

2015 年度

中部学院大学大学院人間福祉学研究科人間福祉学専攻

博 士 学 位 論 文

知的障害者の一般就労に関する研究
—雇用の継続を目指した支援の在り方について—

A Study on the General Employment of People with Intellectual Disabilities
-Regarding the Ideal State of Support Aimed at Continuous Employment-

2016 年 2 月

学籍番号：1201203

氏 名 ： 松 田 光 一 郎

指 導 教 員 ： 古 田 善 伯 教 授

Summary

This paper consists of an introduction and five chapters. Their contents are as follows:

The Introduction elucidates the problems, the significance of the research and the organization of this paper. Based on the quantitative and the qualitative data of eight studies, this paper sheds light on the current status and the issues of the employment of persons with disabilities, associated with the ratification of the "Convention of the United Nations on the Rights of Persons with Disabilities". The self-realization of persons with disabilities by engaging in work is an important issue in promoting an inclusive society, so its promotion has been emphasized by the Labor and Welfare Administration as well. However, the realities are, there are all kinds of difficulties to continuously keep persons with disabilities employed. Given such circumstances, this paper does not only present the actual conditions of employment, but also the qualitative studies and case studies, thereby proposing a new model to support the employment of persons with disabilities. It demonstrates in fact how to deal effectively with the continuous employment of persons with intellectual disabilities. The objective of this study is to examine the nature of the environment, required by the continuous employment of persons with intellectual disabilities, the nature of their effective support which integrates the efforts of both the employers and those of the supporters. Moreover, through this examination, this paper aims to shed light on the nature of the working environment where anyone, irrespective of whether or not he has disabilities, could find working rewarding. In order to acquire an understanding of the current status and the issues of the employment of persons with disabilities, based on the trends seen in the graduates of the supporting schools of special needs for persons with intellectual disabilities, we carried out statistical studies for quantitative data on the employment situation of these subjects. Moreover, as qualitative data, we tried collecting the information on the challenges of the employers in employing these subjects, as well as the individual findings, concerning them with respect to their supporters.

"Chapter 1: The current status of the employment and the issues of persons with disabilities" emphasizes the importance in special needs education to provide vocational guidance and the support for continuous employment of these subjects. It does so by citing the issues of the employment policies on them, those of vocational rehabilitation and those related to their actual working situations. It is preceded by a description of the history of employment policies for these subjects and the current status of the high school graduates of the supporting schools for special needs.

In "Chapter 2: The research trends on continuous employment and the support for employing persons with intellectual disabilities and the objectives of this study", we stated the significance of continuous employment for the intellectually disabled persons and the significance of the support for their employment. Moreover, using the previous studies on the current state of the general employment of the intellectually disabled persons, we elucidated the issues of employing such persons from the perspective of not only their supporters, but also their employers. In addition, we revealed the objectives of our study.

What constituted Study 1 in "Chapter 3: A study on the continuous employment of persons with intellectual disabilities". was a questionnaire survey on the employers of general companies with the experience in hiring the graduates of special needs schools during the past three years. We used the results thus obtained as the basic data with which to examine the actual situations related to the work contents and

the nature of the support for employing these subjects. Study 2 presents the summary and the results of our survey which was conducted by interviewing ten employers of the small and medium-sized enterprises about such work as "cleaning, transport and packaging, etc". Based on the data thus collected, we extracted the conditions for the continuous employment of persons with intellectual disabilities, by using the KJ Method. We pointed out the importance of finding the conditions that inhibited continuous employment. In Study 3, in order to find the point of contact for the challenges of the employers and those of the supporters, we conducted a survey by interviewing 20 employees who worked with the intellectually disabled persons, and a questionnaire survey on 40 supporters at the Office for the Support of the Employment Transition of Persons with Disabilities, who were in charge of supporting these subjects to establish themselves at their workplaces. We also carried out a comparative examination on the consciousness of the above-mentioned employers and supporters. In Study 4, we interviewed 10 employees who worked with persons of intellectual disabilities and analyzed the factors that inhibited the continuous employment of these subjects by using M-GTA. Our results indicated the three environments below that produced the disparity in the consciousness of the employees with respect to the intellectually disabled: (1) The dissatisfaction over the payment for disability employment and the negative stereotypes for the disabled; (2) the attitude of the companies not to employ persons with disabilities, due to past failures; (3) the support of the employees for the disabled to establish themselves at their workplaces. In Study 5, we recorded the summary and the results of the survey we conducted by interviewing the employers and the "job coaches" with the experience in supporting the subjects to establish themselves at their workplaces. Based on the results that we had obtained, we discovered the following three conditions for the continuous employment of the intellectually disabled persons: (1)"The cooperation of the institutions that supported the employment of persons with disabilities and the environmental adjustments made by these institutions; (2) the sharing and the updating of individual support plans; (3) the transmission of information between organizations and the formation of "natural support".

In "Chapter 4: The case studies on the support for employing intellectually disabled persons --focusing on the improvement of their behavior" -- by focusing on the improvement of the behavior of the intellectually disabled persons, we conducted three studies on the nature of the support that targeted the environment, one that enabled the subjects to persevere in their work, as they had found it rewarding. In Study 6, we examined the cases on the behavior problems of the intellectually disabled persons in their work places and discovered the importance of maintaining the point of view that enabled us to discover and nurture what exactly was needed for the effective support of persons with intellectual disabilities compounded by behavior disabilities. Moreover, we learned that in promoting communication behavior, the cooperative system that supported the continuous application of the "support tools" was indispensable. For the support system, what we considered to be important was enabling the subjects to become independent, while respecting their needs and creating a relationship that they could trust with a sense of security. In Study 7, we emphasized the importance of enabling the subjects to have a sense of accomplishment by providing a work environment to take full advantage of "what they were able to do", after having accurately assessed and identified their "preferences", "interests" and "abilities" from their perspectives, relying on the information provided by their cases related to their practical training at the work place. We found three aspects that we considered important in the support for these subjects in such a situation: (1)The importance of drawing up the

individual support plans of the subjects from their perspective, after having listened to their wishes and aspirations and ascertained their needs; (2)the importance for the supporters to find out how to enable each and every person with disabilities to fulfill their sense of accomplishment, and to see that when these subjects get a sense of accomplishment in their work, they will persevere and thrive in it. (3) the importance for the supporters to maintain the point of view that elicited from the subjects what they believed they "could do" and to help them to move up in their work place. Moreover, we recognized the need to empirically verify the effectiveness of the support that incorporated the thinking of the subjects in the process of creating their individual support plans. In Study 8, based on the cases on the support for the practical training in the workplace, we examined, from the perspective of ICF, what aspects had to be considered in the creation of the individual support plans that focused on these subjects, as well as how such support plans ought to be. Moreover, we learned that to organize the personal information on the subjects from the positive point of view of their life functions, was useful in drawing up viable plans, capable of meeting the needs of the subjects. In addition, we learned that ICF could analyze the factors that inhibited the abilities and the strengths of the subjects and that it had the potential to find the factors for environmental adaptation.

In the overall discussion, we pointed out the importance of supporting the employment of the intellectually disabled that used the methodology of analyzing applied behavior analysis, as the means to improve their behavior. It incorporated the review on their development until that point. We emphasized that the setting up of the mechanism to adjust the work environment, by taking advantage of the usefulness of this kind of information, constituted one of the approaches to render into concrete terms, the basic concept of "decent work", cited by ILO (International Labor Organization) in 1999.

In "Chapter 5: The conclusions and future challenges", while stating that it was necessary to transmit the information on the support that enabled the intellectually disabled to work continuously, we recognized the importance of summarizing and translating the following information into individual support plans, as well as the importance of making the same visually accessible : ①The information, acquired in the work preparation training; ②the information, acquired in the practical training at the work place; ③the information, based on the perspective that focused on the subjects; ④ the information, obtained by functional assessment. Moreover, we presented such information, modeled after the flow of information from the supporters to the employers, functioning as the mechanism of "vertical information transmission" between the relevant organizations. In addition, we proposed the support model that targeted the continuous employment of the intellectually disabled, by showing three "transmission functions"-- "inheritance", "renewal" and "evaluation & request", that constituted the mechanism of "horizontal information transmission" between the employees, so that the information did not end up as mere facade when it was transmitted in the workplace with the passage of time.

抄 録

「序文」では、問題の所在、研究の意義、論文構成を明らかにした。本論文は、8つの研究による量的かつ質的なデータをもとに「国連障害者の権利に関する条約」の批准に伴う障害者雇用の現状と課題について明らかにした。障害者が働くことで自己実現することはインクルーシブ社会を進めていく上で重要な課題であり、その推進が労働・福祉行政においても重視されている。しかし、障害者を継続して雇用していくためには、さまざまな困難な状況があるのが実情である。このような情勢の中で、本論文は就労の実態だけではなく、量的研究、質的研究および事例研究を通して、実際に知的障害者の雇用継続にどのように対応していけば有効であるか、新たな就労支援に関するモデルについて提案した。

本研究の目的は、知的障害者の雇用継続に必要とされる環境のあり方、そこにおける雇用主側と支援者側、両者を統合した形での効果的な支援のあり方を検討するものである。そして、この検討を通して、障害のある・なしに関わらず、だれもが「働きがい」のもてる環境とは何かについても言及した。本論文における研究方法には、知的障害特別支援学校生の卒業後の動向から、障害者雇用の現状と課題について把握するため、知的障害者の雇用状況について量的なデータとして統計調査を行った。さらに、障害者雇用の本質的な問題を明らかにするため、質的なデータとして、雇用主側には障害者雇用の現状と課題について聞き取りを行い、支援者側には障害者に関する個別的所見の収集を試み、就労支援における問題の分析を行った。

「第1章 障害者雇用の現状と課題」では、第1節で知的障害者における一般就労に関する制度と雇用施策の沿革について触れ、第2節で特別支援学校高等部卒業者の現状について概観した。第3節では、特別支援教育における職業指導と雇用継続に向けた支援の現状について確認を行った。第4節においては、障害者の一般就労における課題点として、障害者雇用施策の課題、職業リハビリテーションの課題、雇用現場の課題を挙げた。

「第2章 知的障害者の雇用継続と就労支援に関する研究動向と本研究の目的」では、第1節で知的障害者における雇用継続と就労支援の意義について述べた。第2節では、知的障害者の雇用継続と就労支援に関する研究として、先行研究に見る一般就労の現状、支援者側から見る障害者就労支援、雇用主側から見る障害者雇用施策の課題について論じた。さらに、第3節では、知的障害者の雇用継続と就労支援に関する研究課題について述べた。第4節では、障害者雇用率を達成することに重きを置くこれまでの雇用施策を批判的に捉え、雇用主側の視点から障害者雇用の問題を探ることにより、知的障害者の職場定着に必要な環境整備の方法や雇用主側と支援者側の両者が連携した効果的な支援を明らかにすることの重要性を記した。

「第3章 知的障害者の雇用継続に関する研究」では、第1節で知的障害者を雇用する企業の業務内容の実態について明らかにするため、過去3年間に特別支援学校卒業生を雇用した経験のある一般企業の雇用主に質問紙調査を実施した。調査内容は、「産業種」、「従業員数」、「職業分類」、「障害種別雇用数」であった。調査票は郵送法による自記式質問紙を配布した。収集したデータは、平成26年に厚生労働省が実施した障害者雇用状況を裏付ける結果となり、本研究を進める上での基礎的資料とした(研究1)。第2節では、知的障害者の雇用後の継続条件について明らかにするため、研究1で職業分類の割合が高かった「清掃・運輸・包装等」に係わる中小企業の雇用主10名に、知的障害者を雇用していく上で必要と感じている条件について面接調査を実施した。半構造化面接により聞きとった内容はすべてICレコーダーに録音して逐語形式で文字化した。KJ法を用いた分析の結果、知的障害者の一般就労の継続条件として、「職場における課題」、「支援内容」、「雇用主への支援」、「障害者を雇用する利点」の4つの大カテゴリーを生成した(研究2)。第3節では、雇用主側と支援者側の両者の就労に関する課題認識の差異を明らかにするため、知的障害者を雇用する一般企業の雇用主20名と知的障害者の職場定着支援を実施した支援者40名に質問紙調査を実施した。質問内容として、「障害者就労支援で重視する条件」、「障害者雇用の継続において必要だと考える条件」を設定した。調査票は郵送法による自記式質問紙を配布した。収集

したデータから、雇用主及び支援者が就労支援において重視する条件について課題認識の違いはあるものの、雇用上の問題解決に向け、両者が連携した支援の枠組みを構築することが必要であることを示唆した（研究3）。次に、第4節では、社員意識の構造と雇用継続を阻害する要因について明らかにするため、知的障害者を雇用する企業で働く社員10名を対象に面接調査を実施した。半構造化面接により聞きとった内容はすべてICレコーダーに録音して逐語形式で文字化した。M-GTAを用いた分析の結果、知的障害者の雇用に関する社員意識の構造に関する概念として、「現状維持の選択」、「不安の解消」、「社会参加の確信」の3つのカテゴリーと、8つのサブ・カテゴリーを生成して、障害者雇用の阻害要因と継続要因を明らかにした（研究4）。第5節では、知的障害者の雇用継続を可能にする条件について明らかにするため、雇用主側と支援者側が連携した実践を取り上げ、雇用主とジョブコーチに面接調査を実施した。半構造化面接により聞きとった内容はすべてICレコーダーに録音して逐語形式で文字化し、事例として検討した。その結果、雇用継続のための条件として、「就労支援機関の連携と環境調整」、「個別支援計画の共有と更新」、「組織間情報移行とナチュラルサポートの形成」の3つを見出した（研究5）。第6節では、第3章を振り返り、自閉症を伴うケースでは、人間関係やコミュニケーションの困難さから、雇用する上で問題が生じる可能性が高いと考えられることから、応用行動分析的アプローチは適切な行動の形成に有効であることが実証されている。そのことから、障害者就労支援においても検証していく意義について記した。

「第4章 知的障害者の就労支援に関する事例研究～行動改善に着目して～」では、第1節で、自閉傾向を伴う知的障害者の代替コミュニケーションの成立が問題行動の改善に果たした効果について検討するため、知的障害者が就労している職場における問題行動に対して代替する等価な行動を支援した結果、自閉症者の問題行動が改善された。このことから、介入を有効にする環境を維持する体制を整備していくことが重要と考えられた（研究6）。次に、障害者中心の考えに基づき、問題行動の軽減を実証的に示した先行研究は極めて少ないことから、第2節では、問題行動を示す知的障害者の職場実習支援の事例から、個別支援計画作成における障害者本人の参画を基盤としたPCP(Person-Centered Planning)の有効性について検討した。事例の対象者は、作業中に頭を壁に打ち付けたり、腕を噛むなどの自傷が見られた。そこで、支援者はPCPの考えに基づき、機能的アセスメントを用いて問題行動の意図を理解し、PBS(Positive Behavioral Support)の枠組みに習い、音刺激がなく、支援者から賞賛やアドバイスが得られる環境に調整したことで、事例の対象者は自信と達成感が得られ、仕事を楽しむことができる状況へと変化した。このことから、問題行動をとり除く対応ではなく、PCPの観点から個別支援計画を作成し、積極的に適切な行動を支援することの重要性が示された（研究7）。第3節では、職場実習支援の事例を通して、個別支援計画の作成にICF(International Classification of Functioning Disability and Health)の考え方をを用いることの利点について検討している。まず、Aの事例では、就職後に双極性障害を発症した軽度知的障害のある女性のアセスメントにおいて、支援者がICF関連図を作成して課題の抽出を行う際、「日中活動記録表」を用いて評価を行った結果、Aは睡眠時間が発作に影響していることに気付き、個別支援計画の目標である「自分に自信をもつこと」が可能になった。Bの事例では、自傷行為が見られる自閉性障害の男性のアセスメントにおいて、支援者がICF関連図を作成して課題の抽出を行う際、「問題行動の動機づけアセスメント尺度」を用いて評価を行った結果、苦手な作業からの逃避であることが考えられた。そこで、支援者は不調の原因を安易にストレスと断定するのではなく、本人が興味を持って取り組める環境整備の重要性に気付くことができた。これら2つの事例から、個別支援計画作成にICFを用いることで、課題やニーズの把握や、今後の支援方針を明確にすることができた。また、ICF関連図を用いて課題を抽出することで、関係者が共通理解を得るツールとして有効であると考えられた（研究8）。第4節では、知的障害者の就労支援における行動改善に関する総合考察として、従来の作業手順の提示や手順書の作成等に偏った就労支援の手法を批判的に捉え、応用行動分析的アプローチの変遷に触れ、知的障害者の作業遂行や行動改善に課題分析や随伴性を用いることの有用性について

て記した。

「第5章 結論と今後の課題」では、これまでの結果から、本論文の結論を記した。第1節では、個別支援計画を重視した就労支援について、支援者側から雇用主側へ支援情報の移行をスムーズに行うことの重要性について記した。そこでは支援者側に課せられた課題として、障害者の就労の状況をモニターし、個別支援計画を最新の情報に書き変えていく作業を指摘した。そして第2節では、知的障害者の一般就労の移行を支援する仕組みとして、組織間における「縦の情報移行」モデルを提案した。そこでは、個別支援計画を作成する上で、①個別支援計画は支援者側の都合により支援機関主導で作成されるのではなく、PCPの観点に基づき作成された情報であること、②知的障害者の職場実習で発現される「できる」ことを見出していく手立てとして、機能的アセスメントによる分析とPBSによる支援アプローチが記述されていること、③就労準備訓練における目標とこれまでの成果が記述されていること、④職場実習で得られた「できる」ためのポジティブな情報が具体的に記述されていることの重要性を示唆した。また、個別支援計画が雇用主側に移行され、それが時間的経過の中で形骸化しないよう社員間における「横の情報連環」モデルを提案した。そこでは、情報の効果的な伝達の仕組みとして、「継承」、「更新」、「評価・依頼」の3つの機能の段階について示した。この3つの機能が繰り返されることにより、個別支援計画に活かした情報が記述されることの重要性について示唆した。ここでいう雇用継続に必要な情報とは、当該個人の属性的能力ではなく、どのような環境設定があれば「できる」のかという条件設定を指しており、受け手側の引き継ぐ行動を強化するためには、これまでどのような経過をもって現在の状況に至っているかという、個人のポートフォリオを含んだ計画内容でなければならないことを示唆した。第3節では、今後の課題として、引き続き障害者雇用を実施していない企業や雇用継続が難しい企業に調査を実施し、本論文で示した実践モデルと照らし合わせて検証する必要がある。

目次

序文	1
1 はじめに	1
2 問題の所在	2
3 本研究の意義	2
第1章 障害者雇用の現状と課題	3
第1節 知的障害者の一般就労に関する制度の概要	3
1 知的障害者の雇用政策の沿革	3
1. 身体障害者を対象とした雇用制度の時代（～1979年頃）	3
2. 知的障害者の雇用の実質化（1980～1992年頃）	3
3. 知的障害者の雇用義務化へ（1993～2000年頃）	4
4. 障害者雇用の強化（2001年～現在）	4
2 障害者基本法	4
3 障害者雇用促進法	5
4 各種制度	5
5 職業リハビリテーションサービス	5
6 就労移行支援事業	6
第2節 特別支援学校高等部卒業者の就労の現状	6
1 特別支援学校高等部卒業者の障害別進路動向	6
2 知的障害特別支援学校高等部卒業者の就職率の推移	6
3 特別支援学校高等部卒業者の職業別動向	6
第3節 特別支援教育における職業指導と雇用継続に向けた支援	7
1 障害者の離職・転職の要因	8
2 職場不適應への支援	8
1. Supported Employment	9
2. ジョブコーチ支援	10
第4節 障害者の一般就労における課題点	11
1 障害者雇用施策の課題	11
2 職業リハビリテーションサービスの課題	12
3 雇用現場の課題	12
第2章 知的障害者の雇用継続と就労支援に関する研究動向と本研究の目的	14
第1節 知的障害者における雇用継続と就労支援の意義	14
第2節 知的障害者の雇用継続と就労支援に関する研究	15
1 先行研究に見る一般就労の現状	15
2 支援者側から見る障害者就労支援	15
3 雇用主側から見る障害者雇用施策	16
第3節 知的障害者の雇用継続と就労支援に関する研究課題	17
第4節 本研究の目的と構成	18

1	本研究の目的	18
2	本研究全体の構成	18
第3章	知的障害者の雇用継続に関する研究	20
第1節	知的障害者を雇用する企業に関する研究 ～業務内容の実態について～ (研究1)	20
1	目的	20
2	方法	20
1.	調査協力者	20
2.	調査期間	20
3.	質問紙調査	20
4.	データ収集	20
5.	倫理的配慮	20
3	結果	20
1.	特別支援学校卒業生を雇用した一般企業の産業種	20
2.	特別支援学校卒業生を雇用した一般企業の従業員数	21
3.	特別支援学校卒業生が従事した職業分類	21
4.	特別支援学校卒業生の障害種別雇用者数	22
4	考察	22
第2節	知的障害者の雇用後に関する研究 ～継続条件について～ (研究2)	22
1	目的	22
2	方法	23
1.	調査協力者	23
2.	調査期間	23
3.	面接調査	23
4.	データ収集	23
5.	分析手順	23
6.	倫理的配慮	23
3	結果	23
4	考察	25
1.	知的障害者の雇用継続を困難にしている「職場における課題」について	25
2.	知的障害者の雇用継続に必要だと考えられる「支援内容」について	25
3.	知的障害者の雇用継続に必要だと考えられる「雇用主支援」について	25
4.	雇用主側の「障害者を雇用する利点」について	26
5.	雇用主が雇用後に必要だと感じている支援	26
5	まとめ	26
第3節	知的障害者の雇用主と支援者の就労課題に関する研究 ～課題認識について～ (研究3)	26
1	目的	26
2	方法	26
1.	調査協力者	26
2.	調査期間	26
3.	質問紙調査	27

4.	データ収集	27
5.	倫理的配慮	27
3	結果	27
1.	雇用主および支援者が就労支援において重視する条件	27
2.	雇用主および支援者が障害者雇用の継続に必要なだと考える条件	28
4	考察	29
1.	就労支援において重視すべき点	29
2.	雇用の継続において重視すべき条件	29
3.	現状の障害者就労支援における課題	29
5	まとめ	29
第4節	知的障害者の雇用継続に向けた意識構造に関する研究 ～社員意識について～ (研究4)	30
1	目的	30
2	方法	30
1.	調査協力者	30
2.	A社の概要	31
3.	調査期間	31
4.	面接調査	31
5.	データ収集	31
6.	分析手順	31
7.	倫理的配慮	32
3	結果	32
1.	概念とカテゴリーの生成結果	32
2.	社会参加を阻害する意識構造	34
4	考察	37
1.	障害者雇用における社員意識	37
2.	障害者雇用の阻害要因	37
3.	障害者雇用の継続要因	37
5	まとめ	38
第5節	知的障害者の雇用継続の条件に関する研究 ～A社の事例から～ (研究5)	38
1	目的	38
2	方法	39
1.	調査協力者	39
2.	調査期間	39
3.	面接調査	39
4.	データ収集	39
5.	倫理的配慮	39
3	結果	39
1.	Bの属性と支援経過 (ジョブコーチの面接調査およびケース記録から)	39
i)	障害程度	39
ii)	生育歴	40
iii)	臨床像	40

iv) 職歴	40
v) 支援経過	40
2. 職場定着支援の経過	41
i) 職場実習支援の状況（雇用主の面接調査から）	41
ii) 集中支援期の状況（ジョブコーチの面接調査および支援記録から）	42
iii) 移行支援期の状況（ジョブコーチの面接調査から）	45
3. 正規雇用後の支援経過（雇用主およびジョブコーチの面接調査から）	46
4 考察	46
1. 職場定着支援の結果から	46
2. 正規雇用後における支援の結果から	48
3. 雇用継続のための条件	49
i) 就労支援機関の連携と環境調整	49
ii) 個別支援計画の共有と更新	49
iii) 組織間情報移行とナチュラルサポートの形成	49
第6節 知的障害者の雇用継続における行動改善に関する総合考察	50
第4章 知的障害者の就労支援に関する事例研究 ～行動改善に着目して～	53
第1節 知的障害者が就労している職場における問題行動に関する事例研究（研究6）	53
1 はじめに	53
2 目的	53
3 方法	54
1. 対象者	54
2. 機能的アセスメントと支援計画	54
3. 対象者の問題行動の定義とチェックリスト	55
4. 支援手続き	55
i) 環境設定	55
ii) 文字カードの導入と評価	55
iii) 「チェックリスト」の導入と評価	55
4 結果	57
1. 「文字カード」を用いた「適切な行動」の生起	57
2. ベースライン期における問題行動	58
3. 訓練期における問題行動の経過	59
4. 介入期における問題行動の経過	59
5 考察	62
1. コミュニケーション行動の支援	62
2. 今後の課題	63
第2節 障害者中心の個別支援計画に基づいた職場実習に関する事例研究（研究7）	63
1 はじめに	63
2 目的	63
3 方法	64
1. F事業所の状況	64

2.	対象者	65
3.	機能的アセスメント	65
4.	PCP 作成会議と実習計画	66
4	結果	69
5	考察	70
6	まとめ	71
第3節	ICF を用いた個別支援計画と職場実習に関する事例研究（研究8）	71
1	はじめに	71
2	目的	72
3	方法	72
1.	対象者	72
2.	職場実習の概要	72
3.	実習場所及び実習内容	73
4.	実習期間	73
5.	サポーターの役割	73
6.	倫理的配慮	73
4	結果と考察	74
1.	Aの事例	74
2.	Bの事例	77
5	総合考察	79
1.	サポーターによる人的支援の効果	79
2.	ICF を用いた個別支援計画作成の必要性	79
3.	ICF 関連図の有用性	80
6	まとめ	80
第4節	知的障害者の就労支援における行動改善に関する総合考察	80
1	従来の就労支援の手法に関する課題	80
2	応用行動分析的アプローチの変遷	81
3	課題分析を用いた行動改善	83
4	「随伴性」を導入した行動改善	85
第5章	結論と今後の課題	89
第1節	個別支援計画を重視した就労支援	89
第2節	知的障害者の雇用継続に向けた実践モデル	91
1	組織間における「縦の情報移行」モデル	92
2	社員間における「横の情報連環」モデル	94
第3節	今後の課題	96
1	今後の研究の方向性	96
2	おわりに	97
文 献		98

付 録 104
 資料 1 105
 資料 2 106
 資料 3 107
 資料 4 137

謝 辞 147

序 文

1 はじめに

障害者雇用^①の問題は、職業リハビリテーションサービス^②の領域であり、事例研究や実態調査など、数多くの研究が実施されているものの、それは、特別支援学校や就労支援機関などの障害者雇用に支援する側（以下、支援者側）からみた視点で扱われることがほとんどである。逆に、雇用主側に対しては、雇用継続の要因や雇用に至るまでの経過、課題点などに関する質問紙調査が行われているものの、企業などの障害者を雇用する側（以下、雇用主側）の立場からの実証的な結果は得られていない。つまり、社会的相互作用を重視する領域において、一方向から問題を捉えている傾向があるといえる。支援者側は、自分たちの実践がどのようなものであるのか、また、雇用主側に対して、どれほどの影響力をもっているのか、疑問を感じることもある。例えば、雇用主側と十分な関係が築かれていないことで、雇用が先送りにされたり、はねつけられたりすることが多いということである。また、就労支援のスキルアップを目指している事例研究や数量的調査の結果と、現実の雇用現場との間に大きなギャップを感じることも少なくない。障害者の社会参加に向けて、様々な対策や研究会なども実施されているが、障害者雇用に積極的に行っている企業の紹介や成功事例の提示、統計学的な推移や今後の動向などについての話し合いが中心である。ここでは、障害者雇用における理想と現実の狭間に置かれている障害者本人や家族、雇用主側の立場や状況について十分に検討されることなく障害者雇用の問題が議論されてきた。

2014年、「国連障害者の権利に関する条約（以下、障害者権利条約）」の批准に伴い、障害者の働く権利を保障していく上で、雇用主側にコンプライアンス（法令遵守）という視点から職場環境を整えていくことが重要になるなど、雇用の質が問われることになった。特別支援教育の現場においては、就職に向けた実践が繰り返されているにもかかわらず、障害者雇用の核心に迫る実践を言語化、文章化、理論化するまでには至っていない。さらに、雇用主側の熱意や運営状況・環境なども把握するよう努力しているにもかかわらず、支援者側と雇用主側の接点がなかなか見出せていない。そのため、障害者を雇用している雇用主側が、さまざまなリスクを背負いながらも障害者を雇用する理由や、雇用継続の方法を探っていくことが、効果的な支援を実施する上で不可欠だと考える。

従来の抽象的、一般論的な結果を得るのではなく、雇用主側の立場から障害者雇用の問題を捉え、探っていくことが求められている。実際に知的障害者を雇用している雇用主と、障害者雇用に支援する支援者側の両者から聞き取りを行い、その調査結果を基に分析を行った研究は皆無である。その理由のひとつとして、就労支援機関の支援者が、豊富な実践経験と事業主との密接な関わりを持ちながらも、その膨大なデータを分析していくだけの時間的なゆとりがなく、持っている研究力を十分に発揮することができていないことが挙げられる。実際に、理想と現実の間で葛藤している支援者は多い。具体的、実践的な取り組みを日々行っているが、自分たちの実践を理論化し、職場定着に結び付けるための理論の構築に取り組むことができない現状が見られる。

障害者の職場定着が上手く進まない雇用現場において、就労支援機関同士が互いに実践を理論化し、情報共有していくことには意義がある。よって、本研究では、量的なデータにプラスして質的な部分を取り上げ、障害者雇用の問題を雇用主側の立場から探り、障害者が就労を継続するための効果的な支援のあり方について検討する。

^① 障害者雇用は「一般就労」と「福祉的就労」に便宜上分けられて述べられることが多いが、本研究では雇用を「一般就労」に限定したかたちで用いている。「一般就労」とは、一般企業のもとで労働に従事し、賃金を得る活動を意味している。

^② 職業リハビリテーションサービスは、障害者本人に対して提供されるだけでなく、企業や職場の仕事と結びつけるために、その両者へのアプローチを行うことが特徴といえる。そのため、職業リハビリテーションサービスにおける支援は、障害者個人に対して行われるものと職場や家族などに対して行うものが考えられる。障害者本人に対して行われる支援について、職業リハビリテーションでの支援場面ごとに分類し考察する。職業リハビリテーションサービスを網羅的に行っている地域障害者職業センターでは、就職を希望する障害者の障害特性や職業能力を把握し、安定した職業生活への移行を可能にするために職業リハビリテーション計画の策定を目的として、職業能力や職業適性などの評価が実施されている。

2 問題の所在

知的障害者の多くは、「働きたい」という願望を抱きながらも、現実の壁に突き当たり、その希望を適えることができていない。社会情勢や労働、福祉の立ち遅れにその原因を求めるだけでは、この問題を具体的に解決することは難しい。障害者雇用に関わっている関係者と支援機関との有機的なネットワークが不可欠である。

日本の障害者雇用施策は、障害者雇用率を上げることに重きを置く傾向が見られる。そのため、能力の高い障害者が雇用されることが多く、能力が高くない障害者は雇用されることが困難な状況にある。また、雇用されたとしても、対人面において緊張しやすく不安定になりがちな知的障害者は、就労を継続できる可能性が高いとはいえない。しかし、知的障害者は単純作業の繰り返しや、一定の作業手順での作業を得意とする傾向がある。そのため、障害特性と雇用現場の適正が合えば就労を継続できる可能性もある。したがって、雇用主側の実情や雇用現場の状況を踏まえた上で、障害者就労支援のあり方を検討していく必要がある。

実際の雇用現場では、そうした支援が確立されているとはいいがたく、雇用主側と支援者側の両者において障害者就労支援のノウハウに関する共有化がなされていない。また、支援者側が雇用主側の立場や状況を把握できていなければ、障害者の職場定着にとってよりよい環境を築いていくことに繋がらない。そのような、雇用主側の立場に立ってこそ、知的障害者が生き生きと働ける風土が職場に創られると考える。

よって、本研究では、障害者雇用率を達成することに重きを置く障害者雇用施策を批判的に捉え、支援者側の視点からのみ障害者雇用を捉えていくのではなく、雇用主側の視点から障害者雇用の現状と課題を明らかにし、知的障害者の雇用継続のために効果的な支援のあり方について提示する。そこで、障害者雇用の現状と課題について論じる前に、本研究で用いる用語について整理する。

まず、実際に障害者を雇用している事業所の経営者（管理者）および障害者本人と直接的な支援関係のある従業員を「雇用主側」と表記した。また、障害者の雇用の推進や社会参加を支援する就労支援関係機関（特別支援学校、就労移行支援事業所、障害者職業センター、就業・生活支援センター等）およびその支援者を「支援者側」と表記した。さらに、障害の表記については、近年、「害」という字を避けた「障碍」や「障がい」という表記が見られるようになった。本研究では、引用や名称として用いられているもの以外は「障害」と表記することとした。また、障害者は環境の変化に付随して、行動面に問題が見られる場合が少なくない。例えば、パニック、こだわり、自傷行為、他害行為といった行動上の問題を「問題行動」と表記する。この問題行動の本質は、障害者が本来その場でとるべき行動がとれないということにある。そこで本研究では、問題行動をなくすという捉え方ではなく、いかに望ましい行動を形成させるかという視点を重視しており、この望ましい行動を「適応行動」と表記する。さらに、問題行動と機能的に等価な代替行動を「適切な行動」と表記する。また、障害者自立支援法以降、「個別支援計画」は福祉の現場で用いられている用語であり、特別支援教育では、「個別の教育支援計画」と「個別の指導計画」等があるが、本研究では、「個別支援計画」と表記する。

3 本研究の意義

障害者雇用の問題を検討していくためには、実際の雇用現場で起こっている問題を捉えていくことが重要である。しかしながら、これまでの研究では、障害者本人へのアプローチに重点が置かれ、いかに職場定着させていくかを追求していくことが主であった。しかし、障害者雇用の本質的な部分を検討していくためには、障害者本人を取り巻く環境に着目していく視点が不可欠である。

よって、障害者雇用を継続していく上で発生する問題や課題に対して、雇用主側の立場から雇用継続を可能にする支援のあり方について研究することは、障害者の働く権利を保障し、雇用を促進する上で極めて重要だと考える。

第1章 障害者雇用の現状と課題

本研究を進めるにあたり、対象に選定した知的障害者の雇用制度及び特別支援学校卒業後の動向について理解しておく必要がある。そこで第1節では、知的障害者の雇用施策の沿革を概観した上で、一般就労に関する制度の概要を述べる。続く第2節では、知的障害特別支援学校高等部卒業者の動向について、各種調査・資料から一般就労の現状を確認する。第3節では、知的障害者の離職・転職の要因と職場不適合に対する支援について、先行研究を基に検討する。第4節では、わが国の障害者雇用政策の沿革に触れつつ、障害者雇用における問題点について述べる。

第1節 知的障害者の一般就労に関する制度の概要

知的障害者の一般就労に関する制度を規定する法律としては、基本法としての障害者基本法と実体法としての障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法）がある。また、法律には基づかないが予算措置で行う各種の制度がある。その他、職業リハビリテーションサービスや、障害者総合支援法では一般就労への移行のための訓練を行う就労移行支援事業がある。そこで、まず知的障害者の雇用施策の沿革について概観し、関係法制について触れる。

1 知的障害者の雇用政策の沿革

1. 身体障害者を対象とした雇用対策の時代（～1979年頃）

日本の障害者の雇用施策は、傷痍軍人の職業更生を契機に国家施策として進められており、その対象は傷痍軍人である身体障害者であって、なおかつ職業リハビリテーションの効果が上がる人たちに限定されていた。身体障害者の多くが失業あるいは不完全就労の状態にあるとして、1952年に労働省が「身体障害者職業更正援護対策要綱」を策定し、1960年には「身体障害者雇用促進法」が制定された。法律制定当初しばらくの間は、官公庁のみに雇用義務が課せられており、民間企業については努力義務とされていた。

しかし、高度経済成長を経て低成長の時代に入り、特に大企業での障害者雇用が進まず、障害者を雇用している事業所と雇用していない事業所との間の不公平感がみられるようになった。このことから、1976年の法改正において民間企業においても、身体障害者の雇用が義務化され、さらに身体障害者雇用納付金制度が創設された。これにより、現在の障害者雇用促進法の大きな柱であり障害者雇用施策の中心である障害者雇用率制度と障害者納付金制度が完成した。しかしながら、この時点では、身体障害者のみを対象として行われ、その他の障害者は対象外であった。

2. 知的障害者の雇用の実質化（1980～1992年頃）

「完全参加と平等」をテーマにした1981年の「国際障害者年」、1982年の「障害者に関する世界行動計画」、1983年から始まった「国連・障害者の10年」を通じて、障害者福祉の基本理念であるノーマライゼーションの考えが普及した。また、ILO（国際労働機関）は、国際障害者年を踏まえて1983年に「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する条約（第159号）」及び「同勧告（168号）」を採択し、その中にすべての種類の障害者に対する職業リハビリテーションの実施が規定された。こうした国際動向の中、1987年にはそれまで身体障害者のみを対象としていた「身体障害者雇用促進法」が改正されて「障害者雇用促進法」となり、翌年から知的障害者についても障害者雇用率の算定対象とされるようになった。

この時代は、実質的に知的障害者が雇用され、障害者雇用率に算定されるようになった点では大きく前進した

ものの、身体障害者はすでに 1976 年に雇用が義務化されたのに対して、知的障害者は雇用義務がまだ行われていない時期であった。

3. 知的障害者の雇用義務化へ（1993～2000 年頃）

知的障害者の雇用が法律上明確になった一方で、知的障害者の雇用義務化はまだ行われていなかったものの、1993 年からは重度知的障害者についてもダブルカウントとなり、さらに、1995 年に策定された障害者プランでは、知的障害者の義務雇用制度成立に向けて「雇用率制度の在り方を検討する」と明示された。その 2 年後、1997 年に「障害者雇用促進法」の改正が行われて知的障害者が雇用義務化され、翌年から施行された。この時代は、知的障害者が雇用義務の対象となるという成果があったが、それは身体障害者が雇用義務化されてから 20 年以上経過してからのことであった。

4. 障害者雇用の強化（2001 年～現在）

旧厚生省と旧労働省が 2001 年の中央省庁の再編により統合され、障害者の福祉的就労と雇用に関する政策の調整が行われるようになり、従来、一般就労では労働省、福祉的就労では厚生省と二つに分離されていた問題を解決できるという期待が関係者の間で高まった。

2002 年 12 月に閣議決定された障害者基本計画では、雇用・就業分野の基本方針として「障害者の自立・社会参加のための重要な柱であり、障害者が能力を最大限発揮し、働くことによって社会に貢献できるよう、その特性を踏まえた条件の整備を図る」と掲げた。また、障害者の雇用の場の拡大、及び総合的な支援施策の推進の 2 点を施策の基本的方向に挙げた。

この障害者基本計画に対応するために、前期 5 年間で重点的に実施する施策及びその達成目標と計画の推進方策を定めた重点施策実施 5 か年計画（新障害者プラン・前期）では、初めて障害者雇用に関する数値目標が示された。具体的には、2007 年度までにハローワークの年間障害者就職件数を 3 万人に、2008 年度の障害者雇用実態調査において雇用障害者を 60 万人にすることを目指すとした。2008 年からの後期 5 か年計画では、数値目標を設定する項目が増え、雇用障害者数を 2013 年度に 64 万人に、ハローワークを通じた障害者の累計就職件数を 24 万件に、一般就労への年間移行者数を 7 千人増、就労移行支援の利用者数や就労継続支援の利用者数の増加が盛り込まれた。また、障害者自立支援法が 2006 年に施行されたが、福祉施設からの一般就労移行が年間 1% 程度であることから、働く意欲と能力のある障害者が企業などで働くための福祉側からの支援がこの法律の狙いのひとつに掲げられ、一般就労へ移行することを目的とした就労移行支援事業が新たに創設された。さらに、2007 年に取りまとめられた「成長力底上げ戦略」において、「福祉から雇用へ推進 5 か年計画」が策定され、障害者の福祉的就労から一般就労への移行が推進されることとなり、就労支援がより一層強化されるようになった。

2 障害者基本法

障害者基本法において確認できる障害者の一般就労に関する規定は、第 18 条（職業相談等）と第 19 条（雇用の促進等）の 2 項目である。

職業相談等について規定した第 18 条では、国及び地方公共団体について、第 1 項に「障害者の多様な就業の機会を確保するよう努めるとともに、個々の障害者の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じること」、第 2 項に「前項に規定する施策に関する調査及び研究を促進すること」、第 3 項に「障害者の地域社会における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じること」の義務が示されている。

雇用の促進等について規定した第 19 条では、国及び地方公共団体について、第 1 項に「障害者の優先雇用その他の施策」、第 3 項に「障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない」としている。また、第 2 項で事業主が「その有する能力を正當に評価し、

適切な雇用の場を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう」努力する義務を示している。

3 障害者雇用促進法

実体法としての障害者雇用促進法であるが、第1条に「身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする」とその目的が示されている。

障害者雇用促進法には事業者に対する制度として障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度がある。まず、障害者雇用率制度は、民間、国、地方公共団体に対して、それぞれ障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけている。現在の法定雇用率は、2013年4月の引き上げにより、民間企業で2.0%、国、地方公共団体、特殊法人等で2.3%、都道府県等の教育委員会で2.2%となっている。

障害者雇用促進法による事業者へのもう一つの制度である障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るための制度で、納付金と調整金・報奨金、各種助成金からなる。納付金は、雇用率未達成企業、つまり法定雇用率を達成していない企業（常用労働者100人超）から納付金を徴収するもので、納付金の額は不足1人あたり月額5万円である。また、雇用率を達成した企業に対しては、調整金または報奨金が支給される。調整金は常用労働者100人超の企業に対して超過1人あたり月額27,000円、報奨金は常用200人以下で障害者を4%または6人のいずれかを超過して雇用する事業主に対して超過1人あたり月額21,000円である。さらに、障害者雇用促進法では障害者本人に対する職業リハビリテーションとして職業能力評価^③や、公共職業安定所（ハローワーク）における職業紹介・職業指導・求人開拓や、地域障害者職業センター（全国47ヶ所）における専門的な職業的リハビリテーションサービス、障害者就業・生活支援センター（全国317ヶ所）における就業・生活両面にわたる相談・支援等が規定されている（ヶ所数はいずれも2013年4月）。

4 各種制度

予算措置として行われる制度としては、ハローワークの紹介によって、特定の求職者を短期間の試用期間を設けて雇用し、雇用主側と求職者側が相互に適性を判断した後、両者が合意すれば本採用を決定する「障害者試用雇用事業（トライアル雇用）」や、ハローワークに求職登録をしている障害者を対象に、企業・社会福祉法人・NPO法人・民間教育訓練機関等に職業訓練を委託して実施する「障害者の態様に応じた多様な委託訓練（障害者委託訓練）」等の制度がある。

5 職業リハビリテーションサービス

障害者職業センターは、各都道府県に設置され、就職を希望する障害者の安定した職業生活への移行に向け、障害特性や職業能力を把握し、個々に職業リハビリテーション計画が作成されている。その計画に基づいて職業

^③ 職業能力評価では、対象者と職業とのマッチングについて検討するため、①対象者の身体的、精神的、社会的および職業的特性と、②職業において必要とされる諸条件についての把握と分析が必要となる。そのため、地域センターでは、対象者に対し体系的な職業能力評価が実施されてきた。一方、職業能力評価の場面では、随時、職業リハビリテーションカウンセリングが実施されており、初期段階では、情報収集や情報整理のための職業リハビリテーションカウンセリングが行われる。その後、職業能力評価の結果を対象者にフィードバックし、職業リハビリテーション計画の策定に向けたカウンセリングが行われる。このような後期の職業リハビリテーションカウンセリングでは、職業リハビリテーション計画に関するインフォームドコンセントが確認されるだけでなく、障害認識の向上に向けたカウンセリングや障害者本人の適職選択やキャリア検討のためのカウンセリングなどが含まれる。また、地域センターのサービスの1つに、就労前の準備段階での訓練の機会を提供する支援や、模擬的就労場面での職業準備支援がある。職業準備支援では、ワークトレーニングだけでなく、対象者の障害特性に対応した自立支援が実施されている。特に自立支援では、精神障害者を対象に就職に向けての課題や目標を整理し、就労への準備を高めていく「精神障害者就職ジョブガイダンス」や「職場復帰支援プログラム」などの多様なカリキュラムが準備されている。

リハビリテーションサービスが実施されている。具体的には、職業能力評価や職場定着に課題のある障害者と障害者を雇用する雇用主を対象に、雇用の前後を通してジョブコーチを派遣するなど、雇用現場における課題解決を目指した直接的で専門的な人的支援が展開されている。

6 就労移行支援事業

就労移行支援事業は、障害者自立支援法の施行に伴って新しく設けられた就労支援事業のひとつで、就職を希望する障害者に対し、一般就労の移行に向けて、作業指導や企業実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着支援等を行うものである。対象は、障害により単独で就職することが困難であるため、上記の支援が必要な65歳未満の者(利用開始時)。利用の標準期間は2年間である。

第2節 特別支援学校高等部卒業者の就労の現状

1 特別支援学校高等部卒業者の障害別進路動向

2013年度の特別支援教育資料によると、特別支援学校高等部卒業者の障害別就職率は、視覚障害13.4%、聴覚障害37.3%、知的障害30.2%、肢体不自由7.1%、病弱18.0%と報告されている(文部科学省2013)。

特別支援学校高等部卒業者の就職率は、近年、上昇傾向であり、知的障害の場合も同様に、前年度2012年より1.8%増加している。今後も、特別支援学校高等部卒業者の全般的な就職率の上昇が見込まれる。

2 知的障害特別支援学校高等部卒業者の就職率の推移

特別支援教育資料によると、知的障害特別支援学校高等部卒業者の就職率の推移は、2005年23.2%、2006年25.3%、2007年25.8%、2008年27.1%、2009年26.4%、2010年26.7%、2011年27.4%、2012年28.4%、2013年30.2%と僅かながら上昇傾向がみられる(文部科学省2013)。また、前年度2012年の就職率と比べると、就職率は1.8%上昇している。しかし、2013年の聴覚障害者の就職率と比べると7.1%低く、これまで同様に差がみられる状況が続いていることから、なにが阻害要因になっているかを具体的に捉えていく必要性がある。

3 知的障害特別支援学校高等部卒業者の職業別動向

全国特別支援学校知的障害教育校長会の調査によれば、特別支援学校高等部を卒業した知的障害者の就職率は、全国平均27%(2012年)であるが、各都道府県別に見ると12%から45%と幅広いのが実態である。それを見ると、比較的企業が多い大都市にある特別支援学校の就職率が高いとはいえないことがわかる。就職率の高い都道府県は、企業活動がそれほど活発でない地域も少なくないことから、障害者雇用の充実は全ての地域で実現できると考えられる。そのことから、全ての地域で特別支援学校・企業・就労支援機関との連携やさまざまな工夫が必要とされている。また、就職した障害者の職業別割合についても報告がなされている。これまでと同様、生産・労務作業分野の占める割合が高く、次いで、サービス業となっている。今後も、この傾向は変動しないと考えられるが、知的障害特別支援学校では、新たな職域開発に向けたプログラムやサービス業への積極的な参入を目指した職業指導や就労支援が行われるようになった。

このような社会情勢と併せて、障害者が自らの力を発揮し、社会参加することができる特別支援教育の手立てについて検討していかなくてはならない。

第3節 特別支援教育における職業指導と雇用継続に向けた支援

武田ら（1991）は、知的障害者の職業指導と就労支援という立場から、特別支援学校における職場実習の重要性を指摘しながら、支援者側に求める職業人育成と一般就労が成立していく要件として、学校在籍時から、①指示を素直に受け入れることができる力、②作業に対する見通しと目的意識をもたすこと、③働くことの意識づけは、中学部、高等部の時代を通じて培っていかねばならないこと、④職業観の形成には、職場実習における具体的な目標設定が必要であること、⑤職場生活の基本を作っていく対人関係力を養っていくことの必要性を挙げている。これらはいずれも、支援者側と障害者本人に提示された要件であり、雇用主側からの雇用条件と十分に照らし合わせたとは言えないところがある。ただ、対人関係力の獲得については、社会参加を考えていく上で、重要な視点であり、雇用主側が求めている対人関係力とは一体どういうものかを明確にしていくことが必要である。

上岡ら（2003）は、障害者雇用の推進に関する調査を実施している。そこで、自閉症を呈する生徒に焦点を絞ったフィールド調査の結果から、障害者雇用を実現していくための要因として、①知的レベルによって雇用が左右されないことを確認すること、②生徒らの力が十分に発揮できる職場を選ぶこと、③職場の理解を推進していくため支援者側の努力が必要であることを挙げ、さらに、障害者雇用を推進するための要因として、①職場の理解、②人的支援、③生徒の作業能力を向上させるための手立てを講じること、④不適切な行動の理解の4つを挙げている。上岡らの調査は、これまでに指摘されている障害者雇用の問題に関わるものであり、実際の雇用現場ではあるものの、更に掘り下げた新たな知見や解釈までには至っていない。

特別支援学校卒業後の動向や地域の就労支援機関における取り組みについては、事例に基づく研究が報告されるようになった。しかし、その前段階といえる職場実習についての報告数は少ない。望月（2005）は、職業リハビリテーションの立場から就労支援に関する問題を検討し、①職場定着の問題、②作業条件の配慮、③指示理解に関する配慮、④環境整備の課題、⑤家族との連携、⑥関係機関との連携について、個別の課題検討が必要であると指摘した。

高畑（2004）は、行動障害を示す生徒の校内作業学習から校外実習への移行について、支援ツールに基づく支援を検討した。ここでは、適切な行動が自発・維持されるための支援ツールを開発し、それを校外実習に利用した結果、対象生徒は安定して作業に取り組むことが可能になったと報じている。このことから、支援ツールの有効性と環境整備を適切に実施したことの効果が指摘される。また、知的障害のある生徒の移行支援という視点から、企業や地域の就労支援機関と連携していく中で、進路支援計画表を活用した支援を行い、その意義と有効性について報告した実践研究もある（大谷 2005）。しかし、まだまだ特別支援教育における職業指導や就労支援の実状が十分に理解されているとはいえず、企業はもとより、就労支援機関においても、その内容や取り組みが十分把握されていないのが現状である。田中ら（2006）は、特別支援学校の職場実習を検討し、学校在籍時から職業教育のあり方と、一般企業における障害者雇用に向けての取り組みに関して、その実践と事例検討から明らかにしようとした。その結果、現場実習は学校とは違った環境で長期間取り組む体験学習であり、生徒や保護者にとって、緊張やプレッシャーが強いられる活動であるとされた。このことは、学校関係者も同様であり、一人一人の取り組みを支援しながら、日頃の実践の検証や反省、今後の課題等について、より明確な指針を示していかなくてはならない。また、生徒や保護者にとっては、「何とか無事に実習を終えることができた」という安堵感と共に、実習を最後までやり遂げたという充実感、わが子の成長と自信、逞しさを得ることができ、特別支援学校と同じく、家庭生活における今後の取り組みについて、より明確な課題を確認することができる。また、特別支援学校と社会とのギャップに葛藤しながらも、学校在籍時の期間でしか体得、学ぶことができない事柄も多く、それらを大事にしながら、一人一人の卒業後の生活を想定し、現実社会に即した形で、具体的、実地的な活動を継続的に保障していくことの重要性を指摘している。そして、現場実習を通して培われる一般企業との関係

性についても言及している。日頃、直接関わることができない現場だが、職場実習を通して得られる関係性や実習現場から社会の現状を知ることができ、その体験を学校現場に生かす場面が出てくる。企業と特別支援学校との関係が深まるにつれ、日々の学校生活に刺激や影響を与えてくれる実習現場も増え、そうしたネットワークが徐々に広がっている。その結果、卒業生の進路に直接的及び間接的に繋がってくることも少なくない。今後は、特別支援学校から主体的に企業に対して関係性を求めていく姿勢がますます求められる。

1 障害者の離職・転職の要因

障害者が雇用される機会は、従来に比べて増加している。しかし、さまざまな要因により離職・転職を経験する障害者も少なくない。そのため、障害者の雇用機会を増やすばかりではなく、雇用の継続を図っていくことの重要性が指摘されている（辻 2005）。そこで求められているのは、職場定着において雇用主側と支援者側の両者が連携し、必要に応じて適切な調整を行い、職務面や職場のマナーなど、雇用上の要求水準を障害者が満たせるようにすることである。そして、それと同時に障害者本人が働きがいを感じたり、仕事で達成感を得ることが重要である。

厚生労働省によると、5年ごとに企業に雇用されている障害者の雇用実態に関する調査が実施されている。しかしながら、障害者の離職・転職、または職務満足度に関する調査はあまり行われてこなかった。西口ら（1993）の研究では、質問紙を用いて、職場定着やその阻害要因を雇用主側の意見や配慮の実施状況から分析している。その結果、職場環境の問題や障害の理解不足、障害者の能力不足、コミュニケーション不足などの要因が抽出された。また、石野ら（2005）は、聴覚障害者の職場定着を図るため、どんな配慮事項を行っているのかを記述している。更に、清水ら（1996）は、知的障害特別支援学校卒業者の離職・転職理由を分類し、障害者の問題行動や対人関係の悪化により離職するケースが多いことを報告している。田中ら（2005）も自己都合で退職した場合の知的障害者の離職要因に、「自己への甘え」と「欠勤の連続」が考えられると報告している。

なお、梅永ら（1993）は、雇用主と離職した知的障害者から離職理由を聴取し、両者の回答に差異があることを報告している。これら障害者の離職・転職に関する報告から、障害者本人の意識はあまり報じられていなかった。また、職業技能や社会性の不足、問題行動の生起など、障害者が雇用上の要求水準を満たしていないために離職するといった考え方が中心であった。そのことから、離職要因は雇用主側の経営不振や労働条件の悪化などを除いて、離職した障害者に帰せられており、環境との相互作用は考慮されていないと考えられる。また、小澤ら（2001）も、米国の知的障害者の離職要因に関する諸研究を概観し、そこで離職・転職の要因として、「生産性」や「ソーシャルスキルの不足」などを挙げ、障害者本人の問題として還元しようとする研究が多いことを指摘している。それらのことから、障害者本人の自助スキルやコミュニケーション不足などが、職場の人間関係を悪化させ、職場定着を困難にしていることが懸念される。

以上のことから、職場定着を図るためには、障害者との適切なコミュニケーションの取り方や環境への配慮など、障害者が職場で問題行動などの不適応を起こさないためのアプローチを検討していくことが喫緊の課題である。

2 職場不適応への支援

職場不適応とは、就職した障害者が職場や対人環境等に適応することが困難な状況にあることをいう。そのような場合のアプローチとしては、職場不適応の原因である心理的、身体的、その他の諸問題を把握し、職場定着を困難にしている原因を分析し除外することにより、改善させていくことが求められる。

アメリカの障害者就労支援で実施されている Supported Employment は、従来の就労前の訓練・指導ではなく、就労後の指導に重点を置いており（久保 1989）、職場定着へのアプローチそのものである。

日本では、障害者職業センターで、Supported Employment をモデルとした職域開発援助事業（1994）が始まった。それは、1ヶ月から4ヶ月という短期間、職業カウンセラーの指導の下で実施されていた。

この事業は、ジョブコーチの機能を生活面と作業指導面に分け、生活面での指導を生活支援パートナーが、職場における作業指導を技術支援パートナーが行うことにより、障害者の職業能力の向上と職場定着を図ることを目的としていた。具体的な支援内容として、就職した障害者が職場環境に適応するための相談・指導、実務訓練および生活指導などが実施されていた。

これまでの職業指導や訓練では、障害者を訓練してから就職させるというものであった。それに対し、Supported Employment では、就職後の環境において訓練を実施するという発想が取り入れられており、それが現在の訪問型職場適応援助事業（2015）に引き継がれている。

1. Supported Employment

日本における障害者雇用施策としての職場適応援助者事業（現在の訪問型職場適応援助事業）は、2002年の障害者雇用促進法の一部改正にて制度化された事業である。職場適応援助者が行う具体的な支援内容は、障害者個人に対する支援だけではなく、事業主や職場の社員に対しても、障害者の職場定着に必要な助言を行い、必要に応じて職場環境の改善を提案する活動とされている。つまり、訓練施設等での訓練後に就労へと移行する

「train-place」から、通常の就労環境に身をおいた上で訓練を含む支援を提供する「place-train」への支援方法の転換を意味している。

このような雇用現場で障害者に提供される制度は、Supported Employment といわれ、アメリカから世界に広まった。それは、実際に就労支援を行う支援者の職種を示すものであり、日本では職場適応援助者事業が実施される中で、援助付き雇用が新たな制度として紹介されることとなった。

アメリカにおける Supported Employment とは、実際の職場に障害者が個人あるいはグループで入り、ジョブコーチから必要な援助を受けながら就労するという雇用制度である。それは、従来、一般就労が困難であるとされていた重度の障害者にも、就労への可能性を高めるものである。この制度には5つの Supported Employment モデルがあり、それぞれ特徴を持っている。それらを概括すれば以下の通りである。

① Supported Competitive Employment（援助付き競争的雇用）

障害者個人がジョブコーチの支援を受けながら一般の職場で就労するものである。この制度の適応を受けた場合、障害者が仕事に慣れるに従い、ジョブコーチは徐々にフェイディングしていくように仕組まれている。仕事は初歩的なサービス業が多く、賃金は最低賃金かそれ以上で、給与は雇用主から直接支払われる。障害者はこの制度発足時には中重度から重度の知的障害者が中心であったが、しだいに適用範囲が拡大され、最近では高次脳機能障害や脳性麻痺のある者まで広げられている。この制度の下では、障害者は個人単位で就労するため差別も減り、競争的雇用への統合性も高いと考えられる。

② Supported Job（サポーター・ジョブ）

Supported Employment とほとんど同じであるが、低い生産性のため賃金は最低賃金以下に抑えられており、受け入れ企業から直接ではなく、支援機関を通して支払われている。競争雇用への統合性は高く、援助付き競争的雇用とサポーター・ジョブは、Individual Placement Model（個別就労モデル）とも呼ばれている。

③ Enclave（エンクレーブ）

Supported Competitive Employment や Supported Job とは違い、5人から8人の障害者がグループとして1つの企業に雇用され、ジョブコーチから支援も恒常的に受けられるのが特徴である。電子部品組み立てなどの製造業に就労する例が多い。賃金は最低賃金より低く抑えられており、就労支援機関を通して支払われている。グループ雇用のためメンバーの障害程度や能力などが多様で、競争雇用への統合性は低くなる傾向があり、合理的配慮が必要である。

④ Mobile Work Crew (移動作業班)

数人の障害者がジョブコーチの指導・支援を受けながら様々な職場を移動しながら就労する。ビル管理や雑役などに就労する例が多く、給与は一般に最低賃金より低く抑えられ、支援機関を通して支払われている。この制度は重度の身体障害者や行動障害のある自閉症者には適応は難しく、競争的雇用への統合性も低いと考えられる。

⑤ Bench Work (ベンチワーク)

15人以下の障害者の集団で、ジョブコーチの継続的な指導の下で電子基盤の製作などの特殊化した作業を行う作業形態を特徴とする。仕事が特殊化しており、ジョブコーチも数人(5人につき1人)配置されているので、重度の知的障害者や行動障害のある自閉症者に向いているが、Supported Employment モデルの性格から統合性が低く、その点、合理的配慮が必要である。賃金も一般的に低いのが特徴である。

以上の5つの Supported Employment モデルから、それぞれ個人・グループによる雇用の違い、給与のレベルや支払い方法の違い、統合性の相違などがわかる。また、対象となる障害者や仕事のタイプもモデルにより異なっている。

2. ジョブコーチ支援

日本において、ジョブコーチ (Job Coach) という用語は、狭義には法制度としての職場適応援助者事業およびその支援者である職場適応援助者を示すものである。広義には職場適応援助者事業のように職場内で定着支援を行う支援技法やその支援者全般を指すものとなっている。

そもそもジョブコーチ支援とは、障害者が職場に定着するように職務を改変するための支援に加え、単に職場内というだけでなく、上司や同僚との橋渡し役、雇用主側への助言や指導、ナチュラル・サポート (Natural support) の形成など、重要な要素を含んだものとして位置づけられている。これまで障害者雇用施策は、障害者本人に職業リハビリテーションを行い、職業能力や職務遂行能力を高めて障害者雇用を図ろうとしてきた。しかし、そうした施策では、職務遂行能力が十分でなければ、一般雇用の場から排除され、福祉的就労の場でしか働けなくなる。つまり、環境を改善し、障害者にマッチするように職務を改編して職場定着させる支援は十分とはいえなかった。したがって、障害者の職場定着を図るためには、環境的支援や人的支援が総合的に行われる必要があるが、特に人的支援は重要である。そこで、ジョブコーチによる支援、すなわち Supported Employment が重要視されるようになった。しかしながら、障害者雇用ではジョブコーチによる支援が重要であるにも関わらず、その効果的な支援方法が確立されていない。特に、就労移行支援事業では、ジョブコーチの力量が障害者を雇用に結び付けるかどうかを規定する重要な要因であるにも関わらず、ジョブコーチに求められる役割や要件が明確ではない。そのため、ジョブコーチの中には、障害者に職業指導を行った経験がなかったり、逆に職業指導の経験はあっても障害特性に関する知識が乏しかったりすることは珍しくない。例えば、知的障害者が雇用現場でパニックを起こしても、その原因を特定して対処することができないばかりか、精神論で対応しようとするジョブコーチも見られる。アメリカでは、大学院で応用行動分析をマスターしたジョブコーチもいる (Wehman, Moon1988) ように、対人援助の基礎的な知識と支援技法の習得はジョブコーチにとって最低限必要なスキルと考えられる。

これまでのことから、障害者の職場定着を図るためには、ジョブコーチ支援が有効であるといえる。しかし、ジョブコーチにより一時的に問題が改善されたとしても、その後の雇用が継続されなければ、社会参加を果たしたことはないであろう。そこで次節では、日本における障害者雇用施策、職業リハビリテーションサービスおよび雇用現場の現状について概観し、障害者の一般就労における課題点について論じる。

第4節 障害者の一般就労における課題点

1 障害者雇用施策の課題

日本の障害者雇用は、身体障害者からスタートし、その範囲を徐々に広げつつ現在に至っている。知的障害や精神障害の分野でも雇用促進に向けて、職業能力評価や職業相談、職業準備性を高めるための支援、職業訓練などによる職業能力開発、ジョブコーチによる職場定着支援など、職業リハビリテーションの様々なサービスが就労支援機関で実施されてきた。それらのサービスについては、障害者手帳の有無に関係なく、障害があれば職業的困難さの状況に応じて、障害者本人と事業主側の両者がサービスの提供を受けることができる。それぞれの制度の対象となる障害種別は異なっているが、雇用率制度に知的障害者が適応されるように、精神障害者や発達障害者にも制度を活用できるよう一定の配慮がなされている。

このように、わが国の障害者雇用施策は法制度に則って行われてきているが、最近では事故や疾病による後遺症である高次脳機能障害やうつ病などの精神障害者の増加、アスペルガー症候群などの発達障害に対する支援ニーズなど、障害の多様化が障害者雇用の問題として挙げられている。

精神障害や発達障害の場合は、既に職業に就いていて復職を目指すケースも少なくなく、雇用主側の環境整備や職務調整、さらに多様な職務内容に対する職業リハビリテーションサービスの実施が必要となる。また、これらの障害では、障害者手帳制度の対象とならないケースも見られる。そのため、ジョブコーチによる人的支援を受けることができず、就職しても職場定着が難しいケースもある。さらに、精神障害者や発達障害者では、長時間の労働に従事することが難しいケースもあり、短時間労働での雇用が必要な場合に、その雇用率の算定のあり方などの課題も残されている。これらの障害については、制度上の限界はあるものの、職業リハビリテーションサービスの提供を受ける基盤は整いつつある。しかし、これらの障害特性に配慮した支援が、職業リハビリテーションサービスを提供している就労支援機関で十分に蓄積されているわけではなく、必ずしも適切な支援が得られないことが課題である。今後、このような状況を改善するための有効な支援の開発とともに、その実施による効果の検証を行っていくことが専門性の向上および支援の質の向上につながると考えられる。

一方、障害者雇用に関する制度は、1960年の「身体障害者雇用促進法（現在の障害者雇用促進法）」にその始まりをみることができる。1976年の「割り当て雇用制度」と「義務雇用制度」、および「身体障害者雇用納付金制度」の導入によって、現在の障害者雇用施策の根幹ができあがった。さらに、1987年の法改正で、法律名が障害者雇用促進法となり、支援の対象が身体障害者から、すべての障害者に広がることとなった。そして、1997年の改正で、法律の根幹をつくる義務雇用制度が知的障害者にも適用されることとなり、身体障害者と同等の位置づけとなった。今後は、精神障害者への適用が検討されている。また、法的雇用率と全体的な実雇用率の推移に関して、一般企業で見ると、「法定雇用率」は1976年に1.5%が設定されて以来、1988年に1.6%、1998年に1.8%、2015年には2.0%に改正され、現在に至っている。法定雇用率が上がっても、一般企業の実雇用率が上がっているとはいえ、一般企業における障害者雇用率の実績（障害者雇用状況報告書、厚生労働省2014）を見ても、実雇用率は1.82%であり、対前年比0.06ポイントの上昇である。これと関連して、雇用率未達成企業の割合は55.3%と、依然半数以上の企業が雇用率を下回っている。

これらのことから、障害者雇用促進法が定める義務雇用制度や雇用納付金制度は、雇用促進の役割を果たしてきたことは事実である。しかし、これらの制度の適用範囲や条件に関して、雇用主側から不満の声も出ている。そうした厳しい適用範囲や条件の背景には、この制度を巧みに利用して益を得る企業の存在がある。今後、制度上の条件緩和は難しいと思われるが、障害者雇用の現況に適した雇用制度の改善は必要であり、雇用現場の実態を適切に評価した上での制度適用が望まれる。そして、制度の内容はもとより、その適用や質的な部分の改変も必要となるであろう。

2 職業リハビリテーションサービスの課題

障害者職業センターで実施されているジョブコーチ支援では、個々の対象者の障害状況や職業能力などの特性を踏まえた上で、特定の事業所への就職や適応を進めることをねらいとしている。就職前、就職時、就職後のいずれの段階においても支援が行われており、対象者に対しては仕事や人間関係の適応を図るための支援を行い、雇用主側に対しては対象者の障害特性や雇用管理上の合理的配慮、指導方法などの助言を行っている。また、職業生活を支える家族などへの支援も実施している。支援期間は、障害者の課題に対する支援を集行的に行う集中支援期、雇用現場への移行に重点をおく移行支援期を合わせて、2ヶ月以上7ヶ月以内とされている。また、雇用現場で実際に支援を開始する前に事前支援を行い、雇用主側に障害者の受け入れに向けて障害特性や雇用管理上の配慮、職務再設計などに関する助言を行っている。このように職業リハビリテーションサービスは、雇用後の継続に向けた支援よりもトライアル雇用や委託訓練事業など、雇用現場を活用した就職に向けた訓練に重点が置かれている。

しかし、障害者雇用を継続するためには、雇用主側が障害の状況を理解することが重要であるが、たとえば、知的障害に精神障害や自閉性障害などが合併する場合は、雇用主側に障害特性に関する概念の説明だけでは、障害理解を促すことは難しい。そのため、職業能力評価や模擬的就労場面での準備支援から実際の職場での支援へと移行する場合にも、障害の状況などについて、雇用主側への具体的な職務と根拠に基づいた説明が必要となる。そのためには、これまでの支援過程で把握した作業状況や行動特性などの結果に基づいた説明や、障害者の現状から推定される職務への障害の影響と適応の可能性について示していくことが重要である。さらに、環境の変化に対する適切な職務内容の調整や新たな職務に対する補完手段の導入など、早期に環境調整が行われることも必要である。そうした職務調整や職務再設計という雇用後の支援において重要なのは、対象者の障害特性に応じた職務や、職務遂行の方法を検討するだけでなく、就職後の職業生活をより充実したものとするためのキャリア・アップを視野に入れた支援を展開していくことである。そのためには、雇用主側から職務について要求される作業水準や品質を達成することを支援の目的とするのではなく、知的障害者が「働きがい」をもって職務を遂行できる環境を重視し、雇用の質の充実を図っていくことが重要である。このような環境整備を行っていくことは、知的障害者の雇用継続を可能にするための必要な条件と考えられる。

3 雇用現場の課題

Drucker (1954) は、「人々の注意が他者の長所ではなく弱点に向けられ、人々の持っている能力ではなく、欠けている能力を基礎として組織が作られる場合、組織の精神は急速に低下してしまう」と述べている。すなわち、社員の能力を活用し、それを最大限に発揮させることが労務管理の重要な役割であり、障害者を雇用し、その能力を活用できるかどうか雇用主の有能さ、あるいは企業の有効性の指標であることを示唆している。

手塚 (2000) は、障害者雇用を積極的に行っている日本理化学工業の取り組みから、「知的障害者の生産能力は、指導者の作業環境と作業手順の設定によって決まり、個々の知的障害者の適性と能力を見極めながら、いかに具体的に作業環境が設定され、作業が行われていくか、それは本人のもつ能力というよりは、支援者側の能力の問題である」「障害者雇用の問題点と指摘される人間関係を、知的障害者の個の問題とするのではなく、周囲の健常者の問題としなければならない」ことを学んだと言及している。

確かに、障害者雇用の現場においては、少しの配慮や手立てがあれば、障害者にとって、よりよい環境になるところもあるが、それを求められるだけの余裕のある企業は多くないのが現状である。たとえ特定の職場がバリアフリーになったとしても、それ以外のところで障害理解や合理的配慮が不足することは、障害者に対する差別や偏見といった心のバリアを生む原因となる。まずは、雇用現場の実状を把握しながら、そこに適応できる条件や環境整備の方法について検討することが必要であろう。ただ、手塚も指摘しているように、障害者雇用の問題

を障害者本人に限定して捉えている限り、問題の解決には繋がらない。いくら障害者雇用施策を法的に整備したとしても、雇用主側の態度や考え方が変わらなければ、障害者雇用の進展は期待できないであろう。

長引く経済停滞によって、多くの障害者は就労の機会を与えられず、失業を余儀なくされてきた。働く意志を持ちながらも働けないことは、社会にとっても企業にとっても大きな損失である。障害者を単に福祉の対象として捉えるのではなく、社会や企業の発展に貢献することができる人的資源と捉えることができるかどうかは、障害者雇用の進展にかかっているといえる。

以上、雇用現場における課題について論じてきたが、障害者雇用施策の中心は障害者雇用促進法である。確かに、この法律が障害者の社会参加に貢献してきたことは事実である。しかし、国連障害者の権利に関する条約で規定されている「障害を理由とする差別禁止」や「合理的配慮に基づく施策」を、これまで十分に実施してきたかといえば、そうとはいえなかった。今後、この法律は大きく変更されることになるであろう。特に、合理的配慮の考え方をどのように障害者雇用施策に取り入れていくかということが重要となる。

そのためには、ノーマライゼーション (Normalization)、インクルージョン (Inclusion) の考え方を前提に、雇用主側と支援者側の両者を総括した形で雇用継続あり方や就労支援について探っていく必要がある。

第2章 知的障害者の雇用継続と就労支援に関する研究動向と本研究の目的

第1節 知的障害者における雇用継続と就労支援の意義

2001年1月、「21世紀の特殊教育の在り方について（最終報告）」が公表され、障害の種別や程度に応じて特別な教育の現場における指導を行う「特殊教育」から、子ども一人一人のニーズに即した適切な教育的支援を提供する「特別支援教育」への転換が提言された。その方向性は、「今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）」（2003年3月）によって具体化され、インクルージョンの理念の浸透や障害のある子どもの教育的ニーズの多様化などを背景に「特殊教育」から「特別支援教育」への転換が図られることになった。

そのような中、特別支援学校から一般企業への移行は年間約24%、障害者福祉施設からは年間約1~2%にとどまっている。今後、この動きを加速させる必要があるが、そのためには障害者本人の作業能力ばかりを重視する従来の就労支援を見直し、ハローワークなどの労働関係機関や就労移行支援事業所などの就労支援機関とのネットワークの構築が課題だといえる。これまでの関係機関における連携では、お互いの情報交換のみに終始しており、有機的に繋がった支援が展開されていないことが指摘されてきた。また、就労移行支援事業では、一般就労への移行、とりわけ障害者の移行人数がことさら強調されてきた。

雨田（2010）は、「問題点は、成果主義が導入されていることである。具体的に就労移行支援事業は、標準利用期間を2年間と定めているが、その間に就労しなければ、障害者は次の事業に移らなければならなくなり、就労移行支援事業所の報酬が減額される。逆に一般就労への移行が進むと事業所にとっての報酬は上がるが、次年度の利用者に跳ね返る仕組みとなっている」と説明している。すなわち、障害者が就労するまでの支援が重要であり、雇用後の就労継続の視点にかけた過度の成果主義がもたらす弊害が存在している。

一方、2003年3月の文部科学省・調査研究協力者会議における「今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）」においては、乳幼児期から学校卒業後までの一貫した相談、支援体制の整備・拡充が提言され、「個別の教育支援計画」の作成と必要性について明示された。そして「支援者の連携」と「（生活と就業）支援の一体的提供」が重要な観点として挙げられた。

この「個別の支援計画」は、学校生活から社会生活への移行をスムーズに行えるようにするためのものであり、卒業後3年をめどに活用するものと定められている。そして、支援の拠点が学校から地域の就労支援機関などに移行したとき、これらの計画書が順次、追加、補足、修正されながら活用されていくことが謳われている。また、障害者雇用を支援する各就労機関が情報を共有し、フォローアップに迅速に対応していくという狙いも盛り込まれている。しかしながら、この計画書の作成や活用に関しては、現場から不満の声も挙がっており、日々の教育や支援に支障をきたしたり、単なる書類作成のみで終わってしまい、実際的な活用がなされていないという弊害が存在する。また、特別支援学校在籍時からの進路指導のあり方や卒業後の就職先については、できる限り生徒の持っている力を発揮できる環境を見出し、「働きがい」や「生きがい」を抱くことができるような職場開拓や雇用機会を確保していくことを支援して行かなくてはならない。そして、就職先の確保だけでなく、その後の職業生活を射程におき、地域の就労支援機関と連携をとりながら、生徒の就労を支える支援体制を構築していくことが必要となってくる。さらに、特別支援学校在籍時のできる限り早い段階から生徒に対して、対人関係、ソーシャルスキルの幅を広げることや人的・物的環境への柔軟性、適応力の獲得に重きをおいた関わりも積み重ねていく必要がある。個々の生徒の実態を多角的に把握しながら、どのような環境や人的支援があれば、持てる力を発揮できるのかを見極め、将来の生活を見据えながら、個々の生徒の特性に応じた具体的な手立てを明らかにしていく必要がある。

第2節 知的障害者の雇用継続と就労支援に関する研究

1 先行研究に見る一般就労の現状

知的障害者の一般就労に関する先行研究は、主に社会学、障害学、職業リハビリテーション、社会福祉学の学問分野で行われてきた。最も研究の蓄積が大きいのは、職業リハビリテーションの分野である。職業相談、職業評価、職業能力開発、職業指導、職業紹介などの職業的サービスや、職場における人的な援助、職業生活を維持・向上させるための生活支援に関する研究として、障害者雇用の政策、雇用促進の手法、新しい職域における雇用の可能性等の研究が行われてきた。特に、高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者職業総合センターの研究部門においては、多数の研究調査報告がある。

社会学及び障害学では、障害を伴うことにより経験する労働能力の習得機会・労働能力の習得力・評価における障壁の3つに制限があり、労働市場において障害者と健常者の間に労働能力の差をもたらすとして、既存の2つの理論モデルを批判的に検討した上で、第3のモデルとして障害学における議論の理論的支柱となる「障害の社会モデル」による解決が妥当であると結論づけている（遠山 2004）。また、立岩（2001）は「できない・と・はたらないー障害者の労働と雇用の基本問題ー」において、「半分できる人」への労働の分配について述べている。

社会福祉学では、岡村（1956）による社会福祉の対象領域の議論がある。岡村の対象論では、障害者雇用は社会福祉の対象となるが、実際には社会福祉学としての障害者雇用の研究は非常に少ない。2011年までの日本社会福祉学会誌に掲載のある障害者雇用に関する論文によると、障害者雇用政策の類型化（遠山 2001）、知的障害者の一般就労継続に対する職場同僚の支援活動（陳 2004）、自治体における雇用実態（石田・白澤・星野 1982）、保護雇用の動向（児島 1981）が散見されるのみである。

これら先行研究からは、就労している知的障害者の「経済的自立」や「地域生活」の状況については十分に明らかにされていない。「経済的自立」については、知的障害児・者の基礎調査で所得保障の状況、年金・手当の額についてそれぞれの受給の有無の割合はわかるものの、具体的な金額は調べられておらず、勤労収入とのクロス集計も行われていない。最近になって国立社会保障・人口問題研究所「障害者の所得保障と自立支援施策に関する調査研究」（2005-2007）や日本障害者協議会の「障害者自立支援法の影響：JD調査2006」（2007）が個人の経済的基盤に着目した調査を行ったが、就労している知的障害者に関しては十分なサンプル数がなく実態の把握が困難であった。さらに、就労している知的障害者にアクセスすることが非常に困難であり、彼らの「地域生活」の実態や状況はよくわかっていない。

このように、就労している知的障害者の「経済的自立」あるいは「地域生活」の状況は明らかになっていないが、知的障害者の一般就労に関する主な調査及び資料からそれらがうかがえる。具体的には、障害者雇用実態調査、障害者の職業紹介状況、障害者雇用状況であり、これらは、国が実施あるいは発表する3種類の調査及び資料である。このうち、障害者雇用実態調査は、主要産業の一般企業の雇用主とそこに雇用される障害者を対象に無作為抽出により、5年に一度実施されている。最近の公表資料は2013年度実施のものである（厚生労働省 2014a）。また、障害者の職業紹介状況は毎年公表されており、2013年度の状況が報告されている（厚生労働省 2014b）。障害者雇用状況は毎年6月1日現在の障害者の雇用状況が公表されており、最近では2014年のものが報告されている（厚生労働省 2014c）。

2 支援者側から見る障害者就労支援

陳（2005）は、知的障害者の障害者就労支援に求められる要因について、グループホームにおける支援活動から明らかにするため、グループホームの世話人にインタビュー調査を実施した。その結果、就労支援に求められ

る要因として、①職場の人間関係、再就職、職場での不利な待遇、他人に認められたいという表明されない顕在的需要、②会社に行きたくない、就労意欲の減退などの表明されない顕在的需要、③親の愛情がほしい、安らぎの場がほしいなど、普段は表面化されない潜在的ニーズがあることを指摘している。また、障害者本人によって表出されないニーズは、支援者による解釈を通じて命題化されるものであり、自立に必要なものは何かを的確に察知することが求められている。これは、支援者と障害者本人が寄り添い合う関係を築くことで成立するものだと考えられる。これによって、障害者本人のニーズに的確に添えていくことができるものとされている。

さらに、梅永（1999）は、自閉症の特性に適応した就労支援について検討するため、雇用主側に対して質問紙調査を継続的に実施した結果、雇用主側が考える雇用上の問題として、「会話ができない」、「指導のしようがない」「無断欠勤がある」、「集団生活になじめない」などを挙げている。さらに、雇用主側の障害者イメージについても、「身だしなみがよくない」、「挨拶ができない」、「自立通勤が難しい」、「自他の物の区別ができない」、「ぶつぶつと独り言をいう」、「読み書きができない」などの問題を抽出している。これについて梅永は、自閉症に対する雇用主側の誤ったイメージや自閉症の特徴として現れる不適切な行動を雇用上の問題として捉えるためには、まず、雇用主側に障害を正しく理解してもらうことが必要であり、それを行っていくことが就労支援であると言及した。

田島（2001）は、知的障害者を確実に社会に送り出していくための能力開発に関する研究を行っている。一般的に能力開発といえば、就職に必要な技術や技能を身につけるといったイメージがあるが、田島は、技術や技能は二次的であり、その前段階での取り組みを重視している。特に、「仕事がしたい」、「給料を貰いたい」、「仕事を覚えたい」など、自発的に仕事に向かう職業意欲、与えられた仕事に責任を持ってやり遂げる積極性、忍耐力としての職業意識、挨拶、返事、報告、衛生面の自己管理、職場のきまりやルールの遵守などの職業基礎習慣を第一次とし、毎日8時間の労働に耐えうる身体と集中力を養うことが重要であると示唆している。

つまり、田島が重視している点とは、「仕事は職場で教えていくから、もっと職業生活に必要とされる基本的な力を育ててもらいたい」という雇用主側からの要望でもある。そうした雇用現場からの声は、支援者側の就労支援の手立てや考え方に対して、新たな知見や解釈を与えてくれていると考える。

3 雇用主側から見る障害者雇用施策

赤塚（2000）は、日本における障害者の雇用施策について言及している。労働行政と福祉行政の立場が曖昧なままの状態、障害者雇用を進めてきた経緯を指摘し、両者がそれぞれの立場でもって政策を推し進めてきた問題点を挙げている。これは、一般就労と福祉的就労という曖昧な基準が、いまだこの分野において適応されていることへの弊害を指摘している。労働行政側は、あくまで一般就労を推し、福祉行政側は、保護就労的な視点でもって対策を講じ続けている。両者の見解を接近させるよう雇用施策を図っていかねば、障害者本人はもとより、雇用主側も混乱し、特に、保護就労的な立場で働いている障害者が、一般就労に挑戦する機会さえ奪うことになりかねない。したがって、就労支援機関の存在は、福祉的就労から一般就労へ移行していくために必要なステップの場として位置付けていくことにより、障害者本人の可能性や希望を高めていくことができると考える。また、同じ労働条件で働いているにもかかわらず、一般労働者としての位置づけがなされていないという壁を乗り越えていく手助けになると考える。さらに、労働行政と福祉行政の縦割りの関係を縮めていく手段になりうると考える。

一方、桐生（2004）は、障害者雇用のパイオニア的存在として実践を行ってきた渡辺トクの生き様を追跡しながら、実際に障害者を雇用してきた雇用主側の考え方や実働の歴史を掘り起こし、より実際的な障害者雇用のあり方を提示し、その取り組みを「生き生き」と描写している。ここでは、障害者就労支援のあり方、障害者雇用の考え方、雇用主側と支援者側とのやりとりが具体的に描き出されており、障害者雇用にとって必要な視点とし

て、ヒューマニズム的な要因が不可欠であることが示されている。また、障害者雇用の課題について、秦（2006）は、支援者側に、「どのくらいの支援者が雇用主側である企業の現実を理解できているだろうか」という疑問を投げかけながら、「理念だけでは解決できないのが企業における障害者雇用推進である」と言及している。障害者雇用を推進していくことが雇用主側の義務であり、雇用主側が置かれている立場や状況をしっかり把握することが支援者側に求められている。また、企業経営と障害者雇用を同時に実現していくために苦悩し続けている雇用主側の現状を把握した上で、障害者雇用に関する問題点や課題を明らかにしていく実践的な研究が求められている。

さらに、安部（2003）は、障害者雇用の人事担当及び現場で障害者と共に働く従業員のケースを通して、理想と現実の狭間で揺れ動く障害者雇用の実態を報告し、雇用主側の問題や葛藤と障害者本人の成長、自立の接点を見出そうとした。その結果、障害者に雇用の機会を与えたり、雇用率を達成したりすること以外の雇用後の問題について、議論されるべきことを主張している。更に、障害者の切なる願望を可能にする環境を継続的に創出し、企業ルールを通して、働く喜び、尊さ、お金の大切さを教え、社会的に自立していくために協力していくことが、障害者雇用促進法の趣旨であり、雇用主側にとって義務であることを指摘している。そのことは、雇用主側の障害者雇用に対する捉え方と、雇用現場で支援を行う支援者側との協働作業によってはじめて成立するものであると考える。つまり、営利を追求する企業活動に、立場を超えて障害者雇用のメリットを伝えようとするヒューマニズムの調和の重要性が示唆されていると考えられる。

第3節 知的障害者の雇用継続と就労支援に関する研究課題

今日、障害者を雇用する企業において、コンプライアンスやCSR（企業の社会的責任）^④という視点から、障害者の働く環境を整えていくことが世界的に重要となっている（朝日 2008）。日本政府も障害者雇用のための各種助成金や職場適応に向けた人的支援等、さまざまな制度を整備し、障害者雇用の促進に努めてきた。なかでも、障害者雇用促進法の法定雇用率に基づく障害者雇用納付金制度をみると、一般企業における実雇用率が2012年度には1.69%となり、前年と比べ0.04ポイント上昇した。また、法定雇用率達成企業の割合も46.8%と前年と比べ1.5ポイント上昇し、過去最高となっている（厚生労働省 2012）。しかし、雇用された障害者が職場に適応しているかどうかの指標となる離職率については公表されていない。福井（2010）は、障害者の就職率が拡大することは望ましいことではあるが、仮に離職率も拡大しているのであれば、離職対策として就労の継続に向けた支援のあり方を見直す必要があると指摘している。

障害者雇用促進法改正（1998）により、知的障害者の雇用が義務化され、知的障害者の雇用が急激に伸びてきた。しかし、特別支援学校卒業後の知的障害者の雇用の実態に関する把握は十分とはいえない。今日、障害者雇用の促進に向け、さまざまなセミナーやワークショップなどが実施されているが、秦（2006）によると、そうした研修は、障害者の雇用を積極的に行っている企業の紹介や実践事例の報告が中心である。また、雇用主の不安や悩みについて十分に検討されず、障害者雇用の問題を支援者側の立場から議論されてきたため、雇用主側と支援者側の認識の違いから、就労支援における両者の接点を見出せていないと指摘している。

一方、中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会報告（文部科学省 2010）によると、進路に関する支援会議を設置し、障害のある生徒の企業での職場実習を積極的に実施するため、企業と支援機関の連携の強化など、ようやく特別支援学校でも就労移行に向けたキャリア教育が本格的に実施されるようになったといえる。

知的障害者雇用実態調査では雇用される知的障害者は推計73,000人、就業実態調査では推計約55,000人、障害者雇用率制度の対象企業における知的障害者の実雇人数は50,436人である。着実に知的障害者の雇用数や

^④ CSR（Corporate Social Responsibility）とは、企業が利益を追求するだけでなく、組織活動が社会へ与える影響に責任をもち、あらゆる利害関係者からの要求に対して適切な意思決定をすることをいう。

就職率は上がっているものの、新規求職申込件数の増加に対して就職件数は少ない。そして、知的障害者は就業している者のうち、就労している割合が他の障害に比べて低く、多くが福祉的就労である。

知的障害者の雇用状況を見ると、職業別では生産工程・労務の職業が過半数を占めていて、他の職業に就くことが極めて少ない。また、産業別では製造業で約4割、卸売業・小売業約3割、サービス業約2割であり、他の産業における雇用は極めて稀である。

労働条件について見ると、週所定労働時間における週30時間以上の割合は、約8割と他の障害とほぼ同じである。しかし、正社員の割合は3障害中では最も低く、平均賃金も11万8千円と他の障害に比べて低い。これは身体障害者の半分にも満たない額である。賃金の支払い形態は、他の障害では月給制が多いが、知的障害者の場合は時給制が約6割である。これは、最低賃金法の減額特例（以前は適用除外）の対象にされることや、正社員ではなく嘱託や臨時雇い扱いといった理由による。また、知的障害者の雇用は、39歳以下の層で割合が高く、40歳以上の層になると著しく割合が低くなっており、40代以上の層になると雇用の継続が困難になることが推測される。

今後、障害者権利条約の浸透に伴い、雇用主側に雇用義務に加えて「雇用の質」が求められることになる。これまで、障害者雇用に積極的な企業では、生産効率を考慮し、障害特性に応じた作業内容の創出、作業マニュアル作成、キーパーソンの配置、定期面談の実施、ジョブコーチによる人的支援の活用、出退勤時間の設定、家庭との連絡など、さまざまな取り組みが行われてきた。しかし、雇用現場で問題行動を呈する知的障害者を理解し、個々の特性に応じた配慮を行うことは容易なことではない。そのため、知的障害者の一般就労に関する実証的研究の蓄積が喫緊の課題だといえる。

第4節 本研究の目的と構成

1 本研究の目的

従来の障害者就労支援では、支援者側の視点で制度やサービスなど、雇用の問題を追求していくことが主であった。しかし、2014年に障害者権利条約が批准され、障害者を雇用する雇用主は、障害者一人ひとりに適した合理的配慮⁵⁾をどのように捉えているか、雇用の「質」が問われることとなった。そのため、一般企業に雇用されている知的障害者が、「働きがい」や「生きがい」をもって仕事を続けられるよう、雇用主側の視点から障害者雇用の問題を検討する必要がある。

そこで、本研究では、支援者側の一方向的な視点から知的障害者の雇用の問題を解決していこうとするのではなく、雇用主側の視点から障害者雇用の問題を探ることにより、知的障害者の職場定着に必要な環境整備の方法や、そこにおける雇用主側と支援者側の両者が連携した支援のあり方について検討する。そして、この検討を通して、障害のある・なしに関わらず、誰もが「働きがい」をもって働らせる仕組みについて言及する。

2 本研究全体の構成

本研究における構成として、第1章では、障害者雇用の現状と課題について論じる。まず、第1節では、障害者雇用の現状について、特別支援学校高等部卒業者の障害別進路動向、就職者数、就職率の推移、職業別動向について文献検討を行う。第2節では、特別支援教育における職業指導と就労支援の実態と課題を明らかにする。

⁵⁾ 合理的配慮とは、「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会（厚生労働省2014）」の報告書によれば、障害者の個々の事情と雇用主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの」として記載されている。また、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、雇用主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差支えないと基本的な考え方が明示された。しかし、過重な負担にならない範囲とは、事業活動への影響の程度、実現困難度（人材、設備等）、費用負担の程度、企業規模、企業の財務状況、公的支援の有無などを前提とした上での判断としている。

第3節では、障害者の離職・転職の要因に関する文献から問題点を整理し、職場不適合に対する支援について論じる。第4節では、障害者雇用促進制度の骨格をなす義務雇用制度や割り当て雇用制度の現状から、今日の障害者雇用の問題点について明らかにする。

第2章では、知的障害者の雇用継続と就労支援に関する研究動向について文献検討を行う。第1節で本研究の意義について述べ、第2節では、障害者雇用の支援者側と雇用主側のこれまでににおける問題意識の捉え方について検討する。第3節では、知的障害者の雇用継続と就労支援に関する研究課題について検討する。第4節では、本研究の目的について述べる。

第3章では、第1節で示した質問紙調査の結果を基に、第2節では雇用後の継続条件について明らかにするため面接調査を実施し、KJ法を用いて分析する。第3節では、雇用主側と支援者側の就労支援に関する課題認識について明らかにするため質問紙調査を実施し、両者の課題認識について比較する。第4節では、知的障害者と共に働いている社員の意識について明らかにするため面接調査を実施し、M-GTAを用いて雇用継続を阻害要因と継続要因を明らかにする。前節の研究結果を踏まえ、第5節では、知的障害者の雇用継続を可能にする条件について、雇用主側と支援者側が連携した就労支援の事例を基に検討する。第6節では、第3章を振り返り、知的障害者の雇用継続における行動改善に関する支援について考察を行う。

第4章では、これまでの展開を踏まえ、第1節では、知的障害者の職場における問題行動に関する事例を取り上げ、代替コミュニケーションの成立が行動改善に果たした効果について検討する。第2節では、問題行動を示す知的障害者の職場実習支援の事例から、個別支援計画作成におけるPCP(Person-Centered Planning)とPBS(Positive Behavioral Support)を用いた支援の有効性について検討する。第3節では、職場実習支援の事例を通して、PCPに基づいた個別支援計画作成にICF(International Classification of Functioning Disability and Health)を用いることの利点について検討する。第4節では、知的障害者の就労支援における行動改善に関する総合考察を行う。

第5章では、第4章の事例を踏まえ、第1章では、障害者雇用の質を維持するために、個別支援計画を重視した就労支援の必要性について論じ、第2節では、知的障害者の雇用継続に向けた実践モデルについて提案する。第3節では、今後の研究の課題と方向性について述べる。

次章からは、障害者の雇用継続に向けた効果的な支援の研究に至った結果を示した。

第3章 知的障害者の雇用継続に関する研究

第1節 知的障害者を雇用する企業に関する研究 ～業務内容の実態について～（研究1）

1 目的

研究1として、過去に特別支援学校卒業生を雇用した経験のある一般企業の雇用主を対象に、その産業種や実際に障害者が従事している業務内容の実態を明らかにする。

2 方法

1. 調査協力者

調査協力者は、関西圏（大阪府、京都府、兵庫県、滋賀県、奈良県、和歌山県）において、過去3年間に特別支援学校卒業生を雇用した経験のある一般企業の雇用主であった。

2. 調査期間

質問紙調査は2013年9月から11月末日の期間に実施した。

3. 質問紙調査

質問紙調査の内容は、①特別支援学校卒業生を雇用した一般企業の「産業種」、②特別支援学校卒業生を雇用した一般企業の「従業員数」、③一般企業に雇用された特別支援学校卒業生が従事した「職業分類」、④一般企業に雇用された特別支援学校卒業生の「障害種別雇用者数」であった。

4. データ収集

質問紙調査用紙の配布は、調査協力者に郵送法による自記式質問紙を実施した。なお、質問紙の返送については、同封の返信封筒により返却を依頼した。

5. 倫理的配慮

調査協力者に調査を依頼する際、質問紙に依頼文を添付したうえで、調査への参加は自由であり、質問紙調査への回答内容や調査への不参加によって何の不利益も被らないことを説明した。特に、回答された質問紙は、個人が特定できるものではなく、連結不可能な匿名性の確保を行った。また、質問紙および回答結果を入力したデータは、個人が特定できないように厳重な管理を保障した。なお、回答の提出をもって、研究参加への同意を得られたものとした。

3 結果

質問紙調査用紙の配布数は68通、回収数は24通で有効回答数23通であった（回収率35.3%）。

1. 特別支援学校卒業生を雇用した一般企業の産業種

表1-1には、特別支援学校卒業生を雇用した一般企業から回答のあった23社について産業種別に集計し、会社の社数および割合を示した。「医療・福祉」と「卸売業・小売業」が5社で21.7%と最も多く、次いで「製造業」「サービス業」となっている。

表 1—1 特別支援学校卒業生を雇用した企業の産業種

産 業 種	社 数 (%)
医療・福祉	5 (21.7)
卸売業・小売業	5 (21.7)
製造業	4 (17.4)
サービス業	4 (17.4)
運輸業・郵便業	3 (13.0)
農業・林業	1 (4.3)
生活関連サービス業・娯楽	1 (4.3)

(有効回答数 23)

2. 特別支援学校卒業生を雇用した一般企業の従業員数

表 1—2 には、特別支援学校卒業生を雇用した企業 24 社の内、回答のあった 16 社について、会社全体の従業員数別に集計し、会社の社数および割合を示した。従業員数 56 人未満の企業が 9 社で、56.3%と半数以上を占めた。従業員 56～100 人未満の企業は 3 社で 18.8%、100～200 人未満が 2 社、200～300 人未満およびその他(1800 人) が 1 社であった。

表 1—2 特別支援学校卒業生を雇用した企業の従業員数

従 業 員 数	社 数 (%)
56 人未満	9 (56.3)
56 人以上 100 人未満	3 (18.8)
100 人以上 200 人未満	2 (12.5)
200 人以上 300 人未満	1 (6.3)
その他 (1800 人)	1 (6.3)

(有効回答数 16)

3. 特別支援学校卒業生が従事した職業分類

表 1—3 には、回答のあった一般企業 24 社について、特別支援学校卒業生が実際に携わった職業分類別に集計し、人数および割合を示した。なお、職業分類については、「厚生労働省編職業分類」に基づいて示した。「清掃・運輸・包装等」に従事する者が 8 件で 33.3%と最も多く、次いで「生産工程」に従事する者が 6 件で 25.0%、「事務」に従事する者が 4 件で 16.6%であった。これら 3 つの職業分類で 18 件、75.0%となった。

表 1—3 特別支援学校卒業生が従事した職業分類

職 業 分 類	人 数 (%)
専門的・技術的職業	1 (4.2)
事 務	4 (16.6)
販 売	1 (4.2)
サービス業	3 (12.5)
生産工程	6 (25.0)
輸送・機械運転	1 (4.2)
清掃・運輸・包装等	8 (33.3)

(有効回答数 24)

4. 特別支援学校卒業生の障害種別雇用者数

表1-4には、回答のあった一般企業21社、総数68人について、雇用した特別支援学校卒業生を障害種別に集計し、その人数および割合を示した。「知的障害者」の雇用は37人で全体の54.4%と過半数を占めた。次に、「身体障害者」の雇用は25人で36.8%、「精神障害者」の雇用は4人で5.9%であり、「発達障害者」の雇用は2人で2.9%であった。

表1-4 特別支援学校卒業生の障害種別雇用者数

障害種別	人数 (%)
知的障害者	37 (54.4)
精神障害者	4 (5.9)
身体障害者	25 (36.8)
発達障害者	2 (2.9)

(総数68)

4 考察

調査内容①の「産業種」では、障害者雇用における「医療・福祉」の期待は高く、厚生労働省が実施した障害者雇用状況（厚生労働省2014c）を裏付ける結果となった。調査内容②の「従業員数」では、56人未満の中小企業が過半数を占めていた。「医療・福祉」の会社では、56人以上の雇用率達成義務に係る企業が大半であった。そのため、「卸売業・小売業」「製造業」「サービス業」の産業種における障害者雇用義務が課せられていない中小企業で多く雇用されていることがうかがわれた。調査内容③の「業務内容」で最も多かった「清掃・運輸・包装等」をさらに中分類で示すと、「倉庫作業」「清掃」「産業廃棄物処理業」に従事する者が含まれており、これらの業務に携わる障害者が多いことがわかる。知的障害者の雇用は、「清掃・運輸・包装等」と2番目に多い「生産工程」に集中しているといえる。調査内容④の「障害別雇用者数」では、精神障害者と発達障害者の雇用は少なく、知的障害者の雇用が半数以上を占めていたことから、障害者雇用の中心であるといえる。

近年、知的障害者の雇用者数は年々増加傾向（厚生労働省2014c）にある一方、職場定着状況に関しては、その指標となる離職率について公表されていない。知的障害者の場合、一度、離職してしまうと次の就職先を見つけるまでに長い時間を要することが懸念される。また、自分の希望や意向に適した会社を探していくということに大きな制約もあることから、雇用主側の視点で知的障害者を雇用する企業の実状を探ることが、今後の就労支援を検討する上で重要だと考えられた。

第2節 知的障害者の雇用後に関する研究 ～継続条件について～（研究2）

1 目的

2013年4月から、障害者雇用促進法で規定されている法定雇用率が、1.8%から2.0%（一般企業）に引き上げられた。これに伴い、障害者が企業等で働く機会が多くなると考えられることから、障害者就労支援のより一層の充実を図っていくことが求められるようになった。梅永（2008）は、障害者就労支援のポイントとして、「ジョブマッチング」と「雇用主側の障害理解」を挙げ、企業体験のための職場実習制度や3ヶ月間だけのお試し雇用である「トライアル雇用」を活用することは、障害者の能力評価や障害理解において有効であると述べている。しかし、こうした制度は雇用主側にとって、障害者を雇い入れる際の判断材料となっても、雇用後の課題や合理的配慮を行なう上での手立てとはなっていない。また、「ジョブマッチング」は、障害のある当該個人が職場定着

した結果であり、ジョブマッチしている状態を維持するための条件を明らかにすることが必要である。

そこで、**研究2**では、**研究1**で特別支援学校卒業生が従事した職業分類で割合が高かった「清掃・運輸・包装等」に係る中小企業の雇用主を対象に、知的障害者の雇用を継続していくうえで必要だと感じている条件を明らかにする。

2 方法

1. 調査協力者

本調査では、「清掃・運輸・包装等」の業務内容に係る中小企業28社の中から、これまでに特別支援学校を卒業した知的障害者を雇用したことがある企業の雇用主10名を調査協力者とした。

2. 調査期間

調査は、2014年6月から8月末日にかけて実施した。

3. 面接調査

調査協力者10名に対し、あらかじめ調査協力の同意を得た上で、調査協力者が所属する会社の会議室において面接調査を行った。調査回数は、調査協力者1名につき1回実施し、時間は概ね60分と設定した。

4. データ収集

データ収集方法は、半構造化面接による調査を行った。聞き取った内容すべてをICレコーダーに録音し、録音されたデータは逐語形式で文字化した。面接調査では、①障害者雇用を実施する理由、②障害者雇用のメリット、③障害者雇用のデメリット、④雇用上の問題の対処、⑤外部関係機関との連携、⑥雇用上における障害者への配慮、⑦障害者の出身学校との関係、⑧障害者の家庭との連携、⑨障害者雇用制度に関する問題点と要望、⑩障害者本人に対する要望、⑪障害者雇用で困っていること、⑫障害者雇用における事業所の変化、⑬一般就労の継続条件などの質問を準備し、それ以外は自由に語ってもらった。

5. 分析手順

分析方法は、KJ法⁶⁾を用いて逐語録からエピソードを抽出し、ラベルを作成した。次に作成したラベルのうち、内容の近いもので小カテゴリーを作成して表札をつけ、小カテゴリーの表札のうち内容の近いものをまとめ、中カテゴリー、大カテゴリーとまとめた。その後、カテゴリーのもつ意味から、雇用主が感じている問題について分析を行った。

6. 倫理的配慮

面接調査を行う前に調査協力者に研究趣旨を説明し、調査の目的や方法について同意書への署名を得た。また、個人情報保護されること、個人を特定できる情報は公表されないことを約束した。

3 結果

調査協力者は、障害者雇用に対して、意欲的、積極的に取り組んでおり、現場において知的障害者と中心的に接している雇用主である。面接調査に応じた雇用主は全て男性で、年齢幅は30～60歳代であり、調査協力者の7割が従業員56人未満の企業であった。

以下に、調査協力者10名の概要を示した(表2—1)。

⁶⁾ KJ法とは、収集した多量の情報を効率よく整理するため、情報をカード化し、同じ系統のものでグループ化することで情報を整理する分析方法のことである。

表2—1 調査協力者10名の概要

協力者	性別	年齢	企業名	従業員数	業務内容	所在地
P 1	男	40歳代	A	100人未満	清掃	a市
P 2	男	50歳代	B	56人未満	運輸	b市
P 3	男	50歳代	C	56人未満	清掃	b市
P 4	男	60歳代	D	100人未満	運輸	c市
P 5	男	40歳代	E	56人未満	包装	c市
P 6	男	30歳代	F	56人未満	清掃	a市
P 7	男	40歳代	G	56人未満	清掃	d市
P 8	男	60歳代	H	100人未満	運輸	a市
P 9	男	30歳代	I	56人未満	清掃	b市
P 10	男	40歳代	J	56人未満	包装	d市

調査協力者10名から得られたデータに関して、KJ法を用いた分析結果を表2—2に示した。

それによると、知的障害者の一般就労の継続について、「1 職場における課題」、「2 支援内容」、「3 雇用主への支援」、「4 障害者を雇用する利点」の4つの大カテゴリーを生成した。

「1 職場における課題」大カテゴリーは、「(1) 障害特性に関する課題」、「(2) 雇用主自身の課題」の2つの中カテゴリーからなる。「(1) 障害特性に関する課題」中カテゴリーからは、「①精神的不安や円滑な作業遂行の難しさ」と「②言葉遣い、態度、コミュニケーション等、人間関係の難しさ」の2つの小カテゴリーを生成した。

「(2) 雇用主自身の課題」中カテゴリーからは、「①障害状況がよくわからない」、「②支援の仕方、配慮の仕方、接し方がわからない」、「③どの程度の作業をもとめているかわからない」、「④定着が難しく、短期間で辞めてしまうことが多い」の4つの小カテゴリーを生成した。

「2 支援内容」大カテゴリーは、「(1) 雇用環境の整備」、「(2) 職場定着支援」、「(3) 就労支援機関との連携」、「(4) 業務外の支援」の4つの中カテゴリーからなる。「(1) 雇用環境の整備」中カテゴリーからは、「①雇用後の体制整備や社内の理解啓発など」の小カテゴリーを生成した。「(2) 職場定着支援」中カテゴリーからは、「①業務の割り当ての工夫」、「②確認体制の構築」、「③作業手順の明確化」、「④特性に合わせたコミュニケーションの取り方等」の4つの小カテゴリーを生成した。「(3) 就労支援機関との連携」中カテゴリーからは、「①ジョブコーチによる支援」と「②就労支援機関との情報交換」の2つの小カテゴリーを生成した。「(4) 業務外の支援」中カテゴリーからは、「①障害者の状態把握や生活面への支援」と「②雇用主の障害に関する知識」の2つの小カテゴリーを生成した。

「3 雇用主への支援」大カテゴリーは、「(1) 相談相手の存在とストレスケア」中カテゴリーを生成し、「①ストレスケアを目的に雇用主自身が意図的に相談相手を設定」の小カテゴリーを生成した。

「4 障害者を雇用する利点」大カテゴリーは、「(1) 障害者にとっての効果」と「(2) 雇用主側にとっての効果」の2つの中カテゴリーからなる。そのうち、「(1) 障害者にとっての効果」中カテゴリーからは、「①就労による生活習慣の安定や問題行動の低減」の小カテゴリーを生成した。「(2) 雇用主側にとっての効果」中カテゴリーからは、「①障害者雇用を行う企業イメージ」小カテゴリーを生成した。

表2—2 知的障害者の一般就労の継続条件にかかわるカテゴリー一覧

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー
1 職場における課題	(1) 障害特性に関する課題	①精神的不安や円滑な作業遂行の難しさ ②言葉遣い、態度、コミュニケーション等、人間関係の難しさ
	(2) 雇用主自身の課題	①障害状況がよくわからない ②支援の仕方、配慮の仕方、接し方がわからない ③どの程度の作業をもとめているのかわからない ④定着が難しく、短期間で辞めてしまうことが多い
2 支援内容	(1) 雇用環境の整備	①雇用後の体制整備や社内の理解啓発など
	(2) 職場定着支援	①業務の割り当ての工夫 ②確認体制の構築 ③作業手順の明確化 ④特性に合わせたコミュニケーションの取り方等
	(3) 就労支援機関との連携	①ジョブコーチによる支援 ②就労支援機関との情報交換
	(4) 業務外の支援	①障害者の状態把握や生活面への支援 ②雇用主の障害に関する知識
3 雇用主への支援	(1) 相談相手の存在とストレスケア	①ストレスケアを目的に雇用主自身が意図的に相談相手を設定
4 障害者を雇用する利点	(1) 障害者にとっての効果	①就労による生活習慣の安定や問題行動の低減
	(2) 雇用主側にとっての効果	①障害者雇用を行う企業イメージ

4 考察

1. 知的障害者の雇用継続を困難にしている「職場における課題」について

職場における課題として、第一に自閉症を合併する知的障害者に適切な対応を行うことの困難さが挙げられる。特に、初めての業務内容や急なスケジュール変更、新規性の不安や業務手順のこだわり、精神的な不安定さや円滑な作業遂行の困難さといった障害特性に起因する課題が考えられる。さらに、上司や同僚に対して気分を害する言葉遣いや態度を行うなど、対人関係に課題が生じることが考えられる。

第二に雇用主自身の課題として、知的障害のみならず自閉症⁷⁾を理解することの難しさから否定的な感情が支配的となり、それがもとで適切な関わりを困難にしていることが挙げられる。このことから、自閉症を合併したケースでは、一般企業に就職し、働き続けることがいかに難しいかがうかがわれる。

2. 知的障害者の雇用継続に必要なだと考えられる「支援内容」について

支援内容として、「環境整備」、「職場定着支援」、「就労支援機関との連携」、「業務外の支援」などが挙げられる。「環境整備」には、入職後の体制や職場の理解啓発などが含まれる。

「職場定着支援」では、業務の割り当ての工夫、確認体制、手順の明確化、障害特性に応じたコミュニケーションなどが挙げられる。また、「就労支援機関との連携」では、社員による支援だけでなく就労支援機関との情報交換やジョブコーチによる人的支援などが含まれる。さらに、就労支援機関と連携することにより「業務外の支援」として、知的障害者の状態把握や生活面への支援などを行うことができる。これらの支援体制を整備するためには、雇用主側が障害に理解を示して知識を得ることの重要性がうかがわれる。

3. 知的障害者の雇用継続に必要なだと考えられる「雇用主支援」について

雇用主支援においては、ジョブコーチが障害者の職場定着に関する情報提供の他、雇用主の相談相手になるなど、ストレスケアとしての役割を担っている。特に、障害者雇用におけるストレスケアを目的として、雇用主自身が意図的に相談相手が必要としていることがうかがわれる。

⁷⁾ 自閉症は、自閉性障害とも呼ばれ、アメリカ精神医学会のDSM-IV(1994)では、①社会的相互作用(対人関係)の質的障害、②言語とコミュニケーション行動の質的障害、③限定された興味関心や常同的・反復的行動という、3つの主症状が診断基準の柱とされている。

4. 雇用主側の「障害者を雇用する利点」について

障害者を雇用する利点は2つ考えられる。ひとつは、就労することにより生活習慣が安定し、問題行動が減るといった障害者自身の利点である。もうひとつは、障害者雇用を積極的に行っているというイメージを社会に与えることができるといった企業側の利点である。

5. 雇用主が雇用後に必要だと感じている支援

雇用主が障害者の雇用後に必要だと感じている支援として、以下の2つが考えられる。ひとつは、自閉症の特性から生起する問題行動に対して、就労支援機関から情報を得て、ジョブコーチと協働した支援体制を構築することである。もうひとつは、障害者支援の困難さや社員の否定的感情など、雇用主が抱く悩みを相談できるジョブコーチの存在である。ジョブコーチは、障害者雇用に関する問題を共有し、改善する糸口になり得る。また、ジョブコーチを通じて障害特性に関する知識を得ることにより、自閉症者を客観的に理解でき、適切な支援につながる可能性がある。

以上のことから、雇用主は雇用前だけではなく、雇用後においても就労支援機関からの継続的で具体的な支援を必要としていることがうかがわれる。

5 まとめ

研究2の結果から、雇用主は自閉症を合併するケースに対して苛立ちや否定的感情を抱いており、そのことが障害者雇用の障壁になっていることが明らかとなった。こうした問題を解決するうえで、雇用主にストレスケアを行うことができる支援者の存在や、雇用主自身も自閉症に関する情報と適切な支援を身につける必要性がうかがわれた。

研究1および研究2の調査結果から、特別支援学校卒業後の雇用実態の把握と、雇用を継続する上での課題と支援について確認することができた。とりわけ、研究2では、情報交換の重要性と並行して、雇用主はストレスケアを目的とした相談相手を必要としていることが確認された。

こうした雇用主側の問題は、雇用継続に影響を及ぼしていると考えられる。そこで、支援者側が感じている課題についても整理し、雇用主と支援者の両者が雇用継続を支援する上で重視すべき条件を見出していくことが不可欠だと考えられた。

第3節 知的障害者の雇用主と支援者の就労課題に関する研究 ～課題認識について～(研究3)

1 目的

研究2の結果を受けて、雇用主側および支援者側は、知的障害者が雇用継続するうえで何が必要だと感じているのか、両者が重視する雇用継続のための条件を見出すことが必要だと考えた。

そこで研究3では、雇用主側と支援者側の両者の支援に関する課題認識の差異を明らかにする。

2 方法

1. 調査協力者

調査協力者は、関西圏（大阪府、京都府、兵庫県、滋賀県、奈良県、和歌山県）において、知的障害者を雇用する一般企業の雇用主20名、就労移行支援事業所において知的障害者の職場定着支援を担当した経験のある支援者40名であった。

2. 調査期間

調査は、2014年10月から12月末日の期間に実施した。

3. 質問紙調査

質問紙調査では、一般企業の雇用主と就労移行支援事業所の支援者に同じ内容の質問紙を作成した。質問内容は、①「障害者就労支援で重視する条件」、②「障害者雇用の継続において必要だと考える条件」を設定した。①および②の質問については、選択肢から1つまたは複数回答する形式を用いた。また、③「現状の障害者就労支援における課題」があれば、自由記述による回答を求めた。

4. データ収集

質問紙調査用紙の配布は、調査協力者に郵送法による自記式質問紙調査を実施した。なお、質問紙の返送については、同封の返信封筒により返却を依頼した。

5. 倫理的配慮

調査協力者へ調査を依頼する際は、質問紙に依頼文を添付した上で、調査への参加は自由であり、質問紙調査への回答内容や調査への不参加によって何の不利益も被らないことを説明した。特に、回答された質問紙は、個人が特定できるものではなく、連結不可能な匿名性の確保を行った。また、質問紙および回答結果を入力したデータは個人が特定できないよう厳重な管理を保障した。なお、回答の提出をもって、研究参加への同意を得られたものとした。

3 結果

質問紙調査用紙の一般企業への配布数は28通で、回収数が20通であった（回収率71.4%）。また、就労移行支援事業所及び就業・生活支援センターへの配布数は46通で、回収数が40通であった（回収率87.0%）。

1. 雇用主および支援者が就労支援において重視する条件

回答者が現状の就労支援において重視する条件を図1に示した。

10条件中、「業務遂行能力に関する情報の共有」（61%）、「コミュニケーション・スキルに関する情報の共有」（56%）、「就労後の支援に関する情報の共有」（55%）、「障害者雇用制度等に関する情報の共有」（54%）の4条件は、雇用主側と支援者側共に重視する割合は同じであった。

次に、雇用主側で重視する割合が高かったのは、「就労に至るまでの支援経過に関する情報の共有」（69%）、「個別支援計画^⑧に関する情報の共有」（66%）の2条件であった。

支援者側で重視する割合が高かったのは、「障害特性の理解」（68%）、「合理的配慮の提供」（65%）の2条件であった。

^⑧ 障害者福祉領域での個別支援計画は、特別支援教育における個別の支援計画の義務化に先行して実施されており、障害児・者に対するサービス等利用計画の作成という点から見れば、福祉と教育との連携が政策上では、いまだ模索されている。

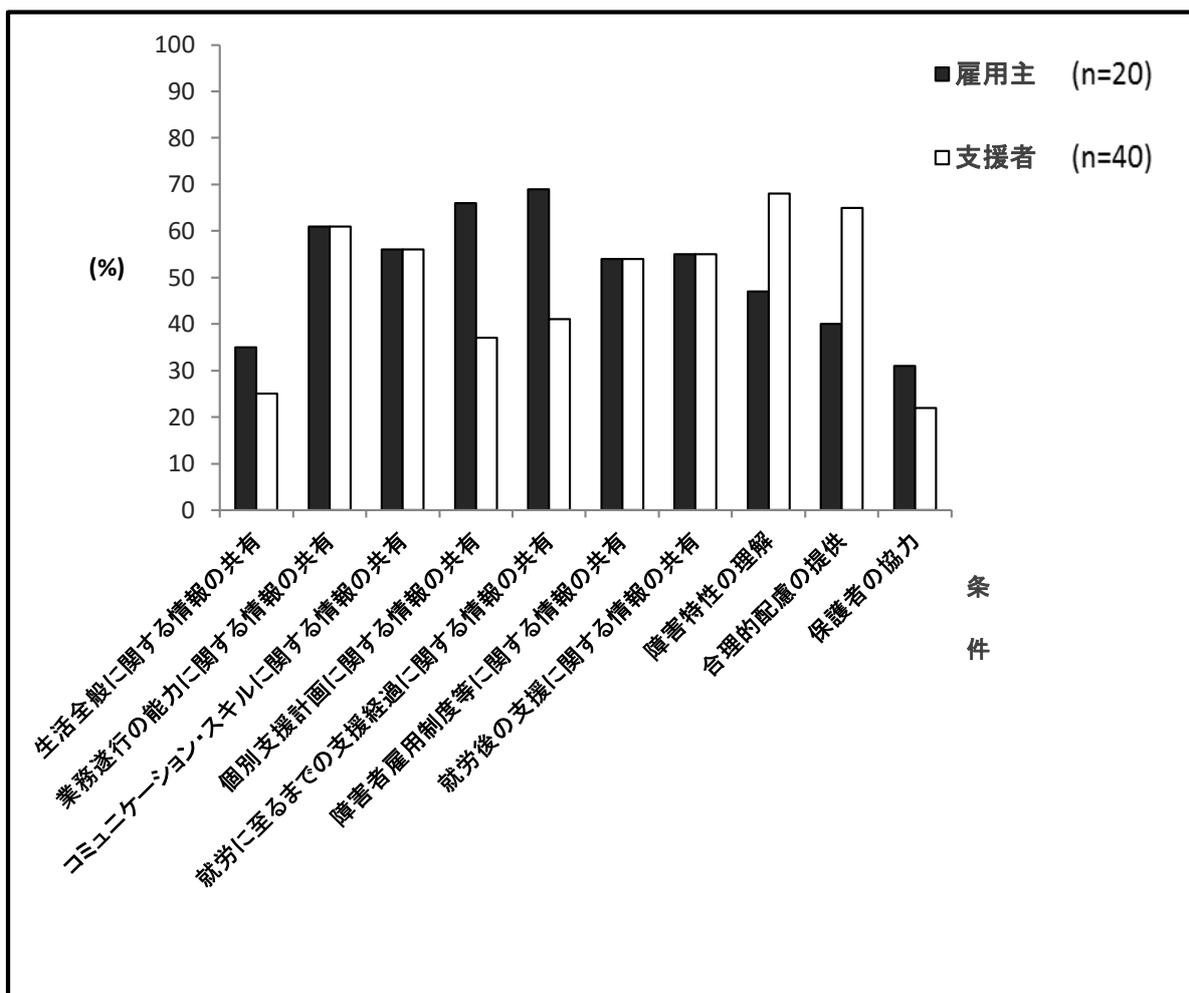


図1 雇用主および支援者が就労支援において重視する条件

2. 雇用主および支援者が障害者雇用の継続に必要だと考える条件

表3に、雇用主側と支援者側が障害者雇用の継続に必要だと考える条件について、回答結果を示した。

表3によると、全体では雇用された障害者の「勤務態度」(33.3%)、「社会性」(26.7%)が多かった。

次に雇用主側と支援者側を比較すると、雇用主側は「人間関係」(40%)、「生活スキル」(30%)が多く、支援者側は「勤務態度」(40%)、「社会性」(35%)が多かった。雇用継続に必要な条件について、雇用主側と支援者側、両者の考え方に相違が見られた。

表3 障害者雇用を継続するために必要な条件

カテゴリー	生活スキル	勤務態度	人間関係	社会性
雇用主側 (%)	6 (30)	4 (20)	8 (40)	2 (10)
支援者側 (%)	5 (12.5)	16 (40)	5 (12.5)	14 (35)
全体 (%)	11 (18.3)	20 (33.3)	13 (21.7)	16 (26.7)

4 考察

1. 就労支援において重視すべき点

図1によれば、雇用主側は、「就労に至るまでの支援経過に関する情報の共有」と「個別支援計画に関する情報の共有」を支援者側に求めているのに対し、支援者側は障害者の「障害特性の理解」と「合理的配慮の提供」を雇用主側に求めており、両者の課題認識の違いが明らかとなった。このことから、雇用主側は、障害者が雇用に至るまでの計画や支援に関する詳細な情報が、雇用継続の手掛かりになると考えていることがうかがわれる。

一方、支援者側は、配慮事項に関する理解や環境調整を雇用主側に要求し、障害者にとって働きやすい職場環境を構築していくことが、雇用継続に必要なだと考えていることがうかがわれる。

2. 雇用の継続において重視すべき条件

表3によると、「生活スキル」、「勤務態度」、「人間関係」、「社会性」の4つのカテゴリに関して、支援者側は、無遅刻・無欠勤などの「勤務態度」や、職場のルールや社会人としてのビジネスマナーなどの「社会性」が雇用の継続に必要な要因と考えていることがうかがわれる。

一方、雇用主側は、食事・排泄などの身辺自立や身だしなみなどの「生活スキル」に関することや、職場における「人間関係」を必要な条件と考えていることがうかがわれる。このことから、雇用主側は、「勤務態度」、「社会性」などの立ち振る舞いよりも、「生活スキル」、「人間関係」など、仕事以外の能力が雇用継続に必要な条件と考えていることが推察される。

3. 現状の障害者就労支援における課題

雇用主の自由記述から、自閉症を合併する知的障害者の対応について、支援機関からの直接的な介入を必要とする記述が見られた。具体的な例を挙げれば、自傷や他害等の問題行動が職場定着を困難にしているケースや、言葉によるコミュニケーションの困難さから、対人トラブルに発展して離職するケースなど、カナータイプ⁹⁾の自閉症の場合、単に仕事ができるだけでは働き続けることは難しいと考えられる。

これまで障害者雇用の現場では、知的障害が重ければ重いほど、作業能力は低く、雇用は継続しにくいと考えられてきた。しかし、知的障害が軽度でもカナータイプの自閉症を伴うケースでは、雇用後も支援機関からの継続的な支援を必要としていることがうかがわれる。

一方、支援者側の自由記述からは、作業スケジュールの急な変更によるパニックや作業手順のこだわりから起こる問題ケースなど、入職後にジョブコーチによる支援が受けられたとしても、その支援期間は一般的に2ヶ月から6ヶ月程度であり、永続的な支援でないことが職場定着に結び付かない理由のひとつと考えていることがうかがわれる。

5 まとめ

研究3の結果から、雇用主側と支援者側の両者に就労支援に関する課題認識の違いはあるものの、知的障害者の雇用上の問題や課題に対して、両者の立ち位置を超え、障害を理解し個々の特性に配慮した支援を実施する必要があるといえよう。また、今回の調査では、知的障害者を雇用する雇用主と支援者のデータのみを収集しており、知的障害者と共に働く社員は、障害者雇用をどう捉えているのか、また、知的障害者をどのように見ているのかなど、同僚としての立場からデータを収集して、雇用継続を阻害する条件を検討するには至らなかった。それについては、引き続き調査を行う必要性がある。

⁹⁾ 1943年に「情動的交流の自閉的障害」を発表した児童精神科医レオ・カナター (Leo Kanner) は、自閉性障害について、言葉がない、言葉があってもコミュニケーションのために用いない、重度の情緒的接触の欠如など、いくつかのタイプを挙げて自閉症を定義した。

第4節 知的障害者の雇用継続に向けた意識構造に関する研究 ～社員意識について～ (研究4)

1 目的

今日、障害者を雇用する一般企業において、コンプライアンス（法令遵守）といった視点から、障害者の働く環境を整えていくことが重視されるようになった（朝日 2008）。これについて、安倍（2003）は、障害者を雇用した後の環境について、もっと真剣に議論されるべきであると主張し、障害種別によって適した環境を継続的に創出することが CSR（企業の社会的責任）であると述べた。また、福井（2010）は、独自に算出した離職率から、障害者は障害のない労働者と比べ、環境の変化に柔軟に対応できない場合があるため、雇用主側の姿勢に大きく左右される点を示唆した。

そうした雇用主側の立場から、田中ら（2008）は、一般就労という経済原則が優先される現場において、障害者が就職に成功したとしても問題が起これば退職を余儀なくされることは珍しくないことを指摘し、雇用主側に障害者雇用を継続するための合理的配慮の重要性を示唆した。

雇用主側にとって合理的配慮を実施する上での課題は、雇用する障害者の障害種別によって問題状況は異なるという点であろう。例えば、自閉症者の場合、障害特性である社会的相互作用やコミュニケーション等による人間関係による課題が、雇用継続の阻害要因として指摘されている（障害者職業総合センター 2009）。また、障害者が働き続けるために必要な合理的配慮を職場で実施するには、どのような問題や課題が生じるのかという点に関して知見が少ない。その原因として、先行研究では雇用主を対象に調査を行っているが、雇用主は障害者に直接関わり仕事を指導する主体ではないということが挙げられる。通常、障害者が職場で生起させる問題行動への対応は、同僚である社員が中心であり、障害者雇用の実情を明らかにするためには、雇用主ではなく、障害者と関わりを持つ社員を対象に調査を行うことが重要であると考えられる。

そこで、研究4では、知的障害者を雇用する企業で働く社員は、障害者雇用をどのように捉え、知的障害者とともに接しているのか、その関係性について探ることにより、障害者雇用の阻害要因と継続要因を明らかにする。

2 方法

1. 調査協力者

本研究の調査協力者は、障害者雇用の継続状況による詳細な情報を得るため、研究3で調査を実施した20名の雇用主の中から、①就労支援機関と連携した経験がある企業、②現在も知的障害者を雇用している企業の2つの条件を満たす4社を調査対象候補に選んだ。

次に、調査者が調査概要説明を行い、研究趣旨に同意した2社の中から、雇用主以外の協力が期待できるA社が選定された。さらに、A社での勤務が5年以上の経験豊かな社員5名と、経験の浅い3年未満の社員5名を調査協力者として選んだ。

表4—1に、調査協力者の概略をまとめた。

表4—1 調査協力者の概略

協力者	性別	年齢	勤務年数	配属	業務内容
社員a	男	40代	11年	公営住宅	階段・駐輪場・集会室等の清掃
社員b	男	20代	1年	市場管理棟	トイレ・階段・会議室等の清掃
社員c	男	30代	2年	市営プール	トイレ・更衣室・階段等の清掃
社員d	男	30代	2年	公園事務所	トイレ・階段・会議室等の清掃
社員e	男	40代	9年	市営浴場	トイレ・更衣室・浴室等の清掃
社員f	男	40代	10年	高齢者施設	トイレ・居室・階段等の清掃
社員g	男	20代	2年	公園事務所	トイレ・階段・会議室等の清掃
社員h	男	30代	5年	市役所	トイレ・階段・ロビー等の清掃
社員i	男	20代	1年	公園事務所	トイレ・階段・会議室等の清掃
社員j	男	40代	7年	市営浴場	トイレ・更衣室・浴室等の清掃

2. A社の概要

A社は1969年に設立され、これまで40年以上のメンテナンス業務の実績がある。常用労働者が204人いる株式会社であり、障害者雇用納付金制度（以下、納付金制度）⁽¹⁰⁾の対象企業であった。

A社の主な業務は、一般ゴミ処理及び管理、清掃用品や用具の販売、建物の総合清掃及び保安警備業等となっていた。同社は、2003年に行政から指定管理の委託を受け、それ以来、公共施設の管理・運営も行っている。具体的には、市営浴場、市営プール、市営住宅等の施設管理を含めた運営全般を行政から任されていた。同社が障害者雇用を開始したのは、2008年に地域の就労支援機関から1名の知的障害者を実習生として受け入れてからであった。

3. 調査期間

調査は、2015年2月2日から3月2日の間で実施した。

4. 面接調査

調査協力者10名に対し、あらかじめ調査協力の同意を得た上で、調査協力者が所属する会社の会議室において面接調査を行った。調査回数は、調査協力者1名につき1回実施し、調査時間は60分から長くても90分以内とした。

5. データ収集

データ収集方法は、半構造化面接による聞き取りを行った。聞きとった内容すべてをICレコーダーに録音し、録音されたデータは逐語形式で文字化した。面接では、「これまで何人、実習を受け入れた経験がありますか?」、「はじめて知的障害者と接したのはいつですか?」などの質問を用意し、つづいて障害者雇用について自由に語ってもらった。途中、文脈を遮らないように、「知的障害者の雇用において困難と感じたこと」や「同僚としての気づき」など、調査者から問いかけも行った。その結果、社員自身の経験をさかのぼりながらの語りや、その中で印象に残ったエピソードについて、知的障害者との出会いから今日に至るまでの流れを含む語りを得られた。

6. 分析手順

分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を用いて、面接によって得られた情報から理論を生成した。本研究でM-GTAの分析方法を用いた理由は、①データ収集と分析の手順が明確である。②実践的活用を明確に意図している。③対人関係における相互作用を明らかにするための限定的な研究領域に適している。④限定的な研究領域に限り、他の質的研究アプローチよりも説明力に優れている。⑤仮説生成

⁽¹⁰⁾ 障害者雇用納付金制度では、常用雇用者100人を超える企業で、雇用未達成の企業が不足数1人につき月額5万円を納付しなければならないとされている（2015年4月現在）。

型研究法であり、新しい概念や理論の生成を目的としている。⑥実践的活用にも有効な理論であり、現場での応用で検証・発展させていくことができる点である。

分析テーマは、障害者雇用の継続を促進する要因と阻害する要因を明らかにするため、「同僚として働く立場にある社員が障害者雇用に積極的な姿勢を示すに至るプロセス」と設定した。また、先行研究で明らかにされていないリサーチ・クエスチョンを、「同僚として働く社員は、障害者雇いをどのように捉え、知的障害者に対してどのような意識をもっているのか？」とした。まず、A社で働く経験豊かな社員（勤務経験5年以上）の面接から得られたデータを基に一連のプロセスを描き出した。次に、経験の浅い社員（勤務経験3年未満）のデータと重ね合わせることで分析を行った。

概念の生成時には、1つの概念につき1つの分析ワークシートを作成した。分析ワークシートには、生成した概念の名称、その定義、具体例、理論メモを記入した。逐語データを読み込み、特徴的な箇所については、分析ワークシートの具体例欄に書き出し、概念を命名して定義した。理論メモ欄には、データの解釈に関連する疑問やアイデアなどを記録した。また、概念間の比較により、概念の妥当性を確認した。抽出した具体例が既存の概念の類似例であると考えられる場合には、すでに作成した分析ワークシートの具体例に新たな具体例を追記し、概念名や定義も適切な表現に変更した。新たな概念であると考えられる場合には、分析ワークシートを新規に作成した。

解釈の反対例がある場合は、そのデータを排除するのではなく、対極の概念として生成することで、対照的な概念の関係として分析を行った。バリエーションが広がらず単なる具体例の要約としかならない概念は廃止した。このようにして、1人目の社員の全データから特徴的な部分を抜き出して概念を生成し、解釈を行った。1人目の社員の逐語化データの解釈が終わったら、他の社員の逐語化データについても概念の生成を行った。理論的飽和を判断した時点で、生成した概念間の関係性を図に示した。概念間の関係が見えてきたことにより、複数の概念をひとつのまとまりとして捉えることができた。いくつかの概念のまとまりをさらにまとめることで、分析テーマのプロセスがいつそう明確になると考え、最終的に複数のカテゴリーとサブ・カテゴリーを生成した。カテゴリー、サブ・カテゴリーを生成した後、分析テーマである「同僚として働く立場にある社員が障害者雇用に積極的な姿勢を示すに至るプロセス」について、生成結果から概念図を作成した。

M-GTAでは、データの解釈が偏らないように分析プロセスを明らかにし、継続的比較分析を行うことにより、分析・解釈の適切さに対する妥当性を確保した。本研究では、M-GTAによる分析手順を踏むことにより、データをより深く理解することに努めた。

7. 倫理的配慮

面接を行う前に協力者に研究趣旨を説明し、目的や方法等の内容に対して同意書への署名を得た。また、個人情報保護されること、研究成果の公表については、個人を特定できる情報は公表されないことを約束した。

3 結果

1. 概念とカテゴリーの生成結果

逐語化したデータの分析結果として、20の概念、8つのサブ・カテゴリー、3つのカテゴリーを生成した。

また、表4—2にカテゴリー一覧を示し、図2に概念の関係を示した。概念間の関係を図に示していくことで、《現状維持の選択》カテゴリー、《不安の解消》カテゴリー、《社会参加の確信》カテゴリーの3つのカテゴリーを生成した。結果図の矢印は、カテゴリー、サブ・カテゴリー間の影響の方向を示した。

《現状維持の選択》カテゴリーは、〈障害者雇用に対する不満〉、〈外部機関への依存〉の2つのサブ・カテゴリーを生成した。

〈障害者雇用に対する不満〉サブ・カテゴリーでは、「なぜ、障害者を支援してまで雇用する必要があるのか」、

「障害者を雇うことで余分な手間がかかる」など、社員の障害者に対するネガティブな先入観や納付金制度への不満が、障害者雇用の理解を難しくしていると考えられた。

＜外部機関への依存＞サブ・カテゴリーでは、就労移行支援事業所や障害者職業センターなどの外部機関との連携により、障害者の雇用は全般的に拡大されてきている。しかし、A社においては、社員の障害者雇用に関する意識は低く、そのため、障害者雇用に係わる業務の負担軽減策として、障害者に対する指導や支援は全面的に外部機関に頼っていた。そのことから、A社が外部機関に頼る理由として、障害者に割り振る仕事が見い出せないだけではなく、企業名公表制度⁽¹⁾などのリスク回避が考えられる。

この2つのサブ・カテゴリーから、A社が外部機関と連携する意図として、現状維持を目的とした業務負担の軽減と障害者雇用におけるリスクの回避が考えられた。

表4—2 カテゴリー一覧

カテゴリー	サブ・カテゴリー	概念
《現状維持の選択》	＜障害者雇用に対する不満＞	障害者の固定観念 給付金を支払うことへの不満 納付金制度に縛られた雇用
	＜外部機関への依存＞	リスク回避 職場環境の対応の不安 ストレス対策
《不安の解消》	＜雇用の気後れ＞	同僚として働くことのとまどい 雇用継続の不安
	＜可能性の気づき＞	過去の体験による共感 離職への割り切れなさ 職場実習からの学び
	＜障害者雇用への期待＞	リスク管理に対する意識 外部機関の役割の再認識 障害者雇用の展望
	＜CSR、コンプライアンスの志向＞	外部機関からの障害者雇用の要求 ポジティブなイメージ
	＜現状改善の取り組み＞	外部機関の連携を前提とした雇用の見直し 職場定着に向けた具体的な方策の検討
《社会参加の確信》	＜労働力としての再評価＞	共に働く存在としての意識化

《不安の解消》カテゴリーは、＜雇用の気後れ＞、＜可能性の気づき＞、＜障害者雇用への期待＞、＜CSR、コンプライアンスの志向＞、＜現状改善の取り組み＞の5つのサブ・カテゴリーを持つ。

＜雇用の気後れ＞サブ・カテゴリーは、社員が知的障害者とのように接したらよいのか分からなかったり、会社が障害者を雇用するためにコストを費やしたとしても、知的障害者は環境の変化に弱く離職する可能性が高い。そのようなことから、障害者雇用に気後れを感じていた。また、障害者を雇用することで、社員は仕事以外でも関係が求められることがあり、知的障害者と関わりを持つことに煩わしさを感じていた。

＜可能性の気づき＞サブ・カテゴリーは、知的障害者の職場実習を担当した経験や社員自身の経験と重ねることにより、「自分も昔は同じだった」、「そもそも教え方したい」と、障害者雇用の可能性に気づき、障害者雇用を期待する段階である。しかし、障害者雇用の可能性に気づいたとしても、離職や転職が頻発した場合、それを個人の事情として割り切ることができなければ、障害者雇用の意義を感じられなくなり、《現状維持の選択》カテゴリーへ移行する。

⁽¹⁾ 企業名の公表制度とは、法定雇用率を達成していない企業に対し、厚生労働大臣から「障害者雇入れ計画」の作成、計画の適正実施などの勧告を行い、勧告に従わない場合は企業名を公表する制度のことをいう。

＜障害者雇用への期待＞サブ・カテゴリーは、障害者雇用の意義を知り、リスクと向き合う段階である。外部機関の役割を再確認し、問題が発生した際には外部機関と連携しながら、早期対応を図ることでリスク管理に努めるようになる。それは、外部機関からのフォローにより、社員の負担が軽くなり心にゆとりができたことで、障害者雇用に対する理解が深まったからだと考えられる。また、外部機関の支援を受けながら知的障害者と協働することにより、コミュニケーションの取り方や配慮の仕方を学び、これまでと違った接し方ができるようになる。その結果、社員と知的障害者に良好な関係が築かれて、《社会参加の確信》カテゴリーへと移行する。

＜CSR、コンプライアンスの志向＞サブ・カテゴリーは、A社が外部機関から障害者雇用の要請を受け、障害者雇用の推進を目標にイメージ作りをはじめめる段階である。

＜現状改善の取り組み＞サブ・カテゴリーは、A社が外部機関との連携を前提に、本格的に雇用の見直しを行う段階である。そこでは、障害者の特性に応じた配慮や制度に関する情報を収集しようとする動きが現れはじめる。これまで、知的障害者が職場定着できなかった原因を「障害があるから」と、本人に帰属するのではなく、「誰にでも得意なことはあるはず」と、できることを見つけて仕事とのマッチングを図り、《社会参加の確信》カテゴリーへ移行する。

《社会参加の確信》カテゴリーは、＜労働力としての再評価＞サブ・カテゴリーのみを含む。調査期間中に、調査協力者のうち1名がトライアル雇用を担当することに決まった。その開始直後の面接調査となったため、リサーチ・クエスションに対する概念を生成することができた。調査協力者は、トライアル雇用を担当したことで、障害に対する理解不足や偏見に気づく。それは、業務を通じて知的障害者と関わることで、障害があっても共に働く存在であることを意識したからだと考えられる。その後、調査協力者は障害者雇用の意義を理解し、障害者の職場実習に積極的になる。それは、「単に、障害者に仕事だけを教えているのではなく、この経験が将来の仕事に繋がる可能性を秘めている」という調査協力者の期待によるものと考えられた。

《不安の解消》カテゴリーが示す＜可能性の気づき＞サブ・カテゴリーからは、「自分も昔は同じだった」という社員の過去の経験、あるいは、トライアル雇用を担当して得られた「学び」は、社員に＜外部機関への期待＞を抱かせる動機になっていると考える。＜CSR、コンプライアンスの志向＞サブ・カテゴリーから考えられることは、外部機関からの障害者雇用の要請に応え、A社が障害者雇用の推進を目標に掲げたことで、社員にとっても知的障害者の社会参加を支援する機会になっていた。＜現状改善の取り組み＞サブ・カテゴリーでは、外部機関との連携を前提に雇用環境の見直しや職場定着に向けた具体的な支援の検討など、「できることは全て試してみる」と、障害者雇用における《不安の解消》に向けた積極的な活動へと繋がっている。しかし、＜現状改善の取り組み＞への移行が難しく、不安が解消されないと再び、＜雇用の気後れ＞サブ・カテゴリーが強くなり、「結局、障害者はだめか」と、それまでの活動を躊躇することになる。また、＜CSR、コンプライアンスの志向＞サブ・カテゴリーの動機づけが乏しい場合は、＜雇用の気後れ＞サブ・カテゴリーへ引き返すことになる。さらに、＜可能性の気づき＞サブ・カテゴリーの動機づけが乏しければ、《現状維持の選択》カテゴリーが示す＜外部機関への依存＞サブ・カテゴリーや、＜雇用に対する不満＞サブ・カテゴリーへ引き返すことになる。

＜労働力としての再評価＞サブ・カテゴリーは、「障害者本人に合わせて丁寧に教えれば、一人で任せられるようになる」と、障害者雇用に期待する。そして、現状改善の取り組みが進むにつれ、社員は知的障害者を共に働く存在として意識化し、社会参加の確信を得ていく。

2. 社会参加を阻害する意識構造

調査結果から、障害者雇用は現状で十分と捉える《現状維持の選択》カテゴリーに属する概念と、障害者雇用の必要性に気づき、現状改善に取り組む《不安の解消》カテゴリーに属する概念の2つに大きく分けられた。

今回、調査協力者10名のうち、勤務経験の少ない20代の調査協力者が、障害者雇用に対する不満を感じていることがわかった。それは、「なぜ、支援の必要がない人ではなく、支援が必要な人を雇わなくてはならないのか」

といった、会社の方針に納得できていないことが考えられる。また、3年未満の勤務経験の浅い調査協力者は、知的障害者への対応に不安を感じていることがわかった。

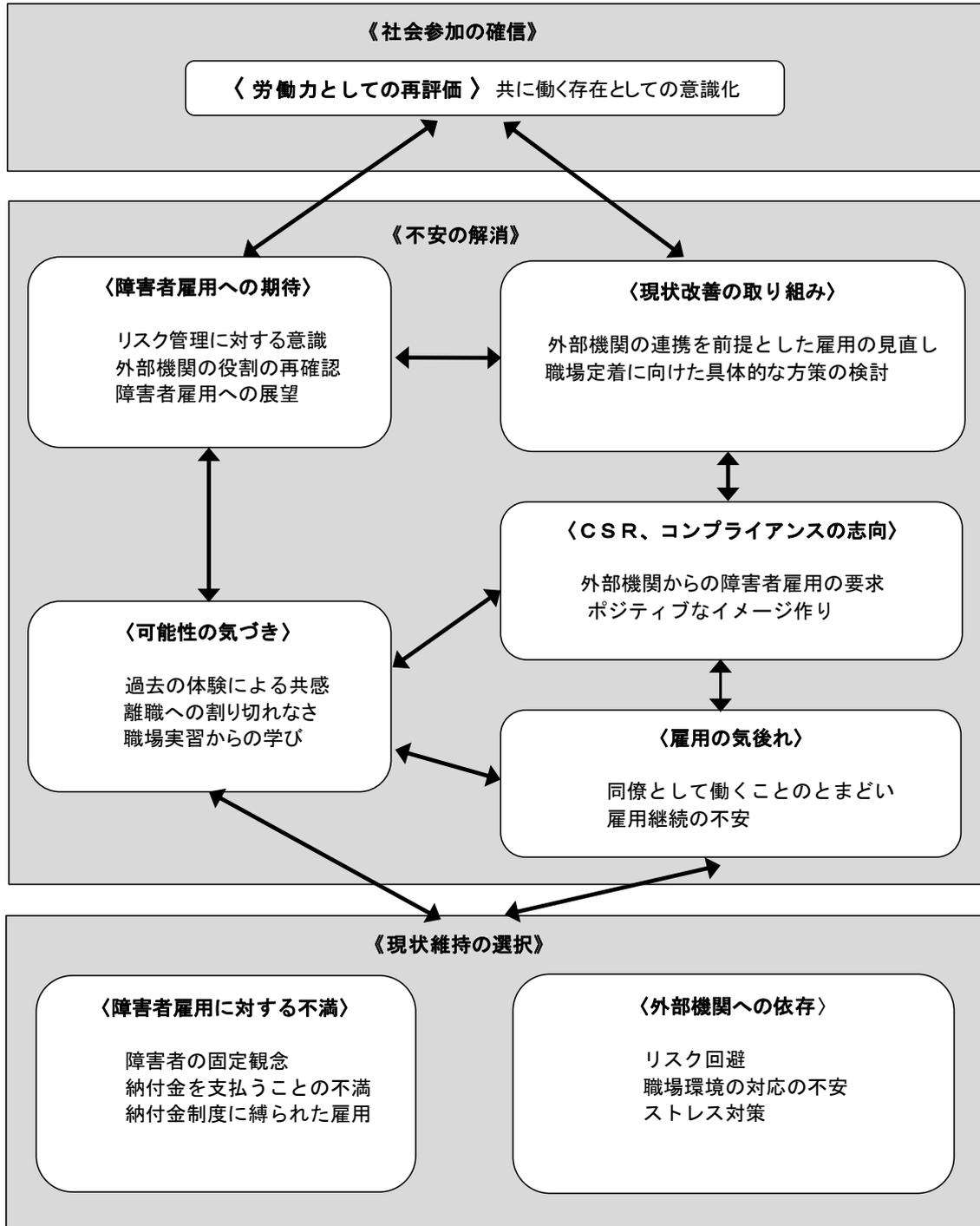
一方、5年以上の勤務経験がある調査協力者には、外部機関に依存することは障害者雇用における業務負担の軽減や、リスク回避になると捉えていることがわかった。

＜障害者雇用に対する不満＞サブ・カテゴリーにおいて、本カテゴリーに属する調査協力者は、雇用率制度による「割り当て雇用」や納付金制度に不満を抱き、「実際にどのような仕事なら障害者に任せられるのか」、具体的なイメージが持てず、障害者雇用に前向きになれずにいることがわかった。その原因として、今後、法改正等により、外部機関との関係に変化が生じることが考えられる。例え、これまで外部機関との連携が保たれていたとしても、いつまでも同質の支援が受けられるとは限らない。つまり、外部機関がこれまでと同じ事業形態を維持するという保障がないことから、雇用主側の決断に慎重な姿勢を取らせ、《不安の解消》カテゴリーから《現状維持の選択》カテゴリーに移行する要因と考えられる。

＜現状改善の取り組み＞サブ・カテゴリーを構成する概念は、5年以上の勤務経験のある30代、40代の調査協力者から得たものであった。彼らの中には、20代に非正規雇用を体験したのちに正規社員となった者や、他の職種を数年経験したのちに正規社員になった者もいて、入職の経緯はさまざまであった。現在は、大学を卒業しても就職が決まらないことは珍しくない。そうした社会情勢の影響もあり、非正規雇用の経験のある30代、40代の調査協力者にとって、知的障害者の職場実習は自らの過去の経験と重なり、「将来の仕事を見つける手がかりになってほしい」と、入社当初を思いだすきっかけになっている。

一方、20代の調査協力者は、学校卒業後すぐに正規社員になっていた。そのため、社会人としての経験は少なく、仕事の面で自立していても、これからキャリア・アップのために何をすればよいのか、見当がつかなくなったりする。そのような場合、職場実習やトライアル雇用で知的障害者と関わりを持つことにより、障害者雇用の意義を考えはじめる。しかし、障害者雇用に関心を持ち、知的障害者に仕事を教える機会があったとしても、職場定着が難しかったり、コミュニケーションが上手く図れないと、次第に「なぜ、手間をかけてまで雇う必要があるのか」という疑問や不満を抱くことになる。その結果、調査協力者は、職場実習やトライアル雇用中、そうした疑問と向き合い続けることになり、そのことが解消されないと、「障害者を雇用することは困難」と諦観することとなり、《現状維持の選択》カテゴリーへ移行する。

同僚として働く立場にある社員が障害者雇用に積極的な姿勢を示すに至るプロセス



《 》 : カテゴリー
 〈 〉 : サブ・カテゴリー
 カッコなし : 概念

図2 結果の概念図

4 考 察

1. 障害者雇用における社員意識

本研究では、知的障害者を雇用する企業で働く社員に焦点をあて、障害者雇用に対する意識を探り、雇用の阻害要因と継続要因について分析した。その結果、A社が外部機関からフォローを受けることで、社員の負担は軽くなり心にゆとりができた。また、外部機関と連携して知的障害者に仕事を教えることで、コミュニケーションの取り方を学び、知的障害者に対してこれまでと違った関わりができるようになった。さらに、社員が職場実習やトライアル雇用を担当することにより、障害特性に配慮した手立てを工夫できたり、特性に応じた仕事を検討する機会が生まれ、社員の障害理解が進んだと考える。

就労経験のある知的障害者の中には、過去の失敗経験から再就職に不安を感じていることも少なくない。そうした心理を理解し、社員が同僚として知的障害者に関わることで、知的障害者に対する差別や偏見に気づいたり、働きぶりを目にするすることで、社会参加を支援する必要性を感じ、障害者雇用の理解に繋がったと考える。例え、社員が知的障害者と直接的な関わりがなくても、職場で知的障害者を目にするすることで、障害者雇用を知るきっかけになっていた。社員にとって労働の目的は、収入を得ることのみとは限らない。収入面だけでなく、A社が方針として CSR やコンプライアンスを志向することは、社会貢献や「働きがい」に繋がっている。さらに、CSR、コンプライアンスを推進するためには、さまざまな知識や技術が必要であり、社員ひとり一人が障害者雇用の問題や課題に直面することを意味している。そこで、外部機関と連携し、障害特性や支援方法を直接学ぶことで、改めて障害者雇用の必要性を実感する。

雇用主側にとって外部機関とは、障害者雇用に関する専門的な知識を有し、障害者雇用を支援するパートナーとして位置づけられていた。そうした外部機関との連携は、社員にとって「なぜ、障害者の社会参加を支援する必要があるのか」という問いの答えを得るきっかけになっていた。

30代、40代の調査協力者が知的障害者の社会参加に理解を示す理由として、「共感」が考えられる。それは、調査協力者の入社当初の思いと深く関わっており、職場実習を機に障害者との関わりが増えたことで、「自分も昔は同じだった」と、これまでの偏見に気づけたのだと考える。

2. 障害者雇用の阻害要因

知的障害者に対するネガティブな固定観念や障害者雇用への不安が、慎重な姿勢を取らせていた。また、会社が納付金制度により、障害者を雇用しなければならないことに対する不満が、障害者雇用の阻害要因になっていると考えられる。仮に、社員が「CSR、コンプライアンスを実行していきたい」、「知的障害者の社会参加を応援したい」という思いを抱いたとしても、外部機関から支援を得られなければ、次第に社員の意識はリスク回避の方向に傾倒することになり、一方的に外部機関に依存することになる。さらに、トライアル雇用や職場実習での失敗経験は、社員に「障害があるから仕方がない」と消極的な姿勢をとらせることとなり、障害者雇用の問題を先送りにして現状維持に甘んじることになる。

勤務年数が3年未満の社員においては、実習担当の経験や知的障害者との関わりも少なく、彼らの働きぶりを実際に目にする機会がない。そのため、知的障害者を同僚として認め難い一面があり、そのことが、障害者雇用の阻害要因として考えられる。

3. 障害者雇用の継続要因

A社が方針として、CSR やコンプライアンスを志向することは、社員にとって障害者雇用を考える機会になっていた。それとは別に、30代、40代の社員にとって、障害者の職場実習は入社当初の記憶と

重なり、「自分も昔は同じだった」と、「共感」を抱かせるきっかけになっていた。そのことは、社員自身に差別意識や偏見に気づかせ、知的障害者を共に働く存在として意識化する動機に繋がったと考える。また、A社が外部機関と積極的に連携したことで、知的障害者の雇用が可能になっただけでなく、社員が障害者雇用の可能性に気づくきっかけをつくった。さらに、外部機関と連携した支援は社員の障害者観にも影響を与え、障害者雇用のイメージをポジティブなものに変えたと考える。

以上のことから、雇用主側にとって職場実習の受け入れや外部機関との連携は、障害者雇用の継続要因として考えられる。

5 まとめ

研究4では、知的障害者を雇用する企業で働く社員は、障害者雇用をどのように捉えているのか、社員意識を分析することにより、雇用の阻害要因と継続要因を明らかにすることを目的とした。分析方法としてM-GTAを用いた結果、社員の納付金制度に対する不満や知的障害者に対するネガティブな固定観念だけではなく、知的障害者を同僚として認め難い意識が障害者雇用の阻害要因として考えられた。

よって、障害者雇用を継続するためには、社員ひとり一人が知的障害者を共に働く存在として認め、同僚として協働していく風土を創っていくことが必要だと考える。そのためには、雇用主側が外部機関と積極的に連携し、障害者雇用を継続するために必要な情報を共有し、個々の特性に応じた介入方法を検討していくことや、雇用継続が困難になった場合のタイムリーなフォローも含め、外部機関とシームレスな関係を築いていくことが重要である。

第5節 知的障害者の雇用継続の条件に関する研究 ～A社の事例から～（研究5）

1 目的

特別支援学校卒業生の雇用現状について、研究1では量的なデータとして統計的な調査を行い、研究2では、雇用主側が雇用を継続するための課題と支援内容に関する質的なデータの収集を試みた。その結果、知的障害者の就労問題を検討していく上での基礎的な情報・資料を得ることができた。それらのデータから、雇用主側の問題が障害者の雇用の継続に影響を及ぼしていると考えられた。

以上のことから、研究3では、障害者就労支援における雇用主と支援者が感じている問題や課題を整理し、その背景や文脈から就労支援に関する課題認識の違いを分析することで、両者の立場を超えた接点を見出すことを試みた。その結果、障害特性に配慮した支援を継続的に実施することが重要であると考えられた。とりわけ、問題行動を呈する自閉症者の雇用の問題は深刻であり、雇用主側と支援者側の両者にとって雇用継続を可能にする条件を明らかにすることが喫緊の課題とされた。

研究4では、知的障害者と共に働く社員の立場から調査を行い、そこで得られたデータを基に分析を行った結果、障害者雇用促進法における納付金制度の適用外企業においては、障害者雇用の理解や外部機関との連携を抑制させる要因になっていることがわかった。逆に、納付金制度の適用企業では、外部機関の連携は、社員の障害理解やパフォーマンスが向上し、障害者雇用の必要性を認識する機会に繋がった。そのことから、障害者雇用を継続するためには、社員ひとり一人が知的障害者を共に働く存在として認め、同僚として協働していく風土を創っていくことが必要だと考えられた。

そこで研究5では、これまでの結果を踏まえ、知的障害者を雇用する雇用主側は、どのようにして障

害者雇用を進めてきたのか、また、支援者側はどのように職場定着支援を行ったのか、雇用主側と支援者側、両者が連携した実践から、知的障害者の雇用継続を可能にする条件について検討する。

2 方法

1. 調査協力者

本研究の調査協力者として、研究4で調査を実施したA社の雇用主とジョブコーチを選定した。選定理由は、①調査者が調査概要説明を行い、雇用主が研究趣旨に同意していること、②就労支援機関と連携した支援経験があること、③現在も知的障害者を雇用していること、④職場定着支援を実施したジョブコーチから協力が得られるためであった。

2. 調査期間

調査は、2015年4月16日および17日の13時に実施した。

3. 面接調査

面接調査の場所は、A社の会議室でプライバシーの守れた空間を確保した。面接時間は、概ね60分以内と設定した。

4. データ収集

データ収集方法は、半構造化面接による聞き取り調査を行った。それ以外は、調査協力者の自由な語りを収集した。聞き取った内容すべてをICレコーダーに録音し、録音されたデータは逐語形式で文字化した。また、面接調査以外のデータは、ケース記録から収集した。

面接調査では、①「これまで何人の障害者を雇い入れた経験がありますか?」、②「学校や施設から障害者のために職場体験実習の受け入れをしていますか?」、③「はじめて障害者を雇用したのはいつですか?」、④「障害者を雇用する上で国の雇用制度を利用しましたか?」、⑤「障害者を雇用するために支援機関から支援を受けましたか?その支援はどのようなものでしたか?」、⑥「障害者を雇用したことで社員の皆さんの行動に変化はありましたか?」、⑦「障害者が職場定着するためにどのような配慮をしていますか?」、⑧「障害者に作業を指導する社員はどのようにして決めましたか?」という質問を用意し、続いて障害者雇用の経験について自由に語ってもらった。途中、文脈を遮らないように、⑨「障害者雇用において困難と感じたこと」、⑩「雇用主としての気づき」など、調査者から問いかけを行った。また、ジョブコーチへの面接調査では、支援対象者が職場実習から正規雇用に至るまでの経過や、支援に関する詳細なデータはケース記録により補った。

5. 倫理的配慮

調査協力者および事例の対象者には、調査実施前に研究趣旨を説明し、研究目的や方法等の内容に対して同意書への署名を得た。また、面接調査以外の個人情報の収集については、ジョブコーチが所属する事業所の管理者と事例対象者から同意を得た上で、ケース記録の閲覧を行った。さらに、個人情報は保護されること、研究成果の公表に関して、個人を特定できる情報は公表されないことを約束した。

3 結果

1. Bの属性と支援経過（ジョブコーチの面接調査およびケース記録から）

i) 障害程度 Bは中度の知的障害（療育手帳B1）と自閉性障害を併せもつ20代の男性であった。田中ビネー知能検査では、精神発達年齢6歳5ヶ月、知能指数45であった。

ii) **生育歴** 家族構成は、父、母、妹の4人であった。1歳6ヶ月検診時より、多動、独り遊び、視線回避などが見られ、自分の要求が通らないと激しいパニックを起こしていた。3歳時に医療機関にて自閉性障害と診断され、自閉症療育センターの利用を勧められた。言語発達は、5歳頃から反響言語が見られ、特別支援学校小学部3年に進学したころから、片言の会話ができるようになった。

iii) **臨床像** Bは会話において、言葉を字義通りに理解するため、対人面でトラブルが絶え間なく起こった。また、比喩や冗談がわからない、抽象的な概念、仮定のことを理解できないなどの特徴が見られた。さらに、気持ちや感情をうまく表現できないことや、相手の立場になって考えることが難しいなど、対人関係において困難が見られた。

iv) **職歴** BはD特別支援学校を卒業後、Bの母親が務めるスーパーのバックヤードの仕事に就くが、自分の考えや気持ちを上手く伝えることができず、上司や同僚との関係悪化が原因で離職となった。

v) **支援経過** Bが就業・生活支援センターの紹介により、E就労移行支援事業所（以下、E事業所）のサービス利用を開始したのは、2007年からであった。これまでE事業所では、朝のミーティング時に一日のスケジュールを自発的に立てることで、見通しをもって仕事を行っていた。また、作業指示で不明な点は、支援者に質問することもできていた。日常的なコミュニケーションについても、気持ちや感情を言葉で伝えることは難しいが、他者からの質問に対する応答や交換ノートを使ったやりとりが可能であった。

E事業所では、サービスの利用契約後、3ヶ月間のアセスメント期間を設けていた。その期間は、支援者がBの働く目的を確認したり、対人関係スキル、コミュニケーション・スキル、社会性、協調性等を評価することに重点が置かれていた。そのため、Bに数種類の作業課題を実施させ、各々の作業能力を評価した。それ以外にも、地域の障害者職業センターに職業評価を依頼し、職業適性等に関する評価が行われていた。そして、E事業所ではアセスメント終了後、評価結果を基にBの個別支援計画作成会議が開かれた。同会議では、BとBの母親、就業・生活支援センターの職員、E事業所のサービス管理責任者およびジョブコーチの計5名が構成メンバーとなり、Bができること、やりたいこと、やりがいをもってしていることなど、Bの「働く目的」や「意向」について話し合われた。その中で、これまで一見理解しがたい行動も、Bにとって意味のある重要な訴えとして捉え直し、Bが落ち着いて仕事に取り組める環境を提供していくことが方針として挙げられた。そして、音刺激の過敏性や言葉を媒体としたコミュニケーションの困難さなどを考慮し、Bが作業に集中して働ける環境を検討した。

その結果、「落ち着いた環境で見通しのもてる単独作業」であり、「作業の成果が明確」であること、「これまでの経験を生かせる仕事」であり、「他者との関わりが少ないこと」などが条件として挙げられて、Bの個別支援計画が作成された（表5-1）。そして、Bの働く目的である「ひとの役に立ちたい」、「自立したい」という意向と照らし合わせた結果、職場実習はA社が管理している市営浴場の清掃と決まり、Bからも同意が得られた。

A社は2005年から、E事業所と業務契約を交わし、指定管理を受けている浴場清掃の一部をE事業所に委託していた。同社がE事業所に委託した業務は、週5日（月曜日から金曜日、ただし祝日は除く）、10時から15時までの5時間で、市営浴場の洗面台およびトイレを清掃することであった。A社の社員は通常10時までに現場に出勤し、男・女浴室および脱衣室の清掃を担当していた。E事業所のジョブコーチは、職場実習の開始に先立ち、自らA社の社員に付いてひと通りの業務を体験し、職務分析⁽¹²⁾

⁽¹²⁾ 職務分析（Job Duty Analysis）とは、1日の仕事の流れに関して、「いつ」「どこで」「何を」するのかを整理するもの。

を行った。そして、Bの特性を考慮して作業手順を作成し、職場実習に向けた準備が行なわれた。また、清掃実習の開始時と終了時に報告の機会を設定し、A社の社員がBから報告を受けることで、双方の関係性が深められるように環境設定を行った。

表5—1 Bの個別支援計画

E事業所利用開始日：20XX年X月X日 氏名：B 年齢：XX歳（男性） 生年月日：19XX年X月X日 障害名：自閉性障害（療育手帳B1） 家族構成：4人		個別支援計画作成会議日時：20XX年X月X日／XX時～ ①B ②Bの母親（家族） ③就業・生活支援センターの職員 ④E事業所のサービス管理責任者 ⑤E事業所の就労支援員（ジョブコーチ）	
目標： 仕事を通じて人の役に立つこと 社会的に自立すること 友達とつきあうこと 援助を受けながら金銭管理ができるようになりたい。			
目標へのステップ (実行課題)		支援者それぞれの課題と役割	
		利用者、家族、友人、地域社会	行政、就業・生活支援センター、E事業所
①私は、自分ができることややりたいことをみつけたい。	・私は友人や家族と会社見学会に参加する。 ・興味を持った職種があれば仕事を体験してみる。	⑤E事業所の就労支援員は、音刺激の過敏性や対人コミュニケーションの困難さを考慮し、Bが集中できる環境を検討する。	
②私はやりがいを感じている。清掃の仕事を続けたい。	・私は、家族のために掃除や洗濯など自分でできることをひとつひとつおぼえていく。 ・友人や家族と一緒に地域の美化活動に参加する。	④落ち着いた環境で、見通しのもてる単独作業であり、作業課題が明確であること。また、他者とのかかわりが少なく、これまでの経験を生かせることを条件とする。 ④E事業所のサービス管理責任者は個別支援計画を実行する。	
③私は友人たちと出かけたが、できれば次の誕生日までに友達と旅行がしたい。	・私は友人と月1回外食したり、家に招いてゲームをする。 ・毎日仕事の帰りに、喫茶店で友人とコーヒーを飲んでおしゃべりする。 ・友人たちと電車に乗ったり、電車の写真をとりに行く。		
④私がお金を管理するのを、私の支援者に手伝ってほしい。	・私の毎月の小遣いとして、支援者は私の預金口座から、1万円を引き出し交際費として私に渡す。	③就業・生活支援センターの職員は、毎月1日に、1カ月の小遣い1万円Bの銀行口座から引き出して手渡す。 ②Bの母親はBの通帳から1万円が引き出されたことを確認する。	
就労支援員：		サービス管理責任者：	
		見直し予定： 年3回	
署名	日付	署名	日付

2. 職場定着支援の経過

i) 職場実習支援の状況（雇用主の面接調査から）雇用主から、「Bの実習を受け入れるにあたり、知りたいのは能力ではない。これまで、支援者側はどのような方法でBさんを指導してきたのか、ま

たどのような配慮があれば力を出すことができたのか、そうした情報が知りたい」というコメントがみられた。こうしたことから、A社が障害者雇用に踏み切るためには、支援者側の協力が必要条件だったことがわかる。

ジョブコーチは雇用主側に対して、Bの障害特性についてわかりやすく説明し、支援上の注意点について情報提供を行った。職場実習が開始された時点では、Bへの仕事の手順や段取り等は、A社の社員からではなくジョブコーチが中心に行っていた（図3）。

そして実習開始から2週間後、Bの作業状況と社員からの業務報告書を基に検討した結果、引き続き経験を積めば職場定着は可能だと雇用主は判断し、トライアル雇用⁽¹³⁾に移行した。

図3に、職場実習時におけるA社とジョブコーチの関係図を示した（※図中の矢印は情報伝達を示す）。

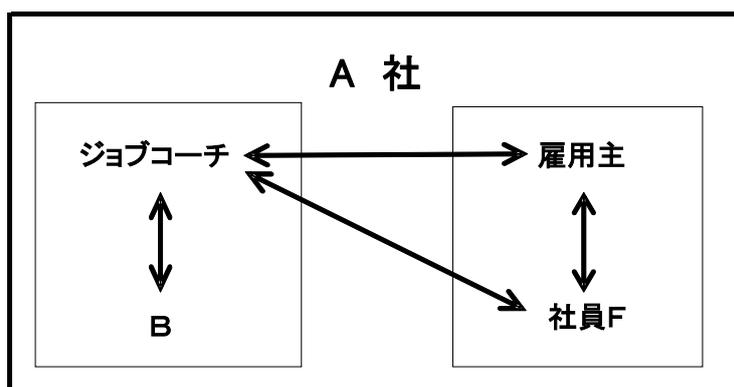


図3 職場実習時におけるA社とジョブコーチの関係図*

ii) 集中支援期の状況(ジョブコーチの面接調査および支援記録から) トライアル雇用が開始されると、雇用主から作業に関する要求水準が明確に示されるようになった。その影響もあり、Bは社員Fから指示されたトイレ清掃が終わるたびに、「できました」とジョブコーチに報告した。しかし、ジョブコーチが確認すると、作業結果は完全ではない状態であった。つまり、作業完了報告と作業評価が一致せず、不完全な状態が見られた。この事実から、Bは指示内容を理解しているにも関わらず、指示に合わせて行動に移せないという問題が判明した。

このような場合、上司から本人に対して叱責を行うことが一般的であるが、ジョブコーチはコミュニケーションを苦手とするBにとって、叱責は効果的ではないと判断した。そして、Bの不適切な報告行動を変容させるため、ABC分析を用いることを考案した。

ABC分析とは、行動のきっかけとなる直前の状況(A: Antecedent)、生起された行動(B: Behavior)、行動の直後の結果事象(C: Consequence)に分け、先行刺激(A)、行動(B)、結果事象(C)について記録し、行動を機能の観点から推定する応用行動分析⁽¹⁴⁾の査定方法のことである。

1960年代以降、応用行動分析は、発達障害児の言語指導(島宗ら2007)、日常生活スキルや身辺自立スキルなどの適切行動の獲得(山本ら2009)、自傷や他害などの問題行動の改善(原口ら2010)、重

⁽¹³⁾ トライアル雇用とは、ハローワークの紹介により、特定の求職者を短期間の試用期間を設けて雇用し、雇用側と求職者側が相互に適性を判断した後、両者が合意すれば本採用が決まる制度のことである。なお試用期間中は雇用側に対し奨励金が支給される。

⁽¹⁴⁾ 応用行動分析(Applied Behavior Analysis)とは、アメリカの心理学者B.F.スキナーが創始した行動分析学を土台に、個人と環境の相互作用として「行動」を捉え、問題の解決を個人のみを求めるのではなく、環境とのインタラクションの中で改善しようとする応用科学のこと。

度障害者の補助・代替コミュニケーションの獲得（松田ら 2013b）など、特定の行動をターゲットとした介入効果のエビデンスが単一事例研究によって示されている。

しかし、障害者の就労支援に焦点をあてた実践研究は少なく、今後、この分野における研究の蓄積が期待されている。そこで、ABC 分析を用いて不適切な報告行動を査定した結果、Bは自立的に作業を遂行しているのではなく、ジョブコーチからの作業評価を次の作業を遂行するための手がかりにしていることが推定された。

表5—2 に不適切な報告行動の随伴性ダイアグラムを示した。

表5—2 不適切な報告行動の随伴性ダイアグラム

A：先行刺激	B：行 動	C：結果事象
指示された作業が終了する	ジョブコーチに報告する	ジョブコーチから作業評価を受ける

そこで、E事業所のジョブコーチは、Bが作業の見通しを持てるよう1日の作業スケジュール（表5—3）を作成し、Bの目につき易い事務所内の壁に掲示した。

表5—3 1日の作業スケジュール

時 間	職務概要	場 所	留意点
9:30~9:50	着替え 準備	更衣室 道具置場	作業着に着替える 道具の確認と準備
10:00~11:50	トイレ清掃	男子トイレ 女子トイレ	隅々まで磨く 完了したら報告する
12:00~12:50	昼休憩	控 室	昼食をとる 音楽を聴く
13:00~14:50	床清掃	玄 関 ロビー	隅々まで磨く 完了したら報告する
14:50~15:00	片付け 着替え	道具置場 更衣室	備品の確認と補充 私服に着替える

さらに、不適切な報告行動の随伴性ダイアグラム（表5—2）から、Bに望ましい報告行動が生起するよう、随伴性ダイアグラムを参考に介入方法の検討を行った。

表5—4 には、作業チェック表を導入した報告行動の随伴性ダイアグラムを示した。

表5—4 作業チェック表を導入した報告行動の随伴性ダイアグラム

A：先行刺激	B：行 動	C：結果事象
指示された作業が終了する	作業チェック表の確認欄に自分で○印 をつけてジョブコーチに報告する	ジョブコーチの作業評価と一致すれば確認欄に◎印と賞賛を受けられる

ジョブコーチは、Bの望ましい報告行動の生起を目的に、トイレ清掃の作業チェック表（表5-5）を作成した。そこで、ジョブコーチはBにトイレ清掃が完了したら作業チェック表の確認欄に○印をつけて報告するよう、作業チェック表の使い方について説明した。

次に、ジョブコーチは作業チェック表を確認し、作業結果がジョブコーチの評価と一致すれば、作業チェック表の確認欄に◎印をつけ、Bに「綺麗にできている」と賞賛した。しかし、トイレ清掃が不完全な状態であれば確認欄に△印をつけ、不完全な個所のやり直しを指示した。

表5-5 トイレ清掃の作業チェック表

手順	作業課題 (月 日)	本人確認	JC確認
1	バケツ、洗剤、スポンジ、クレンザー、雑巾を準備する。		
2	バケツ、洗剤、スポンジ、クレンザー、雑巾をトイレに移動する。		
3	ビニール手袋と長靴を着装する。		
4	使用する道具を持ってトイレに移動する。		
5	スポンジに洗剤をつけ洗面台とシンクを磨く。		
6	他のスポンジにクレンザーをつけ便器の汚れを取る。		
7	洗面台、便器、床をホースで洗い流す。		
8	雑巾で鏡、洗面台、シンクを拭く。		
9	モップで床の汚れと水を拭取る。		
10	雑巾で床と便器を拭く。		
11	ゴミ箱内のゴミをとり、黒のゴミ袋に入れる。		
12	使用した道具類を片付ける。		
13	使用したモップと雑巾を洗う。		
14	バケツ、洗剤、スポンジ、クレンザー、雑巾をトイレの外に移動する。		
15	ビニール手袋と長靴をぬいで片付ける。		

図4によると、BL（ベースライン）の言行一致率から、トライアル雇用開始4日目に25%、7日目に33%を示し、言行一致率の平均は29%を示した。Bの自発的な行動を促す作業チェック表を導入した介入2の言行一致率では、トライアル雇用開始8日目に75%、11日目に57%、14日目には43%と漸次低下するという結果を示した。しかし、15日目には83%、18日目には86%の言行一致率を示した。

15日目から、適切な報告行動を強化するため、Bの作業結果がジョブコーチの評価と一致すれば確認印をBが好きなキャラクターシールに変更して、トークン・エコノミーを適用した環境設定を行った。さらに、障害者雇用の理解を深めるため、Bと関わる社員に対し、プレゼンテーションを実施した。ここでは、自閉症の出現率、原因、症状の概略を説明し、社会性、コミュニケーション、限定された興味といった特性についても説明を行った。その結果、社員側からBが「得意」と思われる廊下及び階段の清掃が提案されるなど、Bのこれまでの経験を活かせる作業に変えていこうとする動きが見られた。

現在、Bは作業チェック表のJC（ジョブコーチ）確認欄を削除し、本人確認欄のみで適切な完了報告を行うことができている。

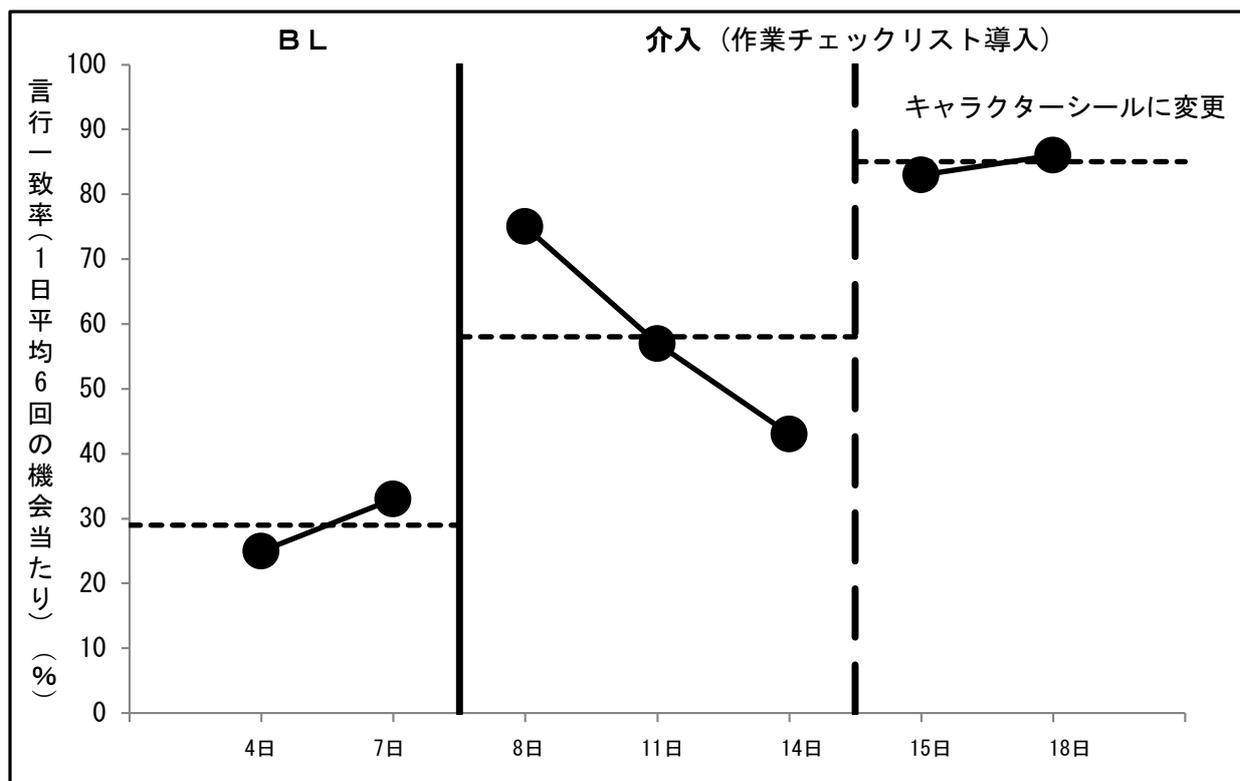


図4 作業完了報告と言行一致率

Bとジョブコーチの言行一致率は、トライアル雇用終了前の2日間において、一致率が上昇する結果となった。(破線は各条件の言行一致率の平均)

iii) 移行支援期の状況 (ジョブコーチの面接調査から) ジョブコーチは、Bの指導に積極的であった社員Fをキーパーソンに定め、職場定着支援に関する具体的な引き継ぎを行った。それは、ジョブコーチによる支援が終了しても、変わることなく雇用主側からBへの支援が継続されるよう、個別支援計画が引き継がれていくことを意図して進められた。そして、社員Fへ支援内容の引き継ぎが完了した段階で、ジョブコーチはA社への訪問を週3回から週1回のペースに切り替え、訪問の頻度や支援の量をBの定着状況に応じて減らし、フェイディングを行った。

フェイディングでは、職場の環境変化や作業内容等を確認したり、Bの適応状況を評価して、個別支援計画を現状に即した内容に書き換えた。さらに、バリアフリー環境の実現に向けた改善案を雇用主に提出した。こうした間接支援に主軸を移したことにより、Bの職場定着を支援する体制が職場内に構築され、社員Fを中心にナチュラルサポート⁽¹⁵⁾が形成されていった。

その後、トライアル雇用の終了と同時にBの正規雇用が決まった。この時点でジョブコーチによる職場定着支援は終了することになった。雇用主が正規雇用を決断したのは、Bの仕事の評価や働く意欲はもちろんのこと、Bの働く目的である「ひとの役に立ちたい」「自立したい」という意志を評価したためである。BがA社で職場実習を開始してから4ヶ月後の正規採用であった。

図5にトライアル雇用におけるA社とジョブコーチの関係図を示した(※図中の矢印は情報伝達を示す)。

(15) ナチュラルサポートとは、職場の従業員がジョブコーチに代わって、障害のある人の雇用継続に必要なさまざまな支援を自然にまたは計画的に提供することをいう。

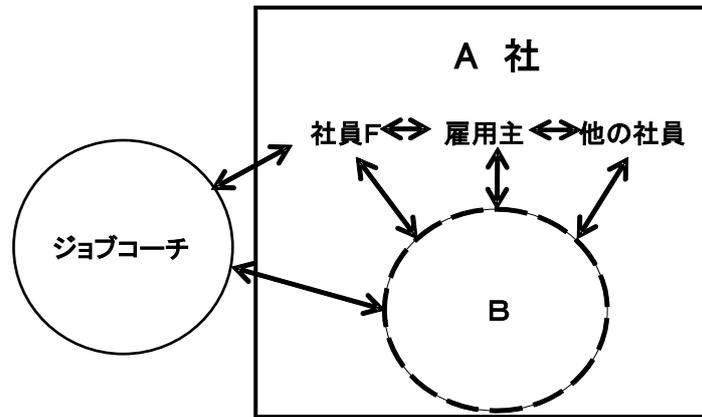


図5 トライアル雇用におけるA社とジョブコーチの関係図※

3. 正規雇用後の支援経過（雇用主およびジョブコーチの面接調査から）

Bの正規雇用が決まり、職場定着支援が終了したことで、Bへの支援がE事業所のジョブコーチからA社の社員へと引き継がれることになった。雇用主は、職場実習からジョブコーチに頼っていたこともあり、「どこまでこちらの指示が理解できるのか」、「勝手に現場からいなくなったりしないか」などの基本的な職業生活に関する不安を抱いていた。そこで、ジョブコーチは、雇用主の不安を解消する手立てとして、個別支援計画に沿って支援情報を確認し、エビデンスに基づいた支援のポイントを説明するなどのフォローを行った。その結果、「個別支援計画の情報は、Bさんを知る手助けになる」と、雇用主がコメントするまでになった。そして、ジョブコーチは、継続支援の経過を観察し、Bを支援するネットワークが強まったことを確認したうえで、フォローアップを終了した。

しかし、社員Fがジョブコーチに代わって支援をする中で、さまざまな問題が発生している。例えば、Bの能力と新しい作業とのマッチング、勤務時間や通勤時間の変更、Bに対する理解不足、さらに他の社員との軋轢などである。こうした問題が発生する度に、社員Fはジョブコーチと協議の場を設け、最善と思われる手立てを検討した。その結果、雇用主から「障害があるから、できなくてもしかたがないと諦めていた」、「Bさんのこと、わかっているようで、まだまだ理解していなかったことに気づいた」、「障害者を雇うということが少しわかりかけてきたように思う」と、ジョブコーチに対する信頼感と共に障害者雇用に対する理解が深まっていった。

A社では、現在もB本人が個別支援計画をいつでも確認できる環境が維持されている。さらに、環境が変わるごとに関係者で個別支援計画を見直し、計画内容に変更があれば更新し、Bの「ひとの役に立ちたい」という想いを支援するために活用されている。

4 考 察

1. 職場定着支援の結果から

職場実習受け入れ当初の「先生が付くことを条件に実習を受け入れた」、「実習生は身体障害者だと思っていたら知的障害と聞かされ、正直、面倒だと思った」という雇用主のコメントから、雇用を前提とした職場実習という初めての状況の中で、雇用主がさまざまな不安を抱えていることがわかった。しかし、実習生の働く様子やジョブコーチの働きかけを見るうちに、不安は徐々に解消されたのである。

障害のある生徒の職場実習は、雇用主や社員にとって、実習生の作業能力はもとより、特別支援学校の考え方や働きかけが、その後の障害者雇用に対する捉え方や方向性に大きく影響を及ぼすことになった。また、E事業所から職場実習の受け入れを機に、それまで関わりがなかった自閉症者を理解するきっかけになったと考えられる。

Bのように一般就労にチャレンジする場合、障害のあるなしにかかわらず、明確な目標をもって臨まない仕事に就いたとしても長続きはしない。つまり、自分で働いて得た収入で余暇や貯蓄などを楽しむことができなければ、日々、何のために働いているのかわからなくなり、就労意欲が低下してしまうことが懸念される。そのため、個別支援計画の目標や支援方針は、雇用の継続に影響を与えることが大きいと推測される。

雇用主は支援者側に対して、本人の意向に沿ったアプローチや本人が能力を発揮できる環境整備に関する情報が記述された支援計画の提示を求めている。この場合の支援計画とは、福祉施設から一般就労への移行を具体化する基礎となる支援情報である。その目的は、誰のために、何を、いつ、どこで、誰が、どのような方法で実行し、それをどのように評価するかについて、明確に記載するものである。しかし、支援計画作成の義務化に対して、支援者側からは、自らの実践を豊かにするものとして歓迎しておらず、むしろペーパーワーク化している（松田ら 2013a）。そのため、必ずしも当事者の要望に応えた計画目標となっていなかった（古井 2010）。

沖倉（2005）は、個別支援計画の作成について、将来の夢や希望等を聞き取り、本人がひとりでもできる「得意」なことや助けがあれば、集中して取り組める「強み」についてアセスメントを行い、障害者と共に個別支援計画を策定していく過程を通して、障害者自身が就労の目的を明確に意識づけていくことが必要であると示唆している。

しかし、古井（2009）は、重度の知的障害を伴う場合、意思表示が弱く、自分の考えを他者に伝えることを苦手とする人が多い。そのため、支援者側の一方的な都合や価値判断を押し付けられたり、自己決定の場面で支援者側の考えに左右されるなど、障害者の意向が十分に確認されにくいという傾向が見られると指摘している。つまり、それまでの障害領域における対応は、障害者本人に対し現状の環境に同化することを要請する「医学モデル」⁽¹⁶⁾の特性を持ち合わせていたと考えられる。

そうした中、障害者本人に対する評価のあり方のひとつとして、QOL（生活の質）という次元が目され、課題を具体的なものにした点で進展がみられた。しかし、障害者本人に対する捉え方は変わっても基本的な課題解決には至っていなかった。そうした事実から、従来の「医学モデル」に回帰しない、障害者本人を中心とした方法論が求められた。

そこで、E事業所では、Bの将来の希望や意向を聞きとるため、個別支援計画作成会議を開いた。同会議では、Bの職場定着に向け、単に一定の作業水準を目標にするのではなく、より良き状態への改善を継続的に支援することが重視された。ここで留意すべき点は、Bが達成感を得て、適切な行動が生起することに着目した点である。仕事での達成感、働き続ける原動力になると考えられる。また、社員FからBが「得意」と思われる廊下及び階段の清掃が提案された。このことをきっかけにBは以前よりも前向きになり、雇用主側からも認められる存在へと成長していったと考えられる。

本事例でみられたような障害者本人の参画を基盤とした計画法に、O'Brienら（1998）により紹介さ

⁽¹⁶⁾ 医学モデルとは、障害の原因を個人の属性や能力（ability）の中に同定し、それに向けた対応を図ることで障害を解消しようとするモデルのこと。

れて以来、注目されるようになった、パーソン・センタード・プランニング (Person-Centered Planning 以下、PCP) がある。PCP とは、障害の原因を個人と環境のどちらに存在するか同定することを目的とするのではなく、障害者本人が現実の環境にどのように関係しているかを記述し、障害者本人が関係のあり方を選択していくための計画策定とアプローチの方法論である。そうした PCP を実践する上で重要な観点は3つある。

まず、①障害者のできないことを「できる」ようにするための目標設定ではなく、今からでも「できる」ことや助けがあれば「できる」ことを見つけ、障害者の「得意」や「強み」を伸ばしていくことを重視する。次に、②支援計画作成の全段階において障害者が参画し、身近な関係者が「希望」や「意向」等を共有し、障害者の自己選択・自己決定を重視した計画策定を行う。そして、③障害者中心の支援を現状環境に根差していくため、関係者が有機的に連携し、様々な立場から支援を継続することで、支援ネットワークの強化を図ることを重視する。

以上の観点を参考に、ジョブコーチは個別支援計画を見直し、Bの職業的な「関心」、仕事の「好み」、作業上の「得意」や「強み」等から「正の強化」⁽¹⁷⁾ が得られる介入を行った。具体的に、作業チェック表では、Bの関心のあるキャラクターシールを強化子に用いてフィードバックを行った。その結果、**図4**に見られるように、洗面所や便器などの清掃作業のやり残しもなくなり、完了報告と作業結果が一致するようになった。それは、PCPに基づいた支援を実施するため、「できない」ことに焦点を当てるのではなく、「できる」ことや助けがあれば「できる」ことに着目した介入方法が検討され、適切な行動を拡大するための環境整備が進められたためだと推察する。つまり、本事例におけるBの望ましい報告行動の生起は、「今」ある能力を発揮するための最適な環境（正の強化）が維持されているからだと考えられる。

2. 正規雇用後における支援の結果から

職場実習開始から4ヶ月後、Bは正規社員として採用されることになった。しかし、社員Fが支援を引き継いでいく過程でさまざまな問題が発生している。そこで、ジョブコーチは、「手馴れた業務やルーチン化された業務をするのが早く、手を抜かない」、「臨機応変を要求される業務は不得意」、「連携しながらする仕事よりも、自分だけで完結する仕事を好む」などのBの特性を考慮し、タイムリーに介入方法を社員Fに提案した。また、作業ミスに対応として、単に注意するだけではなく、Bが確実に達成できるプロンプト（手がかり）を提示して望ましい行動を引き出し、賞賛を得られる機会を作るなど、「正の強化」が得られる環境設定を行った。その結果、作業ミスや不適切な行動は軽減し、雇用主側の不安は解消されていった。

以上のことから、A社でのジョブコーチ支援に関する要点をまとめると次のようになる。①ジョブコーチは、Bの不適切な報告行動に対し、行動の機能からアセスメントを行い、具体的な介入を実施した結果、望ましい報告行動が生起し、周囲から褒められる機会が増えていった。また、②ジョブコーチは、A社の社員とBの関係性を築くため、社員Fをキーパーソンに選定し、意図的にナチュラルサポートの形成を促すための環境整備を行った。さらに、③ジョブコーチは、A社の社員だけでは解決できない雇用上の問題に対して、タイムリーにアセスメントして解決に取り組んだ。こうした有機的な連携の結果、キーパーソン以外の社員から個別支援計画を効果的に活用するための提案や、Bさ

⁽¹⁷⁾ 「正の強化」とは、行動分析の原理に則り、本人にとって好ましい結果事象を随伴させることによって、行動が成立・維持される操作のこと。

んの特性を考慮し、言語以外の具体的なコミュニケーション手段として、「コミュニケーション・ボード」が提案されるなど、Bを中心にした体制が構築されていった。

3. 雇用継続のための条件

A社の調査から導き出せる雇用継続の条件として、「就労支援機関の連携と環境調整」、「個別支援計画の共有と更新」、「組織間情報移行とナチュラルサポートの形成」の3つが挙げられた。

i) 就労支援機関の連携と環境調整 「就労支援機関の連携と環境調整」とは、雇用主側と支援者側が同じ目的を持って連携し、協働して環境調整を行うことの重要性である。具体的には、就労支援機関との間で業務契約が交わされたことで、業務の一部が就労支援機関に委託された。そのことにより、障害者の職業適性や能力の把握だけではなく、コミュニケーションや対人関係についても評価することができるようになった。また、ジョブコーチを通じて、障害者雇用制度に関する情報が企業にもたらされたことにより、雇用制度の助成金が受けられるようになった。その結果、A社から理解と協力が得やすくなり、ジョブコーチは社員と協働して作業工程を見直し、1日の見通しがもてるよう作業課題をスケジュール化したり、望ましい報告行動を促すために作業チェック表を導入するなど、Bの障害特性に配慮した環境調整が進められた。

本事例に限らず、自閉症者が変化の多い環境で仕事をするための手がかかりを得て、その情報を自分の行動に活かしていくためには、職場全体におけるバリアフリーが前提となる。雇用主側にとって支援者側との連携は、社員の障害者理解を促進させただけでなく、職場内にバリアを無くしていくきっかけをつくったと考える。

ii) 個別支援計画の共有と更新 「個別支援計画の共有と更新」とは、本事例でジョブコーチは、社員Fへの支援に関する引き継ぎの過程で、PCPに基づいた支援そのものを有効な介入にするために環境調整が行われたことである。ここで重要なのは、Bが能力を発揮することができ、仕事を楽める環境をどのように維持するかである。そのためには、個別支援計画は移行される中で消失したり、不明瞭にならないよう関係者間で共有し、支援に関する事柄について変更事項があれば更新し、常に最新の情報を個別支援計画が包含していることが重要である。

本事例で社員Fは、Bが環境に適応したことで、「一人でもできることはBにも一人でやってもらっています」、「他の社員となにも変わりはありません」と、これまでの保護的な接し方から、同僚としての関わりへと変化していった。この意識の変化は、社員FがBと接する中で、障害があっても環境を調整することで、職場定着が可能になるという自信に繋がったためだと考える。当初は、ある程度距離をおいていた社員たちも、「最初は、どのように声をかければよいのかわからなかったが、今ではどう接すればよいのか少しわかるようになった」と、徐々にBを理解しようとするようになった。直接関わっていくことで、これまでの障害者観が変容したと考える。こうした社員の意識の変化は、Bを必要な人材として認めた証であり、A社をあげて障害者雇用を積極的に実施していこうとする組織的関与の進展と考えられる。

iii) 組織間情報移行とナチュラルサポートの形成 「組織間情報移行とナチュラルサポートの形成」とは、ジョブコーチがフェイディングを進める中で、職場定着に関する情報がA社のキーパーソンに移行されたことである。その結果、キーパーソンを中心にBをサポートする体制がA社に形成された。本事例では、Bの不適切な完了報告に対し、その原因を「障害」に帰属させるのではなく、行動の「機能」に着目した。そして、なぜ、そのような行動が生起するのか、ABC分析を用いてBの行動の原因を推

定し、Bが不適切な完了報告をすることなく、達成感を得られるように作業チェック表を導入した。その結果、完了報告と作業評価の一致が見られるようになり、同僚との関わりが増えていった。その後、ジョブコーチから、Bが働き続けるために必要な環境整備に関する情報が個別支援計画にまとめられ、社員Fに引き継がれた。そして、それが社員に周知されたことにより、ナチュラルサポートがA社に形成されていった。「最近は、元気よく挨拶するようになった」と雇用主が誉めるほど、Bは仕事への意欲を取り戻し、同僚との関係も会話を通して楽しめるようになっていった。

以上のことから、障害者の職場実習を支援したジョブコーチや就労支援機関の存在は、雇用主や社員の意識に大きな影響を与えたと考える。また、障害者雇用を継続させるためには、障害者にとって働きやすい職場環境を整備することが重要である。その具体的な手立てとして、障害者の障害特性に応じた配慮事項や国の雇用制度に関する情報を雇用主側に提供したことにより、雇用主側との間に信頼関係が築かれた。また、ジョブコーチから社員Fに対して職場定着に関する情報が引き継がれたことにより、障害者雇用に対する保護的な対応から積極的な関与へと社員の意識が変化していった。その結果、職場全体に障害理解が浸透し、Bと接する社員の対応が望ましい行動へと変化していった。このことは、本事例の最も大きな成果であり、雇用継続を可能にする支援を目指した準備段階の研究として示唆が得られた。

第6節 知的障害者の雇用継続における行動改善に関する総合考察

第3章では、障害者雇用に関して雇用主側の所見を収集した。具体的には、障害者を雇用する上での課題や、雇用継続に向けた取り組みを探り、障害者雇用における効果的な支援を見出していくことを目的とした。この研究目的に基づき、障害者雇用の現状について量的なデータとして統計的調査を行い、さらに質的なデータとして、雇用主側に対して障害者雇用の課題点と雇用障害者に関する個別的所見の収集を試みた。

研究1では、特別支援学校卒業生を雇用した経験のある一般企業の雇用主に対して質問紙調査を実施した結果、特別支援学校卒業生の業務内容の実態や今後の就労支援の在り方を検討していく上で必要となる基礎的資料を得ることができた。

研究1の調査結果を受けて研究2では、知的障害者の雇用継続にあたり、一般企業の雇用主はどのような配慮を行っているのか、雇用現場における現状と課題を調査するため、「清掃・運輸・包装等」の業務に係る雇用主10名に面接調査を実施した。その結果から得られたデータをKJ法を用いて分析し、雇用後の継続条件と本研究を実施するための調査協力者の抽出を行った。

研究2の調査結果から、雇用主側と支援者側の両者における支援の接点を見出すことが必要であることが分かった。そこで研究3では、障害者雇用を継続するために何が重要だと感じているのか、両者の就労課題に関する認識について明らかにすることを目的に質問紙調査を実施した。本調査では、知的障害者を雇用する雇用主20名、知的障害者の職場定着支援を担当した就労移行支援事業所の支援者40名を対象に調査を実施した。その結果、知的障害者の中でも特に環境変化を苦手とする自閉症を合併するケースでは、単に仕事ができるだけでは雇用継続は難しく、永続的に支援を受けられる環境が必要であることが分かった。そこで、知的障害者と共に働く社員の意識に焦点をあて、雇用継続の阻害条件と継続条件を見出していくことが重要であると考えた。

研究4では、社員に焦点を絞り面接調査を実施した。そこで得られたデータを M-GTA を用いて分析した結果、一般企業の社員は障害者雇用納付金を支払うことへの不満や障害者に対するネガティブな固定観念から、知的障害者と働くことに抵抗感を持っていることが分かった。また、障害者雇用の失敗経験は、企業側に慎重な姿勢をとらせる動機となっていた。さらに、知的障害者に対する社員間の意識格差を生む環境が、障害者雇用の継続を阻害する要因であることが考えられた。

研究5では、自閉症を伴う知的障害者の雇用継続のための環境条件を見出すため、雇用主とジョブコーチを対象に面接調査を実施した。その結果、雇用継続のための環境条件として、①「就労支援機関の連携と環境調整」、②「個別支援計画の共有と更新」、③「組織間情報移行とナチュラルサポートの形成」の3つが導きだされた。この3つの条件に共通する観点として、PCPに基づいた個別支援計画を作成することの重要性と個人情報保護に関する適正な取り扱いが挙げられる。つまり、個人情報である個別支援計画を障害者本人がいつでも確認でき、関係者と共有できる仕組みが必要となる。そうした個人情報の有用性に配慮し、保管していく仕組みを目指していく試みは、1999年にILO（国際労働機関）が掲げたディーセント・ワーク（Decent Work）⁽¹⁸⁾の基本概念を具体化していくアプローチのひとつであると考えられる。また、雇用主側にとって知的障害者の職場定着を支援したジョブコーチの存在は、障害者雇用に関する捉え方や方向性に大きな影響を与えたと考える。知的障害者の職場定着において、「障害」に支援の視点を合わせるのではなく、知的障害者にとって働きやすい「環境」を整備することの重要性を示した。その具体的な手立てとして、就労支援機関と有機的に連携することにより、障害特性に応じた配慮事項や国の雇用制度に関する情報が雇用主側にもたらされたことが挙げられる。これにより、ジョブコーチと社員の間に協力関係が生まれ、ジョブコーチから雇用主側に個別支援計画の重要性や、職場定着に関する情報が引き継がれた。その結果、職場全体に障害理解が浸透し、障害者を「保護の対象」ではなく、「働く主体者」として捉える意識が社員たちの中に生成されていった。こうした動きは、ディーセント・ワークの基本概念「人間としての尊厳が確保された条件の下での労働」に通じるものであるといえる。これについて、O'Reilly（2007）は、障害者雇用施策の不備、マネジメントや費用便益だけでなく、各国における労働概念の基礎となる哲学の違いを反映しているのかもしれないと述べ、ディーセント・ワークの視点から障害者雇用施策を重視すべきであると提起している。朝日（2008）も、ディーセント・ワークを社会的な支援の枠組みの中で実現していくことが、今日の障害者就労支援における現代的意義だと述べている。本研究における障害者雇用の継続を目指した支援の位置付けも、この視点に依拠している。

近年、自閉症は脳神経の異常により、様々な行動に影響を及ぼす症候群であると考えられている。しかし、自閉症の根本治療が発見されていないため、自閉症者が獲得困難とする人との関わりやコミュニケーションなどの社会的行動を獲得するための具体的な支援については、いまだ一貫した知見が得られていない。

第3章から、知的障害者の職場定着は、本人に適した環境調整と周囲の理解があれば可能になることが確認された。しかし、環境の変化に弱い知的障害者にとって、現実はそのような固定的なものではな

⁽¹⁸⁾ ディーセント・ワークとは、ILOにおいて21世紀の目標として掲げられた理念であり、①雇用の促進、②社会的保護の方策の展開および強化、③社会対話の促進、④労働における基本的原則および権利の尊重、促進および実現の4つの戦略的目標を通して実現されると位置づけされた。つまり、人間らしい生活を継続的に営むことのできる労働の基本概念のことであり、具体的には労働時間、賃金、休日日数、労働条件等が人間としての尊厳と健康を損なうものではなく、人間らしい生活を持続的に営める社会や環境の実現を目指すこと。

く、ある状況では全く問題がないように見えても、別の状況では大きな問題が発生することがある。このような状況を考え合わせると、知的障害者の雇用を継続するためには、本人の「得意」や「強み」といった特性を伸ばすことだけではなく、雇用主側と支援者側がこれまでにどのような支援が必要であったか、そして、今後も何が必要であるかといった「援助つき行動」（望月 2007）に関する情報を、PCPの観点から捉え直し、蓄積された支援情報として個別支援計画に記録されていることが必要である。さらに、職場定着状況に応じて支援情報を更新し、知的障害者が働き続ける過不足ない支援が受けられるよう、関係者間で個別支援計画の内容を共有していくことが重要なのである。

一方、雇用率制度は療育手帳と紐づけられているため、雇用主側は自閉症を伴う知的障害者でもそうでない知的障害者と同じ障害として捉える傾向がみられる（谷山 2006）。自閉症を伴う場合、人間関係やコミュニケーションの困難さにより、職場定着を円滑に行うための配慮を講じても問題が生じる可能性が考えられる。

Lovass（2003）は、自閉症児に対して応用行動分析を用いた集中的な指導の中で繰り返し訓練することで、行動や認知機能の改善が見られたことから、応用行動分析による介入が有効であると報告している。そのことから、自閉症者の職場定着において応用行動分析に基づいた介入は、適切な行動形成に効果が期待できる。このことを踏まえ、障害者就労支援における具体的な支援方法について、応用行動分析的アプローチによる詳細な記述を正確に積み上げていくことにより、効果的な理論や情報を構築していくことができると考える。

そこで、次章では、知的障害者の職場における行動改善を目指した事例から、就労困難な自閉症者が「働きがい」をもって就労を続けることができる仕組みについて考察する。

第4章 知的障害者の就労支援に関する事例研究～行動改善に着目して～

第3章で導き出されたことは、大きくわけて2つある。そのひとつは、自閉症を伴う知的障害者の一般就労への移行において、障害者中心の個別支援計画を作成することの重要性についてである。個別支援計画は、支援者側の都合により支援機関主導で作成されるものではなく、PCPの観点に基づいて作成されなければならない。研究5の事例では、ジョブコーチが職場実習で発現される問題に対し、自閉症者の「できる」ことを増やしていく手立てとしてABC分析を用いて検討を行った。それにより、適切な報告行動を形成するための環境設定（作業チェック表や確認欄の記入等）が行われたことで、他者からの直接的な支援が減少し、自立度を高めることが可能となった。もうひとつは、就労以前から蓄積されてきた支援情報を、支援者側から雇用主側へ情報移行することの重要性についてである。つまり、ジョブコーチが架け橋となり、雇用主やキーパーソンに支援情報を伝達し共有することである。そのためには、支援情報が引き継がれる過程で不明瞭にならないよう、個別支援計画をその都度更新していくことが必要である。しかし、雇用主側にとって、情報更新が負担となれば、それは古いままとなり、「正の強化」を得る機会の低下に繋がりがかねない。よって、「働きがい」を持って仕事を続けるためには、経過と共に新たに発見される情報を記録し、障害者本人を含む関係者が何時でもその情報を確認できる仕組みが必要である。

そこで本章では、職場において問題行動の変容を目的に介入した事例を取り挙げ、問題の所在や原因、環境条件、行動上の特徴を整理し、「働きがい」をもって仕事を続けられるための支援のあり方について検討する。

第1節 知的障害者が就労している職場における問題行動に関する事例研究（研究6）

1 はじめに

本事例の対象者は、出勤時に暴言、暴力、唾吐き等の問題行動が頻発し、安定した作業遂行が困難な状況にあった。そこで、指導員は、問題行動の生起する具体的場面を通して機能的アセスメントを行った結果、問題行動は不適切なコミュニケーション行動の強化によって悪循環的に維持されていることが推測された。そこで、課題場面に問題行動と相容れない適応的な代替行動を推定し、文字カードとチェックリストを活用することで適切なコミュニケーション行動の形成を目指した事例について検討する。

2 目的

従来、行動障害を示す自閉症者の問題行動について、リアクティブな対処が優先されることが多かった。現在は、そうした問題行動の機能を分析し、その機能性によりQOL（生活の質）を向上できるように環境との関係を再編成していく、プロアクティブな方法が求められるようになった（平澤 2003）。それゆえ、仕事に限らず日常生活において、援助付きであれ好ましい行動が生起した時に、周囲から「正の強化」を得られる環境とその行動の結果から得られる達成感や周囲から賞賛される環境の整備が求められる（松田 2009）。

高畑(2004)は、行動障害を示す生徒の問題行動に対し、機能的アセスメントと支援ツールに基づく環境整備により、学校場面から職場へのスムーズな移行を目指した支援方略を報告した。しかし、知的障害者が嫌悪事態から適切な行動に至るまでの実証的なデータの検証や効果的な支援方法について検討したものは少ない。

本研究では、暴言、暴力、唾吐き等の激しい行動障害を示す知的障害者が、機能的アセスメントと文字カード及びチェックリストによる支援により、適切なコミュニケーション行動の成立に果たした効果について検討する。

3 方法

1. 対象者

対象者は、自閉傾向を伴う知的障害者で、21歳の男性であった。療育手帳B判定を受けていた。対象者は、2011年3月に特別支援学校高等部を卒業した。卒業後の進路として、学校側は福祉施設をすすめたが、「就職し収入を得て自立したい」という要望から、就労継続支援事業(A型)⁽¹⁹⁾を選択して現在に至る。事業所において、対象者は出勤時の情動興奮が激しく、暴言・暴力等の逸脱行動が多発した。また、衝動的で攻撃的な行動により、トラブルが頻繁に発生した。中でも同級生Cへの暴言、暴力が多発した。さらに、市営バスの最前席に固執し、そこに座れなければ、器物の破壊、逃避等の問題行動が頻繁に見られた。コミュニケーション面では、指示理解や意思伝達はできるが、嫌悪事態での挨拶や会話等の適切な言語行動は困難であった。対象者は事業所に雇用されて以来、上記の問題行動が頻発し、雇用主側も指導に苦慮していた。

2. 機能的アセスメントと支援計画

対象者の問題行動については、直接観察や事業所関係者からの聞き取り、問題行動の生起する具体的場面を通じて、2011年7月から機能的アセスメント⁽²⁰⁾による推定を行った。

その結果、朝の通勤途中に利用している市営バスの最前席に座れずに来所した時、その場に居合わせた同僚や同級生C(A:直前の状況)に対して、暴言、暴力、唾吐き、器物破壊、逃避等(B:行動)の問題行動が生起しやすいことがわかった。また、問題行動の生起によって指導員(就労に必要な訓練を担当する社員)が注意して制止したり、同僚が注意したりする結果(C:結果事象)が生じていた。さらに、問題行動は出勤後の午前中に集中しており、好きな仕事の遂行場面では見られないが、作業中に特定の利用者の言動に反応して暴言、暴力等が生起することがわかった。

図6には、機能的アセスメントの結果を集約した随伴性ダイアグラムを示した。要約すると、問題行動は嫌悪事態からの逃避と、周囲の注目という強化によって、悪循環的に維持されていることが推測された。そこで、指導員は対象者の問題行動を未然に防止するため、出勤時の不適切なコミュニケーション行動に代わる行動を推定し、支援ツールを活用してコミュニケーション行動の分化強化⁽²¹⁾を行った。

⁽¹⁹⁾ 就労継続支援事業(A型)とは、通常の企業等に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者を対象とした支援事業のことである。具体的な内容は、①雇用契約の締結等による就労の機会の提供、②生産活動の機会の提供、③その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を実施している。

⁽²⁰⁾ 機能的アセスメントとは、問題行動の生起に関する情報を収集することを指す。アセスメント方法には、①インタビュー法、②直接観察法、③機能分析の3種類がある。

⁽²¹⁾ 分化強化とは、ある行動は強化して別のある行動は強化しないことであり、はじめに決めておいたある行動が生起したときだけ、強化子を随伴させる手続きのことをいう。分化強化には、代替行動分化強化(DRA:Differential Reinforcement of Alternative Behavior)、対立行動分化強化(DRI:Differential Reinforcement of Incompatible Behavior)、他行動分化強化(DRO:Differential Reinforcement of Other Behavior)等の方法がある。

つまり、朝の出勤時における暴言や暴力等の問題行動の対応として、対象者が嫌悪事態(A)から、落ち着ける環境に移動(B)させる。(その結果、嫌悪事態が消失する；C)さらに、嫌悪事態(A)において問題行動を代替する適切なコミュニケーション行動を支援するツールとして、「おはようございます」、「少しまってください」、「教えて下さい」、「行ってきます」、「すみません」、「ありがとうございます」等が書かれた文字カードを対象者が支援者に提示(B)する。その結果、適切なコミュニケーションが促進されて正の強化(C)が得られる環境を整備した。また、使用したカードは、項目毎に対象者がチェックリストに○で記録(B)することで自己強化(C)が得られ、さらに、暴言、暴力、唾吐き、器物破壊、逃避等が生起しなければ、項目毎にチェックリスト(A)に○を記録(B)し、累積した○の1日の合計が7点以上5回連続した場合、希望する作業を提供する(C)というトークン・エコノミーを用いて適切なコミュニケーション行動を外的にも強化するように設定した。このように、文字カードを支援ツールとして使用することで、対象者の適切なコミュニケーション行動(B)を生起しやすくし、また、直接の結果として賞賛などの正の強化(C)が安定して伴うように調整した。

3. 対象者の問題行動の定義とチェックリスト

指導員は、対象者の問題行動を6つの行動に分類した。出勤後に支援者や同僚を傷つける発言を「暴言」、出勤後に支援者や同僚の身体を傷つける行動を「暴力」、出勤後に支援者や同僚の見ている前で唾を吐く行動を「唾吐き」、出勤後に事業所内にある備品・製品類に損壊を与える行動を「器物破壊」、出勤後に事業所から抜け出す行動を「逃避」とし、これら以外の問題行動を「その他」として定義した。

チェックリストは、上記の問題行動の項目及び文字カードの項目で構成されている。図7に示したチェックリストの基本的な使用の流れとして、まず、チェックリストのそれぞれの項目に対し、それらの行動が課題場面で生起しなかった場合、指導員と一緒に評価を行い、項目欄に○を記入する。さらに、文字カードの項目は、「おはようございます」、「少しまってください」、「教えて下さい」、「行ってきます」で構成され、上記以外の文字カードを要する場合は、新たに項目を追加し、「その他」とした。

対象者出勤後の情動興奮が激しい嫌悪事態で使用した文字カード全ての項目欄に○を記入し、チェックした○の合計数を記録する加算方式とした。チェック項目のすべての記入が済んだら指導員が管理した。事業所の管理者の理解と協力を得て、チェック項目の○の1日の合計が7個以上連続して5回記録された場合、トークン・エコノミーを適用して対象者が希望する作業に従事できるよう、行動介入計画⁽²²⁾を作成した。

4. 支援手続き

i) **環境設定** 2011年7月2日から9月22日の間、出勤後の作業活動前に、支援者が相談室で支援ツールを用いた行動支援を計画的に実施した。

ii) **文字カードの導入と評価** 対象者が、課題場面で「おはようございます」、「少しまってください」、「教えて下さい」、「行ってきます」、「すみません」、「ありがとうございます」等のカードをコミュニケーションの代替行動として使用できるように、指導員がモデルを示し指導した。また、対象者に対して、それぞれのカードの使用毎にチェックリストの項目欄に○の記入をするよう教示した。さらに、問題行動の生起についても記入を教示し、チェックリストの○の合計数の記録を指導した。

iii) **チェックリストの導入と評価** チェックリストの項目で示された「暴言」、「暴力」、「唾吐き」、「器

⁽²²⁾ 行動介入計画(BIP:Behavior Intervention Plan)とは、問題行動を改善するための方法や「適切な行動」を獲得するための支援の仕方、対象者の強化子や強化の方法等を具体的に示した計画のこと。

物破壊」、「逃避」、「その他」の問題行動について、生じなかった場合は各問題行動の項目欄に○を記入し、支援者が賞賛による強化を与えた。また、バックアップ強化子として、チェック項目の○の合計が7個以上連続した場合には、支援者が賞賛による強化を与え、5回記録された場合は、対象者が作業項目から好きな作業を選択することとした。

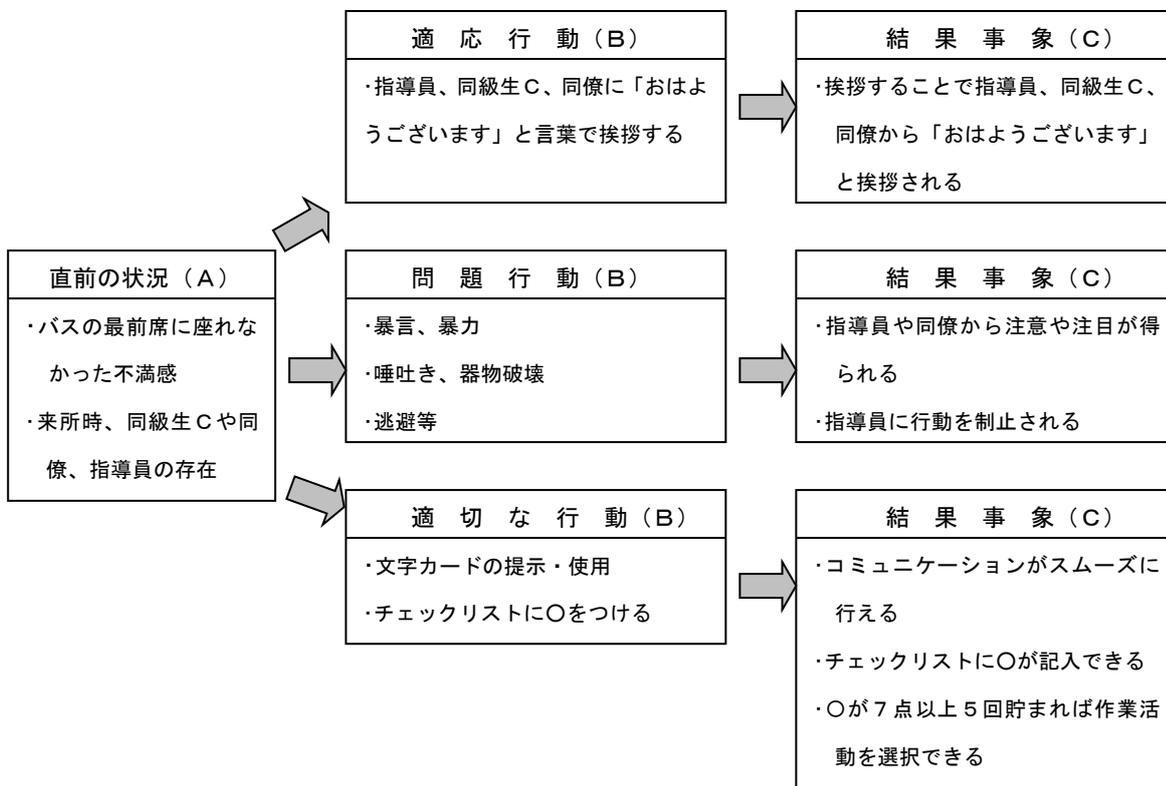


図6 随伴性ダイアグラム

セルフ・チェック表					
チェック項目		/	/	/	/
1	暴言				
2	暴力				
3	唾吐き				
4	器物破壊				
5	所外逃避				
6	その他の行動問題				
1	おはようございます「カード」				
2	少しまってください「カード」				
3	教えてください「カード」				
4	行って来ます「カード」				
5	すみません「カード」				
6	ありがとうございます「カード」				
7	その他の「カード」				
○の合計					

- 対象者が来所してからの行動で、暴言・暴力・唾吐き等がなければ、対象者が自己評価し○をつける。
- 課題場面で、対象者が使用した文字カードについて、自己評価し○をつける。
- 対象者が○の合計数を記録する。

図7 「チェックリスト」の様式

4 結果

1. 「文字カード」を用いた「適切な行動」の生起

図8—1に、嫌悪事態に文字カードを用いた「適切な行動」の生起率を示した。また、表6—1に1日の中で用いた文字カードの種類の数を示した。

この場合の生起率とは、嫌悪事態に生起された各種の代替行動が1回以上生起した日数の割合(当該の問題行動が1回以上みられた日数/観察日数×100)とした。また、図8—2に、問題行動の生起推移を示した。更に、表6—2に、1日の中で生起した問題行動の種類の数を示した。

特に指導員や同僚への「おはようございます」の提示が95%と最も多く、次に、指導員や同僚への暴言・暴力等の結果に対する「すみません」の提示が73%、続いて、指導員や同僚の援助に対する「ありがとうございます」の提示が49%、指導員の指示に対する「少しまってください」の提示が32%、作業課題を指導員に要求する「教えてください」の提示が41%であった。しかし、作業活動への移行に伴う「行ってきます」カードの提示や、上記以外の問題行動に関するカード提示は生起しなかった。文字カード等の支援ツールの介入により、問題行動の生起率は40%未満まで低減した(図8—2)。しかし、同僚に対する暴言が無くなったわけではなく、以下に文字カードを用いたコミュニケーション行動の経過を報告した。

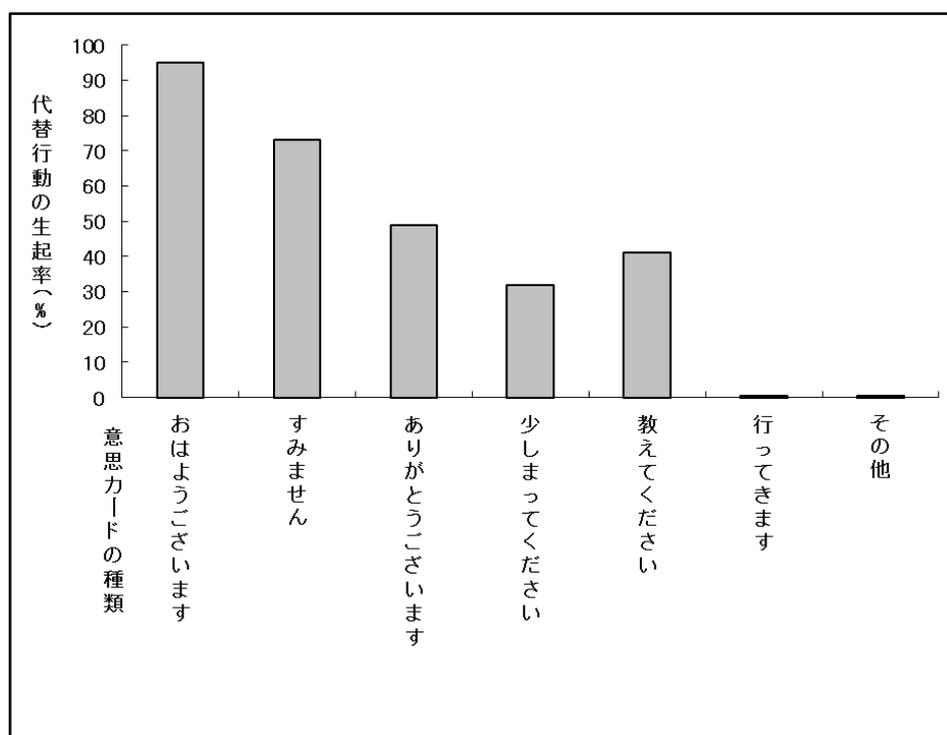


図8—1 「文字カード」を用いた「適切な行動」

上のグラフは、7月20日～9月22日の間、文字カードを用いた適切な行動の生起率を示す。

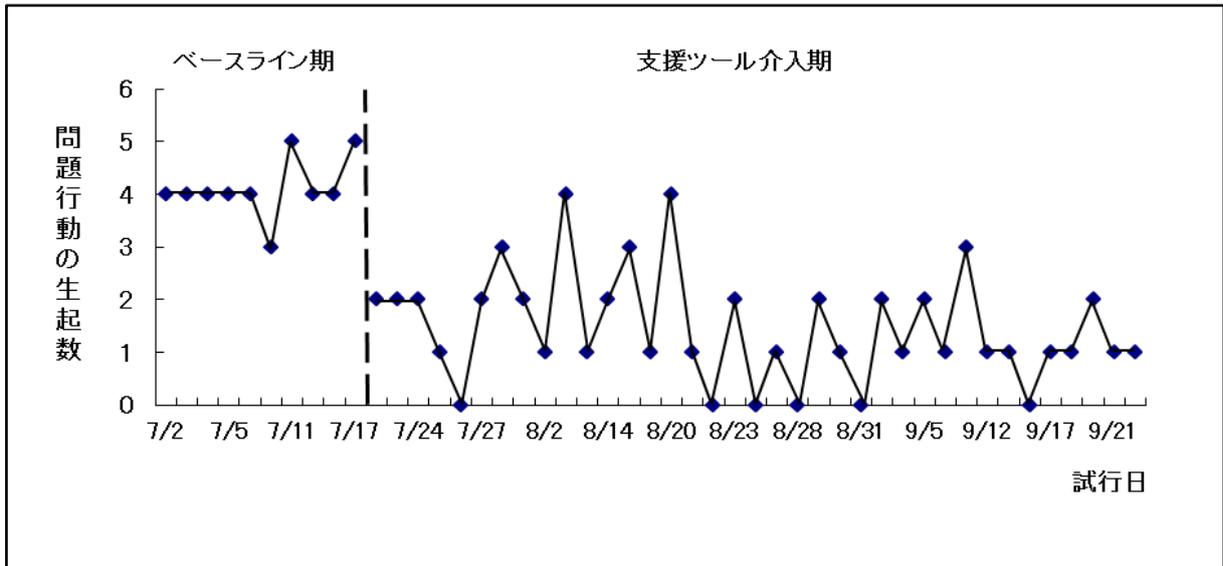


図8—2 問題行動の推移

上のグラフは、7月2日～9月22日までの問題行動の生起数の推移を示す。

2. ベースライン期における問題行動

指導員は、ベースラインが安定するまでの7月2日から7月17日の10日間において記録を行った。

図8—3から、指導員やBに罵声を浴びせる暴言や、指導員への暴力等が90%以上と最も多く、次いで相談室の窓から唾を吐いたり、製品を踏み潰す破壊行動が高頻度で生起していることがわかる。また、突然、「バスに乗りに行く」と訴え、無断で所外に逃避するなどの問題行動も発生していることがわかった。

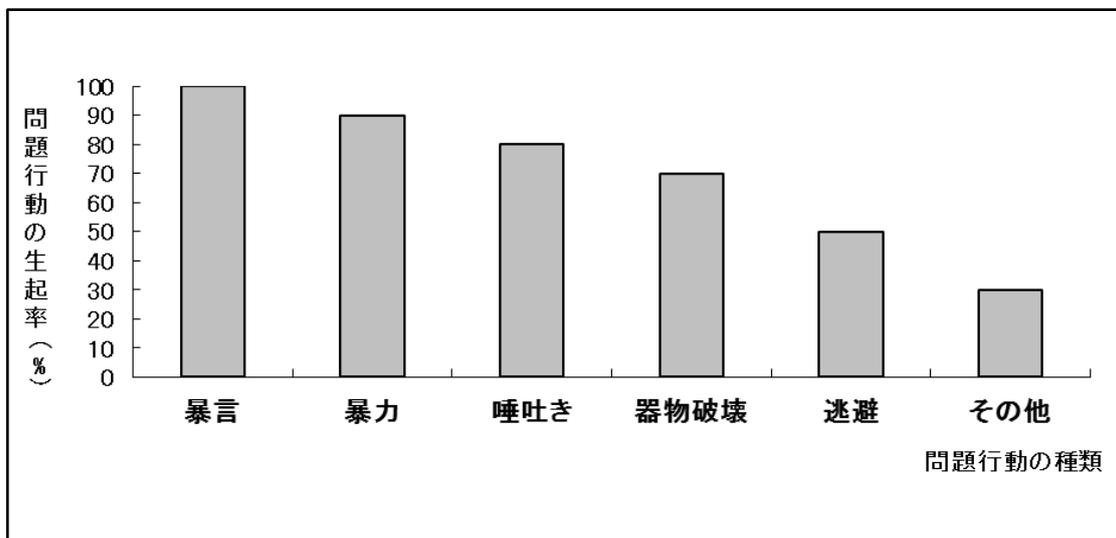


図8—3 ベースライン期の問題行動

上のグラフは、ベースライン期（10日間）における問題行動別の生起率を示す。生起率とは、課題場面（出勤時）における「暴言」「暴力」「破壊」「逃避」「唾吐き」等の問題行動の生起率のことを表す。

3. 訓練期における問題行動の経過

介入を始める前に、文字カードとチェックリストの活用状況を観察するために訓練を7月18日及び19日に実施し記録を行った。その際、指導員は活用の結果に対して、対象者に賞賛やフィードバックを与えなかった。指導員は、カードを対象者に見せ、それがコミュニケーションを促進するための道具であることの説明や、活用のためのルールを説明した。対象者はカードに強い関心を示し、指導員から教示を受けると直ぐに活用したいと訴えたため、指導計画に基づいた訓練を実施した。対象者は、「おはようございます」と書かれたカードを手にするると指導員に提示した。指導員はカードに気づき、口頭で返答した。続いて、チェックリストの記録と評価について教示を行った。通勤時の問題行動や代替行動の生起について、対象者と一緒に評価を行うことで可能であると判断し、訓練を終了した。

4. 介入期における問題行動の経過

7月20日から9月22日までの計37日間の問題行動の記録を行った。その際、指導員は文字カードとチェックリストの結果に対して、賞賛やフィードバックを与えた結果、チェックリストを見せて評価するよう促すことで行動が形成され、チェックリストへの記録が可能となった。幾分、チェック項目で判断に迷うものの、指導員と一緒に確認することで記録が可能となった。

図8—4から、「暴力」、「唾吐き」、「器物破壊」については、20%以下に減少したことがわかる。これは、文字カードの活用に関して、指導員が「今からでも遅くないので、カードを使いませんか？」と促すことで、「おはようございます」と「すみません」の両カードを指導員や同僚に提示する代替行動が促進されたためだと考えられる。

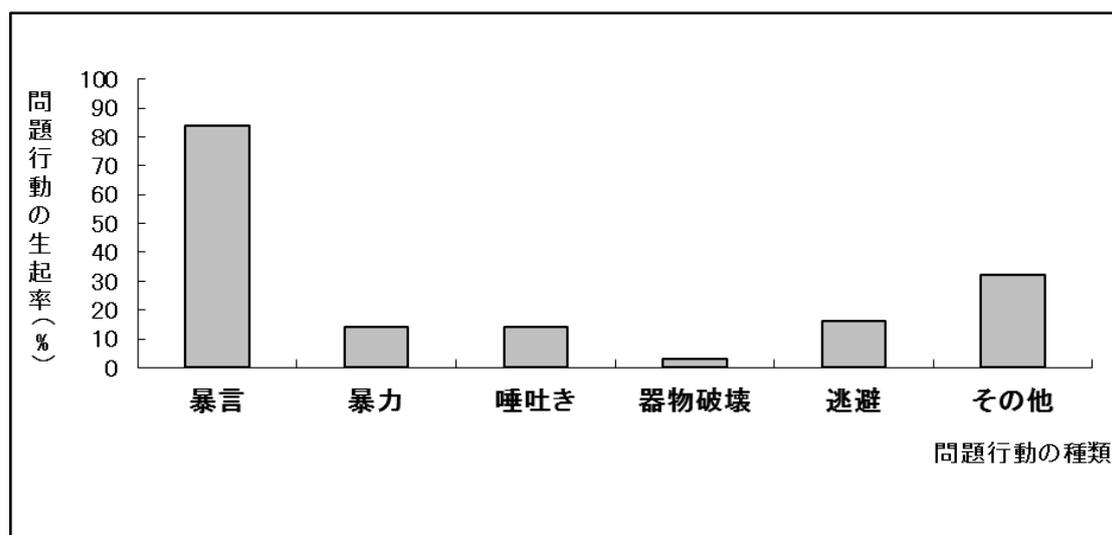


図8—4 介入期の問題行動

上のグラフは、支援ツール介入期（37日間）における問題行動別の生起率を示す。

表6—1 文字カードの種類の数

	おはよう	すみません	ありがとう	少しまって	教えて	行ってきます	その他	計
7月20日								2
7月23日								2
7月24日								2
7月25日								2
7月26日								1
7月27日								2
7月30日								2
7月31日								1
8月2日								2
8月3日								2
8月13日								2
8月14日								3
8月16日								2
8月17日								3
8月20日								3
8月21日								3
8月22日								3
8月23日								3
8月24日								2
8月27日								3
8月28日								2
8月29日								3
8月30日								5
8月31日								4
9月3日								4
9月4日								3
9月5日								4
9月6日								4
9月10日								4
9月12日								4
9月13日								4
9月14日								3
9月17日								4
9月19日								3
9月20日								4
9月21日								3
9月22日								4
計	35	27	18	12	15	0	0	

上の表は、7月20日～9月22日までの間、1日の中で適切な行動として生じた文字カードの種類の数を示す。

表6—2 問題行動の種類の数

	暴言	暴力	唾吐き	器物破壊	逃避	その他	計
7月2日							4
7月3日							4
7月4日							4
7月5日							4
7月6日							4
7月10日							3
7月11日							5
7月12日							4
7月13日							4
7月17日							6
7月20日							2
7月23日							2
7月24日							2
7月25日							1
7月26日							1
7月27日							1
7月30日							1
7月31日							4
8月2日							1
8月3日							2
8月13日							3
8月14日							2
8月16日							1
8月17日							2
8月20日							3
8月21日							2
8月22日							1
8月23日							4
8月24日							1
8月27日							1
8月28日							2
8月29日							1
8月30日							1
8月31日							1
9月3日							2
9月4日							1
9月5日							2
9月6日							1
9月10日							2
9月12日							2
9月13日							1
9月14日							1
9月17日							1
9月19日							2
9月20日							1
9月21日							1
9月22日							1
計	41	14	13	8	11	15	

上の表は、7月2日～9月22日までの間、1日の中で生じた問題行動の種類の数を示す。

一方、同級生Cを挑発したり、同僚への唾吐きや湯飲み茶碗を割るなどの問題行動が短い間に多発したが、指導員は、文字カードを見せて、「おはようございます」、「すみません」の両カードを選び提示することができた。また、同級生Cに対しても文字カードを提示して、謝罪する行動も観察されるようになった。

9月22日以降においても、支援員から文字カードの使用を促されると積極的にカードを選び提示する行動が形成された。対象者は、チェックリストを見せられると素直に評価を始めることができた。さらに、文字カードの提示だけでなく、同級生Cに対しても「さっきは、すみませんでした」と謝罪と握手を求める行動が生じ、指導員に文字カードを提示して作業指示を求めることができるようになった。

5 考察

本研究では、行動障害を示す自閉症者を対象に、嫌悪事態における適切なコミュニケーション行動の経過を報告した。ベースライン期の行動観察と機能的アセスメントの結果、対象者は嫌悪事態に直面した時に、暴力等の問題行動により作業の中断を引き起こすことで、課題場面から逃れようとしていることが推察された。そこで、課題場面に適切な支援が得られれば、嫌悪感の減少が予想されることから、問題行動に代わる適切な行動として、「おはようございます」、「すみません」、「教えてください」、「ありがとうございます」等の文字カードを周囲に提示し、その結果をチェックリストに記録した。これにより、容易に社会的強化を得ることを学習したため、問題行動を起こす必要がなくなった。また、トークン・エコノミーの適用により、トークンを得るための積極的な文字カードの使用が見られるようになった。

文字カードを使った代替的なコミュニケーション行動の支援により、情動興奮が低減し、適応的なコミュニケーション行動が進むという良好な循環の成立を促した。すなわち、適切なコミュニケーション行動を獲得することは、より効果的に環境を変えることができるという経験を対象者に与えることにも繋がる。このような経験を蓄積することによって、対象者が適応的なコミュニケーション行動を獲得することは、問題行動を軽減すること以上に重要である。その結果、対人関係が良好な方向へと変化し、作業環境への比較的安定した移行が可能となった。

1. コミュニケーション行動の支援

本研究では、対象者の適切なコミュニケーション行動の獲得に向け、3ヶ月間にわたって一貫して支援ツールを活用したことが、適切なコミュニケーション行動の増加と問題行動の減少に寄与したものと考えられる。

対象者は、これまで課題場面において、自身のニーズを満たすための適切なコミュニケーション手段がなく、問題行動を起こせば強化が得られることを既に学習してしまっていた。そのため、指導員は対象者が何を達成しようとしているかを機能的にアセスメントした上で、対象者自身が代替手段を用いることで、適切な行動が生じようよう支援計画を立案した。代替手段を用いないコミュニケーション行動は望ましいが、行動障害を示す自閉症者の支援には、「これがあればできる」というものを見つけ育てる視点を持つことが重要である。また、コミュニケーション行動の支援において、支援ツールの継続的な活用を援護する協力体制を整備し、対象者との信頼関係を構築したうえで、主体性を見出していくことが不可欠である。

2. 今後の課題

従来、行動障害を示す知的障害者の適切なコミュニケーション行動の成立に対し、支援ツールを用いた作業場面への連携支援が重要なポイントとなることが指摘される（服巻ら 2000）。この適切なコミュニケーション行動が成立する状態とは、対象者が指導される、あるいは保護される存在としてではなく、周囲との間に、対等な存在としてのコミュニケーション行動が保障されていることが前提条件である。つまり、指導員によって一方的に行動を指示されたり保護される関係ではなく、提供された選択肢の中から自由に選んだり、あるいは、既存の選択肢を否定して新たな選択肢を請求することができる権利の保障がなくてはならない。この自己決定という社会関係が可能な権利こそが、適切なコミュニケーション行動の成立を促進させるきっかけとなっている（松田 2010）。したがって、今後も継続的に研究を重ねて、作業場面やその他の場面で機能的アセスメントに基づいた行動支援のあり方について、更に踏み込んで検討していく必要がある。

第2節 障害者中心の個別支援計画に基づいた職場実習に関する事例研究（研究7）

1 はじめに

本研究では、PCPの有効性について、F障害者就労支援事業所（以下、F事業所）における職場実習の事例を基に検討した。F事業所では、作業中に問題行動を多発する利用者に対して、その行動の原因を推定するために、機能分析によるアセスメントが行われた。その結果、対象者は作業中の不快な音が嫌悪刺激となり、それが起因して問題行動を多発していることが推定された。そこで、障害者を中心とした計画作りであるPCPを導入し、対象者の「できること」に着目した支援が試みられた。その結果、問題行動は低減し、適切な行動が生起しはじめた。その後も安定した作業が継続されていることから、障害者中心の個別支援計画に基づいた職場実習支援の効果について検討する。

2 目的

日常生活における自己決定の場面で、自らの意思を十分に表現することに困難が見られる障害児・者の場合、本人の意思よりもサービス提供者や家族の意思の方が優先されることも少なくない。そうしたなか、障害児・者が置かれている環境の可能性に着目した計画法として、PCPが注目を浴びつつある。

古井(2009)は、「PCPは、アメリカで1960年代後半から1970年代にかけて行われた知的障害者支援の脱施設化を背景にして体系化された支援計画法である」と述べている。また、園山(2004)は、このプランニングの特徴について、O'Brienら(1998)やHolburnら(2002)を参照しつつ、「サービスを受ける当事者の意思、好み、願いなどを可能な限り尊重するところにある」と述べている。さらに、彼は発達障害者も対象としたPCP作成の重要な目標に関するKincaid(1996)の議論を、次の5点に要約して紹介している。①地域社会で生活し、そこで行われている活動に参加する。②これまでの友人関係や家族関係などを維持し、また新たに作る。③日々の生活の中で好みを表明し、選択する。④尊敬を受ける役割を果たし、尊厳を持って生活する。⑤持っている能力を発揮し、またその能力や新しい能力を伸ばす。こうした比較的新しい考え方・方法論であるPCPを実践することによって、激しい行動障害を示す自閉症者の行動に改善がもたらされたことを伝えている。

一方、日本の福祉サービス利用に伴う障害者福祉領域においては、2003年に施行された支援費制度

から、「サービス計画」の作成が義務化された。2006年4月に施行された障害者自立支援法においてもこの流れは踏襲され、個別支援計画の作成は義務化されている。

障害者福祉領域での個別支援計画は、特別支援教育における「個別の支援計画」の義務化に先行して実施されており、障害児・者に対するサービス計画の作成という点から見れば、福祉と教育との連携が政策上では、いまだ模索されている(古井 2010)。また、障害者就労支援の現場では、障害者の「できないこと」に焦点を当てた個別支援計画が作成されている。支援費制度以降、福祉施設が採用した日本知的障害者福祉協会による支援計画様式においても、障害者に対する画一的な能力評価を中心としたアセスメントとなっている(沖倉 2005)。また、障害者自立支援法における障害程度区分でも、障害者の「できる・できない」に焦点を当てたアセスメントが使用されていた。さらに、障害程度区分では、障害者個々に適切な支援を提供することよりも、国の財源とのかねあいで作られた政策の実行可能性という視点が優先されていた(中野 2006)。

これらのことから、今日においても障害者に対する支援の現場では、障害者の「できないこと」に焦点化した指導・訓練が実施されている。そうした指導・訓練が繰り返し提供されることで、障害者の自信の喪失や自尊感情の欠損に繋がる恐れがある。

これとは逆に、PCPでは障害者が望む地域生活を実現するために、「できること」に着目する。そこで行われる支援は、単なるスキルアップのための支援ではない。ストレングス視点に基づき、当事者が希望する地域生活を実現することを目的としている。このような点から、PCPは障害者福祉や障害者就労支援のあり方に大きな示唆を与える可能性を持っている。しかしながら、これまで障害者中心の立場から、問題行動の軽減を実証的に示した先行研究は極めて少なく、今後の研究の発展が期待されている。

以上を踏まえて、本研究ではF事業所における障害者中心の個別支援計画に基づいた事例を検討することにより、PCPの有効性を明らかにする。その上で、職場実習支援に求められる視点について提示する。

3 方法

1. F事業所の状況

F事業所は2007年、障害者自立支援法(現在の障害者総合支援法)における就労継続支援事業(B型)と就労移行支援事業の双方を実施する多機能型として開設された。初年度に11名の障害者(知的・精神)が就労移行支援を選択したが、F事業所では職場定着支援を行うジョブコーチの配置や、職場実習と訓練を連動させた連環的な支援の整備が遅れていた。また個別支援計画に関しては、その策定の際に「できないこと」に着目しがちであり、障害者の不足した能力を補うためのボトム・アップ支援が主となり、職業訓練における結果が重視されていた。そのため、個々の課題に対し、何が原因となっているのか、支援者を含む職場環境あるいは個別支援という援助設定が、障害者の作業行動の改善にどれほど作用したのか、といった効果の検証は行われていなかった。よって、支援過程の事後評価は、支援者にとってとすれば様式を埋めるだけの単なるペーパーワークとなってしまうがちであった。

このような就労支援のあり方に対する反省を受けて、F事業所では、障害者とその周りの環境の可能性に着目するPCPの考え方に立ち、職場実習を中心とした支援体制を整備した。そこでは、単なる訓練的な方法は退けられ、F事業所が個々の課題に対する支援を計画、実施、記録、評価することで、障害者自身がエンパワメントを行うことが重視された。

職場実習においても、障害者が目標を達成する上での環境設定は適切であったかどうか、それらを具体的に評価することが必要となった。また、障害者の就労にあたっては、すべての面での作業能力の向上を求めるような全方位的な就労準備性を強調するのではなく、現時点での能力を重視することが強調されるようになった。実習先企業に対しても、職場定着のための条件として、障害者の自立に必要な物理的環境の整備や人的支援が要請されることとなった。

2. 対象者

対象者(男性、24歳)は、5歳の時に自閉症および軽度知的障害と診断された。特別支援学校高等部卒業後、19歳から精神的に不安定となり、家族に度々暴力を振るうようになった。20歳の時に職場で自傷・他害などの問題行動が頻発したため、それまで勤めていた清掃会社を退職した。その後、日中の働く場の確保と再就職を目的に、F事業所の就労移行支援サービスの利用を開始した。

F事業所のサービスが開始されて間もなく、対象者には作業中に腕を噛むなどの自傷が生じ始め、改善が見られないまま3ヶ月が経過した。この間、F事業所では、対象者の個別支援計画の修正や短期目標の変更など、新たな支援が提案・実施されたものの、目立った効果は見られなかった。また、「利用者間の平等」といった名目の下に、利用者の個別のニーズに応えるような支援が十分に提供されていなかった。このような状況では、対象者が有効な要求手段を持っていたとしても、その般化は生じにくいと考えられた。さらに、対象者の安全確保や生命維持といった処遇が最優先され、QOL(生活の質)を考慮した対処は置き去りにされていた。F事業所では、こうした環境の改善が支援者にとって容易ではない状況にあった。例えば、強い行動障害が発生するなどのトラブルが生じない限り、障害者の行動要因については深く検討されることがなかった。また、個別支援計画にはサービスを受ける対象者の意思は考慮されず、「突然、作業中にかんしゃくを起こす」といった表現や「トラブルメーカー」といった否定的な表現が記載されていた。対象者の個別支援計画の目標についても、「単純作業ができるようになる」ことや「問題行動が生起したら隔離して指導する」ことなど、「できないこと」に着目した支援となっていた。以上のような点から、F事業所では対象者のQOLが向上するようなサービスが実施されず、消極的なアプローチが肯定される状況となっていた。

3. 機能的アセスメント

F事業所では、対象者の支援経過を振り返り、問題行動への対処として、対象者が置かれている環境の可能性に着目したPCPの考え方を導入することとなった。これに伴い、PCPの特徴である「計画作成への障害者の参画」、「障害者の可能性への着目」、「障害者を中心にした支援体制」という観点から個別支援計画の見直しが行われることとなった。

F事業所では、対象者の希望に応じた形で毎週月曜日から金曜日まで、授産振興センター(清掃コース)での職場実習が実施された。そこで、対象者が置かれている環境に着目したアセスメントが行われた。対象者は実習期間を通して、非常階段の掃除や外周清掃を主体的に行い、授産振興センターのスタッフから高い評価を受けた。しかし、廊下や居室清掃等の共同作業の場面では、他の実習生の行動が気にかかり、作業に集中できず、無断で作業を中断し悪態を見せることがあった。このような状況に対してF事業所では、対象者の問題行動の原因を推定するために機能的アセスメントが用いられた。ここでは、行動のきっかけとなる「直前の状況(A)」、生じされた「対象者の行動(B)」、対象者の行動の直後の「結果事象(C)」に分けて分析がなされた。

本来、対象者は作業能力が高いものの、言葉による意思疎通の困難さと音刺激に対する過敏性が基盤

にあり、作業中に聞こえてくるかん高い声(A)が嫌悪刺激となって、作業に集中できず、イライラ感が増加していた。そうしたときに、自らの腕を噛んだり、頭を壁に打ち付けたりする行動(B)をとると、支援者に落ち着ける環境に移動させられた結果、対象者は周囲のかん高い声が聞こえなくなり、イライラ感が減少(C)することが推定された。このような機能的アセスメントにより、対象者の問題行動がどのような契機を経て生起し、どのような結果を要因として強化・維持されてきたのかが推察された。

図9—1に、問題行動の随伴性ダイアグラムを示した。これを見ると対象者の問題行動は、「嫌悪刺激の回避」という機能によって維持されていることがわかる。したがって、効果的な支援計画を立案するためには、こうした要因仮説に基づいて、対象者の問題行動と環境との機能的な関係を改善し、適切な行動を高める介入をリンクさせる必要がある。

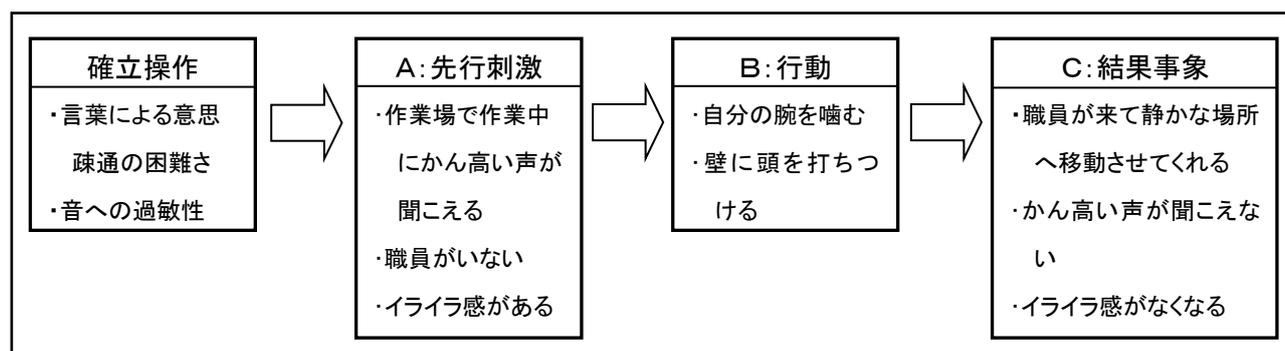


図9—1 問題行動の随伴性ダイアグラム

そこで、対象者の問題行動と機能的に等価な代替行動(適切な行動)を生起させるために、積極的行動支援(Positive Behavioral Support : 以下、PBS)を適用した。PBSとは、行動の機能に基づき、問題行動を低減するだけでなく、生活の質(QOL)の向上や適切な行動の増加を目指した包括的な支援方略である(Koegel,Koegel,and Dunlap,1996)。PBSにおける介入の特徴は、機能的アセスメントを行うことが示されている(太田ら2007)。そして、単に問題行動に対し消去手続き⁽²³⁾をとるだけでなく、代替行動の形成を中心とした介入が重視されている(平澤2003)。

PBSの問題行動に関する枠組み(図9—2)によると、行動には問題行動と機能的に等価な「適切な行動」、および問題行動を起こしている文脈において期待される「適応行動」がある。前者は、問題行動が果たす機能と同じ働きをする代替行動であり、後者は問題行動が生じている文脈において、本来であれば生起しているはずであった典型的な行動であり、時間的・物理的に問題行動と両立しない行動である。

4. PCP作成会議と実習計画

F事業所では、対象者の「適切な行動」を生起させる環境について、PCP作成会議がもたれた。対象者本人と、対象者の母親、授産振興センターの清掃員、F事業所のスタッフ2名の計5名がその構成メンバーとなった。PCP作成会議では、対象者の問題行動に焦点を当てるのではなく、①好きなこと・得意なこと、②一人でできること、③援助付きでできること、③チャレンジしようとしていること、④以

⁽²³⁾ 消去手続きとは、何らかの結果により行動が強化されていたところに、その結果を出すのをやめ、これまでの機能を果たさないようにすることである。そのためには、先行刺激(A)と結果事象(C)で環境に変化を起こさせないようにする必要がある。

前よりもできるようになっていること、⑤1日における問題行動の割合、⑥問題行動に代わる「適切な行動」について検討された。具体的には、対象者がこれまで興味や関心を持っている事柄について、SPA⁽²⁴⁾が行われた。SPAでは、①好んでいる食物・飲物、②好んでいる感覚・色・光・匂い・味・音、③好きな言葉・好きな人・好きなキャラクター、好きなシール・コイン・ポイント、④好きな遊び・活動・スポーツ、⑤喜ぶ特権、⑥好んで遊んでいるゲームやカード等についてアセスメントが行われ、それぞれのキーワードごとに5段階評価で順位を付けて整理された。その結果を基に、「適切な行動」の生起に有効と考えられる環境要因が選定された。そして、音刺激が少なく、困ったときに支援が受けられ、見通しのある児童養護施設の外周清掃の実習が計画された。

F事業所では、対象者と環境との適性を評価するため、まず10日間の実習期間が設定された。しかし、実習開始直後、これまでと同様の問題行動が生起した。そこで再度、PCP作成会議を開き、PBSの枠組みに照らし合わせて、「適切な行動」が生起するための環境要因が見直された(表7-1)。その結果、対象者が「適切な行動」を獲得するための環境設定として、単独で行える洗面所清掃へと実習計画の変更が行われた(表7-2)。次に、獲得された適切な行動を維持するために、実習中を通じて児童養護施設の清掃員から賞賛やアドバイスが得られるよう援助設定を行った。続いて、対象者が達成感を得られるよう、作業完了後に清掃員に報告をする機会を設定した。また、1日の職務分析シート(表7-3)を作成し、対象者が見通しを持てるように構造化を図った。同時に、浴室の壁に掲示型の作業手順書を貼って視覚化した。さらに、洗面所清掃での支援では、F事業所のジョブコーチは課題分析表を用いた指導と記録を行った。

図9-3に、適切な行動の随伴性ダイアグラムを示した。

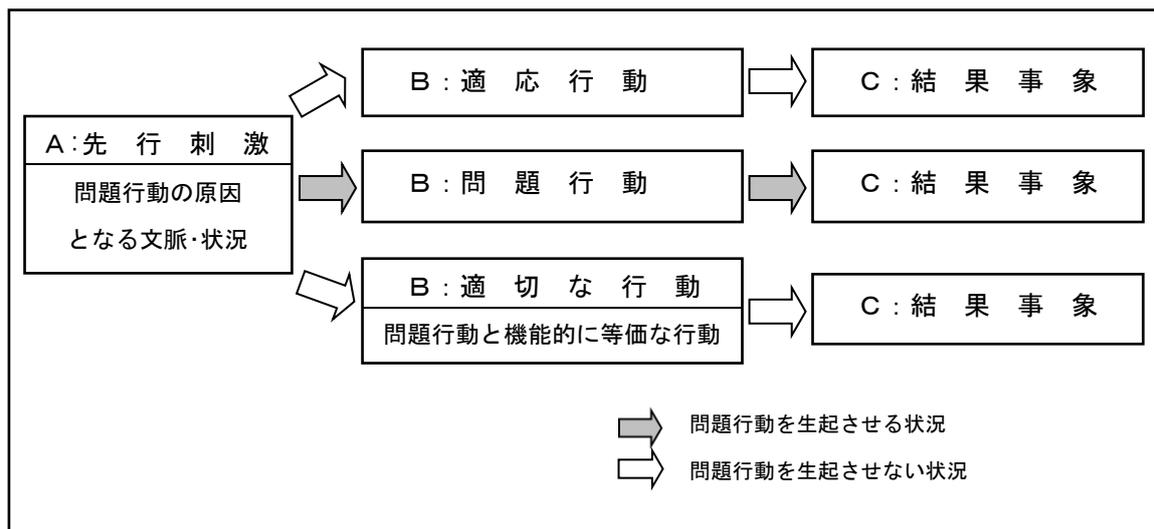


図9-2 PBSの問題行動に関する枠組み

⁽²⁴⁾ SPA (Stimulus Preference Assessment: 刺激選好評価) とは、対象者がどんな事物が好きなのか、どの程度の興味をもっているのかを理解するために、数種類の事物を用意して一つひとつ順位を評価していく手法のこと。

表7—1 6つの環境要因*

1	不快な音刺激がないこと。
2	一人で完結する作業であること。
3	見通しがもてる作業課題であること
4	困ったときに支援が受けられること。
5	「働きがい」や達成感が得られること。
6	リラックスできる環境があること。

※「適切な行動」の生起に有効と考えられる環境要因

表7—2 実習計画

実習期間	平成××年6月2日～8月22日
実習時間	10:00～15:00（昼休憩50分）
ベースライン期	平成××年6月2日～6月17日
介入期	平成××年6月20日～8月22日
環境設定	洗面所清掃への職務変更、清掃員の賞賛とアドバイス、作業完了報告、職務分析シート
支援目標	適切な行動の獲得

表7—3 1日の職務分析シート

時間	職務概要	場所	留意点
9:30～9:50	出社・着替え	更衣室	着替え
10:00～11:50	洗面所清掃	男子用洗面所	隅々まで磨く
12:00～12:50	昼休憩	控室	マンガを読む
13:00～14:50	洗面所清掃	女子用洗面所	隅々まで磨く
14:50～15:00	報告書作成	控室	清掃員に提出

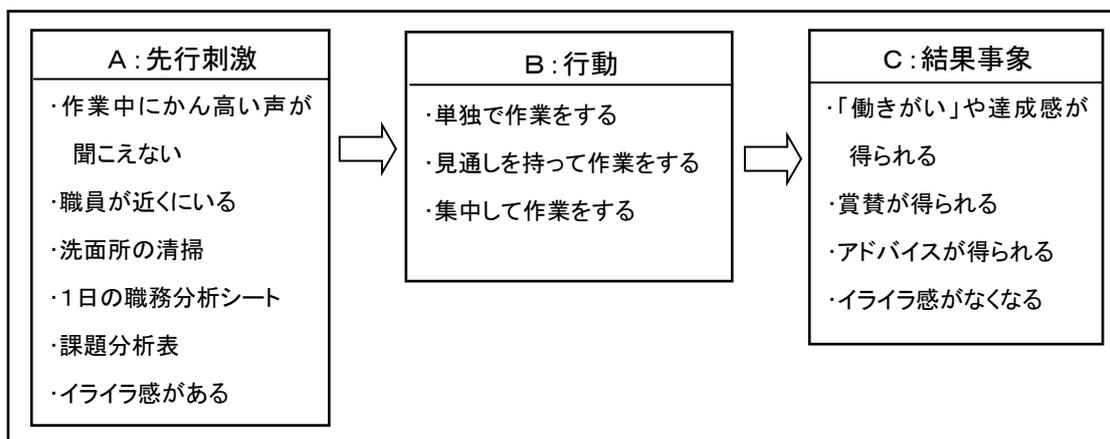


図9—3 適切な行動の随伴性ダイアグラム

4 結果

図9—4に、洗面所清掃における自立反応率の経過を示した。それによると、6月20日の自立反応率は40%であった。21日の自立反応率は47%であり、25日の自立反応率は40%であり、プロンプトは言語指示のみで67%であった。6月27日の自立反応率は47%であり、言語指示20%であった。

7月2日の自立反応率は67%であり、言語指示13%となった。7月14日の自立反応率は73%であり、言語指示27%、7月20日の自立反応率は67%であり、言語指示33%、23日の自立反応率は67%であり、言語指示33%、28日の自立反応率は60%であり、言語指示は40%となった。31日の自立反応率は73%であり、言語指示は13%であった。8月5日の自立反応率は80%であり、言語指示は20%、8月12日の自立反応率は87%であり、言語指示は13%、17日と22日の自立反応率は93%で、両日共に言語指示は7%まで減少した。また、6月20日から8月22日の実習期間中、一度も問題行動は生じなかった。

表7—4に、洗面所清掃における課題分析表と支援記録を示した。

表7—4 洗面所清掃における課題分析表と支援記録*
(6月20日～8月22日)

	課題項目	20	21	25	27	2	14	20	23	28	31	5	12	17	22
1	バケツ、洗剤、スポンジ、クリーナー、雑巾があるか確認する。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2	バケツ、洗剤、スポンジ、クリーナー、雑巾をトイレ内に移動する。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
3	ビニール手袋と長靴を着装する。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
4	使用する道具を持って持ち場に移動する。	○	V	○	M	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
5	スポンジにクレンザーをつけ、洗面台とシンクの汚れを取る。	M	M	V	V	V	V	V	V	V	M	V	○	○	V
6	他のスポンジにクリーナーをつけ便器の汚れを取る。	M	V	V	M	M	V	V	V	V	M	V	○	○	○
7	洗面台、便器、床をホースで洗い流す。	M	M	V	V	M	V	V	V	V	V	V	V	○	○
8	雑巾で鏡、洗面台、シンクを拭く。	M	M	V	M	○	○	○	V	V	○	○	○	○	○
9	モップで床の汚れと水を拭取る。	M	V	V	M	M	○	V	○	V	○	○	○	○	○
10	雑巾で床と便器を拭く。	M	V	V	V	V	V	V	V	V	V	○	V	V	○
11	ゴミ箱内のゴミをとり、黒のゴミ袋に入れる。	V	○	V	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
12	使用した道具類を片付ける。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
13	使用したモップ、雑巾を洗う。	V	V	V	M	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
14	バケツ、洗剤、スポンジ、クリーナー、雑巾をトイレ外に移動する。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
15	ビニール手袋と長靴をぬいで片付ける。	V	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

※ 直接支援のプロンプトレベルは、介入度の低い順から、「自立:○」、「言語指示:V」、「モデリング:M」、「手添え:P」とした。

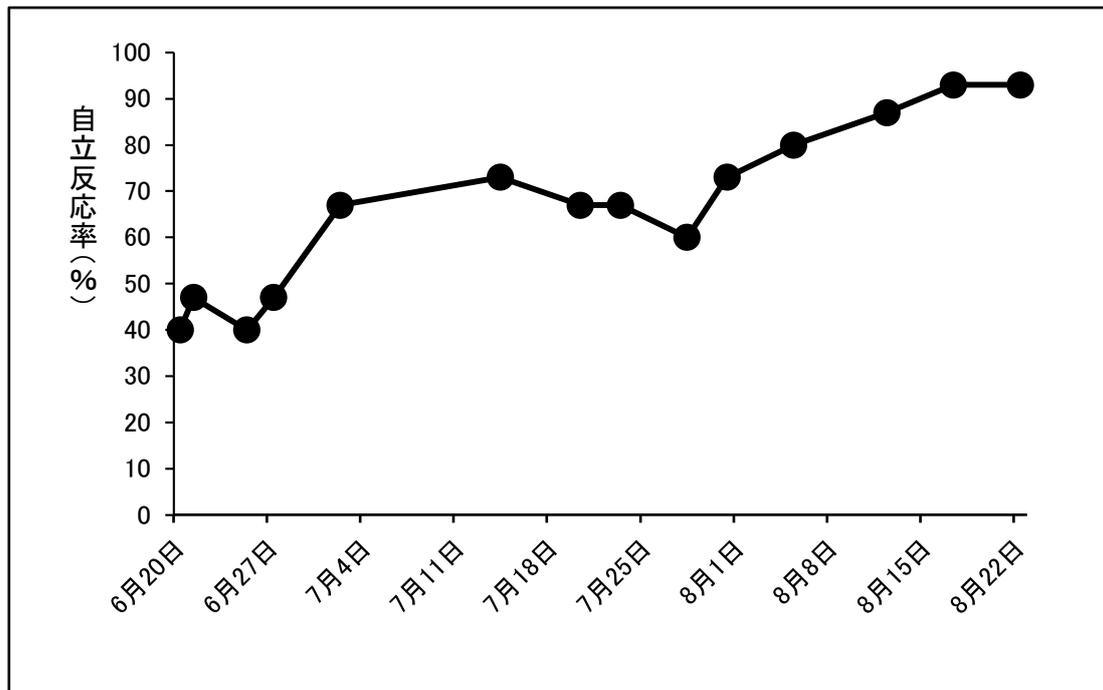


図9—4 洗面所清掃の自立反応率の経過

5 考察

本事例では、対象者の特性に合った不快刺激のない環境にするため、PCPの観点に基づいた支援を実施した結果、対象者は問題行動を示すことなく作業に集中できるようになった。そして、委託業者の清掃員が高く評価するほど作業に取り組めるようになった。対象者は作業完了後にジョブコーチから賞賛が得られたことで、自信と達成感を得ることができ、自ら能動性を高めていくことができたと考える。こうした対象者の行動の変化は、職場実習支援におけるPCPとPBSの有効性を示しているといえよう。

ここでもう一度、本事例を振り返ると、F事業所では対象者の問題行動について、機能的アセスメントが行われ、行動の機能面から原因が推定された。続いて、同定された行動の原因を基に、PCP作成会議がもたれ、PBSの枠組みに習い問題行動に代替する「適切な行動」の生起に向けた環境設定が行われた。次に、PCPの観点から、対象者の特性に応じた職場実習支援が計画され実行に移された。これら一連のアセスメントと介入により、対象者は問題行動を選択する必要がなくなり、代わって「適切な行動」が生起した。この「適切な行動」の獲得は、対象者にとって「働きがい」や達成感に繋がっている。こうした「働きがい」や達成感は、単に給与や地位が上がるということでは得られるのではなく、見通しを持って作業に取り組めるよう環境整備したためだと推察する。

矢野ら(1993)は、「適応状態にある自閉症児ほど問題行動は低減しており、適応状態と問題行動の残存率との間には関連性がある」と述べている。これらのことから、問題行動を止めさせたり、制限したりする対応ではなく、その行動の意図を理解しながら、対象者に適切な行動を獲得させることで、問題行動を選択しなくてもすむようにするという対応が必要である。この考え方に立てば、対象者の「適切な行動」を積極的に強化するPBSは、福祉的就労から一般就労への展開を模索している日本の障害者雇用に大きな示唆を与えているといえよう。

6 まとめ

本研究では、職場実習支援における PCP の有効性を明らかにすることを目的に、F 事業所における職場実習の事例を基に本論を展開してきた。本人中心の個別支援計画の策定、実施、効果の検証と計画の修正、新たな介入という一連の過程を通して、対象者の職場実習に継続可能性がもたらされたことが明らかとなった。この事例から導き出せる職場実習支援のポイントは3つある。

1つ目のポイントは、個別支援計画の策定に関して、対象者の意向に耳を傾け、ニーズを確認した上で、PCP の観点から個別支援計画を立案することである。ここで留意すべきことは、支援機関や支援者が抱えている諸事情や価値観で支援計画を立案しないということである。対象者にわかりやすく計画内容を説明し、障害の程度に応じた自発的な要求表明を促していくことが重要である。この点では、対象者の意向を十分に尊重し、自己決定を支えていく働きかけが不可欠である。

2つ目のポイントは、支援者が個々の対象者に対し、いかに「働きがい」や達成感を与えられるかということである。職場実習支援は、単に一定の作業水準に達したら完了するわけではない。安定した職場定着に向け、より良き状態への改善を継続的に支援していく視点が重要である。ここで留意すべきことは、対象者が遂行した作業によって「働きがい」や達成感が得られ、それにより「適切な行動」が維持されていることである。そのような「働きがい」や達成感は、就労に向けての原動力になっているといえる。

本研究で示した事例とは異なり、対象者の障害特性に応じた配慮がなされていないケースについては、ジョブコーチが職場に介入し、合理的配慮の積極面を職場実習先に説明し、対象者が十分に「働きがい」や達成感を得られるよう、「適切な行動」を積極的に支援していく必要があるだろう。その際、PBS は対象者の可能性を発見し、選択肢を拡大していく上で効果が期待できる。

3つ目のポイントは、支援者が対象者の強みを引き出し、就労に向けたキャリア・アップを支援していく視点を持つことである。職場実習支援は、単に作業能力のボトム・アップを支援するだけのものではない。援助付きの能力によっても作業遂行が可能になるように、仕事をより楽しむことのできる状況に変化させていくことが必要である。そのためには、対象者が「今」ある力で働き始めることができる環境に整備されていることが前提となろう。

本事例の特徴は、SPA を用いて対象者の興味、関心などをアセスメントし、問題行動に代わる代替行動を生起させる環境を整備して、積極的にその行動を強化しているところにある。今後も、個別支援計画の作成過程において、PCP の考え方を取り入れた効果について実証的に検証することが必要である。

第3節 ICFを用いた個別支援計画と職場実習に関する事例研究（研究8）

1 はじめに

2001年5月のWHO（世界保健機関）総会で採択された、ICF（International Classification of Functioning Disability and Health；国際生活機能分類）は、障害者本人の生活を総合的・多面的に把握していくことや生活上の困難さに対する支援のあり方に比重をおいた「個人と環境の相互作用モデル」を提起した。それに基づき、知的障害者の就労支援を想定した場合、ICFでは「社会的不利」や「働くことへの困難性」といったこれまでのネガティブな視点からではなく、生活機能のプラスの視点から働き方の多様性を視野に入れ、自立に必要な環境調整を図っていくことが可能になると考えられている。

2 目的

ICF は、障害者一人ひとりのニーズに応じた支援の内容等を見出す障害概念の枠組みとして、「心身機能・身体構造」、「活動」、「参加」の3つの生活機能面の相互作用によって健康状態をとらえる「生活機能構造モデル」を提唱した。

2006年の障害者自立支援法（現在の障害者総合支援法）の施行後、こうした新たな障害概念が個別支援計画⁽²⁵⁾の策定の手引きとして取り入れられたことから、ICFの考え方を活用する試みも広がりつつある（上田 2005）。障害者自立支援法では、一般就労への移行支援に特化した就労移行支援事業が新たに規定された。そこでは、施設内で訓練するだけでなく、一般企業での職場体験を活用することで、支援目標を明確化することが奨励されていた。しかし、実際には就労への支援目標が抽象的で具体性がなく、どのようにして目標に向かって行けばよいのか、支援目標の到達のプロセスが明確に示されていない事業所も少なくない（松田ら 2013a）。

植田(2007)は、個別支援計画について、「支援目標や課題は、単なる本人の努力目標や訓練課題としてではなく、どのような支援を提供するのかという観点から計画化するもの」としている。津田(2012)も、「環境と適合が図られニーズが充足された状態が支援目標であり、そのニーズ充足に向けどのような支援を展開するのか、具体的な支援内容が個別支援計画である」と指摘している。

一方、2012年4月から、サービス等利用計画が障害福祉サービス支給決定の条件となり、サービス管理責任者が作成する個別支援計画は、サービス等利用計画のひとつとして位置付けられた。本来、個別支援計画は、対象者の主訴、欲求、要望、願いの中にある希望、目標、動機を把握せずに作成することはできない(植田 2009)。そこで、PCPに基づいた個別支援計画の作成が重要となった(松田ら 2013a)。

しかし、対象者の意思を尊重することの重要性は認識されるようになったものの、個別支援計画が契約上の資料として形骸化し、ともすれば支援者にとって様式を埋めるだけの単なるペーパーワークになってしまうことを、沖倉(2005)は懸念した。そのようなことから、対象者の意思を尊重した個別支援計画作成に関する実証研究は極めて重要であり、障害者中心を志向した課題の捉え方や計画策定について検討することは意義がある。

そこで本研究では、障害者就労支援において、PCPに基づいた個別支援計画を作成するためには、どのような点に配慮すべきなのか、その手掛かりとして、庁舎内職場体験実習（以下、職場実習）の実践を通して、障害者中心を志向した個別支援計画作成のあり方について、ICFの観点から検討する。

3 方法

1. 対象者

本研究ではZ市役所の職場実習を利用する障害者2名の事例について報告する。

2. 職場実習の概要

Z市役所では、2013年度より、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業を利用する障害者を対象に、庁舎内及び出先機関等での職場実習が実施されていた（図10—1）。

職場実習では、実習希望者に対しオリエンテーションが実施され、所属機関から提出されたアセスメント・シートと個別支援計画書を基に情報の確認がおこなわれていた。また、職場実習の受け入れ部署

⁽²⁵⁾ 個別支援計画とは、サービス管理責任者の業務として規定されており、対象者の意思や人格を尊重し、利用者主体に基づいた障害福祉サービスの提供を意図するものとして位置づけられている。

に対して、対象者に関する情報を提供し、職場実習の目的や実習の流れについて確認が行われた（図10-2）。

3. 実習場所及び実習内容

事例で取りあげる2名の実習場所は、「障がい福祉課」の執務室が選定され、休憩場所については「障がい福祉課」の控室が別途用意された。同様に実習内容は、実習対象者の能力や経験を考慮し、ゴム印押し、郵便物の仕分け、書類の三つ折り、案内文等の封入、宛名ラベル貼り等が準備された。

4. 実習期間

実習期間は、2014年2月3日から7日までの5日間で、実習時間は10時から16時までの5時間（昼休憩60分）であった。

5. サポーターの役割

サポーターは、Z市役所障がい福祉課から委託を受けた社会福祉法人のジョブコーチで、実習期間中における実習支援の記録とその評価を担っていた。

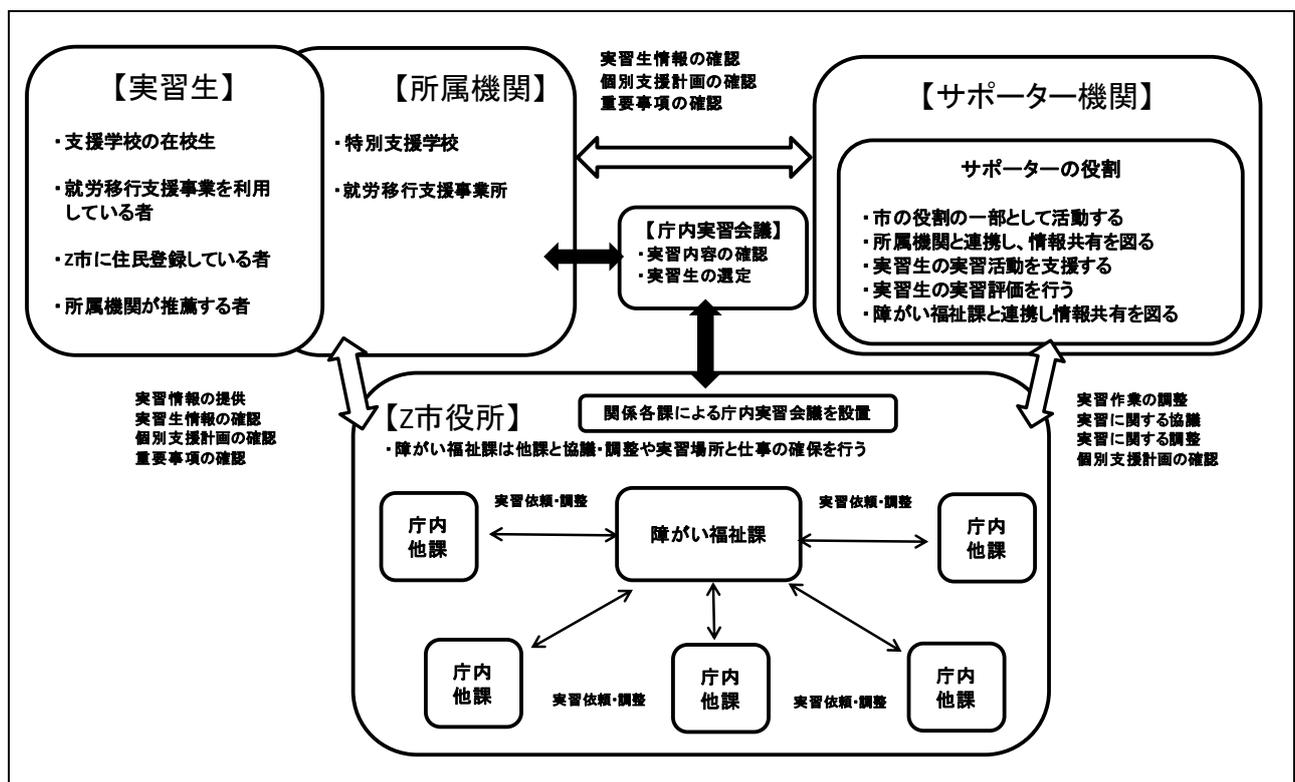


図10-1 Z市役所と関係機関の連携図

6. 倫理的配慮

本研究にあたり、地域・団体・支援機関・対象者に関して匿名性を考慮し、固有名詞の使用を控えた。また、対象者の個人情報については厳重に保管し、秘密保護の責任を遵守するとともに、公表する必要がある場合は、障がい福祉課の同意を得るなど、十分に配慮を行った。

4 結果と考察

実習生が環境に適応するための要因を見出すため、サポーターが「日中活動記録表」⁽²⁶⁾を用いて、発作の原因について理解を深めたAの事例と、「問題行動の動機づけアセスメント尺度」を用いて、自傷の動機を推定し、介入をおこなったBの事例の2つの実践を通じて、「障害者中心」の個別支援計画作成のあり方について検討する。

1. Aの事例

Aの事例の対象者は、軽度知的障害のある20代の女性で、特別支援学校卒業後、事務職補助の仕事を希望し、特例子会社に就職が決まった。勤務先では、対人関係や不慣れな職務の対応に行き詰まり、短期間のうちに睡眠リズムが不規則となり、遅刻や欠勤が増えていった。その後、対象者は上司の勧めで精神科クリニックを受診し、双極性障害と診断を受けた。対象者の病状は、高揚的な躁病相と抑鬱的な鬱病相とが交互に周期的に生じ、やがて日常生活にも影響が及ぶようになった。主治医は、このままでは就労を継続することは難しいと判断し、休職と精神科デイケアの利用を勧めたが、対象者は素直に聞き入れることができず、焦りから勤務先を退職し、再就職に向けて支援機関の利用を開始した。

対象者が所属する支援機関の職員によると、普段は穏やかであるが、健康状態の悪い時は思考がまとまらず、イライラしたり、周囲の音に過敏に反応する等の傾向が見られた。また、対人関係によりストレスが溜まると喘息が見られ、緊張から時折息苦しさを感じるがあった。日中は事業所で、週に4日、就労支援サービスを利用し、月に1回、精神科通院を継続していた。

対象者の個別支援計画では、「自分に自信をもつ」を目標に掲げ、職場実習を通して「体調管理」や「体力向上」を図っていくことを課題としていた。しかし、そうした課題を達成するための具体的な方策が明記されていないため、将来に対して焦りと不安を抱いていることがわかった。

そこで、サポーターは、個別支援計画の目標に「自分に自信をもつこと」とした経緯や、「体調管理」と「体力向上」がなぜ必要だと思ったのかについて、対象者に聞き取りをおこなった。その結果、対象者は対人関係で緊張すると喘息発作がでるため、体力の向上と体調管理が就職に必要であると考えていることがわかった。しかし、対象者が所属する支援機関の職員は、生活リズムが身体症状に及ぼす影響の程度を認識しておらず、対人関係が軽減されれば再就職を果たせると考えていた。そこで、サポーターは、アセスメント・シートを基にICF関連図⁽²⁷⁾を作成し、課題の抽出を行った(図10—3)。

⁽²⁶⁾ 日中活動記録表とは、生活リズムを整えることを目的として、毎日、日中活動、睡眠時間、気分と疲労を記録し、気分と疲労のチェックを行い、疲労感や否定的思考や感情が起こる前後の行動を分析することで、行動を活性化する生活習慣を構築したり、問題解決するための対処法を見つけるためのツールのこと。

⁽²⁷⁾ ICF関連図とは、ICFの概念的枠組みを模した図であり、健康状態、心身機能・身体構造、活動、参加、環境因子、個人因子に、対象者の気持ちなども交えて多面的・総合的に生活をとらえ、そこに書き込まれた情報の相互作用を考えながら情報を整理するもの。

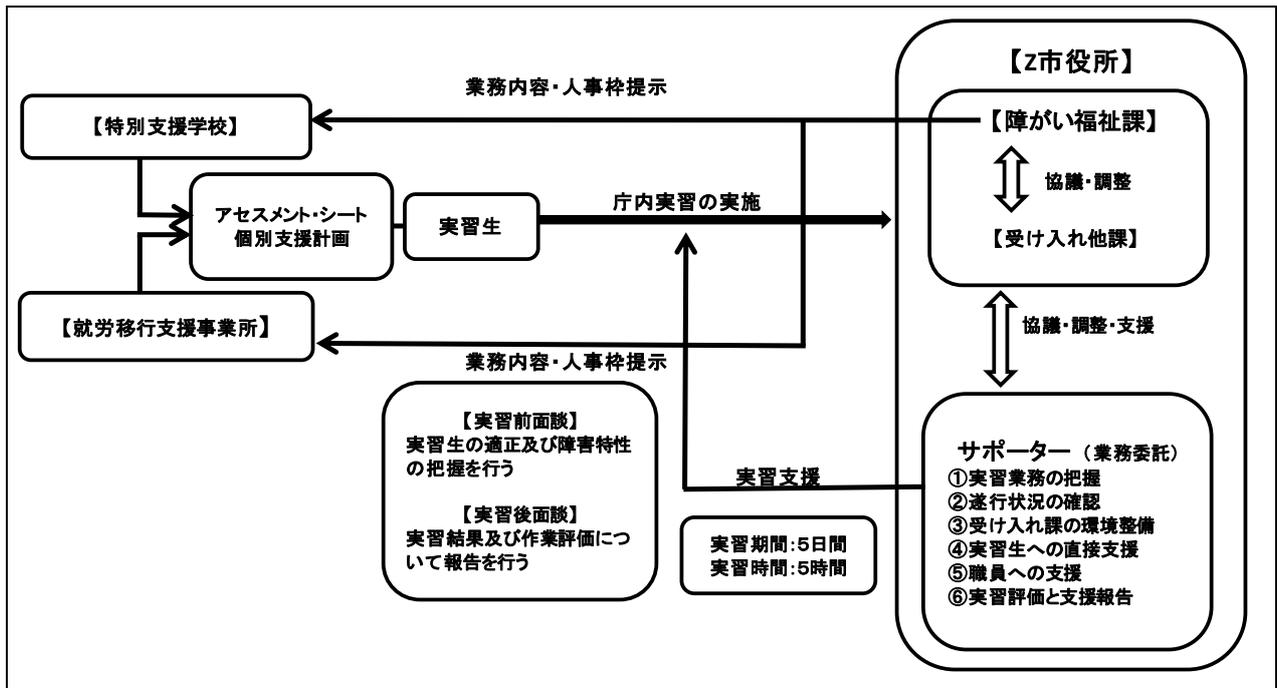


図 10—2 Z市役所における職場実習の流れ

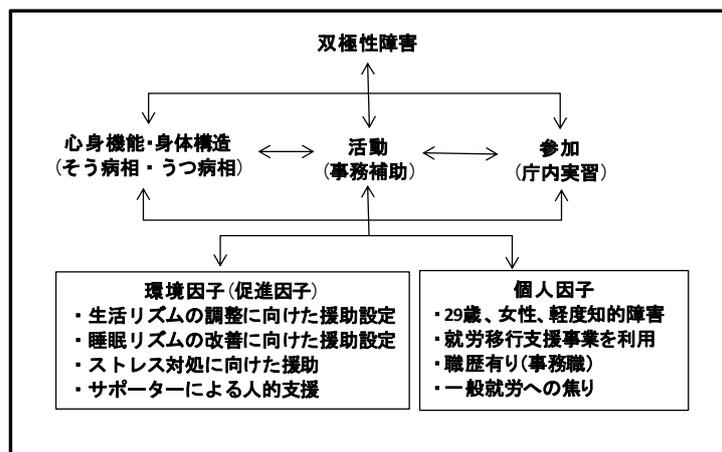


図 10—3 事例AのICF関連図

ICF 関連図（図 10—3）の環境要因から、対象者の特徴として、日中の生活リズムの乱れと共に気分の変動が見られることがわかった。そこで、「日中活動記録表」を用いて、対象者自身がイライラ感やそう・鬱などの気分の程度について点数（0 - 10）を付け、記録することにより、身体症状の正しい原因について、気づきを促せるよう介入を行った（表 8—1）。また、実習終了時点で喘息の発生数を確認したところ、実習期間中に 3 回、発作が生じていたことがわかった（表 8—2）。そのことから、対象者は身体症状と睡眠時間との関連が正しく理解されていないと判断した。そこで、「日中活動記録表」に 1 日及び 1 週間のコメント欄を追加し、気分の程度を記録することで、対象者が身体症状の原因

について気づくことができるよう、事業所の支援者に協力を依頼した。

その結果、「日中活動記録」と喘息の発生数から、不規則な睡眠時間が発作の原因と関連していると推測できるようになった。また、支援機関の職員と対象者の発作に関する情報を共有し、今後の支援について打ち合わせをおこなった。打ち合わせでは、職場実習後もストレスに伴う体調変化が予想されることから、アサーション・トレーニング⁽²⁸⁾による対処法を提案し、事業所の支援者と具体的な支援の方向性について共通理解を図った。

表8—1 日中活動記録表

時間	月	火	水	木	金
日付	2月3日	2月4日	2月5日	2月6日	2月7日
午前6時～7時	就寝 ↓	就寝 ↓	就寝 ↓	就寝 ↓	就寝 ↓
午前7時～8時	起床 7	起床 7	起床 7	起床 7	起床 7
午前8時～9時	朝食 7	朝食 7	朝食 7	朝食 7	朝食 7
午前9時～10時	通勤 8	通勤 8	通勤 8	通勤 8	通勤 8
午前10時～11時	庁内実習 8	庁内実習 8	庁内実習 7	庁内実習 7	庁内実習 6
午前11時～12時	↓ 8	↓ 8	↓ 7	↓ 6	↓ 6
午後0時～1時	昼休み 7	昼休み 7	昼休み 6	昼休み 5	昼休み 5
午後1時～2時	庁内実習 8	庁内実習 8	庁内実習 7	庁内実習 6	庁内実習 6
午後2時～3時	↓ 8	↓ 8	↓ 8	↓ 7	↓ 7
午後3時～4時	↓ 8	↓ 8	↓ 8	↓ 7	↓ 7
午後4時～5時	帰宅 7	帰宅 7	帰宅 7	帰宅 6	帰宅 6
午後5時～6時	散歩 6	散歩 6	散歩 6	散歩 5	散歩 5
午後6時～7時	入浴 6	入浴 6	入浴 6	入浴 5	入浴 5
午後7時～8時	夕食 5	夕食 5	夕食 5	夕食 4	夕食 4
午後8時～9時	テレビ 5	テレビ 5	テレビ 5	テレビ 4	テレビ 4
午後9時～10時	パソコン 5	パソコン 5	パソコン 5	パソコン 5	パソコン 5
午後10時～11時	↓ 5	↓ 5	↓ 5	↓ 5	↓ 5
午後11時～12時	就寝 6	↓ 6	↓ 6	就寝 6	↓ 6
午前0時～1時	↓	就寝 7	就寝 7	↓	就寝 7
午前1時～2時	↓	↓	↓	↓	↓
午前2時～3時	↓	↓	↓	↓	↓
午前3時～4時	↓	↓	↓	↓	↓
午前4時～5時	↓	↓	↓	↓	↓
午前5時～6時	↓	↓	↓	↓	↓

※記録する気分：イライラ(うつ)気分 ※各欄の 上段に活動、下段に気分の程度を点数で記入(0～10)

(28) アサーション・トレーニングとは、自分と相手のアサーティブ権を尊重した上で、自分の意見や気持ちをその場にふさわしく表現出来るようにする自己表現訓練のこと。

ここでAの事例を振り返ると、ICF 関連図の環境要因から、援助設定には身体症状に関する原因について、アセスメントする必要が生じた。そして、表8—2から職場実習中に数回、喘息発作が生じていたことが分かった。サポーターは「日中活動記録表」を活用し、1日の気分の程度を点数化して記録したことで、対象者は睡眠時間が発作に影響していることに気づくことができた。そして、不規則な睡眠時間が発作に影響していると判断できたことで、個別支援計画の目標である「自分に自信をもつこと」が可能になり、再就職への焦りや不安感が軽減されていった。

以上のことから、対象者の焦りや不安感は、周りの利用者や職員に対する過剰な気遣いとして現れ、それがストレスに繋がっていると考えられた。そこで、支援機関では、対象者の身体症状に対して、職場実習後も引き続き「日中活動記録表」に気分の変化を記録することを新たな課題として個別支援計画に追記した。

表8—2 身体症状（喘息）の発生数

曜日	月	火	水	木	金
日付	2月3日	2月4日	2月5日	2月6日	2月7日
A M	0	0	1	1	0
P M	0	0	0	1	0
合計	0	0	1	2	0

2. Bの事例

Bの事例の対象者は、10代の男性で自閉性障害⁽²⁹⁾と知的障害の合併があり、特別支援学校卒業後は就労支援サービスを利用するため支援機関を利用していた。対象者の個別支援計画の目標は、「自分に合った働き方を見つける」であった。作業における課題として、作業完了報告や質問はできるが、自発的に自分の気持ちを伝えることが難しく、コミュニケーションに課題があることが記されていた。支援機関の職員によれば、対象者は1日の体調に波があり、午前中は不調による活動低下が見られた。感覚面では、周囲の騒音や反響音に敏感なため、静かで落ち着いた環境が望ましいことが分かった。また、アセスメント・シートには、「初めての作業でも自分の知っている方法にこだわる」、「一度経験したことが後々まで記憶に残っており、経験が消去されにくい」、「常に決まった様式を好み、他の行動や柔軟な行動がとれない」、「未経験の作業に強い抵抗感や消極性が見られる」、「行動を変更することに強い不安感を持つ」、「ストレスがたまると自分の親指を噛む自傷が見られる」等の特性が明記されていた。サポーターは、対象者の特性を整理するため、アセスメント・シートを基にICF 関連図を作成し、課題の抽出を行った。

ICF 関連図（図10—4）から、サポーターが対象者の特性に応じた介入を行うためには、作業中の自傷行為（自分の親指を噛む）という行動上の問題について、事前にその動機を推定する必要があると判断した。そこで、「問題行動の動機づけアセスメント尺度：Durand, V. M. (1960)、平澤・藤原(1996)」を用いて、問題行動のチェックを行い、その素点を4つの行動（感覚・逃避・注目・要求）の機能に分けて合計し、各機能の平均点を算出して、高得点の機能をそれと推定した（表8—3）。

その結果、自傷の動機は、作業中に自傷をすることで苦手な作業から逃れる嫌悪刺激からの「逃避」

⁽²⁹⁾ 自閉性障害とは、対人関係の質的な障害・言語コミュニケーションの質的な障害・興味・関心の狭さという「3つ組の障害」によって特徴づけられている。

と考えられた。そこで、対象者がこれまで経験のある作業課題から、得意と思われる書類の三つ折りと案内文等の封入作業を中心に指示し、苦手な作業については工程を細分化して視覚化を図り、対象者が一人でも作業ができるよう介入をおこなった。また、「いつ」、「どこで」、「なにをするか」など、見通しがもてるよう作業のスケジュール化を図ったことで、初日の午前中に自傷行為が見られたものの、2日目以降からは見られなくなった（表8—4）。

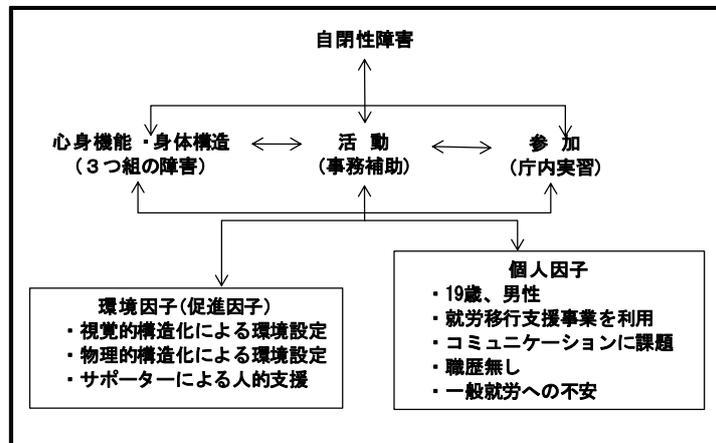


図10—4 事例BのICF関連図

ここでBの事例を振り返ると、ICF関連図から分かったこととして、対象者の特性に応じた介入をおこなうためには、自傷の原因を安易にストレスと断定するのではなく、その動機を推定する必要があった。そこで、サポーターは、自傷行為の動機について「問題行動の動機づけアセスメント尺度」を用いて推定をおこなった。その結果、どのような時にどのような配慮が必要なのかが明らかとなった。

以上により、対象者は個別支援計画の目標である「自分に合った働き方」を見つけることができたと考える。したがって、個別支援計画を有機的に活かすということは、対象者の個別課題に対して、実現可能な目標を設定し、根拠に基づいた介入を行ってこそ、本来の意味を持つことが改めて理解された。

表8—3 問題行動の動機づけアセスメント尺度

問題行動：自分の親指を噛む		場面：作業中			
行動の機能	感覚	逃避	注目	要求	
質問番号 評価点	1. 3	2. 6	3. 0	4. 1	
	5. 1	6. 4	7. 1	8. 0	
	9. 0	10. 5	11. 0	12. 1	
	13. 0	14. 5	15. 1	16. 1	
合計点	4	20	2	3	
平均点	2	5	1	3	
所見	問題行動の機能は苦手な作業からの逃避と推察された				

表 8—4 問題行動（自傷）の発生数

曜日	月	火	水	木	金
日付	2月3日	2月4日	2月5日	2月6日	2月7日
A M	1	0	0	0	0
P M	0	0	0	0	0
合計	1	0	0	0	0

5 総合考察

1. サポーターによる人的支援の効果

本研究で取りあげた2つの事例では、サポーターがICF関連図を用いて対象者の特性を視覚的に整理したところに特徴が見られた。

まず、Aの事例では、職場実習終了後、サポーターの介入が評価され、事業所でも「日中活動記録表」の活用と個別面談が継続されることとなった。サポーターは、対象者の不調は事業所における対人関係にあることを想定しつつも、根拠がないため踏み込みにくい立場であった。しかし、「日中活動記録表」を用いて1日の気分の変動と睡眠時間の変化を記録することで、支援機関の職員は、不規則な睡眠が対人関係に影響していることに気付くことができた。また、サポーターは、アセスメント・シートの情報を基にICF関連図を作成した。そして、そこから課題を抽出し、新たな支援ニーズを捉え直し、根拠を基に個別支援計画に反映させていくことの重要性について、支援機関の職員と共有することができた。

次に、Bの事例では、「問題行動の動機づけアセスメント尺度」を用いて、自傷行為の動機を推定した上で、特性に応じた介入を行った。その結果、対象者は一人でも作業に集中できるようになった。このことは、対象者の能力（個人因子）だけではなく、職場環境に適応するために必要な配慮（環境因子）を講じた成果であり、「活動」や「社会参加」にプラスの要素（促進因子）が加わったためだと考える。

2. ICFを用いた個別支援計画作成の必要性

松端（2004）は、個別支援計画の作成について、「利用者のできないことではなくどのような支援があればどのようなことができるのか、ということに焦点をあてて作成される必要がある」と述べている。

例えば、事業所が作成する個別支援計画が、対象者の能力の不足部分に焦点化した支援内容であれば、そうした支援が繰り返し提供されることで、働くことの自信の喪失や自尊感情の欠損に繋がる恐れがある。また、支援計画が対象者の意思を尊重した内容ではなく、抽象的な表現であれば援者主導の疑念はぬぐえないであろう。

以上のことから、措置制度による画一的・集団処遇から脱却し、当該個人の意思を尊重した障害福祉サービスを提供するためには、障害者中心の個別支援計画の作成が求められる。それは、対象者の能力を把握するだけでなく、これまでどのような方法で支援されてきたのか、あるいはどのような支援があれば実力を発揮できるのか、そうした情報が具体的に示され、関係者で共有することが重要なのである（松田 2014）。また、ニーズの把握においては、対象者がどのような想いでいるのか、なぜそうしたいと思っているのか、希望や動機を理解する必要がある。目標設定では、対象者が望む働き方を実現するため、本来持っている強みに着目した目標が掲げられる必要がある。そして、個別支援計画の作成においては、単なるスキルアップのためではなく、対象者の能力や意欲、好み、抱負、強みなど、生活機能のプラスの視点からICF関連図が作成されなければならない。こうした個別支援計画であれば、対象者の全体像を生活機能面から把握でき、職場実習でどのような支援を展開していけばよいのか、今後の支

援の方向性を明確にすることができる。また、支援経過から新たに知り得た情報を個別支援計画に蓄積させていくことが期待できる。

3. ICF 関連図の有用性

本研究で明らかにされたことは、個別支援計画作成において、対象者の要望や価値観を踏まえて ICF 関連図を作成することの有用性である。ICF 関連図を用いることで、環境因子（促進因子）が明確になり、対象者が強みを発揮するための具体的な配慮事項を関係者が共有することができる。さらに、対象者の特性に応じた環境的要素が個別支援計画に反映されることで、どのような時にどのような支援が必要なのか、対象者の特性に配慮した就労支援が可能になると考えられる。

本来、就労支援は、障害者を雇用に導くことではなく、支援を受けながら働くことを目指すなかで、その人らしい働き方や生活を発見していく過程である。本研究において、障害者中心の個別支援計画の作成過程で、ICF 関連図を用いることは、関係者の共通理解を深めるためのツールとして有効であることが示唆された。

6 まとめ

本研究では、障害者就労支援において、PCP に基づいた個別支援計画を作成する上で、どのような点を配慮すべきなのか、その手掛かりとして、ICF の観点から職場実習を検討した。その結果、対象者の活動全てを考慮し、好みや長所などを含めた生活機能のプラスの視点から整理することは、対象者のニーズを充足させる実行可能な計画の立案に役立つことが示された。さらに、その際、ICF 関連図を用いることは、対象者が環境に適應するための要因を見出し、障害者中心の個別支援計画を作成する上で、大きな示唆を与える可能性があると考えられる。しかし、PCP に基づいた個別支援計画作成に関する基本概念、策定方法、実施過程、評価等について、事例を踏まえた実証研究は極めて少ないことから、ICF 関連図を用いることによる効果について、検証を積み重ねていくことが必要である。

第4節 知的障害者の就労支援における行動改善に関する総合考察

日本は、障害者権利条約を批准したことにより、障害者が「働きがい」を感じて就労を続けていくための配慮、つまり障害者雇用の質の充実を図っていくことが雇用主側に求められるようになった。

これまで、障害者の差別解消や虐待防止といったマクロな制度改革が進められる中で、障害者を雇用する雇用主側の問題として、個人の対応についての体系的な方法論が必ずしも示されてきたわけではなかった。もちろん、「環境の中の個人」といった関係的な認識に基づく方法論は、ソーシャルワークの領域において、当初より主張されてきた。そこで求められるのは、個人が現実の環境にどのように関係しているのかを記述し、さらにその本人が関係のあり方を選択していくための方法論であった。

しかし、障害者就労支援において、科学的で実証可能な方法論は、現状でもまだ完成されているとはいえない。そこで、障害者就労支援の手法として、実証可能な方法論について検討する。

1 従来の就労支援の手法に関する課題

日本では、障害者雇用の現場で抱える様々な問題に対する具体的な支援方法に関して、実証的な研究があまり行われてこなかった。例えば、小川（2001）はジョブコーチ支援に関して、作業手順習得の指

導・介入方法として応用行動分析学的手法である「課題分析」や「システマティック・インストラクション」を紹介している。しかし、作業手順の習得以外の問題については、知的障害者にどのような指導・介入方法が効果的なのか、具体的に触れていない。こうした状況下で実践ではどのような手法が進められているのであろうか。

障害者職業総合センターの調査結果には、いくつかある支援プログラムの手法の中に、手本を示した後、一緒に作業し、次に一人でやらせる等、応用行動分析的な手法が含まれていることが示されている。これまで、応用行動分析学に基づいて機能的アセスメントを行い、行動を形成し持続させる指導方法は、9%と高くない（障害者職業総合センター2008）。さらにいえば、「作業手順の見本を示す」、「手順書を作る」などは、様々な就労支援関連の書籍などで入手可能な情報であり、そのような支援の手法だけが実践に取り入れられている。つまり、実践が先行しているものの、理論的裏づけについては知られていないため、介入効果が明確ではなかったり、手法が限定的に扱われている。また、介入効果が明確でない時の対策として、支援者個人の経験あるいは直感により支援が進められてきたといえる。そうしたことから、この領域では実践が先行しており、実践から得られた知見の集約や洗練化、実践への還元の可能性があまり認識されていないことが課題であるといえよう。

若林（2009）はこの要因に関して、日本における就労支援を研究する研究者層の薄さを挙げている。その根拠として、日本で就労支援の専門職を養成するための大学・大学院教育はまだ行われていないことや、日本職業リハビリテーション学会以外の様々な学会の発行する各学術雑誌で、障害者の就労問題、特に障害者の一般就労を取り上げている研究の占める割合が少ないことを挙げている。

一方、アメリカにおける障害者就労支援に関する研究は、日本よりも圧倒的に多い。職業リハビリテーション分野の雑誌で見られる研究のほとんどが、障害者の就労問題と関連している。そして、それらの論文の多くに応用行動分析の方法論に基づいた研究が報告されている。その要因として、アメリカの障害者就労支援の研究者は日本に比べてかなり多いことが挙げられる（八重田 2002）。

これらのことから、障害者雇用の現場で抱える様々な問題に対する具体的な方法として、「行動」という単位を軸とした応用行動分析的アプローチを取り上げ、その枠組みについて考察する。

2 応用行動分析的アプローチの変遷

これまで、応用行動分析に基づいた効果研究には、自閉症児の行動をターゲットとした「療育アプローチに関する研究」と、彼らに関わる支援者側の関わり方をターゲットとした「セラピー行動に関する研究」に大別することができる。前者については、1960年代以降、言語行動、日常生活スキル、身辺自立スキル、社会コミュニケーションスキル、アカデミックスキル等の「適切な行動」の獲得や問題行動の改善等、特定の行動をターゲットにした方略として、環境を統制し、教授に必要な十分な内容だけを環境に配置して学習させていく「不連続試行法（DTT；Discrete Trial Teaching）」、自然な環境下で、様々な刺激を提示しながら、いくつもの「適切な行動」を強化し、学習を促す「機軸行動発達支援法（PRT；Pivotal Response Treatment）」や、「早期集中行動介入（EIBI；Early Intensive Behavioral Intervention）」⁽³⁰⁾等による介入効果のエビデンスが単一事例研究によって示されてきた。また、自閉

⁽³⁰⁾ 早期集中行動介入（EIBI）とは、Lovaasによって行われた自閉症児の発達早期における行動介入のことである。彼は、介入群として、2～3歳の自閉症児19名に対して週平均40時間の集中的な療育を2年以上実施した。統制群として週10時間以下の療育を受けるか、別の方法で療育を受ける群を合計40名設け、4年後の変化を比較、検討した。その結果、介入群の自閉症児の方がそうでない自閉症児に比べてIQの値が30以上高く、そのうち9名は小学校通常学級でのインクルーシブな教育を受けられるようになった。この

症児に対する応用行動分析の原理に基づいた代替コミュニケーションの方法として、絵文字交換式コミュニケーションシステム (PECS ; Picture Exchanged Communication System) がある。

一方、成人や障害者の行動改善に関して、行動療法による対処法の成果が証明されてきた。行動療法において「障害」は改善・治療の対象であり、問題行動の減少、あるいは除去することを目指している。例えば、消去 (Gilbert 1975) やタイムアウト (Gast and Nelson 1977)、レスポンスコスト (Kazdin 1972)、オーバーコレクション (Foxx and Azrin 1972) などの嫌悪的技法がある。しかし、これらは、問題行動自体に注目した対処療法的な方法であり、単独の適応では永続的で根本的改善とはならないことや、嫌悪的で制限的な対処法であるとの批判を受けてきた (Favell and Reid 1988)。そうした中、問題行動の要因の一つとして、コミュニケーション・スキルの不足を指摘し、問題行動に対する代替コミュニケーションを形成することで問題行動の減少に成功した (Carr and Durand 1985、松田ら 2008)。そして、行動改善プログラムは、「障害」を社会的障壁と捉え、問題行動の維持の随伴性の分析を行い、環境の変容をも視野に入れたアプローチへと移行していった (望月 1993)。この随伴性を分析する手法として、機能的アセスメントに基づいた方法論が発展してきた。機能的アセスメントにより、行動に影響を与える事象を特定し、環境を調整したり、その行動が果たす機能と適切な行動を形成することで永続的な問題の解決を図ることが可能となった (Frea, Koegeland Koegel 1993)。

これまでの先行研究から、問題行動の多くが、こだわり行動がベースになっているということがわかってきた。Baker ら (1996) は、こだわり行動をより「適切な行動」に変容することで、障害者の社会的相互作用を改善した。また、こだわり行動自体を強化子として問題行動を改善した事例もある。

Charlop ら (1996) は、問題行動の不生起にこだわり行動を随伴して問題行動を減少させた。さらに、こだわり物をトークンに用いることで、標準的なトークンを用いるよりも作業の遂行率が增大し、作業中の問題行動が減少することが明らかとなった (Charlop and Haymes 1998)。その後、自閉症を伴う知的障害者の就労支援に関する報告がなされるようになり、その全てが応用行動分析に基づくものであった。

例えば、課題分析に基づき手順を細分化して作業を教えるもの (Gold 1976)、課題分析と「言語のみ」、「言語+モデリング」、「言語+身体的誘導」のレベルの異なるプロンプトを組み合わせ 180 以上のステップからなる作業を指導したもの (Cuvo, Leaf, and Borakove 1978)、分化強化により作業課題に注目させようとするもの (Jackson 1979)、自己監視により作業効率や従事行動を増加させようというもの (Zohn and Bornstein 1980)、職場定着に必要な社会技能を教えるもの (Gibson, Lawrence, and Nelson 1976) 等が報告された。

日本でも、小塩ら (1983) がこれらの研究の延長線上にある作業スキル習得指導に関する報告を行っている。これらの多くは実際の雇用現場ではなく、障害者職業センターや特別支援学校で行われたものである。また、指導する作業内容も福祉施設の作業種目の域を出ていないものであった。

その後、福祉施設等の支援者がジョブコーチとして企業に出向き、そこで応用行動分析をベースに自閉傾向のある知的障害者を指導し、一般企業への職場定着を支援するようになった。1980 年代に入ると、一般企業における就労支援の研究が試みられるようになった (Rusch and Menchetti 1981)。また、大企業における障害者雇用の取り組みも報告されている (Brickey and Campbell 1981)。このような一般企業における Supported Employment の取り組みを基に、職場定着や一般就労につなげるための方

法論がモデルとして報告されてきた (Wehman and Kregel 1985)。そして、1986年のリハビリテーション法の改正を契機に、Supported Employment が制度化されることとなった。

この頃の就労支援に関する研究では、ジョブコーチによる支援効果を報告したものが多い。たとえば、ジョブコーチによる作業スキルの習得を報告したもの (Test, Grossi, and Keul 1988)、社会技能の習得を報告したもの (Huang and Cuvo 1997)、作業場面においてセルフ・マネジメント技法を活用したものの (Hughes and Rusch 1989) など、応用行動分析を基にした就労支援の研究がある。

ジョブコーチが行う応用行動分析に基づく作業指導・介入の基本的な手法として、課題分析および習熟に合わせて各ステップのプロンプトレベルを徐々に浅く (身体的誘導⇒モデリング⇒ジェスチャー⇒言語) していくことから成る「システマティック・インストラクション」⁽³¹⁾ が、Supported Employment に関するテキスト (Wehman, Sale, and Parent 1992) に記述されている。

日本では、小川 (1993) により紹介されて以来、2004年に制度化された職場適応援助者事業における職場適応援助者養成プログラムで扱うべき項目として規定された。その後、Supported Employment が進む中で、ジョブコーチによる直接的なスキル習得支援に関する研究から、ジョブコーチが職場からフェイディングするために必要なナチュラル・サポート等に関する研究へと重心が移ることとなった。これは、ジョブコーチに必要なだとされる手法が、障害者自身への直接的支援だけでなく、雇用主側にある資源、たとえば上司や同僚からの配慮など、ナチュラル・サポートを形成するための間接的支援も含めたものへと変化していった。この変化は、ジョブコーチが障害者に対する直接的支援を行うだけの存在から、雇用主側に対するコンサルタント的な役割を持った専門職として、その存在が認められるようになったことを意味する。

そこで、日本の職業リハビリテーションサービスにおけるジョブコーチの役割と応用行動分析に基づく手法との関連について考察する。

3 課題分析を用いた行動改善

日本の障害者雇用施策は、障害者に職業リハビリテーションサービスを提供し、障害者の職業能力や職務遂行能力を高めて障害者雇用を図ろうとしてきた。しかし、この施策では、職務遂行能力が十分でなければ、障害者は雇用現場から排除され、福祉的就労でしか働けなくなる。これまで、環境を改善し、障害者にマッチングするように職務内容を改編して就労させる支援は十分ではなかった。

アメリカでは、Supported Employment の手法に応用行動分析が一般的に取り入れられている。しかし、日本では応用行動分析の方法論に基づいた就労支援を実施しているところはほとんどみられない。

そこで、知的障害、特に自閉症支援に関する先行研究を見ると、TEACCH プログラム⁽³²⁾ による紹介と実践 (佐々木 1993)、支援事例やプログラムに関する紹介 (小川・柴田・松尾, 2006)、就労実態に関する調査 (杉山 1998)、制度や専門家等に関する意見陳述 (小川 2002 ; 梅永 2005) が中心となっている。これらの研究は実践に示唆を与えるものではあるが、支援方法の有効性は十分に検討されていない。つまり、就労支援に関して実証的に検討した研究はほとんど見当たらない状況である。また、就

⁽³¹⁾ システマティック・インストラクション (Systematic Instruction) とは、「課題分析」や「指示の4階層」「最小限の介入」等により系統的な教授を行うことで、障害者が仕事を効率的に自立して行えるようにする技法のこと (小川 2001)。

⁽³²⁾ TEACCH (Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children) プログラムとは、アメリカのノースカロライナ州で実施されている、コミュニケーションに障害のある自閉症児・者やその家族への包括的対策プログラムの名称である。TEACCH プログラムでは、「構造化された環境で認知発達を促す訓練をする」というコンセプトに基づき、自閉症児・者の適応力を高めると同時に彼らにとって理解しやすい環境を操作するという2つの方向からのアプローチの相互性を重視している。

労支援方法について紹介している研究はあるものの、それらは、自閉症者の就労支援に関わってきた専門家が、自身の経験や障害特性等を考慮した上で標準的支援技法について記述するといった内容に留まっている。山田（2006）や志賀（2006）は、自閉症者の職業上の課題とその対応方法について報告している。しかし、具体的にどのような支援をしたらよいのかについては、明確に触れられていない。

これまで述べてきたように、職業リハビリテーションサービスでは、まず、障害特性に対する理解、職務設計など、障害者と職場環境の両面からアセスメントが実施される。それと同様に雇用現場においては、ジョブコーチがいなくても職場の同僚から適切な対応が得られるようにすることも重要な視点である。例えば、障害者への関わり方が分からない場合、ジョブコーチが一から教示しないまでも、支援ツールがあることで、問題が発生した時に適切な対応を行うことができる（松田ら 2009b）。つまり、障害者雇用は特別なことではなく、ごく普通の日常であることを職場の上司や同僚に伝えていくことが必要なのである。

雇用現場におけるジョブコーチの役割とは、雇用主側に障害特性に配慮した雇用管理、配置、職務内容の設定に関する助言等を行ったり、障害者に業務遂行力、職場内のコミュニケーション能力の向上、健康管理、生活リズムの構築等の支援を行うことである。また、作業内容の設定については、課題分析、すなわち大まかな仕事の手順を把握するための作業を行っている。具体的には、職務の課題を分析することにより、一連の複雑な行動からなる仕事を小さな行動単位に分解し、手順を時系列に、あるいは段階的に並べて記載している。それは、具体的な支援方法を整理することでもある。特に、知的障害者の場合、より細かな課題に分けることで、ひとつの作業を遂行することが可能になることが多い。さらに、個々の課題について、ジョブコーチがどのような介入を行ったのかを記録することでアセスメントに繋がることになる。

例えば、**研究7**の事例では、プロンプトを具体的に4つの階層（①言語指示、②ジェスチャー、③見本提示、④手添え）に分け、一連の作業をアセスメントすれば、どの課題について介入度が高いのか、どのように介入は変化したかを記録することで、ジョブコーチ支援のエビデンスにも活用することができた。また、障害者の作業行動を維持するための体制を整えるために、①受け入れ事業所に環境設定を要請する点、②システマティック・インストラクションの技法を職場の社員に教授する点、③各要素が連携することを長期的にフォローする点から、それは一貫して当事者の「できない」ことを「できる」ようにするために社会に働きかける活動であると考えられた。

しかし、本当に重要なのは、知的障害者が「働きがい」を感じて仕事を続けられる環境に整備することであり、ジョブコーチや上司、同僚との関わりが、より良い関係へと変化することである。新たな作業を教える際には、その作業を課題分析して指導することが求められる。細かく分けられた構成要素ごとにどのようなプロンプトがあれば、その要素の行動ができ、時間経過とともにその手助けが必要でなくなるのか、どのようにすれば自立した作業ができるようになるのか、それを確認するために支援経過を記録することが必要となる。つまり、知的障害者が環境に適応していくための方法が分かれば、行動を変える明確な情報となり得るのである。たとえ、環境や仕事が変わっても、具体的に記述された情報があれば、環境に適応するために行動を改善することが可能になる。こうした情報を基に、何れかの方法論やアプローチはその上で活用することで効果を発揮すると考えられる。しかし、知的障害者に課題分析を用いた指導をしたとしても、十分な記録をとっていないとはいえず、そのため、今後の指針となるような情報に繋がっていないのが現状である。また、課題分析に基づく支援結果として、プロンプトの

種類・有無を基にした自立遂行率しか表示されていない。さらに、支援経過には、強化の種類や有無、どのように初期の課題分析を障害者に合わせて変更して行ったか、そこに障害者による工夫がどのように反映されたのか等、盛り込める情報が多くあるにもかかわらず、これらを生かしていない。したがって、課題分析には応用行動分析の理論が背景にあるものの、就労支援の場面ではその理論を抜きにして、単に形だけを利用していると考えられる。

4 「随伴性」を導入した行動改善

応用行動分析では、人の行動をレスポナントとオペラントの2つに分けて考える。レスポナントとは、特定の刺激によって誘発されるタイプの行動であり、オペラントとは、人が自発して、その後の環境の変化により、将来、その行動の生起頻度が変化するという性質を持つ。例えば、対象者が何らかの仕事を行うということは、自発するタイプの行動であり、オペラントとして捉えることができる（望月 1989）。そこで、オペラントについて基本的な原理を説明するには、「反応」と「行動」という類似の言い方があり、それらを区別して用いる場合と、区別しないで用いる場合がある。本研究においては、随伴性という枠組み全体を念頭にして言及するときは「行動」という単語を用いる。また、随伴性の中の1つの要素として特定の動きについて言及するときは「反応」という単語を用いた。

先述したように、オペラントの特徴は、反応の直後の刺激の変化によって、将来の反応の生起頻度に影響を受けるというものである。研究6の事例のように、①障害者が文字カードを職員に提示するという反応をする。その後、②職員や同僚とのコミュニケーションがスムーズに行えるという刺激変化が伴われる。この刺激変化によって、③障害者が文字カードを職員に提示するという反応は起こりやすくなる。仮に文字カードを提示しても何の変化も生じなければ、恐らく反応は減少していくことになるであろう。この事例のように、反応の後に出現あるいは増大することで、その後の反応の生起頻度を上昇させる刺激のことを応用行動分析では、「正の強化子 (positive reinforcer)」といい、反応後の刺激の出現・増加により、反応の生起頻度が上昇する関係を「正の強化 (positive reinforcement)」という。「正の強化」の「正」は「肯定的」という意味ではなく、数学的な「正負」の「正」の意味に近い。また、反応の出現や増大ではなく、反応の消失や減少により生起頻度を上昇させる関係を「負の強化 (negative reinforcement)」という。人の反応は、「正の強化」によっても、「負の強化」によっても増加・維持される。「正の強化」によって維持される場合は、その反応、場面全体なども好きになっていき、やりがいを感じるようになる。しかし、「負の強化」によって反応が維持されている場合は、逆に嫌悪を感じるようになる。

以上のように応用行動分析は、適切な強化子を選定、アレンジすれば、障害者の行動を増やしたり減らしたりすることができるというテクニックとしての特質をもっている。そのことから、テクニックとしての応用行動分析を強調することは、ともすると応用行動分析以外の行動的方法との境界をあいまいにしてしまい、その本質を見失う恐れがあると考えられる。

望月 (2007) は、「正の強化」によって維持される行動の選択肢が拡大していくこと、それこそが QOL (生活の質) であるとした。何が「正の強化子」で、何が「負の強化子」かということは、一定の法則があるわけではなく、個人の状況により強化子の機能は変化する。あくまでも反応の直後にある刺激が出現し増大することで、当該の反応が強化・維持されるならその刺激は、「正の強化」と決まる。こうした直前の反応を増加させるのか、あるいは減少させるのかという強化子の機能を見るためには、行動

の繰り返しの中で反応の増減を見ていくことが必要となる。こうした人の反応は何もない状況で生じるわけではなく、何らかの刺激状況の下で自発される。特定の刺激状況下である反応が自発され、「正の強化子」が伴うということが何回か繰り返されると、その特定の刺激状況下である機能を獲得していく。

例えば、**研究5**の事例では、トイレ清掃の作業完了報告と作業評価が一致せず、不完全な状態が見られた。このような場合、「できていません」と障害者を指摘するのが一般的である。しかし、ジョブコーチからの作業評価を次の作業遂行の手がかりにしていたとすると、自立的に作業を遂行しているとはいえないことになる。そこで、ジョブコーチは、作業チェック表の作業結果がジョブコーチの評価と一致すれば、「綺麗にできている」と障害者を賞賛した。仮に褒められる・叱られるというそれぞれが、自発的な反応を増やす・減らす働きを持っているとするなら、次第に障害者が作業チェック表を用いる反応を強化することになる。

ここまでの反応の前後の関係について示したものが、**図11-1**である。図中の S^D は弁別刺激⁽³³⁾のことで、特定の弁別刺激の下で、反応の出現頻度が制御されることを刺激性制御といい、＜弁別刺激—反応—強化子＞の関係のことを「随伴性 (contingency)」という。「随伴性」という考え方を導入することで、ある状況下で反応はどのような機能を持っているのか、つまり「正の強化」を出すような働きを持っているのか、あるいは「負の強化」をなくすような働きを持っているのか、という視点から考察することができる。こうした視点は単に反応の形態のみを見ているだけでは分からない。また、反応の直後の刺激変化についても同様で、何らかの刺激が反応に続いて出現したとしても、それが反応を増やすのか逆に減らすのかによって、その刺激の機能は変わってくる。さらに、反応の前に存在する刺激状況がきっかけとなって反応が自発されやすくなっているのか、あるいは、その刺激状況だけでは不十分でほかの働きかけが必要なのかということを見せてくれる。「随伴性」とは、人の行動が成立する一連の流れの中で、刺激や反応の機能について教えてくれる行動の考え方といえる。

人の行動は単一の＜弁別刺激—反応—強化子＞という関係の中に現れるものだけではなく、それ以外に行動連鎖⁽³⁴⁾という考え方もある。

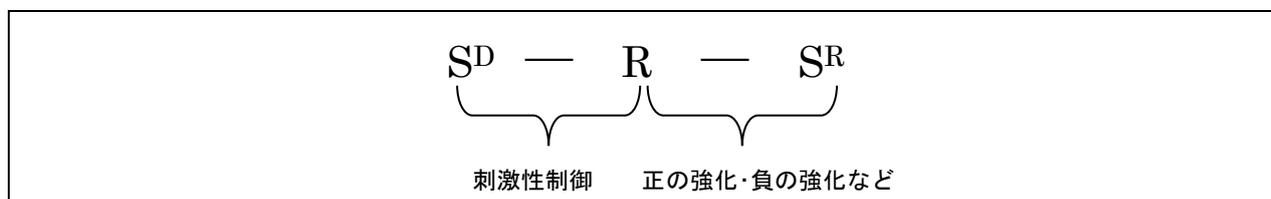


図11-1 三項随伴性の模式図*

※ S^D は弁別刺激、Rは反応、 S^R は強化子を示す。

図11-2に行動連鎖の模式図を示した。それによると、x番目の＜弁別刺激—反応—強化子＞のまとまりのことを、x番目リンクとすると、x番目のリンクは、 $S^D_{(x)}$ 、 $R_{(x)}$ 、 $S^R_{(x)}$ から成り立っている。次に続くx+1番目のリンクは、 $S^D_{(x+1)}$ 、 $R_{(x+1)}$ 、 $S^R_{(x+1)}$ から成り立っている。そして、 $S^R_{(x)}$ と $S^D_{(x+1)}$ は同一の刺激ないしは刺激変化であり、前者は、 $R_{(x)}$ に対する強化子、後者は $R_{(x+1)}$ に対して

⁽³³⁾ 弁別刺激 (discriminative stimulus) とは、反応に先行して存在し、反応の出現傾向に影響を持つ刺激のこと。

⁽³⁴⁾ 行動連鎖 (behavior chain) とは、複数の＜弁別刺激—反応—強化子＞が連結している様子を示したものである。一番目の＜弁別刺激—反応—強化子＞における強化子は次のリンクにおける弁別刺激として機能する形で複数の随伴性が連なり、一連のまとまった行動ができあがること。

の弁別刺激という機能を持つことを示している。 $S^D_{(x)}$ のもと、 $R_{(x)}$ が自発され、 $S^R_{(x)}$ に相当する刺激変化が生じる。この刺激変化は次のリンクにおける $S^D_{(x+1)}$ として機能する。なお、ここでは正の強化で維持される随伴性を例としたが、他の随伴性でも同様の理論が成り立つ。

ここで留意すべきことは、それぞれのリンクにおける S^R は単独あるいは他の場面で出現したとしても、強化子としての機能を持つものでなくてもよいということである。最終のリンクにおける S^R は、強化力をもつものでなくてはならない。しかし、それ以外のリンクにおける S^R は、始めから強化力を持っている必要はない。では、強化力のない刺激変化が、その前にくる反応を強化・維持することができるのか。このことが行動連鎖や課題分析に基づく支援で留意しなければならない重要な点である。最終リンクを n 番目とすると、その $S^R_{(n)}$ は強化力を持っているので、そのリンクにおける $S^D_{(n)}$ は、直前のリンクの $R_{(n-1)}$ に対して条件性強化子⁽³⁵⁾として働き、そして同じメカニズムで $R_{(n-1)}$ に先行する $S^D_{(n-1)}$ も強化力を持つこととなる。このようなメカニズムで各リンクにおける反応は次の要素行動の S^D へとつながることで強化・維持されるのである。

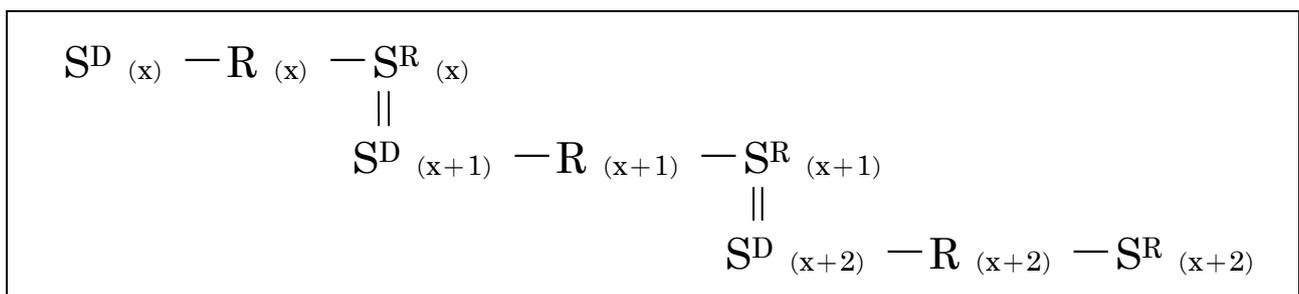


図 1 1—2 行動連鎖の模式図*

※ 括弧内の数値は、何番目のリンクかを示す数値である。 x 番目の弁別刺激($S^D_{(x)}$)のもと、反応($R_{(x)}$)が生じ強化子($S^R_{(x)}$)が出現し、その刺激が次のリンクの弁別刺激($S^D_{(x+1)}$)となっていることを示している。逆の見方をすると、 $x+1$ 番目のリンクにおける弁別刺激($S^D_{(x+1)}$)が、ひとつ前の x 番目のリンクで強化子($S^R_{(x)}$)として働くことがわかる。

研究 5 と研究 7 の事例で用いられた課題分析は、仕事などの手順を小さな行動単位に分解することであるが、この行動単位とは<弁別刺激—反応—強化子>という随伴性の単位のことであり、一連の複雑に見える行動を複数のリンクに分解して行動連鎖を作ることに他ならない。実際、課題分析を行うには障害者にとって分かりやすい弁別刺激や強化子をうまく配置するようにしなければならない。こうした課題分析による指導をすれば、即座に技能の指導・支援が上手くいくとは限らない。あるリンクで反応が自発しなかったり、誤った反応が自発されるなどのつまずきが生じることが多い。こうしたつまずきが生じる原因には2つのものが考えられる。1つは、そもそも当該の反応がレパトリーとして獲得されてない場合である。この場合は、まずそのような反応自体をシェイピングやモデリングなどの方法で獲得するところからスタートする。

つまずきが生じる原因のもう1つは、当該のリンクにおいて想定した弁別刺激のもとで、反応が自発されにくいことである。その弁別刺激のもとで、自発された反応が過去に十分に強化されなかったことが考えられる。この場合は、当該の弁別刺激のもとで反応が自発されたら十分に強化して、刺激性制御

⁽³⁵⁾ 条件性強化子 (conditioned reinforcer) とは、あるリンクにおける S^R が次のリンクでの S^D となっていることにより、もとは S^R としての力を持っていない刺激ないしは刺激変化が経験により強化力を持ったもの。

の力を強めることが必要である。そこで用いられる方法の1つが手がかり刺激、つまりプロンプト⁽³⁶⁾である。障害者の技能が完全に自立的であるのであれば、課題分析内の各リンクにおける弁別刺激によって反応が自発されるはずである。しかし、技能の獲得途中では、弁別刺激のみでは反応が自発されにくいことがある。そこで、プロンプトによって反応がでるように手助けを行うのである。弁別刺激による刺激性制御力を強めるためにプロンプトと共に用いられるが、支援者側がそれほど自覚的でないものが強化である。

研究5および**研究7**の事例では、ジョブコーチが障害者の反応に対して「よくできています」などの言葉かけをしている。これらの言葉かけが各リンクの反応($R_{(x)}$)に対して、想定されている $S^R_{(x)}$ とは独立して、単独の強化子として働くことが期待される。こうして当該の反応を十分に強化することで、刺激性制御力を強め、同時にもともとの $S^R_{(x)}$ の強化力も増強することになる。

小川(2001)も「導入期の訓練では、課題分析のステップごとに、『そうですよ』、『いいですよ』などの声かけをしても多すぎることはない」と述べている。小川(2001)では触れられていないが、このような声かけをする理由は、各リンクにおける弁別刺激の刺激性制御力をつけるためである。本来は、反応後の刺激変化が次のリンクにおける弁別刺激として働くことを通じて、その刺激変化自体が条件性の強化子としての機能を持つはずである。ところが、障害者が仕事を覚える過程では、強化力が弱く刺激性制御が働かない。そこで、刺激性制御力をつけるために、本来の強化子とは別に強化子を提示するのである。

以上のことから、課題分析を用いた支援では、反応が自発されにくい場合、ジョブコーチはプロンプトを系統的に使っていた。そして、時間の経過と共にプロンプトは強いものから弱いものへ、多いプロンプトから少ないプロンプトへと変化させていた。こうしたプロンプトの変化の過程はデータとして記録されることになる。しかし、ジョブコーチが行う働きかけはプロンプトだけではない。障害者の反応に対して、主に「声かけ」という刺激を与えることも行われている。この声かけも実は大きな周囲からの支援であり、時間の経過と共に減少していくことが期待される。ジョブコーチはこの経緯についても記録しておくことが必要である。仮にジョブコーチが無自覚に強化子を提示し、それが支援の終了段階でも必要で減少していないのであれば、ジョブコーチがいない状況では障害者は仕事を行うことができなくなるであろう。あるいは、支援の初期段階からジョブコーチによる強化子が不要であれば、次の新しい仕事を覚えるときにも、それほど周囲の強化子の支援は必要ないといえる。このような情報は、これまでの就労支援の中では定式化されて示されることはなかった。こうしたジョブコーチの役割や課題分析による指導は、障害者に安定して仕事ができる状況をもたらしていると考えられる。

今後は、プロンプトという反応に先行する事象についてだけでなく、強化子という反応に接続する事象についても、ジョブコーチは意識して記録することが求められるであろう。ここで重要なのは、周囲の誰でもが同じ支援ができるようにするために、これまでの支援に関する情報やその成果を雇用現場に引き継いでいくことである。そのため、障害者の職場定着に必要な条件を雇用現場に配置し、それを恒久的に環境の中に定着させていくための方法論や新しい実践モデルの構築が求められる。

(36) プロンプトとは、弁別刺激が望ましい反応を生じさせる反応確率を増大するように付け加える刺激のこと。

第5章 結論と今後の課題

私たちは就労することを通して経済的に自立し、地域社会の一員としての役割を果たすことができる。就労することは誰にとっても大きな権利であり自己実現である。このことは、知的障害者にもそのまま当てはまることであり、多くの障害者が社会に出て働くことを希望している。しかし、障害があるがゆえに、実際に就労するには困難が伴うのも事実である。例えば、障害者を受け入れる体制が企業や職場に不十分なため、離職するケースが多いことが挙げられる。

よって本章では、本研究を通して得られた就労支援の考え方をまとめ、知的障害者が働き続けるために効果的な支援のあり方について論じる。

第1節 個別支援計画を重視した就労支援

障害者雇用において大きな転換となったのは、Supported Employment（援助付き雇用）という就労支援の考え方が導入されたことである。それ以前は、何らかの形で仕事に必要な能力を身につけた後に仕事に就くことが一般的であった。それに対して、Supported Employmentは、障害者が今からでも「できる」ことで職場に定着させ、人的支援を前提に就労を継続していくというものである。Supported Employmentというスタイルを社会が認めることで、障害者、とくに重度障害者の雇用は大きく前進した。この考え方がノーマライゼーションやインクルージョンの考え方に合致しているといえる。

Supported Employmentは、人的支援を前提としている。そのため、ジョブコーチがSupported Employmentを担ってきた。ジョブコーチは、障害者が職場に適応する際に、障害者と一緒に、あるいは先行して雇用現場に入り、一定期間、人的支援を行う。そこでジョブコーチが用いる手法は、障害者がまず就労し、その雇用現場で課題分析とシステムティック・インストラクションによって自立を促し、環境定着を図っていくものである。

しかし、これまで見てきた事例では、課題分析に加えて機能的アセスメントという応用行動分析の手法により、職場定着に向けた行動改善に繋がっているといえる。課題分析とは、本来、機能的アセスメントを前提にしたものだが、雇用現場においてはそのことは軽視されがちである（中鹿ら 2010）。若林（2009）は、「ジョブコーチに関する代表的なテキスト（小川 2001）では、作業手順習得の指導・介入方法として応用行動分析の手法である『課題分析』と『システムティック・インストラクション』が詳細に紹介されている。しかし、作業手順の習得以外の問題、たとえば、手順自体は正しくても、作業結果の正確性が確保されない、作業効率が向上しない、作業中に歩きまわる、自傷やこだわりなどの問題行動に関する対応策については、どのような特性のある障害者にどのような指導・介入方法が効果的なのか、また、どのような障害者には効果的でないのかなどは具体的には触れられていない」とし、課題分析だけの紹介では不十分であると指摘している。確かに課題分析だけですべての問題を解決するのは困難であろう。しかし、課題分析の背景にある理論を理解し、適切に行動の記録をとっていけば、手順の習得以外の問題についても、多くの指針が得られるはずである。

第4章の研究6では、機能的アセスメントを用いて問題行動の原因を推定し、「適切な行動」の形成に向けた介入を行った結果、知的障害者の自傷や他害行動の改善に至ったことを示している。機能的ア

セスメントを用いることで、ある環境の中で確実性を持って問題行動を予測することができる。そのことから、機能的アセスメントから得られた情報は、個別支援計画を立案するための有効な手がかりになると考えられる。個別支援計画作成において重要なことは、対象者の診断名や問題行動の単純な形や反応型（叩く、蹴る、叫ぶ等）ではなく、行動的な介入の効果性と効率性を高めるための情報を得ることである。問題行動を呈している本人自身、その行動が困難で苦痛であることを自覚している場合もある。支援者側も問題行動のパターンを変えようとするあまり混乱したり、効果が見られないと疲弊したりする。こうした混乱している状況を明らかにし、問題の原因を理解できるようにすることが、機能的アセスメントの目的だといえる。

一方、**Supported Employment** というと、特別な就労のスタイルを想定しがちだが、日常生活の中のほとんどの行動は、全く何もないところから生じるわけではない。そこには、様々な環境が整備された上で初めて生じる、あるいは、意味を持つ行動が大部分なのである。つまり、**Supported Employment** とは、実は特別な考え方ではないといえる。では、**Supported Employment** を担ってきたジョブコーチの支援には、障害者に指導しやすいように、作業遂行にかかる行動を小さな単位にわけた課題分析、プロンプトをその内容によって定式化するシステムティック・インストラクションの他、ナチュラル・サポートへの移行等がある。これらの支援技法は、本来、セルフ・マネージメントの形成に向けたスキルの獲得を目的としている（松田ら 2009）。一般にセルフ・マネージメントといえば、他者からの支援なしに単独で自己管理することと捉えがちだが、実はそればかりではない。**Supported Employment** によって、障害者が「仕事を楽しむことができる」、「働きがいをもって職務に従事する」ことをセルフ・マネージメントが支えることにある。上手く作業ができたこと自体を自己評価できることで、他者からの評価や報酬だけでなく、「働きがい」を持てるようになる。「働きがい」を持つことができれば、継続することが苦痛ではなくなるであろう。また、同じ仕事を継続することにとどまらず、ピボータル反応（Koegel and Koegel 2005）として、次の段階に移行してもセルフ・マネージメントは生きてくる。そうした **Supported Employment** の考え方を積極的に雇用現場に伝えることもジョブコーチの重要な役割である。

研究 5 で、ジョブコーチは ABC 分析から得られた情報を使って効果的な介入を検討した。その結果、作業チェック表を用いて言行一致訓練を行ったことにより、対象者の不適切な報告行動は生起しなくなり、代わりにセルフ・マネージメントが形成された。つまり、ABC 分析の情報によって、不適切な報告行動が生起しやすい、あるいは生起しにくい条件が何であるか確信をもって予測できるようになり、不適切な報告行動を維持している結果事象について、支援者側に見解の一致が見られた。しかし、セルフ・マネージメントによって維持されている行動も、必ず第三者による外的な社会的強化によって支えられている。そのことから、実習先の社員による作業評価が、自立した行動の維持に依然として不可欠なものであるといえる。また、作業チェック表を用いて獲得したセルフ・マネージメントをいつまでも維持するためには、必要最小限の支援をどのように設定すればよいのか、そうした情報を明確にしておくことが重要となる。

従来の就労支援のように、障害者を職場定着させることがジョブコーチの最終目的ではなく、障害者が「働きがい」や達成感を得られるよう支援することが重要なのである。そのことについて望月（1999）は、行動的 QOL という概念を提唱している。行動的 QOL とは、行動の選択性を単位とした QOL のことで、それを拡大するためには、「正の強化」を受ける行動機会の選択肢を増大することが必要である

としている。この行動的 QOL という枠組みは現状の障害性のままに、その障害の軽重にかかわらず、社会参加の決定権を障害者本人に委ねるというものである。

支援者にとって、障害者が就労すること、あるいは特定の職務を遂行できることが支援の最終目標ではない。雇用後も作業の幅を広げていくこと、さらには、障害者本人が仕事の段取りを工夫したり、職務の効率化を図るために環境を改善することなど、個別の行動の成立としての「権利のボトムアップ」を図っていくことは、障害者就労支援において重要である。

第4章の研究6、研究7、研究8の事例の特徴として、問題行動に対して「正の強化」を手段として行動の改善を図るのではなく、環境側の変更を主な手段としていることから、「正の強化」を目的としたアプローチに分類することができる。そうしたアプローチの効果を高めるためには、個別支援計画を本来の目的に沿った形で機能化することが必要である。特別支援教育において「個別の教育支援計画」の作成が求められるように、就労支援に関しても「個別支援計画」の作成が法律によって義務づけられている。それは単に作成され、存在するだけのものではなく、それを関係者が共有するために組織間の移行を効率的に行い、雇用後の障害者の状態をモニターし、最新の情報に書き換えていく作業が伴っていないといけない。また、知的障害者の雇用継続を支援していくためには、支援者側の行動も常に「正の強化」で維持され、行動の選択肢が拡大されていくことが必要である(望月 2007)。そうでなければ、最小限の範囲の問題にだけ対処する行動が維持されてしまう恐れがあるからである。そのような事態を回避し、個別支援計画を機能化するためには、これまでの情報をひとつのファイルにまとめ、ポートフォリオ(自分の能力を周囲に伝えるための評価ツール)を含んだ情報として保管していくことが必要である(望月ら 2016)。そこでは、今まで蓄積された支援経過と共に新たな情報は個別支援計画に記録し、関係者がその情報を基に適切な環境整備を実施することが求められる。

第2節 知的障害者の雇用継続に向けた実践モデル

障害者雇用を継続するために必要なことは、実証に基づいた記録が情報として保管されていることである。それが支援者側のみならず雇用主側の行動を強化し、次の支援の手がかりとして機能すると考える。そこで重要なことは、障害者中心の考え方にに基づき、知的障害者の自己決定を尊重すること、そして、行動改善に必要な環境設定を行うことである。つまり、知的障害者が雇用を継続するために過不足ない支援を受け、現実社会の中で他者と同様の活動を行うことが可能になるということである。それは、単独でできる仕事だけを意味するのではなく、何らかの支援を受けた上で「できる」ことを含めた「今」を出発点としている。そこでは、叱責で行動を変えるのではなく、できた時に誉めるという方針をとるということである(望月 1988)。換言すれば、行動は個体と環境との関係として成立するという意味において、先行刺激を示すのではなく、「正の強化」を示すことが重要なのである。

近年、障害者の雇用継続を目的に、「できる」情報のスムーズな移行や情報共有を目的としたシステムの開発が、学校、市町村など様々な組織で行われている。そこで本節では、雇用主側と支援者側が連携し、知的障害者の雇用継続を支援するということが、福祉施設から一般就労に移行する際に必要な「できる」情報を積極的に見だし、両者との関係において、それを広げていく組織活動であると考えられる。そうした考え方を前提に、組織間で情報を移行し、それを関係者間で共有していく仕組みについて論じる。

1 組織間における「縦の情報移行」モデル

従来の職業リハビリテーションの考え方では、職業訓練施設で一定の課題が教授され、その後に就労する形が一般的であった。ここでいう職業訓練施設とは、これまでの経験だけでは就労に必要なスキルの獲得が難しい知的障害者に対して、組織的にプログラムや課題を準備し、訓練を実施する環境のことを指す。そのような環境で獲得されたスキルは、当然ながら様々な雇用現場において活かされることが望まれる。しかし、一般に般化と呼ばれるような訓練成果を実現しようとするとき、訓練施設の指導員に、どのような支援が求められるだろうか。ここでいう「般化」とは、ある行動の獲得に伴い、その訓練時における刺激事態の類似性に応じて、その行動が別の事態でも生じることであるが、般化しないという事態に直面した場合は、訓練施設とその他の場面との類似性を高めればよいということになる。この類似性を高める方法として、訓練施設の環境を雇用現場の環境に近づけるという方法がある。つまり、雇用現場にある様々な刺激を準備訓練場面に持ち込むという考え方である。

例えば、準備訓練場面で身に付けられたスキル（報告・連絡・相談等）が雇用現場で般化しない場合、訓練成果を実現するためのシュミレーション（ソーシャル・スキルトレーニングなど）が訓練施設で繰り返し実施されるといった具合である。それとは逆に、準備訓練中であって、それが該当のスキルを発揮させていると考えられる様々な情報を雇用現場に持ち出していく方法も考えられる。準備訓練場面を現実の雇用現場に近づけて訓練するという般化促進の方法では、準備訓練場面は実際の雇用現場になるべく忠実な模擬的環境を設定し、そこに知的障害者を適応させることに重きを置いている。これに対して、職場実習を含む準備訓練場面は、雇用現場で不足している環境条件を見つける場や機会として捉えることができ、雇用現場に環境の変更を要請していくことに重点が置かれる。実際の職業リハビリテーションサービスの現場では、上記の方法を組み合わせた支援が求められる。

本研究では、知的障害者の就労（働く権利）を先送りすることなく、現状の「できる」ことを活かす方法を探っている。その方法は支援者側だけでは成立しない。知的障害者が準備訓練場面で身に付けたスキルに関する情報を雇用現場に移行させ、雇用主側に新たな環境設定を要請することが必要となるからである。しかし、実際、マンパワーに制限がある実践現場では、知的障害者の一般就労に必要な情報に関して、何をどのようにアセスメントをすればよいのか明確に整理されないまま支援が開始されているという実状がある（松田ら 2013a）。

そこで、**研究5**で導き出された雇用継続のための3つの条件（①就労支援機関の連携と環境調整、②個別支援計画の共有と更新、③組織間情報移行とナチュラルサポートの形成）と、**研究6**、**研究7**、**研究8**で確認したPCPの観点とPBSの枠組みを踏まえ、知的障害者の一般就労の移行を支援する仕組みとして、組織間における「縦の情報移行」モデルを示した（**図12**）。そこで本節では、障害者が一般就労に移行するための個別支援計画作成における重要な観点について言及する。

まず、個別支援計画を作成する上で重要となる情報とは、①個別支援計画が支援者側の都合により支援機関主導で作成されるのではなく、対象者が抱えている問題や困難なことだけに注目するのでもない、PCPの観点に基づき作成された情報であること、②問題行動が、いつ、どこで、なぜ生起するのかについて分析された機能的アセスメントの情報と、問題行動を示す対象者の周囲の環境（スケジュール、活動のパターン、支援者、物理的状況等）や支援のパターンを変え、問題行動と代替する行動を強化するPBSに基づいたアプローチが記述されていること、③就労準備訓練における目標とこれまでの成果が記述されていること、④職場実習で得られた「できる」ためのポジティブな情報が具体的に記述されてい

ることである。こうした情報により、対象者に「適切な行動」を生起させるためには、どのようなことを整備すればよいのか、その要となる条件は何であるのかが特定できるようになる。

次に重要なことは、知的障害者の就労移行をスムーズに行うため、ジョブコーチが組織間における情報移行を計画的に実施することである。そのためには、情報の受け手である雇用主側が、その情報を速やかに伝達できるよう、ポートフォリオを含んだ情報でなければならない。そうでなければ情報を共有したり、変更したりする受け手側の行動が低減し、情報が形骸化してしまう恐れがあるからである。

従来の職業リハビリテーションサービスでは、就職時に障害者の希望や能力的な属性と適合した企業情報とのマッチングが重視されてきた。

しかし、それよりも、知的障害者が「働きがい」をもって仕事を遂行できるようにするために、どのような支援のもとで「適切な行動」に至ったのかを積極的に見出し、その過程を共有していくことが重要である。雇用継続を重視した支援の試みは、全国的に行われているが、それらの試みを各地域に埋没させないために支援機関が有機的に連携し、情報共有していくことが求められる。そのためには、人の行動は機能的なものであるとの認識に立ち、単に知的障害があるからというだけで自傷や他害等の問題行動を呈していると判断するのではなく、そうした行動のパターンが、その人にとって何らかの強化をもたらし、何らかの形で維持されていると捉える考え方である。ある特定の環境化にある人の行動を単位として捉えることは、障害を「障害者」と表現されるような属性においてではなく、その人とその環境との相互作用として認識させる上で意味がある。そのことはまた、実行可能で具体的な介入方法を導くことにおいても有効だと考えられる。

従来の環境を変化させず、個人の反応形態を多数派に合わせる「マッチング」のような、就職時における点としての個人的能力と職種との適合ではなく、どのような環境があれば、「今」ある能力を発揮できるのか、「働きがい」を持って働き続けるための条件を明らかにするためには、「適切な行動」を生起させる先行刺激と結果事象といった変数を同定することにより、①先行刺激操作に基づく環境整備、②行動レパトリーの拡大を目的とした介入方法、③結果事象の操作に基づく介入方法を関係者が共有することが可能になる。また、現在の文脈にない「適応行動」の随伴性を作り出していくことも可能になる。そうした文脈や行動の前後関係から介入方法を検討し、個別支援計画を立案することの重要性については、これまでに述べてきたことである。

かつて行動療法は、ノーマライゼーションの運動家達から、問題行動への罰刺激を用いた介入を発端に批判を受け、その手法のみならず、方法論全体に対する誤解を社会から招いてきた経緯がある。現在では、罰刺激や制約的な手法を用いない PBS が一般的であるといえる。研究7の事例では、対象者の問題行動を環境との相互作用として捉え、その相互作用が持つ機能と等価な別の反応形式を形成させるために PBS を用いている。その結果、それまで「適切な行動」として機能しえなかった「差異」を持つ反応を、一定の機能を持つものとして成立させている。研究5の事例では、「正の強化」を手段として対象者の報告行動を改善させるのではなく、環境設定や強化子を変更するという環境側の変更を主な手段として「適切な行動」を成立させている。このことから、「正の強化」を目的としたアプローチと考えることができよう。これらの事例から分かることは、従来にはなかった環境側の変更を雇用現場に導入することで、対象者の行動を「適切な行動」に変化させていることである。そうした環境側の変更は、時間経過の中でフェイディングできる場合もある。つまり、対象者の行動が環境側の変更なしでも成立するように変化する場合もある。しかし、反応の「差異」をなくせない場合、その環境側の変更を

恒久的に雇用現場に定着させていく必要性が生じる（望月 2001）。そのことは従来にないコストを雇用主側に要請することでもある。そのようなことから、環境側の変更に関する情報が、支援者側から雇用主側に伝達され、雇用現場に引き継がれる過程で不明瞭にならないよう、雇用主側の状況に合わせて伝達される作業が求められる。例えば、個別支援計画が組織間においてスムーズに移行されたとしても、共有・更新の作業が負担であったり、定期的に見直す機会がなければ、古い情報が記載されたままとなり、本来の役割を果たせなくなることが懸念される。そのことから、情報を暗黙知で終わらすことなく、形式知へと変更することが重要であるといえる。

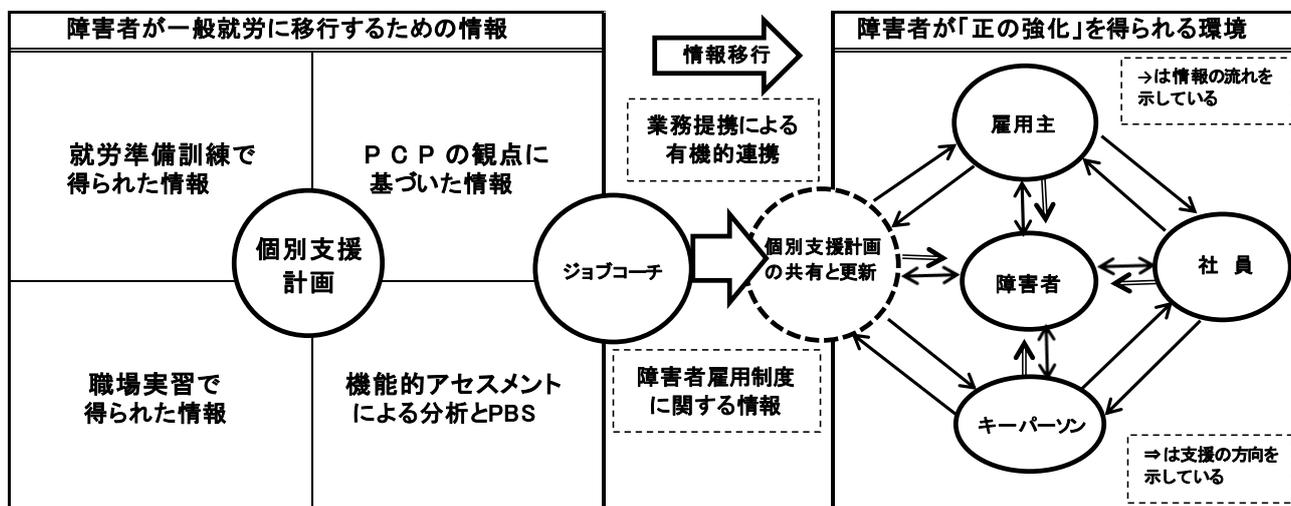


図 1 2 組織間における「縦の情報移行」モデル*

※「就労準備訓練で得られた情報」とは、訓練機関における一定期間の作業状況を観察して得た職業能力に関する情報のことである。「PCP の観点に基づいた情報」とは、障害者の意向を正確に支援に反映するため、障害者中心の観点から捉えた情報のことである。「職場実習で得られた情報」とは、職場環境との関わり中で、障害者の特性や適性を評価して得た情報のことである。「機能的アセスメントによる分析と PBS」とは、障害者のできることを促進するため、行動の機能に基づき、問題行動を低減させるだけでなく、生活の質の向上や適切な行動の増加に必要な情報のことである。

2 社員間における「横の情報連環」モデル

社員間において、個別支援計画を効果的に伝達していくためには、「継承」、「更新」、「評価・依頼」の 3 つの機能の段階が必要だと考える。

まず、最初に考えるべきことは、個別支援計画の「継承」である。①「継承」とは、外部機関との連携を前提に、キーパーソンとなる社員が、支援情報である個別支援計画をジョブコーチから引き継ぐ行動である。これを第一義的な機能とし、知的障害者がキャリアに応じて行動の選択肢を拡大していくよう、最新の情報を個別支援計画に記録していく行動が、②「更新」である。そして、個別支援計画を定期的に見直し、これまでの情報では適切に対応できないと判断した場合、早急に外部機関に支援（ジョブコーチ）を要請し、古い情報を修正する行動が、③「評価・依頼」ということになる。このように、①「継承」、②「更新」、③「評価・依頼」の 3 つの機能の段階を繰り返すことにより、知的障害者の雇用継続に必要な情報が、個別支援計画に蓄積されていくことになると思う。

図 1 3 に、社員間における「横の情報連環」のモデルを示した。このモデルの特徴は、3 つの機能の序列性を強調した情報伝達の連環を示している点である。特に重要となる機能は「継承」である。個別

支援計画を「継承」ということは、障害者雇用を進める中で、知的障害者が環境適応するための情報（環境条件等）や職場定着のための手法について雇用現場の社員（受け手側）が学び、それらを引き継いでいく行動であるからである。そうした行動は、ジョブコーチから個別支援計画の引き継ぎを求められた受け手側による、知的障害者の環境適応の実現という結果が伴ってはじめて維持されるものである。つまり、知的障害者が職務に従事できているという事実が、「継承」という受け手側の行動を成立させることになる。この「継承」を確実なものにするため、ジョブコーチは社員に見本の提示や口頭説明だけでなく、必要な時に確認することができる記述方法を取り、「継承」の主体となる受け手側の理解を促していくことが必要となる。そのため、支援に関する情報を簡略化し、平易な文章で記述するといった要請がなされる場合もある。本質的には、個別支援計画の受け手側にとって、その記述内容が知的障害者を指導する際に役立つことが重要であり、その記述は受け手側の引き継ぐ行動を強化する内容でなければならない。

したがって、個別支援計画には、知的障害者の「できる」ことが記述されていることが重要である。ここでいう「できる」とは、当該個人の属性的能力ではなく、どのような環境設定があれば「できる」のかという条件設定を指している。さらに、受け手側の引き継ぐ行動を強化するためには、知的障害者がこれまで、どのような経過をもって現在の状況に至っているかという、個人のポートフォリオを含んだ計画内容でなければならない。それを受け手側が確認した際、その時点に至った当該個人の「できる」ことに対する支援の蓄積を無駄にはできないと感じさせるような軌跡が表現してあることが重要なのである。

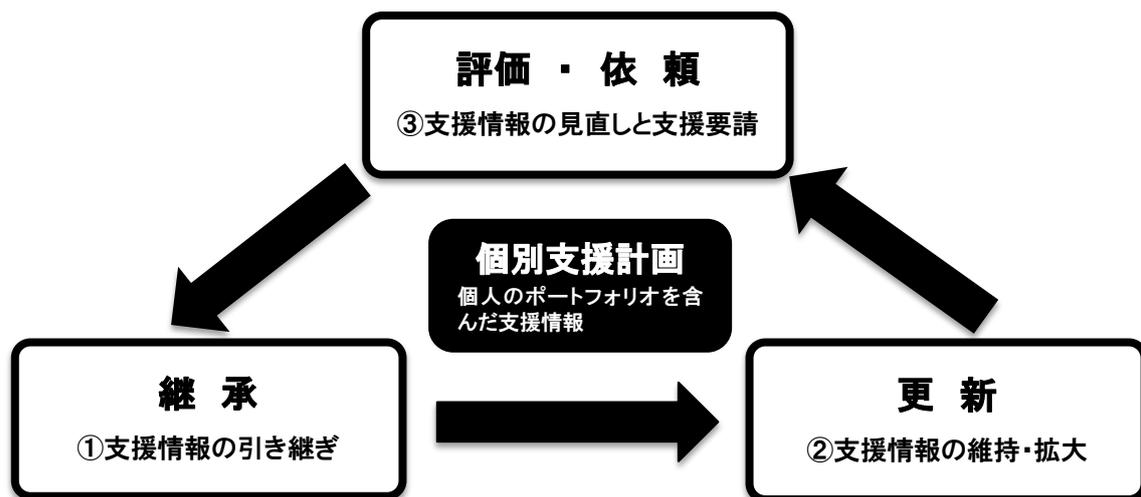


図 1 3 社員間における「横の情報連環」モデル

第3節 今後の課題

1 今後の研究の方向性

障害者権利条約が批准され、就労支援の重要性はますます高まってきている。しかしながら、自傷や他害等の問題行動があると、就労を継続することは容易なことではない。就労意欲が明確で、課題が意識化されている場合には、制度やサービスを活用すれば、就労はさほど困難でないケースもみられる。しかしながら、障害者と仕事とのマッチングだけでは、安定した雇用を維持するには不十分といえる。

そこで、本研究では、知的障害者の質の高い雇用を実現するため、実際に知的障害者を雇用している雇用主側の視点から、雇用継続に向けた支援のあり方について検討してきた。そこから導きだされたことは、支援者側の理論で就労を押し付けるのではなく、障害者が「働きがい」や達成感を実感し、主体的に就労を継続できるよう、実効性のある情報移行とその共有・更新の重要性であった。

しかし、現状の就労移行支援では、障害者の就職件数や定着期間といった結果が評価の対象とされやすい側面がみられる。しかしながら、本研究で明らかにしてきたように、どのような時にどのような支援があれば「できる」のかという丁寧な支援情報の蓄積が雇用継続に不可欠なのである。そうした丹念に分析した情報を支援者側だけが持つのではなく、障害者本人が主体となって雇用主側が管理・運用していくことが必要である。それを支える実践について概念化し、障害者中心の個別支援計画を前提とした組織間における「縦の情報移行」と、情報伝達機能を重視した社員間における「横の情報連環」という2つの枠組みを提案した。

今後の課題は、障害者の雇用継続に向けた実践モデルの妥当性と他の事例における汎用性を実証していくことにある。しかしながら、障害者雇用に関する問題の多くは、雇用主側において今なお慎重に扱われていたり、社会や世論から厳しい見方をされることも少なくない。ほんのささいな出来事でも、雇用主自身は神経過敏になっているのが現状である。また、雇用現場で直接、障害者と関わる社員にとっては、余計な仕事が増えたという思いから、その葛藤やいらだちを障害者に向けてしまうこともある。可能なら、余計なことに巻き込まれたくないというのが本音であろう。そして、面倒な役回りに関しては、なるべく避けたいと考えるのが、現在の障害者雇用を支援する支援者側と雇用主側、両者に共通した心理ではないだろうか。

調査研究を進める中で、「障害者支援の目的は就職させることなのか、それとも障害者の自立にあるのか？」という厳しい助言を雇用主から頂いた。また、雇用主側が支援者側にどのようなことを求めるのかという問いかけに対して、別の雇用主から「必ずしもできる人を求めているわけではない。望むものは、その人に対する配慮の方法です。」という意見もあった。この場合の配慮の方法を知りたいというのは、雇用するにあたり、その人の現状の能力のみではなく、むしろ支援者側がどのような方法でその人を支援してきたのか、あるいはどのような配慮があれば作業スキルを発揮できるのか、そのような情報を聞きたいという内容を指している。

今後の研究の方向性として、障害の有無に関わらず、誰もが「働きがい」をもって働き続けるために、ライフステージを通じたシームレスな支援の具体的方法を実証的に検証していく必要がある。そのような継続的な支援体制を雇用現場に構築することが、雇用後も長く続く人生の質を確保し、知的障害者の行動の選択肢を拡大していくことに繋がると考える。そのためには、障害者雇用を実施していない企業の雇用主に調査を実施し、本研究結果と照らし合わせて理論を構築していくことが必要だと考える。

2 おわりに

本研究では、雇用現場の声に耳を傾け、雇用主側と支援者側の立場の違いから、両者の障害者雇用に対する問題意識のズレを確認することができた。このような具体的な問題や課題を面接調査によって明らかにし、雇用主側の視点から問題意識のプロセスの仮説を生成した。

今後は、この仮説を現場にフィードバックし、その有効性を検証しながら、さらに、よりよい仮説の生成、発展に向けて研究を継続していくことが求められる。さらに、雇用主側と支援者側共に、障害者雇用を促進していきたいという思いは共通していた。そのことから、両者がより良い障害者雇用のあり方について議論し、問題を共に解決していくことが期待される。そのためにも、本研究で実施した質的研究は、個人の内面に迫る手がかりを示すことが可能であり、方法論的にも、誰もが納得できる分析手順の明確性をもっている。面接調査の分析方法については、研究者自身の力量不足もあり、まだまだ検討の余地は残されてはいるが、これまで十分に検討されてこなかった雇用現場からの声とジョブコーチ支援の両面から研究を深めていくことができたと思う。

近年、特別支援学校では、「サポートファイル」といった、就学前からその後のライフステージを縦断する情報システムがはじめられている。しかし、現時点では就学時における情報移行という段階にある学校がほとんどである。実務的には、学校在学中は教育支援計画を中心に、生徒がひとりでも「できる」ことの内容がサポートファイルに綴じこまれ、卒業時にそのファイルは生徒に持参させるのが一般的なスタイルである。確かに生徒の「できる」ことの情報雇用主側に伝えることは必要なことである。しかし、そこで記載される「できる」ことの情報、目標から現状をさし引いた未達成の部分を中心に記述されているとすれば、そこには生徒の「不足したもの」が示されていくことになる。そうであるならば、不足情報を確認するだけで終わってしまう可能性もあり、生徒が働き続けるために必要な情報を得ることにはならないと考える。

本研究で表現してきた「できる」こととは、当該個人の現状の「不足したもの」、つまり、問題や課題を見つけることではなく、他者の手助けを受けながらも「できる」ことを積極的に見出し、それを記述することの重要性である。特に、雇用主側と支援者側、両者における情報共有、情報移行に関わる個別支援計画の記述内容について、そこに記述される内容が、もっぱら当該個人の不足情報だけが記載されているならば、そうした評価システムを用いること自体に消極的になってしまう可能性が考えられる。また、個別支援計画という形式として示される以上、上方修正であっても、そう頻繁に更新できるものではない。どのような支援があれば「できる」のかといった、ポジティブ思考で支援結果を累積的に記載することが重要である。

雇用現場で、障害者が現在のスキルを発揮しようとするならば、必然的に「できる」ことを雇用主側に伝達することが必要である。そこで、ジョブコーチには、「どんな支援があれば、何ができるか」ということについて、雇用主側に伝えられる形で可視化し、表現することが求められる。そうした可視化された情報は、「継承」される過程で、新たに追加があれば「更新」され、より良き環境にすべく、定期的に「評価」を行い、その結果に応じて外部機関に「依頼」していくことが望まれる。その場合の情報の記述には、個人情報保護の問題が常に付随するが、この情報の持ち主は障害者本人にあるという原則にのっとり、障害者自らが保管していくことが望ましいと考える。

今後は、障害者雇用の継続に向けた情報移行システムや情報保護の構造と共に、新しいヒューマンサービスの領域に寄与できる研究を継続していきたいと考える。

文 献

- 安部省吾 (2003). 知的障害者雇用の現場から一心休まらない日々の記録一. 文芸社.
- 赤塚俊治 (2000). 知的障害者福祉論序説—21世紀の知的障害者の展望と課題. 中央法規出版.
- 雨田信幸 (2010). 『日中活動の場のあり方を考える』障害者生活支援システム研究会編, どうつくる? 障害者総合福祉法—権利保障制度への提言—. かもがわ出版,70-77.
- 朝日雅也 (2008). 障害者権利条約下における障害者雇用の課題. 福祉労働,121,12-21,現代書館.
- Baker,M.J., Koegel,R.L., and Koegel,L.K. (1996). Increasing the social behavior of young children with autism using their obsessions. Poster session at the annual ABA conference in San Francisco, CA.
- Brickey, M., and Campbell,K. (1981). Fast food employment for moderately and mildly retarded adults: The McDonald'sproject. *Mental Retardation*,19,113-116.
- Carr,E.G. and Durand,V.M. (1985). Reducing behavioral problems through functional communication training. *Journal of Applied Behavior Analysis*,18,111-126.
- Charlop,M.H. and Haymes,L.K. (1998). Using objects of obsession as token reinforcers for children with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*,28,189-198.
- Charlop,M.H. and Haymes,L.K. (1996). Using obsessions as reinforcers with and without mild reductive procedures to decrease autistic children's inappropriate behaviors. *Journal of Autism and Developmental Disorders*,26,527-546.
- 陳麗淳 (2005). 生活ホーム世話人の支援活動からみた知的障害者の一般就労継続要因. 職業リハビリテーション,19 (1) ,39-49.
- 陳麗淳 (2004). 知的障害者の一般就労継続に対する職場同僚の支援活動について. 社会福祉学,45 (2) ,56-66.
- Cuvo, A.,Leaf,R.B.,and Borakove,L.S. (1978). Teaching janitorial skills to the mentally retarded : Acquisition,generalization,andmaintenance.*Journal of Applied Behavior Analysis*,11,345-355.
- Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*, New York ,Harper and Brothers Publishers.
- Favell,J.E. and Reid,D.H. (1988). Generalizing and maintaining improvement in problem behavior. In R.H.Horner,G.Dunlap,andR.L.Koegel (Eds.) ,*Generalization and Maintenance.Life-Style changes in Applied Settings*. Paul H.Brookes, Baltimore.
- Foxx,R.M.andAzrin,N.H. (1972). Restitution : A method of eliminating aggressive-disruptive behavior of retarded and brain damaged patients. *Behavior Research and Therapy*,10,15-27.
- Frea,W.D., Koegel,L.K., and Koegel,R.L. (1993). Understanding why problem behaviors occur : A guide for assisting parents in assessing causes of behavior and designing treatment plans (manual). University of California at Santa Barbara.
- Gast,D.andNelson,G.M. (1977). Time out in the classroom : Implications for special education. *Exceptional Children*,43,461-464.
- Gibson,F.W., Lawrence,P.S., and Nelson,R.O. (1976). Comparison of three training procedures for

- teaching social responses to developmentally disabled adults. *American Journal of Mental Deficiency*, 81,379-387.
- Gilbert,G. (1975). Extinction procedures : Proceed with caution. *Mental Retardation*,13,25-29.
- Gold,M,W. (1976). Task analysis of a complex assembly task by the retarded blind. *Exceptional Children*,43.78-84.
- 秦政 (2006). 企業経営の立場からみた課題について. *発達障害研究*,28 (2) ,136-144.
- 原口英之・井上雅彦 (2010). 発達障害児の問題行動のアセスメントに関する面接者トレーニングの効果. *行動療法研究*,36 (2) ,131-145.
- Huang,W., and Cuvo,A.J. (1997). Social skills training for adults with mental retardation in job-related settings. *Behavior Modification*,21,3-44.
- Hughes,C., and Rusch,F.R. (1989). Teaching supported employees with severe mental retardation to solve problems. *Journal of Applied Behavior Analysis*,22,365-372.
- 福井信佳 (2010). わが国における障害者の離職率. *日本職業・災害医学会会誌*,58,266-269.
- 石田・白澤・星野 (1982). 身体障害者の雇用実態と今後の雇用見通し—N県の雇用実態調査をもとに. *社会福祉学*,23 (2) ,179-206.
- 石野富志三郎 (2005). 職場定着阻害要因の調査報告. *手話コミュニケーション研究*,55,18-24.
- Jackson,G.M. (1979). The use of visual orientation feedback to facilitate attention and task performance. *Mental Retardation*,17,281-284.
- 上岡一世・阿倍修一・田中誠 (2003). 自閉症者の就労に関する研究 I —企業就労をしている 73 例の調査による検討—. *愛媛大学教育学部障害児教育研究室研究紀要*,26,41-54.
- Kazdin,A.E. (1972). Response cost : The removal of conditioned reinforcers for therapeutic change.*Behavior Therapy*,3,533-546.
- Koegel,L.K.,Koegel,R.L.,and Dunlap,G. (1996) .*Positive behavior support:including people with difficult behavior in the community*. Baltimore: Paul H Brooks.
- 桐生清次 (2004). 障害者雇用のパイオニア・渡辺トク伝—洗濯屋女社長・94年の道のり. ミネルヴァ書房.
- 小林重雄・加藤哲文監訳 (1992) 自閉症, 発達障害者の社会参加をめざして. 応用行動分析からのアプローチ. 二瓶社,179-208.
- 児島美都子 (1981). 保護雇用の動向と課題. *社会福祉学*,22 (2) ,71-88.
- 厚生労働省 (2014a). 平成 25 年度障害者雇用実態調査. 厚生労働省.
- 厚生労働省 (2014b). 平成 25 年度・障害者の職業紹介状況等. 厚生労働省.
- 厚生労働省 (2014c). 平成 26 年障害者雇用状況の集計結果. 厚生労働省.
- 久保耕造 (1989). 米国において援助付き雇用はなぜ始まったか. *職業リハビリテーション*,3,5-11.
- Lovass,O.I (2003). *Teaching individuals with developmental delays*, 中野良顕訳 (2011). 自閉症児の教育マニュアル. ダイヤモンド社,73.
- 松田光一郎 (2014). 自閉症者の継続雇用を可能にする要因に関する研究—関西圏にある T 社を事例に—. *自閉症スペクトラム研究*,12 (1) ,65-72.
- 松田光一郎・堅田明義 (2014). 障害者中心の個別支援計画作成に関する検討—市役所における職場実

- 習を通して一. 人間福祉学会志,14 (1) ,31-37.
- 松田光一郎・福地潮人 (2013a). 行動障害を示す自閉症者への職場実習支援—パーソン・センタード・プランニングに基づいた実践事例から一. 中部学院大学・中部学院短期大学部研究紀要,14,13-19.
- 松田光一郎・福地潮人・堅田明義 (2013b). 重度知的障害者におけるサインランゲージの自発使用に関する検討. 人間福祉学会志,13 (1) ,43-48.
- 松田光一郎 (2010). 行動障害を示す自閉症者への PECS によるコミュニケーション・スキルの獲得. 自閉症スペクトラム研究,8 (1) ,97-103.
- 松田光一郎・望月昭 (2009). メモリーノートを活用した体験実習におけるセルフ・マネージメントの効果と維持. 立命館人間科学研究,18,49-62.
- 松田光一郎・望月昭 (2008). 行動障害を呈する自閉症者への積極的行動支援—機能的アセスメントに基づくコミュニケーション行動の改善—. 立命館人間科学研究,17,117-128.
- 文部科学省中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会 (2010). 平成 22 年今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (第 2 次審議経過報告). 文部科学省.
- 望月昭・武藤崇 (2016). 応用行動分析から対人援助学—その軌跡をめぐって—. 晃洋書房.
- 望月昭 (2007). 対人援助の心理学. 朝倉心理学講座,17,1-18,朝倉書店.
- 望月昭 (2001). 「障害」と行動分析学:「医療モデル」でも「社会モデル」でもなく. 立命館人間科学研究,2,11-19.
- 望月昭 (1999). 行動的 QOL:「行動的健康」へのプロアクティブな援助. 行動医学研究,6(1), 8-17.
- 望月昭 (1995). 「正の強化」を手段から目的へ. 行動分析学研究,8,4-11.
- 望月昭 (1993). 行動福祉という立場は成立するであろうか—障害者福祉の研究・実践のパラダイムとして—. 行動科学,32 (2) ,56-59.
- 望月昭 (1989). 福祉実践の方法論としての行動分析学—社会福祉と心理学の新しい関係. 社会福祉学,30(2),64-84.
- 望月昭 (1988). 障害児(者)教育における行動分析的方法の意味:上里一郎(編). 心身障害児の行動療育,20-41,同盟舎.
- 望月葉子 (2005). 職業リハビリテーションからみた発達障害青年の移行支援の課題. 職リハネットワーク,56,33-36.
- 中鹿直樹・望月昭 (2010). 課題分析を使った指導の記録を就労支援に活用する. 立命館人間科学研究,20,56-64.
- 西口宏美・斉藤むら子・尾崎守 (1993). 障害者の職場定着問題に関する研究 (1) —障害をもつ従業員の職場定着を妨げる要因について—. 人間工学,29 (4) ,231-238.
- O'Brien,J and O'Brien,C.L.(1998). “The origins of Person-Centered Planning,A Community of Practice Perspective.”In .Holburn.S andP.M. Vietze(eds.), Person-Centered Planning. : Research, Practice,and FutureDirections.Paul H.Brookes,Baltimore,Maryland,1-27.
- 小川浩・柴田・松尾 (2006). 高機能広汎性発達障害の職業的自立に向けての支援. LD 研究,15,312-318.
- 小川浩 (2002). 社会参加と就労への道. ノーマライゼーション,22,20-23.
- 小川浩 (2001). 重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ入門. エンパワメント研究所,49-66.
- 小川浩 (1993). ジョブコーチの援助技術—システムティック・インストラクション—. 職業リハビリ

テーション,6,74-77.

- 岡村重夫 (1956). 社会福祉学 (総論). 柴田書店.
- 沖倉智美 (2005). 当事者中心アプローチと記録: 障害者福祉施設における個別支援計画作成を通して考える. ソーシャルワーク研究,31(3),20-27.
- 大谷博俊 (2005). 企業と地域障害者職業センターの連携による知的障害児の移行支援. 職業リハビリテーション,18(2),18-24.
- 小塩允護・二宮昭・中根一男・渡辺勸持・富安芳和 (1983). 職場内における精神薄弱者の訓練—とくに研磨作業について—. 身体障害者雇用促進協会: 精神薄弱者の就労の条件と問題 (2). 昭和 57 年度研究報告書通刊 82,身体障害者雇用促進協会,37-60.
- 小澤昭彦・藤原桂・吉光清 (2001). アメリカにおける精神発達遅滞者の職業適性における研究動向. 障害者職業総合センター研究紀要,9,19-30.
- Rusch,F.R., and Menchetti,B.M. (1981). Increasing compliant workbehaviors in a non-sheltered work setting. Mental Retardation,19,107-111.
- 佐々木正美 (1993). TEACCH モデルの紹介と実践(療育論). 日本教育心理学会総会発表論文集,35,S31.
- 志賀和一 (2006). 自閉症. 松為信雄・菊池恵美子 (編) 職業リハビリテーション学,共同医書出版社,342-345.
- 島宗理・清水裕文・Janet.S.Twyman (2007). 発達障害児のコミュニケーション指導法を視考するための Skinner の言語行動論と随伴性ダイアグラム. 法政大学文学部紀要,55,73-81.
- 清水貞夫・門脇恵 (1996). 知的障害者の一般就労継続の条件を探る—M養護学校卒業生の勤続年数と離職理由の分析. 第 4 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集,124-125.
- 障害者職業総合センター (2009). 発達障害者の就労支援の課題に関する研究. 障害者職業総合センター調査研究報告書,88.
- 障害者職業総合センター (2008). ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究. 障害者職業総合センター調査研究報告書,86.
- 杉山登志郎 (1998). 自閉症者の就労調査からみた臨床的問題と支援. 障害者問題研究,26,243-250.
- 高畑庄蔵 (2004). 行動障害を示す自閉症生徒への機能的アセスメントと支援ツールに基づく作業行動支援—校内作業学習から郊外現場実習へのスムーズな移行を目指して. 特殊教育学研究,42(1) 47-56.
- 武田幸治・手塚直樹 (1991). 知的障害者の就労と社会参加. 光生館.
- 田島良昭 (2001). たのしく働きいきいき暮らす—コロニー雲仙の挑戦②—はたらく編—. ぶどう社.
- 田中誠・石山貴章・宇川浩之 (2008). 自閉症者の就労支援に関する研究—連携支援の実際. 就実大学・就実短期大学紀要,38,317-325.
- 田中誠・石山貴章 (2006). 知的障害養護学校の現場実習(職場実習)に関する一考察—現場実習の実際と事例検討を通して—. 高知大学教育実践研究,20,13-21.
- 田中誠・石山貴章・矢野川祥典・宇川浩之 (2005). 養護学校卒業生・離職要因に関する研究. 第 13 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集,280-281.
- 谷山嘉章 (2006). わが国の障害者雇用の実態—「障害者雇用率制度」「障害者納付金制度」からの一考察. 国学院大学大学院経済論集,34,31-53.

- 立岩真也 (2001). できない・と・はたらくない—障害者の労働と雇用の基本問題—. 季刊社会保障研究,37 (3) ,208-217.
- Test,D.W.,Grossi,T., and Keul,P. (1988). A functional analysis of the acquisition and maintenance of janitorial skills in a competitive works setting. Journal of The Association for Person with Severe Handicaps,13,1-7.
- 手塚直樹 (2000). 日本の障害者雇用 その歴史・現状・課題. 光生館.
- 遠山真世 (2001). 障害者雇用政策の3類型—日本及び欧米先進国の比較を通して. 社会福祉学,42 (1) ,77-86.
- 遠山真世 (2004). 障害者の雇用問題—平等化に向けた理論と政策. 東京都立大学大学院博士課程学位論文.
- 辻伸幸(2005). 障害者の職場定着の推進. 産業衛生学雑誌,258-259.
- 上田敏 (2005). ICF (国際生活機能分類) の理解と活用. きょうされん刊.
- 梅永雄二 (2008). LD、ADHD、アスペルガー症候群児の進路とサポート,明治図書.
- 梅永雄二 (2005). 就労支援の立場から. LD 研究,14,301-305.
- 梅永雄二 (1999). 自閉症者の職業リハビリテーションに関する研究—職業アセスメントと職業指導の視点から—. 風間書房.
- 梅永雄二・今若恵理子・佐藤伸司 (1993). 精神遅滞者の離職要因における—考察. 職業リハビリテーション,6,18-23.
- 若林功 (2009). 応用行動分析学は発達障害者の就労支援にどのように貢献しているか? : 米国の文献を中心とした概観. 行動分析学研究,23,5-32.
- Wehman,P, and Kregel,J. (1985). A supported work approach to competitive employment of individuals with moderate and severe handicaps. Journal of The Association for Person with Severe Handicaps,10,3-11.
- Wehman,P.and Moon ,S. (1988). Vocational Rehabilitation and Supported Employment. Baltimore, MD, Paul H. Brookes.
- Wehman, P., Sale,P.,and Parent,W. (1992). Supported employment : Strategies for integration of workers with disabilities. Stoneham,MA : Andover Medical Publishers.
- 八重田淳 (2002). 米国における職業リハビリテーション専門職の養成システム. 職リハネットワーク,51,32-35.
- 山田純子 (2006). 知的障害. 松為信雄・菊池恵美子 (編) 職業リハビリテーション学,共同医書出版社,339-341.
- 山本淳一・澁谷尚樹 (2009). エビデンスにもとづいた発達障害支援 : 応用行動分析の貢献. 行動分析学研究,23,46-70.
- 古井克憲 (2010). 知的障害者に対するパーソン・センタード・プランニングの実践—特別支援教育や障害者地域生活支援における「本人を中心に据えた計画作り」を目指して—. 和歌山大学教育学部紀要,教育科学,60,9-16.
- 古井克憲(2009). 重度知的障害者が求める地域生活支援の視点とは—パーソン・センタード・プランニングにおけるアセスメントの質的分析から—. 社会福祉学,49(4) ,65-78.

Zohn,C.J., and Bornstein,P.H (1980). Self-monitoring of work performance with mentally retarded adults:Effects upon work productivity, work quality, and on-task behavior. *Mental Retardation*, 18,19-25.

付 録

- 資料 1 雇用の実態に関するアンケート調査票
- 資料 2 障害者就労支援に関するアンケート調査票
- 資料 3 インタビュー逐語録
- 資料 4 M-G T A分析ワークシート

資料1 雇用の実態に関するアンケート調査票

事業所名： _____ / 所在地： _____

(問1) 過去3年間に、特別支援学校の卒業生を雇用した経験がありますか。

1. ある (_____ 人/ 最長： _____ 年/最短： _____ ヶ月) 2. ない

(問2) 貴社の主な産業種を教えてください。

1. 医療・福祉
2. 卸売業・小売業
3. 製造業
4. サービス業
5. 運輸業・郵便業
6. 農業・林業
7. 生活関連サービス業・娯楽
8. その他(_____)

(問3) 貴社全体の従業員数を教えてください。

1. 56人未満
2. 56人以上100人未満
3. 100人以上200人未満
4. 200人以上300人未満
5. その他(_____)

(問4) ※問1で「ある」と答えた事業所のみお答えください。

特別支援学校の卒業生が携わった職業を教えてください。(複数回答可)

1. 専門的・技術的職業
2. 事務
3. 販売
4. サービス業
5. 生産工程
6. 輸送・機械運転
7. 清掃・運輸・包装等

(問5) ※問1で「ある」と答えた事業所のみお答えください。

貴社が雇用した特別支援学校の卒業生の障害種別を教えてください。(複数回答可)

1. 知的障害
2. 精神障害
3. 身体障害
4. 発達障害

ご協力ありがとうございました。

資料2 障害者就労支援に関するアンケート調査票

事業所名： _____ / 所在地： _____

(問1) 障害者就労支援で重視する条件についてお答えください。(複数回答可)

1. 業務遂行能力に関する情報の共有
2. コミュニケーション・スキルに関する情報の共有
3. 就労後の支援に関する情報の共有
4. 障害者雇用制度等に関する情報の共有
5. 就労に至るまでの支援経過に関する情報の共有
6. 個別支援計画に関する情報の共有
7. 障害特性の理解
8. 合理的配慮の提供
9. 生活全般に関する情報の共有
10. 保護者の協力

(問2) 障害者雇用の継続において必要だと考える条件についてお答えください。(複数回答可)

1. 生活スキル
2. 勤務態度
3. 人間関係
4. 社会性

(問3) 現状の障害者就労支援において課題だと感じていることがあればお答えください。(自由記述)

ご協力ありがとうございました。

資料3 インタビュー逐語録

【調査資料 No.1】

インタビュー

調査協力者 P 1 (男性)

業務内容 清掃

従業員数 76人

質問項目

1. 「障害者雇用を行った理由はなんですか。」

うちの会社は、障害者の雇用ができるとは考えていなかった。とにかく、障害者と一緒に働くことすらイメージすることができなかった。だから、今のようなことは誰も考えもしてなかった。最初は、特別支援学校の卒業生がほとんどだった。そのうちに、ハローワークや障害者職業センターなどの紹介や斡旋で、障害者が入ってくるようになってきた。最近、少し関われるようになってきたけど、最初は、職場実習の受け入れがきっかけで、特別支援学校の卒業生が働くようになった。

2. 「障害者雇用のメリットは何ですか。」

メリットは、今のところはっきりとわからないが、うちで働いている人は障害者だからと差別して接していない。僕らの立場からしたら、とにかく、1日でも早く仕事を覚えてもらって、給料分の働きをしてもらわないかんと考えている。とにかく、雇用した当初はみんな必死やった。やることなすこと初めてのことばかりやったから・・・。とにかく、まずは、僕らが仕事をしっかりと指導しなあかんという思いだけやった。社員のみんなが障害者を受け入れようと頑張っていたと思う。

3. 「障害者雇用のデメリットは何ですか。」

まあ、これも最初から分かっていたことだけど、教えること、指導していくことがほんとうに大変やった。一人ひとりにマンツーマンで付くことはできないから、まず、担当する社員を作っていて、それから、他の社員が教えるという形をとらざるをえなかった。仕事もなかなか定時通りに終わることはできなかったし、とにかく、仕事が全て終わるまでに時間がかかった。抜けや忘れもたくさんあって、そのたびにやり直しをさせるしかなかった。教える者はたまらんかった。今はだいぶ作業ペースも速くなってきたけど、予定の変更や指示の仕方の違いでトラブルになることはある。あと、家庭の問題も頭が痛いところや。仕事だけで精一杯のところに、それにプラスしてプライベートな問題が加わってくると、にっちもさっちもいかん。

4. 「障害者雇用で困った時や問題が生じた場合の対処はどのようにしていますか。」

うちの会社で解決できる問題については、解決していくつもりや。まあ、何かあれば、必ず特別支援学校にも連絡して、会社に様子を見にきてもらっている。特別支援学校の先生も、職場実習が終わったらとたんにこなくなる先生もいて、それはどうかと思う。いろんな学校の卒業生がたくさんいるから、時々はその子らの様子も見に来てほしい。まったくアフターケアにこない学校もあるし、職場実習に来なくなった特別支援学校もある。うちがわりと厳しいからかもしれん。あと、雇用しても長続きする者

が少なく、うちでの雇用は難しいということを知っているのかもしれない。

5. 「これまでに外部の関係機関と連携し、就労相談及び対応を依頼されたことはありますか。」

うちの会社は、障害者に差別なく雇って行こうという方針なので、いろんな支援機関と連携して取り組んでいる。主に、職場実習の件がほとんど。あと、障害者雇用制度の利用なんかで、ハローワークの職員が来てくれたりする。雇用制度をできる限り利用していかんと、うちみたいな会社はなかなか成り立っていかないところがある。あと、時期的に見学者が来ると対応に追われてこまる。かんべんしてほしい。

6. 「障害者を雇用するうえで、事業所としてどのようなことに配慮していますか。」

うちの会社に入ってくる障害者については、最近では、まず、窓ふき、机ふきなどの雑巾がけから覚えてもらうようにしている。それを見れば、だいたい、その人のやる気がどんなものかがわかる。技術的なものをもっていても、継続力や忍耐力が十分ついていない者が多いような気がする。社員の一人をあの子らの担当者にして、あれこれと世話をすることになっている。それを何ヶ月かやった後で、一緒に仕事に行ってもらうようにしている。まだまだ働く力や意欲が低い者については、うちからやめなさいということは言ったこともないが、自分から辞めていってしまっている。いくら話し合いをしても、一度本人の意欲が弱まれば、それは、障害があっても、なかっても同じ。方向転換は難しい。

7. 「障害者の出身学校との関係はどのようになっていますか。」

まあ、時々アフターケアにでも来てくれて、こうやって普段のあの子らの様子を観察したり、直接声をかけてくれたらと思う。僕らも忙しいけど、先生が尋ねてきてくれたら、ちょっとでも時間を割いていろいろと話したいと考えている。アフターケアに来て、僕らとは挨拶すらかわさん先生もいるけど、連絡も無くふらあと来て、ちょこっと様子を見て、知らんうちに帰る先生もいる。こうやって、情報を交換したり、意見を聞きあったりするだけでもずいぶんと違うように思う。うちの会社も、特別支援学校のことはまだまだわからんこともあるし、いろいろと教えてもらいたいこともある。

8. 「障害者の家庭との連携はどのように行っていますか。」

家庭状況はやっぱりどこでもそうだと思うけど、あの子らの仕事に大きい影響を持っている。正直、足を引っ張る親も多い。特にうちの会社で働いている障害者の多くは、何らか家庭的な事情をもっている者が多い。グループホームの利用者もいる。問題が生じた場合には、保護者に連絡をして、必ず会社に出向いてもらうようにしている。連絡をしても、なかなか来てくれない家庭もある。こっちから出向いていってもええんやけど・・・。

『例えば、どのようなことで家庭に相談をしますか？』

社員同士のいさかが多い。先輩が後輩をばかにする、しかる、なじるとか。それが原因で仕事の途中に出て行ったり、いなくなったりすることもある。僕らも、その時は、仕事をストップして探し回ったこともあった。だいたい、おらんようになる者やいさかいを起こす者がわかってきたので、もう、いなくなっても、それほど必死で探すこともせんようになった。一番困るのが、あの子らの言うことを真に

受けて、会社でけんかしたとか、いじめられたとか、叩かれたということを知ると、すぐに電話をしてくる親がいる。心配なのはわかるけど、何でもかんでも子どもの言うことを信用して、そのたびにおろおろしとったら、身もたんし、僕らもかなわん。中には、あったことをきちんと話す子もいるけど、ないことを本当にあるように言ってしまう者もいる。事実としてあったことはきちんと解決していかんといかんが、嘘が嘘をよんで、本人と話してもらちがあかんこともある。

9. 「障害者雇用制度で問題と考えることや要望はありますか。」

制度がいろいろと複雑なところがあると思う。もっと、行政は制度にしても、助成金の面にしても、柔軟にお金を出すようにせんと、うちの会社はやっていけん、障害者を雇う余裕もできんと思う。助成金などは永続的に助成するわけではないので、制度が切れたら、障害者を解雇するという悪循環も後を断たん。あと、さっきも話したけど、柔軟に対応してくれたらと思っている。あと、次から次へ雇うてくれという話も来るが、今働いているものを解雇して雇うわけにはいかんし、今でも定員オーバーの飽和状態で会社を何とか経営している状況を理解してほしい。僕らとしても、できれば一人でも多くの障害者を採用してあげたいけど……。要求ばかりではなく、支援機関も可能な限りのサポートをしてくれてもええと思う。

10. 「障害者本人に対する要望はありますか。」

一人ひとり、それぞれ課題はあるけど、仕事、作業以外の面でやっぱり、解決していかんとあかん問題が多いような気がする。これまでも、女性社員とのトラブルがあったり、次の日から出勤しなくなったりもあった。あんまりトラブルが多いと、こっちが配慮して、作業時間帯をずらしたり、昼食時間をずらしたり、作業の配置を替えたりして対応してきた。それでも仕事上のトラブルもあることにはあるけど、それ以上にプライベートの問題は、なかなか根が深いような気がする。わしらでなかなか解決できん時は、支援機関にも入ってもらうて、相談にのってもらいたいこともある。

11. 「現在、障害者雇用で困っていることは何ですか。」

今話したことと同じようになるけど、家庭の問題。これが一番やっかい。子どもの給料をあてにしたたり、小遣いをやらなかったり、昼食代を滞ったり、同じ服しか着せない親もいる。彼らに「昨日、なにしてた？」と聞いたら、家で一日中ビデオを見ていたり、寝ていたりとかが多い。会社から旅行に行った時も、ジャージを着て来たり、ぼろぼろの服を着ていたとかもある。

12. 「障害者を雇用したことで、事業所に何か変化が見られましたか。」

障害者との関わり方や接し方はずいぶんと身についてきたように思う。怒ったり、やさしくしたりしながら、毎日関わっていくことができてきた。時間はかかるけど、着実に仕事を覚えいくし、あの子らの成長が見えてくる。精神的にもずいぶんと安定してきた者も多い。うちみたいな会社が、もっと増えたらええと思うけど。それがなかなか進まるところが残念や。けど、うちは障害者に厳しくしているという見方をしているところもかなりあると聞いている。そんなに、うちは厳しいかな？

13. 「障害者雇用の継続条件は何だと思えますか。」

まずは、職場実習からうちに来ることが考えられる。実習を経験している者のほうが、長く仕事を続けている。特別支援学校からの職場実習は、基本的にはどんな障害でも受け入れている。その中で、適正があったら雇用したい。支援機関は誰か辞めたら、すぐに次の順番待ちみたいに紹介されてくる。けど、うちのスタイルというか……。他の企業で就労可能な者については、やっぱり先生も努力してもろうてそっちにいれてもろたらええ。あと、家庭の問題が大きいと思う。いくら、障害者雇用を行っている会社といっても、生活まではなかなか面倒はみきれん。そこのフォローはやっぱり、家庭にあると思う。なにでもかんでも会社に任せるといふ姿勢については、はっきりと「それは違う」と伝えている。とにかく、会社内だけじゃなく、家庭の問題まで相談に来られるのは……。まあ、相談に乗らんことはないけど、それはやっぱりねえ。

『他に何かありますか？』

そうやねえ……。うちの会社は、ある面、時間の流れに自分を合わせないかん。それが、障害のある人にとっては難しいところやろうと思う。それができんかったら、やっぱりうちの会社では難しいということになってしまう。自分の仕事ははっきりとわかってくると、力を伸ばしていく者が多い。仕事がしんどかったら、気分もめいるし、周りとの関係もようならん。人間関係がようならんかったら、結局、自分から離れていくことになってしまう。こっちから、辞めなさいということはこれまでもない。一般就労と福祉の作業所の境目におるあの子らを、本来はうちみたいところが請け負うていくべきやと考えている。前に実習に来た知的障害者も、作業意欲とか作業能力にかなりの課題を持っているが、何年かうちでやれば、それなりの力はあるてきそうな感じはする。1回、作業所とか福祉施設に入っしまえば、その生活に慣れてしまって、その後就労するといっても、なかなかできんような気がする。やっぱり、ちょっとでも可能性があって、やる気さえあつたら、どんどん一般就労にチャレンジしていくべきやないだらうか？

14. 「その他」

あの、グループホームというところは、いったいどんな支援をしてくれるところなんですか？

『何か気になることでもあるのですか？』

うちにも、そのグループホームから通っている者がおるんやけど、妙にいろんな問題を抱えている。特に困るのが、会社を無断で休んだり、遅刻をしてくること。グループホームに連絡を入れても、その人の動向を十分に把握していないことも多い。ひどい時には、休んでいることさえ知らんこともある。24時間体制で生活支援をするところではないのか？

あと、うちは、交通機関がなく不便なところには、会社の車で現場まで送迎してるんだけど、朝、なかなか指定の場所に来なかったり、家に呼びに行くと、「もうちょっとまって」と、家の人が出てくることもあった。うちは、慈善事業でやっているわけじゃない。所定の時間に遅れたら、基本的に自分で来るようにしてもらいたい。帰りについても、順路通りに送っているにもかかわらず、うちの子が一番最後になるから、何とか変えてほしいとか、無理な要求もしてくる。いちいち都合を聞いてもおれんので、辛抱してもらいたいけど。その辺のところをなかなか理解してもらえない。

【調査資料No.2】

インタビュー

調査協力者 P 2

業務内容 運輸

従業員数 49人

質問項目

1. 「障害者雇用を行った理由は何ですか。」

親戚が障害児関係の仕事をしていた関係もあって、以前から少しは関心をもっていた。しかし、具体的にやってみようと思ったのは、特別支援学校の職場実習を引き受けた時から。自閉症の生徒を最初に実習したが、思っていたよりも話ができ、何よりも清潔感があったので、うちでもやれるかなあ？という感じだった。不安はいっぱいあったが。

2. 「障害者雇用のメリットは何ですか。」

荷物の整理と運搬が中心だが、なかなか難しい面もあると思うが、日中は、倉庫で一人仕事を中心であるため、彼に声をかけたり、話をしたりする同僚も出てくるようになった。何ととっても、毎日少しずつ成長が見られるところやねえ。もちろん、障害者を雇うことで、それなりの効果もあるような気がする。その逆もちろんあるとは思うけど。障害者に一から仕事を教えるとなると、いやな顔をする社員ももちろんおる。本当は、まだまだ一人で仕事をさせるだけのレベルやないんやけど。それでもあの子らは、自分の仕事にほこりをもって楽しくやっているようには思う。

3. 「障害者雇用のデメリットは何ですか。」

うちみたいな小さいところは、やっぱり、賃金や待遇の問題がある。毎日7～8時間一生懸命働いてもらうても、出せる賃金はほんのわずかや。それがつらい。お母さんは、「毎日行けるところがあるだけでしあわせや」っていうってくれるけど、こっちとしてはやっぱり辛いところがある。助成金がおりたら、それを給料にプラスすることができるんやけど。それと、ずっと倉庫内での仕事だし、孤独になるのではないだろうかとも思う。特別支援学校における時は、毎日のように運動したり、走ったり、作業をしたりして活発だったらしい。今のところ、まだストレスもたまってない様子やけど、時々、家に帰っていろいろストレス発散に運動していると聞いている。

4. 「障害者雇用で困った時や問題が生じた場合の対処はどのようにしていますか。」

特別支援学校に相談したり、もとの担任の先生に電話をしたりしている。まあ、母親が一番良く理解しているので、連絡帳などでやりとりしている。今のところは、仕事場でどうしようもなく困ったということはない。まあ、変更が聞き入れることが出来なかつたり、ものの位置を気にしたりすることはしょっちゅうあるけど。

5. 「これまでに外部の関係機関に就労相談及び対応を依頼されたことはありますか。」

いろんなところから連絡や相談、様子を見に来てくれたりする。制度のことについても、いろいろ情

報をくれたり、アドバイスもしてくれるけど、まだ、雇用して期間が短いということで、なかなか制度も使えん。さっきも話したけど、ちょっとでも制度が利用できたら、彼らの給料に回すことができるんやけどね。書類を申請するのもなかなか手間がかかるし、仕事の合間を見て役所に持っていかなあかんし、それが面倒やね。

6. 「障害者を雇用するうえで、事業所としてどのようなことに配慮していますか。」

同僚との人間関係やね。私の考えは、障害がある子に倉庫で仕事をさせるというのが妙に違和感があって、最初はいろいろやれることがないか仕事を教えてやらせてみたが、結局のところ今の仕事がましだと思った。倉庫管理をやらせても、いろいろと不手際も多いけど、やっぱし、やらせんと成長はせんように思う。とにかく、出来ると思うて挑戦させていくことや。先生もまめに様子を見にきてくれるし、わかると思うけど、それなりに手順や段取りを覚えていくことができるようになってきた。それがやっぱしうれしいね。ああ、それと、伝票確認を頼むことも始めた。物品を見落とってしまうこともあるけど、何回も見直しているうちにミスも少なくなってきた。

7. 「障害者の出身学校との関係はどのようになっていますか。」

時々、もとの担任とかが様子を見に来てくれる。この前も、あの子らの様子を見に来てくれていた。あの子らも少し緊張していたけど、先生の顔を見てにこにこしていたのが印象に残っている。特別支援学校もいろいろ気をつこうてくれていて、仕事の暇な時間にきてくれたりしてくれる。やっぱり、あの子らにしたら先生が来てくれたら嬉しいのがよくわかる。

8. 「障害者の家庭との連携はどのように行っていますか。」

毎日、連絡ノートで連絡を取り合っている。ここではわからない家庭の様子が、ノートからようわかる。家ではほんとうにいろんなことをしている。子どものことでこまっている家庭もある。まあ、何か気になることがあったら、連絡してくれるようには伝えている。母親も結構、正直に書いてきたり、言うてきたりしてくる。家では新聞を隠したり、ビデオデッキをこわしたり、兄弟の持ち物を勝手に持ち出したり、パジャマ姿で出勤してきたり、いろいろある。

9. 「障害者雇用制度で問題と考えることや要望はありますか。」

まあ、条件や規制が多いなあとは思った。あと、時間がかかるし、申請書類が面倒くさい。仕事の時間を都合してわざわざハローワークに行くことも簡単にできんし。まあ、あんまり制度もあてにはせんようにしている。けど、最近はいろんな支援機関の人らが見学に来てくれるようにはなった。ちょっとずつ、こっちも、制度を覚えていかなあかんという気になってきた。

10. 「障害者本人に対する要望はありますか。」

時々、当番で掃除をさせることがある。そうすると適当にやったり、ごまかすことがある。あと、ひまな時に、手をヒラヒラさせてり、飛び跳ねたりする。また、勝手に作業手順を変えるとパニックになったりもする。自閉症だから、そういった行動もあるのか？自閉症のことも勉強しないといかんと思うけど、本当に意外なところでこだわったり、ちゃんとしてほしいところで雑やったりする。↑まあ、毎

日、休まず、遅刻せず、きっちり来るところはさすがやと思う。どこまでが理解していて、どこからが理解できていないかというところも、まだまだわからんところがある。

11. 「現在、障害者雇用で困っていることは何ですか。」

さっきも話したけど、やっぱ、賃金やねえ。もうちょっと、はろうてやりたいけど、それができんのがつらい。なんか、安い賃金で働かせているみたいに感じるところもある。

12. 「障害者を雇用したことで、事業所に何か変化が見られましたか。」

あの子らの社会参加を応援している社員もいるところやね。別に、障害者を雇用しているということ全面的に打ち出していこうとするわけやないんやけど、ちょっとずつでも、障害者も頑張っているということを知ってもらえたらええな。

13. 「障害者雇用の継続条件は何だと思えますか。」

働きたいという希望と意欲やないやろうか？あとは、家庭や学校の熱意や努力、職場環境や作業内容も大きいと思う。中には、いじめられて辞めたり、いろいろあるやろうけど。やっぱし、親がしっかりしていたら、仕事も続くのではないやろうか？そう思うけど。うちらも、十分なことはようできひんけど、気長につきおうていこうと考えている。

14. 「その他」

やっぱし、最低賃金を守らんと、いろんな制度が使えるのでは？うちみたいな会社が最低賃金を守ることはなかなかできん。残念ながら。十分な賃金を払えん月も正直ある。慈善事業やないし、やっぱし、この子らが働いた分は、きちんとはろうてやりたい。とにかく、その問題が一番、うちらにはつらいところ。↓仕事に慣れてくると、周囲に愛想をふるまうようになってきた。また、帰りの際にも、こっちがびっくりするぐらいの声で、「ありがとうございました」と言うようにもなってきた。いちいち指導していた段階から、徐々に独り立ちしている印象を受けることもあって、うれしい。特別支援学校やハローワークの人が見学にくると、とても喜んでいる。こんな、人と人との関係が続いているということが、こっちとしてもありがたいと思う。

【調査資料No.3】

インタビュー

調査協力者 P3

業務内容 清掃

従業員数 53人

質問項目

1. 「障害者雇用を行った理由は何ですか。」

特別支援学校の先生と生徒が職場実習にやってきたのがきっかけ。最初に入ってきた生徒は、きちんと仕事をこなせていた。あんまり問題はなかった。また、うちの会社はいろんな現場があり、まじめに

取り組んでくれたら雇用の機会はあるにはある。ただ、スピードが要求される職場でもあるので、そこが難しいところ。あんまり、とろとろしていたら仕事にはならんし、本人にとってもつらくなるだけやろう。まあ、わしは、職場実習の様子と本人の性格を見ながら指導している。指示が十分にきけんかったり、仕事を離れる生徒についてはこれまでも無理だと指導を断ってきた。まあ、だいたい、実習で様子はわかる。

2. 「障害者雇用のメリットは何ですか。」

あんまり、そんなこと考えたことはない。まあ、行政からは、前から働きかけがあったけど。それほどきっかけもなかったし。知的障害がどんな子どもかぐらいは、みんなちょっとずつ分かってきたとは思う。まあ、どの子も休まんと来る。おかげで、いろんな所から見学とか実習にきたり、実習依頼も増えた。うちは、とにかく、やってくれと言ったことを、やってくれたらそれでええ。

3. 「障害者雇用のデメリットは何ですか。」

慣れるまでに時間がかかることと、時々、わけわからんことをしたり、話したりすること。障害者どうしで、けっこう、小さいいざこざやけんかもあるで。周りの社員も気をつかうことがある。また、急に仕事に来なくなったり、無断で休むことがあるのが困る。

4. 「障害者雇用で困った時や問題が生じた場合の対処はどのようにしていますか。」

特別支援学校の先生に相談することが多い。本人にいうても、問題が解決せんときもある。この子らが、何を思ってるのか、もっとはっきり喋ってくれたらええんやけど。先生らには喋るみたい。わしらが聞いても、なかなか話してくれん。会社内で解決できることは解決しようとしている。まあ、本当に、予想もしてなかったことをやる時がある。

『例えばどのようなことですか？』

理由もなく、突然にかんしゃくを起こして、ものを蹴ったり、同僚を叩いたりがあった。わしにも、「うるさい」とか大きな声でいうこともあった。頭にきたら、自分でも押さえられんようになる傾向があるみたい。こっちも、まともに取り合うことはないが、やっぱ、まわりの者はいい気がせん。普段はおとなしいのに・・・。

5. 「これまでに外部の関係機関に就労相談及び対応を依頼されたことはありますか。」

あんまりない。やっぱり特別支援学校が中心になる。時々、職業センターやハローワークの職員が様子を見に来る。来てもあんまり話はせん。わしも忙しいので。こっちから、わざわざ出向いていくこともないな。

6. 「障害者を雇用するうえで、事業所としてどのようなことに配慮していますか。」

どんな作業やったら、うまく対応できるか。それに悩む。まあ、あんまり、作業内容をころころ変えてもかわいそうやし、できるだけ、おなじ作業をしてもらっている。あとは、健康管理やねえ。けっこう、あの子らは風邪をひく。やっぱり、休まれたら誰かがせないかんし、それが困る。あとは、障害

者同士で仕事をさせると、やっぱりけんかもある。それも考えて、おのおののポジションを決めている。ポジションのローテーションも行っている。これでも、結構、あれこれと考えないとうまくいかん。頻繁にあの子らに関わることはできんけど、それでも、遠目で見たり、時々、こっちから話しかけていたりして観察している。

7. 「障害者の出身学校との関係はどのようになっていますか。」

今まで通りや。あらためて、こういうことをやってほしいというのはいまのところはない。特別支援学校以外の支援機関も、もうちょっと見に来たらええかもしれん。時々、見学に来て話したりするけど、支援機関によって差がある。職場実習は、基本的にはどこからであろうとことわらんようにしている。

8. 「障害者の家庭との連携はどのように行っていますか。」

年に何回か母親が挨拶に来る。まあ、こんでもええんやけど。やっぱり、心配なんやろうな。まあ、一人前にみてやらんといかんし。何かあったときには、特別支援学校を通じて家庭にも連絡してもらっている。まあ、自分の子の生活はちゃんと見てやらんといかんやろう。服とかこづかいとか、遊びとか。この子らはちゃんと貯金しているやろうか。これまでに、家庭のことで親を会社に呼んだりしたことはない。よっぽどの時は、特別支援学校に連絡をする。

9. 「障害者雇用制度で問題と考えることや要望はありますか。」

手続きや書類がめんどくさいところや。それと、1年で制度とか助成金が切れる。どうして制度が1年で終わるのかわからん。役所ももうちょっと、会社の事情とかも考慮してくれたらええんやけど。

10. 「障害者本人に対する要望はありますか。」

時々、喧嘩したり癩癩をおこしたりする。指示しても、わかっているのかどうなのかわからんところもある。何でも「ハイ」いうたらええと思うてるところがある。もうちょっと、自分の考えとか、思うてることを言えるようになったら、こっちとしても対応はしやすい。

11. 「現在、障害者雇用で困っていることは何ですか。」

さっきも話したのと同じことになるけど、癩癩をおこした時に、物を投げたり、大きな声をだすところやね。普段はおとなしい子やけど、ちょっと歯車が狂うたら切れてしまうところがある。時間が経ったら本人も反省しているようやけど。

12. 「障害者を雇用したことで、事業所に何か変化が見られましたか。」

あまりようわからん。ただ、ハローワークからは、よう障害者雇用の斡旋がくるようになった。会社の変化というよりも、障害があっても、毎日ちゃんと仕事ができるということが周りの社員にもわかってきたことやろか。

13. 「障害者雇用の継続条件は何だと思えますか。」

作業内容と作業環境が大きいと思う。わしも、ある程度は配慮しているところもある。まあ、仲間内

で喧嘩もするけど、それも元気な証拠やないやろうか。これからの雇用については、今は、これ以上はなかなか厳しい。パート採用とかアルバイトなら、まだ可能性はあるが。職場実習なら積極的にやっていきたい。働くことに意欲があり、周りの社員とも、それなりに一緒にやって、勝手なことをせんかったら何とか続けられるのところがうやろか。うちみたいな会社は、同じことの繰り返しや。あの子らにしても、だんだん嫌気がさしてくることもあるやろう。その時には、何らかの問題は出てくるはず。そこをきちっとフォローしていくことができたなら、仕事ができるようには感じる。支援機関の協力も必要や。あとは、あの子らにも、ちょっとずつ、新しい仕事を覚えさせていくことも大事やと思う。どの子でもそうやけど、結構、新しい仕事をさせるとそれなりに喜んでやったりする。

14. 「その他」

階段のほうきの使い方やぞうきんがけの仕方、それにトイレ清掃のモップの扱いはちょっとずつうまくなってきた。休憩中は、もうちょっと、みんなと話したらええと思うけど、ひとりで過ごしている。後輩は気にはかけているようだが、ちょっとしたことでいさかいがあるので、相性の悪い者は意図的に時間をずらして休みをとらせている。

【調査資料No.4】

インタビュー

調査協力者 P 4

業務内容 運輸

従業員数 96人

質問項目

1. 「障害者雇用を行った理由は何ですか。」

特別支援学校の職場実習が最初かな。それまでは、障害者雇用とか職場実習とかは全く考えてなかった。この子どもらを、将来、何とか社会自立させるためにも、実習を受け入れてほしいと先生から頼まれたのがはじまりや。障害のことはぜんぜんわからなかったけど、何回も学校から打診があり、まあ、最初は、その意気込みにまけたというのが本音や。職場実習の様子を見ていて、これやったら、うちの会社でもいけるんじゃないかと思って雇ってみた。

2. 「障害者雇用のメリットは何ですか。」

他の社員みたいに不平、不満はあんまりゆわんし、とにかく、地道に仕事するところやね。体力的なことを心配していたけど、まあ、それも大丈夫と思うようになった。いちおう、障害者については、担当者を一人つけているけど、担当者がよう関わってくれている。仕事が増えるのは大変やと思うけど。障害者と働くことに、何か感じているのではないやろうか。

3. 「障害者雇用のデメリットは何ですか。」

通勤途中が心配やった。まあ、自宅が近いし大丈夫やろうと思ったけど、自転車でも冬は帰りが暗くなるし、それはそれで心配はあった。仕事では危険なことやあぶないと感じることはないけど、まあ、

夏の暑い日は水分を十分にとらせるようにして、体調管理には気をつけている。

『特には、ないですか?』

そうやね。気持ちが優しく、素直な子がおおいけど、細かい作業に関してはなかなか難しいところがある。作業を覚えるのも時間がかかる。あと、精神面で弱いところがあるように思う。うちの会社でも、あんまりプレッシャーはかけんようにしているけど、ちょっと注意されたら、しょげるところがある。まあ、時間をかけて育てていきたいとは思っている。

4. 「障害者雇用で困った時や問題が生じた場合の対処はどのようにしていますか。」

まずは、特別支援学校や支援機関に電話する。どこでも、連絡したらすぐにとんできてくれるので助かる。支援機関も、よく様子を見に来てくれるし、何か気がついた時には、すぐに相談したりしている。支援機関によっては、電話してもなかなか連絡が取れんときがある。

5. 「これまで外部の関係機関に相談及び対応を依頼されたことはありますか。」

障害者職業センターも利用して、ジョブコーチも様子を見に来てくれる。ジョブコーチには、ここをもっと対処してほしいとか、気持ちに弱さがあるし、配慮してほしいみたいな要望はある。わしんところも、1人担当者をつけてやりたいけど、なかなか手が回らん。要望ばかりゆわれても困ることがある。あの子について何日か一緒に仕事してみたらようわかると思う。去年、障害者雇用合同面接で2人採用したけど、1人は継続することができなかった。それと、この前、福祉施設から2人実習にきたけど、途中で泣いてしまった。こっちは、何もしてないんやけど、まいった。

6. 「障害者を雇用するうえで、事業所としてどのようなことに配慮していますか。」

必ず、指導者をつけて、仕事とその他の面も一緒にして接してもらっている。いろんな話をしたり、弁当を一緒に食べたり、家の生活のことを聞いたりもしている。どうしても感情面みたいところがあるので、押したり、引いたりしながら一緒に仕事をせないかんとおもう。家の事情もある程度、先生からきいているので、給料の面や弁当のおかず、服なんかに気をつけている。同じ作業服ばかり着てくることもある。

7. 「障害者の出身学校との関係はどのようになっていますか。」

うちの会社に障害者がいる限り、時々見に来てほしい。わしらも、まだようわからんままあの子らとやりとりしている感じがする。また、特別支援学校の先生からも、いろいろアドバイスしてほしい。今後も変わらずもちつもたれつでいきたいと考えている。

8. 「障害者の家庭との連携はどのように行っていますか。」

さっきもいうたけど、熱心なお母さんはよく見に来てくれる。ただ、あんまり見に来ると、逆に、本人が甘えたり、依存したりするやないやろうか? まあ、毎日連絡帳のやりとりをしているので、気になることがあったら正直に書いている。うちらから家庭への要望は、あの子らの健康管理やね。ちょっとしたことでも休まれたら、やっぱり困ることがある。あと、仕事に対する意欲というか、もうちょっと、

精神的にもたくましくなってもらいたい。家庭の影響も大きいと思う。

9. 「障害者雇用制度で問題と考えることや要望はありますか。」

制度は本当によくわからん。わしらも、勉強せないかんけど、いろんな制度があつてやっぱしわからんことが多い。トライアル雇用は必ず利用しているけど、この制度にどういったメリットがあるかもまだよくわかつたらん。別にうちらは、制度を目的にこの子らを雇うわけではないけど……。特別支援学校はよう足を運んでくれるけど、他のところはなかなかやね。まあ、それぞれ立場や役割もあるし。特別支援学校がここから一番近いこともあり、先生らもよう寄ってくれる。やっぱし、この子らの就職に力をいれるんやったら、会社の実情も分かってもろうた方がええのとちがうやろうか？そうしてほしいと思う。

10. 「本人に対する要望はありますか。」

あの子らなりによくやってくれていると思う。最近、ちょっと話をきかんかったり、いいわけしたりすることも見られるけど、職場になれてきたせいもあると思う。ひとつの仕事をしっかり覚えたら、また新しい仕事も教えていきたい。理解が悪い時は、何回も何回も同じことをいわないかんことが多い。そうすると、ちょっと顔に感情が出るが多くなってきた。注意されると、ちょっと「むっ」としたような顔をする。そんなことは特別支援学校でもあったんやろうか？

11. 「現在、障害者雇用で困っていることは何ですか。」

やっぱし、どういった仕事をどの程度させたらいいのか。一人ひとり力も性格もちがうし、なるべく、その子に負担になりすぎんよう、適材適所の気持ちで考えないかん。まわりの同僚との相性も大きいし、担当者を誰にさせようかで迷うことがある。いろんな人を試しながら、これからも様子を見ていきたい。

12. 「障害者を雇用したことで、事業所に何か変化が見られましたか。」

あの子らにきちんと教えたり、関わったりしたら、他の社員たちもそんなに変わらんようにできるようになった。あと、いちいちいわんでも、周りがいろいろとあの子らにはたらきかけだしたところやね。うちの会社にとっても、いい影響はいっぱいあるようには思う。

13. 「障害者雇用の継続条件は何だと思えますか。」

うちの会社では、とにかく、元気よく作業してくれる人を求めている。周りのもとなかようしながら、根気よく作業できた。障害があつても基本的に求めるものは同じやと思う。あの子らが、楽しく、元気に毎日来てくれればうれしい。それぞれに、個性とかくせはあるけど……。まあ、また学校からも実習にきてほしい。あの子らのええところは、素直なところと体力があるところやと思う。素直にわしらの話を聞いてくれんかったら、こっちとしても、どうしていいかわからんようになる。

14. 「その他」

特別支援学校以外からも職業センターとか、ハローワークとかから雇ってもらいたいという打診はあるけど、いろんな助成金や制度の話をもってくることもある。しかし、みょうに納得がいかんところも

ある。俺は、そんな制度や助成金が目的で雇っているわけではないし、力のある子は雇いたい。よそはどうかしらんけど、制度を売りにして話をもってこられると、頭にくることがある。

そういえば、ある子は何度も指摘を受け、仕事を休むことがあった。3日連続休んだので、会社から学校に連絡をし、家に様子を見に行ってもらいたいという依頼をした。その都度、その子と対話し、朝、一緒に会社に出勤することもしてきた。その子の言い分も聞きながら、何とか理解はしようと思うて取り組んでいる。ちょっと、きつく指導を受けたりすると、やっぱり、いろいろと気になってくるんやろうね。

【調査資料No.5】

インタビュー

調査協力者 P5

業務内容 包装

従業員数 51人

質問項目

1. 「障害者雇用を行った理由は何ですか。」

そらあ、特別支援学校の職場実習を引き受けたことが最初やね。最初に雇用した子は意外と理解力があって、そこそこ作業と機械操作もできやった。けど、いかんわ、だんだん横着になってきて、わしのゆうこともきかんようになってきた。家族の者にいうても、全然らちがあかんし、担任の先生が家庭訪問したり、仕事の様子を見に来たりしていた。思うてたよりも、仕事はようできると思った。

2. 「障害者雇用のメリットは何ですか。」

うちは小さい会社やし、次から次へ障害者をやとうことはできんけど、障害があっても、おれは、きちんと仕事ができ、自分のことは自分でできるようならそれでええ。メリットとあらたまて聞かれたらそんなないけど、今は、ある意味使命感と学校との義理かな。メリットって、そんなにあるもんやないやろう。

3. 「障害者雇用のデメリットは何ですか。」

言いたいことはいっぱいあるけど、いちいち悪いところあげたら、きりないわね。会社にきている時には、それなりにおれらも目を配ったり、気をかけたりできるけど、それから後のことまではどうにもならん。家でめし食べているやろか、同僚と夜おそうまで遊びまわってないやろか、女の子の場合、特にいろんな問題がからんでくるやろう。会社はそこまで心配する必要はないかもしれんけど、やっぱりきになる。支援機関は、そのところをしっかりとフォローしてあげてほしい。あとは、周りの社員との関係や。あの子らがもたもたしていたら、最終的には、周りの社員がフォローせないかん。わしがなんぼ雇うといっても、他の社員がいかんいうたら難しい。けど、わしんところの社員はほんとうにめんどうみがええな。

4. 「障害者雇用で困った時や問題が生じた場合の対処はどのようにしていますか。」

最初の頃は、わからんことばかりで、支援機関をたよりにしていたけど、長いこと障害者を雇うてたら、ちょっとずつ、障害者雇用の制度や助けてくれる支援機関がわかってきた。今ではいろんなところに相談している。けど、やっぱり、最初は特別支援学校に電話している。学校の顔もちゃんと立てんといかんしな。

5. 「これまで外部の関係機関に相談及び対応を依頼されたことはありますか。」

特別支援学校やハローワーク、職業センターみたいなどころには時々相談する。特に助成金、補助金関係やな。なんど聞いても制度がややこしい。いろんな規制やしぼりがあるさかい面倒くさい。この前は、税務署から連絡があって、いろいろややこしいこともゆわれた。今度、会社に来るみたいや。うちの会社としてはちょっとでも経費を減らして、その分、あの子らを一人でも多く雇えるようにしたいし、税務署みたいなどころは、そこんところが本当にマニュアル通りやしかなわん。何か、うちが不当に障害者を雇うてるみたいない目で見られるところがあるように感じる。

6. 「障害者を雇用するうえで、事業所としてどのようなことに配慮していますか。」

まわりの社員との人間関係がやっぱし一番やね。けんかもあるし、いざこぎもある。どっちが悪いとかそういうわけやないけど。障害に関わらず、基本的なあいさつや返事、報告はきちっとできてほしい。あとは、私生活の問題かな。こればっかしはどうしようもない。わしも、できることはフォローしているんやけど、どうしても、支援機関の協力が必要な時がある。ジョブコーチに動いてもらわんと、こっちはそこまで手が回らん。この子らを、慈善事業で雇っているのではないし・・・。

7. 「障害者の出身学校との関係はどのようになっていますか。」

雇ったばかりの頃は、週に何回か見にきてもらわないかん。けど、いっつもやったらいつまでたっても、成長せんし、自立もせん。本人の成長を見ながら、徐々に支援の間隔を拡げていくのがええやろう。けど、何かあった時には、すっとかけつけてきてもらわなこまる。特別支援学校はまだ対応もフォローもええけど、他の学校はめったにこん。どう考えてのやろうか。とにかく、アフターケアはしっかりとやってもらわなあかん。あと、しっかりした子を実習で連れてきてほしい。

8. 「障害者の家庭との連携はどのように行っていますか。」

何かあったときには、連絡もし、会社に呼びつけることもある。けど、家庭が不十分なところは、やっぱり、支援機関や特別支援学校に相談するしかない。とにかく、家庭によって子どものありようがぜんぜん違ってくることはある。うちの会社でいじめられたとか、叩かれたとか家に帰って親に言うらしい。それをまともに受けて電話がかかってくる。そらあ、怒る時もある。仕事以外の時間帯をしっかりと見てほしい。基本的な生活習慣を小さい時からしっかりとしつけてやってほしい。

9. 「障害者雇用制度で問題と考えることや要望はありますか。」

とにかく、ややこしい。いろんな制度があって説明をきいてもあんまりわからんことが多い。つかえるものは、どんどん使いたいけど、重度判定とか、軽度とか、ほんとうにややこしい。こないだも、ハローワークから電話があって、軽度の子がうちんところは今4人おるけど、もうひとり増やしたら、ま

た違う軽度のなんとかの助成が適用できるらしい。今までそんなこと知らなかった。もう一人雇うたほうがええのやろか。そうなったら、これまでの関係もあるし、まず特別支援学校に話をもっていくことにはしている。まあ、とにかく、会社に足を運んでほしい。実情はみんなとわからん。なんぼ、電話で説明してもわからんやろ。結局、あの子らあと一緒に働いてみると、あの子らあの得意なところや、うちの会社のしんどいところはわからんやろ？

10. 「本人に対する要望はありますか。」

それぞれに要望もあるけど、特別支援学校におった時よりもたくましくなってる。やっぱし、人間は働かないかん。あと、ちょっとのことで休んだり、無断欠勤せんといしてほしい。ひとり抜けたら、周囲の社員は大変になるということもわかってほしい。家もグループホームもそこんところをわかってほしい。いっつも、ホームの世話人から、何かしらんけど、朝「休みます」の電話がかかってくる。ちょっとのことで休ませよったらいかんのではと思う。

11. 「現在、障害者雇用で困っていることは何ですか。」

どうやって、あの子らにあった仕事を見つけていかやな。何にもさせずに遊ばすわけにはいかんし、毎日苦勞している。新しい機械を入れようかという思いもある。そうしたら機械がするので、また一人雇えんようになる。

12. 「障害者を雇用したことで、事業所に何か変化が見られましたか。」

これまで知らなかった世界をすることができたこと。周りの社員がそれ相応に一人ひとりに応じて関わりだしたことや。あと、こうやって、いろんな支援機関と話ができることかな。けど、今まであんまり気を遣わんでよかったことに気を使わないかんようになったことや。

『今後も、障害者雇用を行っていきたいですか？』

機会があったら雇うてもええ。けど、いまんところは一杯いっぱい。ええ子がおったら紹介はしてもらいたい。うちの会社のように、特別支援学校の子どもを雇い入れるところはあんまりないやろ？

13. 「障害者雇用の継続条件は何だと思えますか。」

本人の働く意欲。学校と家庭のあり方。あとは、あの子らにあった作業があるかどうかやろ。会社では、できる限りサポートしていく。その他の生活は支援機関の方で面倒みてもらわなあかん。毎日、会社に来さえしたら何とか続くはず。けど、生活がおかしくなったら、仕事もおんなじようにおかしくなる。これまで辞めていった特別支援学校の子らを見たらそう思う。

14. 「その他」

何回も先生にいうけど、職場実習の時にだけ来て、その他は学校に帰るというシステムはどうにかならんかな？ 4週間かけてようやく仕事を覚えたという時に、はい、さよならではどうも納得がいかん。とくに、うちに就職させたいという子どもやったら、なおさらのこと。特に、高校3年生になったら、長い期間をかけて実習をする必要があるのでは？ まあ、学校にも事情があることは前にもきいているけ

ど、そら、学校側の言い分やろう。会社としては、慣れて、ようやく一人で任せられるようになったときに実習が終わって、そのポジションが空白になってしまうのはやっぱり困る。また、別の生徒が、その穴埋めをせんといかんようになる。

【調査資料No.6】

インタビュー

調査協力者 P 6

業務内容 清掃

従業員数 54人

質問項目

1. 「障害者雇用を行った理由は何ですか。」

そら、先生が来て、特別支援学校の職場実習を引き受けたのがきっかけやけど、2年位前にも、特別支援学校の生徒を雇用してほしいという打診はあった。けど、その時は、障害者のことについて知らなかったし、あんまり話も聞こうとせんかった。今回、雇うた理由は、やっぱり、本人や家族の熱意と特別支援学校の働きかけが大きいようには思う。みんな、一生懸命やしね。うちみたいな会社でもよかったら、やってみようかという気持ちにだんだんなった。けど、本当によかったのやろうかと思う時がある。経営者には学校とまた違う子どもの見方というものがある。預かるからには、それなりに、こっちにも責任はあるしね。

2. 「障害者雇用のメリットは何ですか。」

今年、初めて障害者の実習を引き受けて、最初はやっぱりとまどった。まだ、引き受けたばかりで詳しいことはわからんけど、目に見える成長に張り合いがでてきたことかな？少ない人数の会社やし、こういう子が一人加わっただけでも雰囲気が変わる。私自身の障害者に対する見方や考え方もずいぶんとかわってきた。

『例えば引き受ける前はどんな印象を持っていたのですか？』

仕事がこんなにできると思わなかった。それと、私がいうことも、理解して動いてくれるとも考えなかった。あの子らの方からいろいろと話しかけてくるし、わからんことがあったら、ちゃんと質問もできる。

3. 「障害者雇用のデメリットは何ですか。」

ようわからんけど、やっぱり、事故やけがには、他の社員以上に気を使う。雇用保険や労災はまだようかけんけど、通勤途中などが心配や。作業自体は危ないことをやらせてないので心配してないけど、退社後に何かあったときにはやっぱり困るね。これまでも、自転車でこけて怪我したり、パンクしたり、盗まれたりもあったし、やっぱり気にはなる。

4. 「障害者雇用で困った時や問題が生じた場合の対処はどのようにしていますか。」

まだ雇うたばかりやし、わからん。いまんところ大きな問題はないように思う。何かわからんことがあったら、特別支援学校の先生と話ができるし。ほかの先生も時々来てくれるけど、やっぱし、なれた先生だと何でもいえるような気がする。最初の出会いが大事な。

5. 「これまで外部の関係諸機関に相談及び対応を依頼されたことはありますか。」

まだ、これからやね。そんなに、障害者雇用の相談機関って多いの？ 何かあったら、学校の先生にまず相談する。私はまだ、障害のことや制度のことはようわからん。あんまり、そんな情報も入ってこんしね。また、いろいろと教えてもらわなあかん。

6. 「障害者を雇用するうえで、事業所としてどのようなことに配慮していますか。」

どうやったら、作業量、作業意欲が伸びるかな。最初からほうきの持ち方を教えていくのがいいのか、まず見せてから教えていくのがいいのか迷っている。あの子らはお昼からはやっぱり作業ペースが落ちるね。まあ、私らもおんなじやけど。あと、時々、報告などで嘘をつくことがある。

『どのような嘘をつくのですか？』

例えば朝、遅れてきた時に、自転車がこわれていたとか。見たら、なんにもこわれてなかったことがあった。

7. 「障害者の出身学校との関係はどのようになっていますか。」

先生が頻繁に見にきてくれる。ただ、それにあまえんかったらいいけど。卒業しても、先生がようきてくれるということが、あの子らにとってあたりまえのことになったらあかんと思うな。

8. 「障害者の家庭との連携はどのように行っていますか。」

両親が熱心に見に来てくれる。ただ、その期待に私が十分こたえられるかどうか不安や。ここまで通う交通費だけでも、負担ではないやろうか？

『家庭に対する要望はありますか？』

毎日、自分で弁当を作ってるのやろうか。もし自分で作ってるのやったら、弁当の中身をもうちよつと確認したほうがええかもしれん。野菜がいつも少ない。あとは、肥満の問題やろう。本人も気にしているやろうけど、笑いもって、ちょっと太ったみたいと話をしてくる。けど、様子をみていたら、お父さんもお母さんも、本当にこの子のことがかわいいのやろうね。それはよう感じる。

9. 「障害者雇用制度で問題と考えることや要望はありますか。」

まだ、雇用制度とか何とかはあんまりわからん。けど、障害をもったあの子らが、こうやって働く場が増えたらええと思うようになった。あとは、支援機関に聞いた話であるけど、いろんな縛りがあって、うちみたいに、保険もようかけんところや最低賃金をようはらわんところは、何にも制度が使えん。ちよつとでも補助金がもらえたら、それを、給料にもあてることができるのに。他のところも、やっぱし、制度とか使こうて雇っているのやろうか？ どんない支援機関があるかも、今はまだ、ようわからんし。

10. 「本人に対する要望はありますか。」

もうちょっと、マイペースをくずしてくれたらええのやけど。まあ、ぼちぼちやらんといかんね。一日のペースは記録してないけど、日によってまちまち。やりのこしはずいぶんと減ってきた。自分なりに、終わった後に確認しているみたい。

11. 「現在、障害者雇用で困っていることは何ですか。」

まだようわからん。これからやね。さっきもいうたけど、やっぱし、賃金の問題やね。何か、わしからしたら、申し訳ない気持ちでいっぱいになる。雇うても、これから先、どれぐらい上げてあげられるかもわからんし、仕事の量が減ってきたら、それこそ、迷惑がかかってくるろう。やる事がなくなったら大変やし・・・。

12. 「障害者を雇用したことで、事業所に何か変化が見られましたか。」

そんなに変わったことはないけど、あかるくなったね。それと色々な支援機関を知ることができ、話すことができるようになったことかな。私自身も、話していると気分転換にもなる。障害者の就職の問題とか、色々な障害をもった子がおるということがわかったのは、私にとってもよかったと思う。

13. 「障害者雇用の継続条件は何だと思えますか。」

まあ、私のところは、雇ったばかりやし、これからも雇いたいとは思いうけど、作業の内容が、学校でやられている郊外清掃と似ていることがよかったかしれんね。今まで、全く経験のないことを、一から始めるというのは、あの子らにとっては、なかなか負担にもなる。まあ、根気強く教えていけば、覚えていく力もついていくやろう。けど、掃除をしたことのない子に一から教えるとなると、私自身が教え方もようわからんし、大変やったかもしれん。要は、あの子らがやるかやらんかになってくるのでは？先生らが、なんぼ、一生懸命力を入れても、あの子らにやる気がなかったら、やっぱり続かんやろう？そんな感じがする。

『今後も、障害者雇用を行っていきたいですか？』

増やしたいのはやまやまやけど、給料をよう払えん。その兼ね合いやね。実習は出来る限り引き受けたいとおもうけど、また、相談してください。前に実習に来た生徒は、最初びっくりしたけど、先生から事前にいろいろと話を聞いてよかった。仕事自体はようできるしね。けど、玄関のシャッターを急に閉めたり、スイッチを消したり、仕事中心によそをしばらく眺めていた。面白かった。あれも、先生がいうように、こだわりやろうか？

14. 「その他」

どうして先生らは、こんなに一生懸命あちこち動きまわるのかな。まあ、その熱意が私らの気持ちを動かすのやと思うけど。就職できんかった子どもはどうしているのかな？今年の高校3年生はどうです？どこも不況やし、なかなか雇うてはくれんのでは。けど、わたしんところみたいな給料もまともにようはらわんところに就職して本当にええのやろうか。気になっているところはそこや。特別支援学校

は受け入れてくれることに意義があるみたいなこともいうけど、雇う側としては、そうはいかん。保険も労災もかけられんで雇ってもええもんか。そこをやっぱり、きちんとわかってもらわんといかん。

【調査資料No.7】

インタビュー

調査協力者 P7

業務内容 清掃

従業員数 43人

質問項目

1. 「障害者雇用を行った理由は何ですか。」

特別支援学校の職場実習から。最初おもうてたよりも、指示もきけるし、そこそこの作業が続けてできることかな。うちの仕事はなかなか大変やけど、いろいろな現場がある。その現場にある程度適応できて、それなりに仕事をこなしてくれたらええように思う。危険な現場もちろんあるけど、自分勝手にせんかったら大丈夫や。まあ、指示を守る子どもの方がええことにはちがいないが。

2. 「障害者雇用のメリットは何ですか。」

メリットもいくつかあるとは思いうけど、仕事を覚えたら、まじめにやってくれることかな。それと、会社のイメージもちょっとある。清掃は、汚れるし、大変やし、結構、普通の人でもなかなか長続きはせん。その点は評価してやらんといかんと思っている。

3. 「障害者雇用のデメリットは何ですか。」

事故やけががあった時に、障害者をけがさせたとなったら、それこそ会社の信用問題に発展しかねん。そこが大きな負担でもある。けがや事故が続いたら、行政から指導がはいる。あの子らにも注意するよというてるけど、やっぱし不注意でけがする子はいる。

4. 「障害者雇用で困った時や問題が生じた場合の対処はどのようにしていますか。」

特別支援学校に即連絡する。家に連絡してもらちがあかんときが多いし、あの子らに自覚させていくしかない。雇うてからがなかなか大変やった。作業を途中までしかしてなかったり、指示とは違うことをずっとやっていたり。しかし、この子らを監視しているわけにもいかんし、気がつくまで分からんことが結構ある。

5. 「これまで外部の関係諸機関に相談及び対応を依頼されたことはありますか。」

やっぱり、特別支援学校と職業センター、それ以外に相談したことはない。あんまり、他のところは知らんというのが本音やけど。他にどんなところがある？ 相談したら、いろいろと対処もしてくれるんやろか？そこまで、こっちもようやらんし、余裕もないというところや。

6. 「障害者を雇用するうえで、事業所としてどのようなことに配慮していますか。」

とにかく、「指示をまもるように」ということを毎日のようにいいきかせている。一人にまかせていると勝手なことをしていることがある。あれは何とかならんものか。あとは、時々無断で休むこと。連絡がなかったら、やっぱり困る。金銭管理も気にはなる。あの子らのお金やしとやかくいうこともないのかもしれないけど。給料のほとんどを使いこんでいるのではないやろうか。それと、仕事うんぬんよりも、身なりやね。特に、歯磨きと服装。歯が臭い時が多い。本人にも話はしているが。まあ、自覚があんまりないので、なかなか、改善はせん。服も毎日洗濯しているのやろか？ 夏場はくさいし。

7. 「障害者の出身学校との関係はどのようになっていますか。」

まあ、問題があった時は学校に連絡している。時には家庭にも連絡している。時々、見に来てくれたらそれでええ。あの子らも、仕事に張り合いもでるやろうし。実習もまたきたらええ。実習生がくるとあの子らもよろこぶ。実習の件で特別支援学校と職業センターから連絡をくれたりする。なみがあるけど、ちらっと見に来て、気合いでも入れてくれたら助かる。

8. 「障害者の家庭との連携はどのように行っていますか。」

まあ、最低限休むときは、必ず本人に連絡させてほしい。連絡がなかったら、うちらも心配やし。家のもんが無関心でも、一日過ごす場所があるから、生活も成り立つんやろうね。しかし、もうちょっとしっかりしてほしいとは思う。

9. 「障害者雇用制度で問題と考えることや要望はありますか。」

あんまり考えたことはないけど、まあ、使えるのであれば、どんどん活用していきたいとは思う。

『就労支援機関に対する要望はありますか？』

ハローワークとか職業センターが雇うてくれと時々いうてくるけど、なかなかすぐには雇えん。もうちょっと、効率的、合理的な制度になったらええと思う。こっちも、大変なのはわかってほしい。

10. 「本人に対する要望はありますか。」

けがをせんこと。これにつきる。作業の指示をしっかりと聞くこと。無断で休んだり、勝手に作業内容を変更したりせんこと。こっちが怒ると、ふてくされることがあるので、それも困る。生活面では、歯も毎日磨いてきてほしい。服も汚れて、臭いことが多い。あの子らに、こっちがきつく言うても、わかっているか、わかっていないのか判断が難しいことがある。「はい」と返事はするけど、同じ失敗を繰り返すことがある。

11. 「現在、障害者雇用で困っていることは何ですか。」

何回もいうけど、無断欠勤。とにかく、これをせんでもらいたい。うちみたいな会社は特にひとがないので、やすまされると迷惑がかかる。繰り返されると信頼して仕事を任せなくなるし、絶対にそれだけはせんでほしい。

12. 「障害者を雇用したことで、事業所に何か変化が見られましたか。」

みんな、それぞれに声をかけたり、指導したりしてくれる。気になることがあったら、わしに話しにきたり、本人に直接指導したりしてくれる。昼休みも、あの子らにいろいろと話をしてくれている。

13. 「障害者雇用の継続条件は何だと思えますか。」

まあ、時間はかかったけど、仕事を少しずつ覚えたことや、いろいろと浮き沈みもあるけど、まあ、気合いも入れながら何とかここまで来たという感じかな。特別支援学校とか、職業センターとかが、雇った後も足を運んでもらったことがよかった。

『今後も、障害者雇用を行っていきたいですか？』

会社の状況にもよる。きつい作業が多いし、あんまり積極的にはやっぱり雇えんのが今の実情。雑用的な作業もやってもらわないかんことがあるけど、それだけに給料払うわけにもいかんようになってきた。

14. 「その他」

無断欠勤する子らは、家の生活がちゃんとできていないように感じる。パチンコも気になる。どれくらい、パチンコで使っているのか、聞いてもなかなか教えてくれん。上手にごまかす。そんなところは、知恵がまわるみたいや。休みになったら、街にいたり、プロ野球のキャンプの時期には、球場に行つて、サインをもらうてきたりする。それで、ストレス解消しているようや。あの子らは仕事場をうろろするし、真剣にやっているかどうかわからんところもある。先生らに毎日付き添ってもらんとよう面倒みんかった。もうちょっと、自分の仕事に集中してやれたら、わしらでも実習の面倒を見るのは可能やったけど。あちこち、勝手にうろろされたらやっぱしかなわん。雇うにしても仕事をきちっとできん子は責任もてん。

【調査資料No.8】

インタビュー

調査協力者 P 8

業務内容 運輸

従業員数 90人

質問項目

1. 「障害者雇用を行った理由は何ですか。」

特別支援学校の職場実習を引き受けたのがきっかけです。A君は、特別支援学校を卒業だったけれども、能力的には比較的軽い子でもあり、運転免許をとっていたから、雇用するにあたっては、それほどの心配も社内での反対もなかったように思う。B君については、正直、その当時は悩んだ。A君と比べたら悪いが、やっぱしかなりの能力差があった。しかし、実習も何回かやり、少しずつ仕事も覚えてきたので、やれるんじゃないかと思い雇用に踏み切った。B君については、さまざまな障害者雇用制度も活用してきた。

2. 「障害者雇用のメリットは何ですか。」

ひとつには、障害にかかわらず、この会社で必要だと思った人材については雇用したいと考えている。社会的な使命や責任ということもあるだろう。もうひとつは、周りの社員の障害者に対する見方や考え方が変わってきたところだと思う。障害をもっている、毎日、元気にうちに通ってきてくれることも嬉しい。

3. 「障害者雇用のデメリットは何ですか。」

デメリットと言われると、ちょっと言いにくいですが、仕事や周りの社員と慣れるまでに、やはりかなりの時間を要することだと思う。あとは、うちの会社は運輸なので、商品管理に気はつかう。届け先や商品の数が違っていたら信用を失う。しかし、これは全社員にいえることで、何度も検品をおこなうことが重要。商品チェックを怠っていないか、忙しい時などは時々気になることもあるにはある。

4. 「障害者雇いで困った時や問題が生じた場合の対処はどのようにしていますか。」

まずは、会社で処理できるかどうかを判断している。どうしても無理な場合には、学校や家庭に連絡をとる。これまでに困ったことと言えば、無断欠勤や体調不良が長引いた時です。本人がなかなか話さない、いろいろと合点のいかないこともありました。

5. 「これまで外部の関係機関に相談及び対応を依頼されたことはありますか。」

あんまりないです。ほとんど、特別支援学校や家庭とのやりとりであるように思う。それで、これまで対応してきました。

6. 「障害者を雇用するうえで、事業所としてどのようなことに気を配っていますか。」

コミュニケーションが第一として挙げられます。周りの社員とのやりとりや作業中の応答でこれまでも若干のいざこざがありました。1年、2年とたつと、どうしても、横着なところや自分勝手な作業をしてしまうことがある。何かあると、その都度、早めに対応してきてはいますが、昼休みに食堂のおばちゃんらが、声をかけてくれています。それだけでもずいぶん違うように思います。

7. 「障害者の出身学校との関係はどのようになっていますか。」

進路担当の先生や担任の先生が定期的に訪問してくれる。また、職場実習は基本的に受け入れる姿勢なので、その時期も、実習生と一緒に、卒業生のケアもしてくれている。この前、実習にきたC君については、正直最初はびっくりした。首を振るし、妙に落ち着かない子どもという印象を受けましたが、作業場に入ると、ちゃんと仕事ができるし安心しました。今までと同じように、定期的に連絡をしてくれたり、アフターケアをしてくれたらそれでいいと思います。

8. 「障害者の家庭との連携はどのように行っていますか。」

A君については、さほど問題はないように思いますが、B君については、家庭に問題がある子なので、やっぱり、学校や家庭とのやりとりが中心となっています。B君のおばあさんも、もう歳やから、なかなかこちらに足を運ぶことも難しい。まあ、一日でも長く、B君のおばあさんには長生きしてもらいた

いです。B君も休みの日には時々ばあちゃんのところへ遊びに寄ったりしているらしい。家庭の状況が状況なので、こちらから強く要望しても無理があると思っています。

9. 「障害者雇用制度で問題と考えることや要望はありますか。」

もうちょっと、利用しやすくなればいいと思います。細かい部分まで規制がかかってくるので、使い勝手が非常に悪いし、非効率的なように思います。まあ、行政の考えることだし。いろいろと、雇用の要望はありますが、こちらも、なかなかすぐに雇うような余裕はないのも事実です。特別支援学校の実習みたいに、もうちょっと、柔軟にやってくれたらよいのだけど。どうしても、お金の面、雇用に前提にした取り組みが気になります。

10. 「本人に対する要望はありますか。」

仕事に慣れてくると、時々ズルが見られるようになる。周りの社員に認められるぐらいに意欲的にやってほしいと思うこともあります。なかなか、あの子たちには、その辺が難しいところだろうと思います。あと、自分の体調管理をしっかりとしてできればなおいいと思います。休みはしないものの、よく風邪をひいて休むことがあります。

11. 「現在、障害者雇用で困っていることは何ですか。」

現在の会社の状況では、この先、なかなか障害者を雇用していくことは難しいかもしれませんね。世の中の不況で仕事の依頼も減少しているのが事実。正社員からパート雇用に切り替えている状況です。B君の社員としての扱いも問題として挙げられている。まあ、何とかあの子たちを続けて雇用はしていきたいとは考えています。先代の社長の意向もあるので、今後どうなるかはまだわかりません。それと、以前、通勤の電車の中で、大きな声をあげていたということを、他の社員から聞いたことがあります。本人に確認してもわからなかったが、学校時代にも、そういうことがあったのかな？

12. 「障害者を雇用したことで、事業所に何か変化がみられましたか。」

最初は、障害者ということで、こちらが必要以上に構えていたところがありました。社員からも、いろいろと質問や心配を聞かされてもきました。今は、ごく自然に、それほど意識することなく関わっているように思います。まあ、小さな問題はしょっちゅうありますがね。

13. 「障害者雇用の継続条件は何だと思えますか。」

会社の状況によりますが、必要だと認めた子どもについては、雇う可能性もなくはないです。要は本人の仕事に対するひたむきさと、周りの人間との協調性だと思います。これがないと、なかなか続かない。他の特別支援学校からも実習とか来たことがあります。やっぱり、続かないことが多かったです。もちろん、タイミングもあります。うちも、パート雇用を増やして、正社員を減らす方向です。今後はなかなか難しいと思います。あとは、家庭とか学校とかの支えはこの子には必要です。何かあっても、どこに相談したらええのかわからなかったから、うちとしても一番困るところです。あと、B君についても、会話がなくて、周りの社員とコミュニケーションがとれないので、困ったこともありました。今は、周りのもんがB君に慣れたこともあり、問題になっていません。最初は、どうなるかと思いまし

た。わたしも最初見たとき、これは続かんかもしれないと内心思いました。

14. 「その他」

特別支援学校との関係は、これからも継続していきたいと思います。雇用はなかなかできないですが、できる範囲で、障害者の社会参加に協力はしていきたい。また来月、職業センターから一人、2週間の予定で実習にくる。その際は職業センターのジョブコーチが付いて指導してくれるので助かっています。

【調査資料No.9】

インタビュー

調査協力者 P9

業務内容 清掃

従業員数 55人

質問項目

1. 「障害者雇用を行った理由は何ですか。」

自分の娘が重度障害者であり、特別支援学校に通っていた関係もあって、職場実習を引き受けたのがきっかけです。実習の受け入れはA君が最初。まあ、当初はよう頑張っていたし、地域の子どもでもあったから、その当時は雇用の余裕もあった。今は厳しい状況ですけどね。会社の状況やゆとりがあり、必要性があれば雇用は行っていきたい。職場実習も、特別支援学校によって取り組み方や考え方は違うように思う。保護者の立場と経営者の立場の両方から見るので、厳しいことも言うかもしれないけど、先生らは就職が決まるまでは一生懸命だけど、就職したらさっぱりこなくなるというのはどうかと思う。特別支援学校を頼りにしている訳ではないけれど、年に数回は様子を見に来てほしいと思う。

2. 「障害者雇用のメリットは何ですか。」

社会的な責任ももちろんあるし、地域との兼ね合いや会社のアピール等いろいろ。いろんなタイプの子がいるけれど、それぞれに課題ももちながらも仕事はしてくれている。障害があっても、こうやって仕事をしているということが、地域や社会への啓発にもつながっていけばいいと思う。実際には、いろんな問題もありますけど。あの子らが、何らかの生きがいややりがいをもつということはやっぱり大切なことだから、それに少しでも協力することができたら、うちとしてもいいように思う。特別支援学校や支援機関も一生懸命に取り組んでやっているけれど、設備も、指導者の数も絶対的に不足しているのはよくわかる。けれど、もっと子どもたちがやりがいをもって活動するというか、生産性というものについて、もっと意識をもっていければいいように思う。

3. 「障害者雇用のデメリットは何ですか。」

社内の対人関係でいざござはある。特に障害者どうしでのいざござ。男女の関係みたいなものもあって、「あの人がこういうた、ああいうた」みたいなことがこじれて、自転車にいたずらしたり、無視したり、意地悪したりすることはあった。他の人では注目されんようなことでも、この子らがやったら、必要以上の問題に発展することもある。

『例えばどんなことですか？』

喫煙の問題とか異性と必要以上に接近するとか。弁当の食べ方、身辺整理の問題とか。この前のB病院の職員とのいざこざなんかも、通常は考えられないことが問題として出てくる。あの時は、職業センターのジョブコーチにお世話になりましたけど。C君が一方向的に悪いわけでもなかったようやけど。けど、うちとしては、ああいったことが公になることも心配や。

4. 「障害者雇用で困った時や問題が生じた場合の対処はどのようにしていますか。」

こちらで引き受けた以上は、できるだけうちで面倒はみたいと考えている。主任には気を掛けておくように言っている。それぞれ、ようやってくれている。ただし、どうしても、うちだけでは対応できない時は、特別支援学校や職業センターにも応援を依頼している。先生方に、厳しい電話をさせてもらっている。先生の大変さもわかる。こちらとしても、会社の信用に関わる問題については、障害者といえども、シビアに対処していかざるをえない。

5. 「これまで外部の関係機関に相談及び対応を依頼されたことはありますか。」

必要があれば、いろんな関係機関に相談を依頼している。その時の状況によって相談する機関は様々。仕事のことや生活面のことについては、主に、特別支援学校や支援機関に連絡をしている。こちらの事情も知らんと、対応方法や改善策を提案されてもなかなか納得もいかんし、改善もできない。何か、こっちが悪いことをしているような印象をもつこともあった。職業センターもジョブコーチを出したり、出来ることはやってくれていると思うけど、もっと人員も増やして、あちこち話を聞きに行ったり、見たりして、現場の様子をつかむことも必要ではないか？

6. 「障害者を雇用するうえで、事業所としてどのようなことに気を配っていますか。」

周りの社員との関係に一番神経を使う。障害があることはわかっているけど、理不尽な態度や行動については、なかなか容易に受け入れがたいこともある。不平や不満も現場からあがってくる。仕事のポジショニングや作業時間帯等にも結構、気を使っている。あと、生活面でずさんになれば、必ず仕事にも影響が出てくるので、その辺の様子も気にはして見ている。黙って休まれたり、帰られたりすると心配だ。こちらも、必要に応じて相談にのったりしている。C君も、自分からよく相談にくるが・・・。

『どのような相談内容ですか？』

「Dさんに無視された」とか、「別の仕事をしたくなった」とか、そのくらいのレベルやね。

7. 「障害者の出身学校との関係はどのようになっていますか。」

いろんな特別支援学校の卒業生がいるので、あちこちの先生がアフターに来てくれる。ただし、来ないところは、本当に来ない。こちらが来てくださいといえど、しぶしぶ出てくる場所もある。職業センターは頻繁に足を運んでくれる。こちらも、忙しい時には、十分対応ができないが、現場のことについては、私より主任の方が詳しいかもしれません。

8. 「障害者の家庭との連携はどのように行っていますか。」

必要性があれば、こちらから連絡をとったりする。ただ、家庭の事情もいろいろとあって、本当に話が通じない親や、非協力的でやってもらってあたりまえの親もいる。会社に要求ばかり言ってきて、自分たちは都合のいい時しか連絡しない親もいる。それらが一番困る。こちらが、どこまで、あの子らの生活面に関与していったらよいのかどうかも正直、迷っている。どこまで手が回らないこともあるし、気がつかないことも多い。C君のところは、特に父親がもっと関わってくれたら変わるように感じる。おばあちゃんにまかせっきりですからね。

9. 「障害者雇用制度で問題と考えることや要望はありますか。」

ハローワークから雇ってほしいという話は頻繁にあるけど、もう今の段階では精一杯や。雇うとしても、パート雇用かアルバイトになる。正社員はもうなかなか雇えん。あと、制度は複雑であること。もうちょっと、簡単にならないとこちらもなかなか活用できない。こちらの意見や要望についても、もっと耳を傾けてほしい気がする。

10. 「本人に対する要望はありますか。」

一人ひとり違った要望はある。やっぱり交遊関係やね。決して、いい友達とは言えないような人つきあって、そっちに引っ張られていくことが多い。この前の問題にしても、直接やってないにしても、その場にいたのは事実やし、警察ざたになっても仕方がなかった。父親もそのへんをもうちょっとしっかり受け止めてくれたらええのやけど。本人も周りに流されやすい面があって、あっちこっちふらふらするところがある。自分の意思ではなくても、ついついやってしまって後悔すること多いのではないかな？まあ、もうちょっとしっかりもしてほしい。精神的にも、もっとたくましくなってほしい。実習に来ていた頃は、もっとしっかりした子やと思ったけど。それと、休日出勤とか残業を嫌がる。それを何とかしてもらいたい。パートやアルバイトじゃないのやし、やっぱし、その人たちの手前、正社員が率先してそういったことにも取り組んでほしい。

11. 「現在、障害者雇用で困っていることは何ですか。」

さっきも話したように、退社した後の生活面の問題やねえ。A君だけじゃなくて、それぞれに問題がある。まあ、グループホームから通ってきている子は、一応の生活管理はできていると思う。社内では、対人関係と仕事内容が気になる点かな。おかげさまで、この子らをたくさん雇っているということで、経営自体が苦しくなったりすることはない。けれども、これから先、どういうふうになっていくかはわからんし。それともうひとつ、最近、お昼休みに男女がベタベタくっついていることがあるらしい。他の社員から注意を受けたりもしたようだが、その辺のところはやっぱり、きちんと指導していく必要があると思う。

『どのような感じでベタベタしているのですか？』

昼休みに膝枕をしていたりとか、くっついて、いろいろと話をしたりとか。気がついた時には、きつく注意や指導もしますけど。今度、これを隠れてやるようになったら、また、それはそれで大変になるでしょう。

12. 「障害者を雇用していることで、事業所に何か変化が見られましたか。」

いい意味でも悪い意味でも変化はある。

『例えば？』

社員のみんなが、それぞれ、子どもたちに気をつけてくれて、それぞれが対応してくれるようになったこと。わしひとりじゃ、とても対応しきれないところがある。何か気がついたことがあったら、わしとかに話してくれるから、問題が大きくならないうちに解決できることも多くなった。地域でも、いろいろと関心を持ってきていることもよく聞く。

13. 「障害者雇用の継続条件は何だと思えますか。」

個人によって続ける条件も違うと思う。「働いてお金をもらいたい」ということと、その使い道がはっきりしている子は意欲も伸びていくような気がする。ただ、漠然と毎日きている子は、ちょっとしたきっかけでリタイアしていく。家族とか特別支援学校とかの支えも必要だと思う。「やりがい」や「生きがい」についても、学校でしっかりと教えてやらんといかんように感じる。うちの場合、それほど、ノルマもないし、仕事の流れさえ覚えれば難しいことはないし、あの子らにも働きやすい職場ではあると思う。立ち作業で、状況によっては何時間もかかってしまうことが大変やと思うけど、それほど重労働でもない。他者とのやりとりもそれほどないところが、あの子らには居心地がいいのかもしれない。けれど、これまでに何人かいろんな事情で辞めているが、それなりの工夫は必要だと思う。

『例えばどんな事情でやめた子がいるのですか？』

社内の問題というよりも、家庭内の問題が大きい。どんなに仕事ができても、家庭がめちゃくちゃやったら、やっぱり、長続きはせん。あと、子どもの給料をあてにしている親もおる。子どもも、何のために働いているのかわからんようになってくると思う。一生懸命働いて、自分で使いたい時に使えなかったら、仕事の張り合いややる気もなくなってしまうと思う。

14. 「その他」

A君については、家庭で支えきれんところがあるように思う。これまでも支援機関の力を借りながら、いろんな問題を解決してきたけど、その期間が徐々に短くなってきている。問題を起こす期間が、以前なら、2ヶ月、3ヶ月に1回だったのが、頻繁になってきている感じがする。特別支援学校の先生らにも、その都度、こっちに足を運んでもらわれないかんようになってきている。髪の毛を染めたり、耳にピアスをあけることは、今の若い子やし、ある程度は認めてやらなあいかんと思うけど、人に迷惑をかけたり、警察にお世話になったりするようになってきたら、こっちとしても対処に困ってくる。この子たちは、うちの社員であり、会社の看板を背負うてるわけだから、何かあった場合、やっぱり、会社の責任も問われてくる。この業界も厳しい競争やから、何かあった場合は、すぐにつけこまれる。C君については、主におばあちゃんが面倒みているようやけど、本人はもう一切おばあちゃんの言うことをきかんようになってきている。親は夜、何時に家に帰っているのか知らんと思う。父親はほとんど無関心だし、本人にあんまり怒らんらしい。携帯電話についても、毎月、何万円も払っていると聞いた。一応、本人の給

料から出しているみたいやけど、せっかく働いたお金のほとんどが消えていると思う。将来的に、グループホームとか寮みたいなところに入れたほうが本人にええのかもしれない。そのことを支援機関からも、家庭に働きかけてほしい。このままやったら、友達に引きずられて、いろんな問題をおこしかねんところがある。

【調査資料No.10】

インタビュー

調査協力者 P10

業務内容 包装

従業員数 44人

質問項目

1. 「障害者雇用を行った理由は何ですか。」

職場実習がきっかけでした。それと、わしの甥が障害を持っているということも関係している。↓まあ、最初は正直躊躇したけど。身体が弱いとか手足がきかんという障害は分かっているけど、知的障害はあんまり聞いたことがなかったし、特別支援の先生から「知的障害」と説明された時には、一体、どんな子がくるやろうかと思った。自分で歩いたり、飯を食べたり、トイレに行くことができるやろうか？と不安やった。面接の時に、A君は受け答えや返事も十分できるし、まじめそうな子やったから、ほっとした。当初は雇うつもりはなかった。職場実習も何事もなく経験してもらうたらそれでええというふうに考えていた。

2. 「障害者雇用のメリットは何ですか。」

とにかく、暑い日も寒い日も、梱包作業を繰り返してやってもらったら、周りの社員も若いのにえらいとほめていた。メリットもなにも、うちは、やらないかん仕事がいっぱいあるし、それがきちんとこなせたらええ。結構、手を抜くやつがおるのでこまる。これまでも雇うてみて、半日でおらんようになる者もおった。黙っておらんようになる。その点、この子はなんにも文句いわんと黙って仕事をしてくれる。夏休みになると高校生がアルバイトに来るけど、彼らもなかなか続かん。それに比べたら、本当によく働くと思う。

3. 「障害者雇用のデメリットは何ですか。」

デメリットもようわからんが、これからわかるようになるんやろうね。ただ、ほかの社員とちごうて、けがや事故が起きたときは困る。夏の暑い時とか、冬の寒い時は、結構、専務が気を遣うようになった。うちは、機械もたくさんあるし人の出入りもはげしいし。

4. 「障害者雇用で困った時や問題が生じた場合の対処はどのようにしていますか。」

学校に相談する。今のところは、あんまり問題もないようには思う。機械や人が頻繁に動くので注意するようには言い聞かせてきた。

5. 「これまで外部の関係機関に相談及び対応を依頼されたことはありますか。」

この前来たハローワークの職員と話したことが始めて。9月には、職業センター主催の見学会かなんかで、20人ほどの関係者がうちに見学にきた。その時にもちょっと話した。ちょうどB君が実習していたから、みんな感心して見ていた。

6. 「障害者を雇用するうえで、事業所としてどのようなことに気を配っていますか。」

これも、さっきいうたけど、夏の実習が一番気をつこうた。他の社員でも、暑さにやられて倒れたり、休んだりするし、1時間に1回の休憩と余分に水分をとらすことを心がけてきた。まあ、体調管理やねえ。あと、手袋をせないかんき、手がむれてあれる。かわいそうなぐらいやった。あれも、個人によって体質もあるし。

7. 「障害者の出身学校との関係はどのようになっていますか。」

先生らが、頻繁に来てくれるし、その都度話してきたつもりや。先生らは、心配して、「何か問題はないでしょうか」といつも聞いてくるけど、そんなに心配せないかんもんか？ちょっと過保護すぎやせんか？逆に、そんなにあの子らを見にこないかんもんやろうか？実習中に、入れ替わり立ちかわりいろんな先生がきたけど、あんなに見にきていたらこっちまで不安になってくる。あの子は、そんなにまでしてやらんと仕事のできんのやろうかと思う。

8. 「障害者の家庭との連携はどのように行っていますか。」

実習中、A君とこは父親が挨拶に来ていた。きちんとした家ということはようわかる。A君も、会社であったことを家で話しているらしい。まあ、うちの会社が家から近いしね。

9. 「障害者雇用制度で問題と考えることや要望はありますか。」

やっぱり、給料の面とか、労働条件で何とか緩和してくれんやろうか。雇用保険とか労災とかが負担に感じることはある。まあ、けがや事故があったら大変やし、こっちもええかげんなことはさせられん。この前に来た、ハローワークの職員がごちゃごちゃいうので頭にくる。労働に関する法律は、ほとんど働く側の要求や要望や。こっちの言い分や事情は考慮してくれん。たまらん。

10. 「本人に対する要望はありますか。」

もうちょっと、元気にやってくれたらええとは思ふ。あと、うちみたいな仕事が本当にええかどうか。こんな、しんどい、つらい仕事をあの子らはどう思っているのやろうか。まあ、本人に聞いたら、ここで仕事をしたいというってくれるけど。先生らが、無理にいわせていないか？

11. 「現在、障害者雇用で困っていることは何ですか。」

あんまりない。けど、これからは、あの子らにもっといろんなことをさせないかんし、プレッシャーもかかってくるやろう。そこでもちこたえられるかどうかや。今までのようにしていたら、いかんとおもう。

12. 「障害者を雇用したことで、事業所に何か変化が見られましたか。」

おかげさまで、障害者、とくに知的障害者のことがちょっとずつわかってきたように思う。周りの社員も、A君のことはみんな知っているし、朝礼で、気配りもするように伝えているけど、他の社員とおんなじように差別しないようにしている。

『今後も、障害者雇用を行っていきたいですか？』

まあ、会社の状況にもよるけど、また、新しい事業をやろうと思うてるし、人もふやさなあいかん。機会があつたら、また雇うてもかまわんと思ってる。

13. 「障害者雇用の継続条件は何だと思えますか。」

本人次第やね。まあ、仕事の内容も影響していると思うが。うちみたいに、手作業でやらないかんことが多いところは、こつこつまじめにやってくれる子は必要や。夏休みも冬休みもやすまんと来てくれるし、こっちも雇わないかんような気になってくる。まあ、とにかく、やすまんと、こつこつやってくれる人は伸びる。別に、もっとやってほしいとか、スピードをあげろとかを必要以上に要求せんかったら、続くのではないかな。あと、パソコンとか事務ができる子はおらんか？事務員を増やさんと、こっちもさっちもいかん。ハローワークにいうても、うちみたいところは後回しや。

14. 「その他」

わしも、若い時は、リヤカーで新聞を集めて回りよった。この子を見ていたら、わしも若い頃を思い出した。この前の話で、結局、トライアル雇用の制度は使えんかったけど、6ヶ月の間に、解雇した職員がいないかどうかで制度が使える。使えんという話はやっぱし納得がいかん。こっちが勝手に解雇したわけでないのに、相手が作業中に事故したからいかんといわれたら、もうどうしようもない。ちょっとでもいろんな制度が活用できたら、やっぱし使いたい。最初、特別支援学校の先生から、「やとてくれ」と相談された時には、正直いうて、一人やとうたら、次から次へと障害者がくるんやないかと不安に思った。

資料4 M-G T A分析ワークシート

【現状維持の選択カテゴリー】

ワークシート1

概念名	雇用に対する不満
定 義	障害者を雇用したために生じている問題に不満をいただくこと。
バリエーション (具体例)	<p>a 教えること、指導していくことがほんとうに大変だった。一人ひとりにマンツーマンで付くことはできない。そこで、支援機関のジョブコーチに入ってもらい、仕事に慣れ落ち着いてから、社員が教えるという形をとらざるをえなかった。家庭の問題もストレスに感じることもある。仕事をいちから教えるだけでも手間のかかるところ、家庭の問題まで手が回らない。</p> <p>b 環境に慣れるまでに時間がかかる。障害があるから仕方ないけど、わけわからんことしたり、声に出したりする。なぜ、支援のいらぬ子ではなく、支援の必要な子を雇わなくてはならないのか。納付金制度だからといって職場に障害者が入ることに不満を感じることもある。</p> <p>c 障害の程度によって、どういった仕事をさせたらよいか。一人ひとり力も性格もちがうので、なるべく、その子に合うよう配慮しているつもりだが、毎回適材適所を考えるのがしんどい。まわりの社員との相性もあるし、誰に指導させようかで迷うことがある。</p> <p>d 能力に合った仕事を見つけていくのが大変や。何にもさせず、ただ遊ばせるわけにはいかないので、毎日の割り振りがストレスや。</p> <p>e 事故やけがには、他の社員以上に気を使う。雇用保険や労災は使えんので心配や。</p> <p>f 事故やけががあった際には、それこそ会社の信用問題になる。障害者にけがさせたとなったら、親も黙っていないし。</p> <p>g 仕事が高齢者施設の清掃なので、衛生面の問題に気をつかう。髪の毛1本でもシートに残っていたら信用を失う。トイレに行ったら手を洗うとか、鼻が出たらかむとか、服装なども時々気になることがある。以前、通勤中に、大きな声をあげていたということを、他の社員から聞いたことがあった。そんなことがあると障害者を雇用することは困難だと考える。</p> <p>h 社内の対人関係でいざこざがよくある。昼休憩中でのいざこざが多く、「あの人がこういうた、ああいうた」みたいなことがこじれて、お互いが無視したり、意地悪したりすることはあった。他の社員だったら注目されんようなことでも、この子らの場合は必要以上の問題に発展することもある。喫煙の問題やギャンブルとか、異性に必要以上に接近するとか、生活面の問題が多い。</p> <p>i 他の社員と違って、急に休まれると困る。夏の暑い時とか、冬の寒い時は、結構、休んだりするので、他の社員にしてみればストレスとなっている。</p> <p>j 慣れてくると勤務態度が悪くなることもある。休憩でもないのにジュースを飲んだり、報告もなく現場を離れたりするので、何かあったのかと心配になる。そんなことが度々あると、障害者と一緒に働くことに気が引ける。</p>

理論的メモ	特別支援学校や支援機関に支援を求めてまで、なぜ、障害者を雇用する必要があるのか。障害者を雇うことで余分な手間が社員にかかっている。知的障害者は、周りには理解しがたい突飛な行動をしたり、突然、会社に来なくなったりするのではないかといったネガティブな固定観念や、障害者を一定数雇わないと納付金を払わなければならない制度にも不満を感じている。周りの社員は、障害者の社会参加を積極的に支援するほどの意欲は無く、これまでと同じく現状維持することが一番の対策であり負担の軽減になると考えている。
-------	---

ワークシート2

概念名	外部機関への依存
定義	障害者雇用に係るリスクの回避や雇用率を確保しなければならないストレス対策から、外部の支援機関に頼る気持ちが高くなること。
バリエーション (具体例)	<p>a 制度がいろいろと複雑なところや、助成金にしても、柔軟に支給できるようにせんと、小さな企業では障害者を雇う余裕がでせん。支援機関なども、永続的に支援してくれるわけではないので、支援が切れたら、解雇するという悪循環になっている。</p> <p>b 助成金を申請するにもなかなか手間がかかるし、どんなものがあるのかさえ分からない。また、雇用しても環境に適應するためにどんな条件が必要なのかがわからない。あと、職場に定着するのに時間はかかるし、指導するのも面倒くさい。まあ、あんまり能力はあてにはせんようにしている。だからかな、支援機関の人が支援目的で会社に来てくれるようにはなった。ちょっとずつ、こっちも、支援の方法を覚えていかなあかん。</p> <p>c 手続きや書類がめんどくさい。それと、1年で外部からの支援とか助成金が切れる。どうしてそんな短い期間で終わるのかわからん。その後のことを考えると不安になる。</p> <p>d 障害者は本当によわからんところがある。わしらも、勉強せなあかんけど、いろんな障害があつてわからんことが多いし、雇用はリスクが高い。トライアル雇用は利用しているけど、制度だけでなく雇用が継続できるように支援も継続してほしい。別にうちらは、助成金が目的でこの子らを雇用しているわけではない。</p> <p>e 雇用制度がややこしい。いろんな規制やしばりがあるため面倒や。支援機関が分かりやすく説明してくれると助かる。これまで色々ややこしいこともゆわれた。会社は、ちょっとでも経費を減らして、その分、この子らを多く雇用しようと考えているのに、労働局や安定所はそこんところが本当にマニュアル通りや。何か、うちの会社が不当に雇用しているような目で見られているように感じる。とにかく、ややこしい。いろんな制度があつて、説明をきいてもあんまりわからんことが多く、ストレスを感じる。</p> <p>f うちの会社みたいに、あの子らに最低賃金をようはらわんところは、何の制度も使われへんのやろうか。ちょっとでも支給してもらえたら、それで雇用の不安は軽くなるのにな。</p> <p>g あんまり考えたことはないけど、まあ、使えるのであれば、どんどん活用していきたいと思う。</p> <p>h もうちょっと支給が得られて、雇用しやすくなればいいと思う。雇用したとしても細かい部分まで手が回らん。そのためか、環境に適應できず状況が悪化して離職してしまう。</p>

	<p>なんとかならんかな。</p> <p>i 給料の面とか、労働条件で何とか緩和してほしい。雇用保険とか労災とか加入していないのでリスクに感じることもある。制度を一本化して窓口をしっかりと決めておけば、会社としても、行政に相談しやすい。また、日々の仕事に差し障りなく手続きすることができるのではないかと。助成金を受けるにあたって、いろいろな規制項目があり、雇うことに気後れするような事項もある。</p> <p>j 書類が複雑なとこや。支援機関が代わりにそこをやってくれたら助かるが、そうもいかんと思う。とにかくめんどくさいと事務員が愚痴をこぼしているのを聞いたことがある。</p>
理論的メモ	<p>助成金の手続きが複雑すぎて、混乱している状況が見られる。そのため制度の説明や活用方法についても支援が必要である。また、雇用しても障害者に割り振る適切な仕事が見つからないため、現場の状況にうまく適応させることができず、離職に繋がっている。そうしたストレス対策として、外部の支援機関に支援を頼るようになる。それは、障害者雇用における社会貢献ではなく、雇用率確保を意図した外部機関への依存と捉えられる。</p>

【不安解消カテゴリー】

ワークシート3

概念名	雇用の気後れ
定義	<p>障害者雇用に対して意欲的でなく、障害者と仕事以外の関わりを持つことに煩わしさを感じ、現状維持を志向する。コストを負担しても障害者に配慮しなければならないことに疑問を抱き、障害者と働くことに気後れを感じている。</p>
バリエーション (具体例)	<p>a 仕事を教えるだけで精一杯、それにプラスして家庭の問題が加わってくると、どうにも対応できん。正直、あの子らの足を引っ張る親も多い。連絡をしても、なかなか出て来てくれない家庭もある。いくら、障害者を雇う会社といっても、生活まではなかなか面倒はみきれん。そのフォローは、学校や支援機関にお願いしたいと思う。雇った以上、何でもかんでも、会社に任せるといふ姿勢では、はっきりと「それは違う」と伝えている。とにかく、社内だけでなく、家庭の問題まで相談に来られると対応しきれん。その反面、子どもの給料をあてにしたり、小遣いをやらなかったり、昼食代を滞ったりする家庭もある。</p> <p>b 無断で休まれると、あの子らと一緒に働くことに不安をおぼえる。また、同僚としても、どこまであの子らを信用したらいいのかとまどうことがある。</p> <p>c 何かあると母親がすぐに会社に来てくれる。ただ、あんまり見に来ると、逆に甘えたり、不安になったり、依存したりするのでこまることもある。</p> <p>d とにかく、家庭のしつけによって子どもの働く姿勢がぜんぜん違ってくると感じた。</p> <p>e 指示した仕事をしなかったり、勝手に仕事を始めたりと、あの子らに仕事を頼めなくなることがある。そうすると、結局、障害者はだめかと考えてしまう。</p> <p>f 最低限、休むときは必ず本人に連絡させてほしい。連絡がなかったら、どう対処したらよいかわからなくなる。親が会社に対し協力的でないとなるとこちらも関われなくな</p>

	<p>る。そんな時は学校や支援機関がもう少し関わってもらいたい。</p> <p>g 支援機関や学校からの支援がないと、あの子らを雇うことに気後れする。何かトラブルがあっても会社から家庭に連絡できないことがある。</p> <p>h 家庭の事情もいろいろとあって、本当に話が通じない、非協力的というか、やってみたらあたりまえのところがある。会社に要求ばかり言ってきて、自分たちは都合のいい時しか連絡しないこともある。それが一番困る。そのような時は学校や支援機関が中に入ってくれたらと思う。</p> <p>i 金銭管理をちゃんとやってほしい。携帯を止められたり、カード会社から連絡があったりする。仕事の帰りなんかには支援機関の人があの子らの話をきいてもらえたら助かる。</p>
理論的メモ	<p>障害者雇用をどのように進めたらいいのか、コストを負担しても離職する可能性が高いことから、障害者雇用に不安を抱く。また、理由もわからず無断で休まれることや仕事以外の配慮を求められることで、同僚としても気後れを感じている。そうした不満は、障害があるから仕方がないと障害者雇用に消極的となり、現状維持にあまんじることになる。</p>

ワークシート4

概念名	CSR・コンプライアンスの志向
定義	障害者雇用を目標にCSRやコンプライアンスを捉え直し、積極的に外部の支援機関と連携して職場定着に向けた具体的な対策を検討していくこと。
バリエーション (具体例)	<p>a 障害者を雇用してみると一人ひとりそれぞれ課題はあることに気づいた。しかし、支援機関からの要請もあって雇用した以上は会社が責任をもって対処しなければならない問題が多い。同僚とのトラブルでとっくみあいの喧嘩になったり、次の日から無断欠勤があったり、あんまりトラブルが多い場合は、作業時間帯をずらしたり、昼食時間をずらしたり、作業ポジションを替えたりして対応してきた。金銭の貸し借りのトラブルもあるけど、それ以上に人間関係の問題は、なかなか根が深いような気もする。</p> <p>b 時々、道具の片づけを適当にやったり、失敗をごまかすことはある。あと、ひまな時に、首をふったり、妙な行動をしたりする。自閉症だから、そういった行動もある程度、ポジティブにとらえて容認している。</p> <p>c けんかしたりかんしゃくをおこしたりするときがある。そのようなときに注意しても、どこまで理解できているのかわからんところがある。もうちょっと自分の考えとか、思っていることを言えるようになったら、こっちとしても対応しやすいのだが。</p> <p>d 最近、こちらの指示をきかんかったり、いいわけしたりすることもあるけど、職場になれてきたせいもあると思う。ひとつの仕事をしっかり覚えたら、また新しい仕事も教えていきたい。</p> <p>e やっぱり、うちの会社も社会に貢献していきたい。支援機関からの要請もあり障害者を雇っているだけでなく、あの子らの社会参加や人間としての成長を考えている。そのことを親も支援機関もわかってほしい。</p> <p>f 支援機関の依頼であっても、もうちょっと、雇う側の立場になって制度とか法律を緩和してくれたらと思う。</p>

	<p>g あの子らにけがをさせられんこと。作業指示をしっかりと聞くこと。無断で休んだり、勝手に作業内容を変更したりせんこと。こっちが怒って、ふてくされると困る。毎日風呂に入ってほしい。汗をかいて臭うことがある。本人に声をかけているけど、わかっているか、わかっていないのか判断が難しいこともある。「はい」と返事はするけど、改善が見られないときがある。</p>
	<p>g 仕事に慣れてくると、時々ズルが見られるようになる。周りの社員に認められるぐらいに意欲的にやってほしいと思う。なかなか、あの子たちには、その辺が難しいところやな。あと、自分の体調管理をしっかりとしてほしいと思う。よく体調を崩して休む者もいる。</p>
	<p>h あの子らはパートやアルバイト採用じゃないので、他の社員たちへの手前、指示された仕事には責任をもって取り組んでほしいと思う。あの子らが一人前になって自立するために、できることは全て試してみようと思っている。</p>
	<p>i もうちょっと、元気にやってくれたらとは思う。うちみたいな、しんどい、きたない仕事を、親はどうおもうてるのか。まあ、本人に聞いたら、ここで仕事をしたいというので、続けてもらっているが。あの子らには、もっといろんなことをできるようになってほしいと思う。わたしたちとしても責任をもって育てていかなあかんと思っている。</p>
	<p>j もう少し作業量を増やしてほしいとは思う。まあ、慣れるまでは長い目でみないといかんけど、ほんとうは、今の仕事だけじゃあなく、できるだけ多くの仕事を覚えて他の社員と同じようにできるようになってほしい。</p>
理論的メモ	<p>CSRやコンプライアンスを志向するということは、単に外部の支援機関から要求を受けるという消極的なことではなく、雇用現場における障害者の基本的な生活習慣や人間関係に対する課題に対し、会社としてどのように向き合い、対応していけばよいのかという前向きな挑戦でもある。それは、障害者雇用を目標に掲げ、障害者の社会参加を支援するきっかけになっている。</p>

ワークシート5

概念名	可能性の気づき
定義	障害者の職場実習と社員の過去の経験を重ね合わせることによる「共感」。障害者雇用のメリットに気付く半面、離職への割り切れなさを感じる。
バリエーション (具体例)	<p>a 経験豊富な社員を職場実習の担当者に指名して、あれこれと世話をしてもらっている。また、仕事が変わったらジョブコーチに入ってもらおうようにしている。自分も昔は同じだった。だれでも最初はわからないことばかりだ。そもそも教え方次第なんだと考える。</p> <p>b やっぱ、社員間のやりとりやねえ。私は、障害があるとかないとか、それを基準に仕事をさせるとするのが妙に違和感がある。最初はみんなわからんもん同士やから、仲よく教え合える職場にしていきたい。</p> <p>c どんな作業やったら、うまくおぼえられるか。そのことに悩む。あんまり、作業手順をころころ変えてもかわいそうやし。できるだけ、同じ仕事をやらせるように配慮してい</p>

	<p>る。あとは、障害者同士で仕事をさせると、やっぱりいざこざもある。それも考えて、おのおののポジションを決めている。状況に応じてポジションのローテーションも行っている。頻繁にあの子らに関わることはできんけど、それでも、遠目で見たり、時々、こっちから話しかけたりして様子を見るようにしている。</p> <p>d 必ず、最初はジョブコーチをつけて、仕事とその他の面も一緒にして接してもらっている。いろんな話をしたり、お昼を一緒に食べたり、家の生活のことを聞いたりしてもらっている。</p> <p>e まわりの社員との人間関係が重要な。基本的なあいさつや返事、報告、物の貸し借りなどは最低限できてほしい。</p> <p>f 仕事うんぬんよりも、身なりやね。特に、体臭と服装。汗で臭うことが多い。本人に話しているが、あまり自覚がなく改善しない。</p> <p>g 社員間のコミュニケーションが第一だと思う。休憩時間中や作業中に、これまで若干のいざこざがあった。1年、2年とたつと、どうしても自分勝手な行動をしてしまう子がでてくる。何かあると、その都度、早めに対応してきてはいるが、それだけではどうにもならず、関係が悪化してしまうことがあった。</p> <p>h 社員間で障害者雇用にたいする温度差があると思う。年配者は過去の経験から障害者の実習に熱心で、仕事のポジショニングや作業時間帯等にも結構、気を使っている。あと、生活面の相談なども親身になっているようだが、若い社員は無関心なところが見られる。</p> <p>i 夏の野外作業が一番きつい。熟練者さえも、暑さにやられて休んだりする。1時間に1回の休憩と余分に水分をとらずことは心がけてきたが、夏に続かん子は必ず出てくる。</p> <p>j 職場実習を見ていると、作業のていねいさとやる気を感じる。だから、雇う以上はとにかく、覚えるまで、一緒について教えてやる必要がある。しかし、マンツーマンで教える社員はうちにはおらんというか、そこまで余裕がない。それが原因で辞められると、われわれとしても切なく割り切れない。</p>
理論的メモ	<p>企業における障害者雇用のあり方や指導の仕方について言及したもので、障害者をどのように位置づけ、仕事に従事させていくか。また、周囲の社員の温度差もあり、障害者を取りまく職場環境について述べている。障害を根拠に可能性を限定するのではなく、いろいろなことをさせてみて雇用を判断している。作業内容やポジショニングの問題、仕事や生活のフォローを誰がどのようにしていくのかなどの課題が見られる。一対一で対応できる状況があればよいのだが、中小企業では、それができないところがほとんど。常に社員がフォローに入れないため、それが原因で短期離職に繋がってしまうケースも少なくない。</p>

ワークシート6

概念名	外部機関への期待
定義	職場実習をきっかけに障害者の社会参加の意義を感じ、雇用管理に対する意識が芽生え、支援機関を積極的に活用することで障害者雇用に展望をいただくこと。
バリエーション (具体例)	a 特別支援学校や支援機関と密接に関わるようになって、あの子らのことがよくわかるようになってきた。最初は、職場実習で特別支援学校の先生がうちに来て、あの子らの面

	<p>倒を見てくれた。雇用してからも実習を経験した子のほうが、長く仕事を続けられている。</p> <p>b 兄が福祉関係の仕事をしていた関係もあって、以前から地域に支援機関があることは知っていた。実際に障害者と仕事で接したのは、特別支援学校の職場実習を担当した時から。自閉症の男の子を最初に指導したが、先生も付いていてくれたので、本人とも話ができ、指示理解も問題なかったもので、うちの会社でもやれるかな？と感じた。少しの不安はあったが、雇用後も先生が様子を見に来てくれていたので、その分安心できた。</p> <p>c わたしは、あの子らの性格を見ながら指導している。指示が十分に理解できなかつたり、無茶をしてけがをしないよう気を使っている。勝手に仕事を離れる子どもについては、目をはなさないようにしている。それでも手に余るような時は、支援機関や学校に連絡して見に来てもらっている。すぐ来てくれるので助かっている。</p> <p>d あの子らの様子を見てみると、将来何とか社会自立させたいと思う。職場実習を受け入れたころからそう考えるようになった。そう思えるのも、雇用することのリスクより、学校や支援機関がフォローしてくれる強みが勝っているからだと思う。</p> <p>e 職業センターなどの支援機関の存在がなければ、知的障害者の職場実習を引き受けたり雇用したりできなかったと思う。</p> <p>f 特別支援学校から来た生徒の印象は、最初おもってたよりも、先生の指示もきけるし、そこそこ能力もあり作業ができることを知って驚いた。</p> <p>g 職場実習も何回か続けているし、少しずつ仕事も覚えて一人でもできるようになってきていた。支援機関のサポートがあれば、意外とうちでもやれるかもしれないと思うようになってきた。</p> <p>h 自分の娘も聴覚の障害者であり、特別支援学校に通学していた関係もあり、職場実習の担当を引き受けたのがきっかけです。まあ、先生が熱心に指導してくれていたのが最後まで実習をがんばっていた。あの子を雇うとなると、やっぱり、ジョブコーチなどの支援がないとリスクが高いと考える。</p> <p>i 特別支援学校の職場実習がきっかけであの子らの能力を知った。最初は正直躊躇した。身体が弱いとか手足がきかんという障害は知っていても、知的障害は聞いたことがなかったし、実習に来る子が知的障害と聞かされた時には、一体、どんな子がくるのかと心配やった。実習中は、先生がついて指導してくれていたのが、不安はなかったし、障害のことも少しは理解できるようになった。</p> <p>j 職場実習は、3年くらい前に、特別支援学校の生徒を実習で受けてから続けている。あの子の場合は、最初、親も一緒についてくるほど熱心やった。最初に面接した感じも悪くなかつたし、受け答えもそこそこできていたので実習後もうちに来てもらうことになった。</p>
理論的メモ	<p>特別支援学校や支援機関は、積極的に企業に職場実習を依頼し、職場実習を通じて支援機関の役割をアピールしている。まずは、働きたいと思っている障害者がいることを伝えること。障害者との出会いがないと雇用のきっかけは作れない。職場実習では、コミュニケーションの取り方や配慮の方法を社員に伝えることで、社員の負担を軽くしている。その</p>

	結果、支援機関からのフォローを理解し、社員らは障害者雇用を見直すようになる。
--	--

ワークシート7

概念名	現状改善の取り組み
定義	外部の支援機関との連携を前提とした障害者雇用の取り組みが、障害者雇用の問題を改善させ、社員の不安の解消につながっている。
バリエーション (具体例)	<p>a うちでは、早くから障害者雇用に取り組み、いろんな支援機関とも連携してきた。また、職場実習もかなり実施してきた。雇用制度も利用していきたいけど、雇用を続けるには支援機関との連携がないと難しかったと思う。次々といろんな学校から職場実習にくるけど、ジョブコーチのサポートがないと適応が難しい子らもいて、時期をみてケース会議を開いて、「誰にでも得意なことはあるはず」と得意なことについて話し合ってきた。</p> <p>b いろんな支援機関からあの子らの様子を見に来ている。来ると雇用制度のことについても、いろいろ教えてくれたり、アドバイスもしてくれるけど、まだ、雇用して短いということもあり、制度もわからんことが多い。ちょっとでも制度が利用できたら、あの子らの給料に回すことができる。書類を申請するのなかなか手間がいるし、仕事を休んで役所にいかなあかんのでそれが面倒や。そやけど、助成を得られることはありがたい。</p> <p>c 実習を通じて特別支援学校と連携している。時々、職業センターやハローワークの職員が雇用の相談に来るけど、あんまり話はせん。雇うのなら親身になってくれる先生のとこの子ときめている。</p> <p>d わしんとこも、一人指導者をつけて世話をしているけど、なかなか支援機関のように上手く指導できん。話が理解できず、何が悪いのか見当がつかず困ることがある。そんな時は、あの子らを雇う必要があるのか疑問を感じたりもする。それでも、あきらめず、できるだけ支援機関に入ってもらい対策について考えてもらっている。</p> <p>e これまで、特別支援学校からの実習だけだったので、支援機関の存在を知らなかった。助成金などの情報も入ってこなかった。これからは、支援機関からいろいろと現状改善について教えてもらわなあかん。</p> <p>f 問題が起きたら、すぐ支援機関に連絡するようにしている。社員間の問題の場合は、親に連絡しても埒があかんときが多い。どのようにして本人に自覚させたらよいか、支援機関を交えて関係者で話し合う場を作るようにしている。</p> <p>g これまで雇い続けていられるのは、特別支援学校や地域の支援機関との連携があつてのこと。さまざまな問題が発生しても、学校や支援機関と連携しながら改善に努められてきた。それが本当によかったと思う。</p> <p>h 支援機関の人は、会社の事情を理解した上で対応方法や改善策を提案してくれるので、社員も納得でき、だから改善もできるのだと思う。その結果、社員も何かできることがないかと考えるようになった。特別支援学校の先生の一生懸命なところを見ると、うちでの実習が将来の仕事を見つける手がかりになってほしいと思う。もっと重い子らも来れるよう、現場の環境を改善していく必要があると思う。</p> <p>i 職業センター、ハローワーク、特別支援学校から、時々、あの子らの仕事の様子を見に</p>

	<p>来る。あの子らのことを思って来てくれるのはありがたいと思う。普段の様子を見てもろうて気づいたことがあれば教えてほしい。気になる点があれば、話し合っ改善していきたいと思う。</p> <p>j 雇用したけれど、あの子らのことがすべてわかったわけではない。あの子らがここを続けられるように支援機関と連携し、これからも早く仕事や環境に慣れるための方策と一緒に考えていくことが必要だと思う。</p>
理論的メモ	<p>障害者雇用に関して障害だからできないと決めつけるのではなく、職場定着に向け効果的な方策を検討していくには支援機関の連携は欠かせない。しかし、社員らは支援機関と二人三脚で、現場の事情を十分踏まえた上で、仕事とのマッチングを図っていくことを望んでいる。</p>

【社会参加の確信カテゴリー】

ワークシート 8

概念名	労働力としての再評価
定義	障害者の「できる」ことに着目することは、個人の能力だけではなく環境を含めた上で再評価することにつながっていること。
バリエーション (具体例)	<p>a 特別支援学校から職場実習に生徒が来るが、僕らは、単に障害者に仕事を教えているのではなく、この経験が将来の仕事に繋がる可能性を秘めているという責任感をもって臨んでいる。先生もこれまでより、生徒の実習の様子を見に来てくれるようになった。僕らも、先生らが尋ねてきてくれたら、ちょっとでも時間を割いていろいろと話をさせてもらっている。お互いに情報を交換したり、意見を聞いたりするだけでもずいぶん勉強になっている。実習が終わるたびにあの子らをもっと応援したくなる。</p> <p>b 特別支援学校の先生らは、雇用後も継続して様子を見に来てくれたり、相談にのってくれている。だから学校を信頼して、あの子らの社会参加を応援する気持ちになれる。</p> <p>c 障害者雇用の目的を社員が理解し、できないことを無理にさせようとするのではなく、本人に合わせ、ていねいに教えれば、ひとりで任せられるようになる。そのためには、できることを見つけて認めてやることだと思う。</p> <p>d 雇用したばかりの時は、職業センターに何回か見に来てもらったけれど、今ではうちらで何とかあの子らを自立させることができるようになってきた。今でも困った時は、ジョブコーチに入ってもらっている。</p> <p>e 特別支援学校の先生が頻繁に様子を見に来てくれるので安心できる。卒業したら、支援機関から見に来るようになった。これからも定着支援に切れ目がないことが、あの子らの社会参加に不可欠だと思う。</p> <p>f 問題が発生した時は、支援機関から家庭に連絡してもらっている。時々、ジョブコーチが見に来てくれて、定着状況を確認してくれている。不都合があれば、すぐに相談にのってくれるので、そのおかげで雇用が継続している。</p> <p>g 進路担当の先生や担任の先生が定期的に訪問してくれる。また、うちの会社は、方針として職場実習は受け入れる姿勢なので、学校や支援機関との関係もいい。実習中は、実</p>

	<p>習生と一緒に他の障害者も支援してくれている。それを見ると連携が大事だとすごく感じる。</p> <p>h いろんなところの先生が、雇用後のアフターケアに来てくれる。あの子らの仕事の様子を見て、先生なりに評価を付けているようや。今後のために、どのように評価されたのか気になる。学校では仕事内容と生徒の能力を検討しているときいている。</p> <p>i 特別支援学校の先生らが、頻繁にあの子らの様子を見に来るので、その都度相談している。先生らは、心配して見に来ているようだけど、あの子らの仕事ぶりを見たら「成長している」と安心して帰って行かれる。雇った以上、こちらに責任があるので、先生らはそんなに心配せんでもいいと思う。</p> <p>j 今まで通り、支援機関との関係を保ちながら、雇用の継続が難しくなる前に相談できることが大事。何かあったら連絡する。まあ、とにかく、信頼しているので、職場実習も次々と受け入れている。困ったら相談できるので、こっちも安心して受け入れられている。</p>
理論的メモ	<p>障害者雇用における現状改善の取り組みが進むにつれ、障害者に対する理解不足や偏見を自覚することになる。その結果、障害者雇用の意義を認識し、職場実習の受け入れを積極的に行うようになる。特別支援学校や支援機関との連携による信頼関係は、障害者の「できる」ことを発見していこうとする行動のきっかけを生み、労働力としての再評価に繋がっている。</p>

謝 辞

本論文をまとめるにあたり、ご多忙の中、ご指導とご教示を賜った古田善伯先生（人間福祉学研究科教授）と堅田明義先生（東京学芸大学名誉教授）に深謝し、厚くお礼申し上げます。

主査の古田先生には、仕事の関係で、足繁く大学に通うことができなかつた私を、最後まで温かく見守り、筆舌に尽くしがたいほどの懇切丁寧なるご指導を戴きました。ここに、心より感謝の意を述べさせていただきます。

堅田先生には、本論文の細部にわたりご指導を戴くと共に、論文指導だけではない研究者としての姿勢についてもご指導を戴きました。まがりなりにも、この論文をまとめることができるようになったことは、両先生なくしてはありえなかつたことと、深く感謝しお礼申し上げます。

また、ご多忙にもかかわらず、本論文に対し数々の助言をして戴きました別府悦子先生（教育学部教授）、水野友有先生（教育学部准教授）に、この場を借りて厚くお礼を申し上げます。

そして、学会発表論文および投稿論文の執筆にあたり、ご指導を戴きました福地潮人先生（人間福祉学部准教授）に感謝の意を述べさせていただきます。

その他、本研究の遂行にあたり、寺嶋正巳先生をはじめ、人間福祉学研究科の先生方には大変お世話になり、誠にありがとうございました。

次に、本論文の執筆にあたり、ご多忙の中、貴重なフィールドを快く提供して戴きました今井司先生（社会福祉法人つながり理事・施設長）、応用行動分析の理論と方略について、一から学ぶ機会を与えて戴きました上村裕章先生（BEC 行動・教育コンサルティング代表）に、この場を借りて厚くお礼を申し上げます。

その他にも多くの方々のご支援とご協力を得ており、本来ならば、一人ひとりのお名前をあげて感謝の意を表すところではありますが、快く調査協力を承諾して戴いた企業の関係者ならびに支援機関の皆様、社会人として現在も立派に働いている特別支援学校卒業生の皆様、それを陰で支えておられる保護者の皆様に、この場を借りて厚くお礼を申し上げます。

本論文の構想は、私が大学院修士課程時代に教えを戴いた恩師、望月昭先生（立命館大学教授）の弛みない研究の示唆を多分に受け、成立したといっても過言ではありません。今後は対人援助に関する理論をより実践的なものにしていきたいと思ひます。

最後になりますが、私の仕事と研究生活の両方に粘り強く付き合ってくれた家族に感謝の意を表したいと思ひます。

なお、本研究の一部に関して、平成 25 年度公益財団法人ユニバーサル財団研究助成の交付を受けています。

2016 年 2 月

すべての「縁」contingency に感謝して

松田 光一郎