

# 障害者の職場定着に関する分析

## －「障害者の就業状況等に関する調査研究」から－

○高瀬 健一（障害者職業総合センター 主任研究員）

鈴木 徹・大石 甲・西原 和世（障害者職業総合センター）

### 1 「障害者の就業状況等に関する調査研究」の背景

2015年度に公共職業安定所において紹介就職した障害者の就職件数は7年連続で増加し、精神障害者の就職件数(38,396件)が身体障害者の就職件数(28,003件)を大きく上回った<sup>1)</sup>。

しかしながら、障害者の定着率を把握するための公的な調査は実施しておらず、精神障害者の職場定着状況に関しては、障害者職業総合センターで実施した「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」(2010)において把握した「公共職業安定所における職業紹介により就職した精神障害者の在職期間」を引用することが多いが、調査実施時から時間が経過しておりデータが古いこと、精神障害者しか把握していないため他の障害と比較できないといった問題があった。

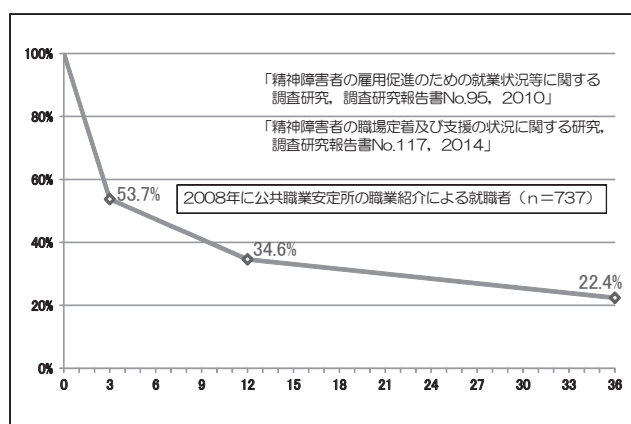


図1 精神障害者の就職後月数と職場定着率

このため、障害者職業総合センターは、2015年度から2年間の計画により、障害者の就職状況、職場定着状況及び支援状況等について調査・分析すべく「障害者の就業状況等に関する調査研究」(以下「就業調査研究」という。)に取り組んでいる。

### 2 「障害者の就業状況等に関する調査研究」の概要

#### (1) 公共職業安定所における職業紹介の実態調査

就業調査研究は、公共職業安定所における障害者の職業紹介とその後の定着支援等の実態調査を主としている。その内容は、以下のとおりである。

- ・調査対象障害種：身体・知的・精神・発達障害者
- ・調査協力公共職業安定所：全国134所(全ての都道府県

から2所以上)

- ・調査対象期間等：2015年7月及び8月の2か月間に協力公共職業安定所の紹介による雇入全数、5,000人強
- ・調査内容：属性情報、支援情報、雇用企業情報
- ・雇入時、6か月後及び1年後の定着状況の継続調査

就業調査研究の留意点は、従来の統計では発達障害者の就職状況が得られなかったが、障害者手帳の有無や種別ではなく、新たに発達障害の区分を設け、他の障害と同様に集計していること、職種は厚生労働省編職業分類の大分類のみを確認しており仕事内容の詳細は不明であること、就職先企業における職場定着への配慮や工夫の有無は不明であること、調査時期を7月及び8月に設定したため、年度当初の新規学卒者の就職状況が集計に反映されていないこと等が挙げられる。2016年8月現在、調査継続、集計・分析中であるため本稿では分析結果を示すことはできないが、定着率及び定着している者と離職した者の違い等について、障害種別、年代別、転職歴別、就職時の支援の有無別、求人種類別(一般求人、障害者求人、A型)、障害の開示状況別、職種別、週当たりの労働時間別、賃金別(最低賃金との差)等により集計と分析を進める予定である。

#### (2) ヒアリング調査

また、就業調査研究は、障害者雇用に関する企業や関係機関にもヒアリングを行い、グラウンデッドセオリー法による質的研究から得られた知見により定着支援のあり方を補足する。企業からのヒアリング結果の一例として、職場定着において関係機関の連携の重要性を取り上げる企業が大半であり、入職時のきめ細かな支援への感謝とあわせて、中長期的な視点では入職時同様の支援の継続を期待するというより、支援や情報提供の必要性を企業の担当者及び組織が判断して関係機関に依頼することの大切さを強調する意見が多かったところである。

#### (3) 文献調査

加えて、先行調査研究等の情報収集として国内421件の文献を確認し、障害者雇用施策の進展に沿って調査対象となる障害種の変化に加えて「職場適応」という環境に合わせるという視点から「職場定着」という職場に落ち着くという視点を含んだ文献の増加傾向がみられた。この点は2015年当発表会ポスターにより報告したところである<sup>2)</sup>。

### 3 分析の視点について

#### (1) キャリア形成に関して

障害の有無に限らず就職時の一般論に「就職はゴールではなくスタートである」という言葉がある。就職すること自体にも困難性は依然として残っているが、ここでは、最初に就職によってスタートまたは再スタートするキャリアについて整理する。

障害者のキャリアに関する調査は、障害者職業総合センターが2008年から16年間の計画で実施しているパネル調査「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」、厚生労働省が5年毎に実施するトレンド調査「障害者雇用実態調査」等がある。最新の「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」第4期報告書では、障害者のキャリアに関する文献調査結果の中で「INCOMEモデル」(Hershensonら, 2002)を紹介している<sup>3)</sup>。また一般には「虹：ライフ・キャリア・レインボー」(Super, 1980)、「錨：キャリア・アンカー」(Schein, 2003)といったメタファーを用いたモデル・理論があり、今後も抽象的かつ個別性の高いキャリアについて既存の概念では説明できないキャリアの様相を発見していくことの重要性も指摘されている(EI-Swad, 2005)。就業調査研究は、キャリアのモデル・理論を提唱することを目的としていないため、例えば、受障後に転職を4回以上繰り返した者のうち今回の就職で一般求人へ非開示で就職したものの短期間で離職した者が全体の数%いるといったグループを量的に分けることは可能だが、職業リハビリテーションにおいて重要な視点は、その背景や要因としての個々の就職についての考え方の影響を分析することであり、今後、質的な研究を行うことが必要と考えられる。よって就業調査研究においては、定着率が高い/低いといった事実を基にしつつも、データのみを提供するのではなく、例えば一般との比較を行うことにより障害の影響を考察する等の分析を進めたい。

#### (2) 職場定着にかかる障害特性への配慮に関して

次に障害種は、就業調査研究でもその影響は大きいと考えられるため分析の視点として重要である。他の調査や報告をみても、障害状況により職種、雇用形態、賃金、年齢構成等に明確な違いがある<sup>1) 4)</sup>。しかし前記したとおり仕事内容の詳細を把握していないため、障害特性に配慮した労働時間の設定、職場の物理的・人的環境の整備、仕事内容の適正化等を踏まえて、賃金や雇用形態が設定されているかどうかは不明である。よって就業調査研究においては、障害者求人/一般求人の違い、障害の開示/非開示の違いにより障害特性への配慮の有無を推測して分析を進めたい。

#### (3) 就職後の能力開発について

35歳未満を対象とした離職や職場状況等の調査結果では、定着策として労働者は賃金向上、企業は教育を重視している<sup>5)</sup>。また、非正規労働者のキャリア形成に関する研究では、非正規労働者にとって勤続を通じたキャリア形成の機会は正規労働者に比べて限られており、それに応じて非正規労働者の技能形成の機会も勤続初期に限定される傾向にある<sup>6)</sup>。厚生労働省は、キャリアアップ助成金及びキャリア形成促進助成金により、正規労働者化や労働者の能力開発の促進を支援しており、障害者雇用においても障害者の正規労働者化を支援するために、東京都は2016年度から障害者安定雇用奨励事業を開始している。よって就業調査研究においては、正規/非正規労働者の職種による分布、それぞれの定着状況の違い等について分析を進めたい。

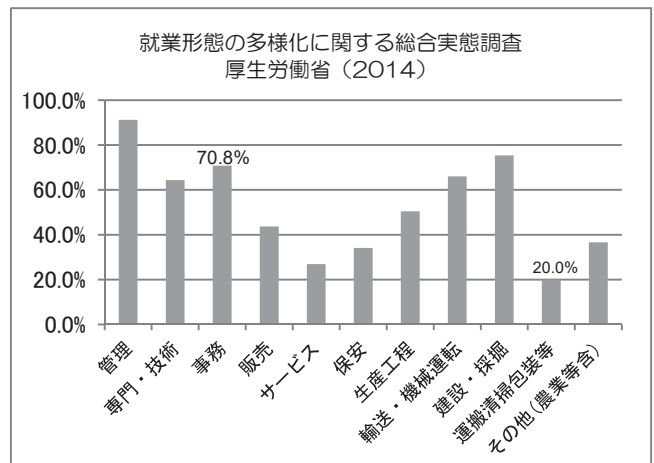


図2 職種別の正規労働者割合

### 4 まとめ

現在分析中の就業調査研究は全国の公共職業安定所から多大な協力をいただいている。集計において一つひとつの報告を確認する中で、関係機関とのチーム支援もさることながら、第一に公共職業安定所の窓口は、求職障害者のニーズに対して、実に多様なアプローチを展開している職業紹介の現状のデータであり、その重要性を痛感している。

#### 【参考文献】

- 1)厚生労働省:平成27年度・障害者の職業紹介状況等(2016)
- 2)障害者職業総合センター:障害者の職場定着に関する文献の傾向等の分析,職業リハビリテーション研究・実践発表会(2015)
- 3)障害者職業総合センター:障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究,p.65-74,調査研究報告書No.132(2016)
- 4)厚生労働省:平成25年度障害者雇用実態調査結果 (2014)
- 5)労働政策研究・研修機構:若年者の離職理由と職場定着に関する調査,JILPT調査シリーズNo.36 (2008)
- 6)労働政策研究・研修機構:非正規社員のキャリア形成,労働政策研究報告書No.117 (2010)

#### 【連絡先】

障害者職業総合センター社会的支援部門 (043-297-9025)

# 中小企業への障害者雇用促進の重要性と推進方法

瀧川 敬善

(東京海上日動システムズ株式会社 GRC支援部課長/東京都教育委員会 就労支援アドバイザー)

## 1 はじめに

法定雇用率2.0%に対して雇用率2.09% (2015) と義務率を上回っているように、大企業は法定雇用率を遵守する傾向にあるが、中には「障害者雇用は社会的使命を果たすためのコスト」と捉えている企業もある。反面で厳しい経済環境のなか、中小企業での障害者雇用は停滞、50~100人規模の企業の雇用率は1.49%であるが、中には厳しい経営状況の中での雇用であるがゆえに障害者をコストではなく「戦力」として有効活用できているところもあり、このような企業では健常者/障害者の異別意識が緩和されていることも多い。本発表では障害者雇用における中小企業の重要性を述べたあと、中小企業が抱える障害者雇用への懸念事項の解消策を提言し、雇用促進に向けた課題を整理する。

## 2 中小企業への雇用促進の重要性

### (1) 障害者の能力開発

割当雇用制度による法律の義務を満たすための雇用、いわば雇用のための雇用は「雇用しておけば良い」として真剣な能力開発につながらない懸念があり、障害者の成長機会を阻害する要因となる。社会的使命を果たすためのコストとして雇用する余裕のない中小企業は、障害者も戦力化する必要性に迫られることが能力開発につながる側面を持つ。

### (2) 職場の拡大

東京都の調査<sup>1)</sup>によれば障害者の通勤時間の7割は30~60分未満、2~3割が30分未満で、平均は35~40分程度と推定され、健常者の平均である58分<sup>2)</sup>とは開きがある。公共交通のバリアや体力面の問題で遠くまで通えない障害者もいるので、近くに通える職場の拡大が必要である。

### (3) 地域包摂

親が他界したあとは地域のグループホーム等で暮らす人たちも多い。地域外での就労では、離職後は職場の同僚との関係は断たれるが、地域の中小企業であれば元の職場の同僚が障害者を支える地域の人的ネットワークとなる。離職した後も夏祭り等の会社の行事に呼ばれることもあるだろう。

### (4) 福祉就労の発展基盤

中小企業がA型事業所等の経営母体の一つになることに加え、将来的には社会的雇用等の基盤となっていくこ

とも期待される。企業雇用における合理的配慮が障害者の就労能力を高めていく反面で福祉にいる障害者との能力格差を広げていく懸念も生じるが、中小企業の経営力や人材育成のノウハウを注入することで格差拡大の防止や、福祉就労と一般就労の接近につながっていく。

### (5) 自社雇用

障害者雇用のための会社ではなく、自社での雇用となるので分離性がない。規模の違いから大企業に比べて職位の階層も少なく、比較的フラットな組織であるのでより緊密な人的交流が生じる。

### (6) 共生社会の推進

東京都(16社)、千葉県(19社)、新潟県(12社)、札幌市(6社)の雇用事例集<sup>3)</sup>を分析したところ「採算可能」、または「貴重・重要な戦力」と答えている企業(20社)は、いずれも「会社に良い影響があった」、「差別や先入観が緩和されて行った」と述べている。職場における「人的交流」と「能力開発」が障害者への異別意識・差別意識を緩和する大きな要因となっている。日本の企業就労者の7割、約3,000万人が中小企業就労者で、家族を含めると2倍程度にはなるであろうから、中小企業が障害者を雇用し、障害者の能力が開発されていくことは医学モデルから社会モデルへの転換を暗黙のうちに促し、地域間格差のない共生社会構築の推進につながっていく。

## 3 雇用に関する懸念事項と払拭方法

「障害者雇用ガイドブック」<sup>4)</sup>にある障害者雇用に関する懸念事項について述べる。

### (1) 業務能力や採算性、生産性への懸念

「雇用の場としての中小企業」<sup>5)</sup>によればアンケート調査を行った知的障害者の雇用経験がない28社のうち8社は「様々な課題が全て解決しても雇用は考えない」とし、その理由として「コスト負担ができない」ことを挙げている。しかしながら、茨城県の調査<sup>6)</sup>では704社のうち227社(32%)が「戦力となって働いてもらっている」と答えている。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構の調査<sup>7)</sup>では300人以下の企業の85.2%は障害者雇用に満足していると答えており、そのうち53.0%の企業が「業務能力」を、26.2%が「仕事への意欲」を評価理由としている。中小企業は、雇用前は採算性(能力)に強い懸念があるため雇用を拒絶する姿勢が強いものの、一旦、雇用すると障害者雇用への評価が変わることの一端が示されている。



## (2) 人間関係やコミュニケーションへの懸念

先の茨城県の調査<sup>6)</sup>では704社のうち280社(40%)が「障害者に対する理解が深まった」、179社(25%)が「真面目さや一生懸命さが従業員の刺激になる」と答えている。弊社では知的障害のある社員が働く社内喫茶店に健常者の社員を体験入店させて協働させているが2009～13年度体験者420名のうち152名が「知的障害社員の仕事振りから学ぶことがあった」、127名が「楽しかった」と答えている。

## (3) 適当な仕事がない

業種の影響があり、例えばIT関連では知的障害者の雇用余地は少ないが、精神・発達・身体雇用余地はある。またIT業種でも事務はあるので一定の社員数があれば知的障害者が事務補助の仕事をする余地はある。雇用に向けて特定の障害種別にこだわらないことが重要である。

## (4) 不測の事態や事故への懸念

弊社では知的障害のある社員が7年間勤務しているが、この間、事故や事件というべきものは起きていない。神奈川県にある、重度知的障害者の多数雇用で有名な企業でお聞きした話では知的障害者はルールを守るので、むしろ健常者の方が油断をして怪我をするとのことであった。

## (5) 会社の標準的作業方法を適用できない

障害者のための工夫が会社全体の生産性を向上させることがある。いずれもネット上で公開されているが、新潟県のある会社では知的障害者に縫製作業をさせるために導入したミシンが会社全体の生産性を高めた。また、静岡県のある会社では知的障害者や精神障害者のための農作業の作業改善が会社の生産性向上、事業規模の拡大につながった。

## (6) 労務管理のノウハウがない

就労支援に関わる社会資源(ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、近隣の就労支援機関等)や既雇用企業があり、費用がかからないことを含めて周知する必要がある。

## 4 今後の課題

### (1) 企業の懸念事項に充分に応えること

企業向けセミナーや雇用事例集も企業の懸念事項全般に応えておらず、充分ではない。障害者の業務能力と、同じ職場の同僚になっていけることについて説明していくことが特に重要である。今回調査した4自治体の雇用事例集では新潟県の事例集は企業の懸念事項に比較的に応えているが、企業ごとに記載内容の偏りや濃淡がある。

### (2) 企業への支援を充実させること

各種の懸念事項の払拭を念頭に、各就労支援機関がより積極的に中小企業を支援する必要があるが、就労支援機関の立ち位置は主に障害者本人を支援することにあり、企業を支援するという意識は薄く、ノウハウも不足している。

今後、就労支援機関が今以上に企業支援の役割を担い、企業出身者の参画等によって採算性や生産性等の企業経営の視点からの支援が行えるようになることが重要である。

## (3) 地域における就労支援ネットワークの拡充

「障害者雇用のノウハウや知識がないから」ということが企業が障害者雇用を躊躇する一つの理由でもあるが、反面で就労支援サイドでは「障害者雇用が進まないのは企業に理解がないから」<sup>8)</sup>という意識もあり、連携が不十分である。ノウハウや知識の共有、互いの文化の理解、連携や協力体制の強化のため、地域の就労支援機関・医療・教育・行政・企業等による就労支援ネットワークの構築が有益である。多摩南部就業支援連絡会は上記各機関が加盟し、特別支援学校を幹事とする就労支援ネットワークとして成果をあげている。奈良県の50～100人規模の企業の雇用率は3.32%に達している<sup>9)</sup>が、職業センターの方によれば県内の特別支援学校と企業の連携が強いことも一因とのことであり、今後、インクルーシブ教育推進に向けて進められていく地域の教育資源の統合ネットワークであるスクールクラスターとの連携も考えられる。

## 5 まとめ

中小企業への障害者雇用促進のアプローチは大企業に対するものとは違うことを認識して行う必要がある。人的交流のある中で障害者の能力が高められていくことを通して差別や偏見は緩和されていくので、中小企業への障害者雇用促進はインクルーシブな社会構築のためにも重要となるが、就労能力を偏重して、働くことが十分にできない人たちを置き去りにすることのないように、障害者の社会参加全般の観点で捉えていく必要がある。

### 【参考文献】

- 1) 東京都 「障害者雇用実態調査」(2009)
- 2) at home 「通勤実態調査」1都3県の調査(2014)
- 3) 千葉県 「障害者多数雇用事例集」(2010)  
東京都 「都内身近な企業の障害者雇用取組事例集」(2014)  
札幌市 「障害者雇用のためのハンドブック」(2013)  
新潟県 「障害者雇用事例集」(2015)
- 4) 「障害者雇用ガイドブック」高齢・障害・求職者雇用支援機構(2007)
- 5) 林謙治、他 「中小企業における知的障害者の雇用」(2010)
- 6) 平成23年度茨城県 「障害者雇用に関するアンケート」調査結果(2011)
- 7) 「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」p.23 高齢・障害・求職者雇用支援機構(2013)
- 8) 「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」p.101 高齢・障害・求職者雇用支援機構(2013)
- 9) 奈良労働局 平成27年 「障害者の雇用状況」(2015)

### 【連絡先】

瀧川 敬善  
東京海上日動システムズ株式会社  
e-mail : takayoshi.takigawa@grp.tmnf.jp

# 障がい者の就業と市民後見の役割 制度とのはざま

○有路 美紀夫（市民後見促進研究会 BON・ART 事務局長）

東 弘子・角 あき子・杉森 久子・廣瀬 由比・綿貫 登美子（市民後見促進研究会 BON・ART）※

## 1 はじめに

成年後見人制度<sup>1)</sup>は、障がいを持つ人々や意志能力が疑われる人々の民法上の利益と権利を守ることを意図して、平成12年から実施に移されている。その中で、被後見人としての知的障がい者は、意志能力が疑われる人々として、判断能力の状態に応じて行為能力が制限されている。

本報告では、公表されている各種統計資料等から、知的障がい者の就業に関する問題点と将来像について検討するとともに、後見人<sup>2)</sup>としての立場から、受任している後見事務において得られた知見をもとに、その役割と制度とのはざまにある問題点を模索する。

※ 平成27年度市民後見人養成講座「地域コミュニティ後見プロジェクト」の修了生で構成されている。

## 2 現状

### (1) 雇用状況等

総務省「労働力調査(詳細集計)平成28年(2016年)4～6月期平均(速報)」によると、役員を除く雇用者は、5356万人と発表されているが、2010年からは増加傾向にある(図)。

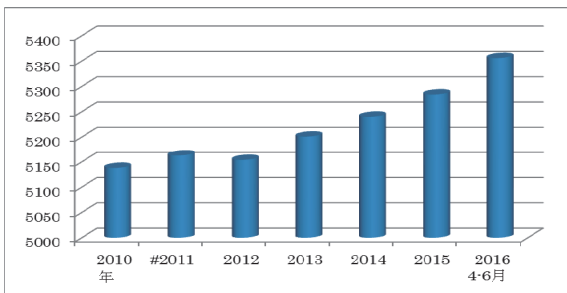


図 雇用状況の推移

(H28.8.9「総務省統計局」資料から筆者編集作成)

一方で、厚生労働省「平成27年度障害者雇用状況の集計結果」によると、雇用者のうち、身体障がい者は320,752.5<sup>3)</sup>人(対前年比2.4%増)、知的障がい者は97,744.0人(同8.4%増)、精神障がい者は34,637.0人(同25.0%増)と、いずれも前年より増加している。特に精神障がい者の伸び率が大きく変化したことが注目される<sup>4)</sup>。さらに、平成27年統計による知的障がい者<sup>5)</sup>は97,744.0人(同8.4%増)が、同年の労働力人口5,284万人に占める割合は、0.0018%である。

### (2) 成年後見制度

成年後見制度について概観すると、過去5年間(平成23年から平成27年)の成年後見人と本人との関係(表1<sup>6)</sup>)をみると、成年後見人等(成年後見人、保佐人及び補助人)と本人との関係として、親族が成年後見人等に選任されたものは、年々減少傾向にあり、親族以外の第三者が成年後見人に選任されたものは、増加傾向にある。まだまだ知名度は高くないが、市民後見人<sup>7)</sup>は224件(前年は213件)で、対前年比5.2%と僅かではあるが増加している。

表1 成年後見人等と本人との関係

	平成23年		平成24年		平成25年		平成26年		平成27年		
	件数	比	件数	比	件数	比	件数	比	件数	比	
親族	配偶者	1,634	5.5%	1,401	4.3%	1,181	3.5%	1,043	3.1%	851	2.4%
	親	1,197	4.1%	1,198	3.7%	957	2.9%	867	2.5%	814	2.3%
	子	8,462	28.7%	8,158	25.3%	7,594	22.8%	6,386	18.7%	5,515	15.8%
	兄弟姉妹	2,352	8.0%	2,315	7.2%	2,031	6.1%	1,733	5.1%	1,481	4.2%
	その他親族	2,775	9.4%	2,589	8.0%	2,301	6.9%	1,908	5.6%	1,765	5.1%
小計	16,420	55.6%	15,661	48.5%	14,064	42.2%	11,937	35.0%	10,426	29.9%	
親族以外	弁護士	3,278	11.1%	4,613	14.3%	5,870	17.6%	6,961	20.4%	8,000	22.9%
	司法書士	4,872	16.5%	6,382	19.8%	7,295	21.9%	8,716	25.6%	9,442	27.0%
	社会福祉士	2,740	9.3%	3,121	9.7%	3,332	10.0%	3,380	9.9%	3,725	10.7%
	税理士	74	0.3%	71	0.2%	81	0.2%	64	0.2%	85	0.2%
	行政書士	704	2.4%	829	2.6%	864	2.6%	835	2.5%	822	2.4%
	精神保健福祉士	15	0.1%	21	0.1%	22	0.1%	17	0.0%	21	0.1%
	市民後見人	92	0.3%	118	0.4%	167	0.5%	213	0.6%	224	0.6%
	社会福祉協議会	340	1.2%	402	1.2%	560	1.7%	697	2.0%	821	2.4%
	その他(法人・個人)	987	3.3%	1,045	3.2%	1,088	3.3%	1,247	3.7%	1,354	3.9%
	小計	13,102	44.4%	16,602	51.5%	19,279	57.8%	22,130	65.0%	24,494	70.1%
合計	29,522	100.0%	32,263	100.0%	33,343	100.0%	34,067	100.0%	34,920	100.0%	

最高裁判所事務総局 成年後見関係事件の概況(平成23年から平成27年)を編集

### (3) 知的障がい

知的障がい者の就労支援<sup>8)</sup>については、障がい者の就労に関する制度的枠組についてどう考えるか、その例として、①就労移行支援、就労継続支援A型・B型のサービスの現状とその成果②障がい者の就労の形態の在り方③賃金補填のメリット・デメリットなどが検討の視点として整理できる。また、就労継続支援(A型及びB型)、就労移行支援の機能やそこでの支援のあり方については、①利用者の中長期的なキャリア形成に向けた事業所の機能や支援②利用者のニーズを踏まえた機能や支援などが検討視点となる(表2)。

注目すべきことは、労働者と利用者・労働関係法令の適用という用語の使い方である。筆者は、就労継続支援B型については、「労働者として捉えていない」と理解している。まさに、ここに「制度とのはざま」問題が潜んでいると思われるからである。

表2 一般就労と就労継続支援(A・B)(編集作成:筆者)

	一般就労	就労継続支援A型	就労継続支援B型	自営
障害者の位置づけ	労働者	労働者かつ利用者	利用者	—
就労者(利用者)数	約63.1万人	約3.3万人	約17.5万人	—
	(内訳)	(内訳)	(内訳)	
	身体:43.3万人	身体:7,261人	身体:22,608人	
	知的:15.0万人	知的:13,330人	知的:99,060人	
	精神:4.8万人	精神:12,543人	精神:53,571人	
	約3.3万人	約17.5万人		
労働関係法令の適用	あり	あり	なし	なし

### 3 就業課題

公益財団法人日本知的障害者福祉協会が実施した「平成27年度全国グループホーム実態調査」<sup>9)</sup>によると、1,436事業所、ホーム数6,432か所、利用者数28,596名から回答として、その前年度の1,278事業所、ホーム数5,270か所、利用者数26,389名に比べ、158事業所で12.4%増、ホーム数1,162か所で22.0%増、利用者数2,207名で8.4%増としている。また、全国のグループホームの利用数は昨年(2015年)10月時点の数で100,314名(国保連)であった。本調査は全体の28.5%の実態を明らかにしている。さらに、区分毎<sup>10)</sup>の割合では、「区分3」が26.7%(昨年度27.3%)、「区分2」が20.9%(昨年度22.9%)、「区分4」が19.0%(昨年度17.4%)と「区分2~4」で全体の66.6%(昨年度67.6%)と多くを占めている。一方、「区分6」が6.4%(昨年度5.6%)、「区分5」が10.7%(昨年度8.9%)、「区分4」が19.0%(昨年度17.4%)と、0.8~1.8ポイント増加しており、「区分4」から「区分6」の利用者数は昨年より1,895名増加で、重度障がい者の地域生活が着実に進んでいることが資料等から窺うことができる。今後は、重度障がい者が地域で暮らすことができる社会の仕組みを創っていくことが求められる。

グループホーム利用者の日中活動の状況をみると、「生活介護」が35.8%(昨年度33.7%)で利用者数1,352名の増、「就労継続支援B型」が33.3%(昨年度33.8%)で利用者数621名の増となっている。日中活動の状況においては、重度障がい者の増加傾向が見取れる。一方「就労移行支援」が2.0%(昨年度2.6%)で、利用者数で116名減少(減少率は-17.1%)、「就労継続A型」が4.7%(昨年度4.4%)で、利用者数で194名増加(増加率16.7%)している。このことから、就労継続A型事業の増加により、移行支援事業の利用者数が少なくなっていると考えられる。筆者は、安易な就労継続A型事業の利用が一般就労への道を閉ざしていることになら

ないかという危惧を払拭できないでいる。

### 4 結びに変えて

残念ながら、知的障がい者について、被後見人等の比率(表1)、就業者—就業継続支援B、自営を含む(表2)の中で、被後見人等の比率について明確な調査結果に辿り着くことができなかった。これらは今後の研究調査に委ねることとする。筆者は、知的障がい者の中で、就労していない人々<sup>11)</sup>の置かれた環境を「制度のはざま」と命名し、どのようにしたら、これらの人々の自己決定を支援<sup>12)</sup>できるのか、各制度間の調整が必要であると考えている。稿を改めて考察する。

#### 【参考】

- 1) 民法7条、11条、15条
- 2) 本稿において、成年後見人は、「後見人」「保佐人」「補助人」の類型を包括して「後見人等」という用語を使用する。なお、必要に応じて使い分けしている部分もある。
- 3) カウント方法は、法律上、ダブルカウント1人を0.5人に相当するものとして、それぞれ0.5カウントとしている。
- 4) 平成27年11月27日「Press Release 厚生労働省」
- 5) 総数54.7万人「平成25年障害者白書」
- 6) 作成:綿貫登美子(市民後見促進研究会BON・ART)
- 7) 一般市民を担い手とする市民後見人には養成のための研修が欠かせず、地域包括ケアの理念を地域で実現するために、日常業務を支援できる機関も必要である。
- 8) 厚生労働省「障害者の就労支援について」(平成27年7月14日資料2-1)
- 9) 調査概要:①調査対象:グループホーム事業所を運営する法人のうち該当する法人宛に調査票を送付し指定事業所単位で回答を求めている ②調査基準日:H27.4.1 ③回答のあった事業所:1,436事業所 ④上記事業所の運営するホーム数:6,432ホーム ⑤上記ホームの利用者数:28,596人。
- 10) 障害支援区分 障害者総合支援法第4条第4項
- 11) 就業している知的障がい者に含まれない人々:80%。筆者概算として、97744人(就労数)/547000人(総数)。
- 12) 障害者の就労の背景には、ノーマライゼーションやインクルージョンの考え方があがるが、できないことに着目するのではなく、何らかの援助があればできることに着目することが、福祉サービスに要求される内容」という。

#### 【連絡先】

有路 美紀夫(市民後見促進研究会BON・ART)  
E-mail: jarlcom01@gmail.com



# 触法障がい者への複合的支援

## ～司法・医療・福祉・家庭の連携による再犯防止プログラムの計画と実施～

亀井 あゆみ（社会福祉法人かな会 障害者就業・生活支援センタートータス 所長）

### 1 はじめに

就業支援の現場では、ひとりひとりに合った個別支援を計画していく中で、本人の支援に必要とされる情報を数多く取り扱っている。本人や家族への聞き取りや外部の関係機関から情報提供を受けながら、今までどのように生活を送り、これからの将来どのような生活を送って行きたいのか、より多くの情報をもとにアセスメントを行う。

必要な情報として成育歴、職歴、病歴等のたくさんの個人情報を取り扱っているが、中でも犯罪歴の問題は一番情報として把握しづらく、また慎重に扱っていかなければならないケースでもある。また犯罪歴について、今後の就職活動に不利になってしまう、知られたら支援を受けられないのではないかと等、本人や家族にも支援者側へ伝えようか葛藤がある。過去に罪を犯してしまった時の環境や状況、障害の特性や本人の性格を把握した上で、再犯を防止する支援方法と就労へ向けた支援を計画していくことが重要である。

### 2 現状

矯正施設には毎年約3万人が出入りをしており、そのうちの25%以上が知的障害の疑いがあるとされている。

平成27年の新受刑者の総数は21,539人（男性19,415人：女性2,124人）であり、下表のCAPAS能力検査の結果から、知的障害に該当する検査値が全体の約20%に該当する。

表 新受刑者の能力検査値

知能検査値	49以下	50～59	60～69	70～79	80～89
人数	689	1,122	2,459	4,668	5,903
割合	3.2	5.2	11.4	21.7	27.4
知能検査値	90～99	100～109	110～119	120以上	テスト不能
人数	4,437	1,670	286	18	287
割合	20.6	7.8	1.3	0.1	1.3

法務省：矯正統計表2015年より

また割合の多かった罪名は、窃盗（万引き）、詐欺（無銭飲食）が多く、そのような状況になってしまったのか、より具体的な要因を探っていくことで、再犯予防へ向けた対策は、比較的取り組みやすいとも考えられる。

### 3 実際の取り組み

#### (1) 司法との関わり

就業中の障害者が軽犯罪（窃盗）を犯し拘留される。担当の弁護士より本人の状況を聞きたいと依頼があり、これまでの支援経過や障害特性、就業までのプロセス、職場定着の状況等について情報提供を行う。軽度知的障害と発達障害（ADHD）の診断を受けていることから、罪を犯してしまった要因と何らかの関係があるのではないかと質問を受け、さらに障害特性について具体的な説明を行う。

今回の事件の状況から、①善悪の判断ができるのか、②衝動的な行動をなぜ起こしてしまったのか、③再犯防止のために取り組める具体的な方法とは何か、この3点が裁判に向けてポイントになった。

#### (2) 裁判に向けて

支援者の立場から組めることの一つとして、上記ポイントの①～③について、司法側へ情報提供を行うこと、特に③については今回の状況を踏まえた上で、どのような取り組みを行っていくことが、より効果的であり再犯防止につながって行けるのか、一番の重要課題である。弁護士と情報共有をしながら、これから裁判に向け、法廷で証言することを前提に準備を進めていく。

### 4 再犯防止プログラムの計画

#### (1) 課題

事件当時の状況を確認して行く中で、自分の判断で服薬を中断していたこと、ストレスの発散方法やイライラした時の対処方法、金銭管理について課題があることが明確になった。これらの課題について今まで本人が受けて来た支援の効果とこれから再犯防止に必要な支援について、それぞれの役割を活かした医療・福祉・家庭が連携した再犯防止プログラムの作成が必要となる。

#### (2) 役割分担

上記の課題からそれぞれの役割分担を行う。

（医療）今まで受診先の精神科が、自宅から離れていたこともあり、継続した受診と服薬をしていく為にも、利用していた自宅近くの精神科デイケアの外来へ受診先を変更する。これによって外来とリハビリの連携が取れ、より効果的な支援が可能になる。精神科デイケアでは集団活動を通してマナーやルールの再確認、自分自身のストレスの把握と対処方法を身に着ける。

(福祉) 精神科デイケアへ月1回の訪問を実施。本人との面談や医療スタッフから通所状況の確認を行う。また、リズムを崩さない生活を送ることや自分の行動パターンを把握する手段として、1日の活動記録を付けることを提案。訪問時に活動記録の確認、また自宅での生活状況を家族へ確認をして、医療側へ情報提供を行う。イメージとしては医療と家庭の間に入り、必要な情報を福祉からそれぞれへ提供していく。

(家庭) 活動記録の確認と金銭管理を行う。金銭管理については厳しく制限をすることが目的でなく、上手な使い方と使う目的について本人と話をしていく。また家庭の中でも役割を持った生活を送れるように、買い物や掃除、料理とひとつでも自分でできることを増やせるような働きかけを行う。

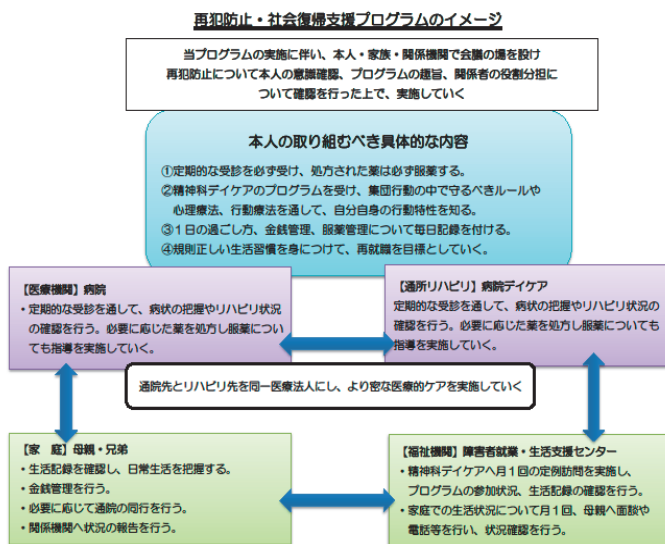


図 再犯防止・社会復帰プログラムのイメージ

## 5 司法への働きかけ

再犯防止プログラムの計画を立て、このような再犯防止プログラムがなぜ必要なのか、どのような支援が再犯防止につながっていくのか弁護士へ提示する。

実際に法廷では、刑務所に服役することで一時的に犯してしまった罪の重さを感じとれる障害者もいれば、反省をしていないのではなく、反省することができない障害者もいる。刑務所の矯正生活を送ることで規則正しい生活を送り、監視のある中で規則を守った生活を送ることを一時的にできるかもしれない。しかし障害者に対しては、課題に対しての具体的な支援が必要であり、その支援が再犯防止につながっていくこと、必要であるのは「監視」ではなく「支援」が重要であることを伝える。

## 6 チーム支援の必要性

家族だけで再犯を防止するために支えていくことは限界

がある。また家族が高齢であればある程、関わりも薄くなってしまふ。司法・医療・福祉・家庭とそれぞれの専門分野で役割分担を行うことで、専門性の高い支援を行うことが可能である。再犯防止の支援でもっとも重要なことは支援を継続していくことであり、どこか1ヶ所に負担が掛かってしまふ支援であれば、支援を継続していくことが困難になってしまう。情報や負担を共有し、ひとりでも多くの専門職が関わっていくことで、長期にわたっての支援が可能になっていくと考えられる。

## 7 現在の状況

裁判の結果、執行猶予になり、現在は再犯防止・社会復帰プログラムを実施して数ヶ月が経過。それぞれの役割を活かし支援を継続している。事件当初、課題になっていた自分の判断で服薬を中断していたこと、ストレスの発散方法やイライラした時の対処方法、金銭管理を中心に経過の確認をしながら、目標を持った生活が送れるように働きかけを行っている。

## 8 今後の課題

障害者雇用の取り組みでは、就労に向けて企業側に対して、それぞれの障害特性について理解を求めていく支援を行っているが、障害に「触法」ということが重なってきた場合に、犯罪歴のあることを企業側へ伝えることによって就労に繋げる上で、リスクが高くなることも現状である。

犯罪歴がある障害者や家族から、なぜそのようなことが起きてしまったのか当時の状況を検証することが重要である。また今後の対策を検討していくこと、将来どのような生活をしていきたいか本人や家族のニーズを踏まえた上で必要な支援機関へ繋ぎチームとして支援を行っていくことが、企業側へも体制が整っていることの安心感を与えることができるのではないかと。また過去に犯罪歴のない障害者でも生活環境や金銭問題等がきっかけとなり、いつそのような状況に陥ってしまうか、誰にでも起こり得る問題でもある。

より多くの情報や本人、家族へ関わる支援者がひとりでも多くいること、また司法側へより多くの情報提供を行い福祉や医療側の取り組みを伝え、垣根を超えて連携していくことが、大変重要であると考えられる。

### 【連絡先】

亀井 あゆみ  
 社会福祉法人かんな会障害者就業・生活支援センタートータス  
 e-mail : k-fujisaku@xp.wind.jp