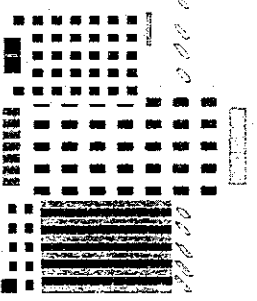


雇用の現場や



コラボレーションから

考えるキャリア発達支援

第11回

新たな職域における雇用の可能性② 知的障害者の就労を支える合理的配慮ができる支援者のネットワーク

企業などさまざまな分野と学校のコラボレーションや融合的な取り組みを知ること、共生社会にもつながる「キャリア発達支援」を促す環境づくりについて考えてみたい。

明石洋子 (社会福祉法人あおぞら共生会副理事長)

コラム●菊地一文 (植草学園大学発達教育学部准教授)

我が息子、明石徹之は昭和47年生まれ、現在44歳。2歳10か月の重度の知的障害のある自閉症と診断されたが、筆者は、「地域で当たり前に育てる」と決心して「社会の自立」を目指した子育てをした。本人が混乱してパニックを起こすたびに、試行錯誤しながら本人がわかる方法を実践し、うまくいった方法を家族はじめ地域の方々にも伝え、彼の周りに「知って理解して支援する人々」を増やして彼は高校に進学し、市職員にもなり、もう25年間働いている。最初に、障害者法定雇用率制度の変更を話したいと思う。1960年に身体障害者雇用促進法が制定され、1976年の身体障害者雇用促進法改正で身体障害者の法定雇用率が義務化され、身体障害者の雇用促進が図られる。

られた。1987年には障害者の雇用の促進に関する法律ができ、知的障害者の実雇用率の算定特別がいわれ、知的障害者も雇用率にカウントされた。「現実にどれくらいの知的障害者が公務員になっているか」を知りたいと、全日本手をつなぐ育成会の機関紙「手をつなぐ」の編集委員であったとき、平成8年9月号で全国自治体にアンケートト調査をした。回答のあった31都道府県1896市町村の知的障害者の雇用は56名。自治体の障害者雇用合計は4万7531名。知的障害者はこのうちたったの0・1だった。1997年4月に、知的障害者の法定雇用率義務化がなされ、企業における知的障害者の雇用は飛躍的に進んだ。しかし今も業に比べ、また身体障害者に比して極端に少ない。それでも厚生労働省発表の平成22年度の受け入れ状況を見ると、65の都道府県市は「公務員部門における

知的障害者の雇用・実習受け入れ」を行い、14都道府県市が「チャレンジ雇用」を実施していた。平成25年6月に障害者雇用促進法が改正・公布され、国・地方公共機関は雇用率が2・1割から2・3割になり、精神障害者も平成30年4月から雇用義務化になる。これに対応して、東京都、愛知県などは、身体障害者のみから知的と精神を含めた三障害者も採用選考への受験が可能とし、採用予定数を45人に拡大、採用内容を変更（身体検査の廃止、グループミーティングの追加など）すること。全国各地の自治体で、知的・精神障害者がどれくらい雇用されるか、楽しみにしている。

「清掃車に乗ってごみ収集します」と自己決定して

徐々に整備されてきているが、受験に際して一番大切なことは、本人が自己決定すること。徹之は、「明るく元気に働く大人に食べる物、着る物、遊びに行く先など、選択肢を並べてすべて本人に選ばせた。そして彼が選んだものは必ず実行した。経験して初めて概念形成はできる。親として少しでも豊富な選択肢を提示しよう、さらに「失敗しても支えてもらえる」という信頼感と自信（自己肯定感）をもたせようと心がけた。きつかけは、幼児期に「逃げ足は早いが、かけっこはじり」だったこと。そこで「徹之は自分の意思が働いている行動のときのみ、すばらしい力を発揮する」と気がつき、彼の意思がどこにあるかを探ることからスタートした。

私は特訓をやめた。言葉では意味がわからないなら、本人がわかる方法工夫すればいいのだ。食べる物、着る物、遊びに行く先など、選択肢を並べてすべて本人に選ばせた。そして彼が選んだものは必ず実行した。経験して初めて概念形成はできる。親として少しでも豊富な選択肢を提示しよう、さらに「失敗しても支えてもらえる」という信頼感と自信（自己肯定感）をもたせようと心がけた。きつかけは、幼児期に「逃げ足は早いが、かけっこはじり」だったこと。そこで「徹之は自分の意思が働いている行動のときのみ、すばらしい力を発揮する」と気がつき、彼の意思がどこにあるかを探ることからスタートした。

問題行動といわれた「パニック」も「意思の表れ、思いを育てるチャンス」と逆転のプラス発想をした。「思いを育て、思いに寄り沿う」すなわち、本人主体の視点をもって、「思いを知る」こと、「思いを表現できる力を育て」こと、そして「表出した思いを実現する」ことを子育ての基本に据えた。今でいう、「意思決定支援」になると思う。

今も自分の意思が働くときは、もっている能力を最大限使っている。私は彼の作業着を洗濯するたびに一生懸命働いている彼の姿を羨感している。「お仕事ががんばります」と、自分で選択した仕事に誇りをもち、元気に出勤する彼を、毎日笑顔で送り出している。就労が継続できるのは、なぜか？ 答えはやはり、「自己決定」なのである。

徹之は平成5年に採用され、現在4か所目の職場で働いている。この異動先を選ぶとき、私の「図書館」の提示に対して、彼の希望は「Y動物公園」。テレビドラマ『僕の歩く道』で自閉症者を演じた草柳さんの職場が動物園だからだ（徹之はこのドラマのモデルの一人で、エ

*2017年6月、おおそら共生会調べ。その他、大府市、松本市、西尾市、豊明市、山形市、伊東市、瀬戸市、大分市、碧南市、安城市、刈谷市、春日市なども実施予定。

ピントも使われている。

長い間、食へ物や遊びに行く先など、選択肢は私ができること(私のカード)だった。彼が選んだことができなかったら、きつと選ぶこともしなくなるだろうから。しかし定時制高校時代、清掃局で働いているクラスメートがいたことによりできた徹之の公務員試験受験というカードは、私のカードにはなかった。それと同様に、テレビから「動物園の仕事」と選択肢が広がった。Y動物公園は、乳児期に散歩し、超多動の幼児期に走り回った懐かしい場所。彼は、人事課や健康福祉局の方、支援者などに会うたびに、「次はY動物公園で働きます」とアピール。その熱意に、建設緑政局という障害福祉に関係ない職場が、2日間の職場体験を引き受けてくれた。みぞれ混じりの1月、1日3万歩も歩いての公園清掃をやり抜く一生懸命さに、園長は受け入れにオーケーを出した。何事も思いが高い壁を乗り越えさせる。

させる。

彼の人生は、常に多くの壁があり、それら逆境の中でも、自分で決めた進路だから、最大限の能力を発揮して頑張る、その一生懸命さに関りはほだされて、理解者・支援者になっていった。そのためには思いを育て、思いに寄り添う子育てや教育が重要になる。自己決定をしたことは、つらくても、失敗したとしても責任転嫁をしない。自分で決めたとだからと納得している。

合理的配慮ができる 支援者のネットワーク

以前の障害の概念(本人の問題、障害の克服に視点)では全く不可能な、高校や公務員への挑戦を彼はした。もしこの進路を私が希望すれば、「親のエゴ、高望み、無理強いて」と非難されただろう。親も主治医も無理だと思えたこの進路を決めたのは本人。自己決定したゆえに頑張れるのだが、本人が自己決

定できるためには、周りの合理的配慮が不可欠だ。法律で義務とされた「意思決定支援」は、

音や肌ざわりなど感覚面の調整を行い、彼の周りの環境を整備した。学歴期から、徹之のこだわりの「水が好き」をトイレ掃除や風呂掃除、網戸掃除など「こだわりの利用しよう」と考えて、彼のためにプログラムをつくった。「きれいに掃除しよう」と言っても、抽象的な「きれいに」が、徹之には伝わらない。「きれいに」になっていない」と叱るのでなく、きれいになる手順書を作ればいい。こだわる遊びから自立に役立つお手伝いまで、支援があれば、重い障害があってもその人なりの自己決定はできる。今まで支援者は、支援の欠如や不適切なかかわりに気づかず、障害者が自己決定できないのはその人の障害にあると決めつけていたように思う。

「具体的」にわかりやすい簡潔な言葉でその意図や目的を伝えたいので、図やイラストを使うと説明するなど、「視覚的」な伝え方の工夫、スマートフォンによる支援(仕事の手順書作成など視覚的情報提供)、また

つたようだ。

一方、あいさつや買い物など社会生活のスキルの獲得は、地域に期待した。今という「社会モデル」(環境整備)を重視した。その際に、不可欠なのは「支援のネットワーク」だ。特

に自閉症の人は、積極的になど関わるのが苦手で、自らネットワークを構築することが難しい。親のネットワークから本人やおよび第三者のネットワークに移行したときに、親と引きあわせるの能力や機能よりも、周りの環境（人の支援含む）だけで、真の自立があると思う。「思いを育て、思いに寄り添う」その人の思いを引き出すには、その人の特性を理解し、じっくりつき合い、信頼関係をつくり、コミュニケーションスキルを工夫するなど適切な支援が必要となる。徹之の幼児期の理解者・支援者の方々が、今、彼の就労を支援してくれている。小さいときからの支援者のネットワークづくりが不可欠だ。人生の質（QOL）は、本人の周りに「知って理解して支援する人」がどれくらいいるかにかかっている。徹之が公務員になれたわけは、下図にまとめられると思う。

3については、幼児期、学齢期から地域の中で、身につける必要なことが多々ある。

4は、合理的配慮として構造

化が必要だということである。これらには「前例がない」と壁が立ちただかっただが、「前例になればいい」と、1と2の力を借りて実践していった。本人の能力や機能よりも、周りの環境（人の支援含む）だけで、障害は重くもなり、軽くもなる。真のノーライゼーションの出現には、心のバリアフリーが不可欠。隣で働いても当たり前の社会になることを望んでいる。

実践 徹之が、公務員（川崎市職員）になれたわけ

(議は自己決定1)

1. 清掃局で働きたいという本人の思いがある (医学モデルでは無理でも) 人が助けないからと思ってる人からのネットワーキングで障がりが可
2. 給子に見合った仕事ができる (身につけた力: スキルの獲得)
 - ①基本的な生活習慣 ②家事労働 ③労働と報酬の理解 ④健康: 体力
 - ⑤交通等社会経験: 自力通勤 ⑥労働と報酬の理解 ⑦健康: 体力
 - ⑧休養時間や余暇の過ごし方 ⑨ジョブコーチング ⑩家庭の支援
3. 障害特性を理解し工夫する。具体的・視覚的・肯定的=合理的配慮
 - ①働く場 (物理的構造化): どこでなにをするか等
 - ②スケジュール (時間の構造化): 今何を、次に何を、するか等
 - ③ワークシステム (活動の構造化): 「どなたが」行えば「終わり」早く
 - ④マニュアル (方法の構造化): 具体的なやり方を視覚的に示す
 - ⑤ジョブコーチの存在: 職場と一緒に働き指導を行うことも、職場の同僚や上司との関係を調整する人=制度: 職場運営支援者 (H14.4.1)
5. ジョブコーチとの関係を調整する人=制度: 職場運営支援者 (H14.4.1)

前例なきところに道を切り開いた「意思決定」の力

筆者と明石さん親子との出会い「なりたい」「ありたい」という気持ちは、あこがれるなんらかの気持ちで魅力的な二人のフアンになった。以来、担当が企画する実践に近づく。教え込みでは「夢」や「志」をもつことにはつなげることができない。現在は誓書や譜面をとおして世界中にファンがいて、数年前、徹之さんと一緒に温泉に入ったことがある。誰の手も借りず、一人で心不乱に体を洗い、あつらひ、高等学校における特別支援教育や公的機関における障害者雇用が進められるようになってきた。二人がチャレンジャー時代は全くといっていいほど、その土壌ができていなかった。彼の「強み」や「すごさ」をいくつか発見してきたが、その源泉となるエネルギを垣間見た気がした。しかしながら洋子さんは、徹之さんの力を高めていくことで、周囲の理解啓発を図っていくことの面々において並々ならぬエネルギを削ぎ、二人で切り拓いてきたのである。そしてユーマンに満ちたおひ、周囲を幸せな気持ちにする力がある。まさに「自分らしく生きる」を実現してきたのである。

「前例なきところに道を切り開いた」と、1と2の力を借りて実践していった。本人の能力や機能よりも、周りの環境（人の支援含む）だけで、障害は重くもなり、軽くもなる。真のノーライゼーションの出現には、心のバリアフリーが不可欠。隣で働いても当たり前の社会になることを望んでいる。



*洋子さんは理論に基づいてというよりも、実際的な子育ての中で自然に行動分析学的なアプローチを行うなど、たくさんの成果をあげられてきた。詳細については著者「ありのままの子育て」(ぶどう社、2002年)などを参照いただきたい。なお、洋子さん、徹之さんは、「第19回栄賞—雄記念賞」を受賞された。