

SSTを活用した人材育成プログラム

～効果的なプログラム構成と実施方法について～

岩佐 美樹（障害者職業総合センター 研究員）

1 背景

人材育成は多くの企業に共通する重要な課題であるが、障害者雇用企業においては、障害を持つ社員（以下「障害者社員」という。）の育成とともに、障害者を職場で支援する社員（以下「支援者社員」という。）の育成という2つの人材育成が必要となる。特に近年においては、支援者社員のように障害者の就労生活を支える人材の育成が喫緊の課題となっている。

また、人材育成を考えるに際し、最も重視されるものの一つにコミュニケーションスキルがあるが、その具体的な育成方法等のノウハウや情報は乏しく、十分な取組がなされているとは言えない。

こういった状況を踏まえ、当センターにおいては、平成23年度～平成27年度にかけて、障害者雇用企業における人材育成の一つの方法として提案し、活用を促すことを目的に、SSTを活用した人材育成プログラムの開発と普及に係る研究に取り組んできた。

本稿においては、効果・効率的なプログラムの構成・実施方法についての検討結果を報告する。

2 本プログラムについて

SST (Social Skills Training) は、障害者の認知機能障害に着目し、社会的学習理論等を背景として開発された認知行動療法の一つであり、コミュニケーションスキルを中心とした社会生活技能の向上を目的としている。SSTは非常に優れた支援技法とされるが、その効果を発揮するためには、SSTで学んだスキルを日常生活の中でくり返し練習することが必須となり、この練習環境をいかに整えられるかということがポイントとなる。そこで、本プログラムにおいては、障害者を対象としたSSTのセッションと並行して、支援者社員に対する研修を実施した。

SSTにおいて、障害者社員はリーダーのモデル（お手本）を観察し、次に自らロールプレイを行い、それに対するフィードバックを受け、再度実践するという繰り返しによりスキルを学習する。支援者社員は、この一連の流れを見学することにより、リーダーが行う指導、支援スキルとその効果の観察学習を行う。SST終了後、障害者社員は、宿題（日常生活におけるコミュニケーションスキルの活用）を実行し、支援者社員はこれに対する支援を行う。本プログラムにおいては、障害者社員のコミュニケーションスキルの活用が、支援者社員の支援スキルの活用を促し、支援

者社員の支援スキルの活用が障害者社員のコミュニケーションスキルを強化し、障害者社員のコミュニケーションスキル等が良い方向へ変化することにより、支援者社員の支援スキルが強化されるという構造を形成することにより、障害者社員及び支援者社員双方のスキルの向上を図ることをねらいとしている。

3 検討事項

本プログラムは、SST研修、パートナー研修、リーダーパートナー研修という三つの研修ユニット（表）に加え、事業主によるプログラムの自主運営時へのサポートである導入支援によって構成される。

本研究においては、(1)利用者のニーズ等に応じたプログラムの構成方法、(2)プログラム全体の実施方法、(3)SSTの実施内容及び方法についての検討を行った。

表 三つの研修ユニット

	SST	パートナー研修	リーダーパートナー研修
ターゲットスキル	コミュニケーションスキル	障害者支援スキル	SSTのリーダースキル
対象者	障害者社員 (支援者社員は見学参加)	支援者社員	パートナー研修受講経験のある支援者社員
実施内容	SSTセッション (ステップ・バイ・ステップ方式)	①社会的学習理論、 障害特性についての 講義（理論編） ②SSTセッションの 解説等（解説編）	パートナー研修 (解説編) + SST演習

4 検討結果

(1) プログラムの構成方法

試行結果をもとに、全体的なプログラムの構成方法について取りまとめたものを図1に示す。プログラム導入時点で、自主運営によるSST研修の実施の希望がある場合は、SST研修とリーダーパートナー研修をセットで実施し、SSTについての知識がない場合はパートナー研修の理論編も実施することが望ましい。また、希望があれば導入支援も実施する。導入時点で自主運営に対する明確な希望がない場合はSST研修とパートナー研修をセットで実施する。

(2) プログラムの実施方法の整理

実施方法については、プログラムに対するニーズ、地域事情により、以下の三つの方法を使い分ける。

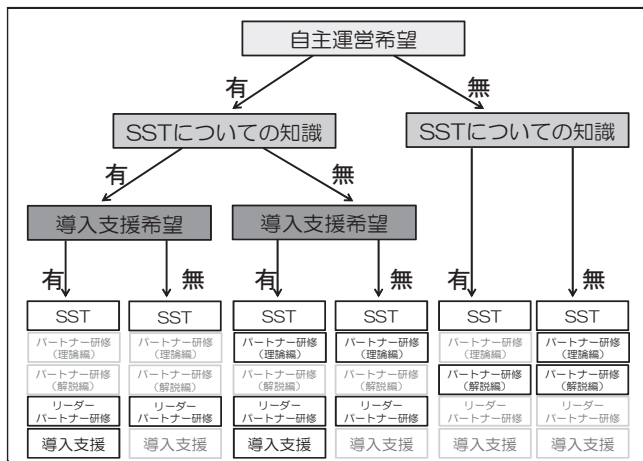


図1 ニーズに合わせたプログラムの構成

① 企業単位での実施

実施地域において、プログラムを希望する企業が少なく、あるいは近隣に合同開催できる企業がない場合、企業単位で実施する。複数企業合同で開催する場合に対して実施コストは高いものの、個別のケースに対するきめ細やかな支援を行うことができる。

② 複数企業合同開催

複数の企業が合同で行うプログラムでは、一つの会場企業のもと、すべての研修が複数企業の社員の混合チームで行われる。会場企業以外の参加に係るコストが高くなってしまいが、効率的な実施が可能であり、他企業社員との交流による障害者社員、支援者社員双方に対して副次的な効果も期待できる。

③ 企業単位、合同開催の中間型

中間型は、企業単位で行う研修を他企業の支援者社員が見学参加できるようにし、パートナー研修、リーダーパートナー研修については複数企業合同開催とする方法である。この方法によって、まずはプログラムについて知りたい、あるいはSST研修の自主運営を希望する多くの企業に対してプログラムを提供することができる。

(3) SSTの実施内容及び方法

本研究においては、主として、ステップ・バイ・ステップ方式のSSTを行ったが、対象者の障害やコミュニケーションの受信、処理、送信技能のいずれに重きをおいて実施するかによりSSTの技法を選択する必要があり、精神障害者に対しては基本訓練モデル、聴覚障害者に対しては問題解決技能訓練が効果的と思われる(図2)。

SSTの実施方法については、参加者全員をメンバーとして実施する通常の方法以外に、障害者社員をSSTのメンバーとして参加するメインメンバーと見学参加をするサブメンバーに分ける方法が挙げられる。この方法では試行結果から、観察学習によりサブメンバーに対してもコミュニケーションスキルの向上が見られた。また、このSSTの後、

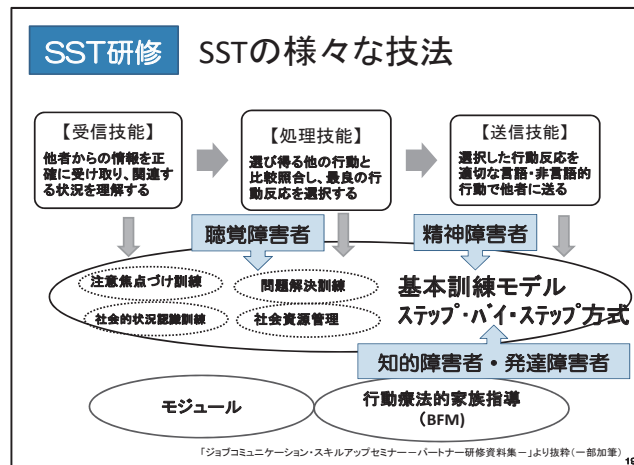


図2 モデルから見たSSTの様々な技法

小グループに分け、全員をメンバーとするブースターセッション(復習セッション)を実施することにより、より障害の程度が重い社員に対して効果を上げることができるといふ唆も得られている(図3)。さらに、パートナー研修および導入支援を活用しながら、ブースターセッションを支援者社員に自主運営してもらうことにより、支援者社員の日常生活におけるスキルトレーニングへの関わりがさらに深くなり、SSTの効果が高まるといった効果が期待できる。多くの障害者社員、支援者社員を雇用する特例子会社等においては、一斉研修としてSSTを実施し、それを継続していきたいというニーズを持つ企業は少なくないが、本方法はこのニーズに応える有効な方法と考える。

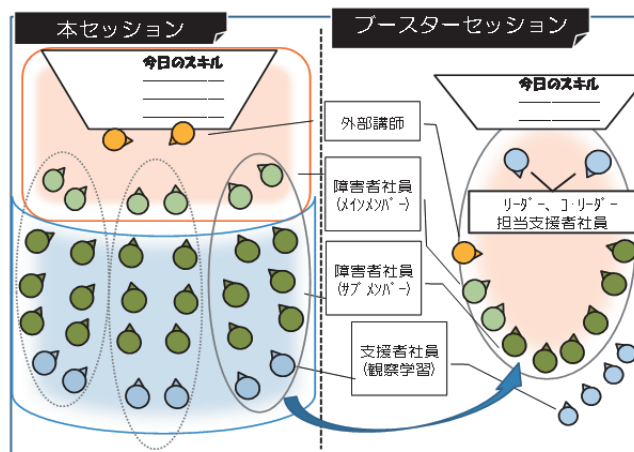


図3 ブースターセッションの実施方法

5 まとめにかえて

本研究においては、プログラムの実施内容や方法について一定の整理を行ったが、本プログラムの試行については、すべて少しずつ異なった内容、方法で実施してきている。本プログラムが、対象者のニーズ等により、柔軟に活用され、障害者雇用企業の人材育成に寄与することを願う。

千葉県特例子会社連絡会会員企業による交流型SST研修の取組み

～SSTを通して会員企業の交流を深め、共にスキルを高める～

- 白川 恒平（ちばぎんハートフル株式会社 取締役）
 寺井 岳史（さくらサービス株式会社）
 岩佐 美樹（障害者職業総合センター）

1 はじめに（交流型SST研修導入のきっかけ）

千葉県の特例子会社連絡会は28社が加盟しており、年2回の連絡会、年1回ずつの情報交換会、見学会を通し、お互いの連携を深め、各社が抱える悩みや課題を話し合い、情報共有してきた。その中で、就労・定着のために障害者社員のコミュニケーション能力アップが不可欠であるとの認識は共通しており、具体的な方法を模索してきた。何社かが既にSSTを自社内で実施した経験があり、同研修は有効であるとの認識を持っていた。

意見を交わす中で、①SSTの実施によって、社員のコミュニケーション能力を磨いてもらう②支援者がコ・リーダーとなってSSTをサポートする能力をアップする③参加各社の社員、支援者が交流し見聞を広める④SSTの導入に向けて幅広く見学参加を図る等を目的に「交流型SST研修」を実施してはどうかとの提案があり、2015年6月から11月にかけて計6回、同研修を実施。会場は参加各社が提供、持ち回り開催の形を取った。

2 2015年開催の交流型SST研修の反響

参加企業を対象とした調査結果によると、障害者社員の受講後の変化について、①会話を積極的にしようと思欲が出てきた②自信を持ってはっきり発言できるようになった③表情が明るくなった④「それは嫌です」ときっぱり言えるようになった⑤研修を受けたメンバーが自分の職場でスキルを使って褒められる姿を見て周囲にも好影響が出ている等、実施の効果がみられた。

コ・リーダーを務めた支援者にとっても、リーダーの指導や言動を通し、①どういう言葉がけや指導・アドバイスが良いのかを知ることが出来た②参加した障害者社員に笑顔が見られるようになり、自分の意見を言えるようになって感動を覚えた③本人のみならず周囲に良い影響が出ている④他社の支援体制や指導の工夫を見ることが出来、勉強になった⑤社員と共に支援者自身も一緒に成長できる可能性を感じることが出来たといった好反響が得られた。

3 交流型SST研修の目的

- ① SST導入企業のスキルトレーニングの活性化を図る。
- ② 企業間の障害者社員、支援者同士の交流を進める。
- ③ トレーニングの成果を持ち帰り各社で活用を目指す。

4 第2回目の実施

2015年の調査に基づき、同連絡会で検討し、2016年についても交流型SST研修を実施する運びとなり、加盟企業に参加を呼びかけたところ、前年より幅広い参加希望が出た。障害者社員並びにコ・リーダー（支援者社員）両方が参加した企業は4社で、見学参加の企業は8社、合計27名が参加、研修会場の提供は5社となった。

表 平成28年度「交流型SST研修」参加者一覧

平成28年6月 第1回研修会参加者（会場：さくらサービス株）

会社名	研修参加 (障害者)	研修参加 (コ・リーダー)	見学 参加	研修会場 提供
さくらサービス株	2	1	-	第1回 (6月)
SMBCグリーンサービス株	1	1	3	第2回 (7月)
ちばぎんハートフル株	2	1	1	第3回 (8月)
株ニチレイアウラ	2	2	2	第4回 (9月)
ピーアシスト株			1	第5回 (10月)
ALSOKビジネスサポート株			1	
エイジスコポレートサービス株			2	
株グロップサンセリテ			0	
大東コーポレートサービス株			2	
株レナウンハートフルサポート			1	
古河ニューリーフ株			1	
株千葉データセンター			1	
合計	7人	5人	15人	

5 交流型SST研修におけるカリキュラム等

研修については、グループ目標を「コミュニケーションスキルをアップして、今より、たくさん生活を楽しもう！」と設定し、以下のカリキュラムメニューにてステップ・バイ・ステップ方式のSSTを実施した。

- ① 5月30日（月）：オリエンテーション
- ② 6月 8日（水）：「相手の話に耳を傾ける」
- ③ 7月 6日（水）：「相手の話に耳を傾ける」/
「質問する」
- ④ 8月 3日（水）：「頼みごとをする」
- ⑤ 9月 7日（水）：「頼みごとをする」/
「バックアップスキル」
- ⑥ 10月 5日（水）：「不愉快な気持ちを伝える」

6 プログラム実施の方法

研修会場は参加企業の持ち回りとした。障害者社員が参加する企業は必ず支援者社員も参加することとし、障害者社員が参加しない企業については、支援者社員のみも参加も可とした。

SSTの講師については、2015年と同様、障害者職業総合センター研究員の岩佐美樹氏にお願いし、SSTのリーダーを務めていただいた。岩佐氏は事前にメンバーのアセスメント面接を実施、個人及びグループの目標設定を行った。研修開始30分～1時間前にはリーダー、コ・リーダーの打ち合わせを実施、ロールプレイ場面の確認を中心に話し合いの機会を持った。

研修の手順は、リーダーが各回のテーマを確認し、スキルを身に付けるためのステップを提示、ポイントを説明しながら、コ・リーダーも交え各社員とロールプレイを繰り返していく。

第1回の「相手の話に耳を傾ける」のスキルを例にとると、リーダーは「相手の話を聞くことは、仕事をしていく上で大切でしょうか？」と問いかける。「大切です」と社員が確認した上で、さらにリーダーは「相手の話に耳を傾ける」スキルのステップ（①相手の顔を見る ②うなずいたり、あいづちを打つ ③聞いたことをくりかえす）を確認していく。リーダーとコ・リーダーによるお手本のロールプレイ後、メンバー全員がコ・リーダーを相手にロールプレイを行う。ロールプレイ終了後は、良かった点についてフィードバックを受け、さらに良くするためのポイントを取り入れて再度ロールプレイを行う。

SST実施後は会場提供企業の作業見学を行い、全員参加の「意見交換会」となる。各社で製造している商品や工程を見学し、社員と支援者の仕事ぶりに接し意見を交わし刺激を受ける良い機会となった。

7 結果

<事例A>

当初、言葉が少なく、緊張すると相手に自分の意思を伝えられなかったが、日常的な練習を繰り返す中でゆっくり話すことや周りとのコミュニケーションをスムーズにする

ことができるようになった。

<事例B>

相手の目を見て話せなかった社員がリーダーから「顔を上げる」とのアドバイスを受け、自然な形で相手を見て自分の気持ちも嬉しそうに伝えられるようになった。

8 結論

今回の交流型SST研修を実施してみて、参加各企業からは以下のような感想が得られた。

- ① 障害者社員が研修に参加し、大いに成長が見られた。他社の社員等との交流によって、見聞が深まった。好影響は社内にも持ち込まれた。
- ② 自社だけでSSTを実施するには、リーダーの養成、ノウハウの蓄積が未成熟なため継続が懸念されていた。きっかけを与えてもらい非常に助かった。
- ③ コ・リーダーを務める支援者社員の育成につながった。支援者社員同士の交流によって、同じ悩みや成功例を聞くことができ参考になった。
- ④ 他社の業務内容や支援の取り組みに違いがあることが分かり、自社に生かせるヒントを得た。
- ⑤ 見学参加の企業を含め今後、「交流型」あるいは「自社開催型」等の研修を通し新たな人材育成を図ってほしいとの機運が醸成された。

今後も千葉県特例子会社連絡会として「交流型SST研修」を継続して開催し、幅広い導入に向け環境づくりを図りたい。

人材育成とワーク・エンゲイジメント

—就労移行支援事業所に対する調査から—

○大川 浩子（北海道文教大学人間科学部作業療法学科 教授/NPO法人コミュネット楽創 理事）
本多 俊紀（NPO法人コミュネット楽創）

1 はじめに

近年、メンタルヘルスの領域で、ワーク・エンゲイジメント(以下「WE」という。)が注目されている。WEとは、仕事にエンゲイジしている状態であり、つまり、情熱を持って働いている状態¹⁾といえる。すでに、WEが心身の健康度と相関があり、離職の意思とは逆の相関があるとされており²⁾、WEが高まることで、職場に定着し、キャリア形成が促されると考えられる。

昨年、我々は就労移行支援事業所管理者に対し、人材育成に関するアンケート調査について報告した³⁾が、ストレスやWEの観点からの調査は行っていなかった。今回、新たに事業所の障害者就労支援従事者(以下「従事者」という。)に対しアンケート調査を行い、WEとの関係を検討したので、報告する。

なお、本研究は本学の倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号：27009)

2 方法

全国にある就労移行支援事業所の従事者611名を対象とした。対象事業所の選定には、WAMNETを利用し、2016年2月10日～14日の間登録されていた就労移行支援事業所(全3,491カ所から受け入れ停止の136カ所を除いた計3,355カ所)から、47都道府県ごとに13カ所ずつランダムに抽出した。その後、選定事業所の施設長宛に依頼文書及び従事者用調査表を郵送し、返送をもって本研究へ同意したものとみなした。調査期間は2016年2月～4月とし、返送されたアンケートデータは単純集計及びクロス集計を行った。

3 結果

郵送したが届かず戻ってきた9カ所、及び、現在就労移行支援を行っていないとTELで連絡があった2カ所を対象から除き、232通が回収された(回収率38.6%)。さらに、就労移行支援事業を廃止したという記載があった1通と従事者以外が記載した1通を除いたため、最終の回収率は38.4%(230事業所)であった。なお、複数の回答者が回答した施設は、ランダムに1名を抽出した。

(1) 回答施設の事業形態・運営法人・対象

回答事業所の事業形態は、多機能型事業所が197カ所

(85.7%)であり、就労移行支援単独事業所(以下、単独事業所)は28カ所(12.2%)であった。運営法人としては、社会福祉法人が133カ所(57.8%)と最も多く、次いで、NPO法人44カ所(19.1%)、株式会社31カ所(13.5%)であった。

また、事業所で受け入れている障害領域(複数回答)は身体障害134カ所(58.3%)、知的障害201カ所(87.4%)、精神障害182カ所(79.1%)、発達障害141カ所(61.3%)、高次脳機能障害88カ所(38.3%)、難病42カ所(18.3%)であった。

(2) 事業所の規模と職員

事業所の定員は30名以上が96カ所(41.7%)、職員数は15名以上が61カ所(26.5%)と最も多かった。しかし、単独事業所は20名未満が15カ所と単独事業所全体の53.6%を占め、職員数も5～7名未満が10カ所(35.7%)と一番多かった。

(3) 回答者

回答者である従事者の属性は、性別が男性134名、女性が94名、無記入が2名であった。平均年齢は42.4±10.8歳で、役職がある者(サービス管理責任者を除く)は105名(45.7%)、勤務形態は常勤が222名(96.5%)、兼務については、106名(46.1%)がありと回答した。

(4) WE

WEについては、日本語版UWESを用いた。日本語版UWESは9つの項目に対して7段階(0～6)で評定する。一般的には総得点を項目数で除した値が用いられるが、先行研究¹⁾のWEのレベルを用いるため、総得点を直接利用した。WEのレベルは総得点で低いレベル(27点以下)、平均的レベル(28～35点)、高いレベル(36点以上)と判断した¹⁾。

その結果、回答者のWEのレベルは、低いレベル73名(31.7%)、平均的レベル77名(33.5%)、高いレベル78名(33.9%)、無記入2名(0.9%)であった。

回答者の属性との関係では、性別、給与額、事業所の規模については大きな特徴が認められなかった。しかし、役職の有無については、役職がある者では低いレベル24名(22.9%)に対し、役職がない者では49名(39.2%)であった(表)。

さらに、運営法人別では、NPO法人で高いレベルの者が占める割合が大きかった(図1)。しかし、NPO法人は役職者が占める割合が、24名(54.5%)と他の法人よりも高かった(図2)。

表 役職がある者と役職がない者とWEレベル

	高	平均	低	無記入	合計
役職あり	40 (38.1%)	39 (37.1%)	24 (22.9%)	2 (1.9%)	105 (100.0%)
役職なし	38 (30.4%)	38 (30.4%)	49 (39.2%)	0 (0.0%)	125 (100.0%)

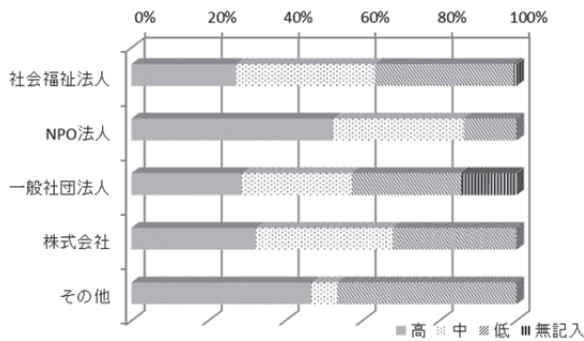


図1 運営法人とレベル

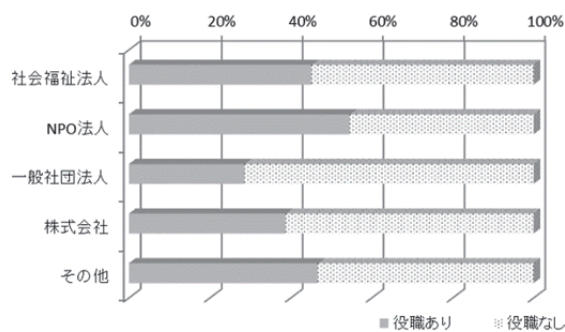


図2 運営法人と役職者の割合

4 考察

結果から、役職がない者において、WEが低いレベルの割合が多いことが示された。これは、すでに訪問看護師の調査でも管理職のWEのレベルが高いことが示されており⁴⁾、WEが離職の意思とは逆の相関がある²⁾ことも踏まえると、役職のない者が離職する背景の一つとして、WEの低いレベルが影響している可能性が考えられる。つまり、職員が職場に定着し、キャリア形成を促していくためには、WEのレベルを高める必要があると考えられた。

また、今回、NPO法人において、WEのレベルが高い者が多かった。訪問看護師において、「設置主体」が「会社群」の方が「医療法人群」よりもWEが高く、背景として、看護職が裁量権を持ち、職員の経営参画意識が高く、仕事のやりがい等に影響を及ぼしていることが考えられている⁴⁾。NPO法人で役職がある者が多かったことから、法人設立に関わった者が事業所の役職者となって裁量権を持ち、結果

として、仕事のやりがい等に影響を及ぼしているため、WEが高いレベルになると思われた。

5 結語

本研究では、就労移行支援事業所の従事者のWEについて検討した。今後、人材育成にかかわる他の要因との関係を検討することで、事業所における人材育成について貢献できると思われる。

【参考文献】

- 1) ウィルマー・B・シャウフェリ・他(島津明人・他訳)：第1章ワーク・エンゲイジメント「ワーク・エンゲイジメント入門」, p. 1-38, 星和書店 (2012)
- 2) 島津明人：29ワーク・エンゲイジメント「産業ストレス研究21巻」, p. 295-297, (2014)
- 3) 大川浩子・他：就労移行支援事業所における人材育成の現状—アンケート調査から—「第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集」, p. 92-93, (2015)
- 4) 渡邊真美・他：A 県訪問看護師のワーク・エンゲイジメントと就業継続意思との関係の検討「第46 回日本看護学会論文集看護管理」, p207-210, (2016)

【連絡先】

大川 浩子
北海道文教大学人間科学部作業療法学科
E-mail: ohkawa@do-bunkyo.ac.jp

障害者就業と女性の活躍促進に向けた課題 ～共通するワークライフバランスを探る～

○東 弘子（市民後見促進研究会BON・ART会員）

有路 美紀夫・角 あきこ・綿貫 登美子（市民後見促進研究会BON・ART）

1 研究の背景と目的

戦前から現代へ移行する時代の中で、様々に変化する女性の地位（意識－仕事観－人生観－現実）や人生観・仕事観、さらに、制度、障害者の就業・就労状況の変化など、多様化する共生社会の中で、より自分らしく前向きに生きていくためにはどのような方法があるのか、職業選択とワークライフバランスの観点から障害者就業と女性の活躍に向けたその在り方を探る。

キーワード 職業選択（職業適性、自己理解、職業理解）

2 方法

グラス・シーリング¹の「ガラスの天井」のように、年功序列から業績主義にシフトしたとはいえ、仕事社会は、男性色がまだまだ色濃く存在している。女性や障害を持つ人にとっては喜ばない現実が多い。それは、今日的な課題でもあるとして、次のような点を中心に考察する。

(1) 女性の人生観

日本の女性管理職の比率は諸外国に比べてみるとまだまだ低い水準にある。共生社会に求められる多様性ではあるが、変化しているのは女性だけではない。男女雇用機会均等法も整備され、世界レベルでも専業主婦から職業婦人へ、そして、働く人々にとって不利益にならない様にと男女平等が定義づけられている。しかし現実はそのとは限らない例が多くある。

(2) 仕事と人生のライフプラン

自分の時間をどのように使うのか、ワークライフバランスの考え方も注目される場所である。特に若い世代は仕事もライフスタイルも、すべてにバランスが取れている事にウエイトを置き職業選択している例が多い。自分のしたい事を我慢して、無理してまで働くことを選択しない若者世代は多い。これは、ある一種の社会現象でもあるが、時代とともに価値観が変化したことによるものであることは否めない事実である。

(3) 障害者の就労増加率

障害を持つ人の仕事は、障害の程度に応じて職種も様々である。仕事をする意欲を持っている障害者の方が多くなっている中で、企業側からの障害者雇用ニーズも多様化してきている。本人の働きたいという意思がいちばん大切なことではあるが、ここでは時代の流れに伴い注目される

精神障害者の就労増加率について注目する。

3 結果

仕事観の変化を考える時、世界全体の産業発達の歴史をさかのぼる必要がある。歴史的な産業革命が起こったことを発端に、手工業からオートメーション化し、大量生産時代へ突入した。さらに激動する時代の変化の波の中で、現代社会はこぞってITを利用する時代となった。時代の変化（戦前～現代～時代の流れ）に伴い、文化、教育、生活様式、食事等のあらゆるものが西洋化する中で、女性の意識改革が進み、職業選択（職業適性、自己理解、職業理解）についても同様の変化をみることができる。

障害者の就労については、厚生労働省が発表した「障害者の雇用の促進等に関する法律」のもと、就労支援制度が適用され、各種の支援を受けることができる。障害者雇用をした企業に対する措置は、雇用義務制度と納付制度がある。障害者本人に対する措置は、職業リハビリテーションの実施である。さまざまな支援が要因となって、時代の流れとともに障害者の就労率UPにつながっている。就労支援のための制度が適用され、就労に関しての支援がより一層深まったと思える一方で、就職した後のモチベーションの維持向上や、『やりがい』を含んだ職業選択などには多くの問題が散見される。就職することが最終的なゴールではなく、『やりがい』がある環境が継続就労を維持するポイントとなる。もちろん経済的な面も重要であるが、個別の教育支援計画や情報は常に最新の情報であることが不可欠である。障害者の就職の中でも特に精神障害者の就職率は向上しているが、平成30年に向けて制度の義務化等の影響が大きいと思われる。

4 考察

「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、就労支援のための制度が適用され、就労に関しての支援がより一層深まっているが、支援対象者が拡大傾向にあり、法的制度の整備により、就職を希望する障害者の数も増加している。厚生労働省発表資料²によると、身体障害者は28,175件で、132件減、前年度比0.5%減。知的障害者は18,723件、1,074件増、前年度比6.1%増。精神障害者は34,538件、5,134件増、前年度比17.5%増で、増加率が高くなっている。その他の障害者は3,166件、643件増、前年度比8.6%

増。合計84,602件、6,719件増、前年度比6.1%増である。10年前から増加傾向にあり、今後も増加傾向が続くと推測される。

就労支援については、職業安定所の専門援助部門や就職支援会社等の地域のネットワークの連携が有効利用されており、就職件数の増加に繋がっている。障害者を取り巻く社会環境が目まぐるしく変化する中で、受入先の理解や教育体制、職種部門、適職情報、行政関係やジョブコーチの支援、そして、キャリアコンサルタント登録資格者の支援など、制度の導入や企業側の職種のニーズ、本人の希望と企業のマッチングが成立する事も就労率UPに繋がっている。受入先の支援体制については、教育担当者の育成、通常業務への影響度等、障害者を取り巻く共生社会の支援体制がさらに重要になる。

5 結果

多様化する時代にあつて、社会学習理論のクルンボルツ³は、極端な言い方ではあるが、何か行動を起こしてみることの大切さと自己理解（自己の意識）が必要な時代であることを説いている。女性の意識の変化とともに取り巻く共生社会に求められる多様性は、女性だけではなく男性にも及んでいる。それは、戦前より女性は、家庭にいて家族を守ることが一般的であったが、女性の社会進出や高学歴化に伴い、男性社会で活躍する女性は多くなってきた。結婚し、育児もしながら共働きをすることで、夫である男性側の意識にも変化が起きている。育児休業は男性も取得することができるが、妻と同時に育児休暇を取得する夫の例や、妻が職場復帰をした後に夫が育児休暇を取得するなど、また、育児介護休業法を有効活用する子育て世代なども増加傾向にある。

現代社会は情報過多である。いかに自分に必要で正しい情報を入手するかという課題が常にある。最も重要なことは、その情報の入手方法である。情報化社会の中で共存していくには、原始的な方法が一番良い方法であると筆者は考えている。

生活の基本となる仕事や人生のライフプランを自分の思い通りに描くのは他者ではなく、あくまでも自分自身であるから、なりたい自分になるためには自己理解が最も重要で大切な情報であるといえる。

【注釈】

- 1 「ガラスの天井」と言われ、手を伸ばせばすぐそこにあるのに届かない、目に見えない壁と言う意味でつかわれている。
- 2 厚生労働省「平成26年度障害者雇用状況の集計結果」
- 3 「大半のキャリアは計画された偶然の上にある。予期せぬ出来事を多に活用し、絶好のチャンスを見逃さないように準備をし、心を広く開いておかねばならない」という。

【引用・参考文献】

- 1) グラス・シーリング (glass ceiling) は、ガラスの天井の意で、女性の能力開発を妨げ、企業における上級管理職への昇進や、労使団体等における意思決定の場への登用を阻害している見えない障壁（「男女共同参画2000年プラン」）。
- 2) 厚生労働省「平成26年度障害者雇用状況の集計結果」。
- 3) ジョン・D・クランボルツ「計画された偶発性理論」 (Planned Happenstance Theory) 米スタンフォード大学教授が提唱したキャリア理論。
- 4) 内閣府男女参画共同局（平成27年度男女共同参画社会形成の状況）。

【連絡先】

東 弘子（市民後見促進研究会BON・ART）

E-mail : hiroaz2016@icloud.com

【認定マーク「くるみん」】



【認定マーク「ブラチナくるみん」】



http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html

