

新聞

福祉 障

新聞

平成 18 年度政策課題研究 報告書

# 障害者雇用の創出

～障害者もいきいき“働く”地域をめざして～

在り方議論

戦略

つくし

得保確保

給1万以下が4割超  
厚労省、知的障害児者調査

障害者の就労促進

首で配慮分担  
雇用率算定も

平成 19 年 3 月

...the first of the ...

...the second of the ...

...the third of the ...

...the fourth of the ...

...the fifth of the ...

...the sixth of the ...

...the seventh of the ...

...the eighth of the ...

...the ninth of the ...

...the tenth of the ...

...the eleventh of the ...

...the twelfth of the ...

...the thirteenth of the ...

...the fourteenth of the ...

...the fifteenth of the ...

...the sixteenth of the ...

...the seventeenth of the ...

...the eighteenth of the ...

## まえがき

総合企画局は、総合的・市民的視点から政策立案できる職員を養成することを目的として「政策課題研究制度」を発足させ、今年で12年次目を迎えました。

今年度は、『障害者雇用の創出～障害者もいきいき“働く”地域をめざして～』をテーマに、公募・推薦による各局横断的な4名の職員が、この報告書をまとめました。

平成18(2006)年4月から施行された障害者自立支援法は、障害者とその能力や適性に応じ、自立した社会生活を営むことができるように、就労による社会参加の機会と経済的自立を目指しています。この法は、原則1割の応益負担の裏付けとして障害者の就労支援を謳っていますが、この制度のきっかけの一つに、支援費制度の財政破綻という側面があり、就労の非常に難しい障害者にまで経済的自立を迫りかねないといった課題があるようにも思われます。

いずれにせよ、障害者の負担が重くならないよう、障害者雇用の現状分析・処方箋を多角的に探り、所得確保・就労の機会を増やしていくことは、本市にとって緊急の課題であるといえます。

今回の研究では、障害者の就労状況、就労支援、就労形態など現状や課題を整理した上で、実効性のある本市らしい障害者就労支援のあり方を提示していこうと試んでいます。

“働く”ということは、自己の可能性を追求し、生きがいや充実感を感じる創造的な行為です。障害があるために他者・自己評価が得られず、自己否定感や無力感を募らせたりすることがあってはなりません。研究員は、障害のある人が就労に何を望み、何があれば自信を持てるのか、その実現のための方途を探ることが必要なのではないかと考え、当事者が望む、地域で支え合える働き方・就労の可能性について研究を進めてきました。

一つ一つの提言は、研究員の真摯な思いのあらわれですが、多忙な業務の合間をぬって研究を進めてきたため、掘り下げに差のある個所や行政の考え方との摩擦もあろうかと思えます。具体性のある政策に到達するためには、さらに様々な議論の積み重ねが必要かもしれません。しかし、「障害のある方が住み慣れた地域でいきいきと働き続けられる社会をつくる」という理想・理念に立ち、本市の特色を活かした多様な就労支援策が展開されるよう、提言をまとめるために格闘してきた彼らの志は評価していただきたいと思えます。

最後になりましたが、今回の研究成果は、たいへん多くの方々のご協力によって作り上げられたものです。ご指導くださった関係者の方々はもとより、多忙な中、当研究チームへの参加を快く認めてくださった上司、職場の皆さまに対して、あらためて感謝の意を表したいと思います。

平成19(2007)年3月  
総合企画局自治政策部

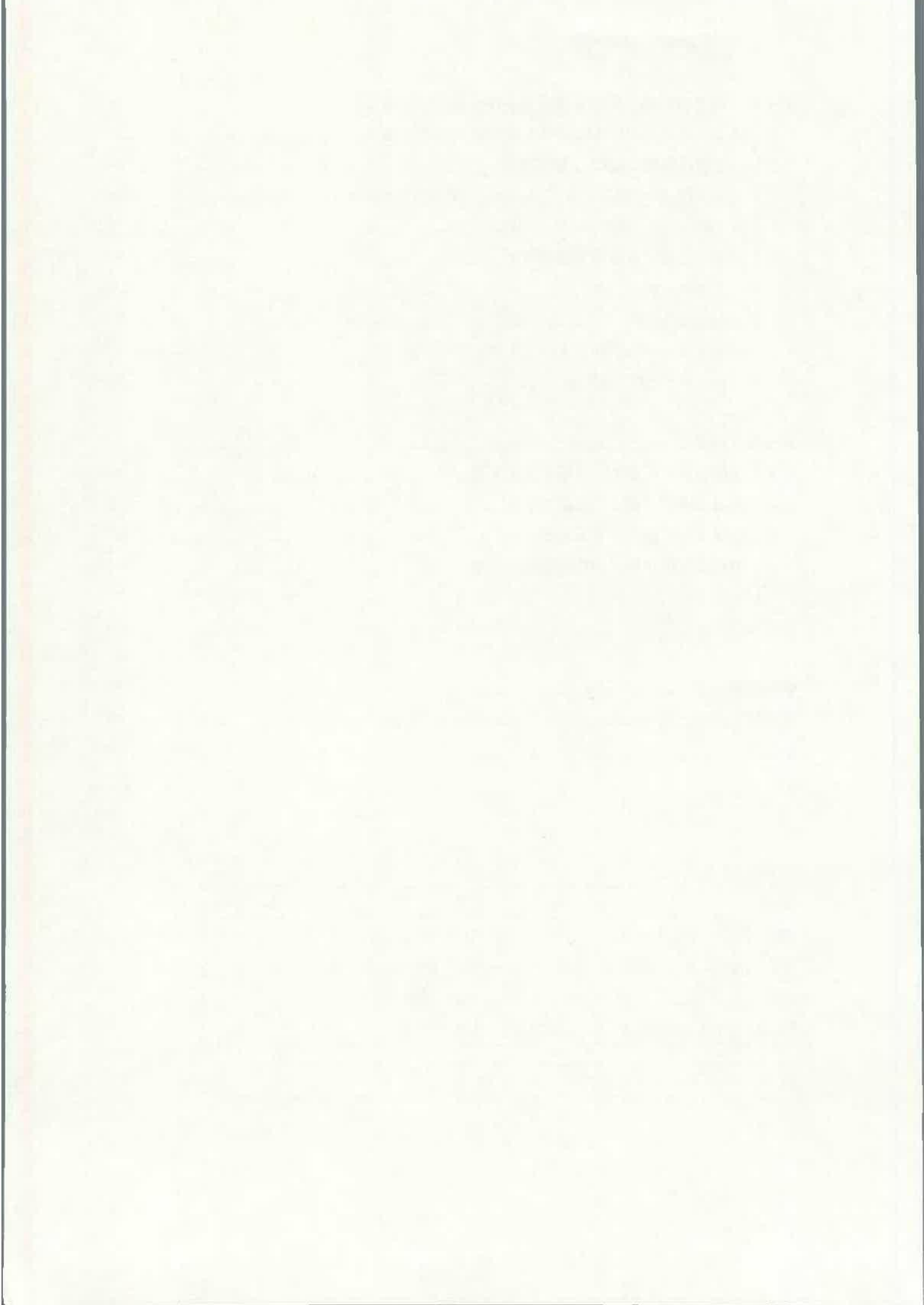
# 目次

はじめに.....	1
第1章 障害者雇用の現状.....	3
1  自立支援法成立と障害者雇用促進法改正の背景.....	3
2  全国的にみた障害者雇用や就労の実態.....	6
(1) 法定雇用率とは.....	6
(2) 民間企業における障害者雇用状況.....	8
(3) 養護学校等卒業後の就職状況.....	14
3  障害者雇用に関する制度.....	17
(1) 障害者雇用施策の推移.....	17
(2) 主な制度の関係図.....	19
(3) 主な制度の概要.....	21
第2章 雇用主の視点から見た障害者雇用.....	24
1  企業における障害者雇用.....	24
(1) これまでの障害者雇用の課題.....	24
(2) 今、大企業で障害者雇用が進んでいる？.....	25
(3) 特例子会社制度.....	26
2  企業における障害者雇用の事例.....	28
(1) 特例子会社の取り組み.....	28
(2) 特例子会社以外の企業の取り組み.....	33
3  地方自治体としての川崎市の取り組み.....	35
(1) 川崎市における障害者雇用の現状.....	35
(2) 雇用促進に向けた取り組み.....	36
4  雇用主の視点から見た課題の整理.....	37
第3章 障害者の視点から見た働くということ.....	40
1  障害者のライフステージ.....	40
2  ある障害者のライフコース.....	42
3  養護学校卒業後の進路状況.....	47
(1) 養護学校等卒業後の進路状況.....	47
(2) 養護学校卒業後の就職者数の推移.....	49
(3) 川崎市の養護学校における進路指導概要.....	51
4  障害者の就労についての課題の整理.....	54

第4章 地方自治体における障害者雇用支援の取り組み.....	55
1 地方自治体における障害者支援の基本的方向性.....	55
2 先進自治体等における支援施策.....	57
(1) 横浜市の空き施設における特例子会社誘致の取り組み.....	57
(2) 大阪府における取り組み.....	58
3 川崎市における就労支援の現状.....	62
(1) 就労支援施策.....	62
(2) 就労支援機関.....	63
(3) 就労支援機関の事例（わーくす大師の取り組み）.....	64
(4) 就労状況とその課題.....	65
第5章 提言.....	67
1 地域全体で“働く”障害者を支える.....	68
2 地域の中で“働く”を創出する.....	75
3 障害者が“働く”を広める.....	82
4 川崎市役所が取り組む障害者の“働く”.....	86
おわりに.....	91
参考文献.....	93
お世話になった方々.....	94
日程表.....	96

<研究メンバー>

所属	氏名
健康福祉局 障害計画課	竹田 幹雄（リーダー）
健康福祉局 精神保健福祉センター	桜井 亮平（サブリーダー）
健康福祉局 盲人図書館	伊藤 慶昭
宮前区役所 保健福祉センター保護課	小林 真樹
総合企画局 自治政策部専門調査員	梶谷 有華



## はじめに ～ “働く” ってどんなこと～

人はなぜ働くのか？ みなさんはそんな問いかけをしたことがあるだろうか。生活のため？ みんなそうしているから？ ただなんとなく？ ……なにも考えずに成り行きにまかせていたら今の仕事についていたという人もいるだろう。

しかし、障害をもつとそうはいかない。障害をもつ当事者やその家族の視点で考えてみる。子どもに障害があるとわかった瞬間、親は将来についての漠然とした不安に襲われる。この子は食べていけるだろうか。生きがいのある人生を送ることができるだろうか…。

現在、障害者の多くが福祉施設で月給1万円以下の賃金で働いているのが現実である<sup>1)</sup>。一方で、CSR（企業の社会的責任）や法令順守という観点が社会的関心になってきているため、障害者雇用を進める企業も出てきている。自閉症児とその家族の成長を綴った戸部けいこ氏の人気漫画『光とともに…—自閉症児を抱えて—』（図1参照）においても障害者雇用を目的とした特例子会社に取り上げられている。



【図1】  
『光とともに…—自閉症児を抱えて—』第7巻  
戸部けいこ©（フォアミセス）  
秋田書店、平成16（2004）年より

<sup>1)</sup> 小倉昌男『福祉を変える経営—障害者の月給1万円からの脱出』日経BP社、平成15（2003）年。

先見の明ある作品とはいえ、人気漫画でもとり上げられていることを考えると、障害者雇用は以前のように福祉関係者だけが取り組む、というものから、企業や行政機関、そして地域住民が協力して、社会全体で取り組むものへと転換しているとも見ることができよう。

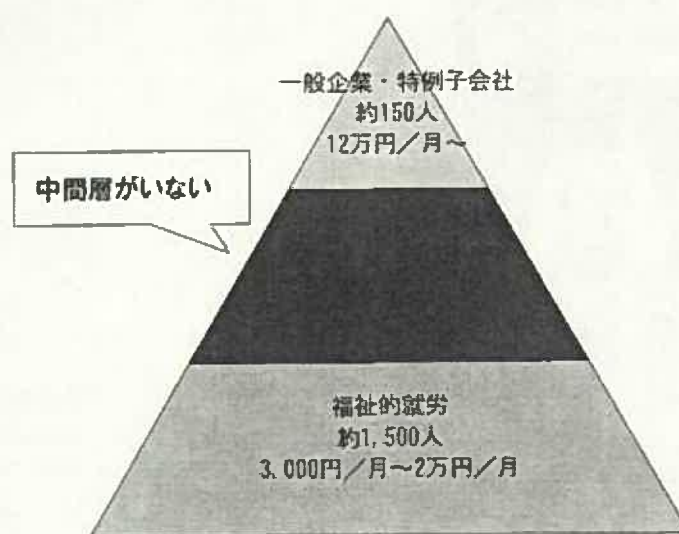
平成18(2006)年度、障害者自立支援法の成立と障害者雇用促進法の改正を受けて、制度としても障害者雇用、あるいは障害者の就労支援は、新たな局面を迎えようとしている。地方自治体の中には独自の先進的な取り組みをしているところが増えてきた。

川崎市も、もっと積極的に障害者雇用に取り組んでいくことが必要ではないだろうか。本研究の具体的な目標は図Ⅱ(詳細は65ページ参照)にあるような月給1万円以上で多くの障害者が働く現状からの脱却である。

なかには無理に働かせなくてもという声もあるかもしれない。しかし、働くことでしか味わえない幸せ・喜びは多くある。働くことでお金を稼ぎ、自分で稼いだお金で欲しいものを買うという喜び。働くことで人から必要とされていると実感できる喜び。これらの喜びを共有できる社会、これこそ「共に生きる社会」である。

川崎市のまちづくりの基本目標<sup>2</sup>である、「誰もがいきいきと心豊かに暮らせる持続可能な市民都市かわさき」を達成するためには、障害者にとっても「就労」を通じて社会とのつながりを大切にできるものにしなければならないだろう。

本研究では、多くの障害者の幸せを願って、そのひとつの切り口として、障害者雇用の創出についてとりあげる。限られた時間の中で、ここで提起した問題すべてに答えることはできていないが、今後の新たな政策展開の一助になれば幸いである。



【図Ⅱ】川崎市における就労状況

<sup>2</sup> 「川崎再生フロンティアプラン」(平成17(2005)年3月策定)における基本目標。



# 第1章 障害者雇用の現状

## 1 自立支援法成立と障害者雇用促進法改正の背景

～保護・更生から自立へ～

わが国の戦前における障害者雇用施策は、労働不能者に対する救済的な施策として、必要最低限の現金給付を行うという程度であり、今でいう福祉サービスを障害者に提供するような公的な取り組みはほとんどなかった。しかし、戦後、大量に発生した戦傷者に対して、救済的に現金を給付するのではなく、仕事に就かせるための訓練をするという趣旨で、授産事業が始まった。これが、わが国の障害者雇用施策の原点といえる。

その後、昭和35（1960）年に成立した身体障害者雇用促進法に基づき、身体障害者雇用率制度が発足したのだが、義務規定がなく、関係者から「ザル法」との悪評を受けたため、昭和51（1976）年に雇用率の若干の引き上げと、雇用率の未達成事業主からの納付金の徴収（雇用の義務化）を主な内容とする改正が行われた。昭和62（1987）年、身体障害者雇用促進法は名称を障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）と改め、対象者が身体障害者のみから知的障害者、精神障害者を含むすべての障害者に拡大された。しかし、この時点ではまだ、知的・精神障害者はともに雇用率制度の対象外であり、知的障害者については平成9（1997）年、精神障害者に至っては平成18（2006）年の改正を待たねばならない<sup>3</sup>。

また、雇用率制度以外の動きとして、平成14（2002）年の改正では、特例子会社の雇用者を親会社の雇用率に参入可能となり、また、障害者就業・生活支援センターの創設、職場適応援助者（ジョブコーチ）事業の創設、精神障害者雇用施策の充実が図られている。なお、これに先立ち、平成13（2001）年からは障害者試行（トライアル）雇用事業が始まっている。また、平成17（2005）年には、障害者雇用促進法が更に改正されたが、この改正の2本の柱が、精神障害者に対する雇用対策の強化と在宅就業者に対する支援である。この改正により、精神障害者である労働者及び短時間労働者（週20時間～30時間未満）が雇用率の算定対象となり、さらに、在宅就業障害者の事業主に対して納付金の減額または調整金・報奨金の特例支給が行われるようになった。

このように障害者雇用施策が展開する一方で、障害者福祉の分野では、国の責任において福祉サービスを提供するという考え方の下、障害者本人がサービスを選択するのではなく、行政が必要なサービスを決定するという、いわゆる措置制度が長年にわたってとられていた。これは、必ずしも、本人の就労能力に応じた福祉、本人が希望する生活を実現する福祉ではなかった。また、経済の成長とともに入所施設が次々と建設され、障害者は、

<sup>3</sup> 精神障害者に関しては、雇用義務はないものの雇用率の算定対象とする「みなし算定」。

社会に出ていくよりは、施設の中で守られて生活したほうが良いという考え方が主流となった。こうして、障害者雇用は一部の限られた障害者の話であるという考え方が一般的になっていった。

昭和 56 (1981) 年の国際障害者年を契機として、ノーマライゼーション理念が普及するとともに、すべての障害者が、地域社会において、できるだけ一般市民と同じように日常生活を送れるような環境を作ろうという地域福祉の考え方が世界的に広まっていった。障害者が地域で暮らすためには、医療や教育、バリアフリー等幅広い分野での支援が必要であり、わが国でも、平成 5 (1993) 年に制定された障害者基本法に基づき、施策横断的な障害者基本計画が策定されることとなったのである。この計画の中に障害者の雇用・就業が位置づけられたことは、言うまでもない。

しかし、それでもなお障害者雇用施策がメインストリームとなったとはいえず、障害者就労の議論が本格化するのには、平成 17 (2005) 年の障害者自立支援法の成立を待たねばならない。障害者自立支援法は、平成 15 (2003) 年の社会福祉基礎構造改革による障害福祉サービスの利用契約化に伴って創設された支援費制度が慢性的な財源不足に陥ったことにより、制度の刷新が急務となったことを受けて成立したものである。その主な目的は、支援費制度において達成された利用者の選択によるサービス利用の仕組みを存続させつつ、予算の範囲内でサービスを提供するというこれまでの位置づけを、サービスの財源を義務的に確保するという位置づけに改めることにより、財政的な裏づけを伴わせることであった。その代わりに、利用者には、所得に応じて負担上限が設定されているものの、原則としてサービス費用の 1 割の負担を求めるとしている。しかし、そもそも所得が低い障害者が、この費用を支払えるのかという議論もあって、障害者の就労支援強化によって所得確保を図ることとされた。これにより、障害者雇用がクローズアップされている。もちろん、ノーマライゼーション理念の浸透とともに、障害者であっても能力に応じて地域で就労することが望ましいという考え方が高まったことも、障害者自立支援法の背景にはある。当初、障害者雇用促進法改正案と障害者自立支援法案とは一体的に国会に上程されており、福祉施策と労働施策が一体となって障害者就労に向けた施策を推進する土壌が醸成されつつあるということもいえる。

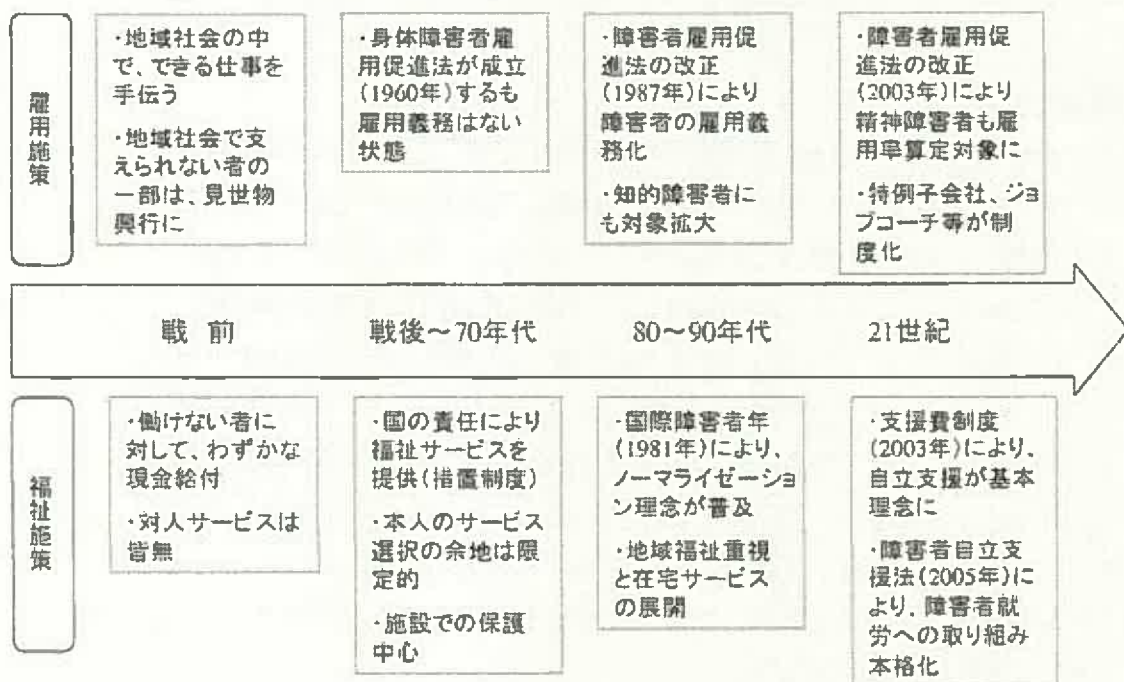
いずれにしても、地域において障害者が就労するという考え方を、より一般化したかたちで実現させていこうという流れができつつあることは間違いなく、この機を確実に捉えて、障害者就労に取り組んでいく必要がある。

表 1-1 は障害者雇用と福祉に関するおおまかな年表を、図 1-1 は障害者雇用施策と福祉施策の変遷をまとめたものである。

【表 1-1】 障害者雇用と福祉に関する年表

昭和 35 (1960) 年	身体障害者雇用促進法制定 (雇用義務なし)
昭和 46 (1971) 年	「精神薄弱者の権利宣言」
昭和 50 (1975) 年	「障害者の権利宣言」
昭和 51 (1976) 年	身体障害者雇用促進法改定 (身体障害者の雇用義務化・障害者雇用納付金制度)
昭和 56 (1981) 年	国際障害者年
昭和 57 (1982) 年	「障害者に関する世界行動計画」 ⇒昭和 58 (1983) 年～平成 4 (1992) 年の 10 年間を「国連・障害者の 10 年」と宣言
昭和 62 (1987) 年	障害者雇用促進法の成立
平成 5 (1993) 年	障害者対策に関する新長期計画
平成 9 (1997) 年	障害者雇用促進法の一部改正 (知的障害者雇用の義務化・障害者雇用率を 1.6% から 1.8% へ)
平成 14 (2002) 年	障害者雇用促進法一部改正 (除外率制度の原則廃止)
平成 15 (2003) 年	支援費制度の施行
平成 16 (2004) 年	障害者雇用促進法の一部改正 (除外率制度廃止の激変緩和措置として、すべての除外率設定業種について、除外率を 10% 引き下げ)
平成 17 (2005) 年	障害者雇用促進法の一部改正・障害者自立支援法成立
平成 18 (2006) 年	障害者権利条約を採択

\* 太字は国際的な動向



【図 1-1】 障害者雇用施策と福祉施策の変遷

## 2 全国的にみた障害者雇用や就労の実態

### (1) 法定雇用率とは

障害者雇用促進法において、一定数以上の従業員を雇用する民間企業、国、地方公共団体は、それぞれに定められた割合に相当する数以上の身体障害者又は知的障害者を雇用しなければならないこととされているが、その割合のことを法定雇用率という。下記の障害者雇用率によって算定される割合が、法定雇用率以上でなければならないこととされている。なお、算定対象となる障害者は、原則として常勤雇用されている者である。

法定雇用率を達成できていない民間企業からは、障害者雇用納付金を徴収し、法定雇用率を超えて障害者を雇用している民間企業に対しては、障害者雇用調整金または報奨金が給付される。

#### 【法定雇用率】

- ・ 民間企業（56人以上規模）…1.8%
- ・ 国／地方公共団体／特殊法人（48人以上規模）…2.1%
- ・ 教育委員会（50人以上規模）…2.0%

$$\text{障害者雇用率（実雇用率）} = \frac{\text{雇用する身体・知的・精神障害者の数}}{\text{雇用する常用労働者の数－除外率相当労働者数}}$$

#### 【障害者数の算定方法】

- ・ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。
- ・ 短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないが、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。
- ・ 除外率制度とは、各企業が雇用しなければならない法定雇用障害者数を算定する際の基礎となる常用労働者数の計算にあたって、一定業種（建設・鉄鋼業、採石業等）に属する事業を行う事業所については、その労働者数から一定率に相当する労働者数を控除する制度である。ただし、障害者雇用調整金及び報奨金の支給を算定する際に除外率は適用しない。

### 【納付金・調整金】

- 障害者雇用納付金（法定雇用率未達成事業主）  
不足1人につき、月額5万円徴収（常用労働者301人以上）
- 障害者雇用調整金（法定雇用率達成事業主）  
超過1人につき、月額2万7千円支給（常用労働者301人以上）
- 報奨金（法定雇用率達成事業主）  
超過1人につき、月額2万1千円支給（常勤労働者300人以下）

この他、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に特例調整金を支給。

## (2) 民間企業における障害者雇用状況

### ① 障害者雇用の推移

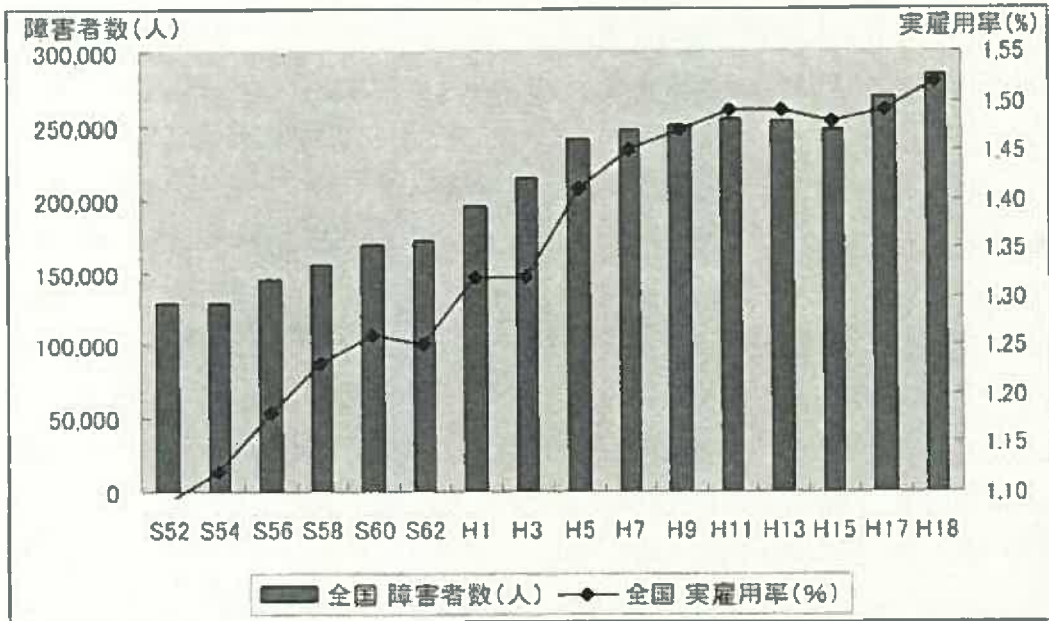
表 1-2、及び図 1-2、1-3 は、昭和 54 (1979) 年から平成 18 (2006) 年までの、神奈川県と全国の実雇用率と雇用者数の推移を示している (神奈川県においては平成元 (1989) 年以降)。雇用障害者数、実雇用率ともに、全国的にみると年を追うごとに微増してきており、この 30 年間で雇用障害者数は倍増している。一方、神奈川県においては、雇用障害者数については平成 11 (1999) 年から平成 15 (2003) 年にかけて減少ないしは停滞し、その後は再び増加に転じているが、平成元 (1989) 年以降の全国的な増加率と比較すると、神奈川県の増加率は 1 割程度低くなっている。

また、実雇用率については、全国的には概ね微増傾向を維持してきているが、神奈川県では、平成 5 (1993) 年の 1.62% をピークに平成 17 (2005) 年の 1.36% まで減少の一途をたどり、平成 18 (2006) 年によく増加に転じた。この間、全国的にみても最下位を争う状況に陥っており、神奈川県内は、障害者雇用に向けた取り組みが急務であるといえる。

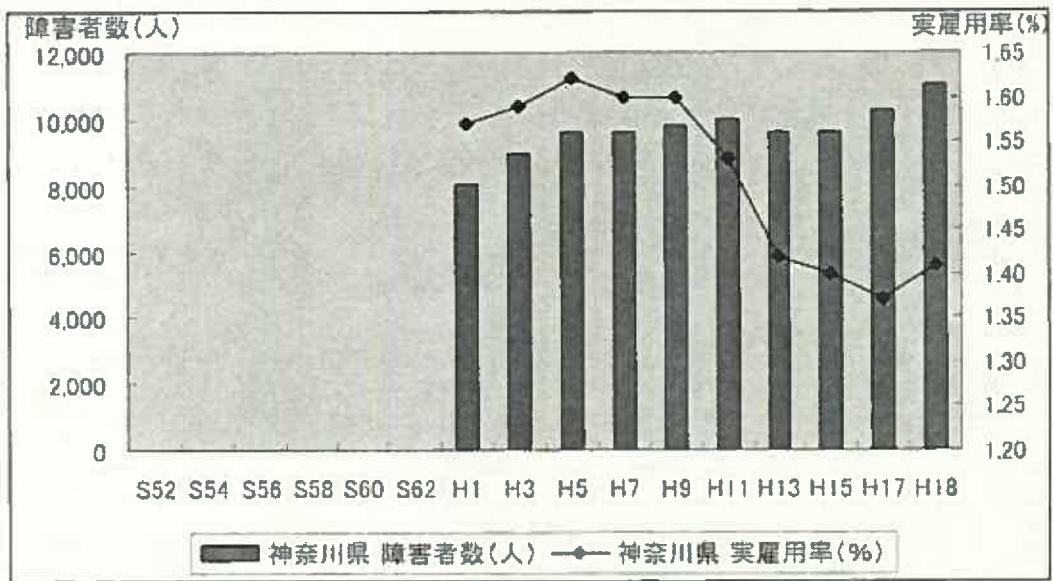
【表 1-2】 民間企業における雇用状況の隔年推移 (昭和 52 年～平成 18 年)

	全国		神奈川県	
	雇用障害者数 (人)	実雇用率(%)	雇用障害者数 (人)	実雇用率(%)
昭和 52(1977)年	128,429	1.09		
昭和 54(1979)年	128,493	1.12		
昭和 56(1981)年	144,713	1.18		
昭和 58(1983)年	155,515	1.23		
昭和 60(1985)年	168,276	1.26		
昭和 62(1987)年	171,880	1.25		
平成元(1989)年	195,276	1.32	8,052	1.57
平成 3(1991)年	214,814	1.32	8,935	1.59
平成 5(1993)年	240,985	1.41	9,608	1.62
平成 7(1995)年	247,077	1.45	9,609	1.60
平成 9(1997)年	250,030	1.47	9,764	1.60
平成 11(1999)年	254,562	1.49	9,990	1.53
平成 13(2001)年	252,870	1.49	9,586	1.42
平成 15(2003)年	247,093	1.48	9,609	1.40
平成 17(2005)年	269,066	1.49	10,224	1.37
平成 18(2006)年	283,751	1.52	11,004	1.41

出典：全国のデータについては平成 15 年 12 月 22 日、平成 16 年 12 月 28 日、平成 17 年 12 月 14 日、平成 18 年 12 月 14 日の厚生労働省報道発表資料。神奈川県については神奈川県労働局調べ資料。



【図 1-2】民間企業における障害者雇用の隔年推移（全国）



【図 1-3】民間企業における障害者雇用の隔年推移（神奈川県）

## ②障害者雇用の現状

厚生労働省がとりまとめた平成 18 (2006) 年 6 月 1 日現在の障害者雇用の状況 (「平成 18 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況について」、平成 18 年 12 月 14 日職業安定局高齢・障害雇用対策部障害者雇用対策課発表) によると、民間企業においては、雇用されている障害者の数が、前年に比べて 5.5% (約 1 万 5 千人) 増加し、約 28 万 4 千人となっている。

また、実雇用率については、前年に比べて 0.03 ポイント上昇し、1.52%となった。なお、今回の算定より精神障害者についても算定対象となったが、前年と同様に算定すると、1.51%であり、やはり上昇している。都道府県別にみても前年度比で減少しているのは 6 県のみである。なお、神奈川県は実雇用率で全国 46 位であり、下位に甘んじている。

さらに、法定雇用率達成企業の割合については、前年に比べて 1.3 ポイント上昇し、43.4%となった。法定雇用率未達成企業のうち、1 人不足企業 (不足数が 0.5 人又は 1 人である企業) が 58.7%と過半数を占めている。ただし、障害者を 1 人も雇用していない企業も、法定雇用率未達成企業の 64.1%となっている。表 1-3 に平成 18 (2006) 6 月 1 日現在の雇用率を、表 1-4 及び図 1-4 に都道府県別にみた障害者雇用状況を示す。これを、企業の規模別にみても (表 1-5 及び図 1-5 参照)、100~299 人規模の中小企業の実雇用率が低く (1.27%)、1,000 人以上規模の大企業の実雇用率は高い (1.69%)。しかし、法定雇用率を達成している企業の割合は、1,000 人以上規模の大企業が最も低い (36.9%)。

一方、公的機関については、国・地方公共団体における法定雇用率は概ね達成されているが、教育委員会、特殊法人等では、前年より上昇しているもののまだ法定雇用率に達していない。

【表 1-3】平成 18 (2006) 年 6 月 1 日現在の雇用率

	雇用障害者数(人)		実雇用率(%)		法定雇用率 (%)	達成割合(%) <sup>4</sup>	
	H17	H18	H17	H18		H17	H18
民間企業	269,066	283,750.5	1.49	1.52	1.8	42.1	43.4
国	6,496	6,585.0	2.14	2.17	2.1	86.0	97.4
都道府県	8,318	8,176.0	2.34	2.37	2.1	87.2	90.8
市町村	21,819	21,953.0	2.21	2.23	2.1	77.0	77.6
川崎市	240	247	2.26	2.57	2.1	-	-
教育委員会	9,317	9,648.0	1.39	1.46	2.0	48.5	50.7
川崎市教育委員会	53	57	1.23	1.32	2.0	-	-
特殊法人	6,775	7,053.5	1.53	1.56	2.1	44.8	54.5

出典：厚生労働省報道発表資料 (平成 18 年 12 月 14 日)。達成割合の平成 17 年については、平成 17 年 12 月 14 日発表資料。川崎市については、川崎市総務局人事課資料。

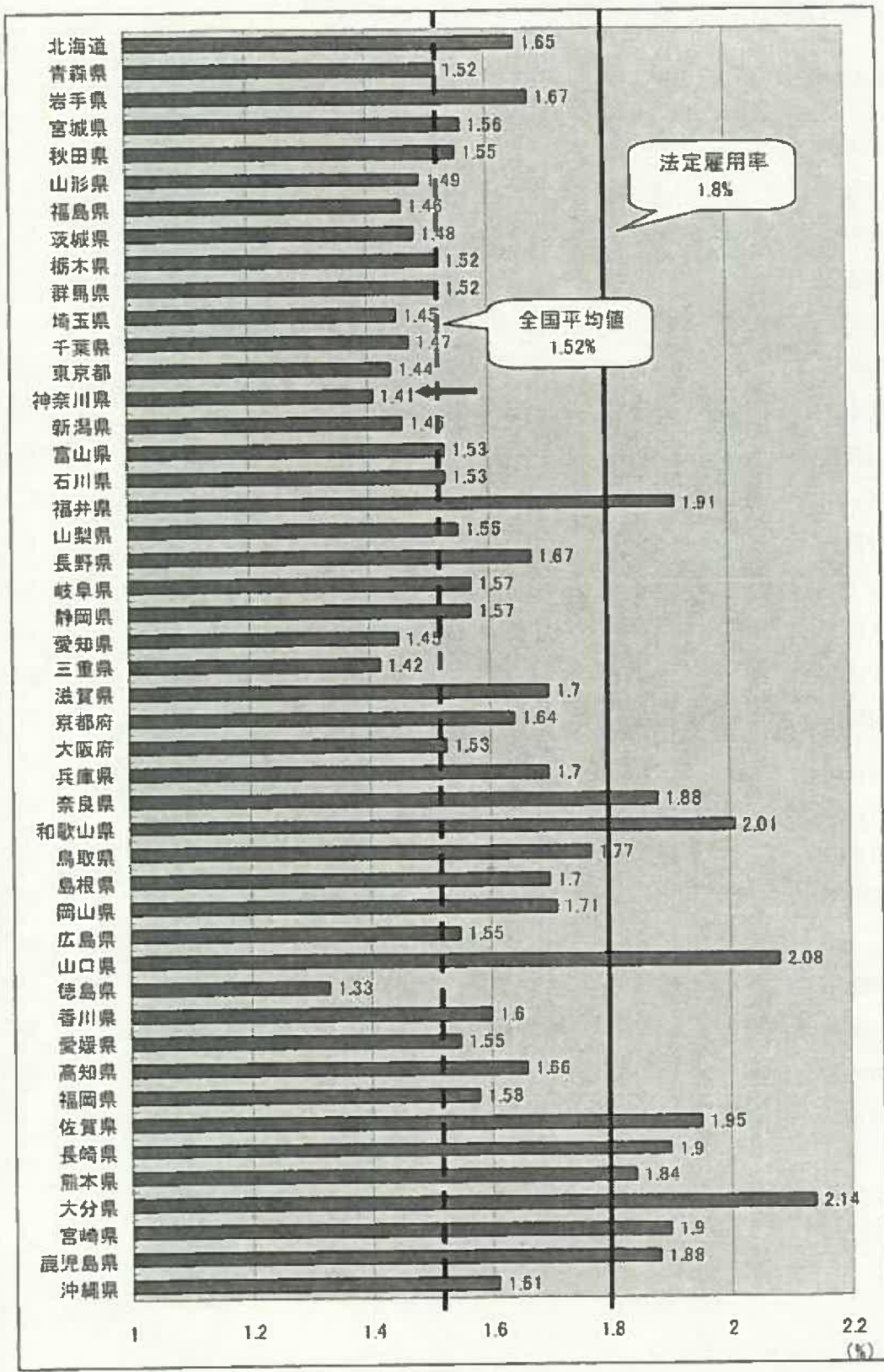
<sup>4</sup> 達成割合とは、「法定雇用率達成企業数の算定の基礎となる労働者数」に法定雇用率を乗じて得た数から「雇用障害者数」を減じて得た数が 0 になること。簡単に言えば、法定雇用率を達成した事業主の割合。



【表1-4】都道府県別にみた障害者雇用状況（平成18年6月1日現在）

都道府県名	実雇用率(%)	法定雇用率 達成企業(%)	都道府県名	実雇用率(%)	法定雇用率 達成企業(%)
1 北海道	1.65	46.9	25 滋賀県	1.70	56.9
2 青森県	1.52	41.9	26 京都府	1.64	44.5
3 岩手県	1.67	46.1	27 大阪府	1.53	40.5
4 宮城県	1.56	43.5	28 兵庫県	1.70	55.1
5 秋田県	1.55	53.1	29 奈良県	1.88	54.8
6 山形県	1.49	51.4	30 和歌山県	2.01	53.3
7 福島県	1.46	44.3	31 鳥取県	1.77	56.5
8 茨城県	1.48	48.6	32 島根県	1.70	57.8
9 栃木県	1.52	47.2	33 岡山県	1.71	52.3
10 群馬県	1.52	49.3	34 広島県	1.55	43.3
11 埼玉県	1.45	39.9	35 山口県	2.08	54.9
12 千葉県	1.47	45.6	36 徳島県	1.33	44.2
13 東京都	1.44	29.2	37 香川県	1.60	56.3
14 神奈川県	1.41	41.0	38 愛媛県	1.55	51.7
15 新潟県	1.46	43.4	39 高知県	1.66	52.5
16 富山県	1.53	53.0	40 福岡県	1.58	46.1
17 石川県	1.53	47.8	41 佐賀県	1.95	59.5
18 福井県	1.91	51.8	42 長崎県	1.90	55.5
19 山梨県	1.55	49.1	43 熊本県	1.84	54.0
20 長野県	1.67	53.0	44 大分県	2.14	57.8
21 岐阜県	1.57	52.4	45 宮崎県	1.90	56.8
22 静岡県	1.57	48.8	46 鹿児島県	1.88	55.9
23 愛知県	1.45	40.4	47 沖縄県	1.61	46.1
24 三重県	1.42	45.3	全国	1.52	43.4

出典：厚生労働省報道発表資料（平成18年12月14日）

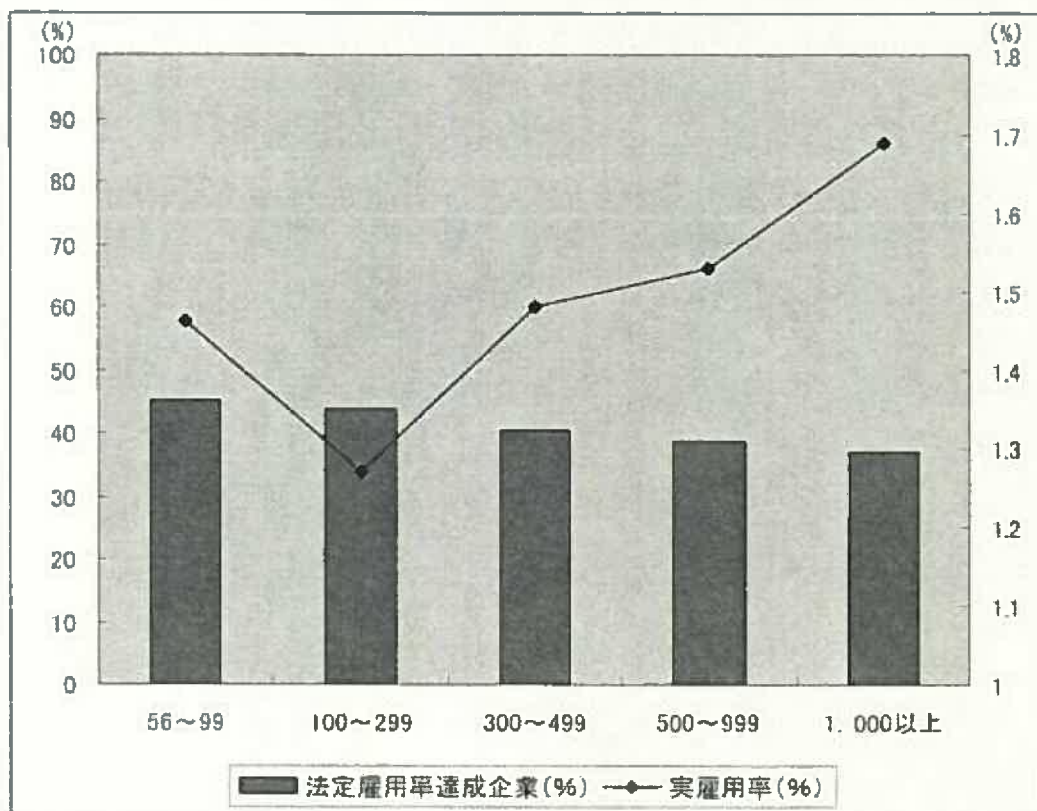


【図 1-4】 都道府県別にみた障害者雇用状況 (平成 18 年 6 月 1 日現在)

【表 1-5】企業規模別の雇用状況（平成 18 年 6 月 1 日現在）

企業規模(人)	実雇用率(%)	法定雇用率達成企業(%)
56～99	1.46	45.2
100～299	1.27	43.6
300～499	1.48	40.2
500～999	1.53	38.7
1,000 以上	1.69	36.9

出典：厚生労働省報道発表資料（平成18年12月14日）



【図 1-5】企業規模別の雇用状況（平成 18 年 6 月 1 日現在）

### (3) 養護学校等卒業後の就職状況

表 1-4 及び図 1-4 からわかるように、都道府県によって実雇用率や法定雇用率達成企業割合には大きな差があることが分かる。これには、都市部と農村部、平野と山間地域では産業構造や景気動向が異なることから、求人数そのものの多寡に影響を受けているのではないかと考えられる。

しかし、表 1-6 及び図 1-6 のとおり、養護学校等卒業後の障害者がどの程度就職しているかについて確認してみると、群馬県や富山県、香川県など、有効求人倍率が高いところは盲・聾・養護学校の卒業生の就職率も高い地域もあるものの、全体的には、一概に比例しているとは言えず、単純に有効求人倍率が高ければ就職率も高いとはいえないことが分かる。障害者の雇用状況を分析するにあたって、地域ごとの求人状況や障害者雇用の実態を把握しなければ、正確な結論は得られないところに留意する必要があるが、実際のところ、地域の状況に応じた非常に多様な実状があることが想定されよう。

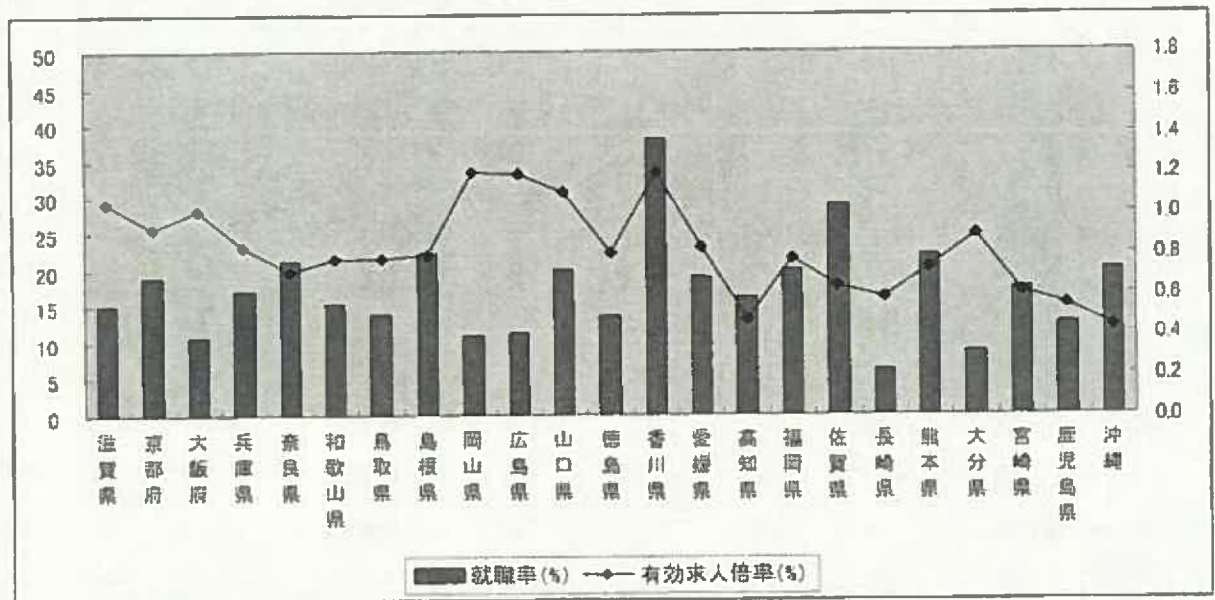
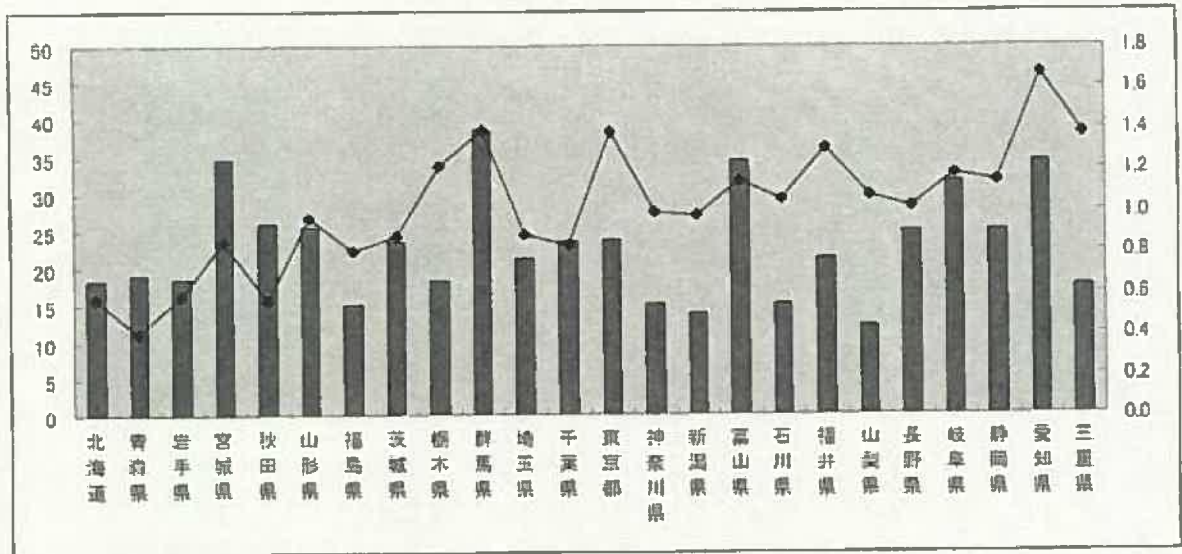
ちなみに、神奈川県については、首都圏の八都県のなかでは、有効求人倍率は中位であるにもかかわらず、就職率は山梨に次いで低位となっているが、このことについても、雇用率の算定は本社所在地において行われるため、神奈川県内での雇用であっても東京において算定されている事例が多い等の事情があるものと推測される。

いずれにしても、現状では、養護学校等卒業時に就職を選択するか否かは、その後の障害者の人生に大きく影響するものであり、養護学校卒業時の就職率を上げていくことは必要なことである。そのためには、地域の実状に応じた支援が重要になってくるだろう。

【表 1-6】盲・聾・養護学校高等部（本科）卒業生の就職状況（平成 17 年 3 月卒業生）

都道府県名		卒業者 (人)	就職者 (人)	就職率 (%)	有効求人 倍率(%)	都道府県名		卒業者 (人)	就職者 (人)	就職率 (%)	有効求人 倍率(%)
1	北海道	737	134	18.2	57	25	滋賀県	160	24	15.0	105
2	青森県	189	36	19.0	40	26	京都府	309	58	18.8	92
3	岩手県	156	29	18.6	59	27	大阪府	848	90	10.6	101
4	宮城県	303	105	34.7	85	28	兵庫県	569	97	17.0	83
5	秋田県	147	38	25.9	56	29	奈良県	161	34	21.1	71
6	山形県	121	31	25.6	96	30	和歌山県	138	21	15.2	77
7	福島県	237	36	15.2	80	31	鳥取県	122	17	13.9	77
8	茨城県	313	74	23.6	87	32	島根県	117	26	22.2	79
9	栃木県	245	45	18.4	121	33	岡山県	172	19	11.0	120
10	群馬県	186	72	38.7	139	34	広島県	213	24	11.3	119
11	埼玉県	562	120	21.4	88	35	山口県	167	33	19.8	110
12	千葉県	584	137	23.5	83	36	徳島県	104	14	13.5	80
13	東京都	1,057	250	23.7	138	37	香川県	118	45	38.1	120
14	神奈川県	791	119	15.0	99	38	愛媛県	159	30	18.9	83
15	新潟県	202	28	13.9	97	39	高知県	118	19	16.1	47
16	富山県	145	50	34.5	114	40	福岡県	499	100	20.0	77
17	石川県	107	16	15.0	105	41	佐賀県	87	25	28.7	63
18	福井県	98	21	21.4	130	42	長崎県	147	9	6.10	58
19	山梨県	91	11	12.1	107	43	熊本県	200	44	22.0	73
20	長野県	273	68	24.9	102	44	大分県	113	10	8.80	89
21	岐阜県	206	65	31.6	118	45	宮崎県	127	22	17.3	61
22	静岡県	373	93	24.9	114	46	鹿児島県	194	24	12.4	54
23	愛知県	702	242	34.5	167	47	沖縄県	201	40	19.9	43
24	三重県	154	27	17.5	137		全国	13,022	2,672	20.5	95

出典：厚生労働省 第 3 回福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会 参考資料 3、及び厚生労働省統計表データベースシステム。有効求人倍率は平成 17 年（2005）のもの。



【図1-6】盲・聾・養護学校高等部（本科）卒業生の就職率と有効求人倍率

### 3 障害者雇用に関する制度

#### (1) 障害者雇用施策の推移

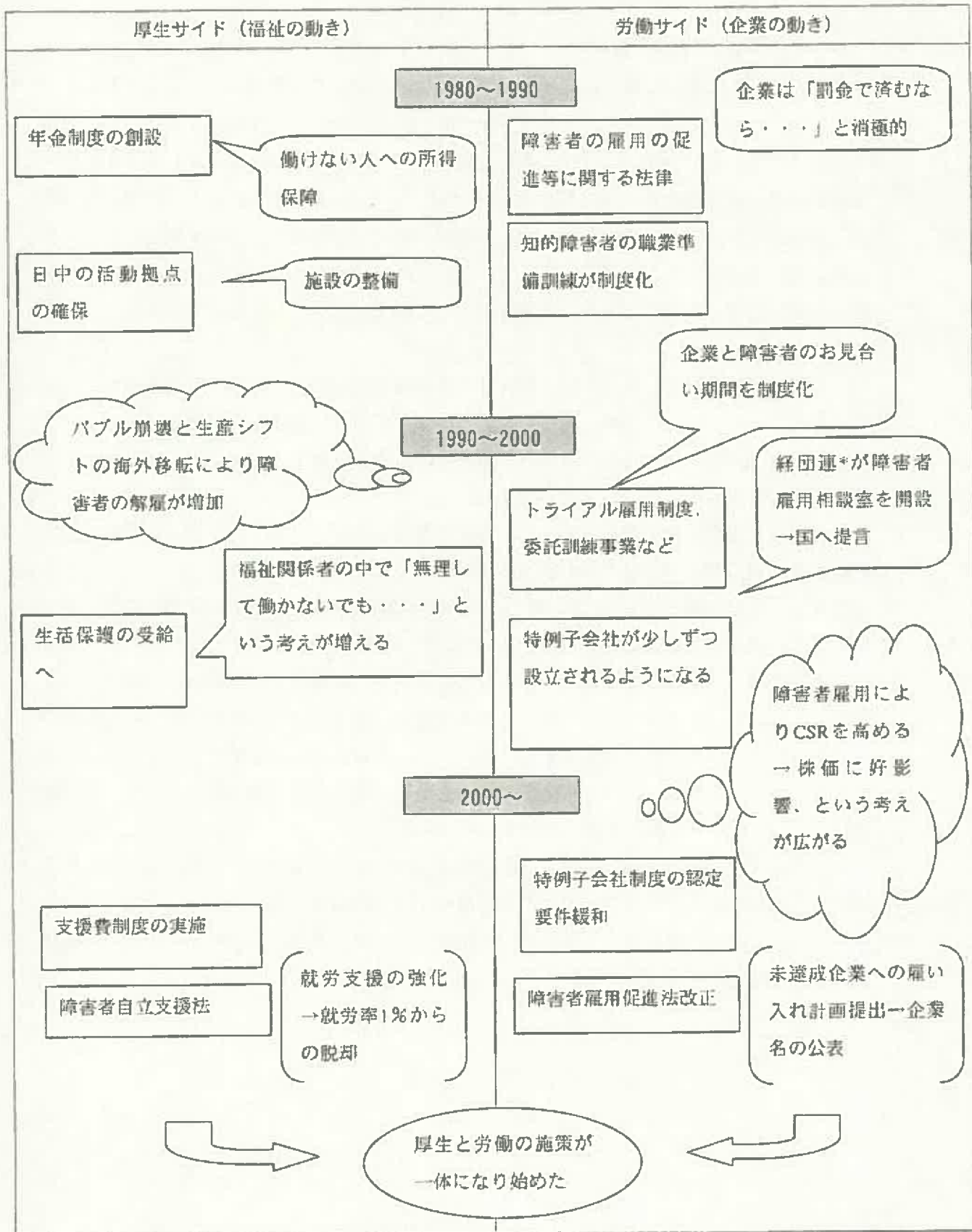
図 1-7 に、これまでの施策に関連した福祉や企業の動きの流れを示す。この図をもとに考えると、これまでは、厚生サイドと労働サイドがそれぞれ独自に動いてきたといえるのではないだろうか。2000 年代初頭、不況を反映して、障害者の主な受け入れ先である中小企業の雇用が減ったため、福祉関係者の間では、「ノーマライゼーションの理念は大事だが、社会が受け入れる余力がないため、障害者が働くのは難しい」、「労働環境が厳しくなっているのだから、障害を克服してまでわざわざ働かなくてもいいのでは。働かなくても障害年金や生活保護を受給すれば経済的に自立できる」というような意見が多くなっていった。

一方で、大企業に関して言えば、特例子会社制度が緩和されて、多くの企業が利用しやすくなったこと、特定の業種における障害者雇用率の緩和（除外率制度の適用）が減少してきたこと、法令順守や CSR の観点から障害者雇用率を達成する必要が出てきたことなどから、障害者雇用に取り組む企業が増えた。

先進的な企業が特例子会社を設立し、障害者雇用を達成していくなかで、企業側から国の障害者雇用施策に対する要望が出されるようになった。その成果として、「トライアル雇用」や「委託訓練事業」（正式名称：障害者の態様に応じた多様な委託訓練事業、本文中では委託訓練事業とする）、ジョブコーチ制度などが挙げられる。

これらの制度は、雇用する側である企業の観点から、障害者が企業風土、組織のルールに馴染むためのシステムづくりを進めたものである。数十年前から存在していた助成制度が福祉の観点（一人一人の権利や要求に合わせて、企業がルールを変えるべき）からできたものであるのに対し、これらの制度は企業と福祉が連携してできたものであり、その意義は大きい。また、実際にも高い効果が出ている。

一方で福祉サイドでは障害者自立支援法が平成 18（2006）年 4 月より施行され、就労支援の強化が謳われた。その背景として、福祉サイドの就労支援施設の再編によって、より多くの、質の高い「働ける」人材を育ててほしいという企業側の要望に応えたという側面があるのではないだろうか。



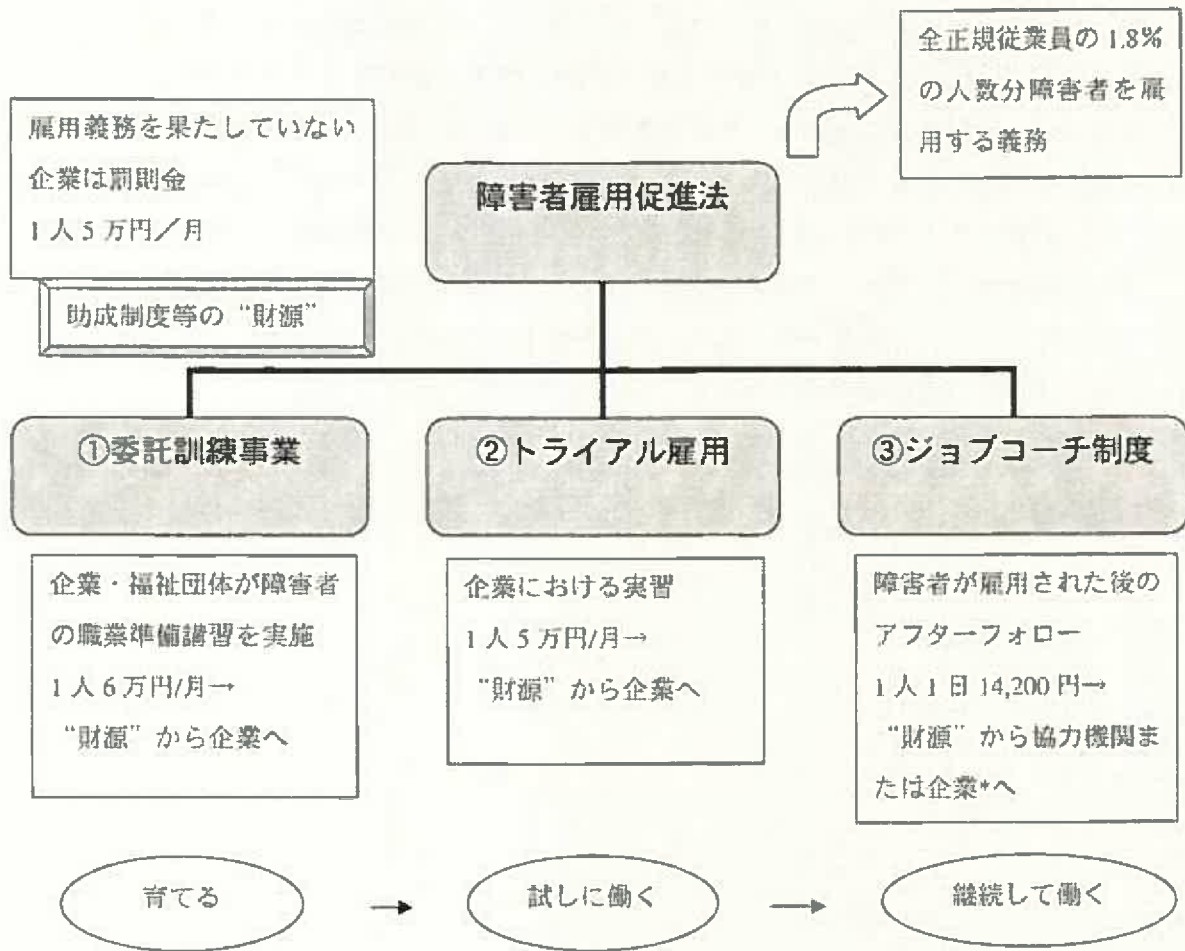
\* 開設当時は、日経連。

【図 1-7】 障害者自立支援法と障害者雇用促進法改正までの厚生サイドと労働サイドの動き



## (2) 主な制度の関係図

企業内における正規雇用に関しては図 1-8 のように施策が連動している。



\* 協力機関は福祉施設が多い。助成金に関しては1日14,200円だが、3時間未満の支援であれば7,100円、月上限284,000円となっている。企業への助成は第2号職場適応援助者を配置した企業となる。助成額は月15万円を上限として、規定による計算式に基づいて決定される。

【図 1-8】主な制度の関係図

委託訓練事業は職業教育と職場実習が中心だが、実際には障害者と企業がお互いに知り合う機会となっている<sup>5</sup>。

委託訓練事業を「お見合いの場」とするなら、トライアル雇用は「お付き合いの場」である。ここではまだ企業と障害者が関係を解消できるという担保を残しつつ、障害者が働く経験をする。雇用に至るまでにワンクッション置くという形を取っている背後には、企業は一度雇用してしまうと何か不具合が生じた時に簡単に解雇することができないという事情がある。解雇の多い企業は、助成金等が受けられなくなるなど様々な法制上のデメリットがあるからである。実際にはトライアル雇用後、雇用へ移行した割合は8割以上であり、委託訓練事業からトライアル雇用へ、そして雇用という一連の流れが機能している。さらに、雇用後はジョブコーチ制度を利用することで、障害者の定着支援が企業内へ届くようになっている。ジョブコーチによる支援対象者数は2004（平成16）年度で2,960人であり、職場定着率（支援終了後6ヶ月）は83%となっている。

<sup>5</sup> 厚生労働省職業能力開発局能力開発課「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」。  
神奈川県の実業名は「トライ！」

### (3) 主な制度の概要

#### ①特例子会社制度

昭和 51 (1976) 年に始まった制度。平成 14 (2002) 年の障害者雇用促進法の改正により特例子会社の雇用者を親会社の雇用率に算定可能となり、注目される。障害者雇用率による義務は、個々の事業主ごとに課せられるが、事業主が障害者雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしているとの厚生労働大臣 (公共職業安定所) の認定を受けた場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなし、実雇用率を計算できるとこととしている。認定を受ける要件は以下の通りである。

##### 1) 親会社の要件・・・

特定の株式会社又は有限会社の意思決定機関 (株主総会等) を支配していること。(例えば、子会社の議決権の過半数を有すること等)

##### 2) 子会社の要件・・・

・親会社の事業との人的関係が緊密であること。(具体的には、親会社からの役員派遣、従業員出向等)

・雇用される障害者が5人以上で、かつ、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者又は知的障害者の割合が30%以上であること。

・障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等)

・その他、障害者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること。

#### ②職場適用援助者 (ジョブコーチ) 事業

平成 13 (2001) 年に障害者の職場定着を図ることを目的として始まった制度。個別に必要な期間を設定するが、最長で8ヶ月である。ジョブコーチによる支援は永続的に行なうものではなく、直接障害者と事業主に支援を行いながら上司や同僚に適切な支援方法を伝え、ジョブコーチによる支援が終了しても職場内で支援が継続されることを目指している。ポイントは以下の4つである。

・雇用の前後を問わず、必要なタイミングで支援を行う。

・障害者が職場に適應できるよう、ジョブコーチが職場に出向いて直接的・専門的支援を行う。

・障害者自身に対する支援だけでなく、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適應に必要な助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

・事業所の支援体制を整備し、障害者の職場定着を図ることが目的であり、支援の主体を事業所の担当者に徐々に移行していく。

またジョブコーチの行う主な支援は以下の通りである。

1) 事業主への支援例・・・

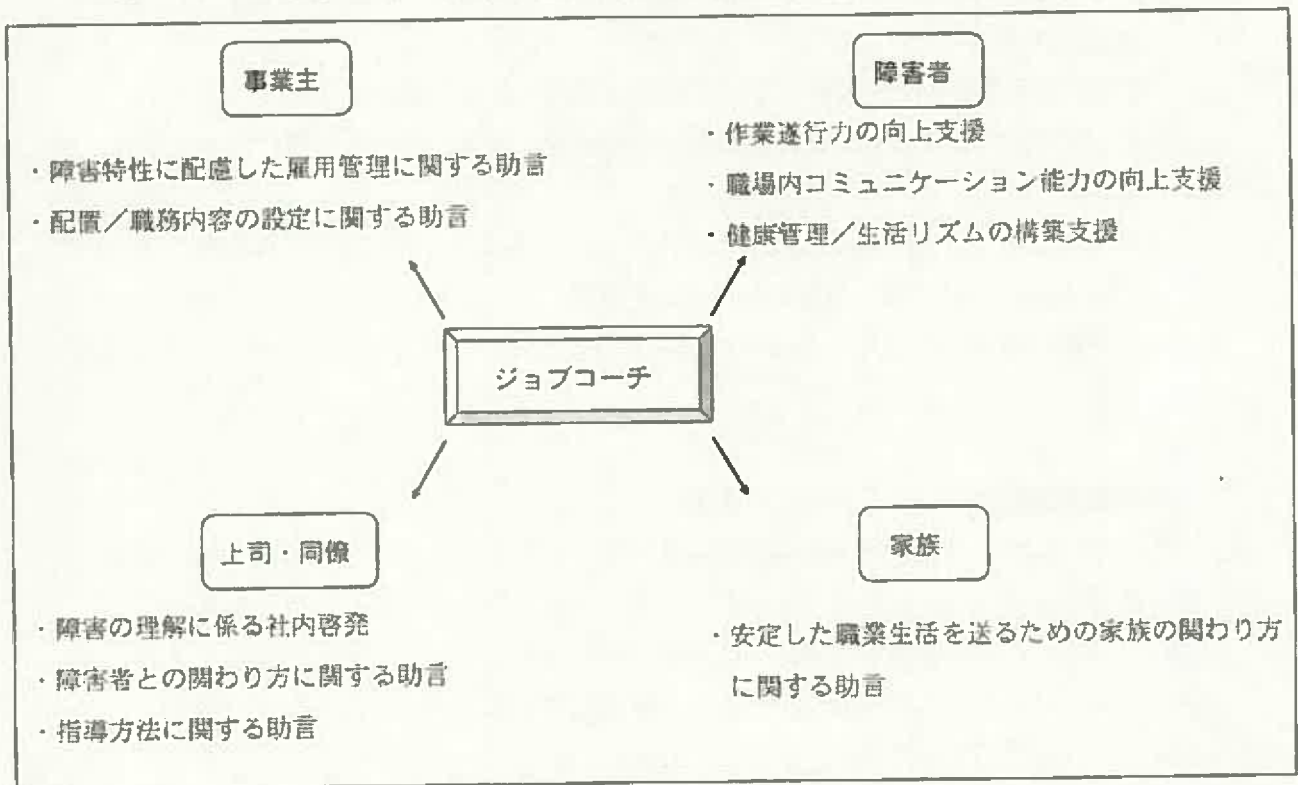
- ・ 障害の理解と、障害に配慮した対応方法についての助言・援助
- ・ 作業内容、作業工程、作業補助具などの設定についての助言・援助
- ・ 効果的な指導方法についての助言・援助
- ・ 休憩時間の障害者との交流、家庭との連絡方法などについての助言・援助

2) 障害者への支援例・・・

- ・ 仕事に適応するための支援・・・
- ・ 人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援

3) 家族への支援例・・・

- ・ 対象障害者の職業生活を支えるために必要な支援方法等についての助言・援助



【図 1-9】 ジョブコーチの支援内容

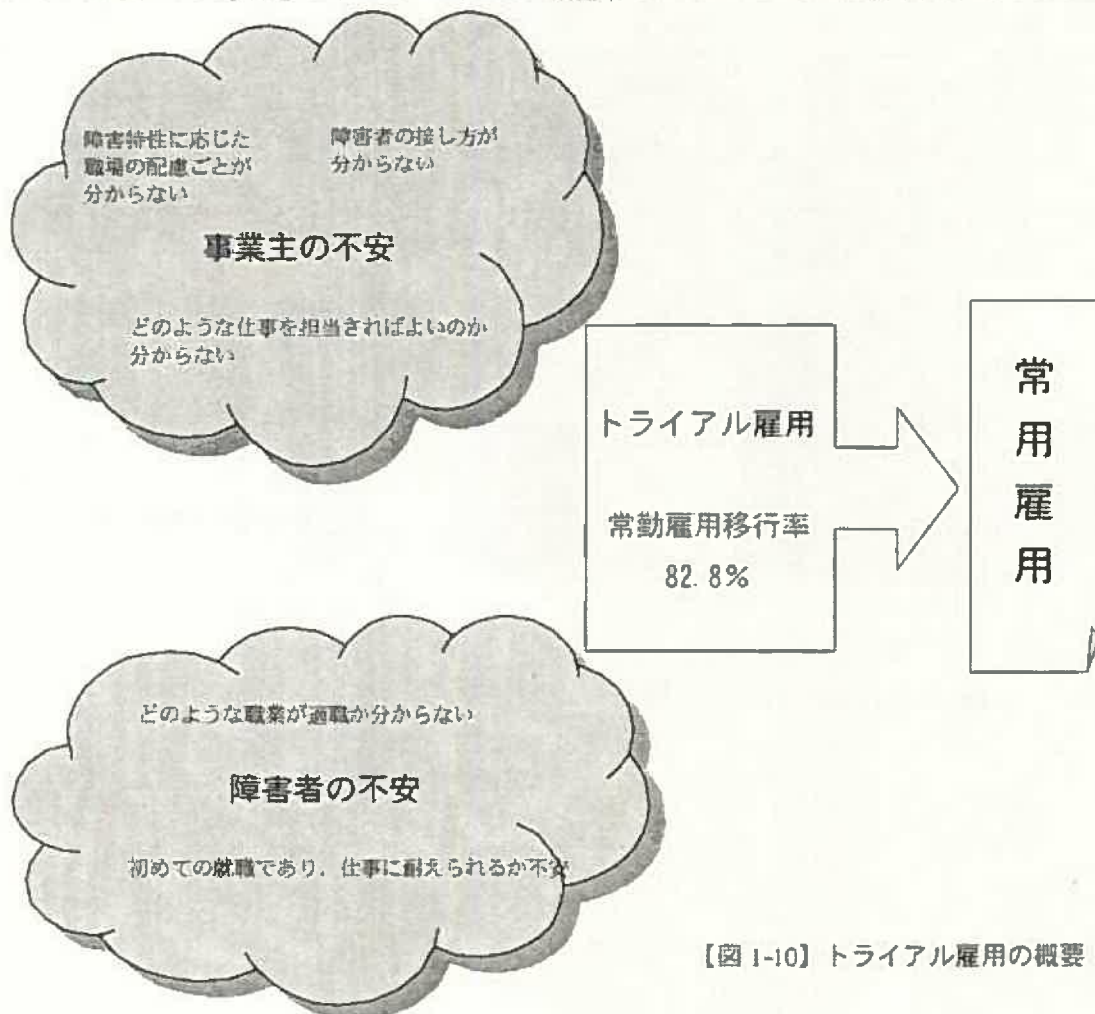
### ③委託訓練事業

障害者の態様に応じた多様な訓練を実施するために、企業をはじめ社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等、地域のさまざま就労や教育の現場で教育を行い、障害者に就労に必要な基礎的な知識や技能を付与することを目的として平成16(2004)年に国の緊急雇用対策として制度化された。

神奈川県においては国から神奈川県商工労働部雇用産業人材課と神奈川県障害者職業能力開発校が委託を受けてコーディネートし、実施している(事業名は「トライ!」)。対象者は公共職業安定所に障害者として求職登録をしている者となっている。訓練期間は3ヶ月以内となっており、知識・技能習得訓練コースと実践能力習得訓練コースの2つのコースがある。

### ④障害者試行雇用事業(トライアル雇用)

平成13(2001)年に、障害者に関する知識や雇用経験がないことから、障害者雇用をためらっている事業所に、障害者を試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れてもらい、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業として始まった。期間は3ヶ月間を限度とし、事業主に対してトライアル雇用者1人につき、月5万円を支給している。



【図1-10】トライアル雇用の概要

## 第2章 雇用主の視点から見た障害者雇用

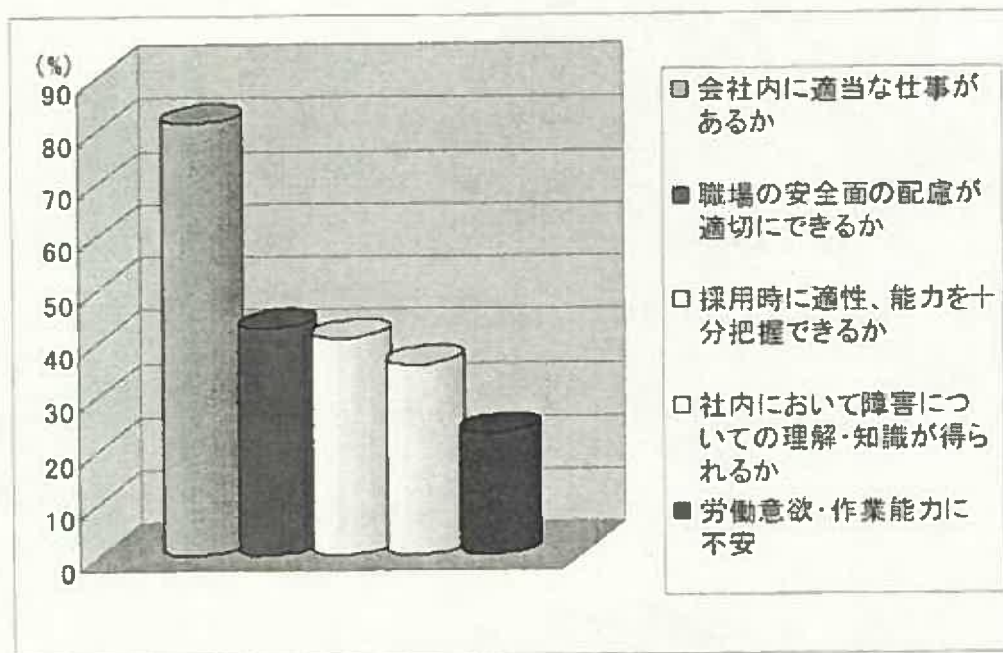
### 1 企業における障害者雇用

#### (1) これまでの障害者雇用の課題

これまで、障害者が働く企業の多くは中小企業で、障害者に対して理解のある経営者が雇用するという状況であった。「親分肌で面倒見の良い社長さん」が障害者の生活から仕事まで世話をする、というイメージである。就労支援をしている福祉施設の職員は定期的にそういった職場を1社1社訪問するという状況であった。

現在でも、障害者雇用率達成企業の割合は、従業員数56～99人規模が45.2%、100～299人規模が43.6%に対して、1,000人以上規模が36.9%と、やはり中小企業において雇用率達成企業が多い。

一方、大企業は、図2-1のとおり、会社内に適当な仕事がないことを理由に、障害者雇用を進めてこなかった。「障害者ができる仕事はうちの会社にはないから、罰則金を払うしかない。仕方ない」という風潮であった。

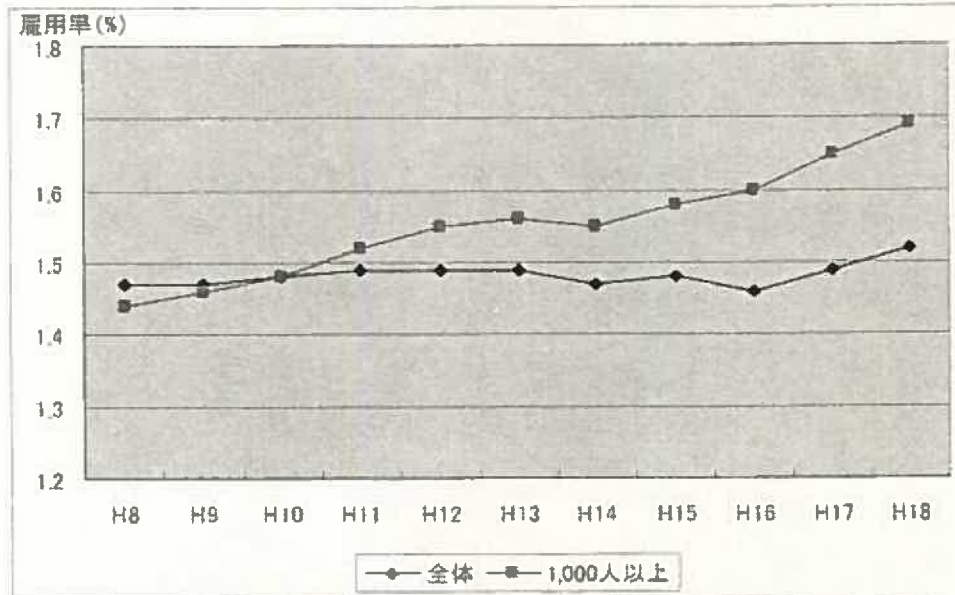


出典：身体及び知的障害者就業実態調査（平成15年）

【図2-1】知的障害者の雇用上の課題

## (2) 今、大企業で障害者雇用が進んでいる？

しかし近年は規模の大きな企業が社会連帯として障害者雇用を行うようになってきた<sup>6</sup>。従業員規模 1,000 人以上の企業における障害者雇用が進んでいる状況を図 2-2 に示す。



【図 2-2】企業別実雇用率の推移：厚生労働省 12 月 14 日発表資料より一部抜粋

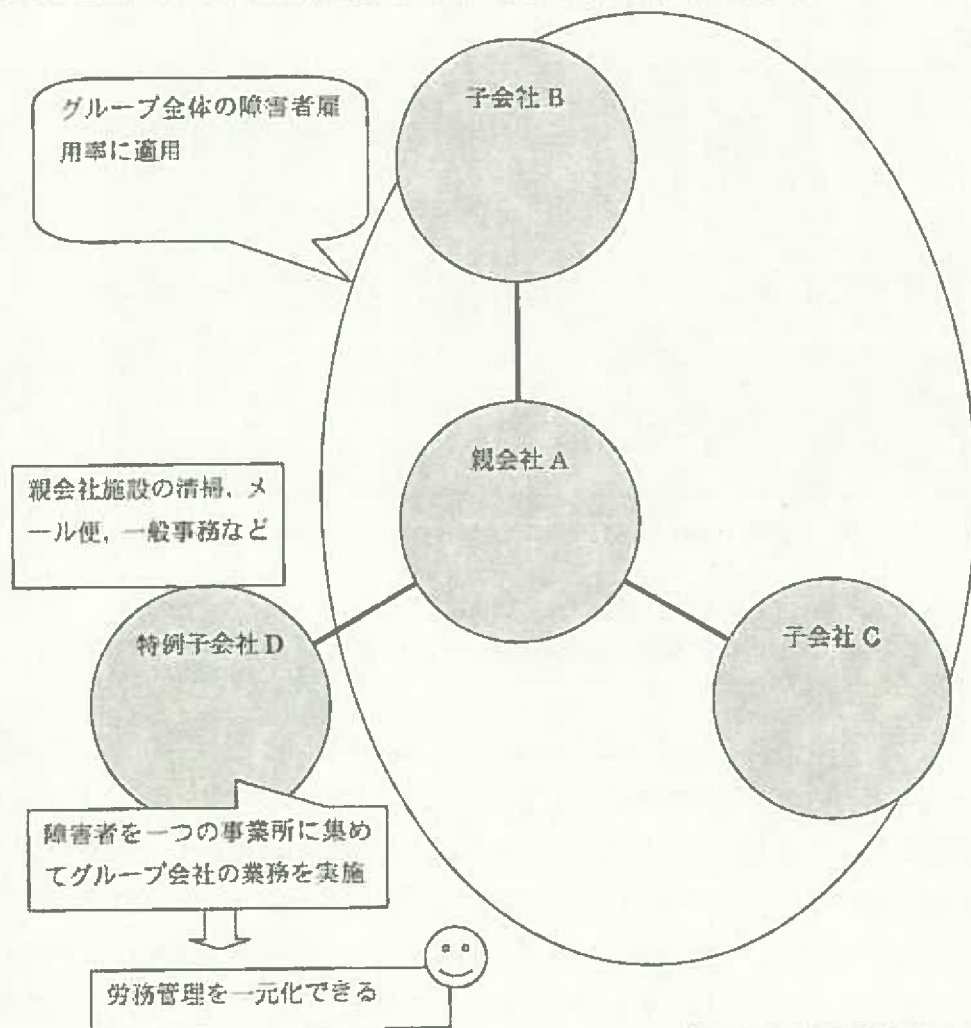
その要因としては、企業に CSR を達成しようという意識が広がり、その一環として障害者雇用がクローズアップされてきていることが挙げられる。1 ページに掲載した『光とともに…』でも紹介されているとおり、社員数が 3,000 人の企業が障害者を 1 人も雇用しなければ、年間の雇用納付金（いわゆる罰金）が 3,000 万円を超える。そうであれば助成金の助けで環境を整え、共に働いて利益を上げたほうが良い、という考えが徐々に企業の中で広がってきている。もちろん、障害者雇用を目的とした特例子会社を立ち上げるには資本が必要であること、助成制度も大企業のほうが有利であることが図 2-2 の結果に繋がっているという要因もある。また、ユニクロは、1 店舗に障害者を最低 1 人配置するという取り組みで雇用率が 7% 台であり、本社のある山口県の実雇用率を全国 2 位に押し上げている。

一方、厚生労働省及びハローワークは障害者雇用促進法に基づき、1) 障害者雇用率の未達成企業に対する雇い入れ計画の作成命令（同法第 46 条第 1 項）、2) 雇い入れ計画が実施されない場合は企業名公表（同法第 47 条）を実施している。研究チームがヒアリングした障害者人材派遣企業（ジョイ・コンサルティング）によると、1)、2) は罰則金以上に人事担当者や経営者へのプレッシャーとしての効果があるようだ。

<sup>6</sup> 松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション季（改訂第2版）～キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系～』協同医学出版社、2006年、264-270ページ。

### (3) 特例子会社制度

助成制度が整備されてきたことで、企業が障害者雇用を行うメリットが出てきた。特に特例子会社制度により、企業が雇用しやすくなったといえよう。特例子会社制度の概要については21 ページで説明したが、以下の図 2-3 に体系図を記す。



【図 2-3】特例子会社について

大手企業を中心に、障害者雇用を目的とした特例子会社が 198 社設立されている（平成 18 年 12 月 14 日厚生労働省発表）。これらの特例子会社で約 10,000 人弱の障害者が働いている。特例子会社内で障害者が働く業務は多岐にわたっている。職員宿舎や施設の清掃、製造業種における部品梱包、IT 企業によるビルの管理やホームページ作成などがある。

近年、「障害者は企業の中で働ける」という認識が企業間で広まり、企業は助成制度をフル活用して、障害者の雇用のために環境整備を進めているというのが現状である。また、横浜市のように障害者雇用の創出に向けて独自の施策を打ち出す自治体も出てきた（第 4 章 2 (1) 参照）。



表 2-1 に神奈川県内の特例子会社一覧を示す。現在川崎市内には、特例子会社が 6 社（富士電機、JFE、東急、京急、富士通、羽田工作所）ある。他都市の状況だが、東京都 50 社、横浜市 12 社、神奈川県（川崎市、横浜市を除く）11 社、となっている。

【表 2-1】神奈川県内特例子会社一覧（平成 18 年 12 月 14 日現在）

	特例子会社	所在地	親会社	備考
1	伊藤忠ユニダス	横浜市	伊藤忠商事	
2	羽田工作所	川崎市	秀工	
3	富士電機フロンティア	川崎市	富士電機	
4	リコーエスポアール	海老名市	リコー	
5	スリーエムフェニックス	相模原市	住友スリーエム	
6	山武フレンドリー	藤沢市	山武	
7	スタンレーウェル	秦野市	スタンレー電気	
8	ファンケルスマイル	横浜市	ファンケル	*
9	日立ゆうあんどあい	横浜市	日立製作所	
10	スタッフサービス・ビジネスサポート	相模原市	スタッフサービス	
11	富士ソフト企画	鎌倉市	富士ソフトABC	*
12	ニコンつばさ工房	横浜市	ニコン	
13	ニッパツ・ハーモニー	横浜市	日本発条	*
14	旭硝子サンスマイル	横浜市	旭硝子	
15	テクノサービス・ビジネスサポート	相模原市	スタッフサービス	
16	ピアサポート	横浜市	セントケア	
17	JFEアップル東日本	川崎市	JFEスチール	
18	京急ウィズ	川崎市	京浜急行電鉄	
19	ウェルハーツ小田急	相模原市	小田急電鉄	
20	日清オイリオ・ビジネススタッフ	横浜市	日清オイリオ	
21	東急ウィル	川崎市	東京急行電鉄	
22	富士通ゼネラルハートウェア	川崎市	富士通ゼネラル	*
23	古河ニューリーフ	平塚市	古河電気工業	
24	東芝ウィズ	横浜市	東芝	
25	共生産業	相模原市	トラストワークスサンエー	*
26	相鉄ウィッツシュ	横浜市	相模鉄道	*
27	サンクステンブ横浜夢工房	横浜市	テンブスタッフ	*
28	バンダイナムコウィル	横浜市	バンダイナムコホールディングス	
29	CFSサンズ	横浜市	CFSコーポレーション	*

\* 神奈川県内に雇用率が算定される事業所。\* 以外の 20 社は親会社所在地である東京都の雇用率に算定される。

## 2 企業における障害者雇用の事例

### (1) 特例子会社の取り組み

ここでは、研究チームが見学とヒアリングをさせていただいた特例子会社3社の取り組みを紹介する。

#### ①リコーエスポアール



【写真1】リコーエスポアール 作業風景①



【写真2】リコーエスポアール 作業風景②

写真1、2はコピー機製造のリコーの特例子会社、リコーエスポアールの風景である。リコーエスポアールは年間1億円以上の売り上げを出し、障害者が「戦力」として企業内で機能していることで有名な特例子会社である。1ページで紹介した『光とともに…』のモデルになっている事業所である。

リコーエスポアールは従業員数24人で、そのうち17人（ダブルカウントを含む）の知的障害者が働いている。平成17（2005）年6月の段階で、本社等で採用している身体障害者を含めると、リコー全体の障害者雇用率は2.05%である。特例子会社に勤務している知的障害者の平均勤続年数は11年であり、非常に高い定着率であることがうかがえる。業務内容はリコー製品のアフターメンテナンス用の消耗部品の梱包である。障害者が高い生産性で働くことにより、ほぼ独立採算で経営されている優良企業である。

リコーエスポアールの人事担当本間修部長（当時）<sup>7</sup>によると、採用時に重視していることは1）会社にちゃんと来て、8時間立っていられるか、2）真面目な態度で持続して作業できるか、3）福祉の支援機関が関わっているか、とのことである。

『光とともに…』でも描かれているとおり、リコーエスポアールの現場を見学すると、その整然とした空間と、障害者の無駄のない動きに驚かされる。本間氏の話では最初から

<sup>7</sup> 本間 修氏は現在、NPO法人障害者雇用部会において代表を務め、企業、福祉、教育が一体となったネットワークづくりを推進している。

皆がきちんと働いていた訳ではなかったという。1) 企業における一般的な製造のノウハウを 2) 障害者の個性に合わせて伝えていく、という過程で生産性を上げることができたそうである。養護学校の教員や福祉関係者は、2) はできるが、1) はできない。そのため、養護学校教員に対して体験実習の場を設けている。

作業現場には障害者による作業改善提案が貼ってある（写真 3 参照）。つまり障害者も従業員として作業の運営に携わっている。また、食堂には世界中に販売されるリコー製品の製造（アフターメンテナンス）拠点ネットワークのポスターが貼られている。これはリコー製品が世界中に普及しており、障害の有無に関わらず高い品質のものを提供しなければならないことを示している。

障害者自らが主体的に働き、その製品が世界中に普及する。それは「働く人」としての自立である。そしてきちんと「働く」ことにより、経済的な自立をする。リコーエスポアールはまさにノーマライゼーションを具現化した会社と言える。



【写真 3】リコーエスポアール「私達の改善活動」

## ②サンクステンブ横浜夢工房



【写真4】サンクステンブ 作業風景①



【写真5】サンクステンブ 作業風景②

写真4、5は人材派遣業のテンプスタッフの特例子会社（サンクステンブ横浜夢工房）の風景である。サンクステンブ横浜夢工房は、テンプスタッフと横浜市が協働して障害者60名の雇用を創出したことで、平成18（2006）年度の最も話題性のある特例子会社である。横浜市は、平成17（2005）年度より、旧市大浦舟病院跡地の空きスペースに障害者雇用を進める企業を誘致し割安の賃貸契約を行うという施策を始めた（57ページ参照）。その施策に複数の企業が関心を示し、最終的にはテンプスタッフが選定されることとなった。

サンクステンブ横浜夢工房は、テンプスタッフの特例子会社としては4つ目の事業所である。サンクステンブの正式な社名は身体障害者雇用促進研究所であり、元々は平成3（1991）年に設立され、平成6（1994）年に特例子会社としての認定を受けたことから始まっている。これまでは社名のとおり身体障害者の雇用をしていたが、今回のサンクステンブ横浜夢工房は知的障害者の雇用に取り組んでいる。

業務はノベルティクッキーの製造である。本格稼働は平成18（2006）年10月からで、大型オープン等の機器や、製菓職人などからの技術的なアドバイスをもらいながら外販を目指している。場所については横浜市が協力しているが、経営についてはサンクステンブ横浜が独立して行っている。事業企画部の伊東孝氏を中心に、組織作りや研修、作業方法など、各障害者の適性に合わせた方法で経営されている。

採用している障害者には必ず福祉関係者の窓口がある。「明日、台風ですが、会社は休みですか？」などの問い合わせが本人や保護者から入ることがあり、「企業で働く」ことに対する認識のズレや生活上のトラブルに関して福祉関係者に対応してもらっている。

研究チームが見学に行ったのは平成18（2006）年9月8日で、本格稼働していなかった。印象としてはまだ機器の導入や採用した障害者の配置など整備している段階であるように見えた。しかし、将来的には事業を採算に乗せられるように着々と計画がなされており、プロの手を借りて高品質の製品を作り、テンプスタッフの営業力で販路を開拓しよう、という明確な姿勢が感じられた。

### ③富士ソフト企画



【写真6】富士ソフト企画 作業風景①



【写真7】富士ソフト企画作業風景②

写真6、7は「筆ぐるめ」や携帯電話カナ変換ソフトなどで知られるソフトウェア大手、富士ソフト ABC の特例子会社（富士ソフト企画）におけるオフィスの風景である。

富士ソフト企画は従来難しいと言われていた IT 系職場で知的障害者と精神障害者とを合わせて 54 名雇用をしている。身体障害者を含めると計 106 名の障害者を雇用しており、国内でも有数の障害者雇用企業である。業務は 1) 名刺作成、2) データエントリ、3) ホームページ作成、4) サーバー管理、5) ダイレクトメール発送、6) 生命保険・損害保険代理店業務、7) ビル管理、寮社宅管理業務である。勤務時間は 9:00～17:40 までだが、社員の都合により、適宜契約している。

なかでも精神障害者の雇用に関しては、障害者雇用促進法の改正により雇用率算定対象となる前から先駆的な取り組みを行っている。委託訓練事業の中に精神障害者就労訓練のプログラムを取り入れ（表 2-2 参照）、高い就職実績を残している。

【表 2-2】トライ！カリキュラムより一部抜粋（富士ソフト企画：佐織氏作成）

Table2 トライ！カリキュラム

MATRIX (2005 Try! Curriculum)

Item	日付	時間	Adaptation	カリキュラム	詳細	下位概念
自己紹介	1	1h	職場社会	自己紹介	他の受講生を前にしての挨拶	アサーショントレーニング（第一段階）
社会人教育	2	1h	企業社会	社会的慣習、組織に関する基礎項目の習得	配布テキストを用いた講義	組織社会の基礎的理解
SGE	2	2h	職場社会	構成的グループエンカウンター	シートに各自記載の後、グループ別に討論	アサーショントレーニング（第二段階）
自律訓練法	2	1h	精神身体	リラクゼーション法の紹介	VTR による研修の後、実践	ストレスコーピング

入力課題	3	4h	社会技能	英字における入力の基本技術	エクセルシートを用いた入力と結果の判定	PC 技術演習
情報リテラシー (SST)	4	3h	企業社会	PC によるコミュニケーション技術	メールソフトによる送受信の実践	PC 環境でのコミュニケーションスキル
キーボードの操作	4・8	5h	社会技能	タイピング法演習	タイピングソフトによる自己学習	PC 技術演習
組織と人間関係	5	1h	心理・社会	社会と個人の関係について認識を深める	講義による解説の後、質疑応答、意見交換	対人関係と関係の適切な距離のとり方
Code、IME の解説	5	1h	社会技能	Code と IME について	配布テキストを用いた講義	入力の基本知識
エクセルの基礎	5・7	7h	社会技能	エクセルの基本操作	講義による学習の後、質疑応答	PC 技術演習

出典：佐織壽雄「精神障害者の就業レディネスに関する考察—就職促進委託訓練と雇用現場の事例から」『第13回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集』160-163 ページ  
<http://www.nivr.jeed.or.jp/download/vr/essay11.pdf>

現在、新宿区や葛飾区でこの委託訓練事業の出張プロジェクトを実施しており、川崎市も、先進的なノウハウをもつ企業をどうすれば地域に誘致することができるのか、検討していく必要がある。

表 2-3 に上述の 3 社の概要を記す。

【表 2-3】ヒアリング企業一覧

特例子会社名	所在地	特色	見学後のひとこと
リコーエスポール	神奈川県海老名市	年間売り上げ1億2千万円 (平成16年度)	障害者もカイゼン方式で 売り上げに貢献!
サンクステンブ横浜 夢工房	横浜市南区	横浜市が空きスペースを 有償提供	行政との連携事業として 参考になる
富士ソフト企画	神奈川県鎌倉市	IT業務に知的、精神障害 者も加わる	計106名の障害者を雇用

## (2) 特例子会社以外の企業の取り組み

### 日本理化学工業株式会社

日本理化学工業株式会社は障害者雇用企業として全国に先駆けた取り組みを行ってきた。昭和 35（1960）年より知的障害者雇用を始め、昭和 50（1975）年には全国初の心身障害者多数雇用モデル工場を川崎市高津区に開設した。現在、北海道の美唄工場を含めた従業員 80 名のうち、知的障害者が 61 名であり、重度障害者多数雇用事業所に認定されている。

日本理化学工業は、大山泰弘社長が昭和 56（1981）年に内閣総理大臣表彰、平成元（1989）年には川崎工場が労働大臣賞、平成 17（2005）年には川崎工場社員が川崎市からの表彰を受けるなど、市内外から高い評価を受けている。

川崎工場では知的障害者が 39 名働いている。写真 8、9 は作業風景である。彼らの業務はチョークの製造、プラスチック部品製造、ハンガーリサイクルなどである。なかでも、「ダストレスチョーク」は、昭和 28（1953）年に文部省あっせん品の指定を受けるなど高い品質をほこり、学校をはじめとした様々な場所で利用されている。研究チームが見学したときは新製品である粉の出ない固形マーカー、「キットパス」を製品化している段階で、本格生産が楽しみな状況であった。



【写真 8】日本理化学 作業風景①



【写真 9】日本理化学 作業風景②

大山氏は、研究チームのヒアリングに対し、「行政は企業の活用を制度化して、より多くの障害者の自立を目指してほしい」という提案を行った。「18 歳から 60 歳まで障害者が施設にいと、1 人 2 億円の社会保障費がかかると言われている。それが企業で雇用されれば 1 人で 2 億円の節減ができ、しかも少子化の今日、労働力の供給を外国人に求めなければならないと言われているだけに、重度の障害者の残存能力を企業の工夫によって活用できれば、国の繁栄にとって一石二鳥である。」ということも言っている。

では、行政はどうすれば企業に障害者雇用のインセンティブを与えることができるか。1 つは、障害者雇用企業の製品を市民が購買することを促進する制度づくりである。大山

氏によると、イギリスではそのような運動が行われているそうである。神奈川県庁では障害者雇用率の高い企業が優先的に受注する制度があるが、日本理化学工業はその恩恵を受けていない。入札事業者は中間業者（卸売業者）であるためである。

そういった課題を解決するために、障害者雇用企業の「製品」に対して、市役所や市民の購買を促すような普及啓発のシステムが必要であると考えられる。

もう一つは、障害者雇用における賃金の考え方を変えて、企業の負担を減らすことである。大山氏は、障害基礎年金<sup>8</sup>と企業賃金の合計額が最低賃金<sup>9</sup>を超えていれば良いとすれば、企業が障害者雇用をするときの負担が随分減るはずである、と言う。

障害者雇用における対費用効果について言えば、障害者1人が施設でケアを受けると、年間500万円かかる。仮に月給12万円の最低賃金を行政が保証して、障害者が企業で働いたとしても1人当たり年間150万円弱のコストである。つまり350万円は浮くという計算になる。ベルギーは上記の施策を実行していたし、日本でも同様の施策を展開することで障害者雇用の裾野が広がるはずである、と大山氏は主張する。全国重度障害者雇用事業所協会を設立し、日本障害者雇用促進協会評議員や労働、厚生、文部省などの行政の委員を歴任した経歴の持ち主ならでの意見である。

研究チームの試算では障害者1人あたりの施設ケア費は年間200万円弱であった。これに施設の設立費、減価償却費を計上すれば、大山氏の試算とも整合性が出てくると思われる。

ただし、施設費は健康福祉局、企業への助成費は経済局などと予算の計算が別々にされているため、本市内部でこのような費用対効果についての認識を共有できていないという現状がある。大阪府のように市内横断的な取り組みが必要と言えるかもしれない。

<sup>8</sup> 1級は月額82,508円、2級は月額66,008円。

<sup>9</sup> 平成18（2006）年度地域別最低賃金によると、神奈川県は、時給717円。



### 3 地方自治体としての川崎市の取り組み

#### (1) 川崎市における障害者雇用の現状

川崎市における平成 18（2006）年度の障害者雇用率を表 2-4 に示す。

【表 2-4】平成 18 年度川崎市障害者雇用率

	職員総数 (人)	新除外率	基礎 職員数(人)	障害者数 (人)	実雇用率	昨年度 雇用率
市長部局	8,774	25%	6,581	211	3.21%	3.13%
水道局	887	0%	887	19	2.14%	2.06%
交通局	682	60%	279	6	2.20%	1.08%
病院局	1,147	65%	402	11	2.74%	1.30%
教育委員会	6,639	35%	4,316	57	1.32%	1.23%
全市	18,129	30%	12,691	304	2.40%	2.26%

出典：川崎市総務局人事課資料より（図 2-4、図 2-5 についても同じ）

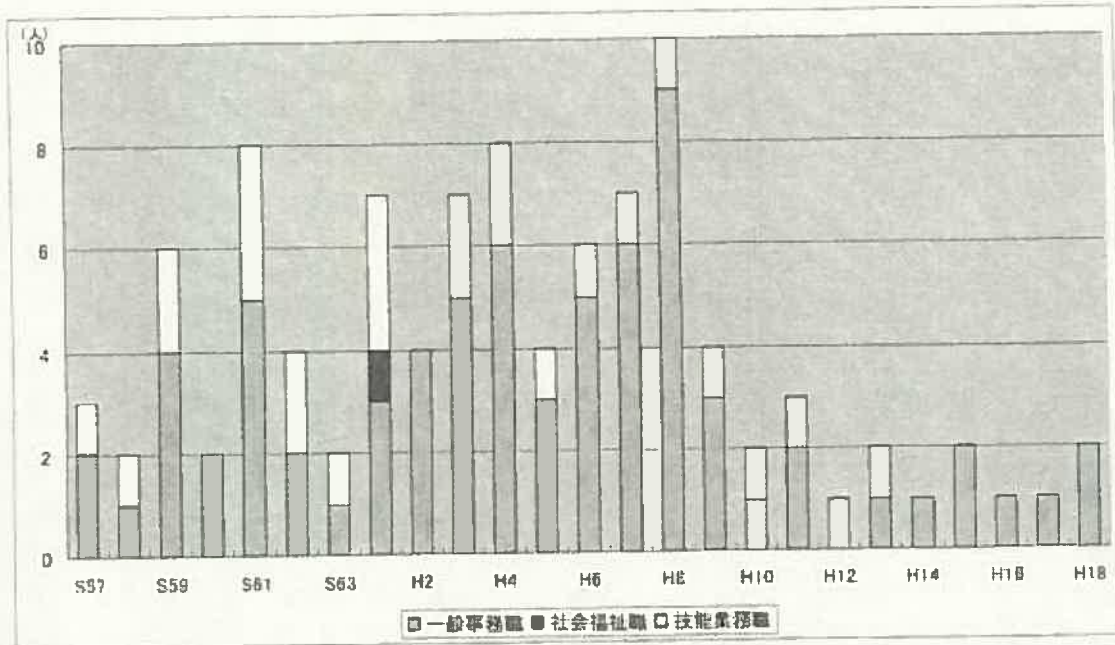
雇用率は 2.4%と法定雇用率（2.1%）を上回っており、教育委員会が 1.32%と法定雇用率（2.0%）を下回っているが、全市の雇用率をまとめてカウントする特例が適用されているので、厚生労働省の指導を受けることはない。本市の雇用率は市町村の平均（2.23%）をやや上回る程度であり、一定の取り組みが行われていると評価できる。

しかし、各任命権者が法定雇用率を満たしていることが望ましいため、配属の際には雇用率が低いところに優先的に障害のある職員を異動させるようにしている。また、昭和 57（1982）年に雇用率 3%達成という本市独自の目標を定めているが、それは未達成である。

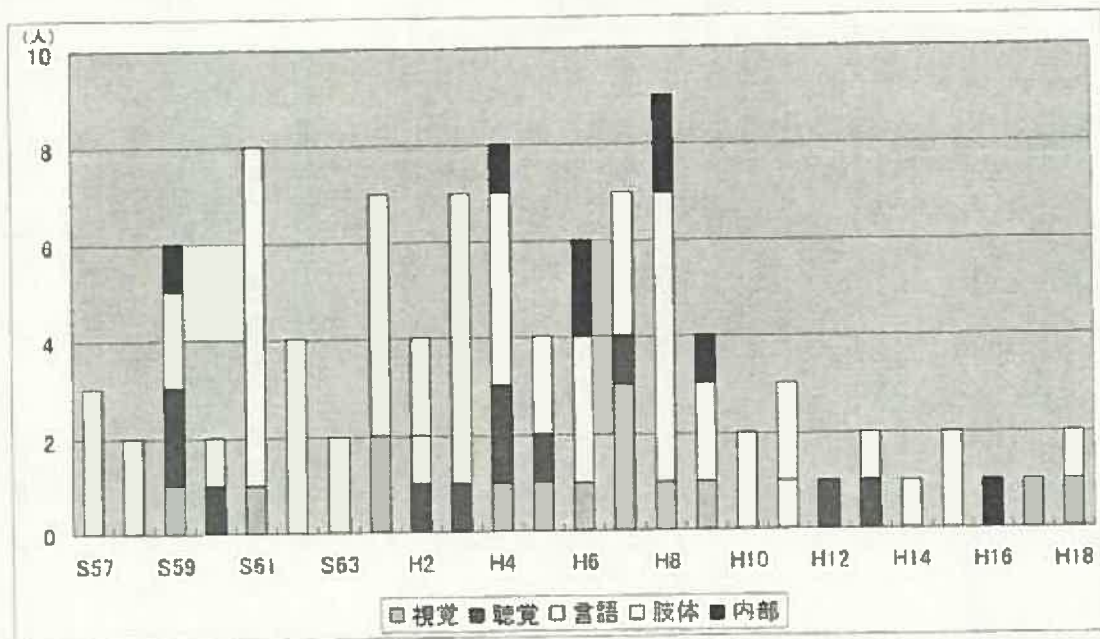
続いて、昭和 57（1982）年から平成 18（2006）年までの採用者数の推移を図 2-4、図 2-5 に示す。川崎市では、年 1 度、身体障害者を対象とした職員選考を行っている（9 月募集、10～11 月試験実施）。また、一般の採用試験でも、身体の障害等により、受験に際して特に配慮を希望する人は、相談に応じているほか、行政事務の試験については点字による受験が可能である。

図 2-4、図 2-5 から分かるように、最近では法定雇用率を満たしていることなどから、採用数が減少している。肢体障害者については、障害者全体の中での比率が高いこともあり、採用が全体的に多いが、他の障害についても配慮が必要である。

現状では、人事課担当者が異動の時期に 1 人で、障害をもつ職員の配置を他の職務と兼任しながら考えており、さらなる雇用拡大のためには人事課の体制強化と全庁的取り組みが必要である。



【図2-4】川崎市における障害者採用者数の推移



【図2-5】障害別に見た障害者採用者数の推移

## (2) 雇用促進に向けた取り組み

毎年1回、障害者採用促進調整会議を行っている。各任命権者及び市長事務部局の大きな局（健康福祉局、環境局、建設局及び総合企画局（自治政策部区行政改革推進担当））の人事担当課長・係長が構成メンバーとなっている。前年度の障害者採用結果及び今年度の障害者雇用率が報告され、今年度の採用予定人数、知的障害者の実習受け入れ等、障害者受け入れの下地づくりについて討議し、具体的には異動の時期に職員配置計画を見ながら配属を調整している。

また、知的障害者の実習生を平成12（2000）年から受け入れている。「職場体験になってよい」と好評だが、技能・業務職の採用が停止となっており、職員としての採用は難しい状況である。

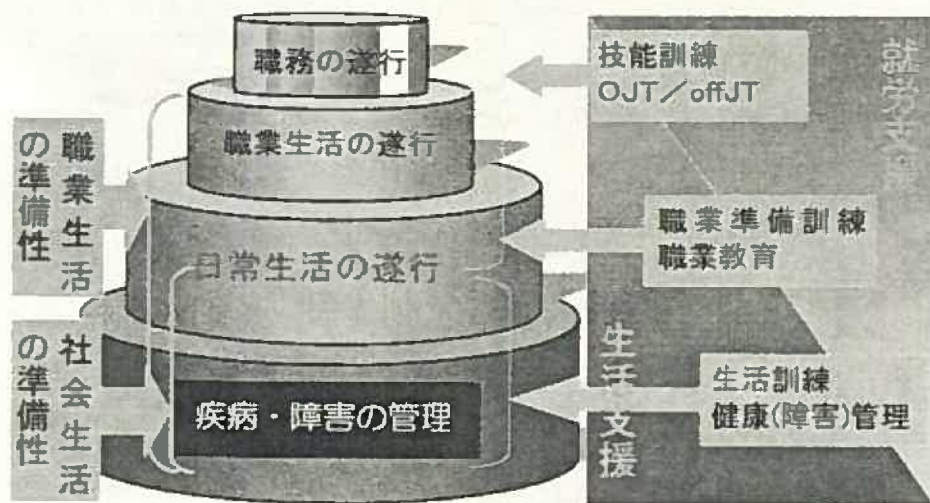
## 4 雇用主の視点から見た課題の整理

本章でこれまで述べてきたことから、雇用主の視点からみた障害者雇用の課題がいくつか見えてきた。以下にその課題をあげる。

### ①働くための生活能力や自己管理能力の育成

どの企業においても、障害者の採用にあたり、毎日会社に出勤して、勤務時間に仕事ができるかということを重視している。仕事に関しては企業がきちんと指導するが、生活の部分についてはなかなか踏み込めないと言う。ヒアリングでは、仕事を始めてから3ヶ月～1年くらいから、お風呂に入る、食事を摂る、金銭管理といった生活習慣が崩れていくことが多いと言う話が多かった。長期に継続して働くためにはそういった生活部分の自己管理能力は欠かせないものである。働くための生活能力、自己管理能力を育成することが大きな課題であると考えられる。

これに関して、職業リハビリテーションの専門家<sup>10)</sup>は以下のように図示している<sup>11)</sup>



【図 2-6】個人特性の階層構造と支援

企業が最も必要な個人要件は最上部の「職務の遂行」の層であるが、障害者の就労についてはこの最上層の不完全さに加えて、真中や下の階層にある「疾病・障害の管理」や「日常生活の遂行」が十分に達成されていないことが難しさの一つである、と述べている。

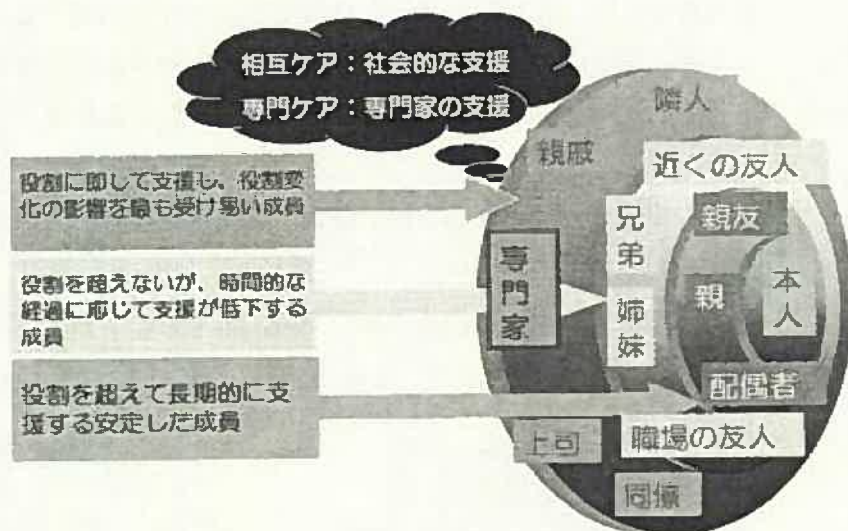
### ②地域の中でバックアップする体制

<sup>10)</sup> 東京福祉大学、松為信雄教授

<sup>11)</sup> 『ハロープラザKANAGAWA 障害者雇用問題専門委員会報告書 2006特集号』(財)神奈川県雇用開発協会、平成18(2006)年3月10日より。

障害者雇用をしている企業のほとんどが、就労支援機関と相談できる体制を取っている。企業内で業務に慣れるまでのジョブコーチ支援、働くことを継続していくための生活相談、緊急連絡など、企業と障害者を結ぶ仲介機関を企業は必要としている。

また、上述した専門家は仲介機関のみならず、各ライフサイクルに配慮したバックアップ体制について指摘している<sup>12</sup>。



【図 2-7】社会的支えの構造

上図は役割が変化し易い外円と、長期にわたって安定した支援をする内円、そしてその中間の成員とを示している。例えば乳幼児期の専門家は療育を担当し、親に対して障害の受容からわが子の受容までの支援をする。学齢期になると、専門家は教育や指導の役割が求められる。青年期になれば、専門家は仕事の世界への円滑な移行に向けた支援が求められる。こういったライフサイクルの変化に伴い本人の役割が変化するにつれて、専門家も療育センター職員、養護学校の教員、ジョブコーチと変化していくのである。

そのため、地域の中で障害者の就労をバックアップするには、福祉、教育、企業が一体となって支援する必要がある。

### ③障害者が働く業務の種類拡大

本章冒頭の図 2-1 でも示したように、知的障害者の雇用上の課題として企業が最も多

<sup>12</sup> 脚注11と同じ。

くあげたのが、「会社内に適当な仕事があるか」であった。実際、特例子会社の大半は知的障害者ということもあり、業務内容が軽作業に集中している。部品製造、清掃、製品梱包、社内メール便、書類のコピーなどが多い。富士ソフト企画ではIT業務を上手に組み込んだ取り組みをしているが、まだこの分野は少数と言える。

知的障害者や精神障害者にもパソコンに若いときから慣れ親しんでいる者は多い。また、リコーエスポールや日本理化学工業など、先駆的事業所では早くから機械を導入により障害者のできることを増やしている。今後、障害者の特性に合わせて、多くの種類の業務に従事する事例を作ることで、障害者雇用の裾野が広がるのではないだろうか。

#### ④障害者が働くことについての理解

大企業が特例子会社を設立し、CSRの達成を社会に報告しているものの、まだまだ障害者が働くということが世の中に広まっていないのが現状である。

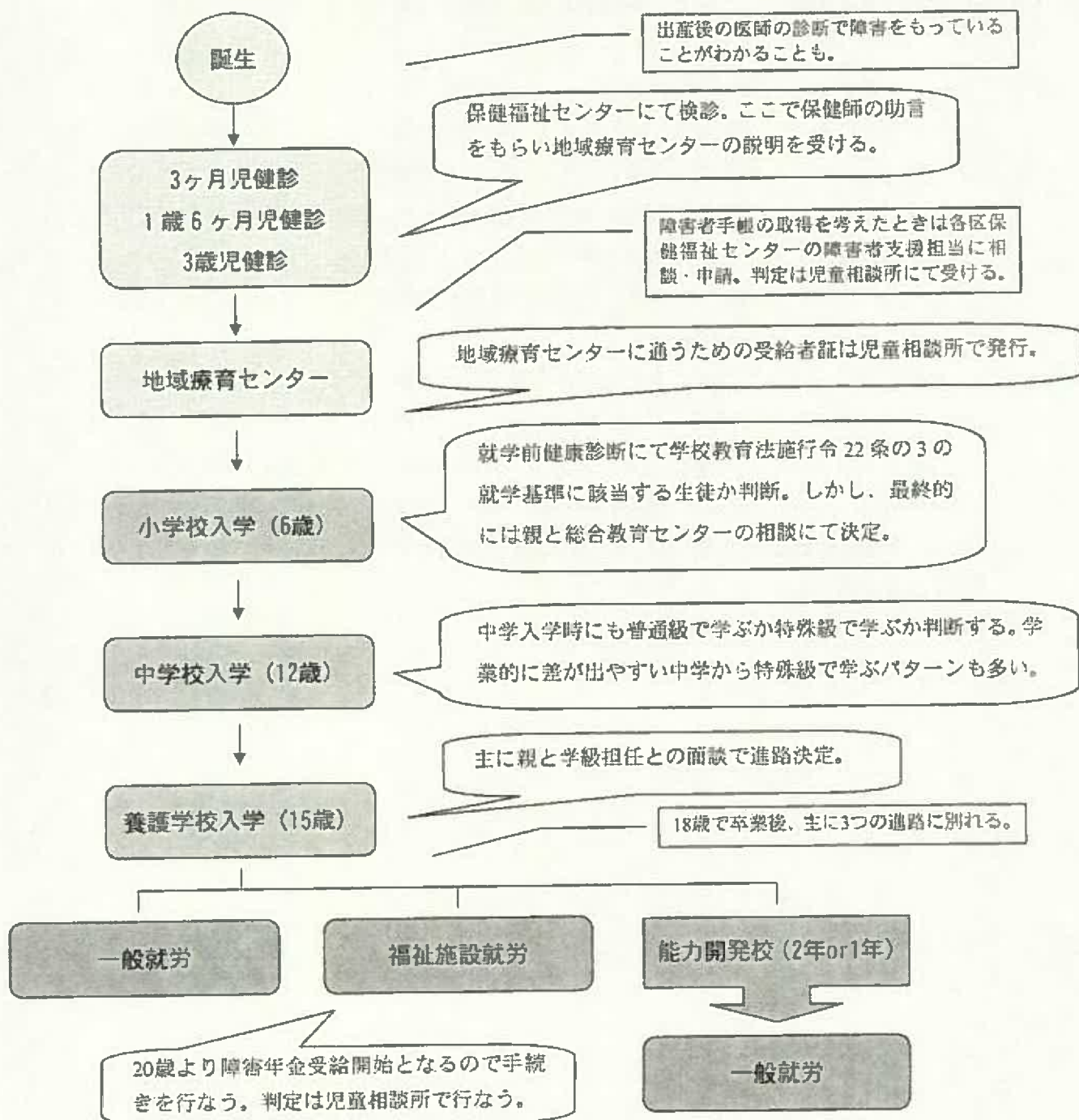
地域に密着している障害者雇用企業は中小企業が多く、CSR報告等を世の中に広くアピールする機会がない。日本理化学工業の大山氏は全国重度障害者雇用事業所協会を立ち上げ、「ジュータ君」というロゴマークによる普及啓発を行っているが、市民に広く知られているとは言いがたい。

実際、コンビニエンス・ストアなどの店頭で障害者が働くことに対して、地域住民の理解が得られず、「何だか怖い」、「あの人は変」、というだけに終わってしまうため、どうしても裏方の業務に回さざるを得ない。もっと地域住民に対する普及、啓発をしてほしい、という意見もシンポジウムなどで聞かれる。ヒアリングの中にもあるとおり、障害者雇用企業の製品が市民に広く知られ、また、CSRの達成をアピールする機会を地方自治体が必要である。

# 第3章 障害者の視点から見た働くということ

## 1 障害者のライフステージ

ここでは川崎市における知的障害者のおおまかなライフステージをあげている。



【図 3-1】 知的障害者のライフステージ

この他に小・中学校から養護学校小学部・中学部、または盲・聾学校に進む児童生徒もいれば、小・中学校で通級<sup>1)</sup>を利用している児童・生徒もいる。

また、就学前健康診断において、盲・聾・養護学校へ就学すべき者（学校教育法施行令 22 条の 3 の就学基準に該当する児童生徒）と判断されても、市町村教育委員会が小・中学校において適切な教育を受けることができる特別な事情があると認める者については、小・中学校に就学することとされているため、最終的には相談する保護者の希望によって決まる場合が多い。

【表 3-1】学校教育法施行令 22 条の 3 による基準

障害区分	障害程度
盲者	両眼の視力がおおむね 0.3 未満又は視力以外の視機能障害が高度なもののうち、拡大鏡等の使用によっても通常の文字、図形等の視覚による認識が不可能、又は著しく困難な程度のもの
聾者	両耳の聴力レベルがおおむね 60 デシベル以上のもののうち、補聴器等の使用によっても通常の話し声を解することが不可能又は著しく困難な程度のもの
知的障害者	1. 知的発達の変滞があり、他人との意思疎通が困難で日常生活を営むのに頻繁に援助を必要とする程度のもの 2. 知的発達の変滞の程度が前号に掲げる程度に達しないもののうち、社会生活への適応が著しく困難なも

出典：山口薫・金子健『特別支援教育の展望（第3版）』日本文化科学社、平成 16（2004）年

<sup>1)</sup> 通級とは、小・中学校の通常の学級に在籍し、比較的軽度の言語障害、情緒障害、弱視、難聴等のある児童生徒を対象として各教科等の指導を通常学級で行いながら、障害に基づく種々の困難の改善・克服に必要な特別の指導を特別な場で行う教育形態のこと。平成 5 年（1993）から行われており、平成 18（2006）年度からは LD 及び ADHD を通級による指導の対象とした。

## 2 ある障害者のライフコース

### ①Aさんの場合



- 6歳 特殊学級のある小学校に入学。基礎科目は特殊級で。
- 12歳 特殊学級のある中学校に入学。基礎科目は特殊級で。
- 15歳 養護学校高等部に進学。進学については普通高校進学の話もあったが、担任との面談の結果、養護学校へ。養護学校では生徒会長を。
- 18歳 老人ホームへ就職。就職を前に家庭環境の問題もありグループホームに入所。なお、同級生19人のうち一般就職できたのはAさんを含め2人だけであった。
- 22歳 現在、老人ホームにて月収10万円ほどで就労中（勤務時間9：00～16：30）である。この就労収入と障害年金にてグループホームで生活している。金銭管理と食事はグループホームの世話人がやってくれている。

Aさんの就職活動は養護学校2年次に始まった。2年次に初めて行った実習先は川崎市の福祉施設であった。ここでは施設入所者の入浴・食事介助を体験。もともと祖母にかわいがられて育ったこともあり、介護の仕事に興味があった。その気持ちは3年次でも変わらなかったが、他の仕事も経験して決めた方がよいのではという進路指導教員の言葉もあり3年前期の実習先には川崎市役所を選んだ。川崎市役所では郵便の仕分け等を体験する。

介護以外の仕事を体験したが、やはり介護の仕事をしたという気持ちは変わらず、進路指導教員と話し合った結果、老人ホームへの就職を目指すことを決心。3年後期の実習先に老人ホームに決める。2週間の研修を経て、この老人ホームへの就職が内定する。Aさんはここでは唯一の養護学校出身者である。就職に際してはとにかく担任教員や進路指導教員に相談にのってもらった。

就職してからは何度も苦しくて辞めたいと思ったことがあった。仕事も大変なのだが、何よりも人間関係がうまくいかないことが一番つらい。職場に相談する人はいないことはないが、なんでも話せるというわけではなく、遠慮もある。しかし、休みの日に同級生たちと好きな俳優の出ている映画を観にいたり、おしゃべりをしたりして気分転換をし、今後もこの仕事を続けていこうと思っている。何よりも仕事が好きだから。望むことがあるとすれば、通勤に1.5時間かかることもあり、近くに引っ越ししたい。かといって、1人暮らしは難しいと思う。近くにグループホームがあれば。また、職場の不安・不満を抱えがちになるので相談ができる場があればうれしい。



## ② Bさんの場合



6歳 小学校に入学（普通級）

12歳 特殊学級のある中学校に入学。基礎科目は特殊級で。中学入学に関してはこのまま普通級への入学することを心配した両親が児童相談所に相談して決めた。

15歳 養護学校高等部に進学。進学については、担任と両親が決めてくれたので自分は特に迷うことはなかった。

18歳 清掃関係の特例子会社に就職。なお、同級生18人のうち一般就労できたのはBさんを含めて2人だけであった。

30歳 勤続12年目。月収は24万円ほど（就労時間9:00～17:00）。年金は未受給。家族と暮らしている。金銭管理は親が行っている。

Bさんの就職活動は養護学校2年次に始まった。最初の実習先は東京にある大手の清掃会社であった。特に自分で何をしたいという強い希望はなかったため、次の実習先は進路指導教員の助言で、大手電気会社にてコピー機の部品組み立てを経験する。3年次になったが、自分ではいまだ進路について決めかねていたが、将来的に自営業を営んでいる父の手伝いができればいいのではという教員からの助言もあり、清掃業への就職を目指すことに決め、現就労先を実習先に決める。ここでの2週間の実習を経て、内定をもらった。就職に際しては、担任教員や進路指導教員、そして就職先の関連会社で働く母がおもに動いてくれた。会社の同僚はみな養護学校の卒業生であるが、同社では退職者が出ないと新規採用を行わないため、最近ではなかなか新人が入社してこない。そのため、自分は就職できて本当によかった。

就職してからは仕事がやはりつらく大変なのだが、一番大変なのは人間関係である。どうしても合わない同僚がいて、何度もそのことで辞めようと思った。そのようなときは親や養護学校時代の教員に相談するとともに、養護学校卒業生の集まり会に出席し、そこで仲間たちと話すことで克服していった。やはり、本音で話せる人である同じ学校の卒業生と話し合えることは大きかった。いまでは、会社の同僚とも日帰り温泉に行くなどうまくやっている。

将来は、結婚して家庭をもち、両親の面倒をみていきたいと思っている。

### ③ Cさんの場合



- 6歳 特殊級のある小学校に入学。基礎科目は特殊級で。
- 12歳 特殊級のある中学校に入学。基礎科目は特殊級で。
- 15歳 養護学校に進学。進学については担任と両親が考えてくれ決める。
- 18歳 進路指導教員の進めもあり、神奈川県障害者職業能力開発校に進学。自分の学校からは一人だけであった。
- 19歳 能力開発校を卒業後、パート採用で食堂の洗い場で働くことに。ここでは月額10万円ほどの給与であった。
- 26歳 洗い場での仕事が体質的にあわずに3年ほどで退職。その後、就労援助センターに通い、現就労先である清掃関係の特例子会社に就職。月収は15万円ほど(9:00~17:00)。この収入と年金で両親と暮らしている。金銭管理は両親がしてくれている。

Cさんの就職活動は高校2年次に始まった。最初の実習先は大手電機会社であった。ここでは簡単な部品の組み立てを経験した。その後、2年次の3学期の3者面談にて卒業後すぐの就職を選ぶか能力開発校への進学を選ぶかの選択になったが、自分自身では特に強い希望もなかったため、親の希望もあり、神奈川県障害者職業能力開発校への進学を目指すこととなった。なお、自分では実習で経験した機械系の技術を身につけたいと思っていたが、知的障害者の対象が「総合実務コース」であったため、同コースを受験することとなる。そして、3年次の9月に進学が決定する。

神奈川県障害者職業能力開発校では訓練期間が1年ということもあり、入学後、すぐに実習が始まった。Cさんは外食サービス関係の会社の実習に行った。おもな実習内容はレストランの洗い場での仕事であった。9月には神奈川県障害者合同面接会に参加。ここで前職の企業の食堂での仕事を見つける。なお、合同面接会に参加する前には模擬面接等、就職に向けての練習を能力開発校で行った。

パート採用であったが、企業の食堂での仕事は月額10万程度の収入を得ていた。仕事内容も人間関係も特に問題はなかったのだが、洗剤が身体に合わずに3年で退職。退職後、1年ほどは特に何をするという事もなく、自宅で過ごしていたが、親の勧めで養護学校の教員に相談に行き、ハローワークに通うようになる。しかし、ハローワークは仕事を自主的に探すというスタンスであったため、結局、思うように仕事を探すことはできなかった。その話を養護学校の教員にしたところ、川崎市北部就労援助センターに通うことを勧められる。北部就労援助センターへは半年ほど通い、現就労先である、清掃関係の特例子会社に就職が決まり、現在まで2年間とくに辞めたいということもなく、就労している。

#### ④Dさんの場合



- 0歳 未熟児網膜症になる。
- 6歳 盲学校小学部に入学。一般小学校への進学を希望していたが、教材面等の問題があり、盲学校に進学。  
盲学校の試験休日を利用して地元の小学校の授業に参加しに行くこともあった。
- 12歳 盲学校中等部に入学。
- 15歳 盲学校高等部に入学。
- 18歳 大学に進学。
- 22歳 E市役所に点字採用試験を受け就職。現在、在職16年目である。

Dさんは就職について、盲学校小学部時代には、先輩の話から漠然と「按摩・はり・灸」の仕事イメージしており、高等部まで将来は「按摩・はり・灸」で生計を立てていこうと考えていた。しかし、高等部時代に一般大学へ進学した先輩の話聞き、健常者と一緒に学ぶことへのイメージが沸き、学問的にももう少し専門的に学びたいという希望があったため、教員との進路指導面談でも大学進学を勧められて進学を決意し、受験。一般大学への進学が決まった。

それまではどうしても健常者との接点が少なかったのだが、大学へ進学することによって、健常者に自分の障害について理解してもらえるすべを身に着け、また、健常者に対するコンプレックスも解消していった。また、これまで「按摩・はり・灸」というイメージしかなかった職業についても、就職ガイダンスにて民間企業や公務員として働いている先輩の話も多く聞く機会に恵まれ、より幅広く自分の進路を考えられるようになった。

大学4年次、先輩から、障害者の就職は整理解雇の心配のない等の理由から公務員がいいという話聞き、視覚障害者用の点字試験が導入されていたE市役所を受験し、合格する。なお、Dさんが受験した平成2(1990)年はまだ国家公務員試験では点字受験が実施されておらず、翌平成3(1991)年から導入されている。就職してみて、職場に不満はないが、働く分野が限られてしまっていることや、ネットワークシステム等のハード面の不備が不安や不満としてある。また、これから先を考えたとき、定年後に再任用がないのではないかという心配があり、経済的な不安も抱えている。今後はより幅広い職場を経験し、障害があるからこそ気付くような提案をしていければよいと思っている。

### ⑤ Eさんの場合



- 18歳 高校卒業（普通級）後、食品加工会社に就職。
- 24歳 職を転々として、徐々に家にとじこもる。
- 28歳 精神科をはじめて受診。統合失調症と診断される。
- 30歳 入院。
- 31歳 退院してリハビリテーション医療センターに通所。  
その後手帳、年金を申請。
- 36歳 複写機部品の梱包工場に就職（パート）。
- 37歳 契約社員に昇格。
  
- 41歳 大手建設会社の総務部に転職。

Eさんは24歳までは普通に生活していた。高校卒業後に食品加工の工場に就職し、普通の生活を送っており、この時点では障害者ではなかった。一つの会社で、なかなか長続きせず、24歳から家にとじこもりがちとなる。28歳で統合失調症と診断を受けるも、なかなか自分が精神病とは認められず、病院へは行ったり行かなかったりする。幻聴が聞こえるのか、家での独り言が大声になる。また、誰かから見られているような気がして、近隣の人に怒鳴るようになる。30歳の時に家族が病院へ連れて行き入院する。退院後は川崎市のリハビリテーション医療センターに通所し、そこで初めて様々な福祉制度があることを知り、また手帳の取得や年金を受給する。

リハビリが順調に進み、ジョブコーチと一緒に仕事を探すようになる。36歳で複写機部品の梱包工場にパート勤務が決まる。当初は週4日、1日6時間程度の勤務だったが、徐々に時間を延ばし、1年後には週40時間の勤務をこなすようになる。精神障害があることを会社に伝え、ジョブコーチによる定期的な職場訪問を認めてもらった。

ジョブコーチの「履歴書に書けるようなキャリアを作るためには一つの会社で3年くらい続けることが望ましい」という助言に従い、3年仕事を継続し、40歳から転職活動を行う。現在の契約社員ではなく、正規社員へのステップアップを目的とした転職活動だった。1年間、仕事を続けながら転職活動を並行し、大手建設会社の総務部に転職が決まる。

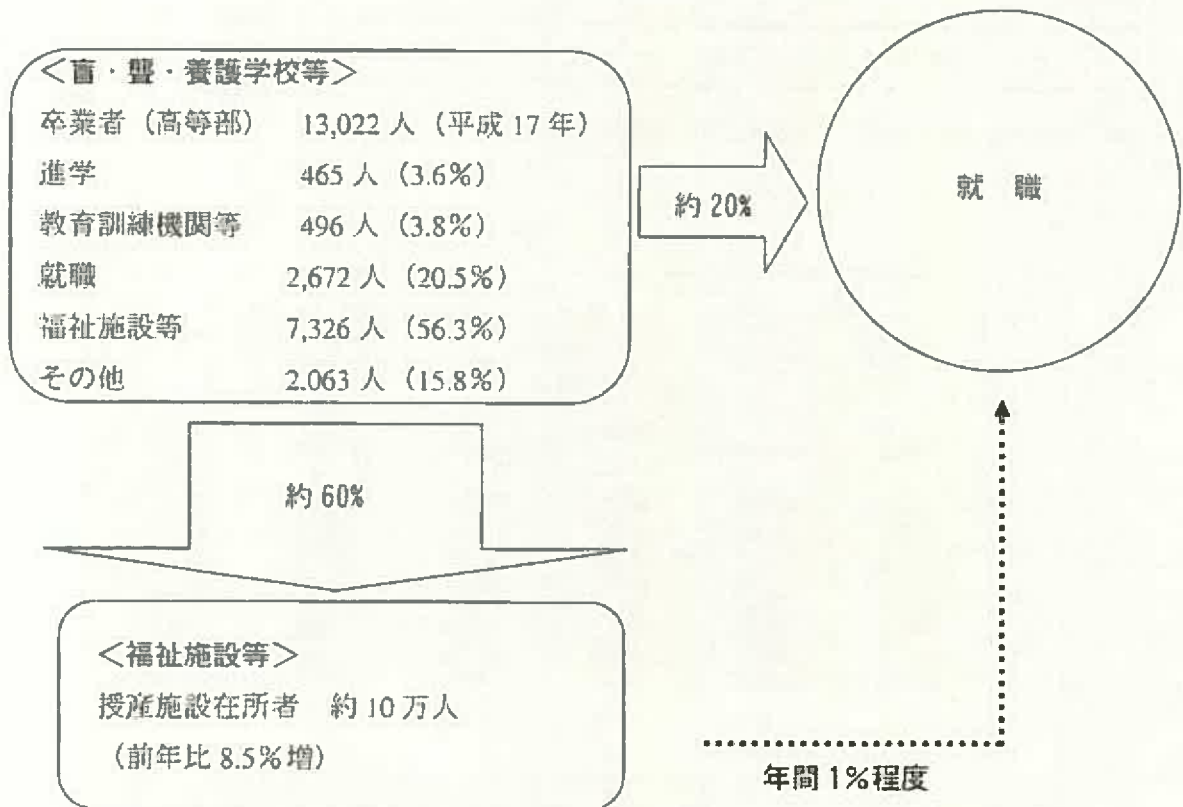
大手建設会社の人事担当者は「精神障害者を雇った経験がないので、会社の信用を落とすのではないかなどの意見が社内から出ましたが、民間企業で4年近いキャリアがあることを評価しました。」とのことであった。

Eさんは現在在職5年目だが、順調に就労している。

### 3 養護学校卒業後の進路状況

#### (1) 養護学校等卒業後の進路状況

前節では就職している障害者のライフコースを追い示してきたが、実際のところは図3-2にある通り、就職に結びついている盲・聾・養護学校の卒業生は全体の20%にすぎない。さらに川崎市における養護学校に限ってみると表3-2や表3-4の通り、卒業後に就職できる生徒は全体の15%とさらに難しくなっていることがわかる。



【図3-2】盲・聾・養護学校卒業者の進路（厚生労働省調べ）

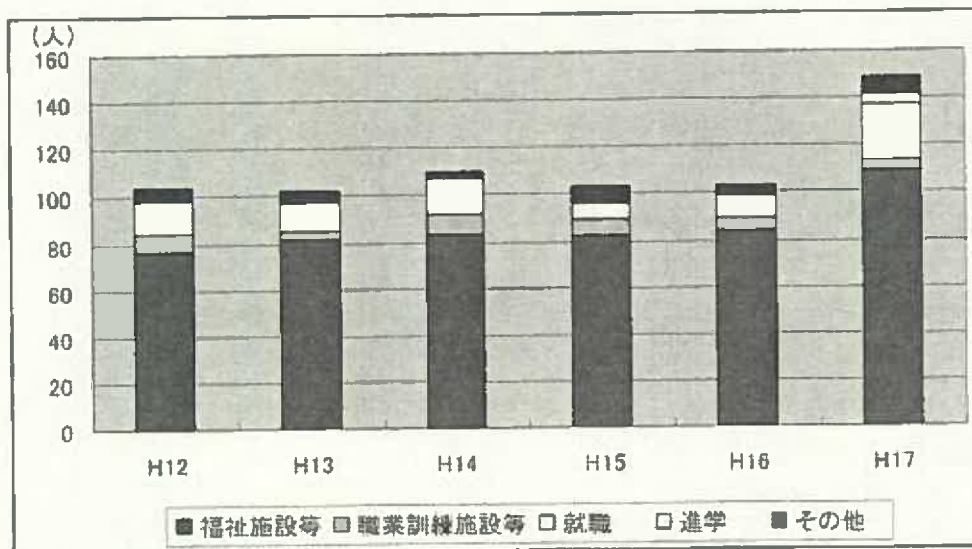
出典：厚生労働省 第3回福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会 参考資料3

【表 3-2】川崎市における養護学校卒業後の進路状況

(単位：人)

	平成 12 年	平成 13 年	平成 14 年	平成 15 年	平成 16 年	平成 17 年
福祉施設等	76	81	83	82	84	109
職業訓練施設等	8	4	9	7	5	4
就職	14	12	14	7	10	24
進学	0	0	0	0	0	4
その他	6	5	4	7	4	8
合 計	104	102	110	103	103	149

出典：川崎市健康福祉局障害保健福祉部療育福祉課資料より



【図 3-3】川崎市における養護学校卒業後の進路状況

こうしてデータを見てみると、盲・聾・養護学校の出身者の多くが福祉施設に進んでいるのだが、一度、福祉施設に進むと、その後一般就労に結びつくのは年間で1%とほとんどおらず、障害者が就職するには学校の卒業時が大きな分岐点となっていることがわかる。つまり、盲・聾・養護学校の進路指導が重要だと思われる。そこで次項からは、特に養護学校を対象を絞って、進路指導の状況やなかなか進まない一般就労へ向けての課題を養護学校の卒業生の声を踏まえながら考えてみる。

## (2) 養護学校卒業後の就職者数の推移

まずは、全国と川崎市の養護学校卒業後の就職状況を比較してみる。

【表 3-3】養護学校（全国）における就職者数の推移

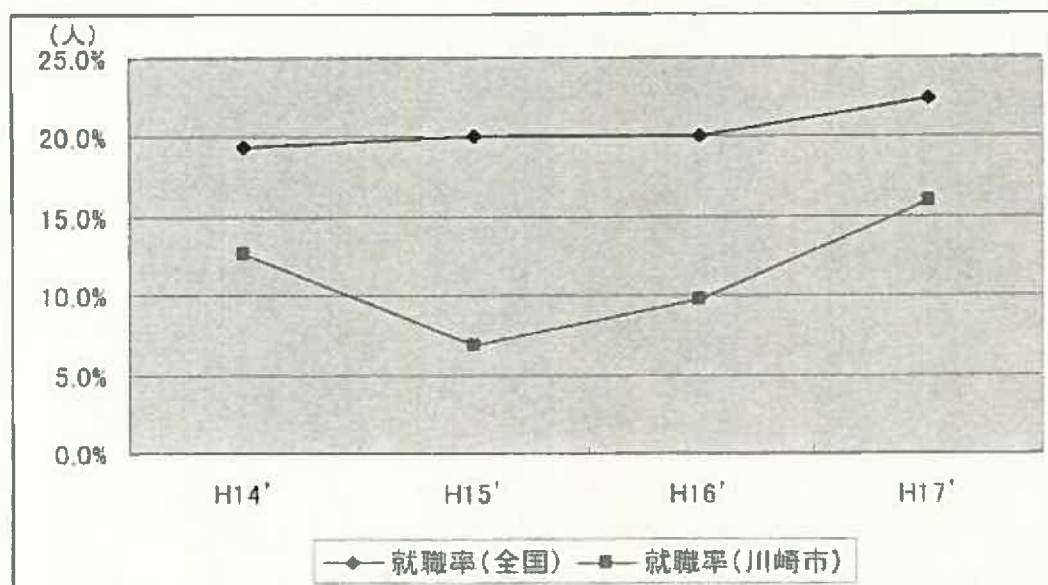
	卒業者数(人)	就職者数(人)	就職率
平成14年度	11,509	2,219	19.3%
平成15年度	11,667	2,349	20.1%
平成16年度	12,240	2,456	20.1%
平成17年度	12,891	2,890	22.4%

出典：厚生労働省 第3回福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会 参考資料3

【表 3-4】養護学校（川崎市）における就職者数の推移

	卒業者数(人)	就職者数(人)	就職率
平成14年度	110	14	12.7%
平成15年度	103	7	6.8%
平成16年度	103	10	9.7%
平成17年度	149	24	16.0%

出典：川崎市健康福祉局療育福祉課資料より



【図 3-3】養護学校における就職率の推移

全国的にみると就職率は微増しているが、川崎市においてはむしろ減少していることがわかる。川崎市が減少していた時期は第1章2(2)で示している実雇用率をみるとわかる通り、全国的には実雇用率が微増していたが、神奈川県では減少していた時期であり、川崎市だけの問題でもないだろう。また、第1章2(3)で示している通り、養護学校卒業生の就職率は各都道府県によって大きな差があるため、全国平均よりも低いからといって一概に批判することは正しいとはいえないかもしれない。

しかし、就職率が低いことには変わりなく、現状で良いとはいえないだろう。障害者雇用を促進するためには、この養護学校の卒業生の就職率を上げることは必須なのである。そこで川崎市における養護学校の進路指導状況を次項において確認してみる。



### (3) 川崎市の養護学校における進路指導概要

以下にあげるのは川崎市立養護学校の進路指導カリキュラムである。

#### <高等部1年次>

- |    |               |     |  |
|----|---------------|-----|--|
| 4月 | ABC 検査 (心理検査) | ・・・ | 今後3年間の教育指導レベルを確認<br>卒業後の進路について家庭の考えを聞いていく        |
|    | 家庭訪問          |     |  |
| 8月 | 進路希望調査        | ・・・ | この時点では卒業後は働かしたいという希望が多い                          |
| 9月 | 職場見学          | ・・・ | 卒業生が就労している進路先を見学<br>→進路希望調査にそった見学先 (一般企業から作業所まで) |
| 2月 | 校内実習          | ・・・ | 1週間、作業所と同じようなかたちで実習<br>→この時点ではまだ就労するという実感はほとんどない |
|    | 職場見学          | ・・・ | 卒業生が就労している進路先を見学                                 |

#### <高等部2年次>

- |     |          |     |   |
|-----|----------|-----|---|
| 4月  | 進路希望調査   | ・・・ | 実習時の基礎資料として利用   |
|     | 家庭訪問     | ・・・ | 卒業後の進路について聞いていく   |
| 6月  | 校内実習     | ・・・ | 1年次に比べて現場実習に近い環境の中で軽作業を行い、<br>生徒に就労への意識付けを行う→企業の職員が教えにくることもある |
| 7月  | 職場見学     | ・・・ | 卒業生が就労している進路先を見学  |
|     | ABC 検査   | ・・・ | 希望者を対象にして作業能力検査を行う  |
| 10月 | 職場見学     |     |   |
| 12月 | 職場見学     |     |   |
|     | 保護者会     | ・・・ | 今後の進路計画の確認  |
| 1月  | 現場実習事前学習 | ・・・ | 実習先・目標・内容・通勤経路等の確認。実習先との本人、<br>保護者の面接                         |
|     | 実習保護者会   |     |   |
|     | 校内実習     | ・・・ | 現場実習と同じタイムスケジュールで行う   |
| 2月  | 現場実習     | ・・・ | だいたい2週間の実習。先生は基本的には巡回するのみで<br>実習先にほとんどまかせる                    |
| 3月  | 個別面談     | ・・・ | 現場実習の評価をもとに、3年次の実習先、進路について                                    |

### <高等部3年次>

4月	家庭訪問	・・・	おもに進路について
	福祉相談会	・・・	当該福祉事務所のケースワーカーとの個別面談
5月	就職相談会	・・・	就職希望者を対象にして本人・保護者がハローワークの担当官と面談し、求職登録を行う
6月	現場実習	・・・	ある程度卒業後の進路として考えているところへ実習
	能力開発センター試験	・・・	9月に結果がでる
	験		
7月	実習保護者会	・・・	このあたりで進路先がある程度固まっていく
9月	現場実習	・・・	進路先決定のための実習。場合によってはこの期間に2箇所以上いくこともある
12月	保護者会	・・・	最終的な進路についての相談会
3月	個別面談		
	更生判定		
	重度判定（就職内定者）		

全国の一般的な養護学校の進路指導カリキュラムも、これと大差はない。こうしてみると、1年次より進路について考え始めており、職場見学や実習も多くこなしている。それにも関わらず就職率が上がらない理由を考えてみる。

養護学校の生徒の就職には、生徒に対して大きな影響力を持つ保護者の意向が大きく反映する。保護者は、1年次にある進路希望調査時には一般就労を希望することが多い。しかし、職場見学をしていくうちに「自分の子どもがこんなに立派に働くことができるのだろうか」という不安が芽生え始め、最終的に福祉施設を希望ということになるパターンが多い。これは確かに、現在の作業所と一般就労現場とを見比べれば納得できることでもある。あまりに差が大きすぎるのだ。障害者の一般就労現場をいくつかこの研究の中で見学させていただいてきたが、どこも一見、障害者とは思えないくらい無駄なく動いており、保護者が自分の子どもはこの中で働けるのかと不安を覚えてしまうことも当然だろうと思われる。保護者が一番避けたいのは子どもの居場所がなくなることであるため、離職の恐れがあると思うとどうしても安心感のある福祉施設となってしまうのだ。しかし、多くの知的障害者を雇っている（株）日本理化学の大山社長は、「障害者が働く能力は“場”がつくるもの。周りが立派に働いている環境に身をおけば、最初は戸惑うこともあってもそのうちに同じように働けるようになる」と述べていた。もちろん全員が一般就労できるというわけではないが、このような話を保護者にしてみることも、進路を考えてもらうときには必要と思われる。また、今回の研究における課題の1つである中間層（月額6万円程度の就労形態）を創出できれば、作業所と一般就労との大きな差が解消され、保護者の選択の幅も広がるだろう。もちろん、就労後、もしくは離職後のサポート体制も必要と思

われる。

保護者の次に大きな影響力を持つのは教員である。本章第2節であげている知的障害者のライフコースをみればわかるように、就職に関しては進路指導教員の影響が非常に大きい。また、生徒の実習先・就労先を開拓するのは個々の教員であり、飛び込み営業のように企業を回って約束にこぎつけるという地道な作業によって職場開拓をしているのが現実である。しかも重度障害の生徒から軽度障害の生徒までさまざまな生徒がおり、さらに定員オーバー状態では、なかなか生徒一人ひとりにあった進路を見つけることは難しいだろう。そのため、就職するしない以前に、面接を受けさせてくれる企業、また、実習を受け入れてくれる企業が少ないのである。

障害者の就労においてはジョブコーチによる支援がいまや中心となっているが、学校在学中の生徒にはこの事業を適用することはできない。しかし、養護学校での実習中にジョブコーチ的な人的支援があれば、より細かい支援ができ、その後のスムーズな移行や定着に大きな効果があると考えられる。他都市においては、沖縄県が全国に先駆けて平成16(2004)年度に県単独事業として「障害者ジョブサポーター配置事業」を実施し、在学中の生徒も支援対象となった。こうした事業の成果も今後注目していきたい。

## 4 障害者の就労についての課題の整理

本章でこれまで述べてきたことから、障害者の就労に向けた課題として、以下の4つが浮かび上がってくる。

### ①限られた一般就労への機会

一般就労できる能力があるにもかかわらず、学校を卒業後に就職できずに福祉施設にすんだため、その後、一般就労へつなぐフォロー体制ができていないため、結局、福祉施設にて生涯を過ごすこととなってしまう。また、それだけ重要な学校卒業後の進路決定であるのに、就職先を開拓するのが個々の教員に任されているので、限界もある。

### ②離職後の再チャレンジ支援

学校を卒業後に就職できたとしても一度退職してしまうと、本人は再就職を希望してもどうすればよいのかわからず、そのまま公的機関にも把握されずに引きこもり状態になってしまうことが多いという現実がある。このことが、学校卒業時の進路決定時に保護者が福祉施設を選んでしまう原因ともなっている。

### ③就労斡旋機能の強化

障害者合同就職説明会が毎年開かれているが、企業の求める水準が高すぎてなかなか就職に結びつかない（身体障害者の場合、高学歴や難関資格の有無を求められる。知的障害者の場合はそもそも募集が少ない）。また、職業安定所で仕事を探そうとしても、知的障害者の場合、ある程度のフォローがあれば判断できる程度の能力があったとしても、保護者・援助者がいないと相手にされない場合が多い。

### ④就労している障害者へのフォロー体制

実際に就労している障害者が就労を継続するうえで多いのが人間関係の悩みである。会社にも相談できず、自分で抱えたままとなり、それが原因で辞めてしまうことも多い。