

博士学位論文

知的障害者の就労支援に関する研究
—協同労働による「介護」職への就労の可能性—

鹿児島国際大学大学院

福祉社会学研究科 社会福祉学専攻

大林和子

2014年3月

知的障害者の就労支援に関する研究
ー協同労働による「介護」職への就労の可能性ー

目次	i
凡例	iv
表一覧	iv
序章ーはじめに	1
1. 研究の目的と方法	1
1. 1. 研究の目的	1
1. 2. 研究の方法	2
1. 3. 倫理的配慮	2
2. 知的障害者が働くということ	2
3. 論文の構成	3
4. 表記について	4
第1章 日本の障害者就労に関する法制度と就労の課題	6
1. 障害者雇用促進法による障害者雇用の現状と課題	6
1. 1. 障害者雇用促進法による障害者雇用の現状	6
1. 2. 障害者雇用促進法が持つ制度上の課題の考察	8
1. 3. 特例子会社での雇用の考察	9
2. 障害者総合支援法の就労支援の現状と課題	10
2. 1. 障害者総合支援法成立の背景	10
2. 2. 障害者総合支援法における就労支援	11
2. 3. 障害者総合支援法の就労支援の現状と課題の考察	12
2. 4. 学卒者の就労と総合支援法の課題の考察	13
3. 「障害者雇用実態調査」による知的障害者雇用の現状と課題	14
3. 1. 雇用される知的障害者の数の変遷に関する考察	14
3. 2. 雇用される知的障害者の賃金の考察	16
3. 3. 福祉的就労の工賃の考察	17
4. 現行制度での就労の課題と展望	18
第2章 日本のCSRと障害者雇用	19
1. CSRの概念	19
2. 日本の企業のCSRの範疇	20
3. CSRと障害者雇用への取り組みの現状	20

4. 企業の CSR と障害者雇用の課題の考察	21
5. CSR の本質に基づいた障害者雇用の展望	22
第 3 章 鹿児島県における知的障害者就労の事例	24
1. 事例の取り扱いについて	24
2. 日本労働者協同組合連合会センター事業団 A 事業所における就労支援	24
2. 1. 事例の紹介	24
2. 2. 鹿児島県の「委託訓練」の取り組み	24
2. 3. A 事業所の概要	25
2. 4. A 事業所における「委託訓練介護福祉科」のカリキュラムの概要	25
2. 5. A 事業所の「委託訓練介護福祉科」修了後の就労支援	26
2. 6. センター事業団谷山事業所での就労支援事例	27
2. 7. センター事業団 A 事業所・谷山事業所の就労支援の成果と課題の考察	27
3. 「花の木農場」における知的障害者就労事例	29
3. 1. 事例の紹介	29
3. 2. 「花の木農場」における知的障害者の働き方	30
3. 3. 農業という仕事	31
3. 4. 農業法人設立の意義—働く場をつくる	32
3. 5. 「花の木農場」の知的障害者の就労支援の考察	33
4. 障害者雇用を理念に掲げる福祉事業所での就労支援	34
4. 1. 事例の紹介	34
4. 2. 障害者が福祉の担い手となる	35
5. 「(株)A コープ 鹿児島物流センター」の知的障害者雇用の取組	36
5. 1. 「A コープ鹿児島」の障害者雇用の概要	36
5. 2. 「A コープ鹿児島 物流センター」における知的障害者雇用の実際	36
5. 3. 「A コープ鹿児島 物流センター」における雇用方法	37
5. 4. 「A コープ 鹿児島物流センター」における知的障害者雇用の考察	38
第 4 章 事例から学ぶ働き方「協同労働」	41
1. 協同労働という働き方	41
1. 1. 協同労働という働き方	41
1. 2. 日本の協同労働	41
2. 協同労働による障害者就労支援	42
3. 鹿児島県における知的障害者の就労事例の考察	44
3. 1. 事例の考察にあたって	44
3. 2. 福祉事業所が障害者を雇用すること	44

3. 3. 福祉の利用者が福祉の担い手となりうる就労	45
3. 4. 地域の中小企業で働く視点	47
3. 5. 知的障害者が働く職場としての福祉の事業所	48
3. 6. 職種としての介護、農業、清掃	49
3. 7. 報酬を得る働き方	51
4. 地域で暮らす働き方としての「協同労働」	51
第5章 知的障害者が介護職に就労する可能性の考察	54
1. 先行研究にみる介護職の特性	54
1. 1. 倫理性	54
1. 2. 介護の専門性	54
1. 3. 介護と看護の関係	55
1. 4. ホームヘルプサービスの特殊性	55
2. 知的障害者が介護職に就労する要件	56
2. 1. 知的障害者の働く能力	56
2. 2. 知的障害者が就労可能な職種としての介護	57
2. 3. 教育・訓練から	58
3. 介護職への就労の可能性の考察	59
3. 1. 介護職への就労の可能性の考察にあたって	59
3. 2. 短時間労働の選択	59
3. 3. 介護の多様性	60
3. 4. 障害者雇用促進法改正による効果	61
4. 知的障害者が介護職に就労する可能性	61
5. 「協同労働」による就労の可能性	62
終章－おわりに	63
1. 共に働きあう「協同労働」と知的障害者就労	63
2. 介護の多様性と知的障害者就労	64
3. 研究を終えて	66
謝辞	68
引用文献	69
参考文献	73

凡例

本論文における資料の引用は以下によるものとし、脚注を同頁下に、主要参考文献を巻末に示した。

1. 本論文においては、和書・洋書を問わず、本文の中で（編著者名、出版年、頁）の順で示した。
2. 雑誌掲載論文については、和書・洋書を問わず、本文の中で（編著者名、出版年、頁）の順で示した。
3. 文献は引用と参考を区分し、巻末に示した。

表一覧

表 1-1	実雇用率と雇用率未達成企業の割合	8
表 1-2	特別支援学校（高等部）の卒業後の進路状況	13
表 1-3	雇用される障害者の数	14
表 1-4	常用雇用知的障害者の賃金（決まって支給する給与）	16
表 3-1	「A コープ」における雇用された障害者の障害別配属先	37

序章－はじめに

1. 研究の目的と方法

1. 1. 研究の目的

人は、働くことによって教育・訓練の機会を得、報酬を得、社会的関係を構築していく。知的障害により論理や言葉による知識・情報の取得に困難をもつ人々は、体験から学び、体験により成長するとされる。働くことは、そのことが直接、知的障害者の成長・発達を保障していく手段となり、社会参加を進めていく。

知的障害者就労実践・研究の先駆者である手塚は、知的障害者が「はたらくこと」の意義を「経済生活の面から」、「人間性の広がりや成長の面から」、「健康な生活をつくっていくという生活の面から」、「家族のかかわりの面から」、「人間関係のかかわりの面から」、「社会とのかかわりの面から」の6つを上げ、「働くことの意義は、障害を持たない人にとっても基本的には同じだ」が、「知恵おくれの人¹の場合は“自分で作り出していく”“自分で獲得していく”“自分で広げていく”ということができにくいだけに、“はたらく”ということ以外のもので、これらの意義をいっぺんに確保していけるものはない」(手塚 1986 : 7) と、知的障害のある人にとっての働くことの意義を強調する。

日本の知的障害者の雇用は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、事業者に一定割合の障害者雇用を義務づけ、それに達しない場合は雇用納付金を課す義務雇用制によっている。また、「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」は、就労支援を大きな柱の一つとしており、障害があることによって就労の機会が得にくい人びとに対し、就労支援の制度を設け職業的な自立を進めている。

本論文は、障害者就労に関する現行の制度や仕組みの現状を分析し、その限界を明らかにするとともに、知的障害者の就労を進め報酬による生活の自立をめざす働き方を実現する具体的方策として「協同労働」による就労を検討することを目的とする。「協同労働」は働く人が出資し、協同で民主的に経営し、働く働き方であり、雇用されて働く働き方ではないが、企業に雇用されにくい高齢者・障害者・女性・若者の新しい働き方として注目されてきている。ヨーロッパ諸国の協同組合は、産業・金融・教育・福祉・文化・生活など、すべての事業を同一の協同組合が運営している。日本の協同組合は事業内容ごとに個別の特別法により規定されているが、協同労働の協同組合法は成立していない。そのため、協同労働による仕事おこしに取り組む人びとは、企業組合や NPO 法人などのサードセクターの形態で運営を行っている。本論文では、「協同労働」を「働くことで社会参加を願う人びとの働く意思と能力を、共に働き合うことにより、地域や人びとが必要としている仕事に繋げていく働き方」と定義する。

¹ 当文献が発刊されたのは 1986 年であり、手塚は「知恵おくれの人」と表記している。「文献紹介の場合には文献中に使われている“精神薄弱者”をそのまま使う」(手塚 1986 : iv) としているが、「知恵おくれの人も精神薄弱者も、どうも適当な言葉ではないのですが、私はこの本では“知恵おくれの人”としました」(手塚 1986 : iv) と記述している。

1960 年制定の「精神薄弱者福祉法」は、1999 年 4 月から「知的障害者福祉法」と改められた。

さらに、知的障害者が就労する職種として「介護」を提案していく。本論文では「介護」を、広く「心身上の事由によって、社会生活および日常生活を営む上で困難を持つ人びとの日常生活を支援すること」とし、介護福祉士などの専門職が行う専門的な知識・技術をもって提供する介護（Care work）の周辺を補佐するルーチンの介護（Care labor）を含むこととする。

知的障害がある人は、その持つ能力に合った働き方と職種を得られれば、働くことを通じた社会参加、社会貢献が可能である。そして、その仕事を正當に評価すれば、自らの生活を経済的に営んでいける報酬を得る就労が可能であると考えられる。

1. 2. 研究の方法

公的な統計資料や、先行研究・文献から障害者就労の現状と課題を明確にし、また、鹿児島県内での就労支援の実践の分析を通して、知的障害のある人も社会的に承認される就労が可能であることを明らかにしていく。

障害者就労の現状を知るための参考資料として厚生労働省が5年ごとに行う「障害者雇用実態調査」結果を中心に、障害者の雇用・就労支援に関する公的統計調査や先行研究を参照し、知的障害者の就労の現状を検証する。

就労実践の聞き取り調査対象は、鹿児島県内の知的障害者を雇用する事業所とした。実践事例の検証にあたっては、「協同労働」の理念を基本にしていく。知的障害があっても地域や人びとに必要な仕事をする意思と能力があり、その能力を活かした働き方や職種を得られるならば働くことが可能である。能力を活かせる働き方や職種がなければそれを創っていこうというのが「協同労働」の考え方であり、「協同労働」を明示しているか否かに関わらず、調査事例には、共に働き合うという「協同労働」の視点が含まれると考えるからである。

1. 3. 倫理的配慮

障害者福祉分野での調査・研究において倫理的配慮は重要であるため十分な配慮を行った。特に調査に際しては、聞き取りの結果を学会発表や紀要投稿論文・学位論文に使用すること、また、それ以外には使用しないことを文書で提出し、了解を得ている。

調査を行った事業所は、責任者により事業所名の公表を許可いただいた事業所については明記し、それ以外は仮名とした。本論文は、知的障害者が就労する職種として「介護」を提案するため、調査対象事業所は福祉事業所が主である。福祉事業の展開や知的障害者の就労支援はともに地域との関わりが重要であるが、地域名を明らかにすることで就労する障害者が特定されると考えられる事例は、地域名も仮名とした。

2. 知的障害者が働くということ

知的障害があっても、家庭や地域に住み、学校で学び、青年期になったら就労し、結婚

し、子どもを持つことがノーマルであろう。特に就労は、朝、更衣や食事をすませ、交通機関を利用して出勤し、仲間に交じって働き、終業後は帰宅し家族や友人とすごす。週末は休み、あるいは家族、友人と楽しむ。行事や長期休暇を楽しみ、報酬がそれらの生活を支える。知的障害者にとっても就労は大きな意義を持つものであり、拡大されなければならない。

このことについて、上田は、「障害者の労働と『生活の質』とはけっしてそれ自体対立するものではなく、逆に前者は後者の重要な構成部分ではないか」（上田 1983 : 36）とし、「多少とも創造的・生産的な意味をもった、もっと広い意味で他人や社会に『役立つ仕事』をすることは、また仕事をとおして仲間をもち、多様な人間関係や社会的関係を結ぶことは、そしてなんらかのかたちで『地に足跡をのこす』ことは人間にとって大きな喜びの源泉である」（上田 1983 : 35）と述べている。

また、前述した手塚は、「知恵おくれの人にとって“はたらく”こと」の意義は大きく、「働く場」が、大企業でも、中小企業でも、また授産施設や小規模作業所でも、全く同じ意義と価値をもつ」（手塚 1986 : 7）と述べ、知的障害のある人にとっての働くことの、一層の意義を重視している。

これらの指摘を待たなくても、知的障害者も当然に働く権利を有しており、働くことを通した社会参加が実現されるべきである。障害があることを理由に「働く」ことから排除されてきた知的障害者が、「働く」ことを実現し、「働く」ことを通してその自己実現を保障され、経済的に自立した生活を獲得することは、その社会が健全に機能していることの証しとなるのではないだろうか。

3. 論文の構成

本論文は、研究の課題を述べる「序章－はじめに」、および「終章－おわりに」のほか、以下の5章で構成する。

「第1章」において、本研究の背景となる障害者就労に係る法制度の変遷と課題について述べ、厚生労働省の「障害者雇用実態調査」結果を基に、障害者就労の現状と課題について検討する。

「第2章」においては、日本のCSRと障害者雇用に関する調査報告書や先行研究を参照し、日本の企業の障害者雇用に対する理念や配慮について考察する。

「第3章」では、2006年から2010年にかけて筆者が行った、鹿児島県内での知的障害者就労の事例を報告する。

「第4章」では、「第3章」の事業所調査事例の成果と課題を、「協同労働」の視点から考察していく。

「第5章」においては、先行研究や公的調査報告などを参照しながら、知的障害者就労支援の際の職種として「介護」の可能性について検討する。

本研究のベースになったものを発表順に列挙すると次のようになる。

①著書（共著）

「第 6 章知的障害のある人の雇用の実態」（2007）高木邦明・福永良逸・茶屋道拓哉編著『障害者福祉の研究課題と方法』88-103. 学文社（2007年12月10日発行）

②論文「知的障害者の就労支援教育－鹿児島県の事例から－」（2007）『九州教育学会研究紀要』34, 147-154.（2007年8月10日発行）

③論文「福祉事業所における知的障害者の就労事例の検討」（2008）『九州教育学会研究紀要』35, 165-172.（2008年7月25日発行）

④論文「知的障害者を対象としたホームヘルパー養成研修における実技指導の課題」（2009）『九州教育学会研究紀要』36, 157-165.（2009年8月30日発行）

⑤論文「企業による知的障害者の就労支援」（2010）『九州教育学会研究紀要』37, 161-168.（2010年8月30日発行）

⑥研究ノート「ゴッフマンの『アサイラム』から見る『今』の施設」（2011）『鹿児島国際大学大学院学術論集』3, 59-62.（2011年12月発行）

⑦論文「知的障害のある人が介護労働に就労する可能性の考察」（2012）『九州社会福祉学』8, 1-12.（2012年3月30日発行）

⑧論文「知的障害者の就労支援」（2012）『九州教育学会研究紀要』39, 85-92.（2012年8月30日発行）

⑨研究ノート「CSRと障害者雇用」（2012）『鹿児島国際大学大学院学術論集』4, 63-66.（2012年12月30日発行）

⑩その他の報告「障害者総合支援法の就労支援」（2013）『鹿児島国際大学社会福祉学会誌 ゆうかり』12, 9-10.（2013年3月28日発行）

4. 表記について

本論文では、障害のある人を障害者と表記し、文脈上の必要によっては障害のある人と表記する場合もある。引用文献は原文のまま表記することとする。

障害者の定義は、障害者基本法第2条の障害者の定義を用いる。障害者基本法は障害者の定義を、「身体障害、知的障害、精神障害者（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としているが、知的障害者福祉法は知的障害の定義を定めていない。医療や教育、福祉の現場においての支援の際には、ICD-10 や ICF の分類が参考にされている。知的障害はいくつかの明らかに知的障害を引き起こす遺伝的及び遺伝子異常による疾患や、出生時・出生後の脳障害など以外は原因が不明であるものが多い。事実上の知的障害の判定は「知的障害児（者）基礎調査」の判定基準に寄っている。その基準は「知的障害が発達期（おおむね18歳まで）にあらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの援助を必要とする状態にあるもの」とされており、障害の程度の判定に

は IQ が参照される。しかし、IQ が知的障害者の能力を決定するものではなく、IQ は低くても日常生活や社会生活を家族や福祉職者の支援を受けながら、活動的に送ることのできている人もいる。

知的障害の障害特性は一概に言えない。手塚は、「認知の低さからくる適応力の弱さ、判断力の弱さ、自立性の弱さ、学習に時間がかかる、反復や固執性をもつ、コミュニケーションが上手にできない」などの「マイナスな説明になるが」と述べながら、「感性はむしろ鋭い」とも述べている（手塚 2002 : 24）。Kosciulek は、障害者が就労する際の課題として「A negative self-image（否定的な自己像）」を挙げており（Kosciulek 1998 : 112）、陳は「過去の経験で否定的な経験をしたという結果から導き出された（陳 2009 : 48）」とする。であれば、知的障害者の自己実現を図っていくためには、働くことにより家族や同僚に承認され、社会に貢献し、報酬で自らの生活を賄っていくという肯定的な経験をすることが必要となる。

本論文では、知的障害者の働くことに関する特性として、単純労働に耐える、肉体労働をいとわない、上司や同僚の指示に良く従うなどに視点をあてて就労支援を考察していく。これらがすべての知的障害者の特性であるわけではもちろんない。仕事に飽きやすい、体力がなく長時間立ってられない、周囲とのコミュニケーションが図れないなど、全く逆の特性をもつ障害者も多い。障害を特定できないことが知的障害の特性であるとも言えるであろう。本論文では、働く意欲を持ち、働く際に必要とされる能力を持つ人びととして知的障害者を捉えることとする。

第1章 日本の障害者就労に関する法制度と就労の課題

1. 障害者雇用促進法による障害者雇用の現状と課題

1. 1. 障害者雇用促進法による障害者雇用の現状

日本の障害者雇用は、1960年制定の「障害者の雇用の促進等に関する法律」に規定されている、事業主に一定割合の障害者雇用を義務づけた義務雇用制度が基本となっている。

各国の障害者雇用制度を、「機会平等型」、「義務雇成型」、「公的保障型」の3つに類型化し、その利点と問題点を述べた遠山は、「日本の割当雇用を基本とした義務雇用制度は、労働能力の低い障害者でも雇用されることが可能であり、中心施策の対象範囲は広い」（遠山 2001：83）と評価しながら、「障害者を雇用せずに金銭的負担などの代替義務を果たすという選択肢も認められているため」（遠山 2001：83）有効に機能しないと述べている。

義務雇用制度が導入された1976年当初から、制度の普及と障害者就労に尽力してきた手塚は、「障害者雇用は企業の社会的責任という基本理念として、大企業を中心に障害者雇用が飛躍的に進展した」（手塚 2000：2）とし、義務雇用制度とセットになった「障害者雇用納付金制度は、まさに日本の雇用促進施策の基本」（手塚 2000：189）として、この義務雇用制度を高く評価している。

法制定当初の「身体障害者雇用促進法」は身体障害者のみを対象としていたが、1987年の法改正により法定雇用率の対象を知的障害者にまで拡大し、名称が「障害者の雇用の促進等に関する法律」に変わり、また、雇用の進みにくい重度の身体障害者を2人として算定することとし、さらに、1992年改正では重度の知的障害者も2人として算定し、重度障害者の雇用を促進した。また、同年改正では、週20時間以上30時間未満の短時間労働者も0.5人として算定されることとなった。1998年改正において知的障害者の雇用が義務化され、法定雇用率が1.8%に引き上げられ、特例子会社での雇用を親会社の雇用率に算定できると定められた。

2005年改正により精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）の雇用も雇用率算定の対象となり、短時間労働（週20～30時間未満）の精神障害者についても0.5人として算定するが、雇用の義務化はなされていない。

2012年改正（2013年4月1日施行）により、法定雇用率が2.0%に引き上げられた。2016年4月1日からは、国連「障害者の権利に関する条約」の批准に向けて、雇用の分野における障害を理由とした差別を禁止する規定を含む、大幅な改正が行われる予定となっている。

現行の障害者雇用促進法は、「法定雇用率」の設定と、雇用率に満たない企業から「障害者雇用納付金」を徴収する規定が基本となる。

「法定雇用率」とは、常用雇用労働者が50人以上（2013年4月1日から）の一般事業主は、その常用雇用労働者数の2.0%以上（2013年4月1日から）の障害者を雇用しなければならないとするものである。別に、国・地方公共団体等は2.3%、都道府県の教育委

員会は 2.2%の法定雇用率が定められている。

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、特別の雇用管理が必要となるなど、健常者の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うこともあり、障害者雇用率制度に基づく雇用義務を誠実に守っている企業と、そうでない企業との間に経済的なアンバランスが生じる恐れがある。「障害者雇用促進法は、障害者の雇用に関する事業主の社会的連帯責任の円滑な実現を図る観点から、この経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図る」ため、事業主の共同拠出による「障害者雇用納付金制度」を設けている（高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用納付金制度について」）。

2008年の「障害者雇用納付金制度」の改正により、常用雇用労働者 201人以上 300人以下の中小企業事業主も納付金の申告、調整金の支給申請の適用対象となった。また、週 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者を、労働者数及び雇用障害者数に算入して納付金の申請を行うことが認められた。これらの改正は、2010年 7 月 1 日から施行されているが、2015年 4 月 1 日からは、常用雇用労働者数 101人以上の小企業事業主にも納付金の申告などの適用が拡大されることとなっている。障害者雇用率(2.0%)未達成の事業主(常用雇用労働者 200人以上)は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて 1 人につき月額 50,000 円(2012年 6 月 1 日現在)の障害者雇用納付金を納付しなければならない。

独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、事業主から障害者雇用納付金を徴収するとともに、その納付金を財源として障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金および各種助成金の支給を行っている。

雇用率算定の対象が身体障害者、知的障害者、精神障害者まで拡大し、短時間労働の者は障害の種別に関わらず 0.5 人と算定され、週 30 時間以上の常用雇用の重度の障害者は 2 人に算定するなど、企業の雇用率達成は容易となるかに見えた。

しかし、厚生労働省が毎年 6 月 1 日付で行う「障害者の雇用状況調査」による企業の実雇用率と法定雇用率未達成企業の割合は、表 1-1 のとおりとなっている。

表 1-1 実雇用率と雇用率未達成企業の割合

年度	実雇用率	雇用率未達成企業の割合	至近の主な法改正点
1993	1.41%	48.6%	1992 年重度障害者をダブルカウント
1998	1.48%	55.3%	1998 年雇用率 1.6%から 1.8%へ 特例子会社での雇用を算定
2003	1.48%	57.5%	2002 年精神障害者も雇用率の算定対象
2004	1.46%	58.3%	
2005	1.49%	57.9%	
2006	1.52%	56.6%	
2007	1.55%	56.2%	
2008	1.59%	55.1%	
2009	1.63%	54.5%	2009 年雇用納付金の対象事業所が拡大 短時間労働者を 0.5 人として算定 企業グループ算定特例を設ける
2010	1.68%	53.0%	
2011	1.65%	54.7%	

注 1：厚生労働省毎年発表の「障害者の雇用状況」より筆者作成

注 2：法定雇用率は、1993 年 1.6%、1998 年以降 1.8%

注 3：「障害者の雇用状況」の「雇用率未達成企業の割合」が、2005 年度より「雇用率達成企業の割合」の発表に変更されたため、未達成企業の割合に修正して作成

1. 2. 障害者雇用促進法が持つ制度上の課題の考察

手塚は、日本の「障害者雇用納付金制度は最も重要な制度であるとともに、確固とした制度として継続されなければならない」が、「基本的な課題をもっている」（手塚 2000：275）と指摘している。「雇用が進むと制度が成り立たなくなる」（手塚 2000：275）という、制度そのものの矛盾の存在である。障害者雇用が進み、法定雇用率を達成したら雇用納付金の納入がなくなり、納付金を原資とした給付金や助成金は支出できなくなり制度は崩壊する。それを防ぐために手塚は「①雇用納付金の単価を上げる。②法定雇用率を上げる。③300 人以下の企業からも納付金を徴収する。④助成金の支出を押さえる」（手塚 2000：276）などの財源確保の方法を提案している。

すでに 2010 年 7 月から常用雇用労働者 201 人以上の事業主から納付金の徴収が始まっており、2015 年 4 月からは常用雇用労働者 101 人以上の事業主に拡大されることとなっている。また、2013 年 4 月から法定雇用率は 2.0%に引き上げられ、法定雇用率の対象が従業員数 50 人以上の事業主となる法改正が施行されている。

雇用納付金制度は、「障害者雇用における事業主の経済的負担の不平等を企業間で調整し

ていく」(高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用納付金制度について」という理論によって成り立っているが、手塚は、「企業で働く障害者を企業にとっては経済的負担ととらえる考え方は、国際的動向からみても改革していかなければならない」(手塚 2000 : 282) と述べる。障害者を雇用することは企業に経済的負担を課すため、その負担を公平化するという雇用納付金・助成金の根本理念そのものが問われるべきであると指摘している。

手塚は、自身が「身体障害者雇用促進法」の策定に関わり、法成立後の制度の普及にも尽力してきており、雇用納付金制度による障害者雇用促進が一定の役割を果たしてきたことを高く評価している。しかし、障害者雇用が進むにつれて、前記のような法制度そのものが持つ課題が現れてきた。「障害者雇用のわく」の中で雇用された障害者は、企業の経済的負担は増すが社会的責任上雇用するとする「わく」の中でしか「働き」を評価されない(手塚 2000 : 6)。知的障害者はさらに「働く能力が低い者」とされ、「担当させる仕事がない」、「人事管理の仕方がわからない」(厚生労働省 2008 : 18)として、雇用から遠ざけられる状況も起きてきている。

1. 3. 特例子会社での雇用の考察

雇用促進法は企業の雇用率達成をはかるため、特例子会社や事業協同組合による障害者雇用を親会社の雇用率に算定する制度を設けている。特例子会社は従業員の 20%以上の障害者を雇用しなければならない規定になっているが、ほとんどの特例子会社が 50%以上の障害者を雇用しているとみられている。特例子会社は設立の目的として、当初、身体障害があるために働く際に生じる困難を軽減するために必要な特別な施設・設備を 1ヶ所に集中すれば、整備に係る経費が節約できることなどが想定されていたが、知的障害者の雇用が進むにつれ、人事管理や業務配分がしやすいとのメリットがあるとして、知的障害者の雇用に関しての特例子会社が増えてきている。

猪瀬は、特例子会社が知的障害者を雇用するメリットとして、「一般企業の中に能力面に差がある知的障害者と健常者を一緒に働かせた場合、仕事面や職業生活支援で健常者の不満が生じるなど、職場に混乱を招く恐れがあり、それよりも知的障害者でまとめた方が、彼ら特有の障害特性から、逆に管理がし易いなどのソフト面の効果」(猪瀬 2008a : 22)を挙げている。しかし、伊藤修毅は健常者からの隔離性の課題を強調し、特例子会社を「民間企業による一般雇用の形態をとりつつも、障害者が一般の職場から隔離されている『シェルター』の性質が内包される」(伊藤修毅 2012 : 123)と述べている。

障害者が働くということは、障害者が社会の一員として、働くことを通して社会に参加することである。管理や経済効率のために、障害者を健常者から隔離し見えなくすることは、障害者就労支援の理念であるべき「共に働く社会」から遠ざかることになる。

協同労働の働き方による障害者雇用のあり方を研究した古澤は、協同労働の「働く者同士の協同」は『働き合う』という言葉で表現(古澤 2012 : 110)され得るとする。「障

がいのある仲間の働く姿勢を見て、他の仲間たちが今までやっていた仕事を見つめ直したり、ライバル心が生まれ、「障がいのある人にもない人にも良い影響を与える」（古澤 2012：110）と述べる。鹿児島県雇用支援協会の「障害者雇用実態調査結果」の自由記入欄の回答に、「障害者を雇い入れて大変と感じるよりも、学ぶことが多い」（鹿児島県雇用支援協会 2007：31）との意見も掲載されている。

特例子会社は大企業での知的障害者の雇用を実際的に進めている。そうであっても、雇用率達成のための雇用であっていいのかを問い直すべきであると考え。

2. 障害者総合支援法の就労支援の現状と課題

2. 1. 障害者総合支援法成立の背景

2000年6月に「社会福祉の増進のための社会福祉事業法等の一部を改正する等の法律」が成立し、その改革の一つとして障害者福祉に関するサービスは、2003年4月より従来の措置制度から支援費制度に移行した。

支援費制度は、障害者福祉サービスの利用において支援費支給を希望する者は、都道府県知事の指定した指定事業所、施設に対し障害者（もしくは代理者）が直接利用を申し込み、同時に市町村に対して支援費支給の申請を行う。市町村は支給を行うことが適切であると認めるときは、支給決定を行う。障害者は決定の範囲内で障害者福祉サービスを利用し、障害者本人と扶養義務者の負担能力に応じて（「応能負担」）市町村が定めた利用料を、事業所に支払う方式を採った。この「支援費制度」の導入により、一定のサービス提供体制の整備が図られ、在宅サービスの利用者数が1年半で1.6倍になるなど新たなサービス利用者が増え、地域生活支援が前進する一方で、新たな利用者の急増に伴いサービス費用が増大し、支援費制度は2年余りで財政的に破綻する事態となった。

国は支援費制度への移行に関する財政的な予見の甘さを、国民や障害者が自ら費用負担する制度の構築で補おうとし、介護保険制度との統合案や、障害者自立支援法案を上程してきた。「障害者自立支援法」案は、障害のある人びとなどの運動で一旦廃案になったものの、2005年10月に成立、2006年4月（一部2006年10月）から施行されることとなった。

障害者自立支援法は、①障害者施策を3障害一元化、②利用者本位のサービス体系に再編、③就労支援の抜本的強化、④支給決定の透明化、明確化、⑤安定的な財源の確保、の5つのポイントを示した。社会資源活用のための規制緩和や、国の財政負担（1/2）を明確化し、さらに利用者への応益負担を求める制度を設けた。

その障害者自立支援法は、定率の利用者負担に対する障害者本人や家族などからの批判、費用負担の困難によるサービス利用の中止、サービス提供事業所の計画策定などに係る事務量の激増や、利用減少による収入減などの課題が出現し、2006年12月、2007年12月と立て続けに利用者負担軽減などの一部改正を行わなければならない状況に陥った。

2008年には、全国の障害者が「障害者自立支援法訴訟全国弁護団」の支援をうけて、特

に、障害者自立支援法が応益負担を導入したことを争点とした違憲訴訟を提起した。2009年11月に厚生労働省が行った同年7月時点（2006年3月時点との比較）での「障害者自立支援法の施行前後における利用者の負担等に係る実態調査結果」によると、87.2%の者の実費負担が増加し、その平均増加額は8,518円であり、特に、低所得者において実費負担が増加しており、93.6%の者が増加し、平均増加額は8,452円との結果が示され（厚生労働省2009）、訴訟団の訴えの正当性が国の調査でも明らかにされた。

障害者自立支援法の改正案が2009年3月（衆議院解散により廃案）と、2010年5月（衆議院本会議で採択、参議院本会議での可決を待つばかりの時期に突然の国会閉会により廃案）の2回、国会に上程されたが廃案となった。2010年11月に新たに国会に提出された改正案は12月に成立、2012年4月から応益負担を廃し、応能負担（実質的な負担金廃止）にすることを規定した。

2011年7月の障害者基本法改正を経て、障害者自立支援法に代わる新しい法律の検討が進められた。2012年3月に「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律」案が閣議決定、国会に提出され、6月27日に公布された。この法律の第1条（題名）で「障害者自立支援法を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とする。」とし、障害者自立支援法は「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」に名称が改められることとなった。

2. 2. 障害者総合支援法における就労支援

障害者自立支援法は就労支援を大きな柱としていたが、2013年4月施行の障害者総合支援法では就労支援に係る規定は改正されていない。

障害者自立支援法における就労支援、そしてその就労支援を踏襲する障害者総合支援法の就労支援は、「就労移行支援」と「就労継続支援A型（雇用型）」、「就労継続支援B型（非雇用型）」の3つがある。

「就労移行支援」は、就労を希望する65歳未満の障害者で、一般の事業所に雇用されることが可能とみなされる者を対象として、一般就労への移行に向けて支援事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探しや、就労後の職場定着の支援を行うものである。想定される対象者として、特別支援学校を卒業したが就労に必要な体力や知識などが不足しているためこれらを身につけたい者や、就労していたが体力や適性などにより離職したが適性に合った職場への再就労に向けての訓練を受けたい者、施設退所者の就労へ向けての能力の向上に向けた訓練を受けたい者などである。支援を受けられる期間に制限（2年間）がある。

「就労継続支援A型」は、一般の事業所に就労することは困難であるが、雇用契約して就労することが可能な者を対象として、雇用契約して就労の機会を提供するものである。対象は、特別支援学校を卒業したが一般就労は困難とみなされる者、一般就労していたが

離職し体力や適性から一般企業への再就労は困難とみなされる者などである。

「就労継続支援 B 型」は、一般の事業所に就労することは困難であり、また、雇用契約して就労することは困難な者に対し、支援事業所内において雇用契約は結ばずに就労の機会を提供する。対象は、就労移行支援によって一般就労がかなわなかった者や、一般就労していたが体力や適性が合わず離職し、年齢などにより契約型の就労は困難と見なされる者となっている。

障害者総合支援法の就労支援においては、雇用契約を結ぶ「就労継続支援 A 型」は労働関係法規が適用され、賃金、労働時間や休日などの保証がなされる。「就労移行支援」と「就労継続支援 B 型」は雇用契約がないため労働関係法規は適用されない。作業中や通勤時の事故や病気への補償もない。

2. 3. 障害者総合支援法の就労支援の現状と課題の考察

総合支援法の「就労支援」は、一般就労へ向けての期限（2 年間）を設けての「就労移行支援」と、一般事業所に雇用されることが困難な障害者に対し期限を設けない「就労継続支援 A 型（雇用型）」と「就労継続支援 B 型（非雇用型）」とが準備されている。2006 年の自立支援法施行により、従来の小規模作業所・授産施設などは法制定後 5 年以内（2011 年度まで）に、地域活動支援センター・就労移行支援・就労継続支援などに事業移行することが求められた。

「きょうされん」が行った 2011 年度（2010 年 4 月時点）の「小規模作業所・地域活動支援センター運営・活動についての実態調査の結果」による小規模作業所・地域活動支援センターの事業移行状況の調査によると、移行が確定している、または移行を予定している事業は、就労支援を事業としない地域活動支援センター（21.6%）、生活介護事業（18.3%）と、一般就労を目的としない就労継続支援 B 型（53.1%）への移行が多くを占めている。一般就労へ向けての支援を行う就労移行支援は 2.9%、雇用契約して就労支援を行う就労継続支援 A 型は 1.5%に過ぎない（きょうされん 2011）。

自立支援法以前の授産施設の目的も、必要な訓練を行い、就労能力を高めて一般企業への就労を支援するというものであったが、現状は年間 1%程度の就労しか実現していなかった。入所期間が長くなるにつれ、授産施設としての本来の目的が果たされなくなっていた。自立支援法施行により就労移行支援事業所に移行することになったが、施設側にも 2 年間という短い期間での一般就労は困難だろうとしている職員が多かった。期間内での一般企業での就労がかなわない場合、その障害者は期間限定の無い就労継続支援を利用することになり、本人や家族の努力によってのみしか一般就労の機会を得られないことになる。

厚生労働省「2011 年 2 月 22 日、障害保健福祉関係主幹課長会議資料」による「小規模作業所の自立支援事業への移行状況」では、2010 年 4 月時点で 74.7%の小規模作業所が新体制等へ移行していると報告している。同資料によると 2006 年 4 月時点の小規模作業所数は 5,777 か所であったが、2010 年 4 月時点では 1,505 か所となり、4,451 か所が事業

移行し、その内訳は、地域活動支援センター2,417 か所 (54.3%)、個別給付事業 1,618 か所 (36.4%)、個別給付事業と統合等が 416 か所 (9.3%) となっており (厚生労働省 2011)、前述した「きょうされん」の実態調査とは、調査対象事業所、調査事業所数、調査項目が異なるため、同じ時期の調査結果に相違が出ているが、就労支援を事業としない地域活動支援センターへの移行が多いことが明らかにされている。

2. 4. 学卒者の就労と障害者総合支援法の課題の考察

文部科学省が毎年行う学校基本調査による、特別支援学校²の卒業者の進路は表 1-2 のとおりとなっている。

身体障害、知的障害、虚弱児を含む養護学校においても、盲・ろうも含む特別支援学校においても、卒業と同時の就職者は約 2 割であり、約半数の卒業者が卒業と同時に施設入所となる。その内容は夜間の施設入所支援と、日中活動としての就労支援と、就労支援を目的としない自立訓練・生活介護などを組み合わせて利用するものである。

表 1-2 特別支援学校 (高等部) の卒業後の進路状況 (単位: 人、() 内は%)

	卒業生総数	進学者(大学等、専修学校)	就職者
2002 年度	10,860	183 (1.6%)	2,206 (20.3%)
2003 年度	11,480	175 (1.2%)	2,220 (19.3%)
2004 年度	11,667	199 (1.7%)	2,349 (20.1%)
2005 年度	12,240	201 (1.7%)	2,457 (20.1%)
2006 年度	12,891	199 (1.5%)	2,890 (22.4%)
2007 年度	13,492	222 (1.6%)	3,091 (22.9%)
2008 年度	14,400	512 (3.6%)	3,513 (24.4%)
2009 年度	14,966	514 (3.4%)	3,547 (23.7%)
2010 年度	16,073	559 (3.4%)	3,792 (23.6%)
2011 年度	16,854	555 (3.1%)	4,096 (24.3%)
2012 年度	17,707	552 (3.0%)	4,220 (25.0%)

注 2007 年度までは、盲学校・ろう学校を除く養護学校卒業生。2008 年度からは、すべての特別支援学校卒業生。

資料 文部科学省「学校基本調査」(2002 年度、2003 年度、2004 年度、2005 年度、2006 年度、2007 年度、2008 年度、2009 年度、2010 年度、2011 年度、2012 年度)

前述したとおり、障害者総合支援法の就労支援は一般就労を目的としない就労継続支援

² 2006 年 6 月の学校教育法改正により、2007 年 4 月からそれまでの養護学校・盲学校・ろう学校から特別支援学校に改変された。

B型の提供がほとんどを占めている。手塚は、知的障害者にとっての働く意義を認め、「働く場所が大企業でも中小企業でも、授産施設や小規模作業所で働くのも、全く同じ意義と価値を持っている」（手塚 1986：7-8）と述べている。知的障害者は働くことで自己実現をはかっていくと捉えるからである。しかし、後述するとおり福祉的就労の工賃は生活を賄うにはほど遠く、また、福祉事業所が用地確保の関係から郊外に設けられていることが多いことなどにより、福祉的就労は障害者を社会から隠し、隔離してしまう恐れがある。

3. 「障害者雇用実態調査」による知的障害者雇用の現状と課題

3. 1. 雇用される知的障害者の数の変遷に関する考察

厚生労働省が5年ごとに行っている「障害者雇用実態調査」結果から障害者雇用の現状を雇用者数と賃金に着目して見ていきたい。当該調査は、1993年度および1998年度は週30時間以上の常用雇用障害者のみを対象としているが、2003年度以降は週所定労働時間が20～30時間および20時間未満の短時間労働者も調査対象とされている。前述したとおり、1987年度の雇用促進法改正により知的障害者も雇用率算定の対象とされ、法定雇用率はそれまでの1.5%から1.6%に引き上げられ、1998年度には知的障害者の雇用が義務化され、法定雇用率は1.8%となった。なお、法定雇用率は常用雇用の重度障害者を2人、短時間雇用の重度障害者を1人、短時間雇用の重度以外の障害者を0.5人と算定するが、「障害者雇用実態調査」は、雇用実数の調査がなされる。雇用される知的障害者の実数は表1-3のとおりとなっている。

表 1-3 雇用される障害者の数 (単位：千人)

	知的障害者		身体障害者		精神障害者	
		前回比		前回比		前回比
1993年度調査	60		344			
1998年度調査	69	15.0%増	396	15.1%増		
2003年度調査	114	62.9%増	369	6.8%減	13	
2008年度調査	73	63.5%減	346	9.4%減	29	103.0%増

注 1993年度、1998年度は週30時間以上の常用雇用障害者、2003年度、2008年度は週20～30時間未満及び週20時間未満の短時間労働者を含む。

資料 厚生労働省「平成5年度身体障害者等雇用実態調査」（1993年）

厚生労働省「平成10年度障害者雇用実態調査」（1998年）

厚生労働省「平成15年度障害者雇用実態調査」概要（2003年）

厚生労働省「平成20年度障害者雇用実態調査」概況（2008年）

1998年度の知的障害者の雇用実数の増加は、知的障害者の雇用を義務化する障害者雇用促進法改正（1998年4月施行）がなされたことから、雇用のための施設・設備の整備のコストが身体障害者より低額に抑えられるメリットがあり、また、身体障害者よりも低賃金での雇用が可能であるうえ、知的障害者の雇用に対しても雇用調整金や助成金の支給がなされるなど、経済的な効率が高いことにより、雇用が促進された結果と考えられる。2003年度の急激な増加は、1992年度の法改正により短時間労働者も雇用率算定の対象とされたことにより知的障害者の短時間労働の雇用が進んできていることがあって、2003年度調査では短時間労働者が調査対象とされたことによる効果と考えられる。

しかし、2003年度と同様に短時間労働者も対象とした2008年度調査の知的障害者の雇用実数は1998年度レベルまで減少している。

その要因として第1に、働ける年齢層の知的障害者数の減少が考えられる。2000年度と2005年度の「知的障害児（者）基礎調査」を比較してみると、満18歳以上の在宅の知的障害者の数は5年間で約6万8千人増加（前回比30.9%増）しているが、年齢階級別での増加をみると、20～29歳層で4.8%増、30～39歳層で67.6%増、40～49歳層で16.4%増、50～59歳層で40.0%増、65歳以上で66.3%増と、在宅の知的障害者の高年齢化している傾向にあり、働ける年齢層の知的障害者数が減少していることが推測される。

「障害者雇用実態調査」（厚生労働省2003・2008）の年齢階層別雇用者数は、知的障害者は若い年齢層で雇用される割合が高く、40歳代層からの雇用数が急速に減少することを示している。山口（1997）の雇用事例や、植田（2002）の加齢に関する研究、高見他（1995）の体力に関する研究など、知的障害者は40歳代以降、急速に体力の衰えがみられ、就労能力が低下することが示されている。高年齢化と相応して、雇用実数が低下していることが考えられる。

「2005年度知的障害児（者）基礎調査」による在宅の知的障害者の日中活動の場は、「職場・会社」と「作業所」は2000年度より約3割減少し、逆に「通所施設」、「デイサービスセンター」は約3割増加している。

第2の要因として、2006年度施行の障害者自立支援法の影響が考えられる。自立支援法は就労支援を大きな柱のひとつにしたが、法に規定される事業移行に際し就労支援を事業としない地域活動支援センターや、一般就労への支援を事業としない就労継続支援事業への移行をする事業所が多いという調査結果が示されている（きょうされん2011）。自立支援法による事業所への報酬は利用実績により支払われるため、一般就労支援を事業としない事業所への囲い込みが発生している恐れがある。また、従来の授産施設における一般企業への就労が年1%程度であったことから、福祉事業所の就労支援は福祉的環境のなかでの就労継続支援という安全策に陥っていることも考えられる。

第3の要因として、2000年以降、日本経済は長い低迷期にあり大幅な回復は望めない状況にあり、健常者を含む新規雇用が停滞していることに加え、現に雇用されている労働

者のリストラすら起きている。これらの雇用情勢は障害者雇用にも影響を与え、知的障害者の雇用数の減少につながっていることが挙げられる。

3. 2. 雇用される知的障害者の賃金の考察

障害者雇用促進法は、企業に対し障害者の賃金を支払う際、最低賃金を下回ってよいことを認めている。1993年度の「障害者雇用実態調査」をもとに、「障害者の賃金・労働時間および勤続年数の現状」を研究した茅原（1995）は、雇用の量的な水準を上げるためにこの方法の効果を認めている。知的障害者の賃金は表1-4のとおりとなっている。

表1-4 常用雇用知的障害者の賃金（きまって支給する給与）（単位：千円）

	常用雇用知的障害者	常用雇用身体障害者	常用労働者全体
1993年度 計	112	250	271
男子	118	275	
女子	101	169	
1998年度 計	118	283	286
男子	132	309	
女子	101	198	
2003年度 常用	125	267	279
短時間	80	118	
2008年度 常用	124	268	274
短時間	83	197	

注1 常用労働者全体は厚生労働大臣官房政策調査部「毎月勤労統計調査月報」（1993年9月分、1998年9月分、2003年9月分、2008年9月分）

2 「きまって支給する給与」とは労働契約、団体協約あるいは事業所の給与規定によってあらかじめ定められた支給条件、算定方法によって支給される給与であって、超過労働給与も含む。

3 2003年度、2008年度は、週所定労働時間別の賃金の調査に変更となり、男女別の調査は行われていない。週30時間以上の常用雇用の賃金と週20～30時間の短時間労働者の賃金を参照する。

資料 厚生労働省「平成5年度身体障害者等雇用実態調査」（1993年）

厚生労働省「平成10年度障害者雇用実態調査」（1998年）

厚生労働省「平成15年度障害者雇用実態調査」概要（2003年）

厚生労働省「平成20年度障害者雇用実態調査」概況（2008年）

厚生労働大臣官房政策調査部「毎月勤労統計調査月報」（調査年度の9月の賃金）

知的障害者の賃金はどの年度でも、常用雇用労働者全体および身体障害者の賃金の約4割になっている。これについて茅原は、知的障害者は「生産性の低い労働者であるという

一般通念、偏見や統計的差別によって賃金が低く抑えられている。また実際に雇用している雇用主が知的障害者の勤務状態から判断して生産性に見合った賃金を支払っていると考えられる」(茅原 1995 : 87) と述べている。

知的障害者の労働時間は、1993 年度・1998 年度と 2003 年度・2008 年度では調査対象労働時間が異なっているが、常用雇用のみを対象とした 1993 年度・1998 年度では知的障害者の労働時間は、身体障害者・常用雇用労働者全体より長くなっている。短時間労働も対象とした 2003 年度・2008 年度の調査においても、知的障害者の労働時間は 2008 年度の週 30 時間以上の常用雇用の者以外のすべてで、身体障害者よりも長くなっている。

知的障害者が長時間の労働を強いられながら低賃金になっていることについて、茅原 (1995) は知的障害者の職務遂行能力に見合った労働時間・賃金であるとしている。しかし、知的障害者を雇用している企業は、知的障害があるために作業能力が劣っているとはいえないとしている(山口 1997・大林 2010)。1998 年度の「障害者雇用実態調査」によると知的障害者の約 8 割が雇用される中小企業において、重度の知的障害者の賃金は知的障害者全体の賃金(118 千円)に比し遜色のない額(120 千円)となっている。茅原は知的障害者の賃金は、「生産性の低い労働者」としての生産性賃金が支払われている(茅原 1996 : 87)としているが、中小企業(30~99 人規模)に雇用される知的障害者の賃金(126 千円)が、雇用される知的障害者全体の賃金よりも多くなっていることをみると、中小企業がその事業所規模ゆえに、知的障害者の働く能力を正當に評価でき、生産性の低い者との判断をしないため、それに値する賃金を支払っていると説明できる。

3. 3. 福祉的就労の工賃の考察

手塚は知的障害者が働くことの意義を認め、働く場は「大企業で働くのも、小企業で働くのも、また授産施設や小規模作業所で働くのも、全く同じ意義と価値をもっている」(手塚 1986 : 7) と述べているが、働くことの意義を認めるならば、働いて得た賃金で生活できることが必要なのではないかと考える。しかし、福祉的就労の工賃³は厳しい現状にあり、生活を支える報酬となっていない。

ヤマト福祉財団を設立した小倉は、小規模作業所の「月給一万円に驚いて、自立とはほど遠い」(小倉 2003 : 27)としている。「報酬月額 1 万円」は、現在でも続いている。南日本新聞 2011 年 12 月 31 日のくらし欄の記事に、鹿児島県内の就労支援施設の 2010 年度の工賃は「月 1 万 3 千円」と報じられている。きょうされんが 2011 年 5 月に報告した 2010 年 9 月時点での全国の小規模作業所の平均月額工賃は 7,639 円となっており、月額工賃 0 円の作業所も存在している。自立支援法施行前の 2005 年 3 月報告(調査基準日 2005 年 2 月 1 日)での平均月額工賃 7,343 円から、5 年間で約 300 円の増にとどまっている。工賃での生活はかなわず、障害年金(81.9%)や生活保護(16.2%)の受給をうけての生

³ 福祉的就労による報酬は「工賃」とされている。

活となっている（きょうされん 2011）。

働くのであれば、その仕事を報酬で評価されるべきではないだろうか。「お仕事に行く」と誇らしげに話す知的障害のある人を見ると、その誇りを報酬で応えたい思いに駆られる。年金や生活保護と各種の助成によって生活することが可能なのだから、生活を活動的に送るための就労でいいというのだろうか。福祉的就労を否定するのではない。手塚（1986）の働く意義も認める。しかし、働いて工賃 0 円では納得できにくい。

4. 現行制度での就労の課題と展望

「障害者雇用実態調査」は、知的障害者は障害の程度に関わらず雇用されて働くことができることを示した。また、知的障害者は多くが事業展開の地域が限られる小規模の事業所に雇用されることを明らかにした。小規模の事業所であるからこそ、事業収益を上げるための事業主や従業員の努力は真摯であろう。たとえ障害を持つ人であれ事業所の存続のために必要な作業を成し遂げることが求められるが、雇用されている知的障害者はその期待に十分こたえていることは明らかである。知的障害者が働く能力が低い者とする通念を、雇用されて働く知的障害者自身を変えていっている。

しかし、これまで述べてきたように、現行の就労支援の法制度には限界があり、今後大幅な就労者数の増加は望めない現状にある。総合支援法の就労支援は就労継続支援 B 型を提供する事業所が大多数であり、知的障害者の一般就労への道は狭くなってきている。

知的障害者の就労の意欲は高く、それを率直に言葉にする。「働きたい」、「働いてアパートで一人暮らしをしたい」。「第 4 章」、「第 5 章」において、その意思が仕事につながるような働き方として「協同労働」を提案し、また、知的障害者が就労可能な職種として「介護」の可能性を検討する。

第2章 日本のCSRと障害者雇用

1. CSR の概念

CSR (Corporate Social Responsibility) は、邦訳では「企業の社会的責任」と表記される。CSR という概念は、「21世紀に入り頻繁に登場する」ようになった(岡本 2004: 3)。岡本は、「CSR の現状, 本質, 重要性は明確に説明しにくい, その理由の第一は CSR が多分野に関連した学際的領域であること, 第二は CSR そのものが時代の要請により日々変化していること」を挙げている(岡本 2004: 3-4)。

谷本は、CSR を「企業活動のプロセスに社会的公正性や環境への配慮などを組み込みステイクホルダー⁴(株主, 従業員, 顧客, 環境, コミュニティなど)に対し、アカウントビリティを果たしていくこと。その結果、経済的・社会的・環境的パフォーマンスの向上をめざすこと」と定義している(谷本 2004: 5)。

2004年の「European Multistakeholder Forum on CSR」が発表したCSRの定義は、「CSR is the voluntary integration of environmental and social considerations into business operations, over and about legal requirements and contractual obligations. CSR is about going beyond these, not replacing or avoiding them.」(European Multistakeholder Forum on CSR 2004: 3)としている。

本論文でも、CSR を次のように定義し論を進めることとする。CSR とは企業が利益を追求するだけでなく、企業活動が社会に与える影響に責任を持ち、あらゆるステイクホルダー(Stakeholder)からの要求に対して適切な意思決定をすることを意味する。

CSR は、アメリカ型のステイクホルダーに対して説明責任を果たし、財務状況や経営の透明性を高めるなど、適切な企業統治とコンプライアンスを実施し「リスクマネジメント」と「内部統制」を徹底する活動と、ヨーロッパ型の企業の未来への投資の一環として、持続可能な社会を実現するため環境や労働問題などに企業が自主的に取り組む活動という、2つの側面があるとされる。

また、CSR はコンプライアンスそのものや、営利活動の一環として行われる顧客や消費者にその企業に対しての信頼や安心感などのプラスイメージを与えるPR(Public relation)活動、CI(Corporate identity)活動とは区別される。企業倫理が営利活動を含めた企業のすべての活動の規範であるのに対し、CSR は企業の自発的活動である。しかし、日本では利益を目的としないフィランソロピー(philanthropy: 企業の行う慈善活動)やメセナ(仏語 *mécénat*: 企業による芸術・文化の援護活動)も含むものとされている。

就労する際に健常な人びとよりも更に大きな困難を持つ障害者雇用について、CSR はどのような役割を果たしているのか、今後どのような役割が期待されているのかをみてみたい。

⁴ Stakeholder のカタカナ表記は、文献により「ステイクホルダー」または「ステークホルダー」となっているが、原文のまま引用する。

2. 日本の企業の CSR の範疇

三井生命『三井生命 CSR レポート 2008』、三菱化学株式会社『CSR レポート 2008』などの企業の CSR レポートをみると、日本の企業の CSR は、企業の製品の開発・製造・販売に関する責任の分野、企業の財務の説明責任に関する分野、人事や労働者保護に関する分野、持続可能な社会づくり、環境保護に関する分野などが挙げられている。

谷本他は「第 2 部 CSR の課題」として、「労働と CSR」（谷本他 2004：78 - 97）、「女性と CSR」（谷本他 2004：78 - 120）、「人権と CSR」（谷本他 2004：121 - 140）、「消費者と CSR」（谷本他 2004：141 - 157）、「アクセシブルデザインと CSR」（谷本他 2004：158 - 176）、「環境と CSR」（谷本他 2004：177 - 200）、「コミュニティと CSR」（谷本他 2004：201 - 219）、「金融機関と CSR」（谷本他 2004：220 - 236）を挙げており、これらが CSR の範疇を示していると考えられる。その内容を概観すると、アメリカ型のコンプライアンス重視の CSR がみえてくる。

3. CSR と障害者雇用への取り組みの現状

CSR がこのように注目されはじめたきっかけの一つとして、1980 年代のグローバル企業による発展途上国での強制的な児童労働に対する廃止運動、女性が収入を得るための新しい仕事の創設の活動や、ヨーロッパを中心に拡大している若者の失業の問題など、雇用・就労の課題が存在する。

就労するにあたり健常者よりも困難を持つ障害者雇用について、藤井は『社会的疎外に反対するビジネスのヨーロッパ宣言』(CSR Europa1996)の行動指針にあげられている「社員の採用にあたり、長期失業者への偏見及び若年者、技能の低い者、身体障害など就職に苦勞している応募者への偏見は排除されるべきだ」（藤井 2005：25-26）とする一文を紹介している。EU 諸国の障害者雇用の基本理念は差別禁止法にあり、障害のある人の雇用への均等な機会を保証するために、障害者の雇用への参加や訓練へのアプローチを雇用主が負担することを求めている。

日本の企業における障害者雇用は、雇用納付金を伴う障害者雇用促進法による義務雇用によってなされている。2011 年 6 月 1 日現在における法定雇用率 1.8%のところ、実雇用率は 1.65%、雇用障害者数は 36 万 6,199 人（総障害者数約 716 万人）となっている。法定雇用率そのものが、同じ義務雇用制度を採る EU のドイツ、フランスの 6%に比較し低いままに据え置かれているにも関わらず、その雇用率達成企業の割合が 45.3%（2011 年 6 月 1 日現在）と半数に満たない（第 1 章表 1-1）。

佐渡他が行った企業に対するアンケート調査によると、「障害者を雇用した場合の効果」について「法令を遵守することができる」、「障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消できる」、「企業の社会的責任（CSR）を果たすことができる」の 3 項目に高い回答を得ている（佐渡他 2010：61）。また、「障害者雇用の理由になるもの」として「法令を遵守することができる」、「企業の社会的責任（CSR）を果たすことができる」の回答を得ている（佐

渡他 2010 : 62)。しかし、同じアンケートで「CSR 専任の部署（もしくは専任者⁵）の有無」については 66.3%の企業が「担当部署ないし担当者を置いている」にも関わらず、72.4%が「障害者雇用を企業の社会的責任の取り組みの一環としていない」と回答している（佐渡他 2010 : 69）。「CSR と障害者雇用との関係」については、「障害者雇用は企業の社会的責任として重要である」という項目に対して 94.6%が「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答している（佐渡他 2010 : 70）が、「障害者雇用は環境問題などに比べ、企業の社会的責任としてのアピール性に欠ける」に対して「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した企業が半数近くになっている（佐渡他 2010 : 70）。

企業はアピール性によって CSR の範疇を測っており、障害者雇用は雇用率達成という法令遵守の意味から障害者雇用に取り組むが、社会的責任としての自発的活動とはなっていない。この調査結果について山田は、「障害への配慮の必要性を認識している通常の企業は少数に留まっている」（山田 2011 : 235）と述べている。

経済同友会は、2003 年 3 月に発表した『第 15 回企業白書：「市場の進化」と社会的責任経営—企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて—』の中心テーマを「企業の社会的責任」としている。2003 年度には「企業の評価基準」を用い会員所属企業の代表者による自己評価の回答結果を集計・分析し、『日本企業の CSR : 現状と課題—自己評価レポート 2003』を発表している。その後も「企業評価基準」を用いた「自己評価レポート」の結果を公表しているが、『日本企業の CSR—進化の軌跡—自己評価レポート 2010』においては、「自己評価シート」の設問のなかに「若年者雇用の取り組み」（経済同友会 2010 : 24）や「非正規型社員との対話」（経済同友会 2010 : 25）は取り上げられているが、障害者雇用に関しては設問が準備されていない。

工藤・佐藤他（2005）の労働政策研究報告書『CSR 経営と雇用—障害者雇用を例として—』においては、『労働における CSR のあり方に関する研究会～中間報告～』（2004/4/24）が示した「社会報告書（サステナビリティ報告書）」に盛り込むことがのぞましいと考えられる項目の一覧表に「障害者雇用」が入っていることを評価し、「企業にとって労働の CSR を推進する上で、障害者雇用の問題を避けてとおることはできない」、「『障害者雇用』は法定の障害者雇用率の達成という明確な目標があることもあってか『コンプライアンス対応』の枠組みで位置づけられている」（工藤・佐藤他 2005 : 19-20）と、障害者雇用を企業の CSR のなかで位置づけることの重要性を述べている。

しかし、その 5 年後の調査では、佐渡他（2010）による研究報告のとおり、環境課題や文化活動支援などに比べ障害者雇用は社会へのアピール度が低いと判断され、必要ではあるが積極的に対応するものでもないと認識されていることが明らかになってきている。

4. 企業の CSR と障害者雇用の課題の考察

⁵ 原文では「先任者」と表記されているが、筆者の責任において「専任者」と表記し、引用する。

障害者雇用促進法には、雇用率未達成の企業は未達成の雇用者数に応じて雇用納付金を徴収され、雇用のための積極的な方策を講じなければ企業名を公表するという罰則が定められている。雇用率を達成しなければ、雇用納付金納入によって営利的に企業の損失となり、企業名が公表され企業イメージが低下する。逆に雇用率を達成すれば雇用調整金・報奨金が支給され各種助成金が受けられる。雇用に積極的に取り組む企業は「優良企業」として厚生労働大臣により表彰され、マスコミでも報道される。

障害者雇用に関する企業の CSR は、確かに雇用率達成という量的な成果が公示される。「第 1 章」表 1-1 に示したとおり、実雇用率と雇用率達成企業の割合も年々増加しているが、重度障害者をダブルカウント、短時間労働者を重度なら 1 人、重度以外を 0.5 人にカウントでき、障害者雇用を目的とした特例子会社や企業グループ・事業協同組合などでの雇用を本社が算定するなど、雇用率達成を目的とした法改正がなされているにもかかわらず、雇用率達成企業の割合は半数を下回っている。

この結果は、コンプライアンスの障害者雇用では限界があることを示している。先に示した経済同友会の「自己評価シート」に障害者雇用に関する設問が無いことや、労働政策研究・研修機構の報告書（佐渡他 2010）の、障害者雇用は環境問題に比べアピール性が低いとする回答と同様の結果となっている。

では、CSR における障害者雇用は法が規定する雇用率達成に関するコンプライアンスとその結果の企業イメージ向上の視点のみで捉えられていいのだろうか。

水尾他は、CSR を「企業組織と社会の健全な成長を保護し、促進すること目的」とすると定義し、「社会や企業をさまざまなリスクから保護する」「予防倫理」と「社会の福祉や健全な成長を積極的に促進する」「積極倫理」を領域とするとしている（水尾他 2004:7-9）。これは、先に述べた EU の European Multistakeholder Forum on CSR (2004) の示す定義と同様に、積極的な社会への関与を求めている。

5. CSR の本質に基づいた障害者雇用の展望

CSR は持続可能な社会を実現することを目的とするべきものである。企業はその営利活動によって持続可能な社会をめざしていく。持続可能な社会の存在は企業自身の永続的な営利活動を保証するものである。企業が存続するためには、資金や原材料、顧客はもちろん必須であるが、企業で働く人びとの存在がなくてはならない。

少子化が進む日本では生産年齢人口の減少が予測されている。企業のグローバル化や IT 化に伴い、有能な労働者を確保し、育成していくことは企業にとって重要な課題となってくる。障害者の働く能力は一般に低いと評価されるが、身体障害のある人びとでは健常者以上の業績を挙げているケースがある。また、知的な障害がある人びとがルーチン的な作業をていねいに成し、売上げに貢献している事例もある。

CSR はコンプライアンスそのものをいうのではない。自主的に積極的に障害者雇用を進めていくことは企業の永続性を高めていく重要な要素となる。障害者が企業にとって有能

な労働者となることが、社会全体の労働力不足の解決のために必要となる。

第3章 鹿児島県における知的障害者就労の事例

1. 事例の取り扱いについて

この章において検討する事例は、筆者が2006年から2010年に行った知的障害者を雇用する事業所の聞き取り調査をもとに、学会発表や、学会紀要に投稿した論文を修正したものである。口頭発表前、ないし投稿前に当該事業所より発表の許可を得ている。また、発表した内容について、その後の論文に使用することの許可も得ている。

なお、公刊された事例は可能な限り原文のまま記述するため、未整理や重複する部分が多いことをことわっておく。

2. 日本労働者協同組合連合会センター事業団A事業所における就労支援

2. 1. 事例の紹介

国立県営鹿児島障害者職業能力開発校の2005年度委託訓練「介護福祉科」を受託した、鹿児島県内の日本労働者協同組合連合会センター事業団A事業所の知的障害者を対象とした就労支援の取り組みを分析する。本事例は厚生労働省の制度を利用した「訓練」であるが、知的障害者の就労支援については、一人ひとりの個別的な能力に応じた特別な配慮が必要であることから、その過程を就労支援の実践として検討していく。

知的障害者を対象としたホームヘルパー養成研修は、2002年度の大阪市職業指導センターでの訓練科目開設の事例を初め、東京都立中野養護学校においてセンター事業団が実施主体となり学校カリキュラム以外の講座として開講された事例、広島県、千葉県での能力開発校の委託訓練事業の事例などがある。本事例は、鹿児島県における知的障害者を対象とした委託訓練としては初めての事業となった。

2. 2. 鹿児島県の「委託訓練」の取り組み

「国立県営鹿児島障害者職業能力開発校」は、職業能力開発促進法（1969年制定）に基づいて国が設置し、鹿児島県が委託を受けて運営する、障害者の職業能力開発を目的とした訓練を主な事業とする施設で、九州管内には福岡と鹿児島の二校が設置されている。訓練科目は、通学による身体障害者を対象とした「情報電子科」、「デザイン製版科」他4科目、知的障害者対象の「造形実務科」があり、自力での通学が基本であるが、遠隔地などのため通学が困難な訓練生のために寮も隣接されている。

能力開発校においては、2004年度より「障害のある人が居住する地域での、多様な委託先を活用した」（国立県営鹿児島職業能力開発校2006：2）、身体障害者を対象にした「OA事務科」の委託訓練が開始され、2005年度からは知的障害者を対象とした「介護福祉科」の委託訓練が始まり、2006年度からは精神障害者を対象とした「総合実務科」の委託訓練も実施されている。

本事例で紹介するセンター事業団A事業所が行った「委託訓練介護福祉科」は、知的障害者を対象とした委託訓練として、鹿児島県では初めての実施となった。「職安に求職を登

録している知的障害者」で、「訓練を希望する者」の面接を能力開発校と職安が行い、受講希望者の「就労意欲の有無と程度」（国立県営鹿児島職業能力開発校 2006：3）を把握し、さらに、講義を理解できる程度の知的能力があること、3ヶ月間の訓練に耐え得る体力があること、自力で通学できることなどを含めて、受講生を選考し訓練を実施した。10名の募集に対して、17歳から32歳までの11名が選考されたが、全員が療育手帳のB1、B2⁶を所持している。

2. 3. A事業所の概要

2005年度「委託訓練介護福祉科」を受託したセンター事業団A事業所は、「ホームヘルパー養成研修」、「IT講習」の修了生を中心に、2002年に「地域福祉事業所」を立ち上げ、協同労働による仕事おこしに取り組んできている。

主たる事業の介護保険訪問介護事業所としては小規模であるが、介護保険外のホームヘルプサービス事業をはじめ、高齢者・障害者を対象とした「ミニデイサービス」、知的障害児対象の「児童デイサービス」など地域福祉に関する事業を展開し、身体障害者と協同の「福祉マップ」作りや「車いすダンス」の普及、「祭」の開催など、地域に根ざした活動で一定の成果を上げてきている。1～2ヶ月に1回開催している「祭」は、市民の提供するフリーマーケットを中心に、身体障害者手作りのアクセサリや絵葉書の販売、地域の元気高齢者の竹細工指導など、多彩なコーナーを持ち、事業所が入る建物の家主や、隣家の住民も出店する。地域の高校生がボランティアとして参加し、地域内の福祉施設の利用者がリハビリの一環として買物に訪れる。

事業所立ち上げの基礎ともなった一般を対象としたホームヘルパー養成研修に関しては、雇用・能力開発機構鹿児島センターの委託事業と自主事業とで年間3～5コースを開講し、過去の修了生の約2割⁷が介護職に従事するという実績を持っている。

2. 4. A事業所における「委託訓練介護福祉科」のカリキュラムの概要

「委託訓練介護福祉科」は、2006年1月11日から3月29日までの3ヶ月間、実訓練日数55日間で行われた。1限50分間で最大6限までの計252時間となっている。

厚生労働省の「ホームヘルパー養成研修事業実施要綱（2006年当時）⁸」に示される「2級課程」のカリキュラムを基本に、知的障害者の特性に応じた知識と技術の習得を進める

⁶ 都道府県知事により発行される療育手帳は、障害の程度が重度の場合は「A」、その他の場合は「B」と記入される。鹿児島県の療育手帳の区分は、「A1」、「A2」、「B1」、「B2」の4段階となっている。

⁷ ホームヘルパー養成研修修了者は、2001年度以降は年間約35万人であり、過去の養成研修修了者の累計は約270万人（1991年度から2004年度修了者）（『厚生指標臨時増刊国民の福祉の動向』2006：202）となっている。2003年10月現座での社会福祉従事職員数のうちホームヘルパーは約32万人（『厚生指標臨時増刊国民の福祉の動向』2006：191）である。研修修了者は1人の者がレベルアップのため、重複して受講している場合も含まれる。また、福祉施設職員として勤務するホームヘルパー有資格者もあるため、研修修了者の約1割が介護職者として勤務していると推定される。

⁸ ホームヘルパー養成研修は、2013年4月より「介護職員初任者研修」（130時間）と「実務者研修」（450時間）とに再編されている。

ために、オリエンテーションや復習の時間を設け、「人権に関する講座」や「ビジネスマナー」、「料理講座」、「就労支援講座」などの講義や実技を計画し、実施した。

講師は、A 事業所の委託訓練担当の職員と、各分野の専門知識・資格を持つ行政や地域の非常勤講師が担当、実習や実技を重視したカリキュラム編成のため、講師のほかに補助者を配置し、訓練生の安全と理解を深める配慮がなされた。

教科書は、日本労働者協同組合・日本高齢者協同組合編・竹内孝仁監修の『介護保険対応版ホームヘルパー養成研修テキスト 2 級 [2003 年版]』を使用し、理解を進めるために各講師が別にレジュメを準備した。

介護実習は、かねてから A 事業所の福祉事業の運営について連携のある地域の福祉施設に依頼し、事前に繰り返し打ち合わせを行うことにより、訓練生一人ひとりの能力に応じた実習指導が依頼できた。地域内には身体障害のある人が管理職を務める福祉施設もあり、知的障害者の実習受け入れに対し理解があり、指導者の配置などに協力が得られた。しかし、実習を依頼したすべての福祉施設で受け入れに理解を示したわけではなく、「知的障害者への対応がわからない」、「入所者との関わりにおいて事故が不安である」などにより実習の受け入れを断る施設もあった。

2. 5. A 事業所の「委託訓練介護福祉科」修了後の就労支援

A 事業所の取り組みで特に注目するところは、委託訓練の受託のみに終わらせず、訓練修了後、修了生全員の就労をめざし、地域内の大学講堂において「仕事おこしフォーラム」を開催し、地域に根ざした仕事を起こし、働くことを通じた地域連帯を提起するとともに、事業所独自に「就労支援センター」を開設している点にある。委託訓練事業の担当者が中心となり、修了生とその家族、事業所職員や職安、実習先の職員と連携した就労支援を展開し、就労を実現させていく活動を継続していこうとするものである。

知的障害者は職業訓練を受けても、企業での就労を受け入れてもらえにくい現状の中で、A 事業所の設立の基礎となった協同労働による仕事おこしでの就労支援を進めることも視野に入っている。

担当の職員は、「福祉施設への就労支援を進めていくうちに、現実の厳しさを知った。しかし、雇って貰うことだけが就労支援ではない。私たちは協同労働という素晴らしい資源を持っている。一緒に働くことも目標にしている」（就労支援センター設立報告 2006：7）と述べている。「デイサービス利用者を増やしデイサービスの現場で一緒に働く」ことと、「清掃現場の拡大に努め、清掃現場で一緒に働く」（就労支援センター設立報告 2006：7）ことに取り組み、就労の機会の拡大に努めるとしている。

また、地域の福祉施設や一般企業での実習や有償ボランティアの活動を通して、企業が知的障害のある修了生の一人ひとりの能力を評価できる機会をつくり、2006 年 8 月末現

在、福祉関係の施設に就労したもの2名、その他の業種に就労したもの1名⁹となっている。

正規の就労に至っていない修了生も、A事業所の登録ヘルパーとしてホームヘルプサービスや、デイサービススタッフとしての経験を重ね、また、福祉施設での有償ボランティア、手作りの小物販売で収益を得ながら、就労へ向けての活動を行っている。就労に至っていない修了生は、家族の介護のため就労できない、施設入所中などの理由によるものもある。

A事業所は、2006年度も「介護福祉科」の委託訓練を受託、実施し4名が修了、4名とも施設入所中であったため、施設での就労移行支援事業の対象者となっている。2007年度の委託訓練も計画されている。

2. 6. センター事業団谷山事業所での就労支援事例

2006年度、2007年度には、鹿児島県内の他地域のセンター事業団 NPO 法人ワーカーズグループ鹿児島支部谷山事業所も同様の委託訓練を行っている。2回にわたる委託訓練で、17歳から53歳までの16名（全員が療育手帳A2、B1、B2を所持）が受講したが、就労した修了生は2007年10月現在、2名になっている。雇用されることをめざしてトライアル雇用に挑戦した修了生もあるが、就労に至っていない。家族の介護のために就労を断念した修了生もいる。結婚・出産を通して社会参加を果たした受講生もある。

二期生が修了した2007年11月には、A事業所と同様に、独自に「障害者就労支援センター・谷山ペガサスの会」を設立し、継続した就労支援を行っている。2007年11月11日付けの南日本新聞は、「谷山ペガサスの会発足」の記事が掲載されている。

ペガサスの会結成について、担当者は『就職をめざすには3ヶ月の訓練で終わらせず、継続した支援が必要。できることがたくさんあると理解してもらい、就労の場を広げたい』と話した（南日本新聞2007年11月11日）。

2. 7. センター事業団 A 事業所・谷山事業所の就労支援の成果と課題の考察

① 知的障害者が働くことの意義を明らかにした。

知的障害者が、人間らしく生きる手段として働くことは、大きな意味がある。働くことは、ボランティアやスポーツとは異なった、人間の存在の根源にもふれるものである。

一般企業に雇用されて働くことは、知的障害者の働きたいという意欲を社会的に実現させるという意味で、福祉的就労と異なる意義を持つ。雇用されて働くことは生産性を問われ、経済的価値が優先される。そのために、知的障害者は生産性の低いものとして排除されがちである。その障害者を積極的に雇用し、業績を挙げている企業の事例（山口1997）

⁹ 訓練終了後半年を過ぎた時点での就労者数が、11名中3名、27.3%では少ないように見えるが、鹿児島県内の知的障害のある児童が通学する養護学校高等部の、2005年度卒業生の進路状況をみると、卒業生144名中、就職者16名、11.1%であったことと比較すると、少ないとはいえない。2005年度の肢体不自由・病弱・知的を含む養護学校卒業者の全国就職者率は20.1%となっている。

も多く報告されている。それらの企業経営者は、企業の社会的責任からというよりも、企業収益に貢献する労働者として雇用しているとしているものが多い。

協同労働による就労支援は、「協同労働」が本来雇用関係のない働き方であることから、雇用されて働くこととは異なるが、障害のある人の持つ能力を生かしながら、障害のない人と共に働くことにより、働くことを実現できることを示した点で意義がある。

② 報酬を得る働き方を示した。

働いて、その仕事に正当な報酬を得ることは、手塚の述べる「経済生活の面からの意義」のみでなく、「働くことに誇りをもつ」、「家族の承認が得られ、位置づけがはっきりする」、「社会の中での承認や位置づけの明確さ」（手塚 1986：7）など、報酬という形によって、その仕事が企業の、さらにそれにつながる社会の役に立つものと評価された結果であり、その仕事を成し得た人をも評価された結果と考えられる。

社会福祉事業は、本来営利を目的とするものではなく、その事業も社会に必要とされるが高い収益をあげることはできにくい業種である。A 事業所の福祉事業も高い収益を得ることはできていない。収益につながらないボランティアな活動にも取り組んでいる。しかし、協同組合として自らが出資して経営を行うのであるから、生活していける報酬を支払う努力がなされるべきである。今回の修了生が A 事業所で登録ヘルパーとして就労する場合には、鹿児島県の最低賃金並みの報酬が支払われるが、就労時間が短いために生活をまかなう報酬とはなっていない。今後、一般企業への就労を支援するとともに、A 事業所自体の事業規模拡大をはかり、生活できる報酬をめざすことが課題となる。

③ 地域の中小企業が知的障害者を雇用する。

厚生労働省「障害者雇用実態調査」（2003）は、知的障害者は地域に事業展開する中小企業に雇用されることが多いことを示している。

この視点からみると、A 事業所は事業展開の地域は限定されており、福祉事業という事業内容から、行政福祉課、地域内の他の福祉事業所、民生委員・町内会などの地域の組織や人々との連携が保たれている点で、自らの事業所での知的障害者の就労を受け入れやすいという利点がある。また、今回の委託訓練の受託によって、行政労政課・職安との連携が深まり、それらの機関・組織との協同によって、知的障害者の働く意欲や能力の把握と、地域の障害者雇用の要望とを結びつけやすい立場にある。

A 事業所、谷山事業所は、独自に就労支援センターを設立し、自らの事業所に就労する修了生の就労の継続支援を全職員で行うとともに、地域の事業所への就労支援を職安と協力して行っていくとしている。

知的障害者が「就労する際の相談相手」として、「障害者雇用実態調査」（厚生労働省 2003）によると、「家族」、「学校の先生」が同率の 27.8%、次いで「公共職業安定所」の 12.4% となっており、就労支援について学校が果たしている役割は大きいことが示されている。

今回の受講生のほとんどが、地域にある知的障害児が通学する特別支援学校の卒業生であったことから、今後の課題として、特別支援学校卒業と就労との間に時間的な空白をなくすことを目的としての学校との連携も強めていく必要がある。

④ 協同労働は地域が必要とする仕事をおこすことを理念とする。

協同労働の仕事おこしは、営利企業では採算性がないとされて事業化されにくい地域が必要とする仕事、例えば、知的障害児の学童保育事業、障害者の在宅介護事業を起こしていくことであり、それは同時に、働きたい、働くことを通して社会貢献をしたいと願う人々のために、その願いを実現する仕事を起こすことでもある。

その観点に立てば、知的障害があっても働きたい障害者が働ける仕事を起こすことは協同労働の理念にかなうことである。今回の「介護福祉科」委託訓練は介護現場での就労を目的としているが、修了生全員が介護職に就くことではなく、一人ひとりが喜んで働ける仕事に就くことが求められている。協同労働の仕事おこしは、それを実現させる可能性を持つ。

⑤ 働く人の意思や能力を仕事に結びつける。

障害者雇用が企業に義務付けられていても、現実的には身体障害者が雇用されることが多く、知的障害者、精神障害者が雇用される機会は少ない。就労を進める側が積極的に支援していかなければ、知的障害者の就労は実現しない。知的障害者の就労支援においては、一人ひとりの働く意思や能力を、具体的に仕事に結びつけていく支援が欠かせない。

この支援は、行政・職安・学校・障害者職業センターなどの協同によらなければ実現しない。事業所規模が小さく、財政的に困難な A 事業所の就労支援については、助成金や補助金も含めて行政との協同が進められることが必要である。

⑥ 協同労働は利用者・家族との協同をめざす。

今回の委託訓練は、受講生は A 事業所の受託訓練の利用者であるとも位置づけられる。訓練修了で A 事業所と訓練生の関係が終了するのではなく、新たな「協同労働」の「仕事おこし」が始まり、A 事業所の事業が拡大したと評価できる。修了生の一部は出資し組合員となった。知的障害者自らが主体者となって自らの仕事を起こすことは、与えられた仕事や、やらされる仕事に就労するしかなかった従来のあり方に対し、画期的な進歩といえる。

3. 「花の木農場」における知的障害者就労事例（大林 2008）

3. 1. 事例の紹介

鹿児島県大隅半島の南部に位置する南大隅町にある社会福祉法人白鳩会は、事業展開する地を「花の木農場」とし、社会福祉法人と農業法人根占生産組合の二つの法人を有して

いる。

白鳩会は、1973年に知的障害者を対象とする更生施設「おおすみの園」を設立し、その授産事業に大隅半島という地域性から、農業を選択した。大隅半島は農業や林業、漁業などの第1次産業が基幹産業であり、更生施設の入所者の作業として、特別に配慮して選んだというのではなく、地域の産業を学ぶという「軽い」（法人代表者からの聞き取りから）気持ちで農業を作業としたという。

法人代表者は、福祉法人設立当時は「障害者の世話を一所懸命したら、障害の程度が軽くなるのではないか」と考えて介護に力を入れていたが、全国の施設を見学し施設のあり方を再考する中で、「施設内で生活は完結しない」、「施設の外、地域に出ていって活動することが必要」であり、「体の丈夫な人は働くことが大切」であるとするに至った。「働く場を施設の外に作る」ため、「地場産業の第1次産業が地域で働く場」となりうるとし、「自分たちで働く場を作ろう」と農場経営をめざしたと語る。

花の苗の生産やお茶栽培・製品化に取り組み、花の木農場の製品が市場で正当に取引できる商品となってきたこともあり、農場の拡大を計画した。社会福祉法人では農地の取得が困難なため農業法人を設立し、10年ほど前までに施設周辺の農地や山林25町歩を取得、農場として整備し、花の苗、お茶の生産に加え、牛や豚などを飼育し、現在はその肉をハム・ソーセージに加工し、豆腐やパン工場を運営し、農場は観光農園として開放、県内各地に製品を販売するアンテナショップを開き、『花の木農場』はブランドとして認められるに至っている。

農業法人では知的障害者と健常者を職員として雇用し、最低賃金を上回る報酬を支払っている。その際は、職安を経由し、雇用契約を結んでいる。

3. 2. 「花の木農場」における知的障害者の働き方

「花の木農場」は独自の法人格はもたないが、「社会福祉法人白鳩会」と「農業法人根占生産組合」の「協同作業」¹⁰で農場を運営している。「農業法人根占生産組合」として25町歩の農地を取得しており、前述したとおり、お茶の栽培から製茶と販売、牛や豚の飼育と精肉、食肉加工品の製造販売までを一貫して行っている。社会福祉法人白鳩会の指導員とは別に、農業法人の職員として、農業の専門的な知識と技術を持つ健常者の作業責任者6名と事務職員2名を雇用し、常用雇用の知的障害者と合わせて23名で運営（2007年6月調査時）している。農作業の煩瑣期はパートタイマーを雇用する。福祉法人白鳩会の更生施設・授産施設¹¹での更生事業、授産事業でも入所・通所利用の知的障害者が農作業や手作りパン、手作り豆腐、食肉加工品の製造を行っている。

¹⁰ 「協同作業」の用語を用いている。「農業法人根占生産組合」の組合員は、白鳩会の理事や施設長の他、雇用される健常者・障害者である。

¹¹ 聞き取り調査を行った2007年度は、前年に施行された自立支援法により、厚生施設・授産施設は自立支援法の事業への移行が求められていたが、旧制度のまま事業を継続していた。

2004年度までは「根占生産組合」と「白鳩会」が労務契約をむすび、茶園の草取りや豚舎の掃除などを「生産組合」から「白鳩会」に委託する方式であったが、生産組合での障害者の雇用を増やすために労務契約を解消し、現在は両法人の「協同作業」により農場の経営を行い、農業法人と授産事業の農産物や加工品を製品化、販売する形式を採っている。

ここで注目する点は、「市場原理の中で継続して売れる製品をつくる（担当者談）」ことを目指しており、「農業法人の職員はもの作りのプロでなければならない、そのためには雇用する知的障害者に対しても一定の知識・技術を求める（同）」としていることと、「協同作業」というかたちで福祉法人の利用者である知的障害者の働く力を社会化していることである。農業法人に雇用される知的障害者は、茶摘み機の運転など高度な技術を要する作業にも従事し、精肉部門では授産施設の知的障害者が枝肉の腱や脂身の除去など、一定の技術や熟練を要する作業も行っている。

従来、授産事業所の作業は地域の小企業から委託された菓子箱折り、割り箸の袋詰め、サンプル商品の袋詰めなどが主であり、作業の継続が安定せず、単価も円ではなく銭が通用するほどに安価であり、指導員は作業の指導より作業の量の確保に追われている実情があった。そのために、授産事業所自体の事業として、陶芸や農作業、パンや小物の製造をし、それらの製品を販売するアンテナショップの経営に乗り出しているが、それらも障害者が「障害を克服し」がんばっているから応援しようという、市民の善意に頼って販売するという一面がある。

「花の木農場」は市場で売れる製品をつくることを目指し、農業法人と社会福祉法人の職員はプロであることを求め、知的障害者にも一定の能力を求めている。そのためにそれぞれの現場では、健常の職員と障害者の職員が能力に応じた作業を分担し、協同で作業を進めている。農場の作業は農業法人と社会福祉法人が「協同作業」とすることにより、機械化して作業効率を上げるべきところを、知的障害者の手作業によって行っている。例えば、茶園の除草、豚舎の掃除、野菜作りを重度の知的障害を持つ入所者が指導員とともに担当し、通所授産施設では安全なパンや豆腐をつくり、それらの製品は、契約した流通企業や農場直営のアンテナショップを通じて市場に流通する。

3. 3. 農業という仕事

知的障害者の働く能力は一様ではない。一般的に知的障害者は働く場面で、仕事の全体像が理解できにくい、仕事を分割して認識できにくい、仕事を関連付けて理解しにくい、仕事の優先度が判断できにくいとされる。しかし、単純な仕事でも飽きずに継続できる、肉体労働をいとわないなどの能力を持つ。

それらの観点から「花の木農場」の事業をみると、「特に選んだわけではない」とする農業が、知的障害者の能力を生かした仕事であることが理解できる。畑地を耕し、堆肥を入れ、種をまき、草取りをし、収穫する。牛や豚の糞出しをし、体を洗ってやり、運動をさせ、餌をやる。それらの作業は、自然と関わりながら、季節や天候を考慮しつつ、日曜や

祭日にも続けられる。肉や野菜の一部は障害者自身の手で加工され、商品となって市場に出ていく。あるいはアンテナショップで直接彼らが販売する。農業は、その仕事全体を一年の単位で繰り返し体験し、全体像を理解する機会をつくる。そして、今、自分が担当する仕事が商品となる過程を知ること、どのような役割を担っているかを理解できる。その体験の中で、仕事と報酬との関係がわかり、働くことに誇りをもつことができる。農業は、それ自体に教育的な要素を含んでおり、知的障害者に自らの仕事の持つ役割の理解をすすめ、人間としての誇りを持つ手助けとなり、自己実現を進めている。

3. 4. 農業法人設立の意義—働く場をつくる

社会福祉法人が農業法人を設立し、障害者雇用を実現していることについて考察する。厚生労働省の「1998年度障害者雇用実態調査」結果は、知的障害者は約4割が従業員数29人以下の小企業に雇用されており、さらに4割が従業員数30人から99人以下の中企業に雇用されていることを明らかにしている。

猪瀬は、知的障害者の一般就労を進める方策としての大企業での特例子会社の事例を紹介し、「管理上の効率性から、知的障害者をひとまとめにした」特例子会社での雇用の有用性を示している（猪瀬 2008a : 30）。また、猪瀬は企業が知的障害者を雇用する際、「予め比較的良質な知的障害者を選別しているはずである」（猪瀬 2008a : 24）としているが、「1998年度障害者雇用実態調査」結果では障害の程度が重度のものが28.5%おり、重度以外が63.0%、不明8.3%となっている。「2003年度障害者雇用実態調査」では、重度のものの割合はさらに増加し32.1%、重度以外36.8%、不明31.1%となっている。

これらは、知的障害者は事業展開の範囲が限定された地域の中小企業に雇用されることが多く、雇用される際に障害の程度は大きく関与しないことを示唆している。

この観点から「花の木農場」の働き方を検討すると、障害者福祉を施設の中で完結させないため、施設の外に働く場を自分たちでつくるとした点、そのために社会福祉法人とは別に農業法人を設立した点、社会福祉法人の更生施設・授産施設と協同作業という形で事業を展開し発展させている点、さらに、障害の程度にかかわらず働きたい障害者すべてにその能力を生かした仕事を供給している点を評価したい。

猪瀬は、特例子会社は大企業が社会的責任として法定雇用率達成の目的で設立されており、「健常者が障害者をサポート」して業務を遂行することで、知的障害者の雇用に成果を上げているとしているが、「花の木農場」の事例は、障害者が事業の主体者であることが相違点として挙げられるのではないか。「花の木農場」は、障害者が健常者とともにそれぞれの能力や特性を生かし、協同で必要な仕事をしていく。農業法人は知的障害者を雇用する目的で設立されたものではないにもかかわらず、現に知的障害者を雇用し、福祉法人の利用者に対しては雇用される働き方をみせ、就労への意欲を引き出している。

また、「花の木農場」は都会のニートや引きこもりの若者を農業ボラバイト¹²、福祉ボラバイトとして受け入れ、障害者とともに生活し、働く体験プログラムも実施している。「花の木農場」はこれらの事業を“共汗・共育”（社会福祉法人白鳩会活動のご紹介 2006）と表現している。

3. 5. 「花の木農場」の知的障害者の就労支援の考察

① 知的障害者の働く能力の視点から

知的障害者の働くことについての能力をどうみるかについて検討したい。

厚生労働省が5年ごとに行っている「障害者雇用実態調査」の分析を行った茅原は、知的障害者の賃金が、健常常用労働者の平均賃金の半分以下になっていることについて、「知的障害者は生産性が低い労働者であるという一般的通念、偏見や統計的差別により賃金が低く抑えられていると考えられる。また、一方で実際に雇用している雇用主が彼らの働きぶりを見て、つまりその生産性に合わせて賃金を支払われているとも考えられる。」（茅原 1995：87）としている。つまり、偏見や差別があることを考慮しても、知的障害者の生産性は低いとみなしている。

確かに、知的障害者の働きぶりを生産性のみで評価すると、雇用されにくい。

しかし、「2000年度知的障害者(児)基礎調査」によると、在宅の知的障害者の1/4が雇用されて就労しており、「1998年度障害者雇用実態調査」結果では、雇用されている知的障害者の3割が重度という結果が示されており、障害の程度が重度のものでも常用雇用されている実態が明らかにされている。知的障害者の障害の程度と働く能力は相関せず、障害の程度に関わらず働く意欲を持っており、働く場が提供されれば経済効率を満たす生産性を示すことも報告されている（山口 1997、武田・手塚 1991）。また、同時に、山口、武田・手塚等は、知的障害者の働き方を経済効率のみでみるべきではないともしている。彼らは生産性や経済効率をあげる仕事ではないが、社会が必要とする仕事をする能力がある。知的障害者の持つ作業のていねいさや誠実さを評価すれば、生産性や効率だけでははかれない、働くことを通じた社会参加が実現できると考える。

② 働くことを実現する方策としての視点から

障害があるなしにかかわらず、人は働く権利を有している。また、障害者自立支援法（2007年6月調査時）は、障害者の就労支援を大きな柱の一つとしている。障害者の一般企業への就労は統計で見るとかぎり徐々に進んではきているが、知的障害者にかぎっていえば一般企業への就労はかなり困難であることは事実である。このような中で、福祉の受け手であった知的障害者が福祉の担い手として働く可能性を示した今回の事例は、福祉事業所の就労支援のあり方に一つの方向性を示しているのではないだろうか。

¹² ボラバイトとは、ボランティアとアルバイトの合成語で低額の有償のボランティア。

一般企業でも、法定雇用率の充足が目的であるとしても、知的障害者を雇用する企業も出てきている。地方公共団体やハローワークが知的障害者を雇用し始めている。

本事例は、福祉事業所は就労支援を法によって課された義務としてだけではなく、真の意味での福祉を実現するために、自ら、障害者を雇用していく方法もある得ることを示している。

③ 職種の選択の視点から

仕事の全体像と工程の一部との関連性が理解しづらいとされる知的障害者は、仕事の内容や手順の変更に対応しにくい。成果が見えて、仕事と報酬とのむすびつきが理解しやすい仕事、例えば、当事例の農業は彼等に適した職種といえる。各年度の「障害者雇用実態調査」は、知的障害者は製造業やサービス業に雇用されることが多いとしているが、農業は仕事の流れを理解しやすく、成果が目に見えるかたちで現れる。

報酬が安く、単純で重労働のため、人がやりたがらないが社会的に必要な仕事がある。企業の中にも、地域の中にもそのような仕事がある。知的障害者は、単純さや重労働をいとわないし、安い報酬でも精一杯働く。知的障害者が力を発揮できる仕事をさがす、無ければ仕事をつくりだすことが求められている。「花の木農場」の事例は、地域の主産業である農業を授産事業とし、その展開をはかるなかで農業法人を設立し雇用を生み出した。市場価値のある製品を作り出し、知的障害がある人もこの市場経済のなかで働くことを通した社会参加ができることを示した。農業法人は今後2年間で知的障害者の雇用数を2倍にする計画も持っている。

また、社会福祉法人の利用者である知的障害者が、「花の木農場」を離れて就労するケースも出ている。農業を通して得た働くことの誇りが、後押ししているのであろう。

④ 健常者と障害者の協同の視点から

「花の木農場」では、知的障害者と健常者が1つの仕事を「協同作業」で行っている。協同で働くことによって、仕事の全体と一部の関連性、仕事と社会の関係が理解しやすくなり、働くことが報酬によって評価され、就労を継続させる力となる。障害者の仕事を、「健常者が補完する」(猪瀬 2008a : 30)だけではなく、健常者の仕事を障害者が補完していることを、今回の事例が証明している。すべての仕事に高い知的能力や技術が必要なわけではない。どの企業にも、単純で、生産性に直結しないためコストを抑えたい仕事がある。しかし、必ず誰かがやらなければならない必要な仕事がある。その部門でこそ、知的障害者の能力が発揮される。まず健常者の側が、障害者との仕事の上での協同を見なおしていくべきだろう。

4. 障害者雇用を理念に掲げる福祉事業所での就労支援

4. 1. 事例の紹介

鹿児島市内 C 保育園を経営する社会福祉法人 B は、高齢者福祉、障害者福祉、児童福祉の分野で福祉事業を展開してきた。その一環として、高齢者・障害者の就労支援を理念に掲げ、法人内事業所で高齢者や障害者を清掃などの軽作業の担当として雇用してきた。C 保育園は、昨年、長年働いていた高齢者が退職したことを機会に、職安、障害者就業・生活支援センターと連携をし、知的障害者 1 名を雇用している。清掃を主に、保育士の補助的な業務も行い、職員はもちろん、園児、園児の保護者にも満足してもらえる作業内容だという。B 法人内の他事業所でも、高齢者や障害者を積極的に雇用している。

4. 2. 障害者が福祉の担い手となる

事例から、社会福祉の利用者であった知的障害者が福祉法人で働くことにより、福祉の担い手となる可能性を検討したい。

福祉事業所は障害者を福祉事業の対象者としてきた。福祉の理念として、「共生」、「協働」を掲げる福祉事業所は多い。それは支援するものとしての福祉事業所の職員と、支援されるものとしての障害者との「共生」であることが多く、共に働くことで社会貢献をしていくことを目的とするものではない。授産施設や福祉作業所の作業は、本来は一般就労への移行をめざし職業的な知識や技術の習得を目的とするものであるはずだが、現実には、障害者のいきがい作りであったり、発達保障の手段となっている。

手塚は、働く場や働き方を問わない、働くことを通した自己実現を延べている（手塚 1986：7-8）。「働く意義」を否定するのではないが、障害者が福祉サービスを利用するについて、定率の利用料を負担しなければならなくなった障害者自立支援法¹³のもとでは、授産施設や福祉作業所での「お仕事」は、金を払ってさせていただくことになってしまったことについて、疑問を持つ。通勤や昼食も利用者負担では作業所の工賃ではまかなえず、利用を中止する障害者が出てきている。

そして福祉事業所の側では、登録する利用者数ではなく利用実績によって給付費が支払われるため、収入が減り、経営が困難となっているという。障害者自立支援法施行により、授産施設や福祉作業所は、就労移行支援や、就労継続支援を義務付けられることになり、単に作業の場を提供し、安全に継続して作業をする環境をつくれればよいというのではなくなった。

知的障害者の働きたいという意思や働く能力を生かし、また、福祉事業所の就労支援事業を成功させるため、福祉事業所自身が知的障害者を雇用することが、ひとつの方策となるのではないか。もちろん、すべての働きたい知的障害者を福祉事業所が雇用することはできないが、障害者の持つ能力を評価できる福祉事業所が、まず、雇用することは就労支援を進める上でもっと実現されていい。

¹³ 本調査は、2008 年 4 月から 10 月に行ったため、自立支援法の就労支援利用には応益負担が課せられていた。

5. 「(株)A コープ 鹿児島物流センター」の知的障害者雇用の取組

5. 1. 「A コープ鹿児島」の障害者雇用の概要

「A コープ鹿児島」は、JA 鹿児島県経済連の関連会社であり、事業内容はスーパーマーケット「A コープ」66 店舗と農畜産物直売所 1 店舗の展開と、生活総合物流センター（以下、物流センターと表記する）を経営（2009 年 4 月時点）している。従業員数は社員 550 名とパート従業員 1,350 名の 1,900 名であり、鹿児島県内では大規模の企業である。JA を母体とする農畜産物を中心とした流通企業であり、「地産地消」、「安心・安全」、「地域密着」をコンセプトに事業展開を行っている。

2003 年度までの障害者雇用への取り組みは、従業員が入社後、疾病により身体障害者となったものを継続して雇用するなどの実績があったのみであり、障害者雇用率を満たしていないため、年間 1,000 万円程度の納付金を納入していた。事業計画の見直しにより、2004 年度より障害者雇用に積極的に取り組むこととした。主な事業所が店舗であるため、身体障害者を雇用して高利益を上げる部署が企業内に無いのではないかと、知的障害者・精神障害者の雇用ではどうかという議論がなされ、知的障害者・精神障害者の積極的な雇用が決定された。

その際に店舗での知的障害者の雇用は、障害が外見上わかりにくいため客とのトラブルが懸念されるとして、物流センター（従業員数 131 名）での雇用が計画され、総務部の T 氏と加工課の Y 氏が、採用と業務指導の担当者となり、知的障害者雇用の取り組みが始められた。

5. 2. 「A コープ鹿児島 物流センター」における知的障害者雇用の実際

表 3-1 は、「A コープ鹿児島」の障害者の雇用数と障害種別の配属先を示している。2004 年度から 2007 年度にかけて、物流センターに雇用された知的障害者・精神障害者の 15 名は、加工課に配属されている。加工課は主に精肉のカットとパック詰めを行っており、知的障害者・精神障害者の持つ、上司の指示に良く従い、単純作業をいとわない、作業がていねいであるなどの能力を生かすために、付加価値の高い贈答用や、県外デパート向け高級商品の製造を担当することとした。雇用開始当初、雇用助成金を受けて物流センター内の空きスペースを利用し新ラインを設置し、雇用に備えた。

生鮮食品を扱うため低温のラインでの立ち仕事であり、カットされた肉を一枚ずつ手作業で盛りつけしていくという単調な作業のため、一般従業員に好まれない部署であるが、就労意欲の高い知的障害者が一般従業員以上の作業効率を上げることができている。担当者の実感は、「実際に働いてもらうと、使える子がいた（担当者談）」し、「いい人材は育てていく（同）」ということであった。

表 3-1 「A コープ」における雇用された障害者の障害別配属先（2007 年度末）

（単位：名、（ ）は 2003 年度末実績）

	身体障害	知的障害	精神障害	計	2007-2003
店舗	7(5)	4(1)	1(0)	12(6)	6
物流センター	3(1)	12(3)	3(0)	18(4)	14
一般事務	2(2)	0	0	2(2)	0
計	12(8)	16(4)	4(0)	32(12)	20
2007 -2003	4	12	4	20	

注 物流センターの身体障害者の 2 名増は、2004 年度から 2007 年度末までに、入社後身体障害者となったものであり、身体障害者の新規雇用はない。

資料 「株式会社エーコープ鹿児島」リーフレット

鹿児島県産の黒牛・黒豚・地鶏は、JA 鹿児島的主力商品であり、売上実績は 2006 年度 18,000 パックが、2007 年度には 36,000 パックに倍増、2008 年度は 40,000 パックの見込みとなっている。贈答用の精肉パックは手作業で行うため多くの人手が必要であり、パック作業量はその日ごとに数量が異なるが、衛生に留意した新ラインや、デジタル式計量機の導入などにより、現在は障害者だけのチームで管理ができています。

パート職員の平均の出勤日数は月 19 日前後であるが、知的障害者・精神障害者は契約日数の月 22 日を、ほとんど休まずに勤務するため、作業計画を立てやすく、結果としてコストダウンにつながっているとのことである。

雇用に関し特徴的な点として、「親の会」が結成されていることにある。就労を継続するために、「親の会」を通して家族の支援を求めている。雇用されて働くためには、無断欠勤、遅刻などの怠慢は許されないことを家族にも説明し、健康管理その他の協力を求めている。障害者や家族は、熱心さのあまり、体調が悪いときも出勤する、出勤させることがあるため、生鮮食品を扱う部署として、衛生管理上休ませる場合もある。その調整を、家族と総務部・加工課の職員が連携して支援している。また、「親の会」での勉強会を実施しており、「衛生講習会」、「成年後見制度」などを企画している。

この取り組みにより障害者雇用数、雇用率とも上昇し、表 3-1 に示すとおり障害者雇用に取り組む以前の 2003 年度の障害者雇用者数は 12 名、雇用率 0.87%であったものが、2007 年度末には雇用者数 32 名と 20 名増加し、雇用率は 2.31%となっている。

現在は、法定雇用率を大きく上回っているため雇用調整金を受けている。さらに、助成金によりひき肉の製造ラインを新設し、2009 年 5 月から可動している。

一般従業員の障害者に対する理解も進み、休憩時間などの交流も自然に行われている。

5. 3. 「A コープ鹿児島 物流センター」における雇用方法

9月（障害者雇用推進月間）の就職説明会で面接を行う。職安、障害者職業能力開発校との連携をはかり、応募者を募集する。特別支援学校新卒者については学校との連携もなされる。応募者は多く、入口で絞り込む。年間採用予定数は5名程度であるが、事業所の規模もあり、希望者を全員雇用することは不可能となっている。

面接後、1～2週間の実習を行う（無給）。

適正があると認められたものは、職安と連携した3ヵ月間のトライアル雇用を実施する。この期間、障害者職業センターからジョブコーチが派遣される。

その後、雇用契約を行う。1年契約のパート従業員として採用するが、再契約が可能となっている。

雇用条件は、7.5時間/日、時給670円（鹿児島県の2008年の最低賃金は627円）。

基本的出勤日数22日/月。一般のパート従業員の月平均出勤日数は19日程度であるが、知的障害者の出勤日数はそれを上回る。自力で通勤が条件であり、公共交通機関（バス）を利用するが、運転免許証を所持しバイク・車通勤の者もある。

正規雇用の新入職員については4月に入社式を行うが、パート従業員の入社式は実施していない。しかし、知的障害者の新入者については、正職員入社式の翌日に、特別に入社式を行っている。JA 理事や、障害者職業センター、特別支援学校などの関係者を来賓に迎え、保護者・家族も出席する。入社式の様子がマスコミにより報道されることで、事業所のイメージが向上、事業所が障害者雇用に積極的に取り組んでいることの広報になり、働きたい希望者が増える効果も上がっている。さらに、雇用された障害者の働く意欲を高める効果や、雇用後の家族の協力を得やすくなるなどの効果も上がっている。

5. 4. 「A コープ 鹿児島物流センター」における知的障害者雇用の考察

この事例の特徴は、大規模事業所が知的障害者・精神障害者に限定した雇用に取り組んだことにある。鹿児島県は障害者雇用率の高さに比較して、知的障害者の雇用は遅れており、また雇用される事業所規模も中小企業が多いという実態がある。その中で、農業を主産業とする鹿児島県において知名度の高い「A コープ」が知的障害者・精神障害者に限定した雇用に取り組んだことは、他の県内事業所の障害者雇用にも良い影響を与え、県内の大規模の企業が知的障害者・精神障害者に限定した雇用に取り組む事例が出てきている。

「A コープ」における、企業の社会的責任としての障害者雇用率の達成と、納付金の節約という「軽い（担当者談）」議論からはじまった知的障害者雇用が、確実に障害者雇用の実績を伸ばしてきており、企業の収益向上に障害者が貢献できることを示したことは評価に値する。

成功事由として、第1は、店舗展開が主事業の企業が障害者雇用に取り組む際、「どの部署ならば障害者雇用が可能か」という議論がなされたという点である。障害者雇用率達成という目的をもって、企業内の各部署の作業を、障害者を雇用するという視点から見直しを行なったことにある。

第2に、その結果「身体障害者の雇用により高利益を上げられる部署はない」と判断し、「では知的障害者・精神障害者ではどうか」との議論がなされたという点である。雇用率を達成するための雇用であれば、身体障害者の雇用が事業利益を上げやすい。現に多くの企業が雇用率達成の目的で身体障害者を雇用しており、障害の種別や程度によっては、健常者以上の働く能力を持つ身体障害者は多いが、企業収益向上の観点から自社の作業を再検討し、知的障害者・精神障害者に限定した雇用を決定した点は特徴的である。

知的障害者・精神障害者の雇用を検討するについては、外見上障害が分かりにくいということが懸念されたという。店舗従業員に対して相応の商品知識や対応を求めるであろう客との間の関係を築きにくいなどのコミュニケーション能力の困難さや、とっさの事態に対応しにくいことが想定され、店舗での雇用は困難であるとし、物流センターでの商品のパック詰め作業ならば雇用が可能と判断したという。

第3に、障害者雇用について積極的に取り組む担当者がいることである。

この事例においては、障害者雇用率の向上を図るという上層部の意向を受けた現場の担当者が障害者雇用に積極的に取り組んだ結果としての成果であろう。「A コープ」は流通企業であり、一つひとつの事業所単位が小さいことが利点となったものであると思われるが、「A コープ」本部の方針を物流センターの総務部が理解し、総務部の「この事業所で雇用を受け入れる」という意思が、加工課の就労上の支援への意欲を引き出すことに成功している。

第4に、多くの知的障害者には、単純作業をあまり嫌がらないという傾向があるが、その傾向を生かし、新しい生産ラインを設置し、作業を準備したことにある。生産ライン設置には、雇用支援協会の助成金を活用しており、その生産ラインは年々売り上げを伸ばして、企業の増収に直接的に貢献している。

第5に、障害に対して不安を持つ一般職員に対し、障害者理解のための啓発活動を行ってきたことである。現在は、障害者は専用の贈答用精肉パックの専用ラインでの作業が主であるが、他の作業ラインの応援に出ることもしばしばあり、「働ける、役に立つ（担当者談）」と評価されている。出荷量に応じ、障害者同士のチーム、障害者と健常者のチームでの作業体制を採り、協同での作業を計画的に行っている。

第6に、作業の指導のみではなく、生活指導を含めた就労継続の支援がなされていることにも注目する。担当者だけではなくすべての事務職員が「親の会」の保護者と日常的に連携して、社会人としてのルールや、働くことの意味を伝えるための支援を行っている。

第7には、障害者雇用に関係する諸機関との連携がなされ、諸制度がうまく利用されていることにある。特別支援学校の職場実習を受託し、職安や雇用支援協会が行う障害者雇用月間中に面接を行い、雇用内定者のトライアル雇用の際には職業センターからジョブコーチの派遣を受け、雇用支援協会の助成金を利用した製造ラインの新設を行うなど、現行の制度が有効に利用されている。

課題として、第1に、物流センターでの雇用に限ったために、物流センターへの通勤可

能な地域に住む者に限定されるという点がある。同企業内でも店舗において、その地域に住む知的障害者が雇用されている事例があるが、その店舗を利用する地域の人々による雇用される障害者に対する個人的な理解があることが前提のようである。物流センターの業務内容・量からみて、これ以上の大幅な障害者の雇用はできにくいため、現在、店舗においての雇用を増やしていくための方策を検討しているとのことである。たとえば、見えない障害を客にわかるようにするための工夫も考えている。

第2の課題として、雇用の継続の支援がある。現在の障害者の雇用形態は再契約可能な1年契約のパート雇用であるが、「A コープ」にはパート従業員が試験を受けて正職員になる制度がある。能力の高い障害者は、正職員として採用することが約束されている。現に、贈答用精肉ライン設置により雇用された精神障害のあるパート従業員が正職員になっている。正職員として採用後、配置転換を行ったが適応が困難だったため、元の部署にもどし、リーダーとしてその部署を統括している。

物流センターは多数の流通関連企業が集まる流通団地内にあり、従業員の高齢化と労働力不足に悩む周囲の企業にも、障害者雇用についての取り組みの実践例として先駆的役割を果たしている。

鹿児島県雇用促進協会が行った2008年度『障害者雇用実態調査報告書』において、「知的障害者を雇用したことがない」、「今後も雇用する予定がない」事業所は、「現在の経営状況、労働者の雇用計画からみて、当面雇入れは考えていない」が最も多く35.1%であるが、「知的障害者の就労能力、雇用管理上の配慮がわからないので、雇入れは考えていない」が31.6%、「知的障害者に向いている仕事がない」が31.3%と、ほぼ同率となっている。その視点から見て、「事業所内に雇用可能な部署はないか」、「雇用可能な作業はないか」という問いを自らに発して知的障害者の雇用に取り組んだ当該企業の実践は、今後の知的障害者の就労支援を考える上で興味深い。

第4章 事例から学ぶ働き方「協同労働」

1. 協同労働という働き方

1. 1. 協同労働という働き方

協同労働とは、働く人が出資して「協同労働の協同組合」を設立し、協同で民主的に運営し、自らも働く働き方で、雇用されて働くのではなく、個人の自営でもない。

代表的な近代協同組合の始まりは、1844年のイギリスマンチェスターで設立された「消費組合ロッチデール」とされている。1895年にはロンドンで、国際協同組合連盟（The International Co-operative Alliance : ICA）が設立され、現在スイスに本部を置き、世界94カ国254団体（2011年4月現在）の約10億人が組合員となっている。

協同労働の協同組合は、第2次世界大戦後も長い内戦に疲弊しきったスペインの町モンドラゴンに赴任した牧師が、1943年に技術学校を開設したことに始まるとされる。技術学校は職を得られず飢えと貧困に苦しむ人びとに門戸を開き、初歩的な技術を学ばせクッカーやストーブなどを作る工場を開設した。学校を卒業した若者たちは町の様々な分野で活躍し、その中から協同組合の形で起業する者が現れる（トマス・ローガン、佐藤訳1986：3-5）。モンドラゴン協同組合は現在も、国家財政の破たんなどにより多くの国民が困難な生活を強いられているスペインにあって生活協同組合はじめ、金融、社会福祉事業、大学を持つ教育事業を行う労働者協同組合として先駆的に活動を続けている。

ICAは、ICA100周年記念として1995年に「The ICA Statement on the CO-operative Identity」を出し7つの原則を再確認している。ヨーロッパの協同組合は、生活、金融、福祉など多彩な事業を運営する。

日本の協同組合は事業内容ごとに個別の特別法により規定されているが、「協同労働の協同組合法」は2008年に超党派議員連盟により国会に上程されたが、未討議のまま廃案になり、いまだ成立していない。そのため、協同労働による仕事おこしに取り組む人びとは、企業協同組合やNPO法人などのサードセクターの形態で運営を行っている。

1. 2. 日本の協同労働

日本の協同労働は、1970年代の初め、高齢者や失業者の仕事づくりをめざす「事業団」が設立され、公園や公共施設清掃などの自治体委託事業から始まっている。それまでも自治体の失業対策事業は、道路の簡易舗装や生活環境整備に一定の役割を果たしてきていたが、従事する労働者は「失業は国や自治体の責任である」として、その働きぶりは必ずしも真摯であるとはいえない部分もあったといわれる。「事業団」はその仕事を、人と地域に役に立つ「よい仕事」に変えていこうとする人びとが、労働者自身の事業体を作ろうという議論から始まったとされる。

70年代後半に全国各地の事業団が集まり「全国協議会」が結成され、80年代半ばには正式に「労働者協同組合連合会」へと発展、「センター事業団」が設立された。1992年に「国際協同組合連盟（ICA）」への加盟が認められた（日本労働者協同組合連合会センター

事業団 2007)。

2000 年代に入り、協同労働がテーマとしてきた「よい仕事」は、国際労働機関 (ILO) が提唱する「ディーセント・ワーク (Decent work)」にもつながっていくこととなる。厚生労働省はディーセント・ワークを「働きがいのある人間らしい仕事」と訳しており、これは、まさしく協同労働が主張してきた「よい仕事」を意味する。

2. 協同労働による障害者就労支援

協同労働は、自らが出資者であり経営者であるため、リストラも定年もない、同じ職種なら性別や年齢・経験に関係なく同じ賃金が保障されるなどのメリットを持つ。人と地域が必要としているが、作業量が少なく営利企業が取り組みにくい、公園清掃、樹木剪定、病院清掃、事務補助などの事業に参入している事業所が多いが、特に介護・福祉事業分野では、全国でさまざまな実践が取り組まれている。行政や地域の福祉法人などと連携し、介護保険法や障害者総合支援法、児童福祉法などによるホームヘルプサービス、高齢者デイサービス、配食サービス、学童保育や児童デイサービス、移送サービスなどの多岐にわたる福祉事業を立ち上げている。注目すべき特徴は、福祉事業所立ち上げに際し、ホームヘルパー養成講座を先行させている点にある。対象は、介護職への就労を希望する一般市民であるが、夏休み・春休みを利用した高校生対象の講座、知的・精神障害者対象の講座など、ハローワークと連携した講座も企画・運営されている。修了者を中心に地域福祉事業所を立ち上げて、小規模な事業所のメリットを生かした多様な福祉事業に参入し、働くことを通した地域貢献を実現している。

パソコン講座、清掃技術講座など、地域の事業所からの要請の高い職種の講座も行い一般就労を支援し、また、独自に新事業立ち上げに取り組み、公共・民間の施設管理の委託を受けての就労の場を広げる努力もなされている。

協同労働の働き方は、「仲間と共に働く場を創造 (創職) し、働く者自身が出資及び経営への責任を担う (担職) 働き方」(島村 2010 : 23) である。

ICA (1996) の「The ICA Statement on The Co-operative Identity」の中で「Definition」として「A Co-operative is an autonomous association of person united voluntarily to meet their common economic, social, and cultural needs and aspirations through a jointly-owned and democratically-controlled enterprise」(ICA1996 : 12) と述べ、協同組合は自発的に手を結んだ人びとが、協同で民主的に運営し、経済的、社会的、文化的なニーズと願いを叶える組織であるとしている。その理念に立つなら雇用されて働くことが困難な障害のある人びとの就労の機会を創り出すことは当然の課題となり得る。

協同労働の「働く者同士の協同」は、「『働き合う』という言葉で表現」(古澤 2012 : 110) され得る。「障がいのある仲間の働く姿勢を見て、他の仲間たちが今までやっていた仕事を見つめ直したり、ライバル心が生まれ」、「障がいのある人にもない人にも良い影響を与える」(古澤 2012 : 110)。

高齢・障害者・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター調査研究報告書 No94（佐渡他 2010）は、企業に対するアンケート調査で「障害者雇用の効果」を質問しているが、「法令を遵守できる」、「雇用納付金の支払いを軽減・解消できる」、「企業の CSR をはたすことができる」などに高い肯定的回答を得ている。「職場のコミュニケーションが活性化する」、「従業員のモラルが向上する」、「従業員全体の自社に対する帰属意識や信頼が高まる」の項目にも、半数近くの企業が肯定的回答を寄せている（佐渡他 2010）。筆者が調査した鹿児島県内の事業所でも、「障害者雇用率を達成している自社に誇りを持っている」と答えた担当者がある。障害者と共に働くことは、働くことを生活するための報酬を得る手段から、人間らしい誇りと豊かさを持った生き方を獲得する目的に変える。

しかし、一般企業の雇用は、法定雇用率を大きく超えることはない。障害者雇用はあくまで、雇用率達成という企業の社会的責任のためであり、事業戦略の一環とは成りえないと考えられている（工藤他 2005）ためである。

協同労働は、性別や年齢、障害の有無を問わず、働くことによる社会参加を望む人びとが自ら仕事と職場を創っていく。

鈴木晴彦は、「障害者を主体者とした協同労働方式による就労促進事業」¹⁴の研究を行い、協同組合方式の事業所の取り組みから見えてきた意義を、以下のように述べている。「『雇用労働』を超えて、障がい者と『健常者』が対等な立場で働くことをめざしており」、「こうした事業所で働く障がい者も『健常者』も増加している」。「経営は厳しく、賃金も世間より低い、この種の事業所で働く人達の『労働観』に支えられ、障がい者が働きやすい職場になっている」。こうした「社会的事業所の運動は、地域への発信や地域の改革、障がい者に留まらず、誰でもが働きやすい職場をめざす活動や事業展開へと発展してきている」（鈴木 2008 : 37-38）。

しかし、鈴木は「障害者と『健常者』が共に働くということは、当たり前のようなものが、現実の展開は必ずしもそうはなっていない」とも述べている（鈴木 2008 : 39）。障害者就労に先駆的な団体も障害者中心の事業展開になっていて、特例子会社はそのための便法であるという。障害者就労を先駆的に進めた団体の苦労や努力はもちろん賞賛する。企業が社会的責任を果たすことの重要性も認める。しかし、原点は共に働くということである。「相互のハンディを補いあって、共に働くということは、協同労働の協同組合の創業の精神でもあるだろう」とする（鈴木 2008 : 39-40）。

また、鈴木は「障害者就労の重要性や必要性はわかるのだけれども、本当にできるのか。」と事業展開を心配する人がいるが、「障害者と共に働くことは、簡単で安易なことではないし配慮は必要である」が、それは「他の仲間と新たに仕事を行うことと大きな違いがあることではないだろう」とする（鈴木 2008 : 40）。障害者と共に働くことは特別な働き方ではなく、働きたい人びとと共に働くことは当たり前だとする。障害者と共に働くことを特

¹⁴ 鈴木は独立行政法人福祉医療機構の助成金を受けて研究事業『障害者を主体者とした協同組合方式による就労促進』報告書の原文が入手できず、『協同の発見』190号に掲載された要約論文を参照した。

別な働き方とみなすことが、障害者就労を困難にしている場合もあるとするのである。

手塚は、雇用納付金制度を基本とする日本の障害者雇用制度の、障害者雇用は企業の経済的負担となるという法理念そのものの課題を指摘している（手塚 2000：282）が、鈴木は就労の現場からそれを述べている。

3. 鹿児島県における知的障害者就労事例の考察

3. 1. 事例の考察にあたって

本項では、「第3章」で述べた鹿児島県内の知的障害者を雇用する事業所の事例を「協同労働」の視点から考察する。これらの事例は「協同労働」を明示しているか否かに関わらず、知的障害者が就労可能な職種・作業を創り出し、共に働くことを実現していることから、「協同労働」の視点で考察していく。また、調査事業所が福祉事業所が主であることから、福祉事業所が知的障害者を雇用する意義も考察する。

3. 2. 福祉事業所が障害者を雇用すること

2006年施行の障害者自立支援法¹⁵は、障害種別の枠を取り払い、福祉事業所に障害者の就労支援を義務づけた。従来の授産施設も一般企業への就労を目的とするものであったが、実際には年1%程度の就労しか実現していなかった。また、特別支援学校高等部の卒業生の進路は、約2割が就労、約半数が卒業と同時に施設に入所するという実態があった。自立支援法施行後の卒業生の進路も同様の結果になっている（「第1章」表1-2）。

障害者総合支援法による福祉事業所のサービスを利用する障害者については、サービスの質を確保するために事業所にサービス提供責任者を配置し、個別支援計画の策定が義務付けられている。この個別計画は一定期間ごとにモニタリングを行い、計画の見直しをすることが求められる。「就労移行支援」・「就労継続支援」についても同様である。

障害者総合支援法では障害程度の区分認定が行われ、サービスの種類や支給の量が決定される。この際には、障害者のサービス利用意向が重視されることとなっているが、自ら利用可能なサービスを検索できにくい知的障害者の利用計画作成には、障害者の個別的な障害特性に熟知した指定相談事業所（現存の福祉事業所が指定を受けて相談事業所となっている）があたることになる。当該障害者の就労への意欲や能力を適確に把握し、その能力に合った職種の職業訓練やトライアル雇用の斡旋など、福祉事業所がそれまで蓄積した経験からの支援は大きな成果を期待されている。

しかし、従来の知的障害者就労支援の実績からみて、新しい制度が創出されたからといってそれが直ちに機能し、成果を収めることはできにくい。そこで、福祉事業所が自ら知的障害者を雇用することが、福祉事業所の就労支援達成の一つの方策となるのではないかと考えられる。

¹⁵ 障害者自立支援法は、2013年4月より「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」に改称している。

鹿児島県は法定雇用率を大きく上回る障害者雇用率を示している。身体障害者の雇用が約 8 割という現状であっても、鹿児島県の企業は障害者雇用に偏見をもたず、「障害者として意識することはなく」（鹿児島県雇用支援協会 2009：17）、同じ労働者として共に働き、その働き方も企業を満足させている。積極的に知的障害者を雇用している企業も現れてきている。知的障害者・精神障害者の雇用について企業が積極的になれないでいる理由は、「障害者に向いている仕事がない」、「障害者の意欲や能力を判断できない」というものが多い（鹿児島県雇用支援協会 2009：27）。

であるならば、「向いている仕事を作りだせばよい」のであり、「障害者の意欲や能力を知る機会を作ればよい」のである。センター事業団 A 事業所・谷山事業所は委託訓練修了生の知的障害者が働ける「仕事づくり」を始めており、「花の木農場」は手作業を惜しまずに知的障害者とともに「協同作業」で農業に取り組んでいる。C 保育園は、事業所の中に知的障害者の能力にかなう仕事を見つけ出している。

手塚は、知的障害者の「適職はなにか」と問われるときに、『知恵おくれの人にとっての適職とは、よい指導者のいるところ』と言えると思います」（手塚 1986：23）と述べている。福祉事業所は、知的障害者の障害特性に合った日常生活や就労支援の経験を蓄積している。手塚のいう「よい指導者がいるところ」である。福祉事業所の中にある仕事から知的障害者の能力に合う業務を選び、習熟するまで教育・訓練することが可能である。

福祉事業所が知的障害者を雇用することは、単に福祉事業所に課せられた「就労支援」の目標達成だけでなく、福祉サービス利用者であった障害者の中に持つ働く能力を見出し、共に働く仲間としてみる新たな視点を持つことになり、働く障害者の姿は一般企業への啓蒙となり、福祉事業所が就労支援を進める一助となり得る。

3. 3. 福祉の利用者が福祉の担い手となりうる就労

障害のある人々は、療護や教育の制度が整ってきたこともあり、様々な福祉的配慮のなされた環境のなかで、障害に理解があり、障害者を共に生きる仲間として親しむ人びとともに生活することができるようになった。もちろん、法制度の未整備や、制度化されていても手続きの煩雑さや、生活する地域にサービスが存在しない、サービス利用に障害程度認定などにより格差を設けるなど、障害者にとって生きやすい社会とはなっていないにしても、1980 年代以降の障害者福祉は格段に進んできている。障害者も働くことで社会参加し、報酬で自らの生活を構築していくことは当然の権利と考えられるようになってきている。

しかし、障害者就労を考えるなかで出会った重度障害のある人の母親は「なぜこの子たちが働かなければならないの。それよりも暮らしていける額の年金を保障してほしい」と語り、別の高齢の母親は 40 歳代後半の子どもが「やっと施設に入れることになった。これで安心して死ぬる」と語った。また、定年が近くなった父親たちが障害を持つ我が子らのために、NPO 法人を立ち上げて小規模作業所作りを始めている。これらは障害者が雇

用されて働くことの現実の困難さを示している。鹿児島県が 2004 年度に行った「障害者雇用実態調査結果」を説明してくれた県担当者は「この人たちに納税者になっていただきたい」と付け加えた。

知的障害者が福祉事業所に雇用されて働くならば、障害について偏見のない環境のなかで、障害特性に応じた働き方が可能となる。福祉事業所の業務には、相談員や指導員、介護職員などの専門的知識や技術を必要とする職種もあるが、一定の教育や訓練を受ければ、知的障害者が担当するにふさわしい業務もある。福祉施設内で日々必要なベッドメイキングや洗面・入浴などの清潔の介護、時間をゆっくりと掛けての食事介助など施設利用者の介護をはじめ、施設内の清掃や配下膳などは、知的障害者の特性に合った業務であろう。

センター事業団 A 事業所の事例で、高齢者の入所する福祉事業所にパート雇用された修了生は主に配下膳や清掃、ベッドメイキングを担当しているが、その業務の合間に入所者の話し相手をして喜ばれているという（大林 2007a : 170）。ヘルパーステーションに登録する修了生は、介護保険制度の利用枠の制限と本人の能力とのずれがあって、ホームヘルプサービスを一人で担当するに至っていないが、同行訪問時にふだん手の届かない部分の掃除や、布団干し、担当ヘルパーが時間の制限のなかでできにくくなった利用者の話し相手をして喜ばれ、A 事業所が運営する同じ知的障害のある子どもたちの児童デイサービスでもよい先輩として活躍している。

「花の木農場」は 25 町歩の農場と、その周辺に更生施設・授産施設・通所授産施設を持ち、健常の職員とともに、農業法人に雇用される知的障害者と福祉施設利用者の知的障害者がその希望や能力に応じて「協同作業」を行っている。農業法人に雇用される職員は「農業のプロ」であることが求められ、知的障害者がその求めに応じて十分な生産性を上げる仕事をしている。彼らは健常の職員と同様の雇用条件が保障されている。「花の木農場」で生産される農産物やその加工品は、市場価値のあるものとして流通している。雇用される知的障害者は、福祉施設利用の仲間たちに雇用されて働く誇らしさを示し、就労意欲の向上をうながしている。

C 保育園に雇用される知的障害者は、乳児から就学前までの幼児を保育する施設のなかで、清掃を中心的に担当している。乳幼児が生活する場ではマニュアル化された清掃のみでなく、臨時的な清掃も発生する。子どもたちの健康と安全のために、園内の衛生・清潔は重要であるが、知的障害者が基本的に一人で受け持っている。他の職員も清掃に関しては任せられると安心しており、園の子どもたちは、障害がある「先生」を何の偏見もなく受け入れている。子どもたちの信頼は保護者にも伝わり、園の職員として認識されている。園は定員の関係からこれ以上障害者の雇用を増やす計画はないが、C 保育園が所属している B 社会福祉法人では他事業所でも積極的に高齢者・障害者を雇用している。

障害者は福祉サービスを利用する人と見なされてきたが、福祉事業所に雇用されることによって、福祉の担い手となり得るのである。

3. 4. 地域の中小企業で働く視点

障害があっても高齢になっても、家や地域で暮らし続けられることが求められている。それは、家族や地域に必要とされる人として生きることを意味している。

清原・黒川・中村が示す『『いい仕事をした』『さてひと仕事するか』という決して『労働した』といわない』（清原他 2001：215）「仕事」観は、まさに人とのつながりのなかでの働くことを通した生き方をあらわしたものであろう。

「障害者雇用実態調査」は、知的障害者は地域に事業展開する中小企業に雇用されることを明らかにしている。

手塚は、大企業と小企業での知的障害者の働き方を見て、「小企業の場合、職場生活は人間関係が基本になります」。「したがって知恵おくれの人もその人間関係の中で、守られていきます」（手塚 1986：342-343）と述べている。この指摘は知的障害者が中小企業で雇用されることの本質を言いあらわしている。知的障害者は新しいことを習熟するのに長期間を要する。中小企業ではその期間をしっかりと保障する、親しい人の関係のなかで働くことが可能になる。中小企業は小規模の経営であるからこそ企業を維持していくために不要な人材を雇っておくことはできないはずである。その中小企業が知的障害者を雇用し続けることができるのは、知的障害者がその企業に貢献する働き方ができる可能性を持つからであろう。その可能性を引き出すことができるかどうかは事業所の存続にもかかわるとなれば、OJTも熱心になされる。結果的に、知的障害者も含めて職場全体に生産効率を上げるための「協同」の意識が高くなる。

手塚は「指導にあたる人も、儲けられるか損をするか、会社を大きくできるか倒産に追い込むか、おおげさにいえば一つひとつの指示と仕事内容に会社の運命がかかってきます。また、作業の目的が生産をあげるといって一点に集中していますから、その指導方法は実にきびしく確実です。」（武田・手塚 1991：161）と述べ、同著の中で武田は「職業指導の実際は、企業が行うものです。それぞれの条件のもとで行う職業指導の実際は、施設職員のとてい及ぶところではありません。組織的系統的職業教育ではなくとも、共に働く女工さんや工員さんの『仕事指導』が「それぞれの限られた職種での技術指導というよりも、実績を上げてほしいという真摯な姿勢によって生み出された工夫には目を見張るものがあります。」（武田・手塚 1991：80）と述べ、企業における生産性と直結した指導の確実さを報告している。このような中小企業の経営者の理解と従業員との現場での努力が知的障害者の雇用を実現してきたのである。

知的障害者を雇用した事業所の事例（山口 1997：21、37、53 他、高齢・障害・求職者雇用支援機構パンフレット『障害者の雇用支援のために』2003、同 2004）では、業務を細分化し、一つひとつの段階を十分に習熟することと同時に、全体の業務の流れの中でその業務の位置づけを理解させる、健常労働者とのチームで業務を行うことで互いの理解を深めていくことなどを実践し成功させている。

手塚は、『精神薄弱者の作業指導と訓練はどうしたらよいか』¹⁶(神奈川県雇用開発協会、昭和 59 年 3 月) に掲載された調査結果から、「分担させる作業の種類が 100 人以上の企業では 82%が 1 種類なのに対し、100 人未満の企業では 1 種類 30%、2 種類 58%、3 種類 10%と、大企業の方が単一の仕事をさせている」(手塚 1986 : 342-343) ことと、「仕事の習熟期間は大企業では 3 ヶ月未満で習熟できる仕事に就いているが、100 人未満の企業では 6 ヶ月以上 1 年の習熟期間が必要な仕事に就いている」(手塚 1986 : 342-343) ことをあげて、「大企業の場合は能力の高い人が来るので習熟期間が短くてすむともいえるし、3 ヶ月未満の訓練で就くことができる仕事を用意できるともいえる」(手塚 1986 : 342-343) と述べている。知的障害者は、部分的な把握より全体把握に困難を持つとされるが、中小企業において可能な細やかな OJT が行われ、全体の仕事の中で自らが担当する仕事の位置を把握できるならば、十分に職場の戦力となりうることは明らかである。

事例であげた事業所は、福祉事業所という特殊性はあっても地域の企業規模としてみれば中小企業である。福祉事業所は、地域の人々や行政・教育・労働関係機関との連携が必須である。福祉事業所は地域に根ざした事業所であり、人々が地域のなかで暮らし続けることを保障するものである。福祉事業所では、そこに働く人々の働き方や働く環境への配慮もなされていなければならないのであり、働く仲間としての視点で障害者を見るならば、能力に応じた働き方が見つけ出しやすいと考えられる。

3. 5. 知的障害者が働く職場としての福祉の事業所

福祉事業所は本来営利を目的としない事業であるから、そこで働く人びとも作業効率や、生産性だけで能力を判断されるべきではないが、現実的には、財政的な困難さから指定基準以上の職員を雇用することはできず、少ない職員に高い知識や技術が求められている。対人援助の職場であり、1 人ひとりの利用者に対し個別の援助がなされることが求められ、マニュアル的な仕事ではない。夜勤や時間差出勤など変則的な勤務があり、通勤に公共交通機関を利用できる時間帯や立地条件にないことも多い。そして、介護は従来女性の仕事と位置づけられてきたため、男性の職員が増えてきているにもかかわらず、低賃金が固定化している。

しかし、福祉事業所は地域に必ず必要なものであり、人びとが地域で暮らしつづけることを保障するものである。福祉事業所は地域の中で存在し続けなければならない。介護は専門的な知識や技術が必要とされる職種であるが、補助的な業務¹⁷も多く存在する。それぞれを「Care work」と「Care labor」と呼ぶことにすると、「Care labor」に専門職を配置しなくてはならないものではない。介護はチームでのサービス提供が基本になっている。そのチームの中に障害者を組み込むことは可能であろう。チームワークによる業務遂行の

¹⁶ 原文献を入手できなかったため、手塚の著書より引用する。

¹⁷ 後藤は、「ケア労働を生命再生産労働と定義」して論じているが、「労働側面を主とする場合にはケア労働、労働以外の側面も含む場合にはケアとする。」(後藤 2012 : 37) と定義している。

形態からみても、福祉事業所は知的障害者の能力を発揮できる職場となりうると考えられる。

知的障害者は業務の突発的な変更に対応しにくいとされるが、逆に、単純な仕事に耐える力があるともされる。前項で述べた手塚の知的障害者の担当する作業の種類調査結果は、適切な作業指導が行われれば、知的障害者も複雑な作業を行えることを示唆している。介護はその業務の多様さから、昼間の短時間勤務や朝夕の断続勤務が組み込まれることがあるが、その勤務形態に知的障害者を組み込むことは可能である。

また、知的障害者は低賃金で雇用することができるので、高い費用コストを負担しなくてもよい業務（「Care labor」）は知的障害者に担当させることで、事業所の人事にかかる経費の節約にもなり、その剰余を研修などに振り充てることも可能になる。

福祉の事業所が福祉の対象者とみなしてきた知的障害者を「共に働く仲間」と認識する効果も期待できる。

3. 6. 職種としての介護、農業、清掃

知的障害者の働く能力は一様ではないが、一般的に知的障害者は、働く場面で、仕事の全体像が理解できにくい、仕事を分割して認識できにくい、仕事を関連付けて理解しにくい、仕事の優先度が判断できにくい、といわれる。また、仕事に慣れてくると飽きやすかったり、突発的な作業の変更に対応できずパニックに陥ったりする者もあり、一概にはいえないが、単純な仕事でも飽きずに継続できる、肉体労働をいとわないなどの能力を持つとされる。

それらの観点からみると、知的障害者に適した職種があると考えられる。

高齢・障害・求職者雇用支援機構の「障害者雇用リファレンスサービス」で紹介されている知的障害者を雇用する企業の事業内容を見ると、「農業生産」に関わるものが多く、ねぎ・トマト・椎茸などの野菜栽培とその加工品製造、畜産と加工品製造、鶏卵生産、苗木生産、花卉栽培、樹木管理などの職種が多い。清掃を事業としてあげている企業も多い。

「障害者雇用実態調査」は、知的障害者は製造業やサービス業に雇用されることが多いという結果を示しているが、上記の障害者雇用リファレンスサービスで紹介されている企業は、特に障害者雇用について積極的に取り組んでいるモデル的な企業であり、障害者の障害特性に合った職種を選択しているものと考えられる。あるいは障害者を雇用することを目的として、障害特性を活かした職種をつくり出しているものであろう。

今回筆者が調査した福祉事業所の事例においても、A事業所の就労支援を受けて雇用された知的障害者は介護の補助的な業務と清掃、谷山事業所の知的障害者は清掃業務を主にしており、C保育園の知的障害者は清掃を担当している。また、A事業所の「委託訓練」の修了生のひとは、地域内の農場に雇用され野菜の栽培を行っている。「花の木農場」では、「特に選んだわけではない」としながら農業とその加工品製造がなされている。

知的障害者を雇用している企業は、知的障害者の特性に合った職種を選択している、あ

るいはつくり出していることが今回の調査事例からも明らかである。

福祉サービスは施設においても居宅においても、生活援助が主たる支援となるので、介護職者の役割は大きい。前述したように、その介護の業務の中には、「Care labor」的業務は存在する。一定の教育・訓練を受ければ、知的障害者が担当できる業務といえる（大林 2009）。知的障害者は突発的な変更に対応できにくいとされるが、健全な職員と協同して業務に当たるならば、介護は知的障害者の忍耐強さや丹念さが活かされる職種といえる。高齢者や身体障害者は嚥下が困難で食事に時間がかかることもあるが、嚥下の確認の方法が理解できていれば、ゆっくりと時間をかけた食事介助などは知的障害者に適した業務（大林 2008 : 150、2009 : 163）となりえる。

農業は、自然と関わりながら、季節や天候を考慮しつつ日曜や祭日にも続けられる。その仕事全体を一年の単位で繰り返し体験し続けることで、全体像を理解する機会をつくる。作業内容は日々変わるが、そのことが単調さを補い飽きずに続けられることにつながる。自分がした仕事が家畜や作物の成長として実感でき、収穫するときに達成感を味わうことができる。またその加工品製造は、育てた作物が商品となる過程を知ること、今自分が担当している仕事がどのような役割を担っているかを理解でき、それを自ら販売することで仕事と報酬との関係がわかり、働くことに誇りをもつことができる。農業への就労事例の考察を行った牛野他は、「作物を育てることによる精神的な成長や、屋外での肉体労働による健康増進」などを「知的障害者が農業をすることに向いている理由」として挙げている（牛野他 2007 : 559-560）。農業は、それ自体に教育的な要素を含んでおり、知的障害者に自らの仕事の持つ役割の理解をすすめる、人間としての誇りを持つ手助けとなり、自己実現を進めている。障害者の更生施設・授産施設が、農作業を取り入れていることが多いのは、農業のこのような人間の発達保障に寄与する力が認められているためであろう。

清掃の仕事は、知的障害者にとって農業とは異なる利点を持つ。毎日繰り返しやらなければならない業務であるが、企業にとって利益を生み出す業務ではなく、コストを抑えたい部門である。業務としてマニュアル化しやすいという特色もある。初期の OJT が適切になされることによって、同一作業を飽きずに継続できる知的障害者に向けた仕事であり、低賃金で雇用の可能な知的障害者を配置するにふさわしい業務であるといえる。

清掃の仕事はどの企業にもある。最近では、病院や大型スーパーなどは清掃作業を資格を持った清掃業者に委託しているが、委託された清掃事業所が知的障害者を雇用している例は多い。高草木は、知的障害者を雇用するビルメンテナンス業者のアンケート調査を行っているが、対象事業所の約 4 割が知的障害者を「現在、雇用している」か、「この 10 年間に雇用したことがある」と回答している（高草木 2008 : 25）。また、他業者への清掃委託ではなく企業が直接清掃担当として知的障害者を雇用することで、事業所の清潔を保持し安全に配慮した清掃作業がなされることが期待でき、当該事業所の障害者雇用率のアップにつながり、コストも削減できる可能性もある。

仕事の全体像と工程の一部との関連性が理解しづらいとされる知的障害者は、仕事の内

容や手順の変更に対応しにくい。成果が見えて、仕事と報酬とのむすびつきが理解しやすい農業や、清掃の仕事は、知的障害者に適した職種といえる。

3. 7. 報酬を得る働き方

知的障害者が報酬を得る働き方ができることは、障害があってもひとりの社会人として社会が承認していることの証しとなる。

しかし、「第 1 章」で示したとおり知的障害者の賃金は常用雇用労働者の半分以下になっている。業務遂行能力の低さがあればそれに応じた賃金が支払われることは現実的であろう。しかし、賃金の低さや労働時間の長さが、逆に、知的障害者の働く意欲を削ぐ結果になっていることも事実である。最低賃金除外と法定雇用率制度の遵守が知的障害者の賃金の低さを認める理由にはならない。生産性に応じた賃金を支払うというのであれば、障害者個々人の能力にふさわしい質と量の作業が準備できるよう企業側の努力が必要なのではなかろうか。

今回の事例はすべて、最低賃金以上の賃金を支払っている。就労形態や就労時間の違いがあっても全員が報酬で生活を賄うというには至っていないが、家族と同居している者、あるいはグループホームに入居するなどにより生活費は安くなり、障害年金を受給して生活をしているものもある。

報酬は生活を基本的に支えるものであり、経済的意義のみでなく、報酬を得る働き方ができることで社会的に承認されるという意義も持つ。福祉的就労を否定はしないが、就労支援の最終目的は一般就労にあると主張したいのは、この報酬の意味が大きい。知的障害者は自ら生きがいを求めたり、趣味やボランティア活動に意義を見つけだすのは困難である。手塚は「知的障害者にとっての働く意義は大きい」（手塚 1986 : 7）と述べているが、仲間と協同して仕事をし、家族の信頼を得て、地域や人びとに役立ち、働くことを報酬によって承認される、その報酬の意義も大きいと考える。これしかないからとやらされる仕事にやむなく就くのではなく、誇りを持って働く仕事から得る報酬は、知的障害者の働く意欲と能力をさらに高めていくものと考えられる。

4. 地域で暮らす働き方としての「協同労働」

これまで見てきたように、事例のうちの 4 事業所は、地域にある福祉事業所である。従業員数の少ない小規模事業所であるため健常者と障害者の協同による業務遂行がなされていること、その際に知的障害者の働く能力にあった職種として介護・農業・清掃を選択していること、最低賃金を上回る報酬が支払われていること、地域の人々や行政・公的機関との連携がとられていること、知的障害者が働く場を自ら作るという事業所の姿勢があることなど、障害があっても働く意欲と能力を持つ知的障害者が働くことができる仕事づくりをし、地域の中で暮らしつづけることを支援している。これらは理念として事業所が明確にしているか否かに関わらず、「働く者同士の協同」、「利用者・家族との協同」、「市民・

地域・行政との協同」を理念とする「協同労働」の実践としてみる事ができる。

手塚は、知的障害者の「職業生活を進める4つの条件と2つの支え」を提示しているが、「第1の条件は、本人の持つ能力」、「第2の条件は、親、家族など、家庭の支える力」、「第3の条件は、職場の支える力」、「第4の条件は、地域の支える力。特に“生活の場”と“余暇活動”」として「4本の脚をもつテーブル」（手塚1986：18）にたとえている。4本脚のテーブルを支える床を「第1に、地域住民の理解と支えの行動力」、「第2に、行政の諸制度と支える力」（手塚1986：18）としている。

さらに、「知的障害者が主体的に行動し、地域のなかでアパート暮らしなど自立した生活をする機会が多くなればなるほど、身近な相談、援助態勢も重要になってきました。したがって『4つの条件と2つの支え』は、知的障害者の能力の限界性を補っていくというとらえ方よりも、もっと積極的に、地域のなかで普通の生活ができるように、人権擁護をはじめとするいろいろな条件が相互に関連し、しっかりと連結して支えていくことが、今後ますます必要」（武田・手塚1991：228）となるとしている。

手塚のこれらの指摘も、その一つひとつの意味は「協同労働」のいう3つの「協同」と重なり合うものである。手塚は「協同」の言葉は用いないが、その理念は「協同労働」の理念と同質のものを読み取れる。知的障害者の就労は、様々な部面での「協同」により実現されるものであると理解できる。

「障害者雇用実態調査」は、雇用されている知的障害者は、年齢が若く、家族とともに生活しているものが多いことを明らかにしている。山口（1997：37 他）の事例や筆者の調査事例（大林2010）でも、家族の援助が求められている。知的障害者は働く能力的には老化が早いとされるが、家族も高齢化していくのであり、家族の援助を基本にした就労支援では就労の継続が不安定になる。障害者の雇用を進めるためには、家族の援助や事業所の努力を求めるだけでなく、社会的な支援システムを充実させていく必要があるだろう。

その方策の一つとして、公営住宅の入居基準の見直しや、グループホームの相互利用制度の拡大、民間アパートの契約保障を行政やNPO法人が引き受けることなどで、地域の中で家族と共に生活できる。望むならホームヘルプサービスなどを利用しながら一人暮らしができる場を増やすこと、また、就労するに際してのジョブコーチ制度を拡大し支援期間を無期限とし、一定数以上の従業員規模の事業所にはジョブコーチを正規職員として配置を義務付けることなどによって、法定雇用率の達成を数値のみではなく、知的障害者・精神障害者の雇用を義務づける制度の制定が考えられる。職業訓練を受ける際や雇用される時の条件の一つである「自力で通勤できること」を「通勤できること」に緩め、ガイドヘルパーやサポーター（ジョブコーチや家族を含む）の援助を受けての通勤を認めることはすぐにでも可能であろう。

賃金は生活の基本をなすものであり、働く意欲とも直結するので、障害者を雇用する事業主に対する助成金に賃金限定の金額を上乗せし、その額を障害者の賃金に加算して支給する制度を構築することも考えられる。現在でも最低賃金除外無しの事業所があるがそれ

らの事業主に対しては報奨金として支給する。障害者年金制度との調整を行い、働く意思と能力のある知的障害者が賃金で生活していくことが可能な制度の拡大や創設を提案したい。また、高齢化する親に替わって資産管理をする成年後見人制度を充実させ、公的な機関が無償で管理のチェックを行うシステムも求められる。

地域の中で生活することと、働くことを通しての社会参加が、知的障害者自身にも親にも地域の人びとにも、具体的にイメージできる制度や方策が必要とされている。

わが国は、2007年9月28日、国連「障害者の権利に関する条約」に署名した。条約第27条（労働及び雇用）は、「締結国は、障害者が他の者と平等に労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を受け入れ、及び障害者にとって利用可能な労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締結国は、特に次のことのための適当な措置（立法によるものを含む。）をとることにより、労働についての障害者（雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。）の権利が実現されることを保障し、及び促進する。」とし、「他の者と平等な」労働の機会や条件、訓練などの権利をうたっている。

働くことは権利であり、意思であるべきで、恩恵であってはならない。働きたい意欲を持つ人びとが、働くことを通した社会参加が実現できる方策として「協同労働」はある。

一人ひとりの働く意思や能力を、具体的に仕事に結び付けていくことが、「協同労働」である。知的障害者の就労支援は、まさに「協同労働」の理念の具現化であるといえる。

第5章 知的障害者が介護職に就労する可能性の考察

1. 先行研究にみる介護職の特性

1. 1. 倫理性

長友は「社会福祉労働論の基礎的研究」において、鷺谷(1973)、真田(2002)、石田(2004)等の研究を読み解いている。そのなかで長友は、「社会福祉労働の固有性・特殊性の存在が前提となっている感をうける」(長友 2006 : 30) と述べている。

では、社会福祉労働の固有性・特殊性とはなにか。長友は、「社会福祉労働論の研究は1970年代以降、研究がすすめられてきた」が、「1973年に刊行された『社会福祉労働論』」に示される1970年代初期の社会福祉現場の状況は「現在の社会福祉の現場の状況に対する説明と似通っている」(長友 2006 : 27) と指摘する。

1970年代の福祉労働の状況を、長友が参照した社会福祉労働問題研究会編鷺谷善教監修『社会福祉労働論』(鷺谷 1973)にもどり見てみると、浦辺は「他の労働から区別される特殊性として社会福祉の倫理性をあげることができる」(浦辺 1973a : 5) としている島田は浦辺の言う「倫理性」は二重の意味をもち、「一面では、聖職意識・奉仕の精神・自己犠牲の美化によって、労働者としての権利へのめざめを停滞させる」が、「他面では、倫理性の自覚が深められ、その労働の尊厳の思想にまで高められるならば、労働者としての自覚をゆるぎないものにする」(島田 1973 : 16) とし、「直接に、人間を対象としておこなわれる労働は、人間の生きる力の発展そのものを目的としている」(島田 1973 : 18) として、倫理性を社会福祉労働の特殊性とし、その倫理性ゆえに社会福祉労働の存在は価値を意味づけられるとしている。

介護職者が社会福祉の現場で果たす役割は、近年の社会状況の変化によりますます高まってきているが、「3K」と評されることがあるとおり、多様な就労形態や不規則な労働時間・低賃金など、介護の社会的要請に比べ厳しい条件の下にある。

1. 2. 介護の専門性

2004年に社会保険審議会は「介護職者をホームヘルプサービスも含めてすべて介護福祉士への一元化」を提言し、その後2007年の「社会福祉士及び介護福祉士法」改正において、介護福祉士の定義は「入浴、排せつ、食事その他の介護を行い」から「心身の状況に応じた介護を行い」に変更され、2011年改正ではさらに「心身の状況に応じた介護(喀痰吸引その他のその者が日常生活を営むのに必要な行為であって、医師の指示の下に行われるもの(厚生労働省令で定めるもの)に限る。以下「喀痰吸引等」という。)を行い」と規定され、一部の医療行為も担うことが求められており、介護福祉士養成課程の再編や資格取得の一元化も計画されている。これらの動きは介護が独自の専門性を持つ職種であることが前提となっている。

介護福祉士は独自の法を持ち、専門職団体を持ち、倫理規定を持ち、専門の学会を有しており、「専門職」として認知されている。しかし、現実には介護の現場で介護を担うのは多

様な資格の人々である。介護は「生活行為の支障を補う」（石田 2004：16）であるなら、また介護が成立していく過程をみれば、介護職者の多様性は認められなければならない。

1. 3. 介護と看護の関係

高木は、看護と介護の関係性から介護労働の専門性を問う研究を行っている。「社会福祉研究者による分離論」（高木 1998：62-78）を紹介しながら、自身は国際看護協会による看護の定義を採用し、「看護は、あらゆる場においてあらゆる年代のあらゆる状態の人々を直接の対象として行われるものであり、社会福祉事業の一環として行われる日常生活の世話も、その看護に含まれる」と述べ、「看護職員と介護職員の教育・訓練システムを一元化し、教育・訓練レベルによる合理的な職務分離を確立し、意志と能力のあるすべての職員のためのキャリアアップの道を開くことができたなら」、「各レベルの職員にとって納得のいく職務分担ができ」、「協業と分業がしやすくなるだろう」（高木 1998：15）と看護から「介護」を分離していく理論を批判している。

石田は、鎌田(1991)の論文を引用して介護が看護から派生していく過程を認めながら、それだけでは「介護は、医療ないし看護の諸矛盾から派生した政策的産物として、あるいは、看護における生活援助の代替機能として止まってしまう」（石田 2004：14）としている。そのうえで、介護の独自の源流として「要介護者を支えきれない医療基盤の脆弱さに対して、生活の場という側面から問題を発見しつつ」「実践」してきた「介護の独自の源流」があるとし、「その実践は利用者の生活の場に注目しつつ、総合的に問題を把握したうえで対応しようとしている」と述べ、医療・看護の補完的役割としてではなく「生活の側から見た独自の源流が存在している」（石田 2004：15）ことを強調している。

介護は看護の補完的な位置づけで発生した歴史を持つが、すでに看護とは異なる側面から人びとの生活を支援していく専門職として認知されており、その役割を果たしている。

1. 4. ホームヘルプサービスの特殊性

一番ヶ瀬は「介護福祉学の性格について」「実践学である」とし、「人間の一部分を切り取り、そこでの因果関係を体系的にとらえる学問というよりは、今実際に直面している実践の中での問題解決学として」「展開していく」「現代科学であるといっているかもしれない」（一番ヶ瀬 2003：9-10）と述べている。

しかし、現実の介護現場は、「利用者の生活を全体として支え、利用者の人間・人格そのものに関わりつつ人間の尊厳に値する介護・家事援助をめざすホームヘルプ労働が、その専門性を発揮する条件も機会も保障されず、単に時間単位で換算される『サービス』を提供するにすぎないというホームヘルプ労働・福祉労働の『商品化』」（加藤 2002：28）が進んでいる。さらに「介護保険下のホームヘルプ労働」は「出来高払の介護報酬により」「家事援助の軽視、身体介護への偏重の方向」（小川 2002：153）に向き、「『効率性』の視点から組み立てられ」、「担い手が直行直帰の登録型ヘルパーであるため」「サービスメニ

ユーだけが申し送られ、即物化した労働」となり、「低い介護報酬、企業型サービス化によって、ヘルパーは短時間過密介護を余儀なくされ」（小川 2002 : 154）ている。

財団法人介護労働安定センターが毎年 10 月 1 日現在で行っている「介護労働実態調査」2004 年度の調査結果から、「ホームヘルパーの就業実態と就業意識調査」をみるとホームヘルパーの「勤務形態」は、常勤労働者 52.8%、短時間非定型者（登録ヘルパー）34.2%、時間固定パート 11.1%となっており（介護労働安定センター2005 : 2）、ほぼ半数のホームヘルパーが非正規雇用であり、3 項目選択式の「労働条件に対する問題意識」の回答は、「ホームヘルパーの社会的評価が低い」43.5%、「賃金が低い」33.0%、「休暇が取りにくい」28.3%、「労働時間が不規則」13.3%などに高い回答を得ている（介護労働安定センター2005 : 8）。それと同時に「登録ヘルパーとして働く理由」は、「自分の都合の良い日や時間に働ける」69.3%、「就職しやすかった（すぐ就職できた）」15.1%となっている（介護労働安定センター2005 : 11）。「ホームヘルパー業務に対する考え方」では「介護・福祉関係業務に関心がある」と回答したものが 60.1%あり、74.7%のホームヘルパーが今後も「働き続ける」としており（介護労働安定センター2005 : 12）、低賃金や不規則勤務などの厳しさがあってもホームヘルパーの職に対し高い意識を持って就労していることが解る。

2. 知的障害者が介護職に就労する要件

2. 1. 知的障害者の働く能力

手塚は、知的障害者が「企業で働く必要な能力」を「①働く意欲、②体力、③身辺処理能力」（手塚 1991 : 246）としている。

知的障害のある人は直接的な言葉で「働きたい」、「お給料をもらってアパートで暮らしたい」と就労への意欲を表す。一般就労がかなわず福祉事業所での就労支援を利用していても「お仕事に行く」と表現する。働く意欲は障害のない人と同等に、あるいはそれ以上に高いものがある。

しかし、山口は長年就労している知的障害者が高年齢になり体力が落ちてきた事例（山口 1997 : 33）や、若くても体力が無いため立って仕事ができない（山口 1997 : 176）など、体力が就労継続に影響を与えることを実例を上げて述べている。一般的に知的な障害者は老化が早いという定説があり、50 歳代で仕事の能力が極端に落ちるとされるが、植田は施設入所者の加齢に関する調査から、ダウン症などでは早期の老化がみられるが、知的障害者が一律に老化が早いという結論は出せない（植田 2002 : 170）ともしている。

厚生労働省が 5 年ごとに行う「知的障害児者（者）基礎調査」（2005 年 11 月 1 日現在）における「年齢階級別知的障害者の在宅数」の 65 歳以上の年齢階層は在宅総数 289,600 人中 15,300 人（5.3%）となっており、2006 年度の「身体障害児・者実態調査」における 65 歳上階層が 64.5%あることと比較してみると、知的障害者が短命であることが推測される。なお、2005 年度の日本の高齢化率は 20.2%、2006 年度は 20.8%となっている。

障害者職業総合センターの調査研究報告書 No.8「精神薄弱者の職業能力の基礎となる体

力測定に関する基礎的研究」(高見他 1995)では、20歳代、30歳代、40歳代以上の3群に区分した筋力・瞬発力・敏捷性などの体力測定を行い、加齢による有意な低下がみられると結論づけている。ただし、この研究は障害のない人との比較研究はなされていない。

厚生労働省「2008年度障害者雇用実態調査」の「年齢階級別雇用障害者」による雇用される知的障害者は、40歳未満の者が76.8%であり、40歳以上は極端に少なくなっている。体力や運動能力は、日々その維持・増進のために短時間でも体を動かす習慣を持たなければ、加齢に伴い衰えていくことは当然であり、働くことを含めて社会参加の機会が減っていく中・高齢期の知的障害者の退職後の生活の場の整備や経済的保障を拡充する施策など、加齢と体力低下は今後の課題となっていくであろう。

「身辺処理能力」に関して、障害者職業センター、障害者職業能力開発校において職業訓練を希望する際は、公共交通機関を利用して自力で通学できることを条件としており、雇用されて就労する場合にも、身体や衣服の清潔、金銭や私物の管理などの能力は必須とされている。身辺処理や健康管理について、家族の援助を求める企業が多いが、家族も老いていくのであり、家族のサポートを前提とした就労は継続が困難な時がくることは必至である。グループホームや通勤寮の数を増やし、自宅やアパートにホームヘルパーを派遣して、福祉的サポートを受けながら一般就労することも可能にしたい。

2. 2. 知的障害者が就労可能な職種としての介護

知的障害者が就労可能な職種に関して、猪瀬は特例子会社に雇用される知的障害者に向く仕事として「Aタイプ=会社として誰かにやらせなければならないが、誰もやりたがらない仕事(清掃・メール・リネンなどの3K的業務)、Bタイプ=本社業務で発生する熟練度の低い業務に対し、技能と賃金の高い本社社員に行わせると(機会費用も含め)コストが高くつくので、賃金の低い知的障害者に委ねた方がより経済的、Cタイプ=単純作業だが多品種少量作業のなどのため、新たなラインを作るよりも、手作業の方が安くつく仕事(効率性の悪い業務)」(猪瀬 2008a : 26)に分類している。

猪瀬のいう就労可能な職種としての熟練を要さない製造業やサービス業における就労成功の事例が、手塚・松井(1984)、武田・手塚(1991)、山口(1997)に紹介されている。また、高草木(2008)は「建物清掃への雇用」を、牛野・中野・林(2007)は「農業における雇用」の事例を研究している。製造業や農業、清掃は知的障害者の能力を活かした職種となりうる。

では、介護職に就労する可能性はどうかを考察する。

厚生労働省「障害者雇用実態調査」における知的障害者の「産業別雇用状況」の変遷をみると常用雇用に限定した調査を行った1993年度、1998年度では「製造業」と「サービス業」の合計が9割を超えているが、週20時間未満の短時間労働の者も含む2003年度調査では「製造業」、「サービス業」に加え、「卸売・小売業、飲食店、宿泊業」の3業種がほぼ同率で9割以上を占めている。2008年度調査では「生産工程・労務の職業」が51.9%、

「サービスの職業」が27.7%となっている。少数ではあるが、2003年度調査では「医療・福祉」が1.2%、2008年度調査では「専門的、技術的職業」が1.3%出てきている。2007年11月に「日本標準産業分類」の改定がなされ項目名が異なっているため正確な比較にはならないが、この統計結果は、医療・福祉の分野で就労する知的障害者が確実に出てきていることを明らかにしている。

介護が知的障害者の就労可能な職種となりえるかについての研究も進んできており、清水・内海・鈴木は知的障害者の雇用が拡大されるにつれ「新たな職域」の開拓が求められているとして、その「新たな職域」の実例に「介護業務」と「事務補助」の2つを挙げている（清水・内海・鈴木2005）。

清水らが「介護業務」が「新たな職域」としての可能性を持つとした根拠は、障害者職業総合センターの調査研究報告書No61（石川・内藤・岡山他2004）にある。この調査研究報告書は120ページにも及ぶ長いものであるが、第3章第1節では知的障害者を対象とした養護学校卒業生の「新領域での就労状況に関する追跡調査」（石川・内藤・岡山他2004：65-80）の結果を報告しており、その継続状況を「特異な領域としての『介護関係』と、『介護関係以外』」とに分け、重度・中度・軽度の障害の程度でまとめている。総追跡事例数1015件中、「介護関係」は167件、「介護関係以外」が848件と、「介護関係」が16.5%におよんでいる。就労継続率は「介護関係」の重度が60%とやや低くなっているが、他は障害の程度にかかわらず、どちらも75%以上を維持している。

この調査研究結果は、「介護関係」に就労する知的障害者が「障害者雇用実態調査」では1~2%程度と、いまだ積極的に就労を進めるべき職種と認知されないレベルにあるようにみえるが、サービス業全体の中では注目すべき職種であることを示している。このような調査研究がなされることそのものが、介護職への知的障害者の就労の可能性を示唆していることにもなる。

2. 3. 教育訓練から

それを示すものとして、知的障害者を対象としたホームヘルパー養成研修が、2002年の「大阪市職業指導センター」の訓練科目として開設されたことを初めに、2006年の障害者自立支援法施行までに全国で開催されるようになってきている。鹿児島県においても「国立県営鹿児島障害者職業能力開発校」の委託訓練科目として「介護福祉科」が2005年から開設され、鹿児島県内で年2~3講座開催されている（大林2007a）。

また、学校教育法の一部改正に伴い、2009年から「知的障害者である生徒に対する教育を行う特別支援学校」高等部の教科として「福祉」が開設可能となっている（文部科学省2008：101-103）。教科「福祉」は、いわゆる「福祉教育」ではなく職業教育の教科として家事援助や介護の知識・技術の習得をめざすものである。2013年からは全ての知的障害児を対象とする特別支援学校で実施されることになっている。

教科「福祉」の目標は、「社会福祉に関する職業に必要な能力と実践的な態度を育てる」

(文部科学省 2008 : 101) ものであり、介護の分野への知的障害者の就労を進めていこうとするものである。就労する知的障害者が「就職にあたっての相談相手」は、「家族」と「学校の先生」が同率の 27.8% (厚生労働省「2008 年度障害者雇用実態調査」) となっており、次いでハローワークの職員 12.4%、障害者職業センターの職員 11.3%となっている。特別支援学校の教員による就労支援の重要性が統計的にも明らかになっており、学校の教科として「福祉」が開設されることは、教員の生徒に対する就労支援の際の選択に福祉事業所が入ることになり、一般就労がかなわなかった生徒の進路に福祉サービスとしての就労支援事業を行う福祉事業所としてではなく、一般就労する事業所としての福祉事業所が選択されることになり、今後さらに福祉分野への就労支援が促進されることとなろう。

また、特別支援学校が学校の教科としてではなく、ホームヘルパー養成研修事業所に学校の施設を貸し出して、学校の生徒を対象としたホームヘルパー講習を行ったケース (大阪府、高知県など) もあり、介護職への就労のための訓練・教育は今後も注目される。

3. 介護職への就労の可能性の考察

3. 1. 介護職への就労の考察にあたって

先行研究においては、介護の固有性・専門性を求めるものが多い。前述したように、介護職者は高い倫理性・専門性を求められている。でありながら、長友 (2006) が指摘するとおり、介護現場においては介護職者の基礎的な資格や雇用形態の多様性、医療・看護職に比較しての低賃金、それらによるバーンアウトや離職など、働く環境は良いとはいえない状況にある。環境把握やコミュニケーションの能力に困難を持つとされる知的障害者の就労が可能となるかについて、あらためて整理していく。

3. 2. 短時間労働の選択

厚生労働省「2008 年度障害者雇用実態調査」による雇用される知的障害者の「雇用形態別」調査結果によると、正社員が 37.3%、正社員以外が 62.6%となっている。「週所定労働時間別」で見ると、通常 (30 時間以上) が 79.1%と最も多く、次いで 20 時間～30 時間未満が 13.2%、20 時間未満が 7.5%となっている。同年の身体障害者の雇用形態が正社員 64.4%、通常 (30 時間以上) 労働が 82.8%と比較すると、知的障害者の雇用形態は、非正規雇用であっても週 30 時間以上の通常雇用が多いという結果となっている。これは、雇用される身体障害者は雇用前の身体障害のみでなく、雇用後に身体障害者となった者が障害者となって以後も引き続き雇用されていることによるものと、雇用前の身体障害でも高度な技術や特別な資格を得ている者もあり正規雇用される機会が多いことによると考えられるが、反面、知的障害者の週 30 時間以上の雇用であっても非正規雇用という結果は、知的障害者は一般的に作業能力が低いという通念によるものであろうし、そのために就労時間を長くして、一定の作業量を確保しようとしているものであろう。

しかし、知的障害者の短時間労働への雇用は、前回の「2003 年度障害者雇用実態調査」

では、週 20～30 時間未満が 2.8%、週 20 時間未満が 0.2%であったことと比較すると、大きく増加している。1987 年の障害者雇用促進法改正により知的障害者の雇用が義務化されたことと、1992 年改正で短時間雇用も雇用率に算定されることとなった効果と考えられるが、長時間の勤務に耐えられず離職する者が多い（武田・手塚 1991：51）とされる知的障害者にとって、短時間就労が選択できることにより、就労の継続が容易になった結果でもある。

介護労働安定センターが毎年行う「介護労働実態調査」による「介護サービス従事者の就業形態」の 2009 年調査結果（2009 年 10 月 1 日現在）をみると、全体の 49.5%が非正規社員、訪問系では 69.0%が、通所型施設では 56.5%が、入所型施設では 35.8%が非正規社員と、介護職員の半数は非正規の雇用であることが明らかにされている。また、就業形態別の「賃金の支払形態」を見ると非正規社員の 82.0%が時間給であり、5.8%が日給となっており、月給の者は 11.1%である。この賃金支払い形態から、介護職は半数が非正規社員であるのみでなく、時間給に示されるとおり短時間の雇用が多いことが推測される。

この労働環境は厳しくもあるが、逆に、通勤手段や体力に課題がある知的障害者が就労するとき、ラッシュ時を避けた公共交通機関の利用や、体力に応じた短時間の勤務を可能にするものである。雇用する事業所にとっても、サービス提供が集約する時間帯に短時間雇用できるならば、経費の節減になる。

短時間労働の結果の賃金の低さの問題は残るが、公共住宅の支援や公共交通機関の料金補助などの福祉施策と、生活保護や障害年金などの経済的支援も組み合わせた総合的な支援がなされれば、経済的にも自立した生活が可能となる。

3. 3. 介護の多様性

介護が「生活を全体として支える」（加藤 2002：28）ものであるならば、その生活の内容を見てみなければならぬ。専門的な知識・技術を要する支援（「Care work」）だけでなく、基本的な生活技術や介護技術を持てば支援可能な分野（「Care labor」）も存在する。「介護」の専門職としての介護福祉士の資格取得一元化に反対するものではないが、それだけでは増大する「介護」が賄いきれないことは明らかである。現に多様な資格・職種の人々が「介護」に関わっている。

知的障害に至った原因により差異はあるが、知的障害者の多くは我慢強く、単純作業を嫌がらない、作業がていねいで、上司の指示に良く従うなどの特性が知られている。この能力を活かせば、介護に就労することは可能となる。「社会福祉士及び介護福祉士法」は、1987 年の法制定当初、介護福祉士の定義を「入浴、排せつ、食事その他の介護を行い」としていた。それらのどの分野においても、ルーチンの作業が存在する。「第 4 章」で述べたとおり、「介護」は知的障害者の働く能力を活かした職種となり得る。入所・通所施設の清掃やリネン交換、利用者の衣類着脱の介助、衣類の洗濯や管理などの「Care labor」に、知的障害者の能力を活かせる介護は存在する。ホームヘルプサービスを知的障害者が一人

で行うことは困難であり、また、制度上の制限で複数でのサービスが報酬に反映されないが、就労支援事業とのコラボレートという形態にすると、同行訪問が実現可能になるのではなかろうか。同行訪問ができるなら、利用者に声かけする暇もない位にケアプランに示されたサービスをこなしているのが実態のホームヘルプサービスの質の改善につながる。

3. 4. 障害者雇用促進法改正による効果

日本の義務雇用制度は障害のある人の雇用に関し、一定の効果を上げてきている。厚生労働省「2008年度障害者雇用実態調査」による知的障害者の「事業所規模別」の雇用者数の割合は5～29人規模で34.2%、30～99人規模で40.8%と、99人以下の小企業に雇用されるものが76.0%となっている。細やかなOJTが可能となると考えられる小企業での雇用が制度的にも促進されることは望ましい。

2015年4月から、雇用納付金制度が101人以上の企業にも適用されることとなった。複数の事業所を持つ社会福祉法人が101人以上を雇用しているケースはある。利潤を目的としない福祉の事業所であっても法定雇用率に達しなければ、雇用納付金を納入しなければならない。100人以下の事業所規模のため雇用率未達成でも雇用納付金を徴収されない事業所であっても、福祉事業所は障害者就労支援を事業としているのであるから、福祉事業所こそ障害者雇用積極的に取り組むべきである。現に、社会福祉法人が障害者雇用を理念に掲げ雇用に取り組んでいる事例もある。

前章で述べたとおり、福祉事業所が知的障害者を雇用する利点は多面的に存在する。行政やハローワークが知的障害者を雇用し始めていることも考えあわせると、就労支援を事業とする福祉事業者が自ら知的障害者を雇用することは進められていくべきである。

4. 知的障害者が介護職に就労する可能性

鹿児島県の障害者雇用率の高さは誇れるものであり、知的障害者の雇用についても新たな成功事例が出てきている。

ある銀行は県内に多くの支店や営業所を持ち、障害者雇用率も達成していたが、地元企業の社会的責任として障害者雇用に取り組むとして、それぞれの支店で行っていたATMの清掃や、外注していた名刺づくりなどの事務補助の業務を、知的障害者・精神障害者を新たに雇用した部門でワークシェアしている。自社での雇用を3年間に限り（「3年卒業制」）、その期間内に取引先の企業への再就職を支援するなどにより、毎年5人程度の新採用を実現している。

介護に限定すると、明らかな正規就労の事例を鹿児島県内では見いだせていないが、パート雇用された知的障害者が、高齢者のペースに合わせてゆっくりと時間をかけて食事介助を行い、ていねいなリネン交換が評価され、利用者や職員にも喜ばれている事例がある（大林2007）。

働く仲間として障害者を見直す力を福祉事業所は持っている。働く能力の低い者という

視点からではなく、その持つ能力を活かし社会に貢献していく働く仲間としての視点に変わるなら、障害者の就労支援は幅広いものになる。介護の分野は利用者の増加と重度化により人手不足が慢性化し、海外からの人材投入も制度化されている。知的障害のある人びとが、学校教育で「福祉」を学び、ホームヘルパーの資格¹⁸を取得し、福祉事業所に就労することはすでに実現可能となってきている。ホームヘルパーの資格取得そのものが、知的障害者の働く意欲や自己肯定観を向上させている。

知的障害者が介護職に適した能力を持つこと前章で述べたとおりであり、厚生労働省の「障害者雇用実態調査」(2003、2008)の結果によると、「介護」に就く知的障害者が1～2%であっても出てきていることが示されている。どのような専門職でも、その周辺には高度な専門的知識や技術を必要としない業務が存在する。介護が生活全般を支える職業であるなら、さまざまな種類とレベルの介護が存在することは当然であろう。知的障害があっても、働く意欲が高く、人との交わりを好み、労を惜しまない働き方は、介護の一部分を担うに十分な可能性を持つものである。

5. 「協同労働」による就労の可能性

前章で述べたように、「協同労働」はその理念を実現することをめざすならば福祉に行きつく。福祉は地域で暮らすことを支援するものである。地域の中に障害種別や、サービス内容・種別により利用者を限定しない多機能の多彩な福祉事業所が立ち上がってきている。

協同労働の「働き合う」(古澤 2012 : 110) 理念を持てば、知的障害者の能力を活かした介護への就労は可能である。介護に求められる倫理性や高い専門的知識・技術にのみ注目すれば、知的な能力に困難がある人が高度な専門的な知識や技術を習得し、介護の提供現場で臨機応変にサービスを提供することは困難であるとみられるであろう。しかし、提供する介護サービスの内容をみると、基本的な技術を用い、とぎれなく提供すべきサービスが多く存在する。介護は基本的にチームによるサービス提供の方法を採るが、健常者との協同によって適切な指示があれば、知的障害のある人が「Care labor」を担当することは可能である。

「協同労働」は、雇用されて働く働き方ではないが、働きたい人びとの意思と能力を仕事に結び付けていく。そして、その仕事は、人と地域が必要としている「よい仕事」であることも求める。

協同労働は、働く人びとの「協同」とともに行政や地域との「協同」も進めていく。知的障害者の就労支援が、家族、学校、ハローワーク、職業センターなどの「協同」が進められていけば、知的障害があっても働くことにより社会参加し、自らの自己実現をめざすことが可能となる。

¹⁸ ホームヘルパー養成研修は、2013年4月より「介護従事者初任者研修」と「実務者研修」に変更されている。

終章—おわりに

1. 共に働きあう「協同労働」と知的障害者就労

本論文では、知的障害者の雇用に関する現行の法制度の限界を明らかにして、新しい働き方としての「協同労働」による「介護」職への就労の可能性を検討してきた。

日本の雇用納付金制度を伴う障害者雇用促進法は、公的な統計資料や先行研究が示すとおり、障害者の雇用に一定の役割を果たしてきた。医療の高度化や福祉制度の充実に伴い、在宅の身体障害者の高齢化が進み、身体障害者全体では就労する者の割合が約2割（厚生労働省「2006年度身体障害児・者実態調査」）となっているが、就労可能な年齢18～65歳の年齢層で見ると6割弱の身体障害者が就労していることとなる。知的障害者については同じ年齢層で6割（厚生労働省「2005年度知的障害児（者）基礎調査」）を越す在宅の知的障害者が就労しているという結果が示されている。しかし、その就労形態は身体障害者が自営を含め一般就労が8割強であるのに対し、知的障害者は2割に満たない。

手塚は、知的障害があるために論理や言語による知識・情報の取得に困難を持つ知的障害者にとっての社会性を獲得していく手段としての働く意義が大きいことを認め、働く場は「大企業でも、小企業でも、また授産施設や小規模作業所でも同じ意義価値をもつ」（手塚1986：7）としている。手塚の述べる働く意義に同意する。

知的障害者の一般雇用は雇用促進法により義務化されているが、法制度の改正や経済変動により雇用数が大きく増減し安定しない。雇用される知的障害者は労働時間が長く、賃金は雇用労働者全体と身体障害者の約4割という結果が示されている。知的障害者の多くが就労する福祉的就労においては、「工賃」が月額平均7,700円程度（きょうされん2011）であり、工賃0円の就労支援事業所も存在する。

知的障害者は働く意欲を率直に言葉にする。「今からお仕事に行く」。「働いてアパートを借りて一人暮らしがしたい」。しかし、雇用されていても健常者の半分以下の報酬や、まして福祉的就労の月額1万円では、「お仕事」に値するのか、「アパートでの一人暮らし」が実現するのか。「2005年度知的障害児・者基礎調査」では家族と同居する知的障害者が8割に上り、きょうされんの調査（2011）では福祉的就労に就く障害者のほぼ9割が障害年金や生活保護の受給を受けながら生活する障害者の生活実態が明らかにされた。

鹿児島県内という地域を限定したものではあるが、知的障害者を雇用する事業所の聞き取り調査を行った結果の考察を本論で述べた。鹿児島県は障害者雇用率が常に法定雇用率を超え、全国でもトップレベルの実績を挙げてきている。調査を行った事業所は最低賃金以上の報酬を保障し、知的障害者は健常者と協同して働き、雇用主や同僚を満足させる成果を挙げてきている。雇用支援協会のパンフレットや山口（1997）の事例も、障害を意識させない働きぶりをみせる障害者を紹介している。障害があっても無くても「共に働きあう」仲間として、「相互のハンディを補いあって」（鈴木晴彦2008）働くことが「協同労働」の基本理念であるという。

「協同労働」はその成立過程や理念から、同じ仕事をする者は同額の報酬を得、働く意

思と能力がある限り定年もリストラもない、その働き方を持続するために新しい「仕事おこし」もする。そして、その「仕事」は働きがいのある、地域と人びとの役にたつものでなければならないとする。

鹿児島県内で障害者福祉に関する先駆的实践を行っている清原他は、事業形態を模索する中で「行きついたのが労働者協同組合の発想でした」（清原他 2001：119）と述べ、福祉事業を進める中で、働く人と支援する人と障害者自身が積極的に関わられる組織を作り、「スタッフがやらされているという働き方でなく、独立した事業家として取り組むことができる」しくみを創り出し、「障害者や親や会員の方々がサービスの消費者・利用者としてのみでなく、サービスの創設者、提供者となれること、つまり仕事おこしになること」（清原他 2001：119）と、地域における福祉事業の意味と、そこで働く人々の責務を述べている。障害のある人びとが福祉の創設者となり得るというという言葉は、たくましい。

2. 介護の多様性と知的障害者就労

知的障害者は障害に至る原因によって様ではないが、おだやかで人との協調を好み、同一作業を飽きずに続けられ、肉体労働をいとわないという能力を持つとされる。就労する知的障害者にふさわしい職種として農業が選ばれてきたことや、一般雇用される知的障害者の担当する作業として清掃やメール、リネンが選ばれてきたことは、知的障害者の特性にあった職種として認められてきたからであろう。

その職種に最近「介護」が加わり始めている。「介護」は2011年改正の社会福祉士及び介護福祉士法第2条第2項の定義に「喀痰吸引その他」の行為も含まれることになり、ますますその専門性を高めてきている。しかし、「介護」が生活全般を支援するものであることから、高度な知識や技術を要する「Care work」だけではなく、日々繰り返し途切れなく提供されるべき、専門職者を補助する介護「Care labor」も多く存在する。その場面に知的障害者が算入することは可能であるとの結論を得た。

事実、厚生労働省「障害者雇用実態調査」結果にも、医療・福祉の分野の専門的職種に従事する知的障害者が少数とはいえ出てきている（厚生労働省 2003、2008）。それを支えるため知的障害者を対象とする職業訓練の科目として「介護福祉科」が実施され、特別支援学校の科目に「福祉」が開設された。研究対象としても、知的障害者の就労する新しい職種として「介護」が注目されている（石川他 2004、清水他 2005）。

「介護」は知的障害者の障害特性を生かした職種となり得る。「介護」の職場が福祉の事業所であることも就労支援と、就労後の継続の支援に有利となる。福祉事業所には障害者支援についての専門職者がおり、就労についての支援も長い経験と実績を有する。手塚は知的障害者にとっての適職は「よい指導者のいるところ」（手塚 1986：23）と述べている。福祉事業所は知的障害者にとって「よい指導者」に満ちている。障害者の就労支援を法的に義務づけられた福祉事業所にとっても、自らの事業所に雇用することは事業所の障害者雇用率をアップし、就労支援の実績をアップさせることとなる。また、当該福祉事業所を

利用する障害者に、雇用されて働く障害のある仲間の姿を見せることは、雇用・就労に至っていない知的障害者の就労意欲を高め、就労支援事業の成果をさらに向上させることにつながっていく。

福祉事業所は理念に掲げているいないにかかわらず、「協同労働」の基本理念を実践しているものと捉え、福祉事業所における雇用事例の検討を行った。福祉事業所は、「共同」、「協働」、「協同」と語彙は異なっているが、障害がある人も無い人も共に暮らしていける社会を実現することを目標としている。知的障害者が福祉事業所に雇用され「介護」職者として働くならば、福祉の利用者が福祉の提供者となり得る。知的障害者が身体障害のある仲間の外出や買物に同行する。高齢者の話し相手や更衣・食事介助などを高齢者のスピードに合わせ、ゆっくりと介助する。児童福祉の施設で清掃や遊び相手として働く、どれも実現可能であり、現に働いている知的障害者がいる。

介護福祉士会は、その専門性をさらに高めるため「社団法人日本介護福祉士会」を「公益社団法人」化（2012年8月）している。その目的に「介護福祉士の職業倫理及び専門性の確立、介護福祉に関する専門的教育及び研究の推進並びに介護に関する知識の普及を図り、介護福祉士の社会的地位の向上に資するとともに、国民の福祉の増進に寄与する」（公益社団法人日本介護福祉士会定款第3条目的）としている。現在、介護福祉士を養成するコースを持つ大学や短大・専門学校の卒業生は、国家試験を受験することなく介護福祉士の資格を得ているが、2016年度からすべての養成校卒業生が国家試験受験資格を得て、国家試験を受験することとなる。介護福祉士会は各レベルの講習会を開催し、特定の介護分野において高い専門性をもつ「認定専門介護福祉士」の制度も検討している。「介護」がより高度化・専門化していく社会状況に対応した介護の専門職団体として積極的な活動を進めていっている。

福祉や介護に関わる専門職がその専門職を高めた社会活動を進めようとする、例えばソーシャルワークは「ジェネリックスペシフィック」の概念が導入されてきたし、看護の分野でもプライマリー看護と専門看護に分化され、さらに統合されていっている。ソーシャルワークも看護も、専門的な知識・技術を持つ人びとが担っている。「介護」も同じように進んでいくであろう。「Care work」は専門的教育を受け、資格を持つ介護福祉士が担うこととなる。専門化し分化していくと、その周辺（Care labor）を担う担当者が必要となる。その一部を知的障害者が担うことは可能であることを述べてきた。そのような就労事例も現実化している。

知的障害を持つ人びとは選択可能な職種が限られている。就労可能な職種として農業・清掃・介護を検討してきた。その中で、一定の実績を挙げている農業や清掃のほか「介護」が新しい就労可能な職種として注目を得てきていることを確信した。しかし、前項で述べたように「介護」は高い専門性を要求され、専門職従事者としての介護福祉士の資質が厳しく問われ始めている。知的な能力に制限があり、周囲の人々と関係を築くことに困難をもつ知的障害者が「介護」に従事することは、介護の対象者である人びとの生活の困難さ

を理性的に理解し、巧みな技術をもって支援していくことはできないと反論される。しかし、「Care work」のみで介護は成しえない。「Care labor」が必ず存在する。

「介護」に就労する知的障害者は、厚生労働省の「障害者雇用実態調査」結果では雇用される知的障害者の1~2%に過ぎない。1%は少ないと見るのか、1%もの知的障害者が「介護」職についており、今後就労するにふさわしい可能性をもつ職種とみるのか。これまで述べてきたように、筆者は後者を支持する。「介護」が専門化・高度化していく状況こそ、その周辺のルーチンの介護「Care labor」を担う知的障害者の就労の可能性が高まっていく。

ただ、「介護」職は非正規雇用が半数を占める（介護労働安定センター2009）。短時間雇用などの非正規雇用は必然的に報酬も低くなる。報酬で自らの生活を成り立たせることは困難である。障害福祉制度や年金制度、生活保護制度などを組み合わせながら、経済的にも自立した働き方への支援が必要であろう。

知的障害者は自ら判断して次の段階の作業をやるのが困難である。しかし、「介護」はその仕事そのものが「チームワーク」を原則としている。適切な指示や指導があれば、知的障害者がそのチームの一員として働くことは可能である。

何よりも「介護」は福祉や医療の現場で行われる。福祉事業所は知的障害に対する支援の実績を持つ人びとの集団である。障害者を福祉の対象者として見るのではなく、共に働く仲間としてみる見方は、福祉事業所の発展にもつながる。

日本では「協同労働」が法的に認められていないため、「協同労働」による福祉事業所を立ち上げている人びとは、行政からの事業委託を受けたり他企業との事業契約締結のために、NPO 法人などのサードセクターの事業形態をとっている。雇用の悪化と雇用形態の多様化に対応するため、自営ではない起業、「協同労働」による起業はもっと進んでいくであろう。知的障害のある人びとも「協同労働」による働き方に参加してき始めている。「協同労働」は1人1票が原則である。働く権利がそれによって守られる。「協同労働」の協同組合法が早い時期に成立することが望まれる。

3. 研究をおえて

本論文では、障害があっても働くことを望む人が報酬を得る働き方を実現する方策を検討してきた。働いて報酬を得ることは、働く人が社会的に報酬を通して承認されると考えるためである。とはいえ、福祉的就労を否定するのではない。筆者自身、小規模作業所をNPO 法人化する際に理事として名を連ね、就労継続支援事業所のスタッフ研修会を手伝い、ボランティアとして事業の応援もしている。

しかし、毎日終業時に1日分の工賃として150円入りの封筒を誇らしげに受け取る知的障害のある人を見るとき、複雑な思いにかられる。事業所のスタッフ達は真摯な努力をもって作業を請け負ってきて、障害のある人びとと共に作業に従事する。納期に間に合わせるために、終業後残りの作業を懸命にこなしている。そうして得た収益が1日150円の工賃

になる。

手塚は「知恵おくれの人の立場になってみると、大企業で働くのも、小企業で働くのも、また授産施設や小規模作業所で働くのも、全く同じ意義と価値をもっている」（手塚1986：7）と言う。障害のある仲間たちの「働きたい」、「お仕事に行く」という言葉を聞くとき、その仕事を暮らしていける報酬で評価したい、それが可能となる働き方を創り出したいと願う。

なお、本研究を進める過程で「なぜ鹿児島にこだわるのか」との質問を幾度も受けた。全国規模のフィールド調査や、国際比較研究をやりとげるには力が足りないことが一番の理由であるが、鹿児島は私が生まれ、暮らした地域だからである。この鹿児島で障害があっても、病気があっても、年をとっても暮らし続けられることを確認していく作業は、私の関心の対象なのであり、研究の対象である。鹿児島は離島やへき地を多く持ち、高齢化率40%以上の市町村が多数あり、十分な福祉サービスが準備されていない地域もあるが、それでも地域は崩壊していない。そこで人びとは暮らし続けているのである。

鹿児島の障害のある人びとが鹿児島で働いて、あるいは、働かなくても地域を元気づける存在として暮らし続けることができる鹿児島でありたいとの思いが、鹿児島にこだわらせるのである。

謝辞

指導教官の田畑洋一研究科長による、研究目的の明確化や論文構成など、論文作成の重要な場面から、参考文献の取り扱いなど細部まで、論文作成全般にわたるご指導をいただきました。感謝申し上げます。

副査の高山忠雄教授、蓑毛良助教授のご指導・ご助言に感謝いたします。

研究への意欲を支えてくださった多くの先生方に感謝いたします。

また、研究テーマや方法について適切なお助言や、励ましをいただいた若い院生の皆様がたにお礼を申し上げます。

引用文献

- 石川球子・内藤洋介・岡山和雄・吉泉豊晴・藤田保（2004）.「サービス産業を中心とした未開拓職域における就労支援に関する研究」『障害者職業総合センター調査研究報告書 No61』.
- 石田一紀（2004）.『介護福祉労働論』萌文社.
- 一番ヶ瀬康子（2003）.『介護福祉学の探求』有斐閣.
- 伊藤修毅（2012）.「障害者雇用における特例子会社制度の現代的課題ー全国実態調査からー」『立命館産業社会論集』47(4), 123-138.
- 猪瀬桂二（2008a）.「知的障害者雇用の成功事例の検証と厚生労働省の障害者雇用政策ー特例子会社の事例に見る知的障害者の雇用ノウハウと地域支援ネットワークー」『鹿児島大学地域政策学研究』1, 21-48.
- 植田章（2002）.「知的障害を持つ人々の加齢に関する研究と新たな視点」『仏教大学社会学部論集』35, 159-176.
- 上田敏（1983）.『リハビリテーションを考えるー障害者の全人間的復権ー』青木書店.
- 牛野正・中野裕子・林賢一（2007）.「農業における知的障害者雇用に関するー考察：農業に労働力を、障害者に雇用の場を」『農村計画学会誌』25（4）, 556-563.
- 浦辺史（1973a）.「社会福祉労働者の課題」鷲谷善教監修『社会福祉労働論』, 鳩の森書房, 3-13.
- 大林和子（2007a）.「知的障害者の就労支援教育ー鹿児島県の事例からー」『九州教育学会研究紀要』34, 147-154.
- 大林和子（2008）.「福祉事業所における知的障害者の就労事例の検討」『九州教育学会研究紀要』35, 165-172.
- 大林和子（2009）.「知的障害者を対象としたホームヘルパー養成研修における実技指導の課題」『九州教育学会研究紀要』36, 157-165.
- 大林和子（2010）.「企業による知的障害者の就労支援」『九州教育学会研究紀要』37, 161-168.
- 大林和子（2012a）.「知的障害のある人が介護労働に就労する可能性の考察」『九州社会福祉学』8, 1-12.
- 大林和子（2012b）.「CSRと障害者雇用」『鹿児島国際大学大学院学術論集』4, 63-66.
- 岡本亨二（2004）.『CSR入門「企業の社会的責任」とは何か』日本経済新聞社.
- 小川栄二（2003）.「ホームヘルプ労働の専門性」植田章・垣内国光・加藤菌子編『社会福祉労働の専門性と現実』かもがわ出版, 145-165.
- 小倉昌男（2003）.『福祉を変える経営ー障害者の月給1万円からの脱出』日経BP社.
- 鹿児島県雇用支援協会（2008/3）.『平成19年障害者雇用実態調査報告書』.
- 鹿児島県雇用支援協会（2009/3）.『平成20年障害者雇用実態調査報告書』.
- 鹿児島県雇用支援協会（2010/3）.『平成21年障害者雇用実態調査報告書』.

- 加藤菌子 (2003). 「社会福祉政策と福祉労働」植田章・垣内国光・加藤菌子編『社会福祉労働の専門性と現実』かもがわ出版, 14-35.
- 鎌田ケイ子 (1991). 「介護の働き」一番ヶ瀬康子・鎌田ケイ子・井上千津子・日浦美智子編著『介護概論』ミネルヴァ書房, 9-39.
- 茅原聖治 (1995). 「障害者の賃金・労働時間および勤続年数の現状」『大阪府立大学経済研究』41 (1), 77-102.
- 清原浩・黒川久美・中村隆司編著 (2001). 『「協同と協働」が拓く障害者の福祉 総合的な支援システムづくり』クリエイツかもがわ.
- 黒田かおり・長谷川雅子 (2010). 「企業の社会的責任 (CSR) と障害者支援～数字から見る企業の障害者雇用・支援の実態～」日本障害者リハビリテーション協会『ノーマライゼーション―特集 CSR と障害者支援』30 (7), 10-12.
- 工藤・佐藤・松為・大曾根・松井 (2005). 「CSR 経営と雇用―障害者雇用を例として―」『労働政策研究・研修機構―労働政策研究報告書 No32』.
- Kosciulek, J. F. (1998). Empowering the Life Choices of People with Disabilities through Career Counseling, Gysber, N. C., Hepper, M. J., Jonston, J. A. eds. *Career counseling : process, issues, and techniques*, Allyn and Bacon.109-122.
- 厚生労働省職業安定局高齢・障害・求職者雇用対策部障害者雇用対策課 (2004/10/19). 『平成 15 年度障害者雇用実態調査概況』.
- 厚生労働省職業安定局高齢・障害・求職者雇用対策部障害者雇用対策課 (2009/11/13). 『平成 20 年度障害者雇用実態調査の概要』.
- 厚生労働省職業安定局高齢・障害・求職者雇用対策部障害者雇用対策課 (1998～2012). 「障害者の雇用状況調査」.
- 後藤澄江 (2012). 『ケア労働の配分と協働―高齢者介護と育児の福祉社会学』東京大学出版会.
- 佐渡・岡田・河村・平川・佐久間 (2010). 「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」『高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター調査研究報告書 No.94』.
- 真田是 (2002). 「いま『社会福祉労働』を問う意味」植田章・垣内国光・加藤菌子編『社会福祉労働の専門性と現実』かもがわ出版, 8-13.
- 島村博 (2010). 「創職の時代―社会にとっての協同労働の意味」『協同の発見』221, 17-23.
- 島田豊 (1973). 「社会福祉労働者の課題」鷺谷善教監修『社会福祉労働論』鳩の森書房, 14-25.
- 清水潤・内海惇・鈴木顕 (2005). 「知的障害者の『新たな職域』開拓の背景と動向」『秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要』27, 45-54.
- 鈴木晴彦 (2008). 「障害者を主体者とした協同労働方式による就労促進のあり方を考える」『協同の発見』190, 36-40.
- 高木和美 (1998). 『新しい看護・介護の視座―看護・介護の本質からみた合理的看護職員

- 構造の研究』看護の科学社.
- 高草木明 (2008). 「知的障害者の建物清掃への雇用の現況と雇用者の意識に関する調査報告」『ビルメンテナンス』2008/5, 25-30.
- 高見令英・後藤邦夫・杉本光公・桐原宏行・向後礼子 (1995). 「精神薄弱者の職業能力の基礎となる体力測定に関する基礎的研究」『障害者職業総合センター調査報告 No.8』.
- 武田幸司・手塚直樹 (1991). 『知的障害者の就労と社会参加』光生館.
- 谷本寛治編著 (2004). 『CSR 経営 企業の社会的責任とステイクホルダー』中央経済社.
- 陳麗婷 (2009). 『知的障害者の一般就労—本人の「成長する力」を信じ続ける支援』明石書店.
- 手塚直樹・松井亮輔 (1984). 『講座 障害者の福祉 5 障害者の雇用と就労』光生館.
- 手塚直樹 (1986). 『知恵おくれの人の職業生活を進める条件』光生館.
- 手塚直樹 (2000). 『日本の障害者雇用 その歴史・現状・課題』. 光生館.
- 手塚直樹 (2002). 『障害者福祉とはなにか』ミネルヴァ書房.
- 遠山真世 (2001). 「障害者雇用の 3 類型—日本および欧米先進国の比較を通して—」『社会福祉学』42 (1), 77-86.
- 長友薫輝 (2006). 「社会福祉労働論の基礎的研究」『三重短期大学紀要』54, 27-30.
- 日本労働者協同組合・日本高齢者協同組合編竹内孝仁監修 (2003). 『介護保険対応版ホームヘルパー養成研修テキスト 2 級 [2003 年版]』.
- 日本労働者協同組合連合会センター事業団 (2007). 『ワーカーズコープ・センター事業団の新たな挑戦が始まる—歩んできた 20 年を振り返って 1987—2007』.
- 藤井俊彦 (2005). 『ヨーロッパの CSR と日本の CSR—何が違い、何を学ぶのか。』日科技連出版社.
- 古澤光 (2012). 「障がいのある人の訓練から就労・仕事おこし」『協同の発見』234, 108-112.
- MacPherson, Ian (1996). *CO-OPERATIVE PRENCIPLES FOR THE 21st CENTURY*, International Co-operative Alliance.
- 文部科学省 (2003~2012). 『学校基本調査』.
- 文部科学省 (2008). 『学校指導要領』.
- 山口光一 (1997). 『ともに生きともに働く 障害者の雇用と企業経営』ミネルヴァ書房.
- 山田雅穂 (2011). 「継続的 CSR としての障害者雇用を実現する理念と方策—ステークホルダーとしての従業員を焦点に一」『日本経営倫理学会誌』18, 235-249.
- 労働省 (1996/6). 『日本の障害者雇用の現状—平成 5 年度身体障害者等雇用実態調査』日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター.
- 労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 (2000/3). 『平成 10 年度障害者雇用実態調査結果報告書』.
- 鷺谷嘉教 (1973). 「あとがき」鷺谷嘉教監修『社会福祉労働論』鳩の森書房, 363-377.

引用ホームページ

European Multistakeholder Forum on CSR (2004) *European Multistakeholder Forum on CSR : Final results & recommendations.*

http://circa.europa.eu/irc/empl/csr_eu_multi_stakeholder_forum/into/date/en/CSR

経済同友会 (2003/3/26). 『第 15 回企業白書 : 「市場の進化」と社会的責任経営—企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて—』.

www.douyukai.or.jp/whitepaper/articles/mo15.html

経済同友会(2004/1/16). 『日本企業の CSR : 現状と課題—自己評価レポート 2003』.

www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2003/040116a.html

経済同友会 (2010/4). 『日本企業の CSR—進化の軌跡—自己評価レポート 2010』.

www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2010/

CSR Europe (1996) *European declaration of businesses against social exclusion*

www.csrEurope.org/aboutus/governance2/socialexclusion/

介護労働安定センター (2010/8/16). 「平成 21 年度介護労働実態調査結果について」.

www.kaigo-center.or.jp/report/h21_chousa_01

介護労働安定センター (2005/8). 「平成 17 年度介護労働実態調査結果について>ホームヘルパーの就業実態と就業意識調査結果概要」.

www.kaigo-center.or.jp/report/h17_chousa_01

きょうされん (2005). 「グランドデザイン政策に伴う小規模作業所実態調査結果」.

www.kyosaren.or.jp/reserch/0401_1.pdf

きょうされん (2011). 「小規模作業所・地域活動支援センター運営・活動についての実態調査の結果」.

www.kyosaren.or.jp/research/2011/20110525shoukibo_tikatsu.pdf

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課 (2001/9). 「平成 12 年度知的障害児 (者) 基礎調査結果の概要 (平成 12 年 9 月 1 日現在)」.

www.wam.go.jp/wamappl/bb15GS60.nst/0/

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課 (2002/8/8). 「平成 13 年身体障害児・者実態調査結果 (平成 13 年 6 月 1 日現在)」.

www.mhlw.go.jp/houdou/2002/08/ho808-2.html

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課(2007/1/24). 「平成 17 年度知的障害児 (者) 基礎調査結果の概要 (平成 17 年 11 月 1 日現在)」.

www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/titeki/index.html

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課 (2008/3/24). 「平成 18 年身体障害児・者実態調査結果 (平成 18 年 7 月 1 日現在)」.

www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/shintai/06/dl/

厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課 (2009/3). 「賃金構造基本統計調査 (全国)

結果（平成 20 年 6 月の賃金）」。

www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2008/index.html

厚生労働大臣官房政策調査部「毎月勤労統計調査月報（全国調査）（平成 5 年 9 月）（平成 10 年 9 月）（平成 15 年 9 月）（平成 20 年 9 月）」。

www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html

厚生労働省（2008/6/9）。「障害者の就労支援対策の状況」『第 33 回社会保障審議会障害者部会資料』。 www.mhlw.go.jp/bunya/shogaihoken/service/shurou。

厚生労働省（2010/7/16）。「障害者自立支援法による障害者福祉サービス移行状況調査」。

www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000dr86-img/

厚生労働省（2010/10）。「障害者自立支援法等の改正法の一部が施行されます」。

www.mhlw.go.jp/seisakunituite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisyahukushi/kaisei。

高齢・障害者・求職者雇用支援機構「障害者雇用納付金制度について」

www.jeed.or.jp/disability/employer/koyounoufu/about_noufu

高齢・障害者・求職者雇用支援機構「障害者雇用事例リファレンスサービス」

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/local>

実務の友資料「賃金センサス（賃金構造基本調査）による『平均賃金』」。

www5d.biglobe.ne.jp/Jus/lssituRieki/Chingin.html

引用新聞記事

南日本新聞（2007/11/11）。「谷山ペガサスの会発足」。

南日本新聞（2011/12/31）。「伸び悩む障害者工賃」。

参考文献

石見尚（2000）.『仕事と職場を協同で創ろうーワーカーズ・コープとシニア・コープ』社会評論社。

石見尚（2007）.『日本型ワーカーズ・コープの社会史ー働くことの意味と組織の視点』緑陰出版。

泉浩徳・田中朋也（2006）.『障害者の就労と自立』本の泉社。

伊藤周平（2006）.「障害者自立支援法と障害者福祉の応益負担化」岡崎伸郎・岩尾俊一郎編『「障害者自立支援法」時代を生き抜くために』批評社，121-138。

猪瀬桂二（2008b）.「知的障害者が働くための職場環境と条件づくりー特例子会社と授産施設における成功事例の分析から」『日本労働研究雑誌ー特集障害者雇用の現状と就業支援』50（9），17-31。

猪瀬桂二（2009）.「地域における知的障害者の働く場の創出と拡充ー授産施設における経営モデル」『鹿児島大学地域政策学研究』2，1-28。

梅永雄二（2002）.『LD（学習障害）の人の就労ハンドブック』エンパワメント研究所。

- 浦辺史 (1973b). 「社会福祉労働の現状」 鷲谷善教監修『社会福祉労働論』 鳩の森書房, 71-108.
- Esping-Andersen, Gosta (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press.
(=2001, 岡本憲英・宮本太郎監訳『福祉資本主義の三つの世界』 ミネルヴァ書房).
- Esping-Andersen, Gosta (2008) *Trois Lecons Sur L'etat-Providence*, Seuil. (=2008, 京極高宣監訳・林昌宏訳『アンデルセン、福祉を語る—女性・子ども・高齢者』NTT出版).
- Erikson, Erik H. (2000) *Identity and the Life Cycle*, W.W.NORTON & COMPANY.
- OECD(2003) *Transforming Disability into Ability-Policies to Promote Work and Income Security for Disabled* (=2003, 岡本史信訳『図表で見る世界の障害者施策』明石書店.)
- O' Day, B. (1999) *Policy barriers for people who want to work*, American Rehabilitation, 25(1), 8-15.
- 大川弥生 (2000). 『本当のリハビリテーションとともに築く介護—目標思考的介護の理論と実際』 中央法規.
- 大林和子 (2007b). 「第 6 章知的障害のある人の雇用の実態」 高木邦明・福永良逸・茶屋道拓哉編著『障害者福祉の研究課題と方法』学文社, 88-103.
- 大林和子 (2011). 「ゴッフマンの『アサイラム』から見る『今』の施設」『鹿児島国際大学大学院学術論集』 3, 59-62.
- 大林和子 (2012c). 「知的障害者の就労支援」『九州教育学会研究紀要』 39, 85-92.
- 岡本亨二 (2008). 『進化する CSR 「企業責任論を超えた〈変革〉への視点」 JIPM ソリューション.
- 岡崎伸郎・岩尾俊一郎編 (2006). 『「障害者自立支援法」時代を生き抜くために』 批評社.
- 小笠原雄二・福島一郎・小國秀雄編集 (1999). 『社会福祉施設』 有斐閣.
- 小田兼三・京極高宣・桑原洋子・高山忠雄・谷勝英 (1993). 『現代福祉学レキシコン』 雄山閣出版.
- 鹿児島県商工観光労働部労働対策課雇用対策室 (2005/3). 『平成 16 年度障害者雇用実態調査結果報告書』.
- 鹿児島県障害者雇用促進協会 (2004/3). 『平成 15 年障害者雇用実態調査報告書』.
- 鹿児島県障害者雇用促進協会 (2005/3). 『平成 16 年障害者雇用実態調査報告書』.
- 鹿児島県障害者雇用促進協会 (2006/3). 『平成 17 年障害者雇用実態調査報告書』.
- 鹿児島県雇用支援協会 (2007/3). 『平成 18 年障害者雇用実態調査報告書』.
- 茅原聖治 (1996). 「障害者の賃金と年金の効用分析」『大阪府立大学白鷺論集』 28, 17 - 34.
- 茅原聖治 (2004). 「障害者雇用率未達成企業に関する経済的一考察」『大阪府立大学経済学論集』 44(3), 1-18.
- 川口清史・富沢賢治編 (1999). 『福祉社会と非営利・共同セクター—ヨーロッパの挑戦と日本の課題』 日本経済評論社.

- 神田嘉延 (2010). 「青年の自立と労働—稲盛和夫の働き方論を中心として」『鹿児島大学 稲盛アカデミー研究紀要』2, 17-50.
- 工藤正・香山千加子 (2002). 「障害に配慮した雇用システムに関する研究—障害者の雇用率・納付金制度の国際比較」『日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター資料シリーズ No.26』.
- Kosciulek, J. F. (2003) *A multidimensional approach to the structure of consumer satisfaction with vocational rehabilitation services*, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46 (2) ,92-106.
- 厚生労働省 (2009). 『厚生労働白書』ぎょうせい.
- 厚生労働省 (2006～2012). 『国民の福祉の動向』財団法人厚生統計協会.
- 小杉礼子 (2009). 「若者にとっての〈働くということ〉」橋木俊詔・佐藤博樹監修小杉礼子編著『叢書・働くということ第6巻 若者の働き方』ミネルヴァ書房, 1-17.
- Goffman, Irving (1961) *Asylums : Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, Doubleday (=1984, 石黒毅訳『アサイラム—施設収容者の日常生活』誠信書房).
- 坂口美和子 (2003). 「知的障害者のホームヘルパー養成と就労支援」『ノーマライゼーション』2003/9, 30-32.
- 坂本忠次 (2009). 「福祉社会における『新たな公共』への可能性—NPO、福祉協同組合、社会的企業—」『関西福祉大学社会福祉学部研究紀要』12, 1-10.
- 坂本忠次 (2010). 「わが国の社会的企業等に関する一考察」『関西福祉大学社会福祉学部研究紀要』13, 147-154.
- 真田是編 (2001). 『社会福祉労働—労働と技術の発展のために—』日本図書センター.
- 塩見洋介 (2003). 『「脱施設化」時代の知的障害者支援』障害者生活支援システム研究会編 鈴木勉・塩見洋介執筆『ノーマライゼーションと日本の「脱施設化」』かもがわ出版, 21-58.
- 障害者雇用問題研究会 (2004). 『障害者雇用問題研究会報告書—障害者の就業機会拡大をめざして—』.
- 障害者生活支援システム研究会編 鈴木勉・塩見洋介ほか執筆 (2003). 『ノーマライゼーションと日本の「脱施設化」』かもがわ出版.
- 障害者生活支援システム研究会編 峰島厚ほか執筆 (2003). 『希望のもてる「脱施設化」とは—利用者・家族の実態・意向調査から』かもがわ出版.
- 障害者生活支援システム研究会編 (2007). 『障害者自立支援法と人間らしく生きる権利—障害者福祉改革への提言2』かもがわ出版.
- 鈴木勉 (2001). 「福祉領域における非営利・協同組織の動向と課題」『障害者問題研究』28 (4), 325-333.
- 杉村芳美 (2009). 「人間にとって労働とは—『働くことは生きること』—」橋木俊詔・佐

- 藤博樹監修、橘木俊詔編著『叢書・働くということ第1巻 働くことの意味』ミネルヴァ書房, 30-56.
- 高瀬毅 (1996). 『高齢者共同組合はなにをめざすのか』シーアンドシー出版.
- 高見一夫 (2006). 「事業協同組合による就労支援」『総合リハビリテーション』34 (7), 693-695.
- 高山忠雄・黒沢貞夫編 (1993). 『障害者福祉論』相川書房.
- 谷本寛治編著 (2006). 『CSR 企業と社会を考える』NTT出版株式会社.
- 樽井康彦 (2008). 「知的障害者の脱施設化の論点に関する文献的研究」大阪市立大学大学院『生活科学研究誌』7《人間福祉分野》, 157-167.
- 田畑洋一 (2011). 『ドイツの最低生活保障—制度の仕組みと運用』学文社.
- Thomas, Henk and Logan, Chis (1982) *Mondragon – An Economic Analysis*, Institute of Social Studies (=1986, 佐藤誠訳『モンドラゴン—現代生産協同組合の新展開』お茶の水書房).
- Trach, J. (1997) *Analysis of types of natural supports Utilized during job placement and development*, *Journal of Rehabilitation*, 63(2), 43-48.
- 富沢賢治・川口清史編 (1997). 『非営利・協同セクターの理論と現実—参加型社会システムを求めて』日本経済評論社.
- Defourny, Jacques・Monzon Campos, Jose L. (1992) *Economie sociale – Entle economie capitaliste et economie publique*, De Boeck-Wesmeal, s.a. (=1995, 富沢賢治・内山哲朗・佐藤誠他訳『社会的経済—近未来の社会経済システム』日本経済評論社).
- 中野純子 (2006). 「CSR と障害者雇用の関連性」『學苑・昭和女子大学人間社会学部紀要』784, 12-18.
- 日経 CSR プロジェクト (2007). 『CSR 働く意味を問う』日本経済新聞出版社.
- 日本社会福祉士会編集 (2010). 『ソーシャルワーク視点に基づく就労支援実践ハンドブック』中央法規.
- 日本労働者協同組合連合会編 (1999). 『21世紀への序曲—労働者協同組合の新たな挑戦』シーアンドシー出版.
- Nirje, Bengt (1967、1969、1970、1972、1976、1980、1982、1985、1993、1998) *The Normalization Principle Papers*, (=1998, 河東田博・橋本由紀子・杉田穂子・和泉とみ代訳編. 『ノーマライゼーションの原理—普遍化と社会改革を求めて』現代書館).
- 花村春樹訳著 (1994). 『「ノーマライゼーションの父」N・E・バンクーミケルセン』ミネルヴァ書房.
- 濱口桂一郎 (2009). 『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波新書.
- 林延哉 (1996). 「隔離収容を問う出発」日本社会臨床学会編『施設と街のはざままで「共に生きる」ということの現在』影書房, 11-53.
- 広井良典 (2006). 『持続可能な福祉社会—「もうひとつの日本」の構想』ちくま新書.

- 「福祉問題研究会」編集委員会編 鷺谷嘉教監修 (1973). 『社会福祉労働論』 鳩の森書房.
- 福祉行政法令研究会著 (2012). 『障害者総合支援法がよ〜くわかる本』 秀和システム.
- 藤井薫・松岡秀子 (2002). 「知的障害者への就労支援ーコミュニケーション・スキル・トレーニングの実践から」 『発達人間学論叢』 5, 75-83.
- Borzaga, Carlo ・ Defourny, Jacques (2001) *The Emergence of Social Enterprise*, Taylor & Francis Books Ltd. (=2004, 内山哲・石塚秀雄・柳沢敏勝訳『社会的企業ー雇用・福祉の EU サードセクター』 日本経済評論社).
- 牧野富夫 (1995). 「日本の賃金と社会政策」 石畑良太郎・牧野富夫編著『新版社会政策ー構造改革の新展開とセーフティネット』 ミネルヴァ書房, 39-63.
- 三重県障害者職業センター (2006). 「知的障害者の雇用を進めるための事業主に対する支援の取り組みージョブコーチ支援事業の活用を通して」 『職リハネットワーク』 59, 27-32.
- 峰島厚 (2004). 「脱施設化方策の検討ー脱施設化計画および脱施設化移行調査結果を中心に」 『障害者問題研究』 32 (1), 2-21.
- 養毛良助 (1998). 『障害学入門』 福村出版.
- 水尾純一・田中宏司 (編) (2004). 『CSR マネジメント ステークホルダーとの共生と企業の社会的責任』 生産性出版.
- Mittler, Peter (1990) *Working Towards Inclusive Education : Social Contexts*, Devid Fulton Publisers (=2002, 山口薫訳『インクルージョン教育への道』 東京大学出版会).
- 村上清 (2003). 「割当雇用制度に関する一考察ー精神障害の雇用義務化を中心に」 『長崎ウエスレヤン大学現代社会学部紀要』 1 (1), 31-36.
- Lawson, A. ・ Gooding, C. (2005) *Disability right in Europe-form theory to practice*, Hart publishing.

参考ホームページ

- 厚生労働省大臣官房統計情報部人口動態・保健統計課保健統計室傷病統計係 (2006/12/9). 「平成 17 年患者調査の概況 (平成 17 年 10 月 18 日から 10 月 20 日現在)」.
www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kanja/05/gaiyo.html
- 厚生労働省大臣官房統計情報部人口動態・保健統計課保健統計室傷病統計係 (2009/12/3). 「平成 20 年患者調査の概況 (平成 20 年 10 月 21 日から 10 月 23 日現在)」.
www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kanja/08/index.html
- 厚生労働省大臣官房統計情報局雇用統計課 (2009/9/8). 「雇用動向調査結果 (平成 20 年 1 月 1 日現在)」.
www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/08-2/kekka.html
- 厚生労働省ー労働における CSR のあり方に関する研究会 (2004/6/25). 『労働における CSR のあり方に関する研究会ー中間報告ー』.
www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/s0625-8.html

Thornton, Patricia ・ Lunt, Neil(1997) *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries : A review*, Publications Office Social Policy Research Unit University of York. (=1999, 松井亮輔監修・朝日雅也・池田昴・上野博他訳『18カ国における障害者雇用施策：レビュー』)

www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/other/z00011/

参考新聞記事

夕刊読売新聞 (2001/8/24). 「安心の設計・やさしい社会保障－ワーカーズコープ・協力の理論で働く」.

日本労協新聞 (2004/7/15). 「各地に広がる養護学校生らのヘルパー講座－就労支援、仕事おこしへ大きな流れ」.

日本経済新聞 (2002/9/25). 「資本と労働、仲間と持ち寄って－ワーカーズという働き方」.

その他

A (仮名) 事業所 (2006). 『就労支援センター設立報告』.

小田急電鉄株式会社 (2008). 『小田急社会的責任レポート 2008』.

株式会社エコープ鹿児島 (2008). 『株式会社エコープ鹿児島』.

鹿児島県商工観光労働部労働対策課雇用対策室 (2005). 『障害者就業支援マニュアル～共に働き・共に生きる社会づくりをめざして～』.

株式会社三菱ケミカルホールディングス (2008). 『CSR レポート 2008』.

国立県営鹿児島職業能力開発校 (2006). 『ごあんない』.

高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2003、2004). 『障害者の雇用支援のために』.

社会福祉法人白鳩会 (2006). 『活動のご紹介－知的障害者を取り巻く環境に対して－』.

東京エレクトロン (2008). 『環境・社会報告書 2008』.

西日本電信電話株式会社 (2008). 『CSR レポート 2008』.

三井生命 (2008). 『三井生命 CSR レポート 2008』.

三菱化学株式会社 (2008). 『CSR レポート 2008』.