

## 第6節 就労支援の原則

第3節で触れたように、発達障害者の支援が最も困難度が高いように思われることから、そのノウハウをベースとして、就労支援の原則を考えたい。発達障害者の支援は、これまで最も進んだ支援が展開されてきた障害者に対する支援をより一般化する形で展開されているから、まさに、本章の目的に合致した取組みである。もちろん、無業者＝発達障害者ではない。ただし、就労支援を行っている際の筆者の感覚では、就労支援の対象者の一部は発達障害を持っているように思われ<sup>5</sup>、全国（LD）親の会の把握している学校教育終了後の状態像もまた、就労支援の対象者のそれと似通っている。<sup>6</sup>

通常、発達障害者の就労支援は次のようなモデルで行われる。

### 【発達障害者の就労支援】

#### ステップ1 適職確定

本人に対するアセスメントをもとに、本人の適職（本人のやりたい仕事ではない）を確定し、本人の能力に見合った仕事場を確定する。仕事場を探すには、地域や関係機関との連携が重要となる。

#### ステップ2 職場への導入

本人を受け入れる職場による支援（ナチュラルサポート）を調整する。例えば、本人が頼れるキーパーソンの設定、職務の再設計、本人の特性の紹介などを行う。場合によっては、ジョブコーチが職場に随行し、モデルを示す。

#### ステップ3 就労後の支援

本人、職場、家族との連絡や定期的面談を行ってフォローし、徐々にフェイドアウトする。

さあ、このモデルをベースに、その他の支援機関のノウハウをあわせて、就労支援の本質を抽出してみよう。

### 1 見立て

本人がどんなリスク要因を持っているか分からなければ支援はできない。発達障害者の場合は、障害職業センターなどと連携して綿密なアセスメントが行われることが多い。これは、発達障害者にとっては、本人のできることでできないことを事前に確定しなければ、就労支援が行いにくいことを示している。本人の特性のアセスメントのほかに、本人の持つさまざまな社会資源についてもアセスメントを行いたい。

### 2 自己理解と仕事への動機付け

本人が、自分のやりたい仕事自分が自分に向いていないと分かったりすることはとても大切である。そ

<sup>5</sup> もちろん、正確な診断は専門医によるほかない。就労支援の現場には、児童精神科医や特別支援教育の専門家の助力が不可欠である。

<sup>6</sup> 今回の調査でも、多くの支援機関が、自分たちの対象に発達障害者が含まれていると回答している。

うでなければ、できない仕事を希望することになる。注意欠陥多動障害（ADHD）や学習障害（LD）が、犯罪行動のリスク要因であることはよく知られているが、これは、自己の障害を十分に理解しなかったため、社会的な適応性を上げられなかったことが一因と考えられる。自分の向き不向きだけでなく、自分が今何をしなければならぬのかを考えたり、すべての仕事には何らかの意味があるといったことを理解したりするのは意味がある。

### 3 ゴールに直進（雇用の場における社会性訓練）

発達障害者の支援の特徴は、ただちに、職場導入が行われる点にある（ただし、見立てを先に行うから無理はしない）。このようなモデルでは、社会性の開発は、職場の十分な理解を前提として、就労開始後に予定されているとあってよい。この場合、雇用主の負担は重いが、そのような雇用主が確保されれば、それに越したことはない。昔ながらに、職場が人を育ててくれるのが一番である。

\*ただし、一般の無業者に対して、雇用主のこれほどまでの協力を求めるのは、障害者に対するような雇用義務制度がないことを踏まえると、理想ではあっても現実的ではない。その結果、多くの支援機関は、就労体験・参加型セミナー・雇用前適応訓練・共同生活などを行って、就労以前に本人の社会性を上げることに力を注いでいる（その場合であっても、本人への助言相談は就労後も継続することは少なくない）。雇用主に多くの協力を求めるには、雇用主に対する何らかのインセンティブを用意することが必要である。

### 4 できることから少しずつ

できない課題設定は、本人の退却を生む。できることは何かを見極めて、それを積み重ねて前に進むのが基本である。ゴールにまっすぐにとっても、あまり外に出たこともなく、職場へ通うことすら困難だという人や、そもそも仕事をしなくてはいけないと思っても仕事に向き合えない人は、そこから始めなくてはならない。できることを少しずつ（スモールステップ）、一歩を進めていくべきである。

### 5 個別のフォロー（伴走）

一人一人をフォローすることで、本人にエネルギーを注入し続け、本人を修正し続けることができる。リスク要因は一人一人同一ではないから、適応の過程も個別であり、ひとくくりにはできない。この過程で、継続的かつ即時的なフィードバックを返すことにより、考え方やものの見方及び行動を調整し、気持ちを統制するための援助を行う。発達障害者の支援では、ジョブコーチがこの役割を担う（ジョブコーチについては、小川、2001；小川ほか、2000 参照）。今回の調査回答の中には、フォローは一生続くを書いてきたところすらあった。個別のフォローをするのは支援機関のスタッフである必要はない。むしろ、地域や職場にそのような人物を確保するほうが理に適っている。

<sup>7</sup> その例として、大阪府の地域就労支援事業がある。地域就労支援事業では、各市町村に設置される地域就労支援センターを設置し、そこに配置される就労支援コーディネーターが、就職困難者等の求職や雇用に関する相談に応じている。

## 6 見通しを持つ

いつまでに、どのようにという見通しは、本人にも、雇用主にも、家族にも安心感を与える。セミナー形式であれば終わりがあるが、個別支援の場合であっても、いつまでに職場に入り、いつまでに支援機関はフェイドアウトしといった、見通しが重要である。ジョブコーチの用語では期限管理という。一方、少年院の個別的処遇計画に沿った就労支援の計画化も行われている（津富，in press）。

## 7 社会資源のネットワーク化

本人が就労をしていくには、いろいろな社会資源が必要である。例えば、雇用主が必要である。もちろん、自力で、自分に合った雇用主を探し当てることができるのであれば、そうすべきであるが、困難度の高い対象者ほどそれは難しい。よって、支援機関は、適職探しを手伝ってやらなくてはならず、雇用主を利用可能な社会資源をネットワークとして持つておく必要がある。このネットワークには、精神科医（例えば、発達障害の見立てができる児童精神科医）、就職支援の機関も含まれるだろう。こうしたネットワークの構築は、一支援機関の手には余ることも多く、その構築には、行政や経済団体の力添えを欠かすことはできない。

## 8 アクセスのしやすさ

いくらよい支援を行っても、無業者からアクセスしにくくは話にならないが、実際にはどの機関がどのようなサービスを提供しているかを一目で見する方法はない。就労支援にかかわる行政は、縦割りになっており、誰が何をやっているかは、行政内部ですら分かりにくい。発達障害者については、平成17年4月1日施行の発達障害者支援法により、発達障害者支援センターによる一本化が図られているが、無業者についても窓口を一本化することが求められる。

## 第7節 課題

これまで見たように、わが国には、多様な就労支援の仕組みがあり、職場実習から職場定着までもカバーする養護学校の進路指導や、非行少年のための保護司制度のように、何十年という歴史を持つものもある。しかしながら、こうした仕組みは、縦割りの行政サービスの一環として提供されてきたものであり、行政目的と連動して対象者が限定されている。発達障害者の就労支援の仕組みについても、発達障害者支援法が成立したものの、その法案に関する質疑を見ると、障害者支援の一環に統合されることが目指されており（衆議院内閣委員会，2004）、無業者全般を対象としたものとして予定されているわけではない。

しかしながら、異なる機関が異なる対象者に対して発達させてきたノウハウであっても、就労支援のノウハウ自体は第6節でみたように、一般化が可能であり、後発の就労支援機関にとっては多くを学ぶところがある。例えば、障害者雇用などについて積み上げられてきた仕組みを、無業者全体に転用することは、受益者負担の原理を盛り込めば決して無理とは考えられない。また、民生委員や保護司などの、社会的落ちこぼれを防ぐために整備されてきた既存のシステムを、就労支援に転用することも構想され