

発達障がい者の
職場と生活の支援の問題点
——フォーマルな視点と
インフォーマルの視点からの考察

社会福祉学部社会福祉学科 4 年

11ff1683 北平和久

小林勇人ゼミ

はじめに

私は 1 年生のゼミでこの美浜町の障がい者に対してどのような支援をしているのだろうかというところに着目して美浜町全体のバリアフリーについて研究してきた。2 年生のゼミでは、障がい者の取り巻く環境、主に制度のことについて焦点を絞って研究してきた。そして前期の 3 年生のゼミでは、「障害者と就労支援」というテーマで障がい者、主に発達障がい者のこと、就労支援に対して行われていること、または障がい者の就労に対しての家族の思いといった障がい者を取り巻く環境、というものを研究してきた。その中でなぜ障がい者の就労支援について研究してきたのかというと、私の弟が知的障がいを持っているということが大きい。私の弟は、特別支援学校で職業訓練や日常生活が一人でも行えるようにする訓練といったものを行っている。しかし、親の話を聞くと、障がい者を雇ってくれる職場が少ないということや制度が適応されるのかといった不安があるということが分かった。ここで私は、いくら障がいを持っていたとしても私たちと同じ世界に生きているのだから同じように仕事に就いて生活ができてもいいのではないかと思った。そこで私は、弟のような障がい者に対してどのような制度があってその人の生活や支援の問題について興味を持った。

本論文は、障がい者に対してどのような職場での支援、制度があってどのような生活の支援があるのかを述べていく。まず第 1 章では、職場での支援を障がい者の支援を国や専門職による制度に基づくサービスや支援つまりフォーマルな視点から見た「障がい者の職場での理解」、「雇用率」、「生活保護と障がい者」、「成年後見制度と権利擁護」の順番で述べていく。そして第 2 章では、障がい者の生活の支援を障がい者の置かれた環境、状況に応じた柔軟な取り組みができる家族や近隣住民や地域社会、ボランティア等が行う非公式的な援助のことをいう支援つまりインフォーマルな視点から見た「障がい者と障がい者の子を持つ家族への支援」、「発達障がい者の学習意欲と指導法」、「地域福祉での支援」の順番で述べていく。

第1章 障がい者の職場での支援、制度の問題点——フォーマルな視点からの考察

この第 1 章では、主に障がい者の職場での支援を国や制度によってどのように行われており、そこから出てきている問題はどのようなものがあるのかを述べていく。

第 1 節 障がい者の職場での理解

まず障がい者といってもどのような障がいを持った人のことを着目していけばいいのかという事を考えていかなければならない。そこで 3 障がい（身体障がい、知的障がい、精神障がい）や発達障がい中から、私が「はじめに」で述べたように発達障がいについて調

べることにした。ここで発達障がいにはどのようなものがあるのか述べておく。¹

1. 知的障害
2. 広汎性発達障害（自閉症）
3. コミュニケーション障害
4. 運動機能障害
5. 破壊的行動障害
6. チック障害（トゥレット障害）
7. 学習障害
8. 高機能広汎性発達障害（アスペルガー症候群・高機能自閉症）
9. 注意欠陥多動性障害（AD/HD）

このようなものが発達障がいとされている。さらにここで発達障がいにはどのような障がいのことをいうのかも記述しておく。「人間が生まれてから発達していく過程において、何らかの原因によって、その発達過程が阻害され、運動、認知、抑制、言語など様々な機能に障害が起こってしまうこと」（発達障害の種類²）この中で私は知的障がい者に焦点を当てて述べていく。研究している中で、この障がい者を会社で雇うとなると、いったい障がいにはどのような特徴があるのかという理解が必要だ。それがなければ、障がい者を会社で雇い戦力としてみていくことは難しいのではないかということが予想された。そこで私は、障がい者を雇っている会社ではどのようなことをして障がい者に対して理解を深めて障がい者の仕事のやりやすさを考えているのかということに視点をあてた。その視点でどのような会社があるかという、例えば、アクサ生命保険株式会社では、「入社前の2月から3月にかけて1週間ほど体験入社を行い、作業をしていく上で、なんのために作業をするのかを説明するのではなく、どのような作業をするのかに焦点を当てて、作業の流れを示したマニュアルを作成し、マニュアルにそってフィードバックを行っていく」（梅永2012:46）という考え方をもっている。

さらに2年生の時に3年生の実習報告会に出席した際に、実習先の担当の人が「障がい者が就職する会社は、社員がその障がい者のことを理解する前にその会社の重役。社長や部長といった人たちが障がい者のことを理解しようと研修を受けているところもあります。」ということを書いており、高嶋氏も同じように「講師に聴覚障害者と健常者を招き、聴覚障害のある人たちが体験している情報障害とはどのようなことかを、企業の方々に実感的に理解してもらおう。聴覚者について学ぶとともに、自身のコミュニケーションスキル

¹ 発達障害の種類 2013/07/10 アクセス
<http://www.hattatsu-s.com/02.html>

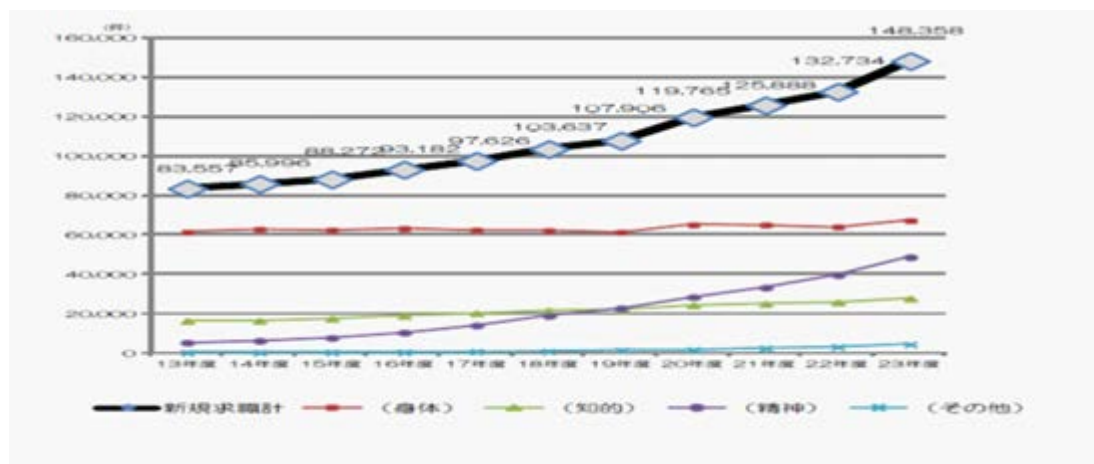
² 同上

を向上させることにもつながる。」(高嶋 2010:246) と述べている。このようなことから会社は、障がいについての理解を深めようとしているのだということが分かる。

第2節 雇用率と離職率

現在日本では、障害者雇用促進法に伴い、民間企業では 2.0%、国、地方公共団体、特殊法人などでは、2.3%、都道府県などに教育委員会では、2.2%の身体障がい者や知的障がい者の雇用が義務付けられている。よってこの法律が施行される前よりは、障がい者は会社で働くことがしやすくなってきたということが言える。この図 1 を見ると、障がい者の雇用率は身体、知的、精神、その他ともに少しずつではあるが改善されているということが分かる。³

図 1 障がい者雇用率の推移



出典:厚生労働省「障害者職業能力開発施策の課題と今後の対応策について」

しかし、いくら障がい者が就職しやすくなり、会社で障がいの理解が深めようとしても、障がい者が職場で長い期間働くことのできる環境は整っているのだろうか。そこで私は、障がい者の働く環境が整っていない職場では障がい者の離職率が多いのではないかということ考えた。

そのことから障がい者の離職率は次の表 1 のようになっている。⁴

³ 厚生労働省「障害者職業能力開発施策の課題と今後の対応策について」
2013/07/18 アクセス

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002hg9s-att/2r9852000002hgb9.pdf>

⁴ 厚生労働省「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」2014/05/27 アクセス

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/09/dl/s0924-11c.pdf>

表 1 就業・一般の就業状況

◆就業・一般の就業状況			
勤続期間	継続	離職	計
～6ヶ月未満	1.6%	17.2%	18.8%
6ヶ月以上～1年未満	10.9%	20.3%	31.2%
1年以上～2年未満	4.7%	7.8%	12.5%
2年以上～3年未満	1.6%	4.7%	6.3%
3年以上～5年未満	12.5%	6.3%	18.8%
5年以上～	3.1%	7.8%	10.9%
無記入	－	1.6%	1.6%
計	34.4%	65.6%	100.0%
1年以内の 離職率=37.5%			

出典:厚生労働省「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」

この表 1 見てもわかるように、6 ヶ月未満の離職率が 17.2%で 6 か月以上～1 年未満の離職率が 20.3%という結果が出ている。さらになぜそんなに入社してすぐに離職してしまうのだろうか。私はそれを会社の障がい者への理解、対応の仕方が現場まで行き届いていないのだということを考えている。現に障がい者の退職する理由が、「対人関係で落ち込み、ストレスがたまる一方で退職を決めた。本人の特性を知って採用したが、現場には伝わっていなかった。指示通りに動かない、人の話を聞かないなど欠点だけ伝わり、あっちこちの現場をたらいまわしにされた。」(厚生労働省⁵⁾)となっている。このように会社の方針と社員との理解の不一致が障がい者の就労の妨げになっているのならば、法律の改正が必要になってくる。

2013 年に障害者雇用促進法の改正をするということが発表された。その内容は『障害者雇用分科会』では、『障害者権利条約』の批准に向けた対応として、『雇用の分野における障がい者に対する差別の禁止及び障がい者が職場で働くに当たっての支所を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定める』とともに、障がい者の雇用に関する状況を鑑み、精神障がい者を法定雇用率の算定基礎に加える措置を講ずることを論議した。障がい者の権利に関する条約の批准に向けた対応としては、①障がい者に対する差別の禁止、②合理的配慮の提供義務、③苦情処理・紛争解決援助が定められた(川崎 2014:30) というものだ。この法改正の評価されるべき点は、「障がい者に対する差別が禁止され、合理的配慮が義務化されたこと」(川崎 2014:30) ということだ。しかしこの改正の内容はこの法律

⁵ 厚生労働省「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」2014/05/27 アクセス
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/09/dl/s0924-11c.pdf>

を施行する前から障がい者が働く職場の中で発生している問題に対しての法改正なのではないのだろうか。予想が立てやすい問題にはあらかじめ法律を施行するときに対応できるようにしておくことが国なのではないのだろうか。

第3節 生活保護と障がい者

「雇用率と離職率」で述べたように障がい者の働きやすい環境ができつつあるのは確かである。しかし、貰える報酬というのは一般の社員より少ないということがいえる。どれくらいの差があるのかというと、常用労働者全体の26.4万円に対して身体障害者の賃金の平均月額が25.4万円と若干低いが、知的障害者は11.8万円、精神障害者は12.9万円とかなり低い水準となっている（障害者白書 平成24年版⁶）。このように一般の社員との差があるのである。そこで私は、これだけの収入だけでは生活ができない障がい者が出てくるのではないかと考えた。ここでは生活保護と障がい者との関係について述べていく。

現在日本では、障がい者の地域移行というものが進んでいる。その中で障がい者が一人で生活していく場合が考えられる。その時に役に立つ制度が生活保護である。生活保護とは、困窮者に対して、生活費等の現金・医療等の現物を支給することにより、生存・生活を支えるものである（みわ 2013:1）。しかし、近年生活保護に関する最大の問題は、多数の漏給（生活保護を必要とする人が受給できないこと）事例の存在である（みわ 2013:19）。さらに生活保護受給世帯が増えているというのも問題となっている。その背景として、「増加する一方の高齢者に対して不十分あるいは分配に問題のある年金、雇用保障の崩壊に対応できていない失業者支援制度、生活保護以外の社会保障がもともと貧弱であり、さらに劣化しつづけていること、貧困に伴い国民健康保険料を支払えない世帯が増えており、一回の病気で容易に生活保護以外の選択肢を失うこと」（みわ 2013:204）があげられる。このように問題を抱えている生活保護だが、「本来、必要としている人の約二〇%をやっと救っている生活保護費を、より拡充するのではなく、削減する」（みわ 2013:19）ということを行っているという現実があるということは、国の政策にこのような問題が起こる原因があるのではないだろうか。

第4節 成年後見制度と権利擁護

障がい者に就労支援をしていく中で、障がい者が一人で生活することが出てくるのではないかと考えられる。一人暮らしをしている時にその人が自分では判断をつけることが難しい場合に悪徳商法といった被害にあっしまい自分の持っているお金がとられてしまうという事態になりかねないのではないだろうか。そこで必要になってくるのが成年後見制度なのではないかということが考えられる。成年後見制度の対象者は、「成年後見制度によ

⁶ 障害者白書 平成24年版 2014/10/27 アクセス
<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h24hakusho/zenbun/honbun/index.html>

って保護される対象には、知的障害者、精神障害者のほか、認知症、自閉症、事故による脳の疾患に起因する精神上的の障がいを持つ方などが想定されています。」（福祉行政法令研究会 2010）ということだ。さらに成年後見制度は法定後見制度と任意後見制度の 2 種類に分かれる。

法定後見制度は、民法に基づいて、判断能力に問題のある人の配偶者や親族などの一定の人の請求によって本人が契約等の行為をする能力を制限することができる制度である。

任意後見制度は、本人に判断能力があるうちに保護や支援してくれる後見人となる人を決めておく制度である。この制度があれば障がい者が一人暮らしをするとなった時でも一方的な契約などをする危険性が少なくなる。

次に権利擁護の視点からはどうだろうか。2000 年に社会福祉基礎構造改革が行われ、支援の利用者がサービスを行政から提供される「措置」から、「契約」に転換された。この制度転換は、「福祉サービスの供給手段に契約という手段を導入し「福祉市場」を構築することにより、サービスの適正供給や質の向上の実現を図ること、サービス利用方式の転換により利用者と事業者の対等性を確保するとともに、利用者の権利性の向上および自己決定と選択の自由を保障することを目的としている」（新井 2006:01）ということだ。しかし、「契約」に変わったことで問題点がでてきた。それは、「契約による福祉では、生命・健康・生活を維持するために利用者は契約を求めているにもかかわらず、経理的な観点から事業者はそれに応じないという社会的にみて妥当性を欠くと思われる状況が発生するだけでなく、法もまたそれを容認する—あるいはまた助長する—という事態が発生しうるのである。」（新井 2006:03）という問題である。国が助長している状態が発生する事態があるのは早急に対策が必要になってくるのではないのだろうか。

第 2 章 障がい者の生活の支援と問題点——インフォーマルな視点からの考察

第 1 章では、障がい者の支援をフォーマルな視点で見てきて、国が法改正をしてもまた新しい問題が出てくるということがわかってきた。この第 2 章から障がい者の支援をインフォーマルな視点から見ていこうと思う。

第 1 節 障がい者と障がい者の子を持つ家族への支援

「雇用率と離職率」でも述べたように、離職する理由は、対人関係で落ち込む、職場での障がい者本人の特性の理解が不十分というものだった。つまり会社内でなじめないというものであった。そのような状態になってしまった障がい者を持つ家族は一体どのような支援を求めているのだろうか。例えば、『発達障害母たちの奮闘記』の第一章に取り上げられている広汎性発達障害（PDD）の子どもを抱えるお母さんは、「特徴として、物事に対する強い『こだわり』や『融通が利かない』というものがあります。そういう子は『まじめな子』とよく言われるんですが、その反面、周りの、いい加減で大ざっぱな言動についてはなかなか寛容にはなれないんです。『グレイな部分』が許せない、話している人の言っ

いることが分からない時がある子なんです。そこで問題が起こることが沢山あって、最初は一人で何とかしようと考えていましたが、やはり無理だったのでいろんな人に相談しました」（山下 2011:26）と言っている。

このことから最初は人に相談せずにいるということが推測できる。その時は、「就労支援センターの人に積極的に相談する。」（山下 2011:61）という手段が一つということが挙げられる。

さらに障がい者本人の仕事の働きやすさを考えていくと特例子会社というものがある。特例子会社とは、「日本において、企業が一定の割合（現時点での醤油王労働者数五六人以上の民間企業に対する法定雇用率は一.八％）の障害者を雇用しなくてはならない義務があり、その義務を『効率よく』果たそうとした主旨で設立された事務所」（山下 2011:60）のことである。要件として、「雇用される障害者が 5 人以上で、全従業員に占める割合が 20% 以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が 30% 以上であること。障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること」（厚生労働省 7）がある。これに対する障がい者のメリットは、「特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される」（厚生労働省 8）ということだ。これらが障がい者の生活に直結して機能したら障がい者や家族の支援がさらによくなるのではないだろうか。

第 2 節 発達障がい者の学習意欲と指導法

今まで述べてきた様に障がい者が雇用しやすいように行われている取り組みがある。しかし、そのような取り組みがあっても障がい者にある程度の学習が施されていなかった場合は会社に入ったとしても会社の戦力にはならないのではないのだろうか。さらに障がい者本人に学習意欲がなくても問題があるのではないのだろうか。

では障がい者の学習意欲をはぐくむために必要なものと指導としてどのようなものが行われているのだろうか。『発達障害児の学習意欲をはぐくむ』では、

「人には主要な心理的要求が三つある、ということです。交流感・有能感・自己決定感というのが、それです。『交流感』とは、『自分は周囲の人と親しく係わり合っているのだ』とか、『自分は周囲の人から受容されているのだ』という気持ちのことです。また、『自分は周囲の人に関心をもっているのだ』とか、『自分は周囲の人から関心をもたれているのだ』という気持ちのことです。『有能感』とは、『自分は（勉強が）できるのだ』とか、『やろうと思えば、自分は（勉強が）できるのだ』という気持ちのことです。また、

7厚生労働省「特例子会社」制度の概要 2014/06/15 アクセス
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/dl/07.pdf>

8 同上

『自分は周囲の人に何らかの効果をもたらしているのだ』とか、『自分は周囲の人に対して何らかの効果을及ぼすような存在になりたい』という気持ちのことです。『自己決定感』とは、『自分のことは自分で決めているのだ』とか、『他の人に言われて行うのではなく、自分で決めて行いたい』という気持ちのことです。また、『やりたいことを自分で決めることができる』とか、『どういうやり方があるのか、自分で決めることができる』という気持ちのことです。三つの主要な心理的要求（交流感・有能感・自己決定感）を充たすことが、すべての教育（学習障害児や他の障害児を含む、すべての子供の教育）の目標である」（川村 2008:17）

と述べている。これらが人の学習意欲をはぐくむのに必要だということが推測できる。

次に『自閉症児の指導法』では、「本校における作業学習 B.指導目標① ものを作り、育てる活動を通して、働く喜びを知り、仕事への意欲・自信を育てる。② 自発的、継続的に作業に取り組むことにより、集中力・持続力および体力を養う。③ 作業工程や材料・道具の扱い方を理解し、技能的向上を目指す。④ 分担した仕事を果たすことにより、協力することや役割意識を育てる。⑤ 挨拶・報告などや共同活動を通して、好ましい対人関係を育てる。⑥ 販売に至るまでの一連の活動を通して、働く意味の理解を促す。」（野村 1996:144）と述べている。このようなことを指導目標として指導を行うことがあるということが推測できる。

第3節 地域福祉での支援

近年日本の福祉分野では、2000年の地方分権一括法の施行があったように、地方分権の制度的基盤が整備されて、国から地方自治体へ権限や財源の委譲が進められているように、地域福祉での支援が重要視されるようになってきている。一見地域福祉の考え方は、近年出てきた新しい考え方だと思われるかもしれないが、実際は新しい考え方ではない。日本は昔、近所に住んでいる人で困っている人がいたら地域全体で助け合うという相互関係が成り立っていた。しかし、戦後高度経済成長によって都市部に人が集中し農村の過疎化によりコミュニティの崩壊が深刻化した。それにより1970年ごろにコミュニティを再構築する動きが出てきた。地域福祉を進めるためには、その考え方として3つの理念がある。それはノーマライゼーション、統合化、住民参加である。ノーマライゼーションは、「乳幼児、子ども、障がい者、高齢者、妊産婦など社会的にハンディを持っている者を特別視するのではなく、共に生活を支えあって生きることが正常な社会である」（後藤 2000:48）という考え方である。統合化とは、「課題を抱えた当事者に対しサービスの提供機関や組織がバラバラに存在し、効果的なサービスが提供できなかった。このため、当事者を地域の生活者として総合的な視点で支える」（後藤 2000:49）のことである。住民参加とは、「当事者が自らの問題を斜体的に解決していくためにも、共に行動をする住民支援」（後藤 2000:49）のことである。この3つの理念が地域福祉において大切なものになっている。

では、その 3 つの理念から成り立っている地域福祉で障がい者の支援で必要になるのはどのようなものなのだろうか。それは、在宅福祉サービスである。この在宅福祉サービスの供給システムには、大きく分けて公的サービス（フォーマル・セクター）によるものと、民間サービス（インフォーマル・セクター）によるものがある（後藤 2000:65）。在宅福祉サービスの構成と内容は、次の通りである（後藤 2000:66）。

在宅福祉サービスの構成と内容

① 予防的福祉サービス（活動）

地域住民全体、あるいは特定の階層集団などに対して行うよう援助者を生み出さないための諸活動（一般的予防サービス）、および要援助者の困難を重度化させないための諸活動（特定の予防サービス）。

② 専門的ケアサービス

要援助者のニーズのうち、家庭内で充足されてきた日常生活の解除、保護、養育等のニーズで、家庭機能の変化により、社会的対応が必要になったものに、在宅のままで生活が可能になるように行う日常的援助サービス（在宅ケアサービス）、および従来社会福祉施設、医療関係の一部で行われてきた専門サービスを、地域で再編成したもので、特質はあくまでも専門的サービスを中軸とするもの（施設利用サービス）。

③ 非専門的ケアサービス

従来、家庭内で充足されてきた日常生活上での介助、保護、養育等のニーズで、家庭機能の変化により社会的対応が必要になった要援助者のニーズのうち、必ずしも専門的サービスで対応する必要はなく、非専門的なボランティアや地域住民によって行われるサービス。

④ 福祉増進サービス

要援助者に限らず一般住民を含めて、これまで以上に心身共に健康で幸せな暮らしが送れるよう福祉の増進を図るもの

この 4 つの中で非専門的ケアサービスが注目されている。この非専門的ケアサービスとは、インフォーマルサービスにあたる。インフォーマルサービスとは、法制化されないで非公式に行われるサービスを指し、主として、家族や近隣住民、ボランティアなどによる、地域住民の助け合いのネットワークとして行われている（後藤 2000:71）。このインフォーマルサービスの利点として要援助者の近くに支援者がいるので問題の早期発見につながる。さらに、地域住民の参加・協力が得られやすいということがあげられる。

しかし、課題として要支援者の自主的な参加が原則であるため、自主的に参加できない人はこのサービスをうまく活用ができないというものがある。さらに、コミュニティの再構築をするといっても、『人口社会減』と称される高度経済成長期に端を発する中山間地域の人口減少は、その一方で 1965~95 年までの 30 年間に、わずか 3%あまりの国土面積に

65%の人口を集中させる偏在を生み出した。この結果、大都市やその周辺地域と比較して中山間地域では20年以上も早く高齢化を進ませ、農林業だけでなく地域全体の活力を減退させた。現在に至っても、地理的条件の制約があって産業誘致が思うように進まず、就業や所得の機会が恵まれていないために、若・壮年層を中心とした労働力人口の流出に直面している」(瓦井 2003:183)という問題がある。この問題は、コミュニティの再構築を行っていくうえで中山間地域の方が都市部よりも一層厳しく受けると予想される(瓦井 2003:184)ので、中山間地域の人口流出という問題にも注意をしていながらコミュニティの再構築を行っていかなければならないのではないだろうか。

さいごに

今回の研究では、発達障がい者の支援についてフォーマルな視点とインフォーマルな視点で見てきた。

まずフォーマルな視点では、いくら制度を施行、改正をしても次から次へと問題が浮き彫りになってくるのだということが研究しているうちに考えられた。このことから、制度を改正する前に現制度で起こっている問題を解決してから改正して方がいいのではないかとということが考えられる。改正ばかりしていると、利用者が制度をうまく利用することが難しくなり、専門職が利用者に提供するまでに時間がかかってしまうのではないかと考えられる。

次にインフォーマルな視点では、地域福祉の分野での研究をしている時に中山間地域での人口流出という問題があることから、地域で暮らしている障がい者を地域住民で支援しようとしても人がいないということが起こりうるのだということが考えられた。このことから地域の建て直しが急務になってきているのではないかと考えられる。これから何も改善されなければ、障がい者の生活の支援も不十分なものになってしまうのではないのだろうか。

そのことからこれから障がい者分野だけの問題だけでなく福祉分野全体で考えていかなければならないのではないのだろうか。制度を作っていくにおいても、障がい者の職場だけでなく、生活の場でも活用ができるものを作っていかなければならないのではないのだろうか。障がい者が職場で働けるように雇用率を上げたということで、障がい者が会社で働きやすい環境になりつつある。しかし、今回障がい者の職場や生活での制度や支援にはどのようなものがあるのかを研究しているうちに、支援をするうえで一つのことだけに特化した支援や制度を作ること自体が難しいのではないかとということが考えられた。フォーマルな支援だけでなく、インフォーマルな支援にも有効効果を発揮する制度があればもっと障がい者の支援がしやすくなるのではないだろうか。

<参考文献>

新井誠 2006『福祉契約と利用者の権利擁護』
福祉行政法令研究会 2010『図解入門ビジネス障害者自立支援法がよ〜くわかる本』
後藤卓郎 2005『地域福祉への招待』
川村秀忠 2008『発達障害児の学習意欲をはぐくむ』
瓦井昇 2003『福祉コミュニティ形成の研究―地域福祉の持続的発展を目指して―』
川崎洋子 2014『改正障害者雇用促進法―その評価と課題―』
みわよしこ 2013『生活保護リアル』
野村東助 伊藤英夫 伊藤良子 1996『自閉症児の指導法』
高嶋健夫 日本経済新聞出版社 2010『障害者が輝く組織いい会社ってなんだろう』
梅永 雄二 2012 『発達障害者の雇用支援ノート』
山下成司 2011『発達障害母たちの奮闘記』

<参考 URL>

発達障害の種類 2013/07/10 アクセス

<http://www.hattatsu-s.com/02.html>

厚生労働省「障害者職業能力開発施策の課題と今後の対応策について」

2013/07/18 アクセス

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002hg9s-att/2r9852000002hgb9.pdf>

厚生労働省「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在

り方に関する研究会」 2014/05/27 アクセス

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/09/dl/s0924-11c.pdf>

障害者白書 平成 24 年版 2014/10/27 アクセス

<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h24hakusho/zenbun/honbun/index.html>

厚生労働省「特例子会社」制度の概要 2014/06/15 アクセス

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/dl/07.pdf>