

一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時利用と職業リハビリテーションの哲学

研究分担者 八重田 淳 (筑波大学)

【研究要旨】

「一時利用」について、職業リハビリテーションにおける「就労定着」、職業リハビリテーション理念をさらに拡大し得る「移行から連携へ」、そして人は生涯をかけて繰り返し発達していくという「生涯発達としてのリハビリテーション」という3点から論じた。「一時利用」が「就職後の強固な支援を確実にすること」に繋がること、移行から連携への理念を具現化するサービスの一つとなることへの期待、働きながら福祉サービスを活用することによって職場定着を確保する」という「一時利用」の考え方が職業リハビリテーション理念を具現化する一つのツールとなることについて論じた。

A.研究目的

病院を退院後に心身の具合が悪くなったら再び医療を利用できるように、施設利用後に一般就労の場で具合が悪くなったら、一般就労中でも一時的に就労系の障害福祉サービスを利用できるようにする。この仕組みの有効性については実践を通して今後の検証を待たねばならないが、新たなサービス選択肢の一つとして政策的な期待や当事者・支援者の思いが寄せられている。

本稿では、この「一時利用」という考え方を職業リハビリテーションにおける「就労定着」、職業リハビリテーション理念をさらに拡大し得る「移行から連携へ」、そして人は生涯をかけて繰り返し発達していくという「生涯発達としてのリハビリテーション」という3点から論じる。

B.就労定着

職業リハビリテーションの最終段階とも言える就労定着（ジョブ・プレースメント）の重要

性については、援助付き雇用が生まれたアメリカでも古くから言われているところである。例えば、「就労後の強固な支援を確実にすること」の重要性に関する考え方（Rose, 1963）は、援助付き雇用の制度が始まる20年以上前から認識されていた。障害のある人の就職後の支援を手厚くしないと、結局は職場不適應を起こして離職してしまうという危険性が高まる。当時のアメリカには、ジョブコーチが台頭する以前に、ジョブ・プレースメント・スペシャリスト（JPS）という職種が存在した（現在もその名称で活躍する人たちはいる）。筆者が1984年のアメリカ留学中に特別支援教育の大学院実習を民間の職業リハビリテーション事業所で受けた際に、ある男性のJPSから就労定着のテクニクに関する助言を得たことがある。重度知的障害のあるサービス利用者に個別就労支援を提供する際に、彼はこう教えてくれた。

「注意すべきなのは無理をさせないことであ

り、むしろ働く喜びを少しずつでも高めるようなポジティブな心理的支援を基本とすることです。あなたは、本人が何に喜びを感じるかを本人主体で見出せるように励まし、そばについて

必要なだけ援助をするのです」

(Job Placement Specialist の A 氏による言葉. 1985, Waukesha County, Wisconsin)

アメリカのこの職業リハビリテーション事業所 (当時の Sheltered Workshop) は、現在の日本における A 型事業所に該当するかもしれない。まさにジョブコーチングの基本となる考え方である。さらに、本人中心のリハビリテーションサービスのために適切な動機付けを行い、働くことに対する選択肢 (例えば今回の一時利用も含まれる) の中から、それを自分で選ぶという自律と自己決定を尊重すべきであるという理念は、専門職倫理でも昔から繰り返し主張されているところである。

就労定着については、職業リハビリテーションに求められる成果 (アウトカム) の一つとしても重要である。本学会員を対象とした意識調査によると (八重田ら, 2014)、就労継続日数は職業リハビリテーションアウトカムの上位に位置付けられている。一時利用が職場定着を促進し得るサービスとしての有効性を判断しようとする際には、就労定着を示す指標の一つとして就労継続日数を見ることもできるだろう。ただし、サービス利用者が本当に安心して働ける職場であるかどうか、本人の働きがいは保たれているかといった質的なデータも重要である。

「良好な就労定着」というアウトカムを、一時利用がどのように変えられるか。就労中に障害

者福祉サービスを取り入れるという柔軟性の高い取り組みが、前述した Rose (1963) による「就職後の強固な支援を確実にすること」に繋がることに期待したい。

C. 移行から連携へ

職業リハビリテーションにおいて、移行は重要な鍵概念の一つである。施設から職場への移行が促進されたのも、脱施設化によるノーマライゼーション理念を具現化した 1980 年代初頭の援助付き雇用の成果である。もちろん、施設から職場だけでなく、病院から職場への移行、学校から職場への移行、在宅から職場への移行、刑務所から職場への移行など、移行の先にあるステージは多様であるが、肝心なのは、これらの移行を通して本人の生きがい・QOL を少しでも高められるような総合的な職業リハビリテーションを立案し実行できるプロフェッショナルの存在である。

ライフステージの移行を含み、サービス体制自体の移行も一方向的である必要はない。むしろ双方向の「連携」を前提としたサービスモデルが基本である。今回の「一時利用」の考え方は、まさに双方向であり、職業リハビリテーションと福祉を有機的に繋ぐ手段の一つである。

「移行から連携へ」という理念を具現化するサービス体系のあり方については既に論じられている (八重田ら, 2000)。しかし、連携をうまくするために必要となる役割期待に対する意識的なズレが支援者間で発生すると、移行から連携へのパラダイムシフトに問題が生じる可能性があり、結果的に良好な職業リハビリテーションのアウトカムが得られないという事態も懸念される。「一時利用」が移行から連携への理念を具現化するサービスの一つとなることに期待し

たい。

D. 生涯発達としてのリハビリテーション

今回の一時利用サービスは、いつでもサービスの間を行き来できる「適宜利用」のスタイルであり、リハビリテーションにおける「生涯発達理念」にも通じるところがある。

私たちは、生きていて多くの問題に直面すると、自分なりに試行錯誤を重ねて、より正しい答えや生き方を求めようとする。必要に応じて「一時的に」一つ前の段階に戻ることもあれば、少し無理をして次の段階に挑戦してうまく行くこともある。いずれの選択にしても、自分にとって落ち着ける「居場所」を求めることは、人間として自然で健康な行動と言えるだろう。

このように、様々な選択を繰り返して自分に合った道を生き方として探すことは、人生の「再方向付け」（リ・ディレクション）とも表現できる。この「再方向付け」は「再開拓」としてのリハビリテーションであり、自分に必要な時間と場所を大切にしながら、マイペースで自分らしく人生を再開拓していくというリハビリテーションである（八重田，2019）。人間は生涯をかけて発達していくという理念に基づいたリハビリテーションにおいて、「働きながら福祉サービスを活用することによって職場定着を確保する」という「一時利用」の考え方は、職業リハビリテーション理念を具現化する一つのツールとして、人に優しく寄り添うようなイメージがある。職場にプラスしたもう一つの居場所という選択肢の存在は大きい。職場が行き止まりの場所にならないような配慮も、大切な合理的配慮の一つではないだろうか。

以上、「一時利用」に対する考え方を職業リ

ハビリテーションにおける様々な理念から、筆者なりの「思い」を込めて概観させて頂いた。今後、「一時利用」が当事者・支援者・事業主による意見を反映したものになっているかという政策効果の検証研究にも期待したい。

E. 健康危険情報

該当なし

F. 研究発表

1. 論文発表

1) 八重田淳：一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時利用と職業リハビリテーションの哲学, 職業リハビリテーション, 37 (2), 59-61, 2024

2. 学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

H. 引用参考文献

Rose, G. (1963) Placing the marginal worker: A lesson in salesmanship. Journal of Rehabilitation, 29(2), 11-13.

八重田淳・梅永雄二・柴田珠里（2000）学校から職場への移行-リハビリテーションサービス連携の鍵, 職業リハビリテーション, 13, 32-

39.

八重田淳・小澤昭彦・牧裕夫・砂見緩子・藤川真由（2014）日本職業リハビリテーション学会員実態調査 2013, 日本リハビリテーション学会第 42 回大会（岩手）大会プログラム・発表論文集, pp. 58-59, 岩手県立大学, 8 月 28-29 日.

八重田淳（2019）古典的な英語文献にみるリハビリテーション概念, リハビリテーション連携科学, 20(1), 2-12.