

雇用率から "雇用の質"の向上へ

～持続可能な支援体制の構築に向けて～

本日は障害者雇用における「雇用の質」について、
現場の視点から考察し、持続可能な支援体制について、
皆様と共に考えていきたいと思います。



“雇用の質”とは？

厚労省研究会が示す指標（今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会より）

定着率

退職数・継続年数

雇用環境

バリアフリー・ハラスメント防止・短時間勤務・テレワーク

雇用の安定

無期雇用、正社員登用

職域拡大

清掃・軽作業に偏らず、適性に応じた職務開発

職業能力開発

OJTや研修体制、業務スキルの構築。できる仕事を増やす

処遇改善

同一賃金同一労働、公平性と透明な評価と処遇体制

管理職登用・キャリア形成支援

昇格・昇進制度、ロールモデルの提示

定着しない理由は？ 現場で見える課題

障害者雇用の定着に関する主な課題

企業側の課題	当事者の課題	支援機関の課題
障害の特性、 個別配慮への理解不足 適切な職場環境の調整不足	職業準備性が不足 体調の不安定	連携の難しさ 支援の継続性 一貫した支援の提供

事例紹介：A社の場合

トップダウンで複数名採用

経営層の方針で短期間に複数の障害者を採用しましたが、
現場への準備が不十分でした。

現場担当者1人に支援が集中

人事部の一担当者のみが対応し、業務過多と専門知識不足に悩まされました。

社内理解不足→孤立・退職者発生

部署内での理解が進まず、障害のある社員が孤立し、
結果的に退職者が続出しました。

主な課題

- 担当者に依存した支援体制が継続困難に
- 職場内での自然な支援体制の不在
- 全社的な障害理解・受け入れ体制の不足



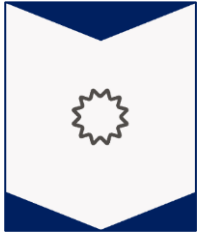
A社では、現場担当者の負担増大と孤立により、支援体制が崩壊。結果として障害のある社員の定着率が低下しました。

現場で機能する支援体制をつくるために



ナチュラルサポートの形成

職場内で上司や同僚が、自然に、または意図的に行う日常的な支援。



障害者職業生活相談員の配置

専門知識を持った相談員を配置し、
社内での適切なサポート体制を構築。



複数担当制・情報共有の徹底

支援の属人化を防ぎ、チームでの対応と情報共有を徹底することで、持続可能な支援体制を構築。



継続的な障害理解研修の実施

定期的な研修を通じて、全社的な障害理解を深め、インクルーシブな職場環境を醸成。

これらの取り組みにより、個人に依存しない「支援の仕組み化」を実現することが重要です。



支援機関の役割再考

雇用管理の主体は企業

雇用管理は企業が主体的に担い、内部での支援体制を確立することが必要です。

支援機関のサポート

生活・体調面は支援機関もサポートし、安定就労を支えます。

専門的助言の提供

障害特性への対応方法や支援技術については、専門的な相談に応じます。

外部パートナーとしての関与

第三者的な視点で課題を発見し、解決策を提案する「相談支援・外部パートナー」としての役割。

まとめ：質の高い障害者雇用の実現に向けて

連携の強化	企業、支援機関、当事者の三者による密接な連携が「雇用の質」向上の基盤となります。
ナチュラルサポート	職場の同僚による自然な支援が、インクルーシブな職場環境を醸成します。
機能する支援体制	障害者職業生活相談員の配置 現場で実際に機能する支援体制の構築が、 持続可能な雇用を実現します。

ご清聴ありがとうございました

愛知県障害者就業・生活支援センター連絡協議会 代表
海部障害者就業・生活支援センター

主任職場定着支援担当者 水野 泰樹

〒496-0807

愛知県津島市天王通り6-1 六三ビル102号室

E-mail : mizuno-y@nagoya-lighthouse.jp

TEL : (0567)22-3633 FAX : (0567)22-3634