

障害者就労支援機関での実践から —本人を主体としたキャリアカウンセリング—

NPO法人日本就労支援センター 大形 利裕

1. はじめに

最近の障害者雇用の状況

近年、様々な就労支援や雇用促進の制度政策とともに障害のある人の労働分野での社会参加が進んでいる。その背景にはノーマライゼーション^{*1}やILOの障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約^{*2}、企業のコンプライアンスやCSRなどがある。今後も法定雇用率の改正（平成30年の精神障害者の雇用義務化）や障害者総合支援法^{*3}での就労支援機能の強化、障害者権利条約の批准のための労働分野での合理的配慮^{*4}など積極的な展開が見込まれる。

就労支援のニーズとその課題

障害のある人の就労に関係する主な機関としては公共職業安定所の専門援助の窓口や、地域障害者職業センターなどがある。さらに地域での就労支援の拠点としての障害者就業・生活支援センター（国制度）や自治体が独自に設置した就労支援センター等の就労支援機関、また一定期間の訓練を行う就労移行支援事業所などが身近な地域で支援を担っている。

障害者雇用促進は身体障害者から始まり知的障害者へと広がり、最近では精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害、難病、リワーク支援などその支援の対象領域は多様化している。特に就労支援の現場では、精神障害と発達障害のある支援対象者が急増している実感がある。就労支援が進むなかで、働く

側の準備性の問題、就職した人の定着率の問題や雇用管理の課題、支援する側の専門性の問題なども次第に明らかになっている。これまでの支援の経験からそのあり方について整理したい。

2. キャリア支援の重要性

訓練から支援を受けながら働くへ

これまでの障害のある人の就労支援は職業リハビリテーションの分野で展開されてきた。まず評価を受け、そして働くために必要な訓練を受けてから仕事に就くという考え方である。しかしこのやり方の場合、一部の人しか職業にアクセスできないことにもなりかねない。近年では、職場で働きながら訓練を受けたり、支援や配慮を受けながら働くことが有効とされ、就労支援員やジョブコーチ^{*5}が就職活動や職場定着をコーディネートしたり、周囲の従業員が職場で就労をサポートするようになってきた。このような考え方の転換は、より多くの障害のある人を労働分野で活躍できるようにした。

一方でこの方法は企業の障害者雇用における雇用管理のレベルアップを求めるものであり、別の言い方をすれば障害のある人を職場で育てるモデルであるともいえる。企業では障害ごとの様々な配慮、職域、そして多様なキャリアに応えるために現在模索中といえるかもしれない。その中において徐々に優れた雇用管理で障害のある人を戦力にまで高める企業もみられる。労働に付加価値を積み上げるのは本来企業の持つダイナミズムでもあり、日本の優れた人事制度や現場の持つ力の活用など、今後に大いに

期待したいところである。

就労支援における本人主体

就労支援では、障害のある人の職場への橋渡し役として「支援者」の役割に注目が集まっている。一方で支援者の過度な関与は支援者任せになってしまい、本来持つ職場のエンパワメントを後退させてしまう。支援者の介入が大きいと職場が障害のある人を受け入れるプロセスの機会を逸してしまうことにもなる。そのような場合は職場が問題解決能力を持つことなく現場が出来上がってしまうため、定着がうまくいかなかったり、その後の職場での様々な雇用管理上の対応がコストとなってしまうことになる。

また、支援者の障害のある人への手厚い支援も問題となる。本人主体でなく支援者が就労支援をリードしてきた場合、支援者への依存傾向や自己選択自己決定を伴っていない場合には就職後の様々な困難を乗り越える力強さに欠けることが多い。仕事を続けることは変化への対応でもあり、業務の変化、人的環境の変化、さらに勤め続けることで職業的な役割も変化していく。変化を乗り越える力強さや変化に合わせて自分を変えていく柔軟性は、これまでの自己決定の積み重ねによる経験や自信と関係している。支援者は単に就職させるためでなく本人を主体としたキャリア支援の視点が重要になってくる。

生活のしづらさと働きづらさ

障害のある人は日頃から生活のしづらさや働きづらさを抱えており、それらとどう折り合いをつけて生きていくかという課題と向き合っている。社会のしくみは「健常者」という平均的な人間を想定してハードもソフトも設計されており、向き合うことの困難さは容易に想像できるものではない。それはある種の緊張感を常に強いられる状態といえるかもしれない。場合によっては生活のしづらさや働きづらさから健康問題や生活問題に発展していくこともある。

また、障害のある人のキャリアは多様で、一般のように身近にロールモデルが存在しない。そのキャリアについては道なき道を進む大変な苦勞と

もよい。そのためライフイベントや発達の課題において様々な困難さを伴う。そのような理由においても本人のキャリア支援を重視した就労支援の必要性が高まっている。さらに最近では世代間の変化として仕事や活動に対して自己実現や自分らしさを求める傾向が高まっている。これは障害の有無に関係なく就労支援においても考慮しなければいけない。

3. 実際の支援でのキャリア支援

キャリアガイダンスの構造と障害別のポイント

具体的な就労支援の進め方は一般のキャリアガイダンスの枠組みで進めるが、障害の特徴や個人の状況によってカスタマイズを行う。

特徴としては、「自己理解」で自分の障害や症状のを知ることや、「仕事理解」において職場における配慮事項を考えること、経験不足やイメージすることが苦手な人は「啓発的経験」を重視すること、そして各段階において本人主体の進め方と自己決定を大切にすることなどである。また、アセスメントにおいては障害の特性ごとのシートを開発して自己理解に役立てたり、VRT、VPIやGATB等の各



キャリアガイダンスの構造

種職業検査の結果では個人内差に注目したり観察法的な活用を行う。以上を考慮し、障害に応じたコミュニケーションの特徴や個別性を配慮したキャリアカウンセリングを重ねて進める。

障害種別ごとに簡単にポイントをあげてみる。

身体障害のある人はハード面の配慮に注目が行きがちだが、実は自身のキャリアについて悩む人が多い。むしろ必要な支援はそちらのほうかもしれない。先天性の障害と中途障害の方ではキャリアについての意識も大きく異なる。中途障害の人は受障し回復のプロセスを経る過程で、幾度となく人生の喪失感や焦燥感を感じながらも自身のキャリアの再構築という大仕事に取り組まなければならない。

知的障害のある人への支援は知的レベルや社会経験などにより大きく異なる。そして支援者には、その人の理解に応じたコミュニケーションが問われる。生育過程で周囲がものごとを決めてきた経緯の方が多く、支援者の期待に応えようとする傾向があるため本人の意思や自己決定を引き出す支援側のスキルが要求される。また、知的障害のある人は言葉の理解や抽象的な思考が苦手な方が多く、カウンセリングは難しいと考えている人もいるが決してそうではない。緊張することのない環境でその人なりの言語化を支えると意思や自己決定を引き出すことができる。また身の回りの小さなことから自己決定を大事にすることなどで自己肯定感が少しずつ醸成される。

精神障害のある人の就労支援では定着率の低さが課題になっているが、その多くがキャリアのつまずきと密接に関係している。症状が安定し就労（復職）しても、しばらくするとキャリアのことで再び悩むことが多い。障害者枠では能力と業務のミスマッチや障害というアイデンティティへの違和感などがあり、それが原因で離職してしまう方や再び健康問題に発展する方もいる。開発的なアプローチと治療的なアプローチの丁寧なキャリアカウンセリングが必要だと感じている。また、支援者は疾病よりもその人全体を見ることが重要である。

発達障害のある人については、本人を適応させるよりもその人に周囲を合わせるほうが早い。その人

に合った環境の職場を探すか、周囲が理解し許容する発想のほうが有効である。一人ひとりの特徴は多様性・個別性があり職場（環境）とのコーディネート力が問われる。キャリアカウンセリングでは丁寧に生活歴や職歴を聴取し、その人に合った環境と一緒に考える。また、自分の特徴や苦手な環境についての自己理解を支える。本人の気づきを大事にするために、その人の自分研究に付き合うイメージがよい。マッチングのポイントは身体への緊張感が少ない職場環境と得意分野の業務内容、苦手なことを少なくする、障害の特性である生真面目さや深く掘り下げることなどが生かされるとよい。さらに、職場でのコミュニケーションの不利などを際立たせない配慮や、困ったときのヘルプの体制があるとよい。そのほかに独特の感覚過敏への配慮、周囲の理解（ストレスを軽減してくれる緩衝要因になる）があるとよい。

キャリア支援のなかで支援者が意識すること

障害のある人の支援では、支援する側とされる側の非対称性が潜んでおり、例えば支援者の意向をくみ取り行動化してしまう傾向や過剰に適応するタイプの方には心を配る必要がある。

障害者雇用枠で働く場合は、一般の雇用に比べ待遇・条件やキャリア形成の機会など大きく異なる場合が多く、一人ひとりが自分らしい働き方を見つけていかなければならない。その際に自ら意思決定をして進めてきたかはとても重要となる。支援者は支援において保護的・指示的な心理が優先することがないように支援者側の自己理解が不可欠である。

また、障害のある人のキャリアカウンセリングでは治療的なアプローチと開発的なアプローチのバランスが重要である。SSTなどの適応訓練や症状の管理が中心だとやる気は起きにくい。その人がどうありたいか、どんな自分になりたいかなど強さや動機づけを引き出す関わりが重要である。対象者との温かい関係のなかで、自分の思いを言葉にできる機会を提供して主体性を引き出していく、そのようにコミュニケーションの配慮と非対称性に気を配りながら進めることはキャリアカウンセリングの応用編と

いってもいいかもしれない。

そうやって対象者の興味や希望に沿った業務に近づいていく。キャリアカウンセリングでは職業とのアクセス（社会との関わり）において本人主体が基本である。自分の将来は自分の手の内にあるという実感こそ、職業生活においての力強さに関係している。

4. 職業訓練と能力開発

障害者雇用の特殊性と職業訓練の重要性

まず、障害者の職業訓練を考える前に障害者雇用の特殊性を考えてみることにする。

特殊性の1つとして、障害者雇用は要員管理というよりも、企業は障害者雇用促進法に規定される法定雇用率達成のための雇用という動機づけが中心となっている。そのため障害のある人の積極的な活用や能力開発への関心は一般社員に比べると高いとはいえない。実際の職場においてもプラスアルファの人員として配置されたり、仕事の切り出しを行って新たな業務を作る場合などが多い。そのため入社後に一般社員のように育成プランに基づいて教育や能力開発を行うことはまだ少ない。その分、仕事から自分の成長を感じる機会が少ないといってもよいかもしれない。

またもう1つの特殊性として、企業が必要な人材を労働の市場から調達する普通の環境が整っていない。そのため採用計画自体が立てにくくミスマッチも多い。上記の特殊性と合わせて考えると労働市場の需要と供給の間にもっとコミュニケーションがあるべきかと考えている。具体的には市場が必要とするような内容が職業訓練にフィードバックされることが理想である。そのことから障害のある人の職業訓練の重要性は高まっていると考えている。

訓練を受けても要求水準に達していない、専門技術を支える基礎的な部分が不足している、訓練内容が物足りないなど様々な課題が聞かれるが、企業では雇用率、そして支援側も就職者数などを重視するあまり、この部分に問題意識が向きにくいのではと思われる。

障害のある人の職業訓練について

上記の課題を踏まえて今後の障害のある人の職業訓練について考えてみたい。これまでの経験から障害のある人の職業訓練で重視するポイントとして、①本人主体で進めること、②得意分野・興味分野を見つけること、③訓練内容の柔軟性、④継続した能力開発について述べる。

まず本人主体については、障害者支援の多くのしくみが当事者にとって受動的であり、進め方において最も大切な意思決定や動機づけが重視されていないことが多い。家族や支援者、ハローワークの窓口などで指示されて訓練を受講することなども多い。丁寧なキャリアカウンセリングのなかで本人が適当な情報に動機づけられ意思決定をするような進め方が求められる。

得意分野・興味分野を見つけることについては、誰しも同じであるが、自分の長所で社会に関わることができれば充実した職業生活を送ることができる。得意分野・興味分野は成長も早く職域の広がりにも関係し、付加価値の高い労働にもつながる。障害のある人の職業訓練期には特にこの要素を期待したい。

訓練内容の柔軟性については、現在の障害のある人の職業訓練において障害のある人が多様であるにもかかわらず、その内容や受講のための要件が非常に限られている。例えば一般向けの職業訓練に普通に参加できるようにしたり、サブカルチャーや研究分野、新分野など公的訓練でフォローできないような分野へも民間資源の活用して、興味関心のある職業訓練にアクセスできるようにすることが望まれる。また、訓練時間や期間、場所等を柔軟にすれば精神障害のある人の職業訓練の機会が一気に広がる。障害のある人の職業訓練の有り様は労働に付加価値をつけていく社会の力量が問われているといってもよい。

4つ目の能力開発についてであるが、職業訓練機関では基礎的な内容で本格的な職業訓練はむしろ入職後の職場で行われることが必要である。これは人事制度の課題といえるかもしれない。障害のある人を長く雇っている職場や長く続いている人を見ると

職場での教育や能力開発が非常に上手であることに気づかされる。本来難しいと思うような内容の仕事も職域にしていたりして驚かされることもある。これには入職後の企業の能力開発を支える企業相互の情報共有や公的職業訓練機関との連携などのサポートシステムがあるとよい。その他、能力開発については米国のように国家を上げての技術開発なども期待したい。

上記の4つのポイントを上げてみると、一人ひとりのキャリアに応じたオーダーメイドで連続した職業訓練のしくみが必要なことが導き出される。さらに、それを支える本人を主体としたキャリアカウンセリングが職業訓練をさらに意味のあるものにする。支援する側はつい開発よりも適応にばかり目がいきがちである。本来、障害があるからこそ質の高い能力開発が提供されなければならない。

5. まなざしの問題

これまで障害のある人の就労に関わってきて、社会参加を阻む最大のバリアは「まなざし」であると感じることが多い。社会全体が抱く障害者のネガティブなイメージが障害のある人に対してネガティブな存在であることを強いている一面がある。保護や支援される存在という社会のまなざしが当事者の自立を後退させているといえる*⁶。

以前、障害者雇用枠で働いている方から「毎日が針のムシロ」と聞かされたことがある。氏は自分の障害のことよりもその視線が何よりつらいと話していた。過度な配慮は時として能力の発揮を阻害する。そして特別な扱いは時に本人にとっては非常につらいものになる。それが次第に自己効力感や自尊心の低下につながれば労働の付加価値はおろか、その人の人生をも豊かでなくなってしまう。

社会全体が働く障害のある人一人ひとりを、自立した労働者として敬意を持って接するところから、本当の成熟は始まると感じている。

用語の解説

* キャリア

「キャリア」とは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」、さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないしは継続性を持った概念とされている。〔引用〕平成14年7月、厚生労働省「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書より。

ここではさらに職業生活を含む様々な活動や体験の積み重ね、又はそれらを主体的に意思決定しその人らしく生きることとして使っている。

* 1 ノーマライゼーション

ノーマライゼーションとは、「障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、共に生きることこそノーマルであるという考え」で世界共通の障害者福祉の理念でもある。

* 2 ILOの障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約

障害者の適切な雇用と社会統合を確保することをめざす第159号条約の批准国は、「正式に認定された身体的または精神的障害の結果として、適当な職業に就き、それを継続し、それにおいて向上する見込みが相当に減少している者」のために適切な職業リハビリテーションの対策を講じ、雇用機会の増進に努めるものとされている。

* 3 障害者総合支援法

障害者及び障害児が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付その他の支援を行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的としている。内容は障害者の自立に向けた総合的な支援について示されている。

* 4 合理的配慮

障害のある人が他の人同様の人権と基本的自由を享受できるように、物事の本質を変えてしまったり、多大な負担を強いったりしない限りにおいて、配慮や調整を行うことである。日本政府は2013年12月4日に国連の障害者権利条約を批准し、国内法において法整備を進めている。

* 5 ジョブコーチ

職場適応援助者（ジョブコーチ）支援においては、障害者、事業主及び当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援を実施することにより、障害者の職場適応を図り、持って障害者の雇用の促進及び職業の安定に資することを目的とする。〔引用〕厚生労働省『ジョブコーチ支援制度について』より。

ここでは、上記の専門職以外に就労支援機関等で同様の支援業務を行う人達も含んで使っている。

* 6 社会のまなざし

社会が期待する役割や予想する行動があるという考え（役割理論）。その期待に応えた行動をとるとされている。