

知的障害者の就労継続に有効な支援モデルに関する研究 ～特例子会社の一般従業員によるソーシャルサポートを中心に～

日本社会事業大学大学院

博士後期課程

上村 勇夫

【序章 知的障害者の就労継続に有効な支援に関する課題－問題意識と研究の背景－】

本論文では冒頭に「労働力重視」「能力主義」「一般就労至上主義」「労働と生活の分離」といった「経済論的な狭い労働観」が障害者雇用施策に影響を与えている問題に触れた。具体的な弊害としては就職支援に偏った支援システムになっていること、そして就労を継続するために特に知的障害者は労働面の支援だけでなく生活面の支援も併せて必要であるにもかかわらず、その支援体制の整備が遅れている問題を提起した。

そしてまず本論文の思想の土台となる「目的・価値・哲学」に関連した「労働哲学」および「新しい社会哲学」について整理した。

まず労働に関する思想・哲学について。その際の視点は2点あり、一つ目は「経済概念としての労働」一辺倒からの脱却、および人間行動を視座の中心に据えた労働哲学の検討であった。大河内一男に見られる労働力再生産説は狭義の経済概念としての労働観と位置付けられるだろう。労働哲学を考える際のもう一つの視点は、人間行動の重要なポイントである「遊戯」に着目して、その本質である「自由性」、「自発性」、「自律性」を踏まえた労働観の検討である。大橋はレクリエーションを人間の存在に欠かせない自己表現の方法であり、生活を主体的に、快的なものにする活動と捉え、福祉サービスにおいて二の次になりやすい原因として、劣等処遇的な生活観、労働力再生産説的な考え方があると警鐘を鳴らしている。また在宅福祉サービスにおいては自己実現サービスを強調するとともに労働については経済的なサービスではなく、自己実現サービスに位置付けられている。現状の就労支援サービスは企業への就職をするための支援、さらに就職後は作業指導や職業生活面の問題への対処に追われて、自己実現サービスまでには至っていないのではないかと考えられる。

知的障害者が働いていくうえで、第一に「労働をとおした人間発達」、第二に発達だけでなく「労働生活の質」の視点、つまり労働における人との関係やコミュニケーション、労働の「やりがい」や「楽しさ」などを重視すべきという先行研究の指摘は、人間らしい労働を考える際の重要な視点であり本論文でもこの視点を重視する。

さて、「目的・価値・哲学」のもう一つのポイントとして、今後の社会システム構築の基盤となる新しい社会哲学に触れる必要がある。「第三の道」や「市民社会主義」「ソーシャルキャピタル」といった新しい社会哲学をレビューし、それぞれに共通して言えることとしては、「コミュニティにおける市民主体のきめ細やかなヒューマンサービス」の重要性

および「社会的なつながり」が求められている点にあるだろう。今後は住民の主体性を重視し、自らが自らの人生を切り開いていくエンパワーメントアプローチを重視したコミュニティソーシャルワークの展開が求められている。

本論文では“一般就労”している知的障害者の“就労継続支援”のあり方に焦点を絞り、企業におけるソーシャルサポート機能を核にしたソーシャルワーク協働システムが有効であるという理論仮説を設定し、さらには調査の際には“特例子会社”を調査フィールドとして設定した。知的障害のある人が就労を継続していくための必要な要素の中で、特に対人関係がポイントとなってくる。そういった意味でも普段ともに働いている一般従業員という身近な存在のあり方が重要であり、そのソーシャルサポートに着目することとした。

【第1章 知的障害者の一般就労の現状と生活機能】

第1章では知的障害者の一般就労の現状と生活機能について整理した。

まず知的障害者の一般企業への就職者数は年々伸び続けていることを確認した。

次に一般就労している知的障害者の労働と地域生活を把握する枠組みを構築するために、国際生活機能分類（the International Classification of Functioning, Disability and Health：以下「ICF」と記す.）により生活の機能的な側面を整理し、生活構造論の知見を参考にして生活の構造的な側面を整理した。この枠組を利用することによって調査や実践の際の効果的なアセスメントにつながることを期待できる。

【第2章 ソーシャルワーク機能とソーシャルサポート機能】

ソーシャルサポート機能とソーシャルワークの協働を視野に入れて、両概念の先行研究をレビューし、共通の機能とそれぞれ独自の機能を下図のように明確化した。そのうえで両者に共通した機能においてはともに機能をしあう形の協働の可能性があり、それぞれ独自の機能についてはお互いの穴を埋めあうような協働ができるといった仮説を作った。

ソーシャルサポート機能		ソーシャルワーク機能	
①自己評価サポート		①評価的機能	ケアマネジメント機能
②地位のサポート ④道具的サポート		②調整的機能	
①自己評価サポート ③情報のサポート ⑥モチベーションのサポート		③教育的機能	
		④代弁機能	
		⑤保護的機能	
		⑥組織・管理的機能	
		⑦開発的機能	
⑤社会的コンパニオン			

【第3章 特例子会社で働く知的障害者およびサポートに関する調査の設計】

(省略)

【第4章 知的障害者とともに働く特例子会社の一般従業員の支援実態と困難感】

知的障害者が雇用されている特例子会社の一般従業員の支援実態およびその困難感の構造を明らかにすることを目的として、首都圏にある特例子会社11社の一般従業員61名

を対象に質問紙調査を実施し、質的データ分析法を用いて構造を分析した。その結果、一般従業員が様々な困難感を抱えつつ、チームを組んで職場内でのサポートをメインに試行錯誤しながら取り組んでいることが明らかになった。また 26 項目の支援事項について支援経験および役割認識の有無の回答を多重コレスポネンズ分析にかけたところ、非管理職・女性は職場外支援や雇用管理的支援について支援経験も役割認識も多くは「なし」と回答していること、逆に管理職・男性については職場外支援や雇用管理的支援に役割認識・支援経験ともにありと答える傾向が見られた。困難感については①障害特性への対応の困難感、②生活問題への対応の困難感、③考えをそろえる困難感に分類され、さらに一般従業員の属性との関連を分析したことにより立場による困難感の違いや共通点を明らかにした。それを踏まえ困難感の軽減策として①信頼関係および個別性の重視、②支援機関との協働、③資格の取得など教育の推進、④チームワークの強化を提示した。

【第 5 章 知的障害者の継続的就労を実現する要因に関する探索的研究】

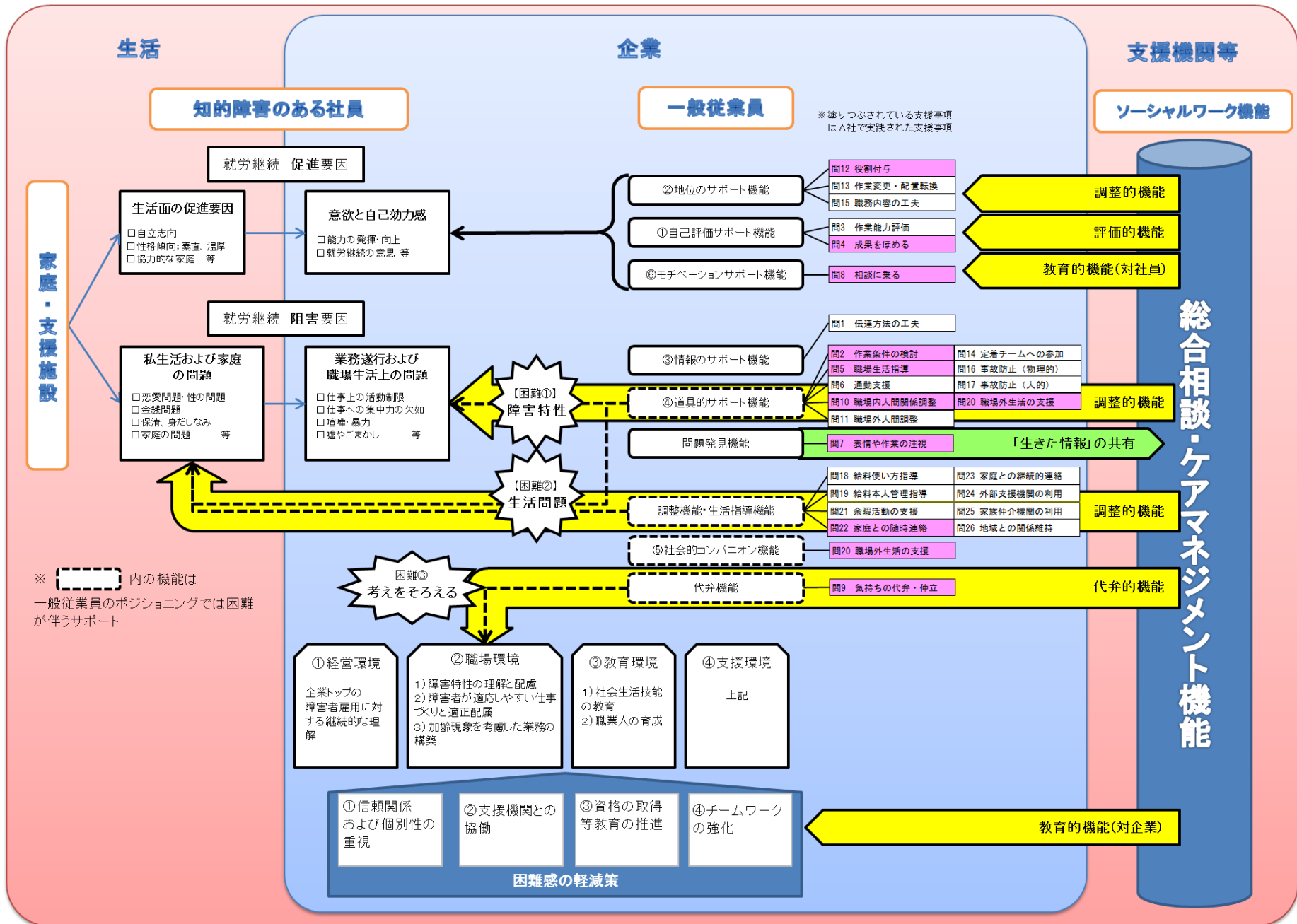
～グッドプラクティス企業にて長年継続就労した知的障害者及びその支援の実態～】

次に、知的障害者の就労継続に関する成功事例を対象として丹念に調査・分析することにより、新たな知見を構築していくことを目指しインタビュー調査を行った。調査対象はグッドプラクティスを展開している特例子会社 A 社において約 20 年間継続的に勤務している知的障害のある社員や、ほぼ同様の期間ともに働いてきた一般従業員であった。この調査では知的障害者が就労を継続するための要因を探索的に明らかにすることが目的であった。その結果、「就労継続促進要因」と「就労継続阻害要因」が明らかになり、特に生活に関わる問題を明らかにした。また企業内における①経営環境、②職場環境、③教育環境、④支援環境のあり方も整理した。特に支援環境については既存の 6 つのソーシャルサポート機能を援用したうえで、それには当てはまらない問題発見機能の重要性を提起した。さらに「企業の一般従業員のポジショニングでは困難が伴うサポート」にも着目した。これは先の調査で明らかになった支援の困難感とリンクしており、一般従業員によるソーシャルサポートの限界でもあり、また外部の支援機関との連携による協働が期待されるポイントでもある。

【第 6 章 知的障害者の就労継続に有効な支援モデルの提案】

これらの知見を踏まえ、次ページの図のように本論文の最大の目的である知的障害者の就労継続に有効な支援モデルを構築した。このモデルのポイントは以下の 4 つである。

- ①障害のある社員の意欲と自己効力感を高めるソーシャルサポート機能（地位のサポート機能、自己評価サポート機能、モチベーションサポート機能）とソーシャルワーク機能（調整機能、評価機能、教育機能）の協働
- ②一般従業員のポジショニングでは困難が伴うサポート（道具的サポートの一部、調整機能・生活指導機能・代弁機能）とソーシャルワーク機能（調整的機能・代弁機能、教育的機能）の協働
- ③ソーシャルサポートの問題発見機能と情報共有の重要性。
- ④ケアマネジメント機能による生活面も含めた総合的な就労継続支援



【第7章 地域における就労継続支援モデルを実現するために】

第7章では上記の支援モデルを地域においてどのように実現していくかについて考察した。ソーシャルサポート機能に関しては、4章の調査で明らかになった一般従業員の支援に関する意識構造（支援経験や役割認識の有無と属性との関連）をもとに役割分担を提示した。非管理職・女性については情報のサポート機能（伝達方法の工夫）、自己評価サポート機能の一部（成果をほめる）、道具的サポートの一部（職場生活指導）、問題発見機能（表情や作業の注視）をメインの役割として担うことが期待される。管理職・男性については職場外支援や雇用管理的支援を担うことが期待されるが、これらは企業の一般従業員のポジショニングでは困難が伴うサポートであるため、遂行可能な範囲を超えた場合には支援機関等と連携して解決していくことが望ましいと考えられる。

ソーシャルワーク機能の実現性のポイントは就労継続支援において労働面の支援だけでなく、生活面の支援も含めた総合的な支援でなければならない点である。その意味でケアマネジメントの作成が義務付けられており、全国的にも市町村レベルに存在する相談支援事業所の役割が今後ますます重要になってくると考えられる。その他、既存の制度においては労働行政領域の「障害者就業・生活支援センター」や自治体独自の「就労支援センター」が生活面も含めた就労支援をすることになっているが、設置数や人材の確保といった運営面での課題がある状況である。そのため多機関の連携による支援の提供が必要になってくる。知的障害者の就労継続支援におけるソーシャルワーク機能の重要なポイントとしては、就労支援と生活支援両方を視野に入れたケアマネジメントによる、総合的、包括的な支援が提供されることと考える。その際は第6章で示した支援モデル、すなわち「モチベーション支援機能」「作業支援・職場生活支援機能」「生活支援機能」「権利擁護・企業支援機能」を明確に位置づけていくことが重要であると考えられる。

【終章 ソーシャルサポート機能とソーシャルワークの協働】

これまでの概要を振り返ったうえで、本研究の意義と今後課題を明示した。

研究の意義としては2つの調査により実証的に知的障害者の就労継続に有効な支援モデルを構築することができたことである。さらにこれに伴い①労働面だけでなく生活面も含めた支援の必要性とその一般従業員のポジショニングゆえの難しさ、さらにソーシャルワークとの協働の必要性、②20年もの長期にわたり働き続けることができた要因、③そのために有効だった支援ノウハウおよび知的障害のある社員本人たちの力と可能性が確認できた。

今後の課題としては提示したモデルの信頼性、妥当性の強化及び検証が必要であり、その際にはソーシャルワーク機能、特にケアマネジメント機能のより効果的な展開に結びつくようなアセスメントやモニタリングのあり方についても考えていく必要がある。2章でも触れたように一般就労している知的障害者のケアマネジメントの際、予防的機能や継続的なモニタリングをいかに実現するかが重要になってくるので、今後さらに研究を進めたい。

以上