

## 就労のカスタム化

### — 重度障害者の一般就労を促進する新たな概念・方略 —

大竹 喜久 ・ 西 幸代\* ・ 三好美津子\*\*

小論では、アメリカ合衆国労働省が主導して進める「就労のカスタム化」の本質について、それがどのように重度障害者の一般就労を促進することにつながるのか、という視点から検討した。まず、重度障害求職者と雇用主の両者のニーズを満たすことがカスタム化であること、カスタム化を実現させるためにはとりわけ「探索と発見」「ポジションの創造」「交渉」を実施していくことが大切であることを述べた。次に、重度障害者の就労のカスタム化が、ジョブコーチ付き就労のベストプラクティスの本質部分を取り出しており、それによってベストプラクティスの形骸化に一定の歯止めをかける可能性がある、ということを指摘した。最後に、2001年から始められた就労のカスタム化モデル事業の評価研究結果を引用しながら、「ポジションの創造」「交渉」といったカスタム化の核になるサービスがほとんど提供されていないという現状を紹介した。

Keywords : 就労のカスタム化, 重度障害者, アメリカ合衆国

#### はじめに

2001年、アメリカ合衆国労働省長官エレイン＝チャオ (Elaine Chao) は、長官就任受諾のスピーチの中で、「就労のカスタム化 (customized employment)」が今後の就労促進方略の中心になるという趣旨の発言を行った。子育てや老人介護、本人の健康や障害、貧困や文化的価値観の相違、低いセルフエスティームなど、人生における様々な困難に遭遇している人たちの就労ニーズと、雇用者側のニーズの両方を満たすような就労形態を、互いに交渉することによって創造していく取り組みが、21世紀の職場には欠かせないという認識の現れである (Callahan, 2002)。

この提言を受ける形で、労働省内の障害者雇用政策課 (Office of Disability Employment Policy : 以下ODEPと記す) は、就労のカスタム化を「労使の間で、互いのニーズを満たすような雇用関係を成立させること」「その雇用関係は、その障害者のスキ

ルやニーズや興味が考慮されると同時に、その雇用者のニーズをも満たすものとなること」として定義し (U.S. Department of Labor, 2005a)、一般市民を対象とした公的な就労促進サービス機関である「ワンストップキャリアセンター」 (One Stop Career Center) がそうしたサービスを提供できるようなセンターにするために、モデル事業を開始した (Hoff, 2002)。

ODEPによる就労のカスタム化モデル事業が始まる3年前の1998年には労働力投資法 (Workforce Investment Act) が議会を通過し、ワンストップキャリアセンターの設立が各州に義務付けられた (Hoff, 2002)。ワンストップキャリアセンター設立の目的は、障害の有無に関わらず、職を求めるすべての人が、一つのドアを開けばその人に必要なすべてのサービスを受けられるようにすることにあった。すなわち、就労支援サービスのユニバーサル化である。ODEPは、ワンストップキャリアセンター

---

岡山大学教育学部障害児教育講座 700 - 8530 岡山市津島中3丁目1-1

Customized Employment: Promoting Community Employment for Individuals with Severe Disabilities  
Yoshihisa OHTAKE, Sachiyo NISHI,\* and Mitsuko MIYOSHI\*\*

Department of Special Education, Faculty of Education, Okayama University, 3-1-1 Tsushima-naka, Okayama-shi, Okayama 700-8530

\*Graduate School of Education, Okayama University

\*\*Graduate School of Education, Okayama University

のユニバーサルサービス化を実質的なものにするために就労のカスタム化研究事業を推進し、とりわけ就労が困難であった、生活全般において相当程度のサポートを必要とする重度障害者の就労開拓支援モデルを開発・普及させようとしているのである。また、ワンストップキャリアセンターは、労働市場の動きに関して豊富な情報と知識、ネットワークを兼ね備えている。この強みを生かしつつ、他のリハビリテーションサービス機関や福祉サービス機関等と連携すれば、重度障害者の一般就労を大きく前進させる牽引車となる可能性があると言われている (Parent, 2004)。

小論では、アメリカ合衆国労働省内のODEPが主導する形で開発が進められている就労のカスタム化について、(1) どのような概念や方略を含むものであり、それらがなぜ重度障害者の就労を促進することにつながると期待されているのか、また、(2) ジョブコーチ付き就労の分野でこれまで培われてきた概念・方略をどう発展させるものなのか、さらには(3) これまでのモデル事業において、どのような成果が見られ、どのような課題が指摘されているのかという視点から検討することとした。

#### 「就労のカスタム化」を構成する重要な概念・方略

先に述べたように、就労のカスタム化とは、一人ひとりの求職者を対象として、利用可能なあらゆる資源を効果的に使いながら、その人の得意な点や興味あることやニーズを考慮し、同時に、その人を雇用する側のニーズをも満たす就労ポジションをつくり、就労を成立させ維持することである。就労のカスタム化の本質的な概念・方略を3つ挙げるとすれば、「探索と発見」「ポジションの創造」「交渉」(Callahan, n.d.b) である。

#### 探索と発見

就労のカスタム化において、最も重視されるプロセスは、就労を求める障害者の得意な点や興味あること、ニーズに関する探索と発見である (Callahan, n.d.a)。具体的には、以下のような問いに答えるところから就労に向けたプロセスが始まるとしている (U.S. Department of Labor, 2005b)。

1. この人はこれまでにどのような人生を歩んできたのか
2. この人が得意とするところ、興味のあること、好きなことは何か
3. この人は雇用者にどのような点で貢献できるのか
4. この人が仕事において最も重視することは何か

5. この人は仕事をすることによって何を達成することが楽しみなのか
6. この人が仕事をうまくやっていくためにはどのようなサポートが必要なのか

「探索」と「発見」という言葉には、職場開拓者 (job developer) 側の「すでに私はこの人 (障害者) の長所や興味あることやニーズがわかっている」という考えを一度捨て去り、「まだ本人もまわりの者も知らない、隠された部分があるはずである」と考える姿勢を強調するという意味が含まれている (Callahan, n.d.a)。その姿勢を追及していくと、探索と発見において最も重要なことは、障害者本人とサービス提供者が時間と空間を共にすることになるという。例えば、①共に地域を歩き、本人が行きたい場所、あるいは本人が興味のありそうな場所での様子を観察する、②働いている人や余暇を楽しんでいる人、子育てに勤しんでいる親子など、様々な人々の営みを観察する機会を与え、そうした際の対象者の言葉や表情に注目する、③これまで歩んできた人生や趣味、楽しみについて、じっくりと会話する時間を持つ、あるいは、④これまでその障害者と共に歩んできた人からじっくりと話を聞く、というものである (Callahan, n.d.a)。

時間と空間を共にすることにより得られた対象者の言葉や行動、あるいは、それらを共にした人から話を聞くことによって得られた情報は文字通りに解釈されるのではなく、その対象者固有の意味が解釈されなければならない。例えば、Condon, Fichera, and Dreiling (2003) は、一人の発達障害者のエピソードを取り上げ以下のように説明している。あるサービス提供者がこの障害者に将来の夢を聞いたところ、「私はボストン市長になりたい。それから海の中に町をつくりたい」という答えが返ってきた。普通ならば、現実離れしているものとして処理されてしまうが、この担当者は、これらの言葉によって本人が伝えようとしているものは何かという態度で彼女の言葉の意味を探り続けた。彼女の家族から話をきいていくと、いろいろなことが見えてきたという。彼女は「政治に関心がある」「太りすぎに不快感を持っている」「兄弟が上院議員の政治事務所の仕事をしていたところを観察したときに、事務所の広さがとても気に入った」「今の授産施設の部屋の狭さが好きではない」「海で泳いだときに体が軽くなって動きやすかった経験をよく覚えており、海の中で生活できるとよいと考えている」ということであった。これらの情報より、彼女にとって「ボストン市長」「海底都市建設」の言葉の意味は、実は「政治にかかわる活動に参加したい」「広いスペース

の中で働きたい」「体重を減らしたい」ということなのではないかとこの担当者は解釈したのである。こうして、「政治活動のボランティアに参加する」「広い空間の中で働くことができる図書館での仕事に従事する」「保健師と減量プログラムに取り組む」ことが、彼女の移行プランに含まれることとなった。

こうした探索と発見プロセスで明らかにされた対象者の姿が、その後の就労開拓のプロセスを動かす動力 (driving force) となる。すなわち、どのような職務、職種、職場を開拓し、どのようなサポートを与えていくのか、については、探索と発見で得られた対象者の得意な点や興味あること、ニーズによって決められるのである。標準化テストの結果は、こうした探索と発見の手法だけでは不十分であると判断された場合にのみ使用されるものとして位置づけられている (Callahan, n.d.b)。

#### ポジションの創造

対象者の長所や興味あること、ニーズを把握した後には、職務・職種の開発がそれらを反映させる形でできそうな職場を捜し出し、職場観察・分析を行う。対象者が重度障害者の場合、その人が興味を示し、かつ、ある程度のトレーニングとサポートを受ければ遂行可能と考えられるような職務内容で構成されたポジションを広告に出している職場はなかなか存在しない (Inge, n.d.b)。したがって観察・分析対象となる職場の候補を選定する際には、対象者が得意な点を生かし、興味を持って取り組めそうな職務を含む職種が職場に存在するかどうか、また対象者のニーズを満たすような職場環境があるかどうかを最も大切な基準として用いられる。そうした職務が存在すれば、対象者の長所や興味あることを反映した新しいポジションをつくりだす可能性が生じるからである。

「就労のカスタム化」におけるポジションの創造は、おおよそ4つの形態に分けられる (Inge, n.d.a; U.S. Department of Labor, 2005c)。1つ目は、当該の職場に存在する一つのポジションを対象とし、そのポジションに含まれる仕事の一部を切り取り、新しいポジションをつくりだす方法 (carving a job) である。例えば、あるガソリンスタンドにおいて、職務内容が給油と自動車修理、電話での予約対応であるポジションが存在した場合に、そのポジションを再構成の対象として、給油のみを担当するポジションとそれ以外の職務を担当するポジションに切り離す、というような場合がそれに相当する。2つ目は、当該の職場に存在する複数のポジションを対象として、それらの中から必要な部分を切り取り、新

しい一つのポジションを作り出す、という方法 (negotiated job description) である。例えば、ある百貨店で、広告課における広告の積み下ろし作業と、家具課の展示作業、電化製品課の品だし作業、倉庫の荷物運び作業をそれぞれ切り取り、閉店後の清掃作業と組み合わせて新しい1ポジションを構想する、というような場合がそれに相当する。3つ目は、その時の職場の中には存在しない職務を含むポジションを設けるというもの (created job description) である。例えば、頻繁に故障するコーヒー自動販売機を撤去したことで、学生やスタッフからの苦情が多く出されていたある大学において、コーヒーとクッキーのミニ店舗の出店を構想し、販売のポジションをつくりだす、というような場合がそれに相当する。最後は、2人以上の従業員がそれぞれの長所や興味を生かして1つのポジションに含まれる職務を分かち合う方式 (job sharing) である。いわゆるわが国ではワークシェアリングと呼ばれるものに相当するものと思われる。これらのポジション創造方略を利用し、対象者の得意な点や興味を生かすことができるポジションをつくるのである。

ポジションの創造は、他の従業員の職務に影響を与えることになるが、それが雇用者や他の従業員にとってプラスの効果をもたらすものであれば、そのプランが採用される可能性が生じる。雇用者や他の従業員にとってプラスの効果をもたらすような再編成プランを立てるためには、彼らの潜在的ニーズを把握することが大切である。具体的には、以下のような点に注目することが推奨されている (Condon, Enein-Donovan, & Gilmore, 2004)。

1. 1日 (1週間あるいは1年) の中で、もっとも忙しい時はいつか。
2. 工夫すればもっと効率的に、もっと頻繁に成し遂げられる職務がないかどうか。
3. 誰も時間がとれないために、終えられない仕事がないかどうか。
4. 核となる仕事に取り組めない原因となるような職務がないかどうか。
5. 超過勤務を余儀無くされる従業員がいないかどうか。
6. その事業所が手掛ける仕事の中でもっとも成長が見込まれる分野はなにか。
7. 臨時雇用でやりくりしているような職務がないかどうか。
8. 可能ならば提供したいサービスがないかどうか。
9. どのような社風なのか。

こうしたニーズを掘り起こし、それを満たすよう

な職務・職種の再編成プランを提案できれば、雇用者が交渉のテーブルにつくことも現実味を帯びることになるであろう。

対象者のニーズを満たすためには、利用可能な公的サービス（例えば、ジョブコーチサービス）だけでなく、職場に存在するナチュラルサポートを活用する必要がある（Targett & Inge, n.d.）。職場・職種の再編成においては、職務の切り取りと組み合わせの方法やそれに伴う職場への利益の点だけでなく、いつも傍で仕事をしている職場の同僚や上司から引き出せそうなサポートを明確にしておくことも大切である。

既成ポジションに頼る従来型の就労開拓は、求職者を2つの競争に参加させていた。一つは既成ポジションの要求基準を満たすための競争であり、もう一つは既成ポジションの基準を満たした他の候補者との競争である（Callahan, 2002）。障害からくる生活上の困難が大きい重度障害者が対象者の場合、既成ポジションの候補者になるという一つ目の競争でまず選考漏れとなる。たとえ、一つ目の競争に勝ち残ったとしても、同じように基準を満たした複数の候補者との間でもう1つの競争に参加しなければならず、そこでも障害から来る種々の困難が大きいために敗退する確率は必然的に高くなる。対象が重度障害者の場合、たとえば、ジョブコーチが職場でのトレーニングと継続的サポートを与えたとしても、重度障害者と既成ポジションとの間のギャップを埋めることは非常に困難であった。こうした「競争の原理」に立つ限り、重度障害者の一般就労は困難きわまるものとなる（Callahan, n.d.b.）。

それに対し、就労のカスタム化とは、既成ポジションに頼らず、対象者の得意な点や興味あること、あるいはニーズを把握し、それをもとに職務・職種の再構成を行うことで、対象者のニーズに応えることができるポジションを創造するものである。従って、理念的に言えば、その対象者は必ずそのポジションの要求水準を満たす候補者になれると同時に、そのポジションに最も適した候補者にもなれるはずである。すなわち、就労のカスタム化は競争を必要としない就労開拓なのである。「いかに2つの競争に勝利させるか」といった競争原理に代わって「いかにその人の得意な点や興味あることを生かして職場に貢献させるか」といった「貢献の原理」が、職場開拓を支えるの（Inge, n.d.b）である。

#### 交渉

1990年に成立したアメリカ障害者法（Americans with Disabilities Act: 以下ADAと記す）は、求人ポジションの本質的機能（essential function）を満た

す「資格のある者（qualified person）」に対して、そのポジションの本質的機能を果たす上で障壁となる部分を改善する義務（reasonable accommodation）が雇用者側に義務付けた。この意味するところは、当該ポジションの本質的な部分ではない職務については、障害者の求めに応じて職務再編成、すなわち、職務内容の変更を行わなければならないが、当該ポジションの本質的機能そのものについては、職務・職種の再編成までを行う必要はないというものであった（Targett, n.d.）。求人ポジションの本質的機能を再編成する義務規定のないADAによって彼らの雇用が改善されることはほとんどなかったと言われている（Callahan, 2002）。重度障害者の就労を実現させるためには、障害者差別禁止の法律だけでは不十分であった。生活全般にわたって支援を必要とする重度障害者の場合には、求人広告の中で示された職務をそのまま実行することは非常に困難であったからだ。

この問題を解決するものとして注目される概念・方略が、就労のカスタム化の1プロセス「交渉」である（U.S. Department of Labor, 2005）。先にも述べたように、職務・職種の再構成が生み出そうとするものは、サービスの対象となった障害者の得意な点や興味あることを生かし、かつニーズを満たすことができる職務・職種と、再構成された職務・職種をその障害者が担うことでもたらされる雇用者側の利益であった。とは言え、就労開拓者が立てた職務・職種再構成プランを受け入れ、そのプランの注文主である障害者を採用するかどうかは、ひとえに雇用者側の自主的判断にかかってくる（Targett, n.d.）。法律上の義務は課せられていないのである。従って、就労開拓者は雇用者に対し、職務・職種再構成プランによって雇用者側のニーズのどの部分がどれだけ満たされることになるのか、また、再構成によって生み出された新しい職務をその障害者が確実に遂行できるようにするために、誰がどのようなトレーニングをし、またどのようなサポートを与えるのかについて、具体的で説得力のあるプレゼンテーションを実施することが求められる（U.S. Department of Labor, 2005c）。

プレゼンテーションの結果を受けて、雇用者は就労開拓者が提示したプランが自らのニーズをどれだけ満たすものであるかを評価し、改善の余地があれば修正を求めることになる。交渉であれば妥協はつき物であるが、対象者・就労開拓者側の立場として、交渉の結果到達した妥協案は、「対象者の長所や興味あること、ニーズを反映する」という最低ラインを必ず維持するものでなければならない。

## 就労のカスタム化とジョブコーチ付き就労

ジョブコーチ付き就労 (supported employment) とは、一般就労 (competitive employment) が困難と考えられた重度障害者が、必要な限りジョブコーチによるサポートを受けながら、障害のない人と共に働くことができるようにすることを目的として、1980年代の初頭に開発されたサービスである (Rusch, 1986)。

確かにこのサービスは、多数の障害者を一般就労に結びつけた。例えば、ジョブコーチ付き就労がリハビリテーション法の中で規定された翌年の1987年では、2万人弱の障害者がそのサービスを受けて一般就労を果たし、さらにその10年後の1997年には14万人の障害者がそのサービスの下に働いている (Wehman, West, & Kregel, 1999)。しかしながら、このサービスを受給している障害者のうち、生活全般において相当程度のサポートを必要とする重度障害者の占める割合は、この10年間でわずか8～12%にとどまっている (Wehman et al., 1999)。この間に行われたリハビリテーション法の改正において、ジョブコーチ付き就労の主要な対象者を指す言葉が、「重度障害者 (severe disabilities)」から「最も重度な障害者 (the most severe disabilities)」に変更されたにもかかわらず (Wehman et al., 1999)、その理念は、実践に十分反映されない形となった。

重度障害者がジョブコーチ付き就労サービスの対象となりにくい原因はいくつかある。例えば、サービス機関の業績を上げるためには、一般就労を実現させにくい重度障害者よりも実現させやすい軽度障害者を優先的に選んでしまうこともある。あるいは、重度障害者の場合、マンツーマンでジョブコーチをつけなければならずコストがかかりすぎるという問題から、サービス機関が重度障害者を積極的に対象者として選定しない場合も考えられる。しかし、最も根本的な理由は、従来型の職場開拓から脱することができないために、重度障害者のポジションを提供できなかったところにあるように思われる (Nietupski & Hamre-Nietupski, 2000)。

ジョブコーチ付き就労サービスにおける従来の職場開拓では、雇用者側がどのような人を求めているのかにまず耳を傾け、次に、その求人に見合った候補者を、職を求める障害者リストの中から探し、彼らを当該雇用者に引き合わせるというシステムが主流であった (Martin, 1986)。このシステムの下では、いわゆる「2つの競争」の勝者がそのポジションを獲得することになる一方、競争に敗れたものは、最も適したものとして選ばれる機会を得るまで、求人ポジションをめぐる競争に何度も参加することにな

る。求人ポジションに求められるスキルや資格、能力を首尾よく備えたものから順番に職を獲得するのがこのシステムの特徴である (Callahan, n.d.b)。

雇用者側が決める「既成ポジション」を軸として展開されるこのような就労促進システムの下では、その候補者として一度も選ばれることなく、求職者名簿に名前が載せられるだけで終わる人たちが必ず生まれることになる。その代表的な人たちが、生活全般において相当程度のサポートを必要とする重度障害者なのである (Callahan, n.d.b)。求人広告に出されているような、あるいは求人広告には出されていないが雇用者側が求めているような、既成ポジションに示されるスキルや資格、能力に関する条件と、重度障害者のスキルや資格や能力との間に存在する差異はあまりにも大きく、たとえ、ジョブコーチがその障害者に対してトレーニングやサポートを与えたとしても、その差異を埋めることができなかったのである (Nietupski & Hamre-Nietupski, 2000)。

こうした中、従来の実践を変革する新しい概念や方略が生み出され、その普及への努力も行われてきた。90年代になると、①その個人の長所や興味あることやニーズをまず把握し、それを反映するような職務や職場環境を特定する、②対象者の長所や興味あることを反映した職務と、対象者のニーズに応えるような職場環境を有する職場を観察・分析対象とする、③対象とした職場をじっくり観察すると同時に雇用者や従業員からの聞き取り調査を行うことで、対象とした障害者の特性を十分生かすことができ、かつ、雇用者側にも利益をもたらすことができるようなポジションを新たにつくりだす、④新ポジションの内容とそれによってもたらされる雇用者側の利益や、新ポジションを担う障害者の適性とニーズ、その障害者へのトレーニングやサポート内容と実施日程などに関するプランを作成し、雇用者と交渉する、⑤これらのプロセスは、障害者本人との十分なやりとりによって意思を確認しつつ進める、⑥そのプロセスにおいては、サービス提供者以外のリソースを十分活用する、などの要素で構成されるサービスを実践する試みも一部で見られるようになった (Nietupski & Hamre-Nietupski, 2000; Wehman, 2004)。このような取り組みを支える理論的枠組みとして「障害者本人を中心に据えたプラン (person-centered plan)」、「ジョブカービング (job carving)」、「セルフディターミネーション (self-determination)」、「ナチュラルサポート (natural support)」などが提唱された。

こうした実践や理論的枠組みは、重度障害者の就労のカスタム化とほぼ同じである。すなわち、ジョ

ブコーチ付き就労のベストプラクティスが就労のカスタム化に引き継がれていると言える (Callahan, n.d.b; Parent, 2004)。このことの意味は決して小さくないと思われる。就労支援サービスのユニバーサル化をめざすワンストップキャリアセンターが、「就労のカスタム化」をそのサービスの中核として明確に位置づけていることを考慮すれば、ジョブコーチ付き就労サービスでは主流となりえなかったこれらのベストプラクティスが重度障害者に積極的に用いられる可能性も膨らむからである。

さらに、ジョブコーチ付き就労のベストプラクティスが「就労のカスタム化」という概念で表現されることにはもう一つの意味があるように思われる。それは、就労のカスタム化がジョブコーチ付き就労のベストプラクティスの本質部分を取り出していることにある。例えば、就労のカスタム化においては、「障害者本人を中心に据えたプラン」が「探索」と「発見」という2つの概念でとらえなおされていた (Callahan, n.d.b)。これら2つの本質を取り出し、それらを具現化させる方略として(1)就労開拓者が対象者と「時間と空間を共にする」という実践、(2)対象者の言葉や行動は本人固有の意味を持つものであり、文字通りの解釈ではなく、その人固有の意味を解釈することに努めるといふ実践の2つを強調している。このことにより、「本人に聞けばよい」「本人が話せない場合には代替手段を使って伝えさせればよい」「行動を直接観察すればよい」という手続きだけが強調される「障害者本人を中心に据えたプラン」の傾向に歯止めをかけることも期待される。

#### 就労のカスタム化をめざしたモデル事業の現時点における成果と課題

ODEPからの研究資金を得て、就労サービスのユニバーサル化、とりわけ、重度障害者の就労のカスタム化に取り組んでいるワンストップキャリアセンターは、これまでのところどのような成果を生み出しているのだろうか。

ODEPから委託されてこれらのサービス機関の事業評価を行っている評価機関ウエスタットの報告書 (WESTAT, 2005) によれば、2001年から2003年の間に約2000人の障害者が就労のカスタム化サービスの対象とされ、2003年の調査では809人が一般就労を果たしていた。809人の中から無作為に345人を抽出して分析した結果、障害種別で最も多かったのは、精神障害または情緒障害 (42.9%) であり、以下、知的障害 (27.3%)、身体・運動障害 (20.9%)、学習障害 (15.7%) と続いていた。就労のカスタム化サービスを受けるまでの処遇に関して最も多かつ

たのは、一般就労 (competitive employment) に従事したことがあると答えたグループ (56.8%) であり、以下、一般就労や施設就労 (sheltered workshop) の経験なし (21.7%)、施設就労の経験あり (11.6%) のグループが続いていた。障害の程度は不明であるが、就労を果たしたサービス受給者の大多数が既に就労経験のある者であったことから判断すると、生活上多くの困難を経験し、これまで一般就労ができなかった重度障害者は、就労のカスタム化モデル実践において中核となっていないのではないかと危惧される。

また、一般就労を果たすために提供されたサポートの種類については、ジョブサーチ (84.9%) やアセスメント (60.9%)、ジョブコーチ (53.3%) など、ジョブコーチ付き就労の分野でもこれまで使用されてきたサービスは多くのケースにおいて利用されていたものの、ジョブカービング (19.1%) や、もともと職場に存在しなかった職務を含むポジションの開発 (5.2%)、ワークシェアリング (2.3%) など、とりわけ重度障害者の職場開拓に必要とされるサービスが利用されたケースはほとんどなかった。

さらに、ウエスタットは、就労のカスタム化の主要な要素を、(1)障害者本人を中心に据えたプランの使用、(2)代理人の使用、(3)障害者と雇用者の両者のニーズを満たすための交渉の使用、(4)継続的サポート、とし、それぞれの実施具合について実地検査を行っている。ウエスタットの報告書は、それぞれの達成度を数値化して示しているわけではなく、調査者の印象を記載しているだけであったが、彼らの印象によれば、交渉がほとんど見られなかったということであった。就労のカスタム化の真髄部分は、障害者の興味や強みやニーズを反映し、かつ、雇用者のニーズも満たすような職務や職種、勤務条件をつくるために、職場開拓者が雇用者と話し合いを持つことである。なぜそれがほとんどのセンターで見受けられなかったのかについて、さらなる分析が求められる。

評価の対象とされたワンストップキャリアセンターは、障害者就労支援サービスのカスタム化を5年計画で進めている。ウエスタットによる今回の評価は、開始後1～3年の時点での実績 (センターによって研究を始めた年度が異なっているため) に関するものであり、途中経過報告にすぎないが、この結果を見る限り、「既成ポジションに頼らず、一人ひとりの障害者の特性にあった、かつ雇用者側のニーズにも応えるポジションを雇用者と求職者が交渉しながら創造する」という就労のカスタム化がサービスの主流となるまでには、まだ道半ばといった印象

を受ける。

#### おわりに

小論では、就労支援サービスのユニバーサル化をめざして合衆国労働省が提唱した「就労のカスタム化」の本質について、生活全般において相当程度のサポートを必要とする重度障害者の一般就労へのインパクトを念頭に置きながら検討された。カスタム化とは、重度障害求職者と雇用主の両者のニーズを満たすことであり、カスタム化が可能となるには「探索と発見」「ポジションの創造」「交渉」を実施していくことが必要であることを述べた。また、「探索と発見」「ポジションの創造」「交渉」は、ジョブコーチ付き就労のベストプラクティスの本質部分を取り出しており、そのことによってベストプラクティスの形骸化に一定の歯止めをかける機能を持つ可能性があることを指摘した。最後に、2001年から始められた就労のカスタム化モデル事業においては、「ポジションの創造」「交渉」といったカスタム化の核になるサービスがほとんど提供されていないという現状を紹介した。

現在、筆者らは障害者の一般就労を促進するための取り組みを展開している。具体的には、中学校区を単位としたエリアを「地域」と定め、その地域に住む障害児その他支援を必要とする子どもたちに対し、地域の事業所と障害児の家族、教員や地域ボランティア、就労支援センター職員が協同して、小学校高学年段階から週に1回1時間程度の放課後職業体験サービスを提供している。この協同プロセスの中に「探索と発見」「ポジションの創造」「交渉」という3つの概念・方略を組み入れていけば、職に就くことが求められる高校卒業時には、おのずと障害児と雇用主の両方のニーズを満たすポジションが複数できあがった状態になることが期待される。学齢期からの地域ぐるみのカスタム化を展開していけば、合衆国でのモデル事業で見られた事態、すなわち、就職開拓時にカスタム化の本質部分である「ポジションの創造」や、「交渉」が実施されないような事態にはなりにくいだろう。また、合衆国の場合と異なり筆者らの実践における職場開拓者は、事業所と障害児の家族、教員や地域ボランティアらによる協同メンバーということになる。合衆国のように職場開拓専門家一人に頼らないというのが大きな特徴となるだろう。さらに、ポジションの選択肢が複数できれば、真の意味での自己決定の機会を保障する（Martin, Mithaug, Oliphint, Husch, & Frazier, 2002）ことも可能になる。今後、これらの仮説を検証していきたい。

#### 参考文献

- Callahan, M.(2002). Employment: From competitive to customized. TASH Connection, 28, 16-19.
- Callahan, M. (n.d.a). Discovery and customization - The touchstone of customization: Who is this person? Retrieved November 5, 2005, from Training and Technical Assistance for Providers Web site: [http://www.t-tap.org/training/onlineseminars/callahan/discovery\\_transcript.txt](http://www.t-tap.org/training/onlineseminars/callahan/discovery_transcript.txt)
- Callahan, M. (n.d.b). Customized employment - Going beyond supported employment towards the generic workforce system. Retrieved November 5, 2005, from Training and Technical Assistance for Providers Web site: [http://www.t-tap.org/training/onlineseminars/callahan/callahancustomization\\_transcript.txt](http://www.t-tap.org/training/onlineseminars/callahan/callahancustomization_transcript.txt)
- Condon, C., Fichera, K., & Dreilinger, D. (2003). More than just a job: Person-centered career planning. Retrieved November 5, 2005, from National Center on Workforce and Disability/Adult Web site: [http://www.onestops.info/article.php?article\\_id=284&subcat\\_id=68](http://www.onestops.info/article.php?article_id=284&subcat_id=68)
- Condon, C., Enein-Donovan, L., & Gilmore, M. (2004). When existing jobs don't fit: A guide to job creation. Retrieved November 5, 2005, from National Center on Workforce and Disability/Adult Web site: [http://www.onestops.info/article.php?article\\_id=294&subcat\\_id=70](http://www.onestops.info/article.php?article_id=294&subcat_id=70).
- Hoff, D. (2002). Workforce investment act and one-stop career centers: Opportunities and ongoing challenges. TASH connections, 28, 23-26.
- Inge, K. (n.d.a). Fact sheet on customized employment. Retrieved November 5, 2005, from Training and Technical Assistance for Providers Web site: <http://www.t-tap.org/strategies/factsheet/odepfact-sheet.htm>
- Inge, K. (n.d.b). Q and A customized employment: Demystifying customized employment for individuals with significant disabilities. Retrieved November 5, 2005, from Training and Technical Assistance for Providers Web site: <http://www.t-tap.org/strategies/factsheet/demystifying.htm>
- Martin, J. E. (1986). Identifying potential jobs. In F.R. Rusch (Ed.), *Competitive employment issues and strategies* (pp. 165-185). Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Martin, J. E., Mithaug, D. E., Oliphint, J. H., Husch, J. V., & Frazier, E. S. (2002). Self-directed employ-

- ment: A handbook for transition teachers and employment specialists. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Nietupski, J. A., & Hamre-Nietupski, S. (2000). A systematic process for carving supported employment positions for people with severe disabilities. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 12, 103-119.
- Parent, W. (2004). Supported and customized employment. Paper presented at the meeting of the InterHab conference, Wichita, KS.
- Rusch, F. R. (1986). *Competitive employment issues and strategies*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Target, P. (n.d.). Job negotiation and customized employment. Retrieved November 5, 2005, from Training and Technical Assistance for Providers Web site: <http://www.t-tap.org/training/onlineseminar/pam/slide1.htm>
- Targett & Inge (n.d.). Customized employment Q & A: Workplace supports. Retrieved November 5, 2005, from Training and Technical Assistance for Providers Web site: <http://www.t-tap.org/strategies/factsheet/workplacesupports.html>
- U.S. Department of Labor (2005a). Customized employment: A new competitive edge. Retrieved November 5, 2005, from <http://www.dol.gov/odep/pubs/custom/edge.htm>
- U.S. Department of Labor (2005b). Job seeker exploration. Retrieved November 5, 2005, from <http://www.dol.gov/odep/pubs/custom/explore.htm>
- U.S. Department of Labor (2005c). Negotiating with employers. Retrieved November 5, 2005, from <http://www.dol.gov/odep/pubs/custom/negotiate.htm>
- Wehman, P. (2004). *Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities* (2nd Ed.). Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Wehman, P., West, M., & Kregel, J. (1999). Supported employment program development and research needs: Looking ahead to the year 2000. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 34, 3-19.
- WESTAT (2005). Evaluation of disability employment policy demonstration programs: Task 10: Demonstration program progress to date: A synthesis of key findings, issues, and lessons learned (Final report). Rockville, MD: Elinson, L., Frey, W. D., Beemer, M. A., Riley, J. K., & Kruger, H. R.