

博 士 論 文

犯罪を起こした軽度知的障がい者の
就労を軸とした生活自立に向けた過程に
おける促進および阻害要因に関する研究
— 支援方策への示唆を求めて —

A Study of Promoting and Inhibiting Factors
in the Process Toward Independence Focusing on
Employment for Persons with the Mild Intellectual
Disabilities who Committed Crimes
- In search of Suggestions for Support Policies -

2018年度

日本福祉大学大学院
福祉社会開発研究科
社会福祉学専攻博士課程

学籍番号： 14DA0063

氏 名： 瀧川賢司

論文要旨

学籍番号： 14DA0063

氏 名： 瀧川賢司

◆論文題目

犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労を軸とした生活自立に向けた過程における
促進・阻害要因に関する研究 —支援方策への示唆を求めて—

◆要 旨

序章 研究の背景と目的ならびに構成

我が国では、2016年4月から障害者差別解消法が施行された。この法律にもとづき、社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念などのいわゆる「社会的障壁」により継続的に相当な制限を受ける状態をもつ障がい者に対して合理的配慮を提供する義務が生じることとなった。また、刑務所に収容されている受刑者の中に約1/4の軽度知的障がい者がいることが世間に知られるようになり、刑務所出所者の生活自立支援が社会的課題として注目されてきた。しかし、生活自立にとって重要な「就労」に関して、知的障がい者の多くは雇用機会が少なく、犯罪を起こしたために、さらに雇用機会が得られなくなるといった「社会的障壁」は依然として高い。実際に刑務所出所者を雇用する協力雇用主制度の実績は、登録した雇用主18000ヶ所の約4%にとどまり、結果的に出所者の半数以上が再犯に至ってしまう。そこで、本研究では犯罪を起こした軽度知的障がい者（以後、当事者という）の「就労を軸とした生活自立」の問題を取り上げる。なぜなら「就労」は当事者の自尊感情を増すことで彼らをエンパワメントし、生活自立の実現に不可欠であるからである。

そこで、本研究では、犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労を軸とした生活自立の実現に向け、障がい者本人側と、その家族・友人・職場の支援員などの支援者側との関係における促進・阻害要因の解明、並びに当事者の就労の受け入れと継続に関わる全国各地の福祉事業所や一般企業の意識・意向や地域連携における促進・阻害要因の解明を通して、当事者へ向けた支援方策への示唆を得ることを目的とする。

第1章 先行文献等のレビューにもとづく本研究の枠組みと検討課題

現状の刑務所を出所した当事者の生活自立に向けた支援として、「当面の住居の場」、「福祉サービスの利用」、「就労」の順番で支援を行っている。しかし、当事者の約半数は一般就労の経験を有していること、無職者の再犯率は有職者の約5倍であること、出所直後（3ヶ月以内）に再犯を起こす者が多いこと等から、一刻も早く就労の場を提供する必要がある。それを実現するために当事者の就労の受け入れに関する調査が必要と考えた。その具体的な調査の構成として、ミクロレベルの調査・分析では、当事者の就労生活の過程と①犯罪志向性からの離脱（第2章）や、②就労の継続との関連（第3章）について明らかにする。また、メゾレベルの調査・分析では、就労系福祉事業所における③当事者の就労の受け入れ意識の現状と意向（第4章）や、④就労を継続するために必

要な地域の連携に関する施策を把握し、支援策を提示する（第5章）。そして、⑤先駆的な企業と福祉的事業所の実践研究を通して、先駆的な対応に関する知見を得る（第6章）。

第2章 犯罪を起こした軽度知的障がい者の「いきいき」就労生活と犯罪からの離脱傾向に関わる要因

本章では、ミクロレベルの調査として、当事者8名（男性）について、ライフ・ライン・メソッドを用い、犯罪からの離脱に関わる指標として「犯罪志向性」と「楽しく生活を送れていること」、「暮らし向き」を年齢に沿ってグラフに図示しながらインタビュー調査を行い、グラフの傾きによる定量的解析と逐語録をもとにした質的解析を行った。その結果、当事者の特徴として「犯罪志向性」が上昇する時には、「楽しく生活を送れていること」も上昇するパターンがあった。その際、客観的にストレスにさらされているにも関わらず、その感覚が欠如し衝動的に犯罪を起こすと考えられた。このことから当事者の「楽しく生活を送れていること」の良し悪しに関わらず常にコミュニケーションを継続する対応が必要であるとの支援方策が示唆された。また、「いきいき」就労生活を送るための促進要因は、将来の目標を与えることによって当事者がエンパワメントされること等や、犯罪を起こさない生活を送るための促進要因は、出所直後から支援を受けられることや家族からの支援方策等が挙げられた。

第3章 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労の継続に関わる職場の要因

本章では、第2章と同じ対象者について、現状の就労生活における当事者の変容過程を通じて就労の継続との関連性について調査した。その結果、就労を継続につながる職場の促進要因として、犯罪歴のある人を受け入れてくれることにより、急激に犯罪性向から離脱するターニングポイントになり得ることや、自分の能力が活かされ成長を促す仕事を与えられること、職場が安心できる居場所となること等が挙げられた。そして、これらを通じて就労能力が活かされ、成長が実感でき、同僚とのコミュニケーションが豊かで相互承認が得られる職場が必要であることがわかった。また、再犯に至ってもチャンスを与えてくれる職場が心の支えとなることや、仕事に対する厳しさを感じることで、かつてのプロ意識を思い出し、甘えから抜け出して就労の継続につながっていた。したがって、支援側は、犯罪歴のある人に対する先入観を排除し、矯正施設から出所した後、早期に就労の受け入れや当事者がもつ就労能力を活かす支援を行うことにより、犯罪性向から離脱するとともに就労の継続が実現できる可能性が示唆された。

第4章 全国就労系福祉事業所における就労の受け入れの意識および意向

本章では、メゾレベルの調査として、全国就労系福祉事業所（就労移行支援、就労継続支援A型・B型事業所）の職員について、当事者の就労を受け入れる際の判断の指針（犯罪種別、受け入れ経験、当事者の働く能力、事業所の体制、地域の受け皿等）を調査するため、犯罪種別の異なる3つビニエット（窃盗、傷害、売春）における当事者の受け入れの意向について質問紙を用いた選択肢法により調査した（回収率：管理者30.8%、支援員26.8%）。主な結果として、就労の受け入れを開始する際に、①受け入れ経験が多いことと受け入れの意向が強いこととの間に正の関連性が見られた、②犯罪種別の受け入れの意向の強い順に、窃盗、売春、傷害であった、③当事者の就労能力の高さが受け入れの意向につながりにくい傾向がみられ、身体犯罪である傷害に対して強い不安を感じていた、④就労移行支援事業所は他の事業所よりも受け入れの意向が強かった、⑤就労継続支援A型事業所は他の専門機関との連携が弱かった等が明らかになった。以上の結果から、受け入れ経験を増やすために、受け入れる当事者としてまずは窃盗などの軽犯罪を起こした者を受け入

れること、就労移行支援事業所等で就労能力の向上と客観的な評価を行い受け入れ側に当事者をアピールしていくこと、また就労継続支援A型事業所については、複数の専門機関（相談支援、行政、司法関係機関等）への常時相談が可能な体制を構築する必要性などが示唆された。

第5章 全国就労系福祉事業所における就労の継続に必要な地域の連携に関する意識および意向

本章では、第4章と同じ対象者に就労の継続に必要な施策（19項目）を4件法で評価する選択肢法と自由記述により調査した。主な結果として、受け入れ経験のある管理者が選んだ連携先は多い順に、障がい者支援機関（46%）、自治体の福祉課等（27%）、当事者に関する情報を共有できる仕組み（22%）、地域住民と司法関係機関（ともに17.5%）、であった（複数回答あり）。その他、警察と連携し犯罪を起こした者への対応法を共有することや、司法関係機関と連携し受け入れの成功事例を共有することを希望していた。また、受け入れ経験のある就労継続支援A型の管理者は、障がい特性に関する支援員の専門性向上、利用者への悪影響防止、再犯防止対策の確立などの自部署の体制を強化する意向が高くなり、その特殊性が示された。以上から、就労の継続に向けて事業所種別や職位別、経験の有無別に必要とする連携のあり方の特徴を明らかにし、今後の支援方策として連携を構築するための示唆が得られた。

第6章 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労の受け入れ・継続の実績を有する先駆的な一般企業および福祉事業所の取り組み

本章では、トップレベルの受け入れ実績（概ね5人以上）をもつ先駆的な一般企業・福祉事業所の取り組みを通じて、今後の支援方策の示唆を得るために計7ヶ所へインタビュー調査を行った。その結果、一般企業の特徴は、当事者の就労能力を見極めてグループ内の企業へつなげること、離職しても当事者に適する他の企業にて就労を継続できること、仕事ともに住まいも提供すること等であった。また福祉事業所の特徴は、同じく就労能力を重視していること、就労を受け入れた事業所を複数の支援機関全体で生活も含めて支援すること、再犯しても継続して受け入れていること等であった。したがって、両者に共通な特徴は、就労能力を重視した受け入れ、就労継続を支援するシステム、就労と生活の両面からの支援であった。これらの先駆的な取り組みは、第2章から第5章で明らかにした就労の受け入れに関する促進・阻害要因にほぼ対応できていたが、就労の継続には十分に対応できていなかった。今後、就労の継続を可能とする支援方策を立案することが必要と考えられる。

終章 総合考察および本研究の結論と今後の課題

終章では本研究の結論として、犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労を軸とした生活自立の実現に向け、障がい者本人側と、その家族・友人・職場の支援員などの支援者側との関係における促進・阻害要因、並びに当事者の就労の受け入れと継続に関わる全国各地の福祉事業所や一般企業の意識・意向や地域連携における促進・阻害要因を解明し、当事者へ向けた支援方策への示唆を得た。また、本研究の意義として、犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労を軸とした生活自立の実現を支援の中心課題にすえた点、当事者の語りと当事者に支援を提供する人々の声をもとに、生活自立の過程における促進・阻害要因をきめ細かく明らかにし、支援方策の示唆も得た点、そして当事者に一刻も早く就労を提供することの重要性を示すことができた点が挙げられた。最後に今後の課題として、当事者を支援していく中でソーシャルワーカーの役割に焦点を当てた調査・研究を進める必要があることを示した。

Abstract of Doctoral Dissertation

Student NO. : 14DA0063

Surname, First name : Takigawa Kenji

【Title】

A Study of Promoting and Inhibiting Factors in the Process Toward Independence Focusing on Employment for Persons with the Mild Intellectual Disabilities Who Committed Crimes
-In Search of Suggestions for Support Policies-

【Abstract】

Introduction: Background, Objectives and Structure of Research

The Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities came into force in April 2016 in Japan. Based on this law, there is now a legal obligation to provide reasonable accommodation to the disabled who are continuously subject to substantial restrictions due to so-called “social barriers” such as systems, customs and ideas in society that can be barriers to engage in social life. In addition, it has become public knowledge that approximately a quarter of prisoners are persons with mild intellectual disabilities. Care and support for independent living of those who are released from these prisons have been drawing people’s attention. However, with regard to “employment,” which is important for independent living, many of persons with intellectual disabilities have a few employment opportunities, and their “social barriers” are even higher with fewer employment opportunities because of their history of criminal behavior. In fact, the actual result of the cooperating employer system to employ registered ex-offenders shows that only approx. 4% of 18000 employers have hired ex-offenders, and more than half of them will end up reoffending. Therefore, the problem of “the independent living centered on employment” of the ex-offenders with mild intellectual disabilities (hereinafter referred to as “Parties”) is addressed in this research. Because “employment” empowers Parties by boosting their self-esteem, this is indispensable to achieve their independent living.

The purpose of this research is, therefore, to obtain recommendation for support policies for Parties through understanding of promoting factors and inhibiting factors of the following: the relationships between the disabled and their support such as their families, friends, and supporters at work as well as the mentality and intention of welfare centers and general corporations related to acceptance and continuation of employment of Parties and regional cooperation.

Chapter 1: Framework and Agenda of This Study Based on Reviews of Prior Documents

As support for the independent living of Parties who have been released from current prisons, support such as “temporary accommodation,” “use of welfare services,” and “employment” is provided respectively. However, it is necessary to provide a place of employment as soon as possible since about half of Parties have work experience, the rate of reoffending by the unemployed is about five times that of the employed, and reoffences often occur immediately after their release (within three months). It was thought to be necessary to investigate the acceptance of employment of Parties in order to accomplish it. As a composition of the detailed research, the relationships between the process of working life of Parties and both (1) the breakaway from criminal intent (Chapter 2) and (2) continuous employment (Chapter 3) have been clarified by the micro-level survey and analysis. In the mezzo-level survey and analysis, the following are also found: (3) the current mentality status and intention of accepting employment of Parties (Chapter 4), and (4) the necessary measures of regional cooperation for continuous employment (Chapter 5) at work-related welfare centers. The support policies have also been presented as well. Then, (5) the knowledge of pioneering response is obtained through practical research of leading companies and welfare centers (Chapter 6).

Chapter 2: Factors Related to the “Active” Working Life and the Tendency to Break Away from Crimes.

In this chapter, the interview survey was conducted, as a micro-level survey, on eight Parties (all males) using the life-line interview method and illustrating “criminal intent,” “living an enjoyable life” and “livelihood” as indexes relevant to withdrawal from committing crimes in graphs by age. Quantitative analysis based on the slope of the graph and qualitative analysis based on the verbatim records were performed as well. As a result, it indicated a pattern that “living an enjoyable life” also rises when “criminal intent” rises as a characteristic of Parties. In doing so, it was thought that a lack of sensitivity toward stress despite being objectively exposed to stress might trigger their impulse on committing crimes. Thus, it was suggested that support policies should cover the need for continuous communication regardless of the level of “living an enjoyable life” of Parties. In addition, it was mentioned that a promoting factor for Parties to live an “active” working life was to be empowered by future goals and such, and a promoting factor for them to live without committing crimes was to receive appropriate support immediately after their release as well as their family’s support.

Chapter 3: Factors of the Workplace Involved in the Continuous Employment of Persons with Mild Intellectual Disabilities Who Committed Crimes

In this chapter, the relevance to the continuous employment through change process of Parties in the current working life was examined for the same subjects as those in Chapter 2.

As a result, the following findings were indicated as promoting factors for the workplace leading to continuous employment: to be welcomed in the workplace as a person with a criminal record that can be a turning point for Parties to rapidly break off from criminal intent, to be granted a job that encourages their growth by utilizing their own abilities, and to make the workplace their safe place and such. It was also found necessary to have a workplace where work abilities of Parties could be utilized through those aforementioned, Parties could realize their own growth, the communication with colleagues is enriched, and they can obtain mutual recognition. It was also revealed that the workplace that gave the second chance even after reoffence became their emotional support, and feeling the seriousness of work reminded them of their former professionalism, helped them break away from dependency and contributed to the continuous employment. Therefore, it was suggested that withdrawal from the criminal intent as well as continuous employment can be achieved when the support side eliminates prejudice against ex-offenders, hires Parties after their release from correctional facilities, and provides support focusing on Parties' work abilities.

Chapter 4: Mentality and Intention of Acceptance of Employment at Work-Related Welfare Centers Across the Country

In this chapter, a mezzo-level survey was conducted on officials of work-related welfare centers across the country (employment transition support offices, type A and B continuous employment support offices) to investigate their guidelines (types of crimes, experience in accepting Parties, Parties' ability to work, the structure of the centers, and regional environment to accept Parties, etc.) to accept employment of Parties with a survey method using questionnaire about their intention of accepting Parties in vignettes of three different types of crimes such as theft, inflicting bodily harm and prostitution (collection rates: administrators 30.8% and support staff 26.8%). As a main result, the following became clear when starting to accept work of Parties. (1) A positive correlation was found between the number of Parties accepted for employment and the level of intent to accept them. (2) The order of intention to accept Parties by types of crimes was theft, prostitution and inflicting bodily harm, respectively. (3) There was a tendency that the high work ability of Parties did not lead to the intent to accept, and they felt strong uneasiness about their past criminal behavior of inflicting bodily harm. (4) The employment transition support offices were more willing to accept than other offices. (5) The type A continuous employment support offices were weak in cooperation with other specialized agencies. Based on the above results, the following needs are recommended in order to increase their experience of accepting Parties: to accept Parties who caused a misdemeanor such as theft as a start, to appeal Parties to the accepting side by improving Parties' work abilities and objectively evaluating them at employment transition support office as well as to establish a system for type A continuous employment support offices that allows constant consultation with multiple specialized agencies such as consultation support, government, and judicial agencies.

Chapter 5: Mentality and Intention of Work-Related Welfare Centers Across the Country Pertaining to Regional Cooperation Which is Necessary for the Continuous Employment

In this chapter, a survey regarding the necessary policies for the continuous employment (19 items) was conducted to the same subjects as in Chapter 4 using free response questions as well as a method of survey questionnaire evaluated by a 4-point scale. As a main result, the cooperation partners selected by the administrators with experience of accepting Parties are listed in descending order in the following: supporting agencies for persons with disabilities (46%), municipal welfare departments, etc. (27%), a system to share Parties' information (22%), and local residents and judicial agencies (both are 17.5%) (multiple answers were allowed). In addition, they wished to share a course of action and necessary measures against those who committed crimes, cooperating with the police as well as to share successful stories of accepting Parties in cooperation with judicial organizations. Furthermore, type A continuous employment support administrators with experience of accepting Parties indicated their unique characteristics of increased intention of strengthening the structure of own department such as improving expertise of support staff regarding disability characteristics, preventing adverse effect on users, and establishing measures to prevent reoffending. From the above, it was suggested to establish cooperation as a future support policy toward continuous employment by clarifying the characteristics of modality of the necessary cooperation segregated by the type of facility, job title, and with or without experience.

Chapter 6: Approaches and Efforts of Leading General Companies and Welfare Centers with Experience in Accepting Employment of Persons with Mild Intellectual Disabilities Who Committed Crimes as well as Experience in Their Continuous Employment

In this chapter, an interview survey was conducted to seven leading general companies and welfare centers with top-level experience in accepting Parties (approx. no less than 5 people) in order to obtain recommendation for future support policies through their approaches and efforts. As a result, the characteristics of the general companies were to recognize the Parties' work abilities and to connect them with the companies in their groups, to be able to continue the employment at other companies suitable to Parties even if they leave the current job, and to provide accommodation along with work. In addition, the characteristics of the welfare centers were to also value the Parties' work abilities, to support the workplace that accepted employment of Parties including the Parties' living through multiple support agencies as a whole, and to continue accepting Parties even if they reoffend. Therefore, their common characteristics were acceptance of Parties with the emphasis on Parties' work abilities, a system to support continuous employment, and support from aspects of both employment and living. These pioneering efforts were found to be able to cope with most of promoting and inhibiting factors concerning acceptance of Parties' employment which were described from Chapter 2 to 5; however, they were found not being able to fully respond to the continuous employment. It is

considered necessary to prepare support policies that enable continuous employment of Parties.

Final Chapter: Comprehensive Discussion and Conclusion of this Study and a Future Task

In this final chapter, as a conclusion of this study, promoting and inhibiting factors in the relationship between the disabled and their support such as their families, friends and supporters at work in order to realize independent living focusing on the employment of persons with mild intellectual disabilities who committed crimes, as well as promoting and inhibiting factors in regional cooperation and mentality and intention of welfare centers and general companies across the county involved in accepting Parties' employment and their continuous employment were revealed, and suggestion for support policies for Parties was obtained. Moreover, the significance of this study was that it placed the realization of independent living centered on the employment of persons with mild intellectual disabilities who committed crimes as a core issue of support, that promoting and inhibiting factors in the process of independent living were meticulously described based on the narratives of Parties and the voices of people who provided support to Parties as well as recommendation for support policies were obtained, and that the importance of providing employment to Parties as soon as possible was indicated. Finally, the need of further research and study focusing on the role of social workers in supporting Parties was signified as a future task.

目次

序章 研究の背景と目的ならびに構成

第1節 研究の背景と目的	
1. 研究の背景	1
2. 研究の目的	5
第2節 本研究の枠組み	
1. 研究の対象者の特徴	5
2. 調査・分析の枠組み	6
3. 調査・分析方法の特徴	9
第3節 研究の目的を達成するための検討課題と調査内容	10
第4節 論文の構成	11
第5節 本研究における調査方法の特徴	
1. ライフ・ライン・メソッド	15
2. ビニエツト法	16
第6節 本研究における用語の表記と定義	16

第1章 先行文献等のレビューにもとづく本研究の枠組みと検討課題

第1節 本章の目的	19
第2節 犯罪を起こした軽度知的障がい者に関するデータ	
1. 知的障がい者のパーソナリティの特徴	19
2. 矯正施設に入所している知的障がい者に関する調査報告の概要	20
第3節 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労を軸とした生活自立	
1. 犯罪を起こした軽度知的障がい者の「生活自立」とは	22
2. なぜ「就労を軸とした」生活自立に着目したのか	28
第4節 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労に関わる現状の政策・制度	31
1. 犯罪を起こした知的障がい者の就労の現状	32
2. 犯罪を起こした知的障がい者の就労に有効と考えられる現状の政策・制度	34
第5節 犯罪を起こした軽度知的障がい者の「就労を軸とした生活自立」を 実現するための検討課題	37
第6節 本章のまとめ	40

第2章 犯罪を起こした軽度知的障がい者の「いきいき」就労生活と犯罪からの離脱傾向 に関わる要因

第1節 本章の目的	41
第2節 研究方法	
1. 調査対象者	42
2. 調査・解析方法	42
第3節 結果	
1. 3つのラインの傾きとその組み合わせにもとづく犯罪志向の特徴	47
2. 対象者の語りのカテゴリー化	50

第4節 考察	
1-1. 当事者の「いきいき」就労生活に関わる促進・阻害要因と支援方策への示唆	54
1-2. 犯罪からの離脱傾向に関わる促進・阻害要因と支援方策への示唆	55
2. 先行研究との比較	57
第5節 本章のまとめ	59
第3章 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労の継続に関わる職場の要因	
第1節 本章の目的	60
第2節 研究方法	
1. 調査対象者	61
2. 調査・解析方法	61
第3節 結果	62
1. 第1段階 就労準備期	63
2. 第2段階 就労開始に伴う変容期	64
3. 第3段階 就労維持期	65
第4節 考察	
1. 当事者の就労の継続に関わる促進・阻害要因と支援方策への示唆	67
2. 先行文献との比較	71
第5節 本章のまとめ	73
第4章 全国の就労系福祉事業所における就労の受け入れの意識および意向	
第1節 本章の目的	75
第2節 研究方法	75
1. 調査対象者	76
2. 調査・解析方法	76
第3節 結果	
1. 回答者の基本属性および所属先の属性	80
2. ビニエットに登場する当事者の就労を受け入れる意向	81
3. リサーチクエストに関する結果	83
第4節 考察	
1. 回答者の基本属性および所属先の属性	97
2. リサーチクエストに関する考察	97
3. 当事者の就労の受け入れに関わる促進・阻害要因と支援方策への示唆	100
第5節 本章のまとめ	101
第5章 全国の就労系福祉事業所における就労の継続に必要な地域の連携に関する意識および意向	
第1節 本章の目的	103
1. 選択技法による調査	103
2. 自由記述による調査	103
第2節 研究方法	
1. 調査対象	103

目次

2. 調査・解析方法	104
第3節 結果	
1. 選択技法による調査結果	105
2. 自由記述による調査結果	111
第4節 考察	
1. 選択技法による調査結果に関する考察	119
2. 自由記述による調査結果に関する考察	120
3. 当事者の就労の継続に関わる促進・阻害要因と支援方策への示唆	121
第5節 本章のまとめ	123
第6章 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労の受け入れ・継続の実績を有する先駆的な一般企業および福祉事業所の取り組み	
第1節 本章の目的	124
第2節 調査方法	
1. 調査対象	125
2. 調査・解析方法	125
第3節 結果	
1. インタビュー調査の結果	127
2. 特徴のある活動を行っている2つの団体の取り組み	134
第4節 考察	139
1. RQ1~4に対する一般企業と福祉事業所の管理者の回答の比較	140
2. 今後、受け入れを促進するために提案された施策の位置付け	141
3. 先駆的な支援を行う企業・福祉事業所において前章までに得られた促進・阻害要因に関する対応状況	143
4. 先駆的な一般企業・福祉事業所の取り組みを踏まえた支援システムに関する私案	147
第5節 本章のまとめ	148
終章 総合考察および本研究の結論と今後の課題	
第1節 総合考察	149
第2節 本研究の結論	
1. 促進要因と支援方策への示唆	155
1. 阻害要因と支援方策への示唆	155
第3節 本研究の意義	158
第4節 本研究の限界と今後の課題	160
文献	162
謝辞	175

序章 研究の背景と目的ならびに構成

第1節 研究の背景と目的

1. 研究の背景

(1) 研究の動機

人は多様な存在であり、国籍、人種、性別、宗教、など、皆一人ひとりが異なる属性を有している。そのような「人」がひとつの社会の中で生きていくためには一定の秩序や機会均等などの公正さが必要である。しかし、現実の社会において、例えば、マジョリティである非障がい者とマイノリティである障がい者では、享受できる利益に大きな落差が存在する。この大きな落差の一つが「就労機会の不平等」である(星加・西倉・飯野ら 2016)。

近年、障がいの有無による大きな落差を解消する法整備等が進められてきた。具体的に我が国は、2009年に国連の障害者の権利に関する条約(以後、障害者権利条約)に署名した後、障がい者に関わる種々の法律の整備を進め、2014年に同条約を批准した。そして、それを受けて、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(以後、障害者差別解消法)が2016年4月から施行された。この障害者差別解消法により、対象となる「障がい者」の要件として障害者手帳を持つ者に限定されないことや、何人も「社会的障壁」により継続的に相当な制限を受ける状態をもつ者に対して「合理的配慮」を提供する義務が生じることとなった。ここで、「社会的障壁」とは、障がいがある者にとって日常生活または社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。この法整備により、障がい者の「就労機会の不平等」に関する問題は解消に向けて新しい段階に入ったと言えよう。しかし、当然のことながら法整備をただけでは、障がい者を劣位におく社会の価値観が簡単に変化するわけではない。「障がい者の完全参加と平等」の理念を体現するためには、社会の成員一人一人が障がいをもつ人々を理解し、受け入れる姿勢へと転換される必要がある(川間 1996, 八巻・寺島・山崎 2008)。

上記のように国として障がい者の権利を法的に改善していく変化の中、本研究では従来から見落とされてきた問題の一つとして、犯罪を起こした軽度知的障がい者の「就労を軸とした生活自立」に関する問題を取り上げる。障害者差別解消法により、障がいの有無にもとづく「就労機会の不平等」という差別は解消されつつあるが、差別解消の要件に入っていない「犯罪を起こした者」に対する社会の「慣行」、「観念」といった「社会的障壁」は解消されるわけではない。そこには法制度だけでは救われず排除され続けている者が依然として存在している。

このような「犯罪を起こした知的障がい者」が直面する社会障壁に関する問題は、元衆議院議員の山本譲司氏が、自身が服役していた経験をもとに書いた『獄窓記』(山本 2008)、『累犯障害者』(山本 2009)を通して、矯正施設に収容されている受刑者の中に多数の知的障がい者等がいることを世間に知らしめたことをきっかけにしてクローズアップされてきた(法務省 2013)。また法務省の矯正統計によれば、平成 27 年の新受刑者 21539 名の内、CAPAS 能力検査¹⁾により I Q が 69 以下の知的障がい者を有する者は 4270 名(約 20%)おり(法務省 2015a)、矯正施設から退所する際の対応や支援がますます社会的課題として注目されている。それは犯罪を起こした知的障がい者の多くは、知的障がいがあるのにも関わ

らず、障害の程度が「軽度」であるため福祉の支援を十分に受けられず、結果的に犯罪を繰り返し、また福祉の支援を受けている場合でも再犯に至ってしまう傾向があるからである（長崎新聞社 2013）。

この犯罪を起こした知的障がい者が矯正施設から社会に復帰するための公的な支援を図る0-1に「矯正施設退所者の支援の流れ」として示した。この地域生活支援は、いわゆる「出口支援」と言われ、3段階に分けられている（志賀 2013）。それは、第1段階として、「医療」、「当面の住居の場」、「障害者としての社会的承認手続き」、第2段階は「福祉サービス」、「経済的基盤」、第3段階は「就労」となっている。すなわち、犯罪を起こした知的障がい者は、住居として受け入れてもらえる施設等に入り、養育手帳を取得した後、年金の受給および就労先として就労移行支援事業所や就労継続支援A型・B型事業所へ福祉的就労の制度に乗って受け入れてもらうことや一般企業へ就職（障がい者雇用を含む）することを想定している。この出口支援の主体は、国から各都道府県に1ヶ所以上ある地域生活定着センターに委託され、各センターのソーシャルワーカーが当事者の出所後の住居を確保するために苦労して支援している。その現状について、長崎県地域生活定着センターのソーシャルワーカーである伊豆丸剛史氏の活動がNHKにおいて特集が組まれて放映された²⁾。また全国地域生活定着支援センター協議会（2016）が国（厚生労働省、法務省）への提言として提出した要望書を見ても制度的にも十分でないことが伺える。これらの支援は、障がいをもつ者が現状の行政が行なう公的な障がい福祉サービスを利用するため、原則は障害者手帳を取得し、サービスの利用の申請後に利用計画案を作成する必要があることから考えると、行政側としては、図0-1の流れにならざるを得ない。

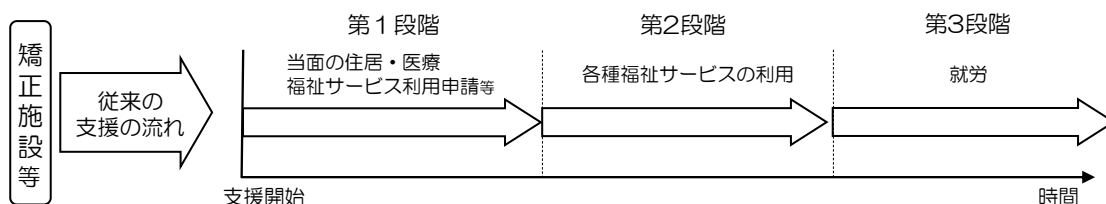


図0-1. 現行の矯正施設退所者の支援の流れ（いわゆる「出口支援」）

ここで、障がい者を支援する福祉事業所（主に入所）における矯正施設退所者の受け入れの現状を調査した結果について述べる。小野（2010）によれば、受け入れ経験のある事業所は 23.1% 不足であった。そして、受け入れを積極的にしない事業所の理由として、「他利用者への悪影響の可能性ある」、「支援プログラムがない」、「専門職の配置がない」、「施設の責任が問われる可能性がある」などが挙げられ、いずれも事業所の都合に関する項目が多くを占めていた。さらに、矯正施設退所者の受け入れ支援に必要な研修の一つに「福祉施設が支援する意義」が挙げられ、そもそも障がい者を支援する事業所の多くは矯正施設退所者の受け入れに意義を感じておらず、現状では支援する福祉側の関係者が「社会的障壁」となっている可能性も示唆されている。

また、矯正施設に入所している知的障がい者の就労と犯罪との関係のみをみる。本研究

において対象とする「犯罪を起こした知的障がい者」の特徴を確認しておいた方が良いでしょう。法務省の『知的障害を有する犯罪者の実態と処遇 研究部報 52』（法務省 2013）の基本データをもとに概要³⁾を述べる。

犯罪を起こした知的障がい者の平均年齢は 44.6 歳（標準偏差：14.7 歳）で、性別は男性が 92.9%，女性が 7.1%であった。知的障がいのレベルに関して、知的障がい者等の障がいの程度は、WAIS 等の知能検査を行った 348 名の結果について、ほとんどの者が IQ50 から 70 に該当し、平均値が 57.6、標準偏差が 7.9 であり、ICD-10 の基準からは「軽度」知的障がい者であることがわかった。

また、罪名に関して、総数 548 人中、窃盗が 289 人（52.7%）で最も多く、次いで詐欺が 39 人（7.1%）、覚せい剤取締法違反が 31 人（5.7%）、強制わいせつ・同致死傷と障がい各々 23 人（4.2%）の順であり、ほとんどが軽微な犯罪であった。

そして、生活環境・生活歴に関して、総数 548 人中、73%が居所を有していた。また親族がいる者は 80%以上を超え、未婚や離死別により配偶者のいない者が 90%を超えていた。教育歴に関しては、高校卒業以上の者は 15%余りであった。また、就労状況に関しては、刑務所再入所者の 75%以上が無職であった（法務省 2015b）。

以上、彼らは障がいの程度が「軽度」であるが故に働く能力を持っていると考えられる。従って、矯正施設を出所した軽度知的障がい者の就労を実現することが当事者の犯罪を起こさずに安定した生活や経済的自立を送るためには必須と考えられる。このように「就労を軸とする」生活自立を目指す根拠として、就労は当事者をエンパワメントし、自己効力感を増すことができる「潜在能力」として生活自立を実現するために不可欠であると考えたからである。上記のような状況において、図 0-1 に示す現状の支援の流れが最適な支援と言えるであろうか。省庁の縦割り行政の都合で制度が決められる中、そこには犯罪を起こした知的障がい者の就労に関する主体性がどこまで反映されているのであろうかという疑問を抱かざるを得ない。そこで、本研究は、犯罪を起こした知的障がい者の「就労を軸とする生活自立」の前に立ちほだかる『社会的障壁』に対して、「風穴」を開ける意義を持つと考え、研究を開始した。

(2) 犯罪を起こした知的障がい者の就労に関する法制度等の概要

犯罪を起こした軽度知的障がい者に対する主な制度について、まずは司法の視点から現状をみよ。ここ数年では、法務省の「宣言：犯罪に戻らない・戻さない～立ち直りをみんなで支える明るい社会へ～」（法務省 2014）や 2016 年 12 月に公布・施行された「再犯の防止等の推進に関する法律」（以下、再犯防止推進法という）、そして同法に規定された「再犯防止計画」（法務省 2017）にみられるように、国民が安全・安心に暮らすことができる社会の実現の観点から矯正施設を出所した犯罪を起こした知的障がい者の「再犯予防」は最も重要な課題の一つとされている。

その中で、これらの法制度の中にも福祉側の視点が盛り込まれるようになった。特に「再犯防止推進法」はその第 17 条において、「犯罪をした者等のうち高齢者、障害者等であって自立した生活を営む上での困難を有するもの」とあるように、対象者として障がい者を明記している。また同法第 11 条では犯罪をした者等に対してはその特性に応じた指導の必要性や、第 12 条では就労の支援、第 14 条では就労の機会の確保を謳っている。そして「再犯

防止計画」では、同法の対象者として「障害の程度が福祉的支援を受けられる程度ではないものの、一般就労をすることが難しい者や、就労に向けた訓練等が必要な者など、一般就労と福祉的支援の狭間にある者」を取り上げ、彼らの実情に合う支援の必要性に言及している。例えば、刑務所出所者等を雇用し、改善更生に協力する民間の事業主である協力雇用主への受注の機会の増大などである（法務省 2017）。しかしながら、基本的には就労の受け入れ側に配慮した制度であり、犯罪を起こした知的障がい者の就労の適正や思いが十分に反映されているとは言えない。

次に犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労に関する主な制度について、福祉側の視点から現状をみえる。法整備に関して、障害者差別解消法は、障害者基本法第4条に規定された差別禁止の基本原則を具体化する法である。しかし、障がい者の採用に伴う負担が過重と考えられる場合は、この合理的配慮はなされない場合もある。また、いわゆる障害者雇用促進法は、対象者を保護の客体ではなく権利の主体としてとらえ、差別を禁止することによって雇用促進を図ろうとする法であるが、同法においても、知的障がい者を採用する際、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合には採用されない可能性もある。このように、現状では就労の受け入れ側に広く裁量を認めている。実際に犯罪を起こした知的障がい者の「就労」の現状をみると、協力雇用主への雇用実績は、登録した18,000の企業の約4%程度（法務省 2015b）にとどまっていることから、知的障がい者を有する者の雇用はこれよりもさらに厳しいと予想される。また、生活困窮者自立支援法に盛り込まれた「生活困窮者就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）」がある。これは訓練機会を提供する「就労支援準備事業」と支援付きの就労機会を提供する「就労訓練事業」があるが（厚生労働省 2015）、就労後の継続支援が含まれていない。

以上のことから、犯罪を起こした知的障がい者にとって「就労」は生活自立の実現および犯罪を繰り返さないためにも重要な支援であるが、たとえ就労能力があっても犯罪を起こした知的障がい者の雇用状況は厳しいことがうかがえる。しかし、この現実を打ち破るための支援に関する研究はほとんどみられず、主に司法の視点から水藤（2011）、浜井（2013）の研究、また福祉の視点からは田島ら（2009）の研究を通して、2009年の地域生活定着支援センターの設置や協力雇用主への補助金支給等の施策につながっているが、全国の地域生活定着支援センターが実施したコーディネート業務により、矯正施設を退所し受入れ先に帰住した者は全体の50%にとどまっている（厚生労働省 2017）。

以上、研究の背景において、犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労の受け入れが困難であり、これを打ち破るための支援に関する研究が不足している問題点を述べた。また筆者は、大学院の修士課程において、コミュニケーションを取ることが困難な知的障がい者のQWL（Quality of Working Life：労働生活の質）について、本人の支援員と家族にインタビューし、知的障がい者の働く様子を「いきいき」レベルという指標で解析し、「頑張ればできる感覚」、「自分に合う仕事がある」ことが「いきいき」レベルを向上させる要因であることを明らかにした（瀧川 2016）。そこでは働くことで家族・友人・職場の同僚などの周囲の人とのつながりができ、日常生活に必要な情報を得ることや困った時にも助言を得られること、また仕事を通して社会の中における自分自身の存在意義を自覚できることなど、就労環境の重要性を指摘している点を示した（川島 2012）。

以上、当事者の就労を軸とした生活自立に向けた就労の受け入れ側の課題として、下記の2点が挙げられる。

- 1) 当事者の就労の可能性や主体性を引き出す支援者側の対応が十分になされていない。
- 2) 当事者の就労を受け入れた後の就労継続の支援が十分になされていない。

2. 研究の目的

本研究の目的を述べる前に、今一度、軽度知的障がい者を研究対象としている意義を確認したい。本研究で焦点を当てた「就労を軸とした」生活自立を目指すことを可能にするためには犯罪を起こした知的障がい者が「軽度」であることが大きいと言える。そして、前項で述べたように、最近では、生活自立に向けて一般就労への意思を強く持った主体性のある当事者の「語り」（中日新聞 2017a, 2017b）が見られる。そこで、本研究の目的は、

「犯罪を起こした軽度知的障がい者（当事者）の就労を軸とした生活自立の実現に向け、障がい者本人側と、その家族・友人・職場の支援員などの支援者側との関係における促進・阻害要因の解明、並びに当事者の就労の受け入れと継続に関わる全国各地の福祉事業所や一般企業の意識・意向や地域連携における促進・阻害要因の解明を通して、当事者へ向けた支援方策への示唆を得ること」とした。

なお、本研究における「支援方策」とは以下の3つの支援を含むものとする。

- ・ミクロレベルの支援：福祉事業所等が当事者をエンパワメントする「支援方法」や「支援技術」。
- ・メゾレベルの支援：行政等が福祉事業所を支援するプログラム等。
- ・マクロレベルの支援：ミクロやメゾの調査から得られた事業所等を支える政策・制度。

第2節 研究の枠組み

ここでは、研究の枠組みとして、以下の3点について述べる。

一つ目は、「研究の対象者の特徴」について、前節に記載したように犯罪を起こした「軽度」知的障がい者であることを示した。二つ目に「分析の枠組み」について、(1)「生活自立」の構成要素、(2)当事者が「生活自立」を実現するための要因の全体像、(3)犯罪を起こした軽度知的障がい者の「就労」と「生活自立」の実現との関係の3点をもとに、「就労」が当事者の生活自立を実現する営みであることを示した。そして、三つ目に「調査・分析方法の特徴」について、(1)犯罪を起こした軽度知的障がい者の「語り」に主眼を置くこと、(2)就労を軸とした生活自立に向けた「過程」に関する調査・分析であることの2点をもとに、本研究の複眼的な調査・分析方法の特徴を説明した。

1. 研究の対象者の特徴

ここでは、本研究における対象者は、前節にて引用した法務省の『知的障害を有する犯罪者の実態と処遇 研究部報 52』（法務省 2013）の基本データをもとに『犯罪を起こした「軽度」知的障がい者』とした。

2. 調査・分析の枠組み

(1) 犯罪を起こした軽度知的障がい者（当事者）の生活自立の構成要素

本論文のタイトルに含まれる「就労を軸とした生活自立支援」に関し、「生活自立」の定義を述べる必要がある。障害者権利条約の前文において、「個人の自律及び自立」は、自ら選択する自由を含むとされており、「自立した生活」は、「他の者と平等の選択の機会をもって地域社会で生活する平等の権利」とある。また、アメリカにおける自立生活思想による定義には、「自分の仕事をやりくりすること」、「地域の毎日の生活に参加すること」、「社会的な役割を担うこと」などが含まれている（定藤 2009）。そして、日本でも障がい者の「自立」に関する概念は従来から多くの研究者により提起されてきた（河野 1984, 定藤ら 1986 1999, 大泉 1989, 加藤 1998 など）。例えば、定藤・小林・坂田（1999）は、「障害者が、たとえ日常生活で介助者のケア、援助を必要とするとしても、日常生活や社会参加の行動を自らの意志で決定、選択し、主体的に地域社会の中で他者との連帯を媒介とした有意義な生活をしていく行為も自立である」と捉えている。

以上、これらの障がい者の「自立」を論じた先行研究を概観し、本論文において、当事者が社会の中で自立した生活を送る上での「生活自立」の構成要素は、「1. 身辺的自立」、「2. 経済的自立」、「3. 社会的自立」を主とし、これらを基本として、槇（2013）などが述べる「4. 自己決定」と、本研究の対象者は「犯罪を起こした」ことが特徴であることから、「5. 犯罪志向から離脱したこと」を加えた合計5つとした。これらの5つの要素は、ソーシャルワーク分野では、当事者の生活自立のニーズを満たすものと言えるであろう。

(2) 当事者が「生活自立」を実現するための要因の全体像

犯罪を起こした軽度知的障がい者が「生活自立」を実現するため、当事者に関わる要因の全体像をみてみることにする。

まず、ICF（International Classification of Functioning, Disability and Health）によれば、人間の生活機能と障害について、「個人因子」と「環境因子」の2つの要因で構成されている。

また、岡村（1983）は、全ての個人の持つ生活上の欲求として、「経済的安定」、「職業的安定」、「家族的安定」、「保健・医療の保障」、「教育の保障」、「社会参加ないし社会的協同の機会」、「文化・娯楽の機会」という7個を提示した。そして、一番ヶ瀬（1994: 190-191）は、障がい者を特別な人としてではなく、「障がいを持つ生活者」ととらえる視点として、障がい者の福祉を構築するためのチェックポイントを示した。さらに、小林（2017）は当事者の犯罪に関する要因を理解するために収集した情報をもとに、具体的なアセスメントとして、①学校生活における友人・いじめの有無、②家族の状況（両親の有無、愛着の形成、経済的背景など）、③家族の地域での位置付け、④雇用などの日中の活動（収入源、本人の得意・不得意なことなど）、⑤住居歴、⑥医療関係（受診歴など）、⑦薬物等の使用歴、⑧債務の状況、⑨暴力行為歴、⑩司法手続きの対象になっていない他の反社会的行動の10個を挙げている。これらを比較すると、一番ヶ瀬と小林の挙げた因子は、ほぼ岡村の言う7個の要因に含まれることがわかったが、⑩司法手続きの対象になっていない他の反社会的行動は岡村の7個の欲求には含まれず、犯罪を起こした者に特有な内容である。

以上をまとめて当事者の「生活自立」を実現する要因の全体像を図 0-2 に示した。繰り返されるが、この要因の特徴は、ICF の分類に従い、当事者（個人因子）と社会生活（環境因子）の 2 つの要因で構成されており、当事者を中心として社会生活が周りを囲い、お互いに影響を受け合う関係を基本構造とした。ここで、岡本の 7 個の欲求を「就労生活（経済的安定、職業的安定）」と「その他の社会生活」に分け、小林の言う「⑩司法手続きの対象になっていない他の反社会的行動」は、当事者の社会生活において犯罪志向がある場合には、基本構造が犯罪志向の領域に交わり、「犯罪志向を感じている生活」が増えることを示した。

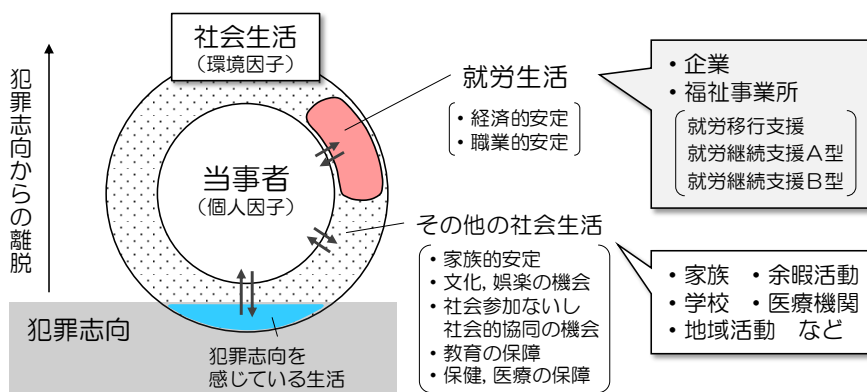


図 0-2. 当事者の「生活自立」に関わる因子の基本構造

ここで、就労生活の場として、一般企業、就労に関わる福祉事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所）、その他の社会生活の場などには、家族、余暇活動、学校、医療機関、地域活動などが挙げられる。

(3) 犯罪を起こした軽度知的障がい者の「就労」と「生活自立」の実現との関係

まず、「就労」の意義について、司法的視点をもとに「再犯防止」を目的とする文献が多い（内閣府 2008, 2014）。例えば、保護観察対象者の再犯の状況を就労状況別にみると、無職者の再犯率は、有職者の再犯率と比較して約 5 倍と著しく高い。このように無職者による再犯が顕著な現状からすると、再犯防止のためには就労の確保が極めて重要である（総務省 2014: 2）。また障がい者福祉の視点から森久（2015）が述べているように、当事者が「刑事司法制度に関与した」という点のみによって、障がい者一般と異なるものとして論じるべきではなく、あくまで障がい者になされるべき支援が、刑事司法制度に関与した場合においても、その状況に応じた形式で保障されるべきであり、その水準や範囲は異なるものではない。そして、吉開（2013: 284）は、犯罪を起こした者が社会復帰するために「就労」することにより、経済的・個人的・社会的側面を充足させ、犯罪とは無縁な安定した生活を確立できる最も有効な手段と述べ、赤平（2015）は、当事者は安心して暮らしたいと人一倍願っており、そのためにも就労の機会の必要性を指摘している。

次に、図 0-1 の「現行の矯正施設退所者の支援の流れ」が犯罪を起こした軽度知的障がい者にとって適切であるかどうか考えてみる。法務省のデータによれば、矯正施設を出所

した者は出所直後に最も再犯を起こす傾向にあり、具体的には、矯正施設出所者の52.2%が1年未満に再犯を起こしていること、特に出所直後（3ヶ月以内）に再犯を起こす者が突出して多いことが明らかになっている（法務省 2013：34-44）。つまり、矯正施設を出所した軽度知的障がい者は、図0-1において、第1段階や第2段階が整う前に再犯に至る可能性が高いと考えられる。したがって、第1段階において住居の整備だけでは不十分であり、同時に就労の場を提供することが必要であると思われる。川島（2012）は、犯罪を起こした軽度知的障がい者の理想は、「生活保護を受けるだけで何もしない生活」ではなく、「労働で収入と生きがいを得る生活」であると指摘し、当事者はかつて働いた経験をもつ者が多く、本人に合う仕事があればいきいきと活動できるとも述べている。また、木村（2012）は、犯罪を起こした者には、人生のつまづき、孤立の深刻化など、長く世間から排除されてきた人生の歴史があるため、家があり当座のお金があれば済むものではないと述べている。したがって、図0-1のような犯罪を起こした軽度知的障がい者の地域生活支援を3段階に設定することに比べ、当事者を早い段階で「就労」につなげることにより、就労を通じた当事者の自尊心の回復や生活の質（QOL）の向上を達成し、当事者の幸せと結果的に当事者の再犯予防につながることで社会の安心の両方を実現できると考えた。

そこで、図0-3に犯罪を起こした軽度知的障がい者支援の新たな流れを示した。これは、現行の支援の流れにおいて第1段階から第3段階として位置付けられた「当面の住居・医療の提供」、「福祉サービスの利用等」、「就労」の3つについて、最初の段階から同時に提供する方策である。しかしながら、現行の支援でさえ当事者の就労に関する実績が不十分である上、さらに第1段階において就労の受け入れを目指すことは、その実現が難しいことが予想され、現行の福祉の仕組みを補完する福祉多元化の新たなしくみ等が必要と予想される。このように、犯罪を起こした軽度知的障がい者の「就労を軸とした生活自立」の実現のためには、支援の最初の段階から就労の受け皿を確保すること、そして継続して当事者の就労を受け入れてくれる方策が必要であると考え。そのためには、当事者が抱えている「就労」についての意欲や思いを理解すること、それに加えて、就労を通じた彼らの自尊心の回復や生活の質（QOL）の向上、犯罪志向からの離脱を実証することが求められる。それ無くして、就労の受け入れ側がもつ「社会的障壁」となっている意識の改革や当事者の思いを汲み入れた支援制度の充実は望めないと考えている。

なお、本研究の調査については、図0-3の支援の考え方にもとづいて設計した。

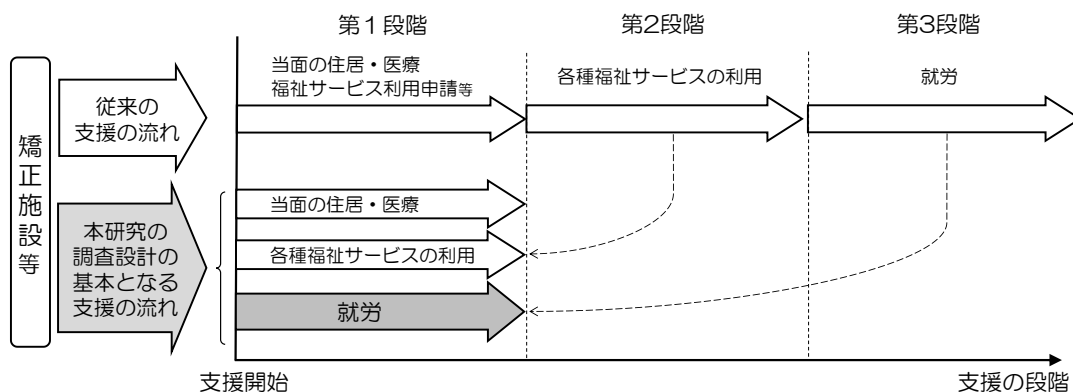


図0-3. 本研究の調査設計の基本となる支援の考え方

3. 調査・分析方法の特徴

(1) 犯罪を起こした軽度知的障がい者の「語り」に主眼を置いた調査・分析
障がい者個人の語りは「語る」という行為自体が政治的な行為であり、語られた時点で既にその経験は社会化され、「集合表象」として社会モデルの次元として捉えるべきであり、一定の意義があるとされている(杉野 2007: 151-154)。しかし、日本における障がい者の語りを用いた先行研究のほとんどは、身体障がい、もしくは精神障がいのある人を対象とすることが多く(田垣 2002, 熊倉ら 2005, 関谷 2007, 太田 2007, 八巻ら 2008)、知的障がいのある人を対象とした研究の数は少ない(陳 2007)。障がいの種類が異なれば、社会の側の態度や対応、障がいのある人の自己評価が同じである保証はなく、これらの先行研究の結果をそのまま適応できるとは限らない(杉田 2011)。よって、ここに知的障がい者の語りを通じた研究を行う意義があると考えた。加えて上野ら(2008: 22-23)は、障がい者などの「社会的弱者」は自己判断能力や自己決定能力を疑われていることによるパターンリズム⁴⁾による家族や専門家・行政官などの利益代行者としての判断が優先されることを批判し、「当事者主権」として当事者こそがニーズの出発点であり終着点であると強調し、積極的な意義を述べている。このような当事者の主観的ニーズと専門家による客観的ニーズの評価には差があることは多くの先行研究で指摘されている(岡本 2002, 永野 2009, 柗崎 2011)。そこで、本博士論文においても、支援者の視点だけでなく、当事者の視点から「語り」に主眼を置いた調査・分析を行った。

(2) 就労生活という「過程」に関する調査・分析

小林(2017)は当事者の犯罪に関する要因を理解するために収集した情報を成育歴にそって時系列に捉えることができると述べている。また杉田(2011)は、知的障がいのある人の人生の語りによるライフストーリーを通じて、ディスアビリティ経験(社会の側の態度や対応)が彼らの自己評価に与える影響をもとに社会福祉実践への示唆を得ている。このような知的障がいのある人の語りを用いたライフストーリーの研究は海外では多く行われているが、日本においてはまだほとんど見られない。特に犯罪を起こした知的障がい者への聞き取り調査は、福永(2011)の研究の他にはほぼ皆無であり、しかも、就労生活に着目した研究はみられなかった。そこで、本博士論文では、従来調査されてこなかった犯罪を起こした知的障がい者の就労生活という「過程」における語りを聞き取り、犯罪志向の要因や就労を通して犯罪志向から離脱する要因等を時系列的に示すことで、「就労を軸とした生活自立」に向けた要因(促進・阻害)および支援方策(個人・環境に向けた)への示唆を得るための調査を行うこととした。

以上、本研究の調査は、(1) 調査対象として、ミクロレベル：犯罪を起こした軽度知的障がい者(当事者)を対象とする調査は第2章(調査1-1)と第3章(調査1-2)において実施し、就労の受け皿である福祉事業所および一般企業を対象とする調査は、第4章(調査2-1)と第5章(調査2-2)および第6章(調査3)において実施した。そして、(2) 調査対象となる期間として、当事者の就労の受け入れの開始期と就労の継続している期間という就労を軸とした過程を念頭に入れた調査を実施した(図0-4参照)。

以上、本研究の調査は、(1)、(2)という複眼的な視点から実施した。

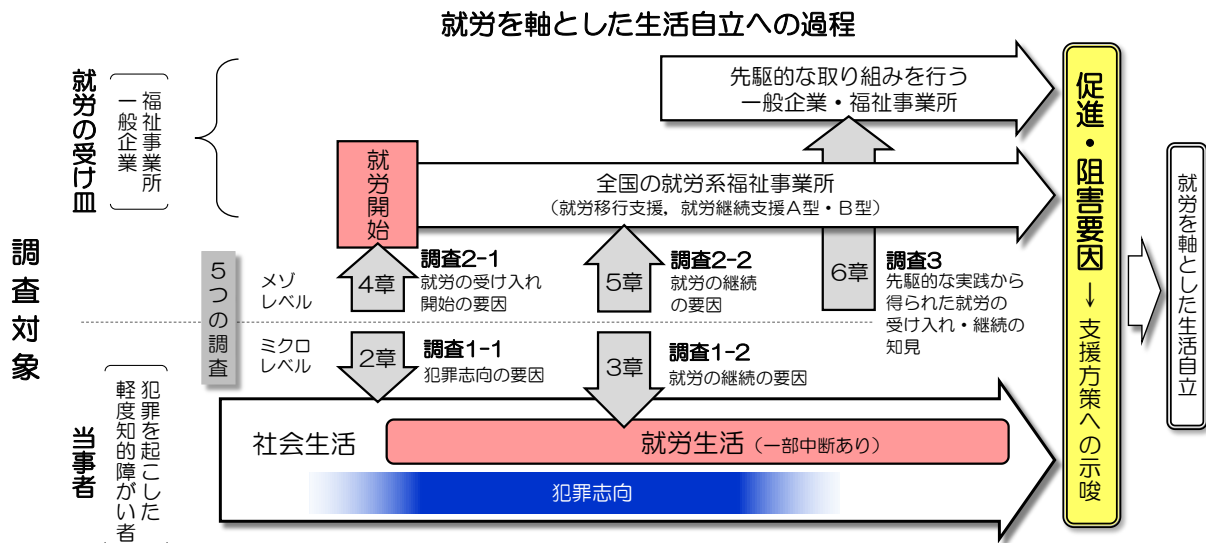


図 O-4. 「就労を軸とした生活自立」に向けた過程と調査対象にもとづく調査設計図

第 3 節 研究の目的を達成するための検討課題と調査内容

第 1 節で述べた目的を達成するために、本研究では以下の 2 つの検討課題とそれらにもとづく 5 つの調査から構成されている。後に続く第 4 節の論文の構成に関連し、前もって調査内容を説明しておく。

検討課題 1： ミクロレベル調査

障がい者本人側と、その家族・友人・職場の支援員などの支援者側との関係における促進・阻害要因の解明を通して、当事者へ向けた支援方策への示唆を得ること。

◆ 調査1-1： 当事者の就労生活の過程における「いきいき」就労生活と犯罪からの離脱傾向に関わる要因

現状で就労を継続し生活自立している男性の犯罪を起こした軽度知的障がい者 8 名について、ライフ・ライン・メソッドを用いたインタビュー調査を実施した。対象者の犯罪を起こす傾向もしくは実際に犯罪を起こした経験を示す「犯罪志向性」の変化に応じて、当事者が感じている「楽しく生活を送れていること」および対象者の家庭の経済状況を示す「暮らし向き」について、犯罪を起こした時の気持ちやその時にどんな支援があったかについても聞き出すことで当事者が犯罪を起こす時の要因を明らかにした。(第 2 章に記載)

◆ 調査1-2： 就労を通して犯罪志向から離脱した当事者の変容過程と就労の継続に関わる職場の要因

調査1-1の調査において得られた、犯罪を起こした後の時期から就労を通して犯罪から離脱した現在までの期間のデータを用いる。この期間のストーリーラインを「就労準備期」、「就労開始に伴う変容期」、「就労維持期」3段階に分け、ラインの立ち上がり時、ピーク時、落ち込み時などの時期に対象者がどのような経験をし、どのような支援等を受け、何を感じたかなどについて聞き出すことで当事者が就労を継続する要因を明らかにした。(第 3 章に記載)

検討課題2：メゾレベル調査

当事者の就労の受け入れと継続に関わる全国各地の福祉事業所や一般企業の意識・意向や地域連携における促進・阻害要因の解明を通して、当事者へ向けた支援方策への示唆を得ること。

◆ 調査2-1：当事者の就労の受け入れ側における受け入れ開始を判断する指標の明確化

全国の就労系福祉事業所（就労移行支援事業所，就労継続支援A型事業所，就労継続支援B型事業所）における管理者と現場の支援員に向けて，質問紙法により，3つの犯罪の架空事例（窃盗，傷害，売春）における当事者の受け入れの意向とそれに関連する指標（事業所種別，過去の受け入れ経験人数，当事者の働く能力，事業所の体制等10個）を調べた。質問紙は管理者に767通，支援員に810通を郵送にて配布した。（第4章に記載）

◆ 調査2-2：事業所における就労の継続に必要な地域の連携に関する意識と意向

調査2と同じく全国の就労系福祉事業所における管理者と現場の支援員に向けて，質問紙法により，当事者の就労の継続を促進するために必要と考える施策と地域の連携に関する意識と意向（福祉事業所種別・職員の職位別・就労の受け入れ経験の有無別など）について選択枝法と自由記述の2つの方法により調査した。質問紙の配布数は調査2と同じである。（第5章に記載）

◆ 調査3：当事者の就労を受け入れる先駆的な実践と今後の受け入れを促進する方策

犯罪を起こした知的障がい者を複数以上（概ね5人以上）支援した経験を有する一般企業が2ヶ所と福祉事業所が5ヶ所の合計7ヶ所の管理者について，インタビュー調査を行い，当事者の就労の受け入れ開始から就労の継続・促進に関する考えとして，当事者の就労を受け入れることの意義，就労受け入れを行うきっかけ，就労を継続ための対応，就労の受け入れを促進するための対応や制度についての知見を聞き出し，調査1-1から調査2-2までに明らかにした要因についての対応状況について調べた。（第6章に記載）

第4節 論文の構成

本論文は全8章から構成される。そして，本研究に関わる調査は第I部から第III部にわたる5つの調査で構成されている（図0-5参照）。

序章：「研究の背景と目的ならびに構成」では，本研究の概要を示すために，研究の背景と目的，方法として研究の進め方や特徴ある調査方法および論文の構成を述べた。

第1章では，序章で述べた背景や研究の枠組みについては，先行文献等のレビューにもとづいて書き記した。本研究の検討課題は，1. 障がい者本人側と，その家族・友人・職場の支援員などの支援者側との関係における促進・阻害要因の解明を通して，当事者へ向けた支援方策への示唆を得ること，2. 当事者の就労の受け入れと継続に関わる全国各地の福祉事業所や一般企業の意識・意向や地域連携における促進・阻害要因の解明を通して，当事者へ向けた支援方策への示唆を得ることの2点である。その具体的な研究の構成として，ミクロレベルの調査・分析では，当事者の就労生活の過程と①犯罪志向性からの離脱や，②就労の継続との関連について明らかにすることである。また，メゾレベルの調査・分析では，全国の就労系福祉事業所における③当事者の就労の受け入れ意識の現状と意向や，④就労を継続するために必要な施策や地域の連携を把握し支援方策の示唆を得ること。そ

して、⑤先駆的な企業と福祉事業所の取り組みを通して、先駆的な対応に関する知見等を得ることである。

次に、第Ⅰ部（第2章と第3章）では、検討課題1に関する調査として、当事者へのインタビュー調査を行った。まず、第2章では当事者8名（男性）について、ライフ・ライン・メソッドを用い、「犯罪志向性」と関連する指標として「楽しく生活を送れていること」、「暮らし向き」を年齢に沿ってグラフに図示しながらインタビュー調査を行い、グラフの傾きによる量的解析と逐語録をもとにした質的解析を行った。その結果、当事者の特徴として、「犯罪志向性」が変化する時には、「暮らし向き」よりも「楽しく生活を送れていること」の影響が大きく、健常者と異なる対応の必要性や、「犯罪志向性」が上昇する時、客観的にストレスにさらされているにも関わらず、その感覚が欠如し衝動的に犯罪を起こすことがあり、当事者の「楽しく生活を送れていること」の良し悪しに関わらず常にコミュニケーションを継続する必要性が示唆された。また、犯罪を起こさない生活を送るためには、仕事を通じて「将来の目標を与えること」により、社会的に差別や搾取を受け、自らコントロールしていく力を奪われた者が、エンパワメントされて自分の甘さを自覚し成長を決意することにつながることや、家族からの支援により、家族メンバー間の気持ちを共有し、それに応えようと犯罪志向性から離脱することにつながることを示唆された。

第3章の目的は、就労により犯罪志向から離脱した当事者の生活自立に向けた変容過程を通じて就労の継続との関連性をもとに促進・阻害要因や支援方策の示唆を得ることである。対象者と調査方法、解析方法は第2章と同じである。その結果、促進要因として当事者を受容する職場が彼らを犯罪から離脱に導く大きな変容のターニングポイントとなったことや、自分の能力を活用でき成長を促す仕事の付与、安心できる居場所としての職場を通じて、当事者の就労能力が活かされ、成長が実感でき、同僚とのコミュニケーションが豊かで相互承認が得られる職場が必要であることがわかった。したがって、支援側は犯罪歴のある人に対する先入観を排除し、できるだけ早期に就労の受け入れや当事者がもつ就労能力を重視した支援を行うことにより、就労の継続が実現するとともに生活自立に向けた再犯防止に効果があることが示唆された。そして、あらためて「軽度」の知的障がいをもつ当事者にとって、「就労」の重要性を示すことができた。

次に第Ⅱ部（第4章と第5章）では、第4章において、全国の就労系福祉事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、同B型事業所）の職員（管理者・支援員）へ犯罪種別の異なる3つビニエット（窃盗、傷害、売春）における就労能力を有する当事者について受け入れの意向に関する質問紙を送付した。主な結果として、職員は受け入れにおいて、当事者の再犯の可能性のリスクを重視し、当事者の就労能力が活かされるという彼らの意向に沿っていなかった。また、受け入れ経験が増えると当事者を受け入れる可能性が高くなることや利用者へ悪影響をおよぼさなくなる傾向があった。また、当事者の障がい特性について相談できる専門機関の必要性が明らかになった。以上の結果から、受け入れ経験を増やすために、就労系福祉事業所に向けて当事者の就労能力をアピールして受け入れを促していくことや、役割を分担した複数の専門機関（相談支援、行政、司法関係機関等）が連携して常時相談を受けられる体制により支援すること等が示唆された。

第5章では、当事者の就労を継続するために必要な施策や連携に関する意向を明らかに

した。調査対象は第4章と同じとし、必要な施策は選択技法、連携先は自由記述により調査した。主な結果として、就労継続支援A型事業所の管理者は受け入れ経験を経たとしても、障がい特性に関する支援員の専門性向上、利用者への悪影響防止、再犯防止対策の確立などの自部署の体制に関する施策を強化する意向が高くなり、第4章と逆の結果が得られ、就労継続支援A型の特殊性が示された。また就労移行支援事業所の支援員では、利用者への悪影響防止、再犯防止対策の確立の必要性は低くなり、就労の継続が容易となることもわかった。また自由記述において、管理者は支援員よりも社会資源（地域住民、行政、司法関係機関、警察等）との連携を進めたいという主体性が見られ、また当事者の情報不足に対する緊迫感が強かった。以上、就労の継続に向けて事業所種別や職位別、経験の有無別に合わせた具体的な支援方策が示唆された。

第Ⅲ部は第6章において、先駆的な一般企業と福祉事業所の取り組みを通して、先駆的な対応に関する知見を得た。一般企業の特徴は、当事者の就労能力とそれを必要とするグループ内の企業へつなげることを重視して雇用していること、離職しても他の企業で雇用できるシステムがあることであった、また福祉事業所の特徴は、受け入れは犯罪歴よりも就労能力を重視し、役割を明確にした支援機関のチーム支援により再犯を起こしても再び受け入れていることであった。そして、両者に共通な特徴は、当事者の就労能力を重視した受け入れを行っていること、複数の企業や事業所等の協同体制により当事者の就労の受け入れ開始から就労の継続までを支援していることであった。

終章では結論として、本研究で得られた促進・阻害要因とそれをもとに得られた支援方策への示唆をまとめた。また、本研究の意義として、以下の7点を挙げた。

- (1) 障害者差別禁止法が施行された後でも、犯罪を起こした知的障がい者は、依然として就労の面で差別を受け救済されない可能性を指摘したこと
- (2) 犯罪を起こした軽度知的障がい者の支援において、「軽度」であるが故に、開始時点から「当面の住居」、「医療・福祉サービスの利用」、「就労」を3つという場を提供することにより、生活自立のほぼ全ての要素を満たし、結果として再犯予防に資するという従来の障がい者福祉の視点とは異なるオリジナルな考え方を提示したこと。
- (3) 当事者の語りと当事者に支援を提供する人々の声をもとに、「就労を軸とした」生活自立の過程における促進・阻害要因をきめ細かく明らかにし、支援方策の示唆も得たこと。
- (4) 全国の就労系福祉事業所の種別、受け入れ経験別、犯罪別、職位別について、当事者の就労の受け入れ・継続に関する具体的な意向を初めて把握できたこと。
- (5) 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労に関する現状の課題だけでなく、雇用の受け皿まで調査できた。
- (6) また、その雇用の受け皿として、非営利団体のみならず、営利団体である一般企業も対象としたこと。
- (7) 調査方法として、混合研究法としてのライフ・ライン・メソッドの活用した調査を行い、質的データを数値として「見える化」が可能となり、第三者にも分かりやすく説得力を持つデータとして明らかにできたこと。

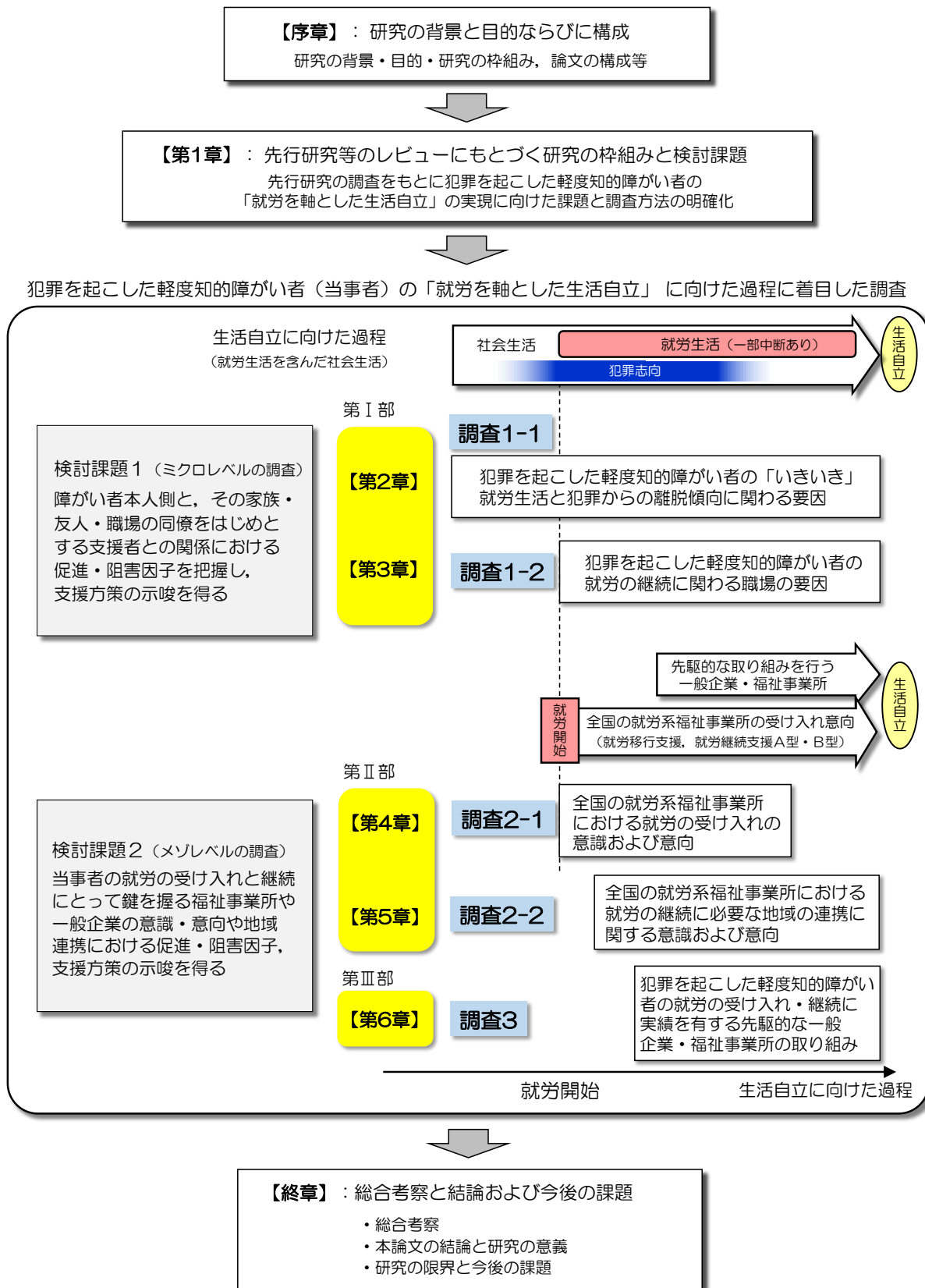


図 O-5. 論文の構成

そして、本研究の弱点として、地域生活定着支援センター、障害者生活・就労支援センター、基幹相談支援事業所が連携して当事者を支援していく中でソーシャルワーカーの役割に焦点を当てていないといった指摘を受け、今後の課題として引き続き研究を進めていく予定である。

第5節 本研究における調査方法の特徴

本節では、本研究で実施する特徴ある調査として、第I部にて犯罪を起こした知的障がい者本人へのインタビュー調査にて実施する実施する「ライフ・ライン・メソッド」、第II部にて実施する質問紙調査における「ビニエツト法」について説明する。

1. ライフ・ライン・メソッド

ライフ・ライン・メソッドは、第I部において、犯罪を起こした就労能力のある知的障がい者本人の生活・就労ニーズをインタビューにて聞き取るために用いた方法である。それは、図0-6に示すように横軸に時間経過、縦軸に人生の質レベルを表す主観指標を配した図中に主観指標の時間変化を描き、その浮き沈みの理由を尋ねることにより、主観指標のレベルと変化の要因を可視化し把握するものであり、視覚的評価スケール（Visual Analogue Scale: VAS）の時系列データによる調査・分析法である（Schroots & Ten Kate 1989; ; 熊倉・矢野 2005; ; 平野 2015; ; 瀧川 2016）。

その利点をまとめると、①対象者が自己の感情を容易に表現できる、②対象者や家族や研究者間にて結果の共有を簡便に促す、③対象者の調査への参加意向を刺激しやすい、④人生の転換期における満足感や不満感の主要因を明らかにすることで人生の全体像を把握できる、⑤内面を含む個人の生活史の情報を聞き出すことで人生行路のダイナミクスを捉えることができる、⑥人生経験の量的および質的データを集約できる、が挙げられる（Clausen 1998; ; Takkinen 2001; ; Schroots 2003; ; 平野 2009）。

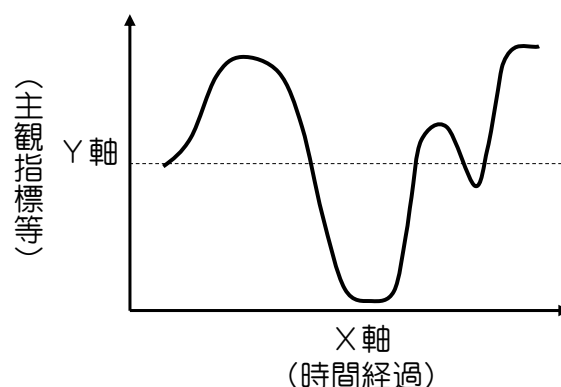


図0-6. ライフ・ラインの概略図

本研究では、知的障がい者から複数回にわたり対象者の人生の浮き沈みの転換期を聞き取るため、本方法を用いることにより、知的障がい者にも簡便に表現しやすく、対象者・現場の実践者・研究者との間で情報を共有化できると考え採用した。

本章で用いたライフ・ライン・メソッドの特徴として、通常は縦軸となる主観的指標一つであるが、試みとして主観的指標に「犯罪行動傾向」、「楽しく生活を送れていること」、「暮らし向き」の3つを設定し、「犯罪行動傾向」が上昇・下降する時に他の2つのライフ・ラインが上昇・下降する関連を明らかにした。またインタビューで得られた逐語録をもとに、佐藤（2008）の方法を用いて、犯罪を起こす際の原因や当時の生活環境や支援内容等をコード化した。

2. ビニエット法

ビニエット法は、質問紙調査における回答者に具体的な事例を読ませて、その上で質問に回答してもらう方法である（北野 2002）。ビニエット法の利点は、プライバシーが侵害されないため倫理的なジレンマが少ないこと、フォーカスされたリサーチクエスチョンに対して、多数の集団に実施でき多量のデータを得られること、直接的に見解を尋ねる質問に比べて回答者の抵抗感が少なく、答えにくい内容についても回答が得られやすいこと、回答者によって想起される場面を、ある程度一定にコントロールすることも可能である方法であること、が挙げられる（北野 2002）。ビニエット法を用いた先行研究では、犯罪を起こした者に関する質問をする場合に、罪名には触れずに単に「触法障がい者」や「罪を犯した者」などといった一括りの表現で使われることが多かった。ここで、一概に「犯罪」と言っても、回答者にとって「犯罪」のイメージとして、窃盗なのか詐欺なのか傷害なのかは統一されているとは限らないと考えられる。そこで、今回の質問紙調査では、架空事例を用いて、発生件数の多い「窃盗」、「傷害」と再犯までの期間が短い「売春」の3つの犯罪について、犯罪を起こした知的障がい者の生い立ちや友人関係、学歴や職歴、支援の状況などを具体的に設定し、回答者の「犯罪」に対するイメージを具体的に表した。なお、ビニエットの内容は、事前に複数の就労系事業所の管理者に読んでもらい、アドバイスを受けた。

第6節 本研究における用語の表記と定義

本論文における用語の表記および言葉の定義を以下に記した。

<用語の表記>

「障がい者」

障害者は「障がい者」のように「障害者」または「障碍者」を平仮名表記とした。ただし、法令および刊行物等で既に公開されている名称等に「害」または「碍」が使用されている場合は、変更なくそのまま使用した。

<用語の定義>

「犯罪」

犯罪は法的には、1. 犯罪の構成要件に該当しているもの、2. 違法性があるもの、3. 有責性があるものであり、刑法や特別刑法で規定されている。ただし、本論文にて用いた「犯罪」は刑法等の規定に限定されず、一般的な意味で「社会や他人に迷惑をかける行い」という意味で用いた。

「知的障がい者」

現在、日本の法律に知的障がいの定義を明確に定めた条文はなく、法令によってまちまちな説明がなされている。以下に知的障がいに関係する定義を列挙してみる。

(1) 日本基準の定義

教育行政における定義では、1953年文部事務次官通達「教育上特別な取扱を要する児童生徒の判別基準（試案）」で、「種々の原因により精神発育が恒久的に遅滞し、このため

知的能力が劣り、自己の身の周りの事からの処理および社会生活への適応が著しく困難なもの」と示された。そして、学校教育法第8章「特別支援教育」の第72条を受け、学校教育法施行令22条の3では、知的障がいについて、(1)「知的発達遅滞があり、他人との意思疎通が困難で日常生活を営むのに頻りに援助を必要とする程度のもの」、(2)「知的発達遅滞の程度が前号に掲げる程度に達しないもののうち、社会生活への適応が著しく困難なもの」と説明されている。

また、福祉分野では、知的障害者福祉法の目的に、「この法律は、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律と相まって、知的障害者の自立と社会経済活動への参加を促進するため、知的障害者を援助するとともに必要な保護を行い、もって知的障害者の福祉を図ることを目的とする。」とあるが、知的障がいに関する定義は記載されていない。そして、平成25年4月1日に施行された障害者総合支援法の第4条の定義には「知的障害者福祉法にいう知的障害者のうち十八歳以上である者」と記されているが、ここでも知的障がいに関する定義は記載されていない。

ここで、知的障がいの定義と障害程度が明記されているものとして、厚生労働省の「知的障害児(者)基礎調査」の用語の解説があるので以下に記した。

「知的機能の障害が発達期(おおむね18歳まで)にあらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別の援助を必要とする状態にあるもの」と定義した。

なお、知的障害であるかどうかの判断基準は、以下によった。

次の a) 及び b) のいずれにも該当するものを知的障害とする。

a. 「知的機能の障害」について

標準化された知能検査(ウェクスラーによるもの、ビネーによるものなど)によって測定された結果、知能指数がおおむね70までのもの。

b. 「日常生活能力」について

日常生活能力(自立機能、運動機能、意思交換、探索操作、移動、生活文化、職業等)の到達水準が総合的に同年齢の日常生活能力水準(別記1)の a, b, c, d のいずれかに該当するもの。(※別記1省略)

(2) 世界基準の定義

・WHOの定義

知的機能の水準の遅れ、そのために通常の世界環境での日常的な要求に適応する能力が乏しい。

・国際疾病分類第10版(ICD-10)による精神遅滞の定義

精神の発達停止あるいは発達不全の状態であり、発達期に明らかになる全体的な知能水準に寄与する能力、例えば認知、言語、運動および社会的能力の障がいによって特徴づけられる。

障がいの重さは、F70:軽度精神遅滞(IQ59-69)、F71:中度精神遅滞(IQ35-49)

・アメリカ精神医学会「DSM-IV-TR⁵⁾」による精神遅滞⁶⁾の診断基準

- A. 明らかに平均以下の知的機能：個別施行による知能検査で、およそ 70 またはそれ以下の I Q（幼児においては、明らかに平均以下の知的機能であるという臨床的判断による）
- B. 同時に顕在の適応昨日（すなわち、その文化圏でその年齢に対して期待される規準に適合する有能さ）の欠陥または不全が、以下のうち 2 つ以上の領域で存在：
コミュニケーション、自己管理、家庭生活、社会的／対人的技能、地域社会資源の利用、自律性、発揮される学習能力、仕事、余暇、健康、安全
- C. 発症は 18 歳以前である。
障がいの重症度は、317：軽度精神遅滞（I Q 50-55 からおよそ 70）、318.0：中等度精神遅滞（I Q 35-40 から 50-55）

本研究では、知的障がいの定義が統一されていないことを踏まえ、質問紙調査においては、送付先の事業所の判断に一任し、またインタビュー調査においては、調査対象者は療育手帳を有していることをもって「知的障がい者」と判断した

「犯罪を起こした」

相田（2015）を参考にし、「触法行為により警察に逮捕・起訴されて刑が確定した場合（実刑、執行猶予とも）、逮捕されたが起訴猶予となった場合、逮捕されたが犯罪が軽微であるために釈放された場合、逮捕されずに在宅で取り調べられ、書類送検、略式請求により起訴された場合、そして少年事件の場合では家庭裁判所に送致された場合（保護処分決定、不処分、審判不開始、検察に逆送とも）」と定義した。

「犯罪志向から離脱した」

Veysey & Christian（2009）を参考にし、「ある一時のみ犯罪から抜け出したことではなく、人生の中で継続的に犯罪をしない状態が継続している状態」とした。ただし、ここで、「犯罪行為の不存在」の継続期間が問題になる。この期間に定説はないが（Maruna 2001）、犯罪を起こした者が「成熟」することをもって「犯罪から離脱した」という仮説が挙げられている。そして、この「成熟」の一つには、犯罪を起こした者が「就労」することが重要と述べられている。筆者の私見であるが、今回の論文の対象者は、全員が現段階で 2～3 年就労を継続中であるため、結果として、犯罪から離脱した継続期間は 2～3 年あたりが目安と思われる。加えて、法務総合研究所のデータ（法務省 2013）によれば、再犯期間は 1 年までは急増し、その後の増加は緩やかに転じることからも、1 年を超えた 2～3 年あたりが一つの目安であると思われる。

「受け入れ」

犯罪を起こした障がい者に対して、相談支援、定着支援、地域移行支援、雇用契約、就労訓練、就労定着支援等を行うこと、とした。

（序章終わり）

第1章 先行文献等のレビューにもとづく本研究の枠組みと検討課題

第1節 本章の目的

序章では、本研究の概要を示した。その中で、本研究の背景とともに研究の目的として、犯罪を起こした軽度知的障がい者（当事者）の就労を軸とした生活自立の実現に向け、障がい者本人側と、その家族・友人・職場の支援員などの支援者側との関係における促進・阻害要因の解明、並びに当事者の就労の受け入れと継続に関わる全国各地の福祉事業所や一般企業の意識・意向や地域連携における促進・阻害要因の解明を通して、当事者へ向けた支援方策への示唆を得ることを示した。そのための主たる2つの検討課題と具体的な5つの調査の内容、および本研究の枠組み、論文の構成、調査方法の特徴について説明した。

そこで、第1章では、序章で概要として述べた研究の背景および研究のアプローチや枠組みに関する先行研究等についてさらに詳細に述べることで、本博士論文を進める上での基本的な考え方を説明することを目的とする。

第2節 犯罪を起こした軽度知的障がい者に関するデータ

ここでは序章で述べた知的障がいに関する日本の基準や国際的な診断基準、定義に関連し、本論文の対象である知的障がい者の「就労を軸とした生活自立」の実現を考える上で参考となる調査結果として「知的障がい者のパーソナリティの特徴」と「犯罪を起こした知的障がい者に関するデータ」について説明する。なお、本節で記す内容は、知的障がいと犯罪との関連を示すものではなく、両者の因果関係は認められていないことをことわっておく。

1. 知的障がい者のパーソナリティの特徴

知的障がい者の行動特性に関し、その記憶力や思考力に制限があっても、本人の動機や意欲が行動の変容につながる可能性は、知的障がい者も障がいのない人と同様である。ただし、実際には通常の社会生活体験を奪われてきた（社会的略奪）のために、自分の力を使って何かを成し遂げるといった成功体験を重ねる機会が少なくなっていることがパーソナリティの形成に大きな影響を与えている。以下に知的障がい者に見られる代表的なパーソナリティを記した（内田・谷村・原田 2011）。

外的指向性

外的指向性とは、解決しなければならない課題に直面した時に、自ら内的に保持している判断基準によって行動を決めるのではなく、他者を含めた外的要因を主な手がかりとし、他者を基準として解決方法を決定する傾向を言う。この傾向が強まることにより、周囲に迎合しやすいことや誘導にのりやすい、指示に従いやすいという行動特性を示す。

学習性無力感

知的障がい者は成功体験に乏しく、また生活世界の狭さにより他者の成功体験を観察する機会も限られているため、自己効力感が乏しい傾向がある。そのため、困難にぶつかった時、対処不可能として認知してしまい、本人の能力的にはできることであったとしても、取り組まずに諦めてしまうことが多い。

正と負の反応傾向を示す

他者と親和的で良好な相互作用がある時には課題に積極的に取り組むが、逆に相互作用に伴う失敗体験、否定的な関わりを経験した時には用心深さと警戒感を強めてしまう。

自己評価が低い

失敗体験を重ねてきている知的障がい者は概して自己評価が低い。

障がいの隠蔽

軽度の知的障がい者は、周囲から「できない」と見られることを恐れ、話の内容がわかってなくても、自分の無力さが暴露されるのを回避するために分かったと答えることがある。また、知的障がいというスティグマ（烙印）を押されるのを恐れ、差別的視線から身を守ろうとする防衛的反応や自分よりも弱い知的障がい者に対して優越性を示す行為に及ぶことがある。

注意を引こうとする

知的障がい者は、周囲から無視され、まともに相手をしてもらえない経験を重ねていることも多く、周囲の関心を引いて自分に注目を集めようとする行為に及ぶこともある。

2. 矯正施設に入所している知的障がい者に関する調査報告の概要

(1) 属性等

まず、対象者としての犯罪を起こした知的障がい者の特徴について、法務省の『矯正統計年報』によれば、平成28年（2016年）の新受刑者の総数24,780名の知能指数（CAPAS能力検査値）別の人数の割合は、知的障がいの基準となるIQ69以下が5,214名（21.0%）であり、その内訳は、IQ60～69が2,878名（11.6%）、IQ50～59が1,420名（5.7%）、IQ49以下が916名（3.7%）であった（法務省2015a）。この『矯正統計年報』に示された知能指数は、CAPAS能力検査値¹⁾という作業適性や思考判断能力等を比較するものであり、WAIS等の個別知能検査（IQ）を測定するものではないが、CAPAS能力検査は一般の知能検査等のIQとの分布とが正しく合うように標準化されたテストである。

一方、少し古いデータではあるが、法務省の『知的障害を有する犯罪者の実態と処遇 研究部報52』（法務省2013）の基本データをもとに当事者の属性について述べる。なお、この調査は、平成24年1月1日から同年9月30日までに刑務所等の処遇施設に入所した者のうち、知的障がい者を有する者296人、および知的障がいの疑いのある者252人の合計548人に対する調査結果である。なお、ここでは、知的障がい者を有する者および知的障がいの疑いのある者を合わせて「知的障がい者等」という。

犯罪を起こした知的障がい者等の年齢は、入所時の年齢の平均値は44.6歳であり、刑務所の入所者総数（18,463人）の平均値44.3歳と比較して統計的な差はなかった。そして、年齢構成では、知的障がい者等は29歳以下の年齢分布が19.2%であり、入所者総数に対する割合である15.0%と比べてやや多い傾向がみられた。また、犯罪を起こした知的障がい者等の障がいの程度は、WAIS等の知能検査を行った348名の結果について、個別知能検査IQについて、ほとんどの者がIQ50から70に該当し、平均値が57.6、標準偏差が7.9であった。つまり、矯正統計年報や研究部法によれば、犯罪を起こした知的障がい者等の知能水準はICD-10の基準からは「軽度知的障がい者」であることがわかった。

(2) 犯罪に関する事項

次に犯罪に関する事項として、犯罪を起こした知的障がい者等の罪名は、総数 548 人中、窃盗が 289 人 (52.7%) で最も多く、次いで詐欺が 39 人 (7.1%)、覚せい剤取締法違反が 31 人 (5.7%)、強制わいせつ・同致死傷と障がいが各々 23 人 (4.2%) の順であった (法務省 2013)。また、染田 (2007) の研究によれば、罪名別件数の構成比の多い順に、傷害 (23.7%)、窃盗 (15.8%) であった。

(3) 生活環境・生活歴に関する事項

刑事施設に入所前に、犯罪を起こした知的障がい者等は 73% が居所を有していた。また親族がいる者は 80% 以上を超え、未婚や離死別により配偶者のいない者が 90% を超えていた。教育歴に関しては、高校卒業以上の者は 15% 余りであり、入所者総数における高校卒業以上の者が 34.4% であることに比べて半分以下であった。また、就労状況に関しては、刑務所再入所者の 75% 以上が無職であった (法務省 2015b)。つまり、犯罪を起こした知的障がい者等は、「配偶者のいない者」や「無職」であることが特徴であることがわかった。

(4) 再入所に関する事項

刑事施設に再入所した者について再犯期間の分布によれば、再犯者は再犯期間が短いほどその人数が多い (出所直後が最も多い) ことがわかった。再犯期間 1 年までは急増し、その後は緩やかに増加していた、再犯期間 1 年未満の者は全体の約 52%、同 90 日未満の者は約 20% であり (法務省 2013)、矯正機関から出所した直後の者への支援が喫緊であることが示唆された。

次に犯罪名別では、「窃盗」、「傷害」、の再犯期間が短く、再犯に至る傾向が高いことがわかった (法務省 2013)。また、染田 (2007) の研究によれば、再犯率の点からは、1 年以内に再犯を起こす罪名として、風営適正化法違反が 35.6% で最も多かった。そして、前回に出所した時の帰住先別では、「福祉施設」や「帰住先なし」の者の再犯期間は約 1 年と短かったが、帰住先が「雇い主のもと」であった者の再犯期間は 3 年以上と有意に長かった。配偶者状況別では、「配偶者のいない者」の方が再犯期間は有意に短かった。そして、就労状況別では、「無職」の方が再犯期間は有意に短かった (法務省 2013)。

以上の結果をまとめると、犯罪を起こした知的障がい者等の特徴として以下の 7 点が明らかになった。

- ① 知能水準は「軽度」である。
- ② 犯罪名に関して、構成比の多い犯罪名は、「窃盗」、「傷害」、「詐欺」である。
また、再犯に至る傾向の高い犯罪名は、「窃盗」、「傷害」、「強制わいせつ」、「風営適正化法違反」、「詐欺」である。
- ③ 「無職」である者の割合が多い。
- ④ 「配偶者がいない」者の割合が多い。
- ⑤ 「教育歴の乏しい」者の割合が多い。
- ⑥ 再犯を起こす時期は矯正施設を出所した直後が最も多い。
- ⑦ 出所した時の帰住先が「雇い主のもと」の者の方が「福祉施設」や「帰住先なし」の者よりも再犯に至る期間が長い。

第3節 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労を軸とした生活自立

1. 犯罪を起こした軽度知的障がい者の「生活自立」とは

(1) 障がい者の権利

ここでは、障がい者の権利に関連する法令（憲法、法律）、条約等の趣旨、および関連する文献をレビューした後、従来から多くの研究者により論じられてきた「自立」の概念をもとに、犯罪を起こした知的障がい者の「就労を軸とした生活自立」のあり方をについて述べる。

① 日本国憲法

日本国憲法における人権に関連する条項について示し、その内容を整理する（遠藤 1977, 法学館憲法研究所 2016）。

第13条では、「すべて国民は、個人として尊重される」とあり、自分が決めた幸福を追い求める過程を幸福追求権および自己決定権として保障している。

第14条では、「すべて国民は、法の下に平等である」ことから、人々は権利として平等を主張することができると同時に国は社会的・経済的不平等を是正して実質的平等を実現することも求められている。

第22条では、「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。」により、職業を決定する自由を有している。

第25条では、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。2 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。」では、安易な自己責任論のもとに国家の果たすべき役割を市民に押しつけることは許されず、経済の自由な競争は充実した生存権の保障があって初めて成り立つことを述べている。

第27条では、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」とあり、労働に関する契約はもともと労使間の自由に委ねられているが、経済的弱者である労働者には国に対して労働の機会を要求する権利があるとしている。

以上、日本国憲法に従えば、犯罪を起こした知的障がい者であっても、例えば「働きたい」という幸福追求の権利や雇用条件という社会から排除されない権利を有し、それらに反する扱いを受けた場合、国に対して労働の機会を要求する権利を有しているとされる（遠藤 1977）。

② 条約等

ア. 知的障害者の権利宣言（1971年の国際連合の総会決議にて採択）

知的障害者の権利宣言は、「知的障害者が多くの活動分野においてその能力を發揮し得るよう援助し、かつ可能な限り通常の生活に彼らを受け入れることを推進する必要性」に基づき、知的障がい者の権利保護の共通指針を確保するため、国内外における各種行動を要請することを目的とした。

イ. 障害者の権利宣言（1975年の国際連合の総会決議にて採択）

障害者の権利宣言には、先の知的障害者の権利宣言に対応する内容として、「障害者は、経済的・社会的保障を受け、生活水準の向上を保つ権利を有する。障害者は、その能力に

従い保障を受け、雇用されまたは、有益で生産的かつ十分な報酬を受ける職業に従事し、労働組合に参加する権利を有する」とある。本宣言では、知的障害者の権利宣言にて設けられていた「限可能な限り」という制約は撤廃された（柴田 2012）。

ウ．障害者の権利に関する条約（2006年の国際連合の総会決議にて採択）

「障害者の権利に関する条約」（以下「障害者権利条約」という。）は、「全ての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進・保護・確保すること及び障害者固有の尊厳を尊重すること」を目的としている。例えば、第3条では一般原則として、「（c）社会への完全かつ効果的な参加及び包容」を定め、第19条柱書きでは、自立した生活と地域社会への統合に関し、すべての障がい者に対して、地域社会で生活する平等な権利があることを認めている。また、第27条において、公共・民間部門での雇用促進等のほか、①あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関する障害を理由とする差別の禁止、②職場において合理的配慮が提供されることの確保等のために適当な措置をとるべきこととされている（厚生労働省 2010）。

このように、障がい者が活動分野においてその能力を発揮できる権利は徐々に広がってきた。特に「就労」という形をもって社会への完全かつ効果的な参加及び包容が進められ、差別を禁止し平等の享有を促進するために「合理的配慮」の提供が不可欠であることの認識も確立されたと言ってよいだろう。しかしながら、あくまで「障がいをもつ」ことを理由とする差別の禁止が基本となっており、「犯罪を起こした」ことによる採用時の差別については禁止されているとは言えない。

③ 国内法

我が国は2007年に「障害者権利条約」署名したが、その後、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、障害者権利条約の締結に必要な国内法整備をはじめとする障がい者制度の集中的な改革を行う必要があった。そして、2013年12月4日、参議院本会議にて、障害者基本法の改正や障害者差別解消法の成立に伴い、国内の法律が条約の求める水準に達したとして、条約の批准を承認した。

ここでは、障がい者の権利に関する法令を概観し、日本国憲法と条約の文言から読み取れる障がい者の権利について、特に「雇用分野」に関する法の運用についてみていく。

ア．障害者基本法の改正（平成 23（2011）年 7 月 29 日成立）

国連・障害者の十年終了後の平成5（1993）年に心身障害者対策基本法改正が成され、「障害者基本法」が成立した。これは、障害者権利条約の趣旨に沿った障がい者施策の推進を図るため、同条約に定められる障がい者のとらえ方や目指すべき社会の姿を新たに明記するとともに、施策の目的を明確化するものとなった。定義規定では「障害者」の新しい定義とともに、「社会的障壁」については障がい者が生活を営む上で障壁となる「社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」と広く規定した（第2条）。また、基本原則として、改正前からあったあらゆる分野の活動に参加する機会の確保に加え、地域社会における共生、コミュニケーション手段の確保を旨とした（第3条）。そして、差別の禁止として、社会的障壁の除去につき必要かつ合理的な配慮がなされなければならない旨を規定した（第4条）（岡村 2015）。これにより、事業者等が採用時に「犯罪を起こした」者

に対して差別することを一つの「慣行」や「観念」とするならば、「犯罪を起こした」就労能力がある知的障がい者が就労を必要としているとき、合理的な配慮がなされなければならないことになる可能性が考えられる。

イ. 障害者総合支援法の成立（平成 25（2013）年 4 月 1 日施行）

障害者総合支援法(障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律)は、平成17（2005）年に「障害者自立支援法」として成立し、平成24（2012）年の改正により、現在の法律名及び内容となった。ここで、基本理念として障害のある人を権利の主体と位置づけ、これまで支援が行き届かなかった難病等の疾患のある人についても新たに支援対象者とするなどの改正を行った。本法に謳われている、障害福祉サービスの訓練等給付として、「就労移行支援」、「就労継続支援A型」、「就労継続支援B型」の各事業所における障害福祉サービスは、犯罪を起こした障がいの者の就労受け入れ先の候補となり得るものと考えられる。

ウ. 障害者差別解消法の成立（平成 28（2016）年 4 月 1 日施行）

この法律は、障害者基本法第4条に規定された差別禁止の基本原則を具体化するものであり、同法では裁判規範性が弱く、救済手続もないことから、障害者差別禁止法が必要であるとされた（内閣府 2015, 岡村 2015）。本法では、差別の禁止に関する具体的な規定をガイドライン方式で示し、それが遵守されるよう具体的措置等を定める「行政法的アプローチ」を基本としている。例えば、当事者の採用については、第7条2項で「行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。」とある。

エ. 障害者雇用促進法の改正（平成 28（2016）年 4 月 1 日施行）

この改正は、障害者基本法の改正に合わせて、差別禁止、合理的配慮の提供義務、苦情処理・紛争解決援助に関する規定を新設して障害者権利条約への対応を行った。特に差別禁止による雇用施策は、対象者を保護の客体ではなく権利の主体としてとらえ、差別を禁止することによって雇用促進を図ろうとするものであり、雇用率制度が量的拡大のみに着目するのに対し、質にも着目するもので、使用者に「合理的配慮」の提供を義務付けることに大きな特徴がある。（長谷川 2014, 岡村 2015）。採用に関する条文として、第36条の2には「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。」とある。例えば、障がい者であることを理由として、障がい者を募集又は採用の対象から排除することや、募集又は採用に当たって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと、または採用の基準を満たす者の中から障がい者でない者を優先して採用することは「差別の禁止」に違反することになる（厚生労働省 2015a）。

オ. 労働関係の法律に基づく採用に関する判例等

ここでは、直接的に障がい者を対象として限定している法律ではないが、憲法や労働基準法に基づく事業者の採用の自由について述べてみたい。日本では事業者が従業員等を解雇する自由に大きな制限が加えられていることと対照的に、事業者に幅広い採用の自由が認められている（水町 2012：65）。採用に関する代表的な判例として「三菱樹脂事件（最高裁1973年12月12日判決）」の趣旨が参考になるだろう。三菱樹脂事件は、原告が大学卒業後、被告（三菱樹脂株式会社）に採用されたが、被告が在学中の学生運動歴について、入社試験の際に虚偽の申告をしたという理由で、3ヶ月の試用期間終了時に本採用を拒否された事件である（芦部 2011：110-117）。判決では、企業は国籍・信条・社会的身分を理由とする労働条件差別を禁止した労働基準法第3条は、労働者の採用には適応されず、思想・信条を理由とした採用拒否も当然に違法であるとは言えないとされている。また、社会的身分については、出身地・門地・人種などの生来的な地位を指し、受刑者や孤児等は後発的な理由として社会的身分には含まれない（水町 2012：65）。つまり、犯罪を起こした者は、障がいの有無に関わらず、「受刑者」であったという理由で採用を拒否しても違法とはならない²⁾。その実質的な根拠として、長期雇用慣行を取っている日本の企業では人間的な信頼関係が重視され、採用時に候補者の人物や性格などに関わる事情を吟味して人選を行うことを認める考え方があるためである（水町 2012：66）。その中で、障害者雇用促進法第36条の2に「障害者からの申出」とあるように、当事者から事業主に対して採用に向けた交渉が可能であることが明文化されたことは大きいと考えられる。

以上、犯罪を起こした軽度知的障がい者の有する「働く」権利について、憲法・条約等・国内の法令の内容を検討した。内閣府の調査においても、日本における人権課題について、最も関心があるものとして、「障害者」が51.1%と最も高く、具体的な人権問題として、「就職・職場で不利な扱いを受けること」を挙げた者の割合が約50%で最も多く（内閣府2017a）、障がい者の就労における不利な取り扱いが最も関心のある人権問題であることがわかった。当事者には、「働きたい」という幸福追求の権利や雇用条件という社会から排除されない権利を有しているが、現状では法令による保護は受けられないと考えられる。しかし、それらの権利に反する扱いを受けた場合、国や事業者に対して労働の機会を要求する権利も有しているとされ、当事者が働く場を得られるための活動を継続していくことが重要である。

(2) 「生活自立」の構成要素に関する先行研究

① 障がい者の「生活自立」とは何か？

障害者権利条約の前文において、「個人の自律及び自立」は、自ら選択する自由を含むとされており、また「自立した生活」は、「他の者と平等の選択の機会をもって地域社会で生活する平等の権利」とある。この「自立」という言葉は、従来から多くの識者により議論され、それをを使う人により多少のニュアンスの違いがあるが、「ひとりで身の回りのことができる」あるいは「自分で生活費が稼げる」ことを意味していた。例えば、アメリカにおける自立生活思想は、障がい者は自分自身に対するこれらの否定的なイメージ（定藤・北野・佐藤 2003）への反発から始まった。その結果、「自立生活」という言葉は、アメリ

カではIndependent Livingの訳語であり、代表的な定義として「自分の人生を自分でコントロールすること．決断をして毎日に生活を営む上で自分の望むところを選択し、他の人に対する依存を最小限とすること．自分の仕事をやりくりすること．地域の毎日の生活に参加すること．社会的な役割を担うこと．自己決定に関わる決断をくだすこと．物理的・心理的な他人への依存を最小限にすること．」とある．

日本でも障がい者の「自立」に関する概念は、従来から多くの研究者により提起されてきた（河野 1984, 定藤ら 1986 1999, 大泉 1989, 加藤 1998, 古川 2005, 槇 2005, 谷口 2005 など）．定藤・小林・坂田（1999）は、「障害者が、たとえ日常生活で介助者のケア、援助を必要とするとしても、日常生活や社会参加の行動を自らの意志で決定、選択し、主体的に地域社会の中で他者との連帯を媒介とした有意義な生活をしていく行為も自立である」と捉え、身辺自立や職業的自立のみを自立として重視してきた従来の自立感を根本的に批判している．また、槇（2013）は、「自立」という言葉について、一般に使われている意味（ほとんどが“自活”と同義語）と社会福祉や障がい者問題で使われている意味とは異なっていることを指摘し、障がい者の生活実態から「身辺自立」、「経済的自立」、「職業的自立」、「職業経済自立」、「自立生活」、「社会的自立」の6つを含み、その土台として「自己決定」を置いている．また、寺本ら（2008）は、知的障がい者の自立とは、障がいがある者が主体であり、彼らを主体とすることを前提とした支援によって自己決定・自己主張が支えられ実現すること、および自立生活を支援する時には、セルフアドボカシーやエンパワメントが意識されることの必要性を述べている．さらに、全国自立生活センター協議会（2015）では、「自立生活」とは、「どんなに重度の障害があっても、その人生において自ら決定することを最大限尊重されること」、「危険を冒す権利と決定したことに責任を負える人生の主体者であることを周りの人たちが認めること．また、哀れみではなく福祉サービスの雇用者・消費者として援助を受けて生きていく権利を認めていくこと」、「基本的には、施設や親の庇護の元での生活という不自由な形ではなく、ごく当たり前のことが当たり前にでき、その人が望む場所で、望むサービスを受け、普通の人生を暮らしていくこと」としている．

これらの障がい者の「自立」を論じた研究を概観し、本論文において、当事者の「自立」の構成要素は、「1. 身辺的自立」、「2. 経済的自立」、「3. 社会的自立」を主とし、これらを基本として、槇（2013）が述べる「4. 自己決定」を置くことが必要と考える．また、本論文の研究対象は、「犯罪を起こした」ことが特徴であることから、「自立」の構成要素として「5. 犯罪志向から離脱したこと」は外すことができないであろう．以上、これら5つを障がい者の「自立」の構成要素と考えた．

②「生活自立」に関わる項目

犯罪を起こした軽度知的障がい者が「生活自立」を実現するため、当事者の社会生活に関わる項目の全体像をみてみることにする．

まず、ICF（International Classification of Functioning, Disability and Health）によれば、人間の生活機能と障害について、「個人因子」（「心身機能・身体構造」「活動」「参加」と「環境因子」等の影響を及ぼす大きく2つの因子で構成されている．また、岡村（1983：82）は、全ての個人の持つ生活上の欲求として、「経済的安定」、「職業的安

定」，「家族的安定」，「保健・医療の保障」，「教育の保障」，「社会参加ないし社会的協同の機会」，「文化・娯楽の機会」という7個を提示した．一番ヶ瀬（1994：190-191）は，障がい者を特別な人としてではなく，「障がいを持つ生活者」ととらえる視点として，障がい者の福祉を構築するためのチェックポイントについて，「独立への努力（試案）－独立した生活の確立のために－」という図式を示した．この中では，「生活技術の習得（保育・教育，福祉サービス，住宅）」，「生活手段の獲得（就労・雇用，保健医療，交通手段）」，「社会生活の確保（文化・余暇・情報，まちづくり，防災）」の3つを障がい者の自立した生活のために必要な項目であると述べている．このように，一番ヶ瀬の示したポイントには，岡村の指摘した「家族的安定」が含まれていない．また一番ヶ瀬が指摘した「まちづくり」や「防災」は当事者が直接に関与できないため除外してもよいと考えられる．そして，小林（2017）は当事者の犯罪に関する要因を理解するために収集した情報をもとに，具体的なアセスメントとして，①学校生活における友人・いじめの有無，②家族の状況（両親の有無，愛着の形成，経済的背景など），③家族の地域での位置付け，④雇用などの日中の活動（収入源，本人の得意・不得意なことなど），⑤住居歴，⑥医療関係（受診歴など），⑦薬物等の使用歴，⑧債務の状況，⑨暴力行為歴，⑩司法手続きの対象になっていない他の反社会的行動の10個を挙げている．

これらをまとめて当事者の「生活自立」に関わる項目の全体像を図1-1に示した．図1-1に示した項目の全体像として，ICFの分類に従い，当事者（個人因子）と社会生活（環境因子）で構成され，当事者を中心として社会生活が周りを囲い，お互いに影響を受け合う関係を基本構造とした．そして，個人因子については，「1. 研究の対象」にて述べた特徴を持っている．また社会生活については，岡村の7個の要求を「就労生活（経済的安定，職業的安定）」と「その他の社会生活」に分け，小林の言う「⑩司法手続きの対象になっていない他の反社会的行動」は，当事者の社会生活において犯罪志向がある場合には，基本構造が犯罪志向の領域に交わり，「犯罪志向を感じている生活」と表示した．そして，就労生活の場として，企業，就労系福祉事業所（就労移行支援事業所，就労継続支援A型事業所，同B型事業所），その他の社会生活の場などには，家族，余暇活動，学校，医療機関，地域活動が挙げられることを示した．

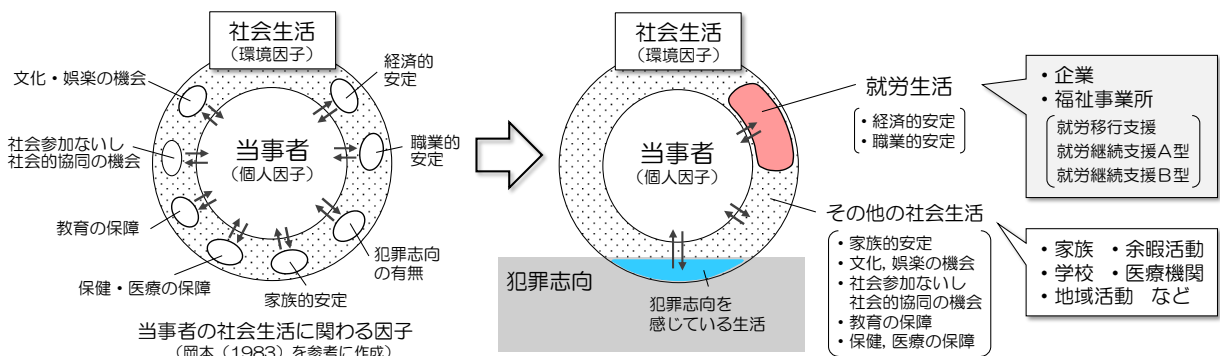


図1-1. 当事者の「生活自立」を実現する構造の全体像

ここで、「就労生活」と「その他の社会生活」の2つに分けた理由は、“就労”を通して報酬を得ることは、社会からその役割を果たす者として成果を認められている証であり(関谷 2007)、他者から認められているという感覚は自己への信頼感を支え、自己確証を得るための重要な契機となり(長島 1989)、結果として犯罪志向から離脱を促すと考えたからである。この点については、次項にて詳しく述べる。

以上、「生活自立」の全体像を確認した上で、本研究では当事者の生活自立の実現に向けた要因を帰納的に明らかにし、その支援方策の示唆を得ることとした。

2. なぜ「就労を軸とした」生活自立に着目したのか

(1) 労働の二面性(カール・マルクス、ハンナ・アーレント)

経済的自立を実現するためには就労(労働)を通して賃金を得ることが最も一般的な方法であろう。そして、現代社会において、労働は社会の構成原理のうち、もっとも重要なものの一つである。ここで、人にとって「労働(就労、働くこと)」がどのように位置づけられてきたかを簡単に概観したい。

社会が労働に基盤を置くようになったのは近代における比較的新しい現象であり、ここ二世紀足らずのことであるとする意見がある。中世以前では、労働は修行としての意味はあるとしても、それ自体としての積極的な意味をもつものではなかった。近代以降、ヘーゲルにより労働は人間の自己実現にとって不可欠な営みとされた。労働によって生み出されるのは、物質に限らず、科学や芸術などの精神的営みも含まれる。そして、マルクスは、人間にとっての自己実現の場であるはずの労働が、そうならない現実を厳しく批判した。ここには、労働こそが人間活動においてもっとも重要な意味をもつという理解が前提とされている(宇野 2011: 158)。

それに対して、労働に基盤を置く現代社会のあり方を根本的に批判する考えもある。その代表的な人物としてアーレントは『人間の条件』の中で「労働」、「仕事」、「活動」という、人間の行為の類型論を提示している。この3つの類型の中で「活動」は人間と人間の言語を介した相互行為として人間性の最大の発露であることを見出した。一方、「労働」は、生物としての再生産という人間にとっての必然に迫られての行為であり、その本質は繰り返しにあり、自由とは正反対のものとし、マルクスを批判した。労働を含めた経済活動はアーレントにとって仮想敵であった。同じくメーダは、社会的絆をいかに確保するか、排除や不平等の問題にいかに取り組むかについて言及した。彼女は、労働は重要であるが、労働だけが社会的絆を生み出すのではない、社会的絆は経済的交換や、生産や、労働にのみ起因するのではない、必要なのは善き社会のあり方を自ら選択できる政治社会の能力の回復であり、そのような政治社会における社会的凝集性を保持する視点から、むしろ労働や収入の配分のあり方が再検討されなければならないと述べている(宇野 2011: 163)。

このように、労働には、ヘーゲル・マルクスの言う「人間にとっての自己実現の場」であるように労働を人の自己形成において積極的な意味を見出している面とアーレントの言う「労働は必要性による奴隷化」であるように、労働は人間から自由を奪うことに着目したように積極的とは言えない面の二つの考えがあるが、本研究の「就労を軸とした」における就労は、「人間にとっての自己実現の場」であるように積極的な意味をもつものと考えて

いる。これは、当事者をエンパワメントすることに他ならない。つまり、就労を通して、先に述べた自己効力感や自己肯定感といった心理的要素と、資源へのアクセス、ニーズ充足、個人の行動、参加といった社会的要素が融合しており（津田 2005）、かつ給料や工賃を得ることにより、同時に経済的自立を達成する可能性があるからである。

(2) 潜在能力（ケイパビリティ:capability）」にもとづいた労働機会の拡大の必要性

経済学者のアマルティア・センは、人は自己利益の追求にのみによって動機付けられているという「ホモ・エコノミクス」や人は効用最大化を目指しているという「合理的行動モデル」を批判し、人は「共感」や「コミットメント」という二つの道德感情にも動機付けられていると主張した。「共感」とは、他人への関心が直接自分の効用（幸福感）に影響することであり、「コミットメント」とは、自分より低い効用しかもたらさないと分かっているにもかかわらず選んで選好するという振る舞いを指している。そして、センは功利主義的な平等概念に代わり、人々には健康状態や年齢、地域差、障がいの有無などによりニーズが多様であることを考慮した「潜在能力（ケイパビリティ:capability）」を対象とした平等を目指すべきであると主張した（福間 2014）。

「潜在能力」とはある人が選択することのできる機能の集合であり、機能とは人間の福祉を表す様々な状態を指す。例えば、「適切な栄養をとっている」、「健康である」、「教育を受けている」という基本的なものから、「コミュニティーの生活に参加する」「自尊心を持つ」というものまで多岐にわたる（セン 1999: vi）。そして、個人の福祉を「達成するための自由」で評価しようというのが、「潜在能力アプローチ」である。ここでは、我々が行う価値があると認めることを達成するために、実際にどれだけ機会が与えられているかという「選択肢の幅」が重要だという（森口・久保 2007）。また、「潜在能力」は社会などから差別を受けていて、できることが限られる場合には、「潜在能力」はそれだけ小さくなる（セン 1999: vi）。

ここでセンが問題にしているのは、「選択の自由の範囲」つまり、どれだけの選択肢のなかから選び得たかということである。そして、「選択すること自体、生きる上で重要な一部分である」とし、「選択の機会が増す」ことは「福祉の増進に直接貢献する」としている（セン 1999）。そこで、「潜在能力アプローチ」を本研究に当てはめ、犯罪を起こした軽度知的障がい者の生活自立の達成度を評価するために、実際にどれだけの「就労」の機会が与えられているかという「選択肢の幅」を考える必要があるだろう。犯罪を起こした軽度知的障がい者が働く能力を有しているにもかかわらず、犯罪を起こした結果として受ける社会の偏見や先入観により、当事者が「非生産的」とであると評価されることは、彼らの価値が不当に引き下げられていることになる。朝日（2006）は、障がい者本人が一般就労を目指し、そのための必要な情報と支援の確保が可能であるにもかかわらず、本人の意に反して、具体的に活動できない状況を余儀なくされていたとしたら、それは社会的不正義であり、加えて、本人を一般就労に向けさせない合理的な理由がなく、福祉や保健医療サービスの提供者側の論理で、そのための道が閉ざされていたとしたら論外であると述べている。

(3) 犯罪を起こした軽度知的障がい者に対する就労の意義

次になぜ「就労を軸とした」生活自立支援に着目したのかについて説明する。そのためには、障がい者が「働くこと（就労）」の意義、および「働くこと」と「生活自立」への関係について先行文献を概観し、ア．人が働くことと働くことが自立に与える影響、イ．障がい者が働くこと、ウ．犯罪を起こした人が働くこと、の順番で、「就労」が犯罪を起こした障がい者の自立にとって無くてはならない役割を果たすことを述べる。

① 人が働くことおよび働くことが「生活自立」に与える影響

人が働くことの意義や重要性について述べた文献・書籍は多数ある（尾高 1970, 三隅 1987, 杉村 1990, 杜 2001, 高橋 2005, 橋本 2009, 目黒ら 2012 など）。例えば、遠藤(1977)は、先に示した日本国憲法第 27 条第 1 項の条文「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」について、本条文の趣旨を「国が、労働の意思と能力を有するものに対して、その労働を通じて健康で文化的な生活を営むことができるようにするための各種の施策を進めることを義務づけているものと解される」と述べている、逆に言えば、職業の機会が得られるよう国に対して配慮を求め、適切な措置を講ずるよう国に要求できる抽象的な権利が国民にはあるとされている。また、尾高(1995)は、働くことの本質は、収入を得る他に自分自身の人間性の成長を図る、やりがい・充実感を得る、社会に貢献するなど人の生きがいに不可欠であることなど、いわゆる「職業の三要素」を示している。つまり、働くことは単なる生活費を得るだけの手段ではなく、本人の生きがいを醸成する手段であり（日本総合研究所 2012）、しばしば自己同一性、社会的地位、友達仲間を形成させ、経済的水準での自立を実感させる媒介物であり（Holland 1983）、明らかに人々の生活で重要な役割を果たしている。ところで、昨今の過労死やサービス残業が社会問題となり、ワークライフバランスや健康的な働き方についての議論がなされている（厚生労働省 2016）。特に企業等における裁量労働制の拡大が懸念されているが、これにより「働くこと」自体の意義が軽んじられるべきではないと考える。

② 障がい者が働く意義

次に、障がい者を持つ人の「働く」意義に限定してその意義を考えてみたい。杉原(2008, 2009)は、労働を私事にはならず、障がい者の就労ニーズを現実のものとする公共的な視点を高める必要があること、また今後、障がい者の雇用は、個人の労働能力を高めつつ働ける環境整備を図る社会モデルを中心にして考察することが重要だと述べている、また、陳(2007)は、知的障がい者の「コンピテンス（環境に働きかけ、効果的に操作する能力）」をキー概念に、『本能的もしくは生得的かつ学習的に、環境を自らの選択によって効果を有する方向へと操作する能力に働きかけてそれを効果的に操作する能力』に着目し、知的障がい者を主体とした就労支援方法論を展開している。すなわち、支援者の「知的障害者は働けるという信念」、「就労は成長発達をもたらすという信念」、「就労を通して自立できるという信念」などの思いが重要であると指摘している。そして、大泉(1989)は主として重度の障がいのある者を対象に、「『労働生活』こそが、社会参加の第一の行為であると同時に、『すべての人間生活の第一の基本条件』である」と述べ、上田(1983)は「働くことは、世界と歴史を作っていく事業に参加することであり、自己実現の最高の形である」と指摘している。加えて、瀧川(2013, 2016)は、「いきいき就労」という概念

を提示し、コミュニケーションが困難な軽度よりも重い知的障がいのある者の「いきいき」と働くレベルが家族や第三者も間主観的に知覚できることを実証することで、就労を通じた本人の成長および「いきいき」レベルが向上することを確認し、就労の重要性を示した。従って、知的障がいを持つ人が「働く」ことは、収入を得るためという「経済的自立」とどまらず、自分自身の人間性の成長や社会参加を経ることにより「生活自立」の構成要素である「社会的自立」を促し、自己実現を可能とする最高の形の一つと言えるだろう。

③ 犯罪を起こした軽度知的障がい者が働く意義

では、さらに犯罪を起こした軽度知的障がい者にとっての「働く」意義に限定してその意義を考える。司法的視点からは、国民が安全で安心して暮らせる日本を実現するために「再犯防止」を目的とする文献が多い（内閣府 2008, 2014）。例えば、保護観察対象者の再犯の状況を就労状況別にみると、無職者の再犯率は、有職者の再犯率と比較して約5倍と著しく高い。このように無職者による再犯が顕著な現状からすると、再犯防止のためには就労の確保が極めて重要である（総務省 2014: 2）。

しかしながら、本研究では主として福祉的視点から「就労」の意義について考えたい。森久（2015）は、犯罪を起こした障がい者支援の理論的根拠として、原則、刑事司法制度に関与した障がい者を「刑事司法制度に関与した」という点のみによって、障がい者一般と異なるものとして論じるべきではなく、あくまで障がい者になされるべき支援が、刑事司法制度に関与した場合においても、その状況に応じた形式で保障されるべきであり、その水準や範囲は異なるものではないと述べている。また、障がい者に対する権利保障自体が、ノーマライゼーション的な観点ではなく、ソーシャル・インクルージョンの観点において理解されるべきであること、その理由として、障がい者に対する権利保障は、そもそも憲法（第13条、25条）を根拠とし、全ての人に保障されるべき権利であると述べている。吉開（2013: 284）は、知的障がい者に限定していないが、犯罪を起こした者が社会復帰するために働くことにより、経済的・個人的・社会的側面を充足させ、犯罪と無縁な安定した生活を確立できる最も有効な手段と述べている。また、赤平（2015）は、犯罪を起こした障がい者が常に次の犯罪を考えていることは断じてなく、安心して暮らしたいと人一倍願っていると述べ、そのためにも働く機会の必要性を示唆している。さらに、浜井（2013: 156）は、犯罪を起こした障がい者が働くホテルにおいて、本人たちがホテルの客に対し「自分たちが普通の人間である」ことを伝えたいという声を取り上げ、当事者が社会に認められるためには、就労面での支援の受け皿を作ることが重要であると述べている。

以上、①から③をまとめると、犯罪を起こした軽度知的障がい者にとって、生活自立のための環境として大きな支援の場の一つが「就労」であると考えられる。

第4節 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労に関わる現状の政策・制度

前節において、本研究では犯罪を起こした軽度知的障がい者の生活自立を「就労を軸とした」支援を行うことの意義について述べた。そこで本節では、当事者の生活自立の現状の課題を抽出するため、当事者の就労に関する現状を調査した。

調査は、CiNiiを用いたキーワード検索と関連する省庁（厚生労働省、法務省、総務省など）のホームページ、そして「犯罪を起こした知的障がい者」の支援について調査研究

を行っている代表機関である独立行政法人 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園(以後、
のぞみの園という)、長崎県の社会福祉法人南高愛隣会の文献等を参考にした。

1. 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労の現状

① 国内の現状

まず、軽度知的障がい者に限定せずに犯罪を起こした者の就労に関する現状を見てみる。
CiNii を用い、キーワードを「障害者」、「犯罪」、「支援」にして検索すると 25 件が抽出さ
れたが、その中で「就労」に関する文献は筆者の執筆した 1 件であった。このように「犯
罪を起こした知的障がい者の就労支援」をテーマとする文献はほとんどなかった。そこで、
関係省庁のホームページ等を検索した。ここでも「犯罪を起こした知的障がい者の就労支
援」に言及する資料は見つからず、関連すると思われる資料について以下に示した。

刑務所出所者の雇用先として法務省に登録している協力雇用主への雇用実績は、全体の
登録数約 18000 ヶ所の約 4%にとどまっている(法務省 2015b)。また第 2 節で記載したが、
刑務所再入所者の 75%以上が無職であったことから、国は、刑務所出所者の事情を理解し
た上で雇用している企業の数に現在の 3 倍にすることを目標としている(内閣府 2014)。

次に、障がい者の採用については、障害者権利条約を批准するための国内法の整備を進
める過程において、障がい者制度改革推進会議でも、事業主に広範な裁量があること、他
の応募者がいること等の立証が難しい差別があった場合の対応が難しいという問題が出さ
れた。さらに採用の差別については、裁判所は採用の自由を重視しており、また企業も採
用の制限に関しては抵抗があると考えられるとの意見があった。その対策として、刑務所
出所者の就労支援等を行うハローワークの職員の増加、雇用ニーズに応じた就労訓練の実
施を行っている(内閣府 2011、法務省 2015c)。また、刑務所・保護観察所と地域生活定着
支援センターとの情報共有が不十分のため、支援候補者の地域定着への調整期間が確保で
きなかつた等の連携不足が指摘されている(総務省 2016)。

加えて、当事者への就労を進めるために考えられる他の支援制度としては、2015 年 4 月
から施行された生活困窮者自立支援法に盛り込まれた「生活困窮者就労訓練事業(いわゆ
る「中間的就労」)」がある。これは、疾病や障がい、長期にわたる引きこもりの経験等、
様々な理由で一般的な仕事に就くことが難しい生活困窮者を対象に、訓練機会を提供する
「就労支援準備事業」と支援付きの就労機会を提供する「就労訓練事業」の 2 つがある(厚
生労働省 2015b、福田 2015)。平成 29 年度末にて、就労に向けた訓練を行う認定就労訓練
事業所は全国に 933 ヶ所ある(厚生労働省 2017a)。また、2002 年に施行されたホームレ
スの自立の支援等に関する特別措置法(以後、ホームレス自立支援法)にもとづき設立さ
れた「自立支援センター」がある。その目的は、働く意欲のある人に宿泊場所と食事を提
供し、生活・健康相談のほか、ハローワークなどと協力して職業相談に応じ、就労による
自立を後押しすることである。これらの支援制度は、就労意欲や能力を持つ犯罪を起こし
た障がい者にとって就労場所としての受け皿となると考えられる。

しかしながら、「中間的就労」について、大阪府の調査では、調査に回答した社会福祉
法人や N P O 法人の約 60%弱は、中間的就労の実施は困難と答えている(大阪府 2014)。
中間的就労は「就労訓練事業」であり、民間の団体の自主事業であることが理由の一つで

あった。また中間的就労の事例を見ても、就労受け入れの対象者として「犯罪を起こした障がい者」を謳っている事例は少なく、さらに触法状態の人については受け入れを拒否する事業所もあった（三菱UFJリサーチ&コンサルティング 2015）。自立支援センターについては、全国組織もあり、特に大阪府では定期的に地域の福祉事務所や事業所、一般企業に対し、刑務所・鑑別所の見学会などの勉強会を重ね、犯罪を起こした障がい者の就労受け入れに理解を得る活動を続けている。

また、吉開（2011）は、障がい者に限定していないが、犯罪・非行をした者に対する就労支援の現状と課題について、就労支援が困難である理由として、「民間の協力が必要であること」、「稼働能力が必要であること」、「就労先の確保が困難であること」、「就労の継続性が困難であること」、「就労支援事業が持続可能であること」を挙げている。この中で、就労支援事業については、刑務所等・保護観察所とハローワークとの連携として、ハローワークの職員が刑務所等に駐在し、相談を受けられるようになっている。また、刑務所等で行う職業訓練科目について世の中のニーズに合わせた見直しを行っている（総務省 2014）。しかしながら、訓練科目を設定する際に世の中のニーズだけでなく、当事者が志向する仕事に合わせた訓練科目も設ける必要があると思われる。あくまでも就労するのは当事者であり、当事者に合った仕事でないと就労の継続につながらないと考えられるからである。

② 海外の現状

次に海外における障がい者雇用の現状に目を向けてみる。米国では、機会平等の観点から障がい者の差別の禁止について、「障害をもつアメリカ人法（Americans with Disabilities Act of 1990：ADA）」を主軸とした法制が整備されている。その第12112条〔差別〕において、障がい者の採用時に、「障害のある個人若しくはある一定の障害のある個人々の集団を排除する、若しくは排除する傾向を有するような適格性基準、雇用試験又はその他の選考指標を用いること」を禁止している。これにより、障がい者の直接的・間接的・経験的人的資本の形成・蓄積・活用する機会の平等を保障している（北野・石田・大熊 1999）。したがって、犯罪を起こしたことがあるが職務内容を遂行する能力を持っている障がい者も採用時に差別されない可能性がある。

ここで、海外における「中間的就労」に相当する代表的な制度について、イタリアとイギリスのソーシャルファームを例にとって説明する。イタリアでは「社会的協同組合法」に規定される「B型社会的協同組合」が障がい者や犯罪を起こした者など労働市場で不利な立場にある人々に対する雇用機会の提供を目的として設立された協同組合である。同組合が雇用する労働者の30%以上が「労働市場で不利な立場にある人々」でなければならない。この「不利な立場にある人々」に該当するかどうかは、法律上で詳細に定められている。B型社会的協同組合には政府からの支援として、社会保険料の事業種負担分が免除となること、消費税や所得税の税率が低く抑えられることや政府からの委託事業において優先的に発注受けられる等がある。B型社会的協同組合に発注される仕事には「公園の植物の手入れ」や「清掃」といった高度なスキルや経験を必要としない仕事が多い。しかしながら、財政難の中で優先的な発注は減少傾向にあり、レストランを経営するような一般の市場で競争するB型社会的協同組合も出てきている。そして、イタリアの社会的協同組合の

特徴は、「コンソーシアム」や「アソシエーション」と呼ばれるネットワーク組織により、会員への財政的援助や経営コンサルティング、政府へのロビー活動等を行っていることである。会員には小規模な団体が多いため、このようなネットワーク組織は安定的な事業運営に不可欠な存在であるといえる（福田 2015：3-6）。また、フランスにおいても、福祉的就労と通常の労働市場の働き方の中に障がいを持つ労働者が80%以上の企業である「適応企業」での就労という選択があり、福祉的就労・適応企業・通常の労働市場の3層構造を構成し、障がい者はニーズに合わせて就労の場を設定できる。（永野 2013：171-176）

次にイギリスのソーシャルファームについて述べる。イギリスのソーシャルファームの定義は「労働市場で極めて不利な立場にある人々あるいは障がい者を雇用する社会的企業」であり、イタリアの社会的協同組合とは異なり、法律を根拠とする法人形態ではなく「一つのコンセプト」であるという。そのため、ソーシャルファームには株式会社や産業・共済組合など様々な法人形態が含まれ、「不利な立場にある人々」の基準は明確には決められていない。その結果、税制の優遇以外は政府による支援は受けられないことがある。しかしながら個々のソーシャルファームは、地域のニーズを掘り起し、ニッチなマーケットでビジネスを展開する等の工夫を凝らしつつ「不利な立場にある人々」の雇用機会を創出している。また、イギリスにおいてもソーシャルファームの会員の支援組織として、「Social Firms UK」という組織が会員同士の紹介によるビジネスネットワークの形成、事業コンサルタント、政府へのロビー活動等を行っている（福田 2015：7-10）。

以上、2ヶ国の制度をもとに、日本の「中間的就労」との違いをみると、まず、日本の中間的就労があくまで「一般就労に就く前の訓練」と位置付けられているのに対し、イタリアやイギリスでは、「不利な立場の人々への雇用機会の提供」を第一目的としている、すなわち、そこで長く働き続けることが想定されているためである。そして、イタリアやイギリスに共通する特徴として、個々の会員であるソーシャルファームを支援するネットワーク組織の存在がある（福田 2015：11-12）。そこで、本論文において「犯罪を起こした知的障がい者」の就労を軸とした生活自立のために示唆することについて考えてみると、「犯罪を起こした知的障がい者」の多くは、知的障がいのレベルは軽度であり、かつて一般就労を経験した者も少なくないため、一般就労に近いイギリスの制度を参考にすることが有効と考えられる。しかしながら、政府からの支援がほとんどない制度では、イタリアのような財政的負担の軽減や優先発注の制度も緊急時には効果的である。また、日本の制度にはないネットワーク組織による支援は不可欠であろう。特に、地域の中でソーシャルファーム同士のネットワーク作りのスキルおよび触法や障がい者への対応に関するスキルが求められると考えられる。

2. 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労に有効と考えられる現状の政策・制度

ここでは、当事者の雇用を促進するために有効と考えられる現状の政策・制度について、厚生労働省、法務省などの関係省庁のホームページ等を調べた。しかしながら、犯罪を起こした軽度知的障がい者を特定して対象とする政策・制度はなかった。よって、「有効と考えられる」政策・制度について以下の3つのカテゴリーに分けて表1-1にまとめた。

① 就労受け入れが容易と考えられる政策・制度

これは、当事者を就労受け入れするきっかけとなると考えられる施策・制度であり、「助成金等」、「訓練・研修等」、「受け入れのための連携強化」の3つに分けられ、合計8つの政策・制度がみられた。

助成金等において、法務省の「刑務所出所者等就業奨励金支給制度」は、保護観察の対象となった人などを雇用し、就労継続に必要な生活指導や助言などを行う事業主に対して支払う奨励金である。また、訓練・研修等においては、法務省および厚生労働省の「職業訓練」は、協力雇用主等へのアンケート調査をもとに、雇用ニーズの高い職業訓練を行い、より良い雇用のマッチングを図る施策などがなされている（法務省 2016a）。さらに、受け入れのための連携強化では、「矯正就労支援情報センターの設置（コレワーク）」は、受刑者・在院者の雇用を希望される事業主の方に対し、雇用情報提供サービスとして、全国の受刑者・在院者の資格、職歴、帰住予定地などの情報を一括管理している（法務省 2016b、福祉新聞 2016）。そして、田島（2015）が法務省および厚生労働省に対して出した要望書には、「重層的な地域ネットワークの構築」として、重層的な「地域ネットワークの構築」に向けた「生活困窮者自立支援ネットワーク会議」を通じて、地域生活定着支援センターとの連携促進を自治体に通知する制度を提案している等の施策があることがわかった。

② 就労の継続が容易と考えられる政策・制度

これは、当事者が就労継続できると考えられる政策・制度であり、「助成金等」、「訓練・研修等」の2つに分けられ、合計2つの政策・制度がみられた。

助成金等について、法務省の「職場定着協力者謝金」は、就職後の継続雇用・職場定着のための指導等に対して、最長26週間、謝金を支払う奨励金である（法務省 2016a）。また、訓練・研修等において、厚生労働省の生活困窮者自立支援法にもとづく就労準備支援事業（中間的就労）は、就労に困難を抱える生活困窮者を受け入れ、就労の機会を提供するとともに生活面や健康面での支援を行う事業であり、雇用契約を締結しないで訓練として就労を体験する形態（非雇用型）と雇用契約を締結した上で支援付きの就労を行う形態（雇用型）のいずれかで就労を行い、最終的には一般就労につなげることを目標としている（福田2015）。この事業は年々、拡大を続けており（平成27年度：244自治体、平成28年度：355自治体）、事業の利用者の中には仕事の適性が明らかになり、本人に自信が付き、事業所内での信頼関係も構築されてきたという報告もある（厚生労働省 2017b）。

③ 就労受け入れ先を拡大すると考えられる政策・制度

これは、犯罪を起こした軽度知的障がい者が就労受け入れ先を拡大すると考えられる施策・制度であり、「受け入れ先の拡大」として、合計2つの政策・制度がみられた。

表 1-1 の法務省および厚生労働省の「雇用ノウハウの情報提供」は、協力雇用主の新規開拓や雇用ノウハウの情報提供に関する研修を行い、「ソーシャルファームの開拓」は、刑務所出所者等を就労受け入れするソーシャルファームの開拓および確保を行う政策・制度である（法務省 2016a）。

表 1-1. 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労の受け入れを促進する可能性のある現状の制度等

カテゴリー	施策	担当省庁	内容	出典
助成金等	刑務所出所者等就業奨励金支給制度	法務省	<ul style="list-style-type: none"> 保護観察の対象となった人などを雇用し、就労継続に必要な生活指導や助言などを行う事業主に対して支払う奨励金。 年間最大72万円が支給される。 	法務省(2016a)
	地域生活移行個別支援特別加算	法務省	<ul style="list-style-type: none"> 医療観察法に基づく通院医療の利用者、刑務所出所者等に対して、地域で生活するために必要な相談援助や個別支援等を行った場合に加算される。 	法務省(2016a)
	民間ボランティアとの連携	警察庁 法務省	<ul style="list-style-type: none"> 就労支援機関と連携した大学生ボランティア等の協力により、就労・就学支援を実施する。 	法務省(2016a)
訓練・研修等	社会貢献活動の体験	総務省 法務省 厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動等を行わせることにより、自己有用感を得させて社会のルールの大切さ等を理解させる。 	法務省(2016a)
	職業訓練	法務省 厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 協力雇用主等へのアンケート調査をもとに、雇用ニーズの高い職業訓練を行う。 	法務省(2016a)
就労受け入れが容易となる施策	矯正就労支援情報センターの設置(コレワーク)	法務省	<ul style="list-style-type: none"> 受刑者・在院者の雇用を希望される事業主の方に対し、雇用情報提供サービスとして、全国の受刑者、在院者の資格、職歴、帰住予定地などの情報を一括管理している。 他に採用手続支援サービスや就労支援相談窓口サービスもある。 	法務省(2016b) 福祉新聞(2016)
	刑務所等・保護観察所と公共職業安定所との連携	法務省 厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 支援候補者の選定の早期化による関係機関の情報共有 連携の強化を図り、支援者数を増加する。 	総務省(2016)
	重層的な地域ネットワークの構築	法務省 厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 刑余者支援の多くが生活困窮者支援であるため、より重層的な「地域ネットワークの構築」に向け、「生活困窮者自立支援ネットワーク会議」等において、地域生活定着支援センターとの連携促進を自治体に通知する。 	田島(2015)
助成金等	職場定着協力者謝金	法務省	<ul style="list-style-type: none"> 就職後の継続雇用・職場定着のための指導等に対して、最長26週間、謝金を支払う。 最大12万円余りが支給される。 	法務省(2016a)
	訓練・研修等	中間的就労支援事業	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 就労に困難を抱える生活困窮者を受け入れ、就労の機会を提供するとともに、生活面や健康面での支援を行う事業。 雇用契約を締結せず、訓練として就労を体験する形態(非雇用型)、雇用契約を締結した上で支援付きの就労を行う形態(雇用型)のいずれかで就労を行う。最終的には一般就労につなげることを目標とする。
就労の受け入れ先を拡大する施策	雇用ノウハウの情報提供	法務省 厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 協力雇用主の新規開拓や雇用ノウハウの情報提供に関する研修を行う。 	法務省(2016a)
	ソーシャルファームの開拓	法務省 厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 刑務所出所者等を就労受け入れするソーシャルファームの開拓および確保を行う。 	法務省(2016a)

以上、国の施策には「就労受け入れが容易となる政策・制度」が最も多く、当事者が就労するために、まずは受け入れてもらえるための施策・制度を充実させたと考えられる。これらの施策には、助成金等、訓練・研修等、受け入れのための連携強化がバランス良く設定されているが、当事者の就労の意向に合わせた訓練・研修や、就労の受け皿となる一般企業や福祉事業所の集まりがネットワークを組織して当事者の対応に当たる等の「就労の継続」に関わる支援に関する政策・制度が足りないことが課題であると考えられる。

第5節 犯罪を起こした軽度知的障がい者の「就労を軸とした生活自立」を実現するための検討課題

ここでは、犯罪を起こした軽度知的障がい者の「就労を軸とした生活自立」に向けた支援に関する検討課題をもとに、本論文の調査項目を明らかにし、次章以降で実施する調査の方向性を示す。そこで、以下に示す2つの検討課題を設定した。

検討課題1：マイクロレベル調査

就労を軸とした生活自立の実現に向けた、障がい者本人側と、その家族・友人・職場の支援員などの支援者側との関係における促進・阻害要因の解明を通して、当事者へ向けた支援方策への示唆を得ること。

前項にて、吉開（2013）は、知的障がい者に限定していないが、「就労」を通して犯罪を起こした者は、経済的・個人的・社会的側面を充足させ、犯罪とは無縁な安定した生活を確立できることを示したが、これは知的障がい者にも当てはまると考えた。Shalock(1994)によれば、知的障がい者のQOLについて、「QOLは本質的に障がいを持っている人もそうでない人と同じである。彼らは彼らの生活で同じ事柄を希望・要求を持ち、社会で他の人々が果たすのと同じ方法で責任を果たしたいと望んでいること」、「QOLは個人が地域生活（たとえば仕事）において、責任を果たすことができる個人はこれらの場面で高いQOLを経験できる」といった前提が認められている。つまり、通常的生活様式と同時に社会的役割を必要とし、他者との相互作用による影響を受け、本人の満足感や幸福感がQOLを規定する中心になるべきであると述べている。また、Shalock（1994）は、「労働は自己表現の一つであり、労働者に自己同一性を確立させ、社会的発達や経済的自立の手段を与え、自尊感情を確立させる」と述べている。さらに、「知的障がい者のQOLの研究は貼られたレッテルをはぎ取ることが必要である」と述べ、知的障がい者の主観的経験において邪魔になるものを除去しなければならないと指摘している。この一つが自尊感情であることは容易に理解できる。したがって、「就労」を通して、家族・友人・職場の同僚をはじめ日頃お世話になっている人たちとの関係に影響を受け、当事者の自尊感情の回復が可能になると考えられる。そこで、図1-2を用いて、この基本構造全体が上方に浮上することで犯罪志向の領域から離れ、犯罪志向からの離脱が進むことを説明する。

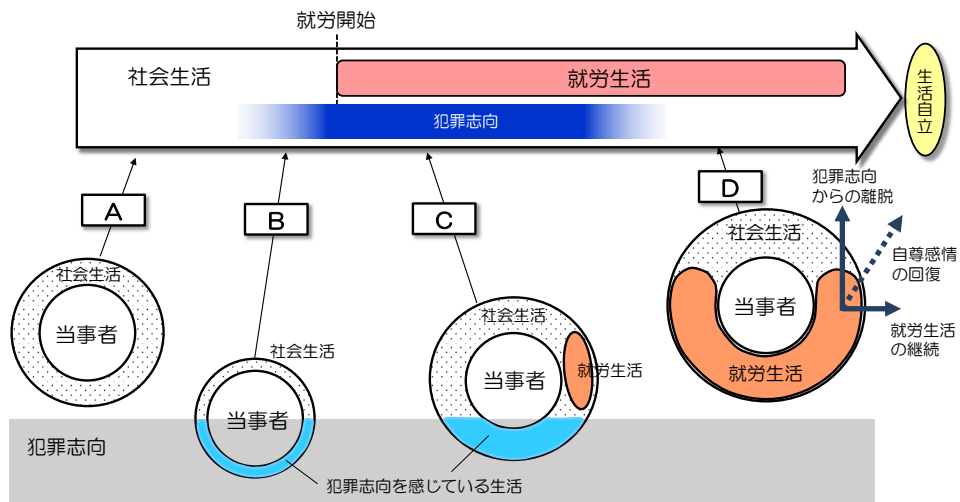


図 1-2. 犯罪を起こした軽度知的障がい者が就労生活を通して生活自立に向かう過程

図1-2は、当事者が生まれてから「就労生活」を通して生活自立を確立するまでの過程において、当事者と社会生活の中の「就労生活」の割合が増えるにつれて、犯罪志向から離脱し、「生活自立」に向けて当事者の生活が進んでいくことを示している。図1-2のAは、まだ就労する前で犯罪にも関わらない時期の当事者と社会生活の関係を示している。次にBでは、ある程度の年齢を経ると、当事者個人や社会生活のどちらか、もしくはその両方が原因となって、犯罪志向が生まれることを示している。この時には、当事者に関わる社会生活に広がりや狭がりがあり、犯罪志向の占める割合が増大し、実際に犯罪を起こして逮捕されることや矯正施設に収容されることを経験する場合もあると考えられる。そしてCでは、例えば、矯正施設から出所して自立に向けた生活を始めた時期を示している。ここでは、当事者の社会生活の幅が広がりつつあり、就労生活が当事者の犯罪志向は減少していくと考えられる。最後にDでは、当事者の社会生活の幅がさらに広がり、かつ社会生活に占める就労生活の割合が増えていくことで当事者の犯罪志向からの離脱傾向が強くなり、生活自立に向けて進んでいくことを示している。

そこで、この課題を示すため、現在、安定的に就労を継続している当事者を対象に直接インタビューを行い、彼らの人生についての「語り」(ライフ・ストーリー)を引き出す。また彼らと最も多くの時間を共有する事業所の職員の「語り」も参考にすることで、実際に当事者の就労生活の過程において自尊感情の浮沈にもとづく「いきいき」就労と犯罪志向性の変化との関係を明らかにすることにより、生活自立に必要な要件を明らかにし(第2章)、また就労生活の過程において当事者が陥った犯罪志向性から離脱してきたことを実証し(第3章)、その促進・阻害要因と支援方策の示唆を得る。

検討課題2：メゾレベル調査

当事者の就労の受け入れと継続に関わる全国各地の福祉事業所や一般企業の意識・意向や地域連携における促進・阻害要因の解明を通して、当事者へ向けた支援方策への示唆を得ること。

検討課題2では、就労の受け入れ開始と継続の両方について、受け入れ側が当事者の「働く力」に関する評価について以下の2点の調査が必要であると考えた。

- ① 障がい者の就労を受け入れ側である全国の就労系福祉事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型・B型事業所）に対して、当事者の就労の受け入れに関する職員の意向を調査し、就労の受け入れを進めるために、当事者の働く能力や障がいの特徴、事業所の体制等の評価の現状、また当事者の就労を継続するための地域の連携には何が促進・阻害要因となっているか等を明らかにする。

例えば、就労移行支援事業所のサービス内容の一つには、「就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練」であること。また就労継続支援A型事業所のサービス内容には、「通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援」と記されている（厚生労働省 2015, 2017b）。また、のぞみの園（2014）の調査では、当事者を身近な地域で障がい者関係施設や事業所にて受け入れ（入所・通所など就労に限らず）が促進されるよう、指導的立場の職員向けの研修プログラムや相談支援事業所を中心とした地域生活支援に貢献する研修プログラムを開発する上で、参加者は、知的障がい者の犯罪特性や刑事施策と福祉の連携、具体的な支援技術などを習得する要望が高いことが示されている。したがって、当事者を受け入れることに関して、国の制度としての就労移行支援事業所や就労継続支援A型事業所の設置の趣旨と現場の支援に携わる事業所の職員との間の考え方にギャップがあると思われる。一般的に、組織においてリスクマネジメントを行う目的は、「自分の組織を守る」、「社会や顧客等への被害を与えない」の2つであり、「ケア」を提供する社会福祉施設において、最も求められるのは、「利用者またはその家族に被害を与えないこと」とされている（東京都 2009）。このリスクマネジメント（リスク管理：Risk Management）の考え方の基本は、想定されるリスクが起こらないように、そのリスクの原因となる事象の防止策を検討し、実行に移すことである。そして、想定されるあらゆるリスクを徹底的に洗い出し、そのリスクが発生したらどのような影響があるかを分析し、それぞれのリスクについて発生を抑止するための方策を検討し、影響度の大きさに従ってプライオリティをつけて、リスク防止策を実行する。つまり、究極のリスク管理は、想定されるリスクを予め抑え込んでしまうことである（JTB総合研究所 2016）。つまり、社会福祉施設である就労系事業所のリスクマネジメントとして、初めから当事者を受け入れないことが基本的な考えになっている可能性がある。しかしながら、この考え方はそもそも社会福祉施設のあるべき考え方として妥当なのだろうかという疑問が生じてくる。

以上を鑑み、就労系福祉事業所に対して、当事者の受け入れの現状（第4章）や当事者の就労を継続するために必要な地域の連携を確認する必要がある（第5章）。

- ② 当事者の就労の受け入れを促進している先駆的な事業所の取り組み事例を調査し、就労の受け入れ開始から就労の継続を進めるための考え方や取り組みを明らかにし、第2章から第5章までに明らかにした促進・阻害要因に対する対応を評価する。

当事者の就労の受け入れを萌芽的かつ具体的な実践を行っている先駆的な一般企業およ

び福祉事業所の管理者に対して、就労を受け入れている活動等に関するインタビュー調査を行う。その際、当事者の就労の受け入れ開始から就労の継続、そして将来の就労の受け入れを促進する知見を引出す。(第6章)

第6節 本章のまとめ

本章では、犯罪を起こした軽度知的障がい者の生活自立に向けて、「就労を軸とする」ことの意義を述べた。すなわち、障がい者福祉の視点からみれば、犯罪を起こした障がい者が働くことで自分の能力を発揮し、社会に認められて社会復帰できることは当事者の自尊心を確立しQOLの向上につながる。その結果、経済的自立とともに犯罪とは無縁な安定した生活を確立できると考えられることを述べた。そして、最後に社会福祉施設におけるリスクマネジメントの考え方に疑問を呈した。以上のことから、当事者に立ちほだかる様々な「社会的障壁」を打破し、センのいう「潜在能力」の豊富な社会を築くための方策を探さなければならないと考える。次章以降の調査・解析により、当事者の就労に関する現状と課題、および方策を明らかにしていく。

(第1章終わり)

【第I部】

第2章 犯罪を起こした軽度知的障がい者の「いきいき」就労生活と犯罪からの離脱傾向に関わる要因

第1節 本章の目的

第1章では、序章で述べた背景や研究の枠組みについて、先行文献等のレビューにもとづいてそれらの根拠や考え方を書き記した。そして、具体的な本論文の研究の構成として、ミクロレベルの調査・分析では、当事者の就労生活の過程と①犯罪志向性からの離脱や、②就労の継続における要因について明らかにすることを述べた。また、メゾレベルの調査・分析では、就労系福祉事業所における③当事者の就労の受け入れ意識の現状と意向や、④就労を継続するために必要な施策や地域連携に関する要因を明らかにすること、それらを通じて支援方策の示唆を得ること、そして、⑤受け入れ実績の高い一般企業と福祉事業所の取り組み事例を通して、先駆的な対応に関する知見を得ることを述べた。

そこで、第2章では、上記の①について調査・分析する。すなわち、就労生活における当事者の語りをもとに、「いきいき」就労生活と犯罪からの離脱傾向に関連する促進および阻害要因を明らかにし、それらの支援方策への示唆を得ることを目的とする。

次に本章のリサーチクエスションについて述べる。犯罪を起こした軽度知的障がい者の支援を行う上で、彼らの犯罪志向の要因を理解することは重要であろう。関連する先行研究において、知的障がい者を一括りとした犯罪志向の要因として、貧困（困窮・生活苦）が挙げられている（法務省 2006）。一方で、軽度知的障がい者に限定していないが、津島（2010）は貧困と犯罪には直接的な因果関係はなく、「ストレス」と「不公平感」が直接的な犯罪の要因とも述べている。このように、犯罪志向の要因は諸説あり、対象者が異なれば要因も一つに限定できるとは考えにくい。したがって、本研究の対象である「犯罪を起こした軽度知的障がい者」に特化した犯罪志向の要因を調査することは意義があると考えられる。

そこで、調査方法として当事者へのインタビュー調査結果にもとづいた要因解析をすることとした。従来、知的障がい者を対象とする研究では、彼らは「社会的弱者」として扱われ、自己判断能力や自己決定能力を疑われていることによるパターナリズムにより、家族や専門家・行政官などの利益代行者の判断が優先されてきた。しかしながら、研究対象者の主観的ニーズと専門家による客観的ニーズの評価には差があることは多くの先行研究で指摘されている（岡本 2002, 上野・中西 2003, 永野2009, 柗崎2011）。さらに序章でも述べたように、最近、犯罪を起こした知的障がい者の中には「楽をして生きようとする自分の弱さが、周りの人に迷惑をかけた」や「自立こそ一番の恩返し」という思いを持ち、一般就労へ向けた訓練を行っている人の「語り」に関する記載が増えつつある（中日新聞 2017a, 2017b）。このように、当事者の「語り」をもとに要因を明らかにすることは、従来の研究方法に比べてより当事者の思いを直接に反映することでの確な要因解析につながると考えた。さらに、人生のある一時点に関する「語り」ではなく、本人の生活全体（ライフ・ストーリー）について個々の事象との関連性についての「語り」が必要と考え（桜井 2002, 金子 2007）、以下のリサーチクエスション（RQ）を設定した。

RQ1：当事者が「いきいき」とした就労生活を送るための要因は何か。

RQ2：当事者が犯罪から離脱するための要因は何か。

これらのRQの結果は、犯罪を起こした軽度知的障がい者が犯罪をせずに「いきいき」とした就労生活を送るための要因を初めて明らかにし、さらに当事者の就労を受け入れる就労系福祉事業所や一般企業が実施する支援方策への重要な知見となり得ると考えられる。

第2節 研究方法

1. 調査対象者

調査対象者（以後、対象者）については、3か所の就労系福祉事業所（以後、事業所）に依頼し、合計8名の「犯罪を起こし」かつ「就労」し、「生活自立」している成人の知的障がい者の紹介を受けた。その属性を表2-1に示した。これらの事業所を選んだ根拠は、各々の事業所が犯罪を起こした障がい者を支援しつつ、犯罪を起こした障がい者を受け入れる活動やその啓蒙活動を積極的に行う事業所であり、本研究の目的に合致する対象者が得られると考えたからである。そして、研究を行うにあたり、依頼者である筆者は可能な限り事前に8名の対象者本人と一緒に数日の作業等を行うことによりラポール形成に努めた。

表2-1. 研究対象者の属性

対象者	性別	年齢	主な罪名	帰住先	利用している福祉サービス	現在の主な就労状況等
A	男性	50代	傷害	実の両親のもと	障害者就業・生活支援センター 相談支援事業所	公共施設の清掃（福祉的就労）
B	男性	50代	窃盗	実の両親のもと		公共施設の清掃（福祉的就労）
C	男性	50代	傷害	実の父親のもと		公共施設の清掃（福祉的就労）
D	男性	30代	窃盗	グループホーム	相談支援事業所	食品製造業（一般就労）
E	男性	20代	窃盗	グループホーム	就労移行支援事業所	サービス業（一般就労）
F	男性	30代	詐欺	グループホーム	相談支援事業所	軽作業（福祉的就労）
G	男性	20代	恐喝	グループホーム	障害者就業・生活支援センター 相談支援事業所	軽作業（福祉的就労）
H	男性	50代	軽犯罪法違反	グループホーム		部品製造（福祉的就労）

2. 調査・解析方法

(1) ライフ・ライン・メソッドを用いたインタビュー調査

今回、対象者へのインタビューにおいてライフ・ライン・メソッドを用いた。その方法は、横軸に時間経過、縦軸に人生の質レベルを表す主観指標等を配した図中に主観指標の時間変化（以後、ライン）を描き（図2-1参照）、その浮き沈みの理由を尋ねることにより、主観指標のレベルとその変化の要因を可視化し把握するものであり、視覚的評価スケール（Visual Analogue Scale: VAS）の時系列データによる調査・分析法である（Schroots & Ten Kate 1989；平野 2015；瀧川 2016a）。その利点をまとめると、①対象者が自己の感情を容易に表現できる、②対象者や家族や研究者間にて結果の共有を簡便に促す、③対象者の調査への参加意向を刺激しやすい、④人生の転換期における満足感や不満足感の主要因を明らかにすることで人生の全体像を把握できる、⑤内面を含む個人の生活史の情報を聞き出すことで人生行路のダイナミクスを捉えることができる、⑥人生経験の量的および質的データを集約できる、が挙げられる（Clausen1998；Takkinen & Ruoppila 2001；Schroots 2003；平野 2009）。

そこで、本研究では、知的障がい者から複数回にわたり人生の浮き沈みの転換期であるライフステージを聞き取るため、本方法を用いることにより、知的障がい者にも簡便に表現しやすく、対象者・現場の実践者・研究者との間で情報を共有化できると考え採用した。

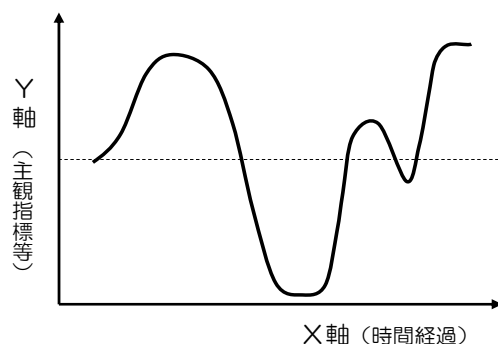


図2-1. 主観指標の時間変化（ライン）の概略図

(2) ラインの作成と半構造化インタビュー

① ラインの作成における軸の説明

図2-2において横軸が年齢、縦軸は左側の軸として、対象者が感じている「楽しく生活を送れていること」および対象者の家庭の経済状況を示す「暮らし向き」の2つの指標を表し、右側の軸として、対象者の犯罪を起こす傾向もしくは実際に犯罪を起こした実績を示す「犯罪志向性」を表した。これにより「犯罪志向性」と「楽しく生活を送れていること」、「暮らし向き」との関連がわかるようにした。「楽しく生活を送れていること」を一つの軸に選んだ理由は、津島（2010）の言う「ストレス」と「不公平感」が犯罪の要因の一つとなることを受け、これらの反対の意味となる「楽しく生活を送れていること」という言葉は知的障がい者が理解しやすい用語であること、また小長井（2017）の調査により、当事者は生活の満足度を高めることで再犯は防ぐことができると考えていること、さらに「楽しく生活を送れていること」は、VASにて「生活満足感」を測定できると考えられること（Andrews & Robinson 1991, 熊倉・矢野 2005）¹⁾、そして、「楽しく生活を送れていること」は言い換えれば「いきいき」した生活を送れていることであり、瀧川（2014）が示した当事者が描くライフ・ライン・メソッドの縦軸として適していると考えられる。

そして縦軸のレベルの決め方について、「楽しく生活を送れていること」のレベルは、対象者が最高楽しいと感じた時を「最高」、普通と感じた時を「普通」、最低と感じた時を「最低」と表現した。また「暮らし向き」は対象者や家庭の収入状況等を鑑みて、暮らす上で主に経済的に十分満足であった時を「最高」、普通に暮らしていた時期を「普通」、生活保護等を受けたりして生活が非常に苦しい時などを「最低」とした。そして右側の軸の「犯罪志向性」は、「逮捕」された時を軸の最上位とし、対象者の行為が触法行為となった時を中間（「触法ぎりぎり」）、犯罪を起こす考えが全く無い時を最下位（「意向なし」）とした。

② 「犯罪志向性」のラインの描画と半構造化インタビュー

まず、インタビューを行う前に、対象者に「犯罪志向性」のラインを描いてもらい、その犯罪の内容や年齢等について尋ねた。その際、R Q1およびR Q2に鑑み、どんな気持ちで犯罪を起こしてしまったのか、その時にどんな支援があったかについても聞き出した。ラインの例(図2-2)として、「犯罪志向性」は10歳あたりまでは犯罪の意向がなく最低であったが、10歳以降の学校期に入ると徐々に上昇し、18歳で一般就労した後にも上昇し、26歳頃に犯罪を起こして逮捕された。その後は、勾留されて「犯罪志向性」は最低に落ちたが、福祉事業所の支援のおかげで釈放された。しかし30歳前後に再び万引きなどを起こし、その後は支援が充実し働く場所も得られた結果、現在は「犯罪志向性」がほとんど意向なしとなった。実際のインタビューにおいて、「犯罪志向性」のラインは、逮捕された罪名と年齢が明確であることや対象者の記憶も鮮明であることが多く、軽度から中度の知的障がい者が描写することは可能であることが多い。ただし、ラインが時間的に後戻りする場合や変化が不自然な個所などは、本人に書き直してもらった。またラインが描けない人には、Bourque & Back (1977)を参考にして、インタビューする者が誘導しないように本人から聞き出して描写した。聞き方の例として、まず逮捕された時や警察に捕まった時の年齢を尋ね、図中に印を付けた。次に幼少の頃から始まるラインを「上がりましたか。下がりましたか、変わりませんか」と尋ねながら、3つのラインを少しずつ丁寧に描いていた。

③ 「楽しく生活を送れていること」、「暮らし向き」のラインの描画と半構造化インタビュー

次に「犯罪志向性」のラインが上昇(↗)、一定(→)、下降(↘)する期間あるいはそれらの変化する時期に沿って、「楽しく生活を送れていること」および「暮らし向き」についてラインを描き加えた。ラインが描けない人には「犯罪志向性」と同様な方法でインタビューする者が慎重に描いた。ラインを描くと同時にラインの傾きが変化する年齢の時のことについて半構造化された質問を尋ねた。その質問は、「楽しく生活を送れていること」については、各時点での生活は楽しかったかどうかとその理由を尋ね、「暮らし向き」については、家庭は経済的に苦しかったかどうかと自由に使えるお金はあったか等を尋ねた。

そして、表2-2には、インタビューを行った後、対象者毎にラインが変化する期間におけるラインの形状と3つの主観指標の内容を整理した。「犯罪志向性」には、対象者の犯罪歴や犯罪を起こす時の気持ち等、「楽しく生活を送れていること」には対象者の感情に影響を与える日常の出来事や評価等、「暮らし向き」には対象者が生活する上での経済的状況等を記載した。これにより、各期間における犯罪志向性と楽しく生活を送れていること・暮らし向きのラインの形状の関係が明確になり、要因分析がしやすくなった。

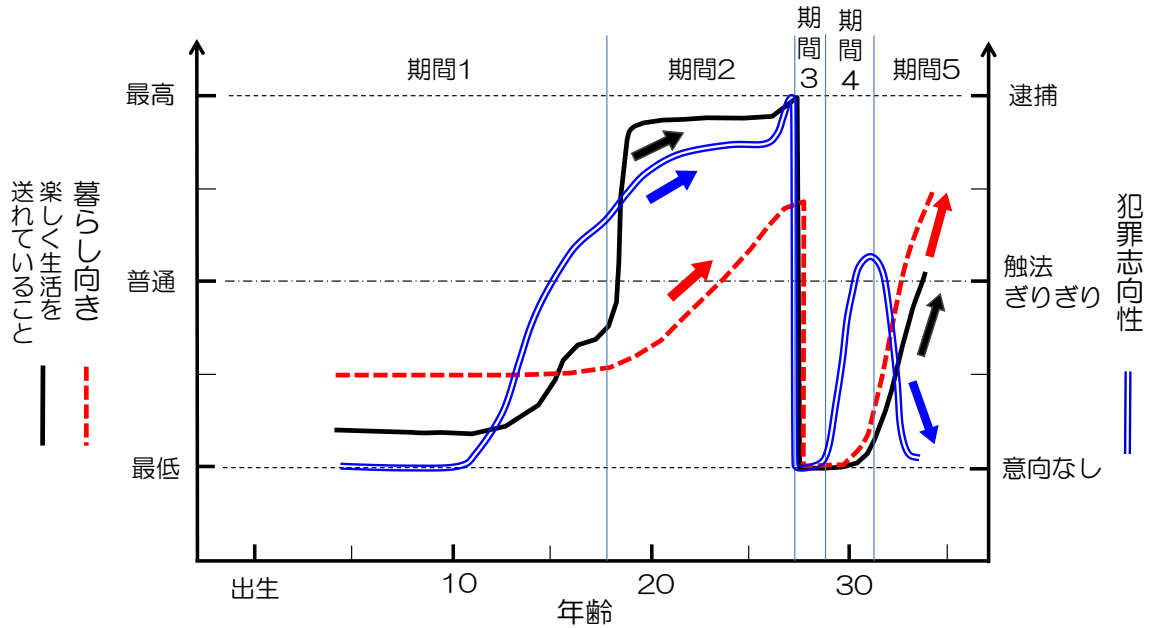


図2-2. ライフ・ライン・メソッドを用いたインタビュー事例（G氏）

表2-2. ラインが変化する期間におけるラインの形状と3つの主観指標の内容（G氏）

	期間1	期間2	期間3	期間4	期間5
期間	幼少期・学校期	一般就労期・触法期	更生期	更生期	更生期
年齢	8～18歳	18～27歳	27～28歳	29～31歳	32歳～現在
犯罪志向性	<p>↑</p> <p>人の物を盗む、人の顔色を覗う、嘘をつく性格</p>	<p>↑</p> <p>・弱そうな同僚から数百万円恐喝 ・悪い事をしてはいけない理由を理解できず</p>	<p>↓</p> <p>・恐喝容疑で逮捕 ・事業所の担当者が引き取った</p>	<p>↑</p> <p>友人のゲームやパチンコ屋にて店内の客の玉を盗むことがあった</p>	<p>↓</p> <p>悪い事をやるよりも、人に物事を教えてあげる方が、自分が得をすると思ってきた</p>
生活を楽しく送れていること	<p>↑</p> <p>・叔父、祖母からの虐待、母親のネグレクトでまともな食事を与えてもらえず ・怒られるだけの生活 ・入所の養護学校へ入学 ・入所施設では優等生</p>	<p>↑</p> <p>・卒業後は一般就労し、職場では有能な社員という評価 ・同僚から巻き上げた金で実家に家電品を買い、その度に家族から誉められていた。</p>	<p>↓</p> <p>・就労先の人には本人が恐喝したことを信じられなかった。 ・事業所の担当者ととも恐喝した金を回収した。 ・家族から「うちの子ではない」などの罵声を浴びたりした。</p>	<p>↑</p> <p>事業所の支援員と一緒にひたすら振り回りをしていた。</p>	<p>↑</p> <p>・就労に必要な基本的な生活態度が身に付いてきた。 ・仕事を任せたい、続けたい、誉められたいと思えるようになってきた。 ・事業所の人との付き合い方もわかってきた。</p>
暮らし向き	<p>→</p> <p>親のギャンブルのせいで困窮</p>	<p>↑</p> <p>巻き上げた金で不足の無い生活を送っていた</p>	<p>↓</p> <p>入所施設の独身寮が1室だけ空きがあり、ようやく住む場所を確保</p>	<p>↑</p> <p>昼間は事業所 夜はグループホーム、週末だけ独身寮</p>	<p>↑</p> <p>昼間は事業所 夜はグループホーム、週末だけ独身寮</p>
ニーズ	自由に使える小遣い	一般就労し、バイクが買える給料を得ること	住む場所の確保	計画的な給料の使い方	<ul style="list-style-type: none"> 計画的な給料の使い方 仕事への誇り

④ インタビューの時間、頻度、時期など

インタビューは一人あたり1回に約1.5～2時間を目安にし、聞き取り内容は本人の署名による同意を得た上でICレコーダーに録音した。インタビューは最低一人2回、もしくは3回行った。2回目以降のインタビューは1回目の聞き取り内容を確認するため、例えば「〇〇

歳の頃に会社の物を盗んだ時の気持ちはいかがでしたか？」などの同じ質問を毎回聞き取り、1回目の答えと一致しているかどうか確かめた。また各回のインタビューは最低2ヶ月以上の間隔を空け、前回のインタビューの記憶が低下している状態になるように配慮した。以上のインタビューは、2014年8月から2015年2月にかけて実施した。

(3) データ解析方法

① 3本のラインの傾きの組み合わせにもとづく犯罪要因の分類

犯罪の要因の調査について、岡本(2002)は犯罪の要因の一つとして社会的絆に着目し、その変化と追跡期間の重要性を述べている。そこで、本研究も犯罪を起こす要因を対象者の人生全体における3本のラインの時間変化(ラインの傾き)の関係から導くこととし、インタビューにて描かれた3本のラインの傾きが上昇・下降する組み合わせをもとに、「犯罪志向性」傾きと他の2つのラインの傾きを整理した。

具体的なデータ解析方法について図2-2を用いて説明する。G氏の起こした犯罪に関わる出来事の特徴を「犯罪志向性」、「楽しく生活を送れていること」、「暮らし向き」のラインの傾きが急激に変化する点をもとに5つの期間に分割した。そして、各期間について3本のラインの傾きとその期間における特徴(犯罪の内容、生活環境、支援内容等)を整理した。

期間1の幼少期～学校期では、幼少の頃から人の物を盗むことがあり(犯罪志向性のラインの傾き:↑)、生活環境では家族から虐待を受け、怒られるだけの生活であったが、入所施設を持つ養護学校では優等生であった(楽しく生活を送れていること:↑)。また親はギャンブル好きで家庭はG氏が生まれた頃から困窮していた(暮らし向きのラインの傾き:↑)。次に期間2の一般就労期では、一般就労した後、弱そうな同僚を見つけて半年にわたり恐喝を繰り返した(犯罪志向性:↑)。その間、職場では仕事の能力が高く有能な社員として評価を受けていた(楽しく生活を送れていること:↑)。「暮らし向き」については、給料と恐喝した金銭で不足ない生活を送っていた(暮らし向き:↑)。その後、逮捕されるが、事業所の支援のおかげで就労に至り、最終的に期間5の更生期では、悪い事をやるよりも人に物事を教えてあげる方が、自分が得をすると思えるようになってきた(犯罪志向性:↓)。そして支援員との振り返りを続けることで、就労に必要な基本的な生活態度を徐々に身に付け、就労先では仕事を任されたい・仕事を続けたい・誉められたいと思えるようになってきた(楽しく生活を送れていること:↑)。暮らし向きについては、給料が得られることに加えて、グループホームにおいて落ち着いた生活が送れるようになり(暮らし向き:↑)、現在では犯罪を起こさない状態が継続されている。以上のようにG氏のラインは5つの期間に分割され、各々の期間の3本のラインの傾きを整理すると、期間1では、「犯罪志向性」・「楽しく生活を送れていること」・「暮らし向き」の傾きは順番に(↑, ↑, ↑)となる。同様に、期間2は(↑, ↑, ↑)、期間3は(↓, ↓, ↓)、期間4は(↑, ↑, ↑)、期間5は(↓, ↑, ↑)となる。このように、ラインを描く時には、縦軸の値よりもラインの傾きを正確に聞き取ることに重点を置いた。

② インタビュー内容のコーディング

対象者に描いてもらったラインの傾きの変化をもとに実施したインタビューにて得られ

た音声データについて逐語録を作成した。さらにラインと照らし合わせながら、逐語録を繰り返し読み全体を把握した上で、佐藤（2008）の方法を参考にラインの傾きが変化した理由に関する記述についてコーディングを行った。コーディングに際し、「犯罪志向性」が上昇・下降に関わる要因のコードとそれにもとづくサブカテゴリーは、既存の犯罪社会学の理論を用いないで作成し（感受概念）、カテゴリーについては、犯罪社会学の理論に当てはまるかどうかを判断し、当てはまる場合はその用語を用い（限定概念）、当てはまらない場合は感受概念にもとづき作成することで整理・分析した。また分析した結果について客観性を持たせるため、質的研究に精通した教員からスーパーバイズを受けた。加えて、対象者と所属する事業所の担当支援員に分析結果を示すことにより、修正等の有無を確認し、分析の精度を担保する配慮を行った。

③犯罪を起こさない生活を実現するための促進要因および阻害要因の抽出

生活自立を実現するための要件の一つが、「犯罪志向性からの離脱」であることから、促進要因と阻害要因を抽出するために、各対象者のライフ・ラインにおける「犯罪志向性」、「楽しく生活を送れていること」、「暮らし向き」のラインの傾きの組み合わせについて、「犯罪志向性」が下降（∨）している期間のコーディングの中から促進要因として適切な内容を選定した。同様に、「犯罪志向性」が上昇（∧）している期間のコーディングの中から阻害要因を選定した。特にサブカテゴリーとコードの記述が促進要因と阻害要因が対象者の特徴を表わしていると考えられるため、両者を中心に検討した。

（4）倫理的配慮

本研究は日本福祉大学倫理委員会の承認を受けて実施した（承認番号：14-21）。また質問紙を送付する際に案内文として、研究の目的の他に調査データの管理と活用について、1. 研究協力者に対する尊厳の尊重、2. 協力者への十分な説明や研究協力に対する自由を保障すること、3. 得られた情報の厳重管理、目的外使用の禁止等、4. 研究結果の公開に際し研究のもたらす社会的・人道的配慮に十分注意する等を説明する書面を同封し、返送を以って同意を得たものとした。以上の倫理的配慮は、次章以降の調査を行う際にも適用した。

第3節 結果

1. 3つのラインの傾きとその組み合わせにもとづく犯罪要因の特徴

今回の対象者8名の中で子どもの頃に虐待を受けた者は8名中2名、いじめを受けていたものは8名中2名であった。複数回のインタビューにおいて、毎回の発言は一貫しており食い違いはほとんどなかった。また対象者の担当支援員へ確認した結果、コーディングの内容について誤りはほぼなかった。8名は現在、福祉的就労を含めて全員が就労中であり、今までの職歴に関し、G氏以外は複数回の転職経験があった。また出生時にひとり親であった者はいなかった。

図2-3にインタビューを行った8名の対象者のラインを示した。ラインの形状に関しては、F氏のように犯罪を起こした年齢がここ数年前のみである者以外は「犯罪志向性」のラインが学校期から上昇し、それと同時に「楽しく生活を送れていること」と「暮らし向き」

のラインが複雑に変化しており、8名のラインを特徴的な形状に分類はできなかった。また、幼少期において、「楽しく生活を送れていること」が最低レベルにある者はA氏とG氏、「暮らし向き」が最低レベルにある者はE氏のみで、他の者は普通レベル以上であった。そして、逮捕歴はB氏、E氏、G氏は1回であったが、他の者は複数回あった、

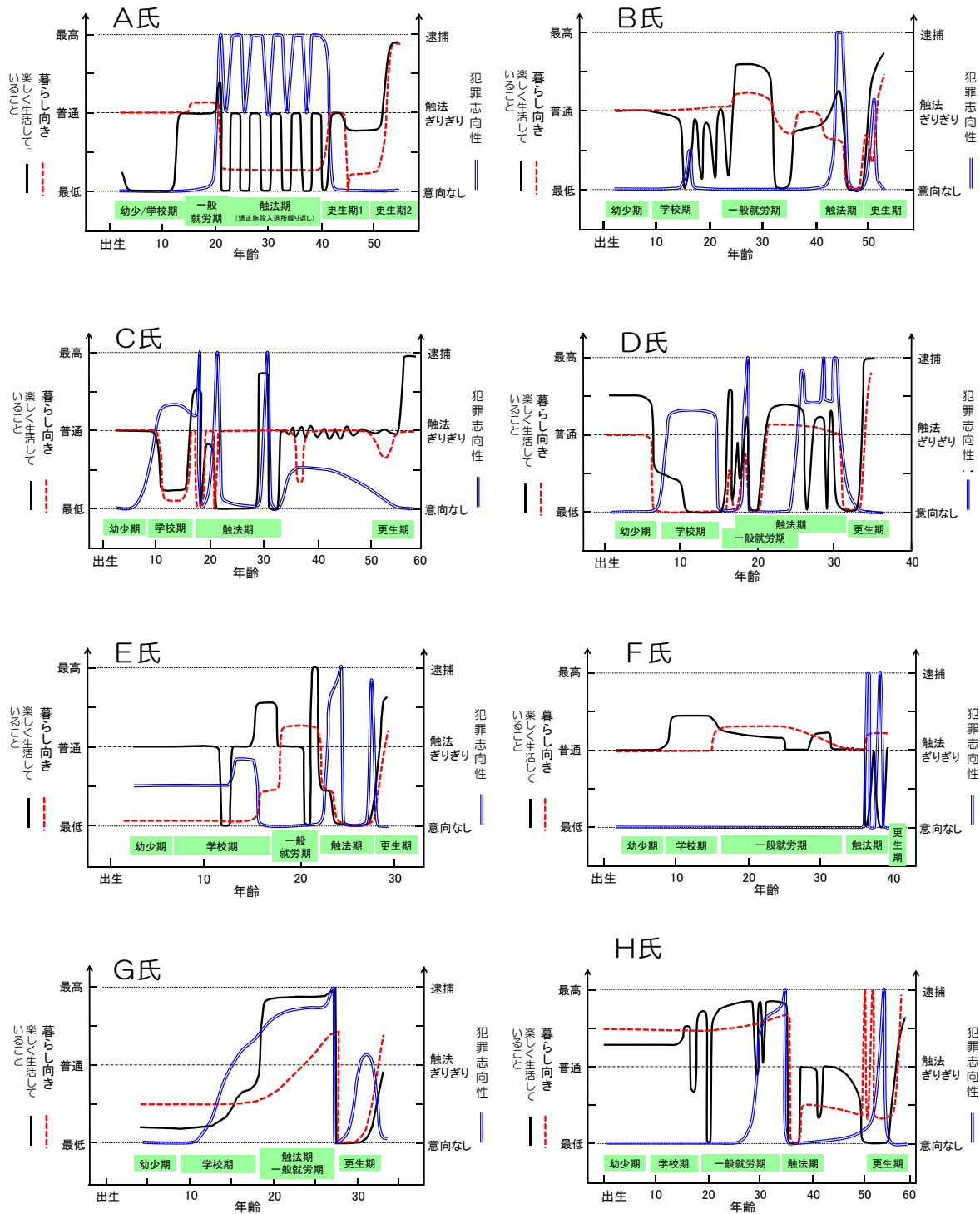


図2-3. 今回の調査でインタビューした8名のライン形状

次に、3本のラインの変化の傾向の関連を調べるため、「犯罪志向性」、「楽しく生活を送れていること」、「暮らし向き」のラインの形状が変化する傾向の組み合わせの数を表2-3にまとめた。

この表の見方は、ラインの縦軸には3本のラインの形状が、それぞれ上昇する期間 (↑)、下降する期間 (↓)、変化しない期間 (→) に当てはまる組み合わせ (全27通り) に分け、各組み合わせについて8名の対象者 (A~H) のラインで見られた数の合計を示している。例えば、行番号1は「犯罪志向性」が上昇、「楽しく生活を送れていること」が一定、「暮らし向き」が一定の組み合わせを示し、この組み合わせはC氏のラインに1回見られることを示している。

表2-3. 3つのラインの形状変化の組み合わせとその総数

行番号	ライフ・ラインの縦軸			対象者 (8名)								縦軸の組合せごとの総数
	犯罪行動傾向	生活の楽しさ	暮らし向き	A	B	C	D	E	F	G	H	
1			→			1						1
2	犯罪 行動 傾向	→	↗									0
3			↘			1						1
4			→	→	2	1	2	2			1	1
5	↑	↗	↗		1		1			2		4
6			↘		1				1			
7	上昇		→						2			2
8			↘	↗								0
9				↘			2	2	2			2
10			→			1						1
11	犯罪 行動 傾向	→	↗									0
12			↘									0
13			→	→			1			1		
14	↓	↗	↗	1		1	2	2	1	1	1	9
15			↘									
16	下降		→									0
17			↘	↗								0
18				↘		1	1				1	1
19			→		1		1		2		1	5
20	犯罪 行動 傾向	→	↗									0
21			↘									0
22			→	→	1	1			1	1		1
23	→	↗	↗	1	1		1					3
24			↘							1		
25	一定		→					2			1	3
26			↘	↗					1	1		2
27				↘	1	1			1	1		
合計				6	8	10	9	10	10	5	8	66

表2-3を見ると、27通りの組み合わせの総数は66回であり、「犯罪志向性」が上昇（↑）する組み合わせが27回、下降（↓）が16回、変化なし（→）が23回であった。また傾きの組み合わせで多いものは、（犯罪志向性、楽しく生活を送れていること、暮らし向き）が、（↑、↑、→）が9回、（↑、↓、↓）が8回、（↓、↑、↑）が9回であった。この結果から、「犯罪志向性」が上昇する際、「楽しく生活を送れていること」が上昇する場合と下降する場合という全く逆の組み合わせがあることが明らかになった。また、「楽しく生活を送れていること」が変化なし（→）の場合、「犯罪志向性」が上昇（↑）する組み合わせは2回（行番号1, 3）見られたが、「暮らし向き」が変化なし（→）の場合、「犯罪志向性」が上昇（↑）する組み合わせは11回（行番号1, 4, 7）見られた。よって、「暮らし向き」の変化よりも「楽しく生活を送れていること」の変化の方が犯罪志向性の上昇に影響が大きいと考えられた。

2. 対象者の語りのカテゴリー化

表2-4に今回の8名のインタビューをもとに、「犯罪志向性」が変化する期間を中心とした対象者の語りについてカテゴリー化した結果を示した。前節に記した通り、「暮らし向き」よりも「楽しく生活を送れていること」の方が「犯罪志向性」に大きく影響すると考えられることから、ラインの形状変化について「犯罪志向性」が上昇／下降する事例と「楽しく生活を送れていること」が上昇／下降する事例との組み合わせ（計4つ）に関してまとめた。以下、【 】はカテゴリー、《 》はサブカテゴリー、〈 〉は犯罪志向性が上昇・下降する要因に関わるコード、『 』はインタビューデータからの引用を示す。

(1) 犯罪志向性：上昇（↑）、楽しく生活を送れていること：上昇（↑）

この組み合わせの総数は15である（表2-3：行番号4～6参照）。そしてカテゴリーを6個、サブカテゴリーを7個、「犯罪志向性」が上昇・下降する要因に関わるコードを17個抽出した（表2-4参照）。ここでは本人の語りの要約のカテゴリーとして個人因子が環境因子よりも多く見られた。

個人因子におけるカテゴリーとして、【優越感の誇示】、【自己中心的な考え】、【衝動的行動】、【破壊的暴力への尊敬】が抽出され、これらが楽しく生活を送れていることを感じさせていることが伺えた。【優越感の誇示】ではサブカテゴリーとして《自分の強さの発見》が見られ、対象者が自分の能力が活かせる仕事に就いた時や自分が人よりも勝っていると感じた時に現れやすいことがわかった。例えば、B氏はパソコンが好きで、普通に操作ができる能力を持っていたため、警備員の職にもかかわらず、犯罪と意識しつつ職場のパソコンを盗んで自宅でデータ書き換えやソフトの更新を行った。また、G氏も〈おとなしく弱そうな同僚に対し、同僚のせいで怪我をした振りをして半年間恐喝を繰り返した〉とあり、罪の意識を感じながら自分の優越感に浸ってしまった。また【自己中心的な考え】では〈盗みをする時、バレたらどうしようとは全然思わない。証拠がないから大丈夫だと思っていた〉という根拠のない自信をもっていることが多かった。本人は悪い事をしているという認識はあるが、捕まった後にどう処分されるのかについての認識が抜け落ちている。さらに《自分の欲望を最優先させたい気持ち》について、C氏は〈女の子に憧れていたので、雇用主の娘の部屋に忍び込み、騒がれたためナイフで刺した〉ことへの言

葉として、『最初は頑張るぞって思ったんですけど、女の子に憧れてたんで……』と言い、犯罪という意識は薄れて自分の欲望を優先させた。さらに【衝動的行動】では、〈自分の中でストレスが溜まっていることが分からなかった〉や〈ストレスを回避する適切な方法についての意識が乏しかった〉という《ストレスの感覚や発散方法の欠如》が特徴的であった。これは本人に加えて本研究の結果の確認作業において担当支援員からも多く聞かれた内容である。G氏の担当支援員によれば、犯罪を起こす時のきっかけの一つとしてストレスがあるが、本人にはそれが何であるのか理解できず、もしくはストレスがあることも分からない状態であるとの意見であった。また〈出所後の解放感と陽気のせいで気持ちが軽くなり強盗を犯した〉についてC氏は『（刑務所が）長かった分、開放感があって直ぐアカンようになりましたね。お金に困ると、歩いてる人に声をよう掛けんから、どうしてもブスッといってしまう……』と言い、刑務所内で受けたストレスから解放されたことが次の犯罪に結びついてしまったことを述べた。その他には暴力団に入る時の気持ちを述べた《反社会的組織への憧れ》も見られた。

また、環境因子では【ちょうどいい標的の存在】と【役に立つ監視者の不在】が挙げられた。【ちょうどいい標的の存在】では、B氏の〈夜間の警備の仕事で全ての部屋の鍵をもっていたので、全ての部屋に入ることができた〉が示すように、本人の嗜好する行為とそれを試することができる業務や職場環境が一致したことが犯罪のきっかけの一つになっている。また【役に立つ監視者の不在】では、〈刑務所という常時監視された閉鎖空間と普通の暮らしとのギャップを感じた〉という語りがあった。そのギャップが〈出所後の解放感と陽気のせいで気持ちが軽くなり強盗を犯した〉ことに至ってしまった。

(2) 犯罪志向性：上昇（↑）、楽しく生活を送れていること：下降（↓）

この組み合わせの総数は10であり（表2-3：行番号7～9参照）、そしてカテゴリーを4個、サブカテゴリーを7個、「犯罪志向性」が上昇・下降する要因に関わるコードを19個抽出した（表2-4参照）。ここでのコードは個人因子と環境因子とがほぼ同数となった。

個人因子では【金銭的不自由への不安】が挙げられ、遊ぶ金や金銭管理ができないことから現金等を盗んだ旨の内容がコードに多く見られ、対象者のほとんどの人が経験していることが示された。また【自己コントロール不足】では、《不適切なストレス発散方法》が見られ、前項の《ストレスの感覚や発散方法の欠如》と異なり、ここではストレスの感覚はあることがわかった。

また、環境因子では【愛着の不足】と【スティグマからの衝動】が挙げられ、《家族との不仲から起こる反発》や《保身のための犯罪行為》、《信頼できる人や自分を信じてくれる人の不存在》、《組織から外された疎外感》が見られた。E氏の場合、〈犯罪を起こしてはいけないと知ってはいるけれど、寂しさ・不安などから逃れたい気持ちに気付いて欲しいと思って万引きをした〉とあり、本人から周囲に相談できず犯罪と言う形でSOSを発信するしか方法は無かった。またF氏は『他のホームの利用者さんに仲間外れの感覚みたいに言われたことがあって、それでいらいらして、で帰って来てすぐに近くのスーパーに行って、また再び犯罪を起こしちゃったんですよ』と言い、ホームから疎外された感覚が即、犯罪に結びついてしまった。

(3) 犯罪志向性：下降（↓），楽しく生活を送れていること：上昇（↑）

この組み合わせの総数は11であり（表2-3：行番号13～15参照），カテゴリーを3個，サブカテゴリーを3個，「犯罪志向性」が上昇・下降する要因に関わるコードを8個抽出した（表2-4参照）。

個人因子では【将来の目標の自覚】，環境因子では【愛着の充足】が挙げられ，これらが「犯罪志向性」を下げることに繋がったと思われる。E氏は『あんな事はやっちゃいけないし，ちゃんと目標もあるので……（中略），生活相談員，支援員になるとか，ちゃんと目標があれば，そういう歯止めも効くんだったって今，凄く実感しています』と《自分自身への期待》を持つことで犯罪から離脱できていた。さらに『世の中の人って，障がい者が本当にこういうことをするのって実際分かんないじゃないですか。そういう機会があったら，僕，しゃべりたいなって思って，こうやってしゃべれる人たちがどんどん発表してもいいのかなって思って……』と述べて，自分の経験をもとに世の中に犯罪を起こした障がい者の実態を啓発する意思を表し，自分自身も成長しようとする姿が見られた。またD氏は以下の様に述べて《家族への愛情》を示した。『兄ちゃんここに迷惑かかるし，結婚したばかりやし，これ以上，迷惑かけたらアカンと思って……（中略），これでもう一回，やり直せる，兄ちゃんこの甥っ子・姪っ子が生まれて，これ以上，悪い事をする，甥っ子たちに僕がやられたいじめが起きると思って，アカンって思って…（中略），これで，立ち直れるように，もう，悪さしない様に甘い気持ちも無くして，親にも親孝行しないといかんなあ……』。

(4) 犯罪志向性：下降（↓），楽しく生活を送れていること：下降（↓）

この組み合わせの総数は4であり（表2-3：行番号16～18参照），カテゴリーを1個，サブカテゴリーを1個，「犯罪志向性」が上昇・下降する要因に関わるコードを3個抽出した（表2-4参照）。

この組み合わせに当てはまるほとんどは，逮捕されたことにより「犯罪志向性」と「楽しく生活を送れていること」が下降した場合である。ここでのカテゴリーは個人因子の【自分の言動への後悔】が抽出された。A氏は所属していた反社会組織の人間の身代わりになって収監されていたが，出所した途端に組織から破門された。自分が組織に必要な人間であることを告げられ，A氏は《信じていた組織からの裏切りによる失望感》から〈こんな道は止めとこう，真面目に堅気で働いた方がよっぽどいいと思った〉ことで，犯罪から離脱するきっかけとなった。

なお，今回の8名のインタビュー調査の結果，C氏は自分の思いを適切にわかりやすく伝えることが難しい様子が見て取れたことから，ASD（Autism Spectrum Disorder：自閉症スペクトラム）のと思われる症状がうかがえた。またG氏やF氏は，興味のあるものを見たり聞いたりすると興奮しやすく，思いついたことをすぐに声に出してしまったり突発的な行動をしてしまうなど，衝動を抑えるのが困難なことがある等のADHD（Attention Deficit Hyperactivity Disorder：注意欠陥多動性障害）と思われる症状がうかがえ，調査対象者の中には，知的障がいとともに発達障がいも合わせ持っている可能性があると考えられる。

表2-4. 犯罪志向性の上昇・下降に関わる記述的要因

ラインの縦軸		因子 ³⁾	犯罪行動傾向が上昇・下降する要因に関するコーディング		
犯罪行動傾向	生活の楽しさ		カテゴリー	サブカテゴリー	コード
上昇 ↑	個人	優越感の誇示	ようやく発見した自分の強み	・パソコンが特技なので、自宅に持ち帰り勝手にデータ書き換えた。 ・おとなしく弱そうな同僚をターゲットにして、同僚のせいで怪我をした振りをして半年間恐喝を繰り返した。	
		自己中心的な考え	犯罪を起こしても見つからないという甘い考え	・原付の運転の感覚が楽しくて、街で鍵がさしたままの原付を盗んだ。 ・バイクを盗んでも隠し通せると思ったが、取調室で素直に罪を認めた。 ・警察に捕まったらどうなるかの考えが抜けていたため、犯罪を起こした。 ・盗みをする時にはバレたらどうしようとは全然思わない、証拠がないから大丈夫だと思っていた。	
		衝動的行動	自分の欲望を最優先させたい気持ち	・自分の欲しいものが目の前にあったので、つい盗んでしまった。 ・天気の良い日などには無断欠勤して遊びに行ってしまうことがあった。 ・雇用主の娘の部屋に忍び込み、騒がれたためナイフで刺した。 ・本人の中でストレスが溜まっていることが分からなかった。 ・ストレスを回避する適切な方法についての意識が乏しかった。	
	環境	破壊的暴力への尊敬	反社会的組織への憧れ	・カッコいいと思っている反社会的組織で兎免分の身代わりに刑務所へ収監された。	
		ちょうどいい標的の存在	欲望を満たすのに都合の良い職場	・自分の特技であるパソコン操作にてある程度の権限を与えられた。 ・弱くて金払いのよさそうな同僚を見つけた。 ・夜間の警備の仕事で全ての部屋の鍵を持ち、部屋に侵入できた。 ・刑務所という常時監視された閉鎖空間と普通の暮らしとのギャップを感じた。 ・出所後の解放感と陽気のせいであつて気持ちが軽くなり強盗を犯した。	
		役に立つ監視者の不在	監視されていた環境からの解放		
個人	金銭的不自由への不安	金銭や遊興物への欲求	・遊ぶ金欲しさに父親の財布から現金を盗んでしまった。 ・小学校の時に生活保護になり、ゲームを買ってもらえず友達とのゲームを盗んだ。 ・遊ぶ金が足らなくなり、会社役員の友人のカードから現金を引き出した。 ・家出するとお金に困るから、歩いている人に強盗目的でナイフで脅して金を取ろうとして怪我をさせた。 ・金銭管理ができず、小遣いが足らなくなり、同僚の財布から現金を盗んだ。 ・企業を退職後はパートを転々として金がなくなると万引きを繰り返した。 ・正社員から派遣社員になり、金銭的に苦しくなったため、通帳詐欺を犯してしまった。		
	自己コントロール不足	不適切なストレス発散方法	・たまたま女性の下着が目につき、誰も見ていないと思って咄嗟に盗んでしまった。 ・自分でギャンブルを抑えることができず、それが犯罪につながった。 ・現実の自分の未熟さが浮きぼりになり、犯罪を起こしてしまった。		
	愛着の不足	家族との不仲から起こる反発 保身のための犯罪行為 信頼できる人や自分を信じてくれる人の不在	・家族との仲が悪くなり、食事も作ってもらえず、万引きをしていた。 ・金融会社を騙して融資を受けようとして、伯父の保険証を盗んだ。 ・父親への反発として犯罪を起こしてしまったこともあった。 ・身内からの虐待を避けるため、万引きした物を差し出して喜ばせていた。 ・出所して入ったグループホームにて信頼できる人がいなくて自分の居場所ではないと思ひ込み、無銭飲食を繰り返した。 ・体と感情がぐちゃぐちゃで誰も止めてくれる人はいなかった。 ・万引きする時には、「どうなってもいい、もう自分の人生なんだから」と思った。 ・犯罪を起こしてはいけないと知ってはいるけれど、寂しさ・不安などから逃れたい気持ちに気付いて欲しいと思って万引きをした。 ・他の利用者からレットルを貼られ仲間外れにされ、いらいらして万引きをした。		
下降 ↓	個人	将来の目標の自覚	自分自身への期待	・将来、就きたい仕事を見つけることができ、目標があれば歯止めも効くことがわかった。 ・犯罪を起こした障がい者の体験を世間の人たちに知ってもらうために話す機会が欲しい。 ・企業でやりがいのある仕事を得て、自分の甘さを修復できると思った。 ・管理者の親切を受け、今から自分は生まれ変わるかもしれないと思った。	
		愛着の充足	家族への愛情	・母親も亡くなり、自分もいつまでもアホなこととしてられないという気持ちが強くなった。 ・悪いことをする時、甥や姪のことを思い出してかき消すことができた。 ・結婚して幸せな家庭を持てば、親兄弟に恩を返すことができると思った。 ・保釈金の返済は、自分が働く姿を見せる「気持ち」で返済しようと思った。	
	環境	支援者への感謝	出所直後から受けた支援の経験	・定着センターが介入してくれたため自分は救われた。 ・出所時、今まで絶縁状態の身内が反社会組織から自分を囲まってくれた。 ・自分のことを全く知らない人が親切にも泊まる部屋を提供してくれた。	
環境	自分の言動への後悔	信じていた組織からの裏切りによる失望感と安堵感	・出所した途端に親分から「お前みたいは関係ないから出て行け！破門した！」と言われた。 ・何のために俺は懲役6ヶ月も行かなあかんかったのかと思った。 ・こんな道は止めとこう、真面目に堅気で働いた方がよっぽどいいと思った。		

第4節 考察

ここでは、本章の目的である、犯罪を起こした軽度知的障がい者の「いきいき」就労生活に関わる促進要因および阻害要因および犯罪からの離脱傾向に関わる促進要因および阻害要因を抽出し、それをもとに支援方策への示唆について考えた。そのために、表2-3に示したサブカテゴリーとコードの記述から促進要因と阻害要因の特徴を表わしている項目を検討した。また促進要因は、表2-3のラインの縦軸において、「犯罪志向性」が下降(↓)している期間のコーディングをもとに促進要因と考えられる内容を検討した。また阻害要因については、同表において「犯罪志向性」が上昇(↑)している期間のコーディングをもとに検討した。

1-1. 当事者の「いきいき」就労生活に関わる促進・阻害要因と支援方策への示唆

(1) 促進要因

将来の目標が与えられること

E氏は《自分自身への期待》として、自分の当事者としての経験をもとに世の中に犯罪を起こした障がい者の実態を啓蒙する意思を表し、自分自身も成長しようとする姿が見られた。またD氏のように自分の甘さを自覚し、再犯を起こして身内に迷惑をかけないようにしなければならないと固い決意を示す人もいた。このような《自分自身への期待》により犯罪志向性から離脱できると考えられる。これは、久木田(1998)が述べたように、エンパワメントの共通基盤である「すべての人間の可能性を信じ、その能力の発揮を可能にするような人間尊重の平等で公正な社会を実現しようとする価値」にもとづき、「社会的に差別や搾取を受けたり、自らコントロールしていく力を奪われた人々が、そのコントロールを取り戻すプロセス」であると言えよう。支援方策として、陳(2007)は一般就労を継続するために必要な項目として、本人のコンピテンスを上げる支援の必要性を述べている。

支援方策への示唆に関して、支援主体として就労の受け皿となる一般企業や福祉事業所、支援の客体として当事者を考えてみる。まず、いわゆる「ナチュラルサポート」として、就労の受入れ側の職員や同僚による当事者の受容がなされ(小川 2000)、その上で職員は当事者の強みや弱みを把握し、本人の将来に向けた志向や性格を考慮して業務の目標に落とし込むことが求められるであろう(陳 2004)。これにより、当事者をエンパワメントできると考えられる。

(2) 阻害要因

① 周囲の人とのコミュニケーションが不足していること

当事者は犯罪を起こす時のきっかけの一つとなり得るストレスについて、それが何であるのか理解することや、ストレスがあることも分からない状態となる場合がある。常に周囲の支援員等が、当事者の様子の良し悪しに関わらず、声かけなどのコミュニケーションを通じて、当事者のわずかな変化も見逃さないことが重要であると考えられる。当事者は「解放感」の中にいると衝動的に犯罪を起こしてしまうこともある。そうならないために、普段の生活において支援員を含めた地域の人(家族、住民、警察など)の見守りが必要である。これは、杉山(2000)の言う「就労場面において周囲が気付かぬまま無理を重ねた

後、限界に達した時に本人にも自覚されないままパニックが生じる現象」の対策にもなっている。就労の場だけでなく、近くに生活の場も提供し、常にコミュニケーションを取れる体制を構築することが有効であると思われる。

支援方策への示唆として、支援主体として一般企業や福祉事業所が当事者について支援の「キーパーソン」を決めることが重要と考えられる（陳 2004）。当事者が困った時や不安を感じた時にいつでも相談できる担当者を決めておくことが心の安定につながり、不意の再犯を防止できると思われる。そのためには、行政等が支援主体として一般企業や福祉事業所の職員に向けた支援者研修を実施することも必要でと考えられる。その際、実際には当事者支援で成果を上げている団体が支援主体となりノウハウ等を学ぶことになるであろう。

① 不適切なストレス発散をしていること

これは第3節において、津島（2010）の言う「ストレス」が犯罪の要因の一つとなるという指摘をもとにしている。当事者は犯罪を起こす時のきっかけの一つとなり得るストレスについて、それが何であるのか理解した後、支援員等は当事者にストレス発散の方法を適切な時期に支援し、犯罪に至らないようにすることが必要であると考えられる。ここで、犯罪を起こす時のきっかけの一つとなり得るストレスを理解するためには、当事者の成育歴を知る保護者や学校時代の生活の様子を知る人から情報を得ることや、当事者と不断のコミュニケーションから察知することが必要と思われる。

支援方策への示唆として、支援主体として一般企業や福祉事業所が当事者について支援の「キーパーソン」を決めることに加えて、支援主体全体で当事者の普段の職場や生活について見守ることが重要と考えられる。特に見守る側が注意する点として、本章の調査結果で明らかになった「楽しく生活を送れていること」の状態においても安心せずに当事者とのコミュニケーションを絶やさずに気に掛けていくことが大切であろう。そして、キーパーソンは当事者の性格や行動パターン、趣味などを熟知しておくこと、また職場や生活の言動等に普段と異なる変化が観られた場合には、面談等を通して当事者の気持ちを理解し、必要があればストレスを発散することが必須と考えられる。

1-2. 犯罪からの離脱傾向に関わる促進・阻害要因と支援方策への示唆

(1) 促進要因

① 家族からの愛着があること

D氏は、実の兄から以下のように激励され、犯罪志向から離脱するきっかけの一つとなった。『兄ちゃんが。これで、ラストチャンスや、これで立ち直れんかったらお前は終わりやって。これで悪さすると、もう縁を切るって・・・言われたもんで、これで、立ち直れるように、もう、悪さしない様に甘い気持ちも無くして、親にも親孝行しないと行かんああって・・・』『兄ちゃんともも甥っ子・姪っ子が生まれて、これ以上、悪い事をすると、甥っ子たちに僕がやられたいじめが起きると思って・・・でアカンって思って・・・』このように、当事者は家族メンバー間の気持ちを認知・育成する過程を共有し、変容していくことがある。

支援方策への示唆に関して、支援主体として一般企業や福祉事業所による当事者に向けた「家族内エンパワメント」であり、家族メンバー同士が互いにもっている有用なリソースを分かち合い、当事者に贖罪の念を想起させることや、人生課題を解決する過程で生起する様々な出来事に対処し、その結果、喜びや励ます経験を積んでいくと考えられる(佐々木 2017)。

② 出所直後から支援を受けられること

D氏は数回ほど刑務所に入所した経験を持っていたが、最後に出所した直後、福祉事業所の理事長に救われた。初めて会ったD氏に対して、理事長は住む場所と仕事を提供した。そして、D氏は『理事長が今日から泊まっていきって誘ってくれて、あっチャンスが降りてきた、これでもう一回、やり直せる、兄ちゃんと子も甥っ子・姪っ子が生まれて、これ以上、悪い事をする、甥っ子たちに僕がやられたいじめが起きると思って・・・』と思いき、道徳的な目的を持つようになった。これによりD氏は本気で立ち直るきっかけを掴んだ。

支援方策への示唆に関して、支援主体として行政による一般企業や福祉事業所への支援として、補助金や人的支援等が必要であると考えられる。例えば、一般企業に対しては、当事者の住まいとなる住居の家賃補助が考えられる。また、受け入れた後の当事者への定着支援のためのジョブコーチを派遣する制度や一般企業が当事者を受け入れる準備期間として就労支援事業所が一定期間(半年程度を目途)の訓練を実施するなどの施策が考えられる。

(2) 阻害要因

① 愛着が不足していること

これは、促進要因の「②家族からの愛着」の裏返しに近いが、家族に限らず、周囲からの愛着の不足が犯罪志向性からの離脱を阻んでいると考えられる。例えば、E氏は「犯罪を起こしてはいけないと知ってはいるけれど、寂しさ・不安などから逃れたい気持ちに気付いて欲しいと思って万引きをした」と述べたように、愛情不足がスティグマとなり犯罪の要因の一つとなり得るため、常に愛情や関心を持ってくれる人が必要である。

支援方策への示唆として、この場合には当事者にとって有用なリソースを家族メンバーは持ち合わせていない、もしくはリソースを利用できない家族に対して、行政や相談支援事業所等が支援の主体となり、積極的かつ定期的に当事者の家族を訪問し、リソースの提案および活用法を提案する等の活動が必要と考えられる。

② 金銭的不自由への不安があること

第2節に記したように、知的障がい者の犯罪要因に関する知見として、犯罪の動機は「困窮・生活苦」が主要(約37%)である(法務省 2006)。今回のインタビューの対象者については、家庭が貧困のために小遣いがもらえなかった場合や家庭が裕福であったが結果として自分が十分に使えるお金がなかったことが直接の要因と考えられるため、「金銭的不自由への不安」が犯罪の動機と考えた。

支援方策への示唆として、C氏のように子どもの時に小遣いがもらえず賽銭泥棒をしてしまった場合は、行政や教育機関が支援の主体となり、当事者の家族に対して適切な小遣

いを与える等を指導することも必要であると考えられる。また本人に収入がある当事者に対しては、行政や社協などが当事者に向けた適切な金銭管理を定期的に行い、無駄遣い等を防ぐことで「金銭的不自由への不安」を解消することが必要であろう。

③ 組織から疎外感を受けること

E氏は『グループホームに入った時に、職員さんはいるんですけど信頼できる人がいなかったし、何か自分の居場所はここじゃないのかなと……。そういう風に自分の中で思い込んでしまって……。』『職員さんが話を聞いてくれる人とか、「そうだよね」って言ってくれる人とか、評価してくれる人が必要、否定をしないことが』と言い、自分を受け入れてもらえる場所をもとめていた。そして、中原（2003）が定義した“居場所感（自分がそこにいてもいい場であり、自分がありのままにそこにいてもいいと認知し得る感覚”）を喪失した結果、犯罪に至ったと考えられる。

支援方策への示唆として、そのために支援の主体として当事者の受け入れに関して成果を上げている団体により、受け入れ側の一般企業や福祉事業所に対して、ありのままを受け入れられる感覚の持てる居場所の設置のノウハウに関する研修を実施することが必要であると考えられる。そして、コミュニティが当事者の受け入れを拒否する等、当事者の居場所の確保が困難な状況にある場合には、行政が受け入れに関係する事業所をまとめてチームとして当事者への対応を行うこと、ならびに仲介として住民への説明会を実施することが求められるであろう（Maruna 2011）。

2. 先行研究との比較

(1) 従来の犯罪社会学の理論に対する考察

今回のインタビュー調査の結果について、「犯罪志向性」が上昇したケースについて、従来の犯罪社会学の理論等と照らし合わせて考察する。まず「犯罪志向性」と「楽しく生活を送れていること」の両者が上昇する組み合わせのカテゴリーにおける【ちょうどいい標的の存在】および【役に立つ監視者の不在】は、コーエンら提唱した「日常活動理論」とほぼ同じであることがわかった（矢島ら2009）。さらに【優越感の誇示】は同理論における「動機を持った犯罪者」に相当し、日常活動理論の3要素が確認できたと考えられる。この【優越感の誇示】により対象者は「楽しく生活を送れていること」を感じていると言える。また【自己中心的な考え】の《犯罪を起こしても見つからないという甘い考え》は自分の行為を正当化する「中和」の技術、また《自分の欲望を最優先させたい気持ち》は非合理性にて特徴づけられる緊張理論で説明できるものと考えられる（Hirschi1969）。しかしながら、【衝動的行動】のサブカテゴリーである《ストレスの感覚の欠如》については、〈本人の中でストレスが溜まっていることが分からなかった〉ことから、対象者本人にも犯罪を起こした理由が説明できない事例もあり、その場合は犯罪を起こすきっかけを把握することが難しいと思われる。例えば、犯罪理論ではないが、杉山（2000）が述べた自閉症の就労の類型に関する理論において、就労場面において周囲が気付かぬまま無理を重ねた後、限界に達した時に本人にも自覚されないままパニックが生じる現象と似ている。

さらに「犯罪志向性」が上昇し、「楽しく生活を送れていること」が下降する組み合わせのカテゴリーにおいて、【金銭的不自由への不安】は研究の背景で述べたように、従来

の知見として貧困や失業による要因が犯罪に向かわせていることが確認できた。また【愛着の不足】は、ハーシのコントロール理論にて説明されるように所属する集団との絆が弱まり、自己の私利に則った行動基準を取ることがわかる (Hirschi 1969)。そして【自己コントロール不足】は、先の【衝動的行動】に対し、対象者本人がストレスを感じているケースであり、犯罪のきっかけを把握できる可能性があると思われる。

(2) 犯罪志向性が上昇する際のソーシャルワークに関する考察

前項において「犯罪志向性」を上昇させるカテゴリーにもとづく分析結果は、ほぼ従来の犯罪社会学の理論に合致するものであった。ここで《ストレスの感覚の欠如》の状態における【衝動的行動】については、知的障がい者特有の要因の一つと考えられる。図2-2に示したG氏は、職場の同僚に恐喝を繰り返していたが(犯罪志向性:↑)、同時に有能な社員として評価を受けており(楽しく生活を送れていること:↑)、周囲の者が犯罪を起こすとは考えもつかなかった。このように、「楽しく生活を送れていること」が上昇する中で犯罪が起こっており、普段の生活の様子を見ただけでは犯罪のきっかけを把握する予防的支援は難しいと考えられる。その中で、内田ら(2011)は、ソーシャルワーカーを中心とする専門家による対象者への問題意識と権利性を明確にし、問題解決力や支援活用力を高め、サービス提供者を含む関係者に対する啓発や支援を提供する「アシスティブ(支援型)アドボカシー」が重要と指摘している。なぜなら対象者は逮捕に至る事件を起こす前にも既にトラブルを発生させており、それが表面化していないだけで、対象者の成育歴や最近の生活の有り様を継続的に把握しないと支援の方法も分からないからである(内田ら2011)。本研究で用いたライフ・ライン・メソッドは、対象者の「犯罪志向性」に関する要因を継続的に分析し、対象者のニーズの顕在化および問題解決のための支援計画を立案するためのツールとして活用できると考えられる。

(3) 犯罪志向性が下降する際のソーシャルワークに関する考察

ここで犯罪志向性が下降することを犯罪から離脱するという視点から考えてみる。Maruna(2001)は犯罪から離脱している者の特徴の一つとして、本人の「真の自己」を形作る中核的な信念の形成を挙げ、またVeysey & Christian(2009)は、犯罪からの離脱を病気からの回復と見なし、充実感と意義のある生活を創出し、犯罪を起こさない生活への「移行」という社会的なアイデンティティの変化を「変容の瞬間」と捉えている。表2-3の【将来の目標の自覚】にもとづき、〈自分自身への期待〉を抱かせる仕事に就くことで「変容の瞬間」を経験し、結果的に犯罪から離脱している者もいる(瀧川 2016b)。また、Maruna(2001)は犯罪者が犯罪志向性から離脱する時には、自己に対する陶醉から他者に対する配慮への転換が生じると述べているが、52ページにおいてE氏が自分の経験を世の中にて啓発活動をしてみたいと語った気持ちはこれに当たるであろう。

知的障がい者にこのような急激な変化は期待できないかもしれないが、G氏が属している福祉事業所の支援員は、G氏のような知的障がい者は普段から定期的な生活の振り返りが必要であることを強調している。それは犯罪を詰問する振り返りではなく、今後は犯罪をしなくてもよいことを言い聞かせて安心させる振り返りである。この時には本人に関わっている相談支援事業所、入所施設、障害者就業・生活支援センター、職場がチームを組

み、多角的な視点を持ち、本人の考えや様子を伺いながら支えることが重要であろう。ここでも「アシスティブアドボカシー」の考えのもと、継続的なアセスメントに基づく支援計画が立案され、本人が抱えるストレスの有無が徐々に理解できると思われる。その結果、「犯罪志向性」を察知し、犯罪の予防的支援につながっていくと考えられる。

第5節 本章のまとめ

本章では、ライフ・ライン・メソッドを用い、犯罪を起こした知的障がい者の「犯罪志向性」の要因と犯罪を起こさないために必要な支援に関する示唆を得ることを目指した。その結果、犯罪を起こした知的障がい者の「犯罪志向性」が上昇する時には「楽しく生活を送れていること」を感じることが少なくないことが明らかになった。また、当事者の生活自立における犯罪を起こさないための促進・阻害要因を抽出した結果、促進用として、「将来の目標の付与」、「家族からの愛着」、「出所直後から受けた支援」の3項目が挙げられた。阻害要因として、「周囲の人とコミュニケーション不足」、「不適切なストレス発散方法」、「金銭的不自由への不安」、「愛着の不足」、「組織からの疎外感」の5項目が挙げられた。これら、当事者が犯罪を起こさないための知見として、事業所が当事者を支援する「キーパーソン」を決めることに加えて、支援主体全体で当事者の普段の職場や生活について見守ることが重要である等を示した。また、先行研究との比較を行い、従来の犯罪社会学の知見を確認したことに加え、ストレスの感覚の欠如の状態における「衝動的行動」が特徴的であることを指摘した。そして、研究方法として、主に医療分野において示されてきたライフ・ライン・メソッドを応用し、数値的な検討を加え、まだ限定的と思われるが、犯罪を起こした「知的障がい者」のインタビュー調査に応用できる可能性があることを示し得たと考えられる。

(第2章 終わり)

【第I部】

第3章 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労の継続に関わる職場の要因

第1節 本章の目的

第2章では、ライフ・ライン・メソッドを用いたインタビュー調査を行い、就労している当事者の人生についての「語り」(ライフ・ストーリー)を引出すことで、就労生活における当事者の語りをもとに、「いきいき」就労生活と犯罪からの離脱傾向に関連する促進および阻害要因を明らかにし、それらの支援方策への示唆を得た。例えば、「犯罪志向性」が上昇する時、客観的にストレスにさらされているにも関わらず、その感覚が欠如し衝動的に犯罪を起こすことがあることを明らかにし、当事者の「楽しく生活を送れていること」の良し悪しに関わらず常にコミュニケーションを継続する対応が必要である等の支援方策が示唆された。

そこで、第3章では、第2章と同様にライフ・ライン・メソッドを用いて、現状の就労生活における当事者の変容過程を通じて就労の継続に関連する促進および阻害要因と支援方策への示唆を得ることを目的とする。

したがって、第I部(第2章と第3章)の調査結果をもとに、当事者が犯罪に至ることなく就労を継続するための要因の解明と支援方策への示唆を得ることができる。

次に本章のリサーチクエスチョンについて述べる。犯罪を起こした人がどのようにして犯罪志向から離脱し維持されるのかについて、「犯罪を起こした」者の視点から行われた研究は少なくない(Maruna 2001, 田辺・藤岡 2014 など)。Maruna (2001)は犯罪から離脱している者と現在も続けている者とのナラティブを比較し、離脱している者は、本人の「真の自己」を形作る中核的な信念を形成していること、自己の運命に対する自己の支配という楽観的な認識を持っていること、社会・次の世代へのお返しをしたいという気持ちがあるという特徴があると述べている。また Veysey & Christian (2009)は犯罪からの離脱を病気からの回復と見なし、充実感と意義のある生活を創出し、犯罪をしない生活への「移行」という社会的なアイデンティティの変化を「変容の瞬間」と捉え、①変容の瞬間が1回きりの出来事か長期間続く複数の出来事なのか、②変容は本人の内面から生じるのか外部の影響から生じるのか、③本人は心から問題に対する認識を変えたのかどうか、についてナラティブを通して明らかにしようとした。

そこで、第3章では犯罪を起こした軽度知的障がい者においても Veysey & Christian (2009)の言う「変容の瞬間」に関する調査を行い、その後の就労の継続に関連する促進・阻害要因を明らかにするために、以下のリサーチクエスチョン(RQ)を設定した。

RQ:当事者が就労生活を通して変容する過程は、先行研究(Veysey & Christian 2009)の結果と違いがあるのか

- ① 変容の瞬間が1回きりの出来事か長期間続く複数の出来事なのか
- ② 変容は本人の内面から生じるのか外部の影響から生じるのか、
- ③ 本人は心から問題に対する認識を変えたのか

このRQに示した3つの視点の結果により、犯罪を起こした軽度知的障がい者の犯罪志向の要因を初めて明らかにでき、さらに受け入れ側が実施する支援において、当事者への接し方等についての重要な情報となり得るものと考えられる。

第2節 研究方法

1. 調査対象者

調査対象者（以後、対象者）については、第4章でインタビューを行った当事者と同一の8名（第2章の表2-1参照）とした。そして、研究を行うにあたり、依頼者である筆者は事前に可能な限り対象者本人と一緒に作業等を行うことによりラポール形成に努めた。

2. 調査・解析方法

(1) ライフ・ライン・メソッドを用いたインタビュー調査

本章も第2章と同様に、対象者へのインタビューにおいてライフ・ライン・メソッドを用いた。その方法は、第2章で述べた内容の繰り返しになるが、横軸に時間経過、縦軸に人生の質レベルを表す主観指標等を配した図中に主観指標の時間変化（以後、ライン）を描き（第2章の図2-1参照）、その浮き沈みの理由を尋ねることにより、主観指標のレベルとその変化の要因を可視化し把握するものである。本調査では、知的障がい者から複数回にわたり就労を通じた人生の浮き沈みの転換期であるライフステージを聞き取るため、ライフ・ライン・メソッドを用いることにより、知的障がい者にも簡便に表現しやすく、対象者・現場の実践者・研究者との間で情報を共有化できると考えた。

(2) ラインの作成と半構造化インタビュー

① 軸の説明

軸についても第2章と全く同様に、横軸が年齢、縦軸は左側の軸として、対象者が感じている「楽しく生活を送れていること」および対象者の家庭の経済状況を示す「暮らし向き」、右側の軸として、対象者の犯罪を起こす傾向もしくは実際に犯罪を起こした実績を示す「犯罪志向性」を表した。また、縦軸のレベルの決め方についても全く同じとした。

② ラインの描画と半構造化インタビュー

次に、対象者が生まれてから現在までの「犯罪志向性」、「楽しく生活を送れていること」、「暮らし向き」の3つのレベルについて、図中に時系列に連続したラインを描いてもらった（図3-1の左側の図を参照）。そして、本章の研究目的を鑑み、特に犯罪を起こした後の時期～就労して現在の犯罪から離脱した現在までの期間（更生期）のストーリーラインを3段階に分け、ラインの立ち上がり時、ピーク時、落ち込み時などの年齢を描いてもらった後に詳細に聞き取りを行った（図3-1の右側の図を参照）。第1段階は、「就労準備期」とし、対象者が犯罪を起こして刑務所等から出所した後、就労に向けて活動した際に福祉事業所から受けた対応や企業の採用状況および対象者の希望する点などを聞き出した。第2段階は、「就労開始に伴う変容期」とし、対象者が現在、就労している一般企業や福祉事業所に受け入れてもらった時の出来事や対象者が就労を通して犯罪から離脱するターニングポイント（Veyseyらの言う「変容の瞬間」）を聞きだした。そして、3段階は「就労維持期」とし、離脱状態を継続させている現状の様子を聞き取りした。聞き取りに際して、ラインの立ち上がり時、ピーク時、落ち込み時などの時期に対象者がどのような経験をし、どのような支援等を受け、何を感じたかなどについて重点的に尋ねた。面接は1回につき約

2時間を目安にし、聞き取りの内容は承諾を得てICレコーダーに録音した。また対象者から聞き取った内容を再確認するため、最低2ヶ月以上の期間において一人あたり追加の面接を1~2回実施し、内容に食い違いがないか精査した。面接によるデータ収集期間は、2014年9月から2015年2月である。

(3) データ解析方法

面接にて得られたデータについて、佐藤（2008）の方法を参考に解析を行った。録音データをもとにした逐語録と描いてもらったラインと照らし合わせながら、逐語録を繰り返し読み全体を把握した上で、ラインの曲線部等におけるライン形状が変化した理由とその要因をコーディングしカテゴリーを作成することで整理・分析した。また分析した結果について客観性を持たせるため、質的研究に精通した教員からスーパーバイズを受けた。加えて対象者と対象者を支援している事業所の管理者に分析結果を確認してもらった。

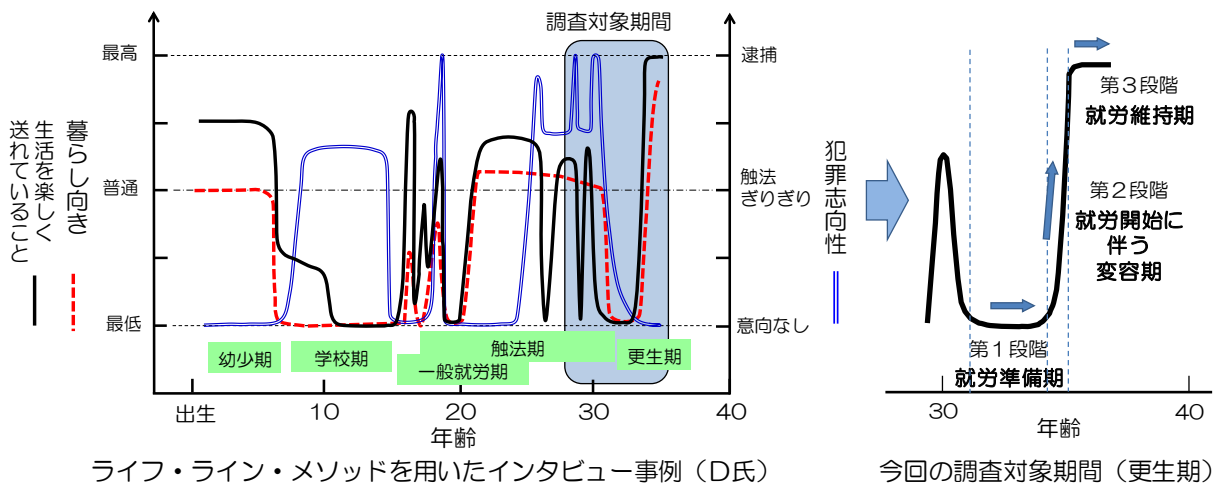


図3-1. 本章のインタビュー調査における調査対象期間

第3節 結果

8名の対象者のライフ・ラインは、対象者と事業所の管理者との間でほぼ一致することがわかった。図3-1に一例としてD氏のライフ・ラインを示した。D氏は学生の時に周囲の同年代から激しいいじめを受けた。その後、水産会社に就職するも、職場に自分の居場所が見つけられず退職し、生活が困窮した結果、盗み癖が止められず窃盗の常習犯となり刑務所に服役した。そして出所後は、現在の事業所のグループホームに入ることができ、現在は犯罪を起こしたことを反省し食品製造業に従事している。D氏は刑期を終えた後、現在までに3つの段階を経たが、就労維持期の「楽しく生活を送れていること」レベルは最高点よりも低いことがわかった。このようにして実施した8名の面接をもとに、本研究における犯罪を起こした後の変容過程について、保正（2011）を参考として図3-2に示した。以下、【 】はカテゴリー、〈 〉はサブカテゴリー、「 」はコード、インタビューデータからの引用を『 』を示す。

1. 第1段階 就労準備期（表3-1参照）

第1段階では、4つのカテゴリー、4つのサブカテゴリー、14のコードを抽出した。そして、ここでの「楽しく生活を送れていること」のレベルはほとんど最低レベルであることがわかった。刑務所から出てきた者（不起訴となった物も含む）は家族などの引き取り先があれば良いが、身寄りのない者や家族が引き取りを拒否する場合は少なからずある。引き取り手がない場合でも、志賀（2013）の言う当面の住居の場が必要になる。しかし、入所施設を持つ事業所にて【犯罪歴のある人への支援の差異】が見られ、総じて【支援する側の先入観】と思われる対応が多く見られた。このような対応は対象者が再び就労するための活動をする時にも見られた。例えばC氏は『仕事探しにハローワークに通ってたけれども、窓口の人から、あなたここがダメとか、けちよんけちよんなこと言われて…』と言い、積極的な就労の斡旋を受けることが無かった。また医師からの意見書についても『知的好奇心が強すぎて犯罪を犯す可能性があるって書いてあったんです。ものを知りたいがために、人のプライバシーを暴いたり暴力的なことをする危険があることが書いてあったんです。』と言っていた。それに加え、対象者は【犯罪歴のある人への厳しい雇用条件】にもさらされていた。A氏は暴力団から抜けた後、職業訓練を受けて清掃技術を身に付けていたが、企業の面接の様子について『指に刺青入っているから一応、指輪はめてテープ巻いていたんやけど、面接官からここ何か怪我でもしてはるんですか？と言うから、一応、怪我しますと言うたら、バチッと顔見て、ああこの人は元暴力団やなと思いはったんとちゃいます…。2週間したら却下が来まして、面接アウトでした。』と述べ、仕事ができる能力がありながら採用に至らなかった理由として、元暴力団組員であったからではないか感じていた。

表3-1. 第1段階（就労準備期）における対象者の変容に関連する記述的解析

時期	領域	カテゴリー	サブカテゴリー	コード
第1段階 (就労準備期)	世間の厳しさの実感	・犯罪歴のある人への支援の差異	・支援する側の先入観 ・犯罪歴を持つ者への偏見のない対応	・犯罪を起こすような人を受け入れる法人は無かった ・相談支援事業所は地域での受け入れに後ろ向きであった ・ハローワークが障がい者の仕事の能力を過小評価し、就労の斡旋を躊躇していた ・世間では障がい者に親切な言葉を言うが実際の支援では冷たく扱われることが多かった ・犯罪を起こす人に対しても偏見なく支援してくれた ・障害者本人以外に家族を含めた全体の支援をしてくれた
		・犯罪歴のある人への厳しい雇用条件	—	・仕事をする能力があっても、元暴力団で刺青があることで採用されなかった ・履歴書に前科を書かなくても事前に調べられていた
		・就労に向けた家族からの支援	—	・暴力団を抜け出した直後から、今まで縁を切られていた兄が家で保護してくれた ・犯罪を起こした後、家族が障害者手帳の取得のための手続き等の支援を積極的に行った ・父親からの就労に対する積極的な意識付けがあった
		・相談できる環境の不備	・相談意識の欠如 ・相談相手の欠如	・犯罪を起こす前の不安定な精神状態であっても、誰かに相談するという考えが無かった ・無断欠勤し続けても会社から面談等の働きかけが無かった ・困った時に誰に相談するべきかわからなかった

しかし、対象者に救いであったことは【就労に向けた家族からの支援】を少なからず受けていたことであった。A氏は、「暴力団を抜け出した直後から、今まで縁を切られていた兄が家で保護し、身を隠す施設を紹介してくれた」ことを感謝しており、もし兄からの支援がなかったら暴力団に戻るかホームレスになるかして今の生活が得られなかったと述べている。

また対象者からは【相談できる環境の不備】として〈相談意識の欠如〉がうかがえた。G氏は「犯罪を起こす前の不安定な精神状態であっても、誰かに相談するという考えが無かった」ことについて、『直ぐにここの職員に言葉で話せば犯罪を起こすことにならなかったんだけど、とっさにやっちゃって…』と悔やんでいた。また〈相談意識の欠如〉も少なからずあった。ここでもG氏は『昨年、別のグループホームに替わった時、信頼できる人がいなかったし、誰に相談すればよいのか分からなかった。』と述べていた。

このように就労準備期では、【犯罪歴のある人への支援の差異】，【犯罪歴のある人への厳しい雇用条件】，【相談できる環境の不備】の3つの困難があるが、それらを支える力として【就労に向けた家族からの支援】があることで救われていることがわかった。

2. 第2段階 就労開始に伴う変容期（表3-2参照）

第2段階の就労開始に伴う変容期にて2つのカテゴリー、4つのサブカテゴリー、8つのコードを抽出した。この時期では障がい者は家族や一部の理解ある事業所等の支援により就労へ向けた準備を行っており、「楽しく生活を送れていること」レベルは急激に上昇したことがわかった。

このような状況の中においては、【犯罪歴のある人を受容する職場】により〈犯罪歴を問わない採用条件〉や〈犯罪から離脱するターニングポイント〉を与え、彼らは犯罪から離脱するきっかけとなる「変容の瞬間」（Veysey & Christian 2009）が見られた。窃盗を繰り返していたD氏は、刑務所から出た後、住まいを受け入れてくれる所がなく困り果てていたが、今のグループホームを管理する事業所を紹介され面接に行った時、管理者から犯罪を起こした者への対応とは思えない程の優しさを感じて『“今日から泊まっていき、泊まるとこ無いやろ”って言うもんで…僕も驚いて、知らん人なのにえらい親切な人やなって思って、これでラストチャンスや！立ち直れるように、もう悪さしない様に甘い気持ちも無くさなあかん』と述べていた。またA氏は清掃の仕事に就く際、責任者からの言葉が忘れられないでいた。『初めての時、管理者にこう言われました、“お前はな、その道を踏んできたけど、今、真面目に気張ってんやから、わしはお前を一生、遠いところから見とるぞ”と』。そして採用の時には『“掃除ができるかどうかが一番や”と。以前に何をやってたかは、取り敢えず置いといて、掃除、いわば仕事ですわ。“仕事ができるかどうかで先ずは判断します”と言われて…今は充実しています』と述べていた。このように犯罪を起こした障がい者であっても仕事の能力が高ければ採用する事業に出会えたことは、8人の対象者全てにとって〈犯罪から離脱するターニングポイント〉となったことが分かった。また変容期には〈自尊感情を持てる喜び〉や〈自分の仕事能力の認識〉が得られる【就労できる喜びの発見】もあった。〈自尊感情を持てる喜び〉としては、「自分の実績でも誉められることを初めて実感できた」ことが示すように、今までの人生にて仕事で怒られ続けてきた対象者が初めて自分の仕事が認められた喜びが見て取れた。D氏は水産会社に

就職した時に自分の経験を評価してくれたことについて、『以前、漁船に乗っていたので、会社の人から“この子使えるな”って言って雇ってくれた』と喜んでいて、また〈自分の仕事能力の認識〉では「仕事の成果が見えることで自分の能力を実感できた」のように新しい自分を発見できる喜び大きな経験が「楽しく生活を送れていること」レベルを押し上げる効果があった。

表3-2. 第2段階（就労開始に伴う変容期）における対象者の変容に関連する記述的解析

時期	領域	カテゴリー	サブカテゴリー	コード
第2段階 (就労開始に伴う変容期)	変容の瞬間	・犯罪歴のある人を 受容する職場	・犯罪歴を問わない 採用条件 ・犯罪から離脱する ターニングポイント	・犯罪を越したことで就労機会を排除されなかった ・仕事ができることが最も重要な採用条件であった ・認知的に高くなくても体力があれば採用してもらえた ・本人に「恩を仇で返すようなことは絶対にできない」と 言わしめるほど犯罪を起こした者に寛容であった
	変容の促進	・就労できる喜びの 発見	・自尊感情持てる喜び ・自分の仕事の能力の認識	・世間で必要とされる仕事に就くことができた ・自分の実績でも誉められることを初めて実感できた ・決められた作業を行うことが自分の能力を発揮できる ことがわかった ・仕事の成果が見えることで自分の能力を実感できた

3. 第3段階 就労維持期（表3-3参照）

就労維持期では、5つのカテゴリー、12のサブカテゴリー、22のコードを抽出した。この時期における「楽しく生活を送れていること」レベルは維持する作用と再犯防止および更なるレベルの上昇をもたらす作用が拮抗していることがわかった。

ここでは、まずレベルを維持する作用として犯罪から離脱するためのターニングポイントにて生じた喜びの状態を継続させる【やりがいのある仕事】と【安心できる居場所としての職場】について語られた。【やりがいのある仕事】を保つためには、〈自分の能力の活用〉、〈地域住民の理解の促進〉、〈仕事に対する誇りの実感〉の3つが挙げられた。例えば、〈地域住民の理解の促進〉に関し、公衆トイレの清掃をしているC氏は『僕らの仕事はプロのドライバーからしたら、どこのトイレがきれいかということは知ってますね。僕らがやるようになってから郵便配達の人や地域のおじいちゃん、おばあちゃんからはありがたいとか、他のトイレは汚いけど、ここは綺麗やと言われると嬉しいですね』と言い、「地域住民から仕事を高く評価され、やりがいにつながった」ことを述べていた。それに加えて〈安心できる居場所としての職場〉の内容として〈コミュニケーションの豊かさ〉、〈ストレスのない職場〉、〈収入の確保〉が挙げられた。特に〈コミュニケーションの豊かさ〉では、8名の対象者が就労準備期に見られた【相談できる環境の不備】を補うかのように仲間とのふれ合いのある環境を喜んでいて、このように就労開始に伴う変容を維持する職場の特徴が明らかになったが、時には軽微であるが再び犯罪（多くは万引き）を起こしてしまうことや仕事の慣れから来る自分勝手な行動（欠勤や怠惰な勤務態度等）を取る者も出てきた。その時に〈再就職の付与〉や〈心の支えとなる声かけ〉を行ってくれる【再

犯に至ってもチャンスを与えてくれる職場】の存在があった。D氏は、〈再就職の付与〉について、再犯後に少年院を出所し、勤めていた企業に再雇用してもらえた時のことについて『専務から“もうあんな事するんじゃないねえ！”って怒られて、“鬼みたいに鍛えてやるから！”って言われて、バシバシと・・・でも雇ってもらえた』と厳しさの中にも寛容な対応に感謝していた。またA氏は管理者から以下の言葉を言われた。『お前は字が書けへん。でも、仕事でみんなを指導してくれんのやから、みんな一生懸命に頑張ってるのや。それは、お前が一生懸命にこういう風にしなさいと言って、みんなを見てやってくれるから、みんな頑張るとるんや』。またかつて一般就労したことがあるA氏は、職場にて指導的な役目を任せられ【仕事に対する厳しさの復活】を以下のように強調した。『わしは管理者が仕事終わって解散しようと言うまでは事務所にいます。終わらましようと言われるまではね。仕事は仕事やから。遊びに来てるのとちやうねんから。』そして変容を維持するだけでなく、〈新たな業務能力の向上〉や〈愛情が込められた指導〉のもとに【障がい者の成長を促す仕事】を経験する者も2名いた。これは単に犯罪からの離脱のみならず職業人の自覚の芽が生まれていることを示していると考えられる。

表3-3. 第3段階（就労維持期）における対象者の変容に関連する記述的解析

時期	領域	カテゴリー	サブカテゴリー	コード
第3段階 (就労維持期)	就労の維持	「やりがい」のある仕事	・自分の能力の活用	・能力の範囲内で自由度を持って働くことができた ・能力、資質に配慮した仕事を与えてくれて対応できた
			・地域住民の理解の促進	・犯罪を起こした障がい者である自分たちが仕事をする ことで地域住民の意識を変えたという自負があった ・地域住民から仕事を高く評価され、やりがいにつながった
	安心できる居場所としての職場	・コミュニケーションの豊かさ	・業務が終わっても仲間と触れ合える機会が多かった ・いろんな障がい者と巡り合える喜びがあった ・いろんなお客様と話しができて辛さを感じなかった	
		・ストレスのない職場	・異動がなく同じ場所で働くことができた	
		・収入の確保	・納期が厳しくなく残業も少なかった ・定年がなく、希望すればいつまでも働き続けられた	
	再犯予防への力添え	再犯に至ってもチャンスを与えてくれる職場	・再就職の付与	・再犯を起こし刑務所から出てきた後も、再度、就労の機会を与えてくれた企業
・心の支えとなる声かけ			・犯罪を起こしてもゼロにならないと励ましてくれた ・自分のことを「信じている」との言葉をかけてくれた	
更なる成長	仕事に対する厳しさの復活	・自分勝手な業務判断の禁止	・自分の業務分担が終わっても指示があるまで休まずに緊張感を保っていた ・職場に着いた瞬間、業務時間になった瞬間から、意識が仕事モードに変わる	
		・一般就労していた頃の就労意識の復活	・かつて一般就労していた時に身に付いた「仕事は頑張らなくてはいけない」という意識を覚えていた ・家族の団らんよりも仕事を重視する責任感があった	
		・愛情が込められた指導	・怒られる時にも愛情が込められ受け入れやすかった ・自分がいたから後輩が育っていると激励してくれた	
障がい者の成長を促す業務	新たな業務能力の向上	・新たな業務能力の向上	・新規商品の勉強をすることで知識が増え、お客様への対応も上手くできるようになった	

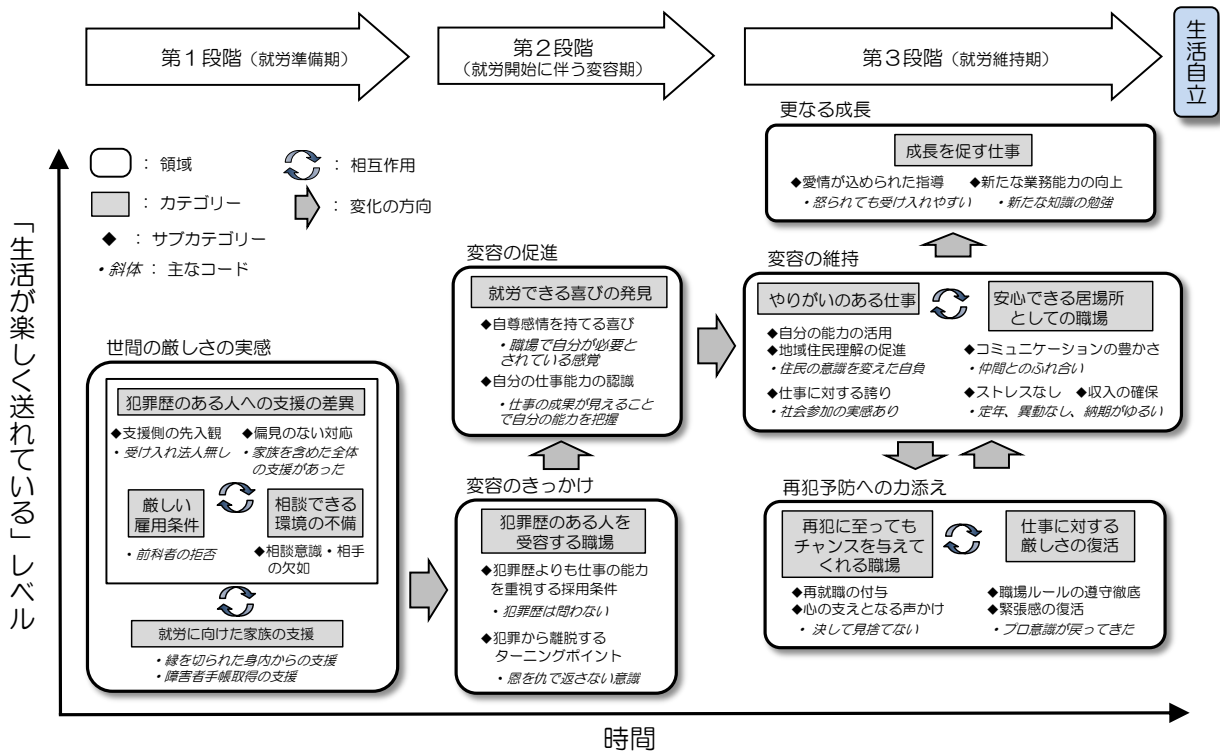


図3-2. 対象者の就労の継続へ向けた変容過程

第4節 考察

1. 当事者の就労の継続に関わる促進・阻害要因と支援方策への示唆

ここでは、本章の目的である就労生活の過程において当事者の就労の継続に関連する促進および阻害要因を抽出し、支援方策への示唆を示した。そのために、表3-1～表3-3に示したカテゴリー、サブカテゴリーとコードや元になったインタビューの逐語録、そして図3-2から促進・阻害要因の特徴を表わしている項目を抽出した。

(1) 促進要因

① 自分の能力を活用できる仕事を与えられること

序章に記載したように、当事者は一定レベルの働く能力を持ちながら就労の受け入れが進まない状況に陥っている。その中で、当事者たちが、かつて働いていた時の能力を活かすことは、「社会的な差別や搾取により組織の中で自らコントロールしていく力を奪われた人々が、そのコントロールを取り戻すプロセス」(巴山・星 2003)、すなわち「エンパワメント」を意味していると考えられる。本来、エンパワメントは、当事者自身が自らの力を信じ、より良い方向に向かって自発的に取り組み、「将来どうなりたいのか」という認知能力によって行動が左右される(淵田・安梅 2004)。しかしながら、当事者は自分の能力を自発的にコントロールできる者はほとんどないのが実態である。

そこで、支援方策への示唆として、支援の主体は受け入れ側である一般企業や福祉事業

所は当事者が犯罪を起こしたという先入観にとらわれずに、就労支援という視点をもとにまずは働く能力を重視することが求められると考えた。例えば、A氏の管理者は、『人の受け入れの判断は、本人の履歴よりも「就労の可能性」と「やる気」が重要。』、『毎日一生懸命に働いている人には、前科があっても問題なし。』、『罪を犯した人の側に立ちたい。入口のところで彼らを排除しない。』と述べ、働く能力を重視した就労の受け入れを行っていた。しかしながら、A氏の管理者のように当事者に対する特別の先入観を持たない人はほとんどいないのが現状である。この現状を打破するためには、支援の主体として行政や大学等の研究機関がA氏の管理者のような人が当事者の支援に従事するようになった経緯を調査明らかにし、その経験をもとに事業所の管理者に向けた当事者を教育するプログラム等を開発する必要があるだろう。

② 犯罪歴のある人を受容する職場であること

前節において、A氏は事業所の管理者から『お前はな、その道を踏んできたけど、今、真面目に気張ってんやから、わしはお前を一生、遠いところから見とるぞ』と言われ、就労の受け入れの際には『仕事ができるかどうかで先ずは判断する』と言われ、犯罪を起こした過去があるにもかかわらず、自分を受け入れてくれたことに感謝し、今後の就労を通じた自立への意欲が高まった。また、B氏を受け入れた事業所の管理者は、『犯罪をするために生まれてきた人はいないという性善説を取る。』、『問題は、本人ではなく障害者を労働市場から排除している社会である。』、『社会の責任で彼らが犯罪に至ったならば、社会が彼らに債務がある。自分の役割を見つけられる環境を作り続けることが、彼らに対する借金を返すことになる。』という考え方を持っていた。つまり、B氏の管理者はまさに、当事者個人の福祉を「就労を可能とするための自由」で評価しようとする「潜在能力アプローチ」(セン 1999 : vi) の考えを有していた。

ここでも①と同様に、支援方策への示唆について、支援の主体として行政や大学等の研究機関がB氏の管理者のような人が当事者の支援に従事するようになった経緯を調査明らかにし、その経験をもとに事業所の管理者に向けた当事者を教育するプログラム等を開発することが必要であると考えられる。

③ 安心できる居場所としての職場であること

「居場所」という概念は、様々な意味を獲得し、幅広く使用されるようになってきた。現在では家庭、学校、職場、民間の支援施設、仲間関係まで「居場所」という言葉で表現されている(御旅屋 2012)。ここで先行研究を概観してみると、萩原(2001)は、「居場所」の定義の中で一定の共通点は「居場所は自分と他者との相互承認という関わりにおいて生まれ、同時にそこは世界(他者・事柄・物)の中でのポジションの獲得であるとともに、人生の方向性を生む」と述べている。本章の調査において、職場が居場所となるためには、a. コミュニケーションが豊かなこと、b. ストレスがないことが求められ(表 3-3)、職場において安心して自分のポジションが得られることを示している。F氏は『辛くはなかったですね、やってて。いろんなお客様と話ができるし・・・。いろんな野菜の名前や旬の

時期も勉強できるし、お客さんが買ってくれるとこっちも気持ちいいですよ。』と言って、顧客とのコミュニケーションが「居場所としての職場」を感じさせていたことが必要であると述べ、aとbの両立の重要性を指摘し、現在の職場にはストレスがないことの嬉しさを表現していた。これは、第2章の第4節(57ページ)にて、中原(2003)が定義した“居場所感”を有していたためであろう。当事者が感じるストレスは個人ごとに千差万別であるため、第2章の考察で述べたように、当事者と不断のコミュニケーションから察知することが必要と考えられる。

したがって、支援方策への示唆として、支援の主体は第2章の第4節で述べた内容と同様に、当事者の受け入れに関して成果を上げている団体が、受け入れ側の一般企業や福祉事業所に向けて当事者とのコミュニケーションの取り方やありのままを受け入れられストレスを感じない居場所の設置のノウハウに関する研修を実施することが必要であると考えられる。

④ 就労に向けた家族からの支援があること

A氏は刑務所から出所した後、元所属していた反社会的組織からの報復を逃れるため、自宅から遠方にある施設に移住し、ほとぼりが冷めるまで逃れていた。その結果、現在、就労している事業所につながった。これはA氏の家族があらかじめA氏を反社会的組織から守るために施設への移住を準備していたおかげである。また、A氏の家族(兄、姉)は、定期的にA氏を家に呼んで本人の生活状況について気にかけている。これは、第2章の第5節で記した「家族内エンパワメント」であり、家族メンバー同士が互いにもっている有用なリソースを用いて、当事者を就労につなげ、その後も再び反社会的組織に入らないように見守っていた。また、辰野・久保(2001)は、「家族からの許容」が当事者の再犯を抑制すると仮定したモデルを設定した結果、家族から許容されることで刑務所への再入所率が下がることを示した。したがって、家族が当事者の起こした行為を受け入れることにより、犯罪志向から離脱する可能性を示唆するものと考えられる。ただし、当事者には家族と縁が切れている者も少なからずいるため、その場合には家族に代わる人間関係を構築する必要があると考えられる。

以上、支援方策への示唆として、ここでは、第2章にて挙げた行政等が支援の主体となり、積極的かつ定期的に当事者の家族を訪問し、家族が当事者を受け入れ、就労や再犯防止のための支援に協力を依頼することが必要だと思われる。また Maruna(2011)によれば、犯罪を起こした者の3割以上が、幼児期に家族から虐待やネグレクトを受けている。そこで、犯罪を起こした時点からの支援からも考えると、支援主体として地域生活定着支援センター等が、いわゆる「入口支援」により当事者の家族とともに支援計画を作成する等の活動を通じて当事者を受け入れる気持ちを醸成することも必要であろう。

⑤ 地域住民から認められていること

C氏は、公共施設の清掃の仕事をしている中で、『やっぱり、駐輪場や駅長さんからおたくの事業所はなかなかきれいにしてくれると。おたくとこが未だ清掃に入ってなかった時は、ここのトイレはむちゃくちゃで臭かった・・・』、『利用者からありがとうとか、他のトイレは汚いけど、ここは綺麗やとか・・・言われます。』のような称賛の声を市民

などから受け、仕事のやりがいを感じていた。この結果、C氏は清掃という仕事から自尊心を高められた様子がうかがえた。

支援方策への示唆として、受け入れ側の一般企業や福祉事業所や行政等、もしくは両者が共同で地域住民に向けて当事者の就労実績を積極的にアピールすることが必要であると考えられる。ただし、地域住民の中には犯罪を起こした者への不安感が大きい場合が多いと思われるため、C氏が従事した公共施設の清掃等のように住民に向けて、まずは就労実績を「見える化」し、徐々に住民に当事者の活動を周知しつつ不安を取り除いていくことに留意することが必要であろう。

⑥ 自分の成長を促す仕事を与えられること

支援者が自立生活を営む障がい者と対等な平等な関係で支援を行うことや障がい者の生き方に強さを認めて肯定感をもつことが、障がい者へのエンパワメントを促進する(岩川・都築 2017)。A氏は管理者から『お前が一生懸命にこういう風にしなさいと言って、みんなを見てやってくれるから、みんな頑張るとるんや』と言われ、『自分は、ここでみんなを指導して一人前にしないといかんと思います。』と述べていた。ここでの管理者は、当事者の成長を中心に据えたソーシャルワークを行っていた。この根幹にある考えは、当事者の顕在的・潜在的な力を発揮させることである(陳 2007)。これは、図3-2の第3段階(就労維持期)において、犯罪志向から離脱しつつある当事者が就労を通して、現状に満足せず更なる成長へ向かう変容を示している。

支援方策への示唆として、第2章においても挙げたように、受け入れ側の一般企業や福祉事業所は当事者に向けて当事者の強みや弱みを把握し、本人の将来に向けた志向や性格を考慮した業務の目標を設定することが必要であると思われる。そして、目標を達成することにより、当事者が成長し就労を通じて人生の意味に対する関心が高まることが就労の継続と犯罪志向からの離脱につながると考えられる(Maruna 2011)。

(2) 阻害要因

① 支援側に犯罪歴のある人に対する先入観があること

C氏は、仕事探しにハローワークに通った際、窓口の人から本人の欠点ばかりを指摘され、就労に消極的な対応をされたことや、医師の意見書では知的好奇心が強すぎて犯罪を起こす可能性を記載された。A氏は、反社会組織に所属していた過去が壁となり、就労には至らなかった。八巻らは(2008)は、障がい者が社会から感じる「まなざし」の内容について、障がい者に対して半構造化面接を行い、本人の「能力」ではなく、「障がい」のみが判断されることを指摘している。上記の両氏とも就労の能力よりも「犯罪を起こしたこと」や「犯罪を越す可能性があること」が周囲に与える影響を懸念していたが、八巻らの結果を考えれば、犯罪を起こした障がい者は、「障がい」に加えて、さらに社会から「犯罪を起こした」ことの両方が壁となり、就労の受け入れを困難にさせる事は容易に想像がつくであろう。

支援方策への示唆として、行政または当事者の受け入れに関して成果を上げている団体が支援主体となり、就労の受け入れに消極的な一般企業や福祉事業所に対し、受け入れまでの過程と必要なノウハウおよびメリット・デメリットを丁寧に説明し、理解を得ていく

研修などの活動を継続する必要があると思われる。その後、受け入れを決めた一般企業や福祉事業所は職員や利用者の家族や保護者等にその旨を説明し、内部における理解獲得の活動も進める必要があるだろう。また65ページの促進要因の⑤で述べたように、行政は地域住民に向けて当事者の就労実績を積極的にアピールする等により当事者の受け入れについて理解を得る活動が必要であると考えられる。

② 職場内で相談できる体制が整っていないこと

G氏は、『今年、他のホームの利用者さんに仲間外れの感覚みたいに言われたことがあって、それでいらいらして・・・で帰って来てすぐに近くのスーパーに行って、また再び犯罪を起こしちゃったんですよ。』、『直ぐにここの職員に相談すれば、こういうことにならなかったんだけど、その話しも言わずに、とっさって言うか、直ぐに・・・万引きしてしまって』と悔やんでいた言葉が、日常生活や職場において、不安定な精神状態になり犯罪に至る可能性がある時に直ぐに本人が相談できる場や対応する人がいて欲しいことを如実に物語っている。

以上の促進・阻害要因の中で特に注目したい項目は、促進要因における①自分の能力を活用できる仕事を与えられること、および⑥自分の成長を促す仕事を与えられることである。すなわち、働く能力を有する当事者にとって「自分の能力を活用できる仕事」や「自分の成長を促す仕事」を選択できる機会が増すことは、就労を通じて「生活自立」が達成できる自由が増すことに他ならない。すなわち、これらの要因は、アマルティア・センの言う「潜在能力」が当事者にとって価値がある機能の幅を広げるために不可欠であることを意味している。

2. 先行文献との比較

本章では、犯罪を起こした後の就労を通じた変容の過程は3段階であること、および段階を経る中で「楽しく生活を送れていること」レベルが上昇し維持されていることを示した。ここでは、リサーチクエスション（RQ）に記したように、Veysey & Christian (2009)の言う犯罪をしない生活への「移行」の3つの視点について、本調査結果との比較分析を行う。

(1) 「変容の瞬間」が1度きりの出来事なのか長期間続く複数の出来事からなるのか

今回の調査において「変容の瞬間」に相当する出来事は、第2段階の変容期のカテゴリである【犯罪歴のある人を受容する職場】の支援を受けたこと、【就労できる喜びの発見】できたことの2つであり、これらは対象者にとって何度も経験できる機会ではなかった。第1章で述べた大村(2012)の調査結果から考えると、特に【犯罪歴のある人を受容する職場】に巡り会うことは確率的に少ないと考えられる。しかも、全ての対象者は第1段階の就労準備期において、企業との面接やハローワークの職員から厳しい対応や言葉を受けてきた。この経験は、彼らの心に「犯罪を起こした者」という目に見えないスティグマ(Goffman 1963)となっていると考えられる。それゆえ、刑務所から出てきた直後に就労する経験が1回きりの出来事であっても『恩を仇で返すようなことはしない』という犯罪から離脱する劇的な心の変化をもたらしたと思われる。その後に経験する〈就労できる喜びを発見〉で

きた体験に関しても、障がい者（特に知的障がい）の多くは前章のG氏のように子どもの頃にいじめや更には虐待を受けていることが多い。その結果、成人後においても自分の価値や自信が持てないというスティグマがある。その中でB氏は前職で漁船に乗っていた経験があり、水産会社の就職面接で『この子使えるな』と言われ、得意な魚の加工の職を得た。Veysey & Christian (2009) の調査においても、たった1回の瞬間の出来事が変容の原因になっている例がある。以上、今回の調査において、変容期の1度きりの経験は、対象者が犯罪から離脱するためのスティグマを弱めるには十分な出来事であったと考えられる。

以上、第2章の管理者の意識が、就労受け入れ経験が1回でもあると意識が寛容になることと関連しているかもしれない。つまり1度でいいから当事者を就労受け入れさせてみることに意味があると言えるであろう。

(2) 変容は本人の内面から生じるのか外部の影響から生じるのか

本章では就労を通じて犯罪を起こした障がい者の変容に焦点を当てている。対象者は就労を与えられている立場であり、表3-3のコードの内容を見ても、Veysey & Christian (2009) の結果とは異なり、ほとんどが本人の外部から来る支援による変容（30個中で25個のコードが周囲からの支援による）であった。Maruna (2001) はSampson & Laub (1995) を引用して、雇用「それ自体」は犯罪からの離脱に影響せず、「仕事の安定性、仕事へのコミットメント、労働者・雇用者の相互の結びつき」が存在する場合に限り、雇用は犯罪を減少するとし、本人の「外部からの支援」である雇用の継続性の重要性を述べている。ただし【仕事に対する厳しさの復活】のコードにおいて、「かつて一般就労していた時に身に付いた「仕事は頑張らなくてはいけない」という意識を覚えていた」や「職場に着いた瞬間、業務時間になった瞬間から意識が仕事モードに変わる」といった就労意識が蘇ったことがうかがえた。これは本人の内面から生じた変容に近い経験も少なからずあることを示すと考えられる。

またWard & Stewart (2003) は「よき人生モデル (Good Lives Model)」において、犯罪を起こした者が内的条件（スキル）と外的条件（環境、支援等）を整えることで社会に受け入れられ犯罪行為を減らすことができるだろうと述べている。今回の研究では、内的条件は仕事の能力や関心事項であり外的条件は受け入れる事業所や雇用する企業および犯罪を起こした者を理解し支援する人の存在であると考えられる。上記のA氏やE氏に見られる変化は、就労と言う外的条件が整えられた結果であろう。つまり、就労を通して当事者の持っている強みを基盤としながらスキルを向上させていくことにより、結果的に犯罪志向からも離脱すると思われる。

(3) 本人は心から問題に対する認識を変えたのかどうか

本章のナラティブより、対象者は変容期や就労維持期にて対象者が従来から感じていたスティグマから抜け出るきっかけとして、犯罪を起こした者を支援してくれる事業所等の重要性が認識できたが、それが継続的に支援されなければ再犯に陥る可能性もある。Veysey & Christian (2009) は、自分や問題の見方が変わったことを示すナラティブには、スティグマから抜け出るきっかけの結果として具体的な対象者の内側から発する行動が見られ

ると述べている。また、Maruna (2001) はロフランドの言葉を引用して、「姿を変えた犯罪からの逸脱者は、相対的に熱い、道徳的な目的を持つようになる」と記し、犯罪からの逸脱者は、より崇高な目的を見つけ、「信念を貫いて戦い抜く」ことに達成感を見出していると主張している。

そこで、初犯（逮捕歴1回のみ）の者と累犯の者において、犯罪からの離脱に関わるナラティブの差をみとめる。初犯の者はB氏、E氏、G氏の3人であり、B氏の言葉として、『若い頃には、遊んで親に迷惑かけてきているから、後になって頑張らなきゃあない。』に加え、『執行猶予の判決が出る前に、療育手帳を取得する際に兄の支援が大きかった。今は、清掃の仕事に就いて一番充実していた。このようにB氏は清掃という自分が活躍できる場が与えられていることに加え、家族から継続して支援を受けていた。そして、逮捕後の兄が払ってくれた保釈金はすべて返済した。今後は、更に自分が働く姿を見せることで、「自分の気持ち」を伝えていきたい。』というように、自らの反省とともに兄という第三者への思いが述べられていた。また、E氏においても、『今は、あんな事はやっちゃいけないし、ちゃんと生活相談員、支援員になるという目標があれば、そういう歯止めも効くんだなって今、凄く実感しています。』という自らの目的の他に、『こういう障害者の方で、いろいろな犯罪を経験してきた人たちの講演会みたいなことは、やってないんですか？その人たちの体験談の発表はなかなか無いんですか？世の中の人って、障害者が本当にこういうことをするのって実際分かんないじゃないですか。でも、こうやってしゃべれる人たちがどんどん発表してもいいのかなって思って、なかなかそういう機会がないので。』と言うように、自分の目的を見つけていた。しかしながら、G氏からは崇高な目的や信念を貫いて戦い抜くことに関するナラティブは得られなかった。

一方、累犯の者のナラティブの中にも道徳的な目的を述べられていた。例えば、D氏は、出所後すぐにある事業所に住まいと仕事を紹介してもらい、「ここで、頑張って立ち直らんと、悪い事すると、甥っ子たちに影響するかなって思って・・・、ここに入れてもらった所長の顔にも泥を塗ることになるし・・・。」と言っていた。またA氏の『仕事は仕事やから。遊びに来てるのとちゃうねんから』や、E氏の『もう悪さしない様に甘い気持ちも無くさなあかん』という言葉には、自分の中から犯罪志向から離脱する萌芽がうかがえた。

このように、今回の面接からは初犯の者と累犯の者のナラティブの差は明確にわからなかったが、生活自立に向けて就労を継続している者は、道徳的な目的や本人の信念を感じられる言葉が聞かれ、犯罪を起こした自分に対する見方を変えつつあることがうかがえた。

第5節 本章のまとめ

本研究では、犯罪を起こした障がい者が「就労」を通して犯罪からの離脱を経る過程として、就労準備期－就労開始に伴う変容期－就労維持期の3段階を示した。

そして、就労を軸とした生活自立に向けた促進要因と阻害要因を抽出した結果、促進用として、「自分の能力を活用できる仕事の付与」、「犯罪歴のある人を受容する職場」、「安心できる居場所としての職場」、「就労に向けた家族からの支援」、「地域住民からの賞賛の言葉」、「自分の成長を促す仕事の付与」の6項目が挙げられた。阻害要因として、「犯罪歴のある人に対する支援側の先入観」、「相談できる環境の不備」の2項目が挙げられた。

また、先行研究との比較を行い、先行研究の知見が今回の調査においても確認できたことに加え、「犯罪歴のある人を受容する職場」が犯罪からの離脱という大きな変容のターニングポイントとなったこと、このような変容は障がい者ではほとんどが対象者の内面に存在する意識よりも外部の支援から来ること、さらに生活自立に向けて就労を継続している者は、道徳的な目的や本人の信念を感じられる言葉が聞かれ、犯罪を起こした自分に対する見方を変えつつあることがうかがえた。そのため、犯罪を起こした障がい者に対する偏見等に関して、外部（環境、周囲の意識など）からも更に排除しなければならないことや仕事の能力を持った者を積極的に支援・雇用する事業所や企業を増やす必要性が示唆され、大村（2012）の結果について犯罪を起こした障がい者の視点から支持する結果となった。ただし、今回は対象者が8名であり全員男性であることから、本結果を一般化するまでには更なる多様なデータが必要であることが課題であると認識している。

（第3章 終わり）

【第Ⅱ部】

第4章 全国の就労系福祉事業所における就労の受け入れの意識および意向

第1節 本章の目的

第Ⅰ部では、ミクロレベルの調査として、犯罪を起こした軽度障がい者本人を対象にしたインタビュー調査を行い、就労の受け入れから継続の過程における促進要因として「自分の能力を活用できる仕事の付与」、「犯罪歴のある人を受容する職場」等を明らかにし、阻害要因として、「犯罪歴のある人に対する支援側の先入観」、「相談できる環境の不備」等を明らかにした。そして、支援方策の示唆として、就労移行支援事業所等の専門機関による当事者の就労能力の評価にもとづき彼らに合致する受け入れ先へつなぐこと等を得た。

一方、知的障がい者入所施設は、犯罪を起こした知的障がい者を受け入れる際、受け入れの経験の有無により受け入れの意向が異なると述べている(小林 2009, のぞみの園 2010, 2014)。しかし、当事者について就労系福祉事業所の受け入れの意向に関する先行研究はみられない。そこで、第Ⅱ部(第4章, 第5章)では、メゾレベルの調査として、対象を当事者の就労の受け入れ側である全国の就労系福祉事業所(就労移行支援事業所, 就労継続支援A型事業所, 就労継続支援B型事業所)とした質問紙調査を実施した。その中で第4章では、当事者の就労の受け入れる際の判断の指標(当事者の働く能力, 事業所の都合, 地域の現状など)を明らかにし、就労の受け入れに関する促進・阻害要因とその支援方策への示唆を得ることを目的とした。

次に当事者の就労を受け入れる就労系福祉事業所の職員の意向を調査するにあたり、リサーチクエスション(RQ)を立てた。まず、本章全体のリサーチクエスション(グランドRQ)として、「事業所は当事者の就労を受け入れるためにはどのような指標にもとづいているのか」とした。そして、個々のリサーチクエスションとして以下の5つを立てた。

RQ1: 就労系福祉事業所の種別(就労移行支援事業所, 就労継続支援A型事業所, 就労継続支援B型事業所)と受け入れの意向に関連はあるか。

RQ2: 当事者の就労の受け入れ経験人数と受け入れの意向に関連はあるか。

RQ3: 当事者が起こした犯罪の種類と受け入れの意向に関連はあるか。

RQ4: 受け入れ側が就労の受け入れを判断する際に重視する指標は何か。

(当事者の働く能力, 事業所の体制等)

RQ5: 職員の職位(管理者と現場の支援員)と受け入れの意向に関連はあるか。

以上の5つのリサーチクエスションを明らかにすることにより、受け入れ側である就労系福祉事業所において、受け入れ時の課題が明らかになり、支援方策を立案するための知見となりうると考えられる。

第2節 研究方法

ここで、本章における調査は以下に記す2段階で構成される。まずは、全国の就労系福祉事業所の「管理者」に対し調査を実施した。その後の調査では、「現場の支援員」を対象者とした。

なお、これ以後、就労移行支援事業所は“就労移行支援”，就労継続支援A型事業所は“就労継続支援A型”，就労継続支援B型事業所別は“就労継続支援B型”と略する。

1. 調査対象者

(1) 就労系福祉事業所の「管理者」（調査期間：2015年9月～10月）

刑務所等から出所した当事者は、各都道府県の地域生活定着支援センターなどの相談支援事業所にて居所や就労受け入れなどの福祉サービスにつないでもらうことになる。ここで、就労の受け入れの場所として就労系福祉事業所（就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型）を対象とし、WAM-NET¹⁾を用いて、各都道府県にある就労系福祉事業所の数に応じて按分し、無作為に抽出し、総数767ヶ所を選定した。その内訳は、就労移行支援：264ヶ所、就労継続支援A型：237ヶ所、就労継続支援B型：266ヶ所である。回答者には、就労の受け入れの判断について権限を有すると考えられる事業所等の「管理者」を指定し、各事業所には1通の質問紙（無記名式）を同封した。

(2) 就労系福祉事業所の「現場の支援員」（調査期間：2016年11月～12月）

次に、就労系福祉事業所の「現場の支援員」の意向を調査した。「管理者」への調査と同様に、WAM-NETを用いて、各都道府県にある福祉事業所等の数に応じて按分し、無作為に抽出し、総数410ヶ所を選定した。その内訳は、就労移行支援：141ヶ所、就労継続支援A型：130ヶ所、就労継続支援B型：139ヶ所である。そして、各事業所には2通の質問紙（無記名式）を同封し、総数で820通の質問紙を全国に配布した。

2. 調査・解析方法

(1) 質問紙の特徴 — ビニエット法 —

調査には架空事例を用いたビニエット法を用いた質問紙法を採用した。ここで、ビニエット法とは、回答者に具体的な事例を読ませて、その上で質問に回答してもらう方法である。ビニエット法の利点は、プライバシーが侵害されないため倫理的なジレンマが少ないこと、フォーカスされたリサーチクエスチョンに対して、多数の集団に実施でき多量のデータを得られること、直接的に見解を尋ねる質問に比べて回答者の抵抗感が少なく、答えにくい内容についても回答が得られやすいこと、回答者によって想起される場面を、ある程度一定にコントロールすることも可能である方法であること、が挙げられる(北野 2002)。

従来のアンケートでは、犯罪を起こした障がい者の受け入れの意向について調査する場合、「犯罪」の中身を限定せずに、「触法」という一括りにして質問することが多かったが、回答者にとって「触法」という言葉から想像するイメージが「万引き」なのか「暴行」なのか統一されているとは限らない。その結果、回答者の「触法」に対するイメージにより回答結果が異なってくると考えられる。そこで、本研究では、知的障がい者が起こした犯罪により、就労の受け入れの意向が異なると考え、具体的にイメージしやすくするビニエットを作成した。ビニエットは、3つの犯罪の架空事例（窃盗、傷害、売春）とした。これら3つの犯罪を選んだ理由は、知的障がい者における罪名別件数の構成比の多い順に、傷害（23.7%）、窃盗（15.8%）であること、また1年以内の再犯率の点から風営適正化法違反が35.6%で最も多かったからである（染田 2007, 法務省 2013）。

そして、3つのビニエットは、相田・八重田（2015）の先行研究や数ヶ所の相談支援事業所の管理者や指導教員の意見を参考に、生い立ちや友人関係、学歴や職歴、支援の状況などを具体的に設定した。また、3つのビニエットに共通する点として、各ビニエットに

登場する知的障がい者は、再犯を起こしているが、a) 仕事をする能力や意欲があること、b) 犯罪を起こしたことを反省していること、c) 福祉の支援を受けていることとした。その理由は、a) については、就労する上で基本的な仕事を行う能力や意欲は必須であると考えられるからである。真謝・平田（2000）は、養護学校（現、特別支援学校）を卒業した知的障がい者の就労に関し、企業は本人の「働く意欲」を学校や家庭の教育に望んでいると指摘している。また、b) は法務省（2011）のアンケート結果から、刑務所出所者等を雇用する上で協力雇用主・刑務作業契約企業が求めるニーズが最も高かった「社会人としての自覚」を「犯罪を起こしたことへの反省」という言葉に置き換えたこと、c) は当事者を企業に丸投げすることなく、支援を受けていることで企業に安心感を与えることにつながると考えたからである。このようなビニエットを作成することで、犯罪を起こしたという不利な要因以外ではできるだけ就労を目指す知的障がい者と同じ条件とすることにより、犯罪別の違いによる影響を調べるためである。ここで、各ビニエットの具体的な属性を表4-1に記した。

表4-1. 3つのビニエットにおける個人の属性等

属性		ビニエット1 (窃盗)	ビニエット2 (傷害)	ビニエット3 (売春)
個人 属性	性別	男性	男性	女性
	年齢	20代後半	50代前半	20代前半
	学歴	高校卒	中学卒	高校卒
	家族	両親・弟・祖父母	両親・兄	母親
	主な支援者・機関	障害者就業・生活支援センター	兄	親戚
犯罪・ 就労 関連	再犯経験	あり	あり	あり
	犯罪への反省	あり	あり	あり
	就労能力/意欲	あり/あり	あり/あり	あり/あり
	就労経験や資格	パソコン検定 ホームヘルパー2級 レジ経験あり	ビルメンテナンス	和洋裁技術検定

(2) 具体的なビニエット

図4-1に質問紙調査にて用いた3つのビニエットを示した。ビニエットの長さは600字前後とし、回答者に過度な負担をかけずに必要事項が盛り込まれるようにした。

(3) 具体的な質問

質問紙における具体的な質問項目を以下に示す。

- a) 基本属性（回答者の性別・年齢，回答者が所属する事業所等の設立年数，併設する事業所，職員数等），今まで犯罪を起こした知的障がい者（当事者）の就労を受け入れた経験人数
- b) 3つのビニエットに登場する当事者の就労の受け入れの意向
この質問の回答は、「可能性なし」，「あまり可能性はない」，「やや可能性あり」，「可能性あり」の4件法を用いた。
- c) 3つのビニエットに登場する当事者個人および回答者の所属する事業所で受け入れる際考慮すると思われる10個の項目についての評価

【ビニエット1：窃盗】

Aさん（20代後半、独身）は療育手帳（判定：B2）を所持している軽度の知的障がいのある男性。

家族は、両親と2歳下の弟、母方の祖父母の6人家族で裕福ではなかった。小学校は普通学級であったが、中学校は特殊学級、高校は特別支援学校に通った。支援学校卒業後は、専門学校にてパソコン検定とホームヘルパー2級を取得した。卒業後は、スーパーにて簡単な事務処理に就き、当初の勤務態度は真面目であった。しかし、就職後半年後に父親が心筋梗塞により急死、さらに5か月後に母親が交通事故のため死亡し、両親の借金の返済に迫られることとなった。またスーパーにて上司から業務について叱責されて以降、関係がうまくいかず自ら退職した。その後、両親の借金返済のため持ち家を手放し、アパートに住み、近くの木工所で働き始めた。技術習得に励んでいたが、ここでも仕事のやり方が原因で上司との関係が悪くなり退職した。しばらくして、生活が苦しくなり、食料の万引きや無銭飲食を繰り返したことや仲間とともにバイクを盗んだことにより、20代半ばで刑務所に入った。

刑務所を出所後は、保護観察を受けながら、自治体の福祉課を通じて障害者就業・生活支援センターを通して、グループホームの利用につながり生活は安定しつつある。20代後半になり、本人は犯罪を起こしたことについて反省し、将来の自立を考えて、専門学校で得た技術や体力を生かして、就労を目指したいと意欲を持っている。

【ビニエット2：傷害】

Bさん（30代前半、独身）は療育手帳（判定：B2）を所持している軽度の知的障がいのある男性。

家族は、両親と5歳上の兄と4人家族であった。小学校は普通学級、中学校は支援学級に通ったが、その間はひどいいじめを受けた。中学校卒業後は、家具工場に就職して加工技術を習得し、20歳の頃には将来の親方候補となっていた。ある日、暴力団の組長が家具を買いに来た時、組長に勧誘された。普段から暴力団はカッコいいと思っていたので、21歳になる前に工場を辞めて組に入り、家族とは絶縁した。暴力団では他の組との縄張り争いにて傷害事件を起こし1度刑務所に入り、20代後半の時に、兄貴分の身代わりになって2度刑務所に入った（計3回）。しかし、3回目に刑務所から満期出所した際に組長から破門にされ、ホームレスとなった。その後、住居侵入罪で逮捕・起訴され2年間刑務所に入った。

刑務所を出所した後は、絶縁状態だった本人の兄が後見人となり、実家にて生活を送ることになった。しばらくは暴力団から嫌がらせがあったものの、地元の職業訓練所にてビルメンテナンスの技能を1年間かけて習得した。30代になり、将来の自立を考えて、家具工場や職業訓練所で得た技術や体力を生かして就労を目指している。今では、元の暴力団との関係も切れ、本人は犯罪を起こしたことを反省している。

【ビニエット3：売春（風営適正化法違反）】

Cさん（20代前半、独身）は療育手帳（判定：B2）を所持している軽度の知的障がいのある女性。

家族は母親との2人家族であった。幼少期に両親が離婚したため父親とは離れて暮らしている。父親からの養育費は滞ることが多く、家計は苦しかった。母親は収入を得るため、昼夜働き続けた。そのためCさんは幼少期から母親と触れ合う時間が少なく食事も十分に与えられなかった。小・中学校は普通学級であったが、勉強ができず同級生からのいじめを受けた。高校は特別支援学校へ通い、卒業後は服飾関係に興味があったため、専門学校（家政科：和洋裁）に入学した。授業には真面目に出席していたが、しばらくして専門学校の同級生に連れられ、たびたび夜の繁華街に遊びに行くようになった。ある日、一人で繁華街に行った時、50歳前後の男性に声をかけられホテルに連れて行かれ3万円を受け取った。その後、Cさんは半年以上の間、月に数回、夜の繁華街にて男性に声をかけ、現金をもらい一夜を過ごす行為を続け、専門学校は休みがちになった。ある夜、警官から職務質問され、売春防止法に基づく補導処分となったが、その後もたびたび「売春」を繰り返す、数回補導された。

しばらくして母親が過労のため心臓の病で倒れて働けなくなったため、Cさんは親戚の援助を得て専門学校に通い、和・洋裁技術検定に合格し専門学校を卒業した。母親が働けなくなり、就労したいと考えている。仕事の幅を広げるためパソコンも勉強し、就労する意欲は高い。現在、Cさんは犯罪を起こしたことを反省している。

図4-1. 質問紙調査にて用いた3つのビニエット

3つのビニエットに登場する当事者の就労の受け入れを検討する上で、当事者や回答者の所属する事業所が考慮に入れると考えられる10個の項目についての質問を以下に設定した。これらの回答は、「そう思わない」、「あまりそう思わない」、「ややそう思う」、「そう思う」の4件法を用いた。

－ 受け入れる際に考慮に入れると考えられる評価項目 －

- 質問1. 当事者の作業能力は高い
- 質問2. 当事者は継続して作業ができる
- 質問3. 当事者に適する作業が事業所等にある
- 質問4. 当事者の障がい特性について相談できる専門機関との連携がある
- 質問5. 事業所等として、当事者の起こした犯罪は就労受け入れができる
- 質問6. 当事者は事業所等の他の利用者に悪影響を及ぼさない
- 質問7. 当事者は再犯を起こす可能性が低い
- 質問8. 事業所等の他の利用者は当事者について反対しない
- 質問9. 当事者は地域社会で受け入れられる
- 質問10. 地域に当事者を受け入れ等ができる事業所等がある

ここで、質問1, 2は当事者の「働く能力」についての問いである。就労を受け入れる福祉事業所の役割として、就労移行支援では一般就労を目指すため、受け入れる者にはあるレベルの「働く能力」を求めることや就労継続支援においても、特に就労継続支援A型については、提供するサービスが「通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援」となっており、利用者には一般就労を目指すことのできる「働く能力」を求めると考えられる。また、質問3～8は、当事者の就労を受け入れる事業所の考え方に対する問いである。これにより、就労を受け入れる際の課題が明らかになると考えられる。さらに質問9, 10は当事者が地域で就労生活を送る際の考えを問うものである。

(4) 解析方法

77ページの(3)具体的な質問において、質問a)では、各項目の回答結果を記述統計により回答の傾向を把握した。また質問b)～c)では、3つのビニエット別に、当事者の就労を受け入れた経験人数が多いほど、当事者の就労の受け入れの可能性が高くなるという仮説のもと、解析は、SPSS Ver. 23を用いてMann-WhitneyのU検定もしくはKruskal-Wallis検定を行い、各調査におけるデータの分布の有意差を調べた。その仮説の根拠としては、就労の受け入れに関する調査ではないが、小野ら(2011)によれば、犯罪を起こした知的障がい者を障害者支援施設において、入所の受け入れをする際の困難の程度は、今まで入所を受け入れた経験の有無が有意に影響していることから、就労の受け入れについても同様の影響があると考えたからである。

第3節 結果

1. 回答者の基本属性および所属先の属性

ここでは、回答者の基本属性および所属先の属性の結果を表4-2に示す。質問紙の回収率は、管理者が30.8%（回収数：236通／配布数：767通）、また支援員が26.7%（回収数：219通／配布数：820通）でほぼ同じ回収率であった。

回収された質問紙について事業所種別の割合は、管理者では、就労移行支援が25.8%（61/236通）、就労継続支援A型が35.6%（84/236通）、就労継続支援B型が38.6%（91/236通）であり、現場の支援員では、就労移行支援が29.7%（65/219通）、就労継続支援A型が23.7%（52/219通）、就労継続支援B型が46.6%（102/219通）であった。回収された質問紙は、管理者と現場の支援員ともに就労継続B型が最も多く、両者に大きな差はないと考え、今後の解析に問題はないと判断した。

性別は管理者については「男性」が60歳以上が約85%以上であった。また支援員は、就労移行支援では「男性」が63.1%であったが、就労継続支援A型と就労継続支援B型では、逆に「女性」の方の割合が多くなる傾向であった。年齢は、管理者では就労移行支援、就労継続支援A型は「40歳代」が、就労継続支援B型は「60歳以上」が27.9%～38.6%で最も多かった。支援員では、就労移行支援が「30歳代」が46.3%と最も多く、就労継続支援A型は「40歳代」と「50歳代」が、就労継続支援B型は「60歳以上」が最も多かった。次に、所属先の法人種別について、管理者では就労移行支援および就労継続支援B型は「社会福祉法人」が最も多く、就労継続支援A型は「営利法人」が最も多く43.2%であり、支援員でもほぼ同様の傾向であり、就労継続支援B型は「社会福祉法人」が49.5%とほぼ半数を占めた。また、設立年数では、管理者は21年以上が46.1%～79.7%であった。支援員では、就労継続支援A型が88.9%を占めた。職員数では、管理者は、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型は「6～10人」が46.5%～53.3%と最も多かった。支援員でも「6～10人」が41.8%～48.1%と最も多かった。併設する事業所については、管理者・支援員ともに、就労移行支援と就労継続支援A型において、就労継続支援B型を併設しているところが半数以上を占めた。また、管理者・支援員ともに、就労継続B型においては、共同生活援助を併設しているところが各々39.6%、46.4%と最も多く、続いて生活介護が37.4%、35.5%であった。

そして、犯罪を起こした知的障がい者の就労受け入れをした人数は、管理者・支援員ともに、全ての事業所において、受け入れ人数0人が15.7%～29.8%、4人以上は、10%以下であり、受け入れ人数0～1人で80%以上を占めた。

表 4-2. 回答者の基本属性および所属先の属性

回答者および所属事業所等の属性		管理者			支援員		
		就労移行支援 n=61	就労継続支援A型 n=84	就労継続支援B型 n=91	就労移行支援 n=65	就労継続支援A型 n=52	就労継続支援B型 n=102
性別	男性	60.0%	69.6%	62.4%	63.1%	49.0%	42.2%
	女性	40.0%	30.4%	37.6%	36.9%	51.0%	57.8%
年齢	20代	13.1%	3.6%	4.5%	7.5%	14.8%	8.6%
	30代	23.0%	26.5%	15.7%	46.3%	22.2%	23.8%
	40代	27.9%	38.6%	22.5%	29.9%	25.9%	36.2%
	50代	27.9%	19.3%	27.0%	11.9%	25.9%	17.1%
	60代以上	8.2%	12.0%	30.3%	4.5%	11.1%	14.3%
法人種別	社会福祉法人	37.7%	21.0%	37.8%	36.8%	21.2%	49.5%
	NPO法人	27.9%	21.0%	36.7%	25.0%	28.8%	33.6%
	営利法人	23.0%	43.2%	15.6%	16.2%	36.5%	6.5%
	医療法人	1.6%	0.0%	1.1%	5.9%	0.0%	2.8%
	その他の法人	9.8%	14.8%	8.9%	16.2%	13.5%	7.5%
法人設立年数	5年以下	1.6%	0.0%	5.5%	1.5%	0.0%	3.8%
	6年～10年以下	6.5%	3.6%	6.6%	12.2%	3.7%	10.5%
	11年～20年以下	23.0%	16.7%	41.8%	29.2%	7.4%	34.3%
	21年以上	68.9%	79.7%	46.1%	63.1%	88.9%	44.8%
職員数	5人以下	21.6%	31.0%	26.6%	35.8%	20.4%	16.8%
	6人～10人	53.3%	46.5%	47.8%	41.8%	48.1%	42.1%
	11人～20人	18.4%	15.6%	18.7%	20.9%	22.2%	27.1%
	21人以上	6.7%	6.9%	6.9%	1.5%	9.3%	14.0%
併設事業	共同生活援助	37.7%	13.1%	39.6%	37.7%	18.2%	46.4%
	就労移行支援	—	19.1%	17.6%	—	16.4%	39.1%
	就労継続支援A型	14.8%	—	13.2%	13.3%	—	9.1%
	就労継続支援B型	50.8%	27.4%	—	58.8%	23.6%	—
	生活介護	27.9%	11.9%	37.4%	33.3%	10.9%	35.5%
犯罪を起こした知的障害者の相談・受け入れ人数	0人	50.9%	61.0%	66.7%	53.1%	66.7%	53.0%
	1人	29.8%	25.6%	22.2%	23.4%	15.7%	22.0%
	2人～3人	14.0%	11.0%	8.9%	17.2%	7.8%	18.0%
	4人以上	5.3%	2.4%	2.2%	6.3%	9.8%	7.0%

2. ビニエットに登場する当事者の就労を受け入れる意向

次に、ビニエットに登場する当事者の就労を受け入れの意向の結果として、福祉事業所の「管理者」および現場の「支援員」の結果を図 4-2～図 4-4 に示す。

(1) 就労移行支援の管理者と支援員

図4-2をみると、管理者と支援員ともにほぼ同じ結果が得られた。具体的には、ビニエツト1（窃盗）と3（売春）の結果がほぼ等しく、就労の受け入れの意向について、「可能性あり」と「やや可能性あり」を加えると約80%を占めていた。それに比べて、ビニエツト2（傷害）は60%弱で相対的に受け入れの意向が弱かった。

(2) 就労継続支援A型の管理者と支援員

図4-3をみると、管理者と支援員ともにビニエツト1の「可能性あり」がビニエツト2、3と比べて高い値を示し、就労の受け入れの意向が強いことがわかった。また、「可能性あり」と「やや可能性あり」を加えた数値で比較すると、ビニエツト3も50%以上を示したが、ビニエツト2（傷害）は40%弱と受け入れの意向が弱いことがわかった。

(3) 就労継続支援B型の管理者と支援員

図4-4をみると、(2)とほぼ同じ傾向がみられ、管理者と支援員ともにビニエツト1と3において、「可能性あり」と「やや可能性あり」を加えた数値は約60%以上を占めていたが、ビニエツト2（傷害）は40%弱と受け入れの意向が弱いことがわかった。

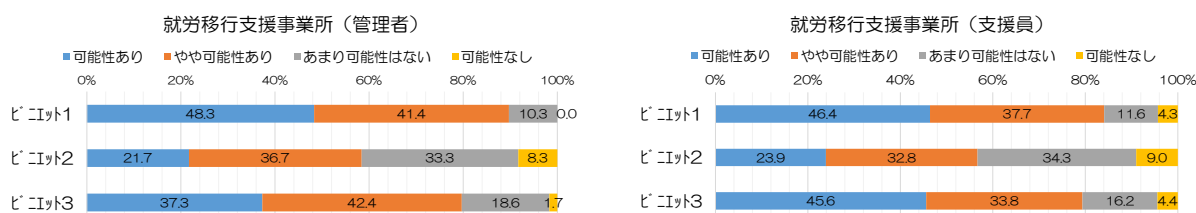


図4-2. ビニエツトに登場する当事者の就労を受け入れる意向（就労移行支援）

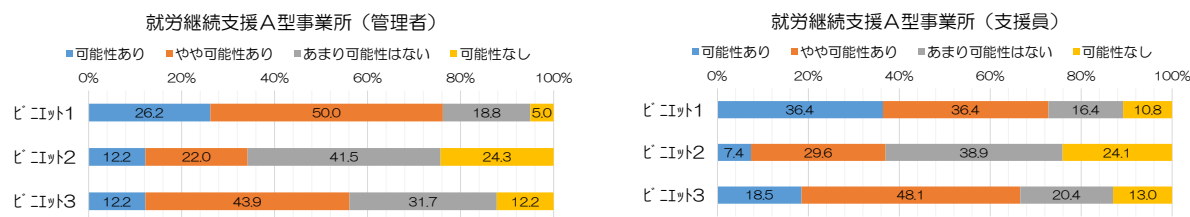


図4-3. ビニエツトに登場する当事者の就労を受け入れる意向（就労継続支援A型）

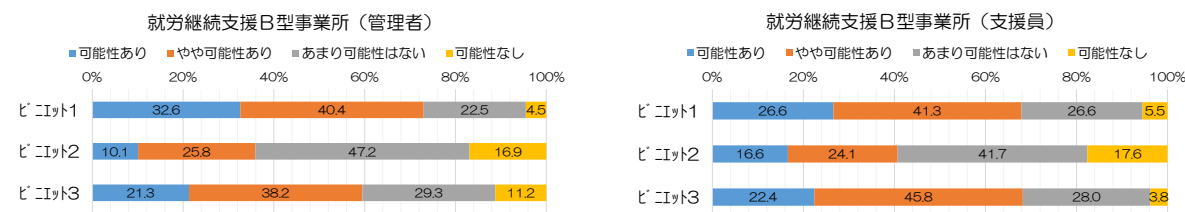


図4-4. ビニエツトに登場する当事者の就労を受け入れる意向（就労継続支援B型）

3. リサーチクエスチョンに関する結果

ここでは、第2節に示した5つのリサーチクエスチョンに関する調査結果を示す。

RQ1：就労系福祉事業所の種別（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所）と受け入れの意向に関連はあるか。

① 就労移行支援では、全ビニエットで当事者の就労の受け入れの意向が強かった。

事業所種別の管理者に対する、ビニエットの当事者の就労を受け入れる意向の結果を表4-3に示す。就労の受け入れの意向を中央値で比較すると、全てのビニエットにおいて、就労継続支援A型・B型よりも就労移行支援の方が就労の受け入れの意向が強い傾向がみられた（有意水準： $p < 0.01$ ）。よって、就労の受け入れの意向と事業所種別の間に関連がみられることが明らかになった。同じく、表4-5に示すように、支援員に関しても、全てのビニエットにおいて、就労継続支援A型と同B型よりも就労移行支援の方が就労の受け入れの意向が強い傾向がみられた（ $p < 0.05$ ）。

② 就労移行支援では、受け入れ経験の人数が増えることと利用者が当事者の受け入れに反対しなくなることとの間には関連がみられた。

質問8「事業所等の他の利用者は当事者について反対しない」では、当事者の就労の受け入れ経験人数が増えることと質問8の評価が高くなる（「そう思う」になる傾向）ことの間には関連がみられた（ $p < 0.05$ ，表4-12-a～c，表4-14-b～c参照）。またビニエット毎の特徴として、ビニエット1、3では受け入れ経験人数が0人→1人の時に有意差がみられたが、ビニエット2（傷害）では受け入れ経験人数が1人→2人以上の時に有意差がみられた。

③ 「障がい特性を相談できる専門機関等との連携」に関し、就労移行支援が最も強く、就労継続支援A型が最も弱かった。

質問4「障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある」における回答は、就労移行支援のみ4.0で最も評価が高かった（ $p < 0.05$ ，表4-4-a～c参照）。例えば、ビニエット2において、就労継続支援A型の管理者と支援員の回答は、ともに2.0となり就労移行支援と就労継続支援B型よりも有意に評価が低かった（ $p < 0.05$ ，表4-6-a～c参照）。

④ 就労継続支援B型では、当事者に適する作業が事業所にない傾向がみられた。

質問3「当事者に適する作業が事業所等にある」では、ビニエット3における就労継続支援B型の管理者と支援員ともに評価が最も低い傾向にあることがわかった（ $p < 0.05$ ，表4-4-a～c，表4-6-a～c参照）。

⑤ 就労移行支援は当事者の起こした犯罪について寛大な傾向があった。

質問5「事業所等として、当事者の起こした犯罪は就労受け入れができる」については、就労移行支援の管理者の評価が有意に高い傾向がみられた（ $p < 0.01$ ，表4-4-a参照）。

⑥ 就労移行支援は当事者が地域で受け入れられることに期待していた。

就労移行支援の管理者は全てのビニエットにおいて、は就労継続支援A型・B型に比べて有意に評価が高い傾向がみられた（ $p < 0.05$ ，表4-4-a～c参照）。

RQ2：当事者の就労の受け入れ経験人数と受け入れの意向に関連はあるか。

- ① 当事者の就労の受け入れ経験人数が増えることと当事者を受け入れる意向が強くなることの間には関連がみられた。

就労系福祉事業所全体の傾向として、管理者と支援員ともに、また全てのビニエットにおいて、当事者の就労の受け入れ経験人数が増えることと当事者を受け入れる意向が強くなることの間には関連がみられた（有意水準： $p < 0.01$ ，表 4-7，表 4-9 参照）。

- ② 当事者の就労の受け入れ経験人数が増えることと当事者を受け入れる際の評価が高くなることの間に関連がある項目として以下の6つがあった。

質問 4. 当事者の障がい特性について相談できる専門機関との連携がある

質問 5. 事業所等として、当事者の起こした犯罪は就労受け入れができる

質問 6. 当事者は事業所等の他の利用者に悪影響を及ぼさない

質問 8. 事業所等の他の利用者は当事者について反対しない

質問 9. 当事者は地域社会で受け入れられる

質問10. 地域に当事者を受け入れ等ができる事業所等がある

- ③ 当事者の就労の受け入れ経験人数が増えることと当事者を受け入れる際の評価に関連がみられない傾向がある項目として以下の3つがあった。

質問 1. 当事者の作業能力は高い

質問 2. 当事者は継続して作業ができる

質問 3. 当事者に適する作業が事業所等にある

- ④ 就労継続支援A型において最初の1人目の当事者の就労を受け入れた経験を持つ職員の評価は、受け入れ経験人数0人と2人以上の評価よりも高い評価を示す項目があった。

例えば、ビニエット2における質問7「当事者は再犯を起こす可能性が低い」について、管理者の評価は受け入れ経験人数が1人の時に3.0を示し、受け入れ経験人数0人と2人以上の時の評価2.0よりも有意に高かった（ $p < 0.01$ ，表 4-16-b 参照）。また他には、ビニエット1における質問3「当事者に適する作業が事業所等にある」や（ $p < 0.05$ ，表 4-18-a 参照），ビニエット1における質問8「事業所等の他の利用者は当事者について反対しない」の支援員の評価などが挙げられた（ $p < 0.05 \sim 0.10$ ，表 4-18-b 参照）。

- ⑤ 就労継続支援B型において最初の1人目の当事者の就労を受け入れた経験を持つ職員の評価は、受け入れ経験人数0人と2人以上の評価よりも低い評価を示す項目があった。

例えば、ビニエット1における質問6「当事者は事業所等の他の利用者に悪影響を及ぼさない」について、支援員の評価は受け入れ経験人数が1人の時に2.0を示し、受け入れ経験人数0人と2人以上の時の評価3.0よりも有意に低かった（ $p < 0.05$ ，表 4-22-a 参照）。また他には、ビニエット2における質問4「当事者の障がい特性について相談できる専門機関との連携がある」（ $p < 0.05$ ，表 4-22-b 参照），ビニエット1における質問3「当事者に適する作業が事業所等にある」，質問7「当事者は再犯を起こす可能性が低い」，受け入れ経験人数が1人の時の評価の方が受け入れ経験人数0人と2人以上の時の評価よりも有意に低かった（ $p < 0.10$ ，表 4-22-a 参照）。

RQ3：当事者が起こした犯罪の種類と受け入れの意向に関連はあるか。

- ① ビニエット2（傷害）において、全ての就労系福祉事業所の管理者および支援員ともに当事者の受け入れの意向が最も弱かった。

就労移行支援での評価は3.0「やや可能性がある」であったが、就労継続支援A型、就労継続支援B型では受け入れ可能性が2.0「あまり可能性がない」という評価であった（ $p < 0.05$ ，表4-22-a参照）。

- ② ビニエット2（傷害）とビニエット3（売春）において、就労継続支援A型は当事者の障がい特性について相談できる専門機関との連携が乏しいことがうかがえた。

就労移行支援や就労継続支援B型における「専門機関との連携」に関する評価は3.0「ややそう思う」であったが、就労継続支援A型では受け入れ可能性が2.0「あまりそう思わない」という評価であった（ $p < 0.01 \sim 0.05$ ，表4-4-b～c，表4-6-b～c参照）。

RQ4：受け入れ側が就労の受け入れを判断する際に重視する指標は何か。

（当事者の働く能力，事業所の体制等）

- ① 就労移行支援と就労継続支援B型では、当事者の作業能力と作業の継続性に対する評価と当事者の受け入れの意向との間には関連はみられなかった。また、就労継続支援A型では、当事者の作業能力の評価と当事者の受け入れの意向との間には弱い関連がみられた。

当事者の「働く能力」に関連した問いにおいて、質問1「当事者の作業能力は高い」と質問2「当事者は継続して作業ができる」に対する評価では、支援員はビニエット1～3の全てにおいて、事業所別に有意差はみられなかったが（表4-6-a～c参照）、就労継続支援A型の管理者は、評価が低い傾向にあることがわかった（表4-4a～c参照）。

- ② 就労移行支援について、当事者の受け入れ経験人数が増えることと質問8「事業所等の他の利用者は当事者について反対しない」こととの間には関連がみられた。

特にビニエット2（傷害）についても、2.0→3.0になり、有意に評価が高い傾向を示した（ $p < 0.05$ ，表4-12-a～c，表4-14-a～c参照）。

- ③ 就労継続支援A型の支援員については、当事者の受け入れ経験人数が増えることと評価との間には関連がみられない項目が多かった。

特にビニエット3（売春）に関しては、管理者と支援員ともにほとんど評価が変わらなかった（表4-16-c，表4-18-c参照）。

- ④ 就労継続支援B型の支援員は、ビニエット2（傷害）においても、当事者の受け入れ経験人数が増えることと当事者が地域社会で受け入れられる、または受け入れる事業所等があることの評価が高くなる傾向があった。

ビニエット2（傷害）の支援員について、当事者の就労の受け入れ経験人数が0人→2人以上に増えることと、質問9「当事者は地域社会で受け入れられる」と質問10「地域に当事者を受け入れ等ができる事業所等がある」の関連がみられ（ともに2.0→3.0）、有意

に評価が高い傾向を示した ($p < 0.05$, 表 4-22-b 参照).

RQ5: 職員の職位 (管理者と現場の支援員) と受け入れの意向に関連はあるか.

① 管理者は当事者が再犯を起こす可能性を懸念していると思われた.

特にビニエット 2 (傷害) とビニエット 3 (売春) に関しては, 当事者の就労の受け入れ経験人数が 0 人→2 人以上に増えることと受け入れの意向に関する評価との間に関連はみられず, 評価は 2.0 のままであった (表 4-8-b ~ c 参照).

② 就労移行支援の管理者は, 受け入れ経験人数が増えることと当事者の受け入れの意向が高くなることとの間に関連がみられた.

質問 5「事業所等として, 当事者の起こした犯罪は就労受け入れができる」について, ビニエット 1~3 の管理者全てにおいて, 当事者の就労の受け入れ経験人数が 0 人→2 人以上に増えることと受け入れの意向が強くなる傾向がみられた ($p < 0.05$, 表 4-12-a ~ c 参照).

③ 就労継続支援 B 型の支援員は, 受け入れ経験人数が増えることと当事者の受け入れの意向が高くなることとの間に関連がみられた.

ビニエット 1 (窃盗) とビニエット 2 (傷害) について, 管理者は当事者の就労の受け入れ経験人数が 0 人→2 人以上に増えることと当事者の受け入れの意向の評価が 2.0 のままとなり関連はみられなかったが (表 4-19 参照), 支援員においてビニエット 1 (窃盗) では, 3.0→4.0, ビニエット 2 (傷害) では 2.0→3.0 と高い有意性をもって増えていた ($p < 0.01$, 表 4-21 参照).

またビニエット 2 (傷害) では, 質問 5「事業所等として, 当事者の起こした犯罪は就労受け入れができる」, 質問 6「当事者は事業所等の他の利用者に悪影響を及ぼさない」, 質問 8「事業所等の他の利用者は当事者について反対しない」について, 管理者は就労の受け入れ経験人数が 0 人→2 人以上に増えることと当事者の受け入れの意向の評価が 2.0 のままとなり関連はみられなかったが (表 4-20-b 参照), 支援員は 2.0→3.0 と有意性をもって増えていた ($p < 0.01 \sim 0.05$, 表 4-22-b 参照).

管理者

表4-3. ビニエツト別において事業所種別にみた当事者の就労の受け入れの意向

ビニエツト	就労移行支援 (n=59)		就労継続支援A型 (n=81)		就労継続支援B型 (n=89)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
(ビニエツト1) Aさんを就労受け入れの意向	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	**
(ビニエツト2) Bさんを就労受け入れの意向	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.75, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	**
(ビニエツト3) Cさんを就労受け入れの意向	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	**

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. 可能性なし, 2. あまり可能性なし, 3. やや可能性あり, 4. 可能性あり

表4-4-a. 就労を受け入れる際に考慮に入れる項目に関する事業所種別の意向

ビニエツト1 (窃盗)

受け入れる際の評価項目	就労移行支援 (n=59)		就労継続支援A型 (n=82)		就労継続支援B型 (n=90)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	†
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.25)	3.0	(2.0, 3.0)	*
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	4.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	**
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	**
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	*
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	†

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-4-b. 就労を受け入れる際に考慮に入れる項目に関する事業所種別の意向

ビニエツト2 (傷害)

質問事項	就労移行支援 (n=96)		就労継続支援A型 (n=82)		就労継続支援B型 (n=88)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	4.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	†
3. 適する作業が事業所にある	2.5	(2.0, 4.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.5, 3.0)	†
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 4.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(1.0, 3.0)	†
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(1.0, 3.0)	*
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	*
10. 地域には受け入れる事業所がある	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-4-c. 就労を受け入れる際に考慮に入れる項目に関する事業所種別の意向

ビニエツト3 (売春)

質問事項	就労移行支援 (n=61)		就労継続支援A型 (n=82)		就労継続支援B型 (n=89)		p
	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	**
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 4.0)	†
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	**
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 4.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	**
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	*
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.25, 3.75)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

支援員

表4-5. ビニエツト別において事業所種別にみた当事者の就労の受け入れの意向

ビニエツト	就労移行支援 (n=67)		就労継続支援A型 (n=54)		就労継続支援B型 (n=107)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
(ビニエツト1) Aさんを就労受け入れする可能性	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	*
(ビニエツト2) Bさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.75, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	*
(ビニエツト3) Cさんを就労受け入れする可能性	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	**

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. 可能性なし, 2. あまり可能性なし, 3. やや可能性あり, 4. 可能性あり

表4-6-a. 就労を受け入れる際に考慮に入れる項目に関する事業所種別の意向

ビニエツト1 (窃盗)

質問事項	就労移行支援 (n=67)		就労継続支援A型 (n=54)		就労継続支援B型 (n=107)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.75, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	†
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.25, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.5, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-6-b. 就労を受け入れる際に考慮に入れる項目に関する事業所種別の意向

ビニエツト2 (傷害)

質問事項	就労移行支援 (n=67)		就労継続支援A型 (n=54)		就労継続支援B型 (n=107)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	3.5	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.5)	3.0	(3.0, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.75, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	*
8. 利用者は受け入れに反対しない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	2.0	(3.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	*

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-6-c. 就労を受け入れる際に考慮に入れる項目に関する事業所種別の意向

ビニエツト3 (売春)

質問事項	就労移行支援 (n=67)		就労継続支援A型 (n=54)		就労継続支援B型 (n=107)		p
	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	中央値 (四分位範囲: 25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.25, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 3.5)	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	*
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.5)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.75)	**
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	*
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	†
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	*
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	†

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

管理者

表4-7. ビニエット別において受け入れ経験人数別にみた当事者の就労の受け入れの意向

質問事項	受け入れ：0人 (n=154)		受け入れ：1人 (n=65)		受け入れ：2人以上 (n=38)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
(ビニエット1) Aさんを就労受け入れの意向	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	**
(ビニエット2) Bさんを就労受け入れの意向	2.0	(2.0, 3.0)	2.5	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	**
(ビニエット3) Cさんを就労受け入れの意向	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	**

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法: 1. 可能性なし, 2. あまり可能性なし, 3. やや可能性あり, 4. 可能性あり

表4-8-a. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット1 (窃盗)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=154)		受け入れ：1人 (n=65)		受け入れ：2人以上 (n=38)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.5, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	**
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.5)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	**
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	**
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.5, 4.0)	**
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	**
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	†
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	**

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-8-b. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット2 (傷害)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=154)		受け入れ：1人 (n=65)		受け入れ：2人以上 (n=38)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	†
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.5, 4.0)	3.0	(2.5, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.5)	*
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	*
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	*
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(1.75, 3.0)	2.0	(1.5, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 4.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.5)	†
10. 地域には受け入れる事業所がある	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	**

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-8-c. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット3 (売春)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=154)		受け入れ：1人 (n=65)		受け入れ：2人以上 (n=38)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.25)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 3.0)	2.5	(2.0, 3.75)	3.0	(2.0, 4.0)	†
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	*
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.75, 4.0)	**
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.75, 4.0)	*
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.75, 4.0)	*
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	**

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

支援員

表4-9. ビニエット別において受け入れ経験人数別にみた当事者の就労の受け入れの意向

質問事項	受け入れ：0人 (n=133)		受け入れ：1人 (n=50)		受け入れ：2人以上 (n=51)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
(ビニエット1) Aさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.75, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	**
(ビニエット2) Bさんを就労受け入れする可能性	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.75, 4.0)	**
(ビニエット3) Cさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	**

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法 : 1. 可能性なし, 2. あまり可能性なし, 3. やや可能性あり, 4. 可能性あり

表4-10-a. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット1 (窃盗)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=133)		受け入れ：1人 (n=50)		受け入れ：2人以上 (n=51)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 3.5)	3.0	(2.0, 3.75)	3.0	(3.0, 4.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	*
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	**
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	*
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	†
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	*

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-10-b. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット2 (傷害)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=133)		受け入れ：1人 (n=50)		受け入れ：2人以上 (n=51)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	*
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.25)	**
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 2.0)	2.0	(1.5, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	**
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
8. 利用者は受け入れに反対しない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	**
9. 地域社会で受け入れられる	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	**
10. 地域には受け入れる事業所がある	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-10-c. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット3 (売春)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=133)		受け入れ：1人 (n=50)		受け入れ：2人以上 (n=51)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	**
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	*
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.75, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	*
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

就労移行支援事業所の管理者

表4-11. ビニエット別において受け入れ経験人数別にみた当事者の就労の受け入れの意向

質問事項	受け入れ：0人 (n=29)		受け入れ：1人 (n=16)		受け入れ：2人以上 (n=9)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
(ビニエット1) Aさんを就労受け入れする可能性	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	*
(ビニエット2) Bさんを就労受け入れする可能性	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	**
(ビニエット3) Cさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 3.75)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	*

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. 可能性なし, 2. あまり可能性なし, 3. やや可能性あり, 4. 可能性あり

表4-12-a. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット1 (窃盗)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=29)		受け入れ：1人 (n=16)		受け入れ：2人以上 (n=9)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.5, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.5	(2.75, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	*
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(2.5, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	*
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.5)	3.5	(2.75, 4.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.25)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(3.0, 3.5)	4.0	(3.0, 4.0)	4.0	(2.75, 4.0)	*
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-12-b. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット2 (傷害)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=29)		受け入れ：1人 (n=16)		受け入れ：2人以上 (n=9)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	3.5	(2.75, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.25, 3.75)	3.0	(2.0, 4.0)	3.5	(2.75, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(1.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	†
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	4.0	(2.0, 4.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	2.0	(1.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	**
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.75, 4.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.75, 3.25)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.5)	3.5	(2.0, 4.0)	*
9. 地域社会で受け入れられる	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	2.0	(1.5, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	†

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-12-c. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット3 (売春)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=29)		受け入れ：1人 (n=16)		受け入れ：2人以上 (n=9)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 3.5)	3.0	(2.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.5, 3.5)	3.0	(2.0, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.5, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	**
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	*
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	†
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	**

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

就労移行支援事業所の支援員

表4-13. ビニエット別において受け入れ経験人数別にみた当事者の就労の受け入れの意向

質問事項	受け入れ：0人 (n=34)		受け入れ：1人 (n=15)		受け入れ：2人以上 (n=14)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
(ビニエット1) Aさんを就労受け入れする可能性	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.75, 4.0)	**
(ビニエット2) Bさんを就労受け入れする可能性	2.5	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	*
(ビニエット3) Cさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 4.0)	3.5	(2.75, 4.0)	4.0	(3.75, 4.0)	*

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法 : 1. 可能性なし, 2. あまり可能性なし, 3. やや可能性あり, 4. 可能性あり

表4-14-a. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向

ビニエット1 (窃盗)

質問事項	受け入れ：0人 (n=34)		受け入れ：1人 (n=15)		受け入れ：2人以上 (n=14)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.75, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.75, 3.25)	3.0	(2.0, 3.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.5	(3.0, 4.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.75, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.75, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.5)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(3.0, 3.25)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.75, 3.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-14-b. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向

ビニエット2 (傷害)

質問事項	受け入れ：0人 (n=34)		受け入れ：1人 (n=15)		受け入れ：2人以上 (n=14)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.5)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.5, 4.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	2.5	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(1.5, 3.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.5	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.5, 3.5)	*
9. 地域社会で受け入れられる	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-14-c. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向

ビニエット3 (売春)

質問事項	受け入れ：0人 (n=34)		受け入れ：1人 (n=15)		受け入れ：2人以上 (n=14)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.25)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.75, 4.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 3.25)	†
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	*
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 3.25)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.25)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

就労継続支援A型事業所の管理者

表4-15. ビニエット別において受け入れ経験人数別にみた当事者の就労の受け入れの意向

質問事項	受け入れ：0人 (n=49)		受け入れ：1人 (n=20)		受け入れ：2人以上 (n=11)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
(ビニエット1) Aさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	**
(ビニエット2) Bさんを就労受け入れする可能性	2.0	(1.0, 2.5)	2.5	(2.0, 3.75)	3.0	(2.0, 3.0)	*
(ビニエット3) Cさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. 可能性なし, 2. あまり可能性なし, 3. やや可能性あり, 4. 可能性あり

表4-16-a. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット1 (窃盗)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=49)		受け入れ：1人 (n=20)		受け入れ：2人以上 (n=11)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.75)	3.0	(3.0, 4.0)	†
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.25, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.25, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	**
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	*
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	2.0	(2.0, 3.0)	2.5	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 3.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-16-b. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット2 (傷害)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=49)		受け入れ：1人 (n=20)		受け入れ：2人以上 (n=11)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	†
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.75)	3.0	(2.0, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	2.0	(1.0, 4.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(1.25, 3.0)	2.0	(1.0, 3.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.25, 3.75)	2.0	(2.0, 3.0)	**
8. 利用者は受け入れに反対しない	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(1.25, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	2.0	(1.5, 2.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.75)	2.0	(2.0, 3.0)	†

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-16-c. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット3 (売春)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=49)		受け入れ：1人 (n=20)		受け入れ：2人以上 (n=11)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	2.0	(2.0, 3.0)	2.5	(1.25, 4.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.25, 3.0)	2.0	(1.0, 2.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.5	(2.0, 3.0)	3.0	(1.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.75)	3.0	(2.0, 3.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

就労継続支援A型事業所の支援員

表4-17. ビニエット別において受け入れ経験人数別にみた当事者の就労の受け入れの意向

質問事項	受け入れ：0人 (n=34)		受け入れ：1人 (n=8)		受け入れ：2人以上 (n=9)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
(ビニエット1) Aさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.25, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	
(ビニエット2) Bさんを就労受け入れする可能性	2.0	(1.5, 3.0)	3.0	(1.25, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	*
(ビニエット3) Cさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(1.25, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01 4件法 : 1. 可能性なし, 2. あまり可能性なし, 3. やや可能性あり, 4. 可能性あり

表4-18-a. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット1 (窃盗)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=34)		受け入れ：1人 (n=8)		受け入れ：2人以上 (n=9)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(1.5, 3.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.5, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 3.0)	4.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 3.5)	*
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	2.0	(2.0, 4.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.25, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.75, 3.25)	3.0	(2.5, 3.5)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.25, 3.0)	3.0	(2.5, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.25)	3.5	(2.0, 4.0)	3.0	(2.5, 4.0)	*
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.5, 3.5)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.5, 3.5)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-18-b. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット2 (傷害)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=33)		受け入れ：1人 (n=8)		受け入れ：2人以上 (n=9)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.25, 4.0)	3.0	(3.0, 3.5)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	2.0	(1.0, 3.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 2.5)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	2.0	(1.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.5)	†
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(1.0, 2.0)	3.0	(1.25, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	†
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 2.5)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	2.0	(1.5, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	†
9. 地域社会で受け入れられる	2.0	(1.5, 3.0)	2.5	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.25, 2.75)	2.0	(2.0, 3.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-18-c. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット3 (売春)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=33)		受け入れ：1人 (n=8)		受け入れ：2人以上 (n=9)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.0, 4.0)	3.5	(2.25, 4.0)	3.0	(2.0, 3.5)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.75)	3.0	(1.5, 3.5)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	2.0	(2.0, 3.0)	2.5	(1.25, 3.0)	2.0	(2.0, 2.5)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(1.5, 3.75)	3.0	(2.0, 3.5)	
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(1.25, 3.0)	2.0	(1.25, 3.0)	2.0	(1.0, 3.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.0, 2.0)	3.0	(2.0, 3.5)	†
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.25, 3.0)	3.0	(2.0, 3.5)	
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.25, 3.0)	3.0	(2.5, 3.5)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	2.5	(2.0, 3.0)	3.0	(2.5, 3.5)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

就労継続支援B型事業所の管理者

表4-19. ビニエット別において受け入れ経験人数別にみた当事者の就労の受け入れの意向

質問事項	受け入れ：0人 (n=58)		受け入れ：1人 (n=20)		受け入れ：2人以上 (n=10)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
(ビニエット1) Aさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
(ビニエット2) Bさんを就労受け入れする可能性	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.75, 3.25)	
(ビニエット3) Cさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	†

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法 : 1. 可能性なし, 2. あまり可能性なし, 3. やや可能性あり, 4. 可能性あり

表4-20-a. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット1 (窃盗)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=58)		受け入れ：1人 (n=20)		受け入れ：2人以上 (n=10)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.5	(2.75, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.75)	3.0	(2.75, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	4.0	(2.0, 4.0)	*
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	3.5	(2.75, 4.0)	*
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	4.0	(2.75, 4.0)	
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	*
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	2.5	(2.0, 3.0)	2.0	(1.75, 3.25)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.25, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.75, 4.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-20-b. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット2 (傷害)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=58)		受け入れ：1人 (n=20)		受け入れ：2人以上 (n=10)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	4.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	3.5	(2.75, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.25, 4.0)	3.0	(2.75, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.75, 3.25)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.75)	3.5	(1.75, 4.0)	*
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.0, 3.0)	1.5	(1.0, 4.0)	
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(1.75, 3.0)	2.0	(1.0, 2.0)	2.0	(1.0, 4.0)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.25, 3.0)	2.0	(1.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	2.5	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.0, 4.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.5	(1.75, 3.25)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	2.0	(2.0, 3.0)	2.5	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-20-c. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット3 (売春)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=58)		受け入れ：1人 (n=20)		受け入れ：2人以上 (n=10)		p
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(3.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.5	(2.75, 3.25)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 4.0)	2.5	(2.0, 4.0)	2.5	(2.0, 3.25)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.75, 3.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.5	(1.75, 4.0)	†
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.25, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	†
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.5	(1.75, 3.25)	
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	2.5	(1.75, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.25, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.75, 4.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	*

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01 4件法 : 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

就労継続支援B型事業所の支援員

表4-21. ビニエット別において受け入れ経験人数別にみた当事者の就労の受け入れの意向

質問事項	受け入れ：0人 (n=51)		受け入れ：1人 (n=22)		受け入れ：2人以上 (n=25)		D
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
(ビニエット1) Aさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.25)	4.0	(3.0, 4.0)	**
(ビニエット2) Bさんを就労受け入れする可能性	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(1.75, 3.25)	3.0	(3.0, 4.0)	**
(ビニエット3) Cさんを就労受け入れする可能性	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.25)	3.0	(3.0, 4.0)	*

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. 可能性なし, 2. あまり可能性なし, 3. やや可能性あり, 4. 可能性あり

表4-22-a. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット1 (窃盗)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=51)		受け入れ：1人 (n=22)		受け入れ：2人以上 (n=25)		D
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.75, 4.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.5, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	3.0	(2.0, 3.0)	2.5	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	†
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.25)	3.0	(3.0, 4.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(3.0, 3.75)	3.0	(2.75, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	*
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.5)	*
7. 再犯を起こす可能性が低い	3.0	(2.0, 3.0)	2.5	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	†
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.25)	3.0	(3.0, 4.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 4.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-22-b. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット2 (傷害)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=51)		受け入れ：1人 (n=22)		受け入れ：2人以上 (n=25)		D
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	4.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	4.0	(3.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.5, 4.0)	3.0	(3.0, 4.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	*
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(2.0, 2.25)	3.0	(2.5, 4.0)	**
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 2.0)	2.0	(1.0, 2.0)	3.0	(2.0, 3.0)	**
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	2.0	(1.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
9. 地域社会で受け入れられる	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
10. 地域には受け入れる事業所がある	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

表4-22-c. 就労を受け入れる際に考慮する項目に関する受け入れ経験人数別にみた意向 **ビニエット3 (売春)**

質問事項	受け入れ：0人 (n=51)		受け入れ：1人 (n=22)		受け入れ：2人以上 (n=25)		D
	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
1. 作業能力は高いと評価できる	3.0	(2.0, 4.0)	3.0	(2.0, 3.25)	3.0	(3.0, 4.0)	
2. 継続して作業ができる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	
3. 適する作業が事業所にある	2.0	(1.0, 3.0)	2.5	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
4. 障がい特性を相談できる専門機関等との連携がある	3.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	
5. 犯罪は事業所として受け入れできる	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.5, 4.0)	*
6. 他の利用者に悪影響を及ぼさない	2.0	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	*
7. 再犯を起こす可能性が低い	2.0	(2.0, 3.0)	2.5	(2.0, 3.0)	2.0	(2.0, 3.0)	
8. 利用者は受け入れに反対しない	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.25)	3.0	(3.0, 3.0)	
9. 地域社会で受け入れられる	3.0	(3.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(3.0, 3.5)	
10. 地域には受け入れる事業所がある	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 3.0)	3.0	(2.0, 4.0)	

有意確率 (Kruskal Wallis検定) : † p<0.10, *p<0.05, **p<0.01 4件法: 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

第4節 考察

1. 回答者の基本属性および所属先の属性（表4-2参照）

回収率は、管理者が30.8%、支援員が26.7%であり、職種別で大きな差はなかった。回答者の所属先については、管理者・支援員ともに就労継続支援B型がやや多いが大きな偏りはみられなかった。また、回答者の性別について管理者は男性が多い傾向にあるが、大きな偏りはなかった。回答者の年齢は30歳代～50歳代において均等に分布し、偏りはなかった。法人種別は、就労移行支援および就労継続支援B型は社会福祉法人とNPO法人を合わせて60%以上を占めたが、就労継続支援A型は営利法人が約40%近くを占めて最も多かった。近年、株式会社が就労継続支援A型に参入してきた結果が反映されていると考えられる。また、法人設立年数は、11年以上が80%以上を占めたことから、ある程度の経験を積んだ事業所等からの回答が得られたと考えられる。職員数は、6人～10人の事業所等が41.8%～53.3%を占めたことから、回答した大半は中規模の事業所であることがわかった。併設事業については、就労移行支援および就労継続支援B型の約30%以上が、共同生活支援および生活介護事業を併設していた。そして、犯罪を起こした知的障がい者の就労の受け入れ人数については、事業所の半数以上が就労の受け入れ経験人数0人であり、受け入れた経験人数で最も多いのは1人で15.7%～29.8%であった。

以上の結果から、回収されたデータは管理者と支援員ともに大きな偏りがなく、今後の解析に使用することに対して問題はないと判断した。

2. リサーチクエスチョンに関する考察

(1) 就労受け入れ経験人数別（0人、1人、2人以上）の比較

表4-3、表4-5の結果をみると、就労の受け入れの意向に関し、職種別（管理者と支援員別）に関わらず、就労の受け入れ経験人数が0人から2人以上に増えることと受け入れの意向が有意に強くなる傾向に関連があることがわかった。また質問3「障がい特性を相談できる専門機関との連携がある」の結果をみてみると、表4-6-cを除き、就労の受け入れ経験人数が0人から2人以上に増えることと、「そう思う」の数値が上がることに関連がみられ、連携が進むことが予想されることがわかった。更に、質問5「犯罪は事業所として受け入れできる」の結果も同様であり、就労の受け入れ経験人数が増えることと事業所としてビニエットの犯罪を受け入れるハードルが下がることと関連していることがわかった。質問6「他の利用者に悪影響を及ぼさない」について、管理者はビニエット1のみ就労の受け入れ経験人数が増えることと関連していることがわかった。これはのぞみの園（2010）が知的障がい者入所施設に行った調査結果と一致していた。立石（2002）は、社会が障がい者に対して設けている障壁を取り除くには、障がい者に対する肯定的側面に目を向けることや障がい者がもつ独自の価値文化を探る視点を確立することが重要と述べ、障がい者に対する偏見や誤解について、一般国民と社会福祉を学ぶ学生とを比較した。その結果、社会福祉を学ぶ学生は、その意識の高さと障がい者との接触経験の多さを主因として肯定的態度を示すことを明らかにしている。今回の調査結果も、当事者との接触経験の頻度が事業所の職員の意識を変えた可能性が考えられる。したがって、犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労の受け入れを促進するために、まずは当事者との接触経験を増や

す施策の必要性が示唆された。

(2) 犯罪種別（ビニエツト別）の比較

表 4-3, 表 4-5 の結果をみると, 職種別（管理者と支援員別）と就労の受け入れ経験人数に関わらず, 就労を受け入れる意向の順番が, ビニエツト 2（傷害）＜ビニエツト 3（売春）＜ビニエツト 1（窃盗）となる傾向がみられた。小俣（2012）は, 有害事象の予測可能性・対処可能性は恐怖と不安あるいは生理的ストレス反応と密接に関連し, 危険の予測可能性が低く, 対処が困難な事態ほど不安や恐怖, ストレスが強いといわれている。また, 中谷内（2008）は, 人々は高い頻度で発生する財産犯罪について, 発生件数を低く見積もり, 専門家が考えているよりも低い不安しか抱いていない一方, 低頻度の身体犯罪については, 専門家が考えている以上に強い不安を感じていると述べていた。今回の調査においても, 犯罪種別の発生件数は, 財産犯罪である窃盗が身体犯罪である傷害よりも多いにも関わらず, 就労系福祉事業所の職員は, 身体犯罪である傷害の方に強い不安を感じていると思われる。

(3) -1 就労移行支援事業所の就労の受け入れの意向

(1) ～ (2) は全事業所（就労移行支援, 就労継続支援 A 型, 同 B 型）の回答結果にもとづいて考察したが, ここからは, 事業種別について, 就労の受け入れの意向と就労を受け入れる際に考慮に入れる項目の評価に関する考察を行う。まずは, 回答結果の中から就労移行支援のみを取り上げる。

表 4-7, 表 4-8 の結果をみると, 就労を受け入れる意向に関し, 職種別（管理者と支援員別）に関わらず, 就労受け入れ経験人数が 0 人から 2 人以上に増えることと意向が強くなることに関連がみられた。就労移行支援事業所とは, 通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる障がい者に対して, ①生産活動, 職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練, ②求職活動に関する支援, ③その適性に応じた職場の開拓, ④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う事業所であり, 利用期間は原則で最大 2 年である。就労移行支援の職員にとって, ビニエツトの当事者は, 一般就労経験がある者や専門学校に通い, 一般就労に向けた技術の修得をした者であること, 利用期間が有限であることから, 犯罪を起こした者であっても受け入れに対する拒否感が高くないことが考えられる。

また, 職種別に関わらず, 質問 8「利用者は受け入れに反対しない」のみ, 就労受け入れ経験人数が増えることと「そう思う」が増えることに関連がみられた（ただし, 支援員のビニエツト 1（窃盗）を除く）。このことから, 就労移行支援の職員は, 事業所にいる利用者が思っている受け入れの意向を重視していることがうかがえた。

以上のことから, 就労移行支援では, 現状にて受け入れている利用者の反対がなければ当事者を受け入れる意向が強いと考えられる。

(3) -2 就労継続支援 A 型事業所の就労の受け入れの意向

就労継続支援 A 型に関しては, 表 4-11, 表 4-13 の結果をみると, ビニエツト 1（窃盗）に関する管理者の回答や, ビニエツト 2（傷害）に関する管理者と支援員の回答について,

就労の受け入れ経験人数が増えることと就労の受け入れの意向が強くなることに関連がみられた。つまり、就労継続支援A型の管理者は、就労移行支援の職員と同様に、就労の受け入れ経験人数が増えることで就労の受け入れの意向が強くなると思われる。就労継続支援A型が受け入れる者は、第2項で述べたように、就労移行支援を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者などであるが、犯罪を起こした軽度知的障がい者はかつて就労していた経験を持つ者が多く、就労能力は就労継続支援A型に合致するレベルと思われる。そして、受け入れた者の利用期間に制限がなく、一旦受け入れた後はその者に原則、最低賃金を支払いながら支援し続けることになる可能性が高いと考えられる。

さらに今回の調査結果で特徴的な点として、表4-14-aにおいて、質問4「適する作業が事業所にある」、質問8「利用者は受け入れに反対しない」では、支援員は就労の受け入れ経験人数が1人の時に質問事項の評価が高くなっている ($p < 0.05$)。つまり、就労の受け入れ経験人数が1人の事業所の支援員の場合は、その受け入れた1人の就労が比較的上手くいっているパターンであると考えられる。そして、就労受け入れ経験人数が2人以上になると質問事項の評価が低くなってしまうのは、複数の当事者を受け入れることで、支援員は上手くいく事例の他に上手くいかない事例も経験し、再び評価が低下してしまった結果であると考えられる。それに対する支援方策として、就労継続支援A型は障がい特性を相談できる専門機関等との連携が就労移行支援や就労継続支援B型よりも少ないという結果がでていることから(表4-4-c, 表4-6-b~c参照)、就労継続支援A型が当事者の支援計画を作成する当初から当事者に関して相談できる専門機関(保護司等)との連携を取ることが必要であると示唆された。さらに、伊藤(2013)は就労継続支援A型に喫緊に必要な支援として、事業存続への適切な政府からの補助金とともに、そこで働く当事者への労働法規の適用などの労働者性が担保される必要性を述べており、犯罪を起こした者を支援する職種に即した支援も必要であろう。

(3) -3 就労継続支援B型事業所の就労の受け入れ可能性

就労継続支援B型に関しては、表4-15、表4-17の結果をみると、支援者はビニエット1~3の全てにおいて、就労の受け入れ経験人数が増えることと就労の受け入れの意向が強くなることに関連がみられた。しかしながら、管理者ではほとんど関連がみられなかった。また、就労継続支援B型の調査結果で特徴的な点として、表4-18-aにおける質問4「適する作業が事業所にある」、質問6「他の利用者に影響を及ぼさない」、質問7「再犯を起こす可能性が低い」に関して、支援員は就労の受け入れ経験人数が1人の時に質問事項の評価が低くなっている ($p < 0.10$)。これは、就労継続支援A型とは逆に、就労の受け入れ経験人数が1人の事業所の支援員の場合は、その受け入れた1人の就労が上手くいかずに2人目の受け入れに至らなかったことが考えられる。就労継続支援B型にて受け入れる対象者は、就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者など、通常の事業所に雇用されることが困難な障がい者であることを考えると、かつて一般就労を経験した当事者にとって就労継続支援B型で就労することは、仕事や利用者のレベルが合致せず就労し続けることは難しいと言えるだろう。小長井(2017)の調査によれば、犯罪は社会行動であること、犯罪を起こした時点で障がい者にはある程度の社会的行動力があること、そして、働いた経験がある知的障がい者は刑務所で言われたこと

は理解できる能力があることから、当事者は大規模な障害者福祉施設へ住みたいと思わず、いわゆる授産施設で働くには能力が高すぎると述べている。さらに、第6章にて筆者が訪問調査した福祉事業所の管理者の話しでは、特に就労継続支援B型において当事者を受け入れた場合、当事者の就労能力と就労継続支援B型の業務との間に大きな隔たりがあり、加えて一般就労した経験をもっていることが多い当事者にとって、就労継続支援B型の仕事の内容に満足できない場合があるなど、当事者の就労能力と就労の受け入れ先における仕事内容が合致しない問題があることを指摘していた。さらに、実際に第6章にて当事者の就労の受け入れが継続できている事業所の職員からの意見として、就労継続支援B型で受け入れた当事者の中には、仕事の内容が物足りないことや同僚の利用者との障害レベルの違いから、継続して働くことができず時には逃げ出す事例も少なくないということであった。そして、2人目以降の就労を受け入れた後においても大きな問題を起こさなかった事業所は、表4-17の結果のように就労の受け入れ経験人数が増えることと就労の受け入れ可能性が高くなることに関連がみられたと考えられる。

3. 当事者の就労の受け入れに関わる促進・阻害要因と支援方策への示唆

(1) 促進要因

① 当事者の作業能力を評価していること

今回の調査により、就労継続支援A型では、当事者の作業能力の評価と当事者の受け入れの意向には弱い関連がみられた。就労継続支援A型のサービス内容は、通所することにより、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について一般就労への移行に向けて支援することであることから、当事者を受け入れる際の判断指標として、本人の作業能力は外せないと思われる。また、就労移行支援については、今回の調査では当事者の作業能力の評価と当事者の受け入れの意向との間に関連はみられなかったが、そのサービス内容（一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施すること）から考えると（厚生労働省 2015）、受け入れの際に本人の作業能力を考慮するはずである。

したがって、支援方策への示唆に関して、第3章において当事者の就労継続の促進要因として挙げられた「自分の能力を活用できる仕事を与えられること」も含め、当事者の能力を活用するためにまずは当事者の作業能力を評価しなければならないであろう。

(2) 阻害要因

① 当事者に適する作業が事業所にないこと

就労継続支援B型では、当事者に適する作業が事業所にない傾向がうかがえた。小長井（2017）によれば、当事者の就労能力と就労継続支援B型の業務との間に大きな隔たりがあり、当事者の就労能力と就労の受け入れ先における仕事内容が合致しない問題があると考えられる。

したがって、支援方策への示唆として、就労移行支援事業所等の専門機関による就労能力の評価にもとづき当事者の就労受け入れ先の業務から本人の能力に合った仕事の切り出

し行うことや、第3章において当事者の就労に関わる促進要因として挙げられた「自分の能力を活用できる仕事を与えられること」や「自分の成長を促す仕事を与えられること」を鑑み、事業所の利用者を指導する役目を与えることでリーダー的存在として認める等、当事者の自尊感情を高めることが有効であると考えられる。

② 支援側に犯罪歴のある人に対する先入観があること

今回の調査において、犯罪種別の発生件数は、財産犯罪である窃盗が身体犯罪である傷害よりも多いにも関わらず、就労系福祉事業所の職員は、身体犯罪である傷害の方に強い不安を感じていると考えられた。

したがって、支援方策への示唆に関して、就労の受け入れに消極的な一般企業や福祉事業所において傷害を回避する仕組みを作ることや、当事者の受け入れから就労の継続までの過程と必要なノウハウおよびメリット・デメリットを丁寧に説明し、当事者を働き手として期待を持たせることで犯罪への不安を払拭する等の活動が有効であると考えられた。

③ 当事者の障がい特性について相談できる専門機関との連携が弱いこと

今回の調査では、ビニエツト2（傷害）とビニエツト3（売春）において、特に就労継続支援A型では当事者の障がい特性について相談できる専門機関との連携が弱かった。就労継続支援A型を運営している法人の4割以上は、営利法人であることから、就労継続支援A型の多くは種々のトラブルが発生した場合でも他機関との情報交換を積極的に行わず、自部署で解決する傾向があると考えられる。ただし、営利法人の中には元々、福祉に関連する事業の経験が乏しい法人があると思われるため、第1章で述べた海外のソーシャルファームでみられた「コンソーシアム」や「アソシエーション」と呼ばれるネットワーク組織によるコンサルタント事業のような支援が必要であると思われる。

以上のことから、支援方策への示唆に関して、当事者の障がい特性を相談できる専門機関との専門職チームの構築かつ不測の時に相談できる運営方法を確立すること（例：24時間相談可能）等が考えられる。

第5節 本章のまとめ

本章では、メゾレベルの調査として、全国の就労系福祉事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、同B型事業所）の職員について、当事者の就労を受け入れる際の判断の指標（犯罪種別、受け入れ経験、当事者の働く能力や持ち味、事業所の体制等）を調査するため、犯罪種別の異なる3つビニエツト（窃盗、傷害、売春）における当事者の受け入れの意向について質問紙を用いた選択肢法により調査した。主な結果は、就労の受け入れにおいて、①受け入れ経験が増えることと受け入れ可能性が高くなることに関連がみられた、②犯罪種別の受け入れ可能性は高い順に、窃盗、売春、傷害であった、③当事者の就労スキルの評価が受け入れ可能性に与える影響は小さく当事者の意向に沿っていなかった、④就労移行支援事業所は他の事業所よりも受け入れ可能性が高かった、⑤就労継続支援A型事業所は他の専門機関との連携が弱かったなどの傾向が明らかになった（以上、有意水準 $p < 0.05$ ）。これらの結果から、受け入れ経験を増やすために、受け入れる当

事者は窃盗などの軽犯罪を起こした者とし、就労移行支援事業所等で就労スキルの向上と客観的な評価を行うことで受け入れを促していくことや、特に就労継続支援A型事象所については、複数の専門機関（相談支援、行政、司法関係機関等）から常時相談を受けられる体制が構築されている必要性が示唆された。

（第4章おわり）

【第Ⅱ部】

第5章 全国の就労系福祉事業所における就労の継続に必要な地域の連携に関する意識および意向

第1節 本章の目的

第4章では、全国の就労系事業所において当事者の就労の受け入れに関する意向を調査し、その促進・阻害要因を明らかにした。そこで第5章では、当事者の就労を継続するための地域の連携に関する意向やその促進・阻害要因と支援方策への示唆を得ることを目的とした。具体的に、第5章の調査では調査対象は、第4章と同じく当事者の就労を受け入れる全国の就労系福祉事業所の管理者と現場の支援員とした。また調査内容は当事者の就労の継続に関して(1)選択技法による調査では、今後、早期に改善する必要がある19個の施策について4件法にて調べ、また(2)自由記述による調査では、地域で最も整える必要がある「連携」について問うこととした。

次に本章のリサーチクエスチョンについて述べる。本章では全体のリサーチクエスチョン(グランドRQ)として、「当事者の就労の継続を促進するためにはどのような地域の連携が必要とされているか」とし、さらに以下の5つのリサーチクエスチョン(RQ)を立てた。これらのRQの結果をもとに、今後、就労の継続を促進するために就労に関わる福祉事業所が必要とする連携を明らかにする。

1. 選択技法による調査

当事者の就労の継続を促進するために

RQ1：職員の職位別(管理者と支援員)において必要と考える施策は何か。

RQ2：就労系福祉事業所の種別(就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型)において必要と考える施策は何か。

RQ3：就労の受け入れ経験の有無別において必要と考える施策は何か。

2. 自由記述による調査

当事者の就労の継続を促進するために

RQ4：職員の職位別(管理者と支援員)において必要と考える連携は何か。

RQ5：就労の受け入れ経験の有無別において必要と考える連携は何か。

第2節 研究方法

1. 調査対象

本章の調査は、第4章における質問紙調査と同時に実施したため、調査対象は同じく全国の就労に関わる福祉事業所(就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所)である。なお、就労移行支援事業所は“就労移行支援”，就労継続支援A型事業所は“就労継続支援A型”，就労継続支援B型事業所は“就労継続支援B型”と略することとする。

(1) 全国の就労系福祉事業所の「管理者」への調査(調査期間：2015年9月～10月)

質問紙を送付する就労系福祉事業所は、WAM-NETを用いて各都道府県にある就労系福祉事業所の数に応じて按分して無作為に抽出し、総数767ヶ所を選定した。その内訳は、就

労移行支援：264ヶ所，就労継続支援A型：237ヶ所，就労継続支援B型：266ヶ所である。回答者には，就労の受け入れの判断について権限を有すると考えられる「管理者」を指定し，就労系福祉事業所1ヶ所あたり1通の質問紙（無記名式）を同封し，総数で767通の質問紙を配布した。

(2) 全国の就労系福祉事業所の「支援員」への調査（調査期間：2016年11月～12月）

ここでは，回答者を現場の「支援員」とし，(1)と同様に，質問紙を送付する就労系福祉事業所は，WAM-NETを用いて各都道府県にある就労系福祉事業所の数に応じて按分して無作為に抽出し，総数410ヶ所を選定した。その内訳は，就労移行支援：141ヶ所，就労継続支援A型：130ヶ所，就労継続支援B型：139ヶ所である。そして，就労系福祉事業所1ヶ所あたり2通の質問紙（無記名式）を同封し，総数で820通の質問紙を配布した。

2. 調査・解析方法

(1) 選択肢法による調査

当事者の就労の受け入れを促進するための施策を調査する上で，のぞみの園（2014）が実施した調査における質問項目や田島（2015）の要望書を参考に，社会資源に関する質問と事業所の体制等に関する質問に大別した。のぞみの園の調査は，当事者の就労の受け入れに関する内容に限定してはいないが，障がい者関係施設等の職員に向けて，当事者を入所・通所として受け入れる上での要望を調査する時の質問項目であり，今回の調査にも参考にできると考えた。

その結果，具体的な質問項目として，社会資源に関する項目は，「障害年金制度の充実」，「障害者手帳制度の充実」，「身元保証制度の充実」，「入所施設（短期，長期）の拡充」，「司法と福祉との連携の強化」，「受け入れ後の定着支援の充実」，「当事者団体（家族会，自助グループ等）活動の充実」，「ボランティア組織の活動の推進」，「障がい者理解に関する啓蒙活動の推進」，「障がい者への地域の見守りの推進」，「障がい者への（再）教育活動の推進」，「自治体の福祉関連予算の増額」とした。また，事業所の体制等に関する質問では，「現場の支援員の人員確保」，「支援員の障がい特性に関する専門性の向上」，「契約後，他の利用者への悪影響防止対策」，「相談支援事業所等との連携強化」，「再犯防止対策の確立」，「支援員のストレス低減措置の充実」，「支援員のストレス低減措置の充実」とし，以上，合計で19の施策について質問項目として用いた。

調査票には，『今後，犯罪を起こした障がい者を受け入れるもしくは受け入れを充実させるとした場合，「早期に」改善する必要がある施策についてお伺いします。』と前置きし，犯罪を起こした障がい者を受け入れる上で19項目の施策について，今後，「早期に」改善する必要があると思われる程度について，回答は，「1. そう思わない」，「2. あまりそう思わない」，「3. ややそう思う」，「4. そう思う」の4件法を用いた。

データの解析は，管理者・支援員ともに，当事者の受け入れ経験の有無別，事業所の種別（就労移行支援，就労継続支援A型，同B型）について，19の施策について質問項目の有意差の有無を確認した。解析は，SPSS Ver. 23を用い，当事者の受け入れ経験の有無別についてはMann-WhitneyのU検定，事業所の種別についてはKruskal-Wallis検定を行った。

(2) 自由記述による調査

調査票には、(1) 選択式調査の質問に引き続き、『犯罪を起こした障がい者を受け入れる場合、あなたの地域・自治体で最も整える必要がある「連携」についてあなたのお考え等をご自由にお書きください。』という質問について自由に記述してもらった。

自由記述回答の解析方法は、「管理者または支援員」および「当事者の就労受け入れの経験の有無別」について、4つの回答者群に分け、各々自由記述の内容に書かれた連携先別に回答数を集計した。一つの回答には複数の連携先が書かれていることが多く、各々の連携先を集計した。また、自由回答の内容を連携先に分け、佐藤(2008)の方法にもとづき、カテゴリー化した。以下、【 】はカテゴリー、「 」はコードを示す。

第3節 結果

1. 選択肢法による調査結果 (RQ1~3)

RQ1: 職員の職位別(管理者と支援員)において必要と考える施策は何か。

表5-1に、当事者の就労の受け入れを促進するために早期に必要なとする施策に関する19個の質問に対し、当事者の就労の受入れ経験の有無別における事業所の管理者と支援員の認識の相違の結果を示した。質問1~12は社会資源等、質問13~19は事業所体制に関する質問である。

① 管理者と支援員ともに早期に必要なとする施策

管理者・支援員ともに、回答の中央値が4.0を示した質問は、(5) 司法と福祉との連携の強化、(6) 受け入れ後の定着支援の充実、(14) 支援員の障がい特性に関する専門性の向上、(16) 相談支援事業所等との連携強化、(17) 再犯防止対策の確立であった。

② 管理者が当事者の就労の受け入れの経験をする必要と必要性が高くなることに関連がみられた施策

管理者では、(14) 支援員の障がい特性に関する専門性の向上、(17) 再犯防止対策の確立、(19) 支援員の安全確保に配慮した措置の充実といった事業所体制に属する3つの質問について、当事者の就労受け入れの経験のあることと今後の就労受け入れ促進のために早期の施策の必要性が高くなる関連が認められた(有意水準: $p < 0.05$)。

③ 支援員が当事者の就労の受け入れの経験をする必要と必要性が低くなることに関連がみられた施策

支援員では、(10) 障がい者への地域の見守りの推進、(11) 障がい者への(再)教育活動の推進といった社会資源等に属する質問と、(15) 契約後、他の利用者への悪影響防止対策の事業所体制に属する質問について、管理者とは逆に施策の必要性が低くなる関連が認められた($p < 0.05 \sim 0.10$)。

表 5-1. 当事者の受け入れの経験の有無別に必要と考える施策
 — 職位別（管理者と支援員）の差異 —

今後の就労受け入れ促進のために 早期に必要な施策等	管理者				支援員			
	受け入れ 経験	中央値		p	中央値		p	
		四分位範囲 (25%, 75%)			四分位範囲 (25%, 75%)			
	なし (n=149)	あり (n=95)		なし (n=131)	あり (n=104)			
社会資源等	(1) 障害年金制度の充実	3.0 (2.0, 4.0)	3.0 (2.0, 4.0)		3.0 (2.0, 4.0)	3.0 (2.0, 3.0)		
	(2) 障害者手帳制度の充実	3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 4.0)		3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 3.0)		
	(3) 身元保証制度の充実	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		
	(4) 入所施設（短期、長期）の拡充	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		
	(5) 司法と福祉との連携の強化	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) †		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(6) 受け入れ後の定着支援の充実	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (4.0, 4.0) †		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(7) 当事者団体（家族会、自助会等）活動の充実	3.0 (2.25, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.0, 3.0) †		
	(8) ボランティア組織の活動の推進	3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 3.0)		3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 3.0)		
	(9) 障がい者理解に関する啓蒙活動の推進	3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (2.75, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		
	(10) 障がい者への地域の見守りの推進	3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) †		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0) *		
	(11) 障がい者への（再）教育活動の推進	3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		3.5 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0) *		
	(12) 自治体の福祉関連予算の増額	3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		
事業所体制	(13) 現場の支援員の人員確保	3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.0, 4.0)		
	(14) 支援員の障がい特性に関する専門性の向上	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) *		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(15) 契約後、他の利用者への悪影響防止対策	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.0, 4.0) *		
	(16) 相談支援事業所等との連携強化	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(17) 再犯防止対策の確立	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) *		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(18) 支援員のストレス低減措置の充実	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		
	(19) 支援員の安全確保に配慮した措置の充実	3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) *		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		

有意確率（Mann-WhitneyのU検定）： † $p < 0.10$, * $p < 0.05$

回答は4件法： 1. そう思わない, 2. あまりそう思わない, 3. ややそう思う, 4. そう思う

**R Q2：就労系福祉事業所の種別（就労移行支援，就労継続支援A型，就労継続支援B型）
 において必要と考える施策は何か。**

R Q2 と R Q3 については、表 5-2-a と表 5-2-b の結果をもとに述べる。

まず、表 5-2-a では、19 個の質問に対し、事業所種別及び当事者の就労を受け入れた経験の有無別について、事業所の管理者の認識の結果を示した。回答の中央値を比較すると、3 事業所とも 4.0 を示した質問は、(6) 受け入れ後の定着支援の充実であった。また全ての質問の中央値が 3.0 以上であった。同じく、表 5-2-b に、19 個の質問に対し、事業所種別及び当事者の就労を受け入れた経験の有無別について、事業所の支援員の認識の結果を示した。中央値を比較すると、3 事業所とも 4.0 を示した質問は、(5) 司法と福祉との連携の強化、(6) 受け入れ後の定着支援の充実であった。また全ての質問の中央値が 3.0 以上であった。

① 就労移行支援

管理者において当事者の就労を受け入れた経験の有無に関わらず中央値が 4.0 であった質問は、(5) 司法と福祉との連携の強化、(6) 受け入れ後の定着支援の充実、(11) 障がい者への（再）教育活動の推進、(12) 自治体の福祉関連予算の増額、(13) 現場の支援員の人員確保、(14) 支援員の障がい特性に関する専門性の向上、(16) 相談支援事業所等との連携強化、(17) 再犯防止対策の確立であった（表 5-2-a 参照）。また、支援員では、(5)

司法と福祉との連携の強化, (6) 受け入れ後の定着支援の充実, (17) 再犯防止対策の確立であった (表 5-2-b 参照). 管理者と支援員に共通な施策は, (5), (6), (17) であった. また, 管理者は組織の体制に関する施策である (13) ~ (17) 以外に, (11) 障がい者への (再) 教育活動の推進を挙げている.

②就労継続支援A型

管理者において当事者の就労の受け入れ経験の有無に関わらず中央値が 4.0 であった質問は, (6) 受け入れ後の定着支援の充実のみであった (表 5-2-a 参照). また, 支援員では, (5) 司法と福祉との連携の強化, (6) 受け入れ後の定着支援の充実であり (表 5-2-b 参照), 管理者と支援員がともに必要と思う施策は (6) であった.

③就労継続支援B型

管理者において当事者の就労を受け入れた経験の有無に関わらず中央値が 4.0 であった質問は, (5) 司法と福祉との連携の強化, (6) 受け入れ後の定着支援の充実, (13) 現場の支援員の人員確保, (14) 支援員の障がい特性に関する専門性の向上, (16) 相談支援事業所等との連携強化, (17) 再犯防止対策の確立であった (表 5-2-a 参照). また, 支援員では, (6) 受け入れ後の定着支援の充実, (14) 支援員の障がい特性に関する専門性の向上, (16) 相談支援事業所等との連携強化, (17) 再犯防止対策の確立であり (表 5-2-b 参照), 管理者と支援員がともに必要と思う施策は, (6), (14), (16), (17) であった.

以上, 3 つの就労系福祉事業所の職員が共通して必要性が高いと考える施策は, (6) 受け入れ後の定着支援の充実であった. また, 就労移行支援と就労継続支援B型に共通して必要性が高いと考えられる施策は, (14) 支援員の障がい特性に関する専門性の向上, (16) 相談支援事業所等との連携強化, (17) 再犯防止対策の確立であった.

RQ3: 就労の受け入れ経験の有無別において必要と考える施策は何か

①就労移行支援

管理者では受け入れた経験の有無別において有意性のある質問項目はなかった (表 5-2-a 参照). 支援員では, (16) 相談支援事業所等との連携強化 ($p < 0.05$), (2) 障害者手帳制度の充実, (15) 契約後, 他の利用者への悪影響防止対策, (17) 再犯防止対策の確立 (以上 $p < 0.10$) の施策が, いずれも当事者の就労を受け入れた経験が増えることと改善する必要性が低くなることに関連がみられた (表 5-2-b 参照).

②就労継続支援A型

管理者では受け入れた経験の有無別において必要と考える施策に関する有意性のある回答は, (7) 当事者団体 (家族会, 自助会等) 活動の充実, (13) 現場の支援員の人員確保, (14) 支援員の障がい特性に関する専門性の向上, (15) 契約後, 他の利用者への悪影響防止対策, (16) 相談支援事業所等との連携強化, (17) 再犯防止対策の確立 (以上 $p < 0.05$), (19) 支援員の安全確保に配慮した措置の充実であり ($p < 0.10$), いずれも当事者の就労を受け入れた経験が増えることと改善する必要性が高くなることに関連がみられた (3.0 → 4.0) (表 5-2-a 参照). また支援員では, 社会資源等に属する (4) 入所施設 (短期, 長

期)の拡充であり($p < 0.10$),当事者の就労を受け入れた経験が増えることと改善する必要性が低くなることに関連がみられた(表5-2-b参照).

③就労継続支援B型

受け入れた経験の有無別において必要と考える施策に関する有意性のある回答は,(4)入所施設(短期,長期)の拡充($p < 0.05$),(2)障害者手帳制度の充実,(7)当事者団体(家族会,自助会等)活動の充実,(10)障がい者への地域の見守りの推進($p < 0.10$)であった.ここで,(4)と(7)は当事者の就労を受け入れた経験のある管理者の方が小さい方向に値がシフトし,経験のある管理者は(4)と(7)は必要性が低い施策であると考えていることがわかった(表5-2-a参照).また支援員では,(15)契約後,他の利用者への悪影響防止対策($p < 0.10$)について,経験のある支援員は必要性が低いと考えていることがわかった(表5-2-b参照).

以上,3つの就労系福祉事業所の職員について,当事者の就労を受け入れた経験の有無により共通して必要性が高いと考える施策はなかった.RQ3の特徴は,就労継続支援A型の管理者は,当事者の就労を受け入れた経験のあることと事業所体制に関する施策の必要性が高くなることに関連がみられること,就労移行支援の支援員は,当事者の就労を受け入れた経験のあることと事業所体制に関する施策の必要性が低くなることに関連がみられることであった.

表5-2-a. 当事者の就労の受け入れを促進する施策別について事業所種別および管理者の受け入れ経験の有無別にみた意向

事業所体制	管理者	就労移行支援			就労継続支援A型			就労継続支援B型		
		受け入れ経験		P	なし (n=29)		あり (n=48)	なし (n=28)		あり (n=58)
		中央値	四分位範囲 (25%, 75%)		中央値	四分位範囲 (25%, 75%)		中央値	四分位範囲 (25%, 75%)	
		なし (n=25)	あり (n=28)							
	今後の就労受け入れ促進のために早期に必要なとする施策等									
	(1) 障害年金制度の充実	3.0 (2.0, 4.0)	3.0 (2.5, 4.0)		3.0 (2.0, 4.0)	3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 4.0)	3.5 (2.0, 4.0)		
	(2) 障害者手帳制度の充実	3.0 (2.25, 3.75)	3.0 (2.0, 4.0)		3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 4.0)	3.0 (2.0, 3.0)	3.5 (2.0, 4.0) †		
	(3) 身元保証制度の充実	3.0 (3.0, 4.0)	3.5 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		
	(4) 入所施設 (短期、長期) の拡充	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) *		
	(5) 司法と福祉との連携の強化	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(6) 受け入れ後の定着支援の充実	4.0 (3.5, 4.0)	4.0 (4.0, 4.0)		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.25, 4.0)	4.0 (4.0, 4.0)		
	(7) 当事者団体 (家族会、自助会等) 活動の充実	3.0 (2.25, 4.0)	3.0 (2.0, 3.0)		3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (3.0, 4.0) *	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0) †		
	(8) ボランティア組織の活動の推進	3.0 (2.0, 3.0)	2.5 (2.0, 3.0)		3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 4.0)		
	(9) 障がい者理解に関する啓蒙活動の推進	3.5 (2.25, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (2.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(10) 障がい者への地域の見守りの推進	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) †		
	(11) 障がい者への (再) 教育活動の推進	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(12) 自治体の福祉関連予算の増額	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.5, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(13) 現場の支援員の人員確保	4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.5, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) *	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(14) 支援員の障がい特性に関する専門性の向上	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) *	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(15) 契約後、他の利用者への悪影響防止対策	3.0 (2.0, 3.75)	3.0 (2.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) *	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		
	(16) 相談支援事業所等との連携強化	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (4.0, 4.0) *	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(17) 再犯防止対策の確立	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		3.5 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) *	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		
	(18) 支援員のストレス低減措置の充実	4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		
	(19) 支援員の安全確保に配慮した措置の充実	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) †	3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		

有意確率 (Mann-WhitneyのU検定): † $p < 0.10$, * $p < 0.05$ 回答は4件法: 1. そう思わない 2. あまりそう思わない 3. ややそう思う 4. そう思う

表5-2-b. 当事者の就労の受け入れを促進する施策別について事業所種別および支援員の受け入れ経験の有無別にみた意向

事業所体制	就労移行支援			就労継続支援A型			就労継続支援B型		
	受け入れ経験	中央値		なし (n=32)	中央値		なし (n=51)	中央値	
		なし (n=35)	あり (n=28)		なし (n=32)	あり (n=17)		なし (n=51)	あり (n=48)
		四分位範囲 (25%, 75%)			四分位範囲 (25%, 75%)			四分位範囲 (25%, 75%)	
		P			P			P	
	(1) 障害年金制度の充実	3.0 (2.0, 4.0)	3.0 (2.0, 3.0)	なし (n=32)	3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 4.0)	なし (n=51)	3.0 (2.0, 4.0)	3.0 (2.25, 4.0)
	(2) 障害者手帳制度の充実	3.0 (2.0, 3.0)	2.0 (2.0, 3.0) †		3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 4.0)		3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 3.0)
	(3) 身元保証制度の充実	4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)
	(4) 入所施設 (短期、長期) の拡充	3.0 (2.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 3.0)	4.0 (3.0, 4.0) †		4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.5, 4.0)
	(5) 司法と福祉との連携の強化	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)
	(6) 受け入れ後の定着支援の充実	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.5, 4.0)		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)
	(7) 当事者団体 (家族会、自助会等) 活動の充実	3.0 (2.0, 4.0)	3.0 (2.0, 3.0)		3.0 (2.25, 3.75)	3.0 (2.5, 3.5)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.0, 4.0)
	(8) ボランティア組織の活動の推進	3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 3.0)		3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 3.0)		3.0 (2.0, 3.0)	3.0 (2.0, 3.0)
	(9) 障がい者理解に関する啓蒙活動の推進	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (2.0, 4.0)	3.0 (2.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.5, 4.0)
	(10) 障がい者への地域の見守りの推進	4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 3.5)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.0, 4.0)
	(11) 障がい者への (再) 教育活動の推進	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.5, 4.0)
	(12) 自治体の福祉関連予算の増額	4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)
	(13) 現場の支援員の人員確保	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (2.0, 4.0)	3.0 (2.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.0, 4.0)
	(14) 支援員の障がい特性に関する専門性の向上	4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.0, 4.0)		4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)
	(15) 契約後、他の利用者への悪影響防止対策	4.0 (2.0, 4.0)	3.0 (2.0, 3.75) †		3.0 (2.25, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.0, 4.0) †
	(16) 相談支援事業所等との連携強化	4.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0) *		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)
	(17) 再犯防止対策の確立	4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0) †		3.5 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		4.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)
	(18) 支援員のストレス低減措置の充実	3.0 (3.0, 4.0)	3.5 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	4.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.5, 4.0)
	(19) 支援員の安全確保に配慮した措置の充実	3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (3.0, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.5, 4.0)		3.0 (3.0, 4.0)	3.0 (2.5, 4.0)

有意確率 (Mann-WhitneyのU検定): † p < 0.10, * p < 0.05
 回答は4件法: 1. そう思わない 2. あまりそう思わない 3. ややそう思う 4. そう思う

2. 自由記述による調査結果（RQ4～5）

(1) 当事者の就労の受け入れを促進する連携先の集計結果

自由記述調査の結果は、管理者については132名から回答が得られた（回答率：17.2%）。その内訳は、当事者を就労受け入れした経験のない管理者が69名、経験のある管理者が63名であった。また、支援員については、94名から回答が得られた（回答率：11.5%）。その内訳は、当事者を就労受け入れした経験のない支援員が51名、経験のある管理者が43名であった。

そして、連携先としては、①障がい者支援機関・障がいの専門家、②自治体の福祉課等、③医療機関、④司法関係機関、⑤学校関係機関、⑥地域・住民、⑦家族・保護者等、⑧警察、⑨住まい・暮らしの場、⑩余暇活動、⑪企業・職場の11ヶ所に集約できた。また、直接の連携先ではないが、連携を取る上で当事者に関する情報の提供を希望する意見が多数寄せられたため、「⑫情報提供関連」として集計した。

連携を整える必要があると回答した連携先について管理者と支援員別かつ当事者の就労の受け入れ経験の有無別の4つの職員群に分けた回答者数の結果を図5-1に示す。

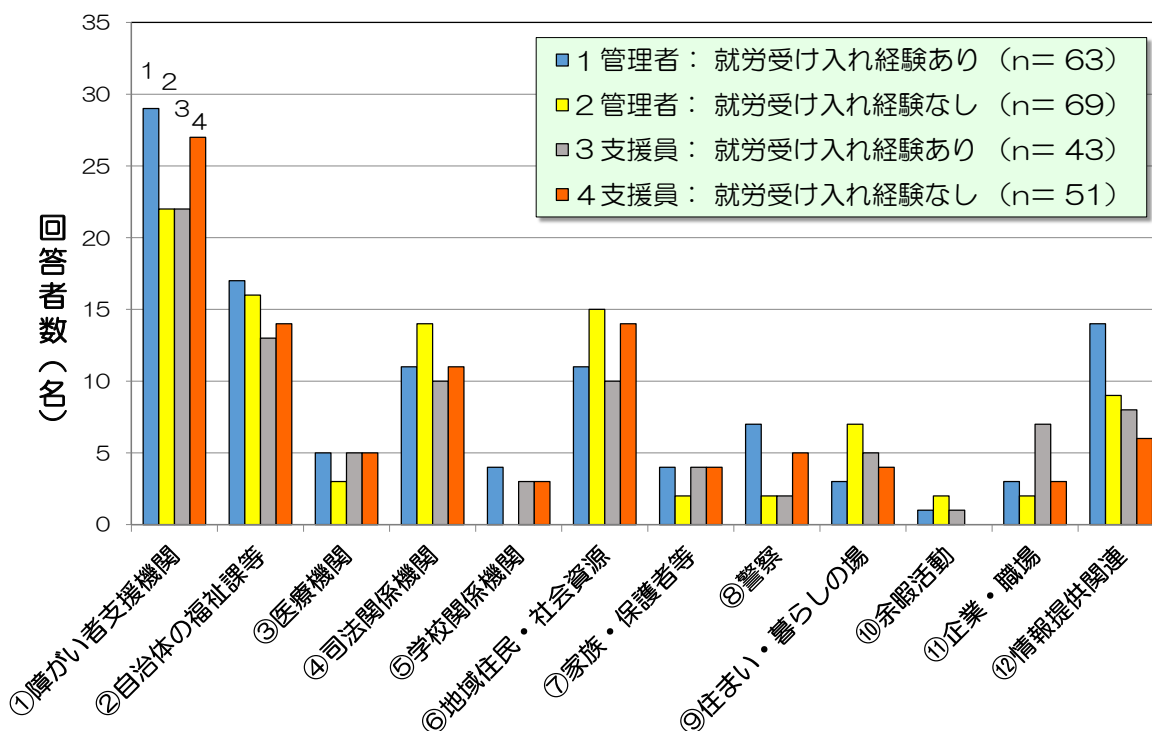


図5-1. 当事者の就労の受け入れを促進する連携先に関する意向

—管理者と支援員別かつ受け入れ経験の有無別の4つの職員群別の結果—

まず、全体の傾向として、管理者と支援員ともに、①障がい者支援機関・障がいの専門家との連携を挙げる者が25名前後で最も多かった。次に、②自治体の福祉課等が15名前後で続き、④司法関係機関および⑥地域の住民・社会資源が10～15名でほぼ同じ数であった。その後は、⑫情報提供関連が続くが、⑫は回答群によりばらつきがみられた。残りの7つの

連携先については、回答数がほぼ5名以下であり、⑩余暇活動が最も少なかった。

特徴あるデータについて述べると、②自治体の福祉課等との連携については、支援員よりも管理者の方が整える必要性が高いと回答する傾向を示した。また、⑤学校教育機関において、就労の受け入れ経験のない管理者は0人であった。⑥地域の住民・社会資源において、管理者と支援員ともに就労の受け入れ経験のある者の方が人数は少なかった。⑧警察において、就労の受け入れ経験のある管理者が特に多かった。⑩企業・職場において、就労の受け入れ経験のある支援員の数が多かった。最後に、⑫情報提供関連において、就労の受け入れ経験のある管理者は情報提供のしくみを整える必要性を挙げる人数が突出して多かった。

(2) 当事者の就労の受け入れを促進する連携先に関する自由記述

ここでは、4つの回答群について、当事者の就労の受けを促進するために地域で整える連携先に関する自由記述回答の内容を実際の例を挙げて、以下のア～エにまとめる。

ア. 就労の受け入れ経験のある管理者の自由記述の特徴（表5-3参照）

この回答群では、図5-1にて示されたように①障がい者支援機関・障がいの専門家を挙げる人数は多いが、具体的な連携に関する記述は少なかった。カテゴリーとして【連携組織の周知】を挙げ、支援機関名や連携先の幅が関係機関にオープンになることで地域の支援機関の安心感を生み出すことを述べていた。また、②自治体の福祉課等に関する記述では、具体的に自立支援協議会を中心に体制作りをすること、および【24時間のサポート体制】の必要性が述べられた。④司法関係機関については、啓発活動を通じて、障がい福祉サービス事業所に【成功事例の周知】の必要性、および当事者への【自己肯定感の付与】の必要性が指摘された。⑤学校教育機関では、就労とは直接には関連しないが、再犯防止のためには、教育を通じて当事者への愛情を授ける必要性があることを述べていた。⑥地域の住民・社会資源では、【住民の意識の改革】と【住民意識への懸念】の2つが挙げられ、前者では、困難ケースを地域で解決することを通じて積極的で主体的な地域の風土を醸成することや当事者を受け入れたために地域住民の考え方を変えるという強い意志がうかがえた。また後者では、逆に地域住民の意識への懸念が述べられていた。⑧警察では、警察に対して【犯罪の抑止効果】として、当事者に対して介入の必要性が指摘されると同時に、【犯罪者への対応法の共有】として、犯罪者に対する対応のノウハウの共有といった予防的な考えもうかがえた。⑩企業・職場では、企業の理解が最も重要であるが、実際に就労しようとする経験上、【前科の秘匿】が不可欠であり、当事者の就労が困難であることを指摘していた。⑫情報提供関連では、集計結果では必要性を挙げる数は多くなかったが、自由記述では個々の記述として詳細な内容が多かった。カテゴリーは3つが得られ、一つ目の【当事者の情報が連携に不可欠な理由】では、当事者の個人情報の扱う倫理の重要性と、支援する上で関係者間における個人情報を周知し活用する必要性についてのジレンマが指摘されていた。また、【司法からの情報不足】では、自治体の生活保護係や保護司からの情報提供が難しい現状が述べられていた。また個人情報がなければ早期支援ができずに再犯し手遅れになるといった予防的観点からも述べられていた。【情報交換の具体的条件】では、具体的な情報交換の頻度が実例にもとづき示されていた。

表5-3. 当事者の就労の受け入れを促進するために地域で整える連携先に関する自由回答
 回答者：当事者の就労の受け入れ経験のある「管理者」

連携先	カテゴリー	コード
障がい者支援機関	<ul style="list-style-type: none"> 連携組織の周知 就労&相談支援の連携 	<ul style="list-style-type: none"> 支援機関名や連携の幅が関係機関にオープンになれば心強い。 就労生活支援員及び総合相談支援との連携が必要である。
自治体の福祉課等	<ul style="list-style-type: none"> 自立支援協議会が軸 24時間のサポート体制 	<ul style="list-style-type: none"> 自立支援協議会を軸に連携のとれる体制作りが必要となる。 24時間に近い体制による連携を進めていく。
司法関係機関	<ul style="list-style-type: none"> 成功事例の周知 自己肯定感の付与 	<ul style="list-style-type: none"> 障害福祉サービス事務所への啓発活動を通じ、成功事例を周知する。 当事者が自身の存在を肯定的に捉えられるようにする。
学校教育関係	—	<ul style="list-style-type: none"> 青臭いが「愛情」の授与をしなければ再犯は防げないと思っている。
地域の住民や社会資源	<ul style="list-style-type: none"> 住民の意識の改革 住民意識への懸念 	<ul style="list-style-type: none"> 困難ケースを地域で解決した実践を深め、各機関それぞれが積極的に主体的に向き合えるような地域の風土を作っていくこと。 地域住民の考え方を変えるための情報交換の場とする。 地域の理解がないと、うわさだけで拒絶されてしまう。 地域における夜間の緊急時等の対応策が課題である。
警察	<ul style="list-style-type: none"> 犯罪の抑止効果 犯罪者への対応法の共有 	<ul style="list-style-type: none"> 難しいと思うが、抑止の為に警察の介入も場合によってはあり得る。 警察の介入・連携が大切だと思う。 犯罪歴がある障がい者についての知識が十分にはないので、もしものときの対応など、警察に勉強会を開いてもらうなどしてノウハウを共有したい。
企業・職場	<ul style="list-style-type: none"> 前科の秘匿 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の理解が最も重要。現状では前科を伏せて就職させざるを得ない。
情報提供関連	<ul style="list-style-type: none"> 当事者の情報が連携に不可欠な理由 情報共有不足からくる問題点 情報交換の頻度 	<ul style="list-style-type: none"> 当事者の個人情報シークレットの部分が多々あり、支援に繋がりにくく、合同支援会議等にて密な情報の連携が取れるようにしたい。 過去に捕らわれすぎることはよくないが、必要な情報すら得られないこともあり、最低限のアセスメントがとれる情報の確保が望ましい。 同じ事業所種別の間の情報交換が不十分で、前事業所でアセスメント等を行っても、本人の情報・対応が知らされず、いつも初めての対応をしなければならない。利用者も同じ質問に何回も答えなければならぬなど、進歩がない。事業所が変わるたびにリセットされ、最初からやりなおしすることが続いている。 連携することにより、常時、誰かの目がないと防ぐことは出来ない。何か起こってから始めるより、起こる前に何とかしたい。 犯罪歴のある人には、生活保護係や保護司は情報提供してくれない。だから「チーム支援」ができなかった。 累犯障害者であるという情報をマル秘としてでももらえたら、早期支援ができたかもしれない。マル秘情報は本人が口を割るまで分からないことが多く、手遅れになる場合もある。個人情報には難しい問題があるが連携強化が必要。 親族、支援センター、事業所での週1～月1での状況確認するミーティングを行う。 関係機関の情報交換は月に1～2回定期的に行い、継続的な見守り体制をつくる。

イ. 就労の受け入れ経験のない管理者の自由記述の特徴（表5-4参照）

この回答群では、①障がい者支援機関・障がいの専門家に関する記述が多く見られた。カテゴリーとして【連携先の責任の明確化】、【周囲のサポート体制】が挙げられた。前者では連携をマネジメントする人や部署の重要性、後者では連携の信頼関係や協力関係により相互に安心して支えていくことが述べられていたが、抽象的な表現にとどまっていた。⑥地域の住民・社会資源では、【偏見なき地域での受け入れ】が得られ、当事者に孤立感を持たせないために集団に対する帰属意識を高めることや地域に受け入れるための了解を取ることの必要性を述べていた。ここでも就労の受け入れ経験のある管理者と同様に再犯予

防が謳われていた。⑩余暇活動では、当事者のやりたいサークル活動により、【心の浄化】が得られることが述べられていた。⑪企業・職場では、【理解のある雇用主】の必要性が指摘された。⑫情報提供関連では、【当事者の情報が連携に不可欠な理由】、【犯罪者への対応法の共有】の2つが得られた。前者では、当事者の個人情報共有できる仕組みの必要性とともに、個人情報の共有することで別の障がいの要因となる懸念も示された。また後者では、当事者の受け入れのノウハウや成功事例等を共有しても受け入れは進まず、まずは就労の受け入れ経験が重要と指摘していた。

表5-4. 当事者の就労の受け入れを促進するために地域で整える連携先に関する自由回答
回答者：当事者の就労の受け入れ経験のない「管理者」

連携先	カテゴリー	コード
障がい者支援機関	<ul style="list-style-type: none"> 連携先の責任の明確化 周囲のサポート体制 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉サービス事業所と相談支援事業所との連携の過程で、誰が責任をもってその人を受け入れて見回るか、連携をマネジメントする人や部署が連携を生かすカギだと思います。 相談支援事業所をはじめ、福祉サービス等と密に連携がとれる仕組みを構築し、どこかに任せきりにしたり、責任を転嫁するような事態にならないよう、信頼関係や協力関係を結び、お互い安心して支えていくことが最も大切である。 受け入れた事業所の一人専属の支援員と当事者に信頼関係が構築できるようにサポートする。現実には事業所をサポートする体制が薄いように感じられる。
地域の住民や社会資源	<ul style="list-style-type: none"> 偏見なき地域での受け入れ 	<ul style="list-style-type: none"> 再犯を防止するために、地域の中で受け入れ体制の充実が課題だと思う。当事者に孤立感を持たせないために、集団に対する帰属意識を高める。 偏見ではなく地域に受け入れてサポートしますという暗黙の了解が必要である。了解もなく、万が一再犯をした場合、その地域に戻ることも受け入れは不可能だと思う。何か事が起きてからそのようなサポートをするのでは手遅れだと思う。
余暇活動	<ul style="list-style-type: none"> 心の浄化 	<ul style="list-style-type: none"> 当事者のやりたいサークル活動を見つけることで、心のカタルシスが起こる。
企業・職場	<ul style="list-style-type: none"> 理解のある雇用主 	<ul style="list-style-type: none"> 理解と経験と想像力と意欲のある雇用主が必要である。
情報提供関連	<ul style="list-style-type: none"> 当事者の情報が連携に不可欠な理由 犯罪者への対応法の共有 	<ul style="list-style-type: none"> 犯罪歴を含む個人情報を共有できる仕組みが必要である。一方で過去の経歴は、別の障がい要因となるため公表しにくいのも現実である。 再犯を防ぐためにも一定のフィルタを持った履歴の開示が必要である。 当事者の受け入れのノウハウの情報共有、困難、成功事例の共有により事業所が実際に受け入れることはなかなか進まない。まずは経験を持たないといけない。

ウ. 就労の受け入れ経験のある支援員の自由記述の特徴（表5-5参照）

この回答群では、①障がい者支援機関・障がいの専門家との連携に関し、問題点のみならず、【起こり得る困難への予防】のように、当事者が再び犯罪に至らないような対処を考えている点、関係各機関との迅速な【タイムラグのない）連携】の重要性を指摘している点のように具体的な指摘が多かった。②自治体の福祉課等に関する記述では、行政主体で地域への理解活動を進める必要性を指摘していた。④司法関係機関については、【犯罪者の更生支援の課題】として、司法の支援方法に福祉的な手法を取り入れることの必要性や、【当事者がやり直しできる体制】として、受け入れ後にミスマッチが生じても再チャレンジできる連携について述べられていた。⑩余暇活動では、余暇活動が【問題行動の防止】

として捉えられていた。⑪企業・職場では、犯罪の要因の一つと考えられる“貧困”を解消するため、【理解ある企業】が、就業前の訓練や就業後の定着支援といった企業と福祉の連携を行うことが重要と述べていた。⑫情報提供関連では、矯正施設から出所する時は、相談支援事業や家族、住まい、就労先を連携先に考えていることが多く述べられた。また、日常生活の情報共有として、当事者の変化やちょっとした違和感についての情報を共有する必要性を指摘していた。

表5-5. 当事者の就労の受け入れを促進するために地域で整える連携先に関する自由回答
回答者：当事者の就労の受け入れ経験のある「支援員」

連携先	カテゴリー	コード
障がい者支援機関	<ul style="list-style-type: none"> 犯罪を起こした者に対する偏見の軽減 起こり得る困難への予防 犯罪の専門家との連携 タイムラグのない連携 	<ul style="list-style-type: none"> 触法者の受け入れ体制を整える際の”触法者への理解””偏見”を軽減するための連携（施設、人的支援 etc.）が不足している。 生活環境の調整が必要と思う。安心して帰ることが出来る場所、引受人となった家族の支え、施設側として本人を受け入れる環境の整備等、起こりうる可能性を、連携している事業所等でどのように対応していくか、という考えを共有していく。 軽度な犯罪や補導でも再犯の可能性が高かったり、重大犯罪に発展する恐れがある場合、速やかに支援施設が動いてそれらを未然に防ぐための連携が必要である。 犯罪を起こした者への対応の専門機関と就労支援が繋がれば就労の継続に繋がる。 障がいの専門職、犯罪の専門職がまず連携する必要がある。 関係各機関との迅速な（タイムラグのない）連携が必要と思われる。支援者が手を差しのげるのが遅いために元の仲間と連絡をとってしまったり、犯罪に手を染めてしまう事が多いと思われる。
自治体の福祉課等	<ul style="list-style-type: none"> 行政主導の理解活動 	<ul style="list-style-type: none"> 一事業所が地域などで理解されるのはかなり困難と思われる。行政との連携がまず第一歩。行政主体で理解を求める形でない地域、自治体の理解はありえない。
司法関係機関	<ul style="list-style-type: none"> 犯罪者の更生支援の課題 当事者がやり直しができる体制 	<ul style="list-style-type: none"> 司法による犯罪者の更生は形式にとられているのではないが、以前、支援した障がい者は、過去に形式的な謝罪を（内心は別）何度もしてきて慣れてしまっている。障がいのある犯罪者の更生には福祉的な手法が必要であると思う。 弁護士、保護司へ相談ができると良い。当事者を受け入れてみてミスマッチの場合、すぐに退所含めた判断をしてくれると、受け入れチャレンジも考えやすくなる。
余暇活動	<ul style="list-style-type: none"> 問題行動の防止 	<ul style="list-style-type: none"> 休日等で移動支援やサークル活動の場が増えてくると、誰かの目が問題行動の防止になるのではないかと思う。
企業・職場	<ul style="list-style-type: none"> 理解ある企業 	<ul style="list-style-type: none"> 知的障がい者の場合、犯罪の要因の一つが貧困であり、職場の理解、受け入れ、就業前の訓練や就業後の定着支援といった企業と福祉の連携が重要である。 就労に向けて理解ある企業の拡充が必要である。
情報提供関連	<ul style="list-style-type: none"> 矯正施設出所時の情報展開 支援機関に対する日常生活の情報共有 経験者の経験の共有 	<ul style="list-style-type: none"> できれば出所する時に、その情報提供をして、次につなげるシステム（相談支援事業所、家族との繋がり、グループホーム、就労系サービス）を構築する。 就労を継続出来なくなってしまう方の多くは、日常生活の崩れや家庭での問題が大きいので、生活と仕事の情報共有が出来る仕組み作りが必要である。 利用者が関わっている機関とスムーズに情報の共有が可能な仕組みが必要である。 通所先や訪看等、それぞれの関わりの中で当事者の変化やちょっとした違和感を情報共有できる体制が大切だと考える。当事者を見守り孤立されないために、一対一の関係だけではなく、社会の中で様々なつながりを持つことが必要である。 触法者支援に関わった事のある関係者から話を聞いたり連携させてもらいたい。

エ. 就労の受け入れ経験のない支援員の自由記述の特徴（表5-6参照）

この回答群では、①障がい者支援機関・障がいの専門家との連携に関し、【24時間のサポート体制】や【保険による事業所のリスク低減】のように、職員として安心して支援できる体制の必要性を指摘していた。特に、「受入側事業所を守るべく保険や法的擁護が必要」と書かれているように、当事者よりも就労受け入れする事業所を第一に考えていた。⑤学校関係機関では、【「格差」問題に対処する必要性】として、格差を社会問題として捉え、「犯罪を起こす原因には貧しさ、親が親になれない状況」があり、学校教育で対応することへの要望が述べられていた。また⑥地域の住民・社会資源では、犯罪を起こした者へのレッテル貼りといった【犯罪を起こした障がい者への無理解】の影響が大きく、「地域の方々の協力的な見守り」の必要性を指摘していた。⑧警察に関しては、【犯罪に関する不安の解消】として、警察力の行使の必要性として、「障がい者支援従事者は、犯罪の素人であるので、安全の確保がないと支援できない」点を挙げていた。また、【犯罪を起こした障がい者への対応の研修】として、「警察署などによる犯罪を起こした障がい者対応の研修の導入」が求められていた。⑩企業・職場については、【就労定着と生活の安定の両立】として、就労の重要性が指摘されていた。そして、⑫情報提供関連では、「個人情報だからという

表5-6. 当事者の就労の受け入れを促進するために地域で整える連携先に関する自由回答
回答者：当事者の就労の受け入れ経験のない「支援員」

連携先	カテゴリー	コード
障がい者支援機関	<ul style="list-style-type: none"> 24時間のサポート体制 保険による事業所のリスク低減 	<ul style="list-style-type: none"> 受け入れた事業所が、いつでも相談できるように、24時間体制で対応してくれる窓口が設けられること、相談内容によっては、受け入れた事業所まかせでなく、かけつけてくれる専門員がいるなどの体制があると、受け入れを充実できる。 365日、24時間、いつでもどこでも相談できる所があるとよい。 一事業所で全てを支援することは避けるべき、ある種のリスクを抱える事も想定されるため「任意保険の充実」など、受入側事業所を守るべく保険や法的擁護（弁護士確保など）が必須と思われる。
学校関係機関	<ul style="list-style-type: none"> 「格差」問題に対処する必要性 	<ul style="list-style-type: none"> 社会問題として「格差」の問題があり、教育現場や地域で子供を育てにくい状況にある。犯罪を起こす原因には貧しさ、親が親になれない状況がある。この問題は、学校教育の中でも、しっかり教育して欲しいと節に思う。
地域の住民や社会資源	<ul style="list-style-type: none"> 犯罪を起こした障がい者への無理解 	<ul style="list-style-type: none"> 田舎にありがちな、レッテル貼りが大きな障がいとなることは想像できますので、地域の方々の協力的な見守りが必要だと考える。 地域社会全体において、障がい者への理解が全く浸透していないように感じるので、もっと理解が広がれば、連携がとれてくるのではないかと思う。
警察	<ul style="list-style-type: none"> 犯罪に対する不安の解消 犯罪を起こした障がい者への対応の研修 	<ul style="list-style-type: none"> 警察との連携が弱い、取り締りのみでなく予防に警察力の行使があった方がよい、働く支援員がこのような支援がないと不安に思ってしまう。障がい者支援従事者は、犯罪の素人であるので、こういった安全の確保がないとなかなか支援できない。 障がい者施設と警察署などとの連携（直通電話の設置）、警察署などによる犯罪を起こした障がい者対応の研修の導入が必要である。
企業・職場	<ul style="list-style-type: none"> 就労定着と生活の安定の両立 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の私生活になか問題があれば、仕事の定着は難しく、また、逆に仕事の定着ができなければ、私生活の改善も難しいと思える。
情報提供関連	<ul style="list-style-type: none"> 当事者の情報が展開なく支援される実態 問題を同時進行で解決するための情報把握 	<ul style="list-style-type: none"> 情報の取り扱い方、個人情報だからという理由で、触法歴を伝えずに次のサービスにつなげるケースがある。 利用者の現状すべてを把握し、総合的に支援を行っていくことが大切だと思う。改善するためには、全ての問題を同時進行で行わなければ、同じ問題をくり返すだけの支援となってしまう。

理由で、触法歴を伝えずに次のサービスにつなげるケースがある」といった、【当事者の情報が展開なく支援される実態】を述べ、【問題を同時進行で解決するための情報把握】では、当事者の就労受け入れの促進のために「全ての問題を同時進行で行わなければ、同じ問題をくり返すだけの支援となってしまう」ことを指摘していた。

(3) 自由記述による調査（RQ4～5）

ここでは（1）、（2）の結果を踏まえて、RQ4～5について以下にまとめた。

RQ4：職員の職位別（管理者と支援員）において必要と考える連携は何か。

- ① 障がい者支援機関との連携について、管理者は連携マネジメントの観点、支援員は現場における具体的な行動の必要性の観点から指摘していた。

管理者の視点として、表 5-3 からは【連携組織の周知】を挙げ、支援機関名や連携先の幅が関係機関にオープンになることで地域の支援機関に対する安心感を生み出すことを述べていた。また、表 5-4 からは、【連携先の責任の明確化】、【周囲のサポート体制】が挙げられた。前者では連携をマネジメントする人や部署の重要性、後者では連携の信頼関係や協力関係により相互に安心して支えていくことが述べられていたが、抽象的な表現にとどまっていた。それに対し、支援員の視点から、表 5-5 からは【起こり得る困難への予防】のように、安心して帰ることができる場所や引受人となった家族の支え、施設側として当事者を受け入れる環境の整備等、起こりうる困難に対する対応について、連携している事業所等の間で考えを共有していく必要性や、関係各機関との迅速な（タイムラグのない）連携の重要性を指摘している点のように具体的な指摘が多かった。加えて表 5-6 からは、【24時間のサポート体制】や【保険による事業所のリスク低減】のように、職員として安心して支援できる体制の必要性を指摘していた。特に、「受入側事業所を守るべく保険や法的擁護が必要」と書かれているように、当事者よりも就労受け入れする事業所を第一に考えていた。

- ② 地域の住民や社会資源との連携について、管理者はより住民意識への懸念とともに住民意識を変革する強い意志があった。

表 5-3 からは、【住民の意識の改革】と【住民意識への懸念】の2つが挙げられ、前者では、困難ケースを地域で解決することを通じて積極的で主体的な地域の風土を醸成することや当事者を受け入れるために地域住民の考え方を変えるという強い意志がうかがえた。また後者では、逆に地域住民の意識への懸念が述べられていた。また、表 5-4 からは、【偏見なき地域での受け入れ】が挙げられ、当事者に孤立感を持たせないために集団に対する帰属意識を高めることや地域に受け入れるための了解を取ることの必要性が指摘された。

RQ5：就労の受け入れ経験の有無別において必要と考える連携は何か。

- ① 自治体の福祉課、司法関係機関との連携について、受け入れ経験のある管理者・支援員のみ回答があった。

管理者の視点として、表 5-3 からは自治体の福祉課に関して、自立支援協議会が中心と

なった連携の必要性が指摘された。司法関係機関に関しては、啓発活動を通じて、障がい福祉サービス事業所に【成功事例の周知】および当事者への【自己肯定感の付与】が挙げられ、司法関係機関に対して福祉的視点の必要性が指摘された。また、支援員の観点として、表 5-5 からは自治体の福祉課に関して、行政主体で地域への理解活動を進める必要性を指摘し、司法関係機関に関しては、【犯罪者の更生支援の課題】として、司法の支援方法に福祉的な手法を取り入れることの必要性や、【当事者がやり直しできる体制】として、弁護士、保護司へ相談できる体制や就労の受け入れ後にミスマッチが生じてもすぐに退所含めた判断をして後に再チャレンジできる連携について述べられ、継続して就労できるための連携の必要性が指摘された。

- ② 警察との連携について、受け入れ経験のある管理者からは犯罪の抑止効果が期待され、受け入れ経験のない支援員からは犯罪に対する不安の解消が期待された。

当事者の就労の受け入れ経験のある管理者は、表 5-3 から【犯罪の抑止効果】として当事者に対して介入の必要性が指摘されると同時に、【犯罪者への対応法の共有】として犯罪者に対する対応のノウハウの共有といった予防的な考えもうかがえた。また、受け入れ経験のない支援員は、表 5-6 から、【犯罪に関する不安の解消】として、警察力の行使の必要性として、「障がい者支援従事者は、犯罪の素人であるので、安全の確保がないと支援できない」点を挙げていた。そして、【犯罪を起こした障がい者への対応の研修】として、「警察署などによる犯罪を起こした障がい者対応の研修の導入」が求められた。

- ③ 管理者と支援員はともに受け入れ経験に関わらず当事者に関する情報提供の必要性を指摘していた。特に管理者は情報提供に対する必要性の認識が高かった。

表 5-3 からは、情報提供に関する自由記述は 3つのカテゴリーが得られた。【当事者の情報が連携に不可欠な理由】では、当事者の個人情報の扱う倫理の重要性と、支援にすることで関係者間における個人情報を周知し活用する必要性についてのジレンマが指摘されていた。また、【司法からの情報不足】では、自治体の生活保護係や保護司からの情報提供が難しい現状が述べられていた。また個人情報がなければ早期支援ができずに再犯し手遅れになるといった緊迫感のもと予防的観点からも述べられている。【情報交換の具体的条件】では、具体的な情報交換の頻度が実例にもとづいて示されていた。また、表 5-4 からは、2つのカテゴリーが得られた。【当事者の情報が連携に不可欠な理由】では、当事者の個人情報を共有できる仕組みの必要性とともに、個人情報の共有することで別の障がいの要因となる懸念も示された。また【犯罪者への対応法の共有】では、当事者の受け入れのノウハウや成功事例等を共有しても就労の受け入れは進まず、まずは実際に就労の受け入れ経験が重要と指摘していた。

第4節 考察

1. 選択肢法による調査結果に関する考察

まず、表5-1における全事業所の管理者に対して就労を受け入れた経験の有無別にみると、有意水準が5%未満の差がみられた(4)、(14)、(17)、(19)は、(4)を除いて事業所体制に関する施策であった。就労を受け入れた経験のある管理者が経験の無い管理者に比べて事業所体制に関する施策に必要性を感じることは立場上あり得ることであろう。

それに対して支援員の場合、有意水準が5%未満の差がみられた施策は、(10)、(11)、(16)であり、社会資源等の方が多かった。しかも特徴的なことは、就労を受け入れた経験のある支援員は経験のない支援員に比べて、これらの施策の必要性が低いことであった。つまり、当事者の就労を受け入れた経験のない支援員は、当事者から犯罪被害を受けるかもしれないといった不安を抱いていたと思われるが、実際に就労を受け入れてみて思っていたほど危険を感じることはなく、これらの施策が必要ではないことを認識したことを示していると思われる。以上のように、当事者に関わる立場や経験の違いにより今後の受け入れを促進するための施策に対する認識の違いが出ると考えられる(岡本 2017)。

また、事業所別について、当事者の就労の受け入れ経験のある管理者と現場の支援員との間で今後の受け入れを促進するための施策に対する認識の違いをみとめる。表5-2-aでは、管理者の所属を3つの福祉事業所に分けて解析した。その結果就労継続A型における受け入れ経験がある管理者は、質問(7)当事者団体(家族会、自助会等)活動の充実と(18)を除いた事業所体制に関する質問について、今後の就労受け入れ促進のために早期に必要なとする施策であると考えられる傾向にあることがわかった。今回の調査において就労継続A型の管理者の46%が営利法人であったが、後述するように第6章において犯罪を起こした知的障がい者への先駆的支援を行っている営利法人の管理者は、企業によって世間に対する信用が失墜することは企業の存亡に関わるリスクであると述べていた。つまり、当事者の就労を受け入れた経験をもつ就労継続A型の管理者は、少しでもリスクを下げるための事業所体制の改善に関する施策を重視しているものと思われる。また、質問(7)については、中央値が3.0と高くはないが、就労受け入れ経験のある管理者はその必要性を感じていた。また、就労継続支援B型では、有意差がみられた質問は就労継続支援A型と異なり、全て社会資源に関する質問(質問(2)、(4)、(7)、(10))であった。特に質問(7)当事者団体(家族会、自助会等)活動の充実と(10)障がい者への地域の見守りの推進の2つは、地域における関係者との関わりの大切さを示すものと考えられる。しかしながら、(4)入所施設(短期、長期)の拡充については、当事者の就労を受け入れた経験をもつ管理者の方が重要性は低いと感じていた。

次に表5-2-bでは19個の質問に対し、当事者の就労の受け入れ経験のある管理者と現場の支援員の認識の結果を示した。就労移行支援では管理者と支援員の間において有意な差は見られなかった。就労継続支援A型では質問(13)現場の支援員の人員確保、(14)支援員の障がい特性に関する専門性の向上、(16)相談支援事業所等との連携強化について管理者の方が高い値を示した。また、就労継続支援B型では、(6)受け入れ後の定着支援の充実、(7)当事者団体(家族会、自助会等)活動の充実、(10)障がい者への地域の見守りの推進について、管理者の方が高い値を示した。この傾向は、表5-2-aにおける、当事者の

就労を受け入れた経験の有無別における管理者の認識の結果と同じ傾向を表している。よって、就労継続支援A型の管理者は、就労を受け入れることにより、支援員が考えるよりもより強く事業所の体制（今回の調査では、人員確保、専門性向上、他機関との連携強化）に何らかの改善を必要と考えていることがわかった。したがって、就労継続支援A型に対して当事者を受け入れてもらうためには、犯罪を起こした知的障がい者を受け入れるためには事業所体制においてどのような改善が必要であるかといったニーズに合わせた援助（例えば、金銭的援助のインセンティブや職員の教育機会の付与など）が必要であると考えられる。また、就労継続支援B型の管理者は、就労を受け入れることにより、社会資源として当事者団体や地域の見守り、定着支援が必要と考えていることがわかった。事業所体制についての改善に関する質問では両者に有意な差は見られなかった。したがって、就労継続支援B型に対して当事者を受け入れてもらうためには、事業所の体制よりも、地域の支援機関や住民を含めた地域全体で支援する仕組み作りを進める必要があることがわかった。そのためには、リーダーシップを取れる事業所を育てること、自治体が主体となり地域の関係機関をまとめた活動を行うことなど、即効性はないが地道な努力が必要になると思われる。これは、第6章、終章で述べる当事者の支援を行っている先駆的な福祉事業所の特徴でもあった。

2. 自由記述による調査結果に関する考察

まずは、管理者について就労の受け入れ経験の有無別について比較してみる。表5-3、表5-4をみると、主に3つの点で違いがうかがえた。一つ目は、「再犯予防」に関する点である。就労の受け入れ経験のない管理者は、就労の受け入れ経験のある管理者に比べ、犯罪予防に関する連携の必要性が多く語られていた。第2章において、小俣（2012）を引用したように、有害事象の危険の予測可能性が低く、対処が困難な事態ほど不安や恐怖、ストレスが強いことが知られている。よって、就労の受け入れ経験のない管理者が犯罪予防に関心を持つことは当然と言えよう。そして、就労の受け入れ経験のある管理者も犯罪予防に関して無関心ではない。しかしながら、犯罪予防への対策として、警察との連携の必要性に言及している。すなわち、当事者を受け入れた結果、警察の介入を必要とする事案が発生したと考えられる。その結果、現実的には当事者を受け入れた際の対応方法やもしもの時には警察の介入を必要とする考えに至ったと思われる。二つ目は、「地域住民に対する意識の本気度」である。就労の受け入れ経験のある管理者は、【住民意識への懸念】として「地域の理解がないと、うわさだけで拒絶されてしまう」と述べ、また、【住民の意識の改革】として「各機関それぞれが積極的で主体的に向き合えるような地域の風土を作っていく」、「地域住民の考え方を考えるための情報交換の場とする」など、地域の現状の課題に対して積極的に介入していく意志がうかがえた。さらに三つ目は、「情報提供に関する問題点を詳細に指摘している点」である。カテゴリーの流れを見ても、【当事者の情報が連携に不可欠な理由】、【情報共有不足からくる問題点】、【情報交換の具体的条件】といったように、情報共有が進まないことによる弊害を論理的に指摘し、具体的な事例も示していた。いかに、就労を受け入れる側にとって、当事者に関する情報が必要不可欠であるかが理解できる。2017年5月30日から個人情報保護法が改正され、個人情報の利用目的の明確化や第三者

への個人情報を提供する際に記録を取るなどの透明化が義務付けられた。当事者に関する情報は、プライバシーに関する情報が多いと思われるが、当事者の自立を支援するという目的のため、地域での連携の際に活用できるように行く必要があると考えられる。

次に、支援員の就労受け入れ経験の有無別について比較してみる。表5-5、表5-6をみると、一つの共通意識がうかがえた。それは、「障がい者支援機関の連携」に関する点である。就労の受け入れ経験のある支援員は、【タイムラグのない連携】を指摘し、「支援者が手を差しのべるのが遅いために元の仲間と連絡をとって犯罪に手を染めてしまう」ことが問題である旨を述べていた。これは、序章の図1の本研究で目指す支援の流れで説明した内容と基本的に一致していた。当事者への支援を順序づけて行っていくことは制度的に則った方法かもしれないが、実態とかけ離れている場合あることを示していると考えられる。さらに就労の受け入れ経験のない支援員も情報共有関連のカテゴリーで【問題を同時進行で解決するための情報把握】を挙げ、「利用者の現状すべてを把握し、全ての問題を同時進行で行う」と述べている。これは連携の一つと考えてよいであろう。

3. 当事者の就労の継続に関わる促進・阻害要因と支援方策への示唆

ここでは、本章の目的である当事者の就労を継続するための支援方策について、就労系福祉事業所の職員の考え方を明らかにするために行った選択技法と自由記述による調査の結果をもとに、その促進要因と阻害要因を抽出した。

(1) 促進要因

① 相談できる専門機関との連携が確立されていること

今回の調査結果（表5-2-a）により、就労継続支援A型の管理者において、当事者の受け入れ経験があることと相談できる専門機関との連携の必要性が有意に高くなる（3.0→4.0）こととに関連がみられた（ $p < 0.05$ ）。また就労移行支援と就労継続支援B型の管理者はともに当事者の受け入れ経験の有無に変わらずに高い結果4.0を示した。また表5-4から「相談支援事業所をはじめ、福祉サービス等と密に連携がとれる仕組みを構築し、当事者の就労をどこかに任せきりにすることや、責任を転嫁するような事態にならないよう、信頼関係や協力関係を結び、お互い安心して支えていくこと」が重要であると考えられる。

したがって、支援方策への示唆に関して、先駆的な団体が当事者の受け入れ体制の確立のためのノウハウの教育・指導（職員配置、障がいに関する専門教育、職員・利用者のリスク管理）を行う等が考えられる。

② 事業所が地域住民の理解を得る活動を行っていること

厚生労働省の社会保障審議会の資料（厚生労働省 2002）によれば、今後における地域福祉推進の理念として、「住民参加の必要性」、「共に生きる社会づくり」、「福祉文化の創造」等が重要とされている。すなわち、生活課題を持つ人自身が、権利の主体としてそれを求めることのみではなく、他の地域住民も、それを当然のこととして支持することや、自らの問題として認識し、自らがサービスの在り方に主体的にかかわり、サービスの担い手としても参画していくことが必要である。そのためには、犯罪を起こした者の就労支援を「司法の役割である」と敬遠することなく「福祉の役割でもある」と受け止め、地

域で解決することを通じて積極的で主体的な地域の風土を醸成することや当事者を受け入れるために地域住民の考え方を变えるという強い意志が必要であろう（表5-3）。

したがって、支援方策への示唆に関して、事業所等が地域住民に向けて当事者の就労実績を積極的に「見える化」してアピールすることで、徐々に住民に当事者の活動を周知しつつ不安を取り除いていくことや、事業所等が当事者を地域の行事に参加させて理解を得る活動をする等が考えられる。

(2) 阻害要因

① 事業所における現場の支援員の人員および安全が確保されていないこと

今回の調査結果（表5-2-a）により、就労継続支援A型の管理者において、当事者の受け入れ経験があることと現場の支援員の人員の確保の必要性が有意に高い結果（3.0→4.0）を示した（ $p < 0.05$ ）。また就労継続支援B型の管理者は当事者の受け入れ経験の前後で変わらずに高い結果4.0を示した。また、表5-1の結果から、現場の支援員の安全が確保されていることに対して、必要性が有意に高い結果（3.0→4.0）を示した（ $p < 0.05$ ）。

支援方策への示唆に関して、他の事業所・関係機関との連携による信頼関係や協力関係の構築におけるリスク回避等の情報入手および研修等が考えられる。

② 他の利用者への悪影響を防止する対策がなされていること

今回の調査結果（表5-2-a）により、就労継続支援A型の管理者において、当事者の受け入れ経験の前後で現場の支援員の人員の確保の必要性が有意に高い結果（3.0→4.0）を示した（ $p < 0.05$ ）。また就労移行支援と就労継続支援B型の管理者は当事者の受け入れ経験の前後で3.0となり、就労継続支援A型よりも低い値であった。

したがって、支援方策への示唆に関して、事業所等は利用者の中で犯罪に巻き込まれそうな者に対し、日中の作業中の様子を見守ること、および保護者連絡して家庭での様子などについて情報交換を行う等が考えられる。

③ 支援側が犯罪歴のある人に対する先入観をもっていること

当事者の就労受け入れ経験のある「支援員」から、「触法者の受け入れ体制を整える際の”触法者への理解”，”偏見”を軽減するための連携（施設、人的支援など）が不足している」という意見があった（表5-5）。また、当事者への「レッテル貼り」があることが容易に想像できるため、対策が必要であると述べていた（表5-6）。

したがって、支援方策への示唆に関して、行政や事業所等は地域の社会資源を巻き込んで、事業所における犯罪を回避する仕組みを作ること、または行政等は専門機関による当事者の就労能力の評価をもとに、事業所等に対し当事者が働き手として期待を持たせることで犯罪への不安を払拭する等の丁寧な説明を行う等が考えられる。

④ 当事者に関する必要な情報が提供されていないこと

五味（2015）によれば、社会福祉における個人情報の特質として、①個人情報が、児童・障がい者、高齢者といった「バルネラブル」な者であること、②情報が流出に至った場合、人権侵害や消費者被害を惹起する可能性があること、③得られる個人情報の内容が、いわゆる「センシティブ情報」であること、が特徴として挙げられる。また、金川（2017）は、

「個人情報の保護に関する法律」が2003年に制定されて以降、福祉現場での個人情報の取扱いについては、同法に基づく適切な管理が求められるようになったが、災害時において自治体側から被援助者の個人情報の提供が拒否されるなどの課題が見受けられる。個人情報の適切な管理は肝要であるものの、その運用をめぐり、残念ながらいまだ社会福祉の現場では誤解と混乱が生じていると述べている。自由記述の結果をみると（表5-3）、当事者の就労受け入れ経験のある「支援員」は、「必要な情報すら得られないこともあり、最低限のアセスメントがとれる情報の確保が望ましい」、「累犯障害者であるという情報をマル秘としてでももらえたら、早期支援ができたかもしれない。マル秘情報は本人が口を割るまで分からないことが多く、手遅れになる場合もある。個人情報には難しい問題があるが連携強化が必要」という意見が聞かれた。社会福祉現場における情報の提供や開示の課題として、対象者や自治体等からの過剰反応が挙げられている。本研究では災害時の個人情報の提供という緊急の場面ではないが、社会福祉現場における福祉関係者には、なお一層の個人情報保護法の理解と、リスク管理への対応が問われる（金川 2017）。

したがって、支援方策への示唆に関して、個人情報に対する過剰反応を軽減するために、個人情報保護法の理解や当事者の個人情報の適正な保護と効果的な活用に関する研修を行う等が考えられる。

第5節 本章のまとめ

本章では、第4章と同じ対象者に向けて選択技法と自由記述により調査した。主な結果として、受け入れ経験のある管理者により連携先として選ばれた多い順に、障がい者支援機関（46%）、自治体の福祉課等（27%）、当事者に関する情報（22%）、地域住民と司法関係機関（ともに17.5%）、であった（複数回答あり）。その他、警察と連携し犯罪を起こした者への対応法を共有することや、司法関係機関と連携し受け入れの成功事例を共有することを希望していた。また、就労継続支援A型の管理者は受け入れ経験のあることと、障がい特性に関する支援員の専門性向上、利用者への悪影響防止、再犯防止対策の確立などの自部署の体制を強化する意向が高くなることと関連があり、就労継続支援A型の特殊性が示された（ $p < 0.05$ ）。以上から、就労の継続に向けて事業所種別や職位別、経験の有無別に必要とする連携のあり方の特徴を明らかにでき、今後の支援方策として連携構築に関する知見が得られたと考えられる。

（第5章終わり）

【第Ⅲ部】

第6章 犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労を受け入れ・継続の実績を有する先駆的な一般企業および福祉事業所の取り組み

第1節 本章の目的

これまで、第Ⅰ部（第2章，第3章）では，マイクロレベルの調査として，第2章では犯罪を起こした軽度知的障がい者へのインタビュー調査を行い，当事者の人生の過程において自尊感情の浮沈と犯罪志向性との関係や生活自立に必要な要件を明らかにし，第3章では犯罪を起こした障がい者が就労を通して犯罪からの離脱を経る過程として，就労準備期－就労開始に伴う変容期－就労維持期の3段階を示し，それらの促進・阻害要因を明らかにした．また第Ⅱ部（第4章，第5章）では，メゾレベルの調査として，当事者の受け入れ側である福祉事業所が当事者の就労の受け入れ開始から継続に至る過程の促進・阻害因子を明らかにした

そこで第Ⅲ部では，第6章において，当事者の就労の受け入れを行っている先駆的な一般企業および福祉事業所に対して，就労の受け入れから継続させるまでの取り組みに関するインタビュー調査を行うことで，前章までに得られた知見が実践にて行われているかどうかについて確認するとともに，今後，当事者の就労の受け入れ・継続を促進するための支援方策の示唆を得ることを目的とする．

次に本章のリサーチクエスチョンについて述べる．福祉の支援が必要な矯正施設出所者である触法高齢者・障がい者が地域生活を円滑に送ることができるようにするための要因として，長谷川ら（2016）は，地域における多職種のネットワークの形成と中心となる団体の存在や，企業を含めて困難事例に取り組む団体の存在の必要性を指摘している．また，社会福祉法人岡山県社会福祉協議会によれば，矯正施設退所後の障がい者の福祉施設入所における理想的なネットワークとして，入所施設を中心に，相談支援事業所・地域生活定着支援センター・保護観察所・行政担当課を挙げている（岡山県社会福祉協議会 2016：15-16）．このように，矯正施設退所後の障がい者の支援に関する文献等は，序章にて示した長崎県地域生活定着支援センターの活動のようにほとんどが福祉施設へ入所するまでのネットワークに重点が置かれている．しかし，特に軽度知的障がい者については，矯正施設を大書した後，いち早く就労につなげる必要があることから，矯正施設から出所後の就労の受け入れ側となる一般企業や福祉事業所には有効な支援に関する知見を得ることが求められている．

そこで，当事者の就労の受け入れ開始から就労の継続を見据え，本章のリサーチクエスチョン（RQ）を以下の4つに設定し，当事者の就労を受け入れている先駆的な一般企業や福祉事業所へインタビュー調査を行った．

- ・ RQ1：当事者の就労を受け入れることの意義は何か．
- ・ RQ2：当事者が就労受け入れを行うきっかけとなった出来事とその時の思いは何か．
- ・ RQ3：当事者が就労を継続できるためにどのような対応をしているか．
- ・ RQ4：今後，更に就労の受け入れを促進するために必要となる対応や制度は何か．

第2節 調査方法

1. 調査対象

今回のインタビュー調査の対象は、当事者を就労受け入れしている福祉事業所および一般企業（以後、調査対象団体という）である。その選定基準は、犯罪を起こした知的障害者を複数以上（概ね5人以上）支援した経験を有し、講演会やシンポジウム等で複数回以上登壇した実績のある福祉事業所および一般企業を中心に選定した。つまり、当事者を就労受け入れしている実績としては、現状の日本においてトップレベルの福祉事業所および一般企業であり、これらの団体の活動をもとに本論文における調査結果の妥当性を実証することは的確であると考えたからである。

調査対象団体を表6-1に示す。内訳は一般企業が2ヶ所（建設業、サービス業：各1ヶ所）、福祉事業所が5か所（就労継続支援A型：2ヶ所、就労継続支援B型2ヶ所、障害者就業・生活支援センター：1ヶ所）の合計7ヶ所である。調査対象団体の所在地は、関東と関西地方の中核都市および政令指定都市である。また、インタビュー調査の対象者は調査対象団体の管理者とした。

表6-1. 調査対象団体の種別と仕事の内容

	就労受け入れ先の種別	仕事の内容
一般就労	一般企業	建設業
	一般企業	サービス業
福祉的就労	就労継続支援A型事業所	サービス業
	就労継続支援A型事業所	サービス業
	就労継続支援B型事業所	清掃
	就労継続支援B型事業所	農業
	障害者就業・生活支援センター	清掃

2. 調査・解析方法

(1) インタビュー調査の考え方とインタビューガイド

前章までの調査結果の確認および就労受け入れを促進する施策を探るためのインタビューガイドを考える上で、インタビューを以下のステップで実施することとした。すなわち、当事者の就労を受け入れた後、継続して就労を可能とし、さらに就労受け入れが促進するための過程である（図6-1参照）。その時、就労を受け入れた一般企業および福祉事業所の管理者に対し、インタビューガイドとして、以下を用いた。

- ・ R Q1に相当する質問として、「あなたの会社・事業所において、当事者が就労することに関し、受け入れ側にとっての意義を教えてください。」
- ・ R Q2に相当する質問として、「あなたの会社・事業所において、当事者の就労を受け入れるきっかけとなった出来事やその時にどのような思いで受け入れしたか教えてください。」
- ・ R Q3に相当する質問として、「あなたの会社・事業所において、当事者が就労を継続で

きるためにどのような対応をしているか教えてください。」

- ・RQ4に相当する質問として、「あなたの会社・事業所において、今後、就労の受け入れを促進するために必要と考えられる対応や制度等について教えてください。」

の4点について聞き取った。

そして、特にインタビュー調査を行った調査対象団体の中から、特徴のある活動を行っている事例を2点取り上げた。一つ目は、大阪を中心とした関西周辺で活動を行っている営利企業のグループ。二つ目は、滋賀県の福祉事業所が地域を巻き込みながら当事者を支援している活動である。これら2つの活動について図式化して活動内容を述べた。

インタビュー時間は、1か所あたり1.5～2時間で、インタビューの内容は、対象者である管理者の了解を得てICレコーダーに録音した。調査は、2016年10月から2017年4月にかけて実施した。

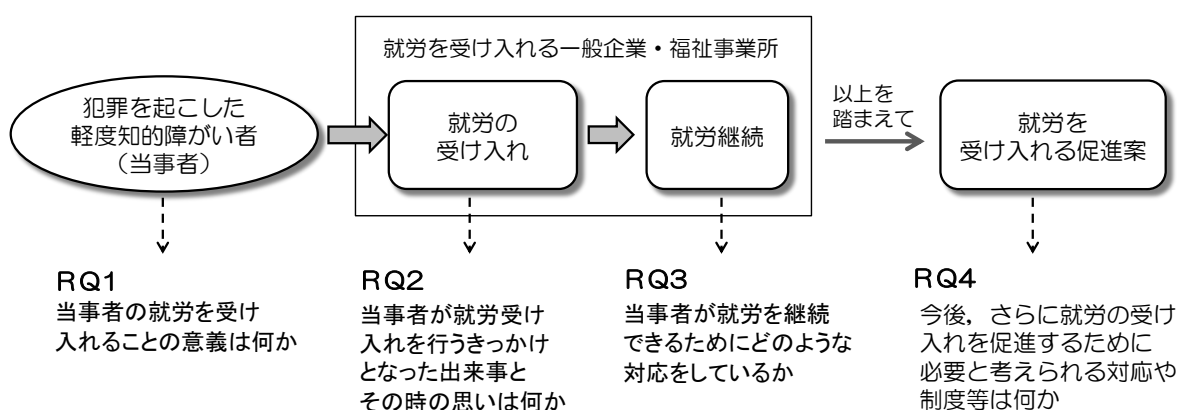


図 6-1. 当事者の就労を受け入れる流れをもとに作成したインタビューガイド

(2) インタビュー結果の解析

インタビュー結果の解析については、録音した内容を逐語録に起こし、逐語録を繰り返し読み全体を把握した上で、佐藤（2008）の方法を参考にコーディングを行い、カテゴリー化した。また分析した結果について客観性を持たせるため、質的研究に精通した教員からスーパーバイズを受けた。加えて、対象者に分析結果を示すことにより、修正等の有無を確認し、分析の精度を担保する配慮を行った。ここで、コーディングした結果について、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを〈 〉, コードを「 】, さらにインタビューした際の対象者の言葉を『 』で示した。

第3節 結果

1. インタビュー調査の結果

(1) RQ1:「当事者の就労を受け入れることの意義は何か」についての結果

RQ1に関するインタビュー調査について、コーディングを行った結果を表6-2に示す。このインタビューにて、6つのカテゴリと13のサブカテゴリが得られた。そして、各カテゴリについて一般企業と福祉事業所との相違をまとめた。これ以降のリサーチクエスションについても同様の形式にてまとめた。

まず、【当事者の困難な状況を理解した上での採用】では、一般企業のサブカテゴリとして〈従業員になるために一歩踏み込んだ採用の対応〉が得られた。ここで、今回のインタビューを実施した一般企業は、当事者の「身元引受人」や「親代わり」といった、通常ではなかなか手が出せないことに踏み込んでいた。また、福祉事業所では〈ありのままの当事者の採用〉が得られた。ただし、コードのほとんどは障害者就業・生活支援センターの管理者の発言であり、「性善説」、「社会が当事者に債務がある」、「働くことができることができれば受け入れる」等、就労能力があればほぼ無条件に当事者を採用すると述べていた。また【当事者の成長や能力向上への期待】において一般企業では、「施設内でトップになれ!」、「このままではもったいない。当事者は社会の戦力になれる」といったように〈成長や能力向上への強い信念〉をもっていた。一方、福祉事業所では、「障がいを持った人がこんなに働けるなんて思ってなかった」、「罪を犯した人も社会では必要とされる」ように、〈就労能力の再認識〉にとどまったが、両者ともに「知的障がいのある人は特殊能力を持っている」という認識では一致していた。【成功体験による自尊心の植え付け】では、両者ともに〈当事者へのエンパワメント〉が得られた。【当事者の日常の状況に合致した仕事の与え方】において、一般企業では〈当事者の就労能力の変化に応じた対応〉と〈障がいに応じて無理をさせない仕事〉が得られ、前者では「傷つくことを恐れずに自分自身を変えて行動することを伝えている」ように、当事者の変化に期待し、後者では知的障がいの特徴である一つの仕事を真面目にやり続けられるような仕事の与え方を行っていた。そして、福祉事業所において、【個々の役割を持ったメンバーが一体となったチーム支援】では、福祉事務所の管理者のみ発言があった。〈チーム支援における必要条件〉では「応援団」という呼び名で役割が明確なメンバー（例えば、相談支援事業所、行政、入所施設等）にて連携して当事者を支援することが述べられ、また〈チーム支援によるメンバーの意識改革〉では、チーム支援によって当事者への寛容な気持ちが更に深まると述べられた。そして【当事者を就労受け入れするメリット】においては、一般企業では〈企業、地域一体の達成感〉として、職員・企業・地域全体の嬉しさが述べられ、福祉事業所では〈支援者側の達成感〉として、職員の喜びや達成感に重点が置かれていた。

表6-2. 「あなたの会社・事業所において、当事者の就労を受け入れることに関し、本人にとっての意義や受け入れ側にとっての意義」の記述的解析（RQ1）

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
当事者の困難な状況を理解した上での採用	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員になるために一歩踏み込んだ採用の対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者を24時間受け止めている。 ・犯罪者はとんでもない奴と評価されるが、誰にでも起こり得る。 ・矯正施設から出るために当事者の身元引受人になる必要がある。 ・当事者の親代わりになって雇用している。
	福祉事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・ありのままの当事者の採用 	<ul style="list-style-type: none"> ・連携している各施設の職員が当事者の「悪さ」に対して共感できる。 ・当事者の過去がどうであれ部屋が空いていれば住めばいいと思う。 ・犯罪の有無に関わらず事業所で働くことができれば受け入れる。 ・当事者にも公平に手を差し伸べるようになることは自然な感覚ではあるが、全てを賭けて支援することまではせず無理はしない
	福祉事業所 (障害者就業・生活支援センター)		<ul style="list-style-type: none"> ・性善説にもとづき当事者の前科は問題視しない。 ・人の価値を測るいろいろな物差しを大事にしている。 ・当事者が社会に債務があるのではなく、社会が当事者に債務がある。 ・当事者の働きたいという気持ちを入口で排除しない。 ・日本では当事者は社会復帰する前から既に排除されている。
当事者の成長や能力向上への期待	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> ・成長や能力向上への強い信念 	<ul style="list-style-type: none"> ・犯罪を起こした者でも地域で働き認められると世話人として嬉しい。 ・当事者が誉められると自分の子のことのように嬉しい感覚になる。 ・知的障がいのある人は特殊能力を持っていることもある。 ・常に「施設内でトップになれ！」と励ましている。 ・当事者を認めてくれる環境を整えれば活躍の場が広がる。 ・このままではもったいない。当事者は社会の戦力になれる。
	福祉事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・就労能力の再認識 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労受け入れすることで当事者の能力を向上できる。 ・知的障がいのある人は特殊能力を持っていることもある。 ・障がいを持った人がこんなに働けるなんて思ってた。 ・罪を犯した人も社会では必要とされると考える。
成功体験による自尊心の植え付け	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者へのエンパワメント 	<ul style="list-style-type: none"> ・仲間とワイワイやって一緒に生きている感覚を持つことができる。 ・コミュニケーション能力が低く、自己有用感を上げないといけない。 ・仕事を真剣に打ち込むことで、体力も付き、人間は変わっていく。
	福祉事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者へのエンパワメント 	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者を認めてくれる環境を整えれば活躍の場が広がる。 ・当事者が困難を乗り越えていくことができる。
当事者の日常の状況に合致した仕事の与え方	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者の就労能力の変化に応じた対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・見かけて仕事ができそうでも、最初は何もできないという意識をもって接する。 ・最初はわざと反発する言い方をして反応を見極めた上で、次の対応を決める。 ・傷つくことを恐れずに自分自身を変えて行動することを伝えている。 ・一般就労か福祉的就労かは当事者の人生のニーズをもとに決める。
	福祉事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・障がいに応じて無理をさせない仕事 ・当事者の障がいの状況に応じた対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・知的障がいのある人は真面目で遊ぶことも少なく雇用しやすい。 ・知的障がいのある人には1つの仕事を無理せずやり続けてもらう。 ・当事者を戦力として捉え、特性を活かした仕事の与え方をする。 ・情緒不安定になり再犯に至らない様に常に様子を確認する。
役割が明確なメンバーが一体となったチーム支援	福祉事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム支援における必要条件 ・チーム支援によるメンバーの意識改革 	<ul style="list-style-type: none"> ・「就労」というステージに立つため、個々のメンバーの役割が明確な「応援団（支援者）」がいれば、結構重たい人でも受け入れる。 ・「応援団」は人数が多く、各メンバーに責任を集中させない。 ・働くことが積み重なり徐々に支援員間の信頼関係も深まっていく。 ・チームで支援すれば、当事者が再犯しても「まあまあそんなこともあるわな」と言える雰囲気になっていく。
当事者を就労受け入れするメリット	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> ・企業、地域一体の達成感 	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者が誉められると職員が嬉しい感覚になれる。 ・犯罪を起こした者でも働くことで地域社会に認めてもらえる。 ・障害者雇用促進法を遵守することにより、CRS（Corporate Social Responsibility：企業の社会的責任）を果たすことができる。
	福祉事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・支援者側の達成感 	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者が更生され変わってくれたことに対する達成感が生まれる。 ・起こした犯罪の原因と再犯しない解決法を示して信頼関係を作る。 ・当事者の心の悩みを自分のことのように受け止められるようになる。 ・就労受け入れすることにより支援側の心も救われる。

(2) R Q2:「当事者の就労の受け入れを行うきっかけとなった出来事とその時の思いは何か。」についての結果

R Q2に関するインタビュー調査について、コーディングを行った結果を表6-3に示す。表6-3は、当事者の就労を受け入れるきっかけとなった出来事やその時に感じた思いについて聞き取った内容をまとめた。このインタビューにて、4つのカテゴリと5つのサブカテゴリが得られた。

まず、【支援者の辛い経験がもとになった当事者支援】において、一般企業では、〈支援者が昔、悪事をしていたことへの償い〉が得られ、管理者は若い頃に社会に対して行っていた悪事（暴走行為や反社会的行動など）を反省する中で、当事者を支援することにより社会に対する贖罪としていた。また〈当事者の能力を活かす使命感〉では、企業経営者として人材育成を行う意思を述べていた。また【現状の就労を受け入れるための改革】では、一般企業のみから発言があり、〈日常生活に必要な教育の提供〉が得られ、当事者には就労する場所だけでなく、「住む場所と道徳観を身に付ける中間的な場所」にて、世の中にも受け入れられるための教育を受けることの必要性が述べられていた。また〈企業出身者が福祉施設にて支援を行う意義〉では、当事者にグループホームに住み続けてもらうために、職員には「福祉出身以外の人」や「サービス業経験者でかつ対人スキルの高い人」が必要と述べ、企業における業務の進め方やお客様志向が身に付いている人の必要性を指摘していた。また、一般企業と福祉事業所ともに【当事者の再犯予防】の重要性を指摘していた。加えて、【外部から就労を受け入れるための働きかけ】がきっかけとなっていたが、「やり方は全て任された」、「就労受け入れが上手くいくと更に刑務所からの依頼が増えた」ように、最初は試行錯誤しながら徐々に実績を積み上げていった。

表6-3. 「あなたの会社・事業所において、当事者の就労を受け入れるきっかけとなった出来事やその時にどのような思いで受け入れしたか」の記述的解析（RQ2）

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
支援者の辛い経験がもとになった当事者支援	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援者が昔、悪事をしていたことへの償い ・ 当事者の能力を活かす使命感 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若い頃に不良行為・反社会行動をしていたことへの反省がある。 ・ 親や社会に対する懺悔の気持ちを持っている。 ・ 以前は、犯罪を起こした者を憎んでばかりいた。 ・ このままではもったいない、当事者は社会の戦力になれる。 ・ まずはともあれ当事者を雇用してみようと思うことが重要だ。
	福祉事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉に関わる者がもつ当事者への共感力 	
現状の就労を受け入れるための改革	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日常生活に必要な教育の提供 ・ 企業出身者が福祉施設にて支援を行う意義 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生活習慣を社会の中で徹底的に治す場所が必要である。 ・ 住む場所と道徳観を身に付ける中間的な場所が必要である。 ・ 自分の友人で少年院を出た後で更生した者は皆無であり、何とかしないといけないと思った。 ・ 一番大事なのは仕事、仕事をするからこそ安定した生活ができる。 ・ 当事者を働く「エース」に育てるためには企業の中で支援するべき。 ・ 当事者を支援するためには納期感覚をもった企業人が必要である。 ・ グループホームの職員には福祉出身以外の人に任せている。 ・ 当事者にグループホームに居続けてもらうため、職員にはサービス業経験者でかつ対人スキルの高い人が必要。 ・ 更生できそうなものへの目利きがある。
	福祉事業所		
当事者の再犯予防	一般企業	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障がい者が犯罪を起こすことが無ければ被害者も出ない。 ・ 犯罪を起こした者への怒りだけでは世の中変わらない。
	福祉事業所	—	
外部から就労を受け入れるための働きかけ	一般企業	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ 犯罪防止プロジェクトへ参加して欲しいと誘われた。 ・ 自分が思い描いていた中間的施設と共同で起業することになった。 ・ 就労受け入れが上手くいくと更に刑務所からの依頼が増えた。
	福祉事業所	—	

(3) R Q3:「当事者が就労を継続できるためにどのような対応をしているか」についての結果

R Q3に関するインタビュー調査について、コーディングを行った結果を表6-4に示す。

ここでは、当事者の就労の受け入れを行う一般企業・福祉事業所において、当事者が就労を継続できるためにどのような対応をしているかについて聞き取った内容をまとめた。

このインタビューにて、3つのカテゴリーと12のサブカテゴリーが得られた。

まず【チーム支援の必要性】については、一般企業の管理者からは〈アウトリーチ型人材派遣と企業チームとの連携〉が得られた。これは、当事者を雇用する意思のある企業がチームを組み、その中で人材派遣の担当企業が各企業の雇用したい人材の条件を集め、矯正施設に働きかけ、当事者の志向や能力に応じて条件に合う人材を積極的に採用する方法である。また、福祉事業所からは、〈相談支援事業所を中心とした役割の明確化〉、〈司法（特に保護司）との連携〉、〈当事者の詳細な行動等の情報の早期共有化〉の3つが挙げられた。ここでのポイントは、相談支援事業所を中心とした「日中事業所系、グループホーム、保護司、定着支援センター、行政などの機関に役割を担ってもらう」チーム支援であった。そして、特に再犯予防に関しては、保護司に代表される専門家に役割を担ってもらうことで福祉職は福祉として本来果たすべき職務に専念できる安心感が得られることであった。

さらに当事者の様子について、細かい変化に関する情報も関係者に即日に展開することが重要であることであった。次に、【当事者の居場所としての職場】については、一般企業の〈当事者に合わせた成功例の与え方〉や福祉事業所の〈自己有用感を感じられる仕事〉のように、両者とも仕事を通して当事者をエンパワメントする意図が感じられた。その上で、一般企業は、「仕事のレベルを高くして、本人にとって意味を持った忙しさを与えなければならない」というように当事者の就労能力をできるだけ活かせることを指向している。それに対して、福祉事業所は、「職場で仲間たちと一体感」や「コミュニケーション」、「能力アップを無理強いない」ように当事者が事業所で働き続けられる施策を重視していることが伺えた。また福祉事業所では、〈福祉に関わる者がもつ当事者への共感力〉が得られ、「自分も当事者と同様に犯罪者になっていたかもしれない」と述べているが、「全てを賭けて支援をすることまではせず無理はしない」が示すように冷静な判断を示していた。そして、一般企業のみ得られた【当事者の再教育する場の必要性】については、R Q2と重複する内容もあるが、〈企業就労を継続させるための「中間的施設」の設置〉のように、企業で就労する前や就労中の当事者に対し、本人の生活に合わせたマンツーマン教育により、今までの生活の振り返りや社会で生活する上の規則や教養を教える機関の必要性を指摘していた。一般企業の管理者の一人は、矯正施設を出所した者を受け入れているが、『まずは人間の基盤を作らないといけない。彼らは矯正施設から生きる力なんてないない尽くして出てくる。お金無い、住む場所無い、教育、愛情不足の子が来るので・・・普段やったら普通は学校教育があつて、家庭教育があつて・・・そもそも家庭崩壊してたり、虐待経験が多いんで、その部分をやっていかんと厳しい。』と述べていた。また、別の企業の管理者は、〈就労を通じた再教育〉により、「社会に恩返しする」ことや、そのために「貯金する」する必要性を述べていた。

表6-4. 「あなたの会社・事業所において、当事者が就労を継続できるためにどのような対応をしているか」の記述的解析（RQ3）

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
チーム支援の必要性	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> ・アウトリーチ型人材派遣と企業チームとの連携 	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者の最適な就労先を連携企業内で探すことができる。 ・支援を必要とする当事者にオンタイムで就労先をマッチングさせる、ハローワークのように要支援者を待たせない。 ・連携企業の中には就労受け入れした当事者の障がいに関する知識が乏しく、ケース会議等の対策が必要である。
	福祉事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援事業所を中心とした役割の明確化 ・司法（特に保護司）との連携 ・当事者の詳細な行動等の情報の早期共有化 	<ul style="list-style-type: none"> ・日中事業所系、グループホーム、保護司、定着支援センター、行政などの機関に役割を担ってもらう。 ・当事者支援を一つの事業所で受けると、当事者の人生を全て背負うことになるため、安易に受け取ることが必要である。 ・再犯させない仕事は保護司の役割、事業所は本人の見守りに注力すればよい旨を伝えられ気が楽になった。 ・執行猶予を付けるためにも司法関係者と協力して更生支援計画をしっかりと作ることが重要である。 ・当事者の様子がおかしいと思ったら、同日中に保護司に連絡する。 ・当事者に関する情報は、表情のような細かい情報も含む。 ・当事者支援は職人技に近いので、字面の情報だけでなく、ケース会議で検討能力を磨く必要がある。
当事者の居場所としての職場	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者に合わせた成功例の与え方 ・当事者への現状認識と期待の伝達 	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者を就労定着率を上げるためには、仕事のレベルを高くして、本人にとって意味を持った忙しさを与えなければならない。 ・就労受け入れの成功例が増えれば、受け入れ先に合致した当事者の依頼が増えて良いスパイラルが生まれる。 ・「お前は世の中のエースだから悪い事をしている場合ではない」ことを認識させる。 ・常にコミュニケーションを絶やさずにモチベーションを上げる。 ・今までの成育歴中で欠如した愛情を植え付ける。 ・当事者を受け入れることで職場の雰囲気は一時的に悪化するが、それを乗り越えることが必要である。
	福祉事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者同士のコミュニケーションの醸成 ・最後まで見捨てることのない支援 ・自己有用感を感じられる仕事 ・ストレスのない仕事 	<ul style="list-style-type: none"> ・決められた仕事が終わればその日は帰宅してもよいので達成感がすぐわかる。 ・職場で仲間たちと一体感を持ち、お互い話ができ受け入れ合う関係が重要である。 ・支援者は当事者を支援する時に常に同じ指導を続ける必要がある。その結果、お互いの苦しさを理解しコミュニケーションが増す。 ・事業所の仕事は当事者に任せると、自然にリーダーが生まれて社会が出来上がる。健常者の社会と同じである。 ・一緒に働いてやり切ったという大変さや「お疲れさん」という言葉を分かち合える仲間がいる。 ・当事者が逃げたら、再び戻って来られるような支援が必要である。 ・当事者とは1～2年間かけて信頼関係を作ることで、実の親以上の関係を構築し、その後は親代わりとなって支援する。 ・A型事業所が増えているが、当事者支援に関する支援者の専門性が追いついていないため、対策が必要である。 ・長い目で見て最終的には一般就労への道筋を作る必要がある。 ・当事者が役割を見つけられる職場環境を創設する。 ・当事者が普段、大事にしている思いなどに寛容になる。 ・地域住民から仕事に対してお褒めの言葉を頂けている。 ・仕事を通して、認められなかった自分のことも認められる気付きが得られる。 ・当事者の性格に適した対応ができている。 ・当事者に能力アップを無理強いしない。
当事者の再教育する場の必要性	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> ・企業就労を継続させるための「中間的施設」の設置 ・就労を通じた再教育 ・更生プログラムの作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業実習とマンツーマン教育を受けさせる施設が必要である。 ・当事者に定期的にカウンセリングを行う施設が必要である。 ・一人ひとりの生活に合わせた支援の方法を考える。 ・障害年金をもらっている人は、自分にできることで良いから社会に恩返し（納税する、健康になる等）する必要があると教えている。 ・障害年金は社会に恩返りする元となるお金と考え、貯金するように勧めている。 ・当事者が住み込みで支援を受けるシステムを採用している。 ・当事者を社会的弱者として扱うことを徹底する。 ・支援者側の就労先をマッチングさせ、かつ更生プログラムを作る。 ・当事者に無理をさせないことで就労から逃げることを防ぐ。

(4) R Q4:「今後、更に就労の受け入れを促進するために必要と考えている対応や制度等は何か」についての結果

R Q4に関するインタビュー調査について、コーディングを行った結果を表6-5に示す。表6-5は、当事者の就労の受け入れを行う一般企業・福祉事業所において、今後、就労の受け入れを促進するために必要と考えられる対応や制度等について聞き取った内容をまとめた。このインタビューにて、2つのカテゴリーと8つのサブカテゴリーが得られた。

まず【現状の就労の受け入れを促進する制度の補完】については、一般企業と福祉事業所ともに就労を受け入れる際のインセンティブを挙げた。一般企業では「当事者を受け入れる企業に対する補助金制度」、「同入札制度」であり、福祉事業所では、「就労を受け入れる時の加算、専門の職員を雇用する際に加算」や「法定雇用率の算定でダブルカウントする」等であり、基本的には当事者を受け入れたことに対する優遇措置であった。また、一般企業の管理者からは、〈福祉事業所への強制的な受け入れ措置〉として、「協力雇用主や就労継続支援A型対して、最低賃金を補填する代わりに、強制的に当事者を受け入れる制度」の提案があった。管理者の言葉として、『本来の役目とすると、就労継続支援A型で、きちっと最低賃金を払えるようなところに、強制的に面倒見なさいと、国がそういう強制力をもってもいいと思うんですよね、税金でA型やっているわけなんだから・・・』また、『最賃補填して、年金もなくして、就労が難しい人は生保で埋めるとか、やっぱり労働力を評価してあげる方が公平ではないだろうか。』と述べていた。この企業では犯罪を起こした障がい者の受け入れに努力し成果が上がるにつれ、さらに多くの受け入れを依頼されるようになってきた。この状況について管理者は、本来は当事者を就労受け入れすべき福祉事業所の努力不足を指摘し、上記の発言に至ったと思われる。次に【新たな就労を受け入れる促進案】については、一般企業と福祉事業所にて差が見られた。

一般企業では、〈当事者のニーズと雇用を希望する企業とを最適につなぐシステム〉と〈当事者が就労に再挑戦できるシステム〉が示された。これは当事者が最適な企業に受け入れられること、および当事者が一旦就労した後に仕事が合わなかった場合、新たな就労の受け入れ先である企業を探して就労を継続させるシステムである。それに対して福祉事業所では、〈社会保障制度の改変〉として「当事者が働かないとお金が出ないような社会保障制度」、「働ける障がい者を優遇する法制度」といったワークフェアの考え方が聞かれた。また、〈新たな施設保険制度〉として、「当事者の就労を受け入れた施設内でトラブルが発生した場合の損失分を保障する保険」などのリスクマネジメントに関する制度や、マスコミによる就労受け入れしている企業等に関する〈世の中への啓蒙活動〉の提言があった。

表6-5. 「あなたの会社・事業所において、今後、就労の受け入れを促進するために必要と考えられる施策等は何か」の記述的解析（RQ4）

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
現状の就労の受け入れを促進する制度の補完	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> 就労を受け入れる企業に対するインセンティブ 	<ul style="list-style-type: none"> 当事者を受け入れる企業に対する補助金制度。 当事者を受け入れる企業に対する優先的な入札制度。 協力雇用主や就労継続支援A型事業所への最低賃金補填。 当事者を受け入れる企業について、法定雇用率の算定でダブルカウントする。
	福祉事業所	<ul style="list-style-type: none"> 福祉事業所への強制受け入れ措置 就労を受け入れる福祉事業所に対するインセンティブ 	<ul style="list-style-type: none"> 協力雇用主や就労継続支援A型事業所に対して、最低賃金を補填する代わりに、強制的に当事者を受け入れる制度も必要と思われる。 当事者を受け入れる福祉事業所に対する補助金制度。 各種加算制度を充実させる（就労受け入れ時の加算、専門の職員を雇用する際の加算、犯罪を起こした障がい者の単価を上げる障害福祉区分の改訂など）。
新たな就労を受け入れる促進案	一般企業	<ul style="list-style-type: none"> 当事者のニーズと雇用を希望する企業とを最適につなぐシステム 	<ul style="list-style-type: none"> 当事者の就労受け入れに必要な情報（就労能力、資格、思いなど）を企業にプレゼンテーションする。 全国の当事者の就労に関する情報をデータベース化する。 全国の当事者の就労に関する情報があれば最適な企業につなぐ会社を起業する。
	福祉事業所	<ul style="list-style-type: none"> 当事者が就労を再挑戦できるシステム 	<ul style="list-style-type: none"> 当事者が一旦就労した後、仕事が合わなくなった時に新たな職場を探す企業集団を立ち上げる。
		<ul style="list-style-type: none"> 社会保障制度の改変 	<ul style="list-style-type: none"> 今の生活保護は厚遇のため、働く心意気がある人も生保に依存してしまうので、当事者が働かないとお金が出ないような社会保障制度が必要である。 働ける障がい者を優遇する法制度が必要である。
		<ul style="list-style-type: none"> 新たな施設保険 世の中への啓蒙活動 	<ul style="list-style-type: none"> 当事者を就労受け入れた施設内でトラブルが発生した場合の損失分を保障する保険を創設する。 マスコミが当事者を就労受け入れしている企業等について世の中に啓蒙することが必要である。 全国を回り当事者の就労受け入れは決して難しくないことを話したい。

2. 特徴のある活動を行っている2つの団体の取り組み

(1) 大阪における「職親プロジェクト」の取り組み

インタビューを実施した一般企業の一つは、現在、関西や関東にて矯正施設から出所した者の就労を受け入れるための団体である「職親プロジェクト（以後、職親プロ）」のメンバーであった。職親プロは、企業と連携し、少年院出院者や刑務所出所者に就労体験を提供することで、円滑な社会復帰を支援するとともに再犯率の低下を目指して2013年に設立されたネットワークであり、日本財団の「再犯防止プロジェクト」の一つとして活動している。職親プロのメンバー企業は、東京、新潟、大阪、和歌山、福岡の各地区に総数90社があり、これらの企業名はホームページ上で公開されている（日本財団 2017）。このように敢えて再犯を起こすリスクのある矯正施設の出所者を雇用してまで職親プロに参加することは、営利を追求する企業として並大抵の意識ではできないであろう。現状の就労状況は、2013年から2017年にて、当プロジェクトに応募した279名の中の約半数となる135名の就職内定者を出している。しかし、6ヶ月以上就労し職場に定着した者の割合は約20%である。この数字は、登録した協力雇用主が雇用している割合（約4%）よりも多いが、まだ十分と言えない状況であった。また、職親プロにて受け入れる者は知的障がい者とは限ら

ないが、実際は知的障がいや発達障がいを持つと思われる者がいるとのことであった。

ここで、現状の職親プロの活動について説明する。就労を受け入れてもらう対象者は、通常は矯正施設から各都道府県の地域生活定着支援センターを通じ、職親プロのメンバー企業に依頼されてくる。そして、就労を受け入れる企業は、仕事とともに対象者が生活できるように社員寮などの住居も提供する。そして、対象者は与えられた仕事に従事しながら仕事を覚え、同僚とのコミュニケーションを図り、賃金を貯金しながら自立した生活ができることを目指していく。現状の職場定着率は、上記の様に20%であるが、職親プロでは、仮に当事者が一つの企業で継続的に就労できなくなった場合、グループの参加企業の中から対象者により適した企業を探し、引き継いで受け入れることにより継続的に就労できるような仕組みができていく。グループ企業同士は、受け入れた当事者について、常に情報交換をしている。この活動から「離職は決して支援の敗北ではなく生活の再構築を行ううえで重要な要素」という姿勢が見て取れた（日本社会福祉士会 2010）。

ここで、現状の職親プロの活動の問題点を考えてみると、十分と言えない点は、「就労定着支援」と「自立生活支援」であろう。「就労定着支援」に関し、インタビューを実施した管理者は、現状では対象となる者の就労を含めた社会生活のニーズと就労を受け入れる企業のニーズが合致するかどうか確信できないと述べていた。知的障がい者が企業で働くことで生活環境が大きく変わり、生活リズムや収入の管理に課題を抱えて退職するパターンが少なくない（全国手をつなぐ育成会連合会 2017）。また「自立生活支援」として、福祉的な視点から助言をする専門家が不足していることである。例えば、受け入れた者が、知的障がいを有していた場合や発達障がいを有していた場合、受け入れ企業の担当職員の中には本人への適切な業務指導や生活指導ができないこともあり得ると考えられる。その際、福祉や医療の専門家や行政等からタイムリーに助言や支援が受けられない。結果的に受け入れた者が無断欠勤や逃亡してしまうことも珍しくなく、ただ仕事を与えるだけでなく、第4章のライフ・ライン・メソッドの解析におけるG氏（第4章、図4-2）のように、生活の振り返りを繰り返すことで受け入れた者の気持ちに寄り添う必要があると言える。

この状況を改善するため、表6-5のカテゴリー【新たな就労の受け入れの促進案】における、2つのサブカテゴリーである〈当事者のニーズと雇用を希望する企業とを最適につなぐシステム〉および〈当事者が就労を再挑戦できるシステム〉から考えてみる。これらのサブカテゴリーは、職親プロのメンバー企業の管理者の考えが反映されている。この管理者が〈当事者のニーズと雇用を希望する企業とを最適につなぐシステム〉を提言した理由は、当事者と企業のニーズが合致するかどうか確信できないからである。また、管理者はインタビューにて、①矯正施設にいる者は、自分がどんな仕事に向いているのか分からないかもしれないので自分が直接、面接して本人の特性を見極めたいこと、②就労先の企業から逃亡したら再犯する可能性が高いので、企業の職員は福祉の知識を持ち、絶対に当事者に就労を継続させないといけないこと、③当事者は相手認められたいといった承認の欲求を全く満たされていない事が多く、働けるようになって周囲から認められるような成功例が必要であること、④当事者個人に合わせた更生プログラムが必要であること等を強調していた。以上、インタビュー調査の結果をもとに、今後の職親プロとして考えられる全体の活動を図6-2に示した。

ここで〈当事者のニーズと雇用を希望する企業とを最適につなぐシステム〉に相当する

活動は、「人材派遣」である。まず、職親プロの参加企業から各企業が希望する具体的な人材のスキル等の情報を人材派遣担当の企業が一括して収集する。そして、この人材派遣担当が矯正施設に出向いて直接本人に会うことで人材派遣担当の責任でスキルに合致する対象者を決定する。そして、希望した企業に対象者を紹介する。そして、〈当事者が就労を再挑戦できるシステム〉の特徴は、「教育担当企業」と福祉や司法などの「外部の支援機関との連携」である。対象者は必要があれば、教育担当企業が主催する生活スキルや日常の常識や学力を身に付ける活動に参加することができる。刑務所出所者等を雇用する協力雇用主に対するアンケート（法務省（2011）によれば、当事者に身に付けて欲しい能力・知識の中で最も高かったものは「社会常識」であった。教育担当企業では、SST（ソーシャル・スキル・トレーニング）、基礎学力やコミュニケーション力の向上、メンタルケア、外部講師の講話などの教育が行われる。また、対象者が何らかの障がいを持っている場合や、受け入れ企業における人間関係などが適切に構築されなかった場合など、離職につながりやすい状況であっても外部の支援からの助言や本人へのカウンセリング等により、離職を防ぐ活動をする。そして、職親プロと外部機関との間で定期的に情報交換会議を開催することで、各参加企業の現状と課題を全体で共有する。もし、対象者が離職する事態になっても、職親プロの企業内で本人の勤務や生活に関する情報が共有されていれば、次の新たな受け入れ企業も探しやすくなり、結果的に本人にとっては継続的に就労ができることになる。第1章の表1-1において、就労受け入れが容易となる施策として「矯正就労支援情報センターの設置（コレワーク）」は、受刑者・在院者の雇用を希望する事業主の方に対し、雇用情報提供サービスとして、全国の受刑者、在院者の資格、職歴、帰住予定地などの情報を一括管理して提供していることを示した。

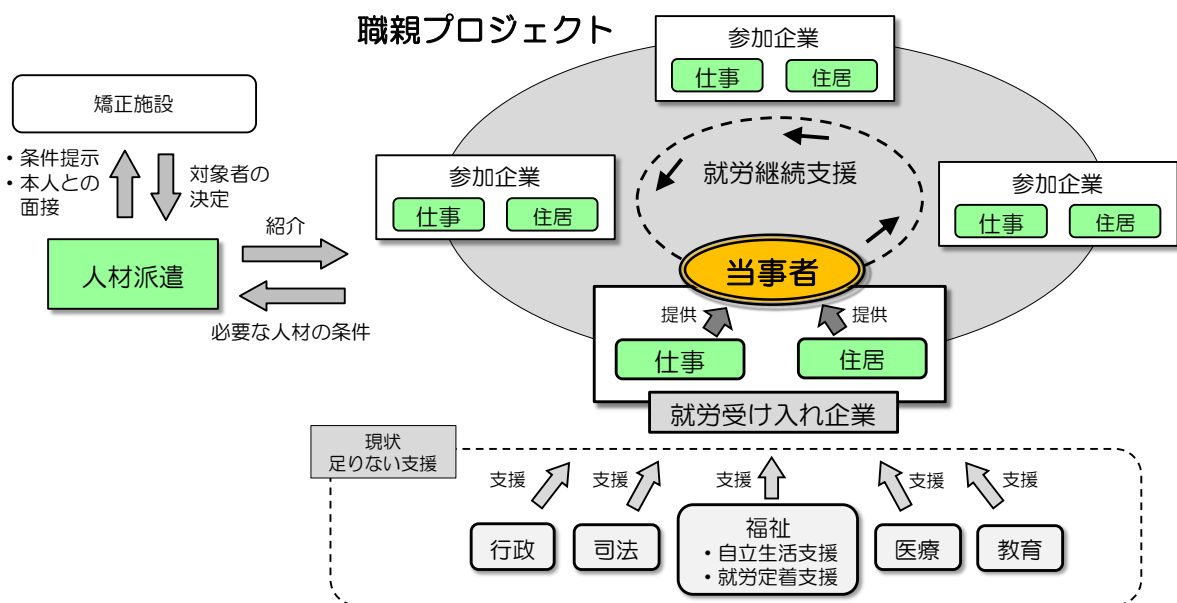


図6-2. 今後の職親プロの活動の全体図

しかし、実際に職親プロでは実際に本人に会うことにより、仕事のスキルや障がいのレベル等を直に確認し、参加企業の希望する人材をより適切にマッチングすることを重視している。広田・伊藤（2012）は、犯罪を起こしてしまった少年が社会に受け入れられていくためには、①構造的に「逸脱者」を作り出さないような社会福祉からの支援や雇用のシステムが必要であること、②非行少年を「逸脱者」として適切な教育・訓練を受けさせること、③少年の変化や立ち直りの過程を社会の多数の人々がもっと理解すること、の3つの課題に取り組む必要性を指摘している。職親プロの今後の活動は、広田・伊藤（2012）が指摘した3つの課題を解決する施策として有効に機能することが期待される。

(2) 滋賀県における福祉事業所による地域の支援機関を巻き込んだ就労継続の取り組み

次に滋賀県における福祉事業所（障害者就業・生活支援センター）における当事者支援の特徴を説明する（図6-3）。RQ1「当事者の就労を受け入れることの意義は何か」について、当事者の就労を継続的に受け入れてきた福祉事業所の特徴の一つ目は、当事者の困難な状況を理解し、過去に起こした犯罪に関わらず働くことができればありのままの本人を受け入れていることである。時に福祉事業所の職員は、「障がいを持った人がこんなに働けるなんて思ってなかった」と驚くこともあった。それは、当事者が更生されて変わったことに対する達成感や福祉関係者がもつ当事者への共感力を示していた（表6-1, 6-3）。

また、特徴の二つ目は、RQ3「当事者が就労を継続できるためにどのような対応をしているか」について、チーム支援の必要性が指摘され、相談支援事業所を中心とした支援チームのメンバーである各機関の役割を明確化にし、当事者の詳細な行動等の情報の早期共有化していた。その基本となる支援の考え方は「地域全体で当事者の生活を支えること」である。しかし、最初から当事者を支援することに前向きであった地域はほとんどないであろう。今回、インタビューした福祉事業所の管理者は、地域でゼロから今の支援体制を確立するまでに8年かかったと述べていた。その活動の一端について、管理者の2つのエピソードを交えて説明する（全国就業支援ネットワーク 2014）。

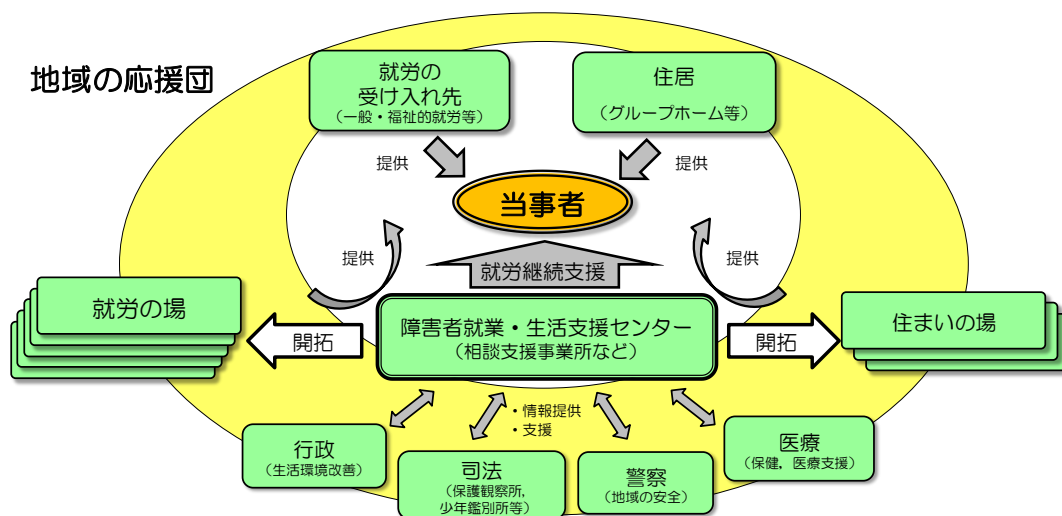


図6-3. 地域の種々の支援機関により当事者を支援する活動の全体図

ア. 働きたいという当事者を地域で受け入れるための活動

数年前、管理者は一般企業で働いていたが恐喝事件を起こした当事者の支援を担当した。当事者は中程度の知的障がいを持っており、幼少の頃から両親や身内の者から虐待を受け、万引きを強要され、嘘をつき怒られながら育ってきた。そのため、常に周囲の顔色を覗いながら生きてきた。一方、働く能力はあったため企業では真面目に働き重要な戦力となっていた。しかし、半年にわたって同僚の男性から数百万を恐喝し、その後、警察に捕まり、起訴されようとしていた。そのような状況の中、管理者は裁判を回避し、当事者が入所施設に送られようとする前に地域で支援することに決めた。それは、当事者が再び地域で働きたいと願ったからであった。

管理者：相手の弁護士とやり取りをする中で、彼が一生かかって取ったお金を返していきますと、示談してもらって、裁判を取り下げてもらおうという作業をしていく中で・・・ただ、なかなか彼のような裁判になるという人を受け入れるという法人はなくて・・・更生相談所の人は、社会性の適応ができるかどうかという点を考えると、彼は入所施設の対象であると・・・行政も弁護士も皆んな入所施設という方向性やったんです。その時にこの人が私に言いはったんですわ。「もう一回、働きたいです」と言ったんですわ。

この言葉聞いてね・・・ひっくり返したんですよ、全部を。

嘘について誰も信用してなかったし・・・、怒られる生活しかしてこなかったのだから、彼にとって入所は違うと思ったんですよ。だから、彼は絶対地域で生活するべきだと思ったので、全部入所施設の話しをひっくり返してしまったんですよ。そして、もう、彼には応援団を作るしかないと思ったんです・・・

最初はホームが無かったので、入所施設の職員の独身寮が1室空いていたので、そこに所長に頼み込んで、ただ日中の作業所とか、障害年金とか身内のところから土地らに戻さなくてはならないので、権利擁護とかをする時に、とても悲しいなって思ったのが、どこも決定が無かった。社協の権利擁護も彼の印鑑では無理だった。やっぱり捕まっているという・・・犯罪で・・・

裁判を取り消すかどうかの最終判断として・・・私が後見人やって、私が今のところ全てを決定するという風に、だから私が福祉サービスの利用と権利擁護と高額購入は、私の名前で全ての契約をやりますね。

イ. 前例にとらわれない考えをもつ受け入れ事業所の管理者の巻き込み

次に、管理者は当事者を受け入れてくれる企業や福祉事業所に協力を依頼していた当時の様子について以下のように話してくれた。

管理者：障害の重い人が作業所に来ることが当たり前であるように、犯罪を起こした知的障がい者がこの事業所（就労継続支援B型）を使って働く練習して育てることが当たり前という考えを法人に持ってほしいと思っていました。でも、この法人は保護者会から立ち上がったような法人なので、最初はそんな保護者会にも入ってなくて、全然違う所で犯罪を起こした人が来るというので、なんでや！という声も当然、法人内でもあった・・・

その時、法人の若い管理者が「いやいや、うちの使命は何やったんや」と法人の中で言い続けてくれて・・・後見人がいて、地域の生活支援センターがいる、法人で彼を受け止めるんじゃなくて、地域でこんな人たちを受け止めるんやと言う考え方を結構、事業所の人たちが言ってくれて・・・

筆者： でもね、そういう考え方が一般的じゃないような気がしていますが・・・

管理者： まだまだこの法人の中には、事業所の「使命」ということがどういうことなのかを認識せずにやっているところもあります。8年かかっています。でも、そういう中でも当事者たちが職員の意識を変えてくれる・・・彼らは仕事ができるけども、いろいろな課題があるということを経験者が理解し、法人全体が考えるやり方を共有してくれると、後に続く人が出てくる。彼らによって法人は考え方を変わってくれたので、法人の受け止めと言うよりも、個人の職員さんの受け止めからです。そこから始まるのです。

第4章にて、就労継続支援B型の管理者は、受け入れ経験人数が増えることと受け入れの意向が高くなることとの間に関連がみられなかったが、支援員には関連がみられたことを考えると、上記の「個人の職員さんの受け止めから始まる」ことが理解できる。

このように、この管理者は地域の事業所の犯罪を越した者に対する意識を一步一步変えていった。その結果、支援チーム間の信頼関係が構築され、図6-3のように、地域にある種々の支援機関を巻き込むことで当事者の詳細な行動等の情報共有化が容易になり、支援が進んでいったと考えられる。

ここで、特徴ある取り組みを説明する。一つは「薪プロジェクト」である。滋賀県の一部では、家庭に暖炉を備えている地域がある。暖炉では薪を燃やすために各家庭には冬場になると薪をストックしておかなければならない。しかし、木を切って薪にする薪割りの作業は手間がかかる割に単価が安く、なかなか参入する企業はなかった。このような地域での仕事に関する「困りごと」を集め、その中から障がい者にも可能な作業を当事者ができるようにした。この薪割りの作業では薪の形を整える必要もなく、ほとんど失敗のない作業であることから、以前に一般就労したが仕事で失敗し、犯罪者というレッテルを貼られ、社会で受け入れられなくなった当事者にとって、再度、就労生活を始めるための作業として有効である。その結果、当事者の就労の継続につながり、また受け入れ側にとって障がい者雇用に対する意識も高まり、地域住民にとっても障がい者が社会に貢献できることが期待できるであろう。

第4節 考察

本章の考察として、1. RQ1～4に対する一般企業と福祉事業所の回答を比較し特徴をまとめた。次に、2. RQ4「今後、就労受け入れを促進するために必要と考えられる施策等」の回答について、第3章で整理した現状の国等の施策における位置づけを考察した。そして、第I部と第II部にて抽出した促進・阻害要因に対し、本章で対象とする先駆的な実践を行っている一般企業および福祉事業所がそれらの促進・阻害要因についてどこまで対応しているかについて評価した。

1. RQ1~4に対する一般企業と福祉事業所の回答の比較

RQ1：当事者の就労を受け入れることの意義は何か。

一般企業は、当事者の身元引受人になり、親代わりの対応をしていた。福祉事業所は、まずは事業所の仕事ができることが条件であり、過去にはほとんどこだわらなかった。また、一般企業は、当事者の就労能力向上への期待が大きく、本人が変化し成長することにより社会の戦力になれるという強い信念をもっていた。一方、福祉事業所は、当事者の能力向上にも期待はしているが、安定した就労環境への配慮に重点が置かれていた。また、福祉事業所では、〈福祉に関わる者がもつ当事者への共感力〉が得られ、「自分も当事者と同様に犯罪者になっていたかもしれない」と述べているが、「全てを賭けて支援をすることまではせず無理はしない」が示すように、RQ1の障害者就業・生活支援センターと比べて冷静な判断を示していた。

そして、福祉事業所は、個々の役割を持った関係機関が一体となったチーム支援を行っているが、一般企業では社内の担当者のみで行っていた。

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

一般企業の管理者には若い頃の辛い経験や悪事を働いていた経験が当事者支援へ向かわせていた。例えば、一人の管理者は、反社会的組織に所属したため社会に対する償いとして当事者支援を始めた。

また、現状の就労支援や住まいの確保だけでは当事者が働き続けることは困難であり、当事者に対する教育や職員のスキルなど、新たな就労受け入れするための改革が必要である。一番大事なものは仕事であり、例えば仕事を継続させるために、就労継続支援B型の職員には仕事のプロが必要であると考え、一般企業にて仕事をした経験のある者を職員として採用していた。

RQ3：当事者が就労を継続できるためにどのような対応をしているか。

チーム支援の必要性に関して、企業は雇用したい人材の条件をもとに、当事者の志向や能力に応じて条件に合う人材を積極的に採用する方法を重視し、福祉事業所は、相談支援事業所を中心とした関係支援機関（グループホーム、司法・行政機関等）に明確な役割を担ってもらい、情報共有しながら就労を継続させることを重視していた。

ただし、現状の就労支援や住まいの確保だけでは当事者が働き続けることは困難であり、一般企業は就労前や就労中の当事者に対し、日常生活に必要な教育の場も同時に提供しなければ、就労は継続しないことがわかった。

RQ4：今後、更に就労の受け入れを促進するために必要となる対応や制度等は何か。

一般企業と福祉事業所ともに就労受け入れする際のインセンティブ（補助金制度、入札制度、就労を受け入れる時や専門職員を雇用する際の加算、法定雇用率の算定方法等）の必要性を挙げていた。また、就労を受け入れるための新たな促進案について、一般企業と福祉事業所との間で「就労継続」に対する考え方に違いがみられた。すなわち、一般企業では当事者のニーズと雇用を希望する企業とを最適にマッチングすることや仕事が合わな

かった場合の新たな就労の受け入れ先を探索することのように、当事者が最適な場所で働けることを就労継続と捉えていたが、福祉事業所では、受け入れ事業所にて働き続けることを就労継続と捉えていた。そのために、当事者の受け入れに限定した新たな施設保険制度などのリスクマネジメントを重視していた。

2. 今後、就労の受け入れを促進するために提案された施策の位置づけ

ここで表6-6には、R Q4の回答として一般企業と福祉事業所の管理者から得た施策等(表6-5)について、第1章でまとめた現状の施策に関する表1-1の中で、どの項目に含まれるかについて検討し、現状の施策との比較を行った。その結果、これらの提案された5つの新たな施策をみると、施策1~4は「就労の受け入れが容易となる施策」であり、当事者を受け入れる意識を高めるための最初のきっかけとなる施策の必要性が確認された。

施策1は、企業や事業所が当事者の就労を受け入れるきっかけとなる施策である。第2章の調査結果から、当事者の就労を受け入れることにより、それ以降に当事者への受け入れに寛容になることが示されたことに鑑み、まずは補助金や優先的な入札制度を駆使して、当事者への支援をより多くの企業や事業所に経験してもらうことが重要であると考えられる。補助金や優先的な入札制度に関して、インタビューした企業の管理者の一人は、「JC（青年会議所）の経営者を100人集めて、実際どうやったらこういう人たちを雇うのかって聞いたら、『お金もらわんと、そんなやばい奴、よう雇わんわ』っていう、正直な気持ちやないですか・・・ね。いつ犯罪起こすか分からへんような奴をリスク背負って、よう雇わんわ。企業側にメリット感じないと邪魔くさいなあというのがほとんどなんですよ。」と述べ、当事者を更生させようと本気で取り組んでいる企業以外では就労の受け入れは難しいと語っていた。また施策1に含まれるものとして、当事者を雇用することで、重度の障がいをもつ者を雇用する場合と同様に、雇用人数をダブルカウントする制度は実現可能かもしれない。ただし、犯罪を起こしたという要件の範囲をどう決めるか、または倫理上、犯罪歴の開示等の問題も生じる恐れがある。

施策2, 3については、当事者の就労を受け入れる企業グループにおいて、各企業が採用したい人材の条件をもとに、人材派遣担当の企業が矯正施設へ候補となる者の採用活動を行うシステムである。また施策4は、当事者の就労を受け入れた場合に起こり得る危機に対する保険であり、損害賠償や建物への保障をする保険である。

そして、施策5は、受け入れた協力雇用主や就労継続A型において当事者の最低賃金を保障する制度であり、就労を継続させる施策に分類した。当事者は犯罪をを起こしてしまったが障がい者であることから、障がいに関する専門知識をもつ職員がいる福祉事業所で就労を受け入れることが本来の姿であろう。しかしながら、昨今、就労継続A型が大量の障がい者を解雇している事例が増えてきている。その理由として、今年度の障害者総合支援法の一部改正「指定就労継続支援A型における適正な運用に向けた指定基準の見直し」によって、賃金を自立支援給付費や特定求職者雇用開発助成金などの給付金から支払うことが原則禁止となったことが原因である可能性が指摘された（東京新聞 2017）。ここでは、「最低賃金を保障する」ことの可否はここでは議論しないが、もともと企業で働いた経験が多い当事者にとって、就労継続A型の仕事のレベルが自分の就労能力に合致すれば、やりがいをもって就労が継続できるかもしれない。このままでは制度の存続自体に無理がくると

考えられる。施策5は就労継続支援A型における福祉事業である側面と収益を上げる必要があるというビジネスの側面とをどのように両立するのかが問われていると思われる。

表6-6. 当事者の就労の受け入れを促進するために有効と考えられる政策
(施策1～5は本章の調査において新たに提案された施策)

カテゴリー	施策	担当省庁	内容	出典		
就労の受け入れが容易となる施策	【施策1】	刑務所出所者等就業奨励金支給制度	法務省 ・保護観察の対象となった人などを雇用し、就労継続に必要な生活指導や助言などを行う事業主に対して支払う奨励金。 ・年間最大72万円が支給される。	法務省 (2016a)		
		助成金等	地域生活移行個別支援特別加算	法務省 ・医療観察法に基づく通院医療の利用者、刑務所出所者等に対して、地域で生活するために必要な相談援助や個別支援等を行った場合に加算される。	法務省 (2016a)	
		就労受け入れする企業に対するインセンティブ	—	—		
	訓練・研修等	民間ボランティアとの連携	警察庁 法務省	・就労支援機関と連携した大学生ボランティア等の協力により、就労・就学支援を実施する。	法務省 (2016a)	
		社会貢献活動の体験	総務省 法務省 厚生労働省	・社会貢献活動等を行わせることにより、自己有用感を得させて社会のルールの大切さ等を理解させる。	法務省 (2016a)	
		職業訓練	法務省 厚生労働省	・協力雇用主等へのアンケート調査をもとに、雇用ニーズの高い職業訓練を行う。	法務省 (2016a)	
	受け入れのための連携強化	矯正就労支援情報センターの設置(コレワーク)	法務省	・受刑者・在院者の雇用を希望される事業主の方に対し、雇用情報提供サービスとして、全国の受刑者、在院者の資格、職歴、帰住予定地などの情報を一括管理している。 他に採用手続支援サービスや就労支援相談窓口サービスもある。	法務省 (2016b) 福祉新聞 (2016)	
		受け入れのための連携強化	刑務所等・保護観察所と公共職業安定所との連携	法務省 厚生労働省	・支援候補者の選定の早期化による関係機関の情報共有 ・連携の強化を図り、支援者数を増加する。	総務省 (2016)
			重層的な地域ネットワークの構築	法務省 厚生労働省	・刑余者支援の多くが生活困窮者支援であるため、より重層的な「地域ネットワークの構築」に向け、「生活困窮者自立支援ネットワーク会議」等において、地域生活定着支援センターとの連携促進を自治体に通知する。	田島 (2015)
		【施策2】	当事者と雇用企業のニーズとのマッチング	—	・当事者の就労の受け入れに必要な情報を企業にプレゼンテーションする。 ・全国の当事者の就労に関する情報のデータベース化。	—
【施策3】		当事者が就労を再挑戦できるシステム	—	・当事者が一旦就労した後、仕事が合わなくなった時に新たな職場を探す企業集団を立ち上げる。	—	
【施策4】	保障制度	新たな施設保険	・当事者を就労受け入れした施設内でトラブルが発生した場合の損失分を保障する保険を創設する。	—		
就労を継続できる施策	助成金等	職場定着協力者謝金	法務省 ・就職後の継続雇用・職場定着のための指導等に対して、最長26週間、謝金を支払う。 ・最大12万円余りが支給される。	法務省 (2016a)		
		訓練・研修等	中間的就労支援事業	厚生労働省 ・就労に困難を抱える生活困窮者を受け入れ、就労の機会を提供するとともに、生活面や健康面での支援を行う事業。 ・雇用契約を締結せず、訓練として就労を体験する形態(非雇用型)、雇用契約を締結した上で支援付きの就労を行う形態(雇用型)のいずれかで就労を行う。最終的には一般就労につなげることを目標とする。	福田 (2015)	
	【施策5】	受け入れのための連携強化	福祉事業所への強制受け入れ措置	・協力雇用主や就労継続支援A型事業所に対し、最低賃金を補填する代わりに、当事者を受け入れる制度	—	
就労の受け入れ先を拡大する施策	受け入れ先の拡大	雇用ノウハウの情報提供	法務省 厚生労働省 ・協力雇用主の新規開拓や雇用ノウハウの情報提供に関する研修を行う。	法務省 (2016a)		
		ソーシャルファームの開拓	法務省 厚生労働省 ・刑務所出所者等を就労受け入れするソーシャルファームの開拓および確保を行う。	法務省 (2016a)		

3. 先駆的な支援を行う一般企業および福祉事業所において前章までに得られた促進・阻害要因に関する対応状況

表6-7-a, 表6-7-bに, 本章にて取り上げた先駆的な支援を行う一般企業・福祉事業所について, 第I部と第II部で明らかにした当事者の就労を軸とした生活自立に向けた促進・阻害要因に対する対応状況を各々まとめた. 表6-7-a, 表6-7-bに示す評価(○△×)は, 本章におけるインタビュー調査をもとに, 促進・阻害要因に対して一般企業, 就労継続支援A型・B型事業所の各々2か所がどこまで対応できているかについて判定した結果の平均を示した. 促進要因として, 就労の受け入れ時の要因を4つ, 就労の継続の要因が7つを取り上げ, 阻害要因として, 就労の受け入れ時の要因が4つ, 就労の継続の要因が6つを取り上げた.

まず表6-7-aをみると, 促進要因についての対応状況の特徴として, 就労の受け入れ時の要因の中で, 「犯罪歴のある人を偏見なく受容する職場であること」, 「当事者の作業能力を評価していること」, 「出所直後から支援を受けられること」, 「相談できる専門機関との連携が確立されていること」について, 一般企業・福祉事業所の全てで満たしていた. のぞみの園(2014)は, 犯罪を起こした知的障がい者を支援する上で福祉関係者が必要とする研修に関する調査を行い, 「触法障がい者を支援する意義」に関する研修が必要であると述べていたが, 今回, 一般企業が当事者への偏見をもっていないことは特筆するに値するであろう. それは当事者の就労を受け入れる企業にとって, 当事者の就労を受け入れることが, 単に障がい者に対する法定雇用率を達成することのみが目的ではないことを示していると思われる. また, 当事者の「働く能力を重視していること」について, 一般企業・福祉事業所の管理者は, 就労することが生活を立て直すために必要な行為であること, 成育歴において周囲から認められてこなかった経験を払拭するために当事者が働くことで本人の能力が認められ, 社会参加する喜びを与えることが必要であることを強調していた. また, 今回の一般企業・福祉事業所では, 第4節の第2項で示した事例のように, 相談できる専門機関との連携が確立されており, 当事者を一つの企業・福祉事業所が抱え込むことなく, グループを構成する企業や関係機関を巻き込んだ相談体制ができていた. そして, 促進要因として満足できていない項目として, 「他の利用者への悪影響を防止する対策がなされていること」, 「事業所における現場の支援員の人員および安全が確保されていること」の2点が挙げられた. この結果は, 第4章の調査において全国の就労系福祉事業所から得られた結果と同じ傾向にあった. 今回の一般企業・福祉事業所では, これらの要因を満足するための人員は配置されているが, 確実に効果が得られるわけではなく, リスクは常にあると考えている. それでも当事者の就労を受け入れる原動力は, 「当事者の働く能力を重視している」という考え方が基本であると考えられる. 滋賀県の事例をみると, 当事者を支援する担当者は, 当事者の「もう一回, 働きたいです」という言葉を大切に, 当事者の成育歴において人から信用されず怒られてきた生活を働くことで立て直そうとして, 支援員自ら後見人となって, 当事者の福祉サービスや権利擁護の利用を支援していた. 第I部のインタビュー調査において, 就労をきっかけに当事者の生活の楽しさが急激に上昇し, 再犯を起こしてもチャンスを与えられることで生活が立ち直っていく過程を示したが, 先駆的な事業所では正にこの過程が再現されていた.

次に、就労の継続の要因に関する特徴として、7つの促進要因の中で、「当事者が効果的なストレス発散方法をもち、適切な時期に支援が受けられること」と「再犯を起してもチャンスを与えてくれること」以外はほぼ満足している結果であった。特に一般企業において、「当事者に対して常に愛情や関心を持ってくれる人がいること」の内容として、企業の社長自ら当事者の職場の様子や生活の状況について現場に出向いて確認し、時々、当事者と食事をしながら辛かった過去を聞くことで心を開かせ、ストレスを発散させる等の地道な対応をしていた。今回の一般企業は、ほぼ全てが中小企業であることや当事者の住まいとして社員寮などの住まいを提供しているため、当事者の支援を単相する従業員が常に本人と密にコミュニケーションを取り、生活状況等を把握しやすい等の細やかな支援が可能であったと考えられる。ただし、一般企業の短所として、再犯を起した者について、基本的に就労を受け入れないことである。福祉事業所は、再犯を起してもチャンスを与えてくれるが、企業にとって世の中に対する信用は事業の存続の生命線である。再犯を起した者は再び犯罪を起す可能性があり、何人もの当事者に逃げられた経験を持ち、企業として当事者への対応が難しいとのことであった。それがかえって、当事者に対する企業の管理者の言葉として「就労先の企業から逃亡したら再犯する可能性が高いので、企業の職員は福祉の知識を持ち、絶対に当事者に就労を継続させないといけない」に表れていると思われる。また、地域住民の理解を得る活動に関して、一般企業では地域のイベントに積極的に当事者を参加させることで住民との信頼関係を構築しつつあること、就労継続支援B型では、地域の企業に実習生として当事者を送り込み、10年近くかけて働く能力のあることを理解してもらう活動を続けていた。そして、就労継続支援A型は、地域の特性として、障がい者に対する理解のある土地柄であり、住民が事業所の利用者に対する関心が高く、当事者は住民から見守られていた。

次に表6-7-bをみると、阻害要因の対応状況の特徴として、就労の受け入れの4つの要因の中で「当事者に関する必要な情報が提供されていないこと」以外の3つの要因については対応できていた。例えば、「事業所の利用者は当事者の受け入れに反対していること」については、新たな当事者の受け入れに関して、管理者が従業員や事業所の利用者に対して事前に十分な説明を行うことで理解を得ていた。また、就労継続支援A型では、普段から当事者の生活態度や異変があった時の内容等を保護司と連絡し合い、信頼関係を密にすることで必要な情報を得ていた。第4章の結果では、就労継続支援A型は外部の専門機関との連携が弱い特徴があったが、先駆的な就労継続支援A型では逆に連携が強いという特徴が示された。これらの活動は一朝一夕で構築されたわけではなく、何人もの当事者の支援に逃げられる等の失敗を繰り返しながら、管理者の強い思いとリーダーシップにより支援のノウハウが蓄積・継続されてきたと思われる。受け入れ経験人数が増えることと当事者の受け入れ可能性が高くなることの関連性は今回の事例からも理解できるものであった。

しかしながら、就労の継続の6つの阻害要因の中で「他の利用者への悪影響を防止する対策がなされていること」、「事業所における現場の支援員の人員および安全が確保されていないこと」、「ストレス発散の方法が不適切であること」については、先駆的な支援を行っている一般企業・福祉事業所においてもはまだ対応できていないという結果が得られた。

以上、先駆的な支援をしている一般企業・福祉事業所では、第I部および第II部で得られた就労の受け入れに関する促進・阻害要因に対して、ほぼ満足する支援がなされていた。

表6-7-a. 第I部と第II部で明らかにした促進要因について本章で取り上げた一般企業・福祉事業所の対応状況に関する評価

	一般企業		福祉事業所	
	第I部と第II部で明らかにした促進要因	就労継続支援A型事業所	就労継続支援B型事業所	就労継続支援B型事業所
		○：ほぼを満たしている	△：一部を満たしている	×：ほとんど満たしていない
就労の受け入れ	犯罪歴のある人を受容する職場であること	○ ほぼ偏見なし	○ ほぼ偏見なし	○ ほぼ偏見なし
	当事者の作業能力を評価していること	○ 必須条件、企業が事前に矯正施設等へ向いて、出所直後から支援を受けられること	○ 必須条件、行政や地域生活定着支援センター等を經由して受け入れの依頼が基本であるが、矯正施設から直接依頼もある	○ 必須条件、行政や地域生活定着支援センター等を經由して受け入れの依頼が基本であるが、矯正施設から直接依頼もある
	相談できる専門機関との連携が確立されていること	○～△ ループを構成し、情報交換や専門家との勉強会を定期開催している	○ 当事者の受け入れを始めた当初から保護司との連携を密にし、異変時には情報を共有している	○ 当事者の受け入れを始めた当初から相談支援やGHP等との連携を密にし、異変時には情報を共有している
	自分の能力を活用できる仕事を与えられること	○ 就労当初は、当事者に無理に業務をさせず、次第に許されている等の配慮がある、仕事のマッチング重視	○～△ 業務が限定され、本人が成長できる仕事があるとは限らないが、管理者は随時仕事の切り出しに努力している	○ 本人の資質に合った仕事の与え方をしている、少し負荷をかけてやる気を出す工夫をしている
	将来の目標が与えられること	○ 更生に向けた支援計画を作成している	○ 更生に向けた支援計画を作成している	○ 更生に向けた支援計画を作成している
	当事者に対して常に愛情や関心を持ってくれる人がいること	○ 管理者（社長クラス）が当事者への関心をもって接している	○ 管理者が当事者への関心をもって接している	○ グループホームの管理者が本人の支援を行っている
	当事者が効果的なストレス発散方法をもち、適切な時期に支援が受けられること	○ 企業の管理者や業務上の上司が本人の様子に配慮してストレスのケア（食事会等）をしている	△ 当事者の休日の行動まで管理するなど、個人的な生活までは介入しない	○ 当事者の趣味に必要な用具を事業所が準備し、休日などに活用できるようにしている
	安心できる居場所としての職場であること	○ 職場には相談できる担当者（上司）がいる、また、教育を目的とした企業も利用できる	○ 当事者に少しでも普段と異なる様子があれば、保護司をはじめ関係者同士で連絡している	○ グループホームの管理者が本人の支援を行っている
	地域住民の理解を得る活動を行っていること	○～△ 地域住民との信頼関係は一部できつつあるが、現在構築中である	○ 当事者が地域の社会活動に参加させる等、地域住民に受け入れられている	○ 当事者が地域の社会活動に参加させる等、地域住民に受け入れられている
	再犯を起してもチャンスを与えてくれること	× 企業の信用を重視することから再犯を起した者は受け入れない	○ 基本的には逃にしたり再犯したりして再犯を起した者は受け入れない	○ 基本的には逃にしたり再犯したりして再犯を起した者は受け入れない

表6-7-b. 第I部と第II部で明らかにした阻害要因について本章で取り上げた一般企業・福祉事業所の対応状況に関する評価

	一般企業		福祉事業所	
	就労継続支援A型事業所	就労継続支援B型事業所	就労継続支援A型事業所	就労継続支援B型事業所
支援側に犯罪歴のある人に対する先入観があること	○	○	○	○
当事者に適する作業が事業所にないこと	○	○	○	○
事業所の利用者は当事者の受け入れに反対していること	○	○	○	○
当事者に関する必要な情報が提供されていないこと	○	○	○	△
当事者に対して常に愛情や関心を持ってくれる人がいないこと	○	○	○	○
他の利用者への悪影響を防止する対策がなされていないこと	△	△	△	△
事業所における現場の支援員の人員および安全が確保されていないこと	△	△	△	△
周囲の人とのコミュニケーションが不足していること	○	○	○	○
ストレス発散の方法が不適切であること	○	○	△	○
当事者の障がい特性について相談できる専門機関との連携が弱いこと	○～△	○	○	○

○：ほぼ問題ない △：一部、問題がある ×：問題がある

就労の受け入れ

就労の継続

4. 先駆的な一般企業・福祉事業所の取り組みを踏まえた支援システムに関する私案

上記の2つの取り組みを踏まえ、本項では幼少期から子どものライフステージを見通した一貫通貫の新たな支援（私案）を説明する。

大阪と滋賀の取り組みは、対象とする者が犯罪を起こした後、就労を通して自立生活を支援するシステムであった。しかしながら、ここで対象となる犯罪を起こした障がい者は、家庭が困窮していたり、身内から虐待を受けていたりする例も少なくなく、親が不安や負担を抱えやすくなっている現状にあることが多い（内閣府 2016）。例えば、子ども・若者育成支援法では、子供が生まれてから大人になるまでのライフサイクルを見通し、国及び地方公共団体の機関はもとより、家庭、学校、地域が一体となって、社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者の支援を重層的に行うため、同法第19条第1項に基づく「子ども・若者支援地域協議会」の地方公共団体における整備を推進している。この地域協議会により、子供・若者に対し年齢階層で途切れることなく継続した支援を行うとしている。

そこで、本研究の結果から考えた案として、「子ども・若者支援地域協議会」に類似し、障がいをもつ子供や虞犯少年や触法少年や親を含めた見守り等を行い、将来の安定した生活に向けた支援を行う協議体を立ち上げ、大阪と滋賀のような支援につなげる新たなシステム（私案）のイメージ図を図6-4に示した。

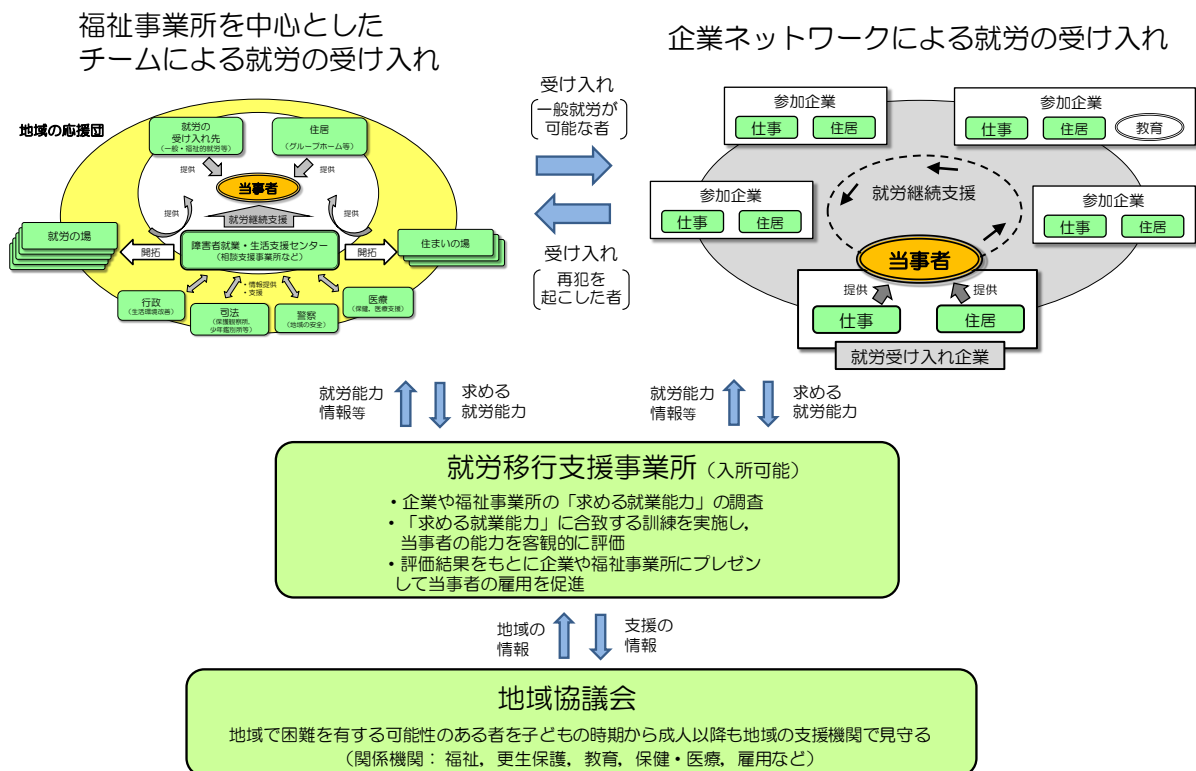


図 6-4. 地域で困難が予想される子どもの「就労を軸とする」生活自立を目指した支援システム（私案）

このシステムにおける「地域協議会」は新たに立ち上げてよいが、自立支援協議会等の従来の協議体に大阪や滋賀のシステムのメンバーが参画してもよいであろう。いずれの形を取るにせよ、重要な点は「情報の共有化」であると考えられる。第3章および第6章において、課題として挙げられたように、人権や個人情報扱いなどに留意しつつ、対象者の情報を参画メンバーであろう福祉、教育、保健、医療、矯正、更生保護等の中で「活用」できるかを真剣に考えなければならない。ただし、協議体は対象となる少年への人権に十分に配慮する必要があることは言うまでもない。

第5節 本章のまとめ

本章では、トップレベルの受け入れ実績をもつ先駆的な一般企業・福祉事業所の取り組みを通じて今後の支援方策を得るため、計7ヶ所へインタビュー調査を行った。その結果、一般企業の特徴は、当事者の就労能力を見極めてグループ内の最適な企業へつなぐこと、離職しても当事者に適する他の企業にて就労を継続できること、仕事ともに住まいも提供すること等であった。また福祉事業所の特徴は、同じく就労能力を重視していること、就労を受け入れた事業所を複数の支援機関全体で生活も含めて支援すること、再犯しても継続して受け入れていること等であった。したがって、両者に共通な特徴は、就労能力を重視した受け入れ、就労継続を支援するシステム、就労と生活の両面からの支援であった。これらの先駆的な取り組みは、第2章から第5章で明らかにした受け入れ・継続に関する促進・阻害要因について、「他の利用者への悪影響を防止する対策がなされていること」、「事業所における現場の支援員の人員および安全が確保されていないこと」、「ストレス発散の方法が不適切であること」等を除いて対応できていた。本研究の結果をもとに、今後、当事者の受け入れ・継続を促進できる対応につながるものと考えられる。

(第6章終わり)

終章 総合考察および本研究の結論と今後の課題

第1節 総合考察

1. 研究の背景と動機（序章および第1章）

我が国は2009年に国連の障害者権利条約に署名・批准した。それに続いて2016年に障害者差別解消法が施行されたことにより、世の中は障がい者にとって「社会的障壁」と言われるものを除去するための合理的配慮に努めなければならなくなり、障がい者差別の問題は解決に向けて一歩進んだ段階に入った。この「社会的障壁」は、日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものを含む。そうした変化の中、本研究では従来から見落とされてきた問題の一つとして、「犯罪を起こした知的障がい者の自立支援」を取り上げた。先行研究では、司法福祉の視点をもとにしたいわゆる出口支援、更生保護、矯正教育などの支援者側からの「再犯予防」に関する研究がほとんどであり（法務省 2013）、障がい者福祉の視点からの研究はほとんどなかった。

本研究の動機に関して新規な着目点として、矯正施設に収容されている受刑者の中に20数%の知的障がい者がいることや再犯を起こして刑務所へ再入する者の75%以上は無職である事実をもとに、これらの軽度知的障がい者は、就労経験や就労能力があったとしても「社会的障壁」は依然として高く、雇用機会に恵まれなくなるというという考えを提示したことである。すなわち、障害者差別解消法が施行されたとは言え、現状では障がい者を採用する運用上、そもそも就労能力があったとしても「犯罪を起こした」ことは障がいの有無に関係ないことから法律の要件に合わないこと、加えて障害者雇用促進法に鑑みれば、「犯罪を起こした」知的障がい者を採用する際、事業主に対して過重な負担を及ぼす場合には、採用されない可能性もあることを示した。このように、障がい者であっても「犯罪を起こした」ことで差別されたとしても彼らの「働く権利」は救済されない状況に陥ることを指摘した。本研究の当事者は、かつて一般就労の中において自分の与えられた役割を全うすることの嬉しさや達成感、また時には仕事の厳しさも少なからず感じていたと思われる。そのような彼らが、就労することをアマルティア・センの言う「価値をおく理由のある生」であると選択しても、それを実現する機能を持つ就労の受け入れ側が圧倒的に不足している現状や支援者側が持つ「犯罪を起こした知的障がい者を受け入れることはできない」というパターンリズムを変革しなければならないと考えた。現実に犯罪を起こした者を雇用する協力雇用主制度における雇用状況は、協力雇用主の登録企業全体の約4%程度（法務省 2015b）にとどまり、制度として十分な成果を示していない。したがって、序章の図0-3に示したように支援の開始時点から「当面の住居・医療・福祉サービスの利用申請等」と同時に「就労」という場を提供するという現状の制度にこだわらない施策が生活の自立につながり、結果として再犯予防に資すると考えた点が、本研究において従来の障がい者福祉の視点とは異なったオリジナルな考え方である。

以上、述べたように、犯罪を起こした軽度知的障がい者の就労機会の不平等の原因となっている「社会的障壁」を打破したいという思いが本研究の根本となった動機である。

2. 犯罪を起こした軽度知的障がい者の生活自立に向けて「就労を軸とした」意義

「就労を軸とした」意義を述べる前に、先行研究を踏まえて「生活自立」を定義付けた。その結果、「生活自立」はICFの人間の生活機能と障害についての因子、岡村（1983）の個人の持つ7つの生活上の欲求、一番ヶ瀬（1994）の障がい者を「障がいを持つ生活者」ととらえる3つの視点、および小林（2017）の当事者の犯罪に関する要因を理解するための10個のアセスメントをもとにまとめた。すなわち、当事者は図0-2に示す「就労生活」、「その他の社会生活（家族生活、余暇生活、地域活動等）」、そして当事者に犯罪志向がある場合には、「犯罪志向を感じている生活」の3つの社会生活の中に存在する構造とした。

ここで、「就労を軸とした」意義を述べた。まず、「労働（就労）」には、ヘーゲル・マルクスの言う「人間にとっての自己実現の場」であるように労働を積極的な意味を見出している面とアーレントの言う「労働は必要性による奴隷化」であるように、労働は人間から自由を奪うことに着目したように積極的とは言えない面の二つの考えを確認した（宇野2011）。その上で当事者にとって「就労」という自由すら得られていない現状を鑑みると、「就労」は、「人間にとっての自己実現の場」であるように積極的な意味をもつものと考えた。すなわち、自分が就きたい仕事に“就労”し報酬を得ることは、社会の一員として社会とのつながりが持てること（関谷 2007）、他者から認められているという感覚が自己への信頼感を支え、自己確証を得るための重要な契機となり（長島 1989）、自己効力感や自己肯定感といった心理的要素と、資源へのアクセス、ニーズ充足、個人の行動、参加といった社会的要素が融合する（津田 2005）。その結果、犯罪志向から離脱が可能になると考えた。その基本となる理論は、当事者にとって実際に「価値をおく理由のある生」としての「就労」の機会がどれだけ与えられているかというアマルティア・センの「潜在能力」である。センは、経済は資源や財を利用して、人の厚生を高めるだけでなく、人の自由に資するものでなければならないと述べている。センによる自由とは「本人が価値をおく理由のある生を生きられる」ことを意味し、当事者にとって「就労」は自由の一つと考えられるからである。

本研究で取り上げた「就労を軸とした」生活自立を実現することは職業リハビリテーションの分野の考えであるが、本来の「リハビリテーション」の意味は、「人間にふさわしい権利、資格の回復」を意味し、「誤審の取消し」や「犯罪者の再教育、社会復帰」などにも使われる（肥後 2003）。したがって、本研究のような働く能力があるにもかかわらず就労ができない状況を余儀なくされている当事者の就労の機会を広げることは、障がい者の自立において、とかく経済的自立に目が向きがちである中で、それにも増して当事者が受けた社会的不正義からの「名誉回復」または「社会復帰」を実現することにつながり、意義あることであると考えている。

3. 当事者の生活自立に向けた犯罪志向性の変化・就労の継続に関わる要因と支援方策（第I部：第2章&第3章）

第I部の目的は、「犯罪を起こした知的障がい者」へ直接インタビュー調査を行うことにより、就労生活の過程において、当事者の「いきいき」就労生活を実現する要因および犯罪志向から離脱する要因の鶏鳴とその支援方策の示唆を得ることである。先行研究におい

て知的障がい者へインタビューする場合、対象者が所属する事業所の支援員などの専門家を選ぶことが多く、特に「犯罪を起こした知的障がい者」はほとんどインタビュー調査の対象とされなかった。しかし、今回の調査は、第2章で述べたように、当事者のニーズを判断する上で専門家が常に正しいとは限らないこと、当事者は第三者よりも正確な情報を持っていたりすること、専門家だけの判断では権力的な支配が蔓延しかねないことや（岡本 2015）、「当事者主権」の考え（上野・中西 2008）にもとづき、当事者へ直接インタビューを行った。すなわち、当事者の「社会生活の基本的要求」を理解することが、現代社会における生活上の問題点とその解決に向けた支援方法を引出す重要な立ち位置と考えられる（岡本 2017）。

そして、当事者へのインタビューを行う上での新規な調査法として、従来では福祉分野の研究に用いられることがほとんど無かったライフ・ライン・メソッド（LIM）を用いた。LIMの利点は、第4章でも述べたように当事者にとって6つある（自己の感情表現が容易にできる、第三者間にて結果の共有を簡便に促す、当事者の調査への参加意図を刺激しやすい、人生の全体像を把握できる、人生行路のダイナミクスを捉えることができる、人生経験の量的および質的データを集約できる）ことである（Clausen1998；Takkinen & Ruoppila 2001；Schroot 2003；平野 2009）。特に本研究では、知的障がい者から複数回にわたり人生の浮き沈みの転換期であるライフステージを聞き取るため、本方法を用いることにより、知的障がい者にも簡便に表現しやすく、対象者・現場の実践者・研究者との間で情報を共有化でき、LIMのグラフの傾きを用いて量的および質的データを集約することができると考え採用した。

調査の結果、当事者の犯罪志向性の変化（第2章）では、LIMのグラフの傾きの正負もとに定量的に評価することにより、「犯罪を起こした知的障がい者」に関する知見として、当事者の「犯罪志向性」が上昇する時には「生活を楽しんでいること」を感じることが少なくないこと、ストレスの感覚の欠如の状態における「衝動的行動」が特徴的であることを初めて明らかにすることができた。

また、就労の継続（第3章）では、当事者の生活の過程において、「犯罪歴のある人を受容する職場」が犯罪志向からの離脱という大きな変容のターニングポイントとなったことや、逆に「支援側に犯罪歴のある人に対する先入観があること」が当事者に立ちふさがる「社会的障壁」として存在することを確認し、就労が犯罪志向性の低下に関連することを明らかにできた。また、当事者の就労を維持するため、かつて就労経験のある当事者に対して仕事の厳しさを再認識させることで仕事への責任感を思い起こさせることが重要であることがわかった。語り手にとってインタビューを受けることは、自己の経験を表現する場であるだけでなく、その表現した経験を確かに聴いてくれる人が存在する場があることでもある（福永 2011）。今回、当事者がインタビューにおいて自らのライフストーリーを語る際、当事者は時として雄弁であり、笑い、反省し、時には涙しながら懸命に話す内容には一貫性があり信頼できるものであった。当事者は過去の出来事の一つひとつ思い出し、その意味を考えながら自らの言葉で話していた。そして、ほぼ全ての当事者はインタビューを通じて、桜井（2005）の言う「自己理解が自己の行為に還元していく力を得る可能性」を生み出しているようであった。その表情はとて「いきいき」したものであり、インタビューが終わった後、彼らの何人からは感謝の言葉をもらうことができた。こ

のように、LIMを用いることにより、従来のインタビュー調査の逐語録のみにもとづく質的解析に加えて、LIMを用いた量的解析も同時に行い、混合研究法の新たな可能性を提示することができたとともに、インタビューという行為が当事者をエンパワメントすることにつながることを示された。

4. 全国の就労系福祉事業所における当事者の就労の受け入れ・継続に関わる要因と必要な連携およびそれらの支援方策について（第Ⅱ部：第4章&第5章）

第Ⅱ部の目的は、全国の就労系福祉事業所において当事者の就労の受け入れ・継続に関わる要因を明らかにし、支援方策の示唆を得ることである。

ここでの新規性は、架空事例によるビニエツト法を用いた調査を実施したことである。ビニエツト法の利点には、回答者によって想起される場面を、ある程度一定にコントロールできる可能性があること等が挙げられている（北野 2002）。本研究では、知的障がい者が起こした犯罪種別の違いにより、就労の受け入れに対する意向が異なると考え、3つの犯罪の架空事例（窃盗、傷害、売春）とした。またビニエツトに登場する当事者の特徴は、仕事をする能力や意欲があること、犯罪を起こしたことを反省していること、福祉の支援を受けていることとし、犯罪を起こしたという不利な条件以外はできるだけ就労を目指す知的障がい者と同じ条件とすることとした。従来の研究において、ここまで詳細な事例を用いた全国調査はなく、回答者に負担がかかる可能性もあったが十分な数の調査データ（回収率は約30%）が得られ、本研究の関心の高さがうかがえた。

調査の結果、当事者の就労の受け入れ（第4章）に関し、以下の3点が明らかになった。①事業所のタイプ別について、就労移行支援は、就労継続支援A型・B型と比べての管理者と支援員ともに当事者の就労を受け入れる意向が有意に高かった（有意水準： $p < 0.05$ ）。その理由として、就労移行支援では受け入れ期間が原則2年以内であり、受け入れた当事者はいずれ事業所を出て行くために受け入れる意向が他の2つの事業所よりも高いと考えられた（相馬ら 2015）。②事業所の就労の受け入れ経験人数が増えることと就労を受け入れる意向が高くなることとの関連がみられた（ $p < 0.05$ ）。すなわち、障がい者に対する偏見や誤解について、障がい者との接触経験の多さを主因として肯定的態度を示すことが考えられた（立石 2002）。ただし、就労継続支援A型において最初の1人目の当事者の就労を受け入れた経験を持つ職員の評価は、受け入れ経験人数0人と2人以上の評価よりも高い評価を示す項目があることや、就労継続支援B型において最初の1人目の当事者の就労を受け入れた経験を持つ職員の評価は、受け入れ経験人数0人と2人以上の評価よりも低い評価を示す項目があることなど、最初の1人目を受け入れた経験が以後の受け入れに影響することもわかった。③3つの事業所ともにビニエツトの犯罪種別が窃盗→売春→傷害の順に事業所が当事者の就労を受け入れる意向が弱くなった。人々は高い頻度で発生する窃盗のような財産犯罪について、発生件数を低く見積もり、専門家が考えているよりも低い不安しか抱いていない一方、発生頻度の低い傷害のような身体犯罪については、専門家が考えている以上に強い不安を感じているためと考えられた（中谷内 2008）。

次に、当事者の就労の継続に必要な連携（第5章）に関し、就労継続支援A型において、就労を受入れた経験がある管理者経験のない管理者に比べ、職員の人員確保や障がいとそ

の対応に関する専門知識の向上といった自部署の人材育成の改革を指摘した ($p < 0.05$)。これは、就労継続支援A型の46%が営利法人であり、世間に対する信用が失墜するリスクを少しでも下げるため、事業所体制の改善に関する施策を重視しているものと思われた。また就労継続支援B型の管理者は、障がい者に対する地域の見守りの推進など、自部署よりも社会資源を充実する必要性を指摘し ($p < 0.05$)、事業所間で差がみられた。したがって、当事者の就労の受け入れを促進するため、就労継続支援A型とB型では異なる施策が必要であることがわかった。また、自由記述にて必要性が高いとして指摘された施策には、当事者を受け入れた後に仕事等のミスマッチが生じても再チャレンジできる連携、当事者が再犯した時の警察に介入してもらうこと、当事者の個人情報の扱う重要性和支援にする上での関係者間における個人情報の周知の必要性についてのジレンマが指摘されていた。特に生活保護係や保護司から情報を得ることが難しい現状が述べられていた。

このように、詳細な事例によるビニエツト法を用いることにより、就労系福祉事業所別や当事者の受け入れ経験人数別など、受け入れ側の条件にもとづき、的確な支援方策の立案ができると考えられた。

5. 当事者への先駆的な支援に関する事例をもとにした今後の支援方策（第Ⅲ部：第6章）

本調査の目的は、当事者の就労受け入れを継続している先駆的な一般企業や福祉事業所が、第Ⅰ部と第Ⅱ部で明らかにした要因について、現場で実践されているかについて確認し、さらに先駆的な実践の知見を得ることである。

その結果、一般企業の主たる取り組みとして、①犯罪を起こした知的障がい者の就労能力向上への期待が大きく、本人が変化し成長することにより社会の戦力になれるという強い信念をもっていたこと、②そのためには、当事者と就労先である企業のニーズを最適につなぐしくみ作り、就労を継続するための道徳観や基礎学力を身に付ける機能をもった施設の設置が必要なこと、③働く能力がある当事者には仕事に打ち込めるための目標の設定が必要なこと、の3点があった。それに比べて福祉事業所の主たる取り組みは、①当事者のストレスをなくし安定した就労環境への配慮があること、②地域における相談支援事業所や入所施設などの明確な役割をもった支援機関がチームを組み、責任を押し付けることなくチーム全体で責任を持つ体制が構築されていること、③世の中に向け、チーム支援により当事者の就労の受け入れは難しくなくなる旨の啓蒙活動を行っていることの3点があった。また一般企業・福祉事業所ともに当事者の支援に関わる機関の間で情報共有できる仕組みの必要性を強調していた。

そして、これらの先駆的な取り組みは、第Ⅰ部と第Ⅱ部で明らかにした要因の7割以上に対して対応できていることを明らかにした。ただし、当事者のストレス発散への対応、地域との連携を通して当事者への見守り、企業における再犯者に対する受け入れ拒否の3点が要因への対応が不十分な事項と考えられる。

さらに本調査では、今後の支援方策の参考とするため先駆的な2つの事例を取り上げた。一つ目の事例は、大阪地区周辺の企業が日本財団と連携した「職親プロジェクト」である。その特徴は、「当事者のニーズと雇用を希望する企業とを最適につなげるシステム」であり、仮に当事者が一つの企業で継続的に就労できなくなった場合、グループの参加企業の中か

ら対象者により適した企業を探し、引き継いで受け入れることにより継続的に就労できるような仕組みであった。ここでの取り組みを通して、一か所で就労し続けることだけが「就労の継続」ではなく、当事者にとって、ある場所での就労が適切ではなかった場合には、本人の適正に合致した他の「就労の場」に移ることで、本人により良い就労が実現できるという新たな「就労の継続」の考え方がうかがえた。そして、二つ目の事例は、滋賀県の福祉事業所における地域の支援機関を巻き込んだ就労継続支援である。その特徴は、働くことができれば犯罪歴があっても当事者を受け入れる事業所の理念、その当事者の詳細な行動等の情報を支援機関同士で早期共有化する支援チームを形成するとともに地元の企業に対して啓蒙活動を地道に進めて受け入れ企業の数を増やした「応援団」活動であった。

これら先駆的な2つの事例は、滋賀と大阪における地域福祉の活動であり、従来の福祉の考え方から良い意味で逸脱したいわゆる「ポジティブ・デビエンス・アプローチ」の好例であると考えられる。「ポジティブ・デビエンス・アプローチ」とは、人の行動変容を目指す時に、通常と異なった行動をする人の長所を見出し、全体に展開する手法である（神馬2013）。すなわち、地域の福祉力として非営利協同による事業の推進の必要性からみれば（岡崎2008）、従来の福祉的就労に依存していた障がい者就労に対し、大阪の事例は「営利事業体」を積極的に巻き込んだ活動である。営利事業体である企業は、受け入れた当事者の仕事ぶりを通して働く能力の可能性を確信していった。このように、営利事業体が居場所となることで「経済的自立」と「社会的自立」の両方を同時に実現できる点において本人の生活自立につながる2つの事例は示している。

企業はその経営戦略が世の中の景気動向に影響を受けることにより、受け入れが停滞する可能性や当事者の支援を行う上で障がいの専門性に乏しいというデメリットがある。しかしながら、経営陣の判断や企業理念にもとづき受け入れる条件は自由に決めることができ、福祉的就労のように受け入れる定員などの規定もなく、当事者の受け入れを断る理由とはならない。そして、企業には多様な業種があるため、当事者の能力や志向に合致した仕事につながりやすいことや、経営陣からのトップダウンにより素早く受け入れを決定することも可能というメリットがある。

このように、営利事業体の中には、経営者や従業員の意識が当事者への偏見や特別視を一掃する力を持ち、当事者のエンパワメントを重視し、彼らの自立を促進することができることを示した。重要な点は、営利・非営利という枠組みにとらわれずに、両者の長所・短所を理解した上で、各々の特長を活かして当事者の「ケイパビリティ」を実現しようとする考え方であろう。

そして、滋賀の事例は、従来の障害者就業・生活支援センターの業務に「職場開拓」という新たな業務を加え、地域の困りごとを解決する仕事の間を周りの企業と共同で創り出していた。そして、その仕事はほとんど失敗のない作業であることから、社会で受け入れられなくなった当事者にとって、再度、就労生活を始めるための作業として有効であった。その結果、当事者の就労の継続につながり、受け入れ側や地域住民にとって障がい者就労に対する意識を好転し得る活動となったと考えられる。

第2節 本研究の結論

1. 促進要因と支援方策への示唆

ここでは、第6章における表6-7-aに示す促進要因とそれらを満足させる支援方策について述べる。

〈就労の受け入れ〉

まず「犯罪歴のある人を偏見なく受容する職場であること」、「犯罪歴を持つ者の就労を受け入れる際は本人の働く能力を重視していること」について、先駆的な一般企業・福祉事業所では全てで満たしていた。これを一般企業や福祉事業所において満たしていくためには、当事者の受け入れを啓蒙するとともに、受け入れ経験を重ねて当事者を受け入れる意義を見出していくことが必要である。例えば、当事者の受け入れに消極的な企業に対しては、行政から企業に就労移行支援事業所などを通して当事者の働く能力の評価結果を伝えて、企業の必要とする人材評価に合致させることが重要と考えられる。それに加えて、初めて受け入れた経験がその後の支援の継続に大きく影響することや、受け入れ経験のない事業所から、警察や保護司などの司法関係機関と連携し、不測の事態も考慮した対応が不可欠と考えられる。そのために、あらかじめ支援体制として、相談支援事業所、入所施設、生活・就業支援事業所、就労支援事業所、保護観察所、警察、医療機関等がチームを組んだシステムを取ることが重要と考えられる（支援システムの私案として第6章の図6-4参照）。

〈就労の継続〉

就労の継続に関する促進要因として、まず「自分の能力を活用できる仕事を与えられること」については、本人の職歴や希望、当事者の働く能力の評価結果等をもとに、あらかじめ受け入れ側の準備としてジョブコーチと協働して当事者に合致した業務の切り分けをしておくことが求められる。また当事者が将来、「将来の目標が与えられること」については、更生に向けた支援計画を作成することが重要である。この支援計画には支援者と当事者が共同で作成し、当事者が納得し達成感が得られるように、目標は具体的で客観的に数値化することが必要であると考えられる。そして、「当事者に対して常に愛情や関心を持ってくれる人がいること」については、受け入れ側の支援員だけではなく、当事者の家族の重要性も示されたことから、受け入れ前から家族と連絡を取り、就労を継続するために必要な情報交換が重要と考えられる。また、「当事者が効果的なストレス発散方法を持ち、適切な時期に支援が受けられること」については、当事者はストレスの感覚や発散方法が欠如していることが一つの特徴であることから、犯罪を起こす時のきっかけとなるストレスの有無やそれが何であるのか理解できないことがあるため、受け入れ側が職場と住まいの両方において、当事者の生活を楽しく送れていることの良し悪しに関わらず常にコミュニケーションを継続する必要があると考えられる。そのために、受け入れ側は就労とともに当事者の住まいも同時に提供できることが必要であると考えられる。これは序章の図0-3「本研究の調査設計の基本となる支援の考え方」に合致した支援方策であるといえる。

2. 阻害要因と支援方策への示唆

〈就労の受け入れ〉

ここでは、第6章における表6-7-bに示す阻害要因とそれらを満足させる支援方策につ

いて述べる。

犯罪歴のある人を支援することについて「支援側に犯罪歴のある人に対する先入観があること」に関して、先駆的な一般企業・福祉事業所では管理者たちは当事者を支援の入り口段階で拒絶することではなく、ほぼ先入観はなかった。そこで、支援員が先入観をもっているために受け入れが進まない時の対策として、職親プロジェクトの事例では、当事者の業務指導や生活の世話を担当する従業員には給与面で厚遇するとともに、当事者への指導のやり方は一任していた。さらに、もし当事者が逃亡したり再犯を起こしたりしても責任は負わせないこととしていた。このように担当の従業員が当事者への指導に対してストレスを抱くことなく従事できる人事制度を用いていた。また、「事業所の利用者は当事者の受け入れに反対していること」について、就労継続支援A型の管理者は、当事者を受け入れることについて利用者とその保護者に向けて、不測の事態を防ぐ方法など丁寧に説明し理解を得ていた。このように、管理者のリーダーシップのもと、当事者の受け入れについて関係者が躊躇しにくい職場の環境を設定することが求められるであろう。

〈就労の継続〉

当事者に対して常に「愛情や関心を持ってくれる人がいないこと」、職場は「周囲の人とのコミュニケーションが不足していること」について、上記の就労の受け入れにおける従業員の支援により対策できると考えられる。「ストレス発散の方法が不適切であること」について、一般企業や就労継続支援B型は企業の管理者や業務上の上司が本人の様子に応じてストレスのケア（食事会等）や当事者の趣味に合わせて機会を提供していた。そして「当事者の障がい特性について相談できる専門機関との連携が弱いこと」は大阪と滋賀の事例のように、役割を明確にした支援機関同士でグループを構成して支援する方法が有効であると考えられる。例えば、職親プロジェクトがない地域では、ハローワーク等の公的機関が中心となり、受け入れ側となる複数の協力雇用主と保護観察所とともに就労移行支援などの福祉事業所を加えたグループを構成して支援する方策も考えられる。

また「他の利用者への悪影響を防止する対策がなされていること」、「事業所における現場の支援員の人員および安全が確保されていること」は先駆的な企業・福祉事業所においても満たしていなかった。これらの対応として、①まずは受け入れ側の不安を軽減するために、対象者を窃盗などの軽微な犯罪を起こした当事者とすることが良いであろう。また、②当事者と密にコミュニケーションを取ることができる支援員を配置し、普段から定期的な生活の振り返りが必要であることが必要であると考えられる。それは犯罪を詰問する振り返りではなく、本人の考えや様子を伺いながら今後は犯罪をしなくてもよいことを言い聞かせて安心させる振り返りを行うことである。そして、③不測の事態において即時に相談できる関係機関（警察、保護司等）との連携を確立した上で、現状では地道に支援のノウハウを蓄積することで対応能力を向上していくことが必要であると考えられる。特に就労継続支援A型では、外部の関係機関との連携を強化して、現場の支援員の人員および安全の確保の他にも自部署の支援体制の強化するために障がい特性に関する専門性の向上などが求められている。

以上で述べた本研究の結論をまとめて表7に示した。

表 7. 本研究で明らかになった促進・阻害要因とそれをもとに得られた支援方策への示唆の一覧

	促進・阻害要因	支援方策への示唆
「いきいき」就労生活	促進要因	<ul style="list-style-type: none"> 将来の目標が与えられること 当事者が働いている一般企業や福祉事業所（以後、事業所等）が当事者にある程度の責任ある仕事を任せ、本人のやる気を引き出すなど、当事者へのエンパワメントを行う等
	阻害要因	<ul style="list-style-type: none"> 周囲の人とのコミュニケーションが不足していること 不適切なストレス発散をしていること 事業所等の職員が常に当事者に積極的な声かけを行う等 事業所等は当事者と気の合いそうな同僚とペアで仕事ができる方に配慮する等 事業所等の職員が当事者の調子が良い時にも油断せず常にコミュニケーションを取ることであり、当事者の潜在的なストレスを発見し、当事者の志向を考慮した適切なストレスの発散を行う等
犯罪からの離脱	促進要因	<ul style="list-style-type: none"> 出所直後から支援を受けられること 家族からの愛着があること 事業所等の職員が出所前から刑務所等に出向いて本人の社会復帰に向けた意向を聞き、計画を立て準備しておく 事業所は当事者の住居、職場の準備をしておく、国や自治体はそのための補助金を助成する等 事業所は当事者の家族との密な情報交換による家族の持つ支援リソースの活用を検討する等
	阻害要因	<ul style="list-style-type: none"> 金銭的不自由への不安があること 愛着が不足していること 組織から疎外感を受けること 事業所等が当事者に合った職場を早期に探す 事業所や支援機関等が当事者への金銭管理に関する支援等 事業所は当事者の家族との密な情報交換による家族の持つ支援リソースの活用を検討する等 事業所等は当事者をありのままに受け入れてくれる仲間や相談相手がいる日中の居場所を用意する等
マイクロレベルの要因	促進要因	<ul style="list-style-type: none"> 自分の能力を活用できる仕事を与えられること 犯罪歴のある人を受容する職場であること 就労移行支援事業所等の専門機関による当事者の就労能力の評価とその評価にもとづく当事者と就労受け入れ先の仕事のマッチングを行う等 就労移行支援事業所等の専門機関による当事者の就労能力の評価とその評価にもとづく当事者と就労受け入れ先の仕事のマッチングを行う 再犯が起こった時の事業所内や地域における対処法の確立 先入観にとらわれずに就労支援を継続している先駆的な団体がその経験をもとに事業所等へ研修を行う等
	阻害要因	<ul style="list-style-type: none"> 安心できる居場所としての職場であること 就労に向けた家族からの支援があること 地域住民から認められていること 自分の成長を促す仕事を与えられること 先駆的な団体が一般企業や福祉事業所に対して、当事者とのコミュニケーションの方法やストレスを感じない居場所設置のノウハウに関する研修を行う等 地域生活定着支援センター等が「入口支援」の際、当事者の家族と共に支援計画を作成する等の活動を通じて当事者を受け入れる気持ちを醸成する等 事業所等が地域住民に向けて当事者の就労実績を積極的に「見える化」して、徐々に住民に当事者の活動を周知しつつ不安を取り除いていく等 事業所等が当事者を地域の行事に参加させて理解を得る活動をする等 事業所等が当事者に向けて当事者の強みや弱みを把握し、本人の将来に向けた志向や性格を考慮した業務の目標を設定すること等
就労の継続	促進要因	<ul style="list-style-type: none"> 自分の成長を促す仕事を与えられること 支援側に犯罪歴のある人に対する先入観があること 職場内で相談できる体制が整っていないこと 就労移行支援事業所等の専門機関による当事者の就労能力の評価とその評価にもとづく就労の受け入れ先へのアピールおよび仕事のマッチングを行う等
	阻害要因	<ul style="list-style-type: none"> 当事者の作業能力を評価していること 当事者に適する作業が事業所がないこと 支援側に犯罪歴のある人に対する先入観があること 当事者の障がい特性について相談できる専門機関との連携が弱いこと 就労移行支援事業所等の専門機関による就労能力の評価とその評価にもとづく当事者の就労受け入れ先の仕事の切り出しを行う等 行政、事業所等は地域の社会資源を巻き込んで、事業所における犯罪を回避する仕組みを作る 事業所等は働き手として期待を持たせることで犯罪への不安を払拭する等の丁寧な説明を行う等 事業所等は当事者の障がい特性を相談できる専門機関との専門職チームの構築かつ不測の時に相談できる運営方法を確立する（例：24時間相談可能）等
就労の受け入れ	促進要因	<ul style="list-style-type: none"> 相談できる専門機関との連携が確立されていること 地域住民の理解を得る活動をしていること 先駆的な団体が当事者の受け入れ体制の確立のためのノウハウの教育・指導（職員配置、障がいに関する専門教育、職員・利用者のリスク管理）を行う等 事業所等が地域住民に向けて当事者の就労実績を積極的に「見える化」して、徐々に住民に当事者の活動を周知しつつ不安を取り除いていく 事業所等が当事者を地域の行事に参加させて理解を得る活動をする等
	阻害要因	<ul style="list-style-type: none"> 支援側に犯罪歴のある人に対する先入観があること 現場の支援員の人員および安全が確保されていないこと 他の利用者への悪影響を防止する対策がないこと 当事者に関する必要な情報が提供されていないこと 行政、事業所等は地域の社会資源を巻き込んで、事業所における犯罪を回避する仕組みを作る 行政等は専門機関による当事者の就労能力の評価をもとに、事業所等に対し当事者が働き手として期待を持たせることで犯罪への不安を払拭する等の丁寧な説明を行う等 他の事業所・関係機関との連携による信頼関係や協力関係の構築におけるリスク回避等の情報入手および研修等 事業所等は利用者の中で犯罪に巻き込まれそうな者に対し、日中の作業中の様子を見守ること、および保護者連絡して家庭での様子などについて情報交換を行う等 個人情報保護法の理解や当事者の個人情報の適正な保護と効果的な活用に関する研修を行う等
メソレベルの要因	促進要因	<ul style="list-style-type: none"> 相談できる専門機関との連携が確立されていること 地域住民の理解を得る活動をしていること 先駆的な団体が当事者の受け入れ体制の確立のためのノウハウの教育・指導（職員配置、障がいに関する専門教育、職員・利用者のリスク管理）を行う等 事業所等が地域住民に向けて当事者の就労実績を積極的に「見える化」して、徐々に住民に当事者の活動を周知しつつ不安を取り除いていく 事業所等が当事者を地域の行事に参加させて理解を得る活動をする等
	阻害要因	<ul style="list-style-type: none"> 支援側に犯罪歴のある人に対する先入観があること 現場の支援員の人員および安全が確保されていないこと 他の利用者への悪影響を防止する対策がないこと 当事者に関する必要な情報が提供されていないこと 行政、事業所等は地域の社会資源を巻き込んで、事業所における犯罪を回避する仕組みを作る 行政等は専門機関による当事者の就労能力の評価をもとに、事業所等に対し当事者が働き手として期待を持たせることで犯罪への不安を払拭する等の丁寧な説明を行う等 他の事業所・関係機関との連携による信頼関係や協力関係の構築におけるリスク回避等の情報入手および研修等 事業所等は利用者の中で犯罪に巻き込まれそうな者に対し、日中の作業中の様子を見守ること、および保護者連絡して家庭での様子などについて情報交換を行う等 個人情報保護法の理解や当事者の個人情報の適正な保護と効果的な活用に関する研修を行う等

第3節 本研究の意義

1. 障害者差別禁止法が施行された後も、犯罪を起こした知的障がい者は、依然として就労の面で差別を受け救済されない可能性を指摘したこと

まず、先行研究をもとにあらためて人にとって「就労」、「働くこと」の意義として、働くことは単に収入を得るだけでなく、自己を成長させ、周囲からの期待に応え、社会参加も実現するための最も重要な活動であることを確認した。しかしながら、犯罪を起こした知的障がい者の有する「働く」権利について、憲法・条約等・国内の法令の内容を検討した結果、犯罪を起こした知的障がい者には、「働きたい」という幸福追求の権利や雇用条件という社会から排除されない権利を有しているが、現状では障害者差別禁止法や障害者雇用促進法による保護は受けられない可能性があることを述べた。

このように、働ける能力があるにもかかわらず適切な機会が与えられないという境遇は、人間としての成長を阻害させられる状態になるのと同じであると考えられる。社会の多様性を広げるという点においても、「社会的障壁」の定義を拡大し、「障がい者が生活を営む上で障壁となる社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」にある「観念」の範囲を広げるなどの制度の谷間を作らない改革が必要であると考えている。

2. 犯罪を起こした軽度知的障がい者の支援において、「軽度」であるが故に、開始時点から「当面の住居」、「医療・福祉サービスの利用」、「就労」を3つという場を提供することにより、生活自立のほぼ全ての要素を満たし、結果として再犯予防に資するという従来の障がい者福祉の視点とは異なるオリジナルな考え方を提示したこと。

矯正施設を出所した者の52.2%が1年未満に再犯を起こしていること、特に出所直後(3ヶ月以内)に再犯を起こす者が突出して多いことから、住居や他の福祉サービスが整う前に再犯に至る可能性が高いと考えられたため、出所直後の支援として、住居の整備だけでは不十分であり、同時に就労の場を提供することが必要であると考えた。序章で述べたように、就労は当事者の生活自立のほぼ全ての要素を満たすことができる、すなわち、当事者の生活自立のニーズを満たすものと言えるであろう。

ただし、本研究において、今回の支援の考え方が従来の支援の考え方と比べて軽度知的障がい者の生活自立にとって有効という実証はできていない。しかしながら、第3章では、当事者は就労することによって楽しく生活できるように変容すること、また、第6章では、先駆的な一般企業や福祉事業所は住まいと就労を同時に提供する事例が多いことから、今回の支援の考え方が有効である可能性はあると思われる。

3. 当事者の語りと当事者に支援を提供する人々の声をもとに、「就労を軸とした」生活自立の過程における促進・阻害要因をきめ細かく明らかにし、支援方策の示唆も得たこと

当事者へのインタビュー調査においてライフ・ライン・メソッドを用いることにより、彼らの生活自立に向けた過程における犯罪志向性、楽しく生活できていること、暮らし向きと変化の関連を連続的・視覚的に表現し、第三者にも理解しやすい結果を示すことができた。また、全国の就労系福祉事業所への質問紙調査を行う時期として、当事者の就労の「受け入れ開始」と「継続」の2点に着目し、当事者が就労を進めるうえでの課題と支援

方策を就労生活全体の流れの中で検討できたことである。

4. 全国の就労系福祉事業所の種別、受け入れ経験別、犯罪別、職位別について、当事者の就労の受け入れ・継続に関する具体的な意向を初めて把握できたこと。

この結果を踏まえ、受け入れ側である就労系福祉事業所（就労移行支援事業所，就労継続支援A型事業所，同B型事業所）において、受け入れ時の課題が明らかになり、支援方策を立案するための知見となりうると考えられる。

5. 犯罪を起こした知的障がい者の就労に関する現状の課題だけでなく、雇用の受け皿まで調査できたこと

今回の研究では、犯罪を起こした知的障がい者の就労に関する現状の課題だけに終わらせたくはなかった。何故なら、犯罪を起こした知的障がい者が就労することは簡単ではないことは、普通に考えても予想できるからである。もちろん問題の原因を明らかにすることは重要であるが、本論文を読む人は必ずどうしたら犯罪を起こした知的障がい者の就労が促進されるのかという「方策」を期待するからである。この考えは、第1章で浜井(2013)を引用したように就労の受け皿を用意する重要性に通じる。本論文を読んだ人が、もし犯罪を起こした知的障がい者の就労を受け入れようとした場合にも参考になるように、研究者であっても要因解明にとどまらずに具体的な支援方策に関する考えを提示することはその責務であると考えている。

6. 犯罪を起こした知的障がい者の雇用の受け皿として、福祉事業所のみならず一般企業を対象としたこと

日本理化学工業の元会長である大山泰弘氏の言葉に「働く幸せー 導師は人間の究極の幸せは、人に愛されること，人に褒められること，人の役に立つこと，人から必要とされること，の四つと云われた。働くことによって愛以外の三つの幸せは得られるのだ。私はその愛までも得られると思う。」とある。また「福祉施設で大事に面倒をみてもらうことが幸せではなく、働いて役に立つ会社こそが人間を幸せにするのです。」とも述べている。今回、犯罪を起こした軽度知的障がい者の雇用の受け皿として一般企業の団体を取り上げた理由は、「働く」ことの意義を問い直すことでもあった。これは筆者の経歴と無関係ではない。筆者は、一般企業に25年間勤務し、時流に先んじた技術開発、顧客のニーズへの対応、それらを実現するためにスピードと効率を両立させる働き方などを通して多くのことを学んできた。また、当時の部下の中には知的障がい者はいなかったが、発達障がい者を有していると思われる者が数名おり、組織の中で自分の能力を発揮しきれずに苦勞している姿をみてきた。これらの経験は決して社会福祉と相いれない考え方ではなく、犯罪を起こした知的障がい者の就労に対して、むしろ一般企業が受け入れることのメリットは当事者にとっても大きいと感じている。まずは当事者への対応の速さである。障害者手帳を有しない者が就労する場合、社会福祉制度に沿って支援を行う限りでは障害者手帳の取得が必須であり、喫緊の対応が難しくなることが予想されるが、企業には福祉制度に則る必要がなく、緊急事態における素早い対応ができ、必要があればその後の対応も可能である。

次に、当事者のニーズに合わせた職種が選べることである。一般企業は福祉事業所に比べて職種が豊富であることから当事者の就労能力やニーズに合わせた職者を選ぶことができる可能性が高い。また今回、インタビューした就労継続支援B型では、グループホームの職員は全員が一般企業で顧客対応の経験がある者であった。顧客対応のできる者は福祉事業所の利用者への対応もできるとのことであった。このように、福祉にとって、営利か非営利かという二者択一という考えよりも、両者のメリット・デメリットを勘案し、最適な組み合わせを考えていくことが当事者の幸せのためには必要であると考えられる。

7. 軽度知的障がい者へのインタビュー調査におけるライフ・ライン・メソッドの活用

当事者へのインタビュー調査においてライフ・ライン・メソッドを用いることにより、ラインの形状について、上下の傾向とその回数に着目することで、障がいの程度と犯罪を起こす際の要因の関係性が数値として「見える化」することが可能となり、当事者の生活自立に向けた過程における犯罪志向性、楽しく生活できていること、暮らし向きと変化の関連を連続的・視覚的に表現し、第三者にも理解しやすい結果を示すことができた。その結果、従来指摘されていた要因が第三社に対して説得力を持つデータとして明らかにでき、今後の対策への指針が得られたことである。

第4節 研究の限界と今後の課題

1. 研究の限界

本論文では、当事者の主体性に焦点を当てたため、地域生活定着支援センター、障害者生活・就労支援センター、基幹相談支援事業所が連携して当事者を支援していく中でソーシャルワーカーの役割については、序章において長崎県の南高愛隣会の地域生活定着支援センターの伊豆丸氏の活動、また第6章において先駆的な一般企業・福祉事業所の取り組みの中でわずかに触れただけである。本来、当事者の生活自立を実現するためには、仕事や住まいといった場を与えられるだけでなく、彼らを支えるソーシャルワーカーの取り組みの影響も大きい。今後はよりの確な支援方策の示唆が得られるように、当事者を支援するソーシャルワーカーへの調査も行っていく必要がある。

また、第I部での当事者へのインタビュー調査の対象者は、人数も8名と少数であった。したがって今回の結果は一般化することは難しいと思われる。今後は、人数も増やしていくことが必要と考えている。そして、当事者へのインタビュー調査の内容について第三者へ確認する必要があったことである。今回、当事者へのインタビューは一人最低2回行い、2回目の調査では1回目に質問した内容を織り交ぜながら同じ回答が得られるかどうかで回答の信頼性を確認し、ほぼ同じ回答が得られたため、信頼性は高いと判断した。しかし、第三者として家族または保護者への聞き取りによりさらに信頼性が高まることから、今後はインタビュー調査で得られた結果について家族を含めた第三者へ確認しつつ進めていく。

2. 今後の課題

今後の課題は、大阪や滋賀の事例に似た制度をいかにして地方にも増やすことができるかにかかっている。そもそもなぜ合理的配慮を提供しなければならないのか、配慮に要す

る負担を社会全体が負うべきなのか等について、今まで当事者の就労を受け入れてこなかった企業や福祉事業所に対して、犯罪を起こした軽度知的障がい者の権利とともに支援の必要性の根拠を論理的に提示しなければならないと思われる。そして、当事者の受け入れの拡大につなげるためには、日本の各地において彼らの就労を受け入れることにより、受け入れ側にもメリットがあること、もしくは受け入れを躊躇する意識を和らげる方策が必要であると考えている。そのためには当事者と就労を受け入れる側の両者にとってメリットがある Win-Win の関係が構築されることが好ましいであろう。現状の法定雇用率を例に取ってみても、半強制的に当事者の就労を受け入れる制度を創設しても、受け入れる側が本心で彼らに対する寛容な意識が生まれるとは限らないからである。このように受け入れ側の立場も考えなければ、犯罪を起こした者への差別意識という「社会的障壁」の一つである「観念」を崩すことはできないだろう。

そのために、今後は以下の2つの対応が求められると考えている。

- (1) 就労を受け入れる側に当事者の就労能力を知ってもらうことで受け入れ意識を高めるために、犯罪を起こした知的障がい者の本来の就労の力を客観的に評価し、就労を受け入れる側のメリットを積極的にアピールしていくこと。
- (2) 当事者の個々のニーズと就労能力を常に受け入れ側に伝えることである。

障害者雇用促進法第36条の2に「障害者からの申し出」という文言があるように、当事者は就労を受け入れる事業主へ申し出をすることができるため、就労の受け入れに関する当事者の積極的に希望を伝えることがますます重要になってくると思われる。この役目を果たす機関としては、自立支援協議会などの行政やハローワーク、および就労移行支援事業所が適切であろう。就労移行支援の就労訓練を通じて当事者の作業能力や仕事に対する適性を客観的に判断できるはずである。本論文では、主に就労を受け入れる側の役割について述べてきたが、今後は当事者を送り出す側も、その情報を受け入れ側に分かりやすく伝えることにより、当事者の仕事を継続するための能力をアピールすることにより、当事者を受け入れるメリットを理解してもらう活動が重要になると考えている。

以上

文献

—序章—

(注)

- 1) CAPAS能力検査とは、新田中B式知能検査(3B)に代わる知的能力測定検査として開発され、昭和63年以降、実用化されている検査である。CAPASが開発される以前は、受刑者の知的能力を測る手段として田中B式知能検査を利用していたが、同検査の測定対象者は心身ともに発達途中にある児童・生徒であり、成人は対象としていなかったこと、また、受刑者のかなりの者がIQ55以下の領域にひとまとめにされてしまうこと等の理由から、受刑者を母集団とした、受刑者のための能力検査としてCAPASが開発された。
- 2) 2018年2月24日(土)放送のE T V特集「居場所があれば立ち直れる～累犯障害者 社会で生きるために～」において、長崎県地域生活定着支援センターの所長を務める伊豆丸剛史氏の活動を伝えている。伊豆丸氏は、知的あるいは精神的な障害がありながら必要な支援を受けられず、犯罪を繰り返す“累犯障害者”の支援を続けている。
- 3) この調査は、平成24年1月1日から同年9月30日までに刑務所等の処遇施設に入所した者のうち、知的障がい有者296人、および知的障がいの疑いのある者252人の合計548人に対する調査結果である。
- 4) 支援者のパターンリズムにもとづく障害観とは、例えば「知的障がい者にそんなことができるはずがない」という熱強い思い込みである。そして、本人たちがその存在をかけて示す事実よりも、その思い込みを優先させることにより、知的障がい者を傷つけ、その人権を根底から否定するものであった。
- 5) 宮川充司(2014)「アメリカ精神医学会の改訂診断基準DSM—5：神経発達障害と知的障害、自閉症スペクトラム障害」『椋山女学園大学教育学部紀要』7, 65-78によれば、DSM—5による知的障害の診断基準の改訂は、DSM—IV—TRの精神遅滞の診断基準とは、表記上微妙な変更点が見られるが、実質的には大きな訂正が加えられていない。たとえば、DSM—IV—TRの精神遅滞の診断基準「A. 明らかに平均以下の知的機能：個別施行による知能検査で、およそ70またはそれ以下のIQ(幼児においては、明らかに平均以下の知的機能であるという臨床的判断による)(高橋・大野・染矢訳, p. 63)」は、DSM—5では「A. 臨床的アセスメントと標準化された知能検査の個別検査で確認される、推理・問題解決・計画・抽象的思考・判断・学校の学習・経験からの学習といった知的機能の障害(原著, p. 33)」となり、知能検査のIQ測定による操作的な診断基準ではなく、測定値に医師の臨床所見を加えて診断するものであることでより厳密な表記としている。勿論、個別知能検査によるIQについては、平均100標準偏差15の知能検査にあって65—75(70±5)の幅を持たせて診断すべきものであることは明記されている。これは、既に臨床診断では実践されていたことであり、「知的障害」の有無について、実質的に大きな変更をもたらすとは考えにくい。
- 6) DSM—5において、DSM—IV—TRから名称が変更になったのは、知的障害Intellectual Disabilities、自閉症スペクトラム障害Autism Spectrum Disorder, Disorder、特殊的学习障害Specific Learning Disorder、運動障害Motor Disordersで、DSM—IV—TRでは順に精神遅滞Mental Retardation、広汎性発達障害Pervasive Developmental Disorders、学習障害Learning Disorder、運動能力障害Motor Skills Disorderであった。

(文献)

- 相田孝正、八重田 淳(2015)「罪を犯した障害者の犯罪歴の伝達に関する研究 ～特例子会社を対象とした意識調査～」『職業リハビリテーション』28(2), 2-9
- 赤平 守(2015)『「生き場」をなくした人たち』やどかり出版
- 陳 麗婷(2007)「知的障害者の一般就労に影響を及ぼす要因の解明」『社会福祉学』48(1), 68-80

文献

- 中日新聞 (2017a) 『いのちの響き ある知的障害者の更生①』 2017年4月20日朝刊
- 中日新聞 (2017b) 『いのちの響き ある知的障害者の更生②』 2017年4月21日朝刊
- Clausen, J. A. (1998) Life reviews and life stories. In Giele, J. Z. & Elder, G. H. (eds.). *Methods of life course research Qualitative and quantitative approaches*, 189-212. Sage Publication, CA
- Creswell, J. W. & Pisano Clark, V. L. (=2010, 大谷順子 訳『人間科学のための混合研究法 質的・量的アプローチをつなぐ研究デザイン』北大路書房)
- 福永佳也 (2011) 「生きる術としての支援の獲得体験 一罪を犯した知的障害者の語り」『司法福祉学研究』11, 39-60
- 古川孝順 (2005) 『社会福祉原論』誠信書房, 253-258
- 浜井浩一 (2013) 『罪を犯した人を排除しないイタリアの挑戦』現代人文社
- 花崎三千子 (1999) 「動き出した本人活動」松友了編著『知的障害者の人権』明石書店, 149-150
- 柗崎京子・畠山千春 (2011) 「身体障害のある施設利用者の生活ニーズ_主観的ニーズからみた分析と実践への示唆」『社会福祉学』52 (2), 121-135
- 平野優子 (2009) 「時間軸を含む病い経験把握のための参考理論と方法および概念 一先行文献による検討から一」『聖路加看護大学紀要』35, 8-16
- 平野優子 (2015) 「ライフ・ライン・メソッド 方法論と研究例」『日本地域看護学会 2014 年度研究セミナー』
- 星加良司・西倉実季・飯野由里子 (2016) 『合理的配慮 一対話を開く対話が拓く一』有斐閣
- 法務省 (2013) 『知的障害を有する犯罪者の実態と処遇 研究部報 52』法務省総合研究所
- 法務省 (2014) 『宣言：犯罪に戻らない・戻さない ～立ち直りをみんなで支える明るい社会へ～ 平成26年12月16日 犯罪対策閣僚会議決定』
- 法務省 (2015a) 「新受刑者の罪別能力検査値」
(http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_kousei.html, 2017.03.25)
- 法務省 (2015b) 「「協力雇用主」を募集しています (パンフレット)」
(<http://www.moj.go.jp/content/001146723.pdf>, 2016.10.01)
- 法務省 (2017) 『再犯防止計画 平成29年12月15日』
- 一番ヶ瀬康子 (1994) 『一番ヶ瀬康子 社会福祉著作集 第三巻 障害福祉・ノーマライゼーション』労働旬報社
- 加藤直樹 (1998) 『障害者の自立と発達保障』全国障害者問題研究会出版部, 13-17
- 川間健之介 (1996) 「障害をもつ人に対する態度 一研究の現状と課題一」『特殊教育学研究』34 (2), 59-68
- 川島二三子 (2012) 「更生保護施設から見る対象者の現状と支援の課題」『東海非行問題研究』9, 92-97
- 小林隆裕 (2017) 「入所型障害者支援施設における取り組み 対象者の理解とアセスメント, リスクマネジメントの視点から」生島浩編『触法障害者の地域生活支援 その実践と課題』16-28, 金剛出版
- 木村隆夫 (2012) 「地域生活定着支援事業の到達点・課題・将来展望」『東海非行問題研究』9, 18-41
- 北野和代 (2002) 「ターミナル期の患者を持つ家族に対する看護職の「共感」に関する研究」
『平成14年度(2002年)研究報告』日本財団図書館
- 河野勝行 (1984) 「自立と発達」『障害児教育実践体系7 成人期』労働旬報社, 12
- 厚生労働省 (2015) 『障害者の就労支援について』平成27年7月14日
- 厚生労働省 (2017) 「地域生活定着支援センターの支援状況 (平成28年度中に支援した者)」
(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-12000000-Shakaiengokyo-Shakai/0000171281.pdf>; 2018.06.22)
- 熊倉信宏・矢野英雄 (2005) 『障害ある人の語り 一インタビューによる「生きる」ことの研究一』誠信書房, 2-7
- 榎 英弘 (2005) 『盲ろう者の自立と社会参加』新潮社, 11

- Maruna, S. (2001) Making Good: How Ex-convicts Reform and Rebuild Their Lives, *American Psychological Association* (=2013, 津富 宏・河野 莊子監訳『犯罪からの離脱と「人生のやり直し」—元犯罪者のナラティブから学ぶ』明石書店)
- 益子千枝 (2012)「焼け石に水にならないために —矯正施設釈放者等, 大阪での取り組みから見えてきたこと—」『東海非行問題研究』9, 44-59
- 水藤昌彦 (2010)「知的障害のある犯罪行為者への支援について」『さぼーと』58 (11), 42-48
- 森久智江 (2015)「障害のある犯罪行為者への支援とソーシャル・インクルージョン」『龍谷大学 矯正・保護センター 研究年報』5, 52-71
- 永野典詞 (2009)「身体障害者療護施設利用者と施設職員の主観的ニーズ認識に関する研究 —主観的ニーズに関するアンケート結果の分析から」『社会福祉学』49 (4), 92-103
- 長崎新聞社「累犯障害者問題取材班」(2013)『居場所を探して—累犯障害者たち』長崎新聞社
- 内閣府 (2008)『犯罪に強い社会の実現のための行動計画2008—「世界一安全な国, 日本」の復活を目指して—』犯罪対策閣僚会議 平成20年12月
- 内閣府 (2014)『宣言: 犯罪に戻らない・戻さない ~立ち直りをみんなで支える明るい社会』犯罪対策閣僚会議 平成26年12月16日
- 岡本秀明・岡田進一 (2002)「施設入所高齢者と施設職員との間の主観的ニーズに関する認識の違い」『日本公衆衛生雑誌』49 (9), 911-921
- 岡本英生 (2002)「非行少年が成人犯罪者となるリスク要因に関する研究(III 研究ノート)」『犯罪社会学研究』27, 102-112
- 岡村重夫 (1983)『社会福祉原論』全国社会福祉協議会
- 小野隆一・木下大生・水藤昌彦 (2011)「福祉の支援を必要とする矯正施設等を退所した知的障害者等の地域生活移行を支援する職員のための研修プログラムに関する調査研究 (その 1)」『研究紀要第4号 (平成22年度)』, 独立行政法人国立重度知的障害者施設のぞみの園
- 大泉 溥(1989)『障害者福祉実践論 —生活・労働の援助と人間的自立の課題—』ミネルヴァ書房, 79-80
- 太田啓子 (2007)「『軽度』身体障害者のライフサイクルにおける障害感の変容」『障害学研究』3, 89-115
- 定藤邦子 (2009)「アメリカバークレー市における障害者自立生活:1989年の障害者自立生活者を事例として」『Core ethics : コア・エシックス』5, 453-462
- 定藤丈弘 (1986)「障害者の自立と地域福祉の課題」『人間発達と障害者福祉』川島書店, 147-148
- 定藤丈弘・小林良二・坂田周一 (1999)『社会福祉計画 (これからの社会福祉)』有斐閣
- 佐藤郁哉 (2008)『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社
- 志賀利一 (2013)「矯正施設を退所した知的障害者の支援 —のぞみの園における調査研究の概要—」『さぼーと』2013. 12, 44-49
- 杉田穂子 (2011)「知的障害のある人のディスアビリティ体験と自己評価」『社会福祉学』52 (2), 54-66
- 田垣正晋 (2002)「生涯発達から見る『軽度』肢体障害者の障害の意味」『質的心理学研究』1 (1), 36-54
- 田島良昭ら (2007)「虞犯・触法等の障害者の地域生活支援に関する研究 平成18年度 総括・分担研究報告書」『厚生労働科学研究費補助金障害保健福祉総合研究事業』
- 瀧川賢司 (2016)「知的障がい者の「いきいき」として就労生活に関わる要因分析 —ライフ・ライン・メソッドの福祉研究への応用—」『福祉社会開発研究』, 11, 25-35
- Takkinen, S., & Ruoppila, I. (2001) Meaning in life as an important component of functioning in old age. *International Journal of Aging & Human Development*, 53(3), 211-231.
- 谷口明広 (2005)『MINERVA 福祉ライブラリー85 障害を持つ人たちの自立生活とケアマネジメント』ミネルヴァ書房, 79-92
- Schroots, J. J. F. & Ten Kate, C. A. (1989) Metaphors, aging and the life-line interview method,

文献

- In Unruh, D., Livings, G. (eds.), *Current Perspective on Aging and the Life Cycle (Vol. 3)*, 281-298, JAI, London
- Schroots, J. J. F. (2003) Life-course dynamics. *European Psychologist*, 8(3), 192-199.
- 関谷真澄 (2007) 「『障害との共存』の過程とその転換点」『社会福祉学』47 (4) , 84-97
- 杉野昭博 (2007) 『障害学 理論形成と射程』東京大学出版会
- 上野千鶴子・中西正司 (2008) 『ニーズ中心の福祉社会へ ―当事者主権の次世代福祉戦略』医学書院
- Veysey, B. M. & Christian, J. (2009) Moments of Transformation: Narrative of Recovery and Identity Change 『犯罪社会学研究』34, 7-31
- 八巻(木村)知香子・寺島 彰・山崎善比古 (2008) 「障害当事者が感じる社会の「まなざし」―国立身体障害者リハビリテーションセンターの入所生への聞き取り」
- 山本讓司 (2008) 『獄窓記』新潮社
- 山本讓司 (2009) 『累犯障害者』新潮社
- 吉開多一 (2013) 「犯罪・非行をした者に対する就労支援の現状と課題」『「子どもの非行・虐待防止のための地域社会ネットワークの実証的研究」報告』p. 284
- 全国自立生活センター協議会 (2015) 「自立の理念」 全国自立生活センター協議会ホームページ (<http://www.j-il.jp/about-rinen> : 2015.0926)

―第1章―

(注)

- 1) 序章の1) を参照のこと.
- 2) 現状では採用側に広く自由を認めているが、その実質的な根拠として、長期雇用慣行を取っている日本の企業では人間的な信頼関係が重視され、かつ、一旦採用すると解雇権濫用法理のもとで容易に解雇することができないため、採用時に候補者の人物や性格などに関わる事情を吟味して人選を行うことを認めるべきであるという考え方があるためである (水町 2012 : 66).

(文献)

- 赤平 守 (2015) 『「生き場」をなくした人たち』やどかり出版
- アマルティア・セン (1999) 池本・野上・佐藤訳『不平等の再検討 潜在能力と自由』岩波書店
- 朝日雅也 (2006) 「「もっと働ける社会を」の本質を問う」『職業リハビリテーション』20 (1), 2-8
- 芦部信喜 (2011) 『憲法 第三版』岩波書店
- 陳 麗婷 (2007) 「知的障害者の一般就労に影響を及ぼす要因の解明」『社会福祉学』48(1), 68-80
- 遠藤政夫(1977) 『身体障害者雇用促進法の理論と解説』日刊労働通信社
- 法学館憲法研究所 (2016) 『日本国憲法の逐条解説』 (<http://www.jicl.jp/> : 2017.05.21)
- 福間 聡 (2014) 『「格差の時代」の労働論』現代書館 103-108
- 福祉新聞 (2016) 「受刑者の採用支えます 法務省 コレワークを東西に開設」2016年11月14日発行, 福祉新聞社
- 古川孝順 (2005) 『社会福祉原論』誠信書房, 253-258
- 福田志織 (2015) 「「中間的就労」のあり方を考える ～イタリア・イギリスの事例を参考に～」『みずほ情報総研レポート』vol.9
- Holland, J. R. (1983) . Vocational preference. *Handbook of industrial and organizational psychology*, New York: John Wiley & Sons, 521-571
- 長谷川珠子 (2014) 「日本における「合理的配慮」の位置づけ」『日本労働研究雑誌』646 , 20
- 浜井浩一 (2013) 『罪を犯した人を排除しないイタリアの挑戦』p. 156

- 法務省 (2013) 『法務総合研究所 研究部報告52 知的障害を有する犯罪者の実態と処遇』法務総合研究所
- 法務省 (2015a) 「再入受刑者の罪名別 能力検査値 (表番号: 15-00-36)」『【矯正統計統計表】』
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001155287>: 2017.05.22
- 法務省 (2015b) 「「協力雇用主」を募集しています (パンフレット)」
(<http://www.moj.go.jp/content/001146723.pdf>: 2016.10.01)
- 法務省 (2015c) 「再入受刑者の前刑作業別 再犯時職業 (表番号: 15-00-61)」『【矯正統計統計表】』
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001155287>: 2017.05.22
- 法務省 (2016a) 「再犯防止に向けた総合対策」の実施状況について (平成27年度版) 【全体版】
(H28.7) (<http://www.moj.go.jp/content/001199019.pdf>: 2017.07.13)
- 法務省 (2016b) 「コレワーク 雇用から始める社会貢献 法務省が応援します」矯正就労支援情報センター (<http://www.moj.go.jp/content/001207104.pdf>: 2017.07.13)
- 一番ヶ瀬康子 (1994) 『一番ヶ瀬康子 社会福祉著作集 第三巻 障害福祉・ノーマライゼーション』労働旬報社
- JTB総合研究所 (2016) 『考えるプロジェクト』
(<https://www.tourism.jp/project/tcm/why/crisis/>: 2018.06.25)
- 加藤直樹 (1998) 『障害者の自立と発達保障』全国障害者問題研究会出版部, 13-17
- 小林隆裕 (2017) 「入所型障害者支援施設における取り組み 対象者の理解とアセスメント, リスクマネジメントの視点から」生島浩編『触法障害者の地域生活支援 その実践と課題』金剛出版, 16-28
- 河野勝行 (1984) 「自立と発達」『障害児教育実践体系7 成人期』労働旬報社, 12
- 厚生労働省 (2010) 『労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ (平成22年4月27日)』
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/naiyou.html#14>: 2017.08.13)
- 厚生労働省 (2015a) 「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し, 事業主が適切に対処するための指針 (平成27年厚生労働省告示第116号)」『障害者差別禁止指針』
(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082149.pdf>, 2017.05.16)
- 厚生労働省 (2015b) 『障害者の就労支援について』平成27年7月14日
- 厚生労働省 (2016) 『平成28年版 過労死等防止対策白書 (平成27年度年次報告)』
厚生労働省ホームページ<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/16/index.html>
- 厚生労働省 (2017a) 「認定就労訓練事業所の認定状況 (平成29年3月31日時点)」認定就労訓練事業
(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/290331.pdf>: 2017.08.02)
- 厚生労働省 (2017b) 「生活困窮者に対する就労支援について」『社会保障審議会障害者部会 第87回 (H29.11.22) 参考資料1-2』
- 北野誠一・石田易司・大熊由紀子他 (1999) 『障害者の機会平等と自立生活』明石書店
- 三隅二不二 (1987) 『働くことの意味 MOWの国際比較』有斐閣
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2015) 『就労訓練事業 (いわゆる中間的就労) 事例集』
- 水町勇一郎 (2012) 『労働法入門』岩波書店
- 森久智江 (2015) 「障害のある犯罪行為者への支援とソーシャル・インクルージョン」『龍谷大学 矯正・保護センター 研究年報』5, 52-71
- 森口弘美・久保真人 (2007) 「障害のある人の就労の現状と障害者自立支援法の問題点 一社会参加の機会平等の観点から」同志社政策研究 創刊号, 42-52
- 目黒輝美・佐々木哲二郎・泉 浩徳 (2012) 『生きている働いている: 障がい者の就労を地域で支える』大学教育出版
- 榎 英弘 (2005) 『盲ろう者の自立と社会参加』新潮社, 11

- 永野仁美 (2013) 『障害者の雇用と所得保障』 信山社
- 長島 正 (1989) 「成人期の課題と生きがい」 ハイメカスタニエダ・長島 正編『ライフサイクルと人間の意識』 金子書房, 193-215
- 内閣府 (2008) 『犯罪に強い社会の実現のための行動計画2008ー「世界一安全な国, 日本」の復活を目指してー』 犯罪対策閣僚会議 平成20年12月
- 内閣府 (2011) 「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について (中間整理)」 『第9回障がい者制度改革推進会議 差別禁止部会 議事次第』
- 内閣府 (2014) 『宣言: 犯罪に戻らない・戻さない ~立ち直りをみんなで支える明るい社会』 犯罪対策閣僚会議 平成26年12月16日
- 内閣府 (2015) 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」
(<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/honbun.html>, 2016. 11. 05)
- 内閣府 (2017) 「人権擁護に関する世論調査 (平成 29 年 10 月調査)」 『平成 29 年度 世論調査』
内閣府ホームページ (<https://survey.gov-online.go.jp/h29/h29-jinken/index.html>; 2018. 01. 18)
- 日本総合研究所 (2012) 『平成23年度 社会的困窮者の効果的な自立支援のあり方と専門職の役割に関する調査研究事業 報告書』
- のぞみの園 (2014) 『福祉の支援を必要とする矯正施設を退所した知的障害者等の地域生活を支える相談支援を中心とした取り組みに関する調査・研究報告書』, 厚生労働省平成25年度社会福祉推進事業
- 岡村美保子 (2015) 「わが国の障害者施策 ー障害者権利条約批准のための国内法整備を中心にー」 『レファレンス』 No. 777, 27-55
- 岡村重夫 (1983) 『社会福祉原論』 全国社会福祉協議会
- 大阪府 (2014) 『中間的就労推進 (生活困窮者自立促進支援モデル事業) に係る意向調査 概要版』
- 大泉 溥 (1989) 『障害者福祉実践論 ー生活・労働の援助と人間的自立の課題ー』 ミネルヴァ書房, 79-80
- 尾高邦雄 (1970) 『職業の倫理』 中央公論社, 335-384
- 尾高邦雄 (1995) 「職業社会学序説一 ー職業とは何か」 『職業社会学』 19-37
- 尾高邦雄 (1995) 「職業社会学序説二 ー職業の三要素」 『職業社会学』 41-54
- 柴田洋弥 (2012) 「知的障害者等の意思決定支援について」 『発達障害研究』 34 (3), 261-272
- Schalock, L, R (1990) 『Quality of Life - Perspectives and Issues (知的障害・発達障害を持つ人のQOL (三谷嘉明、岩崎正子訳)』 医歯薬出版株式会社, 143-159
- 杉原 努 (2008) 「戦後我が国における障害者雇用対策の変遷と特徴その1」 『佛教大学社会福祉学部論集』 4, 91-108
- 杉原 努 (2009) 「戦後我が国における障害者雇用対策の変遷と特徴その2」 『佛教大学社会福祉学部論集』 5, 91-103
- 杉村芳美 (1990) 『脱近代化の労働観 ー人間にとって労働とは何かー』 ミネルヴァ書房, 78
- 染田 恵 (2007) 「犯罪予防・再犯防止に関する研究・実務の動向」 『犯罪社会学研究』 34, 171-178
- 総務省 (2014) 『「刑務所出所者等の社会復帰支援対策に関する行政評価・監視」 結果報告書』 総務省行政評価局
- 総務省 (2016) 『「刑務所出所者等の社会復帰支援対策に関する行政評価・監視」 の勧告 に対する改善措置状況 (2回目のフォローアップ) の概要 (ポイント) 』 平成28年3月31日
(http://www.soumu.go.jp/main_content/000406797.pdf : 2017. 05. 27)
- 定藤丈弘 (1986) 「障害者の自立と地域福祉の課題」 『人間発達と障害者福祉』 川島書店, 147-148
- 定藤丈弘・北野誠一・佐藤久夫 (2003) 『現代の障害者福祉 (これからの社会福祉)』 有斐閣
- 定藤丈弘・小林良二・坂田周一 (1999) 『社会福祉計画 (これからの社会福祉)』 有斐閣
- 関谷真澄 (2007) 「「障害との共存」の過程とその転換点」 『社会福祉学』 47 (4), 84-97
- 橘木俊詔 (2009) 『働くことの意味』 ミネルヴァ書房
- 瀧川賢司 (2013) 「福祉的就労に従事する知的障害者の「いきいき」就労につながる要因に関する実践的研究ーライフ・ライン・メソッドによる家族と支援員の調査からー」, 日本福祉大学大学院

修士論文

- 瀧川賢司 (2016) 「知的障がい者の「いきいき」として就労生活に関わる要因分析 —ライフ・ライン・メソッドの福祉研究への応用—」『福祉社会開発研究』11, 25-35
- 田島良昭 (2015) 「平成28年度に向けた地域生活定着支援センターに関する要望書 (厚生労働省・法務省)」一般社団法人全国地域生活定着支援センター協議会
- 谷口明広 (2005) 『MINERVA 福祉ライブラリー85 障害を持つ人たちの自立生活とケアマネジメント』ミネルヴァ書房, 79-92
- 寺本晃久・岡部耕典・末永弘・岩橋誠治 (2008) 『良い支援? —知的障害/自閉の人たちの自立生活と支援』生活書院, 3-114
- 東京都 (2009) 『社会福祉施設におけるリスクマネジメントガイドライン』東京都福祉保健局
- 津田英二 (2005) 「知的障害者のエンパワメント実践における当事者性」『神戸大学発達科学部研究紀要』13 (1), 59
- 内田扶喜子・谷村慎介・原田和明ほか (2011) 『罪を犯した知的障がいのある人の弁護と支援 —司法と福祉の協働実践—』現代人分社
- 上田 敏 (1983) 『リハビリテーションを考える —障害者の全人的復権—』青木書店, 35-36
- 宇野重規 (2011) 「労働と格差の政治哲学」『社会科学研究』62(3・4), 153-172
- Veysey, B. M. & Christian, J. (2009) Moments of Transformation: Narrative of Recovery and Identity Change 『犯罪社会学研究』34, 7-31
- 吉開多一 (2013) 「犯罪・非行をした者に対する就労支援の現状と課題」『「子どもの非行・虐待防止のための地域社会ネットワークの実証的研究」報告』p. 284
- 吉開多一 (2014) 「犯罪・非行をした者に対する就労支援の現状と課題 (独立行政法人日本学術振興会科学研究費助成事業基盤研究(C)「子どもの非行・虐待防止のための地域社会ネットワークの実証的研究」報告)」『早稲田大学社会安全政策研究所紀要』7, 281-300
- 全国自立生活センター協議会 (2015) 「自立の理念」 全国自立生活センター協議会ホームページ (<http://www.j-il.jp/about-rinen>: 2015.0926)

—第2章—

(注)

- 1) 瀧川 (2016a) は、ライフ・ライン・メソッドを用いて、「軽度」より重い知的障がい者、特に詳細な聞き取りが困難な者の「就労のある人生の質 (QOL)」を評価する方法として応用した。その際、QOLに代わる指標として、「いきいき」という概念を提案し、個人がかけがえのない営みとして「いきいき」と働く生活を営む度合いを“「いきいき」就労生活”と表現し指標とすることとした。「いきいき」は、「明るい、のびのび、晴れ晴れ、明朗、陽気」などの種々の意味を包含する主観的な概念である。本章におけるライフラインの縦軸である「楽しく生活していること」は、当事者が「いきいき」と生活していることを示し、QOLに代わる指標であると考えている。

(文献)

- Andrews, F. M. & Robinson, J. P. (1991) Measure of Subjective Well-Being, *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes: Volume 1: Measures of Social Psychological Attitudes*, Academic Press
- Bourque, L. B., Back, K. W. (1977). Life graphs and life events. *Journal of Gerontology*, 32(6), 669-674. 69-85.
- 陳 麗婷 (2004) 「知的障害者の一般就労継続に対する職場同僚の支援活動について」『社会福祉学』45 (2), 56-66

文献

- 中日新聞 (2017a) 『いのちの響き ある知的障害者の更生①』2017年4月20日朝刊
中日新聞 (2017b) 『いのちの響き ある知的障害者の更生②』2017年4月21日朝刊
Clausen, J. A. (1998) Life reviews and life stories. In Giele, J. Z. & Elder, G. H. (eds.).
Methods of life course research Qualitative and quantitative approaches, 189-212. Sage
Publication, CA
平野優子 (2009) 「時間軸を含む病い経験把握のための参考理論と方法および概念 —先行文献による
検討から—」『聖路加看護大学紀要』35, 8-16
平野優子 (2015) 「ライフ・ライン・メソッド 方法論と研究例」『日本地域看護学会 2014 年度研究セ
ミナー』
Hirschi, T (1969) Causes of Delinquency, University of California, (=1995, 森田洋司・清水
信二監修『非行の原因 —家庭・学校・社会のつながりを求めて』文化書房博文社)
法務省 (2006) 「刑事施設, 少年院における知的障害者の実態調査について」『平成 18 年法務省特別調
査』
金子絵里乃 (2007) 「小児がんで子どもを亡くした母親の悲嘆過程 —「語り」からみるセルフヘル
プ・グループ/サポート・グループへの参加の意味」『社会福祉学』47 (4), 43-59
小長井賀與 (2017) 「地域生活定着支援事業の成果と課題」生島 浩編著『触法障害者の地域生活支援
—その実践と課題—』金剛出版, 84-97
久木田 純 (1998) 「エンパワメントとは何か(『エンパワメント 人間尊重社会の新しいパラダイム』)
『現代のエスプリ』376, 10-34
熊倉信宏・矢野英雄 (2005) 『障害ある人の語り —インタビューによる「生きる」ことの研究—』
誠信書房, 2-7
松崎京子・島山千春 (2011) 「身体障害のある施設利用者の生活ニーズ_主観的ニーズからみた分析と
実践への示唆」『社会福祉学』52 (2), 121-135
Maruna, S. (2001) Making Good: How Ex-convicts Reform and Rebuild Their Lives, *American
Psychological Association* (=2013, 津富 宏・河野荘子監訳『犯罪からの離脱と「人生のやり
直し」—元犯罪者のナラティブから学ぶ』明石書店)
永野典詞 (2009) 「身体障害者療護施設利用者とは施設職員の主観的ニーズ認識に関する研究 —主観的
ニーズに関するアンケート結果の分析から」『社会福祉学』49 (4), 92-103
中原睦美 (2003) 『病態と居場所感』創元社
小川 浩 (2000) 「ジョブコーチとナチュラルサポート」『職業リハビリテーション』13, 25-31
岡本英生 (2002) 「非行少年が成人犯罪者となるリスク要因に関する研究(III 研究ノート)」『犯罪社
会学研究』27, 102-112
桜井 厚 (2002) 『インタビューの社会学 —ライフストーリーの聞き方』せりか書房
佐々木政人 (2017) 「家族ソーシャルワークを再考する —エンパワメント理論を基礎に—」『愛知淑
徳大学論集 福祉貢献学部篇』7, 79-96
佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社
Schroots, J. J. F. & Ten Kate, C. A. (1989) Metaphors, aging and the life-line interview method,
In Unruh, D., Livings, G. (eds.), *Current Perspective on Aging and the Life Cycle (Vol. 3)*,
281-298, JAI, London
Schroots, J. J. F. (2003) Life-course dynamics. *European Psychologist*, 8(3), 192-199.
杉山登志郎 (2000) 『発達障害の豊かな世界』日本評論社
瀧川賢司 (2014) 「福祉的就労に従事する知的障害者の「いきいき」就労につながる要因に関する
実践的研究—ライフ・ライン・メソッドによる家族と支援員の調査から—」, 日本福祉大学大学院
修士論文
瀧川賢司 (2016a) 「知的障がい者の「いきいき」として就労生活に関わる要因分析 —ライフ・ライン・

- メソッドの福祉研究への応用」『福祉社会開発研究』, 11, 25-35
- 瀧川賢司 (2016b) 「犯罪を起こした主として知的障がいを持った人の就労を通じた変容過程—変容の引き金となる要因とそれを維持する要因—」『中部社会福祉学研究』, 7, 15-25
- Takkinen, S., & Ruoppila, I. (2001) Meaning in life as an important component of functioning in old age. *International Journal of Aging & Human Development*, 53(3), 211-231.
- 津島昌寛 (2010) 「貧困と犯罪に関する考察 —両者の間に因果関係はあるのか?—」『犯罪社会学研究』 35, 8-20
- 内田扶喜子・谷村慎介・原田和明ほか (2011) 『罪を犯した知的障がいのある人の弁護と支援 —司法と福祉の協働実践—』現代人分社
- 上野千鶴子・中西正司 (2008) 『ニーズ中心の福祉社会へ —当事者主権の次世代福祉戦略』医学書院
- Veysey, B. M. & Christian, J. (2009) Moments of Transformation: Narrative of Recovery and Identity Change 『犯罪社会学研究』 34, 7-31
- 矢島正見・丸 秀康・山本 功編 (2009) 『よくわかる犯罪社会学入門』学陽書房

—第3章—

(文献)

- アマルティア・セン (1999) 池本・野上・佐藤訳 『不平等の再検討 潜在能力と自由』岩波書店
- 陳 麗婷 (2007) 「知的障害者の一般就労に影響を及ぼす要因の解明」『社会福祉学』 48(1), 68-80
- Goffman, E. (1963) *Stigma, Notes on the Management of Spoiled Identity*, Prentice-Hall (= 石黒 毅訳 [2003] 『スティグマの社会学』せりか書房)
- Maruna, S. (2001) *Making Good: How Ex-convicts Reform and Rebuild Their Lives*, American Psychological Association (=津富 宏・河野荘子監訳 [2013] 『犯罪からの離脱と「人生のやり直し」—元犯罪者のナラティブから学ぶ』明石書店)
- 萩原建次郎 (2001) 「子ども・若者の居場所の条件」田中晴彦編著『子ども・若者の居場所の構想 —「教育」から「関わりの場」へ』学陽書房, 51-65
- 保正友子 (2011) 「医療ソーシャルワーカーの実践能力変容過程—新人期から中堅期に至る3段階—」『社会福祉学』 52(1), 96-108
- 岩川奈津・都築繁幸 (2017) 「社会福祉領域におけるエンパワメント概念の枠組みと障害種別のエンパワメントの内容の検討」『障害者教育・福祉学研究』愛知教育大学障害児教育講座編, 13, 55-66
- 中原睦美 (2003) 『病態と居場所感』創元社
- 大村美保 (2012) 「矯正施設を退所した障害者の地域生活支援 —相談支援事業所に対する実態調査及び事例調査から—」『研究紀要第6号』 25 - 37, 独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみ園
- 御旅屋 達 (2012) 「子ども・若者をめぐる社会問題としての「居場所のなさ」—新聞記事における「居場所」言説の分析から—」『年報社会学論集』 25, 13-24
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社
- 志賀利一 (2013) 「矯正施設を退所した知的障害者の支援 —のぞみの園における調査研究の概要—」『さぼ—と』 2013. 12, 44-49
- 田辺裕美, 藤岡淳子 (2014) 「刑務所出所者の社会再参加に必要な変化と支援 —回復した元受刑者のインタビューから—」『司法福祉学研究』 14, 67-94
- 巴山玉蓮・星 旦二 (2003) 「エンパワメントに関する理論と論点」『総合都市研究』 81, 5-18
- 瀧田英津子・安梅勅江 (2004) 「保健福祉サービスにおけるエンパワメント環境の整備に関する研究—訪問面接とグループインタビューによる当事者主体のニーズ把握—」『日本保健福祉学会誌』 10

(2) , 31-40

辰野文理・久保 貴 (2001) 「犯罪者に対する社会の許容量 ―社会経済指標を中心として」『犯罪社会学研究』26, 35-52

Sampson, R. J. & Laub, J. (1995) Understanding variability in lives through time: Contributions of life-course criminology, *Studies on Crime and Crime Prevention*, 4, 143-158

Veysey, B. M. & Christian, J. (2009) Moments of Transformation: Narrative of Recovery and Identity Change 『犯罪社会学研究』34, 7-31

Ward, T. & Stewart, C. A. (2003) The Treatment of Sex Offenders: Risk Management and Good Lives, *Professional Psychology: research and Practice*, 34(4), 353-360

八巻(木村)知香子・寺島 彰・山崎善比古 (2008) 「障害当事者が感じる社会の「まなざし」―国立身体障害者リハビリテーションセンターの入所生への聞き取り」

―第4章―

(注)

1) WAM NET (ワムネット) は、福祉・保健・医療に関する制度・施策やその取り組み状況などに関する情報をわかりやすく提供することにより、福祉と医療を支援する総合情報提供サイトである。本サイトには、障害者総合支援法による全国の障害福祉サービス事業所の情報が検索できる。

(文献)

相田孝正, 八重田 淳 (2015) 「罪を犯した障害者の犯罪歴の伝達に関する研究 ―特例子会社を対象とした意識調査―」『職業リハビリテーション』28 (2), 2-9

法務省 (2011) 『刑務所出所者等を雇用することに関するアンケート調査』平成23年5月

法務省 (2013) 「知的障害を有する犯罪者の実態と処遇」『研究部報告 52』3-58

伊藤修毅 (2013) 『障害者の就労と福祉的支援 ―日本における保護雇用のあり方と可能性』かもがわ出版

北野和代 (2002) 「ターミナル期の患者を持つ家族に対する看護職の「共感」に関する研究」『平成14年度(2002年)研究報告』日本財団図書館

小林繁市 (2009) 『平成21年度厚生労働科学研究(障害保健福祉総合研究事業) 触法・被疑者となった高齢者・障害者への支援の研究田島班小林グループ 平成21年度 福祉施設の支援の現状と可能性に関する研究報告書』

のぞみの園 (2010) 「福祉の支援を必要とする矯正施設等を退所した知的障害者等の地域生活移行を支援する職員のための研修プログラムに関する調査研究 (その1) 障害者支援施設における矯正施設等を退所した知的障害者等の受入れ・支援の実態及び職員研修についての調査研究」『研究紀要』第4号, 1-14

のぞみの園 (2014) 『福祉の支援を必要とする矯正施設を退所した知的障害者等の地域生活を支える相談支援を中心とした取り組みに関する調査・研究報告書』, 厚生労働省平成25年度社会福祉推進事業

小長井賀與 (2017) 「地域生活定着促進事業の成果と課題」生島 浩編著『触法障害者の地域生活支援』金剛出版, 84-97

厚生労働省 (2015) 「障害者の就労支援について 平成27年7月14日」

真謝 孝・平田永哲 (2000) 「知的障害養護学校卒業生の就労状況と課題に関する一考察 ―雇用企業調査を通じて―」『琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要』No. 2
139-148

中谷内一也 (2008) 「犯罪リスク認知に関する一般人―専門家間比較」『社会心理学研究』24 (1), 34-44

小俣謙二 (2012) 「犯罪の予測可能性・対処可能性評価が大学生の犯罪リスク知覚と犯罪不安に及ぼ

文献

- す影響」『社会心理学研究』23 (3) , 174-184
- 小野隆一・木下大生・水藤昌彦 (2010)「福祉の支援を必要とする矯正施設等を退所した知的障害者等の地域生活移行を支援する職員のための研修プログラムに関する調査研究 (その1)」『国立のぞみの園紀要 第8号』1-14
- 相馬大祐・大村美保・志賀利一ら (2015)「障害福祉サービスによる矯正施設退所者の受入れ・支援に関する研究Ⅱ ―聞き取り調査の結果より―」『国立のぞみの園紀要 第8号』99-112
- 染田 恵 (2007)「刑事政策の新たな潮流と更生保護」『更生保護』58 (1), 16-21
- 立石宏昭 (2002)「社会福祉教育現場における価値観の変容 ―精神障害者観の意識調査と実践教育―」『職業リハビリテーション』15, 45-51

―第5章―

(文献)

- 五味祐子 (2015)「今、改めて考える個人情報保護 ―コンプライアンス, リスク管理の視点から」『月刊福祉』2015年11月号, 481-492
- 金川めぐみ (2017)「情報の提供・開示の在り方における現状と課題 ―社会保障法研究者の視点から」『法政論叢』53 (2) , 259-268
- 厚生労働省 (2002)「市町村地域福祉計画及び都道府県地域福祉支援計画策定指針の在り方について (一人ひとりの地域住民への訴え)」『社会保障審議会福祉部会資料』
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/01/dl/s0128-3a.pdf> : 2018.0310)
- のぞみの園 (2014)「福祉の支援を必要とする矯正施設を退所した知的障害者等の地域生活を支える相談支援を中心とした取り組みに関する調査・研究報告書」独立行政法人 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
- 田島良昭 (2015)「平成28年度に向けた地域生活定着支援センターに関する要望書 (厚生労働省・法務省)」一般社団法人 全国地域生活定着支援センター協議会
- 岡本英夫 (2017)「地域生活支援に携わる人々から見た現状 ―立場による意識の違い, そして社会に送り出す側から見えるもの―」生島 浩編著『触法障害者の地域生活支援』金剛出版, 44-54
- 小侯謙二 (2012)「犯罪の予測可能性・対処可能性評価が大学生の犯罪リスク知覚と犯罪不安に及ぼす影響」『社会心理学研究』23 (3) , 174-184
- 佐藤郁哉 (2008)『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社

―第6章―

(文献)

- 長谷川真司・高石 豪・岡村英雄他 (2016)「多職種・多機関連携による触法高齢者・障害者の地域生活支援の現状と課題 : A 県 B 地域生活定着支援センターの事例から」『山口県立大学学術情報』9, 125-133
- 岡山県社会福祉協議会 (2016)「触法障がい者の受け入れに向けて (障がい福祉施設等編)」社会福祉法人岡山県社会福祉協議会, 岡山県地域生活定着支援センター, 15-16
- 佐藤郁哉 (2008)『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社
- 東京新聞 (2017)「就労事業所で障害者大量解雇 廃業急増, 補助金頼みの業者も」東京新聞ホームページ 政治欄
(<http://www.tokyo-np.co.jp/article/politics/list/201708/CK2017082302000124.html> : 2017.09.26)
- 広田照幸・伊藤茂樹 (2011)「社会の変化と日本の少年矯正 (課題研究 少子・高齢化社会における犯

文献

- 罪・非行対策-持続可能な刑事政策を目指して)『犯罪社会学研究』36, 28-41
- 法務省 (2011)『刑務所出所者等を雇用することに関するアンケート調査』平成23年5月
- 内閣府 (2016)「子供・若者育成支援推進大綱(平成28年2月9日 子ども・若者育成支援推進本部決定)」子ども・若者育成支援推進本部
- 中谷内一也 (2008)「犯罪リスク認知に関する一般人-専門家間比較」『社会心理学研究』24(1), 34-44
- 日本社会福祉士会編 (2010)『ソーシャルワーク視点に基づく就労支援実践ハンドブック』中央法規.
- 日本財団 (2017)「再犯防止プロジェクト」日本財団ホームページ
(<http://shoku-shin.jp/about/outline.html> : 2017.09.26)
- のぞみの園 (2014)『福祉の支援を必要とする矯正施設を退所した知的障害者等の地域生活を支える相談支援を中心とした取り組みに関する調査・研究報告書』, 厚生労働省平成25年度社会福祉推進事業全国手をつなぐ育成会連合会 (2017)『手をつなぐ』No.729, 8-19
- 全国就業支援ネットワーク (2014)『全国就業支援ネットワーク 定例研究・研修会』86-87

一終章一

(文献)

- Clausen, J. A. (1998) Life reviews and life stories. In Giele, J. Z. & Elder, G. H. (eds.). *Methods of life course research Qualitative and quantitative approaches*, 189-212. Sage Publication, CA
- 福永佳也 (2011)「生きる術としての支援の獲得体験 一罪を犯した知的障害者の語り」『司法福祉学研究』11, 39-60
- 浜井浩一 (2013)『罪を犯した人を排除しないイタリアの挑戦』現代人文社
- 肥後祥治 (2003)「地域社会に根ざしたリハビリテーション (CBR) からの日本の教育への示唆」『特殊教育学研究』41(3), 345-355
- 平野優子 (2009)「時間軸を含む病い経験把握のための参考理論と方法および概念 一先行文献による検討から一」『聖路加看護大学紀要』35, 8-16
- 法務省 (2013)『知的障害を有する犯罪者の実態と処遇 研究部報52』法務省総合研究所
- 法務省 (2015b)「「協力雇用主」を募集しています (パンフレット)」
(<http://www.moj.go.jp/content/001146723.pdf>, 2016.10.01)
- 一番ヶ瀬康子 (1994)『一番ヶ瀬康子 社会福祉著作集 第三巻 障害福祉・ノーマライゼーション』労働旬報社
- 神馬征峰 (2013)「行動変容のためのポジティブ・デビエンス・アプローチ」『日健教誌』21(3), 253-561
- 北野和代 (2002)「ターミナル期の患者を持つ家族に対する看護職の「共感」に関する研究」
『平成14年度(2002年)研究報告』日本財団図書館
- 小林隆裕 (2017)「入所型障害者支援施設における取り組み 対象者の理解とアセスメント, リスクマネジメントの視点から」生島浩編『触法障害者の地域生活支援 その実践と課題』16-28, 金剛出版
- 長島 正 (1989)「成人期の課題と生きがい」ハイメカスタニエダ・長島 正編『ライフサイクルと人間の意識』金子書房, 193-215
- 中谷内一也 (2008)「犯罪リスク認知に関する一般人-専門家間比較」『社会心理学研究』24(1), 34-44
- 岡本英夫 (2017)「地域生活支援に携わる人々から見た現状 一立場による意識の違い, そして社会に送り出す側から見えるもの一」生島 浩編著『触法障害者の地域生活支援』金剛出版, 44-54
- 岡村重夫 (1983)『社会福祉原論』全国社会福祉協議会
- 岡崎祐司 (2008)「地域生活の構造と地域福祉の理論課題」『佛教大学社会福祉学部論』4, 37-53

文献

- 桜井 厚・小林多寿子 (2005) 『ライフストーリー・インタビュー ―質的研究入門』せりか書房
- Schroots, J. J. F. (2003) Life-course dynamics. *European Psychologist*, 8(3), 192-199.
- 関谷真澄 (2007) 「「障害との共存」の過程とその転換点」『社会福祉学』47 (4) , 84-97
- 相馬大祐・大村美保・志賀利一ら (2015) 「障害福祉サービスによる矯正施設退所者の受入れ・支援に関する研究Ⅱ ―聞き取り調査の結果より―」『国立のぞみの園紀要 第8号』99-112
- Takkinen, S., & Ruoppila, I. (2001) Meaning in life as an important component of functioning in old age. *International Journal of Aging & Human Development*, 53(3), 211-231.
- 立石宏昭 (2002) 「社会福祉教育現場における価値観の変容 ―精神障害者観の意識調査と実践教育―」『職業リハビリテーション』15, 45-51
- 津田英二 (2005) 「知的障害者のエンパワメント実践における当事者性」『神戸大学発達科学部研究紀要』13 (1), 59
- 上野千鶴子・中西正司 (2008) 『ニーズ中心の福祉社会へ ―当事者主権の次世代福祉戦略』医学書院
- 宇野重規 (2011) 「労働と格差の政治哲学」『社会科学研究』62(3・4), 153-172

謝 辞

本博士論文は、日本福祉大学大学院 福祉社会開発研究科 社会福祉学専攻において山崎喜比古教授のご指導もとで執筆されました。

本論文を執筆するにあたり、山崎教授には修士課程から博士課程まで調査方法の基礎を叩きこんで頂きました。修士課程では、私が福祉の調査に関して素人であったにもかかわらず、インタビュー調査とその質的解析の面白さにはまってしまい、博士課程に進んでからは、質問紙調査の質問の書き方や適切な統計処理の方法を丁寧に教えて頂きました。質的・量的を合わせたいわゆる混合研究法の醍醐味を経験でき、企業における研究では味わうことが無いような非常に刺激的な研究手法を身に付けることができました。また、第1副査の木全先生には、障がい者への深い愛を感じさせるご指導を頂き、しかも論文指導の時に、息子への対応についても相談させて頂きました。そして、第2副査の平野先生には、調査フィールドとして犯罪を起こした障がい者に寛容な関西地方をご紹介頂き、興味深い調査結果を得ることができました。このように、現在、日本福祉大学大学院の教員の最強である3人の先生方からご指導を受けるという非常に贅沢な教育環境の中、貴重な研究生生活を送ることができました。

そして、障がい者研究のゼミでは、大泉 博名誉教授からは、「個別の事例の中に普遍性が宿る」というお言葉を頂き、インタビューを通じた事例研究の中から障がい者へのあるべき姿と研究する方向性を読み取る重要性を学びました。柏倉教授からは、分かりやすい研究の表現方法を教えて頂き、自分の至らない面を気付かせて頂きました。

また、フィールド調査においてインタビュー調査にご協力して頂きました多数の当事者の方や福祉事業所や企業の職員の皆さま方には本当に貴重なお話をお聞かせ頂きました。特に当事者の方々には、思い出したくないような過去の出来事についても嫌な顔をせずにお話し頂いたことで、当時のご本人の喜怒哀楽を理解でき、今回の貴重な知見につながりました。ご協力いただきました皆様のためにも、この論文の執筆だけに終わらず、得られた知見を世の中で活用されるための行動が必要であると感じています。

最後に、この4年半の間は家族の協力が無ければやり遂げられなかったことは言うまでもありません。学会やゼミへ参加するため家を空けることも多く迷惑をかけたと思いますが、快く協力してくれた家族（みさき、理紗子、英暉）に感謝します。特に妻みさきには、私が前職を退職したことで家計に苦勞をかけ、また私のわがままに対して寛容な心をもって応援してもらい夫婦の絆の大切さやありがたさを身に染みて感じました。

以上、本博士論文の執筆にはこれらの方々からの暖かい支援があったからこそ完成に至ることができたと確信しており、皆様方のご指導、ご協力頂きました方々に、心より感謝申し上げます。

ありがとうございました。

瀧川 賢司