

第14回エルゴナジー研究会

報告集

2006年10月14日

於 関西創業サポートセンター

研究会プログラム

テーマ

平川 政利	「障害者雇用促進における 企業への望ましい情報提供について」	9
植上 一希	「戦後の職業能力開発政策と各種学校・専修学校の展開」	1

1990 年代からの専門学校と諸政策の関係について

はじめに

- ・ 本報告の目的

専門学校研究のなかでの位置づけ～学習者のキャリア形成要求と、専門学校の動向や諸政策の比較
～戦後の各種学校・専門学校の動向把握の一端として

近年の青年政策、教育政策、職業能力開発政策のなかでの専門学校の活用のされ方についての批判的検討

- ・ 本報告の構成

1990 年代の社会状況、政策動向、教育政策、職業能力開発政策の動向を整理して、それらのなかでの専門学校の位置づけを把握する。他方で、専門学校諸団体が、社会状況に対していかなる動向を見せてきたのかを整理し、近年の政策と専門学校の関係についての検討を行う。

I. 1990 年代の社会状況とマクロな政策動向について

(1) 1990 年代における社会状況の急変

○90 年代前半における社会状況<後藤道夫『反「構造改革」』青木書店、2002 年など参照>

1991年 バブル経済の崩壊～80 年代型多国籍企業化路線の破綻

↓

財界による国家改造要求、社会改造要求の激化(1992～)＝企業主義統合の解体、開発主義国家の解体へ

- ・ 主な課題として

- ① 日本型雇用制度・慣行の解体
- ② 従来の国家体制・財政構造の再編成

1990 年代半ばに頃には合意形成ができていた状態へ。

○ 90 年代後半の社会状況

- ・ 97 年末からの大不況

- ・ 90 年代後半以降の雇用流動化という流れ(財界側)。日本型雇用の解体、雇用責任の放棄～関連した提言としては日経連『新時代の「日本的経営」』(1995) など。

↓

失業者、非正規雇用の増大など。また若年層の「失業＋不安定雇用」急増も。

(2) 90 年代半ばから本格的に始まる「構造改革」～90 年代半ば以降のマクロな政策動向

1996年 第二次橋本内閣による「構造改革」の始動

- ・ 「小さな政府」というスジ：地方分権、中央省庁の機能の制限と民営化路線の制定

～内容：行財政改革による小さな政府の実現、規制撤廃、官主導から民間主導社会へ、市場原理の回復、市場を通じた低効率部門の淘汰など。

2001 年 小泉内閣による急進的「構造改革」の始動

・橋本構造改革の急進＝「聖域なき構造改革」へ

☆日本型雇用の解体を目的とした政策であるため、その結果としての失業問題、雇用問題に対しては、「雇用維持」という方向ではなく、「個々人の能力開発の機会の保障」という方向がとられることとなる。また、その政策を貫くのは「民間活用」となる。

II. 1990年代の職業能力開発政策、教育政策、青年政策の動向～専門学校的位置づけに注目して

上記の枠組みのなかで、職業能力開発政策なども大きな変容をみせることとなる。ポイントは「雇用対策の職業能力開発へのズラシ」、「個人主導型能力開発」、「民間活用」である。

(1) 1990年代後半の職業能力開発政策の動向

参考＜田中萬年『職業訓練原理』職業訓練教材研究会、2006。＞

1997年～「個人主導期」(⇔1974年～の再編成期)

○第6次職業能力開発基本計画(1996)

～副題「各人の個性を活かしつつ変化への対応を図る職業能力開発の実現を目指して」にもあるように、個人主導の職業能力開発のあり方が提起され始める。

○職業能力開発促進法の改正(1997)

～目的の変化：(例)1条「労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策」という語句の追加。

→個人主導型の職業訓練へという枠組みの本格的始動。「機会の確保」へ重点をシフトさせた。自己啓発的側面。

■資料

○職業能力開発促進法及び雇用促進事業団法の一部を改正する法律について(平成九年七月一日)(発能第二七号)

「すなわち、今般の改正により、高付加価値化等を担う人材を育成するための公共職業訓練の高度化に伴い、その実施体制の整備を図るとともに、企画・開発能力、応用能力等労働者個人に依存する要素が高い職業能力の開発及び向上を促進するため、個人主導による職業能力開発の取組を支援することとしたものである。」

2 労働者の自発的な職業能力の開発及び向上の促進

(1) 目的の改正(第一条関係)

労働者の自発的な職業能力の開発及び向上の促進を図るため、この法律における労働者の職業能力の開発及び向上の目的に、労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策を総合的かつ計画的に講ずることを新たに規定したこと。

(2) 基本理念の改正(第三条関係)

職業能力の開発及び向上の促進は、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上のための努力を助長するように配慮しつつ行われることを基本理念に追加したこと。

○「教育訓練給付金」制度(1998)

～「失業予防」のための事業。ポイントはこれらの給付金を受けて労働者が様々な教育訓練施設で自らの能力を開発できることになっていること。促進法の改正と大きな関係があるはず、と田中先生も触れているが、まさに企業主導型の職業能力開発から個人主導型の職業能力開発への政策の転換を示す象徴的なものといえる。助成金が企業ではなく個人に払われることがそのポイント。そして、もう一つのポイントが、民間活用の強化。教育訓練給付金を受け取ることができるのは、厚生労働省の指定する教育訓練を受けた場合だが、この指定された教育訓練の提供の多くが専門学校を始めとする民間教育訓練機関となっている。

■ 資料

○雇用保険法及び船員保険法の一部を改正する法律の施行について(平成一〇年四月九日)(庁保発第一四号)

第二 改正の概要

一 教育訓練給付制度の創設

被保険者又は被保険者であった者(教育訓練を開始した日が直前の被保険者でなくなった日から厚生省令で定める期間内にあるものに限る。)が、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として社会保険庁長官が指定する教育訓練を受け、当該教育訓練を修了した場合に、当該教育訓練の受講に係る費用(厚生省令で定める範囲内のものに限る。)の額に一〇〇分の八〇を乗じて得た額(その額が厚生省令で定める額を超えるときは、その定める額)の教育訓練給付金を支給することとされたこと。

○ 委託訓練の本格化

「委託訓練」は、1999 年 4 月に、緊急経済対策の一環として、中高年ホワイトカラー等の再就職対策を強化する観点から、民間の様々な教育訓練資源を掘り起こし、多様な能力開発機会を確保するという目的で始まった。これまでの公共職業能力開発施設での職業訓練に加えて、様々な民間の教育訓練施設に公共職業訓練を委託することによって、求職者の希望、適性に応じた、効率的で多様な訓練を提供するのが狙いである。この委託先は、専修学校をはじめ、大学・大学院、NPO 法人、求人企業等あらゆる民間教育訓練機関等とされているが、中心を担っているのは専修学校である。

これも民間活用、個人主導型職業能力開発という流れに沿ったものであり、97 年からの大不況を背景としているが雇用対策としても一貫性がある(「雇用維持」の方向性をとらないという意味で)ものといえよう。

○第 7 次職業能力開発基本計画(2001)

～教育訓練機会の保障という点では民間活用が強調され、その際、教育訓練給付金制度の活用や委託訓練の活用などが特に提起されている。他方で公共については「効果的な実施」というものにとどまるのが対照的である。

(

(第 8 次職業能力開発基本計画をいかに見るか? 検討課題。特に「公」の視点とは何か?)

○2003 年からの「若者自立・挑戦プラン」への参入:「日本版デュアルシステム」など(青年政策部分で詳述)

☆田中萬年先生がまとめているように、90 年代半ばから職業能力開発政策は大きな変容を見せている。キーワードでまとめるならば、「個人主導型職業能力開発」と「民間活用」であろう。そして、施策として実行されている教育訓練給付金制度や委託訓練はまさにそれらを象徴的に示すものであり、そしてその実行機関として機能しているのが専門学校なのである。

(2) 青年政策の動向

■近年の青年政策(教育政策・職業能力開発政策を含む)の枠組みについて

○経済財政諮問会議「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002」～近年の青年政策のルーツ

・産業競争力の低下の原因の一つとして「人間力」の低下をあげ、経済活性化のために人間力の活性化を主張＜目的としての経済活性化～完全に産業界の論理＞。

・その際の原則は民間活用

・「人間力戦略」について

基礎的能力の向上とともに、世界的な専門性・多様性のある人材の育成

(時代の要請する人材育成)～「また、大学、大学院、専修学校等における実践的な職業教育を行うなど

社会人の再教育等に柔軟に応える機能(いわゆるコミュニティ・カレッジ)を強化する。」

(高齢者、女性、若者等が、ともに社会を支える制度の整備)～能力に応じた賃金・就業体系の導入、NPOの役割の拡大等働き方を多様化・弾力化

し、生涯現役でいられる社会の仕組みに変える。男女共同参画社会を構築し、女性が働くことが不利にならない制度設計にする。さらに、青少年期からの人間力の涵養のため、早い時期からの職業体験機会の充実等を図ること等を通じ、若年者雇用対策に万全を期する。

・厚生労働省は、雇用保険3事業について、平成15年度から、雇入助成の縮減、雇用維持支援から労働移動・能力開発支援への重点化等により、抜本的合理化を図る。＜▽雇用流動化の容認の職業能力開発政策への重点の移行＞

・厚生労働省、農林水産省、環境省及び関係府省は、若年者トライアル雇用、インターンシップ、「緑の雇用」の活用などによる職業体験機会の充実等を通じて、青少年等の職業理解を促進し、職業意識を醸成させる。

・厚生労働省、文部科学省は、若年者雇用を促進するため、学校と職業安定機関が緊密に連携しつつ、学校における就職支援体制の強化を図るとともに、不安定就労若年者等に対する効果的なカウンセリングの実施や職業訓練の一層の推進を図る。

(挑戦者支援)

結果の平等主義から脱却し、男女ともに新たな挑戦や再挑戦がしやすい社会を構築するとともに、努力が報われるような仕組みを構築する。また、国民が世界の中で活躍する。

・文部科学省は、社会人を含む学生への奨学金を重視する。厚生労働省は、職業訓練については民間を活用するとともに、個人の能力開発については給付の重点化、貸付の積極的な活用により意欲の高い個人を対象とした効果的・効率的な支援制度とする。＜▽職業訓練における民間活用＞

・厚生労働省は、企業による離職者の再就職援助システム（企業の再就職あっせんや教育訓練に対する支援）や官民による労働力需給調整機能の強化など、離職者の再就職インフラを強化する。

▽能力開発に関してはつまり、雇用から外れた人のフォローとしての位置づけ（大学などとは位置づけがまったく異なる。つまり、専門性を発揮させるためのスキームと、脱落者のフォローのためのスキームに二分化されている）。その能力開発においては、雇用維持支援に力点はおかないという前提の下での能力開発支援が設定され、その際には民間の活用が重視される。

○ 「人間力戦略研究会」（2002～2003）

経済財政諮問会議に発案された委員会。人間力概念の明確化と政策提言が目的。

教育政策の限界(不満)を超えるために、産業界の要請を取り入れた形での政策提言。「狭い意味での学力ではなく人間力というようなものをもっと育ててほしい」。

↓

「人間力戦略研究会報告書」2003年4月

経済の活性化のために人間力の戦略的強化へ。

「公共職業能力開発については民間活力を最大限に活かしつつ、効率化、重点化を図り、実践的な人材育成を行っていくことが必要である。」（▽職業能力開発は民間に。ここでも専修学校が念頭に。ちなみに、これは若年層の総合的雇用支援のなかにあるもので、ここでも就業支援が、職業能力開発へと誘導されている。）

○ 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2003」

「若者自立・挑戦プラン」へ。その目的としての「人間力強化」

職業訓練に関しては、個人の選択を機能させた職業訓練等～専修学校への含み。

4. 雇用・人間力の強化

——雇用については、何歳であっても、能力を開発し、拡大するサービス産業などで仕事の機会が得られる労働市場をつくる。特に、若年者の働く意欲を喚起しつつ、すべてのやる気のある若者の職業的自立を促進する。また、女性の能力発揮のための取組の推進を図る。さらに、高齢者の活力の活用を図る。教育については、義務教育から大学までの教育の質を高める。

(1) 雇用制度改革

・今後の時代を担う若年者の人間力強化のため、「若者自立・挑戦プラン」を推進する。その際、地域、企業、若年者の状況に十分配慮する。

・若年者について、現下のフリーター、無業者の増大に対処し、職業人としての自覚の涵養・職業意欲の喚起を前提として地方自治体、学校、民間団

体、民間事業者との密接な連携・協力の下に、複数紹介、トライアル雇用や就職支援相談員（ジョブ・サポーター）を活用した一対一の個別総合的な職業相談・紹介体制を整備する。

・企業ニーズ等労働市場の状況に応じ企業実習と教育・職業訓練を組み合わせた若年者への「実務・教育連結型人材育成システム(日本版デュアル・システム)」を導入する。

・全国一律的な制度から、地域の個性や自主性を活かした雇用促進策へ転換する。地域の新たな取組として、自治体と地域の企業、学校、ハローワーク、民間事業者等の連携の下、その実情に応じ若年者のためのワンストップ・センターを整備する。

・長期失業者に民間事業者を活用して集中的な就職相談、効果的な職業訓練・職業紹介等を行う。その成果に対する評価に基づく報酬等の誘因を付与する。また、労働市場の状況を反映しつつ個人の選択を機能させた職業訓練等を行う。

☆

- ・産業界の要請（＝経済活性化）が政策化。従来の教育政策とは異なる性質。より強い産業界からの要請。～だからこそ、「人間力」概念が用いられているし、複数の省庁にまたがった政策が立てられている。
- ・雇用政策という観点では、雇用維持などではなく、すべて職業能力開発に誘導されている傾向。
- ・階層別には大きく2分類。上層に対しては大学等の専門教育、下層に対して職業能力開発の回路を用意する形。
- ・そして、民間活用という流れ。職業能力開発においても民間活用が強く打ち出されている。

■ 若者自立・挑戦プランでの専門学校を活用（▽若者自立・挑戦プランの詳細については省略）

2004 年から 4 府省によって発足した若者自立・挑戦戦略会議が策定した「若者自立・挑戦プラン」では多くの事業を専門学校が引き受けることとなった。文部科学省においては、若者の自立・挑戦支援企画委員会の設置、フリーター等に対する短期教育プログラムの開発・導入、実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）の開発・導入が委託され、2005 年度において約 5 億円の予算がつけられている。また、厚生労働省においては、「日本版デュアルシステム」の事業全体において、2004 年度で 75 億円、2005 年度で 102 億円の予算がつけられているが、そのなかで専門学校を始めとする専修学校が、教育訓練機関主導型の委託訓練活用型（平均 5 ヶ月：IT、介護、営業・販売、医療事務など、1600 コース、23000 人）と、専修学校主導型（1～2 年：ホテル業界など、28 校 53 コースで 2823 人）を担当している（数字は 2004 年度実績）＜佐々木英一「日本版デュアルシステムの現状と方向」『追手門学院大学教職課程年報』第 14 号、2006＞

■ 自立プラン以外での専門学校の活用

2006 年度以降においても、専修学校における NPO 団体等と連携したニートに対する職業教育支援事業、専修学校社会人新キャリアアップ教育推進事業などが文部科学省の委託事業として予定・実施され、また、厚生労働省からの離転職者訓練の委託事業も継続しており、中高年層から若年層に渡って、新規高卒者とは異なる層を対象とした職業教育事業が多様に展開されることが予想される。

☆90 年代半ば以降の社会状況の急変のなかで、専門学校は政策の中での位置づけが高まることとなるが、まず注目されたのは職業能力開発政策のなかでであった。90 年代半ばに打ち出された「構造改革」の流れのなかで、職業能力開発政策も大きな変容をみせる（「個人主導型」「民間活用」）がそのなかで専門学校は注目されたのである。教育訓練給付金制度、委託訓練という形で積極的な活用がなされる。

次に、2001 年からの小泉構造改革を受けて発足した経済財政諮問会議では、橋本構造改革の路線を引き継ぎつつ、教育政策・職業能力開発政策を超える形で人材活用政策がとられるが、そのなかでも専門学校は注目される。職業能力開発部門では引き続きの政策がとられるとともに、日本版デュアルシステムという形で専門学校が活用され、また教育部門でもキャリア教育という枠で専門学校の活用が図られている。

III. 1990 年代以降の専門学校をめぐる社会状況の変化と専門学校の動向

1. 制度化～1980 年代：新規高卒入学者の増加期

1975年に制度化を遂げた専門学校はその後、新規高卒者を中心に着実に学生数を増やし1980年に337,864人であった学生数は1990年には611,503人となりほぼ倍増を遂げることとなった。こうしたなかで、専門学校諸団体が重点的に取り組んだのは、新規高卒者を対象とする部分での地位向上であったが、それは専門学校諸団体にとっては当然の動向といえよう。増え続ける18歳人口に対して、いかに専門学校進学の有効性をアピールするか、という点こそが経営上の重要課題であったからである。

新規高卒以外の層に対しては、正規課程ではあまり重視されることはなく、むしろ正規課程に位置づけられることがない附帯教育が対応してきた。この枠の中で労働省や通産省からの委託事業などもいくつか行われている。また、「生涯学習と専修学校」といった形での各シンポジウムなども行われてはいる。しかし、いずれも本格的な取り組みとはいえず、この時期における成人学習者へのアプローチはほとんどなされていないと言ってよいだろう。

2. 1990年代前半：将来の18歳人口の減少への危機感の台頭期

このように、80年代には成人学習者へのアプローチをほとんど行ってこなかった専門学校諸団体であったが、90年代に入ると数年後に現実のものとなる18歳人口の減少を前にして、新規高卒者以外の層へのアプローチの模索を始める。

1990年に「生涯学習問題検討委員会」（座長：倉内史郎東洋大学教授：当時）が専修学校教育振興会により設置され、附帯教育や開放講座に関する調査などが行われる。この検討委員会は生涯学習の機関としての専門学校の可能性を本格的に検討するものとしては最初の調査組織であり、1990年代初頭においてようやく成人学習者へのアプローチが課題とされたことがわかる。

この調査に加わった三輪健二は、以下のように生涯学習機関としての専門学校の可能性を論じている。

「附帯教育は目的、学科・コースの内容と種類、開設期間、対象者のいずれの点においても柔軟であり、いわゆる「近・短・多」原則を充足していることから、専修学校を生涯学習の機関として発展させる可能性を十分に秘めている。専修学校が生涯学習の機関として発展をとげるためには、制約の多い正規課程よりも、より柔軟性のある附帯教育を充実させるほうがよいことがわかる。」¹

しかし、その一方で、附帯教育における職員などの負担の大きさ、受講者確保の問題、プログラム細分化の問題なども論じられている。これらの問題は90年代においてたびたび専門学校諸団体において表明されている問題であり、これらの克服がいかに困難であったかが推測される。

3. 1990年代半ば：本格的な成人学習者へのアプローチの開始

（1）経営的危機感からの成人学習者へのアプローチの開始

1993年に701,649人という学生数のピークを迎えた専門学校であったが、その直後、入学者数の減少に直面することとなる。進学率でみると実は新規高卒者の進学率は伸びているのであるが、やはり18歳人口全体の減少は大きく影響し、2000年には学生数は637,308人にまで減少している。96年段階においてすでに、ピーク時に比べ「入学者数が減った」と約50%の専門学校が回答²しており、18歳人口減少への本格的な危機感がこの時期生じていることがわかる。

1995年から1997年にかけて行われた『専門学校における教育改善と18歳人口急減期への対応に関する調査研究』（研究代表者：倉内史郎東洋大学教授：当時）では、専門学校が厳しい経営環境に直面する中での将来像を描き出そうという目的のもとでの調査が行われ、専門学校の教育対象を18歳入学者に限定するのではなく、生涯学習機関としての専門学校という将来像が提起されている。

このように、90年代半ばから本格的に成人学習者へのアプローチが模索され始めるのであるが、きっかけは上記が示すように18歳人口の減少による入学者減＝経営的危機感が主であった。たとえば、1997年に行われた専門学校関係者の座談会では次のような発言がたびたびなされている。

¹三輪健二「生涯学習と専修学校」『専修教育』14号、1993、p.64。

²『専門学校における教育改善と18歳人口急減期への対応に関する調査研究』

「これから 18 歳人口が減っていくなかで、専門学校として同じ規模を維持しようという前提に立てば、新しい対象を求めなくてはなりません。職業教育の重要性、職業人の再教育が重要という指摘が繰り返されています。」³

すなわち、職業人再教育を成人学習者のキャリア形成要求に応える形で展開させていくという形ではなく、18 歳人口の減少がもたらす経営的危機から逃れるための新たな対象を成人学習者に求めるという形で、専門学校の成人学習者へのアプローチは開始されたのである。

この後、「専修学校職業人再教育推進協議会」（1995）「産学連携教育推進協議会」（1997）「産学連携専修学校高度職業人育成推進協議会」（2000）などの職業人再教育に関する協議会が次々と設置されていることから、この時期における専門学校の職業人再教育への本格的なアプローチの始動が見て取れるであろう。

（2）労働省からの委託訓練の受け入れ

他方、この時期、専門学校の動向で注目すべきなのは労働省との関係である。まず 1997 年に「職業能力開発促進法及び雇用促進事業団法の一部を改正する法律」が成立し、それを受けて雇用促進事業団による職業能力開発短期大学校の拡充などがなされた。この動向は、技術の高度化を促進するための職業訓練の実施、新卒者訓練の高卒者への転換などを背景とするものであった⁴が、専門学校諸団体はこれを「民業圧迫」として批判し、これらの廃止・縮小を求める運動を展開した。この結果、1998 年には労働省が「新規の入学割合を漸次縮減」することを示すこととなった。

このように、労働省とはある種の緊張関係⁵をもっていた専門学校であるが、両者の関係において、そして専門学校の職業人再教育の取り組みにおいて、画期的な時期⁶を迎えるのが 1998・99 年である。失業率の上昇に対して、「雇用活性化総合プラン」を打ち出した労働省は、中高年の再就職を目的とした職業訓練の拡大をめざし、公共職業訓練のみならず、専門学校を始めとする民間教育訓練機関への委託を大々的に行ったのである。専門学校・専修学校もこれに応え、離職者訓練コースを設定し、7 万 2 千人の受講生を受け入れることとなった。1998 年から実施された「教育訓練給付制度」の活用も並行して進み、2000 年には 12 万人の受講者を獲得し、職業人再教育の実施が本格的に開始したのである。

様々な協議会の設置によって、職業人再教育の手がかりを探っていた専門学校諸団体であるが、不況やリストラの浸透といった社会状況と政府の「緊急雇用対策」を背に、急速に職業人再教育を本格的にスタートさせたのである。

4. 2000 年代：「生涯職業教育機関」としての打ち出しと事業の多様化

（1）「生涯職業教育機関」としての専門学校

1999 年に専修学校教育振興会によって設置された「21 世紀専門学校研究会議」（座長・倉内史郎東洋大学名誉教授）は 2001 年に報告書をまとめた。そこでは、新規高卒者を対象とする専門学校を高等職業教育という用語でまとめ一つの柱として打ち出したが、同時に、「生涯職業教育機関」としての専門学校という成人学習者を対象とする職業教育を、21 世紀の専門学校のもう一つの柱として打ち出した。1990 年代の 10 年間を経て、専門学校諸団体の運動方針が、新規高卒者中心から大きく成人学習者の側へとシフトしたことを、この報告書は示してい

³杉長敬治文部省専修学校教育振興室室長の発言「これからの専修学校の役割と全専各連の組織改革」『専修学校』18 号、1997、p.5。

⁴田中萬年「職業能力開発の現状と課題」＜日本社会教育学会編『講座：現代社会教育の理論Ⅲ 成人の学習と生涯学習の組織化』東洋館出版社、2004。＞

⁵たとえば、2000 年に行われた座談会において、横山茂全国専修学校各種学校総連合会事務局長は、「私どもと労働省との関係にはこれまで微妙なものがありました」と述べている。「緊急再就職促進訓練をめぐる専門学校の対応」『専修教育』21 号、2000、p.9。

⁶前掲の座談会において、木村大樹労働省職業能力開発局能力開発課長は、「この 1 年半あまりの状況は労働省の職業能力開発行政にとっても非常に画期的な事柄ではなかったかと思っています」と述べている。

る。

(2) 若者自立・挑戦プランと専門学校（省略）

(3) 「職業教育力」を活用した若者・社会人の再教育事業の展開へ

2004年に設置された「今後の専修学校教育に関する調査研究協力者会議」は『今後の専修学校教育の充実・振興について』という報告書を2005年に生涯学習政策局長に提出した。そこでは、制度化30年のなかで培われた専門学校の特徴を「職業教育力」という用語で表し、それを活用して、若年者の勤労観育成、フリーターの再教育、社会人のキャリアアップという3つの方向に焦点をおいて教育活動を展開することを提起している。報告書は2000年代の職業能力開発政策と専門学校との関係をふまえており、これらの提起はその展開を予期させるものであり、今後も専門学校は若年層ならびに中高年層などの成人学習者の職業教育機関として政策に位置づけられ展開していくと思われる。

IV. 整理と結論

以上、専門学校をめぐる政策や専門学校自体の動向を見てきたが、以下の点を結論としてまとめておきたい。

第一に、専門学校の成人学習者（新規高卒者以外）へのアプローチが経営的関心からスタートしたことである。18歳人口の減少にともなう入学者の減少という経営的危機感のなかで、新たな対象者を見出さなければ経営を維持できないという判断のもとで、成人学習者へのアプローチが始まった。もちろん、経営的関心自体を問題視するわけではない。しかし、たとえば、職業能力開発短期大学校の拡充への対応を見れば分かるように、経営的関心の強さなどにより、学習者のキャリア形成要求に応えるという観点が見失われるとすればその問題は大きいといえよう。

第二に、第一の点と深く関連するが、専門学校の「生涯職業教育機関」としての展開が、政府の職業能力開発政策と強い関連をもつことである。日本型経営の転換をめざす財界の意向と雇用流動化政策によって生じた勤労諸階層の失業問題・雇用問題であるが、政府が対策として提示しているのは個々人の職業能力開発による問題の解決（もしくは問題のすり替え）である。それは、90年代半ばの職業能力開発政策の変更から「若者自立・挑戦プラン」まで一貫したものだといえよう。そして、そのなかで、専門学校は短期的な職業教育を行う民間教育機関として活用されたのである。近年の各報告書などをみても、こうした動向は今後も続くであろう。

たしかに、専門学校の経営的関心からすれば、「生涯職業教育機関」としての専門学校の可能性は好意的に評価することも出来よう⁷。しかし、政策動向、専門学校諸団体の動向をみたとき、それが、若者を含む成人学習者のキャリア形成要求に応えるものとなるのか、安易に結論を出すわけにはいかないだろう。まっとうともいえるキャリア形成要求の回路が、偏った職業能力開発に誘導されているという側面が政府の職業能力開発政策には存在すること、そして専門学校もそうした役割を担っていることは否定できないだろう。

しかし、一方で、専門学校が確実に需要をのばし、また現に政策の中に位置して、継続的な職業教育機関として機能し始めていることも事実である。「私事化へと誘導されている学習要求（demand）と市場の供給サイドの充足（supply）の関係を排除するのではなく包摂していく」⁸、という姿勢に立つならば、こうした負の側面をいかに改善して、保障を拡大していくのかという見方が必要であろう。そしてまた、こうした学習要求と供給サイドの充足の関係における特徴を拾い出していくことも、不可欠な作業であるはずだ。

その他、戦後の専門学校をめぐる政策や専門学校団体の動向の整理、2006年以降の諸政策の整理などがまったくなされていないが、今後の課題としたい。

⁷ 倉内史郎「専門学校 - 新時代の職業教育への予兆をみる - 」「産業教育学研究」第30巻第2号、2000。

⁸ 佐藤一子「公共性概念と学習権論の再構築」『教育法学会年報』2001。

企業への望ましい情報提供機能のあり方

1 検討の目的及び方法

(1) 目的

企業調査の分析結果（第4章）から障害者雇用拡大の条件として、企業はハード面、ソフト面の双方の改善が必要との認識を持っていることがわかった。ハード面は、「職場の物理的環境の整備」「社内の受入体制の整備」等であり、ソフト面は、「障害者雇用に必要な情報提供（障害に関する知識、雇用の好事例や支援機器など）」や「障害者雇用に対するコンサルティング」等である。

そこで、本節では障害者雇用に対する需給のミスマッチを解消するために、障害者雇用拡大のソフト面について言及し、企業に対する望ましい情報提供機能について明らかにする。

(2) 方法

企業の望んでいる情報提供の枠組みを設定し、その枠組みを基に企業に対して電話取材をする。情報提供の枠組みと電話取材の結果を比較検討し、企業に対する望ましい情報提供の内容及び方法について考察する。

ア 調査対象

第4章の企業調査における「障害者雇用が拡大するために必要な事項」に対して、①障害に関する必要な情報（障害に関する知識、雇用の好事例や支援機器など）の提供、②企業に対する障害者雇用方法に関するコンサルティングの実施という項目に印を付けた企業に注目し、調査対象を選定した。①のみを選んだものは56社、②のみを選んだものは31社、①と②を選んだものは34社であり、これらを合わせて121社を対象とした。

イ 調査内容

障害者雇用を促進していくためには、どのような情報提供や相談が望まれるかについて、次の順序で聴き取った。

- ・どの分野（全般・制度、推進・具体化、管理・定着）の情報提供や相談が必要か。
- ・具体的内容は何か。
- ・どのような方法が好ましいか。
- ・その他の要望事項

ウ 調査方法

調査対象企業の障害者採用担当者（事前に実施した記述式調査の回答者）に対して、電話で調査内容を聴き取り、情報提供の内容と方法についてまとめる。全121社の対象企業について、担当者が異動したり、不在等で連絡が取れなかったものを除くと、33社から事情を聴くことができた（平成18年11月に実施）。

2 企業に対する情報提供の枠組み設定

高齢・障害者雇用支援機構 東京駐在事務所（旧中央障害者雇用情報センター）から相談内容一覧（詳細については 23 ページの表 6-7-9 を参照）及び相談者区分（図 6-7-1 産業別相談件数、図 6-7-2 障害種別相談件数）の資料提供を受け、この資料の相談内容を整理して企業が望んでいる情報提供の枠組みを設定する。

（1）相談内容の整理

相談記録票の内容を反映した表題を付け、一つの表題について一枚のカードに表す。これらのカードについて類似するものをくくって小グループにし、それぞれの小グループにタイトルを付ける。さらに、相談記録票の小グループを大グループである相談項目別に当てはめて一覧表に整理する。

以上の作業を東京駐在事務所に依頼し、全 521 件の相談記録から個人的な相談（45 件）、公務関係の相談（48 件）及び空白や不明（23 件）を除き、405 件の相談内容の一覧表を提供していただいた。一覧表の相談項目は以下のように 12 項目あり、各項目別に相談内容が記されている。

1 雇用計画、2 雇用・配置、3 労働条件・配置転換、4 教育・訓練、5 人間関係等管理、6 職務の再編、7 作業設備・補助具等改善、8 健康管理、9 社内研修、10 納付金・各種助成金、11 行政サービス、12 その他（詳細は、資料「相談内容一覧」を参照）

ア 相談者区分

相談者の区分を産業別、障害別にみたのが、図 6-7-1、図 6-7-2 である。産業別の相談件数の多い順は、サービス業、情報通信業で約半数を占めている。続いて、製造業、団体、卸・小売業、金融・保険業、運輸業、医療・福祉業、教育・学習支援業、飲食店・宿泊業、不動産業、熱・水道業、電気・ガス・熱供給業、複合サービス事業、鉱業、建設業、農業、分類不能

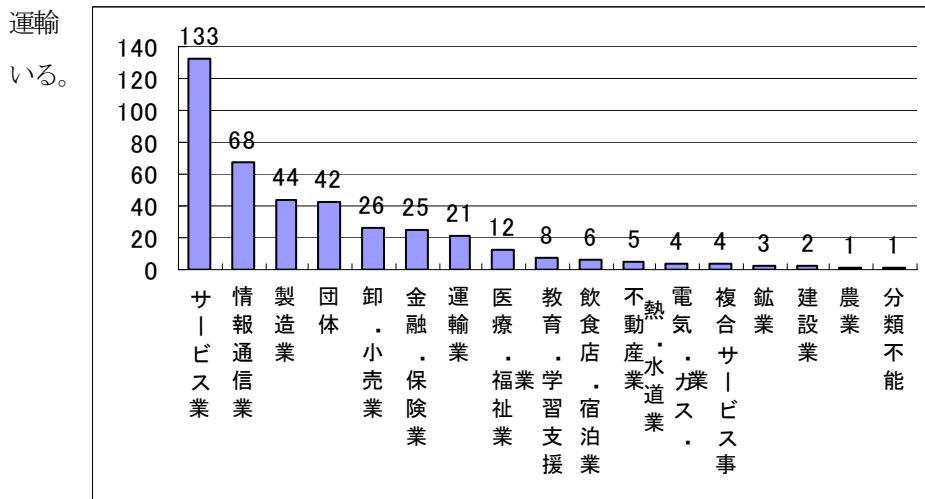


図 6-7-1 産業別相談件数

イ 障害の種類別

障害の種類別でみると、障害全般が最も多くなっている。具体的な障害別では、視覚障害者が多く、他の障害（聴覚、肢体、知的、精神）は、ほぼ同数となっている。また、その他の件数は少ないけれども、高次脳機能障害や発達障害など、従来の障害認識では当てはまらない新たな障害者への相談である。

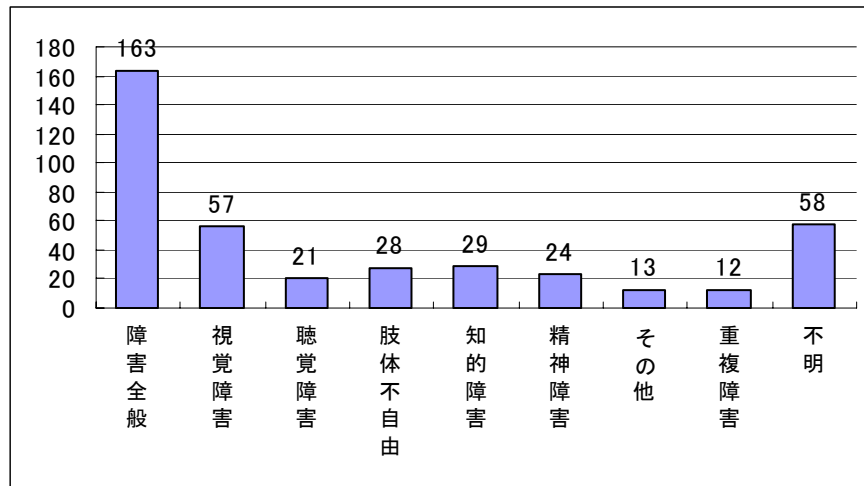


図6－7－2 障害種別相談件数

ウ 障害者雇用に係る相談内容の全体構成

東京駐在事務所で作成した相談内容一覧表について、各相談項目別に相談内容のカードを並べて全体の構成を表したのが図6－7－3である。相談項目に沿って相談内容カードを件数（カードの右上の数字）の多い順に並べてあり、相談項目ごとの件数と相談内容の種類が一目でわかる。

相談項目の件数についてみると、「その他」の相談項目が169件（図では多過ぎるため、便宜上3つに分けている。）あり、全相談件数の4割を占めている。次に「雇用計画」が77件、「採用・配置」が37件と続いている。また、相談件数が少ないものは、「職務の再編成」が0件、「健康管理」が1件、「行政サービス」が7件となっている。全体的には、相談件数の多い項目と少ない項目とでは件数の差が大きい。特に、「その他」の項目が突出して多くなっている。

次に、相談内容の種類をカードの枚数でみると、相談件数の多い「その他」、「雇用計画」、「採用・配置」はカード枚数も多く、相談内容が多岐に渡っている。また、「作業設備・補助具等改善」や「納付金・各種助成金」は、相談件数が比較的多いにもかかわらずカード枚数が少ないことから、相談内容が集中しているといえる。反面、「労働条件・配置転換」や「教育・訓練」は、相談件数の割にはカード枚数が多く多様な相談内容になっている。

相談項目1	77 件	1-1	19件	1-2	11件	1-3	11件	1-4	10件	1-5	9件	1-6	6件	1-7	3件	1-8	3件	1-9	2件	1-10	2件	1-11	1件
雇用計画		障害者雇用の理解促進 ・推進方法、配慮事項、啓発活動		障害者募集・採用方法、労働条件、対応		特例子会社・基準、設立、経営		障害者雇用全般・情報、制度		雇用事例・情報		障害者の雇用状況・情報		障害者雇用形態・在宅雇用等		障害者特性の理解と適職・適職、職域拡大		助成金制度・情報		雇用管理		職場定着	
相談項目2		2-1	13件	2-2	12件	2-3	3件	2-4	3件	2-5	2件	2-6	2件	2-7	1件	2-8	1件						
採用・配置		障害者の採用・求人方法、賃金、対応、評価方法		障害者雇用の推進方法		障害者雇用全般・情報		職場配置・適性配置、訓練、基礎知識		職場定着方法		特例子会社・経営		マニュアル配備		助成金制度							
相談項目3		3-1	8件	3-2	6件	3-3	2件	3-4	2件	3-5	2件	3-6	1件	3-7	1件								
労働条件・配置転換	22 件	復職・職種転換・配置転換、職種転換、職業訓練		障害者雇用管理・通院休暇、雇用管理		雇用事例・配置転換事例		賃金・採用時賃金		障害者雇用の推進方法		在宅雇用・在宅雇用の要件		障害者雇用全般									
相談項目4		4-1	3件	4-2	3件	4-3	2件	4-4	1件	4-5	1件												
教育・訓練		復職・職種転換・訓練方法		講師派遣依頼		障害者雇用管理		職業訓練・制度		職場定着方法対応													
相談項目5		5-1	3件	5-2	2件	5-3	2件																
人間関係等管理		7 件	職業生活・相談方法、障害者意識		職場定着・対人関係配慮		講習会・職業生活相談員認定講習																
相談項目6	0 件																						
職務の再編成																							
相談項目7		7-1	16件	7-2	12件																		
作業設備・補助具等改善		就労支援機器・情報、購入方法		設備改善・車いす、内部疾患、視覚																			
相談項目8		8-1	1件																				
健康管理	1 件	安全配慮義務																					
相談項目9	24 件	9-1	14件	9-2	9件	9-3	1件																
社内研修		従業員研修・方法、障害特性、事例		講師派遣・従業員研修		マニュアル配備																	
相談項目10		10-1	24件	10-2	3件																		
納付金・各種助成金		助成金・制度、内容		就労支援機器・支援機器の補助金																			
相談項目11		11-1	3件																				
行政サービス	3 件	障害者雇用制度・精神障害者雇用、制度																					
相談項目12	91 件	12-1	28件	12-2	27件	12-3	13件	12-4	9件	12-5	8件	12-6	6件										
その他(全般・制度)		多様な雇用形態・特例子会社、在宅雇用、派遣		障害者雇用全般・情報		障害者雇用制度・動向、支援策		障害者雇用実態・雇用状況、精神障害		雇用事例・好事例、見学		助成金・情報											
相談項目12		12-7	17件	12-8	16件	12-9	8件	12-10	7件	12-11	4件	12-12	4件	12-13	2件	12-14	2件	12-15	2件	12-16	1件		
その他(雇用推進)		障害の把握・確認・基礎知識、対象範囲、手帳制度		障害者雇用推進方法、啓発活動		講師派遣		採用方法・求人方法、採用時の対応		人的支援・支援内容、点訳、手話		障害者雇用課題・課題点、配慮事項		設備改善・情報、方法		就労支援機器・情報		従業員研修・方法		マニュアル配備			
相談項目12		15 件	12-17	7件	12-18	5件	12-19	3件															
その他(雇用管理・定着)	障害者雇用管理・定着・雇用管理、継続		職業生活・指導法、他機関との連携		職種転換・復職、配置転換																		
合計	405 件																						

図 6－7－3 相談内容の全体構成

（２）障害者雇用の段階からの相談内容の再分類

相談内容の全体構成図から、障害者雇用に係る相談内容について一応の整理をしたが、「その他」の相談項目が多いこと、相談件数のばらつきが大きいことから、障害者雇用の段階という視点をもって相談内容を再分類し、相談内容の実態をより明確にしていく。障害者雇用の段階とは、まず障害者雇用全般に渡る制度などの情報収集の段階、次に、障害者を実際に採用するための受入体制整備の段階、最後に採用した障害者の職場管理や定着の段階である。これら３つの段階をそれぞれ「全般・制度」、「推進・具体化」そして「管理・定着」とする。

再分類に当たっては、それぞれのカードの内容がどの段階にあるか、どのように関連しているかに着目してグループ化する。カードの配列は内容の関連性の強いものを近くにおき、まとまりのあるグループについてそれを代表するような表題を付ける。表題については、グループの中で相談件数の多いカードを中心に検討する。

障害者雇用の段階から相談内容を再分類した結果を整理したものが表６－７－１である。縦軸に相談項目を横軸に障害者雇用の段階を設け、相談項目のカードがどのように再分類されたかを示している。相談件数の多い相談項目（「その他」、「雇用計画」、「採用・配置」）のカードは、障害者雇用の段階の全体に渡って配置され、相談件数の少ない相談項目のカードは、いずれかの段階に集中している。

再分類の結果、各障害者雇用の段階にグループ化された表題が付き、相談内容の全体像は以下のようになる。

A 障害者雇用の全般・制度――150 件（37%）

A1 障害者雇用制度・雇用状況

A2 事業主に対する各種助成金

A3 多様な雇用形態

B 障害者雇用の推進・具体化――201 件（50%）

B1 募集・採用方法

B2 職場環境整備（企業全体として）

B3 作業遂行上の配慮

B4 従業員の研修

C 障害者雇用の管理・定着――52 件（13%）

C1 配置転換・職場適応

C2 職業能力開発

C3 職業生活支援

障害者雇用段階別の相談件数は「全般・制度」が 150 件、「推進・具体化」が 201 件、「管理・定着」が 52 件である。各段階における割合は、これから障害者雇用を推進・具体化するに当たっての相談が最も多く全体の 50%を占めている。次に、障害者雇用全般に渡っての情報収集が 37%であり、両者でほとんどを占めている。障害者を雇用してからの管理や定着については 13%となっている。

表6-7-1 障害者雇用段階による相談内容の分類

(単位:件)

雇用段階による相談内容 相談項目	A	a1		a2	a3			B		b1	b2			b3			b4			C	c1	c2			c3	合計						
	障害者雇用全般	障害者雇用制度	障害者雇用状況	各種助成金	雇用形態	特例子会社	在宅雇用	障害者雇用推進・具体化	障害者雇用の課題	募集・採用方法	職場環境整備	就労支援機器	人的支援	作業遂行上の配慮	障害の把握・確認	適性職務・配置	従業員の研修	講師派遣	マニュアル配備	障害者雇用管理	職場定着	配置転換・復職	職業能力開発	講師派遣	職業能力開発制度		職業生活支援	健康管理				
	150							201										52														
	44	28	33	45			53	33	39			42			36			23	11	7			11									
44	13	15	33	4	36	5	49	4	33	14	21	4	19	17	6	16	17	3	15	8	11	3	3	1	8	3	405					
1 雇用計画	1 ・ 4		1 ・ 6	1 ・ 9	1 ・ 7	3	1 ・ 1	1 ・ 2					1 ・ 5	1 ・ 8					1 ・ 1 0	1 ・ 1 1									77			
2 採用・配置	2 ・ 3			2 ・ 8	2 ・ 6	11	2 ・ 2	2 ・ 1					9		3				2 ・ 7	2 ・ 5									37			
3 労働条件 配置転換	3 ・ 7						3 ・ 6	3 ・ 5	3 ・ 4				3 ・ 3		3				3 ・ 2	3 ・ 1									22			
4 教育・訓練							1	2	2				2						6	8									10			
5 人間関係管理																			2	1									7			
6 職務の再編																				2										0		
7 作業設備・補助具等改善											7 ・ 2	7 ・ 1																		28		
8 健康管理											12	16																		1		
9 社内研修																9 ・ 1	9 ・ 2	9 ・ 3												24		
10 納付金・各種 助成金				1 0 ・ 1								1 0 ・ 2																		27		
11 行政サービス	1 1 ・ 1																													3		
12 その他	1 2 ・ 2	1 2 ・ 3	1 2 ・ 4	1 2 ・ 6	1 2 ・ 1	1 2 ・ 1	1 2 ・ 1	1 2 ・ 8	1 2 ・ 1 2	1 2 ・ 1 0	1 2 ・ 1 3	1 2 ・ 1 4	1 2 ・ 1 1	1 2 ・ 5	1 2 ・ 7		1 2 ・ 1 5	1 2 ・ 9	1 2 ・ 1 6	1 2 ・ 1 7	1 2 ・ 1 7	1 2 ・ 1 9							1 2 ・ 1 8			169

3 聴き取り調査の結果

企業に対する情報提供機能を調査するに当たり、情報提供の内容と方法について表6－7－2のような聴き取り項目をたてた。情報提供の内容については、東京駐在事務所の相談内容から導き出した情報提供の枠組みを基に設定した。また、情報提供の方法については、東京駐在事務所が企業に向けて提供している情報サービスを中心に、都道府県障害者雇用促進協会の情報サービスの提供方法をホームページから取り出してまとめた。

表6－7－2 聴き取り項目一覧

情報提供の内容	A 全般・制度	A1 障害者雇用制度・雇用状況
		A2 事業主に対する各種助成
		A3 多様な雇用形態
	B 推進・具体化	B1 募集・採用方法
		B2 職場環境整備
		B3 作業遂行上の配慮
		B4 従業員の研修
	C 管理・定着	C1 配置転換・職場適応
		C2 職業能力開発
		C3 職業生活支援
情報提供の方法	X1 広報・啓発誌による情報提供(パンフレット,マニュアル)	
	X2 障害者雇用事例集	
	X3 ホームページによる情報提供	
	X4 研修会、講習会	
	X5 社内研修、講師派遣	
	X6 障害者施設の見学会、体験事業	
	X7 雇用相談	

電話取材の回答企業33社の内訳を表6－7－3から表6－7－5に示す。産業別では、サービス業、建設業、製造業、情報・通信業、卸売・小売業等、比較的多くの分野に渡っている。また、農林漁業、鉱業、不動産業、飲食店・宿泊業では該当する企業がなかったが、これらの分野は従来から障害者雇用が少ない分野である。

企業規模別では、301～999人、1000以上がともに36%であり、次に、56人～300人が18%、55人以下が9%となっており、比較的大企業の回答が多い。また、障害者雇用率からみると、1.8%以上の企業が30%、1.8%未満が60%、雇用率対象外が9%となっている。法定雇用率達成企業割合と比較するために、雇用率対象外企業3社を除いた割合は、雇用率達成の1.8%以上が33%であり、雇用率未達成の1.8%未満が67%となる。厚生労働省(2006.12)が発表した全国の法定雇用率達成企業の割合は43.4%であり、今回の調査回答企業は法定雇用率を満たしていない企業が比較的多いということになる。

表 6-7-3 産業別集計

産 業	取材回答企業数
農林漁業	0
鉱業	0
建設業	5
製造業	4
電気・ガス・熱供給・水道業	3
情報通信業	4
運輸業	1
卸売・小売業	4
金融・保険業	2
不動産業	0
飲食店、宿泊業	0
医療、福祉	1
教育、学習支援	2
複合サービス業	2
サービス業 (他に分類されないもの)	5
計	33

表 6-7-4 企業規模別集計

企業規模	取材回答企業数	割合
30～55人	3	9%
56～300人	6	18%
301～999人	12	36%
1000人以上	12	36%
計	33	100%

表 6-7-5 雇用率による集計

雇用率	取材回答企業数	割合
1.8%以上	10	30%
1.2～1.8未満	9	27%
1.2%未満	11	33%
対象外	3	9%
計	33	100%

(1) 障害者雇用に関する情報提供の要望内容

企業が情報提供して欲しい内容を電話取材によって聴き取り、その要点を記録してカードに表し、情報提供の枠組みに沿って配列、集計をしていった。その結果を整理して一覧にしたものが表 6-7-6 である。

まず、情報提供の内容を障害者雇用の段階別にみると、「全般・制度」が 25%、「推進・具体化」が 57%、「管理・定着」が 18%という割合になっている。東京駐在事務所の相談内容から設けた枠組みにおいても、それぞれ 37%、52%、11%であり、全体的な割合は同様の傾向である。回答企業の内訳にあったように雇用率未達成企業の割合が多いことから、障害者の雇用を実際に推進・具体化するための情報提供を最も望んでいると考えられる。

次に、各段階別に具体的な情報提供の要望内容についてみていく。

ア 障害者雇用の全般・制度について

障害者雇用全般の情報収集としては、「A1 障害者雇用制度・実態」に関するものが多く、割り当て雇用制度の仕組み、障害者雇用の実態及び制度の最新情報についての情報提供を求めている。次に、「A2 各種助成金」や「A3 雇用形態」に関する情報提供として、前者の助成金については、納付金制度に基づく助成金だけではなく国が行う助成金について、さらに税制上の優遇措置など幅広い情報提供を要望している。後者の雇用形態では、パート、在宅雇用、トライアル雇用等の障害の状況に応じた就業形態についての情報を欲している。また、障害者を受け入れるための就業組織形態として、特例子会社をはじめ重度多数雇用事業所、第三セクター方式等の情報を必要としている。

表 6-7-6 障害者雇用に関する情報提供の要望内容一覧

(単位：件 複数回答)

障害者雇用の段階		情報提供内容	件 数		
全般・制度	A 障害者雇用全般・制度 ・雇用全般の情報収集	A1 障害者雇用制度・雇用状況 ・割当雇用制度の仕組み、動向 ・障害者雇用実態	9	17	25%
		A2 事業主に対する各種助成 ・助成金制度 ・税制上の優遇措置	4		
		A3 多様な雇用形態 ・雇用就業形態 ・就業組織形態	4		
推進・具体化	B 障害者雇用の推進・具体化 ・受入体制の整備	B1 募集・採用方法 ・障害の把握・確認 ・労働条件 ・募集活動、選考方法	10	38	57%
		B2 職場環境整備(企業全体として) ・設備改善(作業環境(温度、湿度、スペース) ・就労支援機器	7		
		B3 作業遂行上の配慮(配置する職場について) ・障害特性を配慮した作業内容(配置する作業) ・障害を補完する物理的配慮 ・作業の安全、突発的な発作等への対応 ・生産性の維持・向上面の配慮・工夫	15		
		B4 従業員の研修 ・障害の理解、配慮事項の促進 ・作業指示の仕方 ・コミュニケーションの配慮	6		
管理・定着	C 障害者雇用管理・定着	C1 配置転換・職場適応 ・適性配置・職務設定 ・復職時の対応	6	12	18%
		C2 職業能力開発 ・職業能力開発制度 ・指導方法 ・職域拡大のための能力開発	3		
		C3 職業生活支援 ・対人関係 ・健康管理 ・職場生活上の支援態勢の整備	3		

イ 障害者雇用の推進・具体化について

障害者雇用を推進・具体化し職場の受け入れ体制を整備していく段階であり、企業が最も多く要望している段階である。そのため、情報提供の具体的な内容も最も多く出ている。

特に「B3 作業遂行上の配慮」は、全段階において最も多くの要望が表出している。この項目は東京駐在事務所の相談内容から設定した枠組みより、具体的な要素が多く出ている。障害者雇用の職場における具体的な対応は、地域の支援機関（ハローワークや地域障害者職業センター等）との関わりが必要であるため、電話取材ではより多くの要望事項が出てきたと思われる。それらは、障害者を配置する職場における実際の対処方法についてである。その中でも障害特性を配慮した作業内容に関する要望が強く出ている。具体的には、視覚、聴覚、知的障害者などの情報伝達が困難な者に対する作業遂行上の情報のやりとりについて、また、機器操作をし易くする配慮や誤動作を避ける配慮などで

ある。その他に、障害を補完する物理的な配慮として就労支援機器や補助具の情報提供とを、作業時の安全性や突発的な発作等への対応がある。

次に、「B2 募集・採用方法」が多く出ている。この項目は、初めて障害者雇用を行う企業、もしくは障害者雇用経験の浅い企業が多いようである。障害特性を配慮した募集・選考方法、労働条件（賃金査定、勤務時間、勤務日数、通院・通勤の配慮等）に関する要望である。その中で最も多い要望として、障害のある人がどの程度の仕事ができるのかを知りたいので、障害者の求職情報をインターネット等で広く提供して欲しいというのがある。これに対して障害者の求職情報をインターネット上に公開している就労支援施設に聴き取りをしたところ、個人情報の保護から限られた情報しか提供できず、企業の求める具体的な情報提供にはならないとのことである。つまり、障害者の求職情報は企業の障害者雇用へのきっかけづくりとしての情報提供であり、これをもとに採用の手続き（履歴書送付、面接、採用試験等）がとられるなかで具体的な個人情報を入手することが必要と思われる。また、障害を有していても仕事が遜色なくできれば雇用対象として考えたいので、特別な配慮を必要としない障害者の求職情報を提供して欲しいとの要望もあるが、この場合は情報提供よりも障害者雇用啓発の必要性の方が高いと考えられる。

「B1 職場環境整備」は企業全体として取り組む内容であり、段差、手すり、トイレ、更衣室等の作業環境の設備改善や就労支援機器に関する情報提供である。

最後に、「B4 従業員の研修」は、職場において障害のある従業員に最も身近で長い時間関わる職場の上司や同僚に対する障害の理解と配慮事項の促進である。

ウ 障害者雇用管理・定着について

この段階は、採用した障害者の雇用管理や職場定着についての情報提供内容である。電話取材の回答企業の内訳にあるように、雇用率未達成企業が半数以上もあり、雇用管理・定着以前の推進・具体化に注意が向いているためか、全体の割合は最も少ない。しかし、障害者が職業を通じて社会参加をし、経済的に自立していく上でこの段階は重要と考える。

今回の取材では、「C1 配置転換・職場適応」に対する声が多く寄せられた。これは、採用してから発病した精神障害者への対応が多く、ストレスの多い現在の社会現象を反映しているように思われる。発病後の対応や休職後の復職時の対応などが求められている。

後は、「C2 職業能力開発」と「職業生活支援」が続き、どちらも障害者自身への人的支援である。職業能力開発については、その制度や指導方法、職業生活支援については、対人関係や健康管理、職場生活上の支援体制の整備などである。

（２）障害者雇用に関する情報提供の方法の要望

障害者雇用に関する情報提供の方法について、電話取材で聴き取った結果を表 6－7－7 に示す。情報提供の方法として最も要望の多いのは「X7 雇用相談」で 23% になっている。次に「X1 広報・啓発誌による情報提供」、「X2 障害者雇用事例集」、「X3 ホームページによる情報提供」がそれぞれ 20% 近くで続いている。また、研修に関しては、一般的なもの（「X4 研修会・講習会」）より社内研修（「X5 社内研修・講師派遣」）についての具体的な要望が多い。「X6 見学会・体験事業」についてはあまり要望がなく、今回の調査では 1 件のみである。

表 6－7－7 障害者雇用に関する情報提供の方法への要望

（単位：件 複数回答）

情報提供の方法		件数（割合）	
X1	○障害者雇用の広報・啓発誌による情報提供（パンフレット、マニュアル） ・パンフレットは障害者雇用全般について簡便に解説。マニュアルは障害別、業種別等用途に応じて具体的に解説。	8	19%
X2	○障害者雇用事例集	8	19%
X3	○障害者雇用に関するホームページによる情報提供 ・障害者雇用モデル事例（業種、障害別に検索）、障害者雇用の経緯、障害を考慮した事業運営等	7	16%
X4	○研修会、講習会 ・企業を対象に障害者雇用に関する研修会（基調講演・シンポジウム）を開催	3	7%
X5	○社内研修、講師派遣 ・障害者雇用に関する理解を深め、職場における障害者の指導方法、雇用管理に関する各種ノウハウの提供	6	14%
X6	○障害者雇用企業、障害者施設の見学会、体験事業	1	2%
X7	○雇用相談 ・障害者を新たに雇用する事業所、職場定着に関する相談等	10	23%

障害者雇用に関する情報提供の方法について全体的な傾向をみてきたが、要望の多いものを中心に具体的な聴き取り内容を以下に整理する。

ア 雇用相談について

相談機関としては地域のハローワークが多いが、反面、役所と企業の立場の違いから腹を割った相談がしにくいとの指摘もある。障害者雇用支援機関として、ハローワークの認識はほぼ 100% あるが、その他の機関については認識していない場合がある。特に、雇用率制度による納付金対象でない企業においては、この傾向が顕著であるように感じる。このような障害者雇用についての情報がほとんどない企業に対して、情報の窓口や広報の仕方の検討が必要である。

また、雇用相談の具体的対応として「雇用管理サポート事業」の利用があり、非常に有益であったとのことである。現作業行程の中で、どのような作業が可能かを障害者雇用の専門の立場で見てもらい、作業内容の改善が図れる。このような要望は他の企業においても多く出されていたが、「雇用管理サポート事業」自体についてあまり知られていない状況であった。また、目的どおりの機能が発揮できるかどうかは、地域においてどれだけの専門家を集められるかにかかっていると思われる。

イ 障害者雇用事例について

障害者雇用を促進するのに最も参考になる情報は、同業他社の実践的な雇用事例との声は多い。ただし、現雇用事例は好事例ばかりであり、特殊例として現実ばなれした感をぬぐえないとの意見もある。好事例だけの情報よりも、生々しい問題や課題を含んだ失敗例から学ぶことが多いと思われるので、通り一遍の好事例だけではなく、成功、失敗を踏まえたケーススタディーのような実践的な事例を提供して欲しいとのことである。

また、通常では見落としがちなポイントなどを中心にまとめて欲しいとの要望もある。例えば、次のような事が見落としがちなポイントとして挙げられた。すなわち、「肢体不自由な者への対応としてトイレの改造が一般的に言われるが、給湯室が意外と見落とされている。また、障害特性の理解についても基本的な解説に止まらず、通常では見られない突発的な症状への対応等の解説が見当たらない。」などである。

ウ 広報・啓発誌による情報提供について

電話取材で企業の担当者から聴き取りをしている中で、広報・啓発誌については企業規模によって認識の違いがみられた。納付金対象企業（301人以上）は、ハローワークや都道府県障害者雇用促進協会との関わりがあるため障害者雇用に関するパンフレットやマニュアルの提供を受けており、本社やトップへの説明資料としてよく利用もしている。しかし、納付金対象外の企業（300人以下）については、ハローワーク等の障害者雇用支援機関との関わりが薄く、障害者雇用の広報、啓発誌についても認識が高いとはいえず、広報・啓発誌の存在があまり知られていない。このような企業は、障害者雇用に関する情報の入手や相談についてどこに問い合わせするか等、障害者雇用全般に渡ってコーディネートする機能の要望が高い。

エ インターネットによる情報提供について

障害者雇用に関する情報提供の手段として、インターネットの利用を望む声は多い。その背景には、情報化社会を迎え多くの企業はインターネットを業務上に供しており、情報収集においても外部の情報を適宜収集できる合理的な情報ツールとしてインターネットの利用を考えている。

ただし、インターネット上に公開されている現状の情報（代表的な例として、高齢・障害者雇用支援機構のホームページにおける事業主支援サービスがある。）については、その存在を知らない企業がほとんどであった。現状のインターネット上の障害者雇用に関する情報はあまり見られていないようである。パンフレットやマニュアルのように与えられる情報ではなく、インターネットは自ら求めて探し出す情報という性格から、まずはインターネット上に障害者雇用に関する情報の存在を知らせる工夫が必要と考える。さらに、インターネットによる情報提供の要望と現状のギャップを埋め、インターネットが障害者雇用の情報提供に資するような対応が求められる。

4 企業に対する望ましい情報提供機能

東京駐在事務所の相談内容を基にした情報提供の枠組と、企業への電話取材の結果とを比較検討し、情報提供の内容と方法について、どの分野についてどのように対応したらよいかを明確にする。

（１）東京駐在事務所の相談内容（情報提供の枠組み）と電話聴き取り結果について

ア 情報提供内容の段階からの検討

企業に対する情報提供内容を障害者雇用の段階別にみると、東京駐在事務所の相談内容も電話取材のどちらも多い順に「推進・具体化」、「全般・制度」、「管理・定着」の順になっており、全体の傾向としては同様であることがわかる。細かい点をみれば、電話取材による実態の方が「全般・制度」の割合が低く、「推進・具体化」、「管理・定着」の割合が高くなっている。

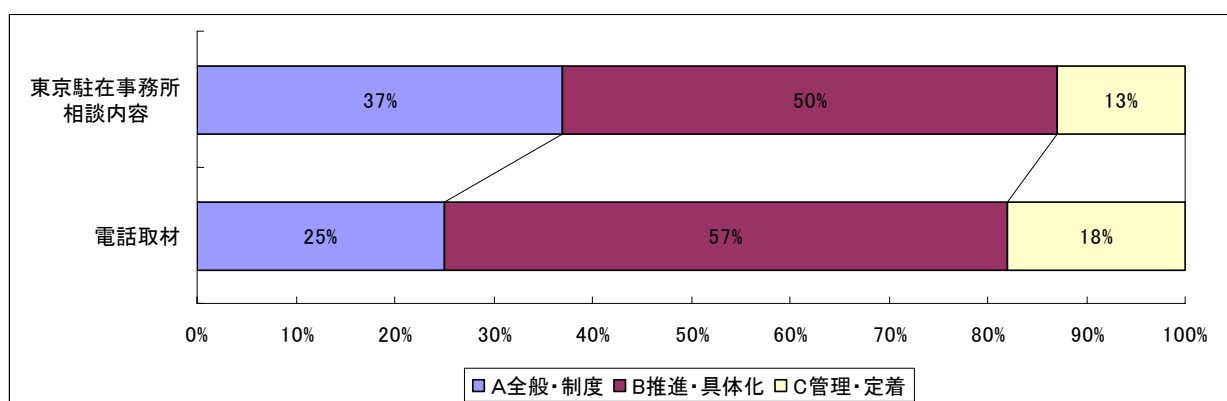


図 6－7－4 東京駐在事務所の相談内容と電話取材結果との比較

イ 情報提供内容の具体的項目からの検討

図 6－7－5 に情報提供内容の具体的項目を示す。各項目の棒グラフにおいて、下が東京駐在事務所の相談内容であり、上が電話取材によるものである。先の段階別に見た全体傾向は同様であったが、具体的な項目別ではいくつかの違いがみられる。「全般・制度」の段階においては、「A2 各種助成金」と「A3 雇用形態」で東京駐在事務所の相談割合が高い。「推進・具体化」の段階では、「B3 作業遂行上の配慮」について電話取材の方が突出して高くなっている。「管理・定着」の段階では全体的に電話取材の方が高い。

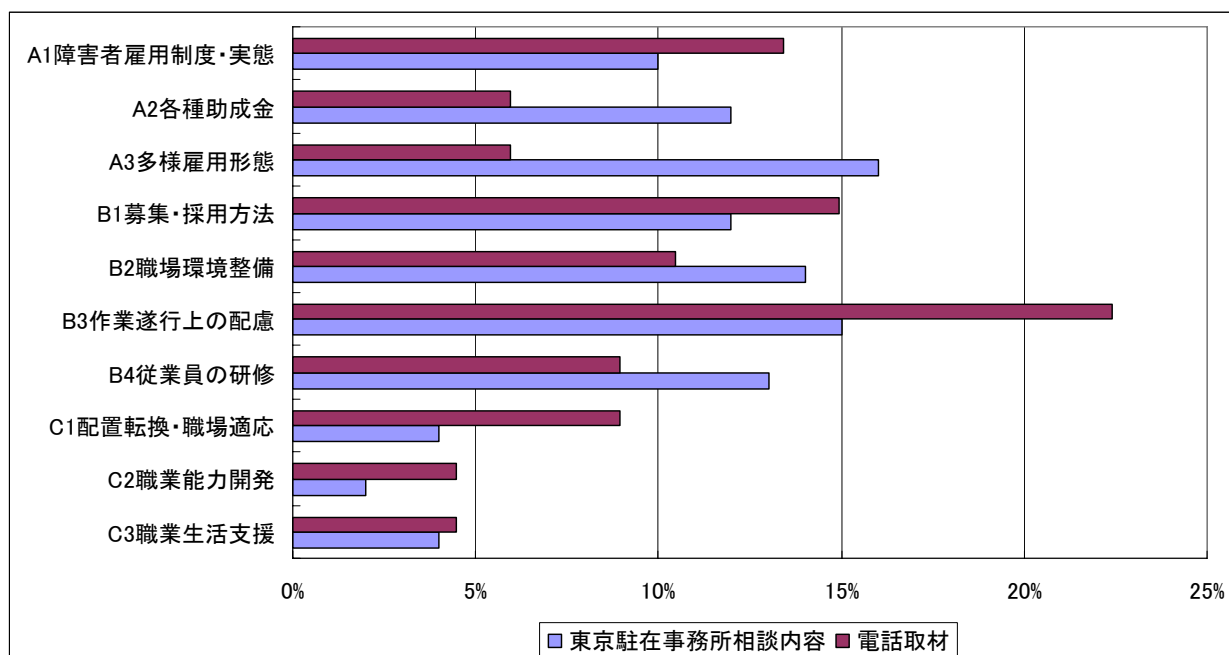


図 6－7－5 東京駐在事務所の相談内容と電話取材結果との比較（詳細）

ウ 情報提供機能における枠組みの明確化

障害者雇用の段階別の比較では大差がなく、具体的な項目別の検討からは一部違いが見られた。これから、企業に対する情報提供の枠組み設定に際して、東京駐在事務所の事業主に対する相談結果の集計は、その役割に応じた内容であり、企業への情報提供機能に対するニーズの一部と考えられる。東京駐在事務所は特定の役割があり、事業主の相談結果がそのまま全国の事業主に対する情報提供の内容とは言えない部分もある。岩崎等（2005）の調査においても、就労支援機関（ハローワーク、障害者職業センター、雇用開発協会等）への相談は、各機能に応じて企業が使い分けけているという。具体的には、ハローワークに対しては求人や採用に関する相談を、障害者職業センターに対しては職務配置や指導・支援方法に関する相談を、雇用開発協会に対しては助成金に関する相談を行っているとの報告である。

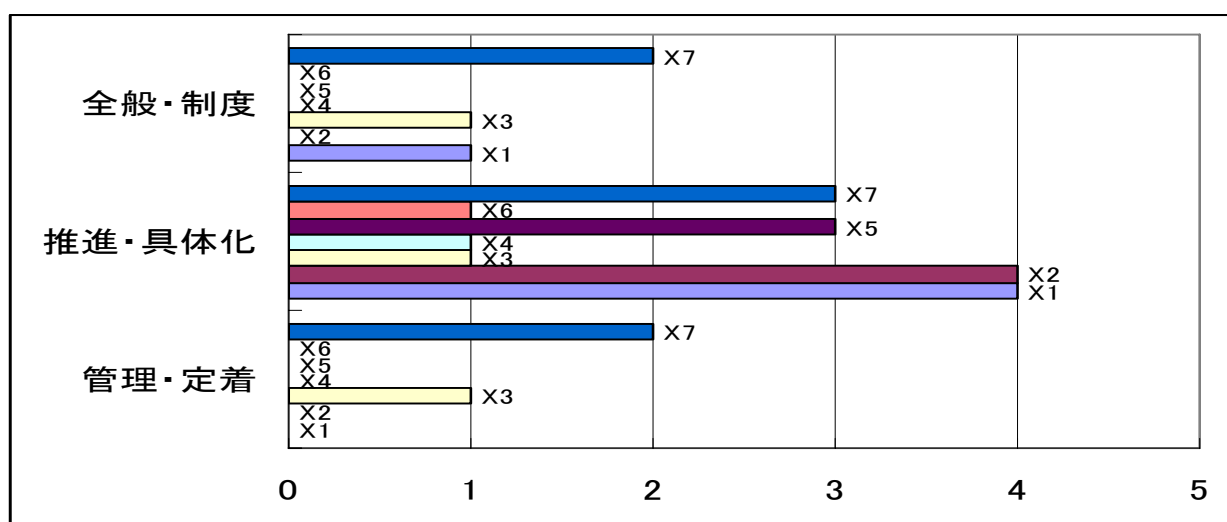
情報提供内容について、仮の枠組みとした東京駐在事務所の相談内容は、雇用開発協会の機能を有していることから、助成金や雇用形態（特例子会社の設立等）に関する内容が多いと考える。そこで、仮に設定した枠組みを電話取材から得られた実態に即して補修した。例えば、東京駐在事務所の相談内容の図（図 6－7－3）だけを見ると「職務再編成」に関する件数がゼロとなっているが、これは東京駐在事務所の機関の性格によるものであり、この分野のノウハウに対するニーズが企業側にないことを意味しない。電話取材による調査では、職場環境改善、作業遂行上の配慮に関する要望が大きな比重を占めており、この中に職務再編成へのノウハウに関するニーズも含まれている。ただし、職務再編成は各企業の固有の生産管理上のノウハウと密接に関連しており、企業運営に関わる高度の専門家による指導援助が必要となる分野であると考えられる。このように、仮の枠組みを電話取材の実態を通して確認し、不足分野を補うことでより明確な枠組み(表 6－7－6)を構築できたと考える。

（２）情報提供の内容と方法について

企業に対する望ましい情報内容をどのように提供したらよいか、内容と方法との関わりについて検討する。障害者雇用段階「全般・制度」、「推進・具体化」及び「管理・定着」において、各段階の情報提供はどのような方法が望まれているかを調査結果から整理する。電話取材の回答企業 33 社の内、「全般・制度」のみについて回答した企業が 4 社、「推進・具体化」のみについて回答した企業が 13 社、「管理・定着」については 3 社であった。他に、複数の障害者雇用段階に渡って回答をした企業が 13 社であった。ここでは、各障害者雇用段階について、情報提供の内容に係る望ましい方法を検討するため、複数の段階に渡って回答した場合よりも、一つの段階のみを回答した場合についてみていくこととする。その結果をまとめたものが図 6－7－6 であり、各障害者雇用段階について情報提供の方法（X 1 から X 7）の件数を示している。各段階のみについて回答した企業に絞ったこともありデータ件数は多いとはいえないが、各段階に応じて情報提供の方法に特徴があり、全体的な傾向がわかる。

「全般・制度」では、雇用相談（X 7）、広報・啓発誌（X 1）、インターネットによる情報提供（X 3）が求められている。「推進・具体化」では、情報提供の件数が多く内容も多様なことから、情報提供の方法も多様なものになっている。中でも具体的な事例集（X 2）や広報・啓発誌（マニュアル）（X 1）、社内研修（X 5）、雇用相談（X 7）が多く、インターネット（X 3）、講習会（X 4）、見学会（X 6）は相対的に少ない。「管理・定着」では、雇用した障害従業員に対する雇用相談（X 7）が中心になっている。

（単位：件）



X1：広報・啓発誌 X2：事例集 X3：インターネット X4：講習会 X5：社内研修
X6：見学会 X7：雇用相談

図 6－7－6 障害者雇用段階ごとの情報提供の方法

以上の調査結果の整理から、情報提供の内容は①各企業共通で画一的、一般的なもの、②各企業の事情に応じた個別的なものに分かれている。この２種類の情報提供の内容に応じて、提供方法はおよそ次のようになっている。①については定型的で汎用的な情報提供の方法が要望されており、広報・啓発誌、講習会などであり、②については、具体的提供方法とし手引書、事例集、社内研修そして雇用相談が望まれている。

また、①、②に渡って幅広い対応が求められているのは、インターネットによる情報提供である。インターネットによる方法は、①については情報の即時性を、②については情報の検索機能から自社の状況に合った事例等を効率よく収集すること等が求められている。

（３）障害者雇用段階に応じた情報提供機能について

企業への情報提供の枠組みと電話取材による調査結果の比較検討から、企業に対する望ましい情報機能は障害者雇用の段階に応じた内容と方法が位置付いていることがわかった。この情報提供の内容と方法の全体的な傾向を踏まえ、各段階に応じた情報提供の内容と方法について電話取材の具体的内容をまとめたのが表６－７－８である。

表６－７－８を全体的にみると、障害者雇用の段階に応じて障害者雇用に係る情報提供の内容と方法は、一般的なものから個別的なものへシフトしていることがわかる。全体的には一般的な情報提供よりも個別的な情報提供の方が企業にとって必要とされている。

次に、各障害者雇用段階における情報提供の内容と方法について、電話取材による聴き取り結果を以下に説明する。

ア 「全般・制度」に関する情報提供

「全般・制度」は障害者雇用に関する情報収集の段階である。この情報収集には３つのタイプがあり、①障害者雇用全般の情報収集、②障害者雇用動向の最新情報、及び③障害者雇用制度に係る具体的な相談である。

①については、障害者雇用について未経験の企業が多く、雇用率制度の仕組みや障害者雇用の実態についての情報内容である。これについては、パンフレットやリーフレットなどの簡潔でわかりやすい情報提供が求められている。

②については、障害者を実際に雇用している企業が多く、障害者雇用の動向について最新情報を適時に知りたいとの要望である。例えば、トライアル雇用、ジョブコーチ制度、精神障害者の雇用等、最近の障害者雇用対策の内容についてである。また、各種助成金や税制上の優遇措置などの改正情報についても適宜、情報提供を望んでいる。これに対しては、即時性と検索機能を有しているインターネットを介し、障害者雇用に関するホームページに障害者雇用対策に関する最新情報を掲載し、関係機関のホームページにリンクしておくことなどが考えられる。

③については、初めて障害者雇用を行う企業及び実際に雇用している企業の両者がある。その多く

は雇用率を上げる対策としての相談である。代表的な例として、ハローワークから雇用率に関する指導を受け、その対策として特例子会社の設立についての相談が挙げられる。このような対応には、障害者雇用支援機関（ハローワーク等）の雇用アドバイザーによる雇用相談が中心になっている。

表 6－7－8 障害者雇用の段階に応じた情報提供の内容と方法

雇用段階	障害者雇用に係る情報提供の内容		障害者雇用に係る情報提供の方法	
全般・制度	障害者雇用全般の情報収集	・雇用率制度の仕組み、障害者雇用実態	広報・啓発紙	・障害者雇用の広報・啓発誌による情報提供（パンフレット、リーフレット、ビデオ）
	障害者雇用制度の最新の情報収集	・障害者雇用の動向についての最新情報 （トライアル雇用、ジョブコーチ制度、精神障害者の雇用動向等）必要な情報をタイムリーに検索できる情報 ・各種助成金のおよび税制上の優遇措置	インターネット	・障害者雇用に関するホームページによる情報提供 （企業に対する助成制度、就職支援情報等を掲載し、関係機関にリンク）
	障害者雇用制度に係る具体的な相談	・特例子会社の設立に関する相談 ・各種助成金の及び税制上の優遇措置	雇用相談	・雇用率を上げるための方策についてハローワーク等の雇用支援機関への相談（ハローワーク、障害者職業センター等）
推進・具体化	障害の理解に関する基本的な情報	・社内における障害者雇用の推進についての理解 （親会社、事業主等の方針決定機関への説明） ・障害者雇用の経験のない事業主を対象とした障害理解	広報・啓発紙	・障害者雇用の手引書（障害別、業種別当）
			講習会	・障害者雇用促進セミナー ・障害者雇用促進シンポジウム
			見学会	・障害者雇用企業、障害者施設の見学会、体験事業
	障害者の受入整備に係る配慮事項 （仕事との関わりにおける配慮事項）	・募集・採用方法 ・職場環境設備（企業全体として） ・作業遂行上の配慮（配置する職場について） ・職場で障害従業員と関わる社員に対する研修	障害者雇用事例	・同業他社の雇用事例集
			広報・啓発紙 （手引書）	・障害者の募集・採用から社内体制、環境整備に渡る受入の流れと具体的ノウハウ ・障害特性と職務遂行上の具体的な配慮事項、工夫点
			インターネット	検索機能を活かした業種、障害別等、障害者雇用のモデル事例 （障害者雇用リファレンスサービス）
			雇用相談	・障害者の受入整備に係る問題解決に対する障害者雇用の専門家による相談
管理・定着	職場における支援	・配置転換・職場適応 ・職業能力開発	雇用相談	・障害者の雇用管理や職場定着に関する専門的な立場からの相談
			インターネット	・遠隔地における相談機能
	職場を取り巻く周辺における支援	・職業生活支援	雇用相談	・健康管理や対人関係等に関する職業生活支援に係る相談、関係機関との連携

注：網掛け部分は個別的な内容、方法を、それ以外は画一的・一般的な内容、方法を示す。

イ 「推進・具体化」に関する情報提供

「推進・具体化」は、障害者の雇用を具体的に進めていくための受け入れ体制を整備する段階である。この段階には、障害の理解に関する基本的な情報と、障害者の受入整備に係る配慮事項の情報とに分かれる。前者は基本的で一般的な情報であり、後者は具体的で個別的な情報である。

（ア）障害の理解に関する基本的な情報

障害の理解に関する基本的な情報については、障害理解をする目的別に提供方法が位置付いている。

一つは社内における障害者雇用の理解に供するための情報である。例えば、新たに障害者雇用を検討するに当たり、親会社や事業主などの方針決定をする当事者に対して障害理解の説明資料として利用されている。この種の情報提供の方法は障害別、業種別に記載された手引書が多く用いられている。

二つは、障害者雇用の経験のない事業主等を対象とした障害の理解であり、障害者雇用の啓発を目的としている。これに対しては、障害者雇用に関するセミナーやシンポジウムなどの講習会が催されている。また、障害者が実際に働いている企業や施設などの見学会及び障害者を雇用している人事担当者との懇談会、働く障害者とともに仕事をする体験セミナーなどが開催されている。

（イ）障害者の受入整備に係る配慮事項の情報

障害者の受入整備に係る情報は実際の仕事との関わりにおける配慮事項であり、電話取材の聴き取りにおいて最も要望の多い分野である。そのために、情報提供の内容、方法も多岐に渡っている。具体的な内容としては、募集・採用方法から職場の環境整備、作業遂行上の配慮まで多様である。中でも、作業遂行上の配慮が多く、現作業行程の中で障害者ができる作業内容とか、障害の特性や能力に応じた作業の案出や配慮事項などについて自社の状況に即した具体的な情報を望んでいる。

このような具体的で多様な内容に対して、情報提供の方法も多様なものが位置付いている。障害者雇用を推進するのに最も要望が高いのは、具体的な事例集及び広報・啓発誌（手引書）である。事例集は同業他社の実践的な雇用事例が参考になるとのことから、業種別の障害者雇用事例を求めている。広報・啓発誌はパンフレットのような簡便なものではなく、具体的なノウハウを記した手引書（マニュアル）である。手引き書（マニュアル）の記載事項としては、募集・採用から社内体制整備までの受入の流れや、障害特性と職務遂行上の具体的な配慮事項、工夫点などである。

次に、雇用相談、インターネットによる情報提供の要望である。雇用相談は障害者の雇用に新たに取り組む企業を主として、障害者雇用の受入整備全般について各企業で抱えている問題解決に向け、専門的立場から助言・援助を行う。インターネットによる情報提供は、各企業の事情に応じた情報提供が即座にできるように業種、障害別等の検索機能を備えたものが望まれている。インターネットによる情報提供内容は、障害者雇用事例が多いが障害者雇用の受入整備全般に渡っている。

その他に、職場で障害従業員と関わる社員に対する障害の理解があり、この対応として社内研修や講師派遣がある。

ウ 「管理・定着」に関する情報提供

「管理・定着」は、採用した障害従業員の雇用管理や職場定着を進める段階である。この段階では障害従業員に対する支援が中心であり、職場における支援と職場を取り巻く周辺における支援に分かれている。前者は障害従業員の配置転換、職場適応及び職業能力開発に関して、後者は障害従業員の健康管理や対人関係など職業生活支援についてである。このような個々の事情に応じた対応としては、雇用相談が中心になっている。

5 まとめと今後の課題

(1) まとめ

ア 企業の望んでいる情報提供の枠組みについて

障害者雇用の段階別という視点で障害者雇用に係る情報提供の内容と方法を検討した結果、企業に対する望ましい情報提供機能を構造的に捉えることができ、その内容と方法の関係がより明確になった。

障害者雇用の段階は、東京駐在事務所の雇用相談結果を基に、3つの段階を枠組みとして考えた。それらは、先ず障害者雇用に関する情報収集としての「全般・制度」、次に障害者雇用の受入体制の整備として「推進・具体化」、最後に採用した障害者の雇用管理として「管理・定着」である。3つの段階では、「推進・具体化」が最も要望が高く、6割近くを占めている。次に、「全般・制度」が2割強、最後に「管理・定着」が2割弱となっている。

イ 情報提供の枠組みと電話取材結果との比較検討から明らかになったこと

企業への情報提供の枠組みと電話取材による調査結果の比較検討から、企業に対する望ましい情報機能は障害者雇用の段階に応じた内容と方法が位置付いている。

情報提供される内容は、一般的なものと個別的なものがあり、この2種類の情報提供の内容に応じて、情報提供の方法が位置付いている。一般的な情報については、広く知らせる汎用的な情報提供の方法が位置付いており、広報・啓発誌、講習会などである。企業の事情に応じた個別的な情報については、具体的提供方法が位置付いており、具体的な方法は手引書、事例集、社内研修そして雇用相談である。また、両分野に渡って幅広い対応が求められているのは、インターネットによる情報提供である。

障害者雇用段階に応じて、情報提供機能は一般手的なものから個別的なものへシフトしている。全体的には一般的な情報提供よりも個別的な情報提供の方が企業にとって必要とされている。個別の情報提供の方法のなかで、雇用相談は障害者雇用の全段階において求められており、個々の事情に応じた相談機能の充実が望まれる。また、インターネットも便利なツールとして期待されている。その他に、事例集や手引き書の充実も求められている。

全体のまとめとして、企業への望ましい情報提供は、障害者雇用の段階に応じて一般的な情報と個別的な情報の関わりを考慮し、これらを構造的に捉えて適切な内容と方法を位置づけて行う必要がある。

（２）今後の課題

企業に対する情報提供の内容と方法を総合的に検討した結果、今後の課題として考えられるものを以下にまとめる。

ア 総合的見地から構造的に捉えた情報提供の必要性

全体のまとめから企業への望ましい情報提供は、障害者雇用段階から構造的に捉えた情報提供の必要性が示された。しかし、現状の障害者雇用に関する情報提供は断片的なものが多いことから、総合的な見地から現状の情報提供機能を捉え直し、構造的な情報提供機能にすることが今後の課題である。

例えば、インターネットは即時性と検索機能から多様な情報をタイムリーに提供できるツールとして、総合的な障害者雇用に関する情報提供が望まれている。しかし、インターネットによる障害者雇用に関する情報提供は、企業に対する支援内容を並べているものが多い。今回の企業への望ましい情報提供の検討結果を踏まえ、ホームページの内容を目的別に整理して構造的に捉え直し、段階的なナビゲーション機能を備えた情報提供を行うようなホームページの作成が必要と考える。

イ 現状追認型ではない新たな視点からの対応

聴き取り調査の整理から全体に渡って留意すべき点は、現状追認ではなく企業に対してどのような情報が必要かという新たな視点が必要である。例えば、情報提供手段として多く用いられているマニュアルについても、現状の障害別の切り口では、なかなか障害者の職域開発や職務再設計につながらないとする。その理由は、障害者雇用が困難な理由として障害者の職業能力自体に注目する傾向が顕著であるからである（第４章企業調査の分析結果）。具体的には、「障害者（障害特性）に適した職務がない（65.1%）、必要な能力、条件を備えた障害者の応募がない（16.9%）」であり、特に前者は最も多い割合になっている。このように障害特性から見た障害別のマニュアルの提供では、障害者のできる職務がないために採用できないという消極的な方向に向いてしまう。

障害者雇用を拡大していくためには、マニュアルの内容も現状の障害特性を中心とした障害別の視点から仕事に重点をおいた構成にし、どのようにしたら職務を案出できるかという視点が必要である。この職務を障害者が行うためにはどのような配慮や工夫、環境整備が必要かということを解説するマニュアルが必要で、仕事に就けることを前提にし、それを可能にするにはどのようにするかということが要点になると考える。

ウ 障害者を雇用する職場における改善手法の必要性

障害者の受入体制の整備に当たり同業他社の事例の要望は多かったが、他社の事例をそのまま自社に当てはめるのではなく、自社の事情に応じた改善が必要である。そのためには、他社の事例を参考に自社の改善を、物理的環境整備、職務の再設計、人的支援などから総合的に見直すことが重要である。事例集は障害者雇用に際しての配慮点や工夫点を好事例として紹介しているが、自社の問題解決に当たっては他社の好事例に至る経過や背景の方が参考になる。事例集の内容は、好事例の結果だけ

ではなく、問題点とその解決に至る経過や背景も盛り込まれる必要がある。

しかし事例集という形態から詳細な内容は自ずと限られ、概略的に成らざるを得ない。そこで、問題解決困難な場合は、専門的な見地から雇用相談機能の充実が必要であるが、日常業務における職場の問題を発見し適宜解決していくことも重要な側面と考える。岩崎等（2005）の調査結果でも、企業で活用できる支援技法（障害者の特性や能力評価、適職に関する改善手法）が望まれているとの報告がある。企業では日常業務の改善をQC活動やKYT活動として行っている場合が少なくない。このような企業における日常業務改善に併せて、障害者雇用における課題を障害者本人も加わり、職場のメンバーが日常的に実践できるような問題解決手法を開発し職場に提供することが望まれる。

エ 障害者雇用に関する具体的な相談機能の充実

企業への情報提供機能において、雇用相談は障害者雇用の全段階において求められており、障害者雇用の専門家による企業の現場に即した具体的な相談機能を充実させる必要がある。そのためには、雇用相談に応じられる人材の養成が重要であり、企業内部の経験や知見をもった人材を相談機能としていかに活用するかが課題である。例えば、企業経験者がジョブコーチの役割を担う必要がある（衆議院厚生労働委員会，2005；参議院厚生労働委員会，2005）とのことから第2号職場適応援助者（事業所型ジョブコーチ）が設けられたが、退職等によって企業における使命を終えた後の処遇として、退職後は第1号職場適応援助者（福祉施設型ジョブコーチ）に移行し社会的な役割を果たすことができるような人材の有効活用システムの検討などが考えられる。

また、企業運営に関わる高度の指導援助が必要となる分野については、多方面（医療、教育、社会福祉、心理、職業能力開発、工学、雇用管理、法律等）の専門家による相談機能として雇用管理サポート事業に期待するところは大であるが、専門家の協力をいかに結集するかがポイントである。全国の駐在事務所（仙台、東京、名古屋、大阪、福岡）における雇用管理サポート事業の取扱い状況をみると、東京と大阪の大都市圏が多く地方（仙台、名古屋、福岡）は少ない。また、専門家の専門分野において偏りがあり、特に法律関係者が極端に少ない。このことから雇用管理サポート事業は、人材の専門性の偏りを是正することと、地域における人材確保のしかたが今後の課題である。

【文献】

岩崎容子・刎田文記・戸田ルナ・小池磨美・望月葉子・小泉哲雄：事業主支援に関する事業所アンケート調査，「第13回職業リハビリテーション研究発表会論文集」,pp264－271(2005)

厚生労働省：障害者の雇用状況について（厚生労働省報道発表資料）、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部(2006.12)

参議院厚生労働委員会：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案に対する附帯決議（2005.6.28）

衆議院厚生労働委員会：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案に対する附帯決議（2005.6.8）

（付記）

本論文は、「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究（その1）」（障害者職業総合センター研究報告書 No.76 の1，2007）の第6章第7節を転載したものである。

表 6 - 7 - 9 相談内容一覧（詳細）

（東京駐在事務所作成）

相談項目 (大グループ)		相談内容 (小グループ) (相談記録票)		件数	
1 雇用計画	1-1 障害者雇用の理解促進	障害者雇用の推進方法	15	19	
		障害者雇用の配慮事項	1		
		知的障害者雇用促進	1		
		障害者雇用啓発活動	1		
		従業員教育方法	1		
	1-2 障害者募集・採用	障害者の採用方法	3	11	
		採用時の労働条件	1		
		新規採用時の対応	6		
		障害者採用方法、	1		
	1-3 特例子会社	特例子会社の経営	2	11	
		特例子会社の認定基準	1		
		特例子会社設立	7		
		特例子会社の情報収集	1		
	1-4 障害者雇用全般	障害者雇用全般の情報収集	7	10	
		障害者雇用制度、	1		
		就労支援制度の情報	1		
		障害者雇用の説明	1		
	1-5 雇用事例	雇用事例、就労支援機器の情報収集	1	9	
		雇用事例の情報収集	8		
	1-6 障害者の雇用状況	障害者雇用状況	3	6	
		障害者雇用状況、精神障害者の雇用	1		
		精神障害雇用関係情報	2		
	1-7 障害者雇用形態	在宅雇用における雇用管理	1	3	
		在宅雇用の要件	1		
		障害者雇用形態の検討	1		
	1-8 障害特性の理解と適職	適職の検討	1	3	
		職域拡大	1		
		障害特性への対応	1		
	1-9 助成金制度	助成金制度の情報収集	1	2	
		助成金	1		
	1-10 雇用管理	障害者雇用管理	2	2	
	1-11 職場定着	職場定着の対応	1	1	
計			77	77	
2 雇用・配置	2-1 障害者の採用	障害者の求人方法	1	13	
		障害者の採用方法	5		
		障害者の採用、雇用管理	2		
		採用時の賃金	1		
		障害者職業評価の方法	1		
		新規採用時の対応	3		
		障害者雇用の推進方法	12		
	2-2 障害者雇用の推進	障害者雇用の推進方法	12	12	
	2-3 障害者雇用全般	障害者雇用全般の情報収集	3	3	
	2-4 職場配置	適性配置にかんする相談	1	3	
		障害の基礎知識	1		
		職業訓練校の情報	1		
	2-5 職場定着	職場定着の方法	2	2	
	2-6 特例子会社	特例子会社の経営	1	2	
		特例子会社の情報	1		
	2-7 マニュアル配備	マニュアル配備	1	1	
	2-8 助成金制度	助成金制度の問い合わせ	1	1	
計			37	37	

3 労働条件 配置転換	3-1	復職・職種転職	復職転職に関する相談	5	8	
			職種転換	2		
			職業訓練校の情報	1		
	3-2	障害者雇用管理	障害者雇用管理	4	6	
			通院休暇制度等の情報	2		
	3-3	雇用事例（復職転職）	雇用事例の情報収集	2	2	
	3-4	賃金	採用時の賃金	2	2	
	3-5	障害者雇用の推進	障害者雇用の推進方法	2	2	
	3-6	在宅雇用	在宅雇用の要件	1	1	
	3-7	障害者雇用全般	障害者雇用全般の情報収集	1	1	
			計	22	22	
4 教育・訓練	4-1	復職転職（訓練方法）	復職転職の訓練方法	3	3	
	4-2	講師派遣	講師派遣依頼	3	3	
	4-3	障害者雇用管理	障害者雇用管理	2	2	
	4-4	職業訓練	職業訓練制度	1	1	
	4-5	職場定着	職場定着の対応	1	1	
				計	10	10
	5 人間関係等管理	5-1	職業生活	職業生活に関する相談	2	3
障害者意識の情報				1		
5-2		職場定着	対人関係の配慮	1	2	
			人間関係管理	1		
5-3		講習会	職業生活相談員認定講習	2	2	
			計	7	7	
7 作業設備 補助具等改善		7-1	就労支援機器	就労支援機器の情報収集	15	16
	就労支援機器の購入法			1		
	7-2	設備改善	車いす対応	9	12	
			内部疾患	2		
			視覚障害（点字ブロック）	1		
			計	28	28	
8 健康管理	8-1	安全配慮義務	安全配慮義務	1	1	
			計	1	1	
9 社内研修	9-1	従業員研修	従業員研修方法	12	14	
			障害の把握、確認	1		
			雇用事例	1		
	9-2	講師派遣	従業員研修	6	9	
			障害特性、制度、支援機関等	3		
	9-3	マニュアル配備	マニュアル配備	1	1	
			計	24	24	

注：「相談項目 6 職務の再編成」については、相談内容の件数がゼロのため表に載せていない。

10 納付金 各種助成金	10-1	助成金	助成金制度の情報収集	14	24	
			助成金制度の問い合わせ	8		
			職場介助助成金	2		
	10-2	就労支援機器	就労支援機器と補助金	3	3	
			計	27	27	
11 行政サービス	11-1	障害者雇用制度	精神障害者雇用関係情報	2	3	
			障害者雇用制度	1		
			計	3		3
12 全般・その他 (全般・制度)	12-1	多様な雇用形態	特例子会社(制度、設立、経営)	23	28	
			在宅雇用	4		
			障害者の派遣業	1		
	12-2	障害者雇用全般	障害者雇用全般の情報収集	27	27	
			12-3	障害者雇用制度		障害者雇用制度の動向
	グループ適応	2				
	障害者雇用制度	5				
	障害者雇用支援策	1				
	就労支援制度の問い合わせ	3				
	12-4	障害者雇用実態	障害者雇用状況	6	9	
			障害者の派遣業	1		
	12-5	雇用事例(好事例)	雇用事例の情報	6	8	
			雇用事例の見学	2		
	12-6	助成金	助成金の情報収集	6	6	
	その他 (雇用推進)	12-7	障害の把握・確認	障害に対する基礎知識	7	17
				障害者雇用の対象範囲	3	
				障害者の確認方法、手帳について	7	
		12-8	障害者雇用の推進	障害者雇用の推進方法	15	16
				障害者雇用啓発活動	1	
		12-9	講師派遣	講師派遣	8	8
12-10		採用方法	障害者雇用の求人方法	5	7	
			新規採用時の対応	2		
12-11		人的支援	障害者サービス情報	2	4	
			点訳	1		
			手話通訳	1		
12-12		障害者雇用の課題	障害者雇用の問題点、配慮事項	3	4	
			障害者雇用継続	1		
12-13		設備改善	設備改善情報	1	2	
	設備改善の仕方		1			
12-14	就労支援機器	就労支援機器の情報	2	2		
12-15	従業員研修	研修方法	2	2		
12-16	マニュアル配備	マニュアル配備	1	1		
その他 (雇用管理・定着)	12-17	障害者雇用管理、定着	雇用管理	5	7	
			職場定着、雇用継続	2		
	12-18	職業生活指導	職業生活に関する相談	2	5	
			施設紹介	3		
	12-19	職種転換	復職転職に関する相談	2	3	
			職場復帰上の配慮	1		
計				167	169	

合計

405