

「しょうがい」を持つ人の就労支援サイクルにおける 循環的相互関係に関する研究

A Study of Circulative Interrelations in the Job Assistance Cycle for Challenged Person

鈴木 政史* 高原 優美子**

Masashi Suzuki Yumiko Takahara

I. はじめに

障害者自立支援法では「障害者がもっと働ける社会に」を改革のねらいとして、働く意欲・能力を持ち合わせた「しょうがい」を持つ人が一般の事業所で働くことが可能な支援制度を構築するなど、「しょうがい」を持つ人に対する就労支援が抜本的に強化された。また、厚生労働省では「障害のない人と同様に、その能力と適正に応じた雇用の場に就くことができるような社会の実現」を目的として総合的な雇用対策が推進されている。これまで授産施設、作業所、福祉工場等の社会福祉施設における福祉的就労に依存してきた我が国の「しょうがい」を持つ人に対する就労支援制度は大きな転換期を迎えている。

しかしながら、現状では「しょうがい」を持つ人の就職率は養護学校（現特別支援学校）高等部卒業者の就職率が22.7%と、平成19年度学校基本調査（確定値）における一般の高校・専門学校卒業者の就職率（54.3%）、大学卒業者の就職率（67.6%）と比較すると相対的に低い傾向であり、養護学校（現特別支援学校）高等部卒業者の56.1%が社会福祉施設・医療機関に入所・入院しているという現状がある（表1）。さらに平成18年度社会福祉施設等調査によると就労を理由とす

る社会福祉施設退所者は身体障害者更生援護施設で6.9%、知的障害者援護施設で7.2%、児童福祉施設（障害児関係）で2.7%、精神障害者社会復帰施設で2.8%、精神障害者授産施設（入所）で6.4%となっており（表2）、こちらも著しく低い数値である。

こうした「しょうがい」を持つ人の就労状況を改善するために、厚生労働省は障害者自立支援法の施行によって就労支援の強化と雇用施策の体系化が進められており、総合的な雇用対策の推進によって「しょうがい」を持つ人の就労支援には、①就労相談期、②就労準備期、③求職活動期、④就労開始期・職場適応期、⑤就労定着・継続期という展開過程が形成されている。また、「しょうがい」を持つ人の就労支援に必要な要素は、①職業能力の向上、②就労意欲の向上、③日常生活を営む能力および自立生活を営む意欲、④疾病・「しょうがい」の理解、⑤社会性の獲得等に分類され、その具体的なニーズは社会性の向上、医療的・専門的ケアやリハビリテーションといった日常生活支援と職業相談、職業訓練、職場適応、職場定着といった就労支援であり、「しょうがい」を持つ人の就労支援にはこの二つの支援が就労支援の展開過程に応じて総合的に供給できるシステムと日常生活支援と就労支援の連携が不可欠

*社会福祉演習・実習室助手

**国立精神・神経センター精神保健研究所社会復帰相談部流動研究員

表1 養護学校高等部卒業者の進路状況（平成18年3月卒業）

平成18年3月卒業者

区分		卒業者（人）	進学者（人）	教育訓練機関等（人）	就職者（人）	施設・医療機関（人）	その他（人）	
高等部	盲・聾・養護学校計	13,853	542 3.9%	532 3.8%	3,148 22.7%	7,769 56.1%	1,862 13.4%	
	盲学校	299	120 40.1%	8 2.7%	43 14.4%	78 26.1%	50 16.7%	
	聾学校	663	280 42.2%	66 10.0%	215 32.4%	71 10.7%	31 4.7%	
	養護学校	計	12,891	142 1.1%	458 3.6%	2,890 22.4%	7,620 59.1%	1,781 13.8%
		知的障害養護学校	10,615	77 0.7%	327 3.1%	2,688 25.3%	6,227 58.7%	1,296 12.2%
		肢体不自由養護学校	1,939	34 1.8%	93 4.8%	150 7.7%	1,240 64.0%	422 21.8%
		病弱養護学校	337	31 9.2%	38 11.3%	52 15.4%	153 45.4%	63 18.7%

文部科学省ホームページ 「特別支援教育に関すること」 「13. 卒業生の進路」 を参考に作成

表2 退所の理由別にみた過去1年間の退所者数

平成17年度10月1日～平成18年度9月30日

	総数	就職	結婚	家庭復帰	他の授産施設への転所	他の社会福祉施設等への転所	他の訓練施設へ転所	公営住宅へ入居	入院	死亡	その他
身体障害者更生援護施設	5,175	358	16	1,554	160	1,157	22	45	575	933	355
	100.0%	6.9%	0.3%	30.0%	3.1%	22.4%	0.4%	0.9%	11.1%	18.0%	6.9%
知的障害者援護施設	5,641	408	7	1,022	120	1,956	48	10	430	682	958
	100.0%	7.2%	0.1%	18.1%	2.1%	34.7%	0.9%	0.2%	7.6%	12.1%	17.0%
児童福祉施設(障害児関係)	4,968	132	...	3,422	...	1,024	...	—	38	181	171
	100.0%	2.7%	...	68.9%	...	20.6%	...	—	0.8%	3.6%	3.4%
精神障害者社会復帰施設	4,155	118	12	1,667	—	1,024	13	...	1,246	67	314
	100.0%	2.8%	0.3%	40.1%	—	17.3%	0.3%	...	30.0%	1.6%	7.6%
(再掲)精神障害者授産施設(入所)	236	15	—	61	—	22	13	...	101	6	18
	100.0%	6.4%	—	25.8%	—	9.3%	5.5%	...	42.8%	2.5%	7.6%

※障害者（児）関係施設のうち、入所者のみを集計

厚生労働省 平成18年度社会福祉施設等調査結果の概況 表12 退所の理由別にみた過去1年間の退所者数を参考に作成

である。つまり、就労支援の就労相談期から就労開始期、就労適応期における循環的継続支援と、日常生活支援および就労支援を提供する関係機関・施設との相互関係が「しょうがい」を持つ人

の就労支援の中心となる。

「しょうがい」を持つ人の就労支援は展開過程の形成や日常生活支援ニーズ・就労支援ニーズの多様化にともなう就労支援制度の複雑化に対応

し、就労支援を提供する施設・機関の連携強化と日常生活支援と就労支援を展開過程に応じて一体的かつ総合的に提供することが必要である。

本研究では複雑・多様化する「しょうがい」を持つ人の就労支援制度を整理するとともに、「しょうがい」を持つ人の就労支援における就労支援サイクルと循環的相互関係について考察したい。

II. 「しょうがい」を持つ人の就労支援

「しょうがい」を持つ人の就労支援では社会性の向上、医療的・専門的ケアやリハビリテーションといった日常生活支援と職業訓練、職業相談、職業評価、職場適応支援、就労定着・継続支援などの就労支援を並行して提供する必要がある。また、これらの日常生活支援と就労支援は、①就労相談期、②就労準備期、③求職活動期、④就労開始・職場適応期、⑤就労定着・継続期という就労支援の展開過程に応じて複合的に実施されており、就労支援ニーズは展開過程に応じて異なると考えられる。しかし、職業訓練、職業相談（相談支援）、日常生活支援などは就労支援との相互関係のなかで継続的に提供する必要がある⁴（表3）。

一方で「しょうがい」を持つ人に対する就労支援サービスでは、社会性の向上であれば障害者自立支援法における生活訓練、医療的・専門的ケアであれば機能訓練、職業訓練は就労移行支援、就労継続支援は就労継続支援A型（雇用型）およ

びB型（非雇用型）など、個人のニーズに応じて多様なサービスが設定されている。また、障害者自立支援法における施設・事業体系では日中活動において、介護給付における療養介護・生活介護、訓練等給付における自立訓練（機能訓練・生活訓練）・就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）、地域生活支援事業における地域活動支援センターから一つまたは、複数の事業を選択して実施することとなっているが、「しょうがい」を持つ人に対する就労支援では日常生活支援と就労支援を複合的に提供するため、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援といったサービスを総合的に提供する施設・機関を整備する必要がある。しかし、現状では機能訓練・生活訓練は障害者自立支援法に規定されているサービスを提供する事業所、職業訓練は障害能力開発促進法における障害者職業訓練校、医療的ケアは医療機関等、就労継続・定着支援はハローワークおよび地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者（ジョブコーチ）、となっており、「しょうがい」を持つ人の就労支援サービスは就労・生活面の一体的支援をおこなう障害者就業・生活支援センターおよび、障害者自立支援法における複数のサービスを提供する社会福祉施設・機関を除けば就労支援サービスと日常生活支援サービスが別々に提供されている（表4、5）のが現状である。

今後、障害者自立支援法における経過措置が終

表3 就労支援のニーズと展開過程

展開過程	就労支援ニーズ	日常生活支援ニーズ
就労相談期	職業訓練	社会性の向上, 医療的ケア, その他の日常生活支援
就労準備期	職業相談	
求職活動期	職業紹介	
就労開始・職場適応期	職場適応支援	
就労定着・継続期	就労定着・継続支援	

表4 「しょうがい」を持つ人に対する就労支援制度

制度名称		制度・支援内容等
ハローワーク	職業相談・職業紹介	ハローワークでは、就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門の職員・職業相談員がケースワーク方式により、障害の態様や適性、希望職種等に応じ、きめ細かな職業相談、職業紹介、職場適応指導を実施している。 職業相談・職業紹介にあたっては公共職業訓練のあっせん、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等の各種支援策も活用している。 また、障害者を雇用している事業主、雇い入れようとしている事業主に対して、雇用管理上の配慮等についての助言を行い、必要に応じて地域障害者職業センター等の専門機関の紹介、各種助成金の案内を行っている。 また、求人者・求職者が一堂に会する就職面接会も開催している。
	関係機関との連携	的確な職業紹介を行うに当たって、より専門的な支援等が必要な場合に、地域障害者職業センターにおける生活面を含めた支援を紹介するなど、関係機関と連携した就職支援を行っている。 障害者を短期の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進することを旨とする。
地域障害者職業センター（3センター）	トライアル雇用（障害者試行雇用）事業	1年以内の期間を単位として、各府省・各自治体において、非常勤職員として雇用 職業リハビリテーション関係施設の中核機関として、高度かつ先駆的な職業リハビリテーション・サービスの提供、研究・開発、技術情報の提供、専門職員の養成・研修等を実施
	中央広域障害者職業センター及び吉備高原広域障害者職業センター	障害者職業能力開発校が併設され、職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施。 医療リハビリテーションを実施する総合せき損センター（独立行政法人労働者健康福祉貴校所管、同一施設内に設置）と密接に連携しながら、せき損損傷者に対し、職業評価、職業指導等を実施。 就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。 ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対応力の向上を支援。 障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。 精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して専門的・総合的な支援を実施。 障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言・援助を実施。
障害者職業センター	地域障害者職業センター（47センター5支所）	障害者就労・生活支援センター、障害者雇用支援センター等からの依頼に応じ、職業評価等をはじめとする技術的・専門的事項についての援助を実施。 また、医療、保健、福祉、教育分野の関係機関に対し、職業リハビリテーション推進フォーラム等を通じて、職業リハビリテーションに関する共通認識を醸成し、地域における就労支援のネットワークを形成。
	障害者雇用支援センター	(1)職業準備訓練の実施（原則1年、最長2年） (2)就職後の通勤援助、職場定着指導 (3)事業所に対する支援対象障害者の雇用管理に係る助言
障害者職業能力開発校（国及び県が設置、都道府県、高輪・障害者雇用支援機構が運営）（国立3校、府県立6校）	障害者就業・生活支援センター	就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者や生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を行います。（平成14年度より開始）
	訓練科目・訓練方法等に特別の配慮を加えつつ、障害の特性に応じた職業訓練の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施	
※民間の能力開発施設（事業主、民法法人等が運営）（20施設）		民間施設において、障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための教育訓練事業（厚生労働省の定める基準に適合するもの）を実施

表5 「しょうがい」を持つ人の就労支援メニュー

就労支援過程	就労支援・制度・事業	相談窓口・支援機関
就労相談	就労相談支援	障害者就業・生活支援センター
	職業相談・紹介	ハローワーク
	相談支援事業	相談支援事業者
	職業カウンセリング、 職業評価	地域障害者職業センター
就労準備・訓練	就労準備支援	地域障害者職業センター
	就労準備訓練	障害者雇用支援センター
	就労移行支援事業	就労移行支援事業者
	公共職業訓練	障害者職業能力開発校等 ハローワーク
	委託訓練	職業能力開発校（委託訓練拠点校） ハローワーク
	職場適応訓練	都道府県 ハローワーク
	グループ就労訓練	都道府県障害者雇用促進協会等
就労活動、雇用前・定着支援	求職登録・職業紹介	ハローワーク
	障害者試行雇用（トライアル雇用）事業	ハローワーク
	職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業	地域障害者職業センター 社会福祉法人等
	就労・生活面の一体的支援	障害者就業・生活支援センター
	精神障害者の職場復帰支援（リワーク支援）	地域障害者職業センター
離職・転職時の支援、 再就労支援	職業相談、職業紹介、雇用保険の給付	ハローワーク
	就労継続支援事業（A型）	就労継続支援A型事業者
	就労継続支援事業（B型）	就労継続支援B型事業者

厚生労働省（2009f）を参考に作成

了し、現在の施設体系が新たな事業体系に移行したとしても、複合的サービスを提供する多機能型施設・機関の設置よりも、日常生活支援や就労支援が旧施設体系に応じて社会福祉施設・機関ごとに提供されることが予想される（表6）。つまり、今後の「しょうがい」を持つ人に対する就労支援は、日常生活支援は生活介護や自立訓練を提供する施設で実施され、自立訓練を提供する施設が通過施設となり、社会性を向上した後、就労移行支援・職業訓練校等に移行あるいは自立訓練等を併用しながらハローワーク等の就労支援機関を活用して一般就労へとつなげていく支援モデルとなることが予想される。

Ⅲ. 「しょうがい」を持つ人のニーズに応じた就労支援

1. 社会福祉施設における福祉的就労

社会福祉施設における福祉的就労には就労継続支援A型（雇成型）およびB型（非雇成型）があり、制度上の利用期限の定めはなく利用者が希望すれば継続利用が可能である。就労継続支援A型は「雇用契約に基づく就労が可能と見込まれる障害者であって、①就労移行支援事業により、一般企業の雇用に結びつかなかった者、②盲・聾養護学校を卒業して雇用に結びつかなかった者、③一般企業を離職した者又は就労経験のある者」を

表6 障害者自立支援法における新サービスの主な対象

新サービス		現行サービス
生活介護		通所：知的障害者更生施設（全体の約6割） 入所：身体障害者療護施設（全体の9割） 知的障害者更生施設（全体の6割）等
自立訓練	機能訓練	身体障害者更生施設等
	生活訓練	知的障害者更生施設（入所・通所） 精神障害者生活訓練施設等
就労移行支援		授産施設（入所・通所）等
就労継続支援	雇成型（A型）	福祉工場等
	非雇成型（B型）	授産施設（入所・通所）等

新しい事業体系について（平成17.12.5社会保障審議会障害者部会資料）より作成

対象としており、サービス内容は「雇用に基づく就労機会の提供や一般企業の雇用に向けた支援等」である。これに対して、就労継続支援B型は「就労の機会を通じて、生産活動に係る知識及び能力の向上が期待される障害者であって、①就労移行支援事業により、一般企業の雇用に結びつかなかった者、②一般企業等での就労経験のある者で、年齢や体力の面から雇用されることが困難な者、③、①・②以外の者であって、一定の年齢に達している者」が対象者であり、サービス内容は「一定の賃金水準に基づく継続した就労機会の提供、OJTの実施、雇用形態への移行支援等」である。

2. 「しょうがい」を持つ人が就職・定着するまでの標準的支援モデル

厚生労働省では「障害者が就職・定着するまでの標準的な支援」として「福祉施設を利用している障害者（図1）」、「養護学校等卒業生（図2）」、「離職した障害者（図3）」を想定した就労定着支援の概要を示している。この就労支援モデルでは就労に向けた準備支援、休職活動支援、職場適応支援・職業生活支援の各ステージに応じて就労移行支援事業、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターなど多様な機関・制度が存在し、必要に応じて関係機関が連携を図りながら就職・定着支援を実施している。

1) 社会福祉施設からの就労移行支援

「福祉施設を利用している障害者が就職・定

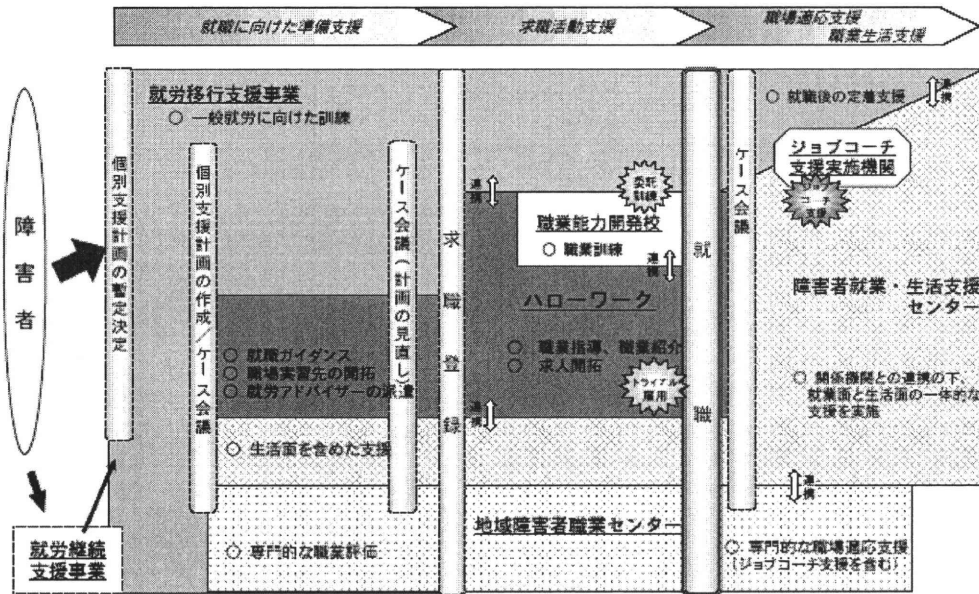
着するまでの標準的な支援（図1）」では、就職に向けた準備期、求職活動期、職場適応支援・職業生活支援の展開過程が形成されており、就職に向けた準備期では就労移行支援事業（一般就労に向けた訓練）で暫定的な個別支援計画の作成を実施する。その後、就労移行支援事業、ハローワーク（就職ガイダンス・職場実習先の開拓・就職アドバイザーの派遣）、障害者就業・生活支援センター（生活面を含めた支援）、地域障害者職業センター（専門的な職業評価）が合同でケース会議を実施して個別支援計画の見直しをおこなう。

求職活動支援期に入ると最初に求職登録をおこない就労移行支援事業、ハローワーク（職業指導・職業紹介・求人開拓）、障害者就業・生活支援センターが連携し、職業能力開発校（職業訓練）、委託訓練、トライアル雇用等を活用しながら就職を目指す。

就職後の職場適応支援・職業生活支援では障害者就業・生活支援センター（関係機関と連携の下、就業面と生活面の一体的な支援を実施）が就労移行支援事業（就職後の定着支援）、地域障害者職業センター（専門的な職場適応支援）と連携し、ジョブコーチ支援等を活用して職場適応・定着支援を図ることとしている。

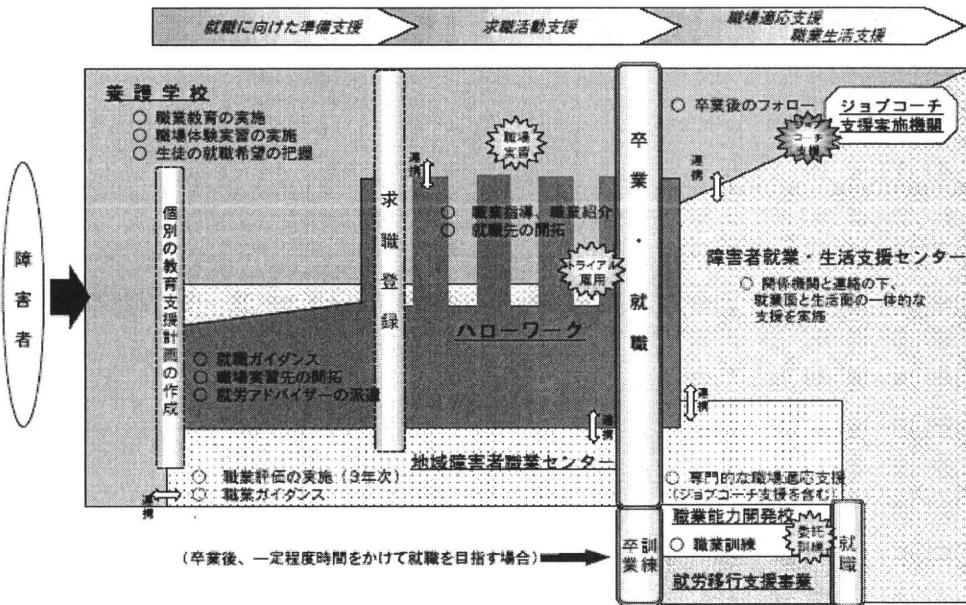
2) 養護学校卒業後の就労支援

「養護学校卒業生が就職・定着するまでの標準的な支援（図2）」では、就労に向けた準備支援期に養護学校（職業教育の実施・職場体験



厚生労働省 (2009c)

図1 福祉施設を利用している障害者が就職・定着するまでの標準的な支援



厚生労働省 (2009c)

図2 養護学校卒業者が就職・定着するまでの標準的な支援

学習の実施・生徒の就職希望の把握)において個別の教育支援計画を作成し、ハローワーク(就職ガイダンス・職場実習先の開拓・就労アドバイザーの派遣)、障害者就業・生活支援セ

ンター、地域障害者職業センター(職業評価の実施・就業ガイダンス)が養護学校と連携しながら支援を実施する。その後ハローワークで就職登録をおこない、求職活動支援期には養護学

校・ハローワーク（職業指導・職業紹介・就職先の開拓）、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが連携しながら職場実習・トライアル雇用を活用して就職を目指す。就職後の職場適応支援・職業生活支援では養護学校（卒業後のフォロー）、障害者就業・生活支援センター（関係機関と連携の下、就業面と生活面の一体的な支援を実施）、地域障害者職業センター（専門的な職場適応支援）が連携しながらジョブコーチ支援などを活用して就労定着・継続支援を実施している。その他、養護学校卒業後、一定程度時間をかけて就職を目指す場合は卒業訓練の後、職業能力開発校（職業訓練）、就労移行支援事業、委託訓練等を利用しながら就職を目指す。

3) 離職した「しょうがい」を持つ人の再就職支援

離職した「しょうがい」を持つ人の就労支援では、最初にハローワーク（職業相談・失業手当の給付）で求職登録を行い、その後は「しょうがい」を持つ人の状況に応じて就職に向けた準備支援が異なっている。再チャレンジする人には就労移行支援事業（一般就労に向けた訓

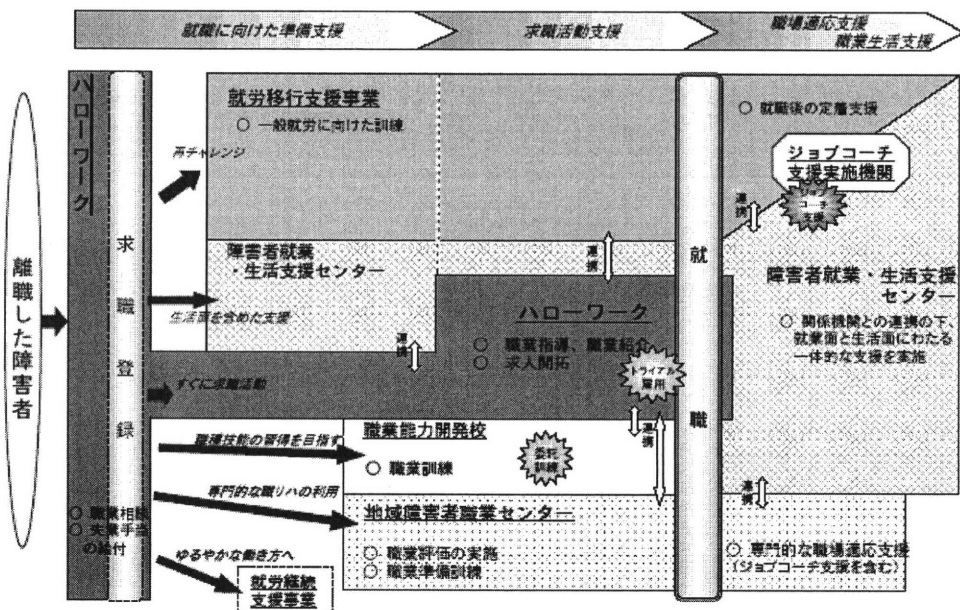
練）、生活面を含めた支援が必要な人は障害者就業・生活支援センター、すぐに求職活動を再開する人はハローワーク（職業指導・職業紹介・求人開拓）、職種技能の習得を目指す人は職業能力開発校（職業訓練）、専門的な職業リハビリテーションが必要な場合は地域障害者職業センター（職業評価の実施・職業準備訓練）、ゆるやかな働き方を希望する人は就労継続支援事業を利用する。求職活動支援では各関係機関が連携しトライアル雇用（障害者試用雇用）事業、委託訓練等を利用しながら就職を目指していく。就職後の職場適応支援・職業生活支援は社会福祉施設利用者と概ね同等である。

3. その他の制度利用後の就労

1) 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援

職場適応援助者（ジョブコーチ）支援は知的または精神に「しょうがい」を持つ人が職場への適応を円滑におこなうために、職場に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、きめ細やかな人的支援を実施することを目的としている。

職場適応援助者（ジョブコーチ）の支援内容



厚生労働省 (2009c)

図3 離職した障害者が就職・定着するまでの標準的な支援

には、図4で示されているとおり、①事業主への支援である、「障害特性に配慮した雇用管理に関する助言」、「配置、職務内容の設定に関する助言」、②「しょうがい」を持つ人に対する支援である、「作業遂行力の向上支援」、「職場内コミュニケーション能力の向上支援」、「健康管理、生活リズムの構築支援」、③上司・同僚に対する支援として、「障害の理解に係る社内啓発」、「障害者との関わり方に関する助言」、「指導方法に関する助言」、④家族への支援として「安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言」がある。

そして、職場適応援助者（ジョブコーチ）による標準的な支援の流れ（図5）では、①「不適応課題を分析し、集中的に改善を図る」集中支援、②「支援ノウハウの伝授やキーパーソンの育成により、支援の主体を徐々に職場に移行」する移行支援、③フォローアップという経過を経て支援が実施される。支援期間は1ヶ月から7ヶ月（標準2ヶ月から4ヶ月）であり、就職時のほか「職場環境の変化等により職場適応上の問題が生じたとき」も利用が可能である。

2) トライアル雇用（障害者試行雇用）事業による支援

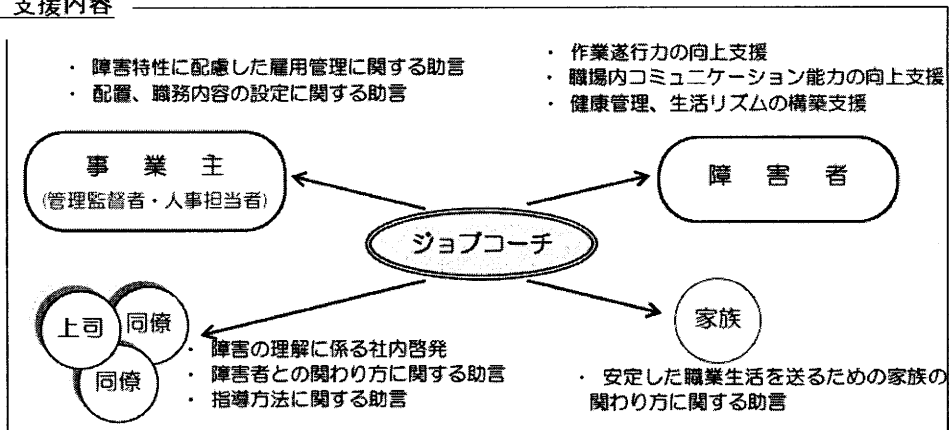
トライアル雇用（障害者試行雇用）事業は「しょうがい」を持つ人を雇用した経験が少な

く、就労支援の知識・技術が不足しているため「しょうがい」を持つ人の雇用に意欲があっても雇用に消極的な事業所と、就労経験が乏しく、職種の適正がわからなかったり、仕事・職場に不安を抱いていたりする「しょうがい」を持つ人に対して、短期のトライアル（試行）雇用を実施し事業所における「しょうがい」を持つ人の一般就労移行を促進することを目的としている。トライアル雇用（障害者試行雇用）事業の期間は3ヶ月を限度とし、事業主に対してトライアル（試行）雇用者1人につき、月額4万円の奨励金を支給している。なお、実施数は平成19年度の実績で8,000人であり、開始者数は5,954人で、そのうち82%が常用雇用に移行している。

IV. 「しょうがい」を持つ人の就労支援サイクルにおける循環的相互関係

障害者自立支援法が施行されたことによって、制度上はひとつの社会福祉施設で複数のサービスを提供することが可能となり、障害者自立支援法に規定されているサービスを提供する社会福祉施設・事業所であれば、職業訓練（就労移行・継続支援）、職業・機能・生活リハビリテーション（自立訓練、就労移行・継続支援）などの就労支援に必要なサービスを一体的に提供することが可能となった。しかし、我が国の雇用施策では就労

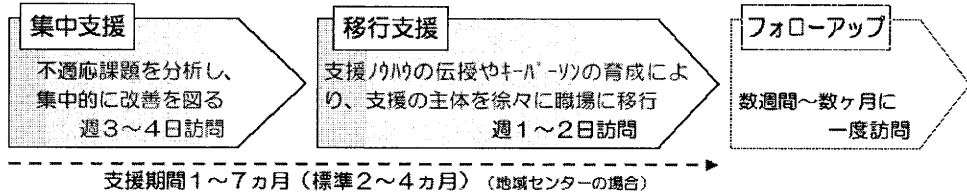
◎ 支援内容



厚生労働省 (2009h)

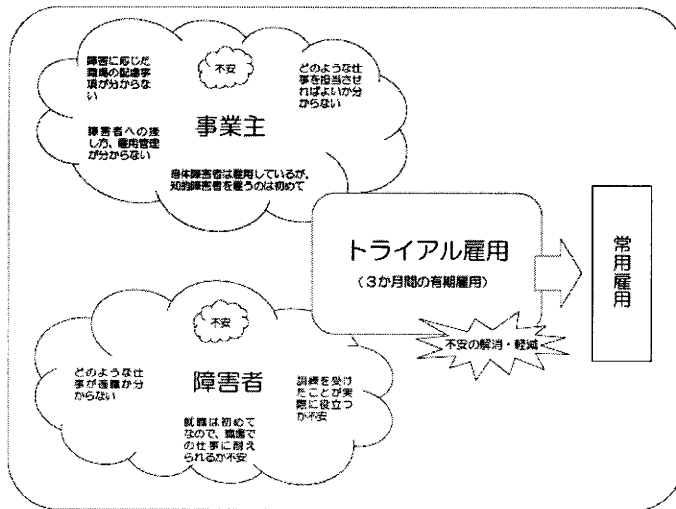
図4 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援内容

◎ 標準的な支援の流れ



厚生労働省 (2009h)

図5 職場適応援助者 (ジョブコーチ) による標準的な支援の流れ



厚生労働省 (2008d)

図6 トライアル雇用 (障害者試行雇用) 事業

移行支援事業、ハローワーク、職業能力開発校、障害者就業・生活支援センターなど就労支援のサービス提供機関・窓口は多様であり、「しょうがい」を持つ人の就労支援制度は複雑である。また、就労支援には日常生活支援と就労支援の相互関係が不可欠であるが、現在の我が国の就労支援制度では就労支援の展開過程が直線的構造となっており、就労支援の循環的相互関係を維持するためには就労支援を提供する多様な施設・機関が就労支援における循環関係のなかで相互に連携を強化することが求められる。

「しょうがい」を持つ人の就労支援は概ね図7に示す就労支援サイクルによって実施されている。この就労支援サイクルには循環的相互関係が存在しており、①就労相談期、②就労準備期、③求職活動期、④就労開始・職場適応期、⑤就労定

着・継続期という展開過程において日常生活支援と就労支援が相互関係を保つことで就労支援が効果的に作用する。

就労支援サイクルの中心部には医療的ケア・リハビリテーション、社会性の向上といった日常生活支援と職業リハビリテーション、就労相談期以外の就労全般に関する相談といった支援が存在しており、日常生活支援であるサークルの中心部は就労する「しょうがい」を持つ人にとって恒久的に必要なニーズであり、これらの支援が継続して提供される必要がある、次に、サークルの外側部分は就労支援の展開過程・ニーズに応じた多様な就労支援および日常生活支援を提供する施設・機関、サービスが存在している。これらの支援は就労支援の展開過程に応じて提供される必要があり、サービスを提供する施設・機関、窓口等が異

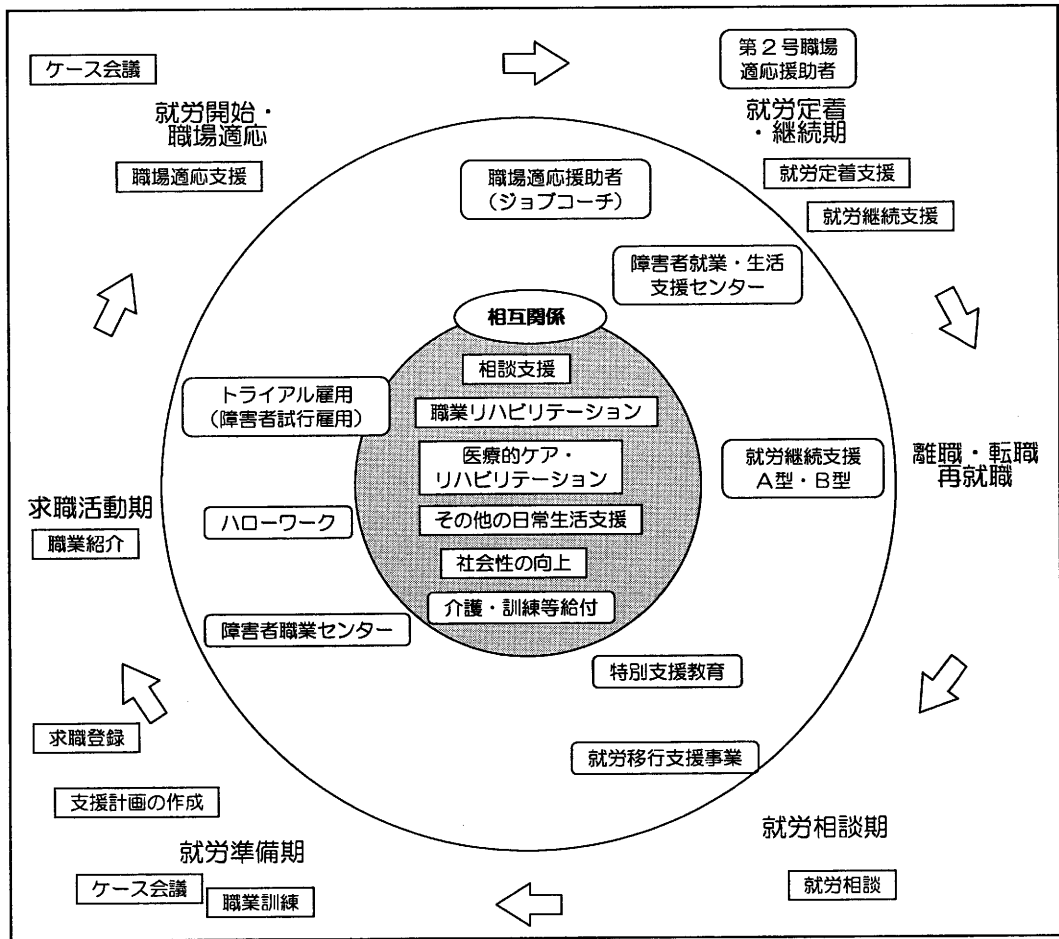


図7 就労循環・継続支援サイクル

なっているため相互に連携を強化し、日常生活支援と並行かつ継続的に提供する必要がある。そして、就労支援の終了期である就労定着・継続期では就労定着が困難な場合・転職を希望する場合等は就労移行支援や職業訓練施設へ移行し再度就労支援サイクルに戻ることとなる。就労定着・継続支援が成功した場合でも、「しょうがい」を持つ人の就労支援には社会性の向上、医療的・専門的ケアやリハビリテーションといった日常生活支援と就労に関する相談支援、継続的な職業訓練、第2号職場適応援助者による就労継続支援といった支援は不可欠な要素であり、就労支援サイクルにおける循環関係と相互関係は継続される。

このように我が国の就労支援制度では就労支援の展開過程に応じた循環関係のなかで、関係機関が相互に連携しながら総合的な就労支援が実施さ

れている。しかしながら、就労支援サイクルにおける課題も少なからず存在する。就労支援サイクルから読み取れる課題として、①就職後の職場適応・就労継続支援サービスが不足している⁵、②日常生活支援・就労支援のニーズおよび展開過程に応じて窓口や制度が異なっている、③障害者就業・生活支援センター、障害者自立支援法に規定されている複数の事業を実施している施設・機関を除けば、就労支援と日常生活支援が別々に提供されている、④就職後の配置転換や人間関係におけるトラブルなどにおける相談支援など長期就労生活を維持するためには継続した調整支援が必要である等があげられる。これら長期間に渡って「しょうがい」を持つ人の就労を維持するためには就労支援の基盤強化が「しょうがい」を持つ人が就労可能な環境を構築する上で不可欠である。

また、就労支援制度は「しょうがい」を持つ人の就労支援において関係機関が連携を強化し、総合的な雇用施策を展開しているが、これらの連携機能や制度の住み分けが不十分であった場合、「しょうがい」を持つ人の就労支援が断続的になり、対応者が複数になることで就労に必要な支援を一体的に提供することが困難になる可能性がある。こうした状況に対応するためにも就労支援における相談窓口を一般の人が利用するハローワークに統合し、障害者担当者や精神障害担当者が配置されつつあるが「しょうがい」の特性に応じた知的障害・発達障害等に対する対応が可能な専門職を配置することで、インテークの段階で利用者のニーズを把握して調整を図るなどの対応が求められる。加えて、長期に渡る就労継続支援には職業能力の維持・向上、「しょうがい」特性の理解、疾病・健康管理など様々なニーズが存在していて、これらのニーズは継続的に必要であり、相談支援を含め多様な就労形態に応じて柔軟にサービスを利用できる支援システムの構築することが必要である。

「しょうがい」を持つ人の就労支援において就労支援ニーズと日常生活支援ニーズは同時に充足されるべきものである。このことは障害者就業・生活支援センター事業において就業面および生活面の一体的な支援がおこなわれていることから、その必要性を読み取ることができる。しかし、障害者就業・生活支援センターにおける生活支援は「日常生活・地域生活における助言」であり、医療的・専門的ケアやリハビリテーションといった日常生活支援は含まれていない。「しょうがい」を持つ人の日常生活支援ニーズと就労支援ニーズをいかに充足するかが「しょうがい」を持つ人の就労支援の鍵となる。つまり、「しょうがい」を持つ人の就労支援では、就労支援の展開過程に応じたサービスの提供、関係機関との連携強化による就労支援サイクルの維持、長期就労継続支援、インテークにおける窓口の一本化、調整機能の強化、就労支援機能と日常生活支援機能の総合的な提供基盤の強化などが求められる。

V. おわりに

総合的な「しょうがい」を持つ人の雇用対策の

推進、障害者自立支援法の施行や雇用施策の充実、福祉的就労から一般就労へ移行など「しょうがい」を持つ人の就労支援基盤が強化され、「しょうがい」を持つ人の就労環境は改善されつつある。しかし、「しょうがい」を持つ人の雇用状況は若干の改善はみられるものの、依然として厳しい状況⁶⁾におかれている。

「しょうがい」を持つ人の就労支援には、日常生活支援、就労支援、「しょうがい」を持つ人を雇用する企業に対する支援など多種多様なニーズが存在し、就労支援の展開過程、多様なニーズに応じて必要な支援が異なっており、就労支援を提供する施設・機関、支援者、当事者および家族などが連携しながら支援していく必要がある。また、就労支援に必要な日常生活支援と就労支援は相互関係にあり、就労支援全般において、双方が連携あるいは統合された環境下で実施されるべきものである。しかし、現行の「しょうがい」を持つ人に対する就労支援制度はサービスの種類、窓口等が複雑かつ多岐に渡っており、これらの分断された状況で、就労支援サイクルにおける循環的相互関係が円滑に機能しない場合は「しょうがい」を持つ人の就労を妨げる要因となる可能性を含んでいる。

今後の「しょうがい」を持つ人の就労支援には、就労支援サイクルにおける循環関係を維持しつつ、日常生活支援と就労支援の相互関係における連携の強化、就労相談期におけるワンストップサービスの導入、長期就労継続支援の強化、就労支援ニーズの多様性に対応可能な事業所の整備など総合的な就労支援制度を構築することが必要である。本稿では「しょうがい」を持つ人の就労支援における循環的相互関係について考察してきたが、今後は就労定着・継続支援の強化や「しょうがい」を持つ人を雇用する企業側への支援などについて再検証が必要である。

注

- 1) 「障害」という用語は「障」、「害」とともに否定的なイメージがあり、諸外国では Handicapped (社会的不利・ハンディキャップ)、Disabled (障害者) などから新たな用語として Challenged Person (挑戦する人) などへと変容しているが、「ハンディを持つ人」

や「挑戦する人」といった表現も障害者を適切にあらわしているとは言い難い。そこで、本研究では法律の条文や制度などの名称以外は仮に障害を「しょうがい」、障害者を「しょうがい」を持つ人と表記する。なお、今後、こうした表現は変更される可能性があるため、括弧付けで表記する。

- 2) 野中 (1998: 24-5) は職業を維持するうえでもっとも重要な能力を「決められた時間に通い、指示に従って物事をやり遂げ、職場の仲間と適切な対人関係が結べ、忠告に対して修正することができるなどの能力」である「職業生活能力」としており、さらにこの職業生活を維持するために「規則正しい生活リズム、食事・睡眠などの確保、金銭管理、ストレス管理、移動能力、適切な対人関係を結ぶ能力」などの「日常生活管理」能力、そして、日常生活を安定させるためには疾病、「しょうがい」に対する「現実的レベルでの自覚、服薬管理、症状に対する対処技能を身につけ、障害に対して、自覚し、対処し、ときに回避する技能」である「疾病障害管理」が不可欠であるとしている。また、職業を維持するためには「疾病障害管理、日常生活管理、職業生活能力、職務上の技能訓練の順で、一定度の能力を積み重ねておく必要」があるとしている。一方で、陳 (2007: 77) は「就労・継続就労の成功要因としてのコンピテンス (環境に働きかけ、効果的に操作する能力) の発達は、『職業能力・就労意欲の発達』『客観的・肯定的自己認識の発達』『社会科の成長発達』『自立生活を営む意欲の促進をもたらしている』としている。
- 3) 村社 (2005: 10) は知的に「しょうがい」を持つ人を対象とした就労支援においては「『利用者』『援助者』『関係者』の3者による交互作用がダイナミックに展開」されており、「この『人間と環境の交互作用』の場面には利用者が主体的に活動するためのエッセンスが凝縮されている」としている。
- 4) 例えば長期就労維持にはフォローアップが不可欠であり、事業所側の職務遂行能力の要求水準にあわせた訓練や「しょうがい」の特性に応じた職業指導などの教育訓練、「しょうがい」の特性に応じた健康管理などが必要な要素であり (小川2001: 134-5、川俣1977: 70-1)、職場定着後も配置転換や昇進・移動に伴う相談支援や事業所側のニーズに応じた職業訓練等が求められる。
- 5) 平成19年3月時点の第2号ジョブコーチ配置数は23人、平成20年4月時点における障害者・生活支援センターの設置数は202ヶ所である。

- 6) 「しょうがい」を持つ人の雇用の状況は民間企業の実雇用率が1.55% (平成19年度6月1日現在)、養護学校 (現特別支援学校) 卒業者の就職率が22.7% (平成18年3月卒業者)、「しょうがい」を持つ人の就職率が42.4% (平成18年度) となっている。

参考文献

- Bengt Nirje (1967, 1969, 1970, 1971, 1972, 1976, 1980, 1982, 1985, 1993, 1998) *The normalization principle papers*. (=2004, 河東田博 橋本由紀子 杉田穂子 他 訳編『新訂版 ノーマライゼーションの原理—普遍化と社会変革を求めて』 現代書館)
- 小川浩 (2001) 「重度障害者のためのジョブコーチ入門」エンパワメント研究所
- 川俣博昭 (1977) 「第2章 第3節 障害者の配置・定着・職場適応」65-75 高齢・障害者雇用支援機構 編 (1977)『障害者雇用ガイドブック』雇用問題研究会
- 厚生労働省 (2007) 「ハローワークにおける障害者の就職件数、4万件を超える (平成18年度における障害者の職業紹介状況)」
- 厚生労働省 (2009a) 「ハローワークにおける障害者の就労支援」 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha_02/pdf/26.pdf, 2009.7.31)
- 厚生労働省 (2009b) 「就業面及び生活面の一体的な支援 ~障害者就業・生活支援センター~」 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha_02/pdf/14.pdf, 2009.7.31)
- 厚生労働省 (2009c) 「障害者が就職・定着するまでの標準的な支援」 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha_02/pdf/16.pdf, 2009.7.31)
- 厚生労働省 (2009d) 「障害者雇用試行 (トライアル雇用) 事業」 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha_02/pdf/12.pdf, 2009.7.31)
- 厚生労働省 (2009e) 「障害者就業・生活支援センター事業」 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha_02/pdf/14.pdf, 2009.7.31)
- 厚生労働省 (2009f) 「障害者の就労支援のためのメニュー一覧」 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha_02/pdf/30.pdf, 2009.7.31)
- 厚生労働省 (2009g) 「職業リハビリテーションの実

- 施」
 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha_02/pdf/09.pdf, 2009.7.31)
- 厚生労働省 (2009h) 「職場適応援助者 (ジョブコーチ) による支援」
 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha_02/pdf/13.pdf, 2009.7.31)
- 厚生労働省 (2009i) 「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」
 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/career-syougaisya/itaku-kunren.html, 2009.7.31)
- 社会保障審議会障害者部会資料 (2006) 「新しい事業体系について」
- 陳麗婷 (2007) 「知的障害者の一般就労に影響を及ぼす要因の解明」『社会福祉学』48 (1)、68-80
- 野中猛 (1998) 「第2章 精神障害の特徴」野中猛・松為信雄編『精神障害者のための就労支援ガイドブック』金剛出版、17-31
- 村社卓 (2005) 「ソーシャルワーク実践の相互変容関係過程の研究 知的障害者就労支援における相互作用分析」川島書店