2026/3/31

リトルハウス通信

前号のリトルハウス通信では、就労福祉サービスは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こと、そしてその法的枠組みの中で、如何に「ルール」から脱線しない安定的な組織運営をしていくかに意識が向いてしまう懸念があることについて述べさせて頂きました。そして、だからこそ、ケースワーク実践に自覚的になっていく必要があることについても記述しました。

具体的な例でいうと、現在、B 型事業所の運営に求められている大きな要素として、利用者の方々に対し、より高い工賃支給を目指す方向性が示されており、それが事業所の評価の指標にもなっています。私自身も利用者の方々が生産活動を通してより多くの工賃を獲得できるような環境作りをしていきたいと日々考えています。

しかしいっぽうで、高工賃を獲得できる利用者の方々を B 型事業所という枠の中に留めてしまう（留めておきたくなる）力動が、職員の意識に、組織運営に際し、無意識的に働いてしまう恐れが常にはらんでいるわけです。

だからこそ、この力動に対しての対抗策として、支援者は「ケースワークの原理」を胸に留め置き続ける必要がある、と思っているのです。

柏木は論文の中でケースワークには自己決定の原理が必ず中心にある旨を繰り返し指摘しています。そして「クライエントによる自己決定に基盤をおいたクライエントの積極的役割は、ケースワークの援助ダイナミックスの中心であること。そして、その原理は、クライエントの権利として認められなければならず、またこれに対応するケースワーカーの義務が、実質的援助活動としてなされなければならない」とも述べています。

即ち、ケースワークの大原則は、クライエントが自己決定をする権利と、ケースワーカー（支援者）が自己決定を促す義務によって成り立っていると言っているわけです。この「義務と権利の関係性」を「就労福祉サービス」の支援においても軸にしていかなければならないと考えます。

では実際にこのケースワークの原理を正しく B 型事業所の支援で実践し続ける為には具体的に何が必要なのでしょうか。そこで私がヒントを得たのは 2025 年 7～8 月のリトルハウス通信でも書かせて頂いた、柏木が提唱する「相互主体的な関係性」にあると考えます。次号のリトルハウス通信でそのあたりのお話をしたいと思います。　　（鈴木）

■引用・参考文献

柏木昭「ケースワーク指標としての自己決定原理」社会事業（1958）第 41 巻第 1 号（9–16）
柏木昭 相川章子 牛津信忠（2025）「対等な“かかわり”そして “ピアサポート”へ」聖学院大学出版会