

知的障害者の職業経歴からみた

職業生活設計支援の課題に関する研究

- 養護学校卒業生を対象として -

1999年1月

日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターでは、平成3年の設立以来、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーション・サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んできています。

さて、この報告書は当センターの研究部門が実施した「知的障害者の職業経歴からみた職業生活設計支援のあり方に関する研究」の結果を取りまとめたものです。ここでは、知的障害者の職業発達という視点で見たとき、養護学校卒業生の職業経歴はどのような枠組みで理解できるのだろうか、彼らの職業生活設計を支えるために、どのような課題があげられるのか、について検討し、あわせて、事例の検討を通して、職業リハビリテーションの支援を利用する場合の課題を考察しました。

また、この研究を進めるに際しては、いろいろな方に多大のご協力を賜りました。特に、職業経歴事例に関する調査では、ご本人並びにご家族の方々にご協力を賜りました。また、養護学校卒業生の実態調査については、職業自立支援研究会（代表 東京学芸大学附属養護学校 副校長 山田耕一郎先生）に委託して実施し、東洋大学教授藤島岳先生をはじめ、養護学校関係者のご協力を賜りました。ここに厚く感謝申し上げます。

この報告書が、たくさんの方々の方に活用され、わが国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

1999年1月

日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター
研究主幹 後藤憲夫

執筆担当

望月 葉子

障害者職業総合センター 特性研究部門研究員

目次

概要

序 研究のねらい

第1章 知的障害者の職業生活設計支援のあり方をめぐって

第1節 知的障害者の職業生活設計	7
1 社会化と生活設計	7
2 知的障害者の生活設計	7
3 家族の役割	8
4 親が描く知的障害者の職業生活設計	9
第2節 職業生活設計をめぐる現状と課題	10
1 知的障害者の自立に及ぼす家族の支援の重要性と限界について —— 親が子のために描く生活設計の手がかり ——	10
2 学校から職業の世界への移行支援の内容とタイミングについて	12
3 経済的な自立生活支援の様相について	15
第3節 職業リハビリテーションの視点からみた自立	17
1 「職業自立」の考え方	17
2 知的障害者の職業自立	17
3 知的障害者の職業自立を評価するための概念的枠組み —— 職業経歴を検討する視点 ——	18

第2章 養護学校卒業生の職業自立の現状と課題

第1節 調査研究の概要	22
第2節 分析の枠組み	23
1 経済的側面	23
2 生活行動的側面	23
第3節 分析対象者の概要	24
第4節 就労レベルに基づく検討	26
1 職業自立に関する評価の枠組み	26
(1) 就労レベルに基づく対象者の再構成	26
(2) 就労レベルとの関連でみた対象者の特徴	27
(3) 経済力について	28

(4) 生活力について	29
2 自立を志向する知的障害者に対する指導課題について	30
(1) 結婚後、家庭で家事を分担する事例（生活自立）	31
(2) 生活寮で自立をめざす事例（生活自立）	31
(3) 通勤寮で自立をめざす事例（生活自立）	32
(4) 家族と同居している事例（生活自立）	33
3 まとめ - 今後の課題 -	34

第3章 養護学校卒業生の職業経歴

第1節 面接調査の概要	38
-------------------	----

第2節 職業経歴が示唆すること その1

—— 学校を卒業後入職・現在も就労を継続 ——	41
1 初職を継続した事例	41
1-1 新聞広告を持って「好きな仕事がしたい」と担任に希望したA氏の事例	42
1-2 「やめたい」——3回目の危機を経て——Bさんの事例	46
1-3 働く生活と趣味の生活と——Cさんの事例	50
2 主として会社側の要因で離転職をした事例	54
2-1 中高年の離転職をどのように支えるか/療育手帳を50歳で取得したD氏の事例	55
2-2 世帯分離により、単身生活を試行しているE氏の事例	59
2-3 個人的なネットワークの力に支えられたF氏の事例	64
2-4 障害者職業相談会を利用したG氏の事例	70
2-5 岩となってきた親が高齢により不安を抱くようになったH氏の事例	73
3 主として本人側の要因で離転職をした事例	79
3-1 知的障害者の職業的社会化に親が適応した/I氏の事例	80
3-2 自立生活をするには心許ない給与条件/J氏の事例	85
3-3 家族や職場の上司・同僚と衝突し続けるK氏の事例	89
3-4 障害を認めたくないL氏の事例	95

第3節 職業経歴が示唆すること その2

—— 学校を卒業後、すぐに入職をしなかった事例 ——	100
1 作業所から事業所への移行を実現したM氏の事例	100
2 自立をめざし、準備段階にいる事例	105
2-1 地域で活動するNさんの事例	105

2-2 健康状態の安定を待つO氏の事例	109
2-3 働くことが日課となったP氏の事例	112
第4節 職業経歴が示唆すること その3	
—— 学校を卒業後、入職/中断 ——	114
1 施設入所を選ぶ/Q氏の事例	114
2 福祉的就労に移行した事例	118
2-1 それでも事業所で働きたい/R氏の事例	119
2-2 事業所で働かせたくない/Sさんの事例	124
3 病気による中断/T氏の事例	129
第4章 職業経歴からみた職業生活設計支援の課題	
はじめに	136
1 就労支援の意味	136
2 成人期の課題達成のために	136
第1節 職業的社会化の課題	137
1 家族の意志決定と学校の指導	138
2 移行並びに職業経歴の継続にかかる学校の職業紹介	139
3 職業生活設計の展開：調整役の問題	140
4 安定期から引退期へ	141
第2節 生活自立の課題：サポート体制の整備	141
1 親からきょうだいへ：支えの世代交代	141
2 後見は身内で	144
3 制度の利用を検討	145
4 なるがままに	146
第3節 知的障害者の職業発達をどのようにとらえるか	146
第4節 まとめ：職業経歴が示唆すること	147

視覚障害者その他の理由で活字のままでの報告書を利用できない
方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「展示図書」
「拡大写本」等を作成することを認めます。

その際は、下記までご連絡ください。

障害者職業総合センター 企画部企画調整室

電話 043-297-9024

FAX 043-297-9057

なお、視覚障害者の方等でこの報告書（文書のみ）のテキストファイルを
ご希望されるときも、ご連絡ください。

調査研究報告書 33

知的障害者の職業経歴からみた

職業生活設計支援の課題に関する研究

- 養護学校卒業生を対象として -

編集・発行 日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター ©
〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 1999年1月

印刷・製本 ニッセイエプロ株式会社

概 要

1．職業生活設計について

人生は社会の大多数の人々が経験するであろう“出来事”，あるいは，一定の年齢になるとその年齢に“ふさわしい”行動ができなければならないとしてその社会から期待される“出来事”を節目として構成されているとみることができる。人は一連の規範的な“出来事”を経験しながら，その社会の「一人前」の構成員になっていくことを望まれる。

通常，生活設計という用語には，このような“出来事”を「いつ」「誰と」「どのような環境で」「どのように」経験するかについて，個々人が個別かつ具体的に想定していくことが盛り込まれている。しかし，知的障害者にとって，自らの生活設計を描くことは，その障害特性からみて困難である場合が多い。そこで，ここでいう『生活設計』とは，知的障害者の職業的社会化にかかわる家族や学校，その他の機関等が知的障害者の将来を展望するものとして位置づける。支援する人々が彼らのために「どのような職業生活設計を用意するか」は，彼らの職業発達を規定するとともに，職業リハビリテーションのあり方をも大きく規定するものである。

2．職業経歴研究の課題

知的障害者の職業経歴をみると，初職入職あるいは離転職をめぐる職業行動それ自体が，健常者とは異なる枠組みで行われる可能性は大きい。例えば，働いて得た報酬により生計をたてるには，企業内で生産性を上げることができるのか，生産性に見合った賃金・処遇で生活できるのか，キャリアの形成ができるのか，といったことがあげられる。ここには，身体障害とも異なる固有の障害特性に関連する制約があり，こうした対象者の職業行動を分析するために，新たな分析の枠組みを必要としている

これまで，仕事の世界からの引退を目前にした通勤寮を利用する知的障害者の職業生涯の事例分析から，職業的発達課題の達成について以下の知見を得ている。(1) 一般にいわれる年齢では達成できない場合でも，時期を遅らせて課題達成をしていく。一方，困難な課題に対しては，達成をめざしていく途上にあった。こうした課題達成の状況は，発達遅滞という特性で理解できる；(2) 引退に至るまでの職業経歴において，職位の上昇は観察されなかったものの，職場の戦力として働くという課題は達成されていた；(3) 職業自立には生活自立の課題達成が不可欠であり，両者は表裏一体である。そこでは，ゆっくりではあるが支援を得て職業生活を維持継続する中で生活自立を達成していく過程が記述された；(4) 職業経歴の展開には，日常的・継続的に生活場面並びに就労場面において支援が必要であり，支援システムとしての通勤寮の役割は大きいものであった。

こうした研究の到達点を踏まえ，本研究では知的障害者の職業生涯を支える仕組みを検討するうえで，これまでの知的障害者の職業経歴研究における「職業的発達課題の達成に関する評価」という視

点をもちつつ、さらに、以下の3つの検討課題をあげる。つまり、「知的障害者の自立に及ぼす家族の支援の重要性と限界」「学校から職業の世界への移行支援の内容とタイミング」「経済的自立支援の様相」を検討するために、養護学校卒業者の職業経歴と彼らの職場以外における生活歴を検討する。また、このことを通して、職業適応上の“障壁”を明らかにしようと試みる。同時に、その“障壁”がどのような支援によって克服できたのか、または、克服する見通しが持てるのか、を明らかにする。

3．方法

まず、知的障害者の職業生活設計をめぐる問題の所在並びにその解明のための検討課題をあげる。次いで、養護学校高等部卒業者の家族を対象として行った実態調査（昭和38年度～平成7年度に東京近郊の養護学校を卒業した知的障害者の家族 401名）の結果を考察する。さらに、家族とともに生活する20事例の検討を、面接調査に基づいて行う。

4．結果と考察

(1) 知的障害者の職業的発達課題達成について

- 1) 知的発達遅滞という障害特性から、就労のために必要とされる準備が十分ではなかったが、支援を得て職業生活への移行を実現した事例では、青年期における未達成の課題についても職業生活において挑戦し、課題達成に成功して職場の戦力になっている。
- 2) 知的障害者は、職業自立をめざし、成人期全般を通して職業的発達課題の達成に挑戦を続ける。これを阻害する障害者本人の問題として、職場における課題での失敗、問題行動の発現、精神疾患の発病やその他の疾病の発病、加齢にともなう身体的機能の低下、があげられた。また、障害者を取りまく問題として、産業構造の変化、企業のリストラ、職場の人事異動、家族の高齢化、生活自立に関する援護体制の未整備、があげられた。いずれの問題も、職業自立のレベルを下降させる“出来事”であるが、知的障害者にとってこうした変化に適應することが困難であるという現実がある。
- 3) 職業生活における昇進、並びに、個人生活における結婚や子どもの誕生、子育てなど、従来、成人期に位置づけられていた課題の中には、知的障害者が達成困難な課題も含まれる。成人期において達成困難な課題が明らかになった場合、青年期の職業的発達課題への挑戦と異なり、成人期以降での挑戦が困難になる課題もある。

(2) 職業生活設計支援の課題

(2-1) 知的障害者の自立に及ぼす家族の支援の重要性と限界

- 1) 多くの事例において、職業生活並びに日常生活は、家族の支援により成り立っていた。つまり、

就労により、一見、自立的に生活しているようではあっても、一旦、家族の支援がなくなると、身の回りのことさえも一人ではできない事態がおこる。言い換えると、親の保護的な存在そのものが、本人の自立の障壁となっているという皮肉な現状があった。

- 2) 知的障害者の職業自立を支援するうえで、「職業生活をどのように支えるか」という課題に加えて、「生活自立をどのように支えるか」という課題が常に重要となる。家族と同居して生活する知的障害者にとって、「自立のために課題に挑戦する」環境を意図して作らない限り、生活自立と職業自立は軌を一にする課題ではない。ここに、通勤寮利用者の事例と異なる問題が示唆される。
- 3) 知的障害者がどの程度の生活自立を達成しているかによって、将来のサポート体制並びに居所が深く関連する。こうしたことから、家族が支援する以外に、生活自立を促す仕組みを検討することが必要である。しかし、この問題の隘路は、手元におきたいという親が、自らの心情をどれほど客観視できるか、にある。

(2-2) 学校から職業の世界への移行支援の内容とタイミング

- 1) 職業生活設計として、親が意志決定をせまられる最初の課題は、「学校を卒業後には、職業に就いて自立をめざすという目標を持つかどうか」である。親の決意の背景には、学校の強力な指導があった。「自立をめざす」とした場合には、「企業で働く」生活設計を親子が受け入れることになるが、学校の進路指導における相談活動に加え、「卒業生が就職して継続している姿をみた」などの進路情報の収集活動、「職場実習でできそうだった」など啓発的経験における評価に基づく指導があった。そして、何よりも、情報や実習体験の評価を含め、積極的に就労を是とする指導体制が親の意志決定を支えていた。
- 2) 新規学卒としての就労のみならず、卒業生の離転職に際しても、学校は最大限の尽力をし、結果的に、知的障害者の職業経歴の継続を強力に支えていた。しかし、学校が執り得る体制に限度があることを考えあわせると、学校の果たしてきた実績に注目し、学校に対するサポート・ネットワークを充実させるということが重要である。また、これらに加えて、雇用創出や企業への指導が求められている。

(2-3) 経済的自立支援の様相

知的障害者にとって、自立生活のためには労働報酬としての給料以外に、経済的支援が必要である場合が多い。家族が担っているさまざまな支援を担うことができなくなれば、こうした支援を外部化するための費用が本人の必要経費として生活費に加えられることになる。しかし、所得

保障という視点からみると、年金による調整に検討の余地がある。

(3) 職業自立について

- 1) 知的障害者の初職入職あるいは離転職をめぐる職業行動は、それ自体が健常者とは異なる枠組みで行われる。知的障害者の職業的発達段階は、こうした職業行動の様相を通してとらえられるものではなく、職業自立と生活自立のレベルで記述することができる。

- 2) 成人期においても職業自立への挑戦を続ける知的障害者に対し、彼らが引退を迎えるまで支援する仕組みが必要である。こうした仕組みに対して要請される課題は、生活面では家族や通勤寮の指導者等の役割が、職業面では訓練機関や事業所等の役割が大きい、就労を継続するうえで、障害者本人と事業所の間を調整し、職業適応を支援する役割が必要である、現在遂行している職務の継続が困難になる場合、配置転換や離職の後の新たな場面に適応するうえで、障害者本人が事態を受けとめることができるように支援する役割が必要となる。

序 研究のねらい

これまで、仕事の世界からの引退を目前にした通勤寮を利用する知的障害者の職業生涯の事例分析から、職業的発達課題の達成について以下の知見を得ている。(1) 一般にいわれる年齢では達成できない場合でも、時期を遅らせて課題達成をしていく。一方、困難な課題に対しては、達成をめざしていく途上にあった。こうした課題達成の状況は、発達遅滞という特性で理解できる；(2) 引退に至るまでの職業経歴において、職位の上昇は観察されなかったものの、職場の戦力として働くという課題は達成されていた；(3) 職業自立には生活自立の課題達成が不可欠であり、両者は表裏一体である。そこでは、ゆっくりではあるが支援を得て職業生活を維持継続する中で生活自立を達成していく過程が記述された；(4) 職業経歴の展開には、日常的・継続的に生活場面並びに就労場面において支援が必要であり、支援システムとしての通勤寮の役割は大きいものであった。

通勤寮利用者は、就労する知的障害者の中で、少数ではあるがきわめて特徴的な存在であることから、職業経歴研究の対象とした経緯がある。それは、「職業に就いて社会的自立をめざすために、制度的支援を利用する者」であり「通勤寮での共同生活ができる程度の生活自立を達成している者」という位置づけであった。したがって、こうした対象から導かれた知見は、就労する知的障害者の自立の様相並びに制度的支援の役割を端的に示すものとなった。しかし、一方で、詳細に分析できなかった問題も残された。特に、家族の支援と学校教育における就労支援をめぐる問題がそれにあたる。職業経歴の長い通勤寮利用者の多くは、家族の支援が十分でなく、学校においても相応の支援がないといった生育歴・教育歴を持っていたからである。

そこで、こうした研究の到達点を踏まえ、知的障害者の「職業的社会化」に果たす「家族の役割」に焦点をあてて検討することが必要である。家族は知的障害者の生涯を通して社会化を促進する役割を担う一方で、家族が職業適応の“障壁”となる場合もあると考えられるからである。

本研究では知的障害者の職業生涯を支える仕組みを検討するうえで、これまでの知的障害者の職業経歴研究における「職業的発達課題の達成に関する評価」という視点をもちつつ、さらに、以下の3つの検討課題をあげる。

1. 知的障害者の自立に及ぼす家族の支援の重要性と限界
2. 学校から職業の世界への移行支援の内容とタイミング
3. 経済的自立支援の様相

職業経歴の分析を通して、こうした課題を検討するために、実態調査と事例調査を実施した結果につ

いて報告する。具体的には、養護学校卒業者の生活実態を把握したうえで、職業経歴と彼らの職場以外における生活歴を検討する。また、このことを通して、職業適応上の“障壁”を明らかにしようと試みる。同時に、その“障壁”がどのような支援によって克服できたのか、または、克服する見通しが持てるのか、を明らかにする。

本報告書は、以下の4章で構成される。

第1章では、知的障害者の職業生活設計をめぐる問題の所在並びにその解明のための検討課題をあげる。また、職業リハビリテーションの視点からみた職業自立について評価の枠組みを提案する。

こうした枠組みにより、第2章では、養護学校卒業生の職業自立の現状と課題について、実態調査の結果に基づいて検討する。

さらに、第3章では、養護学校卒業生の職業経歴について、事例調査の結果に基づいて検討する。事例は本人・家族・研究者の3者の視点により構成されており、以下の3群に分けて考察する。

学校を卒業後ただちに入職し、現在も就労を継続している事例

学校を卒業後、すぐに入職をしなかった事例

学校を卒業後、入職したが職業経歴を中断した事例

以上を踏まえ、第4章では、職業経歴からみた職業生活設計支援の課題を検討する。

第1章 職業生活設計支援のあり方をめぐって

第1節 知的障害者の職業生活設計

1. 社会化と生活設計

人の生涯を通してみると、多くのネットワークの中で、実にさまざまな人々と関わっていることがわかる。現代の平均的な日本人でいえば、3~4歳になると保育園か幼稚園に行く。また、7歳から先は学校教育の流れの中で成長する。その後は、就職するための準備、職業選択を通して、学校から仕事の世界へと移行し、そこで適応して働き盛りを迎え、引退するといった「仕事をする」ということを軸に展開する一連の流れの中に位置づけられていく。職業生活を終えると、余暇を中心とした個人の生活に重点が移る。こうした「仕事をする」との関係で経験する“出来事”はまた、親からの独立、結婚、親になること、子育て、その子どもの独立といった、個人の生活における一連の“出来事”とも密接に関連しており、通常は女性よりも寿命の短い男性の方が先に人生を終える。

このように、人の生涯は、その社会の大多数の人々が経験するであろう“出来事”、あるいは、一定の年齢になるとその年齢に“ふさわしい”行動ができなければならないとしてその社会から期待される“出来事”の連鎖として構成されているとみることができる。人は一連の規範的な“出来事”を経験しながら、その社会の「一人前」の構成員になっていく。

これは「社会化の過程」として理解されてきたことがらである。つまり、それぞれの“出来事”は、人が社会の中で発達していく時に解決していかななくてはならない課題（発達課題）であり、「どのように社会化されなければならないか」を示す手がかりである（望月・大根田・中島，1992）。

これを社会化される個人の側からみると、“出来事”を経験することで、より高い段階へと発達していくという視点になる。また、教育や相談などの発達場面で人の指導に携わる関係者からみると、「どのような時期に、どのようなタイミングで、どのように支援することが最善であるのか」を問う視点になる。

このような“出来事”を節目として生活することは、人の生涯を通して共通した、いわば社会的な要請によっている。しかし、どのような場面で、どのような経験をしていくかということについては、個人差が大きく、個人をとりまく状況に左右される。したがって、通常、生活設計という用語には、このような“出来事”を「いつ」「誰と」「どのような環境で」「どのように」経験するかについて、個々人が個別かつ具体的に想定していくことが盛り込まれている。

2. 知的障害者の生活設計

(1) 「生活設計」の意味

成長期に発現した知的発達遅滞という障害特性からみて、知的障害者がこのような“出来事”を

経験する場合に、一般にいわれるような“もっともらしい”とされる年齢で経験することが困難な“出来事”であることが多くなるであろう。さらには、いくつになっても（年齢を重ねたとしても）経験することのできないこともある。しかし、何らかの支援があれば経験できることもあるに違いない。知的障害者の就労を支援するための方策の一つは、こうした“出来事”の時期並びに並び順を知り、それに合わせた支援のあり方を検討することであると考えられる。

加えて、知的障害者にとっては、自らの生活設計を自ら描くということに困難があることも多い。多くの場合、家族の支援のもとに家族が描いた生活設計を展開していく。こうしたことから、ここでいう「生活設計」とは、知的障害者の社会化にかかわる家族や学校、その他の機関等が知的障害者の将来を展望したものとしてみとらえている。支援する人々が彼らのために「どのような職業生活設計を描くか」は、彼らの職業発達を規定するとともに、職業リハビリテーションのあり方をも大きく規定するものであると考えられるからである。

(2) 知的障害者が働くことをめぐって

「精神薄弱者の人たちの就労と社会参加に関する関係者の意識調査」（NHK厚生文化事業団、1993）によれば、知的障害者が「できる限り、会社や作業所などで働きながら、地域社会で生活すべきだ」という見解は、家族をはじめとして、教育並びに福祉、労働などの分野で知的障害者を支える関係者の89%に受け容れられている。「社会の受け入れ条件が整備されれば、働きながら地域社会で生活することができる」にも、85%が同意している。その一方で、働きながら地域で生活できるようにするための条件整備は「先進国と比べて遅れている」も80%に達している。こうしてみると、わが国でも、“ノーマライゼーション”の理念は多くの人にすでに受け容れられているが、これを実現する手段の整備については、極めて遅れている状況が示唆される。

知的障害者がハンディキャップを持たない人々と同等の競争的な雇用関係を維持することは、困難が大きい。知的発達遅滞という障害特性はまた、同年齢の健常者が担うことのできる職業上の役割を同じように担うことが難しいという問題を持つからである。したがって、職業リハビリテーションの視点から彼らの職業生涯を考えると、就業の状況に即して評価をすることが必要となる。つまり、生涯を通して見たときに、「雇用関係の成立をめざす」時期もあれば、「雇用関係の維持が困難になる」時期もある。また、雇用関係にあるとはいえないが、知的障害者の経歴として重要な意味を持つ働き方をすることもある。

こうしたことを踏まえると、知的障害者の就労を支援するための方策の二つめは、支援する人々が彼らのために「どのような職業生活設計を描くか」を視野にいれた支援のあり方を検討することであると考えられる。

3. 家族の役割

労働省の調査によると、企業が知的障害者の雇用を継続していくための条件として、「家族の協

力」(82%)、「関係行政機関の協力」(58%)、「学校・施設の協力」(28%)があげられている。ここから、知的障害者の雇用を継続するためには職場以外で生活を支える体制が不可欠であることが示されている(労働省：平成5年度身体障害者等雇用実態調査,1994)。事実、常用労働知的障害者全体の78%が「家族と同居して通勤」しており、「通勤寮から通勤」は8%、「単身生活で通勤」と「グループホームから通勤」はともに3%にすぎない。このように、彼らの大半は家族の支援の下で日々を送りながら通勤しているという状況を踏まえると、知的障害者の自立を支援する「家族の役割」は極めて重い。

ところで、親は自分のパーソナリティ、生活のしかた、育児法などを通して、子どもに将来の職業選択と適応に関連のある活動や対人関係、役割を学習させる(Vondracek et al., 1986)。さらに、親が職業労働に従事している姿をみていることそれ自体が子どもにとって具体的なモデルとなる。しかし、現代のように雇用されている者が圧倒的に多くなり、職住分離が進むと、親の職業行動は子どもからほとんど見えず、親のモデルとしての役割は大幅に低下する。現実には、職業能力の開発は、雇用された企業によって担われるのが一般的であるから、就労の実現にむけた教育・訓練に対する支援を知的障害者の家族に求める場合、自営業に従事していない親にとっては、具体的な学習場面の設定さえ困難である。

核家族化や少子化の進む今日、同居して生活する少数の家族(親やきょうだいなど)で知的障害者を支援できる内容や場面は限られてくる。そのうえ、家族による支援の中軸となる親も、やがては職業から引退せざるを得ない。そうなったときには、家族の支援の力は経済面における不安定さを増していく。さらに、親の高齢化が進めば、体力面でも不安定さを増すことになる。確かに、これまで知的障害者を支援する仕組みは「家族の支援」を軸に組み立てられていた。しかし、こうした仕組みを見直し、家族以外の機関が知的障害者の自立を支援する仕組みを充実させ、そこへ穏やかに移行させることを考えなくてはならない時がきているのではないだろうか。

4. 親が描く知的障害者の職業生活設計

(1) 職業生活をめぐって

現代社会は、子どもが学校を卒業すれば、就職し、社会の構成メンバーとして自立することを求める。親もまた、同様のことを子に求めることに変わりはない。そして、このことは至極当たり前のことであると思われてきた。しかし、子に知的障害があれば、そうした障害のない子よりも、その自立の実現には様々な困難が予測される。したがって、親としてはハンディキャップを負ったわが子に格別の働きかけを試みるのであるが、自立の実現までの過程を思い描くとき、「この子は、就労できないのではないかと」「できるかもしれない」との間で親の思いは揺れ動く。そして、「無理をさせたくない」と「挑戦させたい」の間のどこに実現可能性のある目標を定めるかについては、子の成長にともなって、修正を繰り返す。学校を出てからの長きにわたる子の生活を、どのように設計していくかについて、多くの親は手探りである。

親が子のためにどのような生活設計を描くのかについては、親自身の信念によるところが大きい。しかし、こうした生活設計のあり様は、知的発達の遅れがどの程度であるのかによって異なる。また、子の性別、子の年齢、地域の理解の程度によっても、親が描くわが子の将来像は漸次変わっていく。そして、どのような教育者とどのような出会いをするか、どのようなタイミングでどんな支援者と出会うかによっても、親の教育方針は大きく様相を変える。さらには、どのような目標をたてようとも、社会のコンセンサスのあり様や景気の動向などによって、生活の場が規定されてしまうことが起こる。

(2) 生活の場をめぐって

親は、子の生涯を最後まで保護できるとは考えていない。“親亡き後”をみすえて、障害のある子の“ついの住まい”をどのように確保するかということを考え、生活設計を描くことが少なくない。子を支えるきょうだいや動産・不動産などの経済的基盤を確保するとか、支援を前提とした居住施設を確保するとか、その例である。生活場所や生活スタイルを想定し、そこに至る過程を具体化していくことがこれにあたる。

発達に遅れがある場合、子が小さいときには、その子が将来どのような生活を実現できるのかについて、予想することが困難である。できるだけ早期によりよい施設に入所し、将来の居所を確保しようとする、結果として就労をめざす生活設計が選択されない場合がある。一方、子の教育可能性にかけ、とりあえず就労をめざす場合がある。こちらに重点を置くと、その先の成長に合わせ、生活場所の選択肢が広がる場合もあるが、逆に狭められる場合もある。というのは、障害特性により、「生涯にわたる支援が必要である」という前提があるからには、社会が「どのような支援を用意できるのか」によって、生活の質が左右されるからである。

第2節 職業生活設計をめぐる現状と課題

1. 知的障害者の自立に及ぼす家族の支援の重要性と限界について

…… 親が子のために描く生活設計の手がかり ……

親は何を手がかりとして、知的障害のあるわが子の職業生活設計を描いていくのだろうか。知的障害者の職業的社会的な節目の“出来事”として、「学校から職業への移行」「離転職」「職業からの引退」があげられるのは通常的生活設計と変わりがない。しかし、こうした職業生活設計が通常のと異なるとは異なる点は何か、ということに注目しておかなくてはならないだろう。

知的障害者にとって、「どんな社会参加が可能か」は、彼らに「どんな支援が用意されているか」と密接に関連している。図1-1は、知的障害者の地域生活を支援する様々な事業を、厚生省の資料

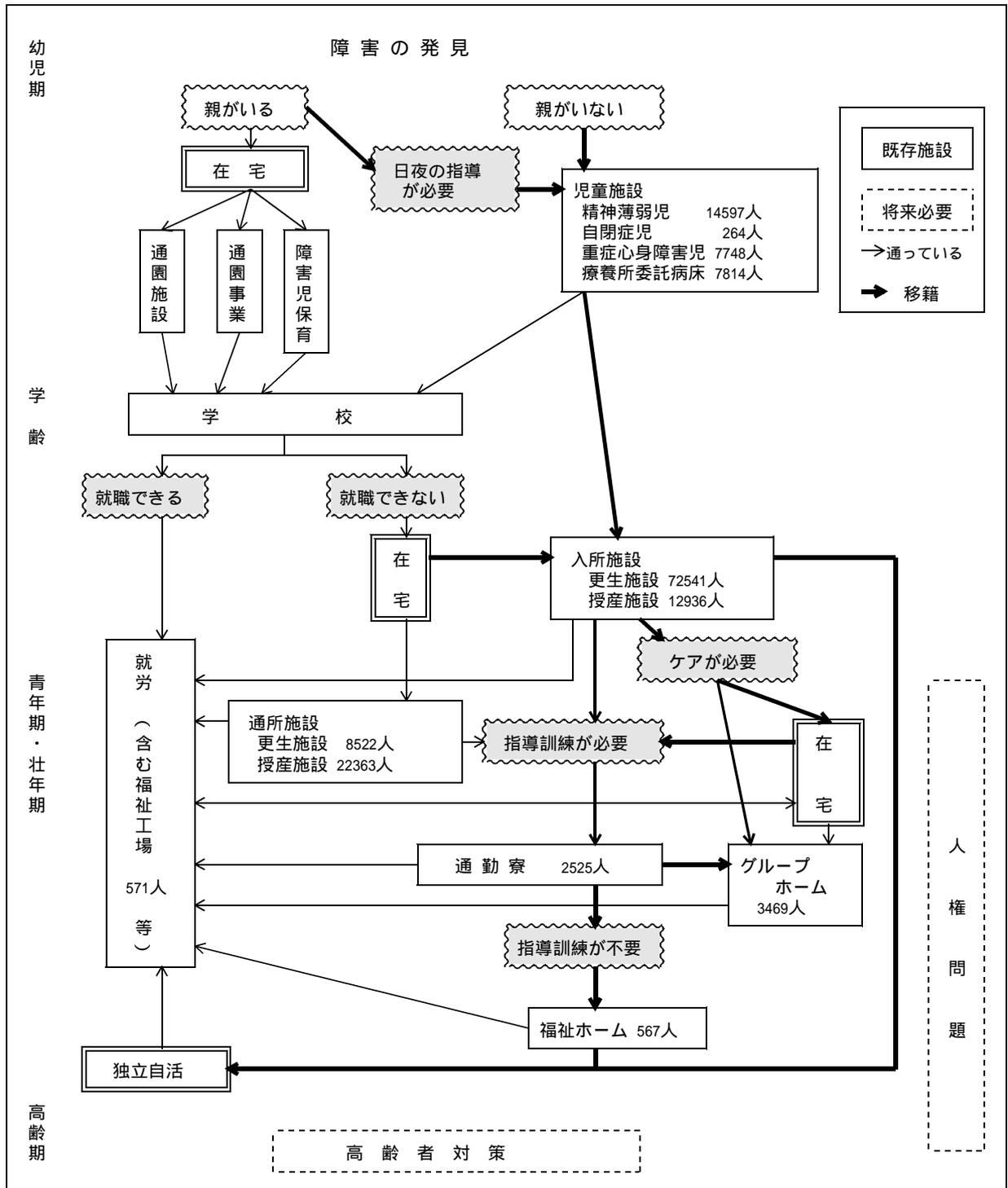


図1-1 知的障害者処遇フローチャート（厚生省，1989 より再構成）

に基づいて再構成したものである。ここには，知的障害者一人ひとりの状況に応じた生活支援並びに

就労支援を行うにあたり、地域生活を基盤におく支援体制を整備する方向が示されている。そして、「わが国の知的障害者処遇の流れをたどってみると、それは保護・指導、治療・訓練という絶えざる障害克服への挑戦と、親や家族を中心とした施設ユートピア志向との両方向を認めることができる。これらはやや混然としながらも、それぞれ背景・根拠をもって併存している。その説明は省くが、本人たち一人ひとりの願う生活、求める人生とは何なのかに焦点をあてたとき、別の方向があるべきではないだろうかと思われる。それは、障害をもちながら、地域の中で精いっぱい生きるという道である。……<中略>……これまで、地域での生活への応援体制があまりにも弱かったと言わざるを得ない。この応援体制のひとつがグループホーム制度なのである。」（厚生省児童家庭局障害福祉課、1989）と解説されている。

「平成7年度精神薄弱児（者）基礎調査（平成7年9月1日実施）」（厚生省、1996）によれば、在宅精神薄弱児（者）は297,100人と推計される。このうち、就学前（18,900人）の活動の場は、「通園施設」が26%、「保育所」が33%、「幼稚園」9%、「養護学校幼稚部」1%、「自分の家」32%であった。また、学校在学中（71,700人）の場合、「障害児のための学校」が56%、「障害児のための学級」が32%、「訪問教育」1%であるが、「普通学級」も11%あった。さらに、学校を卒業している人（201,200人）では、「職場・会社」が21%、「作業所」が16%、「通所施設」17%、「自分の家」38%となっていた。

なお、施設入所児（者）は115,900人であるが、このうち「18歳未満」が10,700人に対し、「18歳以上」が105,200人と、およそ10倍ほどである（平成7年度社会福祉調査；平成7年10月1日の結果は図に挿入した。ただし、グループホーム利用者数は平成7年度社会福祉行政業務報告：平成8年3月1日による）。

こうした調査結果は、18歳以上の知的障害者がどんな場で活動しているのかによって、彼らの社会参加の態様を推察できることを示している。つまり、働いている場合には、その職場が事業所か、作業所か、家業か、施設かによって、また、日常生活の場が施設か、家庭か、などによって、生活時間の内容とその配分が明らかになるからである。

フローチャートで「就労にいたる過程」に焦点をあててみると、学校卒業後すぐに就労する過程ばかりではなく、さまざまな指導・訓練、ケア等を経て就労する様々な過程が示されている。親が描く生活設計には、家族の支援と家族以外の機関による支援の仕組みは、どのように盛り込まれているのだろうか。こうした問題意識により、知的障害者の自立に及ぼす家族の支援の重要性と限界を検討することが求められている。これが、親が描く職業生活設計を検討する第一の課題である。

2．学校から職業の世界への移行支援の内容とタイミングについて

過去20年間にわたり、知的障害者の「学校から職業への移行」がどのように推移してきたのかについては、文部省特殊教育資料により作成した図（1-2，1-3，1-4）により、その概要を知ることができる。義務教育を終えた時点で直ちに就職する者は、昭和55年以降、次第に減少し、進学する者が増

加している（図1-2，図1-3）。そして，進学者の大多数は，養護学校高等部への進学を選択している。ちなみに，平成8年3月卒の場合，中学校特殊学級在籍者の74%が進学し，その内，72%が養護学校高等部に進学している。また，養護学校中学部では在籍者の84%が進学し，その内，99%が養護学校高等部進学であった。すなわち，義務教育段階で特殊教育諸学校に在籍した知的障害者の中では，義務教育修了後に養護学校高等部に進学するものが圧倒的多数を占めている。

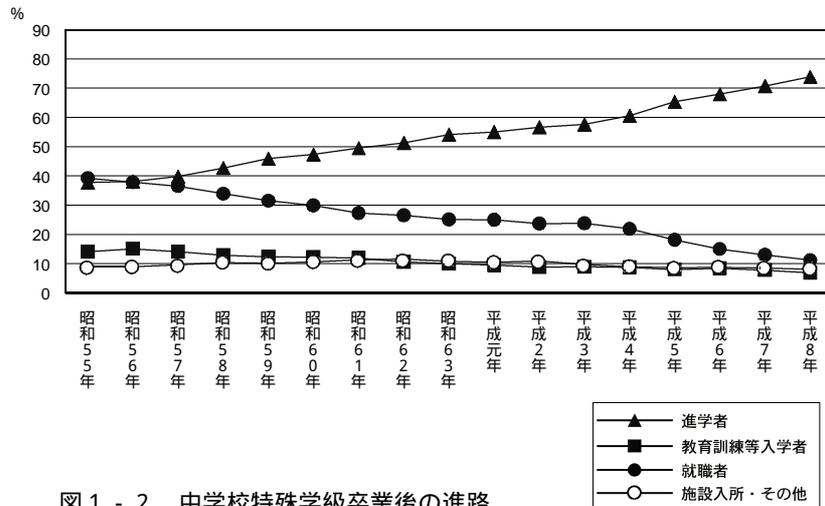


図1-2 中学校特殊学級卒業後の進路

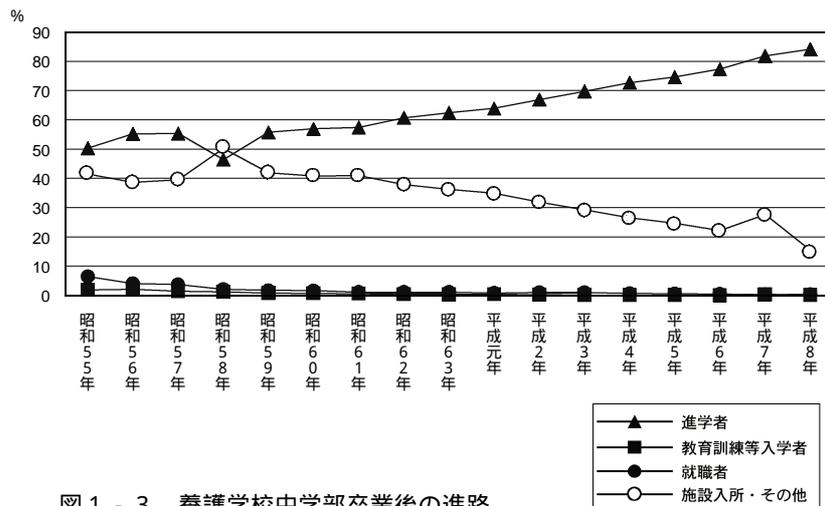


図1-3 養護学校中学部卒業後の進路

さらに、養護学校高等部卒業者の進路の推移（図1-4）によれば、近年になるにしたがって卒業後直ちに就職する者が減少し、社会福祉施設・病院・療養所等へ入所する者が増加する傾向が読み取れる。

昭和54年に知的障害児の就学が義務化されたことにより、それまで心身に何らかの障害があるために除外されていた重度・重複障害児や重度知的障害児等も、学校教育の対象となった。これが、養護学校高等部卒業者の中で直ちに就職する者が減少し、施設入所者が増加する傾向に影響している。そして、昭和61年以降は概ね卒業者の1/3が就職する状況が続いている。

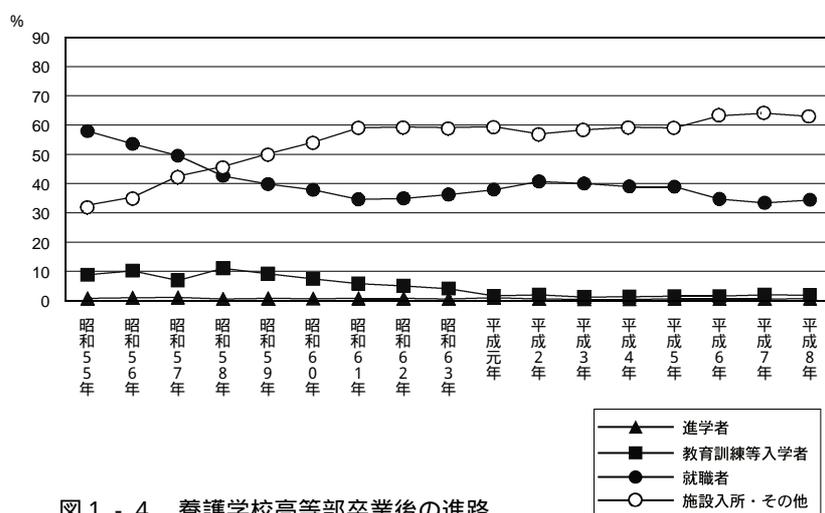


図1-4 養護学校高等部卒業後の進路

平成元年に告示された改訂学習指導要領では、心身に障害のある生徒の社会参加・自立の促進を図る観点から、基本方針のひとつとして職業教育の充実を挙げている（文部省，1989）。さらに、「盲学校、聾学校及び養護学校の高等部における職業教育等のあり方に関する調査研究協力者会議」の報告では、卒業後の職業的な自立を推進するための職業教育及び進路指導の一層の改善・充実にむけた方策が提言された（文部省，1996）。いずれも、知的障害児の在学期間が長期化する傾向が顕著となったことを念頭におき、学校における職業教育並びに職業指導の充実の重要性を強く意識したものと見える。そこで、次のような問いかけが重要になってくる。

障害者の長学歴化が進む中で、親は学校在学中の職業準備学習をどのように見ているのだろうか。知的発達遅滞という障害特性からみて、学校卒業までに、職業に就くために必要とされる職業準備の課題を達成させることが困難である場合が多い。こうした特性により、職業準備の学習が養護学校の教育課程の中に位置づけられている。さらには「知的障害者が未達成の課題に挑戦できるよう、教育年限を長期化できる環境を整備する」が支援のあり方の一つとしてとりあげられることになった。つまり、知的障害者の教育にも、通常と同様に長学歴化の傾向が読み取れる。

しかし、一方では、たとえ未達成の課題があろうとも、その課題が達成できなければ学校から職業への移行ができないわけではない。現実には、職業生活に入ってから未達成の課題に挑戦し、支援を得て達成していくことを事例が示している（望月、1994）。こうした事例は、在学期間を延長することが、当面すべき職業準備並びに職業選択の時期を先送りすることになっていないだろうか、と問いかけるのである。

「養護学校高等部を卒業してすぐに就職した人」と「卒業後ただちに就職しなかったが、その後就職した人」がたどった職業経歴には、特徴的な差異が見いだされるのだろうか。いずれの場合も、就職後に、どのような過程を経て引退に至るのか。引退にあたっては、職業生活を維持できなくなった事態がおこったのか、それは、どのようなものであったのか。こうした職業経歴のたどり方と、学校から職業の世界への移行支援の内容とタイミングとの関連について、検討することが求められている。親が描く職業生活設計を検討する第二の課題である。

3．経済的自立支援の様相について

親は生涯にわたるわが子の生活の基盤を、どのように整備しようとしているのだろうか。職業生活設計は、通常、職業に就いて得た収入により、経済的に自立することを前提にしている。しかし、知的障害者の職業生活を観察するとき、『就職』を実現しても『給料で生計を立てる』という側面では、困難が大きい場合が多い。親は知的障害者の自立をどのようにとらえ、どのように支援することを求めているのだろうか。

前掲の厚生省調査（1996）によれば、正規の職員・臨時雇として雇用されている知的障害者の1ヶ月の給料は、「7万円から10万円まで」が31%、「10万円から13万円まで」が22%で、「13万円より多い」は11%である。しかし、知的障害者の働き方は、こうした働き方ばかりではない。そこで、家の仕事の手伝いや作業所等の働き方をすべてを含めた場合でみると、「5万円まで」が52%である。一方、20歳以上の知的障害者では、85%が手当・年金等を受給している。

表1-1は、東京都の資料である。国の制度と都の制度並びに市区町村の制度があり、受給できる金額は居住地域により異なる。しかし、障害程度で4度の場合、国並びに都の制度では支給がない（市区町村単位では支給しているところが多い）。

経済的自立が困難な知的障害者にとって、年金や手当は所得保障の意味を持っている。佐藤（1990）は、社会保障の理念について、「現代社会において、人間の生活維持に必要不可欠な「現

金」 = 「貨幣」を給付するものであり、この人間社会では普通の場合、労働を通じて、賃金の形で現金を獲得し、それによって自分や家族の生活を維持することになる。しかし、失業や疾病や、労働災害や障害や、老齢、主たる働き手の死亡、その他の原因によって仕事を機会を失ったり、労働能力を喪失したり、減少したりなどして、現金を得る機会が失われることが多い。このような場合、私的扶養によってその生活を維持できない時に、何らかの形で現金を給付する公的な仕組みを考えておかなければならない。これが狭い意味での社会保障 = 所得保障（経済的保障）である。…… < 中略 > ……
 この「所得保障」は広義の社会福祉のなかで、もっとも重要な制度で、この補足として、並行して「社会福祉 = 対人サービス」が必要となる」と解説する。知的障害者の自立にとって、所得保障と対人サービスの両方とも不可欠であるが、その両方ともを家族に依存している現実がないだろうか。

表1-1 障害程度別手当等の支給額（月額） （東京都，1996 より再構成）
 （平成7年4月1日現在）

最重度 （常時複雑 介護）	211,055	障害基礎年金 81,825	都福祉 手当 15,000	特 別 障害者 手 当 26,230	重度手当 58,000	扶養年金 30,000
身障1級 精薄1度	126,825	障害基礎年金 81,825	都福祉 手当 15,000	扶養年金 30,000		
身障2級 精薄2度	126,825	障害基礎年金 81,825	都福祉 手当 15,000	扶養年金 30,000		
精薄3度	110,458	障害基礎年金 65,458	都福祉 手当 15,000	扶養年金 30,000		
身障3級	95,458	障害基礎年金 65,458	扶養年金 30,000			
身障4級 精薄4度	30,000	扶養年金 30,000				

（注）1. 障害程度は、各手当、年金を受給できる概ねの等級表で示した

2. 扶養年金は、特約付加した者に対しては 10,000円の付加年金が給付されることになったが、この表においては基本分のみを表示した。

どのようなサービスとどのくらいの生活費があれば、知的障害者は自立した生活を維持できるだろうか。現実には、どのような生活実態があるのだろうか。これは、職業経歴のたどり方と関連があるのだろうか。親が描く職業生活設計を検討する第三の課題である。

こうした課題は、知的障害者の職業経歴にどのように示されているだろうか。

第3節 職業リハビリテーションの視点からみた自立

1. 「職業自立」の考え方

成人期は、障害の有無にかかわらず、「自立」へ挑戦する時期とされる。自立の概念化については、いくつかの先行研究がある（久世，1980；上子，1982；渡邊，1990）。しかし、自立をどのようにとらえるかについては、未だ明確であるとはいえない（福島，1993）。

若者は、学校を出れば好むと好まざるとにかかわらず、社会へ送り出される。しかし、教育課程が求める課題達成を修了した者と、卒業年齢がきて課題未達成であるが送り出された者とが混在して分かちがたい現状があるために、職業生活設計をめぐる教育の課題は通常でもわかりにくくなっている。長く学校にとどまることが当たり前になった時代は、長かった青年期をどのように終結させればよいか、来るべき成人としての一歩をどのように踏み出せばよいか、がわからない青年を多く輩出する時代でもある。そして、こうした学生には、職業に就いて自立をすることの意義について、学習機会を用意することが要請されている。

こうした時代背景があつたとしても、職業に就いて自立をすることは現代社会に生きる成人が備えなければならない行動様式であるから、これをことさらに「職業自立」という用語で表現することはない。この用語が用いられる場面は、きわめて限定されるのである。つまり、通常、職業的役割を健常者と同様に担うことには困難があるが、支援を得て職業活動に従事する障害者の生活様式を自立という視点でみる場合に「職業自立」を用いる。そこで、ここでは、職業リハビリテーションの視点からみたときに、知的障害者個々人の職業発達の状況に即して評価をする用語として用いることとする。

2. 知的障害者の職業自立

仲村（1982）によると、自立には、経済的意味で自らの力で生計をたてることと、精神的な意味で他への従属、服従の関係を脱して独立自主の地位を獲得することの両義があり、過去における社会事業・社会福祉では前者に大きな重点がかけられていたのに対し、新しい社会福祉では後者の意味での自立を助長することが要求されるようになってきていることを指摘する。そこでは、精神的自立のために、保護を活用するという意味での自立もありうることを示唆されており、知的障害者の場合、一般に用

いられている「自立」には、組み込まれていない視点が必要であることが主張されている。

学校教育においても、経済的自立の達成を教育の目標としながら、個々の状況にあわせた対応が必要とされている。職業に就いて自立をめざすことが困難な知的障害者にとって、「自立」を志向する教育とは何かが問われているのである。

細村（1996）は、職業教育の定義として、「将来就こうとする職業分野を選択した者に対して、その特定の職業に就くために必要な知識・技能・態度を学習させるための教育で、職業準備教育をいう」が一般的であるとしている。高等学校学習指導要領解説総則編にも、「高等学校教育は、普通教育と高等教育を施すことを目的としており、将来、社会に出て職業に就くのに必要な職業教育を行っている」と述べられている。ところが、養護学校高等部における職業教育を就職のための準備教育ととらえると、多数在籍している「職業に就くことが困難な、あるいは不可能と考えられる生徒」は、職業教育の対象にはならないのではないかと、あるいは職業教育を行うことが困難ではないかという問題が生じてくる。したがって、細村は、「制度的には職業教育の対象はすべての生徒であるのに、実際は職業教育を行うことが困難な生徒が多数在籍しているという矛盾を解決するためには、職業教育の概念を“就職のための準備教育”から“社会参加・自立への準備教育”へと拡大することが必要である」と主張するのである。

こうした背景について、伊藤（1993）は、「日本では伝統的に障害者福祉の政策の中で、障害者が自立する主体としてではなく、保護の対象として捉えられてきた」ことを指摘する。ノーマライゼーションの理念が多くの人に受け容れられてくる中で、自立の概念そのものも、そして、社会参加の概念そのものも、新しい枠組みを必要としているといえよう。

このような見解は、わが子の生活設計をどう描くかに不安を抱く親にとって、職業自立以外の選択肢を提示することになった。その結果として、自立の実現までの過程で、「この子は、就労できないのではないかと」「できるかもしれない」との間で親の思いが揺れ動いたとき、「無理をさせなくてもいいのではないかと」という方向へと向かわせることもあるのではないだろうか。長学歴化の中で、あえて就労をめざすという決断は、どのようになされるのだろうか。親が描く生活設計に職業自立が盛り込まれなくなったとき、知的障害者は職業に就くことで発達していくという場面を失うことになるのだろうか。

3．知的障害者の職業自立を評価するための概念的枠組み

…… 職業経歴を検討する視点 ……

知的障害者の職業経歴をみると、初職入職あるいは離転職をめぐる職業行動それ自体が、健常者とは異なる枠組みで行われる可能性は大きい。例えば、働いて得た報酬により生計をたてるには、企業内で生産性を上げることができるのか、生産性に見合った賃金・処遇で生活できるのか、キャリアの形成ができるのか、といったことがあげられる。ここには、身体障害とも異なる固有の障害特性に関

連する制約があり，こうした対象者の職業行動を分析するために，新たな分析の枠組みを必要としている。

そこで，これまでの研究においては，職業リハビリテーションの視点から見たときに，知的障害者個々人の職業発達の状況に即して自立を評価する枠組みを用いて分析を行ってきた。知的障害者を対象とした場合，職業自立を評価するとともに，生活自立を評価し，それらの達成状況において課題を見いだすことが必要であった。

本研究においても，これまで，通勤寮利用者に関する調査研究，並びに家族と同居して職業自立をめざす知的障害者に関する調査研究で体系づけた職業自立と生活自立を評価する枠組み(望月，1994；望月・山田，1995)を用いることとする。以下にその概要を要約する。

(1) 職業自立に関する評価

知的障害者が一般の競争的な雇用関係を維持することは，困難が大きい。こうしたことから，知的障害者の職業生涯を通してみれば，「雇用関係の成立をめざす」時期もあれば，「雇用関係を維持できなくなる」時期もある。また，雇用関係にあるとはいえないが，知的障害者の経歴として重要な意味を持つ働き方をすることもある。こうした「働き方」が生活に占める位置を明らかにするために，ここでは，職業自立のレベルを就労の形態によって記述していくことにする。

職業リハビリテーションの視点でみれば，就労レベルの方が就労レベルよりも自立を達成していることになる。生涯のうちには，から またはへとレベルが上昇する時期もあれば，からへと下降することもあるだろう。その変化を評価し，記述する枠組みとして用いている。

就労レベル：一般雇用により，一般従業員に期待される標準の基準を大きく逸脱しない生産性を持つ。言い換えると，市場性のある知識・技能を持っている。

就労レベル：何らかのサポートを得て，フルタイムで正規に雇用されている。しかし，健常者との比較は考えない。就労する際に求められる最低限必要な条件に応えられる。職場の生産活動を妨げず，何らかの貢献をしている。

就労レベル：何らかのサポートを得て，パートタイムで雇用されている。健常者との比較は考えない。就労する際に求められる最低限必要な条件に応えられる。職場の生産活動を妨げず，何らかの貢献をしている。

就労レベル：健常者と一緒の職場であることにこだわらない。福祉工場，施設^{*1}，そして地域作業所など，福祉的環境の中で保護されつつ，作業の水準の維持，向上を図る。

就労レベル：在宅もしくは施設^{*2}入所などにより，作業の水準の維持，向上を図る。

*1:雇用されることが困難な者を対象とした授産施設等の援護施設，*2:収容保護施設

(就労レベル ~ /資料出所：望月，1994)

(2) 生活自立に関する評価

知的障害者の職業自立の実現は，生活自立の達成と不可分であった。他方，生活自立を図り，単身生活や結婚生活を実現することは，困難が大きいという現実もあった。こうした生活自立の評価

は、以下に示す居所が求める自立のレベルを基準にしたものである。

- 生活自立 : 単身生活をしており、健常者もしくは健常者に準ずる意味での自立を達成している。健常者に期待される標準的な基準を大きく逸脱しない。
具体的には、食事は自炊（自己調達）でき、金銭管理は原則として本人が行う。
職場との折衝も原則として本人が行う。
指導員は、原則として必要なときに本人の求めにより相談に応じる。
- 生活自立 : グループホーム生活をしており、生活する際に求められる必要最低限のことができる場合が該当する。
食事は自炊（準備提供）であり、金銭管理は原則として本人が行う。
職場との折衝も原則として本人が行う。
指導員は、近距離に住居を構え、定期的に訪問指導を行う。
- 生活自立 : 通勤寮で生活しており、職業生活自立をめざしている。生活する際に必要なことは支援を得てできる場合が該当する。
食事は給食であり、金銭管理は指導員の支援のもとに行う。職場との折衝は原則として指導員が行う。
指導員は同一住居内に常駐して、問題に対処する。
- 生活自立 : 家庭や施設で生活しており、生活自立をめざしている。生活する際に求められる必要最低限のことも支援なしにできない場合が該当する。
食事は提供であり、金銭管理は原則として家族や施設職員が行う。
家族や施設職員は同居して問題に対処する。

（資料出所：望月，1994）

この評価の枠組みは、通勤寮利用者の職業経歴研究に際し有効であった。こうした評価によれば、単身生活が最も生活自立のレベルが高く、グループホーム（生活寮）、通勤寮、家族と同居の順になる。つまり、家族と同居している場合、生活自立は最も低いレベルになる。「やればできる」と「やっている」とは異なるからである。しかし、家族と同居していることで自立のレベルがわかりにくくなっている事例があるだろう。現実には、家庭で意識的に分担を定めて場面設定をしない限り、それを区別することは困難である。

一方、親が高齢化した場合、同居する家族が支援できる内容や場面は限られてくる。したがって、知的障害者本人が高齢化する近い将来、家族以外に支援を求めていくことになった場合、その時点における生活自立のレベルがその後の居所を決める要因となるのではないだろうか。こうした場合を考えると、生活自立に対し、さらに詳細な検討が可能となる評価の枠組みが必要である。

【文献】

- 福島朋子 自立に関する概念的考察 - 青年・成人及び女性を中心として - 発達研究 発達科学研究教育センター紀要 9 pp.73-85, 1993.
- 細村迪夫 学校教育 - 社会自立・参加のための課題 溝上脩 編 障害者のライフコース 第6章 川島書店 115-131, 1996.
- 伊藤周平 障害者の自立と自律権 - 障害者福祉における自立概念の批判的一考察 - 季刊・社会保障研究 Vol.28 4 426-435, 1993.
- 上子武次 親は子どもの自立を育てているか 児童心理36-1, pp.55-65, 1982.
- 厚生省児童家庭局福祉課 1989 グループホームの設置・運営ハンドブック - 精神薄弱者の地域生活援助 - 日本児童福祉協会 p.140.
- 厚生省大臣官房障害保健福祉部 平成7年度精神薄弱児(者)基礎調査結果の概要 1996.12.
- 厚生省大臣官房統計情報部編 平成7年度社会福祉等調査報告 財団法人厚生統計協会 1995.
- 厚生省大臣官房統計情報部編 平成7年度社会福祉行政業務報告 財団法人厚生統計協会 1995.
- 久世敏雄・久世妙子・長田雅喜 自立心を育てる 有斐閣, 1980.
- 仲村優一 社会福祉行政における自立の意味 小沼正 編 社会福祉の課題と展望 実践の政策とのかわり 川島書店 4-18, 1986.
- 望月葉子 職業経歴の概要 『精神薄弱者の職業経歴に関する研究 - 通勤寮利用者の事例が示すこと -』 第3章 障害者職業総合センター調査研究報告書 6 日本障害者雇用促進協会 1994.
- 望月葉子・山田耕一郎 知的障害者の職業的社会化に関する考察 - 職業自立を支援する視点から - 障害者職業総合センター研究紀要 4 1-19, 1995.
- 望月葉子 大根田充男 中島史明 年齢規範の観点からみた青年の将来展望に関する研究 - 予期された標準的なライフサイクルと職業生活設計をめぐって - 「発達心理学研究」 第3巻第2号, 81-89, 1992.
- 文部省 特殊教育資料 1981~1997.
- 文部省 盲学校, 聾学校及び養護学校高等部学習指導要領 1989.
- 文部省 季刊特殊教育 85, 盲学校, 聾学校及び養護学校の高等部における職業教育及び進路指導等の充実について 1996.
- NHK厚生文化事業団 「精神薄弱者の人たちの就労と社会参加に関する関係者の意識調査」報告書 1993.12.
- 労働省職業安定局 平成5年度身体障害者等雇用実態調査結果報告書 1994.3.
- 佐藤進 社会保障と社会福祉の法と政策 [第4版] 誠心書房 1990.
- 東京都政策報道室都民の声部情報公開課 東京都心身障害者福祉センター編 知的発達障害者への理解を深めるために, 1996.
- Vondracek, F. W. et al, Career Development: A Life-Span Developmental Approach, 1986.
(松本純平 職業的社会化 『社会化のハンドブック - 人間形成と社会と文化 -』 第9章 川島書店 1990. より引用)
- 渡邊恵子 自立の概念化の試み 日本女子大学紀要人間社会学部第1号, pp.189-206, 1991.

第2章 養護学校卒業生の職業自立の現状と課題

障害者雇用に関する法の整備が進むとともに、知的障害者の職業自立のための課題は入職に際した支援ばかりではなく、その後の職業生活の継続に関する支援にも焦点があてられてきている。自立という概念も、経済的意味で自らの力で生計をたてることと、精神的な意味で他への従属、服従の関係を脱して独立自主の地位を獲得することの両義をあて、保護を活用するという意味での自立もありうるということが示唆されている。

ここでは、知的障害者の職業自立を支援するうえで、どのような課題が見いだされるのかを明らかにするために、実態調査の結果に基づき、経済力と生活力の面から検討を行う。

第1節 調査研究の概要

実態調査は、質問紙により郵送で実施した。対象は、昭和34年度～平成7年度に東京近郊の養護学校24校を卒業した952名の家族。調査時期は、初回に昭和50年度卒業までを対象として1995年10月～1996年2月、2回目に昭和51年度卒業以降を対象として1996年12月～1997年2月。有効回答は401名（回収率42%）。

なお、本調査は、障害者職業総合センターが平成7年度・8年度に、職業自立支援研究会（章末付記参照）に委託した「養護学校卒業生の職業自立支援に関する研究」において実施したものであり、本報告書ではその一部について、分析したものである。

調査の内容は以下の通りである。

1) 分析に用いた項目：＜本報告書で取り上げたもののみ＞

A. 属性：性，年齢，手帳の種類と度数，家族の構成

B. 年金・手当等の種類と金額

C. 現況：進路先，居所

D. 生活行動的側面：

D1 小遣いを計画的に使う力は十分ですか

D2 小遣いで定期購入等，交通費を使う力は十分ですか

D3 小遣いでお菓子の購入や飲食費を使う力は十分ですか

D4 小遣いで趣味のものを買う力は十分ですか

D5 小遣いで身の回りのものを買う力は十分ですか

D6 食品を調達し，食事を作る力は十分ですか

D7 弁当，パン等できたものを買う力は十分ですか

D8 レストラン等を一人で使う力は十分ですか

- D9 光熱費の支払をする力は十分ですか
- D10 住居費等の支払をする力は十分ですか
- D11 衣類の調達をする力は十分ですか
- D12 衛生観念や病院等にかかる力は十分ですか
- D13 洗濯等衣類を管理する力は十分ですか
- D14 クリーニング店を利用する力は十分ですか
- D15 掃除や整理整頓する力は十分ですか
- D16 市役所，郵便局，銀行，その他の公共施設を利用する力は十分ですか
- D17 プール，映画館，その他のレクリエーション施設を利用する力は十分ですか
- D18 旅行を一人でする力は十分ですか
- D19 預貯金等を預けたり出したりする力は十分ですか

E．経済的側面：収入はいくらですか

小遣いはいくらですか

生活費の補充は必要ですか（衣料費，食費，光熱費，小遣い）

預貯金の備え，不動産等の備えは十分ですか

第2節 分析の枠組み

職業自立については，就労レベルで記述する。また，生活自立については，居所が求める自立のレベルで記述したうえで，経済的側面と生活行動的側面の評価の枠組みとして次のような指標を設定し，事例を通じてその妥当性を検討することにした。

1．経済的側面

職業自立を検討する視点から，経済的側面は「総収入に占める労働報酬」の比率，並びに家族からの生活費補充の有無によって表わすものとする。

労働報酬による収入＋年金等の収入＝収入合計

食品の調達，衣類の調達，光熱水費に関する補充

但し，家族と同居が多いことから，住居費用については集計から除外する

2．生活行動的側面

生活行動的側面は，生活（：掃除，：洗濯，：食生活，：購買活動），小遣い管理，社会資源利用，レクリエーション，によって表わすものとする。

本調査研究では，第1章で提案した生活自立の枠組みについて，特に経済的側面と生活行動的側面から詳細に検討することを目的としている。そのために，まず，養護学校卒業生の職業自立の現状を，経済的な側面と生活行動的な側面から検討した上で，それを支える仕組みについて検討する。

具体的には，経済的側面に関する考察では，以下の作業仮説を検証していくこととする。

- 1.就労レベルが高いほど、収入合計に占める労働による収入の比率が高い
- 2.就労レベルが高いほど、家族からの生活費補助は少ない
- 3.就労レベルが高いほど、小遣いについて、本人の貯蓄等からの補填や家族の補助は少ない

さらに、経済的側面・生活行動的側面に関する考察では、居所が求める生活自立のレベルと現実の自立のレベルについての一致、不一致について検討する。

第3節 分析対象者の概要

分析対象者は、男性257名、女性144名。年代別にみると、20歳代が最も多く52.6%を占める。次いで、40歳代が23.0%、30歳代が12.5%となっており、10歳代が6.9%、50歳以上が5.1%となっていた。また、年代別の構成には性別の違いは見いだされなかった。なお、調査回答者（家族）の年代は、50歳未満が27.6%、50歳代が31.9%、60歳代が19.7%、70歳以上が19.2%となっていた。

居住形態をみると、「家族と同居」が91.8%と圧倒的に多く、「施設入所」は4.5%、「生活寮・通勤寮」を利用している者は7名にすぎなかった（表3-1）。また、家族構成をみると「親」もしくは「きょうだい」が94.7%となっており、家族に支えられている実態がある（表3-2）。

単位：%

	表3-1 居住形態						表3-2 サポートの主体			
	家族と同居	施設入所	通勤寮	生活寮	アパート	その他	親	きょうだい	配偶者	その他
全体 (401)	91.8	4.5	0.5	1.7	0.7	0.5	92.0	2.7	0.5	4.7
男性 (257)	91.1	4.3	0.8	2.3	0.8	0.8	91.8	2.3	-	5.8
女性 (144)	93.1	4.9	-	0.7	0.7	-	92.4	3.5	1.4	2.8
～19歳 (27)	85.2	11.1	-	-	-	2.4	88.9	-	-	11.1
20～29歳 (206)	95.6	1.9	-	1.9	0.5	-	97.1	1.5	0.5	1.0
30～39歳 (49)	89.8	8.2	-	-	2.0	-	91.8	2.0	-	6.1
40～49歳 (90)	87.8	6.7	2.2	1.1	1.1	1.1	88.9	3.3	-	7.7
50歳～ (20)	85.0	5.0	-	10.0	-	-	60.0	20.0	5.0	15.0

居住形態並びにサポートの主体に、性別の違いは見いだされなかったが、サポートの主体は年代別の違いが見いだされた。50歳以上になると「きょうだいと同居」が2割を占め、家族の中で主たるサポートの主体が移行していることがわかる（ $\chi^2 = 77.9, p < .001$ ）。

彼らは障害程度別に福祉対策の対象となっており、療育手帳による障害程度でみると、「最重度」1.6%、「重度」15.2%、「中度」38.4%、「軽度」33.7%、「手帳なし」3.5%であった（表3-3）。男性に「軽度」が、女性に「中度」が多かった（ $\chi^2 = 11.8, p < .05$ ）。年代別には、30歳代に「中度」が多く、40歳代・50歳以上に「軽度」が多かった（ $\chi^2 = 35.0, p < .01$ ）。

また、全体の83.3%は、障害基礎年金と福祉手当のいずれか、もしくは両方を受給している。しかし、11.2%はこうした福祉対策の対象となっていないか、または利用できない人たちであった（表3-4）。男性に「年金なし」が、女性に「年金受給」が多かった（ $\chi^2 = 16.1, p < .05$ ）。年代別には、10歳代に「手当のみ」が多く、50歳以上に「年金受給なし」が多かった。未成年の内は、年金支給の対象ではないことから、成年に達した後に手続きをする者が増えるとみることができる（ $\chi^2 = 68.3, p < .001$ ）。こうした者を除き、年金等の受給ができない理由としては、「軽度の障害である」もしくは「収入が上限を越えた」ために年金が支給されない、などが考えられよう。

単位：%

	表3-3 療育手帳の概要					表3-4 社会保障の概要			
	最重度	重度	中度	軽度	手帳なし	年金手と当	年金のみ	手当のみ	受給なし
全 体 (401)	1.6	15.2	38.4	33.7	3.5	47.6	15.0	10.7	11.2
男 性 (257)	0.8	14.0	34.0	38.9	3.1	43.5	12.0	23.0	14.8
女 性 (144)	2.7	17.4	45.1	24.3	4.2	54.9	20.1	16.7	4.9
～19歳 (27)	3.7	25.9	37.0	29.6	3.7	7.4	3.7	59.3	22.2
20～29歳 (206)	-	19.4	38.8	33.0	1.9	60.7	9.7	18.0	8.3
30～39歳 (49)	-	6.2	53.1	28.6	4.1	46.9	22.4	16.3	8.2
40～49歳 (90)	6.3	10.0	35.0	43.8	3.8	34.4	23.3	21.1	13.3
50歳～ (20)	-	5.0	45.0	35.0	10.0	20.0	30.0	15.0	25.0

現在の状況では、調査時点の進路に関し、約半数が「会社などに就職」している（表3-5）。男性に「会社などに就職」が、女性に「作業所通所」が多かった（ $\chi^2 = 48.7, p < .001$ ）。年代別には、大きな違いは見いだされなかったが、「在宅」については20歳代に少なく、40歳代に多かった（ $\chi^2 = 43.7, p < .01$ ）。

単位：%

	表3-5 現在の状況						
	会社	作業所	施設	家業	在宅	その他	不明
全 体 (401)	53.4	35.2	4.5	1.5	4.0	0.5	1.0
男 性 (257)	64.2	29.2	3.9	-	1.6	-	1.2
女 性 (144)	34.0	45.8	5.6	4.2	8.3	1.4	0.5
～19歳 (27)	55.6	33.0	11.1	-	-	-	-
20～29歳 (206)	55.8	39.3	1.9	1.5	1.0	-	0.5
30～39歳 (49)	49.0	34.7	8.2	2.0	4.1	-	2.0
40～49歳 (90)	48.9	30.0	6.7	1.1	11.1	1.1	1.1
50歳～ (20)	60.0	20.0	5.0	5.0	5.0	5.0	-

また、「後見役機関*の必要性」を聞いた結果、「無回答」が33.7%ある一方で、「大変必要」が38.9

％、「必要となる場合がある」が21.2％など、回答した者の中では必要性が強く意識されていることが分かる（表3-6）。こうした必要性の回答傾向には、居住形態並びにサポートの主体、障害程度、年金等の受給状況による違いは見いだされなかった。また、「大変必要」の比率は、本人並びに家族の年齢が上がるにつれ大きくなる傾向があり、高齢の親が自由記述で「親なき後」を憂慮していることとも対応している。

単位：％

		表3-6 後見役機関の必要性				
		必大 要変 で に あ る	場必 合要 がと あ な る	必そ 要れ でほ ど な い	必 要 で な い	不 明
全 体 (401)		38.9	21.2	4.5	1.5	33.9
分 析 対 象 者	男 性 (257)	37.4	20.6	4.3	2.3	35.4
	女 性 (144)	41.7	22.2	4.9	-	31.3
	～19歳 (27)	37.0	18.5	11.1	3.7	29.6
	20～29歳 (206)	32.5	25.2	6.3	1.9	34.0
	30～39歳 (49)	40.4	19.2	3.8	1.9	34.6
	40～49歳 (90)	48.9	18.2	-	-	33.0
	50歳～ (20)	52.6	5.3	-	-	42.1
家 族	～49歳 (111)	32.4	22.5	7.2	2.7	35.1
	50～59歳 (128)	38.3	20.3	6.3	1.6	33.6
	60～69歳 (79)	40.5	29.1	2.5	1.3	26.6
	70歳～ (77)	48.1	13.0	-	-	39.0

なお、後見役機関とは、「相談（相続や財産、契約、財産管理等の法律相談や、家庭・職場・施設・学校等における日常生活全般にわたる生活相談を行う）と援助（権利侵害に対して必要に応じて問題解決にむけて調査等を実施し、安定した地域生活が送れるように援助する）」機関として説明したうえで、回答を求めたものである。

第4節 就労レベルに基づく検討

1. 職業自立に関する評価の枠組み

(1) 就労レベルに基づく対象者の再構成

就労レベル ～ に従って、対象者を再構成するにあたり、以下の区分をそれぞれに対応させることとした。つまり、作業水準を給与と対応させて評価し、「会社勤め」の対象者を給与額によって1～3の3群にわけた。また、「作業所通所」を1群とし、さらに「施設入所」「家業従事」「在宅」「その他」をまとめて1群とした。

- 就労レベル1：事業所で就労/比較的高い作業水準を予測させる（給与額15万以上）
 就労レベル2：事業所で就労（給与額10万～15万）
 就労レベル3：事業所で就労（パートないし短時間勤務もしくは、給与額が最低賃金以下）
 就労レベル4：作業所で就労
 就労レベル5：在宅及び施設入所

(2) 就労レベルとの関連でみた対象者の特徴

表3-7に、就労レベルとの関連でみた対象者の概要を示した。全体的にみると、「会社勤め」が約半数であったが、その中は就労レベル3が最も多く、就労レベル2，就労レベル1の順であった。これを男女別にみると、男性に就労レベル1・2が多く、女性に就労レベル4・5が多い（ $\chi^2 = 49.6, p < .001$ ）。年代別では、40歳代に就労レベル1と就労レベル5が多く、20歳代に就労レベル3・5が多い（ $\chi^2 = 81.4, p < .001$ ）。また、障害程度別にみると、「軽度」に就労レベル1・2・3が多く、就労レベル4が少ないのに対し、「重度」に就労レベル4が多い（ $\chi^2 = 168.4, p < .001$ ）。さらに、「年金等の受給なし」に就労レベル1・2が多く、就労レベル4が少ないのに対し、「年金と手当受給」に就労レベル4が多く、就労レベル1・2が少ない（ $\chi^2 = 112.6, p < .001$ ）。

表3-7 就労レベルとの関連でみた対象者の特徴

単位：%

自立の程度	就労レベル1 一般就労	就労レベル2 保護的就労 (フルタイム)	就労レベル3 保護的就労 (パートタイム)	就労レベル4 福祉的就労	就労レベル5 在宅
全 体 (401)	7.5	19.0	27.3	35.3	10.5
男 性 (257)	10.9	22.4	28.1	29.3	6.3
女 性 (144)	1.4	7.6	25.7	45.8	18.1
～19歳 (27)	3.7	22.2	29.6	33.3	11.1
20～29歳 (206)	1.5	20.4	34.0	39.3	4.9
30～39歳 (49)	6.1	20.4	22.4	34.7	16.3
40～49歳 (90)	22.5	11.2	15.7	30.3	19.1
50歳～ (20)	10.0	25.0	25.0	20.0	15.0
療育手帳最重度 (6)	-	16.7	-	-	66.7
重 度 (61)	-	1.6	6.6	73.8	18.0
中 度 (154)	7.3	14.9	29.9	43.5	9.1
軽 度 (134)	27.5	26.7	37.8	16.3	4.4
な し (14)	20.0	28.6	-	14.3	35.7
年金+手当を受給 (191)	2.6	12.0	28.8	50.8	5.8
年金を受給 (60)	3.3	5.0	26.7	38.3	25.0
手当を受給 (83)	9.6	31.3	32.5	16.9	9.6
受給していない (45)	26.7	35.6	24.4	4.4	8.9
家族と同居 (367)	7.4	19.6	28.3	37.6	6.5
施設に入所 (18)	-	-	5.6	5.6	88.9
通勤寮 (2)	50.0	-	50.0	-	-
生活寮 (7)	-	42.9	28.6	28.6	-
アパート (3)	33.3	-	-	-	66.7

(3) 経済力について

表3-8-1に、就労レベル別に、労働報酬としての収入と年金等による収入、並びに収入合計の状況を示した。また、表3-8-2に、小遣いの額並びに収入総額にみた労働報酬の額や小遣いの状況を示した。

労働報酬としての収入は、就労レベル1の平均で19万2千円、最高は30万9千円であった。これに対し、就労レベル4では、平均は1万6千円であるが、最高8万円から収入なしまでを含んでいる。また、就労レベル5では、平均は3.9千円であるが、最高は6万円から収入なしまでを含んでいる。このことから、福祉的な就労における給与水準の低さが確認された。

表3-8-1 就労レベル別にみた経済的状況（月単位に換算）

就労レベル	収入			年金等			収入合計		
	平均値 最小値	(S.D.) 最大値	<N>	平均値 最小値	(S.D.) 最大値	<N>	平均値 最小値	(S.D.) 最大値	<N>
1 (30)	192,091 155,000 ~	(39,831) 308,560	<28>	16,796 0 ~	(25,196) 80,000	<28>	208,888 155,000 ~	(43,548) 314,560	<28>
2 (76)	124,900 107,000 ~	(12,516) 150,000	<75>	31,170 0 ~	(33,981) 97,325	<69>	156,525 108,000 ~	(34,408) 228,000	<69>
3 (109)	78,884 3,000 ~	(21,989) 100,000	<108>	47,484 0 ~	(36,414) 192,916	<105>	126,432 40,000 ~	(39,547) 289,916	<105>
4 (141)	15,659 0 ~	(17,089) 80,000	<136>	75,212 0 ~	(30,810) 164,000	<132>	90,303 5,000 ~	(32,328) 175,000	<129>
5 (42)	3,941 0 ~	(11,470) 60,000	<34>	65,671 0 ~	(37,156) 175,000	<28>	72,696 0 ~	(37,208) 175,000	<27>

表3-8-2 就労レベル別にみた経済的状況（月単位に換算）

就労レベル	収入/合計 比率 平均 (S.D.) 最小 最大	小遣い			小遣い/収入 比率 平均 (S.D.) 最小 最大	小遣い/合計 比率 平均 (S.D.) 最小 最大
		平均値 最小値	(S.D.) 最大値	<N>		
1 (30)	92.8 (10.3) 70.4 ~ 100.0	46,462 10,000 ~	(31,163) 150,000	<26>	24.4 (16.2) 5.6 ~ 83.3	22.8 (16.5) 5.6 ~ 83.3
2 (76)	83.4 (16.7) 53.1 ~ 100.0	34,219 5,000 ~	(16,636) 90,000	<64>	27.6 (13.3) 4.5 ~ 75.0	22.9 (12.8) 2.6 ~ 75.0
3 (109)	66.3 (23.4) 3.6 ~ 100.0	22,343 0 ~	(13,605) 60,000	<93>	28.4 (16.3) 0.0 ~ 85.7	18.7 (12.4) 0.0 ~ 60.0
4 (141)	18.7 (19.5) 0.0 ~ 100.0	11,061 0 ~	(9,305) 50,000	<108>	58.2 (31.4) 0.0 ~ 100.0	13.9 (14.0) 0.0 ~ 85.7
5 (42)	5.2 (12.1) 0.0 ~ 50.0	13,905 0 ~	(12,429) 50,000	<21>	61.9 (42.6) 16.0 ~ 100.0	17.3 (15.9) 2.9 ~ 50.0

備考1：収入、年金、収入合計、小遣いについての単位は円；比率についての単位は%。

2：小遣い額が収入を上回る者、並びに収入合計を上回る者については、比率の平均値の計算から除外した。

一方、年金等による収入は、就労レベルが低いほど高い。しかし、収入合計をみると、就労レベルが高いほどに合計額が高くなっており、「収入合計」に占める「労働報酬としての収入」の比率もまた、就労レベルが高いほどに大きいことから、経済的基盤の確立にとって労働報酬としての収入の位置づけが大きいことが明らかとなった。こうしたことから、就労レベルが低い場合の経済的状况については、年金等による経済的な調整が十分であるかどうかの検討が必要であることが明らかである。

また、通勤寮で職業自立をめざす知的障害者にとって、自由に使える小遣いを持つことは、就労に動機づける要因の一つであった（望月，1994）。したがって、小遣いの額は就労のレベルと関連があるに違いない。平均値でみると、就労レベル1では4.6万円、就労レベル2では3.4万円が小遣いとして使われている。これらは、就労レベル3以下の小遣い額と比較して高い（表3-7）。「労働報酬としての収入」に占める「小遣い」の比率をみると、就労レベル1から3までの「会社勤め」をしている場合の小遣い比が概ね30%弱であるのに対し、就労レベル4と5の「福祉的就労」ないし「在宅」の場合には50%を越えている。しかし、「収入合計」に占める「小遣い」の比率をみると、就労レベル3・4・5では小遣い比は20%以下になっている。つまり、“会社で働くこと”と“自由に使える小遣い”の額とは関連していること、「会社勤め」であっても収入が少ない場合には小遣いの額が必然的に少なくなること、が示唆された。

なお、表3-8の作成にあたっては、関係する項目に回答のあった者のみを対象として再構成している。また、就労レベル4で小遣い額が収入を上回る者（23名）、並びに収入合計を上回る者（2名）については、比率の平均値の計算から除外した。

以上のことから、労働報酬としての収入に基づいて操作的に構成した就労レベルでは、総収入額においても段階的な違いがあることが確認された。したがって、働くことと経済的自立との関連は深いといえるが、働き方によっては経済的に困難であるという事例も同時に確認されたことになる。

また、就労レベルが高いことと本報告書でいうところの職業自立とは直接的に結びつくわけではない。家族と同居をしている対象者が多いことから、衣食住にかかる必要経費のうち、住居に関する経費の負担を求められない者が圧倒的に多い。例えば、就労レベル1であっても18万円の収入（年金等の受給なし）に対し、15万円を小遣いに使う事例（小遣い比 83.3%）では、その他の衣食住にかかる必要経費が給料から支払われていない点がそれにあたる。経済的側面ばかりでなく、生活行動的側面からの検討が必要となる所以である。

(4) 生活力について

生活行動的側面について、生活（：掃除，：洗濯，：食生活，：購買活動）、小遣い管理、社会資源利用、レクリエーションのそれぞれの達成度について、「十分」から「ほとんど不足」までの5件で回答を求めた（表3-9：得点化の方法については、章末の【評価の枠組み】を参照さ

りたい。5点を最大値とし、5段階で示した。)。

小遣いの管理以外の生活行動的側面では、就労レベル別の有意な違いが見いだされなかった(表3-8)。こうしたことから、就労レベルが高いことは、必ずしも生活自立のレベルが高いことを意味しないことが示唆された。

表3-9 就労レベル別にみた生活行動的側面

就労 レベル	生活 掃除・整頓	生活 洗濯	生活 食生活	生活 購買活動	小遣いの 管 理	社会資源の 活 用	レクリエーションの 活 動
	平均(S.D.)	平均(S.D.)	平均(S.D.)	平均(S.D.)	平均(S.D.)	平均(S.D.)	平均(S.D.)
1 (30)	3.9 (1.16)	4.0 (1.47)	4.0 (1.50)	4.1 (0.89)	4.0 (0.91)	3.3 (1.08)	3.9 (1.05)
2 (78)	3.3 (1.12)	3.4 (1.29)	3.7 (1.43)	3.9 (0.94)	3.7 (1.13)	3.1 (0.86)	3.5 (1.16)
3 (109)	3.4 (1.16)	3.6 (1.17)	3.9 (1.28)	3.8 (0.82)	3.6 (1.21)	3.4 (0.90)	3.7 (1.24)
4 (141)	3.5 (1.32)	3.5 (1.44)	3.7 (1.58)	3.6 (0.99)	4.3 (1.16)	3.6 (1.19)	3.9 (1.36)
5 (42)	3.7 (1.17)	3.5 (1.52)	3.4 (1.74)	3.5 (1.05)	3.9 (1.23)	3.3 (1.34)	3.9 (1.38)
F 値	1.50	0.89	1.13	2.06	4.18**	1.92	1.23

(ただし ** : p<.001)

2. 自立を志向する知的障害者に対する指導課題について

家族と同居している知的障害者の場合、自立についての評価は、求めることが難しいのかもしれない。しかし、これはまた、就職したばかりの青年や、仕事ひとすじの働き盛りの男性の自立度についての評価に共通した問題といえるのではないだろうか。渡邊(1990)は、わが国では就職しても親に食・住の面倒をみてもらったり、結婚しても経済的に支援してもらったりしている現状をとりあげ、日本の男性は一般的行動では自立しているが、衣・食・住にわたる日常生活では自立していないことが多いと主張する。家族と同居して生活していることで自立を曖昧にするわが国の文化的な背景がここに述べられている。この点に関し、本調査研究の対象者となんら変わらない状況であるとみてよいだろう。

したがって、自立について厳密に問題にするには、客観的に自立をめざしていると評価できる対象者を特定していかなければならないだろう。そこで、結婚して独立した世帯を持ち、家事を分担する者(生計は夫が分担：生活自立)、居所を生活寮としている者(生活自立)、居所を通勤寮としている者(生活自立)、に関する検討を行うことを通して、家族と同居する知的障害者の自立を評価する指標についての試案をまとめることにする。

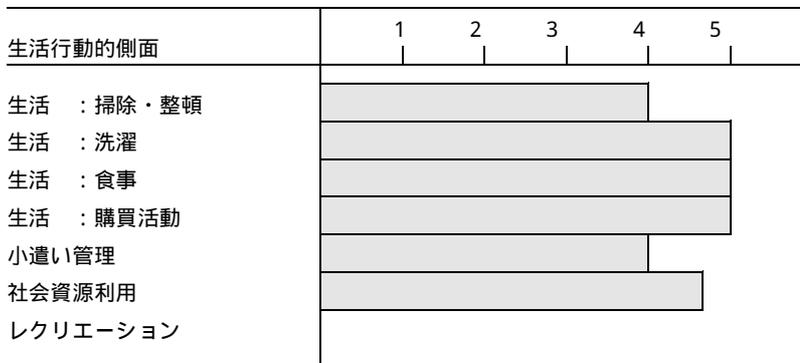
以下に7事例について検討するが、それぞれの生活行動的側面を図示する。ここで取り上げる事例の生活自立レベルの評価は、居所が求める自立のレベルの枠組みによっており、現実の自立のレベルについては、経済的側面と生活行動的側面の評価によって行うこととし、一致・不一致について検討する。

(1) 結婚後、家庭で家事を分担する事例（生活自立）

55歳の女性で、実家の家業手伝いで1万円、年金等の収入が3万円で、月額にして4万円の収入がある。就労レベルは3。家計は知的障害のある夫の収入（21万円）で賄っている。夫と二人のパート生活をしている。図3-1にプロフィールを示す。

親からは独立した生活をしており、健常者もしくは健常者に準ずる意味での自立を達成している。健常者に期待される標準的な基準を大きく逸脱しないという生活自立のレベル（第1章参照）を達成している。具体的には、食事は自炊（自己調達）でき、金銭管理は原則として本人が行う。親は、原則として必要なときに本人の求めにより相談に応じる体制でいる。

図3-1 結婚後、家庭で家事を分担している事例



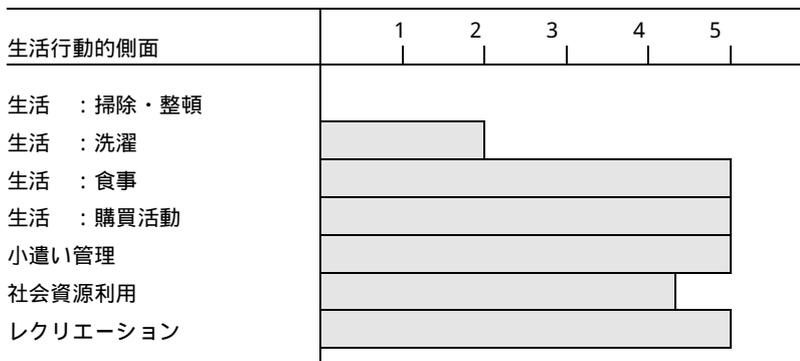
(2) 生活寮で自立をめざす事例（生活自立）

【その1】

50歳の男性で、給与は13万円、年金等の収入が8万円で、月額にして21万円の収入がある。就労レベルは2（図3-2）。

より高い自立を志向するためには、生活の課題達成が望まれることがわかる。また、年齢からみて職業生活からの引退に関する支援の課題を検討する段階である。

図3-2 生活寮で自立をめざす事例 その1

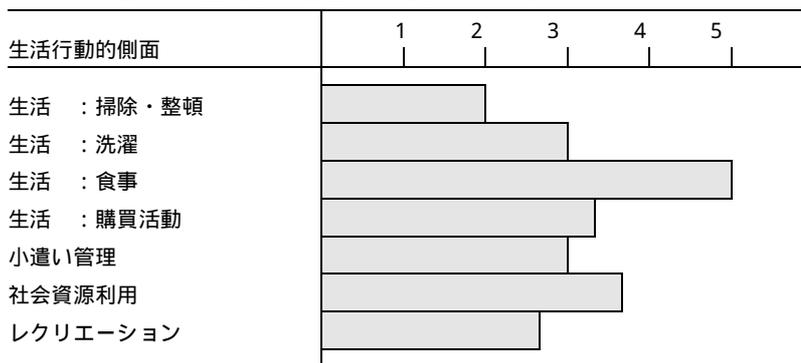


【その2】

60歳の男性で、給与は11万円、年金等の収入が8万円で、月額にして19万円の収入がある。就労レベルは2（図3-3）。

年齢からみて職業生活からの引退が間近であるが、労働による収入が減少することから、小遣いの補充に問題が生ずることとなろう。引退後の生活の場の確保が十分でないことから、年金と貯蓄の使い方の支援を欠くことができないといえる。

図3-3 生活寮で自立をめざす事例 その2



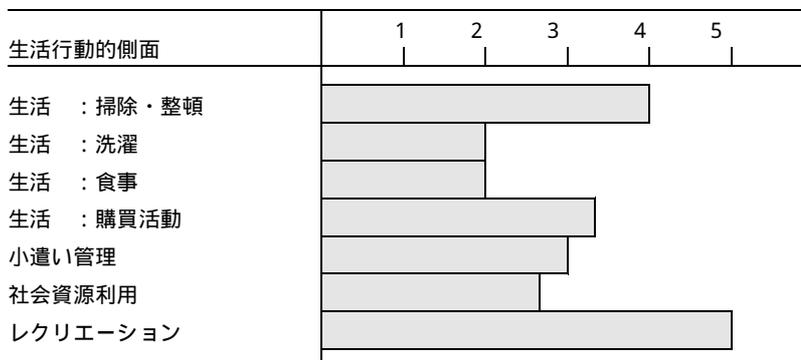
(3) 通勤寮で自立をめざす事例（生活自立）

【その1】

42歳の男性で、給与は8万6千円、年金等の収入が6万円で、月額にして14万6千円の収入がある。就労レベルは3（図3-4）。

より高い自立を志向するためには、生活 と の課題達成が望まれることがわかる。また、小遣いを本人の資産から取り崩している状況があり、職業自立の達成と関連が深いといえる。

図3-4 通勤寮で自立をめざす事例 その1

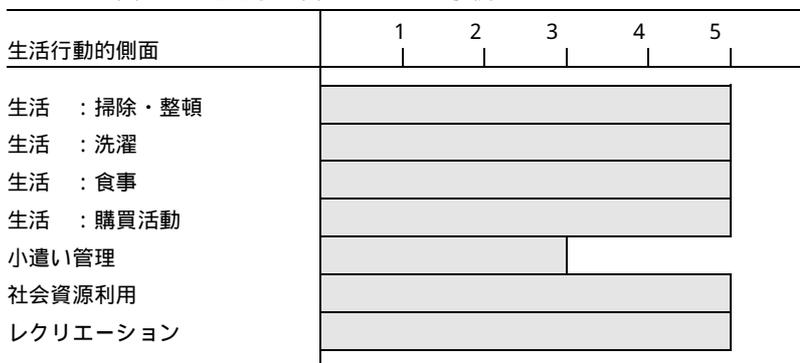


【その2】

42歳の男性で、給与は20万円、年金等の収入が6万円、月額にして26万円の収入がある。就労レベルは1（図3-5）。

より高い自立を志向するためには、小遣いを計画的に使うことが求められているが、それ以外のレベルは高く、生活寮に移行し、さらには単身生活を実現していく条件は整っていると見える。生活寮への入所については、通勤寮における訓練を終了後の入居が求められることから、本人と家族の希望があれば、生活寮のレベルを達成していると評価できる。

図3-5 通勤寮で自立をめざす事例 その2

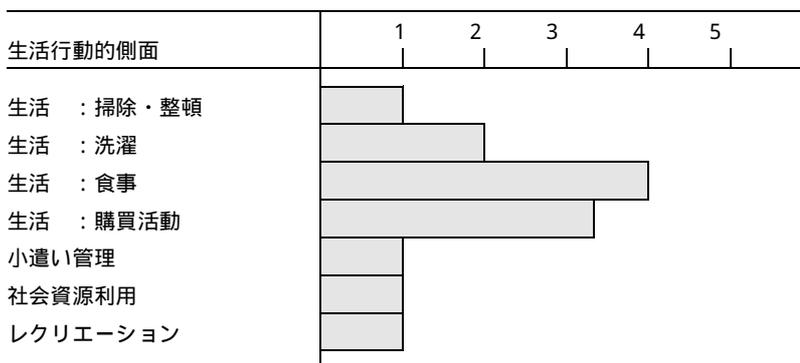


(4) 家族と同居している事例（生活自立）

【その1】

49歳の男性で、給与は18万円、年金等の収入はなく、月額収入は給与と同額である。就労レベルは1（図3-6）。

図3-6 家族と同居している事例 その1



先に紹介した小遣いに15万円をあてる事例であって、小遣いの補充は必要ないが、小遣い管理に問題がある。食べることと買い物をする以外での評価が厳しいものになっており、自立的な生活

設計の条件もまた、厳しいといわざるを得ない。したがって、彼の場合は生活自立レベルは各側面からみて、居所が示す生活自立のレベルと大きな乖離はないといえる。

【その2】

45歳の男性で、給与は30万8千円、年金等の収入が8千円で、月額にして31万6千円の収入がある。就労レベルは1（図3-7）。

小遣いの補充が時々必要になるほかには、特段の問題は示唆されていない。家族と同居している現在、自立的な生活設計を必要としないようであるが、そうなった場合でも対応できる条件が整っているといえる。したがって、居所が求める生活自立の評価では生活自立 となるが、現実の各側面における評価には問題が認められない項目が多く、居所が示す生活自立のレベルとの乖離が認められる事例である。

図3-7 家族と同居している事例 その2

生活行動的側面	1	2	3	4	5
生活 : 掃除・整理					
生活 : 洗濯					
生活 : 食事					
生活 : 購買活動					
小遣い管理					
社会資源利用					
レクリエーション					

以上、みてきたように、家族と同居している知的障害者の自立のレベルは、個別に評価していくことで現実の生活自立レベルを具体的に表示できると同時に、さらなる自立への指導課題を展望することが可能となる。こうした試みとして、プロフィールによる記述は、有効な手がかりを与えるものとなろう。

3. まとめ - 今後の課題 -

本研究で労働報酬としての収入に基づいて操作的に構成した就労レベルでは、総収入額においても段階的な違いがあることが確認された。また、経済的基盤の確立にとって、労働報酬としての収入の位置づけが大きいことが明らかとなり、仮説は支持された。しかし、就労レベルが低い場合の経済的状況を見ると、年金等による経済的な調整が十分であるかどうかの検討が必要であり、あわせて、い

ずれのレベルにおいても、年金等による収入のない者の問題があることが示唆された。

一方、生活自立レベルについては、家族の支援を得て自宅から通勤している者を評価する場合、通勤寮・生活寮利用者、独立して生計を営むことに挑戦している者の評価と異なり、家族の支援のあり方にかかる問題がある。自宅からの通勤者が高い就労レベルを達成した背景には、わが国に特徴的な親の支援があるとみることができる。しかし、それが生活自立のための課題達成を評価すること、並びにそれを志向することにむけた支援のあり方を検討することの重要性を見えにくくしているのではないだろうか。そこで、経済的側面と生活行動的側面を評価する枠組みとして設定した指標について検討し、妥当であることが明らかとなった。また、生活自立のレベルをより詳細に評価することを通して、個別のプロフィールを描くこと、さらには、より高い自立達成のための課題を明らかにできること、が示唆された。

本調査の対象者の年代によっては、支援する親の高齢化が顕著であり、家族というサポート体制も一部にきょうだいへの世代交代が確認されている。親が健在であり続けることができない以上、また、きょうだいが支えていくことがすべての家族で実現できるわけでない以上、高齢になった知的障害者を家族がサポートすることの限界が示されている。また、生活自立の達成への支援は、家族の教育方針によっていること、それは、制度（例えば通勤寮・生活寮）として位置づけることが重要であること、などの問題を提起している。

核家族化や少子化の進む今日、同居家族が支援できる内容や場面は限られており、家族以外が支援する仕組みを充実させることが不可欠であることから、生活自立支援を視野に入れた系統的な研究は今後の課題である。

【評価の枠組】

- 生活：掃除・整理整頓（D15：「十分持っている」から「ほとんど不足」までの5段階で評価する）
- 生活：洗濯（D13とD14のクロス表によってできるマトリックスの中で、5段階を設定して評価する）
- 生活：食生活（D6とD7のクロス表によってできるマトリックスの中で、5段階を設定して評価する）
- 生活：購買活動（D2+D3+D4+D5/4：「十分持っている」から「ほとんど不足」までの5段階で評価する）
- 小遣い管理（D1：「十分持っている」から「ほとんど不足」までの5段階で評価する）
- 社会資源利用
（D8+D9+D10+D11+D12+D16+D19/7：「十分持っている」から「ほとんど不足」までの5段階で評価する）
- レクリエーション（D17+D18/2：「十分持っている」から「ほとんど不足」までの5段階で評価する）

と の評価のためのマトリックス

D7 (D14) \ D6 (D13)	十分	な 一 人 と で か	慣 れ な た ら 事	や や 不 足	ほ と 不 足	し 判 か 断 ね る
十分	5点	4点	3点	2点	1点	1点
何とか一人で	4点	3点	2点	1点	1点	1点
慣れた事なら	3点	2点	1点	1点	1点	1点
やや不足	2点	1点	1点	1点	1点	1点
ほとんど不足	1点	1点	1点	1点	1点	1点
判断しかねる	1点	1点	1点	1点	1点	1点

:5点
 :4点
 :3点
 :2点
 :1点

【付 記】

第2章における調査研究の検討にあたり、障害者職業総合センターが平成7・8年度に職業自立支援研究会に委託した「養護学校卒業生の職業自立支援に関する研究」において実施した調査の一部の項目を用いて、詳細な分析を行った。

調査結果は「養護学校卒業生の職業自立支援に関する研究 - 知的障害加齢者にみる経済力と生活力の実態調査 - 」「養護学校卒業生の職業自立支援に関する研究 - 知的障害若年者にみる経済力と生活力の実態調査 - 」として報告された。

なお、職業自立支援研究会は、山田耕一郎 東京学芸大学附属養護学校副校長を代表とし、藤島岳 東洋大学教授を中心とする、20名の教育並びに福祉関係者で構成されている。調査研究の成果は、総合センター研究紀要 6にとりまとめられた他に、日本特殊教育学会第34回～第36回で発表されている。

【文 献】

- 望月葉子 職業経歴の概要 『精神薄弱者の職業経歴に関する研究 - 通勤寮利用者の事例が示すこと - 』 第3章 障害者職業総合センター調査研究報告書 6 日本障害者雇用促進協会 1994.
- 望月葉子・山田耕一郎・藤島岳 知的障害者の職業自立を検討するための枠組みに関する考察 - 経済的自立と生活自立の視点から - 障害者職業総合センター研究紀要 6 29-44, 1996.
- 望月葉子・山田耕一郎・藤島岳 知的障害者の職業自立支援について - 養護学校卒業生の実態調査の結果から - 日本特殊教育学会第36回大会発表論文集, pp.262-263, 1998.
- 渡邊恵子 自立の概念化の試み 日本女子大学紀要人間社会学部第1号, pp.189-206, 1991.
- 山田耕一郎・藤島岳・旭洋一郎・望月葉子 精神遅滞者の職業自立支援について - 知的障害加齢者にみる経済力と生活力の実態調査 - 日本特殊教育学会第34回大会発表論文集 pp.286-287, 1996.
- 山田耕一郎・藤島岳・望月葉子 精神遅滞者の職業自立支援について - 知的障害若年者にみる経済力と生活力の実態調査 - 日本特殊教育学会第35回大会発表論文集 pp.236-237, 1997.

第3章 養護学校卒業生の職業経歴

知的障害者の職業経歴をみると、生涯を通してさまざまな仕事を転々とする人も少なくない。しかし、多くの場合、指導・援助を得て次第に落ちつき、定着するパターンを示す。この研究では知的障害者の職業生活を、準備期、試行期、安定期、下降期、にわけてパターンを記述するうえで、各時期を次のように特徴づけた。

準備期：家業の手伝いや施設での実習・園外実習など、仕事に適應する準備をする

試行期：比較的短い期間（概ね3年未満）でいくつかの仕事を転々とする

安定期：概ね3年以上の長期にわたって仕事に定着する

下降期：引退へソフトランディングする

職業経歴の典型は、
の順序で職業生活が展開することになる。しかし、学校時代の進路指導の課程の中に
の準備期が位置づけられ、目標を達成できた場合には、
から職業経歴の展開を開始する事例がある。こうした事例の中には、
の試行期を経験せず、初職に適應する（
から職業経歴の展開を開始する）事例もある。これに対し、何らかの問題に直面した結果、途中で準備期や試行期に戻るなど、職業経歴の展開が中断される事例もある。以下では、面接調査の結果に基づいて、職業経歴の検討を行う。

第1節 面接調査の概要

調査は、事前の質問紙調査と面接調査から構成されている。対象は、養護学校を卒業して自宅から通勤する職業経歴の長い知的障害者20名と、家庭で対象者を支えてきた家族。事前調査は面接調査に先駆けて実施し、面接調査を1994年9月～12月、1995年9月～12月、1996年8月～11月、1997年12月～1998年3月に行った。異なる対象者の面接結果を同じ枠組みで分析するために、面接調査の実施に際し、一定の質問項目を設定した。しかし、対象者の個性に対応することに留意して、自由応答形式で面接を構成した。なお、質問項目の概要は付表を参照されたい。

調査対象者の職業経歴については、以下の3群に大別してまとめた。第一は、学校を卒業後、ただちに就職した群、第二は、職業自立をめざすうえで、学校卒業後の進路が事業所ではなかった群、第三は、何らかの要因により、職業生活の継続が中断された群、である。

第1群 学校を卒業後就職・現在も就労を継続

<初職継続>：（準備 試行） 安定

<離転職A / 会社側要因による>：（準備） 試行 安定

<離転職B / 本人側要因による>：（準備） 試行 安定

第2群 学校を卒業後、すぐに入職をしなかった事例

<就 労>： 準備 試行 安定
 <準 備>： 準備 試行

第3群 学校を卒業後入職/中断

<中 断>：(準備) 試行 下降
 (準備) 試行 安定 下降
 (準備) 試行 下降
 (準備 試行) 安定

なお、()内の時期は在学中に達成したものである。また、下降期に関しては、いずれ経験することになるのか、省略して一気に引退に至るのか、について、今後の追跡研究の結果を待たなければならない。しかし、調査時点現在の観察結果からみると、下降期のソフトランディングが必要になるのではないかと考える。

表4-1に、対象者の概要を示す。表では、健康状況、教育歴、勤め先の概要を記述した。就労レベルは、職業自立を評価する枠組み(第1章を参照されたい)に従った。いずれも、在学中の教育課程に職場実習が組み込まれていた。

表4-1-1 対象者の概要(第1群)

学卒入職の 経 歴	年 齢	性	障害程度	健康状況	生 活 の 概 要 (家 族)	教 育 歴				勤め先の概要				
						小学校	中学校	高 校	その他	レベル	業 種	企業規模	給 料	
初 職 継 続	*** A	45	男	軽度	良好	父母、弟夫婦と同居	特殊学級	普通学級	養護学校 高等部	6才まで言語 に遅れ		製造業 (自動車)	1001人 以上	31万円
	* B	41	女	軽度	良好	父母と同居	特殊学級	養護学校 中学部	養護学校 高等部	小学2年まで 普通学級		製造業 (包装)	1001人 以上	29万円
	** C	35	女	中度	良好	父：死亡、母と同居	養護学校 小学部	養護学校 中学部	養護学校 高等部			製造業 (製本)	29人 以下	9.5万円
離 職 職 A	D	51	男	軽度	良好	父母と同居	普通学級	養護学校 中学部		手帳取得は 平成8年		サービス業 (清掃)	1001人 以上	10万円
	*** E	49	男	軽度 手帳なし	膀胱炎 (静脈瘤を手術)	父母：死亡、兄：保護者 同じ敷地内で世帯分離	普通学級	養護学校 中学部				製造業 (シート)	30人～ 62人	19万円
	F	45	男	中度	良好	父母、妹と同居 (社員寮利用経験あり)	普通学級	養護学校 中学部	養護学校 高等部	小学3年から 病弱学級転入		サービス業 (据付)	29人 以下	18万円
	G	45	男	軽度	良好	父：死亡、母と同居 (社員寮利用経験あり)	養護学校 小学部	養護学校 中学部	養護学校 高等部	小学2年まで 普通学級		製造業 (組立)	63人～ 300人	17万円
	*** H	42	男	軽度	良好	父母と同居	普通学級	普通学級	養護学校 高等部			製造業 (包装)	30人～ 62人	4万円
離 職 職 B	*** I	42	男	軽度	胃潰瘍、十二指腸 潰瘍で入院	父：死亡 母、姉夫婦と同居	普通学級	養護学校 中学部	養護学校 高等部	小学校6年で 特殊学級転入		製造業 (鉛)	29人 以下	11.5万円
	*** J	44	男	軽度	良好	父母、妹と同居	普通学級	養護学校 中学部	養護学校 高等部	中学1年まで 普通学級		製造業 (製本)	30人～ 62人	10万円
	*** K	39	男	軽度	良好 (強度の近視)	父、継母と同居 母：死亡	養護学校 小学部	養護学校 中学部		母親の病気に より、就職		製造業 (包装)	1001人 以上	13万円
	*** L	38	男	軽度 手帳なし	良好	父母と同居	普通学級	特殊学級	養護学校 高等部	小学校6年で 特殊学級転入		製造業 (プレス)	30人～ 62人	13万円

表4-1-2 対象者の概要(第2群)

福祉的就労から就労へ	年齢	性	障害程度	健康状況	生活の概要(家族)	教育歴				勤め先の概要				
						小学校	中学校	高校	その他	レベル	業種	企業規模	給料	
就労	* M	46	男	中度	良好	父母、弟と同居	養護学校 小学部	養護学校 中学部	養護学校 高等部	小学2年まで 普通学級		製造業 (清掃)	1001人 以上	19万円
準備	** N	25	女	中度	良好	父母と同居	養護学校 小学部	養護学校 中学部	養護学校 高等部			作業所		3.7万円
	** O	23	男	重度	良好	父母と同居	養護学校 小学部	養護学校 中学部	養護学校 高等部			作業所		1.5万円
	** P	23	男	重度	良好	父母と同居	特殊学級	養護学校 中学部	養護学校 高等部			作業所		1.5万円

表4-1-3 対象者の概要(第3群)

就労の中断並びに断念	年齢	性	障害程度	健康状況	生活の概要(家族)	教育歴				勤め先の概要				
						小学校	中学校	高校	その他	レベル	業種	企業規模	給料	
中断	** Q	37	男	中度	良好	父母は健在	特殊学級	養護学校 中学部	養護学校 高等部			施設入所		
	* R	44	男	軽度	視力低下により 一般就労断念	父：死亡、母と同居 (生活寮経験あり)	養護学校 小学部	養護学校 中学部	養護学校 高等部			作業所		1.5万円
	** S	37	女	中度	良好	父母、兄と同居	養護学校 小学部	養護学校 中学部	養護学校 高等部			作業所		1万円
	** T	23	男	重度	風邪をこじらせ 肺炎併発、死去	父母と同居	特殊学級	特殊学級	養護学校 高等部			製造業 (製本)	30人~ 62人	10万円

(注) 面接実施年度/無印:1997,*:1996,**:1995,***:1994,
評価値は、面接調査時点で記入したものである、障害程度は学校時代の評価によっている:手帳なし:療育手帳をもっていない

第2節 職業経歴が示唆すること その1

..... 学校を卒業後入職・現在も就労を継続

1. 初職を継続した事例

いずれも、養護学校高等部を卒業後、すぐに入職し、[（準備 試行） 安定]という展開をして現在に至っている。こうした3事例の概要を以下に示す。

A氏とBさんは、大規模の企業に一般扱いで入職した。一方、Cさんは小規模企業に入職した。給与面では大規模企業の方が小規模企業よりも条件がよい。しかし、従業員に対する期待についても大規模企業の方が高く、応えられない場合には他の従業員との関係において厳しい状況になる。

A氏もBさんも、それぞれが将来に対して不安を持っている。しかし、A氏が現時点で問題に当面していないのに対し、Bさんは、これまでも度々退職を検討した経緯がある。

一方、Cさんは理解のある経営者のもとで就業しており、今後とも仕事を継続したいという希望を持っている。

表4-2 「初職継続」の職業経歴

	A氏	Bさん	Cさん
就労期間	18～45歳	18～41歳	18～35歳
勤め先の業種	製造業	製造業	製造業
従業員規模	1001人以上	1001人以上	29人以下
仕事の内容	自動車部品の組立	包装	製本
就労形態	正規雇用	正規雇用	正規雇用
勤務時間	8時間	8時間	8時間
残業の状況	1～2時間	1～2時間	1～2時間
通勤時間	100分	60分	40分
通勤方法	バス・電車	バス・電車	バス
給与形態	日給月給	日給月給	日給月給
給与月額	31万円	29万円	9.5万円
退職金の有無	有	有	不明
その他の収入	障害福祉手当	なし	障害基礎年金
入職の経緯	新聞広告をみて学校に斡旋を依頼	学校からの紹介	学校からの紹介

1-1 新聞広告を持って「好きな仕事がしたい」と担任に希望したA氏の事例

(1) A氏のプロフィール

45歳の男性。養護学校高等部から学校紹介で療育手帳を取得（軽度）して入職，27年勤続。現在まで健康上の問題はない。両親，弟夫婦と同居して生活している。

現在，電車・バスで100分の会社に通勤している。学校卒業後，一般扱いで正規に雇用されており，日給月給制で月額31万円を得ている。就業上の配慮は「夜勤の免除」のみで，残業を含む日勤の勤務条件においては，通常の作業工程に従事している。障害福祉手当のみ受給。

面接調査は本人と母親に対して行った。A氏は，非常に協力的で積極的であった。特に好きな自動車の製造工程の歴史的な変化を説明する過程では言葉によどみがなく，自動車の部品名に詳しくない面接者は，専門的な用語を駆使した説明が的確であるのかどうかをその場では判断できないほどであった。後に説明は実に精緻なものであったことが了解できた。一方，会社の経営者に対する関心については，固執的なものがあり，ここには“硬さ”が認められた。それ以外は仕事も余暇も好きなことに伸び伸びと取り組んでいることが感じられた。

(2) 就労まで

1) 家族の障害受容と支援

発達期の障害の概要

始歩が2歳，言葉の遅れが6歳まで顕著であるなど，発達の遅れがあり，就学前から医療機関に相談して周産期の異常による障害と診断されている。言語発達遅滞があり，10歳までサ行がはっきり言えなかったが，養護学校高等部入学時には言語発達の遅れはなくなっていた。学校時代に困難であったこととしては，書字表現が苦手である，運動機能の発達に遅れがある，固執的である，火の使用に対して臆病である，などがあげられている。

乗り物（自動車や電車）に関心が高く，この分野に関しては，経済新聞，経営に関する専門雑誌，勤務先企業の有価証券報告書（大蔵省発行）などを買い求めて好んで読む。企業体幹部の情報に通じており，動静や趣味に詳しい。算数の計算に困難はない。

教育歴の形成

小学校では，2年から特殊学級に転入した。ここで親子にとって，生涯の支えとなる出会いがあったという。この時の担任教師は，母親にとってはその後の進路，生活全般についても相談する相手となる。また，この担任教師の息子は小学校4年からA氏の家庭教師を務めることになるが，彼にとっては，この人がその後の相談相手となる。

中学進学に際し，母親は「1～2年生の時には普通学級でもいいけど，3年生になるときはだんだん難しくなるから特殊学級の方がいいんじゃないか」と考えたが，「6年生の時にIQ

が境界域だったので、特殊学級の中学よりも易しい中学に行った方がいい」とのすすめで私立中学校に進学した。ここでは、小規模学級だったこともあって、のびのびと過ごすことができた。しかし、高校へ上がるといじめられたりするのが不憫だという判断で、養護学校高等部進学を決めた。この時の決断に際し、障害児に対する特殊教育のあり方や作業学習を通して学ぶことの意義について、中学校の担任教師から貴重な示唆を受けたという。

高等部では、就労支援を教育課程に位置づけており、その後の入職から勤続27年の現在にいたるA氏の職業生活を振り返って、母親は本人にとって最も適切な学校選択であったと受けとめている。

入職に関する方針

在学中に療育手帳の交付を受け、学校紹介で就職することを希望する。障害者雇用に関する実雇用率の算定に「精神薄弱」者が含まれるようになったのは昭和62年の法改正によるが、母親は現在の就労継続の背景要因に障害者の雇用の促進等に関する法律による支援をあげている。

就職先の選択に際し、A氏はいつも新聞の切り抜きを持っていたという。それは、自動車製造工場の社員募集の広告で、「自動車が好きだから自動車関係に勤めたい」という強い希望を表わしていたのである。高等部の担任教師が会社に照会し、職場実習を経て採用された。

2) 本人の障害受容

学校時代の経験

A氏によれば、「小学校の時の先生の息子が養護学校の校長をやっている、その時はぼくの家庭教師をやった……ぼくが小学校の時に、その人は大学生だった」というその人は、何かにつけて相談できる相手であり、その後の彼の生活を支えることになる。

35年も前の話であるためかもしれないが、学校時代の思い出は担任教師や印象的であった教師の特徴として語られることが多い。これは、母親の学校選択の成果といえるかもしれない。彼の学校時代の経験は、教師とともにあったと言っても過言ではない。

学校から職業の世界へ

移行に役に立った学校時代の経験として、彼は職場実習をあげる。実習では4種の製造関係を経験した、現職が実現できなかった場合に、やってみてもいいと思った仕事は靴の製造だったという。彼によれば、「(今の会社に就職しなかったら、)靴を作っていたかもしれない、自分で作るのは喜びがあるもんね、自分の手で作ったものが人の手にわたるのはうれしいじゃん」。

職場実習は、機械や部品、靴など製造関係の会社で行ったが、「どうしても自動車がいい」という希望により、高校3年の夏休みに1ヶ月のアルバイトがかなって職場経験をする。彼は「それがぼくの試験だったみたいで……林間学校も行かなかった」と説明する。

当時のことを彼が回想した表現のまま紹介してみたい。彼の状況や特徴が理解できると思われるからである。最初にアルバイトの時の給料額を聞いたところ、現在の給料を応えるなど、会話の流れをつかむ点に若干の問題があった。しかし、以下の説明に、時間についても数についても計算についても困難がないこと、加えて、現在の給与明細の内容を理解し、正規雇用とアルバイトの違いを理解していることが明らかとなる：「アルバイトは失業保険もないし、組合費とかもないから、もらう量は多い……実質のアレだけだから……高校3年の時には、昭和44年だから……10万はもらわなかったと思うね……あの時代、学生の初任給はどのくらい？高校生は、24年くらい前は？……（7万とか8万とかじゃない？[面接者]）……そうするとぼくは6万くらいじゃないかな……それは、昼間だけしかやってないし……今でも昼間だけだけど……」。

療育手帳の問題

給料が少なくなると「愛の手帳を使おうかなあ」と言っているという。彼にとって最大のメリットは運賃の割引である。休日の趣味活動は、その時の気に入りの電車に乗ることであるが、趣味が高じてバスや電車の関係者に知り合いが増えており、顔見知りの方がバスを運転していると、手帳を出さないこともある。しかし、原則的には「役に立っている」という印象をもっている。

職場では、年末に呈示を求められるが、封筒にいれて受け渡しをするという配慮があり、A氏が障害者であるとみる同僚は、これまではいなかったという。

(3) 職務遂行上の問題

昭和62年まで18年間は、残業を含めた日勤の作業そのものについて、特段の配慮もなくラインの仕事に従事していたことから、作業遂行能力の面で特段の問題がなかったことが理解できる。会社側の配慮は、夜勤を免除するという点、直属の班長が相談相手としてよく話を聞いてくれたこと、それが入社以来20年間続いたこと、であった。風邪を引きやすい、疲れやすいなど、体力的な問題は入社当初は顕著であった。しかし、母親は「次第に丈夫になった」「前は残らなかった休暇が、あまってしまうんです」という。

加齢にともなう体力低下の問題は40歳くらいからでており、疲れやすくなる、食欲が減退する、という点に現れる。ラインの仕事は何回か工程の変更や製造機種の変更があったが、その都度対応してきた。しかし、ロボット化がすすみ、体力的な問題と併せ、ラインを補助する部品供給の仕事へと配置転換されたのである。さらに、現在ではエンジンのパーツを組み立てる部署に配置されている。

(4) 職業経歴が示唆すること

入職時の状況

彼が新規学卒として採用され、入職当初から比較的頻繁に「上司が相談にのってくれた」「夜勤がなかった、僕は希望したけど」という以外、特段の配慮はなかった。それでも、通常ラインにおける作業に配置された背景として、第一に、彼自身の作業遂行力が当該作業に適合していたこと、第二に、作業そのものに彼自身の並々ならぬ関心があったこと、があげられる。

採用当時には、大企業が知的障害者雇用に関して利用できる助成制度は整備されておらず、知的障害者を実雇用率に算定するという法の整備もなかった。したがって、入職当初から戦力として数えられる実績を、彼は採用面接とそれに続く1ヶ月のアルバイトで示したことになる。上司には配置転換後も継続してフォローされていたが、現在は定年退職しており、時候の挨拶などで彼の方から連絡をとることがあるくらいになっている。

職業経歴継続の危機を越えて

工程がコンピュータ化され、ロボットが導入されると、彼自身の説明によれば、「わからないから、つまらない」となるが、現実には作業に対応できなくなったということの意味する。これは、会社にしてみれば、雇用継続を検討する時期だったに違いない。

その時のことを彼は、「一時、10年くらい前に、会社やめたいってことがあったけど……その時は、2日くらい休んでやりたい放題やった……結局は、やっぱ、みんな、3年目、10年目、30年目って、やめたい時期が来るんじゃない？ 正常な人間なら……3年目や5年目はなかったけど、10年目は誰でも節目が来るんじゃない？……急に行きたくなくなる……」と説明する。やめなかった理由については、「だって、やめたら自分の趣味ができなくなるのが、目に見えてい……そうそう、そのための（憂さ晴らしのための）趣味、ストレス解消……」となる。彼が「人生の一大転機」であることを感じとっていたことは疑いもない。

しかし、これまでの経験から、彼はラインへの部品供給作業には、対応できたのである。この年に知的障害者の実雇用率への算入が開始されており、18年勤続の実績に加えて、その後の継続が実現したことになる。最近の経済不況にも、A氏の勤務する工場は閉鎖や統廃合・移転の対象にならず、現時点では、55歳定年まで継続される見込みである。

(5) サポートの課題

引退の時期

職務遂行上の問題は、体力的に定年まで続けられるか、同僚も上司もA氏よりも若くなり、職場では年長者になっているという事態に適應できるか、という2点であろう。彼自身も先の見通しをもっており、「第二の人生は、鉄道事業みたいとこで働きたい……今やめたら給料が少なくなっちゃうからできないけど……第二の人生はね……定年までは行って……退職金には手をつけ

ないで……ほんとに自分の3度の飯より好きな仕事にありつきたい……それをおふくろに言ったよ……例えば、電車を洗う仕事とか、なんかあるでしょ、駅のホームの掃除するとか、ああいうのをやりたいなと……朝から電車をみれるっていうのは私にとっちゃストレス解消で、健康のもと、エネルギーになるし」ということから、無理がきかなくなると感じた時点で退職という方針が出されるかもしれない。これに対し、職員旅行の幹事を引き受けるなど、職場の同僚とは問題なくつきあうことができる。引退後の生活へのソフトランディングへの移行を「だれが」「どのように」支えるかが課題となろう。

生活自立の課題

母親は、金銭管理に問題があることを指摘する。「人がいいですから……会社に、ほら、生命保険の勧誘にきますでしょう……勤められると……たくさん掛けていると言うことが親に知られるのが嫌なんじゃないかと思うんです……明細書を見せなさいと言っても見せてくれないんです……このあいだやっと見せてくれたんです……そしたら、生命保険をたくさん掛けていますでしょ……財形貯蓄をやっていて……グループ保険も……個人年金も……生命保険が5万円……ボーナスの時には保険が11万なんですよ……ですから、いいようにされているんじゃないかと思えます……会社では独身貴族だっって言われているらしいですよ……」。しかし、家族と同居している限り、将来的にも経済的な心配はおこらないといえる。

朝、用意された食事をとって出勤し、1日働いて帰宅した後も、同様に食事をとる。食費は家計にいれている。母親によれば、「洗濯は（私が）します……洗濯物は自分で洗濯やさんに持って行きます……掃除は自分でしなさいって言うてあるんです……休みの日には掃除機を掛けています……5年前に家を新築（弟夫婦と一緒に住む）したときには、自分の分は出さないといいました、税金もね……出したからにはここは自分の部屋だということで……」という。しかし、独立して生活することには困難が大きいという。生活寮の利用は考えていない。引退後の居所については、あらためて家族全体の問題となろう。

1-2 「やめたい」……3回目の危機を経て……Bさんの事例

(1) Bさんのプロフィール

41歳の女性。養護学校高等部から学校紹介で療育手帳を取得（軽度）して入職、23年勤続。現在まで健康上の問題はない。両親と同居して生活している。

現在、電車・バスで60分の会社に通勤している。学校卒業後、一般扱いで正規に雇用されており、日給月給制で月額29万円を得ている。就業上の配慮は特になく、通常の作業工程に従事している。年金や手当等の受給はない。

面接調査では、母親・本人ともに協力的であった。特に、「やめたい」という気持ちを強く感じ

る場面については、きわめて雄弁であった。ここには“苦手なところは、求めないで欲しい”という明確な希望が認められた。現在、職業生活の継続に関し、本人の気持ちを支えているのは、「小遣いがないと困る」という1点に尽きる。それ以外は仕事も余暇も好きなことに伸び伸びと取り組んでいることが感じられた。

(2) 就労まで

1) 家族の障害受容と支援

発達期の障害の概要

始歩が1歳3ヶ月、言葉の遅れは特に認められなかったが、就学前から医療機関に相談して周産期の異常による障害と診断されている。学校時代に困難であったこととしては、読み書き、計算、説明が苦手である、などがあげられている。

一方、運動部のキャプテンとしての役割を与えられて活動した経験を持っており、運動面では苦手意識は大きくない。買い物に関心が高く、小遣いの管理は月単位でできる。また、好んで購買活動を行うが、小遣い帳の管理は苦手である。

教育歴の形成

小学校では、3年から特殊学級に転入した。その後、養護学校中学部に進路を決める。高等部では、就労支援を教育課程に位置づけており、教育課程を修了した結果として勤続23年の現在があると受けとめている。

入職に関する方針

中学部でも高等部でも職場実習の経験があるが、いずれの実習も、母親によれば、「実習も、あまり真面目じゃなかったようですね……あまり働くことは好きじゃなかったですね……そう思います」という状況であったという。母親には、実習に送り出す時の励ましが大変だったという印象が強い。しかし、進路先の決定に際しては、「卒業したら、働くと……学校が必然的に斡旋してくださいましたんじゃないでしょうか」という経緯があって、学校紹介で就職することを希望させた。

就職先の選択に際しては、担任教師が職場実習先の1つに紹介し、採用された。

2) 本人の障害受容

学校時代の経験

Bさんによれば、職場実習の経験も、特別に肯定的な経験というわけではない。一人でやる作業を好んでおり、人づきあいは苦手な方である。運動部のキャプテンとしては、積極的に行ったというよりは、上級生に誘われ、成りゆきで役割を与えられたという方が適切である。

学校から職業の世界へ

職場実習は学校から職業の世界への移行に際し、体験的に学ぶ場ではあったが、「職場実習があったから行った」という印象が強い。しかし、実習先の1社でフォークリフトにぶつかってけがをしたことは鮮明に覚えており、Bさん自身が職場実習全体の評価を下げることになったものとみることができる。そのとき、「こういう子は常に気をつけないといけない」と会社に言われたこととあわせて、実習に行くことを嫌がる結果につながったものと考えられる。

職場実習は、化粧品やバッグ、菓子など製造関係の会社で行ったが、「どうしてもここで働きたい」という希望はなかった。しかし、自らも実習を経験し、先輩が働く姿を目の当たりにし、学校の指導により就職する生活を当たり前のこととして受け入れたのである。その結果について、入社が決まったときは、「うれしい気持ちでした」と説明する。

なお、入社した会社では3回に渡って実習をしており、回を重ねる毎に進歩していく様子を評価された。仕事の速度や器用さ、持続力では問題が指摘されたが、作業態度ではよい評価を得ていた。

療育手帳の問題

在学中に取得しているが、一般扱いで雇用されており、会社から呈示を求められることはない。職場の同僚にも周知されておらず、それが同僚からの要求水準の厳しさにつながっている。現時点では、療育手帳は税金の控除面に活用されているのみである。

(3) 職務遂行上の問題

職場実習の時には作業遂行に関する問題を指摘されていたが、習熟の結果、速度と器用さについては一人前の作業量をこなす作業が増えてきている。複数の作業を順次分担する工程であるために、持続力については問題点であるとされていたが、飽きずにできる点で目立たなくなっている。現在では、「得意な作業では(他の人に)負けない」「苦手な作業に挑戦する」という気持ちがあり、作業遂行それ自体には問題は認められない。

本人が「やめたい」と強く主張する問題は、職場のミーティングにある。職場サークル単位で行う業務の改善提案をまとめる会合の際に、また組合の会合の際に、発言をしないことを「責められる」ことによっている。会社は家庭に対し、「提出しなくてもいいから……ただ、座って聞いていればいいから」と説明するが、「でも、下の方は、理解できないんですね、結局社員ですから、お給料なりボーナスは、力のあるパートの人よりも全然多いわけですね……そうすると、あなたは余計もらってるんだから、そのくらいしなさいとか……パートの方が……パートの方は、年中、入れ替えがありますから……結局、よくこの人を理解しない内にやめて、また、新しい人が入って……そのグループでは……14人の中に、パートさんとアルバイトで、社員はこの人一人なんです」という状況において、配慮を求めずに就職していることの限界が顕在化したといえよう。

本人を同伴して父親が退職を申し出たとき、会社は慰留に努め、継続の道が模索された。しかし、3回目までは慰留できても、当面する問題が解決された訳ではない。母親によれば、「私たちはもう、会社に申し訳ない、申し訳ない、といつも思っています……それから、うちだから使ってるけど、あなたはよそへ行ったら、勤めることができないよって、はっきり言われてるらしいんですね……それを、身にしみてくれればいいんですけど……やっぱり、なんか、頭のどっかで聞いている……こういう子の特徴でしょうか……わからなきゃ、もう、完全にわからない方が楽だと思います……なまじっか、ちょっとわかるだけに、親として難しいな、困るなと思うところ、ありますね」という揺らぎの中で、職場に適應しづらくなってきている。

(4) 職業経歴が示唆すること

入職時の状況

彼女が新規学卒として採用され、入職当初から比較的頻繁に「上司が声をかけてくれた」「わざわざ本社から見に来られた」「会社で何か、ちょっとした行事があると、この人が必ず代表で出た」など、会社としても養護学校卒業生に対して配慮をしていたといえる。

しかし、現場では、Bさんの採用当時から現在に至るまで、彼女が障害者として雇用されていると明確には認識しておらず、当初から戦力として数えられる実績を期待されていたことになる。上司は継続してフォローしたが、その間のギャップは常にあったといえる。

職業経歴継続の危機を越えて

母親によれば、「最初の頃は、お仕事ができればいいっていうことで採用していただいたんですね……5年くらいたちましてからは、仕事だけではダメだ……やはり、勉強もあるっていう体制に変わってきて……だから、私も、お仕事させていただいてる方がいいなと、思いましたね」となる。それでも、現在まで継続できた背景には、第一に、会社側に雇用継続の強い意志があったといえる。それは、Bさんの欠勤が続けば自宅に迎えに来る、退職を申し出れば慰留する、などに表わされた。第二に、本人側に、現在の生活形態を維持したいという希望があった。「会社はやめたい」が「作業所に行けば給料が激減する」という母親の指摘は、彼女を出勤に動機づけることになったのである。嫌いなミーティングをのぞけば、作業にプライドも意欲もあるからである。

母親の思いは、就労の継続と断念との間で揺れ動く。継続を願う背景には、社会に出てからの成長が著しいという実感があったという。「やはり、これが……家においときましたら、もう、やはり、それだけの人間で終わってしまったんじゃないかなと、勤めさせていただいて、ほんとはよかったな、と思ってます」という。一方で、就労の断念を覚悟したことがあった：「こういう時代ですから、やはり、会社もいろいろと大変なんでしょうけれど、この子にとっては、無理なんじゃないかって、私も思いますから……やめたいって申しましたときには、もうやめてもいいと思いたね……これ以上、無理させるのが、かわいそうだって」。

Bさんの職業生活の転機がいつになるのかについては、本人が退職後の生活スタイルを受け入れることができるようになった時点で、明確化することになる。

(5) サポートの課題

引退の時期

職務遂行上の問題は、ミーティングにおいて、沈黙せざるをえない彼女に対する周囲の非難に、Bさん自身が耐えることができるか、にかかっている。彼女には先の見通しがなく、「小遣いが少なくなるのは困る」ということでも構わないという想いが強くなった時点で、退職という方針が出されるかもしれない。

この会社は特例子会社を設立しているが、そこへの移籍については、現時点では話題に上っていない。しかし、この方向が検討されたとしても、Bさんがこれを受け入れるために、「だれが」「どのように」支えるかが課題となる。彼女は、一般の枠の中で仕事をしてきたからである。

生活自立の課題

母親は、給料への動機づけが鍵であったことを指摘する。「働くからお小遣いあげるのよって、いうふうな、私もいけないんですね、つい、そういうふうな……なにかこう……この人にしないと、働かないんじゃないかなと思いましたし……また、こうやって働いてるんだから、お小遣いあげなくちゃ、と思いますし……なにしろ、最初が悪かったなって、今になって後悔してますけれどもね……もう、いくらでももらえるものだって、いうふうに、今でも思っているらしいんですね……もう少し、最初から厳しくすればよかった、と思って」となる。家計への貢献や金銭管理については、指導課題にあげなかったという。出勤して帰宅することはできても、「私は勤めてるんだから、何もなくていいんだという、そういう感じにいるんですね」と母親が思っているような状況では、独立して生活することは困難が大きい。

きょうだいは独立しており、母親によれば、「一緒に住むということは、ためにならない、っていうんですね……そばにいて、自分のことは自分でして、できない部分を私が補うって……そういう生活じゃないと……決して同居はしないって、思いますんで、ちょっと私も困っているんです」という。引退後の居所については、あらためて家族全体の課題となる。

1-3 働く生活と趣味の生活と…… Cさんの事例

(1) Cさんのプロフィール

35歳の女性。養護学校高等部から学校紹介で療育手帳を取得（中度）して入職，18年勤続。現在まで健康上の問題はない。父親は死去。母親と同居して生活している。

現在、バスで40分の会社に通勤している。学校卒業後、正規に雇用されており、日給月給制で月額9万5千円を得ている。障害基礎年金と障害福祉手当を受給している。

面接調査では、母親・本人ともに協力的であった。母親は、就労に関して、「働くことは義務」を重視して教育を考えてきた経過を強調した。また、生活に関しては、「余暇を親子で楽しむ」という方針がある。このことが、現在のCさんの職業生活の継続を支えているものと思われる。Cさんにすれば仕事は楽しくないが、日本舞踊にお花にと、親子揃っての習い事や旅行で生活を楽しんでいることが感じられた。

(2) 就労まで

1) 家族の障害受容と支援

発達期の障害の概要

始歩が1歳6ヶ月、言葉の遅れが認められ、就学前から医療機関に相談して発達の障害が診断されていた。学校時代に困難であったこととしては、読み書き、計算、説明が苦手である、などがあげられている。また、動作が緩慢で、時間がかかる傾向が強い。

教育歴の形成

小学校から養護学校に進路を決める。高等部進学に際しては、卒業後に就職して困らないように、そのための指導を強く学校に要望している。家族その他には、「Cさんを働かせなくてもいいのではないか」という意見を持つ者もあったが、両親は卒業後の進路として就労を希望した。

入職に関する方針

母親がアパートを経営しており、Cさんに定期的に家賃収入が入ってくる形態を取ってきた。したがって、母親によれば、「一応、働かなくなったら生活にはね、心配ない……でも、遊んでるっていうのもね……いや、みなさんにいわれるんですよ……奥さん、困らないのに、なんであんなに働かせるのって……だけど、遊んでたってね、しょうがない……家にいてテレビ見て怒られてるよりね」という。

就職先の選択に際しては、担任教師が職場実習先の1つに紹介し、採用された。

2) 本人の障害受容

学校から職業の世界へ

職場実習は学校から職業の世界への移行に際し、体験的に学ぶ場ではあったが、「職場実習があったから行った」という印象が強い。Cさんによれば、職場実習の経験には、否定的な印象が強かったという。職場実習は、電気部品や本、菓子など製造関係の会社で行ったが、3社のうち2社で「いじわるをされた」という気持ちを持ったことから、最後の1社が入職先希望

の候補としてあがる結果となった。

なお、入社した会社では2回に渡って実習をしており、2回目の方が1回目よりも進歩していく様子を評価された。仕事の速度や器用さ、持続力では問題が指摘されたが、真面目な作業態度ではよい評価を得ていた。

療育手帳の問題

在学中に取得しているが、本人は内容の理解が十分ではない。しかし、Cさんによれば「やさしい」社長に配慮されて、安心して仕事をしている。職場の同僚にも養護学校卒業生が数多く、生活の場でも障害基礎年金の受給や給料の管理、その他の収入の管理などに加え、税金面でも控除にしても、すべて母親が管理しており、理解を深める必要のない環境であるともいえる。

(3) 職務遂行上の問題

会社のCさんに対する要求水準は、もともと、高くはない。母親によれば、「なくなった社長さんがいい方なんですよ……すみません、この人はもう仕事のがろくて、って言ったら……“お母さん、そんなこと言ったらかわいそうだ、足の悪い人に、走って歩けていうのとおなじだから”っておっしゃってくださるから……“そうなんですよ、とろくて、ほんとにね”ってというのが普通ですよ……そうおっしゃってくれて、ああ、ありがたいなあ、と思いましたね、ほんとそう、足の悪い人に走れって言うのと一緒、そうおっしゃるってことは、なかなかねえ、私なんかつい愚痴ったりするんですけど……だから、本人とか親の努力じゃなく、やっぱ、受け入れ先の雇い主の理解ですよえ」という。しかし、慣れた作業の手際はよい。残業を早めに切り上げて帰してもらおうとして、迎えに行った母親がCさんと一緒に働いた時、「この人の方がずっと仕事が速いんです、きっと私が働いたら、半分ももらえないんじゃないかなと思って」と戦力になっていることを母親自身が評価している。

また、Cさんにとって、新規で採用された養護学校の後輩への指導を任されたことは、誇りとなっている。「3人とも、あたしが教えてやってるんです」という説明に明らかである。複数の作業について、順次、習熟してきており、はじめはできなかった仕事でも現在ではできるようになったことが増えているという。

(4) 職業経歴が示唆すること

Cさんの場合、本人側に「やめたい」という希望が出たことはなく、会社側からも課題をあげられたことはない。就職先希望企業を選択する際に、難しい作業は避け、難しい人間関係も避けることにより、無理なくできる作業と配慮のある経営者という環境を選ぶという結果になった。養護学校の卒業生が複数名就労しているということも、環境として、より適合的であったといえる。

学校卒業時には十分できなかったが、働く生活を通してできるようになったこととして、母親は「作業を手早くする」「集中して作業に取り組む」「働く意欲を持つ」をあげる。会社で働く姿を見ての感想である。

(5) サポートの課題

引退の時期

職務遂行上の問題は、当面あげられていない。本人にも継続の意思が強く、「面白くなくても、仕事は仕事である」と割り切ることができて、長期の勤続が実現したものとみることができる。

しかし、今後、母親が高齢になると、本人や母親の意向はどうであれ、周囲にCさんが働くことを肯定しない意見が強くなることは十分予想できる。「(Cさんの姉は)就職させないで、お花を……今日はお花で、明日は人形で……(姉は)木目込みやってみましたからね、1週間ぐらいすぐ過ぎるから、勤めさせない方がいいって、そう言ったこともあるんですけどね、それじゃねえ……朝から晩まであるわけなし」という母親の意見は、後見人が姉に替わった時点でが修正を余儀なくされ、引退の時期が明確になるかもしれない。

生活自立の課題

母親は、目標を持って教育してこなかった結果を心配する。「この人は働くだけで……あの、お勤めしてますので、家の家事はできない……かわいそうで、つい、親馬鹿で……させないんですね」「洗濯機も、一人ではあんまり洗えないんですよ……とにかく、この人寝てる内にしちゃうから、もう、その内その内にとって思ってるけど……けど、カレーライスだけは、自分で作れるよね、お母さん居ないでも……それがねえ、親馬鹿でしょうね、朝いつまでも……お休みだと寝ていますから……まあ、難しいものじゃないけど、やんなきゃねえ、とは思ってますけど……」「黙ってたら、1週間でもそのまま着てます」というが、目標と達成期限を設定しない限り、達成までの過程を描くことはできないだろうと考える。

家事全般の他に、未達成の課題として、金銭の管理をあげておかなければならない。給料日も給料月額も、小遣いにも関心がない。買い物も自分ひとりでは、しようとなし。母親が成人後見制度への関心を持つのも無理ないことかもしれない。母親は、将来をCさんの姉に保護してもらいたいと考えているが、そのことについて家族で話し合いがもたれているわけではない。こうしたことから、Cさんの引退時期を含め、引退後の居所については、あらためて家族全体の問題となろう。

2. 主として会社側の要因で離転職をした事例

いずれも、養護学校を卒業後、すぐに入職し、[（準備） 試行 安定]という展開をして現在に至っている。こうした5事例の概要を以下に示す。

D氏とE氏は、養護学校中学部を卒業して一般扱いで入職した。F氏、G氏、H氏は養護学校高等部を卒業して入職した。いずれも、学校時代に準備期を終了している点で共通している。

D氏は年齢的に最も年長で、[（準備） 試行 安定 下降]という経過をたどっている。また、E氏、F氏、G氏は給与等の条件で下降することがなかったが、H氏は下向転職をしている。

表4-3-1 「離転職A」の職業経歴

	D氏			E氏	
	15～19歳	19～50歳	50～51歳	15～25歳	26～49歳
就労期間	15～19歳	19～50歳	50～51歳	15～25歳	26～49歳
勤め先の業種	製造業	製造業	サービス業	製造業	製造業
従業員規模	29人以下	63～300人	1001人以上	63～300人	63～300人
仕事の内容	自転車組立	プラスチック成型	清掃	防虫網製造	自動車シート製造
就労形態	正規雇用	正規雇用	嘱託	正規雇用	正規雇用
勤務時間	8時間	8時間	7時間	8時間	8時間
残業の状況	1～2時間	3時間	なし	月40時間	不定
通勤時間	不明	90分	60分	70分	100分
通勤方法	不明	電車・バス	バス	電車	電車・バス
給与形態	日給月給	日給月給	時給	日給月給	日給月給
給与月額	不明	退職時15万円	10万円	退職時6.5万円	19万円
退職金の有無	有	有	不明	なし	不明
その他の収入	なし	なし	障害福祉手当	なし	なし
入職の経緯	学校からの紹介	学校からの紹介	職業相談会での面接	学校からの紹介	学校からの紹介
離職の理由	会社の移転	会社の倒産	/	会社の移転 企業整理	/

2-1 中高年の離転職をどのように支えるか / 療育手帳を50歳で取得したD氏の事例

(1) D氏のプロフィール

51歳の男性。養護学校中学部から学校紹介で入職したが、3年後に会社移転があり、自宅からの通勤がかなわないために離職。その後、学校紹介により入職、31年勤続したが、会社倒産により離職。子会社への就職斡旋があったが、障害者合同面接会により入職した。この時に、会社から採用の条件として求められ、療育手帳を取得した（軽度）。現在まで健康上の問題はない。両親と同居して生活している。

現在、バスで60分の会社に通勤している。嘱託契約により雇用されており、時給制で月額10万円を得ている。その他に障害福祉手当を受給している。

当初の面接調査は、31年勤続した会社を離職することになった時点で行った。このため、本人も母親も動揺が激しかった。積極的に問題点と希望を示すなど、協力的であるというよりは、当面する問題をどのように整理するかに関心が高かった。D氏にすれば、職業生活設計の見直しができ、満足できる再就職ができたことで、安定して転職を乗り越えることができたといえる。その後、現職において安定した時点で、2回目の面接調査を実施した。いずれの面接においても、母親・本人ともに協力的であった。

(2) 初職入職まで

教育歴の形成

小学校卒業時に養護学校進学を決める。「普通学級の難しさを、十分すぎるほど知らされていた」からであるという。「普通学級の中で押さえられてきたものが一気に爆発」する中学校生活であったが、次第に落ちついていく。卒業後の進路では、高等部に進学するか、就職するか、という選択をせまられることになるが、本人の意向と教員のすすめにより、「半信半疑ながら、仕方なく受け入れて」就職を決めることになった。「普通の中学にやっていたら、高校に行かれたのに……」という周囲の圧力に対して、D氏は、「ぼくは就職試験にちゃんと受かったんです」と答えて親を勇気づけたという。

中学部でも、就労支援を教育課程に位置づけており、その後の入職から現在にいたるD氏の職業生活を振り返って、母親は本人にとって最も適切な選択であったと受けとめている。

入職に関する方針

母親にしてみれば、わが子が中学校卒業と同時に社会人になる、ということを考えることができなかつたという。したがって、D氏の職場実習の成果が先行する形で、親子の間に就職の問題が浮上することになったといえる。「いつ」「どのような会社に」就職させるかについて、親として方針を持ち得ないままに、実習先からの採用見込みが決断を促すことになった。背景に、職場実習においてD氏自身が働くという経験を肯定的に評価したことはいうまでもない。

親の心配をよそに、本人は「頑張ってくるからね」と楽しそうに職場に出かけていったという。

(3) 初職離職から第二職入職までの経緯

初職は自転車のサドルの部品組立の仕事であったが、D氏によれば「仕事がよかったですね……社長もすごくよかった」と言う。しかし、初職入職から3年半後、会社移転に際して、会社側からは「宿舍を整備するので、転居できないか」という提案があった。

母親は、「その時は学校出たばかりだったから、まだ、二十歳前の子を、そんなとこへ出せないと思った……この子に一所懸命やったつもりだけど、たった一つやらなかったこと（親元から離す経験をさせなかったこと）は、それが今になって悔やまれます……いい子だから、連れてきますっておっしゃってくださったんですよ、私も見に行ったんです……寮も……だけど、まだ、二十歳前でね……普通なら学校にやりたい年でしたからね、とても決心つきかねたんだけど、まあ、その時やっておいたら、もっと立派な子になったかもしれない」と、当時の心境を回顧する。結局、親元から通勤させたいという判断が優先して退職を決めることになり、再び学校紹介で入職することになる。

(4) 第二職離職と求職活動の経緯

第二職は電機製品の製造であったが、ほぼ10年単位で配置転換があった。はじめの10年はプレス、次が組立、そしてプラスチックの射出成型で、31年勤続となった。その背景には、まじめに仕事に取り組み、仕事に誇りを持っているという生活態度があったことがあげられる。会社では、療育手帳の対象となる障害者であるとは考えていなかったという。職務を指示通りに遂行できるという能力を買われての評価であろう。その間、優良社員としての表彰を幾度となく受け、「任せておけばおしゃかがでても機械を止められる」という信頼を勝ち得ていた。

しかし、D氏によれば、射出成型では、「暑い」「匂いが嫌だ」「身体がきつい」など、労働環境が悪いことに加え、経営状況が不安定になったことから、内心では離職を予感したこともあると言う。そして、不況の風は厳しく、入職当初、180人であった従業員は28人に減り、5年前には250万あった年収も、残業が減って210万になった時点で、ついには倒産という事態を迎えた。

親としては青天の霹靂であり、どのように職探しをすればよいのか皆目見当がつかず、福祉事務所に行ってみたり、公共職業安定所に行ってみたりしたうえで、30年間、訪れることのなかった養護学校の門をくぐることになった。84歳の父親と76歳の母親が、D氏の再就職をめぐって奔走することになったのである。

(5) 現職入職の経緯

福祉事務所における相談

福祉事務所主催の合同面接会で、清掃業務の会社説明を聞いて、本人には心ひかれるものがあ

ったという。その要件は、1) 工場と比較すると会社社屋がきれいなこと、2) 取扱い商品がアパレル関連で、販売部門であるために、職場もきれいなこと、3) 作業が簡単であること、4) 説明担当者がやさしい人であったこと、である。

一方、母親としては、1) 経験によって研かれた技能がいかせないこと、2) 給料が下がること、は不安材料であったという。

当該企業は、障害者雇用率の対象として求人を出している企業であった。

公共職業安定所における相談

窓口では、求人は「高卒」が当たり前、「運転免許」がないと厳しい、といわれて、授産施設を勧められた。できるだけ長く職業生活を継続したい、という希望がD氏と父親の双方に強かったために、途方に暮れる想いであったという。

第二職における斡旋提案

合同説明会の後、勤めている会社からは「倒産するが、子会社に紹介してもよい」という話があったという。両親としては、1) 経験によって研かれた技能がいかせること、2) 本人を理解していること、は力強い情報であったが、1) いつ、倒産するかわからないこと、2) あまりにも小規模（従業員5人）事業所であること、3) 土曜出勤になるので生活パターンが崩れること、したがって、身体がきついこと、4) 健康保険が国民健康保険であること、は不安材料であったという。

出身学校における相談

養護学校では当時の担任は定年退職の後であったが、相談に訪れたD氏と母親の気持ちを整理して、次のような親子の合意を作っている：1) 年齢的に引退期にさしかかっているのに、無理なく仕事を続けられるような環境を選ぶ、2) 給料は下がるが、大企業の雇用率の対象として採用されるのであれば、安定した職業生活が期待できる、3) 本人が乗り気である、4) 時間的には現職よりもゆとりができるので、自立のための家事の練習を試みる、であった。ただし、療育手帳を持っていることが条件であるので可及的速やかに手続きをすることも確認された。

再び福祉事務所へ

手帳の取得が雇用を実現するという事で特段の配慮がなされ、医師との面接は第二職の解雇日より前に設定された。

判定結果は面接日には聞くことができなかったが、内々で安心してよいだろうというコメントを福祉事務所の職員から受け取って、手帳の交付を待つという気持ちになることができ、初めて落ちついたという。こうした安心の背景には、「社会性は高いが（35年の職場生活の中で育ったものとみることができると説明された）、知的には困難が大きい」という感想として、内示されたことがあげられる。

判定書は福祉事務所から公共職業安定所経由で企業に送られ、採用されることとなった。第二職の離職から現職の入職までに、空白期間がわずか10日という、特段の配慮であった。

(6) 職業経歴が示唆すること

D氏の離転職に際し、本人側要因もあるかもしれない。確かに、入職4年目になっても親元から離せないという判断は、通常では「甘い」と言われるかもしれない。「この機会を好機ととらえないのは、問題である」と言われるかもしれない。だから、このことについて、親は生涯かけて悩むことになるのである。しかし、これは本人側要因に入れるよりも、会社側要因に入れることの方がもっともらしいと考えた。知的障害者の就労の継続にとって、会社移転は大きな“障壁”であると判断するからである。生活自立の課題にも挑戦しなければならない知的障害者にとって、職業適応と生活自立の両方に同時に挑戦できる事例もなくはない。後出のF氏、G氏は、それに挑戦した事例である(2-3, 2-4の事例参照)。しかし、この時のD氏の両親の判断が間違っていたと評価するには、あまりにD氏の生活自立の状況は困難が大きいのも事実である。現在でさえ、D氏は休日にも家事の分担をしていないからである。もっとも、家事の分担をせずに、趣味に勤しんでいることからみると、この家庭では、生活自立の訓練が成り立ちがたかったかもしれないことは、予想するに難くない。

次に、D氏の職業経歴を分析するとき、注目しなければならないのは、離職した中高年齢の障害者の相談機関の未整備の問題である。両親は確かに情報に翻弄され、混乱していたに違いない。関係機関の状況説明が適切ではなかったこともあるかもしれない。しかし、中高年になった本人と高齢の親を支える仕組みとしては、配慮が十分であったと言えるだろうか。いったい、親は誰を頼りに職探しを支援すればよかったのだろうか。D氏の場合、卒業生に対する追指導として、養護学校が問題点の整理を行ったわけである。しかし、養護学校がD氏の職業生活設計の転換点に際し、上記のようなかわり方ができたのは稀な例である、と言うべきではないだろうか。キーパーソンの役割の大きさを痛感する事例である。

(7) サポートの課題

引退の時期

職務遂行上の問題は、当面あげられていない。本人にも継続の意思が強く、「面白くなくても、仕事は仕事である」と割り切ることができた。仕事で清掃に従事してから、タバコの脂の汚さ・しつこさに辟易し、きっぱりとタバコをやめるなど、母親からは予期しなかったところで評価されている。

これから先の職業生涯で、いつかは来る引退時期を、「誰が」「いつ」「どのように」支えるのか、高齢の知的障害者を支える課題のひとつといえよう。

生活自立の課題

今後、母親がさらに高齢になると、生活自立を支える家族のあり方にも変化が生ずることになる。当初、引退へのソフトランディングとして、休日には自立のための家事の練習を試みる、という課題を確認したが、51年間課題でなかったものが、急には課題には上りにくいものとみえる。

こうしたことから、D氏の引退時期を含め、引退後の居所については、あらためて家族全体の問題となろう。

2-2 世帯分離により、単身生活を試行しているE氏の事例

(1) E氏のプロフィール

49歳の男性。養護学校中学部から学校紹介で入職したが、11年後に会社移転があり、企業整理の対象となって退職。その後、学校紹介により入職、23年勤続して現在にいたる。療育手帳は取得していない。膀胱炎による腹痛があるが、特段の問題はないと診断されている。

電車・バスで100分の会社に通勤している。正規に雇用されており、日給月給制で月額19万円を得ている。障害福祉手当等は受給していない。

現在、両親は既になく、兄夫婦が保護者代わりになっているが、E氏は同じ敷地内で世帯分離をし、単身で生活をしている。7年前に母親が、2年前に父親が亡くなり、段階的に自立生活への移行を達成したものと見える。面接調査は兄夫婦の協力を得て実施した。E氏にすれば、休日恒例の楽しみであるパチンコを延期しての面接であったが、「パチンコは行かない時もあります」と協力的であった。

(2) 初職入職まで

面接時に両親とも存命ではなく、詳細な経緯は明らかではない。保護者として後を託した兄への覚え書きによっても、療育手帳を申請しなかった背景は明らかにならなかった。しかし、外因性の知的障害と診断されており、小学校卒業時に養護学校進学を決めていた。

E氏が中学校3年の時、父親は、実社会に出すには不安が大きく、とてもやっていけないのではないかと考え、特殊な形態でも進学の道はないのか、1～2年養成所か練習所のようなところでやってから実地についたらよいのではないかと、学校卒業後すぐの就職には懐疑的であったという。しかし、この時期には、「就職するとしても、手先が不器用で、できあがりはずいので、手工関係は無理だと考え、理解してくださるところで商業関係の手伝いならよいのではないかと就職可能性についても検討を始めている。

中学部では就労支援を教育課程に位置づけており、職場実習を通して作業態度の改善がみられたことから、E氏の職業生活が開始された。父親の見込みに反し、流れ作業の工程で安定した就労を

実現し、現在に至っている。

(3) 初職離職から現職入職までの経緯

初職は網戸や防虫網などの織物の仕事であったが、E氏によれば「当時は米袋とかね、そういうのを織ってました……金網とかね、だから糸の太さによって違うんですよ……織物は目が細かいですからね」と言う。旧担任は、当時の追指導において、機械が故障したら直す作業も任されていたと報告している。しかし、初職入職から10年後、会社移転に際し、離職した。E氏はかねがね、給料が上がらないことを不満としており、会社の移転がなかったとしても、「やめてたですね……その当時、6万4~5千円だったですからね」と言う。

兄は、「その時は、残業があつたりして辛かったんじゃないでしょうか、親は諭したりしてましたですから……夕飯は家で食べていましたが、一緒に食べたり後で食べたりでしたか……若い盛りには、常でも人とうまくはいかないということがありますが、よく頑張っていると思っていました」と、E氏の労働条件が厳しかったことを裏づける。

結局、兄によれば「行こうと思えば行けない距離ではないですが、ちょっと職場が」ということで本人の希望もあわせて退職を決めることになり、再び学校紹介で入職することになる。

(4) 現職の状況

流れ作業で立ち作業に従事している。E氏によれば、「仕事ってもね……入った当時から、同じ仕事をしていますから……いろいろな仕事がありますよね、ネジを締めたりする仕事もあれば、バネの仕事をするとか」と言うが、会社で困ったことは「そうねえ……仕事の上では……ないですね」と、作業遂行面では特段の問題がないことを主張する。しかし、兄への愚痴には、「後輩に抜かれるのが嫌だという話を聞いたことがありますね……こちらは止まっているわけですから……いじめ、みたいなこともあったということも……」などがあり、対人関係には困難が多い。困ったときには班長に訴えると言うものの、その班長がE氏よりも若いということになると、相談することで問題が解決するとは言い難い場合もあるといえる。

現在、一応の安定を見ているが、一時は健康上の問題があった。会社から兄への連絡により、「最近、上役の人から、“実は、垂れ流しになっちゃって、仕事にならない”という報告がきましてね、それは大変だということで、“本人に聞いて、何か考えますから”といって医者に行ったんです」と、作業上の問題が明らかになったという。兄は、作業環境の問題がE氏の症状に関係していることを知るようになる：「膀胱炎ということでした……開けっぴろげのところで仕事をやるんじゃないでしょうか、それで、寒いということで……その影響かなんか……好きなときに(トイレに)行きにくいらしいですね……流れ作業で一人あいてしまうと困るということで……痛いということらしいんです」。しかし、医者に行っても、異常は認められないという診断だった：「静脈瘤ができていたそうで……膀胱の辺に……それが原因かどうか、それが痛いこともあるそうなんです

.....後、まだ痛いということで.....薬を貰っています.....本人が言うには、“全然直っていない”と.....医者立場からすると、どこも悪くないということなので」と、E氏の主訴と医者の診断の間で、兄は調整に苦慮したと言う。その時に、会社は部品の運搬の部署への配置転換を考えたというが、症状が治まったことから、同じ仕事に従事させている。兄は、こうした会社側の配慮には好感を持っており、「健康状態にあわせて配慮してくれるので、いい会社だと思う」と言う。

(5) 職業経歴が示唆すること

E氏は、初回離職の時の問題として、給料が安いということあげた。彼の場合、自由になる小遣いの確保に対する執着の強さは、入職当初から大きかったという。兄によれば、「はじめは、給料を持っていてもすぐになくなってしまいうということで、親が管理することをやっていたようでした.....必要なだけ.....週単位ぐらいだったようです.....会社では使わないから.....残業はある程度楽しみにしていたようですね、お金になるということで.....その分だけは上積みになることで...」 「弟の方は、今度はおもしろくないということで、自分で扱いたいということで、確か、やりましたね.....それから、それもうまくいかないということで、じゃあ、やっぱり預かろうということで、やったようですね.....それは、かなり厳しくやりましたですね」と、金銭管理が大きな課題であったという。現在でも、「(親が)死んでからは、通帳をよこせということで.....カードがありますね.....カードを渡しまして.....通帳は私の方が預かってますので、記帳したりしますので.....カードは本人が持っています、引き出したりするのですが、だいぶ、トラブルがありました、お金がなくなっているのに、分からなくて銀行に文句をいったり、番号をちよくちよく間違えるものですから、すぐにカードがパーになっちゃうんですね.....4回でダメになっちゃうんですね.....今は、番号を覚えてみたいですね」とあるだけ使ってしまう問題は、改善されていないといえる。しかし、これが彼を仕事に動機づけてきたのである。

給料について、E氏はきわめて正確に説明する：「まあ.....若い人と違って、40ずいぶんたちますとね.....あのお.....上がり方が違うんです.....若い人は高く上がるんです.....ある程度、年代を過ぎますと、それほど高くはならない.....上がっていることは上がっているんですけどね.....ボーナスは、まあね.....給料の上がり方が若い人と年齢のいっている人と、差が違うという.....ただ、基準というのがね.....35~6才までは、上がり方が高いですね.....それ以上はね」。だからE氏は、「もう転職は、しない」と言う。

E氏の小遣いの大半は、パチンコに投入される。毎週土曜日になると、「朝から出かけて行って、夜11時くらいまで、かかりきりなんです.....1軒に入ったきり.....ご飯も食べないんです.....そこで玉で食べられると言うんです.....何か軽いものを食べているんだそうですね.....何とかカツカツ(19万の小遣いで).....もうかったりもうからなかったり.....なくなると、ちょっと融通してくれとって」。彼によれば、「半年に1回くらいですよ.....運がいいっていいますと、まあ.....7万5~6千円くらいです.....それだと玉で大体3万発か4万発くらい.....そういうのは半年に1回か、

3ヶ月に1回です.....年に大体3回か4回です」「ふだんとれるとすれば、3万くらいです.....ええ、3万5～6千円はね.....いやあ.....いかないときはね、うまくいかないときは2万くらいは使っちゃいますからね.....大体、やる人は、中では4～5万使う人がいますが、私2万4～5千円くらいつつこんじゃうときがある.....3万くらい使う時はありますよ.....5万も6万もは使わないですが」.....いくら小遣いがあっても足りなくなる訳で、仕事に行かないわけにはいかないことになる。

(6) サポートの課題

引退の時期

「まだまだ、働き盛りでしょうか?.....本人はたまには嫌だと言ったこともありましたがね...親にも言ったことがありますからね.....身体がしんどくなって嫌だということとは違いますね.....まだ行けそうですね.....体力的にはね.....本人がその気があれば、ありがたいんですがね...定年後の話はしたことはありません.....私としては、なるだけ、長くやってもらいたいですから.....今の給料の額を仕事をやめてからももらうというのはたいへんですし.....今は嫌でもなんでも勤めてますから、体力も維持できていますが、これが、やることなくるとパチンコを毎日、朝から晩までというわけにもいきませんしね.....体力の方もダメになってしまうのではないかと、それが心配ですね.....」という兄と、金銭管理を含めて干渉されずに生活し、兄の援助をできるだけ切り離したいE氏と、現時点では両者の生活設計の方向が一致している。

これから先、いつかは来る引退後の経済生活を「どのように支えるのか」について、親が支える場合には問題にならなかったことでも、きょうだい支える場合にはあらためて明らかにされなければならない課題のひとつといえよう。

生活自立の課題

知的障害者が生活自立を図り、単身生活を実現することは困難が大きい。本報告書の事例の中で、単身生活を志向した唯一の事例である。E氏の場合、生活自立の志向は母親の生活設計によるものであり、両親が時期をおいて死去したが、兄夫婦がそれを引き継いで支えたものである。きょうだいのサポートが成立した背景に、E氏側では、日常生活の一応のスキルを身につけていたこと、食費と小遣い分を概ね給料でやりくりできること、兄夫婦側では、世帯分離しても同一敷地内であったこと、会社でトラブルが起こったときに連絡を受けて本人を指導できること、などがあげられる。何よりも互いに距離をおいて接触していることが成否をわけたといえよう。

両親の死後、世帯分離をして普段の生活も原則的に独立する形態をとっている。現在、隣家から生活面をみている兄嫁は、次のように説明する。「普段の生活は別世帯ですから、ほとんど、洗濯も自分で、繕いものも、自分で.....(母親が)やらせたんですね、靴下とか作業着とか.....目なんかも粗いんですが.....やっています.....きっちりリズムがあって.....休みの時も朝早く起きますし.....三食食べて.....買い物も給料の内でもやりくりしていますが、ちょっと買いすぎるん

じゃないでしょうか.....その辺の感じがめちゃくちゃですから、欲しいもの買っちゃう.....同じものを買ってくるのかな.....ひらきとか、しゃけとか、ハンバーグとか.....一人だと余るけれど捨てないで悪くしちゃう.....冷蔵庫をときどき見るんですけど.....徴びてるなっていうのがあって.....」「お母さん（がやっていたこと）に習って薄口醤油を買ってきたり.....いままで、やってきたことをよくやって、覚えてて.....」「しつけられて、朝は必ず野菜を炒めて、ピーマンとキャベツと玉ねぎぐらいなんですけど、一応、お野菜は食べなきゃと.....お野菜は炒めて、それから、あと必ず、卵を目玉焼きかなんかで.....それとたいていは味噌汁とご飯と.....毎日、おんなじような感じなんですけど.....そういう感じで、今までずーっと、そういうふうに使ってきたんです.....」。

仕事でどんなに疲れて帰ってきても、夕飯はてんぷらと決めると、ご飯を炊き、一人前の材料を揚げるといふところは、まさに知的障害を説明したレビンのいうところの“硬さ”である。兄嫁にすれば、健康管理はことさらに気を使う。「朝はきっちり起きます.....ただ、掃除とか、細かいことはちょっと.....部屋の方はすごいんです（散らかってる）.....食べ物も自分でやってるんですが.....ちょっと悪くなってるものも平気で食べてしまうんです.....今年は特に、暑かったですから.....冷蔵庫をうまく利用するっていうのが、できない.....」。

将来の課題として、退職した後の余暇時間の使い方やその基盤となる収入の確保などの問題が予測されるが、現時点では、サポート体制の世代交代に成功している。サポートの課題は兄の言葉を引用したい。「最近、やっとなつきあい方がわかってきましたね.....喧嘩が多かったですね... ..同じとこに住んでましたから.....意見はあいせんし.....向こうもいっばしのつもりですから.....そういうことは、ずいぶんありました.....最近は何くばかし、すべて認めるということで... ..兄弟ですから、親とは違いますから、敵対する面がありますから、ちょっと、なかなかね... ..」「あまり仕事のことを聞くということをしませんので.....こちらから聞くのが具合悪いんですね、向こうから言ってくる時だけ聞いてやるという.....その時に、なるべくたくさん聞いてしまうというのが手なんです」。この事例は、「よきサポーターとは、よきカウンセラーである」ことを示しており、家族が会社との関係調整の役割を担うことが必ずしも適切ではないことを示唆するものである。

表4-3-2 「離転職A」の職業経歴

	F氏			G氏		H氏	
	18～28歳	28～44歳	44～45歳	18～28歳	29～45歳	18～32歳	32～42歳
就労期間	18～28歳	28～44歳	44～45歳	18～28歳	29～45歳	18～32歳	32～42歳
勤め先の業種	製造業	製造業	サービス業	製造業	製造業	製造業	製造業
従業員規模	63～300人	29人以下	29人以下	63～300人	63～300人	63～300人	30～62人
仕事の内容	電気製品製造	鍍金	据付補助	配送補助	部品組立	製本	パンの袋詰め
就労形態	正規雇用	正規雇用	正規雇用	正規雇用	正規雇用	正規雇用	パート雇用
勤務時間	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間	6時間
残業の状況	1～2時間	週1時間	2時間	1～2時間	なし	月2時間	なし
通勤時間	40分	50分	40分	40分	100分	60分	50分
通勤方法	バス	電車	電車	バス	電車・バス	バス	バス
給与形態	日給月給	日給月給	日給月給	日給月給	日給月給	日給月給	時間給
給与月額	退職時10万円	職時14万円	18万円	退職時10万円	19万円	退職時13万円	4万円
退職金の有無	有	有	不明	有	不明	有	なし
その他の収入	障害基礎年金	障害基礎年金	障害基礎年金	なし	なし	障害福祉手当	障害福祉手当
入職の経緯	学校からの紹介	初職上司の紹介	縁故	学校からの紹介	障害者職業相談会の斡旋	学校からの紹介	学校からの紹介
離職の理由	会社倒産	工場閉鎖 会社整理		会社倒産		会社の移転 企業整理	

2-3 個人的なネットワークの力に支えられたF氏の事例

(1) F氏のプロフィール

45歳の男性。養護学校高等部から療育手帳を取得（中度）して学校紹介で入職したが、10年後に会社倒産で離職。その後、上司の紹介で入職、15年勤続した。勤務先工場閉鎖により、遠隔地の工場に通勤することになるが、通勤困難となり離職。小学校時代の教員の縁故により、現職に入職。現在まで健康上の問題はない。母親、姉夫婦と同居して生活している。

現在、電車で40分の会社に通勤している。正規に雇用されており、日給月給制で月額18万円を得ている。その他に障害基礎年金等を受給している。

当初の面接調査は、母親と本人に対し、15年勤続した第二職に勤務していた時点で行った。積極的に問題点と希望を示すなど、協力的であった。F氏にすれば、職業生活設計の見直しを希望していたが、再就職の見通しが立たないことから離職には踏み切れないでいた。その後現職に入職した後、2回目の面接を行った。

(2) 初職入職まで

教育歴の形成

小学校時代に3年生から6年まで、病弱学級に在籍させ、親元から離して転地療養により教育を受けさせる。「もう、家においとくよりも……家においといたら、この子はこんなに伸びなかったと思うんですよ……3年間離れたってことで、ほんとに……はじめは、普通の区立の小学校に入れたんです……ですけど、ちょっとね、あれだもんですから、特殊学級がありましてね、そっちへ移したんです……そうしましたらその先生が、こういうところがあるから、そこへ入れた方がいいんじゃないの、っていうおすすめがあって」と結果的には肯定的に評価できるようになったが、「その方がこの子のためだって言われましてね……ほんとに辛い思いをして離しましてね」という。後に、この時の学級担任の縁故で、現職入職が実現することになる。

中学校からは養護学校に進ませ、高等部まで特殊教育を選択した。高等部では、就労支援を教育課程に位置づけており、その指導の流れの中で入職から現在にいたるF氏の職業生活が展開することになった。

入職に関する方針

母親によれば、父親が自分の経営する会社にF氏を連れて出勤し、働く社員の姿を見せるようにしていたという：「ちょうどこれが中学校の頃でしたけど、会社の人と一緒に品物を並べたり、そういうことを手伝ってました……それを社員にくっついてやってまして……途中アルバイトみたいなこともやってまして、そういうわけで、働くのが好きなんです」。入職にあたっては、母親はそのまま父親が経営する会社に残したいという希望を持ったと言うが、父親が反対して学校紹介を希望することになった。その経緯は、「主人にしてみますと、かえって、外に出した方が本人のためになる……やっぱり、会社に行きますと、甘やかしてしまいました……それで、外に出したんです……今、もしですね、婿（F氏の姉の夫）と一緒に会社にいましてもね、これ、人間関係がなかなかね、婿は婿なりにね、やっぱり、取締役で会社をやっておりますから、いろいろと気を使いますでしょ……全然違うとこでお互いにやって、そういう点では、かえってよかったみたい……辛い思いもしていると思いますが」となる。父親死去の後、F氏の姉の夫が父親の会社を経営することになった。

就職先の選択に際しては、担任教師が職場実習先の1つに紹介し、採用された。

(3) 初職離職から第二職入職までの経緯

初職は電機製品の箱詰めの仕事であったが、振り返ってみると、F氏はこの時の仕事が一番面白かったと言う。初職入職から6年後、会社移転に際して、会社側から勧められて社員寮から通勤する道を選択する。当時、F氏は養護学校高等部で同級だったG氏（後出：2-4事例）と同じ会社に勤めていたこともあって、G氏とともに社員寮入寮を選択したのであった。母親にしてみれば、小

学校の時に親元から離していた経験があったために、F氏の寮生活には大きな不安は抱かなかったと言う。親の管理下でない自由な生活ができた点で、この寮生活は、F氏にとっては貴重な経験であったが、後に姉に金銭管理を全面的に委任しなければならない事態を招く結果となった点では、「楽しく気ままに暮らした」が結果的に「後悔が大きい」経験でもあったといえる。

しかし、入職から10年後、会社の倒産により、当時の課長が再就職先を斡旋し、第二職に入職することになる。

(4) 第二職離職と求職活動の経緯

第二職に対する不満と我慢

第二職はメッキの仕事で、15年勤続となった。この時は重いものを持って腰を痛めたりしている。F氏は働くことが好きで、そのことには不満はなかったが、「メッキの溶液がかかる火傷のようなケガが絶えない」「喉を痛める」「会社にレクリエーションや社員旅行がない」ことにより、「気に入っていない」と言う。母親も「作業用の靴やズボン、軍手が会社支給でない、作業着の洗濯が大変である、けがをしたときのサポーターも従業員負担である」などの不満があり、身体が辛そうだと思いつつも、励まし続けたという。その背景には、まじめに仕事に取り組み、仕事が少ないと「大変だ、大変だ」と会社を心配するF氏であったことに加え、再就職先のあてがなかったことがあげられる。母親によれば、F氏自身、不満は言っても積極的にやめるとは言わなかったという：「前は（やめたいと）言ったことがあります、この頃は言わないです...ある程度、どこへいくのも大変だというのが.....不景気でね.....孫たち（姉夫婦の子どもたち）も会社、あれするのも、あっち受け、こっち受け.....大騒ぎして、本人の力でそこへ入って.....大変だということもよくわかってきたと思うんです.....そういうことから考えて、じぶんもやってかなきゃいけないと思うんで、もうひとつも文句をいわない.....なんかね、このごろは、神様みたい、淡々として」となる。

先に紹介したように、学校卒業の時に父親の経営する会社に入れることを断念したが、第二職在職当時にはF氏の姉の夫が経営者になっていた。母親は、第二職を離職させて婿の会社に入れることについて検討し、再び断念したという。その経緯は、「そうすればお母さんもあれでしょって、（婿から）言われたことがあるんですけども.....でも、今は、そっちの会社は会社なりにね、やっぱし.....身内が入って行って、こういう子どもがいるっていうことは、婿は先頭になってやってるのに、やっぱり、と思うんですよ.....会社は大きいですものね、人数も多いし.....そこまで、こんだ、私が負い目をもっていくのはね」という説明に明らかである。

工場閉鎖から転勤まで

こうして、第二職で継続することを励まし続けたが、結果的には、勤務先の工場は閉鎖することとなった：「見に行ったらひどいんですよ、もうね、ガッタガタでね、危ない感じ……で、その時に、お給料を2ヶ月分だすから、やめるんなら、もう、この1週間の間で言ってくれって、こう言うんですよ……急に、そんなこと言ってね……ここが悪いから、どっか世話するから、移ってくれって言うんならね、いいんですけど……給料の2ヶ月分出すから、今、やめるんなら、やめてって、言うんですよ」という経過であったが、公共職業安定所でも再就職先の斡旋がなかった。母親によれば、「職安でも、このお給料をもらってて、今、やめてもね、ちょっと、ないですよって……どっか探すっていても、ないですよって……だから、ご本人が（遠方の工場に）通えるんだったら、行った方がいいんじゃないですかって……それで、この人に、どうするって言ったら、行ってみるって言うもんですから……この人は、もう、電車が好きですから……2時間半……」という経過で、2ヶ月は遠距離通勤をすることになった。

様々な不満を押さえて転勤した背景には、再就職先がなかなか見つからないという状況があった。しかし、転勤先の状況も次第に悪くなる。その一部始終を母親は次のように説明する：「こんだの仕事はね、大きい……それでね、作業着やなんか、持ってったのを持って帰って来んですけど、もう、前の時よりももっとすごい臭いがするんですよ……油と薬品と……もう作業着から、手袋なんかドロドロなんですよ……手袋なんか……軍手なんか、2回やるともう、擦り切れるみたいで……またすぐ、買うんです……それでね、交通費はね、もう、だんだん、その内にね……3万5～6千円、ちゃんと書いて出したんです……初めの内は交通費を全額だしてくれてたんです、その内にね……やめるちょっと前になってから、3万円までは出すけれども……それ以外は自分の方で負担してくれって、言うんです」「ボーナスは、赤字だから、会社は出さないって、こういうふうに言ってたんです、そいだもんですからね、もうずいぶん悪いんだなって思ったんですよ、それでもう、考えてたもんですから、もうやめた方がいいわ、って……急に思ってから、また、職安に行ったりね」。その時、学校にも相談しているが、「もう、無理なことだから、もしあれだったら、他を探そうと思ってるんですけど……でも、急にやめて、それだけの給料を出すところはないですよって、言われたんですよ……それだもんですから、我慢してたんですけど」と再就職先の探索が困難を極めることを再認識することになった。

(5) 現職入職の経緯

離職に踏み切ることができたのは、再就職先の目処がついたからに他ならない。小学校の病弱学級の旧担任が現職紹介に奔走することになった。いくつかの候補の中から、「電機関係の仕事をやってるんだったら、そっちの方が向いてるんじゃないの、って言って、それですぐ、その時に会社にお電話して下さったんです……そこの社長さんと先生がね……普通学級の先生をしてらした時に、社長さんの息子さんを二人ね、教えて……その社長さんは副会長をやってたんですよ……PT

Aの……それでね、さんざ、お互いに世話したり、世話されたりして、もう、何十年ものつきあいなんですよ……それで、実はこういう子がいるんだけれどもって」「その先生を、私たちが……主人と私が仲人したんですよ……切っても切れない縁で、世話になりっぱなしで、いつかはあれしよーうと思ってたって……いつか、主人がなくなった後に、死に目にあえなかったからって、奥様と二人で家にこられたことがあったんですよ」という特別な人間関係の中で見いだされた就職先であった。小学校時代の旧担任が在職当時、PTA副会長と昵懇な間柄であったことと、この旧担任の結婚に際し、F氏の両親が仲人する間柄であったことが、二つながらF氏をめぐって効果的に機能することは、稀なことと言ってよいだろう

母親によれば、「じゃあ、面接してあげるって、ともかく連れてきてご覧、っていうことになったんで、それで、その先生と私と、これと3人で、うかがったんですよ」という経過であっさり決定したと言う。母親は、この時はじめて、療育手帳が雇用に関係していることを知ることになった。「とにかく、それはやっぱり、職安を通さないといけないそうですって……その方が、会社としても有利なんですよ……で、何でも職安を通した方がいいからって……前の会社は職安を通してないわけですよ、課長さんをやってた方が、メッキの会社を知ってるんで、連れてってくれたので……こんだは、職安を通しなさいって」という説明を小学校時代の旧担任から受けたという。

母親と公共職業安定所との間に、新たな関係が始まったのである。「職安の方に名刺をいただいていたことがあるんですよ……それで、その方の所へ行っただですよ、そしたら、よく分かってますって言うてくださって、そういう所があるんだったら、前よりもそんなによくなくても、通うのにもね、その方が身体には楽ですよっておっしゃったんです」「それからね、職安がこんだは大変……前の会社をやめてその書類とか、取り寄せたり……こっちの会社へ書類を書いたり……会社から職安へ採用通知を出して……私、初めてそんなことを経験して、やっぱり、1月近くかかりましたね……こないだ……ともかく、朝の8時にきてくださいの、今日は午前中はいないから、午後に来てくださいの……行きましたよ……それでもやっと、まだ、もう1回、行くんですけどね……こういう子どもをあれすると、会社の方に助成金っていうのが、出るんですよってね」という具合で、全く新しい経験をする事になった。学卒で入職した時が、知的障害者が障害者雇用の実雇用率に算定されるようになった法改正の前であったためである。小学校時代の旧担任のネットワークの中で、配慮されて現職入職が実現した。

(6) 職業経歴が示唆すること

F氏の離転職に際し、公的機関は、本人の希望に即した結果となるようには、効果的に機能しなかったといえる。こうした経過は、経済的な情勢の影響とも、また、離職前の指導であったこととも、関連が深いだろう。しかし、F氏の職業経歴を分析するとき、注目しなければならないのは、中高年齢の障害者の相談機関の未整備の問題があることは確かである。たまたま、両親の人間関係がF氏を助けたが、これがなかったらF氏の不満は解消されずに我慢を重ねる結果となったことは

疑いがない。中高年になった本人と高齢の親を支えるうえで、キーパーソンの役割の大きさを痛感する事例である。

たまたま、個人的なネットワークが就労の実現に結びついたが、障害者側には求人として顕在化していない、会社側には障害者雇用に対する取り組みの可能性が自覚されていない、という問題であるといえるかもしれない。そうであるなら、F氏をめぐる個人的で特異な条件ではあるが、他の事例にも示唆を与える事例であるとみることができる。

(7) サポートの課題

引退の時期

本人にも現職継続の意思が強く、数多くの部品名を覚えることに苦労はしているが、職務遂行上の問題は、当面あげられていない。第二職では、F氏からは社内のレクリエーションがない等、また、母親からは作業着の支給がない等の会社の問題があげられていたが、現職ではいずれも解消している。給料も前職を上回って設定されるなど、上向移動を実現したといえる。会社側も障害者雇用の対象として助成金申請手続きをするなど、配慮の体制を整えつつある。したがって、機械の据え付け補助という仕事に必要な部品名に慣れることができれば、長期的に雇用が継続する見通しであるといえる。

身体的に老化の徴候があるわけではなく、経歴からみても引退期の準備をする段階ではないが、これから先の職業生涯で、いつかは来る引退時期を、「誰が」「いつ」「どのように」支えるのかについて、近い将来の課題となろう。

生活自立の課題

小学校の時から、家族と離れて暮らすという経験を積んで来ているが、会社に入ってから社員寮時代の経験は、必ずしも自立に向けて効果的であったとはいえない。仲間と楽しく消費する経験は積んだが、1週間で給料を使い果たし、週末に帰宅するための旅費もないという金銭管理は、図らずも彼の問題点を浮き彫りにしたからである。こうした経験は、現在親代りになっているF氏の姉にしてみれば、「教育のやり直し」の必要を痛感させられた事態であったという。

母親が、「私よりも、娘がいましてね……全部これの面倒を……厳しいんですよ……娘が……娘と婿がね、ゆく末はね、面倒を見て……今からいろいろとね、そっちの方に……もう、税金から何からね、そっちの方から、全部」というように……F氏の給料は姉の管理下にある。こうした経緯があって、F氏の小遣いも、必要に応じて1週間単位で渡されるように修正された。

厳しい管理下にあるF氏にしてみれば、これまでの経験から、家族がそばにいないでも生活できると考え、それを希望している。また、現実には、仲間づきあいに関連して発生した金銭管理の問題について、若い頃のような無茶や無駄をしない生活を送ってきている。こうしたことから、母親は間に立って、「本人は、意外とあれらしいんですよ、あんまり面倒をかけちゃいけないという……ほんとは、そういう生活察みたいの方が、本人のためを考えると、いいとは思うんです

けどね」と言ってみるが、父親亡き現在、家族内の主導権は姉にあるうえ、F氏の銀行口座も姉が管理しており、愚痴に終わることが多い：「私だと、甘えさせるから、いけないみたい……はははは……私の方だって、ついやっぱり、かわいそうになったりして……あれでしょ……だから、かえて、その方がいいんじゃないかって思って、もう、任せちゃってるんです……だから、言いにくいらしいですよ、銀行からおろしておいてくれて……言うのを私に言って、私から娘に、“なんかいるみたいよ、2万おろしておいてあげて”とか、“3万おろしておいてあげて”とか……」という状況である。姉が居てくれるおかげで、母親として甘えさせることができるという、家族内の役割分担において、現時点では成功していると言えるだろう。

2-4 障害者職業相談会を利用したG氏の事例

(1) G氏のプロフィール

45歳の男性。養護学校高等部から療育手帳を取得（軽度）して学校紹介で入職したが、10年後に会社倒産で離職。雇用保険を受給していたが、障害者職業相談会を利用して入職、15年勤続して現在にいたる。健康上の問題としては、血圧が高く抗圧剤を常用している。母親と同居して生活している。

現在、電車とバスで100分の会社に通勤している。正規に雇用されており、日給月給制で月額19万円を得ている。年金等、その他の収入はない。面接調査は、母親と本人に対して行ったが、協力的であった。

(2) 初職入職まで

教育歴の形成

小学校4年から特殊教育を選択させている。中学校からは養護学校に進ませた。高等部では、就労支援を教育課程に位置づけており、その指導の流れの中で、入職から現在にいたるG氏の職業生活が展開することになった。

入職に関する方針

高等部の実習で、G氏が機械関係の組立の仕事に関心を示したため、就職先として組立を希望したという。働くことは好きだったが、特に就職のために準備したことはなかったと言う：「別に、そういうことは、一切、やらなかったし……でも、これはね、のんべの他に、主人に似てよかったのかもしれないんだけど、わりかし、まめなんですね……やることは……ですから、今日みたいに、お休みの日ですと、朝、自分でトースト焼いて、目玉焼き作って、インスタントでもスープを作って、自分でお盆にのっけて自分の部屋に持って行って、テレビを見ながらゆっくり、一人で食べるということはするんですね……こないだは、去年でしたけど、ハンバーグ作ってね

.....材料を買ってきて、ハンバーグ作ってくれたね」。就職先の選択に際しては、担任教師が職場実習先の1つに紹介し、採用された。

(3) 初職離職から第二職入職までの経緯

初職は電機製品の組立でプレス作業に従事していたが、入職5年目に機械操作ミスで5針縫うケガをしたことから、配置転換になり、配送業務を補助することになった。ギブスをはめた2週間は、G氏によれば、「何にも仕事できなかった、ラインに行って、こうやって、ポケーッと.....」というケガではあったが、母親には定かな記憶はなく、労災の対象にはならなかったという。

初職入職から6年後、会社移転に際して、会社側から勧められて社員寮から通勤する道を選択する。当時、G氏は養護学校高等部で同級だったF氏（前出：2-3事例）と同じ会社に勤めていたこともあって、F氏とともに社員寮入寮を選択したのであった。親の管理下でない自由な生活ができた点で、この寮生活は、G氏にとっては貴重な経験であったが、母親は、「むしろよかったのは、本人でなく私の方だったかもしれない.....賄いさんがついていれば、食べる方の心配がないから... ..そのおばさんも、すごく、いいおばさんで、よくやってくださいましたですね」と説明する。

しかし、入職から10年後、会社の倒産により離職。その間の経緯を、「だんだんと経営不振になって、ボーナスなんかは電気釜がきたり.....現物支給で、それで、なんだっけ、ホットプレートなんかきたり.....コーヒーマーカーがきたり.....みんな、この人がもらってくるので、結構、電機製品が.....それから、布団乾燥機が来て.....なんか、いろんなもの来たね、あのころ.....これは、怪しいなと思ってる内に、もう.....」という事態であったと母親は言う。

職探しの期間、雇用保険を受給していたが、公共職業安定所の斡旋により障害者職業相談会に参加し、面接した2社の中から現職を選択することになる。面接をした会社はクリーニングと自動車部品の組立であったが、G氏の関心が機械関係に向いていたことから、現職もまた製造業となった。母親はG氏の選択の過程について、「なんかその、大きな会社の工場で、大きな機械をやってるのが男らしいって感じに.....自分に、あってるんじゃないかな、って思ったんじゃないかと」「この人ね、小さいときから自動車が好きなんですよ.....で、ほんとに小さいとき、バスに乗ると、この人が窓から離れないから、この人を抱き上げて、降りるときにさっとおろすぐらいね、車に執着があったんですよ.....今でも、車に乗るのが好きね.....エンジンを作っていると聞いた途端に、クリーニングやさんは、あまり行きたいような感じじゃなくなった」と説明する。

(4) 現職継続の危機をこえて

「この人ね、家に居ると、動くのがね、のそのそしてるんですけどね、会社へ行って、仕事をしているのを見まして、びっくりしちゃったんです、この人、こんなに動けるのかしらと思うほど... ..機械を3つぐらいかけもって、仕事をしてるんです.....この人が、どうしてあれだけ動くのかと思うほど、よくね、仕事をしてたんですけど.....それが、この人の担当だった車種が売れ行きが不

振で、ちょっと、今また違うところにもね、行ってるのね……そこは専門じゃなくてね……結局、車によって部品が違いますよね、ですから、あっちこっちまわってるらしいですね……今、3ヶ所くらいのお仕事はできるらしいです」という経過ではあったが、G氏のラインに異動で配置転換されてきた人との人間関係に適応できず、会社を抜け出して、会社のそばにある公園に逃げ出すということが起こった。

母親によれば、「やたらと、怒鳴りつけたりする人だったらいいんです、この人だけじゃなくて、一緒に働いてた女の方なんかにもひどかったらしいんですね……それで、この人、会社に行きたくないって、言い出して、でもう、会社から昼前に電話かかってきて、ちょっと具合が悪いって言うから、帰しますって……あれがどのくらい続きましたかね……よくよく、話聞いたら、そういう人が居たんですね……結局、会社でその人を他のラインに移してくれたんですね、その人が居なくなっただけでね……この人は会社に行きたいんですね……行きたいんだけど、その人が居て、毎日、なんだかんだ言われるんで、嫌になっちゃって……で、会社やめる？ っていうと、やめたくはないって……でも、会社には行きたくない……そういうのがしばらく続いたんですね……会社でその人を他のラインに移してくれたんですね、その人が居なくなったら、また、毎日毎日、行くようになったんです」という。

製品の売れ行きによって作業工程の変化は頻繁に起こるが、取扱部品の変化には対応できたという。G氏によれば、「もう、なれちゃった」となる。

(5) 職業経歴が示唆すること

G氏の離転職に際しては、職業相談会を通して効果的に職業紹介がすすめられた。現職に採用した担当課長は、G氏が公園に逃げ出すことになった時、G氏を探して問題を聞き取り、対策を講じて継続が実現している。入職後10年を経て起こった事態であるが、結果的にみれば、フォローアップ体制が組み立てられていたことを現している。当時の担当課長は退職したが、対処すべき問題が生じたときには、相談にあたる担当者が会社から明示されているという。

母親によれば、G氏の評価について、「会社の方の話を聞くと、すごくいいようなことをおっしゃるんですけど、ほんとにそう（障害者）ですかって言うぐらいね、おっしゃってくださるんですけどね、明るいし、よくしゃべるしね……家じゃ、あんまりしゃべらないんですけど、これがまた、どういうわけですかねえ……あんまり、親とは、口ききたくないんでしょうかね」と言うくらい、周囲に配慮されて適応している。

(6) サポートの課題

引退の時期

現職では、組立の仕事に従事している。これは、関心がありながら初職では携わることができなかった仕事でもあり、本人にも継続の意思が強く、職務遂行上の問題は当面あげられていない。

人間関係上の問題についても、配慮された結果、現時点では解消している。給料も初職を上回って設定されるなど、上向移動を実現したといえる。会社側でも障害者雇用の対象として採用しており、配慮の体制は整えられているとみることができる。したがって、経済情勢に左右される事態が起こらなければ、さらに長期的に雇用が継続する見通しであるといえる。

身体的に老化の徴候があるわけではなく、経歴からみても引退期の準備をする段階ではないが、これから先の職業生涯で、いつかは来る引退時期を、「誰が」「いつ」「どのように」支えるのかについて、近い将来の課題となろう。

生活自立の課題

社員寮で生活した経験は、G氏の場合にも評価しておかなければならない。母親によれば、「私と母が入ったっきり、もう、座れないですよ……立ったきり……そこら一面、いろんなものが置いてあって……洗濯ものが、こっちからこっちへ、ぶるさがるし……F氏が時刻表が好きでしょ、あの人……その時刻表が、でーえっとね、置いてあってね……大変な部屋でした……もう、すごかったです……われわれ行っても、座るところがない……あれで、よく寝てたと」と、食事の心配はしなくてもすんだが、それ以外の家事一般は、G氏には手に負えないことであつたらしい。

その他、「ムダ遣いがすごかったですね……いちばん、いい時じゃなかったでしょうか、親の眼はないしね」「寮を引き払って家に帰ってきたときに、何しろ、すごかったんですよ……シャツとか、パンツとか……結局、ないないというので、新しいのを持たせたりなんかしましたのでね、山ほどありました……1年や2年は、買わないで過ごしたくらいにたくさんありました……1週間にいっぺんは持って帰ってはきてたんですけど、それでもね……あの時はすごかったですね、でも、よく、独身の男の人が結婚したときにね……行李いっぱいパンツがあつたなんてね、話してますけど、それ式でしょうね、あれは」など、親としてみればあきれられる事態ではあつたが、一方で、「寮じゃ、食べた物は、自分で洗って、棚に置いたとかね……朝、忙しいから、ご飯、おみおつけかけて、食べちゃったとかね……よく、そういう話はします」など、身につけてきたこともある点を重視する。

一人息子のG氏であれば、母親は、ゆくゆく、現在の敷地にグループホームなどを建てたいと考えているが、G氏自身には関心がない。G氏の楽しみは、出身学校の同窓会活動でソフトボールをすることだという。気のおけない仲間との交流があれば、G氏が当面する課題は顕在化しないといえる。

2-5 砦となってきた親が高齢により不安を抱くようになったH氏の事例

(1) H氏のプロフィール

42歳の男性。養護学校高等部から療育手帳を取得（軽度）して学校紹介で入職したが、14年後に

会社移転で離職。雇用保険は受給していない。学校紹介により入職，10年勤続して現在にいたる。現在まで，健康上の問題はない。両親と同居して生活している。

現在，バスで50分の会社に通勤している。パート雇用で6時間勤務，時給制で月額4万円を得ている。その他に障害福祉手当を受給している。

面接調査は，母親と本人に対して行った。両者とも協力的であったが，H氏に質問したことで母親が会話を引き取ってしまうことが多く，母親が本人の意志を無視して指示することが多かった。H氏が母親をさえぎって懸命に話そうとすると吃音障害がでるため，その結果として聞き取りにくい小さい声で話すことになる，などに親子関係が象徴的に表われていた。したがって，後半では，H氏個人と1対1で面接を行うこととした。

(2) 初職入職まで

教育歴の形成

中学校までは，通常学級で教育を受けさせている。中学校卒業後，養護学校に進ませた。進学した高等部では，就労支援を教育課程に位置づけており，その指導の流れの中で，入職から現在にいたるH氏の職業生活が展開することになった。

入職に関する方針

母親は，「この人が働いて生活していけるっていうことを，親も半分，あのぉ……あるようではなかったもんですから……学校出たら働いて自分で生活しなさいということを……強く言ってはいません」と当時を回想する。したがって，就職先の選択に際しては，学校の指導により職場実習先の1つに紹介され，結果的に採用されたという経過であった。

(3) 初職離職から第二職入職までの経緯

初職の評価における親子のくいちがい

初職では製本作業に従事していた。初職の評価は親子で大きく異なる。母親は，「みなさんと同じ待遇（正規雇用）で，とってもいい会社だった……割に，申し訳ないという感じのところがあった……社長さんがそういうような子どもさん（障害児）を持っていたらしいんです……そういう関係で，こういう子どもたちを大切に扱ってくれた……従業員の方たちもとてもよくしてくださって……日曜祭日は完全に休み，お誕生日会が年に2回あって，その時にはデラックスな家庭用のお鍋とかガラスの食器とかをくださって，昼食の時にはご馳走があったらしいんです……わが家ではやらなかったんですけれども……ですから，ずーっとそこでお世話になれたらなあと思ひまして期待していたんですが……あの当時，何人が移転でやめられたんです……勤めてから14年目くらいです……退職金もたくさんいただきました……身分不相応に……月額×年数分くらい……給料も年々上がってましたから，やめるときには15万円にちょっと欠けるくらいでした……あれほどの会社はちょっとないですね」と言う。

これに対し、H氏の見解は、機械に慣れない時期に従業員のケガが多発したこと、流れ作業のスピードについていけなかったこと、などにより、勤めにくい会社であったと主張する：「ゆわく機械（自動結束機）があって、それにガーンとぶつかっちゃって、それで、さんとかがケガして、それから、おじさんもケガして……（機械が速いものですから、手だか頭だか、パクッとやられたらしいんですね……やりつけないことをやったから、スイッチを切っておかなかったから、機械がぐるっとまわっちゃったわけ）……そいで、機械がガーンとあたって、ケガしたらしい……裁断するとき、手をとられて」「どんどん、どんどん、（品物が）きてね……結わえてる人が、積み方もいろいろで、おなじ積み方じゃないから、わかんなくなっちゃう……そいでもって、品物が崩れちゃう……教えてくれるんだけど、積み方が違うからわかんなくなっちゃう……運んでる人がもっとうまく積んでくれるといいんだけど」。

初職在職中の求職活動

H氏は、初職在職中、母親に内緒で公共職業安定所を訪ねた経験がある。その主旨は、いじめにあったこと、事故があったこと、であるという。それを、次のように説明する：「1回ね、何か、積んで、積んでたんだ……たら……積み方がどうのこうのだからね……なんか……運んでる人たちが……あってね……2回くらいあったかな……お昼食べてね……裏からね、歩いてね……（黙って）帰ったことがある……2回くらい……2時間くらい（歩いて）……」「……なんか……屋上でみていた……屋上で……配電を見に来た人が、誤ってね、手袋しないでね……さわったときにね……その人がね……感電した……その人、なくなっちゃった……そういうのもあった……そのほかにケガしたとかね……」。確かに母親が言うように給料はよかったが、決してそれだけではないと主張したのである。

公共職業安定所の利用の仕方は、初職入職に際し、養護学校高等部の担任がH氏を同伴して、会社訪問や諸手続きをした経過を思い出してやってみたと言う：「自転車でいけるから……そこに行こう（求職）っていったらそこはダメだって（紹介不調）……で、（公共職業安定所の窓口で）もう一つの会社はどうだって……いうことになって……探してもらった」。担任と経験した手続きの一部始終を、同じ効果を期待して、見様見真似で自分でやってみたということになる。H氏が公共職業安定所を訪ねたのは、2回であったと言う。1回目は、担当官に辛抱するように指導されることになった：「今のここにいたらいいじゃないですかって、言われたの」。2回目には紹介を求めた。希望はレコード関係の会社であったが、計算が不得手であったことから、不調に終わった：「あるにはあるけどってね……一応行ってみただけね……一応は行ってみただけ」。いずれも、初職入職から5年目のことであったと言う。

H氏がケガを恐れ、事故を恐れ、スピードを恐れ、いじめにも不安を募らせていた入職5年目になって、会社移転の話が持ち上がった。体力にもスピードにも問題のなかった従業員は、都内の子会社に斡旋されたというが、H氏は会社都合により離職となった。

離職後の求職活動

母親は、「仕事をするのは生活の一部ですから……責任を感じてこれをしなくちゃ、ということはないです……流れ族みたいに、時間がきたら会社に行って……終わったから帰ってきて……過ごしています」と言う。離職になれば、「家の中でゴロゴロ、ゴロゴロしていましたから……普通ですと会社をやめたらさあたいへんという意思表示があると思いますが、（それは）なかったと思いますね……こづかいは親の方で、それなりにやっていたのでね……深刻にはなっていないかと思いますが……こういう人だからしょうがないなあというあきらめが、半分、親の方でついていましたから……最初がよすぎたからギャップが大きいんです」と親子とも、第二職への求職活動には、熱心さに欠けたといえる。

その背景として、母親は求人が少なかったことをあげる：「安定所にいったら、一般のどこじゃなく、障害者のところへ行ってくださいといわれて相談したんですけども……なかったんです……それで、仕方がなく先生にご相談しましたら、今の所に聞いてみましようといってください」、学校紹介で勤め先を決めた。しかし、「私もしらなかったんです……最近になって、お給料の明細が来たときに、パートって書いてあったんで……それまでは、書かれてなかったのかもしれません、把握してなかったんです……（それまでは）この人のために積み立てたんです……今は、持ち出しの方が多いんです」と、不安を訴えるものの、母親の話の中には、「しょうがない」という言葉が多発する。

(4) 現職継続の問題点

現職に関する不安もまた、親子でくいちがう。母親は、給料が安いこと、パート雇用であること、作業着の支給が初回のみで10年経過しており、洗ってもきれいにならないこと、をあげる。しかし、当面、給料が安くても勤務時間が短いからやむを得ないと考えている。一方、H氏は、会社にトイレが一つしかないために公園のトイレを利用していること、学校時代の同窓生で旧知の同僚が職場で協力的でないこと、手に火ぶくれができるケガをしたこと、をあげる。H氏の求職活動が再び始まる条件は整っているといえる。しかし、H氏は現在、給料については明確な不満を持ってはいない。

(5) 職業経歴が示唆すること

学校卒業時には、働く意義について理解を深めていたとはいえないものがある。「学校出たら働いて自分で生活する」ことを家族から言われたことはなく、職場実習を通して学校で経験したことの他には、就労に動機づけるものはなかったと言ってよいだろう。しかし、現在では、「仕事はしたい……仕事しないと…ならない……するもんだって……だって……わかんないけど……自分で考えた」と、自分の言葉で表現することができる。

また、入職5年目には、学校時代の担任との求職活動を振り返り、公共職業安定所に行ってみよ

うと考えて、H氏はレコードの関係の紹介を希望した。これは、H氏が自分の趣味と関係が深い職種をあげたものと考えられる。職場実習でも経験したことがない職種を、とりあえずでもあげることができた点に、H氏の発達の跡をみることができる。また、H氏を現状の問題解決を図ろうとする行動に踏み切らせた背景には、経験を通して今後の展開を推測する力の発達があったことは言うまでもない。

(6) サポートの課題

確かに、朝、会社に行き、仕事をして夕方帰宅するという行動パターンは確立している。しかし、生活全般については母親に依存しており、母親もそれを是としてきた経緯がある。こうした中で、最近になって将来展望の見直しを余儀なくされるような変化が起こっている。第一に、父親が老人性痴呆症を発症したことと母親自身が老化を自覚したことである。第二に、H氏の弟が結婚・独立して別居したことである。

母親が描いた生活設計

「ほとんど私がやっていますからね……あの……突き放したことが1回もないですから……突き放してみるのも……親の愛情かなあと……最近思うようになってきたんです……今までは、元気なうちは、皆になっていこうっていうようなふうに……思っていましたから……そういうことを考えてみたことはないんです……そうしますと、用意しとかないと……大変なことになったなあ最近思うんです」「私も自分の年を自分で……よく、あれしてなかったんですね……で、いろいろと、周りの方の……あら、私も、そんなにいつまでも若くないんだわと、自分を振り返るようになりまして、何となく怖いような気がしまして……徐々に突き放して、自立の方向にもっていかないと……泣くのは本人だと」。

きょうだいの生活設計

「今、下に弟が二人いて……これはもう……あのお……自分で……あのお……ですから……今までは、頼むわね、とってあったんですが、所帯をもってそれぞれが……所帯を張っているのを見ますとね……お嫁さんをお願いするわねって言うことに変わるんですよ……そうしますと、お嫁さんに、この人を押しつけることはちょっと大変だなって……また、苦労したお嬢さんでないところから、もらっちゃったもんですから……ですから、そういうことまでは無理かなあと……」「ですから、できたら、この人はこの人の行く道を選んであげないと、いけないな、と思っではいるんです……」「……今、あのお、若い人たちが同居の場合は、引き続き頼むわねと言えるんですが……全然別に生活していますので……私たちの面倒もおぼつかないわけですよ……それなのに、この人の面倒を見るわけがないです……最近になって、いけないと思うようになっているんです……その時になってからあわてるような状態なんです……何か、いい道があったら教えていただきたいと思うんです」。

子の生活自立を求めて

「多少の不動産はあるんですけど、それが、今のご時勢ですと、そのままこの人のあれになるかどうか、わかりませんし……この人の持ち分になったとしても、管理していられない……そうしますと……きょうだいの誰かが負担してやっていってくれるかなあとと思いますが……かえって、全然知らない人をお願いした方が……あのお……いい場合もありますしね……」「……通勤寮に行った方の話を聞いても……遠いとかわいそうで……」。

親は遅ればせながら生活自立の必要性を痛感した訳であるが、H氏自身は今更の訓練を好ましいとは思っていない。H氏の事例は、課題に取り組ませるために“ふさわしい時期”があるという問題を提起している。しかし、H氏には、基本的な生活自立訓練が必要であるが本人にその意志がない、という問題が残されている。

3. 主として本人側の要因で離転職をした事例

養護学校を卒業後、すぐに入職し、[(準備) 試行 安定]という展開をして現在に至っている。こうした事例4例の概要を以下に示す。

I氏は現職までの間に4回の離転職を経験している。その理由には、会社側の要因もあったが、親の意思や本人の病気、職務遂行能力など、その時々で様々な要因が関連している。また、J氏、K氏、L氏の離転職の要因には、人間関係への適応の問題があげられる。いずれも、学校時代に準備段階を終了している点で共通している。

表4-4-1 「離転職B」の職業経歴(その1)

就労期間	I氏				
	18～22歳	22～25歳	25～29歳	29～30歳	30～42歳
勤め先の業種	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業
従業員規模	29人以下	不明	29人以下	不明	29人以下
仕事の内容	サドル組立	ｽﾌﾟﾘﾝｸﾞ製造	サドル組立	塗装	製餡
就労形態	正規雇用	正規雇用	正規雇用	正規雇用	正規雇用
勤務時間	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間
残業の状況	なし	不明	なし	有	なし
通勤時間	20分	不明	90分	30分	20分
通勤方法	自転車	不明	電車・バス (が移転)	電車	自転車
給与形態	日給月給	日給月給	日給月給	日給月給	日給月給
給与月額	15万円	15万円	15万円	15万円	11万円
退職金の有無	不明	不明	不明	不明	不明
その他の収入	障害福祉手当	障害福祉手当	障害福祉手当	障害福祉手当	障害福祉手当
入職の経緯	学校からの紹介	職業安定所の紹介	自己開拓 (に再就職)	自己開拓 (新聞広告)	自己開拓 (新聞広告)
離職の理由	親の都合 会社の雰囲気 が馴染まない	病気退職 十二指腸潰瘍 で入院	会社倒産	解雇 生産性が低い	

3-1 知的障害者の職業的社会化に親が適応した / I 氏の事例

(1) I 氏のプロフィール

42歳の男性。養護学校高等部から療育手帳を取得（軽度）して学校紹介で入職した。学校卒業後、12年の間に、最短で2年弱、最長でも4年で4回の離転職を経験する。30歳の時に現職入職して以来、12年間勤続して現在にいたる。現在までの、健康上の問題としては、十二指腸潰瘍で入院したことがあげられるが、これは精神的なストレスが原因であったと考えられている。母親、姉夫婦と同居して生活している。

現在、自転車で20分の会社に通勤している。正規雇用で、日給月給により月額11万円を得ている。その他に障害福祉手当を受給している。

面接調査は、母親と本人に対して行った。養護学校高等部卒業後は学校との連絡は疎遠となり、母親自身の希望を重視する形でI氏の職業経歴を展開してきた。しかし、卒業後20年を経て、学校紹介により入職した初職がI氏にとって好ましい職場であったことを受け入れられるようになり、母親自身、当時は言葉にできなかった胸の内を披瀝する結果となった。母親は、言葉を選びながらI氏の卒業後の半生を整理している様子であった。I氏自身も、協力的であった。

(2) 初職入職まで

教育歴の形成

中学校1年までは、通常学級で教育を受けさせている。その後、養護学校に進ませた。進学した高等部では、就労支援を教育課程に位置づけており、その指導の流れの中で、入職から現在にいたるI氏の職業生活が展開することになった。

入職に関する方針

母親は、自分なりの夢を描いてI氏の入職先を考えていたという。母親のイメージにあった会社とは、まずは「所帯が持てるような給料」が得られること、そして、「自分が若い頃に働いてきたような大きな工場」であること、となる。しかし、母親の説明によれば、「卒業まぎわに就職が決まったもので……自分で（親が）行きたいと思っていた会社では受けてくれなかったものですからね」となるが、学校の指導により職場実習先の1つに紹介され、結果的に採用されたという経過であった。

(3) 初職離職から第二職入職までの経緯

初職の評価における親子のくいちがい

初職では、I氏は自転車のサドルの組立作業に従事していた。初職の評価は親子の間で大きく異なる。

当時の母親は、否定的な評価をしたという。その理由として、若い頃に母親自身が勤めていた「大きな工場」との違いが大きかったことをあげる。その違いとは、事業所の規模であったとい

うが、実は、わが子の障害に対する理解が十分でなかったことを、次の発言から読みとることができる：まずは、「会社の印象が、自分で勤めたところとだいぶ違ったもんで……すごい格差があったもんですから……」。そして、「何かね、自分のイメージと違ったもんですから……自分の行ってた会社と違って……玄関のところに障害児なんかがいっぱい出て、ちょっと何か、こう… …あのぉ……こんな太った女の子が変な顔をして立ってたり……」と、障害に対する心のバリアを持っており、わが子が障害児であるということを受けとめられなかったという。I氏が職場に適應していたかどうかということは、全く問題にしなかったことになる。

一方、I氏は当時の作業工程を鮮明に記憶しており、詳細に説明することができる。そして、「冬がいちばん辛かった……サドルが固まっているから、なかなか、あっためないと全然できなかった……手に霜焼けができちゃってひどい目にあった……ここで、皮が向けてまっかになった… …最初の内は難しかったけど、慣れるとそんなに難しくは感じなかった……いいとこです……最初はあってなかったけど、慣れるとあった仕事かなあって……やめようと思ったことはないです……親切な人ばかりだった……」と、不満をあげながらも、それは問題ではないとして、仕事のうえでの成長を主張するのである。

こうした親子のくいちがいがあったとしても、親の方に次職のあてが見いだされた時、子の意思とは関係なく、必然的な結果として離職へ動き出すことになった。

初職在職中の求職活動

母親は、自分自身の思い入れの強かったかつての勤め先の下請け会社に、当時の同僚であった知人を見つけだす。母親によれば、「同じ会社で生死をともにした人間ってというのは、みんな親しいんですよね……で、いらっしゃいということになって……行ったんです」となる。そして、母親にとって何より重要だったのは、下請け工場ではあったが、「雰囲気（母親の勤め先企業に）そっくりだったんです」ということであった。

こうした母親に対し、I氏は自分の意見を持つことはできなかったといえる。したがって、仕事にもなれて自信もついた初職入職4年目にして、親の都合により離職することになった。

(4) 第二職離職から第三職入職（初職再入職）までの経緯

第二職の評価

職場適應の目処がたっていたにもかかわらず、離転職を余儀なくされて入職した会社に対し、I氏は「気に入ってなかった……油だらけで（いかにも汚そうな語調で）……洋服はみんな油だらけで落ちなくて」と言い、当時を振り返って、初職を継続したかったことを回顧する。

そして、I氏によれば、「1回、そこでたおれて……そんで、ここ（家）に運ばれて……入院して……それからもう嫌になっちゃった……もう、暑いところで仕事をしてたから……それで、貧血で倒れて……それからもう」……診断名は十二指腸潰瘍で2ヶ月入院することになったが、本人は原因をストレスという。母親は、「あのぉ、やはり、社内であまり、こう……うまく行か

ないで、本人もお、病院に入院するような……神経的な病気にもなったりしましたし……あのお、やめさせて」と説明する。病気による退職であった。

再度縁故により、母親のイメージにあった大企業をめざす

I氏が神経的に参ってしまった原因を考える暇もなく、母親は次の仕事を探すことになる。その際に重視した条件もまた、第二職と同様であった。そして、「大きな工場」に就職するという母親の夢の実現をかけ、再び縁故で大企業の工場勤務の内諾を得ることができた。母親はこの間の経緯を、次のように説明する。「私もあの子を結婚させたいと思っていましたので……あの子の本質がまだわからなかったもので……一人前に、二人で生活していける給料のところへと願って……あそこは15万出すっていうことだったんです……将来、所帯持てるような会社へと願って、そこへお願いしました」。

しかし、最終的には取消を経験する。これもまたかつての勤め先の関連企業で、「大きな工場」でね、そこの方が、ぜひ、うちに勤めさせるからいらっしゃいということね……あのお、入れる段階にはなったんですけども、その人の一存にはいなくて……その人の上の人に反対されてね……で、勤められなくなったんです」。

再度、初職へ

母親によれば、「そのとき、もとの会社がすごい忙しくて、もう、熟練者がほしかったんです……今にも……で、うかがったら、すぐに来てくださいということで、またもとの会社に戻ったんです……ええ、戻ったんです……」という経緯で初職に再度入職する。学校紹介で入職し、母親の意志で離職した初職の会社に対し、再度、求人との問い合わせをして開拓したことになる。

(5) 第三職離職から第四職離職までの経緯

初職は、I氏にしてみれば、やめるのには不本意だったわけであり、再度入職後の4年間も職場に適応して過ごすことになる。しかし、会社が移転し、その後に倒産してしまう。

そこで、母親の基準により、再び給料のよい事業所を探すことになる。新聞の求人広告に応募し、採用されるが、給料に見合う仕事ができず、1年で解雇される。I氏が覚えているのは、シンナーの臭いのきつい仕事だったこと、暑かったこと、くらいであった。

(6) 現職入職にいたる過程

こうした経験を通して、最初の会社に対する評価を変えていく。「みなさん親切にしてくださいましてね……あのお、後で考えたら、(学校で)お世話していただいたところが一番いいところで、あの子も、一番いいところだと言っていきます」という説明に明らかである。

再び新聞広告で職場を探すことになるが、その際の基準は次の説明にみられるように、当初とは大きく変わっている。「給料は安くていいですから、長いこと使ってください条件でお願いしたいってということで、入ったんです……したら、社長もだいぶん喜びましてね……で、もう、徹底的に教

えてくれたんです，仕事を……で，今まで続いているんですけど……もう，10年，一番古くなりまして……全部クビになったりね，やめさせられたりしましたけどね……あの子はまあ，ずうっと一番古株で，今，働いていますけど……」「まあ，私としては，まあ，自分の子どもの“あれ”がはっきりよくわからなかったもんですから，所帯をもたせる目的で，少しでも給料のいいところを考えたんですけども……やっぱり，それは，あの子にはできないことだったので……長く勤められるところを，近くで，と思って探しました」。結果的にみれば，初職から第四職まで，給与条件はそれほど変わらなかったという。

I氏も仕事に慣れ，気に入っており，定着をみている。

(7) 職業経歴が示唆すること

初職入職から12年間で3度の転職の経験は，知的障害者の職業適応の過程が母親の適応過程であること，すなわち，母親がわが子の障害を受容する過程であったことを示している。換言すれば，知的障害者の職業的社会化のモデルが健常者のそれとは異なるものであることを受け入れる過程であったといえる。知的障害者を支える家族の課題については，母親自身の言葉を引用したい。「学校時代は，つきっきりで勉強を教えたんですよね……ですから，毎朝，新聞を読んで行くようなことはできるんですけど……学校でも，相当，あのお，職業については厳しい訓練を受けましたのでね……ああいう風に働いていることができると思うんですけどね」「小さいときから特殊学級に入れましてね，生活習慣っていうのを小さいときからつければよかったんですけども……普通学級に5年生まで入れちゃったんです……ですから，勉強オンリーだったんです……ですから，身の回りの片付けとか，そういうことできないんですね割合と……今でも……だから，小さいときから特殊学級で，身の回りの整理整頓を親子で教えてもらっていけばよかったです……私も洋裁をやってまして，ほんとに忙しかったです……終戦と同時に55年まで洋裁をやっていましたから……教育に対して足りないところが多かったと思います……」と語っている。

I氏にしてみれば，学校からの紹介で入職した職場に適応していたにも関わらず，母親の意向で転職し，ストレスのために入院することになった。その後，親の意識の変容に伴い，I氏の適応が実現する。親の意志と選択決定が障害者本人の職業適応を左右した事例であり，親が子の障害を受容するという最も基本的な課題を提起している。この障害の受容なくしては，子の職業適応を支援することは難しいといえる。

(8) サポートの課題

母親が描いた生活設計と母親が支える生活設計

I氏と面接していると，説明が詳細で手順の理解が的確であることがよく分かる。数多い製品別に，材料や手順の違い，使用する薬品の名などを正確に表現するなど，作業遂行力を支える理解力の高さを示した。また，趣味の電車模型の型番や値段について，正確な分類と見積もりをす

る。I氏に対する家庭での教育支援の成果であったと考えられる。こうしたことは、職業経歴が形づくったとみることもできるが、母親に障害者としてではない人生をイメージさせるだけの力を予感させたのかもしれない。児童期は、日々発達を遂げる時期でもある。養護学校に進学させながらも、障害を受け入れられなかったからこそ、親の描いた生活設計に無理が生じたとみななければならないだろう。

10年継続して安定期を迎えた今、職業生活からの引退にいたるスケジュールを受け入れ、その過程に親子で適応していくという課題が残されている。

子の生活自立を求めて母親は、将来的に、I氏のきょうだいの支えによって生活していくことを考えている。一方、本人は、きょうだいの世話にはなりたくないと考えている。母親にしても、「親とおなじ感じには絶対いかないと思います……だから、本人の言うことが本当だと思いませんけれどね……2つ違いの姉ですけれどね……見るとは言ってはいますけれどね」「きょうだいがいたり、孫がいてありがたいんですが……孫が5人いるということは、お金には代えられないありがたいことなんです……生きてる内はどんな生活をして、みんなに貢いでやろうと思っています……自分の子どもが世話になりますから」という母親の見通しの中には、I氏の生活自立という視点はまだない。

表4-4-2 「離転職B」の職業経歴（その2）

	J氏		K氏		L氏	
	18～29歳	29～44歳	15～26歳	26～38歳	18～29歳	29～38歳
就労期間	18～29歳	29～44歳	15～26歳	26～38歳	18～29歳	29～38歳
勤め先の業種	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業
従業員規模	30～62人	30～62人	30～62人	1001人以上	63～300人	63～300人
仕事の内容	木工組立	製本	めっき	焼菓子の包装	プレス	プレス
就労形態	正規雇用	正規雇用	正規雇用	正規雇用	正規雇用	正規雇用
勤務時間	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間
残業の状況	月20時間	月13時間	なし	なし	有	有
通勤時間	60分	60分	100分	35分	30分	60分
通勤方法	電車	電車・バス	電車	電車	バス	バス
給与形態	日給月給	時間給	日給月給	日給月給	日給月給	日給月給
給与月額	退職時12万円	9万円	退職時14万円	13万円	退職時16万円	13万円
退職金の有無	有	不明	有	不明	有	不明
その他の収入	障害福祉手当	障害福祉手当	なし	なし	なし	なし
入職の経緯	学校からの紹介	学校からの紹介	学校からの紹介	学校からの紹介	学校からの紹介	自己開拓 (在学中の実習先事業所)
離職の理由	流れ作業に対応できない 人間関係 会社整理		技術革新に対応できない 人間関係		上司の定年退職後、後任者との関係が良好でない	

3-2 自立生活をするには心許ない給与条件 / J氏の事例

(1) J氏のプロフィール

44歳の男性。養護学校高等部から療育手帳を取得（軽度）して学校紹介で入職した。学校卒業後、11年で離職。その後、学校紹介で現職に入職した。現在まで、健康上の問題はない。両親、妹と同居して生活している。

現在、電車とバスで60分の会社に通勤している。正規雇用で、時間給により月額9万円を得ている。その他に障害福祉手当を受給している。

面接調査では、母親と本人ともに協力的であった。

(2) 初職入職まで

教育歴の形成

中学校2年までは、通常学級で教育を受けさせている。その後、養護学校に進ませた。高等部では、就労支援を教育課程に位置づけており、その指導の流れの中で、入職から現在にいたるI氏の職業生活が展開することになった。遅れには気づいていたが、小学校3年の時に診断され、中学校で養護学校を選択したときにはショックだったと言う。

入職に関する方針

家庭では、学校をでたら仕事をする、ということの特には教えなかったという。母親によれば、「根が明るいですし……楽観的ですし……趣味とか、この人に特徴があるとか、でしたら、まあ、そういうことも考えるんですが……あまりそういうのはないんですね……もう少し、知的に高ければ、交通関係のことが好きだからそちらの方面でも、と考えられますけど……そういうことも、ちょっと及ばないようなレベルですから……まあ、どこでもいいから……どこでもいいからなんていうと、ちょっとあれですけども……」という考えであり、学校の指導により職場実習先の1つに紹介され、結果的に採用されたという経過であった。

(3) 初職離職から第二職入職までの経緯

初職では、J氏はミシンの箱の組立作業に従事していた。J氏によれば、「重たいものを運ぶことはなかった……大きい機械で（ベルトコンベア）流れてきて、こうやって、積んだりとか……そんな仕事かな……コンベアから流れてきたものをね、パレットのところにね、積む……積む仕事、下ろす仕事……あと、このお、うーん……他の仕事も……コンベアから流れてきてね、あんまり早いから（追いつかなくなる）、こう……流れてくるときはどンドン……ほら、間に合わないくらい……追っかけて行けないから（コンベアを）ととととと、止める……」という状況で、スピードについていくことが困難な様子が分かる。その他に、作業遂行にかかわる人間関係上のトラブルもJ氏の記憶に明らかである：「苦労した……まあ、だいたい、嫌がらせ……我慢できないときもある……（そういうとき）いやんなっちゃうね……仕事をしたくなっちゃう……いい人もいたけど」「上の人がね、くるでしょ……そこの手伝いしないかって、いうんだね……ぼくが自分の仕事やろうかなって思ったのに、こっちの仕事やらないかって……自分の仕事をね、今やってんのに、来てね、こっちの仕事やれって」。

大企業であったことから給与条件はよかったが、入職11年で、移転による会社整理の対象となって、離職した。この時、中には子会社に紹介された従業員もいたが、大半は長期間に渡り、順次人員削減の対象となった。早い時期に整理の対象とされたのは、本人の説明にその理由の一端を知ることができよう。すなわち、コンベアのスピードで作業することが困難であり、人間関係に調整が必要になったことである。こうしたことから、本報告書では、時期的には会社都合と重なったが、本人側の要因に主因をおいて分類したものである。

母親は、すぐに公共職業安定所で雇用保険の手続きをし、求職活動を始めたが、不調に終わった：「次に仕事があるかどうか、という不安の方が大きかったですね……自分からでなく、会社の理由でやめたんだからと、非常に好意的にしてくださったんですけれど……いけません、やっぱり不況で仕事が……」。その後、学校紹介で現職に入職している。

(4) 現職の問題

初めての転職の経験

母親によれば、いつから雇用されたのかがわかりにくかったという。新規学卒に関して、会社と学校との間に採用実績があったことが、中途からのJ氏の採用に結びついた訳である。会社としては、J氏の出勤が、即ち採用であったが、J氏の側からすれば、採用通知もなく、雇用契約もないままでの出勤は、実習かアルバイトかと迷っていたという。また、失業期間中に求人がなかったことから、公共職業安定所のはからいで、実習による手当を受給していたことも事態の把握を難解にしていたといえよう。

母親は、その間の事情を次のように説明する：「学校から紹介していただいて……正式に雇ってくださるというお話がなかったもんですからね……その時は、正式に雇ってくださることに、会社の方では、もう思ってくださいましたんですけれども……あの、私どもの方では正式にというあれが、全くなかったもんですから……雇用保険をずっといただいてたんです……そうしましたら、安定所の方からか、会社の方に話が行ったらしいんです」。結果的には、会社側もJ氏側も、中途採用に際して必要な手続きを延期した形で日を重ねたことになった。母親とすれば、「勤めながら雇用保険をもらっているということで……じゃあ、あれは、正式にされたんでしょうかと聞きましたら、はいそうです、ということで……そこで（保険を）ストップしたんです」。

母親にしてみれば、雇用保険の受給もはじめてならば、求職活動もはじめて、雇用形態の知識にも不案内ならば、手続きも分からない、といった数々の経験を通して、実は、現職がひどく不安定であることに気づいていくことになる。

不満と不安

経営者が従業員を家族のように思って育ててくれるというのは、親として感謝こそすれ、不満に思うことはない。しかし、一方で、給料は時間給制で単価が低く、15年勤続しても10万円を越えず、残業も減ってきたことに加え、障害程度が軽度になると、障害基礎年金の受給はできない。障害福祉手当だけでは、給料と合わせても、食費を家計に入れたあと、J氏の必要経費や小遣い分が残るだけである。こうしたことから、「給料だけでは、やっていけない」という親の思いは、「こういう子を理解してくれる会社だから」という現状を前にして、「親と一緒にいれば、別に……親の援助があればのことですけど」とトーンダウンしていくことになる。

J氏は、作業自体には慣れているが、人間関係では「俺より下の……20代の人……言っても聞かない」と、初職でも経験した役割理解の問題がここでも起こっている。

(5) 職業経歴が示唆すること

入職のときに、「どこでもいいから」と思っても、複数の企業を経験すれば、その違いに目が向く。それが給与条件だったり、休暇だったり、残業だったり、配慮の仕方だったり、健常者の配置だったりする。職場を変わっても、わが子の能力に大きな違いがあるとは考えないから、会社側の条件の違いが気になるのは、やむを得ないことかもしれない。しかし、場面によって発揮できる能力には違いがあるうえに、時間とともに成長する力もあれば、こじれる人間関係もある。

「J氏の場合、初職では、就労の継続が困難な作業工程に配置されていたのではないだろうか。」J氏の配置を転換するうえで、他の作業工程が社内になかったかどうかは、今となってはわからない。会社整理が行われて移転したからである。しかし、早い時期に整理の対象になったことが、先の推察が成立する所以である。

これに対し、第二職は、こうした工程がない、あるいは、持てない企業である。したがって、ノルマや効率は、当面、問われない。結果的に生産性は低く、給料も低く押さえられることになる。これをJ氏の力相応とみるかどうかについては、これも推測の域を出ない。条件は、確かに、いい方がいいからである。そして、すべてが将来の不安の材料になるからである。ここに、知的障害者の職業的自立をめぐり、経済性を支える仕組みの整備が求められている。

(6) サポートの課題

親が支える生活設計

この給料では一人暮らしを暮らせないと思うには、それなりの根拠がある。朝出勤し、1日働いて帰ってくると、それだけで精一杯という生活がある。「いつも朝は早く起きて、夜遅いですから...でも、日曜日はね、自分の部屋と、少しお掃除手伝いなさいって、手伝わせませうけれど.....整理整頓はほんとに（ダメです）.....洗濯は全部（お母さん）.....出しなさいと言っても.....出させるのがやっとなんていう.....お風呂には入ります.....お風呂はもう、入るんですが、下着でも何でも自分の部屋において、どうかするとタンスの引き出しに入れて.....こちらが、あの、引っ張り出してきて.....その辺おいたりとか.....あれがもう、どうしても.....着替えるのはすっかり着替えて行くんですが.....」という生活で、食事はすべて親が手配する。買い物もたまにするだけである：「単品で、ないときに頼むと、それはもう、すぐ行ってくれるんです.....ほんとは、（当座、必要でないものを頼むことで）あまっても、やっぱりさせるようにしなけりゃいけないと.....思っはいるんですが.....」。家の中に一人で居るという経験をしたこともない。

母親が言うように、「自分で何も手を下さないで心配ばかりしているのもねえ.....これも、ほんとはいいことではないですけど.....まあ、親がいるとつい」ということであれば、「やってもできない」のか「させないからできない」のかわからない。しかし、いずれにしても結果的に、会社に行くことで精一杯であれば、現在の親がはたしている役割を家族以外の誰かが肩代わりしなくてはならなくなったとき、その経費を捻出できる給料ではないということも、了解でき

るのである。

そこで、きょうだいの支える生活設計が次善の策として浮上することになる。

今後の見通し……子の自立を求めて

母親によれば、「この人の能力がどの程度か、っていうことも考えなければいけませんけれどもね……このままでは、親のいる間はいいいんですけれども……ちょっとやっぱり、会社のこと聞いても（不満を言っても）、お世話になってますから……社長さんからみなさん、こういう子どもに理解を示してくださっているの、その辺では……給料が少し高くなっても、他に行っている心配事があるのや……でも、もうちょっと、やっぱりないと、今では、ほとんどこの人が使うので、という感じです」「まあ、年をとってから、いつまで勤められるか、わかりませんが……これだけ通勤にかかる大変かなあと……はい、（会社は）非常に、理解を示してくれるんだなあ、と思うんですけども……安定した仕事があればね……今、特になんじじゃないかと」と、現状の維持を願う。

きょうだいに対しては、身内の貢献を希望する：「妹がおって、先々もやってくれるかなあと……近くに姉がいるんで……そういう手助けがあるかなあと……私にすればいくらか……そういうあれがあって、自分一人で、ということさせないでいるんですが……これは、やっぱり、先が心配があって……そうしたものがありますけれど……はたして、そうして家族と一緒にいいか……友だちと一緒にいいか……その方が楽しいんじゃないか……そんなことも今、ちょっと心を占めています」と、本人の意思とは別に、手を打っている。妹もまた、「私がいるからいいよ、心配しなくて、って言っているんですが……でも、それをねえ、そのまま、考えていいものかどうか……上がね……割合近くにいるんで……こちらの家を2世帯にして、とか思ったりしてるんですが……一緒にね、私たちがいなくなってから住んでくれればって……まあ、頼る気持ちなんです」と、現状の延長線上を進むことが想定されているという。

一方、J氏は気心の知れた友人と共同生活をする方が気楽であると考えている。しかし、余暇をともに過ごすことはできても、共同で生活するには一定のスキルを要する。そのための準備はできていない。

3-3 家族や職場の上司・同僚と衝突し続けるK氏の事例

(1) K氏のプロフィール

39歳の男性。養護学校中学部から療育手帳を取得（軽度）して学校紹介で入職した。学校卒業後、11年で離職。その後、学校紹介で現職に入職した。3歳から現在まで、てんかん発作のために服薬を続けているが、特に問題はない。両親（ただし、実母死去により義母）と同居して生活している。

現在、電車で35分の会社に通勤している。正規雇用で、日給月給により月額13万円を得ている。その他の年金等の受給はない。

面接調査は、当初、父親を通して承諾を得ていたが、父親が決定したことに本人が反発し、半年

ほど延期されていた。面接当日は、勤め先が製造している菓子を本人が用意してくるなど、友好的かつ協力的であった。着席時に、用意した手土産のわたし方を注意した母親に反発してふてくされるなど、易発的・攻撃的な日常生活を反映している様子が観察された。面接趣旨の説明が始まると、遮るように「うちで作ってるもんですけれど……」と菓子が入った紙袋をわたそうとするなど、自己中心的で、状況理解に困難があった。「ぼくの話は難しいんですよ、専門家なみ」と構えて拒否的であったが、面接が進むと、協力的・積極的態度に終始した。

(2) 初職入職まで

教育歴の形成と入職に関する方針

小学校から養護学校を選択させている。母親が余命のない病気を診断されたことから、K氏の自立を見届けたいと考えた母親の意向により、中学校卒業後の進路先として、進学ではなく就職を選択させることになった。養護学校では、就労支援を教育課程に位置づけており、その指導の流れの中で、入職から現在にいたるK氏の職業生活が展開することになった。母親は3年後に病死したが、K氏は母の教えには今でも忠実であろうとし、その思い出は鮮明である。

行動上の問題の背景

家族や周囲との衝突の背景について、ひとつはK氏の生育歴との関連で、そして、もう一つは彼の行動特徴との関連で分析しておく必要がある。

家庭における彼の教育をめぐり、両親の間に、意思の一致はみられなかったという。父親はK児の能力が低いことを理由に、決して叱らず、必要以上に過保護になる。一方、母親は、K児のしつけに際し、父親の甘さに対して反抗的で、ヒステリックになることもあった。こうした両親の間であって、当然のことながら、K児は、母親に“ごねる”“注意されてもやめない”“暴れる”“たたく”などの行動を繰り返すことになった。

家庭でのK児の問題点としては、“感情の起伏が激しい”“強情”“怒り出すと手に負えない”“思いこむと、悪いと分かっても決してゆずらない”などがあげられている。また、学校でも、“少しの興奮で、すぐものを投げたり、壊す”“ちょっとしたことでひどく怒ったり乱暴したりする”“腹が立つとがまんできない”“自分の失敗を他人のせいにする”等があげられる一方で、“用心深い”“几帳面”“人前に出ると固くなる”“人の顔色をみて行動する”“慣れた場所でも、あらたまると発言できない”などの内と外での態度が違うことも指摘されている。

入職まで

養護学校における職場実習先に紹介され、採用された。その時の総合評価では、「抑制心が強く、内向的な性格であるが、几帳面で作業能力及び態度はよい」とされている。初回実習では、仕事の速度や器用さなどの能力的側面においても、明るさや挨拶・返事などの態度的側面においても、体力などの身体的側面においても努力課題があげられたが、2回目の実習ではすべての課題において初回評価を大きく上回り、採用に結びついたという。

少なくとも、職場実習先の評価においては、行動上の問題はひとつも指摘されなかった。むしろ、見知らぬ環境でK氏が緊張し、行動抑制をきかせることができ、入職が実現したといえる。

(3) 初職離職から第二職入職までの経緯

初職への適応と技術革新

初職では、K氏はメッキ工程の作業に従事していた。「通気性が悪い」「薬品の臭いがきつい」「削りくずが細かく飛び散る」などの不満を語り合う仲間が順次やめてしまい、気の合う最後の仲間が離職したときにいずれ離職することを決意したと主張する。

その時のことについて、K氏は、「いちいち覚えてらんねえ……でもねえ、あの……何でやめたかってことだけは覚えています……ええ、あのぉ……やめる1年ほど前ですかね……あの……あの……最後の残った友だちっていうか……そいつが、言ったんすね……オレ、やめようかなって言ったんす……だから、あの……いや、なんとかね、あのぉ、やめさせないで残そうと思ったんです……そいで、いろいろ言ったんすけどね、ダメだったんです……で、あの、それから、何ヵ月かして、そいつもやめちまったんです……で、あのぉ、古くからいるやつで、あのぉ、親しくしているっていったら、3人、4人っていう風にやめちまったですからね……自分もね、くだらんことで腹立ててばっかりいるんだったら、自分のやりたいことやろうかなあと思って……それで、あの、それ、やめる時期をうかがってた」と説明する。

加えて、作業自体が機械化され、難しくなっていた：「仕事も面白くなかったんで……難しいっていうか……操作ミスなんかすると……お釜の中のね、コイル、コイルがバーツとはねるんです、周りに……そいで、その液がこっちにも飛んでくるんです……眼鏡なんかも、もう、飛行機雲じゃないけど、線が入っちゃうんです」などと説明するが、実は、機械化に対応できなくなったことを意味している。

さらに、「あと、話があうっていうか……そういう人もいなくなってきた……だんだん若くなると、どうしても、話が合わない……そういう人の仲介っていうか……こっちが言って、あの、それを、相手に、第三者に分かりやすいように話してくれるっていう、そういう人がだんだん少なくなってきたっていうこともあるんです」という説明からすると、実は、気の合う仲間が居なくなったのではなく、K氏と職場とをとりもっていたキーパーソンがいなくなって、K氏の作業遂行に影響が出始めたということに、K氏自身が気づいていたといえる。

転職までの我慢

K氏は、自分の気持ちを説明するときに、自分の言葉で説明せず、うまく表現していると思う歴史上の人物の言葉を引用する方略をとる。できるだけ頑張ってきたが、無理だったということの説明するために、ここでは、武田信玄の言葉を紹介した：「なせばなる、なさねばならぬ、なるわざをなす、なりぬとしつる人のはかなさ」。

現実には、入職後11年で技術革新についていけず、離職することになったが、「その仕事のた

めに、自分を犠牲にしようとは、思っていません」という言い方には、自分自身の特徴を理解しているとは言い難いものがある。転職の相談に際し、入職時点で担任に言われた言葉を覚えていてそれを交渉材料に持ち出したという。入職の時、養護学校中学部担任は励ましの言葉として、「10年間は我慢なさい」と諭したという。彼にすれば、「10年は我慢した、もう転職してもいいだろう」ということになる。このタイミングが、技術革新とも、キーパーソンの退職とも、符合していたことになる。

家族から連絡を受けた学校側は、パン屋の仕事がしたいという本人の希望で、卒業生を受け入れている製パン工場の人事担当に相談し、K氏の住まいに近い場所にある同社工場に紹介されて採用となった。

(4) 現職の問題

面接実施時点のK氏は、「いやぁ……入りたくなかったんです……入れてもらったからには仕事だけはやろうと……」と入職当時の気持ちを語るが、「でも、昔みたいにはいかないです……昔はもっと、やる気満々だったんです……勝手にしろっていうかんじです……前から割り切ってやります……」という発言からみると、現時点までの間に、心境の変化を来すような何らかの事態が起こっていたことが推察される。

現状を聞くと、腹が立つことが多いという。まず、同僚や上司の指示の仕方が気に入らない：「相手次第だと思えますけどね……相手があまりバカなことを言っていたら、こっちはぶんなくるかもしれないし……課長だって、難癖つけにきてるから……いつかは怒鳴り返すかもしれないし……別に、人には従わない方だから」。さらには、バイトの仕事ぶりが気に入らない：「それだけなら、あのぉ、それだけなら我慢できるんだけど、あのぉ、バイトがね……ま、生意気って……言ってもやらないんですね……社員と同じことを、あのぉ、やらせようと思っても、それをやらないんですね……そこで、朝から晩まで働いてるんですけどね、そのバイトは……まあ、若い子もいますし、少し年とってる人もいますし……まあ、うまくやろうとは、思わないですけどね、仕事さえやってくれれば……まあ、やらせるっていうか……バイトっていうのは、あのぉ、ドイツ語で、あのぉ、アルバイト……働くって、労働者って意味でしょ……それなのに、社員なんかは仕事の合間に他のことを2つ3つって抱えてるでしょ、それなのに、それをやらないで、言われたものだけしかやらない……それで、人が口出すと、俺はバイトだからそんなことやらねえとかなんとか……そういうような態度してるから、腹が立つ……手っとり早く言うと、給料泥棒だ」ともっともらしい不満を主張する。もはや、職場は、実習当時のような外の見知らぬ世界ではなく、内の自己主張ができる既知の世界になった、ということであろう。

好んで衝突しているわけではないだろうが、「あいつは、ちょっとかわったやつだけど、まあ、そういうやつなんだ」というような周囲の“割り切り”ができなければ、不適應状態が深刻になる可能性を含んでいるといわざるをえない。しかし、流石にK氏にも、上司をバカ呼ばわりしないだ

けの分別はできている：「まあ、やめたいのは、前っからなんですよ……ここまできたら、行けるとこまで行こうと思って……昔とは考え方も違って……今は、なすようになれと……だから、やめさせられるような雰囲気できたなら、それに乗ってやめたっていいと思っているんです」と言いながらも、やめる気持ちはない。そのことは、養護学校の後輩へのアドバイスとしての次の発言に、明らかである：「言うとすれば、自分の思ったことは口には出さず、会社の言われるとおりにやっている……絶対反抗するな……不満があったとしても、1年や2年の間に、口に出していっちゃいけない……3年すればね、慣れてくるから、そのころは少しは……それまでは見習い期間だから……」。

(5) 職業経歴が示唆すること

母親が病気を理由にしてK氏を就職させ、現実に病死するという“出来事”を、K氏は初職入社3年目で経験する。K氏にとって、母親の死と職業生活設計の展開とは、切っても切れない関連がある。だから、母親が言い残したことを実行していくことになった。朝は食事をして出勤すること、靴下と手拭きは自分で洗濯すること、掃除をすること、家計に食費をいれること……などである。そして、母親の言葉に従うことが、他の忠告を受け入れないことに結びついていった。結果的には、父親への反発と義母への反発が顕在化していく。彼が、職場でどのような問題に突き当たっても、母親以外の家族の調整を受け入れることができなくなっていった。しかし、母親が残したものは言葉と思い出だけであり、現実に即したアドバイスがあるわけではない。母親が健康であれば、母親に当たり続けたかもしれないが、母亡き後、それが原因となって、結果的には、彼の行動上の問題を修正できないまま現時点までできてしまったといえる。

彼は、自分の考えを整理するために、手当たり次第に本を買い、歴史上の人物の言葉を拾い、それをメモし、それに従って自己確認をして、25年になる。彼のノートは、平成元年からだけでも30冊に及ぶという。確かに、ノートをみれば、著者の言わんとするところと異なる意味に解釈している所は多い。文脈に関係なく言葉を取り出した結果である。しかし、彼にとっては著名な知識人や先達が言ったということが大きいのである。そして、家族をはじめ、周囲の大人をひとまず拒否することで自己防衛してきた経過があったことを考えれば、先人の言葉が必ずしも彼の職業生活設計を適格に支えなかったとしても、彼が拠り所にした言葉を問題にすることは不適切であろう。結果として、図らずも、25年の職業経歴が刻まれたとみることができる。彼の就職後、彼に自己理解を迫る「生きた」指導者は、現われなかったというべきだろうか、あるいは、現われたとしても、受け入れられなかったというべきだろうか。調整役としての第三者の存在を彼が受け入れられなければ、今後とも同じ状況が続く可能性は高い。

(6) サポートの課題

親が考える生活設計

現在は、親としてK氏の思うままの生活を許容していても、将来のことは不安である。義母としては、「主人も私もそんなに一緒に生きていられませんか……そしたら、あと20年っていったらもう難しいかな……主人は当然、もうダメですよ……まあ、長生きしても80以上になりますと、ちょっとね……だから、その先どうしていったらいいかなと頭を痛めているような状態ではあります……信託銀行の、定期的にお金が下りるような方法がありますでしょ……ああいうのに頼むより他はしょうがないかなって……最後はそういつているんです」「やっぱり、あのぉ、なんですか、結婚させよう……させようなんてあれですけど……できるものならばね、すれば……してくれれば……まあ、心配も勿論……今よりは多いでしょうけれども……それでも二人で何とかやれば……あのぉ、お金を結局、普通の人みたいにお家賃を払って……全部はらって……っていうのは大変ですけどね……その分を何らかの形で残してあげれば、二人なら何とかやれないかなっていつつもりではいたんです……したら、本人は全然その気がない、って言うもんですから……あっちこっち、できるだけ頼めるところを頼んで適当な人がいたらと思っていたんですけど……まあ、本人がその気になってくれさえすればね……まあ、声かけたら、またどこかにお話があるかなぁと思っているんです」と、K氏が自分の言うことを聞かないことに苛立っており、先のことを案ずるあまり、相手の意向はさておいて、わが子と一緒に生きて欲しいという生活設計を描いてしまうという混乱がある。

一方のK氏は、「自分のことだけで手いっぱいなんです……自分のほら、くせ字を直したりとか、はじめの頃は文章とはいえずに、どこで句読点をつけたらいいか、とかいうことが全然わかんないで、ただ書いてただけですからね……だから、そういった意味で自分を成長させていくのに、結婚することは邪魔でね……邪魔ですから……だから全然考えなかった……これからも考えないんじゃないですか……それができてからのことですからね」と、彼は学習の経過と成果を披瀝する。ノートには、その日の活動の記録や目にとまった先人の言葉に加えて、自分で読むことができないが、だからこそあえて選んだ難解な漢字（「これ、何て読むんですか」とノートを見せながら面接者に質問した）の練習の跡や出費の記録が細かく記録されていた。彼が信じる先人の言葉には、義母が描くK氏の生活設計を受け入れるようなメッセージはない。

今後の見通し……親子の関係調整を求めて

印刷物で読んだことと現実の区別ができないばかりでなく、読んだことには全面的に肯定的な受けとめ方をするが、家族の言葉は全面的に否定的に受けとめる。実母のエピソードを語ることで義母を間接的に非難する。父親の職業と同じ職業から受けた迷惑を語ることで父親を非難する。この関係を調整することが何よりも大きな課題であるが、母親が亡くなったことで完全な理想像になっている現在、家族だけでは解決できない課題でもある。

3-4 障害を認めたくないL氏の事例

(1) L氏のプロフィール

38歳の男性。養護学校高等部から学校紹介で入職した。学校卒業後、11年で離職。その後、学校紹介で現職に入職した。現在まで、健康上の問題は特にない。両親と同居して生活している。

現在、電車で60分の会社に通勤している。正規雇用で、日給月給により月額13万円を得ている。療育手帳の申請は拒否している。

面接調査の依頼に際し、L氏が拒否したことから、父親が単独の面接を申し出た。父親はきわめて協力的であった。

(2) 初職入職まで

教育歴の形成

父親は、「幼稚園に行くか行かないかのころ、いろんなテストをしてもらったんです……その時に宣言されちゃったわけです……向こうの先生に……この息子さんは、将来、期待したらダメです……白痴になるか、何かになるか……ずいぶん厳しいことを宣告されたんです……決してあれを持ったらダメです、と……それで、こちらは、がっかりすると同時に、まあ、これは白痴だったら、あきらめて何せにやいかんということで……私自身が、あきらめちゃったんです」と回顧する。しかし、幼稚園も小学校も、L児はそれなりに通常学級の中で過ごした：「幼稚園に行っても、なかなか行きませんしね……家内が無理矢理につれて行って、どうのこうのということで、やっておりましたから……そういうような対応より仕方がないなと思っていましたけれど……一応、幼稚園もまあまあ、嫌々ながらも通ってですね……小学校もそういうように……まあ、できればそのまま……進めさしてやろうかなという気持ちがありました」。あきらめたと言いながらも通常でいけるのではないかという期待が父親に生まれたとき、母親から決断を促されたという：「結局、家内が、お父さん嫌ですか、特殊学級に入れるのは……と、言いまして……それで決めまして」。

高等部から養護学校を選択させている。高等部では、就労支援を教育課程に位置づけており、その指導の流れの中で、入職から現在にいたるL氏の職業生活が展開することになった。

入職に関する方針

職種の選択に際し、父母で意見が分かれたという。父親は、職人の仕事で身を立てさせたいと考えたのに対し、母親は親元から離すことは耐えられないと父親に訴えた：「家から通えるところで、近いところがいい……家から1時間もかかるのは何だからということで……そういうようなことで、厳しくですね……そこでチェックされまして……子ども自身は、母親の言うことは割合に聞くんです……しかし、私の言うことですよとね……反発がございましてね」。

そこで、学校の職場実習先2つの中から、母親のチェックを経て、就職先希望企業が決められたという。L氏の父親に対する反発について、父親によれば、「私が何か言うと反発が強いもの

で……できれば、家内に言わせた方がいいんじゃないか……ということで、未だにそれが続いているわけです……で、私の心ならずも、工場に勤務することになりました……（母親を）説得するのは、ちょっと無理でした」となる。就職先については、L氏の抵抗はなかったという。

障害受容の問題

現在まで、L氏は自分の障害を受けとめきれずに生活してきた。学校選択に際しても、「後からの話ですが……やはり、おとうさんに無理矢理にやらされた、ということ言ってたそうす……それで、私がそれを聞きましたので、小学校の5年生あたりから別のクラス（特殊学級）に変えていただいたんですが……お前は、学校のあれ（成績）がよくなかったんで、ちゃんと家庭教師をつけて、やったじゃないか、この人と、この人と、この人と、おとうさんやったんだよ……物を投げつけたりして、絶対に受け付けなかったじゃないか……しょうがないじゃないか……みんなと一緒にいけないから、先生をつけたけれど、それでも何したじゃないか……お前が蒔いた種じゃないか……ということ言いますと、だまっちゃうんです……これは、あのときに優しい女性の先生でもつけたら……ぼくの判断の誤りでした……ですから、どっか大学の学生さんかなんかつけて、（特殊学級に転級する前に）いろんなものをみていただいたらよかったかなあと……」という学力不振の面だけで説明したという。障害理解が困難だったのは、実は父親自身であったかもしれない。

父親によれば、L氏は「自分は、はっきり言って頭が悪いんだと認めているんです……だったら、これから先、お前が一人で生きて行くのは大変だから、こういうような手帳（療育手帳）だの何だのを持っていた方がいいからと、言いますとね、拒絶反応なんです……嫌だと言うんです……」。L氏には、障害者であるということを認めたくない気持ちが強いといえる。父親は療育手帳について、「学校を卒業するときに申請しておけばよかった」と言うが、療育手帳を持っていることと、障害を受けとめていることが同じではないことを、考えていないといわざるをえない。

養護学校における職場実習先に紹介され、採用された経験からは、「実習で認められた」ことが大きく残り、「障害者としての配慮を前提とした就職をした」という事実を、L氏自身の中では明確化せずにすませたといえる。

(3) 初職離職から第二職入職までの経緯

初職への適応とキーパーソンの定年退職

初職では、L氏はプレス作業に従事していた。父親によれば、「最初に行きましたときに、その上司の方が、とってもよくしてくださったんです……で、半年、半年に様子をうかがいに行っているんですが、決して心配いりません、立派に仕事をやっているからということで……ずっと、約11年くらいですかね……そうしましたところ、その方が定年でやめられましてね……その後こられた方が、ちょっとお若いと思うんですが、その方がですねえ、お年を召した方と違

うんでしょうが……大変、そのお、裏表のある方で……陰になると、工場長をボロクソに言っているらしんですね……みんなの目の前で……そして、工場長が帰ってくると豹変して……ということで、それを聞いているのが嫌で嫌でしょうがなかったらしいんです」「一度嫌いになると、もう、どうかしてやめたいと……でも、やめるっていうと家で反対されますから……結局、サボタージュをしてですね……会社からやめさす、という形にもっていった方がいいだろうというようなことも、考えていたようなんです……ですから、そこで、能率がさがっちゃったんです……やめるために」という解雇のための条件づくりをしたという。

継続のための会社の配慮

父親によれば、会社側は、能率の下がったL氏を別の工場に配置転換することで対応しようと考えたという。その転勤先への通勤途中に、高等部時代に職場実習をした会社が見えたという。父親はその間のL氏の様子を次のように説明する：「そこ（転勤先）の対人関係はよく分からないんですけれども……その間にですね……会社がありましてね……前に実習にいった……それをいつも毎朝見ているわけです……それで、一遍、嫌になったら、どうしようもなくなっちゃって……ここだったら勤められるから、こちらへということで、ゴネられちゃったんです……その時ちょっと異常でございましてね……何か騒ぎを起こさないと、やめさしてくれないんじゃないか、ということで何したもんですから……これはどうしようもないなと思ひましてね……で、会社の方は一時何かがあって嫌気がさしたんだろうけれども、こちらから迎えにいった……もう一回説得して、向こうの工場の方へ勤務させようというお気持ちがあったようです……しかし、本人がガンとしていうことを聞かない……そこでもう、しょうがないもんですから、ご挨拶に上がりまして」。

離転職に関する会社間の連携

L氏が初職在職のまま、第二職となった会社にする求職の申し出を、父親が行ったのである：「もしも、雇っていただけるのであれば一つ……とお願いに上がって訳です……こちら（初職）の方に勤務しているもんですからね……連絡をとってくれまして、よく話をしてみましよう……それで、こちら（第二職）の方で定着するようであれば、私の方で引き取りましよう……会社同士が話し合いをしてくれまして……どうしても、本人が行くのが嫌だということで……給料が悪いということを承知の上で……移ったということなんです」。同業者同士の話し合いであった。したがって、転職先の仕事もまた同様であったが、初職との違いは、「真っ黒けにならずに、割合にきれいな恰好をしているんです」と言う。

(4) 現職の問題

会社の経営に関しては、よくも悪くもノルマが設定されていない問題がある、と父親は言う：「割合にのんびりしている会社で、パートのおばさんといっしょですし……ですから、1時間にどのくらいをプレスしなければならぬというような、厳しい姿勢は見受けられないんです……他の

人に対してもそんな感じですか……あの機械で1日に何千個あげればいいんですか、と目標をお尋ねしたんですが、はっきりした答をなさいませんでしたね……今の若い方はドライに割り切っている、なかなかそうはいきませんか……てなことを、おっしゃるもので、その点はね、私も腑に落ちなかったんです」。こうした体制は、L氏に対してだけのことではないということからすれば、障害者雇用に関する配慮というわけではないだろう。

その後、この体制と関連したものであるかもしれない、と父親が考える事故が起こったという。職場で居眠りをしたL氏が、機械で爪を削られたのである。3週間のケガであったという。居眠りの原因は、夜更かしと二日酔いであり、これは本人が気をつけるようになって以後、おこらなくなった。問題は、気を抜いても仕事ができるとL氏が感じたことにあるのではないかと、父親は考えたというのであった。

一方、本人側の問題も指摘する：「上の方から命令される場合には、残業もやるらしいです……で、忙しいんだけど、君、どうかね、というように相談をかけられた場合には、断るそうです……中途半端な言い方をする場合には断ってくるそうです……自己中心のものを考えるようです」。会社側が配慮していると感じるだけに、父親としては、居ても立ってもいられないという心境であると言う：「ずいぶん上の方が気を使ってくれましてね……この一年間事故がなかったから表彰します、とって表彰状を今までに2枚ほどいただいているんです……本人の励みになるようにということで、やっつけているんだと思います……もちろん、事故が起こらない機械を使っているわけですから……起こる気遣いはないんですが……」という。ここでは、まだキーパーソンの定年退職の問題は起こっていない。

(5) 職業経歴が示唆すること

母親が親元から離したくないと主張した時点で、L氏の工場勤務が決定した。ここに、この家族の支援の特徴が示される。L氏の場合には、母親同居でなくては、小心で強情な彼のわがままに対処できないと、母親が考えたことによっている。父母の意見は異なっていたが、両者の意見のくいちがいを調整することは行われず、父親は母親の主張を了解したという。

職場では、キーパーソンの退職が、初職離職の直接の要因になった。しかし、配置転換という配慮があって、それでも対応できなかったとは考えがたい。L氏の依怙地な面を修正できなかった局面では、家族でも、企業でもない、調整者としての第三者の役割を必要としたのではないかと考える。L氏の事例では、こうした役割を担う人ないし機関が登場しなかった。これが初職離職に関して、隠された要因であるとみることができる。

初職と現職の企業間に、L氏の転職に際して連絡があったことは、注目すべきであろう。同業他社であって、しかも、高等部時代に両社で実習を行ったという稀な例であるが、学校を仲介としたネットワークであることは、事実である。同業他者でなくとも何らかの機関が介在して転職の連携ができるという可能性を示す例でもある。

(6) サポートの課題

親が考える生活設計

L氏の行動特徴について、親としての不安を次のように説明する：「ほんとにカッとなっていた訳ですから……年をとってから収まりましたですけどね……実にカッとなります……よく、家庭内暴力とかございますが、そこまでは参りませんけれど……捌けどころがございませんから、そうすると、家の中で何をする、ということになります……そういうような場合、家内が間に入って……命令すると収まるんです……そういうような、どうしてもですね……問題が今までに年に何回かありました……（私に）暴力沙汰というところまでは行きませんが……しかしまあ、それに近いようなことは何回かございましたですね……母親はその点、扱い方が……何するか知りませんが……ピシッと押さえるという場合がありますし……それから、全然口を聞かなくて……相手にしないという作戦を立てまして……そうしますと、向こうが折れてきまして……何かあると全員が黙って知らん顔しているという……」。母親が親元から離れたがらなかった所以である。

現在は、L氏の思うままの生活を許容していても、将来のことは不安であるという。だからといって、特別の方策を講じている段階ではない。L氏もまた、父親によれば、「両親が死んだら一緒に死ぬというんです……これが、うそでもなさそうなんです……自分で首を締めてみたらずいぶん苦しいんだなあ、というんです」という。親子に、将来の展望について、見通しが無いといわざるをえない。

今後の見通し……親子の関係調整を求めて

L氏は、現在、父親の存在を手がかりとして、自立的行動へ踏みだそうと考えている。父親自身がそのようにはとらえていない点に問題があるが、以下のような状況に、父子の関係は安定をみているといえよう：「最近、お酒を飲みはじめてからですね……今まで、どこで覚えたのか分かりませんが、行く場所が何箇所か、決まったところがあるんですね……私を必ずつれて行くんです……それで、そのお、下見をさすんですね……まあ、親父をつれていっとけば、安心だなと思ったかもしれませんが……だしに使うことはだしに使うんです……ずーずーしいんです」。いずれにしても、親子ともに将来展望と自立の必要性を理解することが当面の課題となる。

第3節 職業経歴が示唆すること その2

..... 学校を卒業後，すぐに入職をしなかった事例

1. 作業所から事業所への移行を実現したM氏の事例

養護学校高等部を卒業後の進路として，作業所を選択した後に入職を志向し，[準備 試行 安定]という展開をして現在に至っている。M氏の職業経歴の概要を以下に示す。

(1) M氏のプロフィール

46歳の男性。養護学校高等部から福祉作業所に通所する進路を選択した。10年後に母親が新聞広告を手がかりにして求職活動を行い，入職した。その後，2年足らずの内に会社が吸収合併される事態が生じたが，そのまま新会社に採用されて現職となる。現在まで，健康上の問題は特にない。両親と同居して生活している。

現在，電車とバスで60分の会社に通勤している。嘱託扱いで，日給月給により月額19万円を得ている。その他に障害基礎年金等を受給している。

面接調査には，母親・本人ともに協力的であった。M氏に言語障害があり，これが入職時期を送らせた直接の原因であったという。言語は不明瞭で聞き取りにくい，会話は成立し，的確な返答をすることができる。

表4-5 「就労への移行」の職業経歴

就労期間	M氏	
	28～30歳	30～46歳
勤め先の業種	製造業	製造業
従業員規模	不明	1001人以上
仕事の内容	製品の運搬	清掃
就労形態	正規雇用	嘱託
勤務時間	8時間	8時間
残業の状況	1～2時間	なし
通勤時間	60分	60分
通勤方法	電車・バス	電車・バス
給与形態	日給月給	日給月給
給与月額	不明	19万円
退職金の有無	無	不明
その他の収入	障害基礎年金	障害基礎年金
入職の経緯	自己開拓 (新聞広告)	会社の吸収 合併(から)
離職の理由	会社の吸収 合併(へ)	

(2) 初職入職まで

教育歴の形成

母親は、学校時代の教育の方針について、次のように説明する：「無理にね、あのぉ、この人がその気になってないのに、無理に教えたってダメだってことは、小学校1～2年の頃に思いましたね、本人が覚えたいと思ったときにすると、一気に覚えてね、手間がかからない……だから、その調子で、私ずっと、やってきたような……うん、この人にその気が出たときにね、それをやるという、あれでね」という見極めができたことにより、通常学級から養護学校への転入を考えたという。その時同時に、選択肢の一つとして特殊学級も見学したが、「生徒の目の輝きがはつらつとしていないと感じた」ことで特殊学級の方は取りやめている。

当時の課題は、言語発達の遅れであって、周囲の話を理解することはできるが、発話が十分でない点にあった。高等部卒業の時点でも、言語治療の必要性があると判断して就職を延期した。家族内でも時期尚早という合意ができ、M氏もまた就職を希望しなかったことから、福祉作業所へ通所することになる。母親はその時の選択について、「大学に行くような気持ちで作業所に……だから、あんまり、10年もいるつもりは、本当は、なかったんです……もうちょっと早い段階で、まあ、4～5年もすればね、就職できるかなと思ってたんです」となる。

入職に関する方針

学校時代にも、職場実習の経験がある。しかし、言語発達の問題に加え、社会に出すには不安が大きかったと言う：「高等部の時には実習なんか、ありますね……中学の時にもありますね……あの、実習先となかなか……安全性とか、会社の働く場所の環境とか、いろいろ考えますでしょう……と、なかなか、いいところがね、ありませんでしたね……それで、もう少し力をつけてね、いいところがあればという」。当時の高等部は、学校が移転した直後であり、職場実習先との連携の関係を作り始めたばかりのときであったために、十分な体制が確立していなかったという背景があった。

こうした実習先で感じた不安は、会社選択の際に、重要な判断基準となった：「鍍金工場は、青酸カリとか、いろいろ……そうなんです……で、だから、パン工場を見学しましたときにね、あっ、ここはいいなと思ったんです……パンのいい匂いがするし、こういう子どものような人も、働いてたような気がしましたし……で、うちの子にもできる仕事があるなあと、思った」ということになる。

作業所の経験/入職のタイミングを図る

「10年居るつもりはなかった」が、現実には母親の見通しをはるかに越えた期間を作業所で過ごすことになった。通所5年目で作業所の指導員に入職の打診をしたが、「まだちょっと早いっておっしゃいましたね……ただ、作業所ってというのは、あんまり、積極的に就職活動を、していただくようなあれじゃなかったと思います……で、だから、これは、親自身で探さないとダメだなと思いました」と時期を延期する事態になった経過を説明する。卒業当時課題であった言語治

療については、「その頃ね、言葉の治療にね、週1回くらいずっと、でも、就職してからも、今も行ってますけど、ときたま……作業所の時は、日曜が休みですから、普通の日に行かせてもらってね、午前中とかそういう具合で、あれして……就職してからは普通の日が休みでしたから、その時に行くようにして、いい具合に……日曜は出勤ですから」と、継続的に訓練を行っているという。

しかし、母親の入職に関する意思は堅く、「もう、絶対大丈夫と思ったのは10年ですね、その頃……もう、作業所じゃ、なんとなくあきたらない感じっていうのが感じられましたもんね」という感触で求職活動を開始することになった。あきたらなくなった作業とは、「箱の組み立て」「結束」などであったという。M氏自身、通所6年で物足りなくなっていたが、まだ、自分で就職を希望するような心境ではなかったと言う。彼の決心は、母親の勧めによっている。

その時の経緯を母親は次のように説明する：「だいたい、もともと、学校時代から就職をさせるっていうのは、目的でしたから……その機会を……無理してするのは良くないと思った……期が熟さなきゃ、よくないと思ってましたから、それで、もう十分ね……もう、10年たったときには、十分やっていけると思いましたからその時にね、人事部長さんにも会って、十分できますからって確信を持ってお願いできたんです、自信をもってね……いいところがあったら就職させたいと思っていましたから、たまたまね……私ね、だいたい、パン工場のようなところはいいなあと思ってたから、その下心があってね、見学にもいったわけなんです」。その時のM氏の言語の問題は、母親によれば、「緊張するとね、なかなかね、言葉が出にくいですね、だから、家なんかでも、弟と喧嘩したりね、なんかちょっとふざけて言うときだと、ペラペラ、結構出るんですよ、それがいざ、改まって言うときはね、ほどよく出ないんです……なんかでそういう時は出るんですよ、いろいろ……まだ、算数的なね、ああいうのが、まだ少し……それから字を書くのですね、あれが、あんまりできてないし」という状況であった。

(3) 初職から現職までの経緯

求職活動は自分ですと決めたときから、母親の探索活動が始まった：「パン工場の見学をした後、ちょうど新聞広告の求人が入った……パンを入れる箱なんです……プラスチックの……重ねる……あれを回収してきて、次のを入れる……あれを清掃して消毒とか……機械にかけるんですね」。こうした探索活動の結果、M氏の初職入職が実現した。正規雇用であった。当時は残業が続くと、重い箱の運搬に過労となったこともあったが、次第になれて順調な滑り出しであったという。しかし、この工場が、大手のパン工場に吸収されることになる。その時、会社のトップの交代が起こった：「やっぱ、かなり……トップの方とか、部長さんとか経営者の方とか……そういう人たちが居なくなって、下のほうの方はね、そのままいらしたんですよ」という流れの中で、M氏も新しい会社に移籍することになった。

現職では、当初は仕事の内容は変わらないながら、パート雇用で時間給の扱いであったという。

しかし、吸収合併されると、工程は機械化されることになった。機械化にともなって、配置転換が起こるが、その間の経緯は次のようであったという：「機械化になって、課長さんがいらして……結局、Mくんにあうような、危険性のない仕事はないっていうふうにおっしゃいましたね……ある程度、工場だから、危険のある仕事もあるんでしょうね、私はよく分からないですけど」。そして、総務課に配置されて清掃を担当することになった。この時、嘱託契約社員になり月給制に変わったという。会社側で障害者雇用の対象として配置を確定したことになる。母親によれば、「総務課に変わるときに、課長さんが家にいらして、変わるからってね、お話にいらしたときにね……自分は最初、転勤で来たときには、わからなくて、知らなかったんですよ、なんておっしゃって」と言われたくらいには、職場に適應して作業を遂行していたことになる。

現在は、清掃係で、工場内の掃除やガラス拭き、缶詰・段ボールなどの集配を担当している。母親は、機械に追われていた以前の仕事に比べると、楽になったとみている。

(4) 移行を実現した経歴が示唆すること

入職16年の現在、会社に入ってから母親の評価は次のようになる：「お給料もらって教育してもらって、こんなありがたいことない、いつも思うんですけど……まあ、いちばんね、そりゃあ、一番伸びます……やっぱり、企業の教育、企業内の教育ですか、やっぱり、一番でしょうねえ……やっぱり、しっかりなりますもんね、いろんな面で、そうですね、いろんな面で大人になりますよね」。生涯を通してみたときの企業が行う教育の成果について、指摘するのである。M氏もまた、作業所より会社の方が、仕事の内容も人間関係も含めて楽しいと言う。会社の社員旅行は、中でも一番の楽しみだという。

母親によれば、「嫌になったとか、そういうこと、一度もないです、なんか、問題があったとか、そういうことも一度もないんです……それは、やっぱり作業所で、十分ね……訓練を……そうだと思いますよ……学校も、この子たちのときは中学で就職する人がほとんどだったんです……でも、やっぱり、その時もね、就職はまだね、早いと思って、高等部を卒業したときも、まだ早いと思いました」「結局、まだ、もうちょっとね、訓練しないと、いいところに就職できないと思いましたね……やっぱり、よく、あのお、人間関係がうまくいかないといわれますよね……こっちも、あんまり……気持ち、ゆっくり構えていて、ねえ、あせった気持ちがありませんでしたからね……でも、さすがに、やっぱり、10年も近くなると、この子、作業所あわないなと、思いましたね、行ってみてね……なんとなくね、もう就職してね、会社でなきゃ」という説明には、彼の準備が整うまで“待った”教育方針の適切さに対する自信があふれていた。

作業所で「まだ早い」と言われたときも、M氏の成長ぶりをみて、待つことを受け入れたという：「やっぱり、作業所でも、いろんな仕事の種類がありますから、そういうの、適当に……1ヶ月に1ぺん、見に行くか見に行かないかでしたけど、いろんなのをやらしていただきましたからね……作業所で職業訓練をもうちょっとやらなきゃと……まだね、言葉が……話がずっとできませ

んでしたから、その頃は……この頃、やっと、だいぶできるようになったんです……そのこともね、結局、もうちょっと話せなきゃね、ダメだってあれがありましたから、つい、長く……作業所も長くなったと思います」と。結果からみて正しい選択であったという受けとめ方をしている。

(5) サポートの課題

親が支える生活設計

M氏の準備が整った時に、M氏にふさわしい課題を呈示できて、はじめて課題達成ができるという、発達の原理をそのまま実践したような生活設計であるとみることができる。M氏の準備性で問題になったのは、意思の表示に関する課題であった。社会自立をめざして訓練を重ね、10年待つという一口に言うが、当初の目標を掲げ通すことは困難が大きい。いたずらに教育年限を延長し、課題を先送りする傾向に対しては問題視しなければならないが、M氏の場合には、達成すべき課題を明示し、達成を可能にする環境を選択した結果、M氏が課題に挑戦したということになるだろう。目標を掲げ通した家族とそれに応えた本人が実現した入職であったといえる。

しかし、入職のタイミングを図るということは、こうしたケースの場合に、きわめて難しい。学校を卒業した後の求職者にとって、利用できる制度的支援は限られているからである。母親が言っているように、作業所を訓練機関だと位置づけているのは母親自身だけであって、作業所に紹介を期待するのは無理だと了解するのである。こうしたことは、自己開拓に切り替えたという経過に明らかである。福祉的就労から就労をめざすという職業生活設計を支援する方策は、現在でも多くはない。

生活自立のための課題とそのための環境設定

入職に関する課題の他に、親が掲げた生活自立の課題は、食事・洗濯・掃除・金銭管理などであった。母親は、「今の様子でね、自分でやっていけるかどうかっていうの、今から、それ……銀行のそういうのやら、ポツポツ教えたりはしてますけどね……キャッシュカード、なんか、あの機械をやってみたかったんだと思うんですよね、銀行の出すのを、学校でもなんかね、習いに連れて行かれたんでしょ……私、あまり教えた経験がなかった……自分の通帳を出したりね、入れたり、少しばかりの金額を……それが面白かったんかなんか、しらないけど……」という金銭管理の課題の担当は、出納帳のチェックを含め、定年退職した父親だという。

「お洗濯は、もう、今も、休みの日は家中のをするんです、好きなんですよ、また、他の者がすると嫌で、自分でやりたい方ですから……お洗濯は好きなんですよ、だから、たくさんとっついて、水曜日、土曜日休みでしょ、だから、午前中はお洗濯……だけど、お料理はあんまりしたくないもんね、それが、いちばん……どっちみち、施設には入れられないだろうから、自分でね、やっていけるようにしておかなきゃ、しょうがないと思ってますから……だんだんにね、ほら、市なんかでホームヘルパーとかね、福祉公社でね、ああいう制度ができてくれればね、そういうのが、将来ね」と言う。「買い物は頼みます、野菜とか重いものとか、頼むんです……好きですよ、

買い物もね、だから、今、結構、家のことはね……主人も、今のところ、元気ですから、草取りとか、いろいろ、家の掃除とかね、しますけど……ですから、できなくなったら、清掃の仕事は、会社でしつけてもらっていいねって……で、どこへ行っても身につけていけば仕事がありますでしょ、そういう仕事だとね、機械化にならないから……家でも役に立つし、将来ね、他に就職するときも役に立つと思って……家の戸締まりとか、そういうのは、休みの日はこの人の係りで、いろいろ、家のことで戸締まりとかさせてますから、責任を持って」というように、生活自立の課題達成の場面設定も、緻密に計画されている。

今後の見通し

家族にとって、最大の不安は居所に関する問題であろう。母親は、「将来、こういう人たちの施設がありますね、そっちにいたらいいものか、普通の老人ホームっていうのがありますでしょ、老人ホームにいた方がいいものか、なんて考えたり……」と言う。こうした考えを持ったのは、M氏が36歳の時、福祉事務所に相談に行ったことが契機であったという：「役所の福祉のところ相談にね、相談に行ったときがあるんです、弟がおりますって言ったら、兄弟はダメですって、一言のもとにおっしゃったんですよ、福祉の人が……兄弟って、結局役に立たないのかなぁなんて……思ったんです」。M氏自身に明確な希望はないが、母親には、身の回りの家事は心配ないといえるようなM氏像が描かれている。

2．自立をめざし、準備段階にいる事例

いずれも、養護学校高等部を卒業後の進路として、作業所を選択させた後に入職を志向できるかどうかについて判断を保留しているという、準備段階にある事例である。彼らは、在学中は学校の教育課程にそって実習等も経験したが、就労内定が出なかつたり、当面、企業就労をめざすことが困難であると親が判断した事例であり、準備期の目標達成が不十分であった事例である。就労可能性以外の不安要素が大きかったことから、卒業時にはあえて就労を選ぶという判断をしなかつた事例でもある。その過程は、[準備 試行]により表される。こうした3事例を示す。

2-1 地域で活動するNさんの事例

(1) Nさんのプロフィール

25歳の女性。養護学校高等部から福祉作業所に通所する進路を選択した。ダウン症により、幼児期から病弱であったが、現在は健康上の問題はない。両親と同居して生活している。

現在、作業所から月額3.7万円を得ている。その他に中度の認定による障害基礎年金等を受給している。

母親は幼児期の詳細な記録を保存しており、それに基づいて話を用意するなど、面接調査には、協力的であった。母親が主として話していたが、本人はそばで聞いており、母親の説明に口をはさむ形で自己主張をしていた。

(2) 教育歴の形成

幼稚部から養護学校に在籍するが、そのころは、「まだ何とかなるというか……もう少し伸びられるか、というんで頑張ったんですが……それでね、いろいろ教え込むと次の日に熱が出たりすると……私のやり方は失敗だったのかなと……詰め込んだって入るものではないし……だから、体力とそういうのが影響しているのかなとたえず思いましたね」という手探りの状態であったと言う。障害特性を考慮して、訓練場面について研究もしたと言う：「ダウン症の会に入ってたんですよ……それでいろいろな訓練ができるような……日曜とかね……体育訓練，リズム教育みたいのと……それと、動と静のあれがありましてね……1時間体育をすると次の時間は絵画や工作……それが月1（回）くらいしか行かないんですが……小学部の時にはそこへつれて行ったんですけども、中高になりますと、ちょっと忙しくなって……あまり通わなくなりまして……だんだんと消えていったという感じでした」。

社会での様々な経験は、発達にとって重要な場面を提供することになるはずであった。したがって、買い物もできるようにさせたいと考えたという：「特に計算なんか……ちょっとしたお釣り銭くらい、はっきりと貰えるようにさせたいなんて思ってね……よく、チラシがきますでしょ……特売のね……99円とか……消費税が入る前まではそれを持たせて……この卵，99円だから一つ買ってきてね，といって……お釣り調べてあったとか，ほめていたんですが……そのうち消費税が入ってきたら，全然できなくなっちゃいました……それで，3品くらい買わせにやらせると，計算器を持って行くんですよ……それで，どこのお店もスーパー形式になりましたでしょ……そうしたら，口をきかないで買えちゃうんです……かごにいれて……それで，計算機で計算して，概ね1000円以内で買えるものというようにすると……出ちゃうわけですよ……何にも言わないで，かごに入れると出ちゃうんで，言葉の……よその人とのアレ（コミュニケーション）が少なくなっちゃうし……切符でも，駅でボタンを押せば買えるというようになってから，伸びなやんじゃって……」と，計算も，人とのやりとりも，思うに任せなかったと言う。

母親によれば，「育て方ですか？……あんまり……ただ，はじめは病気がちだったんで……“訓練”とか“教育”とかという前に“健康”っていうのがありましたから……ある程度は，養護学校の一貫教育にならって，学校で要求される以外は強いてやらなかったんです……少し，太り気味だったので……」と説明するが，15歳までは，感染症という感染症に順番に罹患する生活であった。したがって，「夏の暑さには負け，冬の寒さには負け……そりゃあ，大変でしたね……幼少の時がいちばん病氣しました……中高になったら休まないで……教育方針なんていうのはそれに追随するという形で」という状況であったと言う。

(3) 作業所へ

仕事に対する興味・関心

母親によると、Nさんの進路について、家族の中で話題になっていたと言う：「案外、食べ物が好きなんですね……舅がまた生きているころね……舅もね “ Nはお弁当やさんにでも勤めさせたら ” っていったらしいんですよ……そういう年寄りの話を耳にいれていたらしくて、“ 食べ物やさんがいい ” って言っていました……で、後は、お友だちが大勢のところがいいらしいんですけど、同じ仕事の繰り返しは飽きちゃうらしいんです……作業所やなんかで実習に行くと、よく袋張りとか、紐通しとか……ため息ついてましたね……黙々と同じ仕事を積み重ねていくと、1時間くらいやると、もう、ため息をついて、落ちつかないんですね……長続きできないのかなって思いましたね…… “ これは嫌だ ” とはいいませんでしたが、あってないんじゃないかなって思いましたね、その時」という。

職場実習では、会社と作業所とを経験した。洗い場の仕事は、食べ物に関連はあったが、作業としては難しかったようであった：「疲れたいらしいんですね……私もお手伝いできなかつたですね……重いお皿を洗うんですが……流れ作業になっているんです……コンベアで……普通のパートのおばさん達と一緒にだったんです……で、スピードがあるんですね、ある程度……で、割り箸とかスプーンとか、えりわけなければならなくて……それがコンベアで流れてきて……洗ったものを大きい入れ物に積み重ねたものを持って行くんですが、あれは私も重くて担いきれなかつたですね……本人も、それが難しかったんじゃないか……ただ、お昼のご馳走は何食べてもいいらしいんです……好きなものをとってっていうんですって……それで迷って、いっぱい食べたみたいなんですね……そうして、1時間か何か、お昼休みだったんですって……それがね……着替えの小さい部屋があって、そこで「大の字」書いて寝てたそうです……びっくりしたそうなんです……1時間たっても起きてこなくて、鼾かいて寝てたっていうんで……結構、迷子にもならないで、一人で通いきれたんですが……忙しかったみたいですね……スピードがあつて……」という経験であり、採用には結びつかなかつたという。

事業所ではなく作業所へ

そこで、小規模作業所でお弁当作りと配達の仕事をするようになった。母親によれば、ここでの作業上の問題は、“ わからないこと ” でも、聞く前に自分でやってしまう、ということであつたという。そして、さらに大きな問題は、通勤途中で痴漢に追いかけられたことであつた：「雨上がりの時でレインコートを着ていましてね……自転車で追い越してきて、神社か……コンクリートでできているんですね……白壁で……そこに押しつけられて……だから、Hされそうになつたんでしょうね……きっと……それだけでも、口をきいたら普通じゃないって、(相手の人に) わかつたんじゃないでしょうか……それで相手の人が、なんか、この辺を蹴って……足で蹴って……自転車で乗りながら……その足で蹴って行っちゃつたっていうんです……この辺、コートが土がついてたから、蹴られたかなと思って……そして、背中が白くなつてたから、ああ、あそこ

の……本人と行ってみたんですよ…… “ここ？” って聞いたら “ここ” って言うから……ここに押しつけられて聞かれたらしいんですけどね」。

作業所では、通勤対策まではフォローしなかったので、こうした事態を回避するために通勤経路を変えさせたり、自宅への電話連絡を頻繁にさせたり、迎えに出るなどして、家族が配慮をすることになったという。現在では、比較的安心して通勤できるようになっている。

(4) 経歴が示唆すること

Nさんは、作業所の生活の他に、ボランティアを頼んで趣味の活動をしたり、宿泊訓練に参加したり、地域での活動の経験が豊富である。ただし、今後、こうした経験が一般就労にむすびつくかどうかは、現時点では判断できないものがある。しかし、職場実習において、採用には結びつかなかったが、採用を考えてもいいという企業の評価を得たこともあり、今後の目標の持ち方次第であると考えられる。

一方、安心できる生活の場がどういう環境であるのか、安全がいつまで保証できるのか、など、地域生活をしていく場合に解決しなければならない問題は多い。理解のある職場ではおこらないことでも、職場以外で日常的に起こる障害者に対する差別的な行動、特に性被害は、遭ってからでは遅いことから、親としては慎重にならざるを得ない。こうした問題の解決があってはじめて、新しい目標が具体化するといえる。Nさんの事例は、こうした問題を提起している。

(5) 生活設計の考え方

障害者の地域活動といっても多様であり、運営の仕方が本人のニーズにあっているのかどうかによつては、必ずしも環境としてふさわしいとは言えないことがあると、Nさんの母親は主張する。楽しいことには、参加したいと思う。しかし、経費のことにまでは思いが及ばないことがNさんには多い。それでも、ニーズがあると判断されて計画が実行に移され、親の知らない経費が事後に請求されることがあったという。

地域活動の運営に対しても、指導員の質についても、また、活動費用の使途明細についても、不安定であるといえる。また、現時点ではNさんに対する保護者としての発言権が大きいのが、活動内容に対する希望についてNさんひとりが発言し、決定する場面もあり、その時のために、決定のスキルについて指導が必要であるという。

このような経験場面を通して、興味関心の幅が広がっていくことを考えると、生活場面における自己決定を支える環境整備が急がれるのである。

2-2 健康状態の安定を待つO氏の事例

(1) O氏のプロフィール

23歳の男性。養護学校高等部から福祉作業所に通所する進路を選択した。ダウン症により、幼児期から病弱で、25歳前後に心臓発作が起きなければ、安心してよいだろうと言われている。それ以外には特に問題はない。両親と同居して生活している。

現在、作業所から月額1.5万円を得ている。その他に重度の認定による障害基礎年金等を受給している。

面接調査には、母親・本人ともに協力的であった。O氏は言語は明瞭ではないが、名詞や動詞を切れ切れに連呼し、一時も黙っていないほどの話し好きである。面接者を「社長」「社長」と呼ぶなど、明るく元気であった。

(2) 教育歴の形成

幼稚部から養護学校に在籍するが、母親によれば、「1歳ですか……あの時は、ここの幼稚部を受けられないかと思いました……1週間って言われましたから……覚悟してくださいと……その前が、未熟児ですからずっと入ってましたしね……ミルクが飲めませんで、管でとってたんです……せいぜい5cc……切開しなきゃ生きられないって言われたのが、切らないですんだんですよ」という。寝込むことは少なくなったが、めっきり丈夫になったのは卒業してからだと言う。

在学中は、じっとしていることが苦手で、「座らすことを最初にしなければいけないと思って……で、割と手先のことが好きだったもんで……最初、ビーズに糸を通すのがありますよね……通させていたんですけど、それが飽きちゃったもんで……今度、学校で刺してましたね……スウェーデン刺繍……あれがとっても気に入ったみたいなんですよ……これは、いいと思って、それにヒントを得て、家で毎日、糸を通しておきましてね、刺させてたんです……そうしたら、それが10分が15分になり、20分になり……1時間くらい、平気でやるようになったんです……で、飽きるとやめるから、その時は無理させないでやめて……こういうのをだいが刺しました……クッションにしたりしてるんですけど……いまだにやっているんですけど……それで、だいが集中力がついて……それを好きでやってますよって言われたもんで、これはいいことだと」という繰り返しの作業学習の中で、落ちついていったという。

(3) 作業所へ

仕事についてからの変化について、母親は、次のように説明する：「変わりました……なんていうのかしら……ハチャメチャだったんですけどね、座っていることが、すごく、できなかつたんですよ、目的がわからなくて……なんか常に、自分の好きなことをしてたのが……そのものを与えられたら、これをやらなければいけないことだというのが……そういうものが見えてきて、落ちついてきたんです……学校の作業とかでは、なんか、落ちつかなかったようですね……で、実習に出

たときも、この子、失敗して……私はもう、作業所向きの子じゃなくて、実習所向きだって、思ってたんです……いろいろ経験する中で……実習っていうのは、すごく身につきましたね……実習に出たから、即、仕事につけたんですね……そうでなければね……とにかく、こうして座ってられないんです……先生に、“犬じゃないんだよ”って言われたんですけど、行っちゃうんです、どっちから、こっちから……今は、好きな作業に集中して……仕事、明日もあれがあるかな、っていう感じで行くんでしょうね、きっと……機嫌いいですよ……今日、やった、って帰ってくるんです……で、その仕事がなかったときには、いろんな違う仕事をするんですけどね、やっぱり、嫌なんでしょうね……仕事だから、しなければいけないっていう……嫌だから放り出すということはないんです」という。落ちついてきたのが、経験の蓄積によるものなのか、動機づけによるものなのか、判断できないが、時間をかけて作業遂行を確実なものにしていったことは、たしかであろう。

(4) 経歴が示唆すること

母親は、施設見学や生活寮の見学を熱心に行ったと言う：「仕事っていうのではないけれども、将来にむけて、ありますよね、先が心配ですから……これからどうしたらいいかって、すごい悩んでいます……親が元気な内に、どこかへ入れておいて、帰ってくる場所がある内に、そうした方がいいとか……全く動けなくなった時点で離れた方がいいのか……それは、いつも思います……親としては、今の所、離したくないし……これだけ、仕事が好きっていったら……<施設を>見に行くと、みんな遊んでますよね、あんなっちゃうと、かわいそうだなと……今が、一番、元気なときだから、地域で生活させたいなあ……地域で、生活寮にっていうのには、重度過ぎるんですよ、身辺が自立してませんから……1から10まで面倒を見てもらうには……そうすると施設になっちゃうし……遠くへ離したくないっていても、親のあれになっちゃいますから……本人も、嫌らしいですね」。

高等部2年の時、2週間、施設での宿泊訓練をさせたと言う：「この学校で推薦してくださって、一度体験した方がいいって……ちょうど、私が入院したときに……少し離してみようかなと……どうも、帰ってきてから、聞かなくて……2～3日、ふてくされちゃって……着替えは、たぶん手伝ってもらったと思います。それで、全部準備して行って、そしたら、むこうの先生がおっしゃるには、親があんまり面倒みすぎててね、子どもさんをかわいそうにしています、って、怒られちゃったんですよ……そういう面もあるのかもしれないって、思ったんです……最近、仕事はじめてからは、出しておく順番がわかって、ちゃんと着替えて……脱いだものは洗濯機に入れて、わかってきてます」という。

母親によれば、「学校にいる内も、先生の指示でできるようになっていたんですけど……やっぱり、社会に出た方が、構われませんよね、自分でやらなければならぬですよ、そうなったときに、ここで基礎を身につけていただいていたのね……職員の方も、いろいろなところから子どもさんが来てるんですけどね、いろいろ何ヶ所からか、来てるんです……で、この生徒さんが、一番身

辺が自立してるって、言ってくださったんですよね……ロッカーの整理整頓とか持ち物でもね……自分のものはわかるし、わかって、後片づけができていし……それは、こちら（養護学校）で14年間指導していただいたおかげなんですよね……それを、家でも崩さないようにやってきたんですけどね……ひとつでも怠けると、もう、元にもどっちゃうんですよね……こういう子って、身についたって、卒業がないんですね」「やっぱりいつでも眼をむけて行かないとダメだなあと……ととても、心配ですね……だから、生活寮なんか作ったら、親は顔出さな、口出さなって、言いますよね、とっても……心配になっちゃいます……自分が、全然、手も足も出ないような状況になれば、どうだろうと、無責任なようですが、離しても大丈夫かなあと……決心がつくのかなあと……そんな心境ですね……複雑ですね」という。

(5) 生活設計の考え方

ここの所の変化の目覚ましさからみて、仕事を通して生活をしていくということが重要なことだと、母親は主張する：「家においたんでは、進歩がないですからね……思うがままになっちゃいますからね……だから、制約されて、約束ごとがあって、それを、守れて……というふうにしていく内に、生きていくあれができてくんですね……かわいそう、かわいそうでは、余計かわいそうにしちゃいますよね……厳しいことも大事ですし……親にはできないことも、できますしね……ここで、14年間見ていただいたのを感謝していますね……普通の学校だったらこの子の個性を伸ばしていただけなかったと……つぶされちゃいますよね、枠にはめて……それを……だから、それがあったから、伸びてきたのかなと」とこれまでの歩みから、これからの希望の範囲を手探りで探っている状況である。その背景には、障害特性のことがある：「今の所は……あと5年くらい、この感じで……行きたいです……それと、ダウンの場合は、すごく早いと……年齢が、25～6を過ぎると下降線をたどるといいますので、その辺を見ないと、将来のことも見えませんね……今の所はね、よほど、毎日無理をしなければ、バランスがとれていると思います……疲れすぎると、自然と、昼寝をしちゃいますね……それで、疲れをとっているんだと思います……寝てますよ、2時間くらい……で、出かけようとはいいませんものね……土曜日か日曜日か、いずれかに1日は、やってますね……それに、神経をものすごく使ったときに、多いみたいです……何か、作業所の行事がある、うれしい……疲れるでしょうね、見ると……どうして、こんなに盛り上がっちゃうんだらうって、思うんです」という。安定した作業遂行ができるようになり、集中力がついて、好きな仕事も自覚できるようになると、さらに挑戦してみたいくなる。その時、健康状態のことが不安材料としてある。だから、じっくり見て考えたいということになるのであろう。挑戦させるには不安が大きすぎるのである。

厳しくしなくては育たないという面と、厳しくしては疲れすぎるとい面と、このバランスをどのようにとっていくのが最も発達を保障することになるのかについて、障害特性の面について、明らかになっていないことが多い。

2-3 働くことが日課となったP氏の事例

(1) P氏のプロフィール

23歳の男性。養護学校高等部から福祉作業所に通所する進路を選択させた。

言語発達の遅れは重篤で自発語はないが、それ以外には、健康上の大きな問題はない。両親と同居して生活している。

現在、作業所から月額1.5万円を得ている。その他に重度の認定による障害基礎年金等を受給している。

面接調査には、協力的であった。P氏との言語的なコミュニケーションはとれなかったが、話をしている母親の傍らで、黙ってすわっていたが、飽きたころを見計らって母親がジグソー・パズルを与えると、パズルに熱中していた。パズルに関して話しかけたことは理解していた。それでも、飽きると気ままにトイレに立ったりしていた。

(2) 教育歴の形成

中学部から養護学校に在籍するが、母親によれば、「今、落ち着いている方ですよ、一時、大変な時期があったけど.....中3，高1，高2ですね.....その3年間は、いわゆる思春期でね、パニック状態になることがありまして.....たえず、家でも、走り回ったりとか、方々をカンカンたたいたりとか.....自傷行為みたいのとか、服を噛んだり.....そういう時は、下痢になったりとか.....トイレにしょっちゅうとか.....その時に比べると、少しずつ落ち着いてきて.....高2，高3で少しずつ落ち着いて、その時までは、地域の作業所に通えるような状態ではありませんでした.....何しろ、今の作業所でもいちばん重い方ですから」という。こうしたP氏に、学校と保護者は職場実習を経験させた：「職場実習で泊まり込みの所に行ったんですよ、結構、しごかれてて、土手を走ってました.....パネル20キロか.....パネルの片付け、あの頃はね、木杵で困ってそこにセメントを流して、そのパネルなんです.....そのコンクリートをはがしたり、油を塗ったり.....移動したり、積み重ねるとい仕事で、結構、ハードでしたね.....結局なり立たなくて.....無認可で.....グループホームみたいな.....2年くらいですね.....いえいえ、ずっと預かってて、そこへ、子どもたちが実習で.....職場実習というよりも生活実習みたいな.....歯磨き、お風呂、トイレ、全部、その時は指導をしてくれました.....で、向こうに行くと、結構、おりこうさんになって.....ボタン・キューです.....あれは重かった、パネルがね.....私は持ち上げようと思っても、持ち上がらなかった」という過酷な経験だった。

「その時はまだ、ほんとにひどかった時期でしたから.....状態が.....そうすると、子どもにとっては青天の霹靂.....いままで、割合に、周りが穏やかなところから、悪いことをすると.....ものすごいスパルタだったんです.....ひっぱたかれた.....怖いと言っても、すぎるものがないし.....そこで、それなりにやるしかなかったと思うんです.....それで、帰るとうれしくてうれしくて.....そのうれしさが伝わってくるんで.....あの時、先生も、家のよさが分かるということはいいと、言って

くださって……あの実習を境に、変わったような気がするんですけど……本人が、怖いものがある
というか……怖いものがある……怖い人がいるんだって……それまでは、怖いもの知らずみたいで
……だんだん大きくなって、身長も私を追い越したりして……そうすると、俺が強いんだ、みたい
になっちゃいますよね……ひどい状態でしたし……そこへ行って、なんか、そういうものが少し、
とれたような気がしましたね」といった経験を通して、少しずつ外界との関係を受けとめていく学
校時代であったといえよう。

(3) 作業所へ

作業所に通所するようになり、仕事の流れになれるまで、1年を要したという。最初の1年は、
1日の流れがつかめず、シーズン毎に特異的な作業があるたびに混乱していた。母親は、「最初か
らいっしょくたにあった訳ではなくて、最初は、袋作業と広報配りくらいだったんですね、それが、
2年3年たつ内に、だんだん、だんだんふえて、一時、レクリエーションが多くなって……体操を
やったりとか……そういうのを全部ひっくめて、ある時期は、ずいぶん混乱してたみたいです…
…理解できないというか……だから、3年目から4年目にかけて、本人がついていけなくて、いら
いらして……遊びに行くのに、いらいらしてるという感じでしたね……わかんないんですね、どう
していいかわからない……仕事と遊びの区別は、今でもついてないんじゃないかな、という気はす
るんですけどね」という経過であった。

こうした過程を通して、働くことが日課になっていく。「行かねばならぬ、という感じで……む
しろ、他のお子さんは“行きたくない”ということがありますよね、そういうのがないんです……
嫌でも行くんです……昔から、学校でも嫌でも行くんです……行くもんだという感じなんです……
忍耐強いというか、嫌だから行かないというようには、結びつかないんじゃないかという、気がし
ないでもないですね……楽しいということはぬきにして、とにかく、行くのだと……学校の時も、
ですから、今も……ちょっと具合が悪いときがあったんですが、それでも、作業所には、行くのだ
と……態度で示すという……行くときは帽子をかぶって、立ったりする……嫌なときは動かな
い」。

(4) 経歴が示唆すること

作業所の仕事に就いてからの経験は、P氏を安定させているといえる。しかし、働くことが日課
になったとしても、通勤に介助が必要であること、手持ち無沙汰になると、ポーっとするなど、た
えず指示が必要であること、効率よく作業遂行することは難しい段階である。したがって、活動の
課題を常に用意し続け、達成状況をきめ細かく評価することが必要になるが、こうした配慮は、作
業所で作業遂行するうえでも、指導員の負担が大きいといえる。パターン化を図ってスケジュール
管理をしているが、なお、力があまっており、こうしたことから現在よりももう少し重作業の力仕
事に従事させたいという母親の希望が生まれている。

こうしたパターン化ができれば、安定した作業遂行が実現する可能性はある。時間をかけてゆっくりと達成状況を見ている段階であるといえる。

(5) 生活設計の考え方

現在の作業所で物足りないところがあるとすれば、力仕事だというのが、通所先作業所を変えると、通所のための介助が大変になるため、実現可能性は低いという：「グループホームみたいなので、近いところにあつたら、ということはありませんね……あそこ（学校時代に経験した実習先施設）が、やめなかったら、よかったんですけどね……仕事の内容が本人にあえば、それなりに、いいんじゃないかなと……力仕事で、あきなくて……1ヶ所、あることはあるんですけど、通所なんですけどね……ただ、送り迎えが大変で……でも、あそこまで毎日送り迎えするのは……主人が地域志向なんで……地域でっていう考え方が強いんで……若い内はいいけど」という。

彼がコミュニケーション手段を獲得することには困難が大きいですが、外界との関係を少しずつ受けとめていくという課題への挑戦にも、時間を要する。準備段階を、確実に試行段階に結びつけ、さらなる安定へと展開できるかどうかについて、現時点ではまだ見通しが持てない。しかし、こうした課題達成の場面として、現実の経験にまさる環境はない。そのためにも、無理なく課題に挑戦できる場を保障することが必要となっている。

第4節 職業経歴が示唆すること その3

…… 学校を卒業後、入職 / 中断 ……

1. 施設入所を選ぶ / Q氏の事例

養護学校高等部を卒業後、発病し、作業所から入職の道ではなく、施設入所を選択した事例を示す。Q氏の経験を整理すると、[（準備） 試行 下降]という展開となり、現在は入居型施設に入所している。

(1) Q氏のプロフィール

37歳の男性。養護学校高等部から福祉作業所に通所する進路を選択した。その後、Q氏が発病し、そう状態と鬱状態を繰り返す病状のなかで、父親が病気入院してしまうことになった。母親一人では支えきれないために、Q氏を入院させ、一時保護の間に入所施設を検討することになった。作業所通所から16年後に施設入所を選択。症状は、現在、服薬を中止することができて安定している。中度の認定による障害基礎年金等を受給している。

Q氏が遠距離施設に入所しているため、面接調査は母親の協力を得て実施した。

(2) 幼児期の教育方針に対する後悔

小学校特殊学級から養護学校中学部を選択させた。その頃の教育方針を後悔していると、母親は次のように回顧する：「結局は、親の育て方が悪かったのね、甘やかせてたって……だって、長生きしない、生きないって言うから、どうしても甘くなる」「小学校に行く坂が上れなかったんです……ですからね、ずうっと、お手手引いて、3年生くらいまでは……それで、1年生の時は、遠足っていうと、私、おぶいひも持ってったんです……おんぶして……で、大きくなって、6年生くらいになると身長も伸びまして、結構、体重もあったんですけど……やっぱり、結構、斜度があるんですね……上るときはいいですけど、下っておりるっていうときは、ちょっと大変なんで……で、ずいぶんお迎えに行っ、手を引いて……中1になったら養護学校に行くんですけど、やっぱり、坂を上れないので駅まで歩かせると、40分くらいかかるので、私が自転車に乗せて、あすこの坂の所は下りてもらって歩いて、それからまた、向こうの方まで自転車で……もう、1年ぐらいやりました……だって、鞆が持てないんだもの……革の鞆が、手に持てないんです……で、小学校のようなランドセルを背負わして、体力がないから……そういう状態でね、こんなに大きくなるなんて、誰も思いませんでしょう」という子ども時代だったという。

後悔しているのは、厳しい教育方針の親と知り合ってからだと言う：「　　さんっていらしたでしょ、どんなに転んでも、絶対に手を出さない、あのお母さんは……お母さんも強いんですね、ああ、ああいうふうに育てなかったのが、ダメなんだって思いましたね……どんなに、“この子は、何年しか生きません”って言われても……どんなにひ弱に生まれても、どんなに生命力がなくなってもね、こんなになる、分からないんです……三つ子の魂っていうから、どんなことがあっても、一個の人格と思って、強く育てなきゃ……甘く育てちゃだめです……もう、これはね、ほんとにね……私のね、一大失敗です、　　さん見たときにね、ああ、私は、育て方、失敗したって……その時は手遅れですよ……中1ですもの、お母さんが甘いこと、知ってますもの」「ずいぶんその時にね、自分でも強くなろうと思ったんですけど、もう、できませんですよ、ほんとに、赤ちゃんの時からやらないとね……結局、かわいい、かわいい、でしょ……自分のようなもんですよ、ああいう子は……自分と同一ですよ……思っちゃいけないですよ、別個の人格だから、突き放さなければいけない……それも、すごい辛いことですけど……それをやらないとね、結局どういうことになるかという、今の私でしょ、Qもかわいそうですよ、ああいうところに、いなきやいけないから……ですから、両方がかわいそうなんですよ……あれを、ちゃんと育てていけば、　　さんのように自分の家から、お仕事にも行かれるし、私も毎日、Qの顔が見れるし……絶対ね、どんなことがあっても……辛いけど……その時、辛いのは自分ですよ、自分の辛さに勝たなきゃいけない……相手じゃないですよ、その時は分からないですから……」と、後輩にこのことを是非伝えたい、と強調するのである。

(3) 作業所から施設入所まで

発病まで

学校を出てすぐに、作業所に通所できることが決まったときは、「すごい、ラッキーで、全然卒業しても行くところがない状態だったのに、福祉作業所に行って……卒業の次の日から行ったんですよ……家に、1日もおかない方がいいということで、次からもういらっしゃって、ということで……家に一日でもおかないで、行動をさせた方がいいでしょうって」と所属する場所が決まったことを喜んだと言う。作業は、箱折りだった：「箱を……それから、ダイヤブロックってありますよね、おもちゃの……あれの種類があって、それを箱に入れてって……とにかく箱折りなんかは、上手でしたよ、とっても私なんかできませんね、進物用の箱折です……あんなもの、とってもできません……平面を立体的に組み立てていくんですね……順番がありましてね、折っていく順番があって……きちっと折らないと、進物箱をばらす時にあけにくいですよ、あれをやってました」。

安定しているかにもえたが、発病は急だったと言う：「何かがきっかけで、そういう状況になるんですね……ストレスからなると思うんですけど、何がストレスだったか分からないですよ……全然、しゃべらなくなって……でも、こっちの言うことは聞こえるんですね……お昼よ、ご飯よ、という、おりてきて食べるんですけど……部屋の中にこもりっきりで、何にもしゃべらない……仕事は行ってたんです……作業所では、しゃべってたらしいんですけど……でも、あいう子は、しゃべってもしゃべらなくても、先生方はあんまりね……あんまり……仕事してる面では支障がなければ、暴れるよりはね……それで、でも、私はどうも変だと思って、病院に連れてったら、それはうちじゃなくて精神科だって」。

病状の進行

こうした状況は、服薬治療で一気に急展開したと言う：「すごい薬害……ひきつけ、お薬がきつくて……家では全然しゃべらないのに、先生が聞くと何でも返事をする……だから、ちっともわからないんです……先生にはうんとか、ううん、とか言うんですね……そのくせ、家に帰ると何にもしゃべらない……でも、私の状況説明から、うつ病じゃないかっていうことで、お薬をいただいたんですけど、それがもう、うんと、量は少ないと言うんですけど、引きつけを起こしちゃうんですよ……それで、それを与えないと、しゃべらないけど暴力的になったりするんですね……与えてると寝るんですけど、寝てる間にふるえがきちゃうんです……“ふるえるよ、ふるえるよ、ふるえが止まらないよ”って言うもんですから、私が上を抱いて、主人が下を抱いて……大きいですからね、身体が……それで、嚥下困難……飲めなくなって……これは危ないということで、何回も救急車で病院に運びました」「薬は変えました、何度も、何度も……それでも、ふるえは変わらない……やめた方がいいということでやめると、今度は暴力的になりますからね」。

しばらくの安定

「そういうのが1ヶ月くらい続きましたんですね……それで、でも、もう、その間、ほんとに

何度もね、死ぬかと思うような状態で……それから、一月位したら、落ち着いたんですよ、それで、お仕事に行く？ って聞いたら、行くって言い始めて、また作業所に行ったんですね……それは、一月くらい、とにかく、作業所を休んだんです」という経過で安定していく。その間、母親は、外出させるなど、安定した状況を作り出すために配慮を続けたという：「お薬を飲んで……それで、家の中にずっといるといけないと思って、自転車に乗せて公園の方に連れてって、おむすびを持って、外ですと、気分よくてご飯を食べられますでしょ、そういうふうにやりまして、一月位したら、お仕事に行くって言って……だいぶ、外になれるようになったので作業所に連れてったら、お仕事を、パッパ、パッパ、やりだしたんです……それで、お仕事をやる？ って言ったら、やるって言うんで、行き始めたんです」。

入院と一時保護

安定も束の間、また、暴れるようになって、入院させることになった：「暴れてしょうがなくなって、今度は、そう状態になってんでしょかね……それで、入院させてたんですけど、もう、かわいそうでね……ぼくは、もうおりこうさんにしてるから、大丈夫、もう、大丈夫とか言い出しましてね……それで、先生も長く入院させない方がいいかもわからないって」「先生がご奔走くださいまして、一時保護の制度がある所を紹介してくださいまして……そこで、一時保護ができるように、手配を整えてくださいまして、3ヶ月くらい」。

この間、父親がダウンし、母親だけでは支えきれないという状況に陥った。作業所の指導員との相談により、入所施設を検討するが、Q氏の拒否にあって頓挫することになったという。

居住型施設への入所

母親自身は、住まいからは遠い施設への入所に対して拒否的であったと言う。しかし、説明を聞いたQ氏は受け入れを承諾する。母親によれば、「あんなに遠いとは、思わなかったんじゃないですか……途中でね、“お母さん、ちょっと、遠くない？”って言いました……私ね、面接するときに、一言もしゃべれないの……声だしたらダメだから……“お母さんは、いいんですか”って聞かれても、これ<うなづく>だけです、思い出しても涙が出ちゃう……行く途中も……長男が心配して、“ぼくが一緒についてくって”，長男が心配だからって、ついてきてくれたんです……Qは、“お母さん、ちょっと、遠くない？”って……でも、あの子は乗り物が好きですから、はじめて乗る路線だし……ずっと延々と乗るんですけどね、風景がさみしいの……とにかくね、おしんの世界」という経過であったが、Q氏の承諾で、あっけなく決定してしまったと言う。

(4) 経歴が示唆すること

誰もが、病気で施設通所が困難になるとは、考えなかった。これは、Q氏の生涯では、予想外のアクシデントであった。だからこそ、母親の後悔が意味を持つと考える。教育の成果は、個人の生活設計に大きくかかわる。やり直せるものであれば、やり直したいという思いは、その場になって

できるかどうかは別として、その後の家族のあり方に影響するというのは事実であろう。母親の思いは、こうした意味で、目標のもち方に関する示唆に富むものとみることができる。そして、こうした目標の延長上には、M氏（前出事例）のように、福祉的就労から就労へと、職業経歴が展開できる事例もあっただろう。

しかし、Q氏は別の障害を合併することになった。これが、中断型に分類することを余儀なくされた事例となった所以である。

(5) 生活設計の考え方

母親は、Q氏の居所について、次のように割り切ったと言う：「この家にいると、私の仕事を手伝えることもできませんし、お店をやっているわけじゃないですから、お客さんにいらっしやいませを言うわけでもないし、彼の存在意義を認める場がないんですね、でも、あちらに行けば、お部屋に4人いるんですけど、メンバーが.....それに、先生が一人ついて、副担任っていうのがもう一人ついて.....副担任は、何部屋かをかけもちしてるらしいんですけど、例えば、手のかかる子のお世話を、いくらかできるんですね、Qが.....そういうことで、結構、人間っていうのは、誰かの役にたってるっていうことは、自分の存在意義の確認っていうのができてるんだろうと思うんですね、で、今は、結構、生き生きと暮らしてるんです」。

面接当時、母親は将来のことについて、「その施設は、なんとかっていう大きな福祉法人があって、老人ホームもあるんです.....引き取ろうと思ったら、それは、いつでも引き取れるんですけど.....うちはもう、引きとるという気持ちは、していません.....年もとりますしね、また、今度さがすっていても、Qもなれるまで、大変でしょう?.....お友だちも、知らないところへ行かないといけないし.....今、考えてみたら、遠いところでよかったのよね、って福祉作業所の先生もおっしゃるんですね.....“Qなんかだったら、近いところだったら、切符買って、どんどん帰ってくるわよ”って、“向こうに行かないわよ”って」と考えている。今は、盆と正月にQを自宅に迎え、5月の連休に母親が施設を訪ねるという行き来の中で、会ったときの楽しみを最大限にする計画をたてているという。また、帰ってきたときには別世帯の兄夫婦と甥たちとの交流が計画されており、家族の絆を実感できるよう、兄家族への教育にも配慮しているという。

2. 福祉的就労に移行：

養護学校高等部を卒業後、すぐに入職し、離転職を繰り返して継続を断念した事例を示す。

R氏は、4回の離転職を経験し、[（準備） 試行 安定 下降]という展開をして現在は作業所に通所している。Sさんもまた4回の離転職を経験し、[（準備） 試行 下降]という展開をして現在は作業所に通所している。その理由には、会社側の要因もあったが、親の意思や本人の病気、職務遂行能力など、その時々で様々な要因が関連している。いずれも、学校時代に準備期を経験している点は共通している。

2-1 事業所で働きたい / R氏の事例

(1) R氏のプロフィール

42歳の男性。養護学校高等部から療育手帳を取得（軽度）して学校紹介で入職した。入職10年で会社移転にともなって離職。再び学校紹介で入職するが、これも5年で移転することになって離職。初職在職中に眼の病気を発病しており、次第に視力が低下し、作業遂行に影響が出るようになった。第三職以降、短期に離職を繰り返した。32歳の時に眼の手術をする。日常生活にはほとんど支障ないが、一般就労によって負荷をかけられないとの母親の判断で就労の継続を断念し、作業所に通所することとなって現在に至る。幼児期からてんかん発作があり現在も服薬中であるが、安定している。母親と同居して生活している。

現在、作業所から月額1.5万円を得ている。視力低下により作業所への移行を余儀なくされた時点で、障害基礎年金等を受給している。面接調査では、母親・本人ともに協力的であった。特に、R氏自身に「自分も会社で働きたい」という思いを話したいという強い意志があり、きわめて積極的であった。R氏の職業経歴を、表4-6-1に示す。

表4-6-1 「中断」の職業経歴（その1）

就労期間	R氏				
	18～27歳	27～31歳	31～31歳	31～32歳	33～33歳
勤め先の業種	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業
従業員規模	30人～62人	29人以下	29人以下	29人以下	29人以下
仕事の内容	木箱組立	清掃	パレット運搬	段ボール組立	運搬
就労形態	正規雇用	嘱託	パート雇用	パート雇用	パート雇用
勤務時間	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間
残業の状況	月20時間	なし	なし	なし	なし
通勤時間	不明	不明	不明	不明	不明
通勤方法	不明	不明	不明	不明	不明
給与形態	日給月給	時給	時給	時給	時給
給与月額	退職時12万円	10万円	10万円	10万円	10万円
退職金の有無	有	なし	なし	なし	なし
その他の収入	なし	なし	なし	なし	なし
入職の経緯	学校からの紹介	学校からの紹介	学校からの紹介	学校からの紹介	安定所からの紹介
離職の理由	会社の移転	会社の解散	重労働作業が困難 人使いが荒い	作業効率が上げられない	作業効率が上げられない

(2) 初職入職まで

教育歴の形成

運動面での遅れはなかったが、言語発達の遅れが顕著で、かたことの始まりが3歳10ヶ月であったという。以後、ことばの問題で数カ所の相談機関を利用する。母親によれば、「言語障害で、この人……それで、私、智恵が遅れてるの、知ったんですね……3つ……4つぐらいまで、全然しゃべらない……幼稚園もね、1年遅らして入れたんです……近所の幼稚園にね……その時に、どうして遅らせたのかなって思って、1週間預かっている内に、口を聞かないんでわかったって……言語障害だったんです、ひどくはないけど、そういうことで、なかなかでないんですね、かわいそうだと思うんですけど」という。就学時に知的発達の遅れにより、養護学校を選択させた：「学校行くようになって、いくらかずつ（言葉が）出るようになって……」。

R氏は、「思ったことがね……お母さんみたいに、言葉がさっささって……なかなか、ぼく、思っても言葉が出ないの……そういうふうに思っても、1時間、2時間ぐらいかかっちゃう……どもっちゃうのね」と説明するが、現在、会話にはほとんど支障がなく、語彙も豊富で、自分の気持ちを的確に表現できる。

入職の方針

採用が決まった企業では、職場実習を2回実施しているが、高等部卒業生がすでに勤めており、適応的に行動し、担当者から評価されていた。母親は、「実習に行ったときにね、私、その係長に会ったときに、よくできるんで、こういう人は珍しいっていわれたんです」と回顧する。養護学校高等部では、就労支援を教育課程に位置づけており、その指導の流れの中で、入職から現在にいたるR氏の職業生活が展開することになった。

(3) 離転職の経過と作業所への移行

R氏の職業経歴は、当初から眼の病気の進行と深く関連していた。ここでは、特に病気と作業遂行との関連を中心に記述する。

初職離職まで

母親によれば、「入って、間もなくね、今から思うと、眼がちょっと見にくくなって……ああ、そうって、近所の目医者さんに行ったら、よくみてくださったら、これはね、近視とかじゃなくて、円錐角膜っていう病気で、眼鏡もちょっとダメだって言うんです（眼鏡で、矯正できない）……治らない……それで、どうしたらいいのかと思って……どこへ行ったんだっかしら……大きい病院で、コンタクトレンズを……治療していただいて、それはそれで終わったのかな、私もちょっと、忘れまして、もう20年くらい前になるんです」ということになる。初職入職2年で異常に気づいたことになる。

初職でも作業遂行の低下は、問題になったという：「流れ（作業）です……遅ければ、ひとりが……怒られるのね……チームでやってるから、それだけ、お前が遅ければあ……それだけ、ダ

メなんだから……お前がちゃんとやらなければ、仕事ができないんだから……それだけえ、お前がやらなければ、ひとりで……ダメなら、一人で帰りまで……自分でやんなくちゃならない……眼で……エア・ドライバーで打つから……速く打つから……みんな、速いもん……みんな、ピピピピッて……ぼく、打つときには遅いから……眼がいいときには、すーっと速いですね」というものであった。しかし、就労の継続にかかわる問題として指摘される前に、会社移転により離職することになった。入職10年目のことであった。そこで、学校紹介で第二職に入職することになる。

第二職離職まで

第二職は、電気製品製造の関係の清掃担当であったという。R氏は、清掃に配置された経緯を次のように説明する：「“運転できるだろう、やってくれよ”って……“できればな、お前な、そうすればな、ここ来なくてもいいんだけどな”って……“運転できるんじゃないか”って、よく言われた」。こうした経緯で、油のついた金属の切り屑の仕分けを担当することになったという。求められたのはフォークリフトの運転であったというが、発作のために母親が断念させたという。ここでは、R氏が作業を任されており、スピードを要求されることがなく、自分のペースで作業ができたことから、視力低下があっても作業遂行は問題にされなかった。

第二職もまた、入職5年で工場閉鎖となったため、離職を余儀なくされたことから、再び学校紹介で第三職に入職することになる。

第三職から第五職まで

第三職以後、きわめて短期的に離職を繰り返すことになった。第三職の離職の理由としてR氏は、重労働作業がきつかったことと会社側の労務管理への不満をあげる：「ビニール巻いてあるのを、すごい重いのを、それを立てかけるから……普通におけばいいのに……重いから、たいてい……普通の……ノーマルの人でも、重いからポンと放つぼるのね……それで、社長が、そんな投げ方、ダメだって、怒鳴るのね……こういうところから、パレットにポンとおかなくちゃいけない……きついね……50キロ以上ありますよ」「病気で休んで、電話して、一日休んだのに、またあくる日、電話しなければダメだっていわれた……それが、いちばんショックだった……他のところに電話で、休みます……病気で休みますから……どのくらい？って聞くから……ちょっとわかりませんって言う……わかりましたって」。母親は、「会社、嫌だと言ったことないけど、その会社は、怒られるから嫌だって、言っていましたね」という。

第四職は、やはり学校紹介であった。段ボールの組立作業に従事したが、視力の低下が、直接、作業遂行に影響していたという：「大きいものはいいけど、小さいものだと、見づらくて……かすんじゃう……みんな5個ぐらいやるのが、1個ぐらいしかできない……切られちゃうから……流れがあるから……なんて言えばいいの？ 流れ作業で……たまっちゃうんですね、流れてくるのがね……それだから、叱られる」「ステッチみたいのを打ったり……まっすぐ打たなくちゃいけないのが、それが、曲がっちゃう」。母親によれば、「そこでも性質がいいから勤めさし

たいっておっしゃったんですが、眼が悪くて手探りで、この人、してたらしいんです、それで、いかにもお仕事ができないから、残念だけどって言って、1年近く行ってたんですけど、眼が変になっちゃって、それで、近所のお医者さんに行ったんだけど、やっぱりダメだから、大きい病院に行って……それで、具合が悪って……手術しなくちゃならない……角膜が入り次第、移植の手術を……電話がかかってきまして、その夜、大急ぎで手術していただいて……それがうまくいって、現在になったんですが、角膜を手術したからといって、必ずしもよくなるってわけじゃなくて、抗体がでたりしてダメな人もいる……でも、幸せなことに、見えるようになりましてね」と手術後、再度、職場を探すことになった。

最後の職場について、母親は、「暗いんですね、行ってみたら……そこで眼の悪い……もう手術をした後で、そこでやってどうかなって思ってたら、病院で乱視がだいぶ進んできたっていうんで……もうひとつの眼も手術するようになったら、大変だと思って……やめてもいいなと思って」「仕事ができないし、暗いし……眼がこれ以上悪くなっちゃいけないって、仕事だけは諦めて、今度は作業所にお世話になろうと、思いました」という決意をしたと言う。R氏も、「一人で4台……機械を持たされるから……機械の番号が1～4まであるから……それを速くしなくちゃいけないから……なくなる10センチ前に、もう、ポンポンポンって、入れなくちゃいけない……それが抜けてると、すぐ、ついてないよって、言われる」と断念やむなしの事態となった。

一般就労の断念

母親は、「無理だからやめた方がいいわよというのが、私なんです、眼が悪くなったら困るもの、この人に兄がいるんですけど、その兄とお嫁さんに……長男に、盲の子を残して、死ぬわけにいかないでしょう、だから、やっぱり、この人はこの人で、生活していてももらいたいから、就職はやめてもらいたい、やっぱり、仕事をしていると眼が進んだんです……それで、私も就職は嫌だって」と主張した。一方のR氏は、「眼が悪くても、段ボールなら……段ボールの会社に行きたかった……ねえ、お母さん……また、段ボールのところに行きたかった……他の段ボール会社に行きたかった」と会社勤めにこだわる気持ちが強い。

手術後の経過は、母親によれば、「手術した時には、全然見えなかったって言うんです……全然って、まあ薄く見えて……トイレなんかもよく汚すんで、言うとはく見えないからだよって言う……それ以来、やめて作業所に行ってからは、よくなるっていうんじゃないけど、進まないから、言われなくなりました……いまは、2ヶ月に1ぺんくらい……病院の方へね……前は、1ヶ月か半月に1度、行ってたんですけど、今はだいぶ間があいてね、目薬もそんなにつけなくて……だんだん、普通にしていきなさいって言われてるそうです」という。R氏は、「かすむときもあります……小さいものを見る場合には、かすみませぬ……小さい字だと見えない……眼鏡をかけて、0.6とかくらい……気になるといっても、ぼくだけできないから、嫌だなあと……お母さんがよくできるのに、ぼくは……ものを書いたり、いろいろな細かいことをやって……お母さ

んは、細かいことができるのに、ぼくはできないから……それがいちばん辛いね」という。

両者の病識は一致していても、就労に関する意見のくいちがいは、きわめて大きいといえる。

(4) 職業経歴が示唆すること

R氏の職業経歴は、視力低下の進行によって中断を余儀なくされた。働く生活にこだわり続けたR氏は、紹介されるままに従事し、作業遂行能力の低下と直面することになった。第二職のようなスピードを問題にしない作業形態であったら、第四職のような体力作業であったら、就労の継続はできたかもしれない。しかし、「将来、見えなくなるかもしれない辛さ」よりも「現在、仕事をしていない辛さ」の方を優先するR氏は、視力低下の進行を早めるような無理をしかねない。できなくなったことを「本当にできない」と受けとめるために、就労の継続をさせることはできない、と母親が決意する所以である。

R氏は、職場が楽しくなくなった時のことを、次のように話す「うまく、スムーズにいったる時には、面白いけれど、ちょっと階段をはずれたら、もう、坂のように転がり落ちたみたいに……眼で……見えないから……それで、もう……人が10個やるの……ぼくが10個やるのに、50個……速い人は100個くらいいっちゃうから……その開きから」。それでも、職場で働きたいと願うのである。

老眼の進行や体力の低下は、加齢にともなって誰にも起こる問題である。そして、通常、「かつて、できたことができなくなった」という変化は、なかなか受け入れ難い。一方、R氏は、障害があるために「できないことをできないと受けとめ、できることにより仕事をする」ことを教育されてきたわけであるが、加えて、病気により、新たに付加した「できないこと」の受け入れ作業を20歳から始めなければならなかったことになる。つまり、この受け入れ作業の過程で、職業経歴を中断せざるを得なくなったとみることができる。

(5) サポートの課題

職業生活設計の見直し

「会社で働くことが当たり前だ」とするR氏にとって、作業所の生活は不満が大きい。彼の職業経歴は、働くことにこだわり続けた足跡であると言っても過言ではない。手術してようやく安定してきた現在、段ボールの仕事ならできるかもしれないと考えるR氏の職業観からは、「仕事していない自分」を受け入れることができない。こうしたR氏は、作業所の経験が8年になった現在もなお、事業所と作業所の違いを説明して欲しいと主張する：「抵抗を感じた……（作業所に）行ったときは唖然とした……幼稚園言葉で（指導員が通所者に）言う……なぜなんだろうって」。母親によれば、「他の人（作業所通所者）に、速くしなさい、ってRが言うでしょ、会社のことがあるから……速くしてくれないとできないから、速く持ってこいって言うと、そんなこと言っちゃダメ、もっとやさしく……持って来て、って言わなくちゃいけないって（指導員がRに注意する）……それを今、嫌がっているんです」という。会社での働き方で作業所でも働くこと

すれば、周囲との摩擦も大きい。彼の思いを受けとめる役割をする、家族でもなく、医者でもない、第三者が必要となる場面であろう。

生活自立のための課題とそのための環境設定

R氏の目下の関心は、生活自立にはなく、「ぼくは、兄貴が働いてるんだから、僕も働いていたい」ということに尽きる。この点で、きわめて“硬い”ものがある。職場で力を発揮した初職での2年間の記憶は、それがあっただけに、わかってはいても、就労に固執することが起こる。そして、その結果として、家の中の身の回りのことに関心を持ちたくない、という思いになるのかもしれない

しかし、父親はすでになく、母親は高齢である。兄は別居しており、兄にも家族がある。母親によれば、「(兄夫婦には)子どもね、小学校のね、3年、4年、それから、中学の3年ですか……これからですよ、だから、あんまり無理なことは言えないんです……たまには、行けるだろうと思いますけどね、年中来て……世話はね……女の子じゃないから……女の子があっても、ダメだということをお聞きしますから、諦めてんです」。したがって、生活自立のための訓練は、R氏の将来にかかる最優先事項であったという：「生活寮……3年です、去年、3年目で帰ってきたんです……それで、作業所に入れて、すべて自分でやって……夏がくれば、夏の布団をだし……冬が来れば、布団ね……冬のね……させたんです、1週間にいっぺんは、帰ってきたんですけど……だいたいやってたんじゃないんですか……自分、一人で、洗濯をして……お掃除もして……食事は寮のおばさんがいて」という認識であった。それは、R氏も了解して3年を耐え、父親の病気入院を機に帰宅したという。

母親は、「今、食べることは心配ないわよって、外へ行けば食べられるし、買える……ただ、掃除もしなくちゃならないしね……それは毎日しなくても……洗濯も……そのために寮にいらね、練習させたの……そしたらどうでしょう、家に帰ってきて、何の役にも立たない」「やろうと思えばできるんだけど……お部屋も掃除して頂戴、トイレもして頂戴……トイレは二つあるんで、自分のトイレは自分でして頂戴、って言うんですけど、なかなかね……むこうでは、してた……叱られるから」と言う。R氏の将来の生活設計をめぐる課題について、自己理解の深化と軌を一にする課題であるといえる。

2-2 事業所で働かせたくない / Sさんの事例

(1) Sさんのプロフィール

37歳の女性。養護学校高等部から療育手帳を取得(中度)して学校紹介で入職した。職場の人間関係の問題(いじめ)により入職2年で離職。再び学校紹介で入職するが、体調不良により2年で離職した。第三職以降も、短期に離職を繰り返した。会社には勤めさせたくないとの母親の判断で、一般就労を中断し、作業所に通所することとなって現在に至る。入職後にてんかん発作があり、

現在も服薬中であるが、安定している。両親、兄と同居して生活している。

現在、作業所から月額1万円を得ている。その他に、障害基礎年金等を受給している。

面接調査では、母親・本人ともに職業経歴の記憶が不鮮明であり、詳細は不明のまま終わった点が多かった。Sさんは、時期と事象との対応があいまいで、学校時代の実習と入職後の経歴とが混同しており、旧担任の助けで記憶を整理したが、明確にはならなかった。また、母親は「当時のことはSに任せていたので、わからない」と説明することが多く、旧担任教師からの情報とあわせて明らかになったものについて、表4-6-2に示した。

表4-6-2 「中断」の職業経歴（その2）

就労期間	Sさん				
	18～20歳	20～22歳	22～22歳	22～24歳	24～24歳
勤め先の業種	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業
従業員規模	29人以下	29人以下	29人以下	29人以下	不明
仕事の内容	包装	包装	プラスチック加工	サドル組立	電気部品製造
就労形態	嘱託	嘱託	パート雇用	正規雇用	正規雇用
勤務時間	6時間	6時間	8時間	8時間	8時間
残業の状況	週4時間	なし	なし	なし	なし
通勤時間	不明	不明	不明	不明	不明
通勤方法	不明	不明	不明	不明	不明
給与形態	不明	不明	不明	不明	不明
給与月額	1.8万円	不明	不明	不明	不明
退職金の有無	なし	なし	なし	なし	なし
その他の収入	障害基礎年金	障害基礎年金	障害基礎年金	障害基礎年金	障害基礎年金
入職の経緯	学校からの紹介	学校からの紹介	安定所からの紹介	学校からの紹介	安定所からの紹介
離職の理由	職場の人間関係(いじめ)給料が安い	体調不良(発作)	会社の倒産	会社移転にともなう整理	母親の意志により、作業所への入所を決定

(2) 初職入職まで

就学時に知的発達の遅れにより、養護学校を選択させた。したがって、中学部と高等部の両方で職場実習を経験しており、採用が決まった企業でも実習している。養護学校高等部では、就労支援を教育課程に位置づけており、その指導の流れの中で、入職から現在にいたるSさんの職業生活が展開することになった。

(3) 離転職の経過と作業所への移行

Sさんの職業経歴は、当初から「やな人が、いたんです……（固有名詞）とか……いじめる……社長じゃないのに、威張ってえ……おじさんです」という経験と深く関連していた。ここでは、人間関係を離職要因の中心として記述する。

初職離職まで

初職は、菓子の箱詰め作業であったという。しかし、職場の人間関係により印象を持っていなかったためか、職務も在職期間も明確でない。ただ、当時、「怖い」思いをさせられた人の名前ははっきり覚えている。母親は、「会社に行ってるときには、男の人に、手を引っぱられたりなんかして……それで、怖かった怖かった、って言って帰ってきたことがあるんですけどでも……同じ会社の男の人に、手を引っ張られていたらしいんです……だから、危ないわねえ、なんて」と聞いた。また、Sさんは「何だか……自分でもわかりませんが……邪魔もした……お仕事が遅いからって」と言う。当時、母親が心配したような、性的な嫌がらせであったかどうか、現時点ではわからない。しかし、根底には、従業員における障害者への無理解という問題と、Sさんの作業遂行の問題があったようだ。Sさんは「やな人がいたから、やめます」と会社に話したと言うが、職場の人間関係に適応できなかったという扱いになる。

第二職離職まで

第二職もまた、初職と同じ業種の作業であったが、ここでは適応的であったと言う。職場の人間関係も良好で、作業も「簡単でした」という評価であった。しかし、職場で発作を繰り返し、何回かは車で送られて帰宅することになり、Sさんは、「自分では、やりたかったんですけど、奥さんと話し合って」やめたという。

こうした経過については、母親は「ああ、そうかしら、私、それ、聞いてないです……知らないわ」ということであったが、発作は起こったらしい。母親の次のような説明によれば、通院を続けているということは、母親にも把握されている：「急に、泡はふかなかったけど……痙攣がちょっとあったんです……そういうふうに言っていましたでしょう……ああ、運んでもらったかもしれないわね……倒れたとかって聞いたから……そうね、私はもう全然……若いときは、私がお勤めしてたもんでね……そいで、細かいことは、全然わからないんです……そいで、だから本人がいろいろ、一番知ってるんです……いろいろ、言っていましたでしょう……昔のことは、ほんと、みんな忘れちゃっているから……発作……発作はあったかもしれないけど、病名はなかったです

ね……学校出てから……お勤めしてから、だと思えます……学校でね、倒れる場合は、いちばんよくわかりますけどね……学校じゃ、それはなかったですから……お勤めしたときに、ちょっとあれだったんじゃないかなあ」「発作は……今は、ないです……（薬）飲んでるには、飲んでるんですけど……それを続けた方がいいとかと言われて、きっと、あれだと思うんです……今、飲んでますんでね……お薬がなくなったら、自分でとりに行ったりね……3度3度、飲んでるのかしらね……ほんとに、Sの方がよくわかってるんです……私は、全然、わからないで」。

第三職から第五職まで

第三職以後も、短期的に離転職を繰り返すことになった。この職探しの過程について、母親は、「ほんとに昔のことだから、全然わからない、それで、Sが一人でどんどんやるものですからね、私は、あんまりタッチしてないんで……だから、Sは何回か変えました……勤め先を」という理解をしている。

第三職・第四職の離職の理由は、会社の倒産並びに会社の移転であったという。そして、第五職について、Sさん自身は、「いい人が居て……そんなにいじめっ子はいなかった」という。しかし、母親は、会社勤めを続けさせたくないという判断をしたという。その経緯は、母親によれば、「なんか、ちょいちょい変わりましたから……でも、やられたのかな……言わなかったのかしら……本人が、いちばんよくわかると思うんですけど……私もあんまり、いろいろ、しつこく聞いたりなんかはしなかったんで……わからないんですね、ほんとに……そうねえ、私も若かったから、お勤めしたり……いなかったりして……あんまり、Sのことは見てあげなかったような気がします……帰ってきたら忙しい思いをして、食事の支度をしたり、何だりでね……それで、細かいことは、あんまり、Sも言わなかったりするから……ただ、その、手を引っ張られたのは、怖かったから……怖かった怖かったと言いましたけどね」となる。初職も、それ以降も、混然としており、同じ問題がどこでもあったように説明しているのがわかる。

一般就労の断念

母親は、作業所に通所させることを決めた経緯を、次のように説明する：「職場は……ですけど、やっぱり、心配でね……中に入ってしまうと……何されてるのかわからない……私たちは知らないわけなんでね……親は……だから、作業所だったら、安心だからっていうわけで、作業所に……もう、ずっと続けていますけれど……ええ、そうなんです……手作業だしね、で、簡単な仕事なもので……続いています」。こうした母親の職場に対する不信は、Sさんの初職での発言に基づいているのであるが、その印象が極めて強く、入職6年にして、「作業所の方が安心なんですよね、おんなじ……悪いけど、ちょっと遅れてるような方がきてるから、作業所はね……だから、安心なんですよね、作業所に行かした方が……会社よりも……会社だとね、厳しいし……厳しいし、そいで、いろんな人がいるから……それで怖い思いをしたりするから……それで、あのお、作業所の方が安心だと思って、それで、ずっと続けてますけど」という母親の判断が優先したのである。

Sさんのためとは言いが、母親の精神的な安定のための選択であったといえるかもしれない。母親の思いこみによって、事業所への不信は一般化されていったとみることができる。

(4) 職業経歴が示唆すること

Sさんの職業経歴は、母親の判断によって中断された。特に働く生活にこだわらないSさんは、母親の意見のままに作業所へ移行することになった。Sさんが言うように、第二職や第五職のような人間関係に問題がなく、スピードを問題にしない作業形態の職場が初職であったら、また、第四職のような「教え方が親切」な職場が初職であったら、ずいぶん職業経歴の作り方が違っていったといえよう。作業所への移行はなかったかもしれない。

確かに、Sさんが「怖かった」という人は、初職に一人居た。その一人の存在が、Sさんの職業生活設計を左右する結果となった。会社勤めをやめることを当時のSさんが望んだかどうかは明らかにならなかったが、「給料が安いから、できれば、もっと給料のいい仕事をしたい」と言うSさんに対し、母親は、「聞いてないです……そんなことはないです……Sがいろいろ、勝手に言うんだわね、きっと」と言う。

このことから、親子の中でSさんの生活設計に関する相談は、行われてこなかったのかもしれないと考えられる。

(5) サポートの課題

生活自立のための課題

仕事をしていたときから、金銭管理はSさんがやっていたと言う。銀行の口座を作るのも、「私はやって上げなかった……自分でだから、聞きながらやったのかしらねえ……だから出し入れも、みんな自分でやってます……どうでしょう、誰かが教えたのかしら、私は教えた覚えがないんですよ……だけど、聞いたんじゃないかしらね……銀行の方に……やり方を教えてもらったんじゃないかしらね……で、自分でカードを持っていますから……そのカードでもって、出し入れしています……カードで……いるだけ出してきて、使ったり……だから、自分の口座を作ってもらったんでしょうね、私は全然タッチしてないです」と説明する。年金についても、「振込になってんじゃないでしょうかね……私はいっさい関係してないもんね……だから、自分でやったんでしょうね……Sの名前で、出てるんじゃないかしらと思いますよ……今はみんな、自分でやってますけどね……いるときに自分で引き出しているんですけどね」という。母親は、任せて問題がないというが、Sさんには、作業所からの収入やその他の収入の総額が把握できていない。「要るだけ使って、なくなったら使わない」という状況である。

「親なき後がね、ちょっと心配なんですよね……親がいる内はね……どうにかね……そうねえ、親がいなきやいないで、やるようになると思いますけどね……楽観主義かしら……それで、あと、買い物もするしね……着るものやなにかも、自分でみんな買いに行くしね……知らない内にさっ

さと買いに行ったりなんかして」というが、家事は母親がしており、Sさんが分担している部分は極めて少ない。手伝いは、Sさんによれば、「してない……買い物だけは……（洗濯とかは？）……えへへへ……（お掃除も）何もやらなくていい……お買い物だけ」、帰ればご飯が待っているという生活であれば、「買い物ができる」と「他のこともできる」という母親の思いこみが、あるのかもしれない。

いずれにしても、計画的に課題達成に挑戦させたとみることが困難であり、第三者の支えが必要になったとき、それを受け入れる構えもできていないと見る方が適切である。

将来の環境整備

母親は、Sさんの将来を、当面、結婚の予定のない兄（夫婦）に託す希望を持っている：「両親がなくなったら、息子がいますんでね……息子にお願いするよりないんですけどね……だけど、まだ、結婚してないんです……それでね、ずいぶん結婚しなさいって、何人もね、親が言ったんですけど……本人が、まだいいよ、まだいいよって……もう、30過ぎたんです……それで、だからね、お嫁さんが来れば安心なんですけどね……親は、早く死ぬでしょ……先にね……親がなくなった後が、ちょっとね、心配なんですよね……まだ、独身なんですよね……もう35……7～8になるんでしょうか……それでも、まだ結婚しないんですよ……いくら結婚しなさいって言って、お父さんがずいぶんね、写真を見せてもね……本人が、まだいいよまだいいよって、結婚しないもんですからね……それが心配なんですよ、その方が」。兄嫁が妹を見るはずだと決めているところがある。「息子が結婚すれば何の問題もない」という言葉にそれがあらわれているといえよう。

また、母親は、「Sは結婚しないでしょ……女の子は家にいても、おかしくないですものね……だから、家にいると思います」という。しかし、兄に「Sを託す」と言明しているわけでもないし、兄から「Sのことは心配要らない」という言明を引き出しているわけではない。

3．病気による中断 / T氏の事例

養護学校高等部を卒業後、すぐに入職し、定着したが病気により、短い生涯を閉じた事例である。

T氏は、[（準備 試行） 安定] という展開をして、長く継続する見通しであった。ダウン症者の早期老化が問題にされているが、その詳細は明らかではない。この事例の中断の原因が、障害に起因するものかどうかは不明である。しかし、今後、解明しなければならない課題にはなるだろう。こうした課題を呈示するうえで、ここで取り上げることにする。

(1) T氏のプロフィール

23歳の男性。養護学校高等部から学校紹介で入職した。就学前に療育手帳を申請（重度）。教育歴は、通園施設、小学校特殊学級、中学校特殊学級を経て養護学校高等部。初職で5年継続した時

点で、風邪をこじらせて肺炎を併発し、死亡。

面接当時、電車・バスで60分の会社に通勤していた。学校卒業後、正規に雇用されており、日給月給制で月額10万円を得ていた。その他に障害基礎年金等を受給していた。

言語は不明瞭で、発話が少なく、単語だけのことが多かった。また、とりあえず“うなづく”が、相手の話を十分理解しているとはいえず、また、理解には時間を要した。姿勢はやや前屈しており、動作は緩慢であるが健康であり、早期老化の徴候は認められなかった。

両親と同居して生活しており、健在の間は親が同居して支えるという強い希望を持っていた。表4-6-3に勤め先の概要を示した。

(2) 初職入職まで

通園施設，小学校特殊学級，中学校特殊学級を経て養護学校高等部を選択させた。母親は，T氏が養護学校高等部に進学する時点で一般就労の希望を持ったという。

母親は，「交通費と食費くらいいただければ、それだけでありがたいとほんとに思いましたよ...

表4-6-3 「中断」の職業経歴（その3）

	T氏
就労期間	18～23歳
勤め先の業種	製造業
従業員規模	30～62人
仕事の内容	製本
就労形態	正規雇用
勤務時間	8時間
残業の状況	月13時間
通勤時間	60分
通勤方法	電車・バス
給与形態	時間給
給与月額	10万円
退職金の有無	無
その他の収入	障害基礎年金
入職の経緯	学校からの紹介
離職の理由	死亡

…とにかく、就職できるということが昔は夢のようでしたから……中学3年くらいですか……高校にはいる前に、できれば就職させたいという気持ちが出て参りました……それまでは、障害がどの程度ならば就職が可能なのかとか、わかりませんでしたし……ということは、この子の程度で、はたして就職できるのかっていうことが……可能なか不可能なのか、わかりませんでしたから、是非とも就職させたいっていうことは、それほど考えなかったんですけれども……だんだん、いろいろな卒業生のお母さんの話をうかがったりする内に、できれば作業所ではなくて……お給料が高いとか、高くないとかという問題ではなくて、やはり就職できるならば、就職できたらばほんとうにうれしいなあと……中学2、3年生から思いはじめまして……担任の先生にあちこち連れていっていただいて……作業所を見学したり、作業所がどういうものかも知りませんでしたし……」と回顧する。

「企業に就職させたいという気持ちになったのは……この子の場合、やれるんじゃないかなあと……やれる力を持っているんじゃないかなあと……改善すべきところを改善すればやって行けるんじゃないかなあと……」となる。子どもを伸ばす環境を求めて、母親は事業所をはじめ作業所の見学を重ね、実際に学校の職場実習とは別に長期休業を利用した実習を体験させている。早くに大勢の人の中に出して、社会になじませたいという意図があったという。

T氏の現実と環境とを勘案し、最後まで揺れていた選択肢として福祉的就労があったが、最終的には一般就労を希望する。こうした意志決定は、いたずらが激しく、言葉が全然出なかった養護学校の上級生を職場に定着させた背景に事業所の強力な指導があった事例を知ったこと、また、その職場に迎えて貰いたいという希望が実現したこと、によっている。

(3) 職業経歴が示唆すること

学校から職業の世界への移行に伴い、学校時代の支援体制を離脱することになる。新しい生活を新しい支援の中で形成していかななくてはならないのである。職場実習の経験があり、配慮のある事業主に迎えられたからといって、T氏がすぐに職業生活にうまく適応できた訳ではない。では、彼はどのように適応を実現していったのであろうか。

T氏が新しい生活の中で経験したストレスは、多くの場合、予めの準備があれば軽減できたものではなく、新しい生活の中で立ち向かう性質のものだったといえる。彼には、入職とそれ以降の状況の説明を求めることができなかつたため、彼をとりまく関係者が回顧した結果に基づいて、当時の状況をみていくことにしたい。

家族の支援：新たな課題との遭遇

母親によれば、T氏の「職業に就くまで」の課題達成は十分でなく、そのため入職当初に特に不安が大きかったという。それは、「最初1週間は、ほんと、1日1日が大変でしたね。もう何か、電話がなりますと、ビクッと、しまして……何か悪いことをしたんじゃないかとか、迷子になったんじゃないかとか……お母さん、こんな悪いことして困りますっていう、お叱りの電話か

しらって……電話がなる度に、ビクッ、ビクッとしましたね」という説明に明らかである。

一方、T氏を受け入れた事業所には、重度の知的障害者の雇用経験があり、課題達成が十分でない生徒でもあるがまめに受け入れて教育し、一人を戦力に育て上げると次の一人を迎えるという採用方針があった。

T氏にとって、会社勤めが学校と大きく違う点は、1日8時間労働であり、時に残業もあることであった。また、朝、起きるのが苦手な彼は、まず遅刻せずに行くことが大変であったという。しかし、彼の最も大きなストレスは、休日にも仕事をする必要があるという事態を受け入れられないことにあった。学校時代には、日曜日に登校することはあっても代休が必ずあった。しかし、会社では納期に間に合わせるために、休日返上が余儀なくされることがある。残業も同様である。これらは、入職して初めて挑戦することになる課題であり、「職業に就くまで」の課題とは異なる。

T氏の場合、こうした課題達成を家族が支援していた。具体的には、休日出勤をしぶる彼をなだめて会社に送り出すために、また、励ますために、家族はさまざまな手をつくし、機嫌よく会社に行くための目当て（ほうびやほめことば）を用意したのである。その結果、1年が経過する頃には労働習慣を確立することができたという。このことは、“あせも”と“しもやけ”がひどかったのが最初の1年だけだったことに象徴的である。

会社での休憩時間も最初からうまく過ごせたわけではない。特に、同僚と同じ弁当をとることができるまでに3年を要している。「毎朝、お弁当を作ったんですよ、5時に起きまして……せめて、お弁当が励みになればいいと思ひまして……ほんとは、みんなで同じものを食べさせたかったですけれども……でも、お弁当がいいって言うもんですから……好物を入れて、それで行く気になるんだったら、お易いご用だと思ひまして……もう大丈夫だろうと言うことで……みんなと一緒に食べなさいということで、会社の仕出しのお弁当をお願いして……」。

その間の状況は、母親の次の言葉に明らかである。「ほんと、定期を3ヶ月毎に買っているんですけども、3ヶ月じゃなくて1ヶ月にしようかしらと思ひましたよ……3ヶ月買っていいものかしら……これ、無駄になるんじゃないのかしら、と……」。

その他、2～3年目の課題は、「仕事以外の生活の充実」であったという。

事業所の支援

職業生活への適応については、やはり職場の支援体制の整備をあげておかななくてはならない。T氏の場合、上司が親のように、養護学校の同窓の先輩が姉のように、文字どおり手取り足取り教えて現在に至っている。

その内容は、作業への集中や持続、作業の遂行にかかわる技能のみならず、労働習慣にも及ぶ。これは「職業に就いてから」の学習課題である。また、彼が労働習慣を受け入れた背景に、親和的に接している上司や同僚が休日出勤や残業を当然のこととしている状況を目の当たりにしたことがあげられる。

こうした経過の中で、4年目に配置転換をし、当初の仕事よりも責任のある作業につけることになったという。

また、親睦で野球を楽しむ経験を通し、T氏が趣味を見いだしたこともあげておかななくてはならない。

学校の支援

T氏の適応にとって、学校時代の職場実習の経験は確かに大きく、こうした支援の体制の中で、安心して移行を実現できたのである。現時点でも学校の支援は、フォローアップとして継続している。

会社が主催する「川遊び」の催しへの先生の参加に対する子どもたちの喜びは大きい。また、同窓会の集まりに事業主を招待し、楽しいひとときを共有する。卒業後も学校の支援体制があること、それ自体が彼の生活を支えている。

(4) 職業についてからのT氏の成長

学校とは違う社会があることを受け入れ、その社会のルールを受け入れるまで、1年余を要したが、T氏の成長ぶりはめざましかった。

まず、会社から認められていった：「うちの子は叱られるとショックが大きくて、元気がなくなっちゃうとか、ムスっとした顔をするとか……容易に想像つくんですが……叱られぶよくなった……めげなくなったということですね……聞かされて、ああ、よかった、うれしいなあと……叱られてもふてくされない……」「品物がなくなったら、それを用意しなければならないんですが、それも、言われる前に、何か“なくなった”いうと、自分で気がついて用意するようになれたって何年前に班長さんが……自分で動けるようになったっていうことをお聞きしたときには、ああ、そこまで仕込んでいただけたんだなあ……うれしかったですねえ……次、あれしなさい、これしなさい、ではなく、自分で動けるっていうことが何よりですから……それほどのことではないかもしれませんが、あの子なりにそれができたっていうことは、やっぱり大きな進歩かなあと思ひまして……」などに明らかである。

次に、新しい人間関係の中で、興味と関心が広がって言った：「お赤飯を出したとき……“これ、おいしいねえ”っていうんですよ、それから“これ、高かったでしょう”って……叔母ちゃんにいただいたの、っていうと、“ただでもらえるなんて、いいねえ”……びっくりしたんですね……ただでいいとか、高くて嫌だとか、そういう会話は主人ともしたことがないんです……ただで食べられるなんていいねえというようなことを言っているんで……会社でいろいろ聞いてきたんでしょねえ」「お仲間がたくさんいて、野球が好きの方がいっぱいいますよねえ……どこのファンだとか……で、学校の時にはそれほど野球を聞いたり、テレビでみたりっていうことはなかったんですけども……職場で話題になるんでしょうか……すごく興味を持つようになりまして、ひいきのチームが負けたりすると、すごい不機嫌になったり、大変です……そういうこともずいぶん変わったな

あ」。

(5) 生活設計の考え方

誰もが、病気で急逝するなどということなど、考えもしなかった。T氏の経歴をみて、ダウン症という障害であったこと、障害の程度が重度であったことに結びつけて、入職は無理だったのではないかと考察するのはたやすい。そして、両親は、こうした疑念と後悔にさいなまれているに違いない。しかし、そういう結論を出すことが“もっともらしい”のだろうか。

面接当時、母親は将来のことについて、「いよいよ無理というときまで家庭で一緒に生活したいと……無理という段階で考えればいいかなと……親子3人で暮らしたいと……途中で親子2人になるかもしれないですけど……この子もそれを望んでいると思いますから……いいところ（施設）を見つけて安心したいという気持ちももちろんありますけれど……普通の束縛のない生活をしたいと……ごく普通の生活をさせたいと……ただ、いろいろなことを考えると準備をしておかなくてはいけないかと……障害のあるお子さんをもつお母さんと情報を交換して、心づもりをしておきたいと……施設を見てまわったり……準備を……ネットワークも……どういう風にもっていくかということも……ただ、支えきれなくなるまで一緒に生活したいと……揺れ動くんですね……厳しい中で生活していくということに早く慣れさせて突き放した方がいいのか」と、地域での暮らしを求めている。

そのためには、「身の回りのことは、教え込まなければなりませんね……教え込めばいいのことはできると思うんですが……こうしなさいということが嫌いな子ですから……こうした方がいいなと自分で思うようにしないと……私がいなくて洗濯ものをたたんでくれたんですが……とってもうれしかったんですが、お願いって言ってもダメなんです」とT氏の主体性を触発する方法を模索していたのであった。

働くことが当たり前という生活を受け入れたT氏は、その成長ぶりが著しいことで、両親の誇りであった。だからこそ、両親の後悔が大きいといえるだろう。T氏がなぜ逝ってしまったのか、わからないからである。答を出すことは、できないだろう。しかし、T氏は病気で中断されるまでの生涯を、懸命に、そして、生き生きと、楽しく、生きた。そして、それは、あまりにも短すぎた生涯だった。こうした中断の原因が、障害に起因するものであるのか、関連の薄いものであるのかによって、どのような選択をするのかという生活設計に大きくかわる。こうした場合、両親の哲学、もしくは価値によって、その進路が選択される。困難ではあっても両親の選択に、確信を与える回答が求められている。

【付表：調査の内容】

(1) 事前調査

- 1) 経歴：就学に関する経歴，就労に関する経歴，家族歴，健康歴
- 2) 勤め先の概要：名称，業種，従業員数，雇用障害者数，仕事の内容，勤務条件，勤務状況
- 3) 離転職の状況：入職経路，離転職の経緯，
- 4) 経済活動：金銭管理，金銭感覚，経済活動の状況
- 5) その他：将来への展望

(2) 面接調査

家族対象

- 1) 職業経歴について
 - (ア) 初職入職の経緯
 - (イ) 離職の理由
 - (ウ) 退職金の有無
 - (エ) 離職後，現職入職までの経緯
 - (オ) 現職入職の経路
- 2) 生活自立の状況
- 3) 満足・不満
 - (ア) 勤め先について
 - (イ) 職場について
 - (ウ) 仕事について
 - (エ) その他
- 4) これだけは身につけさせたいと思ってきたこと
- 5) 仕事に対する動機づけについて
- 6) 自立に対する動機づけについて
- 7) 老化の徴候

本人対象

- 1) 今の生活について
 - ・今の仕事はどんな仕事ですか
 どういう理由で今の仕事にかわりましたか
 かわってよかったと思いますか
 - ・仕事が嫌だ，仕事をやめたいと思ったことがありましたか
 それはどんなときでしたか
 そのとき誰かに相談しましたか
 今の仕事をずっと続けるつもりですか
 - ・1ヶ月のこづかいはいくらですか
 こづかいは何に使いますか
 - ・休みの日は何をしていますか
 - ・今一番悩んでいることは何ですか
- 2) これまでの生活について
 - ・今までの仕事を覚えていますか
 どういうところが好き（嫌い）でしたか
 - ・仕事が嫌だ，仕事をやめたいと思ったことがありましたか
 それはどんなときでしたか
 そのとき誰かに相談しましたか
 - ・一番好きな仕事はどれでしたか
 一番嫌いな仕事はどれでしたか
 - ・休みの日は何をしていましたか
- 3) 一人前になったといわれたのはいつごろか覚えていますか
- 4) 職場で気をつけていることがありますか

第4章 職業経歴からみた職業生活設計支援の課題

はじめに

1. 就労支援の意味

発達課題は、人が社会の中で発達していく時に解決していかななくてはならない課題として理解されてきた。そして、「来るべき職業生活のための準備をする」「両親や他の大人からの情緒的独立を達成する」などは青年期に、「職業生涯を開始する」「家庭を管理する」などは成人期に位置づけられる発達課題である。

ところが、成長期に発現した知的発達遅滞という障害特性からみて、知的障害者が一般にいわれる青年期・成人期にあたる年齢でこうした課題を達成していくことは困難が大きい。こうしたことから、知的障害者の課題達成を支援するという場合には、“年齢からみれば青年期・成人期にあるが、その時期の発達課題は未達成である「青年」もしくは「成人」”に対し、「どのような時期に、どのようなタイミングで、どのように支援することが最善であるのか」を問いかけることが必要になる。「知的障害者の就労を支援する」ということは、知的障害者の生活設計において、青年期並びに成人期の発達課題の達成を支援することに他ならないからである。

確かに、知的障害者が「雇用」に入り、それを維持することは、多くの困難が伴う。したがって、知的障害者の職業生涯において、「雇用関係をめざす」時期もあれば、「雇用関係の維持が困難になった」時期もある。そして、雇用関係にあるとはいええない時期であっても、就労支援の視点では分析する必要のあるさまざまな「働き方」がある。こうした問題意識により、第3章では、職業自立のレベルを就労の形態によって記述してきた。そして、「一般雇用により、一般従業員に期待される標準の基準を大きく逸脱しないほど高い生産性を持つ」事例、「フルタイムで正規に雇用されているが、何らかのサポートを得ている」事例、さらには「何らかのサポートを得て、パートタイムで雇用されている」事例など、職業に就くことにより、報酬を得て暮らしている状況が明らかとなった。しかし、知的障害者の職業自立という場合、「職業に就く」と「自立する」とは同義ではないことも、また明らかである。「職業に就く」ことで成人期をスタートさせたとしても、「家族に依存している」状況にあっては青年期の課題が達成できていない、言い換えると、「青年期の課題に挑戦している」という理解が必要になるのである。

2. 成人期の課題達成のために

多くの事例において、職業生活並びに日常生活は、家族の支援により成り立っていた。つまり、一見、自立的に生活しているようではあっても、一旦、家族の支援がなくなると、身の回りのことさえ

も一人ではできないことがおこる。また、職場でうまくやっていくためには、さまざまなことを調整し続けなければならない。したがって、仕事に就いている知的障害者の多くは、一日の大半を会社で過ごす。帰宅後の時間は、翌日の仕事に備えるための休息ないし気晴らしの時間になっている。親の心情としては、帰宅後や休日に、仕事とは別に『生活自立のための課題』に挑戦させるというよりは、会社での労苦をねぎらいたくなる。しかし、『生活自立のための課題』に挑戦させなければ、きわめて当然の結果として、その達成は不可能である。ここに家族と同居して暮らす知的障害者の自立を考えるうえで、大きな“障壁”となる問題点が浮かびあがってくる。

確かに、知的障害者の職業生活は、親もしくは家族の支援を前提として成り立っていたが、中には第3章で記述したように、意図して生活寮を経験させた事例や、家庭で家事一般を身につけさせた事例があった。その一方で、親の存在が本人の自立の障壁となっている事例や、本人が中高年齢にさしかかった時点で在学時に持っていた教育方針を修正したいと考える親の事例に、こうした現実をみることができる。

したがって、職業自立をめざすうえで、「職業生活をどのように支えるか」という課題に加えて、「生活自立をどのように支えるか」という課題が常に重要となる。家族と同居して生活する知的障害者にとって、「自立のために課題に挑戦する」環境を意図して作らない限り、生活自立と職業自立は軌を一にする課題ではない。ここに、通勤寮利用者の事例と異なる問題が示唆される。そこで、ここでは、職業生活設計支援の課題を「職業的社会化の課題」と「生活自立の課題」に分けてまとめておくことにしたい。

第1節 職業的社会化の課題

職業に就くまでの社会化は、そのほとんどを家族と学校が担っている（前掲：望月・山田，1995）。この時期には、まず、親としては、「学校を卒業後には、職業に就いて自立をめざすという目標を持つかどうか」をめぐる問題に直面する。知的発達面で遅れがある場合には、教育年限を長期化することで、課題を達成させたいという親の希望が強くなることは容易に推察できる。問題は、学校に在籍する期間が長くなることにより、職業に就くことを先送りする傾向が強くなる点である。「高等部に進学する」という選択が可能であれば、「中学部卒業で就労するのは早いのではないかと悩む一方で「高等部を卒業すれば就職できるのだろうか」という不安が親に生じることになる。さらには、「高等部卒業後に訓練機関に進学する」という選択が可能であれば、「高等部卒業で就労するのは早いのではないかと悩む一方で「訓練機関を終了すれば就職できるのだろうか」という不安が親に生じることになる。学校から職業への移行を遅延させる傾向に対し、わが子の進路として就職をめざすと親が決断をするうえで、学校の強力な指導があった。そして、親は、職業準備で未達成な課題があっても職業生活を通し

てそうした課題を達成していくわが子をみたとき、学校の指導の意味を理解するのである。

次に、こうした学校の指導を支える背景として、「学校は、職業紹介機能を強力に発揮している」ことが確認された。事例を通して、新規学卒の学校から職業への移行のみならず、卒業生の離転職に際しても、学校は最大限の尽力をし、その結果として、知的障害者の職業経歴の継続を強力に支えた事実が明らかとなった。

職業に就いてからの社会化では、新たに、企業がその中心的な役割を果たすようになる（前掲：望月・山田，1995）。この過程における離転職者の経歴をみると、「知的障害者と職場との調整機能を専門的に担う役割が必要である」ことに関する議論がある。こうした調整役としての役割は、家族などの個人的な働きかけではなく、社会的な制度に付随する職務であることが望ましい。通勤寮のような支援は、現行の仕組みの中で機能している調整役の一例である。特に、職業生活設計をめぐり、「本人への支援が必要である場合に対応できる制度」であることに加え、「家族への指導にも対応できる制度」であることが必要となっている。

さらに、職業経歴をしめくくる課題として、「職業生活からの引退へのソフトランディングのための支援が必要である」をあげておきたい。

1．家族の意志決定と学校の指導

学校卒業が近づくと、親としては「就労させたい」「就労できるかもしれない」「就労にはまだ早い」などの間で揺れ動く。「無理をさせない」と「挑戦させたい」の間のどこに実現可能性のある目標を定めるかについては、子の成長にともなって、修正を繰り返してきたわけであるが、学校を出てからの長きに渡る子の生活を、どのように設計していくかについて、多くの親は手探りである。この時、親は学校の指導をどのように受けとめたのであろうか。

養護学校では、その教育課程の中に「職業に就いて自立する」が位置づけられている。しかし、だからといって、学校を卒業すれば自動的に「就労の口」が待っているわけではない。知的発達遅滞という障害特性からみて、「就職できるか、できないか」の問題は、必ずおこる。「何ができたら仕事につけるのか」と問いかけるよりは、「就労するにはできないことが多すぎる」と決めつける方が、親として現実的に受けとめやすいとさえいえる。しかし、ここでとりあげたいのは、「できる - できない」の基準ではない。障害が重くても、積み残した課題が多くても、就労を実現した卒業生がいること、彼らが就労を継続していること、がその答えを示しているからである。ここでは、「就労するという意志決定は、どのように行われたか」に焦点をあてることとする。

進路先に関する相談場面で「就労」がとりあげられる時期を迎えると、現実的な意志決定に直面して戸惑う親が多い。こうしたことから、就労希望を明確化することに、前向きになれなかった事例がある。「学校から勧められて」（B・D・F・S事例）、「実習で評価され、先輩の働く姿をみて」（B・T事例）、「職場実習先に内定されて」（G・H・J事例）、「前向きに考えることにして」

(E事例)、「本人の姿に勇気づけられて」(D事例)などは、指導の流れの中で意志決定した事例であるといえる。しかし、その真意は、「無理に就職させられて」(D事例)、「できるとは思わなかった」(E事例)、「結果的にはよかった」(F事例)など、意志決定当時は半信半疑であったが、結果的には就職させてよかったという実状が語られた。働く生活を通して成長したわが子の姿を見て、了解したのである。

障害特性や程度によっては、一般就労のみが最善の選択ではない。学校の指導目標ではあっても、「当面就労を選択しない」(N・O・P事例)という生活設計もある。しかし、「企業で働く」生活設計を親子が受け入れてきた背景には、教師との相談活動に加え、「卒業生が就職して継続している姿をみて」「職場実習でできそうだった」といった学校による情報提供や体験学習による指導があったことがわかる。そして、何よりも特筆したいこととして、情報や実習体験の評価を含め、積極的に就労を是とする指導体制が親の意志決定を支えてきたという事実がある。

こうした指導の流れの中で、円滑かつ明確な意志決定を行った事例もある。「卒業後は働く」(A・I・L・R事例)や「自立を見届けたい」(K事例)、「就職は当たり前」(M事例)、「家で趣味をしても限りがある」(C事例)などが、それにあたる。中でも、本人自ら、新聞に掲載された求人広告の切り抜きを持って行って、担任に進路先の希望を伝えたA事例は、稀な事例である。

2. 移行並びに職業経歴の継続にかかる学校の職業紹介

通常、学校の職業紹介は職業安定法第25条に則って行われる。そして、追指導の範囲は、時期的には6ヶ月を目処とし、内容的に新規学卒就職者の定着であると理解されてきた。したがって、新規学卒の入職と適応の指導は、知的障害者の場合も養護学校が中心的役割を果たしてきた。このことは、初職継続の3事例はいうまでもなく、離転職した9事例や中断に至った4事例の初職入職について、明らかである。しかし、ここで強調したいこととして、卒業生の離転職に際しても、学校は最大限の尽力をしたという事実であり、「学校紹介による入職の確からしさ」である。初職はもちろんのこと、離転職者の入職に際しても、学校はできる限り正規雇用の職場を紹介をしており、パート扱いは1事例のみであった。

入職後に離転職を余儀なくされる事態に及んだ場合、本人や保護者が相談に行く先は、学校だけとは限らない。分析した事例でも、再度の入職先のために、公共職業安定所の窓口や障害者職業相談会が選択されていた。その他に、縁故や新聞広告による求職活動や自己開拓による入職もあった。しかし、初職入職が学校紹介であったことから、そこでうまくいかなかった場合に、また学校に相談に行く事例は多い(D・E・G・H・J・K・R・S事例：卒業後に入職した16事例のうち、初職継続3事例と死亡による中断1事例を除く12事例中、8事例が学校が仲介して再度の入職を実現したことになる)。このことは、他に専門的な窓口があったとしても、より相談しやすい機関として、「特性を詳細に理解している先生」の存在が、きわめて重要な意味を持っていることを示している。中高年になってからの求職に際し、他の相談機関では不調に終わったことから、卒業後30年を経て学校を相

談先に選ぶ事例もあったことから明らかである（D事例）。こうした状況をみると、新規学卒のみならず、卒業生の離転職に際し、学校は実効上の中心的役割を果たしてきたのである。

ここで、学校紹介の「確からしさ」と同時に、学校の力の及ばない「もろさ」もあげておきたい。入職後の離転職の要因を分析すると、会社の倒産や移転によるものがきわめて多いのである（第3章：表4-3-1, 4-3-2, 4-4-1, 4-5, 4-6-1, 4-6-2）。これは、経済情勢の変動や企業の構造的改変によるものであり、学校が中心的役割を担っているかどうかにかかわらず、対応できる範囲を越えた事態である。学校が卒業生のために執り得る体制に限度があることを考えあわせると、学校の果たしてきた実績に注目し、学校に対するサポート・ネットワークを充実させるということも重要であろう。しかし、雇用創出や企業への指導を含め、新たな仕組みが求められているという点を特筆すべきではないだろうか。特に、小学校時代の担任と社長との個人的な関係で正規採用となったF事例は、障害者雇用未経験の企業においても雇用実績を作る可能性があることを示唆している。

3．職業生活設計の展開：調整役の問題

入職後の適応にとって、会社側の配慮はきわめて重要な役割を担う。多くの場合、職場の上司との関係に拠って、適応を果たしていた。しかし、本人側の問題により離職した経歴を持つ4事例をみると、いずれも、何らかの調整役機関があれば、離職の問題が顕在化しなかったかもしれない。この意味で、親でも会社でもない、第三者機関の役割の重要性を課題としてとりあげることにする。こうした機関が負うべき役割として、本人と家族にとっては「障害特性の受容」が、会社にとっては「障害特性の理解」があげられ、さらには、「両者を調整すること」があげられる。

障害特性の受容について、本人の問題としてみると、職場で新しい経験に挑戦しても、「初めからうまくできるとは限らない」、あるいは、「できないかもしれない」という事態は往々にして起こる。こうした時、「できないことを、できないと受けとめる」ことを支え、「できることに挑戦する」ことを勧める役割が求められる。こうした対応がない場合に、会社側も問題の核心が理解できず、本人は職場に適応できなくなって、離職に追い込まれることになる（I・J・K・L事例）。その他、病気によって仕事を中断せざるを得なくなった事態を受け入れられず、新しい環境にも適応できなかった事例も、障害受容についての支援を必要としていた（R事例）。

また、職場の問題ではないが、母親の死後、新しい生活を受け入れられなかったK事例や、障害を受け入れられなかったL事例もまた、支援を必要としていた事例であるといえよう。

さらに、親自身の問題をみると、支援を必要とした親の事例がある。子に過剰な期待をかける場合（I事例）、子を過小評価する場合（H事例）、逆に過大評価する事例（S事例）、子を放任せざるをえなくなった場合（K事例）が、それにあたるといえよう。

こうした役割を、どのような機関が担うことが適切であるのかについては、さらに検討を要する課題であるといえよう。

4．安定期から引退期へ

分析した事例のうち，現時点で安定期にある事例は，初職継続の3事例並びに離転職をした9事例，福祉から就労への移行1事例を合計した13事例であった。しかし，本人が「定年」がいずれ来る節目と理解し，その後の生活の希望について発言しているのは4事例である（A・E・F・G事例）。E事例は一般雇用であり，A事例も昼間の生産性は一般雇用に近い（夜勤免除という障害に対応した勤務形態）という，いずれも高い就労レベルを達成している。F事例もG事例も一般雇用に近い就労レベルである。しかし，定年まで現状を維持できるかは，加齢に伴う「老化」の進行との関連でみなければならぬ。

A氏・E氏には外貌の老化は著しく，体力的な下降について，本人の自覚はもとより，家族にも観察されており，生産性が落ちた場合の支援が必要となろう。こうした支援の内容が配置転換や勤務時間の変更などであれば，主として企業が担うことになる。また，引退などを視野にいった支援であれば，実施に際しては調整役が必要となる場面があろう。その他の9事例は，定年まで勤めることができるかというより，現状の維持が課題である。

その中で，すでに引退後への移行を開始した事例が1例あった（D事例）。中高年齢者として離職後の求職活動をするにあたり，就労レベルを下げ引退後に備えるという生活設計を親は受け入れた。しかし，本人は「仕事が楽になった」という受けとめ方をしているにもかかわらず，生活設計の修正を受け入れることは困難であり，「引退」と「その後の生活」を具体化するための家族並びに第三者機関の支援が必要となろう。

第2節 生活自立の課題：サポート体制の整備

職業的自立を達成するために通勤寮等の社会資源を利用する場合と異なり，家族の支援によって生活する場合，第一義的に追求されるものは生活の安寧であることが多い。これは情緒的な支援に重点をおいたものであり，自立の志向とは，必ずしも一致しないことはすでに述べた。こうした支援のあり方に対する是非については，問題のたて方が難しい。個人の生活設計にかかる問題であると考えた場合には，それを尊重するという視点が求められるからである。しかし，「親がいつまでも健在である」ことを前提としていることで起こる問題は，予期できる。ここでは，それを明らかにしておかなければならないと考える。表5は，対象事例の今後の見通しである。生活自立のレベルが低いにもかかわらず，生活自立が挑戦すべき課題に上がっていない事例が多いことが明らかである。

1．親からきょうだいへ：支援の世代交代

知的障害者が生活自立を図り，単身生活を実現することは困難が大きい。分析した事例の中で，単

身生活を志向した唯一の事例がある（E事例）。彼の場合、生活自立の志向は母親の生活設計によるものであり、両親が時期をおいて死去したが、兄夫婦がそれを引き継いで支えたものである。きょうだいの支援が成立した背景に、E氏側では、日常生活の一応のスキルを身につけていたこと、食費と小遣い分を概ね給料でやりくりできること、兄夫婦側では、世帯分離しても同一敷地内であったこと、会社でトラブルが起こったときに連絡を受けて本人を指導できること、などがあげられる。何よりも互いに距離をおいて接触していることが成否をわけたといえよう。この事例は、「兄が、よきカウンセラーとして支えている」ことを示している。

表 5 将来展望とその基盤

事例	生活自立		職業生活		経済的基盤の整備
	レベル	家族	レベル	引退とその後の展望	
家族内で世代交代	E	父母：死亡，兄：保護者 同じ敷地内で世帯分離・自宅 兄夫婦がサポートする形を継続	離転職A	本人・兄とも，定年まで勤める希望 体力の衰えがあるが顕著ではない 外貌の老化は顕著	持ち家であるが，できるだけ長く働くことが必要である 貯金その他，兄が経済面の管理をしている
	F	母，姉夫婦と同居，自宅 社員寮で生活をした経験があるが，自立 訓練が目的ではなかった 現時点で姉夫婦がサポートしている	離転職A	本人・家族とも，定年まで勤める希望 体力の衰えがあるが顕著ではない	持ち家であるが，できるだけ長く働くことが必要である 貯金その他，姉が経済面の管理をしている
身内の後見を希望	A	父母，弟夫婦と同居，家を新築した際， 固定資産税の一部を負担・自宅 弟夫婦がサポートするかどうかは，未定	初職継続	会社は定年55才だが，60才までは雇用の延長が可能， 本人は退職後，電車関係の仕事(駅の清掃等)を希望， 親は60才までの継続雇用を希望，外貌の老化は顕著	年金，財形貯蓄，保険は給料から天引き， 株等の準備は，本人が手続きしている． 弟との同居が継続できるかどうかは未定．
	B	父母と同居，きょうだいは別居している きょうだいは，自分のことは自分でする ように求めている．サポートの意志はある	初職継続	会社の定年まで継続できるかどうかは未定 本人は，ストレスの少ない環境を求めている 親は，継続と中断の間で揺れ動いている	障害基礎年金等の収入はない． 妹が同居はしないと明言しているために， 本人の生活自立訓練が鍵となっている．
	C	母と同居，きょうだいは別居しているが サポートの意志はある．自宅	初職継続	きょうだいは，「働かせなくてもいい，好きなことを していればいい」と考えている点で，長く働いた方 がいいという母親の意見と食い違っている	年金等の収入の他に，不動産収入を本人 名義にする予定．本人に経済管理が困難 なことから，成年後見制度に関心がある
	S	父母，兄と同居・自宅 兄が結婚し，夫婦でサポートすることを 親は希望しているが，兄の同意はない	中 断	すでに，就労の中断をしている 作業所で就労しており，会社勤めをさせる意志は 親にはない	親は，兄が結婚すれば，万事，問題が解消 すると考えている．家は2世帯同居に改造済． 障害基礎年金等は本人の生活費になっている
	I	父親死亡，母と次姉夫婦と同居・自宅 次姉夫婦がサポートするかどうかは，未 定	離転職B	本人・母親とも，継続して勤めることを希望 定年はないが，引退は意識していない	親は持ち家を本人に相続させる意向に対し， 長姉夫婦は生前贈与を要求している． 現在は，本人の収入で親子が生活，父親の 金を貯蓄に廻している．

注) 生活自立レベル並びに職業自立レベルは，いずれもレベル がもっとも高い評価となる。(第1章第3節参照)

事例	生活自立		職業生活		経済的基盤の整備
	レベル	家族	レベル	引退とその後の展望	
身内の後見は予定できないので制度の利用を検討	G	母と同居、きょうだいはない 社員寮で生活をした経験があるが、自立訓練が目的ではなかった、自宅をグループホームに改造できないか検討中	離転職A	本人・家族とも、定年まで勤める希望 体力の衰えはない	持ち家であるが、できるだけ長く働くことが必要である グループホーム構想が実現すれば、サポート体制が明確になるが、現時点では未定
	H	父親にボケが始まり、弟二人は結婚して独立、弟をあてにできない状況になって母親が生活自立訓練の必要を痛感している 将来のサポートのあてはない	離転職A	親は、給料の額に不満があるが、本人は人間関係に不満がある、継続する希望は明確ではない 定年は意識していない	障害基礎年金を親が貯蓄をしている
	J	父母、独身の妹と同居・自宅 将来は妹がサポートすると言っているが、本人は気詰まりを感じている	離転職B	親は、障害者雇用に理解のある会社でありたいと言いつつも、給料の額に不満がある 本人は継続を希望しているが、定年は意識していない	家に3万円を入れる形で、親が貯蓄している
	M	父母、弟と同居、自宅 生活自立の訓練を家庭で実施中 きょうだいのサポートを予定していない 入所施設か老人ホームかを検討中	作業所から就労へ	本人・親ともに継続して勤める希望 嘱託契約の更新のために、定年は意識していない	持ち家であるが、できるだけ長く働くことが必要である
	Q	入居型施設に入所 病入入院中の父、母、兄と別居している	中 断	すでに、就労の中断をしている 施設内で作業している	施設関係の経費は、現在、親が負担している 障害基礎年金等は貯蓄している
	R	父親死亡、母と同居・自宅 生活寮で生活自立訓練の経験がある 兄弟は別居しており、将来のサポートの予定はない	中 断	視力低下の合併により、就労を中断している 作業所で無理のない程度に作業に従事している	持ち家があり、障害基礎年金により生活している。株の運用は本人が手続きしている

事例	生活自立		職業生活		経済的基盤の整備
	レベル	家族	レベル	引退とその後の展望	
将来の生活は未検討	D	父母と同居、きょうだいはない 家の仕事の分担はない 自宅であるが、管理委託のあてはない	離転職A	定年前に会社が倒産した 引退に至る過程として、短時間勤務で現職に入職 当面、継続の予定	持ち家であるが、できるだけ長く働くことが必要である。父母が高齢であるが、本人の生活自立の見通しはない
	K	父親、継母と同居・自宅 本人は両親に対し、疑心暗鬼であり、親子の関係は親の一方通行である 親はサポートを本人の結婚相手（探索中）に求めている	離転職B	本人・親とも、継続して勤める見通しをもっていないが、他に職はないだろうということは理解している	継母が貯蓄を計画するが、本人は取られていると思ひ、返還を要求 持ち家と株の相続は親が予定しているが、管理する人のあてがない
	L	父母と同居、持ち家ではない 母親の言うことは聞かぬが、父親には暴力をふるうことがある 将来のサポートのあてはない	離転職B	このままで「仕方がない」 まじめに仕事をしていけば続くのではないかと見通して、定年は意識していない	貯蓄に関心がなく、母親が月に1万円を貯蓄している
	N	父母と同居	準 備	準備段階にあり、就労のレベルをめざすことができるかどうかは未定	障害基礎年金等の貯蓄をしている
	O	父母と同居	準 備	準備段階にあり、就労のレベルをめざすことができるかどうかは未定	障害基礎年金等の貯蓄をしている
	P	父母と同居	準 備	準備段階にあり、就労のレベルをめざすことができるかどうかは未定	障害基礎年金等の貯蓄をしている

注) 生活自立レベル並びに職業自立レベルは、いずれもレベル がもっとも高い評価となる。(第1章第3節参照)

また、母親は健在であるが、すでに姉夫婦が実質的に支援している事例がある（F事例）。彼の場合には、学齢期に親もとから離れて集団生活した経験や入職後に社員寮で生活した経験があるが、特に自立を意図した経験ではなかったことから、金銭管理においても、家事活動においても失敗経験を積み重ねた結果として、姉夫婦の管理下におかれることになったといえる。したがって、本人にとっては快適な生活環境とはいえない点がE事例とは異なっている。しかし、仕事上の問題については、母親が支えており、生活上の問題については、姉夫婦と本人との間を母親が緩衝役となっている点では、調整されているといえる。この事例は、親が健在であるうちに世代交代の準備が進み、「姉が親代りとして支え、親はきょうだい間の調整役として支えている」ことを示している。

2．後見は身内で

世代交代は実現していないが、きょうだいの後見を親が希望している事例である。こうした事例は、本人並びにきょうだいの意志を確認し、支援の形態についての合意を形成することが当面の課題となっている。

原則は別居：きょうだいは見守る

いずれも持ち家がある。2世帯が同居しており、1階に親と障害者本人、2階に本人のきょうだい夫婦が居住している事例（A事例）と、きょうだいは独立しており、必要に応じて支えるという事例（B事例）である。

親の危惧はきょうだいの発言によっている。例えば、A事例の弟は「先のことは考えておいてよ」と親に釘をさしている。したがって、A事例の親は同居の夫婦に非常に気を使って生活しており、孫の世話や家事について、労力や経済的支援を提供しているうえ、本人名義の資産として応分の固定資産税をA氏に負担させている。

また、B事例の妹は「一緒に住むことはためにならない。そばにいて、自分のことは自分でして、できない部分を補う」と同居を拒否している。

いずれも、引退後の居所について、あらためて家族全体の問題となろう。

きょうだいの意志が不明確：とりあえず資産を残す

いずれも持ち家がある。2世帯が同居しており、1階に親と障害者本人、2階に本人のきょうだいが居住している事例（I・S事例）と、きょうだいは独立しており、必要に応じて支えるという事例（C事例）である。

I事例の親は、同居の次姉の配偶者の会社に資金を提供している。いずれ、将来の支援を託すことを前提としているからであるが、現実には危惧を抱いている。また、I事例の長姉（別居）の配偶者は「きょうだいにも権利があるから生前贈与をしてほしい」と財産分与を請求している。いずれのきょうだいも、最優先の課題は自分の家族の生活設計に責任を持つことであり、子どもが成長期で手がかかること、親の介護が必要になるかもしれないこと、などに加えて、きょうだいを支え

られるかどうか、を判断する時はこれからである。

また、S事例の親は、同居の兄と将来の兄嫁に住まいを改造し、兄の結婚を待望している。いずれ、将来の支援を託すことを前提としているが、兄は結婚する気配がないことが親の悩みである。兄自身の生活設計は妹に規定されているが、きょうだいを支えるかどうか、を意志決定する時はこれからである。

一方、C事例の姉は「無理して働かなくても、好きなことをしていればいい」というものの、現在、親が日々実践しているように、本人が好きなことを一緒にすることで本人を支えるという経験が、姉にはない。親は資産を残すことに懸命であるが、資産管理は成年後見制度の利用を考えている。

いずれも、引退後の居所について、あらためて家族全体の問題となろう。

3．制度の利用を検討

親は、身内の後見を期待できない、または、期待しても実現しそうもないという見込みを持っている事例である。こうした事例では、制度的支援の利用についての理解を深めることが課題である。

生活寮かグループホームに

G事例には、きょうだいがないことから、自宅を改造してグループホームのような住まいができないかどうかを、親は検討している。本人には社員寮の経験があるが、生活自立訓練を意図したものでなかったことから、単身生活ができるとはいいい難い。また、H事例の弟は独立して別居しており、H氏自身はほとんど親まかせの生活をしていることから、基本的な生活自立訓練が必要であるが、本人にその意志がない。さらに、J氏には独身の妹が同居しており、妹は支えるといっているが、J氏は気心の知れた友人と共同生活をする方が気楽であると考えている。しかし、余暇をともに過ごすことはできても、共同で生活するには一定のスキルを要する。そのための準備はできていない。これらの事例は、いずれも障害者本人の生活スキルに問題があり、いずれは施設等の社会資源を利用することも選択肢に入っていることを示している。

一方、R事例の場合は、病気を合併したことで就労を中断しており、将来の自立生活にむけて、生活寮で生活自立訓練を経験済みである。生活寮を居所とするか、自宅で単身生活をするかになるかについては、まだ決定されていない。居所については、あらためて独立後に別居している兄との協議が課題となろう。

老人ホームか施設に

M事例の場合、母親が家庭で、休日に生活自立の訓練をさせているが、その主眼とするところは、「きょうだいはあてにできない」と忠告されたことに拠っている。現在の選択肢として、入所施設か老人ホームかを検討しており、自立訓練の成果にかかっている。

また、Q事例の場合は、入居型施設に入所しており、そこでの生活の延長上に、同じ経営母体を持つ老人ホームへの移行を予定している。すでに、就労を中断しており、父親が病氣療養中である

ことから、できる範囲で家族が支えるという形態に移行している。

これらの事例は、いずれも社会資源を利用することが予定されている。

4．なるがままに

生活面は親まかせで、単身生活ができるだけのスキルはない。親以外の支援のあてもないが、親は考えても仕方がないという心境で、現在は手を打っていない事例である（D・K・L・N・O・P事例）。

K事例の場合、資産は残せるが管理する人がいないことが問題となっている。継母には結婚相手と二人で支えあってほしいという希望があるが、現時点では相手がいないうえに、本人が両親の言うことを聞かない状況では、親の希望は親からの一方通行である。また、L事例の場合、母親の言うことは聞くが父親には反発しており、職業生活の継続が当面の課題で先のことまで手がまわらないという状況である。さらに、D事例は先にも紹介したように、すでに引退を展望しなければならないにもかかわらず、課題の自覚がなく、休日は趣味に活用している。

一方、N・O・P事例は、いずれも若年で準備期にあることから、職業面でも生活面でも挑戦すべき課題が明確であり、将来のことは、まだ先であるという意識が親に強い。

いずれも、さまざまな要因がどう変化していくのかをみながら決めていくという状況である。

ここでは、親の保護的な存在そのものが、本人の自立の障壁となっているという皮肉な現状を、検討しなければならないだろう。親が健在であり続けることができない以上、高齢になった知的障害者を家族が支えることの限界は明らかである。本人の生活自立のレベルがサポート体制の整備と深く関連すること、しかし、それは第三者機関（例えば通勤寮のような制度）として検討することが必要であることが必要であること、などを提起している。あわせて、本人が高齢で自立訓練よりは保護的環境の整備が必要であれば、それは施設として検討することが必要であること、などを提起している。その際の隘路は、手元におきたいという親が、自らの心情をどれほど客観視できるか、にかかっているとみえる。

第3節 知的障害者の職業発達をどのようにとらえるか

養護学校卒業の学歴を持つ知的障害者の場合、職場実習を通して入職先を決定していくという過程を経ていることが一般的である。例外的に、A事例のように希望職業に就いた事例はあるが、それでも、実習を通して入職していることは同様であった。また、多くの場合、生産性は健常者のそれよりも低く、したがって、給料も低い。A・Bの事例のように、期待される作業水準を維持し、平均以上の給料を得

ている事例は少ないのが実状である。

加えて、その給料でやりくりして生活していくことのできるスキルを獲得できる事例もまた、少ないと言わざるを得ない。最低賃金で自立生活ができるような生活スキルは、多くの場合、身につけていない、もしくは、身につけることができず、支援なくして生活することが困難である。その支援を家庭で担えなくなれば、支援を外部化するための費用が生活費の一部に加えられることになる。多くの知的障害者は、こうした必要経費をまかなえるほどの収入を得ているだろうか。所得保障という視点から年金制度をみると、年金による調整に検討の余地があった（第2章）。

こうした知的障害者の職業経歴をみると、初職入職あるいは離転職をめぐる職業行動それ自体が、健全者とは異なる枠組みで行われる可能性は大きい。職位の上昇という意味ではキャリアの形成は見いだされなかった。また、技能の熟練を伴う転職という意味でもキャリアの形成は見いだされなかった（同業他社に転職した事例があるが、職務に変化はなく、給料は下降した）。しかし、職業人らしく振る舞うことで精神的に自立することなど、職業人として一人前になること、ゆっくりではあるが支援を得て職業生活を維持・継続していく過程が明らかにされた。

このような知的障害者の職業経歴を分析する視点として、既存の「キャリア発達」概念をそのまま用いれば、知的障害者が挑戦する課題と乖離し、知的障害者の意欲を支えるためのサポート・ネットワークの課題をわかりにくくする現実があった。結果的には、知的障害者の職業経歴を職業自立を生活自立として関連づけて評価する枠組みを提案したことになった。確かに、人は目標を掲げることで希望を持つことができる。しかし、知的障害者が長く職業生活を継続し、職業自立と生活自立の課題に挑戦するうえで、あらためてこの枠組みによる評価の視点が重要であることを確認しておきたい。

第4節 まとめ：職業経歴が示唆すること

本報告書のまとめにあたり、以下の点をあげておきたい。

1. 知的障害者の職業的発達課題達成について

- 1) 知的発達遅滞という障害特性から、就労のために必要とされる準備が十分ではなかったが、支援を得て職業生活への移行を実現した事例では、青年期における未達成の課題についても職業生活において挑戦し、課題達成に成功して職場の戦力になっている。
- 2) 知的障害者は、職業自立をめざし、成人期全般を通して職業的発達課題の達成に挑戦を続ける。これを阻害する障害者本人の問題として、職場における課題での失敗、問題行動の発現、精神疾患の発病やその他の疾病の発病、加齢にともなう身体的機能の低下、があげられた。

また、障害者を取りまく問題として、産業構造の変化、企業のリストラ、職場の人事異動、家族の高齢化、生活自立に関する援護体制の未整備、があげられた。いずれの問題も、職業自立のレベルを下降させる“出来事”であるが、知的障害者にとってこうした変化に適応することが困難であるという現実がある。

- 3) 職業生活における昇進、並びに、個人生活における結婚や子どもの誕生、子育てなど、従来、成人期に位置づけられていた課題の中には、知的障害者が達成困難な課題も含まれる。成人期において達成困難な課題が明らかになった場合、青年期の職業的発達課題への挑戦と異なり、成人期以降での挑戦が困難になる課題もある。

2. 職業生活設計支援の課題

2-1 知的障害者の自立に及ぼす家族の支援の重要性と限界

- 1) 多くの事例において、職業生活並びに日常生活は、家族の支援により成り立っていた。つまり、就労により、一見、自立的に生活しているようではあっても、一旦、家族の支援がなくなると、身の回りのことさえも一人ではできない事態がおこる。言い換えると、親の保護的な存在そのものが、本人の自立の障壁となっているという皮肉な現状があった。
- 2) 知的障害者の職業自立を支援するうえで、「職業生活をどのように支えるか」という課題に加えて、「生活自立をどのように支えるか」という課題が常に重要となる。家族と同居して生活する知的障害者にとって、「自立のために課題に挑戦する」環境を意図して作らない限り、生活自立と職業自立は軌を一にする課題ではない。ここに、通勤寮利用者の事例と異なる問題が示唆される。
- 3) 知的障害者がどの程度の生活自立を達成しているかによって、将来のサポート体制並びに居所が深く関連する。こうしたことから、家族が支援する以外に、生活自立を促す仕組みを検討することが必要である。しかし、この問題の隘路は、手元におきたいという親が、自らの心情をどれほど客観視できるか、にある。

2-2 学校から職業の世界への移行支援の内容とタイミング

- 1) 職業生活設計として、親が意志決定をせまられる最初の課題は、「学校を卒業後には、職業に就いて自立をめざすという目標を持つかどうか」である。親の決意の背景には、学校の強力な指導があった。「自立をめざす」とした場合には、「企業で働く」生活設計を親子が受け入れることになるが、学校の進路指導における相談活動に加え、「卒業生が就職して継続している姿をみた」などの進路情報の収集活動、「職場実習でできそうだった」など啓発的経験における評価に基づく指導があった。そして、何よりも、情報や実習体験の評価を含め、積極的に就労を是とする指導体

制が親の意志決定を支えていた。

- 2) 新規学卒としての就労のみならず，卒業生の離転職に際しても，学校は最大限の尽力をし，結果的に，知的障害者の職業経歴の継続を強力に支えていた。しかし，学校が執り得る体制に限度があることを考えあわせると，学校の果たしてきた実績に注目し，学校に対するサポート・ネットワークを充実させるということが重要である。また，これらに加えて，雇用創出や企業への指導が求められている。

2-3 経済的自立支援の様相

知的障害者にとって，自立生活のためには労働報酬としての給料以外に，経済的支援が必要である場合が多い。家族が担っているさまざまな支援を担うことができなくなれば，こうした支援を外部化するための費用が本人の必要経費として生活費に加えられることになる。しかし，所得保障という視点から見ると，年金による調整に検討の余地がある。

3．職業自立について

- 1) 知的障害者の初職入職あるいは離転職をめぐる職業行動は，それ自体が健常者とは異なる枠組みで行われる。知的障害者の職業的発達の段階は，こうした職業行動の様相を通してとらえられるものではなく，職業自立と生活自立のレベルで記述することができる。
- 2) 成人期においても職業自立への挑戦を続ける知的障害者に対し，彼らが引退を迎えるまで支援する仕組みが必要である。こうした仕組みに対して要請される課題は，生活面では家族や通勤寮の指導者等の役割が，職業面では訓練機関や事業所等の役割が大きい，就労を継続するうえで，障害者本人と事業所の間を調整し，職業適応を支援する役割が必要である，現在遂行している職務の継続が困難になる場合，配置転換や離職の後の新たな場面に適応するうえで，障害者本人が事態を受けとめることができるように支援する役割が必要となる。