

実践記録

氏名：山内 雄司

1 はじめに

本記録は、私が 2012 年から現在に至るまでの障害福祉実践において、どのような課題に対し、いかなる仮説と方法論を持って介入し、何を検証してきたかを報告するものである。

私は 2000 年代、IT 企業経営者として総務省事業「クラウド基盤上の視覚・聴覚障害者参加型バリアフリー行政サービスシステム構築事業」（予算規模約 1.2 億円）等のプロジェクト管理に従事した後、福祉分野へ転身した。以後 10 年間にわたり、岡山・広島・愛媛の 3 県において計 10箇所の事業所（就労継続支援 B 型、就労移行支援、多機能型）の立ち上げと運営に関与し、延べ 100 名を超える当事者の就労支援を実践してきた。

本記録では、これらの実践を通じて培ったリソースを、以下の 4 つのスキル領域（コンピテンシー）として整理・提示する。

1. 就労支援現場での対人支援
2. 試行と検証の繰り返し
3. 研究機関・企業との協働
4. 合意形成と文書化

これらは単なる活動履歴ではなく、私が実践を振り返り、整理するための基盤となる能力の証明として報告します。

2 実践スキルと検証実績

2.1 就労支援現場での対人支援

福祉実践の核心は、制度の狭間に置かれた当事者と対峙し、権利擁護と自立支援を両立させる現場にある。私は 10 年間、一般就労支援から危機介入まで、質的に多様な支援を実践してきた。

① 集団の意思決定支援における倫理的葛藤（2024 年）

2024 年 5 月、就労継続支援 A 型事業所の管理者として着任直後、経営難による B 型への事業転換（事実上の利用者 45 名全員の解雇）という事態に直面した。管理者として、45 名分の会社都合離職書類の整備と、35 名の B 型移行申請を完遂した。行政手続き上は瑕疵なく処理されたが、現場の実態は、生活基盤を奪われる当事者の動揺そのものであった。効率的な処理よりも、一人ひとりの「不本意」な意思に耳を傾け、権利を最大限守ることに時間を割いた。この経験を通じ、制度運用において管理者が負うべき倫理的責任の重さと、記録に残らない当事者の声の存在を痛感した。

② 司法福祉および危機介入

傷害致死事件加害者への支援では、自首からその後の生活再建までのプロセスに伴走した。社会的制裁を受ける立場にある人間に対し、支援者としてどう向き合うかという根源的な問いを突きつけられた事例である。また、希死念慮を持つ当事者への対応など、マニュアル化できない個別事案に対し、関係性を構築しながら粘り強く支援を継続した。

③ 就労支援サービスとしての実績

一方、一般就労支援では、株式会社電通国際情報サービスとの基本協定に基づき、上場企業特例子会社への就職（2名）を実現した。同時に会社経営者のリワークや起業支援などのプログラムも実施した。またここでは徹底した環境調整とマッチングの検証を行い、定着支援まで一貫して関与した。

2.2 試行と検証の繰り返し

私の行動様式は、「仮説に基づく試行、結果の観察、理論による修正、再実行」というサイクルの反復にある。失敗を終点とせず、新たなリソースとして位置づけ、再現可能なモデルを模索してきた。

① 異なる環境下での再現性検証

2012年から2024年にかけ、異なる地域特性（都市部・中山間地域）や事業類型を持つ10事業所の立ち上げを行った。各拠点で得た運営ノウハウを形式化し、次の立ち上げに活かすことで、地域資源に適応した運営モデルを検証した。

特に再現性の検証として成果を上げたのが、高等学校との連携である。尾道市立尾道南高等学校（定時制）および広島県立福山葦陽高等学校（全日制・定時制）という異なる校風を持つ2校において、同様のスキームを用いたキャリア教育モデルを導入した。両校において生徒の自己肯定感向上や進路決定への寄与が確認され、支援モデルの汎用性が示唆された。

② 地域関係者交流と広域連携システムの構築

個別事業所の枠を超えて、地域全体の支援システム最適化に取り組んだ。井笠地域自立支援協議会就労部会の部会長として、3市2町にまたがる広域ネットワークを構築し、事業所間連携を主導した。また、岡山県セルフセンター（岡山県内共同受注センター）副所長として、小規模事業所が単独では受託困難な案件をコンソーシアム形式で受注する仕組みを構築した。具体的には、マスク製造事業（300万円）や、社会福祉協議会のDX推進事業

（1,000万円）等を受託し、各事業所の作業能力に応じた工程管理手法を確立した。特に地域において最大手の社会福祉法人（年商40億円・職員400名）のDX推進では、障害当事者が担える業務として「ITヘルプデスク」等のプロセスを切り出し、福祉的就労の新たな職域開拓を実証した。

2.3 研究機関・企業との協働

現場の実践知を客観的な検証につなげるため、外部の専門知や企業リソースを積極的に導入する姿勢を貫いてきた。

① 研究機関・専門家からの知見導入

国立障害者リハビリテーションセンター研究所の北村弥生先生（既に退官）からは、災害時の要配慮者支援やICTインフラ整備に関する専門的知見の提供を受けた。現場の経験則に学術的裏付けを組み合わせることで、より強固な支援体制の構築を目指した。

② 科学的アセスメントの共同検証

支援効果の可視化を目指し、民間企業との共同検証事業を実施した。株式会社トワールと

は、「障がい福祉サービス等における科学的アセスメント手法に関する共同検証事業」を行い、認知・非認知能力検査ツールを用いたアセスメントの有効性を検証した。ここでは、支援者の主觀に依存しがちなアセスメントを、客觀的データに基づいて行うための記録様式を検証した。また、キャリアード合同会社（公務員試験のライト運営）との検証では、当事者が国家公務員試験を目指すという支援アプローチをオンライン上で展開できる仕組みを検証した。

③ 企業との組織的協働

電通国際情報サービスといった上場企業との当事者の就労に向けた職場環境の検証等の協定に加え、前述の社会福祉法人（年商 40 億円・職員 400 名）とは「合理的配慮を伴う ICT 業務プロセス研究」を行った。企業の人事部門や現場管理者と協働し、障害のある社員が能力を発揮できる業務環境の設計や、合理的配慮の具体的実装方法について共同検証を行った。

2.4 研究活動の基盤となるスキル

多様な利害関係を調整し、合意形成を図った上で、契約書や報告書として定着させる能力は、研究活動の基盤となるスキルである。

① 国家事業等の報告書作成

IT 企業経営時代、前述の総務省事業（約 1.2 億円規模）のファシリテーターとして、自治体・企業・NPO 等からなる地域協議会を運営し、ファシリテーションを行った。その成果を詳細な事業実績報告書としてまとめ上げ、会計検査院の検査にも耐えうる厳格な文書管理を実践した。

② 契約締結と組織設計の実務

前述したトワール、キャリアード、電通国際情報サービス、社会福祉法人、高等学校 2 校との連携にあたっては、各機関と正式な契約書や覚書を締結した。口約束ではなく、組織対組織の契約関係を結ぶことで、継続的かつ責任ある検証体制を確立した。

③ PDCA サイクル等のフレームワークの理解

ISO27001（情報セキュリティマネジメントシステム）の構築経験（3 法人）を活かし、福祉現場における業務プロセスの可視化・標準化を推進した。

3 実践から得た示唆

10 年間の試行錯誤を通じて、現場から以下の 3 つの示唆を得るに至った。

示唆 1：善意に依存しない仕組みの必要性

多くの福祉現場は、支援者個人の献身や「善意」に支えられている。しかし、私自身が 2023 年に脳出血で倒れ、事業所を閉所せざるを得なくなった経験から、個人のリソースに依存するシステムの脆弱性を痛感した。支援者の健康状態やモチベーションに左右されず、支援の継続性と質を担保するためには、構造的な品質保証（Quality Assurance）の仕組みが不可欠であると考えるに至った。

示唆 2：記録作成段階での配慮の重要性

現場で生じる当事者の不利益の多くは、必ずしも悪意によるものではなく、不適切な記録や形式

的な合意形成プロセスといった運用の歪みに起因する。A型事業所の転換事例等を通じて、成果の事後評価だけでなく、支援が始まる初期段階に当事者の主訴からニーズを整理するアセスメント手法において倫理的妥当性を担保する配慮が重要ではないかという問い合わせ持つようになった。

示唆3：属人性から再現可能性への転換

優れた支援実践が担当者の異動とともに霧散する現実を繰り返し目にした。熟練した支援者が持つ暗黙知を因数分解し、標準化されたアセスメントツールや支援プロトコルとして形式化することで、誰が支援しても一定の質が担保される再現可能なモデルへと転換できるのではないか。この問い合わせが、私を研究の道へと向かわせた原動力である。

4. 今後の展望

これらの実践は一定の成果を上げたが、既存の制度運用の枠内での試行錯誤には限界もあった。現場で積み重ねてきた実践知や検証結果を、個人の経験として留めるのではなく、学術的な手続きを経て体系化し、再現可能な知見として次世代の支援現場に還元したい。そのための理論的基盤と研究方法論を修得することが、大学院への進学を志望する理由である。

注記：本記録に記載した事例は、研究倫理に配慮し、個人が特定されないよう一部加工・匿名化を行っている。