

障害者の短時間労働ニーズに対する公的な雇用支援策とこれを利用し障害者短時間雇用を支援する際の留意事項

—平成 17 年求職者調査及び平成 15 年障害者雇用実態調査分析結果から—

石黒 豊（障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員）

1 背景と目的

表 1 に示す雇用保険一般被保険者データによれば、近年、労働力人口に占める短時間労働者の比率は上昇傾向にある。

また、図 1 に示す厚生労働省の実施した障害者雇用実態調査のデータでも、同じく障害短時間労働者数は上昇傾向にあることが確認できる。

表 1 雇用保険 一般被保険者数の推移（年平均）

	計(A)	短時間以外	短時間(B)	$B \div A \times 100$
平成10年度	33,320,000	32,570,000	740,000	2.2%
平成15年度	33,327,589	31,660,839	1,666,751	5.0%
平成16年度	33,891,135	32,086,685	1,804,450	5.3%
平成17年度	34,464,199	32,541,536	1,922,663	5.6%

(単位：人)

<厚生労働省職業安定局調べ>

(注) 「短時間」＝週労働時間20時間以上30時間未満（短時間労働被保険者）
「短時間以外」＝週労働時間30時間以上

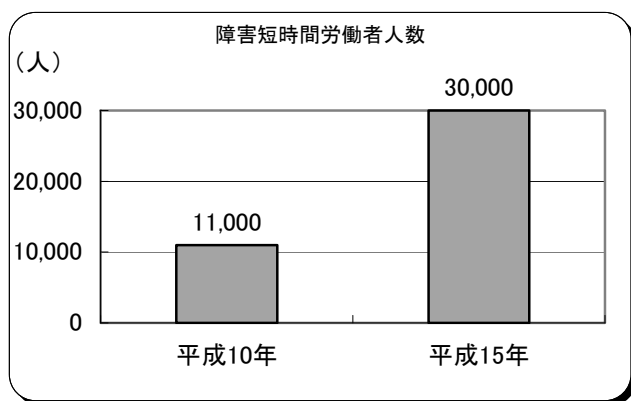


図 1 障害者雇用実態調査における短時間労働者

短時間労働は、障害特性を踏まえた多様な働き方の選択肢の一つとして、また、例えば加齢に伴う身体能力低下への対応策の一つとして、大きな意義を持つ。しかしながら、短時間労働を希望している障害求職者のニーズに対して、雇用されている障害短時間労働者の比率にはかなりの差がある（後述）。

国は、平成 4 年に障害者の雇用の促進等に関する法律改正（以下「法改正」という。）で重度身体・知的障害者である短時間労働者に対する障害者雇用率への特例的算入を、平成 17 年法改正では精神障害者

である短時間労働者に対する障害者雇用率への特例的算入を認めてきた。さらに現在、まだ厚生労働省の労働政策審議会において検討中ではあるが、「障害者雇用率制度において、週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働についても、雇用義務の対象としていくこと、具体的には、雇用義務の基礎となる労働者数及び雇用している障害者数の算定において、短時間労働者も加えることとすることが考えられる」（「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会」報告書¹⁾）として、全ての週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の障害短時間労働者に対する公的雇用支援策を検討のテーブルに乗せた。

このように、公的雇用支援の方向性としては、個人の多様な働き方を認めていく傾向にある。この方向性に焦点を当て、今回検討されている公的雇用支援策（障害短時間労働者の障害者雇用率への算入）を利用して障害者支援機関が雇用支援を行っていく際の留意事項や今後の課題等について述べる。

2 障害求職者のニーズと障害者雇用実態の差

平成 17 年度に障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）が行った「求職者調査²⁾」によれば、表 2 に示すように障害求職者の約 4 割弱が短時間就労を希望している実態が明らかになった（週所定労働時間 30 時間未満）。

表 2 「希望する雇用・就業形態」回答結果

内容	人数（人）	構成比（%）
フルタイム：30 以上	280	61.1
短時間：20-30	110	24.0
短時間：20 未満	68	14.8
設問回答者 計	458	100.0

しかし、「希望する雇用・就業形態」回答結果では短時間就労希望の障害求職者が約 4 割弱であったものの、他の設問においては、勤務時間の長短や就

業形態を含めて、「希望に合った勤務形態・時間」の希望条件を「妥協してもよい」としたものが48%いた。この設問により、短時間就労希望の障害求職者約4割弱のうち妥協してもよいと考えている障害求職者が最大半数近くいることが分かったが、この設問では他の希望条件の要素（長時間を短時間へ、正社員を正社員以外へ等）が含まれているため、さらにいくつかの他の設問の回答結果をも併せて分析したところ、うち短時間就労の希望条件を必須として短時間就労を希望しているのは、全障害求職者の10～15%程度であるという結果を得た。

（主な計算法は次のとおり）

1. 4割の障害求職者のうち「すぐに就職したい」と回答した人は約30%であった。これは全回答障害求職者からすると約12%となる。
2. 「就職活動後の企業求人への応募」の状況を回答した人503人のうち、「勤務時間が長い、休日が少ない」として、企業求人との不一致を訴えている人数は73人となる。これは回答してきた全体の15%である。

個人の多様な働き方の選択肢の一つとしての短時間就労のニーズは約4割弱であるが、すぐにも短時間就労で就職したいとしている10～15%程度の求職者のニーズに応じて、障害のある求職者の短時間の就労を支援していくことが緊急課題であるといえるのではないだろうか。

参考までに、短時間就労を希望している約4割弱の障害求職者の障害別状況と、企業求人における労働時間条件と障害求職者の希望労働時間条件（短時間労働）の不一致を回答した障害求職者の状況を表3に示す。

表3 障害別回答状況（希望就労形態・不一致）

障害種類	人数	希望者構成比率 (障害別比率)	不一致構成比率 (障害別比率)
視覚障害	14	8%(45%)	0%(0%)
聴覚障害	21	12%(46%)	8%(10%)
肢体不自由	73	41%(36%)	54%(18%)
内部障害	36	20%(40%)	17%(11%)
知的障害	26	15%(34%)	13%(12%)
精神障害	7	4%(79%)	8%(29%)

[希望者構成比率] 約4割弱の人たちの障害別構成比率
 [不一致構成比率] うち不一致回答した障害別構成比率
 [障害別比率] 障害種類総人数から見た構成比率
 (注) 視覚及び精神のデータは数が少ないため注意。

表3から見ると求職者調査における傾向としては、肢体不自由求職者は、肢体不自由求職者全体のうちの36%（ほぼ3人に1人）が短時間就労を希望しており、18%（ほぼ5人に1人）が条件不一致の回答を寄せている。障害特性上も、労働時間も含めて企業が要求する作業の遂行が厳しいという人が多いということが窺える。

それに対し、聴覚障害求職者では短時間労働を希望する求職者は多いものの、条件不一致の回答を寄せた人は比較的少なかった。また、内部障害求職者も、短時間労働を希望する求職者は比較的多めであるものの、条件不一致の回答はそれほど多くはなかった。障害特性上、労働時間も含めて企業が要求する作業の遂行が厳しいという人は比較的少ないということかも知れない。

しかし、内部障害求職者の場合、一見聴覚障害求職者の場合と似かよった傾向ではあるが、表4で見る障害別の調査回答障害求職者の年齢構成から推測すると、内部障害求職者は平均が50歳を超えており加齢の影響を受けている人が多い。障害特性以外に体力・体調等の要素も加わっていることにより、生活の糧を得るために労働時間の希望求職条件を変えて就職している人なども予想され、潜在的には聴覚障害求職者の場合よりも短時間就労を希望している求職者は少なくないであろうと考えられる。

表4 障害別 調査回答障害求職者の平均年齢

	<求職者平均年齢>
視覚障害	47.6 歳
聴覚言語障害	44.1 歳
肢体不自由	49.5 歳
内部障害	52.4 歳
知的障害	32.2 歳
精神障害	36.9 歳
全求職者平均	45.8 歳

知的障害求職者は、平成17年及び18年に総合センターが実施した企業ヒアリングでは、中小以上の規模の飲食店・スーパーマーケット関係などの洗いやバック・ヤードなどで知的障害者を短時間で雇用していこうという複数の企業があった。短時間労働での受け皿がある程度期待できるので、今回検討されている公的雇用支援策が実施されれば、知的障害者の雇用促進に大いにつながるものと考えられるが、本人や保護者の希望に反した有期雇用としての短時間労働（パート労働）等、不安定な雇用形態のみにならぬよう注意する必要がある。

ここまで説明してきた障害求職者のニーズに対し、表5に示すように実際に職に就いている障害短時間労働者（週30時間未満）の比率は、厚生労働省の実施した平成15年の障害者雇用実態調査（以下「実態調査」という。）結果の分析³⁾では1割弱であり、一般と比べて短時間労働者比率上の大差はない。

しかし、図2のように労働時間別では、週所定労働時間20時間以上30時間未満では一般より比率が高いが、20時間未満では一般よりかなり低い。

表5 一般・障害者別 短時間労働者比率
（週所定労働時間別）

労働時間	20時間以上30時間未満	20時間未満	30時間未満
一般	5.0% (注1)	4.9% (注2)	9.9%
障害者	7.1% (注3)	1.1% (注3)	8.2%

(注1) 「一般」の「20時間以上30時間未満」は、雇用保険 短時間被保険者数よりの比率。
 (注2) 「一般」の「20時間未満」は、厚生労働省が実施した「平成15年度就業形態の多様化に関する総合実態調査」の比率。
 (注3) 「障害者」は、厚生労働省が実施した「平成15年障害者雇用実態調査」事業所調査、II-問1<復元>よりの比率。

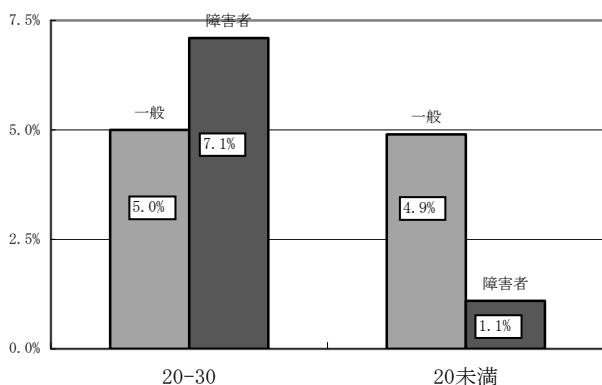


図2 一般・障害者別 短時間労働者比率
（週所定労働時間別）

表6 障害短時間労働者比率（重度・非重度別）

障害程度	調査回答数 (人)	うち短時間人数 (人)		短時間比率 (%)	
		20-30時間	20時間未満	20-30時間	20時間未満
重度	148,641	17,669	1,880	11.9	1.3
非重度	227,303	9,108	2,344	4.0	1.0

<平成15年障害者雇用実態調査より>

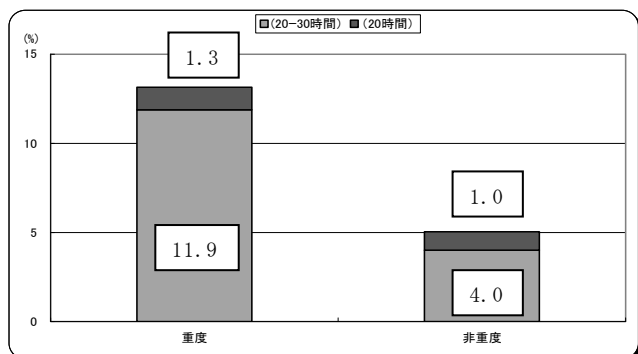


図3 障害短時間労働者比率（重度・非重度別）

労働時間別で、一般と障害者の間で差が出る現象の要因の一つには障害者雇用率への算入の可否があると考えられたので、表6および図3に示す重度・非重度別で分析して見たところ、障害者雇用率に算入できない週所定労働時間20時間未満では重度・非重度の差はほとんどないが、算入できる週所定労働時間20時間以上30時間未満の重度障害者の雇用率は高く、非重度の場合はその半分以下であった。このように、要因の一つは障害者雇用率への算入の可否であることは明らかである。

したがって、現在検討されている障害者雇用率への算入という障害短時間労働者への公的雇用支援策が実施された場合、この公的雇用支援策を利用して、全国の障害者支援機関による既存の他の雇用支援制度（グループ就労、在宅就労等）と組み合わせるなどの工夫をも含めた、多彩な支援が実施され成果を上げていくことになるであろうと思われる。

しかし、ここで注意が必要である。従来、障害者雇用施策は通常の労働者と同様の常用労働による雇用機会の確保を基本として講じられてきていたが、公的雇用支援の今後の方向性としては個人の多様な働き方を認めていく方向にある。それでもなお有期雇用としての短時間労働（パート労働）などは雇用形態としては不安定と言わざるを得ない。今後の障害者雇用が、すべて有期雇用としての短時間労働など、不安定な雇用形態になってしまえば障害者の自立やQOLにとっては逆効果である。

3 障害短時間労働者の雇用の安定性の希求

（「短時間正社員制度」への障害者の明記）

（1）正社員（雇用期間の定めが無い）・非正社員

障害者の短時間労働の安定性を考える上で、正社員であるか否かということは大きい問題である。

障害求職者の正社員の志向については、総合センターが実施した求職者調査の「希望する求職条件」で53.7%の求職者が「正社員（雇用期間の定めが無い）であること」と回答しており、正社員志向には根強いものがある。

しかし、実態調査においては、表7で示すように雇用障害短時間労働者は、労働時間が短くなるほど非正社員として（不安定な雇用に甘んじて）企業に勤務している人が多い。

週所定労働時間数によって雇用形態が定まる傾向がみられているが、個人に応じた、労働時間にかか

わりのない雇用の安定性を希求して行きたいものである。

表7 週所定労働時間別 雇用形態

週労働時間	回答者人数	雇用形態	人数	構成比
30時間以上	430,307	正社員	288,701	67.1%
		準社員等	108,649	25.2%
		パート等	32,957	7.7%
20時間-30時間	33,262	正社員	4,094	12.3%
		準社員等	12,578	37.8%
		パート等	16,590	49.9%
20時間未満	5,162	正社員	49	0.9%
		準社員等	695	13.5%
		パート等	4,418	85.6%

<平成15年障害者雇用実態調査より>

(2) 短時間正社員制度

現在、国が「短時間正社員制度」の啓発活動を展開している。「就業意識の多様化が見られる中、フルタイム勤務（長時間労働）一辺倒の働き方ではなく、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現させるとともに、これまで育児や介護をはじめ様々な制約によって就業の継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの就業の継続を可能とし、就業の機会を与えることができる働き方⁴⁾」とのことである。これは個人の多様な働き方の選択肢を増やし、短時間労働（パートタイム労働者中心）の就労および就労継続支援と雇用の安定性を目的とするものである。

とすれば、一般でも障害者でも必要性は同様である。障害者も(1)で述べたように雇用の安定性が重要であるのであるから、「短時間正社員制度」の対象としてはっきりパンフレットやホームページに明記し、啓発活動を共に展開していくことが効果的であるのではなかろうか。

4 結語

障害者の短時間労働の問題は、障害者の雇用形態の問題や所得保障の問題、さらには障害労働者の高齢化の問題など多くの問題を含んでいる。現在、厚生労働省の労働政策審議会で検討されている短時間労働支援策（障害短時間労働者の障害者雇用率への算入）の適正な運用と、既存の他の雇用支援制度（グループ就労、在宅就労等）を組み合わせた多彩な支援により、重度障害者をも含めた障害者に対する雇用が大幅に促進される可能性は大いにありと考えられる。

しかし、その反面、「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会」報告書

で懸念が示されているように、「今後とも、希望する障害者が通常の労働者と同様の就業形態で働くことができるよう¹⁾」、この障害短時間労働者への公的雇用支援策（障害短時間労働者の障害者雇用率への算入）を運用し利用して行く上で、障害正社員採用の減少などにより障害者の雇用の安定性が低下し、障害者の自立やQOLにとって逆効果となることの無いよう、事業主に対する本人の意志・希望の受け入れのための働きかけなどを通して、障害者支援機関は障害者の雇用を支援していくに当たって留意していくことが重要であろう。

【参考・引用文献】

- 1) 厚生労働省：多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会報告書（案）－多様な雇用形態に対応した障害者の雇用促進をめざして－（2007）
- 2) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター：障害者雇用にかかる受給の結合を促進するための方策に関する研究（その1）＝調査検討部会報告書＝〔障害者雇用のミスマッチの原因と対策〕、調査研究報告書 No.76 の1（2007.3）
- 3) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター：身体・知的障害者にとっての短時間労働の効果の分析（2006.3）
- 4) 厚生労働省：
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2006/03/tp0308-2.html>（ライフスタイルに合わせた働き方「短時間正社員制度」を考えませんか？）

社会的企業における雇用の場の拡大

○石川 球子(障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員)

原島 雅之・相磯 友子(障害者職業総合センター事業主支援部門)

1 目的

我が国において法人制度そのものが大きな転換期にある¹⁾。営利法人制度は改定され、起業を進めるための有限保証会社という新たな会社形態が作られ、さらに政府は非営利法人制度の改革を進めている。

この改革では、公益法人制度及び中間法人制度がその対象であるが、将来的にはNPO法人も含まれることが予想される¹⁾。

こうした動きは、市民の公益活動を自由に展開するための制度の緩和や課題に応じた新たな多様な法人制度の可能性も考えられる。

そこで、本稿では、障害者の労働による社会参加の政策の一つとして社会的企業による雇用の場の拡大について報告する。

2 社会的企業とは

社会的企業は、一般的に公的部門と営利企業との中間的な性格を持つ組織であり、社会的な目的を有しながら非営利的な経済活動を営む活動体である社会的経済(social economy) (図1)²⁾に含まれる。

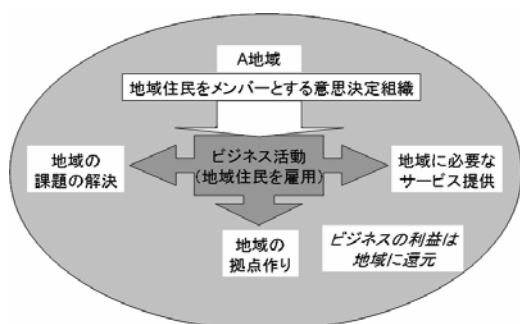


図1 社会的経済の構造

社会的企業に共通した特性として、その目標や財政的な自立を達成するために商業活動を行う点が他の社会的経済組織と際だっており、明確な社会的目的を有していることが挙げられる。

さらに、社会的企業は利用者、顧客、地域のコミュニティ・グループなどの複数のステークホルダーグループあるいは理事の参加によるガバナンス構造と所有構造を備えた社会的所有による自律的な組織である。

社会的企業は財務資本に加えて、表1に示す資本のいずれかを創造する事業体である³⁾。

表1 社会的企業が生み出す資本

資本の種類	内容
財務資本	事業の成果である富の創造
社会資本	コミュニティ資源
環境資本	世界の持続可能な発展
美的資本	慈善など無形資本

3 社会的企業のための多様な法人形態

社会的企業のための多様な法人形態に関する各国法には表2に示す法律がある。

表2 社会的企業のための多様な法人形態

国名	法律名	年
イタリア	社会的共同組合法	1991
ベルギー	社会的責任を持った会社法	1995
ポルトガル	社会連帯共同組合法	1998
ギリシャ	有限責任社会的共同組合法	1999
フランス	社会的共通益のための共同組合法	2002
フィンランド	社会的企業法	2003

社会的企業の1形態であるソーシャルファームの従業員は主として障害者であり、欧州に15,000社以上ある。ドイツでは社会法典第9巻及び第2巻16aで規定されている一般労働市場の企業であり、50%がフルタイムである。コストの70%は市場からの収益である。30%は賃金補填または設立等のための投資給付である。

4 社会的企業の雇用創出モデルの検討

ソーシャルエコノミーによる雇用創出推進策(Work Integration Social Enterprises, WISE)を中心としたEU各国の社会的企業の取り組みは、EU12カ国における障害者など労働市場で不利な立場にある人の一般労働市場への統合モデルであり、その統合モデルを1) 過渡的な仕事創出モデル(transitional occupation)、2) 市場資金による永続的雇用の創出(creation of permanent self-financed jobs)、3) 永続的な助成金による専門的統合(professional integration with permanent subsidies)、4) 生産活動による社会化(socialization through productive activity)の大きく4つに分類することができる⁴⁾。

これらに加えて、過渡的な仕事と永続的雇用創出との混合、過渡的な仕事と生産活動による社会化との混合、永続的な助成金による専門的統合と永続的雇用の

創出との混合、生産活動による社会化と永続的な補助金による専門的統合との混合がある。

こうした社会的企業については雇用の場の創出の源として欧州連合がその推進に力を入れていることから、以下に英国とフランスの取り組みをまとめた。

5 英国のソーシャルファーム

社会的企業の形態の1つである、英国のソーシャルファーム(social firm)について、政府による取り組みやその実状などに関して簡単に述べる。

(1) ソーシャルファームとは？

ソーシャルファームは労働市場において不利な立場にある人々に対して、良質の職を提供するためのものである。そのビジネスにおける指向として、「企業」「雇用」「権利拡大」の3つの中心的な価値観が存在している。つまり、ソーシャルファームは市場指向と社会的使命とを結合させる支援的な職場であり、雇用を通して経済的な権利拡大をもたらすものである。

(2) 政府による取り組み

政府は、まず2001年8月に貿易産業省内に社会的企業推進部署として「社会的企業ユニット」を設置した。そのもとに社会的企業推進のための政策を検討する8つのワーキンググループを設定し、「社会的企業成功のための戦略」が2002年7月に策定された。

具体的なアクションとしては例えば、新たな法人格である「コミュニティ利益会社 (community interest company)」を作成している。これは、先にも述べたような市場志向と社会的使命の双方を反映させることを目的として作られている。つまり、従来の非営利団体(チャリティ組織)における営利活動や資金調達に制限をなくす一方で、単なる利潤の追求ではなく、コミュニティへの利益還元が第一の目的である。そのため、この法人格の設立には、コミュニティへの利益を明らかにするコミュニティ利益テストを受けなければならない⁵⁾。その他のアクションを表3に示した。

表3 政府が行った他のアクションの例

政府が行ったいくつかの重要なアクション
いくつかのファンドについて、社会的企業が利用できる財源を増やす
Social Enterprise Coalitionの設立に資金提供を行う
名誉ある国の年間表彰として、Enterprising Solutionsを制定
社会的企業の地域的ネットワークを助けるため、地域開発機関と連携
商業的提携の成功例を紹介する雑誌(Match Winners)を公開

(3) ソーシャルファームの実状

Social Firms UKの報告⁶⁾によると、英国においては137のソーシャルファームが運営され、フルタイム職員

1,652人中、861人が障害者である。障害の種類による受け入れ体制としては、全ての障害を対象としているファームが最も多く、次いでメンタルヘルスの問題を抱えた人々を対象としたもの、発達障害者を対象としたものが主となっている。

これらのうち実績をあげている2つのファームを以下で紹介する。また、ソーシャルファームと一般企業が連携により得られる双方のメリットについて1つの事例をもとに述べる。

イ トラベル・マターズ(Travel Matters)

トラベル・マターズはロンドン近郊の旅行代理店であり、店内でメンタルヘルスの問題から回復しつつある人の訓練や労働の機会を提供している。

業務の大半は電話により行われる。予約の手続きなどといった、より旅行に特化した仕事と同様に、FAXやPC操作、クレジットカードでの支払いなどを含む、全般的なオフィス・トレーニングが行われている。

約8名の訓練生が毎日職業訓練に取り組み、ビジネスのサポートをしている。訓練生は平均14ヶ月をトラベル・マターズで過ごしている。1996年の設立以来、これまでに10人が常勤の雇用に就き、その他は更なる職業訓練へと進んでいる。

ロ Pack-IT

Pack-ITは発達障害者に対するトレーニングの機会と、永続的な賃金雇用をもたらすために設立された。業務は様々な顧客(企業、官公庁、印刷会社、代理店、インターネットの小売店など)に対して、メーリング、保管や流通などのオンラインサービスを提供している。

16名のPack-ITの従業員のうち、半数が障害を持っており、その大半は発達障害である。スタッフの離職率は非常に低く、何人かの従業員は既に10年以上勤務している。

英国のシンクタンクであるニューエコノミクス財団はPack-ITを対象として、SROI (Social Return On Investment) 分析を行っている⁷⁾。これは、ある組織によって創出される社会的、環境的、経済的価値について測定を行い理解しようとするものである。SROI比は現在の純利益と純投資額の割合によって測定される([SROI] = [利益額] ÷ [投資額])。

Pack-ITに関するSROI比の推定値は1.9:1 (71,600ポンド ÷ 37,900ポンド)であった。これは1ポンドの投資について1.9ポンドの社会的価値が得られることを意味し、その投資に対して十分なリターンが得られていることを示している。

ハ グリーン・ワークスとHSBCの連携

グリーン・ワークスはロンドンのソーシャルファームである。その業務は、企業や官公庁などで不要になったオ

フィス家具などを引き取り、学校やチャリティーやビジネスを始める人々に安価な値段で卸すことである。

株式時価総額において、世界上位の銀行HSBCはロンドンにあり、新たな本社の移転にあたっては、環境の面から3000トンもの家具をそのまま廃棄することを回避することが必要であった。

グリーン・ワークスはキャッシュフローやリスク査定などの点から検討を行い、HSBCのオフィス家具を適正なコストで処分し、これにより会社は大きな成長を遂げた。現在では1500万ポンド余りの売上げを誇り、41人の従業員を雇っている。一方、HSBCもこのことに関する報道による大きなPR効果を得た。一般企業との連携によって、グリーン・ワークスは会社が成長する機会を得た一方でHSBCにとってはCSRの向上などといった、双方にとってポジティブな成果が得られた。

6 フランスにおける社会的企業の動向

日本と同様に雇用率制度(1987年7月10日法で、従業員が20名以上の企業は、障害者を総数の6%の割合で雇用することが義務付けられた)を採用していること、アソシアシオン等の非営利団体が伝統的に存在し、そこから発展した社会的企業が見られるなど、ヨーロッパにおいても独特な展開が見られるフランスについてまとめた。

(1) フランスにおける社会的企業とは

フランスでは、社会的経済、または連帯経済と呼ばれる経済の流れから社会的企業は考えられてきた。

近年、「古い社会的経済」と「新しい社会的経済」を二つに分ける議論がある⁸⁾。「古い社会的経済」は、協同組合、共済組合、アソシアシオン、財団をその対象としてきた。一方、「新しい社会的経済」は、準市場(非営利セクターによる市場、または一般的な市場原理に基づかない市場)や非市場(市場セクターと政府セクターによる仕組みの中間的な仕組み)、地域開発なども視野に入れたものである。

フランスの社会的企業は、①経済活動を通じて労働市場へ人々を挿入する組織と、②地域開発の中で不十分な社会的ニーズを満たすサービスを創出するために設立された組織に分類される⁹⁾。

フランスにおいては、現在でも社会的経済という用語が主流であり、社会的企業という用語の使用は少ないが、本稿では、「新しい社会的企業」を担う事業体を社会的企業⁸⁾と捉え、2つの分類⁹⁾をもとに、社会的企業に対する政府の取り組み、社会的企業に利用される法的枠組みと社会的企業の事例を述べることにする。

(2) 政府の取り組み

フランス政府には、人々の暮らしの質を高めるために

は、経済活動への市民の民主的な参加が必要だという基本的な哲学がある(p159)⁸⁾。

1981年、社会的経済・連帯経済を担当する省庁として、DIES(社会改革・社会的経済推進各省合同代表部)を設置した。1999年には、DIESと経済省により、営利と非営利経済活動の概念区分によるアソシアシオン活動の明確化を行ったことで経営陣・理事への報酬支払いが承認された。アソシアシオンでは、それまで、ノブレス・オブリージュの考え方から、報酬は支払われない慣習があり、それがアソシアシオンの発展を妨げると考えられたためである。1998年には、仲介アソシアシオン(労働挿入のためのアソシアシオン)が設けられ、2002年には、協同組合をさらに発展させたSCICが設けられた。このような取り組みは、①既存の法的枠組みを社会的企業の実態に即したように修正する、②新しく社会的企業を創設しやすくするように法的枠組みを設ける、という2つに整理できる。

(3) 法的枠組み

フランスには、社会的企業を承認する法的規定は存在しない。そのため、社会的企業は、既存の法的枠組みを利用している。以下に、社会的企業において主に利用される法的枠組みを挙げる。

イ アソシアシオン(association)

1901年7月1日法によって規律される非営利目的のための社団(p40)である¹⁰⁾。

ロ 協同組合(cooperative)

中小業者や消費者による低廉な費用での効率的な各種サービス(例、生産、消費、農業、手工業、小売、住宅、信用)を目的とした組合組織。一定の地域や職域による人的相互扶助組織として、出資口数に拘らず1組合員1票の組合運営の平等的権利が特徴である(p129)¹⁰⁾。

ハ 労働者協同組合(SCOP)

1978年7月19日法によって規定された、協同組合の形態である。2006年現在、全国に1,688のSCOPがあり、雇用人数は36,297人である(p4)¹¹⁾。

ニ 共益協同組合(SCIC)

2002年に制定された新しい形式の協同組合である。公共領域への門戸開放を前提とした形式で、労働挿入を主たる目的としている(p65)¹²⁾。

(4) 社会的企業の事例

イ 労働挿入・品質のための経営者団体(GEIQ)

GEIQは、障害者を含む就職が困難な人々の潜在能力に期待する企業を結集した経営者によるアソシアシオンである。職業資格をもたない若者、長期の雇用を求める求職者、社会参入最低所得(RMI)の受給者を対象として、彼らを直接採用し、加盟企業の必要に応じて、就業期間と研修期間を組み合わせて提供する。GEIQは、

企業側に主導的な地位を与えるという特徴がある。2004年末には、約100のGEIQが存在する(p4)¹³⁾。

ロ 地区事業体(RQ)

RQは、社会的企業の分類⁹⁾のうち、地域開発の中で不十分な社会的ニーズを満たすサービスを作り出すために設立された組織に該当するものである。活動地域に住む、一般労働市場への統合に問題を抱えている人を対象に、地域の空き地の管理、住宅地の階段のメンテナンスや共有スペースの清掃等、環境サービスの仕事を提供する。RQは、地方自治体とパートナーを組むアソシエーションであり、2000年には130のRQが存在する(p25)¹⁴⁾。

(5) 障害者雇用の動きー適応企業への転換ー

障害者雇用の側面から適応企業の動向を検討する。

適応企業(Entreprise Adaptee)は、障害のある労働者のニーズに合わせた状況で、職業的活動を行う労働市場への統合を支援する企業である。1988年2月22日の政府の通達による。適応企業は、各県ごとに設置される職業指導・職業配置専門委員会(COTOREP)によって(p49)¹⁵⁾、障害のある労働者だと認定されたスタッフが少なくとも80%を占めなくてはならない。障害のある労働者は適応企業から賃金が支払われ、労働法典の労働協約の権利を有する(SAPRINA HPより)¹⁶⁾。

近年、フランスではAP(保護作業所)とCDTD(在宅就労)が適応企業に変更され、一般企業と同等の位置付けがなされるようになった。このような動きは、障害者雇用の側面から、社会的企業に合流する動きとして注目される。

7 まとめ

本稿では社会的企業全般の動向と英国およびフランスの社会的企業の実状や動向について簡単にまとめを行った。

英国における特徴としては、政府が社会的企業の設立および運営に関して、積極的に推進させる取り組みを行っている点であると考えられる。また、多様な業種においてソーシャルファームが運営され、ある程度の成功をおさめていることや、一般企業との連携からお互い十分なメリットを得られる可能性があることなどが窺える。

一方、フランスにおける社会的企業には、社会的包摂の流れによる社会的企業と、障害者雇用の流れによる適応企業という、二つの流れがあることが確認できる。伝統的な非営利社団であるアソシエーションを足がかりとして、社会的経済が展開しており、障害者の新しい雇用の開拓を担っているといえることは示唆的である。

【文献】

- 1) 川口清史: 社会的企業とは何か 生協総研レポート 社団法人 生協総合研究所 (2005)
- 2) 中島理恵: EU・英国における社会包摂とソーシャルエコノミー 大原社会問題研究所雑誌 No561(2005).
- 3) Thompson, J., Alvy, G. & Lees, A.: Social Entrepreneurship—a new look at the people and the potential. Management Decision, 38/5 (2000)
- 4) Davister, C., Defourny, J., Gregoire, O. : Work Integration Social Enterprises in the European Union : An overview of existing models, EMES (2004)
- 5) 中川雄一郎: 「社会的企業とコミュニティの再生」大月書店(2005).
- 6) Social Firms UK: 2006 Sector Mapping Information (2006).
- 7) nef: MEASURING REAL VALUE: a DIY guide to Social Return on Investment(2005).
- 8) 石塚秀雄: 第7章フランス社会的経済セクターのネットワーク化, ポスト福祉国家における非営利・協同セクターの役割に関する日米欧比較研究, 平成14年~17年度科学研究費補助金基盤研究(A)研究成果報告書, p152-176(2007).
- 9) ジャン・ルイ・ラビル: フランス: 社会的企業による「近隣サービス」, C.ボルサガ・J.ドゥフルニ(編), 内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝(訳), 社会的企業, 日本経済評論社, p133-158 (2004).
- 10) 山口俊夫: フランス法辞典, 東京大学出版会(2002).
- 11) SCOP: Bilan 2006(2007).
- 12) 石塚秀雄: フランスの地域雇用創出と社会的連帯経済, 協同の発見No.137, p62-67(2003).
- 13) CNCEGEIQ: LESGEIQ(http://www.geiq.net/IMG/pdf/Reperes_Aviser_GEIQ_sept_06.pdf)(2006).
- 14) EMES: National profile of work integration social enterprises: France(2003).
- 15) 大曾根寛: 第2章フランスにおける障害者雇用対策, 資料シリーズNo.24 諸外国における障害者雇用対策, p32-53(2001).
- 16) SAPRINA(<http://www.saprena.com/index.php/content/view/full/106>)

知的障害者の職域拡大と学校・地域関係機関との連携

山部 千代子

(株式会社ベネッセビジネスメイト 人事・総務部 採用責任者／企業内ジョブコーチ)

1 会社概要と障害者の人数

2005年2月2日、(株)ベネッセコーポレーションの特例子会社として設立。その後、親会社の他グループ会社4社を加えた5社でのグループ適用を認可される。グループ適用での雇用率は、9月時点で2.39%である。

ベネッセビジネスメイトは、総務事務代行・印刷、デザイン制作の他、マッサージ・社内メール集配業務・清掃、廃棄物の回収、分別業務を親会社から受託し事業展開を行っている会社である。東京多摩市の本社の他、岡山に事業所がある。

9月時点での従業員総数は108名。常用労働者83名のうち、障害者は68名。知的障害者は40名でメールサービス、クリーンサービスに従事している。

2 知的障害者の職域

主な職域としては、現在下記のとおりである。

メールサービス (社内メール集配業務)

- ・ 社内便、トラック便、郵便の受取確認
- ・ 仕分け、集配業務
- ・ 不足料金の確認対応や顧客対応

クリーンサービス

- ・ 洗面所、通路の清掃
- ・ ゴミの回収・分別
- ・ 会議室のセッティング

今回の発表においては、我々が行った知的障害者の職域拡大の事例を紹介し、そこで取り組んできた2点、

- ①知的障害者の能力開発の可能性と有効な職場の教育訓練のあり方について
 - ②知的障害者の職場定着にあたり、養護学校や就労支援機関・家庭といった関連各者のネットワークが機能することの重要性について
- の検証事例を紹介し、今後の知的障害者の職域拡大、職場定着支援を考える参考にさせていただきたいと考える。

事例1〈個人情報保護便の直接の受け渡しを業務として任せた事例〉

(背景)

個人情報保護法への対応に伴い、個人情報に該当する社内便は「個人情報保護便」と称するジッパーつきの赤いバッグに入れて送付。通常の各部門へのデリバリー時に、誰宛に個人情報保護便が届いているかを知らせるメモを貼付。受取者はメール室に取りに行き、メールサービスの担当者が本人確認を行い直接受け渡しをするやり方になった。その個人情報保護便の受け渡しもメールサービスを担当する知的障害者に任せることにした。

(受け渡しは下記の工程で行うようにした)

- ①受け取りに来た社員が個人情報保護便到着を知らせるメモをもって所属と氏名を名乗る。
- ②担当者はメモを見て該当の個人情報保護便を保管場所から取り出し、社員証で本人にまちがいないかどうかを確認する。
- ③受領確認表に受け取りの記入をしてもらう。

(訓練した内容)

- ①受け渡しの場面を具体的にイメージし、どのようなやりとりが行われるかを想定し、復唱の仕方、受け取り表に記入をしてもらう際の言い方を決め、マニュアル化。
- ②事前に研修を行い、その後一人数回実地でトライアルを行い、うまくできないところがあれば、次のトライアルで改善。

(成果)

- ・はじめは緊張し、ぎごちない対応もみられたが、回数を重ねるうちに、確実に受渡ができるようになった。
- ・直接、顧客とやりとりをする仕事を任されたことで、大事な書留を預かり確実に渡さなければならぬ、という責任感が醸成されてきた。
- ・これまでは、質問や問い合わせ対応は、苦手意識がありなかなかできなかったが、以前にくらべて逃げずに対応しようという姿勢がでてきている。
- ・きちんと訓練すれば顧客対応も可能なことがわかったので、メール室に届く「宛先不明」の郵便物について、電話で問い合わせる「不明郵便対応」

の仕事も任せられるようになった。

(検証)

弊社では、入社してから毎年継続して、外部講師によるビジネスマナー研修とコミュニケーション研修を実施している。知的障害者対象の研修では、苦手と言われている対人コミュニケーションのスキルを身につけ、自己表現することに自信がもてるようになることを狙いとしている。研修では、実際に発生しがちなシーンを想定し、参加者全員に必ずパターン化した状況別の「言い方」、「対応の仕方」を人前でSSTやロールプレイングを取り入れたやり方で体得してもらうようにしている。研修をとおして、人によりバラツキはあるが、ほぼ全員が、人前で発表したり、表現する体験をとおして、はじめは声が小さかった人がだんだんはっきりと自分の考えを言えるようになってきたことが実感できていたため、直接の顧客対応も任せられるだろうという判断ができたと考えている。

人前で自己表現をする経験の積み重ねと自分を表現してもいいんだ、という信頼関係をベースにした環境が整っていれば、パターン化できる顧客対応は十分可能であると言えるだろう。

次に、知的障害者の職場定着において学校、支援機関、家族との連携が機能することの重要性を改めて確認できる事例をご紹介します。

事例2<勤務中に起こした自傷行為に対応した事例>

(対象者)

養護学校から新卒で入社した2年目の男性社員。IQは70以上で障害者手帳は取得できないが知的障害の判定を受けている。

理解のレベルは高いが、自分から意思表示をしたりコミュニケーションをとることがなかなかできず、葛藤やストレスが強くなるとモノにあたったり、独り言で激しい言葉を吐いたり、激しくなると頭を壁にぶつけるような自傷行為に及ぶこともある。

(状況)

勤務中に突然大声で「俺は生きる価値がない」と言って、自分の手を激しくたたき出した。

すぐにその行為をやめさせたが、言葉の内容が深刻なものだったので、現場の指導員、同僚に不安を与えた。

(対応)

まず、こうした言動をとる理由や背景にどういったことがあるのかを把握し、今後、彼にどのように

接していけばいいのか基本的な対応方針を決め、現場と共有しておくことが必要と考え、卒業した養護学校の担任の先生から話を聞いてもらい、職場での「自傷」行為はよくないことを説明してもらった。家庭には、発生した内容を連絡して、プライベートで思い当たるようなことがなかったかうかがった。

その結果、学校時代仲の良かった友人と疎遠になり、連絡がとれないことで悩んでいること、引っ越しにより自宅が遠くなり、見たいテレビ番組の時間に帰宅できないことなどでいらだっていることなどがわかった。

また、先生からの情報で、「仕事をやめたい」という気持ちはなく、自傷行為をしたことは「またやっちゃった」といった反応で生死の問題になるような深刻なものではないということもわかった。先生からは、学校時代の様子から、びっくりする言動があっても切り替えは早く、その後はまた淡々と作業をやれるので、もし、同様のことがあったら、クールダウンさせて、次の指示を出すという、ということ、会社からの状況説明から、現場の指導員2名のうち、1名の指導員がいるときは比較的落ち着いているということなど、我々が気づかない視点もいただくことができた。

支援機関には、家庭、学校からの情報を伝え、特に彼の友人との関係や職業意識の醸成についてのフォローをお願いした。

(検証)

知的障害者の雇用定着支援には、関連機関の連携が必要とはよく言われるが、より有効な問題解決のためには、まず関連機関・家庭と企業がお互いを知り、日頃からコミュニケーションをとりやすい信頼関係を築いておくことが重要であると言えるだろう。

特例子会社における精神障害者の雇用状況に関する アンケート調査結果報告

－企業における雇用の場の拡大のための考察－

畠山 千蔭（東京経営者協会障害者雇用相談室 障害者雇用アドバイザー）

1 はじめに

(1)調査の目的と対象企業

この調査は、前回の「特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査」（2002年12月時点）に続いて、特例子会社の経営理念や経営の状況、そこで働く障害者の賃金、労働時間などの労働条件の実態を把握することにより、今後の障害者雇用施策と特例子会社設立の検討などへの参考に資することを目的に、2006年9月を調査対象時点として行ったものである。今回の調査は、先の法改正により精神障害者についても実雇用率に算入されることとなったため、精神障害者の雇用状況についても調査のうえ報告書を取りまとめている。

調査対象会社は、特例子会社の認可を受けている198社とし、有効回答を得た99社分（回収率50%）を集計した。（前回：対象特例子会社130社、有効回答77社を集計）

(2)回答に関する評価

この調査は、障害者雇用促進法の改正により、精神障害者が実雇用率に算入されることとなって間もない時期であること、しかも、特例子会社のみを対象として行われたものであることから、その回答は、親会社あるいはその企業グループの統一的な見解とは限らないが、一般的に障害者雇用に対する取り組み姿勢等は特例子会社に具体的に現れることが多いと考えられるため、全体としての傾向と具体的な課題を理解し、今後の精神障害者の雇用の促進策や特例子会社の設立・経営を検討するためには有効と思われる。

2 精神障害者の雇用に関する調査結果

(1)雇用状況

精神障害者の雇用経験がない企業が73社と最も多く、過去を含めて雇用経験がある企業が22社となっている。

一般的に特例子会社の親会社は大企業であり、親会社や企業グループ内には在職の精神障害者を抱えている例が多いため、特例子会社の管理者が過去に

親会社等において雇用経験をもつ例もあるが、この数字はあくまでも「特例子会社においては未だ雇用経験が無い」ということである。

表1 精神障害者の雇用状況

区 分	社数	割合 (%)
雇用経験はない	73	73.7
現在雇用している	18	18.2
過去に雇用していたが 現在は雇用していない	4	4.0
無回答	4	4.0

①現在雇用している場合(18社)

イ. 初めて精神障害者を雇用した時期

2007年7社、2005年5社、2002年2社となっており、精神障害者保健福祉手帳の所持者を実雇用率に算入することとなった法改正の影響と考えられる。

ロ. 雇用している精神障害者の疾病名

統合失調症10社、そううつ病4社、てんかん3社、その他の疾病（神経症・強迫神経症・高次脳機能障害）5社である。（複数回答）

親会社等で雇用している在職の精神障害者はうつ病が多いが、就職を希望し特例子会社において新規に雇用される人には統合失調症が多いという傾向が窺われる。

ハ. 障害を有した時期

採用時に既に有しており把握していた16社、採用時に既に有していたが把握していなかった2社、採用後に障害を有した2社、であった。

新制度の下で把握・確認のうえ採用した例が多く、他の障害との重複などにより、一部に採用後に把握することとなった例があるものと思われる。

ニ. 精神障害者を雇用するにあたっての配慮や工夫

「援助者の配置」「医療上の配慮」「勤務時間の配慮」「人事配置」「職務内容の配慮」「外部との連携体制」などの配慮・工夫が比較的多く見られる。また、行政の社会適応訓練に協力する形で実習を受け入れたとの回答もあった。

これらの配慮点・工夫点は、知的障害者の場合にも共通するものが多いが、回答が分散しており、精神障害者雇用についてのノウハウが未だ不十分であることを窺わせる結果となっている。

表2 障害者雇用における配慮点・工夫点

配慮点や工夫点 (複数回答)	社数
業務遂行を援助する者の配置	11
通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮	9
短時間勤務など労働時間の配慮	8
配置転換など人事管理面についての配慮	7
工程の単純化など職務内容の配慮	7
外部機関との連携支援体制の確保	7
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	6
職場適応援助者(ジョブコーチ)の配置・委嘱	5
職場復帰のための訓練機会の提供・充実	4
生活全般に関する相談体制の確保	3
休暇を取得しやすくするなど休養への配慮	2
研修・訓練など能力開発の提供	1
その他	2

ホ. 職場定着に関する外部機関との連携

精神障害者の募集・採用、採用後の職場定着などに関してはハローワークとの連携がもっとも多い。法改正に伴ない、統合失調症の障害者を中心にハローワークへの求職登録が急増し、雇用する企業の求人もハローワークを中心にしてきた結果と思われるが、職場定着に関しては支援機関・医療機関等との連携も重要であり、どのような在り方がよいか、今後の課題である。

表3 職場定着に関する外部機関との連携

外部機関 (複数回答)	社数
ハローワーク	12
地域障害者職業センター	5
就業・生活支援センター、雇用支援センター	4
医療機関	4
上記以外の就労支援団体	2
保健・福祉機関	1
その他	0

ヘ. 募集・採用、採用後の活用制度

「トライアル雇用」がもっとも多い。

知的障害者の雇用においては利用度の高い委託訓練制度の活用が少ない。未だ精神障害者を中心とし

た委託訓練の事例が一般的でなかったことによるものと思われるが、精神障害者の雇用に対する企業意識の高まりにより、今後の変化が予想される。

表4 募集・採用、採用後の制度活用

活用した制度 (複数回答)	社数
トライアル雇用	13
職場適応訓練	3
社会適応訓練	3
障害者雇用納付金に基づく助成金 ※	3
障害者の様態による委託訓練	2
第2号職場適応援助者助成金	2
ジョブコーチ支援事業(第1号JCを含む)	0

※業務遂行援助者助成金、特定求職者雇用開発助成金、業務遂行援助者の配置

ト. 精神障害者保健福祉手帳の更新時の対応

「各人の更新時期を把握し、更新の有無を確認する」12社、「採用時のみに手帳の有無を把握し、その後特に確認は行わない」4社、「各人の更新時期は把握せず、定期的に手帳の有無を確認する」0社、「無回答」2社となっている。

②過去に雇用し、現在は雇用していない場合

イ. 雇用していない理由(4社)

本人の体調不安、雇用する側の管理負担大、人間関係のトラブルなどがあげられている。

表5 過去に雇用し、現在は雇用していない理由

理由 (複数回答)	社数
体調を崩しやすく継続勤務に不安があった	2
適切な雇用管理ができなかった(負担大)	1
周囲の人間の負担が大きかった	1
人間関係のトラブルが多かった	1
その他(本人の意思、自己都合)	1

③精神障害者の雇用経験がない場合(73社)

イ. 雇用しない理由

「精神障害(者)に関する知識が無く、雇用に対して不安がある」(29社)及び「精神障害者に適した仕事がない」(27社)が極めて多く、知識の普及と理解の促進及び職域の開発が重要であることを窺わせる。

また、「その他」の理由に見られるごとく、親会社に在籍し精神障害のために療養中(休職中)の従業員を抱えている場合には、精神障害者の新たな雇用

には消極的にならざるを得ないという姿勢も窺われる。

表 6. 雇用経験が無い場合の雇用しない理由

理由 (複数回答)	社数
精神障害者に関する知識がなく雇用に不安	29
精神障害者に適した仕事がない	27
社内の理解が得られない	5
精神障害者の雇用に関心がない	4
精神障害者雇用への制度上の優遇が少ない	3
求人活動をしたが応募者がいなかった	2
精神障害者の求人の仕方がわからない	1
相談する支援機関とのパイプがない	1
その他	12

○「その他」の内容

- ・ 2006年4月まで雇用率の対象外であった
- ・ 知的障害者を主に雇用している
- ・ 知的障害者を雇用し、関連会社はその他の障害者を雇用するようにしているため
- ・ 身体障害者用に設備を整えているので、これを活用したい
- ・ 現在検討中
- ・ 雇用するための課題をクリア中
- ・ 親会社に精神障害により療養中の者が複数在籍しており、将来的には当社が受け皿になる可能性があるため
- ・ 精神障害者の雇用は親会社で検討するため
- ・ 身体障害者の雇用に加え、他に「心の病」を発症した社員も複数おり、それへのフォローも大変で、これ以上急な発症には対処できないため
- ・ 医療の領域のため

④過去に精神障害者の退職者がいた場合

イ. 精神障害者の退職理由

障害の特性によると思われる退職理由として、「人間関係でのトラブル、人間関係の悪化」2社、「体調不良・体調悪化」2社があり、「適切な雇用管理ができなかった」との理由が1社であった。その他、職務のミスマッチ、賃金・勤務時間などの労働条件、本人の就労意欲の減退、なども考えられるが、調査対象では該当が無かった。

障害者本人に起因する部分と雇用する企業側に起因する部分があり、精神障害者の定着支援が未だ不十分であることが考えられる。

(2)今後の精神障害者の雇用

法改正により一定の進展は見られるものの、今後の具体的な施策を待つ部分も多いため、今後の精神障害者の雇用については、「多少は進むと思う」「ほとんど変わらないと思う」を合わせて79社(79.8%)となっており、急速な進展は期待できない状況である。

表 7 今後の精神障害者の雇用

区分	社数	割合 (%)
大きく進むと思う	5	5.1
多少は進むと思う	62	62.6
ほとんど変わらないと思う	17	17.2
むしろ減少すると思う	1	1.0
無回答	14	14.1

○多少は進むと思う理由

- ・ 実雇用率への算入、雇用の義務付け
- ・ 適合職域の研究が進み支援力が高まる
- ・ 法改正による雇用促進策(制度)の推進
- ・ 雇用主の理解が進み環境面での改善に配慮
- ・ 少しずつ障害特性に対する理解が進む
- ・ 雇用管理の仕組みが充実するとともに進む
- ・ 手帳所持者のみがカウントされるという制約
- ・ 企業内の理解、相談者の明確化、業務の創出、働き易い職場環境などの条件整備が必要

○ほとんど変わらないと思う理由

- ・ 職務開発が不十分、適した職務が少ない
- ・ 日常のケアが難しく、経験が不可欠
- ・ 制度面の一層の整備、ケアする側の人材育成など課題が山積
- ・ 精神障害者に関する知識不足による雇用不安
- ・ 精神保健福祉等の知識を学習できる場が少ない
- ・ 行政の職場復帰支援や職業準備支援が不十分
- ・ プライバシー保護の面で難しい対応もある

○大きく進むと思う理由

- ・ 知的障害のケースと同様である

○むしろ減少すると思う理由

- ・ 社会が受け入れる仕組みがない

(3)自社における精神障害者の雇用予定

自社における精神障害者の雇用予定については、「積極的に雇用」4社、「従来より多少意識して雇用」が34社となっており、法改正と実雇用率へのカウントが影響しているものと思われるが、「ほとんど変わらない」と「むしろ消極的」が合わせて47社と

なっており、精神障害（者）に対する理解不足ないし雇用不安が背景にあるものと思われる。

表8 自社における精神障害者の雇用予定

区 分	社数	割合 (%)
積極的に雇用していく予定	4	4.0
従来より多少意識して雇用	34	34.3
ほとんど変わらない	36	36.4
むしろ消極的である	11	11.1
無回答	14	14.1

(4)精神障害者の雇用を進めていくために必要なこと (重要なこと)

雇用の促進のために必要なこととしては、「雇用管理に必要なノウハウの習得」(53社)、「医療機関との連携体制の構築」(51社)、「精神障害者向けの職務開発、職務再設計」(41社)、となっており、ここに企業のおかれている状況ないし現状が集約されていると考えられる。

表9 精神障害者の雇用を進めていくために必要なこと (社数：複数回答)

雇用管理に必要なノウハウの習得	53
医療機関との連携体制の構築	51
精神障害者向けの職務開発、職務再設計	41
社内啓発	25
人材の確保	17
教育・訓練等の体制整備	16
雇用促進のための法整備	12
その他	4

○その他の内容

- ・ 先ずは理解が必要
- ・ 親会社の方針
(知的障害者を対象とした特例子会社でスタートし現在に至っているため、新たな役割を担うには親会社の方針が必要)
- ・ 該当者を抱えた職場の負担軽減や援助
- ・ 本人や会社が気軽に相談できる機関

(5)プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン

いわゆる「ガイドライン」について、どの程度理解或いは知っているかという点については、「内容までよく知っている」41社、「内容についてはある程度参考になる」38社、が最も多い。しかし、精神障害者の把握・確認については、「行う予定は無い」

24社、「今後については検討中」23社となっており、この調査の時点では積極的に雇用を考えている状況には無いことが窺われる。

3 企業における雇用の場の拡大のために

アンケート結果からは、企業が精神障害者の雇用について、「知識・ノウハウ不足で不安」「適職がない」「関係機関との連携体制がない」等といった理由から、今後とも多少は進展するか、殆ど変わらないと考えている姿が浮かび上がって来る。

企業において精神障害者の雇用の場を拡大していくためには、企業に求めるだけでなく、雇用する立場の企業が求めるものに応える具体的な施策と環境整備が必要であり、一方では、就業を希望する障害者本人の意識改革も必要である。

(1)知識の習得・職場の理解・啓発のために

企業内で必要に応じて広範囲に利用できるよう、行政・関係諸団体等で個々に作製している多数の資料類を集成した形の「総合的マニュアル(ハンドブック)」が有効である。

(2)職務開発について

「精神障害者専用の適職」というものはないので、障害の特性を理解し、企業が配慮・工夫をしている業務管理・人事管理の事例を数多く集積し、広く提供していく必要がある。

(3)医療機関との連携について

精神科の産業医を置ける企業は少ないので、地域における医療機関との連携が大切であるが、「職場で働く」ことを基本に置いた診断と対応が必要であり、行き過ぎた個人情報保護は本人のためにもならない。

(4)就業支援と継続支援について

支援機関は、「働きたい」という意欲と社会適応性を高めるとともに、体力の向上などについても訓練・指導する必要がある。雇用数の増加に伴ない、継続(定着)支援にはマンパワーの不足も見込まれるので、就業前からの障害者本人の意識改革も必要である。

また、職場定着のためには、障害についてオープンであるほうが、職場の配慮を受けやすく、本人にとっても職場の人間関係や服薬・通院において無用の悩みを持たずに済む場合が多い。

企業と地域による就業促進プロジェクトの効果に関する考察

—企業と地域福祉・公共団体による精神疾患を持つ人々の就職促進プロジェクトの事例より—

佐織 壽雄（富士ソフト企画株式会社 カウンセラー）

Keywords：精神障害者，地域，職業リハビリテーション，職業環境，職業レディネス

1 はじめに

筆者は2003年より筑波大学大学院において精神障害者の就業に対する意識と彼らのQOLの関係について研究を開始するとともに、翌年の2004年より精神疾患を持つ人々が就業し安定して職業生活を継続するためにはどのような支援が必要なのかという問題に取り組むため、富士ソフト企画社内で精神障害者の就業と職業環境への適応のための職業リハビリテーションカウンセリングを開始した。この精神障害者の職場適応のためのカウンセリングによる支援法は現在でも最も効果的な方法として当社内に位置付けられている。現在富士ソフト企画には51名の精神の障害を持つ社員が就業を継続しているが、当社はこれまで常用雇用した全ての精神疾患を持つ社員の職場不適応による離職率を2%程度に抑えることに成功している。この精神疾患を持つ社員の職場適応のためのリハビリテーションカウンセリングは関西の大手インフラ系の特例子会社や4大銀行グループのひとつの特例子会社などで活用され当社と積極的な情報交換を行っている。

2 職業リハビリテーションプログラム開発の背景

このような活動を続けていくなかで筆者は精神疾患を持つ人々が就業の前に予め備えておく職業生活への移行の際の失調を軽減させるであろう“事柄や概念”があることに気付いてきた。この事柄とは例えば現代社会の職場において必須とされるIT化したオフィスへの適応能力を獲得するためのPCによる情報技術の知識であり、それらを活用して職場内外でコミュニケーションをとっていくための対人スキルなどである。そして概念とは特定の職場内の職場感覚ともいべき感覚、あるいは別の言い方をすれば目的をもった集団の中での構成員としての共通意識、あるいは様々な職務遂行場面における社会的な自己意識といったような多面的なアイデンティティーを意味するような概念である。

統合失調症をはじめとして、気分感情障害、そして所謂神経症関連障害などの方々が治療により就学や就業などの社会的な関係性からの逸脱を余儀なくされてしまい、自尊感情や自己概念に不全感を抱いている場合、グループプロセスなどにより段階的に社会的感

覚を触発するトレーニングを行うことによって、彼らの自己意識の中に新たな社会的関係性を統合した自己意識を再生することが可能であり、このようなプロセスは職場環境に適応し継続するための職業レディネスを形成する基礎的な心理的準備として必要である。またこのプロセスは職場内での人間関係等によるストレスが疾病の原因になってしまった人々のケースにおいても、その段階的な社会的トレーニングに暖かさときめの細かい配慮があれば心理・社会的リハビリテーションの効果が期待できると考えられる。

3 職業リハビリテーションプログラムの実施

このようなことを考えていた頃、2004年度に国のプロジェクトである「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」が開始されこれを受託することによりこれまで述べてきた精神疾患を持つ人々に特化した職業リハビリテーションプログラムを開発して実施することができた。

この職業リハビリテーションプログラムは無線LANによるPCネットワーク環境下で行われている。プログラムは現代のIT環境下での事務職、あるいは簡単な情報処理業務に就業することを目的としたものではあるが、同時にグループプロセスやSST、あるいは心理療法を応用した心理・社会的なリハビリテーションプログラムであり、定期的に精神疾患を持つ人の就業と職場適応のための職業リハビリテーションカウンセリングが行われるのが特徴である。このプログラムを受けることにより受講者は実際に就職したときに起こりうる様々なリスクを体験することができ、それらの問題をカウンセリングによって受け容れ、解決して行くことができるのである。

また受講者は前述した社会的な自己意識を再構成することが可能になり職業レディネスが構築されるとともに、上手くいけば就業への自己効力感が向上して実際の就職と就業継続への可能性を実現することができると考えられる。さらに就業の継続に関して言えばこのプログラムは受講者同士のピアサポート関係を強く促進する傾向をもっているため、職業生活において何か問題が発生した際の仲間同士の支え合いが就業の継続に大きな力を発揮するのである(表1参照)。

表 1 職業リハビリテーションプログラム カリキュラム

MATRIX (2007Curriculum)

No.	Item	日目	時間	Adaptation	カリキュラム	詳細	下位概念
1	自己紹介	1	1h	職場社会	自己紹介	他の受講生を前にしての挨拶	アサーショントレーニング（第一段階）
2	社会人教育	2	1h	企業社会	社会的慣習，組織に関する基礎項目の習得	配布テキストを用いた講義	組織社会の基礎的理解
3	SGE	2	2h	職場社会	構成的グループエンカウンター	シートに各自記載の後，グループ別に討議	アサーショントレーニング（第二段階）
4	自律訓練法	2	1h	精神身体	リラクゼーション法の紹介	VTRによる研修の後，実践	ストレスコーピング
5	入力課題	3	4h	社会技能	実務における入力の基本技術	エクセルシートを用いた入力と結果の判定	PC 技術演習
6	情報リテラシー I (SST)	4	3h	企業社会	PC によるコミュニケーション技術	メールソフトによる送受信の実践	PC 環境でのコミュニケーションスキル
7	キーボードの操作	4~8	5h	社会技能	タイピング法演習	タイピングソフトによる自己学習	PC 技術演習
8	組織と人間関係	5	1h	心理・社会	社会と個人の関係について認識を深める	講義による解説の後，質疑応答，意見交換	対人関係と関係の適切な距離のとり方
9	Code, IME の解説	5	1h	社会技能	Code と IME について	配布テキストを用いた講義	入力の基本知識
10	エクセルの基礎	5~7	7h	社会技能	エクセルの基本操作	講義による学習の後，質疑応答	PC 技術演習
11	PC 環境設定とハードウェア	8	3h	社会技能	ソフトインストール及びネットワークとハードウェア	講義による学習の後，質疑応答	PC 技術演習
12	対人折衝場面 (SST)	9,10	6h	企業社会	名刺の渡し方と打ち合わせの場面演習	講義の後，個別に実演	企業の対人技術演習
13	ストレスと適応	10	1h	精神身体	ストレスコーピングの学習	VTRによる研修の後，実践	ストレスコーピング
14	論理療法	10	1h	精神身体	セルフヘルピング技法	講義による学習の後，質疑応答，意見交換	ストレスコーピング
15	広告ページ作成 (OJT・SST)	11~17	28h	社会技能	エクセルと印刷，セル内の書式設定	講義による解説の後，実践 上司への質問，相談，報告	PC 技術演習
16	関数 I (Excel)	18	4h	社会技能	エクセルの基本関数演習	講義の後，例題を用いた学習	PC 技術演習
17	ワード	19~21	12h	社会技能	ワード基本使用法	VTR による研修の後，例題を用いた実践	PC 技術演習
18	データベース作成 (SST・OJT)	22~35	53h	企業社会	対顧客との取引演習	講義解説の後，各自実践	チーム内の関係性，顧客との関係性
				職場社会	実務のコミュニケーション	実務におけるコミュニケーションスキル（社内）	コミュニケーションスキル
				職場社会	会議の必要性	ミーティングマネジメント	ミーティングマネジメント
				企業社会	記録技法	議事録の作成	記述と契約
				企業社会	情報リテラシー II	（社外，対顧客とのコミュニケーション）	コミュニケーションスキル
				企業社会	ビジネス慣用文書	ビジネス文書の作成	対顧客折衝スキル
				心理・社会	業務の遂行と管理	作業計画との進捗管理	管理能力
				心理・社会	偶発事態の対処	イベントと対処法	管理能力
心理・社会	社会的役割と遂行	リーダーシップとフォロー体制	社会的役割と遂行技能				
19	データベースの加工 (SST)	35~36	7h	社会技能	データベースの加工演習	ラベル加工と印刷	PC 技術演習
20	プレゼンテーションの技法	42	2h	心理・社会	プレゼン技法の学習	VTRによる研修	目的と意図・対集団表現法の習得
21	ホームページの作成	37~43	24h	心理・社会	アプリケーションソフトの使用例	HP の作成と発表	自己表現・対集団表現技法（1）
22	関数 II (Excel)	43~45	8h	社会技能	エクセルの関数の応用	解説の後，例題を用いた実践	PC 技術演習
23	パワーポイント	45~47	10h	企業社会	プレゼンテーション	パワーポイントによるスライドの作成と発表	説明，説得・対集団表現技法（2）
24	電話応対 (SST)	48~49	8h	企業社会	オフィスにおける電話対応演習	基本文例のマスターと電話機による実演	コミュニケーションスキル
25	営業事例 (SGE)	50	4h	企業社会	事例検討 構成的グループエンカウンター	クレーム事例の検討	管理者（巨視的な）の視点
26	キャリアデザイン	51	3h	心理・社会	キャリアデザイン	VTRによる研修	キャリアデザイン
27	履歴書・職務経歴書の書き方と面接法	51~54	11h	心理・社会	文書作成法，面接技法，模擬面接	面接官の視点	他者の視点・合目的的な意図
28	職業リハビリテーションカウンセリング	1~55	4h	心理・社会	カウンセリング	職業生活移行期のサポート	予防と発達

（本プログラムの詳細については 佐織壽雄 2005 精神障害者の職業レディネスに関する考察 第13回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集 160-163 を参照ください。URL: <http://www.nivr.jeed.go.jp/download/vr/essay11.pdf>）

4 企業と地域公共団体による精神疾患を持つ人々の 就職促進プロジェクト

表2 開催実績

開催年度	開催月	場所	人数	共同開催機関	備考
◇ 2004	2, 3	鎌倉市	10	—	brief program
◇ 2005	7, 8, 9	鎌倉市	7	—	
◇ 2005	10, 11, 12	鎌倉市	11	—	
◇ 2006	7, 8, 9	鎌倉市	11	—	
◆ 2006	10, 11, 12	葛飾区	12	アムネかつしか	
◆ 2006	1, 2, 3	新宿区	9	ストローク会	
◆ 2007	5, 6	国立市	9	多摩棕櫚亭協会	brief program
◆ 2007	7, 8, 9	川崎市	14	アピエ	
◆ 2007	10, 11, 12	葛飾区	12	アムネかつしか	
◇ 2007	10, 11, 12	鎌倉市	13	—	
◆ 2007	1, 2, 3	厚木市	14	ワークアーツ	※ 開催予定

※ 厚木市は2008年開催予定

本プログラムは表2が示すとおり現在行われているセッションをいれるとこれまで10回行われている。

当初は2004年度より富士ソフト企画本社のある鎌倉市で4回行われたのだが、筆者は次第にこのプログラムを多くの福祉関係者に知ってもらいたいという気持ちが強くなってきた。委託訓練は様々な機関によって受託されているが、多くは社会福祉法人あるいは教育関係機関であることが多い。この種の訓練が何のために行われているのか、ということを考えてみるとそれは言うまでもなく彼らが職に就くためであり、そうであればこそ彼らの就業先である企業が求める人材にアプローチする訓練で

なくてはならないはずである。またこのプログラムは前述したとおり心理臨床的手法も多く取り入れ精神疾患を持つ人々に特化しているため、企業に就業してからの当事者のためになるようにデザインされている。このようなプログラムを自社内だけで行うのではなく、広く地域に出向いて、地域の社会福祉法人等とコラボレーション形式で実施し、可能であれば次回より独自で福祉関係者の方々に実施してもらいたいという主旨で2006年10月、東京都の葛飾区で第一回目の「企業と地域公共団体による精神疾患を持つ人々の就職促進プロジェクト」が開催された。

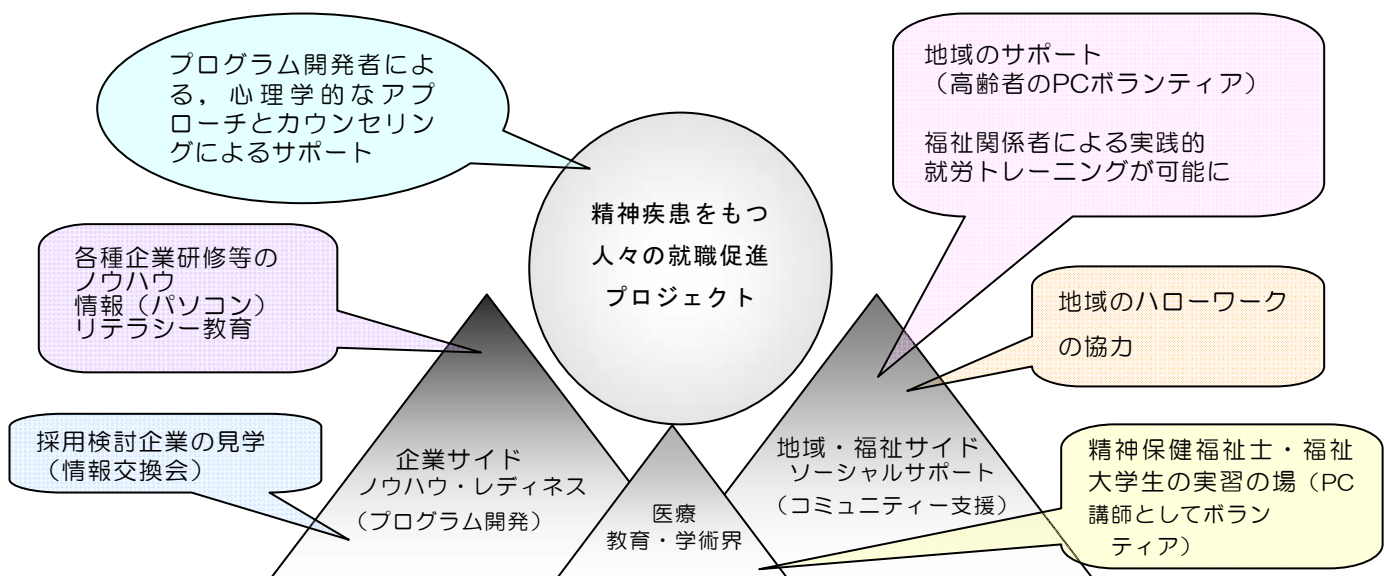


図1 企業と地域福祉・公共団体による就職促進モデル

図1が示しているようにこのモデルは地域のハローワークと連携するなどして多様な人々の支援によって受講者の職業レディネスの形成を促すとともに、受講者ばかりでなく彼らを受け入れる地域の企業に働きかける効果をもっている。鎌倉市における開催では100%の就職率を数回経験しているが、2006年に行われた葛飾区では葛飾区障害者就労支援センターの協力で(内科的な疾患によって現在就職活動ができない訓練修了者を除けば)約90%の就業率を達成した。さらに2007年の国立市では多摩棕櫚亭協会の協力により現在も就職活動中だがこれまでに約80%が就職しており、今後の見込みとして100%就職の可能性が高いという注目すべき結果を出している。さらにこのプログラムの講師はカウンセラーである筆者の他は精神疾患を持った社員2~3名が担当している。このことは当事者の雇用を創出するとともに訓練の受講者に希望と目標を与え、就業動機を触発する要因のひとつになっている。

5 プロジェクトの概観

このモデルは企業が企業のノウハウで、企業が求める人材をプログラムにより養成し、同時に地域・公共団体が就労支援サービスを展開してプログラム終了後もフォローするというものである。つまり我々が開発したプログラムによって彼らの就業レディネスを構築し、社会福祉法人と公共団体が地域に働きかけて就職を達成させる仕組みである。現在のわが国では企業側の意識がまだ精神疾患を持つ方々を理解するところまでは達しているとは言えない面もあるため、彼らが実際に就労するためには地域の強力なバックアップが必要になる。ところがバックアップだけで就業してもスキル面と心理面の目に見えない職業レディネスが構築されていない場合は安定した継続には至らないであろう。またこの職業リハビリテーションプログラムは参加者同士のピアサポートを促進させる特徴をもっている。これらの力が存分に発揮されて始めて就業と継続が達成されるといえる。

実際のプログラムでは地域の福祉系の大学や厚生労働省をはじめとする多数の関係各団体の見学、そして随時行われるハローワークの雇用指導官や障害者雇用を検討する企業の採用担当者との情報交換会、そして講師や受講者同士の親睦を深めるための飲み会が行われ、さらにそれらに加えて新聞社等のマスコミの取材が行われることも多い。葛飾区の事例では管轄のハローワーク統括による会場個室での個別面接が行われている。さらにプログラムの成果発表会として受講者の作成したホームページのレビュー、そしてMicrosoft社のパワーポイントによるプレゼンテーション等も開催しており、このような催

事には関係団体他、精神障害者の採用を検討する企業が10社近く来場して受講者やその支援者と交流し、面接を経て実際の雇用に至っているのである。

6 プロジェクトの効果に関する考察

本プロジェクトでは筆者を含めた講師陣が約3ヶ月間毎日模擬就業環境にある彼らと仕事をしている。そして地域福祉・公共団体の職員も毎日会場に出向いてプログラムの進行を傍らから見守りつつ、生活面でのソーシャルワーク的サービスや就労支援サービスの提供等の支援を行っている。このように地域福祉・公共団体の職員はこのプログラムに臨むことによって対象者が就業するときどのようなことが問題として起こる可能性があり、また社会的な関係性の中で対象者がどのようなパーソナリティーをもっているのかを知り、そしてPC関連業務ではどの程度のスキルがあるのか、などを明確に理解できるため「自信をもって推薦できる」といったような就労支援の動機とクオリティーを高める効果があると考えられる。

次にこのプロジェクトに参加する企業の視点で考えてみると精神疾患を持つ人々がどのような人々でどのような配慮が必要なのかということで実際の雇用を躊躇する企業が多いなかで、このプロジェクトを見学を訪れた企業の採用担当者は実際にOJTで仕事をしている姿を見ることができるため、精神疾患を持つ人に対して抱いていた心配がなくなるという効果が考えられる。筆者も富士ソフト企画の採用に際しては面接官として毎回採用の面接に臨んでいるが、面接では「この人が会社に入ったらどの分野で、どのようなパフォーマンスを見せてくれるのだろうか」ということをしきりに想像することがしばしばである。ところが本プロジェクトでは仕事をしている姿を採用担当者が直に目の当たりにできるため、そういった不安が一気に払拭できるという効果が認められる。本プロジェクトの見学を訪れたことをきっかけとして社内で初めて精神疾患を持つ障害者の雇用を開始した企業は数多いのである。

最後に本プロジェクトは筆者らが地域に出向いてプログラムを実施することで鎌倉市と同様の効果が得られるかどうか、ということを試みる機会となったが、結果として地域社会を取り巻く多くの人々の協力を得てこれまでの開催より多くの要素を伴って高い効果をあげることができたといえる。今後は包括的にこのような試みを全国で展開できるよう国をはじめとする関係機関に働きかけを行っていきたい。

[参考図書]

梶田叡一(編)2002 自己意識研究の現在 ナカニシヤ出版 他略

利用者の希望と好みに応じた企業開拓

－ I P S － J の実践を通じて －

○石井 雅也 (厚生労働科学研究 I P S - J プロジェクト 臨床チーム)

西尾雅明 (東北福祉大学)

香田 真希子・久永 文恵・小川 ひかる (国立精神・神経センター精神保健研究所)

星 ゆかり (厚生労働科学研究 I P S - J プロジェクト)

大島 みどり (IPS-Jプロジェクト/千葉県マディソンモデル活用事業)

大島 巖 (日本社会事業大学)

1 背景と目的

自立支援法施行以後、就労支援サービスを探り入れる医療・福祉関係の事業所や団体が増え、それにあわせて企業アプローチの必要性も急速に増してきている。これまで提供してきた支援とは全くの畑違いである企業開拓に、多くの支援者が不安を抱き、戸惑いを感じているのではないだろうか。厚生労働科学研究の就労支援チームIPS (Individual Placement and Support:個別職業紹介とサポート)-Jでは、当事者それぞれの希望や好みに応じた職場開拓を実施しているが、その実践経験を踏まえ、医療・福祉専門職であっても効果的な企業アプローチが行えるための手法や考え方を述べる。

2 リカバリーを主体とした企業開拓

従来の企業開拓は、“企業に対して障害者の雇用をお願いする”という手法が主であったように感じる。この手法であると、どうしてもお願いを受ける側(企業)が優位になり、企業の都合にあわせた開拓「企業>支援者(当事者)」が成されてしまう。一方、IPS-Jでは、「求職活動は本人の希望や選択に基づくこと」を原則としている。この原則に基づいた企業開拓は、当事者のリカバリーに繋がるばかりでなく、企業側においても、リカバリーが促されるという実感がある。ここでは、これらを実現するための筆者の経験や手法をIPSの原則に基づいて、それぞれの実践例を以下に記す。

『IPSの基本原則と実践』※1)

① 症状が重いことを理由に就労支援の対象外としない

この原則で大切なのは、「症状が重い」とか「どんな病名か」などのアセスメントでなく、「今から何が出来るか」「この先何が出来るか」といった、当事者の前向きな変化や可能性を信じたアセスメントと支援である。“症状の重い軽い”は、あくまでも診断上の尺度であり、就労支援を行ううえでは、優先事項ではなくなる。実際、支援側からは「症状が重い(例:強迫観念が強く、ひとつのことにこだわる)」と思われていても、受け入れ側の

企業からは、“作業ペースは遅くとも大変な努力家である”といった評価をされる場合がある。また、支援者の前では“病的”であったとしても本人の“希望”に焦点をあてた支援を行うことで、それら弱点が補完されるといった事例もあった。つまりは、症状の重い軽いの判断や就労の可能性の是非については、支援者が判断するものでなく、企業側の判断に委ねるべきなのである。この原則に準拠することにより、当事者の希望と可能性に焦点をあてた積極的な支援が可能となる。

② 就労支援の専門家と医療保健の専門家でチームを作る

この原則で大切なのは、就労支援担当者のバランス感覚である。就労支援が関わる対象は、当事者(家族含む)はもちろんのこと、対象の企業(事業所)や当事者を支援している他専門職(医師や看護師、ソーシャルワーカーなどの専門家)と多岐に渡る。当事者だけを主体にしていれば、受け入れ企業側のストレスが大きくなるし、受け入れ側に重きが行っていったら、当事者が消耗してしまう。また、就労について理解がなかったり抵抗のある医療・福祉スタッフはまだ多く、そういったスタッフに対しても就労に関しての不安や抵抗を和らげる等の配慮が必要になる。就労支援担当者は、これらすべての人々をコーディネートするためのバランスが問われる。このバランス感覚が支援者には必要なスキルである。就労支援担当者以外に就労に理解のある支援者(特に医師)が味方につくことや就労支援担当者の持つネットワークが広く強固であることは、企業担当者からの信頼にも繋がる。

③ 施設内トレーニングやアセスメントは最小限とし、実際の職場で継続的、包括的に行う。

④ 短時間・短期間であっても一般就労を目指す。

⑤ 職探しはスタッフや事業所の都合でなく、本人の技能や興味に基づく

これら(③～⑤)の原則では、本人の可能性を信じる力に加え、支援者のコンサルテーションスキルが問われる。多くの場合、よほど理解のある企業か組織体力に余裕のある企業でないかぎり、障害者受け入れに

ついて消極的であったり、迷いがあったりする。そして、支援者が開拓しなければならない企業の多くは、後者の場合が多い。

では、どうすれば、そういった企業を開拓できるのか。簡単に述べてしまうと、「企業の葛藤にお付き合いしに行く」のである。上述した通り、多くの企業は障害者の受け入れについて、消極的であったり迷っていたりするものの、一方では、「やらなければならない」とか「必要なことである」という思いもある。支援者は、このアンビバレンスな葛藤に共感することが求められる。もちろん具体的な支援(提案)をすることは望まれるが、葛藤や迷いの内容は組織それぞれである。そこでまずは、受け入れについてどうするかを一緒に悩み、一緒に検討するのである。そして、受け入れの第一歩を一緒に踏み出すのである。こういった立場で開拓に挑むことで、2項で挙げた「企業>支援者(当事者)」ではなく、「企業≤支援者(当事者)」という関係が築かれる。

おそらく、これだけの気構えと専門家としての自負を持った支援者であれば、クライアントを紹介するより先に、支援者と企業との信頼関係が構築される。そうなれば、必然的にその支援者が仲介するクライアントへの敷居が下がるという公式が成り立つ。葛藤にお付き合いするという考え方であれば、コンサルテーションといっても、際立った高いスキルは必要ないのである。

⑥ ジョブコーチ(労働環境調整・精神的サポート・スキルトレーニング)や職業継続に関する支援は継続的に行う。

この原則では、まず、ジョブコーチについての筆者の考え方を述べたい。多くの場合、就労して間もない頃は、ジョブコーチによる継続支援が必要である。このジョブコーチであるが、開拓をした支援者がそのまま継続してジョブコーチ支援をすることが望まれると考える。なぜなら、当事者に対しても受け入れ企業に対しても“変化”についてのアセスメントが可能だからである。

原則①. でも述べた通り、本人の希望に焦点をあてたアセスメントや支援では、思わぬところで本人の前向きな変化が生じる 경우가よくある。これは企業側についても同じことが言える。原則②. において、様々な角度からの本人を知っている支援者(=「顔の見える支援」)であればこそ、その本人に応じた個別的な支援が可能なのである。また、その後のジョブコーチは、こういった専門家から事業所担当者へリレーすることも可能であると考えられる。受け入れ先のキーマンがジョブコーチに代われるからである。冒頭で述べている通り、リカバリーは当事者だけのキーワードではない。受け入れ先担当者にもリカバリーが生まれれば、支援者は上手なフェードアウトが可能となる。それにより、「支援が必

要な“当事者””という関わり方から「支援がなくとも、“本人”なりの力で自身の立場を得る」ことが出来るのである。

就労支援のゴールは、当事者の就労までではない。当事者にとっても事業所にとっても、それぞれの力で支えあえる関係を築くまでが第一のゴール。そして、その力によって、就労先の事業所に新たな雇用が生まれることが、その次のゴールとなると、筆者は考える。就労支援担当者の役目は、当事者の就労だけでなく、雇用の創出でもある。

3 障害者就労支援の課題と今後求められる就労支援の専門家

IPSモデルの興味深いところは、クライアントの可能性や希望に向き合えることである。従来でも可能性や希望はあった。しかし、それには、ある特定の通過点(就労前訓練や実習など)を通過する必要があると考えられていた。しかし筆者の実感として、訓練で優秀であった当事者が、就労先企業の評価や印象とずれていることが多くあった。IPSによる支援では、病気や症状でなく、“その人となり”に焦点をあて、それが企業で認められることがよくある。数ヶ月前までは家に引きこもって、幻聴や対人関係に過敏になっていた当事者が実際の職場で働いた。しかも、訓練で身につけたスキルでなく、実際の場所で適宜、身につけたスキルである(Place-Trainモデル)。対人関係に難があると評価されていた当事者が、職場の殺伐とした人間関係に耐え、自分の力で適応したのである。

IPSは、「チャレンジを恐れず失敗を恐れない」。チャレンジは、本人に新たな経験を生み、失敗は必ず次の成功に繋がる。そして、それは、支援者も同じである。支援者が「必ず成功する」という強い信念を持ち、チャレンジする勇気を持つことで、当事者のチャレンジを支えることが出来る。

今後の障害者就労で大切なことは、クライアントの可能性を信じ、希望を持ち続けること。支援者自身も小さな勇気と専門家としての強い自覚を持つべきである。これからも、IPSのような積極支援型の就労プログラムが就労支援の選択肢に加わることを望んで止まない。そのような中で、当事者の変化だけでなく、支援者の変化と勇気がますます問われてくると思っている。

〈参考文献〉

- 1) デボラ・R・ベッカー、ロバート・E・ドレイク(大島巖、松為信雄、伊藤順一郎監訳):精神障害をもつ人たちのワーキングライフ-IPS:チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド.金剛出版、2004