

### 〈書評と紹介〉 松為信雄・菊池恵美子編 『職業リハビリテーション学 [改訂第2版] : キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』

山田, 雅穂 / Yamada, Miho

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

594

(開始ページ / Start Page)

86

(終了ページ / End Page)

89

(発行年 / Year)

2008-05-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00003881>

松為信雄・菊池恵美子編

## 『職業リハビリテーション学』

[改訂第2版]

—キャリア発達と

社会参加に向けた就労支援体系』

評者：山田 雅穂

### 本書の視点と特徴

2006年4月より改正障害者雇用促進法が、同年10月から障害者自立支援法が施行され、障害のある当事者とその家族、関係者や企業はもちろんのこと、社会全体が障害者の雇用・就労に大きな関心を寄せるようになってきている。しかし、その障害者の雇用・就労を支える基本は職業リハビリテーションであるということは、一般的には両制度ほどはあまり知られていないのではないだろうか。本書は、旧版（松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション入門 キャリア発達と社会参加への包括的支援体系』協同医書出版社、2001年6月）と同じく、キャリア発達と社会参加に向けた包括的な就労支援という視点に基づいた、職業リハビリテーションの基本書である。

職業リハビリテーションとは、ILOの1983年の第159号条約では「すべての障害をもつ人々が適当な雇用に就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上することができるようにすること、並びに、それにより障害をもつ人々の社会への統合又は再統合を促進すること」と定義されている。障害者がこうした職業上の役割を果たすには、職場以外の生活面での役割を含めて両者を一体的に支援することが不可欠である。

こうした現状を踏まえ、旧版ではキャリア発達の見点に基づき、「生涯を見通した発達段階における種々の役割を自ら選択したり遂行できるように援助すること」（旧版p.14）が職業リハビリテーションに求められるとしている。本書も同様の視点に基づいているが、旧版にあった上述の職業リハビリテーションの定義について明確な項目がない。職業リハビリテーションの専門家にとっては前提の知識かもしれないが、初めて本書を手取る読者にとっては多少わかりにくいらいがある。よって、旧版も併せて本書を読むことをお勧めする。

旧版を改訂した本書の出版の経緯として、編者は以下の3点を記している。第一に、前述の法制度の改正・施行や特殊教育から特別支援教育への展開等、労働施策と福祉施策及び教育の連携の確立を図る変革の時代を迎えたことである。第二に、旧版では合計30節による構成であるが、本書は内容の全面的な書き換えや新たな内容を大幅に追加し、合計53節となった。第三に、職業リハビリテーションの知識と技術を体系化させ、さらなる学問的確立を願って、本書のタイトルを「職業リハビリテーション学」としたとある。

以上の経緯は、本書の執筆者が雇用・就労、保健、医療、福祉、教育と広範囲にわたった総勢53名にも及んでいることから読み取れる。つまり、障害者の雇用・就労には、障害者個々の生涯にわたる生活を支援することが必要であり、それは必然的に学際的な研究と実践になることを意味するのである。

また、それぞれの著者の立場は異なるが、一つの視点が本書全体を貫いていると評者は考える。それは、障害を「個人と環境との相互作用」によって捉えるWHOのICF（国際生活機能分類）の概念に基づいた視点である。つまり、どの著者の記述も、職業リハビリテーションが個人と

環境の両者に働きかけ、必要な支援を行うことで障害者の雇用・就労が実現するという視点に基づいているのである。次に本書の構成と概要を述べる。

### 本書の概要

本書の構成は、職業リハビリテーションの基礎的な知識を述べた「第Ⅰ部 就労支援の知識」、職業リハビリテーションの実際の具体的な技術を体系化した「第Ⅱ部 就労支援の技術」、就労支援実務における留意点と多数の事例を挙げながら様々な障害の特性と職業的課題及びそれへの対処をまとめた「第Ⅲ部 就労支援の実際」である。詳細は以下のとおりである。

#### 第Ⅰ部 就労支援の知識

第1章 職業リハビリテーションの視点

第2章 キャリア発達の理論

第3章 就労支援の現状

第4章 就労支援の歴史と展開

#### 第Ⅱ部 就労支援の技術

第5章 就労支援の過程と手法

第6章 職場の環境整備と調整

第7章 ジョブコーチ

第8章 ケースマネジメント

第9章 支援ネットワーク

#### 第Ⅲ部 就労支援の実際

第10章 就労支援実務における留意点

第11章 障害特性と職業的課題への対処：  
事例

第1章では広くリハビリテーションの概念を説明し、その一分野である職業リハビリテーションの概念を働く意味とQOLの視点との関連で説明している。また、リハビリテーションカウンセリングや、就業形態の多様化と障害者の働き方について一般雇用、授産施設や小規模作業

所等での福祉的就労、欧米先進諸国での働き方の類型を挙げて述べている。

リハビリテーションとは「再び能力を回復する」「再び機能を身につける」という意味で、人間としての能力や尊厳などが回復することを内包している（松為「第1節 リハビリテーションの概念」）。その体系は医学的リハビリテーション、教育的リハビリテーション、職業的リハビリテーション、社会的リハビリテーション、心理的リハビリテーション、リハビリテーション工学を統合したものである。評者なりに解釈すれば、こうしたリハビリテーションは障害のない状態への「矯正」ではなく、障害の特性や個別的ニーズに即応した、障害者のエンパワーメントである。働くことを通して自分が社会に役立っていると実感することは障害者にとっても重要であり、そうした自己効力感が主観的QOLを高めることを本書は指摘している。また、人として当たり前の生活を実現させる「社会化」を身につける最も適切な手段が「働く」ことを通して得られることも確かであると述べている。さらに、職業リハビリテーションは個人のニーズだけでなく、社会的な存在としての個人が、家族や職場などの集団で要請される「役割」を遂行することで充足される集団のニーズが存在することを前提としなければならないとしている。したがって、職業リハビリテーションには、障害者個人と受け入れ側の企業や様々な環境条件の両方に焦点を当てた活動が不可欠であると指摘している。

第2章ではキャリア発達の概念及び諸理論とそれらの就労支援への援用等について述べている。第3章では障害者の雇用・就業状態の実態と福祉的就労の現状、障害者の職業訓練の歴史と今後の職業能力開発の課題、特別支援教育を取り上げている。また障害者雇用の基本的な制度である障害者雇用促進法、障害者雇用率制度、

納付金制度と就労支援機関や事業について述べており、職業リハビリテーションと障害者雇用の基礎的な理解には不可欠な内容となっている。第4章では職業リハビリテーションを支える制度としてILO条約・勧告や日本の労働行政及び福祉行政の歴史と展望、また障害者基本法による障害者政策を概説している。同章第3節では、近年法定雇用率達成が企業のコンプライアンスと社会的責任（CSR）として重視されるようになってきた状況とその意義を論じている。第4節では職業リハビリテーションと人権の関連を論じ、職業リハビリテーションは障害者が労働契約によって現代経済に組み込まれていく協力をするということ、その際に福祉と経済の関係、障害ゆえの差別や企業の社会的責任といった問題への対応も念頭に入れなければならないとしている。第5節では雇用・就労支援の国際的動向を取り上げ、後述する国連の障害者の権利条約と障害者雇用の関連、ILOやEUの先進的な取り組み、さらに障害者の雇用機会拡大の法制度として障害者差別禁止法アプローチと雇用率制度アプローチを説明し、両者を組み合わせた施策の必要性が国際的に認識されていることを示している。第6節と第7節では職業リハビリテーションの専門職・従事者と研究の役割の重要性を述べている。

第5章では就労支援の過程と手法について、第6章では障害者を受け入れる企業側に必要な視点や職場の環境整備について述べている。第7章では「就職前の特別な環境における訓練」から「就職後の職場における継続的支援」へと職業リハビリテーションの方法をパラダイム転換させた援助付き雇用とジョブコーチの方法・技術を述べている。第8章では就労支援において障害者のニーズと社会資源を結びつけるケースマネジメントについて、第9章では横断的かつ機能的な支援ネットワークの形成を具体的な

事例を基に述べている。第10章では障害者自立支援法の影響と障害者雇用が進んでいない現実を見据えた上での具体的な施策の必要性、職業リハビリテーションと支援者の倫理の重要性、企業の求める支援者のあり方、企業側から見た採用の決め手と評価法、そして高次脳機能障害、発達障害、精神障害のある当事者や家族の求める支援のあり方を述べている。第11章では感覚障害、肢体不自由、発達障害、精神障害、内部障害のケースごとに障害の概要と特性、必要な支援方針が述べられ、豊富な事例において障害者の状況、支援過程や考察が丹念に記されている。これまでの全ての内容を念頭において本章を読むことにより、障害者の職業的ニーズや状況は個別具体的であり、全ての関係者が連携して支援することが不可欠であることや、職業リハビリテーションの実践過程がより具体的なイメージとなって理解できる。

### 本書の意義と今後の課題

本書の意義は、まず職業リハビリテーションについて、その制度・政策から障害の特性に応じた具体的な支援知識、技術まで全体像を体系的に把握できることである。次に、障害者の雇用・就労において不可欠である障害への配慮とは何かを具体的に理解できる点である。それは、前述のように障害者個人への支援と、企業や政策・制度、障害者をめぐる環境の整備の両方が必要であるということである。2006年12月に国連総会で採択された障害者の権利条約では、雇用においても障害への配慮（Reasonable Accommodation）を実現しなければならないとされている。この概念は日本でも今後一層現実味を増して重要視されなければならない。

今後の課題として、第一に職業リハビリテーションが真に役立つためには、就労を希望し就労支援を受けている障害者、就労した障害者な



ど、障害のある当事者の視点も多く取り入れることが必要ではないかと考える。障害者は支援の対象者であるだけでなく、職業リハビリテーションを共に作り上げ発展させていく当事者であることを強調したい。第二に本書の全体を通して読むと、職業リハビリテーションは障害者だけでなく障害のない人にも共通する部分が多く、非常に包括的なものであることがわかるであろう。障害を持つということは誰もが経験する可能性があり、障害を持っても安心して働き続けられる社会及び政策・制度を実現することは、全ての人にとって不可欠であると考え。ゆえに、障害のある人もない人も共に働けるイ

ンクルーシブな雇用の実現には、多くの方々による職業リハビリテーションの役割と意義の具体的な理解及び実践が不可欠である。よって本書を、障害のある当事者、その家族、障害者雇用の関係者（企業、就労支援者等）は勿論のこと、あらゆる分野の多くの方々に読んでいただきたい。

（松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション学 [改訂第2版] —キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』協同医書出版社、2006年11月、xiii+392頁、定価4,000円+税）

（やまだ・みほ 法政大学大原社会問題研究所 兼任研究員）

<p><b>CFSI(蓄積的疲労徴候インデックス) マニュアル</b>  <b>労働と健康の調和</b>          越河六郎 著          藤井 亀</p> <p>健康は各個人の問題ではあるが、職場の健康管理というときには、当該職場の組織制度や労働との関連をより直接的にとりあげるべきだと考える。予防的視点とはまさにこのことであり、広く労務管理の段階でもある。さしあたって、職場の様子を調べる必要がある。CFSI(蓄積的疲労徴候インデックス)は、その一つのスケールとして作成したものであるが、出来合いのものとしてではない使い方の検証のために長い期間を要した。</p> <p>A5・286頁/3,990円</p>	<p><b>産業保健専門職のための 生涯教育ガイド</b>          ー付録・日本産業衛生学会 産業保健専門職倫理指針ー          日本産業衛生学会 生涯教育委員会 編</p> <p>A5判・113頁・5000円</p> <p>国際的にも大きな転換期にある産業保健業務。企業経営と一体となった労使によるマネジメントシステムの取り組みが求められる。新時代にふさわしい産業医、産業看護職、産業衛生関連技術の生涯研修の内容を一六ステップでわかりやすく示したガイドライン。</p>	<p><b>心理学の理解</b>          井上枝一郎 編</p> <p>A5・300頁/2310円</p> <p>心理学をこれから学ぼうとする人のための入門書          主要目次：心理学の概観/情報の受容と認識/人の情報処理/知識の構造/環境と行動/発達を知る/個人の内面の世界/人間相互の関係/ヒューマンエラーの話/暮らしと職場の心理学/心理学からのアドバイス</p>
<p>財団法人 労働科学研究所出版部          〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14 TEL 044-977-2125 FAX 044-976-8190          E-mail : shuppan@isl.or.jp URL : http://www.isl.or.jp/ (価格は税込)</p>		