

## 序章 社会福祉現場から見た障害者福祉に関する問題意識

——障害福祉サービス事業所の実践から、今後の知的障害者の就労支援を考える——

卒業論文にこのテーマを選んだのは、筆者が大学2年次に行った小規模作業所での実習、および大学2年次の後期から参加した、障害者雇用の視点から共生社会とは何かを考える現代GPプロジェクト(1) (以下現代GP) で得たことが深く関係している。まず、小規模作業所での実習は、筆者にとって初めての“社会福祉実践現場”での経験だったこともあり、受けた衝撃は大きかった。実習の事前学習で、小規模作業所は知的障害者が社会参加をする場所であると学んだのだが、いざ実習に臨んでみると、自分が想像したものとは大きくその様子は違っていたのである。毎日同じことの繰り返しのように感じられる施設のプログラム、それを淡々とこなす利用者の様子などから、これは本当に社会参加をしているといえるのだろうかという疑問を感じた。この経験から、社会福祉施設から一般企業へ移行をする利用者をサポートする就労支援という考え方に関心が高まった。その後、現代GPに参加するようになり、就労支援および障害者雇用について考える機会を得るようになる。

現代GPの活動の1つに、明治学院大学周辺の作業所、福祉工場で作られているクッキーを大学内の生活協同組合(以下生協)で販売する、クッキープロジェクトというものがある。この取り組みから見えた障害者を取り巻く厳しい現実が、実感を伴って、筆者に日本の障害者福祉に関する問題意識を抱かせてくれた。クッキープロジェクトを始める際に話し合いを重ねた、生協が手数料をもらうか否かということに始まり、バーコードを自分たちで作成し、商品に付けることが金銭面において難しいと作業所、福祉工場が難色を示すということなどから、双方の考え方の違いを強く感じた。独自の販売ルートを持つ社会福祉施設と、一般市場である生協との間には、価値観に大きな差があったのである。また最近では、クッキーを作るのに必要なバターが物価高騰によって入手が困難になり、それが結果的にクッキーの生産量をさらに減らすこととなってしまった。こうした社会の影響を、直に受けてしまう障害者福祉の現場のありのままの姿を知ること、筆者は「社会の波にのまれることなく、障害者が強く生きていくようになることはできないだろうか」という考えに至った。

障害者福祉に関することで、近年もっとも騒がれているのが2006年4月に施行された、障害者自立支援法である。これにより、障害者の生活は大きく変化を求められることにな

った。法律が成立する以前は、サービスの費用負担が個人の支払い能力に応じて金額が決まる応能負担であったのに対し、施行後はサービスを受けた人は誰でも1割負担をするという、応益負担へ変化した。自分で生計を立てることが難しい状態にある、サービスを多く必要とする人ほど支払う金額が多いという奇妙な構造になっている。また、サービス体系が大きく変わり、法制定前に授産施設と呼ばれていたところは、障害福祉サービス事業所として、就労移行支援事業、就労継続支援事業と銘打って、企業での就労を目指すことを目的とすることとなった。就労移行支援事業は、「一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる者（65歳未満の者）」<sup>(2)</sup>が対象者となっている。企業での就労が比較的しやすい人たちが利用する場と捉えられている。一方、就労継続支援事業に関して見てみると「就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者」<sup>(3)</sup>などが利用する場所であるとされているものの、そのサービス内容の中に「一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援」<sup>(4)</sup>することも明記されている。つまり、出来る限り多くの人が企業で就労することを、国は目標としていることがわかる。

相澤與一は、著書『障害者とその家族が自立するとき―「障害者自立支援法」批判―』の中で、障害者自立支援法について「新法では従来の作業所には『就労支援』機能のみを偏って評価している。しかも通所者は作業所で働いても、そこで『働く』ことを『サービス』を受けることだとして『工賃』を超える『応益負担』を課される仕組みなのだ。幾重にもおかしい。」<sup>(5)</sup>と述べている。このように一般就労を目指すことが社会で生きる人間として当然、というように働くことを推進されることに疑問を持ち、障害者自立支援法に対して懐疑的な意見は多々見られるが、その議論はこの卒業論文では触れることはしない。一般就労が是か非かはともかく、以前より明確に、障害者も一般企業で働くという国の考えが強くなっているのは、確かな事実なのである。あまりに急激な変化であるうえに、内容が現状をさらに悪化させるようなものであるため、関係者が障害者自立支援法に異議を唱えるのはもっともな話である。しかし筆者はあえて、この法律を利用して障害者が生きていきやすい環境を得る方法を模索したいと考える。

現代GPの活動から見えた、社会の影響を受けやすい障害者を取り巻く環境は、基本的な人権が尊重される現代から考えれば、疑問視されるべき点ではないだろうか。障害者の暮らしの保障が、見過ごされていいはずがない。だからこそ、障害者自立支援法によって支援の流れが一般就労に向かっているならば、それを受け身で嘆くのではなく、主体的に活

用することを考えたい。障害者が働く機会が拡大する、その環境は、本人と関わる人たちによって作ることが可能であることを証明したいと筆者は考える。

この卒業研究では、障害者の就労支援をする機関の中でも、障害者自立支援法以前で授産施設と呼ばれていたところが行う支援について、考察することを目的としている。主に大学4年次での実習先である、障害福祉サービス事業所での就労支援について、焦点をあてている。実習先の元知的障害者通所授産施設は、現在では障害者自立支援法に則って就労移行支援事業を行っているが、実は法律が施行される前から、社会福祉施設で働く福祉的就労ではなく企業での就労を大きな目標に掲げ、運営しているところなのである。このように、時代の流れの先に行く施設が提示する就労支援の在り方とは何なのか、障害者が働くために必要なものは何か、またはこの施設で行われていることでも足りないことはあるのか等、事例などを用いながら検討をしていく。

第一章では、障害者の就労、雇用を取り巻く状況を、歴史的背景になぞらえて明らかにしていく。時代とともに障害者福祉は変化してきているが、特に前述の障害者自立支援法の前と後とでは、その様子は大きく変わった。障害者の就労、雇用に関わる環境を、制度を中心に見ていく。第二章では、大学4年次での実習先の施設について述べる。施設の全体像をみながら、第一章で明らかになった障害者自立支援法において期待されている就労支援の要素との比較検討を行う。第三章では、就労支援の要素が先の施設においてどのように実践されているのか詳細を示し、施設の機能を具体的に検討していく。これは、障害者の一般就労を可能にしている理由を、より深く探ることを目的としている。第四章では、本研究の総括として研究テーマを再度振り返り、考察していく。事例から見てきたことから、障害者の就労支援の今後について考える。

研究方法は、第一章では文献や資料を参考に、文献研究を行う。第二章は、文献研究を中心としながらも、実習先の事業所関係者の話や、筆者が実習で経験したことなども踏まえたものに、さらに現状の分析を加えたものとする。第三章は、筆者が実習先で出会った一人の利用者に焦点を絞って事例研究を行う。実習先での取り組みを具体的に示し、考察していく。第四章では、序章から第三章までの考察内容をもとに、卒論全体の総括として、研究テーマについて本研究中で明らかになった内容をまとめる。

なお、本論文では事例研究をするにあたって、ご本人たちおよび障害福祉サービス事業所関係者に了解を得、そのプライバシーには十分に配慮している。また、この論文の保管に関しても配慮を怠らないこととする。

この論文において、「一般就労」という用語は、企業において雇用関係を結ぶ就労を示している。また、「福祉的就労」という用語は、授産施設や作業所などの社会福祉施設でサービスの受け手として働くことを意味するものとして使用する。また、本論文は公式的なものであるため、「障害者」という表記に関しては、法律でのそれに従うものとする<sup>(6)</sup>。

また本論文では、知的障害者に焦点を当てて議論を展開する。この論文の動機ともいえる大学2年次の実習および現代GPの活動で関わったのが、主に知的障害者だったためである。加えて、大学4年次の実習先も知的障害者を対象とした事業所であったためでもある。

---

(1)現代GPプロジェクトとは、文部科学省の主催する現代的教育ニーズ取組支援プログラムのことで、「各種審議会からの提言等、社会的要請の強い政策課題に対応したテーマ設定を行い、各大学等から応募された取組の中から、特に優れた教育プロジェクト(取組)を選定し、財政支援を行うことで、高等教育の活性化が促進されることを目的とするもの」([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/needs.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/needs.htm) 2008年11月18日)である。明治学院大学では、2004年度から2007年度の間に行われた。障害者雇用という視点から、学生が主体的に取り組み、共生社会の実現を目指したプロジェクトである。

(2)厚生労働省「障害者の雇用・就労促進のための関係行政機関会議資料」  
資料5-2「就労支援のためのメニュー一覧」  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shingikai01/pdf/5-2i.pdf>  
(2008年11月19日)

(3)同上

(4)同上

(5)相澤與一『障害者とその家族が自立するとき―「障害者自立支援法」批判―』(創風社、2007年)P.19

(6)障害者自立支援法、知的障害者福祉法、身体障害者福祉法など。

## 第一章 日本における知的障害者の就労・雇用の歴史

この章では、日本における知的障害者の“働く”にまつわる環境を、時代背景とともに明らかにしていく。序章では、障害者自立支援法によって障害者が一般企業で働くことが薦められる方向に動いていることを記した。では、障害者自立支援法以前では障害者が働くことは、どのように捉えられていたのだろうか。“働く”と一口に言っても、知的障害者に焦点を当てた場合は、企業で働くことだけがそれを指すわけではない。社会福祉施設で働く福祉的就労、そして一般企業で働く一般就労。この2つに大きく分けることができる

だろう。障害者自立支援法では、福祉的就労を経て一般就労に移行していくことを説いている。つまり、現在叫ばれている就労支援について論じるには、福祉的就労を支える障害者福祉と一般就労を支える雇用政策の両者がどのような変遷を辿ったのかわかることは有用である。障害者が働くことに対して、どのような環境整備がなされてきたのか。障害者福祉、雇用政策に大きく変化のあった、戦後から今日までの歴史を中心に追っていきたい。なお、ここでは障害者の働くことについて書かれた、手塚直樹の『障害者の雇用と就労』(1)を参考に、整理していく。

## 第一節 社会福祉政策が確立されるまでの歩み

どの国においても、社会福祉というのは時代を写す鏡である。時代の流れに動かされて、社会福祉が出来上がるといってもいい。我が国においてもそれは例外ではなく、史上における大きな出来事とともに、徐々にその形は作られていった。震災による貧困や戦争孤児など、社会問題の解決策としての“弱者救済”に、日本の社会福祉は端を発する。1874年の恤救規則や1932年の救護法などに見られるように、恩賜的にそれは行われていった。現代社会での人権尊重という考え方とは、程遠いところから始まったといえよう。

障害者に対する施策も同様に、救貧という形で進められてきた。戦前における障害者とは、主に関東大震災によって生じた身体障害者のことを表し、加えて傷痍軍人のことも施策には含まれていた。前者は社会の混乱を防ぐための救貧対策の一環として、また後者は国の軍事事業としての対策であった。つまり、戦前の障害者施策はすべて、国の秩序を保つためであったといえる(2)。

第二次世界大戦が終わると一変して、国の価値観そのものが、国家中心から国民の権利を守ることに転換していく。その根拠は、戦後占領軍によって改訂された日本国憲法に見ることができる。第13条の個人の尊厳の原理および第14条の無差別平等の原則(3)などに則り、国民一人一人の人権が認められる社会への変化が求められた。当然、戦前は恩恵的に処遇されてきた障害者も、その対象とされたわけである。1949年には身体障害者福祉法が、1960年には精神薄弱者福祉法（現知的障害者福祉法）が制定され、障害の有無に関わらず国民として当然の権利を保障するべく、制度が創設されていった。

続いて10年後には心身障害者対策基本法（現障害者基本法）が定められた。旧法第2

条には心身障害者の定義<sup>(4)</sup>として、「肢体不自由、視覚障害、聴覚障害、平衡機能障害、音声機能障害若しくは言語機能障害、心臓機能障害、呼吸器機能障害等の固定的臓器機能障害又は精神薄弱等の精神的欠陥があるため、長期にわたり日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう」とし、身体障害者および知的障害者がその対象となっている。また、第 15 条では雇用に関して「国及び地方公共団体は、心身障害者の雇用を促進するため、心身障害者に適した職種又は職域について心身障害者の優先雇用の施策を講じ、及び心身障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等の助成その他必要な施策を講じなければならない。」となっている。施策の対象となる障害者の枠が広げられ、さらにその人々が働く環境も保障されることが明言化した。日本における身体障害者と知的障害者を併せた施策の基本的理念がようやく体系的に明らかになり、障害者の社会参加を推進しようという動きがでてきたわけである<sup>(5)</sup>。

日本の障害者福祉に大きく影響を及ぼした年といえば、1981 年の国際障害者年である。これは国際連合が「完全参加と平等」をテーマに、障害者に関する世界規模での啓発活動と国際的行動のために設定し、展開された年<sup>(6)</sup>である。この年を受け、日本の障害者福祉も変化を迫られた。年表にしてみるとその動きは顕著に表れている。特に知的障害者に関するものでいうと、国際障害者年以前にはほぼ見られなかったそれに関する制度が増加したことがわかる。身体障害者だけではなく、知的障害者もその対象として含まれる施策が計画的に策定されたり（1982 年）、「精神薄弱」という言葉の見直しが行われ、「知的障害者福祉法」の名前に改称されたり（1999 年）と、徐々にではあるが変化していった。以上のように、戦後の知的障害者の生活は、主に社会福祉政策によって保障されてきたといえる。

## 第二節 知的障害者の働く場所－福祉的就労の実態－

では、知的障害者は“働く”ことからまったく離れたところにいたのだろうか。ここで登場するのがすでに序章でも述べた、授産施設や小規模作業所などの社会福祉施設で働く「福祉的就労」という働き方である。前者は法律によって定められている施設のことをいい、それは身体障害者福祉法、知的障害者福祉法などによっている<sup>(7)</sup>。また授産施設の中でもさらに細かく区分があり、身体障害者授産施設、重度身体障害者授産施設、身体障害

表 1-1 障害者の就労・雇用にまつわる年表（★は知的障害者に関する制度）

	雇用政策	社会福祉政策
1938年		厚生省設置
1945年	終戦	
1947年	労働省設置 職業安定法制定	戦傷者の援護のため 全国に収容授産施設設置
1949年		身体障害者福祉法制定
1952年	身体障害者職業更生援護対策要綱策定	
1958年	職業訓練法制定	
1960年	身体障害者雇用促進法施行	★精神薄弱者福祉法施行
1964年		重度身体障害者の収容授産施設設置
1970年		★心身障害者対策基本法制定
1972年		身体障害者福祉工場創設
1976年	身体障害者雇用促進法改正	
1981年	国際障害者年	
1982年		★障害者対策に関する長期計画の策定
1987年	★身体障害者雇用促進法が 障害者の雇用の促進等に関する法律へ	
1993年		★心身障害者対策基本法から 障害者基本法に改正
1997年	★障害者の雇用の促進等に関する法律 の改正 身体障害者に加えて知的障害者の 雇用も事業主の義務となる	
1999年		★精神薄弱者福祉法から 知的障害者福祉法に改称
2001年	労働省と厚生省が統合され、厚生労働省が誕生	
2006年	★障害者自立	支援法施行

作成：筆者

者通所授産施設、知的障害者授産施設、知的障害者通所授産施設などがある<sup>(8)</sup>。実はこれらの施設は、2006年の障害者自立支援法施行によるサービスの実施体系の転換に伴い、障害者福祉サービス事業所という名称に変わるのだが、それは後に述べるためここでは「授産施設」として論じる。また小規模作業所においては、法的な規則があるわけではなく、旧厚生省社会局長の通知により根拠が示されている場所のことを指す<sup>(9)</sup>。なお、本論文では法的観点から考察することを目的としているため、授産施設を主に取り上げることとする。

以下、知的障害者の授産施設に焦点をあててみていく。授産施設は、多くの知的障害者に利用されている（表 1-2 参照）。障害者自立支援法が施行される前の知的障害者福祉法では、その第 21 条に「知的障害者授産施設は、18 歳以上の知的障害者であって雇用されることが困難なものを入所させて、自活に必要な訓練を行うとともに、職業を与えて自活させることを目的とする施設とする。」<sup>(10)</sup>としている。つまり、一人で社会へ出るのがすぐには難しいものの、自立した生活をするための準備機関としての役割を担っている場所とあってよい。設備や運営についての制度上の規則としては、「知的障害者授産施設の設備及び運営に関する基準」<sup>(11)</sup>に示されている。作業室の規定や職員の配置、作業指導に至るまで詳細に定められている。福祉的就労の内容ともいえる授産活動に関しては、第 58 条

表 1-2 施設の種別別在在者数の年次推移 (単位：人)

施設の種別	平成 7 年 (1995)	12 (2000)	14 (2002)	15 (2003)	16 (2004)	17 (2005)	18 (2006)
知的障害者 入所授産施設	12 936	14 111	14 041	14 191	13 872	13 508	13 927
知的障害者 通所授産施設	22 363	33 420	39 480	43 727	48 280	52 015	56 912
知的障害者 小規模通所授産 施設	...	...	2 087	3 847	5 112	5 975	6 046

出典：厚生労働省「平成 18 年社会福祉施設等調査結果の概況

統計表第 4 表 施設の種別別在在者数の年次推移」一部抜粋



<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/06/toukei4.html>(2008年1月26日)に「知的障害者授産施設が行う授産活動は、地域の実情並びに製品及びサービスの需給状況等を考慮して行わなければならない」「知的障害者授産施設は、授産活動に従事する者の作業時間、作業量等がその者に過重な負担とならないように配慮しなければならない」(12)とされている。実際には、知的障害者が印刷作業やクッキー作りなどの作業をし、給料とは異なる工賃という形での報酬を手にする。その人個人の特性に配慮がなされながらも何らかの作業に従事し、その見返りとして収入を得るという部分が、福祉的”就労”と称される所以である。作業を通じて仕事に就くための作業能力や、施設で過ごす中から生活リズムを身につける、あいさつなどの社会適応能力を得ることで、後の社会生活に活かすという仕組みが成り立っている。

制度上一定の決まりがあるものの、その実情は施設ごとにより大きく異なり、いずれ施設を出ていくことを目標とするというよりは、生きがいを得るための日中活動の場として機能しているところも決して少なくない。事実、社会福祉施設で働く福祉的就労から一般就労へ移行した人は、少し古いデータだが平成12年度の時点で約1%という、非常に低い数値を表している(13)。このことから知的障害者にとって授産施設とは、一般企業での仕事に就くまでの準備をするという場所ではなく、一度入ると長期間そこに居続ける場という位置づけであることがうかがえる。

作業の種類、工賃の額についても千差万別である。作業に関していえば、重度、軽度の障害など施設の対象者によって、作業過程の多いものから軽作業まで幅広く行われている。一方、工賃については施設、利用者ごとに差があるものの、一般企業で働く人の収入に比べれば全体的に大きく下回る。平成14年度に社会就労センター協議会が調査した結果によると、全国の授産施設の月額工賃は平均約15,000円となっている。グラフに表すとそれは一目瞭然で、両者の間に開く差を実感することになる(図1-1参照)。福祉的就労と一般就労、作業に対して報酬が支払われるという形からみれば共通しているが、その内容を見ると歴然とした違いをうかがうことができる。

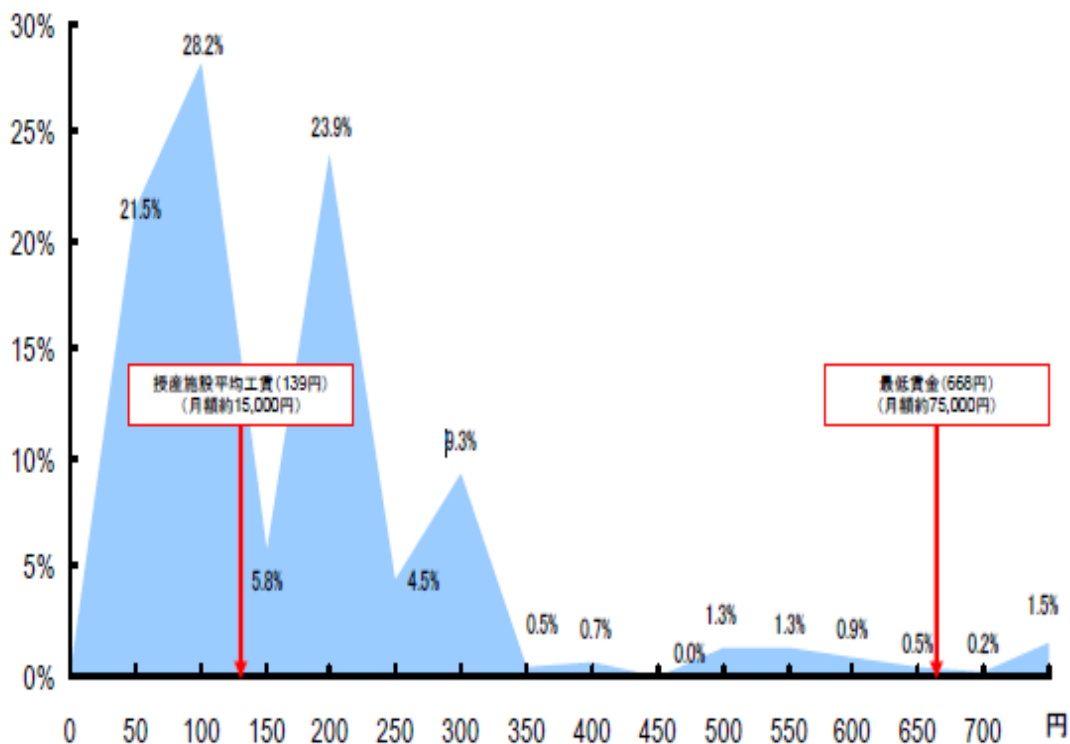
### 第三節 知的障害者の雇用政策・一般就労

次に雇用政策の側から、知的障害者の働く状況を整理してみよう。障害者福祉が整備さ

れるとともに、障害者の労働についての施策も後を追うように進められ始める。第一節で

図 1-1 工賃分布図

### 授産施設の工賃分布(時給換算)



※ 授産施設(身体・知的・精神の入所及び通所)の月額工賃(平成14年社会就労センター協議会調べ)を時間給に換算したもの

出典：厚生労働省「障害者自立支援法における就労支援」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/07/dl/s0731-7t01.pdf> (2008年12月4日)

述べたように、日本国憲法には国民の権利を守ることが記されている。そしてその第 27 条には労働権についての文言もあり、「すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。」(14)として明らかにしている。それを補うかのように、1947年に制定された職業安定法では、職業指導や職業紹介などが傷痍軍人を含むすべての身体障害者に適用されている。仕事に就くのが難しいであろう人々の状況を鑑みた法律であるといえる。これにより、第 27 条の「すべての国民」には当然障害者も含むという、憲法の意向が見てとれる。

その後も雇用政策には、たびたび障害者に関するものが登場する。1952年には身体障害

者職業更生援護対策要綱が策定され、労働省は身体障害者の援護対策の一環として、職業による更生を図ることが重要であると提示している。また、1958年には職業訓練法が制定され、職業訓練行政が雇用施策の一環として行われるようになり、従来の身体障害者職業補導所が身体障害者職業訓練所に改称された。そして1960年には、制度としては初めて障害者の雇用について謳った身体障害者雇用促進法が施行されることになる。ただ、この法律は雇用義務としているわけではなく、努力義務で留まっていたため、雇用状況に劇的な変化があったわけではない。身体障害者の法定雇用率は、民間事業所は1.1%とされていたが、実雇用率は1961年で0.78%であり、1.1%に達するのは1964年になってからで

表 1-3 民間事業所における身体障害者雇用状況

年	雇 用 状 況		
	除外労働者等を 除いた従業員数	うち身体障害者数	雇 用 率 %
36	5,400,995	42,192	<u>0.78</u>
37	5,867,633	48,999	0.84
38	6,176,987	61,435	0.99
39	6,402,676	70,326	<u>1.10</u>
40	6,566,675	73,788	1.12
41	6,677,614	75,012	1.12
42	7,101,281	80,163	1.13
43	7,890,738	90,252	1.14
44	8,803,685	110,049	1.25
45	9,202,318	115,149	1.25
46	9,633,288	121,698	1.26
47	9,810,053	126,846	1.29
48	10,130,653	131,867	1.30
49	10,309,209	134,342	1.30
50	10,122,439	138,065	1.36

出典：労働省「民間事業所における身体障害者雇用状況調査」（下線部は筆者）

[http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryoku/shiryoku04\\_03.pdf](http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryoku/shiryoku04_03.pdf)(2009年1月26日)

ある(表1-3参照)。その16年後の1976年には、努力義務ではなく雇用義務および雇用に伴う経済的負担を分散させるための事業主の共同拠出による納付金制度の2つを盛り込んだ法改正が行われた。こうして身体障害者が働く場所が、法律的に確保されていたのである<sup>(15)</sup>。

ここまで歴史を追ってくる中で気づくことは、雇用政策において対象が身体障害者のみに限られているところである。この論文で主に取り上げようとしている知的障害者については、先の1976年の時点では雇用制度上に一度も登場していない。1960年に初めて制度化された身体障害者雇用促進法が制定された同年には、知的障害者に関しては旧精神薄弱者福祉法が成立している。身体障害者においては雇用の場を確保するための制度だが、かたや知的障害者に関しては、生活の基礎である福祉の法律がようやく出来たわけである。それだけ制度の整備に差が出ていたのである。両者とも名前では「障害者」という括りをされながらも、その捉え方が日本の中で大きく違っていたことがわかる。

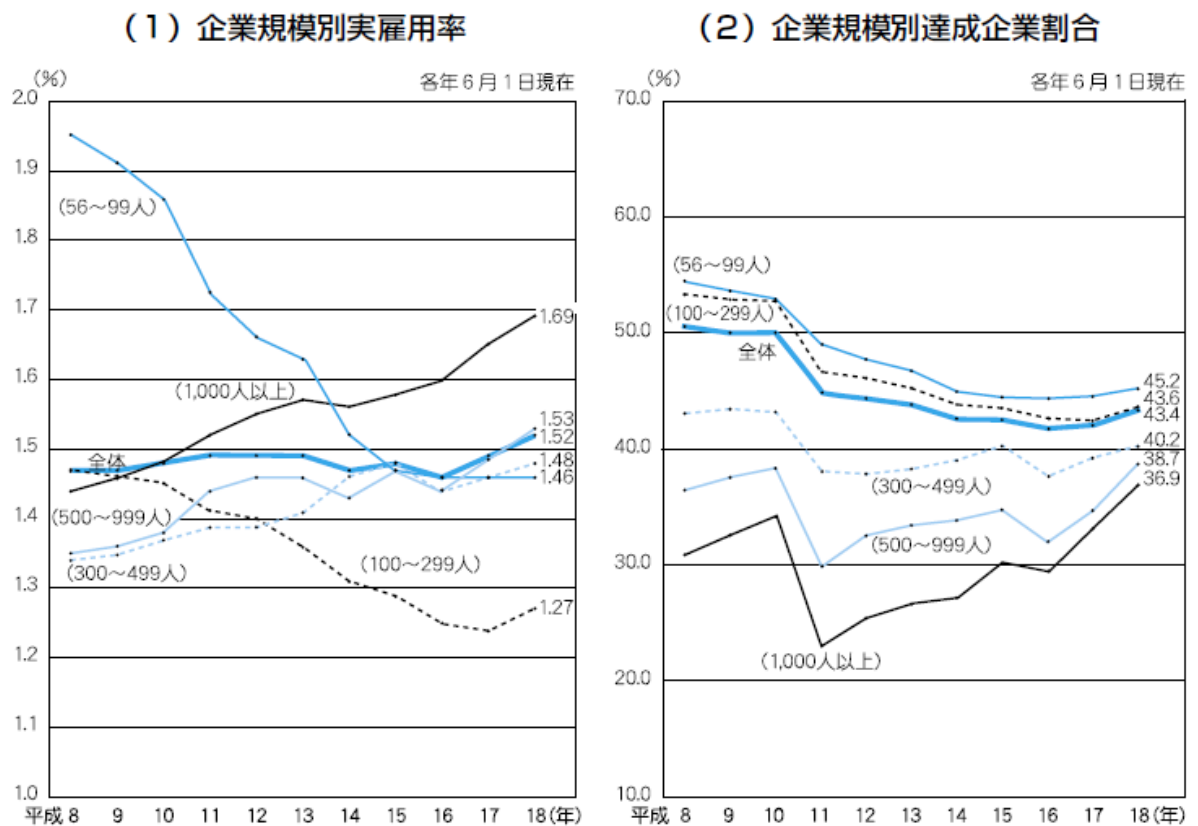
しかし、だからといって一般就労をしている知的障害者がいないわけではない。平成15年度の厚生労働省の調査によれば、知的障害者の雇用数は11万人を超える。平成10年度の調査時では6万9千人だったが、確実に増加傾向にあることがわかる<sup>(16)</sup>。ただ、重度障害者はダブルカウントといって、1人雇うと2人分の雇用数とみなすことができ<sup>(17)</sup>、11万という数字の中にはこれが含まれている。ただそれを踏まえたとしても、一般企業で働く知的障害者の数が増えているのには間違いのないといえよう。この背景では、知的障害者の雇用に関する政策も少しずつではあるが、進歩していたのである。

身体障害者雇用促進法が、障害者の雇用の促進等に関する法律に改称された。1987年のことである。これに伴い知的障害者も法律の適用対象となるが、義務化はされていなかった。1997年に法律が改正され、知的障害者を雇うことも事業主の義務となった。身体障害者に遅れること21年、知的障害者の働く権利がようやく認められたというわけである。なお、現在の「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下障害者雇用促進法)では、障害者雇用率制度が設けられており、常用労働者数が56人以上の一般企業の事業主は、その1.8%以上の身体障害者または知的障害者を雇用しなければならないとされている<sup>(18)</sup>。

いわゆる“みなし雇用”から雇用義務化へ改正したことに伴い、雇い入れる企業側にも変化が見られた。図1-2を見ると、企業規模によって実雇用率の推移に違いがあるのがわかる。56~99人という小規模の事業所では、平成8年の時点ではどの規模の企業よりも

雇用している割合は高かったが、その後一気に減少し始める。逆に 1000 人以上の雇用数がある企業では、どんどん雇用率は上がっていった。特に 1997 年の法改正後、雇用が強化されたことを受けて急激に雇用率が伸びている。何故、大企業がこのような変遷を見せるのかというと、それには企業のCSR、コンプライアンスが深く絡んでいるといえる。障害者雇用促進法では、法定雇用率が決められていることは先に示したが、これを達成できない場合は納付金を納めることになっている。1人につき月 50,000 円を、未達人数分納めなくてはならない。また、この納付金は罰金ではないため、月 50,000 円を払ったからといって雇用義務が免れるわけではない<sup>(19)</sup>。したがって、義務を達成しようとせず納付金を納めてやりすごそうとする悪質な企業の場合、その名前が公表されることもある。これを受け企業、特にイメージが運営に大きく影響を及ぼす大企業では、必死に達成しようとするわけである。そのことから、大企業になればなるほど雇用率が増加していく傾向にあることが推測される<sup>(20)</sup>。

図 1-2 企業規模別障害者雇用状況



出典：厚生労働省「障害者雇用・就業の概況 企業規模別障害者雇用状況」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/35.pdf>(2009年1月26日)

#### 第四節 福祉的就労と一般就労の統合・障害者自立支援法

ここまで社会福祉政策と雇用政策の両サイドから、障害者の“働く”についてみてきた。社会福祉政策の側からいえば、福祉的就労は社会参加をするための準備といいつつも、長期間その場に滞ってしまう現状があった。一方雇用政策側からみれば、法律による雇用促進で徐々に障害者の雇用数を増加させてきた。ただ、福祉的就労から一般就労への移行が極めて少ないことは、第二節に述べたとおりである。つまり、障害者の“働く”を支えることに関していえば、社会福祉政策と雇用政策は相容れない存在だったといつてよい。期待されていた福祉的就労から一般就労へ移行するという仕組みが、十分に機能していなかったといえよう。しかし、そのように続いてきた両者の関係を揺るがす新たな出来事が起こる。それが2006年の障害者自立支援法である。

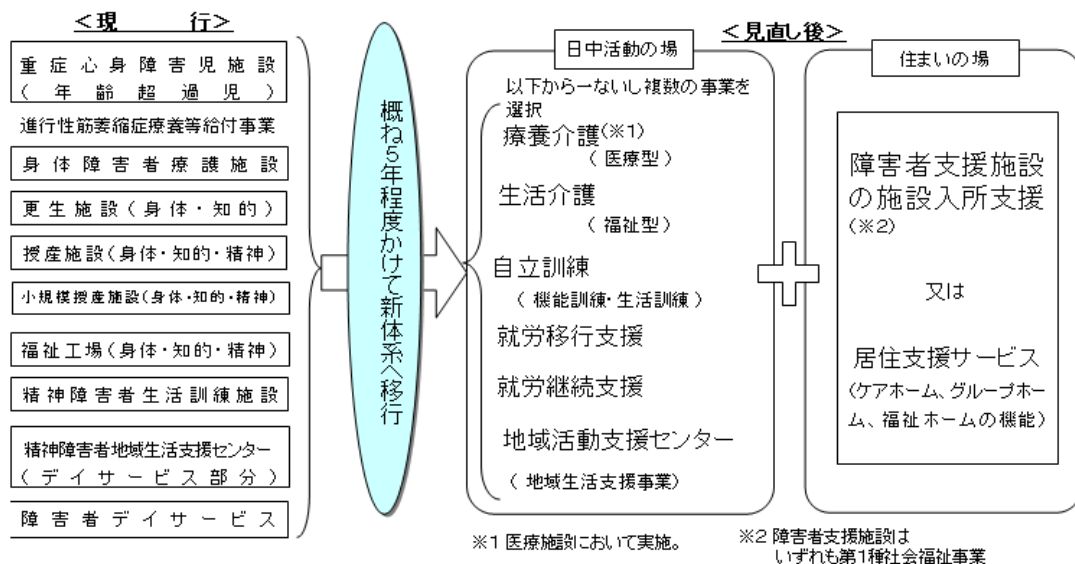
従来障害種別に提供されてきた福祉サービスを見直し、共通制度の下、一元的にそれを提供する仕組みを創設しようとするのが障害者自立支援法の大筋である。この他、サービス利用料の原則1割を自己負担することになったり、支援の必要度に応じてサービスが受けられるようにするための目安になる障害程度区分が設けられたりした。従来の制度とは大きく変わったため、この法律は関係者を大いに混乱させたのである。特に自己負担と障害程度区分に至っては、問題視する声は多い<sup>(21)</sup>。自己負担については、これまではその人の収入にあった分だけを本人が負担することになっていたが、法制定後は誰でも一律の自己負担分を課せられることになる。ただでさえ福祉サービスを受ける人の収入が少ないことは、第二節で述べた通りである。サービスを利用したくても、金銭面から利用できないという人が増えてしまうのでは、という懸念がわくのも無理はない。また障害程度区分に関していえば、その認定方法が介護保険のそれによく似ていることが話題となった。介護認定も障害程度区分も、いくつかの質問項目にしたがって生活においてできること、できないことを明確にしていくのだが、両者とも「一人で立てる」や「歩ける」など、身体的機能に対する質問に偏っている。障害程度区分についていえば、身体的な機能はまったく問題のない知的、精神障害者が、認定から漏れてしまう可能性がある。これでは受けたいサービスが制限されてしまう恐れがある。こうした傾向は、将来介護保険との統合を視野に入れているという憶測を呼んでいる<sup>(22)</sup>。拠出元を一緒にしてしまうことで、財源を確保しようとしているのではないかというのである。そもそも障害者自立支援法ができる

きっかけとなったのが国の財政不足が原因であるため、それも納得できてしまう(23)。

障害者自立支援法の大きな特色としてもうひとつ挙げられるのは、サービス体系の見直しである(図1-3参照)。これらは訪問系サービス、日中活動系サービス、居住系サービスの3つに大別できる。今までは障害種別ごとに分かれていた施設が、障害福祉サービス事業所という括りですべて一緒にされ、そこを利用する人々の必要に合わせて何種類もサービスを提供できる場所になるのである(24)。なかでも、本論文で注目している授産施設に関して言えば、特に大きな変化があったといえる。それは、就労支援に力を入れていくという考えが明確にされた点である。従来の授産施設は、就労移行支援、就労継続支援という事業を展開する障害福祉サービス事業所への転換が要求された(25)。

障害者自立支援法の概要は以上の通りであるが、今節の冒頭に提示した福祉的就労と一般就労の関係を揺るがせたというのは、まさに今述べた授産施設の機能の転換に依拠する。就労移行支援事業は、その名の通り、一般企業への就労を目標として事業を行うところである。今まで授産施設としてやってきた作業内容を行いつつ、一人一人の適性に合った職場を探すことや、就職後の職場定着を図ることも支援の一環として行う。原則として、利

図1-3 障害者自立支援法 サービス体系移行



出典：厚生労働省「障害者自立支援法について」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/jiritsushienhou01/index.html>

(2008年12月4日)

利用者ごとに24ヶ月(2年間)の利用としている。一方、就労継続支援事業はさらに2つの事業体系にわけることができる。一つは就労継続支援事業、雇成型(A型)、もう一つは就労継続支援事業、非雇成型(B型)と呼ばれる。A型は、事業所と利用者が雇用契約を結ぶ。障害者自立支援法以前の福祉工場のような形である。ここでは、最低賃金が利用者に支払われる。そして、「一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援」(26)して行くのである。利用期間の制限はない。また、B型は雇用契約を結ばず、生産活動の機会を利用者に提供することとされている。その活動の中で、一般就労への見込が出てくれば移行支援を図る。A型と同じく利用期間に制限はない。B型は就労支援を主旨とはせず、生産活動をすることに重点を置いているところから、日中活動の場を提供する従来の授産施設に近い形であるといえる。3つの事業をみても、程度に差はあれどどの形態にも「一般就労」というキーワードがでてくる。障害者自立支援法により、いかに一般企業で働くことが強く推奨されているかがわかる(27)。

就労支援という概念が明らかにされ、以前のように福祉的就労から一般就労への移行が機能しない仕組みでは済まされなくなった。少しでも多くの人々が一般の企業で働けるように、制度が体系的に整備された。これまで別々に展開されてきた障害者雇用の場の確保と福祉的就労が、ついにともに考えられる時が来たのである。障害者自立支援法があまりに急激なものであり、さらに介護保険との統合などの危惧すべき要素も多く含んでいるが、これまでの歴史から考えれば極めて画期的なことであるといえよう。

## 第五節 社会福祉政策と雇用政策の歩み寄り

では、福祉的就労から一般就労への移行という流れは、具体的にどのように可能となるのだろうか。福祉政策サイドと雇用政策サイド、両方の視点からみてみよう。まずは、福祉政策サイドである。制度を創るうえで重要な役割を担う社会保障審議会(28)では、障害者自立支援法にたどり着くまでにさまざまな議論がなされた。これまでの狭い意味での福祉から一般就労も含めた視点で考えるべきとする意見に始まり、福祉各法と障害者雇用促進法の連携ができていなかったことなど、問題の所在を明らかにした(29)。

施策の基礎となるコンセプトには、「一般雇用・在宅就労の支援の強化」「働く場の拡大」



「雇用施策と連動した社会福祉施設の再編と機能強化、デイサービス事業等との役割分担の明確化」(30)の3つが掲げられていた。1つ目の「一般雇用・在宅就労の支援の強化」は、送り出す施設のフォローの充実や離職した障害者の再挑戦の場を確保するという意味が込められている(31)。2つ目の「働く場の拡大」に関しては、積極的により多くの働く場所の確保に取り組む必要があるとして、改めて明言化された点といえる。3つ目の「雇用施策と連動した社会福祉施設の再編と機能強化、デイサービス事業等との役割分担の明確化」からは、社会福祉施設ごとに持つ役割を明らかにし、体系的に整理しようとする考えがうかがえる。特に「デイサービス事業等との役割分担の明確化」については、従来の社会福祉施設に多くみられた日中活動の場としての機能と、これから強化していくべき就労支援機能とを分けるという意味で挙げられたといえる。

これらのように福祉サイドの機能整備がなされるなかでも特筆すべきは、これまでの政策には見られなかった企業への継続的な支援という考え方が加えられたことである(32)。就職することがゴールというわけではなく、働き続けることが何よりも重要である。そのためには、就職後のフォローもなされる必要がある。つまり、生活リズム作りや作業能力アップなど働く前の支援だけではなく、働き始めてから起きる人間関係の確執であったり業務の開拓であったり、企業がその人をめぐって悩んでしまう事柄についての支援が必要といえよう。当然、本人の持つ課題を解決していくことも大切ではあるが、同時に働く場所である企業が抱える課題も見過ごしてはならない。両者が歩み寄ることにより、初めて雇用の場が成立する。働く本人への支援だけではなく、働く場である企業への支援も同時に行うことで、包括的に就労支援に取り組もうとする施策の意図が読み取れる。

以上、施策のコンセプト、新たな視点などをまとめて就労支援を行う施設に深く関係するものを抽出すると、次の3点に絞ることができる。

1. 送り出す施設の充実
2. 離職した障害者の再挑戦の場
3. 雇用施策と連動した社会福祉施設の再編と機能強化

である。この3つについては、第二章、第三章において実際に就労支援が行われているA事業所の事例を通して検討していくこととする。

次に雇用政策サイドからみる。「障害者福祉施策との有機的な連携」(33)としたうえで、「地域障害者就労支援事業の創設」「ジョブコーチ助成金制度の創設」「障害者就業・生活支援センター事業の拡充」「社会福祉法人等を活用した多様な委託訓練の実施」などの

施策を提示した<sup>(34)</sup>。ハローワークや障害者就業・生活支援センターなどの雇用施策による機関と、社会福祉施設との連携を強めていこうとする意思が込められている。

2つの政策を見比べてみると、どちらにも互いとの連携について強調していることがわかる。こうして社会福祉側、雇用政策側の両方から、障害者の就労支援は拡充されていった。障害者自立支援法ができたことにより、障害者の“働く”は、以前のような別々のものではなく、一貫性のあるものとして語られることになったのである。

- 
- (1)手塚直樹・松井亮輔著『講座障害者の福祉第5巻 障害者の雇用と就労』  
(光生館、1984年)
- (2)手塚・松井著 前掲書 P.26-P.28
- (3)ミネルヴァ書房編集部編『社会福祉六法 2006』(ミネルヴァ書房、2006年)P.2
- (4)心身障害者対策基本法 第二条(定義)  
<http://www.arsvi.com/0z/1970h084.txt>(2008年12月11日)
- (5)手塚・松井著 前掲書 P.11-P.12
- (6)国際障害者年行動計画  
<http://www.cc.matsuyama-u.ac.jp/~tamura/kokusaisoyugaisyanennkoudoukeikaku.htm>(2008年12月11日)
- (7)ミネルヴァ書房編集部編 前掲書 P.675、P.751
- (8)手塚・松井著 前掲書 P.52-P.53
- (9)昭和62年8月6日 社更第185号  
各都道府県知事・各指定都市市長あて厚生省社会局長通知  
「在宅重度障害者通所援護事業について」  
[http://www.pref.tochigi.jp/reiki/reiki\\_honbun/word/102250011.doc](http://www.pref.tochigi.jp/reiki/reiki_honbun/word/102250011.doc)  
(2008年12月12日)
- (10)知的障害者福祉法 第二十一条七項  
<http://www2h.biglobe.ne.jp/~pure/sonota/houritu/ft-hukusi.htm>  
(2008年12月12日)
- (11)ミネルヴァ書房編集部編 前掲書 P.741-P.754
- (12)ミネルヴァ書房編集部編 前掲書 P.752
- (13)社会就労センター『平成12年度社会就労センター実態調査報告書』  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/jigyuu/04jigyuu/13.html>(2008年12月12日)
- (14)ミネルヴァ書房編集部編 前掲書 P.3
- (15)手塚・松井著 前掲書 P.28-P.32
- (16)厚生労働省「平成15年度障害者雇用実態調査」  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/10/dl/h1019-1a.pdf>(2008年12月16日)
- (17)独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『平成19年 障害者の雇用支援のために』P.12
- (18)独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 前掲書 P.5
- (19)独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 前掲書 P.15-P.16
- (20)厚生労働省「第9回社会保障審議会障害者部会資料」資料2  
[http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256e930016d41a/\\$FILE/siryuu2.pdf](http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256e930016d41a/$FILE/siryuu2.pdf)(2008年12月16日)
- (21)増田一世 堀澄清 渡邊昌浩著『これでいいのか障害者自立支援法・1』  
(2006年、やどかり出版)
- (22)増田一世 堀澄清 渡邊昌浩著 前掲書 P.85-P.86
- (23)厚生労働省「障害者自立支援法について」  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/jiritsushienhou01/index.html>

---

(2008年12月14日)

(24)同上

(25)厚生労働省「障害者自立支援法における就労支援」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/07/dl/s0731-7t01.pdf>(2008年12月14日)

(26)厚生労働省「障害者の雇用・就労促進のための関係行政機関会議資料」

資料5-2「就労支援のためのメニュー一覧」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shingikai01/pdf/5-2i.pdf>

(27)同上

(28)社会保障審議会は、厚生労働大臣の諮問に応じて社会保障・人口問題に関する重要事項を調査審議することに関して、厚生労働大臣又は関係行政機関に意見を述べることを行っているところである。

<http://mobile.mhlw.go.jp/info/shingi/syakaihosyou.html>(2008年12月17日)

(29)厚生労働省「第11回社会保障審議会障害者部会資料」資料2

[http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256ea90016c483/\\$FILE/siryous2\\_1.pdf](http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256ea90016c483/$FILE/siryous2_1.pdf)(2008年12月14日)

(30)厚生労働省「第11回社会保障審議会障害者部会資料」資料4

[http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256ea90016c483/\\$FILE/siryous4.pdf](http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256ea90016c483/$FILE/siryous4.pdf)(2008年12月14日)

(31)同上

(32)同上

(33)厚生労働省「第18回労働政策審議会障害者雇用分科会資料」資料1-2

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/dl/s0915-9b.pdf>(2008年12月14日)

(34)同上

## 第二章 就労移行支援事業所・A事業所について

制度上では、充実した障害者の就労支援についての体系が整えられた。では、実際に福祉的就労から一般就労への移行は順調に進められているのだろうか。社会福祉政策と雇用政策それぞれのアプローチ方法を第一章で示したが、本論文では前者である社会福祉施設側からの就労支援、特に就労移行支援の方法を取り上げる。それを検討するために具体例として今回挙げるのが、筆者の実習先であるA障害福祉サービス事業所である。A事業所では、就労移行支援事業を行っている。就労移行支援事業、就労継続支援事業A、B型の3つの就労支援事業の中でも唯一在籍期間が限られている就労移行支援事業は、障害者が就職することにおいてどのように機能しているのだろうか。第一章第五節で示した就労支援の要素3点が、A事業所ではどのような形で具体化されているのかに焦点を当てながら、

事例研究を通して論じていきたい。

## 第一節 施設概要

筆者が実習を行ったA事業所は、障害者自立支援法が成立する前は知的障害者通所授産施設の名称でサービスを提供していた。その名の通り、知的障害者が利用する施設である。授産施設についての現状は第一章に記したが、A事業所はその様子が他とは異なる。社会福祉施設から一般就労への移行が約1%(1)という中、A事業所は開所した平成16年以来、100%の就職率であった。A事業所は、障害者自立支援法が成立する以前から就労支援に力を入れて事業を展開してきたのである。以下、A事業所の基本情報を提示する。

名 称	A 事業所
種 別	障害福祉サービス事業（就労移行支援） ※障害者自立支援法前は知的障害者通所授産施設
開所年月日	平成16年2月1日
設 置	N区
運 営	社会福祉法人I
対 象 者	障害福祉サービス受給者証を持つ人
定 員	20名

N区独自の取り組みとして、障害者の就労促進は障害者施策の主な課題とされてきた。平成2年には就労促進に関する協会が発足し、平成16年には就労支援に特化した施設としてA事業所が開設された(2)。ただし、設置はN区が行っているが、公の施設でありながら民間事業者やNPO法人が管理を代行するという指定管理者制度(3)の適用により、社会福祉法人Iが運営を行っている。

## 第二節 就労支援の枠組・構造

A事業所は、職業準備訓練を行いながら、企業での体験実習やジョブコーチによる就労支援、職場定着支援を行い、知的障害者の社会参加と自立を促進することを目的としている。そのために関係機関と連携し、地域での雇用、就労促進の体制作りを進めることを運営方針としている(4)。

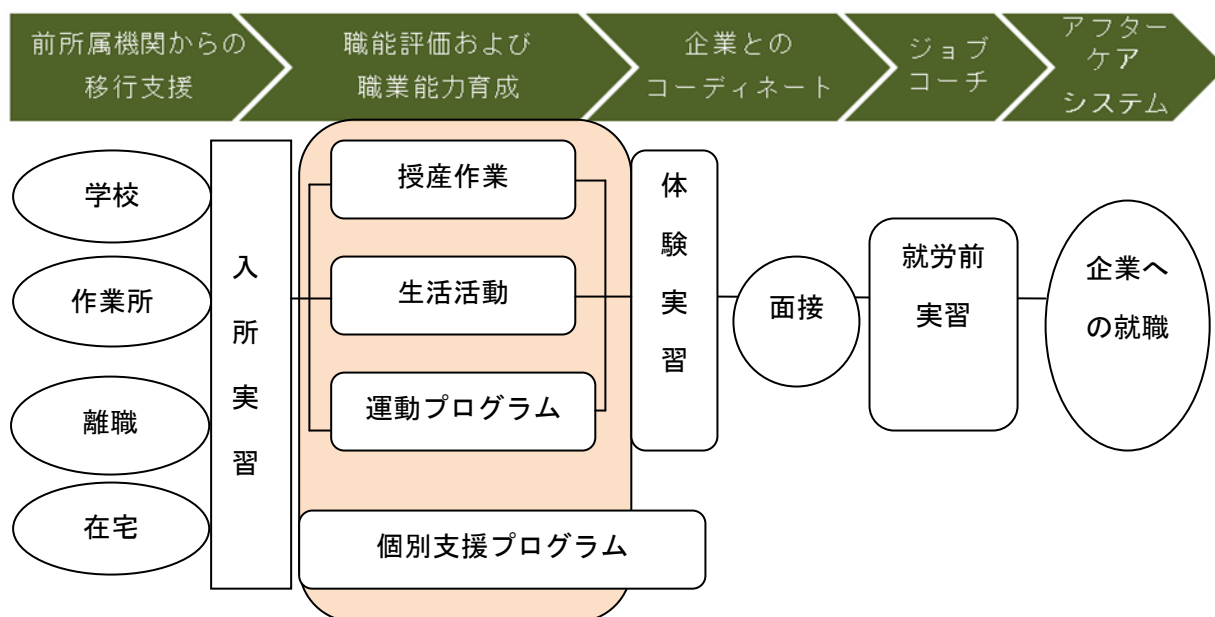
利用者の定員は20名とあるが、企業に就職した後も3か月間は籍のみ施設に残すため、筆者が実習に行っている間、実際に通所してきている利用者は9名だった。利用者の年齢はさまざまだが、養護学校（現特別支援学校）を卒業してすぐに通所を始める人が多く、比較的若い利用者（10代～20代前半）が大半を占める。利用者は、入所開始から原則2年間（1年延長可）A事業所に在籍することが可能である。利用者一人につき一人の職員が担当としており、個別支援プログラムにしたがって入所から退所まで一貫して支援を行う。

以下、A事業所の入所から退所までの流れに沿って、支援の特徴を捉えていきたい。利用者がA事業所に入所してから就職するまでの全体の流れは、図2-1の通りである。「利用者と企業への一貫した就労サポートシステム」として、連続性のあるサービスの提供を行っている。なお、「職能評価および職業能力育成」の下、授産作業、生活活動、運動プログラム、個別支援プログラムを一括して囲んでいる四角がA事業所の施設内で利用者が行う日々の活動を表している。つまり、通所してきている9名が日々行うものに当たる。

#### （1）入所実習

A事業所での支援を受けたい場合、申込をした後すぐに入所ができるというわけではない。全員が、一週間の入所実習という過程を得ることになる。この入所実習では、施設内の作業チーム（全部で4つ）に実習生という形で参加し、作業を体験することとなる。そして各作業チームの担当職員が、実習生の作業能力や作業態度、意欲を評価する。この評価に基づき、その人がA事業所で就労移行支援を受けるのに適しているか否かを判断する。もし適していないと判断した際は、区役所など他の機関と連携して、他の作業所や就労継続支援を行っている事業所などの利用を薦めることになる。就労移行支援ができる期間は、制度上限られている。そのため、就労移行支援を受けるにはまだ早いとされる人は、他の支援場所を紹介されるのである。つまり、作業能力や生活面での課題に対して、限られた期間の中で力をつけていくことが難しいと予想される人の場合は、別の場所でまず基礎的な能力をつけるところから就労への準備を始めることが望ましいというわけである。入所実習という過程を経ることによって、A事業所で行われる支援がより効果的になる。

図 2 - 1 A 事業所の就労サポートシステム



出所：A 事業所パンフレット(筆者加筆)

## (2) 個別支援プログラム

次に、個別支援プログラムについての説明をしたい。入所から退所まで個別支援プログラムにしたがって支援が行われると先に述べたが、これこそが支援の道標となる重要なものなのである。4 ヶ月に一度、利用者本人、家族、スーパーバイザー、担当職員、福祉事務所の担当福祉司が集まり話し合って作っていくのが、個別支援プログラムである。このプログラムは、評価表、4 ヶ月間の本人目標、職員の目標などから成り立っている。個別支援プログラム作成会議では、事前に職員が作成した評価表を参照しながら、前回の会議からの4 ヶ月を振り返り、現状把握、課題点、目標などを議論し、後の就職へつながるようにと支援が行われる。評価表は細かい項目から構成され、利用者をさまざまな面から捉えられるようになっている。日常生活についての力（食事のマナー、動作のはやさなど）、仕事をする上で必要な力（正確にできる、指示を聞く態度など）、社会生活をする上での行動の特徴（責任感、日常のあいさつなど）という、約 40 項目が設定されている。それについて各 4 段階評価をし、4 ヶ月間を振り返る。

筆者は計 2 回の個別支援プログラム作成会議に出席したが、「道具を丁寧に扱う」や「作業中の指示をもう一度口に出して確認する」など、具体性を持ったわかりやすい目標を立

てていたことが印象的である。A 事業所に在籍できる期間が決まっている以上、不明確な支援では確実に就労に結びつくことは困難なのである。また、目標を達成するのは本人であるため、その本人が理解していなくては意味がない。加えて、程よい難易度であれば、達成するために頑張ろうとモチベーションも上がるといえる。さらに、利用者だけではなく職員の目標も同時に立てる。これは、どうしても上下関係のような間柄になってしまいがちな職員と利用者が、同じ目標を持ち、互いの協力によりそれが成り立つことを示している。

個別支援プログラムへの家族の参加も、大切な役割を果たしている。家の外にいる時とそうでない時では、多少なりとも人の様子は変わる。施設内での利用者と家族から見たその人とは、見えてくる面が異なるのである。それによって、今まで見えてこなかった本人の良い面、抱える問題が新たに浮かび上がる。その人個人にあった支援を考えるのであれば、当然本人を把握する面は多い方が良い。より適切な支援ができる可能性が高いからである。以上のように、個別支援プログラムは就労支援において欠かせない存在であることがわかる。

#### (3) 授産作業・生活活動・運動プログラム

授産作業、生活活動、運動プログラムの3つは、A 事業所の施設内で行われている支援である。授産作業は全部で4種類あり、そのいずれかに利用者は所属する。そして週に1回ずつ、生活活動と運動プログラムを行う。施設での過ごし方の主軸となる何らかの作業をし、時たま別のプログラムをするという外枠だけを見れば、従来の授産施設でのそれと同じような印象を受ける。しかし、A 事業所では施設内で行われているプログラム1つ1つに対して、就労支援につながる意味付けを行っていることが特徴的である。詳しくは第三節で述べることとする。

#### (4) 体験実習

体験実習とは、ある一定期間、利用者が企業で体験的に働くことを示している。施設という普段の作業場とは違う場所で、自分の力を試すことや課題の再発見などに効果をもたらす。これについては第四節で触れる。なお、注意点としてこの体験実習を終えた段階で就職ができるというわけではないことを述べておく。授産作業、生活活動、運動プログラムを続けた後、体験実習を行い、その次に面接をするというように図では解釈される恐れがあるが、実際はこの体験実習のあとは再び、施設内での作業に戻るとことが多い。

#### (5) アフターケア

利用者が見事就職し、一般企業での仕事を開始した時点で支援が終了するわけではない。就職したあとのフォローが、職場定着に大きな影響を及ぼす。この時、利用者への支援はもちろんのこと、企業側への支援も忘れてはならない。1人が働くという事柄の全体像に働きかけをしていくことが重要である。アフターケアについては、体験実習とともに第四節で述べることとする。

以上のように A 事業所の支援は、入所から退所まで一貫した流れに沿う形で行われている。一連のサポートシステムを構築しているところが、この支援モデルの特徴といえよう。そして流れだけでなく、支援内容も 1 つ 1 つ特徴を持つといえる。支援が行われている場所に注目すると、施設内、施設外に分けることができる。施設内で行われている支援は、一見従来の授産施設と同じようだが、内容を細かく見ていくと A 事業所の持つ特徴が表れると先ほど示した。それは一体何なのか。また、利用者は「現在通所している人」の他に「就職はしたが籍だけが残っている人」もいる。A 事業所に通所していなくとも、就職先での支援が求められているわけである。そして、利用者に対してのサポートだけではなく、企業への支援も必要であることは第一章第五節に記した。これらの支援は施設外で行われる就労支援であり、従来の通所授産施設にはあまり見られなかったことといえる。第三節、第四節では、就労支援を施設内、施設外に分けてその特徴を整理していきたい。

### 第三節 就労支援—施設内編—

#### (1) 一週間のスケジュール

まず施設内で行われる就労支援についてである。施設内の一週間のスケジュールについては、表 2-1 に記されている通りである。作業というのは授産作業のことで、パン工房、喫茶などの自分の担当する作業に利用者は就く。朝は 9 時までには作業着に着替えたうえで食堂に集合し、朝礼を行う。職員が促しながら、利用者が点呼、号令をする。体操を終え、9 時 30 分になった時点で各自作業につく。表 2-1 によると一見、一定の時間で日々の活動がなされているかのようだが、実は作業班ごとに時間は異なる。各作業班についての詳しい説明は後に述べるが、特に午前中の作業時間はどの班にも違いが見られる。例えば、パン工房での作業は製造数によって所要時間が毎日異なる。そのため必ずしも 12 時から



昼休みに入れるわけでない。また喫茶班においては、事業所が昼休みに入るからといって店を閉めるわけにはいかない。つまり、喫茶班の中でシフトを交代しながら作業を行うのである。さらに、パンの配達要員として日々違うメンバーが、途中で各作業班を抜ける。配達はちょうど昼時が多いため、これによっても昼休憩の時間は人によって異なってくる。不規則的なスケジュールに対応できる力が必要であるといえる。

月曜と金曜の午後は、通常の作業とは異なるプログラムを行うこととなっている。月曜日は運動プログラム、金曜日は生活活動である。運動プログラムは、近くの小学校の体育館を借りて、軽く走ることや簡単なゲームなどを行う。このプログラムには運動不足解消という単純な理由だけではなく、就労支援につながる意図を含んでいる。仕事をするには、作業能力ももちろん大事だが、それを支える基礎体力がなければ成立しない。それを意識することが、このプログラムの目的でもある。そして金曜日の生活活動だが、SSTの技法を用いて社会生活に必要な技術を身につけることが狙いである。SSTとは、「日常生活の困難性を生活技能の面からとらえ、効果的な社会的行動がとれるよう感情・認知・行動領域面から段階的・体系的に行動形成する技法」(5)のことである。仕事に必要な言葉づかいや身だしなみなどについて、年間に30以上の講座を実施している(6)。筆者が実習している間は、グループ外出や金銭感覚を身につける講座などが行われた。運動や生活活動など、普段の作業場とは違う場面であるため、利用者にとっては息抜きや勉強の場になり、職員にとっては利用者の新たな一面を見ることができ、それを後の支援に活かすことができる

表 2 - 1 週間予定表

	月	火	水	木	金	土
9:00	朝礼・体操					第2土曜 開所
9:30	作業	作業	作業	作業	作業	
12:00	昼食・休憩					
13:00	運動プログラム	作業	作業	作業	生活活動	
15:45	終礼					
16:00	帰宅				利用者 ミーティング	
					帰宅	

出所：A 事業所パンフレット(筆者加筆)

重要なプログラムとなっている。

土曜日の欄に「第2土曜開所」とあるのは、A事業所を通してすでに就職した卒業生たちが集まる行事のことを表している。筆者も一度参加した。卒業生の他にも、現在通所してきている利用者も来ることは可能だが、出席するほとんどがOB、OGで占められていた。ゲームをしたりお菓子を食べたりと、特別なことをするわけではないが、徐々に仲間や職員に会えたことで、皆とても嬉しそうな様子だったことが印象的である。仕事に就けば何かとストレスをためたり、余暇をどう過ごしていいのかわからなかったりする人が多い。そうした悩みを解決する場として、この行事は機能している。自分の言葉ではなかなか表現するのが苦手な人も、その姿を見せることで職員側が気付くことも期待できる。こうした小さい積み重ねが、職場定着支援につながっているのである。

## (2) 作業内容

全体的な内容を把握したところで、事業の要ともいえるべき授産作業について、次に記したい。A事業所での授産作業は大きく4つに分けることができる。パン工房班、バックルーム班、喫茶班、印刷班の4つである。利用者は、その特性や希望、目標などに応じて各作業班に入る。

施設内で行われている作業のすべてが連動したものとなっているため、事業所内で大きな流れがある。パン工房で作られたパンを、バックルーム班が喫茶用と配達用に仕分けをする。同じ敷地内に併設し、運営も行っている喫茶店に出すものと、区内の学童クラブや区役所に配達するものとで分けるのである。この間の配達用の注文票作成やレシート作りなどは印刷班の仕事である。喫茶店では、焼きたてのパンの他に、コーヒーや紅茶など飲み物も提供している。店自体はテーブル4つほどのこじんまりとした空間だが、近所の住民たちが常連としてやってくる。以上4つの作業いずれにも利用者は関わり、職員との協力によって授産作業全体は成り立っている。いずれの作業班にも担当職員がいるため、利用者は作業を進めていくうえで、随時職員に確認をとりながら行う。なお、作業ごとの説明を新たにまとめたものは、表2-2を参照されたい。

## 第四節 就労支援—施設外編—

### (1) 体験実習

表 2-2 作業内容

<p>パン工房</p>	<p>パン生地をこねる、丸める、具を詰めて成形する、トッピングなどパン製造過程のさまざまな場面に利用者は関わる。基本的に自分の持ち場が決まっており、その作業を一人で行えるようマスターする必要がある。店出しや配達など、その日その日の動きに締め切りがあるため、日々の作業リズムをつかみやすい。</p>
<p>バックルーム</p>	<p>パン工房で作ったパンを、注文用、喫茶販売用に分ける。注文用は袋詰めをし、ばんじゅうに入れる。喫茶用は品出し用のカゴに入れ、店（施設に併設）まで持っていく。前日に喫茶店で使用したトレイや、配達に使ったばんじゅうを綺麗に拭く作業などもある。また、パン工房で働く方たちのコックコート、エプロンなどを洗濯するのもバックルーム班の仕事である。担当職員の数が少ないことや、トレイやばんじゅうの汚れをどこまできれいにすべきか利用者自らの判断を要するということから、判断力が必要となる作業班であるといえる。</p>
<p>喫茶</p>	<p>パンの販売と同時に、喫茶店を運営する。テーブル席が4つほどの小さなカフェで、近所に住む方が来店するケースが多い。お客様の注文を受ける、飲み物を作る、洗い物をするなどの仕事がある。施設外の人との接点をもちやすい場であり、コミュニケーション力が必要となる。</p>
<p>印刷</p>	<p>名刺の作成や、パンフレットの印刷を行っている。名刺は、区や学校からの注文が多い。また、パンフレットは社会福祉法人Iが運営する他施設のものを作ることが多い。パソコン入力なども行う。他の3つとは異なり、体を動かす仕事はほとんどなく頭で考える機会が多いため、より集中力が必要となる。</p>

作成：筆者

次に、施設外で行われる就労支援について述べる。まず挙げられるのが、企業での体験実習である。利用者が一般企業で、期間限定で働く。期間は人により異なる。体験実習では、利用者側にとっては新しいことへ挑戦することで度胸をつけることができる、企業で

働ける力があるか自らで認識できるなどの利点がある。一方、職員側からすれば、利用者の力を改めて確認する、それまで見えなかった利用者の長所短所を把握するといった面がある。施設での作業は得意だが、新しい環境が苦手なために自分の力を発揮できない人や、施設では度々自信がなさそうな様子を見せていたが、体験実習ではひるむことなく挑む人など、さまざまである。体験実習では、うまくいく人、いかない人がいるというわけである。しかし、それを後に活かせるという意味では、結果がどちらにしても体験実習をすること自体が非常に有効なものであるといえよう。

A事業所では、近くにある飲食店Mとのつながりがあり、利用者のほとんどがそこで実習を受け入れてもらう体制が出来上がっている。筆者が実習中、一人の利用者が体験実習に行くことがあった。そして担当職員が様子を見るためにM店へ行く際、同行したこともある。詳しい内容については第三章で取り上げるが、その人の力強い一面を見ることができた瞬間であった。同時に、支援者側の意図も汲み取ることができた。この事例では、施設内で目標を、施設外においてもその人自身が意識できているかという点が確認できたことと、一緒に働くM店のスタッフの人々に評価されたことが本人の自信につながることで支援者側の意図としてあったのである。施設の中だけではわからなかったことが、他の人々、企業の協力により浮き彫りになる。つまり、その人の可能性を高めていけるというわけである。体験実習は、支援をより強化できていることがわかった。

## (2) 就職後の支援

施設外の支援としてもうひとつ挙げられるのが、就職後の支援である。これは、利用者への支援と企業への支援、両方を含む。就職が決まって働き始めた後しばらくして、担当職員または別の職員が職場訪問を行う。一度きりの職場訪問で終わるのではなく、その後も定期的に訪問は繰り返される。この職場訪問の頻度は、利用者、担当職員により多様である。1ヶ月毎の人もいれば2ヶ月毎の人もいる。そして徐々にその頻度を減らしていき、無事職場定着ということになるのである。

職場訪問の内容も人によりさまざまで、利用者がただ働いている様子を職員が見守るだけの時もあれば、一緒に仕事をして直接アドバイスを行うこともある。また、昼休み時に訪問し、利用者とともに昼食を食べつつ話をするだけの時もある。そして、企業の人との話し合いの場を設けることもある。利用者についてどう評価しているのか、今は何が課題となっているのか、困っていることはあるかなど、企業の人の本音を聞けるよう職員は心がける。こうすることで、利用者と企業の関係があまりうまくいっていない場合でも、職

員が間に入ることにより解決することがある。双方がスムーズに寄り添うことができる潤滑油のような役割を、支援者は求められるのである。

## 第五節 考察

ではここで、第一章第五節で整理した就労支援のポイント3点は、A事業所でどのように実践されているのか見ていく。第二節、第三節、第四節で明らかになった支援内容を通して考察していこう。3点を改めて挙げると以下ようになる。

1. 送り出す施設の充実
2. 離職した障害者の再挑戦の場
3. 雇用施策と連動した社会福祉施設の再編と機能強化

### (1) 送り出す施設の充実

施設の充実という観点からいけば、従来の授産施設が持ちながら、その効果を発揮していなかった機能に注目すべきであろう。つまり、多くの授産施設と共通していながらも、A事業所が独自の意味付けを行っているものがそれにあたる。その独自の意味を持つものは、2つ挙げることができる。第三節で挙げたスケジュール管理と作業内容、この2点がA事業所の施設の充実に一役買っている。

まずはスケジュール管理に関してだが、一般的な授産施設には大抵一週間のスケジュールというのが組まれている。そのため、これが存在するからというだけでは特別なこととはいえない。では何故A事業所の充実にスケジュール管理が挙げられるのか。それは、スケジュールが組まれている理由が、1つずつ明確になっているからである。一週間のスケジュールで最も多くの時間を占めているのは「作業」である。これは、働く力と結びつきやすいものであるため、授産施設でも主軸となるものである場合が多いし、A事業所でもまた然りである。その他、「生活活動」「運動プログラム」があるが、前者はお金の使い方やマナー講座など社会生活で実践的に使えるものであり、後者は仕事の基礎となる体力をつけるためのものとして、A事業所では位置づけられている。つまり、スケジュールすべてが、将来仕事に就く時の力となって活かされるわけである。他授産施設では、これらと似たようなプログラムが組まれているケースは稀ではないものの、それぞれが意味を持つ

て利用者に提供されていることはあまりない。サービスの意味を意識しているか否かが、通常の授産施設と A 事業所との決定的な違いともいえる。

そして作業内容であるが、A 事業所では 4 つの作業班がある。4 つの作業が連携しあって事業所内の授産作業が成り立っているところ、そして作業班ごとに必要となる力が異なることが A 事業所の特徴であるといえる。作業が連携しあっていることについては、作業の種類とその関連性という観点からみても。作業の種類が多い授産施設というのは珍しいことではない。雑誌の付録を袋に詰める作業の横で、ボールを磨いているという光景を、筆者も大学 2 年次の実習で目にしたことがある。つまり、作業同士が独立しているのである。A 事業所では、作業が 1 つ 1 つ関連しあっていることで、利用者は互いに協力する関係が生まれている。事実、パン工房でパンができなければ喫茶店はつぶれてしまうし、印刷班が注文票の整理をしなければ配達ができない。作業がすべてつながっていることが、利用者間での協調性が芽生えることに影響しているといえる。また、作業班ごとに必要となる力が異なることも注目すべき点である。作業リズムをつかむ力、判断力、コミュニケーション力、集中力という、一般就労で必要となる力をつけることが可能となるよう、作業班ごとの意味を明確にしている。1 つの作業班に所属することで 1 つの力が身につけられる。つまりどの作業につくか調整することで、利用者ごとに自分に足りない力や強化すべき力を備えることができ、就労へ向かえるわけである。

以上のスケジュール管理および作業内容が、授産施設との比較で明らかになった A 事業所の持つ独自性であり、本来授産施設が持っている機能が充実した形といえる。

## (2) 離職した障害者の再挑戦の場

就労支援のポイント 2 点目の「離職した障害者の再挑戦の場」は、一度就職したものの何らかのトラブルにより離職した場合のリスクが大きいことで就労支援に消極的である当事者、関係者の声を鑑み、挙げられた点である。これについて A 事業所は、入所を受け入れる層にすでに「離職者」を入れているところで具体化されているといえる（図 2-1 参照）。加えて、就職直後は利用者が事業所に籍を残したままであることも、これに関係している。A 事業所では、就職した後 3 か月間は利用者の籍は残る。この間、もし職場にどうしても適応できない場合やトラブルが起こって離職した場合、速やかに A 事業所に戻ることができる。一度失敗しても、それに続く支援が受けられることは、就労を目指す利用者にとっては心強い。

## (3) 雇用施策と連動した社会福祉施設の再編と機能強化

最後に「雇用施策と連動した社会福祉施設の再編と機能強化」についてだが、これについては“雇用政策と連動した”という点から、障害者自立支援法成立以後、新たに期待されている社会福祉施設の機能についてと解釈する。そのため、A事業所での実践において従来の授産施設ではあまり見られなかった部分について、ここでは触れる。以下3つを挙げることができる。入所から退所までの一連の流れ、体験実習、就職後の支援、この3点である。

入所から退所までの一連の流れについては第二節で述べたが、一貫したサポートシステムが構築されていることは、筆者がこれまで関わってきた範囲ではあるが、他の授産施設には見ることのなかった特徴である。入所から退所までサポートするシステムが始めからあるということは、就職することが目標であり、それが支援の達成の目安になることを表している。一度入所したら長くその場に居続けるという今までの授産施設に多かった環境とは、根本的に異なる。

体験実習についても同様に、就労支援に期待されている機能を果たしているといえる。体験実習は、利用者の長所や課題を発見する場であると同時に、利用者が施設以外の環境に触れる機会である。変化の少ない施設での活動で長期間過ごすよりも、一般企業で働くとはどういうことか、現場に身を置くことで実感できることの方が大きい。体験実習は、利用者が働くことのイメージをつかみ、後の就職につながりやすくなるための機能を担っている。

就職後の支援は、就労支援に期待されている最も大きな機能である。なぜなら、第一章第五節で述べた就労支援に新たに加えられた考え方である「企業への継続的な支援」を実現するものだからである。利用者が就職した後に本人への支援が継続することが始めから決まっているのは、就職が最終的な目標と設定されているA事業所ならではの特徴だが、それ以上に企業への支援が行われることが特徴的である。必ずしも利用者与企业の関係がうまくいくわけではないことは、筆者が実習中に企業訪問へ行った際に痛感したところである。支援する側が両者の間にどのように関わるかで、その後を大きく左右することになる。利用者、企業両者への働きかけを行うことが就労支援の要になる。

これら3つが、今までの就労支援には見られなかった施設の機能強化に関わる事柄である。

以上、「施設の充実」「離職者支援」「機能強化」の就労支援の要素がA事業所でいかに

実践されているかについてである。A 事業所で行われている支援はすべてに意味があり、相互に関係しあい、最終的な目標である就職へと向かっている。つまり、先に挙げた 3 点も相関関係にあり、意識的に取り組まれている。では何故ここまで明確に就職への道筋を立てる必要があるのか。それには、期間が限定されていることが深く作用している。限られた中で就職を可能にするには、支援が明確になっている必要がある。逆に、就職を確実にするために支援の明確化が必要となり、期間を限定したともいえる。就労支援が有効に作用するためには、支援の明確化、期間の限定はともに欠かせない要因であるといえる。A 事業所では、就労支援の 3 つの要素が具体化され支援が明確になることと、限られた期間を設定することで就労支援が成り立っている。

- 
- (1) 社会就労センター『平成 12 年度社会就労センター実態調査報告書』  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/jigyoku/04jigyoku/13.html>(2008 年 12 月 12 日)
  - (2) N 区『改定 N 区障害者計画(平成 19~22 年度) 第一期障害福祉計画』P.65
  - (3) 地方自治法 第 244 条  
<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S22/S22HO067.html>(2008 年 12 月 15 日)
  - (4) A 事業所配布 A 事業所パンフレット
  - (5) 山縣文治・柏女霊峰編『社会福祉用語辞典 第 4 版』(ミネルヴァ書房、2005 年)P.146
  - (6) A 事業所配布 A 事業所パンフレット

### 第三章 事例から検討する就労支援の要素

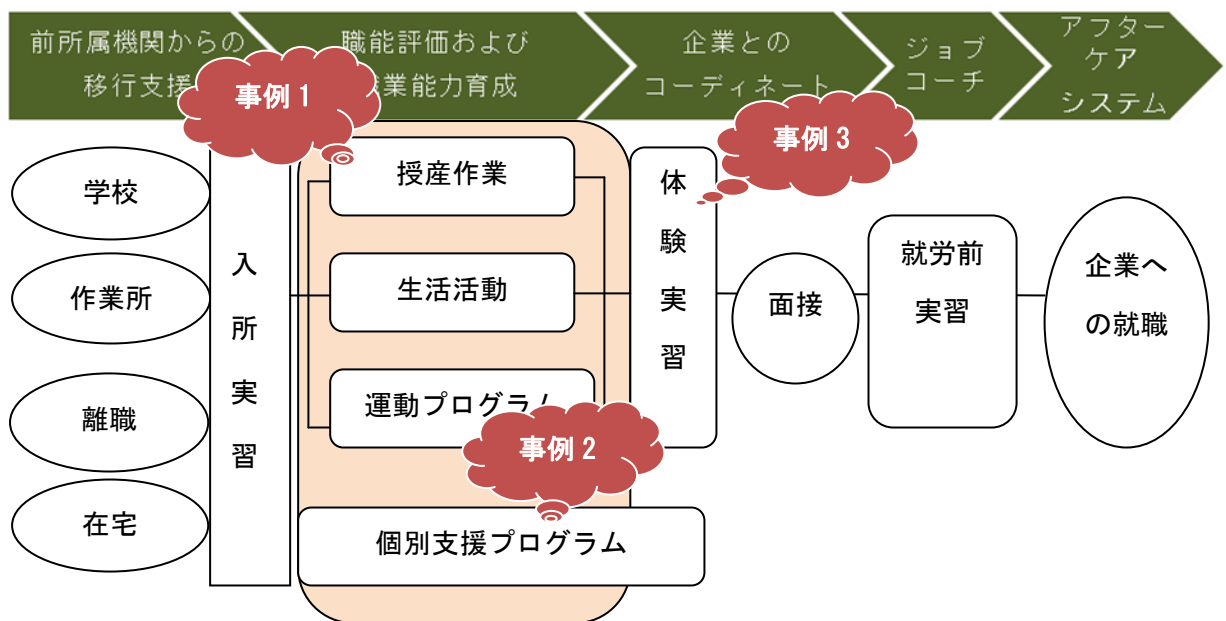
前章では、障害者自立支援法成立において期待された就労支援の要素を軸に、A 事業所の取り組みを検討した。就労支援が実現するために A 事業所が機能している点を整理できたといえよう。第三章では、A 事業所の機能的な支援が、実際にはどのように利用者に提供されているのか検討していく。支援の現場に焦点をあて、機能的な支援が利用者にとって本当に効果的なものになっているか否か、事例を通して明らかにすることで、就労支援の考察を深めることが狙いである。ここでも第二章と同様に、就労支援の要素との比較を行いながら検討する。

事例には、筆者が A 事業所での実習中に会った一人の利用者、S さんにスポットを当てる。何故 S さんを選んだのかというと、実習期間中に作業の中で関わりが一番多かったこと、S さんが M 飲食店への体験実習に入るタイミングが重なったことなどが理由である。



施設内外の S さんの様子を一貫して知ることで、A 事業所が提供するサービスの内容を検討しやすいのではないかと考え、このケースを選んだ。S さんについて全部で 3 つの支援場面を挙げるが、それを A 事業所のサポートシステム全体でみると、図 3-1 のようになる。

図 3-1 A 事業所の就労サポートシステム



出所：A 事業所パンフレット(筆者加筆)

### 第一節 基本情報

S さんの基本情報は以下の通りである。

氏 名 S さん  
 性 別 女性  
 年 齢 38 歳  
 家族構成 両親、姉、姉の夫、姉の息子、本人  
 健康状態 命に関わるような大きな病気はなく、基本的に健康であるが、

耳が聴こえづらいため、補聴器を片耳に装着している。

入所経路 養護学校卒業後、K 作業所に通所開始。18 年間通い続けた後、平成 19 年 12 月に A 事業所に入所。

#### <プロフィール>

S さんは、誰とでも話をする社交的な方である。筆者にも、実習初期から話しかけたりするところから、人見知りをしないことがわかる。ただ、耳が聴こえにくく、相手の言葉が聴こえなくても聞き返したりせずに、話を続けてしまうことがある。笑顔、困った顔など、表情は多い。入所当初は他利用者とのトラブル（悪口を言った言わない）などもあったが、現在は落ち着いているとのことである。

S さんは、入所以来パン工房で作業をしている。包あん班といって、パンに具を包む作業を担当している。作業中は真面目に取り組む姿が見受けられ、職員が見ていない時でも真剣に仕事をしている。耳が聴こえづらいため、職員から指示を受けた時には何度か聴き直す場面も見られた。ただ、周りを確認せず急に動き出してしまうことがよくあるので、人とぶつかりそうになることが多く、注意を受けていた。また握力が弱いため、スプレーを使うことなどが難しい。

S さんは、A 事業所へ来る前に同じ作業所に 18 年間通い続けたことからわかる通り、1 つのことをやり切る力のある人である。働くことに対する意欲が強く、「前の作業所では職員の人に注意されることは嫌だったけれど、作業はとても好きだった。A 事業所でも、作業するのが好き。」という話を本人からうかがうことができた。家族との関係は良好のようで、一緒に住む甥っ子の運動会へ家族で出向いた話もうかがった。母親からは、A 事業所から帰ってきてから寝るまで、ずっとその日の出来事などを一方的に語り続けるという話も出た。外に出るのが好きなようで、休みの日には必ずどこかへ出かけるとのこと。生活支援センターや、ヘルパーを利用するなど、活発に動いている様子である。

#### 第二節 事例 1－授産作業での様子－

プロフィールの通り、普段 S さんはパン工房で作業を行っている。その中でも、具をパン生地にもみ、それを成形する作業を担当している。実習期間中、筆者は S さんとこの作

業を一緒にする機会が多かった。Sさんは、作業の手順は頭に入っているが、形を整えたパン生地を天板に等間隔に並べることは苦手な様子だった。

ある日、Sさんと筆者と一緒にパン生地を丸めるよう指示を受けたことがあった。作業に取り掛かろうとした時、ふとSさんと見ると、戸惑っている様子がうかがえた。Sさんがどうするのか見ていると、しばらくして困ったように「丸めたことがないのでできません。」と言ってきた。筆者はSさんにそのことを職員へ告げるように言い、結局Sさんは職員と筆者のアドバイスを受けながら生地を丸めるのに初挑戦することになった。

筆者は始め、手本を示しながらSさんも一緒に丸めるように促したのだが、人の様子を真似て同じことをするということが苦手なSさんは、困惑した表情を見せた。それを見かねた職員が「まな板に記事を押し付けるように」「90度回転させて」など具体的な説明をしつつ実演も含めてのレクチャーをしたのだが、何度やってもSさんは思うように丸めることができず、すっかり恐縮してしまった。その後職員は、「初めてやったのだからできなくて当たり前。これから練習していこう。」と声をかけていたが、それからの作業ではSさんは普段よりも少し声が小さくなってしまった。うまく丸めるのができなかったことを気にしている様子だった。

Sさんのケース記録や個別支援プログラムによると、これまでの目標は、お話し中失礼いたしますと言えるようにすることやどの職員に何を言われた仕事かを報告できるようにすることなど、自発的に言葉を発することが課題だったようである。それは、パン生地を丸める時どうしていいかわからず困ってしまった様子や、一つの作業を終えて動きが止まってしまった際、職員から「何かすることはないか自分から職員にききましょう。」と言われていたことから、現在も残っている課題であることがうかがえる。職員からきいた話では、Sさんは一度覚えたことはきちんとこなす人だという。ただ、パン生地を丸める時の様子から、できないことに対し、自信をなくしてしまうタイプであることが予想される。これらのことからSさんへの支援は、仕事において重要である報告、連絡、相談を自発的にするよう促しながら、作業ができなかった時には、失敗は誰にでもあることや次からまた頑張ればよいことなどフォローをしていくことが必要であると言える。

### 第三節 事例2—個別支援プログラム作成会議—

事例2では、Sさんの個別支援プログラム作成会議に参加した場面について記す。メン

バーは S さん、母親、担当福祉司、主任職員、担当職員である。個別支援プログラムは、4 ヶ月に 1 度、見直しが行われている。

まずは事前に施設が用意した評価表を見ながら、過去 4 ヶ月を振り返りつつ、できていたこと、新たな課題などを職員が S さんにフィードバックしていく。日常生活についての力、仕事をする上で必要な力、社会生活をする上での行動の特徴という、大きく分けて 3 つの評価項目に、職員のコメントがついている。それを担当職員が読み上げていく。今回は、食後の歯磨きの必要性や人に道を譲ることの重要性、作業能力が徐々に上がってきたことなどが挙がっていた。わからない点はないか、S さんに確認を取りながら進めていく。

一通り前回からの振り返りを行った後は、家族や担当福祉司にも話を振り、話題を広げていく。母親からは企業に就職ができた時に、周りとの関係がうまくいくのかという不安や、家庭での S さんについての話がでた。家族と居る時の S さんは、とても話が好きで活発な様子である。また、少々強気な面もあるということで、筆者が見る時とは違う S さん像が浮かび上がり、興味深かった。そして担当福祉司は S さんに、A 事業所に入って良かったことなど質問をしていた。これに対し S さんは「いろいろ教えてくれること。」と返していた。母親は「家でも嬉しいと言っています。前の作業所ではできないならやらなくていいという雰囲気だったので。」と言っていた。S さんが、新しいことに挑戦していくのが好きな、向上心のある人だとうかがえた瞬間だった。他には、耳が聴こえづらい分疲れがたまる可能性があるので、きちんと休むことが必要というアドバイスや、生活支援センターで休日の過ごし方を学ぶことを薦めるなど、関連機関の役割も提示していた。

次に、このプログラムの主な目的である目標決めを行う。前回の振り返りの中から課題となっていることを参考にしつつ、目標を決めていく。まずは S さん自身に頑張りたいことは何か質問すると、前回の目標でもあった「指示されたことを、自分でもう一度声に出して確認をする」ことだと言った。S さんは耳が聴こえづらいので、指示がきちんと聴こえているかどうか、その場でわかることが望ましい。職員に指示を受けたあと、「パンにバターを塗るのですね」というように、すぐに繰り返すのである。この時に間違っていれば、職員が再度指示をする。そうすれば、お互いの意思確認がとれやすくなる。これは就職した後も重要な点となってくるので、定着させる必要があり、今後 4 ヶ月間の目標となった。

もう 1 つは職員側からの提案で、人に道を譲ることである。これは前回の作成会議の時にも課題として挙がっていたことだが、今後 4 ヶ月の目標を決める時にも注意すべき点と

して取り上げられた。Sさんの働くパン工房は、限られた狭いスペースでの作業となるため、気をつけなければすぐに人とぶつかってしまう。以前のSさんは、自分の作業に必要なものを取りに行く時など、周りを見ずに通路を歩くことがあり、その度に人とぶつかりそうになっていたようだ。Sさんは注意を払い、前に比べれば改善されてきたそうだが、まだ少しあわてて物を取りに行くなどの行動が見られる。また、廊下でもそのような光景が見られることがあるので、今後も意識する必要があるということで目標の1つとなった。

その後は、「目標達成への援助者の役割」として、職員側の目標も立てた。当然、Sさん自身の目標①指示を確認する②人に道を譲るについて関連したものになる。①については指示をした時にSさんが確認をしなかった場合、声かけをする。②は、Sさんの様子をよく見て、以前のように周りを見ていない行動をとった時、注意する。2つとも当たり前のことではあるが、利用者の目標だけではなく支援する側のそれも明確にすることで、お互いが同じ方向を見て進んでいる同志であることを改めて認識できる。

個別支援プログラム作成会議は、参加メンバーそれぞれが各視点からSさんを見つめ、課題や目標を練ることで、よりSさんに合った支援が提供されていくことがわかる。

#### 第四節 事例3—体験実習—

10月の終わり頃、ついにSさんはM飲食店で体験実習をすることになった。M飲食店では、A事業所から何人もの実習生を受け入れているため、スタッフの人々も理解を示しているようである。この体験実習には、施設以外で働く場を設けることで、その人の持つ能力を改めて見つめなおし、支援の方向性を考える意味がある。

筆者がM飲食店を訪問したのは、Sさんが実習に入って4日目のことだった。担当職員、Sさんの母親、筆者の3人で店を訪ねた。M飲食店は、ファーストフードの店舗である。作業場は、必要最低限の広さといったところであり、A事業所と比べてさらに通路は狭く、1人分の余裕がやっとといった横幅であった。同時に作業場に入って働くスタッフの数は、4、5人である。ファーストフード店ということもあり、作業のスピードが求められる職場であるといえる。

Sさんの仕事は、洗い物や掃除、調理（肉を焼く）などである。筆者が訪問したときは、ちょうど洗い物をやっているところだった。体験実習が始まって数日しか経っていないこ

とや、母親も同行した職場訪問で緊張していることもあってか、Sさんは一心不乱に洗い物に没頭していた。また大きい器具がほとんどであるため、ただでさえ体が小さいSさんは、扱うのに一苦勞しているという様子だった。洗ったあとはすべて同じ場所に置くというわけではなく、さらに強力な洗浄をする器具をいくつか選びだし、そうでないものと分けなくてはいけない。その器具がどれかわかるよう、写真入りの図が洗い場の上に貼ってあった。訊けばそれは、A事業所の職員が製作したものという。

必死に洗い物をしているSさんに、担当職員は洗い方の指導をした。スポンジの持ち方についてである。Sさんはスポンジを握りしめて使う癖があるため、洗い物に当たる面が狭くなり、効率が上がらない。職員は見本を見せ、その後本人の手に添えてスポンジの持ち方を教えていた。最後に「頑張ってください。」と筆者が声をかけると、笑顔で応えるSさんの姿があった。

また、一緒に働くM飲食店のスタッフの人たちに話を聞く機会があった。Sさんは、指示を言葉できちんと返してくる、作業に入る時間を守るなどの時間管理もできている、待つだけでなく、「次は何をすればいいでしょうか。」と言って自ら指示をあおげる、という評価だった。特に、指示を再度確認することができていることから、A事業所での個別支援プログラムの目標を達成しようと努力しているSさんの姿が見えた。Sさんが高評価だったことは、彼女の自信につながると考えられると職員は話していた。

## 第五節 考察

ここで3つの事例を改めて整理しなおす。なお、今章は就労支援の要素が利用者に効果的に作用しているかの検討を意図しているため、事例と要素との比較を交えたものとする。

### (1) 事例1と施設の充実

事例1では、施設内での普段のSさんの様子を取り上げた。何気ない日常の作業での風景だが、ここからSさんの性格、職員のSさんとの関わり方、指導方法などが読み取ることができる。第二章では施設の充実の1つとして作業内容の意味付けを挙げた。Sさんの場合、パン工房で包あん作業を行うことにどのような意味があるのか。

Sさんは一度覚えたことは忘れないという長所がある。一方、自発的に行動することが苦手である傾向が見られる。長所を活かせるのが、まさに包あん作業の作業内容である。

なぜなら包あん作業は、生地を自分で用意するところから始まり、日によって作るべき数が異なるパン3種類を自分で確認し、必要な材料をセットした後成形するというように手順が多いものだからである。これを一度覚えてしまえば、あとはSさんに任せておけば心配ないということになる。反対に、自発的行動が苦手である性格については、パン工房班に所属すること自体が短所を改善していく機会を多く得ることにつながっている。事例1にも示した通り、自分の担当である作業以外にも新しい作業を覚えるよう要求されることは多々ある。その時にうまくいかず消極的になってしまうことがあるが、職員の声掛けによって力づけられていくことが可能である。また、一日のパン製造数が決まっているパン工房は、その忙しさがA事業所内でも際立っている。職員も利用者も目の前の作業に集中しているため、自分から声をかけなければ指示をあおぐことも確認をとることもできない。そのような環境の中で、Sさんは自発的な行動をせざるを得なくなる。

作業内容にはそれぞれ意味があり、作業班によって身に付く力が異なると第二章では述べたが、それに加えて利用者ごとに取り組む作業の意味があるということがわかった。施設の充実という観点からすると、この事例では施設の作業が効果的に働いているといえる。

## (2) 事例2・事例3と施設の機能強化

事例2では個別支援プログラムについて取り上げた。個別支援という考え方の重要性を物語る事例である。また、事例3では体験実習の場面について記した。個別支援プログラムおよび体験実習、どちらも就労支援において新たに強化された機能である。これらは実際の支援場面において、いかに効果を発揮しているのだろうか。

個別支援プログラムでは、目標を立てることが主な目的である。その目標を中心に支援は行われていく。個別支援プログラムで立てられた目標は、具体的であるという印象があった。Sさんの場合は、指示の確認と人に道を譲ることの2点だった。このように細かく目標を立てることがSさんの支援にどのような影響を及ぼすのか。それが意味のあるものだったことを裏付ける場面に遭遇することができた。それが、M飲食店の体験実習である。M飲食店で一緒に働いたスタッフから、Sさんが時間管理や指示の再確認ができているとの評価を聞くことができた。つまり、Sさんの個別支援プログラムで立てた目標（指示の再確認）が活かされていたのである。それ以外にも、本人がそれを達成しようと努力していたこと、店での評価がSさんの今後の自信につながる可能性があることなど、多くの収穫があった。個別支援プログラムの効果と同時に、体験実習のそれについてもうかがえた事例だった。

事例はほんの一部ではあるが、就労支援の要素の実態を探ることができた。すべての事例を通してしてみると、結果的に互いに関係しあって成り立っている支援であることがわかる。施設の充実を図るために作業内容に意味付けが行われていることによって、利用者は自らの力を強めることができ、それを機能強化された個別支援プログラムに反映しながら新たな課題を明らかにし、施設外での作業を通して就職への道を前進することになる。つまり、第二章で明らかになった就労支援の要素が相互に関係しながら成り立っていることが、実際の支援場面で効果を発揮していることから立証されたといえる。

## 第四章 障害者自立支援法と歩む今後の障害者就労支援

第一章では制度の面から障害者の“働く”環境について整理し、就労支援に求められる要素を明らかにした。続く第二章では、第一章の要素に基づいてA事業所の概要、詳しいサービス内容を挙げ、どのように具体化されているかを検討した。そして第三章では、A事業所で具体化された就労支援の要素が、本当に利用者にとって効果的に作用しているのかを論じた。第四章では、本論文の総括として今一度、研究テーマの振り返りを行いたい。

「障害福祉サービス事業所の実践から、今後の知的障害者の就労支援を考える。」これが本論文のテーマである。具体的には、第二章、第三章で明らかになったA事業所が就労支援を可能にしている点を踏まえながら、他授産施設では何故それが困難であるのかの原因を探る。そして今後の障害者の就労支援についての展望を記したい。

### 第一節 A事業所と他施設の比較

A事業所は、障害者自立支援法の施行前後で大きな変化はなかったという。利用者や家族の不安の声、施設側の特別な配慮などは見られなかった。制度のモデル事業をやっていたのだから当たり前の話ではある。しかし、障害者自立支援法によって社会福祉関係者は



大混乱している最中である。その状況から考えると稀有な状況といえる。では逆に、何故 A 事業所では就労支援ができて、他の施設では苦しい声があがるのだろうか。A 事業所の取り組みは、確かに従来の社会福祉施設のサービスからすれば類を見ない内容ではある。だが、他の施設では本当に就労移行支援事業をすることは難しいのか。単純に、真似をすればいいのではという発想もあるが、物事はそう簡単にはいかない。

A 事業所と制度変革の大混乱の最中にある施設とは、具体的に何が違うのか。A 事業所と他の施設との比較をしてみる。一番の大きな違いは、施設での過ごし方をどのように捉えているかという点である。授産作業に取り組む施設の姿勢と言い換えても良い。第二章第三節に示した従来の授産施設と A 事業所との比較で、一見やっていることは似ているが支援に意味付けをしていることに大きな差があると述べたのは、まさにこれを表している。

筆者が現代 GP の活動であるクッキープロジェクトで関わったいくつかの施設を例にとると、その違いははっきり見えてくる。もともとのクッキーの生産量も多くはなかったが、物価高騰のあおりを受け、ついに商品を入荷しなくなった施設もあった。その施設を含め、他生産量が減ってしまった所に対しても、度々重ねた学生、生協、施設でのミーティングの中で、なんとか商品を作ってほしいという話が何度もでた。現在でも、ぎりぎりのところで折り合いをつけ、商品を入荷してもらっている。ここで疑問に思うのは、今までクッキーを作っていた利用者たちは、生産が減ってしまってから施設で何をしているのかということだ。実は、クッキー作りだけを行っている施設などはなく、何処もそれ以外の作業を授産活動に含んでいる。つまり、それまでクッキー作りをしていた利用者たちは、他の作業をして日中を過ごすこともあるというわけである。

「私たちはクッキー屋になろうとしているわけではない。」とは、ミーティングの中で何度か聞いた施設職員の意見である。クッキープロジェクトの施設数ヶ所で共通していたのは、クッキー作りが利用者にとって訓練の一つであり、クッキー作りを極めることが目的ではないということだった。そして、同じくよく聞かれた意見としては、「障害者が作っているからと言って売るのではなく、味に自信があるから売っているという姿勢でクッキーを作っている。」というものである。一見矛盾しているように聞こえる 2 つの言葉だが、整理すると次のようになる。これらの施設ではクッキー作りという作業を施設の中心に置いているわけではないものの、それに取り組む際はプロの仕事という姿勢でやっているというわけである。商品の入荷を望む筆者たちの声を受け、施設のクッキーに自信を持ちながらもその作業だけを続けていればよいわけではないという施設の複雑な現状が浮き彫り

になった。クッキーを作るという作業には、訓練の一環という目的においてどのような意味付けが行われていたのだろうか。日中活動の場が主な機能であるこれらの施設では、どの作業も生活訓練の一環として一括りにされている可能性が高い。クッキー屋になるわけでもなく、クッキーの作業を獲得することで就職に活かすわけでもないという、不明確な施設の支援体制がうかがえる場面である。

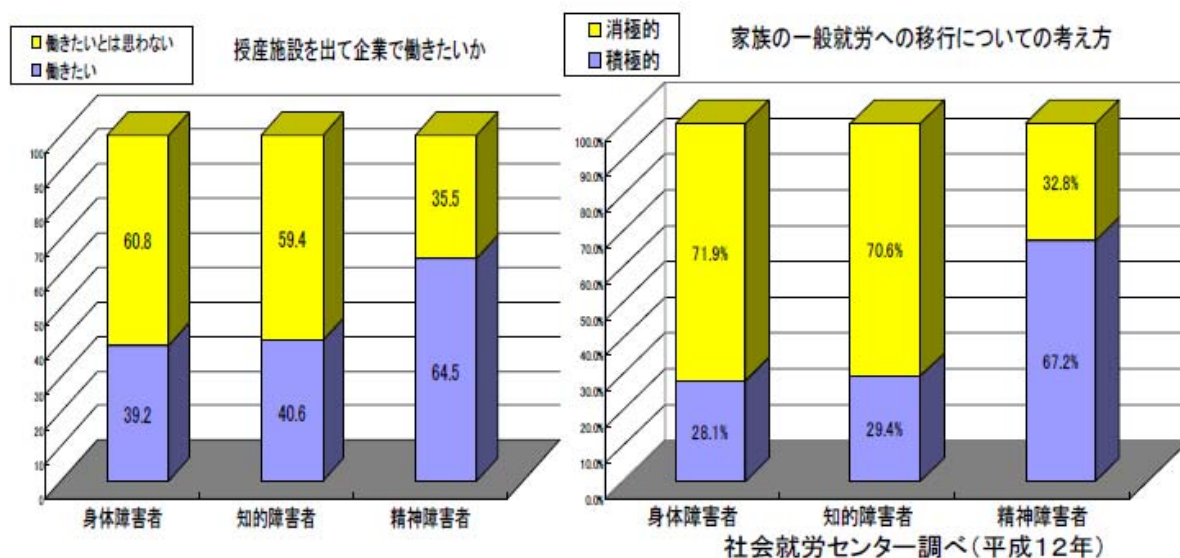
A 事業所では、施設内での作業を就職へつなげるための糸口として捉えている。1 つの作業を行うにしても、そこには就労へつながる何らかの意味が存在する。一方、クッキープロジェクトの施設では、就職だけではなく日常の生活場面としての訓練も兼ねたものとして授産作業が機能している。後者は今後すぐに就職というわけではなく、それ以外の生活スタイルも加味しているため、支援対象者の幅が広いことが特徴といえる。そのため、作業ごとに就職とつながる意味をもたせることは難しい。A 事業所と他施設は授産作業の捉え方が違うというのは、このことである。両者のサービス内容ともに長所、短所はあるが、就労支援という観点から見れば、それに焦点を当てたサービスを提供する A 事業所の就職率の方が高くなるのは、当然のことである。

## 第二節 社会福祉施設と一般就労の関係性

従来の社会福祉施設において就労支援が成就しにくかったこと背景には、関係者の意識も深く関係していた。既存の社会福祉施設が、一般就労だけではなく他の生活スタイルを目指す傾向があるのは、障害の難易度による理由が多い。障害が重く生きていくのでさえ精一杯である、というような場合である。そうした原因もあるが、それ以上に本人の周囲の不安が大きく影響していることもある。実際、次のようなデータがある（図 4-1 参照）。右は本人の希望を表したもの、左はその家族の意向を示している。知的障害者を見ると、どちらも一般就労に関しては消極的に考えているが、家族の方が圧倒的に消極的というデータがでていることに気づく。一般企業で働くことに対し、あまり良くない印象を持っていることが推測される。一番近い存在である家族がこのように消極的であれば、本人も不安に思い一般就労への意識は持ちにくくなるだろう。本人も家族も一般就労を目指す気持ちがないところで、施設職員は支援の仕方に戸惑うのは無理もない。よほど強く就職させようとする気持ちがなければ、自然とそれ以外の生活を目標とするようになる。

図 4-1 一般就労への意識

## 一般就労への本人と家族の希望等



出所：平成12年 社会就労センター調べ

[http://vfoster.org/files/pdf\\_support/36.pdf](http://vfoster.org/files/pdf_support/36.pdf) (2008年12月18日)

そのうえ障害者自立支援法以前は、授産施設の役割は明確になっていない。そのような状況下においては、利用者にとって無理のない生活を支えるという、出口の見えづらい支援が主流になっていくのも納得できる。以上のように、利用者本人、周囲の人々の意向が一つになりづらい環境では、支援の方向性がはっきりとしにくい。A事業所の取り組みから、支援には明確な目標と、本人を取り巻く人々の存在が重要であることがわかっている。従来の社会福祉施設にはこの要素がなかったことが、施設から一般就労への移行が成り立ちにくかった原因といえるだろう。

### 第三節 今後の展望

第一節、第二節で述べたように、社会福祉サービスの提供側が抱えてきた性質は、就労支援を困難なものとしてきた。これらは障害者自立支援法によって変化を強く求められて

いる。しかし、障害者自立支援法の見本となる A 事業所が成功しているからといって、この制度自体を見直す必要がないというわけではない。就労移行支援事業の特徴の 1 つとして挙げられるのが、在籍期間が決まっていることである。2 年という限られた時間で、職員は利用者と二人三脚で一般就労への道を探す。期間が限られていることが良い方に作用することは、明確な目標決めのところからうかがえる。反対に、悪い方に働いてしまうこともある。それは、有効期限が間近にせまっている、就職するには少し未熟な部分を残す人について、職員が半ば強引に仕事に就けてしまう可能性があることだ。どこでもいいからとりあえず入れる場所というように、本人に合う職を探す本来の目的とは裏腹の結果を招いてしまうことも起こりうるのである。期限をどう捉えるのか、それまでに就職する力を身につけるにはどうするかなど、支援者の力量が問われるところである。

障害者自立支援法という制度自体についていえば、改善すべきと考えられる点はさらに見つかる。応益負担へ変わったことによって、以前にも増してサービスを利用する人の懐を圧迫することは目に見えている。そのような中で、就労支援に力を入れたところで、まず利用する側がその支援を受けられるだけの収入がなければ成立しないのである。特に利用料を比べてみると、就労移行支援は、就労継続支援よりも高くなる（図 4-2 参照）。国が一般就労への移行を強く唱えるのであれば、就労支援を受けられる人たちが増えるように環境を整えていくべきである。助成金制度などを創り、支援を受けている間の生活を保障するなどの工夫が必要である。

以上のように、障害者自立支援法は万能ではない。しかしただ嘆くだけではなく、制度の見方次第で状況が変わる可能性はゼロではない。事実、成功例が実在している。本論文では、一貫して知的障害者の就労支援にスポットを当て、なおかつ支援の成功例ともいべき事業所のサービス内容を検討してきた。そこから見えたのは、利用者を中心に据えた、周囲の有機的な関わりあいの重要性だった。支援は、本人に関係するすべてが作用しあって初めて成り立つ。良い方向へ行くかそうでないかは、周囲の協力体制が大きく影響し、その体制がいいものであればあるほど、支援の場面で力を発揮する。

障害が重いからという理由で、就労支援に異議を唱えるのはもともとではある。ただ、以前のような施設の機能がはっきりしないような中で、支援の仕方によっては働ける可能性がある人は、見過ごされてきたのではないか。障害者自立支援法によって施設の役割が明確化し、就労支援を受ける制度が整った現在の環境では、このような人々の就職したいという希望が叶う可能性が高いと考えられる。大いにこの制度を利用し、障害者が働く権

図 4-2 報酬単価

障害者自立支援法各事業体系報酬単価一覧表								
(生活介護・自立訓練・就労移行・就労継続)								
報酬区分	報酬単価				平均障害程度区分		職員配置基準 (常勤換算)	
	定員40人以下	41人～60人	61人～80人	81人以上	平均区分①	平均区分②		
生活介護サービスⅠ	(1,220単位)	(1,288単位)	(1,215単位)	(1,215単位)	平均区分5.5以上	平均区分5.0以上	区分6が60%以上	1.7:1以上
生活介護サービスⅡ	(1,170単位)	(1,138単位)	(1,090単位)	(1,076単位)	5.3・5.4		区分6が50%以上	2:1以上
生活介護サービスⅢ	(998単位)	(966単位)	(931単位)	(917単位)	5.1・5.2	平均区分4.5以上	区分6が40%以上	2.5:1以上
生活介護サービスⅣ	(884単位)	(854単位)	(825単位)	(811単位)	4.9・5.0		区分5,6が50%以上	3:1以上
生活介護サービスⅤ	(805単位)	(769単位)	(751単位)	(736単位)	4.7・4.8	平均区分4.0以上	区分5,6が40%以上	3.5:1以上
生活介護サービスⅥ	(728単位)	(697単位)	(674単位)	(662単位)	4.4・4.5		区分5,6が40%以上	4:1以上
生活介護サービスⅦ	(679単位)	(646単位)	(628単位)	(615単位)	4.1～4.3	平均区分4.0未満	区分5,6が30%以上	4.5:1以上
生活介護サービスⅧ	(633単位)	(604単位)	(589単位)	(576単位)	3.8～4.0		区分5,6が40%以上	5:1以上
生活介護サービスⅨ	(603単位)	(571単位)	(557単位)	(546単位)	3.5～3.7	3.5未満	区分5,6が30%以上	5.5:1以上
生活介護サービスⅩ	(572単位)	(538単位)	(533単位)	(518単位)	3.5未満		区分5,6が30%以上	6:1以上
生活介護サービスⅪ	(525単位)	(494単位)	(481単位)	(466単位)	経過措置			10:1以上
報酬区分	報酬単価				職員配置基準(常勤換算)			
	定員40人以下	41人～60人	61人～80人	81人以上				
自立訓練(生活訓練)	(668単位)	(635単位)	(609単位)	(572単位)	6:1以上			
就労移行支援事業	★(769単位)	(737単位)	(693単位)	(657単位)	指導員6:1以上就労支援員15:1以上			
就労継続支援A型	★(481単位)	(448単位)	(439単位)	(424単位)	10:1以上			
就労継続支援B型Ⅰ	★(481単位)	(448単位)	(439単位)	(424単位)	10:1以上			
就労継続支援B型Ⅱ (生業活動支援体制強化型)	(527単位)	(494単位)	(485単位)	(470単位)	7.5:1以上			

出所：かながわ福祉サービス振興会（星印は筆者）

<http://www.kanafuku.jp/special/images/docs/housyu2.pdf> (2008年12月18日)

利を獲得することを筆者は望む。

本論文では、知的障害者の就労移行支援事業という、障害者を取り巻く環境全体から見れば、ほんの小さい一部を切り取って終始論じてきた。障害と一口にいってもそれは多様であるし、就労支援にも種類がある。しかし、この一部分は筆者が大学生活を通して関わった障害者すべてにおいて、常に主題としてあった素材である。就労支援がいかに難しいかは、実習中痛感したところである。問題が単純ではなく、制度が整ったので万事うまくいくというわけではない。だが、現状をありのまま捉え、課題、活かすべき点の抽出を繰り返しかえしていけば、必ず障害者に住みよい環境というのは拓かれるはずである。筆者はそれが叶う日を待ちつつ、同時に自らでこの問題を考えることを今後も続けていきたい。

## 参考文献

- (1)相澤與一『障害者とその家族が自立するとき―「障害者自立支援法」批判―』  
(創風社、2007年)
- (2)独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『平成19年 障害者の雇用支援のために』  
(光生館、1984年)
- (3)エドウィン・ジョーンズ キャシー・ロウ他著  
『参加からはじめる知的障害のある人の暮らし―支援を高めるアクティブサポーター―』  
(相川書房、2003年)
- (4)石川満編著『障害者自立支援法と自治体のしょうがい者施策』(自治体研究社、2007)
- (5)松端克文著『障害者の個別支援計画の考え方・書き方』(日総研出版、2004年)
- (6)増田一世 堀澄清 渡邊昌浩著『これでいいのか障害者自立支援法・1』  
(2006年、やどかり出版)
- (7)ミネルヴァ書房編集部編『社会福祉六法 2006』(ミネルヴァ書房、2006年)
- (8)手塚直樹・松井亮輔著『講座障害者の福祉第5巻 障害者の雇用と就労』
- (9)山縣文治・柏女霊峰編『社会福祉用語辞典 第4版』(ミネルヴァ書房、2005年)

## 参考資料

- (1)文部科学省 現代的教育ニーズ取組支援プログラム  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/needs.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/needs.htm) (2008年11月18日)
- (2)厚生労働省 「障害者の雇用・就労促進のための関係行政機関会議資料」  
資料5-2「就労支援のためのメニュー一覧」  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shingikai01/pdf/5-2i.pdf>  
(2008年11月19日)
- (3)心身障害者対策基本法 第二条(定義)  
<http://www.arsvi.com/0z/1970h084.txt>(2008年12月11日)
- (4)国際障害者年行動計画  
<http://www.cc.matsuyama-u.ac.jp/~tamura/kokusaisoyugaisyanennkoudoukeikaku.htm>(2008年12月11日)
- (5)昭和62年8月6日 社更第185号  
各都道府県知事・各指定都市市長あて厚生省社会局長通知  
「在宅重度障害者通所援護事業について」  
[http://www.pref.tochigi.jp/reiki/reiki\\_honbun/word/102250011.doc](http://www.pref.tochigi.jp/reiki/reiki_honbun/word/102250011.doc)  
(2008年12月12日)
- (6)知的障害者福祉法 第二十一条七項  
<http://www2h.biglobe.ne.jp/~pure/sonota/houritu/ft-hukusi.htm>  
(2008年12月12日)
- (7)社会就労センター『平成12年度社会就労センター実態調査報告書』  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/jigyou/04jigyou/13.html>(2008年12月12日)
- (8)厚生労働省「平成15年度障害者雇用実態調査」  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/10/dl/h1019-1a.pdf>(2008年12月16日)
- (9)厚生労働省「第9回社会保障審議会障害者部会資料」資料2  
[http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256e930016d41a/\\$FILE/siryous2.pdf](http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256e930016d41a/$FILE/siryous2.pdf)(2008年12月16日)
- (10)厚生労働省「障害者自立支援法について」  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/jiritsushienhou01/index.html>  
(2008年12月14日)

- (11)厚生労働省「障害者自立支援法における就労支援」  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/07/dl/s0731-7t01.pdf>(2008年12月14日)
- (12)社会保障審議会について  
<http://mobile.mhlw.go.jp/info/shingi/syakaihosyou.html>(2008年12月17日)
- (13)厚生労働省「第11回社会保障審議会障害者部会資料」資料2  
[http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256ea90016c483/\\$FILE/siryou2\\_1.pdf](http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256ea90016c483/$FILE/siryou2_1.pdf)(2008年12月14日)
- (14)厚生労働省「第11回社会保障審議会障害者部会資料」資料4  
[http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256ea90016c483/\\$FILE/siryou4.pdf](http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/49256fe9001b533f49256ea90016c483/$FILE/siryou4.pdf) (2008年12月14日)
- (15)厚生労働省「第18回労働政策審議会障害者雇用分科会資料」資料1-2  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/dl/s0915-9b.pdf>(2008年12月14日)
- (16) 地方自治法 第244条  
<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S22/S22HO067.html>(2008年12月15日)
- (17)厚生労働省「平成18年社会福祉施設等調査結果の概況 統計表第4表 施設の種類の  
所者数の年次推移」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/06/toukei4.html>(2008年1月26日)
- (18)労働省「民間事業所における身体障害者雇用状況調査」  
[http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou04\\_03.pdf](http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou04_03.pdf)(2009年1月26日)
- (19)厚生労働省「障害者雇用・就業の概況 企業規模別障害者雇用状況」  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiha02/pdf/35.pdf>(2009年1月26日)
- (20)平成12年 社会就労センター調べ  
[http://vfoster.org/files/pdf\\_support/36.pdf](http://vfoster.org/files/pdf_support/36.pdf) (2008年12月18日)
- (21)かながわ福祉サービス振興会  
<http://www.kanafuku.jp/special/images/docs/housyu2.pdf> (2008年12月18日)
- (22) A事業所配布 A事業所パンフレット
- (23) N区『改定 N区障害者計画(平成19~22年度) 第一期障害福祉計画』