

# 平成21年度障害者保健福祉推進事業における調査研究報告

ここでは、セミナーの中でもご報告させて頂きましたが、当法人が厚生労働省より「平成21年度障害者保健福祉推進事業」を受託し、取り組んできた調査研究報告について、特に紹介させて頂きます。

## 障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査結果のまとめ

### ① 障害者と企業の意識のミスマッチ

#### ❖ 1) 障害者の意識「働きたいが働けない」

今回の障害者のアンケートから「働きたい」という希望があるにもかかわらず、「障害のために働けない」や「受け入れてくれるところがない」などの認識があることがわかる。これは、働くことを通勤での常用雇用だけにとどまらず、「在宅就業」を含めた多様な就業形態を模索しながら、働き方に対する選択肢を増やすことで意識が変化していく可能性がある。働くための技術習得に関しては、一定の意欲は示しているが、「基礎的」なレベルの習得にとどまり、実践に即した「応用的」な技術の取得はない。

また支援団体への調査から、障害者は技術面だけでなく、品質や納期、コミュニケーション能力など業務を遂行するために必要な様々なスキルを身につける機会が少ないことも、広義での「仕事に就けない理由」のひとつであることが分かる。企業への調査も含めると、企業が求めている仕事に必要なスキルと、障害者が働くために必要と感じているスキルが、必ずしも一致していない。

#### ❖ 2) 企業の障害者雇用のイメージ

調査から障害者雇用をしている企業は、軽度の障害者や福祉工場などでの就労が多く、また「働く障害者」のイメージが古い。介助の必要な重度障害者が働くことの認識がなく、「障害者在宅就業支援制度」は認知されていない。また、企業では法定雇用率制度もあるためか、「障害者の就労＝通勤」という考えがほぼ定着しており、在宅勤務や在宅就業への業務委託を実現させるために必要なノウハウがほとんど浸透していない。加えて、企業が社外へ業務委託する「外注」へ求めるものは、「コスト」や「技術」などの自社内で調達できない「付加価値」であり、障害者の在宅就業への発注は、その動機を見出すことが難しい。在宅就業支援団体の技術的・財政的な基盤や、景気情勢なども考慮すると、現行の「障害者在宅就業支援制度」だけでは十分な支援とはいえない。

しかし、ヒアリング調査を行った企業からは、雇用などに対し「技術」よりも「意欲」を重視する、また工夫次第で色々な雇用形態も可能であるといった意見も聞かれ、障害者を含め「誰もが働きやすい会社」という視点で、在宅勤務など障害者の就労には理解を示し、環境や条件次第で前向きな企業もある。

今回の調査結果では、企業は製造業や中小企業が多いことから、全国や都市圏とは異なり岐阜県の産業の特性を示していることも考えられる。

#### ❖ 3) 企業・障害者ともに情報提供と適切なマッチングが必要

障害者は限られた経験と情報から、働くことに対する偏った認識を持つことがあり、また企業では障害者の就労には固定的なイメージが根強いために、実際の雇用や就業へ踏み切れない現実があるといえる。

今後は、企業に対して多様な障害者像を示し、障害者が人材となりうる可能性を啓発するとともに、障害当事者には適切な人材育成と情報提供を行い、双方の意識改革とニーズの適切なマッチングを図っていく必要がある。

### ② 行政施策の企業認知度について

#### ❖ 1) 企業にとっての障害者雇用

企業の調査から、障害者雇用に対してはCSR（企業の社会的責任）やコンプライアンスの高まりから、これら法定雇用率制度や助成制度に関して認識はしているが、実際の利用となると、相談先や窓口がわかりにくいことや、申請の煩雑さを挙げるケースが見受けられた。また、「仕事に就くための支援策」には多くの制度が設けられているが、「職業生活を継続していくための制度」の不足を挙げる意見もあった。

#### ❖ 2) 行政施策の効率化を

障害者に関するそれぞれの法律の管轄や支援などの相談先が分かれているため、調査では「どこの窓口に行けばよいかかわりにくい」といった意見も聞かれた。

また、生活のための介助や移動の支援は制度上認められているが、在宅で働くため（在宅就業）の介助や仕事の打ち合わせで出かけるための介助や移動の支援は制度上認められていないため、障害者が自分で準備しなければならない現状もあり、窓口の一本化や、一貫した支援・訓練体制など、行政の制度施策の効率化も検討すべきである。