

福祉的就労における利用者の工賃の現状と課題

—山口県における就労系サービス事業所の実態調査より—

サトウ マスミ
佐藤 真澄*

目的 本研究の目的は、福祉的就労における利用者の工賃の実態とその条件となる事業所の収益事業について明らかにすることにある。「福祉的就労」について明確な定義はなく、本来は一般労働市場において福祉的な支援を受けながら働くという形態も含まれている。ただし、本研究では、「障害福祉サービスによって提供される就労の場」に限定して論じた。

方法 調査は2014年11月に行い、対象は山口県保健福祉施設等名簿（2014年5月）に掲載されている障害福祉サービス事業所302カ所のうち就労継続支援（A/B型）、就労移行支援事業を実施している104カ所である。調査票の内容は、事業所の沿革と概要、サービス内容、事業実績など多岐に渡っている。

結果 調査票の回収割合は、就労継続支援（A/B型）、就労移行支援事業を実施している事業所で58.6%であった。「おおむね週5日働く」という想定での平均的な工賃（月額）は、「1～3万円以下」が68.6%と最も多く、「1万円以下」と合わせると9割以上の事業所が月額3万円以下である。工賃の支払い規定を、①作業時間と工賃との関係、②月給・日給・時間給等の算定の2段階で調査した。作業時間との関係では、77.6%の事業所が作業時間・日数に応じた日給制もしくは時間給制を採用している。一方で、基本となる時間給等の算定については、業務内容や作業能力等による差を付けず、「すべての利用者で一律」としている事業所が33.3%ある。その点が企業等の一般労働市場との大きな違いである。各事業所で行われている収益事業は、「施設内での下請・内職作業」が最も多いが、これらの事業は収益性が低く、その点を課題だと事業所は感じていた。

結論 福祉的就労は、訓練の場であり、就労の場である。そして、福祉サービスである。単純に就労の場であれば、収益性の高い事業を実施することで高い工賃を支払うことだけをめざすが、訓練であり、福祉サービスであるから、すべての利用者の作業能力や障害特性に応じた内容を選択せざるを得ない。利用者の高齢化・重度化が進むなかで、多様なニーズに対応しようとするほど、事業所としての収益の確保は難しい。その結果、すべての利用者が低賃金での就労を余儀なくされている。制度改革では、高工賃の事業所を高く評価するなど成果主義的な方針が示されているが、事業所の自主努力だけでは限界がある。賃金補填を含む公的な支援が必要な段階にあるのではないだろうか。

キーワード 障害者、福祉的就労、就労系サービス、工賃

I はじめに

障害のある人が「働く」ことについて、様々

な領域で問い直されている。2006年に国連総会で採択された障害者の権利に関する条約（平成26年条約1号）では、雇用にかかるすべての事項に関して障害を理由とする差別が禁止されるなど、「働くこと＝権利」が強調されている。

* 山口学芸大学教育学部准教授

それを受け、わが国でも2006年に障害者自立支援法（平成17年法律123号）が施行され、一般就労へ移行することを目的とした事業が創設された。さらに、労働行政においても2013年4月には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（平成25年法律46号）において障害者雇用率が引き上げられた。他方、第3次安倍内閣において一億総活躍国民会議が平成27年11月に提言した「一億総活躍社会の実現に向けて緊急の実施すべき対策」¹⁾では、人口減少社会における「労働力」の確保の方策の一つとして障害者の就労促進が挙げられている。権利か、労働力としての必要かの違いはあるが、これらに共通しているのは、一般労働市場での就労を最終的なゴールとした職場環境の改善・調整と障害者本人への訓練に力点が置かれている点である。しかし、歴史を紐解くと、福祉という枠のなかで障害のある人が「働く」ということを実現してきた数多くの実践がある。それが「福祉的就労」と呼ばれるものである。こうした議論のなかでは、もはや主流に扱われていない感もあるが、一般労働市場になじめない人にとってその存在意義は大きい。

「福祉的就労」という言葉は、一般的には「福祉政策によって提供される就労の場」という意味で用いられる。制度上で明確に定義されていないが、障害者施策に関する文献では多く登場し、障害者を一般労働市場に受け入れる「一般就労」と対で用いられることが多い²⁾⁻⁵⁾。しかし、松井²⁾による「働くことを希望しながらも、通常の就労条件では適切な仕事につくことが困難な障害者が、賃金補填や人的支援措置を含む、公的部門、企業その他多様な団体、個人の多様な支援によって就労すること」という定義でも明らかのように、本来は一般労働市場において福祉的な支援を受けながら働くという形態も含まれている。一般就労と福祉的就労という分断構造を批判する議論も活発で、一般就労への移行支援のみならず、中間的制度の必要が指摘されている³⁾。こうした議論を踏まえつつも、論点の拡散を避けるために、本稿ではあえて「障害福祉サービスによって提供される就

労の場」に限定して論じることとした。

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（平成25年法律46号）には平成30年4月の障害者雇用率のさらなる引き上げが明記されている。また平成27年2月に示された障害福祉サービス等の報酬改定⁶⁾では、一般就労への移行実績のない就労移行支援事業所に対する減算など成果主義的な報酬体系になっている。このように、障害者の就労支援・雇用に関する施策はますます「福祉から一般就労へ」という流れにある。しかし現実をみれば、障害者雇用はその時期の景気や地域の経済状況に依る部分が大きく、特に雇用需要の少ない地方都市では多くの障害者が「企業で働きたいけど働けない」状況にある。本調査を行った山口県も例外ではない。それゆえに就労系サービスに「働く場」を求める障害者は多い。しかし、先に示した先行文献²⁾⁻⁵⁾でも指摘されているように、利用料の負担や低い工賃水準など利用者の労働者性が十分に認められているとは言えない。特に工賃の問題は利用者の生活保障に直結する切実な問題である。そこで本研究では、福祉的就労における利用者の工賃の実態とその条件となる事業所の収益事業に着目した。

改めて本稿で扱う「福祉的就労」の範囲を示しておきたい。現行の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（平成17年法律123号、題名改正平成24年法律51号、最新改正平成26年法律83号）では、就労系サービスは、一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識や能力の向上のために必要な訓練を行う「就労移行支援事業」と、一般企業等での就労が困難な人に、働く場を提供するとともに、知識や能力の向上のために必要な訓練を行う「就労継続支援事業」に区分される。さらに就労継続支援事業は、原則として雇用契約等の労働法の適用があるA型事業と、適用されないB型事業に分けられる。本稿では、これら3事業を「福祉的就労」として扱う。厳密に言えば就労移行支援事業は就労の場ではないが、少なくとも山口県の実態としては、訓練として生産活動等が行われ、そこで生じた収益

が工賃として分配されている事業所が多い。また、就労継続支援事業と組み合わせて多機能的に運営している事業所も多い。そうした実情を踏まえ、分析対象に含めることとした。

Ⅱ 方 法

(1) 調査方法

山口県保健福祉施設等名簿（2014年5月）に掲載されている障害福祉サービス事業所302カ所のうち、就労継続支援（A/B型）事業、就労移行支援事業を実施している事業所104カ所を対象に調査票を郵送で配布し、郵送で回収した。多機能型事業所等の複数事業を実施している事業所については、実施している事業ごとに調査票を配布し、記入を依頼した。調査期間は2014年11月3日～11月28日までの約1カ月間である。

(2) 調査内容

質問紙による調査項目は以下の内容であった。「その他」については自由記述で回答を求めた。

- ①事業所の概要：事業種別，設立年，設置主体，職員数，利用定員
- ②おおむね週5日間働くという想定での平均的な工賃（月額）：「1万円以下」「1～3万円以下」「3～5万円以下」「5～10万円以下」「10万円以上」「工賃なし」で択一。
- ③事業開始時と比較した工賃の推移：「おおむね増額している」「変わらない（ほぼ一定）」「おおむね減額している」「どちらともいえない（変動がある）」で択一。
- ④工賃支払い規定の有無：「明確な規定がある」「大まかな規定がある」「規定はない」で択一。

表1 事業ごとの配布数・回収数・回収率

	配布数	回収数	回収率(%)
総 数	145	85	58.6
就労継続支援A型事業	16	6	37.5
就労継続支援B型事業	98	61	62.2
就労移行支援事業	31	18	58.1

⑤工賃支払い規程の内容：a. 作業時間と工賃との関係：「月給制（勤務時間に関わらず一定）」「日給もしくは時間給制」「日給制・時間給制+作業時間に係る諸手当（皆動手当・精動手当等）」「その他」で択一。b. 基準となる月給・日給・時間給の算定基準：「すべての利用者で一律」「業務・作業内容に応じて」「作業能力に応じて」「経験年数に応じて」「その他」で択一。

⑥事業収支による工賃の変動の有無：「変動させている」「変動させていない」で択一。

⑦実施している収益を目的とした作業・訓練（以下、収益事業）の内容：「施設内での下請・内職作業」「施設外での労務提供」「自主製品の製造・販売」「店舗の経営」「その他」の選択肢で、「実施している事業」および「日常的に実施している事業」それぞれを複数選択。

⑧収益事業の収益率：各事業について、「高い」「どちらともいえない」「低い」で択一。

⑨収益事業の受注の安定性：「安定」「どちらともいえない」「不安定」で択一

⑩自主製品の販売ルート（該当事業所のみ）：「自前の店舗」「移動販売」「ネット通販」「企業等へ販売委託」「バザー等での販売」「施設内での販売」「その他」で複数回答，さらに主たるルートを択一。

回収したデータは，単純集計で全体の状況を把握した。それぞれの項目には欠損も含まれるため有効回答数は項目によって異なる。

(3) 倫理的配慮

質問紙調査は無記名で行った。回収した質問紙は厳重に管理し，統計的処理を施すことで回答した事業所が特定されないよう配慮した。調査票の書面で研究目的と活用方法を明記しており，調査票の提出を持って同意とみなした。なお，調査は山口県障害福祉サービス協議会が設置した「障害福祉サービス事業実態調査検討会」が実施したものであり，筆者は調査票の作成・集計・分析に関わった。本稿の執筆については，同協議会の了解を得ている。

Ⅲ 結 果

調査票の配布数および回収数については表1に示す。

(1) 利用者の平均的な工賃

おおむね週5日働くという想定での平均的な工賃(月額)は、「1～3万円以下」が86事業所中59事業所(68.6%)と最も多く、次いで「1万円以下」20事業所(23.3%)であり、合わせると9割以上の事業所が月額3万円以下である。事業開始時との比較では、「おおむね増額している」が82事業所中53事業所(64.6%)と過半数を占め、「おおむね減額している」は6事業所(7.3%)にとどまる。

(2) 工賃の支払い規定(表2)

工賃の支払い規定は、「規定はない」と回答した事業所はなく、すべての事業所で支払い規定が存在する。ただし、83事業所中20事業所(24.1%)では「大まかな規定」となっている。

表2 工賃の支払い規定

	(単位 カ所)	
	事業所数	%
作業時間と工賃(総数)	85	100.0
月給制(勤務時間に関わらず一定)	8	9.4
日給制もしくは時間給制	39	45.9
日給・時間給+作業時間に係る諸手当	27	31.8
その他	11	12.9
基準となる時間給等の算定基準(総数)	78	100.0
すべての利用者で一律	26	33.3
業務・作業内容に応じて	26	33.3
作業能力に応じて	18	23.1
経験年数に応じて	3	3.8
その他	5	6.4

表3 収益を目的とした作業・訓練等の実施状況(複数回答)

	(単位 カ所)			
	実施している		日常的に実施(内数)	
	事業所数	%	事業所数	%
有効回答	86	100.0	86	100.0
施設内での下請・内職作業	68	79.1	61	70.9
施設外での労務提供	67	77.9	55	64.0
自主製品の製造・販売	63	73.3	52	60.5
店舗等の経営	12	14.0	6	7.0
その他	11	12.8	6	7.0
収益事業はない	0	0	0	0

作業時間と工賃との関係では、「月給制」を採用し、勤務時間に関わらず一定なのは85事業所中8事業所(9.4%)であり、「日給制もしくは時間給制」(手当の有無を問わず)で作業時間・日数に応じた工賃を採用しているのは66事業所(77.6%)である。

基準となる月給等では、「すべての利用者で一律」が78事業所中26事業所(33.3%)であった。「業務・作業内容に応じて」が26事業所(33.3%),「作業能力に応じて」が18事業所(23.1%),「経験年数に応じて」が3事業所(3.8%)で、それらを合わせて約6割の事業所が何らかの基準で差をつけている。「その他」には、「努力給」「取り組み方に応じて」「事業収入より必要経費を引いた額を利用者に分配」といった記載があった。

さらに、事業収支との関係では、「変動させている」と回答したのが85事業所中21事業所(24.7%),「変動させていない」が64事業所(75.3%)であった。

(3) 収益を目的とした作業・訓練の内容

7割以上の事業所が実施しているのが、「施設内での下請・内職作業」(79.1%),「施設外での労務提供」(77.9%),「自主製品の製造・販売」(73.3%)である。ただし、すべての事業所がこれらの事業を日常的に実施しているわけではなく、作業・訓練内容には変動がある(表3)。

各事業の収益率をみると、「施設外での労務提供」「店舗等の経営」は5割程度の事業所が「高い」と回答しているのに対し、「施設内での下請・内職作業」「自主製品の製造・販売」

表4 各収益事業の収益率, 受注の安定性

	収益率				受注の安定性			
	総数	どちらともいえない		低い	総数	どちらともいえない		不安定
		高い	低い			安定	不安定	
施設内での下請・内職作業(数)	66	18	17	31	66	25	19	22
(%)	100	27.3	25.8	47.0	100	37.9	28.8	33.3
施設外での労務提供(数)	64	36	17	11	63	49	7	7
(%)	100	56.3	26.6	17.2	100	77.8	11.1	11.1
自主製品の製造・販売(数)	61	14	11	36	61	24	15	22
(%)	100	19.4	15.3	50.0	100	39.3	24.6	36.1
店舗等の経営(数)	8	4	2	2	7	4	2	1
(%)	100	50.0	25.0	25.0	100	57.1	28.6	14.3

は5割程度の事業所が「低い」と対照的な回答である。受注の安定では、いずれも「安定」という回答が最も多いが事業間の差は大きく、「施設外での労務提供」「店舗等の経営」で高かった(表4)。「自主製品の販売ルート」では、「自前の店舗」「移動販売」や「ネット通販」といった一般的な販売ルートを確認している事業所は少なく、「バザー等での販売」「施設内での販売」が多い(表5)。

Ⅳ 考 察

(1) 利用者の工賃と支払い規定

厚生労働省の資料では、就労系事業所の平成26年度の平均工賃は、就労継続支援A型事業所で月額66,412円、B型事業所で月額14,838円とされる⁷⁾。ただし、この数値には利用日数が少ない者が含まれているため、実態を反映できていない。そこで、本調査では「おおむね週5日働く」という想定で調査した。それでも、7割の事業所で「月額1～3万円以下」と一般労働市場に比べて極端に低い実態が明らかになった。6割の事業所が事業開始時と比較して「おおむね増額」と回答している。つまり、「月額1～3万円以下」という金額は増額した結果である。仮に山口県の最低賃金である時間額731円で、1日6時間、月20日働いたとすれば月額87,720円である。福祉的就労の工賃は、一般労働市場と大きく隔たりがある。

支払い規定があいまいであり、その内容も企業等の一般労働市場とは大きく異なる。たとえば、作業時間に応じて工賃に差をつける、つまり「たくさん働けばたくさん工賃がもらえる」ということは一般労働市場では当たり前の倫理であるが、本調査の結果では約1割の事業所で「月給制(勤務時間に関わらず一定)」を採用している。その背景には、障害特性によっては、毎日あるいは長時間働くことが難しいという事情がある。そうした利用者であっても安定した工賃が得られるという肯定的な見方もあるが、欠勤なく長時間働いている利用者にとっては不公平感がぬぐえない。一方で、「皆勤手

表5 自主製品の販売ルート(複数回答)

(単位 カ所)

	販売ルート		主な販売ルート	
	事業所数	%	事業所数	%
有効回答	63	100.0	63	100.0
自前の店舗	8	12.7	6	9.5
移動販売	11	17.5	6	9.5
ネット通販	4	6.3	1	1.6
企業等へ販売委託	25	39.7	21	33.3
バザー等での販売	42	66.7	17	27.0
施設内での販売	35	55.6	12	19.0
その他	12	19.0	11	17.5

当」等を採用することで「毎日働く」ことを評価している事業所もあり、考え方の違いが大きい。

月、日、時間のいずれを単位と選択したとしても、その基準となる月給、日給、時間給(以下、時間給等)を決める必要がある。一般労働市場、たとえばアルバイトやパートを想定した場合、業務内容に応じて時間給等が異なるのはいわば当然である。そして、本人の作業能力や経験年数に応じて時間給等が上がるのが通例であり、そのことが勤続への動機づけになっている。しかし、調査結果をみると、3割の事業所において、すべての利用者で一律で時間給等が設定されている。つまり、仕事が「できる」人も「できない」人も同じ扱いであるし、仕事が「できる」ようになって工賃に反映されない。自由記述には「作業意欲が支えられない」「平等と公平について考えさせられる」といった課題とともに、「就労ではなく訓練である」によって「能力で工賃に差を付けてはいけない」という考えも記入されていた。これはいわば「福祉的就労」の固有の論理である。

その根拠とされるのが1951年に旧労働省が示した通達(昭和26年10月25日基収3821号)だと言われている。新家は⁸⁾、この通達について、(授産施設においては)「出欠、作業時間、作業量等」の「自由」が認められ、それゆえここでの作業の代価である「同一品目の工賃は、作業員の技能により差別を設けず同額」の原則が貫かれていると解説している。つまり、労働法規の適用が除外される訓練であれば、「工賃に差を付けない=付けてはいけない」という論理

である。60年以上も前に示された見解が、福祉的就労の場の論理として今も残っている。しかし、この通達については「適用する意義が失われている」として、厚生労働省は「授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する労働基準法第9条の適用について」（平成19年5月17日基発0517002号）を示している。通達では、訓練等の計画の策定の有無が「訓練生」かどうかの判断基準であるという見解が示された。ただし、工賃の差について言及していない。明確な見解が示されていないため、「能力で工賃に差を付けてはいけない」という考えが未だに根強く残っている。

他方で、能力給を導入しようとしても、仕事が「できる」「できない」の評価が難しいという事情もある。利用者のなかには作業能力が高くても社会適応能力が乏しい者もいれば、その逆もある。それゆえに「働く能力」を客観的に評価することは難しい。

福祉的就労を「訓練」として捉える場合、特定の作業の熟練を重視するのか、より多くの作業の経験を積むのかも判断に迷う点である。前者の方が事業所全体の生産性は上がり効率的であるが、一般就労への移行をめざすのであれば、後者を選択することで汎用性の高い能力が身に付く。就労の場でもありながら、一般就労に向けた訓練の場でもある「福祉的就労」が抱える自己矛盾である。また、福祉サービスであるため、公平性を担保することが求められる。業務や作業内容によって工賃を設定すると、利用者による選り好みが生じる。不公平を回避するためにも無難に時間給等を一律にしているという事情がうかがえる。

約4分の1の事業所が、事業収支によって工賃を変動させていると回答していることにも着目したい。「得られた収益を分配する」という考え方は、旧法における授産施設、あるいは小規模作業所・共同作業所に端を発する。授産施設等では、施設はその人たちを「保護」することを目的に運営されてきた。その場合、生産活動等の収益はいわば副産物であり、収益があれば利用者に還元するという構図であった。見方

を変えれば、収益が少ない場合には工賃が支払われないという事態もあり得る。「福祉的就労」の場では、労働者ではなく訓練生として働き続けているという論理は、こうした措置時代の考えを継承している。

(2) 原資となる収益事業

就労系サービスにおける利用者の工賃は、生産・販売活動等の収益事業の収入から経費を控除した金額であると定められている（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に基づく障害者支援施設の設備及び運営に関する基準（平成18年厚労令177号））。工賃を向上させるためには、収益事業で利益を出す、つまり「もうける」ことが求められる。しかし調査結果をみると、多くの事業所は、収益性や安定性が高くない、いわゆるもうからない「下請・内職作業」や「自主製品の製造・販売」を中心に事業を展開している。自主製品の販売ルートについても、一般的な販売ルートを確保している事業所は少なく、「バザー等での販売」「施設内での販売」に頼っており、そのことが、収益の低さや受注の不安定さにつながっていると考えられる。

収益性の低い事業をなぜあえて選択するのか、その理由を自由記述からさぐると、「利用者の高齢化・重度化」「作業能力に差がある」「利用者の得手・不得手が一律ではない」といった事情があり、なかには「単純作業も難しい」「作業・訓練よりも生活支援が主になっている」事業所もある。結果的に、「単価が低い」「売り上げには結びつかない」仕事であっても「利用者のできる仕事」を選択せざるを得ない。極言すれば、利用者が「できる仕事」を作り出すために、あえて効率性の低い手作業等を選択し、それと引き換えに収益性の低さを受け入れている。

「収益性が比較的高い」と事業所が考えている「施設外での労務提供」や「店舗等の経営」は、単純な作業能力以外に社会適応のための能力を求められる。そもそも就労継続支援事業の利用者像は「一般の事業所に雇用されることが困難」な者とされている。その者たちに社会適

応のための能力を求めることにはある種の矛盾がある。

結果的に「誰でもやれる」ことを優先すると、事業所として「もうける」ことは難しい。「もうける」ためには、そこで「働けない」人ができてしまう。福祉サービスとして就労の場を運営することの限界がある。

V おわりに

福祉的就労は、訓練の場であり、就労の場である。そして、福祉サービスである。単純に就労の場であれば、収益性の高い事業を実施することで高い工賃を支払うことだけをめざすが、訓練であり、福祉サービスであるから、すべての利用者の作業能力や障害特性に応じた内容を選択せざるを得ない。多くの場合、それは収益性が低い「もうからない」仕事である。利用者の高齢化・重度化が進むなかで、多様なニーズに対応しようとするほど、事業所としての収益の確保は難しくなっている。その結果、すべての利用者が低賃金での就労を余儀なくされている。

一般就労になじめない者を受け入れる「福祉的就労」の存在意義は大きい。「なじめない」理由は様々であり、利用者の「働く能力」は一律ではない。福祉サービスとして「働けない」人を切り捨てることはあってはならないが、就労の場として、「働ける」あるいは「働いている」人を正当に評価することも重要である。工賃は労働の対価であり、働きに見合った工賃を得ることは「労働者としての権利」である。2015年12月に社会保障審議会が示した「障害者総合支援法3年後の見直しについて」⁹⁾においても、高工賃を実現している事業所を適切に評価することなどが盛り込まれている。就労系サービスの事業所は、そのことを自覚して運営しなくてはならない。ただし、それを事業所の自主努力だけに委ねるには限界がある。高工賃という成果主義的な制度設計は、福祉サービスとしての「福祉的就労」にはなじまない面もある。賃金補填を含む公的な支援が必要な段階に

あるのではないだろうか。

謝辞

本研究は、山口県共同募金会より配分金を受け、山口県障害福祉サービス協議会と筆者が共同で行ってきたもので、報告書¹⁰⁾の一部を引用している。本稿の執筆を快く了解いただき、さらに多くの助言をいただいたことを感謝申し上げます。

なお、本稿は第63回日本社会福祉学会秋季大会で報告した内容を、大幅に加筆・修正したものである。

文 献

- 1) 首相官邸ホームページ。一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策－成長と分配の好循環の形成に向けて－ (<http://www.kantei.go.jp/jp/topics/2015/ichiokusousokatsuyaku/kinkyujisshitaisaku.pdf>) 2016.5.23.
- 2) 松井亮輔。福祉的就労障害者の働く権利と機会の拡大をめざして。松井亮輔・岩田克彦編。障害者の福祉的就労の現状と展望 働く権利と機会の拡大に向けて。東京：中央法規出版、2011：9-19.
- 3) 伊藤修毅。障害者の就労と福祉的支援 日本における保護雇用のあり方と可能性。京都：かがわ出版、2013：14-40.
- 4) 松下光穂、谷口泰司。福祉的就労の現状と課題に関する一考察。関西福祉大学社会福祉学部研究紀要、2010：14(1)：93-101.
- 5) 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会。福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会報告書。東京：公益財団法人 日本障害者リハビリテーション協会、2009.
- 6) 厚生労働省ホームページ。平成27年度障害福祉サービス等報酬改定の概要 (<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihookenfukushibu-Kikakuka/27gaiyou01.pdf>) 2016.5.23.
- 7) 厚生労働省ホームページ。障害者支援対策の状況平成26年度平均工賃（賃金）月額の実績について (http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/service/shurou.html) 2016.5.23.
- 8) 新家めぐみ。障害者版就労支援の独自性。筑紫女学園大学・筑紫女学園大学短期大学部紀要 2010：5：151-61.
- 9) 厚生労働省ホームページ。障害者総合支援法施行3年後の見直しについて 社会保障審議会障害者部会報告書 (<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitu-Shakaihoshoutantou/0000107988.pdf>) 2016.5.23.
- 10) 山口県障害福祉サービス協議会。平成26年度障害福祉サービス事業実態調査報告書。2014.