

Chapter 2

Project

能力や意欲があるのに、
長時間働くことが困難な障害者の前に
立ちふさがる「週20時間の壁」。
川崎市は、これを打破するため
短時間雇用創出プロジェクトを開始しました。
その試行錯誤の記録をお伝えします。

障害者雇用・就労の現状

068

川崎市の実践

077

障害者雇用・就労の現状

能力や意欲があるのに、
長時間働くことが困難な障害者の前に
立ちふさがる「週二〇時間の壁」。
川崎市は、これを打ち破るための
仕組みづくりを開始した。

『スタッフ募集！ 週三日、一日三時間から 初心者大歓迎！』

とある店舗での、アルバイト募集のポスターだ。

「よしっ！週あたり九時間。これなら短時間就労を希望する方が働けるぞ」
さっそく採用担当者にアプローチ。

「障害のある方の就労を支援しております、
御社が募集中のスタッフに応募したい方がいるのですが……」

「当社は障害者向けの求人を出していますので、まずはそちらをご検討ください」
その会社の障害者向け求人（以下、障害者求人）。

そこには「週二〇時間（二〇時間以上から応相談）」と書かれていた。

法定雇用率

「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」では、常用雇用者数四五・五人以上の民間企業に対して、二・二％の障害者を雇用することを義務付けている。平成三〇年四月の法改正で、〇・二ポイント引き上げられたばかりだ（*1）。同法では、平成三三（二〇二二）年四月までに、さらに〇・一ポイント引き上げることとしている。

前述の計算でいくと、現在は常用雇用者数四五・五人の事業所で一人、九一人で二人、五百人で一人、一万人の事業所では二二〇人の障害者を雇用することが義務付けられている。にもかかわらず、全国の法定雇用率を満たしている企業の割合は、平成二九年調査で五〇・〇％、ここ川崎市ではさらにそれを下回っているのが実情だ（*2）。

*1 法定雇用率の推移

		昭和51年	昭和63年	平成10年	平成25年	平成30年
民間企業		1.50%	1.60%	1.80%	2.00%	2.20%
国・地方 公共団体	非現業的機関	1.90%	2.00%	2.10%	2.30%	2.50%
	現業的機関	1.80%	1.90%			
都道府県等の教育委員会		-	-	2.00%	2.20%	2.40%

※現業的機関とは、当時の郵政省、大蔵省造幣局、林野庁等

*2 平成29年障害者雇用状況

（全国及び川崎市内企業(ハローワーク管内)の達成状況、川崎市役所の雇用率）

	法定雇用率	実雇用率	達成企業の割合
民間企業	2.00%	1.97%	50.0%
うち川崎市内 (ただし横浜市鶴見区を含む)	2.00%	1.90%	46.9%
国の機関	2.30%	1.17%	18.6%
川崎市役所	2.30%	2.34%	-

出典：厚生労働省報道発表資料より抜粋

※6月1日時点

※川崎市役所の実雇用率は平成30年調査で2.40%であり、0.1ポイントの未達となった。

雇用率を達成できていない企業に対する国の措置は、二つある。

一つは、公共職業安定所（以下、ハローワーク）による行政指導。具体的には雇用指導を受け、計画的な改善が必要と認められる企業は二カ年の雇い入れ計画作成を命じられる。計画の進捗が芳しくない場合は、特別指導を経て、最終的には厚生労働省により企業名が公表される場合がある。

そしてもう一つは、納付金制度だ（*3）。常用労働者数が百人を超える企業に適用され、不足一人あたり月に五万円を、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、高障機構）に納付しなければならぬ。仮に千人の企業で十人不足する場合、納付金は一年間で六百万円にもなる。

一方で、障害者を雇用する企業をサポートする仕組みも整備されている。

高障機構は前述の納付金を原資として、法定雇用率を上回る企業に対し、上回る人数一人につき月額二万七千円の調整金を支給している。また、常用労働者数が百人以下の企業が、四％または六人のいずれか多い数を超える障害者を雇用する場合、その数値を上回る人数一人につき月額二万一千円の報奨金が支払われる。

納付金制度は、障害者を雇用する企業としない企業との間で生じる、環境整備や雇用管理等に係る経費負担の公平性を担保することを目的としているのだ。

このほか、国においては、助成金制度を用意している。一例を別表（*7）に例示するが、助成金の性格として、期間限定であったり、一時金であるなど、障害者雇用のファーストステップをサポートするための制度と解される。

国は、経済的な支援と負担、誤解を恐れずに言うならば、アメとムチを制度に織り込み、法

定雇用率の達成を求めているのだ。

週二〇時間の壁

こうした既存制度において課題となるのが、前述の「週三〇時間（二〇時間以上から応相談）」だ。

障害者雇用促進法では、「一週間で三〇時間以上就労する者を一人、二〇時間以上三〇時間未満就労する者を〇・五人」として、算定することとしている（ただし、重度障害者はダブルカウントとなるなど、一部例外がある）。納付金・助成金の各制度も、この基準をもとに制度が運用されている。週九時間では、何人雇っても法定雇用率上は〇人^{ゼロ}とみなされ、納付金を納めなければならず、さらに助成金を受け取ることもできないのだ。

そのため、必然的に障害者求人^は週あたり「二〇時間（二〇時間以上から応相談）」となる。法定雇用率を達成したい企業は、障害者に週三〇時

*3 障害者雇用納付金制度

	月 額	対 象	条 件
納付金	5万円	常用労働者 100人超の 事業主	常用労働者100人超200人以下の事業主は平成32(2020)年3月まで納付金が4万円に減額される。
調整金	2.7万円	常用労働者 100人超の 事業主	障害者雇用率を超えて雇用していること。
報奨金	2.1万円	常用労働者 100人以下 の事業主	障害者を4%または6人のいずれか多い数を超え障害者を雇用していること。

※月額^は1人あたり

間以上（少なくとも二〇時間以上）働くことを求める。結果として能力や意欲があっても、時間的に長く働くことが困難な障害者の多くは、現行制度下において、労働市場から撤退するか、大きな不安を抱えながら二〇時間以上の就労にチャレンジするか、二択を迫られることになる。

本来は障害者の就労をサポートするはずの制度が、障害者の就労の壁として立ち上がる瞬間だ。

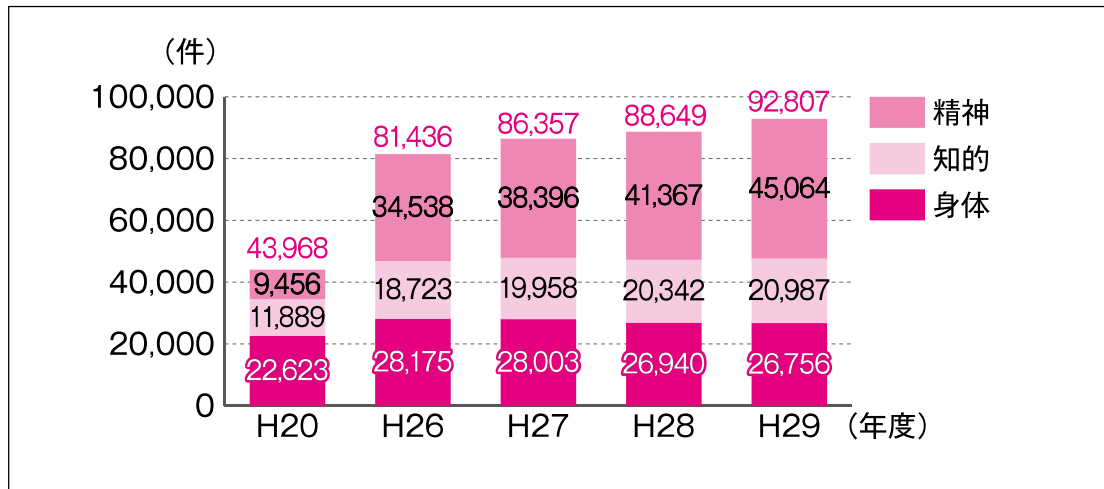
障害者の就職動向

次のグラフ（*4、*5）は、厚生労働省が発表した全国の障害者雇用状況集計結果等をグラフ化したものである。*4は、ハローワークを通じた就職件数を、*5は毎年六月一日時点の就労者の実人数（民間企業及び独立行政法人）を表している。はじめに、*4をご覧ください。毎年度の就職件数は、平成二〇年度に四三、九六八件で

あったものが、平成二九年度には九二、八〇七件と倍増している。さらに障害種別に目を向けると、身体障害者が九年間で一八%の増加率にとどまる一方、知的障害者は七七%、精神障害者に至っては三七七%と急激に増加している。こうした状況から、障害者雇用促進法が障害者の職場進出に一定の役割を果たしていることがうかがえる。

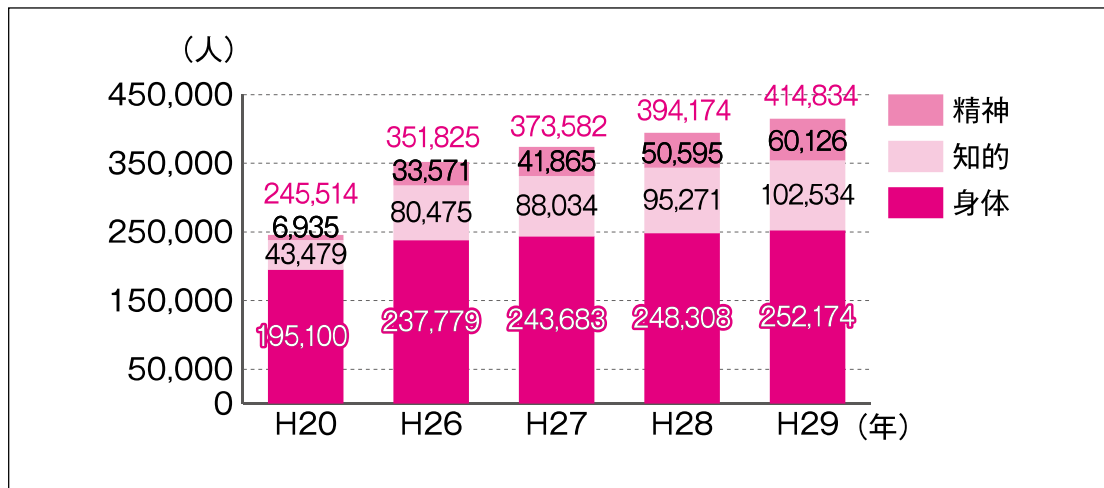
しかしながら、*5である。近年の就職件数の増加を受け、障害のある就労者数は順調に伸びている……とは言えない数字が並んでいる。たとえば平成二八年から二九年にかけての数字だ。*4によると、平成二八年度はハローワークを通じただけでも、八八、六四九件の就職があった。一方、*5に目を移すと、平成二八年六月一日時点で全国の民間企業及び独立行政法人で三九四、一七四人が働いていたが、翌二九年には四一四、八三四人と、二万人余りしか増えていない。

*4 ハローワークを通じた就職件数の推移（全国）



出典：厚生労働省報道発表資料より抜粋

*5 民間企業及び独立行政法人の就労者数の推移（全国）



出典：厚生労働省報道発表資料より算出

※各年6月1日時点

※国、自治体、教育委員会は、数値が正確でないことから数値に含めない

*6 障害者の1年後定着状況について（求人種類別・障害種別）

	障害者求人	一般求人 (障害開示)	一般求人 (障害非開示)	合計
身体障害者	70.4%	52.8%	41.5%	60.8%
知的障害者	75.1%	46.2%	19.4%	68.0%
精神障害者	64.2%	45.1%	27.7%	49.3%
合計	69.3%	50.3%	30.7%	57.4%

※厚生労働省「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」資料より算出

厚生労働省が発表した平成二八年雇用動向調査によると、民間企業の離職者から転職者を差し引いた純粹な離職者の割合は、5%程度である。これを踏まえても、本来であれば七万人程度の増加が見られるはずだ。残りの五万人は、どこへ行ってしまったのだろうか……。

その答えは、国の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の資料に掲載された、定着率に関するグラフから読み取れる。その内容を表にまとめた(*6)。

この表によると、就職した障害者の四割以上が、一年後までに退職している。

せっかく就職しても多くの人が辞め、また就職活動を繰り返す。一人が複数回就職することによって、就職件数を実態よりも多く計上される。これが、障害者の労働市場で起こっているのではないか。

そして、その定着の難しさは、障害特性が他

者から見えづらく、概して長い時間働くことに課題を抱える方が多い精神障害者において、特に顕著に表れているのである。

短時間雇用・就労へのアプローチ

「誰かいい人いないかな？」

よく、事業主や人事担当の方から質問されるフレーズだ。おそらく、「いい人」をしっかりと定義してお話いただいているケースは稀だろう。だから、こう答えるようにしている。

「会社さまで障害特性に対する配慮をしていただければ、必要な仕事をきちんとこなせる方は、たくさんいらっしゃいますよ」

障害者雇用・就労の要は、マッチングだ。マッチングのポイントは三つある。

① 会社が必要とする業務内容と、就労者の障害特性がマッチしているか。

*7 平成30年度助成金の概要（障害者該当部分のみ抜粋）

名称	概要	対象		助成額	期間
特定就職困難者コース	高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成	週あたりの所定労働時間が30時間以上である者	重度以外の身体・知的障害者	1人あたり 120万円 (50万円)	2年 (1年)
			重度の身体・知的障害者 45歳以上の身体・知的障害者 精神障害者	1人あたり 240万円 (100万円)	3年 (1年6ヵ月)
		短時間労働者 (週あたりの所定労働時間が20時間以上30時間未満である者)	身体・知的・精神障害者	1人あたり 80万円 (30万円)	2年 (1年)
初回雇用者コース 障害者	障害者雇用の経験がない中小企業が、雇用率制度の対象となる障害者を初めて雇用し、法定雇用率を達成する場合に助成	週あたりの所定労働時間が20時間以上の身体・知的・精神障害者		1企業あたり 120万円	—
トライアルコース 障害者	就職が困難な障害者をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成	精神障害者	雇入れから3ヵ月間	1人あたり 月額最大 8万円	最長 3ヵ月
			雇入れから4ヵ月以降	1人あたり 月額最大 4万円	最長 3ヵ月
		上記以外の障害者		1人あたり 月額最大 4万円	最長 3ヵ月
トライアルコース 障害者短時間	直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3ヵ月から12ヵ月の期間をかけた20時間以上の就労を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成	週あたりの所定労働時間が20時間以上の勤務を目指す精神・発達障害者		1人あたり 月額最大 4万円	最長 12ヵ月

※（ ）内は中小企業以外に適用

※諸要件があるため、詳細は厚生労働省ホームページまたはハローワークまで。

②職場環境（事業所の雰囲気、通勤時間、社員の受け入れ姿勢等）と、就労者の障害特性がマッチしているか。

③就労時間と、就労者の障害特性がマッチしているか。

どれか一つでも欠けると、定着に困難をきたす可能性が高くなる。だから、就労支援機関の支援員が、雇用サイドと求職者サイドの間に入ってマッチングする。

このマッチングの精度を上げるため、障害者求人を活用する求職者は、障害者であることを開示して就職活動をしている。自分の障害がどのようなものであり、このような症状があるから、そのように配慮してほしいということを伝えるため、開示しているのだ。こうした方の多

くは、自己理解（分析）をしつかりとされており、就労支援機関の支援員と一緒に、そのことを整理して文書化し、企業向けに提出する方もいる。

このような要配慮事項に目を向けていただける場合、障害者はその企業にとってまぎれもなく戦力になる。一般求人よりも障害者求人のほうが、定着率が高いのは、そのことの証左だろう。

しかし、障害者雇用促進法は、③の就労時間のマッチングに制限を加えている。そのため、意欲・能力があるにもかかわらず、多くの方が就労のステージに立てない現状がある。

川崎市は、この「週二〇時間の壁」を打ち破るための仕組みづくりを、東京大学先端科学技術研究センター、NPO法人ピープルデザイン研究所と共同で開始することにした。

川崎市の 実践

「週二〇時間の壁」を打ち破る

新たな出口策を創り出す。

企業開拓、希望者の募集、職場見学、
体験実習、採用面接、職場定着支援……

川崎市の試行錯誤が始まった。

支援が必要な人を探そう

「精神障害がある方の新規登録者数について、下半期の獲得目標を、今、決めましょう」
「登録者数に目標値を設定するなんて、聞いたことがない……」

苦笑いしながら、センター長の一人がうなずいてくれた。平成二八年九月二八日、市内三カ所の障害者地域就労援助センター（以下、援助センター）が集まる連絡会でのやり取りだ。

当時、援助センターは二つの課題を抱えていた。昨年度と比べて、新規登録者が減っている。それ以上に、新規就職者が減っている。

人口減少社会の日本において、川崎市の人口は平成二九年四月に一五〇万人を突破し、今もなお年間一％弱のペースで伸び続けている。平成二七年国勢調査結果によると、東京都区部と二〇の政令指定都市の中で、市民の平均年齢が一番若く、高齢化率がもっとも低いのが特徴だ。

人口増加を続ける川崎市において、障害者はその数倍のペースで増加し続けている。ここ数年の、一年あたりの増加率は、身体が一〜二%、知的が四〜六%、精神が五〜一〇%。一万一千人余りいる精神障害者の八三%は、一八〜六四歳で、生産年齢人口に該当する人たちだ。

若い障害者が増えている。それなのに、新規登録者が減っている。なぜか？

その答えは、三援助センターの既存登録者の中にあつた。百合丘援助センターの登録者に占める精神障害者の割合が五〇%であつたのに対し、南部援助センターは三四%、中部援助センターは二六%しかいなかった(*8)。「支援を受けたい人、受けたほうが良い人が、援助センターに十分アクセスできていない」。それが答えだつた。

さつそく、精神障害のある方が、日ごろどこにいるのかを話し合つた。生活全般の相談になる「障害者相談支援センター」、社会参加への機

会を提供する「地域活動支援センター」、医療機関等の「デイケア」……。

援助センターは、こうした関係機関との連携を強化し、働く意欲も能力もあるのに、さまざまな理由で就労できていない人たちを探し始めることにした。

しかしながら、この決断の先には、一つの難問が待ち構えていることが明白であつた。それが、週二〇時間の壁だ。

当時、新規登録者は、対前年比で減少はしているものの、それでも毎月一四人程度の登録があつた。しかし、新たな就職者がなかなか出てこない。分母が増えるのに分子が増えない。登録者に占める就労者の割合は低下していった。法定雇用率の引き上げを見据え、企業の障害者雇用の意欲が高まる中、援助センターには、これまで利用していたハローワークの週二〇時間以上の障害者求人では就職が難しい層の方が滞

留し始めていた。

こうした状況において、長時間働くことが困難であるケースが多いとされる精神障害者の登録がさらに増えれば、ますます出口に行き詰まることは明らかだ。

「やはり、短時間就労の新たな出口策が必要だ」

援助センターと市が課題と方向性についての認識をしっかりと共有し、危機感を持って取り組むためのスタートラインに立つことができた。短時間雇用創出プロジェクト（以下、プロジェクト）の開始から半年が経とうとしていた。

さあ、企業開拓だ

援助センターとの認識共有から遡ること四カ月、東京大学先端科学技術研究センターの近藤武夫准教授とのキックオフミーティングから数日後の五月上旬、協力企業の開拓が早くも暗礁

*8 援助センター登録者数

	平成28年 9月	平成30年 9月	増加率
南部就労援助センター	309人	440人	+42%
うち精神障害者	106人	174人	+64%
割合	34%	40%	-
中部就労援助センター	470人	728人	+55%
うち精神障害者	120人	240人	+100%
割合	26%	33%	-
百合丘就労援助センター	393人	490人	+25%
うち精神障害者	196人	249人	+27%
割合	50%	51%	-
3援助センター合計	1,172人	1,658人	+41%
うち精神障害者	422人	663人	+57%
割合	36%	40%	-

に乗り上げていた。

「こちらの五社が協力してくれることになってるので、まずはここから開始してください」

異動したプロジェクトの前任者からそう説明されて受け取った「協力企業リスト」。記載された会社に電話をすると、話が通っていたのは一社だけだった。どうやって協力企業を探そうか、途方に暮れた。

「まずは信頼できる会社と組んで、うまくいった実績を作る必要がある」

そう考えて、最初にアプローチしたのは、有限会社サン矢留（住宅型有料老人ホーム・デイサービス・訪問介護等）。川崎市のプロジェクトにおいて、初の雇用契約による就職者を出した会社だ。こちらの会社に真っ先に説明にあがった理由は単純だ。プロジェクトの担当者である障害者雇用・就労推進課の平井恭順が過去七年間取り組んだ、ホームレスや生活保護受給者、生活困窮者など

の、就労が難しいケースの支援を通して、社長の人柄をよく知っていたから。

「矢留社長、ご相談したいことがあります。時間をいただけませんか？」

「いいよ。いつにする？」

障害者雇用・就労推進課からの連絡。だいたいどんな「ご相談」かは、想像がついたはずだ。すぐに本社に伺い、プロジェクトの趣旨や障害者の就労状況、課題について説明した。

矢留社長に対する事業説明の自己採点は三〇点。法定雇用率にもならない、助成金も調整金も出ない。あえて短時間就労を希望する障害者を雇用することのメリットを説明できなかった。それでも数日後、近藤准教授とともに、今度は介護の現場である老人ホームに伺い、障害者が担う業務内容についてのご提案をさせていただく運びとなった。

この一件から、このプロジェクトをスタート

させるためには、つながりがあり、かつ理解もある会社と綿密に相談し、進めていくことが必要であると悟った。実績がない段階では、まずは「顔」で話を聞いてくれる、そんな会社から始める必要があったのだ。

しかしながら、プロジェクト担当者個人と、この案件をお願いできるほどつながりのある会社はそう多くはない。そこで協力を仰いだのが、就労支援仲間だ。すぐに何人かの就労支援員から連絡が入った。

「この会社の人事部長に言っておいたから、すぐ電話してアポ取って」

「社長に説明したら、ぜひ話を聞きたいと言っていた。一緒に行こう」

近藤准教授やNPO法人ピープルデザイン研究所の須藤シンジ代表理事からの紹介も含め、こうしたつながりから協力を取り付けた企業、団体は、一年目に一五社に上った。アタック企

業数二一社に対して一五社。開拓成功率七一%。企業開拓の世界では、異例の数字だった。

会社の戦力としての雇用へ

プロジェクト二年目に入った。一五社に対して、就労者が一五人出ていた。一社で二人雇用した会社もある。当初欲しかった実績はある程度積み上がった。つながりのある会社はほぼ回り尽くしたため、次の展開が必要になった。

そこで、〃行政の強味〃を活かすことにした。行政はさまざまな現場とつながっており、その現場には必ず労働力がある。中には、プロジェクトにマッチする現場があるはずだ。何よりも、プロジェクトの求職者を戦力とみなして採用してくれる会社があるはずだ。

プロジェクトは、〃社長の理解〃や〃就労支援員の顔〃頼みの雇用から、〃会社の戦力〃として

の雇用に軸足を移す段階になったことを、証明したかった。

手探り状態からはじめに話を持って行ったのは、各区で行われる保育園の園長会。市内の保育園は、認可だけでも三〇〇を超える。保育士不足が叫ばれる業界だ。そこで、園長先生たちにこう呼びかけた。

「私たちが取り組んでいるのは、障害がある子供たちの、十五年後、二〇年後の支援です」

「おもちゃの手入れや汚した床・テーブルの拭き掃除まで保育士さんがやっていますか？」

二人の園長先生が、職員として障害のある方を受け入れることに賛同してくれた。

これを皮切りに、各方面の会合やイベントに顔を出した。経済労働局を通じて、市内の工業団体の会合で時間をいただいた。商工会議所の機関紙配送に合わせて、広報チラシを同封していただいた。病院の集まりや、介護施設の定期

会議などにも参加し、人手不足の対策としてのプロジェクトの有用性を訴えた。もちろん、こうした動きの中で名刺交換をさせていただいた相手への個別のアプローチも忘れなかった。

こうした手法では、これまでのような「顔」での営業はできない。一社一社、その会社にとってメリットになることの提案が必要だ。障害者雇用のメリットとして真っ先に思いつくのは社会貢献かもしれない。ただ、社会貢献に頼ってしまうと、それを重視する会社にしか協力していただけなくなる。それでは裾野が広がらない。だから、社会貢献は副次的効果と位置付けた。「短い時間の雇用が戦力になる」

これが会社にとってのメリットだ。同僚から、「ありがとう。助かったよ」そんな言葉をかけてもらえる業務を、各社の事情に合わせて生み出す。それは、「障害者ができそうな業務」を探すことではない。「会社にとって必要な業務」を探

すことだ。近藤准教授からレクチャーを受けた手法（一〇八〜一〇ページ参照）を用いて職場の業務を分析し、提案した業務には、次の二つのポイントのうち、いずれかが当てはまることが多いことに気が付いた。

① いつかはやりたいと思っているけど、忙しくてなかなか手が付けられない業務。

② 比較的簡単な仕事で資格もいらさないが、誰かがやらなくてはならないから、専門技術を持つ職員・従業員が時間を割いてやっている業務（*9）。

この二つのポイントをセールストークに織り交ぜて企業開拓を行った結果、二年目は三七社にあたり、一二社の協力を取り付けることができた。これらの会社を分析すると、①従業員が五〇人未満（＝当時の法定雇用率対象外）、②人手不足、③採用責任者に一定の理解がある、のすべてまたはいずれかが当てはまった。

* 9 会社のニーズがあった業務（例）

①	<ul style="list-style-type: none"> ・書類のファイリング、PDF化（各業種） ・エアコン、加湿器等季節物の清掃、片づけ（介護施設、病院等） ・金属製品の外観全数検査（製造業）
②	<ul style="list-style-type: none"> ・調理師が行っている繁忙時間帯の食器洗浄（外食産業、給食事業等） ・看護師が行っている医療器具の洗浄作業（病院） ・保育士が行っている絵本・玩具等の補修、金魚鉢の清掃、玄関の清掃等（保育園）

職務定義から募集へ

一定の業務が提案された段階で、実際に募集する業務内容や時間を固める必要がある。近藤准教授の手法によるアウトプットとして、一社あたりいくつもの業務が提案されてくるからだ。前述した有有限会社サン矢留の例を挙げると、季節物家電の清掃、ブラインドの清掃、おむつ等消耗品の購入・在庫管理、伝票整理・作成、食事の盛り付け等、多くの業務が提案された。これらの中から業務を絞り、募集する職務を固める。その際に、工夫できるポイントが六つある。

- ① 会社の満足度を最大化するため、会社にとって最も有益な業務（主業務）を一つ選ぶこと。
- ② 就労者のモチベーションを高めるため、右記
- ①の業務はできるだけ会社の本業に近い内容の業務とすること。
- ③ 就労者の手が空く場合に備え、また、気分転

換のため、主業務に最大二つまで付帯業務を設定すること。

- ④ 求職者のプレッシャーを低減するため、付帯業務は「就労者に余力があれば行う」とすること。

- ⑤ より多くの求職者が応募しやすくなるため、就労日時は可能な限り「応相談」とすること。

- ⑥ より多くの求職者が応募しやすくなるため、また就労者の手が空いてしまう状況を予防するため、就労時間はできるだけ最小限を設定すること。

その上で、職務定義された業務以外はさせない、職務の遂行に必要なこと以外は柔軟に配慮する、就労時間・場所を変えない、ノルマ・期日は設定しないまたは緩やかにする、労災保険に加入する、この五つをお約束させていただく。そうした条件のもとで協力企業が募集をかけることとした職務を、以下にいくつかご紹介する（*10）。

前述の要件をもって職務定義が完了すると、次はその内容を市内の就労支援機関に周知する。自治体が職業安定法に基づく職業紹介事業の届出を行っており、かつ会社側の雇う意思が確認できれば、この段階で時給、交通費等の必要事項も確認した上で、求人情報として周知できるのでとても効率的だ（川崎市では、プロジェクト委託先事業者が職業紹介事業の許可を国から受けて、紹介業務を実施している）。一方、自治体が職業紹介事業を行っていない場合や、これまで障害者を雇用したことがないなどの理由により、障害者の就労能力等の確認をした上で求人を出すかどうか検討したいという会社の場合は、求人ではなく、体験実習の場としてスタートすることになる。

気軽に職場見学に行こう

職務定義の内容を見た就労支援機関の支援員

* 10 募集した職務（例）

業種	業務	曜日	時間
介護事業所	①季節家電の清掃 ②ブラインド・窓枠の清掃 ③書類への押印	応相談 (週1日から)	応相談 (週2時間程度から)
製造業	①図面のPDF化 ②請求書宛名書き	応相談 (週2日程度から)	応相談 (週3時間程度から)
病院	①内視鏡の洗浄	応相談(月・火必須)	9:30～12:30
介護用品販売	①データ入力・商品在庫管理 ②書類整理	応相談(週2日)	9:00～16:00 の間で2時間以上

※①は主業務、②③は付帯業務

は、当該職務定義にマッチしそうな求職者に対して職場見学を提案する。求職者が了承すれば、求職者、支援員及び企業開拓員がみんなで一緒に見学に向う。日程の調整は人数が多いほど難航するため、情報周知から見学まで、二〜三週間かかることは茶飯事だ。しかし、職務定義の内容が急ぎの仕事ではないため、時間を要することについて、会社側の反応も非常に寛容である。

見学者の条件は、①仕事の内容を見てみたいこと、②障害等があること、③市内の就労支援機関で就労支援を受けていること。見学のハードルをできるだけ低くするため、この三つのみである。見学の内容は、主に職場環境・作業風景の見学、会社からの業務説明、質疑応答で、特別なことは何もない。当然、履歴書等はこの段階で会社に提示しない。

ただし、見学にあたって一つだけ工夫していることがある。可能であれば三人以上の求職者

を案内することだ。なぜなら、川崎市の実績では、三人に一人程度は見学当日に来ない、または見学後に次のステップである体験実習に進まない選択をするからだ。一人ではせっかくの見学会が空振りに終わるリスクが高まる。実際、川崎市では当日の見学辞退によって、会社にご迷惑をおかけしたことが何度かあった。

複数人を同時に案内することは、次のステップである体験実習に、一人でも多く進んでいただくための方策でもある。こうすることで、会社側の障害者雇用に関する理解がより深まることが期待できるためだ。

体験実習で相互理解を

職場見学が終わったら、次に体験実習を行う。業務はもちろん職務定義した内容だ。会社側とは、あらかじめ体験実習の必要性を共有した上

で、希望者全員に機会を設けていただくことを約束しておく。期間や回数は会社のご希望を伺い、提案させていただく。「一回だけでいいよ」と言う社長や担当者も少なくないが、できれば三回以上をお願いしている。

体験実習の目的は四つある。

①会社側に、職務定義の内容が会社にとって有益であることを確認していただくこと。

②会社側に、「障害者は戦力になる」という認識を持っていただくこと。

③会社側に、まわりの従業員との関係性を観察していただくこと。

④求職者及び就労支援機関の支援員に、適性や継続性を確認してもらうこと。

たった一回の体験実習でこれらを見きわめるのは、至難の業だ。だから、できれば三回以上をお願いしている。

体験実習においても、工夫していることが一

つある。会社側とは、実習上、必要最低限の障害特性の共有に留めていることだ。当然、配慮のお願いはさせていただくが、こちらも短期の実習を乗り切ることを目的とした内容としている。なぜなら、実習前にそれ以上の情報をお伝えしてしまうと、本人の実力以外の情報で評価を下されてしまう可能性があるからだ。後述するが、しっかりとした情報共有は、採用面接の段階で行うこととしている。

実際、この体験実習を通して、彼らの作業能力に感心し、「障害者を雇おう！」と決めていただく会社が少なくない。そうと決まれば、まだ求人をしていない会社については、さっそく求人票を作成していただく（自治体が職業紹介事業を行っていない場合は、ハローワークへ求人登録をしていただく）。これにより、名実ともに求職者にとっては応募が、会社にとっては採用活動がスタートすることになるのだ。

採用面接はセキララに

ハローワーク等から紹介状を受けとった求職者は、内定を目指して採用面接に臨む。採用面接にあたって、採用後のトラブルを未然に防ぐための独自の工夫が二つある。

一つ目は、障害特性の共有方法である。基本的に採用面接は、求職者本人と支援機関の支援員の二名で受ける。ただし川崎市のスキームでは、ご本人の了承のもと、二名が同席する前に、会社の担当者や支援員だけの時間を、一五分ほど持っていたくようにしている。

通常、求職者の障害特性に関わる会社との共有は、本人がいる前で行われる。しかしこの手法では、本当に会社が知っておいたほうが良い情報が伝わりにくい。内定を取るため、どうしてもオブラートに包んだ曖昧な伝え方になったり、入社後に会社側に配慮していただきたい事項を一方的

に「お願いする」場になってしまったりするからだ。過去、職場等で生じた障害特性に起因するトラブルの事例とその予防策など、会社にとって必要な情報が具体的に説明されないことがある。これでは、会社として正確な判断ができない。

そこで、川崎市におけるプロジェクトのスキームでは、ご本人の前では伝えにくい事柄も、それが就労に影響を与える可能性があるのならば、すべて会社側に伝えることとしている。そのための一五分だ。

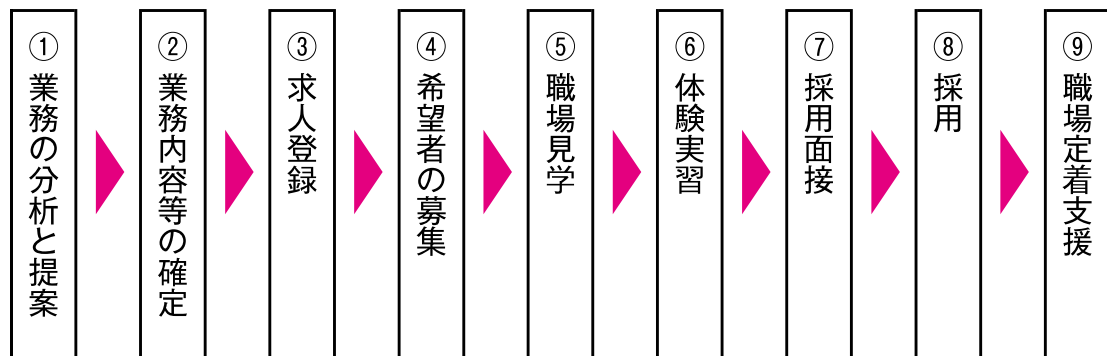
そして二つ目は、前述の延長線上ではあるが、複数の方と面接をしていたくようにしている。つまり、ご本人が応募を希望する場合、書類選考はせずに、すべて採用面接をしていただくこととしている。これにより、会社側、支援機関及び求職者側双方にメリットが生じるからだ。

具体的に会社側のメリットは、選択肢を持つことでより適した人材を確保しやすくなること。

一方、支援機関と求職者側のメリットは、会社の雇用責任を明確にできること。誤解を恐れずに書こう。障害者を雇用後、欠勤や周囲との軋轢などなんらかのトラブルが発生したときに、支援機関に対して「あなたたちが推薦（お願い）したから雇ったのに！」という会社は、残念ながいまだに存在する。それはなぜか？ 選択肢がない中で、支援機関から薦められるがままに採用したからではないだろうか。だからこそ、会社側が、通常の採用活動と同じ観点で従業員を募集し、「戦力」として応募者をしっかり評価し、採用する／しないという選択肢を持つことが、特に障害者雇用では必要だ。このことが、採用後の社内環境整備や職場定着のために重要な要素だと考えている。

こうした二つの工夫について、賛否両論あることだろう。しかし、二〇時間以上の就労が困難な方が、安心、安定して働き続けられるように、

[参考] 短時間雇用創出プロジェクトの流れ



また、会社が納得して雇い続けられるようにするために不可欠な工夫だと考えている。雇うことの利点だけを伝えるのでは、会社からの信用は得られない。会社にとっての懸念材料を、表現を濁さずにはっきりとお伝えした上で雇用を検討いただくよう、フェアなフィールドを用意しなければ、川崎市の短時間雇用の現場はここまで広がることはなかっただろう。

就職から定着へ

平成二八年度に開始したプロジェクトは、平成三一年一月末時点で就職者五一人、退職者一三人、求人企業数五一社となっている。退職者のうち九人は、走りながらスキームを構築していた初年度（平成二八年度）の就職者だ。以後、スキームの改善により退職者は劇的に減少した。実際、平成二八年度就職者の一年後定着率

は四〇%と低迷したが、平成二九年度就職者のそれは、国の示した障害者求人の一年後定着率、六九%を大きく上回る八六%に達した（*11）。

また、一三人の退職理由は、より長い時間の職場への転職が三人、業務不応が三人、体調不良が五人、事業所移転等が二人となっている。つまり、一三人のうち、五人は前向きな退職または本人の事情によらないやむを得ない退職であったということが出来る。

この高い定着率の背景には、前述した事前の準備のほかに、一つの工夫がある。それは、就労支援機関の関わり方だ。実は会社には、業務追加、就労時間の変更がある場合は、必ず事前に就労者本人ではなく、支援機関の支援員にご相談いただくようお願いしている。プロジェクトで就職を果たされた方は、非常に責任感が強く、頼まれると断れない方が多い。だから、会社からお願いされてしまうと、自らの体調を押

して引き受けてしまうことが想定される。自分に良くしてくれている会社ならなおさらだ。仮にお断りできたとしても、その後、罪悪感を抱いてしまいかねない。支援員がクッションとなることによって、就労者の動揺を予防するために必要な対応だ。

こうした工夫を実践した上で、就労時間が延びた方が、五人中一七人いる。このうち四人は週あたり二〇時間を超えた。時間の延長に合わせて、業務内容も当然に追加される。一週間で数時間の時間延長。一般的には残業で済まされる話かもしれない。しかし彼らは、その準備を数カ月から一年以上かけ、ゆっくり、着実に実践し、そこにたどり着いた。就労支援機関がその役割を果たさなければ、この高い定着率は実現しなかっただろうと考えている。

* 11 就職・退職者数、定着率（平成30年度は1月までの就労者）

	平成28年度 就労者	平成29年度 就労者	平成30年度 就労者	計
就職者数	15人	14人	22人	51人
退職者数	9人	2人	2人	13人
退職率	60%	14%	9%	25%
1年以上定着率	40%	86%	-	62%
対象者数	15人	14人	-	29人
定着者数	6人	12人	-	18人

※平成31年2月末時点

短時間雇用創出プロジェクトの今

前述の通り、このプロジェクトを利用してこれまで五一人が就職した。障害等の内訳としては、当初の予想通り、精神障害者が三八人（七五％）と、圧倒的に多かった（*12）。しかし、佐々木さんが左半身麻痺のほか高次脳機能障害を、広川さんが知的障害のほか場面緘黙症かんもくを抱えていたように、複数の困難を必死に乗り越えようとする身体障害、知的障害の就職者も合わせて一二人（二四％）に上った。

注目すべきは彼らの採用時の就労時間だ。五一人中四二人、実に八二％の方が、週あたり一〇時間未満であった（*13）。週二〇時間の壁が、いかに高過ぎる壁であるのか、ご理解いただけるのではないだろうか。もう少し踏み込んで言うならば、一〇時間でもまだ高い。一〇時間では、九人しか就職できなかったことになる。

また、就労時間が延びなかった方が三四人いることにも着目すべきだ。短時間のまま働き続ける環境を必要とする人がいることも、このプロジェクトの結果が示していると言っているだろう。

今（平成三十一年一月時点）、プロジェクトを通して、市内または近隣の職場で、三八人の方が就労中だ。彼らの週あたりの就労時間数は、合計で三五六時間、一人あたりの平均は約九時間二分となっている（*14）。仮に、この三五六時間を現行の法定雇用率に当てはめると一・五五分に相当するのだが、現在の障害者雇用促進法は、彼らの実績に閥知しない。

当初、求職者サイドの漠然としたニーズから開始された川崎市の短時間雇用創出プロジェクトは、今、求職者サイドに加えて、支援者サイド、会社サイドの三方向からのニーズによって動かされている。求職者サイドのニーズは、一

* 12 就職者の障害等の状況
(平成30年度は1月まで)

	平成 28年度 就労者	平成 29年度 就労者	平成 30年度 就労者	計	シェア
計	16人	15人	22人	53人	-
身体	-	1人	1人	2人	4%
知的	2人	4人	4人	10人	20%
精神	13人	10人	15人	38人	75%
発達	1人	-	-	1人	2%
その他	-	-	2人	2人	4%

※知的と精神の重複2名

* 13 就労時間数の内訳
(採用時/平成30年度は1月まで)

	平成 28年度 就労者	平成 29年度 就労者	平成 30年度 就労者	計	シェア
合計時間数	92.8	71.8	145.5	310	-
3時間未満	6人	3人	4人	13人	25%
3～5時間未満	1人	4人	4人	9人	18%
5～10時間未満	4人	5人	11人	20人	39%
10～15時間未満	2人	2人	2人	6人	12%
15時間以上	2人	-	1人	3人	6%

* 14 就労時間数の内訳 (平成31年1月時点)

	平成 28年度 就労者	平成 29年度 就労者	平成 30年度 就労者	計	シェア
合計時間数	88.5	115	153	356.5	-
3時間未満	-	2人	1人	3人	8%
3～5時間未満	1人	2人	4人	7人	18%
5～10時間未満	1人	4人	12人	17人	44%
10～15時間未満	1人	1人	2人	4人	11%
15時間以上	1人	1人	1人	3人	8%
20時間以上	2人	2人	-	4人	11%

件の求人に対して平均三人程度の見学希望者がいることで証明された。支援者サイドのニーズは、援助センターをはじめとする支援機関の支援ツールの一つとして、本プロジェクトが機能

していることで証明された。そして会社サイドのニーズは、雇用した会社のみなさんの声や、高い定着率で証明された。会社は確実に彼らを戦力として雇用し続けているのだ。

川崎市は、生活困窮者自立支援法施行前のモデル事業として、平成二五年一二月に、生活保護に至る前の新たな支援の枠組みとして、「川崎市生活自立・仕事相談センター（愛称「だいいーJOBセンター」）を開設した。そこには、就労を中心にさまざまな困りごとを複合的に抱えた方が、月間一〇〇人以上のペースで相談に訪れた。その中で、当時特に目立ったのが年金を十分に受給できない高齢者だった。彼らが就職できない主な理由は、年齢。本人の努力でどうにかなる問題ではなかった。そこで、六〇歳以上に特化した就労支援を開始した。彼らの目的は年金の不足を補うことであつたため、仕事は、一日三〜四時間、週三〜四日程度のものが多かった。五年が経過した今、高齢者は労働力不足の救世主として注目されている。

一方、障害者が同様の時間数で仕事を探すと、「週二〇時間の壁」に阻まれる。結果、働く意欲・能力を持ちながら、高齢者と同様に短い時間であれば働けるのに、働く機会を得にくい矛盾に陥っている。

平成三〇年七月三〇日に公表された、国の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」報告書では、週二〇時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設、具体的には法定雇用率への算入や給付金、助成金の対象として検討することの必要性が提言された。願ってもない動きだ。ただ、先行者として加えさせていただとすれば、短時間雇用・就労の実現に向けては、制度的な後押しだけでは十分ではない。地域の状況に応じてきめ細やかに配慮されたスキームの構築が必要であり、そのためには川崎市がそうであったように、相応の時間と試行錯誤の努力が必要であることを、ぜひお伝えしたいと考えている。

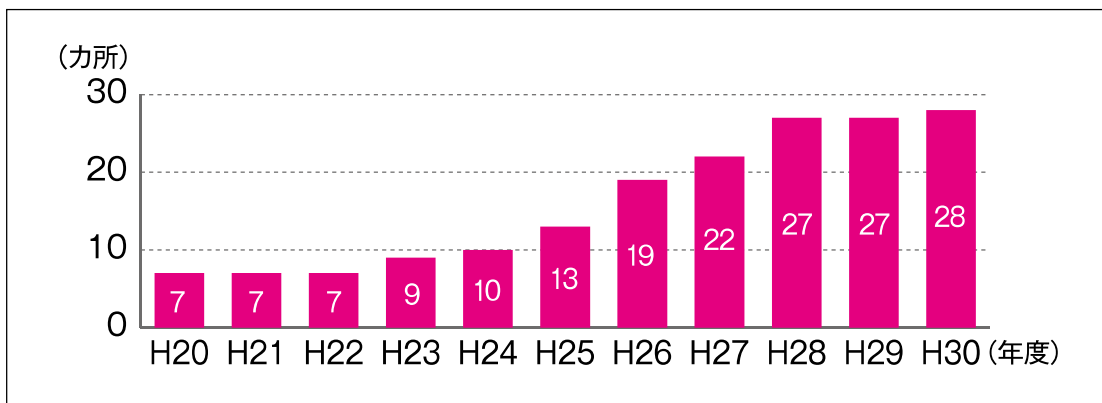
就労移行支援事業所

平成一八年に施行された障害者自立支援法（平成二五年から障害者総合支援法）に基づいて設置される、障害者を対象とした就労支援機関である。

利用期間は原則二年以内とされ、企業に雇用されることが可能と見込まれる方に対して、自己の障害特性の理解を進めるための学習のほか、就労に必要なビジネスマナーやIT機器の操作訓練、職場体験の機会の提供、求職活動や就職後における職場定着のために必要な相談等の支援を行う。

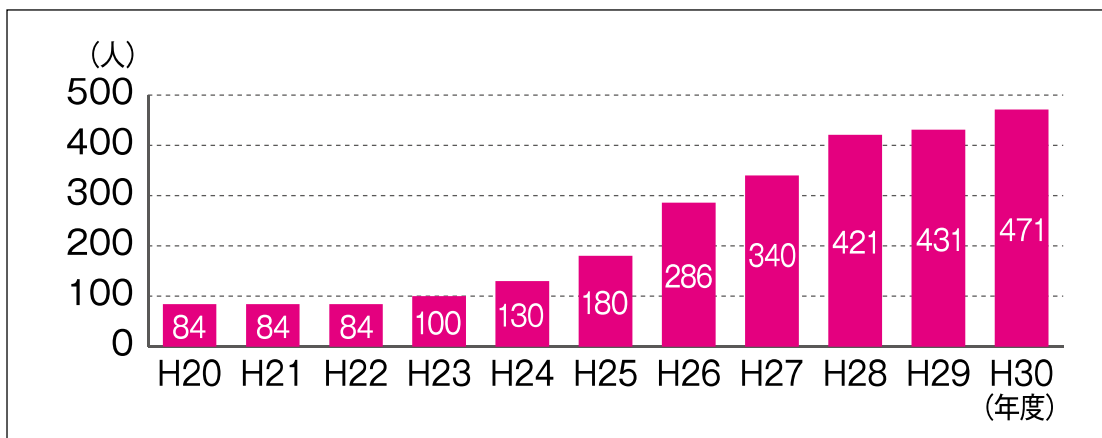
利用のための費用は、国が二分の一、県が四分の一、市が四分の一を負担し、

■ 就労移行支援事業所数推移（川崎市）



各年度 4 月 1 日時点

■ 就労移行支援事業所 定員数推移（川崎市）



各年度 4 月 1 日時点

川崎市民においては原則として利用者の費用負担は発生しない（自治体によっては一部利用者負担有）。

市内の移行支援事業所は、平成二〇年に七カ所であったが、平成三〇年四月時点では二八カ所に達しており、受入定員は八〇人余りから四七〇人程度まで、急速に拡大してきている。

特に近年では、法定雇用率の引き上げや障害者数の増加により、週五日利用することが困難な精神障害者や発達障害者、中等度の知的障害者の利用が拡大しており、利用者の就職にあたっては、各事業所とも一層の工夫が求められている。こうした背景から、平成二九年度の市内事業所の実績としては、利用者六九〇人に対して二二九人が就職を果たした一方、一二九人が就職できずに利用終了となるという課題が浮かび上がってきている。

就労定着支援事業所

就労移行支援事業所と同じく障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス事業所で、平成三〇年に新設された。利用期間は三年を上限とし、対象者は、就労移行支援事業所等の利用を経て企業に就職し、就労を継続している期間が六カ月に達した障害者だ。就労定着に向けた支援として、障害者との相談を通じて生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整や課題解決に向けて必要となる支援を行うものである。

利用のための費用は、一割を利用者が負担し、残り九割を国が二分の一、県が四分の一、市が四分の一の割合で負担する（市民税非課税世帯等については、利用者負担なし）。市内の就労定着支援事業所は平成三〇年一月現在、一六事業所となっている。

障害者地域就労援助センター

川崎市では、平成三年に、障害がある方の就労・定着支援を主な目的として、川崎区内に障害者地域就労援助センター（以下、援助センター）を設置した。現在では、市内三カ所に拡充し、市の補助金等により社会福祉法人が運営している。

主な活動内容としては、①利用者に対する求職活動の支援、②職場定着の支援、③企業に対する雇用相談、④市内関係機関とのネットワーク構築の四つが挙げられる。

特に①については、適職相談、仕事探し（求人検索）、応募書類の作成に関する助言、職場見学・体験実習・採用面接の同行など、利用者の不安に寄り添うことに重点を置いて支援を実施しており、こうした取り組みの成果により、これまで週二〇時間以上働くことができる多くの方が就労を果たされた。

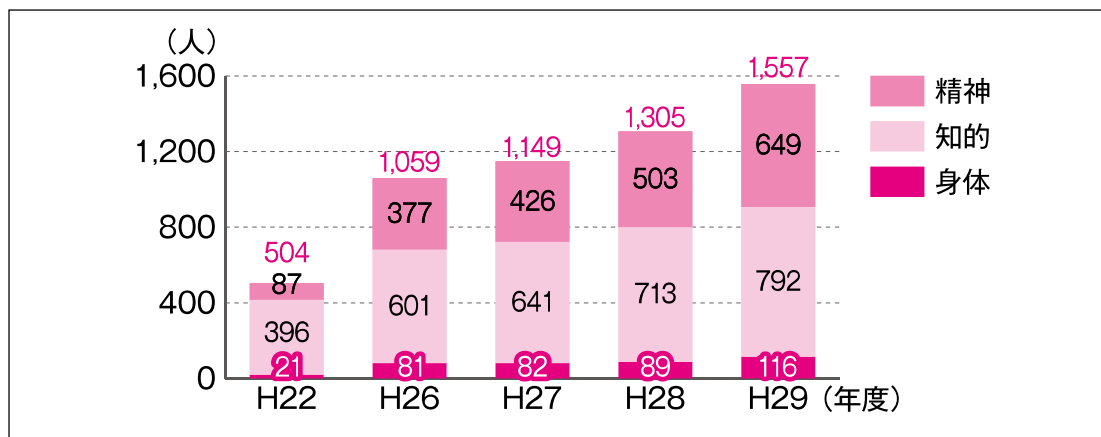
名称	所在地	運営法人	主な管轄
南部就労援助センター	川崎区砂子	(福) 青い鳥	川崎区・幸区
中部就労援助センター	中原区小杉町	(福) 電機神奈川福祉センター	中原区・高津区・宮前区
百合丘就労援助センター	麻生区百合丘	(福) 県央福祉会	多摩区・麻生区

*市民はそれぞれの事情により、居住区を管轄する援助センター以外に登録することもできる。

*中部就労援助センターは、川崎障害者就業・生活支援センター（障害者雇用促進法に基づき、国と県が委託等により設置。就業継続のために必要な生活の安定に関わる支援を実施）を併設。

近年では、就労移行支援事業所と同様、精神障害者や中等度の知的障害者のニーズが増加してきており、これに伴い、三カ所の援助センターの登録者数は右肩上がりの状況である。しかしながら、こうした登録者の中には、週二〇時間以上の就労を求めるこれまでの求人情報では、就労することが困難な方が多く含まれていたため、一時期、新規就職者数が落ち込んだ。現在では、短時間雇用創出プロジェクトを活用するなど、支援手法を拡充し、効果的な支援を実践している。

■ 障害者地域就労援助センター 登録者数推移



■ 障害者地域就労援助センター 新規就職者数推移

