

# ノーマライゼーション推進事業における地域との連携

○角 智宏（社会福祉法人清流苑 本部長）

## 1 はじめに

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、平成31年12月初旬に、中国の武漢市で第1例目の感染者が報告されてから、わずか数カ月ほどの間にパンデミックと言われる世界的な流行となった。国内でも徐々にその感染者は増え続け、令和5年4月17日時点でおよそ3,400万人となっていた。

私たち社会福祉法人清流苑（以下「当法人」という。）においても、イベントや行事などが軒並み中止や縮小開催となり、特に多機能型事業所紫尾の里の自立訓練（以下「生活訓練」という。）においては活動自体ができずに、室内での座学や調理実習、ウォーキング程度の活動しかできない状況（写真1）が続いた。利用者の「サービスを受ける権利」の観点からも、早期に対策を考える必要があった。



写真1 お釣りの計算を練習する利用者の皆さん

## 2 ノーマライゼーション推進事業が生まれるまで

### (1) コロナ禍における環境の変化

コロナ禍初期には、全国で緊急事態宣言が出されると、行動制限や外出自粛など、私たちを取り巻く環境は大きく変化しました。そのような中で、飲食店にかかわるニュースがよく取り上げられていたことを記憶している。市内の飲食業を営む店舗も、休業や時短要請を受け、来客が見込めない中、テイクアウト販売に活路を見出していた。このテイクアウト販売は、出水市飲食業組合が企画し、出水市役所のエントランスホールを活用した取り組みで、飲食業組合の努力に行政として応えた一例である。

行政においては、公共施設の利用・入場制限等も行われ、閑散とした施設の様子もあり、人を呼ぶイベント等ができない中、施設の維持管理等に苦慮していることがニュースとなることもあった。

当法人においては、この時期は幸い1人の感染者も出さ

ずに、事業を展開できていた半面、就労系サービスにおいては、施設外就労先の経営不振等により、契約を打ち切られるケースや、送り出す人数を制限されるケースもあり、私自身は新規の作業先の開拓にも時間を割くことが多くなった。

一方で、生活訓練の事業においては、これまで企業見学や余暇支援等でアクティブに活動していたが、訓練内容が制限されることも多く、これまで取り組んできた訓練内容を大幅に変更することになった。

訓練の利用者の方は、コミュニケーション面に課題を抱えている方が多く、外出の機会が減ったことで、その傾向は顕著なものとなっていた。

### (2) テイクアウト販売を訓練の場に

一時的に感染者が落ち着いたときに、馴染みの店に伺うことがあった。

県からの協力金だけでは厳しいというお話や、人手不足、テイクアウト販売する場所の課題などを聞き、私たち福祉事業所の苦悩もお話した。

お互いが「WIN-WIN（プラス）」になる企画を考え、そこに行政も巻き込みたい。そんな企画を考える中で、飲食業組合でクレインパークいずみの飲食ブースを借りていることを聞き、ここでテイクアウト販売を利用者の方を交えて開催したいという発想が浮かんだ。

利用者の方が販売活動を通して、市民の方と交流しコミュニケーション能力を高める構想、SDGsへの取り組み、これが「ノーマライゼーション推進事業」の始まりであった。

### (3) それぞれがプラスになる取り組みを

令和3年6月に構想ができあがったものの、コロナの波が何度も押し寄せ、当初お願いしていた店舗さんも、テイクアウトの準備や、飲食業組合への周知が行き届かず、なかなか前に進まなかった。

私たちの事業所の生活訓練は、標準の訓練期間が24か月間と決まっているため、時間的な余裕がなかった。そのために、令和3年11月に要項を作り、出水市飲食業組合の役員の皆さんに提案した。

まずは各団体のノーマライゼーションの位置づけの提案とリハーサルを令和3年12月中に行うことと、毎月1～2回を目標に進めていくことを、役員の皆様方に理解を求めた。

出水市においても、クレインパークいずみの有効活用を考えた際に、防災無線での放送やHP等を通して、クレインパークいずみの1つのイベントとして、この事業は行政

をはじめ、多くの皆さんの協力のもと運営されていることを、市民の方へ広く知っていただく契機となることを提案した。

#### (4) 永続的に取り組むにあたっての課題

12月のリハーサルの際には、事前に準備してきたものの、トラブル等もあり完売こそしたが、成功したとは思わなかった。リハーサルから学んだこととして、特に金銭管理の部分と、時間が課題であった。

特に金銭管理は、店舗のほうで責任をもって行うことでトラブルを防ぐことができると感じた。販売については、慣れるまではわかりやすい金額で金種を減らすことで極力トラブルを避けることができた。

準備と片付けまで入れて4時間以内とすることで、利用者に見通しを持たせ、反省会と次回の日程打ち合わせは別日に職員で行うこととした。

感染症対策についても、県及び飲食業組合が指定する対策を順守し、飲食業組合の皆さんにも、クレインパークいずみにもご迷惑をかけないように心掛けた。

また、「ノーマライゼーション推進事業とただ謳っても、人は集まりにくい」との声から、名称を「ノーマライゼーション推進事業 飲食マルシェ IN クレインパーク」と決め、令和4年5月に、本格的にスタートした(写真2)。



写真2 販売活動の様子

引き続き毎月1回のペースで現在も行っているが、飲食業組合の皆さんのもそれぞれお仕事をされているので、新たなイベントとなると仕事が増えてしまう。組合内で募集をかけても、参加の店舗やメンバーが偏りがちになることがあった。当然ながら集客と売り上げが見込めないと参加を見送る店舗もあるため、私たちも、新たな店舗へあいさつに出向き理解を求め、参加者を募る努力が求められていると感じた。

回によっては、かなりの数が売れ残ったこともあり、職員からは「店舗に声をかけづらい、お願いしにくい」とい

う声も上がったため、広報活動の重要性の共通理解と、販売する数の調整等を組合長にお願いした。

次に客層の部分で私たちの広報活動では、福祉関係者であったり、利用者の家族であったり、限られた方が来店される傾向が強い。一方で、飲食業組合の皆さん各店舗のSNSや、出水市の広報となると、ターゲットが広がるため、幅広い年齢層の来店が見込める。この辺りはお互いの努力で、回を重ねるごとに、改善しつつある課題である。

また、この事業に取り組んでくれている当事業所の職員の考案で、令和5年4月開催の際には、地元のダンスチームに声をかけ、来店者を増やす取り組みも行い、多くの方が訪れ成功した。

#### (5) どのような成果があったか

令和5年7月まで8回の開催で、マスコミにも数回取り上げていただいた。周知という部分ではまだまだこれからだが、県の広報誌「ありば」でも特集を組んでいただくなど、客層も幅広くなり、イベントとして徐々に浸透しつつあると感じている。

一方で利用者の方が取材を受ける際に、自分の意見をはっきりといえるようになり、お客様に対して、はじめは緊張して笑顔での接客も難しかったが、最近では笑顔で元気よく対応できるようになった。また街中で、声をかけてもらう機会が増えたなど、訓練や当該推進事業の成果も出始め、行政と、飲食業組合の皆さん、来客して下さる皆さんのご協力で、イベントの知名度だけでなく、本来の目的であるノーマライゼーションの理念も浸透しつつあると感じている。

### 3 事業のこれから

ノーマライゼーションの理念に基づいた社会を実現するためには、何よりも利用者それぞれの職業的自立に向けた努力が重要であることはもちろんだが、私たち支援者だけでなく、彼らに手を差し伸べて下さる飲食業組合や、行政、市民の皆様のご協力は不可欠であると感じている。

この事業をスタートする際に「いずれ雇用に結びつく日を信じて頑張りましょう」という組合長の言葉、「ノーマライゼーションという言葉が当たり前の中になるように」という理事長の言葉、そして市として全力で後押しして下さる出水市長の想いが、この出水に根付くように引き続き努力していきたいと思う。また、この取り組みを通して、ノーマライゼーションの風が出水だけでなく、県内広くは国内に広まってくれることを願いたい。

#### 【連絡先】

角 智宏(すみ ともひろ)  
社会福祉法人清流苑 出水事業所  
e-mail : seiryuen-honbu@outlook.jp

# 聴覚障害のある社会人を対象としたリカレント教育プログラムの実践報告

## －時代の潮流に合わせたDX、D&Iスキルの育成－

○後藤 由紀子（筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 助教）  
河野 純大（筑波技術大学 産業技術学部）

### 1 筑波技術大学が行うリカレント教育

#### (1) 大学が担う社会的使命

筑波技術大学（以下「本学」という。）は日本で唯一の、聴覚・視覚障害者のための高等教育機関である。幅広い教養と高い専門性を備えた社会に貢献できる先駆的な人材を育成することを教育的使命として掲げ、専門職業人の養成と障害者の社会的自立を図ることを目的としている。1987年に3年制短期大学として開学した当初より、在学生の就職支援のみならず卒業後のフォローアップにも力を入れており、職場適応や就労継続のための個別相談に加えて、出張講座やオーダーメイドの学び直しプログラム等の形で障害のある社会人のスキルアップやキャリアアップの支援も行ってきた。

本報告では、聴覚障害のある社会人向けに本学が行っているリカレント教育の取り組みについて紹介する。

#### (2) リカレント教育に対する社会的ニーズの高まり

「リカレント（recurrent）」には「繰り返す」「循環する」という意味があり、学校教育から離れて社会に出た後も必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すことを「リカレント教育」という<sup>1)</sup>。終身雇用中心から転職や起業、副業などの多様な働き方が一般的になってきている近年、リカレント教育の需要が高まっている。

#### (3) 文部科学省委託によるリカレント教育事業の取り組み

本学では、2021年度からの3年間、文部科学省が大学等に向けて展開しているリカレント教育事業の採択を受けて聴覚障害者向けプログラムを実施してきた。初年度に採択されたのは失業中・求職中の者を主な対象とした「聴覚・視覚障害者のための共生社会実現に向けた超職業実践力育成事業－聴覚障害者のための企業等就職志向プログラム－」、2022年度に実施したのは在職者のリススキルを主な目標とした「聴覚障害者のための共生社会実現力育成プログラム【DXリススキル】」であった。コロナ禍における失業者の支援、企業等におけるDX（デジタル・トランスフォーメーション）推進の機運の高まりを受けたリススキル支援など、年度毎に社会的要請を踏まえた主題を設定し、カリキュラムを作成、実施している。

2023年度は、昨年度から引き続いてのDXリススキルに加えて、D&I（ダイバーシティ・アンド・インクルージョン）の推進において必要とされる知識スキルの付与を目的として「聴覚障害者のためのDX/D&I促進人材育成プログラム」を開講する。なお、いずれのプログラムも本学内

で履修証明プログラムとして位置付けられており、本学が指定する60時間以上の講義を履修した受講者は「履修証明書」を受け取ることができる。

### 2 聴覚障害者のためのDX/D&I促進人材育成プログラム

以下は、本学が本年度開講する「聴覚障害者のためのDX/D&I促進人材育成プログラム」の紹介である。2023年9月からの開講を予定しているが、開講後も随時受講者を募集する。

#### (1) プログラムの目的

聴覚障害者が充実した学びを得るには手話通訳や音声のテキスト化等による情報保障の整備された学習環境が欠かせないが、企業内や専門学校等において提供される研修に十分な情報保障が整えられているとは言い難い。そのため、当プログラムでは、本学が有する聴覚障害者に対する教育・就労支援のノウハウを最大限に活用し、障害に左右されず積極的に学習テーマを選択できる機会を提供する。カリキュラムとしては「D&I推進スキルアップコース」「DXスキルアップコース」の2種類の履修モデルを用意し、近年産業界において関心の高まっているDXやD&Iの領域で活躍できる人材の育成を目指す。そのアウトカムとして、障害の有無によらない全ての人々にとっての働くことの価値を高め、共生社会の実現に寄与することを目的としている。

#### (2) 主な対象者等

聴覚障害のある在職者で、社内でD&IやDXを推進する立場にある者、またはD&IやDXに関する知識・スキルの習得を望む者を主な対象とする（目的に応じて、在職中ではない者を受け入れることがある）。年代は問わない。

受講定員は20名だが、少数の科目を部分的に受講する場合は定員を超えて受け入れることが可能である。

#### ア 受講に関する問い合わせ先

筑波技術大学 成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業 問い合わせ窓口

E-mail : r3recpro@nc.a.tsukuba-tech.ac.jp

#### イ 受講申込先

申込用URL : <https://forms.office.com/r/85m2grQCLy>

※2023年12月中旬までの募集を予定  
(2023年8月現在)。



プログラム  
申込用QRコード



### (3) プログラムの特色

#### ア 開講形式

全国各地からの受講を可能とするため全ての講義をオンライン配信にて行うが、リアルタイム配信による受講を奨励し、授業の双方向性を担保する。また、在職者が受講しやすいための工夫として、講義のリアルタイム配信は原則として平日夜間か休日に行うこととし、やむを得ず欠席した場合も録画配信の視聴と事後課題の提出をもって履修を完了できることとする。

聴覚障害者向けの情報保障としては、全ての講義に手話通訳（講師自身が手話を表出する場合は無し）と遠隔からのパソコン入力による文字通訳を配置する。

#### イ カリキュラム

受講目的によって「D&I推進スキルアップコース」「DXスキルアップコース」の2種類の学習内容から選択できる他、聴覚障害当事者や実務家教員の協力を得て、受講者のキャリア形成や実際の業務における実践的スキルが習得できるよう工夫した。具体的なカリキュラム内容は、表1のとおりである。

表1 開講授業科目一覧（2023年8月時点）

科目群	D&I 推進 コース	DX コース	科目名	聴覚障害 当事者 教員	授業 時数
D &I 推進 専門 科目	必修	選択	セルフアドボカシー		1.5h
	必修	選択	職場における交渉演習		3h
	必修	選択	キャリアマネジメント	○	3h
	必修	選択	健聴者と協働するマネジメント	○	6h
	必修	選択	聴覚障害者の言語と文化	○	6h
	22.5h	必修	選択	音声認識システム活用演習	
D X 専門 科目	選択	必修	DXリテラシー		3h
	選択	必修	VBA応用演習		6h
	選択	必修	RPA応用演習		6h
	選択	必修	データサイエンス入門		3h
	21h	選択	必修	デザイン思考演習	
ビ ジ ネ ス ス キ ル 科 目	必修	必修	キャリアプランニング		1.5h
	必修	必修	メンタルヘルスマネジメント	○	3h
	必修	必修	グループワーク演習		6h
	必修	必修	アサーティブコミュニケーション演習		4.5h
	必修	必修	クリティカルシンキング		3h
	21h	必修	必修	コーチング	
自 由 選 択 科 目	選択	選択	VBA基礎演習		3h
	選択	選択	RPA基礎演習		3h
	選択	選択	TOEIC試験対策		12h
	選択	選択	英文ビジネスメール		6h
	選択	選択	応用情報技術者試験対策		6h
	選択	選択	ビジネスマネジメント		9h

「D&I推進スキルアップコース」は、ダイバーシティやインクルージョンの考え方や必要性を理解し、企業等においてD&Iに関する理解を促進する啓発セミナーの開催を提案し、事業所内風土での共生社会実現や共生環境の醸成に寄与することができるスキルの習得を目的としている。自身の障害や必要な情報保障等について説明できるようになるための「セルフアドボカシー」や、多様なコミュニケーション手段・価値観等を有する他者との協働について学ぶための「健聴者と協働するマネジメント」等の科目が必修となっている。

「DXスキルアップコース」は、デザイン思考ファシリテーター2級相当、Microsoft Power Platform 基礎レベル相当などのスキルの習得を目的としている。企業等においてDXを用いた業務改善の提案ができるスキルが身に付けられるよう、「データサイエンス入門」「RPA応用演習」等の実践的な講義を必修科目として取り入れている。

#### ウ その他

キャリアコンサルタント資格を有する本学教員が必要に応じてキャリアカウンセリングを行う他、適宜ハローワークや就労支援機関、受講者の勤務先等と連携しながらプログラム終了後も受講者のキャリア支援を行っていく。

#### (4) 期待する効果

2021年、2022年に実施したプログラムにおいては、講師が直接教授する内容だけでなく、受講者間の経験の共有から生まれる新たな視点への気づき等の学習効果が見られた。当プログラムにおいても双方向型の授業によって同様の効果を期待すると共に、2種類のコース選択を可能とした新たなカリキュラム編成がもたらす学習への主体性やキャリア形成における意識の変化を注視したい。

長期的には、当プログラムを通してスキルを身に付けた受講者が企業等において管理職などマネジメントを担う立場へキャリアアップしていくことを期待する。

#### 【参考文献】

- 1) 政府広報オンライン「『学び』に遅すぎはない!社会人の学び直し『リカレント教育』」：<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/202108/1.html>（2023年8月4日閲覧）

#### 【連絡先】

後藤 由紀子  
筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター  
E-mail : ygoto@a.tsukuba-tech.ac.jp

# 地域就労支援機関の支援実務者のやりがいと人材育成の課題

—全国調査結果から—

○竹内 大祐（障害者職業総合センター 上席研究員）

春名 由一郎・堀 宏隆（障害者職業総合センター）

## 1 背景と目的

我が国の職業リハビリテーションは、近年、急速に発展し、障害者の就労可能性を広げてきている。このような発展は同時に、障害者就労支援（以下「就労支援」という。）に携わる人材の広がりでもあり、地域の就労支援力の底上げを図るための効果的な人材育成を検討する必要がある。

障害者職業総合センターでは2021～2022年度にかけて調査<sup>1)</sup>を実施し、就労支援機関における支援実施状況や知識・スキル等の普及状況、障害者就労支援に対する考え方や人材育成の取組の実態を明らかにした上で、人材育成のポイントを整理した。その結果、就労支援に携わる人材の専門性向上（効果的就労支援の取組実施や知識・スキル等の普及等）には、所属組織が組織として人材育成に取り組んでいることが重要であることを明らかにした。

一方、効果的な人材育成には、単に支援実務者個人の知識・スキル等の向上を目指すだけでなく、支援力向上の取組への動機づけを高めることや、人材の就労支援関連業務への定着を目指す必要があるため、支援実務者のやりがいに着目することは重要である。そこで、本発表では、上記調査に基づき、就労支援実務者のやりがいの実感を明らかにした上で、やりがい向上と専門性向上を両立させる人材育成のポイントを明らかにすることを目的とする。

## 2 方法

障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）336事業所、地方自治体が設置する障害者就労支援機関（以下「自治体の就労支援機関」という。）128事業所、就労移行支援事業又は就労定着支援事業を実施する機関（以下「就労移行等」という。）2,536事業所に所属する組織管理者及び支援実務者それぞれを対象としてアンケート調査を行った。なお、それぞれを対象とした調査はIDで紐づけし、その関連を分析できるようにした。

### (1) 就労支援の取組に対する支援実務者のやりがい等

就労支援に取り組む時の、やりがい等の実感について各事業所の支援実務者に回答を求めた。

### (2) 就労支援機関における組織的な人材育成の取組実態

各事業所の組織管理者に対して、就労支援担当者の支援力向上のために組織的に重視して行っている人材育成の取組実施状況について回答を求めた。

### (3) 就労支援に取り組む時のやりがい等に影響する要因

支援実務者のやりがい等（「自己成長とやりがい」「支援の有益性」「専門性の社会的評価」の3つの因子＝目的変数）向上に影響する要因として、以下の5つの説明変数（2つの組織的要因と3つの個人的要因）を仮定し、重回帰分析を行った。なお、機関種の違いや回答傾向（性格）の違いを調整して分析した。

#### 【組織的要因】

- 組織的な人材育成の取組：「支援事例・記録の共有」「組織的な育成方針の明確化」「役割やノウハウの言語化・共有」の3つの因子
- 処遇：満足いただける処遇等を提示できているかどうかの組織管理者の認識

#### 【個人的要因】

- 支援課題解決の実感：様々な対象者における就労支援の支援課題解決状況についての支援実務者の実感
- 就労支援の理念・考え方への同意の程度：障害者の就労可能性を広げるための考え方や、就労支援の意義に対して同意できるかどうか
- 障害者の権利等の実現に対する取組：インクルーシブな雇用の実現、企業の合理的配慮義務の実施、最低賃金の保障等に向けて取り組んでいるかどうか

## 3 結果

### (1) 就労支援の取組に対する支援実務者のやりがい等

いずれの機関種においても、創意工夫の余地の実感、学び続ける意欲、自己成長の実感に関して肯定的な回答が目立った。一方、障害者や企業の役に立っているかどうかや、専門性の社会的な評価に関しては「何とも言えない」との回答が比較的多く、専門性の社会的評価には否定的回答も多かった。表1には、例として就業・生活支援センターの結果を示す。

### (2) 就労支援機関における組織的な人材育成の取組実態

困ったことに対する相談、ケースミーティング等による支援事例の検討・共有、支援内容や成果の記録については、いずれの機関種においても重視して実施されている割合が高かった。一方、支援ノウハウ等を言語化・共有する取組や、地域関係機関との連携や役割分担について言語化する取組、就労支援者のキャリア段階や達成目標を明示する取組は、重要性は認識されているものの、実施されている割

合が低かった。表2には、例として就業・生活支援センターの結果を提示する。

表1 就労支援に取り組む時のやりがい

*就業・生活支援センターの結果	全く違う	やや違う	何とも言えない	ややそのとおり	全くそのとおり
自分の支援は障害者の役に立つ(N=367)	0%	2%	44%	49%	6%
支援で自分の能力・知識・経験を発揮できる(N=367)	0%	2%	41%	49%	7%
自分の支援は障害者を雇用する企業の役に立つ(N=366)	1%	2%	46%	45%	6%
支援では創意工夫の余地が多くある(N=367)	0%	1%	10%	48%	40%
支援の専門性向上のために学び続けたい(N=367)	0%	1%	7%	31%	61%
支援で自分自身が成長することができる(N=367)	0%	1%	10%	37%	53%
支援への意義や誇りを感じる(N=365)	0%	3%	24%	47%	27%
支援の専門性が社会的に評価されていると感じる(N=365)	5%	16%	52%	23%	4%
支援で自分が元気をもらうことができる(N=367)	3%	4%	30%	46%	17%

\*最も多い回答(5%内の差であれば次点も含む)をグレーで表示

表2 人材育成に係る組織的な取組の実態

*就業・生活支援センターの結果	は思わない	実施が重要と 実施は少ない	重要と思うが 実施は少ない	重視して 実施
各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る(N=204)	1%	27%	73%	
支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する(N=204)	1%	20%	80%	
支援内容と支援成果の記録により、組織での効果的な支援の蓄積・共有と改善に取り組む(N=204)	2%	28%	71%	
組織だけでなく、地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有を図る(N=204)	2%	45%	53%	
組織内の支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有し、引き継ぎをスムーズに行えるようにする(N=203)	0%	54%	46%	
地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化して、関係機関の人事異動があっても引き継げるようにする(N=200)	1%	67%	33%	
学会や研究・実践発表会、論文投稿などで、専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める(N=203)	13%	75%	12%	
人事評価等で、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示して計画的に人材育成を進める(N=203)	6%	64%	30%	
就労支援人材のレベルに応じたレベルアップのための外部研修等の受講を組織として推進する(N=204)	2%	31%	67%	

\*最も多い回答をグレーで表示

### (3) 就労支援に取り組む時のやりがい等に影響する要因

#### ア 「自己成長とやりがい」向上に効果がある要因

「自己成長とやりがい」には、所属組織が、外部研修促進や目標の明確化といった「組織的な育成方針の明確化」を行い、本人が、就労支援の理念・考え方に一定程度同意

し、「障害者の権利等の実現に対する取組」を行っていることが関連していた。

#### イ 「支援の有益性」向上に効果がある要因

支援課題が解決できていると感じている支援実務者ほど「支援の有益性」を感じているという結果であった。同時に、所属機関が「支援事例・記録の共有」を行っていることの効果も大きかった。その他、「障害者の権利等の実現に対する取組」を行っていることの効果が見られた。

#### ウ 「専門性の社会的評価」向上に効果がある要因

所属組織が「支援事例・記録の共有」を実施しているほど、「専門性の社会的評価」を適切に受けていると感じる程度が高いという結果であった。

## 4 考察と結論

実態調査から、就労支援実務者は、就労支援にやりがいを感じ、自己成長の意欲や実感を持って取り組んでいる一方で、その「支援の有益性」や「専門性の社会的評価」については態度を保留する回答も多いことが明らかになった。この「支援の有益性」や「専門性の社会的評価」の向上に効果がある要因を分析したところ、所属組織が「支援事例・記録の共有」の取組を行うことがポイントの1つであることが明らかになった。また、支援課題解決の実感を持てるかどうかで、「支援の有益性」の実感が変わるということも明らかになった。

就労支援のプロセスは、支援実務者が単独で施設外(企業等の場等)に出向くことも多く、先輩・同僚等からタイムリーなフィードバックを受けたり、考えや気持ちを共有することが難しい場合も多いのではないだろうか。その結果、自身の支援の有益性や適切さの確証を持ちづらいつのかもしれない。事例や意見を共有する場で、様々な視点からフィードバックを受け、考えを共有できることは、支援スキルを磨くだけでなく、支援の有益性や社会的評価を認識するきっかけになり得る。各機関・地域でケースカンファレンスや情報交換を行う場を創出することが支援実務者のやりがい向上において重要と考えられる。

機関又は地域単位で就労支援の理念等を踏まえた目標の明確化をし、研修受講促進や事例等の共有の場を作るなど、組織的に人材育成に取り組んでいくことが、支援者の専門性とやりがいの両面の向上に繋がる重要なポイントである。

#### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究』、「調査研究報告書 No. 167」(2023)



# 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 結果報告

## －第1期～第7期調査に関する通貫分析の試行結果から－

○野口 洋平（障害者職業総合センター 主任研究員）

大石 甲・田川 史朗・春名 由一郎（障害者職業総合センター）

### 1 背景と目的

障害のある労働者は、生涯を通じた職業キャリアにおいていつ頃、どのようにその職業生活を終えるのだろうか。

本発表では「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」（以下「職業サイクル研究」という。）で長期継続調査している障害者の職業生活に関連する様々な項目のうち、障害者の職業生活におけるキャリアに着目し、職業サイクルのうち経年による就労状況の変化と職業生活からの引退の状況を明らかにすることを目的とした。

### 2 方法

#### (1) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究

##### ア 16年間の総合的なパネル調査

職業サイクル研究は、障害のある労働者の職業生活の各局面における状況と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に資する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的として、障害のある労働者個人の職業生活等の変化を追跡する縦断調査（パネル調査）である（表1）。最新の成果物は、2023年3月に第7期調査の結果をとりまとめた調査研究報告書No. 170「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第7期）」<sup>1)</sup>である。

表1 職業サイクル研究の研究実施計画

調査期	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
職業生活	第1回調査	第2回調査	第3回調査	第4回調査	第5回調査	第6回調査	第7回調査	第8回調査
前期調査	平成20年度	平成22年度	平成24年度	平成26年度	平成28年度	平成30年度	令和2年度	令和4年度
職業生活	第1回調査	第2回調査	第3回調査	第4回調査	第5回調査	第6回調査	第7回調査	第8回調査
後期調査	平成21年度	平成23年度	平成25年度	平成27年度	平成29年度	令和元年度	令和3年度	令和5年度

##### イ 対象者

視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害のいずれかの障害がある者とした。調査開始時点の年齢は15歳～55歳とした。企業や自営業で週20時間以上就労している者を対象とし、その後、離職した場合でも対象として調査を継続している。対象者の募集は当事者団体、事業所、就労支援施設等を通じて紹介を受け、本人の同意を得て対象者として登録した。なお、回収率を踏まえ、調査対象者数の維持のため第3期に対象者の補充を行った。

##### ウ 調査方法

調査開始時点で40歳未満の対象者への調査を職業生活前期調査（以下「前期調査」という。）、40歳以上の対象者への調査を職業生活後期調査（以下「後期調査」という。）としてそれぞれ2年に1回の頻度で郵送法による質問紙調

査を行っている。調査票は点字など複数形式を作成し、障害状況に応じて対象者に選択してもらい、回答にあたっては、家族等の支援を受けることも可としている。

##### エ 調査内容

第1期から学識経験者や当事者・事業主団体関係者等により構成される研究委員会を開催し、その議論を踏まえて、障害のある労働者の職業生活について、幅広く確認している。具体的には、基本属性、就労状況（就労形態、職務内容、労働条件等）、仕事上の出来事（昇格・昇給、転職、休職等）、仕事に関する意識（満足度、職場への要望等、仕事をする理由を第4期後期調査から追加）、私生活上の出来事（結婚、出産、転居等）その他である。また、奇数期のみ、年金の受給の有無、収入源、経済的なことに関する相談先を質問し、偶数期のみ地域生活、医療機関の受診状況、福祉サービスの利用状況、体調や健康に関する相談先等を質問している。

##### (2) 第1～7期（14年間分）のデータを用いた分析

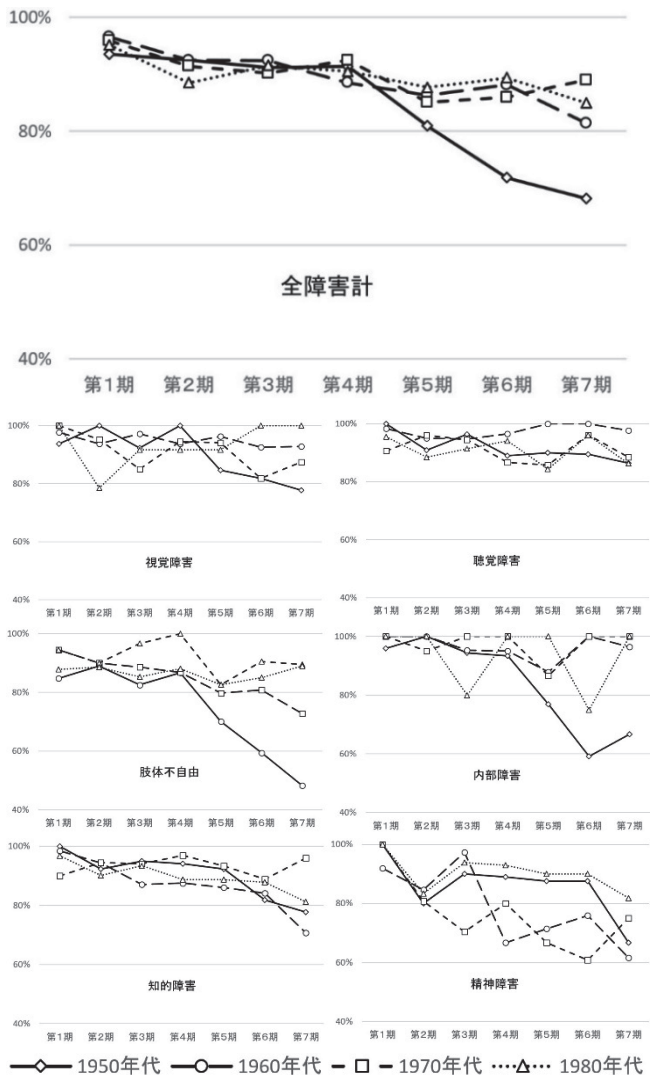
既に得られている第1期～第7期のパネルデータを用い、出生年代別の就労状況及び職業生活からの引退の状況や、引退の意向について分析した。この分析は、今後、第8期調査の終了後の、職業サイクル調査全体（第1期～第8期）の通貫分析の参考とするための予備的分析である。

### 3 結果

#### (1) 出生年代別の就労状況及び職業生活からの引退の状況

第1期から第7期までの全回答者1,126人の延べ4,912件の回答結果から、調査時点の就労状況不明の者及び年齢が不明な者を除いた4,878件について、対象者を生年により10年ごとの出生コホートに分類して、回答件数の多い4つのコホートの調査期ごとの就労状況を障害全体と障害種類別に集計した（図1）。出生コホート別の就労率については、全体としては1960年代生（第7期に51歳から61歳）及びそれより若いコホートでは高い就労率を維持していたが、1950年代生では第5期（57歳から67歳）以降に就労率が低下していた。障害種類別では、聴覚障害は全コホート・全調査期において就労率が高かった。視覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害では1950年代生で第5期（57歳から67歳）以降に全障害計と同様に就労率が低下していたが、視覚障害と知的障害では他の出生コホートでも1950年代生と同程度又はそれ以下の就労率を示す場合があった。精神障

害では1960年代生や1970年代生で就労率が低い調査期があり、1950年代生の就労率が大きく低下したのは第7期（61歳から71歳）になってからであった。



※就労状況不明又は年齢不明を除いたすべての回答のうち、回答回数が多い年齢層を1950年代生から1980年代生まで抜粋して掲載。集計対象者の各調査期の年齢の範囲は下記の通り。

	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期
1950年代	49-59歳	51-61歳	53-63歳	55-65歳	57-67歳	59-69歳	61-71歳
1960年代	39-49歳	41-51歳	43-53歳	45-55歳	47-57歳	49-59歳	51-61歳
1970年代	29-39歳	31-41歳	33-43歳	35-45歳	37-47歳	39-49歳	41-51歳
1980年代	19-29歳	21-31歳	23-33歳	25-35歳	27-37歳	29-39歳	31-41歳

図1 出生コホート別の就労状況の経時的変化

## (2) 職業生活からの引退の意向

第4期以降、非就労者に質問している今後の仕事への考えについて「職業生活から完全に引退し、今後仕事をするつもりは全くない」を選択した回答を職業生活からの引退の意向と捉え、初めて職業生活からの引退の意向を回答した年齢層と人数を障害種類別に集計した（表2）。

全回答者のうち非就労者は200人で、そのうち45人（23%）が職業生活から引退の意向があった。障害種類別では、肢体不自由と内部障害の非就労者に職業生活からの引退の意向を持つ割合が約4割と高く、続いて視覚障害では

表2 職業生活からの引退を希望した者の年齢層

	30代	40代	50代	60代	計	回答者数に占める割合	回答者数(非就労者)	全回収数に占める割合	全回収数
視覚障害			1	2	3	(27%)	11	(3%)	87
聴覚障害			1	2	3	(12%)	25	(2%)	166
肢体不自由	1	1	9	10	21	(40%)	52	(12%)	178
内部障害			1	8	9	(41%)	22	(9%)	101
知的障害	2		1	2	5	(9%)	53	(2%)	236
精神障害		1	3		4	(11%)	37	(4%)	94
計	3	2	16	24	45	(23%)	200	(5%)	862

※回答者数は第4期以降に1回以上非就労であった者の数（本調査項目の回答対象者）、全回収数は第4期以降に1回以上回答した者の全数。複数の調査期において職業生活からの引退の意向を示した者については、最初に回答した調査期の年齢層のみ集計に用いた。

約3割、聴覚障害、知的障害、精神障害では約1割だった。年齢層別では、肢体不自由は60歳未満が半数を超え、精神障害はすべて60歳未満の回答だった。また、内部障害は約9割が60代の回答だった。

## 4 考察と結論

本サイクル研究の様々な出生年齢の対象者1,000名弱の14年間を追跡した出生コホートの分析により、1950年代生れの障害者において、60歳前後となる過去4～6年の間に職業生活からの引退が進んでいる一方で、60歳を超えて就業を継続している障害者の割合も多いことが示された。また、障害種類により職業生活からの引退の意向を持つ時期と実際の引退時期に違いがあり、肢体不自由や内部障害では比較的60歳代の退職が多く、視覚障害、聴覚障害、知的障害では60歳を超えた就業継続希望が多く実際にも就業継続が多かった。一方、精神障害では若年層での退職が加齢に伴う退職よりも多かった。これらには、障害特性の違いに加え、社会的要因の影響も考えられる。

- 視覚障害では引退意向は少ないが、概ね60歳前後で就労率の低下が見られた。
  - 聴覚障害では引退意向は少なく、安定的に就労を継続し、65歳を超えても就労継続する者が多くいた。
  - 肢体不自由で早期の職業生活からの引退の意向が多く、60歳前後で就労率の低下が見られた。
  - 内部障害では60歳以降に職業生活から引退する意向が増加し、60歳前後で就労率の低下が見られた。
  - 知的障害では引退意向が少なく、世代によって異なる幅広い年齢層で就労率の低下が見られた。
  - 精神障害では、出生年にかかわらず就労率の低下がみられ、加齢以外の要因の影響や個別性が高かった。
- 第8期のデータを加えることにより、これらの傾向がより明確に確認できることが期待され、検証が必要である。

### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第7期)』、『調査研究報告書No.170』(2023)



# 障害・仕事・支援の総合的捉え方による 諸外国の新たな職業リハビリテーションの動向

○春名 由一郎（障害者職業総合センター 副統括研究員）

堀 宏隆・武澤 友広・伊藤 丈人・中井 亜弓（障害者職業総合センター）

## 1 背景と目的

従来、諸外国の職業リハビリテーションの取組は、障害モデル（医学モデルvs. 社会モデル）、福祉的就労と一般雇用、制度やサービス等、互いに対立的であることも多く、我が国の参考にしにくいものであった。しかし、近年、障害者権利条約等により、国際的に理念や用語・概念の共有が加速し、我が国が直面してきた多くの課題が、諸外国でも共通の課題であったことが明確になってきた。本研究では、そのような共通課題の解決に向けて、これまで対立的に捉えられやすかった諸外国の取組の総合化による新たな可能性を明らかにすることを目的とした。

## 2 方法

諸外国で解決が目指されている課題に焦点を当て、その解決に向けて進化している諸外国の普遍的かつ総合的な取組を、インターネット上の公開資料を中心に調査した。

具体的に焦点を当てた解決課題として、我が国の職業リハビリテーションの古くて新しい課題である、就労困難性による障害認定、障害者雇用の質、雇用と福祉の連携、支援者の人材育成といった課題とした。また、普遍的かつ総合的取組としては、従来から障害、仕事、支援の多様な捉え方をリードしてきた国々（アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス等）における、従来の対立を超えた革新的な対応、すなわち、障害の医学モデルと社会モデルの総合、一般雇用と福祉的就労の総合、そして職業リハビリテーションの専門性と他分野との連携に関する取組とした。

## 3 結果

### (1) 障害の捉え方の多様性と総合化

就労困難性について、医学モデルでは「障害者には就労困難性があり支援が必要」、社会モデルでは「障害者は合理的配慮があれば就労困難性はない」とする対立があった。個人と環境の相互作用による就労困難性を広く把握するとともに、その解消のための合理的配慮や専門的支援の質の向上を図ることが関連課題の解決のポイントとなっている。

### ア 障害者の職業能力と支援ニーズの総合的な認識の普及

障害者の就労困難性は本人だけでなく環境の影響が重要であるが、効果的な合理的配慮や専門支援が確保されているかどうかは、相当な経験がないと判断は難しい。アメリカ

やドイツ等では30年以上の職場や地域の支援経験を踏まえ、多様な障害や疾病別に、職業場面での多様な困りごとに対して効果的な職場での合理的配慮、専門的支援、支援機器等の詳細なデータベースが発展している。これにより、多くの障害者が適切な配慮や支援があれば働けることが、支援者の経験によらず共有しやすくなっている。

また、知的障害者、精神障害者等、従来、一般就業が最も困難と考えられてきた障害者の就労可能性の拡大に向けて、効果的支援のあり方が諸外国でも共有されている。障害者個人だけへの支援ではなく、各人が活躍できる仕事へのマッチング、職場での合理的配慮の確保、また、就職後も医療や生活面等で地域支援が本人と職場を継続的に支える必要があることが、そのポイントである。

### イ 幅広い障害者の就労支援ニーズの把握と支援

近年、アメリカでは、障害者は仕事ができること及び支援ニーズがあることの両面をバランスよく捉え、障害を分かりやすく伝える啓発キャンペーンや、職場や学校でのディスカッションが推進されている。多くの障害は外見から分かりにくく本人も開示しにくい状況にあることを踏まえ、全社員に障害についての教育を行ったり、障害の具体例を示したり個人情報保護や開示のメリットを示したりする取組が重視されている。障害者雇用率制度の先進国であるドイツでも、福祉的な障害認定がなく外見から支援ニーズが分かりにくい軽度の障害による就労支援ニーズのある人が多いことを踏まえ、支援ニーズのある本人が申請し、障害による就職や就業継続の困難が認められれば、雇用率制度の対象とする制度がある。

### ウ 個人と環境の相互作用の知識に基づく人権アプローチ

障害者を能力が劣った保護対象のマイノリティと捉える「能力主義」を問題とし、多様な障害のある人々を社会に包摂する「人権アプローチ」が強調されている。アメリカの就労支援専門職の倫理指針では、各人の能力・適性・希望に応じた就労支援が重視され、実際の支援内容の基準にもなっている。EUでは、現行の障害アセスメントの多くは能力主義的であることを指摘し、障害者権利条約に適合したものにすることが提言されている。

### (2) 仕事の捉え方の多様性と総合化

一般雇用での多様な人材の活躍を可能とし企業経営にも資する取組と、福祉的就労の質の向上の両面の統合が課題

である。職業リハビリテーションを、企業経営に資するビジネスサービスとしても位置付けることが、一般雇用と福祉的就労の対立を総合化していくポイントになっている。

#### ア 誰もが能力を發揮できる職場づくり

アメリカを中心とした「ダイバーシティ&インクルージョン」は、多様な人たちが働きやすく、企業経営に貢献できる職場環境を作り上げることで、多様な視点や能力をもつ優秀な人材を集めて活躍してもらい、企業経営上の競争力を高めるもので、性別や人種等と共に障害も多様性として位置付けられている。障害者雇用人数だけでなく、企業経営や雇用管理の質的側面の具体的な取組内容について、他社と比較できる評価指標が設けられている。

具体的な例として、合理的配慮の検討や実施において、過重な負担の感覚が担当者の知識や予算で異なること避けるため、アメリカやドイツでは、合理的配慮は企業全体で検討し予算は一元管理する取組が推奨されている。また、障害者を社内のマイノリティにしないため、職場内のグループ活動等の人的環境の整備も重要なトレンドである。

#### イ すべての障害者の意義ある就業の選択肢の拡大

最重度の障害者については、欧米でも就労機会の確保の手段として福祉的就労が重視されてきたが、障害者権利条約での障害者の労働・雇用の権利を踏まえた福祉的就労の見直しが重要なトレンドとなっている。ヨーロッパでは、障害者福祉を目的としながらも収益性を重視した社会的企業が発展してきているが、ドイツやフランスでは障害者の割合に一定の上限を設け、健常者と障害者が一緒に働く包摂性の向上に向けた改善が図られている。

#### ウ 障害者と企業を結ぶ包摂的な労働力開発

アメリカの職業リハビリテーションサービスは2020年に100周年を迎え、「ダイバーシティ&インクルージョン」によって経営力や競争力を高めたい企業向けのビジネスサービスとして自らを位置づけ、障害者と企業を結ぶ労働市場を、誰もが活躍できる社会づくりに向けて活性化するように、全米ネットワークとして取り組んでいる。

また、アメリカやドイツでは、発達障害者を企業側で「ニューロ・ダイバーシティ人材」と位置づけ、採用基準や雇用管理を見直すことで、企業の競争力向上と発達障害者の失業対策の一举両得の有望な成果が上がっている。

#### (3) 支援の捉え方の多様性と総合化

諸外国においても、職業リハビリテーションの人材育成や雇用と福祉等の制度変革が重要課題となっている。そのポイントは、職業リハビリテーションの高度な専門性を明確にして普及することと、保護対象のマイノリティとしての障害者支援ではなく、多様な障害や疾患のある人たちが、社会の重要な一員として労働を含む社会参加ができる制度・サービスの改革を進めることである。

#### ア 職業リハビリテーションの専門性の確立と人材育成

アメリカでは、知的障害者や精神障害者等の一般就業を推進してきた専門職団体が、従来は一般就業で働けないと思われてきた障害者の就労可能性の拡大に必要な知識・スキル・能力水準を明確にし、福祉的就労の担当者を含み、幅広い就業支援専門職の認定や研修を実施している。

#### イ 障害者が働くことを前提とした制度・サービス変革

イギリスは2017年に「誰もが、障害者と慢性疾患のある人々の可能性を高く評価し、人々が健康、仕事、障害の重要な関係を理解し積極的に行動する社会」というビジョンを掲げ、メンタルヘルスや産業保健とも連携し、10年以内に障害者雇用に100万人増加させるという目標をたて、昨年5年前倒しで達成している。

アメリカでも、障害者の制度活用において就業を第一の選択肢とする制度改革が進められている。各州で、法律、予算、現場の支援内容などを総合的に変革する必要があるため、連邦政府からの助言援助の下、各州の関係分野の政策担当者が9か月かけて、体系的に制度やサービスの変革を進めるビジョンクエストという取組が成果を上げている。また、精神科医療や特別支援教育分野でも効果的な就労支援が重要になっていることを踏まえ、それぞれの分野が主体的に、サービス転換や人材育成の業務マニュアルを作成して取り組むようになっている。

#### ウ 個別支援ニーズに対応できる多職種連携に向けて

障害者の医療、生活、就労等の多様で個別的な支援ニーズに対応するため、多分野の制度・サービスのタテ割りを克服することも、諸外国の重要な課題である。アメリカでは、様々な資金源から助成金等を得て法的に妥当な方法で組み合わせる等の実践的手法が推奨されている。一方、ドイツでは、関係機関がタテ割りを超えて連携するための連携の手順を共同勧告でまとめ、障害者のニーズに対応できることを重視している。

## 4 考察と結論

諸外国において、近年、我が国の職業リハビリテーションの古くて新しい課題への解決にも参考にできる新たな取組が発展し成果を上げていることを確認した。これらの課題の解決には、障害・仕事・支援の捉え方の総合性を踏まえ、従来の一面的で対立的になりがちな取組を超えた総合的な取組を進展させることがポイントである。

#### 【文献】

障害者職業総合センター調査研究報告書No. 169 「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」, 2023.