

加齢する知的障害者の 就労と生活

— 就労を継続するための支援とは —

10sw1140 関川 美果

目 次

序章	・・・・・・・・	1 頁
第 1 章 知的障害者の就労	・・・・・・・・	2 頁
第 1 節 知的障害者と就労	・・・・・・・・	3 頁
第 2 節 知的障害者の就労形態① 一般就労	・・・・・・・・	4 頁
第 3 節 知的障害者の就労形態② 福祉的就労	・・・・・・・・	8 頁
第 4 節 生活支援の在り方	・・・・・・・・	10 頁
第 2 章 知的障害者の加齢	・・・・・・・・	15 頁
第 1 節 知的障害者の加齢とは	・・・・・・・・	15 頁
第 2 節 加齢に伴う支援の内容	・・・・・・・・	17 頁
第 3 章 加齢する知的障害者の就労 “一般就労” で働き続ける	・・・・・・・・	21 頁
第 1 節 事例① I 株式会社	・・・・・・・・	21 頁
第 2 節 事例② 株式会社 K	・・・・・・・・	24 頁
第 3 節 まとめ・考察	・・・・・・・・	26 頁
第 4 章 加齢する知的障害者の就労 “福祉的就労” で働き続ける	・・・・・・・・	29 頁
第 1 節 事例③ K 施設	・・・・・・・・	29 頁
第 2 節 事例④ グループホーム W	・・・・・・・・	34 頁
第 3 節 まとめ・考察	・・・・・・・・	37 頁
終章	・・・・・・・・	39 頁
第 1 節 加齢する知的障害者の就労継続に関わる事項	・・・・・・・・	39 頁
第 2 節 加齢する知的障害者が就労継続する上での課題	・・・・・・・・	45 頁
第 3 節 加齢する知的障害者の就労生活への提言	・・・・・・・・	46 頁
あとがき・謝辞	・・・・・・・・	50 頁
参考文献	・・・・・・・・	51 頁

序章

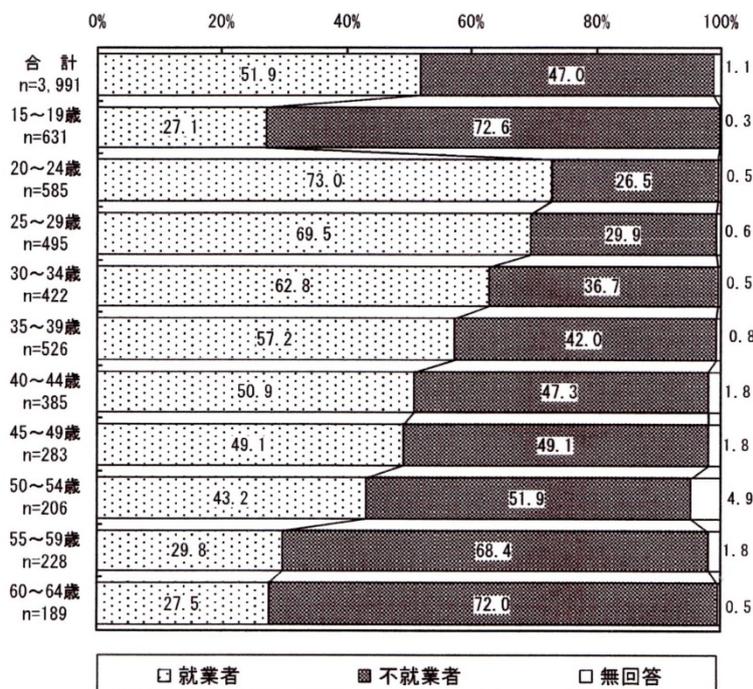
人は、“働く”ことで誇りある自立した生活を送ることができる。それは、障害者も例外ではない。⁽¹⁾ 知的障害者の就業状況についてみると、就業している者（収入の伴う活動をした者）は全体の約半数にのぼる。うち、一般就労の形態で働く者の割合は 20.1%、福祉的就労の形態で働く者は 77.8%となっている。⁽²⁾

さらに、「福祉から雇用」という国の方針もあり、2013 年春、企業に対する障害者雇用率が改定された。その影響で、障害者の雇用件数は確実に増えている。また、一般就労が困難になった者は、就労継続 B 型事業所に移行し働き続ける形をとっている。このことから分かるように、多くの障害者が就労に従事することが好ましいとされている。

一方で、現場からは「加齢する知的障害者の就労」に関する様々な課題が聞かれる。ある就労移行支援事業所の支援員によると、加齢した障害者が退職せざるを得ないケース、その後の再就職先が見つからないケースが存在する。また、一般就労からの移行先である就労継続 B 型事業所においても、利用者の高齢化が進む状況にあると聞く。

就業に従事する知的障害者を年齢階級別にみた統計がある。表 1 によると、20～24 歳層の 70%以上が就業している。一方で、年齢が高くなるに従いその割合が低下している。このことから、高齢化を理由に働けなくなる者が増えていると読み取ることができる。⁽³⁾

表 1 就業の状況（年齢階級別）



(出典) 厚生労働省「平成 23 年度 障害者の就業実態把握ため調査 報告書」

(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/01/dl/h0118-2b.pdf>) 2013.12.5閲覧.

注 1) ここでいう“就業者”とは、一般就労もしくは福祉的就労をする知的障害者である。

知的障害のある者に「働きたい」という気持ちがあったとしても、就労継続が困難になる可能性がある。その状況に置かれた者は、働くことで得ていた誇りや自立した生活を失うことになる。しかし、それは可能な限り阻止したい。そのため、加齢する知的障害者が働き続けられるような方法を模索したいと筆者は考えるようになった。

本論文の目的を3点あげる。まず、加齢する知的障害者の就労継続に関わる事項・要因をまとめる。次に、加齢する知的障害者の就労継続に関わる課題を分析する。そして、その課題への対策を筆者なりに考察・提言する。

本論文の範囲・対象は、一般就労している壮年期から高齢期の知的障害者、一般就労から福祉的就労(B型事業所)に移った壮年期から高齢期の知的障害者である。その者たちの就労生活について分析する。

本論文を書く意義は、壮年期・高齢期の知的障害者が就労継続できる社会を模索すること、中高年齢層の問題に取り組むことで若年層への指針になることがあげられる。

本論文の構成は、まず第1章で、知的障害者全般における就労と生活の実態について述べる。次の第2章では、加齢する知的障害者における特有の問題について、身体・精神面、生活面、就労面の3つに分けて述べる。第3章と第4章は加齢する知的障害者の就労事例について述べる。第3章は、加齢する知的障害者を雇用する特例子会社を取り上げる。第4章では、一般就労から移行してきた知的障害者が利用する就労継続B型事業所について取り上げる。加えて、利用者が暮らすグループホームについて述べる。終章では、今までの章で述べてきたことから、加齢する知的障害者の就労継続に関わる事項と課題をまとめる。そして、加齢する知的障害者が就労継続する上で起こる課題について対策を提言する。

註

- (1) 厚生労働省『平成24年度版 厚生労働白書—社会保障を考える—』日経印刷株式会社, 2012年, 74頁.
- (2) 厚生労働省「平成23年度 障害者の就業実態把握ため調査 報告書」
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/01/dl/h0118-2b.pdf>) 2013.12.5閲覧.
- (3) 前掲 (2).

第1章 知的障害者の就労

知的障害者の就労の形態として、“一般就労”と“福祉的就労”に分けられる。ここでいう一般就労とは、「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」に基づき、民間企業などに雇われて働くことを言う。また、福祉的就労とは、「障害者の日常生活及び

社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）」における就労支援サービスのもとで働く方法である。就労移行支援事業、就労継続支援事業（A・B型）があげられる。

この章では、まず、知的障害者の概要と、知的障害者の就労の可能性について書いていく。次に、双方の就労形態に関連する制度、支援体制、現状と問題点についてまとめていく。最後は、生活支援の在り方について触れている。それを記述した理由は、衣食住、健康、財産、余暇の充実、就労を続ける上で重要なポイントになると筆者は考えるからである。

第1節 知的障害者と就労

1. 知的障害者とは

知的障害は、①全般的な知的機能が同年齢の子どもと比べて明らかに遅滞し、②適応機能の明らかな制限が、③18歳未満に生じることを指す。行政施策上では、知能指数（IQ）が70ないし75未満であることを基準とし、IQ値によって、軽度、中度、重度と分類されている。②の適応機能とは、日常生活でその人に期待される要求に対していかに効率よく適切に対処し、自立しているのかを表す機能のことである。⁽¹⁾ ⁽²⁾ 知的障害のある者は、日常的な事柄や意思交換が苦手なために援助が必要な人と言える。例えば、日常的な事柄としては、食事の準備やお金の管理などがあげられる。また、言葉の理解、相手の思いへの推測、読み書きの不得意さ、発語の少なさ、こだわりの繰り返し、知的障害者と他者との意思交換を難しくしている。しかし、「文章の理解は苦手だが、話し言葉は理解できる。」「言葉による指示より視覚的指示の方が理解できる。」といったように、全ての能力が遅れている訳ではない。障害の程度、能力、意欲、体力などは個人差があり、知能指数だけは計れない部分がある。⁽³⁾

厚生労働省「知的障害児（者）基礎調査」（2005年）によると、わが国の知的障害児・者数は、約54万7千人である。うち、在宅で暮らすものは約41万9千人と推測されている。住まいとしては、自宅やアパートで暮らす者が8割以上を占めるが、知的障害者のための支援付きの住まいであるグループホームや通所施設を利用している人もいる。ほとんどの者に同居者がおり、親などの家族と暮らしている者は76.3%となっている。

知的障害者の高齢化について2つの視点から検討する。65歳以上に限った知的障害者数の推移を見ていくと、1995年が約8千人（2.6%）、2000年が約9千人（2.8%）2005年は1万5千人（3.7%）であり、知的障害者全体における割合が高くなっている。⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾ さらに、植田⁽⁶⁾は知的障害者入所更生施設における在籍者数の推移をもとに高齢化について述べている。「社会福祉施設等調査」（2006年）によると、入所更生施設の全在籍者数は約9万5,252人であり、うち60～69歳は1万136人（全体数の10.6%）、70歳以上は3,505人（3.7%）となっている。つまり、60歳以上の割合は14.3%であり、1997年の調査の7.7%

と比較して2倍近く増加している。以上のことから、知的障害者は高齢化の傾向にあると言える。

2. 知的障害者の就労の可能性

知的障害のある者は適応機能に制限があるものの、“伝え方”や“ツール”などを工夫することで就労の可能性が開ける。

知的障害のある者の特徴として、説明や指示を一度に受けると混乱してしまうことが多い。そのため、簡潔に伝える、指導担当者をはっきりさせるといった配慮が必要になる。また、「それ」「あれ」などの言い方や抽象的な表現は避け、具体的に伝える。そのために、絵や図を使う、注意事項を書きだす、指導者が実際にやってみせるなどといった方法が考えられる。文章理解、数字を苦手とする者も多いが、カウンター、砂時計やタイマーといったツールを利用することで解決する場合がある。⁽⁷⁾ 加えて、仕事内容そのものをいかに障害の程度に合わせ、パターン化ならびに単純化できるかが重要である。⁽⁸⁾

いくつか例をあげたが、就労する上での配慮を考える際は、“その人”に合った最適な伝え方、働き方を模索していくことが大切である。

第2節 知的障害者の就労形態① 一般就労

1. 障害者雇用率制度

障害者雇用促進法では、法律で定められた常用労働者数の一定割合以上の障害者を雇用しなければならないとする障害者雇用率制度が採用されている。法定雇用率は2013年4月から、民間企業で2.0%、特殊法人、国・地方公共団体で2.3%、都道府県などの教育委員会で2.2%と定められている。これらの率が未達成の場合には、障害者雇用納付金を納入しなければならない。

障害者雇用率制度の対象となる知的障害者の範囲は、地方自治体から療育手帳が交付された者、知的障害者更生相談所など各種機関や指定医による判定を受けた者である。知的障害者は雇用義務の対象になっている。実雇用率を算定する際のカウント数は、重度障害者であるか否か（ダブルカウント制）、週所定労働時間が30時間未満（20時間以上）の短時間労働者であるか否か（ハーフカウント制）により異なってくる。⁽⁹⁾

2. 特例子会社制度

特例子会社制度とは、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たすと、その子会社に雇用されている労働者も親会社を含む企業グループ全体の実雇用率に合算できる制度である。特例子会社として認定されるためには、親会社が意思決定機関（株主総会など）を支配するとともに、①役員派遣などで親会社と人的関係が

緊密であること、②雇用障害者が5人以上であり全従業員の20%以上を占めること、また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者および精神障害者の割合が30%以上であること、③障害者の雇用管理を適正に行う能力があること、④障害者の雇用の促進と安定が確実に達成されると認められることなどが要件となる。⁽¹⁰⁾

特例子会社制度によるメリットを、事業主、障害者の双方からまとめていく。事業主にとってのメリットは、①障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる。②職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。③障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。④親会社と異なる労働条件の設定が可能となる。以上の4点があげられる。障害者にとってのメリットは、①特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。②障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される。以上の2点があげられる。⁽¹¹⁾

3. 支援機関

(1) ハローワーク

厚生労働省が運営する機関である。主な業務内容としては、①障害者への職業相談・紹介、②企業への雇用率達成指導、③雇用率未達成企業の求人開拓、④一般求人から障害者求人への転換奨励、⑤職場定着・継続雇用の支援を行っている。

ハローワークでは、トライアル雇用事業が行われている。障害者雇用の経験が少ない事業主は、障害者に関する知識や経験に乏しいことから、職域開発や雇用管理などのノウハウを持っていない。そのため、雇い入れることに躊躇しがちである。また、障害者の側も「どのような職種が向いているのか分からない」「仕事に耐えられるのか」といった不安を抱えている。そこで、トライアル雇用制度が活用される。障害者の試行雇用は、事業主の障害者雇用のきっかけづくり、一般就労への移行促進につながる。期間は原則として3か月間であり、ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結する。

また、就職を希望する障害者一人ひとりに対し、ハローワークを主査とした「障害者就労支援チーム」が結成される。ハローワーク職員（主担当）と福祉施設などの職員、市町村の職員などが構成員となり、就職から職場定着まで一貫した支援を実施している。⁽¹²⁾

(2) 地域障害者職業センター

高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に設置している機関である。主な業務として、①事業主への雇用管理に関する相談・援助、②ジョブコーチ支援、③障害者への職業準備支援、④（重度）知的障害者判定、⑤雇用管理サポート事業による地域専門家からのアドバイスをを行っている。

ジョブコーチ支援とは、障害者が職場に適応できるようジョブコーチが事業所に出向き、職場内において様々な支援を行う制度である。障害者本人に対し、「作業手順を覚える」「作業のミスを防ぐ」などの仕事に適応するための支援、「質問や報告を適切に行う」などの仕事をするうえで円滑にコミュニケーションをとるための支援を行う。事業主や従業員に対しては、「障害を理解し、適切な配慮をするための助言」や「仕事内容や指導方法に対する助言」などを行う。標準的な支援機関は3か月程度であり、支援頻度を徐々に減らし、最終的には事業所内のサポート体制をつくることを目標としている。また、地域障害者職業センターに所属するジョブコーチ（配置型ジョブコーチ）と社会福祉法人などに所属するジョブコーチ（第1号職場適応援助者）が連携して支援を行うこともある。事業主は、自ら雇用する在職障害者のために、ジョブコーチ（第2号職場適応援助者）や障害者職業生活相談員を配置することもできる。

（3）障害者就業・生活支援センター

一般社団法人もしくは一般財団法人、社会福祉法人、NPO法人などによって運営されている。就業およびそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者に対し、窓口での相談や職場・家庭訪問などを実施する。

就業面の支援としては、就業に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）、就職活動の支援、職場定着に向けた支援、障害者それぞれの特性を踏まえた雇用管理についての事業主に対する助言、関係機関との連絡調整などが行われている。

生活面の支援としては、生活習慣の形成・健康管理・金銭管理などの日常生活の自己管理に関する助言、住居・年金・余暇活動など地域生活や生活設計に関する助言、関係機関との連絡調整が行われている。

（4）特別支援学校

障害の程度が比較的重い児童・生徒を対象として専門性の高い教育を行う学校である。幼稚園から高等学校に相当する年齢段階の教育を、それぞれ幼稚部、小学部、中学部、高等部で行っている。高等部では、家庭生活、職業生活、社会生活で必要とされる知識、技術、態度などの指導を中心に行う。特に職業教育の充実を図っており、木工、農園芸、食品加工、ビルクリーニングなど作業学習を実施している。また、卒業後3年間、アフターケアとして離職の防止や再就職への援助を行う学校がある。

（5）障害者職業能力開発校

「職業能力開発促進法」に基づき、訓練科目・訓練方法などに特別の配慮を加えつつ、障害の態様などに応じた公共職業訓練を実施する。また、企業に雇用されている障害者に対して、多様な職務内容の変化にも迅速に対応できるよう、在職者訓練を実施している。⁽¹³⁾

これらの機関は、企業と障害者の間に入り“仲介役”を担っている。仲介役が必要な理由を2つあげる。

ひとつは、障害者本人・親と企業の仲介である。知的障害者の場合は、家庭や交友関係のトラブル、体調不良、生活習慣の乱れなど職場以外の事項が職務遂行に影響を与える場合がある。これら職場以外の生活や医療面の問題に対して、企業は安易に介入することができない。このような時に、支援機関や医療機関のスタッフが介入し問題解決に努める。また、入社拒否や職場でのトラブルが発生した時、企業と障害者の親が直接話し合うとトラブルが拡大する恐れがある。それは、親は子どもから都合の良いことしか聞かされず、トラブルの原因を一方的に企業に押し付けてしまうケースがあるためである。そうした時に仲介役が入り、双方の言い分を聞いたうえで調整すれば、退職という最悪の事態を防ぐことができる。

もうひとつの理由は、行政からの補助金や交付金だけを目当てに障害者雇用をする悪徳業者がいるためである。障害のある従業員に、まともな給与を支払わず働かせているところもある。仕事を与えずデスクに一日座らせておく企業も存在する。本人・親に「雇ってもらっている」という負い目がある場合、当事者がこうした問題を企業に抗議することは難しい。そこで仲介機関が折を見て雇用者の就労状況をチェックする必要がある。⁽¹⁴⁾

4. 一般就労の現状

民間企業（50人以上規模の企業）に雇用されている知的障害者は、平成25年現在で82,930.5人である。前年と比べ11.0%と大きく伸びている。これは、雇用率引き上げ（1.8%から2.0%へ改定）の影響である。特例子会社の認定を受けている企業は380社（前年より31社増）で、雇用されている障害者の数は、20,478.5人であった。うち、雇用されている知的障害者の数は、10,117.5人である。つまり、一般就労する知的障害者の12%が特例子会社で働いている。また、特例子会社で働く者のうち約半数が知的障害者であるといえる。

産業別に見ていくと、製造業で29%と最も多く雇用されている。次いで、卸売業・小売業20%、医療・福祉15.5%、サービス業11%、宿泊業・飲食サービス業6.5%、運輸業・郵便業、生活関連サービス業・娯楽業で5%となっている。それ以外の産業では、あまり雇用が進んでいない。⁽¹⁵⁾ 製造業における雇用が多いのは、作業を比較的パターン化しやすいためである。ところが、近年、日本の製造現場の多くが海外へ拠点を移すようになり、知的障害者の職場も製造業からサービス業へ変化しつつある。清掃、クリーニング業といったサービス業は、対人関係が要求されず仕事をパターン化しやすい。最近注目されている産業は農業である。植物や動物を相手にする仕事は、知的障害の特性に合うだけでなく、精神的な安定という副次的効果も期待されている。⁽¹⁶⁾

雇用形態別では、正社員が37.7%であり、正社員以外が62.6%となっている。⁽¹⁷⁾ また、週所定労働時間別にみると、「週30時間以上」で雇用されている割合が72.4%と大部分を

占めている。また、「週 20 時間以上 30 時間未満」で雇用されている割合は 20.4%、「週 20 時間未満」で雇用されている割合は 5.5%となっている。⁽¹⁸⁾

知的障害者の 1 か月の平均賃金は、11 万 8 千円となっている。賃金の支払形態は、時給制が 59.1%と多く、次いで、月給制が 29.5%となっている。⁽¹⁹⁾

5. 一般就労における問題点

平成 25 年度現在、実雇用率は 1.76%（前年は 1.69%）と 2 年連続で過去最高を記録している。しかし、法定雇用率達成企業の割合は 42.7%（同 46.8%）となっており、課題とされている。障害者を 1 人も雇用していない企業（0 人雇用企業）が、雇用率未達成企業に占める割合は、59.6%となっている。障害者を雇用した経験のない企業は、障害者と接する機会がこれまでにない場合が多い。そのため、障害そのものや障害者が働くことについての具体的なイメージがないまま、障害者雇用について消極的・否定的な考えにとどまっている可能性が高い。また、実雇用率を企業規模別に見ていくと、56～100 人未満で 1.39%、100～300 人未満で 1.52%、300～500 人未満で 1.71%、500～1,000 人未満で 1.77%、1,000 人以上で 1.98%となった。⁽²⁰⁾ 大企業は特例子会社を設置し、職場環境を整えた上で障害者を雇用することができる。一方で、中小企業は昨今の景気低迷の影響で経済的に余裕の無いところが多い。そのため、障害者の雇い入れを想定した職場環境づくりが困難になっている。わが国における企業数の 99.7%が中小企業である。このことから、中小企業における障害者雇用の促進が課題となっている。^{(21) (22)}

また、筆者が就労支援員や企業の方に聞き取りを行ったところ、障害者就業・生活支援センターなど支援機関の人員不足が問題になっていると分かった。特に、職場定着支援に影響を与えている。それは、支援員 1 人につき、支援対象者が 80 人（地域によっては 200 人ほど）と数が多いことから生じる。扱うケースが多いため、就職した者に対しては職場訪問の回数が減ってしまう。特に、比較的安定して働いていると評価されている者は、訪問の優先度が下がってしまう。結果、重大な問題の発見が遅れてしまうことがあるようだ。法定雇用率が 2.0%になったことにより、支援対象者は増える一方である。しかし、支援機関の設置、国の助成は遅れている現状がある。加えて、地域格差が大きいことも問題となっている。

第 3 節 知的障害者の就労形態② 福祉的就労

1. 就労移行支援事業

就労移行支援事業とは、個人の適性に応じた就労などが見込まれる 65 歳未満であり、①企業などへの就労を希望する者、②技術を習得し、在宅などにおける就労や起業を希望する者を対象としている。事業所は対象者に対し、一般就労への移行を目標に、事業所内や

企業における作業や実習、適正に合った職場の開拓、就労後の職場定着に向けた支援を、標準利用期間（原則最長 24 か月）で展開する。支援サービスは通所を原則とし、本人の同意のもとに作成した個別支援計画に基づいて行われる。事業従事者は、サービス管理責任者、職業指導員または生活支援員、就労支援員により構成される。

さらに、対象者が就労した場合、少なくとも 6 か月以上の職場定着支援を行うことになっており、特にその必要性が認められる者には最大 1 年間の利用延長も可能となっている。

(23)

2. 就労継続支援（A・B 型）事業

就労継続支援事業は、A 型事業と B 型事業に分けられる。A 型事業では、①就労移行支援事業を利用したが企業就労に結びつかなかった者、②企業に就労していたが離職などで現に雇用関係をもたない者、③特別支援学校卒業者で就職活動を行ったが企業就労に結びつかなかった者が対象となる。B 型事業では、①就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般就労に雇用されることが困難となった者、②就労移行支援事業を利用した結果、本事業の利用が適当と判断された者、③前者に該当しない者で、50 歳に達している者、または障害基礎年金 1 級受給者などが対象となっている。A 型事業所は対象者に対し、原則、雇用契約に基づく通所による就労の場を提供する。B 型事業所では雇用契約されないが、就労や生産活動の機会を設ける。両事業者とも本人の同意のもとに作成した個別支援計画に基づき必要な支援を実施する。(24)

3. 福祉的就労の現状

福祉施策における就労支援サービスの利用者数（3 障害）とその割合をみると、2011 年度は、就労移行支援 16,465 人（約 13%）、就労継続支援 A 型 12,414 人（約 9.5%）、就労継続支援 B 型 100,385 人（約 77.5%）となっており、B 型利用者が圧倒的に多い。事業所数とその割合をみると、就労移行支援は 1,557 ヲ所（約 23%）、就労継続支援 A 型は 629 ヲ所（約 9%）、就労継続支援 B 型は 4,590 ヲ所（約 68%）となっている。障害福祉サービスから一般企業への就職は年間 1%から 3%（2011 年度は 5,675 人）にとどまっている。

就労継続支援 A 型事業所の平均賃金は 71,513 円、B 型事業所の平均工賃は 13,742 円である。B 型事業所では、工賃水準を向上させるための取組を工賃倍増 5 か年計画（2007 年度～2011 年度）に基づき実施してきた。しかし、5 年間で平均 2 千円から 3 千円程度しか向上させることができず、工賃は伸び悩んでいる。(25)

4. 福祉的就労における問題点

福祉的就労の問題点として、まず、収入の低さがあげられる。特に、就労継続 B 型事業所では工賃が平均 1 万 3 千円程度と低い。福祉的就労に関わる障害者の多くは、この B 型事業所に所属している。工賃に障害基礎年金を加えたとしても、障害者本人の生活費を全

額賄うことができない。そのため、世帯分離ができず親と暮らし続ける者、家を離れても親・家族から資金援助を受けざるを得ない者が多くを占める。また、就労継続 A 型事業所では利用者に最低賃金を支払うため、収入が見込める事業を展開する必要がある。しかし、経営・ビジネスに関する知識を持ち合わせる福祉職員は数少ない。そのため、A 型事業所の数は伸び悩んでいる。

次に、福祉的就労から一般就労への移行率の低さがあげられる。特に、就労継続支援事業は、利用者が就職を希望したとしても、一般就労につなげる仕組みが構築されていない。A 型事業所は、能力の高い障害者を移行支援や一般就労に回してしまうと生産性が下がり、最低賃金が支払えなくなるという矛盾を抱えている。⁽²⁶⁾ また、B 型事業所は、利用者の高齢化、障害の重度・重複化が著しい。そのため、日中活動の居場所として機能する意味合いが大きくなっている。⁽²⁷⁾

第 4 節 生活支援の在り方

1. 在宅（親との関わり）

就労している障害者の多くは自宅から企業・福祉施設に通っている。在宅する者にとって、親や家族のサポートは安定した生活をする上で欠かせないものになっている。子である障害者のために、親は、衣食住、健康管理、金銭管理へのサポートを行う。

家族と就労先の連絡のやりとりは、電話や手紙、作業日誌、連絡帳を活用する方法がある。当日の作業内容、健康状態、職場からの連絡事項、家庭での様子などを相互に伝え合っている。また、就労定着に向けた課題を共有認識し、支援を役割分担することにつながる。加えて、家族との面談、定期的な行事や見学会を設定することで、家族とのコミュニケーションを密にしている事業所もある。なお、一般就労の場合、社員の家族と個別に連絡をとることが難しい企業もある。そういった企業は、支援機関に連絡調整のサポートを依頼する。家族との関わり方は企業によって大きく異なっている。⁽²⁸⁾

その一方で、世帯分離できないために、子の自立が難しくなっているという見方もある。

面倒見の良い親は、自分の最期まで子の面倒をみるという義務感もしくは願いを持っていることが多い。手放すことができずにいるのは、子ども（障害者）の生活を親に代わって支える人物がいない、もしくは見通しを立てられず不安を抱えているからである。⁽²⁹⁾

また、親の中には、子である障害者の年金・収入を使って生活している者が存在する。障害者の自立とは、自分の意思で考え、自分の希望通りの基本的生活を送れるようになることを意味する。親の経済的搾取は、障害者が自身で生活を築き、真の自立を達成することを阻害する。この問題は重大であるが、家庭に第三者の目が入りづらいため対処が難しくなっている。⁽³⁰⁾

2. グループホーム

グループホーム（共同生活援助）は、就労している障害者、または就労移行支援などを利用して住んでいる障害者が住んでいる。事業者と利用者がサービス提供と利用の契約を結び、利用者は共同生活の場において日常生活上の世話を受ける。平日の日中は外部で就労や日中活動を行っている。

日常生活上の世話としては、食事の提供、健康管理、金銭管理、対人関係への援助、就労・日中活動への支援、余暇利用への支援などが行われている。

食事は、主に朝食と夕食が提供される。アレルギーや生活習慣病といった個別の課題に対応させている。職員は自分で食べることが難しい人に対し食事介助も行っている。

健康管理としては、体調の見守り、通院の付き添い、服薬管理、訪問看護などの制度活用、歯磨き手洗いなどの基本的な生活習慣、衛生を保つことへの支援が行われている。

金銭管理は、グループホームでの生活に必要な食費、部屋代、公益費の徴収、利用者へ小遣いを渡すこと、銀行口座からの出し入れなどを行っている。小遣いの使い方は、収入や趣味を考慮し、本人と職員が相談した上で決めている。また長年就労し、預貯金を持つ者もいる。その場合、福祉定期の更新や定期預金を貸金庫に預けるなど、財産を適切に管理できるよう支援している。

対人関係への援助としては、会社や作業所、グループホーム内、友人、異性、家族との関係について、必要な支援を行っている。知的障害のある人はコミュニケーションがうまくとれない人もいる。対人関係の問題から、ストレスを溜め込み就労が続かなくなる、精神的に不安定になるケースもある。職員は、対人関係の状況を聞き、どのような関わり方をすれば良いのかを利用者と一緒に考えていく。また、日常の関わりから利用者の精神状況を把握することが大切である。加えて、地域の人々に利用者を受け入れてもらうよう働きかける役割を担っている。

就労・日中活動に関しては、一般就労していた利用者が解雇・退職になった際、次の就労に向けた支援を行っている。ハローワークや自治体の就労支援機関に相談し、本人の働く場の確保に努める。企業での就労が困難になった場合は、地域の福祉施設を利用できるよう関係機関に働きかけを行う。さらに、就労が安定、継続している者についても、定期的に会社訪問し、就労先と密接な連携を図っている。⁽³¹⁾

余暇活動への支援は、地域の余暇活動プログラムに関する情報提供、グループホーム内における季節行事や旅行の実行がされている。

グループホームにおける課題として、利用希望者の数に対し、ホームの設置数が圧倒的に足りない点があげられる。その要因として、ひとつは経営の厳しさが問題となっている。国の報酬制度が低いため、人的保障が難しい、正規職員を配置できないホームが多い。そのため、夜間は支援者が泊まっていない、もしくは1人だけの場合がほとんどである。また、職員配置の厳しさから、支援度の高い人（医療的課題のある者、高齢化が進む者）への支援体制の確保が難しくなっている。⁽³²⁾ もうひとつは、グループホーム設置のための

借土地や借家の少なさがあげられる。借りることができたとしても、地域住民が障害者を理解していないために、施設コンフリクトが発生することもある。

3. 余暇活動

休日どのように過ごすことができるかは、障害者の就労継続に影響を与える。余暇の充実させることで、仕事上でストレスを抱えた時の気分転換、働くことへの意欲向上につながる。そのため、余暇活動の場や方法を自分で見つけられない者には支援が必要となる。⁽³³⁾

地域の福祉機関や社会福祉協議会において、障害者を対象とした様々な余暇活動支援事業が展開されている。例えば、スポーツやレクリエーション（カラオケ、調理実習など）、イベント（食事会、季節行事）、外出や宿泊などを行っている。これらの活動を通して、社会参加への適応力を高めるとともに、仲間作りの場にもなっている。加えて、移動支援事業（ガイドヘルパー）を利用し、外出をする方法もある。

また、就労している企業や福祉施設で行事が企画されることもある。企業では、食事会、社内旅行などが行われている。筆者が見学した特例子会社では、休日、社員同士で買い物に行くケースもみられた。また、福祉施設では、地域に開かれたイベント（祭り）の開催や、旅行が企画される。

一方で、何らかの理由で余暇活動や行事に参加できない者も存在する。例えば、福祉施設の利用者の中には旅費が支払えない者もいる。そのため、利用者の中で参加できる者と参加できない者と二分されるという問題がある。余暇活動に参加していない者は、家族と一緒に過ごす時間が大半を占めること、テレビなど受け身的な活動が増えることが傾向としてあげられる。また、親の高齢化により、外出できず引きこもりがちになるケースも存在している。⁽³⁴⁾

ここまで、知的障害者の就労生活について述べてきた。

一般就労では、障害者雇用を促進する制度や支援機関が存在する。また、法定雇用率改定の後押しもあって、障害者雇用の件数は確実に増えている。その一方で、障害者への無理解や経済的困難などにより、雇入れの難しい企業が数多く存在している。また、雇用拡大に対し就労支援体制の整備が追い付いていないことも取り上げた。

福祉的就労では、就労に携わる知的障害者の約8割がこの就業形態に属し、特に就労継続B型事業所で働く者が多いと述べた。しかし、工賃の低さ、一般就労への移行体制が整っていないことが問題としてあげられる。

加えて、就労を続けるためには、生活場面に安定感を持たせることが大切であると述べた。誰と住まうのか、余暇をどのように過ごすのかによって、生活の質（QOL）は大きく変わってくる。本人の生活環境や意思に合わせ、社会資源を有効的に選択・活用していく必要があるのではないだろうか。

以上の現状・課題は、全年齢の知的障害者に関わる事柄である。次章では、壮年期・高齢期の知的障害者に着目する。加齢することによって生じる特有の状況や課題について述べていく。

註

- (1) 厚生労働省 e - ヘルスネット
(<http://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/heart/k-04-004.html>) 2013.12.5 閲覧
- (2) 山縣文治／柏女靈峰『社会福祉用語辞典 [第 8 版]』ミネルヴァ書房, 2010 年, 260 頁.
- (3) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『障害者雇用マニュアル (コミック版 2) 知的障害者と働く [第 3 版]』2011 年, 8 頁.
- (4) 内閣府 平成 25 年度版障害者白書
(http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h25hakusho/gaiyou/h1_01.html)
2013.12.5 閲覧
- (5) 厚生労働省「知的障害児 (者) 基礎調査」(平成 17 年)
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/titeki/>) 2013.12.5 閲覧
- (6) 植田章『知的障害者の加齢と福祉実践の課題—高齢期の暮らしと地域生活支援—』高菅出版, 2011 年, 3 頁.
- (7) 前掲 (3), 8 頁
- (8) 中島隆信『障害者の経済学』東洋経済新報社, 2011 年, 170 頁.
- (9) 社会福祉士養成講座編集委員会『就労支援サービス [第 3 版]』中央法規, 2013 年, 47-48 頁.
- (10) 前掲 (9), 48-49 頁
- (11) 厚生労働省「特例子会社制度」の概要
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/07.pdf#search='%E7%89%B9%E4%BE%8B%E5%AD%90%E4%BC%9A%E7%A4%BE%E5%88%B6%E5%BA%A6>) 2013.12.5 閲覧
- (12) 厚生労働省職業安定局 障害者雇用対策課『最近の障害者雇用の現状と課題』2011 年, 20-21 頁.
- (13) 前掲 (3), 16-17 頁, 20-21 頁, 63 頁.
- (14) 前掲 (8), 168-169 頁.
- (15) 厚生労働省「平成 25 年 障害者雇用状況の集計結果」
(http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukou-reishougai koyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/251119_syougai koyoujoukyo u.pdf) 2013.12.6 閲覧

- (16) 前掲 (8), 170 頁.
- (17) 厚生労働省「平成 20 年度障害者雇用実態調査の調査結果」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002fxj-img/2r98520000002fz1.pdf>)
2013.12.5 閲覧
- (18) 厚生労働省「平成 23 年度 障害者の就業実態把握ため調査 報告書」
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/01/dl/h0118-2b.pdf>) 2013.12.6 閲覧
- (19) 前掲 (17).
- (20) 前掲 (15).
- (21) 厚生労働省 中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書ー中小企業における障害者雇用の促進をめざしてー」
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/dl/h0807-3k.pdf#search='%E4%B8%AD%E5%B0%8F%E4%BC%81%E6%A5%AD+%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85%E9%9B%87%E7%94%A8'>) 2013.12.12 閲覧
- (22) 前掲 (8), 206-207 頁.
- (23) 前掲 (9), 41-42 頁.
- (24) 前掲 (9), 42-43 頁.
- (25) 厚生労働省「障害者の就労支援対策の状況」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/shurou.html>) 2013.12.13 閲覧
- (26) 前掲 (8), 151-152 頁.
- (27) 松井亮輔・岩田克彦『障害者の福祉的就労の現状と展望 働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規, 2011 年, 210 頁.
- (28) 前掲 (3), 49 頁.
- (29) 中根成寿『知的障害者家族の臨床社会学 社会と家族でケアを分有するために』明石書店, 2006 年, 126 頁.
- (30) 前掲 (8), 69 頁, 199 頁.
- (31) 東社協知的発達障害部会 生活寮・グループホーム等ネットワーク委員会『地域の暮らしを支え続けて～知的障害者グループホーム世話人の業務実態と想い～』東京都社会福祉協議会, 2007 年, 25-29 頁.
- (32) 伊藤成康「グループホームの暮らしの現状と課題」
(<http://www.normanet.ne.jp/~s-renkyo/20110218-s3.pdf#search='%E3%82%B0%E3%83%AB%E3%83%BC%E3%83%97%E3%83%9B%E3%83%BC%E3%83%A0+%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85+%E8%AA%B2%E9%A1%8C'>) 2013.12.15 閲覧
- (33) 東社協知的発達障害部会 生活寮・グループホーム等ネットワーク委員会『地域の暮らしを支え続けて～知的障害者グループホーム世話人の業務実態と想い～』東京都社会福祉協議会, 2007 年, 29 頁.

(34) 郷間英世・藤川聡・所久雄「知的障害者の余暇活動についての調査研究—通所授産施設に就労している人を中心に—」

http://near.nara-edu.ac.jp/bitstream/10105/639/1/07_%E9%83%B7%E9%96%93_%E7%B4%80%E8%A6%81_2007.pdf#search='%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85+%E4%BD%99%E6%9A%87+%E5%86%85%E5%AE%B9' 2013.12.15 閲覧

第2章 知的障害者の加齢

「加齢」とは、一般に外見（白髪、しわ、姿勢など）、身体（運動、平衡能、反射運動）・精神（記憶、記銘、認知など）機能低下、社会生活・経済生活・生きがいの低下や喪失、精神症状の発現や人格の変化などのことを言う。⁽¹⁾ この章では、知的障害者の加齢によりどのような状況を生じさせているのか、課題についてどのように支援が行われているのかを、身体・精神面、生活面、就労面の3つに分けて述べる。

第1節 知的障害者の加齢とは

1. 身体・精神面

過去に、知的障害者の寿命は短命であり、ほとんどの者は40歳前後で死を迎えると言われてきた。⁽²⁾ しかし、近年の医療・医学の進歩や公衆衛生の向上により、障害のある人も長寿が期待できるようになった。ただし、加齢に伴い、身体的・精神的機能の低下は確実に発生する。個人差はあるものの、障害のない人よりも確実に老いは早い。特に、ダウン症については知的障害の中でも寿命がさらに短くなる。

加齢に伴った健康問題として、基礎疾患の症状の変化、二次的な合併症、新たな生活習慣病の発症、体力の著しい低下などがあげられる。「知的障害のある人（壮年期・高齢期）の健康と生活に関する調査」によると、30歳代後半から40歳代前半で8割の者が「疾病症状がある」と答えている。このことから、40歳前後をひとつの節目として、慢性的な疾病発症のリスクが高まると言われている。⁽³⁾ 身体面の変化として、筋力の低下、運動神経の低下、関節や骨の萎縮などがあげられる。視覚や聴覚など感覚機能の低下もある。精神面の変化としては、軽い記憶障害が発生することがある。うつ病や認知症などの発症も少なくない。⁽⁴⁾

三大疾患である癌、心臓病、脳血管障害が障害のある人にも同様に生じている。障害の有無に関わらず、死亡の大きな原因となっている。知的障害のある者は体調のわずかな変化を表現することが難しい。そのため、疾病の発見の遅れ、比較的軽度の症状が重篤な事態を招くなどのリスクが予想される。⁽⁵⁾

2. 生活面

知的障害者の生活を維持するために、程度こそ個人差があるものの、食事、排泄、身支度といった「生存的行為」、買い物、外出、就労などの「社会的活動」、家計や財産管理といった「経済面」への支援が必要となる。前章でも述べたように、知的障害者の住まいは自宅やアパートが8割以上を占め、親などの家族と暮らしている者は76.3%となっている。そのため、支援の多くは家族が担っている状況である。⁽⁶⁾

そして、親の高齢化は、障害者本人の生活の維持に大きく影響する。例えば、親が入院や介護を受けることになったとする。自宅で親と同居している障害者は、きょうだいなどからの援助を受けることができない場合に生活が立ち行かなくなってしまう。また、在宅療養で同居できたとしても、親と障害者の支援員との意思疎通が困難となる可能性がある。この場合、障害者本人が抱える生活課題を共有できなくなることも考えられる。これらのことから、親の病気・死亡は、子である障害者の暮らしの場、介護者、余暇の過ごし方まで影響を与えると予想される。就労している障害者が抱える将来への不安として、4割近くの者が「親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる」と回答している。^{(7) (8)}

休日の過ごし方（余暇活動）については、障害者福祉施設を利用する40歳以上の者341名（通所・入所利用者が約半数ずつ）を対象にしたデータがある。回答の多かった上位5つをあげると、テレビ鑑賞（51.3%）、買い物（46.9%）、散歩（34.0%）、喫茶店でティータイム（29.9%）、音楽鑑賞（23.4%）である。何もしないと答えた人は59名（17.3%）いた。誰と過ごすのかについては、福祉職員やボランティア（50.4%）、家族（44.0%）、仲間や友達（37.5%）、ひとり（31.1%）、ガイドヘルパー（18.8%）となっている。余暇を楽しんでいると回答する者がいる一方で、身体機能の低下、障害・疾病から外出などができない、精神面から外出への意欲が低下していると答える者もいる。⁽⁹⁾

3. 就労面

就業生活における中高齢障害者固有の問題として、障害の進行・二次障害の併発による就業中断があげられる。「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書」によると、一般就労を行う事業所の約3割に加齢によって作業能力が低下した障害者がいることが明らかになった。雇用する事業所は、知的障害者の作業能力が低下する原因として、作業速度の低下、力仕事が段々無理になる、健康面の問題、持久力の低下、機敏性の低下をあげている。一方、知的障害者の疲労の自覚症状として、体の一部が疲れる、肩がこる、筋肉が疲れる、注意力・集中力が低下した、作業に間違いが多くなった、作業の速度についていけなくなったという回答があった。^{(10) (11)}

また、知的障害者自身が語る疲労の原因として、単純反復作業、流れ作業、重筋作業、人間関係、高温多湿での作業があげられている。特に、単純反復作業については、長時間同一作業を行うことによる機能低下が指摘されている。身体と同じ部分を使用し続けるこ

とから、二次障害につながるケースがある。その背景に、従業員の障害状況や作業遂行能力次第で、担当できる業務が極めて限定されることがあげられる。⁽¹²⁾

福祉施設で日中活動を行う40歳以上の知的障害者341名を対象にした調査がある。それによると、仕事に関する悩み・不満について、給料が安い、仕事に集中できない、仕事が難しい、身体の調子が悪い、人間関係がうまくいかないといった回答があった。職員からは、身体機能の低下、精神的不安定、障害・疾病を理由に仕事ができなくなったという回答があがっている。⁽¹³⁾

その一方で、加齢を前向きにとらえる事業所も存在する。そのような事業所は、中高齢障害者を、職務経験が豊富なベテランとして評価している。また、働きたいという当事者の声も多い。それは、働く場が“居場所”となっているからである。仕事を通して評価されることが、生きがいや喜び、自身の誇りや存在価値に結びついていく。賃金を得られるだけでなく、社会・人との接点にもなっていると言える。⁽¹⁴⁾

しかし、一般就労の場合、中高齢障害者の中途採用が進んでいない。採用にあたり、事業所は中高齢障害者の体力・健康面を懸念するためである。また、筆者はある就労支援員に聞き取りをした。その話しによると、中高齢障害者を中途採用する事業所が必ずしも良いとは限らない。それは、すでに高齢のため長年雇用する必要がない、中途採用のため勤務年数が少なく処遇（給与、職種）を上げる必要がない、辞める者が出たら再び中途採用でカウント数を確保するといった狙いがみられるからである。中高齢障害者、事業主の双方のために、採用前のマッチング（現場実習）やジョブコーチ支援の活用が必要となっている。^{(15) (16)}

第2節 加齢に伴う支援の内容

1. 身体・精神面

支援者が障害者本人の不調に気づくために必要なことを3つあげる。まず、日常的な観察や生活アセスメントがあげられる。日常生活動作や作業中の様子から、健康状態のわずかな変化を把握していく。次に、検尿・血液検査、血圧測定、体重測定といったバイタルチェックが大切となる。最後に、障害者本人の生活史や暮らしの実態を把握しておくことである。特に、知的障害者の認知症を発見することは容易ではない。言語の理解やコミュニケーションが十分取れないこともあるため、一般的に用いられる検査・アセスメント方法では困難が伴う。以前と様子が異なるといった気づきが早期発見につながる。

身体面・精神面いずれの場合も、支援者が老化に対する専門的知識を持つこと、日頃から医療機関との連携・相談が取れる体制を整えておくことが望まれる。⁽¹⁷⁾

生活習慣病（癌、循環器疾患、脳血管疾患、糖尿病など）や能力低下に対しては、日頃からの予防対策が重要となる。例えば、運動（散歩や体操など）、食事、積極的な話しかけ

などがあげられる。知的障害のある者は、予防対策を自主的に行うこと、予防の意義を理解することが難しい。そのため、支援者や家族が常に健康づくりを視野に入れて対策を講ずる必要がある。その一方で、知的障害者は、予防の意味や大切さを丁寧に根気強く指導すると、健常者に比較して習慣化しやすい傾向にある。常日頃から、テキスト（絵本）、映像などで分かりやすく頻回にわたり啓発指導することが大切である。⁽¹⁸⁾

2. 生活面

知的障害者の長寿化で家族の高齢化も進んでおり、親亡き後も地域で暮らし続けられる支援体制が必要となる。そのための居住サービスにグループホームがあげられる。わが国では、障害者施策としてグループホームの居住機能強化を進めている。障害者総合支援法で2014年度に施行されるグループホームとケアホームの一元化は、障害者が高齢・重度化しても利用できる住まいを確保するために行われる。⁽¹⁹⁾ 障害者についても40歳以上の者は原則として介護保険の被保険者である。そのため、要介護または要支援の状態となった場合（40歳以上65歳未満の被保険者については特定疾病による場合）には、在宅介護保険サービスや施設サービス（入所・通所）も利用できる。⁽²⁰⁾⁽²¹⁾ しかし、介護保険制度は一般の高齢者を想定してつくられており、知的障害のある者に対応できる支援員が少ないと言われている。他にも、成年後見制度を利用し、財産管理（人の財産を維持・管理する行為）・身上かん護（本人に必要な衣食住などの生活に関する手配や療養・介護の手配など本人の身上に関する全ての行為）を依頼する方法が考えられる。⁽²²⁾ また、親の病気や死亡、長年慕ってきた支援者の異動、友人や仲間との別れ、転居といった環境の変化が、障害者本人に精神的不安を与える。知的障害者の多くは、環境の変化に敏感であると同時に、それを受け入れていくにも長い時間を要するため、精神的なサポートも必要不可欠である。⁽²³⁾

3. 就労面

「障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究」に、知的障害者の高齢化に対し企業が取り組んでいることがまとめられている。回答が多かった回答は、より軽い作業に配置転換させる（23.8%）、勤務時間・勤務日数などを少なくする（21.9%）、事業所外の福祉サービスへの移行ができるよう関係者との相談を進める（18.8%）であった。⁽²⁴⁾ また、「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書」によると、作業の処理速度を緩やかにする、作業量を減らす、通勤ルート・通勤方法を工夫する、通院時間の保障、作業施設・設備の改善、短時間労働・フレックスタイムの導入訓練・研修を受けさせる、雇用形態・賃金の見直しといった回答があった。⁽²⁵⁾

一方、福祉施設では、加齢に伴う身体機能の低下や障害・疾病の進行・悪化などに配慮し、労働時間の短縮、作業工程の工夫、作業量の調節、戸外労働から室内作業への変更が行われている。さらに、意識・動機づけの声かけを行っている。具体的には、集中力や注意力の衰えてきた利用者に対して頻繁に声かけをする、休憩時間に利用者とは対話をして気

分転換を図るなどの対応がなされている。⁽²⁶⁾他にも、プレッシャーのかからない仕事にする、休憩時間を多くとる、本人のペースに合わせる、作業には参加しない、働くこと以外に楽しみを見つけるなどといった報告があった。⁽²⁷⁾

一般就労における、壮年期・高齢期知的障害者を対象とした就労支援の特徴をあげる。就職活動をしている者に対しては、今までの職務経験を活かして求人を探していく。決まらない場合は職務経験に固執しすぎないことも大切である。加えて、加齢に伴った働き方を企業とジョブコーチが協力して提案していく必要がある。これは、現在、中高齢障害者を雇用している企業にも有効である。さらに、支援にあたって障害者本人の家庭環境を把握することが重要である。親の高齢化による家庭環境の変化は、就労にも大きな影響を与えるからである。生活面、家庭面の課題に関しては、障害者就業・生活支援センターが中心となって取り組んでいる。そして、退職後の生活について検討することが今後増えていくと予想される。生活全般の支援に関する社会資源、老人介護サービスなどへの道筋を整えていく必要がある。⁽²⁸⁾⁽²⁹⁾

この章では、知的障害者の「加齢」について、身体・精神面、生活面、就労面の3つに分けて述べてきた。

身体・精神面は、40歳前後をひとつの節目として、機能低下や疾病発症のリスクが高まる。かつ、知的障害のある者は自ら不調を訴えることが難しい傾向にある。そのため、支援者、上司・同僚、家族が障害者本人の健康状態に気を配ることが大切である。また、運動、食事、話しかけなど、日頃からの予防対策が重要になる。

生活面については、知的障害者の「生存的行為」、「社会的活動」「経済面」への支援を、家族が担っている。しかし、将来的には親が高齢化し、死別や転居せざるを得ない状況が発生する。そうなった場合、障害者本人の生活が成り立たなくなる可能性がある。そのため、社会資源（グループホーム、居宅介護、移動支援、成年後見制度など）を活用した生活へ段階的に移行していく必要がある。

就労面においては、障害の進行・二次障害の併発により就労継続が難しくなる可能性がある。同じ作業を繰り返し、身体の一部を使用し続けた結果、二次障害を起こしたケースもみられた。そういったリスクから、中高齢障害者の中途採用は進んでいない現状がある。一方で、中高齢障害者を、職務経験が豊富なベテランとして評価する事業所もある。また、働く場が“居場所”であることから、働き続けたいという当事者の声も多い。就労は、生きがい、喜び、誇り、存在価値を実感できる場、社会・人と接する場としても機能している。働き続けるための配慮としては、作業の配置転換、勤務時間・勤務日数を少なくする、作業工程の工夫、作業量の調整、意識・動機づけの声かけ、一般就労から福祉サービス（福祉的就労など）への移行などがみられた。

以上の点を踏まえた上で、第3章と第4章では、実際の事例と照らし合わせていく。第3章では、一般就労（特例子会社）における事例を2つとりあげている。第4章では、福祉的就労（就労継続B型事業所）における事例を、日中活動とグループホームにおける暮らしの双方から確認する。

註

- (1) 武田則昭「高齢知的障がい者の支援について」『さぼーと』58(7), 2011年, 44-50頁(44頁).
- (2) 井川淳史「知的障害者の高齢化に伴う生活の変容と課題—知的障害者の生活実態における史的検討を通して—」『桜花学園大学人文学部研究紀要』(13), 2011年, 1-14頁(2頁).
- (3) 植田章『知的障害者の加齢と福祉実践の課題—高齢期の暮らしと地域生活支援—』高菅出版, 2011年, 143頁.
- (4) 成田すみれ「障害のある人の高齢化に伴う現状と課題」
(<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/norma/n339/n339002.html>) 2013.12.8 閲覧.
- (5) 前掲(3), 143-144頁.
- (6) 河村真千子『きょうだいの文化的・生活実態調査(日本)の報告』東京大学大学院経済学研究科 READ, 2012年, 9-12頁.
- (7) 前掲(3), 145頁.
- (8) 厚生労働省「平成20年度障害者雇用実態調査の調査結果」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002fxj-img/2r98520000002fz1.pdf>) 2013.12.8 閲覧.
- (9) 前掲(3), 33頁.
- (10) 日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書 障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する実証的研究報告書 1 1998年」
(<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku31.html>) 2013.12.8 閲覧.
- (11) 前掲(3), 10頁.
- (12) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター『障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書—中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために—』2010年, 118-119頁.
- (13) 前掲(3), 52頁.
- (14) 前掲(3), 54-55頁, 151頁.

- (15) 前掲 (12), 36-38 頁, 257-258 頁.
- (16) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター『障害のある中高齢求職者の就職活動に関する調査研究』2012 年, 47-48 頁.
- (17) 前掲 (3), 30-31 頁, 144-145 頁.
- (18) 前掲 (1), 46 頁.
- (19) 福祉新聞 WEB「障害者のグループホームとケアホーム一元化を議論 厚労省検討会」(<http://www.fukushishimbun.co.jp/topics/1840>) 2013.12.8 閲覧.
- (20) 植田章「知的障害者の高齢化と制度的課題の実現に向けて」『福祉の広場』142, 2012 年, 30-32 頁 (31 頁).
- (21) 遠藤浩「介護保険制度と障害者施策との関係について」(http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/norma/n226/n226_01-01.html) 2013.12.8 閲覧.
- (22) 東京都社会福祉協議会『成年後見制度とは…』2010 年, 4 頁.
- (23) 前掲 (3), 56-58 頁.
- (24) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究』2010 年, 8-9 頁.
- (25) 前掲 (12), 66 頁.
- (26) 前掲 (3), 52 頁.
- (27) 小島道生「知的障害者の加齢に伴う能力低下に対する支援状況」『長崎大学教育学部 紀要—教育科学—』(73), 2009 年, 63-70 頁 (68 頁).
- (28) 前掲 (16), 47-48 頁.
- (29) 前掲 (12), 115-120 頁.

第 3 章 加齢する知的障害者の就労 “一般就労” で働き続ける

第 1 章では知的障害者の就労について、第 2 章では知的障害者の加齢について述べてきた。この章では、壮年・高齢期の知的障害者を雇用する特例子会社について、2 社取り上げる。筆者は、講義「インターンシップ」の一環として各社で 1 週間の実習を行った。また、後日行われた障害者雇用研究会で社長に聞き取りを行った。それらの体験をもとに事例をまとめている。そして、第 1、2 章で述べてきたことを踏まえつつ、加齢する知的障害者の一般就労について考察していく。

第 1 節 事例① I 株式会社

1. 会社概要

I 株式会社は 1987 年に設立された特例子会社である。資本金は 5,000 万円、株主は親会社 100% である。You need us 「必要とされる会社に」という経営理念が掲げられている。そのため、社会的責任としてではなく重要な戦力として障害者を雇用し、より良いサービス提供を目指している。事業内容としては、クリーニング、印刷、写真センター（親会社）を行う。従業員数は 78 名であり、うち障害のある者は 44 名である。法定雇用率は 2013 年 4 月現在で 2.0% である。勤務時間は 9 時から 18 時(休憩 1 時間)、土曜は 9 時から 12 時、週休 2 日制である。親会社社員と同じ保険や福利厚生施設が使える。行事としては、月に 1 回の全社連絡会、5 年ごとの永年勤続表彰、1 泊 2 日の社内旅行がある。

知的障害のある社員は 24 名在籍しており、そのほとんどがクリーニング事業に従事する。社員全体の年齢構成をみると 40 代以上の者が 6 割を占めている。勤続年数は健常者が平均 7 年間であるのに対して、障害者は平均 16 年間と長期勤務者が多い。

2. 業務内容

クリーニング部門では、一般衣類と業務用衣類のドライおよび水洗いクリーニングをしている。加えて、寮、社宅、マンション、または会社、ホテル、工場への集荷・配送サービスも行っている。I 社のクリーニング工場があり、集配・検品・クリーニング・仕上げ（アイロン、プレス機など）・包装・検品仕分け・配達という工程を流れ作業で行う。障害のある社員はこのクリーニング工程を分担し、ひとつから複数の作業を担当する。一日で処理する洗濯物は 2,000 着ほどあり、決められた期日の中で美しく仕上げることが求められている。夏場の環境は厳しく、プレス機周辺は 42~43℃に達することもある。身体障害者 11 名、聴覚障害者 1 名、知的障害者 21 名、精神障害者 1 名、健常者 21 名、計 55 名の社員で業務を行っている。

印刷部門は、親会社グループの名刺、封筒、挨拶状、各種伝票類などを製作している。I 社内で行っており、障害のある社員は、版下作成、メールの整理、校正など、パソコンを使ったデスクワークが主になる。身体障害者 5 名、聴覚障害者 1 名、知的障害者 3 名、健常者 5 名の計 14 名で印刷業務を担っている。

3. 加齢する社員に対する配慮

(1) ジョブローテーション

クリーニングは業務特性上、期日・仕上がりといったノルマへのプレッシャー、立ちっ放し・気温による体力消耗などが考えられ、重労働であると言える。この対策として、ジョブローテーションが行われている。つまり、同じ障害者がひとつの作業だけを担当するのではなく、日によって他の作業も担当するということである。単一作業の繰り返しを避けることで、身体の同一部位を酷使することによる体調への悪影響を避けることができる。また、身体が動く若いうちに数多くの工程を習得させるよう心掛けている。それは、様々

な作業を経験し能力を上げておくことで加齢による能力低下が穏やかになるという考え方に基づいている。加えて、若年層に対しては、半年ごとに部門間のローテーションも行っている。立ち仕事中心のクリーニング部門と、事務作業が多い印刷部門の仕事を交互に担当する。そうすることで、加齢を防ぎ長期勤務が可能になると考えられている。

(2) 配置転換

高齢化による体力・能力低下に合わせて配置転換を行うケースがみられた。身体障害(脳性まひ)のある社員の事例であるが、クリーニング部門からプリント部門への配置転換を行った。また、クリーニング部門内で対応するケースもある。工場内の衣服を運ぶ作業から、比較的動きの少ない配送準備作業へ担当業務を変更する事例が見られた。

(3) 労働時間の短縮・休暇

体調不良の者、通院が必要な者、高齢のため通常勤務が難しい者に対し、短時間労働(非常勤)で働くことを認めている。また、I社は変形労働時間制を採用しており、土曜日出勤し平日の半ばに交替休暇をとる社員もいる。有給休暇は年間10~20日ほどあり、休暇を取るよう会社で呼びかけを行っている。

(4) 体調管理

産業医を月1回のペースで会社呼び、個人向け健康相談会を実施している。また、年1回の人間ドッグでも法定外の検査項目を増やし、結果について個人ごとにフォローを入れている。社員の体調が優れない時は、家族との連絡を密に行い、家にいる時の様子を確認している。知的障害のある社員の場合、自己の体調不良を家族に伝えずに出勤してしまうことがある。そのため、同じ作業を担当する従業員同士で体調を気遣いあう習慣がある。「同僚の調子が今日はおかしいな。」と思ったら、上司に報告することになっている。O工場長は、クリーニング部門に所属する社員55名の体調を毎日確認することは難しいので、従業員の報告に助けられていると話されていた。また、夏場の暑さ対策として、スポットクーラーやスポーツドリンクサーバーの設置、クールネックの配布などがなされている。

(5) モチベーションの維持・向上

長年働き続けるためには、仕事へのモチベーションを維持・向上させる必要がある。そのため方法を3つあげる。ひとつは、社長・管理職社員から「あなたが会社にどのように貢献しているか」を各社員に伝えるようにしている。上司が常に自分を評価してくれているという実感が励みになっている。次に、クリーニング業務を数年経験した者は国家試験に挑戦する機会を設けている。資格を取得することで仕事への責任感が増すばかりでなく、他の社員から“目標の人”として見てもらえる。技術面は普段の仕事で身に着くので、筆記試験対策を会社でサポートしている。そして、毎月実施される誕生会の中で、社長は

会社の動向（収支や事業展開）を説明し、社員に協力してもらいたいことを伝えるようにしている。こうした取り組みの効果もあり、必要とされている実感を得てイキイキと働く社員が多くいた。

4. これからの課題 H 社長からの聞き取り

以下に、H 社長からの聞き取り内容をまとめた。

「できるだけ長期の勤務を可能にし、ハッピーリタイヤメント（退職時に余生を楽しむような状態）を迎えられるよう体制をつくることが経営者の志として必要である。さらに、職域開発が重要である。クリーニング部門からジョブローテーション・配置転換を行うために、印刷部門以外にも仕事を増やしていく必要がある。特例子会社 I 社で担える仕事を見つけ出し、親会社に支援を求めていこうと考えている。

また、社員の親亡き後の生活について心配している。知的障害のある者が自己の衣食住や財産を全て管理することは難しく、親の支えによるところが非常に大きい。その親が亡くなってしまった時のことを見据え、社員とその家族はグループホームの利用を検討しておいて欲しい。早い段階から支援機関と協力して入居先を見つけ、連携をとっておく必要がある。それでも、親が亡くなった途端に入居するのは、生活に大きな変化が生じるため本人に負担がかかる。若いうちから利用するのが理想的ではないだろうか。」

第 2 節 事例② 株式会社 K

1. 会社概要

株式会社 K は 2003 年に設立された特例子会社である。資本金は 3,000 万円、株主は親会社 100% 出資である。会社理念として、「誰もが働きたい会社」「社会にとってなくてはならない会社」を掲げている。業務内容は、名刺印刷、発送（試供品、POP、ダイレクトメールの発送準備）、経理などを行う。親会社内ではメール便・荷物の集荷集配を行っている。今後、清掃、農業といった新しい事業にも展開していく予定である。従業員は、2013 年 9 月現在で 70 名うち障害者 41 名、法定雇用率は 2.25% である。また、障害者職業生活相談員が 17 名、第 2 号ジョブコーチが 6 名在籍する。雇用契約は期間の定めがない正社員を基本としている。就業時間は 9 時から 17 時 45 分（休憩 1 時間）である。休日は土日祝日、年末年始、夏季休暇がある。給与は職能給（日給月給）、スタート給は 13 万円（これに障害年金が加わる）で、通勤手当、食事手当などは別途支給される。賞与が年 2 回ある。雇用保険、厚生年金、健康保険、介護保険、労災保険に加入できる。行事としては、会食、バーベキュー、社員旅行が行われている。

知的障害のある社員は13名勤務している。本社には30代～40代の者が多く、主に発送、経理（伝票照合）の業務に関わっている。若手社員は親会社のメール室に所属し、メールや荷物を各フロアへ届け回収している。⁽³⁾⁽⁴⁾

2. 加齢する社員への支援

K社では、障害のある社員へ職場定着支援を行うため、専属社員を置いている。加齢する知的障害のある社員に行っている支援を2つあげる。

ひとつは、業務をするにあたって支障が出てきた際、業務チームリーダーとS社長・定着支援担当で会社独自のケース会議を行っている。その際、家庭や就労支援機関とも相談し、公私双方の状況把握に努めている。その上で、所属しているチーム内での働き方や他業務チームへの異動を検討している。

もうひとつは、1人の社員につき年2回の家庭訪問を行っている。S社長、定着支援担当者、就労支援機関の担当者、計3名で訪問する。社員の家庭とは、労務関連・会社状況の連絡に加え、社員個人の就労状況の伝達、働き方への意見交換を行っている。同時に、家庭の状況把握に努める。そこに、就労支援機関の担当者が同席することで支援の連動性を強めていく。S社長は、「共に仕事をしていて社員の様子の異変に気づく仲間がいても、原因が分からないこともある。家庭訪問で家庭の状況を知ることによって初めて理由が分かる時がある。」と言う。あるケースでは、社員の父が入院し母が見舞いにいく家庭状況の中で、子である社員は毎日留守番をしていた。このことによるストレスが仕事の不振につながっているのだと分かった。S社長は、「社員の“親亡き後”を考えると、会社としても家庭の状況を把握しておきたい。」と話されていた。

3. 業務サポートチーム

加齢による能力低下のため他の業務チームで働くことが困難になった者、他の社員とのコミュニケーションに難しさを抱えている者（主に知的、発達障害者）のために、業務サポートチームを設けている。業務としては、発送、経理、名刺チームからできる仕事を切り出し行っている。発送チームからは、試供品の袋詰め作業、ダイレクトメールのチラシを組み合わせる作業を任されている。経理チームからは、アンケートはがきの集計や伝票照合の作業をもらっている。そして、名刺チームからは、作成した名刺のファイリング作業を切り出し担当している。基本的に、どれも一人で集中して行える作業となっている。

チームを統括・サポートする役割として、定着支援担当の社員Gさんがついている。障害のある社員に指示をする際、口頭のみでは難しい時がある。そのため、社員の前で実際にやってみせることを心掛けている。また、文章や図で理解できる者については画像を載せたマニュアルを作っている。加えて、障害者本人が仕事の質を意識できるよう、成果を伝える努力をしている。例えば、作製した試供品セットがスーパーに並べられている様子

を画像で見せる。そうすることで、「自身の行った仕事がお客様の手に届く」ことを意識し、仕事へのモチベーションにつなげている。

また、K社では、就労支援機関や特別支援学校からの実習受け入れに力を入れており、実習生はこの業務サポートチームに所属する。障害者就業・生活支援センターTからは、1ヶ月間の職場体験実習を受け入れている。精神障害もしくは発達障害のある実習生が、年間に十数名ほど所属する。また、近隣の特別支援学校からの実習も定期的に受け入れている。さらに、支援機関職員や学校教員が実習生の業務適性を見るために日々来訪している。そのため、業務サポートチームの社員は社外の者と関わる機会が多くなっている。

4. 事例 Tさん/40代男性

Tさんは、業務サポートチームに所属する40代男性、知的障害がある。会社設立時に中途採用で雇われてから、約10年働き続けている。もとは別の作業チームに所属していたが、加齢による能力低下で作業ペースについていけなくなった。そのため、今のチームに異動してきた。勤務時間はフルタイム。両親と暮らしているため自宅から通勤している。

作業としては、試供品の袋詰めを中心に行っていた。業務サポートチームの仕事は一通りできているようである。その一方で、集中力が持続しない時がある。周りの動きや声が気になってきょろきょろしていることが多い。製品の扱い方や箱詰めの仕方でGさんに注意されることもあった。

Tさんは自身のことを“実習生の世話役”と認識しているようだ。作業をしている実習生（筆者も含め）に話しかけ、「こうやって、こう。」と手本を見せる。他者に対しつねに笑顔で接する社員である。休憩時間中は実習生と一緒にいることが多い。会話は少し噛み合っていないが、面倒見の良さが伝わってくる。そのため、精神障害のある実習生は心を開いているようだった。

Tさんは加齢による能力低下により、作業ペースについていけない、会話がかみ合わず意思疎通が難しくなるという課題が発生した。難しい課題であったため、S社長はTさんを雇用し続けるべきか迷ったことがある。しかし、S社長は、Tさんが自社製品を姪に送り続けていることを知り、何としてでも働き続けられる方法を模索しようと決心した。S社長は、障害を理由にして諦めないTさんの姿勢、彼なりに努力しながら真面目に働く姿勢を評価している。そういった姿勢や実習生への面倒見の良さが周りに良い影響を与えている。そのため、たとえ生産性が落ちていても会社にもたらす価値があるとS社長は話していた。

第3節 まとめ・考察

1. 加齢する知的障害者への配慮

I 株式会社は、加齢する知的障害のある社員への配慮として、ジョブローテーション、配置転換、労働時間の短縮、体調管理、モチベーションの維持・向上を行っている。

担当業務をひとつに絞らず様々な作業を行う（ジョブローテーションする）のは、身体の同一部位の酷使を防ぐ、労働環境を変化させる、職務経験・能力を豊かにするといった狙いがある。また、それを若いうちから行うのは、将来的に社員が加齢していくことを見据えているからである。

体調の把握は、健康相談や人間ドッグ、家族の連絡をもとに行っている。しかし、家族にも不調を隠してしまう、または表現できない場合がある。そのため、社員はお互いの体調を気遣っている。それがきっかけとなって、不調の発見につながるケースもみられた。

社長や管理職職員から評価されること、仕事を与えられることで、社員は必要とされる実感を得ている。それを仕事へのモチベーションにつなげている者が多くいた。また、資格取得という目標に向かって努力する社員もみられた。

株式会社 K の配慮としては、業務サポートチームなどへの配置転換、家庭環境の把握、社員への評価などが行われている。

業務サポートチームは、専属の社員（第 2 号ジョブコーチ）が配置されている。他のチームのリーダーと連携し、サポートチームで担える業務を切り出している。また、加齢した社員や実習生に対して業務方法を分かりやすく伝えている。

K 社は、家庭や就労支援機関と強く連携している。社員の心身の健康状態を掴むため、家庭環境の把握に努めている。会社が社員のために率先して動くことで、家庭や支援機関のバックアップを期待している面もある。

そして、社員への評価を忘れずに行っている。一例として、社員と仕事の成果（自身の行った仕事がお客様の手に届く様子）を確認している。そうすることで、社員は仕事へのモチベーションを維持・向上させることができる。また、T さんは、障害を理由に諦めない姿勢、他者への面倒見の良さといった“強み”を持っている。社長は、その強みを持ったムードメーカーとしての T さんを評価している。そういった視点の評価があるからこそ、T さんは自信を持って仕事に取り組み、就労を継続できているのではないだろうか。

2. 実習の経験や聞き取りから学んだこと

加齢する知的障害のある社員への配慮として、より軽い作業に配置転換させる企業が多い。しかし、その配置転換を行うためには、加齢した知的障害者が担える仕事を見つけ出す、もしくは作り出す必要がある。そのための方法として「業務の切り出し」「職域拡大」があげられると分かった。

実習した 2 社は、社員の体調管理を家庭や支援機関に任せきりにしていない。企業・上司・同僚の立場からもサポートしていると分かった。これは、ナチュラル・サポート「一般の従業員が職場において、障害のある人の就労継続に必要な様々な援助を自発的または

計画的に提供すること」に該当する。⁽⁵⁾ 特例子会社は、知的障害のある者だけでなく、健常者や身体・精神障害のある者が在勤している。知的障害のある社員がうまく体調不良を伝えられない場合でも、周りで気づいてあげることができるのではないだろうか。

「必要とされる実感」「この仕事を任されているという自覚」が、社員のモチベーションになっていると分かった。そういったモチベーションが就労の継続につながっている。企業は社員の働きを評価し就労意欲を喚起することも大切である。

障害者雇用をする企業側が、社員の“親亡き後”問題を心配していることが分かった。社員に対し、若いうちからグループホームの利用を推奨する企業もある。しかし、親と世帯分離しない社員が大多数を占める状況である。それは、親の気持ちの子から離れない、子の収入をあてに生活しているといった複雑な背景が絡んでいる。

今後は定年を迎える前に退職せざるを得ないケースが発生すると予想される。K社のS社長も「業務サポートチームや家庭訪問の対象社員が増えたら今後は厳しくなる。」と言う。企業である以上は一定の生産性を確保しなくてはならない。そのため、企業が行える配慮には限界が出てきてしまう。著しい能力低下のため仕事についていけなくなってしまった場合、就労継続支援B型といった福祉的就労の場に移行していくことが望まれている。

3. 筆者が思う課題点

配置転換のための「業務の切り出し」「職域拡大」は、特例子会社を設置できる大企業だからこそできるのではないだろうか。中小企業は、元から業務が絞られている、経済的に苦しいといった事情がある。そのため、障害者のためだけに仕事の切り出しや新事業を始めるのは難しい。また、新しい業務に慣れるということが本人にとって負担になる可能性もある。元から遂行できる業務が少ない者は配置転換が困難であると思われる。

特例子会社の管理職は、親亡き後も継続して働けられるようグループホームの利用に期待を寄せている。しかし、課題が2点存在する。ひとつは、グループホームの設置数が足りていないことがあげられる。社員本人に働く意欲・能力があつたとしても、生活場面が成り立たないために退職せざるを得ない状況が発生するのではないだろうか。もうひとつは、親子関係の分離という課題である。企業は社員の生活に直接介入することはできない。そのため、生活面への支援は就労支援機関に期待している。しかし、就労支援機関は職員不足のため、現在就労している者への支援が手薄になっている現状がある。結果、生活面については親・家族の支援と判断に頼らざるを得ない状況になっている。今後のことを考えると、生活面のサポートを家族に依存しすぎず、福祉サービスを活用できるよう支援体制を整える必要がある。

そして、退職後の行き先として、就労継続B型支援の利用が考えられている。しかし、最低賃金が保障されていた状態から平均1万3千円の工賃へ、収入が大きく減額してしまう。収入が減るといって、生活の質(QOL)の低下は免れない。

聞き取りを行った企業では、壮年期の知的障害者を雇用している企業が多かった。それらの企業の中には、親が亡くなりそうになったという事例が出始めている。今後、社員の高齢化問題に直面していく企業が増えていくと予想される。

註

- (1) 沖山稚子「2013年度春学期水曜2限 就労支援サービス」2013年5月8日受講.
- (2) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター『障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書—中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために—』2010年, 105-106頁, 113頁, 172-175頁, 252-256頁.
- (3) 「株式会社 K」(<http://www.kewpie-ai.co.jp/>) 2013.11.19 閲覧.
- (4) 樋口克己「キューピーと共に歩む もうひとりのキューピー」『働く広場 12月号』(435), 2013年, 20-25頁.
- (5) 「JC - NET ジョブコーチ・ネットワーク」(<http://www.jc-net.jp/outCts.tsv?no=1603>) 2013.12.19 閲覧.

第4章 加齢する知的障害者の就労 “福祉的就労”で働き続ける

この章では、福祉的就労（就労継続 B 型事業所）で働く A さんの事例を取り上げる。筆者は、就労継続 B 型事業所の K 施設で 23 日間の実習を行った。また、A さんが暮らすグループホーム W で聞き取りを行った。それらを事例としてまとめている。そして、第 1、2 章で述べてきたことを踏まえながら、加齢する知的障害者の福祉的就労と暮らしについて考察を述べる。

第1節 事例③ K 施設

1. 施設概要

H 社会福祉法人 K 施設は 1990 年に開設され、現在は就労継続支援 B 型と生活介護支援を行っている。利用者数は 72 名(就労継続支援 B 型 55 名、生活介護 17 名)である。男女別では男性 56 名、女性 28 名である。年代別では 20 代 9 名、30 代 22 名、40 代 27 名、50 代 8 名、60 代 5 名、70 代 1 名であり、半数が 40 代以上となっている。K 施設利用の経緯として、他の作業所にいてうまくいかなかった、一般就労していたがリストラにあったなどがあげられる。近年は、特別支援学校を卒業した後の進路先として利用する者が多い。

サービス提供の目的として、「障害のある方と共にはたらき、支援することを通して地域社会における人と人のつながりを広め、深めていく。」ことが掲げられている。サービス内容は、生活活動場所の提供、食事の提供、レクリエーション、健康管理、相談支援の5つである。生活活動場所では、農園芸部門(花卉栽培、プランターリース、小麦の生産・製粉)、パン部門、陶芸部門(花器・食器の製作)、製品販売・喫茶部門に分かれ授産作業を行う。また、健康を維持する取り組みとして健康診断が実施されている。生活介護事業においては、看護職員による定期的な健康チェック、散歩・健康体操が行われている。

基本サービス料金はY市の単独助成があるため負担は実質発生しない。食事費用は1回300円を負担する。工賃は1日働くと400円になる。出勤日数は毎月20日ほどのため、毎日出勤すれば1ヶ月8,000円前後である。それ以外にボーナスが4月と10月に支払われ、それも含めて月平均にすると12,000円くらいになる。就労継続支援B型と生活介護の間で金額の差はない。K施設では、工賃月額3万円を目標としている。それは、グループホームでの支援付きの暮らしをするために、最低10万円程度の収入が必要になるためである。

地域との関わりは、主に製品の販売活動を通して行われている。K施設内に販売部門の店舗が設けられているため、地域住民の出入りが多い。また、給食向けパンの製造、など外部受注も行っている。年4回ほど行事が開催され、部門製品・飲食物の販売を利用者と地域住民(ボランティア)が協力して行う。活気があり当日はより多くの方が来場している。その他にも、園芸療法を題材とした地域住民向けセミナー、設備の貸出しなどを行い、「施設の社会化」を目指している。

他機関との連携は、特別支援学校の実習生を受け入れている。また、小学校と連携し、小麦収穫・パン製造体験、新作パンの共同開発を行っている。他にも、中国の食品機材イベントにパン職人として参加し、滞在中に現地養護学校の生徒と国際交流を行った。⁽¹⁾

2. 農園芸部門の概要

ここでは、筆者が実習中に所属した農園芸部門について述べる。

農園芸部門はK施設利用者のおよそ半数が所属している。活動は、花卉栽培班、プランターリース班、小麦班の3つに分けられる。花卉栽培班はK施設入口の温室にて作業を行う。花卉ポット土入れ、苗植え、水やり、花の手入れ、花卉ポット並べなど、様々な作業を利用者で分担して行っている。栽培された花は温室の入口側に並べられ、地域の客が自由に出入りし購入できるようになっている。プランターリース班は、季節の花々をカセットプランターに植え、完成品を車で運び契約先に届ける活動である。届けた後も花の手入れ・水やりを行うため、契約先へ定期的に通い続ける。カセットプランターは月1回ごとにK施設へ持ち帰り、温室で作業する利用者によって植え替えられる。契約先へ出向くのは1日3名程度であり、ほぼ同じ利用者によって行われている。小麦班は、K施設から車で1時間ほどの場所にある畑で小麦の栽培を行っている。活動は週1程度、一度に行ける

のは3~4名であり、農園芸部門の中でもより多く作業できる者が選出されている。栽培された小麦はK施設にある機材で製品化する。パン部門の原料としても使用されている。

農園芸部門の一日のスケジュールは、9時から体操とミーティング(仕事分担)を行い、10時過ぎから12時にかけて作業をする。12時過ぎから13時過ぎまで昼食時間である。昼食を食べた後は各自自由に過ごしており、他利用者や職員と会話・遊びをする、販売部門の喫茶店を利用するなどしている。午後は15時まで作業を行う。片づけ・清掃を終えた後は温室から多目的ホールに移って帰りのミーティングを行う。16時半ごろまでに利用者は帰宅する。休憩は11時に一度行われるが、気温が高く熱中症の危険性がある時は回数を増やし水分補給を呼びかけていた。

3. 実習内容

農園芸部門に配属された筆者が実習中に携わったのは、花卉栽培とカセットプランターの植え替え作業である。初日から第9日目までは、様々な利用者と1対1、もしくは4人ほどのグループで花卉栽培作業を行った。第10日目からは主にAさんと作業を行った。Aさんは個別支援計画において「ポット土入れを一人でできるようになる。具体的には1日で8トレイできるようになる。」という目標を設定している。そのため、Aさんの作業効率をあげる方法を考え、試行を繰り返していった。また、日々作業や会話をする中でAさんをアセスメントし、最終的には実習生なりの支援計画を立て実行した。また、実習21日目と実習終了後に、Aさんが利用するグループホームWの見学・聞き取りをした。

Aさんは、もうすぐ50歳であり、企業就労から就労継続支援に移った者である。そのため、筆者は今回の実習において中心的に関わる利用者とした。Aさんの場合、企業を35歳の時に退職しており、以後K施設で過ごす中で高齢化してきたケースであるといえる。

Aさんの基本データ

49歳、男性、ダウン症がある。音楽を聴く、歌うことが好きな方である。

腰痛と痛風のため通院・服薬しているが園芸作業をできるだけ体力はある。主にポットへの土入れを担当している。また、花の植え替えを得意としている。以前はプランタリーース班に参加していたが、加齢に伴う体力低下や腰痛のため、現在は温室内での作業に従事している。役割意識や向上心が高く真面目に働いている。作業ペースを無視すれば、一つひとつの作業について完成度が高い。他者からの評価や“できた”という実感を励みとして更なる努力ができる方である。

Aさんは他の利用者から嫌われていると感じている。その苛立ちを他の利用者にぶつけてしまうことを危惧している。そのため他の利用者とあまり会話をしていない。また、「他の利用者とのトラブルやお金を取ったために、プランタリーース班に参加できなくなった。」という事実と異なる過去に対してコンプレックスを持っている。会話をしていると、Aさん

は過去の出来事を思い出し、怒りや哀しみといった感情を表出することがある。辛い気持ちからの切り替えが難しい方である。

一方で、職員や実習生に対しては話しかけてくる。会話の最中も笑っていることが多い。しかし、相手が忙しそうだからという理由で、話しかけることに躊躇する様子もみられる。「本当は話し相手がほしい。」と言う場面もあった。

Aさんは、20歳から部品工場で働き運搬作業を行っていた。35歳の時に会社の経営不振のため退職、共働舎を利用することとなった。両親とは死別しており、同法人内のグループホームで暮らしている。毎週土曜、近所に暮らす実姉の家に行き生活費を援助してもらっている。

4. Aさんの利用状況

ここではAさんとの関わりから、Aさんの働く様子、作業に対するモチベーションについて知ることができる出来事をまとめる。

【5日目】

Aさんとポット土入れ作業を初めて行った。ポット土入れは、定植台の上に山積みされている土をスコップでポットに入れていく作業である。Aさんは几帳面であるため、スコップ一杯分の土をポットに入れる度にゴミを取る。土が満杯に入り微調整を行ったら、トレイに出来上がったポットを並べていく。トレイには24個のポットが並ぶようになっている。また、Aさんの背後には、疲れた時に座った状態で作業ができるよう椅子が置かれている。他にも、暑さ対策のため休憩を細かく入れるなど、職員の配慮が見られた。

【10日目】

この日はAさんとポット土入れ作業を行った。Aさんの個別支援計画において「ポット土入れを1日に8トレイできるようになる。」という年間目標が立てられている。しかし、Aさんはこの目標を意識して作業することが難しく、1日2~3トレイと作業ペースが上がらずにいた。実習生である筆者は、“1日”や“午前、午後”といった時間の区切りを、“10分”にすることで、Aさんは目標を理解できるのではないかと仮説を立てた。そこで「10分で8個のポットに土入れをする。」という目標を設定した。

結果、時間を意識していなかったAさんの作業ペースは上がり、午後の目標は達成できた。筆者は、Aさんは時間を短く区切れれば“ノルマ”という概念を理解できると判断した。10分ごとの筆者への報告で「できたよ。」というAさんの表情は嬉しそうであった。

【11日目】

昨日と同じ目標設定で作業をする。しかし、午後になると A さんに疲れが見え、作業ペースが落ちていった。その様子を見て、筆者が「10 分間で 6 個にしますか。」と尋ねると、A さんは「(10 分で) 8 個。」と答え、明日以降もこの目標で続けたいと意気込んでいた。

【14 日目】

12、13 日目も「10 分で 8 個」の目標設定でポット土入れを行った。この目標で作業を行うようになってから 5 日目である。朝の体操が始まるまで待機していると、A さんは「腰が痛い。」とポツリと言った。この日、A さんは作業ペースが上がらず、つねに椅子に座り続けていた。明らかに体調不良であるが、A さん自身からは不調であることを伝えてこなかった。「疲れていますか。」と筆者が尋ねると、「ちょっと。」と答えるものの、「目標ある方が楽しい。」「作業が (早いペースで) できるようになりたい。」と話していた。

先日は張り切って作業をハイペースでこなした分、身体に負担がかかってしまった。思い返せば、早く作業をこなすため椅子の立ち座りが多くなっていた。また、A さんは目標達成に向けて頑張りたいという気持ちが強い。そのため、体調不良であることを知られたいくなかったのかもしれない。筆者は、A さんの仕事に対するモチベーションを大切にしつつ、身体に負担のかからない作業方法を模索することにした。

【15 日目】

「10 分で 8 個」の目標設定はそのままにした上で、ポット土入れの方法を変更した。

- ①定植台上の土をカゴでふるい、先にゴミを取る。ふるった土はシート上に溜めておく。
- ②席に座り、シート上の土をポットにスコップで入れる。ゴミチェックはしない。
- ③土を満杯に入れたら微調整を行い、完成したポットをトレイに並べていく。

結果、「10 分で 8 個」の目標を安定してクリアし、ポットの完成数を前日の 2 倍以上にすることができた。また、座って作業ができたこと、ゴミチェックに集中する必要がなくなったことから、体力の消耗を抑えることができた。A さんは、いつもより多くのポットを完成させたためか、作業後にいつもと違った“達成感”を感じさせるような笑顔を見せた。

また、隣で作業をしていた B さんが、カゴをふるう A さんの様子に興味を持った。そのため、B さんがカゴふるい、A さんがポットへの土入れというように、作業を分担して行った。結果、集中力に波がある B さんもポット土入れ作業に参加することができた。

【18・19 日目】

15 日目と同様の目標設定、土入れ方法で作業を行った。A さんは 10 分間で 9~12 個のポットを完成させることができた。そのため、筆者は「目標を 10 分で 9 個にしませんか。」と提案した。しかし、A さんは「(10 分で) 8 個。」と答え続けた。数の概念をどこまで理解しているのかアセスメントするため、完成したポット数について 8 個より多いか少ないか尋ねてみた。それに対し A さんは質問に答えることができなかった。

筆者は10日目の段階で、Aさんは短い時間や小さい数であれば理解できる人であると仮定していた。しかし、実際は、時間や数について尋ねると曖昧な答えが返ってくる。つまり、Aさんは数という抽象的な概念を理解することが難しい。そのため、「10分で8個」という目標設定はAさんにとって分かる目標になっていなかった。

Aさんは、目標をクリアすることよりも、「作業に対する職員・筆者の“評価”から自身の進歩を実感できたこと」「“評価”の際、職員・筆者に喜んでもらえたこと」が嬉しくて、作業への意欲が向上していたのではないだろうか。「8個」にこだわりを持っていた理由は、初めて10分間計測を行った時にできた数が「8個」であり、筆者と喜び合った時の印象が強かったためだと推測される。

【20日目】

Aさんはポット土入れ作業を一人で行った。筆者は同じ温室内で別の作業を行った。Aさんは1トレイ分完成すると、「できたよ。」と自信あり気な様子で報告に来た。「一人でも出来るようになったのですね。」と返すととても嬉しそうにしていた。

Aさんは、作業ペースを上げたことに加え、作業過程を一人で行えたことから、自信を持てたのだと思われる。また、まめに報告に来る様子から、Aさんは職員や筆者に評価してもらいたかったのではないだろうか。

第2節 事例④ グループホームW

ここでは、Aさんが暮らすグループホームWで行った聞き取りについてまとめる。

1. 施設概要

K施設を運営するH法人では、グループホーム・ケアホームを運営している。現在、アパートタイプと一軒家タイプの計8ホームをY市内で運営している。食事や掃除などの日常生活支援は各ホームに配置されている非常勤世話人が中心となっており、相談支援は常勤職員が対応している。⁽²⁾

K施設利用者のうちグループホーム利用者は28名いるが、そのほとんどがH法人のグループホームを利用している。グループホーム（ケアホーム）の利用を若いうちから勧め、親亡き後の地域生活を早い段階で意識できるようにしている。また、他施設の利用者、就労者も同ホームを利用している。

ホームによって利用料は異なるが6万円代を基準としている。それは、K施設の工賃と障害基礎年金（2級）、Y市の助成金を合算した額に相当するからである。

2. Aさんの利用状況

Aさんが利用するグループホームWは、自立度の高い人が住むため、各利用者がアパートの個室で暮らしている。各個室にトイレ、風呂、洗濯機などがついており、利用者は各自で使用している。夕食、朝食は世話人が作ったものを共同部屋で食べる。20時に世話人は退勤し、夜は利用者のみで暮らしている。門限は設定されていない。

利用料は7万円と他のホームに比べ高く、加えて食費や光熱費がかかる。実際、Aさんの収入のみで利用料を支払うことが難しい状況にある。そのため、不足分を実姉から援助してもらっている。

Aさんは痛風を患っているため、食事内容と服薬管理に関して配慮がなされている。また、定期的な通院には職員が付き添っている。

Aさんは、休日の大半をグループホームで過ごしている。主な過ごし方としては、共同部屋で世話人と日中活動や好きな歌手について話しをしている。他には、自室で音楽を聴く、日記を書くなどをして過ごしている。年に1回、ガイドヘルパーを利用し、カラオケへ行くことがある。

加齢に伴い、Aさんの身体・精神面に不調が現れる可能性がある。そのため、将来的には、一軒家タイプのグループホームへの転居が検討されている。現在のアパートタイプであると完全な個室であるため、転倒、脳梗塞、心筋梗塞など不測の事態が発生した時に対応できない可能性がある。こうした懸念から、世話人がAさんの様子を把握できるよう、共有スペースの多い一軒家タイプに移ることが好ましいとされている。

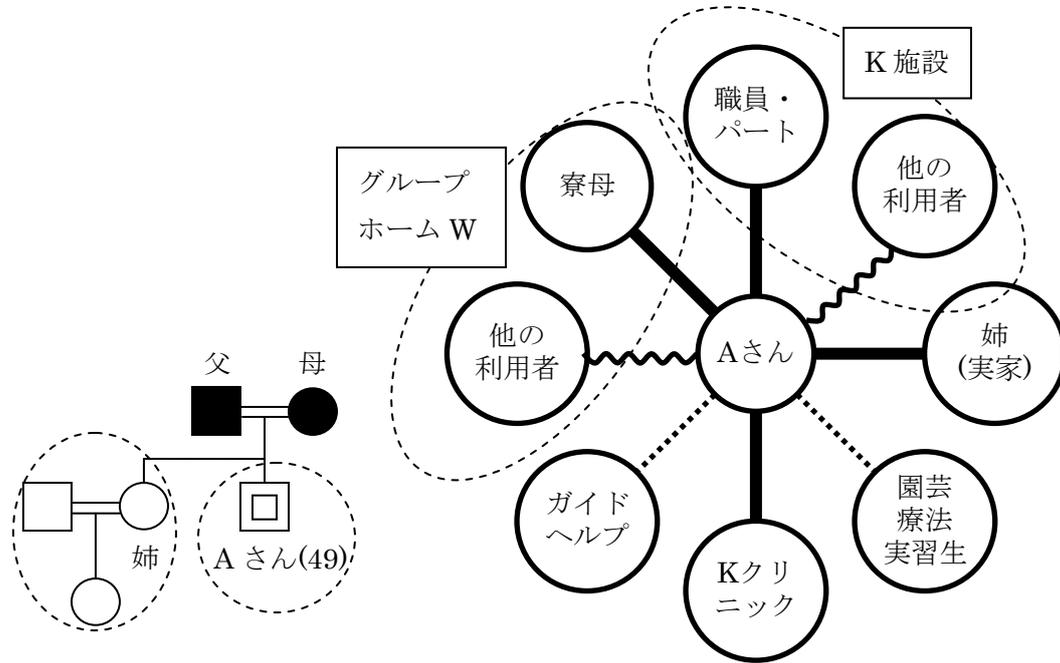
3. 利用者の高齢化に伴ったグループホームWの課題

聞き取り内容から、グループホームWにおける課題について2つあげる。

ひとつは、利用者自身の工賃や障害基礎年金のみで生計を立てることが難しい点である。グループホーム利用料や食費を全額支払えず、親から資金援助を受けている者が多い。高齢化した利用者の中には、その家族さえいない者もいる。その場合、生活保護を利用し生活費の不足分を補っている。利用者の収入は福祉サービスの利用料にほぼ全額使われるため、趣味など自由に使える金銭は残らない状況である。

もうひとつは、転倒、疾病、認知症など健康面のリスクに対処する必要があるが出てきている。そのため、世話人の目が行き届く、一軒家タイプのグループホームへ引っ越したケースがみられた。しかし、一軒家タイプのホームにはすでに暮らしている利用者がある。空き状況を考えると転居は簡単には行えない現状がある。また、将来的な課題として、さらに高度な介助、看取りが必要になる可能性がある。グループホームで対応できない場合、現段階では高齢者施設や入所施設を検討せざるを得ない状況である。

図1 Aさんのジェノグラム・エコマップ



(出典) 筆者作成

表2 Aさんの一日 基本的な流れ

	平日	休日
6:00	起床 朝食 K施設へ移動・到着	起床 朝食
9:00	朝のミーティング・体操 午前 園芸作業 (1~2回休憩)	(土曜のみ) 姉がいる実家へ行く グループホームW帰宅
12:00	昼食・昼休み 午後 園芸作業 (0~1回休憩)	昼食
15:00	片づけ 帰りのミーティング・帰宅	共有部屋・自室で 自由時間
18:00	グループホームW到着 夕食 入浴・洗濯など	夕食 入浴・洗濯など
21:00	自室で自由時間	自室で自由時間
	就寝	就寝
0:00		

(出典) 筆者作成

第3節 まとめ・考察

1. 加齢する知的障害者への配慮

K施設では、壮年・高齢期の知的障害者の就労に対し、作業道具の工夫、体調や天候に合わせ休憩時間をこまめにとる、身体への負担が少ない作業へ転換するといった配慮がみられた。Aさんの場合は、本人から「腰痛がある」という訴えがあった。そのため、椅子に座って作業をする、プランターリース班から温室作業へ担当を変えるといった配慮が行われている。他にも、健康の把握や疾病予防のために、運動(体操や散歩など)、日頃の会話、定期的な面接がなされている。加えて、家庭やグループホームと連絡を取り合い、施設外にいる時の利用者の様子を把握するよう努めている。

グループホームWでは、健康面に対する配慮が伺えた。利用者の健康状態に合わせ、食事管理、服薬管理、通院の付き添いなどが行われている。また、一軒家タイプのグループホームへ転居する事例がみられた。しかし、部屋の空き状況やグループホーム設置数が少なく、転居は簡単には行えない状況にある。将来的には、利用者が高齢化した際の高度な介助、看取りを行える体制づくりが必要になる。

2. 実習の経験や聞き取りから学んだこと

一般就労で働けなくなった者が福祉的就労(就労継続B型)に移っている。その者たちが高齢化が確実に進んでいると分かった。そのため、壮年期から高齢期に入りつつある者が働ける就労の在り方を模索していく必要がある。作業工程や道具の工夫は、利用者への負担軽減に効果的であると分かった。さらに、B型事業所に所属する障害者も、担当する作業やその工程次第で生産性の向上を狙える。作業の簡略化・細分化を行うことで、より多くの利用者が就労に参加できる可能性が生まれるのではないだろうか。

また、就労の継続は、高齢化していく者の心身の健康につながっている。Aさんは、プランターリース班をおりたことがコンプレックスになっている。高齢化に伴い、仕事ができなくなったという事実から自信を喪失していた。その中で、Aさんはポット土入れの作業効率を上げ、進歩を実感できた。加齢により担当作業が変化しても、成果や他者の評価から達成感を得ることができる。その過程の中で自信を取り戻し、仕事にやりがいや居場所を見出すことができるのではないだろうか。一方で、頑張りたいという気持ちが先走り、作業で無理をして身体に負担をかけてしまう時がある。そのため、支援者は利用者の作業ペース、顔色、発言などから“いつも”と違う点に気づき体調を気に掛けることが大事であると分かった。

そして、数値をもとにした目的設定は知的障害のある利用者にとって難しいと感じた。Aさんの場合、数字の概念を理解することが苦手である。「一日に8トレイ」「10分間で8ポット」という目標を、現実の作業に結びつけるのは難しい。そのため、ノルマ(数)の達成を就労のモチベーションにつなげるのは厳しいと思われる。一方で、Aさんは、他者から

の評価や“できた”という実感から、作業へのモチベーションを上げていった。この点は、Aさんの強みである。“自分にだけ任されている仕事”があり、日頃から評価される機会があれば、Aさんの就労生活は充実したものになる。

筆者は、Aさんに花のハンキングづくりを任せてみたい。Aさんは花植えが得意である。ハンキングは、K施設の商品という価値だけでなく、施設を飾る役割も持つため、人から見てもらう機会も多い。加えて、時間をかけて制作して良い商品である。「きれい」「Aさんだからできる」と評価されることは、Aさんにとって就労をする目的につながるのではないだろうか。

3. 筆者が思う課題点

就労という切り口だけで、利用者全員が居場所を見いだすのは難しいと筆者は考えている。利用者の中には、担当できる作業が少ない者、長時間作業することを苦痛に感じる者もいる。その場合、就労からやりがいを得ることは難しいのではないだろうか。B型支援事業所では、レクリエーションや運動への参加など、就労と異なる利用目的も存在する。

また、作業の担当を変更する際、本人がその理由を理解しているのか気にかける必要がある。作業転換は「体調に考慮して」行われる。しかし、Aさんは「自身が悪いことをしたためおろされた」と思い込んでいる。作業・配置変換の際は、本人に理由を説明し、いかに理解してもらうかが大切である。

そして、親・家族に依存しない形で障害者の生活を成り立たせる仕組みが必要になる。知的障害のある者は、生計、福祉サービス（社会資源）利用の選択を、親・家族に任せているケースが多い。しかし、その親・家族がいなくなった時に誰がサポートしていくのだろうか。Aさんの場合、親と死別しているため、実姉の支えによって生活が成り立っている。実姉は、生活費の仕送りと、Aさんが利用する社会資源の選択を行っている。K施設とグループホームWをAさんの生活場所として選んだのは実姉である。その一方で、実姉もいなくなり、Aさんのみになってしまう可能性も否定できない。Aさんだけでは、生計の組み立て、新たな社会資源の選択を行うのは難しい。そのため、収入源を確保するために、工賃増額や生活保護制度の利用が必要になってくるだろう。加えて、生計の管理や社会資源の選択に、福祉サービス事業所やグループホームの職員が介入する、成年後見制度を活用する必要がある。

しかしながら、高齢化・親と死別した障害者を対象とした支援・社会資源は十分に確立されていない。グループホームに関しては、設置数が足りていないという課題を抱えている。さらに、今後は高齢化に対応した住まいづくり、医療との連携体制をつくっていく必要がある。知的障害者の高齢化が進む現状があるため、早急な対応が必要ではないだろうか。また、親と死別した者への精神的サポートを忘れてはならない。K施設長は、「人は他者（宛名）を通して自分の存在を自覚する」と言う。障害のある人は生活範囲が狭く宛名となる人物が少ない傾向にある。そのため、宛名の中でも親という存在は非常に大きい。

親がいなくなるということは他者を介した自分の喪失であり、残された子（障害者）は自分が消えてしまいそうな感覚になるという。Aさんの「話し相手が欲しい」というニーズは、宛名の少なさが関わっているのではないだろうか。職員の話しかけや余暇に関する社会資源によって、Aさんの居場所や宛名を増やしていく必要がある。

第3章と第4章では、加齢する知的障害者の一般就労と福祉的就労について事例をもとに考察を行った。それぞれの就業形態における、作業過程への配慮、モチベーションの保ち方、生活面へのサポート、親子関係などについて、長所と課題を垣間見ることができた。これらは加齢する知的障害者が就労生活を継続する上で大きく関わる。終章では、まず、加齢する知的障害者の就労継続に関わる事項についてまとめる。一般就労と福祉的就労を比較し、共通点と相違点についても触れていく。次に、就労継続に関わる事項のまとめから見えた、加齢する知的障害者が就労生活を継続する上での課題について述べる。最後に、その課題への対策案を筆者なりに提言していく。

註

- (1) 「社会福祉法人 H K 施設」 (<http://www.hirakukaicp.or.jp/kyodo/>) 2013.11.26 閲覧.
- (2) 「社会福祉法人 H グループホーム W」 (<http://www.hirakukaicp.or.jp/grouphome/>) 2013.11.26 閲覧.

終章

第1節 加齢する知的障害者の就労継続に関わる事項

今までの章でまとめてきたことから、加齢する知的障害者の就労継続に関わる事項を考察する。筆者は以下の事項をあげる。

1. 作業上の配慮
2. 作業量・ノルマ
3. 健康状態の把握・健康管理
4. 就労へのモチベーション
5. 収入
6. 事業所内の行事・余暇活動
7. 地域住民との関わり

8. 親・家族との連携／社会資源につながる可能性

9. グループホームの活用

これら9つの事項について、以後、一般就労・福祉的就労の双方を踏まえて述べる。一般就労・福祉的就労を比較し、共通点・相違点についても触れていく。

1. 作業上の配慮

一般就労では、より軽い作業に配置転換させる企業が多い。筆者が実習をした2社では、ジョブローテーションと配置転換が行われていた。そのメリットは、身体の同一部位の酷使を防ぐこと、身体への負担が少ない労働環境で働くこと、能力低下した社員が業務を担当できることにある。配置転換を行うためには、「業務の切り出し」と「職域拡大」が必要である。両社とも、管理職社員が業務の切り出しや職域拡大への準備を行っていた。

福祉的就労でも、作業内容の変更（配置転換）が行われている。例えば、戸外労働から室内作業への変更があげられる。さらに、集中力や注意力の衰えてきた利用者への声かけや、休憩時間に利用者との対話をして気分転換を図るなどの対応がなされている。K施設では、それらに加え、利用者の健康状態や作業能力に合わせた道具の工夫や作業の細分化がみられた。工夫次第で、身体への負担軽減、生産性の向上、より多くの利用者の作業参加が可能になる。

どちらの働き方も、能力低下した障害者が担える作業をつくるという点で共通している。しかし、一般就労については、その企業の事業内容の幅、作業の切り出しを担う管理職社員の有無によって大きく左右される。中小企業では、事業内容が限られること、経済的に苦しく専属社員を置けないという事情がある。そのため、加齢した障害者に合わせた作業の切り出しは難しい傾向にある。福祉的就労では、より一人の利用者にコミットした作業づくり、作業工程や道具への工夫が行われる傾向にある。

2. 作業量・ノルマ

一般就労、福祉的就労のどちらにおいても、作業量の調節があげられた。生産性の低下を踏まえた上で、作業ペースを緩やかにする、休憩時間をこまめに取るといった配慮がされている。K社のTさんのケースのように、生産性ではなく就労意欲を評価する事例もみられた。

しかし、一般就労の場合、業務を遂行できない者は企業に居ることができない。長時間働けなくなれば、労働時間・日数の短縮が行われ企業外で過ごすことになる。最低限のノルマを達成できなくなった時、定年前の退職や福祉的就労への移行が検討されるだろう。企業は利益を上げる必要がある。そのため、能力低下した社員の増加によって配慮の限界を迎える可能性がある。一方、福祉的就労（B型）の場合、ほとんど作業が行えない利用者であっても、その場所に居ることはできる。作業には参加しないが、働くこと以外に楽し

みを見つける者もいる。B型事業所は、利用者の高齢化、障害の重度・重複化が著しい。そのため、日中活動の居場所としての意味合いが大きい。

3. 健康状態の把握・健康管理

実習した2社では、社員の体調把握・管理を会社独自で行っている。健康診断・相談だけでなく、社員同士で体調を気遣いあう「ナチュラル・サポート」、家庭訪問による親や支援機関との連携強化がみられた。

K施設では、健康の把握や疾病予防のために、運動(体操や散歩など)、日頃の会話、定期的な面接がなされている。家庭やグループホームと連絡を取り合い、施設外にいる時の利用者の様子を把握するよう努めている。

どちらについても、作業の様子から障害者の体調を把握する、親や他機関と連携し体調把握に努める様子が伺えた。他にも、通院時間の保障や作業施設・設備の改善がみられた。

しかし、一般就労については、企業の意識や就労支援機関による職場定着支援の程度により、左右される部分がある。一方で、福祉的就労では、就労活動と別に、疾病の予防活動を行う時間を設けることができる。

4. 就労へのモチベーション

一般就労を行う事例の2社では、社長や管理職職員からの評価、仕事を任されているという自覚から、仕事へのモチベーションを上げている者が多くいた。それが、就労継続の要因にもなっている。

K施設のAさんは、ポット土入れの作業効率を上げたことで、他者からの評価やできたことへの達成感を得ることができた。加齢によって以前の仕事ができなくなったAさんだったが、自信を取り戻すきっかけになるかもしれない。

以上のことから、年齢を重ねても就労意欲のある障害者は多く存在する。就労を通して、生きがい、喜び、誇り、自身の存在価値を実感できるからである。また、社会・人と接する場として機能する面もある。

どちらの就労形態であっても、障害者の就労意欲を喚起することが大切である。具体的には、就労姿勢への評価、成果への評価と確認、目標設定(資格取得など)があげられる。しかし、数値をもとにした目標設定は、数を苦手とする知的障害者にとって難しさがある。

5. 収入

一般就労における知的障害者の1か月の平均賃金は、11万8千円となっている。業務遂行能力の低下により、雇用形態・賃金の見直しが行われている。

福祉的就労の場合、就労継続支援A型事業所の平均賃金が71,513円、B型事業所の平均工賃は13,742円である。K施設では、工賃月額3万円を目標としている。しかし、実際の工賃は月平均12,000円となっている。そのため、世帯分離ができず親と暮らし続ける者、

グループホームを利用しているも親・家族から資金援助を受けざるを得ない者が多くを占める。さらに、高齢化した利用者の中には、親・家族がいない者もいる。その場合、生活保護を利用し生活費の不足分を補っている。しかし、利用者の収入（工賃、障害基礎年金、助成金）は福祉サービスの利用料にほぼ全額使われるため、自由に使える金銭は残らない場合が多い。

福祉的就労と比較すると、一般就労の収入額は大きいと言える。しかし、一般就労をしている者であっても、定年退職もしくはそれ以前の退職を迎える時が来る。その後の行き先としては、就労継続 B 型事業所が考えられる。この場合、最低賃金から平均 1 万 3 千円の工賃へ収入が大きく減額してしまう。大きな収入の減額は、生活の質（QOL）の低下につながる予想される。逆に、福祉的就労から一般就労への移行率は少ない現状にある。継続支援から一般就労への移行システムが構築されていないことに加え、加齢による能力低下が懸念される。そのため、中高齢期の知的障害者が一般就労につながる可能性は低くなっている。

6. 事業所内の行事・余暇活動

一般就労、福祉的就労のどちらにおいても事業所内で行事が企画されることがある。

企業では、食事会、社内旅行、スポーツ大会などが行われている。しかし、企業によって差がみられ、行事が多い所と全くない所がある。

また、福祉施設では、地域に開かれたイベント（祭り）の開催や、旅行が企画される。旅行は費用がかかるため、収入の少ない利用者は参加できないという問題がある。

休日の余暇活動に関しては、市区町村や社会福祉協議会の余暇活動支援事業を利用することができる。障害者全員を対象とする事業もあれば、一般就労をしている障害者に対象を絞った事業もある。加えて、移動支援事業（ガイドヘルパー）を利用し、外出を行う者もいる。さらに、一般就労で働く軽度知的障害者は、自ら予定を立て出かけることができる傾向にある。そのため、仕事帰りや休日に友人を誘い食事や買い物に行くケースもみられた。どちらの就労形態においても、就労や住まい以外に居場所をつくることは、新しい仲間・友人づくり、気分転換、第三者への相談が可能になるという点で重要である。

7. 地域住民との関わり

一般就労を行う企業では、その地域に住む障害者を雇うこと自体が CSR であり、地域との接点であるという見方がされている。また、地域の就労支援機関や特別支援学校から実習生を受け入れている企業も存在する。

福祉的就労は、地域住民との交流を目標とした活動を設定している。例えば、製品の販売活動がこれに当てはまる。主に、施設内店舗での販売、市区町村施設への出張販売などが行われている。さらに、イベントを開催し、地域住民を施設へ呼び込む努力がなされている。ボランティアとして参加する住民と関わる機会にもなっている。他にも、K 施設で

は地域住民向けセミナー、設備の貸出し、小学校との共同企画を行っている。また、特別支援学校から実習生の受け入れを行っている。

一方で、一般就労・福祉的就労の事業所で働く障害者個人に視点を当てると、作業内容によって住民と交流頻度に差が生じている。例えば、パン作りに従事する者は、消費者に直接会って販売する機会が少ない。地域住民の目が届かない事業所内で就労する者が多いと言える。また、福祉的就労のイベント来訪者は、利用者の家族が多い傾向にある。どちらの就労形態でも地域コミュニティとの接点をいかにつくるかが課題となっている。

8. 親・家族との連携／社会資源につながる可能性

一般就労・福祉的就労のどちらにおいても、自宅から企業・福祉施設に通っている者が多くいる。自宅で暮らす者は、生存的行為、社会的活動、家計面を、親・家族の支えによって成り立たせている。事業所は、電話、手紙、作業日誌、連絡帳を活用し、家族と連絡を取り合っている。面談、行事、見学会を設定し、親・家族と実際に会って話しをすることもある。事業所と家族間の連携により、障害者本人の健康状態、就労・在宅時の様子、就労課題などについて把握できる。また、双方で支援役割を分担することができる。一般就労の場合、このような連携をとることが難しい企業もある。その場合、支援機関に連絡調整のサポートを依頼している。

その一方で、世帯分離できないために、子の自立が難しくなっているという見方もある。親子が世帯分離できない理由のひとつに、親の死後に子ども（障害者）を支える人物がない、もしくは見通しを立てられずにいることがあげられる。もうひとつは、子である障害者の年金・収入をあてに生活している親の存在が関連する。

しかし、将来的に親は高齢化し、死別や転居せざるを得ない状況が発生する。そうなった場合、障害者本人の生活が成り立たなくなる可能性がある。そのため、社会資源（グループホーム、居宅介護、移動支援、成年後見制度など）を活用した生活へ段階的に移行していく必要がある。だが、社会資源を利用しない、または知らない者も多く存在する。

親亡き後に関わる支援として2つあげる。ひとつは、親が生存している段階からグループホームや社会資源を活用した生活に移行することである。もうひとつは、親と死別した者への精神的サポートである。一般就労では、社員の“親亡き後”問題を心配している企業も存在する一方で、社会資源（福祉サービス）について詳しく知る企業は数が限られている。また、企業が社員の生活面に直接介入することはできない。このような背景から、企業は生活面への支援を就労支援機関に期待している。だが、就労支援機関は人員不足のため、就職した後の者への支援が手薄になっている。結果、生活面については親・家族の支援と判断に頼らざるを得ない状況にある。福祉的就労では、職員が福祉専門職であるため、利用すべき社会資源と直接つながることができる。この点から、一般就労に比べ、福祉的就労のほうが社会資源につながる可能性は高くなると予想される。

9. グループホームの活用

一般就労と福祉的就労の双方において、親亡き後はグループホームで生活することが望まれている。しかし、課題が2つあげられる。

ひとつは、利用希望者の数に対し、ホームの設置数が圧倒的に足りていない点である。その要因として、まず、経営の厳しさがある。国の報酬制度が低いため、人的保障や正規職員の配置が難しいホームが多い。そして、グループホーム設置のために借りられる土地や家が少ない。加えて、障害者への理解が地域で進んでいない場合は、施設コンフリクト発生の懸念がある。

もうひとつは、グループホーム内で障害者の高齢化に対応できる体制が整っていない点にある。利用者が高齢化した際、今以上の見守り、高度な介助、看取りが必要になる。それをグループホーム内で完結させることは難しく、現段階では入所施設や入院を検討せざるを得ない状況である。ハード面への配慮、世話人の増員、医療との連携などが必要になると考えられる。しかし、前記したように、グループホームは資金不足という問題を抱えているため体制を整えることが難しくなっている。

表3 加齢する知的障害者の就労継続に関わる事項

	1	2	3	4	5	6	7		
	作業上の配慮	ノルマ	健康の把握管理	モチベーション	収入	行事 余暇活動	地域の関わり		
一般就労	能力の下がった障害者が担える作業をつくる	ノルマ達成>居場所	作業の様子から体調把握	就労意欲の高い障害者がいる	最低賃金の保障	事業所で 行事企画	CSR 実習受入	作業内容によって住民と交流頻度に差が生じる	
福祉的就労		居場所>ノルマ達成	親や他機関と連携した体調把握	障害者の意欲を喚起する	1万3千円 親・家族による資金援助	余暇活動 支援事業の利用	製品販売イベント 施設貸出 実習受入		
	8		9						
	親・家族	社会資源の利用	グループホーム						
一般就労	自宅から通う者が多い	△ 支援機関をはさむ	ホームの設置数が足りない						
福祉的就労	生活面のサポートを担う親の高齢化	○ 利用に直接繋ぐ	高齢化対応の未整備						

(出典) 筆者作成

第2節 加齢する知的障害者が就労継続する上での課題

第1節のまとめから、筆者は以下のことを課題として捉える。

1. 就労面における課題

- (1) 加齢する知的障害者の一般就労に対する配慮の質に企業差がある。就労支援機関による、就労継続のための支援が不足している。
- (2) 就労継続B型支援を利用する者の収入が低い。生計を立てられなくなる危険性がある。

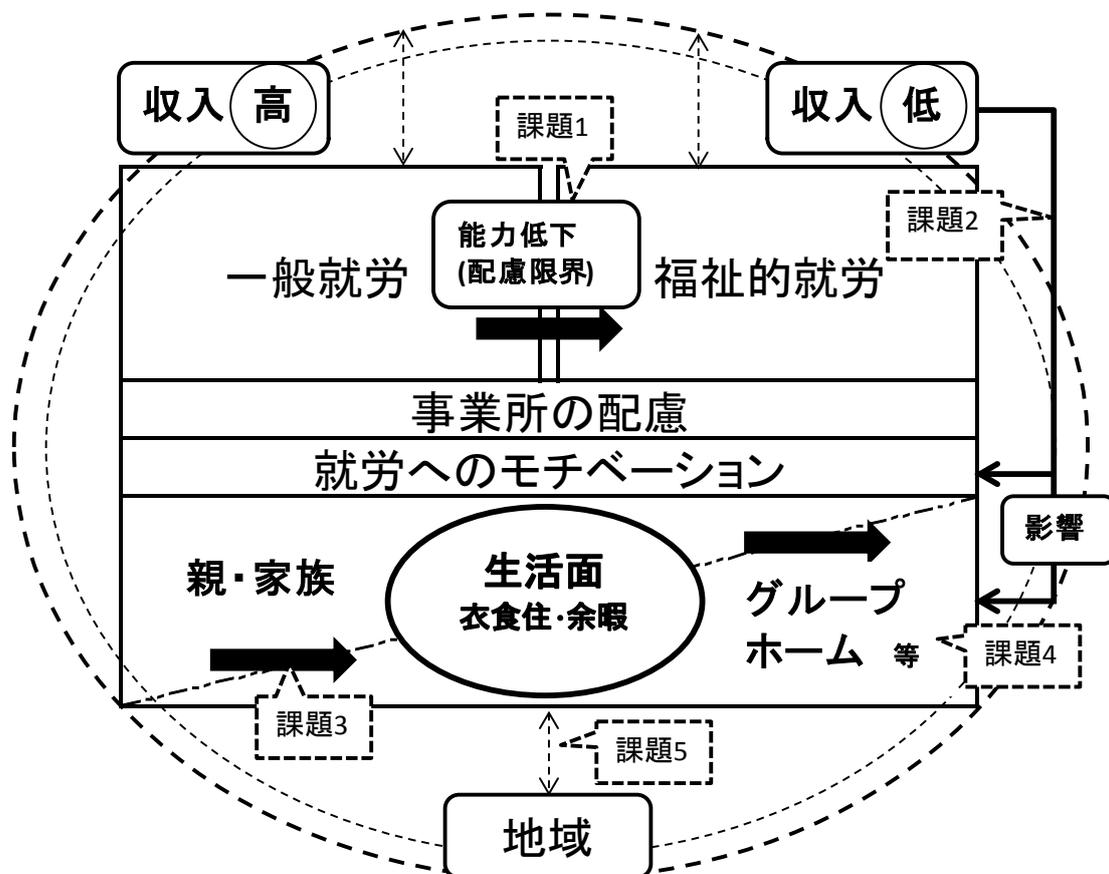
2. 生活面における課題

- (3) 親・家族に依存した暮らしから、社会資源を利用した暮らしへの移行。
- (4) グループホームの設置数不足、高齢化に対応したホームの設備・体制づくり。

3. 共通した課題

- (5) 就労する障害者を個人単位でみると、地域住民と関わる機会が少ない人もいる。

図2 加齢する知的障害者が就労継続する上での課題



(出典) 筆者作成

加齢する知的障害者の就労は、「生活面（衣食住・余暇）」「就労へのモチベーション」「事業所の配慮」によって支えられている。そして、その周りを地域が取り巻いている。それを図式化したのが図 2 である。

まず、就労面に関わる、課題 1 と課題 2 について説明する。

一般就労をしている知的障害者は、定年もしくは定年前に退職を迎える。定年前の退職は、障害者本人の能力低下と、企業側の配慮への限界が合重なったために生じる。課題 1 としたのは、配慮への限界に企業差があるからである。企業の意識や規模（人員や経営状態など）によって大きく左右される。この差を埋める可能性を秘めているのが就労支援機関による支援である。しかし、実際は就労の継続に関する支援が不足している状況にある。

一般就労から福祉的就労へ移行した場合、課題 2 としてあげられるのは収入の減少である。収入減は、生活（衣食住・余暇）の維持、社会資源の利用、就労に対するモチベーションに影響を与えかねない。一方で、生活保護を利用し、基準額の不足分を受給する方法も考えられる。しかし、昨今の“生活保護バッシング”の影響もあり、保護基準額が下げられている。

次に、生活面に関わる、課題 3 と課題 4 について説明する。

知的障害者本人の高齢化に伴い、親・家族の支えによる暮らしから、社会資源を利用した暮らしへ段階的に移行することが望ましい。しかし、障害者の家庭によっては、移行が難しい場合もある。それは、子（障害者）を手放す親の不安感や、子の収入（賃金や障害年金）を生活のあてにしているといった事情が絡んでいる。

また、移行先の社会資源（グループホーム）も体制が整っていない。グループホームの数の少なさ、高齢化に対応した社会資源の少なさ、障害者を家庭から自立させることを難しくしている。

最後に、知的障害者全般に言えることとして、個人単位における地域住民との関わりの少なさを課題 5 としてあげる。就労面では、障害者本人が担当する作業によって、地域住民と交流する回数に差が生じる。また、生活面における余暇を有効的に使えていない場合、関わる人や居場所が少なくなってしまう。親亡き後も地域生活を見守る存在として、また、自らの存在を実感できる“宛名”として、障害の有無に関わらず地域に知り合いがいることが望ましい。

第 3 節 加齢する知的障害者の就労生活への提言

ここまで、加齢する知的障害者の就労継続に関わる事項と課題について述べてきた。最後に、この論文の結びとして、課題への対策案を 3 つ提言する。

1. インターワーク制度をつくる

インターワークとは、ワークショップ（保護雇用）に所属する障害者が地域内の企業や公的機関で就労するという政策である。障害者雇用促進のため、この政策を導入する国が増えている。オランダの場合、ワークショップの財源（障害者への賃金など）は、国からの補助金で賄われている。それを、自治体が管理する仕組みとなっている。⁽¹⁾

B型事業所の利用者が一般企業で働く取り組みは日本にも存在する。その一例として、H市の「ユニバーサルデザイン農業推進事業」を取り上げる。この事業を実践するX株式会社（農園）は水耕栽培を中心にした農業を行っている。障害者を雇用し、農作業、ハウス内清掃、収穫した作物の梱包などを任せている。そして、地元の就労継続B型事業所との連携を行う。B型事業所からサービス料を受け取り、障害者の訓練・リハビリ等の場として農園を提供する。X社はこれを農業経営における効率化や課題解決の契機とし、福祉や障害者の力を借りて農業の振興につなげていこうとしている。⁽²⁾

以上の2つの事例をもとに、筆者が考えた「地元インターワーク」案を述べる。その名の通り、就労継続B型事業所に所属する知的障害者が、地元企業（中小企業）で働ける制度である。中小企業は地域に数多く存在するが、少人数の障害者を雇い入れるだけの経営的、人力的余裕がない。そのため、B型事業所からのインターワークを受け入れることで、雇用率カウントの対象に入れられる制度とする。そして、インターワーク者に対し、働いた時間分の最低賃金を国・自治体の補助金で支払う。インターワーク者に対するサポートは社員に加えB型事業所の支援員が付き添って行う。

例えば、100人規模の企業は、2名の障害者雇用が必要なため、週30時間労働を2名分、つまり週60時間、月240時間をインターワーク枠として用意する。インターワーク枠は何人で分けても良いことにする。例えば、1日5時間・3名の受け入れを企業が行うと、月16回となる。これに1人のインターワーク者が月4回参加すると、月20時間働けることになる。これに最低賃金が支払われると、都道府県にもよるが月額1万7千円程度となる。これに、工賃が加われば、工賃3万円に到達することができる。

この制度によって、課題1の就労支援の手薄さ、課題2の就労継続B型支援利用者の収入の低さを改善することができる。また、地元企業の人たちと共に働くことは、課題5の地域住民との関係づくりにも繋がるのではないだろうか。

2. 知的障害者の親向けの懇親会・情報会を開催する

課題3として、親・家族からの世帯分離の難しさをあげた。その背景に、親子分離した後の生活をイメージできないこと、障害のある子の面倒は親が見るべきという考え方が影響している。そのような場合に伝えるべきことが2点ある。まず、利用できる社会資源に関する情報・知識である。ケア環境の維持、財産保護、権利擁護をサポートする制度があることを親・家族に知ってもらう。そして、子（障害者）へのサポートを社会と家族で分有しても良いという考え方である。社会資源を使った暮らしに移行しても親子関係が切断されることはないということが分かれば、親は安心感を得られる。⁽³⁾

それらは他の知的障害者家族から“生活モデル”として学ぶことができる。そのため、知的障害者の親が集まれる場をつくりたいと筆者は考える。事業所内の行事は障害者本人が主役である。親が行事に参加する場合、子を見ることが目的となっている。それとは別に親が集う機会を設けることで、先輩親・家族から“生活モデル”を聞くことができる。良いモデルケースを持つ者がいれば参考になる。逆に親子の高齢化という問題を実感する機会になるかもしれない。他にも、その集いに福祉専門職を招くなどして情報提供することも考えられる。

これらの活動を通して、親は子である障害者の将来を予測することが可能となる。親が子を手放す瞬間は必ずやってくる。その不安を少しでも軽減させ、早めの対応をするために、親・家族同士の交流は必要である。

3. 知的障害者が市民向けのボランティア活動に参加する

課題5では、一般の地域住民との交流機会の少なさをあげた。筆者は“余暇”に着目する。余暇活動支援は対象を“障害者”に絞っている。そのため参加者のほとんどが障害者である。また、障害者はボランティアを“受ける人”として扱われている。どちらにおいても、“障害者”と“健常者”という線引きがなされている。それが、地域住民との疎遠さにつながっているのではないだろうか。

そこで、筆者は障害者が市民向けボランティアに参加することを提案する。先日、筆者を含めた学生と知的障害のある区民は、M区のボランティア活動に参加した。それは、一人暮らし高齢者への年賀状書きである。イラスト描きを学生が、文字や飾り付けを障害のある区民が役割分担して行う。メンバーで協力し合うことで、多くの年賀状を書くことができた。区民であるMさんは「年賀状を受け取るおじいちゃんたちが喜んでくれたら嬉しい。」と話していた。普段、筆者はMさんのボランティアとして関わっている。しかし、今回同じボランティアという立場になることで、Mさんは人のためになれる力を持っていると気付かされた。このように、同じ立場の参加者として余暇を過ごすことで、障害のある人への交流と理解を深めるきっかけになるのではないだろうか。

以上、3つの提言を行った。課題4（グループホームの整備）については提言できなかった。筆者は、国の助成や制度の改正が必要であると感じている。最初の提言も、国の制度として成り立たない限り実行はできない。知的障害者の高齢化問題に対応した制度づくりを国に期待したい。

本論文では、加齢する知的障害者の就労と生活について、現状と課題を述べてきた。知的障害者の高齢化は確実に進み、それが就労継続に影響を与える。そのようなケースは今後増加していくだろう。しかし、若干の能力低下を感じさせながらも、就労に意欲的に取

り組む知的障害者たちがいる。できるだけ多くの者が、年を重ねても“生きがい”を感じて働き続けられるよう、この問題に向き合っていくべきだと筆者は考えている。

註

- (1) 松井亮輔・岩田克彦『障害者の福祉的就労の現状と展望 働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規，2011年，109-110頁，178頁，340頁.
- (2) 「X株式会社」(<http://www.kyomaru.net/>) 2013.12.27閲覧.
- (3) 「ユニバーサル農業について H市モデルの紹介」(<http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/sangyo/shinko/nogyo/nogyo/univagri/suishintaisei.html>) 2013.12.27 閲覧.
- (4) 中根成寿『知的障害者家族の臨床社会学 社会と家族でケアを分有するために』明石書店，2006年，132-133頁，162-164頁.

あとがき・謝辞

「加齢する知的障害者の就労生活」というテーマで書かせていただいたのは、余暇活動支援事業に参加するDさんとの出会いがきっかけだった。Dさんは、筆者に会うたび「俺、仕事頑張っているよ。」と報告してくれていた。しかし、Dさんは有期契約で働いていたため、契約が満期となり再就職先を探すことになった。Dさんは40代。なかなか再就職先が見つからない。本人も就労支援員も落胆しているようであった。筆者もDさんの「仕事頑張っているよ。」の報告が聞けなくなると、とても寂しくなった。

何がDさんの就労を詐害しているのか。もしかしたら、Dさん以外にも就労意欲があるのに働けなくなった者がいるのではないか。そう思った時に、この高齢化と就労継続の問題について取り組むことに決めた。

様々な方のお力添えがなければ、この論文を執筆することはできなかった。現場で働く方々の声や推薦図書は重要な情報源になった。また、長期に渡る実習や、都心・地方企業の見学は、筆者の進路を変えるほど大きな経験となった。その際、作業の仕方などを丁寧に指導して下さった障害のある従業員・利用者の皆さまにも大変お世話になった。そして、論文を執筆するにあたり、大学の先生方に多くのご指導をいただいた。学生という立場の筆者を応援して下さった多くの方々に、この場で感謝申し上げたい。

来春から、筆者自身も特例子会社で障害者の就労をサポートする職に就くことになっている。いつかは、高齢化と就労継続の問題に直面する時がくると思う。「就労を続けてほしい」という想いと「就労不能」という現実の間で、ジレンマを抱えることがあるかもしれない。それでも、1人ひとりのケースにしっかり向き合う姿勢は保ちたいと思う。できるだけ長く働けるようなサポートができるよう精進したい。それでも就労継続が難しくなってしまった時は、社会資源（福祉サービス）につなぎ、円満な離職とセカンドライフへのサポートをしていきたいと考えている。

ご教授して下さった皆さまへの感謝の気持ちと、これからの展望を語らせていただいたところで、この論文を締めくくりたいと思う。

2013年12月29日

10sw1140 関川 美果

参考文献

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究』2010年.
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター『障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書—中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために—』2010年.
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『障害者雇用マニュアル（コミック版2）知的障害者と働く [第3版]』2011年.
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター『障害のある中高年齢求職者の就職活動に関する調査研究』2012年.
- 遠藤浩「介護保険制度と障害者施策との関係について」
(http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/norma/n226/n226_01-01.html)
2013.12.8 閲覧.
- 福祉新聞 WEB「障害者のグループホームとケアホーム一元化を議論 厚労省検討会」
(<http://www.fukushishimbun.co.jp/topics/1840>) 2013.12.8 閲覧.
- 郷間英世・藤川聡・所久雄「知的障害者の余暇活動についての調査研究—通所授産施設に就労している人を中心に—」
(http://near.nara-edu.ac.jp/bitstream/10105/639/1/07_%E9%83%B7%E9%96%93_%E7%B4%80%E8%A6%81_2007.pdf#search='%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85+%E4%BD%99%E6%9A%87+%E5%86%85%E5%AE%B9') 2013.12.15 閲覧
- 樋口克己「キューピーと共に歩む もうひとりのキューピー」『働く広場 12月号』(435), 2013年.
- 井川淳史「知的障害者の高齢化に伴う生活の変容と課題—知的障害者の生活実態における史的検討を通して—」『桜花学園大学人文学部研究紀要』(13), 2011年, 1-14頁.
- 伊藤成康「グループホームの暮らしの現状と課題」
(<http://www.normanet.ne.jp/~s-renkyo/20110218-s3.pdf#search='%E3%82%B0%E3%83%AB%E3%83%BC%E3%83%97%E3%83%9B%E3%83%BC%E3%83%A0+%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85+%E8%AA%B2%E9%A1%8C'>) 2013.12.15 閲覧
- 「JC - NET ジョブコーチ・ネットワーク」
(<http://www.jc-net.jp/outCts.tsv?no=1603>)
2013.12.19 閲覧.
- 「株式会社 K」(<http://www.kewpie-ai.co.jp/>) 2013.11.19 閲覧.
- 河村真千子『きょうだいの文化的・生活実態調査（日本）の報告』東京大学大学院経済学研究科 READ, 2012年.
- 小島道生「知的障害者の加齢に伴う能力低下に対する支援状況」『長崎大学教育学部

紀要—教育科学—』(73), 2009年, 63-70頁.

- 厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」(平成17年)
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/titeki/>) 2013.12.5 閲覧
- 厚生労働省 e - ヘルスネット
(<http://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/heart/k-04-004.html>) 2013.12.5 閲覧
- 厚生労働省「特例子会社制度」の概要
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/07.pdf#search='%E7%89%B9%E4%BE%8B%E5%AD%90%E4%BC%9A%E7%A4%BE%E5%88%B6%E5%BA%A6>) 2013.12.5 閲覧
- 厚生労働省「平成20年度障害者雇用実態調査の調査結果」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002fxj-img/2r98520000002fz1.pdf>)
2013.12.5 閲覧
- 厚生労働省「平成23年度障害者の就業実態把握ため調査報告書」
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/01/dl/h0118-2b.pdf>) 2013.12.6 閲覧
- 厚生労働省「平成25年障害者雇用状況の集計結果」
(http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai koyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/251119_syougai koyoujoukyou.pdf) 2013.12.6 閲覧
- 厚生労働省 中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書—中小企業における障害者雇用の促進をめざして—」
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/dl/h0807-3k.pdf#search='%E4%B8%AD%E5%B0%8F%E4%BC%81%E6%A5%AD+%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85%E9%9B%87%E7%94%A8>') 2013.12.12 閲覧
- 厚生労働省「障害者の就労支援対策の状況」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/shurou.html>) 2013.12.13 閲覧
- 厚生労働省職業安定局 障害者雇用対策課『最近の障害者雇用の現状と課題』2011年.
- 松井亮輔・岩田克彦『障害者の福祉的就労の現状と展望 働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規, 2011年.
- 内閣府 平成25年度版障害者白書
(http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h25hakusho/gaiyou/h1_01.html)
2013.12.5 閲覧
- 中島隆信『障害者の経済学』東洋経済新報社, 2011年.
- 中根成寿『知的障害者家族の臨床社会学 社会と家族でケアを分有するために』明石書店, 2006年.
- 成田すみれ「障害のある人の高齢化に伴う現状と課題」

(<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/norma/n339/n339002.html>) 2013.12.8 閲覧.

- 日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書 障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する実証的研究報告書 1 1998年」

(<http://www.nivr.ieed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku31.html>) 2013.12.8 閲覧.

- 沖山稚子「2013年度春学期水曜2限 就労支援サービス」2013年5月8日受講.
- 「社会福祉法人 H グループホーム W」(<http://www.hirakukaicp.or.jp/grouphome/>) 2013.11.26 閲覧.
- 「社会福祉法人 H K 施設」(<http://www.hirakukaicp.or.jp/kyodo/>) 2013.11.26 閲覧.
- 社会福祉士養成講座編集委員会『就労支援サービス [第3版]』中央法規, 2013年.
- 武田則昭「高齢知的障がい者の支援について」『さぼーと』58(7), 2011年, 44-50頁.
- 東京都社会福祉協議会『成年後見制度とは…』2010年, 4頁.
- 東社協知的発達障害部会 生活寮・グループホーム等ネットワーク委員会『地域の暮らしを支え続けて～知的障害者グループホーム世話人の業務実態と想い～』東京都社会福祉協議会, 2007年.
- 植田章『知的障害者の加齢と福祉実践の課題—高齢期の暮らしと地域生活支援—』高菅出版, 2011年.
- 植田章「知的障害者の高齢化と制度的課題の実現に向けて」『福祉の広場』142, 2012年, 30-32頁.
- 「X株式会社」(<http://www.kyomaru.net/>) 2013.12.27閲覧.
- 山縣文治／柏女霊峰『社会福祉用語辞典 [第8版]』ミネルヴァ書房, 2010年.
- 「ユニバーサル農業について H市モデルの紹介」

(<http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/sangyo/shinko/nogyo/nogyo/univagri/suishintaisei.html>) 2013.12.27 閲覧.