

日本福祉大学社会福祉学部

『日本福祉大学社会福祉論集』第125号 2011年9月

障害者自立支援法移行期における就労支援事業所の機能選択

—— 就労継続支援 B 型事業所の事例研究から ——

水谷 なおみ

要 旨

本研究は、障害者自立支援法移行期における就労支援事業所がどのように機能を選択したのかについて比較軸を用いて探索的に類型化を試みた。具体的には、事業内容が異なる2つの就労継続支援 B 型事業所に注目し比較事例研究を行った。研究課題を明らかにする手段としては、質的研究を選択し、調査方法は、半構造化面接法および参与観察法を用いた。

その結果、事業所がどのような機能を併せ持つかによって、利用者の獲得する能力に違いが見られた。また、利用者の生活課題を解決する要因は、ミッションの達成に向けた事業が整備されていること、利用者と職員に共通の認識枠組み（組織文化）が存在すること、それらを継続・発展させる条件が必要であることが示された。

キーワード：障害者自立支援法、就労継続支援 B 型事業所、機能選択、就労支援、生活支援

． 研究の背景と目的

2006年に障害者自立支援法が施行され5年が経過した。障害のある人たちの一般就労を促進することを重視し、障害者雇用促進法と有機的な連携を図りながら就労形態を再編してきた。就労支援事業は、大きく分けると、1つは、一般就労を希望する障害者を対象とする就労移行支援と、もう1つは、一般的就労が困難な障害者を対象とする就労継続支援に再編された。これにより、障害者の就労支援は格段に進んだと言える。各障害者施設は、2011年度までに旧体系から、障害者自立支援法の枠組みへ移行することになり、現在は新旧体系が混在する複雑な状況となっている（厚生福祉2010）。

2010年11月には、障害者自立支援法改正案が衆院本会議で可決され、就労支援の基本的な考え方は現行法の施策が継続されることとなった。しかし、就労支援事業の現状をみると、以下の

ような問題点を挙げるができる。第1に就労移行支援事業では、他の就労事業より報酬が高く設定されたため、収入確保を迫られた事業所の中には、利用者の実態とは無関係にこの事業へ移行した施設も少なくない(赤松 2009)。第2に就労継続支援事業 A 型は、利用者に最低賃金を保障することを目標としているが、思うように利益を上げる事ができず、最賃適用除外¹⁾を受けざるを得ない事業所も出てきた(赤松 2009)。第3に就労継続支援事業 B 型では、成果主義に基づく加算制度が導入された。これにより「福祉的な支援」に加え「働くことへの支援」が強く打ち出され、新たな就労の場としての役割を担うこととなった。

先行研究によると、本研究で取り上げる就労継続支援 B 型事業所(以下 B 型事業所とする)は、一般就労への移行を積極的に展開している事業所と、「就労」よりも「創作的活動(生きがいの支援)」或いは「生活訓練」を指向する事業所(松下, 谷口 2010)の大きく分けると2つの方向性が見られる。事業所は、「福祉的な支援」と「働くことへの支援」の2つの機能が必要であり、それらのバランスを考えた舵取りをすることが求められている。しかし、現状は障害の程度や選択した機能によってバランスを取ることが難しく、利用者のニーズに沿った就労支援事業を進めるために試行錯誤がなされている。

この移行期における B 型事業所の事業運営に関する課題は数多く報告されているが、その大半が実態調査である。事業所がどのような機能を選択し、その結果、利用者の生活にどのような影響を及ぼしているのかに着目した検証はほとんど行われていない。

以上から、本研究の目的は次の2点である。第1に、B 型事業所の事業構成の特徴を整理する。第2に、その事業構成と利用者の生活の関連をみることである。そのため、(a)職業訓練を重視し一般就労への移行を積極的に展開している事業所と、(b)利用者の自己実現の場を目指し生活支援に力を入れている事業所の2つの事例に注目し、質的方法を用いて明らかにする。

この検討により、利用者の生活課題を解決する要因が明らかとなり、事業構成が有効に機能するための必要条件が提示できると考える。

． 先行研究の概観と本研究テーマ

1. 就労継続支援 B 型事業所の位置づけ

以下の2点から先行研究を概観し、障害者自立支援法における B 型事業所の位置づけを示す。

第1に、旧法における通所授産施設の機能と課題を整理し再編に至る経緯を説明する。中川(2006)は、通所授産施設が果たす役割として、職場での適応行動が困難になり、一般就労から福祉的就労に移行した者の再訓練の場となり、一般就労へ再挑戦するための重要な役割を果たすと述べている。また 石倉(2008)は、作業所や授産施設は就労に向けた準備を行う施設として特化できるものではなく、多くの利用者は、作業所でのそれぞれの能力と価値観に合わせた就労を通じた社会参加をすすめ「依存しながらの自立」を支援する場でもあると指摘している。

その一方で、2000年に行われた全国社会就労センター協議会²⁾の実態調査によれば通所授産施

設などの利用者の約6割は、5年以上の長期利用者であり、通所授産施設は現実には訓練の場ではなく、就労の場となっており、訓練機能を持つとは言え、期限のない就労支援を前提としている（松井2008）。また、障害者職業総合センターによる「障害者の多様な就業形態の実態と質的向上等の課題に関する研究」（2007）³⁾においても、通所授産施設は「通過施設、訓練施設とされているものの、実態としては、長期間の就業形態となっているのが現実である」と同様の報告がされている。

その原因として安井（2006）は、労働関係法制の対象外とされた授産施設の障害者は、極めて低い工賃しか支給されていないのが現状で、高い生産性をあげることの出来る障害者が移行すれば、生産性の全体的な低下を生み出すことから移行支援は十分に行われていないと指摘している。また松下ら（2010）は、本来の施設の役割に対応した障害者を確保することが難しく、授産作業が困難な障害者も数多く受け入れざるを得ない状況があり利用者の在籍期間を長期化させる要因の1つになっていると指摘している。

つまり、旧法における通所授産施設は就労を通じた社会参加の場ではあるが、一般就労に向けた通過施設としての機能は十分に果たしていなかったと言える。

以上のような問題の解決を図るため、障害者自立支援法においては、訓練機能と職業を与えて生活させる機能を別立てとし、それぞれを「就労移行支援事業」と「就労継続支援事業」に整理した（安井2006）。さらに、就労継続支援事業は、A型（雇用型）、B型（非雇用型）の2種類に再編された。

第2に、再編された就労支援事業におけるB型事業所の機能と課題について説明する。B型事業所は、就労移行支援事業や就労継続支援A型を利用したが一般就労に結びつかなかった者を対象としており、他の2つの就労支援事業と比較すると一般就労へ向けた訓練機能は比較的緩やかである。利用者に安心して働ける場を提供するとともに、対人関係がきちんと作れ、円滑なコミュニケーションが図れるようにするために訓練する場としても機能する必要がある（山崎、六波羅2009）。訓練により就労に必要な知識や能力が高まったときは、一般就労に向けた支援も行うことになる。

実際に、28万人の福祉的就労従事者のうち、労働性が認められている就労継続支援A型事業所および福祉工場を利用している障害者は全国で約5,300人であり、大多数が労働者ではないかたちを利用している（松下、谷口2010）。しかし、障害者自立支援法は、報酬単価を就労移行支援事業は高く、就労継続支援事業は極端に低く定め、一般就労重点型と言える（鈴木2008）。確かに一般就労への移行は重要な施策ではあるが、そのみで障害のある人々の全体の就労ニーズを満たすことはできず、多様な就労形態がバランス良く用意されなければならない（鈴木2008）。

また、新しく平均工賃の目標水準の設定が義務付けられ、平均工賃が地域の最低賃金の1/3以上であって、設定された水準が達成された場合は目標工賃達成加算が行われる（安井2006）。工賃の明確化と公表が義務付けられたことより、旧法の通所授産施設とは異なる事業経営を模索

し収益を上げることには傾斜する傾向が見られる。

以上のことから、B型事業所は、多様な生活能力、労働能力をもった障害者が通所し、障害の状況により、訓練の場や働き方に関するニーズは異なるのである。障害のレベルや個性にあった働き方を維持し、そこで働く障害者がより能力を発揮するためにも役割は重要であり、かつ多様なニーズをもった利用者が集まるため多様な機能を果たす必要があることが示された。

2. 就労継続支援B型事業所の機能選択の分類と比較軸

ここでは、B型事業所が併せ持つ機能について先行研究を概観し、得られた知見からどのような比較軸があるかを考察する。

松下ら(2010)は、福祉的就労に関わる事業所の実態調査を行い、運営実態に一定の共通点および相違点がみられたことを報告している。その結果、積極的な就労支援を展開している事業所の特徴として、「一般就労へ移行するための訓練」を前提とした事業所運営を行い、生活面の指導から作業能力の向上、一般企業への就職活動の支援が一連の流れとして意識されてきた。さらに、企業内授産の場を早くから開拓するなど、設備等を必要とする作業については外部資源を利用するなどの工夫が大きく影響していることを明らかにした。

また、就労関連事業が参加する全国社会就労センター協議会は、「障害者基礎年金と工賃を合わせて地域生活を可能とする」ことを目標に、平成18年、19年と2年間にわたり工賃水準向上のモデル事業に取り組んだ(鈴木2009)。具体的には、経営コンサルタントの協力を得て収益を上げるための経営手法や職員の意識改革を行った。これらの成果は利用者が職業人として働く意識と自覚を持ち、職員は作業の場面や利用者への対応のなかでサービスの質が改善されたと報告している(鈴木2009)。仕事の内容、障害の程度、働く時間などによって工賃の支払い額は異なるために単純比はできないが、工賃が高い地域は関係者の意識も高く、新規事業にも積極的な傾向にある(厚生福祉2011)。

つまり、職業訓練を強く意識し一般就労を目指す事業所は、これまでの保護中心の施設の実態から授産施設本来の機能である地域社会への自立に重点を置いている。いわゆる「顧客意識」に焦点を当てた職業訓練を実施している。高い工賃は環境を作るための1つの手段であり、収益性の高さや就労支援の充実はイコールであると考えている。

一方、松下ら(2010)は、一般就労を強く指向していない事業所の特徴として、工賃向上を第一義とするのではなく、あくまでも生活支援を主軸としており、過去に一般就労したものの勤務時間や勤務内容等の負担が重く退職して施設利用に至った者も多い。生きがいと安定的な社会参加環境の確保に力点を置いていることを明らかにした。

三橋(2010)も、「精神障害者小規模作業所のエンパワメント機能」に関する研究において、同様のことを報告している。作業所の持つ意味として、「話すことができる場、話を聞くことができる場」「安定した地域生活を支えてくれる場」「社会経験の場」とし、「収入を得る場」としては安い工賃に加え利用者のニーズも異なるため課題を多く含んでいることを報告している。

つまり利用者は、作業所に通うことで仲間や職員から元気づけられ自己決定の主体である自分を取り戻すことに結びついていることを明らかにした。また、通所授産施設の利用者は日常生活技術や対人交流技術の向上を求めており、ゴール達成に向けた活動に取り組む際に、職員がそれを一生懸命応援してくれると感じられると利用者満足度は高くなることが報告されている（大橋2010）。

以上、先行研究を概観した結果、B型事業所の機能は、職業訓練を重視し一般就労への移行を積極的に展開する事業所と、もう一方は、利用者の自己実現の場を目指し生活支援に力を入れている事業所の大きく分けると2つに分類された。しかし、先行研究では、障害者自立支援法への移行に伴う事業所の実態調査にとどまり、事業所がどのような機能を選択すると、その結果、利用者の生活にどのような変化が見られるのかについては、分類に基づくものしか見当たらなかった。よって、本研究では比較軸を用いて探索的に類型化を試みる。

(a)職業訓練を重視し一般就労への移行を積極的に展開している事業所と、(b)利用者の自己実現の場を目指し生活支援に力を入れている事業所を対象とし、上記2つの分類に基づきながら、以下の4つの比較軸を設定する。

(a)型(b)型それぞれの施設のミッションには、どのような差異があるのかを明らかにする。

(a)型(b)型それぞれの施設では、どのような事業構成を用いて事業展開が行われているのか、その事業構成にはどのような差異があるのかを明らかにする。

(a)型(b)型それぞれの施設の事業構成は利用者の生活にどのような影響を与えているのかを明らかにする。

(a)型(b)型それぞれの施設の事業構成が利用者の生活に影響を及ぼす際に、職員や利用者が共有している認識枠組み（事業理念・組織文化）の役割について明らかにする。

また、比較軸からは抽出できない例外にあたるような事柄を意図的に探し出す作業も加えることとする。

． 調査の方法

本研究では研究方法として質的方法を選択した。K. F. パンチ (2005) は、質的調査において、重要な特徴の発見、それらの理解の発達、そしてより進んだ研究のための概念化が最も達成されると述べている。

本研究では事業構成が異なる、各事業所の重要な特徴を発見し、また各々の事業構成の特徴が障害者本人の生活にどのような影響を与えているのかも検討する。また、本テーマに関しては、先行研究も少なく、概念化の作業も必要となる。以上の点から質的研究が適切と判断し選択した。

1) 調査対象・調査時期

本調査は、A 県の B 型事業所 2 施設合計 10 人を調査対象とした。事業所の内訳は、(a)事業所

表 1 インタビュー対象者の属性

利用者							
	性別	年齢	障害名	等級	利用年数	職歴	事業所名
A	女	20 歳代	知的障害	療育 B 判定	1 年以上～3 年未満	無	(a)事業所
B	男	20 歳代	知的障害・聴覚障害	療育 B 判定	1 年以上～3 年未満	有	(a)事業所
C	男	20 歳代	知的障害	療育 C 判定	5 年以上～7 年未満	無	(a)事業所
D	女	60 歳代	脳性麻痺による四肢痙性麻痺	身障 2 級	7 年以上	無	(b)事業所
E	女	30 歳代	知的障害	療育 C 判定	7 年以上	無	(b)事業所
F	女	60 歳代	脳性麻痺による移動機能障害	療育 A 判定・身障 2 級	7 年以上	有	(b)事業所

職員							
	性別	年齢	役職	担当部署	勤務年数	職歴 (指導員)	事業所名
G	男	40 歳代	主任	パン工房	3 年以上～5 年未満	無	(a)事業所
H	女	30 歳代	主任	PC 事業部	5 年以上～7 年未満	無	(a)事業所
I	男	30 歳代	部署リーダー	QOL 部	3 年以上～5 年未満	有	(b)事業所
J	女	30 歳代	責任者	パン工房	3 年以上～5 年未満	有	(b)事業所

は、「就労現場の確保」と「低工賃からの脱却」を理念とし、民間労働現場に即した労働環境の創出と職業訓練工場を展開している。工賃支払額は全国平均工賃の約 5～10 倍である。(b)事業所は、共に働くことを通し、自己実現の場を目指している。また利用者の自立を尊重し豊かな地域生活を送ることができるよう就労支援とより多くの工賃支給を目指している。以上のように基本理念が異なる 2 つの B 型事業所を調査対象とした。

対象者の内訳は、(a)事業所の職員 2 人、利用者 3 人、(b)事業所の職員 2 人、利用者 3 人である。職員は、インタビューを行う利用者を直接支援しており、施設に所属し経験年数 3 年以上の職員を対象に調査を依頼した。利用者は、軽度の知的障害があり（うち 1 名は知的障害なし）、意思疎通可能で、質問内容が把握できる程度の方を対象に調査を依頼した。対象者の属性は、表 1 のとおりである。調査時期は、2010 年 8～9 月である。

2) 調査方法

調査方法は、半構造化面接法（インタビュー）および参与観察法を用いた。研究対象をさまざまな角度から分析し特徴を明らかにするために、方法的複眼に基づく研究アプローチを選択した。

インタビューは、職員 1 時間、利用者 30 分程度とし、合計 4 回の半構造化面接を個別に行った。具体的には 1 回目 3 人、2 回目 2 人、3 回目 4 人、4 回目 1 人の面接を実施した。職員と利用者共通のインタビューガイドを用い、インタビュー内容は、事業所のミッション 事業所の特徴 その特徴の共有化 事業内容の適正さ 利用者の生活を豊かにする取組み 利用者の個性を尊重した取組み 現在の利用者の状況の 7 項目である。すべてのインタビュー

は、本人の了承を得て IC レコーダーで録音した。

参与観察は、インタビューを行った利用者を中心に行った。調査を目的として現場に入ることは対象者に知らせてあり、準メンバーとしての役割を担う「観察者としての参加者」(佐藤 2007)の立場で調査を行った。利用者 1 人につき半日行い、合計 4 日間実施した。観察の視点は 利用者
の作業態度 職員と利用者の係わり方 利用者同士の係わり 職員の声かけの内容の 4
項目である。観察内容は本人の了承を得てフィールドノートおよびデジタルビデオに記録した。

3) 倫理的配慮

研究への参加は、対象者の意思決定に伴い、研究途中であっても不都合があればいつでも参加を中止できることを伝えた。インタビューは対象者への負担を考慮し、1 回の面接時間は 30 ~ 60 分程度とし、答えにくい質問には答えなくてよいことを説明した。プライバシーに十分配慮し内容が他者に聞かれないよう個室で面接を行った。また、参与観察も同様に、対象者がストレスを感じないように十分配慮し行った。今回の研究で得られた情報を研究目的以外では使用しないこと、また対象者の情報は個人を特定されないよう配慮することを説明し、文章および口頭により本人の承諾を得た。

・ 分析方法と分析結果

佐藤郁哉の質的データ分析法 (佐藤 2008) を参考にした。本研究は、個人が事例の単位になるとともに、一方では事業所組織を事例の単位とし比較事例研究に焦点をあてる。その場合、事例-コード・マトリックスにおける概念モデルの構築が有効と判断し参考にした。

データ分析は、比較軸の枠組みから導かれるコードを使用するものと比較軸以外のデータから浮かび上がるコードを使うものを併用した。

1. 比較軸の枠組みに基づいた分析方法と結果

インタビュー終了後、対象者ごとに、4 つの比較軸に合わせ逐語録を整理した。さらに、アイデアツリーというアウトラインプロセッサを用いて整理を行った。その際、概念的カテゴリーとなる「分析的コード」のラベルを付け、それらの概念的カテゴリーの具体例にあたる事柄を示す言葉に「記述的コード」のラベルを付け階層化であらわした。一定の期間をおきながら何度も概念生成、解釈の検討を繰り返した。

その結果、(a)事業所については、比較軸 は 2 つ、比較軸 ・ は 4 つ、比較軸 は 3 つの分析的コードに集約できた。(b)事業所については、比較軸 は 3 つ、比較軸 は 4 つ、比較軸 ・

は 3 つの分析的コードに集約できた。さらに、事例-コード・マトリックスを用いて整理し、インタビューで聞き漏らしたデータの欠損部分はフィールドノートから根拠となるデータを抽出した (表 2)。

表2-1 事例 コード・マトリックス (a)事業所

(a)事業所 インタビュー	ミッションにはどの様に差異があるのか		事業構成にはどの様に差異があるのか			
	高い工賃	一般企業への就職	目標設定	時間の管理	厳しさと責任感	生産性と収益性
職員1	そこですね、高工賃…… だけではいけないところも生産性を上げるというところも大事という点がこの特徴という。当然のように日本の中で平均工賃とされるところを上回る。健康者であった場合、利益が上がらなかつたらお給料はもらえない、それと同じ考え方ですね。より能力の高い子はいかにそこを伸ばしてあげるかをよその授産所より考えていると思う。	最終目標としては、今ここで働いているその利用者さんたちも、できれば、われわれがそうやって、教え、支援をしていく中で、1人でも2人でも、ここから一般社会の中へ行ってほしい。就職している子たちを育てたいという気持ちも強いものですから、1人でも多くの子に巣立ってもらいたい。	昨日は10個だったから、今日も同じように10個、ではなくてですね。昨日10個やったんだから、頑張れば今日は皆で15個できるよ、とか、明日20個できるよ、だとか、なるべく高い目標を持って、常日ごろ、彼らと共に、作業をしています。去年はこれだけの数値で生産することができたんだから、今年度はこれくらい目標を立てよう、というような形で年々生産量を増やしていかなければならないと。	集中力をななるべく、とぎらさないようにですね。作業をしてもらう、あるいは全般的作業にかかわれない子でも、いかにして2時間3時間同じポジションに居られるか、最終的には8時間を目標にしている。仕事を気分的にやりたくない子もいますが、それで私たちもきらめてしまうのではなく、何とかして30分続けば1時間、1時間続けば2時間と彼らに接しています。	時には、しかならない言葉も出ますでしょうし、利用者の子だからといって、すべて甘い言葉ばかりを掛けるということではなくてですね。時には厳しいことも言っています。できたことは明日もできる明日もできることは明後日もできるさらにプラスしてできるだけ言う。難しいけどできる子には当然、こちらの声のかけ方も考えてするわけなんです。	健康者であった場合は、実際にその通常働いてそこに利益がなかつたら、お給料もらえないわけですね。当然のように、工賃であつたりするものもいゆる、日本の中で平均賃金とされるところを上回ることばできないわけ。
職員2	特徴はやっぱり工賃が高いこと。皆で稼げばその分お金がたくさん入るんだよって日々言っていました。たくさん入ったからと言って急激に工賃が高くなるわけではないです。	できるだけ一般企業と同じぐらいのレベルの意識を持って働いてもらっていることだと思います。重度の障害の方もとにかく自立していけるような力を付けて欲しい。とにかく自立していけるような道が作れればと思います。	今月はこれを買うんだぞとか、そういうのを目標にしてもらっていることと……取りあえず来週、月々にするプラスになるかマイナスになるか分からないというよりは、「今月はいくらもらった」と実感があった方が良いでしょう。	少しずつ延ばして、やっぱり、8時間働けるようになっていこう、目標なので、少しずつ延ばして、最終的に8時間にします。責任感や集中力がつくようになっていこう、何かおいてかれてしまう雰囲気が出てくるような気がします。	失敗した商品とそうでない商品とあって、自分ももしお店に入った時、どちらも同じ金額だったら、どっちが欲しいというかな……と説明している。責任感とか厳しさとか社会ではこういうものが求められるんだよと日々言うようにしています。厳しく注意するとお腹が痛くなる事もありますけど、ずっと続くことはありません。	名刺作りとパン製造、販売と軽作業しかないで、もう少し作業の幅を広げられればなと思っています。皆の分、稼げるという事だから、その分お金がたくさん入るんだよって……事は、日々言ってますけど、それにやっばりたくさん入ったからって急激に工賃が高くてできるというわけじゃないですけど……
利用者1	工賃がもらえることは嬉しいです。工賃は今、親に預かってもらっています。定期とか携帯とかいろいろに使っています。	(データ欠損)	やっぱりここで、働いて、頑張ることが目標です。ここだと頑張れそうな気がするから。	(データ欠損)	レジ、お金とかを間違えちゃったこと、職員さんはすぐには怒らなかつたんですけど……ちゃんとやらないと駄目だよって言われた。やっぱり働くということは厳しいことでもあると思った。分からないことは職員さんに聞くようにしています。	あーうれしい。(工賃ももらえること) パンの袋詰めをやっているときはすごく忙しいです。販売や配達があるので木曜日とか金曜日は忙しい。
フィールド1		店頭に来てスヌーピーのノートに新商品の名前を書き込み覚えていた。新商品が出た時はいつもノートに書き込む。販売、配達、後輩の指導など緊張感を持って仕事に取り組んでいた。		どこの小学校へいつパンを届けるか把握しており、会話のテンパが速くテキパキと行動していた。目が回るような忙しさが一息つくとお茶を立ち飲みで一休みする。		
利用者2	お給料は満足しています。お給料は自分の生活ですかね。遊ぶとか、そういうことに使ってます。	専門学校で学んだ生活かせるかなと思ってここに来ました。ここは訓練校だもんですから。できれば就職して自立をしたいなと思います。	新しく、チャレンジしたい事は接客、大きい声を出す練習にもなる接客ですね。一番のチャレンジは就職できることです。家族はできることだけやりなさいと言っている。	僕は、朝7時から、4時半までです。「施設外実習」は休憩時間は5分から30分くらいです。僕もびっくりしたんですけど、向こうの人に休憩は5分ねって言われて(忙しい時)。だいたいここでは、20分か30分くらいです。お昼ご飯食べて、休憩したらすぐ仕事しております。自分で時計を見て行動しています。	厳しいときは厳しいです。自分の為を思って、怒ってくれるのもんで、できるように構ってくださいます。結構怒られるほうですね。注意されるほうですからね。最近はまだ失敗をしなくなりました。	お給料満足、し、してあります。自分の生活ですかね、遊ぶとか、そういうのに使ってます。
フィールド2						
利用者3	工賃はやっぱり頑張ってもらい。工賃は高い方がいい。高い時がふるといい。	(データ欠損)	1日の目標はちゃんと決めてある。	病院の時は休んで午後からくる。遅刻する時は連絡を入れる。	仕事は厳しいけど頑張ってます。検品をしっかりやらないと、商品にミスを出してしまうから。ミスがおきないようにメモが書いてある。それを見て仕事をやっている。	工賃はやっぱり頑張ってもらい。工賃は高い方がいい。高い時がふるといいと思う。お母さんが喜ぶ。仕事が終わったら次何をやるか職員さんに聞く。
フィールド3		1人でパソコンを6台操作することができる。パソコン画面に映る文字と名刺の文字が一致しているを確認していた。技術的には一般企業に対応できる力がある。				

障害者自立支援法移行期における就労支援事業所の機能選択

事業構成は利用者の生活にどの様に影響を与えているのか				職員や利用者が共有している認識枠組みの役割		
経済力の獲得	技術の向上	自信の獲得	人間関係の拡大	就職に向けた意識	家族の理解	教え・伝える
お金の話ばかりではないんだけど、彼らは彼らの中で、例えば映画が見に行けたよ、どっかボーリングやって来たよ、というようなこともやっぱりこう、話の中でね……。色んな楽しみがまた増えていくことによって、また表情が明るくなってきました。それがあることによって彼らの中で何かこう前向きな姿勢が出てきたりする。	1つでも、パン作りの工程を覚えることによって、どうやってパンを作るかっていうことを覚えることができる。1つでも確かにできることを、いかに続けやりにならないで続けるかです。いろんなパン屋さんにも質・量・種類とも負けないだけの、パンを陳列したいという思いがある。	寒めたり、その厳しく言ったりする中で、その子の子の動きが変わってきますから、1つの作業については当然1年前に比べて覚えている子たちが増えていく。	外に出て楽しみを見つけたことによって、色んなことを覚える中で、言葉も覚えて、会話も覚えて、コミュニケーション能力が高まるってのはあると思いますよ。もっと世の中に出て行けば、彼らも良い事、悪い事をたくさん感じるでしょう。人間性でもそうだと思うのですが、楽しみであったり、目標みたいなものが無いと、通常の会話が増えていかなければいけません。	利用者さんの性格などにある程度合わせて、職員側も、どういう対応をするかということでは、ほかの職員さんとも、常日ごろ考えて、進めると思う。	連絡帳という形で、日あったことなどを、ノートに記録しています。当然その親御さんから、あてました、こうでした、今日は家に帰って来てこんなこと話しました、次の日に持ってきてくれるもんですから、連絡帳以外にも年間で何回か両親もふくめ話し合いをする機会があります。話し合っていく中で、彼らの方向性を模索していくことがたくさんある。	基本的には手にお教え伝えていくことを心の中に持っています。彼らが3つも4つもすべての作業をするという事は、なかなか無理なんですから……。毎日、毎日、一生懸命伝えても、やっぱりなかなかそれ以上の作業ができないという子たちも勿論います。その辺も上手に見極めて進めているということですかね。
例えばそのお金で母の日にこれを買ったんだとか、これを自分のお金で買ったんだよって、言われたよって思っていますね。今日はこれを買ったんだとそういうのを目標にしているのを聞きます。工賃は能力というよりも本人がやる気を持って取り組んでいるからで評価をするようにしています。	調子が悪いという時は、仕事じゃない事というが、仕事につながるようなものはないですが、練習をしてもいい。初めはいろいろ本人がやる気を持ってもらい、その中で適正が見つかれば主には仕事についてももらいます。	就職した子を例に挙げ「あの子目指して、あーいうふうになれるように」といつも話します。就職が決まった子には、もう皆で拍手して、卒業おめでとういかに祝います。ああいうふうになれるといいなっていう声をかけています。	就職していくメンバーをみると挨拶がすごく大事だなと思っています。仕事ができれば良いわけじゃなくて、人間関係を作っていく力が重要だと思います。	一般企業へという意識を(※)事業所の職員全員、思っていることだと思います。入ってくる時の面接の時に、その部分だけはしっかり伝えるようにしています。ほかの職員も同じ考えでそういう雰囲気です。就職させたいと思っても本人にその気がないとか全く意味がないので、日々言うようにしています。実際民間企業で実習している子なのですが、就職への意識が高くなっています。	ほとんどの家族に事業所の考え方を理解してもらっています。中には、ほかの施設と同じように、取りあえず日中居ることがあればいいやっていう考えの方も見えます。時々話をさせていたく、家族と意識のずれを感じることがありますね。	決められたことを毎日きちんとこなす、そういう力を持ってほしいと思います。これは作業をする場所なんだよと言ふ事を意識して持ってほしい。社会ではこういうものが求められるんだよというのを……。日々とかに言うようにしています。普通の会社だったら友達言葉はないので、最低限「です」「ます」が使えるよう職員全員の統一事項としています。
友達と遊びに行ける。えっとやっぱり、いろいろお買い物とか映画とか買いもの行きます。ここで働いて良かったなと思っています。	大きく変わったことは、計算機が使えるようになったこと。いろいろ計算とかをしたから勉強になったことかな。「ありがとうございます」と言ってお金をもらって、おつりがある場合は「おつりになります」と言ってお金を返すことを覚えた。	ここにきて、やっぱり働くこと、最初はちょっと緊張したんですけど、やっとなじり慣れてきて、皆が色々教えてくれるから働くことができる。このみんなが優しい、みんな応援してくれる。	友達とかいっぱいいるし、働いて、皆とのコミュニケーションが取れるようになった。皆と仲良く友達もたくさんできた。	保育園の実習に、連れてってもらいました。体験、保育園の仕事をするから、1時間か2時間くらいやって来ます。また行きたいなって思った。	やっぱりお姉ちゃんとか、皆、応援してくれるから、いつか(就職)に出たいと思っています。	皆がいろいろなことを教えてくれるから仕事ができるようになった。
そうですね、自分の物に使ったり、だいたい親とかに何かプレゼントしています。誕生日とかに、そういうのにだいたい使っております。	パンを同じ大きさにうまく両手で丸めるって事ができるようになった。段々少しくなってきた。同じ大きさでそろえるのがちょっと苦手なものですから。自分で色を見て判断するからドーナツを揚げ過ぎてしまうことがあったけど、人の話を良く聞いて最初比べてミスが随分減ってきました。	皆一生懸命頑張ってるもんで自分も頑張るのかなあという気持ちになりました。皆に負けないようにしようと思ってます。施設外実習では皆にちゃんとついて行けるか心配でしたが今はちゃんとできております。お客さんが喜ぶ顔とか見えてきて、人の話を良く聞いてと思うことは全くないです。	(データ欠損)	能力もかなりあったら、ここを出て向こうでもちゃんとできるように自立という考えをしております。職員さんも能力がある人はやっぱり外に出て就職をして欲しいと言ってますね。職員さんは能力があれば、自分でやっていくように旅立って欲しいと思っています。	家族からは、ちょっと自分ができる事だけ、やりなさいと言われました。一応いろいろやってみなさいって言ってました。自分が、就職ができるかちょっとわからんというところから家族にいろいろ相談しています。	計画を立てるのが、苦手なもんですから。職員の人によく指示してもらって動いています。職員の人たちが、考えてもらえるもんですから。
工賃はいっぱい頑張ってもら。工賃は高い方がいい。高い時がふえるといい。	機械をやるのが大丈夫になった。機械じゃなくて印刷作業です。分からない時は職員さんにちゃんと聞き取るので、しっかりやっている。	ミスしないようにノートに書いて仕事を進める。1回書いてそれから仕事をすすめる。そうすると仕事ができるようになる。	助けてくれる仲間がいますね。一番いい仲間はAさん。Aさんとお昼休憩一緒に話したり笑ったりする。仕事に関係ない話もよくする。	就職はないかな、ないと思う。就職はもうないから。ここで頑張るつもりでいる。	工賃をもらおうとお母さんが喜ぶ。貯金はしている。	(データ欠損)
						誰に仕事をしたことに対し、職員さんから「もう一度やり直して欲しい」と注意を受ける。送り状の大きさが揃うようハサミで切り落とす。「できるじゃない」と職員さんに褒められる。

表2-2 事例 コード・マトリックス (b)事業所

(b)事業所 インタビュー	ミッションにはどの様に差異があるのか			事業構成にはどの様に差異があるのか			
	施設の役割	尊重・豊かな生活	食の安全	部署間の連携	ニーズの把握	作業環境の工夫	生活支援と収益性
職員 1	法人内に必要な施設が整っているということで、働く場所もあれば、泊まる場所もあれば、グループホームもあれば、あとはホームヘルプサービスをやっている。あとは就労移行型もあります。法人自体が大きいので、それぞれの施設が役割を持っています。そういった法人の役割社会を見学に来る方も見えます。事業理念ははっきりしております。事業計画という形でこれが基本方針です。	これは「利用者の自立を尊重して、豊かな生活」という部分と、あとは就労移行をやっていますので、「就労支援ニーズに対応できる仕組み」を作っています。あとは「情報発信とか地域交流」「商品の店頭販売を通して地域と法人を結び窓口としての役割を果たしていく」ということです。	安全な食材を使っていますということ、こういった試みは通常の授産施設ではなかなか見られないんじゃないかと思っております。飲食に興味があるグループが見学に来ます。	独自性を持った事業展開をしています。例えばレストランであったりとか、コーヒーマシンであったり、養鶏であったりとか、そこら辺は部署間の調整が必要で、企画戦略部門を担当している職員が頭となっていて、それを使ってパンを作ったり、パンを使うレストランがあったりとか、商品に関しては、すごく手作り感がいいなと思うんです。他の部署がやっていることをのぞきながら、「あ、あ、あ、あ」とか参考にしていきます。	レストランで働きたいとか、アセスメントのときに具体的に出来るんです。そうしたら、レストランと調整をして、週1回、1回半日かけてやってみようかという、調整もできるんです。利用者の希望に合ったところで働いているんじゃないかと思えます。もしかしたらこっちの思い込みかもしれないけれどもね。	例えばOOLでは、自閉が重い人をレストランのお客さんの前に出してもらって、うちの、なかなか難しい、かといってパン屋さんで働けるかという、それも難しい、養鶏でも難しいということ、自閉症のTEACHプログラムを実践し、生活をしていただいています。作業については、言葉じゃなくて写真とか絵とかで、実際にこういふふうにするんだよと提示をしていますね。	収益性はかなり重視はしていると思えますね。どうだろう6割くらいかな。利用者の生活を4割、落ちついて過ごしてもらおうとか、そういったところも4割に入ります。工賃の一律は本当に頑張っている人には申し訳ないのですが、……OOL部にとって是有りがないところも言うのが正直なところですよ。
職員 2	生活介護、就労移行支援ができ、事業が移ったときに、法人の中で役割分担ができた。パン工房は働く場であり、施設に人入している利用者さんとも、働ける力を持った方は、パン工房に来るとか、また働くはわりじゃない方は、日中は施設を利用するとか、そういう流れができ、た施設とコラボができるというふうに思っています。	利用者さんの支援のところで、本当にご利用者さん主体の立場に立った支援というのを、すごく心がけている施設だなというのが分かります。法人の理念に利用者さん主体とか、その人らしくという言葉が入っていると思う。	(b)事業所の特徴は、自主製品にすごく力を入れているところ、その自主製品についても、本当に安心・安全な食材にこだわっているものを使っているということ、製品に関しては他のところとは違うのかなと思っています。	養鶏は玉子を作っていて、それを使ってパンを作ったり、パンを使うレストランがあったりとか、商品に関しては、すごく手作り感がいいなと思うんです。他の部署がやっていることをのぞきながら、「あ、あ、あ、あ」とか参考にしていきます。	ご利用者さんの、個別支援計画を立てさせていただくこと、ご本人は話えがでかないうちで、ご本人にとってどうなのかな、その人はどうしたいのかというのを、その人目線に立とうとするのが、職員の中で、それは当たり前になっているんです。お、ご本人の希望をまもるして部署を決めさせてもらっています。	作業の手伝いをする道具のことを「治具」と言われたり、例えば10個数えられる人でも、ここに並べられる、そういうのがたくさんありますね。押を使うにしても、どうやってその押を使うようになるか考え、押にマークを付けるなどの工夫をします。細かく職員が見るようにして相手の理解力を知るようにしています。	半分ずつくらいです（収益性）多分、パンは今年度幅が広いような気がしているんですけども、いろいろ売上げ上げるために取り組みが、いっぱいできました。私自身は、半分ずつですね。もっと置きたい（利用者とかかわり）気持ちはあるんですけども。
利用者 1	もちろんお家買もかりますし、光熱費とかそういうものもかりますし、でも私たちの場合は、ものすごく縛りもなくて、グループホームみたいに一般のお宅を借りるってわけにはいかないうです。いろいろな設備がなければいけないとか、図とか県の縛りもあつたりするもんですから。	私は身内がいなくなったから、50人の中の1人でもいんでくれるとも、何かほっとするところが欲しいということ、それで、平成11年の春にこの建物ができるのと同時に、私たちも福祉ホームになったんです。いかなんとかって言うよりは、日中、外出出来る（b事業所に通う）ということが目的。	特徴といえば商売のお話になっちゃうんですけども、自然食を扱っていることです。ここは本当に良い物を使っています。周りも田舎だったんです。だから利用者さんのお母さん方も田舎にいらしてました。	(データ欠損)	こういうものがなければ（治具）私はお仕事ができませんが、作ってくださいとお願ひすると職員さんが作ってくれます。	そうそう、それでこういうものがほしいですから作ってくださいと、治具を作ってもらったとか、そういうものがなければ、私はできませんけれども、どうしたらいいというかと、それを作っただけのもんですから。	工賃と年金と合わせてですけれどもね。福祉ホームの生活ができていますね。元気にここに通ってこれるよと有りかありますよ。
ワールド				ポケットの付いた布はパン工房に持って行く、ポケットに入っている袋にパン工房の利用者さんがパンを詰める流れが出来ている			
利用者 2	(データ欠損)	1人ではちょっと無理なことがあるんですけども、みんなと働くのが楽しいかなと思った。	だから、養鶏だったら、玉子を産くときに、割らないとか、それで、パンの入れ間違ひには気を付けているっていうことかな、午後はね。	(データ欠損)	私が、今、チャレンジしたいことは、昼からのパン屋さんで、ほかの仲間たちと、あとスタッフ2名の人で、配達、一緒に外を回るんです。その配達と一緒に行ってみたいというチャレンジを、今は、まだそこまではいかなければ、そういうふうにならなくてチャレンジをしたい。	午後だったらパンの袋詰めとか、食パンでもいろいろあるパンとか菓子パンがあるんですけども、その袋詰めするとき、見ないでやると間違ひする。だから確認しながらやっていくと、間違ひしない。	(データ欠損)
ワールド	注文先ごとにまとめてパンケースに入れる。本日は3ヶ所から注文あり。パン工房は働く場である。			職員さんが「施設内の販売に行きます」と声をかける。「行かない、留守番してる」と手を振る。レストランで売れ残ったパンをディスプレイの利用者さんに販売に行く。			作業台に伏せて本格的な居眠りを始める。職員さんは「起きてください」と何度か声をかけると作業に気持ちが戻る。
利用者 3	ここに通いたいというのがありますので、それも含めて送迎が出るって聞かまして、お迎えがあるのは助かります。	グループホームで生活をして、ここに通っています。というよりも、ここで生活が成り立っている感じがします。	お客さんがコーヒーマシンを注文してくれて、注文が入ったら忙しいですが、気を付けてやっています。ほとんどミスがないんだ。	レストランは朝のうちは午前中、昼からは作業場の方に行っちゃって、作業場の方に、午前と午後でお仕事が違う。	午前中がレストランで午後は作業場でやる仕事はとて、自分に良い感じ。	職員さんからはいろいろ仕事についてやり方を分りやすく教えてもらっている。聞くときもありませんけれども、その前に職員さんがこうやって言ってくれる。	現金のときには自分で見ていたんだよね、いくらあるかって、今、銀行振り込みになっているから。
ワールド							

障害者自立支援法移行期における就労支援事業所の機能選択

事業構成は利用者の生活にどの様に影響を与えているのか			職員や利用者が共有している認識枠組みの役割		
自己決定	主体的な生活	人間関係の拡大	創設者の存在	施設理念	共に一緒に
仕事をしたくないという選択も、これは自己決定といふのかどうか分からないですけれども、やりたくないという人には、無理強いはしていません。やっぱり過労の人だとその場にいられないじゃないですか、どうしてもしてもらおうとか思うんですけども、ここだとご自由はどうぞっていう感じですね。運動会など施設行事は強制ではなく、行きたくない人は結構ですというのがありますね。	優先先にはちょっと入っていない部分もありますけれどもね。希望しても仕事が来ないときもあるものですから。あとは職員などの配置とかそういうのもあるので、正直、すぐっていうのはできないんですけども、1年くらいかけて、半年もかからないですって感じですね。運動会など施設行事は強制ではなく、行きたくない人は結構ですというのがありますね。	ずっと作業場に入れない人がいるんですよ。ずっと車で1年間通って、そういう人には車から降りて生活する目標を立てて、今では仕事をやって帰っていくようになったので、それも良い変化ですよね。今はすごく積極的にやっている、そういう所を見るとすごいと思います。	法人理念等はかなり昔からあるものなので、途中で入ってきた者には何だろうという感じはありましたが、実際にやっていくうちに段々入ってきた感じでした。	これはSWOT(スワット)分析をやってきた上でできたことなので、うちの自體はこうですよっていうふうな提示されたものじゃなくて、職員みんな考えたものなので、自分たちはこんなところ働いているかと思うので、みんな作った以上、これを基本として意見の違いはあったとしてもそれを参考にしてより良いものができたらいいと思う。	そうですね、特に職員が偉くてとか、そういう感覚はないですね。一緒に働いている感覚が強いですがね。必要に応じて、アドバイスという助言をするくらいで、一緒に働いて、一緒に考えることもありますね。あまり壁はないですかね、と思います。
もちろんご本人の希望をまずお聞きして、部署を決めさせてもらっているんですけども。ただ、特にQOL部の方は、受入れ体制をきちんとしたり、スケジュールを細んだりお仕事の向き不向きがあるのを見極めれば、他の部署でやっていけるんじゃないかなっていう人たちはいますね。	問題行動としてとらえるじゃなくて、それを逆に上手にどう活かしていくのかという。例えば、自閉症の方のこだわりとかも、それが上手に仕事につながるんだったら、本当にご本人の目標に立って、その人がいかに楽しくないかを考えているとそこだと感じています。	コミュニケーションブック使ってととんと会話の幅を広げていったことで、やっぱり彼女も伸びてくると、彼女自身も作業の幅がどんどん広がったんですね。1人でやれることが増えて、やっぱり伝えることで彼女自身も嬉しいだろうしそれが一番この1年の中で大きかったかなと思っています。	法人を立ち上げられた方、先生という方が、食べ物にすごくこだわりという大切にされていて、それが流れてb)事業所もできたんです。一番最初にここに入ってきた時、新人研修で先生のお話を伺うんです。やっぱり先生の影響じゃないかなと思っています。だから法人の給食とかもこだわりのあるものを使っています。	結構理念とかもこの事業所の中で毎年、年に1回全職員研修というのがあって、そこで必ず読み上げる。やっぱり忘れちゃうじゃないですか、文章になっている言葉とか、それでもう1回振り返る場所を設けてあるので振り返りができます。研修はしっかりしているから、全体に共有できるかなって思いました。	基本は共に働く仲間でありたいです。そうなるように努力をしたいですね。共に、ぶつかり合いながら、仲間たちと、本当に本気で怒りながら、でも関係ができていながらこそ、けんかもできると思っているの。
それはお客様相手ですから、ちゃんと何時なら何時までに物を持っていかないと、袋が間に合わないとかそういうのがありますから。職員に頼んで助けてもらって。やっぱり人に頼むっていうことができるようになった。ここに来る前は、そういう面がなかったかもいれませぬ。	いろいろ聞いてくださるし、いろいろ意見もあつたりするから、それもいるからお友だち、仲間がいるから。ちゃんと聞いてもらったりして、誰でもね、全部が全部できるわけではないけれども、それで少しずつできることが増えて来ました。	ここに来たりして、みんなとかかわれるっていうふうだね、お仕事を通してですけれども。見学者の方でお礼のお手紙を頂いたり、シーズンによって高校生が体験に来たり、それが楽しいとですね。	私もここへ来るまでは知らなかったんです。普通の白いご飯を食べていましたよ。でも、ここでご飯が出てきたら、茶色いご飯で、先生に聞いたらそれは玄米っていうんだって教えてもらいました。それで私たちが生活していくうえで、安全な物を頂いています。	職員もみんな「会」の会員ですからね。私も、もちろんそうですけれども、私はちょうど今年で30年になります。	この特徴は、お仕事が楽しくて来る人が多いですよ。お家から通っている方も多いんですけども、私たちが住みたい住場所(福祉ホーム)の人が数としては多いですからね。だから、みんなを支えるっていうことで、職員さんがここを作ったわけだからね。見学に来られた方がバン屋さんを見て、誰が職員で誰が仲間か分からないって言ったそうです。
はい。やっていれば何か、やっているというか、何かほとんど今は1人で何でもやっている。職員さんとはここに居る時は仕事の話で、別のところに居る時はプライベートの話をするとか、私はそういうふうになりたいと思っている。	数が多ければ、私が、女性でAさんという方がいるんだけれども、その方に言って、職員になったばかりのBさんっていう子がいるんだけれども、その子に通じて持って行ってもらうってかして、それで私が次のことをやれば大体仕事が動く。職員さんに言われたことはないかな。自分で気を付けているから。	何か仕事ができるようになったっていうところかな。仕事ができ、それで仲間や友だちができて、何か楽しいっていうのがあるから。今までは、私が小学校4年のときは友だちが選いでいたばかりだったから。	(データ欠損)	(データ欠損)	例えば、今日はどう動くか話し合いがある。明日の話し合いでも、そういうふうな今日のことが明日に来ている。次の日につながる話し合いをしている。
自分のエプロン、三角巾を着用し、流しに行き手の消毒を行う。安全性への配慮。			自分のエプロン、三角巾を着用し、流しに行き手の消毒を行う。安全性への配慮。	袋に詰めたバンの名前、個数を注文と照らし合わせ確認をする。安全で間違いのない物を提供することをみんなで取り組んでいる。	
仕事は自分で希望を言って、自分で決めてスタッフに言ってます。	こういうこともやってみたいよとか、そういうちょっとした変化はあるんですけども、その中でね。	仕事が出来たら長続きしているのかな。何かうまくいっています。みんなと一緒に仕事ができる。	(データ欠損)	(データ欠損)	職員さんとか、同じ仲間との関係はうまくいっている。みんなと一緒に仕事ができる。
			(データ欠損)	パンフ & 宣伝広告の紙を2つに折る作業を行う。職員さんは「さんはこのパンフレットに書いてほしい」とパンフを見ながら、事業所のやっていることを話題にする。	

表 3 - 1 (a)事業所 概念と下位概念

(a)事業所

	概 念	下位概念	データの一部
1	ロールモデル の存在	民間企業で実習している利用者 目標となる利用者を意識させる 就職内定者への拍手	実際の民間企業で実習するという子が居るんですけど、「あの 子目指して、ああいうふうになれるように」と言っている。就 職が決まった子にはもう皆で拍手して。卒業おめでとうみたい に、ああいうふうになれるといいねって言っている。(職員 2) 皆一生懸命、頑張っているから自分も頑張ろうかなあという気 持ちになりましたね。皆に負けないようにやっば、しようと思っ てます。(利用者 2)
2	高い能力を さらに伸ばす	できる利用者はより健常者へ近づ く得意なポジションを与える 能力の高い利用者を伸ばす視点	能力的にやっぱり高い子であれば.....教え伝え方で、成長の早 い子はたくさん出てきますし.....能力がある程度ある子も、やっ ぱり不足しがちな子も、いっしょこたにするということではな くて、やっぱりより能力の高い子たちは、いかにそこを伸ばし ていってあげるかという面を、よその授産所さんよりは、重視 してるかな、というところが強くて。なるべく、こうできる子 には、より、一般の健常者の人たちに近く、「こうやりなさい」 「ああやりなさい」とか、「昨日はできたんだから、今日もで きるだろう」と。それを忘れないようにしている。(職員 1) そ ういう形で何名かの子に、ある程度、その子、その子の得意そ うなポジションを与える。(職員 1)「能力がある人はやっば外に 出て」と言う職員さんの言葉を聞いてると、そういう意識が持 てるようになってきてる。(利用者 2)
3	環境への適応	厳しい雰囲気 おいていかれる感覚 壁を乗り越え適応する	甘えたことを言っていたら、周囲からおいてかれちゃうという 雰囲気が、多分事業所内に何か漂ってるような気がするんです よね。職員と意見のぶつかり合いもあり、その後 1 週間仕事を 休んでしまうとかありますけど、でもなんだかんだ言って結局 仕事に来る。(職員 2)
4	支援における 課題	多種多様な働き方の困難さ 支援度の高い利用者への対応 作業の幅を拡大	適正にやっぱり合ってる子も居れば.....この子はもっと他の仕 事があればな、という方もいらっしゃる。主に名刺とパンの仕 事で、ほかの軽作業もありますけどそれしか準備できないので 作業の幅を広げられればなとは思ってます。(職員 2) たくさん のことができるかといったら、やっぱり今のところそうやって、 こう専門的な部門が 2 つ 3 つという中で、割り振れてる中で、 取りあえず、まあ、運営をしていうらというか、やっている というような現状であるものですから。この子はもっと別のこ とをやらせたほうが本来の力を発揮できるんだって。いつも感 じながら、それは(a)事業所自身にとってもそれが、まあ、それ はそれで、1 つのまたこれからの課題といえますかね。(職員 1) すぐに就職という事ではなくて、取りあえず、ここに来て..... 自分の決められた事を毎日きちんとこなすっていう責任感。(職 員 2)

2. 比較軸以外の関連に基づいた分析方法と結果

比較軸の枠組みでは抽出できなかった例外にあたるような事柄を意図的に探した。インタビュー終了後、逐語録を切片に分け「小見出し」(定性的コード)を付けて行く作業を行った。次に定性的コードの付いた文章を「文章セグメント」とし、定性的コードからより抽象度の高い、比較的少数の概念的カテゴリーに対応するコードへ移行する、焦点的コーディングを行った。その際、アイデアツリーを用いてコードを集約した。

このコード集約の作業を数回繰り返した結果、(a)事業所は、19 の概念的コードが抽出され、

表 3 - 2 (b)事業所 概念と下位概念

(b)事業所		概念	下位概念	データの一部
1	理念を意識した働き方	理念を振り返る習慣 施設の「強み」を考える 意見の違いを参考にする		そうですね。法人理念等々はかなり昔からあるものなので、ぼっと入ってきた者には、何だろうという感じではあるんですけども。実際にこういうものをみんなでやりましょうという話とか、そういうのが出てくれば徐々に、改めてこの理念とかを見たりとか、事業計画なんかも見るときにはなっているので。そこからだんだん入ってきたというのが正直なところですね。みんなで作った以上これを基本として、意見の違いはあったとしても、それは悪い方向にいかないように、なんていうんでしょうね、意見の違いがあってもそれを参考にしてより良いものができたらいいと思うんですけども、それはなかなか正直難しいところがありますね。(職員 1) そうですね。なかなか支援を統一するというのはすごく難しいなと思うんですけども、利用者に対しての見方っていうか、そういうのが統一されてくる感じがあります
2	職員の成長	コミュニケーション方法の獲得 問題行動を活かす支援の獲得 職員が変われば利用者も変わる		そうですね。成長。今から伸びていくという方はなかなかいらっしやらないんですけども。でも、どっちかっていうと職員が成長したのかなと、私の場合、自分の担当なので、耳が聞こえない方とのコミュニケーションをどうとるかというところで。職員の方が成長しているのかなと。いろいろな手段を勉強して、その方がどの程度理解ができるっていうのも、例えば、時間だとか文字だとか、細かく職員が見るようにして、相手の理解力を知るように。職員が変わって、変わるとその方も応えてくれるように、変わっていったりするんですね。(職員 2)
3	利用者支援の仕組み	ティーチプログラムの実施 スワット分析の実施 インシデントの実施		これはスワット分析とかいうのを立ててやってきた上でできたことなので、うちの自慢はこういうものですよと指示されたものじゃなくて、職員みんなで考えたものなのです。自閉症のティーチプログラムのところで生活をして頂いているが、特に、自閉症のところはがつがつ稼ぐというわけじゃなくて(職員 1)。そこで結構勉強になるというか、自分がついつい問題行動をなくすためにという目線に立っちゃっている時でも、他の人の言葉を聞いていると、あちょっと違っていたなと反省する場所になっているかなと思って(職員 2)
4	支援における課題	他部署とのより深い連携 高齢化・重度化への対応 工賃が一律であることへのジレンマ		ちょっと高齢化の問題があったりするので、なかなか歳を取ってくると、体が動かなくなったりとかというのもあるじゃないですか。仕事もできないという、そういったところで高齢化に対してどうしていくかとかって、そういった部分も 4 割に入るかなと。それでいいのかなっていう部分もあれば、頑張っている人にはそれなりのお金を上げたいと思いますよね。となると、自閉症の方は全然(職員 1)。実際、私が例えばレストランにと言っても、仕事内容を全然知らないんですね。ただ、四つの部門があることによって、受け入れる利用者さんの幅っていうのは広がっていますか。から、本当にお互いに状況が分からない分だけ、なかなか連携がとりきれないところはあるなと思うんですけども。もうちょっとスムーズにいけない

(b)事業所は 26 の概念的コードが抽出された。その中で比較軸の分析からは抽出できなかったコードに絞り込んだところ、(a)事業所、(b)事業所は、ともに 4 つの概念と 12 の下位概念になった(表 3)。

・ 考察 —— 就労支援指向と生活支援指向の相違 ——

1. 2つの分析結果の考察

1) 比較軸に基づいた考察

ミッションには、どのような差異があるのか。

(a)事業所は、「高い工賃」「一般企業への就職」の2つのカテゴリーが抽出された。障害があるといっても可能性や能力は十分に秘めており、その可能性を引き出すためには環境を作ることが重要である。「高い工賃」は環境を作るための、1つの手段であり、最終目標ではないことが理解できた。高い工賃を支払うためには、生産性を高めて行く必要があり、職員、利用者ともに一般企業と同様の厳しさが要求される。実践に即した就労環境に適応できるよう、意識改革が必要となる。そのひとつの手段として「工賃」があることが理解できた。

(b)事業所は、「施設の役割」「尊重・豊かな生活」「食の安全」の3つのカテゴリーが抽出された。法人には11種類のサービスがあり、必要な時に必要なサービスを利用できるようになっており、利用者の生活全般を支えていることがわかった。(b)事業所は、その中で「日中活動の場」「収入の確保の場」としての役割を担っている。グループホームや入所施設で生活する障害者の方々が地域に出て暮らすために必要な場所となっている。各事業所が個々の役割を自覚しお互いに連携をとることで、利用者の安心した生活が維持されていた。

どのような事業構成を用いて事業展開が行われているのか、その事業構成にはどのような差異があるのか。

(a)事業所は、「目標設定」「時間の管理」「厳しさと責任感」「生産性と収益性」の4つのカテゴリーが抽出された。事業構成はミッションを実現するための重要な手法となる。最終的には労働時間が8時間になるよう指導するなど、できるだけ一般企業に近い事業構成を用いている。事業所に来て「取りあえず日中過ごす」と言う感覚ではなく、「昨日は10個だから今日は15個」と言うように目標を設定している。目標設定、達成状況確認、必要時指導を行い評価をする。このサイクルが「仕事に対する責任」と「持続できる精神力」を作り上げていることが分かる。利用者の語りから、指導の厳しさは職員との信頼関係の上で成り立っていることが理解できた。

(b)事業所は、「部署間の連携」「ニーズの把握」「作業環境の工夫」「生活支援と収益性」の4つのカテゴリーが抽出された。アセスメント、ニーズの把握、個別支援計画の立案、実施、評価、というケアプランと同様な「支援の仕組み」が確立されている。利用者のニーズを把握し、可能な限り対応している。また、部署間で調整を行い利用者の適性に合った作業環境を追求しており、4つの部署があることが強みとなっている。さらに、利用者の可能性を広げるために作業道具の工夫がされている。アセスメントを行い、個別に合わせ使いやすい道具を開発している。常に利用者の立場にたった支援が提供されていることが理解できた。B型事業所に移行し、法人として

は収益を上げなくてはならないが、職員からは生活支援に重点を置きたい気持ちが強く感じられた。

事業構成は利用者の生活にどのような影響を与えているのか。

(a)事業所は、「経済力の獲得」「技術の向上」「自信の獲得」「人間関係の拡大」の4つのカテゴリーが抽出された。仕事に対する責任が養われ、繰り返し指導を受け経験を積むことで、できる事が少しずつ増えてくる。そのことが働くことへの自信に繋がっている。また、収入を得ることで、経済的に余裕のある生活ができるようになり、興味・関心のある分野へ投資が行われる。外出する機会が増え事業所以外の多くの人と関係を築くことができる。その中でいろいろな事を体験しコミュニケーション能力が高まっていく。経済的余裕が社会参加の幅を広げる1つの要因と考えられる。

(b)事業所は、「自己決定」「主体的な生活」「人間関係の拡大」の3つのカテゴリーが抽出された。職員の語りの中で、「仕事をしたくないという選択も自己決定と言えるか……」とあるが、事業所の活動を「日中活動の場」と捉えれば、仕事をしないことも自己決定と言える。また自閉症のこだわりについても問題行動と捉えるのではなく、その行動を活かしていける作業環境を考えることで、落ち着いた穏やかな生活を送ることができる。支援の根底にあるものが「受容的態度」と「利用者主体」であった。

事業構成が利用者の生活に影響を及ぼす際に、職員や利用者が共有している認識枠組み(事業理念・組織文化)の役割とはなにか。

(a)事業所は、「就職に向けた意識」「家族の理解」「教え・伝える」の3つのカテゴリーが抽出された。職員の語りから「いつかは一般企業へ」という意識が共有されていることがわかる。その背景には、先述したように一般企業により近い環境作り、いわゆる障害者の可能性を引き出すことができる環境作りを行っていることがあげられる。

「職員全員がそういう雰囲気の仕事をしている……」という語りからは、個人の価値観が環境によって影響を受け、理念の共有化が生まれていることが伺える。また、利用者は、職員から繰り返し「教え・伝える」支援を受け、「能力があれば外に出る……」事を強く意識し始めている。今後は家族を含めた理念の共有化が必要となる。所属する組織の理念や方針は、自己の価値観に大きな影響を与えることが理解できた。

(b)事業所は、「創設者の存在」「施設の理念」「共に・一緒に」の3つのカテゴリーが抽出された。人間の健康な生き方を支える食物を作り、多くの人にその大切さを伝える事が(b)事業所のミッションの1つである。35年前に法人を立ち上げた創設者の思いが、脈々と受け継がれてきた。その背景には、新しい事業に挑戦する時は常に事業理念を振り返り確認する機会を設けて来たことが挙げられる。「共に考え」「共に学ぶ」ことが共通認識されており、その中でより良いものを作り上げていく風土があることが理解できた。

2) 比較軸以外の関連に基づいた考察

就労支援指向(a)事業所

データから分析した結果、「ロールモデルの存在」「高い能力をさらに伸ばす」「環境への適応」「支援における課題」の4つの概念に分類した。具体的には、環境条件とは何を指すのか、またその環境条件が利用者にとどの様な影響を及ぼしているのかが明らかとなった。他の施設から変わって来た利用者が徐々に環境に馴染んで行く過程が見られ、これは細分化した目標設定やロールモデルの存在が利用者の環境適応能力を高めるうえで有効に機能したと考えられる。その反面、支援度の高い利用者に対する指導方法について課題を抱えている様子が見受けられた。

生活支援指向(b)事業所

データから分析した結果、「理念を意識した働き方」「職員の成長」「支援における課題」の3つの概念に分類した。具体的には、事業理念を共有するためのプロセス(働き方)が明らかとなり、そのプロセスを通して職員が成長していることが伺えた。入職当初は「何だろう」という感じであった理念が、施設内の勉強会を通して具現化・共有化されたと考えられる。課題としては、利用者の高齢化、重度化に伴い、生産性の格差も生じている。今後は、利用者支援の仕組みの見直しが必要であることが挙げられた。

以上、述べてきた「就労支援指向と生活支援指向の相違」について、表4の比較対照表に示す。

表4 比較対照表

	概念(比較軸)	a 事業所(就労支援指向)	b 事業所(生活支援指向)
1	ミッション	高い工賃 一般企業への就職	尊重・豊かな生活 食の安全
2	事業の構成	目標設定 時間の管理 厳しさと責任感 生産性と収益性	ニーズの把握 作業環境の工夫 部署間の連携 生活支援と収益性
3	利用者の変化	経済力の獲得 技術の向上 自信の獲得 人間関係の拡大	主体的な生活 自己決定 人間関係の拡大
4	共通の認識	就職に向けた意識 家族の理解 伝え・教える	施設の理念 創設者の存在 共に・一緒に
5	継続と発展の要因	【環境条件】 環境への適応 高い能力を更に伸ばす ロールモデルの存在	【理念を共有するプロセス】 支援の仕組み 職員の成長 理念を意識した働き方

1~4は比較軸から抽出された結果。5は比較軸以外から見えてきた結果。

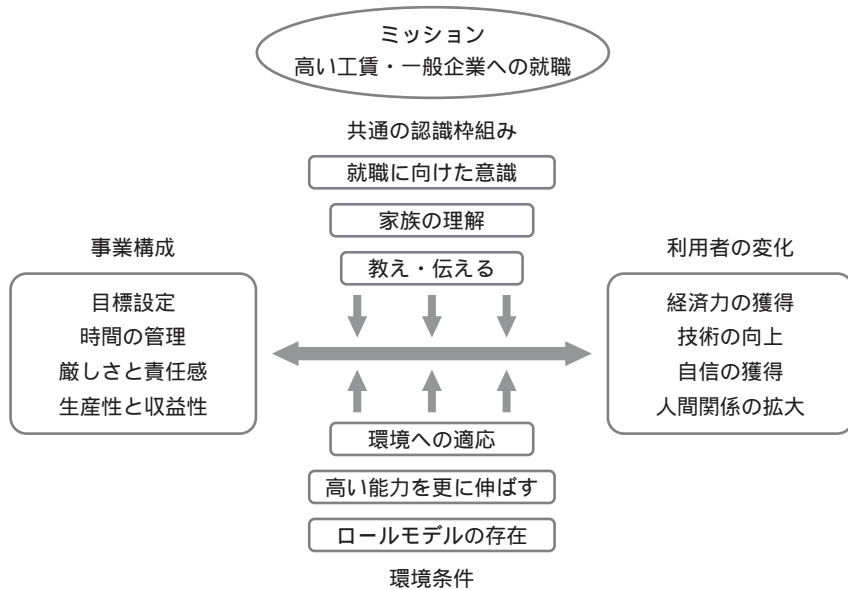


図1 (a) 事業所の相互関連図

2. 2つの分析結果の結合

(a)・(b)事業所の結果と考察を踏まえ、以下は事業構成と利用者の関係について考察する。(a)事業所の場合は、事業構成の内容として「目標設定」「時間の管理」「厳しさと責任感」「生産性と収益性」の4つが抽出された。また、(a)事業所の利用者は、事業構成を通して、「経済力の獲得」「技術の向上」「自信の獲得」「人間関係の拡大」の4つの能力を獲得していくことが分かった。利用者が4つの能力を獲得していく過程には、職員と利用者間に「伝え・教える」「家族の理解」「就職に向けた意識」という共通する認識枠組み（組織文化）があった。

事業所のミッションを実現するために、共通の認識枠組みを維持して行くことが必要とされる。その認識枠組みを維持するための、促進要因が「環境条件」であることがわかった。環境条件の中には、憧れの対象となる「ロールモデルの存在」、自己の可能性を引き出す「高い能力を更に伸ばす」指導がある。利用者は壁にぶつかりながら、その中で環境適応能力を高めていくことができると考える（図1）。つまり、(a)事業所における利用者の生活課題を解決する要因は、3つの共通の認識枠組みと利用者の環境適応能力を高めることができる環境条件の設定であるといえる。

(b)事業所の場合は、事業構成の内容として「ニーズの把握」「作業環境の工夫」「部署間の連携」「生活支援と収益性」の4つが抽出された。また、(b)事業所の利用者は、事業構成を通して、「主体的な生活」「自己決定」「人間関係の拡大」の3つの能力を獲得していくことが分かった。利用者が3つの能力を獲得していく過程には、職員と利用者間に「共に・一緒に」「創設者の存在」「施設の理念」という共通する認識枠組み（組織文化）があった。

事業所のミッションを実現するために、共通の認識枠組みを維持して行くことが必要とされる。

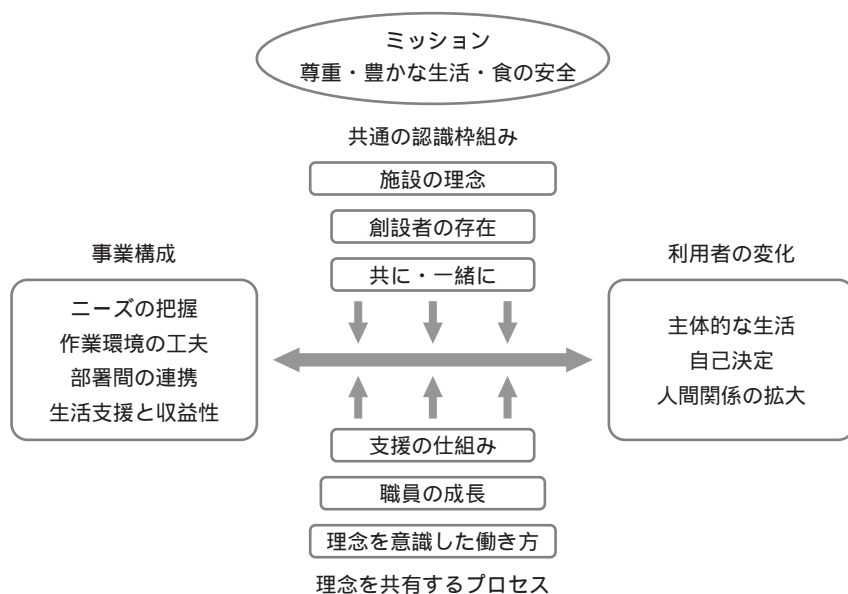


図2 (b) 事業所の相互関連図

その認識枠組みを維持するための、促進要因が「理念を共有するプロセス」であることがわかった。プロセスには、職員皆で話し合い考えるという「理念を意識した働き方」、研修会や勉強会を通して「職員の成長」があり、利用者主体の「支援の仕組み」が確立されていったと考えられる(図2)。つまり、(b)事業所における利用者の生活課題を解決する要因は、3つの共通の認識枠組みと理念を意識した働き方であるといえる。

・ 結論と今後の課題

調査の結果、事業構成の違いにより、利用者の獲得する能力にも違いが見られた。本研究を通して、事業所の「ミッション」と「事業構成」と「利用者の獲得する能力」には相互関連があることが明らかになった。「事業構成が確立されていれば利用者の生活が変化する」という単純な関係ではない。その関係を継続・発展させるためには、そのプロセスで、利用者職員に共通の認識枠組み(組織文化)が存在し、それを支える「条件」が必要であることが明らかになった。つまり、「共通の認識枠組み」とそれを支える「条件」という2つの力動によって利用者は新たな能力を獲得し生活課題を解決していくことが示唆された。

最後に、本研究の限界と今後の課題を述べる。1点目は、旧法における通所授産施設は、障害者自立支援法へ移行する際、サービスの質を低下させないことや利用者の安定した生活を維持するために、検討に検討を重ね機能選択を行っている(佐藤2009)。その結果、利用者の多様なニーズに対応できる多機能型事業に移行した施設も少なくない。本研究で調査対象とした(b)事業所も、生活介護・就労継続支援B型事業・就労移行支援事業を併せ持つ多機能型事業を選択している。

そのため、就労支援と生活支援が混在し、比較軸を用いて検討するうえでは、曖昧であった点が挙げられる。また、就労支援指向の事業所では重度障害者への支援が課題であり、また、生活支援指向の事業所では、利用者が高齢化する中で、どのように生産性を高めて行くのかが課題であった。

今回は探索的研究として機能選択の類型化を試み、この調査結果そのものが本研究で明らかになった知見といえる。しかし、今後は事業所独自の「強み」を持ちながら、生活支援と就労支援の機能をどのように構成していくかが課題となる。

2点目は、旧法の通所施設の新体系への移行に関しては、就労支援を中心とした訓練等給付における利用料の徴収、就労継続支援における利用者の労働者としての位置づけの問題など整合性をとらないといけない課題がある（小澤 2009）。この点について、現在議論されているが、今回の研究では、利用者の生活と労働性の関係については言及しておらず、今後は本研究の成果をもとにさらに検証を重ねていく必要がある。

謝辞

本研究にご理解ご協力いただきました事業所の職員の皆さま、利用者の皆さまに厚く御礼申し上げます。

資料1 事業所の概要

(a)事業所

開設年月日	平成 18 年 2 月
事業内容	就労継続支援 B 型事業所
定員	40 名
職員	常勤 14 人 非常勤 3 人
開所日数	週 5 日 (月～土)
開所時間	1 日 8 時間 (開始, 終了時間は各部門で異なる)
平均工賃	45,000 円
作業内容	パン製造, 販売・名刺作成, 印刷・ラミネート事業・自社製品の無料宅配, サービス・ハウスクリーニング・農産物の直売など

(b)事業所

開設年月日	平成 11 年 4 月 1 日
事業内容	就労継続支援 B 型事業所 (平成 22 年 4 月移行)
定員	40 名 (B 型契約者 15 名)
職員	常勤 19 人 非常勤 12 人
開所日数	週 5 日 (月～金)
開所時間	9 : 30 ~ 16 : 00
平均工賃	生活介護 20,109 円・B 型 23,784 円・移行支援 14,180 円・全体 20,146 円
作業内容	養鶏・自家培養天然酵母パン・自然食レストランと喫茶・自家焙煎珈琲・パソコン業務・軽作業・環境整備・自閉症支援など

注

- 1) 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部「就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について」一部改正(2009.7)により、「適用除外」から現在は、「減額の特例」に改正されている。
- 2) 全国社会就労センター協議会は、昭和52年に全国の授産施設関係者で結成された組織で、社会福祉法人全国社会福祉協議会のなかに事務局を置いている。
- 3) 障害者職業総合センター(2007):「障害のある人々の多様な就業形態に関する調査」
福祉工場111か所、授産施設1,000か所 共同作業所1,000か所 計2,111か所の機関に調査表を送付。最終的には1,043機関から回答があった。

引用文献

- 赤松英和(2009)「自立支援法下の働くことを支える取組みの課題と展望」『職リハネットワーク』No 65 35-40
- 石倉康次(2008)「障害者の就労と自立支援」『障害者問題研究』第36巻 第2号 34-41
- 大橋定明(2010)「精神障害者リハビリテーションにおけるソーシャルワーク援助の新たな方向性 通所授産施設利用者ニーズ調査の結果分析をもとに」『天理大学社会福祉学研究室紀要』第12号 3-14
- 小澤 温(2009)「社会保障審議会・障害者部会の審議経過と今後の課題」『リハビリテーション研究』No 140 5-10
- K・F・バンチ(2005)「社会調査入門 量的調査と質的調査の活用」慶應義塾大学出版 237-263
- 佐藤郁也(2008)「質的データ分析法」新曜社 53 176-177
- 佐藤省子(2009)「精神障がいのある方を中心とした就労支援～社会医療法人興生会の取り組み～」『ノーマライゼーション』29巻(6) 26-29
- 鈴木清覚(2008)「障害のある人の働く場の現状と課題」『月刊福祉』第91巻 第8号 27-31
- 鈴木清覚(2009)「セルフにおける工賃水準の向上についての取り組み」『職リハネットワーク』No 65 16-21
- 陳 麗婷(2007)「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』第48巻 第1号 68-70
- 中川芳美(2006)「障害者の社会参加を促進する就労支援施策」兵庫県人権啓発協会編 第7巻 19-39
- 松井亮輔(2008)「国際動向からみた日本の「障害者就労支援」「就労継続支援」の現状と課題を中心に」『月刊福祉』第91巻 第5号 25-33
- 松下光穂・谷口泰司(2010)「福祉的就労の現状と課題に関する一考察」『関西福祉大学社会福祉学部研究紀要』第14巻 第1号 93-101
- 三橋真人(2010)「精神障害者小規模作業所のエンパワメント機能 利用者へのインタビューを通して」『中部社会福祉学研究』創刊号 1-8
- 安井秀作(2006)「障害者自立支援法における雇用・就労支援システムの課題」『近畿福祉大学紀要』第7巻 第2号 199-214
- 山崎順子・六波羅詩朗(2009)「地域でささえる障害者の就労支援」中央法規 2-4
- 厚生福祉(2010)「支援法のポイントと新体系への移行状況」2-9
- 厚生福祉(2011)「就労継続支援事業などの工賃の現状を見る」障害者自立支援法問題研究会 2-7