

当然、特別支援学校高等部からの卒業生の就労率も低下し始め、各地方自治体では、就労できない知的障害者の進路先、つまり通所・入所の施設や作業所等を数多く設置する必要が出てきた。企業等で働く「一般就労」に対して、施設や作業所において低賃金で働く「福祉的就労」ということばが広く使われ始めたのもこの頃である。

一方、知的障害者を多数雇用してきた一部の企業で、障害基礎年金の略奪、暴力さらには性的暴行といった、重大な犯罪が社会的な問題になったのもこの頃である（茨城県や滋賀県の事件が有名）。このような企業は、従来は障害者雇用に先駆的に取り組んでいる企業として地方自治体等から表彰されており、多額の公的な助成金を得ていた。また、地域の障害福祉関係団体からは、親代わりに会社が知的障害者の面倒をすべて見てくれる、素晴らしい企業だと考えられてもいた。経済環境の変化に合わせて、企業経営も知的障害者の就業生活支援も同時に行うことは、非常に困難な課題であることを、社会が始めて知らされた時期である。

同時に、知的障害者の権利擁護に対する関心が高まった。かつて知的障害者を雇用してきた企業等において、最低賃金や雇用保険、社会保険等の労働者としての当然の権利が保障されない事例がいくつも存在した。企業等においては、知的障害者の雇用も一般の労働者としての同等の権利擁護の遵守が求められる時代になってきた。

#### 4. 知的障害者が働く社会に向けての取り組み

1998年の雇用義務化は、知的障害者に対しても、一人の労働者としての権利擁護が当たり前のように保障される時代が始まったことを意味する。そして、従来知的障害者の雇用をほとんど行ってこなかったが、経営的には余裕のある大企業等における雇用が進むことになった。かつての雇用主の恩恵的な関わりや決断では無く、ある程度論理的な知的障害者の雇用管理方法が検討されるようになった。代表的な雇用管理方法は、以下の2つである。

- 事前の職場体験を活用した採用：何日か職場に通勤し、いわゆるインターンシップとして実際の実務を知的障害者に体験・研修する機会を設定し、採用の判断を行う
- 採用後の継続的な地域生活支援機関の活用：職場生活や日常生活の様々な問題解決ならびにその予防について、知的障害者の支援を専門としている地域の福祉機関と連携する

##### 【事前の職場体験を活用した採用】

雇用義務化以前に、知的障害者の就労実現に最も貢献してきたのは、特別支援学校等の教育機関である。特別支援学校では、在学中のカリキュラムとして、職場体験学習を設定している。一般の高等学校等には無い、非常にユニークな試みであり、この職場体験学習の機会が、実質的に求職活動（企業としては求人・採用）になっていた。例えば、春と秋に、2週間程度の職場体験学習をある企業で行い（いわゆるインターンシップ）、その働く様子を企業の採用責任者や現場の上司・同僚が観察し、採用の内定を出すと云った方法である。一方、多くの大企業では、このようなインターンシップ前提の職員採用はほとんど行ってきていない。労働関連法の運用も事前実習については原則慎重であった。通常の高等学校卒業レベルの学力を最低ラインとして、選抜試験や採用面接、さらには新人研修を行ってきた大企業では、知的障害者を採用する方法が無かったと言える。

インターンシップの仕組みは、知的障害者にとっても有益であった。多くの知的障害者は、パンフレットや口頭で、企業情報ならびに労働条件等の説明を受けても、そこから就職後の就業生活をイメージすることは困難である。実際に、想定される職場、職務を体験することにより、就業生活を予測し、進路決定の判断材料とすることは、障害特性からしても理にかなっていた。

【採用後の継続的な地域生活支援機関の活用】

先にも述べた通り、多くの知的障害者は、企業に就職しても日常生活や職場生活の多くの場面で比較的手厚い支援が必要である。従来、知的障害者を雇用してきた小規模の企業等の中には、障害福祉施設のように、この日常生活や職場生活の支援を行ってきたところがある。さらに、多くの事例は、就労後のこのような支援の大部分を、家族（両親）が担ってきた。

大企業が知的障害者の雇用をためらった理由がここにある。そして、就業時間中の職務の指導・管理ならびに職場生活の管理の責任は企業が持つが、日常生活全般の支援は、企業や家庭では無く地域の公的な福祉サービスで責任を持つべきであると提言された。さらに、通常の雇用管理の方法では予測できない、職場生活上のトラブルに対しても、障害福祉の専門家のアドバイスが必要であると主張した。

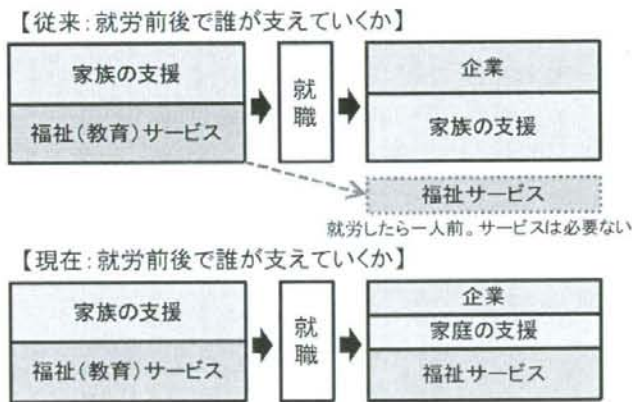


図3. 企業が求めた新しい知的障害者の支援体制

雇用義務化以降、企業が求めた知的障害者の就労支援体制を、図3に簡単にまとめる。従来（上の図）は、就労する前までは「家族」と「福祉（教育）」が知的障害者を支えているが、就労後「福祉」は施設等のサービスを必要としない働ける人は「一人前の大人」であり、何もサービスを提供する必要はないと考えられていた。結果的に、就労している知的障害者を支えるために、家族の負担は増え、企業も本来の収益活動とは別の支援が求められた。新しい支援体制は、就労後も一定の「福祉サービス」が存在し、「企業」や「家族」の負担を総体的に減らす仕組みである。

5. 知的障害者の就労支援の成果と新たに登場した就労支援従事者

最近5年間の知的障害者の就労状況について、統計データをまとめる。図4は、従業員規模56人以上の民間企業における身体障害者と知的障害者の雇用数、そして実雇用率の推移をまとめたものである。

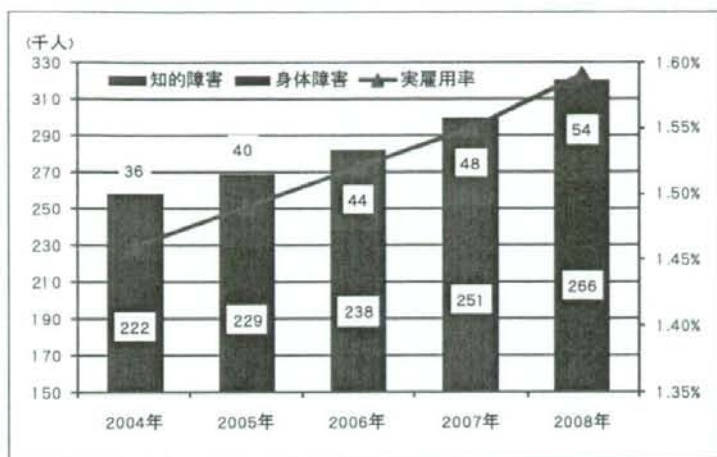


図4. 最近5年間の身体障害者、知的障害者の雇用数と実雇用率の推移

民間企業において、身体障害者ならびに知的障害者の雇用数と雇用率（従業員に占める障害者の割合）がこの5年間、順調に伸びていることが分かる。そして、身体障害者は5年間で19.8%（222千人→266人）、知的障害者は50%（36千人→54千人）増えており、知的障害者の雇用の伸びの堅調さがわかる。知的障害者の就労件数が増えると同時に、このような人たちの就業生活を支える、新たな機関と人材が登場してきた。代表的なものは、以下の3つである。

- 障害者就業・生活支援センター（就労支援担当者等）
- 職場適応援助者（ジョブコーチ）
- 就労移行支援事業（就労支援員）

#### 【障害者就業・生活支援センター】

障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域における就業面及び生活面における一体的な支援を行う国の事業。平成14年より創設された、厚生労働省の職業安定局（雇用保険）の財源と社会・援護局（障害福祉）の財源を、2つの異なる財源を一体化した事業であり、地域の障害者就労支援の中核的存在になることが期待されている。平成21年1月段階で全国に206ヶ所設置されており、近い将来その数は2倍になる予定である。

障害者就業・生活支援センター（俗称：なかぼつセンター）には、就労支援担当者2人と生活支援担当者1人が配置されている。就職を希望する障害者に対して、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が求められている。このセンターに相談に訪れるのは、知的障害者が6割と最も多く、次いで精神障害者、身体障害者、その他、といった順番になっている。また、地域によっては（特に大都市圏域では）、地方自治体の単独事業として障害者就業・生活支援センターと同等の機能を持つ就労支援センター（名称は多様）を設置しているところもある。

### 【職場適応援助者（ジョブコーチ）】

知的障害者、精神障害者等の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、きめ細かな人的支援を行うことを目的に、平成14年に設置された制度である（それ以前も試行的な事業が行われていた）。各地域には、地域障害者職業センターに配置されているジョブコーチ（俗称：配置型ジョブコーチ）、就労支援のノウハウを有している社会福祉法人やNPO法人等に配置されているジョブコーチ（第1号ジョブコーチ）、さらには雇用管理を行う企業に配置されているジョブコーチ（第2号ジョブコーチ）の3種類存在しており、第1号と第2号ジョブコーチは、納付金を財源とした助成金として実施されている。

ジョブコーチは、就職時（雇用前でも雇い入れと同時に良い）ないし雇用継続中であるが職場環境の変化が生じた場合に、実際に働いている職場で支援を行うものである。また、働く障害者の就業時間のほとんどに集中的支援を行う期間からフォローアップに至るまで、概ね6カ月程度を1回の標準支援期間と定めている。平成21年1月段階で、配置型、第1号、第2号ジョブコーチは、全国に1,000人程度存在しており、今後も積極的な増員が予定されている。

### 【就労移行支援事業】

就労移行支援事業とは、平成18年より施行された障害者自立支援法に位置付けられた訓練等給付事業である。この事業では、就職に向けた知識・能力の向上のための訓練・実習、求職活動、就職後の職場定着といった支援、つまり就職活動全般に対する支援を行う。

この事業が、従来の福祉施設等（授産施設や作業所）と大きく異なるのは、a)利用者ごとに標準利用期間（24カ月）を設定、b)通所サービスを原則とするが職場訪問や実習といった施設外のサービスを組み合わせる（最大年180日）、c)就労した後の定着支援を行うことで報酬単価の加算を行う（最低、就労後6カ月の定着支援）、d)これら就労に向けての支援を専任に行う就労支援員の配置、の4点である。

平成21年1月段階で、就労移行支援事業を実施する事業者は、全国で1,200ヶ所をはるかに超えていると言われている。

ここ数年の間に、日常生活と職場生活に継続的な支援を必要とする障害者に対して地域で支援を提供する人材が急激に増えてきた。現段階で、少なくとも全国で3,000人程度の就労支援従事者が存在する（就業・生活支援センター206ヶ所×3人=618人、ジョブコーチ1,000人、就労支援員1,200人+α）。単純に計算すると、人口30万人規模の保健福祉圏域に7人の就労支援従事者がいることになる。そして、計画では、この数はまだまだ増える予定である。

### 6. 新たな就労支援従事者が行っている業務モデル

知的障害者の就労支援の発展により登場した新しい就労支援従事者の業務を、もう一度別の視点からまとめる。ここでは、その業務モデルを以下の4つに分類した。

- フルタイムで最低賃金の雇用を支援する：企業等で働く知的障害者は、大多数が週30時間以上

のフルタイムで働いている。就労支援従事者は、付加価値がそれほど高くない職務・職域を想定し、職場開拓を行う（知的障害者の労働条件については下記資料①で補足する）。

- インターンシップを活用した適職マッチング：知的障害者が職場を選択する際、働く職場で実際の職務を体験する機会を提供することは重要である。また、このインターンシップの機会を通して、企業は継続的な雇用の有無を検討することになる。従来、このような雇用関係に無い職務の実施あるいは短期雇用期間を活用した職員採用の仕組みに対して、労働関係法ならびにその運用として積極的に推進してこなかった。しかし、知的障害者雇用の事例が増えると同時に、インターンシップの重要性が認識されるようになった（インターンシップを推奨する制度については下記資料②で補足する）。
- 初期の定着支援は働く職場で活躍：十分な職業（準備）訓練を提供することで、採用後は自分の力で就業生活を送ると言ったモデルは、知的障害者の就労支援には通用しない。多くの知的障害者は、その障害特性に配慮したきめの細かな支援が無ければ、職場に適應することが難しい。そこで、就労支援従事者は、雇用前のインターンシップ期だけでなく、雇用後においても職場で必要な援助を行っている。実際の職場に派遣され人的な支援を行うことを業務としたジョブコーチだけが、この定着支援を行う訳では無い。就労支援の従事者すべてが、大なり小なり、初期の職場における定着支援を行っている。
- 企業とのパートナーシップを前提とした中長期のフォローアップ：採用後、その企業を退職するまで、多くの知的障害者は、職場生活や日常生活で継続的かつ障害特性に応じた専門的な支援が必要になる。働いている企業とは、組織の組み換え、人事異動、設備や業務など、ある程度の変化が当然の環境である。企業の雇用責任者あるいは担当者と共に、一人ひとりの障害特性に応じた変化への順応を考え、支援を提供し続ける必要がある。また、家庭環境など日常生活の変化が職場に影響を及ぼすことも少なくない。就労支援従事者は、企業とパートナーシップをもちながら、中長期の支援を組み立てていく。

#### 資料①：知的障害者の労働条件

表1は、2003年に厚生労働省が実施した障害者雇用実態調査の結果をまとめたものである。

表1. 知的障害者の労働条件

| 週労働時間   | 30時間以上 | 20～30時間未満 | 20時間未満 | 不明    |
|---------|--------|-----------|--------|-------|
| 割合      | 78.6%  | 2.8%      | 0.2%   | 18.5% |
| (月平均賃金) | 12.5万円 | 8.0万円     | 4.9万円  | —     |

この表からは、企業等で働く知的障害者は、大多数が週30時間以上のフルタイムで働いていることがわかる。また、フルタイムで働いている人の平均賃金は身体障害者の賃金（26.7万円）の半額程度であり、多くの人が最低賃金に近いことが予測される。見方を変えると、企業は、最低賃金を若干上回る賃金でなおかつ障害者雇用率にカウントできるフルタイムで雇用することを前提に、知的障害者の職域・職務を開拓し、損益計算を行うようになったと言える。また、地域で知的障害者の就業生活を支える支援者は、この賃金プラス障害基礎年金（平均賃金月額12.5万円+2級年金月額

6.6万円＝19.1万円)で自立生活をプランニングするようになってきた。

#### 資料②：インターンシップを推奨する制度

インターンシップは、先に述べた特別支援学校における職場体験学習以外にも、次のような制度の活用が一般的になってきた。また、これ以外にも、地方自治体独自のインターンシップ制度を活用しながら、知的障害者の適職マッチを図っている。

- 障害者の様態に応じた多様な委託訓練（委託訓練）：従来、障害者の職業能力開発として、国立・都道府県立合わせて全国に19校設置されていた専門校がその担い手であった。しかし、2005年より、企業や各種民間機関に委託することにより、多様な障害者のニーズに合った職業能力開発が行える仕組みが創設された。特に、知的障害者に関しては、「企業等の事業所現場を活用して就職のための実践能力を習得するコース」が設置され、最大3カ月、月100時間を標準としたインターンシップの場が保障されることになった。
- 障害者施行雇用事業（トライアル雇用）：障害者雇用の経験が乏しい企業等では、障害者に合った職域開発や雇用管理のノウハウが少なく、障害者の雇用を躊躇する場合がある。そこで、短期間の施行雇用（トライアル雇用）を企業に推奨し、一般雇用への移行を促進する事業が1999年よりスタートした。当初は、1か月のインターンシップと3か月の短期雇用をセットにした事業であったが、現在は3か月の短期雇用だけとなっている。

#### 7. これまでの経過の概要

私たちの国では、社会的課題として障害者雇用の促進に取り組み始めて約50年の歴史を持っている。そして、10年程前から、障害者の保健福祉分野と企業が協力する仕組み作りを指向し、知的障害者の雇用が広がってきた。「障害者の就労支援」ということばが当たり前のように使われだしたのも、つい最近のことであり、「事前の職場体験」と「採用後の継続的な地域支援」を特徴とした新しい就労支援の業務モデルができたのもここ数年のことである。地域で活躍する就労支援従事者が急激に増えている。もちろん、就労支援の取り組みについては地域差が存在しており、就労支援を担う人材育成についても大きな課題を残している。しかし、図1の「②保健福祉専門タイプ」と「③雇用管理専門タイプ」の中間に、就労支援と言う専門機関と専門の人材が登場し、両者の文化の橋渡しができたのがまさに今である。

## 就労支援の方向①：精神障害者の就労支援への取り組み

### 1. 精神障害者の就労支援が新たな課題に

2006年4月より、精神障害者についても、障害者雇用促進法上の雇用率のカウントができるようになった。雇用義務対象になったわけではない。知的障害者の場合も、1988年から10年間、同様な状況であった。厚生労働省は、知的障害者の就労支援は一定の成果が上がったと判断し、新たに精神障害者の就労支援を社会的な課題と据えたようである。

ちなみに、精神障害者の雇用率カウントは、以下のルールに則る。

- 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている（同時期、手帳には顔写真が掲載）
- 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けていることを企業に伝える（手帳の写しを提出するケースが多い）
- 手帳の等級に関わらず、常用雇用者（継続的な雇用前提、週30時間以上勤務）であれば1カウント（重度障害者のダブルカウントは精神障害者には適応されない）
- 継続的な雇用前提で、週20時間～30時間未満の短時間労働者については、一人の雇用につき0.5カウント（2009年4月よりこの0.5カウントルールは身体障害者と知的障害者にも適用）

図6は、全国ハローワークの職業紹介により、毎年就職に結びついた障害者の件数を障害種別にまとめたものである。

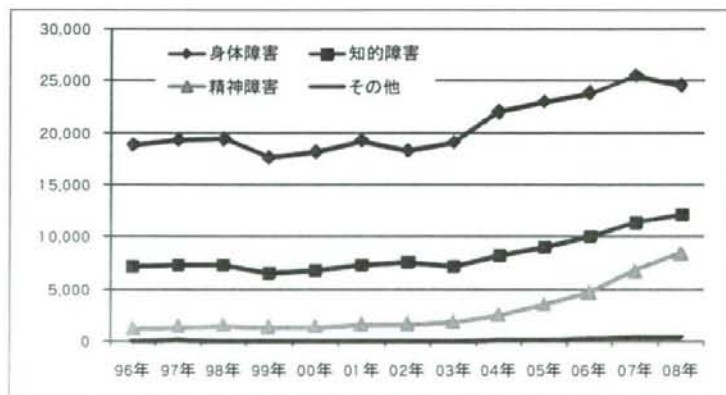


図6. ハローワークの職業紹介により就職に結びついた件数（年度単位）

この図からは、ここ数年、身体障害者や知的障害者よりも、精神障害者の就職件数が急激に伸びている事実がわかる。しかし、知的障害者の就労支援と同様、精神障害者の就労支援が確立しはじめた訳ではない。毎年、障害者の雇用義務のある企業（従業員56人以上）に対して調査している「障害者の雇用状況」では、精神障害者の雇用数が非常に少ない。表7は、2008年6月時点の民間企業における障害種別の雇用状況をまとめたものである。

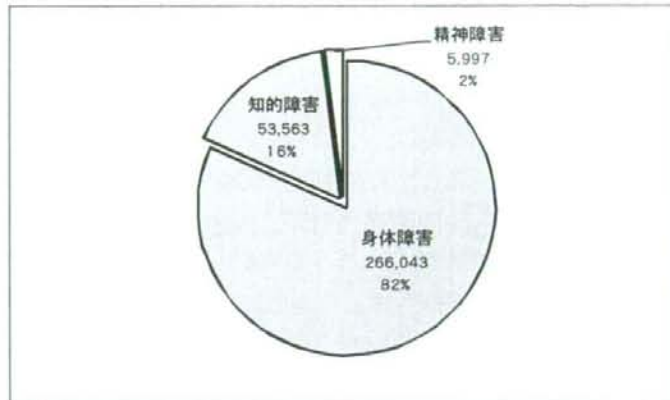


図7. 2008年6月時点の民間企業における障害種別の雇用状況

図6と図7を比較することで、精神障害者の就労支援の現状が推測できる。図6では、2007年度に約6,700人さらに2008年度には約8,500人（合計15,200人）が、ハローワークの職業紹介で就職していることがわかる。ところが、2008年6月段階で、企業に雇用されている障害者は、6,000人に満たない。もちろん、この雇用数には、2007年よりはるか以前に就職した人も含まれる。就職紹介件数は多いが、企業等で働き続けている精神障害者は非常に少数である。

精神障害者の就労支援が、次の大きな社会的課題となった背景を以下に推測する。

- 精神障害者保健福祉手帳の定着：1995年より交付されるようになった精神障害者保健福祉手帳は、その交付数も伸び、現時点では知的障害者の交付数に迫ろうとしている（2007年3月末で約512,000件）。
- ハローワークに相談に訪れる精神障害者数の増加：雇用率にカウントされる以前より、ハローワークでは精神障害者に対する専門援助の強化を行ってきた。2007年度には、ハローワークにおける求職登録の受付件数が、知的障害者のそれを上回るほど相談者数が増えてきた（精神障害者22,804件、知的障害者22,273件）。
- 精神保健福祉医療の新しい方向性：「国民意識の改革」「医療体系の再編」そして「地域支援体系の再編」を柱とした、新たな精神保健領域は、雇用と就労支援体系の充実を大きな課題に位置付けた。さらに、障害者自立支援法により、この方向性はより強固となった。

## 2. 精神障害者の就労支援の混濁

精神保健福祉や医療の分野で主に考えられている就労支援の対象者と企業が考える精神障害者との間には、ずれがある。障害者を雇用する企業、特に最近の障害者雇用の担い手である大手・中手の企業にとって、かつて知的障害を雇用の対象として全く考えたことのない、知らない存在であった。つまり、ゼロから知的障害について学び始めたと言ってもよい。ところが、精神障害ということには、企業は既に馴染みがある。企業の規模が大きければ大きいほど、人事勤務担当者にとって精神障害とは、身近な存在である。そのほとんどは、すでに在職している社員の休職や復職、退職を課題とする、何らかの精神的な症状を有する人である。



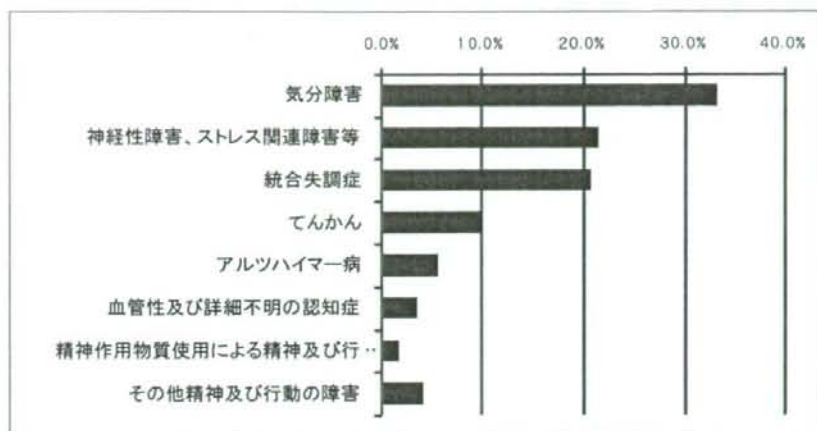


図8. 外来の精神障害者の種類別状況

私たちの国では、精神障害者が 302.8 万人いると言われている（2005 年厚生労働省患者調査より）。また、精神障害者をより詳細な種別として分類した資料も公表されている。図8は、2005 年調査時の、外来（入院していない）精神障害者の種別をまとめたものである。

大雑把に言えば、企業が精神障害者ということばで思い描く対象は、主に図8の上2つ、つまり「気分障害」や「神経性障害、ストレス関連障害等」である。一方、精神保健福祉分野で就労支援の対象と考えているのは、主に「統合失調症」である。

また、患者調査では精神障害者が 300 万人を超えると推計しているが、精神障害者保健福祉手帳の交付数はその6分の1に当たる、50 万人程度である。そして、手帳交付を受けている種別は、統合失調症が多いと言われている。精神障害者の就労支援が混沌としているのはここである。

- 全国で 302.8 万人：医療の対象となる、いわゆる「精神疾患」を有する人 → 多くの企業が考える精神障害者（メンタルヘルス不全者）
- 全国で約 50 万人：精神疾患が原因で生活能力の明らかな低下がみられ、精神障害者保健福祉手帳の交付を受け、いわゆる「障害福祉の対象」となる人 → 保健福祉の立場からの就労支援の対象＝障害者雇用率にカウントされる

「精神疾患」と「障害福祉の対象」が、多くの企業にとって当然のように理解されない限りは、精神障害者の就労支援の本格的な前進は望めない。また、ハローワークや各種職業リハビリテーション機関、精神保健福祉機関の関係者も、この区別を明確に表明していない。もちろん、職場のメンタルヘルス不全者への対応は、社会的に大きな問題であり、何らかの対策が必要とされる。しかし、このレポートの文脈の、障害者の就労支援とは、原則的に異なる。

### 3. 統合失調症の就労支援

2006 年より障害者雇用率のカウントを行い、就労支援サービスにより雇用の拡大を図ろうとした主な対象は、精神疾患を有する人では無い。明らかに就業生活能力の低下がみられる、精神障害者保健福祉手

帳の交付を受けている人である。そして、このような就労支援を求めている人たちの多数は、統合失調症である。

統合失調症に関しては、治療方法の確立と医療体制の整備、さらには地域の保健福祉体制も次第に整備されてきた。そして、就労という新たな課題に挑戦し始めた段階だと考えられる。

以下には、就労支援として想定される統合失調症の人の特徴をまとめる。

- 継続的な薬物療法等により病状は比較的安定している（継続的医療管理必要）
- 就業による社会参加の経験が非常に乏しい（社会人として一定期間の経験を積む以前に発症）
- 精神障害者保健福祉手帳を取得しており精神障害者向けの日中サービスを利用している
- 職業能力に関する自己評価が難しい（職業訓練や職業準備訓練のニーズや認識が低い）
- 多くは短期間の就業経験と失敗経験があり、就業に対する意欲と不安が共存

近年整備されてきた知的障害者の就労支援と比較すると、より際立った特徴が見えてくる。以下には、この大まかな特徴をリストアップする。

- 社会生活能力は知的障害と比較するとかなり高い（日常生活支援は知的障害者ほどの手厚さを必要としない）
- 実質的な職業準備訓練や職業評価の機会が少なく、現実即した職業能力評価が行われていない場合が多い
- 障害者雇用の枠（雇用率のカウント対象）としての就労のメリットとそれを後押しする環境が未整備である
- 面談・相談を重視した支援あるいは変容へ向けてのアプローチを重視する。一方、現実の勤務態度や生産性といった行動面の評価基準が軽視される場合もある
- 就業生活全般において、主治医の思想は言動が、かなり大きな影響力を持つ

#### 4. 統合失調症の人への先駆的な就労支援の取り組み

知的障害者の就労支援が次第に確立してきたように、精神障害者の就労支援の方法とその理念について、先駆的に取り組む事例が最近増えてきた。精神障害者の就労支援分野に、図1の「②保健福祉専門タイプ」と「③雇用管理専門タイプ」とを橋渡しする機関や専門家が登場しはじめてきた。その取り組みの方向性としては、以下の3つが代表的である。

- 丁寧なケアマネジメントから就労事例と支援のノウハウ蓄積：個々の事例を丁寧にマネジメントしながら、就労へのニーズと障害の特性にマッチした就業生活のあり方を調整し、希望に沿った生活の実現に向けて支援を行う。このような事例を積み重ねることにより、統合失調症を中心とした精神障害者の就労支援のあり方を探っている。
- 就業環境に近い準備訓練の場を提供する：定期的に模擬的な就業体験、それも心身にある程度の負荷がかかる準備訓練の場を意図的に準備し、実際の就労へ向けてのステップアップを行う。知的障害者の就労支援モデルに近いアプローチをとる。

- 企業での雇用管理のあり方を共同で研究する：先駆的に精神障害者を雇用している企業と、保健福祉医療の専門家が協働で、障害の状況に合った雇用管理のあり方について検討する。既に企業等で働いている障害者を主な対象とする点が、上の2つと異なる。



学校を卒業して10年程度、保健福祉サービスを受けながら地域生活をしてきた人が、就労による社会参加を強く希望する状況になる場合もある。逆に、加齢による心身の状況の変化により、無理なく健康的にその後の人生が送れる、ハッピーリタイアメントも重要な課題である。このような相互の行き来を議論・調整する場として、地域のネットワークは不可欠である。

## 2. 地域就労支援ネットワークの構築に向けての取り組み

この理念に則り、いくつかの地域では、いち早く地域就労支援ネットワークの構築に向けて動き出している。どの地域も、従来の行政区分の枠を超え、就労支援の実務担当者同士が顔を合わせ情報交換し、地域の新たな課題解決に向けて取り組み始めることからスタートする。ネットワーク構築のアプローチは、地域の実情により様々である。以下には、代表的な取り組みを紹介する。

- 求人・求職情報の共有化へ向けての取り組み：1つの組織で求人・求職情報のマッチングを行うより、いくつもの組織を統合し、より大きな単位で求人・求職のマッチングを行う方が、タイムリーかつ適切な職業紹介や定着支援ができる。しかし、現実には、地域の各機関・組織にはそれぞれ固有の経営的課題やエゴがあり、地域で求人・求職情報の共有化が簡単にできるわけではない。現状の問題点の分析、可能な改善、そしてより充実した地域に向けて、共有化にとり始めた地域が存在する。
- 職業能力評価の共通化へ向けての取り組み：企業、ハローワーク、保健福祉事業所、特別支援学校等、行政区分や組織が異なることにより、障害のある人の評価基準ならびにその方法が全く違う。新しい就労支援は、地域で1人の障害者の就業生活を共同で支えることが求められてくる。そうなると、各機関の評価基準のズレは、支援の方針や方法の食い違いをもたらす。地域単位で共通の評価基準・指標を作ろうとしている地域が出てきた。
- 就労支援の実務担当者のスキルアップに向けての取り組み：求人・求職情報の共有化や職業能力評価の共通化を推進するには、就労支援の実務担当者が一定の知識やスキルを持つ必要がある。それも、できるだけ多くの実務担当者が、一定のレベルに到達していることが求められる。行政区分を超え、地域の就労支援得ネットワークがこのスキルアップ・研修に積極的に取り組んでいる事例がある。

就労支援ネットワークの理念と思想を否定する人はいない。しかし、どのような方向性に向けて、短期的にどの程度の改善が求められ、その責任をだれが持ち、このネットワークを継続するインセンティブはどうあるべきか、誰も解答をもっていない。まさに、これから研究を進めていくべき分野である。

## 発達支援の専門性と就労支援

### 1. 就労支援にフィットする発達障害者、フィットしにくい発達障害者

発達障害者支援センターや地方自治体の保健福祉窓口、あるいは地域の相談支援事業所、ハローワークの専門支援部門等に、就労の実現を希望し相談に訪れる人がたくさんいる。図 10 は、ある発達障害者支援センターで 19 歳以上にはじめて相談に訪れた人の当初の主訴別分類である。

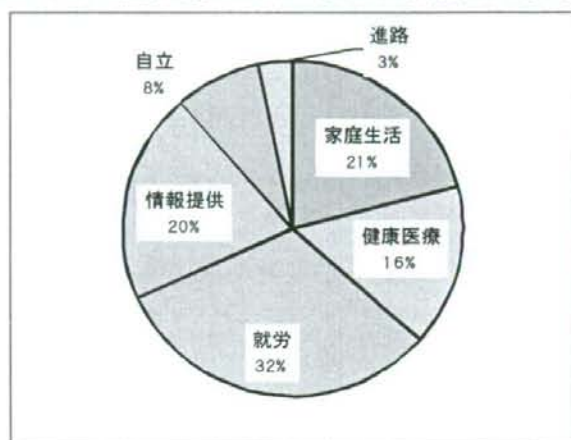


図 10. ある発達障害支援センターの初回相談時の主訴による分類

#### 【就労支援にフィットしない発達障害者】

相談機関により違いはあるものの、成人期の発達障害者の相談支援を行う機関では、職業や就労に関する訴えから相談を開始するケースが多い。しかし、この主訴としての「就労」と、これまで述べてきた就労支援とは、フィットしない事例も少なくない。フィットしない代表例は、以下の3つにまとめられる。

- 企業内のルールやマナーを守る職場生活が想定できない
- 障害者手帳の交付とその開示を前提にした就労を受け入れられない
- フルタイムで最低賃金+ $\alpha$ の就職を希望しない

#### ① 企業内のルールやマナーを守る職場生活が想定できない

障害者の就労支援は、図 1 の 3 つの専門タイプのうち、「②保健福祉専門タイプ」と「③雇用管理専門タイプ」の重なる部分を主な守備範囲としている（図 11 参照）。

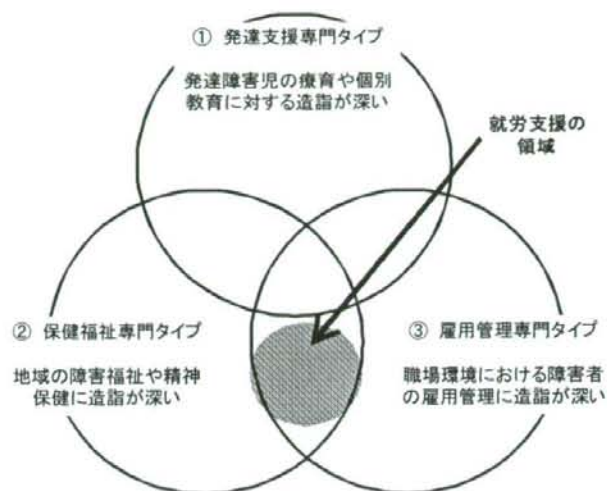


図 11. 現在の就労支援の位置づけ

保健福祉専門タイプと雇用管理専門タイプの橋渡し役である。保健福祉の日中活動の場では、「体調がよく、気分がすぐれた時に施設に通い、軽作業をこなす」ことが許容される。しかし、企業における就労では、雇用契約に定められた出勤と就業規則等のルールに則るのが大前提である。就労支援は、企業内のルールやマナーに適應するための支援を行うものである。一定期間経過（例：数日～数週間）しても、その変化が見られない人の支援を継続的に行うものではない。

「決められた始業時間に出勤できない」「注意集中ができず所定の就業時間、仕事を続けることが難しい」「（職場の監督者ならびにジョブコーチが個別かつ丁寧に指導しても）仕事を覚えられない」「繰り返し指摘を受けても重大な作業態度が改められない」などが、代表的である。例えば、前日に、インターネットのブログ更新や掲示板への書き込みで夢中になり、遅刻が多く、繰り返し指導しても改善が見られない場合などがこれに当てはまる。

ただし、相談支援機関における 1 回ないし数回の相談で、このように重大な就業生活上の問題を抱えているかどうかを予測することは難しい。また、相談者が、企業等における雇用管理側からの視点を理解できない（就労支援に関する知識や経験が乏しい）場合においても、同様に適切な予測は不可能である。

## ② 障害者手帳の交付とその開示を前提にした就労を受け入れられない

障害者の就労支援は、企業等で雇用される障害者をすべて対象と考えているわけではない。知的障害者を代表とする、日常生活と職場生活の多くの場面で、継続的な支援を必要とし続ける人が就労支援の対象である。また、継続的な医療管理が必要になる精神疾患を有する人で、企業等で働いている人すべてが、就労支援の対象でもない。精神疾患が原因となり日常生活と職場生活の多くの場面で、継続的な支援を必要とし続ける人が就労支援の対象である。障害者雇用対象者、精神疾患を有する人の多くは、このレポートで述べる就労支援を必要としない人である（図 12 参照）。

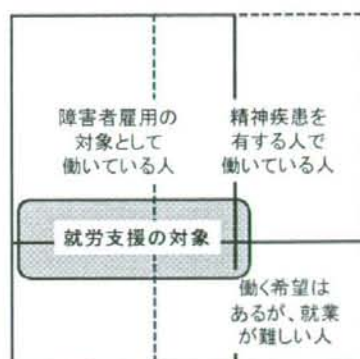


図 12. 就労支援の対象者を単純に表したモデル

発達障害者の場合、療育手帳や精神保健福祉手帳の交付を受けていない人、交付を受けていてもそれを企業に開示し採用されることを拒否する人は、このレポートで述べている就労支援は行えない。

### ③ フルタイムで最低賃金+ $\alpha$ の就職を希望しない

就業生活に継続的な支援を必要とする障害者の多くは、企業等で働いていても、その賃金は決して高くない。多くは、国で定められている最低賃金を少々上回る程度である。障害者の雇用率にカウントされている人の中には、企業でマネジメントの業務をこなしている人、長く公務員として働いている人など、労働者の平均収入と同等あるいははるかに上回る人も少なくない。発達障害の診断を受けている人の中にも、同様に比較的付加価値の高い職域・職務についている人がいる。そして、時には、相談支援機関に就業生活についての悩みをもち相談に訪れる場合がある。しかし、このような相談と、就労支援は明らかに異質のものである。

また、最低賃金相当の労働条件である以上、フルタイムで働かない限りは、経済的に自立した地域生活はできない。ただし、日常生活で継続的な支援を必要とする状況であることから、障害基礎年金を得ている人が多い。年金併用で、週 20 時間程度の短時間で自立生活している人もいる。図 13 は、就労支援の主な対象者の労働時間と賃金をまとめたものである。

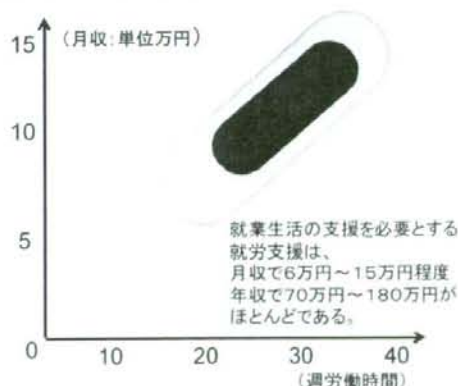


図 13. 就労支援の対象となる人の中心的な労働条件



このレポートでは、就労支援ということばを比較的狭い意味で使っている。知的障害者の雇用拡大と同時に広まった、「事前の職場体験を活用した採用」「採用後の終わりのない継続的な支援」が必須の支援を、就労支援の中核に据えている。そして、このような支援こそが、福祉から就労へとといった、現在の社会の流れに求められているものでもある。

【就労支援にフィットする発達障害者】

逆に、就労支援にフィットする成人期の広汎性発達障害者を考察する。図 14 は、知的能力の違いと日常生活や健康状態の安定・不安定さといった二次元で、就労支援がフィットする広汎性発達障害者のグループをモデルとして提示したものである。図の網かけ部分が、就労支援にフィットする対象である。

知的障害を合併していても企業等で働いている広汎性発達障害の成人はたくさんいる。特に、中度・重度の知的障害のある人で、健康かつ安定した日常生活を送れる人は、多くの企業の障害者雇用模範事例として登場する。一方、知的な障害の無い広汎性発達障害の人で、健康かつ安定した日常生活を送っている人が、このレポートの就労支援の対象になるとは考えられない。もちろん、障害者雇用の対象でも無い。服薬等の医療管理は当然として、それだけでは健康状態や日常生活に不安定さが残る人が、就労支援の対象となる（日常生活に明らかな低下があると認められ障害者としての手帳が交付される）。

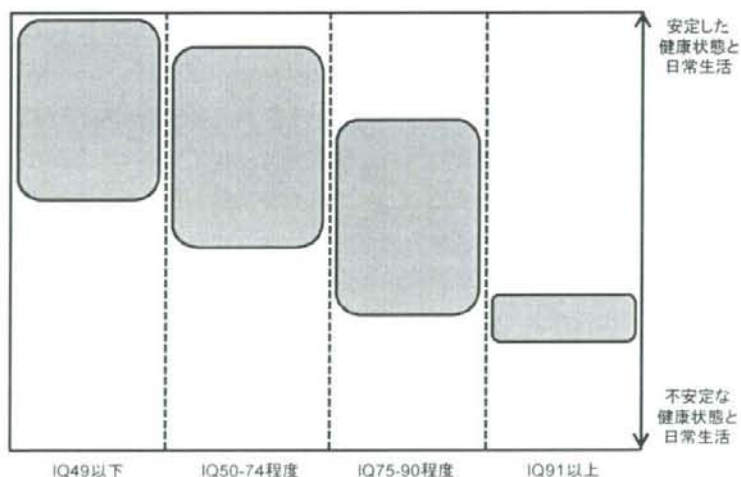


図 14. 就労支援にフィットする発達障害者のグループの概念図

健康状態と日常生活の安定・不安定について、補足説明する。図 15 は、職業リハビリテーション分野で広く考えられている、職業準備性の概念図である。企業等において継続的に働き続けるには、職場で求められる職務を十分にこなす（職務の遂行）だけでなく、働くことの意味をしっかりと理解し、職場のルールやマナーを守ること（職場生活の適応）、さらには、収入に見合った消費生活と安定した日常生活を送り（日常生活の管理）、そして健康的な生活リズムと就業に耐える体力が（心と身体の健康管理）必要である。もちろん、日常生活に明らかな低下が見られる障害者を対象とする以上、自分の力ですべて管理することを求めているわけではない。睡眠リズムが不安定になりがちで動意に影響が出る人の場合、

通院と服薬の管理によりそのリスクを軽減することが可能である。また、単身生活では栄養や衛生状態が不良になりがちな人の場合、グループホーム等共同生活や、ホームヘルパー等の活用でその問題を解決できる。しかし、不十分な管理体制、あるいはその管理・支援の方策が見当たらず、健康状態や日常生活が不安定な人が、社会的に様々なプレッシャーの存在する企業等で就労することは難しいのも現実である。



図 15. 職業準備性を4段階のピラミッドで表現したモデル図

成人期の広汎性発達障害者の相談支援を行う機関では、どのように就労支援を行えばよいのか悩んでいる。その悩みの大部分は、最近になり急に注目されてきた就労支援についての理解不足が原因である。就労支援が得意とする領域と、ニーズに応えられない領域が存在することを、概念的に理解する必要がある。

#### 【就労支援機関に送り出す就労支援】

就労支援機関に送り出す支援の重要性とその方法を理解することも、相談支援機関の悩みの軽減に有効である。障害者の就労支援を担う従事者は、最近、全国で急激に増えている。障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、さらにジョブコーチを加えると、全国で3,000人近くの従事者がいる時代である。さらに、最寄りのハローワークの専門援助部門、地域障害者職業センターなど、発達障害者の就労相談、支援を提供する人材は存在する。

一般に、発達障害者の相談支援を専門に行っている機関は、発達障害に対する専門的な知識と、多くの発達障害者固有の支援方法についての経験を持っている。一方、地域の就労支援機関は、発達障害に関する知識と支援の経験は少ないが、企業等で働く障害者の支援は経験豊富であり、企業が考える障害者雇用に関する知識についてもある程度理解している。また、就労支援機関は、地域のネットワークを活用しながら支援を行ってきており、一人の障害者に対して様々な専門機関・専門家が関わることに慣れ始めている。

発達障害者の相談支援機関は、就労支援が有効であると考えた場合、地域の就労支援機関を活用する、あるいはそこに支援を移管することを選択すべきである。そして、このようなケースの移管や連携・議論

を通して、地域の就労支援ネットワークの中に、発達障害者の専門機関が一定の役割を果たすことが重要である。図 16 の右の図は、これから就労支援機関と連携することにより、就労支援を進めるモデルである。左の図のように、発達障害者の相談支援を専門とする多くの機関が、企業等に直接アプローチするのは、ハードルが高い。

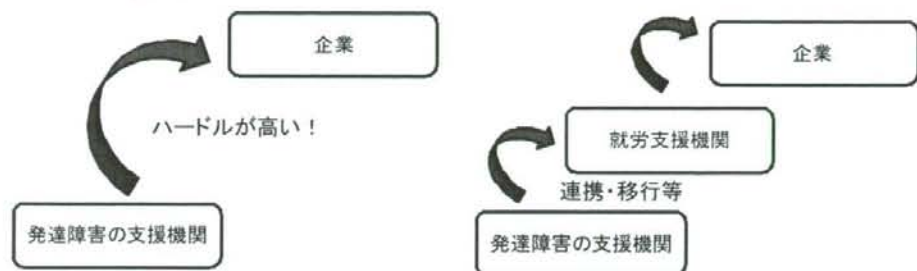


図 16. 発達障害者の相談支援機関に求められる就労支援の方法の変化

## 2. 経歴による大まかな類型化と就労支援

相談支援機関に訪れる発達障害者を、より具体的に、経歴により類型化し、就労支援のあり方と今後の支援の方向性についてまとめる。もちろん、個々の臨床像や求めるニーズは多様であり、このような単純な類型化が、すべての事例に適用されるわけではない。前節で紹介した、発達障害者と就労支援の概念的な関係について、わかりやすく説明するためのモデルとして紹介する。

もっとも大きな類型化は、手帳交付の仕組みに沿った 3 タイプ分けである。障害者手帳については、申請窓口の対応により、交付可能な人が「交付されない」と勘違いしている事例も少なくない。また、療育手帳の交付は、自治体によって若干異なる基準をもっている。このような運用上の行き違いを無視して、ここでは単純に 3 つに類型化する。

- 療育手帳の交付を受けているあるいは交付が可能と考えられる人
- 精神保健福祉手帳の継続的な交付が可能と考えられる人
- 障害者手帳がふさわしくない人

### 【療育手帳の交付を受けているあるいは交付が可能と考えられる人】

いわゆる知的障害を合併する広汎性発達障害者である。他と比較すると、障害者の就労支援の流れにのりやすいタイプである。しかし、療育手帳の交付時期、特別支援教育の経験の有無、そして安定した日中活動への参加状況により、支援の方向は変わってくる。

#### a. 18 歳以前に療育手帳の交付を受け、特別支援学校の高等部に通い卒業している

知的障害者として企業に雇用されている発達障害者の大多数は、このグループである。特別支援学校高等部の段階から、知的障害者としての就労支援プログラムに参加しており、家族（両親）も障害者枠で企業に就労することを望んでいる人が大多数である。特別支援学校高等部の 3 年間で、就労に結び付かない場合、就労移行支援事業等を利用してさらに 2 年程度時間をかけて再挑戦する人、また一端就労してから何らかの理由で離職し、その後、就労移行支援事業や障害者就業・生活支援

センター等の支援で再就労する人もいる。知的障害者の就労支援に最もマッチするグループである。

b. 18歳以前に療育手帳の交付を受けているが、特別支援教育を受けた経験が無い

比較的早い段階で療育手帳の交付を受けたが、普通高校、定時制高校、通信制高校、フリースクール、専門学校、時には短大・大学といった教育プログラムを修了し、特別支援教育を全く経験していない発達障害者も決して少なくない。知的障害を合併する発達障害者の場合、一般的に、どのような教育プログラムを修了しようとも、インターンシップを前提とした就業体験と採用、採用後の継続的な地域生活支援機関による支援といった、就労支援プログラムを通らない企業就労は考えにくい。在学中あるいは卒業後短期間のうちに、就労支援プログラムを活用することが最も望ましい。特に、毎日通所することにより、職業準備訓練や職業能力評価を行う機関（就労移行支援事業や実践能力取得型の委託訓練、障害者職業センターの準備訓練等）の利用は必須である。しかし、発達障害者本人や家族には、特別支援教育を利用しなかった何らかの理由をもっている。その理由ゆえに、すんなりと就労支援プログラムの流れに乗れない場合もある。時間をかけた相談・調整を必要とする事例である。

c. 18歳以降に療育手帳の交付を受けている（あるいは交付予定）

特別支援教育を受けた経験の無い人の多くは、18歳以前に療育手帳交付の申請を行っていない。しかし、上の b.同様、教育機関終了後に、他の生徒・学生と同様に通常の進路相談・指導で就職に結びつくことは稀である。もし就労に結びついても、余程の偶然が重ならない限り、就労の継続は難しい。障害の状況は、b.とほとんど同じであり、学校卒業前あるいは卒業と同時に、就労支援プログラムの活用、それも準備訓練型のプログラムが必須になる。しかし、就労が実現しないという課題に直面して初めて、「発達障害である」、「知的障害者である」ことを本人や家族が知る場合もある。本人や家族にとって、この現実を受け入れるまでに半年から数年の時間が必要となる事例も少なくない。当然、その間は「知的障害者や精神障害者と一緒に準備訓練を行う」「障害者として企業に雇用される」ということを承諾することは難しい。この遅く始まった障害受容の期間は、時には長期戦であることを認識し、就労支援プログラムにつなげる前に、慎重かつ丁寧な相談・調整が求められる。

d. 直近に、数年間、決まった日中活動（学校、就業、福祉サービス）に定期的に通った経験が無い

療育手帳の交付を受け、特別支援学校に在籍経験があっても、通学日数がほとんどない、年単位の在宅・引きこもり状態の発達障害者の相談も決して少なくない。家族と一緒に相談、そして本人との1対1の定期的な相談ができる状態であれば、さらなるステップアップを考えることになる。通常、少数のグループワークへの参加要請、デイサービスのな日中活動を展開している通所先の紹介など、心身の負担が少ないと思われるプログラムを検討することになる。しかし、このようなプログラムは、対人的な関わりが一定の割合存在する。対人的な関わりが非常に希薄で、日中活動は決められた軽作業をこなせばよい就労準備訓練の方がマッチする場合もある。さらに、比較的短期間で企業等の就労が実現する事例も決して少なくない。学習能力の潜在性や障害特性を丁寧に評価しながら、次のステップアップを検討する必要がある。もちろん、わずかなステップアップに何年