

る生産的な商品を作って、雇用機会の提供、賃金を払う役割。そして、地域社会内の家庭、産業現場内で組織しなければならない。

②できる限り多くの重度障害者が訓練を通じて一般産業現場で完全に就職できるように促す役割をはたさなければならない。

③障害者は、社会統合のため努力する役割をはたさなくてはいけない。

④知的障害者と円滑にコミュニケーションできるように言語技術を開発する役割。

⑤文明社会の最も基礎的なコミュニケーション技術である読む、書く、計算機能を発達させる役割。

⑥知的障害者の成功的な生活適応を妨げるいろいろな性格不適応を最大限克服できるように訓練させる役割。

⑦以上の全ての役割が含蓄されている意味として、訓練の始まりから個人的、教育的、社会的、職業的な案内や相談を提供する役割をしなければならない。

⑧個人的に異なる職業案内と事後指導を提供して、地域社会で起こり得る職業的問題を事前に予防する。

以上のように保護作業場の役割は、障害者の訓練と雇用、教育の技能を持っている施設として、作業を通して障害者の個人的目標の達成や維持、リハビリテーションをすることである。

Ⅲ. 日本の小規模共同作業所

日本の障害者雇用と就労の施策は、労働、厚生両行政にまたがっている。労働行政では、「身体障害者雇用促進法」制定から具体化されたといえる。一方、厚生行政では、障害者の就労対策として、授産施設、福祉工場、小規模通所援護事業などで対応してきている¹⁹⁾。

特に、授産施設は、本来雇用の場ではなく、「雇用困難又は生活に困窮する人々を対象とし必要な訓練を与え自活させる。最終的には、一般事業所に就職もしくは自営業で自活させることを目的とする」ところである²⁰⁾。要するに、通過施設である。

小規模作業所は、授産施設の数が少なく、養護学校を卒業した後、授産施設に入りたくても、入られない状態になっているなど、長い間授産施設が持ち続けてきた問題のために自然発生的に障害者・児の親たちによって作られた施設である。すなわち、日本の小規模作業所は、行政の障害者雇用対策として作られたものではない。いわば、行政の施策の不在のあなうめから始まり、障害者のニーズによって発展してきた施設である。上からの施策ではなく当事者のニーズによって展開されてきたという点が、韓国と違うところである。

1. 運営組織

<表1>では、作業所の設立主体は、育成会が30.0%で最も多く、以下、市区町村24.6%、関係団体18.4%、運営委員10.6%、社協2.7%、個人2.4%となっている。運営主体については、育成会が32.4%といちばん多くなっている。次は、運営委員25.4%、関係団体18.8%、社協7.9%、市区町村4.6%、個人1.5%の順となっている。

以上のように、市区町村といった行政による設立・運営は少ない。逆に、育成会、運営委員がかかわっているものが57.8%で多く占めている。一部の障害者団体は、育成会や運営委員と行政との関係からみると、運営・設立主体だけで行政と別に扱うのは無理があると指摘しているが、これは、行政の方がしなければならない部分を待たずに立ち上がって、多くの作業所が作られたことの現れである。これらは、地域における障害者の自立を目指した運動の影響であり、障害者個人個人の認識や力の向上の影響でもある。この中で、法人により運営されているところもあるが無認可の方が最も多い。すなわち、法外施設として細かい準備や条件の規制を受けず、場所と仕事さえあれば、どこでも、いつでも開設できたことを表している。

現在でも、多くの小規模作業所は法人として認められ、運営されたいと望んでいるが、もし、法人施設になった場合、法定施設として補助金をもらっている以上、運動的側面での発言力は低下してしまうので、無認可のまま作業所の設立や運営

19) 児島美都子『障害者雇用制度の確立をめざして』法律文化社、1982、53頁。

20) 同、64～65頁。