

## 第VI章

### 総括

## VI-1 研究の限界

本研究の実施により、米国のカスタマイズ就業の取り組みが、就業支援のノーマライゼーションへの社会全体での取り組みという、当初、予想していたよりもはるかに大きな構想であることが明らかとなった。いまだ米国においても全容が総合的に取りまとめられていない段階で、その成果をわが国に導入する可能性について明らかにすることもできた。本研究は、今後の本格的検討に資するために、わが国の社会的ニーズに応えるための、現時点における必要最小限のスケッチを示すことまでを課題としたものである。

米国でのカスタマイズ就業の実証事業は継続中であり、最終的な評価は米国で数年後に行われるべきものである。また、導入可能性は十分にあることが明らかになったが、その構想の大きさから、具体的な導入のあり方等については、今後、わが国の関連分野の動向の把握と併せてさらに検討を行う必要がある。

### 1 米国の実証事業の途中段階での評価であること

米国の実証事業は5年間であるが、2001年開始のものだけでなく、最終的には2003年開始のものを含めて、最終的な評価は2008年度以降になる。したがって、本研究は、米国での最終的な評価を待たずしての、先行的な評価を試みたものとなる。

米国のカスタマイズ就業の実証事業は、現時点であっても、既に2001年に最初に開始した地域では実証事業は終了し、5年間の検討が行われ、既に、多くの研修資料等も入手可能になったことから、現時点での分析から、米国に先駆けてのとりまとめにも意義はある。

プログラム評価の観点からは、現時点での米国の実証事業のインパクト評価や効率評価は非常に限定的にしか行えない。しかし、中間評価において、実証事業の結果、従来は一般就業ができないと考えられてきた人たちの40%近くが自分の望む仕事で、最低賃金以上の仕事に就けており、多くがキャリアアップの機会がある仕事であったということが、実証事業による重要なインパクトであることは疑い得ない。また、カスタマイズ就業の4年目の地域では、実証事業の成果を踏まえて地域の関係機関や制度と調整し、従来、活用できなかった制度を使えるようにするための政策や手順の変更など、各機関の協力のあり方についての公式の覚書によって、今後の継続性を確保する動きが出てきていることは、効率性についても、高い成果を示しているものと考えられる。

ただし、カスタマイズ就業の実証事業の評価については、米国の公式な評価結果が重要なものであることは当然である。米国での公式な評価は第三者機関により行われ、2005年6月の中間評価が最新の情報であり、実証事業が全て終了するのは2008年度であることから、最終的な公式評価は数年先になる可能性がある。

カスタマイズ就業の理論と実践は、最近になって急速に整備され、技術支援センターの資料も充実している。これらが今後の実証事業に新たな発展を及ぼす可能性もある。

今後も、米国の実証事業の展開や成果については、継続的に把握し、検討していくことが重要である。

### 2 わが国の最新動向の把握の限界

本研究期間の2年の間にも、わが国の就業支援への社会全体の取り組みは大きく変化し、拡大、充

実している。幸い、2006年11月刊行の「職業リハビリテーション学」の編纂により、関連分野の動向を幅広い著者により入手することが可能となった。しかし、労働分野での取り組みについては、最新の「職業リハビリテーション学」でも取り扱われていない重要な動向が、最近になって登場していることもある（2007年度事業としての、公共職業安定所が中心になる地域障害者就労支援チームによる支援の全国展開、難病相談・支援センターでの就労支援モデル事業など）。このような急速な社会の変化がある状況であるので、関連分野については、最新動向を把握できていない可能性がある。

これらについては、今後の取り組みのための、おおまかな動向を把握するための概略の把握という位置づけとしての意義しかないことは明らかにしておく必要がある。

### 3 導入可能性の検討体制の限界

本研究の研究体制でも、関連分野からの有識者による調査検討委員会により、導入可能性を検討することとして一定の成果は得られたが、本格的な導入可能性の検討は、わが国にあった実践の内容の精査、現場での実施支援などに適した別の体制で行われるべきものである。

本研究で提案した、カスタマイズ就業の導入シナリオの実施と評価、その他の課題の検討については、今後の研究課題としたい。

## VI-2 結論

2001年に創設された米国労働省障害者雇用政策局（ODEP）の主導による全米の研究者と実践家のネットワークによる研究開発プロジェクトにより、全ての障害がある人の一般就業のための社会全体での支援を目指して、新たな就業支援モデルが開発されている（第III章）。カスタマイズ就業モデルの内容は、就業支援のノーマライゼーションへの社会全体での取り組みのための統合的な戦略と戦術であり、その実施については、就業支援の意識改革や現場改善活動が想定されている（第IV章）。わが国の社会的な取り組みのレベルや広がりには新たな枠組みや共通認識を必要とする段階に至っており、カスタマイズ就業の実施適合性指標は、わが国の諸分野での就業支援の質を向上させるための共通認識になりうる他、わが国の独自の利点を活用した発展の可能性もある（第V章）。

米国におけるカスタマイズ就業の実証事業の成果は、米国だけの意義に止まらず、わが国を含めて、今後の障害がある人の就業支援の政策や実践のあり方を考える上で画期的なビジョン、戦略、実施基準を明らかにした点で極めて重要である。また、わが国への導入可能性は既存の就業支援の実践の改善活動等をはじめ十分にあることが明らかになった。

### 1 就業支援のノーマライゼーションへの具体的なビジョン

就業支援のノーマライゼーションの理念には、多くの現実的な課題があり、その完全な実施についてこれまで本格的に取り組まれた例はなかった。しかし、米国において、連邦政府の主導により2001年から実証事業として、全米の研究者と実践家のネットワークにより取り組まれたことにより、この理念は具体的に取り組めるビジョンや戦略として明確化され、従来の職業リハビリテーションを超えた社会全体での取り組みの具体的内容も明らかになった。「就業支援のノーマライゼーション」の概念の発展にとって、世界的にみても画期的な成果であるといえる。

わが国においても、近年、障害がある人の就業支援は、従来は就業ができないと考えられてきた人々たちへの支援に向けて、従来の職業リハビリテーションの分野を超えて、障害者自立支援法をはじめとする地域自立支援との密接な関係、福祉、教育、医療等の関係機関による就業支援、企業活動との深い関わりなど、大きな変化を伴って、範囲が急速に拡大している。カスタマイズ就業のビジョンにより、わが国のこのような社会的な動向についても、「全ての人が障害にかかわらず一般就業できるようにするための社会全体の支援」への取り組みとして統合的に理解することができる。

### 2 「貢献」による社会統合のための就業支援という新戦略

カスタマイズ就業における障害がある人への就業支援の戦略は、従来の「支援」や「差別禁止」を中心としたものとは抜本的に異なる。それは、全ての人は社会に貢献できるとの信念に基づき、障害がある人の自己決定力と社会との関係を実質的に強めることで、障害がある人を「支援されるだけの存在」から「社会に貢献する存在」として回復させることを本質としている。そのような本質を踏まえ、これまで一般就業は不可能と考えられてきた障害のある人の就業支援の戦略として、人生への関与としての職業の意味や、個人と社会の価値交換としての職業のあり方、職業生活場面での障害の影響の複雑性や個別性などを踏まえた総合的な取り組みが必要であることを明らかにしている。

「就業支援のノーマライゼーション」の理念をさらに豊かに、現実的なものとしていくために、わが国においても、このような戦略により対応されるべき社会的ニーズに対して、これまでの実績を活

かした発展について取り組むことが重要である。

### 3 就業支援の現場改善のための実施基準

カスタマイズ就業モデルの実践は、既に各分野で行われている様々な就業支援の実践現場の改善活動として行われるものである。既にわが国でも各分野において就業支援や統合的な地域連携の取組みが活発になっている現状から、これらの実践現場のニーズに合わせて、実践現場の改善に役立つ実践内容や改善課題として、モデル適合性の基準を導入することが可能である。米国において重視されている代表的な戦術は次の4つであり、それぞれの実施基準として、具体的な実践内容、及び、実践現場での改善課題が明らかになっている。これらの4つの戦術は統合的に実施されることが重要である。

- 援助付き雇用モデル： 現実の職場と乖離した職業準備訓練ではなく、現実の職探しや就職後の支援に重点を置く。
- 個人中心の計画づくり： 自己決定力を高め、職業選択や多様な地域の専門家による支援を本人が主導できるように支える。
- 企業マーケティング： 企業への障害者雇用の依頼や売り込みを超えて、障害のある人の労働者としての価値を企業が認識し互恵的関係を構築できるようにする。
- ワンストップ・アプローチ： 複雑で個別的な状況にある人を制度の谷間やたらい回しにさせず、個別事例毎に、柔軟な地域ネットワークを形成できるようにする。