

〈リカレント講座2〉

「社会福祉現場における就労支援のあり方について」

首都大学東京 都市教養学部教授 岡部卓 氏

〈はじめに〉

今日は、「働く」こととはどういうことか、「生活する」こととはどういうことか、そして「援助・支援する」こととはどういうことかというお話ができればと思います。そこで、はじめに、個人的な体験を通して感じたこと・考えたことを少しお話しし、次いで、一般的なお話をさせていただければと思います。

私は学生時代、生活費と学費を賄うためアルバイトに明け暮れて、さまざまな就労体験をしました。卒業後は、福祉現場で10年程働いていた経験があります。そのおかげで、皆さんが就労支援をするときの気持ちが私なりにある程度理解できるようになったと思っています。

私は、地方から上京し学校に入った頃、非常になまりがあって、人前に出てしゃべることがうまくできなかったため力仕事のアルバイトばかりやっていました。ところが、自分がケースワーカーになったときに、不器用な自分に輪をかけて不器用な人たちが目の前にいる。その人たちは、職業安定所に行っても、会社の面接に行っても自分のセールスポイントをうまく言うことができない。そういう現実を目の当たりにして、就労支援にかかわるといことは、その人の人柄とか、これまでのキャリアとか、何をやりたいのかということをよく吟味して、その人が置かれている状況に合わせて就労の働きかけをしていくことが大切なのではないかと思いました。

一つ記憶に残っていることがあります。大学2年生のとき、学校にも行かず、2カ月ほど大田区のあるメッキ工場で働いていたときのことです。そこで働いている方は、私と同世代か上の方ばかりで、皆さん中学を卒業してその工場で何年も働いている。休憩時間にその方たちとキャッチボールをよくやっていました。仕事のあるとき、メッキの鉄片を私の背中に投げつけられたことがあったのです。1回だけでなく、2回もありました。投げたその方は非常にまじめで、私ともよく会話をされていた方でしたので、「(気に障る)何かあったのですか」と聞いてみました。そうしたら、「目障りだ」と言われたのです。「せっかく大学に入って、勉強する機会がありながら、こういう生活をしているのが許せない。フルタイムで働かなくなつて、学校に行きながら働くことはできるじゃないか」という趣旨のことをいわれたわけでした。私は、はっきりした動機もないまま大学に入って、何をしたらいいかわからないという時期でしたので、その言葉は、せっかく入学したのだから、その機会を大事にしてくださいという励ましのよう聞こえました。それからいろいろ

なバイトをしましたが、大学3年、4年は比較的にまじめに学校に通って、学問に対して少し向き合えることができたと思っています。

私は公務員として福祉現場で10年しか働いていませんが、最初の職場はドヤ街担当のケースワーカーを4年間、その後、ドヤ街の中の有子世帯が入る公営住宅の担当も3年行うことになり、足かけ7年くらいその地域にかかわりました。そこで関わる相談者・利用者の方々は、日々雇用されている方で、病気やけが、あるいは高齢になっても労働市場の中では雇用されないだろうなという人でも、「これからどうしますか」と尋ねると、ほとんどの人が「働きたい」と言っておりました。それは、自分がいろいろな場所で働いてきて生活を支えてきたという労働者性が内面化され、どんな状態になっても働いて自分の生活を維持するのだという思いがあると同時に、自分は社会の中で貢献してきたという誇りを持っていることによっています。そこで、今後のことを考えたならば、もう少し違う仕事を考えたらどうかと転職のことも話をしたことがありますが、ご本人の意向と持っている能力を考えると、そう簡単ではないということが数多くありました。

また、相談者・利用者の中にはお体が不自由な方とか心の病を持った方、あるいは知的な障がいのある方がいらっしゃいます。そういう人たちに対してどういう働きかけをしたらよいのかということもそこでいろいろ学びました。一般就労になじむ方、半福祉半就労的な就労になじむ方、あるいは社会参加的な場としての就労になじむ方がおり、それぞれの働きたいという気持ちとどう折り合いをつけるかが大切ではないかと思いました。

残りの3年間は福祉五法の担当となり、主として知的障害、身体障害、高齢者の方々とかかわってきました。皆さんはどうかわかりませんが、私は生活保護から五法担当になったときに、地域の中の社会資源を見て愕然としました。資源がないのです。資源がないために「頑張りましょう」としか言えなく、相談者・利用者の方に随分怒られました。今は介護保険法、障害者自立支援法等に変わり、以前に比べ資源は充足されるようになってきましたが、一生懸命家族介護をしている人に、施設に入所することは難しいので、在宅サービスは少し利用していただいて結構ですけど、ご家庭で頑張ってくださいという言い方をしました。そのとき、こんなに頑張っているのにまだ頑張れと言うのですか、と言われてしまいました。恐らく、就労支援のときも、頑張って仕事を見つけようとか、もっと長く続けましょうというような言い方をしていたと思います。そのときは気づかなかったのですが、支援をする言葉のかけ方や支援内容をもっと少し吟味しなければいけなかったと思っています。

私は、第2次オイルショックのときにちょうど生活保護のケースワーカーをしており、相談が押し寄せてきて手いっぱいでした。ケースワーカーひとり当たり1カ月に申請を20件から30件、保護

廃止を20件から30件しておりました。そういう時代でしたから、ケースワーカーの方が体を壊して職場に出てこられない状態が生まれました。私はあと3年で還暦ですから随分古い話ですが、それらの経験が、働くということをどう支援していくかということを考える原点でもありました。

<1 「働くこと」（労働）をどうとらえるか>

働くということは、一般的に「労働」ということで言われています。レジュメに参考として労働とか仕事に関する用語を載せておきました。広辞苑の第6版では、「仕事」の意味として「すること、しなければならないこと、特に、職業・業務を指す」と出ています。「就労」については「仕事にとりかかること。また仕事に従事していること」、「職業」は「日常従事する業務、生計を立てるための仕事。生業、なりわい」、「労働」は「ほねおりはたらくこと。体力を使用して働くこと」となっています。

英語の辞書を幾つか当たってみましたら、「work」は、あることを行うための精神的・肉体的な努力、「labor」は、骨の折れる肉体的な仕事と出ていました。そのほか「business」とか「toil」という言葉もありますが、それぞれ意味内容が違うので、英語に訳すときにはどの言葉が適訳なのかに注意しなければいけません。

さらに、職業について調べてみると、「occupation」というのが職業で生計を立てるための仕事、「work」とか「job」は同じ意味になりますが、収入を伴う仕事で、永久的・臨時的のどちらでもよいこととなっています。「profession」というのは、弁護士や医者のような専門的な仕事、「calling」は教職・看護師のように使命感の強い理由から就く職業、「vocation」は自分が特に適していると思う職業というふうに分類されています。皆さんの仕事は、自分に特に適しているという天職のような仕事でもあり、非常に社会的な使命のある仕事だと思いますので、「vocation」とか「profession」が当てはまるのかなと思います。

それでは、私たちは何のために働くのでしょうか。レジュメ2ページに、「生活の構造」という図を書いておきました。まず、働くことを通して私たちは社会に必要なモノやサービスをつくり出していきます。そして、そのモノとかサービスを消費することによって、私たちは自分の命とか生活、あるいは社会を支えているということになります。もっと平たい言葉で言うと、私たちが食べるものとか着るものをだれがつくっているのかということ、例えば、農業とか漁業に携わっている方々や洋服をつくる人ということになります。治療を行う、音楽を楽しむということは医療サービス、文化的サービスを行う方々がいるということになります。つまり、モノとかサービスというのは作り手がいるということです。ですから、モノ・サービスの生産は人々の労働によって担われ

ているということになります。

では、働くことというのは、モノとかサービスをつくり出して、それを消費することだけなのかというと、そうではなくて、もう一つの側面があります。それは関係性の構築ということです。今日の出会いはそうですが、人は仕事を通して人や社会とのつながりを持ちます。もちろん、関係性の構築は別に働くことを通さなくてもつくれますが、労働ということの回路は避けては通れない。自分に働く意欲、能力、場が備わっていれば、労働を行うことになります。そうでないと生活は維持できません。そこには賃金が高いとか安いとかだけではなくて、社会の中で働くことを通して人や社会とかかわっていくという側面があるということです。

もう一つは自己実現です。具体的にはやりがいとか達成感とか創造ということになります。例えば、施設で働いているときに、生活の支援をする中でその人が何かを行いたいというときに、それに対して関わっていくという喜びがあります。別な言い方をすれば、個人の自己実現を図るということは、他者の生活も支えているということでもあります。今の社会はどんどん分業が進んでいます。社会が発展すればするほど役割はいろいろと分かれてくるのですが、自分は社会の中の一端を担うことによって社会を支えている、その最も根源的なものとしては命を支えている、あるいは生活を支えているということになるかと思えます。そして、1人だけでは関係性はつくれませんから、他者との関係性をつくっていくことによって他者の自己実現を支えるということにもなります。そういう意味では、働くことを通して個人と他者、他者と社会を支えるということが、労働ということの最も大きな意味になってきます。それには、生存レベルから、社会的、経済的、文化的、政治的ないろいろな活動レベルまで出てきます。そして、その活動は全部働くことを通して行われます。

そこで、就労支援を考えたときに、働いて給料を得て生活保護から脱するとか年金だけの生活に依存しない生活をするとか、そういうレベルで考えることもありますが、働くということにはもっといろいろな意味があるということになります。例えば、今は15歳から65歳までの稼働年齢層と言われる人たちが8,000万人以上おりその中で6,000万人以上は働いています。稼働年齢層のうちの8割ぐらいが就労をしている計算になります。私は、働くということは、稼働年齢層にとって生活の糧を得るということと同時に、社会の中で生きていく上で必要不可欠なものであると思います。働く能力があり、意欲がありながら働く場がない、あるいは働く意欲そのものを喪失してしまうということは、その人の人生の喜びを随分減らしてしまうことになってしまう、そのように考えていただければいいかと思えます。

レジュメの図1に「生活の構造」を示していますが、広い意味での生活というのは、まず働く場

面は労働過程、労働力を使って生産に従事して、その対価の報酬として給与、賃金の獲得をします。そして、それを消費する場面が主に生活過程になるわけですが、そこは働くための準備をする期間であり、そこでつくったモノ・サービスを消費する場でもあります。

< 2 「働くこと」(労働)の範囲 >

次は働くことの範囲ですが、私たちは働くということを通して給与あるいは賃金を得るのが一般的です。そういう働きは、有給労働(ペイドワーク)、つまり給与、賃金が支払われる労働となります。これは、自営、非自営者を問わず報酬を得ている労働はペイドワークになります。

それに対して、ペイドワークでない労働もあります。働いても給与あるいは賃金を得られない、つまり、無給労働(アンペイドワーク)ということになります。これは、1つは家庭内の労働があります。家事とか育児とか介護、こういう家庭内で営まれる労働には給与あるいは賃金が払われていないのが普通です。2つには、ボランティアの活動とか社会貢献的な活動、これも給与あるいは賃金を伴わない労働です。もっと言うと、例えばリハビリなど日常生活の回復維持、向上を図っていくような諸活動も、一つは自分のためでもあるけれども、ある意味で体を動かすことが働くことだととらえれば、広い意味でアンペイドワークの範疇に入ります。

この点について、レジユメの図2に「労働の範囲」をまとめてみました。少し図を説明しますと、労働市場を通して行われる有給労働には、一般企業とか商店、自営等があります。それらは基本的に言うと、経済的活動を通して対価を得る、報酬を得るという労働になるでしょう。そのほかに、同じ有給労働でも準労働市場という言い方があって、ここにはシルバー人材センターとか授産的なものが入りますし、半福祉半就労的なものも入ります。

無給労働のほうには、ボランティアやサークル活動、これは社会的な自立ということにつながってきます。さらに、リハビリとかデイケアとか日常生活の自立のための働きも無給労働に入ってきますし、家事、育児、介護等も入ってきます。これらは、シャドーワークというような言い方をされることがありますが、いわゆる非労働市場で行われる働きということになります。

皆さんがかかわっておられる相談者・利用者の方で、一般労働市場になじむ方はどれくらいいるでしょうか。今、就職ができない大学生が一部出てきています。労働市場全体で新規採用は6割を切っています。そういう厳しい状況の中でフルタイムの労働、正規雇用となることは難しいことです。もっと言うと、例えば、私のように50歳代後半で運転免許なし、体は頑丈だけど口うるさそうだという人と、若い人を比べたら、企業は多分若い人を採用すると思います。年齢が高くなればなるほど採用は厳しいということですから、一般労働市場の中で雇用されることは本当に難しいこと

と考えます。

< 3 就労支援を行う意義 >

就労というのは仕事につくということです。これも広辞苑とか大辞林で調べてみると、就労支援とは、働いて賃金を得ることと書いてあります。つまり、有給労働に結びつける支援が就労支援ということになるわけで、そういう意味では、就労支援というのは、仕事について給料、賃金を得るための支援というように考えていただいても結構かと思います。

しかし、それに当てはまらない人もたくさんいますから、そのことも念頭に置きながら就労支援を行っていく必要があります。皆さんの中には、福祉現場にいる人がどうして職業安定所みたいな仕事をしなければならないのだと思ったことがある方がいらっしゃるのではないのでしょうか。福祉現場はミニ職業安定所じゃないのだと思っている方もいらっしゃると思いますが、福祉の中で就労支援を行う意義というのはどこにあるのでしょうか。

それには、労働と生活の両面から「働く」ということを考えてみてください。福祉の施設とか福祉の相談機関というのは、労働と生活両面を見渡した上で生活の支援を行っているところに位置しております。福祉の現場は、例えば、その人がどれだけの健康状態にあるかとか、労働能力はどの程度持っているのかとか、親族との関係はどうかとか、生活の全体をアセスメントしてその人に支援をしていきます。その方に労働能力があれば労働能力の活用を図る、傷病等があれば療養支援を行います。稼働能力を活用するというと同時に、例えば療養支援も必要だし、生活の支援も必要だというように、全体的なことをとらえるというのが福祉施設、あるいは福祉の相談機関ということになります。生活の全体性を見渡し、個々の生活の課題に着目して利用者の意向、実態に即して働きかけていくのが福祉の仕事であり、あくまでも、生活の側面から就労を見ていく必要がありません。

この人は稼働年齢層で、これまでこういう仕事をしているから引き続き働いてもらいましょう、ということだけではなく、生活全体の中でどのように就労支援を行ったらよいのかと考えることが必要です。例えば、DVで逃げ母子の方にかかわっているときに、このお母さんはまだ30歳代、40歳代だから、働けるじゃないか、この人に就労支援しましょうとなりますか。その方にとっては、まず精神的なケアや生活できる住居等の緊急対応がまず必要です。子供の養育環境とか教育をどうするか、お母さんがDVを受けたときには子どもも同様に精神的な外傷を受けていることでもありますから、その精神的な外傷に対するケアもしていかなければいけない、それと同時にその人の養育環境、あるいは教育環境を整備した上で、その方が今後どうしたらいいのかということの次に就

労支援が来るわけです。そうすると、全体的な生活の状態とか意向とかをアセスメントする能力がないと支援を行えないということになります。

このことは、他の状態にある方についても同じです。例えば、ホームレス状態にある人にかかわる場合は、その人が今までどんな生活をしてきたのか、その中でどういうことで傷ついたり、うまくいったりしたのか、今後どういう意向を持っているのかとか、いろいろなことを聞いた上でその人の個別の計画を立てるわけです。路上に行かせないということと同時に、この人にとってどういう仕事が良いのか、考えていかなければなりません。障がい者の方の場合にも同じです。例えば、脳梗塞か何かになって下肢麻痺が残った人に対して、一般就労は無理であるため授産施設が適当としてよいかどうか検討する必要があります。もしかしたら、その人の身体の状態から判断し一般就労になじむかもしれないが、もう少し機能回復をする必要が何なのか、また機能を回復後に障がい者の職業訓練学校に行って技術を身につけたほうが、この人の将来を長い目で見ればいいのではないとか、そういうことをどこまで思いついて考えてやるかということです。つまり、生活の場面を通して生活課題の緩和・解決を図る、その中の1つに就労もあるのだと考えていただきたいと思います。その人の実態と意向と今の経済雇用環境の中で何ができるのかということを考えていくことが大事であって、それが生活の全体性と個別性に着目した、実態・意向に即した就労支援ということになるわけです。

もう一つの側面として、労働場面のバリアーの軽減ということがあります。これはどういうことかといいますと、障がい者の方を雇用する場面を考えてください。今は障がい者を積極的に雇用しなければならないとする障害者雇用促進法という法律がありますが、しかし、企業は違約金を払ってでも雇用しない場合がなかにはあります。雇用したときに、その人のジョブコーチをできるような人をつけられるかという、そういう環境にもない。企業に入った以上は一般の人と同じように働いてくださいよといっても、その障がいの特性に応じた仕事を割り振りすることができない環境だであるわけです。その中で就労支援を行っていくということは、本人の意欲に働きかけると同時に、企業が労働環境の整備と労働行政が雇用者を雇用しやすい政策を打ち出していくことが大事であると考えます。それがバリアーの軽減・除去ということです。

< 4 就労支援—有給労働（ペイドワーク）としての労働に向けて— >

有給労働をするためには、3つの条件を考える必要があります。それは、意思と能力と場です。就労に当たっては、先ず、就労の意思があることが前提となります。そのなかには、働きたい意欲を持っているが、求職活動で何社も面接を受け続けていくうちに就労意欲の減退・喪失される方、

あるいは就労することに意義を感じられないとして求職活動を行わない人もいます。これが就労支援を行うに当たっての入口に当たりますから、就労意欲をいかに形成・維持・向上をしてもらうかを考えなければなりません。そのような方に対しどのような働きかけをしたらよいのでしょうか。

先ほど、労働は、社会とのつながり、生命、生活を支えるとお話しましたが、実際に相談場面で、あなたは社会とつながっているのだ、命を支えているのだとお話しても、保護費を受け取ればよい、福祉施設でこの生活が維持できさえすればいいと考える人も中には出てきます。また、すべての人に働く意欲が最初から備わっているわけではありません。そのため、最初から労働の話をされることは、相手の状態や気持ちから判断し、良い方法とは思いません。それより、あなたは今後どのような生活を望んでいますかということ等からお話しされるのがよいと考えます。例えば、施設入所されている場合に、施設を出てアパート生活がしたい、自分の考える日常生活の過ごし方等を話していただきます。そして、人によってはその延長線上に仕事が想定されるということになります。どのような生活をこれから送りたいかをイメージしていただき、そのためにはどのようなことを行なったらよいか、自分の回路で考えることがよいと考えます。最初から仕事のお話しをされますと、利用者の大半は、「自分は働きたいのだ」という言い方をされます。しかし、実際に求職活動を行い仕事に就けるかまた別の次元の話ですから、それよりも、将来をどのように考えているのか、福祉施設の中にいられる期間はどれ位で、今後の準備のためにどのようなことをしたらよいと利用者自身は考えているのかを丹念に聞いていくことが大切であると思います。その中で仕事という選択肢も1つと考えていただくことになろうかと思えます。あなたは稼働年齢層で稼働能力を持っている、そのため働くべきだということをお話したとしても、なかなかそういうモチベーションが起きません。繰り返しとなりますが、まず自分の将来、今後の生活をどのように考えているのか、どのようにしたいのかという問いかけと応答のキャッチボールを行っていくこと、相手と一緒に考えていくなかで就労支援の道筋をつけていくことがよいと考えます。

2番目の条件は、稼働能力の判定です。意欲があつて働く力を持っているか、能力の程度・範囲を判断する必要があります。労働の負担度から軽労働から重労働まで、簡易な労働から高度な知識や技術を要求される難易な労働まで、いろいろ幅があります。それは、利用者の意向、心身の状況や置かれている状況、これまでのキャリア等を考える必要があります。例えば、医師の診断書に「軽労働可」と書かかれていたとします。しかし、よく考えてみたら「軽労働可」の中身は何を指すのでしょうか。その人のキャリアの中でこれまで重労働で簡易な労働ばかりしか行ってこなかったとするならば何ができるのか。現状では軽労働以上の仕事はムリであるし、またとくに専門性を要求されることができそうにない。そのようなことを考えると、現行の能力のなかで活用できる

ことと同時に、能力開発のための技能訓練とか教育ということも選択肢の一つとして考える必要があります。

3番目の条件は、労働する場です。意欲、能力があるが働く場がないことを失業といいます。有効求人倍率を見ると、東京など都市部では一定の有効求人倍率がありますが、地方では低く、10人のうち、2、3割しか求人がないところがあります。しかも、その2割は、15歳から65歳の稼働年齢層全体の数値ですので、40歳代、50歳代等の人にとどれだけ雇用の場が開かれているのかということになるかと思えます。一般的な傾向として、年齢が若く、健康な人が雇用される傾向にあります。無為な状態と苦痛ですし、いろいろなことを考えてしまいます。何を自分が行ったらよいのか、そのなかで働く場所を考えることになります。しかし、どの場所でもいいということではなくて、それぞれの人の意向と能力に見合った場を見つける必要があります。福祉施設あるいは相談機関の本来の役割とは言えませんが、一方では雇用の場の創出ということも考えてなければいけないと考えます。

なお、非常に高学歴で、自分はこれだけの能力がある、このようなところで働きたくないといって、なかなか働こうとしない人がいます。また、給料がこれだけじゃないと働かないという人もいます。これまでのキャリアからこのような社会的地位が低い場所で働きたくないという人もいます。その人の考え方やプライドが許さないというわけです。そういうときに、「能力・キャリアがあることから将来的にはそういう力を発揮していただきたいけれども、当面はどうされますか。その力を少しでも発揮する方向で考えてはどうでしょうか」という話をします。キャリア、多くの能力の高い人は、現実の雇用先とのギャップに悩み、人によっては失望したり反発したりします。その中は「どうして（求職活動が）うまくいかなかったのですか」と聞くと、「面接官が居丈高で自分の神経を逆なでするようなことを話す」等と言ってきます。そのときに、「それは大変ですね。でも、そこでどのような対応をするかも試されているのではないのでしょうか」等のやりとりをしながら少しずつその人の意向に沿った雇用先を検討していきます。その中で自分は高望みをしていたというのがわかってくれたり、自分の要望に沿う条件の雇用先の条件が見出せない雇用環境にあることが理解され、当面の現状の中でとりうる能力活用としての場の確保等を行っていく方向で検討していくことになります。

以上のように、就労成立の三条件を考えてみると、就労意欲がなかなか見出せない人に対しては就労意欲の形成をどう働きかけていくのか。能力の活用ということでは、現有能力をどう活用していくのか、技能・技術習得や教育など能力開発を視野に入れる必要はないのか。稼働の場所というときに、現下の雇用環境、すなわち、労働市場が狭隘化し雇用の場が少ないことをどれだけ話し、

またその中でどれだけ自分が選択肢を持っているのか等、相談者の回路を通して考えていくことが必要であると思います。

< 5 就労支援を行うに当たっての留意点 >

(1) その人が置かれている状態や意識に着目した就労支援

レジュメに「就労移行への三段階」というふうに書かせていただきました。働きたくない→働けない→働くという三段階です。

「働きたくない」というのは、働ける能力、場があったとしても働きたくない、労働忌避をして就労を行わない場合があります。そうすると、働きたくないのはなぜなのかということが出てくるわけです。働きたくない背景とか理由がそこで明らかにならないと、なかなか働きかけができない。そこで、働くとはこういう有用性があること、現在はこういう雇用環境にあることをお話する必要があります。最初にやらなければいけないことは、働けない理由を相手から話をさせていただくということです。相手の気持ちや状態を聞き出して、それを糸口にする。そのため、なぜ働かないのか、働けるのにどうして働かないのかという言動は避けるようにして下さい。「仕事についてどうお考えですか」「今後どのようにお考えですか。少し聞かせられますか。」等お話いただくことが大事であると考えます。私たちの仕事はどうしても指示的になりやすく、こうなさいとかあしなさいと言ってしまいがちです。そうではなくて、相手に問いかけるということを就労支援の場合にもやっていただきたいと思います。

そうしますと、「今まで何回も求職活動をしたけれども、なかなか採用されなくて、意欲がなくなってしまった」という言い方をする人もいれば、「自分はこれまでこういう仕事をしてきたので、職業安定所とかケースワーカーが言うような仕事にはつきたくない」という理由で断られる方もいます。あるいは、「長らく闘病生活、療養生活を送っていて、とても今から仕事をする自信がない」とか、そういう事情が見えてきます。そのような状況に対し、今まで努力が足りなかったからものと職業安定所とかいろいろなところを回ろうよという話をするのではなく、「それは大変だったね、今度は仕事の探し方を考えてみましょう」とか、「(就職面接など求職活動をする)その前に何をしたらよいのか考えていきましょう」という風にお話しを進めて頂きたいと思います。

例えば、これまで何回もトライしてだめだった人は、自分の中で自信を喪失しているということになりますので、その気持ちを受けとめながら少しずつ仕事の探し方であるとか、今後もその仕事の選択でいいのかどうなのか、あるいは将来的にこういうことを考えているのならば能力の開発も含めて少し幅広に考えていこうという話をする。闘病生活を長くやっていた人であれば、少しずつ

自分のやれる範囲のところからやりましょうという形で進めていくこともあるでしょう。人によってそれぞれ理由が違いますので、その人が置かれている状態とか気持ちとか、なぜそこに至ったのかということをもまず披瀝していただくことが意欲形成につながるということです。

それと、何回も行っただめだったという人に対しては、今は仕事を見つけるのがとても難しい時代なのであなただけの問題じゃない、焦らずにじっくりやりましょうということをお願いしたいほうがいいと思います。例えば、大学生が、去年、一昨年、20社とか30社回っていたのは、現在は、40社、50社回っても決まらない事態となっています。そうしますと、どんどん意欲とか自信がなくなってきました。新規採用の人たちですらそういう事態ですので、関わる相談者の雇用環境は厳しいと考えられます。新規採用も中途採用も何社回ったから通るという話でもないわけですから、それを求職活動していただくことを慰労し、仕事を探すのは大変だねというような話をあげたほうがよいと考えます。そして、こういう仕事につきたいという意向を尊重してあげることが大事だと思います。それを行いながら、働くことへの理解を深めることと現下の雇用環境というものを理解を折に触れていただくことが大切であると考えます。相談者の労働と労働環境の理解と意向の尊重から就労支援が始まります。このことを念頭に関わっていただければと考えます。相談者の気持ち・要望を尊重することは、相手の話をよく聞くことにあります。稼働年齢層でかつ能力の活用（仕事）をしていない人に対し、これらの人に対し最初から働くということを前提に関わりがちですが、働きたくないという人の気持ち、あるいは働く意思があったとしても働く場がないという人たちの気持ちをまず受けとめていただければと考えます。意欲が形成されていけば、その後はわりとスムーズにいきます。丁寧な時間をかけていただければと思います。

次に、「働けない」という状態があります。これは、ある程度は就労意欲は形成されているけれども、就労するための能力や場が不足しているということですから、意欲の形成・助長をより強く持っていただく。そして、できる仕事は軽労働なのか中労働なのか重労働なのか、あるいは技術を要する仕事ができるのか、技術度でいくと難しいものもやれるのか、資格をどれくらい持っているのかというふうな就労するためのアセスメントを見きわめ、現有能力の活用が十分でないという場合には、生業扶助等を利用しながらやっていくというやり方もあるかと思います。働く意欲があるけど働けないという状態は、能力が十全に備わっているのかどうか。備わっているならば、その能力を活用しているかどうか、見きわめをしていただきたいということです。

その次は、「働く」という段階になります。実際に仕事につくということですから、そこでは定着をしてもらおうと同時に、仕事の意欲とか能力とか賃金を恒常的なものにして、経済的な自立を果たすことをサポートしていかないといけません。就労支援では、働いたという段階でほっとして終

わってしまって、その後、途中でやめてしまうということがあります。ですから、続けていただく努力も施設あるいは相談機関のほうでやっていただきたいということです。

皆さんの中に、収入申告書をもらうだけのために会っているという人はいないでしょうか。収入申告書の提出を通して仕事の中身とか職場の人間関係とか、今後のことをどう考えているのかというのを聞いて頂きたいと考えます。そして、仕事の収入申告書を提出して頂いたときには必ず評労をねぎらうなど評価していただければと考えます。彼ら・彼女たちは自分の労働に対し承認を求めています。「よく頑張っている」「体に気をつけて、どうしても体調が厳しいときには職場の人にちゃんとそのことを話して下さい。ムリをしないように。」等そういう気遣いをして、職場の中では言えないことを聞くことが大事となります。そういうポイントがあるわけです。その他にも、例えば、仕事が決まったときは「(求職活動を一生懸命やって)よかったです。これから大変だけれど仕事に就くにあたってどういうこと準備をしようか。」という話をします。そしてはじめて収入申告書提出するときは、「給料をもらってよかった。」「大変かと思いますが、これからも仕事を続けるようにしましょう。」と継続してサポートしていただきたいと思います。

それと、仕事は見つけられなくても努力しているというプロセスをちゃんと評価してあげることです。また、仕事についても、やめることもあります。その時に、はじめに、仕事について評価し、相談者がやめる理由を聞くだけにとどめ「なぜやめたのか」を問いつめることはしないようにして下さい。3日間でやめても、今度は4日間続くような仕事をしようという言い方をしてください。3カ月でやめたら、3カ月よく頑張った、今度は4カ月続けるようにすればいいんだから、3カ月は自信になったねという形でポジティブに返してあげて下さい。それが、自己肯定感とか自分の自信につながります。何より大切なことは、ケースワーカーや指導員の方がやれるのは、叱責することでも指示することでもなく、その人がやっていることをきちんと評価、見守り、あるときに相談・助言をしていただくことです。そうしますと、仕事は継続していきます。

< (2) 多様な働き方 >

有給労働をするためには、働く意欲と能力と場の3つの条件がなければいけません。しかし、意欲があっても仕事につながらない、意欲があっても労働市場の中で雇用される能力が備わっていないという場合には、就労支援をどう考えたらいいのかということです。

この場合には、無給労働(アンペイドワーク)にかかわるような労働もぜひ考えていただきたいと思います。レジユメの[図5]に多様な働き方として、集合で3つ書いてあります。労働市場、準労働市場、非労働市場です。就労支援を考えるときに、ある人にとっては一般就労、ある人と

っては半福祉半就労的な就労の先、ある人にとっては社会参加あるいは日常生活支援として就労を考えたほうが良いという場合があります。稼働能力を有してかつ意欲があるという人については、一般就労を目指すこととなります。しかしながら、そうではないという人もいらっしゃいます。その場合については、半福祉半就労的な労働が選択肢として入ってきます。そういう福祉的な雇用・職業前訓練の場である企業、授産施設、作業所等がそれに当たり、労働の対価としての報酬として給与・賃金等がでる場合があります。さらには、就労に結びつくのは難しいという人も中にはいらっしゃいます。その場合は、社会参加的な意味合いで考えていただければと思います。そして、それは一般就労、半福祉半就労に比して劣位だということではなく、そこで働いている、活動していることは意味があると位置づけ・評価をして下さい。厳密な意味でいくと就労支援に当たるかどうかという点で評価は分かれますが、広く就労支援の一環としてそういう選択肢もあるということ考えていただければいいのではないかと思います。

レジュメの下のほうに矢印が書いてあって、日常生活の支援から社会生活支援、就職前支援、就職支援、定着支援、向上支援というふうに流れていきます。先ほど一般就労と社会的な就労、あるいは社会参加、日常生活の支援というのは同列ですよと言いましたが、どういう仕事をするにしろ、どういう市場で働くにしろ、基本的にこういう流れの中で考えていくことが大事です。

日常生活の支援は、日常生活がある程度自分で営めるような支援をしていただくという形です。家事とか金銭とか療養とか、そういうことがある程度できるということです。施設の中に入っていると規則的に生活が行われていますので、本人の意思ではなく、施設のルールとしてできてくることがあります。しかしながら、施設のルールを離れたときに自分でできるかどうか。そのルールを内面化する作業を施設のほうでやっているとありますが、1人になるとルールが壊れてしまうという方も中にはいらっしゃいます。ですから、場合によっては、施設に入所しながら就労して、トレーニングをしていくということも必要ではないかと思います。

次は社会生活です。社会生活というのは、人との関係性がとれないとできませんし、基本的に社会の中で守らなきゃいけないルールがありますから、そういうことをきちんと支援していくことが大切と考えます。

さらには、就職前の支援です。これは、仕事をする事前のトレーニングですから、例えば更生施設、授産施設等での仕事はある意味で職業前支援に近いところもあります。

それから、次が就労支援という形になります。就労になると、履歴書の書き方とか面接の対応の仕方とか、そういう具体的な話になるかと思います。それと仕事を続けていくに当たってこういうことが必要だという最低限の技術、知識を持っていただくという形になります。

それから定着です。定着をするためにサポートティブにかかわっていくということです。ある時期はやれるけれども、その後継続してやるのが難しいという場合もあると思います。1カ月ぐらいは一生懸命取り組みますが、2カ月目ぐらいからトーンダウンして、3カ月目になったらもう仕事をしたくないという場合も人によってはできます。そのため継続して見守り、励ましをしていくことが大事となってきます。

これは就労支援のプロセスを示しておりますが、そこでは、就労支援には段階があり、それぞれの段階を踏まえて関わっていくこと、それぞれ相談者の置かれている状態、気持ち、意向に即して関わっていくことが大切です。くれぐれも一挙に就職支援を行うことだけはしないで下さい。

< (3) 新たな就労支援に向けて >

稼働能力があり就労の場があり就労意欲が乏しいと考えられる人に、就労を強制することはぜひ避けて下さい。それはどういうことかと言いますと、本人が就労の意欲を持たない限り、就労を強制したとしても就労したとしてもなかなか継続しません。働くことを強いるのではなくて、就労したいと思える支援をしていただきたいと思います。

それと、自分は長く闘病生活をしてきたとか、身体的にハンディがあるとか、心の病を抱えている、あるいは自分は年齢が高くなっているからもう仕事は無理だろうというような人たちに対して、自分の今置かれている状況の中で仕事をする事ができる、つまり、どのような状態にある人も働けるのだととらえる就労支援と同時に、その人たちが意欲を持ってやれるような働きかけが必要になってきます。

ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）という言葉をよく聞かれると思います。この仕事は全くつまらない、お金にはなるけれど意味のない仕事だというふうにとらえられたならば、就労は継続しません。仕事はある意味では達成感ややりがい、社会とのつながりを見出せないと続きません。たとえば、授産施設で働く利用者が、割りばしを封筒に詰めていくとか、箱詰めをするような単純な作業に喜びを感じるのだろうかという話があります。しかし、その割りばしがどのような人に渡るのだろうかと思いを馳せたり、つくる工程の中におもしろさを感じたり、割りばしを入れることが早くできたということに喜びを感じるたりすることができます。そういう仕事の持っている意義や興味関心等や広がりを感じとったり考えたり等、意味づけしていくことも必要であると考えます。ディーセントワークということも少し念頭に置いてやっていただきたいと思います。

それと、就労支援のときに、フルタイムで就労させて経済的自立ということを考えるかもしれま

せんが、フルタイムにこだわらない就労支援をぜひ考えていただければと思います。フルタイム、パートタイムという形でなくて、仕事につくこと、働くことに意味を持つ支援として位置づけて下さい。

さらに、スプリングボードとしての就労支援と書きましたが、スプリングボードというのは跳躍台のことです。これは、二つ考えられます。場と段階です。当面この場（就労先）で仕事を行う、それは次のステップ（就労先の足がかり）として考えるということです。それは、仕事を開始しそこで一応定着をする。そしてその人が今後こういう仕事もやってみたいという意向があればそれがステップアップになります。段階としては、仕事の質や量をより現時点より高めていくという意味で、現状の仕事の枠内、あるいは新たな仕事先ということにとらわれず考えることができるかと思っています。

仕事をするということは、生活をするための糧（収入）を得る場でもありますが、仕事を通して人とのつながりを取り結ぶ場、いろいろなことを学ぶ場でもあります。仕事は自分の成長にもつながり、そういう成長をもたらす就労支援をしていただきたいと思います。そして、仕事に就いてみて、もしそこでどうしても納得できない仕事であつたならやめて、次のことを探してもいいのではないかというぐらいの気持ちで仕事に就いて頂いたほうが仕事は継続していくことがあります。私はよく「とりあえず」という言葉をよく使いますが、それは、パーフェクトなものを求めない、次にパーフェクトにつなげようという意味です。

< 6 おわりに >

まず、労働規範の再構築ということをお話しします。

現代社会の中で大半の人は働いて給料を得て、それによって生活に必要なモノ、サービスを購入して、それを消費して生活をしていく。つまり、労働と生活の循環過程の中で我々は生きていくわけです。しかし、それが立ち行かない状態が出てきます。それは具体的に何かと言うと、失業とか労災事故、病気、高齢、いろいろな事態に応じて自分の生活が立ち行かなくなってくる。例えば生活保護の制度を利用するという方は、その生活と労働の循環の中で生活が成り立たないという状況になっているわけです。

働きたくても働く場がない。あるときまでは雇用保険で求職者給付、失業手当を受けてやる、労災のときには労災の給付を受ける。しかし、その給付の期間が過ぎてしまえばお金がなくなります。病気やけがをしたときには仕事につけない。そういう事態になって、いろいろなものを活用してもなおかつ生活ができない状態が貧困とか生活困窮ということになり、そういうときに社会保障、社

会福祉制度が機能していくわけです。

働かざる者、食うべからず。別な言い方をすると、生活の自己責任が果たせない人は現代社会の中で生きられないのかと言ったらそうではありません。いろいろな制度でそれを手当てするし、社会保障、社会福祉の中でそういう人たちを支援します。そこで、その支援ということはどう考えたらいいいのかということですが、働くというのは、本来自分の中で賃金を得て生活をするということが一番ですが、そうならなくても人々はいろいろな労働の営みをしているのです。それぞれの人が持てる状況の中で、意欲とか能力とか場を確保してやっていただくことが大切です。しかし、それは、労働の規範性をもっと広げて考えないとなかなか説明が付きません。

現代社会、資本主義社会のなかで生きていく我々は、「働くこと」（労働）をどう位置づけたらよいか。社会科学の二大巨人は次のように述べています。マックス・ウェーバーは、労働は人々の生活を豊かにして、それが一つの社会の推進力になる、働くこととして労働の倫理がこの社会を推進する大きな役割を果たしている、そして、労働の倫理性のベースには宗教倫理、勤労倫理があると述べています。これはポジティブにとらえた考え方であるといえましょう。一方で、カール・マルクスは、この社会は生産性を上げることが至上目的としており、労働は必ずしも労働者にとって有益なものとなっていない。それは、労働成果が自分たちのものになっていない疎外された労働となっているとしています。これはネガティブな考え方であるといえます。このように、労働に対する両面のとらえ方です。マルクスやウェーバーが言ったこともそれぞれ意味があることです。しかしながら、人が飢えて死ぬとか、働けなくなったときに社会が支える仕組みをつくるという側面をとらえると、本人が働きたいという気持ちを積極的にとらえて、かつそれを支援していくという仕組みを制度的にも、あるいは対人援助的にもやっていくという考え方をとらないと、就労支援というのは難しいといえます。それと共に、労働のもつネガティブの側面についても異議申立てを行い、改善を図っていく必要があります。

そのような中で、指導員、ケースワーカーの人は、就労を強制する人というふうにとらえられてしまっていますが、そうではないということをぜひ支援を受ける側の人に理解してもらわなければいけない。それは、私が何回かお話ししましたように「働くこと」をどう受けとめているのかということです。働くということは生活の糧を得るだけではなくて、人とのつながりとか生きがいにもつながるということ、高い収入を得るか得ないかということ判断するのではなくて、自分が持っている能力を最大限に活用する。その一つとして就労支援があるということによって理解をしていただければいいのかなと思います。

現在、ベーシックインカム（基本所得）という考え方が注目を集めています。部分的ベーシック

インカムは子ども手当となりますが、就労の有無にかかわらず生活保障の一として現金を給付するという考え方で、これはリバタリアン、コミュニタリアン双方から出されています。それは、就労支援とか給付事業はコストが最小化される利点があるという考え方から、これだけ労働市場が厳しいときに働くということは、ある意味では労働を強制することにつながるのです。これはもう一律給付したほうがよい考え方まであります。私個人としては、働く能力のある人は働いていただいて、働くことが難しい人は有給労働じゃなくて、アンペイドワークの中でいろいろ活動していただくという考え方にとらえ返したほうが現実的ではないかと考えています。就労の有無にかかわらず給付をするという考え方に込められた意味は、労働を強制しているのではないか、労働の有無は本人の自由なので個人の判断に任せるべきであるという考え方です。この点について私個人の考え方を述べれば、社会の一員として生活をしていくということは、社会の中で共同的にモノとかサービスをつくり出し、同時にその受け手でもある、そして社会とのつながりを持ち、生きがいを持つということは、労働という経路を通すということを規範の一つとして持っていないと、社会そのものが維持できない、そのため、労働規範の再構築ということを挙げさせていただいたわけです。

次は、自立の見直しということです。就労支援は自立支援の一環として行われますが、「自立」というのは、公私の援助を受けずに生活をするということです。それに対して「自律」となると、自分の生を自分で選択できるということです。自立支援というときには「自立」という字が書いてありますが、それは公私の援助を受けないものという話になると、例えば、重度の障害者の方とか認知症の方とか、あるいは経済的に困窮している方の一部にとっては、自立はないということになってしまいます。自立ができない人というのは、対概念には依存です。しかし、依存ということは制度や給付サービスを受けながら生活をしていくことも自立なのではないかという考え方です。

もう一つ、自分の生活、自分の生き方は自分で選択決定できるというほうの自律を考えてみたいと思います。例えば、認知症の方とか子どもとか、自分のことを自分で判断できない、だからこそ専門家や親等が判断しましょうということは他律です。そして、子どもは年齢的にまだ十分成長の途中にあるけれども、子どもは子どもなりに考えた自分の考え方、選択と決定があるでしょう、それを尊重しましょうというのは自律の考え方です。そうなると、自立となると、経済的自立を果たすことはできるかもしれないけれども、依存的な人もいるでしょう。ある研究者の人は、これを依存的自立という言い方をしますが、依存しながら自立している、給付を受けながら自立をしているというのは、本来の意味だと自律になるのかと思います。

私が先ほど、なぜ仕事をしたくないのかとか、なぜやらないのかとか、「なぜ」という言葉を使わないでくださいと言いました。仕事をしたくないというときに、なぜなのかではなくて、それで

は今後どうしますかということに切りかえて、今後この生活をずっと続けますか、施設にはあと3カ月しかいられませんけど、その後どうしますか。あるいは、今の生活をどう考えていますかとお話ししたのは、その人の主体性に訴える、つまり、その人の生活は自分で判断して、自分の主体性とか意思を尊重する、これはまさに自律で、そういうことをどれだけ考えてやっていくかということになります。

しかし、本人が言ったことが間違っているときにどうするか。あちらの教科書には、間違ってもやらせてあげてください、尊重してください、失敗して気づいてもらうしかないときもありますと書いてあります。犯罪的な行為は別として、トライし失敗して、それで自分で気づいてもらうということも一つの方法としてあるということです。

日本では、社会福祉のどの法律でも「自立」ということでやられています。社会福祉法でも「自立」という言葉がはらんしています。しかし、「自律」で考えていただかないと、非常に窮屈な支援になってしまいます。これが自立の見直しという考え方です。就労支援は経済的自立一辺倒ではない。その人が、例えばほかの給付を受けながら就労するということもあるし、サービスを受けながらすることもある。社会福祉基本法の中では、この「自律」をベースにしながら「自立」を考えていると考えていただければいいかと思います。

「働くこと」の意義というのは、就労支援のときに、働くことの意義を理解してもらえるような説明とか働きかけをしていただきたいということです。

次は労働環境への着目ですが、雇用環境が非常に厳しいので、仕事があるかどうかという話は、もう一方できちっとしておかないといけません。その中で就労支援をしていくのですから、フルタイムの労働にこだわらない。正規にこだわらない。もっと言いますと、一般就労にこだわらないような働きかけをしていただければと思います。

そして、就労支援の意義ということを絶えず確認をしながらやっていただきたいということです。

制度資源の活用と開発という話ですが、障害者自立支援法の中で、例えば障害者雇用促進法という法律があります。その中では、ジョブコーチであるとか支援付きの雇用とか、雇用というものを幅広くとらえてやっています。自立支援法の中にはほかにもそれに近いいろいろな制度がありますので、そういうものを利用しながらやっていただくと、制度資源は活用できるのではないかと思います。何でも職業安定所に行きなさいだけでは問題は解決しない話なので、いろいろなチャンネルがあると考えていただくといいかと思います。

あとは、特に仕事をするときにポジティブな志向を持った支援が必要です。皆さんの中には、制度とかサービスは使い勝手が悪いと思っている方もいるかもしれませんが、制度資源というのは、

公の資源と民間の社会資源、親族等も含めて活用しながらやっていくものですから、限界性がありながらも、それをどれだけ有効に活用できるかということがかかわっていただきたいと思います。

例えば、家族の中で経済的な支援を全然してくれないけれども、非経済的な支援をしてくれるという場合は、この家庭は経済的支援をしないからだめではなくて、非経済的な支援のほうをポジティブに評価してそれを引き出していく。お金は引き出せないけれども、連絡を必ずしてくださいね、交流をしてくださいねという形の資源の使い方があるわけです。また、障害者自立支援法ではここまでしか使えない、介護保険はここまでしか使えないというとらえ方ではなくて、逆にそこまで使える、これは有効なものだというふうに考えて活用していただく、そういうような切り返しをしながらやっていくということです。

福祉を利用されている人の中には、自己否定とか自己責任を感じている人が非常に多いのが気にかかります。そのため、少しでも自信を持ってもらう。もっと言うと、自己肯定感を持ってもらえるような働きかけをぜひやっていただきたい。それと、就労支援を通して社会とのつながりを持つことです。そのための場として就労があり、それを通して社会とつながり、社会への帰属をより持つことができます。このことは、就労支援の大きな目的ではないかと思います。

その次に、やりがいとか達成感とか成長というのは、自己につながるということです。そして、生活の安定向上というのは、ひいては社会への役割、貢献につながります。自分が働くということは、他者に貢献しているということです。人の仕事には無駄なことは一つもありません。社会への貢献ということを難しく考えないで、人はそれぞれの場所の中にいることによって意味があって、かつそれを働くという場を通して行うことに、より意味があるんだということを利用者の方に実感していただくというのは、ある意味では福祉の仕事の醍醐味の一つになるのではないかと思います。

皆さんのやられているお仕事は、利用者の力になると同時に、社会に対して一定の活力を与える大事な領域ですので、就労支援ということあまり大上段に考えずに、生活の支援の流れの中に就労支援があると考えてください。ですから、まずその人の思いとか状態を受けとめ（受容・共感）、アセスメントを行い、支援のプランニングをして、それから介入をしていただく。そういうプロセスの中で、より中身を埋めていただければいい。働くということを広く緩やかにとらえて、その人たちの意欲を喚起していただければ、就労支援は進んでいくのではないかと思います。