

# 博士学位論文

## 内容の要旨および審査結果の要旨

2015 年度

中部学院大学

氏名（本籍）	松田 光一郎（京都府）
学位の種類	博士（社会福祉学）
学位授与の日付	2016 年 3 月 19 日
学位番号	甲第 5 号
学位授与の要件	中部学院大学学位規則第 4 条の規定による
学位論文題目	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—
審査委員	中部学院大学 教授 古田 善伯（主査） 教授 別府 悦子 准教授 水野 友有 東京学芸大学 名誉教授 堅田 明義

### 論文内容の要旨

本論文は、「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検討している。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を克服しなければならないのが実情である。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することが望ましいかを含めた新たな就労支援に関するモデルの提案を目指した。そのために、本研究の目的は、知的障害者の雇用継続に必要なとされる環境の在り方、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在り方を検討している。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」を感じる環境とは何かについても言及することになっている。本論文における研究方法としては、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い、さらに、障害者雇用の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ている。

以上のような目的を遂行するために本論文は5章から構成されている。

「第1章 障害者雇用の現状と課題」では、第1節に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節に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節に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節に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、第2節に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節に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、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支援の在り方について研究することを目的とした。

「第3章 知的障害者の雇用継続に関する研究」では、第1節に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、厚生労働省が実施した障害者雇用状況（厚生労働省 2014）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。収集したデータは、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。分析方法はKJ法を用いた。その結果、知的障害者の一般就労の継続条件について、「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つの大カテゴリーが生成された（研究2）。第3節に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。質問内容は、「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、知的障害者と共に働く社員を対象に面接調査を実施した。収集したデータは、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。分析方法はM-GTAを用いた。その結果、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が生成され、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節に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。収集したデータは、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結果、雇用継続のためには、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つの条件を整える必要があるとした（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があることを述べた。

「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節に、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）。次に第2節では、これまで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。そこで、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、作業中に壁に頭をぶついたり、腕を噛んだりする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、積極的行動支援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、仕事を楽しむことの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を示した（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た。まず、Aの事例は、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、支援者は 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、本人は身体症状に関して睡眠時間が発作に影響していることに気づき、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。次に B の事例は、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、支援者は 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 関連図を用いることで、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 節に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論じた。

「第 5 章 結論と今後の課題」では、これまでの結果から、第 1 節に、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述べた。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 節に、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導きだした。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。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 つの機能の段階が示されている。この 3 つの段階を繰り返すことにより、「できる」ことの情報に蓄積される必要性を述べている。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と述べた。

知的障害者の雇用継続に向けた効果的な支援の在り方について、雇用主側の視点から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支援に関する研究はこれまででなかっただけに、本論文はその仕組みを実証的に明らかにした点で意義があ

る。第3節に今後の課題として、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性を述べ、障害者雇用の継続に向けた情報システムや情報保護の構造や新しいヒューマンサービスの領域に寄与していきたいと、結んでいる。

## 論文審査結果の要旨

### 1. 審査経過

2015年7月2日の第4回大学院研究科会議にて、松田光一郎氏の課程博士学位予備審査申請論文が提出された旨研究科長より報告があり、予備審査申請の受理決定が承認された。

予備審査委員について古田善伯、水野友有、別府悦子の3名が選出され、予備審査を開始した。2015年9月3日の第5回大学院研究科会議にて、予備審査結果の報告を行い、若干の修正事項があることなどから予備審査及び指導を継続することについて承認された。

2015年10月8日の第6回大学院研究科会議で前回に続く予備審査結果の報告を行い、本審査申請を可とすることについて承認された。

2015年12月10日に本人から博士学位申請書〈本審査用〉と博士学位申請論文が提出され、2016年1月7日の第9回大学院研究科会議で学位申請論文の受理と本審査開始が決定された。学内審査委員として前記の古田、水野、別府の各委員に加えて、外部委員として堅田明義(東京学芸大学名誉教授)に審査を依頼した。

公開審査(最終試験)を2016年2月6日に実施し、続いて本審査を行った。その結果、委員全員の協議の結論として博士相当の論文であるとの結論に達した。さらに続いて開催された臨時研究科会議で審査結果の報告を行い、学位の授与について可とされた。

### 2. 論文の評価と最終試験

障害を理由に就労差別や就労拒否が行われてきた歴史的背景に基づく強固な土壌の存在を、障害者権利条約の批准、障害者基本法や障害者雇用促進法などの各種法律によって排除しようとしているのが現状である。このような現状の中で、障害者を受け入れ、継続して雇用していくために様々な困難な課題を抱えている。本論文は、このような情勢の中で障害者の一般就労の問題に正面から取り組み、就労実態を踏まえて雇用の継続を目指す支援の在り方まで踏み込んだ研究を行ったことは時宜にあった意義深い研究課題である。ことに申請者が長期的に、継続的に現場に深く関与する中で、雇用主側の視点から実践事例を示して、実際にどのように対応していけば有効であるかを具体的に示したことは本論文の成果としては、特筆すべき点である。

本論文では、8つの研究が行われた。第3章の研究1から研究5では、知的障害者の雇用継続における現状と課題を明らかにし、第4章の研究6から研究8では、知的障害者の就労場面における問題行動に着目し、支援ツールや支援体制について、障害者の主体性に配慮し、安心して信頼できる関係を作りながら障害者の主体性を見出していくことの重要性を指摘し、障害者中心の個別支援計画の実施に向け、知的障害者の就労継続のために応用行動分析的な技法を導入したことは新しい試みとして評価できる。これまでも単に障害児・者を対象にした応用行動分析的研究は多かったが、実践現場に直接導入した研究は少ないため、今後の継続的研究に期待したいところである。課程博士論文としては8つの研究を行い、書式、図表、注記、文献リストなども適切に作成されている。また研究方法も質問紙調査、面接、事例研究、実験などを駆使し、障害者の就労現場と協力関係をつくりながらデータを丹念に入手し、分析し、実証的に研究をすすめていることは評価される。特に、障害者当事者と直接かかわっている社員に面接し、就労現場の実情を把握しようとしたこと、さらに就労支援に困難を抱える自閉症スペクトラム（ASD）の人たちや激しい行動障害を呈する人たちを対象にした実践研究が行われた点は重要である。

障害者の一般就労における雇用の継続という困難な課題に関しては先行研究も少なく、さらに雇用主側の視点を重視したこと、就労事態において発生した問題行動を克服するために応用行動分析の技法を導入し、就労現場で実施する支援システムの提案は独創性に秀でており、貴重な研究であるといえる。今後の研究の展開として、障害者雇用の継続に向けた支援システムのさらなる改良や支援情報保護の構造化など、新しいヒューマンサービスの領域での活躍に期待したい。

### 3. 結論

以上の審査結果から、本審査委員会は、松田光一郎氏が博士学位(社会福祉学)を受けるにふさわしいと判断した。