

障害者雇用支援センターにおける知的障害がある訓練生の一般就労に向けた支援

— 主体性および社会性に関する評価を活用した取り組み —

森川 洋・黒岩 直人^{*1}・黒岩 美喜^{*2}

要約

本研究では茨城県南部障害者雇用支援センター^{*3}（以下当センターという）における知的障害がある訓練生24名を対象とし「主体性および社会性に関する評価（以下主体－社会性評価という）」の作成を試みた。これは当事者と支援者である指導員や家族などが共有できる、当事者の一般就労への定着を志向した有効な判断材料づくりが目的である。

そこで主体－社会性評価を作成し、評価スコアと当事者の属性、就労実態との関連について検討した。その結果主体－社会性スコアは、1)「20歳未満」が「30歳以上」の者よりも高いこと、2)定着指導の状況において、指導のペースが「規定を超えた」者よりも「規定範囲内」の者の方が高いこと、3)「離職中」よりも「就労中」の者の方が高いことが明らかになった。

以上のことから、主体－社会性評価を用いて、当事者の就労実態を予測し、就労の開始する時期や支援のポイントを検討することが有効である可能性が示唆された。

キーワード (Key words)

知的障害 (Intellectual Disabilities)

主体性と社会性 (Independence and Social Abilities)

一般就労に向けた支援 (Support for Competitive Employment)

1. 目的

障害者自立支援法の施行から、障害がある人々が主体的に生活していくことに焦点があてられ、その実現が求められている。当事者にとってこれまでの保護的な環境に加え、主体的に環境に適応していくことも期待されている。就労の観点から、今後は障害がある人々の雇用について能力開発を行い、職務上のマッチングを図り、雇用の機会を広げていくことも、新たな方向性として検討の余地があると考えられる。現代社会は、既存の構築された

社会環境に依存するという方向性から、個々人が特性を生かしたり、伸ばしたりしながら役割遂行していく中で社会を構築していく参加型の社会環境へと移行してきたと考えられる。

一方、当センターにおける訓練生の職場定着率（平成12年～18年9月末現在）は58.2%であり、4割以上の者が離職する現状にある。訓練生の約9割は知的障害がある人々であり、離職により就労への不安が助長されることや、求人の状況を踏まえると、当事者の職場への定着は重要な課題であるといえる。知的障害がある人々が一般就労という枠組みの中へ参加するためには、就労を支援する側が社会生活を営むための素養の学習、つまり社会化の視点と当事者の主体性を重視する視点が必要である。

前者の社会化の視点について望月¹⁵⁾は「きたえ、みちびく」ことにより「個人がある特定の社会集団の生活様式を学習し、社会の文化を内面化することによって、一つの人格として、発達していく過程」であると定義している。また梶田¹²⁾は「われわれがこの世界に真に存在するということは、自分自身が存在しているということになんらかの形で気付いていること、この意味での自己意識を持つこと、を不可欠の前提」とし、「自分自身の存在にも、また世界の存在にも、もはや気付いていない以上、その人は、一個の主体的人間としてはもうどこにも存在していない」と主体性の重要性について指摘している。いわば主体性を持つことが人間の存在意義を高めると捉えられよう。当センターにおいて訓練生に対応していく中でも、就労意識や対人交流が成長途上のケースにおける就労への移行は困難である。また就労を支援する側として成長途上を見極める判断材料の必要性に駆られている。それはこれまでの判断材料が当事者、当事者の家族、当センターの支援者、企業、さらに当事者を取り巻く様々な人々それぞれ独自によるものであった。当事者とその支援者が共有できる、当事者の一般就労への定着を志向した判断材料づくりが、本研究の主たる関

^{*1} 社団法人茨城県雇用開発協会 茨城障害者雇用支援センター

^{*2} 独立行政法人産業技術総合研究所総務本部人事部バリアフリー推進室

^{*3} 平成20年4月1日より、就労移行支援事業と障害者就業・生活支援センターの開設に伴ない、茨城障害者雇用支援センターに名称変更。

心である。

後者の障害がある人々の一般就労の中で主体性に焦点を置いた視点は、政策レベルでも見受けられる。厚生労働省¹³⁾は平成16年の「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」の基本的な考え方において「障害者が働く意欲と能力を高められるよう支援し、「その意欲と能力に応じて働けるようにしていく」ことを明文化している。この方向性は、「ラベリングセオリー」が働く「若さと（狭義の）健康の礼賛が支配的な社会¹⁷⁾」の中で、ひとつの存在枠に押し込まれようとする障害者観を転換するものであるといえよう。

知的障害がある人々の一般就労に関する諸研究としては、以下のようなものが挙げられる。

志賀¹⁸⁾は知的障害がある人々の一般就労、「継続支援、育成、そして企業支援を骨子とした事業」を展開してきた社会福祉法人電機神奈川福祉センターのこれまでの活動を振り返り、「継続的な支援により可能な限り職場で長く働くことができる環境」づくりの実践過程を報告し、支援方法や今後の課題について整理している。事業を立ち上げる際に「知的障害者の労働力に関して曖昧な見通しで企業に送り出している」ということを問題点のひとつとし、当事者を育成するプログラム開発がなされている。さらにその後も事業体という立場から就労移行支援の運営方法や実態などに関して課題を整理し、報告がなされている¹⁹⁾。

鈴木ら²¹⁾は知的障害がある人々の就労支援施策について、東京都が直接サービスから財政支援に重点を転換した点に注目している。新たに開始された地域の就労支援事業がより円滑に進められ、当事者の就労を支援するためのシステムについて検討されている。ここでは知的障害がある人々の「一般雇用を困難にしている要因」については言及されているが、一般雇用の促進要因という視点については記されていない。

田中ら²²⁾は知的障害がある「社会就労センター」利用者の家族の視点から一般就労に対する意識調査を行っている。調査結果から考察する中で「一般就労の移行」について「社会就労センター」の位置づけや方向性による影響を挙げている。田中ら自身が言及しているように「利用者の評価は、客観的な指標を持たない家族の個人的な主観」により「働いてほしい」「働いてほしくない」理由が挙げられており、職業能力に関する評価の十分な検証と「その評価を基にした家族の実態と支援を検討すること」が課題である。

当事者の本来備わっている能力を引き出すという視点から論じられている先行研究としては、以下のようなも

のが見受けられる。

精神障害の領域では、廣江¹⁰⁾が一般就労支援に関する考察において「保護環境的」な「授産モデル」から「自己効力感（self-efficacy）の向上を柱とするエンパワメントモデルによる実践」という方向性を示している。

知的障害の領域においては、陳^{5)~8)}が一般就労とその継続の促進要因及び阻害要因について解明する中で、当事者の「コンピテンス（環境に働きかけ、効果的に操作する能力）」の発達という視点を提示している。陳は事例研究を通して、当事者自身と、当事者の「就労面」および「生活面」におけるキーパーソンである職場の同僚、企業経営者、生活ホーム世話人、家族、福祉的就労現場の代表者、地域生活・就労支援機関職員による支援活動や支援環境に焦点をあて、一般就労とその継続要因について検討している。陳は知的障害がある人々の一般雇用に関する先行研究の視点を整理する中で、「就労およびその継続の要因としての知的障害者自身の社会的成長」と「知的障害者の社会的成長の促進を主眼とした具体的支援の方法論」が不足していると考えられることを指摘している。いわば「社会的成長の可能性が低い存在」として知的障害がある人々を捉えることは、当事者の生きる選択肢の可能性も限定的になる恐れがある。経営学的な見地から障害がある人々の雇用について論じている平野⁹⁾の言葉を借りれば「単純・反復作業を彼らの適職として残し、何とか就職ないしは雇用の実績」を実現することを主眼とした「マクロ的・量的成果に隠されて、能力の開発やキャリアの形成については、実態としては主たる関心の外におくような考え方」が残されてきた。「その一方で、知的障害者とその雇用に関する『経営者の意識と能力』が高くなればなるほど、職場での彼らの活用の方法や配置も高度なものとなっている」。こうした廣江、陳、平野の立場は筆者と研究の焦点を共有するものであると考える。ただし陳自身の見解から言えば「コンピテンス概念」の「精緻化」が課題であると思われる。いわば当事者の「能力」という概念の構成をさらに探索していくことが検討事項であると考えられる。

本研究では、一般就労を継続し社会生活を営む上での知的障害がある人々への支援は、単なる保護環境的な視点のみならず、意欲的に取り組むための主体性の確立といった視点も不可欠であるという立場に立つ。また健康社会学的立場から人間概念について考察している島内²⁰⁾の言葉を引用すれば、そもそも人間は「自らのパーソナリティを遺伝や環境に左右されることなく、それらをベースにした実践によって形成していく主体的存在」であり、主体性と環境との関係は「自分が何をやっているのか、

自分がどんな状態にあるのかがわかったときのみ環境が人々にとって意味をもつ」、いわば環境のみにより人間が形成されるのではなく、人間が主体性を育む中で環境との相互作用を通して成長していくと考える。

そこで当センターにおいて訓練生の「主体性および社会性に関する評価（以下、主体－社会性評価という）」表づくりを試みた。この試みは前述したように、当事者とその支援者が共有できる、当事者の一般就労への定着を志向した判断材料づくりが目的である。当センターへの入所後の訓練生の心理的な課題への配慮および就労後の問題行動の発現と対処方法への予測など、当事者への支援機関として臨機応変な対応の必要性から行ったものである。

2. 方法

(1) 対象者の属性

対象者は平成16年4月～18年9月に当センターを利用後、一般就労した就職者27名のうち知的障害がある24名である。

調査内容は、大別すると、対象者の属性および就労実態ならびに主体－社会性評価に関する項目の3領域で構成した。

対象者の属性は、性別、年代、生活の場、知的障害の程度である。就労実態は、現在の就労状況、離職歴の有無、離職理由、就労期間、定着指導の状況である。主体－社会性評価に関する項目は、身辺自立、意志交換、集団参加、自己統制、対人関係能力、認知能力とした（表1）。各項目を抽出した背景及び項目の詳細は、次項に示した。

表1. 主体－社会性評価に関する項目

身辺処理	排せつ、身だしなみ、移動（生活の場から当センター）、作業準備性
意志交換	挨拶・返事、傾聴の態度、報告・連絡・相談
集団参加	積極性・柔軟性・他者の受容
自己統制	自他の区別、注意力・集中力、謙虚さ、情緒安定性、責任力・決断力
対人関係能力	素直さ、適応性、ルールの遵守、行動抑制、協調姿勢、共感性
認知能力	障害の認知・受容、自己理解・認識、他者の理解、役割行動（社会認知）、問題処理能力

(2) 評価項目作成の背景

評価項目は、A. マズロー¹⁾による欲求の階層理論やS-M社会生活能力検査²⁾を参考にしながら、当センターにおける就労支援の状況を踏まえ作成し、身辺自立、意志交換、集団参加、自己統制、対人関係能力、認知能力の6項目26設問から成り、これらを主体－社会性評価

とした。

この評価項目においてS-M社会生活能力検査を参考にした背景は次のとおりである。「身辺自立」「移動」「作業」「意志交換」「集団参加」「自己統制」といった領域で構成されているS-M社会生活能力検査は「基本的な生活習慣や対人的な意思交換のスキルの形成を明らかにするものであり、知的障害者や社会経験の不足な障害者の職業生活への基礎的な準備性を評価するためには重要な手段²³⁾」である。このことは当センターが取り組んできた中でも、当事者が一般就労という社会の枠組みの中へ参加するには、技術的な側面よりも特定の社会集団に属するための基本的な生活様式を身につけておく必要性を感じたことにもよる。

「対人関係能力」および「認知能力」については、H. ガードナー¹¹⁾が提唱した「多元的知能理論」のひとつである「人間関係的知能」と「内省的知能」を参考とする。前者は「他者を理解し、他者とうまくやって」いく知能、後者は「自分自身を理解して自分自身とうまくやって」いく知能を意味する。さらに前述した望月¹⁵⁾の社会化の理論および梶田¹²⁾の主体性の重要性に関する見解に基づく。また当センターにおける当事者の、就労意識や適切な対人交流の構築途上段階における早急な就労への移行が、結果的に就労の継続に困難な状況を産み出してきたことも項目を設定した背景として挙げられる。

(3) 評価方法

評価は、当センター指導員4名が障害者職業センターの職業評価及び当センターの訓練状況に関する記述などを参考に行い、各指導員が評価を行った。その際、評価を複数の指導員で行った場合、各指導員の評価において得られたスコアの平均値を算出した。次に評価表の作成に携わった指導員と評価者が検討した上で、各評価を7名の職員で協議し、主体－社会性評価とした。設問ごとに「自立している（3点）」「自己認識があり指導によって改善が可能（2点）」「再三の指導によっても改善が見られず、かつ準備訓練期間内での改善が期待できない（1点）」とする。従って最低26点から最高78点までの得点範囲であり、78点に近い値を示すほど、主体性および社会性に関する能力を有していると判断する。

(4) 分析方法

得点化された主体－社会性評価（以下、主体－社会性スコア）を属性ごと（性別、年代、生活の場、知的障害の程度）および就労実態ごと（現在の就労状況、離職歴の有無、就労期間、定着指導の状況）に平均値と標準偏

差を算出した。その後、性別、生活の場、知的障害の程度、現在の就労状況、離職歴の有無、定着指導の状況はt検定を用い、年代、就労期間は一元配置分散分析を用いて、それぞれの属性による相違を検討した。統計的解析にはSPSS 16.0j for Windowsを用いた。

なお、本評価は、本人及び保護者に対して個人情報として取り扱い、第三者への開示はしないとの了承を得て実施している。

3. 結果

(1) 対象者の属性

対象者の属性を表2に示す。年齢は18～42歳（平均値±SD）（24.5±7.1）であった。

表1. 主体-社会性評価に関する項目

	人数 (%)
性別 (N=24)	
男性	19 (79.2)
女性	5 (20.8)
年代 (N=24)	
20歳未満	8 (33.3)
20歳代	10 (41.7)
30歳以上	6 (25.0)
知的障害の程度 (N=24)	
中程度以上	9 (37.5)
軽度	15 (62.5)
生活の場 (N=24)	
施設	6 (25.0)
在宅	18 (75.0)

(2) 対象者の就労実態

対象者の就労実態は、表3の通りである。

定着指導の状況は、当センターにおいて次のような規定を設けている。定着指導は就労期間により、当事者の職場に指導員が定着のための指導を行う。指導のペースについて規定上、就労期間が1年未満では1か月に1回、1年以上2年未満では3か月に1回、2年以上では半年に1回と定められている。規定通りのペース（「規定範囲内」）で定着指導が行われている者は、10名（41.7%）、規定を超えたペースで定着指導が行われている者は、14名（58.3%）であった。

また「就労期間」は1～24ヶ月（平均値±SD）（8.8±6.8）であった。現在離職中の者8名の離職理由は、「就労意欲の低下」が3名（37.5%）、「問題行動を起こしたため」および「職場への不適応」がそれぞれ2名（25.0%）、「会社の都合」が1名（12.5%）であった。

表3. 対象者の就労実態

	人数 (%)
定着指導の状況 (N=24)	
規定範囲外	14 (58.3)
規定範囲内	10 (41.7)
現在の就労状況 (N=24)	
就労中	16 (66.7)
離職	8 (33.3)
離職歴の有無 (N=24)	
離職歴有り	15 (62.5)
離職歴無し	9 (37.5)
就労期間 (N=24)	
6カ月未満	10 (41.7)
6カ月以上1年未満	6 (25.0)
1年以上1年6カ月未満	5 (20.8)
1年6カ月以上	3 (12.5)

(2) 主体性および社会性に関する評価と属性、就労実態

属性および就労実態別の主体-社会性スコアの概要を表4に示した。

主体-社会性スコアの平均値（標準偏差）は、「男性」51.24（SD=10.89）、「女性」46.20（SD=8.87）であり、性差は特にみられなかった。

年代では、「20歳未満」57.94（SD=9.71）、「20歳代」47.80（SD=8.73）、「30歳以上」43.83（SD=9.20）であり、有意差（ $p<.05$ ）がみられた。具体的には、「20歳未満」の者の主体-社会性スコアが、「30歳以上」の者に比べ有意に高かった。項目別では「自己統制スコア」及び「対人関係能力スコア」において、「20歳未満」の者と「20歳代」および「30歳以上」の者の平均値に有意差が見られた。

生活の場では、「施設」において暮らす者が52.17（SD=9.50）、「自宅」から通う者が49.53（SD=11.02）、知的障害の程度では「中程度以上」の者が46.67（SD=9.96）、「軽度」の者が52.30（SD=10.61）であり、それぞれ大きな差はみられなかった。

現在の就労状況では、「就労中」の者が54.84（SD=9.35）、「離職者」が40.88（SD=5.30）であり、「就労中」の者の方が「離職者」よりも主体性-社会性スコアが有意に高かった（ $p<.01$ ）。項目別では「身辺自立（ $p<.05$ ）」「意志交換（ $p<.05$ ）」「集団参加（ $p<.01$ ）」「自己統制（ $p<.001$ ）」「対人関係能力（ $p<.01$ ）」「認知能力（ $p<.05$ ）」の各スコアにおいて有意差が示された。

離職歴の有無は、「離職歴有り」の者が45.67（SD=2.25）、「離職歴無し」の者が57.72（SD=3.04）であり、「離職歴の無い」者の方が「有る」者よりも主体

ー社会性スコアが有意に高かった (p<.01)。項目別では「自己統制 (p<.001)」および「対人関係能力 (p<.01)」ならびに「認知能力 (p<.05)」において有意差がみられた。ただしここで更に「離職者」、「就労者 (離職歴有り)」、「就労者 (離職歴無し)」の三者比較を行ったところ、「離職者 (8名)」が 40.88 (SD=5.30)、「就労者 (離職歴有り) (7名)」が 51.14 (SD=8.91)、「就労者 (離職歴無し) (9名)」が 57.72 (SD=9.11) であり、「離職者」と「就労者 (離職歴無し)」との間で差がみられた (p<.01)。一方「就労者 (離職歴有り)」は、「離職者」および「就労者 (離職歴無し)」との間にそれぞれ差がみられなかった。要約すれば、現在の就労状況と主体ー社会性スコアの関連がみられる一方、過去に離職歴を持つことと主体ー社会性評価との関係は明らかではない。今回の対象者が 24 名と量的に少ないことから「離職歴の有無」につ

いては、今後のさらなる検討が必要であるといえよう。

就労期間においては、「6 カ月未満」の者が 53.00 (SD=10.18)、「6 カ月以上 1 年未満」の者が 47.50 (SD=14.12)、「1 年以上 1 年 6 カ月未満」の者が 46.70 (SD=8.33)、「1 年 6 カ月以上」の者が 52.00 (SD=8.54) であり特に差はみられなかった。

定着指導の状況では「規定を超えた」指導を受けた者が 43.68 (SD=6.59)、「規定範囲内」の指導を受けた者が 59.30 (SD=7.89) であり、「規定範囲内」の定着指導を受けている者の方が「規定を超えた」定着指導を受けている者よりも主体ー社会性スコアが高かった (p<.001)。項目別では、「身辺自立」以外の項目 (「意志交換 (p<.05)」「集団参加 (p<.01)」「自己統制 (p<.001)」「対人関係能力 (p<.001)」「認知能力 (p<.001)」) の各スコアにおいて有意差が示された。

表 4. カテゴリー別にみた主体ー社会性スコアの平均点

	身辺自立スコア	意志交換スコア	集団参加スコア	自己統制スコア	対人関係能力スコア	認知能力スコア	主体ー社会性スコア
性別							
男性	9.97	6.45	5.66	9.68	11.00	8.47	51.24
女性	10.20	5.00	4.30	9.50	9.30	7.70	46.20
年代				***	**		*
20 歳未満	10.56	6.56	6.06	11.75	13.13	9.88	57.94
20 歳代	10.00	6.00	5.15	8.75	9.85	7.85	47.80
30 歳以上	9.33	5.83	4.83	8.33	8.67	7.00	43.83
生活の場							
施設	10.00	6.67	5.67	9.67	11.17	9.00	52.17
自宅	10.03	5.97	5.28	9.64	10.47	8.08	49.53
知的障害の程度							
中程度以上	9.67	5.78	5.00	9.00	9.78	7.44	46.67
軽度	10.23	6.37	5.60	10.03	11.17	8.83	52.30
現在の就労状況	*	*	**	***	**	*	**
就労中	10.41	6.78	6.06	10.47	11.97	9.16	54.84
離職	9.25	4.88	4.00	8.00	8.00	6.63	40.88
離職歴の有無				***	**	*	**
離職歴有り	9.67	5.80	5.00	8.53	9.20	7.40	45.67
離職歴無し	10.61	6.72	6.00	11.50	13.06	9.83	57.72
就労期間							
6 カ月未満	10.60	6.80	5.65	10.05	11.15	8.75	53.00
6 カ月以上 1 年未満	8.83	5.50	5.17	9.67	10.33	8.00	47.50
1 年以上 1 年 6 カ月未満	10.10	5.50	4.90	8.40	9.60	7.80	46.70
1 年 6 カ月以上	10.33	6.33	5.67	10.33	11.33	8.31	52.00
定着指導の状況		*	**	***	***	***	***
規定範囲外	9.75	5.32	4.29	8.46	8.82	6.96	43.68
規定範囲内	10.40	7.30	6.90	11.30	13.20	10.20	59.30

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

4. 考察

本研究の結果より主体－社会性スコアは、①世代、特に「20歳未満」と「30歳代以上」において差がみられ、項目別では「自己統制」と「対人関係能力」において「20歳未満」の方が「20歳以上」の者よりも高いこと、②定着指導の状況において「規定を超えた」者よりも「規定の範囲内」の定着指導が行われている者が高く、中でも「意志交換」「集団参加」「自己統制」「対人関係能力」「認知能力」において差がみられること、③現在「離職」している者よりも「就労中」の者が高く、各項目においても差がみられることが明らかになった。

以下では、本研究の対象者である当センターにおける訓練生に限定した上で、主体－社会性評価の有効性について考察する。

まず主体－社会性評価と属性について、年代との差がみられたことは、20歳未満の対象者は、当事者自身も社会に適応していくことが求められる環境の中で、社会性を身につける機会が比較的得られているのではないかと考える。いわば若い世代は統制的な環境に対して先入観が無いことから順応性が高く、比較的年代の高い世代は依存しやすい環境の中で暮らし、改めて一般就労という統制的な要素が求められる環境への順応を再構築する必要性に迫られているのかもしれない。また知的障害の程度による差はみられなかったという結果については、「職務を維持する能力は、障害の重さや程度よりも、対人関係技能などの作業遂行と直接関連しない技能の方が大きく影響する¹⁴⁾」という見解からも理解できよう。障害の程度や内容への周囲の理解が就労の定着については影響が大きいのもかもしれない。このように属性という視点からもステレオタイプに当事者の主体性や社会性を把握するという意味ではなく、特性を見つめながら主体－社会性評価をもとに、個別的な支援を検討する必要がある。

次に主体－社会性評価が定着指導の状況および現在の就労状況と関連しているという結果について、この評価により、就労実態の予測、就労の開始する時期や支援のポイントを検討することの可能性が示唆された。

文部科学省¹⁶⁾は「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」報告書の骨子において、キャリア教育を定義する中で児童生徒の「勤労観、職業観を育てる」、「自己の個性を理解する」、「主体的に進路を選択する能力・態度を育てる」といった表現を用いている。これらの文言から職業生活を送る上での主体性、社会性といった概念の必要性が提示されていることがうかがえ

よう。このキャリア発達論は、障害がある人々の職業生活という視点からも論じられており、「障害のある人たちの職業リハビリテーションは、キャリア形成の諸理論が適用可能な領域であり、障害のない人たちと比較しても、異質な側面よりも類似することの方が大きい¹⁴⁾」といったことも指摘されている。

また陳は職場の同僚による支援活動のあり方⁵⁾やコンピテンスの発達⁸⁾について言及する中で「非障害者と同じ職場で長期にわたり働くという経験が『刺激』となって、知的障害」がある対象者を「発達、成長させ、自立の意識を抱かせるに至っている」可能性の存在について指摘している。いわば就労の継続ということが主体性や社会性を育てる要因になっていると考えられる。ビューラー³⁾は、人は「困難を克服する喜び」から「自発性」を有し、成長するという「機能の喜び」によって自己実現を図るとし、ロジャース⁴⁾も「実現傾向」という概念を通じて、人間には潜在的な成長欲求が内在していることを提示している。しかし、成長過程には段階的な学習による社会化の過程が必要であると考えられる。当センターにおける訓練生は、学校や職場で適応できず、多くの問題を抱えているケースがほとんどである。このような現状の中、職業準備訓練を進めていった結果、生き生きとした行動に変容し、就職していく訓練生は少ない。その一方でこうした成長過程は、全ての訓練生にみられるわけではない。就労へのスムーズな移行は、準備訓練に適応した訓練生によるもので、準備訓練に適応しない訓練生は仮に職に就いたとしても不適応行動や離職に至るケースがほとんどである。その結果、主体－社会性評価が低いことが明らかになった。さらに離職したほとんどの訓練生が再就職に至っておらず、就労に対して消極的になり在宅や施設に移行するケースも多く見受けられる。ひとりの人間として自立して社会に巣立ってもらいたいという願いは当然のことであるが、社会に巣立つのは本人そのものであることを忘れてはならない。主体性を欠いた過度の要求は、不安や恐怖心など孤独な心理状態を助長するものと思われる。離職や問題行動が生じる全てのケースにおいて無関心または過保護な養育環境が、これまでの関わりの中で見受けられた。欲求の階層理論¹⁾に基づけば、潜在的な成長欲求は、安全な感覚のもとで発揮される。志賀¹⁸⁾は新たな課題として「比較的早い時期からの就業ガイダンスの必要性」を挙げている。親や生活支援機関に対する家族理解、家族支援の在り方など保護者主体の包括的な支援態勢が今後重要であると思われる。

5. 結論

本研究の目的は、当センターを利用する知的障害がある人々と、当センター指導員、当事者の家族をはじめとした支援者が共有することが可能な、当事者の一般就労への定着を志向した有効な判断材料づくりである。そこで当センター訓練生の「主体－社会性評価」づくりを試み、その有効性について検討した。その結果、就労中か否か、定着指導が規定の範囲内か規定のペースを超えているか、といった就労実態と「主体－社会性評価」とは関連性がみられ、当事者の主体性および社会性を把握し、一般就労に向けた個別的な支援について検討する評価としての有効性の可能性が示唆された。

今回は、対象者が24名という中で、「主体－社会性評価」の有効性を検討した。また各項目について詳細に分析を行っていない。これは本研究では社会学や心理学などの理論と当センターにおける実践活動を通じて項目の設定を行った後、対象者の評価を実施したためである。従って主体－社会性評価に関する信頼性の検討については不十分である。今後は、さらに主体性および社会性の構造を検討するべく、まとまった対象者数の中で、主体－社会性評価の信頼性について検討するとともに、得られた評価に対する個別的な支援のあり方について探索するためのプログラムを開発していく必要があるといえよう。

引用文献

- 1) Abraham H. Maslow : A theory of human motivation, Psychological Review 50, pp.370-396, (1943) (齊藤勇編：人間関係の心理学, p.117, 誠信書房 (1983) より引用)
- 2) 旭学園教育研究所・日本心理的性研究所 (三木安正監修) : 新版 S-M 社会生活能力検査 手引, (1980)
- 3) Bühler Karl : Abriss der geistigen Entwicklung des Kleinkindes, (1929) (原田茂訳：幼児の精神発達, pp.43-69,195-196, 協同出版 (1973) より引用)
- 4) C. R. Rogers (伊藤博編訳：ロジャーズ全集 8 パースナリティ理論, pp.182-183, 岩崎学術出版 (1967) より引用)
- 5) 陳麗婷：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」 Vol.45 (2) ,pp.56-66, (2004)
- 6) 陳麗婷：知的障害者の一般就労継続に対する企業経営者の支援活動について, 「淑徳大学大学院紀要」 (12) ,pp.123-142, (2005)
- 7) 陳麗婷：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」 Vol.19 (1) ,pp.39-49, (2005)
- 8) 陳麗婷：知的障害者の一般就労に影響を及ぼす要因の解明, 「社会福祉学」, NO.48 (1) ,pp.68-80 (2007)
- 9) 平野文彦：障害者雇用とキャリア形成～障害者雇用の理論的枠組みの確立のための考察, 「発達障害研究」, 29 (5) ,pp.337-343, (2007)
- 10) 廣江仁：精神障害者と一般就労支援～授産モデルからエンパワーメントモデルを, 「リハビリテーション」, No.7 (2) ,pp.164-169, (2003)
- 11) Howard Gardner : Multiple Intelligences, (1993) (黒上晴夫監訳：多元的知能の世界～MI理論の活用と可能性, p.34, 日本文教出版 (2003) より引用.)
- 12) 梶田叔一「自己意識の心理学 (第2版)」東京大学出版会, 東京, p. 4, (1988)
- 13) 厚生労働省：障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性 (障害者の就労支援に関する省内検討会議資料 2004.7.6) p. 1, (2004)
- 14) 松為信雄：障害のある人のキャリア発達の形成と支援, 「発達障害研究」, 29 (5) ,pp.310-321, (2007)
- 15) 望月嵩：現代家族と人間, 森宗平・牧野暢男編著, 人間と社会の理論, p.19, 高文堂 (1979)
- 16) 文部科学省：キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書 (2004)
- 17) Peter, L. & Brigitte Berger : Sociology-A Biographical Approach, (1972) (安江孝司・鎌田彰仁・樋口祐子訳：パーサー社会学, pp.368-369, 学習研究社 (1990) より引用.)
- 18) 志賀利一：働く知的障害者を支える事業～電機神奈川福祉センター7年の経過から, 「発達障害研究」, 25 (4) ,pp.225-230, (2004)
- 19) 志賀利一：新たに誕生した就労移行支援事業と知的障害者の就労, 「発達障害研究」, 29 (3) ,pp.155-163, (2007)
- 20) 島内憲夫：保健社会学の理論構成－体系化をめざして, 若狭衛・小山修・島内憲夫編著, 保健社会学－理論と現実, pp. 9-45, 垣内出版 (1983).
- 21) 鈴木良子・菊池恵美子・渡邊修：東京都における知的障害を有する者の就労支援施策に関する研究, 日本保健科学学会誌, Vol. 7 (4) ,pp.315-323, (2005)
- 22) 田中敦士・佐藤竜二・朝日雅也：知的障害のある人の家族における自立生活支援に対する意識の実態～社会就労センター利用者の家族に対する全国実態調査, 「琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要」 No. 7, pp.47-57 (2005)
- 23) 吉光清：職業評価の方法, 松為信雄・菊池恵美子編著, 職業リハビリテーション学—キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系, pp.155-162 (2006)

謝辞

調査にご協力いただきました訓練生の方々、ならびに茨城県南部障害者雇用支援センターの関係者各位に心より御礼申し上げます。

付記

本研究は、文部科学省による平成21年度科学研究費補助金(若手研究B)「知的障害者の一般就労の定着を支援するためのプログラムの開発」の一部として行いました。

SUMMARY

The purpose of this paper is to develop an evaluation model on people with intellectual disabilities, which their family and facility staff can use. This model is intended to evaluate their independence and social abilities based on 6 criteria. The survey was conducted on 24 people in the Center.

Using both the t-test and analysis of variance for statistical measure, the model resulted in finding a significant relationship between the measured attributes and their securing a job.

From this model, it was found:

- 1) The age group between 20 years old and under received higher scores than the group who are older than 30 years old.
- 2) The people who were given guidance more often than stipulated at the Center show lower scores.
- 3) Employed people show higher scores than non-employed.

This research suggests that this evaluation model can be an effective method in identifying future prospects of their employment, their performance in workplaces, and successful staff supportive efforts.