



浜銀総研 News Release



横浜銀行グループ

平成 27 年 3 月 27 日

「浜銀総研政策提言 第 2 号」の発刊について

株式会社浜銀総合研究所(代表取締役社長 伊東眞幸、横浜市西区みなとみらい 3 丁目 1 番 1 号)は、このたび「浜銀総研政策提言」第 2 号を発刊いたしました。

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。

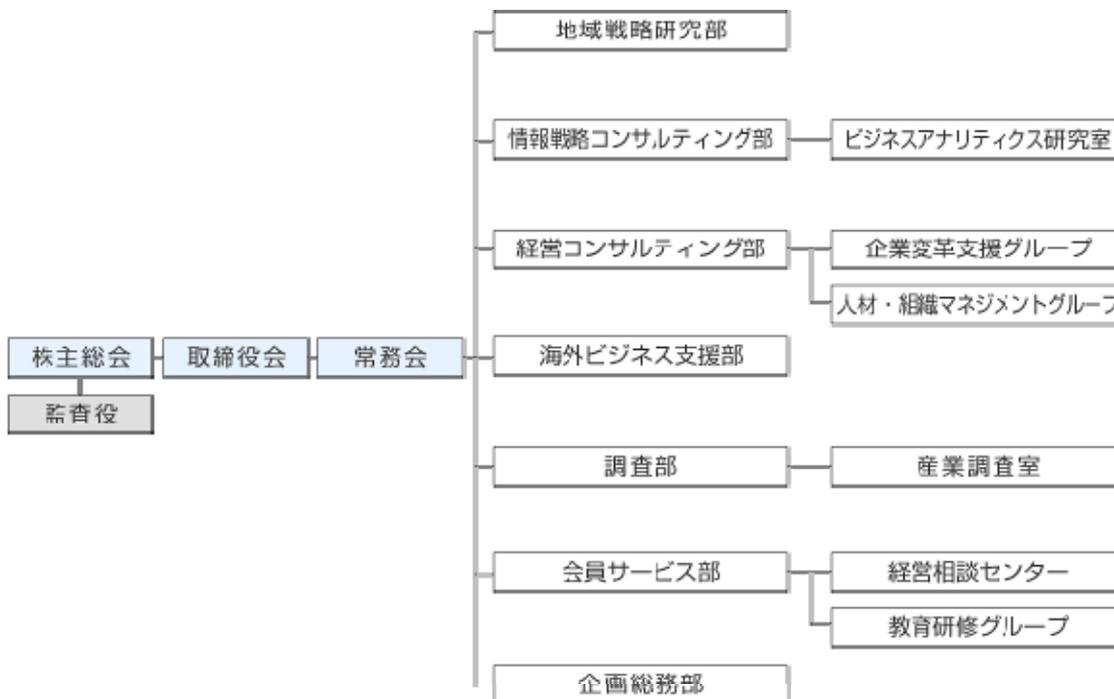
当社は今後も、本誌を通じて、国内の諸課題解決に向けた情報発信を積極的に続けてまいります。引き続きご支援のほど、お願い申し上げます。

以 上

(浜銀総合研究所の概要)

社名 株式会社 浜銀総合研究所 (Hamagin Research Institute, Ltd.)
 本社所在地 〒220 - 8616 横浜市西区みなとみらい 3-1-1 横浜銀行本店ビル 4F
 設立年月日 1988年7月21日 横浜銀行グループのシンクタンクとして設立
 資本金 1億円
 社員数 約80名
 経営理念 先見性と創造性と専門性を発揮し、幅広い情報の提供を通じて地域の将来の発展に貢献する

組織図



【本件についてのお問い合わせ先】
 (政策提言の内容に関して)
 株式会社 浜銀総合研究所
 経営コンサルティング部 東海林
 電話 045-225-2373
 (本プレスリリースに関して)
 企画総務部 村松
 電話 045-225-2374

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）

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

（2）雇用する企業側の問題点

- 「障害者」に対する理解不足
- 仕事の与え方に対する理解不足
- 障害者をサポートする社内態勢の未整備
- 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

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。

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。

就職活動に関する訓練とアセスメント

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。

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。

企業との事前打ち合わせ

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。

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。

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。

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

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。

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。

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。

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り、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。

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、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。

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。

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、社内ですべてを十分に理解し、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。

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、企業側としていかにどのメリットが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。