

第3章 障害者による創業・起業

障害者の多様な就業形態の中には、一つの大きな流れとして、障害者自身による創業・起業、または障害者が参画しての創業・起業がある。社会就労センターや、共同作業所等も、その設立経緯をみると、障害者自身が参画しているものが少なくない。障害者による創業・起業については、これまで体系的な実態把握はされていない。創業・起業は、短い期間で状況が変化するものが多く、また、その態様も多様であり、実態把握が難しい面がある。しかしながら、今後は、人々の働き方自体が大きく変化する傾向をみせている中で、障害者による創業・起業、または障害者も参画しての創業・起業に、より注目が集まるものと考えられる。この章では、先進的な展開を見せており参考になると考えられた4つの事例について、訪問調査をもととして、その創業・起業の状況、その後の展開について記述する。

1 非営利団体による障害者等の働く場創りの例

1.1 リベラの組織と事業

特定非営利活動法人（以下「NPO法人」という。）リベラヒューマンサポート（以下「リベラ」という。）は、当初、静岡県三島市に、1989年（平成元年）4月、有限会社三島総合研究所として設立された。当初の活動内容は、引きこもり、不登校の児童・生徒、高校中退者とその保護者に対する教育相談、中高年の心身や青年期の精神疾患の相談の他、企業とその休職者に対する相談等、「リベラこころの相談室」におけるカウンセリングであった。

当時、中学校の不登校生徒、高校の中退者、引きこもりの青年の増加は社会問題化し、学校では保健室登校を促し、スクールカウンセラーや臨床心理士の配置を開始していた。また、いくつかの地域では民間団体等による日中の居場所が設けられたり、夜間中学校を使つての補習的な授業が試みられる等、地域においてさまざまな取組みが始まった時期であった。

リベラでも不登校の児童・生徒や高校中退者の相談数の増加とともにその学習の遅れや集団への不応の問題、成長期におけるアイデンティティを確立するための具体的な場の必要性を実感した。特に青年期の障害者については、その多くが社会的自立の相談であったが、障害者を受け入れる企業や自立のための施設・機関は少なく、相談の難しさを痛感した。

そこでリベラは、不登校の児童・生徒や高校中退者のアイデンティティを確立するための場として学

校創りを考えた。しかし資金的な壁にぶつかったことで学校をフリースクールに代え、学校教育を補完する場、学習の遅れやアイデンティティを確立する場を創った。1990年（平成2年）、援助施設「リベラスコーレ」を立ち上げ、「リベラこころの相談室」での相談と併行して教育支援を開始した。

1991年（平成3年）、文部省（現文部科学省）の通達で、不登校の児童・生徒の「リベラスコーレ」への通所が登校扱いとして認められた。また、文部省（現文部科学省）による「不登校児童生徒の適応指導総合調査」の研究が「リベラスコーレ」に委託される等、学校や地域の理解が深まり、リベラは「コミュニティ・スクール」としての模索を開始した。しかしリベラへの地域社会の認知とともに、1990年代中頃から「リベラこころの相談室」では、精神的な障害を持つ人の相談が増えていった。

リベラは、精神的な障害を持つ人たちは、治療的なアプローチの他に、社会復帰のための相談が必要だと考えた。しかし、雇用される場が少ない現実にぶつかり、1997年（平成9年）5月、治療と社会的自立を促す場として「リベラインダストリア」を併設した。障害者や引きこもりの青年を中心に通所してもらうことで、「リベラこころの相談室」での相談と併行し、「リベラインダストリア」において、社会的訓練と支援を開始した。

リベラは「リベラインダストリア」の開始によって、2000年（平成12年）、地域の企業から仕事を請け負うことができるようになり、知的障害者の作業訓練の場として「知的障害者デイサービス事業所」を設立した。そしてこの年の12月、非常勤スタッフとしてはじめて重度知的障害者の雇用に踏み切った。また、地域の企業から仕事を請け負ったことがきっかけとなり、「リベラスコーレ」の通所生がアルバイトとして受け入れてもらえるようになる等、地域との新たな関係を構築していった。

リベラは、一層の組織充実を図ろうと、カウンセラーや障害者支援専門員等の専門的な職員を採用した。また、社会保険、退職金制度、労働保険に加入し企業としての形態を整えていった。しかし、福祉、教育、医療の分野はまさに非営利活動そのものであるという知人の指摘を受け、2000年（平成12年）8月、有限会社の解散と同時に、NPO法人へ改組し、新たなスタートをきった。これにより非営利活動として事業運営がしやすくなったばかりではなく、民間企業の助成金に応募し、助成団体の一つに選ばれたことで経営的に安定した。それによりリベラは、活動をさらに深めることができるようになった。

1.2 リベラと珈琲館株式会社の取組み

リベラの活動・事業の一つに、珈琲館株式会社（以下「珈琲館（株）」という。）と新たに開始した取組みがある。それが、高校中退者や障害者等の働く場、働き手としての人材を確保する目的で協業した事業である。カフェやファミリーレストランの仕事と業態は、高校中退者や障害者等が苦手とする対人

サービス業務でありながら、製造や清掃等の業務があり、かつ、マニュアル化されているため、働きながらコミュニケーション力や対人スキルを身につけられるとリベラは考え、青少年の育成支援にカフェの業態を選んでいる。

リベラのパートナーである珈琲館（株）は、東京都千代田区に本社を置く、昭和45年4月に創業（昭和47年6月に法人を設立）した従業員220名（平成18年5月現在）の企業である。珈琲館ブランドコーヒーの焙煎・製造・販売、喫茶材料およびコーヒー器具等の器材販売、その他、直営店「珈琲館」94店、「珈琲館」フランチャイズチェーン295店（平成18年5月現在）を全国に展開している。

近年、カフェ業界は、若い女性を主たる顧客ターゲットと考え、ファッション性を重視してきたが、珈琲館（株）は、中高年層男女を顧客ターゲットとし、「一杯のコーヒーに心をこめて」という精神に基づき、コーヒーの品質とサービス、おもてなし精神を大切に「ゆっくりと安らぎながら本物のコーヒーが楽しめるコーヒーショップ」として独自のポジショニングを築き上げてきた企業である。しかし、昨今の少子高齢化の加速によって、外食業界全般に見られる慢性的な人材不足の問題を抱えており、新たな経営戦略に迫られていた。そんな時、リベラからフランチャイズ加盟の打診があった。しかし珈琲館（株）は、リベラに障害を持った従業員がいることで期限通り開店できるのか、障害者の仕事で衛生管理は大丈夫なのか、障害者が働く店舗から営利を求めているのだろうかという障害者に対する誤解や不安等を抱えていた。

珈琲館（株）が障害者に対する誤解や不安等を抱えていた理由の一つは、珈琲館（株）が従業員220名（平成18年5月）の中堅企業であっても、その当時、本社事務所、直営店での障害者雇用の経験がなく、同業他社、他業種での障害者雇用の情報を持っていなかったことにある。これらの誤解や不安等を解消するために、リベラは青少年等の育成支援にカフェの業態が有用であること、人材、場所、資金を揃えた事業提案をした上で一貫した青少年等の育成支援に珈琲館（株）の理解と協力が必要であることを熱心に働きかけた。

一方、珈琲館（株）では、担当者の尽力もあって社内の障害者への誤解や不安等を一つずつ乗り越えていくが、それらが可能だったのは、新しいことにチャレンジし、飛躍していこうとする珈琲館（株）の姿勢があったからであった。そして、珈琲館（株）は、「珈琲館」のサービスの延長に障害者や高齢者がいると捉え、リベラと協業した店舗を障害者雇用を学ぶ機会、材料の一つと考えた上で、障害者や高齢者を新しい働き手、新しい顧客とするには、単に施設設備を充実させるばかりではなく、誰もが入りやすい店舗とサービスを提供することが必要だと気づいた。

2005年（平成17年）4月、リベラと珈琲館（株）は、静岡県三島市内の中心地にある公共的施設と

住居が複合したタワービル2階のテナントとして、珈琲館「NPOカフェ」を開店させた。タワービルのテナント入居が決定したのは、建築主や地権者からリベラ理事長に対し入居の打診があったことや、地元金融機関から改装費用の融資を受ける等、長年の地域活動と実績を評価されてのことであった。

珈琲館「NPOカフェ」は、リベラにとって引きこもりや不登校、障害者等の青少年を育成するための働く場であることを考慮し、新たに知的障害者と精神障害者を1名ずつ雇用した。そして、将来、地域で対等な立場で自立するには、珈琲館「NPOカフェ」がコミュニティに根ざし、認められた存在でなければならないと考え、障害者等の支援を開始した。一方、珈琲館（株）は、フランチャイズとして珈琲館「NPOカフェ」の収益性を重視しながらも、地域に馴染み、誰もが気軽に来店しスタッフが来客者にひと声かけられる店舗を展開することが人材不足を解消する手段と考え、少子高齢化対策への試みを開始した。

1.3 珈琲館「NPOカフェ」の特徴

珈琲館「NPOカフェ」の特徴の第一は、経営効率を必ずしも最優先していないことである。これは、青少年それぞれの時期に合わせた一貫した支援とサービスを提供し、必要に応じリベラの施設や場を活用した再トレーニングをする等、無理や無駄のない事業運営と人員管理をしているからである。それが可能である理由は、若い人を育てる、顔が見える関係を重視する、地域を大切にする、というリベラの使命をすべてのスタッフが共有していることにある。

第二に、対人スキルやコミュニケーション力は実践で身につくものと捉えていることである。店舗での注文取りや客への声かけ等の対人業務は、カフェやファミリーレストランのようにマニュアルで身につけていくだけではなく、働くことそのものをOJT（On-the-job training）と捉え、時間をかけて接客トレーニングをすることに価値があると考えているからである。元々、リベラでは、仕事は慣れることや、お互いが刺激し合うことによって成し得ると考え、特別な支援体制を取らず、ナチュラルサポートを重視している。

第三に、働き方を工夫していることである。これは個々の必要に応じて勤務時間を変更したり、ローテーションを組んで勤務する等の工夫をすることで、当初は単一業務から始め、将来、複合的な業務に移行できるようにしている。これによって、誰もがその特性に合わせ、働き方や業務を選択できるようになり、店舗とサービスのバリアフリーが本格化する。

第四に、均一サービスから脱却したことである。従来、均一性はフランチャイズとしての重要な要素であったが、珈琲館「NPOカフェ」では、企業組合化した障害者製造の商品を委託販売品としてメニ

ューに加えたり、ギャラリーとして絵画を展示する等、サービスの均一化から脱却し、他との差別化を試みている。また、カフェの営業時間終了後、青少年が集い、交流する場、コミュニケーションの場として店舗の開放を考える等、新たな支援のあり方を模索している。

1.4 成功要因

リベラと珈琲館（株）が珈琲館「NPOカフェ」を開店できた要因の第一は、リベラ代表者がNPO法人としての強い信念とリーダーシップを持ちあわせていたことである。リベラは元々、営利を目的とする事業会社として出発している。そして、本来、法人税の免除を受けて取り組むべき教育、福祉、医療の分野で経営を展開してきた。それが可能だったのは、納税義務を果たし厚生年金に加入するという代表者の事業会社に対する強い思いと、自身の力量を適切にアピールしたり、タイムリーな事業提案力を持っていたことだと考えられる。リベラがNPO法人に改組してからは、法人の使命と理念をスタッフが共有しその方向性や働き方をトップが的確にマネジメントしている。また学校教育という公共的な役割の補完として社会的に必要なサービスを一貫して提供してきたことや、行政には足りない「経営」の視点を常に持ち続け、先見性と決断力を発揮してきたことにある。

第二は、珈琲館（株）とリベラが「地域」と「人」という共通のテーマを持っていたことにある。憩いの空間と寛ぎの場の存在を重視し、また、人材の育成と活用の視点から障害者等を捉え、働く者の特性に合わせた働き方とトレーニング、全体で補完し合う働く場を提供する等、働く者の多様性を受け入れたことである。リベラの法人としての活動が、すでに地域社会で認知されていたことも大きいといえる。また、珈琲館（株）に障害者の雇用の経験や他社の障害者雇用情報がなかったことや、店舗展開の仕方に元々多様性があったこと等、新しい発想の受入れが可能で自由度が高かったことが考えられる。

第三は、新しい組織・事業のあり方を示したことである。NPO法人と企業が「カフェ」という身近な業態で、障害者や高齢者等がサービスを提供する場を創出したことは、地域の新しい創業・起業モデルといえる。また、そのことが、障害者の働く姿を身近にし、働き手としての有用性、企業イメージに対する考え方に変化を与える等、社会的役割を意識させたことが、両者と地域に相乗効果をもたらしたと考えられる。リベラは、地域、行政、企業、利用者、NPO等、多くの関係機関や個人とかわりを持ちながら、多面的な機能と役割を果たしている。また、2000年と2005年に障害者を雇用している。

1.5 協働と地域の企業

NPO法人は地域と社会に自らの専門性と独自性を活かす組織集団であるが、本来の機能と能力を十分には発揮できない状態にある。それは、一般に、NPO法人のリーダーに市場や事業をマーケティング

グしたり、組織をマネジメントする力が乏しく、行政などの特定の財源によった組織運営に偏りがちだからである。

実際に、法人の財政規模をみると、500万円未満の団体が約66%を占めている⁷⁾(図4.9)。また、小野晶子ら⁸⁾は、500万円未満の団体がNPO法人の必要とする人材について、資金集めが得意な人を第一位に、次いで企画能力に優れている人を第二位にあげている(表1.3)。これらのことから、NPO法人は財政規模の小さい法人が多く、その多くが経営的視点を必要としているのがわかる。

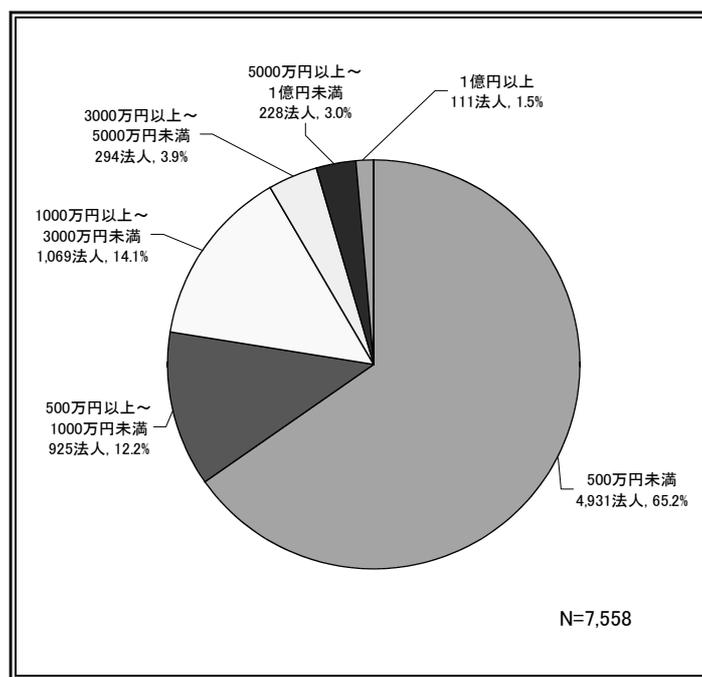


図4.9 NPO法人の財政規模別の状況
(資料出所：NPO法人データベース)

表1.3 NPOが必要とする人材と財政規模の相関

	財政規模		
	500万円未満	1,000～3,000万円	3,000万円以上
1位	資金集めが得意な人	企画能力に優れている人	団体運営全般ができる人
2位	企画能力に優れている人	資金集めが得意な人	企画能力に優れている人
3位	会計・経理に明るい人	会計・経理に明るい人	専門の知識や経験が豊富な人

(資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構 JILPT 実施「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査」)

リベラはそこであって、地域と人との関係を重視し、経済効率と人に対する生産性を第一義としな

い障害者等のトレーニングを兼ねた働く場、珈琲館「NPOカフェ」を珈琲館（株）とともに創っている。これが可能だったのは、リベラの組織力は勿論であるが、青少年や障害者等の働く場創りと働き手の募集に真摯に取り組み、そのパートナーとして珈琲館（株）に働きかけ、両者が、お互いを理解しそれぞれが自立し対等でありながら、目的を共有できたためである。

非営利組織は、組織の理念を維持しながら公益的、公共的、社会的な使命を果たすことにその役割がある。それは、営利組織とは当然違った役割である。その中であってリベラは、理念と使命を果たし、非営利組織であり続けるために、むしろ営利を求めた。それは、単なる営利追求ではなく、地域に貢献する手段として、企業との協業を選択している。

企業は、少子高齢化や団塊世代が定年退職期を迎えること等を背景に働き手不足が言われ、それらを解消するための手段を講じる必要に迫られている。また、一方で、「障害者の雇用の促進等に関する法律」における障害者雇用率の達成や、除外職員制度と除外率設定業種の完全解消に向けた具体的な行動を求められてくる。協働がいわれるようになった昨今、リベラのように自らの専門性と独創性の価値を企業に買ってもらい、よきパートナーとして「地域の企業」へ進化していくことは、障害者等の働く場創りの有効な方法と考えられる。

2 当事者グループと医療機関による働く場創りの例

2.1 (有) 萌設立の経緯

鹿児島県川辺郡川辺町にある有限会社萌（以下「(有) 萌」）は、医療法人蒼風会児玉病院（児玉病院の他に、グループホーム、老人性痴呆疾患センター、生活訓練施設を設置）の取組みを契機に設立されている。それは、「院内だけでは病気が回復しない」、「地域に受け入れてもらい、地域で病気を治す」という理念のもと、約 30 年前からの病棟開放の取組みである。この取組みが、患者の働く場であり、かつ、コミュニケーションの場を町の中に創れないか、という考えに繋がった。(有) 萌の設立にあたり、浦河べてるの家（北海道浦河町にある障害者自主運営事業組織）やコミュニティビジネスの支援者である清水義晴氏（えにし屋代表）から「患者が自主運営する」、「患者から学ぶ」という理念的な支柱を得ている。

また、地域の会社を創りたい人の集まり「すったもんだの会」（週 1 回から開始したミーティングは、会社設立後の現在は、週 1 回の運営委員会、何でも話し合える「どこでもドアミーティング」、困った問題がおきた時の「緊急ミーティング」となっている）、8 人の協力事業所の集まり、「もえの会」（異業種の人たちによる萌の応援団。有限会社設立とともに解散した）がある。そして、地域での商売のあり方とそのノウハウ、異業種に参入するためのコンセプト等を共に検討した結果、「物を作らず、できないことは助けてもらう」という商売のスタイルを考えるに至る。(有) 萌の建物は倒産店舗を改装し月 20 万円で借用した。そして 2003 年（平成 15 年）に、(有) 萌が、銀行から 15 年返済で 2,200 万円を借り入れ、買い取った。

(有) 萌は、1998 年（平成 10 年）9 月、「精神的な病気を持った人が働く場としてではなく、地域の役に立つ店、情報発信とつながりを大切にする場」として創業を開始した。運営にあたり、メンバーを中心にしながら「集う会」に参加して下さる作品出品者、ボランティア、地域有志の方々や福祉法人こだま会（地域生活支援センター、精神障害者通所授産施設）の職員、医療法人蒼風会の生活訓練施設の職員等からの支援を受けている。

2.2 「店遊び萌」のシステム

(有) 萌の経営は、店舗である「店遊び萌」、「ワーク」、「ネットワーク」、「共同住居部」から成り立っている。店舗の商品は、出品者を募り、受託販売にすることで従来、福祉施設や小規模作業所等が抱えてきた商品の納期、品質、コスト等、製造に係るリスクとメンバーらの心的負担を軽減させることに成功した。出品者は、月 1 回の「集う会」としてボランティアとともに組織化され、店舗のレイアウト

やイベントの企画を担当している。店舗商品の管理（値付け、棚卸等）や運営は、「集う会」に委託されている。

2.3 （有）萌の仕事

「店遊び萌」では、受託販売、喫茶、ギャラリー、趣味の教室を行っている。受託販売は雑貨、アクセサリー、パン、農産物等、オリジナルであれば誰でも出品できるようになっている。受託販売の売上げは出品者が8割、萌が2割の収入をとっているが、作品の受入れにあたり、「来るものは拒まない」という姿勢を堅持しており、隣接市にできた受託販売の店との競争から商品価値が下がり、売上げは落ちている。しかし、経理事務、決算をボランティアと出品者に任せたことで、組織運営は安定するようになっている。

地域に飲食店が少ないので、昼食時に喫茶は混雑している。また店舗内に絵画等を展示しギャラリーと憩いの場として活用している。ギャラリーは月ごとに展示品が替わり、販売もしている。また週1回、講師を招き、店舗内のスペースでカントリー雑貨教室（アメリカンフラワー、アートフラワー、パッチワーク）等、趣味の教室を開いている。参加費を徴収しているが、すべて講師への謝礼にあて、（有）萌の収入にはしていない。

「ワーク」では、「店遊び萌」の立上げと同時に、地元の商店会の会員になり、スタンプ会の会員（ポイントカード加盟店）になっている。仕事は、清掃作業、ごみ捨て、洗車、地域や児玉病院の老人病棟の買い物代行、外来駐車場の管理、事務所の物品配達をしている。そして、地域便利屋として庭木の剪定、草刈、商店街の飲食店の弁当洗い、花の水遣り、花の取替え等を請け負ってきた。また、5年目に入った川辺町の資源ゴミ分別収集作業は、社会福祉法人こだま会の精神障害者授産施設、地元のシルバー人材センター、鹿児島市内の病院との協力のもとに行っている大事な仕事であり、収入源になっている。

「ネットワーク」では、全国の障害者関係の施設（浦河べてるの家、九州域内の作業所、富山県内の病院等）と情報交換をしている。

「共同住宅部」では、（有）萌が買い取った共同住居に住んでいるメンバーを中心に、入居者の困っていること、改善してほしいことを定期的に話し合い、状況把握、修繕等の管理運営にあたっている。

2.4 地域との交流

川辺町内の4つの地区に「町づくり委員」があり、講演会やコンサート等を企画している。(有) 萌のメンバーも町づくりに参加し「地域安心共同体」を目指している。地元の祭りである祇園祭では、練習時から参加し、地域の人に指導を受けたり、二日市や磨崖仏祭りに(有) 萌が出店することで地域との交流を積極的に図っている。また(有) 萌のメンバーが家族会、大学、高校で講演をしたり、勉強会を開くことで精神障害者について、人々が理解を深めていけるよう努力をしている。

(有) 萌は、地場産業である仏壇の製造、販売が振るわず、商店街が寂れているのをみて、地域の仏壇製作者の有志グループと匠和会(しょうわかい)を結成した。匠和会の会員の事業主は月1回、「集う会」に参加し、町づくりに協力している。(有) 萌は、老人ホームやグループホームに置けるような小さい仏壇を提案している。(有) 萌は、匠和会が開発した商品を、自分たちのネットワークを使い、全国に向け宣伝・販売している。

2001年(平成13年)4月からは、地域通貨「心のお金・花子」の取組みを開始している。地域通貨「心のお金・花子」は、助けてほしいこと、してあげられることを「花子」でやり取りしようとするシステムである。しかし、地元の商店街とはやっと交流が始まったばかりで、未だ通貨としての機能は果たしていない。(有) 萌は、感謝の気持ちの伝え合い、心の交流をメインとし、経済性や流通性には必ずしもこだわっていない。

2.5 (有) 萌の経営

(有) 萌の設立時に、労働基準監督署から最低賃金法を遵守するよう説明を受けている。その際、助成金の利用を勧められたが、行政の援助を受けることで監督、指導が入り、理念の継続ができないと考えた。そこで(有) 萌は、個々のメンバーと「作業委託契約書」を交わし、時間拘束をしない旨の一文を入れることで、雇用される労働者でないことを明確化し労働基準監督署にも了解を得た。メンバーはそれぞれ働く時間や単価が違うため、その収入を確定申告している。また、事業会社設立の際、NPO法人も検討したが、「会社」であることへのこだわりと手続きのわかりにくさから有限会社になっている。

(有) 萌としては年間2,000万円超の収入があり、有限会社設立から2年目にして納税している。店舗の収入は人件費の増加でここ1、2年赤字が続いているが、店舗と「ワーク」の事業会計を分けており、(有) 萌としては黒字になっている。「店遊び萌」や「ワーク」以外に、飲食関係での起業希望者向けに週1回、1日、厨房を貸し出し、食材の準備、金銭管理をしてもらう「ワンディ・シェフ」という企画を実施し、レンタル料による収入増と地域交流の両方に役立っている。

川辺町がACT（Assertive Community Treatment, 包括型地域生活支援）のモデル地区となったため、精神科訪問ヘルパー講座が開催され、メンバーの中には、ヘルパー2、3級を取得した者がいる。

（有）萌は、将来的には、当事者による訪問ヘルパー派遣事業の導入を考えている。

週1回開いている運営委員会で、店舗の赤字を削減するために1時間あたり30円の減給を決め、仕入れ等の経費の見直し、収入源の洗い出しをした。時給のダウンは痛手だが、メンバーたちが自分で考え、自分たちで（有）萌を守るために決定した結果であるので、メンバーたちは納得している。

2.6 （有）萌での働き方

（有）萌では、児玉病院の退院者を中心に（入院している者もいる）、10歳代から60歳代までの70～80人のメンバーが働いている。どの仕事で、どのような働き方をするかはミーティングで決めている。また同様に、入院するか否かについても必ずしも医療関係者に依存せず、メンバーがお互いの状態を見ながらミーティングで決め、その行き来はスムーズである。しかし、「来る者は拒まない」という姿勢のため、一時的に働くメンバーが多くなったり、逆に少ない人数で手分けをすることになり、仕事の割振りに苦慮することがある。

仕事開始時と終了時にはお互いが体調と気分を確認し合い、その状態に応じて比較的簡単な仕事をしたり、忙しい時間を除いて仕事に入ってもらおう等の工夫をしている。メンバーの受入れは、児玉病院以外からでも可能だが、結局、児玉病院に転院してくることが多い。なお、職場実習等の無償の受入れや援護制度を利用しての雇用はしていない。

賃金は1時間あたり190～250円、取締役社長が最高額で1ヵ月あたり5万円、その他、多い方で、1ヵ月あたり月3万円、10名以上が1ヵ月あたり1,000円程度で平均が1ヵ月あたり8,500円ぐらいである。時給については、その仕事の危険度によりメンバーの話合いで決めている。例えば、リサイクルやゴミ収集にかかる運転作業等、危険度が高い作業は時給を高く設定するという具合である。

2.7 メンバーの生活

働いているメンバーはその収入と障害年金で生活しているが、必ずしもすべてのメンバーが年金を受給しているとは限らないので、その生活レベルや質にはおのずと差が出る。メンバーは町内や近隣市の公営住宅や共同住宅、グループホーム、生活訓練施設等から自動車、バス、自転車、徒歩などで通勤している。地域で暮らすメンバーたちは、一人暮らしの人も多く、お互いの安否を確認し合うことで、支え合いながら生活している。

2.8 地域で生きる

(有) 萌は、地方の小さな町にあって地域に受け入れられ、多くの支援を得ながら当事者たちを中心に働く場を創出し運営している。障害者自立支援法が施行され、多くの精神障害者が居場所や受入先の確保を必要とする中、精神障害者の医療から労働への移行を可能にしたことにおいて、(有) 萌は、精神科病院関係者等の注目するところとなっている。しかし、(有) 萌からのメンバーの平均収入が1万円に満たないことや、障害年金受給の有無やその額による生活の質とレベルの差等を考えると、将来、新たな課題に直面することになるかも知れない。(有) 萌は、医療法人蒼風会を始めとした組織、地域、ボランティア等、多くの支援と当事者によって今も成長している。

3 障害者による創業・起業の例（1）

3.1 企業組合ユニフィカの概要

企業組合ユニフィカ（以下「ユニフィカ」という。）は、在宅就労を希望する人と在宅雇用を開始したい企業への適切な情報提供と支援のため、高知県四万十市の林美恵子代表の自宅を事務局に、3人の重度身体障害者と1人の健常者によるITを使った在宅就労の形態で、200年（平成12年）9月19日に設立されている。

事業内容は、システムソリューション事業（各種業務用支援アプリケーション開発・販売、コンピュータシステムコンサルタント・運用支援・スキル育成、イントラネット/エクストラネット構築・運用管理、インターネットサーバー構築・運用管理）、コンテンツソリューション事業（「ハートフルオンライン」の企画・製作、デジタルコミュニティ運営管理、書籍・CD-ROM出版）、ユニバーサルプロダクツ・サポート事業、バリアフリー商品、ユニバーサル商品、マーケティング調査、街づくりコンサルタント・開発支援である。

設立形態は、企業組合を選択している。これは、出資を通じて直接、経営に参加できること、参加組合員の在住地域に限定されないこと、サービス利用者と提供者を区別するという理念によるもので、代表の林氏が、起業者メーリングリスト（以下「起業者ML」という。）に参加したことがきっかけになっている。企業組合設立のための資金は、開設準備期間中に作成したコンテンツ「ハートフルオンライン」で受注したモニター業務の収益で賄っている。なお、企業組合設立手続きには中小企業団体中央会を利用している。

3.2 企業組合ユニフィカの特徴

ユニフィカの特徴の第一は、ユニフィカは学びの場であると位置づけ、OJTを大切にしていることである。これは、障害者の情報リテラシー支援をテーマとするNPO法人により、基礎訓練を受けた障害者が、経済的自立を目指すためにOJTを受けられる場として設立された経緯を持つためである。

トレーニーを希望する者は、障害の有無、年齢、居住地、組合員であるか否かに関係なく、トレーニングを受けられる。その際は、希望者本人だけではなく、家族とも面談し、参加可能かどうかを確認している。訓練期間は、状況に応じて延長が認められる。トレーニーからは訓練費を取らない（講習会を通じて学ぶ場合は、実費を請求）が、報酬もない。トレーニング中は、随時、電話での連絡や、直接会う等により、トレーニーの状況を確認して、適切なトレーニングを受けられるように配慮している。訓練終了後は、トレーニーの組合加入も可能である。また、独立起業や非営利組織の立ち上げを希望する場合には、必要な情報を提供し仕事を受注できるまで支援している。

第二は、広域的なネットワークによる独立支援と、メンバー間のコンビネーションを活かした働き方をしていることである。これは、組合員が広域に存在していることで、多くの情報等を収集することが可能であることや、メンバー間の補完的な働き方とそれに合わせた仕事で、無理のない、皆で仕事や時間を分かち合う働き方を可能にしている。また、組合員は、事業資金を回収するまで経費を自己負担しているが、各自、ユニフィカで得たビジネスノウハウを活かし、NPO法人を設立する等の仕事により、収入を確保している。

第三は、社会的に必要とするシステム等の構築には長期間、積極的にかかわり、組合員が果たす社会的役割、社会貢献を重視していることである。これは、母体となったNPO法人が、ユニフィカを設立する際に、組合員個人の金銭的利得よりも、社会的役割を重視したためである。また、ユニフィカのメンバーは、業務を社会参加、社会貢献と捉えており、在宅ワーカーを目指している他の障害者や、他の在宅ワーカーを通じて、障害者の自立にかかわるボランティア等、当企業組合に仕事を発注してもらうことで、健常者等に指標となる在宅ワーカーを目指している。

3.3 林代表の仕事の仕方

林氏は、メンバーへの仕事の手配やその段取りを担当している。その際、メンバーの体調不良や各自の介助スケジュールの変更等による仕事の停滞を防ぐため、相手のメールの文面から状況変化を読み取るように心がけている。

入札や営業の際に、競合相手が存在する場合は、限られた仕事量の無理な争奪を避けるように心がけている。これは、他の在宅ワーカーに不必要なストレスを与えず、共存したいと考え、また、各種委員会等にも積極的に参加することで、円滑な受発注の仕組み作りを推進したいと考えているからである。

仕事を請け負う際は、相手の善意を引き出す工夫をし、かつ、納期厳守の最高品質を目指している。これは、障害があるから助けや甘えを主張するのではなく、負担や強制のない範囲で、相手から申し出てもらえるよう心がけているためである。

3.4 起業の背景

林氏は、40歳代。30歳から車椅子を使用する1種1級の障害者である。また、上肢にも制限がある。林氏は、障害者の生活情報誌『We'll』に観光記事を掲載したことや、起業者MLに参加し、障害者の就労を考え始めたことをきっかけに、ユニフィカの設定に至っている。

3.5 成功要因

林氏の起業にはいくつかの成功要因が考えられる。まず第一に、林氏は起業や独立を希望する者（障害者に限定せず）に、支援やアドバイスをするシステムを構築したことである。林氏は、必要な人材と取り組むべき業務を見定め、高度な説得力と学んだ知識を活用し、相手にアプローチしたり、情報を発信したりしている。これは、障害を持つ自分たちの働く場を組織化することの重要性を明確に意識し、重度障害者の就労を示したことで、障害者の人材としての有用性を示すことができたからである。

第二に、林氏の働き方に対する考え方である。林氏は、自らの介助のために時間的な制約を受けやすく、仕事と生活の境界線が不明確になりやすい。そのため、自身の働き方（仕事）と生活のバランスについて、自身の満足ラインをある程度、明確にしている。また、林氏は、よき理解者、支援者、介助者であり、在宅ワーカーである夫や家族、ヘルパー等の協力者の存在を大切にしている働き方をしている。これは、介助が必要な障害者が働くためには、周囲の理解と合意、トータル的なサポートの重要性を認識しているからである。

3.6 新たな事業展開と公的支援

ユニフィカは、社会的に必要とするシステム作りに組合員が参画することを、社会的役割、社会貢献として重視している。その事業と活動は、障害者の自立に寄与するだけでなく、地域社会にも貢献して

いる。今後、ユニフィカのような当事者が設立した会社が、事業と活動を展開するには、公益性と採算性を両立させるための支援が不可欠である。そのためには、障害者の仕事の質と納期等に対するマイナスイメージを払拭させるため、入札制度のあり方や、受注の仕組みを検討する等の行政支援が必要である。また、ユニフィカは、在宅就労を希望する人と在宅雇用を開始したい企業への支援を主業務としていることから、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の在宅就業障害者支援制度における在宅就業支援団体に指定、又は登録することで、企業活動を展開することが成功に繋がると考えられる。

ユニフィカは、地域に青年の働く場がないことを危惧し、I & Uターンを希望する青年たち、メンバーと同じ身体障害を持つ人や、成人した発達障害者の働く場創りを積極的に支援し始めている。また、在宅ワークを希望している者で、学ぶ機会を得られない遠隔地の障害者を対象に、遠隔講習のシステムを考える等、新たな業態のあり方も模索している。

4 障害者による創業・起業の例（2）

4.1 （有）コパンの概要

有限会社コパン（以下「(有)コパン」という。）は、代表取締役の金井光一氏が、障害者の仲間とともに、障害者が安心して生活できる地域社会の実現と、働く場や実践的な職業体験を得る機会を提供、かつ、創造するため、2006年（平成18年）2月、栃木県宇都宮市に設立したものである。事業内容は、ベーカリー部門としてパンの製造、店舗販売、企業や学校での訪問販売、アート部門として美術教室と、特別支援教育を要する児童・生徒のための特別クラスの開催である。

2006年（平成18年）3月から、障害者とその家族を支援するコンサルティング、相談等を開始している。同年4月には「とちぎ美術学院」（通称アートコパン）を開業し、美術愛好家と美大受験生のための指導の他、特別支援教育を要する児童・生徒のための絵画、造形クラスを開講している。また、同年5月にはパン仲間が集う店「コパン」（コパン：フランス語で仲間）を開店するとともに、企業や学校等への訪問販売を開始している。設立資金は、自己資金と仲間からの出資の他、国民生活金融公庫や銀行からの融資、パン債権と名づけた3年償還の擬似私募債権を発行し、店舗設備やリフォーム、厨房機材等の資金を調達している。

4.2 （有）コパンの特徴

（有）コパンにはいくつかの特徴がある。第一は、（有）コパンとは別に、NPO法人として「チャ

レンジド・コミュニティ」を平成19年3月に設立（予定）している。これは、NPO法人が、（有）コパンに出資し、筆頭株主になることを予定することで、新しいビジネスモデルにチャレンジしていこうというものである。また、（有）コパンは、NPO法人とともに「障害者の社会参加」を共有し、かつ、協業することを考えている。それによって（有）コパンは、個人経営を脱し持続性のある企業として市場競争力のあるビジネスを展開できるようになり、それが、NPO法人本来の活動（経営基盤）を支えることを目指している。

第二に、行政や企業からの資金援助を受けず、擬似私募債権（パン債権）を発行することによって開店資金を捻出したことである。これによって、パン購入券で利息を支払うことで、パンを通じた出資者の参画意識と信頼を深め、顧客層を広げることができた。

第三に、既存ライセンスに頼らない自社ブランドを開発したことである。これによりパン製造にかかるコスト（製造原価）を抑えられるばかりではなく、売価を決定し、こだわりのある商品を揃えることに力を注ぐことができるようになっている。それは、米粉を使った新しいパンの開発、製造に取り組んだことで、低カロリーで健康志向の新商品の開発を行い、農政事務所とJA（農業協同組合）で取り組んでいる米の消費拡大（自給率アップ策）に協力している。また、食べやすさを重視した小ぶりのパンを製造したことで、高齢者や障害者の食への貢献や、新種のパンの食べ方を提案する等、食の大切さ、食へのこだわりを示すことができている。

第四に、店舗内の施設設備は、バリアフリーと機能性を兼ね備えていることである。店内は車椅子でも入店可能な通路幅、パンに手が届く高さや幅の棚、麻痺があっても滑り難いトンゴとトレイに、床材を使用している。またパン棚を机に組み替え、会議机として使用できるようにする等、企業として資源や環境にも配慮している。

第五に、障害者の団体等と積極的に交流し、障害者の特性や生活を理解しようと努力していることである。障害者の働く場、体験の場の必要性を理解しそれを創ったが、実際に知的障害者や精神障害者と接する経験が少ないことを実感し、障害者の体験実習を受け入れながら自らも学んでいる。

4.3 金井氏の仕事の仕方

金井氏は、店舗における従業員の働き方、コミュニケーションを大切に工夫をしている。第一に、従業員には必ずしもフルタイムの勤務ではなく、コンビネーションを重視した相互補完的な働き方をさせている。これは、障害者を職場実習等で受け入れるためではなく、それぞれの状況に合わせた働き方が望ましいと考えているからである。

第二に、週2回、開発会議を開き、従業員間のコミュニケーションを図っていることである。顧客のニーズを大切にしながら、新しいパンの試作や開発をするには、パンの作り手と売り手のコミュニケーションが不可欠である。金井氏は、これによって、従業員間の相互理解を深め、良好な職場環境を保っている。

4.4 起業の背景

金井氏は50歳代。歩行時は両松葉杖を使用する1種2級の障害者である。金井氏が自身と同じ障害を持つ患者会と出会ったことで、障害者雇用のための起業を考えることになった。当初は、身体障害者の雇用を考えていたが、福祉機関に出向いたことで、知的障害者や精神障害者の働く場の必要性を知り、福祉系の研修会で出会った当事者とその家族会の2人の仲間とともに起業を目指した。

起業にあたっては、「障害者の社会参加」を理念とし、組織形態と業種・業態について学んだ。その中で、パンの製造、販売事業が、知的障害者や精神障害者の参画と、製造、販売、営業、管理等の多くの職業体験が可能なることを知るようになった。また、この理念に沿って事業を展開するためには、NPO法人を設立し、その傘下に(有)コパンを位置づける方法が有効であると考えているに至っている。

4.5 成功要因

金井氏の起業の成功要因は、起業する前から障害者の就労を学んだ姿勢にある。これによって、金井氏は、障害者雇用の現状を把握し、理念に賛同する仲間と出会ったり、理念を実現するための組織のあり方と業態を考えた。そして、現実には、障害者の実践的な職業体験と就労機会を得る場を創った。金井氏の起業はまだ始まったばかりであるが、知的障害者の職場体験を受け入れたり、関係機関に協力する等、少しずつ取組みを重ねている。

4.6 (有)コパンとチャレンジド・コミュニティの充実

金井氏は、事業会社と非営利組織との協働(協業)を目的に、これからNPO法人を立ち上げる予定である。協働(協業)は障害者等の雇用を実現するための有効な方法の一つと考えられ、その運営と事業に期待ができる。特に、チャレンジド・コミュニティは、自らの理念である「障害者の社会参加」を実現するために、障害者の生活と就労に関する相談の他、企業との調整役、(将来的には)ジョブコーチの派遣事業等、障害者と企業に対するトータルなサービスを提供できる。

また、(有)コパンに対する投資の他に、(有)コパンでトレーニングを重ねた人材(障害者と支援者)

を協業によって企業へ派遣する等、人材交流もできるようになり、大いなる可能性を含んでいる。(有)コパンとチャレンジド・コミュニティの協働(協業)は車の両輪であり、お互いが自立し対等であり続けながら、持分を發揮していく方法である。そのためには、今後とも多くの関係者からの賛同と協力を得ることが必要である。

5 考察

5.1 事例にみる共通点

ここにあげられた4つの事例は、平均的な事例ではなく、むしろどちらかと言えば、他にあまり類を見ないような特異な例と言うべきである。しかし、その設立の経緯や活動内容等については、大いに参考となる要素がある個性的な事例である。4つの事例に共通するものとしては、第一に、創業者が強い意思と明確なビジョンを有していたこと、第二に、地域との共存、地域への貢献を志向し、周囲からの協力を得ていること、第三に、働き方を工夫し、働く人の多様性を受け入れていることがあげられよう。

創業・起業は、社会の経済活動に参画していくことであるから、その過程においては、障害の有無は関係が無い、または、参画する者の個性の一部として意味が薄れるという特徴があることも共通している。この意味で、創業・起業という社会参加の形態は、最もノーマルな社会参加形態と言える面がある。今後は、障害の有無にかかわらず、働き方そのものが大きく変化していくと予想されている中で、障害者の創業・起業も、これまでに見られなかった新しい形で展開されてくることが予想される。これは、障害者、あるいは障害者のグループ、その周囲の人々だけに関係する動きではなく、地域の様々な立場の住民が加わることになる大きな動きである。障害者の完全参加と平等を具体化する豊かな可能性が内包されているものとして注目される。

5.2 今後の課題

障害者による創業・起業、または障害者が参画している創業・起業の数的な状況については、把握できていない。また、その実態についても、個別の具体例はあるものの、体系立てて把握されてはいない。今後は、様々な形で、障害者が自ら中心となって、働く場創りに挑むことが予想される。行政の支援のあり方、障害者の創業・起業を支援する施策の必要性やその内容等について、さらなる研究が必要である。

終章 まとめ

本研究においては、一般雇用以外の障害者の就業形態の実態について、特にその就業状況の質に着目しつつ実証的にデータを収集した。また、その就業形態の課題についても、実例をもととして検討した。その結果として、以下に、障害者就業形態の再構築、多様な就業形態の充実、障害者の創業・起業の推進の三点にポイントを絞ってまとめることとする。

1 障害者就業形態の再構築

1.1 働く障害者と職業リハビリテーションの目標

働く障害者を、労働・就労の視点から、大きく分けると、一般雇用が可能な人（一般雇用に向く人）、支援があれば一般雇用が可能な人、当面の間は一般雇用が困難な人（当面の間は一般雇用に向かない人）に分けられよう（図50）。

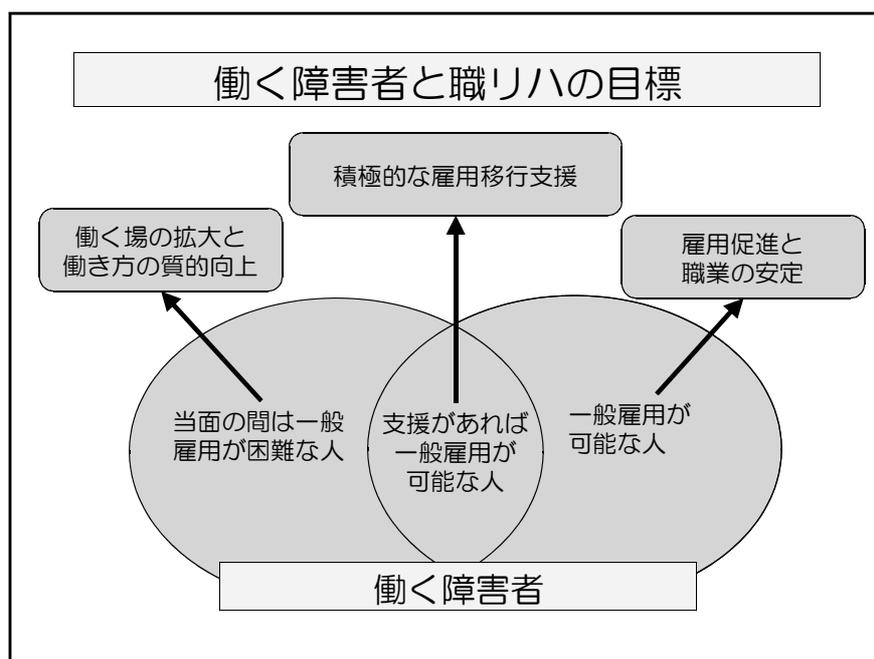


図50 働く障害者と職業リハビリテーションの目標

一般雇用が可能な障害者については、雇用促進と職業の安定が職業リハビリテーションの目標となる。支援があれば一般雇用が可能な障害者には、雇用・就業に向けての、積極的、かつ、効果的な支援が当面の目標となる。また、当面の間は一般雇用が困難な状況にあって、働く意思を持つ障害者には、その状況や希望等に即した働く場の創出、および働き方の質の向上が目標となるであろう。いずれの場合でも、その能力・適性等について、正しい評価がなされること、そして何度でも再チャレンジできる機会

が保証されることが肝要である。

1.2 障害者自立支援法下での多様な就業形態

障害者自立支援法の下での、障害者の働く場は、次のような体系に整理されることとなっている（図51）。

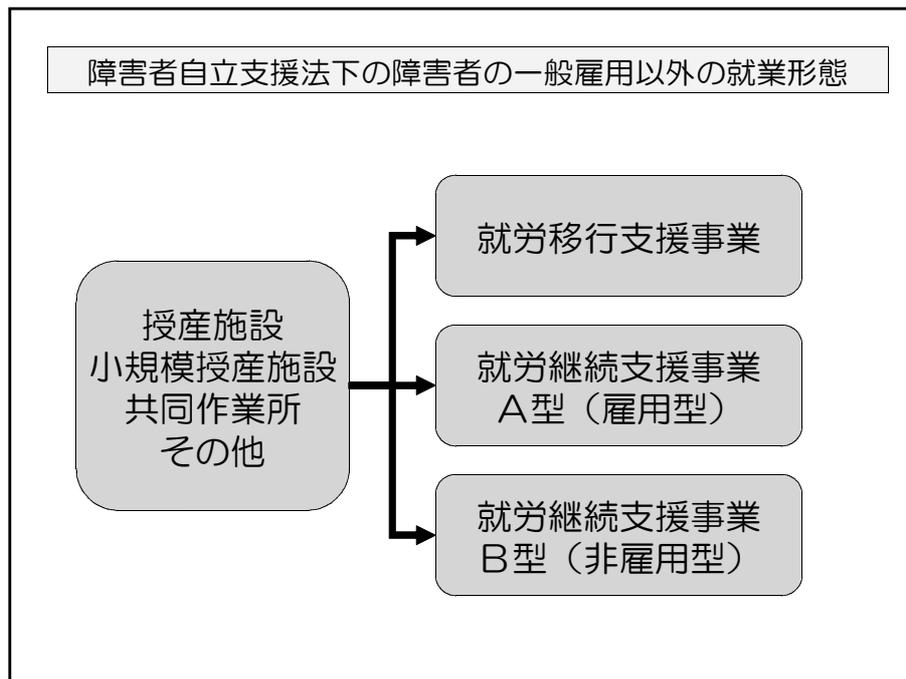


図51 障害者自立支援法下の障害者の一般雇用以外の就業形態

支援があれば一般雇用が可能な障害者で雇用・就業への移行を希望する人は、就労移行支援事業を利用し、当面の間は一般雇用が困難な人（当面の間は一般雇用に向かない人）は、就労継続支援事業を利用する流れとなることが予想される。地域において、障害者がこれらの事業を効率的、効果的に利用することができるようにするためには、地域に十分な数の各事業が展開されるようになることが必要である。また、これらの事業と企業における障害者雇用とが有機的に連動するようなシステム作りも課題となる。

2 多様な就業形態の充実

2.1 働く場の量的拡大

多様な就業形態の充実のためにまず求められることは、地域に障害者の働く場を増やすことである。

企業の受入れを促進し、雇用・就業の場を増やすことは当然として、雇用・就業以外の働く場も拡大することが求められる。アンケート調査で示されたように、大多数の関係者が、地域において（雇用以外の）障害者の働く場が不足していることを指摘している。

障害者の働く場を拡大するためには、様々な課題が指摘されている。まずは、行政による財政面の援助である。アンケート調査に示されているように、現存している施設においても、行政からの財政面の援助に対する期待は高い。障害者関連施設のみで地域に障害者の多様な働く場を増やすことが困難であるのは、自明である。行政や一般企業を含めた地域社会全体の課題として取り組むことが求められる。また、多様な就業形態を拡大していくためには、それぞれの地域に支援者を増やしていくことが必要となる。十分な数の支援者の確保と、障害者の特性に応じた適切な対応ができるようにするための専門性の養成は、火急の、かつ、永続する課題である。

2.2 働く場としての充実

今後は、それぞれの就業形態の固有の役割に沿った質的充実も課題となる。そこで働く障害者が、その仕事においてより能力を発揮し、その結果として職業能力をレベルアップさせることとなり、希望によって雇用・就業へ移行することもよりスムーズになることが期待される。多様な就業形態の改善の方向は、大きくは三点あると考えられる（図52）。

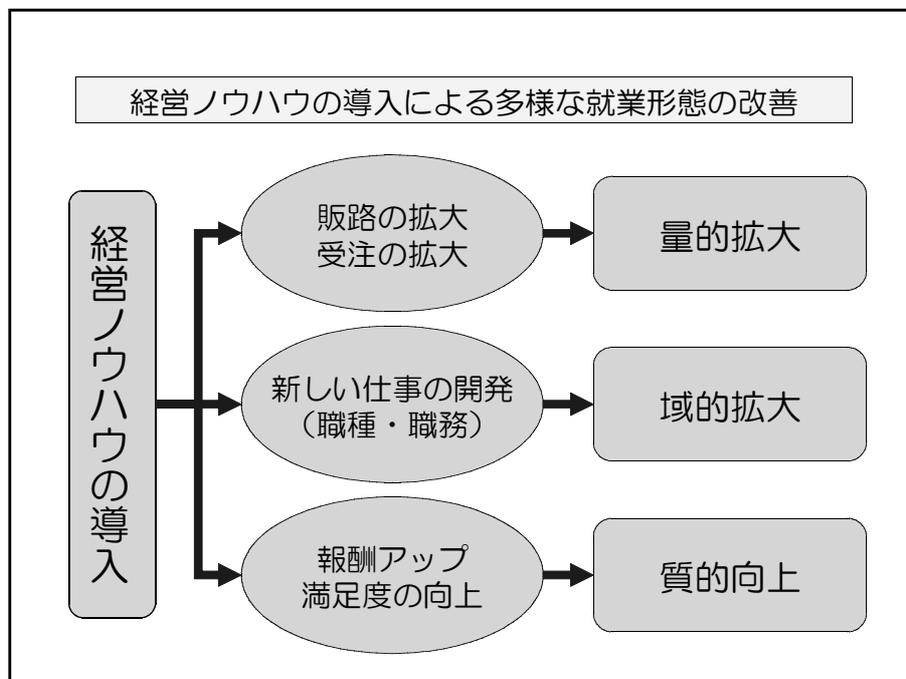


図52 経営ノウハウの導入による多様な就業形態の改善

2.2.1 量的拡大

第一には、仕事量の拡大（量的拡大）である。仕事量が増えることにより、より多くの障害者が仕事に参画できるようになり、また、その場で働く障害者の収入のアップにもつながる。当然ながら、仕事量は、できる限り安定的に確保されるのが望ましい。このためには、販路を拡大し、受注を拡大していくことが必要である。販路拡大、受注拡大のために、行政による優先的発注の制度化が提案されている。アメリカでは、すでに 1920 年代から、行政機関による障害者への仕事の優先的受注が制度として定着しており、2005 年度では、合計でおよそ 20 億ドル分の仕事が行政機関から障害者の働く場へ委託されている。

販路や受注の拡大のためには、一般企業や成功事例がそうしているように、営業活動が不可欠である。そのための経営ノウハウの導入が、今後は障害者の多様な就業形態においても求められる。この点は、企業との連携・協力の要点となることである。今後は、障害者の働く場と、地域の企業との協力・協同による、様々な仕事創りが展開されてくるものと考えられる。その場合には、企業は、障害者の働く場と連携・協力することによる経営上のメリットを考えるようになるであろう。地域において企業と障害者の多様な就業形態との共存共栄を図る営業活動が求められる。

2.2.2 域的拡大

第二に、新しい職種・職務を開発し、仕事を多様化すること（域的拡大）である。これにより、ニーズの異なる障害者がそれぞれの興味、能力・適性に応じて様々な仕事を体験し、またそれにおいて向上できるようになることが可能となる。作業種目を拡大することは、その仕事のための場所の確保や設備投資等の課題も生じる。また、新たに仕事を覚える必要も生じ、新たな人材の確保も課題となることも考えられる。訪問調査の対象施設では、一足飛びに多様な作業種目を設定したのではなく、段階的に職種・職務を拡大している。それにしただがって、経営感覚も磨かれ、働く場の安定化につながっている。

アンケート調査において、成功要因として、地域との交流を挙げた回答が多かったように、多様な就業形態における仕事は、地域社会との繋がりのあるものであるかどうか重要なポイントの一つである。仕事を通して、地域社会と接点を持てることが、「仕事」として自覚し「働く」喜びにつながる、という構図がみられる。

2.2.3 質的向上

第三には、賃金（工賃）のアップおよび働く障害者の満足度の向上（質的向上）である。企業におけ

る雇用・就業と比較して、たとえば、授産施設では、工賃が十分の一以下となっている状態からなかなか抜け出せていない。当然ながら、多様な就業形態の中には、必ずしも仕事を通して（できる限り高い）報酬を得ることを第一義としない所もある。しかしながら、そこが「働く場」と位置づけて運営される場合には、できる限り、勤労に対する報酬を高めていく努力をすることは、働く意欲の維持向上のうえでも欠かせないことと考えられる。

働く場を、働く障害者にとって満足できるものとするには、収入のアップを図るばかりでなく、意欲を持って通うことができるようにすることも重要である。利用者が何をもって満足とし、何をもって意欲の元としているのかは、当然ながら、個々人によって異なる。働く場の質的向上は、各々の個性や状況、ニーズ等に応じた対応をきめ細かく進めることによって達成される。それは、働く場の物理的な環境（場所、広さ、温度、湿度、照明、騒音等）の整備も含めて考えられるべきことである。それには、必要に応じて障害の特性に配慮したレイアウトや、機械設備、補助具等の活用等も視野に入れた専門的な対応が求められることも考えられる。さらには、働く場における人間関係等の調整や、生活や職業に関する相談の場をつくる等の、いわゆるソフト面の対応も求められるであろう。

2.3 円滑な移行のためのシステム作り

個々の障害者が、それぞれの地域において、希望、能力・適性に応じた就業形態を選択でき、またスムーズに移行できるようにする仕組みを築くことが課題となる。障害者の態様は、刻々と変化する。当面の間は一般雇用が困難な場合であっても、当人自身や当人を取り巻く環境の変化によって、支援があれば一般雇用が可能な状態に、さらには自立しての雇用・就業が可能となる状態になりうる可能性がある。

障害者の多様な働き方が拡大していくと、福祉的就労と雇用・就業との境があいまいなものになっていくと予想される。たとえば、グループ雇用では、その就業形態は雇用ではあるものの、実態としての働き方は、雇用・就業とも非雇用・就業とも言えそうなものになる。そのようなあいまいな働き方が、一部の障害者には、一時的には有用である場合も考えられる。就業形態の多様化は、就業形態のあいまいさを促す側面がある。あいまいな就業形態の一つとして、たとえば、企業における試行的雇用が目目される。これは、善用すれば、障害者の働く可能性を多いに高める効果も期待でき、また、障害者の働く意欲を高めることにもつながる。さらに、事業主が身近に障害者が働く姿にふれることになり、障害者の能力・適性の理解の促進と、その理解を基礎とした事業主の障害者雇用に係る態度変容を促すことになり、障害者雇用のミスマッチ解消にもつながる可能性がある。

3 障害者の創業・起業の促進

障害者の多様な就業形態の一つに、障害者自らの創業・起業、あるいは、障害者も参画しての創業・起業がある。創業・起業は、自由な働き方への直接的なチャレンジである。ここには豊かな可能性がある。創業・起業には、様々な方法があり得る。障害者による創業・起業を支援することが必要である。創業・起業支援のための、情報提供、協業・協同等の推進も課題となってくる。

4 まとめ

障害者が、障害の種類や程度にかかわらず、住みたい地域において、それぞれの興味、能力・適性に応じて、働くことを通して社会活動に参加し、可能な限り充実した人生を送ることができるようにすることは、職業リハビリテーションの究極の目標である、と言える。地域で普通に生活したいとの願いは、障害の有無にかかわらず、誰にも共通する基本的ニーズである。これまで不本意にも施設や病院等にいた障害者が、地域での自立した生活のために、仕事を不得働きたいとするニーズは、障害者自立支援法の施行もあって、今後ますます高まるものと予想されている。障害者のニーズに対応した形での多様な就業形態が地域に拡大し、企業や行政および他の障害者の働く場と相互に連携・協力しつつ、その働き方の質的向上を図っていくことが課題である。また、将来的には、企業において障害者の多様な働き方が許容され、積極的に評価・導入され、地域に拡大することが、共生社会やノーマライゼーションの理想に近づくものと考えられる。

海外に目を向ければ、特にアジア太平洋地域では、障害者の企業における雇用・就業という働き方が、現実問題としては存在し得ない地域も少なくない。このような地域では、障害者が、スモールビジネス（非常に規模の小さい創業・起業）や家業等の手伝い等の仕事に就いている場合が多くみられる。雇用・就業の促進が課題であるばかりでなく、多様な就業形態の創出とその安定化も火急の課題となっている地域が多数存在する。また、特にヨーロッパでは、所得保障を前提とした障害者の多様な就業形態を充実させており、障害者の尊厳ある働き方を現実のものとしていると評価されている。日本以外の国々や地域での障害者の多様な就業形態の実態を把握し、日本の実態と比較検討することも、今後の研究課題の一つとしてあげられる。

注

- 1) 館暁夫・岡上和雄, 「精神障害者の職業リハビリテーション制度の現状と課題」, 『精神医学』第37巻第1号, (1995)
- 2) 3) 5) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター, 調査研究報告書 No.48, 「障害者の就業の多様化とセーフティネット」, (2002)
- 4) 厚生労働省社会保障審議会障害者部会資料, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/04/s0414-7c.html>, (2004年4月14日)
- 6) 斉藤公生: 社会就労センター(法律名=授産施設)制度改革と地域自立生活, 『職リハネットワーク』No.46, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター, (1999)
- 7) NPO法人データベース: NPO広場NPOデータ分析, URL < <http://www.npo-hiroba.or.jp/> > (2006年12月1日参照)
- 8) 小野晶子: NPOの「就業」実態と雇用創出の課題, 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 労働政策フォーラム「NPOは雇用の場になり得るか」, p.5, (2005)

文献

- 川口清史: 障害者の就労と非営利・協同組織, 『職リハネットワーク』No.46, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター, (1999)
- 企業組合ユニフィカ: URL < <http://www.heartful.ne.jp> >, (2006年12月1日参照)
- 工藤正: 障害者の多様な就業組織と就業形態, 『職リハネットワーク』No.46, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター, (1999)
- 栗原久: 市民と自治体が協働して創った障害者事業団ー10年間の軌跡とこれからー, 『職リハネットワーク』No.46, (1999)
- 厚生労働省大臣官房統計情報部: 平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告, (1999)
- 厚生労働省大臣官房統計情報部: 平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告, (2003)
- 珈琲館株式会社: URL < <http://www.,ohikan.co.jp> >, (2006年12月1日参照)
- 財務省財務総合政策研究所: 「多様な就業形態に対する支援のあり方研究会」について(平成17年10月～), <http://www.mof.go.jp/jouhou/soken/kenkyu/zk073.htm>, (2006)
- 社会経済生産性本部生産性労働情報センター: 日欧シンポジウム 雇用形態の多様化と労働市場の変容, 社会経済生産性本部生産性労働情報センター, (1999)
- 障害者職業総合センター: 『障害を配慮した雇用・支援システムに関する研究 障害者の就業の多様化とセーフティネット』, 調査研究報告書 No.48, (2003)

- 障害者職業総合センター：『福祉施設等における障害者の雇用・就労支援に関する全国実態調査』，資料シリーズ No.29，（2003）
- 菅井真：「保護雇用制度」の確立を目指してーリサイクル洗びんセンターからの報告ー，『職リハネットワーク』No.46，（1999）
- 全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会：障害者が授産施設等を出て地域で自立生活できるよう援助するための方策についての国際調査研究事業に関する報告書，全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会，（2000）
- 全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会：はたらく・くらすー社会就労センターからの提言ー「障害者が授産施設等を出て地域で自立生活できるよう援助するための方策についての国際調査研究事業に関する報告書」，「障害者が授産施設等を出て地域で自立生活できるよう援助するための方策についての国際調査研究事業」委員会，（2001）
- 東京コロニー：『高齢者・障害者の就労環境と就労支援システムの研究』，（2000）
- 特定非営利活動法人リベラヒューマンサポート：URL < <http://www2.ocn.ne.jp/~libera/>>，（2006年12月1日参照）
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：『働く広場』，2004.5，地域とともにーいわみ福祉会 島根西部障害者就業・生活支援センター レントの活動を中心に，（2004）
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構：『NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査』，（2004）
- 日本障害者雇用促進協会：『障害者の多様な雇用就労形態に関する調査研究報告書』，平成14年度調査研究報告書通巻247号，（2003）
- 日本障害者雇用促進協会：『職リハネットワーク』No.46，特集／多様化する就業組織と就業形態，（1999）
- 本村恒雄：福祉的就労と一般雇用との連携の実情と課題，平成16年度重度障害者雇用推進専門講習～中間管理職セミナー～事例発表，（2004）
- 山岡義典：『NPO実践講座2ー人を活かす組織とはー』，2002.1，東良一・浅野里恵子・三好悠久彦・米田雅子・清水俊弘・田尻佳史（共著），pp.92-120，株式会社ぎょうせい，（2002）