

障害者雇用促進法における障害をもつ人の就労支援制度

松原 義弘*

A Study on Individual Employment Support Systems for Persons with Disabilities concerning the Law for Employment Promotion, etc. of the Disabled

Yoshihiro MATSUBARA

Abstract

The purpose in this paper is to reconsider individual employment support systems for persons with disabilities concerning the Law for Employment Promotion, etc. of the Disabled (Law No. 123, 1960). The author points out that public individual employment support systems such as Job Coach System should be provided more extensively to persons with disabilities.

1. はじめに

本稿の目的は、障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）⁽¹⁾に基づく障害をもつ人の就労支援に関する現行制度の到達点を確認し、その評価と課題を考察することである。

日本の障害をもつ人の雇用法制が有する課題については先行研究において多くが論じられてきており、筆者は、①障害種別に施策が展開されてきており多様な障害をもつ人の雇用促進のための課題を有する、②雇用支援策は事業主への助成金によるものが中心で障害をもつ人への直接的・継続的・人的支援について課題を有する、といった点について指摘してきた⁽²⁾。そして障害種別・程度別の施策から、一人ひとりの固有のニーズに応じた個別の就労支援策の展開がより求められていると考える。それにはジョブコーチ制度⁽³⁾や障害者雇用支援センター、障害者就業・生活支援センター等による就労支援サービス提供事業への期待が大きいと考えている。近年は多様な障害をもつ人の雇用の促進が求められており、雇用率制度と納付金制度による施策のみならず、個々のケースに応じた障害をもつ人と事業主双方への人的・直接的・継続的なサポートが社会的に提供される必要性が高まりつつある。このような「就労支援」の考え方や制度は最近の障害者雇用促進法の改正で盛り込まれるようになってきている。

そこで本稿では、日本における障害をもつ人の雇用

法制の中心的役割を担う障害者雇用促進法による障害をもつ人の就労支援制度に焦点を当て、現在までの施策の進展状況を確認し、それらの評価及び課題を考察する。本稿では障害をもつ人の就労支援を「障害をもつ人が就職し、就労を継続するために必要な、直接的・人的・継続的支援」と定義する。

障害をもつ人の就労支援サービスは多様な機関により提供され、例えば職業安定法に基づく公共職業安定所によるもの、身体障害者福祉法・知的障害者福祉法・精神保健及び精神障害者福祉に関する法律に基づく授産施設によるもの、都道府県が独自に設置したもの（東京都の区立知的障害者就労支援センター等）といった支援機関の範囲とサービスの多様化が進んでいる⁽⁴⁾。本稿ではさしあたり障害者雇用促進法に基づく国の制度としての就労支援制度に絞って検討を進める。

2. 障害をもつ人の就労支援の理念

まず障害をもつ人の就労支援に関する基本的な理念や考え方について、各法及び政府の基本方針等の中から導き出し整理してみる。

障害者基本法（昭和45年法律第84号）では、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し国・地方公共団体の責務を明らかにし、支援等ための施策を総合的かつ計画的に推進し障害者の福祉を増進することを明記し（第1条）、国及び地方公共団体は、障

害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、その障害の状態に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない（第15条）、と国・自治体の責務を明記している。また、事業主に対して、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用に関しその有する能力を正當に評価し適切な雇用の場を与え適正な雇用管理を行うことで雇用の安定を図るよう努めること（第16条2項）を責務として課している。

障害者雇用促進法においても、国・自治体並びに事業主に対し同様の責務を規定しており、「職業リハビリテーションの措置は、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならない」（第8条）と職業リハビリテーションの原則を定めている（次章以降で詳述）。

1995年に政府が策定した「障害者プラン」では、「障害者の社会的な自立に向けた基盤づくり」として、「障害の特性に応じたきめ細かい教育体制を確保するとともに、教育・福祉・雇用等各分野との連携により障害者がその適性と能力に応じて、可能な限り雇用の場に就き、職業を通じて社会参加することができるような施策を展開する。」と明記し、障害をもつ人の雇用促進、職業生活の安定、地域における関係機関の連携による支援の整備など、施策の推進を多様的に進めることを提示している⁽⁵⁾。

また、厚生労働省内に設置された「障害者雇用問題研究会」は2001年に「今後の障害者雇用施策について」をとりまとめた。この報告書は今後の施策の柱として「障害者の職域等雇用の場の拡大」、「障害者への総合的支援の充実」、「精神障害者の雇用の促進」を挙げ、「障害者への総合的支援の充実」については「職業リハビリテーションは保健福祉との連携強化を図る中で新たな施策の展開が可能となっており、障害者の特性に合わせたきめ細かな支援の充実が求められている。」として次の7点について施策を展開すべきと提言している（以下、一部省略して表記）。

（1）就業・生活面からの支援の強化

身近な地域で、就業面及び生活面で一体的かつ総合的な支援が展開できるよう、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の支援ネットワークの拠点として、「障害者就業・生活支援センター」による支援事業を全国に展開していくべきである。

（2）職場適応のための人的支援の強化

事業所内で職場適応を援助する外部の専門家による

人的支援を行うため、地域障害者職業センターにより、職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援事業の全国展開を行うべきである。地域障害者職業センターにおいては、社会福祉法人など障害者の就労支援の経験のある機関を活用することが必要である。

（3）障害者の職業準備訓練、職業能力開発の促進

地域障害者職業センター、障害者職業総合センターの事業の充実が必要である。

（4）福祉的就労から雇用への移行の推進

（5）地域におけるネットワークの形成

日常的支援を安定して行うには、職業生活を送る身近な地域で「障害者就業・生活支援センター」を拠点として、ネットワークを構築することが効果的である。

（6）雇用支援の人材の確保・育成

障害者の就業支援のネットワークを支える人材の確保が重要であり、ジョブコーチ事業等を担う人材の育成等を図ることが重要である。

（7）職場での障害者の権利擁護

職場において障害者の権利が擁護されるため、障害者雇用連絡会議や個別労働紛争解決制度の活用等が考えられる。

そして2002年12月24日閣議決定の「障害者基本計画」では、「基本的方針」として「障害者の社会への参加、参画を実質的なものとするためには、障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している諸要因を除去するとともに障害者が自らの能力を最大限に発揮し自己実現できるよう支援することが求められる。」と掲げ、「5 雇用・就業」の項目の「②総合的な支援施策の推進」において、「就業面と生活面での支援を一体的に行うため、障害者就業・生活支援センターを通じた支援の促進」、「雇用への移行を進める支援策の充実」等、障害をもつ人への就労支援を充実させることを明らかにした。

厚生労働省は2003年に「障害者雇用対策基本方針」（平成15年厚生労働省告示第136号）を策定し同年から2007年度までの基本方針を示した。その中で「知的障害者や精神障害者等一般雇用に就くために特に支援が必要な障害者の円滑な雇用の促進を図るため、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業を実施することにより障害者の就職及び職場定着を図る。また、障害者就業・生活支援センター、雇用支援センター等各機関、施設が連携し、職業リハビリテーションの実施を推進する。」として、ジョブコーチによる就労支援の推進について明記した。

さらに2004年2月、厚生労働省内に「障害者の就労支援に関する省内検討会議」が設置され、7月には

「障害者就労支援に関する今後の施策の方向性について」がとりまとめられた。その「基本的考え方」では「障害者基本計画に基づき、障害者が地域で自立した生活を支援していくことは厚生労働省として極めて重要な政策課題であり、この障害者の地域生活を支える重要な柱の一つが「就労支援」である。」と述べ、就労支援は「極めて重要な政策課題」である旨を明らかにした。

以上を通じて見ると障害をもつ人の就労支援に関する理念は次のようにまとめることができよう。

(1) 障害をもつ人の雇用施策は、一人ひとりの障害の状態や適性等に配慮した総合的・効果的な施策が展開される必要がある。

(2) 多様な障害の特性に合わせたきめ細かな支援の充実が求められ、そのために実際の職業生活の場面において職場適応を支援する外部の専門家による人的支援(職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業など)が展開されるべきである。

(3) 就労支援は重要な施策課題であり、障害をもつ人の身近な地域において、しかも就業面及び生活面に渡り一体的かつ総合的に展開されるべきである。

以上のような理念の展開を見ると、障害をもつ人の雇用・就労に係る当事者支援施策の展開が今後さらに求められているといえる。

3. 障害者雇用促進法における障害をもつ人の就労支援制度

それでは、障害者雇用促進法に基づく障害をもつ人の就労支援制度はどのように展開されてきたのだろうか。本章で現在までの進展状況を確認しておく。

3. 1. 障害をもつ人の就労支援制度の沿革

障害者雇用促進法はこれまで障害をもつ人の雇用促進に一定の役割を果たしてきたが、前述のように課題も指摘されてきている。それらの課題を克服する方策の一つとして、近年アメリカなどで行われてきた「援助付き雇用」(Supported Employment)が注目されてきた。援助付き雇用は実際の職場において、ジョブコーチによる人的・直接的支援を受けながら障害をもつ人が就労を開始・継続できるようにするものである。ジョブコーチが職場に障害をもつ人と共に出向き、職場の人間関係の構築支援や職務内容の理解の向上を図ること、事業主や従業員等に対して作業支援の方策や職場適応に必要な助言を行うことなど、就労する障害をもつ人と雇用する事業主の双方への直接的・人的支援が行われることが特徴である⁽⁶⁾。日本では援助付き

雇用をモデルとした「職域開発援助事業」が1992年度から行われた⁽⁷⁾。同事業は障害をもつ人が就労する前の訓練として、ジョブコーチが職場で直接的・人的支援を行うものであった⁽⁸⁾。

1994年の障害者雇用促進法改正により「障害者雇用支援センター」に関する規定が設けられ、同センターによって就労前における人的支援を行うことができるようになった。2000年からは「職場適応援助者(ジョブコーチ)による就職後の人的支援パイロット事業」が実施されるようになり、2000～2002年度のパイロット事業を経て、2002年の法改正(平成14年法律第35号)により「職場適応援助者(ジョブコーチ)」事業が法律に盛り込まれ(法第20条3号、第22条4号)、就労前から就労後を通じた本格的なジョブコーチによる就労支援が行われるようになった。

そして2005年の法改正(平成17年法律第81号)により「職場適応援助者助成金」が新設され、社会福祉法人や事業主が自ら行う職場適応援助者(ジョブコーチ)の配置に対して助成金が支給されることとなった。

このように幾度もの法改正を経て、障害者雇用促進法において障害をもつ人の就労支援は法制度化され、職場適応援助者(ジョブコーチ)による就労前支援と就労後の支援が継続的に行われる仕組みが整った。支援実施機関は高齢者・障害者雇用支援機構(以下、「支援機構」と表記)の設置する各センターだけでなく社会福祉法人等民間法人並びに事業主が含まれるようになり、多様な主体が障害をもつ人の就労支援を行うよう条件整備が行われた。

3. 2. 障害者雇用促進法による障害者就労支援制度の概要

3. 2. 1. 地域障害者職業センターによる就労支援

障害者雇用促進法により、地域障害者職業センターは、都道府県の区域内において次の業務を行うこととされている。①障害者に対する職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職業講習(法第22条1号)、②雇用されている障害者に対する職場適応に関する助言又は指導(法第22条2号)、③事業主に対する障害者の雇用管理に関する助言又は指導(法第22条3号)、④職場適応援助者の養成及び研修(法第22条4号)。

同法において、知的障害者、精神障害者その他厚生労働省令で定める障害者(以下「知的障害者等」という。)が職場に適応することを容易にするための援助を行う者を「職場適応援助者」と定義している(法第20条3号)。これが同法におけるジョブコーチの呼称であり職場適応援助者の養成・研修は障害者職業総合

センター並びに地域障害者職業センターにおいて行われる（法第20条3号、法第22条4号）。地域障害者職業センターの業務には職場適応援助者による支援が含まれており⁽⁹⁾、同センターが実施する障害者職業リハビリテーションの一環としてジョブコーチによる就労支援が行われる。同センターは各都道府県に1か所（北海道、東京、愛知、大阪、福岡にはさらに各支所1か所）設置されている⁽¹⁰⁾。

同センターに配置されているジョブコーチは2005年の法改正により「地域センター型ジョブコーチ」と呼ばれ、高度な専門性を有し、障害者職業カウンセラーの指示の下、支援難度の高い障害をもつ人（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等をもつ人々）を中心に支援することとされている⁽¹¹⁾。

3. 2. 2. 障害者雇用支援センターによる就労支援

障害者雇用促進法は、支援対象障害者へ就労支援を行う機関として「障害者雇用支援センター」の設置を定めている（法第27条1項）。同センターは特に重度障害や知的障害をもつ人の就職・職場定着までの人的な就労支援を市町村レベルで行うことを目的としており、支援対象障害者に必要な職業準備訓練を行うこと（法第28条1号）、職業準備訓練を受けた後職業に就いた支援対象障害者に必要な助言その他の援助を行うこと（法第28条2号）、事業主に対して助言その他の援助を行うこと（法第28条3号）、障害者雇用支援者の養成（法第27条6号）などを行うと定められている。職業準備訓練の実施期間は原則1年、最長2年とされている⁽¹²⁾。

同センターの特徴として、都道府県知事に指定された社会福祉法人や財団法人が市町村レベルで障害をもつ人への就労支援サービスを提供すること、障害者雇用支援者すなわち障害をもつ人が就労する上で必要な介助や通勤支援を行うボランティアに関する情報収集・提供・養成等を行うことが挙げられる。同センターは全国に14か所設置されている⁽¹³⁾。

3. 2. 3. 障害者就業・生活支援センターによる就労支援

障害者就業・生活支援センターは、障害をもつ人の職業的自立を実現するためには就業面の支援と生活面の支援を一体的に行うことが効果的であることから、関係機関と連携しながら、障害をもつ人の就業及びそれに伴う生活に関する指導・助言、職業準備訓練のあっせんなど、障害をもつ人の職業生活における自立を図るために必要な支援を行うものとして、都道府県知事

が指定する民法法人、社会福祉法人、NPO法人である⁽¹⁴⁾（法第33条に規定）。同センターは次の業務を行う。①支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行う（法第34条1号）、②地域障害者職業センター、障害者雇用支援センター又は事業主により行われる職業準備訓練及び職場実習のあっせん（法第34条2号）、③支援対象障害者とその職業生活における自立を図るために必要な業務。

同センターは2002年の法改正で創設され、特徴として障害をもつ人の日常生活上の支援を含めた就業支援が行われること、就職後の障害をもつ人に対する必要な助言、事業主に対して障害をもつ人の就職後の雇用管理に係る助言等が行われるといった点が挙げられる。同センターは全国に90か所（2005年4月現在）設置されている⁽¹⁵⁾。

3. 2. 4. 職場適応援助者による就労支援

2005年9月までは、障害者雇用促進法に基づく職場適応援助者には地域障害者職業センターに配置されるもの（配置型ジョブコーチ）と地域障害者職業センターから委託された社会福祉法人等協力機関に配置されるもの（協力機関型ジョブコーチ）の2タイプがあった。2005年の法改正と平成17年厚生労働省令第153号（9月30日）並びに平成17年厚生労働省告示第451号（同日）により同年10月からは地域障害者職業センターに配置される配置型職場適応援助者（地域センター型ジョブコーチ、高度の専門性を有するもの）、第1号職場適応援助者（福祉施設型ジョブコーチ、就労支援を生活支援と一体にして行うもの）、第2号職場適応援助者（事業所型ジョブコーチ、事業主自らがジョブコーチを配置するもの）の3タイプになった。第1号職場適応援助者と第2号職場適応援助者による人的就労支援を行う社会福祉法人・事業主等へは障害者雇用納付金制度（法第49条）に基づく助成金が支給されることになった⁽¹⁶⁾。

助成金支給対象となる第1号職場適応援助者、第2号職場適応援助者の要件は以下のように定められている（平成17年厚生労働省令第153号）。

（1）第1号職場適応援助者

障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが行う第1号職場適応援助者の養成のための研修又は厚生労働省が定める研修を修了したものであって、職場適応援助者による援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると支援機構が認めるもの。

「相当程度の経験及び能力を有するもの」とは、障害者の就労支援に係る業務を1年以上行った者であること等の要件を満たすもの」とされている（厚生労働省職業安定局長通達「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の施行（第1次施行分）について（通達）」職高発第0930001号（平成17年9月30日による）。

(2) 第2号職場適応援助者

障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが行う第2号職場適応援助者の養成のための研修又は厚生労働省が定める研修を修了したものであって、職場適応援助者による援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると支援機構が認めるもの。

「相当程度の経験及び能力を有するもの」とは、障害者職業生活相談員の資格を取得した後、障害者である労働者に関する相談及び指導を5年以上行った者又は特例子会社・重度障害者多数雇用事業所において障害者である労働者の支援に関する業務を3年以上行った者であること等の要件を満たすもの」とされている（同上通達による）。

すなわち障害をもつ人の就労支援経験が一定の年数以上ある者に対し研修を義務づけることで助成金対象の職場適応援助者と認定し、社会福祉法人等並びに事業主が配置する職場適応援助者の専門性や質を確保しようとしている。

4. 障害者雇用促進法による障害者就労支援の状況

以上まで制度の枠組みを述べてきたが、それでは障害をもつ人の就労支援の実施状況はどうかを本章で確認していく。国の施策として行われているものはまだ年月が浅く、実績を示す資料も少ないが、ここでは「職場適応援助者」による就労支援事業と、障害者就業・生活支援センター事業について見ていく。

4. 1. 職場適応援助者（ジョブコーチ）事業による就労支援の状況

職場適応援助者（ジョブコーチ）事業による就労支援対象者数の推移は表4-1の通りである。同事業では2004年度の支援対象者数2,960人（前年度比7%増）、支援終了者数2,918人（同10%増）となっており⁽¹⁷⁾、支援終了後の6か月の定着率は83.0%と高い成果をあげている⁽¹⁸⁾。

職場適応援助者による就労支援の具体的内容は、職務を円滑に遂行するために必要な技能に関する指導（基本的労働習慣の確立、挨拶・報告・相談コミュニ

ケーションに係る習慣の確立）などであり、事業主への支援としては職場における障害をもつ人の特性に関する理解の促進に係る援助、事業主・同僚に対する障害特性・配慮事項等の説明等が行われる。

支援期間は個別に必要な期間が設定されるが1~7か月（標準的な支援期間は2~4か月、最長で8か月）とされている⁽¹⁹⁾。職場適応援助者は障害をもつ人と事業主に支援を行いながら上司や同僚に適切な支援方法を伝え、職場内で適切な支援が継続されるようになった段階で職場適応援助者による支援は終了する。職場適応援助者の支援終了後も必要なフォローアップが行われる⁽²⁰⁾。

表4-1 職場適応援助者（ジョブコーチ）事業による人的支援対象者数（単位：人）

	2002年	2003年	2004年
支援対象者数(実績)	2,120	2,759	2,960
支援終了者数	1,781	2,649	2,918

出所：厚生労働省「政策評価の結果 平成17年度実績評価書4-3-II」（2005年8月）2頁

4. 2. 障害者就業・生活支援センターによる就労支援の状況

2002年度から設置が開始された障害者就業・生活支援センターは2004年4月現在で66か所⁽²¹⁾、2005年4月現在で90か所と設置数が増加している。同センターでの相談件数は表4-2の通りである。2004年度、同センターは12,219人の対象者に延べ244,519件の相談等を行い、就職件数は1,727件であった⁽²²⁾。

同センターによる就労支援事業は、具体的には以下のようなものがある⁽²³⁾。

<就業支援>

- ・求職活動，職場定着など就業に関する相談
- ・職業準備訓練，職場実習のあっせん
- ・事業所に対する障害者の雇用管理に係る助言
- ・関係機関との連絡調整

<生活支援>

- ・生活習慣の形成，健康管理，金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- ・住居，年金，余暇活動などの地域生活，生活設計に関する助言
- ・関係機関との連絡調整

障害者就業・生活支援センターを通じての就職件数は相談件数に比べると多いとは言えないが、同センター設置数と相談件数は年々増加しており、その役割の重

34 障害者雇用促進法における障害をもつ人の就労支援制度

要性は増してきていると言える。厚生労働省は障害者就業・生活支援センターの設置数をさらに拡充する予定で、現在の90か所から2006年度には110か所に増やされる計画である⁽²⁴⁾。

表4-2 障害者就業・生活支援センター事業における相談件数 (単位:件)

	2002年	2003年	2004年
障害者就業・生活支援センター事業における相談件数	66,681	134,629	244,519

出所:表4-1と同じ

5. おわりに

障害者雇用促進法は、障害者雇用率を定め、事業主に対して「社会連帯の理念に基づき」、障害をもつ労働者に「適当な雇用の場を与え」、「適切な雇用管理を行い雇用の安定を図るよう努めなければならない」(第5条)と責務を課している。障害をもつ人はその「反射的利益」⁽²⁵⁾として雇用の場を得るという枠組みの中に置かれている。国及び地方自治体の責務については、「事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずるなど必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない」(第6条)としているが、援助の措置は事業主に対する助成金や調整金によるものが主であったし、職業リハビリテーションは実際の職場から切り離された専門施設における雇用前の職業準備訓練が主であった。

3章で確認したように、幾度も障害者雇用促進法の改正を経て、障害をもつ人への就労支援を直接的・人的・継続的に行うことができる枠組みが整えられてきた。就労支援の対象は身体障害、知的障害、精神障害、発達障害をもつ人々へと広がり、一人ひとりの障害から派生する固有のニーズに応じた個別の雇用支援・就労支援の取り組みがようやく始まったところと言える。障害者雇用支援センターにおいて支援対象障害者数・支援終了者数は共に増加し、職場への定着率などを見ると高い成果をあげている。また障害者就業・生活支援センターは設置数・相談件数共に大きく増加している。厚生労働省内では「就労支援は障害をもつ人の地域生活を支える重要な柱の一つ」と認識されるに至り、就労支援施策のより一層の充実が期待される。

一方、働く意志をもちながら就職していない障害をもつ人の数は2005年3月末現在で153,984人にのぼっており⁽²⁶⁾、依然多くの人々が就労のための支援を必要としていると言える。2005年9月現在、全国の職場適

応援助者(ジョブコーチ)の人数は601人(地域障害者職業センター243人、協力機関(社会福祉法人、NPO法人等)358人)、支援実績は支援対象者数2,960人(2004年度)⁽²⁷⁾で、年度は異なるが概ね1人の職場適応援助者が5人弱の障害をもつ人を支援している状況である。15万人強にのぼる未就労の障害をもつ人の就労支援を考えると、まずは職場適応援助者の「量と質」の確保が重要と言える。量の確保としては、社会福祉法人や事業所が職場適応援助者助成金を積極的に受給・活用できるよう国・地方自治体や支援機構は配置機関に対し指導・支援していく必要があるだろう。また質の確保としては、職場適応援助者に対し継続的・定期的に研修や助言が提供されるよう「ジョブコーチへの支援」も講じていく必要があるだろう。社会福祉法人や事業主による職場援助者事業が行われない地域が生じた場合には、支援機構のジョブコーチが当該地域で就労支援を行う必要があると考える。また、障害をもつ人の雇用義務を有する事業主は、障害をもつ人をジョブコーチと共に職場に積極的に受入れ、または自ら積極的にジョブコーチを職場に配置し、障害をもつ労働者に合理的な配慮を行うよう努めていく必要がある。

障害者雇用促進法による施策の柱は「雇用率制度」と「納付金制度」であったが、今後は「就労支援」を加えた3本柱で、より積極的な障害をもつ人の雇用就労施策が展開されることを期待したい。

本稿では地方自治体や民間団体等が独自に行っている障害をもつ人の就労支援制度について検討できなかった。今後の課題としたい。

註

- (1) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」。本稿では「障害者雇用促進法」と表記する。
- (2) 拙稿「障害をもつ人の雇用法制の展開と課題」富山商船高等専門学校研究集録第38号(2005年)71-82頁。また障害者雇用法制の課題に関する先行研究として主なものは以下を参照。矢嶋里絵「障害者の労働権保障の現状と課題(一)(二)」早稲田大学大学院法研論集第51号(1989年)217-246頁、第54号(1990年)271-294頁、山田耕三「わが国における障害者雇用促進法の歴史」香川法学第11巻第3・4号(1992年)37-67頁、瀧澤仁唱「障害者と雇用ー民間企業における障害者雇用率をめぐる問題点ー」桃山学院大学社会学論集第27巻第1号(1993年)27-57頁、竹中康之「障害者雇用の法的課題ー割当雇用制度に焦点を当ててー」修道法学第22巻第1・2合併号(2000年)305-358頁、竹中康

- 之「障害者の雇用支援対策の現状と課題」労働法律旬報 No.1586 (2004年) 4-14頁。
- (3) 障害をもつ人の就労支援におけるジョブコーチの特徴的役割として以下の点が挙げられる。①重度の障害のある人に適した仕事を探し出し、作り出すこと(職場開拓)、②実際の職場で障害のある人を評価し、訓練・援助すること(評価・訓練)、③職場、関係機関、家族等の協力関係を作り出し、調整すること(コーディネート)、④就職までの支援のみでなく、就職後も継続して支援すること(フォローアップ)。小川浩ほか『重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ実践マニュアル』エンパワメント研究所(2000年)11頁。
- (4) 労働政策研究報告書 No.32『CSR経営と雇用～障害者雇用を例として～』独立行政法人労働政策研究・研修機構(2005年)60頁。
- (5) 手塚直樹『日本の障害者雇用 その歴史・現状・課題』光生館(2000年)136頁。
- (6) ジョブコーチによる就労支援の内容については、ヒューマンサービス研究会編・富安芳和監修『援護就労の挑戦』学苑社(1994年)、小谷津孝明・小松隆二・富安芳和編『講座人間と福祉 障害者とともに 教育・就労・医療の最前線』慶應義塾大学出版会(1998年)104頁以下、小川浩『重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ入門』エンパワメント研究所(2001年)等を参照。
- (7) 同事業は、従来の援護措置では十分に対応できなかった職業的な重度障害者に対して、民間事業所を職業リハビリテーションの場として活用し、個々の障害者の障害状況、特性に応じた技術および職業生活両面にわたる指導・援助を行うことにより、対象となる障害者の職業能力の向上および職域の拡大を図ることを目的としていた。期間は1ヶ月以上4ヶ月以内(ただし1ヶ月以内の延長が可能)であった。
- (8) 同事業は東京と兵庫で1990年から試行され、2年間で対象者62人(うち5人中途中止)が平均3ヶ月の訓練を経て、委託企業への就職が47人、他企業への就職を含めると55人が就職するという好結果を残した。調一興「職域開発援助事業への期待」季刊職リハネットワーク No.21(1993年)3頁。
- (9) 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課監修、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編集『障害者雇用ガイドブック 平成17年版』(2005年)382頁。
- (10) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『障害者の雇用支援のために 平成17年版』(2005年)36頁。
- (11) 厚生労働省「職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業の概要」2頁。厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougais-ha02/pdf/13.pdf> 参照。
- (12) 前掲書『障害者雇用ガイドブック』(2005年)384頁。
- (13) 前掲書『障害者の雇用支援のために 平成17年版』(2005年)42頁。
- (14) 前掲書『障害者雇用ガイドブック』(2005年)385頁。
- (15) 前掲書『障害者の雇用支援のために』(2005年)43頁。
- (16) 第1号職場適応援助者助成金は第1号職場適応援助者一人当たり、援助の事業を実施した日数につき日額14,200円で月額284,000円が限度、支給期間は最大1年8か月(事前支援、集中支援及び移行支援8か月、フォローアップ1年)とされている。受入れ事業主に対して社会福祉法人等が支給する受入費用として日額2,500円(月額5万円を限度)が支給される。第2号職場適応援助者助成金は支給対象費用の額に助成率4分の3を乗じた額又は支給限度額(第2号職場適応援助者1名につき月額15万円)のいずれか低い額が最大6か月間支給される。支給対象期間は障害者1人1回の援助につき6か月である。平成17年厚生労働省告示第451号(9月30日)第1条～3条、厚生労働省職業安定局長通達「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の施行(第1次施行分)について(通達)」職高発第0930001号(平成17年9月30日)参照。
- (17) 厚生労働省「政策評価の結果 平成17年度実績評価書4-3-II」(2005年8月)5頁。厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/jigyuu/05jissseki/dl/4-3-2a.pdf> 参照。
- (18) 前掲厚生労働省「職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業の概要」3頁。
- (19) 内閣府『障害者白書 平成17年版』(2005年)79頁。
- (20) 前掲書『障害者の雇用支援のために』(2005年)24頁。
- (21) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『障害者の雇用促進のために 平成16年版』(2004年)42頁。
- (22) 前掲厚生労働省実績評価書(2005年8月)9頁。

- (23) 前掲『障害者白書』(2005年) 80頁。
(24) 厚生労働省『平成18年度予算案の主要事項』
(2005年12月27日) 51頁。
<http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/06syokan/index.html> 参照。
(25) 竹中前掲論文(2000年) 329頁。
(26) 前掲書『障害者の雇用支援のために』(2005年)
12頁。
(27) 前掲厚生労働省「職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業の概要」1頁。

参考文献

- 労働政策研究報告書No.32『CSR経営と雇用～障害者雇用を例として～』独立行政法人労働政策研究・研修機構(2005年)
手塚直樹『日本の障害者雇用 その歴史・現状・課題』光生館(2000年)
ヒューマンサービス研究会編・富安芳和監修『援護就労の挑戦』学苑社(1994年)
小谷津孝明・小松隆二・富安芳和編『講座人間と福祉 障害者とともに 教育・就労・医療の最前線』慶應義塾大学出版会(1998年)
小川浩『重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ入門』エンパワメント研究所(2001年)
調一興「職域開発援助事業への期待」季刊職リハネットワークNo.21(1993年)
厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課監修, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編集『障害者雇用ガイドブック 平成17年版』(2005年)
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『障害者の雇用促進のために 平成16年版』(2004年)
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『障害者の雇用支援のために 平成17年版』(2005年)
内閣府『障害者白書 平成17年版』(2005年)
竹中康之『障害者雇用の法的課題—割当雇用制度に焦点を当てて—』修道法学第22巻第1・2合併号(2000年)

参考 URL

- 厚生労働省
<http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/jigyoku/05jisseki/dl/4-3-2a.pdf>
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/13.pdf>
<http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/06syokan/index.html>

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
<http://www.jeed.or.jp/qa/list01.html#16>

〔付記〕本稿は2005年～2007年度科学研究費補助金基盤研究(C)による研究成果の一部である。