

氏名 深谷 弘和
学位の種類 博士（社会学）
学位授与年月日 2016年9月25日
学位論文の題名 障害者福祉現場における福祉労働者の「個別化」に関する研究

【論文内容の要旨】

本研究は、申請者が大阪障害者センターに事務局を置く障害者福祉職場の職員のメンタルヘルスに関する検討会に事務局員として参加するなかで、障害者福祉現場の職員と共に現場労働者のメンタルヘルスの状況を実践的に分析し、あるべきメンタルヘルス対策を検討するなかで理論化を進めていった実践に裏付けられた社会福祉労働者論研究である。申請者は、いくつかの障害者福祉現場に参加し、メンタルヘルス上の課題をもつ労働者や管理者と出会い、労働者の思いを耳にし、考えるなかで、その現場で働くことに魅力を感じつつも、障害者福祉の現場を自身の一生の場とすることに喜びをもつ労働者が、1990年代の社会福祉基礎構造改革以降の政策展開のなかで進む新自由主義的福祉政策の影響を受け働きづらくなっている事実と出会ってきた。

そこで、申請者は、新自由主義的福祉政策下の障害者福祉労働者が置かれている働きづらさを、「個別化」という独自の視点から分析することに着眼した。ここで定義する「個別化」とは、「福祉労働者が、社会福祉基礎構造改革以降の政策への対応に追われるなかで、市場原理を内面化し、個々別々に分断され、職員集団の形成が困難になっていること」を指す。本研究では、1990年以降、福祉現場でその「個別化」が進んでいると仮定し、障害者福祉現場へのアンケート調査、フィールドワーク、インタビュー調査を通じてそれを実証し、今、社会福祉現場が抱える課題と対策を提示した。この研究において理論的支柱としたのは、1970年代に議論された社会福祉労働論である。申請者は、真田是が提起し、その後の実践や理論研究において発展してきた社会福祉論研究の成果を、この研究における理論構築の支柱とした。

本論の構成は以下の通りである。

序章 研究目的および研究枠組み

第1章 障害者福祉労働の特徴と障害者自立支援法

第2章 メンタルヘルス不調にみる福祉労働者の実態

第3章 メンタルヘルス不調対策への全国的状況

第4章 施設内虐待の背景にみる福祉労働者の「個別化」

第5章 いま、施設管理者は、「個別化」にどのように向き合っているのか

終章 管理される主体から協同的な主体へ

ここで、序章から終章までの各章の要旨を報告する。序章は、研究の枠組と研究の背景（先行研究の整理）で構成される。まず、研究の枠組みを“研究の主題”“問題の所在”“研究の対象”“方法”にわけ論じている。そこで、本研究の目的を「1990年代の社会福祉基礎構造改革以降の政策展開が、福祉労働者にどのような影響を与えているのかを障害者福祉現場を対象にした実態調査から検討すること」に定め、方法を、福祉労働者の置かれている実態を「個別化」という独自の視点から、1970年代に議論された社会福祉労働論に依拠しつつ、障害者福祉現場へのアンケート調査、フィールドワーク、インタビュー調査を通じて、現状からみえてくる課題を明らかにする必要性と理論的根拠が示されている。

ここで強調しておかなければならないのは、「個別化」という申請者の独自の分析視点に基づいて、申請者が立脚した社会福祉労働論と、今日の新自由主義社会における管理や社会福祉労働現場に生じている実践的矛盾をどう整

理しているかである。

まず、ここで使用している「個別化」は、あくまでもバイスティックが定義したソーシャルワークにおける「個別化」ではなく、「福祉労働者が、社会福祉基礎構造改革以降の政策への対応に追われるなかで、市場原理を内面化し、個々別々に分断され、職員集団の形成が困難になっていること」と定義する。申請者のこの定義は、障害者福祉現場に参与し、労働者と共に実践するなかで彼らがおかれている状況と向き合い、行きついた定義である。

社会福祉基礎構造改革による市場原理の導入が非正規化や低賃金化を深刻化し、2006年の障害者自立支援法では、職員配置において「常勤換算方式」が導入された。規制緩和がすすめられ、常勤職員を非常勤で代替することが可能となり、非正規化にさらなる拍車がかげられた。

そこで申請者がみたのは、制度設計により生じている非正規化や低賃金化により、職員が職場で共に実践を検討する機会が奪われている事実である。申請者は、金澤や浅井らの指摘を受けつつ、福祉労働者は低賃金、非正規化、業務量の増加などの労働問題を抱えているが、その問題を共有し、問題を可視化する機会や組織を失っている事実を指摘した。さらに、その矛盾を運動として組織化することが困難になっているという。ここにみるのが、まさに申請者が福祉労働者の「個別化」の進行である。この「個別化」は、福祉労働者を個々別々の存在とすることのみを指すのではない。「福祉労働の貧困」に対する政策的対応として生じてきたキャリアアップ等の政策が加算形式であり、職員のキャリアアップを目指し、職場の「評価」を上げる為には福祉労働者なかでも管理者の業務負担増を余儀なくし、管理者が現場で実践に参加し、共に育つ機会を失っている事実も生み出していると指摘する。

次に、申請者が理論的支柱とする社会福祉労働論と「個別化」の関連についてである。社会福祉労働論は、1970年代、福祉国家体制が拡大され、その再編が求められはじめた時期に提起された。新自由主義的福祉改革が進むいま、社会福祉労働の「二面性」が、新自由主義的改革の影響を受けているか否かを問う必要があった。真田はが指摘した社会福祉労働の「二面性」とは、政策主体に規定される主体としての福祉労働者と、政策主体に働きかける主体としての福祉労働者という「二面性」である。真田は、社会福祉労働者は、支援実践を政策主体から社会的に規定される一方で、対象である生活問題を抱えた人々の権利保障を求める役割を担うことを指摘してきた。今日、市場原理が内面化する新自由主義的福祉改革の下で「福祉労働の『商品化』」をすすめ、バラバラにされたニーズに対応するために、福祉労働者は個々別々に分断され、商品化した福祉サービスの「マネジメント」を管理する主体となり、職場で福祉労働者相互があるいは福祉労働者と当事者が連帯することが困難かつ不必要となり「個別化」が進んでいると申請者は考える。つまり、真田が指摘した政策主体に働きかける主体という側面が、今日、障害者福祉現場の労働者から奪われつつあると考えるのである。

筆者は、研究を障害者福祉職場に限定した根拠を次の三点においている。第一点が「障害者福祉現場における福祉労働者を対象とした調査研究の少なさ」であり、第二点が障害者福祉労働の特徴である「観」の変容への着目である。この「観」の変容とは、「障害者福祉が積み上げてきた実践のなかでも福祉労働者が障害者に会おうなかで果たしてきた『観』の変容」である。この着眼点は、「個別化に対抗するエッセンスがある」と述べるように申請者が追求する実践のなかでの育ちを明らかにする重要な視点である。第三点が、本研究が「社会福祉労働論における障害者福祉労働の積み上げをおこなっていく」ことに寄与するものとなるというものである。

次に第1章の要旨について述べる。申請者は、障害者福祉職場は、「発達保障思想や、共同作業所運動では、障害のある人と福祉労働者の対等平等な関係性の中で、福祉労働者は労働観や発達観といった『観』の変容を経験し、かつ、集団での討議を通して、障害のある人と共に社会の『観』とも向き合ってきた」と、実践集団を通して職員相互が、職員と当事者が対等平等な関係性の下で育ちあうことを可能としてきた事実を先行研究に基づきながら明らかにしている。ここで重要なのは、社会的存在としての障害者、つまり「障害があって生きてきた存在」としての障害者を理解する研究を、理論構築の軸とすることであった。そこで、田中智子や植田章の理論を紹介している。

田中は、「障害のある人と対面する限られた時間を通して、24時間365日の生活を捉えることが求められる」福祉労働が有する特徴として、「単なる能力の向上ではなく、その人がその人らしく人生の意味を見出していく成長・発達を支える」こと、さらには「実践の背景にある社会に目を向け、その構造的矛盾や政策的動向などに目を配る」ことが求められると主張し、植田章らは、業務調査の結果から障害者福祉現場の労働者は「対象となる障害者だけではなく、周囲の利用者や環境への配慮もおこなっていること、また利用者の要求も、環境や職員との関係性のなかで変化していること等から導き出されている」ことを指摘している。

また、コミュニケーション労働という切り口から、二宮厚美の理論を紹介し、福祉労働者と対象となる障害者との「主体-主体」間という関係性に着目し障害者福祉労働の特徴を論じる必要性を論じる。さらに「障害」学の到達と課題を整理し、「障害」を通した障害のある人と福祉労働者の「共同作業」で生じる「世界観」や「立場の違い」への「ジレンマ」を「障害者ソーシャルワーク」の領域の確立を探る松岡克尚の理論を整理し、田中や植田らの社会的存在として当事者と向き合う視点、二宮の「主体-主体」での関係づくりという視点、「ジレンマ」として障害者と福祉労働者とのつながりを検討する松岡らの視点は、障害のある人と福祉労働者との関係性にこそ障害者福祉労働の特徴があることを述べていると整理する。

しかし、申請者は、障害者自立支援法がその関係性に障壁をもたらし、障害者福祉労働者の「個別化」を深刻化させ、障害者福祉労働の特徴として挙げた「観」の変容を困難にしていると結論づける。

この「観」の変容とは、発達保障思想に基づく福祉労働者の「観」の変容と、共同作業所運動に基づく「観」の変容である。発達保障思想に基づく「観」の変容は、障害者が「主人公」とともに、福祉労働者も「主人公」という関係性を目指す力となった。障害者も福祉労働者も同じ社会を構成する一員として「仲間」と共に存在し、共に発達する実践を生み出す思想的な背景となっていった。これは、どんなに障害が重くとも教育や労働を権利として保障する教育権保障や労働権保障運動を展開する力となったと申請者は整理する。さらに、共同作業所運動による「観」の変容を、申請者は、「労働」観の変容、「障害者」観の変容、地域住民との「観」の変容（地域と共に育ちあう「観」）に分け整理する。

この「観」の変容は、「発達観や労働観の変容にみられた能力主義による評価や、生産性を重視する評価といった政策主体側の『観』のあり方を転換させてきた意義をもつ」と述べ、その「観」の変容が、社会的な存在としての障害者の豊かな生活を保障し、いつしか労働者の豊かな生活を検討することにつながっていくと、発達の共受関係を追求する1970年代以降の発達保障運動が果たしてきた意義を整理するなかで論じる。

しかし、2006年の障害者自立支援法は、その「観」の変容にさえ大きな影響をもたらした。自立支援法は、大きな転換があり、福祉労働者への具体的な影響を整理した。それまでの支援実践が福祉サービスとして商品化され、金銭換算化されたことによって、本研究が視点として設定している福祉労働者の「個別化」が生じていることを指摘している。

第2章では、労災認定件数の精神疾患原因の増加に代表される職場のメンタルヘルス問題が、現在、社会的課題となっている。申請者は、そのメンタルヘルス問題を通じて、障害者福祉現場の実態に迫っている。対人援助職のメンタルヘルスとしては、バーンアウト研究としておこなわれてきたものが多いが、障害者福祉現場を対象とした研究の積み上げが少ないことに加えて、労働の量と質の変容を捉えた研究は少ない。そのため、本研究では、社会福祉基礎構造改革以降の福祉労働者の変化を検討する為にメンタルヘルス不調を素材とした先駆的な研究である。メンタルヘルス不調に関する調査を実施するにあたり、NPO 法人大阪障害者センターが2009年6月より「福祉現場におけるメンタルヘルス検討会」を立ち上げた際に、申請者はその事務局として参加している。この検討会では、研究者と障害者福祉現場の福祉労働者が、調査にあたっての検討を加え、さらに予備的調査として職階に分けての半構造化面接によるグループインタビューを実施した。この予備的調査をもとに質問紙を作成し、各法人の管理職

対して調査説明会を実施した上で、大阪府と京都府の16法人より2218名の福祉労働者を対象とし、2010年2月より1ヶ月間アンケート調査票を配布し、男性462名、女性678名、計1173名（回収率52.9%）の労働者から回答を得た。調査は、予備的調査に基づき属性といくつかの尺度（MBI、GHQ-28、BSCP、IES-Rなど）を使用した。結果、GHQ-28では、62.2%の福祉労働者がメンタルヘルス不調の高リスクにあった。また、MBIの結果からは、20代の若手職員と中間管理職が他と比べてバーンアウト状態にあり、重回帰分析からは、バーンアウトには雇用形態や資格、賃金は大きく影響しておらず、労働時間の長さや、職位といった労働環境に加えて、職場への満足度、継続して働き続ける意識がバーンアウトに影響していた。また、自由記述の分析からは、利用者との関わりの間ではストレスを感じていないことがわかった。バーンアウトの結果では、若手職員と中間管理職に深刻化していた。

本調査を通し、若手職員のメンタルヘルス不調の背景には、青年期というライフステージも影響しており、メンタルヘルス不調を個人の問題として捉えるのではなく、「観」の変容の契機として捉えることを提起した。また中間管理職も、自立支援法以降の業務負担がその背景にあると考えられ、労働の質と量を踏まえて、職場全体の課題として捉えることが重要であるとの結果を示している。

第3章では、申請者は、今日、セルフケアを核とするメンタルヘルスケアが展開されるなかで、メンタルヘルス不調を個人の責任として追及する側面が強まりかねないと考え、全国調査を実施し「社会問題の個人化」とならない為にはいかなる視点と対策が必要であるかにつき考察を加えている。全国から抽出した1500の事業所を対象にアンケート調査を実施の結果、メンタルヘルスの担当部署があると答えたのは13.0%で、労働安全衛生委員会を設置している事業所も20.2%など、全体的にメンタルヘルスケアへの取り組みが遅れていることが明らかになった。特に、運営主体別にみると、NPO法人と営利法人での対応の遅れが目立った。また、管理者のメンタルヘルスケアへの意識に関しては、大きな差はないものの、「職員会議が必要」や「仕事量を減らすべき」などの職場環境に着目すると同じだけ、「職員の個人の力量や資質の向上が必要である」と考えている管理者が一定数いることがわかった。

申請者は、2015年から始まった「ストレスチェック制度」も医療が第一次予防に介入することになる危険性に関して精神医学が有する権力性に着目し議論を積む必要があると考える。この為、「過労死対策、自殺対策、うつ病対策といったなかで、精神障害の労災認定にはじまり、メンタルヘルス指針や、労働法の改正としてのストレスチェック制度導入に至るまでの間に、精神医療が『第1次予防』に介入するかどうかには葛藤があり、議論が重ねられてきた経過をみる必要がある」と指摘し、医療者が「健康増進」という名の下で労働者を管理する危険性を危惧する。

現実に、障害者福祉現場で福祉労働者のメンタルヘルス不調への対策が、第1次予防であるセルフチェックから、第3次予防である復職支援の実施まで、またはメンタルヘルスに関する職員研修の実施までを、常用雇用者が50人未満の事業所が多い障害者福祉の事業所を対象とし実施する時、精神科医療機関や医療ビジネスが介入することが多い。そのために、メンタルヘルス問題が職場の問題ではなく、個人の問題とする傾向が強まり、加えて、現行のメンタルヘルスケア体制そのものが「労働問題の精神医療化」と呼ばれるように、労働問題を個人の責任へと転嫁する危険性が存在する。今後、障害者福祉現場においてメンタルヘルスケア体制を整えていくにあたっては、慎重に検討をおこなうことが必要であることを申請者は指摘している。

第4章では、施設内虐待から3年が経過した障害者入所施設にボランティアとして参入し、施設内虐待にみる職員の「個別化」を分析している。その方法は、6名の職員が、施設内虐待発生前後から3年が経過した現在までを振り返るという調査方法をとっている。施設内虐待の「発覚前」では、大舎制から小舎制へと移っていくなかでの戸惑いや、対象者が重度から中・軽度の障害児へと地域の抱える矛盾が変化していったことへの対応ができなかったことが聴取できている。施設内虐待の「発覚直後」では、施設内虐待の発覚に伴い、支援実践の変更が求められ

るが、その対応が可能だった職員とそうでない職員がいたことや、改善に向けた具体的な取り組みとして、会議や記録のあり方を見直したことが語られ、現在、施設内虐待を二度と繰り返さないために、職員集団の力量を形成しようとする取り組みを展開していることが語られている。

この研究にあたり、まず、申請者は、「なぜ施設内虐待が生じるのか」を問う先行研究を整理している。その先行研究は、まだそれほど多く蓄積されているものではなく、2000年代以降に積み上げられてきており、そこでは共通して「支援者の人権意識の不足」と、利用者、職員、管理者、保護者など関係者間での「コミュニケーション不足」など複合的な虐待の要因が重なっているという指摘がある。また、施設の抱える問題と虐待とを関連付けて、構造的な分析を行い、虐待者の精神力動と集団力動に注目して、虐待を、①志向的自律型、②志向的他律型、③無志向的自律型、④無志向的他律型の4つに分類する市川和彦の研究にみるような力動研究があることを紹介する。申請者は、市川の論を「この分類の目的について『専門職としての自覚を持って』や『利用者の人権を尊重』といった理念を指摘したり、『人手が足りない』や『障害の重い利用者が多すぎる』、『閉鎖的』といった施設の物理構造上の問題を指摘したりすることも重要ではあるが、一方で何がそれを容認させたのか、管理者の介入、研修、スーパービジョンのあり方はどうだったのか、という問題の原因の追究と予防策の検討が必要である」とその限界を指摘する。

そこで、「事例検討会」や「スーパービジョン」、「自己検討」といった実践的な課題のみで、虐待を予防することが可能となるのだろうかとの考えを持つ申請者は、松川敏道が、市川の研究を一定評価した上で、「しかし、すでに触れてきているように、これらの対策は、虐待の背景を主に施設の内的関係に求めた結果として導き出されたものである」と批判的に検討し、量的研究だけでなく質的研究によるさらなる調査研究の積み上げの必要性を指摘していることを重視している。

これらの先行研究から、本章における調査の前提を、施設内虐待が職員個人の力量不足や、施設内部の問題だけでなく、外的な要因のなかで、職員がどのように「個別化」されていったかに焦点を当て進めた。また、施設内虐待を二度と繰り返さないために実施されてきた取り組みがどのようなものであり、職員にどのような意識の変化があったのかを検討し、教訓と予防の課題を明らかにすることに努めている。

結果、施設内虐待の「発覚前」、「発覚直後」、「現在」のプロセスのなかで、31の【概念】が生成された。申請者がフィールドワークをおこなったのは、施設内虐待が発覚してから3年経過したところであった。申請者は、この31の概念の相互関係から6つの〈カテゴリー〉を生成した。まず、施設内虐待の「発覚前」では、大舎制から小舎制へと移っていくなかでの戸惑いや、対象者が重度から中・軽度の障害児へと地域の抱える矛盾が変化していったことへの対応ができなかったことが語られ（地域の矛盾の受け止め先としての入所施設と職員の抱える矛盾）、〈変化に対する職員の拒否の思いと支援目的の喪失〉の2つのカテゴリーが生成された。施設内虐待の「発覚直後」では、施設内虐待の発覚に伴い、支援実践の変更が求められるが、その対応が可能だった職員とそうでない職員がいたことや、改善に向けた具体的な取り組みとして、会議や記録のあり方を見直したことが語られ、〈変化を求められることによる職員の戸惑い〉、〈施設内虐待改善に向けた具体的取り組み〉の2つのカテゴリーが生成された。また「現在」では施設内虐待を二度と繰り返さないために、職員集団の力量を形成しようとする取り組みが語られ〈「観」の変容と求められる福祉労働者としての自律〉、〈職員集団での力量形成への模索〉の2つのカテゴリーが生成された。

申請者は、この調査から、施設内虐待は、職員の人権意識や専門性の低下が要因であるが、人権意識や専門性を向上させることができない構造的な問題が政策的に生み出されていることを指摘している。施設Xが施設内虐待を2度と繰り返さないために職員集団の力量形成に取り組み政策の影響に目を向けることのできる職員集団の形成が、福祉労働者の「個別化」を検討する上でも重要であることが示唆されたと述べる。

第5章では、障害者福祉労働の特徴として挙げた「観」の変容を支える職員集団とはいかなるものかを検討して

いる。福祉労働者が障害のある人との関係性のなかで、「観」の変容をおこなっていくためには、多様な意見交換の場が必要である。その意見交換は、法人や事業所が掲げる民主的な理念に照らされたものとして展開される必要がある。

申請者は、本章において、その職員集団の形成がいかにあるべきかを考察したのである。なかでも、意見交換が可能な職員集団を形成し、そのなかで「観」の変容を試みる集団づくりを支える主要な存在に施設管理者がいるのではないかとの課題認識を持った。障害者自立支援法以降、新たな管理が入り込み、福祉労働者の「個別化」が進行するなかで、施設管理者が新たな管理の担い手とならされているのではないかとの着眼が申請者にある。申請者は、ただ、その管理者も、「観」の変容を経験する福祉労働者であるが故に、「管理者として自分が何とかしなければ」という思いを強く持ちすぎることなく、管理者の弱みや課題も職員集団で受け止めることができているか否かを確認する必要があると考える。

申請者は、管理者が新たな管理下におかれている状態を論証する為に、政策が施設管理者に求めているものを検討する。そのひとつが、1990年以降、明確になってきたキャリアパス構築がもつ課題である。申請者は、それを“能力や資格、経験が評価の対象となることによる職員間のつながりの切断”“障害者と福祉労働者のつながりを切断する危険性”“直接処遇職員とそれ以外の職員とつながりの切断”の三点に整理する。ここに生じる関係性の切断は、まさに「個別化」を深化させる力をもつのである。

申請者は、大阪府と京都府にある障害者福祉施設に従事する正規職員1777名を対象として、2013年12月から1か月間アンケート調査票を配布した（男性530名、女性534名回収：回収率60.2%）。このアンケート調査の対象となった法人のうち、5つの社会福祉法人の管理者、あるいは管理者会議体を対象とした半構造化によるインタビュー調査（2014年12月1日～2月9日実施）においてその関係性の切断による「個別化」を論証しつつ、「個別化」と対峙する実践を提起している。

障害者福祉現場では、障害者福祉労働の特徴である「観」の変容を支える職員集団づくりが目指されてきた。それは障害者と職員が共に発達する主体としての「主体-主体」間での関係性を取り結ぶものであった。今回の調査を通して、管理者が「個別化」の支配に対抗するべく実施していたのは、職員同士が育ち合う関係性を紡ぐ実践であると分析している。また、職員集団を形成する際の困難として、非正規職員との関係性や、悩みや葛藤を共有する場の不足、労働の矛盾が管理者に集中している現状などが挙げられたが、職員集団の形成を困難にする要因も、職員同士が育ち合う関係性を前提にした取り組みを模索することによって、職員集団が発展する契機となるとの結論を呈している。障害のある当事者の立場に立った場合、支援者である福祉労働者が正規職員であるか、パート職員であるのか、あるいは主任や施設長などの職位についているかどうかは大きな問題ではなく、障害者と福祉労働者が「主体-主体」の関係性であると共に、福祉労働者同士も「主体-主体」の関係性を取り結ぶ必要性を改めて押さえておく必要があることを申請者は強調する。その実践では、人間観や障害観といった「観」の多様性が前提にされ、それぞれの「観」が尊重されつつ、「観」の変容を保障する職員集団の形成が求められるのである。こうした職員集団を形成するためには、「協同的關係性」に注目することが重要である。

また管理者の実践での「個別化」について、申請者は、管理者自身が、合理化、効率化を目指すなかで成果主義を内面化し、「自分が管理者として何とかしなければ」という能力主義を強化するような管理者が「管理される主体」になることを避けなければならないと述べる。それは、「職位や勤務形態などの立場を越えて、互いに弱みや葛藤を出し合い、共に『揺らぎ』を経験することのできる職員集団の形成が必要であり、キャリアパス構築にみられるような能力やスキルの向上を管理者が目指そうとすればするほど、お互いに弱みや葛藤を出し合う職員集団を形成することができない管理のなかに自己がおかれるのである。それを、申請者は、先行研究をふまえて『政策効果』が、福祉労働者に直接、期待されるというよりも、事業体を通じて、もたらされている」ことの現れであると指摘する。

終章では、福祉労働者の「個別化」、つまり、「管理される」主体として、福祉労働者が自らの課題を構造的に捉えることができなくなる支配構造が生じ、その下で福祉労働者は何から規制を受け、どのように葛藤しているのかを改めて社会福祉労働論に照らして考察する。

社会福祉労働の三元構造論は、社会福祉の本質が、対象者と福祉労働者の「対面関係場面」における技術の発揮にあるのではないことを指摘し、「政策主体」、「対象」、「運動」の3つの要素で社会福祉を捉え、社会福祉の本質をその労働過程に求めた。申請者は、この三元構造になんらかの変化が生じているのではないかと指摘を行うのである。今日のマネジメント主義は、障害のある人との「観」の変容が困難である仕組みではないかと指摘し、その仕組みでは「運動」が外れ、「政策主体」と「対象」の“二元構造”に福祉労働者が位置づけられているのではないかと危惧する。

調査により、中間管理職や若手職員にメンタルヘルス不調の矛盾が集中していることが明確になったが、一方、そのような矛盾を抱える中間管理職や若手職員であっても、他の立場や年代と変わらず、日々の支援実践に達成感を高くもっているとの結果も生じた。そこで「障害のある人との出会いのなかで達成感を得ている彼らのパーンアウトのリスクが高い」のはなぜかとの疑問を持ち、分析課題とした。結果、「観」の変容を支える職員集団が解体され、人生への迷い、自分の力量との向き合いのなかで、福祉労働者自身のなかにあった能力主義や、成果主義といった価値観を変容させる契機が奪われている福祉労働者が、実践で葛藤を抱え「メンタルヘルス不調者」、「福祉に向いていない人材」として語られ、その要因を個人の力量や資質の問題に転化される危険性が、障害者福祉現場の福祉労働者から運動への参加を奪い“二元構造化”が進んでいるのではないかと申請者は考える。

この“二元構造化”は、施設内虐待の事例においても確認されたと述べる。なかでも、脱施設化を掲げながらも、入所施設の役割が期待される状態が、“二元構造”の間に立たされる福祉労働者の位置づけを際立たせていると述べる。構造的な問題として生じた施設内虐待が、この“二元構造”の下では、施設内部の仕組み、あるいは福祉労働者の力量不足として議論され、障害者福祉労働の目的そのものに対する喪失感を福祉労働者に与えていたと述べる。

この“二元構造化”は、「利用者との関係」に最もやりがいを抱える一方で、「自分の力量との関係」に最も強いストレスを感じるという実態を生み出す背景ともなり、福祉労働者を追い込んでいくと申請者は考える。申請者は、この“二元構造化”は「福祉労働者の矛盾が、福祉労働者の内部に向けられていった」「一元構造化」の危機にあると指摘する。この“一元構造化”は、まさに「個別化」をあらわす。福祉現場の離職理由が「職場での人間関係」が最も多いという事実とも重なるものであった。この結果こそ、「政策主体」が不可視化されるなかで、福祉労働者の抱えている矛盾が、福祉労働者の間で渦巻いている実態を示している。これは、福祉労働者同士のつながりの切断による「個別化」の支配が生じていると申請者は主張する。

「個別化」が深刻化し「管理される主体」となっている福祉労働者の実態を考える時、福祉労働者という「主体」について考える必要があると考えた。そこで、申請者は、アマルティア・センの関心が「何がより良い社会か」を問うことではなく、「どうすれば、不平等をなくすることができるか」という関心であり、「どう“ある”べきか」ではなく、「どう“する”か」であり、「人が善い生活や善い人生を生きるために、どのような状態 (being) にありたいのか、そしてどのような行動 (doing) をとりたいのかを結びつけることから生じる機能 (functioning) の集合」がケイパビリティ (capability) という概念であることに注目した。申請者は、「福祉労働者とは、『主体であること』をどのように繰り返すのか。この『主体であること』を繰り返すことこそが、“一元構造化”への抵抗としての『運動』となると結論づけるのである。

申請者は、職員集団がもつ二つの側面に注目してきた。それは、「福祉労働者が多様な意見を交換し、自らの障害観や発達観、労働観といった『観』の変容を支えていく土台」となる側面と、「集団による圧力によって『福祉労働者』としての主体を縛りつける危険性をもつ」側面である。福祉労働者が、支援実践を他の福祉労働者と共有し、

育ちあうことができなければ、対象者と福祉労働者の二者間への埋没が生じ、「『個別化』であると同時に『全体化』としての管理が深まる。福祉労働者は、共に生きづらさを抱えている存在として、集団のなかで、生きづらさを共有し、葛藤や弱さを共有する取り組みを繰り返して続ける」なかでこそ「主体であること」を可能とし「観」の変容を深めると考え、ここに生じる関係を「協同的關係性」として捉える。その関係が可能となりつつある実践を展開する鹿児島県にある麦の芽福祉会の実践検討をおこなう。同福祉会は、「新自由主義による福祉改革が、事業所同士、労働者同士を競わせ、つぶれ合いを生み出し、結果的に、地域の社会資源やつながりを失わせるという政策分析」に伴う『競わない、つぶれない、失わない』というスローガンを新たに掲げた市場原理を内面化しない福祉供給体を模索し、そのなかに、新自由主義的管理や市場原理に抗し、福祉労働者が「主体」であり得る姿があると包括する。

【論文審査の結果の要旨】

本論文に関する総体としての評価として、第一に、「個別化」という概念と理論は、福祉現場の職員を勇気づけるものであり、福祉実践研究として意義深いものであることを指摘できる。この点に関しては、副査から、障害者福祉現場の労働者の実態を正確に示す言葉であると評価された。今日、多く生じているケア労働者が対象者を傷つけ殺害する背景に、この「個別化」があり、それゆえに労働者が実践現場で育ちあうことが困難になっている状況が示されている。現在、生じている福祉労働者のメンタルヘルス上の課題を自己責任とせず、福祉労働者が正規・非正規、専門職・非専門職を超え、労働者が協同する主体として発達し、労働者と障害者や家族が育ちあう職場を創造する為の政策を構築する際に重要な理論を提起したとの積極的評価があった。

第二に、福祉労働者の労働状態が悪化するなかで運動が生じ、その状態をよくしようとする一方で、今ある問題を解決する為には技術の向上が必要であるとする動きがある。本論文は、両者の前提として対等平等な関係を高めることを論じたものであり、論文の意義がそこにある。対等平等な関係性を高め、困難にしている社会的課題の解決を行う方向を示しているのであり、技術を否定ないし無視したものではない。この点で、社会福祉実践の理論化にとって意義深いものであるとの評価があった。ただ、今後、「協同的な関係性」とは、「実践における対等平等」とは、といった点についてより理論的に追求する必要があるとの指摘があった。この点に関し、副査から、福祉労働者論の展開をより追及するなかで理論的な深化が期待されるとの評価があった。

第三に、予備論文時に感じた課題の解決は鮮明に行われていることが認められるとの評価があった。研究科教学委員会より指摘のあった点に関しては、主査より本人に問いかけ、適切な回答があった。なかでも、本論を構成する上で重要となる「個別化」の概念定義や、福祉労働者の「主体」をめぐる議論において、管理される主体から協同する主体への論点整理に努力がみられるとの評価があった。

次に、理論的課題について述べる。その第一が、論文審査において、最も重視され議論されたのが、三元構造論との関わりであった。申請者の論述は、三元構造が二元構造、一元構造となっていくという論述のように読み取れるが、この点に関して、副査より「三元構造が二元構造、一元構造になっていくというのは適切な表現ではないのではないか」との見解が生じた。これに対して、「三元構造から一元構造化という表現は、自立支援法以降、福祉対象が“お客様”になっており、ケア供給システムのなかでは運動も生じてこないのではないかと考える。公的責任の縮小も危機的な状況にあり職員もバラバラにされている為、一元構造化という発想をもち、論じた」との回答があった。この点に関して、申請者と審査者の間で議論があったが、本質が一元構造化しているのではなく、認識が一元構造化しつつあり、論述が不足しているのではないかと指摘があった。この為、論理展開に若干の工夫を行うこととなった。

第二が、個別化や対等平等との関わりで、個々の個性をどう保障するかが社会福祉実践のなかで問われる必要が

あるとの意見が生じた。これに関しては、申請者自身がフィールドワークを始めとする実践現場の労働者と様々な出会いを経験するなかで重視したいと考えたことであり、今後の研究課題との関わりでも真摯な議論が行われた。現に、申請者は、障害とは言えないが、なんらかの生きづらさをもちつつ障害者福祉現場に参加し、現場で労働を通して自らの発達を可能にしていった事例と現場から去っていった事例に出会っていることを報告し、個が育つ集団がいかにあるべきかを検討することが重要であると本論に基づきつつ答えた。

以上のような課題を残しながらも、先に述べた優れた点を考慮し、審査委員会は一致して、本論文は博士学位を授与するに相応しいものと判断した。

【試験または学力確認の結果の要旨】

本論文の公聴会は、2016年7月5日（火）18時00分から19時30分まで、産業社会学部小会議室にて行われた。審査委員会は、本学大学院社会学研究科応用社会学専攻博士課程後期課程の在学期間中における学会発表などの様々な研究活動、また公聴会の質疑応答を通して博士学位に相応しい能力を有することを確認した。また、外国語文献の読解においても十分な能力を備えていることを確認した。したがって、本学学位規程第18条第1項に基づいて、博士（社会学 立命館大学）の学位を授与することが適当であると判断する。

審査委員 (主査) 山本 耕平 立命館大学産業社会学部教授
 (副査) 峰島 厚 立命館大学産業社会学部教授
 (副査) 鈴木 勉 佛教大学社会福祉学部教授