

マレーシアにおける障害者就労支援への日本の協力

障害者職業総合センター 主任研究員 春名由一郎

東アジア諸国の障害者就労支援の発展のために、日本が国際協力機構(JICA)を通して協力していることをご存じだろうか。1990年代では、インドネシアやタイなどで職業リハビリテーション担当者の研修等に協力してきた。今回紹介する新たなマレーシアでの協力は、これまでとは異なり、ジョブコーチ支援体制の構築のためのものである。

2005年からの準備段階に続いた2009年からの第1段階のプロジェクトが2012年に終了し、最終の第2段階に進むにあたって、筆者はJICAからの調査団に参加する機会が与えられた。日本では2000年代から導入されたジョブコーチ支援のノウハウがマレーシアに根付きつつあることが確認できたこととともに、マレーシアの現状を踏まえて日本の取組からの今後の協力の可能性についても多少の所感をえたので紹介したい。

1 マレーシア及び調査団の概要

マレーシアは、東南アジアの中心、マレー半島とボルネオ島の一部から成り、タイ及びインドネシアと国境を接している。人口は2,830万人で、マレー系・中国系・インド系等の多民族国家であり、首都クアラルンプールではマレー語、中国語、英語が飛び交う。国教はイスラム教であるが信仰の自由が認められている。GDPで見ると神奈川県よりやや小さい規模であるが、一人あたりGDPではシンガポールやブルネイに次いで多く、タイやインドネシアの2倍以上である。

調査団は、首都クアラルンプールでは、政府・関係機関、企業のジョブコーチ、また、マレーシアのジョブコーチ研修を実施しているジョブコーチネットワーク・マレーシアのヒアリングを3日間かけて行った。また、マレー半島の東岸のクランタンにて実施中の地域支援者向けのジョブコーチ研修を視察したが、この地域では英語が通じなかった。



JICA 調査団とマレーシア現地担当者

2 マレーシアの障害者就労支援の概要

マレーシアの障害者福祉の基盤は、地域に密着した CBR (Community-Based Rehabilitation: 地域ベースのリハビリテーション) センターである。これは、アジアでも先進的な取組とみなされており、女性・家族・地域開発省が中心となって、保健所、障害者の教育、福祉行政等を一括して担っている。

2005 年からの、マレーシアの障害者就労支援の基本的な方針は、この CBR センターを基盤としたジョブコーチ事業と、企業向けの障害平等研修の取組を2本柱とする。具体的には、女性・家族・地域開発省の管轄にある CBR センターの職員等に先進的な就労支援の訓練を実施するとともに、企業側にも障害理解と具体的な職場での支援手法を普及することによって、マレーシアに適した形で、障害のある人も一般雇用を可能にするための、地域での社会参加支援と就労支援の統合的な取組を推進しようとするものである。さらに、これまでの東南アジア諸国の障害者就労支援が職業準備訓練や職業訓練を中心とする医学モデルに基づくものであったのに対し、ジョブコーチ支援等の新たなアプローチにおいて、この地域のリーダーとなることも目指している。

日本からの協力は、JICA を通して女性・家族・地域開発省に対して行われ、そこから、さらに、労働分野を管轄する省庁である人的資源省や、関係機関に働きかけていくという体制となっている。なお、マレーシアの職業紹介制度はオンラインでの職業紹介が中心で個別の職業相談や職業紹介が十分にできる体制ではない。また、障害者雇用率制度はなく、それに向けた動きもない。

3 現在までの日本からの協力と達成状況

日本からの協力は、2005 年の準備段階でのマレーシア側のジョブコーチ・リーダー養成からはじまり、そのようなリーダーたちを核としたネットワーク体制構築やマレーシアに現地化された研修プログラムの開発、全国でのモデル的な研修の実施までにわたる。今回の調査では、これらにより、マレーシアにジョブコーチの取組が根付きつつあることが確認できた。

(1) ジョブコーチ養成体制の整備

2005 年からの準備段階から、マレーシア人へのジョブコーチ・リーダー研修に日本から協力したのは、日本の地域支援者のネットワークであり英語でのジョブコーチ研修プログラムを提供できた NPO 法人「ジョブコーチネットワーク」であった。それにより養成されたマレーシア人のジョブコーチが、ジョブコーチネットワーク・マレーシア (JCNM) を組織し、2009 年からのマレーシアでの養成研修の中心となった。

2009 年9月からの第1段階の3年間の取組において、JCNM の中核的メンバーにより、マレーシアにおける、マレーシア人によるジョブコーチ研修のための、テキストと研修コースの開発、講師の養成、講師用のマニュアルの作成が行われてきた。その成果として、マレーシアの CBR ワーカー等の研修に適したマレーシア語のテキストと講師による5日間のコース、企業関係者の研修に適した英語による3日間のコースが開発を完了した。

マレーシア政府は、ジョブコーチ助成金も制度化し、首都圏を中心としたモデル的取組として、既に、マレーシアの政府関係者、企業関係者、NGO 関係者、CBR ワーカー等に対してジョブコーチ研修が実施された。さらに、これらの実際の研修を踏まえてコースの改善にも取り組まれている。

(2) CBR ワーカーへのジョブコーチ研修

現時点では、CBR ワーカー向けのジョブコーチ研修は各州が自発的に手を挙げて、JCNM が実施

している。マレーシア政府は、ジョブコーチ助成金の制度を創設したが、CBR ワーカーの勤務外の時間にジョブコーチとして働き助成金を受け取れるような運用が検討されている。訪問したクランタンにおいては、受講希望者は多く、1コースの定員 36 名に対し、希望者は3倍程度ということであった。

実際の研修内容は、標準的な知的障害者等へのジョブコーチの内容を統一的な形で網羅している。単純に日本の研修プログラムを翻訳したものではなく、マレーシアでジョブコーチを志望する受講者の様々な背景に合わせ、講義と実習の時間配分、テキスト、実習用教材について、JCNM の中核メンバーによる数ヶ月の熱心なグループワークによって作成されたものということであった。障害者支援や就労支援に経験の浅い人でも具体的なイメージが湧きやすいような、マレーシアでの支援事例の写真やビデオによる紹介等の配慮もなされている。



CBR ワーカー向けのジョブコーチ研修の風景
(作業分析による支援器具の作成)

(3)ジョブコーチ支援の成果

JCNM によるジョブコーチ研修は、企業担当者や政府担当者向けにも実施されており、特に、現在、成果が大きいのは、企業内のジョブコーチである。今回、ヒアリングした企業のジョブコーチが共通して熱く語ることは、「障害者でも企業の戦力として活躍している」ということであった。これは、日本においてもジョブコーチ支援による大きな成果の指標であり、また、障害者雇用の経験のある多くの企業担当者が語ることと同じであり、マレーシアにおいて、ジョブコーチ支援の精神が確実に伝わっていることを実感できた。

実際に、障害者が働く現場を視察しても、ジョブコーチ研修の受講者が関わる企業では、各障害者(知的障害、聴覚障害、等)に合わせた仕事内容と職場での理解により、当該職務においては特に職業的問題もなく障害のない従業員と同様に仕事を遂行できていることが確認できた。また、障害者は、当該企業での一般的な賃金を得て、高い定着率を達成していることも、企業側のヒアリングで聞かれた。

4 今後の協力の課題

ここまでは順調に進んできたマレーシアでのジョブコーチ支援の導入であるが、未だ、全国の数地域において、限られたジョブコーチが活躍しているにすぎない。現在、開始されている第2段階においては、マレーシア人自身で就労支援を持続的に発展させられる体制を確立するとともに、マレーシア全国にこの取組を普及させることを目的として、JCNM の組織強化と研修規模の拡大が実施される。特に、CBR ワーカーのジョブコーチ研修、また、地域関係機関と含めた体制強化、さらに、精神障害者への対応等、日本における近年の課題の共通性もみられ、今後は、一方的に協力するだけでなく、相互に学び合うパートナーとなっていくことが理想であろう。

(1) CBR ワーカーの就労支援研修

マレーシアのジョブコーチ支援事業では、地域に密着した障害者の教育や福祉の支援者である CBR ワーカーの活躍が要になるが、実際には、企業のジョブコーチと比べて成果が少なく、未だ、JCNM において指導的な CBR ワーカー出身者が少ないことが課題になっている。わが国においても、福祉、特別支援教育、医療等の関係機関の支援者が、従来の「障害者は働けない」という先入観を脱してジョブコーチ支援等への取組や連携を開始できるように支援することが大きな課題であり、これは共通した課題であり、相互に学び合える可能性がある。

(2) ジョブコーチの人材育成と地域体制の整備

日本でもジョブコーチの機能や人材育成のあり方には議論が多い。ただし、日本においては、個人の人材育成だけでなく、地域体制の整備による多職種のネットワークも重視されている。このため、日本では、福祉関係者がジョブコーチ研修を受けて、ジョブコーチとして活躍するにしても、それを支えるハローワークの職業紹介等、障害者職業カウンセラーの職業評価や支援計画策定、障害者就業・生活支援センターでの生活面と一体的な支援等の存在がある。

一方、マレーシアの障害者就労支援は、制度的な整備よりも、ジョブコーチの人材育成が先行しており、CBR ワーカーがジョブコーチの知識や技能を得ることで、障害者就労支援が進むことが期待されている。マレーシアは国全体として、日本の神奈川県と同程度の経済規模であることから、日本と同様の制度である必要がないにしても、このようなジョブコーチの人材育成への過大な期待が可能なのか、それとも地域体制の整備が必要になるのかについては注目していきたい。

日本とマレーシアの障害者就労支援の取組の対応表

	日本	マレーシア
障害者雇用率制度	あり	なし
障害者権利条約	批准準備中	批准済
関係省庁	厚生労働省(福祉、労働)	女性・家族・地域開発省(福祉局) (※人的資源省(労働局)は、現状では関与は少ない)
福祉・教育から雇用への移行支援	就労移行支援事業	ジョブコーチ事業 ・CBR ワーカー向け
生活と就労の一体的支援	障害者就業・生活支援センター事業	・企業向け
障害者の職業紹介	ハローワーク	障害平等研修
職業評価、相談、訓練	地域障害者職業センター	・企業向け
就職前から就職後の本人と企業の個別支援	ジョブコーチ支援事業 トライアル雇用	
ジョブコーチの養成	高障求機構、他	ジョブコーチネットワーク・マレーシア

(3) 精神障害者等への対応

現在のジョブコーチ研修は知的障害や身体障害を中心としているが、マレーシアにおいても、気分障害の復職、脳卒中や外傷による高次脳機能障害者の復職等の課題は既に大きくなりつつある。既に、マレーシアでも、ジョブコーチ研修修了者である、労働災害保険組織のケースワーカー、ホテルの人事部長等の話を聞くと、既に精神障害者の就労支援に取り組み、医療機関との連携、病気を含む

障害理解等の優れた取組により成果を上げていた。

日本からは、このような精神障害者の就労支援という新たな課題に対して、研修プログラムの整備に協力できる可能性が大きい。

5 まとめ

世界の国々は、それぞれの歴史や経済的、文化的な背景によって、障害者就労支援に対しては様々なアプローチを必要とする。日本の障害者就労支援は、ヨーロッパ流の障害者雇用率制度を基盤に、1990年代からは米国起源のジョブコーチ支援等の援助付き雇用モデルを職業リハビリテーションに導入し、さらに、現在、合理的配慮を踏まえた差別禁止・雇用機会均等のアプローチをも統合しようとしており、世界的にも最も重層的な障害者就労支援への取組となっている。日本の様々な経験が、世界の国々の多様なニーズに柔軟に対応して協力できるものになっていることは、改めて外から日本の現状を眺めることで誇りに思えることである。