

「社会との対話」 2006年度優秀論文

研修先 大田区立新蒲田福祉センター下丸子作業所
研修テーマ 「知的障害者の就労自立に向けての支援」

慶応義塾大学 商学部 2年水組
市村 尚教

目次

問題提起

研修テーマを巡る現状と問題点

- (1) ノーマライゼーションの現状
- (2) 知的障害者を取り巻く環境 ~ 5つの視点 ~
- (3) 知的障害者 ~ 障害者の視点 ~
- (4) 障害者の生活を支える支援者 ~ 生活支援者の視点 ~
- (5) 障害者就労を支える社会制度 ~ 社会制度の視点 ~
 - A 法定雇用率制度
 - B 特例子会社
- (6) 企業経営と障害者雇用 ~ 雇用者の視点 ~
- (7) 大田区の就労支援事業 ~ 就労支援者の視点 ~
- (8) 下丸子作業所
 - A 就労準備支援
 - B 就労支援
- (9) 問題点の整理

改善提案

- (1) 就労準備支援の強化 ~ 就労促進の視点から ~
 - A 月例会の設置
 - B 日誌制度の改良
- (2) 就労継続支援の強化 ~ 就労定着の視点から ~
 - A 協力員を求める
 - B アンケートの実施
 - C シグナル集の配布

社会全体から見たテーマを巡る問題点

- (1) 障害者自立支援法 ~ 障害者の働く意味とは ~
- (2) 雇用の更なる進展がもたらすもの ~ 社会全体の課題 ~

参考文献

問題提起

私たちは、障害者と接する機会があまりない。なぜなら、彼らは家庭や施設といった限られた世界で生活しているからである。彼らは、その生活の中で、障害によって生じる様々な支障を支援してもらっている。しかし適切な支援を受ける代わりに、障害者は、私たちの生活空間から隔離され、社会に参加する機会を失っている。つまり、障害者は、障害を有するために、本来平等に保障されているはずの社会参加という権利を侵害されているのである。

この現状に対し、障害のある人もない人も共に自立し、参加できる社会システムを創造するというノーマライゼーションが注目されている。ノーマライゼーションの実現には、障害者が自立することに加えて、障害のない人が、障害者を理解し受け入れていくことが大切である。障害者が社会参加を果たしても、周囲の人々が彼らを偏見でみてしまえば、障害のある人もない人も共生できる社会システムは成立しないといえる。その視点から、障害者の就労は欠かせないものとされている。なぜなら、障害者が就労することで、障害者自身は、社会参加や自立に不可欠である経済的基盤を手に入れることができ、その一方で障害のない人々は、障害者への理解を深めることができるからである。つまり、ノーマライゼーションの実現には、障害者の自立と社会参加という点からも、障害者に対する社会的認知という点からも、障害者の就労が必要なのである。

以上のように、ノーマライゼーションの実現という目的の下で、障害者の就労支援は行われている。しかし、障害者の就労促進を進めるだけでいいのだろうか。社会全体として、就労を促進だけでなく、就労後のアフターケアつまり就労定着についてより考えなければいけないはずである。

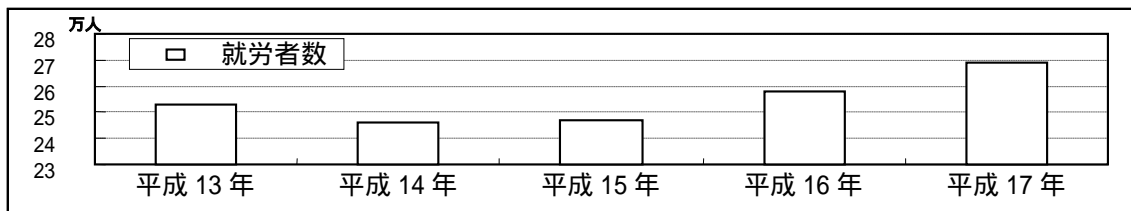
以下では障害者の就労を支える仕組みを捉えた上で、障害者の就労と就労定着について考えていく。

研修テーマを巡る現状と問題点

(1) ノーマライゼーションの現状

ノーマライゼーションの考え方に基づき、現在の社会制度は布かれ、社会全体としてこの動きを推進している。そのため、障害者の就労は進展を遂げている。厚生労働省が平成 17 年 12 月 14 日に発表した資料(図表 1)によれば、平成 17 年度 6 月 1 日現在における民間企業で雇用されている障害者の数は、前年に比べて 4.3% (約 1 万 1 千人) の増加となっている。資料からも見て取れるように、障害者の就労は着実に進んでいる。障害者も健常者と同じように就労できるようになるのも、遠いことではないかもしれない。

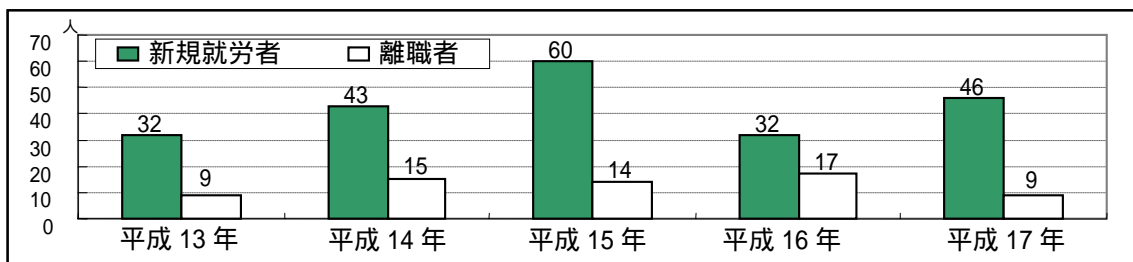
図表 1 障害者の就労者数



図表 1 厚生労働省『障害者の民間の実雇用率は 1.49%』より

しかし障害者が、就労し職場で働くようになると、職場での人間関係がうまく構築できない等の問題が発生してしまう。このために、多くの障害者が離職をしまっている。大田区のデータ(図表 2)を見ると、障害者の離職は、就労の増加と並行していることが見て取れる。障害者が、就職すると離職という新たな問題が生じてしまうのである。

図表 2 大田区における新規就労者と離職者



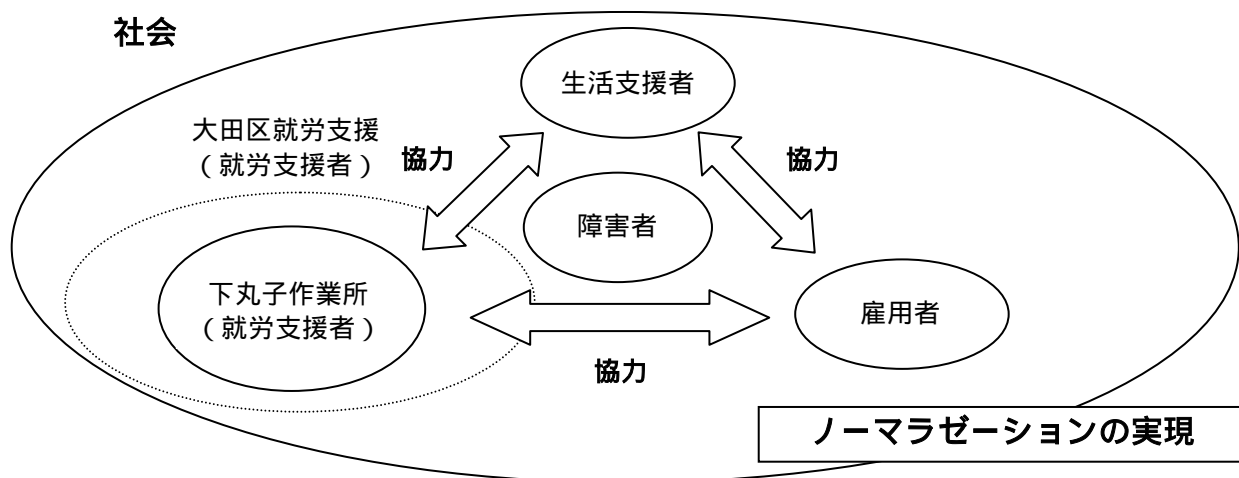
図表 2 『平成 18 年度 大田区就労支援関係事業実績』より

離職にはあまりいいイメージはないかもしれないが、一言で離職といってもそのもつ意味は様々である。自分の能力を活かせる職場へというスキルアップのための離職もあれば、企業のリストラなどによる不本意な離職もあるだろう。障害者の離職においてもこれと同じことがいえる。自分によりあった職に就くための離職もあれば、職場の同僚とうまくいかないための離職もある。前者のような、自主的な離職は尊重されるべきものであるだろう。しかし、後者のような離職であれば、障害者にとって、離職は社会参加や自立した生活の放棄を意味してしまう。ノーマライゼーションの観点からすると、そのような離職は防いだ方がいいはずだ。ゆえに、社会としても障害者の就労を促進する姿勢を見せるだけでなく、障害者の就労の定着を真剣に考えなければいけない現状にあるといえる。

(2) 知的障害者を取り巻く環境 ～5つの視点～

これからみていく、知的障害者の就労自立に向けての支援では、障害者・生活支援者・社会制度・雇用者・就労支援者の5つの視点が重要となっている。図表3に下丸子作業所における、その関係性を図示してみた。

図表3 下丸子作業所における5つの視点の関係性



図表3から分かるように、社会全体として、ノーマライゼーションの実現に取り組んでいる。その下で、雇用者・生活支援者・下丸子作業所(就労支援者)が協力し、障害者の就労を支援しているのである。以上のことを念頭において、現状分析をしていく。

(3) 知的障害者 ～障害者の視点～

最初に、この研修テーマの客体である知的障害者について考えてみる。私たちは、障害者についての知識があまりない。そこで、今回の研修で私が学んだ彼らの特徴を述べてみる。

知的障害者は、知能検査でおおむねIQが、75以下と判定された人々を指している。IQが低いのは、主に脳の機能の一部に支障をきたしているためである。このため、知的障害者は難しい文章の読解などを苦手としている。障害の程度により様々な知的障害者がいるが、障害が比較的かるい知的障害者つまり働くことができる知的障害者は、次のような特徴がある。

まず、初めての場所に行くなど経験値がない活動が苦手であるということがあげられる。次に、自分の気持ちをうまく相手に伝えられないことがあるということがあげられる。この2点により、就労後しばらくの間通勤に付き添いが必要であったり、職場での些細な意思のすれ違いで思い悩んでしまったりすることがある。その一方で、次のような特徴も併せもっている。まず、話し言葉を使ったコミュニケーションが健常者と同程度にできるということがあげられる。次に、交通機関を乗り継いでの移動など、基本的な生活能力を持っているということがあげられる。この2点でわかるように、働くことができる障害者は、健常者と変わらない生活を送ることが可能である¹。

以上のように、働くことができる知的障害者は苦手な一部分をサポートしてもらえば健常者と同じように働けるのである。働くことができれば、知的障害者は、金銭を得て、社会参加や自立が可能となり、充実した日々を送ることができる。

¹電機神奈川福祉センター 「障害者雇用マニュアル」、1頁参考、オンライン、「電機神奈川福祉センターホームページ」、インターネット、<http://www.denkikanagawa.or.jp/employment/pref.html#3> (10/6にアクセス)

(4) 障害者の生活を支える支援者 ～生活支援者の視点～

次に、障害者の生活面を支える支援者について考えてみる。就労をする上で、規則正しい生活を送ることは大切である。なぜなら、生活リズムが整っていないと、仕事の能率もあがらないからである。

特に、知的障害者が就労するには、生活面でのサポートが非常に重要となっている。知的障害者の場合、時間の使い方がわからないために、規則正しい生活を送れず就労に支障をきたしてしまう場合がある。また、働いて得た金銭の使い方がわからないために、お金を持つと何も考えずに浪費してしまう場合がある。つまり、知的障害者の場合、日常生活において時間管理や金銭管理を支援してもらうことが求められている。

このような生活面のサポートをしているのが、家庭や、通勤寮・グループホームといった生活支援施設である。普段生活面の支援をしている彼らは、障害者のわずかな変化を感じることができ、障害者から悩みを聞くことで、職場で問題が表面化する前に対応することが可能である。

以上のような生活支援者の支援のおかげで、障害者は安心して仕事を続けられるのである。

(5) 障害者就労を支える社会制度 ～社会制度の視点～

知的障害者の特徴からもわかるように、障害者も支援があれば、就労が可能である。しかし、障害者について情報を持っていない企業は、障害者の雇用にはどうしても消極的にならざるを得ない。そこで障害者の就労を支える社会制度が、ノーマライゼーションの実現という目的の下に布かれている。それらの社会制度は、企業に障害者の雇用を促す形で具備されており、その代表例が以下の法定雇用率と、特例子会社である。

A. 法定雇用率制度

法定雇用率は、障害者の職業の安定を図ることを目的として制定された障害者雇用促進法の中で示されている。

障害者雇用促進法では、「雇用義務制度」と「納付金制度」が規定されている。「雇用義務制度」とは、障害者雇用数を従業員数で除した値が目標値（いわゆる法定雇用率）を、企業が達成するように義務付ける制度である。国や地方公共団体も対象となっているが、民間企業の場合56人以上の規模の会社に適用され、目標値（法定雇用率）は1.8%とされている。一方「納付金制度」とは、法定雇用率を達成していない企業に納付金を納めさせ、達成している企業へ調整金として分配し、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図っている制度である。また障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給する、助成金制度もこの制度に基づいている²。

この法律により、障害者の雇用という抽象的な目的が数値化されるようになった。この数値を基準とすることで、各企業の障害者雇用に対する取り組み方も明確にわかるようになってきている。企業の社会的責任が問われる中、一つの指標として機能しているといえる。

B. 特例子会社

特例子会社とは、障害者の雇用に配慮した子会社を作り、その就労人数を親会社に雇用される者として加算し実雇用率を計算できるようにする制度である。この制度により障害者は、就職機会が増加し、なおかつ障害者同士で協働する環境が整っているので働きやすくなっている。ゆえに事業者だけでなく、障害者にとっても有効な制度であるといえる³。

障害者を特例子会社に集め働かせる点から、ノーマライゼーションに逆行するものだと捉えることもできる。しかし、この制度を利用し、障害者が清掃活動やシュレッダー作業を行うことで、企業は障害者の雇用の有用性に気づき始めている。そのため、企業のアウトソーシングとされていた作業を障害者に任せようという動きが現れている。また、特例子会社という枠にとらわれず、様々な作業のため本社出向することで、社員間の交流も行われるようになってきている。

以上のような社会制度により障害者は就職の機会を得ている。それと同時に企業側も、障害者を雇い彼らの能力を理解する機会を得ている。つまり、これらの社会制度によって、ノーマライゼーションが実現された社会が近づいてきているといえる。

² 厚生労働省「障害者雇用促進法の概要」、1頁参考、オンライン、「厚生労働省ホームページ」、インターネット、[http://www.mhlw.go.jp/\(6/26にアクセス\)](http://www.mhlw.go.jp/(6/26にアクセス))。

³ 『障害者白書』、78頁参考。

(6) 企業経営と障害者雇用 ～雇用者の視点～

次に、企業にとって障害者の就労がどんな意味をもっているのか考えていく。企業は、消費者や株主といったステークホルダーに対して、企業の社会的責任（CSR = Corporate Social Responsibility）を負っている。このCSRという観点から、企業は、社会の一員として、実際の企業活動以外の面でも社会貢献が求められているのである。

CSRは、社会に対して、経済的な貢献が求められる経済的責任、法令の遵守が求められる法的責任、企業益だけではなく公益を目指すことが求められる倫理的責任、文化面での貢献が求められる社会貢献的責任という4つの側面を有している。

企業にとって、障害者雇用は、法定雇用率の観点から、法的責任（コンプライアンス）を果たすことを意味する。また、企業は、ノーマライゼーションの実現という社会的問題への取り組みとして、障害者の雇用を進めている。つまり、障害者雇用は、公益の追求を目指す倫理的責任を果たすことも意味するのである。したがって、企業にとって、障害者雇用はCSR活動そのものだといえる。

以上のように、CSRという視点から、企業経営と障害者雇用は、密接に関連している。CSRが注目されている中で、企業は障害者雇用に積極的な姿勢を示している。

(7) 大田区の就労支援事業 ～就労支援者の視点～

ここでは、下丸子作業所が属する大田区の就労支援事業について考えてみる。大田区では、各施設に就労支援担当職員を配置し、常に企業就労を念頭においた施設運営がなされている。「大田区障害者就労促進担当者会議（就担会）」を中心に、就労支援ネットワークも推進されている。また、大田区の就労支援担当により、障害者と企業を結びつける機能をより充実させている。

就担会は就労支援担当が中心となって、毎月1回雇用情報の共有化やネットワーク事業準備と実施や、職員の資質向上を目指して開催している会議である。構成メンバーは、労働（ハローワーク）、教育（養護学校）、福祉（授産施設、通勤寮、福祉事務所）が中心で、各方面が連携している。ハローワークが、雇用情報を迅速に大田区の就労支援担当に伝達し、そこから各施設の適性を持った障害者向けに情報を流していく体制は非常に効率的である。また、養護学校と在学中から企業開拓や職場実習の同行で連携し、地域での支援体制を強固なものとしている。このように、就労支援ネットワークによって、各施設が独立して個々に支援を行うのではなく、常に連携を図っている。

就担会の事業として、就労者激励会があげられる。就労者激励会とは、大田区内での就労者を企業や支援機関で励ます会である。今年は就労者180人と企業関係者52人関係機関77人と合計309人の出席者が集まり催された。会では、就労1年目、5年目、10年目、15年目...と勤労の節目の年を迎えた就労者に対して表彰が行われている。表彰を受けた就労者はみな幸せそうで、表彰が就労を支える一つの原動力になっているのだと感じることができる。就労者激励会は、障害者の就労において大きな役割を果たしているといえる。

次に、「たまりば」を説明する。就労した障害者は、健常者と同じく職場で様々なストレスを感じる事となる。このストレスを発散させるのが余暇であるが、彼らはその余暇の使い方がわからずストレスを溜め込んでしまうことが多い。そこで、余暇の充実や仲間作りのために、「たまりば」が行われている。この「たまりば」により、登録した人々は、レクリエーションを楽しみ、仕事の愚痴を言える仲間をつくり、仕事のストレスを発散している。

この他にも、障害者の就労促進と職場定着のために、企業側に障害者の施設を見学する施設見学会、実際に障害者が働いている職場を見学する事業所見学会などを提供している。

以上のように、大田区の障害者の就労支援は就担会が中心となって進められている。大田区の就労支援ネットワークは、全国的にも先進的で、この連携により多くの障害者を毎年就労へと導いている。

(8) 下丸子作業所

今回研修に行った下丸子作業所は、40歳未満の就職を目指す知的障害者・身体障害者が利用する、定員16名の施設である。利用期限を3年とし、利用希望者は、2週間下丸子作業所で実習を行い、就職に向いていると判断された者だけが利用を許可されている。つまり、利用者は就職を目標としており、就職能力のある人々である。この点からわかるように、大田区の就労支援ネットワークにおいて、下丸子作業所は企業就労を目指す障害者の中心施設となっている。下丸子作業所の事業内容は主に「就労準備支援」と「就労支援」の二つに分けられる。以下ではこの二つについて考えていく。

A. 就労準備支援

まず、就労準備支援についてみていく。就労準備支援とは、就職を希望している障害者に、基本的な労働習慣を身に付けることを目的とした活動である。この活動は、作業支援と生活支援に分けられる。作業支援として、障害者は受注作業（シール貼り・バリとり・封入など）・公園清掃・技能訓練（ピッキング・タイピング）を行う。また生活支援として、あいさつの徹底や当番制の清掃活動・調理実習・パソコン技術の習得・健康指導（精神科相談、健康体操、ラジオ体操等）・日誌制度などをする。

このように就労準備支援により、障害者は「ほうれんそう」⁴などといったビジネスマナーを身に付けるばかりでなく、就労に向けて労働の基礎となる生活面も強化されることになる。就労準備支援は、就労の基礎をつくる重要な支援であるといえる。

しかし、作業支援の大部分を占めている受注作業は、内職のような単純作業となっている。単純作業により、作業のマンネリ化が進み利用者の意欲も落ちてしまう。また、下丸子作業所の利用者の就職先（図表4）を考慮すると、様々なことが要求される企業就労とのギャップが生じてしまっていると考えられる。

図表4 下丸子作業所の利用者の主な就職先とその業務

就職先	作業内容
運輸・流通関係	宅配便の仕分け、流し、積み込み
飲食サービス関係	厨房内での食器の洗浄、調理補助、盛り付け、雑務、清掃など
IT産業関係	データや資料を、コンピューターに入力など
事務関係	メール便の発送、仕分け、福利厚生関係の業務
清掃関係	館内や屋外の清掃
スーパー関係	バックヤードでの青果や惣菜部門での品出し等
製造業関係	メッキ工場での部品のヒッカケ等の業務

図表4 『下丸子作業所パンフレット』より

もう一方の生活支援でも、一日の作業の成果を記入する日誌制度が企業のものとは乖離している。この研修では、障害者を雇用している様々な職場を訪問したが、雇用がうまくいっている職場ではどこも共通していた点は、障害者が日誌への記入が義務付けられていたことであった。日誌が企業就労において、大きな意味をもっているのは間違いない。

企業側にとって、障害者に記入させている日誌の効果は主に3点ある。まず1点目は、起床時間や就寝時間欄、業務内容や作業時間欄の記入を通しての障害者の労働管理である。2点目は、一日の作業の感想欄への記入を通しての障害者の気持ちの把握である。3点目は、日誌を見た職員からのコメント欄を通しての障害者とのコミュニケーションである。以上の点から企業は日誌を設けている。つまり、障害者をうまく管理するために日誌が設けられているのである。

現在、下丸子作業所で用いられている日誌の内容は次の通りである。まず1点目が、仕事や当番や注意されたことなどといった作業内容に関する記録である。次の2点目は、一日の感想の記録である。

企業が用いている日誌制度と比較してみると、日誌記入に対する職員のコメント欄がないこと、起床時間等の就労の基礎である生活リズムを意識させる項目がないことが、問題点としてあげられる。また、下丸子作業所の日誌制度自体の問題点として、日誌を見返す機会があまりないといった点があげられる。

B. 就労支援

次に、下丸子作業所の主な事業の二つ目である就労支援をみていく。就労支援とは、一人でも多くの障害者が、希望する仕事に就けるようにすること、また、就労を継続できるようにすることを目的とした活動である。この活動は、就労に向けての支援と就労継続支援に分けられる。就職に向けての支援として、障害者のハローワーク付き添い・企業面接付き添い・通勤指導、またジョブコーチ⁵を行っている。一方、就労継続支援（アフターケア）として、就労者・企業からの相談・企業訪問・家庭訪問・生活・余暇支援等のサービスを提供している。

就労に向けての支援により、障害者はより就職の機会にめぐり合える。また、就労継続支援により、下丸子作業所が企業と障害者の間に入り対応することで、障害者は再び就職する意欲を失うような離職をせず就労が継続できるようになっている。障害者の就労において重要な、就労定着がしっかりと行われているのだ。

⁴ 報告・連絡・相談のこと

⁵ 障害者の就労をサポートする人

しかし、就労継続支援において、2つの問題が生じてきている。まずは、支援担当者が人手不足であることがあげられる。支援担当者2人に対して、支援対象者(就労した利用者)が61人となっている。単純計算で、1人の担当者が約30人もの対象者を支援しなければいけなくなっている。現状では、就労が安定している職場に対して訪問回数を減らしたり、地域ごとに職場を訪問したりすることで、効率的な支援を行い、あまり大きな問題となっていない。しかし、障害者の就労の進展に伴い、支援対象者が増加し担当者が人手不足になるのは目に見えている。現段階のままでは、将来支援が行き届かなくなってしまう。

次に、企業側あるいは家族側からの情報提供が遅れてしまうといったことがあげられる。無断欠勤が一週間続いてから、ようやく下丸子作業所に連絡が来るというケースがある。企業側からあるいは、家族側から情報をうまく吸い上げられていない現状がある。

(9) 問題点の整理

これまでみてきたように、社会制度や大田区の就労支援といった面で、下丸子作業所を取り巻く環境は非常によいものとなっている。また、下丸子作業所内部での事業も整備されている。これらの効果は、障害者の就労者数という数値に表れているといえる。しかし、就労と離職は隣り合わせであるということを見ると、知的障害者の就労と就労定着の進展のために、下丸子作業所は、障害者の職業能力の向上や、生活支援者と雇用者との連絡関係の強化を行う必要があるといえる。そのためにも、以下の問題点への対策が重要であると考えられる。

A. <就労準備支援>

作業支援・・・《支援内容のマンネリ化》・《企業就労とのギャップの発生》
生活支援・・・《企業の日誌制度とのギャップの発生》

B. <就労支援>

就労継続支援・・・《人手不足》・《情報収集の遅れ》

この5点の問題点へ対策を講じることで、下丸子作業所の支援はさらに充実したものになると考えられる。

改善提案

(1) 就労準備支援の強化 ～就労促進の視点から～

就労促進の視点で、就労準備支援の強化に関する提案をしていく。

A. 月例会の設置 《支援内容のマンネリ化》《企業就労とのギャップの発生》を防ぐために

(8)問題点の整理でも述べたが、就労準備支援において、作業のマンネリ化や企業就労とのギャップが生じてしまっている。これは、作業支援が単純作業の連続になっているためである。ゆえに、この問題点を解決するために、月例会の設置を提案する。月に1度訓練中の人々を集め研修などを行うことで、作業支援で行う訓練内容を別の視点で捉えてみる機会を与えてはどうだろうか。

具体的には、受注作業や日々の活動を会のテーマにして、利用者間での諸作業に関する自分なりの注意点やこうすれば早く作業できるという情報を共有する場を設けることが考えられる。また、受注作業で製作した製品が売られる様を見るために、実際に売り場に行ってみることも有益であろう。

以上のように、自分の仕事を客観的に見直すことで、作業支援のマンネリ化を防ぐことができると考えられる。また、利用者間で作業の効率化について考えてみることや、自分の製作した製品が売られている様をみることを通して、コスト意識や顧客意識といった企業就労に欠かせないものを養うことができるであろう。

B. **日誌制度の改良** 《企業の日誌制度とのギャップの発生》を防ぐために

(7)のA 就労準備支援で述べた、日誌制度の問題点を改善するために、次の3点の日誌制度の改善策をあげ、日誌に図表5に示した3点の項目の追加することを提案する。まず1点目が、日誌に職員の<コメント欄>を設けることである。このことにより、障害者が自分の作業を客観的に見直すことができる。次の2点目は、<就寝時間>や<起床時間>や<今日の体調>を記入する<健康欄>の設置である。健康欄の設置によって、障害者に就労には生活リズムが大切なのだ日々実感してもらうことが可能になる。最後に3点目として、障害者各自に日誌をまとめるファイルを提供するということである。このことにより、障害者は前回の日誌と今回の日報を見比べることができ、記入事項から自分の進歩を感じ取ることができるであろう。

健康	
起床時間	
就寝時間	
今日の体調	元気 まあまあ よくない
コメント欄	
例) 今日もお疲れ様。 いつも笑顔で、がんばってくれてありがとう。	

以上のように、日誌制度の改善により障害者の作業に対する取り組み方は改善すると考えられる。

(2) **就労継続支援の強化** ~ 就労定着の視点から ~

次に、就労定着という視点で、就職後のアフターケアを行う就労継続支援に関して提案をしていく。

A. **協力員を求める** 《人手不足》を解消するために

まず、就労継続支援の核となっている職員による職場訪問の強化策をあげる。現状分析での考察の通り、将来担当職員の不足が予測されている。そこで、就労支援担当がすでに導入している、比較的的就労が安定している支援対象者に対し、職員の職場訪問を代理する協力員(ボランティア)を求めることを提案する。就労が安定している職場には協力員が出向くことで、担当職員は問題のあるケースにより注力することが可能となる。協力員は、障害者福祉に関わったことのある人が適任であろう。また、次の三つの能力が求められる。まず、職場に出向き、職場の見学や支援対象者の同僚からの話から情報を吸い上げる能力(情報収集力)があげられる。次に、吸い上げた情報から何が問題なのかを判断する能力(判断力)があげられる。最後に、問題があると判断したときにすぐに下丸子作業所に連絡する能力(伝達力)があげられる。以上の三つの能力をかね揃えた協力員を求めることで、障害者へのアフターケアの効率はさらに上がるはずである。就労支援担当と相談の上、導入してもらいたい。

B. **アンケートの実施** 《情報収集の遅れ》を防ぐために

次に、就労継続支援において重要になっている企業や家庭からの情報提供を強化する策をあげる。最初に、提案するのは、障害者が働く職場の同僚に対するアンケートの実施である。障害者に対して気になっていること、あるいは障害者と協働する上で注意している点などをアンケートで尋ねてみてはどうだろうか。このアンケートにより、職場訪問では聞き出せなかった情報が手に入れることができる。また、吸い上げた情報を基に、下丸子作業所が職場と障害者の間に入り仲介することで、問題が表面化する前に対応を取ることができる。

C. **シグナル集の配布** 《情報収集の遅れ》を防ぐために

最後に、情報提供を強化するためのもう一つの提案として、問題発生の『シグナル集』を作成し、家族・企業へ配布をすることを提案する。例えば、「無断欠席一日」をシグナル(離職の兆候)とし、「シグナル該当時は、至急下丸子作業所にご連絡ください」といった警告文を載せる。このシグナル集を作成・配布することで、情報をもっと入りやすくなる。企業で問題が発生したとしても早い段階で対応できるようになるはずである。

以上の就労促進の視点からの改善提案2点と、就労定着という視点からの改善提案3点により、下丸子作業所における就労促進と就労定着はさらに進むと考えられる。

提案は以上だが、ここでもう一度、離職の持つ意味をおさえておきたい。障害者は、就いている仕事に向いていないのであればその仕事を辞め、他の仕事を見つけるべきである。また、問題が発生することは必ずしも問題ではないということも示唆しておきたい。問題が発生したときに迅速な対応がとれず、

手遅れになってしまうことが問題なのである。問題が発生したとしても、下丸子作業所が企業とともにその問題を解決することで、企業と信頼関係を築くことができる。以上の点は特に注意してほしい。

社会全体から見たテーマを巡る問題点

これまでみてきたように、知的障害者の就労と就労定着はこれからも、進展を遂げていくと考えられる。ここでは、障害者福祉が近い将来直面する問題について考え、知的障害者が働く意味をもう一度捉え直してみる。また、そこから社会全体のこれからの課題について考えてみる。

(1) 障害者自立支援法 ～障害者の働く意味とは～

障害者が、自分の持つ能力や適性に応じて自立した生活を送れるように、必要な支援を行い、ノーマライゼーションの実現に貢献するという目的の下で、平成 18 年 10 月 1 日から障害者自立支援法が本格施行されている。この法律によって、障害者の就労を支える仕組みが整備され、障害者がより働ける社会が実現されようとしている。また、増大する福祉サービス等の費用に対して、費用負担の仕組みの強化を図ろうとしている。後者の費用負担の仕組みの強化という視点で、サービスの利用者の負担は、応能負担(所得により増減させる累進的なもの)から応益負担(定率の利用料を求める)へと変更された。これにより、所得の低い人は、以前に比べ大きな負担を強いられることになっている。障害者やその家族に負担を増すこの法律により、所得を得て生活するために就労を志す障害者の数は増えていくと考えられる。

しかし、障害者に負担を迫り、金銭的な必要性で就労意欲を引き出そうとするのは適当ではないといえる。就労とは本来、自己実現の場である。働くことで、社会に貢献し、自分の存在意義を感じる、それが就労の本質であるはずだ。特に、知的障害者の場合、複雑なことが理解できないために、働くことの意味を金銭の獲得や余暇の充実と解してしまいがちである。働くことを自己実現の場として捉えて、働くことに喜びを感じるようになれば、就労意欲は長期にわたり持続していくと考えられる。就労定着や就労促進の観点からも、就労のすばらしさを障害者に伝えていくことは、これから重要になってくるといえる。

(2) 雇用の更なる進展がもたらすもの ～社会全体の課題～

上記の障害者自立支援法の施行からも予見されることだが、障害者の就労はこれからますます進展していく。就労の進展は、社会に参加する障害者の増加と障害者に対する社会的認知の広がりを意味している。つまり、社会はノーマライゼーションの実現に近づいているのである。

しかし、現在障害者の就労の進展の背景にある、企業の CSR 重視の経営では、法定雇用率という視点で、障害者の就労を数値目標として捉えられがちである。障害者を職業能力でみるのではなく、人数でみてしまうのである。このように法定雇用率は、障害者に就労のチャンスを与えているが、その一方で障害者を能力で評価するのではなく、障害をもつことが評価の対象となりうるのである。この現状を、障害者の雇用の有用性を理解するという点で、障害者に対する社会的認知の一つのステップだと考えることもできる。だが、ノーマライゼーションの考え方からすれば適当でないはずである。

真にノーマライゼーションを実現するには、社会全体として、障害者への理解を通じて、障害を障害として捉えるのではなく、多様性の一つとして考え直していく必要があるといえる。障害者という言葉がない社会こそが、ノーマライゼーションの実現した本当の社会なのである。

以上のように社会全体として、自己実現という就労の本来の意味を障害者に伝え、障害を多様性の一つとして社会に浸透させていかなければならない。この 2 点が、今後の新たな課題となってくるだろう。

参考文献

- ・『厚生労働省ホームページ』 <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・『障害者白書』 内閣府編 国立印刷局、2006 年。
- ・『エイドステーション』 大田区新蒲田福祉センター就労支援担当発行、2003 年。
- ・『下丸子作業所事業計画書』・『下丸子作業所事業報告書』
- ・ 中島隆信著 『障害者の経済学』 東洋経済新報社、2006 年。