

### 第3 事業主に対する支援

#### 1 事業主ニーズの把握

事業主支援を実施するにあたっては、事業主や現場従業員が能開施設に対して何を望んでいるのか、どのような支援を期待しているのかといった事業所のニーズを把握することが重要です。例えば、初めて発達障害者を雇用する事業所や雇用経験が少ない事業所にとっては、発達障害者雇用に対して、様々な不安や疑問を抱いていると思われます。事業所訪問の際に、その不安や疑問の状況を把握し、採用前に少しでも軽減できるような支援が求められます。そのために後述する具体的な対応方法を提示し、受入れのための環境調整を行います。

また、事業所によって障害者雇用への考え方、取組み方、受入れ準備の進捗状況が異なりますので、それらの背景を理解した上で支援を行うことが必要です。

##### <事業所の障害者雇用準備状況の例>

- ・障害者雇用を推進する必要性を感じながらも、どのような職務で受入れたらよいか分からない。
- ・障害者が担当する職務や配置、条件などについて大まかに確定している。
- ・配置や職務について絞り込めているが、受入れに際しての不安が大きい。
- ・配置や職務については絞り込めているが、経験や資格といった高度なスキルが要求されており、対応可能な障害者が限定的である。

障害者雇用の意思がありながら、配置が未定である事業所に対しては、実際に職務の切り出し、職務分析から支援を実施することが必要となります。

以下に職務分析のポイントを示します。これらの情報と訓練生の特性から具体的な職務内容や配慮事項を整理し、事業所へ提案、調整していきます。

##### <職務分析のポイント>

- ・どのような内容の作業、動作から成り立っているのか？
- ・どのようなやり方、手順で、何を行うものか？ なぜ、その方法で行うのか？
- ・いつ、どこで行うのか？
- ・どのような機械や道具、材料を使用するか？
- ・どのような環境（物理的、人的）で行うのか？
- ・どの程度の知識や能力、注意力、判断力、正確さ、巧緻性が必要とされるのか？
- ・どの程度の責任が発生するか？（納期などを含める）
- ・どの程度の身体的、精神的負荷がかかるのか？
- ・作業環境、手順、内容の工夫をする余地があるかどうか？

職務の切り出しについては、自社の業務を熟知している事業所担当者が行います。指導員は、訓練生の技能訓練の状況を考慮し、職場環境適応プロフィールを活用して情報提供及び助言を行います。職務分析の考え方については「第4-2-(1) 事業所との事前調整」(p. 54)を参照してください。

一方で、ある程度職務の切り出し、絞り込みがなされている事業所に対しては、個々の訓練生の特性に応じて、職務内容、職場環境について必要な調整を行います。

## 2 特性と対応の説明

### (1) 発達障害者の特性と対応の説明

事業主から「一般的な発達障害者の特性が分からない」、「どう接したらよいか分からない」といった不安が聞かれた場合には、具体的な例を挙げて障害の現れ方や対応方法を説明することが必要です。これらのことを事業主に説明し、不安の軽減を図ります。下記は、一例ですので、詳細については『発達障害者編Ⅰ・Ⅱ』又は「資料2 事業所向け説明用資料」(p. 91)を参照してください。

#### <例1>

特性：複数の職務・作業を一連の作業として行うことが苦手。

対応：作業を工程ごとに細分化し、一工程ずつ指示する。

#### <例2>

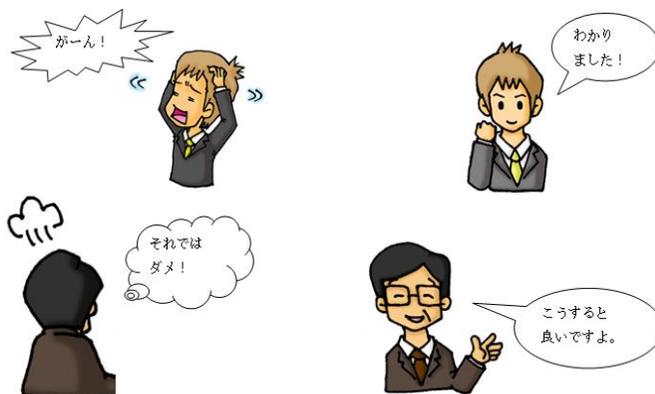
特性：暗黙のルールや場の雰囲気を理解することが難しい。

対応：暗黙のルールを公のルールにする。

#### <例3>

特性：誤りを指摘すると過剰に落ち込む。

対応：建設的な助言を行う。



### (2) 対象訓練生の特性と対応の説明

事業主から「対象訓練生の特性が分からない」、「どう接したらよいか分からない」といった不安が聞かれた場合には、具体的な例を挙げて障害の現れ方や対応方法を説明することが必要です。

対象訓練生が必要とする環境上の配慮や能力を発揮できる指示の出し方などは、事業所にとってはそれまでに実施したことのない対応になることがほとんどです。そのため事業所にとって過度の負担にならないと思われる配慮方法について検討し、面接の際に自己紹介状を活用したり、職場実習の訪問支援の機会を通じて直接伝えるといった方法により、事業所に対してできるだけ具体的に説明することが必要になります。

### 3 事業主・現場従業員が抱えている不安の具体的な軽減方法

#### (1) 職場実習

事業主にとって就職を希望する訓練生の状況を最も理解しやすい方法として職場実習があります。職場見学や面接だけでは分からなかったこと（具体的な障害特性や配慮事項、技能レベル、職業準備性の習得状況など）について、職場実習を行うことにより体験的に知ることができます。

職場実習の詳細については「第4 職場実習」（p. 46）を参照してください。

#### (2) 従業員向け研修会

障害者雇用を進めていくためには、事業主、採用担当者、受入れ部署はもとより、全社員が障害者雇用に関心、理解を持つことが大切です。発達障害者とともに働く現場従業員の不安を軽減し、適切かつ継続的な配慮を依頼していく必要があります。そのための手段として、従業員向けの研修会が有効です。

能開施設の指導員が事業所に出向き、社内会議や社員研修において、発達障害者の特性や配慮事項について説明します。その際、他社の雇用事例を示すことにより、より身近に障害者雇用を感じてもらうことができます。また、社員からの疑問や質問を受け、事業所の障害者雇用にかかる不安を軽減することも大きな目的です。

従業員向け研修会では、一般的な発達障害者の特性と対応だけではなく、対象となる訓練生の特性と対応、協力をお願いしたい配慮事項についても説明します。訓練生自身が作成した自己紹介状や職業訓練状況を説明する資料をもとに、できるだけ具体的な説明が必要です。説明にあたっては、説明する内容や提示する資料について、必ず訓練生（必要に応じて家族）の了解を得ておく必要があります。

職業訓練状況を説明する資料には、就職活動に際して準備した職業訓練の成果物や職業訓練状況説明用の資料が活用できます。写真や動画を利用して視覚的に説明するとより効果的です。

#### (3) ジョブコーチ支援制度

職場適応援助者（ジョブコーチ）が障害者や事業主、家族に対して、障害者の職場適応に関するきめ細かな支援を実施することにより、就職や職場定着を図る制度です。地域障害者職業センターが策定する支援計画に基づいてジョブコーチが事業所を訪問し、障害者に対して直接的、専門的な支援を行うほか、事業所の担当者に対して職場適応に必要な助言や職場環境改善の提案といった支援を行います。対象訓練生の障害特性や職場への適応状況に応じた具体的な助言や支援が得られるため、発達障害者の受入れ経験が無い事業所の不安を軽減するには大変効果的な制度です。

#### (4) 事業主に対する援護制度

障害者の雇用機会の拡大と事業主の経済的負担を軽減するために、各種援護制度(都道府県労働局やハローワーク、高齢・障害者雇用支援センターが窓口)があります。これらの援護制度を活用することも事業主の負担の軽減につながります。詳細については、厚生労働省及び当機構ホームページをご覧ください。

<厚生労働省HP>

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)

<当機構HP>

<http://www.jeed.or.jp/disability/employer/employer01.html#sec03>

#### (5) 障害者を支援する関係機関

障害者の職業生活を支える関係機関は多数あり、様々な役割を担っています。事業主にとって、様々な面から支援する関係機関があることは、雇用後の不安の軽減につながります。障害者を支援する主な関係機関は「第5 職場定着に向けた支援(関係機関との連携)」(p. 66)及び『発達障害者編Ⅱ』を参照してください。



#### (6) 発達障害者の雇用に関わるマニュアルや事例集

発達障害者の雇用管理に関するマニュアルや事例集が厚生労働省などから発行されています。雇用経験のない事業所に障害特性や配慮事項といった説明を行う際の資料として活用できます。

<発達障害のある人の雇用管理マニュアル>

[http://www.koyoerc.or.jp/investigation\\_research/245.html](http://www.koyoerc.or.jp/investigation_research/245.html)

<発達障害者のための職場改善好事例集>

[http://www.jeed.or.jp/data/disability/casebook/h23\\_kaizen\\_jirei.html](http://www.jeed.or.jp/data/disability/casebook/h23_kaizen_jirei.html)

<発達障害者と働く>

[http://www.jeed.or.jp/data/disability/employment/emp\\_ls\\_comic.html](http://www.jeed.or.jp/data/disability/employment/emp_ls_comic.html)