

琉球大学学術リポジトリ

転職志願場面での知的障害者の自己決定に対する専門職の対処態度：
222施設に対する質問紙調査の自由記述の分析から

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学教育学部附属障害児教育実践センター 公開日: 2008-03-10 キーワード (Ja): キーワード (En): Mental Retardation, Self-Determination Seeking Change in Occupation, Coping Styles 作成者: 田中, 敦士, 奥住, 秀之, 加瀬, 進, Tanaka, Atsushi, Okuzumi, Hideyuki, Kase, Susumu メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/5095

転職志願場面での知的障害者の自己決定に対する専門職の対処態度

— 222施設に対する質問紙調査の自由記述の分析から —

田中 敦士* 奥住 秀之** 加瀬 進***

Coping Styles of Professionals with regard to the Self-Determination of Persons with Mental Retardation Seeking Change in Occupation ; From Analysis of Free Descriptions in a Questionnaire Survey of 222 Institutions.

Atsushi TANAKA* Hideyuki OKUZUMI** Susumu KASE***

A "Study Group of Self-determination of Persons with Mental Retardation" conducted a questionnaire survey in 1997 to determine the degree to which professionals who support such persons respect their self-determination. The Questionnaire surveyed the coping styles in 12 actual examples. In the present report, free descriptions of a seeking-different-occupation scenario were re-totaled for every coping style. The coping style of the majority (83.8%) of the persons when the subjects sought a change of occupation was "Try to persuade him or her to continue". Next, the comment was re-analyzed, and a method of persuasion was considered to dissuade subjects from their self-asserted demands. the case of making self-assertion abandoned was examined. Consequently, the most frequent coping style was "to persuade subjects to stay on, given their handicaps". Many professionals resorted to emphasizing the subjects' fault drawbacks, making them feel miserable and applying pressure or threats. Fewest of all were professional attempts to "respect and enhance subjects' autonomy". The importance of talking things over in the self-determination scenario was discussed with reference to the situation in Sweden.

Key Words; Mental Retardation Self-Determination Seeking Change in Occupation Coping Styles

I はじめに

知的障害があっても、学校卒業後に入所施設に入るのではなく、地域での生活を徐々にではある

が志向するようになってきた。人間としてあたりまえの生活を求めるようになってきた。それに伴い、保護者や支援者から寄せられる相談も、地域生活や就業に関する内容が多くなってきた。なかでも最近目立ってきたのが、様々な場面において本人の自己主張や自己決定をどのように受け止めていったらいいのかというものである。

「知的障害者の自己決定」という問題が最初に取り上げられたのは、バイステックによる「ケースワークの7原則」で代表される「ワーカー＝ク

*Faculty of Education, Uni. of the Ryukyus

**The Research Institute for the Education of Exceptional Children, Tokyo Gakugei Uni.

***Faculty of Education, Tokyo Gakugei Uni.

クライアント関係」の基本原理の体系化においてである（仲村，1980）。ここでは、クライアント（当事者）の主体的な計画と決定が最重視され、ワーカー（支援者）はそれを支持し受容することこそ最重要原理とされた。一方で、クライアントのワーカビリティ、すなわち当事者が問題解決に取り組んでいく力（動機づけ、能力、機会など）が問題にされ、知的障害者については「ワーカビリティの欠如」という観点から、自己のことを他者が決定するパターンリズム（父権主義）に傾斜した上から下へという「保護的關係」が長らく当然視されていた。

一方、スウェーデンのNirje（1969）により「ノーマライゼーションの原理」の「本人の選択・希望・要求の可能な限りの尊重」という提言がなされた。それは、先に述べたような知的障害者観に対する徹底的な見直しを迫るものであった。つまり、当事者の「能力」を限定的に理解するのではなく、「動機づけ」、「機会」という環境要因に着目し、その改善を図ることで、知的障害者をして支援者と対等な「クライアント」に位置づけようとしたのである。スウェーデンでは当時すでに知的障害者本人の主張を傾聴するシステムづくりが動き出しており、その後30年という蓄積の中で対等、平等な「市民」としての地位を獲得するに至っている（柴田・尾添，1994；加瀬，1997）

我が国に目を転じてみると、知的障害者の「自己決定」概念は1970年代に入ってはじめて注目された。しかし、その後も、措置制度に依拠する大規模施設収容が依然主流であった。機会に恵まれば就職の可能性が開かれたと思われるレベルにある知的障害者も、本人の就職希望が無視されたり、あるいは「就職」というイメージすら育てられない施設環境での生活を余儀なくされてきた事例が少なくないことは否めない。自己決定の思想はtermとしては広まっても、実践の伴わないものであった。最近になって、権利擁護に対する世論の関心の高まり、知的障害者本人の意見・主張の公開、また当事者組織の全国的展開に対応しつつ、あらためて「知的障害者の自己決定の尊重」に関する議論がクローズアップされた。そして、その実体や方法論について検討がいくつかなされるようになってきた（望月，1996；須田・黒田，

1996）。

ところで、Wall & Dattilo（1995）は、アメリカにおける障害者の自己決定に関する研究を包括的に検討している。その中では、自己決定を促進するためには、第一に支援者が「自己決定の本質と意義」を理解し、第二に「自己決定（能力）の成長を妨げる制約がある」という認識を高めることが必要であると指摘している。しかし、我が国において、知的障害者の処遇に係る専門家や実践家が、自己決定の本質と意義をどのように捉えているのかは明らかになっていない。そのため、専門職として携わる者の「知的障害者の自己決定」に対する意識やイメージを調べることはきわめて重要な課題である。

こうした課題を明らかにすべく、1997年に「知的障害者の自己決定研究会（代表：加瀬 進）」が組織され、調査研究活動が本格的に開始された。本研究会では、以下の2点を明らかにすることを目的として調査を行った。第1に、知的障害の処遇に携わる専門家が、「知的障害者の自己決定」について、どのようなイメージを持っているかである。これについては、意味微分法（semantic differential 法；SD法）を用いて検討した。第2に、本人を取り巻く周囲の専門家が、実際にどの程度自己決定を尊重しているのかという実態である。これを明らかにするため、実際の事例をもとにした12の具体的場面を設定し、どのような対処態度をとるかについて質問紙調査から検討した。具体的場面の設定にあたっては、AAMR（American Association on Mental Retardation）の定義（AAMR，1992）における10カテゴリーの適応スキルを参考として、各スキルに対応した10場面を含むものとした。また、これらは生活全般に及ぶものであるため、専門家としては知的障害施設の職員を想定し、調査対象を決定した。

その結果、半数近くの場面（内容）で本人の希望がほとんど又は全く通らない実態が浮き彫りとなった。その最たるものが転職志願の場面であり、90%以上の職員が希望を通さないという態度をとることが明らかとなった。

これらの調査結果に関する全体的概要については、報告書等で既に報告しているのでそれらを参照されたい。質問紙調査票では12の具体的場面ご

とに、それぞれの対処態度を決める根拠を聞き出すべく自由記述欄を設けていた。ここへの記述情報が、自己決定に対する姿勢や対処態度を固める上での根拠をよく反映しており、また、同じ領域の専門家でありながらも多様な考え方やニュアンスの違いが垣間見られるものであった。近年の自己決定や自己主張に関する関心の高まりからか、ローデータに関する問い合わせも毎年のようにあり、調査実施より5年が経過した現在においてもそれは続いている。そのため、ローデータを一覧にして紹介するだけでも資料的価値があるものと思われた。そこで、今回はもっとも問い合わせの多かった「転職志願場面」に係る自由記述を対処態度ごとに再集計し、再分析も加えて紹介することとした。

なお、本研究会では「自己決定」を以下のように定義した。すなわち、自己決定とは「生活主体者としての当事者が、自己の主体的な意思と判断によって、生き方を選択し決定する」ことである。この定義は、主に社会福祉実践理論学会編(1989)『社会福祉実践基本用語辞典』の「自己決定の原則」「ケースワーク関係」に依拠しつつ、施設処遇されている知的障害者の現状に関する一般的認識をもとに研究会として定義したものである。

II 方法

1 対象者

近畿6府県での全数にあたる375の知的障害者施設(重症心身障害児及び知的障害児の施設は除く)の指導課長(相当職員)を対象とした。調査対象を指導課長としたのは、各施設の直接処遇の方向性を一定程度左右する存在であるためである。回答者の平均年齢は43.5歳であった。

2 手続き

調査は無記名での郵送法で行われた。調査用紙は各施設に郵送され、約1ヶ月の回答期間を設けて回収された。郵送数は375通、回収数は222通で、回収率は59.2%であった。調査用紙は全て無記名で回収された。

3 調査内容

本研究班のメンバーで現場指導にあたる経験豊富な専門家が、実際に経験した事例をもとに場面を再現した。その状況下において、4つの選択肢の中から対処態度を選ばせるとともに、自由記述欄を設けた。表1は、転職場面に係る調査票のプロフィールと質問文である。質問紙調査票では12の質問文の記述があるが、今回は転職場面に係る詳細な検討であるため、他は省略する。

表1 転職場面に係る調査票

プロフィール

Dさん:45才 男性 中学校卒業後施設入所し、何箇所かの施設を利用した後20代後半に自宅近くの現在の施設に入所する。両親、兄弟にも軽度の知的障害をもつ方が多く、6人兄弟のうち本人を含めて3名が施設に入所している。字を読んだり、計算をしたり、時間や日にちの概念などを理解するのは難しいが、生活の中で覚えたことはしっかりしており、身辺面などは問題ない。難しい仕事は理解できないが、力仕事が得意で、人柄もよいので、施設から近くの職場へ実習に出ている。こんなふう生きていきたいという希望と現実がなかなか噛み合わず、片思いの女性に自分の給料の数ヶ月分もする高価なアクセサリを贈ったり、誰でもいいから結婚してほしいと真剣に数名の女性にプロポーズをしたりと、本人は大真面目なのだが笑われてしまうことが多い。喧嘩っ早い、後に引きずらず友人も多い。職員に対しては口を開くと文句を言うという感じだが、本当に必要なこと以外は一回きりで本人も要望したことを忘れていくことが多い。

(場面) Dさんは今の職場では事業主さんにも可愛がられて、順調に仕事を続けていました。ときどき、わけのわからないことを行って事業主さんを困らせることもあるようですが、理解のある方なので「気にしてないよ」といつも寛容です。職員の日から見ると仕事以上の給料を出してくれているようにも思えます。ある日Dさんより「今の職場は給料が安いので辞めたい。」と訴えがありました。あなたならどうしますか。

1. 辞めさせる
2. 辞める方向で(本人と)話し合いをする
3. 説得して続けさせる
4. 辞めてはいけないと告げる

Ⅲ 結果

今回の分析対象とした転職志願場面での有効回答数は216（無回答6）であった。各態度ごとに回答割合（無回答を除く）と自由記述を表2に示した。なお、記述の最後に〈 〉内で示された人数は、ほぼ同義の内容であると判断されたコメントの人数である。

最も多かったのは「3；説得して続けさせる」の83.8%であった。そのコメントとしては、他の知的障害者の処遇と比較したり、辞めた後の状況

を想像させ、説得材料とするものが多く見られた。続いて多かったのは、「2；辞める方向で（本人と）話し合いをする」であるが、8.3%にすぎなかった。転職志願という場面においては、結果として自己決定を認めるという方向での態度を取るのは1割にも満たない少数派であった。話し合いの機会をもち「4；辞めてはいけないと告げる」は6.9%にとどまった。「1；辞めさせる」と答えたのは、わずかに2名（0.9%）のみであった。

表2 各態度ごとの回答割合と自由記述内容

「1；辞めさせる」0.9%

- ・申し出のとおり辞めさせて、ほかの職場へ転出させる。2つ以上の職場を経験させたら、仕事の質や量や賃金の多少がわかってくると思われる。

「2；辞める方向で（本人と）話し合いをする」8.3%

- ・まず、理由からやめることが適切かどうかを判断し常識的な考え及び私個人の考えを本人に伝える。その上でどうするかをもう一度考えさせる。
- ・他の職を探した場合の現実を踏まえての説得は行いが、最終的には本人の意志で決めるしかない。結果として失敗することも本人の権利に伴う責任である。
- ・辞める理由が「単に給料が安い」というものなのか、それともほかの理由によるものなのかを確認する必要があるのでは。仕事をやめるという学習経験による汎化程度の分析が必要と思われる。
- ・訴えの意味をしっかりと話し合う。
- ・年齢から見て今の仕事をやめて次の仕事が見つかるどうか不安な面もある。給料に対する見方も職員と本人との間にズレがあるが、どちらが正しいかはここではわからない。いろいろな状況を考えての話し合いが必要。しかし最終決定するのは本人であるべきだ。
- ・ただし事業主に事情を告げ、また戻ってくる確約を取りつけてから。本人に社会の厳しさを理解してもらいたい。
- ・難しい。話し合うが本人の意志が強ければやめる方向で話し合う。退職するのも自己決定。退職しても年金が有るので小遣いは困らないであろう。
- ・雇用とは事業主と労働者の人間関係（親しさ）が大事だと思う。

「3；説得して続けさせる」83.8%

- ・理解ある事業主のもとで働けることを大切にするように本人に話す。〈8名〉
- ・Dさんにとって今の職場がいかに良い職場であるか説得したい。〈4名〉
- ・現状をよく話す。ほかの職場で働いている人のことも本人に知らせ、今のところの良さを話す。〈4名〉
- ・何故そう思うのかしっかりと本音を聞いた上で、続けるよう説得する。〈3名〉
- ・現社会の厳しさを教えることが大切である。〈3名〉
- ・辞めたい理由が給料だけの問題なのか、理由によっては本人と良く話し合って意思を尊重する。〈2名〉
- ・（複数の）事業主と話しあって試行的にほかの職場へ移す。そして労働、働くことの厳しさ、社会の厳しさを体験させることも必要である。〈2名〉
- ・やめる理由について十分確認が必要だと思う。本人にはなぜ安いと思うのか、他に何があるのかなどしっかり聞き、その上で企業に伝え、できるだけ続けていけるように援助する。〈2名〉
- ・働くことの意味から説明し、会社の中での自分の役割を認識させる。〈2名〉
- ・ほかの仕事と比較検討しながら、給料も含め職場環境、本人の能力などより、本人にとって何が大切でベストかを話し合う。〈2名〉
- ・辞めることはDさんの不利になるので。〈2名〉
- ・色々話を聴いて仕事のできることをほめながら、この仕事が一番合っていることを強調しながら行っていく。
- ・不況で新しい職場を見つけることは困難ということを職安など訪問し、理解してもらう。
- ・やめたい理由が簡単に給料の面だけなのか確かめる。充実感とか人間関係に問題がなければ続けるように説得する。少し職員が職場に行きフォローする。

- ・障害を持つ人を受け入れる職場は本人にとっても施設にとっても大切にする必要がある。一般的な部分においても仕事への姿勢は変わってはならないと思う。障害を持っているからという障害者の気持ちがあるとなれば、施設側が本人に指導することが大切だと思う。
- ・最低賃金などを考えてあまりに給料が安いのなら考える必要があるが、そうでないのなら現在の労働場面での仕事のやりがい、人間関係、Dさんの必要性など本人も含め今一度確認してみる機会と思う。
- ・就職がいかに大変か理解してもらおう。
- ・ほかの職場に移ったとしても今までと比べて給料は上がるかどうかは保証がないと話す。
- ・給料が安いからと転職すれば、新しい職場に就職しても同じことの繰り返しである。説得続けさせることがベターだと思う。
- ・やめたい理由や気持ちはしっかり聞く。再度実習先を捜すことになるが、今以上の条件の所は見つけることは困難であること。新たな実習先が見つかるまでは、現在の実習を続けることを助言。
- ・辞めたい希望が強ければ一時、休職させてもらっても良いのでは・・・
- ・仕事の中身自体が嫌であれば、話は別であるが、給料が安いので辞めたいだけの理由なら、将来的なことで、がんばれば徐々に給料は上がっていくのだといった励ましで何とか続けていくように引っぱっていく。仕事における給料支給の現実も伝えることが必要ではないか。
- ・本人の訴えは、離職が適当であるという理由とは考えない。
- ・Dさんが欲しい金額と根拠を尋ねると同時に自分の働きぶりを考えさせた上で、世間の給料の相場を情報として告げた上で、本人に尋ねるのが根拠のないことと自覚させる。
- ・知的障害を持っている人に自己の就労能力に対する正しい評価（認識）を求めるのはとても困難な様である。
- ・金銭面の問題よりもっと大切なことを話す。人間関係における理解や、本人なりの能力と共に働く意味合いを十分話をして事業主の気持ちを伝えたいと思う。
- ・時間がかかるかもしれないが、何を基準に給料が安いのか、事業主さんのことなど話して、理解できないとしても、現実社会の厳しさを伝えたい。
- ・（同上）ただし、どうしても辞めたいのであれば辞めてもらってもいいと思う。
- ・Dさんの町がどのような状況かわからないが、私たちの感覚ではこの様な会社はなかなかなく、大切にしていきたい所である。給料の話は、また折を見て社長さんと話してみるといって折り返しをつけたい。
- ・社会一般の労働内容に見合った賃金の話をし、それでも本人がなおかつ辞めたいというのであれば、辞めさせてもいいと思う。
- ・事業主さんの本人に対する配慮などを説明し、本人との話し合いを通じ、本人が納得した形で仕事が続けられるように援助していく。
- ・現状の仕事が続けるために、本人、職員、事業主の三者懇談を行う。Dさんの現状の仕事量に対する見返である給料の査定などを詳しく説明する必要がある。また収入に対する支出・・・こづかいの使い方などの説明も必要と思われる。
- ・ほかの職場の仕事の内容と給料を示す。（あれば）時にはほかの職場を見学するのも一考かもと思う。なければ辞めてはいけないと話す。しかし嫌がるものを無理やり出勤させるのも困難である。
- ・今の職場以上に条件がいいところがないことを事実を示して納得させ、今やめると他に働く場所がないことを理解させる。
- ・給料が安いだけが直接原因か確かめた上で、次の職場はどんなところを望んでいるのか、やめてどうするのか具体的な思いを聞く中で、慣れた所であること、はじめからだと今よりも安くなることなど話し合いながら継続していくように共に努力する。
- ・給料以外の話もできれば.....
- ・人として事業主さんの好意を裏切るべきではない。そのような選択は不幸を招くだけで、援助者としてはよりよく生きられるよう本人に対して助言することが必要。ただ本人の気持ちをよく聞きながら説得するのだから正しい援助はできない。
- ・夢や希望を持つことは大切なことである。しかし、今の職場をやめて今より給料が高くて彼を雇ってくれる職場があるかどうかは疑問である。今より給料が高い職場に行きたいのであれば、さらに自分の能力を高め、いろいろな力をつける必要があることを理解させる。ただあきらめさせるのではなく、夢に向かって努力していくことの大切さも教えてあげたい。
- ・仕事をやめることからくる弊害（給料がもらえなくなると好きなことができないなど）を理解させることと同じ職場で働き続けることで昇給もあり得る・・・等話し合いをする。
- ・転職は習慣となりがち。今の職場内で解決する方法を第一段階の対応とする。
- ・会社での不満などをできるかぎり本人の話を聞き、本人の持っているストレスを発散させた上で、お金のことなどを含め本人に今の仕事を続けていくように話をする。
- ・単なる思いつきではないか確認するためにも続けさせる。また好条件での就労先はなかなかないことも説明する。
- ・できることなら今以上に有利な仕事があるかどうか実感できる体験をさせたい。
- ・（回答項目）2か3か難しいところで給料が安いということはどういう基準で見ておられるのか、またそれ以外の理由がないのか話し合った上でないと、2か3か本当のところは決めにくい。はなしあつたうえでもDさんの結論が変わらないならやめさせると思う。
- ・仕事とがいやとか人間関係ならともかくとして、給料が安いからとの理由であれば、やめれば給料が入らなくなるわけだから、説得は可能と考える。

- ・まず、給料が安いと思う根拠を話してもらおう。他の人と比較してなのか、自分の仕事の無いように見合っていないと思っているのか、ひょっとしたら意外と人間関係のつまづきなのかもしれない。また将来の結婚を意識して貯金したいと思っているのかもしれない。ちがう内容の仕事をしたと思っているのかもしれない。事業主さんに無理を言えるのなら数日間、日払いの別の会社で働かせてみてほしいとDさんと一緒に相談していくのも良いかもしれない。
- ・自己決定の大切さということが言われるが、これは何でも本人の主張を受け入れてよいと言うものでもないと思う。Dさんの自己判断が、他者との関係において自己中心というか、自分が見えてないという部分が社会常識（常識とは？ということも議論になるが）から大きく逸脱している場合は本人が理解できる道を探って説得を続けていくことが大切。場合によっては事業主さんに「Dさんは仕事はよくするが、君の仕事からして本当は給料はこれくらいが妥当だ。君の力以上に給料を出している。」「これ以上給料が欲しいなら、これが出来たら、これだけできたら」とか本人がわかる目標を話してもらおう。
- ・Dさんは入所施設の対象ではない。生活の場を地域に広げ生活ホームまたはグループホームを利用することが望ましい。
- ・現在の社会状況から考え職場を変えることの大変さ、今覚えている仕事をやめ最初から仕事を覚える大変さなど話し合い、給料についてほかの職場（友人そのほか関係者）の人のアンケートをとり比較してみればはっきりしたデータで話し合ってみる。
- ・（回答項目）3が基本であるが、2となっても仕方がない。彼に理解できる論理の道筋をどう書くか。
- ・具体的に分かりやすく話をし、続けることのメリットを伝えていく。
- ・給料が安いことが本当に原因か、給料（お金）の使用目的は何か、次の職場のことなど今後についての見通しを持っているかなど疑問。能力的にもそこまで考えが及んでいないように思われ、現実を考慮するところになってしまう。
- ・辞めさせるのはたやすいが、居心地の良い理解ある職場はなかなか見つからないことを理解させること
- ・十分給料はもらっているという話をする。またやめてどうするのか尋ねる。それでもやめたいのなら、事業主にも迷惑がかかるのでやめさせる。
- ・やめたい理由が給料にあるので、金銭の用途について計画性がないことを指摘し、給料の価値観について理解を求めると共に、仕事の意義や目的についても理解を求めると同時に、それでもなおやめたいという場合自己の言動に責任をもたせた上で本人意思を尊重する。
- ・いろいろな理由があると思われるので、まず本人と事業主からも話を聞く。
- ・給料の意味、仕事の意味をきちんと理解できているかどうかを話し合ってから。
- ・他に給料の高い職場を見つけている場合と、ただ単に「給料が安いのでやめたい」と訴えているのだろうか。本人なりに選択肢があると思われるが、本人が現在の仕事で適応しているのならば、なるべくそこで頑張る様に説得したいと思う。
- ・本人の現実感の乖離は、関わってものたちの説明不足によると思う。日常から金銭感覚を養うことが必要であろう。また、事業主さんの寛容さに感謝すべき。これがないから「乖離」が起こる。
- ・本人の中で自立したいという強い希望があるのなら、まずは話し合いで、自分のしたいこと、それに伴って本人がすべきことの説明をして納得してもらえれば良いと思う。
- ・給料の安さの根拠が良くわからないが、具体的に必要なお金・経費が必要で、本当に本人が不自由と感じていないのなら転職も必要と思われる。本人は本当に施設の中にいたいのかどうか不明。
- ・本人は余り内容がわからずに言っているようなので、話し合ってもらえる様にする。職場とも十分連絡を取り、本人の希望の内容（どういう暮らしでどのように足りないのか）についても知る。
- ・不景気な点やほかの職場の状況を伝え、安いと思っている点を模索し、納得してもらえよう。
- ・何を基準にして給料が安いといっているのか十分に聞き出した上で、本人に考えてもらう。
- ・普段のDさんの状況から考えて今回の訴えがどの程度のものなのかまず疑問である。まずはその程度を判断する必要がある。私としてはとりあえず、説得をして続けてもらう様に話をしようと思う。その後の展開はDさんの意志（本当にやめたいのか、それともただの文句なのか）にかかっていると思う。
- ・給料のいい職場に転職したい気持ちは分かるが、給料だけでなく職場の理解や人間関係も含めて条件を考えなければならぬことを伝える。
- ・どうして続けた方がいいと思うのか、こちらの考えをできるだけ分かりやすく伝えたいと思う。また本人の希望ももう一度じっくり聞いた上で相談していきたいと思う。

「4：辞めてはいけなさと告げる」6.9%

- ・誰であれ安易に職場が変わるということについては反対である。
- ・Dさんの性格から客観性のある「給料が安い」ということではないと思う。あんまり「どうして」という理由を聞かずにきちんと「それはだめだ」と告げる方が効果的。
- ・現状認識の甘さについて、またやめてからの生活確立ができないことを説明し、やめさせないようにする。
- ・本人を理解して大切に接してもらえる事業主の存在を再認識させると共に仕事に対しての甘えや人間関係の大切さを指導する。
- ・恵まれた人間関係を大切にすべき。「辞めたい」というのも職員への文句の多い話題のひとつとして捉え、本人の愚痴やきもちを聞いてあげるのが望ましいであろう。
- ・本当にやめたいと思っているのかしばらく様子を見る。
- ・本人のこれまでの傾向を自覚させる。（自分を知る）

IV 考 察

1 調査手続きについて

今回選定した施設は、近畿地区の全数にあたり、なおかつ郵送法でわずか3週間の回収期間であったにも関わらず、約60%という高い回収率を得た。このことは、「知的障害者の自己決定」に対する専門職従事者の関心の高さを反映しているものであろう。また、実際の事例をもとに質問紙を設計したことで、現場指導にあたる実践家にも分かりやすく、かつ興味をもって回答して頂けるものであったと解釈できる。自由記述欄への記入頻度が非常に高かったこともそれを裏付けている。

2 対処態度別の記述内容の傾向

「1；辞めさせる」と答えたのは、わずかに2名(0.9%)のみであった。「2；辞める方向で(本人と)話し合いをする」も8.3%にとどまり、転職志願という場面においては、結果として自己主張を認めるという態度を取るのは1割にも満たなかった。これら本人の希望を通して辞めさせる方向の態度をとる(1&2)と答えた職員のコメントとしては、失敗が想定されても本人の自己責任であることを強調するコメントが目立った。一方、事業所に戻る確約を取るなどの上で、社会の厳しさを認識させるといった教育的な側面での意見もあったが、現実的に実現可能性を考えると、事業主との日頃の関係作りと事業所の経営安定が必須条件となろう。可能であるとしても、事業主に多大な雇用負担感を与えるものである。就労支援経験の少ない福祉関係者によく見られがちな傾向とも受け取れ、雇用支援という観点からすると、状況によっては抵抗を感じざるを得ないものでもあろう。

「3；説得して続けさせる」は83.8%と最も多かった。コメントとしては、他の知的障害者の処遇と比較したり、辞めた後の状況を想像させ、説得材料とするものが多く見られた。「4；辞めてはいけないと告げる」は6.9%にとどまったが、話し合いの機会をもたずに退けるという意見もみられた。

3 自己主張を諦めさせる場合の説得の方法

最も回答の多かった「3；説得して続けさせる」のコメントを再分析し、自己主張を諦めさせる場合の説得の方法を検討することとした。その際、大きく分けて以下の3つのタイプに分類できると考えた。

タイプ-A：本人の主体性を尊重しつつ深化させるスタイル

タイプ-B：プラス思考の説得で諦めさせるスタイル

タイプ-C：マイナス思考の説得で諦めさせるスタイル

表3に分類結果をまとめた。もっとも多かったのは、タイプ-Cで、マイナス思考の説得で諦めさせるスタイルの38件であった。このタイプの特徴は、本人の非や欠点を強調したり、辞めた後の悲惨な状況を想像させるなどして、ある種の脅威を与えるということである。

次に多かったのは、タイプ-Bのプラス思考の説得で諦めさせるスタイルで、29件あった。これはタイプ-Cとは反対に、続けていることのメリットを強調したり、そのうちいいこともあるだろうということを感じさせ、エンパワメントを誘発させようということが特徴である。

もっとも少なかったのは、タイプ-Aで、本人の主体性を尊重しつつ深化させるスタイルの26件であった。このタイプの特徴は、本人の考えを大切にしながらじっくり解決策を探ろうとするもので、辞めたい理由を詳しく聞こうとする態度が多く含まれている。本人の希望・要求を可能な限り尊重する姿勢がみられるものとも言えよう。

以上の3タイプに分ける際に基準として注目したのは、説得の質的な差異である。説得するといっても、何かを材料に諦めさせることに近いのか、あるいは本人の真意により接近し、真摯に受け止めようと話し合いに努力するのかわでは大きな違いがある。また、諦めさせるにしても、良い点を強調するのか悪い点を強調するのかでは違ってくる。どのような態度をとるかは、本人の性格や日常生活面等を詳しく見ることによっても多少変わってくるであろう。しかし、話し合いを大切にするとタイプ-Aがもっとも少なかったのは、我が国における障害者処遇の現状を多少なりとも反映してい

とも言えるのではなからうか。

表3 説得して続けさせる場合の態度分類

タイプ-A：本人の主体性を尊重しつつ深化させるスタイル	
理由を詳しく聞く	16
事業主にもちかける	5
本人の意思の強さを探る	3
ストレスを発散させて問題解決を図る	2
小計	26
タイプ-B：プラス思考の説得で諦めさせるスタイル	
今の雇用条件や環境が良いこと	23
続けることのメリット	3
事業所での役割を得ていることへの責任	2
昇給やキャリアアップの可能性があること	1
小計	29
タイプ-C：マイナス思考の説得で諦めさせるスタイル	
労働と給与についての理解の乏しさ	13
転職は困難であること	11
事業主の理解を裏切ってはいけない	5
給与がなくなった時の状況	4
給与の使途に計画性がないこと	3
給与以外での大切さ	2
小計	38

4 自己決定における話し合いの意義

前出のNirjeにより「本人の選択・希望・要求の可能な限りの尊重」を世界に向けて提言したスウェーデンにおいて、知的障害のある人の自己決定権が語りだされたのは、当事者として長い「入所施設生活」を経験したオーケ・ヨハンソン氏が、70年代の半ばに「施設での生活」を語ったことがひとつの契機になったと言われている（大滝，1997）。オーケ氏が「施設体験」を語り始めたことによって、その理不尽・不当な処遇について当事者から聞くことができ、同調した親たちが、まず彼を地域のFUB（親の会）理事に推薦した。そして、障害のある人々がFUBに次々と加盟して、「親の会」だったFUBが現在の「スウェーデン全国知的発達障害児童・青少年・成人協会」に変わった。こうして周りの人々ははじめて「障害のある人自身」の声を聞くとともに、これまで

は障害のある人はその「障害」のために自分では物事を判断することは出来ないと考えられていたことを見直す契機となった。「障害者のために」と周りの人間の価値観によって障害のある人の生活を決定づけていたことが、ノーマリゼーションへの流れの中で、

「発言が許されるということは、相手はそれを聞かなければならない」

「物事を決める場合、賛否も含めて本人の同意がなければならぬ」

という最も大切な大前提が生まれてきたという。

この2つの大前提の前には、話し合いの場（機会）を保障することがまず第1条件となる。今回の調査において、回答の選択肢を考慮する際、この「話し合い」の有無に大きな焦点を当てて設定した。すなわち、「2. 辞める方向で（本人と）話し合いをする」と「3. 説得して続けさせる」の2つは話し合いの場を取りあえず保障するものであり、「1. 辞めさせる」と「4. 辞めてはいけなさと告げる」は話し合いの場をもたないことを想定したものである。「4」と回答した者の中にも話し合いを想定したケースが若干みられたが、話し合いの場を保障しないとする「1」と「4」が合計7.8%であった。取りあえず話し合いの場を保障する「2」と「3」の回答が92.2%に上ったが、これを意外に多いとみるか、100%でない現状を強調するかは意見の分かれるところであろう。しかし、転職というライフステージにおける大きな問題であること、スウェーデンでは大前提となっていることなどを考慮すると、敢えて後者の立場で論を進めたい。

話し合いの場を保障した上での次なる段階としては、本人の希望・要求を可能な限り尊重する姿勢がみられるか否かである。この点については、説得の方法の分析をもとに先に述べたとおりである。

縦割りでない一般社会の民主的な関係の中ではすでに浸透していることに「共同決定（Medbest ammande；スウェーデン語）」の原則がある。集団や対人関係の中で物事を決めて行く場合、ある特定の人やグループが独断的に決定をするのではなく、すべての人がそれぞれ決議に参画して、合

意の上での決定をするということである。この言葉から派生した言葉で「共同 (Med)」という言葉をもじってオーケ氏が使い出したと言われている「相互関与 (Medinflytande)」という概念がある。人は、互いに影響を与えたり影響を受けたりする存在であり、それは、誰もが「お互いに関与し合っている」という事を意味する。しかし、一方の人が片方を無視したり、無関心であれば相互に関与するという関係は成り立たない (大滝, 1997)。今回は転職志願の場面に限って細かくみてきたが、理念の問題として、当事者も専門職者も「相互関与」する存在であることをお互いにまず認識し、日々のサービス提供場面においても常に意識しておくことが、わが国における知的障害者の自己決定の問題を考えていく上での出発点となるのではないだろうか。

V まとめ

知的障害者の自己決定研究会では、知的障害者の支援にあたる専門職者がどの程度彼らの自己決定を尊重しているのかという実態調査を1997年に行った。実際の事例をもとにした12の具体的場面を設定し、どのような対処態度をとるかについて質問紙から検討したものである。本報告では、転職志願場面に係る自由記述を対処態度ごとに再集計し、再分析も加えて紹介した。転職志願を訴えた場合の専門職者の対処態度としては、「説得して続けさせる」が83.8%と最も多かった。次に、そのコメントを再分析し、自己主張を諦めさせる場合の説得の方法を検討することとした。その結果、「マイナス思考の説得で諦めさせるスタイル」が最も多く、本人の欠点を強調したり、辞めた後の悲惨な状況を想像させるなどして、ある種の脅威を与える方法を取る者が多いと示唆された。もっとも少なかったのは、「本人の主体性を尊重しつつ深化させるスタイル」であった。自己決定場面における話し合いの重要性について、スウェーデンの状況なども参考に考察を加えた。

付 記

本調査は「知的障害者の自己決定」研究会 (代

表：加瀬進)において、社会福祉・医療事業団の助成を受けて実施した。研究委員である北岡賢剛氏、山之内洋氏、引田幸男氏、中島秀夫氏、安井愛美氏、中川裕美子氏、牛谷正人氏、事務局を御担当頂いた信楽青年寮の皆様、及び調査にご協力頂きました方々に深く感謝いたします。

引用文献

- American Association on Mental Retardation (1992) : Mental Retardation (9th edition); Definition, Classification, and Systems of Supports. Washington D. C., American Association on Mental Retardation.
- 加瀬進 (1997) : インテグレーション概念の再検討. SNEジャーナル, 2(1), 58-74.
- 望月昭 (1996) : 発達障害リハビリテーションの実践・研究について—自己決定の援助技術を中心に、発達障害研究 17(4), 39-42.
- 仲村優一 (1980) : ケースワーク教室. 有斐閣選書.
- Nirje, B. (1969) : The normalization principle and its human management implications. R.B.Kugel & W.Wolfesnberger (Eds.) : Changing patterns in residential services for mentally retarded. Washington, D.C., President's Committee on Mental Retardation.
- 大滝昌之 (1997) : スウェーデンにおける本人参加と自己主張. オーケ・ヨハンソンさん、大滝昌之さん講演会記録. 1997年11月6日, 札幌市身体障害者福祉センター、札幌「地域生活支援を考える会」.
- 社会福祉実践理論学会 (1989) : 社会福祉実践基本用語辞典, 川島書店.
- 柴田洋弥・尾添和子 (1994) : 知的障害をもつ人の自己決定を支える. 大揚社.
- 須田正信・黒田健次 (1996) : 精神遅滞者の就労選択時における自己決定について. 発達障害研究, 18(1), 68-75.
- 「知的障害者の自己決定」研究会 (1998) : 知的障害者の自己決定に関する研究. 社会福祉・医療事業団 (高齢者・障害者福祉基金) 助成

事業研究報告書.

Wall, M. E. & Dattio, J. (1995) : Creating
Option-rich Learning Environments-
Facilitating Self-determination, The
Journal of Special Education, 29(3), 276-

294.

(小辻他訳：「選択肢豊かな学習環境の創造—
自己決定促進のために」、京都教育大学障害
児教育学ゼミナール報告第2号、56-71)