

障害者の雇用促進と福祉の連携 ——リハビリテーションを視点として——

松 為 信 雄

I 福祉・教育・雇用の動向

障害者に対する保健福祉、教育、雇用をめぐる最近の一連の動きはめまぐるしいものがある。特に、保健福祉施策の分野では「社会福祉基礎構造改革について」(厚生省, 1999)が、特殊教育分野では「21世紀の特殊教育の在り方について(最終報告)」(文部科学省, 2001)が示された。また、労働分野では「障害者雇用対策基本方針」(労働省, 1998)に基づいた施策の展開とともに、「精神障害者に対する雇用支援施策の充実強化について」(精神障害者の雇用の促進等に関する研究会, 2001)が発表された。

1 社会福祉基礎構造改革

同報告(厚生省, 1999)では、①福祉サービスの利用制度化や利用者保護制度の創設などによる「利用者の立場に立った社会福祉制度の構築」、②人材の養成・確保、第三者によるサービスの質の評価、事業の透明性の確保などによる「サービスの質の向上」、③社会福祉事業の範囲の拡充、社会福祉法人の設立要件の緩和や運営の弾力化、多様な事業主体の参入促進による「社会福祉事業の多様化・活性化」、④地域福祉計画の策定、社会福祉協議会・民生委員・児童委員・共同募金などの活性化による「地域福祉の充実」などが盛り込まれた。措置から利用契約へと制度が切り替わるのを契機として授産施設等が就労支援や雇用促進に向けたサービスの充実に向かったり、社会福祉事業の多様化や活性化によって働きたいというニ

ーズに応えるサービスの提供が拡充されることを期待したい。

2 21世紀の特殊教育のあり方

今後の特殊教育は、障害のある幼児・児童・生徒の視点に立って個人ニーズを把握して必要な支援をおこなうこと、に基づいて対応を図ることを基本とすることが示された(文部科学省, 2001)。それを踏まえた施策として、①ノーマライゼーションの進展に向かって、障害のある児童生徒の自立と社会参加を社会全体による生涯にわたる支援、②乳幼児期から学校卒業後までの、障害のある児童生徒と保護者等に対する教育・福祉・医療等の一体的な相談や支援体制の整備、③障害の重度・重複化や多様化を踏まえた盲・聾・養護学校等の教育の充実や、通常学級の特別な教育的支援を必要とする児童生徒への積極的な対応、④児童生徒の特別な教育的ニーズを把握して必要な教育的支援を行うための就学指導のあり方の改善、⑤学校や地域における特色ある教育活動等を促進するための特殊教育制度の見直しと市町村や学校に対する支援の充実などが指摘された。個々人の特別なニーズを把握して必要な支援を行うために、教育・福祉・医療・労働の関係諸機関や施設が一体となった、生涯に及ぶ相談支援体制の整備が強調されるとともに、その一環として進路指導の強化が示されている。

3 障害者雇用対策基本方針

2002年度までを目途にした同方針(労働省, 1998)は、重度障害のある人に最大の重点を置き、

①雇用率の設定を踏まえ身体障害や知的障害のある人の一層の雇用促進、②精神障害のある人では障害特性の正しい理解の促進と就業環境の整備による雇用の促進や継続を図るための、きめ細かな総合的かつ計画的・段階的な施策の推進、③雇用と福祉分野との双方の円滑な移行の推進、④多様な雇用・就労形態を視野に入れた雇用施策の充実などを指摘する。

4 精神障害者に対する雇用支援施策の充実強化

上述の基本方針を踏まえた対策の実施を踏まえて、この報告では、今後の精神障害の人に対する雇用支援のあり方を示している（精神障害者の雇用の促進等に関する研究会、2001）。そこでは、雇用支援の対象となる人の範囲を、精神障害保健福祉手帳の交付に該当する人（手帳所持者及び申請すれば交付される人）が適当であるとする。また、今後の充実強化すべき施策として、①特性に応じた総合的な対策の推進及びネットワークの構築、②採用後に精神障害となった人への対策の強化、③きめ細かな啓発・広報の展開とともに、④雇用義務制度についても触れている。特に、雇用率の適用に関してはさまざまな意見が出ていることを指摘したうえで、①採用後に精神障害となった人の実態把握、②プライバシーに配慮した把握・確認方法の確立、③本人の意思に反して雇用義務制度の対象者の「掘り起こし」の防止を確立することが先決であるとする。

II 障害者の雇用促進のとりえ方

これらの動きを視野に入れつつ、障害のある人の就労支援や雇用促進に係わる論議をする際に必要と思われる、幾つかの基本的な視点に触れておきたい。

1 支援の視点と雇用政策の軸

最初に、障害のある人が、働く場を得てそこに適応して職業生活を維持し、そのことを通して社会に参加するための機会を保障するには、本人への教育訓練によって能力や適応の向上を図ること

と、本人を取り巻くさまざまな環境要因の改善を図ること、の双方からの併行した取り組みが不可欠であることを指摘しておきたい（松為、2001、p.6）。障害のゆえに教育や訓練による能力向上に限界がある場合には、さまざまな環境的な要因をどのように改善して能力に起因する制約を乗り越えさせるかが重要な対策となるからである。このことは、WHOが、ICIDH（国際障害分類）を改訂して個人と環境の相互作用モデルをより明確に示した2001年5月の「生活機能・障害・健康の国際分類」（ICF: International Classification of Functioning, Disability, and Health）でも一貫した主張となっている（春名、2001、pp.63-68）。

また、障害のある人に対する雇用政策は、基本的には次の3軸を踏まえた展開が行われてきている（松為、1997、p.318）。その第1は、法制度の環境を整備することで雇用の促進を図ってきた経緯である。これは、従業員数に一定の割合をかけて障害のある人の雇用を義務づけるとともに、その不履行には納付金を課す「雇用率制度」の導入と、その実効性の向上を目指した対策の展開である。第2は、障害のある人に焦点を当てた対策の経緯である。特に、「職業リハビリテーション」の概念の導入とそれに伴うサービスの充実である。現在では、職業生活は地域内での生活と不可分の関係にあるとの認識から、職業リハビリテーションは包括的で総合的な視点にたって展開されている。このことは、第3に、通常の労働市場への参入が困難な人に対する、福祉工場や授産施設や小規模作業所などの「福祉的就労」との連携である。これらの就労形態は、労働市場に参入するための前段階として障害のある人の福祉政策として捉えることが多いが、現在では、働くことをとおして社会参加をするための多様な選択肢となっているのが実情である。

2 職業リハビリテーションの視点

ここで示した職業リハビリテーションは、障害のある人の職業的な自立の支援をとおして生涯にわたるキャリア発達を促す活動である（松為・望

月, 1994, pp. 133-144)。これは、同時に雇用と福祉をつなぐ鍵となる概念となる。その基本となる幾つかの視点は次のとおりである(松為, 1998, pp. 16-19)。

第1は、働くことの二面性である。働くことの意味は、社会的なニーズと個人的なニーズの双方の視点から捉えることができる。前者の視点では、社会の存続や発展に必要な生産的な活動が分割されて個人に割り当てられたものであり、その役割の遂行に継続的に従事することで賃金などの報酬が分配される場である。また、後者の視点では、所与の役割を果たすことをとおして、自分の能力や興味を發揮したり心理的な満足を得る源泉となっている。仲間を作り、先輩や後輩に自分の存在を認めてもらい、自分自身の達成感や満足感を得るなどの機会がもたらされる。

第2に、障害のある人に開放されている、労働契約に基づいて生産活動に従事する一般雇用の場と福祉工場や授産施設や小規模作業所などの福祉的就労の場は、この働くことの意味からすると、同等の価値をもつ複数の選択肢と見なしたい。なぜなら、前者は職場やその集団のニーズに応え得るだけの役割遂行能力が強くもとめられ、その水準に満たないと参入することが困難な場である。これに対して、後者は生産性の低さや日常生活の困難さを補うさまざまな支援を受けつつ、働くことによる心理的満足や達成感などのニーズを満たしてくれる可能性を秘めている。そのため、雇用か福祉的就労かの選択は、働くことの意味を社会と個人の双方の軸から判断して自主的に決定すべきであるし、また、それを保障するには、雇用と福祉的就労を包括した多様な働く場を開発することが必要だろう。

第3は、生涯発達の見地に則した支援の重視である。障害のある人が働くことは、個々人のニーズを尊重した生涯設計を実現して「人生の質(QOL)」の充実に向かう重要な活動である。それゆえ、その支援は、就職する前後の時期に限らず、雇用後の職場適応を踏まえた職業生活の継続をへて、最後には働く場からの引退に至るまでの、長期的な展望を踏まえることが必要である。例え

ば、学齢期の職業的自立に向けた準備から始まり、学校から仕事への移行期をへて、就職後の職場や地域での安定した生活の維持、職場内でのキャリアアップや離転職、地域生活の継続、そして退職後の生活の場の確保に至るまでの、生涯のライフステージに応じた支援が必要である。

第4に、職業的自立に向けた移行に焦点を当てた支援である。これは少なくとも、雇用以前の準備段階をへて就職直後における職場適応を図る期間、一時的な離職があったとしても全体的に職業生活の継続を図る期間、雇用や福祉的就労などの働く場面からの引退を支援する期間、の三つに区分できる。最初の移行時期では、職務の遂行能力の育成と職務それ自体の調整の双方向からの対応をとおして、個人特性と職務要件を結合することに焦点が置かれる。この場合の職務の遂行能力は、学齢期からのさまざまな経験をとおして育成が図られ、就職した後は職務の要請する役割基準に適合することが課題となる。次の移行時期では、職業生活と地域生活の双方からの一体的な支援が焦点となる。そのため、前者への支援は、職務の遂行技能の習熟や職務成績の向上、あるいは役割の変化等に際しての支援であり、後者への支援は、地域内での余暇活動を含む日常生活の維持に向けられる。このことは、最後の移行時期である、働くことの意味を踏まえた柔軟な引退過程を支援する場合にも不可欠であろう。

第5に、職業生活を支える支援ネットワークの強化である。こうした移行のいずれの時期も、障害のある本人や家族ばかりでなく、事業所も安心して種々の相談や実質的な協力の得られる支援体制を整えることが重要となる。特に、事業所の努力限界を超える課題に対しては、労働関係の機関に限らず、特殊教育や保健福祉関係の諸機関や施設を含む地域のさまざまな社会資源が総合的に対応する、地域支援ネットワークによる支援体制の構築が必要だろう。

Ⅲ 職業リハビリテーションの課題

こうした視点に立って、障害のある人の雇用の

促進に向けた職業リハビリテーションの課題をまとめると、次のことが指摘できよう(松為, 1998, pp. 16-19)。

1 職業教育の充実

特殊教育諸学校の基本的な教育目標は、自立生活に向けた育成である。これは、自己の力を最大限に発揮するとともに必要に応じて他者からの援助を受け入れることによって、自由で主体的に社会参加することを意味する。働くことは、この自立した生活の望ましい形態の一つであり、心身の機能的な発達を促し、社会参加を通してさまざまな個人のニーズを満たし、生活を个性的に創造する契機となって自己実現の可能性を高める活動である。そのため、養護学校等においては職業教育のさらなる充実が必要である。

具体的には、第1に、進路指導もしくはキャリア教育の充実である。これらは、教科教育や自治的活動と併行して教育課程の中に組み込まれていなければならない。具体的には、働く意欲や自覚をうながすとともに自作の製品と実際の社会との関連を気づかせる「作業学習」、労働・人間関係・社会人としての生活などを体験的に学んで将来の大人の自己像を具体的に形成させる「現場実習」、社会への認識や自己認識を深めて生徒が自分を活かせる進路を選択する過程を指導したり卒業後の生活自立のための常識や生活技術などの習得を図る「進路学習」、を併行して進めることが必要だろう。

第2に、職業準備性の向上とともに職場実習の拡充強化が必要である。中でも、職場見学や実習は、障害をもつ本人と事業所の双方ともに有用性が高い。障害のある人は、働くことを実感するとともに、職場での対処行動のしかたを学習したり、職場での地位と役割は学校や生活場面のそれとは異なることを体得する。また、事業所の指導者は、本人の性格や能力を見極めたうえで、それに即した個別で具体的な指導訓練の方法を知る。そのうえ、本人の能力に応じて作業内容や手順を再構成する手がかりを得る機会ともなる。

第3に、地域の社会資源ネットワークを活用し

た職業教育の長期的な展望が必要である。養護学校では、最近になって、生徒個々人の特性に応じた IEP (Individual Education Program: 個別教育計画) を作成する傾向にある(松為, 1997, pp. 10-13)。だが、それをさらに進めて、学校から就労への円滑な移行を支援することを目的に、在学中から将来の就労を目指した職業準備教育の段階的な目標や地域支援ネットワークによる追指導の体制を明らかにした ITP (Individual Transition Plan: 個別移行計画) の作成に向けた検討も行われている。

こうした職業準備性の育成に焦点を置いた職業教育は広義の能力開発だが、他方で、主として国公立の能力開発校などで行われている公共職業訓練は、技能照査の対象となるような技能の養成に焦点を当てていることから、狭義の能力開発と言えよう(道脇, 1997, p. 179)。だが、公共職業訓練は、技術革新や産業構造の変化に対応した訓練科目の新設や改変に加えて、知的障害や精神障害の特性に応じた訓練科目とカリキュラムの編成が求められている。そのために、例えば、入校生の選考のための評価方法、能力や習得度に応じた個別で弾力的な訓練期間や訓練目標の設定、技能訓練に加えて生活指導や基礎体力の向上や余暇活動も見越した社会性の養成、これらの広範な訓練成果の評価方法、事業主と連携した職場実習などの施設外訓練の充実、技能や職業生活面での継続的なフォローアップによる円滑な職場への適応指導など、多くの課題がある。

2 雇用後の教育訓練と企業内キャリアの育成

知的障害などの発達障害の人は、雇用後も継続的な教育訓練が重要である。教育訓練の成果を高めるには、教育に対する職場全体の支援体制を整えることが必要であり、そのためには、教育担当者を定めるとともに、そこで蓄積されたノウハウを全社的に共有できる組織体制が必要である。また、就職後の間もない期間では個別な訓練や指導が中心となるために企業負担が大きい場合には、企業外からジョブコーチの派遣を受けて教育訓練を行う人的支援が必要である。さらに、能力向上

に向けた再訓練の場を企業内に限定するのではなく、能力開発校の向上訓練や能力開発センター、あるいは、授産施設などでも実施できる体制が必要だろう。

重度障害者多数雇用事業所の事例でも数多くみられるとおり（労働省・日本障害者雇用促進協会、1995、1996）、発達障害の人は実際には作業を継続することでその遂行能力は向上して習熟するのであり、そのことが関連作業への学習の転移を容易にしている。したがって、ある製品を生み出す一連の工程の補助的で付帯的な作業に就いた知的障害の人でも、やがては、その作業のより中核的な工程に移動できる可能性があることに注目すべきだろう。

これは同時に、技能の熟達化につれて、一連の工程の中心的な作業に配置換えをしたり組織内での何らかの地位を付与するといった、企業内でのキャリアアップが障害のある人にも目に見える形で示される体制を整えることが望ましいだろう（松為、1998、pp. 4-8）。昇給と併せてこれらの一連の処遇をすることは、たとえ障害があっても企業が生産従事者としての位置づけと役割を明確にすることを意味する。また、本人自身も社会に有用な人材であるという自覚を促すことだろう。

3 事業所を支援する体制の強化

雇用率制度は、障害者の雇用は企業全体の社会的責任でもあるという基本的な理念のもとに展開されてきている。それだけに、雇用促進と職場定着の多くの部分は企業側の対応に依存しており、障害のある人の雇用に対する社員の啓発、職場実習の受け入れ、職務の調整を踏まえた採用、就職後の職場適応の向上、企業内外での能力開発や再訓練、昇進や昇格などのステップアップ、職場や職業生活に対する不適応の対処、高齢に伴う職業能力の低下への対処などのさまざまな課題に対して、事業所のさらなる努力が期待されよう。

だが、他方で、企業が安心して相談できるとともに、実際の協力も得られる支援体制を整えることが重要である。それは言い換えると、企業の努力限界を超える課題に対しては、福祉分野で対

応する体制を整えるべきであることを意味する。たとえば、障害のある人の雇用と適応のノウハウを提供する相談機関の設置、授産施設等を活用した社員研修の推進、障害のある人と企業の双方の調整機能を果たす専門家の確保、事業所の努力範囲を超えた周辺環境の整備、職場以外の生活や余暇を過ごす場の確保、仕事の継続が困難になった場合の受け皿としての施設などが必要となろう。

こうした事業所への支援体制の推進は、すでに始まっている（厚生労働省、2001）。例えば、①地域での雇用・保健福祉・教育等の関係機関の連携の拠点として、障害のある人の就業・生活支援を身近な地域で行う「障害者就業・生活支援センター」の設置、②障害のある人に対する就業・生活面を通じた一貫した支援体制を支える人材の育成と資質の向上のための研修の充実、③精神障害者地域生活支援センターを活用して精神障害の人のグループを事業所で一定期間就労させるグループ就労の試行的実施などである。さらに、④就職が特に困難な知的障害や精神障害の人に対して、就職前後にかかわらず、職場にジョブコーチを派遣してきめ細かな人的支援を行う「職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援事業」も行われている。

4 雇用の場の拡充

前述したように、障害のある人には、一般雇用と福祉的就労という二重の働く場が開放されている。働くことの意味の重要性を踏まえると、この双方の場面で本人の置かれた状況やニーズに応じた働くための選択肢を整えることが重要である（松為、2000、pp. 625-630）。そのため、一般雇用の場において多様な働く場を確立するには、①労働市場の変化に対応した職域の拡充、②個々の事業所における雇用管理面の対応、そして、③ニーズに応じた多様な働きかたの開発、などが考えられる。

第1の職域の拡充では、特に、サービス産業、伝統産業、第一次産業などの労働市場において、さらなる雇用を生み出すことが必要だろう。なぜなら、我が国の産業構造の変化は、製造業種の多

種少量生産が進行し、生産方法も新しい設備の導入が不可避になってきている。そうした中で、従来から知的障害や精神障害の人の持ち場となっていた職務は減少し、また、配置転換による仕事の確保も難しくなっているためである。それゆえ、たとえば知的障害の人では、コピーやメール配送などの補助的業務、データ入力と加工作業、商品管理の補助的業務、スーパーでの商品袋詰め・包装・商品補充・商品管理などや接客、クリーニング作業、外食産業での厨房作業の補助や接客、老人福祉施設等の介護補助、ビルメンテナンスの清掃作業などの分野に、さらに進出するための手だてや支援が必要だろう。その一環として、公共職業安定所では障害者求人開拓推進員を配置して、積極的な障害者向けの求人開拓を行うこととしている。

第2の雇用管理面からも、さまざまな対応が必要である。これは、雇用された人がその能力を最大限に発揮して職務成績の向上に結びつくことを目指す。そのために、適切な職務との適合性の評価をしながら、本人の能力にあわせた職務の改善、作業を容易にするための治工具や機器の改善、作業場や使用機器や治具の人間工学的な改善、能力向上と技能習熟に向けた教育訓練、職務遂行の状況に応じた適切な配置転換などを行う。特に、雇用後に配属する職場、担当する職務や作業、指導の仕方などは、事前の実習をとおして見極めることが重要となる。また、事業所規模が大きいと、「すきま」的な仕事を中心に新たな職務を構成することも可能だろう。事業所が障害のある人を短期の試行雇用(3ヵ月)として受け入れる「障害者雇用機会創出事業」は、これらのことに効力を発揮して、事業主の障害者雇用の契機を積極的に推進することが期待されている。

第3に、本人のニーズや状況に応じた就業形態や勤務体制の多様化である。たとえば、①通勤が困難な身体障害の人に対する、在宅勤務やサテライト・オフィスへの通勤、②フルタイムの勤務では職業生活の継続が困難な知的障害や精神障害の人に対する、短時間勤務やフレックスタイム制の導入、③前述した、一人分の仕事や労働時間を複

数で共有化するグループ就労、などの一層の推進が必要だろう。

この他にも、特例子会社や重度障害者雇用企業のさらなる増加を期待したい。これらの企業は、障害のある人の特性を踏まえた、個別的な配慮をきめ細かく実施する雇用管理の体制や組織風土を構成しやすい。そうした企業を育成するには、たとえば、法定雇用率に組み込まれる特例子会社の利点を生かしつつ、これを複数企業の共同出資によって創業することも考えられよう。

5 福祉的就労の再編成

福祉的就労の場は、本来的には、雇用が困難な場合や雇用への準備段階として、個々人の障害特性に合わせた仕事を提供し、一定の生活を維持するための賃金を保障することを目的としている。だが、多くの授産施設や小規模作業所の現実には、作業遂行能力の面で著しく異なる利用者が同じ作業に従事せざるを得ない。そのため、個人のニーズや能力に対応したサービスの提供が困難になり、全体として生産性が低くなり、雇用の場に労働力を提供できないために、デイケア・サービスとしての機能に留まらざるを得ないことが多い。それだけに、基礎構造改革による措置制度から利用契約への転換が進められてゆく過程で、個々の授産施設が利用者のニーズに応えた特徴のあるサービスを「ウリ」にするような、機能的な分化が進むことを期待したい(松為、2000, pp. 625-630)。

たとえば、利用者のニーズに対応して、①生産性を向上して労働関係法規を適用する施設、②職業的な自立に向けた訓練機能としての施設、③デイ・サービス機能を中心とした地域での生活の場としての施設などのように、長期的な展望にたった再編整備をすることが望まれる。そうした過程では、生産性の向上を目指す施設には、その転換を促すために、企業からの受注の促進、官公庁からの優先受注、企業退職者や現役の派遣、などを制度的な対応として盛り込むことも考えられる。また、デイ・サービス機能を目指す施設等では、生活面の支援に加えてクラブ活動などの余暇活動の支援をしたり、雇用継続が困難になった人の休

息の場としての機能の充実が望まれる。

こうした現行の授産施設や小規模作業所を再編して整備することは、福祉的就労の場における選択肢の拡がりを導くことになる。それは、前述の一般雇用における対応と併せて、障害のある人が働くことの意義を踏まえつつ、自己の能力、賃金、報酬、支援の在り方、地域生活の充実などの、さまざまな軸から自主的に選択できる場面を整えるうえでも必要だろう。

6 雇用と福祉的就労との相互移行

雇用と福祉的就労の場が複線的に準備されている、という障害のある人に固有の利点享受するには、障害の特性や職務遂行能力の状況に応じて、この双方の場面を自由に移行できることが望ましい。つまり、双方向性をもった円滑な移行ができる体制とそのための支援が必要である（地域障害者雇用支援ネットワークに関する研究会、1999）。

福祉的就労から雇用の場への移行に挑戦する機会を提供するには、障害のある人が実際に雇用されている状況、職業生活を維持するための生活スタイル、そして雇用促進の各種制度を含むさまざまな進路情報などを、系統的に学習するための支援が必要である。特に、企業での職場実習や体験学習の機会が計画的に提供される体制があると、障害のある本人のみならず事業所にとっても、能力の確認、職場の配属、そして教育訓練の仕方などについて知る機会となり、その効用は著しいものがあろう。

他方で、雇用から福祉的就労に移行する人の多くは、職場での適応行動が困難になり、過剰なストレスや職務成績の低下などで退職を余儀なくされた結果であろう。こうした場合、適応向上のための再訓練をして雇用の場に再挑戦させたり、それが困難な場合には、保護的でストレスの少ない環境の中で自分の能力を十分に発揮できる場として、福祉的就労が重要な機能を果たすことになる。

こうした双方向性を持った円滑な移行を可能にする体制を整えることは、障害のある人の個別的で多様な働きかたへのニーズに応じて主体的に選択できるように多様なキャリアコースを準備する

ことになる（障害者職業総合センター、2001）。それは、本人や保護者が、障害の特性を踏まえた固有の人生設計を働く場面への参入とそこからの引退過程の全体を見通しながら立てるうえでも重要となろう。特に、雇用後に離職を余儀なくされた時に再就職先や施設等の新たな行き場の確保ができない、という将来的な見通しに対する不安が強いと、雇用の場に参入しようとする動機付けそのものが減退してしまう。そうした不安を解消するうえでも、移行システムの充実は重要な課題なのである。

そのため、授産施設の入所者が事業所において授産活動を行い、終了後に公共職業安定所が、職業相談・個別求人開拓・職場定着の支援等を行うことで企業等への就職を促進する「施設外授産の活用による就職促進モデル事業」が平成14年度から実施される予定である。これは、賃金、労働時間、仕事の責任などの面で一般雇用と福祉的就労との「中間的な」処遇となる働く場を設けるものである。そこでは、職務遂行能力の向上とともに福祉的就労から雇用の場に移行したり、能力低下が著しくなった段階でそれまでに獲得した技能を生かして雇用から福祉的就労の場に移行するのを円滑に進める機能が期待される。

7 就業と生活の総合的支援と支援ネットワークの育成

これまで述べてきた、職業リハビリテーションの諸課題に対する施策を効果的に推進するには、教育・医療福祉・雇用に係わる関係機関や施設の連携による一体的で総合的な支援が不可欠だろう。特に、知的障害や精神障害の人が働くことをとおした生涯にわたる「人生の質(QOL)」の向上を目指す場合、その職業生活と職場を離れた日常生活に対する一体的で継続的な支援の提供が重要になる。これは、就業面では、就職前の職業準備から職場実習をへて就職後の職場定着に向けた支援、さらには、離職時や離職後の支援までも含まれよう。また、生活面の支援では、日常生活の支援に留まらず、余暇を楽しんで豊かな社会生活を築いたり、将来設計や本人の自己決定を支援すること

なども含まれる。

就業と生活を一体的に支援する機関や施設を設けることは、さまざまな利点がある(松為, 1997, pp. 10-13)(松為, 1997, pp. 35-43)。例えば、本人や家族にとっては、就労への不安に対する相談や助言、本人への支援や調整、日常生活の維持、自立に向けた生活設計などに対する支援を受けることができる。また、障害のある人の雇用を進める事業所にとっては、雇用管理面や適応指導のノウハウの不足、授産施設や小規模作業所を活用した社員研修、本人や家族と企業の双方の調整機能を果たす専門家の支援、事業所の努力範囲を超えた状況に対する対応、職場外の生活や余暇への対処、雇用継続が困難になった場合の相談相手や移行する場の確保といった、事業所のさまざまな不安や負担に対する支援が期待できるからである。平成14年度から、地域での雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携の拠点と位置づけ、特に、就業と生活支援を身近な地域で一体的に支援を行うための「障害者就業・生活支援センター」はこうしたことに応える機関として設置されることとなった。

また、こうした個人特性に応じた必要な支援を効果的に提供するには、労働関係の機関や施設に限らず、教育や保健福祉関係の機関を含む地域の各種の社会資源が協力してことに当たることが強く求められる。そのためには、関係する支援機関が明確な役割分担の下に総合的に対応する支援ネットワークを構成することが重要となろう。支援を行う専門家は、地域にある企業や事業所、商店会、商工会議所、事業主や経営者団体などのさまざまな資源を活用して職場を掘り起こすとともに、雇用を希望する障害のある人が気軽に相談し、地域内の事業所や職場の情報や求人情報を提供し、家族や教員や施設等の職員などと情報交換を行い、地域活動を通じた仲間づくりなどの役割を果たすことも期待されている。

支援ネットワークの育成については、すでに取り組みが始められている(障害者就労支援システム検討会, 2000)。たとえば、幾つかの地方自治体では、労働行政による施策を基盤にしながらも

就労支援事業を制度化している。また、労働行政担当者、事業主、企業の社会貢献・人事担当者、企業コンサルタント、能力開発施設の指導者、特例子会社の責任者、労働組合関係者などが参集して雇用支援フォーラムや雇用セミナーを開催している。さらに、職業的自立援助事業を知的障害のある人の雇用促進と就労支援に関する啓発事業として位置づけ、就労支援セミナーなどを開催して実務者の養成や講座を開いているところもある。

IV 社会的支えの体制

障害者の雇用促進と福祉の連携は、言い換えると、「就労を含む暮らし」の成り立ちを支援することである。そのための諸課題とそれに対する施策のいくつかを職業リハビリテーション分野に限定して述べてきたが、「就労を含む暮らし」は継続的な「社会的支え」をどのように構築するか依存するだろう(松為, 1995, pp. 134-137)。

ここで言う「社会的支え」は、さまざまな人で構成される人的なネットワークの中で、お互いに交流する関係をいう。それは、「情緒的な側面、是認の側面、具体的援助などの要素の一つでも含む個人間の交流」と定義される(カーン&アントヌッチ, 1993, pp. 33-71)。この場合、「情緒的な交流」とは、相手に対して、好意、賞賛、敬意、愛情などの感情的な表現を示すことを、「是認の交流」は、相手の言葉や行動を肯定的に捉えていることを言葉や態度で表明することを、「具体的援助」面での交流とは、物やお金、あるいは情報や時間などの、具体的で直接的な援助を他の人に提供することをいう。その利点は、例えば、本人が自己を明確に意識し、自分の価値に気付いて肯定的な態度や行動を強化し、人生で生じるさまざまなストレスに対処でき、問題解決に有用な知識・技能・資源などの情報を獲得し、発達過程で退行した社会的技能を促進するための支援を受けるなど、さまざまである。

この「社会的支え」を構成するのは人的ネットワークの構造である(松為, 1995, pp. 134-137)。それを、障害のある人を中心に多重円で表すとす

れば、その最も外円に位置する成員は、役割に依存した状態を維持して役割関係の変化の影響を極端に受けやすい人だろう。本人との親密さの程度は狭く限定された関係(例えば、仕事上だけの相互作用)に限られる。中円に位置する成員は、時間の経過とともに役割に依存した状態から変化したもの、役割関係を越えることはないだろう。本人は外円の成員よりも親密であると感じ、役割に依存した範囲を越えた相互作用の機会や交流がある。だが、役割関係が喪失するとその関係は維持されない。そして、内円に位置する成員は、役割関係を越えて長期にわたって安定した関係にある。本人は、きわめて親密で重要な支えを提供してくれる成員として認識しており、地理的な近さや直接的に接触する頻度とは対応しないで、その成員に高い価値を置きながら長期の関係を維持している。

これらの多重円で構成される人的ネットワークの成員は、生涯を通じて、時間の経過とともに新たに加わったり抜け落ちたりする。また、同じ成員でも最初は役割関係だけで外円に留まっていたのが、やがては、その関係を越えて中円や内円にまで入り込むこともある。さらには、支援する内容も、生涯にわたる発達の過程とともに異なる。例えば、青年期は、社会的自立と仕事の世界に参入するための準備段階を支援する必要があるが、成人期には、職業生活を維持しつつ生活自立を達成するために、さまざまな関係者の継続的な援助が焦点となる。雇用と福祉分野の連携は、こうした「社会的支え」をもたらす人的ネットワークを地域の中で育成して維持することであると言える。

おわりに

障害のある人の雇用促進の施策は、特に、知的障害や精神障害の人に焦点が移ってくるにつれて、福祉や教育施策との連携による総合的な支援体制をさらに必要とする時代になってきた。それに伴って、障害のある人に対する就労と生活の両面からの一体的な支援の重要性が高まり、それは同時

に、雇用と福祉的就労の両面から働く場を開発し、かつ、双方の移行を円滑に進めることも不可欠となってきた。

こうした就労と生活の一体的支援の推進にあたっては、雇用と福祉分野のみならず教育関係機関や施設をも包括した、支援ネットワークを育成しなければならない。それは言い換えると、障害のある人に対する「社会的支え」を構築することでもある。支えられる本人が、自分を明確に意識し、自分の価値に気付いて肯定的な態度や行動を獲得し、人生で生じるさまざまなストレスに対処でき、問題解決に有用な知識・技能・資源などの情報を取得し、社会的技能を向上させる。そうした、エンパワメントを促進させる人的ネットワークの構築こそが、職業リハビリテーションの近未来を拓くことだろう。

引用文献

- カーン, R. K. & アントヌッチ, T. C. (1993) 「生涯にわたる“コンボイ”」 東洋・柏木恵子・高橋恵子(編集・監訳)『生涯発達の心理学 第2巻 気質・自己・パーソナリティ』, 33-71頁, 新曜社。
- 厚生労働省 (2001) 「平成14年度障害者雇用施策関係予算要求の主要事項」, 厚生労働省障害者雇用対策課。
- 厚生省 (1999) 「社会福祉基礎構造改革について」。
- 障害者職業総合センター (2001) 「知的障害者の加齢に伴う雇用・職業上の課題と対策——障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する総合研究委員会報告——」調査研究報告書 No. 43。
- 障害者就労支援システム検討会 (2000) 「地域における障害者の就労支援システムの構築に向けて(答申)」, 東京都福祉局。
- 地域障害者雇用支援ネットワークに関する研究会 (1999) 「地域障害者雇用支援ネットワーク研究会報告書」, 労働省職業安定局。
- 精神障害者の雇用の促進等に関する研究会 (2001) 「精神障害者に対する雇用支援施策の充実強化について」, 厚生労働省。
- 春名由一郎 (2001) 「WHO 国際分類 (ICIDH) の改訂」『精神障害とリハビリテーション』 Vol. 5 No. 1, pp. 63-68。
- 松為信雄 (2001) 「職業リハビリテーションの概念」松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション入門』, 6-13頁, 共同医書出版。
- (2000) 「多様な働く場の開発」『総合リハビリテーション』 Vol. 28 No. 7, pp. 625-630。
- (1998) 「日本における障害者雇用の課題

- 雇用と福祉の連携のありかた——『労働時報』Vol. 602, pp. 16-19。
- (1998)「知的障害者の企業内キャリア発達の諸問題」『職リハネットワーク』No. 39, pp. 4-8。
- (1997)「障害者の雇用政策」日本労働研究機構編『労働市場の制度と政策』, 318-328頁, 日本労働研究機構。
- (1997)「キャリア発達と移行サービス」『発達の遅れと教育』No. 484, pp. 10-13。
- (1997)「精神障害の人のキャリア発達と社会的支え」『精神保健研究』Vol. 10, pp. 35-43。
- (1995)「発達段階に応じた社会的支えの構造」『第3回職業リハビリテーション研究大会論文集』, pp. 134-137。
- 松為信雄・望月葉子(1994)「障害者のキャリア発達に関する諸問題」『障害者職業総合センター研究紀要』Vol. 3, pp. 133-144。
- 道脇正夫(1997)「多様化したリハビリテーション訓練」『障害者の職業能力の開発』, 179-184頁, 雇用問題研究会。
- 文部科学省(2001)「21世紀の特殊教育の在り方について(最終報告)」。
- 労働省(1998)「障害者雇用対策基本方針」。
- 労働省・日本障害者雇用促進協会(1995)「重度障害者多数雇用事業所における障害者の雇用状況と雇用管理に関する調査Ⅰ」研究調査報告書No. 4。
- 労働省・日本障害者雇用促進協会(1996)「重度障害者多数雇用事業所における障害者の雇用状況と雇用管理に関する調査Ⅱ」研究調査報告書No. 6。
- (まつい・のぶお 障害者職業総合センター主任研究員)