

第3章 就業支援に必要な考え方

障害者の就業支援においては、数多くの実践を通じた支援ノウハウの積み上げも重要であるが、新たな問題に直面した場合に行き詰まることのないよう、支援のベースとなる基本的な考え方をしっかり踏まえておくことも大切な要素となる。

第1節 就業支援とは

就業支援の実践に際し、支援方法や障害者雇用制度等の知識、ノウハウを学ぶのと同時に、以下の就業支援に関する基本的な考え方を理解し、これを念頭に置きつつ支援を行うことは非常に重要である。

第1項 働くことの意義の理解と就業支援

当然のことながら就業支援において取り扱われるのは「人が働く」ということであり、支援者にとっては働くことについての意義を考えることは避けては通れない。

職業の3要素として①個性の発揮、②連帯の実現、そして③生計の維持が指摘されることがある。これは、人は、生計（収入）が保障されれば、働くことを通して社会への参加欲求を満たして、働くことに対して自己実現の場や自己成長の場としての要素をより強く求めることを示唆する。これらを踏まえると、働くことの意義は、「社会的な視点」と「個人的な視点」の2つの側面から捉えることが必要となろう。

前者の「社会的な視点」からすると、働くことは社会の存続や発展に必要な生産的な活動が分割されて個人に割り当てられたものであり、割り当てられた役割に継続的に従事することで賃金などの報酬が分配される。これに対して、後者の「個人的な視点」に焦点を当てると、割り当てられた役割を果たすことを通して、自分の能力を発揮し心理的な満足を得る源泉となる。仲間を作り、先輩や後輩に自分の存在を認めてもらい、自分自身の達成感や満足感を得るといった機会がもたらされ、自己の存在意義（生きている意味）を確認する価値実現の場となる。これらは障害の有無を問わないすべての人について言えることだが、障害のある場合には、さらに、①生活リズムの調整や体力・健康の維持につながり、②心理的な満足や自尊心が獲得でき、③生計を維持するための経済的な基盤が提供され、④人間関係の確立や人格形成などの社会的な関わりを持てる場となることなどが付け加わる。こうした多面的な意義があるがゆえに、障害があったとしても、働くことの意義は大きいのである。

したがって、就業支援は、個人が働く場を提供されて収入を得て、仕事役割の遂行を通して社会的な承認を獲得し、職場の仲間や友人を増やし、結果として個人の生活が豊かになることにつながることを目指すといえよう。仕事に就いて職業的に自立する中で、生涯にわたる「生活の質（Quality of Life：QOL）」の向上を目指すのである。そうした職業的自立をとおして「生活の質」の向上を支援する活動こそが職業リハビリテーションである。

このように、働くことの意義は非常に大きいことから、正規社員に加えて非正規社員あるいは短時間就業やグループ就業・在宅就業などの多様な働き方の開発や、さまざまな働く場を拡充する施策などを、さらに展開させてゆくことが大切になる。

■コラム⑦

◇職業リハビリテーション◇

職業リハビリテーションとは、国際労働機関（ILO）第159号条約（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）による定義において、「障害者が適当な職業に就き、それを継続し、かつその職業において向上することができるようにし、それにより障害者の社会への統合又は再統合を促進すること」とされている。

つまりこの定義において職業リハビリテーションは、障害者の社会への統合の手段であり、適当な雇用の継続とその向上を支援することと捉えることができる。

また、日本国内においては「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、その定義がなされており、「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう」（第2条第7号）とされている。この定義では、職業リハビリテーションの措置として、職業指導、職業訓練、職業紹介が例示されているが、職業リハビリテーションの措置はこれらに限られるものではなく、障害のある求職者の希望や特性把握等の情報収集から始まり、就職後の職場適応、職場定着に係る支援に至るまでの措置が広くこれに該当するものである。

なお、職業リハビリテーションに関する学術的な理論体系に関しては本書273ページ以降に参考図書等を掲載しているのでそちらを参考にされたい。

第2項 就業支援のための視点

就業支援を実際に行う際の重要な視点として、次のことが挙げられる¹⁾。

1) 個人と職場の双方に向けた支援

図1の概念モデルに従えば、効果的な就業支援サービスは、個人ニーズへの満足度と職場（環境）のニーズ（要求水準）への充足度の双方を向上させることにある。そのためには、個人と職場の双方に向けた支援を並行させることが重要となろう。

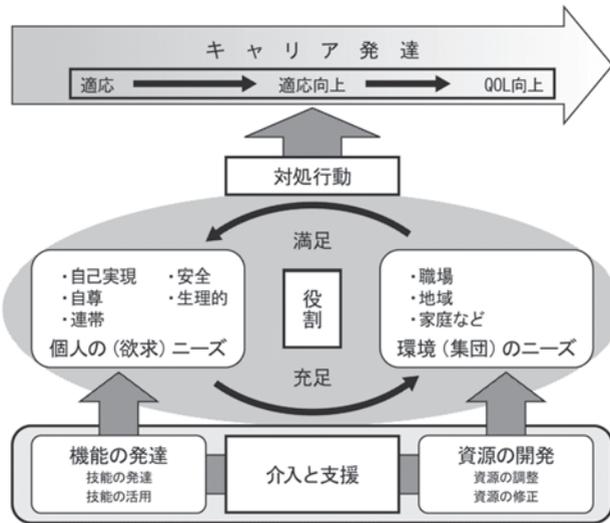


図1 職業リハビリテーション活動の概念モデル

図1の概念モデルの下段には、こうした個人と職場（環境）の双方に並行して提供すべき支援の方針を示した。すなわち、個人に向けられたサービスや支援は「機能の発達」を促すことを目指す。これは更に、教育や訓練によってこれまで習得していなかった機能や能力を新たに獲得する「技能の発達」と、学習を通して既存の機能や能力を実際の職場で活用できるように再構成する「技能の活用」の2つの方法がある。

他方で、職場（環境）に向けられたサービスや支援は「資源の開発」を促すことを目指す。これもまた、既存の様々な社会資源を選択したり調整しながら活用する「資源の調整」と、個人の能力や必要性に応じて既存の社会資源を改善して作りかえる「資源の修正」の2つの方法がある。就業支援は、こうした4つの方法により個人と職場（環境）の双方に焦点を当てながら支援や介入を行うものであり、この視点こそ、医学や特別支援教育での支援や介入と異なる特徴といえよう。

2) 就業支援と生活支援の一体的な継続

就業支援を進める場合、対象となる障害者の能力特性をどのように捉えるかは、実際の支援の在り方を考えるうえで重要である。図2は、そうした能力特性を階層的な構造として見たものである¹⁾。

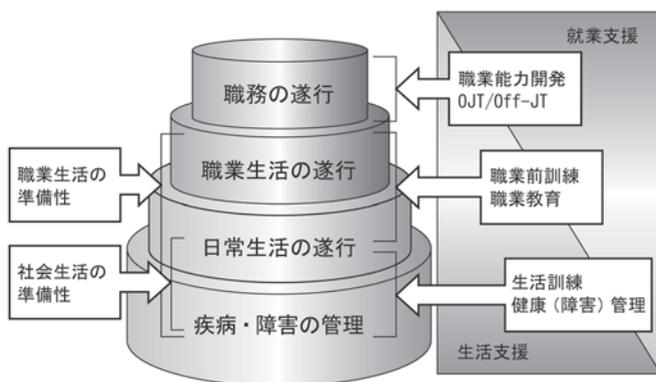


図2 個人特性の階層構造と支援

この図では、最上段の「職務の遂行」はある特定の仕事をこなすために要求される能力、2段目の「職業生活の遂行」は職業人として基本的に要求される特定の仕事を越えた共通の能力（職場の理解、基本的ルールを理解、作業遂行の基本能力、作業遂行の態度、対人関係の態度、求職と面接技能など）、3段目の「日常生活の遂行」は日常生活について自立して維持できる能力（学習の基礎的技能<基礎的な数理処理、理解力、コミュニ

ケーション能力など>、適応の基礎的技能<自己の理解、情緒的あるいは社会的な対人関係など>、地域社会への適応行動<日常生活技能、家事の能力、健康の管理、消費者としての技能、地域社会の理解など>)、そして、最下段の「疾病・障害の管理」は服薬管理などで疾病を自己管理して健康の維持に配慮した生活をする能力(清潔の自己管理、健康の自己管理、服薬の遵守など)を示す。

能力特性をこうした階層構造としてみると、職場や企業が最も必要とするのは生産性に直結する最上層であることは明らかだろう。そのため、企業は企業内訓練(OJT = on the job training)などを通して、従業員の職業能力開発に力を入れる。ところが、障害のある人の場合には、むしろ第2層以下の「職業生活の遂行」「日常生活の遂行」「疾病・障害の管理」に関わる諸能力が、企業の求める水準として不十分であったり不安定であったりすることが多い。このため、障害者を企業に就職させるために福祉・教育分野の関係者が行う教育・訓練は、職業生活や社会生活の準備性の向上を目指すべきものといえる。学校の進路指導もこうした準備性を高めることに焦点を当てたカリキュラムを実施すべきだろう。

また、これら3層の諸能力が不十分なままに、あるいは不安定なままに就職した知的・精神・発達障害者に対しては、福祉・教育分野の支援者が企業の担う「職務の遂行」の更なる能力開発と協働して、これら3層に関わる諸能力の維持や向上に向けた支援を担うことが望ましい。言い換えると、福祉・教育分野の支援者と企業が連携ネットワークを結び、生活支援と就業支援を並行して継続的に支援することが必要なのである。

3) キャリア発達の視点を踏まえた支援

図2の第2層以下に示す諸能力は、幼少期からの様々な経験や学習の過程を経て段階的に獲得される内容である。特に知的障害を含む発達障害の児童・生徒の場合には、発達過程での様々な経験が制約されがちになり、また、失敗の繰返しにより、自己否定的あるいは貧弱な自己概念を形成したり、非現実的な職業指向や意思決定を行う傾向が見られる。つまり、図の第2層以下の職業生活や社会生活の準備性に関わる諸能力が、発達過程で停滞しがちになる。就業支援に当たっては、キャリア発達の視点から仕

事そのもののキャリアアップに焦点を当てるとともに、発達過程で停滞した諸能力に対し、職業生活で個人が果たす役割を踏まえた働き方や生き方ができるよう、職業人としての資質や能力を高めるための支援を行うことが求められる。

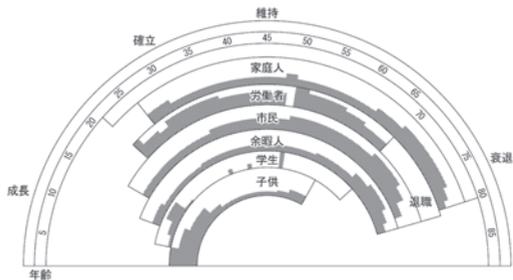
■コラム⑧

◇キャリア発達◇

キャリア発達は、誕生から学齢期を経ながら、その後の就職や職業生活の維持、そして退職後の人生に至るまで、その生涯にわたる個人の働き方や生き方に関わるものである。キャリアという用語には様々な意味があるが、職業経歴や仕事そのものを意味するワークキャリアと、職業生活を含む様々な生活場面で個人が果たす役割を踏まえた働き方や生き方を指すライフキャリアに分けて捉えることができる。

特に、ライフキャリアを考える場合には、図に示すように、障害の有無に関わらず、人は生涯にわたって子供・学生・余暇人・市民・職業人・家庭人などの多様な役割を遂行するのであり、それぞれの発達段階でこれらの役割に費やされる時間やエネルギーの大きさは異なる。また、この図から、個人のライフ・

ライフ・キャリアの虹



ライフキャリアの虹

(Nevill & Super : The Life-Career Rainbow.1986)

キャリア：生涯にわたる役割や環境および
出来事との相互作用

スタイルは、生活上の様々な役割の同時的な組合せから決まることが示唆される。さらに、それぞれの役割が自分にとってどれだけ重要であるかは、①その役割に対してどれだけ思い入れたかという態度や情意的な側面、②実際にどれだけエネルギーを投入したかという行動的な側面、③その役割についての正確な情報である認知的な側面、の3つの側面から決まるとされる。

こうした人生に用意されている多様な役割の中でも、特に、職業人としての「仕事役割」は全体的に大きな重みを持つだろう。就業支援は、こうした様々な役割を視野に入れつつ、職業人としての役割に焦点を当てた活動である。

4) 移行支援の重要性

キャリア発達の視点を踏まえると、職業的な自立に向けた支援やサービスは、「移行」の時期に最も手厚くすることが必要となる。移行は、学校から職場、あるいは職場内での職務や地位の移動などのように、それまでと異なる社会環境に参入することで、未経験の新たな役割を担うことが求められるからである。障害者の場合には、未知の新しい役割に応えるのに必要な知識や技能、あるいは行動や態度などを新たに習得するのに時間を要することから、この時期を上手く乗り越えるための支援やサービスが重要となる。

職業生活を中心とした社会的な自立への流れの中で生じる「移行」は、少なくとも、①仕事に就くための準備期間や実際の就職活動、②就職直後のごく短い時期における職場適応、③就職後の職業生活の持続、の3つの時期に区分される。このそれぞれの移行時期に応じて実施すべき支援のポイントがある。

最初の「①就業への準備段階」では、a) 仕事役割を果たすだけの準備が整っているか、限られた期間でどこまでその可能性が高められるか、などの評価基準を明確にし、b) 福祉・教育・医療分野の視点ではなくて、仕事役割を果たすのに必要な要件が備わっているかという見方が必要である。次の「②就業場面への参入段階」では、a) 多様な働き方や働く条件を整備して、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の在り方を明らかにし、b) 入職後の時間経過とともに労働負荷を微増させながら支援を漸減させ、c) 訓練や行動上の問題に対応する支援技術を開発することなどが必要となる。最後の「③就業の継続に向けた段階」では、職場で働くことと地域生活そのものに対する支援を一体的に継続して提供するために、a) 地域生活を維持するための支援、b) 職務に適応するための支援、c) 企業への対応と地域ネットワークの育成などが必要である。

5) ネットワークの構築

このように、「移行」の課題は広い範囲に及び、また、人生の過程で様々な移行の課題に直面する。そうした移行の課題を円滑に乗り越えるには、各種の支援機関の支援者ばかりでなく、家族、地域の友人や隣人、職場の

上司や同僚などの様々な分野の人が加わる地域支援システムが必要である。

特に、働く障害者を支えていくには、雇用・福祉・教育・医療等の各分野の連携が不可欠である。それぞれの支援機関が役割分担しつつ、個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うネットワークを、障害保健福祉圏域などの身近な地域ごとに構築することが必要である。

地域ネットワークの構築は、障害者にとっては、ライフステージを通じて適切な支援が受けられ、どの機関を利用しても必要な支援に結び付けもらえる利点がある。また、支援者にとっては、各分野の強みを活かした効果的な役割分担が可能になる。事実、就業支援が効果的に行われている地域の多くは、熱心に就業支援に取り組む機関が中心となり、様々な個別ケースごとに地域の支援機関が緊密に連携して、それぞれの役割に応じて支援を分担するといったネットワークが構築されている。

第3項 支援者に求められる役割と資質

1) 求められる能力要件

就業支援の担当者といっても、その役割の内容や職務上の権限から様々な水準があるが、共通して必要とされる能力として、①就業支援の基本的知識・理念の理解、②就業支援に関する制度の理解、③関係機関の役割・連携の理解、④企業の障害者雇用の実際の理解、⑤就業支援の実際の理解とともに、⑥支援者としての自己理解と⑦相談のスキル、⑧コミュニケーションスキルがあげられる。例えば表1（150ページ）は、就労移行支援事業所の就労支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者、それに、第1号・第2号ジョブコーチ（現在は訪問型・企業在籍型職場適応援助者）のそれぞれの役割・職務・求められる能力をまとめたものであり、下段には先ほどの項目が「共通基盤」として整理されている²⁾。

表1 障害者の一般就業を支える人材の職務と求められる能力

	就労支援員	就業支援担当者	第1号ジョブコーチ	第2号ジョブコーチ
役割	(就労移行支援事業所の利用者に対し、) 作業訓練や職場実習等を通じて、一般就業に必要な知識の習得および能力の向上を行うとともに求職活動の援助を行い、一般就業に送り出す役割	(活動区域内の就職を希望する障害者に対し、) 地域の関係機関と連携し、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な就業面・生活面の支援をプランニング・コーディネートする役割	(社会福祉法人等の障害者を理解する側の立場から、)	(企業等の受け入れ側の立場から、)
職務	○一般就業への移行支援 ・職業準備性や作業遂行能力の把握 ・ハローワークへの求職登録等 ・求職活動支援 ・職場実習の受入先の確保 ・関係機関と連携した職場開拓、職場定着	○一般就業を希望する障害者へのアセスメント ○個別の支援計画の策定 ○必要な支援のあっせん ○就職活動・職場定着支援 ○事業主に対する雇用管理に関する助言 ○地域における就業支援のコーディネート	○ジョブコーチ支援計画の策定 ○対象者及び職場のアセスメント ○作業工程の把握と分析 ○職場適応支援 ○ナチュラルサポートの形成とフォローアップ	
求められる能力	○サービス管理者が策定する支援計画に基づき支援ができる。 ○利用者の特性を把握し、関係機関や事業主等に助言することができる。 ○関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。	<p>主任</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○担当者に対して指導、助言ができる。 ○地域における就業支援全般をマネジメントし、就業支援ネットワークの構築ができる。 <p>担当者</p> <ul style="list-style-type: none"> ○主任が策定する支援計画に基づき各種の支援ができる。 ○地域の関係機関と連携して支援ができる。 ○地域の労働市場を理解し、事業所のニーズを把握できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○経験の浅いジョブコーチに対して指導、助言ができる。 ○新たな仕事の切り出しや職務の再構成ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○支援計画に基づき、職場適応支援ができる。 ○本人の特性を見極め、分かりやすい適切な指導ができる。 ○職場環境をアセスメントし、事業主への助言や環境整備ができる。 ○障害者雇用について、事業所内で理解を得る。
共通基盤	<ul style="list-style-type: none"> ○支援に必要な基本的知識を理解する。 ○企業の障害者雇用の実際を理解する。 ○相談・面談スキルを身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ○就業支援に関する制度を理解する。 ○就業支援の実際を理解する。 ○コミュニケーションスキルを身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ○関係機関の役割・連携を理解する。 ○支援者としての自己を理解する。 	

出典) 厚生労働省職業安定局：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3月）、2009を基に作成

また、就労移行支援事業所のサービス管理責任者研修では、①キャリア開発に関する各理論、②職業アセスメントの種類や目的と実施方法、③職業情報の種類と情報入手の方法、④職業能力開発に関する知識、訓練、教育機関などの情報、⑤企業における雇用管理の仕組みや主な業種における労働条件、⑥社会情勢、経済環境の変化、労働者を取り巻く雇用環境の変化による影響、⑦職業安定法等の労働関係法規や社会保障制度、⑧メンタルヘルスに関する関連知識、⑨ライフステージにおける解決すべき課題、⑩初めて職業を選択する時や転職・退職などの転機の受け止め方や対応の方法、⑪障害特性の知識、などが基本的な知識体系とされている。また、個人の将来計画を見据えたキャリア育成への支援が就業支援の主要な課題となろう³⁾。

2) 求められる資質

就業支援は基本的には対人サービスであることから、それに従事するには以下の資質が求められよう。

第1に、**信頼関係が形成できる**ことである。サービスの直接対象となる障害者ばかりでなく、企業や関係機関の担当者を始めとした支援に関わるフォーマル／インフォーマルな人々と信頼関係を築けることが必要である。そのためには、利用者の立場に添うとともに、プライバシーを保護して人権を尊重する配慮が不可欠である。

第2に、**面接の技術を習得する**ことである。利用者を一人の生活者として理解し、十分な意思疎通を図りながら協働してニーズを明らかにしていくためには、利用者の感情表現を敏感に受けとめ、価値観を受容しながら、自己決定を促すような専門的な面接ができなければならない。

第3に、**的確なアセスメントができる**ことである。利用者とは協働して利用者自身のニーズを明確にし、さらにその背景要因も分析することが必要である。そのためには、利用者の将来的な展望についての仮説を立てつつ、その仮説を確認するための情報を集め、関連する機関と連携し、対策を提示することが大切である。

第4に、**サービスに関する知識を習得する**ことである。実際に提供できるサービスを知り、それを利用者適切に結び付けて総合的かつ継続的に提供をすることが必要である。そのためには、地域の公的サービスやインフォーマルな支援の所在、サービス内容、そして利用方法に精通しておくことが大切である。

第5は、**チームアプローチを展開する**ことである。就業支援の過程は様々な関係者との協働が必要となる。そのため、福祉・教育・医療分野の専門家と協同して活動するためのチームワークが大切である。

これらに加えて、就業支援を担う専門職としての倫理を尊重することが必要であろう。例えば、公益社団法人日本社会福祉士の倫理綱領では「価値と原則」として、①人間の尊厳、②社会正義、③貢献、④誠実、⑤専門的力量、が掲げられ、公益社団法人日本精神保健福祉士協会倫理綱領では「倫理原則」として、①クライアントに対する責務、②専門職としての責務、③機関に対する責務、④社会に対する責務、が掲げられており、さらに両

法人とも「倫理基準」が示されている。日本職業リハビリテーション学会では、障害のある人の職業リハビリテーションの実践に当たっては、その結果が人々の生活環境および生活の質に重大な影響を与えうることを認識し、職業的障害のない社会実現に貢献し、公益に寄与することを願い、①責任（人々の就労自立、健康、福祉の増進に貢献すること）、②公平性（障害、性別、人種、国籍、宗教等にとらわれない公平な姿勢）、③自己研さん（職業リハビリテーションの専門職・従事者・教育者・研究者としての自己研さん）、④公開性（実践活動等の成果の中立・公平な立場での公開・公益への還元）、⑤忠実性（実践および研究による成果が事実即した忠実性を持つこと）、⑥行動・行為（公私混同の禁止、プライバシーの保護、人権の尊重、社会的規範の遵守）、⑦研究（研究の実施におけるプライバシーの保護、秘密の厳守）の7項目に関する倫理規定を遵守することを求めている。

<参考文献>

- 1) 松為信雄・菊池恵美子（編著）：
職業リハビリテーション学（改訂第2版） キャリア発達と社会参加に向けた就業支援体系、協同医書出版社、2006
- 2) 厚生労働省：障害者の一般就業を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書、2009
- 3) 前野哲哉：サービス提供の基本的姿勢、就業支援サービス管理責任者研修資料、厚生労働省、2006

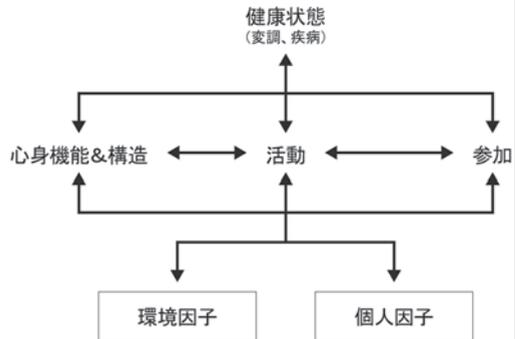
●さらなる理解のために

◇障害構造の理解◇

1980年に「国際障害分類(ICIDH)」を提示した世界保健機関(WHO)は、その後の論議を重ねながら、2001年に「国際生活機能分類(ICF)」を採択した。そこでは、図に示すように、人間の健康な生活全体の機能を包括的に把握して、その否定的な側面を「障害」と見なした。

この概念モデルでは、「健康状態」は「心身機能・構造」「活動」「参加」のそれぞれで異なる視点があり、その違いは、「個人因子」や「環境因子」などの背景因子の影響下にあることを強調している。障害は「機能・構造の変調」「活動の制約」「参加の制限」として現われ、「個人因子」や「環境因子」の条件によって異なるとされる。

生活機能・障害・健康の国際分類(ICF)の障害概念



特徴的なことは、「能力障害」や「社会的不利」の代わりに「活動」と「参加」の語を用いることで、個人の主体性を強調し、また、個人因子と環境因子などの背景因子が「活動」や「参加」を制限することを明確にしたことである。さらに、①心身機能・構造、②活動と参加、③環境因子、④個人因子の4つの側面を32の大分類から構成される体系的なコード化を提唱した。

こうした視点は、就業支援のアプローチに大きな影響を及ぼしており、①施設中心から地域参加型の支援への転換、②自立生活モデルを踏まえた援助付き雇用への転換、③発達の人生段階の重視、などに発展してきた。

特に障害を、環境との相互作用によって生じることと強調したことで、就業支援の実践的な技術は、個別の課題解決を目指すよりも、生物・心理・社会的な障害のある個人と、そうした個人を取り巻く種々の環境要件との相互関係の在り方をどのように改善するかに焦点が当てられることになった。

◇リハビリテーション◇

リハビリテーションに関する定義はいくつかあるが、国際連合の障害者に関する世界行動計画において1982年に提示された「身体的・精神的・社会的に最も適した機能水準の達成を可能にすることで、各個人が自らの人生を変革して行く手段の提供を目指し、かつ時間を限定したプロセス」は、最もよく引用されるものである。

この定義には、以下の4つの重要な概念が含まれている。第1は「身体的・精神的・社会的に」とあるように、リハビリテーションは医学分野に限るものではなく、教育や社会的分野に加えて職業的な分野も重要な構成要因であり、いわゆる総合リハビリテーションの視点に立つことが不可欠である。第2は「最も適した機能水準の達成」にあるとおり、リハビリテーション活動は、個人の置かれている様々な環境（職業や職場なども当然この中に含まれる。）との関わりにおいて「最適な機能水準」となる関係性を目指すものであり、発症以前の状態にまで回復させる「最高の状態」を求めるのではない。第3は「各個人が自らの人生を変革して行く」とあるように、対象者本人の意思決定や自主性、更にはそのためのエンパワーメントの向上を重視している。そして、第4に「時間を限定したプロセス」とあるように、実行プログラムには始まりと終わりがあるがゆえに、実施に際してはケースマネジメントの視点が不可欠であること、などが内包されている。

◇リハビリテーションカウンセリング◇

リハビリテーションカウンセリングは、わが国では、その領域や内容について幅広く認知されているとは言い難い。心理療法としてのカウンセリングや産業カウンセリングとも異なり、リハビリテーションカウンセリングの独自性は、生物・心理・社会的な障害の影響を最小限に留めて、それが社会的不利に及ぼす影響をできるだけ阻止することによって、社会参加を促すための様々な活動を展開するための支援技術にある。実際の活動は、次に示すように、支援や介入の対象を誰に（あるいは何に）向けるかによって異なる。

第1に、障害者本人を対象とする場合には、障害によって否定的になった自己像を現実の場面に即して肯定的に再統合化したり、達成が困難となった将来目標を現実即して達成可能な目標として再構築するための「カウンセリング」が必要である。また、障害によって機能低下した職務遂行の技能や能力を回復・復旧させたり、代替の技能を再学習して仕事や職場の求める諸能力と調整するための「コーディネート」も求められている。

第2に、家族、学校、同僚、地域生活、仕事、文化・政治・経済的状况などの様々な集団や環境を対象とする場合では、対象者本人の現有する諸能力でも対応できるように環境要件そのものを再構造化する「コンサルテーション」が必要である。

第3に、支援を提供する専門家やその他の人たちを対象とする場合には、提供される支援の内容が対象者本人のニーズに応え得るように調整する「ケースマネジメント」が必要となろう。就業支援における実践技術では、これらの支援や介入の方法を広範に取り込むことが必要である。

第2節 企業の視点の理解

はじめに

2017年度の障害者雇用状況が発表された。予想されたとおり民間企業の実雇用率は1.97%まで上昇し、現行法定雇用率の2.0%に迫るところまで改善が図られている。背景にあるのは、企業の法順守への姿勢が強くあらわれたことに加え、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により定められた2018年からの精神障害者の法定雇用率算定基礎への追加とそれに伴う法定雇用率の2.2%への引き上げ（2021年4月までには2.3%となる）がある。

働くことを願う多くの障害者のことを思えばよい方向に進んでおり、歓迎されることである。一方で、年を追って企業の障害者雇用を取り巻く環境は様々に厳しさを増している。企業が想定を超える環境変化と向き合いながら障害者雇用を進めることは、社会全体から望まれていることとはいえ難題に違いない。この章では企業を取り巻く様々な環境変化と、その中で障害者雇用に向き合う企業姿勢を支援者の立場である読者の皆さんにお伝えしたい。

第1項 企業経営とは

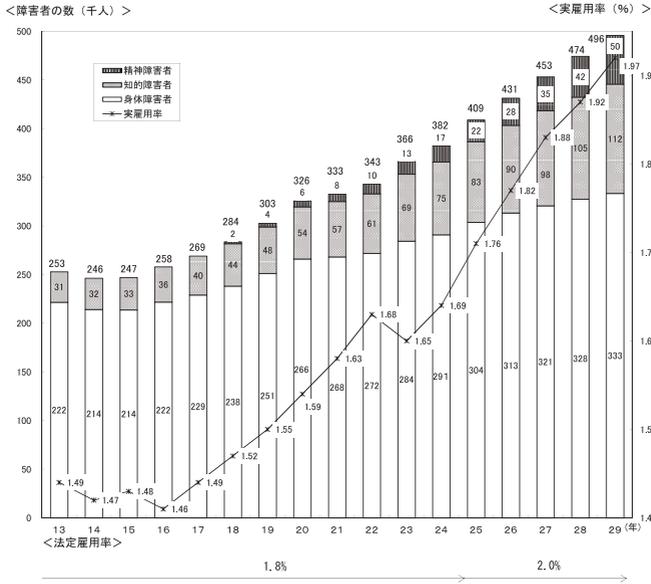
企業とは、新しい事業を構想する人や団体が示す事業計画や夢の実現に向け、株主等の理解・賛同と投資を得て事業活動を行う生き物である。事業の内容は各社各様だが、共通することは、必要とされるモノやサービスを社会や消費者に提供し、顧客満足を生み出して利益を得ることだ。そこで得た収益を従業員に還元して株主等に報い、残された利益を次の成長に繋がる投資に充てる。この説明でもわかる通り、成長が途絶えれば企業の将来はなく、倒産に追いやられるリスクは高まる。企業は、常に事業収益を上げるために優れた人材や資金・資源や投資を適切かつ効率よく調達・運用し、付加価値を生み出し続けてゆく。この経営資源の中で最も重要なものは言わずもがな《優れた人材》である。優れた人材を考えると、障

害の有無を問わない。これは、採用の原則である。国内消費市場全体が成熟した我が国における企業経営は決して恵まれた環境にあるとはいえず、デフレからの脱却が図られていないのは企業努力の不足だけでは語れないのだ。

第2項 法定雇用率と企業の障害者雇用

我が国の障害者雇用政策は割り当て制度となっている。従業員数に応じ一定割合で障害者の雇用を義務付ける制度である。

1976年に、それまでは努力義務とされてきた障害者雇用が見直され雇用率が適用された。当初の民間企業に課せられた割合は1.5%であった。また、当時の制度での雇用対象障害者は身体障害者に限られており、法律の名称も身体障害者雇用促進法と称されていた。その割合が1.6%に引き上げられ、1998年には知的障害者が雇用率の算定基礎に追加され、連動して雇用率も1.8%に引き上げられている。併せて名称も「障害者の雇用の促進等に関する法律」と変更された。当時から精神障害者の就労に対する意欲は高く、雇用率の算定基礎への追加を求める声は多くあった。しかし、精神障害者の雇用についての議論ではいつも慎重な意見が多く、議論を重ねつつ先送りされてきた経緯がある。



注1：雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年以降は50人以上規模の企業）についての集計である。

注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

- | | |
|--|--|
| <p>平成17年まで</p> <ul style="list-style-type: none"> 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） 重度身体障害者である短時間労働者 重度知的障害者である短時間労働者 <p>平成18年以降
平成22年まで</p> <ul style="list-style-type: none"> 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） 重度身体障害者である短時間労働者 重度知的障害者である短時間労働者 精神障害者 精神障害者である短時間労働者 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント） | <p>平成23年以降</p> <ul style="list-style-type: none"> 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） 重度身体障害者である短時間労働者 重度知的障害者である短時間労働者 精神障害者 身体障害者である短時間労働者（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント） 知的障害者である短時間労働者（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント） 精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント） |
|--|--|

注3：法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年4月以降は2.0%となっている。

出典）厚生労働省職業安定局：平成29年障害者雇用状況の集計結果.2017公表資料を基に作成

図1 民間企業における障害者の雇用状況

図1に示す通り、法制度の整備と連動して民間企業の雇用は漸次改善されている。

これは、労働行政による企業への個別指導が効果を生んだことに加え、特例子会社をはじめとする優れた雇用事例が誕生し、どのように障害者雇用を進めればよいかのモデルが誕生したことが要因にある。さらに、地域に存在する就労支援機関の適切な助言や企業に対する有効なサポートもあった。何より企業の社会貢献への意識・法順守の姿勢が背景にあることを示すものと言える。

第3項 法改正の内容

前述の通り法律の改正のたびに多くの企業は戸惑いつつも誠実にその期待にこたえてきた。その中で2013年に実施された障害者の雇用の促進等に関する法律の改正は企業にこれまでとは異なる対応を求める内容として示された。法律の改正の概要は以下の通り。

ポイントは

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応
 - (1)障害者に対する差別の禁止
 - (2)合理的配慮の提供義務
 - (3)苦情処理・紛争解決援助
2. 法定雇用率の算定基礎の見直し
3. その他

となっている。概要を説明すると、①障害者の雇用管理場面における一切の差別の排除、また、障害者が就労上課題と感じる事柄に関して企業は合理的な配慮を行うことにより雇用環境の改善を行う義務が課される。②法定雇用率の算定基礎の見直しとは、言うまでもなくその対象となる障害種類を見直し、精神障害者を対象として正式に認定すること、並びにその結果導き出された新たな雇用率を企業に課すということだ。

国際的な約束事であった障害者の権利条約の批准までには、理念は理念として、実施に当たり、国内法との整合性を整える難しさもあり我が国の対応には時間を要した。ようやくまとめ、障害者の雇用の分野で示されたものが上記の(1)差別禁止と(2)合理的配慮の提供義務である。

総合すると、2013年の法改正は、①新たな雇用率の算定基礎の対象を精神障害者（発達障害者を含む）に拡大し、②雇用率を漸次見直し（2023年には更なる見直しが予定されているため）、③日常のマネジメントに一層の配慮を求めるといふ、いわば従来の雇用量の拡大に加え、質の充実も同時に求めるものとなっている。ことに差別禁止や合理的配慮の提供を求められる対象はすべての企業であり、また、配慮を求める人は障害者手帳の有無を問わないとされていることから、広範にこの制度は影響してゆく。

第4項 法改正が企業の雇用に及ぼす影響

先の項で障害者雇用に関わる法改正とその内容について書いた。

この項では、法改正が企業の障害者雇用にどのように影響するのかについて触れたい。

支援者の立場でいえば、多くの企業が障害者雇用の意義をしっかりと受け止め、障害者の働きたいと願う思いに対応してくれることを願う。それは理想だが、その通りには運べない企業側の事情や悩みがある。それは、「上がり続ける法定雇用率に、障害者の採用と職域の開発が追い付かない」という悩みである。

企業を取り巻く経営環境は必ずしもよいとは言えない。経済のグローバル化が叫ばれて久しい今の時代にあって、日本の企業の多くが成長戦略の見通しが持てず苦戦を強いられている。グローバル化とは、いわば地球規模での商売合戦を国家間で行っているようなもので、勝者となるチャンスもあれば敗者のリスクもある。かつての日本（1980年代後半から90年の始め）は、圧倒的な力量を有し、常に勝利で終わっていた。バブル期の日本経済は活性化し、国内需要の拡大と為替レートに支えられた好調な海外取引が日本の経済を潤していた。障害者を受け入れる職域も潤沢であった。しかし1992年、バブルの崩壊と共に経営環境は極端に悪化し、著名企業が倒産の憂き目にあい、バブル崩壊の傷を修復するために10年の期間を要した。この間に新興国が台頭し、かつての日本の王座を奪っていった。さらに2008年9月には新たなリスクが到来した。リーマンショックである。世界恐慌にも近いこのショックは、立ち直りかけていた日本経済に再び冷水を浴びせた。その後も急激な円高に遭遇するなど不安定な環境下で、産業構造は、製造業中心からIT関連や流通・サービス業、医療福祉と替わってきた。加えて企業の経営姿勢は守りに入り、人事施策も一変した。日本の伝統と言われた終身雇用と年功型の賃金体系は、有期限雇用や成果主義の要素を幅広く含んだ体系に姿を変えてしまっている。これらの急激な変化は、障害者の働く職域を狭め変化させてしまっている。加えて多くの企業がぎりぎりの人員で最高の成果を上げようとする余裕のない時代にあり、社員教育にゆとりを持って対応できていない。即戦力ならいざ知らず、育

てる環境はないと言いつつ企業も生まれてきている。こうした受け入れ側企業の変化に対応できる人材の育成や供給を絶やさず行い続けることが、今まさに、支援者側に求められている。企業の経営改革や職種の見直しのスピードは、今後一層高まるであろう。

こうした受け入れ側の変化と、その先にある姿を想定した準備や取り組みが求められることを、支援者、障害のある人たちのすべては理解しておかねばならない。

第5項 企業が直面する雇用上の課題

法定雇用率は2018年に見直される。さらに、法律では計算で導き出された数値よりも、2018年から5年間は低くすることを可とするとされている（※2018年4月より2.2%、3年を経過するより前に2.3%に引き上げられる）。激変緩和を行おうということだから、5年が過ぎた2023年に設定される法定雇用率は相当高水準になるだろう。多くの企業は、今後の法定雇用率の上昇率を想定して対応に入っている。その中で企業が抱える雇用促進上の課題は多い。雇用市場での精神障害者の就労意欲と、その結果として就職者数が身体障害者や知的障害者を上回っているという事実もある。

課題の主なものは以下の事柄といえるだろう。

- ①経済環境の不透明さと経営戦略
- ②雇用率引き上げに備えての職域確保
- ③雇用マーケットの変化に合わせた採用戦略
- ④差別禁止・合理的配慮提供義務への備え
- ⑤採用後の定着管理の難しさ
- ⑥会社方針と配属先現場の温度差
- ⑦ほしい人が育てられていない雇用市場

これらは多くの企業が口にする悩みである。法律に従って採用すればよいでは済まない。具体的に課題を整理してみる。

1) 経済環境の不透明さと経営戦略

成熟社会の日本、人口減少と高齢化の下で国内需要は伸びない。デフレ経済から脱却しきれていない中、政府もインフレ誘導に向けて様々な手を打ってはいるものの、効果が表れていないのは、思い切った投資に向かってゆかない企業の経営姿勢がある。経営姿勢が前向きにならないければ新たな雇用は生まれにくい。正規雇用が減少し、有期限で雇用される労働者が増加する背景には企業側の先行き不安があるからだ。利益のストック（内部留保）が話題となっているが、企業は将来のリスクに備えてストックを厚くする姿勢を続けている。障害者雇用もこうした企業の経営姿勢の影響を直接に受けることから、新たな求人が生まれにくい状況にある。また首都圏と地方の格差の問題も深刻だ。首都圏は、2020年のオリンピック開催への期待もあって潤沢な需要増加が見込まれている。一方で、地方は人口流出や企業の減少も顕著となっており、新規雇用が生まれにくい構造となっている。

また、産業構造の変化も著しい。製造業がシェアを下げ、産業のソフト化が進む中、IT、医療福祉や流通・サービスと言った業種が進展すれば、求められる人材の質や能力も変わってゆく。コミュニケーションを必要とする職種の増加も著しい。

2) 雇用率引き上げに備えての職域確保

雇用を生み出すためには、前提として受け入れる仕事が必要となる。しかし、新たに雇用する職域がない（と思っている）企業は、雇用率の引き上げへの対応と、任せる仕事がないという現実との間で苦慮することとなる。送り出す側からすればいくらかでも仕事はあるように思える。仕事を任せるには、その仕事を全うできるだけの能力が求められるが、既にその仕事に他の人が従事しているとなると、新たに探し出す、作り出す必要が生まれる。

3) 雇用マーケットの変化に合わせた採用戦略

法改正を待つまでもなく、近年精神障害者（発達障害者を含む）の就労意欲は急激に高まりを見せている。図2（164ページ）に示される通りハロー

ワークにおける求職登録者・就職者の数は大幅に増加しており、雇用マーケットの中で最大のシェアを占めるに至っている。今回の法改正で精神障害者が雇用率算定基礎に加えられることになれば、この伸びは一層顕著となるだろう。障害者白書平成29年度版で示された障害者数でも、精神障害者は身体障害者を上回り、障害別で最も多い。精神障害者保健福祉手帳取得・申請者も毎年4.5万人を超えることから推定しても雇用対象となる障害者の中で、この精神障害者が最大の割合を占めてゆくことは間違いない。

先述の今後の障害者雇用率の引き上げとそれに対応する新規雇用を考えると、精神障害者の雇用を抜きには達成が覚束ないことは、多くの企業も実感している。2017年6月に発表された2016年度の障害者職業紹介状況を見ても、新規求職申込件数の中に占める精神障害者及びその他の障害者（発達障害や難病等）の割合は50.5%とほぼ半数を占める。就職件数でも同様に49.3%となっており、今後の経年変化がどのように示されるか興味がわく。

企業が雇用する障害者の障害種別で精神障害者、発達障害者が主流を占める今後においては、日常のマネジメントにこれまでの雇用とは異なる気付きや対応が求められることは必至である。

障害者雇用の環境の変化

精神障害者就労の急進

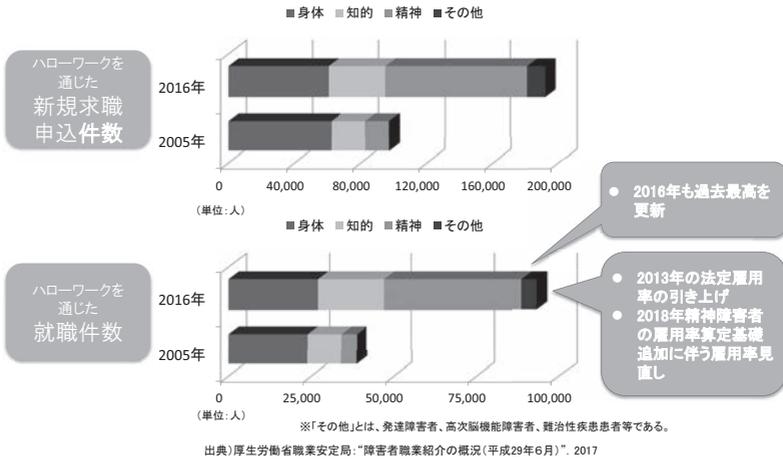


図2 障害者雇用の環境変化

4) 差別禁止と合理的配慮提供義務への備え

雇用マーケットが激変する中で定められたこのテーマに対し、多くの企業は恐れと困惑の中にある。どうすればよいのか、どこまでしなければならないのか、マニュアルは?、他社の取組みは?…戸惑いは隠せない。

特例子会社等では日常当たり前に行われている障害者への関わりが、一般企業では、とりわけ障害者雇用経験の浅い企業では、何を求められているかわからない、というのが本音だろう。加えてこれから社会に出ようとしている障害者自身に社会体験や就労経験が乏しいとなると双方がわからないことばかりになってしまう。まさに支援者の力量の発揮が一番求められる場面である。

対応マニュアルを求める事業主の不安は、たとえば“今後この法律の影響を受けてどんな法外な要求が出されるのか”といったことへの恐れであり、ある種リスクマネジメントに近い感覚かもしれない。そうした不安や過度の緊張を解きほぐすためにも、就労支援の専門家が果たさねばならない役割は非常に大きいと言える。

就労支援のプロセスでいえば、相談対応から始まるステップの中で、

- * 一人ひとりの障害者に対する適切な評価
- * 支援の必要な点の明確化と訓練
- * 適職の模索
- * 企業側との受け入れ調整
- * 就職後の適切なバックアップ

があれば、それ自体が十分な合理的配慮の提供と言ってもよいわけで、特別なことをこの法律が要望しているわけではないことを知るべきである。特に企業に対しては、「適切な配慮が障害者の意欲の向上につながり、成長を促進させる。その結果は経営に対する利益で還元される。言わば極めて戦略的な先行投資ですよ」と伝えたい。合理的配慮は一人ひとりの障害者の声にしっかりと耳を傾けることである。過度な配慮は本人の成長を損ない、職場での違和感も生じかねない。一人の職業人として育て上げる姿勢こそ企業の障害者雇用を成功に導く道筋である。

5) 採用後の定着管理の難しさ

法改正が進む中、最近語られるキーワードの一つに「定着管理」という文言がある。

この言葉が語られる背景には、精神障害者、発達障害者の雇用の進展と就職後のマネジメントの重要性があることは想像に難くない。また、一人の障害者の確保が年を追って厳しくなる一方で、採用後の転職希望が増えることも想像に難くない。

売り手市場と言われる雇用環境にあっては、処遇や将来期待への不満や職場の人間関係に悩む障害者が“表向き魅力的に映る”他企業の求人を目にしたとき、転職願望が生まれることは自然なことである。また、最初に入った企業が本人にとってベストマッチかどうかがあやふやであれば、職場定着としては、極めて不安定な状態にあると言える。この点でいくつかの気づくべきポイントと改善を要することがある。

*** そもそもの就労準備が不十分**

働くことを焦る本人と働かせたい周囲（学校・支援者・保護者等）の姿勢が、就労準備が十分に整わないまま送り出すこととなり、そして就職することとなる。働いて初めて、「期待される働き」と「現有能力」のギャップに気づくケースである。ここに、雇用を急ぐ企業の“誰でも、障害者手帳さえ有していれば”の採用姿勢が重なれば、吟味不十分のミスマッチとなることは当然の帰結である。支援者は、就職のタイミングを冷静かつ客観的にアセスメントすることが望ましい。

*** 会社方針と配属先現場の温度差**

会社の方針で「積極的に障害者を受け入れてゆこう」と定められていたとしても、採用後の配属先は、意識の高い経営側や人事関連部門とは限らない。多くの企業では、採用のめどが立てば、その配属先は、人事部門が主導して各部署に割り当ててゆくケースが多い。負担の均等化と言えば聞こえはよいが、要は人事部門による社内割り当てである。こうした形で障害者が配属された受け入れ現場の気持ちはどうか。会社の障害者雇用促進の方針は、トップからも聞かされており反論する余地はない。一方で、自部署への配属を進んで応諾する部署がどのくらいあるか。障害者と接した経験もなく、育てる自信もない。それどころか日常の業務対応で手いっぱい状況で、これまでに一緒に働いた経験も無い障害者を受け入れろと言われても、というのが本音だろう。こうした受け入れ側の戸惑いや困惑感、また、遠慮や不安は、その職場に配属された障害者にすぐに伝わる。こうした雰囲気当事者の離職につながっているのであれば、それは本人の問題ではなく、また配属先の同僚の問題でもない。障害者雇用という命題に会社ぐるみで理解を図ってこなかった会社全体の問題である。

*** 採用を進める中での競合先の存在**

地域にもよるが、最近の雇用環境下にあって看過できない状況の一つが就労継続支援A型事業所（以下「A型事業所」という。）の台頭である。いわゆる障害者総合支援法における就労系サービスとして定められたもので、企業への就職が困難である者に対して、雇用契約に基づく就労の機会を提

供するとともに就労に必要な能力等の向上のための訓練を行うための事業である。加えて、最低賃金も保障されていることから、精神障害者を中心に人気を集めている。その結果、企業との採用競合となっている地域もある。A型事業所の急増に疑問を抱く人もある。しかし、冷静に考えれば、どちらを選ぶかは働くことを願う障害者自身であり、企業が選ばれなかったとすれば、それは採用上の魅力が乏しく、相手に負けていることの証左である。A型事業所以上の魅力的な職場づくりができれば、その企業を選ぶ障害者が増えることは明快であり、支援者の皆さんもぜひそのことを企業に伝えるとともに、魅力的な職場づくりに貢献してほしい。同時に表向きの魅力だけにとらわれずに、経営の実情なども把握する必要性を障害者に説いてほしい。魅力的な職場とは「真に障害者が活躍でき、成長が可能な組織であり続ける」、そんな職場である。合理的配慮の提供義務の求める理念を正しく企業にフィードバックしてほしい。

第6項 企業の障害者雇用に資する支援とは

法定雇用率の見直しが行われ、新たに取組みを求められる企業は増える。既に雇用経験のある会社も法定雇用率クリアに向け新たな雇用拡大が必要となる。A型事業所の増加などから採用競争は激化することは必定である。とりわけ首都圏等の大手企業がひしめく地域での人材確保は至難の業ともいえる厳しさがある。

そのような中で「とりあえず雇用率だけは確保しないと！」と焦った取組みを始める企業が増えている。送り出す側にも同様の焦りがあるかもしれない。事情はわかるが、それでは必ず限界が来る。先に述べた定着の不安定さに加え、戦力化に課題が残されるからである。

そうした、結果を急ぐ企業の事情を考慮しつつ、如何にして企業にメリットのある障害者雇用を実現させるか、ここに就労支援の専門家としての真の力量が試される。準備を怠ったまま前に進もうとしてもよい結果は得られない。なぜ今、障害者雇用が求められるのか、全社的な学びとコンセンサス作りは、採用計画を前に進める上で一番大切な事柄だ。国家財政や雇用市場の構造変化に向き合う企業努力、それは、社会貢献といっても

よい。まずそのことを前提に、社会貢献を果たしつつ行う取組みに、自社としてのメリットをどのように盛り込むか、この合意を社内トップから末端まで浸透させることができれば強い体制の基礎が固まる。求められて取組む雇用から、自ら求めて取組む雇用への意識転換である。そのためには図3に示されるような、雇用に向けた準備ステップを適切に踏ませることにより、失敗のない障害者雇用を実現させることができる。

雇用率確保にしか目が向かない企業と、真に障害者の戦力化に取組む企業の差は時間の経過とともに明らかになる。雇用される障害者には企業の本音が透けて見えるからだ。とりわけ精神障害者の場合、企業の本音を理解する力をしっかり有していると思う。

障害者雇用成功に向けてのステップの踏み方



出典) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構: "05障害者雇用の進め方", はじめからわかる障害者雇用事業主のためのQ&A集, 2016, P.12-13から抜粋

図3 障害者雇用成功に向けてのステップの踏み方

第7項 企業経営に貢献する障害者雇用

冒頭の記述でおわकारの通り、企業が人材を雇用するのは、人材という経営資源を得て企業の経営目的を達成するためである。自明の理であるはずのこの考え方が、こと障害者雇用においては必ずしもそのように理解されず、「法定雇用率があるからその達成のために」となっている。そのこと

に企業自身が特段の疑問を感じていないようにすら思える。なぜだろう？ 国の方針に誠実に向き合うということはそれでよいとして、自社にメリットを感じないまま行う取組みに力が入らないのではないだろうか。

障害者雇用で経営的成果を得るためにはいくつかのポイントがある。

- ①雇用する障害者の能力を正確に把握する
- ②必要とされる部署に障害者の力を活かす
- ③能力を引き出すための周囲の理解と支援
- ④心身の体調変動に気遣う配慮

である。

・雇用する障害者の職業能力をどこまで把握できるか。難題である。

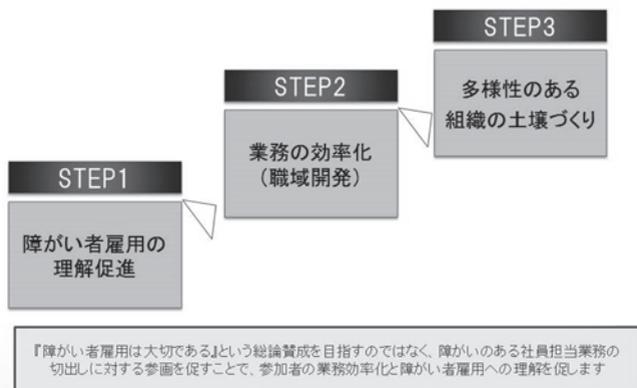
そもそも障害の有無を超えて、採用段階で企業が必要とする資質があるかについて確実な判断などできない。当事者自身もわからなければ、採用側もわからない。結果、学歴や送り出す側からの情報を頼りに判断するしかない。

であればこそ、就労準備段階でしっかりした実習を繰り返し、得意や不得意を本人も自覚しておく必要がある。苦手を伝えて不採用になってはとの思いからその情報を伏せたまま就職してしまうと後で難題が生じる。支援者は、一人ひとりの就労希望者に対し、「伸び代のある部分」と「どうしても支援が必要な部分」を明らかにし、企業に正しく伝えておくべきである（その前に本人に対し、その評価を伝えておくことは無論必要だが）。これこそが就労準備段階で一番必要なことであり、これが上手く運べば適職に長きにわたって従事できることとなる。

・多くの企業に共通する悩みに「配属先の不足」が挙げられる。障害者は採用しても配属先がないという声は以前からある。その背景には、障害者の能力がどれほどかわからないことから、任せる仕事のイメージが湧かないという点がある。一方、多くの企業の現場は、少数精鋭を余儀なくされ、一人の社員が担う仕事は幅も量も限界に近い。そのことが社員の疲弊と意欲の低下を生んでゆく結果ともなる。その状況を予防する意味でも、現場の負担を合理的に軽減すべきである。職場に現存する仕事の分析を行い、

従来の職員の担うべき仕事と他者に委ねてよい仕事を区分する。そこで切り出された仕事を、雇用される障害者が担うこととすれば、無駄がなく効率のよい組織が生まれる。図4-1、図4-2、図4-3に示されるような仕事の分析と再配分が行われれば、障害の有無に関わらず各々の社員の能力に応じた業務への適正な配置が実現する。この分析過程で、配属先現場の社員の声を活かせば、現場の負担は軽減されるとともに、一緒に成果実現に向かって歩む仲間を得ることにもつながる。そして何より、受け入れへの不安や負担感が軽減される。

多様性のある働き方を推進するには



資料提供:株式会社NANAIRO

図4-1 多様性のある働き方を推進するには

業務効率化と多様な働き方推進のサイクルを回す

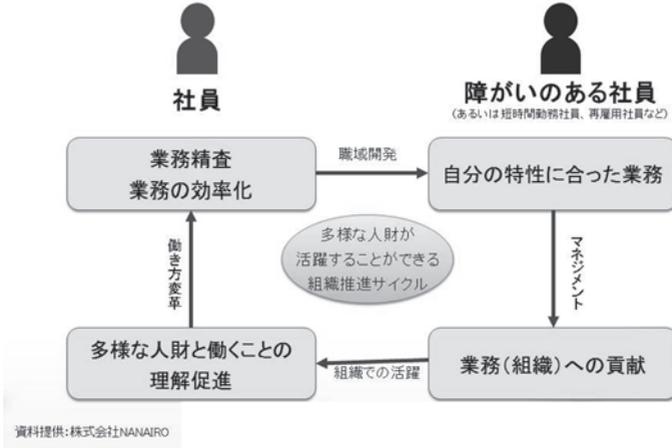


図4-2 業務効率化と多様な働き方推進のサイクルを回す

業務を確保する考え方の一例

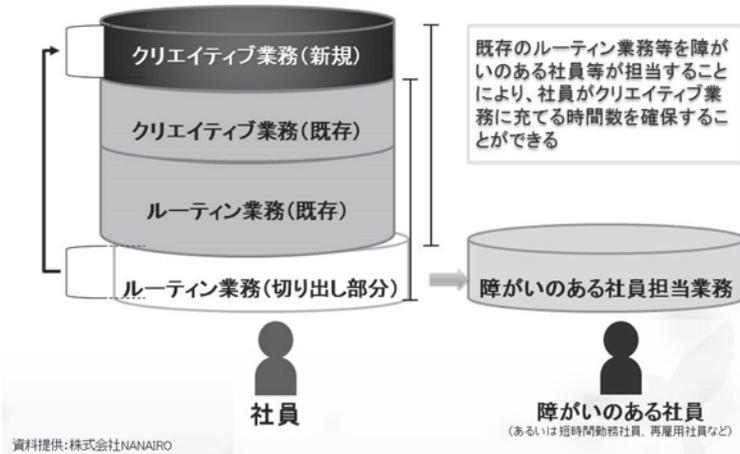


図4-3 業務を確保する考え方の一例

・障害者の能力開発実現に向け不可欠なことは、周囲の上司や同僚の支援である。誰も初めての仕事には不安や恐れがある。その不安を乗り越えて人は育つ。その成長過程でどうしても必要なことは、先輩社員の励ましや配慮である。励ましの声や一つひとつの経験が積み重ねられて人は成長してゆく。終身雇用の時代に普通にあった、このような未経験者を一流のプロに育ててゆくプロセスは、時代を超えて今も必要なことではないだろうか。

今後受け入れる対象者の中には、相当な割合で精神障害者が占めることが予想される。その多くは、働いた経験もないだろう。それ故の自信の無さもある。加えて、本人の意思とは関係なく体調の変動もある。そうした特性を有する障害者が一番強く願っているのは、周囲の暖かな眼と支援である。こうした日ごろの関わりが採用された障害者の安心感や会社組織への信頼感となり、帰属意識に加え、頑張る会社に貢献できる人材になろうとする意欲を引き出す。

第8項 ユニバーサルな職場づくり

日本は他国に例を見ないスピードで少子・高齢化が進んでゆく。高齢化により、昔できたことができなくなり、それが会社全体に広がるならば、その変化に応じた職場環境や業務の進め方の見直しが必要となる。以前は、障害者雇用の推進を語る時、「バリアフリーが必要」とされていた。その場合のバリアの主たるものは、物理的なバリアを指していた。しかし、これからの時代に求められる対応は、ソフトも含めた仕事の進め方全体の見直しと、すべての人にとって望ましい環境を整備してゆくことである。それを職場のユニバーサルデザイン化と呼ぶ。ユニバーサルな職場環境、仕事の進め方は、万人にとり快適なものである。つまり、社会全体をユニバーサルなものに変えてゆくことが必要な社会になりつつあるのがこの日本である。

高齢化は避けられない現実、であればこそ、すべての人が参画可能なユニバーサル社会の実現を目指すべきである。それが実現された社会、地域、そして組織では、障害者も健常者も共に力を携えて歩むことができるはず

である。そうした社会の実現のためにも、障害者を多くの企業が受け入れ、そして学んでゆく必要があるのだと思う。

第3節 就業支援と支援ネットワーク

第1項 ネットワークの意義

1) 就業支援におけるネットワークの重要性

障害者の就業支援では、支援ネットワークの構築とケースマネジメントの技術は不可分の関係にある。なぜなら、ケースマネジメントの質は地域ネットワークによる「地域力」に応じて異なるからである。就業支援におけるケースマネジメントとは、「その従事者が、既存のあるいは新規に組み合わせて創り出した社会資源を利用しながら、当事者の“働きたい”ニーズを満たすのに必要なエンパワーメントを高めて、その実現に向けた自己決定を支援していくための手がかりを見つけ出す手法」、または「その従事者が、就業支援に係る既存のフォーマルな社会資源を知るとともに、インフォーマルな社会資源を組み合わせることで、地域の中にニーズを支え合う仕組みを作り出すための手法」と定義される¹⁾。雇用・福祉・教育・医療等の各分野の連携による役割分担の下での長期的な支援を総合的に行うネットワークがあつてこそ、このケースマネジメントが有効に機能するのである。そのため、厚生労働省でも、各分野の連携制構築のための通知を発出している²⁾。

就業支援のための地域ネットワークは、支援を受ける当事者と支援者の双方に様々な利益をもたらす。

第1に、就業支援を担っている各分野の実務担当者間で「就業支援」に対するイメージを共有化できる。それによって、ネットワークを通して福祉・教育・医療の各分野の担当者が自分たちの支援の強みや弱みを知って効果的に役割分担をするようになろう。また、能力評価に対する共通基準を認識できることで、障害者の就業に関するイメージのギャップを埋めることができよう。

第2に、ライフステージに沿った支援を継続的につなげることが可能となる。障害のある当事者は支援の分断に対する不安から、自分のなじんだ福祉・教育・医療の分野に留まりがちで、雇用への移行に二の足を踏むことも多い。ネットワークを構築してライフステージに応じた切れ目のない

一貫した支援体制を整えることで、安心感を持って次のステップへ踏み出すことが可能になるだろう。

第3に、就業に関して起こりうる様々な問題に対して適切な分野の支援を受けることが可能となる。

第4に、福祉・教育・医療のどの分野からの支援を受けようとも、そこで完結するのではなくて、必要に応じて適切な他の分野のサービスに結び付けることが可能になる。それによって、最終的には、同じ支援にたどり着くことができよう。

2) 就業支援ネットワークの基本的要件

こうした就業支援に関わる地域ネットワークの意義について、関係する実務担当者は共通認識を持つことが必要である。そのうえで、障害者本人の働きたいというニーズに即応できる体制を構築するには、次のことを心掛けることが必要である³⁾。

第1に、ネットワークの目的や目標を共有化することである。雇用・福祉・教育・医療等の各分野の支援機関が持つ目的や目標あるいは価値観はそれぞれ固有のものがあるが、就業支援という同じ目的に対して、共通の認識を持ち、方向性を揃えて、計画的に取り組むことが必要である。少なくとも、居住地の自治体で作成された障害福祉計画に盛り込まれている内容をもとに、地域全体の就業支援の目標を共有することが重要だろう。また、目標の進捗や達成状況についてお互いに把握すると共に、担当者が交替しても組織として継続的に支援が行われるようにする必要がある。

第2に、支援対象となる障害者本人や支援に貢献する社会資源などの情報を共有化することである。特に、支援機関が協同して支援を効果的に進めるには、支援に当たって必要な情報や利用者の個別支援計画などの内容を共有することが重要である。

第3に、就業支援の質を確保することである。そのためには、支援ネットワークに加わる支援機関はお互いに「顔の見える関係」を形成することが必要である。また、就業支援を担う人材の育成を地域ごとにあるいは全国レベルで行い、常に専門性を高めるようにバックアップすることが求められている。

第4に、各種の支援を調整することである。支援を一貫して行うには支援ネットワークに加わった関係機関が地域の実情に応じて役割を分担するとともに、支援が途切れないようにどの支援機関がどのタイミングで支援を行うのか、支援の各ステージで中心的な役割を果たす機関とそれを支える機関はどこか、などの支援全体の調整が重要である。

第5に、地域全体の就業支援の取組みを促進することである。就業支援に関しては都道府県・市町村における地域間格差が大きいことから、地域の実状に応じた創意工夫が必要である。特に、地域の支援の体制および連携等に関して協議する協議会などを活用して、地方自治体の取組みを促進し、それにより地域の就業支援の連携を一層進めていくことが重要である。

3) ネットワークの概念と類型

一般に、対人サービスにおけるネットワーク構築の目的とは、何らかの課題を抱えている人を取り囲む社会的連携によって、課題解決のための支援体制を作ることである。対人サービスのネットワークは、以下のように分類することができる³⁾。

第1は、障害者を含めた社会的な援護を要する人々やその家族を、地域レベルで直接支援するネットワークである。当事者・家族・友人・近隣などの人間関係から形成されるインフォーマルなネットワークと、支援者によるケースカンファレンスやケースマネジメントなどのフォーマルなネットワークがある。

第2は、福祉社会づくりを目指す市民活動レベルのネットワークである。これは、インフォーマルなネットワークである当事者・家族・友人・近隣などの関係者に留まらず、広くボランティアや様々な地域住民も参加したネットワークである。

第3は、機関や組織が相互に連携する組織的なネットワークである。ここでは、当事者に直接的なサービスを提供する実務担当者レベルから、それぞれの実務担当者が所属する組織が相互に連携する機関レベル、そして、それぞれの組織を管轄する行政組織の責任者レベルにいたるまで、三層構造的なネットワークがある。そこでは、サービス調整会議やサービス調整チーム、関係者協議会、関係連絡協議会などといった名称で会議の設定と

運営が行われる。政策レベルのネットワークでは、行政内部の企画調整会議や市民や専門家を含む政策審議会などが代表例である。

これらのネットワークの類型は、マイクロ・ネットワーク、メゾ・ネットワーク、マクロ・ネットワークという分類とも対応する。組織的ネットワークの全体は、図1にあるように、それらが重層構造的に構築されることが望ましい。ここでは、最上層は支援の実務担当者同士のネットワークであるが、その下層部には、個別の組織・機関や管理職レベルで対応する組織間ネットワークが、さらにその最深部には、企業組織や経営者団体、当事者やその支援者団体、あるいは都道府県の行政組織などからなる行政・団体ネットワークが控えていることを示している。

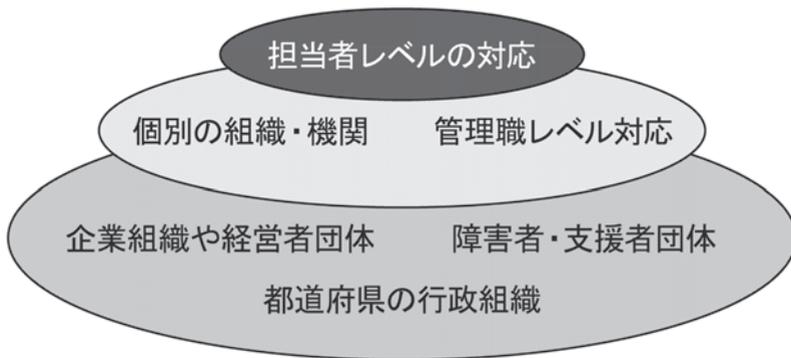


図1 組織的ネットワークの重層構造

第2項 就業支援ネットワークに係る社会資源

就業支援に向けた地域ネットワークの形成に加わる可能性のある社会資源は、必ずしも障害者を含めた社会的な援護を要する人々を対象にした施設や機関、あるいは、就業支援を専門とする機関に限らない。なぜなら、就業支援は「働くことを含む地域生活」を確保してそれを支えることが基本だからである。すなわち、仕事に就く直前や直後の時期での支援に加えて、それ以前の働くことに対する多様な職業前訓練、更には、就職後の職

場定着への支援、そして職業生活を維持するための様々な生活支援まで包括されることになる。それらを担う社会資源は極めて多様だが、主要な関係者や組織としては次のものがある¹⁾。

第1に、当事者とその周辺での人的資源がある。就業ニーズをもつ本人をネットワークの中核として、保護者や保護者会、同じ障害を抱えた仲間や当事者団体、あるいは近隣の人たちなど、身近な個人的な人間関係から形成されるインフォーマルなネットワークがある。また、市民ボランティアや特定非営利活動法人（NPO）なども当事者と直接関わる人的資源である。

第2に、就業支援を直接的に担う地域の機関がある。ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、特別支援学校の高等部や各種専門校などがそれにあたる。これらに加えて、都道府県レベルで設置されている広域の支援機関として、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校や職業能力開発施設、発達障害者支援センターなどがある。

第3に、生活支援を直接的に担う福祉関係の機関がある。グループホーム、生活寮、生活支援センター、地域活動支援センター、福祉ホームなどである。また、福祉事務所や更生相談所、更に、地域での相談援助活動を支える民生委員（児童委員）や各種の相談員、社会的保全組織としての弁護士、税理士、社会保険労務士などもネットワークの構成員といえる。生活支援と就業支援を一体的に担う施設や機関は、今後の就業支援にあってはますます重要となろう。

第4に、特に障害者の場合には、療育相談や医療分野の専門機関も地域の社会資源として重要である。療育相談機関である保健所、地域保健機関、児童相談所、また、医療機関や施設としての病院、保健所、精神保健福祉センター、リハビリテーションセンター、リハビリテーション技術支援組織などと連携して情報を共有する必要がある。

第5に、就業支援を直接的に担う地域の機関を管轄する行政機関や団体のネットワークである。都道府県レベルでは、厚生労働省の都道府県労働局、都道府県の労働・福祉関係主管部局、教育委員会などが、地域の関係機関のネットワーク化が円滑に進められるように連携を強化することが必要である。また、当事者団体、労働組合、人権擁護機関、成年後見組織な

どは、行政機関の連携を進めるとともに、自らも行政組織を超えたネットワーク化に取り組むことが必要だろう。

第6として、企業自身の就業支援ネットワークへの参画である。これにより障害者本人の持つ能力を十分に発揮できるような職場環境を作ることが重要となる。就労継続支援A型事業所、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所、企業などが加わった就業支援ネットワークがあれば、障害者雇用の経験が少ない企業に対して、ノウハウを持つ企業が雇用管理ノウハウを提供したり、企業単独でのサポートが難しい場合には、ネットワークにより障害者および企業を支援することができよう。

就業支援ネットワークは、こうした多様な社会資源を取り込むことが望ましいのだが、他方で、支援機関の数や就業支援の質において地域格差が大きいことも指摘されている。そのため、地域の特性や実情に応じた、各機関の強みを十分に活かした効果的な役割分担やネットワークの構成を検討することが重要だろう。

第3項 ネットワークの構築

1) ネットワークを構築するための基本的要件

就業支援のためのネットワークに参加する機関は、第1項で記述した共通認識を土台にして、本人のニーズに即応できる体制を構築することが望ましい。

そのためには、第1に、本人のニーズを明確にしておかなければならない。本人が、ネットワーク参加の機関のどこに相談に来ようと、そのニーズを的確に把握したり、自己のニーズを明確化できるようにすることが必要であろう。第2に、ネットワークの構築と維持は実務担当者個人が主体であることを理解することである。また、専門領域や専門性の尊厳を保ち、特定職種の見方や画一的な視点に陥らないようにすべきである。第3に、自機関の能力と限界を明らかにすることである。得意とする支援サービスを含んだ個々の機関の特徴を、他のネットワーク関係機関に承知してもらうことである。個々の機関が提供できるサービスの特徴が明確になっていると、本人のニーズに応じた関係機関の選択も容易になり、ネットワーク

の効力も発揮されよう。

2) 担当者によるネットワーク構築の手順³⁾

支援ネットワークを構築してそれを維持することは、障害者の多様なニーズに応えるためである。それゆえ、支援ネットワークの中核は、直接的に本人を支援する人たちを中心としたマイクロ／メゾレベルの人的ネットワークであり、その意味で、支援する個々人の主体的な集まりであることが重要になる。そうしたマイクロ／メゾレベルの人的ネットワークを作るには、次の4つのステップが必要となる。

第1段階は「意識の共有」である。ネットワークに参加する実務担当者個人は、自分たちは同じ目的でつながった集団に帰属しているという、心情的な共感が必要であろう。相手の組織への関心事や自組織との共通点などを理解して、会食等を通して心の垣根を取り払いながら、お互いに連帯感を高めることも必要だろう。そうした、実際に顔をあわせての意思交換により、ネットワークへの帰属意識の高まりと同時に、メンバーが相互に影響しあうことになる。

第2段階は「目標の共有」である。ネットワークの構成員となった実務担当者は、ネットワークの目標や課題を共有することが必要である。組織が異なると、意識の違いや使用する用語の意味も微妙に異なることが多く、やがては、それが意志疎通に行き違いが起こることになりかねない。したがって、参加する実務担当者は、ネットワークの目標そのものを共通言語とし、ネットワークの役割、存在価値、向かうべき方向性を明確にして、それを共有することが不可欠である。これは、同時に、実務担当者の属する機関において論議が重ねられて納得したものであると、さらに望ましい。そうした、共通の目標や展望こそが、ネットワークの活動を推進していく原動力となる。

第3段階は「情報の共有」である。これは、前の2段階を経た後になって行われるものであり、ネットワークの目標が共有されることによって、その目標の達成に関わりの深い情報が取捨選択され、ネットワークを構成する構成員や機関から提供されることになる。ネットワークの目標が明確であるほど、共有すべき情報、他機関における情報の有用性、自機関が提

供できる情報などについての有効な発信や受信が可能となる。

第4段階は「知恵の共有」である。ネットワークを通して得られた情報や知識は、実務担当者たちの自組織の中に確実にフィードバックさせ、浸透させて活用できるようにしなければ意味はない。そこで得られた成果は、自組織の意識変革に結び付いて組織の成長発展の原動力となる。同時に、その過程で得られた成功事例やそのノウハウや技術は、新たな情報としてネットワークに参画している他機関にも提供されねばならない。こうした成功体験や知恵の共有は、ネットワーク内の組織間の新たな関係を生みだし、さらに力動的な関係をもたらししていく。

3) 組織・機関によるネットワーク構築の手順

実務担当者が実際にネットワークを形成して支援を進めていくうちに、次第に、支援者の個人的な対応だけでは解決できない問題が出てくる。こうした問題に対処するには、支援者の所属する機関自体が連携するマクロ・ネットワークが不可欠になる。これがあって初めて、マイクロ／メゾ・ネットワークを構成している実務担当者が、ストレスを感じることなく、よりよい支援の在り方を求めていくことができる。こうした、組織のマクロ・ネットワークを構築するには、次の4つのステップが必要となる。

第1段階は「構成機関の理解」である。障害者のニーズに応答するための地域ネットワークを構成するには、構成する機関の存在を知り、その管轄地域や担当する分野と内容について理解しなければならない。また、それぞれの機関の実務担当者の知己を得て、その立場と考え方について理解するとともに、ネットワークの形成による就業支援の重要性について共通認識を促すことが必要である。

第2段階は「共通認識の深化」である。障害者雇用に対する考え方や価値観は、ネットワークを構成する機関によって異なるということを前提に考えて、情報や意識を共有することに努力を傾注することが重要となる。また、他の機関からの説明に対しては、その周辺状況も知ったうえで理解を深化させると同時に、自己の機関の活動や事業の説明に際しても、背景状況を含めて、相手が十分に納得のいくように説明することが必要である。

第3段階は「効果的な活用」である。他の機関の支援内容と現状を理解

して、的確な準備を整えて、障害者や企業を確実に引き継ぐ必要がある。また、その機関での支援サービスの経過状況を把握して必要に応じて対応するとともに、サービスに不調な状況が生じた場合には代替の機関の準備を行わなければならない。

第4段階は「相互利用の強化」である。支援サービスについて、お互いに利用しあったり補完のできるような体制を構築することを志向すべきである。それは、担当者の個人的関係から組織間の機能的な連携関係へ移行させることである。相手機関の属する他のネットワークの情報を応用的に活用できたり、情報の効力や責任範囲を理解して情報の提供が許されるような信頼関係を構築することが必要である。

第4項 ネットワークの維持

1) 機能不全と修復

上記のように、就業支援ネットワークを重層的に構築するには、実務担当者同士が連携する場合と、その所属する組織同士の連携という2つの構築の手順を併行させることが望ましい。だが他方で、せっかく作り上げたネットワークが機能しなかったり継続しないこともある³⁾。

その理由として、以下のことがある。①ネットワーク構築の目的が明確になっていないために、機関や実務担当者間で交わされる情報の質や内容に行き違いを生じ、次第に、期待する情報に出会わなくなってしまう場合がある。②ネットワークに参加する個人や機関の基本的な姿勢として、自組織への有利や不利といった利害関係に固執すると、組織防衛的な発想が前面に出やすくなって、創造的な問題解決の場にならない。③参加する各機関が、ネットワーク構築の前から独自の活動領域を確立している、その維持に重点が置かれて新規のネットワーク構築に向かおうとしない。

こうした理由のほかにも、例えば、ネットワーク自体が小さい規模であったり、組織のネットワークに対する方針が不明確であったり、専門職に対する理解や認識の低さがあると、構築されたネットワークは維持されなくなってしまう傾向にある。

こうした原因で機能不全に陥ってしまったネットワークに対しては、次

のような修復の方法がある。①ネットワークの特徴は、異なる機関がお互いにその活動内容を組み合わせることによって、新しい価値の創造に向かうことである。そのため、お互いの機関の長所を重ね合わせるという積極的な考え方を浸透させることが必要である。②情報交換を重ねることで、個々の機関のネットワークとの関わり方そのものが変わって行く。そのため、ネットワークに参加する機関は、他の機関と関わりの中で絶え間なく変化を遂げ続ける、との理解が必要である。③ネットワークの実際の活動を維持するのは組織に属する個人である。そのため、その人たちのネットワークに対する考え方や価値観が組織の活動に反映されることを見逃してはならない。

2) ネットワーク維持のためのポイント

ネットワークの維持に際しては、参加する異なる専門職の人たちとの協同作業を円滑に進めることが不可欠である。そのためには、以下に示すようなチームを維持するための要件に注意することが必要だろう⁴⁾。

- ①**相互の違いを前提とする。**職種や機関が異なれば、その考え方や技術は当然異なるということを前提にして協同することが重要である。相手が自分とは異なる発想や価値観を持っているがゆえに、相互理解に向けたコミュニケーションに十分に配慮することが必要である。
- ②**相手の得意技を知る。**あらかじめ、異なる職種にある相手の得意な領域や技術を知っておくと、連携する対象として有用であるかどうかの判断がしやすくなる。
- ③**相手の苦手な領域を知る。**得意技とは反対に、相手の苦手な側面を知っていると、過剰な期待を抱かないために、無駄な失望や怒りを避けることができる。
- ④**制度や相手機関の限界を知る。**それぞれの職種や機関の職務は根拠となる法令で規定されているため、絶対あるいは場合によってはできないことがある。そのため、相手の立場を理解したうえで、押すべきところは押し、期待できない部分は別の手を考えることが必要である。
- ⑤**相手の勤務状況を知る。**それぞれの職種や機関に連絡する際に、業務の遂行上で不適切な時間帯がある。それゆえ、相手の勤務行動をできるだ

け知っておき、適切な時間帯に、適切な方法で連絡をとることが重要である。

- ⑥連絡の仕方や会合依頼の仕方を知る。職種や機関の事情に応じて、電話・ファックス・メール・面会などの適切な連絡方法を工夫する。また、会議や会合に参加の依頼をする場合も、相手先の状況に応じて、派遣依頼文・費用・報告やお礼方法などを工夫する。
- ⑦実質的な連携の有効性を考慮する。連携の相手や会議の構成員を所属機関の肩書きなどから形式的に決めるのではなく、その目的に応じて個別に選定する。
- ⑧個人的な要素を考慮する。職種や機関名だけで相手の機能や能力を判断しないことである。専門家の個々人の能力を丁寧に見極めることが重要である。
- ⑨こちらの宣伝を充分に行う。自分たちの機関や専門性に関する広報活動を、できるだけ多くの機会を捉えて行う。それによって、自分たちの機能や限界に関する情報を踏まえたうえで、相手側も効果的に連携を図ることができる。
- ⑩相互の変化を理解する。不十分な連携の背景には、機関や専門職としての制度的な限界やそれぞれの事情がある。それらは、状況の変化、動機づけの増大、コミュニケーションの結果によって変化する可能性があることを理解する。

3) 管理者の役割

こうした、ネットワークの機能不全を予防してその維持を図るには、特に、機関の管理者がネットワークを構築することの意義について知っておくことが重要だろう。すなわち、支援ネットワークに自組織の実務担当者に参加させることによって、他の機関やその実務担当者から新しい考え方や見方が導入でき、そのことを通して他の機関との間で支援の連続性が保たれるような活動や事業を見直す契機となり、また、自組織の内部資源に外部資源を組み合わせることで、自組織内に変革をもたらす契機となる。機関の管理者は、ネットワークを構成する機関と自分の機関とを媒介するつなぎ役の役割を果たすことが必要である。それは単な

る連絡役ではなく、ネットワークの目標を自機関の目標に落とし込み、他機関の情報や事例を自機関になじみのある言葉に変換し、自機関内で活用できるようにすることが求められる。

<参考文献>

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：障害者就業支援にかかるケアマネジメントと支援ネットワークの形成（研究調査報告書通刊 246 号）、2003
- 2) 厚生労働省：障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について（職業安定局長通知）、2013
- 3) 松為信雄・菊池恵美子編集：職業リハビリテーション学（改訂第2版） キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系、協同医書出版社、2006
- 4) コリガン・野中猛監訳ほか：チームを育てる 精神障害リハビリテーションの技術、金剛出版、2002

■コラム⑨

◇福祉施策と就業支援◇

1. 障害者自立支援法から障害者総合支援法へ

障害福祉分野では、平成11年の「社会福祉基礎構造改革」を踏まえ、平成15年に支援費制度が導入された。行政がサービスを決定してきた措置制度から、障害者がサービスを選択し、契約によりサービスを利用するという新たな制度へと転換し、平成18年に施行された障害者自立支援法へとつながっていった。

この障害者自立支援法において福祉サービス事業の再編が行なわれ、一般就労への移行促進を目的とした就労移行支援事業の創設などにより、障害福祉分野と雇用分野双方で一般就労に向けた支援をするようになった。

障害者自立支援法は、平成22年から平成23年に開催された「障がい者制度改革推進会議」において様々な論議が行なわれ、平成25年4月からは、共生社会を実現するために障害者の日常生活・社会生活を総合的に支援することを目的とした「障害者総合支援法」が施行された。

2. 障害者総合支援法の概要

障害者総合支援法は上述の「障がい者制度改革推進本部」等における検討を踏まえて、地域社会における共生の実現に向けて、障害福祉サービスの充実等障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するため、新たな障害保健福祉施策を講ずるものとして、平成24年6月20日成立・同年6月27日公布された。

基本理念としては、日常生活・社会生活の支援が、共生社会を実現するため、社会参加の機会の確保及び地域社会における共生、社会的障壁の除去に資するよう、総合的かつ計画的に行われることを新たに掲げている。

そのため、「制度の谷間」を埋めるべく、障害者の範囲に難病等を加えること、「障害程度区分」について、障害の多様な特性その他の心身の状態に応じて必要とされる標準的な支援の度合いを総合的に示す「障害支援区分」に改めることとしている。

重度訪問介護の対象拡大（重度の肢体不自由者等であって常時介護

を要する障害者として厚生労働省令で定めるものとする)や、共同生活介護(ケアホーム)の共同生活援助(グループホーム)への一元化などの施策が新たに講じられている。

3. 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

就労系障害福祉サービスの概要は、下記の通りである。

○ 就労移行支援事業

就労を希望する障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。(利用期間：2年)

※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

○ 就労継続支援A型事業

通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。生産活動による収益から、利用者への賃金(最低賃金法の適用を受ける)を支払う必要がある。(利用期間：制限なし)

○ 就労継続支援B型事業

通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。生産活動による収益から、利用者への工賃(月額平均3,000円以上)を支払う必要がある。(利用期間：制限なし)

4. 障害者総合支援法の改正

平成27年4月より、厚生労働省社会保障審議会障害者部会において、障害者総合支援法施行3年後の見直しについて検討され、平成27年12月に報告書(障害者総合支援法施行3年後の見直しについて)

が取りまとめられた。同報告書では障害者の就労支援について「在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズに対応するため、就労定着支援を強化すべき」との提言がなされた。平成28年5月に成立、同年6月3日に公布された改正障害者総合支援法において、就労移行支援等の利用を経て一般就労へ移行した障害者に対して就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行うサービス（就労定着支援）が新たに創設され、平成30年4月に施行されることとなっている。