平成 29 年度独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業  
障がい者の特性に着目した仕事づくり研修事業　報告

【背景】

　我が国は2014年に障害者権利条約に批准した。その条約の第27条には労働及び雇用について記されており、障がい者の「働く権利」が重要であることが明文化されている。第27条で想定される雇用は、企業における一般就労を前提としたものであり、その企業の法定雇用率は2年後、2%から2.2%に上昇する予定である。しかし、我が国の、障がい者の企業への就労は少なく、障がい者就労支援事業所からの一般就労への移行率は約5%にすぎない。

　この理由の1つとして、障がい者が就労継続支援事業所において、非常に長期間、「訓練を受けている者」と考えられていることが挙げられる。つまり、そこで働く障がい者は、今後のキャリアをふまえながら「労働者」として仕事ができるよう、期限を定めて教育・訓練をするという視点が少ないと考えられる。障がい者の特性や強みに着目し、それを仕事にマッチさせながら、障がい者自身が仕事に携われる（労働者として働ける）よう教育・訓練することは、上述した社会状況から見ても非常に重要なことであると考える。これは、就労支援事業所のみならず、一般企業においても同様である。

　働きたい、働けると考える障がい者が一定数いて、環境さえ整備すれば「労働者」となり得るが、働くための環境が整っていないがために、彼らの労働の機会を損失し、労働の権利（ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事））が達成されていないという課題がある。

【本事業の目的】

1. 先行研究や先駆的な事例から障がい者の特性や強みに着目した仕事・組織・環境づくり（保護者の理解も含む）についての知見をまとめること。
2. 就労継続支援A・B型事業所や特例子会社等の企業を対象として、１の知見もふまえて障がい者の特性や強みに着目した仕事・組織・環境づくり（保護者の理解も含む）についてアンケート調査を行い、現状や課題等を明らかにすること。
3. 先行研究をふまえて障がい者の家族・保護者に対してアンケート調査を行い、障がい者の自立・自律を阻む要因について明らかにすること。
4. 1〜3の結果より、障がい者の特性や強みに着目した仕事・組織・環境づくり（保護者の理解も含む）についての研修（セミナー）を開催すること、テキストを作成すること。

【本事業の内容】

本事業は、有識者、障がい者福祉・雇用の専門家、障がい者の権利についての専門家、障がい者就労・雇用の実践者・関係者10名で構成された委員会を全3回実施し、目的に沿った事業内容について検討、議論しながら進めた。

　まず、先行研究や先駆的な事例から障がい者の特性や強みに着目した仕事・組織・環境づくり（保護者の理解も含む）についての知見をまとめた。

　その後、就労継続支援A・B型事業所や特例子会社等の企業を対象として、障がい者の特性や強みに着目した仕事・組織・環境づくり（保護者の理解も含む）についてアンケート調査を実施した。アンケート調査の前後に、全国の先駆的な取り組みを行っている特例子会社、企業、就労継続支援事業所に対してインタビュー調査を実施した。障がい者の家族・保護者に対してアンケート調査を実施した。

　調査結果をもとに、現状やニーズをふまえながら、目指すべき障がい者雇用・就労のあり方についての研修（セミナー）を組み立て、東京・大阪にて実施した。

　本事業所の集大成として、障がい者の特性に着目した仕事・組織づくりについてワークブック形式でまとめた。

【本事業の成果・課題】

　先行研究や調査の結果から、障がい者の雇用・就労が上手くいっている企業や事業所は、障がい特性に応じた仕事の内容についても配慮することが大切であるが、それ以上に、障がい者の特性や性格に合った柔軟な対応ができる組織であるかどうかであることが重要であった。特に以下5点について、特に意識して取り組んでいた。

　本事業では、それを「障がい者がディーセント・ワークを達成するために -5 つのエッセンス -」 としている。

1. 個々の特性や強みを活かす

2. 本人の気づきとモチベーションを高める

3. 理念や目標を共有し、チームで仕事をする

4. 失敗しながら成長に向けて挑戦する

5. 柔軟であるための「あそび」をもつ

　また、「企業・特例子会社」、「就労継続支援A型事業所」、「就労継続支援B型事業所」は、それぞれ「障がい者の働く場所」ということは共通しているが、それぞれが考える「障がい者にとって働きやすい組織・職場」は少しずつ異なっていることが明らかとなった。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 企業・特例子会社 | 就労継続支援B型事業所 | 就労継続支援A型事業所 |
| ○サポートを受け、失敗を乗り越えながら、組織の一員として成長できる環境づくり  ○チームで進める障がい者雇用  ○障がい者が主体的に働けるような取組み  主体的に働く場 | ○居場所と感じられる、自分に自信が持てるような職場づくり  ○チームで進める障がい者就労  ○自主的にやる気を持って仕事ができるような取組み  ○障がい者同士がポジティブに関われている状態  居場所・仕事の場 | ○安心安全な環境下で、障がい者が成長し主体的に仕事ができる環境づくり  ○チームで進める障がい者就労  ○障がい者同士がポジティブに関われている状態  サポートを受けながら主体的に働く場 |

上記「５つのエッセンス」と「企業と福祉事業所が考える障がい者にとって働きやすい組織・職場」の詳細については、ワークブック参照のこと。

　障がい者（特に知的障がい者）の家族・保護者に対する調査では、家族・保護者が、周囲からの差別や偏見を感じながら、子育てに関してもっと体験させてあげたいことがあったなど、特に障がい者の親の複雑な心境があらためて確認された。障がい者が働く時には、しばしば「自立」がしずらくなる要因の１つとして、家族や保護者が障がい者を保護しすぎていると述べられることもあるが、そうせざるを得なかった社会的背景や家族・保護者のサポートも含めた、障がい者の自立・自律支援の必要が示唆された。

※本事業における全ての調査結果については4月末に本事業所のHPに掲載予定。

【新たな課題とニーズ】

　ワークブックでは、障がい者雇用・就労が成功するための要素として、「障がい者がディーセント・ワークを達成するために−5 つのエッセンス−」を挙げ、主に組織や障がい者の自己理解について説明したか。しかし、成功の要素としては、それ以外にも、事業を行うマーケット（市場）や障がい者の能力に合わせた差別化(SWOT 分析 ) など、ビジネスのマーケットを読みながら進めていくことも非常に重要である。これらの要素についての抽出や検討などについては、次回の課題としたい。

　また、障がい者の特性に着目した仕事を作り、障がい者の働く環境を整えるためには、組織全体が試行錯誤をしながら、適切な働く環境を作り続けるという姿勢が必要であるが、就労支援事業所や企業ではその担当者が1人で奮闘しており、モチベーションの低下や諦めといったマイナスのサイクルを辿っている場合も多い。そのような担当者を対象とした、きめ細かな研修の実施についても検討する必要がある。

　さらに、障がい者が仕事を続け、自立・自律に向かって挑戦していくためには、その家族や保護者による影響が大きい。家族や保護者の思いや考えについてより詳細に把握する必要がある。

【委員会メンバー( 敬称略・五十音順 )】

委員長  
小澤温 ( 筑波大学人間系 教授 )  
  
委員  
朝日雅也 ( 埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授 )

岡井敏 ( 株式会社ゼネラルパートナーズ取締役 副社長 )

川端伸子 ( 公益社団法人あい権利擁護支援ネット )

玉城卓 ( 合同会社ソルファコミュニティ 代表 )

筒井啓介 (NPO 法人コミュニティワークス 理事長 )

中島隆信 ( 慶應義塾大学商学部 教授 )  
仲地宗幸 ( 株式会社 NSP キングコング 専務取締役 )

中尾文香 (NPO 法人ディーセントワーク・ラボ )

船谷博生 (NPO 法人ディーセントワーク・ラボ )