

中小企業における障害者の確かな雇用確保に向けて

～雇用率増加及び離職率低下の実現への提案～

3年4組 16番 中島 宗臣

I はじめに

日本では企業における障害者雇用率が上昇しているとのことから、2013年度から障害者の法定雇用率を1.8%から2.0%まで引き上げた。しかし障害者雇用率は大企業と中小企業で大きな隔りがある。また、障害者の入職率と離職率は拮抗している現状がある。そこで中小企業における障害者の雇用率をあげ、離職率を下げるにはどのような施策が有効か、自治体独自の施策や国が行っている施策を比較していき考察していく。本論文では、日本における障害者雇用の現状とその問題点を述べ(II章)、障害者の雇用率を上げるための方法を千葉県と佐賀県の独自の施策から考え(III章)、障害者の離職率を下げる方法を「トライアル雇用」と「ジョブコーチ支援事業」から検討する(IV章)。そして障害者の雇用率を上げ、離職率を下げるための包括的で有効な方法を考察していく(V章)。

II 中小企業における障害者の雇用率と離職の現状

障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の安定を図ること¹を目的とした障害者雇用促進法では、事業主に対する措置として障害者の雇用義務制度²を設けている。厚生労働省の調査によると、2012年度の民間企業における障害者雇用率は1.69%と、国が設定した障害者の法定雇用率にせまっておき、政府は2013年4月1日より法定雇用率を1.8%から2.0%に引き上げた³。しかし厚生労働省による図1のグラフでは、従業員が100人以上の大企業では障害者雇用率は1.98%であるのに対し100人～300人未満の中小企業では1.39%しかないことがわかる。中小企業における障害者雇用の取り組みが遅れていることがデータとして顕著にあらわれている。障害者の雇用率は大企業と中小企業とで大きな差があり、中小企業の障害者雇用率は法定雇用率には程遠い値なのだ。

一方、障害者の離職率の高さも問題とされている。厚生労働省発表のデータによると2011年度の障害者雇用数は366,199人⁴で、その年の新規障害者雇用件数は59,367件⁵となっている。もし新たに就職した、もしくはすでに就職している障害者が一人も離職しないとすると、次の年の障害者雇用数は425,566人になるはずだ。しかし厚生労働省発表の2012年度の障害者雇用数は382,363人⁶で、前年と比べて16,164人しか増えていない。これは新規雇用件数の約72%にあたる43,203人も障害者が離職していることになる。中小企業における障害者雇用率の低さにはこの離職率の高さも起因していると考えられ

¹ 厚生労働省「障害者雇用促進法の概要」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/01.pdf> 2015年6月8日取得)

² 雇用義務制度とは事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づけたもの。障害者雇用率は、身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数と失業している身体障害者及び知的障害者の数を、常用労働者数と失業者数で割ると算出できる。

³ 障害者雇用率の法定基準は障害者雇用促進法によって少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定められる。

⁴ 厚生労働省「平成23年 障害者雇用状況の集計結果」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200001vuj6-att/231125houkoku.pdf> 11月13日取得)

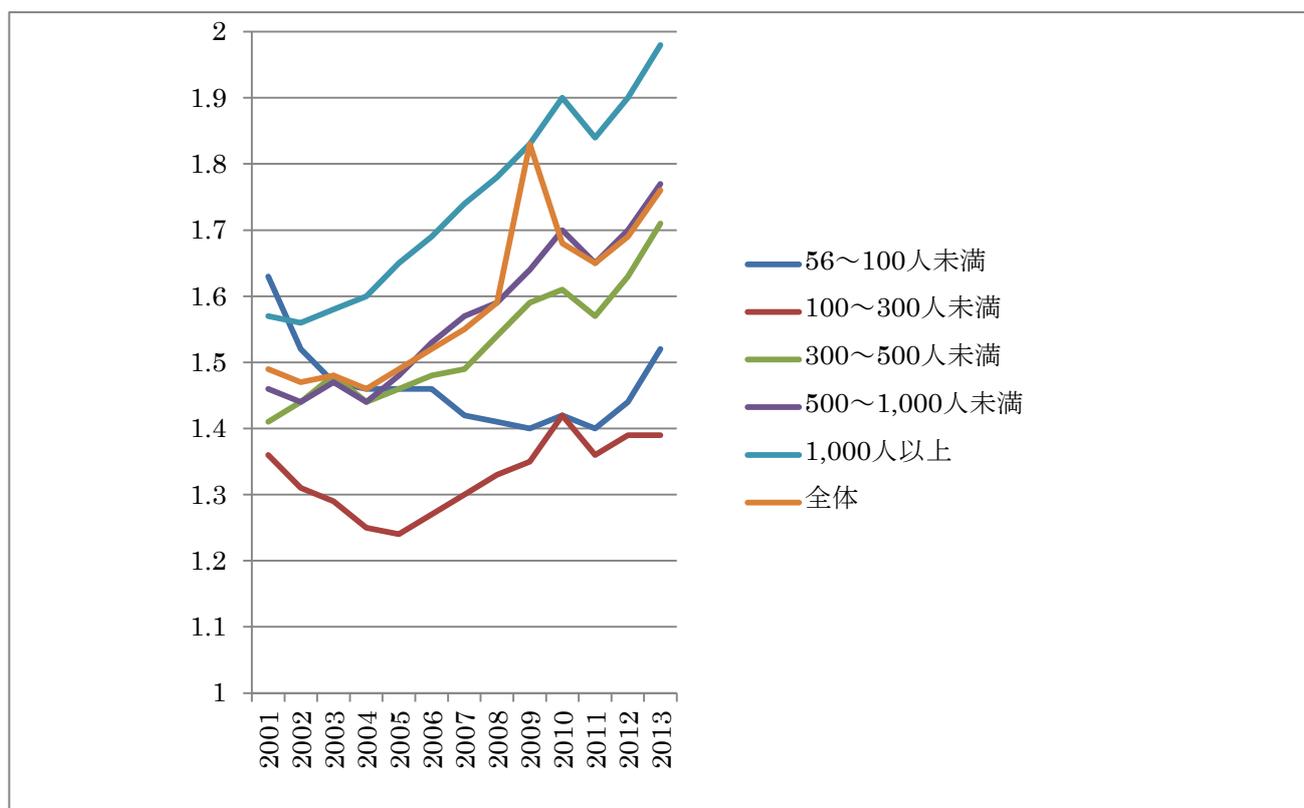
⁵ 厚生労働省「平成23年度・障害者の職業紹介状況等」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000029xr4-att/2r98520000029xuu.pdf> 11月13日取得)

⁶ 厚生労働省「平成24年 障害者雇用状況の集計結果」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002o0qm-att/241114houkoku.pdf> 11月13日取得)

る。というのは、障害者を雇用する際の課題として障害の状況に応じた職務の設定や作業内容、作業手順の改善が難しい⁷という点があるからだ。中小企業のように事業が比較的小さく、障害者に割り振れる仕事に限られている会社では一度雇用した障害者と似たような障害をもつ人を雇用したがるはずだ。しかし障害者の障害の度合いは一人一人違う。あらたに就職する障害者のための職務の設定などが煩雑なため、中小企業のような障害者を多く雇用できない会社は新たな障害者雇用に踏み切れないのではないか。

障害者の雇用を拡大することは国の経済発展に直結する。しかし障害者の離職なども相まって中小企業における障害者雇用の取り組みは遅れている。中小企業における障害者の雇用率を上げ、離職率を下げるにはどういった方法が有効なのか、国や地方自治体が行っている政策などから考察していく。

図1 民間企業における企業規模別障害者雇用率



出典) 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『平成25年 障害者雇用状況の集計結果』

III 障害者の雇用率上昇に向けて

(1) 千葉県独自の障害者雇用対策

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の調べによると、2011年度の都道府県別56~99人規模の企業における障害者実雇用率で、最も実雇用率が高かったのは奈良県で3.36%、最も低かったのは東京都で0.65%であった。また、100~299人規模の企業の実雇用率では佐賀県が最も高く2.10%で、東京都が最も低く1.00%だった⁸。国が行っている障害者雇用対策はどの都道府県でも同じにも関わらず、

⁷ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構『中小企業における初めての障害者雇用に係る 課題と対応に関する調査』(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 2013年 p.25)

⁸ 亀田敦志『地域の障害者就労支援の実態に関する調査研究—都道府県単位の指標を中心として—』 鶴田陽子・東明貴久子(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 2013年 p.28)

都道府県ごとの実雇用率にここまで差がでているのは、都道府県が独自に行っている障害者雇用対策に善し悪しがあるからだと推測できる。そこで2011年度の56～99人規模と100～299人規模の企業における障害者実雇用率の低い千葉県が独自に行っている施策と、障害者実雇用率の高い佐賀県が独自に行っている施策を例にとり、日本はどのような障害者雇用対策をしていくべきかを提案する。

障害者の雇用率を上げるには、障害者が就職した後の行政のサポートも欠かせない。障害者が就職した後のサポートに力を入れているのが千葉県だ。千葉県が独自に行っている障害者雇用施策として「ジョブコーチ支援」⁹がある。「ジョブコーチ支援」は障害者の就職が決まってから障害者や企業の事業主をサポートするものだ¹⁰。障害者を雇用した後のサポートを充実させることで、事業主は障害者の雇用に踏み出しやすくなり、障害者の雇用率は上昇するようになる。

しかし、『中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査』という報告書によると、中小企業の事業主が障害者を雇用しない理由として、「職務の設定や作業内容、作業手順の改善が困難だった」「採用・選考に関するノウハウが乏しかった」「労働条件の設定が困難だった」「障害種類や障害の配慮の必要点等をよく知らなかった」「現場社員の理解が得られなかった」などがあるとしている¹¹。また、はじめて障害者を雇用する際に困ったこととして、「障害の状況を踏まえた労働条件の設定」、「採用基準や選考方法(面接の仕方など)」「何から手をつければよいのか分からなかった」などがある。つまり中小企業には障害者雇用におけるノウハウの欠如や支援体制の整備の困難など障害者を雇用する以前の問題があることがわかる。中小企業側は障害者を受け入れる態勢が整っていないのだ。

いくら千葉県が障害者を雇用した後のサポートを充実させても、中小企業側にそもそも障害者を雇用するノウハウがなければ、千葉県独自の障害者雇用対策である「ジョブコーチ支援」が功を奏さないのは火を見るより明らかだ。実際に千葉県の2011年度の都道府県別56～99人規模の企業における障害者実雇用率は1.08%で全国第45位、100～299人規模の企業の実雇用率は1.33%で全国第41位であった¹²。千葉県の中小企業における障害者雇用の取り組みが、全国的に見て大きく遅れていることがわかる。

様々な障害者がいるなかで、採用の判断から職務設定をノウハウのない中小企業が一から行うのは困難であろう。しかし中小企業が障害者を雇用する際に困ったことに対する対処方法として一番多く挙げたのは「自社による改善・工夫」¹³であった。ノウハウのない中小企業は障害者を雇用する際に「何から手をつければよいのか分からず」¹⁴、暗中模索しているのだ。中小企業は障害者を「雇用する」ことに対する支援を欲していると推測できる。しかし千葉県が独自に行っている障害者雇用施策である「ジョブコーチ支援」は中小企業のニーズに応じておらず効果が薄いということがわかる。

(2) 佐賀県独自の障害者雇用施策

地方自治体が行う障害者雇用対策には大きく分けて3つの方向性がある。まず法定雇用率を達成した企業から地方自治体が優先的に物品を調達する。次に障害者を雇用した企業をサポートする。最後に障害者雇用に踏み出せない企業をサポートする。中小企業は上記のように障害者を雇用する際のサポートを求めている。よって優先的な物品の調達や、雇用した後のサポートは中小企業の障害者雇用対策としてはあまり効果がないことは明らかである。中小企業の障害者雇用の課題の本質を見極め、障害者雇用に踏み出せない企業のサポートを充実させたのが佐賀県だ。

⁹ 千葉県「障害者の就労支援／千葉県」(<http://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/jiritsushien/shurou-index.html> 2015年7月30日取得)

¹⁰ 「ジョブコーチ支援」の主な支援内容としては課題分析・マニュアルの作成・指示方法における助言・職場ルール理解へのサポートがある。

¹¹ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 前掲書 p.22

¹² 8に同じ

¹³ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 前掲書 p.26

¹⁴ 7に同じ

佐賀県が独自に行っている障害者雇用対策として、「チャレンジドと企業の架け橋事業」¹⁵がある¹⁶。「チャレンジドと企業の架け橋事業」の大きな特色は「就労支援コーディネーター」とよばれる職員が、自ら直接企業や福祉施設に赴いて支援をしているという点だ。就労支援コーディネーターが企業などを直接訪問することで、企業側のニーズを確認し的確な支援やアドバイスを行うことができるのだ。

佐賀県の「チャレンジドと企業の架け橋事業」の成功はデータとして顕著に顕われている。『地域の障害者就労支援の実態に関する調査研究—都道府県単位の指標を中心として—』によると、佐賀県の2011年度の都道府県別56～99人規模の企業における障害者実雇用率は2.76%で全国第3位、100～299人規模の企業の実雇用率は2.10%で全国第1位であった。これらの値はそれぞれの平均値である1.36%、1.40%を大幅に上回っており¹⁷「チャレンジドと企業の架け橋事業」の効果の高さをうかがわせる。

先に挙げたように中小企業が障害者を雇用しない理由として、ノウハウの欠如や支援体制の整備の困難があった。しかしこれらの課題を解決できる機関が各都道府県にある。その機関というのは独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(J E E D¹⁸)だ。だがこれらの支援機関は認知されていないのか、事業主は自社の障害者雇用の課題を自社の努力で解決しようとする傾向がある。こういった企業に就労支援コーディネーターが赴き、企業の障害者雇用における課題を分析しそれにあつた支援制度を紹介することで、中小企業における障害者雇用は加速するのは明白だ。

中小企業における障害者の雇用率を上げるには、障害者を雇用した後のサポートの充実では効果が薄く、就労支援コーディネーターのような人が能動的に企業に赴き、障害者雇用に踏み出せない企業へのサポートが有効だ。

IV 障害者の離職率低下にむけて

(1) トライアル雇用

国や自治体が発表する障害者の就業統計には、就業状況を示す就職件数は公表されているが、入職した障害者が定着しているかどうかの指標となる離職率は公表されていない。しかしII章で記したように2012年度の障害者雇用数は前年と比べて16,164人しか増えておらず、その年の新規雇用件数の約72%にあたる43,203人も障害者が離職していることが判明した。また、「大阪府における精神障害者の離職に関する研究」に載っている図2・図3・図4¹⁹によると、身体・知的・精神障害者の入職率と離職率はほぼ拮抗していることがわかる²⁰。

¹⁵ 佐賀県「チャレンジドと企業の架け橋事業」(<https://www.pref.saga.lg.jp/web/kurashi/1257/kf-syoufuku/syuro/68251.html>) 8月4日取得)

¹⁶ 「チャレンジドと企業の架け橋事業」の支援内容としては、事業所などを訪問し企業ニーズ等を聞き取りながら障害者の働く場の提案や、雇用、職業訓練の場などの働きかけ、福祉施設を訪問し、施設の意向を聴きながら、就労を希望する障害者の状況を把握し、就業・生活支援センター等の支援機関と連携して障害者の就職を支援、福祉施設で作られる製品の販路拡大、企業からの作業発注などの情報を企業と福祉施設の双方への提供などがある。

¹⁷ 8に同じ

¹⁸ J E E Dとは、Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekersの略。J E E Dは全国に支部を置き、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者、障害者、求職者、事業主等の方々に対して総合的な支援を行っている。障害者を雇用しようとしている事業主や既に雇用している事業主には、J E E Dが個々の事業主の障害者雇用に関するニーズと雇用管理上の課題を分析して「事業主支援計画」を策定し、体系的な支援を行っている。

¹⁹ 福井 信佳「大阪府における精神障害者の離職に関する研究」中山 広宣・橋本 卓也・高畑 進一・西川 智子(『日本職業・災害医学学会誌』「原著」第60巻第1号 一般社団法人日本職業・災害医学会 2012年1月 所収 p.34)

²⁰ 入職率とはある期間の増加労働者数を在籍労働者数で割ったもので、企業や産業における雇用労働者の入職の割合を示すもので、離職率とはある期間の離職による減少労働者数を在籍労働者数で割ったものだ。

図2 身体障害者の入職率と離職率の推移

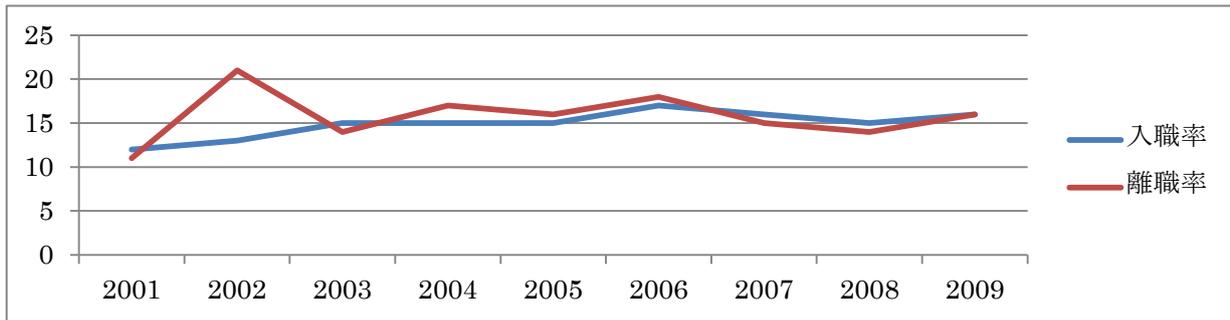


図2~4 出典) 福井信佳『大阪府における精神障害者の離職に関する研究』

図3 知的障害者の入職率と離職率の推移

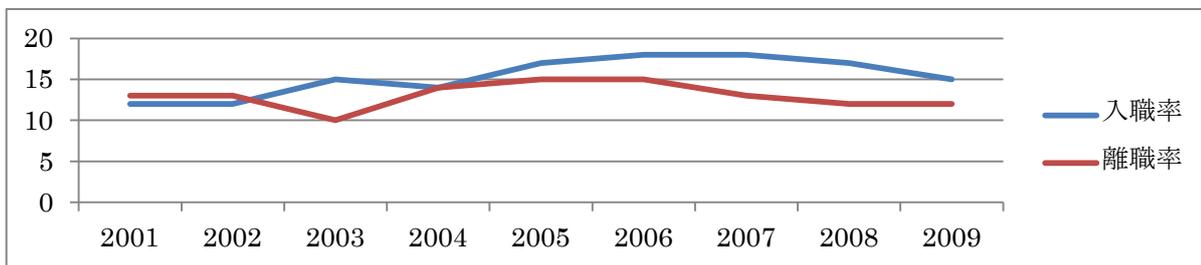
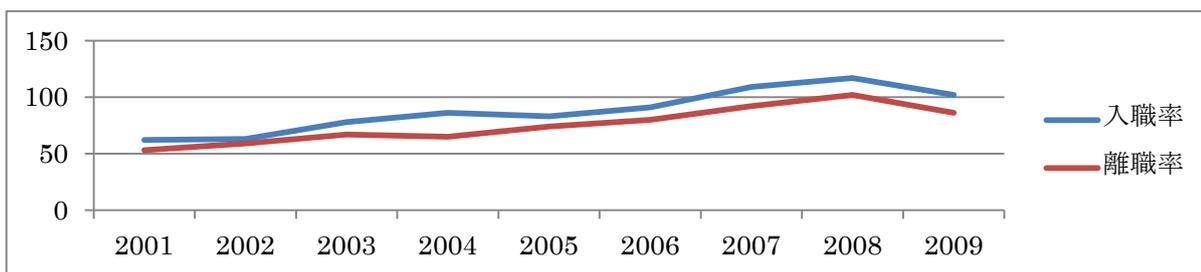


図4 精神障害者の入職率と離職率の推移



入職率と離職率が拮抗しているということは、新たに就職する障害者と会社を離れる障害者が同数だけいるということになる。つまり障害者全体の就業者の数はほとんど変わらないのだ。こうした状況に対応する為に国は様々な施策を打ち出している。それらの中で国はどの施策に重きを置くべきなのかを考察していく。

働くことにおいて、仕事と就職者との相性は重要である。大卒の新規就職者のうち3割が3年以内に辞めて²¹いて、その主な原因は、イメージしていたものと実際の仕事が違うことに起因することが多い²²現状がある。自分が想像していた仕事と実際の仕事にギャップがあると、相性に大きく影響を及ぼすのは明らかだ。健常者と比べてハンディキャップを負っている障害者なら、企業が障害者に割り振られる仕事は限られているので、障害者自身がやりたいと思っている仕事をできる可能性がなおさら低く、相性が合う可能性も低いといえる。そこで政府が障害者と仕事との相性に重点をおいて打ち出した政策が「トライアル雇用」だ。

²¹ 小笹 芳央「企業は新卒採用をどのように位置づけているのか」

(<http://eforum.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2005/09/pdf/051-057.pdf> 2015年8月16日取得)

²² 21に同じ

トライアル雇用とは政府が事業主と対象労働者との間で、業務遂行に当たっての適性や能力などを見極め、相互に理解を深めて²³、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作り²⁴を目的に始めた制度だ²⁵。トライアル雇用によって障害者は、職場の雰囲気や自身と仕事の相性を確かめることができる。また、初めて障害者を雇用する事業主からすれば、トライアル雇用を通して障害者雇用とは一体どういうものなのか、障害者を雇用するにあたってどこを改善すべきなのかなどを把握でき、既に障害者を雇用している企業が新たに障害者を雇用する際には、新たな労働条件の設定や、職務の設定、作業内容、作業手順の改善の必要性を見ることができる。

障害者と事業主の双方がお互いの相性を見ることで、障害者の離職を減らそうとする取り組みは理解できる。しかし障害者は自身と仕事の相性が合わないから職場を辞めるのだろうか。吉泉豊晴の研究によると、障害者が離職する理由は多様で分散しているが、全体的に「人間関係」、「病気・けが」、「事業主都合」、「障害者に対する配慮が不十分」が上位を占め²⁶ている。病気や怪我、勤め先のリストラにあったなど自ら望まない離職はやむを得ないが、人間関係の悪化や自身に対する配慮の不满などの理由で自ら望んで職を離れるケースも多くあることがわかる。職場での障害者に対する配慮の不十分さや、それから派生する人間関係の悪化は、人と人とのつながりを薄くしてしまい、承認欲求などの人間が心理的な欠乏を感じた時に起こる緊張状態を持続させてしまう。つまり、「人間関係」や「障害者に対する配慮が不十分」などの要因が障害者の離職の原因の上位を占めるということは、障害者は様々な要因から起こる心理学的な欲求不満を理由に離職に至る人が多いのだ。

仕事に対する相性よりも、仕事を取り巻く環境を理由に離職する障害者が多い中、障害者と仕事の相性を重視している「トライアル雇用」は効果が薄いのではないのか。

(2) 国の「ジョブコーチ支援事業」

IV章の(1)で示したように障害者の離職は、仕事に起因するのではなく仕事環境の悪化による欲求不満が主な原因ということがわかった。国は障害者の仕事環境における問題を解決する為に「ジョブコーチ支援事業」という政策を行っている。

「ジョブコーチ支援事業」とは職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた直接的で専門的な支援を行い、障害者の職場適応、定着を図ることを目的として²⁷いる²⁸。「ジョブコーチ支援事業」において注目すべき支援内容は、「職場内コミュニケーション能力の向上支援」と「障害の理解に係る社内啓発」と「障害者との関わり方に関する助言」だ。上記のように障害者が離職する原因として「人間関係」がある。職場における障害者と健常者の人間関係が悪化する要因としてお互いがお互いへの理解が欠けているということが容易に想像できる。お互いの理解を深める為に障害者のコミュニケーション能力の向上を図るのは知的障害者や精神障害者には特に有効だろう。また障害者の雇用に対して理解の得られない従業員や、障害者との関わり方に戸惑いを覚える従業員がいるのも事実だ²⁹。そうい

²³ 厚生労働省「トライアル雇用には、次のような特徴があります。」(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/pdf/c02-1a.pdf> 2015年8月15日取得)

²⁴ 23に同じ

²⁵ トライアル雇用を行った事業主は、原則3か月間の試行雇用を行うことができ、対象の労働者の適性や業務遂行の可能性などを実際に見極めた上で、トライアル雇用終了後に採用するかどうかを決めることができる。これは障害者だけではなく、健常者にも適用される。

²⁶ 吉泉豊晴「障害者就労のミスマッチとその解消策の方向性-障害のある離職経験者等の分析から-」、犬飼直樹・石川球子・平川政利・星加節夫・若林功・野中由彦・石黒豊『第14回職業リハビリテーション研究発表会論文集』(独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 2006年 p.247)

²⁷ 厚生労働省「職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業について」(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/12/dl/s1226-7i.pdf> 8月24日取得)

²⁸ 「ジョブコーチ支援事業」の支援内容としては、障害者に対しては、作業遂行能力の向上支援・職場内コミュニケーション能力の向上支援・健康管理、生活習慣の構築を行っており、事業所にたいしては、障害特性に考慮した雇用管理に関する助言・障害の理解に係る社内啓発・障害者との関わり方に関する助言などがある。

²⁹ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 前掲書 p.23

った人達が人間関係を悪化させるのもまた事実だと推測できる。ジョブコーチが職場に行き、障害の理解促進や障害者との関わり方を助言することで障害者への理解が進み障害者を取り巻く環境は改善し、障害者へのストレスが減り離職が減ると考えられる。

「ジョブコーチ支援事業」による障害者の職場への定着の有効性を、三重県の行った「障害者雇用改善プラン」から説明する。厚生労働省が発表する「障害者雇用状況の集計結果」という報告書の中で、三重県は2012(平成24)年度版³⁰、2013(平成25)年度版³¹と続けて障害者実雇用率が全国最下位であった。三重県はそうした状況を改善し、障害者雇用を進めるため2014年6月1日現在の障害者実雇用率を1.70%に引き上げることを目標³²とした「障害者雇用改善プラン」³³を策定した³⁴。この施策の中で注目すべきなのは「三重県全体で障害者雇用に取り組む体制の整備」だ。三重県の障がい者雇用促進調査特別委員会委員長はその委員会の報告書で、障害者の職場定着支援の強化³⁵が重要であるとし、国の配置型ジョブコーチ³⁶が在籍している障害者職業センターとの取り組みを強化していくとした³⁷。三重県だけでなく独立行政法人などと協力して障害者雇用問題に取り組んでいったのだ。「障害者雇用改善プラン」を策定しジョブコーチなどの支援を展開していった結果、三重県の2014年6月1日現在の障害者実雇用率は、目標値である1.70%を越える1.79%まで上昇し、順位も最下位から33位までのばすことができた。「ジョブコーチ支援事業」の拡大だけで三重県の障害者実雇用率を1.79%まで押し上げたわけではないので一概にはいえないが、「ジョブコーチ支援事業」が三重県の障害者の離職を防ぎ、結果として障害者実雇用率の上昇に大きく貢献をしたのではないかと考えられる。

中小企業における障害者の離職率を下げ、障害者の実雇用率の上昇につなげるためには「仕事との相性」を重視するのではなく、職場適応援助者が行う「就職後の人間関係のサポート」を重視するべきだ。

V 就労支援コーディネーターと職場適応援助者の一体化

千葉県と佐賀県の中小企業における障害者雇用率に大きな差がでたのは、障害者の就職後か就職以前のどちらを重点的にサポートするかという決定の違いだろう。千葉県の「ジョブコーチ支援」は障害者を雇用してみたものの、ノウハウがないため二進も三進もいかなくなってしまう企業には有効だと推測できる。しかし障害者を雇用するノウハウがない企業はそもそも障害者を雇用しないのではないだろうか。求める企業が少ないのに効果的ではない障害者を就職した後のサポートをしても効果が薄いのは当たり前だ。その一方、障害者を雇用しない企業に焦点をあてて障害者を雇用するまでのサポートに重点をおいた「チャレンジドと企業の架け橋事業」の成功はデータから見ても明らかである。就労支援コーディネーターが能動的に企業に訪問し、障害者を雇用できない企業をサポートすることで障害者の雇用は広がっていくはずだ。だが、就労支援コーディネーターは障害者が就職するまでのサポートしかない。これでは障害者の雇用率が上がらないもう一つの要因である障害者の離職を止めることができない。

障害者の離職率を下げる政策として「トライアル雇用」と国が実施している「ジョブコーチ支援事業」を取り上げたが、「トライアル雇用」と「ジョブコーチ支援事業」の効果の差もまた、障害者の就職後か

³⁰ 4に同じ

³¹ 6に同じ

³² 三重県「障害者雇用率改善プラン」(<http://www.pref.mie.lg.jp/SHOH/HP/sougoukaigi/h25/03/siryou1-3.pdf> 11月8日取得)

³³ 32に同じ

³⁴ 「障害者雇用改善プラン」での主な取り組みとして、三重県全体で障害者雇用に取り組む体制の整備、雇用義務のある企業への職業紹介の強化、三重労働局とハローワークの雇用率達成指導の強化がある。

³⁵ 三重県「障がい者雇用促進特別委員会 委員長報告(案)」

(<http://www.pref.mie.lg.jp/KENGIKAI/katsudou/jinkai/siryou/2014/syougaisya/1217/141217t2.pdf> 11月8日取得)

³⁶ 国が配置するジョブコーチには、地域障害者職業センターに配置する配置型ジョブコーチ、障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用される訪問型ジョブコーチ、障害者を雇用する企業に雇用される企業在籍型ジョブコーチ三種類がある。

³⁷ 35に同じ

就職以前のどちらに重きをおくかの違いだろう。「トライアル雇用」は障害者が自身と仕事の相性を見たり、事業主が試験的に障害者を雇用できたり、障害者を雇用するまでのことを重視している。しかし障害者の離職の理由は就職した後の人間関係が大きなウェイトを占めることがわかった。就職後の人間関係が離職に大きく関わってくるのであれば、職場適応援助者が就職した後の障害者をサポートできる「ジョブコーチ支援事業」が障害者の離職低下に大きな効果があるはずだ。だが、職場適応援助者は障害者が雇用されるまでのことに干渉できないのだ。

就労支援コーディネーターは障害者が就職するまでのサポートしかできず、職場適応援助者は障害者が就職したあとのサポートしかできない。これでは効率が悪く障害者の雇用率をあげ離職率を下げるには効果があがりにくい。障害者の雇用率を上げ離職率を下げるためには、就労支援コーディネーターと職場適応援助者が一体となって、企業と障害者へのサポートを行うことが有効な方法だ。

(8,411文字 原稿用紙21枚相当)

【参考文献及び関連URL】

- ◆厚生労働省「障害者の雇用」
(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html)
- ◆厚生労働省「平成25年 障害者雇用状況の集計結果」
(http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai koyoutai sakubu-shougaihakoyoutaisakuka/251119_syougai koyoujoukyou.pdf)
- ◆厚生労働省「平成23年 障害者雇用状況の集計結果」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001vuj6-att/231125houkoku.pdf>)
- ◆厚生労働省「平成24年 障害者雇用状況の集計結果」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002o0qm-att/241114houkoku.pdf>)
- ◆厚生労働省「平成23年度・障害者の職業紹介状況等」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000029xr4-att/2r98520000029xuu.pdf>)
- ◆厚生労働省「トライアル雇用には、次のような特徴があります。」
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/pdf/c02-1a.pdf>)
- ◆厚生労働省「障害者雇用促進法の概要」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougai sha02/pdf/01.pdf>)
- ◆厚生労働省「障害者の法定雇用率が引き上げになります」
(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougai sha/dl/120620_1.pdf)
- ◆厚生労働省「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業について」
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/12/dl/s1226-7i.pdf>)
- ◆厚生労働省職業安定局 障害者雇用対策課「最近の障害者雇用の現状と課題」
(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000024508.pdf>)
- ◆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「平成25年 障害者雇用状況の集計結果」
(http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai koyoutai sakubu-shougaihakoyoutaisakuka/251119_syougai koyoujoukyou.pdf)
- ◆小笹 芳央「企業は新卒採用をどのように位置づけているのか」
(<http://eforum.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2005/09/pdf/051-057.pdf>)
- ◆埼玉県産業労働部就業支援課「障害者離職状況調査 報告書」
(<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/syougai-map/documents/450171.pdf>)
- ◆佐賀県「チャレンジドと企業の架け橋事業」

(<https://www.pref.saga.lg.jp/web/kurashi/1257/kf-syoufuku/syuro/68251.html>)

◆千葉県「障害者の就労支援／千葉県」

(<http://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/jiritsushien/shurou-index.html>)

◆亀田敦志『地域の障害者就労支援の実態に関する調査研究 —都道府県単位の指標を中心として—』鶴田陽子・東明貴久子

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 2013年)

◆独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査』

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 2013年)

◆福井 信佳「大阪府における精神障害者の離職に関する研究」中山 広宣・橋本 卓也・高畑 進一・西川 智子 (『日本職業・災害医学会会誌』 「原著」 第60巻第1号 一般社団法人日本職業・災害医学会 2012年1月 所収)

◆三重県「障がい者雇用促進特別委員会 委員長報告(案)」

(<http://www.pref.mie.lg.jp/KENGIKAI/katsudou/iinkai/siryou/2014/syougaisya/1217/141217t2.pdf>)

◆三重県「障害者雇用率改善プラン」

(<http://www.pref.mie.lg.jp/SHOHO/HP/sougoukaigi/h25/03/siryoul-3.pdf>)

◆吉泉豊晴「障害者就労のミスマッチとその解消策の方向性

-障害のある離職経験者等の分析から-」犬飼直樹・石川球子・平川政利・星加節夫・若林功・野中由彦・石黒豊『第14回職業リハビリテーション研究発表会論文集』

(独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター 2006年)