・人口問題研究所(2012)¹の推計によれば、日本の総人口は長期的に減少し続け、2026年には1億2000万人にまで減少し、2060年には1億人を割り込むと予測されている。生産年齢人口²についても、2013年には8,000万人を割り、2060年には4,418万人まで減少する。一方、高齢者³数は増加し、2015年には3,395万人となり、2054年にピークの3,878万人となる。これと併せて、高齢化率も2060年に39.9%となり、ピークをむかえる。

このような人口構造の激変に伴う生産年齢人口の減少は、日本の国際競争力を低下させ、ひいては国民の豊かさにも影響を及ぼしかねない。すなわち、これまでのように、「男性、正社員(制約なく働いてくれる人)」を前提とした雇用は行き詰まりを見せ、女性や障害者など、働き方に一定の制約があり、多様なニーズのある労働者に対応していかないと、十分な労働力を確保できない状況になっている。

(2) 労働者の考え方の多様化

このような労働力人口の変化と併せて、労働者自身の働くことへの考え方も多様化している。これまでのように、「定年まで正社員として働き続ける」のが最良の働き方ということではなく、「転職により自分のキャリアを構築しようとする者」、「キャリア形成ではなく自分のライフスタイルに合わせた働き方を求める者」などさまざまな働き方が選択されている。厚労省(2014)⁴でも指摘されているように、地域限定や職務限定、勤務時間の限定とそれぞれの働き方に合わせた正社員制度を構築することで、フルタイムの正社員に限らない働き方も社会に認知され始めており、それぞれの価値観に合わせた働き方が模索されている。また、親の介護や子の育児、傷病などにより、時

¹ 国立社会保障・人口問題研究所(2012)日本の将来推計人口、出生中位、死亡中位の推計結果。以下、同様の推計値を用いて記載している。

² 15歳～64歳

³ 65歳以上

⁴ 厚生労働省(2014)「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書「多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース」として、地域限定正社員、職務限定正社員、勤務時間限定正社員を設定している。

間短縮や、異動ができない、転勤ができないなど、働き方に配慮が必要な従業員も今後増加していくことが予想される。

(3) 労働政策の方向性

労働力人口の変化や労働者の考え方の多様化がすすむなか、近年、日本の労働行政も転換期を迎えている。

すなわち、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法など、一連の法改正により、有期労働契約や派遣といった雇用形態だけの理由により労働条件に違いを設けることなど、不合理な労働条件の禁止等が明定された。加えて、パートタイム労働者等への厚生年金、健康保険の適用拡大措置（平成 28 年 10 月より施行）を含む「公的年金制度の財政基盤及び最低保証機能の強化等のための国民年金法等の一部改正する法律」も制定されるなど、いわゆる正社員とそれ以外の労働者との垣根をなくす法改正が今後もさらに進んでいくものと考えられる。

同様の方向性は障害者雇用にも当てはまり、2016 年に施行される障害者雇用促進法⁵でも、「障害者であることの労働条件の不利益な取り扱い」が禁止されており、他の労働政策と同様に、同じ仕事であれば同じ労働条件を提示すべきであることや、働き方への配慮が求められている。

⁵ この他、障害者への合理的配慮の提供義務（過重な負担を及ぼす場合を除く）、苦情処理・紛争解決援助の努力義務が示された。また、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられることとなった。これに伴い法定雇用率は上昇するものの、激変緩和措置として、平成 30 年（2030 年）までに限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に含めることに伴う法定雇用率の引き上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることとなった。

言い換えると、平成 27 年度（2015 年）からの法定雇用率 2%は今後上昇していくこととなり、中小企業にとっての負担も大きくなる。

1. 2 障害者雇用の現状

(1) 障害者雇用数の推移

障害者白書(2014)によれば、2011年時点の障害者数は全人口の約6%である⁶。障害別にみると、身体障害者約366万3千人、知的障害者54万7千人、精神障害者320万1千人となっている⁷。身体障害者や知的障害者では高齢化が進んでおり、総数も横ばい傾向であるのに対し、精神障害者数は増加傾向にある。すなわち、身体障害者や知的障害者の生産年齢人口は増えず、精神障害者の生産年齢人口は増加傾向にあるといえる。また、近年施行された発達障害者支援法や難病法等により支援対象になった発達障害者や難病患者等は統計が整備されておらず、状況確認が十分ではないのが現状である。

厚生労働省⁸によれば、雇用施策の対象者(18歳から64歳の在宅者)は約332万人(身体障害者124万人、知的障害者27万人、精神障害者181万人)おり、このうち、就労系障害福祉サービス⁹を活用しているのは約15.8万人である。また、就労系福祉サービスを使い、実際に就労できたのは約6千人であった。この他、公共職業安定所からの紹介により就職した件数は約6万人であった¹⁰。

近年の動向をみると、身体障害者の雇用者数はほぼ横ばいであるものの、知的障害者や精神障害者の雇用者数は増加が顕著であり、特に、精神障害者の雇用者数の増加が著しい。また、障害者雇用をめぐる法改正や支援施策の充実に伴い、「就労したい」と考える障害者も増加傾向にある。

(2) 就労系障害福祉サービス事業所による就労支援の現状

障害者が地域で自立した生活をするための基盤として、就労は重要な要素であり、就労を希望する障害者ができる限り就労できるように支援態勢を整備することが、国の基本的な考え方となっている。この考え方のもと、雇用する企業は障害者本人が働きやすい環境を整備し、また、一方で、障害者総合支援法で定められている就労系障害福祉サービス事業所は適切な支援や職業リハビリテーションを提供する必要がある。

⁶ 内閣府(2014)『平成25年版 障害者白書(全体版)』内閣府

⁷ ただし、精神障害者については、実態調査が行われておらず、精神疾患患者数を精神障害者数としている。そのため、一過性の精神疾患のために日常生活や社会生活上の相当な制限を継続的に有しないものも含まれている可能性がある。

⁸ 厚生労働省ホームページ「障害者の就労支援対策の状況」より。いずれのデータも平成23年度時点の数値をもとに作成。

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaioken/service/shurou.html>)

⁹ 就労系障害福祉サービスとは、障害者総合支援法における就労移行支援、就労継続支援A型、B型を指す。以後、この用語で記載する。

¹⁰ この他、福祉的就労に従事する障害者もいる。

厚生労働省（2012）¹¹によれば、平成23年度（2011年）に就労移行支援事業所¹²において1人も就労者を出していない事業所は全体の約半数を占め、一方で、10人を超える就労者を輩出している事業所は全体の約4%にすぎない。就労移行支援事業所を複数展開する法人でありながら、就労者を出していない法人も多数ある。さらに、就職するために重要な要素となる職場体験や実習、求職に関する訓練について、全体の約8割の事業所は施設外就労¹³を行っておらず、約6割の事業所は職場実習を行っておらず、約3割の事業所は求職活動を行っていない。また、事業所職員が利用者の求職活動のために企業訪問を行った事業所は全体の約5割、5社以上訪問した事業所は約4割にとどまっている。

以上の就労系障害福祉サービス事業所¹⁴の実態を踏まえると、多くの就労系障害福祉サービス事業所（特に就労移行支援事業所）は、機能していないというのが実情である。

（3）企業の障害者雇用の実情

厚生労働省（2013）¹⁵によれば、2013年（平成25年）6月現在の民間企業における障害者の実雇用率は1.76%であり、法定雇用率達成企業割合は42.7%であった。法定雇用率の1.8%¹⁶にはわずかに届かないものの、雇用者数は10年連続で増加しており、企業の障害者雇用に対する意識も変化してきている様子がうかがえる。

ただし、常用労働者数が300人以上の企業は法定雇用率が毎年上昇しているのに対し、100人未満の中小企業は必ずしも上昇していないのが現状である。100～300人未満の企業についても、毎年上昇しつつあるものの、300人以上の企業に比べて実雇用率は低い。すなわち、全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取り組みが遅れているのが実情である。

¹¹ 厚生労働省（2012）就労移行等実態調査

¹² 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスの一つ。2年間の有期限で利用し、その中で就労に向けた訓練を受ける。就労移行支援事業者は、障害者の就職先の開拓や、就職後の一定期間のフォローもすることとされる。

¹³ 企業内等で行われる企業実習等への支援のこと。条件を見直すことにより、障害福祉サービスの報酬を得ることができる。

「障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について（平成18年10月31日付け障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通達）」における第二の1の(4)に詳細な定義がある。

¹⁴ 就労系障害福祉サービス事業所は「就労移行支援」「就労継続支援A型」「就労継続支援B型」を指す。

¹⁵ 厚生労働省 報道発表資料「障害者雇用状況の集計結果」より

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/index.html)

¹⁶ 平成26年10月現在

なお、厚生労働省が実施した平成20年度障害者雇用実態調査¹⁷によれば、身体障害者の55.9%、知的障害者の18.8%、精神障害者の40.8%が正社員¹⁸雇用となっており、週所定労働時間を見ると身体障害者の81.1%、知的障害者の61.9%、精神障害者の68.9%が週30時間以上の雇用である。すなわち、雇用形態はいわゆる正社員に限られず、有期労働契約や短時間勤務など、多様である。

¹⁷ 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課地域就労支援室が5年に一度実施している。

¹⁸ 正社員とは、契約期間の定めのない（定年により定められているものを除く。）社員であり、他企業への出向者は除く。なお、正社員以外とは、正社員以外の雇用形態であり、出向社員、派遣労働者、パートタイマー、臨時・日雇い、契約・登録社員、嘱託等をいう。

1. 3 障害者雇用の問題点

(1) 就労系障害福祉サービス事業所の問題点

本稿では、就労系障害福祉サービス事業所のうち、特に障害者の就労移行支援に中心的にかかわる事業所である就労移行支援事業所に着目して問題点を整理した。

① 障害者の「働くこと」への意識づけが不足

健常者と同様、障害者の労働市場でも、求職と求人のミスマッチが生じている。その原因のひとつとして、就職活動を行う障害者本人に、仕事に対する知識が不十分なため、働くことの意識づけが不足していることがある。そのため、就労系障害福祉サービス事業所は、障害者にどんな仕事があるかを紹介し、現実を踏まえて、どんな仕事かしたいのか明確な意思を持つことができるように支援することが必要であるが、そのような機会やプログラムを設けている就労系障害福祉サービス事業所は少ないのが現状である。

② 企業が必要としている情報を提供していない

企業の採用担当者は、コミュニケーション能力、主体性、チャレンジ精神、協調性、誠実性などを選考にあたって重視し¹⁹、これらの情報を収集し、自社の採用基準に照らし合わせて採否を判断している。

それに対し、就労系障害福祉サービス事業所は、障害特性²⁰を中心に企業に伝達する傾向があり、企業と事業所職員との間で雇用に向けた話し合いが十分に行なわれないことが多い。このため、採用情報のミスマッチが生じやすく、結果として、企業は採用すべき人材かどうかを判断できず、採用を躊躇したり、採用しても、その後の離職につながりやすいという問題が発生している。

③ 就労に向けた個別プログラムの未実施

先述したような就労の実績がない多くの就労系障害福祉サービス事業所では、画一的な集団プログラムを実施しているところが多い²¹。

本来であれば、障害者個々の個性や抱える課題が違うのであるから、就労に向けた支援プログラムは個別に設定すべきである。すなわち、「就労したい」という本人の希

¹⁹ 一般社団法人日本経済団体連合会（2014）新卒採用（2013年4月入社対象）に関するアンケート調査結果 会員企業 1,301社を対象とした調査

²⁰ 障害に起因する症状や、配慮すべき事項等に関すること

²¹ 就労継続支援B型事業所のように、働くことそのものが目的ではなく、働くことを目指して、生活のリズムを整えたり、日中活動の場を設けるといった目的を有する場合もある。そのような場合でも、そのような目的なのだということを障害者本人と共有することが大切だと考えている。

望を中心に据えて、それを実現するために必要な支援を構築するという視点が大切であるが、多くは、事業所の都合にあわせた集団プログラム（プログラムの提供がないようなところもある）の提供を行っているのが現状である。

④ 職場体験や実習の場が不足

障害者の訓練には、職場体験や実習が不可欠だが、そのためには、障害者を受け入れてくれる企業が必要である。しかしながら、企業側の理解が十分でなく、また、就労系障害福祉サービス事業所の職員と企業とが接点を持つ機会も多くないといった事情から、受け入れ企業が十分に確保できず、結果として、満足のいく職場体験や実習を施すことができない事業所が多い。就労系障害福祉サービス事業所の人員配置²²では、職業指導員や就労支援員の配置は定められているものの、残念ながら、配置されていても、本来求められている仕事ではなく、生活支援員が行うような日常生活上の支援や事業所内作業を行っている事業所が多いのが現状である。

⑤ 企業への定着支援が不十分

障害者雇用の定着を図っていくためには、採用後の就労系障害福祉サービス事業所によるフォローが大切である。地域の就労支援の在り方に関する研究会（2014）²³では、障害者が就職した後の就労支援を強化する必要性を提案している。特に、ジョブコーチの対応能力の向上や障害者就業・生活支援センターなどの他の専門機関との役割の明確化が指摘されている。

しかしながら、職場定着支援については、実態は継続的に支援が続くにもかかわらず、事業所に対する報酬が少ないこともあり、人員を割くことができず、十分な支援が行われていない事業所が多いのが、現状である。この点は雇用する企業から不安要素となり、障害者雇用に躊躇する一因ともなっている。

²² 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成十八年九月二十九日厚生労働省令第百七十一号）

配置される職員の役割は、以下の通り。

名称	役割
管理者	職員の管理・指揮命令、利用申し込みにかかわる調整
サービス管理責任者	個別支援計画の作成、アセスメント、必要な支援の実施、他職員への技術指導
職業指導員	個別支援計画に基づき、就労の機会の提供及び職場実習の開拓を行い、一般就労後も職場定着を図るための支援を実施
生活支援員	個別支援計画に基づき、日常生活上の支援を行う
就労支援員	職場実習の斡旋、求職活動支援、職場定着支援を行う（就労移行支援）

²³ 厚生労働省（2014）「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書概要」（資料2 関連通達等2）

(2) 雇用する企業側の問題点

①「障害者」に対する理解不足

多くの企業の採用担当者は、障害者と接点を持ったことがない。そのため、障害者に対する理解が不足しがちである。特に、いわゆる「見えない障害²⁴」を持つ人に対しては、イメージを持ちにくいというのが実態と考えられる。

②仕事の与え方に対する理解不足

障害者の適性・能力に対する理解が不足しているため、どのような仕事を障害者に与えればよいか分からない企業が多い。結果として単純な手作業のような、さして重要でない仕事を与え、企業にとってはコストセンターとなってしまっている例が多い。

これは、特に経営体力のない中小企業にとっては、障害者雇用を思いとどまらせる要因となっており、あえて雇用するよりも納付金を支払った方が安いという考え方を持っている企業関係者も多い。また、雇用される障害者本人にとっても、仕事に対するモチベーションの低下をもたらす要因となっている。

③障害者をサポートする社内態勢の未整備

職場定着を図っていくためには、人事労務の専門部署を中心として、職場の管理職、障害者本人の育成を担当する社員、配属部署の同僚など、会社全体で障害者をサポートしていくことが必要である。しかしながら、多くの中小企業では、人事労務の専門部署が手薄であり、また障害者雇用の経験も乏しいことから、十分なサポート態勢を構築できていない。また、障害者雇用の開始当初の社員が異動により他の部門に移ってしまう場合、引継ぎ不足等で後任者が十分に機能せず、雇用の継続がままならなくなるといった事態も散見される。

近年の法令の改正や社会的な機運の高まりにより、障害者就労を進める企業が増えているだけに、その後の態勢が十分でないため離職に至ることが多いという現実、非常に残念である。

④就労支援機関の活用が不十分

障害者雇用に関しては、就労系障害福祉サービス事業所のほかに、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関があり²⁵、中小企業が障害者の就労を進めていくにあたっては、これらの機関の活用がポイントであるが、有効に活用し切れていない。

²⁴ 難病、内部障害、精神障害、発達障害などを指すことが多い。社会的に認知されにくく、障害福祉政策の中でも制度のはざまとなっていることが多い。

²⁵ この他にも、障害者職業能力開発校、障害者雇用無料相談窓口、地方公共団体における雇用・就業分野の単独事業等様々なものがある。

これらの機関は就労を促進するためのノウハウや情報が集積し、合同説明会やセミナーなどを実施していることから、それらへの参加などを通じて自社に合った機関を見つけ²⁶、上手に利用していくことが障害者雇用を進めるうえで有益である。

²⁶ これらの機関の評価に関しては、障害者雇用を行っている企業同士の集まりの中で、いわゆる口コミで支援機関の良し悪しなどの情報交換をすることもあるようである。

2. 障害者就労促進プロセスの目指すべき姿

本章では、第1章で述べた障害者雇用に関する労働環境と就労支援に関する実態、問題点などを踏まえ、障害者就労を促進するために目指すべきプロセスを、就労系障害福祉サービス事業所、障害者を雇用する企業、それぞれについて整理した²⁷。

2. 1 就労系障害福祉サービス事業所の目指すべき姿

本節では就労系障害福祉サービス事業所の目指すべき支援プロセスについて述べる。

(1) 支援開始と就労準備のための支援の実施

「支援開始と就労準備のための支援の実施」のフェーズにおける就労系障害福祉サービス事業所の活動は、「就労することの意思確認」、「社会性・作業能力に関する訓練とアセスメント」、「就職活動に関する訓練とアセスメント」に分けられる。

① 就労することの意思確認

障害者が就職活動を始めるきっかけは様々であるが、働く意思は明確に持っていないなければならない。しかし、最近では働く意欲が不明確なまま、就労系障害福祉サービス事業所の門を叩く障害者が増えていることから、事業所としては、まず障害者が明確に働く意欲を持っているのかを、確認することが重要である。そのうえで、障害者に就労に関する意思が十分でなければ、就労に関する意識付けをしっかりと行う必要がある²⁸。

また、障害者本人が障害について企業側に知らせたうえで就職したいのか、知られないで就職したいのかについて意思確認をすることも重要である。働きたいという本人の思いを尊重するとともに、採用のされやすさも本人に伝えることが望ましい。

²⁷ 株式会社浜銀総合研究所（2011）「就労移行支援事業者の就労支援活動内容に関する調査」（厚生労働省 平成21年度障害者保健福祉推進事業の補助を受け実施）

本調査では、障害者の就労に関して一定の成果を出している就労系障害福祉サービス事業所7か所、障害者就業・生活支援センター2か所、企業ヒアリング（左記の就労系障害福祉サービス事業所の支援を受け障害者雇用を実施している企業）11か所に対しヒアリング調査を実施し、就労移行支援プロセスを、支援者側および雇用者側の両面から見て整理している。

また、就労系障害福祉サービス事業所に対し、タイムスタディ調査を実施し、就労につながっている事業所の就労に向けた活動内容に関する分析も行っている。

²⁸ 特別支援学校卒業者の就労系障害福祉サービスの利用にあたっては、就労移行支援事業所を利用すると厚労省の通達（厚生労働省社会援護局 障害保健福祉部長 障害福祉課長 平成25年4月4日発、障障発0404第1号「平成25年度以降の就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントの取り扱い及び就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置等について」）があり（資料2 関連通達等1）、この通達に基づいて、事業の主眼を障害者が就労できそうかどうかのアセスメントにおく事業所も見られることから、障害者が就労意欲の明確ではないまま事業所を利用するケースが増えていると推察される。

② 社会性・作業能力に関する訓練とアセスメント

次に、社会性・作業能力に関する訓練を実施し、身に着いたかどうかのアセスメントを行う。

障害者の就労実績を上げている就労系障害福祉サービス事業所では、「社会人としての基礎」や「作業能力」を身に着けることを目的とした訓練（支援）を行っていることが多く、職員は、これらの活動結果をアセスメントし、障害者の就労の可能性を確認していく。アセスメントにおいては、今後の就労先の希望や就労移行支援の内容について、障害者本人と話し合いながら決めていくことが多く、内容は支援計画として書面に落として共有化を図る必要がある²⁹。

アセスメントのポイントは、企業関係者に結果をしっかりと伝えられるように客観的な視点で判断することである。障害者本人の特徴や作業効率を企業関係者にわかる形で伝えることが大切である。

③ 就職活動に関する訓練とアセスメント

「社会人としての基礎」や「作業能力」とあわせて、就職活動に関する訓練を実施し、アセスメントを行う。

就職活動に関する訓練では、実際の就職活動の仕方や就職に必要な PC スキルなどを身に着けるとともに、実習や職場体験を通じて、障害者個人の就職に対する意識を高めていくことが重要であり、そうしたなかで事業所の職員はその障害者がどんな職場が適切かを確認していく。実習や職場体験の場は、普段から地元企業等との連携に努め、理解・協力を十分に得ながら開拓を図っていくことが必要であろう。また、実習期間中は事業所職員も実習先企業を訪問し、障害者本人の働きぶりを観察したり、現場従業員からヒアリングを行う。こういった情報収集をもとに、実習終了後に「振り返り」を行い、就労に向けた課題を見つけ、自信をつけていくことが大切である。

実習終了後の「振り返り」の中で再度アセスメントを行う³⁰。アセスメントに際しては、改めて働くことへの意欲の有無や今後も実際に仕事を続けていくことができるかといった点について、障害者本人と良く話し合い、判断をおこなう。仕事が可能だと判断されれば、就職活動に移行する³¹。

²⁹ 総合支援法における個別支援計画にあたる。なお、生活面も含め相談支援事業所におけるサービス等利用計画の策定も併せて実施することが重要である。

³⁰ 厚生労働省（2013）が作成した「障害者就業・生活支援センターモデル事業による就労系障害福祉サービス利用に係るアセスメント共通マニュアル」（資料2 関連通達等3）によれば、「体力」「作業中の持続税」「作業時間と休憩時間の区別」などの9つの観察必須項目を設定して判断することとしている。

³¹ このようなアセスメントから実際の就職活動につなげる動きは、就労系障害福祉サービス事業所だけではなく、障害者就業・生活支援センターとの連携のもと支援を開始することが求められる。障害者就業・生活支援センターは、平成26年現在、全国に319センターあり、就業面や生活面での支援を行っている。

なお、雇用企業に対する情報提供という観点からは、訓練プログラムやアセスメント情報の可視化も重要なテーマであり、障害者の日常生活・社会生活の状況や就業可能性等が客観的に判断できるようなアセスメント手法の開発等が今後求められよう。

(2) 就労の実現

「支援開始と就労支援の実施」を経て移行するのが、就職活動をサポートする「就職の実現」のフェーズである。このフェーズにおける就労系障害福祉サービス事業所の活動は、「就職先の開拓」と「企業との事前打ち合わせ（就労に向けた企業支援）」に分けられる。

① 就職先の開拓

就職先の開拓に関して、ハローワーク経由、縁故、他福祉関係機関からの紹介など、様々なルートが考えられる。いずれにせよ、障害者を求める企業に関する情報を幅広く収集することが重要である。

企業との接点を持つにあたっては、企業に対し、障害者を雇用することのメリットや社内態勢の整備の仕方などをしっかりと伝えていくことが必要である。その際、当該企業の業務を十分に把握したうえで、障害者がどのような仕事ができそうか、具体的な形で提案を行っていくことが、企業側の信頼を得るうえでのポイントとなる。

② 企業との事前打ち合わせ

開拓活動の結果、障害者を雇用しようとなった企業に対しては、事前打ち合わせを通じて、就労に向けた企業支援を行う。

この段階での最大のポイントは、障害者本人の適性・能力を踏まえて、当該障害者に実際にどのような仕事を任せるべきか、という点であり、企業の雇用担当者とは、十分な打ち合わせを行ない、時にはかなり突っ込んだ議論も行うなど、適切にサポートしていく必要がある。障害者一人分の仕事をイメージするためには、たとえば、職務分析³²の手法などを活用して、障害者が行う仕事の切り出しを行うことも有効であ

³² 厚生労働省(2013)職務分析・職務評価実施マニュアルによれば、職務分析とは、「職務に関する情報を収集整理し、仕事の内容を明確にするプロセス」のことである。障害者への就労支援の分野でも「職務分析・工程分析」という考え方があり、こちらも実施の趣旨はおおむね同じである。前者はある特定の社員、あるいは職種の仕事を整理するのに対し、後者はある特定の社員の仕事の工程を1日の作業の流れに沿って整理するといった、時間軸の要素が入る点で若干後者の方が詳細な内容となっている。ただし、いずれの場合も、「職務説明書」のような文書にまとめる点では同じである。

具体的な手順としては、はじめに、障害者の職務として該当しそうな部署をターゲットに、分析対象を選定し、分析対象となった社員や職種等の仕事に関する情報収集を行う。具体的には、質問紙法や面接法、観察法といった手法を目的に合わせて選択し、「普段の仕事」とその目的の内容に関する情報を収集する。特に障害者の仕事を抽出していこうとする場合は、「標準的な一日の仕事」を把握し、仕事全体を網羅的に把握する。収集された仕事に関する情報は、文

ろう。

なお、障害者雇用の際に考慮すべき「差別禁止」や「合理的配慮」などの基本的なポイントに関しては、この段階で、企業の人事担当者に対して伝えておくことが望ましい。たとえば、厚生労働省（2014）³³によれば、以下のような点があげられよう。

■差別禁止

(1) 基本的な考え方

- 対象となる障害者の範囲は、障害者雇用促進法に規定する障害者
- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主
- 直接差別を禁止（車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの社会的不利を補う手段の利用などを理由とする不当な不利益取扱いを含む）
- 事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要

(2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進などの各項目に沿って禁止される差別を整理する
- 各項目について、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのが差別に該当する
- 障害者を有利に取り扱うこと（積極的差別是正措置）や、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として異なる取扱いを行うことなどは、差別に当たらない

■合理的配慮

(1) 基本的な考え方

- 障害者、事業主の範囲は「差別の禁止に関する指針」と同じ
- 合理的配慮は障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべき性質のもの

(2) 合理的配慮の手続

1. 募集・採用時：障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る
採用後：事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する
2. 合理的配慮に関する措置について事業主と障害者で話合う
3. 合理的配慮に関する措置を確定し、内容・理由を障害者に説明する

(3) 合理的配慮の内容(事例)

【募集及び採用時】

章にまとめ工程を必要に応じて細分化して整理する。

³³ 厚生労働省（2014）改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会報告書（資料2 関連通達等5）

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供について、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。過重な負担については、事業活動への影響の程度、実現困難度、費用・負担の程度、企業の規模、企業の財務状況、公的支援の有無を総合的に勘案しながら、事業主が当該措置の提供について個別に判断する

(5) 相談体制の整備など

- 障害者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を周知する など

以上のような支援を経たうえで、企業側では、具体的な障害者に対して採否の判断を行う。採用となった場合は次の「就労定着期」のフェーズに支援プロセスが移っていくこととなるが、残念ながら不採用となった場合は、再度就職先を開拓することになる。

(3) 定着支援

障害者が採用されてからの支援については、「本人に対する定着支援」と「企業に対する定着支援」、「生活支援への移行」の3つに分けられる。

① 本人に対する定着支援

「本人に対する定着支援」は、支援の必要度に応じて態様が異なってくる。たとえば、支援がかなり必要な段階では、「事業所職員が企業にほぼ毎日訪問し、一緒に仕事をしながら作業指示を行う」パターンで、必要がなくなるにつれ、「頻度を減らし、他の福祉機関の支援員とともに企業を訪問し、本人の働いている様子を確認」するパターンで、支援を行う方法が考えられる。

なお、生活上の問題を職場に引きずってしまう障害者も多く、その場合には、生活面のサポートや労務管理面（健康管理など）のサポートも必要になる。

② 企業に対する定着支援

「企業に対する定着支援」は、企業内での障害者に対する理解をいかに深めてもらえるかがポイントであり、「障害者が無理なく仕事に馴染み、職場に定着できるよう、社内態勢整備に関するアドバイス」が中心となる。そのためにたとえば、「現場社員

に対し話し合いを設け、障害特性の認知度を高める支援」を行ったり、「現場社員とコミュニケーションを深め、障害者に対する本音を引き出」したり、「採用担当者とも頻りにケース会議を行う」、「障害者に身だしなみや勤怠などの指導を行う際のノウハウを伝授する」といった支援が必要である。

③ 生活支援への移行

障害者が職場に定着するにつれ、障害者に対する支援は就労支援から生活支援中心に移行していく。就労系障害福祉サービス事業所としては、企業の側が支援なしで雇用の定着が引き続き図れるよう、訪問頻度を徐々に減らすなど、企業単独で障害者雇用を自立的かつ安定的に継続できるような体制を作っていくことが肝要である³⁴。また、障害者就業・生活支援センター等を通じた生活支援や相談支援事業所への引き継ぎをスムーズに進めていくこともポイントとなろう。

³⁴ 徐々にフェイドアウトしていかないと、フォロー業務が増加してしまい、他の障害者の就労ニーズにこたえられなくなる。

2. 2 障害者を雇用する企業の目指すべき姿

本節では障害者雇用を進めたい企業の目指すべき受け入れプロセスについて述べる。

(1) 雇用準備

まず、雇用準備期においては、「経営トップによる意思決定」、「人事担当者における障害者に対する理解の向上」、「合理的配慮に関する措置」が必要である。

① 経営トップによる意思決定

事業主は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定められた法定雇用率を達成しなければならない。とはいえ、中小企業では障害者の雇用は並大抵のことではない。ここではまず、経営層が意思を明確に示し、トップダウンにより障害者雇用を進めていくことが不可欠である。その後のすべてのプロセスにおいて、経営トップが常に関与し、強力なリーダーシップを発揮していくことがなによりも重要であり、特に雇用準備期には、社内の隅々にまで、経営トップの考え方を浸透させることが肝要である。

② 人事担当者における障害者に対する理解の向上

人事担当者は、経営者の十分な理解とバックアップのもとで、障害者雇用の準備を進めていく。特に初めての採用を行う場合、障害者に対する理解を深めることがまず必要であり、就労系障害福祉サービス事業所やハローワークの担当官等と仕事内容や労働条件などについて事前打合せをするなかで、障害者に対するイメージを精緻にしていくことが求められる。一般的に障害者雇用に関しては、人事担当者であっても先入観や戸惑いがつきものであるが、専門機関と連携を図り、適切な情報を得ることで、障害者雇用が格段に進めやすくなるものと考えられる³⁵。

③ 合理的配慮に関する措置

事業主は、障害者を雇用するに際し、障害者を差別的に取り扱ってはいけない。厚生労働省（2014）³⁶によれば、募集・採用時に、障害者から事業主に対して職場で支障となっている事情を申し出ること、事業主は、採用時まであるいは必要に応じ定期的に、障害者に対して職場で支障となっている事情を確認すること、合理的配慮に関する措置について事業主と障害者で話し合うなどの指針が示されており、この指針に沿った対応が必要である。

³⁵ 既に人事専属部門があり、障害者雇用の経験がある企業は、就労系障害福祉サービス事業所等とは情報共有のみを行う場合もある。

³⁶ 厚生労働省（2014）「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会報告書」（資料2 関連通達等5）、厚生労働省（2014）「雇用分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者である労働者の有する能力の有効な機会となっている事情を改善するために事業主が考慮すべき措置に関する指針」（資料2 関連通達等4）

(2) 障害者を受け入れるための態勢整備

以上のような雇用準備期を経て、企業側では、具体的な障害者に対して採否の判断を行う。採用とした場合、障害者を実際に受け入れるための態勢整備が必要となる。そのポイントは以下のとおりであるが、もとより、態勢整備は急ごしらえでできるものではなく、時間がかかることを前提に、雇用準備期より平行して整備を進めていくことが望まれる。

① 社内における障害者に対する理解の向上

実際に障害者を職場で受け入れるにあたっては、一緒に働く職場の上司や同僚、障害者の指導を担当する社員などにおいて、「障害者」に対する理解を深め、誤った先入観を解消していく必要がある。とりわけ、発達障害者支援法等の近年の法改正にもみられるように「障害者」の範囲は広がっており、配慮すべき内容も複雑化・専門化しているため、これまで以上に周囲の理解とステレオタイプでないきめ細やかな対応が必要である。そのためには、たとえば、専門家である就労系障害福祉サービス事業所職員等の指導のもと、社内説明会・勉強会などを根気強く繰り返し実施し、社内隅々にまで理解を広げていくことが有効であろう。

② ダイバーシティ・マネジメントの視点での態勢チェック

ダイバーシティ・マネジメントは、次のように定義される。

「性別、年齢、国籍、障害の有無といった個人の属性にかかわらず、多様な人材の能力や発想、価値観を融合することで、会社や組織の活性化を図り、企業の経営基盤や商品提案力を強化する経営手法。ダイバーシティとは多様性という意味であり、1960年代のアメリカで人種や性別などによる差別的な人事慣行の撤廃を求める動きのなかで注目されるようになったことばである。日本では、女性や高齢者、外国人の登用によって、女性の雇用・就業分野の拡大、高齢者の技術と経験の継承、事業や経営の国際化対応といった点で人的資産の新たな活用が注目され、ダイバーシティ・マネジメントが重視されるようになった。また、少子高齢化により生産年齢人口が減少局面に入っていくなかで、多様な人材から労働力を確保するだけでなく、新たな雇用機会の拡大が新市場を掘り起こし、需要を拡大するという点でも着目されるようになっている。³⁷⁾

言うまでもなく、障害者雇用もダイバーシティ・マネジメントの一環であり、経済産業省(2014)³⁸⁾が整理した考え方(図表2-1)をもとに社内の態勢をチェックし、不十分な点を整備していくことが効率的であろう。

³⁷⁾ 小学館「日本大百科全書(ニッポニカ)」(<https://kotobank.jp/dictionary/nipponica/>)

³⁸⁾ 経済産業省編(2014)「経済産業省平成25年度ダイバーシティ経営企業100選・平成25年度までしこ銘柄 ダイバーシティ経営戦略2 ～多様な人材の活躍が、企業の成長力に繋がる～」一般財団法人経済産業調査会発行

図表 2-1 ダイバーシティ・マネジメントの基本的な考え方と進め方

ダイバーシティを 経営戦略として進 めるために	1 トップのコミットメント
	2 行動指針や目標における計画策定
	3 担当部署の設置
多様な人材が活躍 できる土壌を作る ために	1 多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備
	2 職場のマネジメント改革
	3 職務の明確化・公正な人事評価制度
	4 多様な人材の積極的な登用
	5 多様性を引き出し活かす配慮・転換
	6 個々の強みを活かす仕事づくり
	7 キャリア形成や能力開発のための教育・研修の拡充
	8 社内に対する周知
多様な人材の活躍 を価値創造につな げるために	1 情報共有・意思決定のプロセスの透明化
	2 「違い」を強みにつなげるコミュニケーション活性化・風土づくり
	3 社外に対する情報発信

(経済産業省編 (2014)「経済産業省平成 25 年度ダイバーシティ経営企業 100 選・平成 25 年度なでしこ銘柄 ダイバーシティ経営戦略 2 ～多様な人材の活躍が、企業の成長力に繋がる～」一般財団法人経済産業調査会発行)

その際、障害者に固有のチェックポイントを加味していくことも必要である。

たとえば、障害者の場合、障害の状況が様々であるため、健常者以上に雇用形態を多様化することが求められよう (図表 2-2)。また、同一労働・同一賃金の視点や先述した合理的配慮の視点なども、障害者に対する差別禁止の観点から、欠かすことのできないポイントである。

図表 2-2 勤務形態のニーズ例

勤務形態のニーズ	
短時間で勤務したい	職場内での移動について配慮してほしい
所定労働時間外、休日出勤できない	急に休む必要が生じる
転居を伴う異動ができない	

(著者作成)

(3) 職場定着のための態勢整備

障害者の職場定着には、企業内での障害者に対する理解をいかに深めてもらえるかがポイントであり、そのための態勢を以下に整理した³⁹。

³⁹ 株式会社浜銀総合研究所 (2011)「就労移行支援事業者の就労支援活動内容に関する調査」(厚生労働省 平成 21 年度障害者保健福祉推進事業の補助を受け実施)

① 経営トップによる推進

雇用準備、受け入れ態勢の整備とも共通しているが、障害者雇用を定着させるには、経営層の意思を明確に示すことが不可欠であり、障害者雇用の意義について、社内の隅々にまで浸透させるとともに、特に中小企業にあっては、陣頭指揮をとって態勢の整備を進めていくことが必要である。

② 社内における障害者フォローとそのためのバックアップ

障害者が無理なく仕事に馴染み、職場に定着するためには、障害者の属する現場ライン内において、障害者に対するフォローをきめ細かく行っていく必要がある。障害者と直接接する障害者担当社員は当然のことであるが、その他の同僚社員、上司もそうした役割を負っていることをしっかりと認識したうえで、それぞれの立場で適切に障害者に対して援助や配慮を行っていくことが重要である。

一方、特に障害者担当社員には、様々な負担がかかるので、社内でそのことを十分に理解し、しっかりと周りでバックアップしていくことが不可欠である。そのためには、ライン内で障害者にかかわる情報交換を密に行い、職場適応上の課題があれば知恵を出し合って解決していくとともに、場合によっては、就労系障害福祉サービス事業所によるサポートやジョブコーチによる助言などを受けながら対応をとっていくことなども有益であろう。

③ 複数雇用による障害者同士のコミュニケーション促進

障害者においても、職場で率直な悩みを打ち明けたり、愚痴を言い合ったりする相手が必要である⁴⁰。特に障害者は業務遂行上のストレスが溜まりやすいと考えられ、企業としては、可能な限り複数の障害者を雇用し、障害者同士がコミュニケーションを図り、場合によっては複数の企業にまたがった形で、悩みを共有していけるような環境整備を図っていくことが必要である⁴¹。

⁴⁰ このような「同じような立場の人によるサポート」は、「ピアサポート (peer support)」と呼ばれる。

⁴¹ ストレス発散のためには、企業内に仲間を作ること以外に、外部の障害者向けのレクリエーション等への参加を促すことなども有効である。

3. 政策提言

本章では、第2章で述べた障害者就労を促進するために目指すべきプロセスを実現するために、行政に期待する施策を、以下の3点に整理した。

提言1 企業に対する雇用準備段階での支援の実施

障害者雇用のプロセスの中では、就職前段階での障害者訓練が重要であるが、訓練のために障害者を受け入れてくれる企業は十分確保されていない（1. 3（1）④）。受け入れ企業を自力で増やしていくことができない就労系障害福祉サービス事業所が多いことから、行政の支援施策の拡充により、受け入れ企業を増やしていくことが有効と考えられる。

現状、障害者を雇用した企業に対する国の支援施策としては、特定就職困難者雇用開発助成金や障害者トライアル雇用奨励金、障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）などが代表的なものであるが、これらは、すべて実際に雇用したことに対する支援である。これを企業が職場体験や実習等の場を提供した場合等にも対象を拡大する。企業が職場体験や実習等の場を提供することは、障害者に対する理解を深めることができるというメリットがあるとはいえ、企業側としていかほどのメリットか漠然とした感は否めない。たとえば、助成金という具体的なメリットを付加すれば、迷っている企業の背中を押す有効な手段となろう。なお、国や関連機関の行う支援については、利用が低調なものもあり（職業能力開発等助成金等）、対象や要件等の見直しを柔軟に行うなかで、制度全体の実効性を高めていくことが必要であろう。

提言2 就労系障害福祉サービス事業所に対する評価の見直しと情報の公開

多くの就労系障害福祉サービス事業所が就労支援に十分な実績を上げていないという実態を踏まえ（1. 2（2））、その機能を高めるための制度面の見直しが不可欠である。

平成26年度現在では、就労した障害者が6か月以上定着した場合の定員に対する割合に応じて加算される就労移行支援体制加算が設定されているものの、それだけでは十分といえず、たとえば、実習実施率の算出や、実習受け入れ企業の評価、障害者本人に合わせた個別支援計画とそのモニタリングの状況など、訓練の質や就労支援のための訓練プログラムの妥当性を評価する仕組みが重要である。

また、そういった就職率や定着率は情報公開の対象とし、障害者本人に限らず企業関係者など広く周知できる体制を整備することが必要である。具体的には、地方公共団体等が提示するホームページ等で、事業所一覧と併せてこれらの情報を併記するなどの工夫を行い、就職率や定着率といった指標が比較できるような形にすることが望ましい。このことは、利用者である障害者サイドに立ってもメリットが大きいと考えられる。

提言3 雇用する企業の目線に立った障害者雇用支援態勢の整備

障害者雇用に関しては、就労系障害福祉サービス事業所のほかに、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関があるが⁴²、これらの機関は役割が重複していたり、地域によって動きの早さに違いがあるなどの事情から、企業側から活用のしにくさが指摘されている(1.3.(2)④)。これらの機関を上手に活用していくことが障害者雇用を進める上で有益であることは間違いなく、障害者を雇用する企業側の目線に立って、支援態勢のあるべき姿を整理し、教育行政、経済産業行政、労働行政等、各行政機構の横の連携のもとで、各支援機関の機能や役割を見直していくことが望まれる。

あわせて、障害者雇用に詳しい中小企業診断士や社会保険労務士、行政機関のコンサルタントなどとの連携が図れるような枠組みも整備していくことも重要であろう。

⁴² この他にも、障害者職業能力開発校、障害者雇用無料相談窓口、地方公共団体における雇用・就業分野の単独事業等様々なものがある。

おわりに

障害者雇用は企業と障害者本人との労働契約であり、企業にも障害者を選ぶ権利がある一方、障害者本人も企業を選ぶ権利がある。そうしたなかで、就労系障害福祉サービス事業者の役割は、両者の間を取り持ち、スムーズな契約の締結と維持のサポートをすることである。

しかし、現実には、就労系障害福祉サービス事業者の多くは、期待されている役割を十分に果たしていない。障害者の就職率を高め、障害者が自立できる社会を作っていくためには、就労系障害福祉サービス事業者が高度な専門性と知見を発揮して就労支援を行っていくことが不可欠であり、そのためには、まず何よりも就労系障害福祉サービス事業者と雇用する企業の双方に、障害者に対する深い理解がなければならない。国や自治体も、障害者のおかれた状況を常に意識しつつ、障害者に対する施策を立案し、実施していくことが望まれる。

本稿が多くの関係者に読まれ、障害者の社会的な自立に少しでも役立つとすれば、著者として望外の喜びである。

(執筆)

東海林 崇 (とうかいりん・たかし)

株式会社浜銀総合研究所 主任コンサルタント

平成 15 年より浜銀総合研究所に勤務し、平成 15 年から現職。専門は社会調査法および人材マネジメント。平成 17 年より障害者雇用に関する研究を進める。

全国の社会福祉協議会や県内の社会福祉士会等での講師等を務める。

本稿の意見に関する部分は、あくまでも筆者の個人的見解であり、所属する組織とは関係ありません。

なお、本稿の作成過程では、株式会社浜銀総合研究所の村松洋企画総務部長より、終始的確な助言と貴重な示唆をいただきました。氏の惜しみない協力がなければ、本稿が世に出ることはなかったといっても過言ではありません。心より感謝いたします。

資料編

資料1 障害者雇用及び支援事例

事例1. ダンウェイ株式会社 (就労系障がい福祉サービス事業所)

従業員数 20人

就労移行支援 (定員20名) 就労継続支援B型 (定員10人)

※定員の125%まで受け入れ可能

※両者とも就労支援のための訓練プログラムを個別に設定し、支援を実施

企業 URL <http://www.danway.co.jp/index.html>



1 障がい者雇用に対する姿勢

当社は 10 年後のビジョンとして、「障がい者のその人なりの自立、障がい児のその子なりの自立に向けた取り組み、障がい者（児）の親の社会進出をすすめ、障がい者、障がい児、障がい者（児）の親が地域に住む人々と共にいきる共生社会及び地域コミュニティの実現を目指します。また、障がい者雇用を創出し、事業として利益を生むことで、障がい者の自立の最大目標が『社会での自立』となることを目指します。」ということ掲げている。

また、「一人ひとりの障がい特性に配慮し、得意なことを見つけ、社会性と職業能力向上を目的とした訓練カリキュラム」を構築し、障がい者の就労を目指すことを会社の方針として打ち出している。

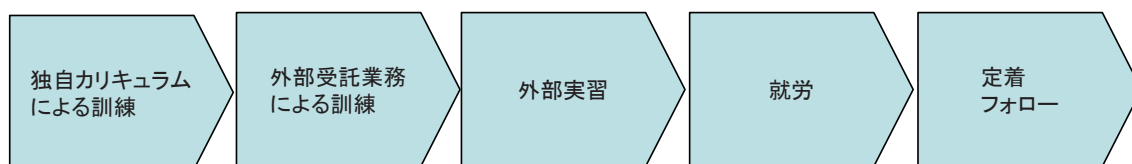
2 就労実績

雇用決定者数は、2012 年度 15 人、2013 年度 20 人、2014 年度（12 月まで）25 人となっており、足元では受け入れ者 100%の雇用決定者数となっている。雇用者の 6 か月定着もほぼ 100%となっている。

3 就労のためのプログラム

当社における就労支援プログラムの大まかな流れは以下の通りである。

図表 当社の支援フレーム



出典 当社作成資料より

①アセスメント

はじめのアセスメントにて就労移行支援、又は、就労継続支援 B 型のどちらからスタートするかを見極める。原則、生活面の自立ができていないかをアセスメントし、就労移行のための訓練が実施可能かを判断する。就労に向けた目標を設定し、期間を区切ってその振り返りを行っている。その上で、就労継続支援 B 型よりスターとする場合、約 3～5 か月間を目途に生活面の自立を一定程度定着させ、就労移行支援へステップアップする。

このような独自カリキュラムによる訓練や外部受託業務による訓練の内容は、専門機関が公開している評価等を参考に当社が開発したアセスメントツールを用いて点数化し、企業での就職ができるかどうかを判断する。ツールは「生活自立」「社会自立」「職業評価」といった 3 つのカテゴリーを 5 段階尺度で判断しており、この結果は、就職活動を行う際に企業担当者にも公開することで、企業担当者が客観的に障がい者本人の雇用を考える際の資

料としている。

また、障がい者一人一人について、3か月に1回の評価会議を実施し、アセスメント内容を共有するとともに、訓練の方向性について適宜改定等の決定を行っている。なお、これらの定期的な会議の他にも、逐次、相互の情報交換は実施しており、職員同士の指導方法にぶれが生じないような工夫をしている。アセスメント情報についても、クラウド等を活用して職員なら必要に応じてアクセスできる状況となっている。

以上のようなアセスメントを経て、個別支援計画を作成し、具体的な就労に向けた訓練として外部実習や職場体験を行い、これらの活動を通じて、就職する上での強み、課題等を再度確認し、職員と障がい者本人、保護者、支援者等がその振り返りを行っている。

②就職活動

以上のアセスメント結果を踏まえ、アセスメント結果をマッチングシートやナビゲーションシート（障がい者本人の特性を記載したシート）にまとめ、企業への情報提供をしている。また、この情報は障がい者本人が就職したいと考えている地域のハローワークとも共有し、合致するような求人がある場合は情報が共有できる仕組みを構築している。

求人情報が最もよく集まるハローワークの担当職員と情報共有しておくことで、障がい者本人にとってより適切な求人情報に早くアクセスできるため、効果的に就職活動を進めることができるといえる。

採用側は通常、面接しかしないことが多いが、面接だけだと判断できないことが多いため、アセスメント結果に関する情報やハローワーク職員による紹介等が加わると、採用する企業も前向きな検討ができるようになると考えられる。アセスメント情報とそれに合わせて、企業側に支援者が必要な情報をしっかり伝えられているかどうかポイントになっている。

また、合同説明会にも必要に応じて参加している。企業の担当者と直接話し合える機会であり、率先して参加をし、実践の場、訓練の場として位置づけている。

③定着・フォロー

就職後、6か月は定着のための支援を行う。初日は必ず同行するようにしており、その後、1週間目は1~2回、2週間目は1回、その2週間後、1か月後と徐々に間隔を徐々に広げ様子を見るようにしている。訪問した際は、人事担当者や現場の社員と情報共有をし、必要によりアドバイス等を行っている。また、随時電話等にてフォローも行っている。

■業務の切り出しから業務改善までの提案

実際に就職活動を行う際は、障がい者雇用をどうやって進めていったらよいかわからないと相談を受けることも多い。どうしたらよいか、コンサルティング的な活動も行っている。どんな仕事をさせたらよいかという相談も多いため、実際に現場に入り業務の切り出しを行い、障がい者の仕事を設定することにとどまらず、業務改善まで含めて提案することもある。こういった提案まで行うことで、企業担当者の信頼を勝ち取り、さらに障がい者雇用を行う際に声をかけてもらえるような関係を築いている。

■障がい者の雇用創出のための「ICT 治具」を開発

当社の特徴的な支援（ツール）として、ICT 治具がある。「ICT（Information and Communication Technology；情報通信技術）治具」は、障がい者から子ども、高齢者まで誰もが簡単にホームページを作成するために、当社が大手情報通信機器製造業者と協働で開発したツールである。本製品を開発することで、作業の単純化に加え、作業の分業化を実現することができた。画像加工や文章入力などを障がい者個々の能力に応じて分担作業をし、事業の活動の一つとして取り入れている。作業工程の中で、専門用語は使わず、信号の色にあわせ、「青は進む」「赤は止まる（削除）」など色で作業を指示し、文章の入力や写真加工は各人がこなせる範囲で分担して、HPを作成する。

また、情報発信比較的苦手な中小企業にて活用することで、中小企業の情報発信能力を支える役割も担うことができ、中小企業事業本体が潤うことで、雇用創出を狙う。

なお、ICT 治具は独自カリキュラム、外部受託によるカリキュラムの中で活用している。

4 連携先

ハローワークとは障がい者本人のアセスメント情報（個人情報を除く）を求職者情報として情報共有し、必要により、意見交換を行っている。そのほか、川崎市や教育委員会等との接点を通じて、障がい者雇用の推進を図っている。

5 当社が考える今後多くの企業に障がい者雇用を進めるために必要な施策

一つめは報酬面の充実が必要である。障がい者雇用の実績をあげている就労支援事業所への加算は現状では十分ではなく、現在のように定着率 45%を上限とするのではなく、もっと上の割合まで報酬の加算をしてほしい。

二つ目は、教育との連携である。特別支援学級・学校等への通学する中で、障がい者個人の可能性を伸ばし、障がい者福祉が必要な年齢になった時にそれが連続性をもって支援が継続できるような体制を構築しなければならない。

三つめは、支援内容の可視化である。当社ではアセスメント情報をデータベース化し、その情報をもとに様々な展開がなされている。共通の情報で議論ができるということは重要

なことであり、各関係機関をまたいだスムーズな橋渡しができる、具体的な体制整備を進めていく必要がある。

事例 2. 株式会社ウェルビー (就労系障害福祉サービス事業所)

従業員数 158 人
就労移行支援事業 首都圏を中心に 22 か所にて事業所を展開
その他、埼玉県委託事業として発達障害者就労支援事業を行っている
利用定員 20 人
企業 URL <http://www.welbe.co.jp/lp.html>

1 障害者雇用に対する姿勢

当社は「ウェルビーの思い」として、「一人でも多くの障害者の方に、成長と活動の場を創出したい。そして、ボランティアではなく事業としてかかわることで、障害者の方を継続的に支援していきたい。そんな思いから社会問題をビジネスで解決するソーシャル事業を立ち上げることにしました。ビジネススキル、PCスキル、コミュニケーションUPのプログラムを提供することで、各種障害をお持ちの方々に、従来よりも幅広いフィールドで、自立の機会を創造してほしい」ということを掲げている。

現在は障害福祉サービスのみでの事業展開であるが、将来的には児童にも対象を広げ、ライフステージの一貫した就労に係る支援を進めていきたいと考えている。

また、職員教育にも注力しており、職員一人当たり年間 10～12 回の社内外の各種研修を受けられるように制度化しており、職員のスキルアップと向上心の醸成に努めている。

2 就労実績

2013 年 4 月の事業開始以来、2013 年度 105 人、2014 年度 (11 月まで) 138 人の雇用決定者数となっている。職種は事務系が約半数を占めており、利用者の多くが精神障害者である。

3 就労のためのプログラム

当社における就労支援プログラムの大まかな流れは以下の通りである。

① 就労に向けた相談支援

上記支援を開始するにあたり、障害者本人の障害の状況、就職の希望等を確認し、生活全般に関するアドバイスを行う。そのアドバイスに基づき、当社であらかじめ定められた時間割のもと必要なプログラムを提供して支援を進めていく。

② 就職に向けた準備支援

当社では、就職するために、習慣力、実践力、就職力を身に着けることを目的とした訓練カリキュラムを設定している。習慣力の支援とは生活のリズムを整え、働くための生活習慣

を身に着けることであり、実践力とはパソコンやビジネスマナー等の実習を通じて、より現場で求められるスキルを身に着けることである。就職力の支援では履歴書の書き方や模擬面接を通じて就職活動をサポートし、より効果的に就職できる力が身に着けられるような訓練を実施している。具体的には、パソコン実習、就職活動支援（面接対策、履歴書対策など）、ソーシャルスキルトレーニング（コミュニケーション能力の向上を目指す）等を実践している。

支援は個別支援計画に基づき、2～3か月ごとにアセスメントを行い、躓くポイントやそれを克服ための対策を本人と共有する。カリキュラム自体は同じものを提供しているが、本人の状態や支援の時期により実施目的が違うことから、本人の進捗に合わせ、週に1回～2回実施する面談を通じて、支援内容、目的を共有した上で、プログラムを実践している。

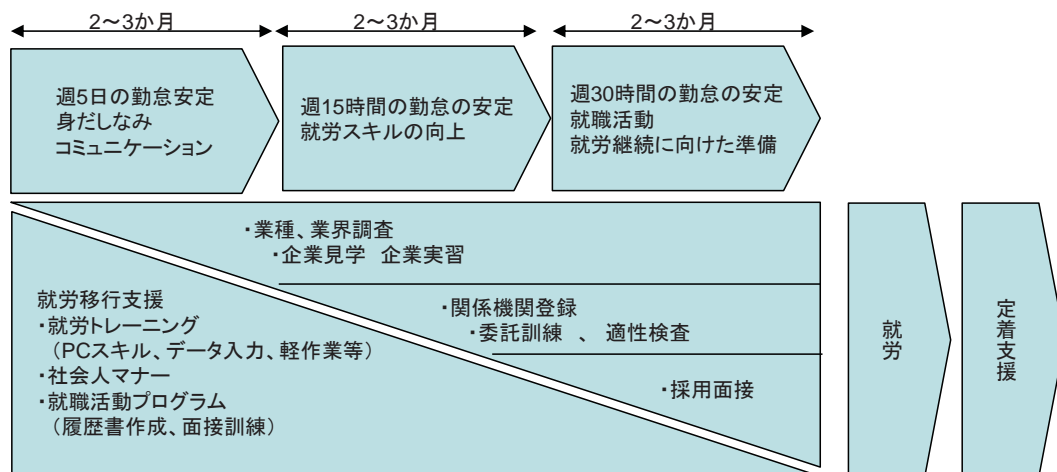
また、企業見学や職場実習を実施することで、就労イメージを具体化し、また、実際の職場で起こることも体験してもらうようにしている。

以上のような活動を経て、より実践に近い訓練を行うことで就職につなげている。

③定着・フォロー

就職後も、雇用された障害者の勤務先に定期的に訪問し、職場への定着を支える支援を行っている。当社では特にこういったフォローアップを重視しており、定着支援活動を通じて企業との信頼関係構築につながっていると考えている。

図表 当社の支援フレーム



出典 当社作成資料より

4 連携先

地域の就業支援センターや障害者就業・生活支援センターと連携して、求人に関する情報共有を行っている。また、地域のクリニックやデイケアと連携し、再就職や新規の就職を希望する人に関する情報を得て、面談等を実施している。

5 当社が考える今後多くの企業に障害者雇用を進めるために必要な施策

企業への就労後 6 か月間は定着支援業務として、継続した就労が実現できるようなフォロー活動を行うべく雇用企業へ毎月担当職員が訪問している。当社は多数の就職者を輩出しているので、当然に定着支援業務の比重が日々高まる現状にある。

現在、法制化されている 6 か月間という定着支援期間では企業への安定した定着化が難しいと捉えており、必然的に 6 か月を超える長期間において、就職者に対して関与をしている状況にもある。

定着支援活動は障害者就労において一番重要な業務と当社は捉えているが、当事者との利用契約解除後の付随業務的な位置付けに制度上はなっていると云々を問わず、定着支援業務を中心とした出口支援について、報酬体系や制度設計の刷新を希求していると感じられる。

十分な人員整備と適正な支援期間が得られれば、障害者の活躍できるフィールドが広がるものと考えている。

事例3. 株式会社アイネット・データサービス (障がい者多数雇用企業 特例子会社)

年商 約 52,000 千円 (2014年3月時点)
 従業員数 19人 (うち障がい者雇用数 12人)
 グループ従業員数 1391人 (うち障がい者雇用数 22人)
 ※知的障がい者9人 精神障がい者3人 身体障がい者10人
 身体障がい者は親会社(株式会社アイネット)にて雇用している。
 当社は知的障がい者、精神障がい者を雇用

1 障がい者の仕事内容

(1) 仕事内容

雇用している障がい者の仕事は以下の業務である。メインの仕事は親会社(株式会社アイネット)の業務と関連するデータパンチ業務である。

図表 主な仕事

項目	内容
データ入力	専用の機器を使用したデータパンチ業務。 会員カード入会申込書等、手書き帳票のパンチ業務を行っている。作業環境は、通常のデータパンチ業者と同じであり、専用の入力機材(パソコン等)や入力方式(連想入力 ⁴³)を採用している。
軽作業	販促品やパンフレット等の組み立て等を行う。
スキャニング	親会社や関連会社の機密性の高い書類のスキャニング作業を行う。
名刺作成	グループ内関連会社の名刺を作成している。名刺専用プリンターで作成しているため、社外印刷業者に依頼するのと同色がない品質で注文即日渡しなどスピーディな対応ができる。



⁴³ 通常のローマ字入力とは違い、漢字がカナ2文字(コード)に割り当てられ、類似読み等の変換ミスを削減した入力方法。ローマ字入力ではないため、効率よく仕事をこなすためには、一定の習熟期間が必要

(2) 仕事の切り出し

障がい者雇用を検討し始めた当初は、他社でも実施している清掃業務に従事してもらうことを検討していたが、できる限り親会社の業務に近い仕事を実施したほうが、障がい者本人たちのモチベーションが上がりやすく、経営サイドの理解も得やすいだろうと考えたことから、親会社内の仕事をできるだけ切り出し、親会社からの業務委託することを想定した。そのような検討をしていた折、親会社とのかかわりが深いパンチ業務専門の協力会社が事業縮小をすることになり、当社が事業を継承することで必然的に業務もパンチ業務に定まった。

事業継承において協力会社に所属していたベテラン社員を当社に転籍させ、ベテラン社員が新しく雇用された障がい者社員を教育および納品物の品質管理を行い、親会社および子会社から出向し、全体的な管理を行う健常者社員と試行錯誤しながら、障がい者社員がスムーズに対応できる業務ノウハウを確立していった。

パンチ以外の業務については、パンチ業務に付帯して受託していたものが、親会社の協力を得て徐々に拡大していったものである。

(3) 社内体制

当社業務は他の一般企業と同様のレベルを保つことを当然とした上で「労働と対価」および「働くことの楽しさ・厳しさ」について重点的に社員に伝え、積極的に業務に関わる意識づけを行っている。障がい者社員は特別支援学校や就労支援団体から入社することが多く、社会との接点が健常者より少ない。このため、より多くの意識づけを行い個々の仕事に対する責任感を養う環境作りを行っている。また、親会社および関連子会社と障がい者雇用に関する定例会を設け、各社で雇用している障がい者の様子、直面している問題、今後の施策等の情報共有をしている。特に、当社役員は親会社役員を兼務していることから、当社状況が親会社の経営層に伝わりやすい環境にある。

2 関係機関との連携

創業当初は地域の就労支援センターから全面的なバックアップがあった。具体的には設立準備に関する助成金や書類申請事務等の書き方についてのアドバイスであったり、雇用対象となる障がい者雇用方法のアドバイスである。当時は、障がい者雇用に関して未経験であったことから、採用ノウハウや、特別支援学校等とのコネクションがほとんどなかった。しかし障がい者就労支援団体の協力を仰ぐことで、円滑に採用することができた。また、障がい者との接し方や、メンタルケアのサポート方法についてもアドバイスをもらった。

現在、当該センターとは一定の信頼関係を築き、定期的に情報共有している。センターに依存してしまうと、内部で障がい者雇用に関するノウハウが蓄積できないため、当該セ

ンターとは従業員の問題発生時のフォローやサポート等の協力を得るにとどめ、出来る限り社内で解決できるように対応している。また、当該センター経由でなく、独自に特別支援学校や外郭団体との関係を強化することを推進している。

資料2 関連通達等

1. 平成25年度以降の就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントの 取扱い及び就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置等について (平成25年4月4日)

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課長

障害保健福祉行政の推進については、日頃より御尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、今般、「「障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について」等の一部改正について」

(平成25年3月29日障発0329 第16号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)等にて、就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置等について一部お示ししたところであるが、その具体的な取扱い及び就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントの取扱い等については下記のとおりとすることとしたので、御了知の上、貴管内市町村、事業所等に対し、その周知徹底を図っていただく等、特段の御配慮をお願いしたい。

記

第1 就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメント体制の整備について

1 基本的考え方

特別支援学校卒業生等の就労系障害福祉サービスの利用に当たっては、まずは就労移行支援事業を利用（アセスメントのための利用であり、短期間の暫定支給決定で可）し、一般就労が可能かどうか見極めていただいた上で、それが困難であると認められる場合に就労継続支援B型事業を利用することを原則としているところである。また、特別支援学校の在学中に当該暫定支給決定を行い、卒業と同時に就労継続支援B型事業が利用できるよう推奨してきているが、当該アセスメントの体制が未だ十分でない状況である。

今後は、必要に応じて、就労移行支援事業所に加えて、障害者就業・生活支援センターも活用したアセスメントの体制整備を図るものとし、遅くとも相談支援

体制が拡充される平成26年度末（平成27年3月末）までには、体制が整うようお願いしたい。

2 具体的な取組

就労移行支援事業所がない等により適切にアセスメントが行えない地域において、既存の枠組を活用することでアセスメントが実施可能となる場合もあることから、具体的な取組方法を下記の第2としてお示しするので、適切なアセスメントを行えない現状にある地域においては、これらの取組につき検討を行い、実施が可能な地域ではできるだけ早期に対応をいただくようお願いしたい。

また、就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置の取扱いについては、今般、一定の要件を加えた上で平成26年度末（平成27年3月末）まで経過措置を延長することとしたところであるが、その具体的な取扱いを下記の第3としてお示しするので、事業の運営に遺漏なきを期されたい。

3 アセスメント体制整備に関する市町村との調整について

アセスメント準備期間中において、市町村はアセスメント体制を整備するに際して、就労移行支援事業所や、障害者就業・生活支援センターのアセスメントの見通しについて、調整を行うこととされたい。

第2 障害者就業・生活支援センターを活用したアセスメントについて

1 就労系事業の利用に係るアセスメントにおける平成25年度以降に対応可能な事項

アセスメントについて、一般就労における支援ノウハウを有し、かつ障害保健福祉圏域にほぼ設置されている障害者就業・生活支援センターを活用することは障害者の将来的な一般就労の可能性を見いだす上で有効であり、地域に就労移行支援事業所がない等の理由でアセスメントを適切に行うことが困難な地域においては、以下のいずれかの対応について検討されたい。なお、(1)の対応が可能な地域にあっては、できる限り(1)の対応を図られたい。

(1) 障害者就業・生活支援センターが同一法人内の就労移行支援事業所の従たる事業所としてアセスメントを行う体制

① 具体的方法

障害者就業・生活支援センターを運営する法人の同一法人内に就労移行支援事業所を有する場合に、障害者就業・生活支援センターが就労移行支援事業所の従たる事業所の指定を受ける。これにより、当該障害者就業・生活支援センターが担当する障害保健福祉圏域内のアセスメントを行うことが可能となる。

② 留意事項

障害者就業・生活支援センターは当該障害保健福祉圏域内の市町村と調整の上、市町村

より依頼されるアセスメント数の見通しに応じて就労移行支援事業の従たる事業所としてのアセスメント担当職員を配置すること。なお、当該職員等に係る経費は障害者就業・生活支援センターの業務ではなく、就労移行支援事業の従たる事業所としての業務であるため、障害者就業・生活支援センター事業費と明確に経理等を区分するよう留意されたい。

③ 就労移行支援体制加算の算定について

「障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について」等の一部改正について（平成25年3月29日付障発0329第16号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）により、就労移行支援事業所において、暫定支給決定により就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントを行った後、一般就労した者については、当該加算の算定の対象に含まないものとする。

(2) 障害者就業・生活支援センターと同一法人内の就労移行支援事業所が連携してアセスメントを行う体制

① 具体的方法

上記(1)の対応が困難な場合であって、障害者就業・生活支援センターと同一法人内の就労移行支援事業所が、可能な範囲で障害者就業・生活支援センターの助言を得ることができる連携体制を整えるとともに、当該障害者就業・生活支援センターが担当する障害保健福祉圏域内のアセスメントについては、就労移行支援事業所の通常の事業の実施地域を超える場合でも、積極的に受入を行う。

② 留意事項

ア 基本的には、上記(1)の対応が困難である場合の措置である。このため、この体制によりアセスメントを実施する就労移行支援事業所は、同一法人内にある障害者就業・生活支援センターを想定しており、同センターの業務の支障にならない範囲でアセスメントに係る助言を得ることとされたい。また、(1)の対応が可能となった場合には、速やかに移行することが望ましい。

イ この体制によりアセスメントを実施する就労移行支援事業所は、障害保健福祉圏域内の市町村と、十分連携を図られたい。

第3 就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置の取扱いについて

1 経過措置の取扱い

(1) 具体的事項

就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置の取扱いについては、今般、「障害者自立

支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について」等の一部改正について

(平成25年3月29日付障発0329第16号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)により、平成26年度末(平成27年3月末)まで延長することとしたところである。

その際、就労継続支援B型事業の利用の適否の判断に当たっては、これまでの取扱いと異なり、協議会等からの意見を徴すること等により判断する取扱いとしたところであり、留意が必要である。

(2) 留意事項

① 平成25年度以降の就労系障害福祉サービスの利用に係る経過措置における「協議会等からの意見を徴すること等」とは、協議会(就労部会)、市区町村審査会、その他就労に関する知見を有する機関が参画する会議等において、市町村が就労系障害福祉サービスの利用に係る個別の事案ごとの意見を徴することをいう。なお、当該会議については、各市町村の実情により、既存の会議を活用いただいて差し支えない。

② 当該会議においては、例えば以下のような資料を用いて個別の事案について検討するものとする。

- ・ 就労支援機関や相談機関などが行った既存のアセスメント結果
- ・ 特別支援学校による進路指導や職場実習結果等の情報

2 上記1による場合の更新時の対応

「介護給付費等の支給決定等について」等の一部改正について(平成25年3月29日付障発第0329第15号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)により、上記1の経過措置の取扱いにより、就労継続支援B型事業の利用を開始した者については、当該支給決定の更新時に、相談支援事業所と連携し、就労移行支援事業所(障害者就業・生活支援センターが就労移行支援事業所の従たる事業所の指定を受け、アセスメントを行う場合を含む。)においてアセスメントを実施することとする。

なお、平成27年度以降の相談支援事業者との連携については、今後検討することとしている。

第4 その他留意事項

1 障害者就業・生活支援センターモデル事業による成果物について

就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントについては、障害者就業・生活支援センターモデル事業の実施により、アセスメント票やマニュアルの作成等に取り組んでいるところであり、完成次第、随時お示しすることとしているので、就労移行支援事業所等において御活用いただけるよう、管内市町村及び事業所等へ周知を図っていただきたい。

2 ネットワーク構築のための補助事業の活用について

平成24年度までの障害者自立支援対策臨時特例交付金による特別対策のうち「就労系事業利用に向けたアセスメント実施連携事業」及び「就労支援ネットワーク強化・充実事業」についてはアセスメントのための連携、ネットワーク体制の構築に当たって活用いただいていたところであるが、平成25年度予算案においては、地域生活支援事業のうち、【就業・就労支援】「その他就業・就労支援」において実施可能であるので、ネットワーク構築が不十分な地域における各都道府県及び市町村におかれては、就労に関する知見を有する関係機関や特別支援学校等との連携づくりのため、積極的な活用を御検討いただきたい。

2. 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書概要 (平成24年8月)

厚生労働省職業安定局
地域の就労支援の在り方に関する研究会

本研究会では、地域の就労支援の在り方について、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援、地域における各就労支援機関等に求められる役割、地域の就労支援ネットワークに求められる取組や課題、特別支援学校や医療機関などの障害者を一般就労へと送り出す機関に対する支援、就労支援を担う人材の育成に当たって強化すべき取組や課題等について検討を行い、報告書を取りまとめた。その主なものは以下のとおりである。

障害者を取り巻く状況の変化と課題

- 企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の支援による就職者の増加、地域の就労支援機関のネットワーク構築などを背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率や法定雇用達成企業割合も上昇している。その一方で、中小企業の実雇用率等は低下しており、中小企業における支援の強化が必要となっている。
- 就労支援機関においては、精神障害者や発達障害者等従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数が増加しており、障害特性に応じた支援の必要性が高まっている。特に精神障害者については医療機関を利用している場合が多く、医療機関との連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。
- 雇用障害者が増加している中で、雇入れ支援のみならず、長期にわたる職場定着支援をどう行っていくかということが大きな課題となっている。
- 「教育」、「福祉」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進を図ることが必要である。

中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等

- 障害者の雇用経験の乏しい中小企業等の不安というのは、情報がないことによる場合もあるため、先進企業の見学や、活用できる支援制度に関する情報提供、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要である。
- 中小企業等が安心して障害者の雇用を続けるためには、地域の就労支援機関や送り出し機関による継続的かつきめ細かな支援が必要であるとともに、雇入れ前、雇入れ後から

定着過程、定着後、さらにはその後のそれぞれのステージに応じた支援（職場実習や支援機関による継続的な職場訪問等）を提供することが必要である。

- 障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、企業自身の障害者に対するサポート力を強化することも必要である。このため、障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、継続的に学ぶ機会を提供していくことが必要である。

中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割

（ハローワーク）

- 雇用経験の乏しい企業の不安を解消するため、雇用事例や雇用管理等に係る的確な情報提供や助言、意識啓発、助成金などの支援、先進企業の見学のあっせんなどを行うことが必要である。
- 企業において障害者に対する職場実習などの取組みがより積極的に行われるようにするため、関係機関とも連携して、職場実習先の開拓、あっせんを行うことが必要である。
- 障害者を専門としない一般窓口での対応を含め、精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図ることが必要である。

（地域障害者職業センター）

- 企業に対して、障害者の職域開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係るアドバイス等の支援を行うとともに、障害者を雇用する企業が継続的に学ぶ機会を提供することが必要である。
- 発達障害や精神障害など、特に就職が困難な事例等に対して、積極的に支援を行うとともに、地域の就労支援機関に対して、就労支援のスキルを積極的に提供することが必要である。

（障害者就業・生活支援センター）

- 職場定着支援に重点をおいた支援や、生活支援に係る関係機関との連携・協力による生活支援、地域のネットワーク構築や就労・生活支援にかかる関係機関間のコーディネートを行うことが必要である。
- こうした地域における中心的な役割を果たすためには、体制の強化が必要である。

（就労移行支援事業所等）

- 引き続き、一般雇用に必要な知識の習得や能力の向上を行い、企業に障害者を送り出すとともに、就労して一定期間経過した者の職場定着支援にかかる検討が必要である。
- 障害者就業・生活支援センターのモデル事業の実施状況を踏まえつつ、相談支援事業所等との連携の在り方も含め、障害者就業・生活支援センターにおける就労系障害福祉サ

ービスの利用にかかるアセスメントの支援を検討することが必要である。

(ジョブコーチ)

- ジョブコーチについては、その重要性が今後ますます高まることが考えられるが、今後は、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、ジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。

地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化

- 地域の就労支援ネットワークの構築・運営のためには、地域自立支援協議会等が今後、より機能することが期待され、このためには、地域の就労支援機関等の他、企業や経済団体等が積極的に参加することが期待される。また、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者の役割が重要である。
- 障害者就業・生活支援センターについては、いまだすべての障害保健福祉圏域において設置されていないことから、地域の実情も踏まえつつ、そうした地域において、同センターの機能が提供されるよう支援していくことが必要である。
- ネットワークの構築に当たっては、企業や障害者といった利用者からみて使い勝手の良い仕組みとすることが重要であり、このためには、地域の就労支援機関や送り出し機関、企業のそれぞれが、互いに相手の価値観等を踏まえつつ、相互理解を図っていくことが重要である。

特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等

- 特別支援学校での取組を充実していくため、就業体験や企業実習の受入先の確保や教員の専門性の確保・向上などの支援することが必要である。また、教員や保護者に対して、企業実習や企業見学を支援することも必要である。
- 大学等から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者も多く、このため、ハローワークが高等教育機関の就職支援部門と連携して、発達障害のある学生に対する就労支援を行うことも必要である。
- 精神障害者の就職支援に当たっては、医療機関との連携が不可欠であることから、就労支援機関から出向いて、医療の中身を理解しつつ、積極的に連携等を図っていくとともに、患者に対する効果的な周知広報を図っていくことも必要である。

また、医療機関の就労支援への理解を深めていくとともに、就労支援に関心を持つ医療機関に対して、その取組を促進していくことが必要である。

就労支援を担う人材育成

- 就職を希望する障害者の障害特性が多様化しており、地域により支援者の能力に大きな差があることから、支援者の専門性の確保、質の向上が必要である。

このため、地域障害者職業センターにおいて、各就労支援機関職員に対して、就労支援のスキルを積極的に提供するなど研修や実習等を強化していくことが必要である。

- 支援者は、企業と障害者双方の立場に立って支援を行うことが重要である。このため、企業の立場を理解しつつ、企業が求める支援を行う人材の育成が図られるよう、福祉施設等の職員の企業実習を支援することが必要である。
- 精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に対する支援者のアセスメント力の強化が課題となっており、人材育成に関しては、引き続き検討することが必要である。

3. 障害者就業・生活支援センターモデル事業による就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメント共通マニュアル (平成25年3月)

厚生労働省社会・援護局

第一章 アセスメントの共通事項

1. 本アセスメントの目的

(1) この就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントは、相談支援事業所がサービス等利用計画を作成する際の2次アセスメントとして、このアセスメントを利用する障害のある方（以下「利用者」という）の希望を考慮しつつ、将来的な就労の可能性も含めた就労面の力をアセスメントするものとする。また、以下この就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントをアセスメントと言う。

(2) このアセスメントを行う時に、就労移行支援事業所及び従たる事業所の指定を受けた障害者就業・生活支援センター（以下「就労移行支援事業所という」）において、アセスメントの手法が既に確立している場合は、自施設において既に確立しているアセスメントの手法を優先して実施することも可能とする。

しかし、本マニュアルは、アセスメントを実施する際に就労移行支援事業所が共通して実施すべき事項について取りまとめている。既にアセスメントの手法が確立している場合もこのアセスメントの共通事項には留意すること。

(3) 利用者にとっては、自分自身の就労面についての「長所」の理解や、将来、自分自身が生活環境を更に良くするために「何を頑張ればよいのか」など、これから「働く」上での目標を作るきっかけであり、将来、何か困ったことが起こった時に相談や支援を受けることのできる支援機関の確認でもあること。

そのため、アセスメント当日は、①就労系障害福祉サービスにおける各事業所の事業の目的、②一般就労をしている人の様子や雇用状況の説明、③将来困ったことが起こった時の相談機関の理解について留意した説明を行う必要がある。

また、このアセスメントを実施するにあたっては客観性を重要視するため、評価者個人の考え方によって判断が左右されることをできるだけ避け、会議等を通じて就労支援の経験が豊富な先輩支援者等の意見を積極的に取り入れることや、関係機関との連携を大切にする等（特別支援学校の生徒の場合は個別移行支援計画を参考にする等）、地域や所属する支援機関の事情に応じた情報収集を行うよう留意する

こと。

2. アセスメントにおける重要な基本構成

このアセスメントを就労移行支援事業所が行う場合、以下の6点を必ず行うこと。

(1) 「就労系障害福祉サービスの利用説明」

利用者が進路の選択をする上で有効な情報となるように、就労移行支援事業所・就労継続支援A型事業所・就労継続支援B型事業所の、それぞれの事業目的や意義等を利用者に伝えること。

(2) 「企業就労についての説明」

利用者の直近の利用希望が企業就労でない場合でも、将来的に就労への意欲が向上する場合を考えて、一般就労への理解を促進させるための時間を（企業への職場見学や実習、障害者雇用の様子が分かるDVD映像の閲覧や就労支援メニューの説明など）を、本人や保護者に設定する。

また、一般就労した際に困難に直面した時の相談機関（障害者就業・生活支援センター等）も例示すること。

(3) 「多様な側面の観察」

利用者の就労の可能性を多面的に検討する必要があることから、作業能力（スピード等）の観察に加え、作業態度（報告や返事、意欲等）、社会生活（協調性や普段の生活を知る）、基本的ルール（欠勤の時の連絡や清潔感等）など、生活面や態度面など多様な側面の観察を多面的に行うこと。

なお、アセスメントを実施する際に、再アセスメントの必要性を判断する時に、以下の点は重要となるため、必ず観察することを必須とする。

○ 観察必須項目 9項目

イ「体力」一日何時間程度の作業を行えるか

ロ「作業中の持続力」一定のペースで作業を行えるか

ハ「作業時間と休憩時間の区別」休憩時間と作業時間の区別を理解できているか

ニ「作業の集中力の維持」よそ見をしないか、周囲の様子に気を取られないか

ホ「作業の正確性」ミスをしなないか。ミスを注意したら修正できるか

ヘ「作業の自己統制力」パニック等により作業が継続しないこと等があるか

ト「作業や日常生活の安定性」安定した情緒で毎日作業に取り組めるか

チ「遅刻・欠勤・無断欠勤等の有無」欠勤・遅刻なく出勤できるか

リ「欠勤・遅刻時の連絡体制の確立」欠勤・遅刻を連絡できるか。できない場合は

代わりに連絡する家庭の体制が整っているか

(4) 「就労支援の豊富な支援者との相談の実施」

アセスメントの結果は評価者個人だけで決めることなく、利用者の希望、保護者や支援者（特別支援学校担任等）の方針や計画も踏まえながら、同じ事業所内にいる就労支援の経験が豊富な支援者とも相談して検討した後に取りまとめること。

(5) 「適切な障害福祉サービス利用に向けた所見作成と再アセスメントの必要性の判断」

アセスメントの結果を取りまとめて書面に記載すること。また、その書面には適切であると考えられる障害福祉サービスの利用計画を立案する際の参考となる所見を記載すること。また、観察必須項目が良好な結果になっているにも関わらず、一般就労の可能性や一般就労に向けた支援を受ける必要がないと利用者が考えている場合は、利用者との相談を丁寧に行い、①利用者が一般就労を希望していない理由をしっかりと確認する。②利用者が持っている良好な力や将来的な一般就労の可能性を伝え、希望に変更がないかを確認する。③3年後の支給決定更新時において再アセスメントを行うことが可能であり、その頃に職業的な力が向上している可能性がある旨の情報提供を行い、利用者の再アセスメントを受ける希望の有無について、利用者の意思を確認する。以上のことを必ず行うこと。

(6) 「利用者・家族・支援者へのフィードバック」

最終日にアセスメント結果の取りまとめを行った後、アセスメント期間中に得られた観察結果（途中経過でもよい）を、利用者や保護者、指導者に対して可能な範囲でフィードバックして、利用者の今後の就労面での目標や課題設定の参考となるようにする。

3. アセスメントを実施する場所と期間について

(1) 基本的考え方

このアセスメントは、利用者の利用希望を踏まえ実施する。また、このアセスメントを実施する評価担当者（以下「評価者」という。）が、アセスメントを通して、利用者自身の就労に関する能力や課題の自己理解と、将来性についての見通しを得て適切なサービスの利用を促すことに留意してアセスメントを行う。

なお、実施にあたっては、評価者単独の考え方によって判断することを避け、積極的にケース会議を行い、関係機関と連携を図りながら、地域事情に応じたアセスメントを行うこと。

アセスメントを行う場合は、利用者本人の就労面の力と、利用者の住む地域の

有効求人倍率などの雇用情勢、そして地域で利用できる就労系障害福祉サービスの状況に関連させて考える必要があるため、普段の家庭内の様子、職場実習などの様子、学校での作業態度など、利用者の普段の様子を多方面から情報収集しつつ、普段から地域の雇用情勢や就労系障害福祉サービスについて情報を把握するように留意すること。

(2) アセスメントの実施場所

アセスメントを行う場所は、自施設内の作業場に設置すること。また、施設の事情により施設内に作業場を設置できない場合は、企業や就労継続支援事業所等の他の作業場を借用して実施すること。しかし、このアセスメントを行う場合、アセスメントの趣旨を勘案し、すべての日程を就労継続支援B型事業所で行うことはできないものとする。

1日～数日は少なくとも就労継続支援B型事業所以外の場所（自施設等）で、上述2の(3)を除く各項目の説明を行う等すべての日程を就労継続支援B型事業所で行うことのないよう留意すること。

なお、企業や就労継続支援事業所等の他の作業場を借用する場合の利用料等は、アセスメントを行う就労移行支援事業所と借用した企業や就労継続支援事業所等の事業者の双方で協議する。加えて利用者が怪我をした場合等のために民間の任意保険に加入すること。

(3) 期間設定の考え方

アセスメントを実施する上で、利用者の状況、アセスメント実施場所等、様々なケースが想定されるため、上述の「アセスメントにおける重要な基本構成」に記載している6点を踏まえた内容であれば、評価者の判断により期間を3日間～2カ月間の範囲内で適切に設定して良いものとする。

但し、期間設定に関しては、アセスメントの依頼を受ける就労移行支援事業所は、以下に示すアセスメント期間設定の考え方を参考にしつつ、相談支援事業所等からのアセスメントの依頼の際に、利用者に必要なアセスメント期間を示せるよう留意すること。

なお、アセスメントを行う期間として、利用者が就労に係る十分な経験を得ることのできる期間として以下①の一カ月間を基本スケジュールと考えているため実施にあたって留意すること。

① 1カ月間（10日間～1カ月間程度）のアセスメントを想定するもの（基本期間）

利用者の対象例

- ・ 利用者の進路についての希望と、就労に関する能力がマッチングしているか確認する必要がある、10日間～1カ月間程度の時間をかけて利用者の作業の様子を観察しながら確認する必要がある場合。
- ・ 作業の集中力の持続、体力・体調・意欲・作業態度の持続に心配があり、進路を確定するにあたり、10日間～1カ月間程度の観察が必要な場合。

② 3日間～10日間のアセスメントを想定するもの

利用者の対象例

- ・ 企業実習を経験しており、実習先の事業主も、利用者の進路希望と同様の考え方である場合。
- ・ 事前情報や聞き取り結果から、地域事情等を勘案（通所できる就労系障害福祉サービス事業所が1箇所のみである等）すると事前に希望している進路が概ね妥当であり、少しでも早く利用を開始する必要があると考えられる場合。

③ 2カ月程度のアセスメントを想定するもの

利用者の対象例

- ・ 利用者の進路に関する自己理解に大きな課題（過小評価・過大評価等）があり、自己理解の改善に向け、時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合。
- ・ 作業の集中力の持続、体力・体調の持続、意欲・作業態度の持続に加え精神面の安定に心配があり進路を確定するにあたり、2カ月間程度の観察が必要な場合。
- ・ アセスメント開始時には大きな課題があり（発達障害があり、パニックが起こった時の自己統制の方法を確立させる必要がある時や、記憶に課題がありノートの活用など代償手段を身につける必要がある場合など）、2カ月の通所で改善できる可能性があり、そして課題を改善しながらアセスメントを行うことが必要な場合。

留意事項

- ・ 2カ月のアセスメントを実施する際は、利用者にアセスメント開始時にアセスメント期間中の日程及び計画について説明を行い、利用者の見通しを立てておく必要がある。
- ・ 評価者は自施設内の職員にも事前に説明しておくこと。

4. アセスメント結果の伝達

相談支援事業所からの依頼を受けてアセスメントを行った場合、就労移行支援事業所はアセスメントの結果と所見を記載した書面を、依頼のあった市町村や相談支援事業所へ送付するものとする。

なお、参考として、本アセスメントの依頼が就労移行支援事業所になされ、アセスメントの後に支給決定されるまでの基本的手順例を次の通り示す。

アセスメントの依頼実施手順例

<アセスメントの依頼例>

- 1 就労系障害福祉サービス（就労継続支援B型事業所等）を希望する利用者が市町村窓口で相談に行く。
- 2 市町村は就労面のアセスメントを受けるために就労移行支援事業所の利用が必要であることを説明し、就労移行支援事業の利用申請を提出して貰う。
- 3 市町村は相談支援事業所で就労移行支援事業利用のためのサービス等利用計画案を作成してもらい、市町村に提出するよう申請者（利用者）に指示。
- 4 相談支援事業所が就労移行支援事業所（従たる指定を取った就業・生活支援センターを含む）と連携を取って利用者の職業能力等の評価を入手するための就労面のアセスメントが可能かどうか調査を行う。
- 5 利用者が了解したら、相談支援事業所は就労面のアセスメントを目的としたサービス等利用計画案を作成して利用者へ交付。
- 6 利用者が市町村にアセスメントを目的とした短期の支給決定（暫定支給決定）サービス等利用計画案を提出。
- 7 市町村は就労面のアセスメントを目的とした短期の支給決定（暫定支給決定）をする。
- 8 就労移行支援事業所による就労面のアセスメントを開始。
- 9 就労移行支援事業所はアセスメントの結果を結果シートに取りまとめ相談支援事業所に提出。
- 10 相談支援事業所は就労面のアセスメントや通常の調査（障害の状況や家庭状況、利用者の意向など）を勘案して最適なサービス種別を提案。
- 11 利用者は希望する障害福祉サービスの利用について市町村窓口で申請する。
- 12 市町村はサービス等利用計画案を提出するよう申請者（利用者）に指示。
- 13 相談支援事業所は利用者の了解を得てサービス等利用計画案を作成して利用者へ交付。
- 14 利用者は市町村にサービス等利用計画案を提出。
- 15 市町村はサービス等利用計画案を参考に支給決定をする。

第二章 アセスメントの実施方法

1. アセスメントの実施方法及び手順

- (1) アセスメント実施にあたって（聞き取りや事前の情報収集の重要性）

面接時の聞き取りや事前の情報収集は、アセスメントの中でも、最も基本的かつ重要である。その長所は、直接、利用者や同伴者から、情報を得られるため、即時的に利用者の就労に向けた課題やセールスポイントが把握できることがあげられる。

しかし、一方で主観的になりやすく、客観性や、一貫性に欠ける心配があることから、面接時においては、利用者への聞き取り項目を統一するための聞き取りシートを作成する等の工夫を行い、情報収集に努めるとともに、面接・聞き取りのみで終了することなく、必ず、作業場面（外部に委託しての作業体験も含む）でのアセスメントを併せて行うか、または、企業での職場実習でのアセスメントを併せて実施することが重要であると考えられる。

(2) アセスメントの実施手順

① 他機関からの情報収集

- イ 特別支援学校や相談支援事業所等の他機関に、事前に希望者の生活状況等の情報収集が行える場合は、例えば特別支援学校であれば担当教諭に事前に評価者が事前に作成した情報収集シートを送付して記入方法を説明した上で記入してもらい、事前に送り返してもらいなど効果的な情報収集を行うこと。
- ロ 情報収集シートの項目には、障害福祉サービスの利用希望、保護者の希望、家庭での生活、障害の状況、現場実習の状況、学校等の活動状況が記載されているものであれば、評価者自身の工夫により作成したもので良い。
- ハ 事前に情報収集することが無理な場合は検査当日に特別支援学校や相談支援事業所等の支援者が同席できそうな場合は、同席を求め情報収集シートの項目に基づき、聞き取りによる情報収集を行うこと。

② 利用者及び保護者からの情報収集

- イ 利用者及び保護者からアセスメントに必要な範囲のものを、事前に情報収集シートに基づいて情報収集する場合、上記①により他機関から情報収集できている情報に関しては、省力できるものは省略する等、利用者の負担を軽減する配慮を行う。また、事前の情報収集が難しい場合は、アセスメント当日に聞き取りによる情報収集を行うこと。
- ロ 情報収集シートを取りまとめた後は重要な情報になるものであるため整理し保管しておくものとする。

③ 作業観察によるアセスメント

- イ 作業観察によるアセスメントは、そこでの作業支援を通じて、利用者の職業的諸特性を把握する方法である。単独の面接やアセスメントでは把握しにくい、集団との係わりや、時間的経過に応じた職業的諸特性の変化や労働習慣等を把握すること。

- ロ 施設内の事情により、自施設に作業場所を設置できない場合は、事前に協力してもらえらる就労継続事業所や企業、または、それに代わる作業場所を確保してアセスメントにあたるものとする。
- ハ 客観性を担保することを目的として、就労継続支援B型事業所においてアセスメントを行う場合は、アセスメント期間のすべてを就労継続支援B型事業所で行うことはできないものとする。（※3日間のアセスメント期間の場合は、3日間の内1日間は就労継続支援B型事業所以外の、自施設の相談室等でアセスメントを行うものとする。）
- ニ 実施期間中に、期間の延長ないしは中止など、実施機関の変更が必要になった場合は、利用者や家族等に対して、変更の理由及び変更された期間を、評価者より伝えるものとする。
- ホ 作業課題は、利用者の状況等に応じて、その作業内容や難易度、時間の設定などを適宜組み合わせて、設定するものとする。
 評価者は、利用者の行動観察を行い、その観察結果を記録し整理していくものとするが、整理して行く項目・観察点としては「就労移行支援のためのチェックリスト」等を参考にして評価者自身の工夫により作成したもので良いこと。
- ヘ アセスメント期間中は、評価者が毎日観察を行うこととするが、利用者の状況に応じ、必要時間内の観察にとどめて差し支えないこと。

④ 企業での職場実習での観察・評価

- イ 企業でのアセスメントは、実際の職場の中で、企業の作業を遂行することによって、利用者の職業的諸特性を評価する方法で、最も直接的なアセスメントである。また、利用者自身が、事業所でのマナー、作業用機器、企業の従業員とのコミュニケーションによって自己理解を深め、働くことへの理解を高めるうえで効果的な方法である。
 さらに、利用者が直接職業に関する情報を取得したり、必要な将来の進路の方向づけを行うのにも、この方法が活用できることから、企業に負担がかからない範囲で積極的かつ効果的に実施するものとする。
- ロ 企業でのアセスメントは、その実施に協力を得た企業の施設を利用して、利用者によるその特性に応じた作業を行わせることにより、作業能力、労働習慣、社会性等について、協力企業において利用者を指導・監督する従業員から、状況等を聴取のうえアセスメントを行う。
 ただし、企業内での事故等を考慮し、利用者及び企業に対して必要な適切な保険制度が適用できる場合のみ、企業での職場実習での観察・評価を行えるものとする。
 また、企業への謝金等はアセスメントを行う就労移行支援事業所と企業の双方で協議すること。

ハ 複数の協力企業を常に確保しておき、面接や聞き取り、保護者や他機関からの情報収集等により見出した利用者の適性及び通勤に係る負担を考慮して、協力企業の選定を行うものとする。

ニ 企業でのアセスメントの実施期間は、利用者の状況を勘案して、評価者が設定するものとする。

ホ 企業でのアセスメントは、原則として、他の情報によって把握された職業的諸特性を勘案の上、具体的な工程や配置等についてポイントを絞って実施することが効果的であること。

企業でのアセスメント中は、利用者はもちろん、企業・家庭とも十分に連絡を取り、適正なアセスメントができるようにするとともに、事故防止にも努める必要があること。

企業でのアセスメントを実施する場合にあたっては、協力企業に対して、必要に応じて対象者の障害特性について説明するとともに、指示の出し方や、コミュニケーションの取り方について説明する等、利用者に対して正しい理解と認識を持ってもらうようにすることが重要である。

評価者は、基本的には、アセスメント期間中は実施企業と毎日連絡をとり、利用者の行動を把握するとともに、可能な限り企業に出向き観察を行うものとする。その観察結果を取りまとめて整理していくものとする。

2. アセスメント結果の取りまとめ

(1) 目的

アセスメントの結果の取りまとめは、本アセスメントで把握された利用者の職業能力・適性等の結果を基礎とし、労働市場の状況及び利用者の置かれている地域の就労系障害福祉サービスの状況等を総合的に勘案しながら、利用者が職業能力・適性に関する現状と将来性についての知見と見通しを得て、適切な就労系障害福祉サービスの利用の計画を立案する際の参考となるよう留意して取りまとめる。

(2) 結果の取りまとめの考え方 (諸情報の整理)

利用者を取り巻く種々の条件を綿密に検討して現状における最も適当かつ現実的な計画を得るように努めるものとする。

このため、アセスメントにおける聞き取りにより得られた情報や、作業観察により得られた情報、利用者及び必要に応じて家族等のニーズ、労働市場の状況及び利用者の置かれている地域の就労系障害福祉サービスの状況等を総合的に勘案しながら収集した諸情報等を体系的に把握・分析するものとする。

(3) ケース会議等での検討

結果の最終的な取りまとめは、アセスメントを実施した評価者が独断で決めることなく、利用者の希望を踏まえつつ、諸情報を取りまとめた結果に基づいて、就労支援の経験のある職員や、可能な際は支援機関等も参加するアセスメント結果検討会議での検討を経て取りまとめるよう、できるだけ努めるものとする。

(4) 取りまとめ結果の作成

評価者は、①障害福祉サービスを利用するにあたっての利用者の目標づくり等の参考になる情報提供。②将来的な就労の可能性や就職するための方法、再アセスメントの必要性の有無。③利用者が今後利用すべき就労系障害福祉サービスなどの計画を立てる際に参考となる所見を取りまとめた用紙（以下「結果シート」という。）を作成するものとする。

(5) 利用者に対する説明等

利用者に対する説明に当たっては、利用者自身の自己決定を尊重する立場から、原則として利用者に結果を明示するとともに、その内容については、専門用語の使用を避け平易な表現で懇切丁寧に説明する、ホワイトボードを活用して図示する等、利用者の障害特性等に配慮したコミュニケーション方法により説明を行い、計画内容に関する十分な理解と同意を得るものとする。

なお、本人の意向に応じて、提示した結果を書面の写しを手渡した場合は、その旨を記録して保存しておくこと。

利用者単独での理解・判断が困難と思われる場合、その他保護者の同席が必要と考えられる場合は、保護者の同席及び支援者の同席を求めるものとする。

また、説明にあたっては、利用者（及び保護者）の意見、理解度を確認しながら説明を行うプロセスを重視する。そのため、同意を強制したり、利用者の意見を押しさえつけることがあってはならない。

なお、アセスメント結果の説明をアセスメント期間中に行うことが難しい場合は、後日に最終的に取りまとめた結果を利用者に伝える日程を確保する等の対策を立てておくこと。

(6) アセスメント結果伝達上の留意点

アセスメント結果は、利用者の希望を考慮しつつ将来的な就労の可能性を明らかにするものであるが、例えば一般就労の希望をすぐに実現させることが難しい場合でも、利用者の希望、意思を考慮した上で、将来的な一般就労の可能性を示唆し、必要に応じて数年後には再アセスメントを行うことが可能であることを伝えるなど、今回のアセスメントによって、利用者の一般就労など将来の可能性が閉ざされることのないよう留意するものとする。

なお、アセスメント結果の中で上述の観察必須項目である「体力（勤務時間中の持続力）」にかかわるもの、「作業時間と休憩時間の区別」にかかわるもの、「作業の集中力の維持」にかかわるもの、「作業の正確性」にかかわるもの、「作業の自己統制力」にかかわるもの、「作業や日常生活の安定性」にかかわるもの、「遅刻・欠勤・無断欠勤等の有無や、欠勤・遅刻時の連絡体制の確立」にかかわるものは、就労の可能性を考える上で重要な項目であるため、それぞれのアセスメント終了後、この項目の結果について良好な結果になっている（評価者の視点で自施設内の一般就労した利用者と比較しても大きな遜色がない、または、将来的には一般就労した利用者に近い能力を発揮できる可能性がある）にも関わらず、一般就労に向けた支援を周囲や本人が希望していない場合は、本人の将来的な就労の可能性を鑑み、以下のとおり実施すること。

- a. その理由をしっかりと確認する。
- b. 本人に将来的な一般就労の可能性を伝え、希望に変更がないかを確認する。
- c. 数年後には再アセスメントを行うことも可能である等の情報提供、アドバイスを確実に行うこと。

3. 取りまとめ用紙の保管及び保存

(1) 取りまとめ用紙と保存について

情報収集シート及び、アセスメントの観察結果・ケース会議等において検討された結果等を取りまとめた「結果シート」は自施設内に保存しておくものとする。（参考保存期間：20年間保存）

(2) 保管場所の管理

「情報収集シート」及び、「結果シート」を含めた利用者の個人情報記録している用紙については、施錠できる場所で保管すること。

(3) 結果シートの複写

結果シートを複写する場合は、自施設の施設長の許可を得ること。なお、施設長の許可を得て複写した結果シートについては、次の点を留意するものとする。

イ センター外に持ち出す場合の取り扱い

所外に持ち出す場合は、施設長の許可を得るものとする。施設長の許可を得て、本アセスメントにおいて実施した結果等を持ち出す場合については、必要最小限とするとともに、その用途に応じて個人名を塗りつぶす等、容易に個人を識別できないように配慮するものとする。

ロ 廃棄

当初の利用目的を完了したものは保存年限を過ぎた時点で速やかに廃棄するものとする。

第三章 アセスメントの留意事項

1. アセスメント実施上の留意事項

(1) 信頼関係の形成

利用者や支援者と、評価者との間に、「発言したことが十分に理解してもらえる」「障害福祉サービスの利用についての的確に援助してくれる」等といった信頼関係を作り出すように努めるものとする。

(2) 利用者の尊重

利用者に支援者がいる場合でも、利用者に関することは、本人自身が的確に対応できる場合には、できる限り本人からの聴取を重視することが望ましい。また、同伴者からの意見の聴取のみに終わることなく、利用者の、障害福祉サービス利用の希望を最大限尊重するように努めるものとする。

具体的には、同伴者から聴取した方が利用者から聴取するよりも手早く聴取できる等との理由から、同伴者の意見のみを聴取し、結果的に利用者を尊重し、決してないがしろにすることがないように留意するものとする。

(3) 利用者の受容

利用者及び保護者が、アセスメントの期間に示す態度は一様ではない。また、アセスメントによって得られた、利用者の解決すべき課題や結果に対する態度も、個人差が著しいと思われる。利用者及び同伴者の態度、考え方については、アセスメント実施者が、これを軽々しく批判したり、いたずらな議論をすることなく、利用者がそのような考え方、態度をとるに至った原因や背景を理解するように努め、利用者の将来的な就職の可能性を、可能な限り推測するためのアセスメントを行うものとする。

(4) 利用者の自己決定の尊重

評価者は、種々の助言、指導、指示をもって、利用者及び同伴者との相談をリードすることは必要であるが、言うまでもなく、結論はできる限り利用者自身の決定によって導かれるべきものであって、結論を一方向的に押しつけることのないように十分留意するものとする。

(5) コミュニケーション上の配慮

利用者との会話にあたっては、利用者の説明力、理解力、表現力のレベルや限界を的確

に把握した上で対応するように努めるとともに、障害の種類等に応じて、会話が少しでも容易になるように、配慮を行うものとする。

(6) 秘密の保持

アセスメントを実施する際は、個人情報保護の観点により、利用者に対して、守秘義務について十分説明を行うものとする。

(7) 評価者自身の自己理解

アセスメントの実施にあたっては、評価者自身が持っている障害特性に対する知識や、求人情報等の諸情報が、評価結果に大きな影響を与えるため、評価者は自分自身の自己研鑽に努め、利用者個々の特性に応じた最も適切かつ客観的なアセスメント行えるように留意するものとする。

(8) 他機関・施設からの情報収集

職業に関する種々の相談等は、評価者のみならず、他機関・施設においても行われているものであるため、アセスメントの実施にあたっては、必要に応じて、利用者の同意を得た上で、他機関・施設から情報収集を行い、例えば特別支援学校が策定する個別移行支援計画等を参考にしながら行うものとする。

(9) 個人情報保護の説明

利用者に対し、個人情報の保護についての説明を行い、今回、アセスメントを行うことについて、本人・保護者より、口頭等の確認により同意を得ること。

(10) スケジュールの説明

利用者に対しては、見通しを持てるよう、アセスメントのスケジュールについて説明を行うこと。

(11) 利用者の緊張緩和

緊張の激しい利用者については、できるだけ普段の様子が観察できるように、リラックスさせるよう努めること。

(12) 家族の負担軽減

家族や関係者の中には、本人の面前で生育歴や、障害の原因を話すことを好まない場合もあるので、家族等の反応に留意し、家族に負担の少ない聴取の在り方について意識すること。

(13) 態度や状況を変化させてみること

観察にあたっては、単に協調的態で利用者に接するばかりではなく、例えば激励してみる、雑談してリラックスさせてみる、社会的にいけないことは注意する、模範的なやり方を見せてみる、目標を与えてみる、他との競争意識を促してみる等、態度や状況を変化させてみる必要があること。ただし、後の検査への影響を考慮し、その時期や程度に注意することが必要である。

(14) 全体的に理解すること

一つの行動でも一面的なとらえ方ではなく、流れや能力の程度、障害の内容等を全体的に考慮して意味付ける必要があること。例えば「よそ見」という一つの行動であっても、注意力や集中力が散漫なため、気が散るため、自分ではやり方が分からないため、実際に見て理解を確実にするため（視覚的理解と確認のため）、自分のやり方に自信や確信が持てない時に親や教師あるいは評価者等の顔色をうかがい指示を求めるため等種々の原因、理由が考えられる。

(15) 予備知識を持つこと予見や既成概念ではなく、障害の特性に係る予備知識を可能な限り持って、的確、かつ、詳細に観察することが重要であること。

例えば、発達障害や高次脳機能障害を持つ利用者の場合、どのような障害特性が作業能力に関係することが多いなど、それぞれの障害の就労に関する影響等の予備知識があれば、観察すべきポイントをよりの確に把握できる。

4. 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針 (案) (平成26年11月)

厚生労働省労働政策審議会資料

第1 趣旨

この指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第36条の5第1項の規定に基づき、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

第2 基本的な考え方

すべての事業主は、法第36条の2から法第36条の4までの規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならず、また、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

合理的配慮に関する基本的な考え方は以下のとおりである。

- 1 合理的配慮は障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること。
- 2 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった

場合には合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。

- 3 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。

また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置をとること。

- 4 合理的配慮の提供が円滑になされる観点から、障害者も共に働く一人の労働者であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。

第3 合理的配慮の手続

合理的配慮の手続は以下のとおりである。

1 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

(1) 障害者からの合理的配慮の申出

イ 募集及び採用時における合理的配慮については、合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること。

ロ その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

なお、合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者は面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

(2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い

障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けて、募集及び採用に当たって支障となっている事情が確認されれば、事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話合いを行うこと。

(3) 合理的配慮の確定

イ 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝えること。

ロ その際、障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理

由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を含む。）を説明すること。

なお、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。

2 職場における合理的配慮の提供について

(1) 事業主からの職場における支障となっている事情の有無の確認

イ 職場における合理的配慮については、労働者が障害者であることを当初から把握している場合には、事業主は雇入れ時までに障害者に対して職場における支障となっている事情の有無を確認すること。

ロ また、

- ① 雇入れ時までに事業主が障害者であることを把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、
- ② 雇入れ時に障害者でなかった場合については、障害者となったことを事業主が把握した際に、

事業主は障害者に対して遅滞なく職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

ハ さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

なお、障害者は、事業主からの確認を待たず、事業主に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出ることが可能であること。

ニ 事業主は、障害者が職場において支障となっている事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認すること。

その際（障害者が自ら合理的配慮の提供を希望することを申し出た場合を含む。）、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

(2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い

障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを事業主が確認したことを受けて、事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話合いを行うこと。

(3) 合理的配慮の確定

イ 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者

との話し合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝えること。

- ロ その際、障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じたこととした理由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を含む。）を説明すること。

なお、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。

- 3 合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者を補佐することを求めても差し支えないこと。

第4 合理的配慮の内容

合理的配慮の内容は以下のとおりである。

- 1 合理的配慮とは次に掲げる措置であること。
 - (1) 募集及び採用時については、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するための必要な措置。
 - (2) 採用後については、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置。
- 2 なお、例えば、次に掲げる措置が合理的配慮として事業主に求められるものではないこと。
 - (1) 労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること。
 - (2) 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の手続の中で判断される場合に、当該職務を継続させること。ただし、当該職務を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することとなること。
- 3 また、合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置は別表のとおりであること。
- 4 なお、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであること。したがって、別表に記載された事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではなく、また、別表に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。

第5 過重な負担

合理的配慮の提供については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除く、とされている。事業主は、過重な負担について、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら、個別に判断する。

(1) 事業活動への影響の程度

当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度が過重な負担の判断要素となること。

(2) 実現困難度

事業所の立地状況や施設の所有形態等により当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度が過重な負担の判断要素となること。

(3) 費用・負担の程度

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度が過重な負担の判断要素となること。ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなること。

(4) 企業の規模

当該企業の規模が過重な負担の判断要素となること。

(5) 企業の財務状況

当該企業の財務状況が過重な負担の判断要素となること。

(6) 公的支援の有無

(2) 及び (3) については、当該措置に係る公的支援を利用できる場合はその利用を前提とした上での判断となること。

第6 相談体制の整備等

事業主は、合理的配慮に関し、その雇用する労働者からの相談に応じ、適切に対応するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

1 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(1) 相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

イ 相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定めること。

ロ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(2) 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう必要な措置を講ずること。

2 職場における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

- (1) 職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること。
 - (2) 職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと。
- 3 職場における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を周知すること。
- 4 障害者が職場における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること。
(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)
- (1) 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場における合理的配慮に関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
 - (2) 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場における合理的配慮に関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5. 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会報告書 (平成26年6月6日)

厚生労働省職業安定局
改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の
指針の在り方に関する研究会

1 はじめに

○ 第183回国会において成立した障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(平成25年法律第46号)により、障害者に対する差別の禁止等に関する規定が新設され、厚生労働大臣は同法による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和51年法律第123号。以下「改正法」という。)第36条に基づき差別の禁止に関する指針を、また、改正法第36条の5に基づき均等な機会の確保等に関する指針(以下「合理的配慮の提供に関する指針」という。)を定めることとされた。

○ 本研究会では、労働政策審議会障害者雇用分科会が平成25年3月14日に取りまとめた意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」(以下「意見書」という。)及び改正法を踏まえ、両指針に盛り込むことが必要な事項に関して、平成25年9月から計11回にわたって議論を重ね、その検討の結果を取りまとめた。

2 差別の禁止に関する指針の在り方について

(1) 指針の構成について

○ 差別の禁止に関する指針は、障害者の差別に関する事項に関し、事業主が適切に対処するために厚生労働大臣が定めるものである。

○ これを定めるに当たっては、以下のような構成とすることが適当である。

第1 趣旨

第2 基本的な考え方

第3 差別の禁止

(2) 「基本的な考え方」について

○ 「基本的な考え方」として、

- ・ 対象となる障害者(障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者)、

- ・対象となる事業主（すべての事業主）、
- ・差別の範囲（禁止される差別は障害を理由とする差別（直接差別）。車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）に加え、
- ・障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であることを記載することが適当である。

○ なお、間接差別については、意見書において「①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと、②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難である。将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要がある。」とされている。

（３）「差別の禁止」について

①項目について

○ 「差別の禁止」の記載に当たっては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）に基づく労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成 18 年厚生労働省告示第 614 号）の記載を参考に、以下の項目例に沿って禁止される差別を整理することが適当である。

（項目例）募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新

○ 上記の項目例に加え、「職場復帰」、「労働時間」及び「再雇用」といった項目を追加すべきとの意見があった。これらは、上記の項目例に含まれることから、今後、上記の項目例に沿って指針の具体的な記載を検討する際に、必要に応じてこれらの内容を含めて明確化すべきである。

②募集及び採用について

○ 改正法第 34 条において、事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない、とされている。

○ 本研究会では、指針の検討に当たって、障害者団体、経済団体、労働組合からヒアリングを実施したところである。当該ヒアリングにおいて示された、一般求人において、障害者は正社員にせず、契約社員や嘱託社員にしかしないという募集を行うこと等の事例を踏

まえ、指針には、「募集又は採用に当たって、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」とが差別に該当すると記載することが適当である。

○ また、募集に際して、一定の能力を有することを条件とすることについては、その条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合もある。したがって、指針には、「募集に際して、一定の能力を有することを条件とすることについては、その条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合は、障害者であることを理由とする差別に該当しない」と記載することが適当である。

○ 一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付しているとは判断されるときは、障害を理由とする差別に当たることから、その旨を指針に記載することが適当である。

○ なお、応募しようとする障害者から求人内容について問合せ等があった場合は、事業主が説明することが、事業主と障害者の相互理解の観点からも重要であるので、その旨を指針に記載することが適当である。また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たすと考える場合、その旨を事業主に説明することも重要である。

③採用後について

○ 改正法第35条において、事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない、とされている。

○ ヒアリングにおいて示された、合理的な理由・根拠がない賃金格差や障害を理由に職場でのキャリアアッププログラムを提供しないこと等の事例を踏まえ、指針には、採用後の各項目について、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」とが差別に該当すると記載することが適当である。

④差別に当たらない事項について

○ 以下の事項は「障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」とには該当しないことから、差別に当たらない事項として指針に記載することが適当である。

- ・障害者を有利に取り扱うこと（積極的差別是正措置）
- ・合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取扱いを行うこと
- ・合理的配慮を提供することにより障害のない者と異なる取扱いを行うこと
- ・障害者専用求人採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性を判断するためや合理的配慮を提供するためなど雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること

3 合理的配慮の提供に関する指針の在り方について

(1) 指針の構成について

○ 合理的配慮の提供に関する指針は、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために厚生労働大臣が定めるものである。

○ これを定めるに当たっては、以下のような構成とすることが適当である。

第1 趣旨

第2 基本的な考え方

第3 合理的配慮の手続

第4 合理的配慮の内容

第5 過重な負担

第6 相談体制の整備等

(2) 「基本的な考え方」について

○ 「基本的な考え方」として、

- ・対象となる障害者（障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者）、
- ・対象となる事業主（すべての事業主）、
- ・合理的配慮の提供の考え方（合理的配慮は障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべき性質のもの）に加え、以下の事項を記載することが適当である。
- ・合理的配慮の提供が円滑になされる観点から、障害者も共に働く一人の労働者であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。
- ・合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。

○ 以上に加え、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意

向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないことを基本的な考え方に記載することが適当である。

○ また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置をとることも記載することが適当である。

(3) 「合理的配慮の手続」について

○ 合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであることから、「合理的配慮の手続」として、以下の事項を記載することが適当である。

① 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

(障害者からの合理的配慮の申出)

○ 募集及び採用時における合理的配慮については、合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること。

○ その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

○ なお、合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者は面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

(合理的配慮に係る措置の内容に関する話し合い)

○ 障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けて、募集及び採用に当たって支障となっている事情が確認されれば、事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話し合いを行うこと。

○ なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話し合いを行うこと。

(合理的配慮の確定)

○ 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話し合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝え

ること。

○ その際、障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を含む。）を説明すること。

○ なお、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。

②職場における合理的配慮の提供について

（事業主からの職場における支障となっている事情の有無の確認）

○ 職場における合理的配慮については、労働者が障害者であることを当初から把握している場合には、事業主は雇入れ時までに障害者に対して職場における支障となっている事情の有無を確認すること。

○ また、

・雇入れ時までに事業主が障害者であることを把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、

・雇入れ時に障害者でなかった場合については、障害者となったことを事業主が把握した際に、事業主は障害者に対して遅滞なく職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

○ さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

○ なお、障害者は、事業主からの確認を待たず、事業主に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出ることが可能であること。

○ 事業主は、障害者が職場において支障となっている事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認すること。その際（障害者が自ら合理的配慮の提供を希望することを申し出た場合を含む。）、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

（合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い）

○ 障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを事業主が確認したことを受けて、

事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話し合いを行うこと。

○ なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話し合いを行うこと。

(合理的配慮の確定)

○ 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話し合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝えること。

○ その際、障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由(障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合にはその理由を含む。)を説明すること。

○ なお、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。

③合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者を補佐することを求めても差し支えないこと。

(4)「合理的配慮の内容」について

○ 意見書においては、合理的配慮の提供に関する指針を定めるに当たっては、「合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするは適当ではない。」とされている。

○ 合理的配慮とは、

・募集及び採用時については、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するための必要な措置

・採用後については、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置である。

○ なお、例えば、

- ・労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること
- ・中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の手続の中で判断される場合に、当該職務を継続させること（※）などが合理的配慮として事業主に求められるものではない。

※ 当該職務を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することとなる。

○ 合理的配慮の内容に関する理解を促進する観点から、多くの事業主が対応できると考えられる措置を事例として指針に記載することが適当である。

○ 具体的には、別表の内容を指針に記載することが適当である。

○ なお、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであることを踏まえ、指針に記載された事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではないこと及び指針に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあることを指針に記載することが適当である。

（５）「過重な負担」について

○ 改正法上、合理的配慮の提供については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く、とされている。

○ 過重な負担を判断する要素としては以下のものがあると考えられる。

ア事業活動への影響の程度

当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度が過重な負担の判断要素となる。

イ実現困難度

事業所の立地状況や施設の所有形態等により当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度が過重な負担の判断要素となる。

ウ費用・負担の程度

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度が過重な負担の判断要素となる。ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなる。

エ企業の規模

当該企業の規模が過重な負担の判断要素となる。

オ企業の財務状況

当該企業の財務状況が過重な負担の判断要素となる。

カ 公的支援の有無

イ、ウについては、当該措置に係る公的支援を利用できる場合はその利用を前提とした上で
の判断となる。

○ 以上を踏まえ、過重な負担については、

事業活動への影響の程度

実現困難度

費用・負担の程度

企業の規模

企業の財務状況

公的支援の有無

を総合的に勘案しながら、事業主が当該措置の提供について個別に判断することを指針に
記載することが適当である。

(6) 「相談体制の整備等」について

○ 改正法第36条の4において、事業主は、合理的配慮に関し、その雇用する障害者である
労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上
必要な措置を講じなければならない、とされている。

○ 「相談体制の整備等」に以下の事項を記載することが適当である。

ア 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

・ 相談への対応のための窓口（※）をあらかじめ定め、周知すること。

※ 特定の担当者・部署や外部機関への委託など

・ 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう
必要な措置を講ずること。

イ 職場における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

・ 職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること。

・ 職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこ
と。

ウ 職場における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するも
のであることから、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、
その旨を周知すること。

エ 障害者が職場における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不

利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること（※）。

※ 例えば、就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書に規定し、労働者に周知・啓発をすることや、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に記載し、労働者に配布等すること

4 おわりに

○ 本研究会では、改正法に基づき厚生労働大臣が定める指針について盛り込むべき事項について検討を重ねた。

○ 我が国において、障害者の差別の禁止、合理的配慮の提供等が円滑になされていくためには、事業主に対する指針の策定に加え、行政による様々な取組が重要となる。

○ 具体的には、以下の取組が重要である。

- ・障害者に対する差別をなくしていくため、事業主や労働者に対する障害の特性等に関するパンフレットの配布やセミナーの実施等の啓発活動

- ・合理的配慮が個々の労働者の障害や職場の状況に応じて適切に提供されるよう、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のリファレンスサービスの充実など具体的な事例の収集・情報提供やジョブコーチの質的な充実等

- ・ハローワークにおける、職員の障害の特性等に関する適切な理解の促進、企業等からの障害者の範囲や合理的配慮の内容等に関する相談への適切な対応

- ・事業主と障害者との間で合理的配慮の提供等に関し紛争が生じた際の円滑な解決に資するよう、紛争解決に当たっての手順を整理したフローチャートの作成及び事業主等への周知等

- ・障害者の職場定着を図るため、助成金制度の手続の簡略化や内容の充実、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の就労支援機器貸出しサービスの拡充、企業がジョブコーチを活用しやすい体制の整備など企業支援の充実

- ・上記の支援策が適切に活用されるよう、支援策の周知

○ この他にも、障害者の就労の促進に当たっては、障害者と企業のマッチング機能強化、職場における障害者の把握、移動支援の在り方等、様々な課題があることから、行政において真摯に対応していくことが必要である。

- さらに、職場における合理的配慮が円滑になされるよう、就労支援機器の開発が進められることが望まれる。
- 本研究会の報告が、今後の障害者雇用の充実に寄与することを期待する。

(別表以下省略)

浜銀総研政策提言 第2号

障害者雇用促進のための就労支援のあり方について

発行日 平成27年3月25日

発行者 株式会社浜銀総合研究所

〒220-8616 横浜市西区みなとみらい3-1-1

TEL 045-225-2374 FAX 045-225-2396

印刷 瀬味証券印刷株式会社

浜銀総合研究所の事前の同意なしに掲載内容の全部または一部を利用（複製、複写、翻案、配布など）することを禁じます。

Copyright ©2015 Hamagin Research Institute

All rights reserved