

知的障害のある生徒の就労支援にみる教育・福祉・労働の連携について

— 「職親会」活動の歴史・活動の分析を通して —

A cooperation of education, welfare and labor in assisting students with mental retardation to find employment. : Through the analysis of activities and history of “Job Parent's Association” .

小林 勝年 KOBAYASHI Katutoshi

(教授・発達科学講座)

キーワード：職親会 Job Parent's Association 連携 cooperation 就労 employment

はじめに

地域で「子ども」から「大人」になる、あるいは「学校」から「職場」に通うというトランジションは、我々が経験するライフトランジションの中でも予測的に準備できる課題であると同時に、かなり大きな心理的变化を含む課題でもある(田中ウルヴェ京, 2003)。小杉(2005)によると若者就業問題の構造として①労働市場 ②会社 ③職場 ④学校 ⑤家庭が挙げられるが、フリーターやニートの事例検討からすれば今後は多様なニーズに対応できる地域主導のネットワークシステムの構築や学校教育以外の社会化装置による補完的支援の提供が有効であるとされている。すなわち「立ちすくみ」等に代表されるような個別・心理的な課題は家庭や学校におけるキャリア教育を充実していくことで解決が図られていく可能性を残すが、その一方で移行先すなわち受け入れ先の課題として企業・事業所が新規採用者へ柔軟な対応能力を身につけていくことをハローワークや職業センター等の就職斡旋・相談事業所等が中心となって社会全体が後押しするという「地域教育力の創世」こそ重要である。

しかし、職業人としての育成とその受け入れにはこれまで様々な溝が指摘され職業準備教育と就職活動、さらに大きく言えば教育と労働における連携は必ずしもうまく機能せず、特に知的障害のある人の就労においては現実的な課題とされてきた。例えば、学校での作業学習は椅子に座って50分間程度の課題に取り組むことが普通であるが実際の就業現場では1時間以上の立ち仕事が多く、雇用主から「これでは耐えられない」、「学校は甘い」としばしば学校側へ指摘されてきた。

また、反対に「知的障害」の特徴など構わないから「この仕事ができる生徒を採用したい」と事業主から直接進路指導の教諭あてに求人飛び込んでくるようなことも生じている。しかし、こうした問題、すなわち職業準備教育の拡張と事業主の障害に関する理解促進という両者の機能を併せ持つ組織として我が国には「職親会」が存在してきた。とかくこれまでトランジションの問題は送り出す機関や組織と受け入れ先の問題として扱われる場合が多かったためトランジションを

経験する当人のニーズや課題性に立ち返って取り組みを検証することに乏しかったが、受け入れ側が就労者をファミリーとしての意識を持ち迎え入れるという素朴な実践として発展してきたのである。それは「人は一生に三人の親を持つことができる。一人は文字通り、生みの親。次に、育ての親。そして最後に仕事を通して様々なことを教えてもらう『職親』である。」という言葉に象徴される。すなわち、職親会とは障害のある人たちの就職と職場定着を援助することを目標に設置された様々な職種の事業主を中心とした組織であったが、知的障害のある生徒の就職活動を指導していく中で、合同入社式・激励会や研修会・事例検討会、親睦行事等を企画・運営していきながら学校教育と労働分野との連携が密となり発展した経緯を持つ。

ここで、職親会とは知的障害のある人を従業員として雇う一方で、職業人としてのマナーや社会生活を教える「親」として企業主が自覚的に取り組んでいる「集まり」であり、職業斡旋における職種の多様性を満たしているばかりか、小杉(2005)の言う「学校以外の社会化装置による補完的支援」としてかなり重要な教育力を内包していると仮説が成立する。

そこで、本研究は職親会活動を展開している地域を対象に当該地域の職親会の歴史・現状等について調査し、就労トランジションにおける教育・福祉・労働の各機関がどのような連携を示しているか、あるいはどのような社会的課題を残しているかについて明らかにすることを目的とした。

手順としては、まずは一般的な就労トランジションにおける支援過程の課題分析を行い、次に知的障害者職親会の先進地域として北海道内の21地域組織と八戸職親会の取材より、職親会がどのような「つなぎ」の役割を果たしているか検証しながら、就労トランジションに求められるサービスを教育・福祉・労働の各機関の連携という視点より検討していきたい。

1. 就労移行支援における4つのコース

知的障害のある子ども達が就職して社会人となっていく過程には様々なコースが想定される。その第一には特別支援学

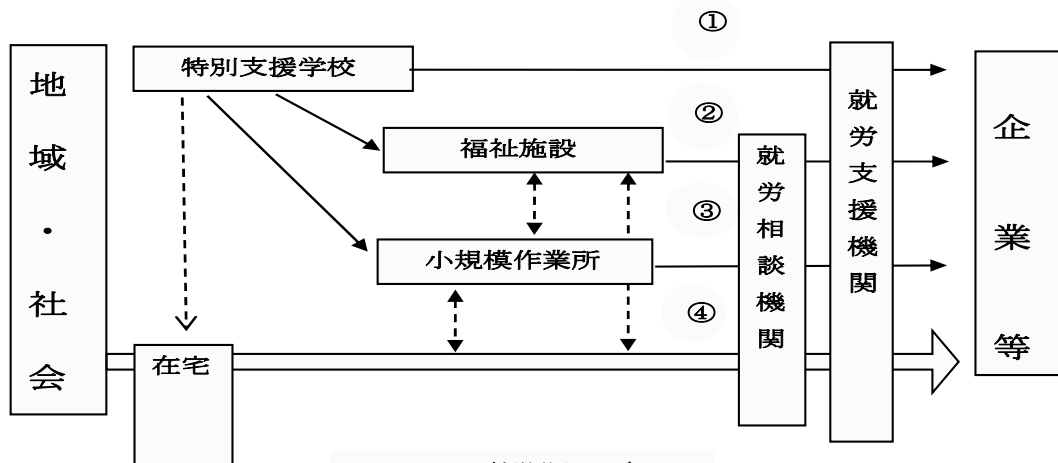


Fig. 1 就労移行モデル

級あるいは特別支援学校中学部・高等部卒業と同時に直接企業・事業所に採用される場合、第二には特別支援学級あるいは特別支援学校中学部・高等部を卒業後授産施設および福祉工場等の法定施設すなわち社会就労センター(全国社会就労支援センター協議会, 2001)にしばらく通いながら雇用される場合、第三には割合としては極めて少ないが小規模作業所から就労へ移行する場合、最後にそうした教育機関や福祉施設には籍を置かずあるいは以前利用していたが現在は特に利用しておらず、地域で在宅生活を送っていた者が福祉相談機関を訪れたりハローワーク、職業センター、就業・生活支援センター等就労支援機関を利用して雇用にまでたどり着く場合で、それをモデル化したものがFig. 1である。

第1のコースにおいて就労移行を可能にしていくためにはハローワークや職業センター等の就労支援機関を利用し本人

の能力・適性に合致した企業の開拓・選択していくことが学校に求められていくが、そのためには進路指導教員の就労支援に関する知識やスキル等が必要条件となる。しかし、今日の学校の多くは職場開拓の時間が十分に保障されているとは言えず、それと同時に職場実習の期間や頻度・業種の乏しさなど地域の社会資源に関する「取り込み」が不足していることが問題点として挙げられる。また、就労を可能とするプログラム開発が不十分であるばかりか学校の授業枠では就労に向けた体系的な職業指導を実践していくことが困難で採用企業としては学校が用意する職業指導に疑問を投げかける声も多い。結局、この流れにおいては本人のアセスメントと採用企業のリストアップによりそれを如何にマッチングさせていくかということが当該教育機関に問われていく。但し、本人の就労意識や就労可能性についての検討は学校内で行われる

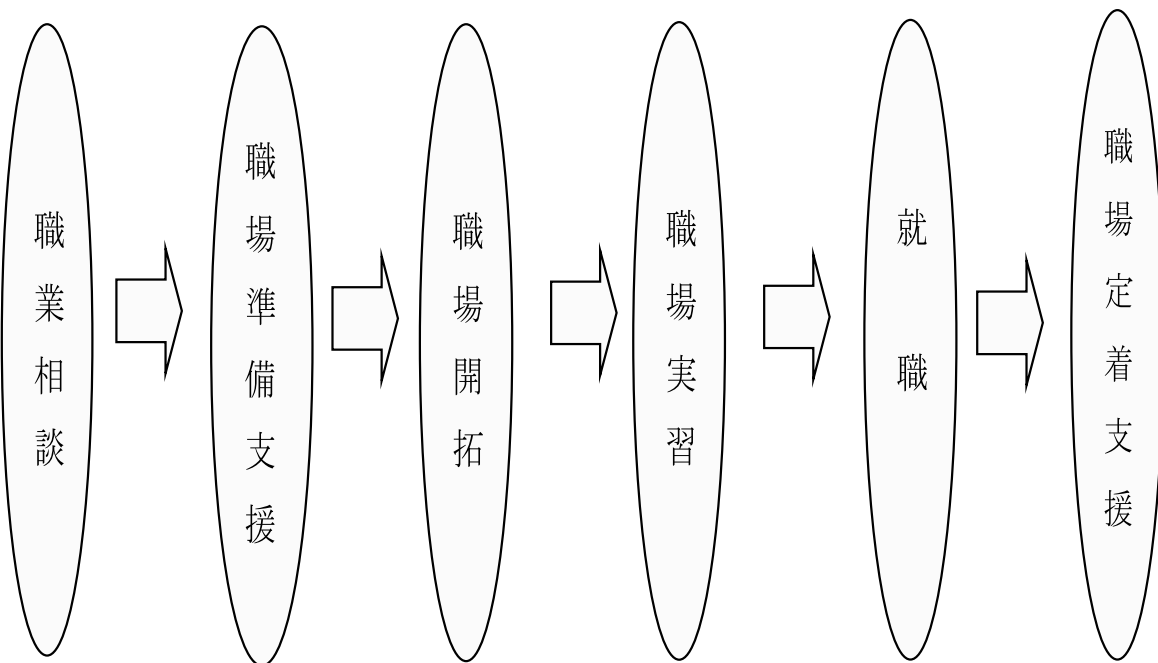


Fig. 2 就労支援の主な流れ

Table 1 就労支援機関における支援職種と主な業務内容

	職業センター	ハローワーク	就労支援センター	授産施設	小規模作業所	重度障害者多数雇用事業所	特別支援学校中・高等部
職種	カウンセラー	雇用担当者	指導員／コーディネーター／ジョブコーチ	指導員／ジョブコーチ	職員	産業カウンセラー／コンサルタント	特別支援教育コーディネーター／進路指導主事
業務	職業評価 職業訓練 職場適応指導、カウンセリング	職業相談 職業紹介	職場開拓 職業訓練 職場実習 職場定着指導	職場開拓 就労生活支援	作業援助 生活支援	技術指導	職場開拓 職業教育

進路指導や保護者を交えての懇談会である程度は対応できている。就労移行支援の第一段階の作業は完了している。例えば、それはFig. 2に示したような就労支援の流れからみれば「職業相談」や「職業準備支援」の省略を意味する。逆に言えば、就労支援に向けて現行の教育機関の弱点は「職場開拓」以降のステップに不十分さが予測される。

そうした点を補うためにはTable. 1に示したように職場開拓や職場実習等の領域に専門職を設けている社会就労支援センターや就労支援センター等の福祉機関と連携を図ることやそうしたサービスへの円滑な移行への方略を確立していくことが必要となる。

一方、そうした課題を教育機関自らが改善していく努力も惜しんでではなく、多様な職場実習を生徒に提供するためばかりでなく就労先の選択肢を拡大していくという意味から更なる展開が期待される。

そうした意味で特別支援教育における個別移行支援計画（東京都知的障害養護学校就業促進研究協議会、2003）の作成作業が教育機関において浸透したことは自己改善努力へと向かわせよう。個別移行支援計画とは一般に特別支援教育を進めていく上で個別の教育支援計画が作成されているが、それに加えて高等部入学から卒業までの3年間と卒業後3年間生徒が望む生活を実現するための支援を用意していくために計

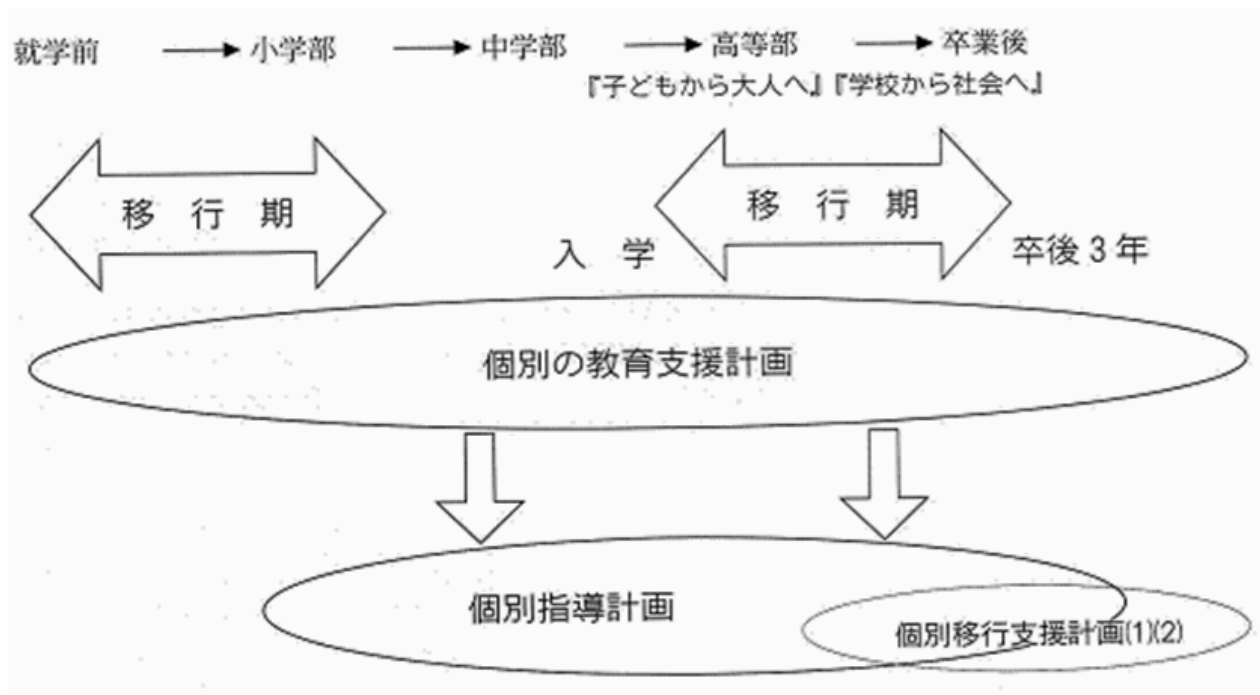


Fig. 3 個別移行支援計画と個別の教育支援計画の関係

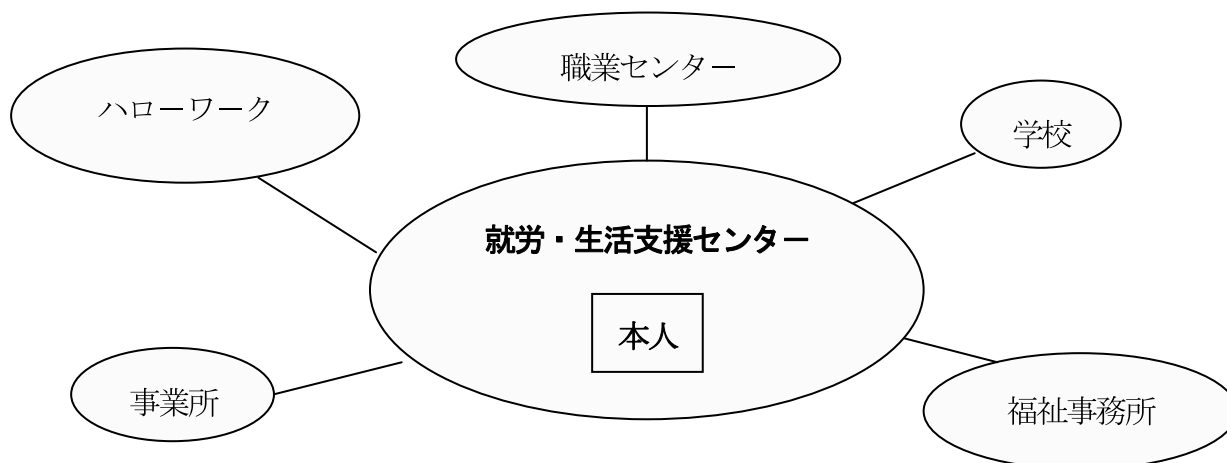


Fig. 4 就労・生活支援センターが主として支援していくケース

6年間を想定した計画書(Fig. 3参照)で、第一計画書は就労先の決定においては地域の採用資源の掘り出しを、第二計画書は卒業後の地域生活の保障として地域の支援資源を周知・確保しておくことを学校側に必然的に要求することとなるからである。

例えば、Fig. 4は本人が卒業後就労・生活支援センターが主として就労移行支援に取り組んでいくケースを図示したものであるがこうした地域資源とのネットワーク化を自覚的に捉えていくことを個別移行支援計画の作成作業は求めるのである。その意味で前述した学校における労働・福祉等の地域資源の取り込みおよび活用を個別移行支援計画の作成作業は促していくことになり学校における地域資源の取り込み不足を解決する手段となる。そしてそのキーパーソンはTable 1に示したように特別支援教育コーディネーターもしくは進路指導主事となる。

次に、第2のコースにおける移行支援としては福祉施設独特の「囲い込み」現象や本人の施設生活の過剰適応の問題が指摘される。「囲い込み」とは施設で受注した作業量を指定された納期限までに完遂するためには一定の労働力を必要とするが施設職員だけでは調整が追いつかない場合が常態化するとしばしばそうした対応が生じる。すなわち、下請け受注作業を主として作業指導を行っている施設は作業能力にバラツキがあると作業能力の高い利用者に期待が寄せられ、結局就労が一番近くそうした移行支援を最も可能とする利用者に適切な移行支援が提供されないまま、施設内に滞留させることを余儀なくさせる。一方、こうした「囲い込み」をされた利用者にとっては周囲からの評価も高く施設内においては高い工賃が支払われていることから一般就労へ向けたモチベーションが次第に低下し、施設内での生活を肯定していく態度が強くなるなど過剰適応の様態となる。そして施設は就労移行のための中間施設から、「利用できる限りは利用したい」というターミナル施設としてのニーズを受け持つこととなる。そうした施設機能の曖昧性に関してはすでに1992年に全国授

産施設協議会が「授産施設制度改革の基本提言」を、同年厚生省が「授産施設のあり方に関する提言」(全国社会福祉協議会・全国授産施設協議会, 1993)を発表して以来議論が重ねられ、就労移行に向けての支援サービスを特化していくことを施設に求めたり(全国社会就労支援センター協議会, 2001)、職場開拓指導員等の配置や就労移行プログラムを設定していくことを施設内に求めてきたが、受け入れ企業の事情や社会の雇用情勢によっても変動がみられることから移行支援という単独のニーズを優先して施設運営がなされていくことは甚だ困難であった。しかしながら障害者自立支援法の施行以降、就労移行支援に積極的な施設が増加し事業所採用ニーズに対応した就労指導が展開され、ハローワークでの求職登録や職業センター、就業・生活支援センター等を利用しながら就労移行を実現していくことの流れに拍車がかげられた。が、当該施設の利用者ニーズの多様化によってそうした取り組みがどれほど踏み込まれて保障されているかは施設ごとに多様である。結局、福祉施設の柔軟さ故に多様なニーズの受け皿になれば就労移行支援という単独ニーズへの対応機能は弱くなり、就労移行という単独ニーズに応じていけば他のニーズを切り捨てなければならないというジレンマに陥ることとなったのである。実はそのジレンマは全国に323箇所(2014年7月調査)も存在する「障害者就業・生活支援センター」に代表されるように、施設内サービスを地域へ延長・拡大することによって克服されようとしている。障害者就業・生活支援センターとは社会福祉法人に指定されながらも法人の業務をするのではなく雇用・保健福祉・教育の連携の拠点(特定非営利活動法人ソレイユ, 2007)として地域づくりに取り組んでいる施設なのである。

次に、第3のコースにおける移行支援としては東京都などの一部の地域を除いて作業所自体の経営が安定されていないばかりか人数規模や作業種目も少なく就労移行支援に向けたプログラムや体制が組めないという問題を残す。また利用者の障害程度も比較的軽く既存の法定施設への利用が困難だっ

た人や通所施設での利用が難しかった人がディサービスとして利用している場合が多い。故に、就労移行希望者数が少ないのに加えて希望している人もハローワーク等の就職斡旋機関を利用した一般企業への就職より縁故・知人を頼っての就労や家族企業・自営業などの事業所への就労がほとんどである。

最後に、第4のコースにおける移行支援としては地域の相談機能と就労支援機能が円滑にかみ合い如何に本人の就労意欲を具現化していくかが問われるところであるが、現実には資源の不足や相談機関がニーズを掘り起こせないという課題が指摘される。重要な地域資源として挙げられるのは先ずハローワークであるが雇用率達成の監督官庁として企業への行政指導と共に、Fig. 2に示したように職業相談や職業紹介を行っている。しかし、近年「就労アクションプラン」やハローワークを中心とした「就労支援チーム」の体制・機能の強化によって単なる窓口業務に止まらない傾向を示している。次に、職業評価、職業訓練、職場適応指導、カウンセリング等の就労移行支援全般に関わっていく施設として地域職業センターが挙げられるが、47都道府県に設置され特にジョブコーチ支援の有無や支援計画策定などの支援業務を行っている点が特徴である。同様に、就労支援全般に関連する施設として就業・生活支援センターが挙げられるが地域の連携を課題として取り組んでいる。その内容は自治体や法人との関係作り、地域ネットワーク、ケースマネジメント等多岐に渡っているが就労移行支援が単なる個別支援ではなく地域づくりであることを主眼においている点が特徴と言える。その具体的活動に関しては「我が国の就業生活移行支援に関する地域別情報」(特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク、2007)に詳しいが、就労移行支援→委託訓練→トライアル雇用→雇用という図式への適応や障害者職業能力プロモート事業などへの参入を通して地域福祉の先導役を担っていることに間違いはない。上記の資源に加えて、在宅から一般雇用を可能にしていくには本人をタイミングよくサポートしていくキーパーソンの存在が重要で、その役割は就業・生活支援センター相談員、福祉事務所ケースワーカー、地域・施設の相談員等に求められる。

以上就労移行支援における4つのコースより各々の課題を整理すると以下のような点にまとめることができる。

- ①地域資源の取り込みが十分でない学校
- ②福祉ニーズの多様化によって単一支援(就労移行支援)を強力に提供できない施設
- ③地域生活の受け皿ニーズの強い(就労移行支援ニーズが皆無ではない)作業所
- ④地域資源の多様化と利用者ニーズが交錯する中で就労移行支援が適宜最適な機関や支援者より提供されることに困難性を示す地域福祉

そしてその解決策としては

- ①個別移行支援計画の作成と特別支援教育コーディネーターの育成
- ②施設内機能の地域解放と地域福祉の拡大

③施設機能の明確化

④利用者ニーズに対応した地域資源のシステム化、有機的な地域ネットワークづくりが挙げられる。

2. 北海道の地域職親会の歴史と実態

現在、北海道内には21地域で職親会活動が展開されているがその内容についてはTable 2に示した通りである。歴史としては1962年8月「自立・雇用・定着」を目標に掲げ設立されすでに45年間もの活動実績を持つ旭川市職親会、次いで1969年に公立中学校障害児学級進路指導教員が精力的に職場開拓を行いその結果板金・水産加工などの地場産業に積極的に雇用され行政の援助も常に受けながら会員間の相互学習を中心に活動を運営してきた稚内市職親会、その後美瑛町・釧路市と続き1980年代以降漸増している。直近では1995年に豊富町に職親会が結成され個人会員を含めて387社もの会員数を獲得しているがまさに町をあげての取り組みとなり町共同作業所の法人化に向けての運動にも連動している。ここで創設年と事務所設置場所の関連(北海道知的障害者職親会連合会、2001)をみてみると職親会のスタートは公立中学校の障害児学級生徒の就職指導から始まりそれを行政が支援してきた歴史がある。だから旭川職親会および室蘭地方職親会の事務局は市役所内に、稚内市職親会の事務局は中学校内に設置されている。そうした社会的認知に漏れた美瑛町・釧路市・岩見沢市・滝川市においては個人の住宅に事務局を置いている。しかし1980年以降創設された職親会はずべて福祉施設内に事務局を置いていることから教育→労働という連携以外のニーズを含みながらも福祉を足場にした取り組みが重要されてきたと思われる。また、雇用数/会員数すなわち会員企業で知的障害のある人を雇用している割合を地域別に見ていくと上位から稚内市職親会2.6、札幌市職親会2.1、小樽市職親会1.9となり、その理由として事務局体制の整備、各種中小零細企業の経営補助制度の活用等が挙げられる。なかでも会員数205雇用者数427名と道内で最大規模の活動を展開している札幌市職親会は、札幌市の独自の援助を背景に障害者を雇用した事業主に対して手当てが支給される「知的障害者就労相談主任手当」制度が設置され年間約140箇所の事業所が利用している。更に知的障害者を雇用している事業所に対して1000万円を上限として低金利融資も設けられており、国が設置している職場適応訓練制度、特定求職者雇用開発助成金、障害者雇用納付金制度に基づく助成金、障害者雇用継続援助事業に基づく助成金に加えて、経営面での支援が積極的に行われている。しかし事務局長を務める小向裕一氏によれば「職親会というネーミングも古いし体制も旧来の雇用状況をもとにした組織のままである。労働人口の多くを占める大企業が障害者雇用に積極的に取り組める仕掛けが今の職親会には見当たらない」との厳しい意見も聞かれた。一般に従業員規模が大きくなるにつれ障害者雇用率が低く法定雇用率未達企業も多いという我が国の現状からすればこの指摘は重要である。つまり、職親会という組織は中小企業の経営者達が障害

Table 2 北海道知的障害者職親会連合会による地域職親会の実態(2006)

職親会(名称)	創立年	活動期間(年)	会員数(社)	知的障害雇用数	雇用数/会員数	事務所の所在地
旭川市	1962	45	81	56	0.7	行政
稚内市	1969	38	19	49	2.6	学校
美瑛町	1977	30	10	4	0.4	個人
釧路市	1979	28	76	19	0.3	個人
岩見沢市	1980	29	15	14	0.9	個人
北斗市	1980	27	25	39	1.6	福祉
室蘭地方	1981	26	52	14	0.3	行政
西胆振	1981	26	81	132	1.6	福祉
共働の家	1982	25	61	109	1.8	福祉
札幌市	1984	23	205	427	2.1	福祉
新ひだか町	1985	22	31	26	0.8	福祉
苫小牧市	1985	22	93	95	1.0	福祉
滝川市	1986	21	28	3	0.1	個人
函館市	1987	20	61	60	1.0	福祉
門別地区	1988	19	71	23	1.4	福祉
日高東部	1989	18	37	3	0.3	福祉
岩内地方	1989	18	24	5	1.3	福祉
桧山北部	1990	17	60	17	0.2	福祉
小樽市	1990	17	24	45	1.9	福祉
豊富町	1995	12	387	3	0.01	福祉

者雇用を開拓し定着への努力を講じた結果として維持・発展されてきたわけであるがそれは中小企業が存続していくための必然的な歩みではなかったのかと推測された。

実はそうした点はTable 3に示されているように、バブル景気を反映したように1999年には雇用数、2000年には会員数で頂点に達するも、その後は不景気の影響を受け雇用数の激減を見るが会員数においては急激な減少には至らなかったという事実で反映されている。

「知的障害者の雇用に関する現況調査」(北海道知的障害者職親会連合会, 2003; 2004; 2005)によれば、職親会会員事業所に勤める人の6割以上は従業員が30名以下で過半数は食品・サービス業で占められている。また勤続年数は5~15年間で半数を越え5年以下が1割程度に過ぎない。通常ならば勤続年数が長くなるにつれて雇用数も少なくなる傾向にあるのに対して何故こうした現象が生まれたのであろうか。それは北海道の産業構造にも影響していると思われるが、職親会の会員数の大半を食品・サービス関係の中小企業が占めることに

ある。

そして、こうした事業所こそ雇用する限りは重要な働き手として迎え入れ、まさに「我が子」のように仕事を教え彼らの社会生活を支えていくという姿勢が貫かれながら経営面・作業内容面から障害者雇用に積極的となったと言えよう。

たとえ労働力としての限界を認知しても、即解雇という安易な判断を下すのではなくそれとは反対に少なくとも5年以上の歳月をかけてねばり強く「労働力」として育てるという「職親意識」が事業主に醸成されていったのである。そのことを連合会の会長清宮孝博氏は言う。「彼らはしっかりと働くことができる。それを工夫していくのが職親会だ。」と。また、それを裏付けるもう一つの資料として職親会の年間活動の内容を調べてみると、激励会を実施している地域が15と最も多く、次いで懇親会11、研修11、職場見学会8と続いており(北海道知的障害者職親会連合会, 2003)、採用に関する要件以上に「雇用しつづけるための」努力や工夫および人間関係づくりに活動の拠点が置かれていることに気づく。

Table 3 北海道知的障害者職親会における総会員数・雇業者数の推移

年度	1990	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
会員数(社)	828	1371	1313	1562	1538 ※	1487	1407	1409	1399	1411	1441
雇業者数(人)	1239	1554	1701	1749 ※	1608	1460	1354	1300	1208	1139	1143

例えば、美瑛町職親会では毎年対象従業員にクリスマスプレゼントが贈られており、門別地区障害者職親会では花見・激励会やパークゴルフ大会など町内イベントへ積極的に参加している(北海道知的障害者職親会連合会, 2001)。職親会活動はもはや就労移行支援のみならず地域生活支援や雇用継続支援のニーズにも対応していくようになってきたと言っても過言ではあるまい。また、豊富町障害児(者)職親会、滝川市職親会、釧路市知的障害者職親会、門別地区障害者職親会などは職場開拓の限界から新たな雇用創出活動として共同作業所づくりを会の主要な活動に加えている。ここにおいて職親会は教育から労働へ連携させるという本来の使命より「福祉的労働」の受け皿を用意するなど新たな福祉機能を担い手ともなっている。

このように、北海道における地域職親会の歴史や実態を調べてみると、50年にも及ぶ職親会の活動においては当初 Fig. 2 で示されたような就労移行支援を大雑把にこなすものであり、それは教育機関より知的障害のある生徒を社会に送り出すという素朴な願いから発せられその思いを心ある事業主が受けとめ互いが雇用継続に向けて努力していく中で誕生した。教育機関と労働機関の直接的連携という画期的な組織であったに相違ないが、会員数・雇業者数が増え雇用事業所や生徒達の障害程度や能力等様々な面でのニーズが提示され、特にジョブコーチのような技術支援を提供するだけでは就労保障は難しく雇用継続を支える家庭支援や地域生活移行支援が求められるようになり、挙げ句の果ては労働に替わる受け皿作りにまで活動が拡大されるという歴史を辿ってきた(Fig. 5 参照)。そして Table 1 に示したような各種組織が提供してきたような機能を職親会が担ってきたことあるいは担えてきたことが皮肉にもニーズの変容に柔軟に対応することを可能にしたのであろう。その意味で北海道内の各地域職親会は教育と連携する機能を使役しながらも周囲のニーズによって福祉的機能へと変貌を遂げようとしていると考えられる。

3. 八戸第二養護学校の脅威的な就職率

八戸職親会は 1988 年に障害のある人の雇用促進と定着をめざす 8 事業所が「障害者雇用事業主連絡会」として発足し翌年「八戸職親会」として名称を改め 13 事業所で活動を始めた。事業内容は会員の拡大、実習の受け入れ、研修・視察、マラソン大会・バスハイクなどのレクリエーション、ホームページの管理・通信の発行等で事務局を八戸市第二養護学校

に置く。2008 年調査によると、会員数は正会員 60 賛助会員 74 で合計 134 であるが会員の業種は自動車、建設、運送、食品、水産加工等多彩である。特徴としては正会員より賛助会員が多いことや第二養護学校関係者や政治家などの個人会員が多いことであるが、行政から「一切補助を受けていない」(事務局刈屋教諭)ため活動資金を会費に頼らざるを得ない。そうした厳しい環境において職親会の活動が展開されるが、実は八戸第二養護学校高等部の卒業生の就職率が近年急上昇している(Table 4)。この原因としては進路担当教員の指導効果として評価する向きもあるが職親会の存在も無視できない。結局用意されたシステムにキーパーソンが注入されると有機的な連携が編み出され組織連携がスムーズとなり当該両組織を移行する生徒の抵抗が低減されるということなのだろうか。

Table 4 八戸第二養護学校高等部卒業生の進路状況(%)

年度	一般就 職	福祉施設	在 宅
2003	9	85	6
2004	6	81	13
2005	29	64	7
2006	32	68	0
2007	46	54	0

4. 教育・福祉・労働の連携をめぐる課題

北海道内の各地域職親会の歴史や現状をまとめてみると、当初は「就労」問題の解決として教育から労働へ、あるいは「人材確保」という問題の解決として労働から教育への接近をみるが、一度そうした問題が解決した以降は「雇用を守る」という観点から労働者・使用者が一体となって「生活を保障する」という福祉的機能にも活動の範囲が拡大されるようになったということがわかった。そして、八戸第二養護学校の一般就労率の飛躍成長は八戸職親会との連携による影響が大きく、長い歴史を持つ北海道内の地域職親会の勃興期をみる思いがした。組織連携や就労支援という言葉を我々は何度も耳にするが、知的障害のある人の就労問題を「職親会」という組織の歴史と活動内容を分析する中で本質的な課題を整理することができたと言えよう。

手塚(1986)は知的障害のある人の就労を実現するためには

①本人の力 ②職場の支える力 ③家庭の支える力 ④地域の支える力 の4つの条件と市民や制度による支えが必要であることを示したが、従来より学校や福祉施設の進路指導・職場開拓指導員がその推進役として事業所・企業に対して積極的に働きかけていくことにおいて実績を積み上げてきた。更に近年では障害者試行雇用（トライアル雇用）や職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援など就労支援の制度も整えられ障害者雇用に向けた啓発活動も進展し社会全体の意識も障害者雇用を進めていく土壌に近づいてきた。そうした中、就労を可能とすべき企業内の課題の吟味や定着を促すためのジョブコーチの充実など(泉・田中, 2006; 東京都社会福祉協議会, 2006a; 2006b)当事者と関わる各持ち場での問題点の洗い直しや個々の支援者が提供した援助技術の評価のみが追求された感が強い。しかし知的障害者職親会の活動を見る限りにおいては組織を越えた活動や当事者の生活や心理にも立ち入りながら支援する仕組みや結果として組織を融合するような有機的な関わりが就労というような大きなトランジション課題を解決・支援するためには有効であることがわかった。すなわち、障害者雇用において社会全体の条件が整えられる中でそれぞれの支援組織における役割分業が進められ各種の課題解決がなされる方策が用意されているものの、そうした資源を上手に使いこなせる利用者が少ないことやそのつなぎ目としてのコーディネート機能の脆弱性から職親会にそうした機能が期待されるようになったのである。しかし、その一方で職親会の活動は現在の労働市場における問題に適切に対応できていない点や「親意識」を内包した密な支援により就

労者から賃金や福利条件の要求が出しにくい、いわゆるパターナリズムが介在する中で労働者としての意識が醸成されにくいという批判も呼んでいる。そうした問題を福祉施設から労働現場へのトランジションの中で提起することは特に就労活動に積極的であればあるほど就労支援という課題が過度に強調されて省みられることも少なかったであろう(社会福祉法人侏愛会, 1987; 1997; 1999, 出雲井, 1988)。

しかしそうした問題点を抱えながらも活動されてきた職親会という組織についての魅力はまだまだ色あせることはない。北海道おしまコロニーにおいて長年職業指導に取り組み「就労支援の神様」とも呼ばれていた武田孝治は次のように語る。「地域生活支援について『地域論』や『システム論』に接します。重要なことだと思います。しかし、その論に寄り掛かっているだけでは支援は果たせません。社会で生きる人たちの、時には生々しい支援にあたる私たちの思考と行動の起点をどこに置くか。ひとりの、いまを生きる人の「幸せと感じる生」を考える時、システムや地域云々が錯覚であり幻景にこそ思われます。」(武田, 1996)

この言葉は半世紀以前より始まった職親会の活動がある意味で今の時代にもう一度新鮮な意味を付与しながら最も先進的な方法として登場していく可能性を示しつつ「連携」のあり方を、それらを媒介する人の「構え」に置き換えた問題提起として捉えられよう。しかし、そのことを理解させてくれたのは武田(1996)が示したように連携を保障するシステム論やネットワークの構築という連携を促進するための議論の末であったことは何とも皮肉な現象なのである。

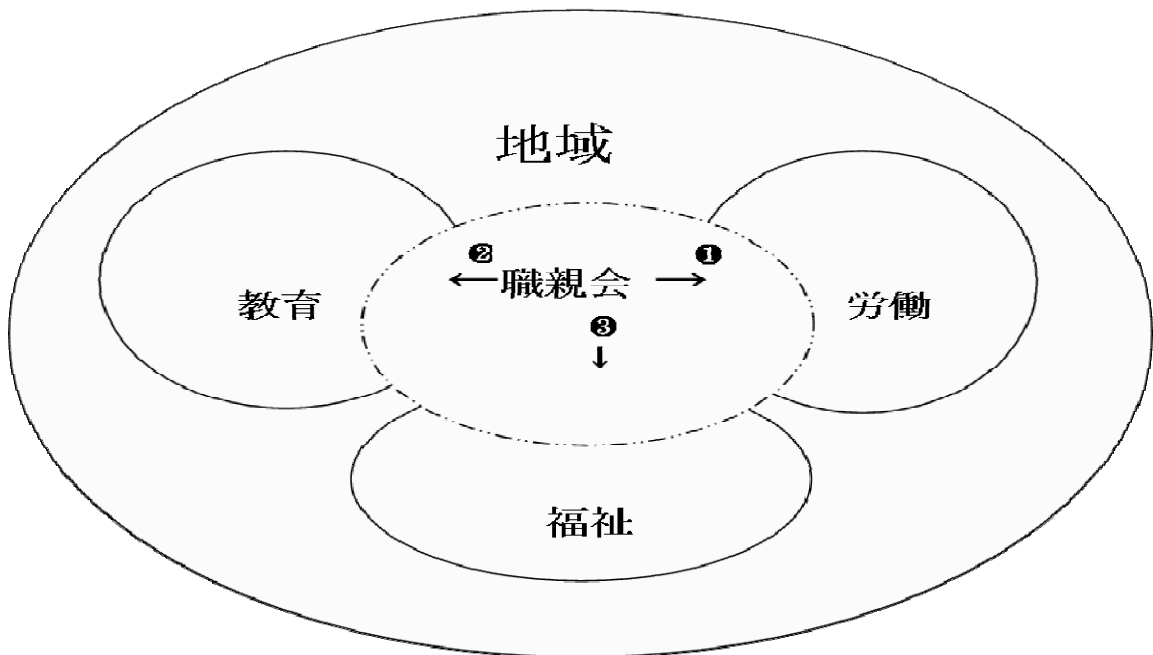


Fig. 5 職親会の役割

文献

- 北海道知的障害者職親会連合会(2001):自立創立20周年記念誌. 北海道知的障害者職親会連合会.
- 北海道知的障害者職親会連合会(2003):自立69. 北海道知的障害者職親会連合会.
- 北海道知的障害者職親会連合会(2004):自立70. 北海道知的障害者職親会連合会.
- 北海道知的障害者職親会連合会(2005):自立71. 北海道知的障害者職親会連合会.
- 出雲井晶(1988):地図にない村. 日本教文社.
- 小杉礼子編(2005):フリーターとニート. 勁草書房.
- 泉浩徳・田中朋也(2006):障害者の就労と自立. 本の泉社.
- 社会福祉法人侑愛会(1987):軌跡Ⅰ. 社会福祉法人侑愛会.
- 社会福祉法人侑愛会(1997):軌跡Ⅱ. 社会福祉法人侑愛会.
- 社会福祉法人侑愛会(1999):この人達こそわが師大場茂俊追想集. 社会福祉法人侑愛会ゆうあい学園.
- 武田幸治(1996):生きる. ぶどう社.
- 田中ウルヴェ京(2003):ライフトランジション. しょういん.
- 手塚直樹(1986):知恵おくれの人の職業生活を進める条件. 光生館.
- 特定非営利活動法人ソレイユと12人の支援者(2007):「はたらく・働き続ける」をあたりまえに, 特定非営利活動法人ソレイユ.
- 特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク(2007):わが国の就業生活移行支援に関する地域別基礎情報. 特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク.
- 東京都社会福祉協議会(2006a):障害者就労支援活動. 東京都社会福祉協議会.
- 東京都社会福祉協議会(2006b):障害者就労支援センターガイドブック. 東京都社会福祉協議会.
- 東京都立知的障害養護学校就業促進研究協議会(2003):個別移行支援計画Q&A基礎編. ジアース新教育新社.
- 全国社会福祉協議会・全国授産施設協議会編(1993):授産施設の制度改革関係資料集. 全国授産施設協議会.
- 全国社会福祉協議会・全国社会就労支援センター協議会(2007):社会就労支援センターのモデル個別支援計画. 全国社会福祉協議会・全国社会就労支援センター協議会.
- 全国社会就労支援センター協議会(2001):社会就労支援センターハンドブック. エンパワメント研究所.