

職業リハビリテーションに携わる人材の育成

神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部 教授 松為 信雄

1 就労支援を支える人材

障害のある人たちの職業的自立へのニーズの高まりに加えて、障害者自立支援法の施行や特別支援教育の展開、さらには、障害者雇用促進法の改正や障害者雇用率達成に向けた事業所の努力などによって、最近の障害者雇用を取り巻く状況は大きく様変わりをしてきている。それに伴って新たな課題として浮上してきたのが、障害のある人たちの雇用・就労を支える人材の育成に関してである。

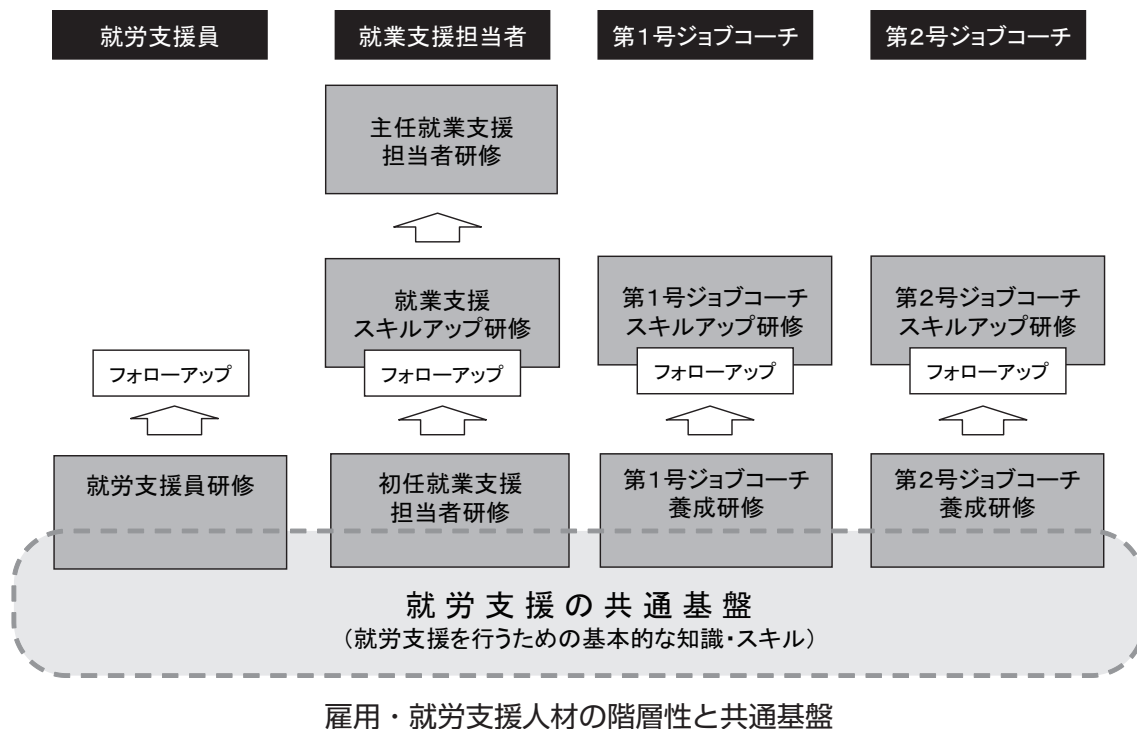
こうした人材は、労働、保健医療、福祉、教育、そして企業などの様々な機関や組織に所属し、また、支援に対する視点やそのための習得スキル等は多様である。そのため、障害のある人の雇用・就労支援を実施していると言っても、その実情は非常に不均衡な状態にあり、また、それに向けた研修のあり方も千差万別であるといってしまう。比較的長期的かつ体系的な研修が実施されている専門職がいる一方で、特に、福祉分野の施設や機関に所属する人の中には、全く研修の機会がないままに就労支援関連の職務に従事する場合も見受けられる。

こうしたことから、厚生労働省の「『福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会』報告書」（平成19年8月）では、就労支援を担う人材の質を向上させていく必要性が指摘され、さらに、平成21年3月には「『障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会』報告書」が出された。同研究会では、支援機関において雇用・就労を支える人材の現状と課題を把握するための実態調査を行うとともに、それを踏まえて、専門人材の役割に応じた支援プロセスや職務、支援に必要な知識・スキル等の明確化、研修の体系化とモデルカリキュラムが検討された。

2 人材育成の階層構造

この研究会報告書では、障害のある人の雇用・就労支援に必要な知識やスキルを、①所属する組織や機関の固有性を超えてどの専門人材にも共通する「基本的な知識・スキル」と、所属組織の専門従事者としての「固有の知識・スキル」に分類できること、②これらは前者の知識・スキルを基礎としてその上に後者が階層的に構成されること、③所属組織の専門従事者にはスキルアップのための階層的な育成プログラムが必要なこと、を示唆した。

こうした「基本的な知識・スキル」と「固有の知識・スキル」の階層構造は、図のように示される。前者の知識やスキル獲得に向けたモデルカリキュラムは、障害者の雇用・就労支援を担う初心者向けの内容となることから、この分野に参入する人の裾野を拡大することに貢献できよう。また、後者の知識やスキルは、所属機関ごとの専門従事者として求められる個別の分野とさらにスキルアップによる高い錬度を持った専門家への道のりを示すものである。



3 人材育成に向けた今後の課題

雇用・就労を支援する人材の育成について検討して解決を図らねばならない課題は多くある。研究会報告書を踏まえると、次のことが指摘されよう。

第1に、専門従事者でない人を対象にした初心者向けの知識やスキルの啓発が必要である。障害のある人が働くことを通して社会参加することを支援するには、それに直接的に従事している多様な職種の人に限らず、この分野に参入する人の裾野を拡大する研修や広報活動が必要である。前述の「基本的な知識・スキル」を踏まえたモデルカリキュラムは、たとえば、相談支援や生活支援を担当する人、特別支援教育で進路指導の担当でない教員、一般の中・高等学校や定時制・通信制の教員、地域ネットワークの構成員などのように、就労支援の必要性を認識してほしい人や将来的にその実務を担う可能性のある人を想定した内容である。それゆえ、さまざまな分野でこれを踏まえた研修等が展開されることが望まれる。

第2に、ヒューマンサービスに対する共通認識をもつ人的ネットワークの構築が必要である。雇用・就労支援に関する研修の実施に際して対象者を絞って研修することは効果的だが、他方で、異なる分野や機関の担当者が同じ研修に参加する機会を作ることも重要である。特に、このことは、お互いの立場や役割を理解し、地域の連帯感、共通認識をもつ人的ネットワークを構築するための、基本的な手順でもある。一般就労を支える幅広い人材が共通の知識・スキルを習得することで、地域の就労支援のネットワークを支える共通基盤を形成することができる。

第3に、専門職としての知識・スキルを向上できる研修システムの構築が必要である。支援サービスは対人業務であることから、有数な人材を確保することは、支援機関が存在感を増して他者との差別化を図るうえで決定的な要因となろう。そのためには、専門職と

して社会的に認知され得る人材育成システムを構築し、その下での各種の研修を通して、より高度な知識やスキルを獲得できる機会を提供することが必要である。

第4に、高等教育機関に職業リハビリテーション講座を導入することが必要である。大学の講座・コース・学科さらには学部といったレベルで、障害のある人の雇用・就労に関する専門知識や実務的なスキルを体系的に習得して、支援機関や企業等において障害者を支える人材として活躍できるようにすべきである。特に、障害者自立支援法での就労移行や就労継続支援などの事業が展開され、また、社会福祉士国家試験の受験科目として「就労支援サービス」が設置されるといった中で、ますます、職業リハビリテーション分野の人材育成が緊急の課題になってきている。

第5に、雇用・就労支援に従事する人の処遇等のあり方の検討が必要である。人材を育成し安定的に確保していくには、労働環境の整備を図っていくことが重要である。特に、この分野に従事する人たちの賃金等の処遇の改善が求められよう。また、障害者就業・生活支援センターの業務量が増えてくる中であって、質の高いサービスを提供できるようにするには、第1号ジョブコーチを活用し易くするような制度の改善が必要となる。

第6に、雇用・就労支援の従事者に対する公的な資格制度の導入が必要である。人材を確保するためには、その処遇等の改善と併せて専門職としての資格を公的に認証する制度が不可欠だろう。わが国では、障害のある人の雇用・就労支援に従事する専門職として公的資格制度に見合った職種は、厚生労働大臣の指定する指定講習修了者に付与される障害者職業カウンセラーである。こうした指定講習の制度を先の大学等の高等教育機関にまで拡充することで、高度な専門性を持った人材を広く社会に送り出すことが可能になる。そのためには、アメリカの公認（職業）リハビリテーションカウンセラー（CRC）の育成システム等が参考になろう。先の研究会報告書は、それに向けた始まりの第一歩である。

参考文献

- 1) 厚生労働省：「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」報告書、2009
- 2) 厚生労働省：「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」報告書、2008
- 3) 松為信雄：（特集－職業リハビリテーションにおける人材育成）国内の動向、職業リハビリテーション、VOL. 23. No. 1、3441

関係機関の職員に対する職業リハビリテーションの 人材育成のための研修について

障害者職業総合センター職業リハビリテーション部研修課

1 はじめに

障害者の就労支援については、障害者一人ひとりの希望や適性に応じた就労の実現に向けて、障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業等の創設、障害者就業・生活支援センターの設置拡大等が進められ、福祉から雇用への移行の促進が図られている。

福祉から雇用への移行を効果的に進めるためには、労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関がそれぞれの役割を果たすとともに、ネットワークを構築し、連携した支援を行うことが重要であり、このためには、これらの関係機関に一般就労に向けた共通の認識を持ち、就労支援に必要な知識・スキルを備えた人材が整備されることが必要である。

厚生労働省では「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を設置し、平成20年7月から平成21年3月にかけて、一般就労を支える人材について現状と課題を把握し、それぞれの役割に応じた就労支援のプロセス・職務等の整理、支援に必要な知識・スキルの明確化、専門性の向上を図るための研修体系、具体的なモデルカリキュラムを検討し、平成21年3月に報告書が出された。

高齢・障害者雇用支援機構においては、研究会の報告書等を踏まえ、障害者の一般就労を支える関係機関の職員を対象に、職業リハビリテーションの人材育成のための各種研修を実施しているところであり、その概要や取組状況に

ついて紹介することとしたい。

2 関係機関の職員を対象とした研修実施の考え方

関係機関の職員を対象とした研修は、次の考え方に基づいて実施している。

① 就労支援関係機関等の人材育成

「福祉から雇用へ」という施策の方向性の中で、就労支援関係機関等における職業リハビリテーションの人材育成を図る。

② 研究・技法開発の成果と実践的なノウハウの提供

障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）における研究・技法開発の成果と、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）における実際の支援を通じて蓄積した実践的なノウハウの双方を提供する。

③ 総合センターと地域センターとの一体的実施

職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修については、総合センターにおいては理論・技法の修得、地域センターにおいては実践的なノウハウの修得を目的として一体的に実施する。

④ 事業主支援のノウハウの提供

企業における就労についての理解が必ずしも十分ではないと考えられることから、地域センターにおける事業主支援の実践も踏まえ、障害者に対する支援技法だけでなく、事業主の考え方、支援ノウハウ、各種制度の情報等を提供する。

⑤ 受講者等のアンケート調査を踏まえた見直し・改善

受講者や受講者の所属長に対するアンケートを通じて、研修の効果やニーズを把握し、研修内容の見直し・改善を行う。

3 最近の課題等への対応

(1) 研修ニーズの全国的な増加

就労移行支援事業の創設等による福祉から雇用への移行支援体制の整備に伴い、就労移行支援事業者を始めとする福祉機関における就労支援の人材育成のニーズが全国的に高まっている。これらの就労移行支援事業者等は最近になって就労支援に取り組み始めたところも多く、地域の就労支援ネットワークの共通基盤となる実践的な知識・スキルを必要としている。このような状況に対応するため、全国の地域センターにおいて、平成21年度から就業支援基礎研修を開始したところである。就業支援基礎研修の概要については、「4 研修の概要」において紹介する。

(2) 研修ニーズの多様化

受講者の所属機関や就労支援経験により研修ニーズが多様化する傾向があり、ある程度実務経験を積んだ方々からの支援スキル向上のための研修ニーズも高まりつつある。このような状況を受け、職場適応援助者（ジョブコーチ）を対象とした研修において、平成21年度から、職場適応援助者支援スキル向上研修を新たに実施した。関係機関で就労支援を担当している職員等を対象とした職業リハビリテーション実践セミナーについては、平成21年度から、全国の地域センターにおいて就業支援基礎研修が開始されたことも踏まえ、各障害別に、より専門的な知識や支援技法を修得できるよう、総合センターで開発したトータルパッケージなどの専門的な支援技法、企業への支援方法、先進的な取り組みを行っている地域の支援ノウハウ等を修得するための内容に再編して実施している。

また、発達障害者就業支援セミナーでは、受講者の支援経験等の多様化にあわせ、基礎知識を修得する講座については、受講者の希望により選択して受講できるようにしている。

(3) 実践的な知識・スキルの修得

研修の有用度等を把握し、研修内容の改善を図るため、研修受講者に対して終了時（直後）アンケートと追跡アンケート（終了後6か月時点）を実施するとともに、研修受講者の所属長に対してアンケート（終了後2か月時点）を実施している。これらのアンケート結果を見ると、ほとんどのアンケート結果で研修の有用度が90%を超えているが、受講者や所属長からの自由記述欄の記述内容をすべて集約し、具体的な意見・要望等を踏まえ、研修カリキュラムの構成、講師の選定、講義内容に関する講師との調整等研修の改善・充実に向けた取組をしている。

最近の研修に対する意見・要望としては、「支援方法の演習やグループワークを増やしてほしい」、「具体的な事例による説明を増やしてほしい」、「支援ネットワークの実情を紹介してほしい」など、より実践的な知識・スキルの修得に関する意見・要望が多い傾向にある。このため、研修の実施に当たっては、講義については、講師への質問事項等を予めアンケート調査により把握し、その内容を講義に反映してもらう、できるだけ具体的な事例に触れながら説明をしてもらうといった取組をしている。また、演習やグループワークについては、割り当てる時間を増やすとともに、グループ構成についてはテーマに応じて効果的な意見交換・交流ができるよう受講者の希望をとる、ケーススタディでは受講者が持ち寄った事例による検討を行うなどの取組を進めている。

4 研修の概要

(1) 研修の種類・内容

現在実施している研修の種類及び内容は次のとおりである。

① 障害者就業・生活支援センター職員研修

総合センターにおいて、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象に、段階的な職務レベル（就業支援担当者、就業支援を担当する中堅職員、主任就業支援担当者）に応じた研修を実施している。当該研修においては、先進的な取組をしている障害者就業・生活支援センターの職員による実践事例の紹介や全国の障害者就業・生活支援センターの職員との意見交換・情報交換ができる内容を盛り込んでいる。

ア 就業支援担当者研修

新たに就業支援担当者に就いた職員を対象として、就業支援担当者が担う業務に必要な基礎知識及び技術を内容とする研修を実施している。

職場における雇用管理、障害特性と職業的課題、労働関係法規の基礎知識、障害者雇用対策の概要と障害者就業・生活支援センターの役割などの講義や、関係機関との連携と地域ネットワークの活用についての意見交換、ケーススタディなどを内容としている。必修のカリキュラムのほか、希望者が受講することができる選択カリキュラムとして、課題分析や総合センターで開発したトータルパッケージの活用法などの講義・演習を実施している。

イ 就業支援スキルアップ研修

就業支援を担当する中堅職員（就業支援担当者研修を修了後3年以上経過している職員）を対象として、職業リハビリテーションの実践に有効な知識及び技術の向上を図るための研修を実施している。

職業カウンセリングの理論と実践、アセスメント技法の理論と実践、職場における支援技法、プレゼンテーション技術などの講義・演習のほか、ケーススタディ、支援の現状と課題についてのグループ討議を内容としている。

なお、当該研修は、総合センターで前期研修（3日間）を行い、実践期として前期研修において出された課題を受講者それぞれの所属機関で取り組んでいただき、さらに総合センターの後期研修（3日間）で演習等を行うという構成に

なっている。

ウ 主任就業支援担当者研修

新たに主任就業支援担当者に就いた職員を対象として、主任就業支援担当者が障害者就業・生活支援センター業務の管理者として、支援計画を策定するとともに、就業支援担当者に対する指導・助言を担うことができる能力を修得するための研修を実施している。

スーパービジョンの講義・演習、事業主へのコンサルテーションの講義・演習、主任就業支援担当者の役割についての意見交換、ケーススタディなどを内容としている。なお、これらの必修のカリキュラムのほか、希望者は障害特性と職業的課題、課題分析、トータルパッケージなどの基礎的な内容のカリキュラムも受講することができる。

② 職場適応援助者（ジョブコーチ）研修

ア 職場適応援助者養成研修

第1号職場適応援助者予定者、第2号職場適応援助者予定者、地域センターの職場適応援助者予定者を対象に、ジョブコーチに必要な知識及び技術を修得することを目的として実施している。対象者別にそれぞれ、第1号職場適応援助者養成研修、第2号職場適応援助者養成研修、配置型職場適応援助者養成研修として実施している。

当該研修は、総合センターで行う本部研修と地域センターで行う地域研修により構成しており、本部研修においては職業リハビリテーション概論、障害特性と職業的課題、ケースマネジメントの取組、家族支援と生活支援、事業主支援の基礎理解などの基礎的な知識や技術理論等の研修を行い、地域研修では演習（事業所での支援の心構えと支援技術、支援記録の作成、支援計画の策定、ケース会議など）、ケーススタディ、見学等による実践的な研修を行っている。

イ 職場適応援助者支援スキル向上研修

総合センターにおいて、一定以上の支援経験を有する職場適応援助者を対象に、支援スキルの向上を図るために必要な知識・技術の修得を

目的とした研修を実施している。

当該研修は、研究会の「養成研修修了後ある程度経験を積んだ者に対して実践力を強化するためのスキルアップ研修が必要」との提言を踏まえ、平成21年度から実施しており、その内容も同研究会で示されたモデルカリキュラムを踏まえ、「職務の再設計と作業改善」といったより専門性を要する技術、経験の少ない職場適応援助者への指導技術（コーチング）、ケーススタディ、支援の現状と課題についての意見交換などの講座を設けている。

③ 職業リハビリテーション実践セミナー

総合センターにおいて、福祉、医療・保健、教育等の分野で障害者の就業支援を担当している職員等を対象に、各障害別の就業支援に関する専門的な支援技術等を修得することを目的として実施している。

当該セミナーは、「企業への支援」、「障害別支援技法」、「事例から学ぶ」という3つのテーマで構成している。障害者雇用に関する企業の取組や支援ニーズ、障害のある当事者からの支援ニーズを共通の講座とするとともに、障害コース（知的障害、精神障害、高次脳機能障害）別に支援技法、支援ネットワークの形成等の講座を設け、全国から集まる様々な機関の受講者とケーススタディや意見交換・情報交換を行う内容となっている。また、障害別支援技法については総合センターで開発した支援技法の紹介や地域センター又は関係機関の先進的な取組を紹介している。

④ 発達障害者就業支援セミナー

総合センターにおいて、発達障害者支援センター又は発達障害者支援を実施している機関において就業支援を担当している職員を対象に、発達障害者の障害特性や職業上の課題に対する知識及び就労支援の技術を修得することを目的として実施している。

当該セミナーは、発達障害者の就労支援に関する知識・技術について基礎から実践まで体系的に学ぶことができるよう、必修講座、選択講

座及び選択基礎講座から構成されている。地域センター、ハローワーク、発達障害者支援センターそれぞれの機関による就業支援の取組や企業の雇用管理の実際、総合センターで開発した発達障害者のための支援技法の講義・演習などを必修講座として、課題分析を選択講座として設けている。また、基礎知識の学習を希望する受講者のために発達障害者の障害特性、発達障害者支援施策の動向などを選択基礎講座として設けている。

⑤ 就業支援基礎研修

全国の地域センターにおいて、就労移行支援事業者の就労支援員等関係機関の就労支援担当者を対象に、実践的な知識・スキルを修得するための実務的研修を平成21年度から実施している。

この研修は、それぞれの地域の関係機関のニーズを踏まえつつ、障害特性、就労支援、障害者雇用制度、労働関係法規などの全国共通の講座のほか、地域の障害者雇用の状況や地域ネットワークの活用など地域の固有の内容で実施している。また、講義だけでなく、障害者雇用の実際についての企業からの説明や見学、地域センターの支援事例や支援ノウハウの提供、受講者相互の意見交換・情報交換、総合センターで開発した就労移行支援や就労支援のためのチェックリストの演習等を取り入れている。

実施初年度である平成21年度においては、全国で66回実施し、約2,100人の方々が受講した。

(2) 研修の実施状況

関係機関の職員を対象とした研修の実施状況は（平成19年度～平成21年度）は、次のとおりである。

研修の実施状況

研修の名称	平成19年度 受講者数 (実施回数)	平成20年度 受講者数 (実施回数)	平成21年度 受講者数 (実施回数)
障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修	117人 (2回)	175人 (4回)	150人 (3回)
障害者就業・生活支援センター就業支援スキルアップ研修	8人 (1回)	17人 (1回)	24人 (1回)
障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修		120人 (4回)	76人 (3回)
職場適応援助者養成研修(第1号・第2号)	137人 (4回)	154人 (4回)	146人 (4回)
職場適応援助者支援スキル向上研修(第1号・第2号)			61人 (1回)
職業リハビリテーション実践セミナー	544人 (2回)	436人 (2回)	452人 (2回)
発達障害者就業支援セミナー	137人 (2回)	200人 (2回)	262人 (2回)
就業支援基礎研修			2,143人 (66回)

5 おわりに

当機構では、これまで述べてきたとおり、職業リハビリテーション施策の動向等に対応して、福祉、医療・保健、教育等の様々な機関において就業支援を担当している職員を対象に、職業リハビリテーション人材育成のための各種研修を実施してきた。

今後においても、障害者の一般就労を支える

取組が全国的に拡大している状況に対応するため、職業リハビリテーションの動向や関係機関の研修ニーズ等を踏まえつつ、総合センターと地域センターとの緊密な連携の下、地域レベルでの支援ネットワークの基盤ともなる専門的人材の育成のための研修の充実等に努めていきたいと考えている。

第1号及び第2号職場適応援助者の養成

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク 理事 酒井 京子
事務局 伊集院 貴子

1 はじめに

福祉から雇用への移行が強化される今、障害の有無にかかわらず働くことにチャレンジして、生活のなかに働く喜びを感じとることができる社会の実現に向け、就労支援における取組は大きく変わろうとしている。障害のある人が働くことを支えるための制度が多岐にわたり用意されているが、その中のひとつである人的支援の制度として、職場適応援助者（ジョブコーチ）の制度がある。新しい環境のなかに身をおき仕事をするということは、程度の差はあれ、誰もが不安を感じることであるが、ジョブコーチの支援を受けることにより、本人はもちろん、雇用する企業側の不安も解消し、安心して働ける環境づくりを行うことによって、安定した職業生活につながることを期待できる。

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク（以下「当ネットワーク」という。）は、「人は一定の年齢になったら働くという＜当たり前＞」を実現するために、障害のある人の働くチャンスと働き続ける環境をつくっていくことを目的に企業、労働組合、行政、福祉機関等と連携を図り、一体となり活動を行っている。就労支援に携わる者の人材育成にも早くから取り組んでおり、厚生労働大臣の指定を受け、平成18年7月より職場適応援助者養成研修を開始し、以来、既に300名を越える受講修了者を送り出している。

当ネットワークで実施している研修では、第1号職場適応援助者には「ジョブ・メイト」という呼称をつけている。メイトという響きのな

かには“側にいる安心感”の意味合いを込めている。一方、第2号職場適応援助者は「ジョブ・コンダクター」と呼び、同じ企業で働く社員として、障害のある社員が仕事をしやすいよう導く役割を担っていることを意味している。どちらも、不安を安心に変え、働きやすい環境を作ることにより、その人のもつ力が最大限に発揮できるようサポートする役割であることを表している。

障害のある人が働き続けるうえで重要な役割を果たすジョブコーチの養成について当ネットワークにおいて実施してきた職場適応援助者養成研修を振り返ってみる。

2 当ネットワークにおける職場適応援助者養成研修

(1) 第1号職場適応援助者（ジョブ・メイト）/第2号職場適応援助者（ジョブ・コンダクター）養成研修カリキュラム概要

当ネットワークで実施している研修は、大まかに3つに分かれている。

一つめは「人や障害について知る」ための研修で、障害のある人にとって働くことの意味や障害特性、職業的課題についての理解を深めることにより、支援しようとしている人そのものについて深く知る手がかりとする。人は一人ひとりが多様な存在であり、障害のある人はその多様な要素の中に障害という一つの要素が含まれており、働くための要素（能力）と障害の要素は別のものとしてとらえることが大切である。

二つめは「仕事や企業について知る」ための

研修で、企業文化や企業側の視点、利潤と賃金
の関係等、企業経営に関わる事柄について知る
とともに職場適応援助者としての立ち位置や職
務を学ぶ。それにより、ジョブコーチ自身がま
ず仕事そのものについて知り、企業経営につい
て学ぶこと、その上で課題分析の手法を学び、
その視点を持つことでよりよい支援ができるも
のと考えている。

三つめは「地域について知った上でマネジメ
ントを行う」ための研修で、就労支援にかかる
さまざまな制度について知ることはもちろんの
こと、自分の地域にどのような社会資源がある

のか、効果的な支援を行うためには支援技法や
その社会資源をどうつなげていくのか、足りな
いものは何で、何を創りださなければいけない
のか等、自分の支援する人、地域の状況を見直
す作業も行っている。

当ネットワークでの研修の特徴として、企業
での実務経験がある講師が多いことが挙げられ
る。また、企業実習とは別に障害者雇用企業を
見学し、その場で実際の支援事例を通し支援方
法を学ぶ形態をとっている科目がある。職場適
応援助者研修の実施状況は表1から表4のとお
り。

表1 カリキュラム概要

科目	形態	内容
職業リハビリテーション概論と 諸制度【共通】	講義	・障害のある人の就労について ・就労支援、障害者雇用促進に関する制度 ・就労支援施策とジョブコーチの役割
障害特性と職業的課題 【共通】	講義	・障害別の特性と職業的課題および支援方法
職場適応援助者の職務 【一部共通】	講義	・職場適応援助者の役割と職務内容
課題分析の理論と作業指導の 実際【共通】	講義 演習	・課題分析、職務分析の理論と支援方法 ・障害特性に応じたジグ(*1)の工夫と活用
安定した職業生活のための 企業の役割【共通】	講義	・安定した職業生活のための企業の役割と職場における雇用管理の理解
ケースマネジメントの取り組み 【共通】	講義	・ケースマネジメントの取り組みと考え方
職業生活支援の実際 【共通】	講義	・職業生活を支える生活支援の考え方と支援方法
中小企業における障害者雇用 【共通】	講義	・中小企業における障害者雇用事例と福祉と連携した新規事業の事例
職場適応援助者による 援助の実際	講義 事例研究	・障害のある人を雇用している事業所の見学と、実際の事例を通し職場適応援助者の支援方法を知る
地域の社会資源の活用 【2号】	講義	・社会資源の種類とそれぞれの役割を知る
事業所での支援方法の 基礎理解【1号】	講義 演習	・事業主支援のあり方、事業所での支援の心構えと留意点、ジョブコーチ 支援の流れと方法
事業所内調整の方法 【2号】	講義 演習	・障害のある人の雇用管理、事業所内での調整業務と方法
事業所での支援の実際 【共通】	講義 演習 実習	・事業所での職場適応援助者の支援の実際 ・事業所内の事例を通し具体的な調整内容や方法について知る
支援計画・支援記録の作成と 活用方法【一部共通】	講義 演習	・支援計画、支援記録の作成の仕方と活用方法について知る
ケーススタディ・ケース会議 【一部共通】	事例研究 演習	・支援事例、雇用管理の事例を通して支援方法、雇用管理の課題の整理を行い、模擬的なケース会議を行う
プレゼンテーション 【共通】	演習	・所属事業所内、地域でのジョブコーチとしての役割、今後の課題についてプレゼンテーションを行う

網かけ部分は当ネットワークオリジナル科目

(※1) ジグ：機械工作の際、刃物や工具を加工物の正しい位置に導くために用いる補助工具（大辞林 第二版）

表2 受講者数

(人)

		募集人員	申込者数	受講者数	修了者数	備考
平成18年度	第1号JC	55	112	64	64	大阪7月/2月
	第2号JC	35	24	18	18	島根3月
平成19年度	第1号JC	60	99	64	64	大阪7月/2月
	第2号JC	30	25	24	24	広島11月
平成20年度	第1号JC	80	131	88	88	大阪7月/2月
	第2号JC	40	31	17	17	福井6月/三重10月
合計	第1号JC	195	342	216	216	
	第2号JC	105	80	59	59	

表3 受講者の所属（第1号JC）

(上段：人、下段：%)

	就労移行支援事業者	その他の障害福祉サービス事業者等	障害者就業・生活支援センター	その他の支援機関	保健医療機関、福祉事務所	行政、教育機関	その他	その他の内容
平成18年度	5	46	4	0	4	2	3	所属なし
	7.8	71.8	6.3	0	6.3	3.1	4.7	企業
平成19年度	7	36	7	1	1	4	8	学生
	10.9	56.3	10.9	1.5	1.5	6.3	12.6	企業
平成20年度	23	34	4	3	6	7	11	所属なし
	26.1	38.6	4.5	3.4	6.9	8	12.5	企業

- (注) 1. その他の障害福祉サービス事業者等には、障害者自立支援法に定める障害福祉サービス事業に移行していない授産施設等、小規模作業所を含む。
2. 多機能型の分類方法について、就労移行支援事業を実施している場合は、就労移行支援事業者に分類。
3. その他の支援機関には、若年者の支援を行う機関、発達障害者の支援を行う機関等を含む。

表4 受講者の所属（第2号JC）

(上段：人、下段：%)

	特例子会社	企業・事業所	社会福祉法人介護事業所	その他	その他の内容
平成18年度	4	10	2	2	行政
	22.2	55.6	11.1	11.1	所属なし
平成19年度	14	8	2	0	
	58.4	33.3	8.3	0	
平成20年度	11	5	1	0	
	64.7	29.4	5.9	0	



講習の風景



実習の風景

(2) 当ネットワークでのジョブコーチアドバンスト研修（ジョブコーチスキルアップ研修）

当ネットワークでは、毎年、職場適応援助者養成研修修了者を対象とした追跡調査と、就労支援、職場定着支援業務にあたり直面する課題についてのアンケート調査を行っている。調査結果から、実務者として活動する段階に応じた

スキルアップ研修のニーズがあることが明確になった。

そこで研修修了者同士が意見交換することで問題解決の一助となればと考え、平成19年12月、平成20年12月、平成22年1月と計3回のジョブコーチアドバンスト研修（以下「アドバンスト研修」という。）を実施した（表5）。

表5 アドバンスト研修のカリキュラム概要

スケジュール	内容
【活動報告】	・第1号職場適応援助者としての支援事例 ・第2号職場適応援助者としての支援事例 ・それぞれ第1号・第2号職場適応援助者助成金を活用しての支援事例の報告
【グループディスカッション】	・6～7名のグループに分かれて各自が直面している課題、地域で抱えている課題を共有し意見交換、解決に向けたディスカッションを行う
【懇親会】	・受講者間、講師との交流を深め、ネットワークを広げる

アドバンスト研修で実施して欲しい研修内容の質問に対しては、具体的な支援事例や困難事例について事例検討をしたいとの回答が多くあった。中でも精神障害、発達障害の支援事例については、好事例ばかりでなくうまくいかなかった事例についても知りたいとの回答が支援側、企業側双方から多数あった。この回答は、現場で支援している研修修了者が業務の中で苦慮されている状況を反映しているように思われる。

その他の記述では、「ジョブコーチ支援事業で使用する書類の作成、やりとりについて」、「労働局、高齢・障害者雇用支援機構の援護制度

の変更点を年に1回確認したい」、「障害者職業センター、第1号指定法人のジョブコーチとの比較」、「ジョブコーチとして稼動していない人は今後、稼動する見通しがあるのかを知りたい」、「就労移行支援事業所の就労支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者の取り組みについて知りたい」等、多岐にわたっている。

受講者の意見からもスキルアップ研修のニーズ、効果があることがわかる（表6）。今後も研修内容や実施方法を工夫しながら引き続き開催していきたい。

表6 アドバンスト研修の効果（受講者からの意見）

- ・同じ研修の受講者として同窓会のようなものである。それぞれの修了者が地域で頑張っていることで、自分も頑張ろうと思え元氣がもらえる。
- ・いろいろな地域の就労支援の状況を聞くことができ参考になる。
- ・グループディスカッションで支援者としての悩み、支援課題の共有ができる。
- ・自分がやっている支援が間違っていないか確認をしたくて参加したが、企業、支援者様々な立場の人からの意見を聞くことができ、自信がもてた。
- ・実際の支援事例を知り、意見交換することで自分の支援に活かすことができる。
- ・様々な支援機関、企業とのネットワーク作りができる。
- ・企業向けの研修が少なく、何か得られるのではないかと参加した。
- ・企業、支援機関が同じグループ内で意見交換をする機会がなかったので今後も同様の研修を行って欲しい。
- ・懇親会の参加でざっくばらんな意見交換ができてよい。

3 今後の課題

現在、民間において厚生労働大臣の指定を受け職場適応援助者養成研修を実施している機関は4カ所あるが、いずれも受講希望者は増加傾向にあり、とりわけ第1号職場適応援助者養成研修への受講ニーズが高い。障害者自立支援法施行後、障害のある人の一般就労への支援に新たに取り組んだ就労移行支援事業者をはじめとして、福祉サイドにおける就労支援の知識・技能の習得や人材育成のニーズの高まりの現れであるといえるが、増大するニーズに対して就労支援に関する人材育成のための研修が十分に整備されているとはいえない状況である。厚生労働省より平成21年3月に「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」（以下「報告書」という。）が出され、必要な研修体系が整理され、今年度より就労移行支援事業所の就労支援員に対する研修が全国で開始された。研修の効果は単に人材育成だけでなく、研修の講師陣の中に例えば労働行政や福祉行政、地域のさまざまな支援機関、障害者雇用企業等、地域において障害のある人の就労を支える中心的な役割を担っている機関が加わることにより、地域における就労支援のネットワーク構築にも貢献することとなるので、全国各地でその取り組みが始まることを期待したい。

これまでの研修修了者のうち、実際に職場適応援助者助成金を活用し、稼働している者の割合はそれほど多くはない。その要因は詳細に精査する必要があるが、制度活用にあたって事務手続きの簡素化が望まれるところである。

研修修了後、実際の現場に戻り就労支援を行うなかで様々な課題に遭遇したときの対応方法や、さらに高い専門性を身につけるため、スーパーバイズの機能を求める声も聞かれる。報告書においてもスキルアップ研修が位置づけられ、研修体系が構造化されているが、実際に就労支援にあたっても様々なニーズに対応した支援の役割の構造化が求められる。

現行制度におけるジョブコーチは、1号（福祉サイドからの援助者）と2号（企業サイドからの援助者）に分かれているだけであるが、例えば障害者就業・生活支援センターの主任ワーカーのように一定の経験を積んだジョブコーチに対する位置づけも必要であると思われる。

当ネットワークでは1号と2号のカリキュラムを可能な限り併せて実施しているが、それによる効用は大きいと思われる。福祉サイドと企業サイドが同じベースにたち、障害のある人の就労を支えることを考えていく貴重な機会であり、カリキュラムのさらなる柔軟性が望まれる。

障害のある人の働く暮らしを支えるための資源の一つとしてジョブコーチは重要な役割を果たし、就労ニーズの高まりとともにその人的支援はますます大切になってくるだろう。今後もそれぞれの地域における就労支援の可能性を高めるための方法のひとつとしてのジョブコーチ研修を地域に根ざした形で進めていきたいと考えている。

精神障害者・発達障害者の就労支援に係る研修

－ 社団法人日本精神保健福祉士協会の現状と課題 －

社団法人日本精神保健福祉士協会 生涯研修制度担当特命理事 田村 綾子

1 はじめに

社団法人日本精神保健福祉士協会（以下「本協会」という。）では、これまでに「就労支援」をタイトルに掲げた研修は、その必要性の認識は有するものの未実施である。ただし、精神保健福祉士（以下「PSW」という。）は、長年にわたって制度の不備を補いながら、就労を希望する精神障害者の支援に創意工夫を凝らしてきた実績を有する。そこで、本稿では、その視点からの研修に関する課題について、本協会が2008年度よりスタートした新たな仕組みとしての生涯研修制度の紹介を交えながら、私見を述べたい。

2 精神保健福祉士における就労支援の現状

昨年末に全国のハローワークで試行的に実施された「ワンストップ・サービス・デイ」に、筆者は「こころの健康相談」を担う立場の一PSWとして参画し、3名の来談者と出会った。

来月でリストラのため失職と同時に離婚予定の30代男性、緊急雇用対策で非常勤をしながら常勤職を求めて1年が経過した40代の男性が来られ、さらに預金を取り崩しながら求職歴2年になる50代の男性は、不眠を主訴として精神科に通院中であった。

PSWとしての私にできたことは、ひたすら彼らの「語り」に耳を傾け、心から寄り添うことであった。そして、一期一会の場面における、精神医学の知識も活用した医療の要不要の見極めと助言をすること、インフォーマルな社会資源も含めてもっとも望ましい相談機関への橋渡

しをすること、尊厳を尊重したかわりを持つこと、などである。

来談者は、いずれも専門技術職としてのキャリアを有し、そのことで自身のアイデンティティを確立して家庭や交友関係を持っていた。彼らは、「職を失うことは自分自身を失くすことに等しい」、「当時の友人と今は会えない…」と語る。仕事仲間や友人から遠のき、家族との距離もできていく、酒の酔いでは埋められない不安、そうして社会そのものとの繋がりが希薄になっていくことで未来への希望を失くし、果ては「自分が生きている意味」を見失いそうになっている方たちであった。それらの声に触れ、PSWとしてここで果たせる役割は、現実の生活に密着して彼らに寄り添い、ご本人が気持ちを整理したり、もう少し頑張ってみようと思えるように支援することだ。安直な慰めや、その場しのぎの制度紹介は求められていなかったのである。

私にとってこの日の体験は、生きていく上での職業生活の意味を改めて考える機会となった。百年に一度とも言われる不況の下、職業生活との関係性から各種精神疾患・障害を有する方は増加しており、私たちPSWの支援課題の拡大は、今や共通認識になりつつある。

翻って、いわゆる「精神障害者」とされる方たちは、長く「障害者」としての福祉的支援対象者から一線を画する位置付けを強いられた歴史的な特殊事情を有し、他障害に比べてなお就労の機会を得にくい状況に置かれてきた経緯がある。昭和40年代頃より、PSWは制度によらない手立てによって、地道に雇用機会を求めて経

営者の下に足を運び、あるいは就労訓練の意味合いを持つ「小規模作業所」作りなどのソーシャルアクションも展開しながら就労支援を実践してきた。さらに、医療機関に入院中の時点でさえ、その人の社会参加を視野におき、模擬的な就労訓練についての工夫を凝らした取り組みの実績は著しい。平成になるまで、いわゆる「福祉」の対象として位置づけられていなかった精神障害者は、制度上の就労支援を受けることさえ叶わなかった。私たちPSWは、唯一に等しい公的な支援である通院患者リハビリテーション事業（社会適応訓練事業）に彼らの就労機会の端緒をつかもうと、保健所と連携してその受入先の開拓や、事業利用継続のための調整、利用後の就労に結びつける働きかけ等に励んだものである。

しかし、障害者自立支援法の時代になり、政府による唐突とも言える経済的自立の奨励に後押しを受け、また、障害者雇用促進法の改正法施行などにより、精神障害者にも就労の機会を拡大させるべく制度や機関等が創設されたことから、これらに精通することが求められるようになった。制度の紹介や活用のニーズ、機関に所属するPSWの増加に伴って就労支援に関する研修を望む声は増えている。

3 精神障害者への就労支援の課題

筆者の長年に渡る精神科病院及び企業の健康管理センター勤務の経験によれば、精神障害を抱える方の中には「働きたい」という声が少なくない。そして、この「働きたい」には多様な意味が含まれている。「一人前として認められたい」「〇〇の仕事をしたたい」「自由に使えるお金が欲しい」「親に楽をさせてあげたい」「結婚して家庭を持ちたい」「世の中の役に立ちたい」「発病前に就いていた職種に戻りたい」など、その思いは千差万別である。しかし、これらが率直に語られるとは限らず、本人の真意を理解して支援するためにはPSWとしての専門的なかわりを要する。この世に生まれたる「人」としてのごく当たり前の社会参加の希望に対して、

私たち支援者が画一的に「仕事に就かせる」ことだけを目的とした支援を展開してしまうことは厳に戒めなければならない。

他方、「精神障害者」ということが阻害要因となって就労の機会が得にくい状況も存在している。多くの精神疾患は、思春期以降に発症し長期療養を余儀なくされることから、多様な人との交わりの中で得る体験やそこから習得する経験が乏しい傾向にある。そのため、社会生活への適応に訓練を要することなどが要因として考えられる。確かに、精神障害者が法定雇用率に算定されるようになったことや就労支援のための制度の多様化により、精神障害者を雇用することに前向きな企業もかつてに比べれば増えているかもしれないが、こうした雇用主の中には精神障害の特性を知らないがために不適切な対応をとり、結果として雇用主にとっても被用者にとっても不幸な結末を迎える例も存在する。PSWには、こうしたことをも理解した上での適切な支援が求められている。

ただし、雇用状況の全体を俯瞰すると未だに精神障害を理由に「門前払い」ともいうべき状況が無くなった訳ではない。しかし、トライアル雇用やステップアップ雇用、ジョブコーチ支援やジョブガイダンス事業など、精神障害者の就労を支援するための制度も増えてきていることから、PSWは、それらに対する理解を深めた上で活用できなければならない。こうした制度の活用も含めて、ハローワークの専門援助部門や障害者職業センター等とこれらの機関の利用を支援する立場のPSWとの連携において、各地で様々な工夫がなされつつある現実には喜ばしく、さらなる制度の拡充を願うものである。そして、各PSWが所属する機関の種別によっても支援方法は異なることから、各制度の支援サービスを実務にどう活かしているか、先達となるPSWの実践から学ぶことも必要となる。

これらを考えると就労支援に関する研修を組み立てる際には、①各自が「働くことの意味」を考察した上で、精神障害者一人ひとりの「就労への思い」を理解するためのPSWとしての姿

勢を再考すること、②就労支援に関する各種制度サービスの概要と利用方法を理解すること、③就労支援を専門領域とする専門職の実務を理解すること、あるいはこうした専門職との連携方法について考察すること、などが構成要素として考えられる。

本協会構成員に限らず、PSWの所属現場が多様化していることや、精神障害・発達障害を有する方の就労支援にはPSW以外の専門職も参与していることから、多角的に構成されるプログラムが求められるであろう。

4 本協会における研修制度

ここで、本協会が2008年度にスタートさせた生涯研修制度の概要を紹介したい。

本制度は、協会内に研修センターを設置し、一定の研修修了者を『研修認定精神保健福祉士』として認定する仕組みを設け、職務に関する知識・技術ならびに倫理・資質の向上を図ることを目的としている。精神保健医療福祉領域における人材確保の需要は高まっており、資格取得以降の専門職団体による継続的研鑽に基づく質の担保の必要性は、共通認識となりつつある¹⁾こともあり、研修受講者数は制度開始以前と比べて激増した。

研修制度体系は大別して、①階層別に本協会の全構成員を対象とする「基幹研修」、②非構成員の受講も可能な「課題別研修」、③構成員の中でより専門分化した領域のエキスパート養成を目的とする「養成研修」がある。以下、簡単に、概要及び今年度の実施実績を示す。

(1) 基幹研修

【基幹研修Ⅰ】

日本に「精神保健福祉士」資格が誕生する以前からの精神医学ソーシャルワーカーの活動と本協会の歴史を学び、専門職団体の役割や一人ひとりのPSWとしての心構え、実践の相互確認等を行うことを主目的とする。原則、入会3年未満の受講を奨励しており、今年度の開催は47

都道府県中36箇所であった。

【基幹研修Ⅱ】

入会3年以上で、基幹研修Ⅰを修了後概ね3年以内であることを受講要件とし、社会情勢に見合った制度政策論の知識の再確認、理論に根ざした実践の再点検などを目的とする。既に初任者ではないことを自覚し、中堅にさしかかる時点での受講を奨励している。

【基幹研修Ⅲ】

基幹研修Ⅱを修了後、原則として3年以内の者を対象とし、後進の指導育成や所属機関を離れた社会的諸活動への参画ができる成熟したPSWであることを、本協会が認定し輩出することを目的とする。

基幹研修Ⅱ・Ⅲは、今年度は3回開催し、基幹Ⅱを67人、基幹Ⅲを168人が修了した。

【更新研修】

国家資格は一度取得すれば基本的に更新を要しないが、生涯を通じて研修、研鑽が必要な職業であるという自覚に基づき、「研修認定精神保健福祉士」の質を担保するために、5年ごとの更新制とし、社会情勢に見合った制度政策論の最新情報の修得と、日常の実践を支える理論の再構築を目指す。本研修は2012年度に初回の実施を予定している。

(2) 課題別研修

今年度は、「生活保護と精神障害者支援」(247人)、「スーパービジョン研修」(51人)、「認知症にかかわる精神保健福祉士」(63人)、「アルコール関連問題にかかわる精神保健福祉士」(30人)、「自殺予防対策における相談支援および連携のあり方に関する支援者研修」(42人)、「オムニバス研修～PSWの魅力」(47人)、「触法精神障害者支援に関する研修」(150人)、「成年後見に関する研修」(28人)、「発達障害者支援と精神保健福祉士」(96人)、「医療観察制度における地域処遇推進のための支援者研修」(159人予定)、「認定実習指導者養成モデル研修」(106人予定)の研

1) 2007(平成19)年、厚生労働省が設置した「精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会」の中間報告にも「精神障害者等からのニーズに応じ、常に適切な支援を提供するためには、資格取得後の資質向上が必要である」と明記されている。

修を実施している（2010年2月現在）。

本協会構成員以外にも他職種や学生を対象を広げる場合もあるが、常に時宜に適ったテーマで内容の充実した研修企画を目指している。そのため、各領域における先駆者の協力を得たり、研修プログラム開発のための企画検討会議を実施したりするほか、補助金事業の活用や他団体との共催による実施なども積極的に行っている。

(3) 養成研修

今年度は、2004年度から実施している「認定スーパーバイザー」（23人）、及び2007年度に試行開始した「認定成年後見人」（46人）養成研修を実施した。いずれも、本協会内での今後の諸活動に参画する人材を養成する意図で、更新制の仕組みを独自に有する。

4 研修ニーズと受講者の声 ～「発達障害者支援と精神保健福祉士」を開催して～

従来、障害区分のはざまにあって、PSWも支

援対象と認識しながら、その支援の実践には苦慮していた障害の一つとして発達障害がある。2004年に成立した発達障害者支援法により定義が明確化されたこともあって、発達障害児・者への支援の必要性の認識は、PSWの間でも高まってきている。反面、障害特性を理解したかわり方により、自己決定を尊重しつつ望む暮らしを実現するためには、いかなる施策を活用し、どの機関のどのような職種と連携すれば良いかを悩むPSWが少なくないことも事実である。そこで、昨年12月に本協会では初めての試みとして、本協会が加入する日本発達障害ネットワーク年次大会の場を活用し、発達障害者支援に関わる精神保健福祉士の基礎的知識を学ぶ研修会「発達障害者支援と精神保健福祉士」を実施したところ、定員（100名）を超える受講申し込みがあった。

プログラムは、次の表の通りである。

	科目名	講師
講義 1 (120分)	発達障害者支援 ～支援ニーズと今日的な課題	柴田 珠里 (横浜市発達障害者支援センター)
講義 2 (105分)	支援の実際 1 ～学齢期の課題と支援	緒方 よしみ (福岡市発達障がい者支援センター)
講義 3 (105分)	支援の実際 2 ～発達障害者と就労支援 “働くことの課題と支援”	千田 若菜 (ながやまメンタルクリニック)

修了した96名を対象にアンケートを行ったところ、84名から回答を得た。ここでは一部の設問についての集計結果を紹介する。なお、研修には本協会構成員以外にも参加可能としていたが、本アンケートの回答者は全員構成員である。

- ①同様の研修の受講歴は、「あり」16人（19％）に対して「無し」58人（69％）と、初めて受講する者の割合が高かった（「無回答」は10人）。
- ②研修参加の決め手（複数回答）は、1位「研修テーマへの興味・関心」70人（83％）、2位「今後の勉強のため」67人（80％）、3位「自身の業務の振り返りのため」33人

（40％）の順であった。

- ③受講申込時点で最も興味のあった講義は、1位「発達障害者支援～支援ニーズと今日的な課題」45人（54％）、2位「発達障害者と就労支援 “働くことの課題と支援”」23人（27％）、3位「学齢期の課題と支援」12人（14％）の順であった。
- ④研修の満足度は、「満足」55人（65％）、「まあ満足」16人（19％）、「やや不満」1人（1％）、「無回答」12人（14％）であった。これらを概括すると、発達障害者の支援に関する関心や研修ニーズは一定程度あるが、研修

機会を得ている者が多くはないこと、発達障害に関する基本的な知識の理解を必要としていること、発達障害「児」よりも発達障害「者」への支援機会が多いことなどが推測される。

なお、発達障害に関する今後の研修テーマへの要望（自由意見）は、同様のテーマを求める声が複数寄せられたほか、「発達障害児をとりまく環境への支援」「知的障がいを持つ方を含む発達障害者支援とPSW」「親支援・親の気持ちの理解」「発達障害者の高齢化に対する支援」「発達障害者と自殺の関連」「発達障害者支援 非行・更生について」「児童相談所、少年院、児童自立支援施設の職員の話」「ICFの活用や応用等アセスメントの研修」等が挙げられた。

5 おわりに ～就労支援に関する研修の実施に向けて

我々 PSWは、「利用者の自己決定を尊重したかわり」の途を歩むことに専門職としての最

大の価値を置いていることから、いかに就労支援に関する制度施策が整備されても、それらを徒らに利用者に結びつけるのではなく、常に利用者一人ひとりにとっての「働く意味」を共に考え、本人の望む形での「就労」を支援する姿勢を堅持したい。

これは、見方を変えれば、未だ精神障害者への支援経験の少ない関係職種へのコンサルテーションを行い、就労支援という場にあっても支援者主導ではなく利用者主体の支援が展開されるように、改めてPSWの専門性の発揮が求められていることを自覚する必要性を示唆している。

本協会の次年度の事業計画には「就労支援」を課題別研修のテーマとして盛り込んでいる。制度施策に振り回されることなく、知識を得た上で信念を持って実践にあたるPSWを養成する研修を実施していきたい。

発達障害者支援センターに対する就労支援研修について

国立秩父学園 調査課長 齋藤 新一

1 はじめに

周知のごとく、近年の障害者福祉施策の動向は、「措置から契約」「多様な福祉サービス実施主体の参入」「発達障害者支援法及び障害者自立支援法の制定」など、大きな変化があり、身体障害・知的障害・精神障害の方々の福祉施設利用から地域生活移行・一般就労移行の促進等、利用者本位のサービス提供が行われている。

このような障害者福祉施策の動向において、福祉サービスの提供者である従事者は、障害福祉サービスを必要とする利用者一人ひとりのニーズに対し、最大限に質の高い福祉サービスを提供していくことが求められている。そのため私たちは、サービス提供の実現に向け、現在、自分たちが有する専門的知識や技術の更なる向上・発展に努めて、質の高い知識・技術及びそれに基づく経験を身に付けていくこと、つまり自己研鑽を図っていくことが不可欠である。その有効な方法・手段が「研修」といえる。研修は施設内研修と施設外研修に大別できる¹⁾。

研修は、社会福祉全体の動向を視野に入れ、さまざまな福祉分野の利用者からのニーズに的確に対応し、求められる福祉サービスを提供できる専門的スキルの獲得を保証するものでなければならない。

2 国立秩父学園の研修

国立秩父学園（以下「学園」という。）の研修は、昭和39年6月に附属の保護指導職員養成所研修部で、「指導員・保母（当時の名称を使用）コース」を開講したのが始まりである（初年度

はこのコースのみを2回開講）。その後、障害者福祉施策の充実を図るため、主に知的障害児者・発達障害児者関係機関の職員を対象に、経験別・職種別に応じて、平成21年度現在で18の研修コースを開設している（詳細は学園ホームページ参照）。

平成11年度から平成21年度の過去10年間の学園に於ける年間研修コース総数（自閉症子育て支援セミナーを含む）の推移は、図1のとおりである。

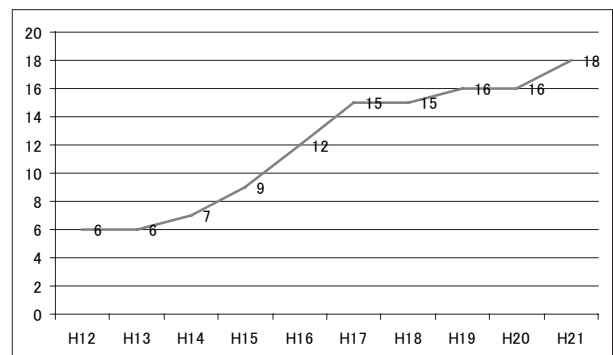


図1 年間研修コース総数の推移

図1からも分るように、平成13年度以降、コース数が増加し、この10年間近くで3倍に達している。平成14年度に「自閉症・発達障害支援センター職員研修会（平成18年に『発達障害者支援センター研修会』に名称変更）」、平成15年度に「行動障害コース研修会」、平成16年度に「自閉症入門コース研修会」「地域移行コース研修会」、平成17年度には、発達障害者支援法の施行に伴い、地方自治体の行政担当者・保育士・保健師等を対象とした「発達障害関係職員研修会」を開講した。

この研修数の増加は、平成12年6月「社会福祉の増進のための社会福祉事業法等の一部を改正する等の法律」の成立、平成15年に「支援費制度」の導入、平成17年「発達障害者支援法」、平成18年「障害者自立支援法」が施行され、国の障害者福祉施策の実現に向け、福祉従事者により高度な専門的知識・技術の習得が求められたものと考えられ、学園は国の研修機関としてこれに応えることが急務となった。

3 就労支援に関する学園研修の経緯

発達障害者支援法及び障害者自立支援法では、ともに地域自立生活を目指すための就労支援が明記され、とりわけ障害者自立支援法では、就労移行支援事業などが創設され、さらに「福祉から雇用へ推進5カ年計画」「障害者雇用促進法改正」で障害者の就労支援が強化されている。このような障害者雇用を巡る情勢の中で、国の研修機関として、就労移行に関する講義は不可欠となっている。学園研修で、特に就労支援の講義が多いのは、発達障害者支援法及び障害者自立支援法施行と関係の深い発達障害者支援センター職員研修会（以下「センター研修会」という。）である。

センター研修会での就労支援の講義は、平成15年度にセンター研修会の前身である「自閉症・発達障害支援センター職員研修会」で、「就労について」というテーマで行い、その後も開講され、平成18年度センター研修会では「アスペルガー症候群の方への就労支援」というテーマで開講した。これは、アスペルガー症候群・高機能自閉症の人たちの就労支援の身近な相談窓口のひとつがセンターであるためである。なお学園研修では、講義内容について、それぞれの研修会終了後に、毎回の研修計画・内容はどうであったか、次回受けた講義内容等について、受講者のニーズを確認するアンケート調査を行い、その結果を翌年度の研修計画・内容に反映させている。

この就労支援の講義は、まだ就労支援について試行錯誤しているセンター職員の方向性を示

し、就労前段階に就労のためにどのような支援を行っておくべきか、センター職員にとって就労支援の指針となり、また講師陣が、就労支援の先駆的实践者であることが、センター職員の就労支援に関する知識の習得につながった（アンケート調査の結果より）。

平成20年度センター研修会（基礎研修）には、学校からどのように就労支援へつなげていくか、学校教育の視点から就労支援を捉える「学校から社会へ～就労を継続するために～」のテーマで開講した。同年11月のセンター研修会（専門研修）後のアンケート結果では、表1に示した就労支援に関する要望が多く出された。

表1 就労支援に関する要望

1. 就労支援の実態
2. 就労支援のための発達障害者支援センターと関係機関の連携
3. 就労支援を行うためのシステム作りの取り組み
4. 就労支援の成功・失敗例
5. 発達障害者支援センターの具体的取り組み
6. 犯罪歴のある発達障害者の就労支援
7. 発達障害者の就労準備支援
8. ジョブコーチの就労支援の実例
9. LD児の将来に向けての就労支援

同年12月、発達障害者支援センター全国連絡協議会と当学園研修担当者の協議により、平成21年度のセンター研修会は、就労支援に特化した研修を行うことに決定した（なお、これ以降毎年年末に、この協議の会合に厚労省障害保健福祉部発達障害対策専門官が同席し、翌年度のセンター研修会の研修計画を決定している）。

表2は、平成21年度第2回センター研修会の講義テーマである。

表2 平成21年度 第2回センター研修会の講義テーマ

1. 発達障害者支援施策の現状と展望
2. 青年期の発達障害支援の取り組み
3. 発達障害者の就労支援
4. 就労支援 ～アセスメントと地域連携
5. 就労支援事例検討
～発達障害者支援センターに於ける就労支援の実際の課題

講義内容は、就労支援の実態、就労支援のための発達障害者支援センターと関係機関の連携、発達障害者の就労準備支援、就労の成功の鍵となるアセスメントなど、表1に應える内容とし、講師は、全て就労支援の実践者をお願いした。なお、就労支援の講義で初めて「事例検討」という形式を取り入れた。

4 実践的な研修形式の検討

学園研修会では、それぞれの研修会で研修回数を重ねるごとに、圧倒的に事例検討会の要望が高くなってきている。

センター研修会における事例検討会の要望は、既に平成18年に図2のように出されている²⁾。

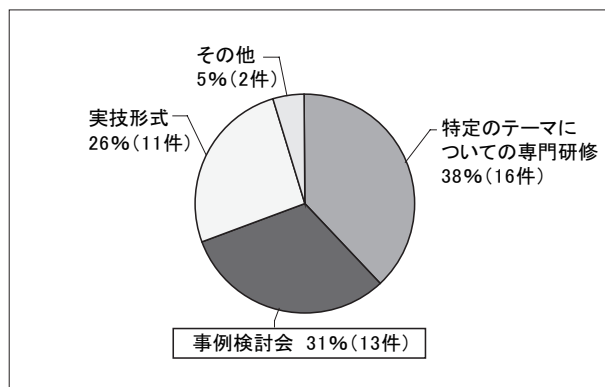


図2 研修形式についての要望

就労支援に対する考え方や支援手順・課題の対応方法を学び理解しても、実際に自分が就労支援するケースの中には、利用者の個別性から就労支援が難しいケースがある。このような困難なケースに対し、討議を中心とした事例検討により、講師の指導を得ながら、情報を分析し、就労を困難にしている原因を究明して、適切な支援方法・方略を導き出し、業務に直結させていきたいという、より実践的な講義が求められているからであろう。

平成20年度のセンター研修会（基礎研修）のアンケート結果では、「情報交換」・「実践報告」・「事例検討会」の形式・テーマを望む声が多く、その理由として、「他のセンターの取り組み内容を知りたい」「数年経たセンターの実績報告、課題、具体的な相談内容を知りたい」「事例検討

会を通して他のセンターの職員と話し合いたい」が挙げられている。また事例検討会のグループディスカッションにより、先行センター業務や他のセンター職員の意見・経験を聞き、今後の自分たちのセンター業務の指針とするとともに、自己の業務の点検を図っていくことができることが挙げられよう。

センター研修会の前身である「自閉症・発達障害支援センター職員研修会」の当初は、自閉症や発達障害の方々の障害・行動特性、対応方法等に関する基礎的な講義が中心であったが、7年を経た現在、当初の基礎的な講義から、事例検討会形式で受講生が積極的に参加する応用的講義に移っている。他の学園研修でも、平成19年度頃より同様に事例検討会形式を望む声が多く、学園研修は今後この方向をさらに進めることにしている（図3）。

5 今後の就労支援研修

表3は、発達障害者支援センター全国連絡協議会から出された学園研修に対するアンケート調査結果（平成21年12月）の一部で、「今後受けたい学園研修の内容」である。

表3の「就労前段階の支援」の要望項目の中に、「就労までに身につけておくべきこと」、「就労前準備支援の在り方」などが挙げられている。このような要望が挙げられる理由は、とりわけ就労時の課題として「コミュニケーションと生活上の課題」が大きいことから、青年・成人期のライフステージから始める就労支援では足りず、幼児期・学童期・思春期から、就労の成功のベースとなる社会的スキルやコミュニケーションスキルの向上、余暇の適切な過ごし方、生活面の安定に関する情報提供など、各ライフステージに応じた将来の就労を見据えた支援が必要と考えられるからであろう。

「平成20年度障害者雇用実態調査結果」（厚生労働省）の個人調査では、知的障害者の方の就職にあたっての相談相手は、「家族」「学校の先生」がそれぞれ27.8%と最も多く、就職した後、職場で困った時の相談相手は「職場の上司」が

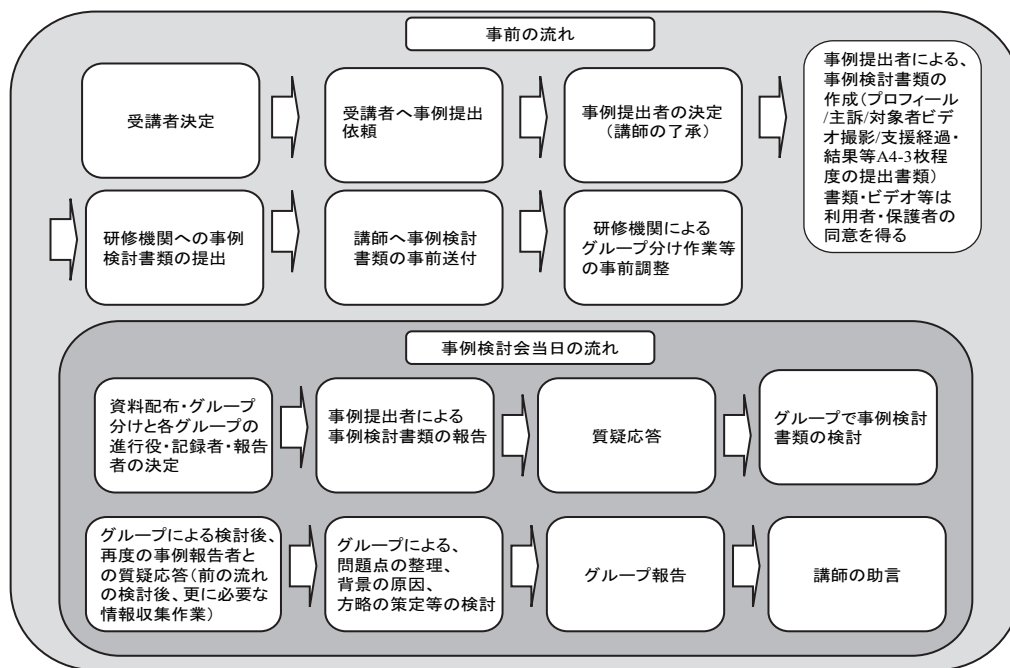


図3 研修の流れ

表3 今後受けたい学園研修の内容

研修内容（3つ以上の回答あり）	センター数	%
青年・成人期の困難事例への対応	37	24
就労前段階の支援	31	21
学校コンサルテーション/教育との連携	21	14
親支援プログラム	14	9
就労支援	9	6
司法・警察との関連事例への対応	9	6
早期診断・発達評価	9	6
その他	8	5
療育プログラム	6	4
個別支援計画の立案サポート	6	4
不明	2	1

30.6%、「職場でいっしょに働いている人」が27.0%、家族が16.6%という結果が出ている。一方で就労には、生活基盤となる家族からの支援、職場のナチュラルサポートの形成、企業による職務内容の配慮など、利用者を側面からサポートするシステムが必要であり、システム構築を焦点にした研修等さまざまな領域の研修内容を多面的・総合的に提供していかなければならない。

平成20年度の学園研修「地域移行コース研修会」では、障害者雇用と企業経営を両立させている経営者の視点を持つ講師による、就労支援

の講義を試み、多くの受講者から「大変勉強になった」と評価を受けた。同年「第2回発達障害関係職員研修会」「自閉症入門コース研修会」のアンケート結果にも、「障害者を採用する企業側の視点による就労支援」を内容とした講義の要望が出されている。このように就労支援の講義テーマ・内容の要望は多面的に変化してきている。

平成17年度から平成21年度の5年間の23講義について、そのテーマの割合の変化をみると、平成19年度以降に、発達障害者別の就労支援、学校教育からの就労支援、企業からみた就労支援、就労事例検討など、それまでの就労支援総論から各論講義テーマに移行している。これは受講者のニーズであり、このニーズはリピーターが多い研修会では特に顕著な傾向にある。

今後、学園の就労支援研修は、受講生のニーズを正確に把握し、学園研修に係わる関係機関と密接に連携を図りながら、前述したように、①就労前支援、②利用者及び職場環境のアセスメントやジョブマッチングの就労準備支援、③ジョブコーチ支援・職場のナチュラルサポート形成、④就労のフォローアップ・利用者及びご家族と職場の関係構築・就労継続のための生活

支援などの定着支援、そして⑤企業の雇用促進を図る雇用管理等を研修内容とした就労支援各論に移行していくものとする。

6 おわりに

学園研修は、障害福祉サービスを必要とする利用者一人ひとりのニーズに対し、最大限に質の高い福祉サービスを提供できる職員の育成を目的に、専門的知識・技術の提供を目指すものである。そのため開講する研修は、研修主催者である学園が一方的に計画するのではなく、つねに受講者のニーズに応える研修計画・内容であることはすでに述べた。

しかし、一方で考慮しなければならないことは、一人でも多くの職員が、研修に参加できることである。いくら受講生のニーズに応じた研修計画や内容を用意したとしても、実際に研修に参加できなければ研修の目的を果たすことはできない。よって、日常の業務遂行を考慮しながら、研修に参加しやすい研修日程を計画することがとても大切である。学園研修は、受講者にとって施設外研修で、通常の業務を離れての研修となる。研修に参加したいが、職場のマンパワーの面でなかなか参加が難しいのが実情であろう。

そこで、学園研修では、研修後のアンケート調査に「講義の期間について」という質問項目を付け、必要に応じ研修期間の見直しを行ってきた。例えば、学園研修の「指導員・保育士コース」の期間は、当初1ヶ月であったが、現在は5日間とし、同研修コース数を多くして受講者が参加しやすいように図っている。また平成22

年度のセンター研修会の研修計画を決定する年末の協議の会合に、発達障害者支援センター全国連絡協議会から、研修期間の日程について図5のアンケート調査結果が示された。

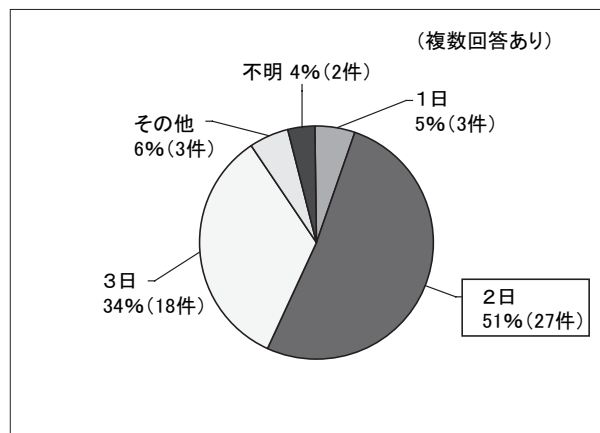


図5 研修期間についての要望

現在のセンター研修会は、1回3日間のコースを年2回行っているが、「研修期間2日」を望むセンターが半数を占め、また「開講曜日」についても、参加しやすい曜日の要望があり、発達障害者支援センター全国連絡協議会との協議の結果、平成22年度は年2回、2日と3日(初日と最終日に移動日を取り入れた)とし、曜日についても変更を行い、センター職員が参加しやすいように見直しを行った。さらに平成22年度は、他の学園研修でも開講日を短縮し、回数を増やして行う予定である。

このように受講者が参加しやすい希望を取り入れながら、一人でも多くの受講者の参加を図る配慮が研修側に必要と考えている。

参考文献

- 1) 岡本民夫：福祉職員 研修のすすめ方 p12-13, 1989
- 2) 高木晶子（国立秩父学園）：発達障害研究第29巻2号, p97-102, 2007

職業リハビリテーション専門職・従事者に倫理教育は必要か？

筑波大学人間総合科学研究科生涯発達科学専攻 准教授 八重田 淳

1 倫理の話

先日、ある障害者職業カウンセラーさんと「倫理」について話した。私が以前書いた障害者職業カウンセラー用のテキスト「専門職の倫理」の存在を持ち出してみたところ、

「あ、はい。知っています。もちろん。でもあんまり読んでないかも…」

と正直に答えてくれた。

「そうかあ。内容的にちょっと堅苦しかったのかな。職務行為の倫理性って、考えだすと結構難しいものね…」

と、私はほんの少しだけ傷つきながらも、さらに「倫理」、特に「職業倫理」について、そのカウンセラーさんが普段、職場でどの程度意識して働いているものかを探ってみた。

結局、「倫理…。わかるようで、わからない。自分の倫理観や倫理観による行動が、職業的に正しいかどうかの判断が難しい」、そして「2つの倫理観が衝突した際に生じる倫理的ジレンマへの対応が特に難しい」という話になった。結論的には、「あまり倫理を突き詰め過ぎると身動きがとれなくなる恐れもある。ある程度は試行錯誤の繰り返しから学ぶしかない」というところで時間切れとなった。

2 倫理的ジレンマ

そして、私は今この原稿を試行錯誤しながら書いている。

果たして自分は倫理について書く資格などあるのか？倫理を本格的に勉強したとは言い難い。書きたいと思う。伝えたいこともある。けれ

どあまり考えすぎると書けなくなる。考えることを途中で放棄したくない。考え抜く時間を惜しんではならない。けれど時間は永遠にあるわけではない。これは倫理的ジレンマか？いや、単なる迷いだ。なぜならその背後には倫理観の競合といったものがないからである。

『ジレンマ』とは、複数の相反する選択肢のうち、いずれかひとつを選ばねばならない状態のときに発生する葛藤状態のことである。したがって倫理的ジレンマは、選択肢それぞれの背後にある倫理原理が競合する際に起こる」。上述した私の迷いを「倫理的ジレンマ」とみるなら、その背後には、「自律」「善行」「無危害」「正義」「誠実」「正直」等の倫理原理が相反していることになる¹⁾。

私は常に正直でありたいし、誠実に生きたい。正義こそ美しいと思う。人に苦しみや危害を与えることは絶対にしたくない。人助けをして役に立ちたいし、善いことをして、善く生きたい。そう願ってやまない自分がいることを認めたくて、自分の言動を律し、常にセルフコントロールできる自分でいたい。

倫理的ジレンマとは、これらの気持ちが相反する際に起こる。例えば、人助けをしたいのに、実はその裏に自他ともに何らかの危害を与えうる可能性があるとき、その人は倫理的に葛藤するだろう。善行原理と無危害原理の相反だ。例えばこれが職務遂行上、止むを得ないという場合、どのような過程を経て判断すべきか、援助職は悩むところである。

3 倫理学の教え

私が日本の高等教育で学んだ倫理学の授業では、生きる中で、働く中で、いったい倫理をどう活用すれば問題をすんなりと解決できるものか、というところまでは誰も教えてくれなかった。そもそも倫理問題がすんなりと解決されることはまずない。

本稿を読んでも、前述したカウンセラーさんの抱く疑問に対する答えが用意されているわけではない。倫理問題の解決は、料理のレシピのようにはいかないのである。

自分にも読者にも嘘をつくわけにはいかないので正直に言うが、専門職の倫理綱領なるものを読んでも、どうもスッと頭に入ってこない。それはもっともだ、というくらいのレベルでしか読めない。では、どうすればもっと倫理を意識し、倫理問題を解決できるようになっていくか？そのひとつが倫理教育である。

一口に倫理教育といっても、幼少期からの家庭での躾から、小学校での道徳の時間、書物からの学習、地域教育、大学での倫理の授業、職場での倫理研修セミナーに至るまで、我々には様々な倫理や道徳の学習機会がある。学問としての倫理となると、古代ギリシャ時代に遡らねばならない。哲学者同士あるいは師弟が倫理を説き、深い議論を積み重ね、倫理学は確立されて来た。倫理は人から人に教えられ、伝えられ、人はそれを人生の中で学び続けるべきだ。アリストテレス・ニコマコス²⁾の教え²⁾の如く、「善く生きる」ために。

つまり、職業人として、プロフェッショナルとして「いい仕事」をするためには、「善く生きる」ことが大前提となる。そのために学ぶということは何と素晴らしいことかと改めて思う。しかし、最近そうした倫理を学習する機会そのものが減っているような気がしてならない。残念なことである。ヒューマンサービス援助者の倫理教育を徹底的に行えば、理不尽な職場の人間関係にも希望の光が射すはずだ。

4 倫理的ジレンマをどう扱うか？

自分は、何を根拠に行動するか、プロとして何を優先させるべきか、誰のために、何のために、その結末は果たして良い方向に向うのか？この意思決定ガイドラインのようなものがあることを、その昔、私はアメリカの大学院で学んだ。

例えば、働きたいという本人の希望と、働かせたくないという家族の希望が相反するとき、支援者はどうするか？何を判断材料とするか？その根拠は何か？職務遂行上で起こりうる倫理的ジレンマに対し、支援者はどのようにアプローチしていけばよいのか。その正しい答えは、ない。しかしガイドラインは、ある。

倫理的ジレンマに直面した際には、安易に選択肢を決定すべきではない。無論、長年経験を積んだプロの直感はあるだろう。しかし、その直感によって選ばれた行動によって生じた結末は、それに関わるすべての人が納得できるものだろうか。職業リハビリテーションに限らず、ヒューマンサービスの専門職及び従事者は、こうした問題を掘り下げていくと、やがて「倫理」という底にたどり着く。

倫理的ジレンマをどう扱うか？それにはまず倫理の原則を理解し、実際に自分が体験し、熟慮し、悩み、決断し、行動し、再考し、結果から学ぶという姿勢が必要である。倫理を突き詰めることと、研究をするという行為は似ている。倫理的な行動とは、何が倫理的なことなのかを徹底的に考え抜き、自らの言動を問い正し、価値観を形成し、真実の発見という行為を日常化させることである。同様に研究者も、何を明らかにすべきかを考え抜き、リサーチクエスションと仮説を立て、方法論を形成し、真実を発見するという行為を日常化している。倫理的ジレンマをどう扱うか？我々はその方法も研究しなければならないのだ。

5 アメリカにおける職業リハビリテーションの倫理教育

私がアメリカの南伊利ノイ大学リハビリテーション専攻で職業リハビリテーションの倫理教

育の授業（演習）を初めて受講したのは、1987年から1988年にかけてである。明らかに一昔前の話といわれるかもしれないが、それは決して古くはなく、むしろ今でも新鮮さを失っていない。約22年前、アメリカの職業リハビリテーション教育のなかで専門職倫理に関する研究は、国立リハビリテーション障害研究所（National Institute on Disability Rehabilitation Research in the U.S.）の課題研究のなかでは、いわゆる「萌芽的研究」の部類に属していた。日本でいえば、文部科学省や厚生労働省等が「これから芽を出して伸びると思われる新しい研究分野」として位置づけた国レベルのリハビリテーション研究ということになる。

当時、私のアカデミックアドバイザーであったRubin教授は、そうした倫理教育に関する国の「萌芽的研究」主任研究者であったため、州をまたいで様々な教育機関や職業リハビリテーションサービス実践の場で、倫理教育に関する研修で大忙しだった。先生は、職業リハビリテーション専門職・従事者、あるいは我々のようなりハビリテーション専攻の大学院生に、職業倫理と倫理的ジレンマへの効果的な対応法をどのように教えることが効果的かということについて、日々研究されていたのだと思う。

その膨大な講義資料のなかから、古いかもしれないが、これは使えるのではないかというものを抜粋して紹介する。

(1) 体系的な意思・行動決定の流れ

倫理的ジレンマに陥った場合、一体どうしたらいいのか、何から着手すればいいのか、迷ってしまう場合が多い。表1は、倫理的ジレンマの状況あるいはケースに対応する際の簡単なガイドラインで、自分の執るべき行動を体系的に決めていくための意思決定プロセスである。

この7項目で構成された意思決定プロセスのガイドラインは、「リハビリテーションのプロフェッショナルセミナー」という1987年～88年の演習授業で使われた南イリノイ大学リハビリテーション専攻博士後期課程の授業シラバスに記載されている。このセミナーの授業内容は専

門職倫理とサービス受給者の権利に関するもので、必修科目である。

(2) 膨大な量のシラバスと課題

約50枚で構成されるこのシラバスは、1つの授業のシラバスとしては多いほうで、それを読むだけで一仕事である。そのシラバスには、「倫理的ジレンマのケース課題」が10件示されており、我々院生は自分に取り組んでみたいケースを一つ選択し、まずジレンマ状況を把握する。いわゆるケーススタディの手法である。

次に表1のガイドラインを用い、この倫理的ジレンマについて、「自分ならこうする」という結論（決定された行動）を体系的に導き出す。7項目のガイドラインにそって自分の意思行動決定プロセスをレポートにまとめる。そして自分の選んだ援助行動とその根拠を、45分間の持ち時間で発表する。その後、ひとつひとつのケース課題についてクラス討議をする。15回授業の1回分の授業時間数は2時間半なので、質疑応答の時間はたっぷりある。同期のクラスには、私を含め、計6名の博士後期課程の院生がいたので、我々は6件のケース課題を相互学習することができたことになる。

残りの9回の授業の内訳を簡単に紹介しよう。まず、授業の1回目は、オリエンテーション（この時点で受講をやめたくなくなるが、必修なのでそうはいかない）、次の5回分が倫理関係文献29本の宿題リーディングに基づく小テストと講義、

表1 体系的な意思・行動決定の流れ

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 倫理的ジレンマの状況で、援助者としてとれる行動を全てリストアップする2. 各行動の根拠となる事実事項をケースからリストアップする3. その行動の支えとなる倫理原理を見出す4. ケースに関わる全ての人（家族、事業主、支援者等）をリストアップする5. その人にとってプラスとなることをリストアップする6. その人にとって最も有益となることに対応する倫理原理を見出す7. 倫理原理に基づく行動の有無による結末と費用対効果を検討し行動を決定する |
|---|

7回目がお手本としての倫理的ジレンマの解決演習（表1のシステムを学習する）、8回目が「リハビリテーションサービス利用者の権利に関するディベート」（3対3で実践的なディベートを行う）、9～14回が先に述べた6回分の倫理的ジレンマのケーススタディ、そして最後の15回目が論文提出と口頭発表である。

(3) 最終課題は論文の提出

実はこの論文提出が最難関であり、院生は学術誌に投稿するためのフルペーパーを一本書き、その内容の概略を最後のクラスで発表しなければならない。そのとき我々に与えられた共通題目は、「障害者の適切かつ公平なリハビリテーションサービス享受の機会に関するモラルと法的権利の分析」であった。書くだけで精一杯なのに、それを発表し、さらに投稿論文水準に上げるために、教授とティーチングアシスタントと院生6名の計8名による批判的論評を受ける。これもかなりシステムティックな8つの質問を含む書式にその場で記述しなければならず、それを授業終了時に相互がフィードバックするという形で受け取る。後日の論文投稿に活かすためだ。

6名の中から投稿に値する論文が完成した場合は、正式に投稿となる。院生は別のタイトルにして、学期終了後の後日、論文を完成させ、投稿する勇気のある場合は投稿しても構わないわけだが、そんなエネルギーが残っている院生はあまりいない。私はペーパーの評価がBだった（Bは80～89点）。当然、査読に耐えうるレベルの英語にすることが要求され、内容は悪くないが英語表現上の問題がある、というのがその理由だったため、私は残念ながら投稿しないまままで終わった。

以上は、リハビリテーション博士課程の授業であり、これを研修に適用することは現実的ではない。表1で示した体系的な意思・行動決定の流れを用いて、倫理ジレンマのケーススタディを現任者研修などで応用するのが最も現実的だろう。ただ、アメリカでは現在でも専門職

の倫理研究とその教授方法について活発に議論されており、次に示す倫理綱領にもそれは反映されている。

6 米国の職業リハビリテーションカウンセラー倫理綱領と日本の現状

米国の公認リハビリテーションカウンセラーCRCの倫理綱領（Code of Professional Ethics for Rehabilitation Counselor）が2010年1月1日付で改訂された。

[https://www.crccertification.com/filebin/pdf/CRCC_COE_1-1-10_Rev12-09.pdf]

概要のみ紹介すると、①情報開示の書式に関する規定、②クライアントとの関係性、③多文化対応の技能向上、④災害リハへの対応、⑤テクノロジーと遠隔カウンセリング、⑥法廷におけるサービス、⑦ターミナルケアに関するもの、⑧職場における研修とスーパービジョン等についてそれぞれ改訂がみられた。また、⑨専門用語の説明と、⑩正直（Veracity）の原理が専門職の行動を律するための倫理原理が新たに加えられた。

我が国の職業リハビリテーションが米国のCRCを専門職モデルとするなら、障害者職業カウンセラーも同様の倫理綱領を持ってしかるべきである。これは「専門職の倫理」に素案として提示させて頂いたが、議論のたたき台になればということで私が勝手に書いたものである。議論の継続が必要であり、職業倫理の研究も必要である。

職業リハビリテーションと就労支援に関わるジョブコーチ等のサービス従事者が有資格者である場合（例えば社会福祉士、精神保健福祉士、作業療法士等）は、当該専門職倫理綱領に則った職務を遂行すればある程度は「事足りる」と思われる。しかし、事業主、協力雇用主等を含む職業リハビリテーション領域の特異性を考慮に入れた職業倫理のガイドラインも必要である。

こうした基礎づくりなしに、倫理教育だけを進めようとする、講義をする人物の倫理観、価値観、人生観、人間性にかなり左右されかね

ない。倫理教育を実践する優れた教育者の人材養成は、最優先課題である。

7 専門職の想いを形に

働くことを通じて再び自分らしさを取り戻そうとしている人たちの力になりたい。職業リハビリテーションの専門職・従事者は、このような想いを持つヒューマンサービスの援助職だ。しかし、時としてその想いがうまく形にならないこともある。

例えば、働き続けようとする本人の希望と職場から要求される職務遂行の水準に大きな格差があり、このままその仕事を継続することを奨励できないと感じる援助職は、自分の判断が妥当であり信頼できるものなのかについて悩み続けるだろう。

また、せっかく雇用に結びつけても結果的に職場不適応を起こすケースが後を絶たない状況に対し、自分の見極めや援助の仕方が不適切であったのではないかと悩み続けるかもしれない。あるいは、雇用を考えている事業主にどこまで自分のクライアントの個人情報伝えるべきかという判断をする際の根拠はいったい何かについて悩み続ける援助職もいるだろう。

さらに、人として自身が持つ価値観と職業人として持つべき職業倫理観との狭間で思い悩み、適切なスーパービジョンを受けることもできず

に、判断を誤ってしまう結果となり自身を責め続けた挙句、自分が職業性ストレスに陥ってしまったという援助職もいるかもしれない。

このような時のガイドラインの一つが職業倫理綱領である。そこには、専門職としてどう立ち振る舞うべきかという指針が盛り込まれている。ただし、その倫理綱領を表面的に理解しても、実際自分がプロとして執るべき職業倫理的な行動につなげられるかどうかは別問題である。職業倫理綱領は万能薬ではなく、そこに解決すべき倫理的ジレンマに対するすべての答えが示されているわけでもない。したがって、職業倫理綱領を隅々まで頭と体に浸透させ、クライアントにとって最善と思われる選択を複数の倫理原理と照合し、結局は援助職本人が判断することになる。

働く喜びや幸せを得るための機会や場を提供したい、自分ができることを精一杯して何かの役に立ちたいと願う専門職の想いを形にしなければならない。働きながら自分の生計を立てて自分の夢をいつか叶えたいと願う人たちの純粋な思いを踏みにじるような不当で理不尽な職場、人間関係、システムそのものを変えていきたいという人のためにも、徹底的な倫理教育が今、求められている。

参考文献

- 1) 八重田淳：職業リハビリテーションサービスにおける倫理，職業リハビリテーション，17(1)，2-8，2004
- 2) アリストテレス ニコマコス倫理学（高田三郎訳）．岩波文庫，1971