

Ⅲ-4. 労働分野からみた就労への移行における

ICF-CY 活用への期待

キーワード 就労 移行 ICF-CY

1. はじめに

ICF が全ての人の生命・生活・人生の共通言語であるからには、それは職業生活の共通理解をも促進するものでなければならない。職業生活は人の生活・人生の主要な場面であり、学童期から既に職業準備の営みが始まり、就職だけでなく、職場適応、就業継続、キャリアアップ等の様々な局面は成人期の大半を占め、労働分野だけでなく、教育、医療、福祉、所得、交通等の社会活動の大部分が関わる。さらに、職業生活とは、その本質を改めて考えると、一人一人は完全ではない人間が、それぞれの能力を発揮し、できない部分を補い合うという、高度な社会生活である。したがって、職業生活は、障害のある人たちにとって当然必要なだけでなく、そのような人たちにこそ、自分の障害を補いつつ社会に貢献するという相互依存関係の構築に不可欠な舞台であるとさえ言える。

就労移行支援において、ICF の活用は目的でなく、手段である。現在の我が国において、学校教育を受けた障害のある人たちが、スムーズに職業に就けないこと自体が大きな問題である。職業生活という重要な生活・人生場面について、教育と労働分野の分野を超えた共通理解を促進するために ICF の一層の活用を期待したい。

そこで、本稿では、ICF を通して職業生活を理解する際に重要となるいくつかのポイントを紹介し、教育分野を実質的な職業準備期と位置付けた ICF の新たな活用場面も提案する。教育場面における労働分野との共同作業によって、その後の就職活動や職場定着、就業継続も格段にスムーズにできることが期待されるのである。なお、本稿に関しては、ICF-CY は ICF とまったく同様に活用できると考えられる。

2. 職業「能力」の適正な評価と環境整備

日常生活や教育場面において ICF を活用した相互作用モデルに慣れていても、就労となると「障害があると働けない」「障害があると企業の負担」という一面的な考えにとらわれてしまうことがある。しかし、職業生活といっても、日常の生活機能と同じで、問題は個人と環境の相互作用による。「障害と共存して問題なく働くこと」は可能なのである。

(1) 個別的で相対的な「職業能力」

従来の医学モデルで一般的な「職業能力」や「職業準備性」を前提にすることで、多くの障害のある人たちが最初から就職につながる機会自体を奪われている。職業には一般に通勤能力、コミュニケーション能力、8時間勤務の体力などの様々な要件を満たすことが必要と

される。確かに、多くの仕事ではそのような能力が必要になるが、仕事の選び方ではそのような能力が必要とされないことも多くある。100 の仕事のうち 99 の仕事ができなくても、ただ一つの仕事ができればその人は 100% の職業人になれるのである。ICF で、「交通手段として動物に乗ること(d480)」の能力がわが国の多くの人にとって関係がないように、職業や働き方の多様性や個別性を踏まえると、必ずしも、身体能力、知的能力、生活能力等は、職業能力とは関係しないのである。

（２）職場と地域の環境因子の影響

本人、家族、教育関係者などで、就業可能性を勝手に判断しないことは最も大切なことである。教育場面の職業準備の最初の小さなステップとはいえ、就業可能性が少しでも問題になる時には、職業生活に関わる参加と活動や環境因子の全体を考慮した検討の有無によって、認識に大きな差が生じるのである。

①就業可能性に関する関係者の認識ギャップ

職場場面での生活機能の全体像が理解されていないと、発生している問題だけに注目が集まってしまうがちである。実際、地域で希望にあう求人がいかに少ないか、また、雇用までのハードルがいかに高いか、さらに、就職に成功しても問題なく働き続けることがいかに困難であるかについて、経験者の例にも枚挙がない。

しかし、経験のある障害者雇用企業、職業リハビリテーション関係者等にとって、就業可能性に関する認識は全く異なる可能性がある。最新の職業リハビリテーション現場では、適切な職場での配慮、ジョブコーチ支援等の職場内支援、障害者就業・生活支援センター等の地域の支援機関による生活面の支援等によって、従来、働けないと考えられてきた人たちの多くが企業内で「戦力」となりうることは周知の事実なのである。

②就業支援のノウハウの有無に左右される就業可能性

障害のある人の就労は「問題が多い」かつ「支援の負担が大きい」という否定的なものとして誤解されやすい。環境整備を権利として企業に一方的に要求することは、しばしば、企業側の負担感を増加させ、雇用意欲を大きくそぐことになる。実際、効果的でない環境整備の実施は問題解決につながらないだけでなく、企業負担を増大させ問題を悪化させる。

したがって、環境整備は、問題解決に効果的なものを最小限で実施する必要がある。実際、本当に効果的な職場内や地域の環境整備は企業の負担は大きくないことが多い。それでこそ、障害者権利条約にある「合理的配慮」となりうるのである。就業可能性を広げるために、事業主支援の観点も併せて、効果的な就業支援ノウハウについての知識をもつ支援者の存在は不可欠である。

3. 職業的「参加」を可能にするために

従来の「社会的不利」という考え方では、「できないこと」に基づく「障害者の適職」や「障害者の雇用枠」という考え方が幅をきかしていた。しかし、「人生への関与」という「参加」の本質は、職業生活・人生でこそ追求されるべきである。そのためには、障害のある人一人ひとりの「キャリアの方向性」と、社会や企業のニーズの接点から生まれる職業生活の本質

に根ざした、進路指導や職探しのあり方が重要になる。

（１）キャリアの方向性

本人の希望や自己決定による職業選択という理念は、「本人の希望にあう仕事はない」「障害者には職業選択の余地などない」「仕事の意欲がない」「仕事を選択する判断力がない」などという理由で簡単に骨抜きになる。「就業希望」などの通り一遍の質問をしたり、求人票から職を選ばせたりすることは、ほとんどの場合、「本人中心」の建前上のことにすぎず、実質的には何の意味もないプロセスに陥ってしまっていることが多い。

しかし、それにもかかわらず、「人生への関与」を目指す就業支援のためには、職業選択は本人が主体的に行うことが必須である。大切なことは、文字通りの具体的な就業希望に対応できなくても、興味、価値観、好き嫌い、強みなど、仕事の選択や意欲を左右する要因に基づく「キャリアの方向性」を広く把握して、その中からできるだけ多くの選択肢を提供することである。そのような大きな網で仕事を探すことは、本人の希望に沿う仕事とのマッチングに欠かせない。

例えば、作業所で長く働いてきた発達障害のある人が「市長」になりたい希望を述べた場合、文字通り職種として解釈すれば非現実的な希望かもしれない。しかし、キャリアの方向性をして理解すれば、それは、その人が市長を訪問した際にみた、広いオフィスや多くの人との関わりへの希望であり、現在の隔離された環境での単純作業への拒否かもしれない。そうであれば、市長にはなれなくても、例えば、図書館の案内係で十分に希望に沿ったキャリアのスタートとなる可能性があるのである。

（２）企業や社会のニーズへの貢献

就職はお見合いのようなものであり、本人の希望だけではなく、相手である企業や社会のニーズとのマッチングにより、しばしば、その時、その場所という偶然性にすら左右される。就職ができない理由を、障害を理由にした「社会的不利」や「参加制約」などと一般化して理解してしまうと、それ以上の企業や社会との接触が減少してしまいがちである。実際、障害のある人の就労の最大のバリアの一つは、就職につながる機会や人脈の不足にある。あらゆる機会や人脈を利用して企業や社会との出会いの機会を増加させることが重要である。

また、できるだけ早期からハローワーク等との関係をもつことが重要である。職探しや職場開拓の専門機関であるだけでなく、企業を含めた就業関係の地域社会資源のネットワークの要だからである。障害のある人一人一人の「できること」を中心にして、適した仕事を探したり、作り出したりすることは、理想ではあるが、本人と教育分野の専門家だけでは比較的難しい。企業との接点がある日常的にある労働分野の専門家と共同した取り組みが最も求められる場面であろう。

4. 職業に関連する個人因子

ICF の個人因子の分類はまだ作られていないので、忘れられがちだが、就業支援では最も重要な検討事項の一つである。実際、「障害者」というレッテルほど、就業支援を困難にする

ものはない。企業が「戦力」として考え、長期に互恵的な雇用関係を継続したいと思うのは、「障害者」ではなく、障害のある「人」なのである。

（１）夢、興味、価値観、好き嫌い

個人因子を把握するためには、従来の医学モデルによる「障害者」「支援対象者」という色眼鏡を外して、夢、経歴などを含めて本人のことを潜在的な職業人として理解するために時間をかけることが必要である。本人が言葉で意思表示できないとしても、日常観察や職場経験の中からどのような仕事を希望し、また、嫌悪するかというようなことも明らかにできるだろう。職場の雰囲気や人の好き嫌いなどの要因も大きい。職場実習などでの観察は個人因子の把握の重要な機会である。

多くの障害のある人たちが「就業意欲がない」とされている。しかし、その原因は、支援者が無意識に示す「企業は怖いところ」という印象、希望とは全く異なる職場での体験、人生における職業の意味の理解不足、就くことが難しいと思われる求人票、就業希望を諦めることを「障害受容」としてよしとする雰囲気、などにある可能性が強い。「意欲がない」は禁句にしたい。

（２）職業につながる「強み」

学校内の進路指導では、どうしても職業につながる「強み」が見つからないことや、見つかったとしても実際の就職にはつながらないことも多い。ある人のどんな「強み」も特定の企業ニーズとマッチしない限り就職にはつながらないのであり、その意味で、「強み」とは、企業や社会のニーズとの関係で決まる個別的かつ相対的なものである。

「強み」を発見できる支援者の能力は、地域の個々の企業の人材ニーズの情報量と関係する。たまたま、ある企業が困っていることと、特定の障害のある人のできることがマッチしたことで、就職が決まるということはまれなことではない。

また、教育分野における、一般的な進路指導や職業訓練においても、各地域の企業や社会の人材ニーズを踏まえて検討するか否かによって、どのようなことが「強み」につながり、どのような能力を伸ばす必要があるかという考えにも、大きな違いが生じるであろう。

5. まとめ： 就労移行のために ICF-CY をいつ、誰と一緒に使うか？

就労への移行を検討するためには、なるべく早い段階から、ハローワークや障害者職業センターの支援者、ジョブコーチ、雇用管理専門家などと一緒に取り組むことが重要である。そうすれば、「働けない人への支援」ではなく、「働けるようにするための支援」を構築するために集中することができる。従来は、このような「働ける」共有イメージがなく、連携も効果的でなく、実際に職業上の問題や企業負担が発生し、さらに、「働けない」イメージが強化されるという悪循環が見られる。「障害と共存して働く」イメージをつかむことができれば、本人、家族、支援者の就労への意欲や自信、自己効力感を高め、さらに生活自立への取り組みの可能性も大きく広げることができるだろう。

個別の教育支援計画だけでなく、労働分野においても地域障害者就労支援事業によるハロ

ーワークを中核とした地域関係機関によるチーム支援など、就労移行に向けて教育分野と労働分野が従来よりもはるかに密接な関係をもつ機会が増加している。その際に、通り一遍の情報共有を超え、ICF-CY の項目や ICF の概念的枠組みを活用したブレインストーミングなど、障害のある人一人一人の職業生活の総合的理解に向けた新たな取り組みを期待したい。

参考文献

- 1) 春名由一郎：発達障害領域における国際生活機能分類 ICF の活用－職業面への活用－，発達障害研究，29(4)，235-244，2007.
- 2) 春名由一郎：難病のある人の雇用管理・就業支援ガイドライン－難病のある人，企業，労働・医療・福祉・教育等の関係者の共通理解のために－，職リハネットワーク，61，6-10，2007.
- 3) 春名由一郎：職業リハビリテーションの推進，戸山サンライズ，229，1-3，2006.
- 4) 春名由一郎，三島広和，東明貴久子：米国の「カスタマイズ就業」～援助付き雇用の成功を踏まえた就業支援のノーマライゼーション，リハビリテーション研究，129，23-28，2006.

(春名由一郎)