

# 職業的リハビリテーション プログラム

## 学習のポイント

- ・職業リハビリテーションの概要と援助過程を理解する
- ・精神障害における職業リハビリテーションの支援対象を把握する
- ・職業リハビリテーションプログラムの内容と実際を学ぶ

## 職業リハビリテーションの概要と 援助過程

### 職業リハビリテーションの概要

#### ①精神障害者の職業リハビリテーションに求められる視点

職業（的）リハビリテーションとは、職業生活を送るうえでの機能の回復および職業生活を阻害する環境（職場や制度を含む）への回復の対応の過程といえる。その過程において、精神保健福祉士（ソーシャルワーカー）は対象者を主人公とし、リカバリーできるように多職種協働しながら支援をすることが求められる。

つまり精神保健福祉士は、①対象者に対して、精神機能の回復と職業生活を送るうえでのスキルの獲得を支援し、対象者のストレングスに着目して本来もっている力を引き出してリカバリーできるように支援する。また、②対象者は精神障害者本人だけではなく、企業（従業員および職務など）に対して職場環境を調整したり開発することで精神障害者本人が適応できるように支援することも、もう一つの支援である。さらに、③関係機関や職種に対して協働する支援ネットワークをつくることで、①および②の支援が効果的に進むように支援する。これらは精神障害者に対する職業リハビリテーションの大切な視点といえる。

#### ②職業リハビリテーションの目的

また、ILO（国際労働機関）は1983年に障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約（第159号条約）を定め、職業リハビリテーションの目的を、障害者が適当な雇用に就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上することにより、社会への統合または再統合を促進することにある、としている。つまり、就職がゴールではなく、継続しさら

向上することまで視野に入れるなど、労働の質を高める支援にまで言及していることに着目したい。これらは職業リハビリテーションの大切な目的といえる。

## ② 職業リハビリテーションの過程

### ① 職業相談

職業リハビリテーションは職業相談から始まる。職業相談は、インテーク、アセスメント、プランニングで構成される。なお、ソーシャルワークでは一般的にこのように整理するが、労働サイドでは職業相談を含めて対象者と相談することを職業指導といい、アセスメントとプランニングをまとめて職業評価ということが多い。

#### ① インテーク

クライエントの主訴・希望を受け止めて、よい信頼関係を結ぶこと、機関の説明を行って本人の主訴と機関の提供するサービスが適合しているか確認すること、本人と援助契約を結ぶことがその内容である。

#### ② アセスメント

アセスメントとは、対象者が自身の職業能力・適性等を理解するために行うものである。心理または作業検査、作業体験、関係機関等からの情報収集、対象者からの職業経験等のヒアリングなどを行って、職業関連の能力に関する情報を収集し、その結果を対象者と一緒に分析する(機能評価)。それと同時に、対象者を取り巻く環境(家庭、地域、職場、友人関係、支援機関、活用できる制度)などに関する情報を収集し、対象者と一緒に分析する(資源評価)。アセスメントはこの双方を行う。

アセスメントツールはさまざまあるが、基本的には対象者本人が「できる」と思っていることを実際に体験してもらい、振り返ることでアセスメントする視点が大切である。実際の職場における体験がもっともわかりやすく、それが難しい場合はできるだけ職場に近い環境を再現した福祉的就労の場となる。精神障害という障害特性から、具体的な場面でのアセスメントによって自己の能力を理解し、受け止められるような支援が必要となる。

#### ③ プランニング

プランニングとは、アセスメント結果をもとに対象者と相談し、どのような仕事についたらよいのか、どのような方向に進んだらよいのか、どのような職業リハビリテーションプログラムを活用するかなど、就職に至るプロセスや今後の方向性を決めるということをいう。プランニングは、

## Active Learning

職業リハビリテーションの展開過程で、それぞれ何に気をつける必要があるのかを考えましょう。

関係機関も含めたケア会議として行うこともある。

❸施設内就労準備—施設内の職業リハビリテーションプログラム

「4 職業リハビリテーションプログラム」(p.121) 参照。

❹職場開拓、企業内就労準備（企業での職業リハビリテーションプログラム）と雇用への移行支援

企業内就労準備とは、企業の場を活用した職業リハビリテーションプログラムのことである。プログラムを行うための場の確保、およびプログラム終了後の雇用の場を確保するためには、企業の職場開拓をする必要がある。対象者が希望する企業がみつかったら、企業関係者と交渉を行うとともに、職場環境のアセスメントを行い、援助プランを策定する。

なお、労働サイドでは、就労準備と職場開拓を職業指導といい、職業能力開発施設で行うものを職業訓練ということが多い。雇用への移行支援のうち、公共職業安定所（ハローワーク）が行うものを職業紹介という。教育サイドでは企業内就労準備を職場実習ともいう。

職場開拓は、精神保健福祉士が対象者に働きかける支援ではなく、環境（企業）に対して働きかける支援となる。就労支援がうまくいかない原因の多くは、職場開拓にあることが多いようである。職場開拓の成否が就労支援の成否の鍵を握っているといえる。

#### ❻フォローアップ

就職後のフォローアップとは、就職後に職場不適応になり、不本意な形で離職となることを防いだり、問題解決を行う支援をいう。対象は事業主と対象者の双方である。詳細は「4 職業リハビリテーションプログラム」の職場定着支援プログラム (p.127 頁参照) で述べる。

## 2 我が国における職業リハビリテーションの歴史的展開

### 1970 年代まで：職業リハビリテーションなき時代

我が国の職業リハビリテーションは戦後から始められた。1955年に、ILO が障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する勧告第 99 号を採択し、精神障害者も対象として明記された。しかし、我が国では、「障害者 (disabled person)」を「身体障害者」と訳したため、精神障害者は職業リハビリテーションの対象外とされた。その背景には、当時の我が国では精神障害者を精神疾患がある「患者」と位置づけ、医療の対象とされていたことがある。

## ■ 1980~87年：職業リハビリテーションの準備期

1980年代に入ると国際障害者年を迎えると、障害者対策が市民権を得ると同時に、精神障害者の職業リハビリテーションにも光がみえ始めてきた。1982(昭和57)年に国際障害者年推進本部が障害者対策に関する長期計画を策定し、「精神障害者については、その実体や問題点等を踏まえつつ適切な就業対策を検討するものとする」とされ、初めて職業リハビリテーションへの検討が明記された。

## Active Learning

新しい制度ができた理由について考えましょう。

1982(昭和57)年に、厚生省(現・厚生労働省)が通院患者リハビリテーション事業を開始した。一方、労働省(現・厚生労働省)は1986(昭和61)年、精神障害回復者等に対する職場適応訓練制度を開始した。

どちらの事業・制度も、専門職ではなく事業主が職場で職業リハビリテーションを行うという仕組みである。リハビリテーションよりは事業主に対する助成という意味合いが強いのが特徴といえる。

## ■ 1987年：職業リハビリテーションの夜明け

1987(昭和62)年に、身体障害者雇用促進法が改正され、障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)が施行された。精神障害者の定義については規定されなかったが、初めて法律上で精神障害者が職業リハビリテーションの対象とされた。これにより、精神障害回復者等もハローワークの障害者窓口において、正式に障害者として求職登録され、職業相談、職業紹介を受けることができるようになった。

この年には、精神衛生法も改正され、精神保健法が施行された。精神保健法では社会復帰の促進が大きな柱の一つとされ、都道府県、市町村および社会福祉法人等は、精神障害者授産施設などの精神障害者社会復帰施設を設置することができるとされた。精神障害者授産施設が設置されることで、福祉的就労や就労準備の訓練など、精神障害者の職業リハビリテーションが前進する素地ができた。精神障害者に対する職業リハビリテーションの仕組みができ始めたことが特徴といえる。

## ■ 1989~2005年：職業リハビリテーションの展開

1992(平成4)年に、我が国は国連において障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約(第159号条約)を批准した。これに伴い、労働行政における精神障害者に対する職業リハビリテーションの制度が本格的に整備された。障害者職業訓練校(現・障害者職業能力開発校)、

身体障害者雇用納付金制度に基づく助成金制度および特定求職者雇用開発助成金制度を、精神障害回復者にも適用することとなった。

ILO 第 159 号条約批准を境に、地域障害者職業センターにおける職業リハビリテーションが充実していった。1987(昭和 62) 年から職業準備訓練を順次開始し、1992(平成 4) 年には、実際の事業所の場を活用し、そこに職員を派遣して職業準備訓練を個別で行う、職域開発援助事業を順次開始した。職域開発援助事業は 2002(平成 14) 年に職場適応援助員(ジョブコーチ)支援事業へと発展し、精神障害者等の職業リハビリテーションに大きな成果をあげている。1993(平成 5) 年 12 月には心身障害者対策基本法が改正されて障害者基本法として施行され、初めて精神障害者が障害者として明記された。これを受け、1995(平成 7) 年には精神保健法が改正され、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律として施行された。職業リハビリテーション関連では、精神障害者福祉工場の創設が明記された。これで、不十分ながらも身体および知的障害者の社会復帰施設と形のうえでは同等となった。また、通院患者リハビリテーション事業を精神障害者社会適応訓練事業として法律に明記し、さらに精神障害者保健福祉手帳を制度化した。

ハローワークでは、1993(平成 5) 年に精神障害者を担当する職業相談員の配置、1997(平成 9) 年に精神障害者ジョブカウンセラー(現・精神障害者雇用トータルソポーター)の配置などを進めてきた。精神障害者雇用トータルソポーターは精神保健福祉士等の資格を有する者であり、ハローワークによる精神障害者相談支援機能は強化されている。

また、1998(平成 10) 年 4 月から精神障害回復者の範囲を、精神障害者保健福祉手帳所持者にまで広げ、「精神障害回復者」という呼称を「精神障害者」とした。

1999(平成 11) 年には第二次「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」(岡上和雄座長)が発足し、精神障害者雇用率参入が本格的に検討された。国としても、精神障害者雇用率参入を見据えて、精神障害者雇用促進環境を整えておくことと、雇用のノウハウを蓄積しておく必要があった。そのため、この年から、精神障害者に対する職業リハビリテーション施策が増加している。以下に列挙する。

- 地域障害者職業センター精神障害者自立支援事業(現・精神障害者総合雇用支援の雇用促進支援 精神障害者自立支援カリキュラム)(1999(平成 11) 年)
- ・ 障害者試行雇用(トライアル雇用)事業(2002(平成 14) 年)