

## 障害福祉制度を活用した学びの場における学習条件からみる実践的な課題

## —A社スタッフへのインタビュー調査から—

○ 立命館大学大学院 社会学研究科 博士課程後期課程 田中 隆人 (会員番号 009919)

キーワード：知的障害者、学習権の保障、障害福祉制度の活用

### 1. 研究目的

報告者は、主に知的障害青年の学習権保障に関し、2000年代以降広がりを見せている福祉制度を活用した学びの場に注目し、18歳以降の移行支援の意義について明らかにするため、調査研究を進めている。田中(2022)では、自立訓練事業と就労移行支援事業を組み合わせたA社スタッフ9名の語りから、A社が「社会参加を見通した支援内容を、集団の学び合いや個人の主体性をひきだす支援方法を用いている」ことを明らかにしてきた。

本報告では、障害福祉制度を活用しつつ知的障害青年の学びを提供するA社を対象に、制度に規定されている中で、どのような実践的課題やおもいと実態との葛藤を抱えつつ実践が行われているのかを明らかにする。なお、本報告は、2020年度立命館大学大学院社会学研究科修士学位請求論文の中で検討した一部内容に、追加調査の結果を加えて報告する。

調査対象のA社は、2012年にZ市で事業を開始している。当時、社会福祉法人の理事長であったB氏が、知的障害者の青年期教育の保障を目指して立ち上げた会社であり、自立訓練事業と就労移行支援事業を組み合わせ、学校から社会への移行期における学びを提供している。A社は、関東地域を中心に2023年5月現在、9箇所に事業を展開している。

### 2. 研究の視点および方法

同分野は、2000年代以降、特別支援学校高等部の教育年限延長の議論をうけ、公立校への専攻科設置への要求が求められている。しかし、設置が進まない状況に対し、障害福祉制度の自立訓練事業を活用して学びを保障していく取り組みが広まっている。自立訓練事業を活用する課題として事業所運営の不安定性や設備面の不十分さ(丸山2015)、知的障害の重い青年の排除(辻2016)といった課題が挙げられているが、就労移行支援事業を活用することへの課題への言及はみられていない。

本報告では、知的障害者の学校から社会への移行支援に取り組むA社を対象に、自立訓練事業と就労移行支援事業を組み合わせた活用上の課題について、インタビュー調査分析を行う。本調査研究は、質的調査の手法をとる。具体的にはA社の代表者および異なる役割を持つスタッフに対し、半構造化されたインタビュー手法によるデータ収集を行った。考察では、トランスクリプトを整理し分析する。

本研究の調査協力者は、A社の代表者のB氏、執行役員のC氏、管理者のE氏・K氏、管理者兼サービス管理責任者のH氏、サービス管理責任者のL氏、生活支援員のD氏・F氏・I氏、就労支援員のG氏・J氏・M氏の12名である。

### 3. 倫理的配慮

本報告に該当する調査は、「立命館大学における人を対象とする研究倫理審査」のチェックシートで倫理審査の要件に該当しないため、日本社会福祉学会の研究倫理規程を遵守し実施した。対象者には、聞き取り開始時に調査趣旨を説明した上で実施について承諾を

得ている。聞き取りに際してはプライバシーが確保できる場所にて実施し、承諾を得て録音を行った。調査後、逐語録の確認を頂いた上で録音データを削除した。対応表および逐語録、分析データについては、SSDにパスワードを設定し保存している。紙媒体およびSSDは鍵のかかるロッカーにて保管している。研究期間（5年間）終了後にデータを削除し、紙媒体はシュレッダーにて裁断の上、破棄する予定である。研究の公表については対象者の許可を得ている。なお、本発表に関連して、開示すべきCOIはない。

#### 4. 研究結果

本報告では、インタビュー調査において明らかとなった、①学びへのニーズに応える事業拡大とニーズの顕在化、②社会への移行支援と利用年数、③人員配置と支援員の定着、④活動資源の獲得と地域参加、4点の内、②③について行う。

「社会への移行支援と利用年数」についてA社は、社会への移行支援を、職業への移行のみとして捉えるのではなく、青年期の発達課題を踏まえつつ、社会生活への移行期間として捉え、生活自立や職業自立において、4年間かけて支援を実施したいおもいがある。しかし、利用者の実態は多様であり、自立訓練事業を2年間利用した後、就労準備に取り組む就労支援事業を利用することが、利用者の負担になるとの懸念が指摘された。また、事業所のある地域の行政から就労移行を2年間使うことへの批判や、企業の実習受け入れのあり方が職業選択の自由を奪っているとの指摘が、就労移行支援事業の利用を積極的に勧めることのできない要因として示された。

「人員配置と支援員の定着」について、A社の定員は自立訓練事業、就労移行支援事業、各20名とし、各学年10名を想定して取り組んでいる。また、本人のニーズや利用者間の相性、手帳の級や受給者証の区分などを踏まえ各10名に分かれて活動を行っている。基本1クラス2名の支援員を配置する（実践上の必要性があるため）としているが、配置基準以上の人員を雇うことは困難であり、他の業務により2名配置が困難な場合が生じており、管理者等、総出で実践に関わっている。さらに、日常の記録、活動の計画、事務処理等、利用者に関わる以外の業務の多さと、福祉事業を活用した教育実践的な事業の中で生じる葛藤、行政や就労至上主義的な価値観といった外圧によるしんどさなどから、職員の入れ替わりが多いことが指摘された。

#### 5. 考察

知的障害青年の学びの場において就労移行支援事業を活用することは、自立訓練事業を利用することが実現していた青年の中から、就職率や利用期間による外圧を受けることにより、利用者を選抜することにつながる。これは、実践主体のおもいと逆行している。自立訓練事業や就労移行支援事業の活用は、知的障害青年への学習権の保障を目指すためのアイデアであったが、利用者の選別を強いられるという課題を有していると考えられる。

参考文献（当日、詳細な文献リストを含めレジュメを配布する。）

丸山啓史（2015）知的障害のある青年の中等教育後の教育・学習-自立訓練事業に着目して-、SNEジャーナル、21巻1号、日本特別ニーズ教育学会、pp.59-73

田中隆人（2022）学校から社会への移行期における知的障害者の学びの場に関する調査研究-障害福祉制度を活用したA社を事例にして-、人間発達研究所紀要、35巻、人間発達研究所、pp.2-17

辻和美（2016）「知的障害青年の移行支援教育における福祉事業型専攻科の意義と役割-特別支援学校等専攻科との比較から-」、中部社会福祉学研究、第7号、日本社会福祉学会中部部会、pp.27-37