

第3章 個別的な課題としての障害

障害というマイナス面ではなく、個性や強みに応じた職業的目標の自己決定をこれまで以上に重視し、それによって職業的課題を解決する支援が個別化、多様化することが必要になる。

「職業的視点からみた障害」について、第1章では、それを既にあるものとして、ありのままに捉えることを目指し、第2章ではその支援の広がりについて整理した。この第3章では、単に、既存の職業上の問題を改善するという観点を超えて、むしろ、職業的目標の実現のための積極的な課題として「職業的視点からみた障害」を捉えなおすこととする。

障害のある人の職業支援の現場においては、経験則として、障害のある人の職業問題が個別的で、障害種類や等級に関わらず十人十色であることは当然のことと考えられてきた。また、今や、障害種類・程度別に働けるか働けないか、という議論には意味がなくなっている。職業とはもともと非常に個別で多様なものである。実際には、重度障害者であっても働いているし、より軽度でも働けない場合もある。障害がある人には就労が難しいと考えられて障害者雇用率が一定の割合で除外されてきた業種も原則、除外範囲がなくなっている。さらに、社会全体の高度情報化やグローバル化によって、働き方にも、在宅勤務、短時間勤務等の選択の余地が増えている。

しかし、それにもかかわらず、障害のある人の職業問題は、相変わらず「障害者」の職業問題というステレオタイプで捉えられることも多い。「職業的視点からみた障害」は、障害以外のその人の個性やスキルなどの要因を含めた大きな枠組みで検討することが不可欠である。このように、障害状況が個別化するという点について、ICFではどのように考えられているだろうか。

ICFでは、障害ではないが実際の障害の状況の個別性に影響を及ぼす個人側の背景因子を、「個人因子」として位置づけている。

“個人因子とは、個人の人生や生活の特別な背景であり、健康状態や健康状況以外のその人の特徴からなる。これには、性別、人種、年齢、その他の健康状態、体力、ライフスタイル、習慣、生育歴、困難への対処方法、社会的背景、教育歴、職業、過去及び現在の経験（過去や現在の人生の出来事）、全体的な行動様式、性格、個人の心理的資質、その他の特質などが含まれるであろうし、これらの全部または一部が、そのレベルの障害においても一定の役割をもちうる。”（ICF：序論）

そこで、この第I部「職業的視点から見た障害」の最終章では、「個人因子」による「職

業的視点から見た障害」への関与として、障害というマイナス面ではなく、個性や強みに応じた職業的目標の自己決定をこれまで以上に重視し、それによって職業的課題を解決する支援が個別化、多様化することが必要になることを示すこととする。

- 第1節 働き方や職種による個別性： 職業的視点からみた障害は、職種や働き方との組み合わせによって、個別的に捉える必要がある。
- 第2節 職業的目標の個別性： 「職業的視点からみた障害」の個別性の最大の所以の一つは、個人の興味・強みによる多様な働き方や職種・労働条件の選択の自律等にあるといえ、それらを促進するためには個別的な支援が不可欠になる。
- 第3節 障害以外の職業的な課題： 障害とは関係のない個人的な要因は、職業的目標設定や支援において、障害と同様に重要な課題である。

第1節 働き方や職種による個別性

職種、働き方などの違いによって、職業生活に必要な要件が大きく異なるということは、ICFの障害枠組では、「参加」の選択によって、問題とする「活動」領域が個別化することを意味する。いくら、当人の「活動能力」に制限があっても、そもそもその「活動」が必要ないならば、「実行状況」の問題にはならないのである。

職業的視点からみた場合の職業生活の「参加」としては、第1章で検討したように、次の3つがある。

- 働くことの選択： 主要な生活領域として、福祉施設の生活や入院生活、あるいは無職の在宅生活でなく、働くことを選択しそれを実現できるか？
- 働き方の選択： 通常の勤務だけでなく、在宅勤務や短時間勤務、特例子会社での勤務、職住近接などの多様な働き方を選択しそれを実現できるか？
- 職種の選択： 多様な職種の中から、自分の興味や強みなどに基づいて、就きたい職種を選択しそれを実現できるか？

働くことの個別性については、働くことを前提とした、後2者が検討の対象となる。

1 働き方の選択による個別性

これまでは通勤ができないことは、職業自立にとっては致命的であったが、現在、在宅勤務という働き方で解決できる問題である。職業に必要な要件は普遍的でなく、個別的で多様なものであるとする前提の方がより妥当である。

「障害者職業レディネスチェックリスト（ERCD）」（雇用職業総合研究所,1989）や、オーストラリアの Workability Table（障害者職業総合センター,1999）のような職業評価法では、ある程度の普遍的な労働の要件を前提としている。ERCDではこれについて、障害

種別の現実の障害者雇用事業所における要件を前提としているが、やはり、多様な働き方ではなく、働くということの要件を普遍的なものと捉えている。

しかし、ICFの障害構造によれば、これらは普遍的な条件ではなく、あくまでも「参加」としての働き方の違いによる「活動」の個別的な条件として理解する方が適切である。このスタンスに立てば、ERCDやWorkability Tableの項目は、通常勤務という「参加」条件において具体的に必要な「活動」領域を示しているという観点からその意義を見直すことができる。

ただし、在宅勤務、短時間勤務等のそれぞれの働き方に必要な要件については、いまだ実証的な検討結果がない。在宅勤務においては、「交通機関の利用」や「移動」の「活動」領域の重要性は減少するであろうが、一方で、「日課の管理」についてはより高い能力が必要となるかもしれない。このような新たな要件は、新たな「活動制限」の発現の要因ともなりうる。今後の検討が必要である。

2 職種を選択による個別性

職種によって障害のある人の職業問題が大きく異なることは周知の事実となっている。この問題については、これまで、ある職種に就けるか就けないか、という結果だけに注目しがちであった。しかし、「職業的視点からみた障害」の個別性という観点では、ある職種に就いた場合の個々の具体的な「活動制限」が問題となる。なぜなら、第2章でみたように多くの環境整備や支援は、この「活動制限」に対して行われるものだからである。

職種によって要件が多様であることについては、肉体労働とデスクワークを比較すれば明らかであるが、諸外国の職業データベースを検討すればより詳細に、様々な「活動」領域に対する必要要件を具体的に知ることができる。

米国のValper System 2000(障害者職業総合センター,1999)や、ドイツのIMBA/Melba(小畑等,1999; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1997, 1999a, 1999b)といった職業評価法は、このような、職種別の要件の違いに着目して、個別の職業課題を明らかにするものである。IMBA/Melbaでは、個々の具体的な職業についてその要件を職務分析し、その結果と個人の能力を比較するものである。一方、Valper System 2000では、職務分析結果の職業データベースを活用することによって、様々な職業についての要件と障害のある人の能力を比較することができるようになっている。

第2節 職業的目標の個別性

これまでの障害のモデルではICIDHの障害モデルをみても、「能力障害」→「社会的不利」の関係はあっても、その逆方向の関係性は前提とされていなかった。しかし、我々は第1節の検討で、まず「参加」の内容を決めることによって、個々の「活動」の領域が決

まる、という逆方向の関係性を示した。この節では、このような障害のある人の職業的目標の選択にかかる個別性について、現実的に妥当な考えといえるかどうかを検討することとする。

事実上、障害のある人は、作業所、特例子会社、雇用枠での求人に応じて就職する機会が多いのであり、選択の余地が少ないという現実もある。障害のある人が自分の就きたい仕事に就くために努力することを「障害受容」の名において断念させ、障害者枠での就職を勧める方が現実的な支援であると考えられる支援者もいるであろう。また、障害のある人は、この職業的目標設定に必要な判断能力に制限が生じることもありうる(松為、望月、1994)。

しかし、障害がある人の「自己決定」の重要性はますます意識されつつある(最近の議論については、Wehmeyer, 2003 や Siegert&Taylor, 2004 を参照)。個性や強みに応じた職業的目標の自己決定をこれまで以上に重視することは、従来は、就職事例がなかったような「障害・疾患」と「職種」や「働き方」の組み合わせを生み、職業場面での実際の問題は個別化、多様化、複雑化していくことが予想される。しかし、このように、個人の職業的目標を重視し、それから障害への対策を考えるという方向性は避けて通れないものであり、「職業的視点からみた障害」の本質的な検討課題の一つである。

1 障害を前提とした職業的目標設定の問題点

従来の、予測上の「活動制限」によって職種や働き方が限定される、という方向性は、第2章で示した環境因子による「活動制限」の改善の効果や職種や働き方の多様性を前提にすると倫理的に問題であるし、現在の職業リハビリテーションや障害のある人の雇用支援の取り組みにも逆行している。

(1) 障害のある人の「適職」概念の問題点

従来からも、「職種によっては、機能障害や疾患があっても、本人にも企業にも全く問題なくできる仕事がある。」という洞察はあった、この関係性は、「活動制限」がないことによって、その職種の「参加制約」もない、という「活動」→「参加」の因果性によるものである。しかし、この考えは障害のある人の職域を「適職」に限定する「職域制限」につながりやすく、当然、当事者からの批判も強いものである。社会側が環境整備や支援を何も行わないということを前提としていることにより、「社会モデル」の観点と完全に衝突してしまうからである。

実際には、企業内外の多様な環境整備や支援によって、活動制限は克服できる場合も多いのであり、それを前提にすることが職業的課題の検討には不可欠である。

(2) 職務再設計の可能性

さらに、従来の職種や働き方では選択の余地がない場合であっても、企業内の職務再設計によって、障害のある人の雇用可能性を作り出すことができる。障害のある人の雇用の

ために、「仕事に人を合わせるのではなく、人に仕事を合わせる。」という発想は従来からあった。もちろん、企業内に存在する仕事内容は事業内容によって全体的に決まってくる面はあるが、職務内容の割り振りによっては、個々の労働者については、具体的な職種や働き方の内容には変更の可能性が十分にある（高齢・障害者雇用支援機構、2003）。

また、重度障害がある人への援助付き雇用の技法として、「Job Carving（仕事の彫刻）」というものがある（これを紹介したものとして、障害者職業総合センター、2004の86ページを参照）。これは、通常の職務では適切な環境整備や支援を行っても職務遂行上の問題がある場合に、その問題が起こる職務要件自体を削りとしてしまい別の仕事の内容を加えるなどして、その人に対してテーラーメイドの職務記述書を作ってしまうものである。

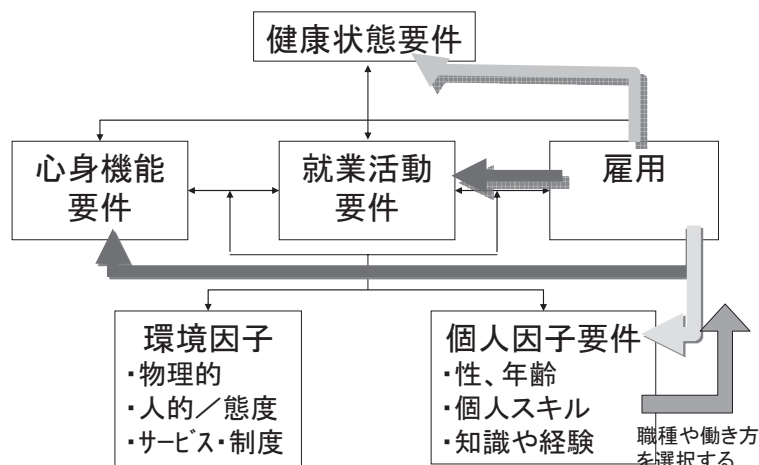
2 「個人因子」による職業的目標の決定の影響

職種や働き方といった職業的目標が障害によって決められるものではないとすれば、一体何によって職業的目標は決められるのであろうか？ 最近の議論では、リハビリテーションの目標を個人の興味やニーズに従って自律的に決めることの重要性が再認識されている（Siegert&Taylor, 2004）。どのような仕事につきたいか、どんな努力をして必要な知識やスキルを身につけたか、どんな人たちと働きたいか、などの職業的目標に関するところは、障害には関係のない本人の個性の問題であり、職業選択の自由という基本的人権の問題である。また、職業的目標設定の段階で、本人の主体的参加や多様な選択肢が提供されているかどうかは、職業参加の「質」の根本に関わる問題である（これについては、Cardol等と Clapton&Kendall の議論、2002を参照）。つまり、「参加」である職業的目標は、「個人因子」によって決められるべきなのである。このような職業的目標の設定の流れの変化は、障害のある人の職業支援のあり方を根本的に変えるものとなる。

（1）「個人因子」に起因する障害の個別性

「個人因子」である興味、強み、スキル、知識に応じて、「参加」の職業的目標を決め、それから職業上の活動要件が決まるという、第1章で検討したような、これまでの障害の因果関係の流れとは逆の流れを考える必要がある。したがって、第1章で検討した「健康状態」から発する問題の可能性の流れがあり、もう一方に、この、個人の職業的目標から発する問題領域の限定の流れがあり、この両者の接点から、「職業的視点から

職業的目標による、問題領域の限定



みた障害」の個別性が生じるというふうに理解できる。

(2) 就労可能性の制約

それでは、従来当然と考えられてきた「活動制限」→「参加制約」の関係性はどうか考えればよいだろうか？

まず、「活動制限」に対して個別的な支援が提供されれば「活動制限」がなくなるため「参加制約」をなくすことが可能である。これが、第一の支援のあり方であろう。

また、もし、適切な支援が見出されなかった場合にも、別の職種を検討したり、短時間勤務や在宅勤務などの働き方を変えたりするなど、職業的目標を設定し直すことができる。これによって「活動制限」をなくしたり、支援方法が見出せるようになったりするかもしれない。この場合も、職業的目標設定の自立は確保されている。

従来、働けるか、働けないかを二者択一として考え、社会的支援も、雇用が無理なら福祉的就労という限られた選択肢で捉えられがちであった。しかし、実際は、就労可能性の判断の前に、多くの支援方法や職業的目標自体の選択肢があることになる。

具体的にどの程度支援方法や職業的目標の選択肢があり、就労可能性がどの程度制約される可能性があるのか、それともないのかについては、第Ⅱ部で地域における効果的支援について検討し、さらに第Ⅲ部でどこまで選択肢を増やせるのかを検討してから、あらためて検討することとする。

3 職業的目標の設定への支援

以上の検討のように、職業的目標の設定における意思決定上の自律は、それ自体が職業リハビリテーションの目的でもあり、また、具体的な課題や支援のあり方の個別性にも関与するなど、極めて重要な課題である。しかし、現状は障害のある人の職業意識の育成は軽視され、職業選択の範囲は意識上も実際上も非常に狭い。就職してもキャリア発達の可能性が制限されている場合も多い。職業カウンセリング等のキャリア発達支援の重要性は、既に指摘されていること（松為、望月,1994）ではあるが、「職業的視点からみた障害」や教育や福祉等を含めた社会的支援のあり方に関連して、あらためて指摘しておきたい。

(1) キャリア開発能力の育成

職業教育や進路指導の基礎的研究では、学齢期や若年層の人が今後に必要な能力として、①夢を育み、自己理解、自己実現を図る中で、社会に貢献していく力、②自ら進路を計画／選択し、人間関係を調整しながら問題を解決していく力、の2点を挙げ、より具体的な4つの能力領域として、①キャリア設計能力、②キャリア情報探索／活用能力、③意思決定能力、④人間関係能力を示している。これらの能力は、正に、職業リハビリテーションの前提として、教育分野で長期にわたって育成すべき能力であろう。

(2) 職業的目標設定の支援

近年、障害者雇用を推進する企業も多く、ジョブコーチ等職場内支援の新しい動きもあり、障害のある人の就職可能性は拡大している。個別移行支援においては、本人の希望を踏まえて新たな可能性を見出すべく、職業カウンセリング、職業指導、進路指導などを行う必要が高まっている。しかし、これまでみてきたように、職業的課題は本質的に本人の機能障害や能力の評価によっては予測できないものである。したがって、これら職業カウンセリング、職業指導、進路指導などを行う人たちが、本人の適性或資質、労働市場の状況、地域での障害支援の可能性等を総合的に考慮したうえで、職業的目標設定を支援することができるようにすることが必要となる。

(3) 中途障害等への対応

既に職業生活を送っていた人が、疾患や受傷により突然に障害をもった際、本人が職業的目標を見失い、職を失ってしまうことは少なくない。このような状態は、第1章で述べたように「主観的障害」として位置づけることも可能ではあるが、その一方で、本人自身の障害観に起因する問題という側面もある。つまり、本人自身が、運命論的な障害観により、職業能力の低下や雇用の参加制約を決め付けて、職業的目標を再設定できない状態とも考えることができる。

このような場合では、出生時や年少期から障害があった人に対するよりも、より迅速な職業的目標の再設定の支援が必要となる。そのためには、まず多様な支援や環境整備の可能性による現職維持の検討が必要であるし、それが無理であっても、本人の知識、スキル、興味に応じた配置転換や職務再設計、さらには転職などの多様な可能性があることを、できるだけ早く本人が理解できるようにする必要がある。

第3節 障害以外の職業的な課題

以上で、「職業的視点からみた障害」についての概念整理は全て終わったことになるが、最後に、近年、社会の環境整備によって、職業的な活動制限や参加制約の問題が解決されるようになると、あらためて、障害以外の職業的課題の存在を強調する必要がある。例えば、車椅子利用者などが在宅勤務によって仕事をする際には、通勤等の職業準備訓練ではなく IT 関係の職業訓練が必要となる。仕事に必要な知識やスキルなど、障害以外のことが重要になるのである。

障害のある人について、障害のマイナス面だけでなく、その人の全人格を相手にする必要があることは職業リハビリテーションの基本である。障害はその人全体の一部の問題にすぎず、職業的な課題においてもその一部を占める問題にすぎない。

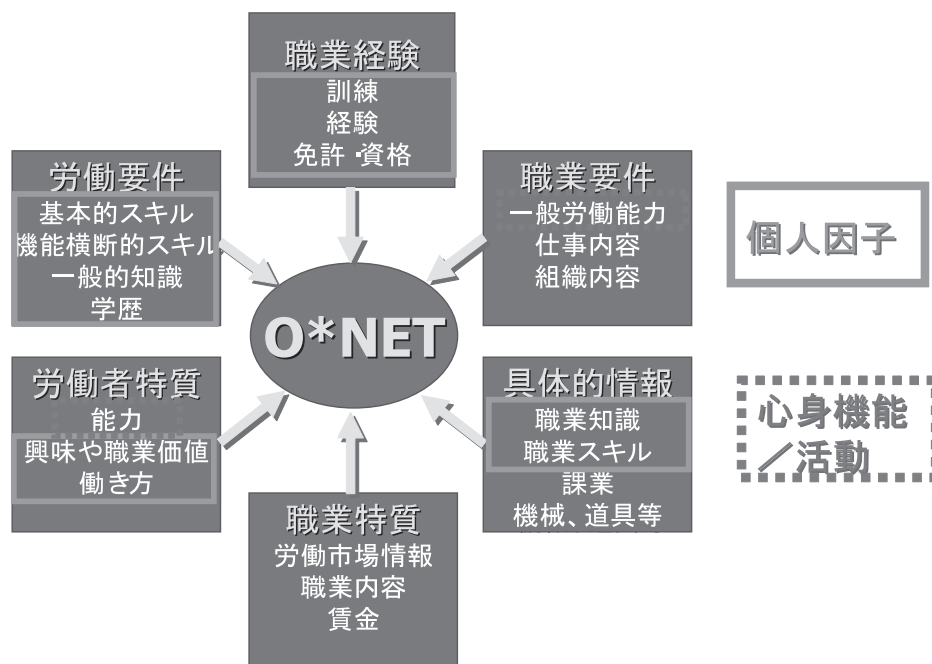
しかし、これまで、障害の構造的把握が不十分であったため、本来、障害とは関係のない「個人因子」である職業に関するスキルや知識と、障害の問題が混乱してしまっていることが少なくない。

第1章では、障害の問題と、性差別、年齢差別、あるいは、「怠け」の問題などの区別のために、これらを「個人因子」として位置づけたが、「個人因子」のより積極的な意義として、職業の要件のうち障害が関係しないものをそれに位置づけることが可能である。

1 障害に関係しない職業上の要件

障害に関係しない職業上の要件については、一般に職業を記述する際の要素として知ることができる。

現在、最も、先進的とされる職業を記述するための共通の枠組みは、米国の職業データベース O*NET に活用されている「O*NET コンテンツモデル」(日本労働研究機構, 2003.) である。このモデルに基づくと、職業要件のうち障害が関係する内容はその一部にすぎない。この中でも、特に、各職業に必要な知識やスキル、免許や資格は必須であり、しかも障害内容に関係のないものである。また、興味や職業的価値、あるいは働き方の特徴などは個人の好みの問題であり、それを無視することも可能ではあるが、その場合、仕事による満足が得にくくなるかもしれない。



これらの要件は障害とは別のものであり、障害に対して対策を行いマイナスを改善しても依然残るものである。具体的な仕事に就くには、必要な要件に対応する能力を問題にする必要がある。

このような、障害とは関係がないが、職業に就くには必要な要件を重視したものとしては、「障害者用職業レディネスチェックリスト (ERCD)」があり、職業リハビリテーション分野でも、「職業レディネス」や「職業準備性」の概念で意識されてきた。ただし、「職業準備性」の概念では障害と個人因子が区別されておらず、どうしてもプラスを伸ばすと

いうよりは、障害のマイナス面に注意が偏るきらいはあったといえよう。

2 基礎教育や職業訓練の重要性

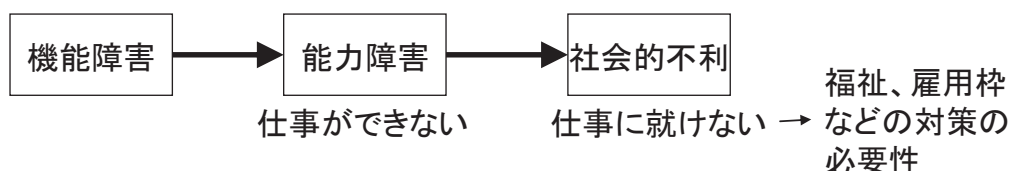
障害のある人が障害にかかわらず多様な職業で活躍できるようにするためには、職業要件に関する「個人因子」の領域と障害の領域を明確に区別し、それぞれに的確な支援を行えるようにすることが不可欠である。

今後、企業や社会の取り組みが進んで職業上のバリアーが取り除かれ、その意味で職業上の障害が解消されたとしても、それだけで仕事に就けるわけではない。現在、厚生労働省でも障害者の職業訓練を量的に増やし、質的にも雇用ニーズに沿ったものとするなど、職業訓練の場のバリアフリー化を進めようという動きがある。これは、障害のマイナスへの対策という視点とは異なり、ICF でいえば個人因子の役割を重視したものと理解できる。

まとめ

以上で「職業的視点からみた障害」についての ICF に基づいた概念整理を終える。このような障害の見方の変化は、「地域における効果的支援」のあり方を根本的に変える必要性の存在を示唆する。従来は、「障害のある人は仕事ができない」ことを前提に参加レベルの対策を必要とする、という流れであったが、もはやそのような流れは妥当とはいえない。今後は、各人の興味、強み、知識、スキルなどに応じて職業的目標を定め、それによって起こりうる職業上の課題に対して支援を行う、といった流れとなるものと考えられる。これが具体的にどのようなものであるべきかについては、次の第Ⅱ部で検討することとする。

●従来の障害者雇用支援の前提：「障害者は働けないのが当たり前。」



●今後の障害のある人への雇用支援の前提： 「職業的目標の自己決定を重視した個別的支援が重要。」

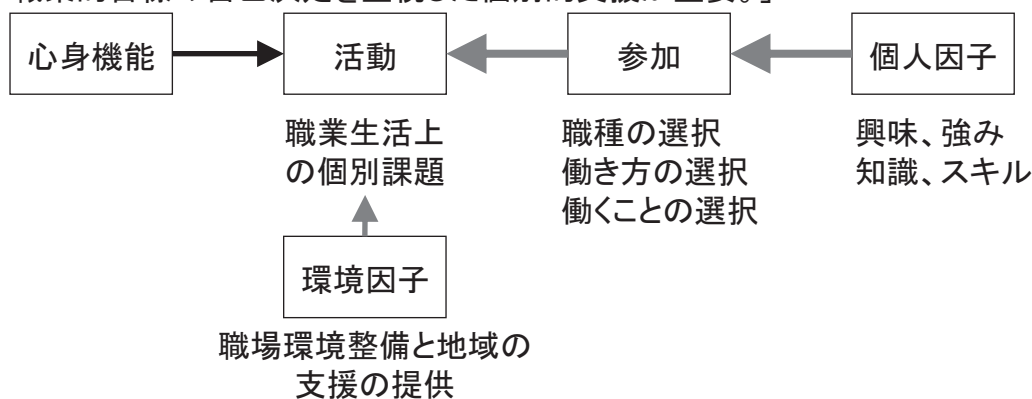


図. 障害のある人の職業問題の構図の変化

文献

- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt, 1999a.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Melba: Ein Instrument zur beruflichen Rehabilitation und Integration, 1999b.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Psychologische Merkmalprofile zur Eingliederung Behinderter in Arbeit, Forschungsbericht 259, 1997.
- Cardol M, BA de Jong, CD Ward: On autonomy and participation in rehabilitation. *Disability and Rehabilitation* 24(18), 970-974, 2002.
- Cardol M, BA de Jong, CD Ward: On autonomy and participation in rehabilitation : a response. *Disability and Rehabilitation* 24(18), 1001-1004, 2002.
- Clapton J & E Kendall: Autonomy and participation in rehabilitation: Time for a new paradigm? *Disability and Rehabilitation* 24(18), 987-991, 2002.
- 高齢・障害者雇用支援機構：職業リハビリテーションのための仕事の分析と職務再設計。障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習テキスト IV-5, 2003.
- 雇用職業総合研究所：職業評価と「障害者用就職レディネス・チェックリスト」の作成、職研調査研究報告書 No.87, 1989.
- 松為信雄、望月葉子：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 3, 133-144, 1994.
- 日本労働研究機構：「人材の最適配置のための新たな職業の基盤情報システムに関する研究」調査研究報告書 No.151, 2003.
- 小畑宣子、春名由一郎、長谷川恵子「ドイツにおける障害者の労働への統合のための評価法 IMBA について」『第 7 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集』136-139, 1999.
- Siegert RJ, WJ Taylor: Theoretical aspects of goal-setting and motivation in rehabilitation. *Disability and Rehabilitation* 26(1), 1-8, 2004.
- 障害者職業総合センター：サービス産業を中心とした未開拓職域における就労支援に関する研究，障害者職業総合センター調査研究報告書 No.61, 2004.
- 障害者職業総合センター：諸外国における職業上の障害に関する情報，障害者職業総合センター資料シリーズ No.20, 1999.
- Wehmeyer ML: Self-determination, vocational rehabilitation, and workplace supports. *J Vocational Rehabilitation* 19, 67-69, 2003.