

障がい者就労支援コーディネーター養成モデルカリキュラムの開発(2)

－開講初年度の諸活動と学生の反応－

○堀川 悦夫(佐賀大学医学部認知神経心理学分野 教授)

福嶋 利浩・韓 昌完・井手 将文(佐賀大学高等教育開発センター)

1 はじめに

佐賀大学では、平成21年度から24年度の予定で文科省教育改革事業「障がい者の就労支援に関する高等教育カリキュラムの開発 ー障がい者就労支援コーディネーター養成ー」を行っている。概要については、これまでその一部を報告している^{1,2)}。

年次進行計画では、平成21年度に諸準備を行い、平成22年度から24年度にかけて随時開講していくというもので、平成21年度の事業は、必要な機器の導入、専任教員の公募、具体的カリキュラムとシラバスの検討、開講に向けての学内規定の改定等であった。

2 専任教員公募の過程と今後への示唆

本事業を行うに当たり、障がい者就労支援教育のカリキュラム開発を担う准教授、助教など3人の教員の人件費が確保され、公募を行った。担当者は単にカリキュラム開発を行うのみならず講義を実際に担当する必要がある、大学教員としての教育・研究業績が求められる。また本事業では、この分野における支援実践の業績も必要となる。

公募を行ったところ、外国籍の応募者を含め10名を超える応募者があった。しかしながら、大学教員として必要な教育・研究業績に加えて、障がい者への支援実践に関する業績をも併せ持つ候補者が少ないこと、また現職と採用後の職位との関係の調整が必要となり、公募は2回にわたって行われた。

その結果、本事業の特色として考えている諸分野の中から、3分野の教員を採用することができ、本事業責任者と併せて事業が進められている。

この過程で、貴重な就労支援の経験を有しながらも、論文や教育歴が不足し結果として採用に至らない例が多くみられ、支援実践者に論文や事例報告を行ってもらい機会を提供することが就労支援の人材養成において必要であることが示唆された。

3 具体的カリキュラムとシラバスの検討

本事業の目的が、学部生に対する就労支援コーディネーター養成のカリキュラム開発であるものの、規定の基準やモデルカリキュラムは未だない。しかしながら、本事業の目的がモデルカリキュラム開発であることから、他大学においても十分通用することが可能な内容とすることが求められる。本事業では、障害者職業総合センターのカウンセラー養成課程を参考にしながら、講義内容を検討し、その内容を、以下の8科目16単位にまとめた。

① 受講対象:平成22年度生以降全学部生
(文化教育、経済、理工、農、医、各学部)

② 開講科目 (8科目各2単位、計16単位)

＜1.2年次開講(教養)、平成22年度開講＞

①高齢者や障がい者への生活・就労支援概論

②障がい者支援の諸理論

③各種支援におけるカウンセリングの基礎と応用

④テクニカルエイド・コミュニケーションエイド概論

＜3.4年次開講(専門課程)平成23年以降＞

⑤障がい特性と職業適性

⑥就労支援実践と社会的諸制度

⑦医療的ケアを必要とする障がい者の就労支援)

⑧職業適応促進と事例研究

(各科目の詳細な講義内容については改めて報告を行う予定である。)

座学だけで理解できる範囲は限られており、現場ですべて支援を必要とする人たちとの関わりは是非必要である。就労支援を行う上で現場実習は是非行うべきである。しかしながら、各学部の専攻科目に加えて16単位を受講するだけでも学生にとっては負担が大きいものと考えられるうえ、実習時間、そして実習現場を確保し、さらには実習の指導監督を行う教員を派遣する必要が出てくるなど教員側にも負担は大きい。

また、実習を行う前には、就労支援の知識やクライアントに対応する社会的スキルなどの確認を行い、一定基準を満たした学生のみを実習可とするような実習の適否判断の過程も必要となる。

就労支援コーディネーター養成において重要な実習の問題を解決すべく検討を行っているところである。

4 受講状況と学生の反応

本プログラムの趣旨や講義予定などを説明するため、プログラム概要、開講科目、講義内容などを記載した「パンフレット」(A4版両面印刷)とプログラムの具体的な内容や履修モデルなどを記載した「履修の手引き」(A4版冊子)を作成した。その資料を、平成 22 年度入試合格者に対し、入学手続き関係書類に同封して送付し、受講希望者には、入学手続きと同時にプログラムの受講申請書の提出を求めた。また、各学部において入学時オリエンテーションで説明会を開催し、受講生を募集した。

平成 22 年前期開講時点での申込者数は、文化教育学部 26 名、経済学部 13 名、理工学部 11 名、農学部 4 名、医学部 10 名)、計 64 名であった。

また、夏期休業中に行われた集中講義「障がい者就労支援の処理論」の受講者は 144 名であり、その中で就労支援コーディネータープログラム受講者数は 35 名であった。集中講義受講者数をみれば、障がい者就労支援というテーマに関する関心が高いと判断される。一方、集中講義受講者数とプログラム受講者数に乖離がみられるが、これは佐賀大学の1・2年次履修の教養科目(主題科目という名称)と就労支援コーディネーター養成プログラムが重複しているが、3年生以降の科目では独立しているというわかりにくい構造になっていること、そして各学部の主たる専攻科目との関係がよりいっそう複雑になっていることによるものと思われる。



図 学生用ポスターの1例

受講生により理解しやすい形で名称の設定や受講法のコツやモデルカリキュラムのさらなる具体的な提示等を行いながら、受講者増加と教育効果の増進を図っていく必要がある。

5 受講学生の反応

受講生に対する志望動機の調査結果からは、志望動機の分類では、「就職のため(19名、30.6%)」、「身近に障がい者がいるため(18名、29.0%)」、「知識・スキル習得のため(17名、27.4%)」、「その他(6名、9.7%)」であった。主要な反応3種がそれぞれ約1/3 と拮抗していた(パーセンテージは記入者62名に対するもの)。

特に、「身近に障がい者がいるため」と答えた学生が約1/3を占めたことは、家庭・地域そして学校などで障がい者と実際に生活や学習を共にした経験などから、障がい者の就労・生活支援への関心が直接・間接的に高まったものと考えられ、共生社会構築という目標にも好ましい傾向といえるものであろう。専門科目の履修が進むに従って、必修科目との関係から本プログラムの受講は困難になっていくことも予想されるが、この身近な障がい者の存在を動機としてあげている学生は履修継続が期待される群とも考えられる。今後もこの調査を継続し分析を行っていく予定である。

6 今後の課題

大学の履修規定の関係から前年度以前に入学した学生や編入生などには現在のところ、履修の機会はない。また、科目等履修生や聴講生、そして「特別の課程」履修生が履修できないか、という問い合わせも多い。佐賀地域での大学間の単位互換制度に組み入れられないかという指摘もある。現在の学部生の履修の便宜をはかり、効果的なコーディネーター養成プログラムに育てていくことと同時に、履修可能な範囲を広げることも試みていく予定である。

【参考文献】

- 1) 堀川悦夫、障がい者就労支援コーディネーター養成モデルカリキュラムの開発 -全学部生向け講座開設を目指しての問題点一、第17回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集、pp100-101、2009。
- 2) 堀川悦夫、障がい者の就労支援に関する高等教育カリキュラムの開発 -佐賀大学障がい者就労支援コーディネーター養成-、職業リハビリテーション、Vol.23、No.1、pp.50-54、2009。

発達障害者のワークシステム・サポートプログラムにおける 職場対人技能トレーニング(JST)の実践 ーアセスメントと個別支援の試みー

○越後 和子(障害者職業総合センター職業センター企画課 障害者職業カウンセラー)
小田 訓・井上 量(障害者職業総合センター職業センター企画課)

1 はじめに

障害者職業総合センター職業センター（以下「センター」という。）では、平成17年度から、知的障害を伴わない発達障害者を対象に「ワークシステム・サポートプログラム」（以下「プログラム」という。）を実施している（プログラムの詳細は、当機構のホームページに掲載されている報告書（PDF版）を参照（<http://www.nivr.jeed.go.jp/center/report/hattatsu.html>））。

プログラムにおける就労セミナーの1つである、職場対人技能トレーニング（Job related Skills Training:以下「JST」という。）は、職場における対人コミュニケーションについて、必要なスキルの付与や、自己と他者との思考や感情の相違を考えるきっかけを与え、観察する力を高めることを目的として実施している¹⁾。これまでの取り組みにより、受講者の多様な障害特性に応じたアプローチ、特に判断・思考面の特性を意識したアプローチや視覚化の重要性が確認されている一方、受講者より「内容が簡単すぎる」との感想も得られており、新たな取り組みの必要性が示唆されている²⁾。

本稿では、上記のような感想を持ちやすい受講者の特性に応じたアプローチの試みと支援事例の考察を通して、JSTの効果と課題について検討する。

2 プログラムの実施状況等

(1) プログラム受講者の状況

平成17年度から平成22年度第1期までのプログラムの受講者数は、計107名（男性85名、女性22名）である。年齢構成は10代が5名、20代が69名、30代以上が33名であり、アルバイトを含む職歴がある者は87名である。

(2) JSTの実施状況

JSTは受講者5名程度のグループで、1回あたり2時間程度のセッションとしている。取り上げるテーマと進め方は図1のとおりである。

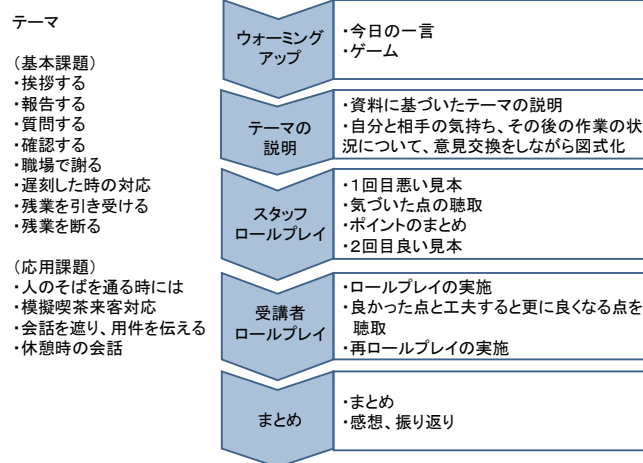


図1 JSTのテーマと進め方²⁾

(3) JSTに対する受講者の感想とその傾向

プログラム受講者に対するアンケートでは、JSTの難易度について「ちょうどよい」と答えた受講者が64%である一方、「少し易しかった」、「易しすぎた」と答えた受講者が合わせて22%と、2割程度の受講者がJSTを「易しかった」と回答している。具体的には「基本的すぎる」、「ビジネスマナーは学校で鍛えられていたので易しすぎた」等の感想であり、主な理由として次の2点に分けられる。①ビジネスマナーの知識はあり、新たな知識は得られなかった、②基本的な場面設定のロールプレイで必要になる送信スキル（言動・声の大きさ・抑揚・視線・表情・ジェスチャー・姿勢等）は身につけているため、改めて練習の必要はなかった、といった点である。しかし①②に当てはまる受講者の中には、職場の対人場面が必要となる基本的な知識や送信スキルは身につけているものの、受信・判断の部分の特性により、実際の作業場面では送信スキルを上手く活用できずにいる例が見られていた（表1）。

そこでこれらの受講者に対して、JSTにおける基本的な場面設定のセッションに加えて、個々の特性に応じた新たなアプローチを試行した。

表1 支援事例

	JSTの感想	対人場面における課題
支援事例Y	「社会人として一度でも会社で働いたことがある人なら知っている内容なので参考になったとは言えない」	他の人が就業中の時、出勤及び退勤時の挨拶をするタイミングが分からない。 → 場面を読み取り、適切なふるまいを判断することが苦手（受信・判断の問題）
支援事例S	「基本的なロールプレイの内容では不十分」	自分なりの判断で出勤時間を遅らせ、謝る前に遅刻の理由を述べてしまう。 → 適切なふるまいの判断、その場面で自分の発言が相手のどのような印象を与えるか推測することが苦手（受信・判断の問題）

3 新たなアプローチの試み

(1) 早期のニーズ把握とアセスメント

従来、JSTに関する受講者のニーズ把握の方法として、自由記述の日記への記入、及び必要に応じて個別相談時に聴取する形で行っていた。しかし受講者の中には、細かい設問項目がない自由記述の日記では具体的な意見や感想が記入できなかったり、口頭で説明するのが不得手であったり、自発的に伝えられず限界まで我慢する受講者も見られた。そのため、受講者がJSTに何を求めているのか、セッションを行った結果どのように感じたか、またどのようなポイントに自身の課題を感じているのか、といった受講者のJSTへのニーズや、対人面の課題に関する理解度を早期に的確に把握するための新たな手法が必要であった。

そこで聴取事項を明確にしたシートを作成し、「JSTまとめシート（図2）」として各セッション終了後、受講者に記入をしてもらうこととした。また、プログラム中盤では、「中間アンケート」を実施し、JSTを含めたプログラム全体に係る受講者のニーズ等を把握することとした。

結果として、図2の「ロールプレイを行った感想」、「今日のJST全体の感想」、「今日の内容のレベル」等の記載内容から、より個別的な場面設定によるロールプレイを求めてJSTを「易しすぎる」と評価していることが分かったり、また中間アンケートの記載内容から、ビジネスマナーの知識付与をJSTに期待し物足りなさを感じているこ

JST まとめシート	
1	今日のテーマ
2	このテーマのポイント (既に自分ができている事は○、一部できている事は△、できていない事は×を付けてみてください。) (また、今後、取り纏めてみたい事を、 <input type="checkbox"/> で囲んでください。)
3	今日のテーマについて、どんな場面で使ってみたいですか？
4	ロールプレイを行った感想
5	他の人のロールプレイを見た感想
6	今日のJST全体の感想
7	あてはまる項目を○で囲んでください 【今日の内容について】 大変参考になった・参考になった・どちらでもない・あまり参考にならなかった・参考にならなかった 【今日の内容のレベル】 かなり難しかった・やや難しかった・丁度よい・少し易しかった・易しすぎた

図2 JSTまとめシート

とが明らかとなったりと、受講者のニーズを早期に把握することが可能となった。また図2の「他の人のロールプレイを見た感想」の記載内容から、他受講者の課題ばかりが目になってしまうような批判的な傾向が窺えたり、支援者の対応について受講者が誤解し、水面下で支援者との行き違いが発生していることが明らかになる等、受信・判断に関する特性のアセスメントにも有効であった。

さらに昨年度の取り組み²⁾を継続し、「自分・相手の気持ち、作業の状況の図式化（図3）」をして意見交換するアプローチを行っている。これについても、受講者の特性のアセスメントにつながる事が示唆されている。

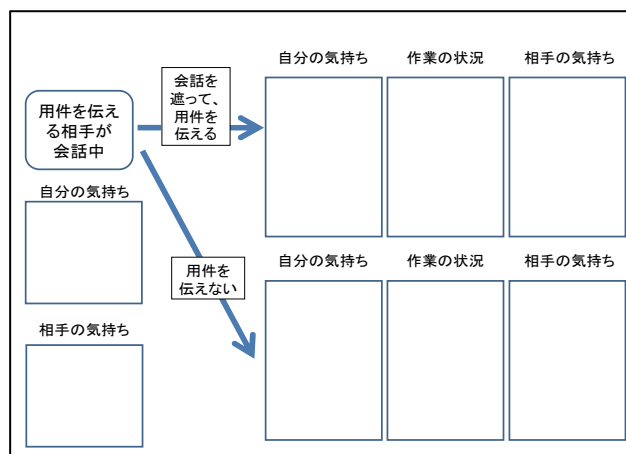


図3 自分・相手の気持ち、作業の状況の図式化²⁾

これらのアセスメントの結果は「アセスメントシート（図4）」を活用して整理している。

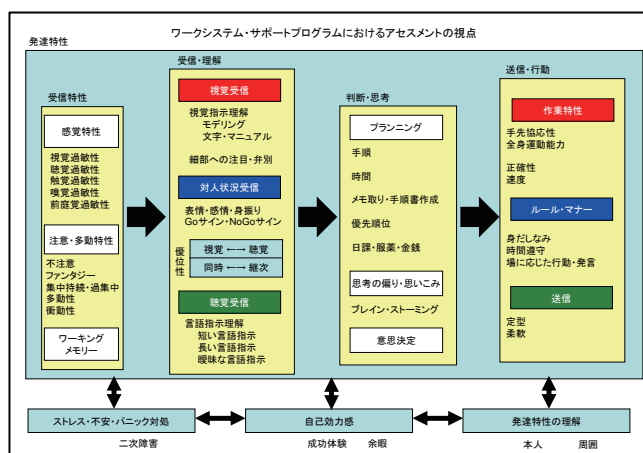


図4 アセスメントシート³⁾

(2) アセスメント結果に基づく個別支援

受講者の特性は多様であり、対人面の躓きに対応するために、どのような場面設定におけるアプローチが必要かは各受講者によって大きく異なる。

そこで、(1)のとおりアセスメントを行い、個別にJSTを実施する中で、送信スキルの付与に留まらず受信・判断の部分の特性も意識したアプローチを試行している。

具体的なアプローチの例については、先に挙げた支援事例(表1)を基に、次項にて報告する。

4 支援事例

(1) 挨拶の相手やタイミング、内容等、場面に応じた挨拶の仕方について、職場でモデリングをした事例

Yさんは、正社員や派遣社員として事務職に就くが、職場では「仕事の優先順位が付けられず同時並行で進められない」、「雑談、世間話等テーマが曖昧な会話が苦手な周囲に誤解される」といった躓きから、いずれの事業所でも短期間で離職に至っていた。その後、医療機関を受診したところ、注意欠陥多動性障害と診断され、地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)を経由し、プログラム受講となった。

① JSTの集団セッション実施状況と感想

基本的な場面設定のセッションは問題なくこなしており、対人場面で必要となる基本的な知識や送信スキルは習得している様子が窺えた。また、JSTについて「社会人として一度でも会社で働いたことがある人なら知っている内容なので参考になったとは言えない」との感想であった。

② 対人場面における課題と個別支援内容

職場実習で事業所に訪問した際、Yさんより「他の人が就業中の時に、出勤及び退勤時の挨拶をするタイミングが分からない」との相談があった。そこで支援者は出勤時及び退勤時も含め、その他挨拶が必要な場面について、挨拶する相手やタイミング、台詞を書き出して本人に渡した。また実際の場所でスタッフがモデリングを行い、Yさんには実際に挨拶が必要な場面でモデリングの通りに実践してもらった。その後の実習では適切に挨拶することが可能となり、「スムーズに挨拶できたので良かった、こういう風にすればいいんですね」との感想が得られた。

③ 事例の考察

Yさんの場合、JSTの集団セッションのように、場面設定が明確であり、かつ場面の読み取りが不要であれば、既に習得している送信スキルを活用できるが、職場実習先という慣れない環境では、場面を読み取り、適切なふるまいを判断することが不得手であることが窺えた。これには受信・判断の部分の特性が影響していたと考えられる。そ

こでJSTを活用した個別支援を行うことにより、具体的場面の読み取りが可能となり、適切なふるまいのパターンが増えるとともに、Yさんの過去の失敗経験から増幅しやすい不安感の軽減につながったと考えられる。

(2) 遅刻した際の謝る行為について、実際に課題が見られた場面で、自分と相手の気持ち、その後の状況を整理し、実践した事例

Sさんは、複数のアルバイト経験があり、最長で3年程度継続勤務していたが、基本的な作業は問題なくこなすものの、複数の従業員の仕事を管理するようなマネジメントを求められると対応できず、離職に至っていた。その後、医療機関を受診したところ、広汎性発達障害と診断され、地域センターを経由し、プログラム受講となった。

① JSTの集団セッション実施状況と感想

セッションの様子から対人場面で必要となる基本的な知識や送信スキルは習得している様子が窺えた。「職場で仕事のミスに謝る」をテーマとしたセッションでは「言い訳せず、先に謝る」ことの必要性を感想として挙げている。また、JSTまとめシートには「基本的な行動についてのロールプレイの内容では不十分」との記載が見られた。

② 対人場面における課題と個別支援内容

ところが実際にSさんがプログラムに遅刻した場面では、まず遅刻の理由を「時計が遅れており、遅刻したことに気づいていなかった」、「他にも自分なりの判断がありギリギリに出勤した」と述べ、その後に謝る様子が見られた。そこで支援者はその場面における、自分(Sさん)や相手(複数の支援者)の気持ち、その後の状況を確認し、先に謝ることの必要性とそのタイミングを伝え、さらに適切な理由の伝え方を確認した。その後、謝る場面を設定し、Sさんに実践してもらった。Sさんからは「複数の視点の情報が得られ、自分の想像が及ばない事も知ることができた。(今まで悪気はないのに怒られてきた原因は自分の)認識、判断とも密接にリンクしていることが分かった」との感想が得られた。

③ 事例の考察

Sさんの場合、送信スキルについての知識や必要性は理解しているものの、複数の人が関わる場面での適切なふるまいに関する判断や、その場面においてその発言が相手にどのような印象を与えるかの推測といった、受信・判断の部分の特性が実際の行動に影響していたと考えられる。よって

JSTを活用した個別支援を行うことで、自分や相手の気持ち、その後にもたらす影響等、具体的場面に応じた適切なふるまいを判断するための柱となる視点や考え方を確認できたと思われる。

本事例では、基本的なセッションにおいて、自分や相手の気持ち、その後の状況を整理するフレームワークを確認しておくことで、個別にJSTを行うにあたって、実際の場面にそのフレームワークを当てはめて場面の理解を深めることができたと考えられる。

5 考察

(1) 個別支援の必要性

JSTの集団セッションは、どの職場でも共通して起こりうる活用頻度の高いテーマを、多様な特性を有する受講者が行うために、基本的な場面設定によるロールプレイとなっている。このため、送信スキルに課題の少ない受講者の場合、これらのロールプレイは難なくこなし、結果的にJSTの「内容が簡単すぎる」という評価につながるものの、実際の場面では課題を有する事例が見られる。

本稿で紹介した事例では、受講者のニーズ等を早期に把握し、また集団セッション場面の行動観察を通して、各受講者の対人面の躓きが、受信・判断・送信のどの部分に起因しているものなのかアセスメントを行い、その結果を基に個別支援を行った。2事例とも集団での基本的なセッションに加えて、特性に応じた個別支援を行うことで、特定の場面において適切なふるまいをするためのパターンを習得したり、適切なふるまいを判断するための視点や考え方を形成することに一定の効果があったと考える。

(2) JSTにおける基本的なセッションの意義

JSTの基本的なセッションにおいて、図3を活用し、自己と他者の感情や思考、その後にもたらす影響を推測する取り組みを重ね、そのフレームワークを習得しておくことは、送信以外の受信や判断の問題を抱えた受講者が、個別具体的な場面で状況を読み取り、適切な行動を選択する際の一助になると考えられる。さらに個別にJSTを実施するにあたっては、基本的なセッションで習得したそのフレームワークを基にして、受講者は違和感なく自己と他者の感情等を推測する取り組みにつなげることができると考えられる。

6 今後の課題

本稿では、受信・判断の部分に躓きがある受講者に対して行う、JSTにおけるアセスメントと個別支援のあり方について検討を行ったが、集団セッションとこれらの取り組みも併せたものがJSTであることを、受講者に理解してもらうことが、プログラムへのモチベーションや満足度を向上させるために必要と考えられる。図5はアセスメントと個別支援を含めたJSTのイメージ図(案)である。

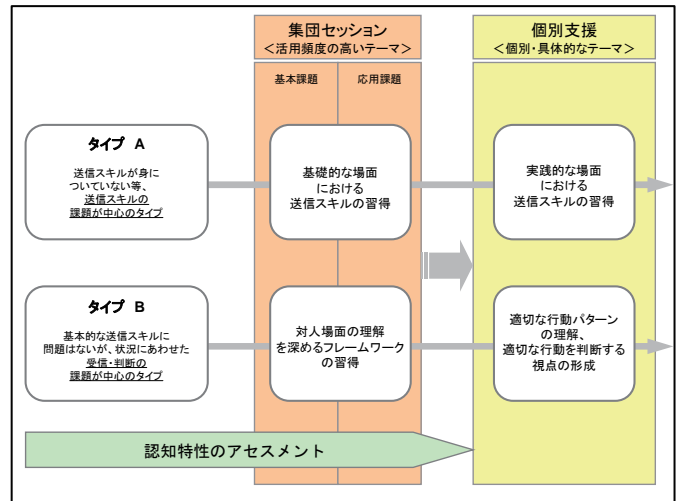


図5 JSTイメージ図(案)

またJSTを含めたプログラムでの取り組みが、実際の就労場面における般化という視点で考えた時に、どの程度効果があったのか、継続的な効果測定については今後の課題である。

以上のような課題を踏まえ、今後、地域センターとの支援連携の取り組みを検討しつつ、開発した支援技法の一層の深化を図っていきたい。

【引用文献・参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター：発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 障害者支援マニュアルⅠ、「障害者職業総合センター職業センター 支援マニュアルNo.2」、p.27(2008)
- 2) 阿部秀樹他：発達障害者のワークシステム・サポートプログラムにおける職場対人技能トレーニング(JST)の検討ー特性に応じたアプローチの工夫ー、「第17回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集」、p.310-313(2009)
- 3) 障害者職業総合センター職業センター：発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援事例(2)～注意欠陥多動性障害を有する者への支援～、「障害者職業総合センター職業センター 実践報告書No.23」、p.24(2010)

「作業の興味・関心チェック」を活かした就労支援の試み

後藤 英樹(足立区障がい福祉センター就労促進訓練室 作業療法士)

1 はじめに

足立区障がい福祉センター就労促進訓練室は、就労移行支援事業を行う事業所である。

当事業所では、利用開始時に利用者から希望職種を聞き、その希望を尊重した支援をするように心がけている。

しかし、現実離れした職業を希望する人や、希望をうまく伝えることができない人などがいる。

そこで、多くの「作業」が複雑に絡み合った集合体である「職業」を、一つひとつの「作業」に分けてみれば、より判断がしやすくなるのではないかと考えた。

また、現実的な判断をするためには、実際に経験をした「作業」、または目の前で見たことがある具体的な「作業」であるのが望ましいと考えた。

そして、一般的な「職業」や「作業」ではなく、「利用者が普段行っている活動プログラムの中の作業」についての興味・関心チェックを実施することにした。

「作業の興味・関心チェック」を活かした就労支援を試みた結果を、事例を通して報告する。

2 方法

(1)作業カードの内容

事業所で行っている活動プログラムを「作業」というくくりで約45種類に分類し、その上で1つの作業につき1つの作業カードを作った。

作業の様子を写した5枚の写真と説明文とをA4サイズの用紙に印刷、パワーポイントのスライドを6枚印刷するという方法で作成した。

(2)チェック方法

利用者に、作業カードを見ながら興味・関心の度合いをチェックしてもらった。

チェック項目は6つとした。「とてもやりたい」「少しやりたい」「ふつう」「あまりやりたくない」「やりたくない」の5段階の項目に、「わからない」という項目を加えた。

(3)分析方法

分析をしやすくするために、職員が「○」「△」「×」の3つにチェックをし直した。

興味・関心が高い群の「とてもやりたい」「少しやりたい」を「○」、興味・関心が低い群の「あまりやりたくない」「やりたくない」を「×」、「ふつう」「わからない」を「△」とした。

また、各作業の経験の有無や量と、興味・関心との関係を分析するために、興味・関心チェックを終えた後に、利用者と話をして、これまでの作業の経験についての確認をした。

(4)分析後の対応

分析結果をもとに、利用者話し合いをした。そして、利用者の作業への興味・関心をより一層わかるようにし、その結果を活かした支援をした。

(5)チェックの時期

利用者が事業所の利用に慣れてきた頃の、利用開始後の概ね1ヵ月から3ヵ月の間とした。

3 事例

(1)不確実なことには自信を持てないでいたことがわかったAさん

①プロフィール

40代・男性。知的障害・愛の手帳4度。家族と同居。中学校卒業後、4ヵ所で働いた経験があるが、どれも長続きはしなかった。その後は15年間無職で、日中は掃除や洗濯をした後、自転車でするいろいろなところへ出かけて過ごしていた。家族がAさんの今後を心配し、相談機関を訪れ、本人と家族、相談機関で話し合いをし、就労移行支援事業の利用に至った。

②希望職種

「わからない」

③利用開始当初の状況

適性がわからないために、いろいろな作業をしてもらったが、何事にも自信を持てない様子だった。また、何事に対しても希望を述べるこ

かった。欠席が多く、無断欠席をすることもあった。

④作業の興味・関心チェックの結果と分析

「○」に選択したのは、Aさん自身は失敗しないですぐうまくできたと思っている作業だった。

「×」に選択したのは、少しでも失敗したことがある作業だった。

Aさんにとっては、失敗をしないでうまくできたかどうかで、その作業の好き嫌いが決まってくるということがわかった。

⑤作業の興味・関心チェック後の経過

成功体験を積んで自信をつけてもらうことを優先し、支援した。できないことにチャレンジするよりも、できる作業を確実にするよう取り組みを増やした。注意やアドバイスをするよりも、できていることをほめるようにした。

その後、欠席はなくなった。ずっと拒否をしていた就職面接会にも、参加するようになった。

(2)本当にその職種を希望しているのかがわかりにくかったBさん

①プロフィール

30代・男性。知的障害・自閉症・愛の手帳3度。グループホーム利用。3カ所で就労経験があり、すべて会社側の都合で離職した。オウム返しが多く、言葉だけでは本人の意思を確認しきれない。

②希望職種

希望職種を聞くと、そのときに行っていた作業名を言うことがある。聞くとときによって希望職種が違い、本当の希望はつかめていない。

③利用開始当初の状況

どんな作業にも素直に真面目に取り組み、集中していた。作業に取り組む様子を観察しても、作業への興味・関心の度合いを感じ取ることはできなかった。

④作業の興味・関心チェックの結果と分析

「○」に選択したのは、Bさんにとっては馴染みのある作業だった。

「×」に選択したのは、活動した経験が少ない作業が多かった。

その作業をしたことがあるかどうか、馴染みがあるかどうかで、「やりたい」とか「やりたくない」にチェックしていたことがわかった。

⑤作業の興味・関心チェック後の経過

実際のところ、職業も作業も、Bさんの興味・関心の度合いはつかみきれなかった。

しかし、活動した経験の少ない作業については、「できない」「やりたくない」などのマイナスの発言をしてしまう可能性があるということがわかった。

「やったことがある」「やりたい」「好き」などのプラスの言葉が出てくるように、多くの作業を経験できるように支援をした。

(3)やりたくないと思っている作業がとても多く、希望職種と食い違っていることがわかったCさん

①プロフィール

20代・男性。知的障害・愛の手帳4度。家族と同居。特別支援学校卒業後に就労した。パネルやダンボールの組み立て、梱包などに従事し、2年半ほどで退職した。ウソをついて休むことや、無断欠勤したことがあった。離職後は、いくつかの企業の面接を受けるがすべて不採用であった。そして就労移行支援事業の利用を開始した。

②希望職種

「何かを組み立てる仕事」「調理補助」

③利用開始当初の状況

「清掃の仕事はしたくない」「調理補助をやりたい」と、希望職種についてははっきりとしたことを言うが、その理由は説明できていなかった。

④作業の興味・関心チェックの結果と分析

「○」に選択したのは、実際に職業として希望をしている「組み立てる作業」であった。例えば「箱折り」や「ドライバーで部品を組み立てる作業」など。

「×」に選択した作業は非常に多かった。すべての作業に対して「×」を選択する作業の割合が、利用者15人の平均16%であるのに対し、Cさんの場合は54%もの作業を「×」に選択した。

また、「調理補助」はやりたい仕事と言うが、食器洗いの作業は「×」に選択していた。職業としてやりたいことと、作業としてやりたいこととが必ずしも一致していないことがわかった。

⑤作業の興味・関心チェック後の経過

日々の活動の中では、やりたくないと言っている作業でも経験してもらい、本人とよく話し合っ、て、「本当にやりたくないのか」「仕事として行

う場合は、どの程度ならやれるのか」など、確認をしながらすすめるようにした。

求職活動の際は、希望職種だけでなく、作業内容を分解して、一つひとつの作業について本人の気持ちを確認するようにした。実際に就職してから意欲が下がって離職してしまうということがないように気をつけた。

(4)意外にも好奇心があり、前向きであることがわかったDさん

①プロフィール

30代・女性。知的障害・愛の手帳4度。家族と同居。中学卒業後、1年ほど働いた経験がある。離職後約10年間は無職で、日中は家事をして過ごした。家族の一人が亡くなったことをきっかけに福祉事務所がかかわることになり、Dさんとのかわりも始まった。そして就労を目指すようにすすめられ、就労移行支援事業の利用を開始した。

②希望職種

「わからない」

③利用開始当初の状況

おだやかで口数が少なく、控えめな印象であった。今後の生活の希望について「特にないです」と言う。Dさんの気持ちを言葉で聞くことは難しかった。

④作業の興味・関心チェックの結果と分析

意外にも、「○」に選択した作業のうち60%が未経験の作業だった。

経験の多い少ないに関係なく、純粹に作業に向き合ってチェックをしたようである。「控えめ」「特に希望がない」という印象とは違い、好奇心やチャレンジする気持ちがあることがわかった。

⑤作業の興味・関心チェック後の経過

より多くの作業が経験できるように支援をした。

求職活動については、どんな仕事にも前向きにチャレンジしていけることをふまえ、作業内容にはこだわらず、どちらかと言えば環境や条件を重視して助言することにした。

(5)上肢機能障害への意識が、作業の興味・関心を狭めていた高次脳機能障害のあるEさん

①プロフィール

30代・男性。家族と同居。身体障害者手帳2級。脳出血による左片麻痺。下肢装具とT杖を使用し

て歩行可能で、左上肢は補助的な使用が可能である。注意の障害を主とした高次脳機能障害がある。リハビリテーション専門病院を退院後、自立訓練（機能訓練）事業を利用した。その後就職を希望し、就労移行支援事業の利用を開始した。職歴は事務や軽作業などである。

②希望職種

「事務補助」「経験のある経理の仕事」

③利用開始当初の状況

「事務補助」の仕事に就くことを希望し、障害を負ってから始めたパソコン入力の作業ばかりに取り組んでいた。

しかし、パソコン入力の作業は、注意の障害の影響でミスが多く、実際には軽作業を視野に入れて就職活動をするのが現実的と思われた。

④作業の興味・関心チェックの結果と分析

「○」に選択したのは、左上肢の動作に負担が少ないものや、片手で作業が可能なものであった。例えば「スタンプ押し」や「郵便物の仕分け」。

「×」に選択したのは、両手動作の必要性が高い作業だった。例えば「箱折り」や「部品の組み立て」「衣類やタオルをたたむ作業」など。

Eさんの意識の中では、高次脳機能障害よりも、左上肢機能障害の影響に注目して希望職種を選んでいることがわかった。

⑤作業の興味・関心チェック後の経過

職員との話し合いで、両手動作を避けて就労を目指すのではなく、軽作業も視野に入れ、両手動作での作業の経験も積み、職業選択の幅を広げていくという方針を確認した。

その後、清掃作業や軽作業にも積極的に取り組むようになった。

(6)本人の言っていることと、興味・関心チェックの結果が違っていたFさん

①プロフィール

30代・男性。単身。身体障害6級。勤務中の事故で右足の指すべてを切断し、下肢装具・T杖を使用している。日常生活動作は自立しており、階段昇降やしゃがんでの作業も可能である。受傷後、事務補助のアルバイトをしていたが、リストラされた。ハローワークと相談し、委託訓練でパソコン技能を習得した。その後職業センターで職能評価を受けたところ、高次脳機能障害が疑われた。

本人は受傷したときに頭部は打っていないと言う。一定期間の訓練が必要であるとFさん自身が考え、就労移行支援事業の利用を開始した。

②希望職種

「パソコンを使った事務仕事」「経理」

③利用開始当初の状況

パソコンの技能が低く、職務経歴書の作成が一人ではできなかつたのだが、「単純な作業はできると思うのであまり興味がない」「パソコンの技能をもっと高めたい」と言っていた。

④作業の興味・関心チェックの結果と分析

「○」に選択したのは、簡単な軽作業が多かった。

「×」に選択したのは、手間がかかったり、Fさんには少し難しいと思われる事務系の作業が多かった。

⑤作業の興味・関心チェック後の経過

職員との話し合いで、やりたいと選択した軽作業に取り組むこととした。そして、職業選択の幅を広げていくという方針を確認した。

その後、多くの軽作業を経験していった。単純な軽作業中に、「楽しい」「はまっちゃう」という発言もあり、自分の適性を確認するような様子が見られた。「清掃作業もやってみたい」と言うなど、自らいろいろな作業を体験していく積極的な姿勢も見られた。

希望職種が、本人の能力に合った現実的なものへと変わった。

4 考察

「作業の興味・関心チェック」を活かした就労支援を試みた結果、次の3つの効果があった。

(1)希望職種や作業の興味・関心がわからなかつた利用者の内面を知ることができた

自信が持てないでいたAさんからは、「作業」と「失敗経験」との関係を知ることができた。

質問に対してオウム返しが多いBさんからは、「作業の経験の量」と「興味・関心」との関係について知ることができた。

この2つの事例から、「言葉」として利用者から直接聞くことができなかつたことを知ることができた。

これは、興味・関心チェックの対象を「職業」ではなく、「普段行っている馴染みのある作業」

にしたことより、利用者が実際の「経験」を基準に判断することができたからだと考える。

(2)希望職種や作業の興味・関心がわかっていると 思っていた利用者の意外な面に気づくことができた

希望職種ややりたくない職業がはっきりと言え
るCさんは、職業としての興味・関心と、それを構成する一つひとつの作業の興味・関心が食い違っていたことがわかつた。また、予想よりもやりたくない作業が多かつたこともわかつた。

控えめで何事にも自信が持てないでいると思
っていたDさんは、実は好奇心があり、チャレンジする気持ちを持っていたことがわかつた。

この2つの事例から、わかっていると
思っていた利用者に対して、実は職員が間違
った理解をしていたということに気づくことが
できた。

これは、「職業」ではなく、一つひとつの「作
業」に焦点を当てたことで初めてわかること
があつたからだと考える。

(3)利用者に、自分自身を客観視してもらうことが できた

上肢機能障害と高次脳機能障害のあるEさん
は、言葉として表現しては
いなかった「避けていた作業」に向き合う
ことができた。

言っていることと興味・関心チェックの結果
が違っていたFさんは、自分の適性を
知るよききっかけになつた。

この2つの事例から、利用者が自分自身を
客観視することができたことがわかつた。

これは、興味・関心チェックが、実際に
経験した作業を振り返るよい機会になつた
からだ
と考える。

5 おわりに

今回の試みでは、利用者が言葉として表現
できなかったことや、職員が聞いても、観
察してもわからなかつたことを、「作業の
興味・関心チェック」の結果に気づかされ
ることが多かつた。

今後も、利用者の内面が理解できるように
努力し、その結果を活かした就労支援を
していきたい。

就労支援専門職育成に関する留意点

－障害管理の視点から－

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）

1 目的

ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事をすべての人に¹⁾）を重視するILOは、障害者の労働及び雇用においてもその実現を求めている。障害者権利条約についても本条約が障害者の独立とディーセント・ワークの尊厳に向かう道となるよう期待を表明している²⁾。

ディーセント・ワークの実現を図る手法の1つに障害管理(Disability Management)³⁾がある。障害管理は、障害者の採用、昇進、継続、復職にかかる諸管理を体系的に扱い、その規定が「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」⁴⁾にまとめられている。障害者権利条約の実施を図るわが国にとっても、障害管理の詳細並びに有効性が注目される。

本稿では、障害管理の視点から、事業主コンサルティング、復職支援等の就労支援専門職育成に関する留意点について、「ディーセント・ワークの実現を視野においた障害管理に関する研究」（当センター研究部門で平成21年度より2年計画で推進）で実施した本綱領及び関連資料に関する文献調査を基に報告する。

2 方法

「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」を含む、障害管理に関する国内・外の関連文献を収集し、その内容を分析した。

3 結果

(1)障害管理とは

イ 定義

2001年の三者協議（政府、使用者団体及び労働組合の専門家で構成）において全会一致で採択された「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」（以下「綱領」という。）では、障害管理を経営の成功への優先事項とし、職場における人的資源開発戦略の不可欠な部分としている。

障害管理の定義は、個人のニーズ、労働環境、企業のニーズ及び法的責任に取り組む連携のとれた努力を通じて、障害者の雇用促進を図る職場でのプロセスである（綱領一般規定1.4）。

この定義は、障害を持つ労働者が平等な機会を得、平等に処遇され、差別の対象とならないようにし、企業等のニーズに適合した能力や技能を十分発揮し得る環境を整えることで、企業にとって有能な人材となり、貴重な貢献をなし得る⁴⁾、という考えに基づいている。

障害管理をまとめた本綱領は、障害者権利条約27条「雇用・労働」、「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する条約」（ILO159号条約）及び同勧告（同168号勧告）と共に、企業に求められる取り組みの1つに挙げられる⁵⁾。

また、159号条約制定以降の国際的動向を踏まえ同条約を補完する障害者の雇用機会均等の実践的なガイドラインでもある⁶⁾。

ロ 障害管理モデル

病気や怪我又は障害による離職への対策としての障害管理の内容は、下図のとおり、就職/採用を含む復帰と雇用継続に大別される⁷⁾。

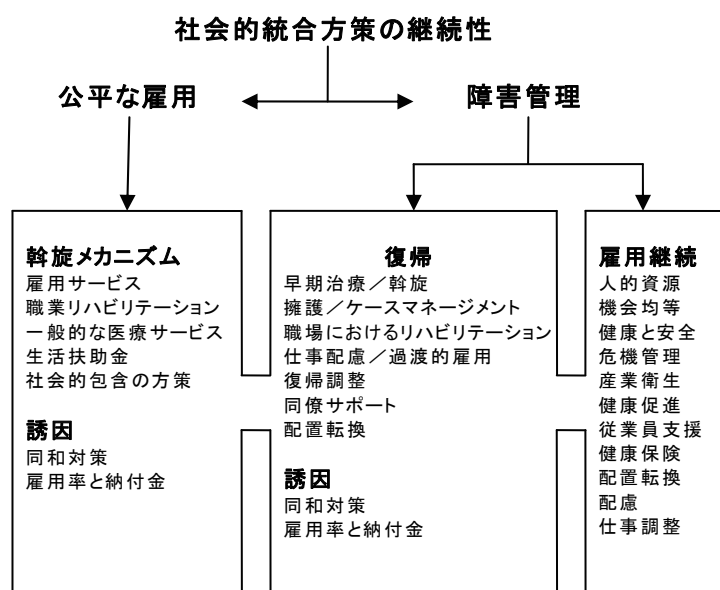


図 障害管理モデル

ハ 基本原理

障害管理の5つの基本原理を示したものが表1である⁸⁾。

表1 障害管理の基本原理

1	予防とリハビリテーション
2	事業主を中心においたプロセス
3	労使のコラボレーション
4	職場の障害に関する問題への介入
5	予防とリハビリテーションに関する速やかな介入

二 機能

障害管理は、労働者と事業主及び社会に対して労働不能をもたらす社会・経済的な負担軽減を目的とした職場における速やかな介入であり、安全な職業生活への新規参入/復帰の戦略である。職場における障害管理に基づく支援により、労使双方が表2に示す機能を達成することを可能にする⁹⁾。

表2 障害管理の機能

1	労働者の雇用適性(employability)の保護
2	復職の計画への労働者の直接的な参画
3	障害に関する問題の管理
4	事故及び障害の発生を減らす
5	早期介入、予防的な介入、最大限の健康面の効果
6	障害に関する人的コストの削減
7	従業員の多様性を重視することによる士気の高まり
8	障害の発生及び訴訟を減らす
9	労使関係の改善
10	労使の共同作業の推進
11	企業の競争力向上

ホ 障害者権利条約との整合性

(イ)障害者権利条約の規定と障害管理

権利条約第27条(労働及び雇用)の規定¹⁰⁾の内、障害管理と整合性のある内容を表3に要約し、以下で説明を加える。

表3 障害管理と整合性のある障害者権利条約の規定

1	①差別の禁止 ②安全かつ健康的な作業条件 ③公正かつ良好な労働条件 ④合理的配慮
2	労働の権利と労働組合の権利行使
3	労働市場において雇用機会の増大を図る、求/就職及び定着や復帰支援の推進
4	適当な政策及び措置による民間部門の雇用推進
5	公的部門における雇用促進
6	職場における合理的配慮の確保
7	職業リハビリテーション・職業の保持及び職場復帰計画の推進

(ロ)人権モデル

権利条約は、障害に起因する主要な問題は障害者の外、すなわち社会にあるとする人権モデルの考え方¹¹⁾をその基本にしている。障害管理についても、職場の障害問題に政労使及びその他のステークホルダーと連携し取り組む姿勢の基本にはこうした考え方がある。

(ハ)雇用形態に関する障害に基づく差別禁止

障害者権利条約第27条では、あらゆる形態の雇用に係る全ての事項について障害に基づく差別を禁止している。さらに、合理的配慮を提供しないことも差別としている。

障害管理においても、採用過程を通じて非差別の原則が尊重されるべきである(4.1.1)とされている。また、7の障害者の採用及び雇用継続では、本人が職務を遂行できるように、場合によっては、単一又は複数の調整を行う必要があるかもしれないとしている。

(ニ)安全かつ健康的な作業条件・公正かつ良好な労働条件と苦情の救済

権利条約では、労働及び作業に関する条件及び救済の権利を保障する。障害管理においても職場の安全と健康を推進する方針と連携すべきであるとしており(2.1.3)、労働者団体にも協力と関与を求めている(2.3.5)。苦情の救済の支援も行う。

(ホ)労働の権利

障害者と障害を持たない者の失業率を比較すると、ほぼすべての国で障害者の失業率が上回っており、労働の権利の保障(表3の2)とディーセント・ワークの推進は経済面でも意義がある。

障害者に対する職場における平等な機会の確保は障害管理の目的の1つである(一般規定1.1)。

(ヘ)雇用機会の増大と昇進の推進

労働市場全般における雇用機会の増大(就職先のみでなく、その後の継続と昇進、復帰等の支援)が権利条約と同様に規定されている。

(ト)民間及び公的部門における雇用促進

綱領では、雇用主主催の訓練、マニュアル、訓練コース及び外部での職業訓練(5.2・5.3)及びガイダンスと職業紹介への障害種類に関わらないアクセスの推進など、より具体的な記述により雇用の促進を図ることを求めている。

(チ)職業リハビリテーションと職業の保持

この項目について障害管理では、障害のある求職者/中途障害者に対して、雇用維持方策による雇用の保護、職業リハビリテーション及び職場復帰に向けた措置を定めている。障害管理モデル(図)に示すように、公平な雇用に向けて、職業リハビリテーションを障害管理と不可分な統合方策と位置付け、双方が守秘義務を守りつつ、情報を共有し雇用促進を担う。

(2)障害管理の必要性

障害管理が必要とされる背景として以下の状況が挙げられる。

イ 障害による長期休職者の増加

企業¹²⁾や一般職公務員における長期休職者の増加を示す報告がみられる。一般職公務員の心を病む職員数は平成8年から平成12年の間に約7倍となっている¹³⁾。

ロ 労働力の高齢化と雇用継続のための方策

少子高齢化が進むわが国で顕著にみられる労働力の高齢化と失業とに対する労働政策の必要性は欧州レベルでも議論されている。また、労働人口が減少する中で、労働市場において経験を積んだ年齢の高い者が重要なメンバーとなるとも予想され、雇用継続等の障害管理による支援がさらに重要となる¹⁴⁾。

綱領は効果的な障害管理戦略が実施されれば、企業は、障害者となった熟練労働者の雇用継続から得るところがあるという証拠、また保健費用、保険支出及び時間のロスを著しく節約できるという指摘に基づいている(一般規定1.2.3)。

ハ 職場における精神保健の問題の急増

職場における精神保健の問題の急激な増加は、21世紀における主要な健康問題であり、2020年までにうつ病が、労働者が職を失う第1の原因となると予想されている¹⁵⁾。わが国においてもうつ病及び躁うつ病の増加が見られる¹⁶⁾。

4 考察

就労支援専門職育成に求められる留意点について障害管理の視点による考察を以下にまとめた。

(1)支援方法の計画

障害管理では、速やかな介入により、可能な限り、同一事業主で同じ仕事への復帰(表4中の

1)を目指す。無理な場合には、支援方法を表4の順番で検討し、最良の支援を計画する¹⁷⁾。

表4 支援方法の階層

1	同一事業主・同じ仕事
2	同一事業主・同じ仕事を必要に応じて調整
3	同一事業主・新しい仕事
4	再訓練・復帰 同一事業主
5	再訓練・求職

こうした手法は従来の方法とは異なるが、表4の1が必ずしも常に可能ではない現状の中有効であるとされている。

(2)合理的配慮の推進

障害管理の視点で仕事に関する調整を行う場合各国の国内法に則り行う。例えば、米国、カナダ、ドイツ、フランスでは合理的配慮、英国では合理的調整を行う¹⁸⁾。

日本の関連判例をみると、障害管理の趣旨に沿った判例ないし和解例がみられる。例えば、入社後に業務により視覚障害が悪化した事案にかかる判例では、社内の他の従業員に対し視覚障害に対する配慮を促し人的関係のストレスをなくす等の配慮が必要であるとされた¹⁹⁾。

また、手話通訳の必要性をめぐる訴訟では、聴覚障害という特性に応じた雇用主の合理的配慮を以下の具体的内容まで落とし込んだ画期的な和解が成立している¹⁹⁾。

第1に、障害者の昇格の機会における平等のために、普段から意思疎通を図る。第2に配属や業務内容を定めるにあたり、身体障害の内容や程度に配慮する。第3に、障害者と他者とのコミュニケーションを確保し、能力を発揮するための合理的配慮を実施する。第4に研修、会議等でのシナリオ等を用意する。

障害管理の視点での支援では、こうした合理的配慮ないし調整について、十分障害者及び労使等の理解を促し、推進することとされている。

(3)メンタルヘルスの問題への対応

イ 労災補償の増加

障害管理の視点からメンタルヘルスの問題を捉える場合に労災補償状況が参考となるが、例え

ば、過重労働を原因とする労災補償の認定件数及び精神障害に関する労災補償の申請・認定件数の増加がみられる²⁰⁾。こうした背景の1つにマーケットのグローバル化が挙げられる²¹⁾。

ロ 企業経営と従業員の健康管理

ディーセント・ワークは、グローバリゼーションの進行による労働問題の拡大化の中で打ち出されている。企業はグローバル化に対応しつつ、良質な労働力を維持し、従業員個人の成果を企業の成果に結びつけて安定的な業績上げる必要がある²¹⁾。良質な労働力の維持という観点から、障害管理による従業員の健康管理が重要となる。

ハ 予防論としての健康管理の重要性

労働災害が労災事故や職業病だけではなく、ホワイトカラーの職場でも過重労働等の原因で労働者がその健康を害する危険性を内在しており、労災発生後の対応のみならず、健康障害の予防が使用者に求められている²¹⁾。障害管理による支援には健康障害の予防に関する手法も含まれている。

ニ 統一した手法による支援

障害管理では、統一した手法により障害者にふさわしい職務及び必要となる配慮を決定する。このため効率よく支援を進めることができる。

ホ コミュニケーションスキルの重要性

精神障害者の就職、復職等の支援では、事業主や他の従業員、医療従事者等の多様な関係者とのコミュニケーションスキルが重要となるが、障害管理では専門職のこうした技能の向上を図る。

5 おわりに

本稿では、障害管理の視点から就労支援専門職育成に関する留意点をまとめた。各留意点及び障害管理に関する各種手法の詳細を今年度成果物にまとめることとしている。

【文献】

- 1)石川球子:用語の解説 ディーセント・ワーク「リハビリテーション研究 No.141」、p.45、(財団法人)日本リハビリテーション協会(2009)
- 2)ILO:国連障害者の権利条約の誕生をILO歓迎(2006)
- 3)アーサー・オレイリー:ディーセント・ワークへの障害者の権利 松井亮輔監修 国際労働事務所 ジュネーブ(2003)
- 4)ILO:Code of practice on managing disability in the workplace

(Oct.2001)

- 5)日本弁護士連合会:企業の社会的責任(CSR)ガイドライン2009年度版
- 6)松井亮輔:ILO「職場における障害者のマネジメントに関する実践綱領」-その概要と意義-世界の労働No.52(4)p.28-35日本ILO協会(2002.4)
- 7)European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions:Employment and disability: Back to work strategies (2004)
- 8)Westmorland,M.G.&Buys,N.:A comparison of disability management practice Australian and Canadian workplaces.Work:A Journal of Prevention,Assessm Rehabilitation,23(1),31-41 (2004)
- 9)NIDMAR:Occupational Standards in Disability Management (1999)
- 10)障害者職業総合センター:欧米諸国における障害者権利条約の取り組み「資料シリーズNo.42」(2008)
- 11)Quinn,G.,Degener,T.,Bruce.A.,Burke,C.,Castellino,J.,Kenna,P.,Kilkelly,U.,Quinlivan,S.:Human Rights and Disability:The current use and future potential of United Nations human rights instruments in the context of disability. U.N., New York & Geneva(2002)
- 12)アドバンテッジ リスク マネジメント:企業における長期休業者に関する実態調査 (2008)
- 13)総務省:福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書(2010)
- 14)Bruyère,S.M.:Disability Management and the Enterprise, Korea Employment Promotion Agency for the Disabled(KEPAD), Conference, Seoul,Korea(2006)
- 15)NIDMAR:Disability Management in the Workplace A Guide to Establishing a Joint Workplace Program(2003)
- 16)厚生労働省:患者調査(2008)
- 17)Harder,H.G.&Scott,L.R.:Comprehensive Disability Management, ELSEVIER(2005)
- 18)障害者職業総合センター:障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究「調査研究報告書No.87」(2008)
- 19)田中省二 桑木しのぶ:視覚・聴覚障害をもつ労働者の雇用の継続に必要な職場における「合理的配慮」の事例検討「第17回職業リハビリテーション研究発表会論文集」、p.54-57,障害者職業総合センター(2009)
- 20)厚生労働省:平成21年度における脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について—精神障害等に係る労災請求件数が前年比2割超の増加—(2010)
- 21)石寄信憲 宮本美恵子:従業員の健康管理をめぐる法律実務「労政時報3702号」、p.100-118,労働行政(2007)

「福祉から就労」を支える人材

－就労支援に関わる人材育成の現状と課題－

○鈴木 修(特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事/第1号職場適応援助者)
水野 美知代(特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん)

1 はじめに

2007年より特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん（以下「当法人」という。）では、厚生労働大臣の定める研修として第1号・第2号職場適応援助者養成研修に取り組んできた。

また、「ジョブコーチの視点で作業所の分析を」という依頼を受けて実施した和歌山県での作業所分析や静岡県・和歌山県からの委託事業である「就労支援サポーター養成研修」「就労支援職員スキルアップ研修」「福祉施設管理者スキルアップ研修」等の企画運営、そして静岡県のサービス管理責任者研修（就労分野）への関わり、特別支援学校の職員研修等、様々な立場の「就労支援者」の育成・研修を実施してきた。

平成21年3月に「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」（以下「研究会報告書」という。）がまとめられたが、養成研修実施機関として、また、ジョブコーチ支援で現場での支援事業に取り組む法人として「人材育成」について考えてみたい。

2 和歌山県における作業所分析

2007年度～2008年度にかけて、和歌山県内の作業所9ヶ所に対し11回分析に入った。

方法としては、事前に記入してもらった作業所状況シートを元に3日間にわたり、

- (1)利用者のヒアリング
- (2)職員のヒアリング
- (3)作業分析
- (4)職場環境の分析

を行った。短期間であるがため、日頃一般企業に支援に入る中で実施している職場環境アセスメント、作業工程分析という視点から見た作業所に対する「違和感」を率直にぶつけ、我々と作業所の施設長、職員とのすりあわせを行うというものであった。

乱暴な言い方をすれば、障害者自立支援法は長い間その地域に居場所としてあり続けた作業所に「はたらく」ということを投げ込んだ。それまで

の経緯と新体系への移行という狭間であって、「どちらに進んでも血が出る」という思いを口にした施設長の方もいた。一方、利用者の工賃の低さに強い疑問を抱き、何とかできないかと考える若手の職員も少なくはなかった。

いずれにしても、「働く」という視点からその仕事、作業、そして本人を見つめるという視点は非常に重要であり、一般就労においても何ら変わるものではないということはこの作業所分析を通して実感するとともに、その後の当法人の福祉施設職員に対する研修の基本的な姿勢になった。

3 就労支援者研修

2007年、2008年に静岡県、和歌山県から委託を受け就労移行支援事業所の担当者を対象とした研修を実施した。

カリキュラムとしては表1のような流れとし、全体研修では講義を中心に基礎、基本的な視点・理念を学び、その後、地域に分かれて事業所見学や就労支援の流れ、作業分析、ケーススタディなど演習中心に少人数で実施するという形式をとった。

内容的には研究会の報告書の「一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル」に該当する研修であったと考えられるが、いずれにしても就労支援担当者にとって、「一般就労の現場」

表1 2008年度静岡県就労支援サポーター養成研修
カリキュラム
全体研修（1日目）

講義	「人たるに値する」働きかた 關 宏之氏
講義	障害者自立支援法の目指すもの 武田 牧子氏
ディスカッション	障害者自立支援法の活用 武田 牧子氏

全体研修（2日目）

講義	権利擁護とネットワークづくり 高木 誠一氏
講義	障害者自立支援法に対応する作業所づくり 柏木 克之氏
講義	作業所分析と課題 鈴木 修

地域研修（3日間）

講義	企業における障害者雇用 鴻江 誠一氏、池田 正俊氏
事業所見学	株式会社レンティック中部 わらしな福祉ワークセンターりんどう 明電ユニバーサル株式会社沼津支店
演習	就労支援の基本的な考えと支援の流れ NPO法人くらしえん・しごとえん
演習	就労支援の実際 NPO法人くらしえん・しごとえん
グループワーク	ケーススタディ（サポーター活動報告）
講義	親の思いと家族支援 水野 美知代
講義	障害者にとって働くとは？ ～就労支援の現場から 鈴木 修
講義	就労支援の課題（サポーター養成研修まとめ） 障害者プラン推進室

をどれだけ身近なものとして実感できるかが鍵であると考えます。そして、この研修の修了後更にスキルアップを目指し、職場適応援助者養成研修を受講する修了生もいた。

4 福祉施設職員研修

先の研修は就労移行支援事業所の職員をイメージした研修であったことに対し、2009年、2010年度に静岡県より受託した研修は、「就労継続支援（B型）事業所、授産施設、小規模通所授産施設、小規模作業所の指導員」を対象としたものであった。

静岡県の募集案内には、「福祉（作業所）と産業界（一般企業等）を近づけていくためには、行政と福祉が連携して“一般企業等に作業所のことを知ってもらうための取組み”が必要である一方、“作業所も一般企業側の現状や行動原理、ニーズ等を理解して行動する”必要」をうたっている。

上記の視点をもとに表2のようなカリキュラムで研修を実施した。

この研修は、年度末に実際に自らの施設を対象にした取り組みを報告するというを通して、より実践的な研修になることをポイントとした。

人前で話をする、決められた時間を守る、しっかりと伝える、というあたりまえの事を改めて見直すことの重要性を感じる結果となった。

また、ビジネスマナーやプレゼンテーションだけではなく、企業ではごくごく当たり前に行われているQC手法の考え方を取り入れ、地域研修で

表2 福祉施設管理者スキルアップ研修カリキュラム
(2010年度:静岡県、和歌山県)

全体研修（1日目）

講義	「はたらくこと」をみつめる 前野 哲哉氏
講義 事例報告	職場をみつめる～作業所分析の視点 鈴木 修
講義・演習	作業をみつめる～作業分析の理論と実際 辻 郁氏

全体研修（2日目）

講義・演習	企業とつながる1 ～作業所の商品開発 柏木 克之氏
講義・演習	企業とつながる2 ～ビジネスマナー 坂井 隆英氏
講義・演習	企業に伝える ～プレゼンテーション 阪西 敏治氏

他施設見学（各地域毎）

地域研修

演習	プレゼンテーション（全員×15分）
講義・演習	意識改革のために～QC手法の活用 中川 卓雄 氏

全体報告会 平成23年

演習	「事業所改善」「職員意識改革」「商品開発」「企業訪問」の取組報告 12事例 各20分
まとめ	研修まとめ くらしえん・しごとえん、障害福祉課

は「特性要因図」を活用して演習を実施したが、5SやQCと言った手法、考えを福祉施設に咀嚼し直して取り入れていくことも重要であると思われる。



福祉施設管理者研修

5 職場適応援助者養成研修

(1)修了生概況

当法人では、2007年度よりこれまで計8回の第1号、第2号職場適応援助者養成研修を実施し、第1号242名、第2号63名、計305名が研修を修了

した。
その所属の内訳は図1の通りとなっている。

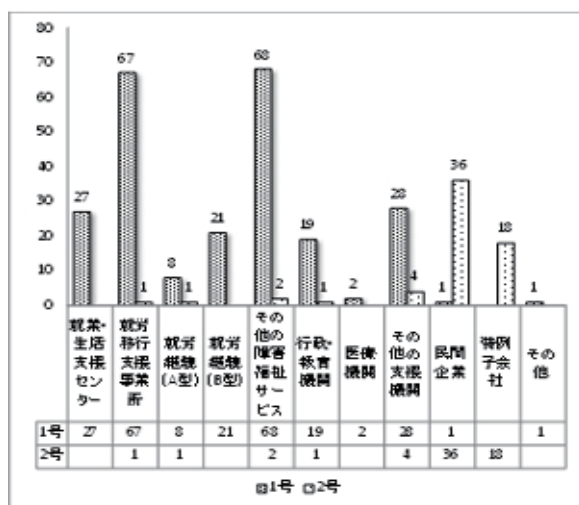


図1 養成研修修了生所属

更に修了生を年度ごとに見ていったものが図2である。

毎回募集定員をオーバーする状況があるが、傾向としては、行政・教育機関、民間企業からの受講の増加が一つの特徴としてあげられる。

*教育機関としては特別支援学校の進路担当者や大学の作業療法士や社会福祉士を養成する教育機関に所属する者も含まれる。

*民間企業からの受講については、2号の受講生が少しずつではあるが確実に増加しており、特にこれから障害者雇用に取り組んでいこう、という準備段階からの受講も増えてきている。

*2010年度における「その他の障害福祉サービス」の修了生がないのは希望者はいたが他の希望者が優先されたためである。

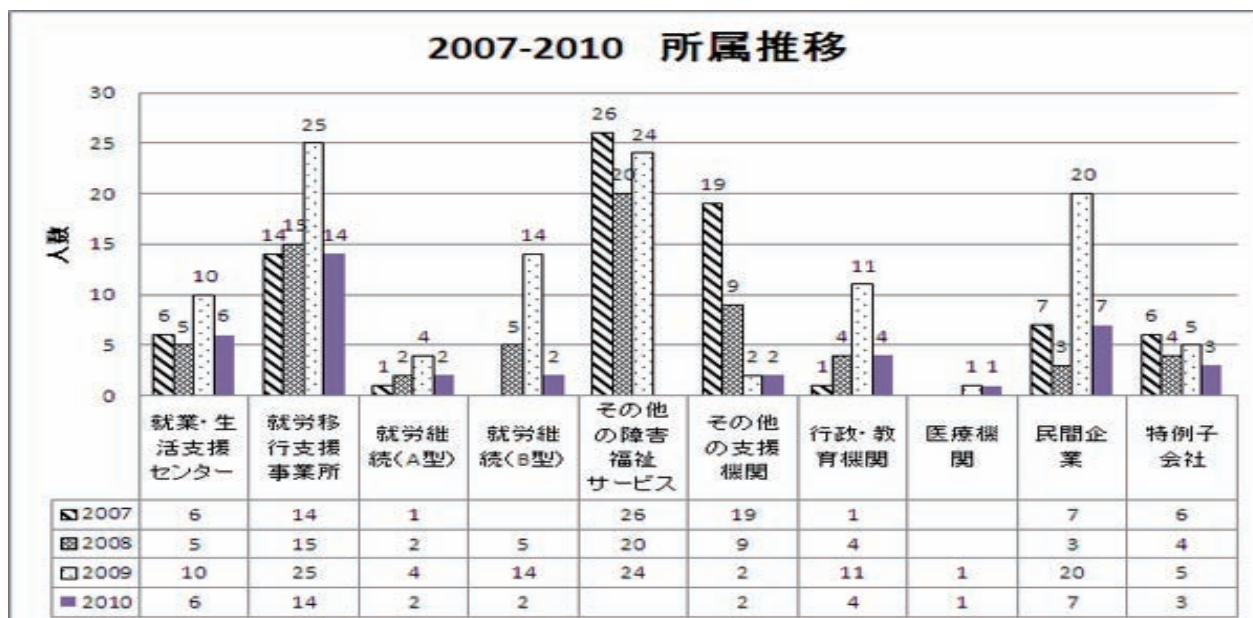


図2 修了生所属推移 *2009年度は3回実施、2010年度は1回のみ

(2)受講要件について

当法人の職場適応援助者養成研修の受講要件を今年度の4月より下記のように変更した。

第1号ジョブコーチは「障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者」とし、第2号ジョブコーチでは、「障害者を雇用する事業所に所属しジョブコーチの支援技術の習得を希望する者」とした。

特にはっきりと明記したことは「法人への所属」ということである。

今までの受講希望者の中には養成研修を修了すればジョブコーチの「資格」が得られると誤解して受講を希望する者もいる。また、その点を知った上で、転職ないしは今後の就職に有利となるのでは、という考え方もあり、本来の「職場適応援助」という観点から大きく逸脱するケースも見受けられた。中には所属長に内緒での受講申込などもあり、受講決定に関しては、チェック方法も課

題を残しているのが現状である。

(3)地域について

当法人の修了生の出身都道府県は表3にあるとおり、地元である静岡県をはじめとした東海四県で65.6%を占める。次いで和歌山県が多いのは職場適応援助者養成研修の開催によるものである。

法人の力量がないために、他地域での開催までなかなかできかねているが、静岡、和歌山の両県から言えることとして、福祉施設職員の研修の上に職場適応援助者養成研修が位置づけられたり、繰り返し研修に参加している支援者も多く、「今回で3回目となりますが、1回目より2回目、2回目より3回目です」と「前回」を踏まえ、研修の内容の継続性を感じる声も聞かれ、様々な視点からの「就労」へのアプローチが必要であると同時に、継続的な研修の重要性を実感する。

6 人材の育成について

以上、当法人の行ってきた研修を簡単に振り返ってみたが、「研究会報告書」に指摘されていることを踏まえ、改めて「人材育成」についての問題意識として以下の3点をあげておきたい。

(1)「共通基盤」について

第1号ジョブコーチ研修を受講後、法人内の事情により生活介護や入所施設の担当に異動になることや、逆にいきなり就労支援担当になるケースも少なくない。障害者の就労支援は「人生への介在」であることを考えれば「知らなかった」「未熟だから」ではすまされず、支援者の一言が障害者の一生を左右する重要な場面に直面することも多い。だからこそ「就労支援」の共通基盤をもつ

表3 修了生都道府県

都道府県	分類		計
	1号	2号	
北海道	6		6
青森県	1		1
宮城県	1		1
福島県	2		2
栃木県	7		7
埼玉県		1	1
千葉県	1		1
東京都		5	5
神奈川県	1		1
山梨県	8		8
新潟県	1		1
石川県	3		3
長野県	2		2
静岡県	101	27	128
愛知県	38	11	49
三重県	8	3	11
岐阜県	8	4	12
滋賀県	3	1	4
京都府	4	1	5
大阪府		2	2
奈良県	3		3
和歌山県	21	6	27
兵庫県	1		1
広島県	3		3
鳥取県	3		3
愛媛県	2		2
香川県	2		2
福岡県	2		2
佐賀県	3		3
長崎県	2		2
大分県	1		1
熊本県	1	2	3
宮崎県	1		1
沖縄県	2		2
総計	242	63	305

と福祉施設職員の共通基盤にまで広げる必要性があるのではないかと考える。

(2)企業フィールドの理解

共通基盤の中でも特に一般就労にとって必要なことが「企業フィールド」の理解であると思う。

就労現場で生じる問題の多くは、仕事そのものよりもむしろ「社会人としてのマナー」「常識」「コミュニケーション」等である。「福祉」という視点から就労現場を見るのではなく、「企業」という視点から就労現場を見つめ、企業が要求することは何か？ということをもより強く意識する必要があると考える。

(3)就労支援のスーパーバイザー

就労支援の現場にあつては様々な思いが錯綜する。そこに入って行く外部の支援者は、居場所も見つからず孤独な存在である。目標であるナチュラルサポートの形成も容易にはできないものではない。

支援現場にあつては、自分の姿を見失いがちになることが多く、たとえどんなに経験を積んだ支援者であっても、自分の支援を客観的に見てくれるスーパーバイザーの存在はきわめて重要である。

支援者のスキル、求められる専門性などとあわせ、就労支援のスーパーバイザーの確立が求められていると考える。

7 おわりに

職場適応援助者養成研修を修了後、職場を去っていった修了生も多い。一方、日々、ジョブコーチとして現場に入る中、雇用の打ち切りや様々なトラブルに遭遇するが、結局は「働く」ことの問題意識であるように感じる。

「人材育成」について色々と思うことはあっても、なかなかまとめきれないというのが正直なところである。しかし、障害者に対する就労支援と自らの仕事、生き方が切り離されることは無く、「あたりまえ」をつきつめていくことが原点にあるのではないかと考える。

【参考文献】

厚生労働省：障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書(平成21年)