

高知県の知的障害者就労支援機関における連携の現状と課題

—合理的配慮の視点による聞き取り調査から—

清永 百香 高知大学大学院
 是永 かな子 高知大学教育学部／高知発達障害研究プロジェクト
 ／高知ギルバーク発達神経精神医学センター

要 旨：本研究では合理的配慮の具体化を念頭に、知的障害者就労支援の現状と課題を探ることを目的とした。方法は就労支援機関への聞き取り調査とし、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、多機能型就労支援事業所、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部の 5 つを対象とした。調査項目は、関係機関との連携、職場開拓と事業主支援状況、合理的配慮の具体化、今後の課題である。結果として、連携については、行政的な縦割区分ではなく高知県または市町村という地域区分での労働、教育、福祉の有機的なネットワークの形成が重要であった。そのためにも共通の引き継ぎツール活用が考慮される。職場開拓については、各就労支援機関の職務を考慮しながら計画的に進めることが必要であった。合理的配慮については、各事業所や学校における「配慮」を客観視できる立場の就労支援機関が事業所や学校に対して合理的配慮に関する理解を促しつつ、同時に障害者本人の意思表示や協議の場への参画の機会確保を促進することが求められる。今後の課題は、学校や事業所、就労支援機関が「合理的配慮」を共有することによって、有機的なネットワークと就労支援のシステム化の再検討につなげることと考察した。

Key Words： 知的障害者，就労支援，連携，合理的配慮

● I. はじめに

厚生労働省の「平成 27 年障害者雇用状況の集計結果」¹⁾によると、民間企業における実雇用率、法定雇用率達成企業の割合は共に上昇傾向にある。しかし、実雇用率は 50 人以上規模の企業は法定雇用率 2.0%のところ 1.88%、法定雇用率達成企業の割合は 47.2%であり、まだ職場開拓の余地があり、課題が残されていることがわかる。

全国特別支援学校知的障害教育校長会の調査によると、平成 26 年度に特別支援学校を卒業した知的障害者の就労率は全国平均で 30.6%、各県別では約 11%から 44%と差があり²⁾、比較的企業が多い大都市にある学校の障害者就労率が高いとは言えないことから、障害者雇用の充実は各地域の実情や地域資源を考慮して、学校・企業・行政との連携を行う必要

がある⁴⁾。

障害者の就労を議論する上で欠かせないのが、受け入れる側の「企業」と送り出す側の「学校」の間を取り持つ「就労支援機関」である。特に知的障害者の職場定着には、就労支援機関による個別のニーズに基づいた継続支援の果たす役割は大きい⁷⁾。また今日の具体的な課題として、学校からの情報の引き継ぎ⁹⁾、対人スキル、コミュニケーションスキル、衛生面、ルール・マナーを守るといった基本的なスキルの支援、マッチング等が指摘されている¹¹⁾。

さて、教育と労働・雇用分野において共通して注目されるものに、「障害者の権利に関する条約」と平成 28 年 4 月施行の「障害者の差別の解消の推進に関する法律」がある。両者のキーワードの一つが「合理的配慮」である。合理的配慮とは、障害者の権利に関する条約の第 2 条に「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確

保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう」とある。つまり、障害者が権利を行使できない環境に置かれている場合、個々の状況に応じて、その環境を改善したり、調整したりすることであり、この環境の改善や調整を怠った場合は差別になると規定されている⁵⁾。

以上をふまえて本論文では、今後の合理的配慮の具体化を念頭に、教育と労働の架け橋の役割を担う就労支援機関を対象に聞き取り調査を行うことで、知的障害者の就労支援の現状と課題を分析する。

II. 方法

1. 調査協力者

本研究では、就労支援機関としてハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、多機能型就労支援事業所、高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部(高齢・障害者業務課、以下、高齢・障害者業務課)の5つに聞き取り調査を行った。ハローワークの調査は、ハローワーク高知において、専門援助部門障害者担当者1名に対して行った。障害者職業センターの調査は、高知障害者職業センターにおいて、障害者職業センター所長、障害者職業カウンセラー各1名に対して行った。障害者就業・生活支援センターの調査は、就業・生活支援センター・シャインにおいて、センター職員1名に対して行った。多機能型就労支援事業所の調査は、多機能型就労支援事業所・虹の夢において、相談支援専門員1名に対して行った。高齢・障害者業務課の調査は、高知障害者職業センターにおいて、障害者雇用業務課職員1名に対して行った。

2. 調査期間

ハローワークの調査は2015年5月8日、障害者職業センターの調査は2015年5月19日、障害者就業・生活支援センターの調査は2015年6月16日、多機能型就労支援事業所の調査は2015年5月13日、高齢・障害者業務課の調査は2015年5月19日に行った。

3. 調査方法

全ての就労支援機関において、半構造化面接

の調査形態をとった。倫理的配慮としてはアンケート項目一覧を示しながら、本人に承諾を得て聞き取りを行った。

4. 調査項目

各就労支援機関に対して、第一に関係機関との連携、第二に職場開拓と事業主支援状況、第三に合理的配慮の具体化、第四に今後の課題の項目について、自由回答で聞き取りを行った。

5. 分析方法

聞き取り結果に関して、先行研究と照合させつつ、複数人で考察を行った。

III. 結果

1. 基礎情報

基礎情報として、各機関の聞き取り調査時の全体の利用者数とその中での知的障害者の利用者数を Table 1 に示す。

高齢・障害者業務課は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の組織改編により、平成27年4月に全国各都道府県に「支部」を新たに設置して、地方組織を一元化したため、高知支部のもとに「高知障害者職業センター」「高知職業訓練支援センター」「高知職業能力開発短期大学校」に併せて「高齢・障害者業務課」が設置されている。そのため障害者利用者数は、障害者職業センターと同じである。

2. 各就労支援機関の連携

各機関及び特別支援学校との連携内容の調査結果を Table 2 に示す。表の横が聞き取り調査先、縦が連携先と連携内容である。また、連携頻度が高いと回答した連携先は色付けした。

以下に各機関の調査結果を示す。

Table 1 基礎情報

就労支援機関	利用者数 (全体)	知的障害者 利用者数
ハローワーク	832人	208人
障害者職業センター	416人	131人
障害者就業・ 生活支援センター	280人	172人
多機能型 就労支援事業所	44人	20人
高齢・障害者業務課	416人	131人

Table 2 各就労支援機関の連携

	ハローワーク	障害者職業センター	障害者就業・生活支援センター	多機能型就労支援事業所	高齢・障害者課
ハローワーク		<ul style="list-style-type: none"> ・職業評価とフィードバック ・ケース会議での情報交換 ・事業所訪問への同行 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業調べ 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労移行の求人との情報交換 ・就労継続支援A型(以下、A型)の悩みや転職希望の相談 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金制度にかかる周知活動 ・障害者助成金制度説明会の共催 ・障害者雇用に関する情報収集(障害者リファレンスサービス) ・障害者雇用優良事業所等表彰の推薦 ・アビリンピック高知大会の共催
障害者職業センター	<ul style="list-style-type: none"> ・職業評価 ・実習の取り組み状況 ・企業面接の同行 		<ul style="list-style-type: none"> ・職業評価 ・ジョブコーチ支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労移行、もしくはA型で一般就労希望の方の職業評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金制度にかかる周知活動 ・障害者助成金制度説明会の共催 ・障害者雇用に関する情報収集(障害者リファレンスサービス) ・障害者雇用優良事業所等表彰の推薦 ・アビリンピック高知大会の共催
障害者就業・生活支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ・職業評価 ・実習の取り組み状況 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業評価 ・アセスメントの視点などの支援方法にかかわる助言・援助 		<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援ワーカーの職業相談 ・生活支援ワーカーの利用 	<ul style="list-style-type: none"> ・アビリンピック ・障害者職業生活相談員資格認定講習 ・リファレンスサービス
多機能型就労支援事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・求人票の持ち帰り ・見学や実習希望の連絡・調整 	<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントの視点などの支援方法にかかわる助言・援助 ・ジョブコーチ支援 	ほとんど連携なし		<ul style="list-style-type: none"> ・アビリンピックへの参加
高齢・障害者業務課	ほとんど連携なし	<ul style="list-style-type: none"> ・納付金説明会・助成金説明会での職業センターの事業のPR ・納付金の説明に事業所訪問する際に同行し、障害者雇用にかかわる助言 	ほとんど連携なし	<ul style="list-style-type: none"> ・アビリンピック 	
特別支援学校	<ul style="list-style-type: none"> ・学校面談の場での連携 ・就労の心得等の講話 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業評価 ・卒業生に対するガイダンスの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・現場実習 	<ul style="list-style-type: none"> ・受け入れ前の実習 ・実習評価の情報交換 	<ul style="list-style-type: none"> ・アビリンピック ・障害者職業生活相談員資格認定講習 ・リファレンスサービス

(1) ハローワーク

障害者職業センターとの連携頻度は高く、その内容は障害者本人の職業評価や実習の取組状況等についての情報交換である。職業センターと連携した職務としては、職業センターで行われた職業評価と本人の希望を照らし合わせた適性判断、ケースによっては企業面接の際に職業センターのカウンセラーとハローワークの職員が同行して、企業との打ち合わせに応じることがある。

高齢・障害者業務課とは、担当する業務が異なるためほとんど連携はない。ただし、過去には障害者雇用納付金の支給にあたって障害者本人情報の問い合わせがあったり、ハローワーク主催の事業所見学会と雇用支援センターの企業向けの見学会の共同開催についての連絡があったりした。

多機能型就労支援事業所との連携は、移行支援事業所の担当者がハローワークに来て求人票を持ち帰ったり、見学や実習希望の連絡があれば調整したりする。

特別支援学校との連携頻度は高く、「職業相談票」を用いた連携に加えて、実習結果の情報を随時交換し、学校別に時系列で状況把握している。また、既卒者で就労した者も職場定着を視野に置いて情報交換を随時行っている。

以上からハローワークとの連携頻度が高いのは、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校であった。また連携の際の情報交換ツールは職業相談票のみであり、個別の教育支援計画や個別の支援計画、個別の移行支援計画の活用はなかった。

(2) 障害者職業センター

ハローワークとの連携の多くは、求職者に対する職業評価の実施とフィードバックである。他にも、ケース会議での情報交換や、依頼があった場合にはハローワーク職員が障害者本人とともに事業所を訪問する機会を設定する。

高齢・障害者業務課との連携は、納付金説明会・助成金説明会において職業センターの事業のPRを行っている。また、納付金の説明に事業所訪問する際に同行し、障害者雇用にかかわる助言を行っている。

障害者就業・生活支援センターとの連携については、ハローワークと同様、就業・生活支援センター利用者の職業評価をしたり、学習会で講師の依頼があった際にはアセスメントの視点など支援方法にかかわる助言・援助を行ったりしている。

就労支援事業所との連携は、アセスメントの視点など支援方法にかかわる助言・援助を行っている他、一般就労後のジョブコーチ支援を行っている。

特別支援学校との連携は、職業評価の他、卒業生に対してガイダンスを実施している。

また連携の際の情報交換ツールの活用については、個別の教育支援計画、個別の支援計画、個別の移行支援計画いずれもほとんど活用されていなかった。それらの計画は障害者本人やその保護者が管理するため、管理システムに改善が必要と指摘されていた。職業センターでは職業評価の職務があるため、個別の教育支援計画等がない場合にも特に困ることはないが、計画等があればより効率的な支援につながれるという実感はある、とのことであった。

(3) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターでは、障害者職業センター、ハローワークとの連携頻度が高い。それぞれの内容は障害者職業センターが職業評価とジョブコーチ支援、ハローワークが企業調べである。特別支援学校との連携内容は、現場実習や相談支援である。一方、高齢・障害者業務課と多機能型就労支援事業所とは、あまり連携していなかった。

また連携の際の情報交換ツールは、個別の教育支援計画、個別の支援計画、個別の移行支援計画のいずれも活用されておらず、独自のアセスメントシートを用いて標準化し、関係機関と情報交換していた。

(4) 多機能型就労支援事業所

多機能型就労支援事業所は、ハローワーク及び障害者就業・生活支援センターと連携を密にとっている。ハローワークとの連携内容は、就労移行の求人について情報交換を行ったり、A型事業所就労者の悩みや転職相談をハローワーク専門援助部門につなげたりする。障害者就業・生活支援センターとの連携内容は、実習から職場定着まで就労移行の際には就労支援ワーカーや生活支援ワーカーが職場等を訪問して、巡回相談を行う。

障害者職業センターとの連携内容は、就労移行もしくはA型事業所を退職して次の一般就労のステップに進みたい人の職業評価である。特別支援学校との連携内容は、受け入れ前に実習を行い、卒業して事業所を利用する際には実習時の学校の評価と事業所の評価の情報交換を行う。

連携の際の情報交換ツールは、特に特別支援学校と連携する際に、個別の移行支援計画を活

用し、在学中の作業学習の様子や生活の課題を共有した上で個別の支援計画を作成する。他の実習先や事業所に障害者本人に必要な支援や配慮を引き継ぐ際には、新たに「情報提供書」を作成する。

(5) 高齢・障害者業務課

高齢・障害者業務課では、障害者職業センター、ハローワーク、特別支援学校と連携を密にとっている。障害者職業センターとハローワークとの連携内容は、障害者雇用納付金制度にかかわる周知活動、障害者助成金制度説明会の共催、障害者雇用に関する情報収集、障害者雇用優良事業所表彰の推薦、アビリンピック高知大会の共催である。特別支援学校との連携内容は、アビリンピック、障害者職業生活相談員資格認定講習、リファレンスサービスである。

障害者就業・生活支援センターや多機能型就労支援事業所においても、アビリンピックを中心に連携している。

3. 職場開拓と事業主支援

各就労支援機関の職場開拓と事業主支援状況についての調査結果をTable3に示す。以下、Table 3,4,5の回答者を①ハローワーク、②障害者職業センター、③障害者就業・生活支援センター、④多機能型就労支援事業所、⑤高齢・障

害者業務課として表記する。

ハローワークの職場・職務開拓は、雇用率未達成企業への直接訪問や見学会の開催、企業側が直接ハローワークに来る場合、障害者本人の実習の延長で職場開拓につながる場合と、様々な形で進められていた。事業主支援については、トライアル雇用を勧めるなど必要な情報を随時提供していた。

障害者職業センターの職場・職務開拓は、ハローワークと連携して、就労希望の障害者本人と企業の求人開拓のマッチングを実施していた。事業主支援については、ジョブコーチ支援に加えて従業員へのレクチャーなども行っていた。

障害者就業・生活支援センターの職場・職務開拓は、ハローワークや就労支援チームとの連携や企業からの直接の連絡によって進めていた。事業主支援については、民間の支援機関というネットワークの軽さを活かし、企業訪問の際に相談の対応をしていた。

多機能型就労支援事業所の職場・職務開拓は、障害者就業・生活支援センターやNPO法人「ワークスみらい高知」の雇用継続支援センター等からの情報提供をもとに見学に行き実習につなげるという現状であった。事業主支援については、必要に応じて定着支援や巡回支援を行っていた。

Table 3 各就労支援機関の職場開拓と事業主支援状況

Q1	職場開拓、職務開拓はされていますか。されている場合は、その方法について教えてください。
A①	雇用率未達成企業への直接訪問や見学会の開催もあるが、企業側が「障害者を雇用したい」ということでハローワークに來られて職場開拓につながるというケースもある。また、支援機関の実習先との連携で就労につながりそうな場合にハローワークに連絡がきて、結果職場開拓という形になる場合がある。
A②	主に準備支援利用者を対象にハローワークと連携して求人開拓を実施する。
A③	職場開拓はハローワークと連携して進めたり、県の就労支援チームから情報を得て進めたりしている。職場開拓の際は事前に調べる場合もあるし、企業から連絡が来ることもある。
A④	職場開拓は最近あまりできていない。就労移行の方の実習先や就労先は、本来なら多機能型就労支援事業所として独自に開拓していくのが理想的ではあるが、最近では障害者就業・生活支援センターや「ワークスみらい高知」の雇用継続支援センター等から情報提供いただけるので、それらを活用して見学に行つて、良かったら実習につなげるという現状にある。一方で、他の支援機関に頼れるほど連携が強いという実感もある。職務開拓についてもできていないが、理解ある事業所自らが職務開拓をして下さる例はある。
A⑤	業務の関係上、実施していない。
Q2	事業主支援をされていますか。されている場合は、その内容について教えてください。
A①	トライアル雇用を勧めるなど、事業主にとって必要な情報は随時説明するようにしている。
A②	ジョブコーチ支援も事業主支援の一つであるが、他にも従業員へのレクチャーなども行っている。
A③	企業訪問の際に、相談の対応をしている。
A④	定着支援や巡回支援を通じて行っている。事業主支援を希望する事業所と、そうでない事業所がいらつしゃるので、必要に応じてという状況である。これまでに多い相談・要望としては、「障害者本人が作業を忘れることが多く、職場として困っている」という内容である。そういった相談・要望があるたびに職場に訪問し、支援を行う。具体例としては、事業主が作って下さっていた手順書が職員からしても少しわかりにくいものだったので、障害者就業・生活支援センターが1日かけて作業をチェックして、作業手順を組み立て直して、支援センター独自の手順書を作ったり、チェックリストを作ったりした。
A⑤	業務の関係上、実施していない。

4. 合理的配慮の提供

各就労支援機関の合理的配慮の具体化に向けた取り組みの調査結果を Table4 に示す。

ハローワークにおける合理的配慮の具体化については、登録者の就労後、職場定着に必要なと思われる事項に関して、関係機関との連携の上、助成金等を利用して機械の導入や環境の整備等を行っていた。

障害者職業センターにおける合理的配慮の具体化については、「ジョブコーチ」自体がそれにあたること、経費がかからないものに関しては多数の障害者に提供しているとのことだった。また、合理的配慮の経費を補助する制度に関しても、作業を容易に行える配慮された施設・改造等については「障害者作業施設設置等助成金」、雇用管理に必要な介護者は「障害者介助等助成金」、職場適応、定着支援については「職場適応援助者助成金」を利用して訪問型ジョブコーチが配属される等、具体化していた。障害者就業・生活支援センターでは、合理的配慮に関して具体化された取り組みはこれまではないとのことであった。

多機能型就労支援事業所における合理的配慮の具体化については、知的障害者本人の要望により個別に理解が容易な方法で説明を行った例や先の「事業主支援」の回答である支援センター独自の手順書やチェックリスト作成例が挙げられた。

高齢・障害者業務課では、障害者雇用納付金制度や助成金制度を活用して合理的配慮の具体化を図っていた。

5. 今後の課題

各就労支援機関の今後の課題の調査結果を Table 5 に示す。

ハローワークの今後の課題は、就労者数の増加と職員数の減少という現状の中で、サービスの質を維持することであった。

障害者職業センターの今後の課題は、人員配置と利用者数増加の中での支援の質の維持・向上であった。

障害者就業・生活支援センターの今後の課題は、文部科学省や厚生労働省などの管轄にかかわらず、障害者本人に対して協働支援を行うこ

Table 4 各就労支援機関の合理的配慮の具体化状況

Q3	企業や学校における合理的配慮の提供、もしくはその経費を補助する制度はどのように具体化されていますか。
A①	合理的配慮の提供について、登録者の就労後、職場定着のために必要だと思われることについては、関係機関と連携しながら、助成金等を利用して機械の導入や環境の整備等を行う。
A②	合理的配慮の提供の具体例としては、就労した障害者が、職場で長時間作業の集中が難しかったので、事業所と交渉して作業時間を短縮した例がある。合理的配慮の提供に関しては、「ジョブコーチ」自体がそれにあたる。他にも障害者本人の支援や配慮の一つとして、ツールやマニュアルの作成等、経費がほとんどかからないものに関しては、必要に応じて多数の障害者に提供している。合理的配慮の経費を補助する制度に関しては、雇用した労働者に対する配慮にかかわる経費は、一義的には企業負担が当然だと考えているが、作業を容易に行える配慮された施設・改造等については「障害者作業施設設置等助成金」、雇用管理に必要な介護者は「障害者介助等助成金」、職場適応、定着支援については「職場適応援助者助成金」を利用して訪問型ジョブコーチが配属される等、具体化されている。
A③	障害者就業・生活支援センターとしては合理的配慮の具体化はされていないが、法制度が先行し、これからそれに追いついていくと考えている。
A④	合理的配慮の具体例としては、知的障害者本人から「老人ホームでの申し送りがわからない」との意思表示があったので、個別に噛み砕いた説明を行った例や、先述の支援センター独自の手順書やチェックリスト作成の例がある。
A⑤	障害者雇用納付金制度や助成金制度において具体化していこうと動いているところである。

Table 5 各就労支援機関の今後の課題

Q4	貴所での今一番の課題を教えてください。
A①	就労者数を増やすという課題に加えて、職員数が減っているという現状の中でサービスの質を維持することも大きな課題である。
A②	高知県の地理的な問題から、遠方での支援ニーズへの対応になるとその支援に丸1日かかってしまうので、人員配置の課題は大きい。他には利用者数の増加の中で、支援の質を維持・向上することである。
A③	文部科学省や厚生労働省の縦割りの関係で理想的な就労支援が実現できていないと考えるので、協働支援を行うことが課題であると考えている。
A④	事業収益を向上させて賃金を上げることと、職員の育成である。今後継続して障害者の就労支援を行うためには、若手職員の育成が欠かせない。
A⑤	納付金制度の周知業務にこれまで以上に力を注ぐこと。

とであった。

多機能型就労支援事業所の今後の課題は、事業収益を向上させて工賃上昇を図ることと職員の育成であった。

高齢・障害者業務課の今後の課題は、納付金制度の周知業務にこれまで以上に力を注ぐことであった。

IV. 考察

以下に、調査項目に従って考察を述べる。

第一に、各就労支援機関の連携については、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校の4機関が強いネットワークを有しており、そのネットワークの中に、必要に応じて多機能就労支援事業所や高齢・障害者業務課が参画していた。李らは、連携に影響を与える環境的要因として、機関の態度、就労支援担当者数、連携学習時間、関連専門職に関する学習経験の有無、連携場所の有無等が関連することを示した⁶⁾。文部科学省や厚生労働省等の行政的な縦割区分ではなく、高知県または市町村という地域区分での労働、教育、福祉の有機的なネットワークの形成により、障害者本人への支援が充実し、職場定着につながることを望まれる。

また、各就労支援機関の連携の際に、個別的教育支援計画、個別の支援計画、個別の移行支援計画があまり活用されていなかった。田中らは、個別移行支援計画が浸透していけば、障害者職業センターの特別支援学校卒業生支援も容易になること、学校が蓄積した膨大な支援ノウハウを卒業後も活かして在学中から卒業後の一貫した指導が可能になること、結果として職場定着率が向上することを指摘している¹⁰⁾。各就労支援機関の職務に応じた独自のツールが使用されているが、就労支援のネットワーク形成とともに引き継ぎツールの共有・活用が効率的な連携につながると考える。

第二に、職場開拓については、各就労支援機関が企業訪問を行ったり、企業から直接連絡を受けたりして進めていた。ここで危惧されることとしては、複数の就労支援機関が同時期に同じ企業を訪問する可能性である。牧らは、各機関が個別に事業所に対しアプローチしたとすれば事業所も混乱し、計画的に雇用を進めることができないとし、地域ネットワークの中でどのような形式の情報をいかに共有していくか、

さらにその中で具体的な支援をいかに創出していくか等、計画的な支援を展開するための職務・課題分析²⁾の必要性を指摘する。職場開拓が企業に少なからず負担をかけることを鑑みつつ、各就労支援機関の職務や現実的・時間的な条件の中で職場開拓を計画的に進めることが重要であろう。

第三に、合理的配慮については、特に障害者職業センターにおいて具体化されていた。障害者職業センターのジョブコーチの配置自体が障害本人への合理的配慮になることや高齢・障害者業務課と同じ管轄であるため、障害者雇用納付金や障害者助成金の情報が得やすいことがその要因である。他の支援機関においては、作業時間の調整やツールやマニュアル、チェックリストの作成等、多額の経費は必要ない事項に関して実施されていた。また今後の合理的配慮の具体化における課題としては「合理的配慮を決定する場への当事者参画」³⁾が顕在化してくるであろう。各事業所や学校における「配慮」を客観視できる立場である就労支援機関が事業所や学校に対して合理的配慮に関する理解を促しつつ、同時に障害者本人の意思表示や協議の場への参画の機会確保を促進することが求められると考える。

第四に、各就労支援機関の今後の課題としては、ハローワークが雇用数増加と支援の質の維持、障害者職業センターが人員配置の課題と利用者数増加をふまえた支援の質の維持・向上、障害者就業・生活支援センターが協働支援、多機能型就労支援事業所が収益工賃の向上と職員の育成、高齢・障害者業務課が納付金制度等の周知活動、を挙げた。これらの課題の延長線上にある共通目標の一つは、障害者雇用における職場定着であろう。鈴木らは、特に知的障害者の職場定着には、個別のニーズに基づいた就労支援機関による継続支援の果たす役割は大きい⁸⁾、と述べている。職場定着を念頭に、学校や事業所、就労支援機関が今後求められる「合理的配慮」を共有することが、有機的なネットワークと就労支援のシステム化の再検討につながるであろう。

謝 辞

ご多忙の折、貴重な時間を割いて調査にご協力いただきました皆様に心より感謝申し上げます。

文 献

- 1)厚生労働省(2015) : 平成 27 年障害者雇用状況の集計結果.
- 2)牧裕夫・谷口峰夫・石川恭子・古谷護・藤井久美子(2002) : 職務分析・課題分析の活用可能性の考察. 職業リハビリテーション, 15, 23-30.
- 3)三戸学(2015) : 障害のある教師として合理的配慮をどう考えるか. 福祉労働, 146, 94-101.
- 4)尾崎祐三・松谷勝宏(2013) : キャリア教育の充実と障害者雇用のこれから—特別支援学校における新たな進路指導—. 株式会社ジアース教育新社.
- 5)小澤温(2010) : 「障害者の権利に関する条約」の批准にあたってのわが国の動向と課題. 発達障害研究, 32(5), 391-393.
- 6)李美貞・八重田淳・奥野英子(2008) : 知的障害者の職業リハビリテーション関連事業者の連携関連要因. 職業リハビリテーション, 21(2), 2-9.
- 7)鈴木良子・八重田淳・菊池恵美子(2009) : 知的障害者のための職場定着のための支援要因. 職業リハビリテーション, 21(2), 13-20.
- 8)前掲 7), 13-20.
- 9)田中敦士・細川徹・稲垣真澄(2009) : 障害者就業・生活支援センターによる知的障害者への支援内容と特別支援学校との連携の実態. 琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要, 10, 41-49.
- 10)前掲 9), 41-49.
- 11)梅永雄二・村田洋司・井口修一・安田賢(2015) : 知的障害のある児童生徒が就労までに身につけたい力と指導を考える. 実践障害児教育, 43(6), 12-17.
- 12)全国特別支援学校知的障害教育校校長会(2015) : 平成 27 年度情報交換資料(全国のまとめの概要).

(受稿 H28. 2. 17, 受理 H28. 5. 11)