

支えられる側から支える側へ
～就労支援のフレームを変えてみる～

《資料版》

第57回全国知的障害福祉関係職員研究大会

第5分科会「地域で働く」基調講演

2019年10月23日(水)

朝日雅也(埼玉県立大学)

本日の内容

1. 今日の障害者雇用の課題
2. 支援のフレームを変える
3. 本人主体を実現する
4. 支える側も、支えられる側も共に

1. 今日の障害者雇用の課題

「雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新」

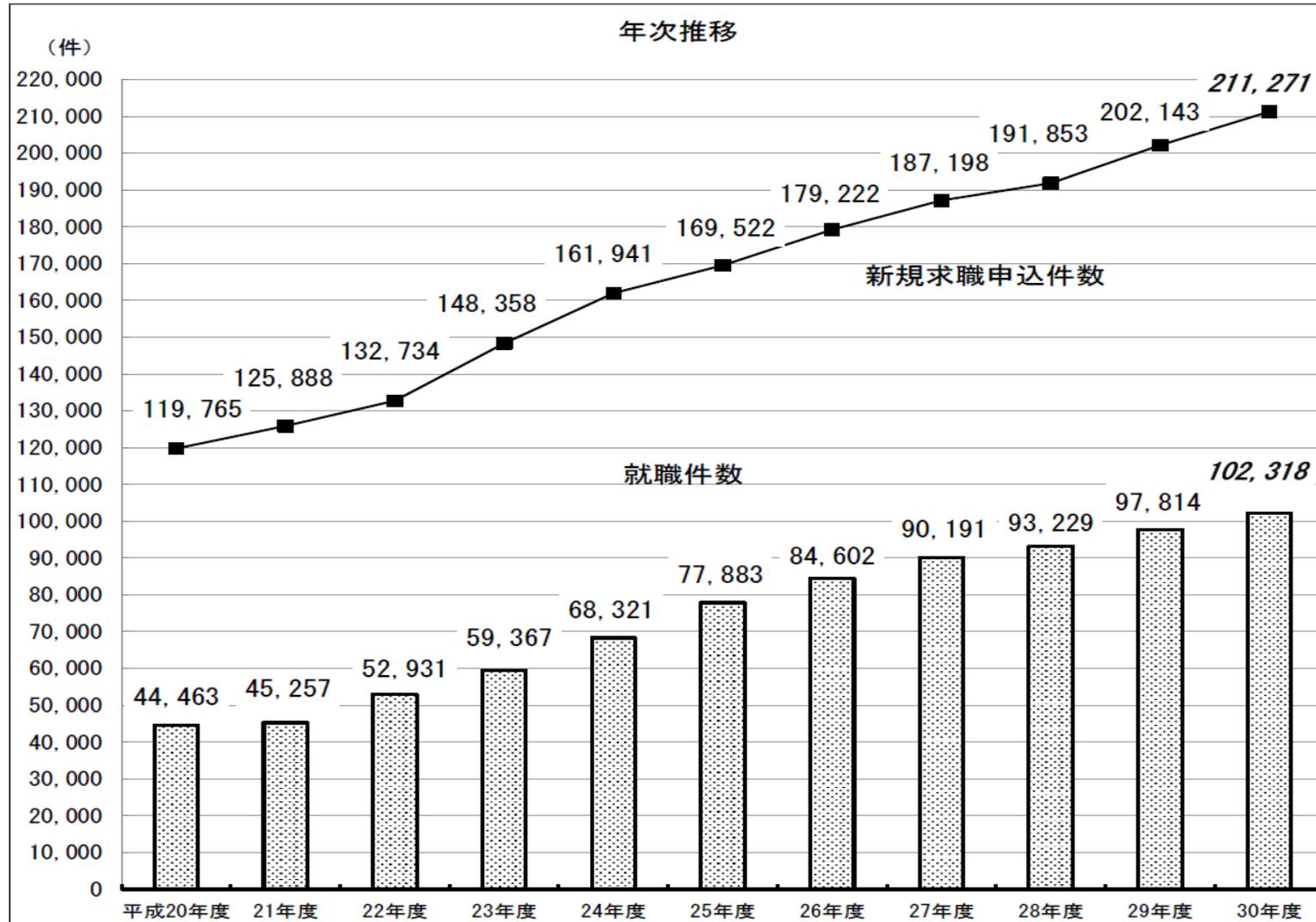
【民間企業(2.2%以上)】 2018年6月1日

- 雇用障害者数は53万4,769.5人(対前年比7.9%増、38,974.5人増)
- 全体の実雇用率は2.05%(対前年比で0.08ポイント上昇)
- 法定雇用率を達成している企業の割合は45.9%(対前年比4.1ポイント減少)
- 企業規模別では、「45.5～50人未満」 1.69%、「50～100人未満」 1.68%(前年度1.60%)
- 「500人～1,000人未満」は2.05%と平均を、「1,000人以上」は2.25%と法定雇用率(2.2%)を上回る

伸びる新規求職申込件数－2018年度の障害者の職業紹介状況

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、102,318件(対前年度比4.6%増)。精神障害者の新規求職申込件数は101,333件で、対前年度比**6.6%増**。

(就職件数及び新規求職申込件数の推移)



例えば、1988(昭和63)年を振り返ると

常用労働者数
63人~99人

実雇用率 1.94%

身体障害1.70%
知的障害0.24%

法定雇用率
1.6%

常用労働者数
1,000人以上

実雇用率1.18%

身体障害1.16%
知的障害0.02%

就職だけでなく、職場への定着が重要

障害種類	採用1年後の職場定着率
身体障害者	60.8%
知的障害者	68.0%
精神障害者	49.3%
発達障害者	71.5%

出典. 障害者職業総合センター. 障害者の就業等に関する調査研究(2017)

まとめてみると…

- ①中小企業での取組みが期待される
- ②雇用の「数合わせ」ではなく、職業生活の「質の向上」が必要。
- ③環境の調整や人的支援、生活面での支援がより求められる。

2. 支援のフレームを変える

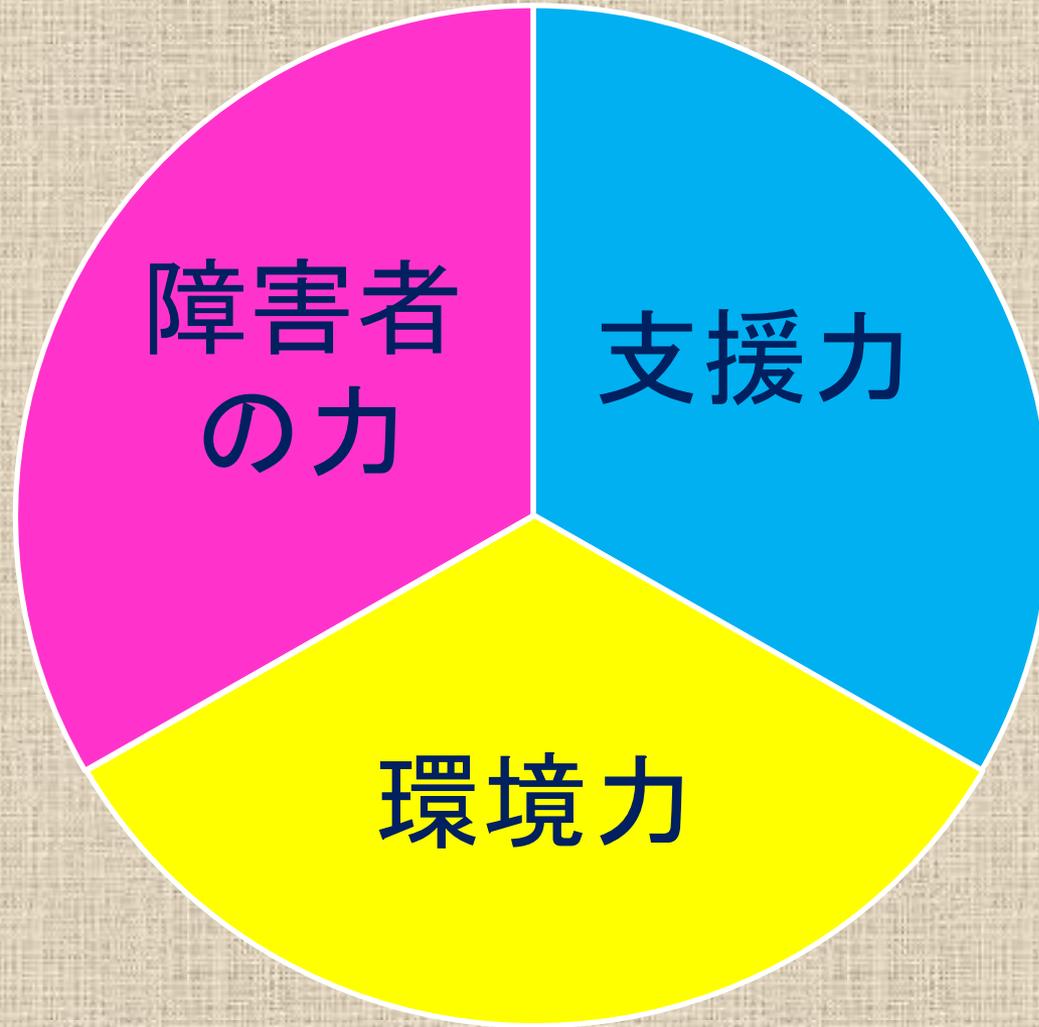
フレームとは

物事の枠組み(デジタル大辞泉)

障害者就労支援のフレーム

- ①「働く力」の考え方
- ②「マッチング」の考え方
- ③合理的配慮の考え方

障害者雇用を実現するためには



「働く力」を構成するもの

- ①基本的作業遂行能力
 - ②具体的な作業遂行のための技術
 - ③作業手順や設備・機器
 - ④作業環境・職場環境
 - ⑤価値観・向上心
 - ⑥人間関係
- 等

「働く力」は多様な要素によって構成される。

障害者の「働く」を支える考え方の変化

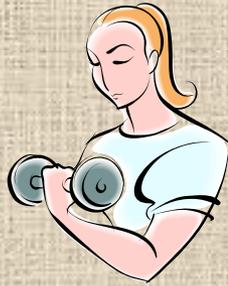
職業レディネス(準備性)
の獲得を主眼

環境の調整・人的支援を
前提とした働き方



いくつかの代表的支援モデル

* 職業準備性モデル



* 人的支援モデル

・「2人で二人前モデル」【(有)リベルタス興産 有田信二郎氏】

・ジョブコーチモデル



* 環境調整モデル

単純化、視覚化、複雑化



「マッチング」の考え方

時間的

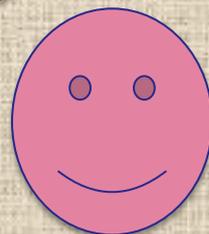
地域や社会とのマッチング

事業所とのマッチング

職場とのマッチング

空間的

人生とのマッチング



仕事
(職務)

基本的なマッチング

家族とのマッチング

障害者雇用における差別禁止と合理的配慮の提供

ポイント1 障害者に対する差別を禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止。

ポイント2 合理的配慮の提供義務

障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを事業主に義務付け。ただし、それが事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合は除外。

出典：厚生労働省．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の概要

指針の別表【例】(発達障害への合理的配慮)

《募集及び採用時》	<ul style="list-style-type: none">○面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。○面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。
《採用後》	<ul style="list-style-type: none">○業務指導や相談に関し、担当者を定めること。○業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。○出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。○感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。○本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

「配慮」と「合理的配慮」は違う？

「配慮」

一方的、情緒的、曖昧

「合理的配慮」

双方向性、合理性、明確

差別禁止と合理的配慮をめぐる3つの主体

○事業主

「すべての事業主は障害者の雇用に関し(略)、適正な雇用管理を行うことにより、その雇用の安定を図るように努めなければならない」(障害者雇用促進法)

○障害者

自らの障害を明らかにする(特に募集・採用時)とともに、必要な配慮を適切に表現すること(支援者によるサポートを含む)

○支援者(支援機関)

事業主と障害者の間にたって、客観的な立場から合理性や過重な負担について調整を行う必要性が求められる

求められるリフレーミング

リフレーミング ⇒ フレーム(枠組み)を変えること
考え方、価値観、関係性を見直すこと

- 本人にとってのリフレーミング
- 事業主にとってのリフレーミング
- 周囲(同僚)のリフレーミング

3. 本人主体を実現する

障害者雇用の魅力 事業所や同僚にとって①

【知的障害者雇用から生まれる7つのメリット】

- ①新規事業拡大(知的障害者の特性を生かす)
- ②外注内製化(コストダウンと利便性向上)
- ③外注化(特例子会社活用)
- ④企業ブランド向上(無形財産の向上)
- ⑤ES(従業員満足度)向上
- ⑥社内活性化(一緒に働くと元気が出る)
- ⑦生産性向上(体制整備で業務の構造化・効率化)

(資料出所:NPO法人千楽chi-raku. 知的障害者を雇用したら会社が明るくなった. 2009年)

事業所や同僚にとって②

【精神障害者を雇用して良かった点】

- 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を学べた
- ⇒障害のない同僚のメンタルヘルスの向上にも

(資料出所:独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構.平成20年度障害者雇用ガイドブック.2008年)

- その人ならではの「人としての魅力」
- 関係性の中での「魅力」
- 雇用管理への「魅力」

職場への貢献・社会への貢献

障害者が働くことを通じて、職場や社会を変革する

○誰もが働きやすい職場・社会の創造

○ディーセントワーク(Decent Work: 働きがいのある人間的な仕事)探求の切り口

○A Society for All (すべての人々の社会)の実現

当事者の持つ「専門性」

○その人でなければ経験できないこと

○その人でなければ感じ得ないこと

○その人でなければ伝えられないこと

⇒非常に高い「専門性」

4. 支える側も、支えられる側も共に

共に働く職場づくり

「ジョブコーチ」の支援から考える

○モデリング

ジョブコーチは、職場の同僚のモデルとなる

○フェーディング

ジョブコーチは、やがて消えていく

○ナチュラルサポート

職場でごく自然なサポート（見守り、声かけ等）が形成される

⇒職場に慣れる、職場が慣れる

⇒誰をも排除しない、インクルーシブな職場づくり

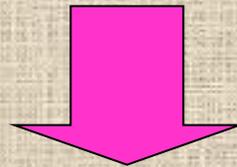
事業主支援の重要性

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）がある。

ひとつは障害者、もうひとつは事業主。

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。

F.マクファーレン(Fred R. McFarlane)



同時性の困難さとダイナミックさ



本人を中心に据えたチーム支援(連携)

