

社会福祉リカレント講座

「社会福祉現場における就労支援サービスのあり方」

講師：埼玉県立大学 保健医療福祉学部

教授 朝日 雅也

日時 平成 21 年 12 月 8 日（火）

場所 東京区政会館 3 階 35 教室

## <講座の目的>

社会福祉現場における就労支援について、主に障害者を対象にしながらその目的と意義を理解する。同時に、支援対象者の違いを超えて共通するプロセスを踏まえながら、支援対象者本位の就労支援を実現するための視点について学び、「ソーシャルワークとしての就労支援」のあり方を探る。

## 1. はじめに

### (1) 働くことの意義

「仕事」に相当する英語には、ワーク（働く、なすべき仕事）、ジョブ（賃仕事、請負仕事）、プロフェッション（専門的な仕事）、ヴォケーション（天職）、タスク（義務として負わされた仕事）、レーバー（労役、骨の折れる仕事）、オキュペーション（作業）、ビジネス（用事、取引）、ミッション（使命）等々があり、働くことには多様な側面、多様な価値があることに気づかされる。

社会的には、働くことの意義は生計の維持、連帯の実現、自己実現の3つにまとめられる。ところが、これを障害のある人に当てはめるとどうだろう。福祉施設で働く場合の月額工賃は平均で1万2,000円。基礎年金があるといっても、これでは生計の維持は難しい。連帯の実現という点では、アフターファイブは仲間と別々となり結果的に排除されている。さらに自己実現という点では、ずっと同じ仕事でもあるだけましということで、より難しいことや責任のあることを担ってみたいという希望はかなわない。つまり、障害のある人にとっては、働くことの意義の3つの柱が極めて危ない状況にある。

### (2) 職場の「ノーマライゼーション」はなぜ難しかったのか

一般的にノーマライゼーションが進むことに反対する人は少ないが、いざ職場となると総論は賛成でも各論は反対という話が多い。その大きな理由は、職場が採用や雇用をする際に障害者を選別できる世界だったからであり、その根底にあるのは、基本的に障害がある人は生産性が低いと決めつける考え方である。

厚生労働省の調査によると、障害者総数約724万人のうち雇用施策の対象となる18歳～64歳の方は360万人とされている。724万人は日本の全人口の5.7%であり、その約半分が働ける人口と考えると2.8%ぐらい。つまり、従業員が100人いれば3人ぐらいは障害のある人がいてもよいことになる。11月20日に発表された今年の障害者雇用率は民間企業で1.63%に上がったが、職場に2.8%ぐらいいてもよい世界からはほど遠い。

## 2. 就労支援が求められる背景

### (1) 政策課題としての就労支援

国の『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』では、基本的に福祉サービスの利用者に対して可能な限り就労による自立・生活の向上を図るという眼目が掲げられている。特に、生活保護など低所得の方については、福祉事務所とハローワークとの連携による施策をさらに充実させていくこととし、具体的目標として、障害者関係では、平成25年度の障害者雇用実態調査において雇用障害者数を64万人にする。ハローワークにおいて24万人の障害者の就職を実現する。平成23年度までに年間9,000人の障害者を福祉施策から一般雇用に移行させることが挙げられている。

そのためのプログラムとしては、障害者就業・生活支援センターを平成23年度までに全障害保健福祉圏域に設置していくことや就労移行支援事業の全国展開、職業能力開発の推進がうたわれている。さらに、連携という点では、ハローワークを中心とした「チーム支援」体制と機能を強化し、地域の中で連携して効果を上げていこうというスキームが描かれている。

### (2) 求められる理念

政策全体は、働くことによって生活の質を担保し、向上させていくという考え方が中心になっている。それは悪いことではないが、対立的に福祉支援を切り捨てるような位置づけになっていくと問題ではないかという意識を私は持っている。

社会福祉士の養成カリキュラムに「就労支援サービス」という新しい科目が入り、来年1月に行われる社会福祉士の国家試験から対象科目になる。これには、社会福祉現場において社会福祉士として活躍する人、ソーシャルワーカーは就労支援を担っていかなければいけないという政策的な背景がある。既にシラバスが作られ、授業科目のねらいや想定される教育内容の例が示されているが、残念ながらこの中に「就労支援の理念」という項目がない。

政策的な課題として「福祉から雇用へ」、福祉と雇用の連続性や協働ということが叫ばれているが、本質的な課題は、いろいろな意味で労働から阻害されてきた支援対象者の人々が、その阻害によって失われた権利を回復することである。つまり、職場のノーマライゼーションを実現するという理念がないと、単に知識や技術の勉強や政策的な課題に踊らされて、本質を見失ってしまうのではないか。

## 3. ソーシャルワークとしての就労支援の意義

### (1) 「働かせる」ではなく、「働きたい」を支援すること

「福祉から雇用へ」というと、とかく「働かせる」という論理が前に出てくるが、「働かせる」というのは支援者側や政策側の論理に陥りやすい。そうではなく、「働きたい」と思うことを支援するのが就労支援の本質である。例えば、ハローワークで求職登録をする際は、働く意思と能力があるかという観点から受け付けられる。その時にどういう意思を、どういう方法で確認するかが大事であり、職場体験とかセミナー等できちんと情報提供をした上で働く意思の確認ができるかどうか大事になる。

また、仕事ができないから無理とか、ここには通ってこれないから無理と決めつけるのではなく、本来、職場にいるべき存在として考えることができるかどうか。例えば、この雇用状況の中で障害者雇用を依頼しても「障害のない人だって職場がないのに、何を言っているんですか」と返されるケースが多い。それは考えてみると、障害がある人は景気がよければ就職できるチャンスが増えて、景気が悪ければ残念ということがオーケーな世界である。そうではなく、本来職場にいてよい存在であることをスタートラインとするべきである。

「障害者の就労支援に関する有識者懇話会」が出した「障害のある人の『働きたい』を応援する共働宣言」の中に、「福祉サイドから押し出す力、企業が障害のある人を引き付ける力、双方ともに弱さがあるように思います。障害のある人をど真ん中に据えて、知恵を出し合えば必ずや魅力的な道は拓けるはずです」と書かれている。押し出す力と引き付ける力、両方がベクトルを同じにしないと、特に障害が重たいと言われている人たちの就労が実現しないのではないかという考え方である。

## （２）権利の回復としての就労支援

私は、「権利の回復」としての就労支援が最も重要なポリシーだと思う。「福祉から雇用へ」という動きの中で障害のある人や支援を必要とする人たちを労働市場に押し込んでいくという考え方ではなく、そもそも何らかの理由で排除され、失われてきた働くという権利を回復していく。これこそソーシャルワークとしての就労支援の真骨頂ではないか。

例えばリハビリテーションについて、従来のように機能回復をするリハビリテーションという側面だけで見れば、就労支援の場合のリハビリテーションは、本人が作業能力をつけたり、働けるための体制をつけたりということに終始しがちだが、今日的なリハビリテーションの本質は、全人間的復権としてのリハビリテーションである。そう考えると、むしろ失われていた働くという権利を回復していくことこそリハビリテーションの本質だととらえることができる。国際生活機能分類（ICF）は、環境が障害に影響を与えているという考え方を示しているが、これも権利の回復とし

ての就労支援を後押ししてくれる考え方になるのではないかと思う。

改めて日本国憲法第27条を見てみると、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」と書いてある。「義務を負ふ」というところだけで見ていくと、就労支援は狭い範囲になってしまう。そうではなく、失われていた勤労の権利を回復させる営み、働きかけとして就労支援を見ていくと、その範囲も意義も広がり、深まっていく。

### （3）生活支援としての就労支援

就職したい、働き続けたいという思いは、準備が整い、マッチングされることによって実現が可能となる。言い換えれば、従来の就労支援はほとんどがマッチングをすることであった。しかし、ソーシャルワークとしての就労支援はもっと広い意味がある。つまり、マッチングの前段階である就職したいと思うようになること、思えるように支援するという働きかけを全部含んで、生活支援としての就労支援がスタートすることになる。

そして、やがて年をとったり生活状況が変わったりして、仕事をやめようかなと思う時期が来る。単なるマッチングの論理からすれば、「だめだよ、やめちゃ。せっかく働いているんだから。何が不満なの」というアプローチに陥りがちだが、そうではなく、やめようかなという思いも引き受けて、本人のニーズに向き合っていくことが生活支援としての就労支援と言える。

実質的な労働力年齢になり得る人たちにとって、就労を切り口にすると生活課題が明確化してることがある。例えば、朝早く起きると体にいい。生活リズムの確保にもなるといって早起きを働きかけても、何もやることがなければ早く起きる意味は落ちてしまう。それに対して、実習でもいいし、本当に働くことを想定してもよいが、そうすると、朝、会社に行くためには6時に起きなくてはいけない。6時に起きるためには10時に寝なくてはということで、極めて具体的な生活課題として明確化してくる。身だしなみについても同様で、せっかくきちんとしてもだれも見てくれなかったり、ほめてくれなかったりすれば、きちんとする意味が薄れてしまう。それに対して、職場では施設の中と違ってお客さんが見ているということになると、「わあ、きちんとしなくちゃ」というふうに住生活課題が明確化する。

私は、このような考え方を「就労を切り口とした地域生活の再構築」と言っている。仕事があるかどうかとか、絶対働きなさいという意味ではない。仕事につくとしたならばと考えることで、その人の地域生活をもう一度立て直すことができるのではないかという整理をしている。

### （4）就労支援におけるソーシャルワーカーの役割

ソーシャルワーカーとして就労支援を行っていく上で、かかわり方にどのような特徴があるかという  
うと、1つは、ワーカーの就労に関する価値観が支援に反映しやすいこと、もう一つは、代わりに  
働くことはできない支援という性格があることが挙げられる。そうなる、何のための就労支援か、  
どこまで支援を提供するのかをワーカーとして常に吟味していく必要がある。

要約すると、働くことの意義やワーカー自身にとっての位置づけを常に確認し、働けないことに  
対するスティグマから解放されるところからスタートすることである。何で働いていないのかとい  
うところからスタートしてしまうと、マッチングや非常に狭い範囲の就労支援に陥りやすい。

日本社会福祉士会就労支援研修テキストには、「働くこと」の困難に対して、その困難を生じ  
ている要因と「働くこと」から排除されていることから生じてくる困難の両面にわたって人間の多  
様な生き方と生活を保障するための一連のソーシャルワーク」だと書かれている。「働くこと」が  
困難であるというのがスタートラインであり、その困難を生じさせている要因と向き合うとともに、  
「働くこと」から排除されているために生じている困難、この両方に向き合っていくのがソーシャ  
ルワークとしての就労支援の本質であろうということである。

## 4. 就労支援にあたって

### (1) 社会福祉現場のサービスの範囲を考える

社会福祉現場における就労支援を行っていく上で、まず皆様が所属している現場におけるサービ  
スの範囲を考える必要がある。就労支援に対する組織、体制の確認といってもよい。つまり、所属  
する職場は就労支援を主たるサービスに位置づけているのか、従来のサービスに付随的、追加的に  
実施しようとしているのか、あるいは間接的、側面的に実施する立場なのか、このあたりを考えて  
いくことが必要である。ただし、就労支援がソーシャルワークとしての位置づけで発展しようとし  
ている今、所属している組織が就労支援を実施することによって、新たなサービス開発につなげて  
いくという側面も忘れてはならない。

### (2) 支援対象者を考える

前述のとおり「働かせる」という支援ではなく、「働くこと」の支援を、必要とされる方を対象  
にしていくことと、そもそも働くことについての情報提供をきちんと保障した上で、その人が働く  
ことを支援する対象であるかどうかを考えていく必要がある。

### (3) 障害者就労支援を支える考え方

### 1) キャリアデベロップメント（障害職業発達）の確信

どんなに機能障害、能力障害が大きく、重たいとしても、必ず人は職業的に発達していくという確信があるからこそ、発達障害の方や重度の障害のある方に支援者は向かっていけるし、障害のある方も職場へと向かっていける。

しかし、障害があるといろいろな意味でキャリア発達に影響があることは間違いない。例えば、最初に意思決定をする機会に参加が制限されていたり、自分の能力を検証する機会の不足、親の過剰防衛や本人が依存的な態度をとることによって、意思決定能力を培っていくことの難しさなどが指摘されている。また、周囲が障害に対して極めてステレオタイプの、こういう障害を持っているのだから、できなくて当たり前だというふうに見ていくことで、自己概念として自分ではできない人であると考えてしまう。それらは生涯職業発達というプロセスから見ると、とても大きな障害になるわけである。

### 2) 就職や継続だけでなく向上することを重視

ILOの職業リハビリテーション条約においては、「職業リハビリテーションの目的は、障害者が適当な雇用に就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上することにより、社会への統合または再統合を促進することにある。」とうたわれている。仕事に就いて継続するだけだと、単に就職マッチングの問題と、その後の職場定着の問題として終わってしまう。そこにいながらキャリア発達していくという意味では、向上していくことが大事であり、そこに向かっていく支援が大事になってくると思う。

### 3) 障害は環境との関連で発生する

国際生活機能分類（2001年版）において、障害の構造は、心身機能・身体構造の障害、活動の制限、参加の制約だけではなく、そこに環境因子などが影響を与えているというとらえ方が発表された。これは、今日就労支援を行う上でとても重要な考え方になってきている。

従来の就労支援や職業リハビリテーションは、職業準備性を重視し、訓練によって技能・知識を身につけることを目的としていたが、今日の就労支援は、環境調整・人的支援重視の考え方をとる。例えば、スーパーのバックヤードでリンゴを10個数えて、ビニール袋に入れたら店頭に出しをするという仕事があったとする。従来は、トレーニングを通して数の概念を獲得させた後、その仕事に向き合っていくというやり方だったが、今は1から10という数の概念はなくてもできるように、リンゴを10個の穴の中に入れていき、全部はまったらビニールに入れていいというようにする。つ

まり、環境を整えることで仕事ができるようになるという信念に基づくやり方もある。このように、人的支援を含めた環境調整重視の考え方が、今の障害者就労支援を支える重要な考え方の1つになっている。

#### 4) ディーセントワーク (Decent Work) の実現

ディーセントワークは、ILO（国際労働機関）が1999年以降打ち出している考え方である。対象は障害のある方だけではなく、例えば開発途上国の労働者、男女雇用均等の観点から見た女性の労働者などいろいろ含まれるが、ディーセントとは、働きがいのある人間的な仕事と位置づけられている。つまり、権利が保護され、十分な収入が得られ、適切で社会的な保護が与えられた生産的な仕事であり、それとともに、その人にとって尊厳が保障された働き方であるかどうか重要な要素になるということである。

### 5. ソーシャルワークとしての就労支援の基本的な流れと特徴

いわゆるマネジメントのプロセスを就労支援に当てはめて、段階ごとにどのように就労支援に向き合っていたらいいのか、そのポイントを示していきたい。

#### (1) ILO. 職業リハビリテーションの基本原則 (1985年)

ILOの職業リハビリテーションの基本原則では、①障害者の身体的・精神的・職業的な能力と可能性について、明確な実態を把握すること（職業評価）、②職業訓練や就職の可能性に関して障害者に助言すること（職業指導）、③必要な適応訓練、心身機能の調整、または正規の職業訓練あるいは再訓練を提供すること（職業準備訓練と職業訓練）、④適職を見つけるための援助をすること（職業紹介）、⑤特別の配慮のもとで仕事を提供すること（保護雇用）、⑥職場復帰が達成されるまでの追指導をすること（フォローアップ）の6点を挙げている。労働分野における就労支援の内容は、このILOの考え方に従うところが大きくなっているが、生活支援としての就労支援、ライフマネジメントとしての就労支援という観点からは、①に至るまでの部分と⑥の後の部分を含めた広い概念として、あるいはライフステージとしても長いスパンでとらえ、そこにソーシャルワークとしての就労支援の特徴があると考えている。

## (2) 就労支援マネジメントのプロセス

### 1) 面談（インテークと合意形成）

最初のかかわり部分では、支援者と支援対象者との間で就労支援に関する合意が形成されることが大事であり、その合意形成に向けては、就労と生活を切り離すことなく、支援対象者の生活歴や職業歴を総体として取り上げ、その人生や生活を尊重して支援することが最初のスタートになるかと思う。

### 2) アセスメント

- ・「就労」の部分のみならず、「生活全体」のアセスメントを

アセスメントについてはさまざまなツールや考え方があるが、ソーシャルワークの就労支援として大事なことは、就労の部分のみならず生活全体のアセスメントをしていくことに尽きると思う。

- ・ 個体条件と環境条件のアセスメント

個体条件は支援対象者が置かれた状況であり、それに対して環境条件は、職場の条件でもあるし、それらをひっくるめた地域、サポート体制など、ほかの社会資源を含んだ全体像としてアセスメントをしていく必要があるということになる。

個体条件としては、現在の就労準備条件、職業を選択していく上での作業能力とか就労意欲、定着をしていくためのストレス耐性、仕事に対する満足度などがあり、環境条件としては、職場条件として職務内容、雇用条件、雇用主の姿勢、職場の人間関係を含んだ同僚の接し方などがある。

サポート体制という面では、どんな社会資源がその人の就労を支えていくために活用できるか。さまざまな関係機関からチームアプローチでサポートすることもあるだろうし、支援対象者と同じ状況にある人たちを自助グループとして形成し、その中でセルフヘルプ、セルフアドボカシーを達成するというところもあるかと思う。また、雇用助成制度や雇用促進制度も、サポート体制の重要な要件だととらえることができるし、所得保障がどのような状況にあるかも見ていく必要がある。

特に、雇用主の姿勢や態度は就労支援に影響する。そこで、事業主が障害者雇用そのものに積極的か消極的かを分析する際の一つの物差しを考えてみた。まず、障害者雇用にすごく積極的であり、かつ障害者を理解してくれる企業は、障害の特性をうまく生かして、職場の中でそれを発揮してもらおうような環境にある職場ととらえることができるかもしれない。障害者雇用にすごく積極的ではあるが、障害に対しては理解していないという場合は、もしかすると、障害者雇用に伴うさまざまな助成制度などが原動力になっていて、障害についてはほとんど理解していない。ある場面で見れ

ば障害者雇用率を達成しているが、継続性から見ると移転職の非常に多い職場かもしれないという見方ができる。

さらに、障害は理解しているが、雇用には消極的という場合は、障害そのものに対する知識があり過ぎて躊躇しているのかもしれないし、過去に特定な障害のある方の雇用で失敗経験があって、消極的な反応になっているのかもしれないということも考えられる。障害を理解していないし、雇用に消極的であるという場合は、困ることではあるが、逆に言えば白紙の状態、これから障害のある人の雇用を検討していただく余地はむしろあるかもしれないと見ることもできる。要は、一般的に言われている障害者雇用に理解があるとか、積極的であるとかという評価の裏腹に、どのような事業主の態度とか本質があるのかということを考えていく上での参考になろうかと思う。

就労移行支援事業がスタートした時に、（独）高齢・障害者雇用支援機構が就労移行支援のためのチェックリストを作った。これはその人のワークパーソナリティをどういうレベルで、どういう段階で見えていくかといったときの1つの指標になる。ただし、このチェックリストでその人を評価するものではなく、どうしてそれがチェックされたのか、支援者と支援対象者、あるいはその対象者の方を雇用する事業所とのやりとりのツールとして位置づけていく。つまり、仕事ができるかできないかとか、困難度をはかるのではなく、就労するための課題を明確にするコミュニケーションツールだととらえていくことが大事だと考えている。

障害の特性をプラスに評価する視点ということで、ここで皆様にワークをしていただき、その後意見交換をしてください。

#### [意見交換]

こだわりが強いとか、単純作業しかできないとか、ネガティブな表現であらわされているが、そのことは事実として受けとめながら、それをいかにプラスに転じていくか。逆に言えば、口先だけでうまいことを言うのではなく、支援者自身の見方を再構成していく。これが支援にとって大事な要素であることがわかるかと思う。例えば、こだわりが強い人は、特定のことだったら任せておけるということになるし、単純作業しかできないというのは、単純作業に強いという側面があると見ることができる。集中力がないのは困るが、いろいろなものに興味、関心を持つ可能性があることとらえることができるかもしれないし、週に2日しか勤務できないというのは、逆に言えば週に2日は来る、このまじめさを買ってくださいということにもつながっていきけるのかと思う。あいさつが元気すぎるのは、ぜひその元気のよいあいさつをうまく活用してくださいという提示の仕方はできるかと思う。いずれにしても、こだわりが強いということに対してどう切り返していくかという技術面ではなく、自身が、あるいは支援者がそれをどういうふうに再構成していきけるかが重要になっ

てくる。

千葉にあるNPO法人が、知的障害者雇用から生まれるメリットを整理して、7つほど挙げている。例えば企業ブランド向上（無形財産の向上）という点では、障害者雇用に取り組むことはコンプライアンス（法令遵守）やCSR（企業の社会的貢献の責任）を果たすことであり、それらを果たしている企業は学生にとってよい企業に見える。そういう意味で無形財産の向上という点ではブランド力になっているということである。そのほかに、社内の活性化や生産性の向上につながっていくことをプラスの要因として挙げているが、これらを説明できるかどうか支援者に問われているのではないかと思う。

別の調査では、障害者を雇用してよかった点として、障害に対する従業員の理解が進んだ、障害者雇用のノウハウが学べたということを挙げている。

2006年の総会で採択された国連の障害者権利条約では、あらゆる形態のあらゆる場面での障害を理由とした差別を禁止し、障害を理由とする差別には、直接的な差別、間接的な差別、合理的配慮の否定という3つの段階が示されている。

この合理的配慮（reasonable accommodation）という考え方が、障害者権利条約で新しい概念として位置づけられた。合理的配慮とは、「障害のある方がほかの障害のある人と同じように権利を行使したりする上で、必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ均衡を失したり、過度の負担を課さないものをいう」と書かれている。これは障害者差別禁止という点では画期的である。同時に、何が合理的配慮なのかという範囲と、そのためのコミュニケーションと、それを通していろいろな職場が配慮を当然とするような環境になっていくことが大事だということになる。ここまでが合理的配慮と決めるのではなく、どうすれば仕事ができるようになるのか。それには個人条件のアセスメントと環境条件のアセスメントに基づいて事業主やご本人とディスカッションをして、その必要な配慮を具体的につくり上げていくことが重要になる。この国際基準をまだ日本は批准していない。今、労働政策審議会で合理的配慮を含んだ労働雇用における権利条約への対応についてどう国内的に整備していくかを議論をしているので、関心を持ってごらんいただきたい。

合理的配慮とか、環境条件、個人条件のすり合わせなどの話をしたが、これらはまさに職場が慣れる、職場に慣れるということに尽きると思う。

### 3) プランニング

- ・就労に対する支援と生活に関する支援の一体化

ソーシャルワークとしての就労支援は、就労に対する支援と生活に関する支援を一体的にプランニングしていく、そのマネジメントプロセスが重要になってくると思う。

- ・支援対象者の主体性の確保

これは、働かせるのではなく、働きたいことを支援していくという観点の延長線上の話である。

#### 4) コーディネーション

- ・就労支援に関する社会資源の把握と連携

就労に関する社会資源を把握することがコーディネーションを行う上で重要なのは言うまでもないが、まずみずからが就労に関する資源であるという確認が出発点になろうかと思う。もう一つ、社会資源の中で重要な位置を占めるのは、結果としての就労が実現し、就労支援の目標が達せられるという意味では、やはり就業先の事業所であると言える。

社会福祉現場におけるソーシャルワークとしての就労支援では、事業所に対する働きかけが正直弱かったところがある。それはなぜかという、事業所は障害のある人や支援対象者を雇っていただけところであり、ソーシャルワークの現場からすると向こうに見えるお城みたいなもので、同じ土俵に立つパートナーという意識は薄かった。それに対して、アメリカのフレッド・マクファーレンという人は、職業リハビリテーション専門職には2つのカスタマー（顧客）がいる。1つは障害者、もう1つは事業主であり、職業リハビリテーションの専門家は、この2つのカスタマーを同時に満足させなければならないと言っている。

結婚の仲人みたいなもので、男性側に働きかけ、女性側に働きかけ、どんなにいい支援をしたとしても、結果的に結ばなければ仲人としての役割は果たせない。同じように、障害のある人にどんなにいいサービスをして、事業所で就労することが実現しないと支援者としての役割は果たし切れたことにならないわけである。事業所は、こちらから見れば支援対象者の就労という部分を実現するものだが、事業所そのものが就労支援の担い手でもある。つまり、いつもお願いするところ、雇うべきところ、雇ったら責任を持って雇用し続けるところでとどまるのではなくて、その企業が困った時に支援者から支援を受けるということも考えていく必要があるのだと思う。

就労支援のネットワークのあり方としては、市町村の障害者就労支援センターはマネジメント機関に徹して、実際の就労支援は、いろいろな機関が持っている就労支援の機能を結びつけていくことが大事だと考えている。例えば企業も就労支援の機能があるし、商工会や産業団体、経済団体も就労支援機能を持っている。さらに、作業所などにも、直接就労に結びつけていないところが多い

にせよ、生活支援全体を考えると余暇支援であったり、アフターファイブの支援であったり、いろいろな意味で就労に結びつく機能がある。それらを明示した上で、それぞれの機能を高めていくことが就労支援マネジメントにとって重要なことになる。市町村障害者就労支援センターだけでは限界があるので、ネットワーク型で就労支援機能を結びつけていくコーディネーションが非常に大事だと思う。

#### 5) マッチング（求職活動、採用面接、就職）

- ・「雇用関係」への介入による支援

マッチングは、具体的な雇用関係へ結びつけていくための支援ということになる。ジョブマッチングでは、その人がどんなことが得意なのかをきちっと伝えられるかどうか。事業所は極めて具体的なものを求めてくるところなので、それに対して答えを出せなければならない。

さらに、先ほど述べた環境調整、人的支援を前提とする支援のあり方として、今やジョブコーチは欠かすことができない支援方法になっている。皆さんも名刺にジョブコーチと書けばジョブコーチになることはできるが、法律に基づいた職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を担うジョブコーチという場合には、一定の手続、研修を受けることが必要であり、幾つかのパターンによって色分けをされている。

- ・権利擁護の視点からの支援

マッチングでは、労働条件に支援対象者の人が合わせていくという側面があるが、ソーシャルワークとしての就労支援の観点からは、権利擁護という視点が大事になる。もちろん、企業と調整しながら、現実の雇用条件に合致させていくことも大事だが、それだけで就労支援を完結しようとすると、権利擁護の観点がどうしても薄らいでしまう。今日の雇用情勢の中では難しい側面もあるが、権利擁護の視点は持ち続けていきたい分野である。

#### 6) フォローアップ（モニタリング・エバリュエーション）

フォローアップ（モニタリング、エバリュエーション）のところでは、継続的支援を必要とすることはもちろんだが、もう一つ、必要に応じて実施すべき「離職」支援ということをソーシャルワークとしての就労支援の重要なものとして挙げておきたい。ジョブコーチ支援でも、必ずしもそこに居続けることがいい就労支援ではなく、ハッピーリタイア、ここからうまく離職していくことも支援の一側面だとも言われている。アンハッピーにリタイアさせるのは決してよい対応ではないが、

一方で、そこから離れることによって、その後の生活が向上し、生活の質が確保されるのであれば、そういう支援も重要になってくる。むしろ離職を通してその人の次の生活を構築できるのであれば、それは1つのターニングポイントにすぎないし、その人にとってそこから離れて次のステップに変わっていくことが重要であれば、それもまたソーシャルワークとしての就労支援の重要な要素になり得るということである。

## 7) 地域への広がり と 協働

社会資源として今あるものを活用するだけでなく、新たに開発していくという視点も大事である。また、働くことを通じて、職場の人たち、関係者、周囲の人たちの協力を得ていけるような啓発活動が大事になる。

## 6. ソーシャルワークとしての就労支援の視点

### (1) 徹底した生活支援の枠組みの中での就労支援

就労支援は目的でなく、手段である。生活と就労は切って離せない。ワークライフバランスと言うが、生活のために就労を犠牲にしたり、就労のために生活を犠牲にするということではなく、時に生活、就労を際立たせるために、就労の質を上げるために生活部分はメリハリをつけて、別の形で援助をしていく、こういう非連続性が大事である。生活と就労が一体的に支援を受けることがこの分野ではよくあるために、ついつい連続性の部分だけが強調されるが、非連続性の中であらえていくことも必要である。

例えば、働くことに関心を示さないAさん、男性42歳がいる。若い時から精神障害があつて、長期にわたって入退院を繰り返し、この年まで就労経験は全くない。現在は生活保護を受給しているが、最近は入院がなく、体調も安定してきているので、福祉事務所のワーカーは就労に向けての働きかけをしようと思っている。

こういう事例の中で、生活の全体像としてとらえるとか、就労支援を目的ではなくて手段としてとらえるとはどういうことか。例えば、皆さんはこのAさんが働けていないことをどのように評価したのか。働くことへの動機づけをしていくための情報提供はどんなことを考えていただけたのか。ご本人の主体性を重んじた支援を展開しようと考えることができたのか。生活支援の観点からの就労支援という考え方に基づいた働きかけを考えることができたのか。こういう1つの事例で自分自身の支援の価値観なり支援のありようを常に吟味していく必要がある。

## **(2) 支援対象者の権利擁護を基盤とした就労支援**

ソーシャルワークとしての価値や原理、例えば社会制度の実現であったり、その人の主体性を重んじた支援ということと、職場の論理とはまさにぶつかり合うものである。その時に権利擁護という視点から客観的に見て必要な支援ができるかどうか、これがソーシャルワークとしての就労支援に問われている。あくまでも権利擁護を基盤とした就労支援を展開していく必要があるということである。

## **(3) 企業、労働分野等、新しいネットワークの形成**

同時に、企業や労働分野等との新しいネットワークの形成が求められてくる。それには、企業と対等に、同じ土俵で向き合うための知識や技術が必要になる。先ほど支援の対象としての企業という話をしたが、企業が単なる社会貢献ではなく、もともと社会的に阻害された人たちを仲間として受け入れていく。そのインクルージョンを果たすことを支援していくという見地から、企業などに向き合っていかなければならない。そのためには、時に企業の論理についても理解を示しながら、接点をつくっていくことが必要となる。

## **(4) 労働のあり方そのものを変えていく視点**

支援をする向こう側、労働市場は本当に望ましい状態なのかどうか、そこは支援者が問われる問題だと考えている。場合によっては、支援する向こう側を変えていくという視点や迫力も支援者には求められてくる。

## **(5) ソーシャルワークのあり方を見直す機会**

同時にそれは、ソーシャルワークのあり方を見直す機会でもある。就労支援をソーシャルワークの機能の1つとして見ていくことによって、ソーシャルワークならではの機能を拡大していくことにつながっていく。それはまた、ソーシャルワーカーみずからの働き方を探っていくことにつながっていくのではないかと思う。

## **(6) ソーシャルワークとしての就労支援の課題（まとめとして）**

就労支援の成果をどのように伝えていくのか。量的なことだけが求められがちだが、就職率、雇用率、定着率などを質的な部分で示す必要性と、その説明責任があるのではないか。責任という大げさかもしれないが、質的になぜこの支援が必要なのかということ、支援対象者はもとより、

組織や周囲に説明をしていくことが求められ、それが専門職としての一つの専門性につながっていくのではないかと思う。

理念がない技術・知識は全く意味がない。しかしながら、知識や技術を得ることによって、新しい理念を構築していくことにもつながっていくと思う。そのためには、常にソーシャルワークとしての固有のview pointを持って、ごく普通の営みである働くことを支援するという就労支援に向き合っていくことが私たちに求められていると考えている。