

発達障害に関する支援制度の概観（その3）

名島 潤慈

An overview of support systems with regard to developmental disorders (3)

Junji NAJIMA

要約

本稿では発達障害者に対する支援を、①就労支援、②法的支援、③行政的支援、④社会復帰支援という4つのカテゴリーに分けて現在の状況を概観した。

キー・ワード：発達障害、支援、支援制度

I はじめに

筆者は先に発達障害（知的障害を含む）に関する現在の支援制度について、①医療・療育支援、②教育支援、③就労支援、④法的支援、⑤行政的支援、⑥家族支援、⑦その他という合計7つのカテゴリーに分けて概観した（名島, 2013）。しかし、十分に論じ切れなかったところが多々あったし、法律の改正もあつたりしたので、本稿では、発達障害に関する支援制度のうち、就労支援、法的支援、行政的支援について再度展望する。なお、新しいカテゴリーとして社会復帰支援を付け加えた。

II 就労支援

1 発達障害者支援法における就労支援について

表1 発達障害者支援法のなかの就労支援に関する条文

（就労の支援）

第十条 都道府県は、発達障害者の就労を支援するため必要な体制の整備に努めるとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）第十九条第一項第三号の地域障害者職業センターをいう。）、障害者就業・生活支援センター（同法第二十七条第一項の規定による指定を受けた者をいう。）、社会福祉協議会、教育委員会その他の関係機関および民間団体相互の連携を確保しつつ、発達障害者の特性に応じた適切な就労の機会の確保に努めなければならない。

2 都道府県及び市町村は、必要に応じ、発達障害者が就労のための準備を適切に行えるようにするための支援が学校において行われるよう必要な措置を講じるものとする。

2004年12月10日に制定され、2005年4月1日に施行された「発達障害者支援法」(法律167号)は、発達障害者にとってきわめて重要な法律となった。この法律においては、発達障害の定義の他、発達障害者の教育面・生活面・就労面に関する支援の必要性が明確にうたわれている。表1

は、発達障害者支援法のなかの就労支援に関する条文である。地域社会ならびに学校における就労支援・就労準備支援の必要性が条文化されている。

2 教育機関における就労準備支援

(1) 特別支援学校

特別支援学校の高等部では各学校が工夫しながら生徒に対する就労準備の支援を行っているが、はたしてどのような支援が有効なのか。例えば樋口・納富（2010）は就労に成功した自閉症の生徒3名（卒後4年以上の就労継続）の事例分析を行い、次の3つの成功要因を見出している。①生徒の出身中学校や保護者からの情報、生徒の行動観察、いろいろな検査（田中ビネー知能検査、WISC-Ⅲ、S-M 社会生活能力検査）、樋口が所属するY校独自の自立活動評価表（年度初めに実施）などによるアセスメントを通して各生徒の特性、強みと弱みなどを把握し、課題への対応と強みを生かした指導・支援を行ったこと。②個別の教育支援計画を作成し、学期末・年度末・実習後の懇談を通して、生徒本人・保護者・学校間でニーズや支援目標の共有化（共通理解）をはかり、それによって本人・保護者の就労への意欲や安心感が得られたこと。③自閉症特性に応じた支援として、「進路学習」（進路に関する学習）、「自立活動」、「研修実習」（近隣の企業での数日間・数時間程度の、教員同行による実習）が有効であったこと。最後の③を詳しく言えば、進路学習を教育課程に位置づけ、就労に必要なスキルや態度を実習などの現実的な場面で指導したり、就労に必要なコミュニケーション等を抽出して自立活動で個別に指導したり、職場で生じる課題を教員が観察・評価して生徒に必要な指導・支援を考えるための研修実習を行ったりした（Y校にはそれまで生徒全員が前・後期の各2週間、1年生は校内、2・3年生は校外で行う「産業現場等における実習」や、就労を前提に雇用の可能性があるか否かを最終的にみてもらうための「特別実習」があったが、研修実習はそれらとは別に新設したもの）。

近年、特別支援学校の高等部に職業面での専門技能を指導する職業学科や職業コースを設ける学校が増えてきている。このような学校では、卒業生の就職率は高くなろう。松矢（2013）によれば、例えば知的障害対象の愛知県立半田養護学校桃花校舎は普通科の教育課程による高等部のみの分校であるが、生徒の適性に応じて、第2学年から「ものづくり」コースと「流通・サービス」コースという、コース制選択授業を設定している。前者の「ものづくり」コースでは「木工」（週に8時間）、「商品管理」（2時間）、「窯業」（8時間）など、後者の「流通・サービス」コースでは「商品管理」（6時間）、「清掃」（6時間）、「紙工」（4時間）などが設定されている。また、半田養護学校桃花校舎は実習を重視し、第1学年では「基礎実習」、第2学年では「産業現場での実習」、第3学年では卒業後に就業を目指す企業における「実践実習」を系統的に行っている。そのさい、自己評価チェック表による生徒の自己評価と担当教師による評価が定期的レーダーチャートで示されることで、生徒が主体的に自己点検と評価を行えるようにしている。このような支援の結果、2012年度の半田養護学校桃花校舎の卒業生24人のうち21人が就職したという。

同じく松矢（2013）によれば、知的障害対象の愛知県立豊田高等養護学校は産業科の高等部単独校であるが、第2学年から「工芸」（木工・金工）、「産業」（紙工・縫工）、「窯業」（窯業・セメント加工）という3つのコース（班）に分かれる。そして、作業学習における安全教育の徹底な

ど、基本を大切にした取り組みによって、2012年度の卒業生 51 人の進路は 100%企業就職となったという（仕事の内容は、特例子会社での清掃作業や、大手企業での自動車のドアハンドル製品の解体と分別などである）。

ところで、特別支援学校高等部の卒業生の進路は一般にどのようなものなのか。例を東京都にとると、2013年春の東京都の知的障害特別支援学校高等部の卒業生 1,402 人の進路状況は、企業就労が 42.9%、福祉的就労が 52.8%、職業訓練機関などへの進学が 1.6%、在宅などが 2.6%という結果であった（原，2013）。就職した卒業生の仕事の内容は、「事務」（データ入力、封入・封かん、印刷など）が最も多く、次いで「飲食厨房、調理・食品」「清掃」「小売販売」「物流」となっている。

企業就労が 42.9%と予想以上に多かった理由としては、2013年4月から民間企業の法定雇用率が 2.0%に上昇したことや、ハローワークとの強い連携が挙げられる（ハローワークは、就職希望生徒との面談、現場実習先の紹介、就職面接会や事業所の見学会の実施、進路指導部の教員を対象とした研修会の実施、保護者たちへの情報提供としての講演会など、特別支援学校に対していろいろな支援を行っている）。その他、東京都教育委員会が 2010年度から「就労支援アドバイザー」を企業に委嘱しているため、特別支援学校としては就労支援アドバイザーを、職業教育を中心とした授業改善や進路指導への助言者として活用したり、職業学科における専門教科としてのコースの授業に市民講師として授業を担当してもらったりしている。また、学校側としても、普通科の作業学習において「清掃技能検定」「喫茶接客サービス技能検定」「パソコン入力技能検定」などを開発し、進路先での新たな職域への対応を図っているという（原，2013）。

「ふれジョブ」は就労促進事業ではなく、地域住民主体の課外活動である。毎週 1 回、放課後の 1 時間、障害のある子どもがジョブサポーター（ボランティアの地域住民）と一緒に地域内にあるスーパーやコンビニ、ベーカリー、老人施設などで就労体験をする（月に 1 回は定例会で報告する）。同じ職場で 6 か月間就労体験し、その後は別の職場でまた 6 か月間就労体験をするというのを小学校 5 年生から高校 3 年生まで繰り返す。労災保険は適用されないため、本人が損害賠償責任保険に入っておく必要がある。

ふれジョブはもともと 2003 年に岡山県倉敷市の西幸代（当時は中学校の特別支援学級の担任）が始めた市民活動である。ジョブサポーター付きでかつ雇用なし条件なので、それまで障害児に関わったことのない企業も参加しやすい（西，2009）。ふれジョブは現在 20 県を越えており、「全国ふれジョブ連絡協議会」が開催されている。対象は知的障害・発達障害だけでなく、精神障害や身体障害にまで広がっている。ちなみに、山口県では現在、山口・防府、宇部、周南の 3 つの地域でふれジョブが活動している。

徳島県は 2012 年 4 月、発達障害を有する生徒を受け入れる「徳島県立みなと高等学園」を小松島市に開校した。「商業ビジネス科」「情報デザイン科」「生産サービス科」「流通システム科」の 4 つ（定員は各 8 名）がある。発達障害を有する高校生の自立支援と就労支援を専門的に行う高等部だけの特別支援学校で、四国では初めて。実務・実習教育に力が入れている。ホームページを見ると、①生徒の教育的ニーズを踏まえた個別の指導計画と個別の教育支援計画②発達障害者支援センター・総合療育センター・障害者職業センターなどと連携した総合的支援③校内就業

体験・事業所の見学・事業所での現場実習（工場やスーパー、徳島県庁など）④全生徒を対象とした、自立活動の授業のなかでのカウンセリング（毎週金曜日の6校時）⑤農園の開墾作業や野菜作りなどがなされている。

このような高等部のみの特別支援学校、それも職業訓練と教育とを合わせたような学校は、日本の各地で少しずつ増加している。ちなみに、高等部のみの、かつ職業科のみの特別支援学校の最初は、1965年に開校した北海道白樺高等養護学校（北海道北広島市）である。もっとも、当初は職業科のみであったが、現在は「産業科」「木工科」「工業科」「家庭科」「クリーニング科」「生活園芸科」「生活窯業科」の7学科がある。平成26年度の生徒数は164人で、内訳は、寄宿舎通学生115人、自宅通学生40人、施設通学生9人。生徒が卒業した後も3年間は1人当たり2～3回の定期巡回（教員が生徒の職場や福祉サービス作業場を訪問して支援する）がある。

最後に、特別支援学校における専攻科についてふれておきたい。生徒たちは高等部の3年間を終えたら一般就労にしろ福祉的就労にしろ社会に出ていくことになるが、障害があるがゆえに生徒たちの内省力や決断力、対人技能はゆっくりと発達する。この点からすれば、社会で働くには高等部の3年間のみでは不十分と言えよう。そこで、2000年代に入ってから、高等部に本科と専攻科を、あるいは高等部の上に高等部とは別の専攻科を設置しようという運動がなされてきている。例えば、「全国専攻科（特別ニーズ教育）研究会」（田中良三会長）は2004年からその活動を行っている。

視覚・聴覚障害に比べて知的障害の場合、全国で8校（平成24年度）とごく少ないものの（文部科学省，2014）、専攻科が設置されている特別支援学校は存在する。例えば、①女子のみの私立の「いずみ高等支援学校」（高等部の本科3年と専攻科2年）、②私立の「旭出学園（特別支援学校）」（高等部3年、専攻科3年）、③「国立大学法人鳥取大学附属特別支援学校」（高等部の本科3年と専攻科2年）などである。①は田山彦六・仁子夫妻によって1962年4月にいずみ養護学校として開校。専攻科は1969年4月に設置。②は教育心理学者の三木安正（1911-1984）によって、1950年4月に私塾的な学園として設立。1960年5月に養護学校の認可を得て「学校法人旭出学園 旭出養護学校」となり、専攻科は（幼稚部と一緒に）1979年10月に認可。③の専攻科は国公立の養護学校（当時の呼称）としては全国初で、2006年4月に設置。鳥取大学附属特別支援学校の山本ら（2008）は専攻科の保護者たちに子どもに関するアンケート調査を行っているが、それによると、専攻科教育の効果として「自分で考えて行動する場面が増え、積極的に外へ出かけるようになった」「自分のことしか考えられなかったが、友だちや仲間との関わり方が分かってきたように思う」、専攻科教育の良さとして「自分たちで計画→準備→実行という経験が多く、充実感や達成感を味わう機会が多い」「毎日の学習が実生活や社会生活に基づいている」などの感想が見られる。

（2）大学

大学も種々の就労準備支援を行っている。例えば、京都の立命館大学では2004年度から「学生ジョブコーチ」という試みを行っている。これは、総合支援学校（特別支援学校）の高等部の生徒が参加する就業体験実習において、立命館大学の学生や院生がジョブコーチとして、生徒の就業行動の確立へ向けた支援を行うものである。当初は実習場面のみでの取り組みであったが、

表2 新しい法定雇用率（2013年4月1日から）

区 分	法定雇用率	対象となる規模
民間企業	2.0%	労働者数50人以上規模の企業
特殊法人など	2.3%	労働者数43.5人以上規模の特殊法人、独立行政法人、国立大学法人など
国・地方公共団体	2.3%	職員数43.5人以上規模の機関
都道府県などの教育委員会	2.2%	職員数45.5人以上規模の機関

表3 今後の法定雇用率

期 間	雇 用 率
2013年4月1日～2018年3月31日	身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率（2.0%）
2018年4月1日～2023年3月31日	身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で、政令で定める率
2023年4月1日以降	身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

2007年度からは、総合支援学校を卒業して実際に就職した障害者への支援も行っている。また、2009年には、共同作業所（就労継続支援B型）を利用している知的障害者に対して、ネットオークションへの取り組みや清掃活動への支援も行っている（施設外支援）。この立命館大学の学生ジョブコーチは基本的には総合支援学校の1年生から3年生までの職場実習における支援を担うもので、背景には「対人援助学」がある（望月，2007）。これは、対象者の「正の強化で維持される行動の選択肢の拡大」という目標を、援助者が①援助②援護③教授という3つの機能を持つ社会行動の連携によって実現しようとするものである。①の援助とは行動成立のために新しい環境設定を導入する作業、②の援護とはそれを環境のなかに恒久的に設定するための要請作業、③の教授は前二者の作業を前提とした個人の行動変容のための作業である。

近年、就職支援のコーディネーターを養成する大学もある。例えば佐賀大学では、平成22～24年度の予定で「障がい者就職支援コーディネーター養成プログラム」を試行した（福嶋・井出ら，2011）。これは「障がい者就労支援の諸理論」「障がい特性と職業適性」「就労支援実践と社会的諸制度」など合計8科目（16単位）より成り、すべての単位を取得した学生には卒業時に、所属する学部専門の学位（学士）とともに「障がい者就職支援コーディネーター養成プログラム」の修了書（佐賀大学認定）が交付される。障害といっても身体・知的・精神障害という広い分野を対象としているし、また、できるだけ多くの学生が履修しやすい受講環境を作るにはどうするか、実習的側面をいかに取り入れるのかといった課題はあるものの、興味深い試みである。ちなみに、平成25年度からは、この養成プログラムの学習内容は、6科目（12単位）に再構成されている（井手・堀川，2013）。

2 障害者雇用納付金制度

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークが作成したリーフレット（LL240620障01）によれば、2013年（平成25年）4月1日から障害者（身体障害者と知的障害者）の法定雇用率が引

表4 障害種別にみた障害者雇用支援政策の適用範囲

(障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会, 2012)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者		その他		
			(手帳所持)	(3疾患)	(発達)	(難病)	(その他)
公共職業安定所							
職業指導等、就職後の助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
求人の開拓等、求人者の指導等、事業主に対する助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
適応訓練	○	○	○	○	×	×	×
解雇の届け出	○	○	○	×	×	×	×
障害者職業センター							
障害者に対する職業評価、職業準備訓練等及び事業主に対する雇用管理の助言	○	○	○	○	○	○	○
職場適応援助者による援助等	○	○	○	○	○	○	○
総合センターにおける調査研究	○	○	○	○	○	○	○
障害者就業・生活支援センター	○	○	○	○	○	○	○
雇用率制度							
雇用義務	○	○	×	×	×	×	×
実雇用率へのカウント、雇入れ計画	○	○	○	×	×	×	×
障害者雇用納付金制度に基づく措置							
調整金、報奨金、特例調整金、特例報奨金	○	○	○	×	×	×	×
研究・調査・講習、啓発	○	○	○	○	○	○	○
障害者雇用納付金制度に基づく助成金							
障害者作業施設（福祉施設）設置等助成金	○	○	○	○	×	×	×
障害者介助等助成金	各障害特性（例：聴覚、視覚等）に応じて適用範囲を指定				×	×	×
職場適応援助者助成金第1号	○	○	○	○	○	△*	△*
職場適応援助者助成金第2号	○	○	○	○	○	×	×
障害者能力開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
	*その他職場適応援助者による援助が特に必要であると機構が認める者						
主な助成金制度							
トライアル雇用奨励金	○	○	○	○	○	○	○
特定求職者雇用開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
発達障害者雇用開発助成金	×	×	×	×	○	×	×
難治性疾患患者雇用開発助成金	×	×	×	×	×	○	×
障害者職業能力開発校等（公共職業訓練）							
施設内訓練	○	○	○	○	△*	△*	△*
障害者の態様に応じた多様な委託訓練	○	○	○	○	△*	△*	△*
	*受講推薦のみ、訓練手当は支給なし						

き上げられた。具体的には、民間企業は1.8%から2.0%へ、国・地方公共団体等は2.1%から2.3%へ、都道府県等の教育委員会は2.0%から2.2%へと引き上げとなった（表2を参照）。つまり一般の民間企業の場合、障害者雇用納付金は2014年4月1日から5月15日までの間に申告する分（申告対象期間は2013年4月から2014年3月まで）から2.0%という新しい法定雇用率で算定す

表5 民間企業における改正障害者雇用納付金制度の概要*

-
- ①常時雇用する労働者数が100人を超えるすべての事業主は、障害者雇用納付金の申告を行う。「常時雇用している労働者数」は、短時間労働者以外の常時雇用している労働者数（1週間の労働時間が30時間以上の労働者）+短時間労働者数（1週間の労働時間が20時間以上30時間未満の労働者：1人を0.5カウント）である。
 - ②雇用障害者数が法定雇用障害者数を下回っている場合には、申告と同時に納付金（1人当たり月額50,000円）を納付する必要がある。ただし、常時雇用労働者数が100人を超え200人以下の場合には2015年4月1日から2020年3月31日まで減額特例が適用され、納付金は1人当たり月額40,000円であり（200人を超え300人以下の事業主については、2015年6月30日まで減額特例）。
 - ③常時雇用している労働者数が100人を超え、雇用障害者数が法定雇用障害者数を超過している事業主に対しては、障害者雇用調整金（1人当たり月額27,000円）が支給される。
 - ④常時雇用している労働者数が100人以下で、支給要件として定められている数を超えて障害者を雇用している事業主に対しては、報奨金（1人当たり月額21,000円）が支給される。
 - ⑤在宅就業障害者等に仕事を発注した納付金申告事業主に対して、支払った業務の対価に応じた額が支給される（在宅就業障害者特例調整金の支給）。
 - ⑥在宅就業障害者等に仕事を発注した報奨金申請事業主に対して、支払った業務の対価に応じた額が支給される（在宅就業障害者特例報奨金の支給）。
 - ⑦障害者を雇い入れたり、雇用を継続するために職場環境の整備等を行う事業主に対して、費用の一部が助成される（各種助成金の支給）。なお、この障害者雇用納付金制度に基づく助成金としては、障害者作業施設設置等助成金、障害者福祉施設設置等助成金、障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金、重度障害者等通勤対策助成金、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金、障害者能力開発助成金がある。
-

* 2015年（平成27年）4月1日からは、常時雇用する労働者数が100人を超えるすべての事業主が対象となる。

ることとなった。また、今回の法定雇用率の変更に伴って、障害者を雇用すべき事業主の範囲が、それまでの従業員56人以上から50人以上に変わった。

なお、その事業主には、毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークに報告することと、「障害者雇用推進者」を選任するよう努めることが義務づけられた（障害者雇用推進者は、障害者の雇用に必要な施設・設備を整備したり、障害者の雇用状況を報告したり、障害者を解雇した場合のハローワークへの届け出を行ったりする）。今後の法定雇用率については表3に掲げた（厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課，2013を参照）。

表4は、障害種別にみた障害者雇用支援政策の適用範囲である（障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会，2012）。

表5は、民間企業における改正障害者雇用納付金制度の概要である。障害者雇用納付金制度の対象は、2015年4月1日からは、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主にまで拡大されることになる（2015年3月31日までは200人を超える事業主）（https://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/koyounoufu_seido.html）。つまり、法定雇用率（50人ごとに1人）を下回っている事業主のうち、従業員数が100名を超える事業主は不足する人数に応じて納付金を納めなければならないことになる。

ちなみに、2013年6月19日、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が公布された。「官報」の号外128号によれば、この法律では、「対象障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。）」である労働者の総数を算定の基礎とした障害者雇用率を設定し、事業主はその雇用する対象障害者である労働者の数とその雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければ

表6 ジョブコーチ支援事業におけるジョブコーチの種類と内容

種 類	配属場所	備 考
配置型ジョブコーチ	47都道府県の地域障害者職業センター	障害者職業センターの職業カウンセラーが作成した支援計画に基づいて、支援難度の高い精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者などの就労支援を行う。第1号ジョブコーチや第2号ジョブコーチに対する助言も行う。
第1号ジョブコーチ (福祉施設型)	障害者の就労支援を行う社会福祉法人など	福祉施設に雇用されたジョブコーチが障害者の生活面の支援と合わせて就労支援を行う。福祉施設が行うこのようなジョブコーチ支援には障害者雇用納付金制度に基づく助成金が支給される。
第2号ジョブコーチ (事業所型)	障害者を雇用する企業	職場や仕事の内容を熟知し、指導経験が豊かな企業内の人材が支援を行う。事業主が自らジョブコーチを配置する場合には障害者雇用納付金制度に基づく助成金が支給される。

ならない」とある。ただし、この条項は2018年（平成30年）4月1日から施行されることになっている。つまり、現時点では事業主は精神障害者を取って雇用する必要はないが（もしも雇用した場合には障害者雇用率に含めることができるが）、2018年4月1日からは精神障害者（ここでは精神障害者保健福祉手帳を所持している者）を義務として雇用しなければならないことになった。

3 ジョブコーチ支援事業

障害者の雇用支援の形態には、① subsidized employment（助成金付き雇用）、② supported employment（支援付き雇用）、③ sheltered employment（保護雇用）がある（OECD, 2010）。本項で取り上げるジョブコーチ（job coach：職場適応援助者）は、②の支援つき雇用となる。もともとジョブコーチの発想は、Virginia Commonwealth UniversityのPaul Wehman（1981）による（依田, 2008を参照）。

ジョブコーチは広義にはさまざまな企業や施設において障害者の職場適応を援助する人をいうが、狭義には表6に掲げた①配置型ジョブコーチ②第1号ジョブコーチ③第2号ジョブコーチの3つを指す。①は障害者職業センターに配置されているジョブコーチ、②は福祉施設に雇用されているジョブコーチ、③は企業内のジョブコーチである。これらはすべて、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の管轄下にある。

ここで、青森県八戸市の「障害者就業・生活支援センターみなと」（以下、「みなと」と略）の支援活動（工藤, 2013）を通して、ジョブコーチの働き方の実際をみてみたい。

支援対象者のAは30代の知的障害者の男性。Aは中学校の普通学級を卒業後3つの事業所で働いたが、事業所の経営の悪化や機械化によって解雇された。その後、「みなと」の開設に伴って、ハローワークの専門援助部門から「みなと」に対してAへの支援依頼があった。以後、Aに対する支援は表7のような経過となった。

Aの場合、ジョブコーチによる支援はもともと、障害者職業センターがAに対して行った職業評価の結果から出てきたものであった。また、Aの雇用を希望したG社もジョブコーチ支援制度の利用を望んでいた。結果的には表7に見るように、2人の第1号ジョブコーチは「みなと」の就業支援担当者とうまく連携しつつ、2か月間Aの職場適応を支援してその仕事を終えた。そ

表7 30代の知的障害の男性Aに対する支援の経過（工藤，2013より作成）

- (1)「ハローワーク」の専門援助部門の担当者と共に来所したAに対して「みなと」の就業支援担当者は初回面談を実施。その1週間後、Aの母親の同席のもとにAに対して2回目の面談を行った。
- (2) 2回の面談で得られた基礎情報を元に、「みなと」の就業支援担当者と生活支援担当者がケース会議を行い、Aの職業評価や職業準備性のアセスメントが必要であることを確認。ハローワークの担当者とも相談した。
- (3) ハローワークから「障害者職業センター」に対してAの職業評価の実施を依頼。就業支援担当者はAとAの家族と一緒に事前調査票を作成して障害者職業センターに提供した。職業評価は、障害者職業センターの担当者が「みなと」に向かいてきて、「みなと」の相談室で行われた。
- (4) 障害者職業センターによる職業評価と併せて、「みなと」は職場実習によるアセスメントを行うことにした。具体的には、(ハローワークの協力による) G社の段ボール解体作業という3日間の現場実習で、「みなと」の就業支援担当者2名が交代で終日実習に立ち会い、Aの労働習慣・実習態度・作業遂行力・対人態度などを評価した(職場実習評価票を使用)。その後、就業支援担当者と生活支援担当者が家庭訪問し、Aや家族の生活状況のアセスメントを行った。
- (5) 以上のことが終了した頃、A、Aの母親、就業支援担当者、ハローワーク担当者、障害者職業センターの障害者職業カウンセラーの5人でケース会議を行い、Aの支援計画を策定した。
- (6) 職場実習を許可してくれたG社からハローワークに、Aを段ボール解体作業員として雇いたいという連絡が入った。1日4時間、週6日勤務のパート労働者という条件であった。AもAの家族もそれを希望したので、G社から求人票がハローワークに提出された後、G社での面接が行われた(就業支援担当者も同席した)。そして、当日中に、採用するとの返事がきた。
- (7) G社で働き始めたAに対して、「みなと」を運営している医療法人に所属している第1号ジョブコーチ(第1号職場適応援助者)2名が支援に入った。これをより具体的に言えば、採用初日には就業支援担当者がジョブコーチと一緒に支援に入った。2日目以降はジョブコーチを中心とし、集中支援期は週2～3日、移行支援期は週1～2日程度の頻度でAを支援した。一方、就業支援担当者はジョブコーチ支援が終了した後の支援体制と職場の人々との関係性を維持するため、ジョブコーチ支援期間中も初めの1か月は週1日程度職場訪問を行い、2か月目以降は就業状況が安定していれば、2週間～1か月に1日程度の職場訪問を続けた。
- (8) 2か月後、A・家族・ジョブコーチ・就業支援担当者・ハローワーク担当者の5人で、ジョブコーチ支援終了に伴うケース会議を行った(支援経過が順調だったので、障害者職業センターへの参加要請は行わなかった)。そして、Aの今後の課題はモチベーションの維持であることを5人で確認し、家族による送り出し支援や、「みなと」からの在職者交流会への参加案内を行ったり、ジョブコーチが職場内の支援体制の維持を図りつつ、就業支援担当者が職場訪問とAとの面談を継続することにした。
- (9) Aが就職して9か月が経過。就業生活も安定し、家族の経済状態もAの収入によって安定してきたため、A・家族・生活支援担当者の3人で、Aの自立に向けた支援について相談。Aは最初は家族と一緒に暮らすことを希望していたが、最終的には自宅の近くにあるグループホームに入居した。転居後は通勤経路が変わったため、就業支援担当者が3日間の通勤支援を行った。
- (10) その後G社でのAの雇用契約は1年で終了。継続雇用には至らなかったが、ハローワーク担当者や就業支援担当者の尽力によってAは離職後期間を空けることなくH社に再就職し、ハウス栽培の作業補助員として働いている(雇用条件は1日5時間、週5日勤務のパート労働者)。

の後のAは就業生活が安定し、結果的にAの家族の経済状態もAの収入によって安定した。さらにAは家族から離れて、自宅の近くのグループホームでの生活に入った。そして、G社との雇用契約が終了した後は、スムーズにH社に再就職している。総体的に見て、ジョブコーチの支援は適切なものであったと言える。

4 就職支援コーディネーター

厚生労働省は職場実習推進事業として、2013年度から「就職支援コーディネーター」を都道府県の労働局に配置している。障害者の法定雇用率の引き上げが2013年度から開始されており、これまで障害者を雇ったことがないか雇う余裕のなかった中小企業への支援が重要となってい

る。支援対象は、18歳以上65歳未満で在宅生活をしている障害者約330万人のうち就労意欲のある人である。

就職支援コーディネーターは、福祉施設や特別支援学校などと連携して、勤労意欲のある障害者を中小企業の職場実習に参加するようしたり、事業所の見学会を開いたりする。また、希望者には面接の受け方や、ハローワークの利用法も教える（実際の就労段階になればハローワークの職員が障害者を支援することになる）。

特別支援学校に限って言えば、特別支援学校の高等部を卒業して一般企業に就職する生徒数は増加しているものの、高等部の生徒数それ自体が増大しているため、就職率は依然として20%台前半のままである（高等部の生徒数は例えば2007年度が約48,000人であったのに対して、2012年度は約62,000人に増加している）。それだけに、就職支援コーディネーターの役割が重要となる。就職支援コーディネーターは職場実習を希望する生徒と受け入れ企業との合同面接会を開催したり、生徒や保護者向けのセミナーや見学会などを行ったりして、企業で働くということがどういうことなのかについての生徒の理解を深めてもらうようにする。もっとも、労働局の就職支援コーディネーターは2013年度は32か所にしか配置されていないので、配置数を増やすことが今後の課題である。

5 就労に関する支援機関

発達障害者の就労に関する支援機関としては、表8に示したように、①地域障害者職業センター②ハローワーク③障害者就業・生活支援センター④市町村障害者就労支援センター⑤障害者職業能力開発校⑥地域若者サポートセンター⑦ジョブカフェ⑧発達障害者支援センターといったものがある。これらのうち、①③④⑤⑧は機関の呼び名に「障害」という言葉が入っているように発達障害ならびにその他の障害を対象としているが、発達障害者はもちろん、①③④⑤⑧以外の機関にも出入りしている。

若者就労機関と発達障害に関する障害者職業総合センター（2013）の調査によれば、2011年4月から9月の調査期間において、発達障害の診断のある若者の新規利用者の割合は、②のハローワークの「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」では16.4%、⑥の地域若者サポートセンターでは12.9%、②のハローワークの「新卒応援プログラム」では25%、⑦のジョブカフェでは1.3%であった。当然のことながら、発達障害の疑いのある利用者まで含めれば、それぞれの%の値は高くなる。ともあれ、ハローワーク、若者サポートセンター、ジョブカフェなども発達障害者に利用されている。

表8のなかの③障害者就業・生活支援センターと④市町村障害者就労支援センターについて補足しておく、この2つは仕事の内容は似たようなものであるが、③は国や県が社会福祉法人などに運営を委託し、④は市町村が社会福祉法人などに運営を委託しているという違いがある。また、例えばX社会福祉法人がY福祉会館内で運営している「C市障害者就労支援センター」に「障害者就業・生活支援センター〇〇」が併設されていることがある（〇〇には地名が入る）。この場合、C市の住民がY福祉会館にやってきた場合にはC市障害者就労支援センターが相談を受けつけ、C市以外の住民がY福祉会館にやってきた場合には障害者就業・生活支援センター〇〇が

表8 発達障害を含む障害者の就労に関する支援機関

支援機関名	概要
①地域障害者職業センター	すべての種類の障害者を対象。障害者職業カウンセラーは障害者のニーズに応じて職業評価を行ったり職業準備支援を行ったり、事業所にジョブコーチを派遣したり、障害者を雇用している事業主に助言したりする。また、地域における就労支援のネットワークを醸成する。支所も含めると、2014年4月現在全国で52のセンターがある。
②ハローワーク（公共職業安定所）	出張所・分室も含めると全国に544ある（2014年度時点）。障害者に対する職業紹介・職業相談を行う。また、発達障害を対象とする「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を実施—コミュニケーション能力の低い求職者を専門の支援機関（地域障害者職業センターなど）に誘導し、障害者向けの専門支援を希望しない者については就職支援ナビゲーター（以前の就職チューター）が個別相談で支援する。事業主に対して、トライアル雇用や各種助成金（特定求職者雇用開発助成金、障害者雇用ファースト・ステップ奨励金、特例子会社等設立促進助成金など）の相談にのる。
③障害者就業・生活支援センター	身体障害・精神障害・発達障害が対象。全国に323のセンターがある（2014年7月1日現在）。厚生労働省から業務委託された民間施設で、社会福祉法人やNPO法人が運営している。生活相談を行う生活支援担当者もいるが、もっぱら就業支援担当者が就労に向けての基礎訓練や職場実習を行う。就職後のサポート（定着支援）も行う。仕事の斡旋はしない。事業主に対しては雇用管理に関する助言を行う。就業支援担当職員の費用は全額国が負担し、生活支援担当職員の費用は国と県が折半する。
④市町村障害者就労支援センター	身体障害・精神障害・発達障害が対象。全国の市町村に数多くのセンターがある。民間施設で、社会福祉法人やNPO法人が運営している。職業相談・就職準備支援・職場開拓・職場実習支援・職場定着支援などを行っている。
⑤障害者職業能力開発校	身体障害者や知的障害者、精神障害者に職業訓練を行う。運営形態は、国立で独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営するもの、国立で県に運営を委託、県立校などさまざま。全国に現在19校ある。訓練生は、訓練期間中は訓練手当が貰える。
⑥地域若者サポートステーション（サポステ）	精神障害・発達障害・引きこもりなどが対象。働くことに悩みを抱える15～39歳の若者に対して個別支援で対応。スタッフはキャリアカウンセラー、産業カウンセラー、臨床心理士、社会福祉士など。厚生労働省の委託事業。全国160か所に設置（2014年度時点）。
⑦ジョブカフェ（若者就職支援センター）	ジョブカフェの正式名称は「若年者のためのワンストップ・サービスセンター」。ジョブカフェ以外、「キャリアセンター」「若者しごと館」といった名前をつけている所もある。現在、47都道府県が設置。ハローワークを併設している所もある。
⑧発達障害者支援センター	発達障害者支援法に基づいて、発達障害を有する本人や家族、医療や教育関係者に対して、発達支援・相談支援・就労支援・機関連携など総合的な支援を行う。また、発達障害に関する県民への啓発活動も行う。2014年4月現在、全国に88のセンターがある。都道府県や社会福祉法人、NPO法人が運営している。

相談を受けつけるということになる。

6 就労系障害者福祉サービス事業

表8以外では、障害者の就労支援（職業訓練）を行う事業所、いわゆる就労系障害者福祉サービス事業を行う所がある。これらの事業所での就労は福祉的就労と呼ばれている。

表9は就労系の障害者福祉サービス事業で、就労移行支援事業と就労継続支援事業を概説してある。これらの障害者福祉サービス事業の対象者は、精神障害者、知的障害者、発達障害者などである。厚生省の「障害者の就労支援対策の状況」によれば、平成23年度の就労移行支援事業所の数は1,557である。また、平成24年度の就労継続支援A型事業所の数は1,554で平均工賃の月額額は68,691円、就労継続支援B型事業所の数は7,938で平均工賃の月額額は14,190円となって

表9 就労系障害者福祉サービス事業

事業形態	対象者	事業の概要
就労移行支援事業	就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と思われる人。	一般企業などへの就労に向けて、就労に必要な知識ならびに能力の向上のために必要な訓練を行う。利用期間は2年間。
就労継続支援A型事業 (雇用型)	企業などに就職することが困難で、雇用契約に基づいて継続的に就労することが可能な65歳未満(利用開始時)の人。最終的には一般就労をめざす。	従来の福祉工場に相当する。一般企業などへの就労が困難な人に対して、正式の雇用契約に基づく就労の機会を提供し、知識や能力の向上のために必要な訓練を行う。利用期間の制限はない。
就労継続支援B型事業 (非雇用型)	就労移行支援事業を利用したが一般企業などの雇用に結びつかない人や、一定年齢に達している人などで、就労の機会等を通じ、生産活動に関する知識および能力の向上や維持が期待される人。	従来の通所授産施設に相当する。訓練やリハビリが主目的。雇用契約を結ばないで、就労や生産活動の機会を提供する。労働法規に関しては、最低賃金法などの法令の適用外となる。利用期間の制限はない。

いる (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/shurou.html>)。

一つの障害者福祉サービス事業所が就労移行支援事業と就労継続支援B型事業を兼ねているような場合、(対象者によって事情が異なるが)対象者にはまず就労継続支援B型事業の方に通所してもらい、一般就労に必要な知識や能力が高まってくれば、就労移行支援事業として事業所内での作業や企業における実習などを行ってもらうことになる。

ここで、就労移行支援事業の具体例を挙げたい。支援対象をもっぱら発達障害者に特化している「株式会社 Kaien」(2009年9月創業)は、①人材サービス事業②就労支援事業③教育事業などを行っている。①は障害者雇用枠での人材紹介サービス。Kaienが行っている就労移行支援事業を経由する場合には利用料は無料(その他の場合は有料)。②の就労支援事業のなかには受託事業がある。これは、東京都からの障害者のための職業訓練や、横浜市の横浜市発達障害者就労支援事業をKaienが受託しているものである(Kaienは障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業所でもある)。③の教育事業には、「TEENS」(小学校4年生から高校3年生までの発達障害及び発達障害の疑いのある子どもたちのための学習塾と部活動)ならびに「ガクプロ」(対人関係が苦手な大学生や専門学校生が学生社会から職業人社会へと移行するための就活サークル:オンライン店舗の実習あり)がある。

Kaien代表の鈴木慶太によれば、Kaienの就労支援の特徴は以下である(鈴木, 2012; 神谷・鈴木ら, 2012; http://www.kaien-lab.com/clientneeds/faq_clientneeds/; <http://www.kaien-lab.com/newletter/>)。(1)発達障害者は自己客観視が困難なので、本物の職場に近い環境で自らの強みや苦手を把握してもらい、コミュニケーション力をつけるという訓練に力を入れている。一般的に言って彼らの強みは、真面目さ、反復力、異常探知力である。(2)就職先の企業のなかには適切な支援者がいることが非常に大切となるので、就職先にはそれぞれの訓練生に必要な支援をきちんと伝えている。(3)Kaienにおける職業訓練の内容は、①IT系(例えばエクセルのデータを分析してレポートにまとめるという課題を与え、その作業を通してパソコン操作やエクセルの使い方を学ぶ)、②人事系(業務用アプリケーションを使って、人事、経理、事務補助などの作業を行う)、③職場実習、④就職支援(面接の受け方や履歴書の書き方などの指導)など。訓練生は

表 10 障害者総合支援法の概要

(1) 障害者および障害児が基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活または社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付、地域生活支援事業その他の支援を総合的に行う。
(2) 制度の谷間のない支援を提供するという観点から、障害者の定義に新たに難病等を追加し、障害福祉サービスの対象とする(対象となる疾病は国が定める合計 130 の疾病)。対象者は身体障害者手帳の有無にかかわらず、障害程度区分の認定などの手続きを経た上で、市区町村において必要と認められた障害福祉サービス等の受給が可能(障害児・者については障害福祉サービス・相談支援・補装具・地域生活支援事業、障害児については障害児通所・障害児入所支援)。
(3) 市町村が実施する地域生活支援事業に次のような事業を追加する。①障害者に対する理解を深めるための研修・啓発。②障害者やその家族、地域住民などが自発的に行う活動に対する支援。③市民後見人などの人材の育成・活用を図るための研修。④意思疎通支援を行う者の養成。
(4) 障害者自立支援法の「障害程度区分」を「障害支援区分」に改める(2014年4月から)。障害区分の認定が知的障害および精神障害の特性に応じて適切に行われるよう、厚生労働省令で定める区分の制定に当たっての適切な配慮その他の必要な措置を講ずる。
(5) 重度訪問介護の対象を拡大する(2014年4月から)。つまり、これまでの重度の肢体不自由者に加えて、重度の知的障害者・精神障害者へと対象を拡大する。
(6) これまで共同生活介護(ケアホーム)と共同生活援助(グループホーム)に分かれていたものを、共同生活援助へと一元化する(2014年4月から)。つまり、共同生活援助において、日常生活上の相談に加えて、入浴・排泄・食事の介護その他の援助を行う。
(7) 地域移行支援の対象を拡大する(2014年4月から)。つまり、現行の障害者支援施設などに入所している障害者、または精神科病院に入院している精神障害者に加えて、その他の地域における生活に移行するために重点的な支援を必要とする者であって厚生労働省令で定めるものを追加する。

表 11 障害者総合支援法の対象疾病

疾患群	病名
血液系疾患	原発性免疫不全症候群・骨髄繊維症・再生不良性貧血その他
免疫系疾患	関節リウマチ・全身性エリテマトーデス・ベーチェット病その他
内分泌系疾患	アジソン病・クッシング病・神経性食欲不振症その他
代謝系疾患	アミロイド症・原発性高脂血症
神経・筋疾患	筋萎縮性側索硬化症・パーキンソン病・もやもや病その他
視覚系疾患	加齢性黄斑変性症・視神経症・網膜色素変性症その他
聴覚・平衡機能系疾患	特発性両側性感音難聴・突発性難聴・メニエール病その他
循環器系疾患	拘束型心筋症・特発性拡張型心筋症・肥大型心筋症その他
呼吸器系疾患	サルコイドーシス・若年性肺気腫・びまん性汎細気管支炎その他
消化器系疾患	潰瘍性大腸炎・クローン病・慢性膵炎その他
皮膚・結合組織疾患	強皮症・結節性硬化症・天疱瘡その他
骨・関節系疾患	黄色靭帯骨化症・広範脊柱管狭窄症・特発性大腿骨頭壊死その他
腎・泌尿器系疾患	IgA 腎症・急速進行性糸球体腎炎・難治性ネフローゼ症候群その他
スモン	スモン

Kaien で数多くの職種を体験することを通して、自分の適職を把握できる。職業訓練の期間は平均 7～8 か月であるが、なかには 1 か月で就職した人もいる。(4)訓練生には「ハウレンソウ」、つまり職場内での「報告・連絡・相談」というルールをきちんと身につけてもらう。(5)頻繁な懇親会や SNS「かいえんぴあ」を通して、就職後のサポートを行っている。

Ⅲ 法的支援

2006年4月1日に施行された「障害者自立支援法」は、2013年4月1日から「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」(通称:「障害者総合支援法」)に切り変わった(障害者総合支援法の公布は2012年6月27日、施行は一部を除いて2013年4月1日から)。障害者総合支援法はまったく新しい法律ではなくて、障害者自立支援法の改訂版である。

障害者総合支援法の概要は表10に示した(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課、2012も参照)。これまでの「自立」の代わりに、「基本的人権を享有する個人としての尊厳」が明記されている。また、障害福祉サービスに係わる給付に加えて地域生活支援事業による支援が明記され、それらの支援を総合的に行うことになったし、難病患者も障害福祉サービスを受けられるようになった。ちなみに、表10の(2)の「難病等」について補足しておく、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部(2013)によれば、障害者総合支援法において障害福祉サービス等の対象となる130の疾病は表11のようなものである。

障害者総合支援法以外では、2013年6月19日、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(いわゆる「障害者差別解消法」)が参議院本会議において可決・成立した。ただし、施行は一部の附則を除き2016年4月1日と遠い。しかしこの法律によって、①障害を理由とした差別的取扱いの禁止と、②障害者が壁を感じないで生活できるように合理的な配慮をすることが義務づけられた。

ここで注目すべきことは、障害者に対して合理的な配慮をしないことも差別になるということと、発達障害という言葉が明記されたことである。後者を具体的に言えば、第一章総則の第二条の一「障害者」の項目において、「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する)がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。」と述べられている。

Ⅳ 行政的支援

地方公共団体が設置している数多くの自立支援協議会は、2013年4月1日施行の障害者総合支援法においては「協議会」という名称に改められ、さらに、協議会の構成員に「障害者等及びその家族」を含むことが明記された(第八十九条の三の第一項)。協議会の設置に関する具体的な条文は表12に掲げた。障害者総合支援法の前身である「障害者自立支援法」においてはこの「障害者等及びその家族」という文言は欠如していたので、障害者総合支援法においては、障害者本人とその家族が協議会において果たす役割と重要性が強調されていることになる。なお、自立支援協議会が協議会という名称に改められたのは、地方公共団体が地域の実情に応じて名称を変更できるようにするためであった。

Ⅴ 社会復帰支援

1 地域生活定着支援センター

矯正施設(刑務所・少年刑務所・拘置所・少年院)からの出所者のなかには、高齢や障害を有しているために福祉の支援を必要としている人が大勢いる。しかし、身寄りがないことも含めて

表 12 障害者総合支援法における協議会の設置に関する条文

(市町村障害福祉計画)

第八十八条

8 市町村は、第八十九条の三第一項に規定する協議会（以下この項及び第八十九条第六項において「協議会」という。）を設置したときは、市町村障害福祉計画を定め、又は変更しようとする場合において、あらかじめ、協議会の意見を聴くよう努めなければならない。

第八十九条

6 都道府県は、協議会を設置したときは、都道府県障害福祉計画を定め、又は変更しようとする場合において、あらかじめ、協議会の意見を聴くよう努めなければならない。

(協議会の設置)

第八十九条の三 地方公共団体は、単独で又は共同して、障害者等への支援の体制の整備を図るため、関係機関、関係団体並びに障害者等及びその家族並びに障害者等の福祉、医療、教育又は雇用に関連する職務に従事する者その他の関係者（次項において「関係機関等」という。）により構成される協議会を置くよう努めなければならない。

2 前項の協議会は、関係機関等が相互の連絡を図ることにより、地域における障害者等への支援体制に関する課題について情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた整備について協議を行うものとする。

出所後の適切な支援が欠如しているような場合、彼らの多くは累犯障害者にならざるをえない。累犯障害者とは、例えば知的障害があり、生活に困って万引き（窃盗）や無銭飲食、放火などの犯罪を繰り返すような人々のことで、厳しい社会生活よりも、安全と睡眠と食事を保障してくれる矯正施設のほうが彼らの受け皿となっている（山本，2006，2009を参照）。

新受刑者だけに限定しても、法務省が毎年出している「矯正統計統計表」を見ると、知的障害者（IQ69以下）の新受刑者は毎年、全体の2割強を占めている。表13は2008年から2013年までの「矯正統計統計表」から見た新受刑者の知能指数別人数である（法務省，2014）。ただし、知能指数別と言ってもここでは知能指数そのものではなくて、財団法人矯正協会作成の「CAPAS（Correctional Association Psychological Assessment Series）能力検査」による知能指数相当値である。CAPAS能力検査は1988年から用いられている検査で、作業適性・思考の流暢さ・思考判断力を測定する能力検査Ⅰと、基礎学力・社会的問題解決能力を測定する能力検査Ⅱから成る（保木ら，2003を参照）。

表13のなかの右端の「比率」は筆者が計算したもので、IQ69以下（正確にはIQ相当値69以下）の新受刑者が総数・男性の総計・女性の総計のなかに占める割合である。例えば2013年と言えば、IQ69以下の新受刑者は総数のなかの20.5%もいる。性別では、男性は20.3%、女性は22.2%である。このように、新受刑者の2割強の知的障害者がいる。ちなみに、表13の「テスト不能」のなかにはかなりの数の知的障害者が入っていると推測されるので、実際には新受刑者の3割弱の知的障害者がいることになろう。

余談ながら、刑務所など計77庁における知的障害受刑者548人（知的障害の疑いも含む）を調査した岡田ら（2014）によれば、罪名は窃盗（万引きや侵入盗など）が52.7%と多い。また、調査対象者と同時期（2012年1月1日から9月30日まで）の入所受刑者総数と比べると、窃盗、強制猥褻・同致傷、放火および殺人の構成比が高く、覚せい剤取締法および道路交通法の構成比が低い。WAIS等の個別知能検査を実施している348名では、IQの平均値は57.6、知的障害の水準は軽度知的障害（ $50 \leq IQ \leq 69$ ）が77.9%、中度知的障害（ $35 \leq IQ \leq 49$ ）が15.5%で、

表 13 法務省の矯正統計年報から見た新受刑者の知能指数別人数

年	男女	総計	49 以下	50 ～ 59	60 ～ 69	70 ～ 79	80 ～ 89	90 ～ 99	100 ～ 109	110 ～ 119	120 以上	テスト 不能	比率*
2008	総数	28,963	1,232	1,742	3,729	6,726	7,039	4,970	1,757	288	53	1,427	23.1
	男	26,768	1,126	1,598	3,463	6,211	6,516	4,633	1,671	273	52	1,225	23.1
	女	2,195	106	144	266	515	523	337	86	15	1	202	23.5
2009	総数	28,293	1,176	1,792	3,552	6,078	7,296	4,984	1,846	265	41	1,263	23.0
	男	26,123	1,071	1,636	3,285	5,606	6,757	4,631	1,753	254	41	1,089	22.9
	女	2,170	105	156	267	472	539	353	93	11	—	174	24.3
2010	総数	27,029	1,117	1,690	3,316	5,843	6,991	4,912	1,764	236	37	1,173	22.7
	男	24,873	1,008	1,579	3,055	5,375	6,436	4,547	1,649	221	36	967	22.7
	女	2,206	109	111	261	468	555	365	115	15	1	206	21.8
2011	総数	25,499	957	1,509	3,066	5,541	6,540	4,915	1,756	236	43	936	21.7
	男	23,273	849	1,358	2,815	5,025	6,015	4,553	1,648	227	41	742	21.6
	女	2,226	108	151	251	516	525	362	108	9	2	194	22.9
2012	総数	24,780	916	1,420	2,878	5,409	6,441	4,785	1,766	289	37	839	21.0
	男	22,555	815	1,275	2,609	4,905	5,894	4,422	1,674	277	36	603	20.8
	女	2,225	101	145	269	459	547	363	92	12	1	236	23.1
2013	総数	22,755	803	1,243	2,619	4,772	6,005	4,381	1,716	321	43	852	20.5
	男	20,643	723	1,105	2,369	4,352	5,531	4,061	1,619	307	43	533	20.3
	女	2,112	80	138	250	420	474	320	97	14	—	319	22.2

* IQ69 以下の者が占める割合。「テスト不能」の者は入れていない。

重度知的障害 ($20 \leq IQ \leq 34$) と最重度知的障害 ($IQ < 20$) はいなかったという。

ともあれ、刑務所などの矯正施設が知的障害者の福祉の代替施設になっているという奇妙な状況が分かってくるにつれて、司法と福祉とを連結させる必要性が認識されるようになり、厚生労働省は、2009 年度に地域生活定着支援事業を創設することにした。それ以後、この地域生活定着支援センター（以後、センターと略）は各都道府県に設置されていき、2012 年 3 月末までには全都道府県に設置が完了した。センターの受託法人は、社会福祉法人・社会福祉士会・NPO 法人などである。

表 14 は、センターの詳しい業務内容である。作表に際しては、厚生労働省社会・援護局総務課長が 2012 年 4 月 12 日に各都道府県民主管部（局）長に出した「『地域生活定着支援センターの事業及び運営に関する指針』について」という文書（社援総発第 0527001 号）に別添されている「地域生活定着支援センターの事業及び運営に関する指針」を参照した。

センターは現在、6 人の職員配置が基本で、そのうちの 1 人以上は社会福祉士などの資格を有する人である。センターの経費は 1 か所年間 2500 万円で、全額国の負担。なお、各都道府県にあるセンターの中核として「一般社団法人 全国地域生活定着支援センター協議会」が 2010 年度に設立されており、それぞれのセンターが直面する問題の改善をはかるため協議会の全会員の話し合いの場を設定したり、センターの職員たちの研修（現任者スキルアップ研修）を行ったりしている。

長崎県雲仙市の社会福祉法人「南高愛隣会」（田島良昭代表）は全国に先駆けて 2009 年 1 月 19 日に「社会福祉法人南高愛隣会地域生活定着支援センター」を設立し（2009 年 8 月 1 日からは

表 14 地域生活定着支援センターの業務内容

業 務	内 容
(1) コーディネート業務	①所在地センターの長は、所在地保護観察所の長から特別調整対象者に係る「特別調整協力等依頼書」を受理したときは、速やかに担当の職員を指名する。そして、本人の意思、心身の状況、本人が過去に受けた福祉サービスや本人に必要な福祉サービスの内容を確認し、また福祉サービスを受けるにあたっての問題点を把握するため、担当職員に本人との面接ないし通信を行わせる。②センターの長は次に、本人が矯正施設から退所した後円滑に福祉サービス等を利用できるようにするための調整に関する計画を作成し、それを「福祉サービス等調整計画通知書」に書き込んで所在地保護観察所の長に提出する。③そして、地域における福祉のネットワークと連携し、グループホームその他本人の受け入れ先を確保するため必要な調整を行う。④もしも本人が希望する住居地が他の都道府県にある場合には、「支援業務依頼書」によって、帰住予定地センターの長に対して、受け入れ先施設の確保など必要な支援についての対応を依頼する。
(2) フォローアップ業務	センターのコーディネート業務によって受け入れ先施設が確保された特別調整対象者が矯正施設から退所した後その受け入れ先施設の利用を開始したときには、センターは必要な期間、本人を受け入れた施設に対して、本人に対する処遇や、本人の福祉サービスの利用などに関する助言を行う。なお、本人が保護観察中の場合、センターの長は、本人に保護観察を実施している保護観察所の長と十分な連携を保つ。
(3) 相談支援業務	センターの長は、懲役ないし禁錮の刑の執行を受けたり保護処分を受けたりした後、矯正施設を退所した人およびセンターが福祉的な支援を必要とすると認める人について、本人ないしその家族、更生保護施設その他の関係者から本人の福祉サービスの利用に関する相談を受けたときには、担当職員を指名し、本人と面接を行わせるなどして本人のニーズを確認し、助言その他の支援を行う。なお、本人が保護観察中の場合、センターの長は、本人に保護観察を実施している保護観察所の長と十分な連携を保つ。
(4) 関係機関などとの連携	センターの長は、個々の利用者の事例に対応した関係諸機関からなる会議を開催したり、保護観察所が主催する連絡協議会に出席したりするなどして、平素から福祉関係の機関、保護観察所および矯正施設などの関係機関との連携を密に保つ。

「NPO 法人長崎県地域生活定着支援センター」に改称)、さらに、南高愛隣会所属の更生保護施設のなかに累犯障害者を受け入れている。(累犯障害者が自立するための生活訓練は南高愛隣会所属のトレーニングセンターで原則2年間行われ、累犯障害者はその後福祉事業所に移ったり、一般企業に就職したりする)。ちなみに、山口県では、社会福祉法人山口県社会福祉協議会が受託して、2009年7月から山口県地域生活定着支援センターの活動を行っている。

センターの支援対象は次のような人である。(1)特別調整の対象者—①矯正施設の退所者もしくは退所予定者で、かつ高齢(おおむね65歳以上)か障害(身体・知的・精神障害)を有する、②退所後の住居や家族等の受入先がない、③退所後の自立生活を営むために福祉サービスを受けることが必要であると認められた、④特別調整の対象者となることを本人自身が希望している、という4つの条件を満たす人。(2)一般調整の対象者—住居や家族等の受入先はあるが、家族等が高齢や要介護などの事情がある人。(3)その他センターが福祉的な支援を必要とすると認めた人。

障害者に限定して言えば、センターは矯正施設からの依頼を受けて、退所後の生活環境を整えるために種々の関係機関と連携して障害者の受け入れ施設を探したり、本人や家族の相談にのったりする。センターが連携するのは矯正施設の他、保護観察所、更生保護施設、保護司、民生委員、障害者相談事業所、障害者サービス事業所、リハビリテーションセンター、地域包括支援センター、救護施設、社会福祉協議会、医療機関、保健所、年金事務所、ダルク、弁護士会、社会

福祉士会など、きわめて多岐にわたっている（リーガル・ソーシャルワーク研究委員会，2011）。

2 司法福祉支援センター

地域生活定着支援センターの設立に主導的な役割を演じた南高愛隣会は、2013年9月25日、国のモデル事業として、長崎市に司法福祉支援センターを設立した。社会福祉士の資格を有する職員2人が常駐する。累犯障害者らの障害の程度などを調べて受け皿も用意することで、懲役刑よりも福祉的支援による更生が適切な場合、検察官が起訴猶予処分を、裁判所が執行猶予付き判決を出しやすくするという狙いがある（2013年9月27日の日本経済新聞より）。前述の地域生活定着支援センターがもっぱら矯正施設からの出所者・出所予定者の支援（出口支援）を行うのに比べると、この司法福祉支援センターは容疑者・被告人段階での支援（入口支援）を専門に行う。このような捜査・公判段階に特化した支援機関は日本では初めての試みである。

長崎司法福祉支援センターの具体的な役割は、①障害の程度や犯罪を行うに至った背景の調査②公的福祉サービスを受けるための障害者手帳の申請③不起訴処分や執行猶予判決を受けた場合の受け入れ施設の仲介④更生支援計画書の作成などである。なお、裁判員裁判の対象となるような重大事件は、調査支援委員会が調査する。

引用文献

- 福嶋利浩・井出將文・韓 昌完・堀川悦夫（2011）障がい者就労支援コーディネーター養成プログラムの実践 佐賀大学高等教育開発センター 大学教育年報, 7, 34-43.
- 原 智彦（2013）東京都特別支援学校の企業就労42.9%に 働く広場, 432, 2-3.
- 樋口陽子・納富恵子（2010）知的障害特別支援学校における自閉症生徒の就労支援の取り組み 特殊教育学研究, 48 (2), 97-109.
- 保木正和・藤藪賢治・工藤弘人・井部文哉・山口悦照・浅野千晶（2003）CAPAS 能力検査Ⅰ・Ⅱの再検討 矯正協会附属中央研究所 中央研究所紀要, 13, 101-111.
- 法務省（2014）矯正統計統計表 http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_kousei.html
- 井出將文・堀川悦夫（2013）障がい者就労支援コーディネーター養成プログラムの実践 技能と技術, 48, 3-11.
- 神谷和友・鈴木慶太・成澤岐代子（2012）テーマ別パネルディスカッションⅠ「雇用継続—発達障害者に対する取り組み」 障害者職業総合センター 職リハレポート, 2, 31-46.
- 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部（2013）難病患者等に対する障害程度区分認定 認定調査員マニュアル・医師意見書記載の手引き・市町村審査会委員マニュアル
- 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課（2012）障害者総合支援法について 働く広場, 421, 28-29.
- 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課（2013）障害者雇用促進法の改正 働く広場, 431, 12-13.
- 工藤玲子（2013）障害者就業・生活支援センターにおける支援の実態—障害者就業支援センターみなど（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部編著, 新版 就業支援ハンドブック, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部発行, 94-105)
- 松矢勝宏（2013）特別支援学校の就業促進と地域産業—愛知県の取り組み 働く広場, 432, 20-25.
- 望月 昭（2007）学生ジョブコーチという試み—学生による障害者（生徒）の就労実習支援システム 立命館文学, 599, 134-140.
- 文部科学省（2014）特別支援学校専攻科に関する実態調査 平成24年度 http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/1345255.htm
- 名島潤慈（2013）発達障害に関する支援制度の概観 山口学芸研究, 4, 39-60.
- 西 幸代（2009）障害のある子どもたちが地域を再生させる 特別支援教育研究, AUGUST, 12-15.
- OECD（2010）*Sickness, disability and work: Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries.*

- 岡田和也・塩島かおり・只野智弘・田中華奈子・寺村堅志・清水淑子・石川ゆかり（2014）知的障害を有する犯罪者の実態と処遇 法務省 研究部報告 52
- リーガル・ソーシャルワーク研究委員会（2011）地域生活定着支援センターの機能充実にに向けた調査研究事業報告書 日本社会福祉士会発行
- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会（2012）障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書
- 障害者職業総合センター（2013）若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究調査報告書 No. 112 サマリー
- 鈴木慶太（2012）実践に学ぶ「発達障害と雇用」⑥ 発達障害者の就労支援—発達障害の強みを活かして働く 働く広場, 421, 26-27.
- Wehman P（1981）*Competitive employment: New horizons for severely disabled individuals*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- 山本讓司（2006）累犯障害者 新潮社
- 山本讓司（2009）累犯障害者 新潮文庫
- 山本恭子・本城睦子・谷口直紀・西垣美恵子（2008）鳥取大学附属特別支援学校の高等部専攻科における取り組み—「学校から社会へ」「子どもから大人へ」の移行支援教育として 鳥取大学生涯教育総合センター研究紀要, 5, 17-32.
- 依田隆男（2008）米国におけるジョブコーチ支援サービスの発展と機能（障害者職業総合センター, ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究, 調査研究報告書 No. 86, 111-142）