

ZENCOLO

ゼンコロ



私たちの誓い

- | | |
|--|--|
| 1. 私たちは、試されたことのな
い道を自分たちの手でできひら
く開拓者の心をもち続けます。
(開拓者の心) | 力を育てる努力を続けます。
(可能性の追求) |
| 2. 私たちは、さまざまな困難を
乗り越え、働くことをつうじて
積極的に社会に貢献することを
めざします。(働く喜び) | 4. 私たちは、お互いに協力し、
励まし合い、かわることのない
連帯でしあわせを楽しみます。
(連帯と協力) |
| 3. 私たちは、ひとりひとりの多
様な可能性を信じて、新しい能 | 5. 私たちは、心を合わせて、す
べての人がもっとも人間らしく
生きることのできる平和で豊か
な社会の実現をめざします。
(豊かな社会) |

陽炎（かげろう）国頭村・安田

（撮影：沖縄コロニー 後藤 寛）

重度障害者の職域の拡大を！ 重度障害者の完全就労と雇用を！ 障害者の社会参加を！（ゼンコロメインテーマ）

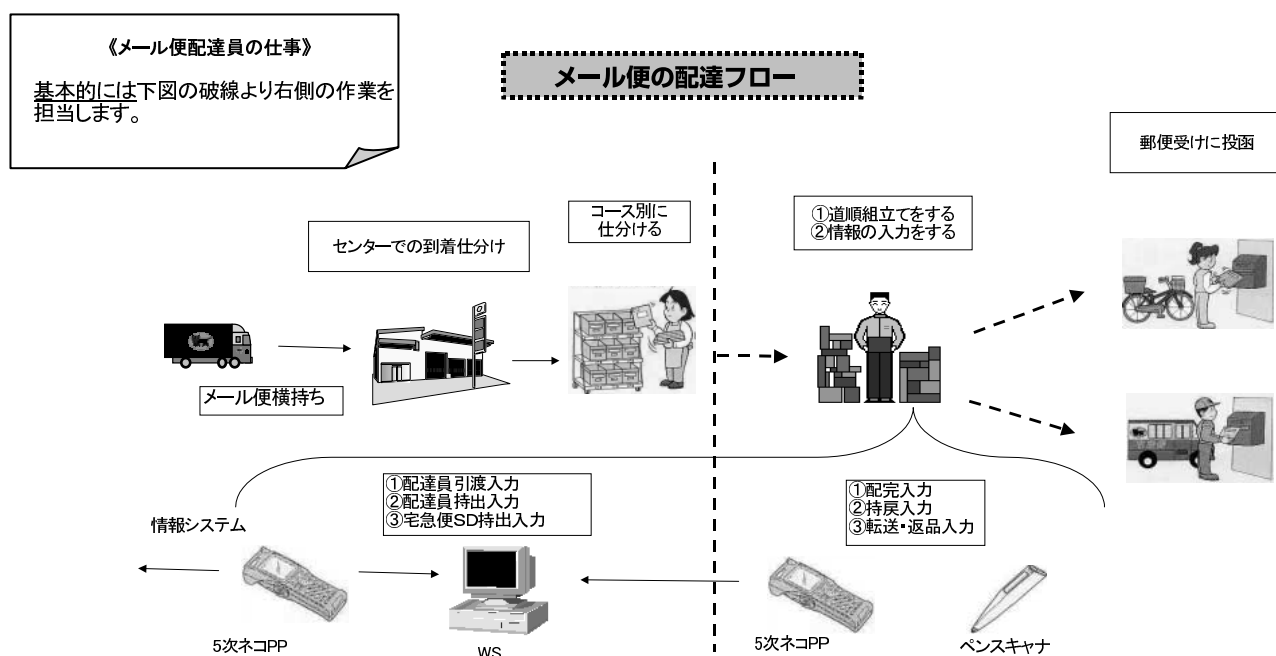
・青森県コロニー協会・青森市017(728)5621・山形県コロニー協会・山形市0236(41)1136・長野若槻園・長野市026(296)1415・東京コロニー・中野区03(3952)6166・東京アフターケア協会・清瀬市0424(91)1236・あかつきコロニー・武蔵村山市0425(60)7840・京都梅花園・城陽市0774(52)1362・山口県コロニー協会・防府市0835(32)0069・福岡コロニー・粕屋郡092(963)2781・佐賀春光園・三養基郡0942(94)2144・熊本県コロニー協会・熊本市096(353)1291・沖縄コロニー・浦添市098(877)3344
ゼンコロホームページ <http://www.tocolo.or.jp/zencolo>

新「アジア太平洋障害者の十年」(2003～2012)を推進しよう

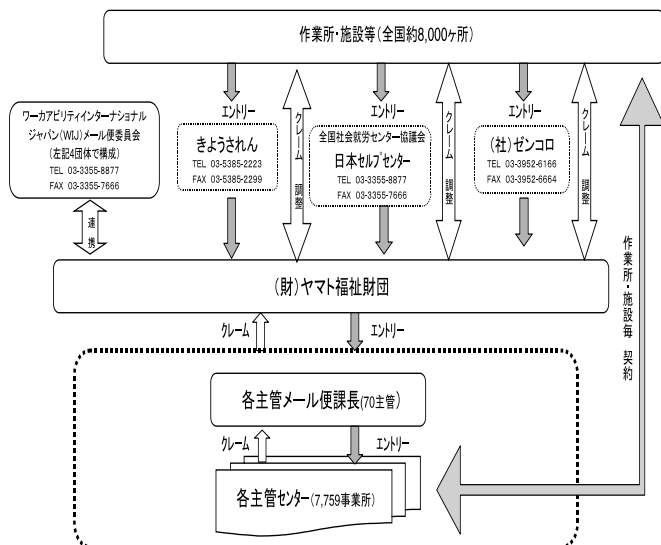
クロネコメール便配達事業、ゼンコロも参加

ゼンコロは、全国社会就労センター協議会（セルフ協）、日本セルフセンター、きょうされんと共にこの事業を全面的に支援することを決定し、WIJ（ワークアビリティ・インターナショナル／ジャパン*）のメール委員会の立ち上げ、作業部会（部会長・ゼンコロ）による事業の具体化に向け取り組んでいます。4団体毎に時期は若干異なりますが、各団体を窓口として全国の作業施設に業務参入を呼びかけていくことになっており、ゼンコロとしてはゼンコロ会員を主に、ゼンコロの支援の下に事業開始を願う他3団体に属さない施設・作業所の応募も受けたいと考えております。地域を知り、地域に必要とされ、その地域に支えられるような施設・作業所がどんどん増えることを願っております。その作業フローは次のとおりです。

「Q&A」を含め、共通して使用できる広告媒体の資料を別紙のとおり整備しましたので、積極的にエントリーをしていただければ願ってます。



参入及び調査作業フロー



* Workability International Japan (WIJ)

障害やその他の理由で働けない人々の権利を擁護し、雇用・就労の機会を提供している雇用者の国際組織Workability International (WI 28カ国加盟) は、同じ労働に対する同じ賃金、機会均等、自己決定、進歩の可能性、障害者の肯定的イメージの促進、文化の相違への敬意、最良の実践と質についての責任、の7点を重要な価値基準として雇用を目指す活動を展開しています。日本では全国社会就労センター協議会、日本セルフセンターに引き続き、きょうされんとともにゼンコロが昨年2003年に団体会員として正式に加入いたしました。この4団体で構成しているのがWIJです。

今年10月にWIの総会がニュージーランドで開催され、ゼンコロも2名の代表を派遣して参加しました。総会では30分の時間がゼンコロに与えられ、きょうされん、ゼンコロの団体紹介とともに、沖縄コロニーが1997年から立ち上げた「途上国障害者の自立を目指して」をテーマとしたアジア諸国からの研修受け入れ事業を、英語で紹介しました。それらを含めた詳しい情報は、次号に掲載いたします。

支援費制度における記録のとり方と「サポート2」研修会を実施して

8月26日の午後から27日の正午まで、標記研修会を開催しました。（東京都中野区のスマイル中野にて。各法人より主に生活支援員の方20名が参加。）

冒頭で、仁科豊弁護士によるご講演があり、記録の意味と目的、そのあり方、支援費制度における記録の機能・目的、IT化と個人情報保護などについてお話しいただきました。

記録は提供したサービス内容の証明手段であると同時に、利用者の問題解決の手段であり、アドボカシー（権利擁護）の手段であることが大切な意味である。そして、利用者本位のあたたかな気持ちをもって記録をとるように、というお話がありました。

初日の後半は、パソコンによる記録ツールである「サポート2」の活用について、このシステムの発案者である東京コロニーの小川弘子ケースワーカーより画面を見ながらの詳しい説明がありました。すでに同じシステムを使っている法人も、新たな使い方の工夫を知る機会となりました。

夜の懇親会、2日目の事例発表と情報交換は、ゼンコロに所属する各法人で生活支援員や看護師として働く者どうし、顔をあわせて話し合う貴重な時となりました。今後も、業務の中で「これはどうしていますか？」と気軽に質問し合える心強い仲間となれたことがこの研修の何よりの成果ではないでしょうか。

（企画・総務委員会副委員長 加藤留美子）



受講風景



グループ討議

□内容

1日目

「支援費制度における記録のあり方」 13:30～15:00
(仁科弁護士)

休憩 15:00～15:15

「記録を活用してサービスの質を高めませんか」

＜ 懇親会 17:30～19:30＞
(小川ケースワーカー)

2日目

「サポート2」の活用事例と情報交換 9:30～11:30

事例発表

- ・ 沖縄コロニー
- ・ あかつきコロニー
- ・ 京都梅花園



事例発表（京都梅花園）



小川ケースワーカー



仁科弁護士

特集

障害者の就労支援を考える

昨年6月、我が国は「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」の閣議決定を受け、三位一体（官から民へ、国から地方へ）改革を強く打ち出し、障害者関連では「障害者の雇用・就業を促進するために、トライアル雇用、能力開発、在宅就業の支援を進める」としました。そうした背景を持ちながら、2003年度から始まった支援費制度は、ホームヘルプサービス等の利用が大幅に伸びたことを受け、予算が128億円不足する、という事態を招きました。

2005年の介護保険制度の見直しをにらみながら、支援費制度の財源不足解消や持続可能な制度として、介護保険への統合化の議論がその後急浮上し、その可否について厚生労働省は福祉団体関係者が参加する勉強会等を持ちました。その後統合案の輪郭が全く示されないことを理由に4月1日の9回目の勉強会をもって休止となりました。4月30日には「介護保険と障害者保健福祉施策を考える 4/30 公開対話集会」が関係8団体主催により中野サンプラザで開催され、600人の参加者のもと障害保健福祉部長、関係三課長が出席して統合化に向けた理解を福祉団体に求めました。

そうした動きと平行して厚生労働審議官を責任者とした、障害者の就労に関する省内検討会が発足し、障害者の企業雇用への移行策等を検討する第1回目の会議が2月18日に開催されました。7月9日第3回の省内検討会議で、「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」（中間報告）をとりまとめ、これを公表しました。その1ヶ月前の6月9日、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針（2004 骨太の方針）」が閣議決定し、その中で「障害者の雇用・就業、自立を支援するため、在宅就労や地域における就労の支援、精神障害者の雇用促進、地域生活支援のためのハード・ソフトを含めた基盤整備等の施策について法的整備を含め充実強化を図る」としました。2005年度予算の厚労省・障害者雇用施策関係予算の概算要求では、「雇用と福祉の連携による障害者対策の推進」として、「地域における福祉的就労から一般就労への移行の促進」（新規事業）に336百万円の予算要求をしました。障害者就業・生活支援センター事業についても、現行の80ヶ所から120ヶ所に増やすため1,055百万円の予算要求をしています。

私どもゼンコロは、こうした動きを注視しながら今後の歩むべき障害者就労支援の在り方について、会員法人から障害者就労に関する現状の課題、今後求めていきたい就労施策などについて意見を出してもらい、特集として掲載いたしました。社会福祉法人を運営する立場や、現場の職員の立場からと様々ですが、是非参照していただければ、と願っています。また後段には、一定の方向性を確認しながらできるだけ多くの方々に知っていただくため、「障害者就労支援施策等の、国・マスコミ報道・障害者団体の動き」として、時系列的にこの間の動きを参考資料としてまとめてみました。合わせてご参照いただけますよう、願っています。

山口県コロニー協会

与えられたテーマは、昨今の厚生労働省の動きを全体的に概括しながら、社会福祉法人の立場で国の就労支援施策に望むこと、現状の問題点、その他についてであるが、厚労省内検討会議がまとめた「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」やそれに答える形でのセルフ協の提言は、支援費の介護保険統合化問題に関連させての「障害者の就労支援」であり、更に国の「障害者雇用問題研究会」は国会対策として「精神障害者に対する雇用率適用」「障害者の在宅就業支援」「地域に於ける雇用と福祉の連携による一般雇用への移行促進等」を課題として検討されているものである。しかし、何れにせよそれぞれの立場で財源問題対策であったり、組織・立場の保身的考えからのものと思えず、真に障害者当事者の立場に立ったり、国としての根本的な制度改革からのものとは到底考えられない。

概知の通り、我が国の障害者雇用施策は「障害者の雇用の促進等に関する法律」を基本に、義務雇用制度、雇用納付金制度、企業名の公表制度を中心に進められており、この四半世紀の間に少なからずの成果を上げてきたと言えるが、時代の変遷を経て新たな時代を迎えて課題も少なくなく、この様な義務雇用制度を取る国は減少してきており、スウェーデンやイギリスにおいてはより良い効果をねらって差別禁止法が制定された。又、「障害者の雇用の促進等に関する法律」は我が国で唯一全ての障害者を対象とする法律であるが、障害者種別間に時間差やその施策に整合性がなかったり、重度障害者の雇用促進には効果を発揮していなかったりしており、特に精神障害者については助成金の一部が支給されるだけで、調整金や報奨金の対象とはなっておらず、今回漸く雇用率への対象とされようとしているとか大きな格差が厳然とし

である。

従って、障害者の雇用・就労支援についての根本は、国の責任を明確にした上で法・制度の理念に基づく全ての障害者を包含した雇用施策を推し進めることが基本であり、企業において障害者が安定的・継続的に働けるよう、障害者の個々の特性にあった環境・労働条件等の整備や専門的な支援機関の設置等、質の高い施策の推進が前提でなければならない。さもないと企業は雇用率の達成に目を奪われ、雇用障害者数を如何に確保するかという量のみに主眼が向いて障害者の継続的雇用の伸びは期待できない。

又、このような前提が施策として展開されていない中では、一般雇用と福祉的就労の連続した雇用支援の如何

なる対策も効果は期待できない。

更に、現在の我が国においては一般雇用と福祉的就労は、関連する法律や制度においても政策的にも分離独立しており、このことへの対応は重度・重複障害者の増加という現実においては早急に解決すべき課題である。

つまり上述したような状況の解決なくしては、如何に国・厚労省や関係団体から障害者の就労支援についての具体的課題としての提案がなされても、根本的な対応・解決ではないと思う身にとっては、又、ゼンコロ加盟法人に所属する一人としては何らの行動をこのことに対して行うことははばからずなことといわざるを得なく、根本的事項に関連して運動なり行動を起こすことこそ本筋だと思うが如何であろうか。（常務理事 北乗吉道）

福岡コロニー

わが福岡コロニーは、社会授産施設・身体障害者福祉工場・身体障害者入所授産施設・知的障害者通所授産施設・知的障害者入所更生施設・知的障害者デイサービスセンターの身障・知的分野の六施設を併せ持つ法人である。今日の制度改革は、わが法人のこれからを大きく左右することとして、重大に受け止めている。以下、現状施策の問題点と今後の就労支援施策に望むこととして、若干の意見を述べたいと思う。

社会就労センターは「一般就労が困難な人及び障害者等に、一定の支援のもとに就労の場を提供し、その就労（労働）に対して適正な工賃等の支給をする」ことを基本機能とする。14種類に分かれた種別を整理統合し、障害種別ではなく相互利用として「継続的就労施設」として一本化し、「総合福祉法」の制定を望みたい。

また、継続的な「就労」は「労働」そのものであるが、社会就労センターで働く障害者は「労働者」としてではなく「福祉施設の利用者」として位置づけられたままであり、保護雇用の制度を採用しているヨーロッパの国々の多くが労働法規を適用している事から考えても国際的な基準まで引き上げるべきである。「労働法の適用・一部適用（労働基準法・最低賃金法・労働者災害補償保険法）」には時間的経過が必要だと思われるが、最低賃金の適用除外に関する件についても、「経営的視点・企業的努力」等の観点より一定の歯止

め策が必要なのではないと思う。

「障害者の所得保障」は今だ図られてはいない。「自助努力」にも限界がある。こうした観点からも、社会就労センターに対する「官公需優先発注制度の法制化」を是非に図っていただきたい。

わが国には「福祉」と「雇用」を融合した、「福祉工場」という制度が授産制度のなかにあり、「ゼンコロ」の多くはこの制度を活用して来た。そこでは重度の障害を持たされた人々が、福祉的支援を受けながら、労働三法や最低賃金法の適用も享受し自立生活を営んでいる。ここでは重度を中心に約四千人が雇用されている。しかし、福祉工場は昭和四十七年、第一号が設置されて、いまだ100ヶ所をやや超える数しか設置されていない。この制度が発展しない原因ははっきりしている。少ない補助金（授産の約二分の一程度）で多くの責任（多数の障害のあるひとの雇用）を求めているからである。特に我が福岡コロニーがそうであるように、現下の経済不況の中でその経営基盤が脅かされている施設が少なからず存在している。国が障害者の雇用を真剣に考えるなら福祉工場を飛躍的に増やす方向で考えるべきで、そのためには「官公需優先発注制度の法制化」が特に求められる。「福祉工場」「重度障害者多数雇用事業所」「特例子会社」の区別云々よりも積極的な上記の支援策を望みたい。

社会就労センターについて言えば、一般就労に移行

する人は全体の1%程度とされ、「一般雇用の困難な者を対象として、必要な訓練を行い、かつ職業を与えて自活させるための施設」としての機能を果たしていないとされる。しかし、こうした主張をする者の中に、重い障害を持たされている者の、働く環境に対する「心のあり方」「心の安心感」を理解せずに、当事者の思いを無視した、財政論からだけの主張ではないかと思えるものが少なからずあるような気がする。制度を語る人や雇用者側の、障害者に対する理解が欠如した中で、いくら雇用率を強化し、新しい施策を設けて雇用の場を創設しても、一握りの障害者は厳しい環境を乗り越えても、大方の人々は中途挫折する現実、残念ながら私たちが実際に、障害者の就労支援の中で見てきた実態である。障害者の雇用問題は雇用施策だけではなく障害者問題全体にわたって考えなければならない問題であることを指摘しておきたい。この立場に立って、私は社会就労センターの役割の第一を、利用者のニーズに応じて、「継続的就労の場」として作業環境の改善とその支援を図り、工賃もその利用者の進

歩と共にアップさせていく事と位置づけたいと思う。

今、社会保障全般について構造改革の中、見直しが行われている。市場の原理で効率化をというのが基本的な部分である。障害者の分野も当然この流れの中にある。すべての施策について費用対効果が検討されるのは当然で、障害者の就労施策も例外であってはならない。しかし一方、効率化一辺倒でよいのかとの疑問も湧いてくる。よく障害者を納税者にという言葉がある。大事な視点である。しかし、それが強調されすぎると、納税できない障害者はダメなのか、さらに言えば障害者の存在自体が非効率なもの、邪魔なものとの考えにもつながりかねない。障害があろうがなかろうがすべての人が労働を通じて発達していく、社会の中、人の間で発達していく。社会は可能な限りそうした場を保障していくという視点が大事であると思う。糸賀一雄は「この子らを世の光に」と言った。ハンディがあるものが自ら光り輝き、存在そのものが社会的統合の推進力となる、障害者施策がそうした視点で展開されることを願うものである。(常務理事 小峠 繁)

沖縄コロニー

2003年度から導入された障害者の支援費制度は財源問題に端を発し、1年足らずで介護保険との統合が検討されています。さらに今年7月には「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」が厚生労働省から発表され、授産施設の体系の見直しはそれぞれのニーズに即した3つの機能

- 1 一般就労に向けた訓練の場
 - 2 継続的な就労の場
 - 3 重度障害者を中心とした日中活動の場
- に分類するという方向が示されています。

その背景の一つに施設から一般企業への就労移行率が1.0%という数字があり、利用者の「抱え込み」をしているのではないかという批判があることも事実です。

当法人では、支援費を受けて運営する3施設の他に社会事業授産施設において多くの障害者を雇用してきた実績があり、現在も約40名が在籍していますが、可能な限り、一般就労への支援もしてきました。しかし、何とか就労にこぎつけても助成金がある期間を過ぎると居づらくなったり、体調をくずしたり、あるいは倒産による失

業等で施設に戻ってくるケースも少なくありません。

特に、沖縄は失業率が全国平均の2倍という状況下、2003年6月調査によると、障害者法定雇用率を達成しているのは対象事業所506社のうち44.7%の226社、半数以上が未達成事業所となっています。さらに、求職登録者6,485人の障害者のうち、就労中の者は全体の42.9%にとどまっている状況であり、雇用状況の厳しさは他県の比ではありません。

法定雇用率（一般企業で1.8%）が過去に一度も達成されていない状況では、送り出す施設側の問題だけでなく、受け入れ側の企業の体制を含む雇用環境が整わない限り、障害者の一般就労が進まないのは当然のことです。

障害者への就労支援に対する予算配分が施設より在宅へ移行することで雇用が拡大するならば、受け入れる事はやぶさかではありません。継続的な就労の場としての施設のあり方が課題としては大きいし、経営者としての資質がクローズアップされることになります。

めまぐるしく入ってくる様々な情報にともすれば振り回されそうになりますが、とにかく、障害者が1人の社会

人として自己実現が達成できる施設体系の再編であって欲しいし、私達支援者はどうあるべきか、出来るだけの機会をとらえて議論を深めていく必要があると思います。

青森県コロニー協会

厚生労働省は、7月に「障害者の就労支援に関する省内検討会議」の中間とりまとめを公表しました。自分なりに基本的な考え方を要約すれば、次のような事項であると思います。第一点は、地域生活を支える重要な柱として「就労支援」を位置付け、そしてその基盤整備等の施策に向けて、法的整備も含めて充実強化を図り、福祉施設体系の見直しと、その機能に着目して現在の授産施設を就労移行支援タイプ、日中活動の場（ディアクティビティタイプ）、継続的就労タイプの3類型にするという事だと思います。第二点は、旧厚生省と旧労働省が合併して、現厚生労働省として組織改革したことによって、雇用・労働部門と福祉部門が、連続性を持ち、さらにそれを高め一体化となり改革に向けた厚生労働省の強い意思を感じました。第三点は、障害者自らが職業生活を設計・企画・選択しキャリア形成を図るとあり、以上の事項のように新しい社会福祉機能の方向性を示しました。一方現在の障害者就労・雇用を資料で見ても、福祉施設から一般就労に移行できた人は1%程度、授産施設などの利用者の工賃は、一人当たり月額平均で二万円程度、また障害者雇用率制度でみると法定雇用率1.8%とあるものの実雇用率は、1.48%と慢性的に低迷している現状があり、さらに養護学校卒業生の56%が施設や医療機関を利用し、就職率は20%以下に過ぎない状態です。就労・雇用の確保や安定には、福祉団体と経済団体の連携・協力が必要不可欠です。人間として、誰もが就労する社会を当たりまえとする社会の実現を展望し、「就労を望むすべての人の就業を保障する」社会の実

「改革・チャレンジ」。今こそ、ゼンコロの開拓者精神が問われているのではないのでしょうか。

（コロニーセンター所長 与那城盛次）

現に一步でも前進できることを期待しています。

以上のような基本的な考え方からさらに具体的な事項として、今のところ抽象的な3類型に見直した時の機能や実績に応じた費用体系のあり方や、小規模・多機能化を可能とするシステムの導入や障害種別による施設類型を見直して3障害総合利用の実施方法や、入所施設としての住まいとしての機能や日中訓練を行う場としての機能を分けて評価することとか、施設体系全体の見直しの中で更生施設や療護施設などについても授産施設とどのような連携・機能の役割になるのか見えてきておりません。

また、9月27日付の「福祉新聞」に掲載された坂口力厚生労働大臣のコメントでは、障害者通所施設をNPO法人や医療法人でも運営できるように規制緩和する方針を明らかにしていました。多様な運営主体を受け入れ就労支援強化へと法改正を進めようとしております。指定管理者制度の動きもある中、今までのように社会福祉法人であるかないかという分け方をせず、おなじように支援していくと話しております。このことは、将来的には入所施設にも波及する方向性であると推測できると思います。ドッグイヤーのように社会福祉環境を取り巻く状況は目まぐるしく変化しております。当法人としては、以上のようなことを鑑みいろいろな情報ツールを活用すると共にセルフ協及びゼンコロなどのご指導を受け、当法人が半歩でも前に地域において社会福祉の推進に貢献したいと思っています。

（事務局総務部長 稲葉淳一）

山形県コロニー協会

就労支援というテーマでの原稿ということでありましたが、実際、当施設（身体障害者授産施設山形県コロニーセンター）では、それに関する記述が期待にお

答えできるか疑問の面もありますので残念ながら、敢えて最近の状況を報告させていただき、代わりとさせて頂きたいと思います。

当施設では、最近、漸く同法人運営の山形福祉工場との連携の元で、施設外授産なるもの、実習を立ち上げることに致しました。大変、遅まきながらではありますが、スタートラインに立てることが出来た思いがあります。

当施設が認可されて36年。また、福祉工場が創立され26年がそれぞれ経過しております。当然、多くの皆様におかれましては、十二分に存じ上げられておられることと思いますが。

当施設は建物が年数を経て、老朽化になっておりますが、一時ありました新築移転の話しも残念ながら遅々として進捗状況が芳しくないと言わざるを得ません。職員として、認識不足を反省しつつ、次なる手立てとして対策を講じなければならないと肝に銘じておるところであります。

昨年、永年の懸案でありました法人本部の移転が承認され、福祉工場に移すことが出来、ひとつのステップの機会と考えております。人的異動もあり、また、昨年起ち上げました製パン事業の更なる飛躍をも視野に入れながら、取り組む必要に迫られております。

様々な業務の一元化が図られつつある中で、当施設の中におきましても、授産科目としての永年作業をしてきました印刷一般、また、委託作業としての軽作業、更に製パン事業のそれぞれの部門の再度の検討を図りながら、事業の見直しに取りかかり始めています。特に、印刷部門における印刷事業営業窓口の一本化に始まり、印刷業務の統合に伴う印刷製本の一本化並びに製版部門

の共有化をここ数ヶ月の間に図りつつあります。

同じ山形市内の北と南に位置しておりながら印刷事業に取り組んでいましたが、福祉工場に一本化することにより、より効率化を目指しながら進行している最中であり、印刷営業窓口の一本化は当然のことながら、永年の顧客への説明責任を果たしつつ、スムーズに移行できうべく願いながら事に処しているところであります。

更に、その中で、現在最も重きをおいている事柄に、印刷製本部門の一本化に伴ない、それまで利用者の皆様の作業が、福祉工場へと主なるものが移行したことによりまして、利用者の方々も毎日福祉工場に赴き、施設外授産の一環としての実習を日々行っていただくことになりました。就労支援という概念の元というよりも、現実的な対応の経緯の中で、長期的視野の中で展開されるべきものではありますが、作業の変遷の状況下で、実習の形を取りつつも就労に向けての一步を稚拙ではありますが、踏み出した格好になっております。

また、今後の検討内容としましては、製版部門の共有化に伴う作業の一元化により、基本的な入力作業の技術向上に向けて、クリアすべき事項を徐々に乗り越えていきつつ、福祉工場への実習体験も取り入れていかなければと考えております。

このような状況の変遷も、究極的には利用者の収入増に向けて、更に自立を目指して環境づくりが出来るように努めている次第であります。

(コロニーセンター次長 那須孝輝)

あかつきコロニー

日本の授産施設は旧厚生省が所管で、つまり福祉行政がその運営を行ってきたといえます。厚生労働省となり、一緒にはなったが、支援費制度等基本的には福祉行政の枠の中での大きな変革をしてきていて、はたしてそれらが授産施設にマッチングするものなのか疑問を常に投げかけられていたと思います。介護やケアという視点が中心の福祉行政がはたして働くということの評価できるかということです。

日本における2,900ヶ所の授産施設と6,000ヶ所弱の小規模作業所の存在は、地域的な偏差が激しく全国の市町村の4割は、授産施設や小規模作業所がなく、一方でこれだけ多くの無認可作業所が社会資源としてあ

るの日本独特だそうです。逆に言えば、福祉行政における体制的な問題が招いた結果ともいえるのかもしれませんが、そこでは自立や自己実現のため様々な作業を行い工賃が支給されていますが、当然、最低賃金や所得保障という労働者としての権利は保障されてはいません。

一般就労が無理な重度の方がすべてではありません。本来、障害をもち職業的不利にみまわれ、十分な職業的支援が行われず、選択する機会を十分に渡されていないというのが現実ではないでしょうか。福祉事務所の紹介の入所の希望者＝日中活動対象者ではなく、意欲・能力とも高い方もいるし、65歳前後の方が介護

保険でなく授産の対象として紹介され、70歳過ぎても働いているのが現実です。その部分の行政責任を明確にした上で、基本的に3類型にわけ意欲や能力により選択できる方向は一つの方策ではあると思います。しかも懸案であった就職したはいいが様々な事由で退職を余儀なくされたとき、一旦施設にもどって再挑戦できるという連続性の確保は重要です。

しかし、授産施設より一般就労への移行率が1.1%という数字はそれだけが理由ではありません。授産事業を維持し、利用者の方に対価を支払っていくためには、作業的に優秀な方が相当期間継続的に利用してもらう必要性が高いのです。その方がいるいないで作業量が大きく変わる不安定な状況では、官公庁はじめどの企業が授産施設に仕事を発注するのでしょうか。類型分けにより、優秀な方が継続的就労ではなく移行タイプに流れた場合、継続的就労そのものが成立しなくなる可能性もあります。また、イギリスやオランダ、ドイツ、スウェーデンなどは労働省が所管して、労基法が適用されているようです。ちなみに、アメリカは、主に労働省が所管で、大統領委員会による優先発注制度があるようです。

日本では、公務員の発注担当者が優先発注の通達をみても「強制力はないから」とか、自らの地域の障害者がその施設を利用しているのにかかわらず市外という理由で強硬に指名参加させない市役所もあるぐらいで、しかも地域の公共職業安定所を尋ねてみると、障害者担当窓口はあるが、本人の障害特性等を踏まえた専門性をもってサポートしているとは程遠く、ひどくすると地域の授産施設の存在すら何も知らない状態があるのも事実です。おおもとがその状態ではハードはできてもソフトが

おいつかなくて却って現場が混乱するのは明白です。そういう問題も含め、授産施設の社会コストや費用対効果を考えるとき、現行の福祉工場ではすでにおこなっているであろう、企業と施設のタイアップは不可欠ではないでしょうか。施設は企業が求めている専門性や人材の要望をうけ、その企業の業務内容にあわせた訓練を個別・集団で行い一定レベル以上になったとき企業側で定期的に吸い上げ、雇用率を達成し、企業側は逆に授産施設に一定量の仕事を発注するというようなサイクルは可能なのではないでしょうか。特例子会社のような扱いができればいいのだが、重要に思われるのは、直接企業と施設がやりとりできる環境ではないでしょうか。この部分において中間に現状の職安や支援センターが入ることで却って動きづらい環境が生まれそうです。従って、利用者の窓口としてだけでなく、企業の窓口としても、授産施設の中に地域の生活・就業支援センターを併設することを前提として考えたほうがすっきりしているように思われます。

現状の職員配置では無理なのだが、全国、およそ2,900ある授産施設が、約6,000ある小規模作業所も含めた地域の障害者の就労支援の核となり、また窓口となりその機能を十分に発揮しうる一つの方法であるように思われます。また、障害者の就労支援が働くということに対する支援ということであれば、福祉行政から労働行政が中心への段階的な移行の必要性が高く、併せて障害特性に起因する権利擁護や労使関係など障害者が安定した状態で就労するために、何か特別な労働上の法が必要な部分もあるのではないのでしょうか。

（あかつき作業所所長 永井 眞）

東京コロニー

先日、障害者雇用問題研究会の委員でもある松矢教授（目白大学人間社会学部人間福祉学科）の主催される障害者就業支援研究会に参加しました。そこでは、障害者雇用問題研究会の報告や東京都の養護学校就業促進協議会の活動紹介があり、特例子会社や千葉県の就業支援キャリアセンター等の話題提供がありました。行政や学校、企業とあらゆる立場の人々が、就労支援に前向きに組み始めていることが実感できました。雇用問題研究会では、精神障害者の雇用促進策とITを活用した障害者の

在宅就業に重点をおいて検討が進められ、精神障害者への雇用率制度の適用を求めています。やっと雇用率制度についての話が出てくると自体、精神障害分野の施策の立ち遅れを物語るようにも思えますが、これも社会全体が確実に一般就労への方向付けを認知したことのあらわれのようにも見えます。

私が在籍するトーコロ青葉ワークセンターは、身障、知的、精神の各障害の3つの授産施設をひとつの事業所として運営しています。これまでは授産事業を活発化し

て工賃の向上に努めてきたわけですが、支援費制度への移行やその他の福祉をめぐる変化のなかで、授産施設での支援とはどのようなものであるべきか、自ら問わねばならない状況が続いています。一口に就労支援と言っても3障害ひとつひとつ、また障害の状況によって個々に違うものであるはずで、そのことへの自らの理解をまだまだ深めていかねばならないと感じています。

現在、一般就労についてこれから取組もうとしていることは、具体的に一般就労を希望される利用者個々への就労支援の実践です。先年には数人が自らの努力で一般就労されました。事業所としての支援をちゃんとできたか、と言われるとまだまだ不足していると言わざるを得ない状況であったと思います。もちろん、事業所として

の支援の具体化を準備することも必要ですが、実際にひとりひとりの希望を実現していくための活動の過程で、蓄積していくべきものがたくさんあると思われます。まず取組みを始めることだと考えています。不足している部分については、積極的に関係機関との連携により力を借りることで、今、一般就労を希望される人が必要としていることをサポートしていくことが、我々にも大事なものを与えてくれるように思えるのです。

これまで働く場を提供し、ともに働くことで自立をめざしてきたわけですが、新たな自立の道が開けてきていることにも積極的に立ち向かうべきときが来たように感じている次第です。

(トーコロ青葉ワークセンター所長 今西康二)

京都梅花園

“職業自立”授産施設において支援者として働く私たちにとって、究極の目標ではありますが、実際に利用されている方のニーズとして、(1)就職に向けて技能を身に付けたい (2)作業を通して仲間と一緒に楽しく過ごしたい (3)工賃をたくさん稼ぎたい (4)機能維持のためのリハビリ、など利用目的は様々で、また、若年層から高齢の方、障害の軽度の方から重度の方等、対象の幅も広く、個別支援計画が重要になってくるが、利用目的の違いは就労に対する意識の差に繋がり、支援計画が有効に機能しにくいというのが現状です。また、施設としては必然的に重度の方にサービスの水準を合わせていることから、就労自立を目指している利用者にとって、就職に必要な支援が行き届きにくい環境にあると思われる。そういった意味で、先般、厚生労働省から発表された「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」の中の“授産施設等の体系の見直し”は、それぞれのニーズに即した施設に機能を三つに分類するという一方で、これらの問題点を克服していく上で、一つの方向性は示されたものと思います。

就労支援に関わる者として、職業自立に関する現状を考察し、重点的に取り組んでいくべき課題を三点挙げると、まず第一に環境の変化に弱い知的障害者にとって、まずは就職に対するイメージ作りが必要であると考えます。能力的に就労レベルの利用者であってもイメージが持てないため、就職に対する不安感が先立ち、現状(授

産施設等での生活)に甘んじてしまう傾向があり、新しい環境に自分から飛び出していくという積極的な一歩を踏み出しにくい状況にあります。知的障害の人は、具体的な経験から物事を体得していくのであって、一般企業での就労経験がなければ就職に対する具体的なイメージを持つことは困難です。企業内授産や実習等を実施しやすい制度(受入れ企業に対する助成金・優遇措置等)、環境の整備が必要と考えます。職場という環境に身を置くことによって新たに能力が開発されるケースも実際にあり、また、雇用を前提とする“トライアル雇用”や“職場適応訓練”と違い受け入れやすく、雇用経験のない企業側にとっても障害者理解の促進に繋がると考えられます。

第二に施設における作業指導・就労支援の在り方について、作業技能・能力が高いからといって、一般就労に結び付くというわけではなく、社会的マナーをはじめとするコミュニケーションスキル・対人面における能力、及び環境の変化への適応能力を身に付けるための訓練も必要であると考えられます。特に長期間施設に在籍している利用者は、施設内での保護的な環境下に慣れているため、あらゆる場面において依存的で、また、厳しく注意されることへの抵抗感・違和感が強く、社会とのギャップに戸惑いを感じているのが現実です。企業内授産や実習は施設内ではできない支援・指導が可能となることから、今後、施設内での作業から施設外での授産活動へ

の取り組みが重要になってくると考えます。

そして第三に自立生活を考える時、支援する側、あるいは家族の立場として「失敗してほしくない」、「失敗させたくない」、「今現在、安定している生活をあえて崩したくない」といったマイナスの想いが先立ち、一般就労に挑戦することを躊躇し、リスクのあるものはできるだけ避けるといった傾向が強いのが実情です。リスクのない自立といったものはありえないことであり、障害者であっても人生の中で失敗するチャンスは与えられるべきであると考えます。そのために失敗した際のフォローの体制もきっちりと確立し、失敗を悲観的に捉えず、貴重な経験を得る前向きな失敗として捉えられるよう、安心して一般就労に挑戦できる制度が望まれます。

最後に、2003年9月に東京労働局所管の法定雇用率未達成企業名等の公表がありました。ただ単に雇用率未達成企業名を公表するのではなく、逆に障害者を多数雇

用している企業名を公表し、国からの仕事の優先発注や助成金等を充実させ、また、障害者雇用に対して、今以上に社会的評価及び社会的支援が受けられるような仕組みが必要と思われます。

以上、障害者雇用促進及び就労支援施策の充実を図っていく上で、クリアすべき課題は多岐にわたりますが、授産施設等から一般就労へ移行していくことを効果的に支援していくためには、ハローワークを中心として地域障害者職業センター・福祉事務所・福祉施設・就労支援機関・養護学校・病院等、各地域における雇用と福祉・医療・教育などの分野の関係機関が相互に連携してネットワークを構築し、ケアマネジメント手法を用いた、一人ひとりの長期にわたるきめ細かな支援体制の確立、及び基盤の整備が必要であると考えます。

（厚生課 大槻伸幸）

佐賀春光園

平成バブルがはじめてもうかれこれ10年以上となるが、日本経済は一向に回復の兆しが見られず、深刻な不況が現在も続いている。この不況は障害者雇用を直撃し、企業の障害者解雇が深刻な状況を呈している。

そこで国は、今までの障害者就労の考え方を（ようやく）改める方針を打ち出した。その方針には、今までの複雑怪奇な縦割りの施設体系を改め、大きく3つの体系にすると書いてある。その3つの施設体系とは

①就労移行支援の場

②日中活動の場

③継続的就労の場

だそうである。

春光園は主に①と③の場であると思うが、現状としては③の割合が大きいと考えられる。

この原稿を書いているまさに今、春光園の利用者の方々が「平成16年度 障害者就職相談会」に行っているところである。法人としては、一人でも一般雇用に結びつくことができるならと、面接希望者に行ってもらっているところである。

この厳しい雇用状況の中で、法人としての就労支援のスタンスとしては、

①まず、利用者本人が、「本当に何をしたいのか？」

「どんな仕事をしたいのか？」を十分にわかっていただいた上で、「自分はそのやりたい仕事に対してどんなスキルや、努力・勉強等をやっているのか？」「自分がその仕事について、企業等にアピールできることはどんなことか？」などを本人自ら考えていただいたり、職員との面接などでその意思を共有したりしている。その過程の中で少しずつであるが、「漢字検定」を受ける人が出てきたり、「パソコン検定」を自主的に受ける人が出てきたりしている。

②次のステップとしては、その就職希望者の利用者の方々に、一般雇用に関わりつくチャンス（上記の相談会や、研修など）があれば、積極的に利用していただけるよう支援を行なうことである。つまり、自分の適性を正確に知っていただき、それに応じた積極的な就労支援を行なっていく、とまとめることができる。

ただ、この取り組みもスムーズに行っているわけではなく、試行錯誤の連続である。その中で自分が感じた就労支援についての問題点等を少し述べてみたい。

一つは、養護学校等での、就労前の段階で就労に対してのカリキュラムを国の方針としてもっと積極的にプログラムの中に入れてみてはどうだろうかという点。

障害者の雇用は難しいと最初から施設就労を目指す

のではなく、まず一般雇用を目標に置いたカリキュラムを行ってはいかがでしょうか。確かに生活面での指導で手一杯な部分もあるし、その方の適性もあるだろうが、養護学校の生徒さんは卒業したら、すぐ厳しい社会の現実を突きつけられるのである。その厳しい社会を積極的に生き抜くためのカリキュラムを考えていかねばならないと思う。一般就労ができた先輩を学校の講演等と呼ぶなどの交流や、一般就労につまずいた先輩について、なぜ失敗したのかを一緒に学んだり、一般企業の担当の方の話を聞いたり、とにかく社会で就労するということがこういうことなのだと、経験することは出来なくてもイメージできるような多様なカリキュラムが必要ではないだろうか。

二つ目は、就労するということはただ単に、仕事をするということだけではなく、「生活していく」とい

うことに他ならないということである。つまり、就労についてのみの支援ではなく、その人の生活全般を視野に入れた支援を行っていく必要があるという点。国の支援の方向性の中に、簡単に「住居の場の確保」と書いてある図があるが、車いす利用者を始めとした障害者が、自立するための住居を確保することの難しさを、当事者から聞くたびにこの問題の深刻さを考えてしまう。障害者というだけで、アパートの入居を断られた人がどれだけいるのだろうか。

利用者が仕事の適応力があっても多くの企業側では寮などが完備されていない。利用者がアパートでの生活ができて通勤が可能とならない限り、一般就労は難しいのではないか。障害者が就労できる条件として普通に生活できる環境の整備が、これからの大きな課題だと思う。(指導員 木塚大成)

熊本県コロニー協会

今年7月厚生労働省より「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」が公表されました。この中で「障害者雇用」が大きなテーマになり、最も注目すべき点は、授産施設や小規模作業所、福祉工場といった従来の福祉的就労施設の体系見直しを抜本的に行うということです。就労移行支援タイプの施設とそうでない2タイプの施設の3つの機能分化は、就労支援を重視する視点から生まれたものだと思います。

*就労移行支援タイプの施設

現在の福祉工場や授産施設には、一般就労が十分可能な障害者も多く利用しており、以前は障害者就労のシステムが一般企業や地域で創造されていなかったため、やむなく福祉的就労に携わっている方が多かったのだと思われます。

しかし、現在は障害者職業センターや雇用支援センター等の整備と機能の充実、ジョブコーチ制度の充実等一般企業や地域での支援体制も確立されてきました。このため、施設に在籍している方の中で、一般就労が現在可能な方や支援体制が整えば就労できる方への取り組みを上記の施設で行うものです。そのためには、福祉工場や授産施設にも上記のような機能を担うことが求められます。現在まで当法人では、印刷事業の中で人材育成を行ってきましたが、今後は異業種の就職斡

旋等も重要な役割となってくると考えられます。

*継続的就労タイプの施設

現行の福祉工場等の規制を緩和し、授産施設や小規模作業所等からの移行や継続的就労タイプの施設の増設を促進し、働く場の拡大を図ることが求められてきます。継続的就労タイプを利用する方はハローワークの紹介など、より一般就労に近いものにすることが望まれ、一般就労が最終目標となる取り組みが必要であると考えます。

一般企業での就労が促進していくと、このタイプである福祉工場や授産施設は重度の障害をお持ちの方が利用することが考えられるので、よりいっそう作業の優先的な確保等の施策を考えてもらえるように国へ働きかけていく必要があると思います。

*精神障害者に対する雇用の創出と支援策の拡充

精神障害者に対しても、雇用率制度の適用や職場復帰支援事業の拡充、企業内ジョブコーチ事業の創設、精神障害者にも障害特性に合った就労の仕組みが整備されつつあります。

以上のように、今後の障害者福祉施策は「障害の種類・重さに関係なく、普通の生活の場所で行う」ことが前提に、支援体制が整備されることが重要で、「地域で生活し、地域で働くこと」をキーワードに支援

者・施設・行政が一体となって各市町村での障害者福祉施策の拡充に努めていかななくてはなりません。私は支援する者として、「あたりまえの生活」の実現のた

めに貢献していきたいと思います。

（ケースワーカー 田尻淑子）

東京アフターケア協会

今年度より支援費制度が本格運用され、一年も経たないのに介護保険との統合問題が検討されています。そんななかでの国の施策には、余裕のなさ大きな不安を感じています。基本的な考えですが、一人でも多くの障害者の方を雇用するための施策と受け止めたいですが、公費負担軽減のための目的だけが強く感じられてなりません。確かに現状の施設のあり方について改善すべき点も多いと思いますが、“一般就労”においては社会全体の意識改革や企業の雇用環境が整ってこそ現実化するのではないのでしょうか。景気の状態、雇用環境は依然として厳しい状況にあることから、どのようにして雇用、就業の場を拡大していくのか疑問です。また自らが職業生活を設計・選択したことに対して支援を行なうには関係機関とのネットワークが重要であり、施策の要でもあると思います。

当法人の場合、利用者の利用エリアも広く、現在、約20区市町村からの利用があり、ネットワークを構築させることは、かなりの労力と時間を必要とするでしょう。地域特性や今までの施設が果たしてきた役割などの実態や実績をもっと国には理解して欲しいと思います。制度や施策だけがひとり歩きしないように。決して、制度や施策に対して否定的に見ているわけではありません。重要なことだけに見切り発車して実施して欲しくないと願っている“今日この頃”です

（生活厚生課長 山崎昭浩）

山崎課長ありがとうございました。ではつづいて、「障害者の就労支援施策についての“今日この頃”」を50%程度の雑駁さで述べてみたと思います。

授産施設というのは申し上げるまでもなく、雇用されることが困難な者を入所または通所により必要な訓練を行い、職業を与えて自活させることが目的となっています。現実には、施設特性・地域特性・障害種

別・障害特性・施設で可能な作業課目（授産科目）などベースとして利用者の希望を勘案しながら一日の作業時間、一月の作業日数を個別支援計画のなかで決定し、出来高払い・時間給・日給・月給など支払方法はまちまちですが工賃を支給している訳です。そして、訓練通過施設としての機能と継続的就労の機能を併せ持つとなっております。が更に日中活動の場としての機能が増えるということになるのでしょうか。今般、国から示された授産施設体系のこの3類型についてあれこれと思い巡らしてみるのが、読み解くだけの力なく残念ではありますが、直感的、短絡的、且つ梗概的にいいますと、いいのかなという感じがしておりまして、一般就労支援タイプだけをみても雇用率の数値目標をどこかの資料で見た気がするのですが、大丈夫かしらや、希望的観測なのか、期待を込めた数値なのか、努力目標なのか、実現を真剣に考えているのなら、それだけの仕事量が国内に全国的に平均的に存在するのだろうかとか…。

授産は時代の市場経済の動向に大きく影響を受けます。いつ好くなるとも知れぬ不況のなかで障害者に限らず就職戦線はなかなか厳しい状況にあり、ここ数年当法人では、利用者の一般企業への就職率はゼロというのが実情でもあります。

国の「地域における協働による障害者雇用の支援」でハローワークを中心として福祉施設等を含めた関係機関の連携によるチームを設置し、福祉施設等からの一般雇用のネットワークを作ることだと思えますが、個人的にはハローワークがその専門性とこれまでの体系的に蓄積されたものを活かし、本腰を入れて、単に雇用率を上げるだけでなく、障害者の就労支援に取り組んでくれるなら、できるだけ協力をしたいし、ご指導も頂きたいと思っております。

（所長 登山彩文）

障害者の就労支援施策等の、国・マスコミ報道・障害者団体の動き

2004.10.29

年月日		国・厚生労働省・地方		マスコミ発表	セルブ協・ＪＤ・他団体	ゼンコロ
		障害者の就労支援施策関係	その他			
平成 15年	6月27日		経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003を閣議決定。「官から民へ」「国から地方へ」の考えのもと、「三位一体の改革」を打ち出す。また、障害者の雇用・就業を促進するため、トライアル雇用、能力開発、在宅就業の支援等を進める、とした。			
平成 16年	1月20日			厚労省、7団体に参加要請。障害者支援と介護保険の統合協議。(読売)		
	1月29日				関係 8 団体、厚労省と介護保険に関する定期的な勉強会を開催。(全家連、脊損連、育成会、ろうあ連盟、ＤＰＩ、ＪＤ、日身連、盲人連)	
	2月5日				第 2 回定期勉強会 (関係 8 団体)	
	2月12日				第 3 回定期勉強会 (関係 8 団体)	
	2月18日	第1回障害者の就労支援に関する省内検討会議開催 障害者の企業雇用への移行を省内横断的に検討自立促進の方向性を探る			セルブ協が調査発表。企業雇用を障害者の約半数が望むが、一般雇用への移行は困難。	
	2月19日				第 4 回定期勉強会 (関係 8 団体)	
	2月27日				第 5 回定期勉強会 (関係 8 団体)	
	3月				生保・社会事業就労センターのあり方に関する調査結果をまとめる。(セルブ協・ゼンコロ共同調査)	
	3月3日		厚労省、2004年度施設整備方針を示す。障害者入所、原則認めず。			
	3月4日				第 6 回定期勉強会 (関係 8 団体)	
	3月11日				第 7 回定期勉強会 (関係 8 団体) 厚労省へ、JD等 8 福祉団体による、介護保険と障害者施策の統合に関する質問書提出	
	3月15日		厚労省、障害者の在宅就労に関する研究会が中間報告書案取りまとめ、公表 障害者雇用率で「在宅就業」参入へ	支援費ホームヘルプ、まだ30億円足りない (福祉新聞)		
	3月17日		第6回社会保障審議会障害者部会開催 介護保険制度の実施状況検討			
	3月18日				第8回定期勉強会 (関係 8 団体)	
	3月22日					拡大理事会開催。生保・社会事業授産施設調査、福祉工場のあり方、障害者就労施策の動きに対するゼンコロの方向性について審議。
	3月27日	厚労省、身体及び知的障害者就業実態調査の発表 未就業者は身障で71万人 (56.7%)、知的障害で13万人 (50%)				
	3月29日			補助金削減が追い討ち、障害者作業所が存続危機に。「切捨て」と親ら反発 (毎日)		
	4月1日				第 9 回定期勉強会 (関係 8 団体) これを持って休止。団体側から、「統合案の輪郭が全く示されない中で、これ以上続けていくことの意味が見出しにくい。」	
	4月6日			月10万円払える職場作り、障害者の雇用拡大に尽力。小倉昌男さん (読売)		
	4月12日			「公益法人制度改革に関する有識者会議」中間とりまとめ発表。社団・財団やめ、新制度へ。福祉法人は触れず (福祉新聞)		
	4月22日				小規模作業所への支援を求める六千人規模の集会。きょうされん	
	4月26日			障害者の就労支援、企業内に施設の作業場 (読売)		
	4月27日			障害者就業、支援施設1.7倍に増設。80ヶ所に (日経)		
	4月30日				「介護保険」と障害保健福祉施策の関係を考える 4/30 公開対話集会」(中野サンプラザ) 開催 障害保健福祉部の 3 課長、シンポジストとして出席。600名参加	
	5月11日				ＪＤ、介護保険制度と障害者施策に関するの基本方針を発表。社会福祉をめぐる状況がとて厳しいものであることを率直に認識し、現実的なそして柔軟な対応が今求められている、とした。	企画総務委員会開催。4/30公開対話集会の報告、支援費制度の介護保険統合化の動き等議論。支援費の必要性をどう伝えていくかが課題、とした。
	5月14日	障害者就労支援に関する省内検討会議、「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」を、自民党・障害者福祉施策勉強会 (座長：八代英太衆議院議員) へ提示			セルブ協、協議員総会	
	5月21日				セルブ協、障害者就労施策 (現行授産施設部分) に関する提案を行う。日本知的障害者福祉協会、支援費制度と介護保険制度の統合に関する見解発表。知的障害者福祉の推進にあたって財源が大きな問題であり、その解消について積極的に検討する必要がある。その現実的な対応として介護保険との統合があり、現段階でその方向を否定するものではないが、実施にあたって前提条件がある、とした。	
	5月25日				セルブ協、「障害者の就労施策に関する今後の施策の方向性」に対する見解発表。	
	5月26日				日本身体障害者団体連合会 (日身連) 福祉大会で、現状の介護保険制度に支援費制度を統合することで生じる恐れのある生活基盤と福祉の後退は認めない、とした。	

年月日		国・厚生労働省・地方		マスコミ発表	セルブ協・J D・他団体	ゼンコロ
		障害者の就労支援施策関係	その他			
平成 16年	5月30日				日本てんかん協会、総会で障害者福祉のあり方について、十分な議論を求める、とした。	
	6月3日				セルブ協、社会就労センターと介護保険制度の関係に関する提案	
	6月4日	第11回社会保障審議会障害者部会開催 介護のサービスを介護保険に組み入れる方向が有力な選択肢	経済財政運営と構造改革に関する基本方針（『2004骨太の方針』）を閣議決定。障害者の雇用・就業、自立を支援するため、在宅就労や地域における就労の支援、精神障害者の雇用促進、地域生活支援のためのハード・ソフトを含めた基盤整備等の施策について法的整備を含め充実強化を図る、とした。			
	6月5日			介護保険、障害者も給付対象に。保険料徴収、20歳に下げ検討（日経）		
	6月7日				障害者の生活と権利を守る全国連絡協議会（障全協）、障害者施策の今後のあり方に関する緊急提言発表。「社会的支援」の枠組みの見直しでサービスの拡充を図ること、適正な負担のあり方を確立すること、の二点。全日本手をつなぐ育成会、知的障害者福祉制度の安定と発展のために、介護保険制度との統合は必然、とする意見書案をまとめる。	
	6月9日				DPI日本会議、障害者の地域生活確立の実現を求める全国大行動、実施。	
	6月10日					理事会・第44回総会開催。支援費関連、障害者就労支援、法人経営をめぐる動きについて審議。ワーカビリティ・インターナショナル（WI）総会（ニュージーランド）へ代表派遣決定。
	6月11日				セルブ協、自民党障害者福祉施策勉強会へ、意見提出	
	6月25日		社会保障審議会障害者部会で、今後の障害保健福祉施策について「介護保険との統合は選択肢の一つ」とした部会長案、提示される。			
	7月2日			東京都、指定管理者制度導入（都政新報）		
	7月8日			公益法人改革に懸念（朝日）		
	7月9日	第3回障害者の就労支援に関する省内検討会議開催「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」についてをとりまとめ				
	7月13日		今後の障害保健福祉施策について中間とりまとめ案 社会保障審議会障害者部会			
	8月6日	障害者雇用問題研究会の報告書を公表 在宅障害者の就業促進、発注企業に優遇策			セルブ協、「障害者雇用問題研究会」報告書の制度化に関する要望書を厚労省へ提出。在宅就業支援策、授産施設へも。地域障害者就労支援チームの制度設計で、授産施設関係者の意見反映を。	
	8月6日	障害者の就労支援に関する有識者懇話会発足				
	8月17日			障害者雇用に積極姿勢。特例子会社、今年最高に迫る。社会的責任を重視（日経）		
	9月3日			随意契約拡大、ベンチャー企業や福祉団体などに（朝日・日経、産経、毎日、読売）		
	9月5日			自閉症など発達障害。議員連、支援法提出へ（発達障害の支援を考える議員連盟 毎日）		
	9月16日		社会保障審議会障害者部会、支援費制度の介護保険への統合、止むなし。	障害者支援費財源不足、昨年度の2倍（日経） 障害者「脱施設」促す厚労相方針。就労や生活を支援（朝日）		
	9月21日		社会保障審議会介護保険部会、平成16年度支援費制度で250億円のマイナス見込みを発表。			
	9月28日					企画総務委員会開催。理事会での審議事項を整理。
	9月29日	障害のある人の「働きたい」を応援する共働宣言（障害者の就労支援に関する有識者懇話会まとめ発表）				
	10月1日					臨時理事会開催。国の動きを含めた、直近状況の把握と、障害者就労施策の動向を含めた、7つの事項について審議。
	10月6日	厚労省試案に関する、障害者団体との話し合い		障害者施策の一元化目指す、尾辻厚労相（日経）		
	10月7日			障害者の施策一本化へ新法 市町村の権限強化（日経）		
	10月9日			身体・知的・精神の障害者支援を一本化、施設・サービス相互利用。介護保険と統合視野（朝日）		
	10月12日	厚労省、「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）発表				
	10月13日			障害者福祉サービス新制度、2006年以降移行。厚労省試案（日経）		
	10月15日			メール便配達作業を発注、障害者に就労機会。支援団体とヤマト福祉財団（日経）		



名刺ハガキプリンタの高品位版
印刷会社様も太鼓版の一台!
MP-2000ProV

名刺ハガキプリンタのスタンダード
MP-1200R



新発売 マルチカードプリンタ
MP-5000

- ・多様な用紙に対応
 > 名刺ハガキ/往復ハガキ/三つ折/封筒など
- ・バリアブル印刷に対応
 > 宛名印字/席札/入場券/チケットなど
- ・印圧/濃度/速度の調整による最適な印字
- ・名刺100枚2分40秒、ハガキ100枚4分
- ・安定した給紙と高い印字位置精度



株式会社 ムサシ (発売元)

本社: 〒104-0061 東京都中央区銀座8-20-36 第二営業本部 03-3546-7717
http://www.musashinet.co.jp



ダイニッポン (製造元)

東京支店 03-3546-7716	東関東支店 043-202-7561	大阪支店 066-745-1634	福岡支店 092-282-6301
神静支店 045-461-3400	札幌支店 011-551-6911	名古屋支店 052-581-7307	中四国支店 082-232-9261
北関東支店 048-640-5795	仙台支店 022-227-9185		



I&I-Imaging & Information

新世代CTP湿し水
ECOLITY-1

- CTP版上のシャープな網点を、印刷物上でも高品質に再現
- 抜群の安定性で「印刷標準化のための基準づくり」に貢献
- PS版にも効果を発揮し、オフ輪にも枚葉にも使える万能タイプ

富士フイルム グラフィックシステムズ株式会社 本社 〒101-8452 東京都神田錦町3-13竹橋安田ビル2F TEL 03 (5259) 2314
ホームページ http://www.ffgs.co.jp



i-Communication

美しさをまもりぬく、
CTP思いの湿し水。

福祉施設の企画・総合計画・改造計画・設計監理



一 確かな経験と豊富な実績 一

昭和44年の創業以来、北海道から沖縄まで全国各地に600件の公立・民間の福祉・医療施設建設を手がけた、数多くの経験と実績があります。施設の移転計画、増改築計画等、どんなことでもお気軽にご相談ください。計画・申請から設計/監理にいたるまで一貫したお手伝いをさせていただきます。

株式会社 新環境設計
代表取締役 平松良洋
〒113-0033 東京都文京区本郷4-10-7 本郷MKビル
TEL. 03-5800-0321 FAX. 03-5800-0505
http://www.shinkankyo.co.jp

Let's try! COCO SYSTEM

環境ビジネス

融合

福祉活動

障害者自立支援と環境保護を我々と共に取り組みましょう!

福祉社会への参加を通じ、循環型社会への貢献を
開拓者の心で可能性を追求しよう!

全面的にサポートします!

(株)総合整備 (株)大野商事
(株)ドムス環境総研