

氏名（本籍）	オオバヤシ カズコ 大林 和子（鹿児島県）
学位の種類	博士（社会福祉学）
学位記番号	甲 福第 11 号
学位授与年月日	平成 26 年 3 月 19 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項
論文題目	知的障害者の就労支援に関する研究 —協同労働による「介護」職への就労の可能性—
論文審査委員	主査 田畑 洋一 教授 博士(文学 東北大学) 副査 高山 忠雄 教授 教育学博士(東北大学) 副査 蓑毛 良助 教授 教育学修士(東京学芸大学) 副査 木村 務 教授(長崎県立大学 経済学部) 博士(農学 九州大学) 副査 白山 靖彦 教授(徳島大学大学院) 医療福祉学博士(川崎医療福祉大学)

内容の要旨

1. 問題の所在

人は、働くことによって教育・訓練の機会を得、報酬を得、社会的関係を構築していく。知的障害により論理や言葉による知識・情報の取得に困難をもつ人々は、体験から学び、体験により成長する。手塚は、知的障害者が「はたらくことの意義」を 6 つ上げ「働くことの意義は、障害を持たない人にとっても基本的には同じだ」が、「知恵おくれの人の場合は“自分でつくり出していく”“自分で獲得していく”“自分で広げていく”ということができにくいだけに、“はたらく”ということ以外のもので、これらの意義をいっぺんに確保していけるものはない」（手塚 1986：7）と、知的障害のある人にとっての働くことの意義を強調する。また、手塚は、働く場は「大企業でも小規模作業所でも同じ意義と価値を持つ」（手塚 1986：）と述べている。

しかし、福祉的就労は作業内容の不安定、平均月額工賃 7,639 円（きょうさん調査 2010 年 9 月時点）という低額の工賃、福祉工場以外は労務契約が結ばれないため、通勤時や就労中の病気やけがに対する補償もされないなどの課題を持つ。知的障害者が働くことを継続して保証していくために、一般就労が進められるべきである。

日本の障害者雇用は、障害者雇用促進法により、事業主に一定割合の障害者の雇用を義務付ける義務雇用制度が基本となっており、法定雇用率に達しない事業主には障害者雇用納付金が課せられる。この雇用納付金制度を伴う義務雇用制度は、日本の障害者雇用を実際

的に促進してきている。しかし、法定雇用率そのものが同じ義務雇用制度を採るフランス・ドイツの6%に比較し2%（2014年4月より）と低いものになっているにもかかわらず、雇用率を達成する事業所は半数以下という事実もある。

厚生労働省が5年ごとに行う「障害者雇用実態調査」の知的障害者の雇用数は、1998年の雇用促進法改正による知的障害者の雇用の義務化や、2003年度調査では週20~30時間未満及び週20時間未満の短時間労働者も調査対象としたことなどにより、1998年度調査時から2003年度調査までの5年間に6割以上増加したが、2008年度調査においては1998年度調査時の実数程度まで落ちてきている。

2006年4月（一部10月）から施行された障害者自立支援法（2013年4月より「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に改称）は、3障害施策の一元化、利用者本位のサービス体系への再編などとともに、障害者の就労支援をその柱の一つとしている。法施行後5年以内（2011年度まで）に、法人化を求められた小規模作業所を含め、授産施設や福祉工場は事業移行を求められた。福祉事業所の移行事業の状況をみると、就労支援を事業としない地域活動支援センター（21.6%）、生活介護事業（18.3%）と、一般就労を目的としない就労継続支援B型（53.1%）への移行が多くを占めている。一般就労を目的とした就労移行支援は2.9%、雇用契約して就労支援を行う就労継続支援A型は1.5%に過ぎない（きょうされん調査2010年4月時点）。

知的障害者の一般就労への道は、一層厳しいものとなってきている。

2. 研究課題と方法

本論文は、公的調査結果や先行研究を参照し、障害者就労に関する現行の制度やしくみの現状を分析しその限界を明らかにするとともに、鹿児島県における知的障害者の雇用事例の調査を行い、その働き方を分析し、知的障害者の就労への方策を探ることを目的とする。

知的障害者の就労を進め、報酬による生活の自立をめざす働き方を実現する具体的方策として「協同労働」による就労を検討する。「協同労働は」働く人が出資し、協同で民主的に経営し、働く働き方であり、雇用されて働く働き方ではないが、企業に雇用されにくい高齢者・障害者・女性・若者の新しい働き方として注目されてきている。本論文では「協同労働」を、働くことで社会参加を願う人びとの働く意思と能力を、共に働きあうことにより、地域と人びとが必要としている仕事に繋げていく働き方として捉える。

また、知的障害者が就労する職種として「介護」を提案していく。本論文では「介護」を広く「心身上の事由によって、社会生活および日常生活を営む上で困難を持つ人びとの日常生活を支援すること」とし、介護福祉士などの専門職が行う専門的な知識・技術をもって提供する介護（Care work）の周辺を補佐するルーチンの介護（Care labor）を含むこととする。

知的障害者の障害特性は知的な能力の低さからくる周囲との関係が築きにくい、判断力が弱いなど、マイナス面が指摘されがちであるが、本論文では、知的障害者の働くことに関する特性として、単純労働に耐える、肉体労働をいとわない、上司や同僚の指示に良く従うなどに視点を当て、就労支援を考察していく。

3. 本研究の構成

本論文は研究の課題を述べる「序章－はじめに」、および「終章－おわりに」のほか、以下の5章で構成する。

「第1章」において、本研究の背景となる障害者就労に係る法制度の変遷と課題について述べ、厚生労働省の「障害者雇用実態調査」結果を基に、障害者就労の現状と課題について検討する。

「第2章」においては、日本のCSRと障害者雇用に関する調査報告書や先行研究を参照し、日本の企業の障害者雇用に対する理念や配慮について考察する。

「第3章」では、2006年から2010年にかけて筆者が行った、鹿児島県内での知的障害者就労の事例を報告する。

「第4章」では、「第3章」の事業所調査事例の成果と課題を、「協同労働」の視点から考察していく。

「第5章」においては、先行研究や公的調査報告などを参照しながら、知的障害者就労支援の際の職種として「介護」の可能性について検討する。

4. 本研究の結論

4. 1. 現行制度による知的障害者就労の限界

日本の雇用納付金制度を伴う義務雇用制は、企業に一定割合の障害者雇用を義務づけ、障害者雇用について成果を上げてきた。しかし、手塚（2000 他）が述べているように、雇用納付金制度そのものが、雇用が進めば納付金の納入は減り助成金は増えるという矛盾をはらんでいる制度であり、現に、雇用率を上げる、雇用納付金対象事業所を拡大するなどの施策を取らざるをえない事態に陥っている。企業は法定雇用率を達成するというコンプライアンスのために障害者を雇用するが、障害者雇用は環境保護や地域文化支援などに比べ、CSRのアピール性に欠けるとも見ている。

障害者総合支援法の就労支援は、従来の授産施設・小規模作業所と同様に、福祉事業所が作業の場を提供し、作業を準備し、指導し、工賃を支払う、という社会から隔離された働き方を踏襲する懸念がある。知的障害者が「はたらく意義」を強調する手塚（1986）は、働く場は「大企業でも小規模作業所でも同じ意義と価値を持つ」と述べるが、働くことが隔離された場で行われることは、働くことを通した社会参加により自己実現を図っていくという、手塚のいう「はたらく意義」を獲得することを困難にする。知的障害のある人は健

常な人びとと協同して働くことにより、その生き方を豊かにする。

4. 2. 協同労働と知的障害者就労支援

協同労働は、経営コストのみに測られた仕事ではなく、地域の人びとが必要とする仕事を起こすことを目的としている。日本では協同労働の協同組合法が成立していないため、協同労働による仕事おこしに取り組む人びとは、NPO 法人や企業組合の形態で運営している。協同労働は、地域や人びとの暮らしに役立つ仕事を起こすという理念を持ち、多彩な地域福祉事業に参画している。協同労働は、知的障害者を業務遂行能力の低いものとする一般通念を廃し、共に働き合う仲間とみる視点を持つ。知的障害者が就労する鹿児島県内の調査事例でも、協同労働を理念に掲げているか否かに関わらず、福祉事業所は「共に生きる」意識を持って運営されていることが明らかである。福祉事業所は知的障害者の就労支援に関して豊かな経験と実績を有しており、福祉事業所が自ら雇用することにより、知的障害者を福祉の受け手としてではなく、共に働き合う仲間という視点を持つことができ、福祉事業所の就労支援のあり方の視点を大きく変える利点も持つ。

4. 3. 知的障害者が「介護」職に就労する可能性

知的障害者が就労可能な「新たな職域」（清水他 2005）として「介護」に関心が寄せられている。知的障害者を対象とする特別支援学校の教科にも「福祉」が開設され、障害者職業センターの調査研究報告書 No61（石川他 2004）は、知的障害児を対象とする特別支援学校の卒業者の就労状況の追跡調査を、「介護関係」と「介護関係以外」という2つの領域で調査しており、従来の製造業中心であった知的障害者が就労する職種としてサービス業、とくに、「介護」の可能性が注目されている。介護厚生労働省の「障害者雇用実態調査」結果でも、1～2%程度であるが、「介護」に従事する知的障害者が出てきていることが明らかにされている。

「介護」は高い専門性と倫理性（Care work）が求められている。知的な障害により高度な知識や技術の習得に困難を持つ知的障害者が「介護」に就労することが可能なのかと問われる。しかし、「介護」の本質が「生活行為の支障を補う」（石田 2004：16）ものであるならば、多様な生活を支援する多様な「介護」の存在を認めなければならない。「介護」現場には毎日繰り返し途切れなく提供されなければならないルーチンの介護（Care labor）があり、チームでのサービス提供を基本とする介護現場ではチーム員による適切な指示や指導がなされれば、Care labor を知的障害者が担当することは可能である。

「介護」職は短時間労働の就労形態により従事する者が多い。短時間就労は対価としての報酬が低くなるが、通勤手段や体力に課題を抱える知的障害者にとって働きやすい労働条件となる。

4. 4. 研究の成果と課題

現行制度での知的障害者就労支援は、限界が見えてきている。「知的障害児・者基礎調査」(厚生労働省 2005 年)、「障害者雇用実態調査」(厚生労働省 2008 年) 結果では、一般就労する知的障害者は減少してきている。知的障害者は働く意欲を素直に「働きたい」、「お給料をもらって、アパートで独り暮らしをしたい」と表現する。知的障害者は健常者との協同労働により、収益を上げる働きぶりを示す事例も多く報告されている(大林 2007、2008 他、山口 1997)。

しかし、在宅の就労可能な 18 歳～65 歳年齢層の身体障害者の約 6 割が就労し、その就労形態は自営を含め一般就労が約 8 割である(厚生労働省 2006 年「身体障害児・者実態調査」)のに対し、知的障害者は同じ年齢層で約 6 割が就労しているが、一般就労は 2 割に満たない(厚生労働省 2005 年「知的障害児(者)基礎調査」)。

また、一般就労する知的障害者の賃金は、雇用労働者全体と身体障害者の 4 割程度(厚生労働省 2008 年「障害者雇用実態調査」・厚生労働省 2008 年 9 月分「毎月勤労統計調査月報」)であり、職務遂行能力の低い者としての見方が固定化している。前述したとおり、雇用されて働く知的障害者は雇用主や同僚を十分に満足させる働きぶりを示している。その働く意思や能力を活かすために、一般就労は今以上に推進されなければならない。

その方策としての「協同労働」による「介護」職への就労支援の可能性を、さらに追及していきたい。

審査結果の要旨

1. 研究の継続性と研究目的

大林氏は、高齢で経済的苦境にありながら、長い間、一貫して知的障害者の就労支援の研究に取り組んできた。その間、本研究科における適切な研究指導を受け、学会等での口頭発表や数多くの学会機関誌への投稿を重ね、本研究科が求めている査読付き論文 2 本以上という博士論文提出要件もクリアしている。本研究は障害者就労に関する制度やしくみの現状を分析したうえで、介護の意味を周辺作業に及ぶ広い意味に捉え、障害者就労、とくに知的障害者の働き方の特性にもとづいた就労支援のあり方を追求している。本研究の先見性と独自性は、「協同労働」が「介護」職に対応していることに着目し、知的障害者の「協同労働」による「介護」職への就労の可能性を検討したことにある。

2. 本論文の特徴と研究方法

本論文は、「介護」職への就労の可能性を理念的・理論的に提示しただけでなく、「協同労働」の実践を具体的な労働現場の事例の中に発見し、実証を試みていることは研究方法

として妥当であり、実践的な意義も大きい。「協同労働」は生産性を第一義的に追求する雇用労働とは異なって、働き手各人に向けた働き方をする協同(cooperative)によって、就業者各人の固有の特性を発揮しやすいことに着目し、知的障害者の特性を介護労働に発揮する方法として「協同労働」を位置づけたことは、新規性に富み、重要であり高く評価できる点である。しかし、本研究において「協同労働」による知的障害者の能力発揮と「介護」職就労が対応するという仮説を一般化するためにはさらなる事例研究の積み重ねが必要であろう。

3. 審査結果

本論文は社会福祉における長年の基本的課題である知的障害者の就労支援を不断に研究し、一定の展望を示したことは評価される。大林氏の長年にわたる豊富な現場経験と上記の先見性と独自性および実践性を考慮すると、本研究の意義は極めて大きく、社会福祉の学問領域の発展に貢献する学術的意義を有し、審査委員会が全会一致で学位(社会福祉学)に相当するものとして評価した。