

企業の就労時間延長の取組みの実際と一時利用への期待

研究代表者 若林 功 (常磐大学)

研究協力者 山口 綾子 (NRI 未来株式会社)

【研究要旨】

現在、研究協力者が勤務している特例子会社の事例、障害福祉サービスを利用した就労時間延長の取組みの実際と一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用に関する課題、さらに企業が求める今後の期待について述べた。企業の観点から捉えると、まだ一時利用には様々な課題があるものの、課題が少しずつ解決へ向かえば、働く障害のある人にとっても企業にとっても、多様なニーズに応えられる可能性が広がると考えられた。

A. 研究目的

民間企業で働く障害者数は令和4年に過去最高となり、19年連続で過去最高であった。障害種別でみると、知的障害者および精神障害者は前年より増加しており、精神障害者の雇用数は例年と同様に伸び率が大きくなっている(厚生労働省, 2022)。また、障害者の法定雇用率が令和5年までの2.3%から令和6年に2.5%、そして令和8年には2.7%へ段階的に引き上げられることが決まり(厚生労働省, 2023a)、民間企業で働く障害者数は更に増えていくと推測できる。

他方で、「令和4年雇用調査動向調査結果の概要」(厚生労働省, 2023b)によると離職率は近年高まっており、離職理由は「その他の個人的理由」が最も多い。このような入職就労継続困難となる理由の要因として、体調や生活上の課題がある場合が多く、これらの課題に対して企業が単独で取組むには限界があり、そのような場合には、福祉、学校等と協働して対応する地域支援ネットワークの確立が求められる。

そこで、現在、研究協力者が勤務している特例子会社の事例、障害福祉サービスを利用した就労時間延長の取組みの実際と一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用に関する課題、さらに企業が求める今後の期待について述べていく。

B. 調査方法

研究協力者が勤務している特例子会社での事例をもとに検証した。

C. 結果

(1) 離職に影響する要因

障害のある人が離職するリスクは、「適応期」と「継続期」で異なると言われているが、特に「継続期」での離職は様々な背景が関わるため、予測が難しいとされている(志賀, 2006)。

具体的には、環境や業務に慣れてくるにつれて、業務の好き嫌いが態度に現れたり、対人トラブルが増え始めたりする。また、民間企業で

は組織再編や職場の異動、業務内容の変更、作業指示や指導を担っていた社員の異動といった一般的なジョブローテーションが生じると、適応できなくなる場合がある。さらに、ライフステージの変化が重なって生活環境の変化に適応できなくなることや、自分の体調管理ができなくなることで、健康状態が悪化して業務に支障が出てしまうことがある。

以上のように、障害のある社員の様々な離職要因がどれに該当するか把握するために、日頃の情報収集が必要となる。

(2) 企業と福祉施策との連携に関する認識

筆者が定着支援担当として勤務している特例子会社では身体、知的、精神障害者を雇用しており、障害種別の構成としては知的障害のある社員が最も多い割合となっている。業務内容は清掃作業や事務支援など、グループ会社向けの業務支援がメインである。雇用する障害のある社員の数は年々増加している。

そして現在、知的障害と精神障害のある社員が増えることに伴い、人間関係の広がりや新規事業開拓による業務内容の変更などから、前述した要因が生じて休職に至るリスクも高まっている状況がある。このことから、リスクに対応するには企業だけではできない課題も多くあるため、これらの解決するために、企業自ら社会資源を開拓して活用すること、そして雇用就労支援ネットワーク構築の重要性を認識している。

(3) 復職支援に伴う就労時間延長の取組み

雇用就労支援ネットワーク構築の重要性を感じるきっかけとなった、復職支援に伴う就労時間延長の取組みを紹介する。

当社には「定着支援」を専門的に行うチームがあり、このチームが現場の指導的立場にある社員と連携し、障害のある社員の個人的なニーズや就業環境のニーズを把握して、定着支援を行っている。その中でも勤怠安定を図る際に、就労に伴う生活面の課題に関する支援が欠かせない。そのため、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターとの連携強化に努めている。特に、体調不良により勤怠状況が悪化し、休職となった障害のある社員に対しては、就業環境へ戻るための生活面の課題から立て直す必要があるため、このような障害福祉サービスによる協力は必須になる。

実際は、休職に至った社員に対して厚生労働省「職場復帰支援の手引き」にある復職支援の流れに沿って対応する。しかし、障害のある社員がどの程度の回復状況にあるのか、特に知的障害のある社員に関しては会社側が詳細を把握することは難しく、利用できる外部資源も乏しい実情がある。

また、就業環境や業務に適応できず体調不良となり休職するケースが多い。このため、職業訓練を通してセルフケアの習得や自信を付けて職場復帰することが、長期的就労を見据えると望ましいのではないかと考えている。

このような状況から、職場復帰支援プランに就労移行支援事業所の仕組みを一時的に利用して、障害のある方に適したリワークプログラムを実施した。具体的には、再訓練を通して体調管理、特性に合った取組み方法の習得と技能の回復を図り、肯定的な自己イメージが持てるようプログラムに取り組んだ。その際に、医療機関と連携して臨床心理士による心理検査も受け、特性に合った環境や働き方に関する助言を受け、リワークプログラムの内容へ反映させた。

以上の復職支援プログラムを実施した際の連携先としては、①家族②医療機関③特別支援学校④就労移行支援事業所（特別支援学校と同法人）⑤障害者就業・生活支援センター等、多岐に渡った。

これらの連携先と支援体制を構築し、一時利用による職業訓練を行った結果、就労を想定したリズムに次第に慣れ、仮復職と位置付けた短時間勤務からの就労をスタートすることができた。また、企業側は一時利用の期間中に就業環境を整備して、受け入れ準備を進めることができた。そして、短時間勤務中は単純作業の業務から取り組み、徐々にレベルを上げていった。さらに、1か月毎に復職条件を設定し、最終的には通常勤務時間（7時間）に対して、6時間勤務ができるように復職を目指して取り組んだ。

上記のプロセスを経たことで、体調管理をしながら、本人の特性に合った業務を選定することができ、業務遂行能力も上がることでモチベーションの向上につながった。

このように、短時間勤務中は、比較的順調に勤務することができ、業務に対する意欲も高まり安定傾向にあった。しかし、本復職へ向けて通常の勤務時間へ延長をすると、疲労による体調への影響が大きく、業務と環境の調整を行ったが、最終的には体調不良から就労継続が困難になり、復職期間満了を理由に退職に至った。

D. 結論

前述した実践により分かった一時利用のメリットは3点あった。1点目は、訓練を通して本人の特性を改めて知ることができたこと。2点目は、本人が体調管理をしながら、就労を想定した生活リズムをスモールステップで身につけ

ることができたこと。3点目は、一時利用期間中に、上記2点を踏まえて、企業側が就業環境の調整をする時間が確保できたことである。

他方で、就労時間延長の取組みの実際として、外部機関と連携を図り、障害福祉サービスを利用しながら復職を目指すものの、休職期間が定められているため、一時利用の期間が短く、限られた休職期間により時間切れとなってしまうことが大きな障壁であると感じた。特に、入社して社会人期間が短い人ほど職場環境への適応に時間がかかるため、限られた条件で、一時利用の期間をどのくらいに設定するかが課題となる。

また、このような復職支援に伴うプログラムを実践するためには就労系障害福祉サービスを提供する事業所との連携が必要である。ただし、その数は限られており、現実的には難しい状況がある。そして、一時利用の制度の活用について、企業側が理解したうえで就業規則や雇用管理の課題をクリアする必要があるため、企業に対して労務管理方法も含めたサポートが不可欠だろう。

さらに、障害のある方が雇用されながらも、一時利用のような就労系障害福祉サービスを並行して利用する場合、福祉的な就労と企業における就労とのギャップを感じるのではないかと推察している。具体的には、心理面のほか業務内容も含めた作業面においても、目的や求められる成果が異なるため、利用に関してギャップを埋めるための工夫を行うことが期待される。

最後に、一時利用には未だ様々な課題があると感じるが、これらの課題が少しずつ解決へ向かえば、働く障害のある人にとっても企業にとっても、多様なニーズに応えられる可能性が広がるのではないだろうか考える。長い職業人生を送るにあたって、一時利用のような制度があれば、柔軟

な働き方が促進され、障害がありながらも職業人としての役割を果たし、今後の人生の大きな糧になるだろう。そのためにも、双方にとって価値のある制度となるよう、今後の展開を期待している。

<<https://www.mhlw.go.jp/tokei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-2/index.html>>,
<2023年11月30日>

志賀利一（2006）職場定着支援と再就職，松為信雄・菊池恵美子（編）職業リハビリテーション学，協同医書出版。

E. 健康危険情報

該当なし

F. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 山口綾子：企業の就労時間延長の取組みの実際と一時利用への期待，職業リハビリテーション，37(2)，41-43，2024

2. 学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

H. 引用参考文献

厚生労働省（2022）令和4年障害者雇用状況の集計結果，厚生労働省．
<https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29949.html>，<2023年11月30日>

厚生労働省（2023a）令和5年度からの障害者雇用率の設定等について，厚生労働省．
<<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001039344.pdf>>，<2023年11月30日>

厚生労働省（2023b）令和4年雇用調査動向調査結果の概要，厚生労働省．