

障がい者就労支援における「働く態度」の獲得に向けた支援

－施設体系の機能分化の視点から－

企画者	小笠原 拓	(株式会社ドコモ・プラスハーティ)
司会者	小笠原 拓	(株式会社ドコモ・プラスハーティ)
話題提供者	池田 浩之	(兵庫教育大学/NPOJSN)
	佐藤 資子	(社会福祉法人武蔵野千川福祉会)
	松本 咲子	(社会福祉法人幸会)
指定討論者	菅野 敦	(東京学芸大学教育実践研究支援センター)

KEY WORDS: 就労支援 働く態度 機能分化

【企画趣旨】

2018年4月に障害者総合支援法や障害者雇用促進法が改正されるなど、障がい者の就労支援のより一層の充実が求められている。

菅野（2015）は障がい者就労支援の意義として、「賃金の提供や、生活する力（働く、関わる、学ぶ・楽しむ、暮らす）を高めることで、社会的な自立をめざしている」と指摘している。

就労支援の施設体系は、就労移行支援事業と就労継続支援事業（A型・B型）に大別されるが、菅野（2015）による指摘はどちらにも共通するものであると考えられる。

しかし、実際には賃金の提供や生産性を上げることのみに重きが置かれ、障がい者自身の技能や能力の獲得・向上に向けた取り組みが十分に行われていない事業所もみられる。障がい者就労支援の在り方を再検討するためには、その本来の目的である「社会的な自立」に必要な「生活する力」を明確にしていく必要がある。また、それぞれの施設体系に求められる機能と、それに応じた具体的な支援内容を検討することも必要であると考ええる。

菅野（2015）は社会的な自立をめざすために、知識や技能に加えて、社会生活に必要な実践的な態度の獲得に向けた支援の必要性を述べている。そのうえで、職業教育における態度の6領域を挙げ、それぞれの領域の難易度から階層構造を示している（図1）。

この態度の6領域は、変化の激しい現代社会において、自律的かつ多様な環境にも対応しながら、課題を解決するための「生きていくための力」としてとらえることができる。また、6領域の難易度をもとにした「階層構造」という考え方は、支援対象者の実状に応じた段階的な支援を実践するうえで有用な視座であり、すなわち、施設体系の機能分化とそれに対応する具体的な支援内容の検討にも有効であると考ええる。

図1. 態度の6領域の階層構造（菅野，2015）



本シンポジウムは、これまでの障がい者就労支援施策の動向を踏まえ、それぞれの施設体系に求められる機能に着目しつつ、「働く態度」の獲得に向けた課題および具体的な支援内容を検討することを目的とする。

【話題提供者の要旨】

1. 障がい者就労支援施策の動向と施設体系の機能分化（松本咲子）

障がい者の就労施策は1960年代から始まり、対象を拡大させながら整備されていったが、利用者の重度化・多様化への対応といった問題が顕在化した。2006年に施行された障害者自立支援法では、利用者の状態やニーズに応じた施設体系の再編が行われ、現在の障害者総合支援法へ引き継がれている。

本研究では、障がい者就労支援施策の動向に関して、障害者自立支援法の成立過程を中心とした歴史的変遷を整理し、それぞれの施設体系に求められる機能と課題を検討する。

2. 働く態度のチェックリストの作成と活用（小笠原拓）

菅野（2015）の「働く態度」の6領域を参考にし、「職業態度支援チェックリスト」を作成した。

このチェックリストは「働く態度」の獲得に向けた支援において、支援者が支援対象者の現状を把握し、段階的に支援を進めるための指標として活用されることが期待される。

本研究では、この「職業態度支援チェックリスト」の内容の妥当性および活用に向けての課題を検討する。

3. 就労継続支援における働く態度の獲得に向けた取り組み（佐藤資子）

社会福祉法人武蔵野千川福祉会では、利用者の働く能力（技術、知識、態度）を向上するための取り組みに力を入れている。

6か所の事業所（就労移行支援1か所、就労継続支援B型4か所、生活介護2か所）は利用者の働く能力に応じた支援を行うために、各事業所の位置づけを明確にし、機能分化している。利用者の働く能力のアセスメントでは、菅野（2015）の「態度の6領域」をもとにしたチェック項目を作成・活用している。

当法人での態度の獲得に向けた支援の実践を紹介する。

4. 就労移行支援における働く態度の獲得に向けた取り組み（池田浩之）

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワークでは、精神障害・発達障害のある方を中心に職場定着を目的とした支援を行っている。特に高機能ASDのある方は法人設立当時より、二次障害を併発した方々が精神科クリニックに多数こられていた現状もあり、プロジェクトを立ち上げ支援を行ってきた。本話題提供ではそういった背景のもとに行われている日々の実践を紹介するほか、職場定着が長く行えている高機能ASDのある方を対象に、菅野（2015）の「態度の6領域」をもとにしたチェック項目を実施した結果を報告する予定である。

【指定討論者の要旨】：菅野敦

指定討論者は障がい者の就労支援の意義と、「働く態度」の獲得・育成の必要性について問題提起してもらい、議論を深めていきたい。