

提言Ⅱ 福祉職場における障害者雇用の推進に関する提言

提言Ⅱ 福祉職場における障害者雇用の推進に関する提言

提言の背景

近年、障害者の雇用領域は確実に広がりを見せています。そうした中、東社協総合企画委員会では、「民間企業に雇用を求めるだけでなく、福祉職場においても障害者雇用がすすむよう、積極的に取り組むべきである」という課題提起がなされました。

平成21年4月に一部が施行された改正障害者雇用促進法では、①中小企業における障害者雇用の促進、②短時間労働に対応した雇用率制度の見直しがされています。①の中小企業における障害者雇用の促進では、それまで常用労働者301人以上の雇用率未達成事業所に対して納付金制度を適用していましたが、平成22年7月からは201人以上、さらに、平成27年7月からは101人以上に引き下げられます。また、②の短時間労働に対応した雇用率制度の見直しでは、週所定労働時間20時間以上30時間未満の短時間労働者が雇用率の算定対象となります。こうした流れも福祉職場において障害者雇用をすすめていかなければならない背景の一つとなっています。

東社協では、平成21年度に「福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト」を設置しました。プロジェクトでは、福祉施設・事業所における障害者雇用の実態を把握するべく、アンケート調査とヒアリング調査を実施しました。その結果、回答のあった都内福祉施設・事業所（訪問系サービスを除く）の28.9%が「障害者を現在、雇用している」と回答しています。その施設種別は、老人ホーム、保育園、障害者施設など多岐にわたり、雇用されている障害者も「知的障害者」（27.1%）、「視覚障害者」（24.6%）、「身体障害者（肢体不自由）」（22.3%）、「聴覚障害者」（9.9%）、「精神障害者」（9.9%）と多様です。業務内容は39.1%が「直接処遇（補助的な業務を含む）」で、次いで「清掃」（21.8%）、「事務」（9.1%）、「リネン」（6.0%）、「厨房」（5.4%）です。そして、雇用している施設・事業所に「雇用したことによってよかったこと」を尋ねたところ、「他の職員の意識が変わった」という指摘が多くみられ、「利用者や家族からの評価が高まった」「（障害者施設において）本人の働く姿が利用者の励みとなっている」「（保育所において）障害のある子どもの成人期以降への理解につながった」などの声が上がっています。

一方、50.3%の施設・事業所は「障害者を雇用したことがない」と回答し、障害者を雇用する上での課題には、69.7%の施設・事業所が「業務を用意することが難しい」、49.7%が「指導する職員の確保が難しい」と答えています。

福祉職場は、職場そのものが利用者にとって安心して過ごす場です。したがって、安全への理解、リスクマネジメントできる指導体制が重要であるとともに、「チームワーク」を基本とする職場の中でコミュニケーションスキルも求められます。

こうした課題を乗り越えて、障害者雇用の推進していくため、福祉職場の積極的な取り組みとともに、福祉職場の特性に応じた支援の構築が必要となっています。

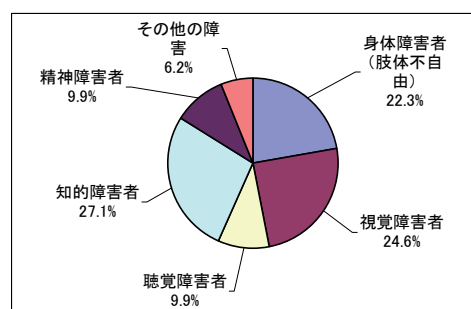


図 障害種別ごとの雇用状況 n=435名
(福祉施設・事業所向けアンケート)

提言Ⅱ—1 福祉職場による積極的な障害者雇用 ～福祉施設・事業所の取組み～

福祉職場において障害者を雇用することによって、前述のメリットとともに、「雇用をきっかけに行った業務の見直しが改善につながった」という声が数多くみられます。また、就職をめざす本人にとっても、福祉サービスを「受け手」としてではなく「担い手」として関わっていくことに喜びを感じる声も少なくありません。

また、アンケートでは、例えば、雇用している知的障害者の勤務時間をみると、「週 30 時間未満」が全体の半数を超えています。これは厚生労働省の平成 20 年度障害者雇用実態調査結果では企業等において「週 30 時間以上」が 8 割であるのと大きく異なり、一人ひとりに障害特性に応じた柔軟な勤務時間の設定が行われており、福祉職場のもつ障害者雇用における新たな可能性を示唆するものでもあります。

こうしたことから、福祉職場には、積極的に障害者雇用に挑戦して障害者の雇用の機会を広げるべく、次のような取組みが求められます。

(1) 福祉職場による積極的な実習機会の提供

福祉職場への就職ニーズは今後、増加が見込まれ、障害者就労支援センターや特別支援学校では、実習を受け入れてくれる施設・事業所を求めています。実習機会を積極的に提供する中で、どのような業務において障害者雇用が可能かを見極めることも期待でき、積極的な実習機会の提供に取り組むことが福祉職場には求められます。

(2) 障害者就労支援センターや特別支援学校と連携した障害者雇用の実現に向けた業務の見直し

7 割の施設・事業所が「業務を用意することが難しい」と答えていますが、一方で障害者就労支援センターや特別支援学校には、企業における職場開拓を通じて、いわゆる業務の「洗い出し」「切り出し」（複数の人が行っていた業務を集めたり、業務に補助を設けたりして、従来の業務から一人分の業務を用意すること）を職場とともに考え、提案していくノウハウが数多くあります。業務の見直しを通じた改善、暗黙の了解で行われていたリスクマネジメントが明確になるというメリットも少なくありません。福祉職場が障害者就労支援センターや特別支援学校と連携し、積極的な業務の見直しに取り組むことが望まれます。

(3) 継続的かつ安定的な雇用の確保

アンケート調査では、障害者雇用を実現している施設・事業所における障害者本人の給与水準は、企業就労に比べるとやや低い水準となっています。限られた人件費財源の中で積極的に助成金等を活用しながら、例えば、清掃業務なら同じ地域における清掃業務の障害者雇用との同水準をめざすことが望まれます。

また、柔軟な勤務時間の設定、徐々に勤務時間を増やしていく取組みなど、本人の状況に応じた柔軟な雇用に積極的に取り組み、継続的かつ安定的な雇用の確保に努めることが望まれます。

提言Ⅱ—2 福祉職場における障害者雇用推進施策の構築 ～行政施策の取組み～

福祉施設・事業所では、障害者を雇用する積極的な意義を理解しつつも、慢性的な人員不足とリスクマネジメントが厳しく求められる現状において、雇用をすすめることの難しさが指摘されています。とりわけ「指導する職員の確保が難しい」という声は、半数の施設・事業所にみられません。

こうした中でも、福祉職場は障害者雇用の可能性を広げる場であり、施策においても積極的な後押しとして、次のような取組みをすすめていくことが求められます。

(1) 障害者雇用促進に関わる労働行政における積極的な支援

- ① 安全管理やリスクマネジメントの設備、指導体制の確保につながる助成制度の充実
- ② ハローワークを通じて労働条件を確認しながら雇用をすすめていくことの推進
- ③ 各種助成制度の周知徹底と人手不足の福祉職場で活用できる手続きの簡素化
- ④ 実習受入れにおける助成制度の充実と事務の簡素化
- ⑤ 障害特性に応じた柔軟な雇用形態の積極的な雇用率への算定

(2) 国の福祉行政における障害者雇用施策推進の拡充

- ① 措置施設における「入所者処遇特別加算」を措置以外の契約に移行した施設に拡充
- ② 人員配置基準や資格要件の厳しい業種における指導職員確保に対する支援策

(3) 東京都独自の福祉職場における障害者雇用推進施策の拡充

- ① 民間社会福祉施設サービス推進費補助の障害者施設における努力・実績加算「障害者等雇用加算」の他の施設種別への拡充
- ② 同補助制度の保育施設における努力・実績加算「異年齢児交流加算」（※特別支援学校生徒の職場体験に活用可）の要件の緩和と他の施設種別への拡充

(4) 区市町村独自の福祉職場における障害者雇用推進施策の構築

- ① 区市町村職員として雇用した障害者の公立施設への積極的な配置
- ② 委託事業や指定管理者制度における障害者を雇用する法人への積極的な評価
- ③ 当該住民である障害者を雇用する施設・事業所に対する「障害者雇用加算」
- ④ それぞれの所管課による福祉施設・事業所に対する障害者雇用のための情報提供と支援
- ⑤ 一部の区市町村が取り組む実習奨励のための実習手当や交通費の支給の普及
- ⑥ 積極的な支援を行い、支援ケースが増大している障害者就労支援センターの体制強化

提言Ⅱ—3 福祉職場に向けた就労支援の推進 ～就労支援機関・学校の取組み～

福祉施設・事業所向けアンケートでは、「福祉職場への就職をめざす上で必要なスキル」には「コミュニケーションスキル」を7割の施設・事業所が挙げています。職員間と対利用者のそれぞれにそのスキルは求められています。そして、チームワークの中での仕事、リスクマネジメントの確保のためには、「人と関わる」「安全に気をつける」ことへの理解が大切になります。

障害者就労支援センターには、福祉職場の就職をめざす障害者を支援するとともに、職場への定着支援や生活支援の機能があり、都内の各区市町村に設置がすすんできています。また、特別支援学校においても一部の学校で福祉職場をめざす福祉コースが設置される動きもあります。

今後、障害者就労支援センターや特別支援学校には、多様な就労先の一つに「福祉職場」を位置づけ、その職場の特性に応じた就労支援を行うべく、次のような取組みが求められます。

(1) 福祉職場に向けた就労支援のための情報提供の推進

障害者就労支援センターや特別支援学校には、就労先の選択肢の一つとして、「福祉職場」の情報を利用者や生徒に積極的に提供していくことが望まれます。その際、できる限り見学などの視覚的な情報提供によりイメージを持てるようにし、また、具体的にどのような業務があるのかを伝えていくことが必要となります。

(2) 福祉職場の特性に応じた就労支援プログラムの開発

福祉職場で働いていくためのスキルを高めるためには、前述のとおり「人と関わる」「安全に気をつける」ということへの理解が重要になります。これは、学校の中だけで学習することは難しいと考えられます。施設現場の人に来てもらい、具体的なイメージのわく話を聞く場を設けたり、周囲に気をつけながら作業をしてみる体験を積み重ねる学習プログラムが必要となります。また、就労先の福祉施設・事業所と一緒に安全や衛生管理のための明確なルールを作っていくこととなりますが、そういった「ルールを守る」ことの大切さの理解を深めていくことも学習プログラムの中では大切です。

こうした学習とともに、実際の福祉職場で本人が体験しながら学べることが重要であり、積極的に実習の場を作っていくことが望まれます。

(3) 福祉職場に対する積極的な職場開拓

7割の施設・事業所が「業務を用意することが難しい」と答えている中、障害者就労支援センターや特別支援学校には、一人ひとりの障害者になじむ業務を提案できるということを積極的に福祉施設・事業所にアピールし、職場開拓をすすめていくことが望まれます。

提言Ⅱ—4 福祉職場における障害者雇用推進ネットワークの構築

企業における障害者雇用の推進においては、福祉・教育・労働の連携が雇用の拡大につながっています。特に福祉施設・事業所は地域に密着した存在であることから、具体的な推進を図っていくためには、地域におけるネットワークの構築が大切と考えられます。東社協も、そのための積極的な取組みを推進します。

また、就労の継続には生活の安定も欠かせないものであり、福祉職場で働く障害者の生活を支援するため、福祉職場と外部の支援機関の連携も重要なものとなります。

そして、これらの地域のネットワークに限らず、広域においても先進的な事例やさまざまな工夫、助成制度の周知、求人・求職の情報を共有する機能を構築していかなければなりません。

したがって、関係機関によるネットワークを構築するため、次のような取組みが求められます。

(1) 地域における福祉職場の障害者雇用推進ネットワークの構築

地域において「障害者を雇用する側の福祉施設・事業所」と「障害者の就労を支える障害者就労支援センターや特別支援学校」の日常的な交流を深めていくことが必要です。そうしたつながりを通じて、実習や雇用に結びつく機会が生まれることが考えられます。

東社協では、今後、モデル地域を設置するなどにより、区市町村や特別支援学校の校区などを単位とした情報交換の場づくりをすすめていきます。

(2) 広域における障害者雇用推進ネットワークの構築

都内に3割みられる先進的な障害者雇用事例とそこで行われている工夫を共有できるためのしくみづくりが求められます。

東社協では、『福祉職場における障害者雇用事例集』の頒布をはじめ、フォーラムやセミナーの開催により広域におけるネットワークの構築につながる場づくりをすすめていきます。

(3) 福祉人材センターにおける障害者雇用枠の求人・求職の斡旋

ハローワークにおいても障害者雇用枠の求人を専門に取り扱うしくみが設けられています。福祉職場への就職に関してこれまでも実績のある福祉人材センターにおいて、障害者雇用枠の求人・求職の斡旋のしくみづくりを検討していくことは、今後の福祉職場における障害者雇用の推進の大きな力となると考えられます。

アンケート調査、ヒアリング調査の詳細は、『福祉職場における障害者雇用事例集』（平成22年3月17日 東社協発行）に掲載しています。