

診断書を書いてもらう医師についての質問が多く、精神科には無縁で育てておられる方も多いので、医師を探すことに必要以上に心配されないよう丁寧にアドバイスしました。

閉会の際にPTAの役員の方が「皆さん、年金の動画も沢山出ていますがこんなに詳しく説明してもらえるのは育成会さんだけです。」とおっしゃってください、学齢期の方にとって年金を申請するのは少し先のことですが、この時期に学習会を開くことで、将来の見通しが持てて不安が軽減される一助になるのなら嬉しいことと思いました。

### 就ポツフェスタ2024『合理的配慮とナチュラルサポート』に参加しました

副理事長 兼 事業統括 上宮 俊一

11月29日、大阪市・大阪市障がい者就業・生活支援センター主催で標記イベントが東成区民センターで開催されました。最近、よく耳にするようになった“合理的配慮”と“ナチュラルサポート”。実はこの二つの言葉の歴史は古く、合理的配慮(reasonable accommodation)は、米国連邦法である1973年に制定されたりハビリテーション法504条にさかのぼります。当時から雇用に関しても言及されており、合理的配慮とは従業員が苦痛を感じないように、採用、就労定着の段階において、その人の障がいに応じた調整を行い、またそのための合理的かつ段階的な工夫を行うことと定義されています。日本においても障害者雇用促進法が平成28年に改正され、募集・採用時の配慮や施設整備、配慮を行う者の配置などが規定されました。また平成25年に制定された障害者差別解消法も令和3年に改正され、「合理的配慮の提供」が義務化されました。ただ、雇用・就業の分野において差別解消法は雇用促進法に一步譲った印象があります。

一方、ナチュラルサポートはどうでしょうか？米国でNisbetとHagner(1988)が、職業適応に必要な行動の全てをジョブコーチが障害者に指導することについて、技術上困難であることを指摘し、ノーマライゼーションや社会的統合といった理念の観点からも問題があることを指摘しています。また、ジョブコーチが全ての支援を担う方策の代替的モデルとして、例えばジョブコーチが訓練を行い、その後は事業所の指導担当が行う(メンターモデル)など、上司や同僚にもっと参加してもらう支援方法があるので

はないかと提唱しています。また日本でも、石渡和実(1999)は、わが国では援助付雇用は一部で先駆的な取り組みがなされているが、そのような状況下でも既に、支援対象者が増え、取り扱う問題もさらに複雑化しつつあること、そしてそのような先駆的な援助付雇用の実践者の中からも「フォローアップしきれない」という切実な声が出始めていることを指摘し、専門家による援助だけでは就労支援の新たな展開は不可能であり、ナチュラルサポートが必要であることを提唱しています。つまり、ジョブコーチが全ての役割をこなすことは望ましくなく、また困難であり、そのため、事業所内の上司や同僚等に障がい者の職場適応に一役買ってもらい、ナチュラルサポートが重要であるとの認識に至ったようです。前置きが長くなりましたが、ナチュラルサポートの邦訳は「職場の上司や同僚等が実施する、障がい従事者のサポート」となっており、ジョブコーチの役割は「職場でナチュラルサポートを実現するためのサポート」ということになります。

ということで、合理的配慮とナチュラルサポート、生まれも育ちも違う以て非なる言葉でありながら、共通部分もあるようです。今回登壇されていたスミセイハーモニーの落合社長さんはまさにナチュラルサポートを社員との対話によって実践されている方だと思います。また法政大学の眞保先生はその対話の手段として、インターンシップの重要性を強調されていました。世間では評判の良い特例子会社もあるようですが、インクルーシブな文脈において、ナチュラルサポートを実践している事業所がどれだけあるのか？現状を見渡すと、私自身は懐疑的に思っています(苦笑)。特例子会社の制度発足は40年前に遡ります。当時は障がい者の労働権の実現が主目的であったため、現在問題視されているシェルター性が議論される余地はありませんでした。「インクルーシブな就労の場でなければ特例子会社の意味をなさない」という視点で、40年前の制度にメスを入れる時機だと考えます。

### ☆祝☆ 新成人・還暦 を迎えた 大阪市手をつなぐ育成会の会員の皆様のご紹介

今年、新成人となられた皆様、還暦を迎えられた皆様おめでとうございます！

“新成人となられた皆様は、これから新しいことにたくさんチャレンジしてください”

“還暦を迎えられた皆様は、これからも健康に気をつけて元気にお過ごしください”