

ソーシャルワークによる 精神障害者の就労支援に関する一考察

御 前 由 美 子*

Job Enhancement of People with Mental Disability by Social Work

Yumiko Misaki

要旨：障害者の自立は経済的自立であるという理由から、これまで障害者の一般就労を目的とした制度整備が行われてきた。しかし、精神障害者にとって就労は、経済的自立のみが目的ではなく、地域住民としての生活を実感するためのものでもある。本稿の目的は、ジェネラル・ソーシャルワークによる精神障害者の就労支援の必要性を述べるものであり、その構成は以下のとおりである。

- I はじめに
- II 雇用と自立
- III 精神障害者の就労と社会福祉
- IV 方法としてのソーシャルワーク
- V おわりに

Abstract： It is said that the independence of people with disability translates to economic independence, and hence, institutions that aim to employ them have been established. However, a job is important not only because it leads to financial independence but also because a job makes it possible for a person with mental disability to play his role as a resident in the community. The purpose of this paper is to propose the necessity of enhancing the jobs of persons with mental disabilities by general social work.

Table of contents :

- I Introduction
- II Employment and independence
- III Jobs of people with mental disability and social welfare
- IV Social work as a method
- V Conclusion

Key words： 精神障害者 people with mental disability 就労支援 job enhancement 社会的自律性 competence 地域生活 life in the community ジェネラル・ソーシャルワーク general social work

* 関西福祉科学大学大学院社会福祉学研究科臨床福祉学専攻 学生

I はじめに

戦前・戦後の社会福祉における自立概念は主に経済的自立に焦点が当てられてきた。このため一般就労¹⁾を目的とした支援が行われ、これは障害者においても例外ではなかった。

2005年には障害者自立支援法が制定され、働く意欲と能力のある障害者の一般就労を支援する仕組みづくりとしての制度や政策の整備が一層加速することとなった。このような中、精神障害者領域においても就労支援は一般就労に焦点化されてきており、精神障害者の就労問題は緊急の課題となっている。

しかし、制度や政策を整備すれば、一般就労に移行できるというわけではない。精神障害者は、疾病と障害の併存があるうえに保護的な環境の下に置かれてきたという経緯から、自信をなくし、就労意欲も低下している場合が多い。しかし、意欲を高める支援としては、利用者間での意見交換など¹⁾の他にはほとんど行われておらず、もっぱら一般就労に向けた相談や企業開拓などのソーシャルワークの一側面をとらえた場当たりの対応が行われているのが現状である。

現代の社会福祉における自立概念は、経済的自立から自立(律)に変化してきている。社会福祉の究極目標は利用者の自己実現にあり、そのためには、生活を支援する必要があるということ忘れてはならない。現在行われている就労支援は、就労すること自体が目的となっているが、就労を通じた生活支援が目的であるということを再確認する必要がある。

本小論は

①精神障害者の就労における経済的自立への焦点化

②精神障害者の就労に対する保護的・消極的なとらえ方

を問題としている。そして、精神障害者にとっての就労の意味を整理するとともに社会福祉の目標である利用者の自己実現を目指した実践活

動であるジェネラル・ソーシャルワークによる就労支援の必要性を述べることを目的とする。また、そのために理論と実践をつなぐエコシステム構想による支援ツールを用いた就労支援にも言及している。

II 雇用と自立

1. 働く意味と自立

職業の概念としては、①衣食の資をうるための継続的な人間活動であること(生計の維持)、②社会的に期待される「職分」の遂行であること(役割の実現)、③個人の「天職」を自覚して行う寄与の生活であること(個性の発揮)の3側面をもつという尾高の規定が標準的であるとされている²⁾。しかし、八木はマズロー(Maslow, A. H.)の欲求の階層の理論に職業活動の場面を適用し、①生計維持②役割遂行③地位向上④自己実現という職業的欲求の階層を見いだしている³⁾。

平成13年度以降の「国民生活に関する世論調査」において、職業の最も大きな目的は、収入を得ることに変わりはないが、平成20年の「国民生活に関する世論調査」⁴⁾によれば、働く目的は、「お金を得るため」(50%)、「生きがい」(22%)、「社会の一員として務めを果たす」(14%)、「才能や能力の発揮」(10%)、となっており、収入以外を目的とする割合も少ないとはいえない。

しかし、日本国憲法(1946年)では「すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負う」と定め、勤労の権利とは、「働くこと」によって豊かな生涯計画や人生設計の手がかりをつかむことができるという展望をもてることであり、義務とは、「働くこと」によって社会構成員の一員として社会の発展に関わるということとされた⁵⁾。さらに、「世界人権宣言」(1948年)では、「すべて人は労働し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な労働条件を得、および失業に対する保護を受ける権利を有する」とし、労働する権利が強調されることとなった。

つまり、当時の「働かざる者食うべからず」という価値観から、一定の年齢になれば働くのがあたりまえであり⁶⁾、さらに、社会構成員の一員として認められことが重要であった。日本国憲法や世界人権宣言において働く意味は、生計の維持、そして、それによって役割の実現をすることであり、経済的に自立し、一人前の人間として認められることこそが自立であるとされていた。

2. ノーマライゼーションと障害者の雇用

経済的自立を自立とする当時の価値観は、障害者においても例外ではなく、「身体障害者福祉法」(1949年)では、「すべての身体障害者は自ら進んでその障害を克服し、すみやかに社会活動に参加できるように努めなければならない」としている。本法の目的も、戦傷者の職業的更生・経済的自立にあったため、働ける可能性の低い重度の障害者は対象から除外されていた⁷⁾。

また、1960年には「身体障害者雇用促進法」が制定され、1987年に「障害者の雇用の促進等に関する法律」へと名称が変更されるとともに、対象は全障害者に拡大され、知的障害者の雇用率への算定や職業リハビリテーション推進の法的な位置づけ、特例子会社制度の創設が行われた⁸⁾。

一方、1950年代から60年代に北欧で提唱されたノーマライゼーションの思想は、障害者の自立に対する施策にも大きく影響を与えた。

バンク・ミケルセン (Bank-Mikkelsen, N. E.) は、「ノーマライゼーションとは、全ての人が当然もっている通常の生活を送る権利をできる限り保障する、という目標を一言で表したものの⁹⁾であり、障害者の生活条件をノーマルにするものであると述べている。また、障害者を含めたすべての人びとの基本的な権利として、住む所、職場など活動する所、余暇時間を過ごし休息する所をあげ¹⁰⁾、就労に関しては、障害者も同じように職に就くことが当然であり、仕

事は社会に受け入れられるための手段であるとも述べている¹¹⁾。また、ニリエ (Nirje, B.) は、ノーマルな生活を得るための必要条件とは、ノーマルな経済水準が与えられることであるとしている¹²⁾。

日本でもこの影響を受けて、障害を持ちながらも障害を持たない人と同じ生活ができるような環境づくりこそがノーマライゼーションであるという考え方が普及した。そして、障害者が障害のない人と同じような就労をするということは、すなわち一般就労であるとし、制度・政策における障害者雇用のための環境整備が進められてきた。

3. 障害者の就労政策

障害者の就労に関しては、授産施設^{注2)}における長期滞留者が多いことや安住の施設になっていること¹³⁾、また、施設や作業所で就労をしている障害者の工賃(賃金)が福祉工場^{注3)}を除いては、経済的自立をするにはほど遠い低い金額であることが問題となっていた。

この現状を変えるために、2002年には「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、障害者の職場拡大を図るために障害者雇用率算定方式の見直し、障害者就業・生活支援センター事業、職場適応援助者(ジョブコーチ)事業が実施されることとなった。

また、2005年には、障害者がもっと「働ける社会」にすることをねらいの一つとして、障害者自立支援法が制定された。本法では、障害者が自立した日常生活をおくるための就労が障害者の自己実現であると強調し、訓練中心の自立支援システムの強化法と位置づけている。そして、「一般就労へ移行することを目的とした事業を創設するなど、働く意欲と能力のある障害者が企業等で働けるよう、福祉側から支援¹⁴⁾するとして、障害者の雇用の促進に関する法律に基づき、障害者雇用率制度を柱とした施策が実施されている¹⁵⁾。

障害者雇用率制度以外には、2002年度に導

入されたジョブコーチ支援事業に対して職場適応援助者助成金が創設され、社会適応訓練終了後に引き続き雇用、あるいは、ハローワークの紹介で雇用した事業主には配置助成金が支払われている。

ハローワークでは職業相談や職業紹介が行われ、トライアル雇用、職場適応援助者、職業訓練の実施などによるハローワークの年間就職件数を平成20年度には60万人にするという数値目標が掲げられた。

障害者職業センターでは職業リハビリテーションが実施され、一般就労に向けた訓練やどのような条件であれば働くことができるかという、個人条件・職場条件に関する研究、職場開拓などが行われている。また、就業面と生活面の一体的な支援を行う必要性から障害者・生活支援センター等が設置されている¹⁶⁾。

また、2008年からは、事業者が特例子会社等に対する発注額を前年度より増加させた場合に、取得した固定資産について割増償却を認める措置や、段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す、精神障害者ステップアップ雇用奨励金制度が創設されている¹⁷⁾。

このように、制度や政策の整備が行われることによって、一般就労をする障害者は徐々に増加しており¹⁸⁾、このことに対しては評価できるであろう。

しかしその一方で、「ノーマライゼーションの立場から」「福祉側から支援」という言葉が用いられることによって、障害者が障害のない人と同じように一般就労をすることこそがノーマライゼーションであるかのように強調され、その促進に焦点化されていることには疑問を感じる。

ノーマライゼーションは、本来、障害者がノーマルな生活を送る機会、様式、生活環境を重視したものである。障害者をノーマルな人にしようとするのではなく、一般就労のみに焦点を当てたものでもない¹⁹⁾。

障害をもちながらも一般就労をすることや、

それを目標にして努力をすることは素晴らしいことであり、否定する人はいないであろう。しかし、環境を整備し利用者自身がどんなに努力をしても、一般就労をすることには困難を伴う障害者があることも決して忘れてはならない。

Ⅲ 精神障害者の就労と社会福祉

1. 精神障害者と就労

精神障害者は、「障害者基本法」(1993年)において障害者として認められるまでは、精神科医療体制の中での患者でしかなかった。社会防衛・治安維持を目的とした収容政策により閉鎖的な入院が長期化し、退院しても家族や地域での受け入れが困難な状況があった。そのため、退院して地域生活を送るためには復職や就職などによる経済的自立が必要であり、一般就労ができなければ退院を認めないという実践家もいたとされる²⁰⁾。当時は、退院＝社会復帰＝経済自立＝一般就労という図式ができていたのである²¹⁾。

しかし、精神障害者は疾病と障害の併存があるために、一般就労には困難を伴うことが多い。服薬等によりたとえ症状が落ち着いていたとしても、再発を繰り返す可能性があり、病状の安定が何よりも優先された。ストレスによる再発を恐れ、再発をするよりはとにかく無理をしたくないと考える利用者も多く、何事にも消極的になりがちであった。また、家族も過去の病状から思えば、安定している現在の状態が続くだけで十分だという思いがあり、少しでも危険なことはさせたくないとも考えることも多い²²⁾。さらに、治療者や支援者も危ない橋は渡らせないという予防的な対処法をとり、安全な道を無理なくゆっくり進ませることを主導してきた。このため、本人が就労を希望してもまだ早いと止め、就労することを積極的には勧めないこともあった²³⁾。

また、逆に社会の空気が彼らを焦らせ、とにかく一般就労をすることもある。しかし、精神障害者に対する社会的無理解や偏見などを恐

れ、病気を明かさず働く²⁴⁾ことで、配慮が受けられずに長続きをしない場合も多い²⁵⁾。

このような一般就労に困難を伴う「精神障害者の自立と社会経済活動への参加の促進のために必要な援助を行うこと」を目的とし、1995年に精神保健福祉法が制定された。そして、一般就労を目指す通産施設としての精神障害者授産施設や精神障害者社会適応訓練事業を位置づけた²⁶⁾。精神障害者授産施設の目的は「雇用されることが困難な精神障害者が（中略）及び職業を与えることにより、その者の社会復帰の促進を図ること」²⁷⁾であり、また、精神障害に特化した唯一の就労支援制度である精神障害者社会適応訓練事業は、「通常の事業所に雇用されることが困難な精神障害者を、精神障害者の社会経済活動への参加の促進に熱意のある者に委託して職業を与えるとともに、社会生活への適応のために必要な訓練を行う」²⁸⁾こととされた。

このように、精神障害者の就労は「職業を与える」ものであり、保護的・消極的なとらえ方をされてきた。しかし、これは精神障害者を能力のない病者とみなしているにすぎず、保護的な対処をすることは、「自発的な、自立的な動きが少なくなり、与えられたものを頼りにしていくことしか生きる道がなくなってしまう」と谷中は述べている²⁹⁾。また、職員と利用者が上司と部下の関係になりがちであり、これが自己決定の阻害要因にもなっているという批判もある³⁰⁾。

2. 精神障害者にとっての就労の意味

精神障害者の一般就労と福祉的就労の関係について、支援者たちによって議論されることがある。一般就労と福祉的就労は、社会的評価における上下関係にあるのではなく、同等の価値をもつ選択肢であるとする意見³¹⁾、あるいは、連続した軸上にある³²⁾とする意見がある。その一方で、一般就労は福祉的就労の延長ではなく³³⁾、福祉的就労の対局にある³⁴⁾とするものも

ある。しかし、このような議論は、第三者からみた就労の形態でしかなく、利用者を中心にした議論とはいえない。利用者自身が就労に対してどのような思いをもっているのかを知り、その上で、どのような就労形態が求められているのかを考えることが重要である。

障害者職業総合センターが行った障害者の求職者調査³⁵⁾では、障害者の希望と求人条件との不一致に関する理由を調査している。これによれば、身体障害者・知的障害者は、賃金・給料が希望と合わないことをあげる人が多いのに対し、精神障害者は、賃金・給料よりも勤務時間が長いことをあげている。また、希望求職条件では、精神障害者は賃金よりも生きがいもてる仕事が上位となっており、希望する最低年収額においても他障害のそれに比べて低い。

社会就労センター（授産施設）の利用者に対する全国的な実態調査も行われている³⁶⁾。この調査では、「働きたい」と答えた精神障害者にその理由をたずねているが、これによれば、「普通のところで働きたい」と答えた人が4割近くを占め、「高い給料がほしい」と答えた人よりも上回っている。

かねてから、精神障害者にとって就労の目的は、職業を得ることがすべてではなく特別な意味があるといわれてきた³⁷⁾。上記のような調査からも経済的自立をすることのみが目的ではなく、先述の職業概念の規定における「生計の維持」以外に大きな意味があるということが推察できる。また、田中他は就労に対して現実的な生活条件の改善よりも「普通のところで」という強い思いがあるのではないかと述べている³⁸⁾が、「普通のところ」とは何を意味しているのだろうか。

これまで保護・監督・指導の下におかれ、偏見のために地域住民とのかかわりが少ない精神障害者にとって、「地域との出会い」は重要である。彼らは地域との出会いを通じ、さまざまな「かかわりあい」によって壁を乗り越えていくとされている³⁹⁾。

そして、就労は社会と個人との結節点であり⁴⁰⁾、地域住民とともに働くことは社会的に一個の人間として認められ、自尊感情の満足や人間関係の拡大につながる⁴¹⁾。このことは、「病者」ではなく「生活者」として、一人前の責任能力ある人として認められ⁴²⁾、社会的に引き下げられた価値を復権させることにもつながるとされる⁴³⁾。

このようなことを踏まえると、「普通のところ」が意味するものは、福祉的就労に対する一般就労の場のみを指すものではなく、偏見をもたれずに地域住民と同じように働く場ととらえることができるのではないだろうか。

3. 精神障害者の就労と社会福祉

1960年頃からは、精神障害者領域においても経済的、実利的な面での「働くこと」に向けたさまざまなアプローチがなされてきた。

『今後の精神保健福祉施策について』(1999年)においては「障害者の活動・福祉的就労については、授産施設等の果たす役割が大きい、一般企業での雇用を強化する必要がある。このため、授産施設等から一般企業への円滑な移行の支援や、就労している精神障害者に対する生活面での支援と職場定着のための支援との連携等の措置を講じる」という方向性が示された⁴⁴⁾。その後、福祉的就労からの脱出をはかる福祉革命こそが現代の重要課題であり、実現すべき政策的課題である⁴⁵⁾として、経済的自立のための雇用・就労政策が展開されてきた。

しかし、社会福祉における自立概念は、1960年代にアメリカで始まった自立生活運動(IL運動)の影響により変化している。

自立生活運動では、「障害者の自己決定と選択権が最大限に尊重されている限り、たとえ全面的な介助を受けている状態であっても自立しているという考えに基づいて、利用者の自己決定を自立の中心的価値としている。」⁴⁶⁾これを背景に、社会福祉における自立生活に関しては、経済的自立よりもむしろ精神的自立(自律)や

生活技術的自立が重視されてきており⁴⁷⁾、価値観の移行ともいえよう。つまり、自立とは、独力で福祉サービスを受けずにやっていくことではなく、適切なサービスを用いながら自らが暮らし方を選択するという「自律」した生活の主体となることを意味しているのである⁴⁸⁾。

ヴォルフエンズベルガー(Wolfensberger, W)は、ノーマライゼーションを「社会的役割の実現」として、障害者が地域生活を営む中で役割をもって生活することを意識的に行う試みを行い、「障害者が社会の中で生活し、人びとと関係を取り結ぶ中で社会的に価値ある役割を創造し、支持されることが、障害当事者の自身の社会的イメージや他者の目に映ずる価値を高め、その人のもつ力の向上を強める」⁴⁹⁾と述べている。ヴォルフエンズベルガーは、「社会的役割の実現」を高める戦略として、PASSというノーマライゼーション達成水準の評価項目を用いたことなどに対して批判を受けた。しかし、「社会的役割の実現」は、地域のなかでこそ可能になるものであり、精神障害者にとっての就労の意味と共通する部分もあるだろう。

精神障害者にとって就労は、地域住民として責任能力ある人間として認められ、自ら個性や役割を発見・実現していくことであり、これは社会的自律性を育成し、その人らしい生活を送るための源になると考えている。このことから、彼らにとってのノーマライゼーションは、障害のない人と同じように一般就労することではなく、地域住民としての実感が得られるノーマライゼーションであることが必要なのではないだろうか。このように考えると、精神障害者にとっての就労は、経済的自立を目標にした就労自体を目的にするのではなく、その人らしい地域生活を送るための自立(律)を目標とする社会福祉の考え方に基づくところとらえ方が必要であるといえよう。

Ⅳ 方法としてのソーシャルワーク

1. 生活支援とソーシャルワーク

就労は生活の一部であり、その生活は人それぞれ固有なものである。谷中は、固有な生活を「ごく当り前の生活」と表現し、「ごく当り前の生活とは、その人なりの、あるいはその人らしい生活ということであり、決して普通の生活、人並みの生活、というような標準化されたり、平均化された生活の状態を目指すということではない。その人なりの生活とはありのままに認め、受け入れ、ともに生活していくということの意味し、その人らしい生活とはその人の独自の生き方を認め、受け入れ、ともに生活していくことを意味している」⁵⁰⁾と述べている。このようなその人なりの、あるいはその人らしい生活を実現するための生活支援という専門的な実践活動が、ソーシャルワークである。

しかし、就労支援における支援内容は、①相談②就労準備支援③職場開拓支援④フォローアップとされ、具体的には、「ハローワークと一緒についていくこと」「作業所や授産施設で作業の訓練をすること」「地域障害者職業センターや職親を紹介すること」と限定的、表面的にとらえられることが多かった⁵¹⁾。このため、利用者主体の支援というソーシャルワーカーの態度のみをとらえ、ソーシャルワークの重要性を論じているもの⁵²⁾や、企業内の就労環境を整える活動といったソーシャルワークの一側面のみをとらえて、ソーシャルワークの必要性を論じているもの⁵³⁾もある。このように、制度やサービスを適切に遂行し、利用者を一般就労にあてはめるためことを目的とした援助^{注4)}活動がソーシャルワークであるかのような誤解が見受けられる。

これは、戦後のわが国の社会福祉が政策科学を主にして発展してきたという特殊な経緯から、ソーシャルワークは、制度や政策を実践するための派生的・付随的な手段と位置付けられてきたこと⁵⁴⁾に起因している。同様に、就労支

援においても、先述のような制度やサービスがトップダウン的に先行し、一般就労が困難な利用者に対して、利用者中心の視点を欠いた援助が行われてきたといわざるを得ない。

精神障害者に対する就労支援は、経済的な自立以前に、利用者が地域生活を送っていることを実感するための支援であり、そのための有効な手段⁵⁵⁾の一つとして就労に焦点を当てるといふとらえ方が必要だと考える。したがって、利用者の生活支援のための実践活動であるソーシャルワークを基本とし、その実践からフィードバックされ、制度・政策に反映していくというボトムアップの発想がソーシャルワークには必要となる。

2. ジェネラル・ソーシャルワークの概念

ソーシャルワークを中心とし、制度・政策の改善をも視野に入れたソーシャルワークは、わが国独自の包括・統合的な実践理論として、太田義弘によって提唱され、その固有な意義を強調するために、ジェネラル・ソーシャルワークという表現が用いられている。

そして、その定義は、「人間と環境からなる利用者固有の生活コスモスに立脚し、より豊かな社会生活の回復と実現への支援を目標に、独自の支援レパートリーの的確な活用による社会福祉諸サービスの提供と、利用者自らの課題解決への参加と協働を目指した支援活動の展開であり、さらに社会の発展と生活の変化に対応した制度としての社会福祉の維持、その諸条件の改善・向上へのフィードバック活動を包括・統合した生活支援方法の展開過程である」⁵⁶⁾とされる。

また、その固有な実践特性を象徴する3大概念として、生活概念、支援概念、過程概念があげられる。

利用者の生活は広がりを持ち、時間とともに変化をする。しかし、そこには固有な調和と秩序がある。生活概念とは、システム理論と生態学的視座からなるエコシステム理論を背景に、

利用者固有の生活を「人と環境とが織りなす実体としてのエコシステム」⁵⁷⁾ととらえた概念である。そして、その生活実体を利用者と環境の相互作用により生態的に成長する固有な「生活コスモス」として、時間、空間、広がりからありのままを把握しようとするものである。

次に、支援概念とは、「～してあげる」あるいは、業務として「～しなければならない」という援助者側の論理ではなく、利用者と支援者との参加と協働による実践概念である。したがって、実践においては、利用者が本来持っている社会的自律性に焦点を当てた支援を行うことになる。また、この参加と協働による実践を通じ、制度や政策をも改善していこうとする方法に固有性がある。

さらに、過程概念とは、インテーク、アセスメント、プランニング、インターベンション、モニタリング、ターミネーションからなる一連の支援局面であり、また、マクロからミクロまでを循環する支援過程でもある。これは、国家から地方自治体、地方自治体から施設機関などの実践機関、実践機関から利用者への支援局面と、その支援の成果をフィードバックしていくことで制度・政策をも改善していくというボトムアップによる展開となる。

従来のソーシャルワークによる支援は、勘と経験を頼りにした職人芸的、または形式的な支援活動であった。しかし、ジェネラル・ソーシャルワークでは、抽象的な理論であるエコシステム理論と実践を統合する中範囲概念^{注5)}を用い、科学的な実践を可能にする「エコシステム構想」が展開されている。

3. ジェネラル・ソーシャルワークによる精神障害者の就労支援

エコシステム構想では、「エコスキナー」と呼ばれる支援ツールを用い、周りからは見えにくい利用者の「生活コスモス」をビジュアル化することができる。また、支援の積み重ねによって、その変化の様子をも把握することが可

能となる。

そこで、このアイデアを用いることによって、精神障害者の就労を支援できるのではないかと筆者は考えている。

これまで保護的な環境に置かれることが多く、さまざまな物事への関心や自信が低下している精神障害者にとって、就労できるか否かという客観的な評価よりも本人が「やれそうな気がする」という主観が大切であり⁵⁸⁾、利用者自身の社会的自律性^{注6)}ともいえる自助力を支援することが必要である。

しかし、障害者自立支援法において「意欲のある」障害者を支援することが謳われているため、利用者の能力を高める訓練を行い、能力評価や職場開拓に焦点が当てられている。このため、意欲が低下している障害者に対して意欲を高める支援は、相談支援以外にはほとんど行われていない。

先述のエコスキナーは、レントゲンや CT などで人間の体の内部を見るように、あるいは、超音波で胎児を見るように、見えない生活というものをビジュアル化することができる。そして、ソーシャルワーカーとの参加と協働を通じ、このビジュアル化された生活コスモスと利用者自身の実感とを照合していくことが可能となる。これにより、「やれそうな気がする」という漠然とした思いが実感となり、意欲を高めることや、利用者の関心や興味が引き出されることが期待できると考えている。しかし、支援ツールは、あくまでも利用者との参加・協働を促進させるためのものであり、決して利用者の生活状況を評価することを目的としているのではない。

このようなエコスキナーを用いて支援するためには、精神障害者の就労支援に特化したものが必要となるため、現在、「就労活動状況ツール」を開発中である。

一方、就労には実際に体験することが不可欠である。しかし、自立支援法では、就労もサービスとみなしているため、利用者はサービス料

を負担することとなった。このため、授産施設や作業所などにおける賃金よりもサービス料が上回る場合もあり、これが問題となっている。就労をするためにサービス料を払っているのでは、就労をしているという気持ちには到底なれないであろう。精神障害者は目標、ゆとり、自らの回復力によって新しいことにも挑戦ができ、やりがいを実感することで精神症状を抱えながらも就労を継続することが可能であるとされている⁵⁹⁾。そして、精神障害者の要求がたとえ危ない橋を渡ることであったとしても、ソーシャルワーカーはできる限りつきそってみるべきであると谷中は主張している⁶⁰⁾。

また、ヴォルフフェンスベルガー（Wolfensberger, W）は、「クライアントの個性や潜在能力を認めず、独断的になったり、過度になったりすれば、彼らを過保護にし、情緒的に抑圧してしまうことになるだろう。事実、そのような過保護は、クライアントの人間としての尊厳を損ない、普通の人間の成長や発達にとって必要な日常生活のリスクの経験を妨げがちである」⁶¹⁾と述べ、さらに、「リスクには人間としての尊厳があり、また保護には人間性の軽視がある」⁶²⁾というパースケ（Perske, R）の言葉も引用し、リスクを経験することの尊さについて述べている。

このようなことから、ゆとりがある中でも目標を持ち、やりがいを実感できるような就労が必要であるといえよう。しかし、これは就労の場を与えるものではない。就労の機会である場面を創り出すことであり、このような場面を創りだしていくという支援も必要となる。したがって、これには地域住民の参加と協働が不可欠であり、ボランティアや近隣住民といったインフォーマルな支援や新たな社会資源の開発なども必要となるのである。

最近では、様々な NPO 法人が設立されている。NPO 法人は、法人としての義務は負うものの、制度にとらわれない活動ができ、収益事業も行えるというメリットがある。このメリッ

トを活かして、筆者も地域住民とともに精神障害者の就労を支援する NPO 法人を設立している。

ジェネラル・ソーシャルワークでは、トップダウン的に制度・政策からのサービスを提供し、既存の資源を結びつけて活用するだけではない。もし必要なサービスがなければ、新しい資源・サービスを作り出すための活動もソーシャルワーカーの役割であるとされている⁶³⁾。ジェネラルという言葉は、包括・統合という意味に加え、新しいものを生み出すという generate をも意味しているのである。

精神障害者の就労支援は難しいといわれてきた⁶⁴⁾。そして、その要因には、ソーシャルワーカーに対する就労支援教育がほとんど行われてこなかったことにあるとされる⁶⁵⁾。しかしこれは、これまで行われてきた場当たり的な対応に問題があり、教育をする以前に、就労支援の方法が構築されていなかったことを認識すべきではないだろうか。今後は、精神障害者の就労支援におけるジェネラル・ソーシャルワークの重要性への認識を高めるとともに、その方法確立していくことが不可欠であると考えている。

V おわりに

精神障害者の中には退院後、何十年も在宅生活をしているにもかかわらず、近隣住民がその利用者の顔もよく知らないというような場合も少なくない。また、医療施設の敷地内に設置されたグループホームに住む利用者が、「いつ退院できるのですか？」と医者に尋ねるという話もよく耳にする。

障害のない人にとって地域生活はあたりまえのことであり、改めて地域生活を実感する必要もないだろう。しかし、地域住民とかかわることが少ない生活をしている精神障害者にとって地域生活を実感することには大きな意味がある。

障害者の一般就労が強調されるなか、これまで福祉的就労に対しては、経済的自立の面から

否定的なとらえ方をされることが多かった。そこで、作業所等でその人に適した仕事や労働時間を設定して働けるようにする工夫をすべきであるという意見、あるいは、働くことが必ずしも大幅な利潤を生む生産に従事することと考えず、枠組みにあてはまるような働く場の設定をしなくてもよいのではないかと、さらに、趣味的なことであってもそれ自体が仕事と考えればよいのではないかと意見がある⁶⁶⁾。しかしこれは、福祉的就労に対して、このように考えればよいという利用者や家族を納得させるための消極的な支援者側の論理ではないだろうか。一般就労が困難なために福祉的就労をせざるを得ないというとらえ方ではなく、社会福祉の考え方にに基づき、その人らしい生活のための手段として、そして地域生活を実感するための手段としての就労というとらえ方をすべきであろう。

ソーシャルワークでは、「従来のように社会福祉問題を救済・保護の対象からなる病理としてとらえ、対処サービスの提供によって対応してきた消極的な社会福祉から、もっと積極的に前向きの人づくりとしての社会福祉 better being を一大目標」としている⁶⁷⁾ことから、今後は、保護的・消極的な福祉的就労ではなく、地域住民との参加と協働による積極的な福祉的就労も必要であると考えている。

注

- 1) 「一般就労」は、一般に「企業就労」「雇用就労」と同じ意味で用いられているが、「就労」は、「一般就労」と「福祉的就労」を含めた広い概念で用いられることが多い。
- 2) 障害者自立支援法においては、就労移行支援、就労継続支援となっているが、移行期間のため、本稿では従来の「授産施設」を用いている。
- 3) 障害者自立支援法においては、就労継続支援A型となることが予想されるが、移行期間のため、本稿では従来の「福祉工場」を用いている。
- 4) サービス提供者側の論理から、「援助」を用いている。
- 5) 中範囲概念とは、社会学における理論と実証

を統合するための概念である「中範囲理論」に示唆を得て、ソーシャルワークにおける理論と実践の乖離を克服する概念である。(太田義弘他編『ソーシャルワークと生活支援方法のトレーニング 利用者参加へのコンピュータ支援』中央法規出版、2005年、26頁)

- 6) 社会的自律性とは、「人と環境との相互関係のなかで、目標に向かってつねに自らを最善に機能させようとする自己統制力である」とされる。(太田義弘他編『ソーシャルワーク／過程とその展開』海声社、1984年、62頁)

文献

- 1) 天野聖子「精神障害者の一般就労移行を支える専門性と意識改革」月刊福祉 89(7)、2006年
- 2) 山根常男他編『テキストブック社会学(4) 職業』有斐閣ブックス、1977年、3頁
- 3) 同書、5頁
- 4) 内閣府大臣官房政府広報室「国民生活に関する世論調査」<http://www.8.cao.go.jp/survey/index-ko.html>
- 5) 福祉士養成講座編集委員会編『障害者福祉論』中央法規出版、2007年、170頁
- 6) 新保祐元『精神障害者の自立支援活動』中央法規出版、2006年、96頁
- 7) 相澤譲治他編『障害者福祉論』みらい、2007年、35頁
- 8) 谷野亮爾編『解説と資料 精神保健法から障害者自立支援法まで』精神看護出版、2006年、95頁
- 9) 花村春樹『「ノーマライゼーションの父」N. E. バンクーミケルセン』ミネルヴァ書房、2004年、155頁
- 10) 同書、157頁
- 11) 同書、163頁
- 12) ベンクト・ニリエ(河東田博他訳)『新訂版 ノーマライゼーションの原理』現代書館、1998年、27頁
- 13) 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター『調査研究報告書 No. 48 障害者の就業の多様化とセーフティネット』2002年、7頁
- 14) 厚生労働省「障害者自立支援法の概要」http://www.mhlw.go.jp/topics/2005/02/tp_0214-1_a.html
- 15) 厚生労働省「障害者白書平成20年版」<http://www.8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h20hakusho/gaiyou/index-pdf.html>

- 16) 相澤欽一『現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック』金剛出版、2007年、187頁
- 17) 厚生労働省「工賃倍増5か年計画の実現をめざして」[http://www.wam.go.jp/wamappl/bb15/GS60.nsf/0/908e0958554278874925735b001bc113/\\$FILE/20070919_1_shiryous.pdf](http://www.wam.go.jp/wamappl/bb15/GS60.nsf/0/908e0958554278874925735b001bc113/$FILE/20070919_1_shiryous.pdf)
- 18) 厚生労働省「平成19年度における障害者の職業紹介状況」<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0516-3.html>
- 19) 前掲書9)、178頁。前掲書12)、110頁
- 20) 平林恵美他「わが国における精神障害者社会復帰論の展開Ⅰ」目白大学総合科学研究1、2005年
- 21) 日本精神保健福祉士協会編『障害者自立支援法』へるす出版、2006年、79頁
- 22) 渡部鏡子「授産施設を利用している精神障害者にとっての就労体験の意味」神奈川県立保健福祉大学誌2(1)、2005年
- 23) 社会福祉法人全国精神障害者社会復帰施設協会編『精神障害者の生活支援の体系と方法』中央法規出版、2002年、35頁
- 24) 吉田光爾他「就労における精神障害者の障害の開示状況の実態」精神障害とリハビリテーション11(11)、2007年
- 25) 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター『調査研究報告書 No. 52 精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(中間報告書)』、2002年、3頁
- 26) 精神保健福祉士養成セミナー編集委員会『精神保健福祉論』へるす出版、2003年、49頁
- 27) 精神保健福祉白書編集委員会『精神保健福祉白書2007年版』中央法規出版、2006年、66頁
- 28) 前掲書23)、118頁
- 29) 前掲書23)、35頁
- 30) 端田篤人「精神障害者に対する就労支援のあり方に関する一考察」長野大学紀要27(3)、2005年
- 31) 松為信雄「就業支援と個別の支援計画」リハビリテーション研究118、2004年
- 32) 野中猛他編『精神障害者のための就労支援ガイドブック』金剛出版、2005年、36頁
- 33) 村上清「精神障害者の地域就業支援に関する一考察」長崎ウエスレヤン大学地域総研所報1(1)、2003年
- 34) 福祉士養成講座編集委員会『障害者福祉論』中央法規、2007年、179頁
- 35) 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター『調査研究報告書 No. 76 の1 障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究(その1)』、2007年、35頁
- 36) 田中敦士他「福祉的就労障害者における雇用への移行と自立生活に向けた意識」琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要6、2004年
- 37) 東雄司編『精神障害者・自立への道』ミネルヴァ書房、1991年、137頁
- 38) 前掲論文36)
- 39) 柏木昭『新精神医学ソーシャルワーク』岩崎学術出版社、2005年、106頁
- 40) 前掲書2)、3頁
- 41) 早野禎二「精神障害者における就労の意義と就労支援の課題」東海学園大学研究紀要10、2005年
- 42) 前掲書23)、31頁
- 43) ヴォルフエンスベルガー(富安芳和訳)『ソーシャルロールパロリゼーション入門—ノーマリゼーションの心臓—』学苑社、1995年、76頁
- 44) 荻原喜茂「精神障害の人が「働くこと」の課題と展望 特集にあたって」精神障害とリハビリテーション4(1)、2000年
- 45) 松為信雄編『職業リハビリテーション学』協同医書出版社、2006年、25頁
- 46) 中央法規日本社会福祉士会『新社会福祉援助の共通基盤(下)』中央法規出版、2004年、16頁
- 47) 同書、17頁
- 48) 寺田明代「障害者自立支援法における障害者」関西福祉科学大学紀要10、2006年
- 49) 前掲書7)、45頁
- 50) 前掲書23)、31頁
- 51) 石神文子他編『精神障害者福祉の実践』ミネルヴァ書房、2005年、146頁
- 52) 長谷川恵子「精神障害者の就労支援の現状」高崎健康福祉大学総合福祉研究所紀要3(1)、2006年
- 53) 立石宏昭「精神障害者の就労支援に求められる精神保健福祉士の専門職性」日本福祉図書館学会研究紀要6、2007年
- 54) 太田義弘他「高齢者に対する生活支援過程考察の意義」関西福祉科学大学紀要9、2005年
- 55) 武田幸治・手塚直樹『知的障害者の就労と社会参加』光生館、1995年、235頁
- 56) 太田義弘他編『ソーシャルワークと生活支援方法のトレーニング 利用者参加へのコンピュータ支援』中央法規出版、2005年、5頁

- 57) 前掲論文 54)
- 58) 前掲書 36)、147 頁
- 59) 吉塚晴夫「精神障害者の就労支援のために」
精神障害とリハビリテーション 6(1)、2002 年
- 60) 前掲書 23)、36 頁
- 61) ヴォルフエンスベルガー (中園康夫他訳)『ノ
ーマリゼーションー社会福祉サービスの本質
ー』学苑社、1982 年、289 頁
- 62) 同書、298 頁
- 63) 前掲書 56)、155 頁
- 64) 松為信雄他編『職業リハビリテーション学』
協同医書出版社、2006 年、140 頁
- 65) 前掲書 51)、146 頁
- 66) 前掲書 23)、46 頁
- 67) 太田義弘「社会福祉政策からソーシャルワー
クへー建前としての社会福祉と本音のソーシ
ャルワーカー」関西福祉科学大学紀要 11、2008
年