

ある労働統合型社会的企業の組織変革
—インタビュー調査を利用して—

Corporate Organizational Change in one of WISE
Using interview survey

大阪市立大学 森 瑞 季

Osaka City University

Mizuki MORI

ABSTRACT:

In July 2020, a work-integrated social enterprise took the step of assigning employees with disabilities who have low work capacity to a department within the enterprise that does not have an employment contract, where they will be in charge of light work. An interview with the deputy director revealed that the organizational change was intended to protect the disabled employees.

キーワード：労働統合型社会的企業、組織改革、労働能力、合理的配慮、自己決定

Keywords: WISE, organizational reform, work ability, reasonable accommodation, self-determination

はじめに：

社会全体が新型コロナウイルス感染症の感染拡大、収束、再拡大によって混乱していた2020年、ある労働統合型社会的企業では、それとはまったく関係なく、これまでの取り組みから別の段階に移行しようとする組織の変革がおこなわれていた。詳細は第2節にて述べるが、端的にいえば、組織の中に雇用契約を結ばない別の組織を編成し、一部従業員をその別の組織に異動するという試みである。この取り組みは、これまでのこの労働統合型社会的企業の目標であった共働の理念に反するもの、あるいは、労働能力を重視する企業としての側面を強化する動きととらえることもできるが、その真意はどういったものなのだろうか。本論文では、これまでの当該の労働統合型社会的企業の取り組みや理念の振り返りと、2021年春におこなった副所長へのビデオ通話アプリ、Zoomを利用した複数回のインタビュー調査をもとに、真意を検討し、今後の労働統合型社会的企業研究へのヒントとしたい⁽¹⁾。

そして、本論文の目的は以下のふたつである。

第1に、労働統合型社会的企業の根本を揺るがす、労働能力をひとつの基準とした組織分けは、障害や特性に基づく選別を意味するものとならないかどうかの検証をおこなうことである。当該の労働統合型社会的企業は前述の通り、共働を理念とした組織づくりを長年おこなってきた。今、路線変更することで、不利益や不公平感を感じる者がいることも予想されるからである。万一、選別に類するような組織改革がおこなわれていた場合、今後当該の労働統合型社会的企業をそれと呼ぶことは避けるべきである。

第2に、大幅な組織の変革に正当な理由があり、また、それが合理的なものであると判断できる場合、今後の他の労働統合型社会的企業の運営にも利用できるはずである。よって、その手法や新しい理念を本論文により広めるためである。新型コロナウイルス感染症により、企業としての側面、社会的な側面の両面から苦境に立たされている組織も少なくないだろう。今回の調査対象となった労働統合型社会的企業の組織改革や新しい運営方法が、それを解決する端緒となる可能

性もある。

これら2つの目的を常に念頭に置きながら、まずはこれまでのY事業所のあゆみを振り返っていききたい。

1：これまでのY事業所

1.1. A型事業所としてのY事業所

本論文において調査の対象となったある労働統合型社会的企業、Y事業所については、森(2020)に詳細を記してあるので、ここに紙幅を割くことはしない。とはいえ、本論文においてY事業所の概要を知るため、また、森(同)に書かれている時点から、多少異なる事業形態に移行したため、簡単な紹介をすることとする。

Y事業所は近畿地方の比較的都市部に存在する、労働統合型社会的企業である。1986年の設立当初は無認可の小規模作業所Kという形態をとっていたが、現在は社会福祉法人Sの運営する10の事業所のうちのひとつでありつつかなり独立した運営方針をとっている。事業内容は、「菓子製造」で、「障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス」として、雇用契約を結ぶタイプの「就労継続支援A型」として運営されている。「菓子製造」とは具体的に、クッキー、パウンドケーキなどの焼菓子の製造をおこなっており、特に主力商品はクッキーで、「毎日1トン近く」出荷されているという⁽²⁾。少し古いデータではあるが、2016年には商品の売り上げが1億2000万円にのぼり、障害者の働く事業所としては異例の売り上げである。

障害者従業員は知的障害者が多い。精神障害者、身体障害者もいるが、やはり軽度から中程度の知的障害者が目立つ。A型事業所の利用者としての定員は40名だが、8割は知的障害者である。

健常者従業員は、女性が9割を占める。森(同)によると「以前在籍していた男性従業員が非常に厳しい人で障害者従業員のトラウマになっている」、「社会福祉系の有資格者の男性が入所したものの、菓子製造という職に『こんな仕事をしにここに入ったんじゃない』と豪語し退職した」など、男性の健常者従業員にはネガティブなエピソードが多いようである。

Y事業所の健常者従業員の給与は、副所長Aさんに

よるとははっきりとした時期はわからないものの、2000年代なかばにいたるまで「なかなか400万円に届かなかった」(森 同)ということである。だが、勤続年数の長い障害者従業員の給与は2017年の調査でも「(手取り額が)14万円程度」(森 同)で、さらには、時期は少しさかのぼるものの、2011年前後には「22万円」程度の給与所得を得ている従業員もおり、障害者従業員全体の給与の平均は「9万8000円」であるという⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾。2021年現在はさらに給与水準が上がっている可能性も高く、一般的なA型事業所に大きく差をつけている。

筆者がこれまでの論文、ならびに本論文においてY事業所を労働統合型社会的企業であると認定する理由のひとつが、この障害者の給与水準の高さである。A型事業所における給与の全国平均は2018年時点で7万6887円であり、Y事業所はそれを多く上回っている。それだけでなく、この給与は健常者従業員、障害者従業員の区別されていないことにも注目したい。障害者の就労施設では一般論として、作業を教える側の健常者、作業を教わり、あくまでも補助的な役割を果たす健常者という上下関係的な役割分担から脱却することができていない。しかし、Y事業所では、A型事業所という組織の便宜上、障害者従業員は就労継続支援の利用者ということになっているが、実質は障害者従業員も健常者従業員も同じ従業員である。労働を通して社会への(再)統合をめざす社会的企業という点で、分け隔てのない組織づくりがなされていると判断できるだろう。

さて、本論文の中で理解を深めるために、Y事業所の工房としての構造についても簡単に説明しておきたい。森(同)の調査と同じく、Y事業所は大きく3つの部門に分かれている。第1に、「ミキサー室」では、焼菓子の原材料の計量や攪拌がおこなわれている。「ミキサー室」の隣には「洗浄室」がある。工場内で使用した製菓用具や大きな機械を3~4人で分担し洗浄し、乾燥させる。

第2に、「成型室」である。Y事業所内で一番広いのがこの「成型室」である。天井が高く明るい部屋で、廊下に面した部分はガラス張りになっており、外部か

らの見学者や、焼菓子を購入しに来た客が作業の様子を見られるようになってきている。「ミキサー室」で練り混ぜられた生地は一旦細い棒状にして冷凍され、専用のカッターで凍ったまま切れ目を付けられる。切れ目のついた棒状の生地を各従業員が手元に置き、解けないうちに鉄板の上に並べる。生地が乗せられた鉄板は、重ならないように専用の台の上に乗せられる。台の上にたまった鉄板は「オープン室」に運ばれる。

そして第3に、「包装室」である。森（同）では狭い部屋に従業員が集まっていることが書かれているが、コロナ禍にみまわれた2020年、そして2021年現在、どのように作業がなされているかは不明である。さて、焼きあがった菓子は「包装室」に運ばれ、計量されたのち、ビニール袋などに詰められ、封をされる。そして場合によっては愛らしいラッピングもほどこされる。「包装室」と隣り合っているのが「検査室」である。食品を取り扱うY事業所にとって最大の懸案事項である異物混入などの重大なトラブルは各部門で厳格にチェックされているが、最終的なチェックはここでおこなわれる。

こうして、おおよそ3つの部門に、障害者従業員と健常者従業員が働いている。障害者従業員とはいえ、健常者従業員とは異なる手法で身につけた一種異様な技術を見せる従業員もおり、それが、次の項の相互承認、相互配慮の場としてのY事業所につながることをおぼえてほしい。

1.2. 相互承認・相互配慮の場としてのY事業所

Y事業所が労働統合型社会的企業であると筆者がみとめているもうひとつの理由は、一般的な障害者の作業所と比較して、黙認、葛藤、そして相互承認、相互配慮などの豊かな関係性が構築されているためである。これも森（同）に示してあるため詳述することはしないが、たとえば、前項で述べたように自己流ながら極めて高い技術を見せる障害者従業員に対し、健常者従業員は子どもに対するような言葉遣いはしないし、威圧的な態度も見せない。世間話やそれぞれの愚痴などを淡々と話しながら、手だけは鉄板の上をすべるように流れてゆき、生地は狭すぎず空きすぎない間

隔で並べられている。

かつて、障害者政策は「他のどの社会政策分野よりも障害者自身の声に耳を傾けることなく、上からの（国家権力による）一方的なやり方で発展してきたこと」（訓覇・田澤 2014：167）はまぎれもない事実であり、一般市民の意識レベルでも、そういった「障害者自身がどうあるのか、どうありたいのか、どうむきあうべきか」が無視されてきた。障害者の作業所でもそれは例外ではない。しかし、Y事業所では独自の技術を習得した彼ら・彼女らはもはや職人であり、「一方的なやり方で」対処されるような扱いは受けていない。そして障害者従業員も、健常者従業員に対して卑屈にならず、のびのびと作業をしている。この、国家が打ち出していた政策レベルにまで影を落とす障害者への理不尽な態度は、Y事業所にあっては影響がないように見受けられる。

またあるいは、作業に不手際の多い障害者従業員に対して、Y事業所では強い叱責とも取れる注意の場面がよく見られる。それは、障害者への暴言、人権侵害という言葉で問題視することも可能だろう。しかし、健常者従業員の不手際に対し注意や叱責がある中で、障害者従業員に対してそれを咎めないということは、逆に彼ら・彼女らの存在や言動を黙認していることにならないだろうか。対等な人間として労働の場にいる以上、障害者従業員の不手際や、食品を扱う現場にふさわしくない行動等があった場合は、彼ら・彼女らを強く注意する。そしてまたしばらくして作業が落ち着いてくると、雑談をしながら双方が笑っている。お互いを承認しあってこそその関係性であり、優しくしないことがかえって配慮になっているのである。

配慮に関連し、ケア論の有名な論者であるキテイの意見を踏まえ、岡野（2011）は、以下のようなことを述べている。

「しかも女性たちは、社会的には無能力者としてみなされてきた者たちの間に育まれる関係性に、他では味わえないような喜びや、そしてそこにこそ、自らの尊厳をみてきた。それはなにより、そうした関係性に人間としての、言葉では言い尽くせないような、尊いなかを感じてきたからに違いない。人間の

生に関わる心理や謎、時に奇蹟が、そこに現れてくるからこそ、自分たちを無能扱いする社会との間で葛藤しながらもなお、豊かな生と関係性を育むことを、誇りにさえしてきたのだ! (注: 下線部は筆者による)

もちろん、岡野はケアをする女性論として以上のことを述べてはいるのだが、これは障害者と健常者の関係性にも適用できないだろうか。この場合の葛藤は、健常者が障害者を無能扱いすることにある。しかし、健常者もその場で仕事をおぼえないうちはまったくの無能であり、健常者と障害者の権力関係は逆転する。それぞれを無能扱いする健常者と障害者の間で起こる葛藤は、やがてお互いの無能さを補うという、相互承認、相互配慮へと変化を遂げる。もちろんすべての従業員が葛藤から相互承認・相互配慮へと移行できるわけではない。理解できない者は黙認し、そしてその場から去ることを選択する。

社会は必ずしも優しさだけで成立し得ず、とはいえ、叱責だけでも成立しない。岡野の言葉を借りるなら、尊い何か、お互いの無能さへの理解、そこから絶妙な相互承認、相互承認の中から生まれる豊かな関係性を葛藤しながらも形成しているY事業所は、まさしく労働統合型社会的企業と定義づけられるだろう。

その豊かな関係性が育まれていたY事業所に起きていた変革は、これまでの組織のあり方をどう変えるものだったのだろうか。改めて次の節で検討したい。

2: Y事業所の変革—インタビュー調査から—

筆者は当初、Y事業所の2020年の活動をコロナ禍に関連させて検討するつもりだったことは「はじめに」にも記した。しかし、副所長Aさんに1度目のインタビューをおこなった際、コロナ禍の話題は単純な出勤形態の変更、余暇の延期・中止等で終わり、組織改革とそれともなう困難への感慨を多く語りだしたことで、急遽予定を変更し、Y事業所という組織に何が起こっていたかを詳しく尋ねる内容に変更した。本節では、3回のインタビュー調査から見てきたY事業所の変革について検討したい。

2.1. インタビュー調査の時期・対象者・手法

2021年2月12日、2月26日、4月12日、それぞれ13時から、副所長Aさんに対し、毎回90分から120分ほど、web会議サービスであるZoomを用いて、双方の顔が見える状態でインタビュー調査をおこなった。手法は、非構造的インタビュー技法を用いた。

調査をおこなったY事業所は12時過ぎの昼休憩までもっとも忙しい。昼休憩になればほぼすべての従業員が食堂に移動するが、一部の健常者従業員は、昼休憩の間、午前中に終わらなかった仕事を終わらせるために工房に残り、遅れて昼食を摂る。また別の健常者従業員は、昼食をすばやく食べ終え、障害者従業員からの訴えを聞くことに時間を割いている⁽⁶⁾。13時になればまたすべての従業員が工房に戻るが、午前中よりも午後の作業はゆるやかである。それを利用し副所長Aさんにいったん工房を離れてもらい、プライバシーに配慮し、応接室等の音声が漏れにくいインタビューをおこなった。

インタビューの対象者になってくださった副所長Aさんは、50代の女性で、工房における製造責任者である。対象者として選定した理由は、工房における製造責任者であること、また、2017年にY事業所での調査を開始した当初から、筆者と従業員をつなぐ役割をになってくれ、信頼関係が構築できていると判断したためである⁽⁷⁾。非構造的インタビュー技法を用いたのも同様に、形式化されていない技法を用いたほうが信頼関係を活かせると判断したためである。

なお、インタビュー調査の内容は個人情報に配慮し、筆者がその場でメモを取るにとどめ、録音、録画をしていないため、副所長Aさんの言説をすべて書き留められたものではないことを先におことわりしておく。

2.2. インタビュー調査の内容

① 2021年2月12日のインタビュー

副所長Aさん：今回(2021年初頭)の(緊急事態)宣言では特に何もしてない。〇〇(筆者注：Y事業所近隣の大都市)に住んでる人が心配だから、ということとずっとお休みしてるくらいかな。あとは、(食堂でも)小さい机でごはん食べたり、一方通行で(筆者

注：食堂にいる全員が同じ方向を向いて食事をとること。あとは生活介護の人が扉の消毒してくれたり。あ、去年生活介護を新しく作ったんよ。

新型コロナウイルス感染症対策の話聞いていくうちに、「生活介護の人」という言葉が出てきた。そこから、話はすべてそちらに集約されていく。

副所長Aさん：A型で働くのが厳しい人がいて、その対策、去年の7月から。〇〇さん、〇〇さん、〇〇さん…（数人の障害者従業員の名前を出す）。A型の人送迎なし、生活介護の人送迎ありにした（筆者注：これまではすべての希望する従業員が最寄り駅まで送迎されていた）。でも親御さんとしては「今まで給料もらえてたのに…」ってなるみたい。

筆者：生活介護の人は何をしてるんですか？

副所長Aさん：ゴミ捨て、シール貼り、食堂の消毒とかかなあ。（A型に所属していれば）働け働け！ってなるけど、（Y事業所側としては）本人のペースでやってほしい。働くってしんどいやん、ストレスにもなるし。自分のペースでやれたらいいのって思った。

筆者：給料はどうなったんですか？

副所長Aさん：だいたい、前の1/7くらいかなあ。

どのような障害をかかえていてもその人らしいペースで働ける、そしてその人なりの努力を認められ、高い水準の給与を得られる場がY事業所であるとこれまで分析していたので、筆者はこの時点で強いショックと落胆を感じた。「これまでの給与の1/7」といえば、月額1～2万円で、それはY事業所を労働統合型社会的企業とみなすには程遠い額である印象を受けた。

副所長Aさん：（生活介護に移った人の）親御さんに納得してもらうために、単価つけてみたんよ（筆者注：A型の範疇でおこなわれている仕事を時給に換算し、従業員がその単価に見合った働き方をしているかどうかを確認した、の意）。それに、急かして給料もらうのか、働くって意識とか仕事って何、とか。（生活介護に移行した人は、親御さんに）言われるま

まに（仕事を）やってた。お金の価値もわからへんから、自分がどうしたいのかもわからへん。（親御さんや他の従業員に）「どうしたい？」って言われても、何にも言えへんねん。

確かに、A型事業所の従業員として働いていても、給与の管理は保護者に任せきりで、本人には「おこづかい」というかたちでしか金銭がいきわたっていないというケースはこれまでもY事業所で何度も聞いていた。ただ、急かされるということ、本人の意思がそこにはないままにA型事業所で働くことと、生活介護で自分らしく働くこと、それに金銭面での違いが発生することに、筆者はまだ納得できなかった。

副所長Aさん：〇〇さん、わかる？あの人はA型へのこだわりが強かったんやけど。「〇〇さん（筆者注：成形室の実質的リーダーを務める健常者女性）の言い方がきついから嫌や」とか言い出して。（こういった調子で）A型（事業所としての運営方法）についてこれへん人が出てきた。〇〇さんは別のB型事業所に行きやった。〇〇さん、〇〇さん…（筆者注：包装室で作業をしていた数人の女性の障害者従業員）キャピキャピしてる子いてたやん？みんなやめたよ。ネガティブなやめ方ではない。

ここまで聞いて筆者は、Y事業所という組織が瓦解しているのかという疑いすら持つに至った。また、ネガティブではないやめ方が何か気になったため、それが何か尋ねた。

副所長Aさん：自分事として（仕事を）捉えない限り、次のとこ（筆者注：職場、の意）でも同じこと（筆者注：先述の他の従業員の言動を理由に退職した従業員のような事態）が起きると思う。会社のせい、この人のせい、って。でも転々とするのもありやし。経験するんやったらいいやん、って。去る者は追わず来る者は拒まず、で、無理やったら帰ってきてもいいでー！って言ってあるよ。

副所長Aさんのこの語りを聞いて、自分に合った働

き方とは何かを自他で考え、転職と似た選択肢として、A型事業所から生活介護へと移行するののかも感じたが、結局この日は納得しきれずにインタビューを終えた。

② 2021年2月26日のインタビュー

前回のインタビューで組織の変革を知った筆者は、副所長Aさんにいろいろと質問をした。

筆者：そもそも生活介護って何なんですか？調べてみたんですが、B型事業所との区別がつかなくて。

副所長Aさん：B型でもない、昼間の行き場所。(障害の程度の区分が)3以上の人が使え。ヘルパーさん使える人とか、結構重度の人。区分は6まである。Y事業所は(区分が)2くらいの人が多いかな。

Y事業所では中程度の知的障害の人も自分なりのコツを見つけて働いている印象があったので、障害の程度で組織を分けたことに筆者は違和感をおぼえた。するとそれを察したのか、副所長Aさんは以下のように続けた。

副所長Aさん：(仮にY事業所のような労働統合型社会的企業であってさえ、職場内での)人間関係(をうまく構築できるか)ってね、(障害の)区分してみると軽めに出るんよ。たとえば、(勤務時間中に)人を待たせるとか、(作業に関係のない)自分のしたいことをするとか(の問題行為)。それに、〇〇さん(筆者注：軽度知的障害の従業員。一部の従業員にしか任せられない高度な作業を任せられるなど、高い労働能力を持つ。日常会話も成立する)、一人暮らし(の部屋探しと契約)、失敗しやっ。でも(仮契約の際の頭金が返ってこないのに)、「もういいねん、もういいねん」って。(後日、他の従業員に)「解約についてきてくれ」ってやっと言って。お金は返してもらえなくなったんやけど、ある意味気付きやっ。わ。「(不動産会社に相談の予約を入れるのに)何て言ったらいい？」って(尋ねてきた)。わからへんことをごまかしてたんやな。助けて、とか自己発信できない。

副所長Aさんの語ったこのエピソードに筆者は驚か

された。当該の男性従業員は以前筆者によるインタビュー調査にも介助なしで明確に答えてくれ、知的障害をかかえていると明らかにしなければならないとは感じられなかった。しかし、このエピソードを見ると、当該の男性従業員は生き方に困難をかかえている。それに、副所長Aさんが語るように、日常会話や単純なやりとりはできるが、人間関係、社会関係でつまずき、組織の中で、また社会の中で孤立してしまう従業員は確かに多かった。それは、障害の程度をはかる区分とはまた別の、いわば、社会関係資本を構築する能力とでもいうような区分があるとすれば、それが絶望的に欠けているといえた。

副所長Aさん：(誰でも大変なときは)助けてもらえばいいんよ。Y事業所にいる間にそういう力を身に付けてほしい。

筆者：今、従業員全体で、助けを自分から求められそうな人ってどれくらいいますか？

副所長Aさん：うーん、1/3くらいかなあ。聞く方の姿勢も大事なんよ。「今ちょっと難しいから後でもいい？」とか。それで聞いてみると「そんな簡単なこと(で悩んでいたの)！？」ってなることもある。

繊細な心を持つ障害者従業員は、その特性ゆえに苦しみを吐露することができず、そこでつまずく。しかし、Y事業所内で苦しみを打ち明ける訓練をし、そして、苦しみは打ち明けてもいいものであると理解できれば、ずいぶんと生きやすくなるのではないかという副所長Aさんの語りである。

3：考察と現時点での結論

本節では、前節の内容から、組織の変革がどういった観点から実行され、また、それが従業員にどのような影響を与えたのかを考察し、そこから導き出された結論を明示したい。

3回のインタビュー調査で明らかになったことは2つある。

ひとつは、一見、労働能力が低い従業員を排除するための組織改革は、実は労働能力が低い従業員を守る

ための組織改革だったことである。

第1に、保護者の圧力から従業員を守らなければならない。これは障害者の自己決定の問題でもある。彼ら・彼女らがどういう働き方をすべきかを考える際、その保護者が介入してくることは、これまでの研究や、本研究でも明らかである。多くの場合、給与額が下がることへの忌避感、また、生活介護利用者という「障害の重さ」を突き付けられることへの屈辱感がそうさせるのだろう。そして、その保護者の意思や決定が被保護者である障害者従業員に伝わると、「保護者が嫌がっている」という不穏な雰囲気や彼ら・彼女らは敏感に受け止め、自分自身がどう働きたいかにかかわりなく、「今のままの働き方がいいです」と口にする。〈わたし〉がどうしたいかにもとづいて〈わたし〉の今後を決める、という自己決定論は、あくまでも誰からも干渉を受けない、あるいは、干渉があってもそれをはねのけられる人間だけに通用するものである。これは障害者従業員に限らず、社会的に困難をかかえた従業員もそうだろう。〈わたし〉がその決定をすることによってショックを受ける〈あなた〉の存在に耐えられない彼ら・彼女らが、作業の不向きを半ば自覚し、強い叱責に疲弊しながらも「今のままの働き方がいいです」と言い続けてしまうことを防ぐための組織改革だといえよう。

第2に、自尊感情の低下から従業員を守らなければならない。これは、一般的な労働能力の低さによる周囲との軋轢や、自分自身にいだいてしまう劣等感の問題である。障害者従業員にかぎらず従業員はある程度先述した「無能であること」からは逃れられない。しかし、一部の障害者従業員の繰り返される問題行動が周囲との軋轢を生んでいたことは否定できない。軋轢はもちろん障害者従業員の言動によるもので、能力によって生まれているものではないが、障害に起因する言動が作業に支障をきたす場面は幾度もあった⁽⁸⁾。彼ら・彼女らは自分の感情のおもむくままに過ごしているが、そのことで繰り返し叱責を受けていれば、当然自尊感情は低下する。自尊感情が低下すると必然的にいらだちがつのり、さらに問題行動が顕著にあらわれてしまう。悪循環を断ち切るために、自尊感情は守

られなければならないし、自尊感情を守るためには今までとは違う働き方が必要となることもあって、このたびの組織改革に乗り切ったことは想像に難くない。

そしてもうひとつ、明らかになったことは、障害の程度や区分によって計り知れない部分にこそ、障害者従業員にとっての決定的な困難、あるいは物足りなさが隠されていたことである。排せつや食事をひとりで行えること、簡単な指示語を理解するなど最低限の日常会話ができること、職場内で一定の作業を時間内にこなすことといった基本的な交流から、喫煙所でたばこを吸いながら雑談すること、自動販売機でジュースを買い、親しい職場仲間と飲み比べすること、友人やパートナーを見つけ親密な交際をすることといったある種、健常者でもそれなりの能力が必要とされる高度なコミュニケーションがY事業所では交わされていた。しかし、ある障害者従業員には基本的な交流も大変な困難を伴うものであり、また、ある障害者従業員にとっては高度なコミュニケーションですら刺激のないものとしてとらえられていたのである。前の節で示した「ネガティブなやめ方ではない」退職をした障害者従業員こそ、自分の労働能力、そしてコミュニケーションの仕方が、「障害者」という枠にとらわれることのもどかしさを体現する存在であろう。

とはいえ、本論文ならびに本研究にはいくつかの課題が残っている。

第1に、これまでY事業所を対象としてきた調査は参与観察、またY事業所を訪れ、職場の様子を確認しながらのインタビュー調査だったので、従業員の言動や表情がつぶさに見て取れた。しかし、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、今回の調査はすべてZoomを利用したものとなり、副所長Aさんの語りを通してしか現場の様子が見られなくなった。もちろん、副所長Aさんは筆者が調査を開始したときからずっと、自分たちをよく見せようとするような人物ではなく、今回のインタビュー調査でもおそらく何もかも包み隠さず語ってくれたことは確かだろう。しかしながら、すべてが副所長Aさんというフィルターを通して語られる現実しか得られないことは、研究にとって一方的な側面を与えることにもなり、大きな痛手である。

特に、知的障害をかかえる従業員に対する調査は、参与観察や対面でのインタビューでこそあいまいな語りや間を察知することができるが、Zoomではおそらくそれがかなわない。コロナ禍における調査手法の問題点が調査事態のかたよりを招いている可能性については、ビデオカメラ等の使用も含めて、早急に対処しなければならない。

第2に、第1の課題に関連して、知的障害をかかえる多くの従業員にとっての今回の組織改革が、彼ら・彼女らにとって最善策なのか、その特性に基づいて、よくわからないことである。さらに、本論文を記している2021年4月現在、組織改革がなされた2020年7月からまだ1年も経っておらず、仮に何か従業員の間で変化が起こりつつある、あるいは、何も変化が起きていないにしろ、短い期間に発生した事柄を組織の変革のせいにするのか、従業員たちの特性に起因させるのか、どちらにしても早急であるということである。合わせていえば、最低1年、もしくはより長期間の調査が必要となるだろう。

以上に挙げた課題を明確にするべく、今後もY事業所や副所長Aさんと相談しつつ、調査を継続していく予定である。

おわりに：

本論文は当初、新型コロナウイルス感染症下における労働統合型社会的企業の取り組みを検討する予定だった。しかし、第2節での副所長Aさんが語ったように、組織を変革すること、そして、それに伴い従業員やその家族の説得にあたることのほうが、よっぽど「しんどかった」という事実が発覚し、急いで内容の方向修正に取り組まねばならなかった。多くの者が、2020年は実際に新型コロナウイルス感染症によって、これまでとはまったく違う生活様式を強いられていたことは確かである。しかし、そういった先入観を持って調査をおこなうことは、調査の結果を恣意的なものにしかねないし、さらにいえば、現場の人びとの活動を抹殺することにも繋がりがねない。こういった、何か社会全体を揺るがすような自体が発生した際、予断をもって研究に携わることは、ある側面では、目的意

識を明確にしたよい研究となるかも知れない。しかしある側面では、むしろ研究者本人の意向が強く反映され、そこで発生している課題を研究者みずからが無視するという本末転倒な研究となるだろう。こうしたことはやはり避けるべきことであるし、無自覚にそういった研究を行わないよう、気を引き締めて取り組む必要がある。

〈謝辞〉

余談に対する反省は本文中で述べたとおりだが、この場を借りて今回の調査でもころよくインタビュー調査を引き受けてくださったY事業所、ならびに副所長Aさんに感謝しなければならない。というのも、ややもすると新型コロナウイルス感染症対策への話を聞き出そうと誘導的になりがちだった筆者の意図をあえて酌みず、Y事業所で何が起きていたか、何が起きているかを長時間にわたって語ってくれた。筆者とY事業所、ならびにY事業所従業員の間にはある程度関係性がすでに構築されており、筆者が「こういうことを言ってほしい」という内容をくみとることは簡単だったはずである。しかし、組織の変革、そしてそれは組織の理念をゆるがす事態であることを包み隠さず語ってくれ、筆者も事態の重大さに気付かされた。現場の人たちからはいつも教えられることばかりであるが、本論文ならびに本研究が今後の現場運営の一助となれば、せめてもの恩返しとなる。それが筆者の願いである。

【注】

- (1) なお、本研究はこれまでのY事業所における一連の調査の継続的研究として位置づけられるものであり、内容に関しては当初からY事業所ならびに調査の窓口を担ってくださっている副所長Aさんの承諾を得ている。
- (2) ここまでの内容はすべて森(2020)とY事業所ホームページより引用している。
- (3) 2017年11月6日付毎日新聞地方版記事「湖国で働く」より引用。
- (4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

啓発誌「働く広場」2012年5月号「職場ルポ」より引用。

- (5) ただし、脚注(3)で引用した給与が総支給額なのか手取り額なのかは不明である。
- (6) その多くは、障害者従業員の家庭内で発生したもめごと、職場内での不安、不満である(森2020)。
- (7) 実際に2月12日のインタビュー調査の副所長Aさんの第一声は「久しぶりー！」だった。
- (8) 筆者が2017年におこなった参与観察では、特定の従業員にしつこく暴言を吐く、勤務時間中に何度もトイレに行き、そのたびに作業着を着脱し、粘着クリーナーで目に見えるほこりを取り、エアームドで目に見えないほこりを取るため、実質作業をしていない時間が多く発生しているなどであった。

【参考文献】

- 訓覇法子・田澤あけみ、2014、『実践としての・科学としての社会福祉 現代比較社会福祉論』法律文化社。
- 森瑞季、2020、「労働統合型社会的企業における相互的社会関係に関する研究—社会的包摂の実践の現場における質的調査を中心に—」、大阪市立大学大学院経済学研究科博士論文。
- 岡野八代、2011、「ケア、平等、そして正義をめぐって—哲学的伝統に対するキテイの挑戦—」、キテイ、エヴァ・フェダー、岡野八代・牟田和恵『ケアの倫理からはじめる正義論—支えあう平等—』現代書館。
- 米澤旦、2017、『社会的企業への新しい見方—社会政策のなかのサードセクター—』ミネルヴァ書房。