

知的障害者の「新たな職域」開拓の背景と動向†

清水 潤*

秋田大学大学院

内海 淳**

秋田大学教育文化学部

鈴木 顕***

秋田大学大学院

「新たな職域」開拓は知的障害養護学校の進路指導や知的障害者雇用・就労において今日的課題になってきた。よって、本研究は知的障害者の「新たな職域」開拓の背景と動向を明らかにすることを目的とした。

結果、「新たな職域」開拓は就職率の減少・低迷や産業構造の変化などが背景にあり、知的障害者雇用・就労支援施策の発展とともに課題になってきた。また、労働・福祉・教育分野の先進的取組は各分野や企業との連携が特徴であり、特徴的職域は介護業務と事務補助であった。今後、「新たな職域」開拓には発想の転換と組織的開拓が必要である。

キーワード：知的障害、進路指導、新たな職域

1 はじめに

知的障害養護学校の進路指導において、「新たな職域」開拓が今日的課題になってきた。近年の「新たな職域」に関する研究論文や事例発表の増加は、進路指導関係者の共通課題として意識されてきたことを示している。なお、知的障害者の「新たな職域」の明確な定義はないが、従来の製造業を中心とした職域に比して、サービス業を中心とした職域を「新たな職域」と言うことが多い。また、「職域」¹⁾は「各職業の範囲や職業に従事する場所・職場」を意味する。

労働分野では1993年頃から知的障害者の職域に関する研究や実践が行われてきたが、分野の域を出な

かった。しかし近年、時代や施策の動向を受け、分野を超えた共通課題としての研究や実践が見られる。

これらの先行研究や事例は、知的障害者の「新たな職域」における雇用可能性を示している。しかし、雇用可能性を広く実現するには、「新たな職域」開拓の方法を整理し、方法論として一般化する必要がある。

一方、「新たな職域」開拓の方法論のみの追求は、部分的で対症療法的になりやすい。よって、方法論を生かすためには知的障害者雇用全体を把握し、「新たな職域」開拓の背景と動向を明確化することが必要である。

本稿では、先行研究や事例等の整理・分析により、「新たな職域」開拓の背景と動向を明らかにしていく。

2 「新たな職域」開拓の背景

1) 就職率の減少・低迷

第一に知的障害養護学校高等部卒業者の就職率減少である。1993年以降減少が続き、2003年には22.4%まで落ち込んだ(表1)。この大きな要因として、

2005年1月24日受理

† Background and Directions in Exploration of "New Areas of Work" for Persons with Intellectual Disabilities

* Jun SHIMIZU, Graduate School, Akita University, Akita

** Jun UTSUMI, Faculty of Education and Human Studies, Akita University, Akita

*** Ken SUZUKI, Graduate School, Akita University, Akita.

表1 知的障害養護学校高等部卒業者の就職者数・就職率の推移（各年3月）

| | 1993年 | 1994年 | 1995年 | 1996年 | 1997年 | 1998年 | 1999年 | 2000年 | 2001年 | 2002年 | 2003年 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 卒業生数 | 7,615人 | 7,610人 | 7,416人 | 7,498人 | 7,639人 | 7,851人 | 7,901人 | 8,205人 | 8,664人 | 8,702人 | 9,210人 |
| 就職者数 | 2,965人 | 2,641人 | 2,476人 | 2,581人 | 2,446人 | 2,418人 | 2,277人 | 2,216人 | 2,212人 | 2,065人 | 2,068人 |
| 就職率 | 38.9% | 34.7% | 33.4% | 34.4% | 32.0% | 30.8% | 28.8% | 27.0% | 25.5% | 23.7% | 22.4% |

文部科学省「特殊教育資料」「特別支援教育資料」より

第一に経済不況の影響、第二に高等部整備・拡充による重度多様化と生徒の急増²⁾があげられる。

第二に知的障害者授産施設等利用者の就職率低迷である。一般的に「就職率1%」と言われるが、日本知的障害者福祉協会の実態調査(2002年)³⁾によると、通所授産施設0.84%、入所授産施設2.14%、他施設も加えた合計の就職率は0.71%である。

就職率の減少・低迷により、関係者に「就職難・あきらめ」の意識が固定化しているのではなかろうか。厳しい状況だからこそ、マイナス思考からプラス思考へと発想を転換し、現状を打破しようとする意識が求められる。「新たな職域」開拓はその切り口の一つになりえるに違いない。

なお、知的障害養護学校高等部と知的障害者授産施設等では若干事情が異なる。授産施設等では、早くから指摘されている一般就労と福祉的就労の「連続性のある支えの体制の具体化⁴⁾」が欠かせない。今年度、その仕組みがようやく厚生労働省より示された⁵⁾⁶⁾。

2) 産業構造の変化

日本の産業構造は経済の発展とサービス化により変化し、第3次産業就業者が全体の66%を占めるまでに上昇している。一方、第2次産業、特に製造業就業者は1993年以降10年連続減少し、1993～2002年間に308万人(20.1%)減少している。業種別に見ると、福祉・医療関連と情報関連の伸びが高く、繊維関連の減少が大きい⁷⁾。

産業構造の変化は、製造業に多くの割合を占める知的障害者雇用に大きな影響を与えた。知的障害養

護学校高等部卒業者の職業別就職者数と産業別知的障害者雇用状況は、その影響を示している(表2、3)⁸⁾。

第3次産業やサービス業就業者の割合は増えているが、就職率の減少・低迷を考えると、産業構造の変化を認識した積極的職場開拓をしているとは言い難い。結果的に第3次産業・サービス業へ就労している状況が多いのではなかろうか。

今後、経済のサービス化がさらに進展していこう。時代の産業構造を認識した職域・職場開拓が一層欠かせない。

3) ノーマライゼーション理念の広がりと現実

障害者雇用施策の発展とともに、企業にノーマライゼーション理念が大きく広がった。障害者雇用を社会的責任、その戦略として考える企業が増えている。その顕著な例が特例子会社の急増であろう。しかし、障害者雇用状況の数値は厳しい現実を示している。身体障害者も含めた障害者雇用率未達成事業所の割合は57.5%であり、事業所規模が大きくなるに従い、その割合も高い。また、2004年3月現在、知的障害者の有効求職者は31,544人であるが、就職件数は8,249人ととどまっている⁹⁾。さらに、1993年のデータではあるが、5人以上の事業所で知的障害者を雇用している割合が約2%¹⁰⁾という結果もある。これは約98%の事業所が知的障害者を雇用していない事実であり、10年経った今も、飛躍的に向上しているとは言い難いではなかろうか。

先に示した有効求職者、「働きたい」知的障害者は約3万人いる。古くは信楽青年寮創設者池田太郎

表2 知的障害養護学校高等部卒業者の職業別就職者数（各年3月）

| | 1993年 | 1998年 | 2003年 |
|-----------|---------------|---------------|-------------|
| 就職者数 | 2,965人 | 2,418人 | 2,068人 |
| 製造制作作業員 | 1,954人(65.9%) | 1,336人(55.2%) | 820人(39.7%) |
| サービス職業従事者 | 443人(14.9%) | 492人(20.3%) | 628人(30.3%) |

文部科学省「特殊教育資料」「特別支援教育資料」より

表3 産業別知的障害者雇用状況（5人以上の事業所）

| | 1993年 | 1998年 | 2003年 |
|-----------|---------|---------|----------|
| 雇 用 者 数 | 60,000人 | 69,000人 | 114,000人 |
| 製 造 業 | 60.7% | 59.1% | 35.3% |
| サ ー ビ ス 業 | 25.8% | 27.7% | 29.6% |
| 第 3 次 産 業 | 33.4% | 40.0% | 64.1% |

厚生労働省「障害者雇用実態調査」より

が『働きたい』『無用の存在ではなく有用の存在と思われたい』など4つの障害者の願いをかなえてやるのが、障害者にかかわる人たちの使命であり義務である¹¹⁾と述べた。また、春山¹²⁾は「知的障害者が企業の厳しさの中でも働くのは、普通の会社で普通の人と一緒に働くということに人間としての誇りをもっているから。その誇りがあればこそ、一日一日成長もし変化していく」と述べている。さらに、近年の実践報告には「生徒が『新たな職域』を希望している」との記述が多い。これは、「新たな職域」が生徒たちに見える仕事になっていることを示している。

「新たな職域」開拓は単に就職率向上のためだけではない。働く主体である本人の「あたりまえに働きたい」という願いをかなえる一手段として重要な意味をもつ。

3 「新たな職域」開拓の動向

1) 知的障害者雇用施策の発展と「新たな職域」開拓に関する各分野の動向

(1) 知的障害者雇用・就労支援施策の発展

知的障害者雇用は行政施策により大きく発展してきた。また、知的障害者には支援が不可欠であることから、就労支援施策も同時に発展してきている。「新たな職域」開拓は、これらの発展とともに課題になってきたとあってよい。そこで、知的障害者雇用・就労支援施策の発展経過を「新たな職域」に関する動向とともに整理した（表4）。

知的障害者雇用は1981年の国際障害者年を契機とする国内外の様々な障害者施策を背景に発展してきた。直接的には「障害者の雇用の促進等に関する法律」の雇用率算定によるところが大きい。1987年に初めて雇用率算定となり、1992年には重度知的障害者がダブルカウント（重度知的障害者の短時間労働者もカウント）され、1997年によく雇用義務化に至った。雇用義務化からまだ10年経っていないこ

とは、「新たな職域」開拓の可能性をも意味する。2002年の法改正で特例子会社認定要件緩和と除外率制度の段階的縮小が示され、「新たな職域」開拓に弾みがついた。特例子会社はこの法改正後に大きく伸び、2004年10月現在、全国157社である¹³⁾。

就労支援においては、生活の支えも不可欠であると認識され、「就業面と生活面の一体的支援」をキーワードに推進されていく。1992年の地域障害者職業センター「職域開発援助事業」や1994年の「施設設置型障害者雇用支援センター」等に始まり、10年後には「ジョブコーチ支援事業」「障害者就業・生活支援センター」へと大きく発展した。平成15年度は、「ジョブコーチ支援事業」終了後6ヶ月経過時点の定着率が81.4%、「障害者就業・生活支援センター」相談状況が生活に係る相談のみで34%¹³⁾という結果であり、「一体的支援」の効果が現れてきていると言える。

この10年の知的障害者雇用と就労支援の発展はめざましい。特に、2001年厚生労働省誕生の影響は大きく、縦割り行政を打破し、本人を支えていこうとする動きが見える。2002年障害者基本計画¹⁴⁾では「利用者本位の支援」「総合的かつ効果的な施策の推進」が横断的視点として示された。横断的視点による連携の中で、それぞれの役割を確かに果たしていくことが「新たな職域」開拓においてもポイントになるであろう。

(2) 教育分野の動向

知的障害養護学校における「新たな職域」開拓は、1996年文部省調査研究協力者会議で職業教育等の在り方に関する課題として取り上げられたことに始まる。また、同年に総務庁が「職業教育充実の一つとして高等部普通科の作業学習に最近の就職動向にも対応した種目を選択・導入すること¹⁵⁾」を勧告した。これらの流れを受け、1999年学習指導要領改訂で基本方針「職業的な自立の推進」のもと、教科「流通・サービス」が新設された。

表4 知的障害者雇用・就労支援施策と「新たな職域」に関する各分野の動向

| 年度 | 労働分野 | 福祉分野 | 教育分野 |
|------|---|---|--|
| 1987 | <ul style="list-style-type: none"> 身体障害者雇用促進法改正（知的障害者が雇用率に算定） | | |
| 1992 | <ul style="list-style-type: none"> 障害者の雇用の促進等に関する法律改正（重度障害者はダブルカウント） 地域障害者職業センター「職域開発援助事業」実施（生活支援・技術支援パートナー） | | |
| 1993 | <ul style="list-style-type: none"> 地域障害者雇用推進総合モデル事業（雇用部門と福祉部門の連携） 労働省・日本障害者雇用促進協会「精神薄弱者職域開発研究会報告書—大企業（第三次産業）編—」 | <ul style="list-style-type: none"> 地域障害者雇用推進総合モデル事業（労働省主体） | |
| 1994 | <ul style="list-style-type: none"> 施設設置型障害者雇用支援センター制度化 | <ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センター「小規模作業所における職域開発援助事業」実施 全日本手をつなぐ育成会「知的障害者の職業的自立啓発事業」開始 | |
| 1995 | | | <ul style="list-style-type: none"> 文部省協力者会議「盲学校、聾学校及び養護学校の高等部における職業教育等の在り方について」報告（新たな職域・職種の開拓） |
| 1996 | <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用審議会意見書（福祉・教育部門との連携強化、福祉施設・生活支援事業の充実、福祉的就労と一般雇用の連携強化） | <ul style="list-style-type: none"> 社会福祉法人電機神奈川福祉センター設立（就労支援） | |
| 1997 | <ul style="list-style-type: none"> 障害者の雇用の促進等に関する法律改正（義務雇用成立） | <ul style="list-style-type: none"> あっせん型障害者雇用支援センターを社会福祉法人等も設置可能 | <ul style="list-style-type: none"> 文部省協力者会議「特殊教育の改善・充実について」第二次報告（雇用環境に対応する職業教育の充実） |
| 1998 | <ul style="list-style-type: none"> 労働省「地域障害者雇用支援ネットワーク研究会」報告（就業と生活の一体的支援・連携の重要性） 国立職業リハビリテーションセンター「事務・販売実務コースと介護サービス実務コース」試行 | <ul style="list-style-type: none"> 「地域障害者雇用支援ネットワーク研究会」報告（厚生省オブザーバー） | <ul style="list-style-type: none"> 「地域障害者雇用支援ネットワーク研究会」報告（文部省オブザーバー） 全国特殊学校長会「障害者の新たな職域開拓に向けた職業教育等の調査研究」第1年次報告（学校対象） |
| 1999 | <ul style="list-style-type: none"> 障害者就業・生活支援の拠点づくり事業試行実施 | <ul style="list-style-type: none"> 障害者就業・生活支援の拠点づくり事業試行実施 | <ul style="list-style-type: none"> 学習指導要領改訂（高等部教科「流通・サービス」新設） 全国特殊学校長会「障害者の新たな職域開拓に向けた職業教育等の調査研究」第2年次報告（事業所対象） 東京都立養護学校職業教育推進委員会「時代の変化に対応した職業教育の充実」第1年次報告（新たな職域と進路学習） |
| 2000 | | <ul style="list-style-type: none"> 滋賀県社会就労事業振興センター「知的障害者ホームヘルパー養成研修3級課程」実施（全国のモデル） | <ul style="list-style-type: none"> 東京都立養護学校職業教育推進委員会「時代の変化に対応した職業教育の充実」第2年次報告（新たな職域に対応した進路指導） |
| 2001 | <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省誕生 厚生労働省「施設外授産の活用による就職促進モデル事業」実施 | | <ul style="list-style-type: none"> 東京都「特殊教育諸学校、労働・福祉関係機関、企業等の連携を図った効果的な職業教育及び進路指導の在り方に関する研究」報告（職務分析による職場開拓） |
| 2002 | <ul style="list-style-type: none"> 障害者の雇用の促進等に関する法律改正（障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチ制度、特例子会社認定要件緩和、除外率段階的縮小） 障害者雇用対策基本方針策定（5カ年の方針） 全国障害者技能競技大会知的障害者種目「喫茶サービス」新設 | | |
| 2003 | <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省「障害者職業能力開発研究会報告」（一般校活用、委託訓練） 障害者職業総合センター「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」調査研究報告書（地域の特色把握、中間組織の必要性） 株式会社福祉ベンチャーパートナーズ設立（福祉と経営の融合） | | |
| 2004 | <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省内検討会議「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性について」とりまとめ（福祉部門と雇用部門の移行・連続性、福祉施設を3類型） 障害者の就労支援に関する有識者懇話会「障害のある人の『働きたい』を応援する共働宣言」 厚生労働省「今後の障害保健福祉施策について（改革のグランドデザイン案）」（就労移行支援事業・就労支援に係るサービスマネジメント体制） | | <ul style="list-style-type: none"> 「発達遅れと教育」誌「夢ある進路を訪ねて～新しい職域開拓の可能性～」特集 |

「新たな職域」開拓に関する本格的取組として、全国特殊学校長会が学校と事業所を対象にした2カ年の調査研究¹⁶⁾がある。この研究では、調査結果のみならず、連携の重要性から企業や関係機関と意見交換し、学校・企業・行政への提言を盛り込んでいることが特徴である。また、東京都は作業学習や進路学習における企業等との連携¹⁷⁾、教員の職場体験による職務分析¹⁸⁾といった具体的取組を提起している。なお、職務分析については神奈川県教育委員会が業種別に作成した12種類の「現場実習マニュアル」¹⁹⁾が詳しい。

知的障害養護学校の実践では、沖縄県が先駆けた介護業務と保育補助の職域がある。松矢²⁾は「沖縄県は企業数が少なく、職場開拓先として公的福祉施設に関係者が一丸となって協力依頼した事情がある」と述べている。また、雇用には措置費に含まれる特別加算費を活用している。この取組は、職場開拓に悩む進路指導担当者に勇気を与え、特に九州地区で大きな広がりを見せた。公的施設での雇用、組織的取組、制度の発掘という特徴は「新たな職域」開拓のポイントである。

一方、蓮沼²⁰⁾の埼玉県内知的障害養護学校22校への調査によると、第3次産業を視野に入れた取組を特に実施・意識していない学校は作業学習で63.6%、職場開拓で45.5%と高い割合になっている。これは全国的傾向ではなからうか。また、高岡²¹⁾の現場実習に関する全国調査では、教員が事前に職場実習する割合は6.6%と低い値にとどまっている。さらに、涌井ら²²⁾の2001年の調査では、職業学科設置校で教科「流通・サービス」を指導している学校が36校中0校という結果もある。長居²³⁾が「実習先が積極的に開拓されているとは感じない」と指摘していることから、「新たな職域」に関する取組の出発点は「教師自身が現状認識を高めること」(蓮沼²⁰⁾)にあると言える。

(3) 労働分野と福祉分野の動向

① 労働分野

知的障害者の育成面で先行する障害者職業能力開発校等の訓練機関に学ぶことは多い。蓮沼²⁰⁾の全国調査によると「新たな職域」に対応した指導の必要性を感じている訓練機関が約7割あり、訓練科目や指導内容の見直しが行われている。この先駆けとなったのは1998年の国立職業リハビリテーションセンター「事務・販売実務コース、介護サービス実務コース」

試行である。

一方、古くは手塚⁴⁾が「職業訓練システムは点から面への広がり不十分」と指摘しているように、2003年段階で障害者職業能力開発校未設置県が全国30県にのぼった。そこで、厚生労働省は障害者職業能力開発研究会報告(2003年8月)を受け、平成16年度から「一般校を活用した障害者職業能力開発事業」を実施し、今年度は16県を予定している²⁴⁾。知的障害者訓練コース例として販売実務コースや介護サービスコースが想定されている。

全国障害者技能競技大会(アビリンピック)に2002年の熊本大会から知的障害者種目として「喫茶サービス」が新設された。目的は職域拡大に向けた技能向上だけでなく、コミュニケーションスキルを身に付け、豊かな職業生活につなげることにある。2004年は27都府県の地方アビリンピック²⁵⁾でも実施され、広がりを見せた。

「新たな職域」を踏まえた育成を雇用に結びつけるためには公共職業安定所(ハローワーク)と地域障害者職業センターの役割が重要であり、期待は大きい。ハローワークに期待される機能の一つとして、1999年の報告²⁶⁾が「新たな職域」開拓をあげている。またハローワークは、平成17年度創設予定の「地域障害者就労支援事業」²⁷⁾で、福祉的就労から一般就労への移行促進の中心的役割を担うことから、期待度がうかがえる。一方、蓮沼²⁰⁾の調査で、職場実習先確保におけるハローワークの紹介が障害者職業能力開発校等で65.2%、知的障害養護学校で22.7%という結果がある。知的障害者を募集・採用する際の事業所と関係機関の連携状況に関する調査²⁸⁾でも、ハローワークは79.5%と三障害で最も低く、学校・各種学校は36.5%と最も高い結果である。2つの調査結果から、ハローワークは知的障害養護学校の職場開拓に、より積極的に取り組む必要があると言える。

一方、地域障害者職業センターは、地域の職業リハビリテーションサービスの中核を担い、様々なノウハウと実績をもつ。特に、ジョブコーチ支援事業を通じた本人支援と事業所支援のあり方には学ぶことが多い。今後は、障害者就業・生活支援センターはもちろん、就労支援や職業能力開発に関わるすべての分野にノウハウを広げていく役割が一層求められる。

② 福祉分野

知的障害者雇用と福祉の今日的課題は「福祉的就労から一般就労へ」「入所施設から地域生活へ」の2つの移行にあり、就労先の拡大が欠かせない。

福祉分野における2つの移行の先進的・代表的施設として「太陽の園（北海道）」「コロニー雲仙（長崎）」がある。また、県内全域を視野に授産施設13カ所、福祉工場7カ所を作り、授産施設・福祉工場・一般就労の流れを段階的プログラムの中で実践しているコミュニティネットワークふくい（福井）²⁹⁾がある。しかし、多くの福祉施設運営の近代化・経営力強化をねらい、全国展開した取組はヤマト福祉財団の「小規模作業所パワーアップセミナー」であり、パン製造・販売会社「スワン」設立³⁰⁾である。「スワン」は月給10万円を目標とした。ヤマト福祉財団理事長の小倉は、2003年に福祉と経営の融合を通じた障害者の自立支援を目的に設立した「福祉ベンチャーパートナーズ」の名誉顧問も務める。「スワン」ではパン製造・販売に加え喫茶接客も行い、「バックヤードからフロントヤードへ」²⁾という流れを作り出した。まさに「新たな職域」である。

一方、福祉分野の働く場として、1981年の「わいがや」を初めとする「喫茶コーナー」がある。主に公共施設に設置され、首都圏を中心に知的障害者の働く場として広がりを見せた³¹⁾。しかし、財政面が最重要課題であった。その意味では、職域としての「喫茶」を福祉分野が見出し、「スワン」に代表される企業が、障害者雇用における「新たな職域」として成立させたと言えるのではなかろうか。

福祉分野の2つの移行において、小倉の求める経営感覚やコミュニティネットワークふくい専務理事松永の「福祉はサービス業だ」³²⁾という視点は、福祉施設や職員に今後一層必要であろう。

福祉分野の新たな職域として「メール便配達」³³⁾がある。ヤマト福祉財団がWIJ構成団体に業務提供したものである。一方、「障害者福祉」や大きな市場である「高齢者福祉」など自らの分野を積極的に開拓していく必要もあろう。

(4) 企業の認識の変化

受入側の企業は知的障害者雇用をどのように認識しているのだろうか。「新たな職域」開拓をする上で企業の認識把握は欠かせない。知的障害者に限定したものだけではないが、企業の認識状況を明らかにする。

障害者雇用施策発展が企業に影響を与え、企業の

社会的責任（CSR）として考えるところは増えつつも、障害者雇用率等に反映されるには至らない現状があると先に述べた。この打開策として、東京労働局は2003年9月、DPI日本会議の情報開示請求に基づき、法定雇用率未達成企業約9,040社を公表した⁴⁾。一方で、法定雇用率未達成企業公表に基づく安易な障害者雇用に警鐘を鳴らす声や「知的障害者雇用には法規制だけでなく双方の幸せ・メリットが必要である」（富田³⁴⁾）との指摘がある。

知的障害者雇用による事業所のメリットとは何か。障害者雇用率7.8%のファーストリテイリング柳井会長³⁵⁾は「障害者雇用により顧客サービスが向上し、収益が拡大する。つまり、従業員の障害者への支援意識が顧客へのきめ細かなサービスにつながるとともに、他人の悩みに気付き、チームワークが向上する」と述べている。障害者がスムーズに働ける会社は、職場環境が向上し、やさしく安心できる職場であると言えるのだろう。

一方、知的障害者を雇用するに当たっての課題²⁸⁾は「会社内に適当な仕事があるか」が最も多く、81.4%である。障害者職業総合センターの報告書³⁶⁾は受入困難の総括的理由として「知的障害者にできる仕事がないから」と示した。しかし、同報告書は「受入困難企業は知的障害者の仕事を企業の主たる業務で考え、受入検討企業は周辺業務を中心に考える視点の違いの明らかなさ」も示した。古くは大野³⁷⁾が「適する仕事がないの意味は食わず嫌い・敬遠の態度である」と指摘している。その意味では、業務の再設計とともに知的障害者が就労に挑戦する機会の設定が不可欠である。企業の障害者理解と不安軽減に功を奏した「障害者緊急雇用安定プロジェクト」の障害者試行雇用事業への発展、同事業の平成15年度常用雇用移行率81.1%¹³⁾がそれを示している。

また、企業が最も望む体制は「就職→勤務→離職→再訓練→就職」³⁸⁾の連続性であり、支援機関の存在である。本稿3の1)で示したように、連続性ある支援体制と支援機関の充実へと時代は向かっている。

2) 「新たな職域」の実際

知的障害者雇用における「新たな職域」は介護業務、保育士補助、事務補助、商品補充・管理、販売・接客、ビルクリーニングなど広がりを見せている。

ここでは特徴的職域として、介護保険開始以降急

増した介護業務と、特例子会社はもちろん自治体における雇用職域の一つとして考えられる事務補助について述べる。

(1) 特徴的職域

① 介護業務

介護業務への就労増加は、障害者職業総合センター「知的障害養護学校卒業生の新職域に関する調査」³⁹⁾が「介護関連」「介護以外」に分けて実施したことに象徴される。同調査の介護関連就労事例件数は1159件中189件(16%)であった。「介護関連」職域への就労と合わせ、ホームヘルパー3級養成も急速に拡大している。

ホームヘルパー3級養成拡大の第一の理由は、介護保険開始による人材確保の流れにのったことである。ホームヘルパーは2002年時点で21万人であるが、2010年には56万人必要であると試算⁴⁰⁾されている。第二の理由は知的障害者の特性と主体性の発揮である。知的障害者のやさしさや一生懸命さが職場環境を向上させ、サービスの質的向上につながるとともに、資格取得による社会的認知とサービスの担い手としての自信が働く意欲につながっているとの報告事例は多い⁴¹⁾⁴²⁾⁴³⁾。幼少期にかわいがられた体験に由来する純粋なキャリア形成(松矢²⁾)が基盤になっているケースが多いのではなかろうか。

ホームヘルパー3級養成研修は2000年の滋賀県社会就労事業振興センターの取組が「地域型」⁴¹⁾モデルとなり、全国展開していった。また、山形県庄内総合支庁の取組⁴⁴⁾は地域の福祉行政主体による新たなモデルと言える。福祉行政が枠組み作りと職場開拓を行い、地域障害者職業センターが「ジョブコーチ支援事業」を通じて本人・事業所支援をする役割分担の明確化が特徴である。さらに近年、知的障害養護学校主体の養成研修も見られるが、就労を見据えた取組には、関係機関との連携に加え、学校の地域化、施設との交流やボランティア活動など日常のかかわりが基盤になる。養成研修に共通する留意点として、目的の明確化、養成・就労・アフターケアといった一連の枠組み作り、家庭の協力の3点があげられる。

介護業務の実際は直接的業務よりも周辺業務が圧倒的に多く、見守りや話し相手などの「すき間業務」⁴⁵⁾も重要な仕事になっている。馬崎⁴⁶⁾は事例分析から「3~4年目を境に直接的職務が増えている」と述べるが、初期段階では「高望みせず、周辺補助

作業は十分にしていけるという信念」(常磐⁴⁸⁾)で取り組むことが必要であろう。実際の支援では本人と事業所の実態を踏まえた職務分析と就労支援制度等の情報提供が不可欠である。

一方、ホームヘルパー廃止に向けた動きもある。厚生労働省は2004年11月、介護サービスの質的向上を目的とし、将来的に介護職員を介護福祉士に一本化する方向を決めた⁴⁹⁾。そして、介護福祉士への段階的移行を目指し、400~500時間の介護職員基礎研修(仮称)を設け、ヘルパー研修をそこに組み入れることが検討されている。

将来的に知的障害者の資格取得は困難が予想されるものの、介護分野が成長分野の一つであることには変わらない。知的障害者の特性と主体性を発揮できる職域であることを認識しつつ、動向を把握しながら戦略を考えていく必要がある。

② 事務補助

労働分野では1992年頃から事務補助に関する事例報告が続き⁴⁷⁾、先述の国立職業リハビリテーションセンター「事務・販売実務コース」試行をきっかけに職業能力開発が拡大した。企業では事務補助を主たる仕事にした特例子会社が増加している。この背景の第一は情報化の進展⁴⁷⁾である。パソコンの普及が職場環境を大きく変え、データ入力やメール仕分けの仕事を生み出した。これらの仕事は定型化しやすく、知的障害者の特性に合わせた細分化・単純化も可能である。なお、教育分野でも情報化の進展を踏まえ、先述の学習指導要領改訂で教科「情報」「流通・サービス」の新設、教科「職業」に観点「機械・情報機器」が追加⁴⁸⁾された。第二はワークシェアリングの発想⁴⁹⁾と法改正の影響である。外部委託してきた簡易事務が、特例子会社認定要件緩和・除外率制度段階的縮小により設立された特例子会社の主たる仕事になっている例は多い。

事務補助の特徴は、第一に業種や事業所規模にかかわらず必要な職域であり、第二に職場による違いが比較的小さく、基礎訓練を職場で生かすことも可能⁴⁹⁾なことである。なお、訓練の必要性から、基礎作業期間を3ヶ月設けている企業⁵⁰⁾や企業ニーズに応じて開発・市販化された「パソコン利用マニュアル」⁵¹⁾がある。実際の留意事項として、作業を容易にする視覚的手がかりの開発やミス防止のチェック機能体制作り⁵⁰⁾が重要である。これは一般社員にも有効な職務改善になっている。

箕輪¹⁸⁾は「知的障害者は不得意な面を道具（パソコン）でカバーし、業務を遂行している」と述べる。この発言の真意は、本人の特性を生かし、実態に応じた作業環境を整備することの必要性、つまり発想の転換を求めたことにある。

一方、事務補助は自治体の雇用職域として考えられ、1999年に始まる大阪市の取組がモデル⁵²⁾である。市障害者施策推進本部が職場実習先・雇用先を市の各局・区に依頼し、障害者就業・生活支援センターが支援する仕組みで、各局・区の仕事は事務補助がほとんどであった。また、神奈川県教育委員会が今年度から知的障害者に雇用の場を提供するモデル事業⁵³⁾を始めた。仕事は資料印刷・集配である。しかし、知的障害者雇用に向けた自治体の取組は少ない⁵⁴⁾。特に都道府県等の教育委員会が顕著であり、2003年6月の身体障害者を含めた実雇用率1.24%（法定雇用率2.0%）⁵⁵⁾がそれを示している。2004年12月の労働政策審議会意見書が「都道府県教育委員会の雇用率改善に一層の取組推進」を求めた⁵⁶⁾ほどである。各自治体は「自らの知的障害者雇用が企業に影響・波及する」ことの自覚を踏まえた取組が欠かせない。

(2) サービス業の特徴・留意点

前述の特徴的職域を含め、サービス業は製造業と異なる特徴がある。その特徴や留意点を把握することが「新たな職域」開拓を進める上で前提となる。

特徴の第一は仕事内容の多種多様さと時間的制約の少なさである。発想を転換すれば「多様な人々に多様な就業形態を可能にし、障害者雇用の可能性も生む」⁵⁹⁾ことになる。これはワークシェアリングの発想でもあり、多様な就業形態の確保は重度障害者の就労環境整備²⁶⁾の一つとして指摘されている。一方、企業の多くはワークシェアリングを多様就業対応型でなく雇用維持・緊急避難型⁶⁰⁾として考えている。また、短時間労働者は一般社員との処遇格差是正が課題であり、雇用環境の全体像を把握する必要がある。

第二は仕事内容の変化と異動のはやさである。特に従業員の異動は随時発生するため、職場内の体制維持が難しい状況にある。一方、中心的支援者の異動は変化に弱い知的障害者に大きな影響⁵⁷⁾を与える。この状況を克服するためには、日常的な従業員の理解・協力や家族の励ましに加え、ジョブコーチ派遣など支援機関の継続的支援が欠かせない。

第三は対人業務の多さである。先述の喫茶接客や介護業務は「バックヤードからフロントヤードへ」という流れを作り、「担い手」としての自信を生み出した。また、健常者との積極的かわりが知的障害理解につながっている。一方、対人業務は社会性や判断力、臨機応変さが要求される。知的障害養護学校など育成側では社会性等が職業生活を豊かにすることを認識した取組が必要である。また、職場では職務を本人に合わせて組合せ、段階的に対人業務を増やすなどの配慮が必要⁵⁹⁾である。

4 今後の展望

今後、「新たな職域」開拓には発想の転換と組織的開拓⁵⁸⁾が必要である。発想の転換の第一は本人主体の視点であり、新たな障害観⁵⁸⁾や横断的視点¹⁴⁾に象徴される。第二は固定観念からの脱却である。先述の多くの事例が「知的障害者は製造業や単純作業が合う」といった固定観念からの脱却を示している。一方、組織的開拓ではネットワーク作りと地域産業の見直し⁵⁸⁾が鍵になる。障害種別を越えた地域障害者就労支援ネットワークの事例⁵⁹⁾は新たな方向性を示している。また、地域産業の見直しは地域に偏りなく存在する職域³⁹⁾をも発掘するであろう。

現在、知的障害養護学校の進路指導は、本人の主体形成を目指す進路学習やネットワーク作りが基盤の個別移行支援計画といった「新たな進路指導」⁵⁸⁾へ転換しようとしている。その意味では視点や方法を同じにする「新たな職域」開拓も「新たな進路指導」の一つと言える。

2004年9月、障害者の就労支援に関する有識者懇話会が「障害のある人の『働きたい』を応援する共働宣言」⁶⁰⁾をまとめた。これは、『「障害のある人もない人も共に働き・共に生きる社会」の実現を願い、多くの人の意見や知恵、実践を集めた宣言』である。「『働きたい』という切実な願いにこたえ、働く場や仕事を創り」、選択肢を広げるためにも、「新たな職域」開拓が欠かせない。

〈注・文献〉

- 1) 日本職業リハビリテーション学会（2002）「職業リハビリテーション用語集 第2版」
- 2) 松矢勝宏（2004）「夢のある進路の選択と支援」（全日本特別支援教育研究連盟「発達の遅れと教育12月号」日本文化科学社）

- 3) 日本知的障害福祉連盟編 (2004)「発達障害白書2005」日本文化科学社
- 4) 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
- 5) 厚生労働省 (2004)「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」
- 6) 厚生労働省 (2004)「今後の障害保健福祉施策について (改革のグランドデザイン案)」
- 7) 日本統計協会 (2003)「統計で見る日本2004」
- 8) 2002年の日本標準産業分類の大幅な改訂により、第2次産業と第3次産業、また第3次産業内に若干のずれが生じるため、時系列でのデータ比較に注意が必要である (日本国勢図会, 2004, p.293). なお、障害者雇用実態調査が推計値で示されていることにも注意が必要である.
- 9) 高齢・障害者雇用支援機構編 (2004)「障害者雇用ガイドブック (平成16年版)」雇用問題研究会
- 10) 手塚直樹 (2000)「日本の障害者雇用」光生館
- 11) 武田幸治・手塚直樹 (1991)「知的障害者の就労と社会参加」光生館
- 12) 春山廣輝 (1997)「彼らの願いを原点に」大揚社
- 13) 厚生労働省社会保障審議会障害者部会資料 (2004)「障害者雇用対策の現状と課題について」
- 14) 内閣府障害者施策推進本部 (2002)「障害者基本計画」
- 15) 大蔵省印刷局 (1996)「障害者雇用対策の現状と課題-完全参加と平等を目指して-」
- 16) 全国特殊学校長会 (1999.2000)「障害者の新たな職域開拓に向けた職業教育等の調査研究」
- 17) 東京都立養護学校職業教育推進委員会 (2001)「時代の変化に対応した職業教育の充実」
- 18) 東京都知的障害養護学校就業促進協議会 (2001)「特殊教育諸学校、労働・福祉関係機関、企業等の連携を図った効果的な職業教育及び進路指導の在り方に関する研究」
- 19) 神奈川県教育委員会 (1997~2002)「現場実習マニュアル (第1~4分冊)」
- 20) 蓮沼祐二 (2004)「知的障害養護学校における第三次産業を視野に入れた進路指導」埼玉県教育大学大学院派遣教員研修報告書
- 21) 高岡厚治 (2003)「知的障害養護学校における現場実習の現状と課題」国立特殊教育総合研究所 長期研修成果報告書
- 22) 涌井恵, 小塩允護, 寺澤聡 (2003)「知的障害養護学校における職業教育と就労支援に関する研究(1)」日本特殊教育学会ポスター発表
- 23) 長居由子 (2004)「学校・先生に期待する」(全日本手をつなぐ育成会「手をつなぐ10月号」)
- 24) 西村公子 (2004)「新たな職業能力開発の展開」(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9月号」)
- 25) 高齢・障害者雇用支援機構 (2004)「働く広場 6.8.11月号」
- 26) 日本障害者雇用促進協会 (1999)「地域障害者雇用支援ネットワークの形成 (研究会報告)」(「障害者雇用管理等講習資料シリーズNo.158」)
- 27) 厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会資料 (2004)「地域における福祉的就労から雇用への移行の促進について」
- 28) 厚生労働省 (2004)「平成15年度障害者雇用実態調査」
- 29) 松永正昭 (2004)「あたりまえの生活をさりげなく暮らせる社会の創造」(学研「実践障害児教育11月号」)
- 30) 建野友保 (2001)「小倉昌男の福祉革命 障害者『月給1万円』からの脱出」小学館
- 31) 本間博江 (1999)「『喫茶コーナー』における障害者の地域活動」秋田大学教育学部卒業論文
- 32) 松永正昭 (2004)「福祉はサービス業だ」読売新聞
- 33) ゼンコロ (2004)「クロネコメール便事業、ゼンコロも参加」(ゼンコロNo.136)
- 34) 富田正志 (2001)「企業からみた障害者雇用の現状と問題点」(日本障害者雇用促進協会「障害者雇用管理等講習資料シリーズNo.163」)
- 35) 井本省吾 (2004)「流通新時代の革新者たち」日本経済新聞社
- 36) 障害者職業総合センター (2002)「知的障害者の就労の実現のための指導課題に関する研究」(調査研究報告書No.50)
- 37) 大野智也 (1982)「はたらく障害者」ぶどう社
- 38) 丹下一男 (2004)「どうすれば障害者雇用は進むのか-企業からの提案-」(障害者職業総合センター「職リハネットワークNo.54」)
- 39) 障害者職業総合センター (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」(調査研究報告書No.61)
- 40) 朝日新聞 (2004.10.23) 「気になる資格～ホームヘルパー」
- 41) 手塚直樹 (2003) 「知的障害のある人のホームヘルパー養成研修をいかに進めるか」介護労働安定センター
- 42) 日本障害者雇用促進協会 (2001) 「知的障害者の介護業務職域の拡大に関する研究調査Ⅰ」(研究調査報告書No.237)
- 43) 日本障害者雇用促進協会 (2002) 「知的障害者の介護業務職域の拡大に関する研究調査Ⅱ」(研究調査報告書No.242)
- 44) 鈴木 勇 (2004) 「社会的プロジェクト事業に対するジョブコーチ支援事業の活用ー地域における知的障害者の介護ヘルパーの雇用創出ー」(高齢・障害者雇用支援機構「第12回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」)
- 45) 馬崎則行ほか (2004) 「医療福祉分野の事業所で雇用された知的障害者に求められる能力ー養護学校高等部卒業生の過去10年間の就職事例の分析ー」(高齢・障害者雇用支援機構「第12回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」)
- 46) 読売新聞 (2004.11.14) 「介護職員 国家資格者に統一へ」
- 47) 国立職業リハビリテーションセンター (1999) 「知的障害者の職業能力開発上の職業評価に関する基礎的研究～新たな職域の拡大を求めて～」(職リハ調査研究報告書第47号)
- 48) 文部省 (2000) 「盲学校、聾学校及び養護学校学習指導要領(平成11年3月)解説ー各教科、道徳及び特別活動編ー」東洋館出版社
- 49) 国立職業リハビリテーションセンター (1999) 「知的障害者の特性に応じた職業能力開発に関する研究(Ⅱ)」(職リハ調査研究報告書第45号)
- 50) 日本障害者雇用促進協会 (2003) 「平成14年度障害者雇用職場改善好事例(知的障害者)入賞事例集」
- 51) 障害者職業総合センター (2004) 「障害者の職域拡大のための職場改善及び就労支援ツールに関する研究」(調査研究報告書No.60)
- 52) 大阪障害者雇用支援ネットワーク編 (2004) 「障害のある人の雇用・就労支援 Q & A」中央法規
- 53) ジャパン通信情報センター (2004) 「障害者働く場 県教委が提供」(地域福祉情報6月号)
- 54) 日本職業リハビリテーション学会ホームページ (2004) 「都道府県・指定都市・特別区における障害者雇用関連の単独事業」
- 55) 河北新報 (2004.12.16) 「労働政策審が意見書」
- 56) 日経産業消費研究所 (2004) 「日経キーワード重要500」日経人材情報
- 57) 西村晋二 (1996) 「障害者の特徴と雇用上の配慮」(日本障害者雇用促進協会「障害者雇用管理等講習資料シリーズNo.135」)
- 58) 内海 淳 (2004) 「新たな進路指導・『移行支援』への転換」(松矢勝宏監修「主体性を支える個別の移行支援」大揚社)
- 59) 千葉美知子 (2004) 「地域のネットワーク作りとセンター機能の充実」(全日本特別支援教育研究連盟「発達の遅れと教育11月号」日本文化科学社)
- 60) 厚生労働省・障害者の就労支援に関する有識者懇話会 (2004) 「障害のある人の『働きたい』を応援する共働宣言」

Summary

Exploration of new areas of work has become a modern issue in career guidance at schools for persons with intellectual disabilities and in work and employment of such persons. This paper looks into the background and directions in exploring new areas of work for the intellectually disabled.

It has emerged as an issue of great concern with development of employment and work assistance programs for intellectually disabled persons, vis-a-vis the slowdown and decrease in the employment rate and in changes in the country's industrial structure. In addition, pioneering efforts in labor, welfare and education were characterized by partnerships with business enterprises. The typical areas of work had been nursing care and office work assist. Exploration into new areas of work in the future requires way of thinking change and organized action.

Key Words : Intellectual Disability, Career Guidance, New Areas of Work

(Received January 24, 2005)