

第 1 章

障害者雇用の理念と現状

- 第 1 節 障害者雇用の理念と障害者雇用対策の動向
- 第 2 節 障害のとらえ方

第1節

障害者雇用の理念と障害者雇用対策の動向

1 障害者雇用の理念

障害者施策の基本理念である、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現（障害者基本法（以下「基本法」という。）第1条）のためには、職業を通じた社会参加が重要です。

このため、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「促進法」という。）においては、障害者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとされ、障害者雇用施策は、こうした個人の尊厳の理念に立脚した障害者の社会的自立、すなわち職業を通じた自立を実現するという基本的理念の下で進められています（促進法第3条）。

こうした理念の下、国・地方公共団体、民間企業等の事業主は、障害者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力し、また、その雇用を促進する特段の必要性から、優先雇用施策を講ずること（基本法第19条）、その雇用の安定を図るよう努めること（促進法第5条）等の責務を有しており、さらに、募集・採用段階及び採用後において、障害者に対する合理的配慮を講ずることも義務付けられています（促進法第36条の2、第36条の3）。

また、国及び地方公共団体は、障害者雇用施策全体

の推進を図る責務があるだけでなく、自ら率先垂範して障害者雇用を進めていく責務があります（促進法第6条）。このため、法定雇用率が民間企業よりも高い水準で設定されるとともに、雇用の質の確保、つまり障害者がその能力を発揮して生き生きと活躍できる職場環境を整備し、職場定着を進めていくことについて積極的な取組が求められています。

障害者雇用を進めるためには、誰もが、自らの仕事と、育児・家事や介護、病気の治療、障害、体力の低下等といった事情とを共存させていくという考え方、つまりお互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できないこと」ではなく、お互いの「できること」、「得意なこと」に目を向け、職場全体でチームとして成果を創り上げていく姿勢を持つことが重要です。このことは、全ての人が自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して長く働き続けられる環境が常に整えられている状況の実現に繋がるといえます。そのような意味で、障害者雇用を進めることは、障害者のみならず、誰もが生き生きと働ける職場になり、ひいては全ての人が生き生きと生活できる社会を作ることだということです。

2 障害者雇用対策の動向

(1) 障害者雇用率制度

促進法は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ることを目的としています。

そのため、障害者の法定雇用率を定め、国・地方公共団体（都道府県及び市町村の教育委員会を含む。）の任命権者に対して、当該機関に勤務する障害者が法定雇用率に相当する人数（以下「法定雇用障害者数」という。）未満である場合には、法定雇用障害者数以上

になるように障害者の採用計画を作成することを義務付けており、また、特殊法人、民間企業といった事業主に対しても同様に、障害者の法定雇用率を定め、法定雇用障害者数以上の障害者の雇用を義務付けています。

また、民間企業に対しては、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を目的とし、雇用する障害者の数が法定雇用障害者数に満たない一定規模以上の企業からは納付金を徴収し、当該納付金を財源とし、法定雇用率を達成している企業に対して調整金などを支給しています。

国や地方公共団体に対しては、毎年6月1日現在の促進法上の雇用義務対象である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報する義務を課しているほか、通報した内容を公表することを義務付けています（促進法第40条第1項、同条第2項）。

（障害者雇用率制度の詳細については、別途厚生労働省が定める「障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引」を参照してください。）

(2) 最近の法改正の概要

平成30年8月、国及び地方公共団体の多くの機関において、対象障害者の不適切な計上及び法定雇用率の未達成が長年にわたって継続してきたことが明らかになったことを踏まえ、令和元年（平成31年）第198回通常国会に促進法改正案を提出し、令和元年6月14日に公布されました（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号））。

また、障害者の就労意欲が高まるとともに、積極的に障害者雇用に取り組む民間企業が増加するなど障害者雇用は着実に進展している中で、多様な就労ニーズに対する支援や、雇用の質の向上の推進を図る観点から、事業主の責務として、障害者の職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことの明確化や、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く重度の障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、特例的に実雇用率において算定できるようにすること等、促進法の改正内容を含む法案を第210回国会に提出し、令和4年12月16日に公布されました（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の法律等の一部を改正する法律（令和4年法律第104号））。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による主な改正内容

① 国及び地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大に関する措置

ア 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。

イ 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。

ウ 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者（障害者雇用の促進等の業務を担当する者）及び障害者職業生活相談員（各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者）を選任しなければならないこととする。

エ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表しなければならないこととする。

オ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないこととする。

② 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

ア 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定を設ける。

イ 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類を保存しなければならないこととする。

ウ 障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化するとともに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、勧告をすることができることとする。

施行期日は、令和2年4月1日（ただし、①ア及び②アについては、公布の日（令和元年6月14日）、①ウ、エ、オ並びに②イ及びウについては令和元年9月6日）。

なお、この改正においては、民間の事業主に対する障害者の活躍の場の拡大に関する措置として、

- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みの創設
- 障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主（常用労働者300人以下）を認定する制度の創設

を行い、令和2年4月1日から施行されました。

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の法律等の一部を改正する法律（令和4年法律第104号）による主な改正内容

① 事業主の責務に、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることを明確化。

② 障害特性により長時間の勤務が困難な障害者の方の雇用機会の拡大を図る観点から、特に短い時間（週所定労働時間が10時間以上20時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の方を雇用した場合、特例的な取扱いとして、実雇用率上、1人をもって0.5人と算定する。

※ 週10時間以上20時間未満で働く障害者を雇用する事業主に対して支給していた特例給付金は、令和6年4月1日をもって廃止となる。

③ 障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して相談援助の事業を行った事業者に対する助成制度を新設するとともに、雇用継続のための既存の助成金（障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金等）の拡充等を実施する。

施行期日は、①は令和5年4月1日、②及び③は令和6年4月1日

第2節

障害のとりえ方

障害者の社会参加について示した「障害者基本計画（内閣府、2003年）」には、障害があるか否かにかかわらず、すべての人が共に生きる共生社会の実現を目指すことを明記しています。

そのための支援として、「地域での自立した生活を支援することを基本に、障害者一人ひとりのニーズに対応して、ライフサイクルの全段階を通じて総合的かつ適切な支援」が、また、社会的あるいは職業的な自立を促進するには、「教育、福祉、医療、労働等の幅広い観点から適切な支援を行う個別の支援計画の策定など、障害のある一人ひとりのニーズに応じた支援体制

の構築」が掲げられています。

こうした視点に絡んで、利用者の個別性に合わせた就労支援を推進するための要点として、①働くことの意義、②生活機能と障害の関係、③ニーズと障害の受容、④職業リハビリテーション活動の概念、⑤個人特性と環境要件の見方、⑥雇用する組織の対応と支援体制について解説します。その上で、最後に、ライフサイクルの全段階を通じた総合的な支援を考えるうえで大切な、キャリア発達と地域ネットワークについて触れます。

1 働くことの意義と職業リハビリテーション

「働くこと」は、一般的には、社会的な視点と個人的な視点の両面から見ることができます。「社会的な視点」は、組織という生産的な場面から見た場合です。これは、職業を、社会の存続や発展に必要な活動を個人に分割して割り当てたものであり、それ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活動とされます。他方で、「個人的な視点」は、収入を得る手段のみならず、むしろ、自分の能力や興味を発揮して、様々な心理的な満足を得る源泉であることに注目します。

この視点は、障害の有無にかかわらず、すべての人にいえることです。ですから、障害があっても、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）」の向上を目指すことは重要です。

「職業リハビリテーション」はそれを支援する活動です。その定義は、「障害者が適当な職業に就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上することができるようにすること、ならびに、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」（ILO（国際労働機関）第159号条約、1983年）とされます。その焦点は、職業リハビリテーションを、①障害者の社会への統合の手段として位置付け、②適当な雇用の継続と、③その向上を支援することにあります。

2 生活機能と障害の関係

(1) 障害の分類と定義

「障害」という言葉には、一般的には、次の二つの視点があります。その一方は、狭義の場合です。これは、例えば、身体障害や知的障害などの障害名や障害の種類と程度というように、身体や精神機能の低下や喪失に対して用いられます。これに対して、広義には、こうした意味を含みつつ、そのことが原因となって派生する生活上の困難や不自由や不利益などを包括した概念です。

リハビリテーション分野では、この広義の「障害」

を的確に表すために、WHO（世界保健機関）が1980年に「国際障害分類（ICIDH）」の試案を提唱しました。この分類では、障害を、①生物学的なレベルでとらえた「機能・形態障害（impairment）」、②総体としての個人的なレベルでとらえた「能力低下（disability）」、及び、③社会的存在としての人間的なレベルでとらえた「社会的不利（handicap）」の三つの水準に区分しています。これは、障害を「病気（疾病）が治癒した後の固定的あるいは永続的な後遺症」ではなくて、「生活への影響」に焦点を当てることで、病気からもたらされる様々な問題を包括して把

握しようとするものです。

この障害分類の試案は、次のような実践的な意義があります。

第一は、障害を総合的に把握する視点を与えたことです。障害は、心身の「機能・形態障害」としてばかりでなく、個人的なレベルとしての「能力障害」や社会的レベルとしての「社会的不利」も含めて、多面的にとらえるべきであることを明らかにしました。

第二に、障害の各水準は、独立した側面のあることを明確にしたことです。「能力低下」は「機能・形態障害」を、また、「社会的不利」は「能力低下」と「機能・形態障害」を契機として発生する、という因果的な関係が成り立つことは確かです。ですが同時に、能力障害は必ずしも機能・形態障害によって、また、社会的不利も能力障害や機能・形態障害によって、完全に規定されるわけではありません。

第三に、障害の各水準と直接的に対応した異なるアプローチが必要であることを示しています。独立した側面があるがゆえに、機能・形態障害に対しては治療的な手法で、能力障害に対しては対処行動の開発で、社会的不利に対しては環境の改善によって、障害の軽減や除去は可能であることを明らかにしました。

第四は、異なる視点をもつ職種や専門職あるいは立場の違いを超えて、障害の多面性についての共通した言語や理解をもたらしたことです。

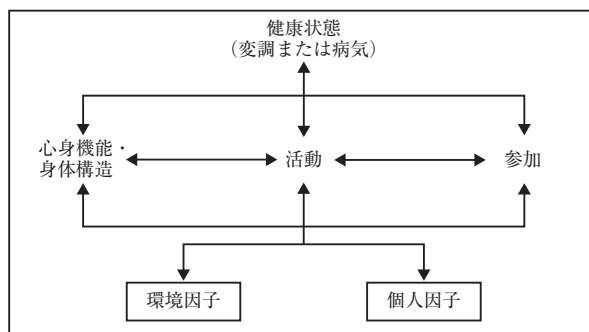
(2) 生活機能の分類

最初の試案（ICIDH）は、1990年以降になって、数多くの構造モデルの提唱と議論がなされました。そうした経過を踏まえて、2001年に「国際生活機能分類（ICF）」として改訂され、図1のモデルが提唱されています。

これは、従来のような障害の状態を分類するのではなくて、障害のない人も含めたすべての人を対象とした「健康状態」そのものに焦点を当てています。そうした状態のあり方が、心身の「機能や構造」、個人レベルでの「活動」、社会レベルでの「参加」のそれぞれで異なることを示しています。しかも、その違いは、「個人因子」や「環境因子」といった「背景因子」の影響下にあることを強調しています。

障害は、こうした健康状態の変調であることから、すべての人に起こり得ることとされます。ですから、最初の試案（ICIDH）で示された「機能・形態障害」「能力低下」「社会的不利」などは、それぞれ、「機能

図1 国際生活機能分類（2001年）



や構造の変調」「活動の制限」「参加の制約」として現れること、しかもそれらは、年齢や性別や価値観などの「個人因子」や、物理的あるいは社会的態度や法制度などの社会的な環境を含む「環境因子」によって異なることを示しています。

(3) わが国の障害者の定義

障害者対策の基本的な理念を示した「障害者基本法」では、障害者を「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他の心身の機能の障害」とし、また、てんかん・自閉症・障害を伴う難病などは付帯決議で補足しています。しかし、実際に行われる施策では、同法の理念を踏まえて作成された各種の法律や制度によって定義や範囲が少しずつ異なります。

例えば、18歳以上の身体障害者や知的障害者は、身体障害者福祉法にある「身体障害程度等級表」による身体障害者手帳の保持者や、知的障害者福祉法に基づく療育手帳の保持者です。これらの人は、手帳の有無と記載された等級に応じて、法に明記されている各種の行政サービスの対象者となります。また、精神障害者も、精神保健福祉法にある社会復帰施設の利用者規定や精神障害者保健福祉手帳の交付などで、その範囲が規定されています。さらに、学校教育の分野では、特別支援学校の入学基準として、障害の種類ごとに「心身の故障の程度」が定められています。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」としたうえで、同法の運用では、身体障害者を身体障害者福祉法の別表で、知的障害者や精神障害者等は、厚生労働省令によって別途に定めています。なお、労働者災害補償保険法にも障害の程度を定めています。

3 ニーズと障害の受容

(1) ニーズのとりえ方

最初に述べた「働くことの二面性」は、「ニーズ」の違いを示しています。つまり、ニーズは個人の側ばかりでなく、組織や集団それ自体にもあります。集団のニーズは、家族、職場、学校あるいは地域社会などの様々な社会集団そのものが、その存続のために集団を構成する個々人に働きかけます。個人はそれに応えることで、集団の中に自己の位置を確立して様々な満足感を得ます。しかしながら、集団のニーズは、時には障害のある人の社会参加を排除するということにもなりかねません。それゆえ、個人のニーズを集団がどのように満たすかという視点のほうが重要です。

個人のニーズはいろいろな視点から見ることができます。先ほどの障害分類で示した、「機能や構造の変調」「活動の制限」「参加の制約」のそれぞれの側面に応じてニーズをとらえることもできます。ここでは、マズロー（Maslow）の「欲求の階層構造」をもとに考えてみます。これは、次の五段階から構成されています。

- ① 生理的欲求：生命を維持するための基本的な欲求とされます。いわゆる、衣・食・住そして性に対する欲求です。
- ② 安全欲求：自分の身に危険が及ぶこと、あるいは、生理的な欲求が邪魔されることなどから逃れたい欲求です。また、直面している様々な現実に対して自分を守ったり、将来を心配することもあります。
- ③ 連帯欲求：様々な社会集団に所属して、その集団に受け入れてもらいたいという欲求です。他の人たちと意味のある人間的な関係を保ちたいという願いでもあります。
- ④ 自尊欲求：他の人に自分の価値を認められたいという欲求です。様々な集団の中であって、他の人から認められて尊敬を受けたいという願いであり、自分自身に対して高い自己評価をして自己負心を満足させたいという欲求でもあります。
- ⑤ 自己実現欲求：自分の可能性をできるだけ伸ばしたいという欲求です。自分が「こうありたい」と思う方向に努力して、それを実現したいという願いでもあります。

これらのキーワードのそれぞれに対応して個人のニーズを分析すると、よりの確にその全体像をとらえることができるでしょう。例えば、働いている知的障害のある人の場合には、次のとおりです。まず、衣食住に対する「生理的欲求」は、自分でそれらを手に入れたという願いです。したがって、自分のお給料で好きな物を買うことの喜びにつながります。「働いて、お給料を稼いで、それで好きな物を買う」といった一連の流れを自分で経験することで、働くことの意味も十分に理解することになります。また、知的障害があるから「安全の欲求」がないとは考えられません。

「連帯欲求」や「自尊欲求」もそうです。一般に、知的障害が軽度の人の方が、職場の定着率が低いといわれます。いろいろな原因があるとしても、その一つに、自分では仕事を一人前にしていると自負していても、職場の上司や同僚がそれを認めなかったり、仲間として受け入れてくれないことに対する不満が原因となっている場合もあります。

「自己実現欲求」は、自分の将来像を実現したいという希望であり、その中身が問題になるわけではありません。したがって、喫茶店のホール係として働いている知的障害の人が、やがてはレジ係になりたいと思うのも、立派な自己実現への欲求です。

(2) 中途障害と障害の受容

人生の途中で病気や事故などで障害者となった人は、それまでの発達過程で獲得されてきた、個性や対人関係や課題遂行などの「特性や技能」、身体感覚や価値観や自己有用感などの「自己イメージ」、職業的な面を含む人生の様々な「目標」などが破壊されることになります。受障は、直接的には「特性と技能」の低下を招き、それが「自己イメージ」や「目標」の変更を余儀なくします。

ですから、中途障害から回復する過程では、①受障で無力化した特性と技能を「復旧」したり「置換」し、②自己イメージを「再統合化」し、③達成困難となった目標を「再組織化」とともに、④実際の物理的及び社会的な環境を「再構造化」することが必要です。

特に、「自己イメージ」の回復が高いほど、より深刻な「特性と技能」の損失に耐えて人生の「目標」を立て直すことができるでしょう。その再統合化の過程は、

一般的には、次の過程をたどるとされます。

- ① ショック：受障を信じないで無関心や離人症的な状態に陥る段階です。
- ② 否認や混乱：障害を否認したり、怒りやうらみ、あるいは悲嘆して絶望する段階です。
- ③ 現実的認知と容認：あきらめや開き直りを経て、障害があっても何かできるはずだと考える段階です。
- ④ 適応努力：自分の責任や役割を自覚して、依存

から脱却して価値の転換を図ろうとする段階です。

- ⑤ 再適応と受容：人生の新たな目標に向かって積極的に生きる段階です。

この経過は必ずしも直線的に進むとは限らず、障害に対する現実認知や容認のできないままに、適応への努力を重ねることも多くみられます。ですから、相互に密接に関連する「特性や技能」「自己イメージ」「目標」の領域を、一体的に支援することが必要となります。

4 職業リハビリテーション活動のとりえ方

これまでに記述してきたことを踏まえ、職業リハビリテーションサービスの全体的な概念を描くと、図2のようになります。これは専門家ばかりでなく、障害者を雇用してその維持を図ろうとする事業主の方々も共通して理解しておくことが望ましいでしょう。

(1) ニーズ

ここでは、ニーズが個人の側と社会集団の双方で生じることを示しています。個人のニーズは、前述のマズローの欲求構造をキーワードにしています。これに対して、職場や地域や家庭などの、それぞれの社会集団にもニーズのあることを示しています。

(2) 役割

仕事に就くには、生産活動を目標とする職場の様々な環境条件から要請されるニーズに応えることが求め

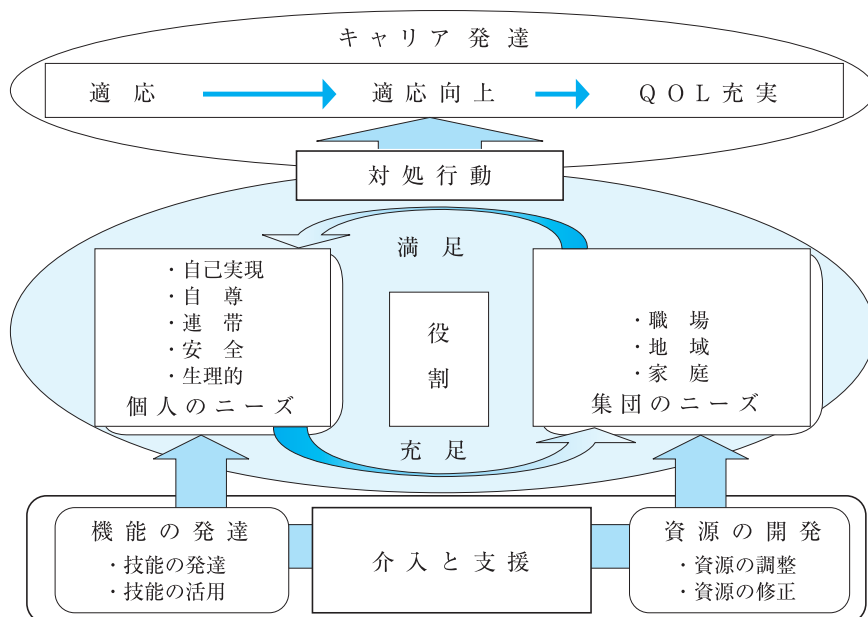
られます。個人のニーズは、そうした環境や集団のニーズが反映された「役割」を果たすことで達成されるでしょう。

こうした「役割」を媒介として二つのニーズが達成されることを、「充足」と「満足」という言葉で表しています。「充足」は、生産活動をする集団や環境のニーズに個人が応えることを、また、「満足」は、個人のニーズにその集団が応えることを意味しています。それはまた、「社会的な視点」から見た働くことの意義が「充足」をもたらし、「個人的な視点」から見た働くことの意義が「満足」をもたらすことを意味しています。

(3) 適応とその向上

こうした双方のニーズを達成していく過程が、「対処行動」です。これは、環境や集団のニーズとして現

図2 職業リハビリテーション活動の概念



れる具体的な課題を、個人が積極的に反応してそれに
応えようとする活動です。対処の仕方は、すべての人
が同じ方法である必要はなく、どんな方法であろうと
も、与えられた課題に結果として応えることができれ
ばよいのです。

「適応」とは、こうした対処行動を通して、「満足」
と「充足」の双方を高めていく過程です。その定義
は、「生活体が、ある特定の生活環境のもとでその機
能を円滑に維持し続けている状態」です。したがっ
て、良い適応状態とは、個人の行動が社会の規範に合
致し、しかも、それによって個人の感情が安定してい
る状態です。

こうした適応に至る道は、短期間で終了するのでは
なく、生涯にわたって続き、職業生活の全体を通して
向上させていくことになります。これはまた、キャリ
アを形成してゆくことでもあります。つまり、図2の
「QOL（生活の質）」の向上は、そうした適応の過程
すなわち、キャリア発達を通して得られるとみなして
います。

(4) サービスや支援の戦略

適応性を向上させてQOLの充実に向かうには、個
人と環境や集団の双方に対する、併行した支援が必要
です。図2の下方にある「介入と支援」の矢印の方向
は、このことを示しています。双方の側からサービス
や支援をすることで、個人の「満足」と環境や集団の
「充足」が、らせん階段のように上昇して適応の向上
に至ると考えています。このように、サービスや支援
は、個人の側に向けて「機能の発達」を促す方向と、
集団や環境の側に向けて「資源の開発」を促す方向
の、二つの戦略があります。

① 機能の発達

個人の側に向けた支援である「機能の発達」は、
いいかえると、能力開発です。これはさらに、「技
能の発達」と「技能の活用」に分けられます。「技
能の発達」は、まだ習得できていない個人的な機能
を、教育や訓練で新たに学習して発達させることで
す。また、「技能の活用」は、既に習得した機能的
な特性を、実際の環境の中で十分に活用できるよう
に訓練することをいいます。

例えば、初めてワープロを使う人は、その使用ソ
フトを習得するのにゼロから一生懸命に学習しま
す。それが「技能の発達」に相当します。これに対
して、既にワープロを打てる人でも、就職先の事業
所で使っているソフトが自分の学んだものと違う場
合には、改めて学習し直します。けれどもそれは、
初めてワープロを学ぶときよりもずっと楽に学習で
きて習得も早いものです。これが「技能の活用」に
相当します。

② 資源の開発

他方で、環境や集団の側に向けた支援である「資
源の開発」は、既存の組織や機関、さらには制度な
どの様々な社会資源を「調整」したり「修正」する
ことをいいます。「資源の調整」は、社会資源を選
択したり、活用の仕方の調整や援助によって、個人
の特性に応じて活用できる資源を結び付ける支援で
す。また、「資源の修正」は、個人の価値観や必要
性に応じて、既存の社会資源そのものを改善してい
くことをいいます。

例えば、働きたいという人がいれば、その能力や
興味や価値観などに応じて、地域の生活支援の機関
を含む様々な関係機関と調整することが必要になる
でしょう。また、ある事業所に就職することを目指
しても、その作業環境や仕事そのものが本人の能力
に見合う内容でない場合には、作業場の改善や職務
の再設計、あるいは新しく仕事をつくり出すといっ
た修正をすることも考えなければならないでしょう。

(5) 役割の代替

こうした戦略の中で、特に、職場の集団や環境に対
する「資源の開発」は重要です。なぜなら、それは、
「役割」そのものを変える働きをするからです。「役
割」の内容を変えることで、障害のある人の職業生活
への参加を保障するとともに、個人のニーズが達成さ
れて「満足」を得る機会も増大します。前述した障害
分類の思想は、こうした職場の集団や環境などの「環
境因子」の関与こそが、社会参加の道が開かれること
を主張しているのです。

5 個人特性と環境要件のとらえ方

このように、職業的な自立に向けた支援を進めるには、個人特性と環境要件の双方を的確にとらえることが必要になります。

(1) 個人特性の把握

仕事に従事するのに必要な個人特性は、「ワークパーソナリティ」といわれます。これは、特定の職業や職場に限定されない、職業生活の全体を通して形成される職業人としての基本的な特性です。発達の過程を通して形成され、仕事を効果的に行うのに必要な適性や行動や価値観や能力などの側面が含まれ、仕事を探したり、それに従事して適応する過程で大きな影響

を及ぼします。その具体的な条件を示したのが、図3です。

ここでは、個人特性を「社会生活の遂行」「職業準備行動」「職務との適合」から構成される階層構造とみなしています。それぞれの内容は、次のとおりです。

- ① 社会生活の遂行：地域社会の中にあって役割を果たして日常生活を行うのに必要とされる、最小限度の個人的な条件を網羅したものです。
- ② 職業準備行動：どのような仕事に就いても共通して要請される、職業人としての役割を遂行するのに必要な条件です。
- ③ 職務との適合：ある職業群や職務に就いてそれ

図3 個人特性の階層構造

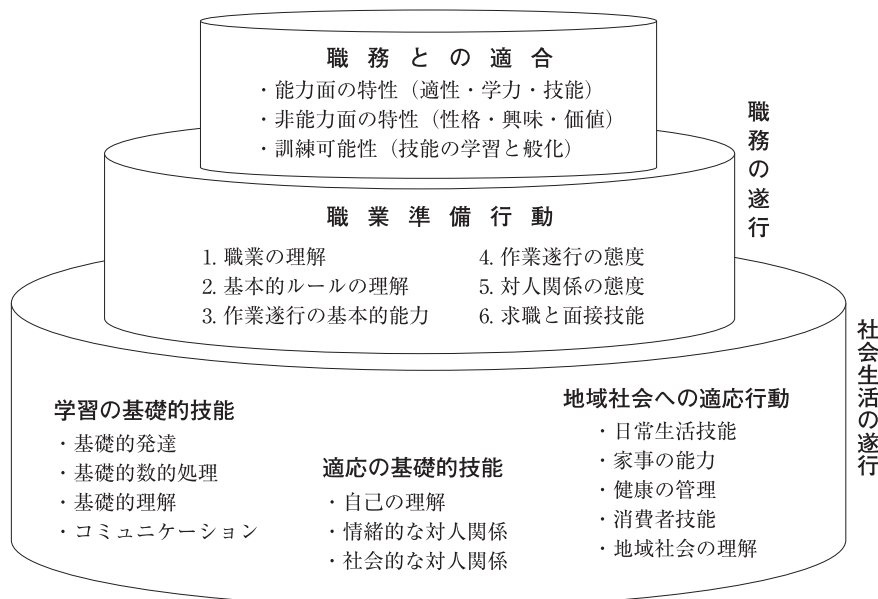
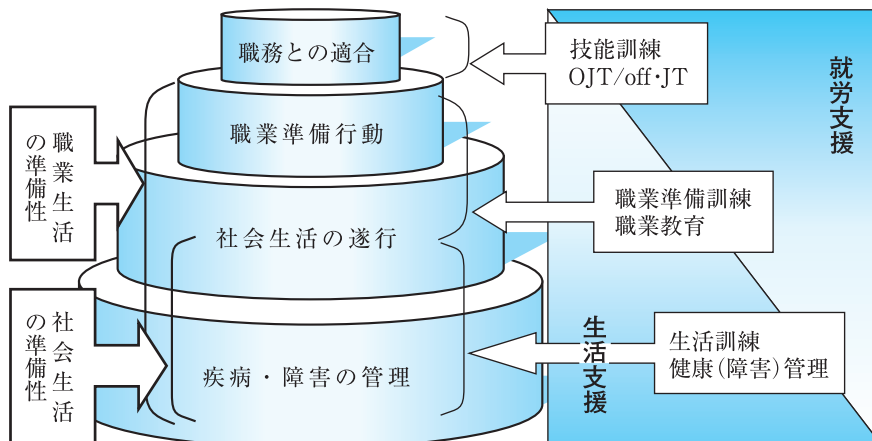


図4 生活支援と就労支援の一体化



を維持する可能性を明らかにするのに必要な情報です。ある職務を遂行するうえでの必要条件でもあります。

こうした視点は、働きたいという障害者を観察してそれを支援する場合に重要です。障害のない人の多くは、「職務との適合」の領域に限定した評価で済むことが多いのですが、障害のある人、特に、知的障害や精神障害の人たちの場合には、「職業準備行動」と「社会生活の遂行」の領域で問題となることが多く、それに対する支援が必要だからです。

このことは、職場で不適応となって退職する原因の多くは、職務の適合にかかわる能力よりも、職業人としての基本的な要件が未熟なことからも明らかです。それゆえ、「職業準備行動」や「社会生活の遂行」にかかわる条件は、学校教育での職業指導や進路学習を

通して、仕事に就く前に職場以外の場で確立されることが望まれます。そうした、学校から職場への円滑な「移行」を進めることが重要でしょう。

また、仕事に就いた後もこれらが十分でない場合には、初期訓練の重要な課題となったり、職場に適應するための支援の内容ともなります。それゆえ、図4に示すように、社会生活や地域生活の維持を支える支援と、職場での生産活動を支える支援が一体的にまた継続的に行われることが非常に大切になります。

(2) 環境特性の把握

前述の概念モデルで指摘したように、職場の集団や環境に対する「資源の開発」は、障害のある人の雇用を進めるうえで、重要な課題です。そうした、環境要件は、「職場の環境」と「地域生活や職業生活に関す

表1 職場の環境に関する条件

領域と項目	内 容
1. 物理環境	建築・作業空間、温度・湿度・騒音・照明・振動・換気、危険性、姿勢・動作を規制する機器・道具の構造など。
2. 技術環境	製品・サービス・情報の生産に必要な機器や道具、その操作技能、ノウハウ情報。感覚・判断・識別能力、知識と技能、例外処理の仕方、注意の対象と程度、作業方法、作業分担などの条件。
3. 組織環境	職業的な目的を達成するために意図的で計画的に設けられたフォーマルな地位と役割の体系。成員の役割行動を規定する。
4. 心理社会環境	組織内の成員間の心理的な結合関係と、その職業に対する社会的な価値観や規範。組織環境とは異なる情緒的な人間関係を規定する。
5. 経済環境	経済的な報酬。賃金水準や支給の安定性などの条件。
6. 職場外環境	職業的な活動以外の様々な役割遂行に許容される時間。

表2 地域生活と職業生活環境に関する条件

領域と項目	内 容
地域生活環境	
1. 住宅事情	障害特性に適合した構造、専用住宅
2. 地域生活の状況	地域の店舗、地理
3. 家族等の状況	適切な支援、擁護できる状況
4. 余暇生活の状況	職場を離れた余暇の過ごし方
5. 福祉制度の利用	福祉や年金制度の知識、活用の仕方
6. 支援体制の状況	援助機関の種類や内容、人的資源の状況
7. 社会の態度と理解	地域住民や雇用主の障害者への態度や理解
職業生活環境	
1. 各種施設の状況	障害者就業・生活支援センター・就労移行支援事業所・就労継続支援事業所等の実情
2. 産業雇用の状況	職場選択圏内の事業所内容や就職可能な職種
3. 技術環境の変化	技術革新の動向や新しくできる職種
4. 勤務形態の変化	在宅就労やフレックスタイム制

る環境」の二つの側面からとらえることができます。

職場は、一般的には、表1にある様々な環境で構成されています。こうした広い視点でとらえることによって、個人の特性を考慮した環境の調整や修正が可能になります。

また、仕事に就いてそれを継続するには、職場を離

れた地域生活の維持が必要です。そうした職場以外の環境には、表2のものが含まれます。特に、地域生活に関する要件は、職場で働き続けることへの影響が大きいといえます。ですから、障害者を雇用する場合には、個人の生活状況についての周辺情報として知っておくことが必要でしょう。

6 雇用する組織の対応と支援体制

(1) 雇用する組織の不安と対処

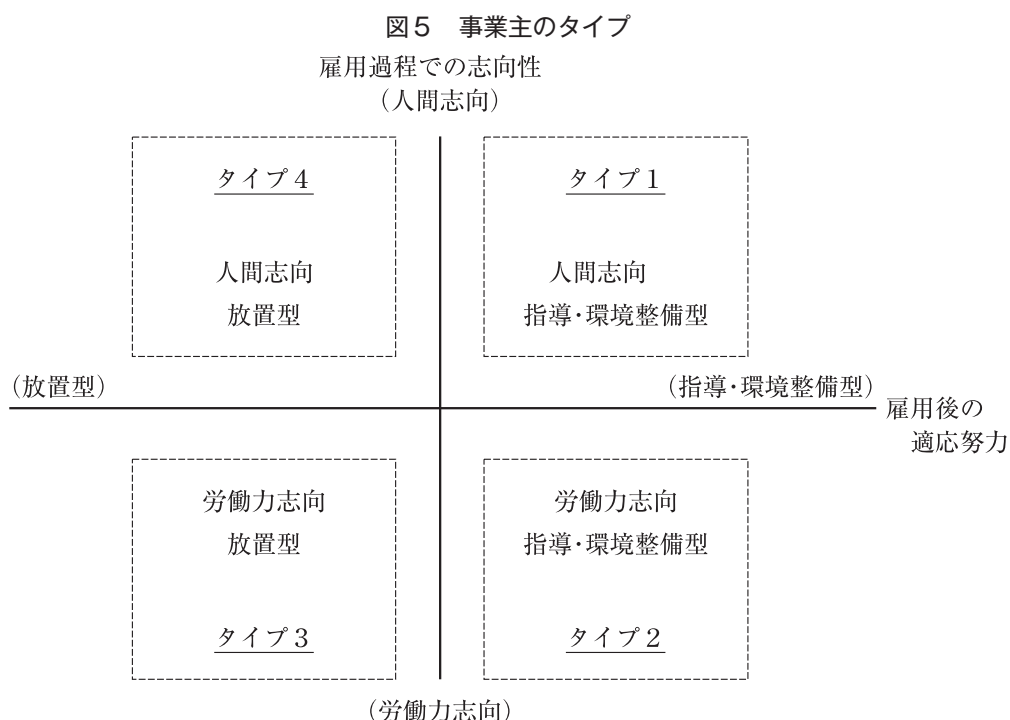
障害者を採用する意思はあるものの、実際に受け入れるには様々な不安があって、どうしても一步を踏み出せない場合があります。一般的に指摘される事業主の不安は、例えば、①生産性が低下して能率を維持することが困難、②労務管理のノウハウがない、③向いた仕事がない、④不測の事態が起きたりその危険がある、⑤経済的負担が増大する、⑥標準的な作業方法を適用できない、⑦人間関係の維持が難しい、といったことです。

こうした不安は、客観的な根拠のないままに否定的で非好意的な態度をとる「偏見」や、過去に経験した少数の障害者からのイメージですべての障害者を見る「ステレオタイプ（絞切り型）」な評価に起因することがあります。そうした偏見やステレオタイプの根拠は、障害のある人に対する断片的で偏った情報を基に

している場合が多いでしょう。

では、実際に障害のある人を採用した事業主の方々は、どのような人でしょうか。図5は、二次元の軸上で四つのタイプに事業主を分類した結果です。このX軸は「雇用した後の対応」を示し、指導や環境の整備を重視するのか、それとも採用後は放置するのかによって分けています。またY軸は「雇用の過程での対応」を示し、人間的な温かさから受け入れるのか、それとも労働力を重視するのかで分けています。

このタイプ1と4は、採用の余地さえあれば、教師や親やハローワークなどの関係者の依頼に基づいて、希望者をできるだけ受け入れようとする場合です。タイプ2と3は、本人の生産性に強い関心を持ち、事前に各種の検査等で労働力としての将来性を慎重に見極めたうえで採用に踏み切る場合です。また、タイプ1と2は、雇用した後の指導や訓練を重視し、作業環境を整備する努力を継続して実行する場合であり、タイ



プ3と4は、採用のときに期待したとおりの働きがあるとの前提に立ってそうした対処を考えず、教育や訓練に特別の配慮をしない場合です。

障害者を雇用する事業主の方々は、タイプ1や2の態度、中でも、タイプ1が望ましいとされます。つまり、就職後の訓練と雇用管理を前提とした採用です。これは前述したように、「障害」のあり方は個人特性と環境要因との相互作用によって決まることを踏まえた結果ですし、実際にも、これらのタイプの事業主の下では、たとえ知的障害の人であっても継続的に雇用されることが多い傾向にあります。

(2) 雇用管理面の配慮

このように、指導方法を工夫したり環境を整備することは、一般的には「職務の適正化」といわれます。これは、単に、本人に合う適切な職務を見出すことで

はなくて、その能力に合わせて職務そのものを改善したり、作業を容易にするための治工具や機器を改善したりすることも含まれます。また、能力向上のための教育訓練や、その他の様々な雇用管理面からの対処も含まれます。

知的障害の人は、それらの中でも、「教育訓練」が最も大切な課題となります。また、身体障害の人は、物理的な環境や技術的な環境の整備を含む「職務の再設計」も必要です。これは、一般的には、残存能力を生かすように作業の配置転換を行ったり、治工具を考案したり、機器を改良して作業を容易にし、能力に合わせて職務や作業の内容を再編成するものです。その他にも、「人間関係の改善」「職場の安全」「健康管理」「勤務時間」「賃金」などの、様々な雇用管理面に対する配慮を必要とします。

7 キャリア発達と地域ネットワーク

(1) キャリア発達に即した支援

先に示したように、共生社会の実現に向けた支援では、「障害者個人のニーズに対応して、ライフサイクルの全段階を通じて総合的かつ適切な支援」が求められています。そのためには、学齢期の職業自立に向けた準備、学校から仕事への移行、就職後の職場や地域での安定した生活の維持、職場内でのキャリアアップや離転職、地域生活の継続、退職後の生活の場の確保などの、生涯のライフステージに応じた長期的な展望に立った支援を、常に考えておくことが必要でしょう。そればかりか、私たちの人生は、その生涯において、いつかは遭遇して乗り越えねばならない様々な出来事（例えば、進学、就職、結婚、離転職、退職など）が次から次へと押し寄せてきます。こうした人生の様々な課題を乗り越えて円滑に「移行」することで、「生活の質（QOL）」の向上が保たれるといえるでしょう。ですから、個々人の状況に応じて、そうした出来事に遭遇する可能性を見越したうえで、事前にそれを乗り越えるための準備や支援をするという視点が大切になってきます。

働く生活の維持に限定しても、発達的な視点を踏まえると、数多くの課題があります。

例えば、就職する前後の時期では、職務を遂行できる能力を育成しつつ、職務内容の調整を併行して行い

ながら、双方の結合に焦点を当てることになります。また、前述の図3に示した、社会生活の遂行能力や職業準備行動などの育成は、学校や訓練機関の課題となります。

就職した後、職業生活を継続する期間では、職場に適応できるように支援し、ステップアップや再訓練の機会を提供し、不適応の兆候が出た場合には迅速に対応し、離転職をせざるを得ない場合には適切な訓練機会を提供し、就職先に円滑に移行できるように支援することが求められます。また、事業主が障害者の採用や就職後の職場適応に際して、安心して相談や支援を受けられる体制も必要でしょう。さらに、生活の場の確保、通勤対策、日常生活の相談と支援、余暇活動などといった、事業所の対応では限界のある課題に対する支援や、本人の預金管理などのように、事業所では対応すべきでないことへの支援なども含まれます。

雇用や福祉的就労などの働く場面からの引退を支援する期間では、特に、加齢に伴う職務の遂行能力が低下した場合の対処の仕方と、生活基盤をどのように確保し維持するかということが重要となります。特に、組織で働き続けることが困難になった場合に、福祉関係施設や作業所に円滑に移行できるよう支援することが重要な課題となります。

(2) 地域ネットワークの育成

こうした就労の継続、あるいは、人生の様々な出来事を乗り越えさせるための支援は、単独の組織や機関の提供する機能だけで応えることは、実際には、非常に困難なことでしょう。それゆえ、障害のある本人や家族ばかりでなく、事業所も安心して種々の相談や実際の協力の得られる支援体制を整えることが重要です。特に、事業所の努力限界を超える課題に対しては、労働関係の機関に限らず、特別支援教育や保健福祉関係の諸機関や施設を含む地域の様々な社会資源が総合的に対応する、地域支援ネットワークによる支援体制の構築が必要となります。支援機関や担当者は、自組織や機関の提供する機能の限界を知り、その分、地域の社会資源や地域ネットワークと協働することによって、そうした限界を乗り越えることが求められています。

こうした、就労支援に向けた支援ネットワークは、最近、福祉・保健・医療・教育などの分野と雇用・就労支援機関が連携した体制が、各地でつくられつつあります。さらに、労働組合・経営者団体・特例子会社等の事業主、企業の人事労務担当者、障害者の就業支援機関の職員、福祉や教育現場の就労担当者、行政関係者など、幅広い領域のメンバーが参加した、地域の社会資源の全体を巻き込んだ地域ネットワークの形成も進みつつあります。

共生社会の実現に向けた支援は、障害者個人のニーズに対応したライフサイクルの全段階を通じて総合的にかつ適切な支援が求められています。それゆえ、生涯のライフステージに応じた長期的な展望に立った支援と、それを維持するための、地域における雇用支援のためのネットワークが、これからも、ますます大切になってゆくことでしょう。

(松為信雄)