

【ポスター発表】

犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労を受け入れる先駆的な取り組み

ー 一般企業および福祉事業所へのインタビュー調査 ー

○ 日本福祉大学大学院 瀧川 賢司 (008487)

山崎 喜比古 (日本福祉大学・005041)

キーワード：軽度知的障がい者，就労支援，触法

1. 研究目的

近年、矯正施設における知的障がい者を有する者の割合が多いことが注目され、矯正施設を退所する際の専門的対応や支援が社会的課題とされている。犯罪を起こした知的障がい者（以後、当事者という）が社会復帰するためには、「住居」、「福祉サービスの利用」、「就労」が必要であり、地域における多職種のネットワークの形成と中心となる団体の存在、企業を含めて困難事例に取り組む団体の存在の必要性が指摘されている。特に「就労」は、生活自立の実現および犯罪を繰り返さないためにも重要な支援である。その中で厚生労働省は、2009年度から地域生活定着支援センターを設置し、いわゆる「出口支援」として、退所後直ちに福祉サービス等につなぐことで社会復帰を支援しているが、ほとんどが福祉施設へ入所するまでの支援に重点が置かれ、就労支援は緒についたばかりである。当事者の就労実績のデータはないが、協力雇用主への雇用は約5%程度にとどまっていることを考えると、現状では当事者の就労についても進んでいないと思われる。しかしながら、当事者の就労を促進・継続するための支援方策についての研究はほとんど行われていない。そこで、本研究では当事者の就労を受け入れる先駆的な一般企業および福祉的事業所の管理者から当事者の就労の受け入れを促進するための知見を得ることを目的とする。

2. 研究の視点および方法

〈研究の視点〉本研究では、犯罪を起こした軽度障がい者の就労を受け入れる側の一般企業および福祉的事業所の意識や支援方法等について、就労の開始から継続するまでの過程に沿って調査した。その際、以下の4つのリサーチクエスチョン（RQ）を設定した。

RQ1：当事者の就労を受け入れることの意義は何か。

RQ2：当事者が就労受け入れを行うきっかけとなった出来事とその時の思いは何か。

RQ3：当事者が就労を継続できるためにどのような対応をしているか。

RQ4：更に就労の受け入れ・継続を促進するために必要となる対応や制度は何か。

〈方法〉研究対象は、犯罪を起こした障がい者の就労の受け入れ実績が複数ある一般企業（2ヶ所）および福祉的事業所（5か所）の合計7ヶ所とした。そして、これらの団体の管理者に対し上記の4つのRQについてインタビュー調査を行った。

3. 倫理的配慮

本研究は日本社会福祉学会の「研究倫理指針」に則り、かつ日本福祉大学の倫理審査委員会にて承認を得た上で、1. 研究協力者に対する尊厳の尊重、2. 研究協力者への十分な説明や研究協力に対する自由の保障、3. 研究等で得られた情報の厳重管理、目的外使用の禁止、4. 研究公開に際し社会的、人道的配慮に十分注意する等などに留意し研究を実施した。

4. 研究結果

RQ1：一般企業では、当事者の困難な状況を理解し、身元引受人を引き受けて雇用している例も見られた、また、当事者の就労の変化に期待し、成長や能力向上への強い信念を持っていた。福祉事業所では就労能力があればほぼ無条件に当事者を採用すると述べ、一つの仕事を真面目にやり続けられるような仕事の与え方を行っていた。また、地域の専門職集団によるチーム支援によって当事者への寛容な気持ちが深まると述べられた。

RQ2：一般企業では、管理者が若い頃の反社会的行動などを反省する中で、当事者を支援することにより社会に対する贖罪としていた。また、当事者には就労以外に住む場所と道徳観を身に付ける教育を行う場所の必要性が述べられていた。福祉事業所では当事者が助けられるどころか逆に社会から偏見を受けている状況を助けたいとの意見があった。

RQ3：一般企業では企業チームによるアウトリーチ型人材派遣が特徴であった。これは、当事者を雇用する意思のある企業がチームを組み、各企業の求人条件をもとに、当事者の志向や能力に応じて条件に合う人材を積極的に採用する方法である。福祉事業所では、役割を明確にした専門職を中心にしたチーム支援であった。例えば、再犯予防については、保護司が役割を担うことで福祉職は本来果たすべき就労継続支援に専念できる。

RQ4：一般企業では、当事者が一旦就労した後に仕事が合わなかった場合、新たな就労の受け入れ先である企業を探して就労を継続させるシステムが挙げられた。福祉事業所では、事業所内でトラブルが発生した場合の損失分を保障する保険などのリスクマネジメントに関する制度が挙げられた。また、一般企業と福祉事業所ともに就労受け入れする際の優遇措置として、補助金・加算金・優先的入札制度等を挙げている。

5. 考察

一般企業の特徴は、当事者の就労能力を見極めて企業へマッチングすること、離職しても他の適切な企業にて就労を継続できること、仕事と住まいを同時に提供すること等であった、また福祉事業所の特徴は、同じく就労能力を重視していること、複数の支援機関全体で生活も含めて支援すること、再犯しても継続して受け入れていること等であった。したがって、両者に共通な特徴は、当事者の就労能力の重視、就労継続のためのチーム支援、受け入れ時から就労と生活の両面からの支援等であった。これらは、今後において当事者の受け入れ・継続を促進する知見になり得るものと考えられる。