

就労支援の人材育成 — 「Rehab.C塾」の取り組み

○松為 信雄（一般社団法人職業リハビリテーション・カウンセリング協会 代表理事）

1 障害者雇用の質と支援人材

障害のある人の雇用の質を高めるには、労働市場への参入に向けた準備を経て、就職後の職場適応と定着を経てキャリアを向上させながら、一人ひとりが「Well-Being」あるいは「Quality of Life」の向上を目指すような支援が益々必要だろう。

特に「Well-Being」は、近年、ビジネスの場においても、働き方の多様化、人材定着のための環境作り、働き方改革の推進などを背景として、関心が高まりつつある。

障害のある人にこうした「Well-Being」や「Quality of Life」を軸にした生涯に及ぶ切れ目のない支援を継続するには、それに携わる人材の育成が極めて重要となる。そのためには、実践的な活動の基礎となる知識と技術の体系について共通認識していることが不可欠である。

本論では、そうした知識と技術の体系としての「職業リハビリテーションカウンセリング」を紹介するとともに、その体系的な研修をする「Rehab.C塾（リハビリテーションカウンセリング塾）」の内容と成果について検討する。

2 職業リハビリテーションカウンセリング

(1) 定義

職業リハビリテーションカウンセリングは、「障害のある人の社会的な参加、中でも職業的な場面への参加を進めるために、環境条件に個人を適応させたり、個人と仕事の双方のニーズを調整するような支援をする専門的活動」

（Szymanski, 1985）、あるいは、「身体障害、知的障害、発達障害、認知障害、情緒障害のある人の個人的な目標や職業及び自立生活における目標を、最も統合化された場で達成するために体系化された支援過程」（CRCC, 2003）と定義される。

(2) 学術の体系

その中核となる概念は「キャリア支援」である。また、学問的な基盤を人間発達学に依拠し、支援の対象は個人とそれを取り巻く種々の環境の双方に向けられ、支援の仕方は「役割」を介して双方の流通性の強化に向ける。

同分野における我が国での最近の図書¹⁾では、I. 理論的基盤、II. 個別支援の実際、III. 雇用環境調整の実際、IV. ネットワークと人材、の4部からなる全19章で構成されている（図1）。

その理論的基盤は、サービスの対象となる障害のある個人に焦点を当ててその「個別キャリア（Personal Career）」の育成に向けるとともに、支援の在り方は、就職時の職業

的な選択に限定されるのではなくて、生涯におよぶキャリア発達の育成に向けられるべきであるとしている。

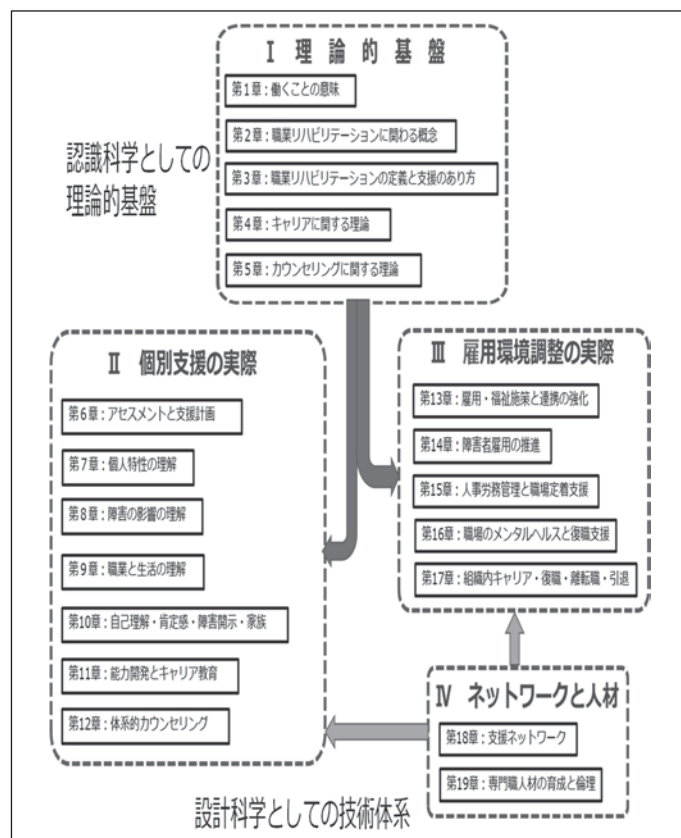


図1 職業リハビリテーションカウンセリングの体系

3 Rehab.C塾（リハビリテーションカウンセリング塾）

同書をテキストとして、障害のある人を含む生活のしづらさを抱えている人の雇用支援を担う人材育成のための研修プログラムが、2022年から始まった「Rehab.C塾」（リハビリテーションカウンセリング塾）である（図2）。



図2 Rehab.C塾のホームページ

(1) 目的

同塾は、①診断の有無に拘らず「生活のしづらさ」を抱えた人が、働くことを踏まえた社会生活を維持してQOLを高めてWell-Beingとなるような支援を担える、②医療・福祉・教育・雇用の異なる分野を超えて、キャリア支援に基づく切れ目のない支援を担える、人材に育つことを目指している。

(2) 受講者

受講を希望する人は、雇用支援の専門的な理論と手法を学びたい人、あるいは、それを事業や業務として展開したい人である。

たとえば、医療・保健機関、障害福祉サービス機関、特別支援教育等の教育機関、雇用支援機関、そして、企業の人事労務関係部署に所属される方やキャリアコンサルタントとして活動される方である。

(3) プログラム

プログラムは、先のテキストを基に合計13回の講座からなる(表1)。

それらは、第Ⅰ部：基礎理論とネットワーク編(キャリア支援を推進する職業リハビリテーションカウンセリングの基礎的な知識や理論)、第Ⅱ部：個別支援編(個別支援の実践に関わる知識と技術の体系)、第Ⅲ部：雇用環境調整編(雇用環境調整の実践に関わる知識と技術の体系)で構成されている。

表1 配信の内容とプログラム

第Ⅰ部 基礎理論とネットワーク
第1回 オリエンテーション/働くことの意味(第1章)
第2回 職業リハビリテーションに関わる概念(第2章)/職業リハビリテーションの定義と支援のあり方(第3章)
第3回 キャリアに関する理論(第4章)
第4回 カウンセリングに関する理論(第5章)
第5回 支援ネットワーク(第18章)/専門職人材の育成と倫理(第19章)
第Ⅱ部 個別支援の実践
第6回 アセスメントと支援計画(第6章)/個人特性の理解(第7章)
第7回 障害の影響の理解(第8章)/職業と生活の理解(第9章)
第8回 自己理解・肯定感・障害開示・家族(第10章)/能力開発とキャリア教育(第11章)
第9回 体系的カウンセリング(第12章)
第Ⅲ部 雇用環境調整の実践
第10回 雇用・福祉施策と連携の強化(第13章)/障害者雇用の推進(第14章)
第11回 人事労務管理と職場定着支援(第15章)
第12回 職場のメンタルヘルスと復職支援(第16章)
第13回 組織内キャリア・復職・離転職・引退(第17章)

(4) 講座の展開

毎回の講座は、①事前の予習(テキスト該当箇所の事前学習)、②オンデマンド配信による受講(パワポ資料に基づいた講義を20分×4講座で構成)、③ライブ配信によるゼミ(受講者のディスカッション)で展開されている。

特に、受講者相互のライブによるディスカッションが講座の特徴であり、受講者の学修意欲が最も喚起される。

(5) 修了後の成果

塾の全講座を修了した時点で、①職業リハビリテーションカウンセリングの知識と技術の体系的な体系を習得し、②自分の実践してきた支援を系統的に整理でき、③障害のある人を含む生活のしづらさを抱えている人の雇用と職場定着に向けた支援を具体的にイメージでき、④同期生や先輩・後輩との強力な連携とネットワークを形成すること、などが期待される。

4 修了者と振り返り

本年1月から開始し8月に終了した「0期生」は、精神科医療機関やデイケア、移行支援やA型の障害福祉サービス事業所、ハローワーク、障害者雇用支援機構、一般企業の人事労務部門、職場適応援助者養成などに所属される方の他に、親の会の方もいる。

また、受講前に既に、障害者職業カウンセラー、精神保健福祉士、キャリアコンサルタント、職場適応援助者、臨床心理士、作業療法士などの有資格者であり、障害者の雇用就労支援を10年から40年以上従事している。

修了後の振り返りでは、

- ・職業リハビリテーションやカウンセリングの理論を体系的に学ぶ場となった
- ・一見困難だと思ふ対象者でも働くことを含む自分らしいキャリアを築くための支援を探求し始めた
- ・専門職としての自分の立ち位置が明確になった
- ・障害者雇用の現場の課題が多様化・複雑化する中にあって常に立ち返るべき羅針盤となる

などが指摘された。

5 今後の課題

同塾の研修プログラムの開発は、職業リハビリテーションカウンセリングの知識と技術の体系と不可分な関係にある。このことは、今後も職業リハビリテーションカウンセリングの知識と技術の体系化に向けた取り組みを継続することが必要であることを意味する。

【参考文献】

- 1) 松為信雄：キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセリング-理論と実際、ジヤース教育新社,2021

【連絡先】

Tel : 045-622-5874

E-mail : nmatsui@mui.biglobe.ne.jp