

『就実論叢』第44号 抜刷

就実大学・就実短期大学 2015年2月28日 発行

就労の意義と周囲の支え

－知的障害にとっての就労観－

**A Mental Retardation Finding Employment Special Support Problems Concerning
The Live a Meaningful of Life**

田	中	誠
石	山	貴章
宇	川	浩之
矢	野川	祥典

就労の意義と周囲の支え

－知的障害にとっての就労観－

A Mental Retardation Finding Employment Special Support Problems
Concerning The Live a Meaningful of Life

田 中 誠

石 山 貴 章 (就実大学教育学部)

宇 川 浩 之 (高知大学教育学部附属特別支援学校 進路アフターケア担当)

矢野川 祥 典 (高知大学教育学部附属特別支援学校 元進路アフターケア担当)

TANAKA Makoto¹ ISHIYAMA Takaaki²

UGAWA Hiroyuki³ YANOGAWA Yoshinori⁴

Key word : 働く、育てる、生きる

I. はじめに

中村健二、飯田哲哉、矢部 進、手塚直樹 (1976年) は、知的障害の就職の是非に関してわが国だけでなく、障害福祉の発達している国においてさえ、確たる方向がでていないのが現状であると思われる。ただ、人間の福祉を考えたときに、単に衣食住のみが確保できれば、福祉が全うできたというものではない。人が人らしく生きていく条件整備として、営みと方策が社会福祉である以上、就労という人間の条件を抜きにしては、障害者の生涯にわたる福祉は考えられない、と述べている。さらに、中村健二 (1976年) らは、近年のリハビリテーションの発達は近來めざましいものがあり、身体障害者は過去において就労不可能とされていたものも、福祉施策の振興や労働雇用の雇用対策が遅ればせながら軌道にのり、新しい分野の開拓もかなり行われているのが現状である。しかし、知的障害の世界だけは、今なお、開拓期を脱することができず、多くは善意ある企業家の温情によって雇用されているのが実状ではなからうか？とくに同じ知的障害でもその障害の重い者ほど、この観が深いと指摘している。この理由として考えられることは、身体障害者の場合は人権の尊重と平等の思想が発達するにしたいが、彼ら自身がそのことを何らかの方法で訴える能力をもっていることである。障害者自身がそれぞれの障害の立場から、自分たちの教育、労働の問題を権利として社会に訴える能力を有し、堂々と社会、国家の世論を喚起することができることである。

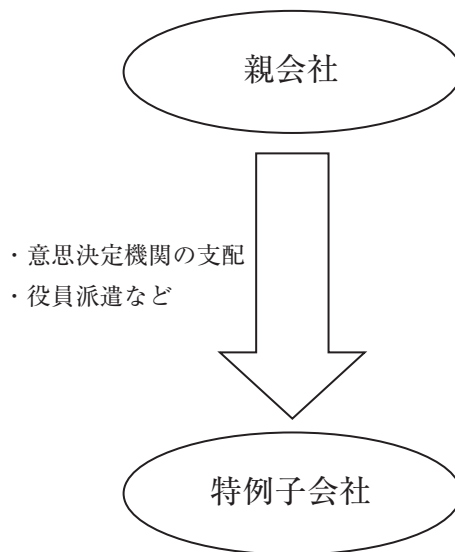
しかし、知的障害の場合はその表出能力を自分たちの力では発揮できないことである。な

らば彼らを取り巻く周囲の者（家族や育成に当たった者）がその支援をすべきであるが、家族は今なお、知的障害に対する社会の偏見に立ち向かう勇気こそ乏しく、育成者側にそこまでやる余力人材の配置が法整備上完備しておらず、当然この問題は社会福祉と労働サイド（ハローワーク）の国家、社会的責任であると思うが、そのコンダクトは縦割り行政が災いし、多くの問題を残していること、とくに彼らを就労に導く専門家の不足を指摘している。さらに、知能以外は完全な五体を備えている者が多く、一見して就労適性の判定がむつかしく、また、教育・福祉のサイドにおいて、その育成方針の基礎が未だ確立していないことも、前者の問題以上に彼らの就労を困難にしていると指摘している。そし今一つ考えられることは、人間は誰も自分の職業は自分で洗濯し決定する能力を有しているものである。そのことが、たとい自分の指向性とは別の道をたどっても、自分の判断で歩み出し、その時点時点の生き方を自分で決定し、納得しようと努力し、自分の職業に対して自律的決定を自分で下せるものはよほど能力の高い者であり、それのできる者は、むしろ知的障害の範疇から除くべき存在と思うのである。いわば、彼らは自分の生き方を方向づける職業においてすら、他律的な周囲の支えなしには決定する能力を持っていないのである。と述べている。

近年、障害者雇用促進が進んできた要因の一つには、特例子会社制度ができ、特例子会社が設立されてきたことも大きな要因であると考えられる。独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2014）は、特例子会社制度は、1976（昭和51）年に定められ、1987（昭和62）年に「身体障害者雇用促進法」が「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正されたことを機に法律に規定され、翌1988（昭和63）年4月に施行された。特例子会社制度とは、法律に基づく障害者の雇用義務は、原則として個々の事業主に課せられている。しかし、事業主が障害者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厚生労働大臣の認定を受けた場合は、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て、実雇用率を計算できるとしたのが、特例子会社制度（法第44条）である。

さらに、2002（平成14）年10月からは、特例子会社をもつ親会社については関係する子会社も含め、企業グループでの雇用率算定も可能になった。

図1 特例子会社の制度



→特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定。

特例子会社制度の概要

以下に記す。

従業員50名以上を擁する会社は、そのうち障害をもっている従業員を、従業員全体の2.0%以上雇用することが義務付けられている（重度障害者の場合は2名として計算される）が、特例として会社の事業主が障害者のための特別な配慮した子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社に雇用されている障害者を親会社や企業グループ全体で雇用されているものとして算定できる。このようにして設立、経営されている子会社が特例子会社である。障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率=1.8%）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別な配慮した会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例として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て、実雇用率を算定できることとしている。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め企業グループによる実雇用率算定を可能としている。特例子会社は、2013年5月末現在では378社となっている。

特例子会社制度のメリット

特例子会社についてさまざまな評価がある。事業主、障害者双方の双方にとって、次のようなメリットを紹介する。

- ① 事業主（企業）は障害者法定雇用率を達成することで社会的責任を履行できる。
- ② 障害者の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備で障害者の能力が十分に引き出せる。
- ③ 職場定着率が高まり、それに伴い生産性の向上が期待できる。
- ④ 障害者受入れのため設備投資が集中化できる。
- ⑤ 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な対応が可能になる。
- ⑥ 障害者にとって雇用機会の拡大になる。
- ⑦ より障害者に配慮された職場環境のなかで、最大限に能力を発揮する機会が増大する。

こうしたメリットに加え、2013年4月から民間企業の法定雇用率が2.0%に引き上げられたことなどから、近年特例子会社の設立が相次いでいる。

約10年前の2003年には129社だった特例子会社は、10年間で378社と2.9倍となった。特例子会社の障害者雇用促進に果たす役割はますます重要なものとなってきている現在である。

また、福祉工場と呼ばれていた施設形態が随分と進展し、就労支援継続支援A型事業所（雇用型）が設立され、障害者雇用が拡大されてきた。これらの要因で障害者の働く場が広がってきている。

Ⅱ. 障害者の働くことの意義と就労観

「働くこと」について整理してみれば、「働くこと」、「労働すること」について多様な営みが存在している。貨幣経済社会では、労働の報酬として賃金を得ることによって生活経済の基盤が確保されている。しかし、労働には賃金を得るばかりでなく、社会連帯や自己実現など人としての重要な側面がある。

日本国憲法第27条では「すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」と定めている。「勤労」の権利の確保や義務の遂行に関してはさまざまな「働き方」が含まれるが、ここでは国民の権利と義務として位置づけられていることである。

働くとは、国民ひとり一人が、社会の構成員として、自らの知識、経験、体力等を用い、獲得、維持、向上、発展させながら労働を提供している。労働という基本的な営みは、時代や文化、あるいは社会状況や宗教に基づく価値観もあろうが、人生において重要な部分を占めている。

ここで、養護学校（現特別支援学校）卒業生が就労継続支援B型事業所、(有)K木工所に勤務する事例を紹介する。

就労継続支援B型事業所（作業所ひまわり）で働く事例を記す前に、作業所ひまわりについて記す。

作業所ひまわり

前身である「あさひのあたる家作業所」として、保護者のK氏、S氏と2名の養護学校高等部卒業生を中心に、田中、柳本が顧問となり、高知県知的障害者育成会理事長の指導助言を仰ぎ、市・県から認可を受け2004（平成16）年3月31日に発足した。作業所設立に関しては、田中、柳本はK校卒業生（主に企業就職者）が、解雇を受けた後のフォローアップを如何にするか、同時に保護者の高齢などが最大の焦点であった。

卒業生の保護者の切なる願いは、「親の元気なうちは、家から通勤、通所させたい」、「親亡き後はフォローアップは誰がおこなうか？」であった。

上記に述べた卒業生、保護者のさまざまな生き方、思い、願いを考慮した経緯で作業所設立に至ったことを記しておく。

発足後、設立の経緯を知った卒業生の保護者から、自主退職した4名が、「作業所ひまわり」に加わり、その4名について事例報告をする。

Ⅲ. 事例

事例A

A氏：昭和32年生まれ、57歳。

K小学校特殊学級（当時の呼称）入学、その後養護学校として独立し、養護学校中学部、高等部（現：特別支援学校）で学んだ。

在学中からの職場実習で経営者に認められ新卒新採として、M金属工業(株)に就職。

M金属工業(株)で20年間勤務し、主にステンレス金属組立て加工補助及び研磨部門を担当していた。経営者に研磨能力を認められていたが、会社の後継者不在に伴い閉鎖に至った。閉鎖後、M金属工業(株)経営者の配慮により関連会社の(有)Nステンレス工業へ転職した。同社は10年後に経営者の世代交代と同時に工場再編縮小のため解雇された。この間に勤続表彰受賞していた。解雇後、再就職を希望し、母親同伴で筆者と再就職について数回話し合った。母親は、40歳後半で再就職が果たして可能であるか懸念を示し、筆者に真実を打ち明かした。真実内容は、毎月の給料よりも、これからも自宅から通える場所、しかも身体を使う仕事を今後もさせたいとのことであった。もう一つの真実は、親亡き後のことであり、誰が成年後見として「お世話してくれるか」、であった。

母親は、就労継続支援B型事業所でおこなう農業を主体とした作業は人間にとって大事な仕事であり、養護学校中学部、高等部時代に経験があるから、是非身体を使う仕事をさせたい。また、母校の先生方はじめ多くの方々から忘れられずにしてほしい胸の内を明かした。

A氏は、企業就労中のことを以下のように省みた。

M金属工業(株)経営者は、夜遅くまで残業が続いたときは必ず自宅に電話をして母親を安心させてくれた。人を分け隔てなく接して、従業員に生産意欲の向上を図ってくれた人であった。残業のときには、パン、ジュースの差し入れがあり、従業員思いの方であった。

事例B

B氏：昭和39年生まれ、50歳。

Y商事(株)「重度障害多数雇用事業所」、25年間勤務。在勤中に勤続表彰受賞。

A氏の学校の後輩であり、小学部、中学部、高等部で学び在学中の職場実習で評価を受け就職した。会社ではシーツ類の仕分け部門を任されて経営者や従業員からも評価を受けていた。日曜日、正月休み以外は、全て勤務であった。

鉄筋コンクリート内での仕事により身体の柔軟性が失われ、疲労の蓄積に伴い、次第に勤労意欲が薄れ、自身も母親も退職を決意した。

筆者が母親の相談を受けたときは、「給料よりも」、「身体が大事」と話された。さらに、母親はB氏の60歳定年まで、就労継続を考えたが、60歳まで「ただただ働き、身体を酷使しての人生はあまりにも酷である、もう少しゆとりある人生をおくらせたい」と告げた。この言葉は、A氏の母親も同様であった。

B氏自身、もう少し早くY商事(株)を退職しておけばよかった、と述懐し企業で長く勤務することだけが人生ではないと語った。

事例C

C氏：昭和56年生まれ、33歳。

A氏の後輩であり、K校養護学校中学部、高等部で学んだ。

K校希望については、祖母（大正生まれ）が乳児期から養育し、社会自立に熱心に取り組む学校を選んだ。

新卒新採としてS食品(株)、5年間勤務、解雇。

雇用実現に至るまでは職場実習を数回繰り返し、C氏自身も力をつけ、学校の熱意が認められS食品(株)管理職の理解により雇用が実現した。高等部卒業後は、祖母が高齢のため養育援助が困難となり知的障害者支援通勤寮から通勤していた。

在勤中に、管理職よりいずれは工場再編するときは、解雇せざるをえなくなる。そのときには見捨てず、作業所ひまわりで雇用していただきたいと要請があった。

C氏は、平成17年に作業所ひまわりを利用（転職）してからは、同じ学校の卒業生であり、先輩であり、気心も知れており安心感をもった。祖母もC氏の先行きを何とかフォローアップしてほしいと強い願いが出された。

事例D

D氏：昭和54年生まれ、35歳。

地域の小学校特殊学級（当時の呼称）で学び、K養護学校中学部、高等部で学んだ。K校希望については、上記の3名の保護者と同様であり、教育熱心でしかも社会自立に向けて熱心に取り組む学校を選んだ。

C氏と同じ資本系列会社のP S(株)で、職場実習をおこない、実習中に休まず・遅れず、定刻に出勤することで評価を得た。また、母親の人柄も従業員に認められていたようであった。D氏の採用については、学校側も熱心に動き、従業員側から会社人事担当へ雇用願いの声があがり、人事担当はD氏の素直さと母親の人柄、学校側の熱意を感じたことなどを考慮され新卒採用された。

D氏の作業ポジションについて、会社側も考慮し、多岐な作業を与えず一定のポジションを設定していた。流れ作業を即覚え、休憩時以外はポジションを離れることがないことで会社からも評価を受けていた。

D氏が高等部卒業を控えた頃のことである。母親がD氏に「高等部卒業したら、どこへ就職するか？」と尋ねたときに、D氏は「K校小学部1年生に入学する」と答えたようである。母親はD氏が「学校」という世界しか経験していないため、「会社イコール就職」という未だ経験のない未知の世界を想像ができていないと話された。「会社に勤める」という概念形成ができていないD氏を母親は見守り、P S食品(株)から毎月いただく給料袋を仏前へ丁寧に供えして、先祖に報告していると話された。

D氏の勤務年数12年間であった。

12年間は、毎朝決まった時間に起き、朝食を済ませ、決まった時間に出勤し、遅れず、休まず、模範的な企業人として全うした。

次に障害者が多数就職している(有)K木工所に会社概要を紹介する。

(有)K木工所

設立年：昭和37年6月

営業内容：寸法材切断、パレット、木箱、仕組み製造工場

従業員数：22人（内、知的障害者12名）

(有)K木工所で扱う材は、ニュージーランド産ラジアタ松を使用している。ラジアタ松は、人口の区画林で、全て計画的に植林、伐採を繰り返す輪伐方式を採っており、半永久的に供給可能で環境にやさしい木材といわれている。比較的、節の多いラジアタ松の選別作業をすることによって不良材の低減に努めている。不良材のも無駄にせず、電線ドラム用材や木箱材に加工し、それ以下の不良材の端材はチップとして製紙会社に送り、無駄やゴミの出ない物造りをおこなっている。

パレットは仕組みから、自社生産をおこない、あらゆるサイズに対応している。

特別支援学校の職場実習を積極的に受入れ、雇用にも努めている。雇用した限りは解雇をしないことを(有)K木工所は自負している。

事例を報告する前に知的障害者の作業ポジションは健常者従業員と2人1組であり、主に補助的作業である。

事例E

E氏：昭和54年生まれ、35歳。

K校高等部在学中に(有)K木工所で数ヶ月の職場実習をおこない、経営者が学校の熱意を感じ雇用に至った。

E氏については就職後3年間、保護者や会社に迷惑をかけ、経営者が最も配慮した事例である。

就職1年目は、家族への反抗として、欠勤を繰り返し、母校の進路アフターケア担当並びに元クラス担任が再三家庭訪問して、職場へ同行したことが年に数回続いた。また、台風時における出勤中に仕事を拒み自らが水路に落ち、大河に流される寸前、発見され九死に一生を得た。さらに、自宅を定刻に出たが出勤しておらず、県外の地において関係機関に補導され、母校の進路アフターケア担当が引き受けにいった経緯がある。この時の経営者をはじめ他従業員は辛抱強く見守り、解雇通告はされなかった。

学校卒業して就職した頃のE氏の出勤拒否の理由は以下のこのようであった。

弟が高校生であり、弟には夏休み、冬休みがあり、「自分には夏休み、冬休みがない」、「何故仕事しなくてはいけないのか?」と主張し続けていた。

E氏については、就職したからといっても、精神的未分化であり働くという自律精神が育っていないことが伺われた。

欠勤を繰り返し、社会的報道されたE氏を、長年かけて一人前の企業人に育ててきた(有)K

木工所の努力は並大抵のものと思われる。就労5年目頃から休まず、遅れず、しかも残業にも積極的に取り組みだして、職場の一員として認められている。

(有)K木工所の精神力も要因の一つであるが、弟の就職に刺激され、「働く」ことの楽しさが理解されてきたことと思われる。

事例F

F氏：昭和53年生まれ、36歳。

父母の熱意により、将来社会自立をさせてもらえる教育熱心な学校を希望し、K校中学部・高等部で学んだ。

中学時代は身体の線が細く、泣き虫の性格であったが、運動面においても人一倍努力し、中学時代の職場実習、高等部時代の職場実習で働く意識が育った。高等部時代は食品製造会社において、どのポジションにおいても任せられる人材であり、高等部卒業後は当社で採用するとの返事をいただき、冷凍食品製造業のA食品(株)へ就職。

A食品(株)では9年間勤務していたが、工場閉鎖県外移転のため退職に至った。再就職については、A食品(株)と(有)K木工所の責任者間の話し合いで雇用が成立した。

F氏は生真面目であり、就職後も在学中から得意としていたフルマラソンに数回出場するなど、何事にも精力的に行動ができ、仕事以外での趣味を發揮していた。現在は、自動車免許を取得し、自家用車を購入し余暇活動を楽しんでいる。(有)K木工所へ再就職して9年目を迎えているが、「遅れず、休まず」に出勤している。再就職した当時は、A食品(株)の大手企業と違い、有休休暇が活用できる会社でなく、心理的・体力的に疲労感を漂わせていたが、F氏は「働かなければ、生きていけない」という精神で乗り越えたようである。

(有)K木工所は、E氏、F氏含め12名の従業員（障害者以下略）の家庭それぞれと連携を図り、食事面、服装面に気配りしている。家庭から通えず、通勤寮から出勤している従業員には、通勤寮関係機関と連携を密にしている。雇用した従業員を「企業人として育てる会社として」、労働行政関係機関からも信頼が厚い。さらに、E氏の雇用以後、他の従業員が辞めずに仕事を継続していることは、(有)K木工所は企業人として、社会人としての人材育成に貢献しているといっても過言ではあるまい。

日本職業リハビリテーション学会（2012）の報告によると、1986（昭和61）年、米国において、リハビリテーション法の改正により「援助付き雇用」（Supported Employment）として、ジョブコーチ（Job Coach）による就労支援が制度化されたことを契機に世界的に普及が進み、わが国でも2002（平成14）年の障害者雇用促進の改正により「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業として国のジョブコーチ制度が誕生した。

さらに、ジョブコーチとは、障害のある人が働く職場に一定期間入り、職場の従業員と協働、障害のある人の職場定着に必要なさまざまな支援を直接的・間接的に提供する就労支援

専門委員を意味する。(有)K木工所は、E氏、F氏の職場定着支援に際して、この制度を活用せず会社独自で責任を持ちE氏含め12名の従業員の職場定着を図っている。

IV. 結語

知的障害者の就労に関して、かつては人間関係による離職者（自主退職者）が多い報告を受けた。しかし、上記の事例からみると、決して人間関係だけが離職の要因ではないことがわかる。また、如何に企業側が彼らを企業人として育て期待したことがわかる。

知的障害者にとっての就労は、継続しているから適応であるというものでない、如何に生きるかが人生の目標である。知的障害者が働くことは、成長のプロセスであり、それを育成の最終目的ではない。いわば就労というより、社会で障害者の各自の自我の成長と変容を一段と高め、飛躍させて期待していかなければならないことである。

職場において人材育成していく人は、知性、性格、人間性とも優れている人であり、職場の人々にとってもかけがえのない優れた人であることがわかる。本稿で、作業所、企業で働く事例を紹介したが、作業所のリーダー（責任者）、企業経営者は謙虚に構え、障害者に無為徒労とむなしさを残さないように努力している。

謝辞

本稿執筆の本事例に際し、養護学校（現特別支援学校）卒業生並びに卒業生の保護者、高知県知的障害者育成会作業所ひまわりリーダー・前田和也氏、(有)K木工所代表取締役・金子純久氏、同社所長・松下敏文氏より、貴重な資料提供していただくと同時に障害者の生活支援についてのコメントをいただき、誠に深甚の意を表します。

文献

市澤 豊 (2006)：発達障害児実践史研究. 多賀出版.

伊藤隆二編 (1972)：心身障害児教育と社会. pp.135-161. 東京, 福村出版.

熊上 崇 (2009)：アスペルガー障害を有する触法少年の司法場面における行動特徴. 児童青年精神医学会とその近接領域. 50,16-27.

厚生労働省：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/06a.html>

職業研究所 (1975)：精神薄弱－職業へのアプローチ. pp.267-295.

田中誠 (2014)：雇用継続の一考察－(有)K木工所の事例－第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会. pp.398-400.

手塚直樹 (1967)：民間企業における精薄者の就労実態とその考察. 精神薄弱児研究. pp.30-38. 日本文化科学社.

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用促進機構 (2014)：働く広場－障害者と雇用－. 「特例子会社制度」はいま. 2014 9 No. 44. pp.2-3.

- 中村謙二編 (1976、1984)：実践記録・生きる「精神薄弱」3. 就職とアフター・ケア. pp.9,pp.143-147. 東京, ドメス出版.
- 中村満紀男・荒川 智編著 (2003)：障害児教育の歴史. 株式会社 明石書店.
- 日本職業リハビリテーション学会 (2012)：職業リハビリテーションの基礎と実践－障害のある人の就労支援のために－. pp.162-163.
- 日本発達障害福祉連盟 編 (2013)：発達障害白書. 株式会社 明石書店.
- 原田文子 (2014)：失敗から学んだこと. 職業リハビリテーション, 28(1). pp21-31.
- 前原和明 (2014)：事例を通して考える実践の中での学びとそのプロセス. 職業リハビリテーション, 28(1). pp38-42
- 宮崎健祐 (2014)：強迫性障害の6歳女兒に対する心理療法課程－遊びや描画などの非言語的なかわりを中心として－. 児童青年精神医学会とその近接領域. 55, pp.32-44.
- 八木原壮夫 (1979)：精神薄弱者の就労に関する一考察－社会生活能力を雄心として－. 10月号253巻 pp.54-67. 日本文化科学社.
- 安井友康 / 千賀 愛 / 山本理人 (著) (2012)：障害児者の教育と余暇・スポーツ. 株式会社 明石書店.
- 山口 薫 / 金子 健 (1994)：特殊教育の展望－21世紀に向けて－. 日本文化科学社.