

特集 ■ 障害者の就労支援

障害者自立支援法が制定され、障害者の就労支援が強調されている。そこで本特集では、障害者自立支援法により職業リハビリテーションの現場がどう変わりつつあるのか、第一線で活躍されている方々にその現状と課題について解説していただいた。

障害者自立支援法の影響（朝日雅也氏，527 頁）

障害者自立支援法では、就労支援の対策として福祉（就労支援）および雇用（受け入れ促進）の両面にわたる総合的な取り組みを挙げている。障害者雇用そのものは、本法の制定以前から全体として改善傾向にあるが、一般雇用の場では就労する機会を得ることが困難なため福祉施設で実態的に就労している障害者の位置づけは不明確である。今後は、欧州の先進国で取り組まれている保護雇用（社会雇用）などの検討が必要である。

重度・重複障害（湯田京子氏ら，533 頁）

横浜市総合リハビリテーションセンターの利用者の実態として、職業的支援ニーズが相対的に大きい対象は高次脳機能障害と広汎性発達障害であった。高次脳機能障害では、復職支援、福祉的就労への移行支援のどちらにも同程度のニーズが認められ、多様性に応じられる体制が必要であった。広汎性発達障害では家族の障害理解と受容、それに応じた職業的ゴール設定の合意など処遇困難な事例が多く、医療職との連携が不可欠であった。

高次脳機能障害（泉 忠彦氏ら，539 頁）

高次脳機能障害者には、社会生活支援や就労支援に向けて医療段階からの継続的な関わりが必要であり、医療機関と職業リハビリテーション機関との連携が不可欠である。リハビリテーションの専門病院などが地域資源や当事者の会などとの関係をもちながら円滑な移行を図らなければ、本人と家族が支援を受けられる機会は減り、適切な職業リハビリテーション機関の活用には至らないであろう。

発達障害（松矢勝宏氏，549 頁）

発達障害者の就労支援においては、乳幼児期から青年期までの相談支援体制の確立を展望しながら、彼らが主体的に、安心して働く力を発揮できる作業工程などの工夫による職場や作業環境の改善が必要である。また現状では、彼らが自ら職業リハビリテーション関係機関の窓口に来る状況にないため、① 就労支援に関わるサービスの啓発と活用を促す施策、② 就労支援者育成事業の推進、③ 就労支援に関する研究成果の活用などが求められている。

精神障害（倉知延章氏，555 頁）

雇用されている精神障害者数は障害者数全体の 1.29%に過ぎず、離職者数が他の障害者よりもかなり多い。障害者雇用に関する支援策のなかで、精神障害に特化したものは、① リワーク支援、② ジョブガイダンス事業、③ ステップアップ雇用奨励金制度、④ 就職サポーターの配置、⑤ 短時間労働者の特例カウントなどである。今後の展望として、企業に雇用義務を負わせることが、企業の意識を変え、社会の偏見をなくしていくことにつながるであろう。