2026/ 2 /28

リトルハウス通信

リトルハウスという団体は「就労福祉サービスを提供する就労継続支援 B 型事業所」として運営されている団体です。しかしこの「就労福祉サービス」という言葉が与える印象と、実際の現場の雰囲気や、実際の支援の志向性とでは、いささか異なる感触があります。即ち「就労福祉サービス」という言葉の中に「自己決定を促すケースワーク的実践」の意味合いが感じづらい、あるいは抜け落ちているように思えるからです。

そんな思いを漠然と持ちながら、久しぶりに、柏木昭著「ケースワーク指標としての自己決定原理」(1958) という、かなり昔の論文を読み返したところ、現代にも十分に通じて、多くのヒントを受けとることができました。そこで今月からしばらくの間、この論文に記されている内容と、実際の就労継続支援 B 型 (以下、B 型事業所という) における支援とをリンクさせ、私自身思考しながら、答えがないまま、つらつらと書いていきたいと思います。

そもそもケースワークとはなにか？ということですが、「クライエントが抱える課題に、相談援助を通して、伴走的に支援し、当事者の自己決定を促す実践」ということになるでしょうか (リッジモンドに始まり、バイスティック、仲村優一等々が、より詳細にケースワークの定義をしているので、よろしければ参考書やネット検索等でご確認してみて下さい)。

私は「就労福祉サービス」を提供する中には、意識的にせよ無意識的にせよ、上記で示したような当事者の自己決定を促す実践であるケースワーク実践が練り込まれていると考えています。それは個別支援計画の作成過程においてケースワークの技法が活用されていることでも明らかです。しかしながら「言葉」として例えば B 型事業所の就労支援においてケースワークという言葉が中核として用いられていないこともまた事実です。だからこそ就労継続支援 B 型事業所において「就労福祉サービス」の提供と同価値に「ケースワーク実践」を捉え、認識し、言葉にしていく＝自覚的になっていくことが必要なのではないかと、自戒の意味を込めて最近特に感じていました。

ではなぜ、B 型事業所において、自戒の意味を込めてまで、ケースワーク実践に自覚的になっていく必要があるのでしょうか。それは「障害福祉サービス」が現行の障害者総合支援法という法律に基づいて運営されているが故、その法的枠組みの中で、「ルールから脱線せずに」如何に安定的な組織運営をしていくかに運営者及び支援者の意識が向いてしまう懸念が常にあるからです。

次のリトルハウス通信では、より具体的に、就労福祉サービスにおけるケースワークの必要性について述べていきます。　　(鈴木)

■引用　参考文献

柏木昭 (1958)「ケースワーク指標としての自己決定原理」社会事業 第 41 巻第 1 号 (9–16)