

# 障害者授産施設の変遷と就労継続支援 B 型事業所における知的障害者のディーセント・ワークのあり方について

福祉社会デザイン研究科ヒューマンデザイン専攻博士後期課程 3 年

中尾 文香

## 要旨

2006 年の障害者自立支援法の施行によって、授産施設の多くは就労継続支援 B 型事業所へ移行となり、そこでの支援が「訓練」から工賃の高低が問われる「就労」へと変化を迫られることとなった。これまでの低工賃はさらに深刻な問題として考えられるようになり、支援の現場は非常に混乱することとなった。この混乱の大きな原因の 1 つは、就労継続支援 B 型事業所が何を目指して支援を行えばよいのかという指標がなく、その方法も示されていないからであると考えられる。著者は、ILO から提言のあったディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）がその指標の 1 つになると考えている。現段階において障害者就労分野では、支援の現場に即したディーセント・ワークという考えは示されておらず、これから議論を深める必要がある。本論文では、就労継続支援 B 型事業所の現状を整理し、ディーセント・ワークのあり方を提示した。

## キーワード

ディーセント・ワーク、就労継続支援 B 型事業所、障害者自立支援法（現、障害者総合支援法）、知的障害者

## 目次

1. はじめに
2. 就労継続支援 B 型事業所の現状
3. 「障害者授産施設」から「就労継続 B 型事業所」へ
4. ディーセント・ワーク
5. B 型事業所で働く知的障害者のディーセント・ワーク
6. おわりに

## 1. はじめに

近年の世界的な潮流をみると、障害者の「働くこと」を通じた自立や社会参加は、障害者の当然の権利と考えられている。我が国も賛否両論はあるが、2006年の障害者自立支援法の施行により、「自立」と「社会参加」をポイントとした障害者就労に関する政策が展開されてきた。2013年4月には障害者総合支援法が施行されたが、就労分野における変更はなく、これまで通り積極的に進められると考えられる。

障害者自立支援法（現、障害者総合支援法）により、従来の授産施設は就労移行支援事業所と就労継続支援事業所（A型、B型）に分類され、より就労を意識した体系となった。同時に、労働の対価である工賃の低さが、今まで以上に問題視されるようになり、工賃倍増5か年計画などの取組みが行われるようになった。

我が国は、就労を希望する知的障害者で、一般就労が困難な者や一般就労を選択しない者の多くは、就労継続支援B型事業所（以下、「B型事業所」とする）を利用しながら働くことがほとんどであり、今後ますますB型事業所での就労のあり方や支援のあり方が問われてくると考えられる。

しかしながら、2006年の改革はあまりに大きな変化であったため、B型事業所やそこに従事する支援職がその変化に追い付いておらず、工賃を向上させることだけでなく、その他についても多くの困りや問題が生じ、支援の現場が戸惑っているという状況がある。

もともと障害者の授産施設は、「健康の維持、生きがいづくりを主として、一部の稼得を図る就労（いわゆる福祉的就労）（京極 2002：59）」の要素が強く、訓練を受けながら、職業的、社会的自立を準備する施設として運営されてきた歴史があり、施設特有の運営やマネジメントが行われてきた。こういった理由から、突然の変化を迫られても、施設自体がよほどの覚悟をもってこれまで授産施設に根付いてきた考えや意識を変え、これまでとは異なる運営をしようとする限り、工賃向上をはじめとした就労支援等を行うことは不可能と言わざるをえない。また、労働法規下にはないB型事業所においては、工賃の向上のみならず、障害者のニーズにそった就労支援のあり方を模索し、一定の指標を検討する必要があると考えられる。

本論文の研究目的は、授産施設から就労継続支援B型事業所に至るまでの変遷からB型事業所における課題等を探り、今後のB型事業所のあり方や支援の方法の1つとしてガイドになりうる「ディーセント・ワーク」について、知的障害の分野でのあり方を検討することにある。ディーセント・ワークは、ILOの21世紀の活動の主目標であり、障害者の分野のみならず、様々な観点から「働き方」を考える上で非常に有効なキーワードとなっている。方法としては、授産施設の制度の変遷や障害者自立支援法等について文献や資料等を通して明らかにする。また、ディーセント・ワークについては、それが誕生するに至った経緯から、意味、意義などをまとめ、B型事業所（特に知的障害者<sup>1)</sup>）におけるディーセント・ワーク

のあり方について検討する。

## 2. 就労継続支援 B 型事業所の現状

### (1) 障害者自立支援法の中の「就労」

2006 年障害者自立支援法が施行になり、障害者福祉分野においてはこれまでに例のない大きな改革が実施された。改革の柱は大きく分けて 5 本<sup>2</sup>あったが、特に大きな変化があったのは、「障がいのある人がもっと『働ける社会』に」というものであったと考えられる。具体的には、働きたいと思う障害者と働く能力のある障害者が一般企業などで働けるように、福祉分野も含めてサポートすること。また、これまでの授産施設や小規模授産施設、福祉工場等を、就労移行支援事業所と就労継続支援事業所（A 型 B 型）へと移行することにより、一般就労に向けた準備をする事業所とそこで就労を継続できる事業所に分類することであった。このねらいは、雇用施策との連携を強化しながら、新たな就労支援事業を創設し、障害者の就労支援を抜本的に強化することであった。

就労継続 B 型事業所について言えば、国の制度変更と同時に、障害者が働くことのできる環境を整え、かつ、働いた分に見合った工賃を支払えるよう、従来の意図する施設のあり方から非常に大きな変化を迫られることとなった。例えば、オリジナリティの高い新しい事業を行うことで、付加価値のついた仕事を生み出し、より高い工賃を払えるようにする等、これまでとは全く違う考えや運営が、B 型事業所においては要求されるようになったのである。

### (2) 障害者自立支援法の課題

障害者自立支援法は、非常に多くの関係者から批判を受け、違憲訴訟および政権交代を経て 2012 年に廃止が決定された。障害者自立支援法の問題点は大きく 2 つに分けられると考える。

1 つ目は、福祉サービスを利用した際には利用者が「定率負担（応益負担）」をしなければならないという点である。サービス利用料の他に食費・光熱費の実費負担をしなければならない。これにより障害者の経済的負担は大きくなり、サービスを利用できない、サービス利用料が支払えない等といった問題が起るようになった。こういった現状に対し、低所得者に対する補足給付など幾度となく利用者負担の見直しが行われてきたが、非常に強い抵抗があり、違憲訴訟にまで至った。

2 つ目は、障害者の「自立」のあり方をめぐる議論である。鈴木（2005）は「障害者自立支援法においては障害者の個人的な能力と自助努力の必要性を強調しており、本題とされるべき『障害者の自立とは何か』についての定義が曖昧である」と述べた。曾和（2009）は雇用を通じての自立・自助を求めているとし、自立支援法の本質は逼迫した国家財政をどのよ

うに立て直すのかというところにこそあると厳しく批判した。財政上の課題はあるとしても、障害者が就労して自助や自活ができることのみが「自立」ではなく、たとえ障害が重度で全面的な介助を受けていても、その人の、権利としての自己決定や選択権が可能な限り保障されているのであれば、その人は人間的に自立している（人間的自立）と考えられる（鈴木 2005）。この新しい「自立」の概念が盛り込まれなかったことも批判の対象となった。

### （3）障害者自立支援法の就労継続支援における課題

障害者自立支援法施行に伴って、各福祉法の法律改正が行われることとなる。これにより、授産施設や小規模作業所は、移行期間を設けて就労移行支援と就労継続支援の事業所へと移行し、身体障害者福祉法や知的障害者福祉法内の授産施設の条項については削除され、障害者自立支援法に組み込まれることとなった。

障害者自立支援法の第五条 15 項では就労継続支援について以下のように記されている。

#### 第五条 15

この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

一方、平成 14 年の改正では、知的障害者福祉法における授産施設支援については以下のように記されている。

#### 第五条 4

この法律において、「知的障害者授産施設支援」とは、特定知的障害者授産施設（知的障害者授産施設のうち政令で定めるものをいう。以下同じ。）に入所する知的障害者に対して行われる必要な訓練及び職業の提供をいう。

両者を比較してみると、大きく異なる点があることに気づく。就労継続支援とは「『就労の機会』を提供」「知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与」と明記されており、授産施設支援とは「訓練及び職業の提供」と明記されている。授産施設支援が「訓練」であるのに対し、就労継続支援は「就労」という文言が記され、それが強調されているのである。

「訓練」から「就労」への転換がなされたにもかかわらず、就労継続支援事業所が提供す



る福祉サービスには大きな矛盾がある。まず、就労継続支援は、「訓練等給付」に位置付けられている。「就労」と謳っておきながら、サービスの給付は「訓練等」とされているのである。次に、利用料の問題である。就労継続支援事業（A 型）は雇用関係のあることが前提であるため、利用者は労働者として位置づけられている。よって、労働法規が適用されるが、就労継続支援事業所の利用料を負担しなければならない。就労継続支援事業（B 型）は雇用関係がないため、従来の福祉的就労と変わらず、労働法規は適用外となる。工賃は最低賃金を大幅に下回る上に障害者は利用料を負担するため、実質的には収支がマイナスとなるのである。

さらに B 型事業所においては労働法規の適用外を強調するため、2007 年に厚生労働省労働基準局長から通達が出された。「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」では、小規模作業所等で訓練等の計画が策定され、それが障害者またはその保護者と間の契約で合意に至り、それに沿って作業に従事する障害者は労働基準法第 9 条の労働者ではないとしている。

松井（2009）はこの通達により、小規模作業所等における訓練機能が強調され、それを根拠に利用者の労働者性が否定されているが、訓練による効果の期待は 2 年であり、それ以上の期間を訓練するには無理があるとしている。国連の「障害者に関する世界行動計画」(1982)でも、リハビリテーションの定義を「身体的、精神的、かつまた社会的に最も適した機能水準の達成を可能とすることによって、各個人が自らの人生を変革していくための手段を提供していくことを目指し、かつ時間を限定したプロセスである」としている通り、訓練はただひたすら続くものではなく、目標や計画を設定した上で期間を定めて行われるということが前提である。上述したように「訓練」と「就労」の境界が非常に曖昧であり、それが混乱の要因になっていると考えられる。

#### (4) 就労継続支援 B 型事業所の工賃

##### 1) 工賃倍増 5 か年計画の概要

工賃倍増 5 か年計画（2007 年～ 2011 年度）は、2007 年に基本構想が出された内閣府の「成長力底上げ戦略<sup>3</sup>」に基づいた「『福祉から雇用へ』推進 5 か年計画」の一環として実施された。具体的な内容としては、都道府県レベルでの計画作成、関係機関や商工団体などの関係者との連携体制の確立を重視し、5 年間の予算総額である約 49 億円を投入して、非常に大規模な計画が実施されることとなった。しかしながら、厚生労働省によれば、5 か年計画の最終的な結果は、1 か月の平均工賃が 12,222 円（2006 年度）から 13,079 円（2010 年度）の増加であり、倍増には程遠いという結果となった。5 年という歳月を費やしたにもかかわらず、857 円（107.0%）しか向上しなかったのである。

厚生労働省（2012）はこの結果の要因として、必ずしもすべての事業所において計画策定

が実施されていないこと、景気の低迷、市町村レベル・地域レベルでの関係者の理解や連携体制の未確立を挙げている。そしてその結果を受けて、障害者が地域で経済的にも自立して生活するためには、B型事業所等における工賃水準を向上させるよう支援することが重要であるとし、引き続き工賃向上のための取り組みを支援すると明言している。その支援とは、2012～2014年度までの3か年で新たに「工賃向上計画<sup>4</sup>」に取り組むというものである。

## 2) 工賃水準ステップアップ事業の成果を踏まえた提言

工賃を倍増させるためには、これまでとは異なる事業所運営や経営感覚（視点）が醸成される必要があるという点が注目され、工賃倍増5か年計画前のモデル事業「工賃水準ステップアップ事業」では授産施設に経営コンサルタントを派遣し、経営改善を図る取り組みが行われた。その結果をふまえて「工賃水準ステップアップ事業の成果を踏まえた提言－工賃水準ステップアップのための活動に求められるもの－」（工賃水準ステップアップ事業推進特別委員会 2007）が提言され、その活動に求められるものを以下の6点であるとした。①合意形成と現状・目的の共通理解、②施設による主体性の確認と発揮、③職員の意識改革－プロセスとしての位置づけ、④工賃水準ステップアップを単一の目標に設定することなく、福祉サービス全体の見直しのための手段として位置づけること、⑤地域とのネットワークの形成、⑥専門性の再確認と説明責任の6点である。加えて、授産施設が経営面や市場開拓において、コンサルタントを受けた経験が少なく、コンサルタントとの対等な議論ができる情報や体験が欠けている事実を指摘しながらも、「コンサルタントによる支援は、施設の主体的な活動において重要なスターターとして機能したといえる」とした。この提言を受け、工賃倍増5か年計画では経営改善や経営感覚（視点）の醸成を目的として、経営コンサルタント（主に中小企業診断士）の派遣を大規模に行うこととなった。

## 3) 工賃倍増5か年計画の問題点と課題

工賃倍増5か年計画では、主に経営コンサルタントである中小企業診断士によって、授産施設の調査とコンサルテーションが実施された。調査の結果やコンサルテーションの内容をまとめた中小企業診断協会による報告書は、各都道府県単位でみられる。各地の報告書を見ると（社団法人中小企業診断協会 佐賀県支部 2010、社団法人中小企業診断協会 石川県支部 2009）、施設が抱える問題は、「施設職員の意識改革の必要性」「経営的視点の欠如」「地域ネットワークが不十分」等ほぼ共通した結果となっていた。

一方、東京都（2009）の「工賃アップ推進プロジェクト」の基本的視点で挙げられている9項目は、①経営者の経営方針の明確化と利用者・家族への説明、②施設職員の意識改革と工賃引き上げ目標（計画）の共有、③経営コンサルタントの活用、④職場環境・作業環境の改善、⑤施設整備（立地・店舗デザイン等）、生産設備・作業備品の整備、⑥受注開拓・販

路開拓、商品開発など企業との協働関係の構築、⑦官公需の活用、⑧地域ネットワークの活用、⑨受注・販売促進のための広報・宣伝である。

そして、この 9 項目は、①経営者が経営方針を明確にして利用者やその家族に説明できるようにすること、②施設職員が工賃アップを目指して意識改革や計画を共有すること、④・⑤のように作業環境、施設設備などハードを中心とした環境改善、③・⑥～⑨のように外部の専門家を活用しながら、商品開発から販売に至るまでの商品企画、地域ネットワークを活用した営業を行うことという 4 つに大きく分類できるのではないかと考えられる。

作業環境や施設設備等の環境改善を除き、これらは上述した「工賃水準ステップアップ事業の成果を踏まえた提言－工賃水準ステップアップのための活動に求められるもの－」（工賃水準ステップアップ事業推進特別委員会 2007）の 6 点とおおむね共通している。しかしながら、それらの問題・課題に対する具体的な解決策は見当たっておらず、経営コンサルタントを派遣するだけでは成果が不十分であったと言わざるをえない。

また、厚生労働省が工賃倍増 5 か年計画が失敗に終わった要因を、必ずしもすべての事業所において計画策定が実施されていないこと、景気の低迷、市町村レベル・地域レベルでの関係者の理解や連携体制の未確立としているが、これは表面的なことに過ぎず、もっと問題や課題の根は深い。B 型事業所がおかれている状況の認識が乏しく、問題の本質が見えていないのではないかと考えられる。

#### 4) B 型事業所の工賃における問題点と課題

B 型事業所の工賃における問題点や課題をまとめると、東京都（2009）の「工賃アップ推進プロジェクト」の基本的視点を 4 点にまとめたものが、具体的で分かりやすいと考えたため、それを採用し、まとめることとしたい。

##### I 経営者が経営方針を明確にして利用者やその家族に説明できるようにすること

これまで授産施設では、法律に則りながら施設特有の運営やマネジメントが行われてきた。しかし、事業所が就労に力を入れ、工賃を向上させるためには、これまでの運営（経営）方針やマネジメントを変化させ、実行して行かざるをえない。そのために、外部専門家のサポートを受けながら、経営者（管理職）自身の意識を変革し、運営方針やマネジメントの変更を行う必要がある。そして、その方針変更を分かりやすい形で、利用者やその家族に伝え、コンセンサスを得る必要がある。

##### II 施設職員が工賃アップを目指して意識改革や計画を共有すること

これまでの授産施設は福祉資源であり、弱者に対して措置を行うという救済的な意味づけで支援が行われてきた（高橋ら 2009）。障害者を「弱者」ととらえ、保護することが援助

の中心であったため、「就労」や「自立」に向けた支援が中心であったとは言い難い。障害者が「労働の権利」を有する者であり、労働の権利を保障するという視点は極めて弱いのである（安井 2006）。このような状況では、B型事業所において就労を行い、工賃向上を目指すことは非常に困難である。職員の意識を改革し、計画を共有しながら進める必要がある。

### Ⅲ 作業環境、施設設備などハードを中心とした環境改善

設備等のハード面を改善するという面においては、今ある環境を改善できるようにできるかぎり工夫を行うことで達成できることもあるが、金銭的な負担が強えられることが多い。行政や民間からの補助金、外部からの寄付などを使用して環境改善を行う方法がある。

### Ⅳ 外部の専門家を活用しながら、商品開発から販売に至るまでの商品企画、地域ネットワークを活用した営業を行うこと

B型事業所の福祉専門職は、福祉の専門職であり、商品開発・企画、営業が専門ではない。専門ではないということは、それらの知識や経験がないということであり、それはある程度仕方がないことである。福祉専門職が必要最低限の知識や経験を積むことは必要であるが、商品開発や企画、営業のプロになる必要はない。これらについてこそ、外部専門家の知識や経験の力を借りながら進めるべきであると考ええる。

また、京極（2002：80）は授産施設時代から上記の問題を指摘していた。授産施設における工賃が低い理由として、第一に、製品（サービス）が低品質で、市場での競争力に耐え切れず、低価格や情けで購入されていること、第二に品質が市場ベースに乗っていても、生産性があまりに低く、労働コストが過剰で、市場での価格競争に対抗できないこと、第三に製品の流通ルートが未成熟であり、企業の流通ルートから異常に遅れていること、その他、授産施設の施設長の経営センスの問題を挙げた。これらのことから、工賃を向上させるためには、品質の高い製品（サービス）を適正な価格で、生産性を高めながら作り、それを広い流通ルートで販売しなければならない。そうでなければ、市場での競争力に耐えられる製品（サービス）にならず、工賃も向上できないのである。

京極（2002：80）の文献からも分かるように、これらは授産施設時代からの問題や課題であり、B型事業所がそれらを引き継いだこととなる。しかし、以上のような問題点や課題は単に「工賃向上」における課題として考えられることが多いが、これらはB型事業所そのものの問題点や課題であることも事実である。B型事業所は、授産施設時代からの課題や障害者自立支援法における課題やひずみを一気に引き受けざるを得なかった。では、なぜ上記のような問題点や課題が生じることになったのであろうか。それを紐解くには、授産施設の



変遷や障害者自立支援法から考える必要がある。

### 3. 「障害者授産施設」から「就労継続 B 型事業所」へ

#### (1) 障害者授産施設の成り立ち

蟻塚（2002）によると、我が国の授産事業は、低所得層や失業者などに対する公的施策として制度化され、救貧事業、社会事業成立期における職業保護事業といった多様な展開を経て、障害者も含む社会福祉における社会福祉事業へと収斂して進展してきた。もともとは健全者や失業者救済が主であった授産事業であり、傷痍軍人援護施策を先行事例としていたが、身体障害者の職業補導を目的とした社会福祉施設の授産施設として身体障害者福祉法により明確化された。その後の知的障害者福祉法、精神障害者保健福祉法内の授産施設規定に影響を及ぼした。授産事業が、低所得者対策の側面をもっていたのに対し、障害者授産事業は、生活訓練及び職業訓練を重視したものである。

従来の福祉的就労（従来の授産施設・小規模作業所）は、昭和 26 年 10 月 25 日付け基収第 3281 号「授産事業に対する労働基準法の適用除外について<sup>5)</sup>」（昭和 26 年通達）によって、ここに携わる障害者の労働者性は認められないとして、労働関係法制を適応しないという取扱いであった（安井 2012：12-84）。

さらに、授産事業はかつての不祥事による信用失墜を防ぐため、強い規制をかけて取り締まりを行ってきた。社会福祉法では授産事業を第 1 種社会福祉事業として公による規制と監督のもとにおき、高い公共性と純粹性をもたせた。同時に社会福祉法では経営の主体制限をかけることでも公共性を維持してきたのである。

授産施設については以上のような歴史的背景がある。授産施設制度のあり方検討委員会（1992）でも、「授産施設の出発点は一般就労にむけての通過型施設としての機能」であると述べられており、そもそも社会福祉施設としての授産施設では、「訓練」が主であって、そこで「労働する」というという認識は醸成されてこなかった。これは、長期にわたって障害者の雇用・就労施策が保護と恩恵という福祉的な枠組みの中で考えられてきたからでもある（安井 2006）。そして、労働法の適用は除外され、その代わりに施設内での指揮監督がない、工賃の同額、施設でかかる経費は補助金や寄付によってなされる等といった、授産施設特有の運営体制ができてきたと考えられる。

これまで述べてきた授産施設の歴史的背景や法律、社会福祉制度を踏まえて考えてみると、早急に「訓練」から「就労」へと方向転換するのは非常に困難であり、無論そういった背景や制度等が、現状において工賃向上を阻んでいる原因ともなっていると言わざるをえない。

#### (2) 授産施設のありよう

従来の授産施設は、社会福祉法において非常に厳格な規制と監督のもとにおかれ、高い公共性や純粋性をもっていた（蟻塚 2002）ため、市場の競争に耐えうる製品やサービスを作る「企画・提案力」や、流通を広げるための「営業力」を持ち得なかった。また、戦後の障害者福祉の基本政策は就労能力を有する者を就労の対象として選別し、それ以外の重度障害者は扶助の対象としており（鈴木 1993）、障害者の就労の場は国の温情主義的な施策を包摂した授産施設に封鎖されてきた（蟻塚 2002）。よって従来の授産施設は障害者の保護という色合いが強く、そのような考えをもって施設も運営され、障害者を援助してきた。

かねてから障害者は、社会側に主な原因があり一般労働の場からも排除されてきたという歴史がある。社会が、障害者は生産性が低い、持続性がない、設備や教育訓練等に特別な費用がかかると考えたこと等が理由として考えられる（福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会 2009:204）。国は生産性が低い、持続性がない等というマイナス面に対して、税金の優遇や補助金でカバーし、授産施設は障害者を排除から保護してきた。しかし、保護するという意識が強いあまり、障害者の労働の権利を保障するという視点が極端に弱かったのである（安井 2006）。

しかしながら、このような仕組みが長期的に継続してきた結果として、授産施設は他者（他の施設でさえも）との競争は意識されず、経済的にも破綻することがないという状況に甘んじてしまっているという指摘もある（稲垣 2004）。京極（2002：15-19）も、あまりの生産性の低さは、授産施設を利用できる障害程度であれば重度障害者であっても、適切な業種を用意し、適材適所が行われれば改善される余地があるとしており、障害者の支援のあり方にも言及している。

松下ら（2010）によると、授産施設はその目的を「就労」よりも「創作的活動（当該活動を通じた生きがいの支援）」或いは「生活訓練」を指向する施設と「一般就労のための訓練」を目的とした施設の2つがあり、「創作的活動」や「生活訓練」を目指す施設は、生活全般の支援や生きがいと安定的な社会参加環境の確保に力点を置くものであり、一般就労を強く指向していないことを特徴としてあげていた。また、そうするに至った理由として、一般就労の勤務時間や勤務内容等の負担が重く、就労を続けられなくなった者が多かったということが記述されている。

このように、授産施設（B型事業所）にはそれぞれで特有の状況があり、それに伴ってB型事業所の理念や支援方針も異なってくる。名称は同じB型事業所であっても、理念や支援方針が異なってくると、目指すべき支援や行う事業も変わってくる。水谷（2011）はB型事業所の「ミッション」と「事業構成」と「利用者の獲得する能力」は相互に関連しているとし、事業構成の違いにより、利用者の獲得する能力にも違いがみられるとした。つまり、「創作的活動」や「生活訓練」に主眼を置いた施設は、就労に対する支援は二の次となり、生産性を高める、一般市場を視野に入れるといった考えからは程遠く、工賃が向上すること

はそれほど望めないと考えられる。

### (3) 就労継続 B 型事業所の職員の意識

特定非営利活動法人コミュニティワークスは「就労継続支援従事者（管理者・職員）研修事業（平成 24 年度独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業）」の一環で、全国 1000 件の B 型事業所の職員を対象とし、調査を実施した（回収率 55.2%）。その調査では、B 型事業所の障がいのある人の就労について、17.8%が「訓練である」、35.3%が「どちらかと言えば訓練である」と考えられていて、「訓練」ととらえる職員が約 53.1%であった。「どちらかと言えば（一般的に考えられる）労働である」の回答は 30.1%、「（一般的に考えられる）労働である」は 6.5%であった。

また、B 型事業所から支払われる工賃について、31.0%が「最賃を下回るのは仕方がない」、53.8%が「最賃を下回るのはある程度仕方がない」と、最賃を下回ることに對して仕方がないと思う職員は 84.8%に及んでいた。一方、「最賃を下回るのはいけない」と回答したのは 8.5%にとどまっていた。

工賃向上の取組みをすると職員の負担が増えることについて、「あてはまる」と回答した者が 27.0%、「どちらかと言えばあてはまる」が 35.0%、「どちらとも言えない」が 18.1%、「あまりあてはまらない」が 11.2%、「あてはまらない」が 5.6%であった。つまり、職員の負担が増えると思う者は 62%に及んでいるのである。

まとめると、B 型事業所における就労は「訓練」ととらえている職員が多く、工賃が最低賃金を下回ることに對しても仕方がないと思う職員も非常に多いということである。さらに、半数以上の職員が「工賃向上のための取組みをすると職員の負担が増える」と考えていることが分かる。B 型事業所における職員がこのような意識であれば、「就労」を中心とした支援を行うことも工賃の向上を目指すことも現時点では困難であると言わざるをえない。

### (4) 授産施設、就労継続 B 型事業所を利用する障害者の家族の意識

浜銀総合研究所（2009）が実施した「授産施設 / 就労継続支援 B 型 / 就労移行支援事業利用者の就労意向調査と従業員（職業指導員、就労支援担当者）、家族意識調査」では、全国の授産施設、就労継続支援 B 型、就労移行支援の利用者の家族に対し、就労意識を問うている。施設職員の対応についての満足度について尋ねたところ、「満足している」と回答した者が 47.2%、「どちらかという満足している」が 30.7%という結果であり、職員の対応に満足している家族が多かった。また、施設の活動全般について尋ねたところ、「どちらかという満足している」が 39.2%と最多で、次いで「満足している」が 35.8%、「どちらともいえない」が 17.9%であった。つまり、施設の職員や活動に対して、満足している家族は多いと考えられる。しかし、施設の工賃に対する満足度を尋ねると、「十分ではない」と回

答した者が 30.8%と最も多く、「どちらかというとは十分ではない」の 23.2%と合わせると、半数以上が満足していない結果となった。

このことから、家族も工賃の低さを除けば、施設の職員や活動に対しては満足しているという結果となっており、従来の授産施設のあり方に慣れてしまっている家族は、施設に対して「就労」を強く要望するということはないと考えられる。

## 4. ディーセント・ワーク

### (1) ディーセント・ワークとは

Decent work（ディーセント・ワーク）は日本語では「働きがいのある人間らしい仕事」と訳される。1999 年 ILO（国際労働機関）の事務局長にファン・ソマビア氏が就任し、この理念・活動目標を掲げた（「第 87 回 ILO 総会事務局長報告：ディーセント・ワーク」（1999））。簡潔に述べると、人々の「このような職業生活を送りたい」という願望である<sup>6</sup>。雇用のあり方研究会（2011）は、ディーセント・ワークの価値を人々の願望にとどまらず、日本国憲法によって認められている勤労の権利、生存権、個人の尊重・幸福追求権、法の下での平等などに求めている。すなわち、ディーセント・ワークを達成することは人が生きていく上で保障されるべき権利でもあるということである。ディーセント・ワークとは、持続可能な生計に足る収入があること、家族も含めて安心して、生産的な仕事ができるということ、自己のキャリアアップができること、また、インクルーシブな社会が目指されていること、表現の自由が保障され団結権も認められていること、多様性が尊重された仕事を指しているのである。

### 1) ディーセント・ワークの実現に向けた 4 つの戦略目標

ILO はディーセント・ワークを実現するため、次の 4 つの戦略目標を掲げている。「ジェンダーの平等」はすべての戦略目標に関連している。

#### ①仕事の創出

投資、起業、仕事の創出、持続可能な生計の機会を作り出す経済。

#### ②仕事における権利の保障

働く人々の権利を認め、尊重する。すべての労働者、とりわけ不利な立場におかれた者、貧しい労働者には、代表性と参加、そして、自分たちの利益のためになる良い法律が必要である。

#### ③社会保護の拡充

安全な職場環境、適切な自由時間と休息、家族や社会的な価値観への配慮、所得の喪失や低下に対する適切な補償、医療へのアクセスなどの労働条件を確保することにより、社会的な統合と生産性を促進する。



#### ④社会対話の推進と紛争解決

貧しい人々は、交渉の必要性を理解し、対話が諸問題を平和的に解決する手段であることを知っている。独立した強い労使団体が関与する社会対話は、生産性を向上し、職場の紛争を回避し、一体性のある社会を構築する上で中心的な役割を果たす。

これらの目標は、各国の状態やレベルが様々であることを考慮して、加盟している各国の法律や政策などを拘束するものではないとしている。つまり、各々の国の実情に即した行動計画を策定することになっているのである。

#### (2) ディーセント・ワークの成り立ち

1960 年代後半から 70 年代前半にわたって、労働の人間化 (humanization of work) もしくは QWL (Quality of Working Life: 労働生活の質) と呼ばれる運動 (「労働の人間化」はヨーロッパで、「QWL」はアメリカで使われた言葉) が世界的な広がりを見せた (今村 2009)。当時は、機械化などによって貧困層が増加し格差が拡大、また、教育の崩壊や若者の意欲の低下などにより、現在の仕事に不満を抱く者が多かった。そのため、無断欠勤、意図的に仕事を遅らせる、生産設備を破壊、ストライキなどが横行していたのである。これらの運動はこのような実情に対し、工業化社会において「分業 (仕事の細分化)」と「機械化」により喪失した「労働の意味」と「労働の全体像」を労働者自身の手に取り戻すために行われていたものである (2008 菊野)。

1990 年代後半、労働の人間化に代わり、ディーセント・ワークという理念が現れた。約 30 年も異なるので、時代の背景はそれぞれ異なっている。1960 年代後半は、労働組合には一定の組織率があり、労働者は労働組合を通して発言する機会があったように、労働組合が中心となって発展してきた。それに対し、1990 年代後半のディーセント・ワークの時代は、労働組合が衰退し、また非正規労働者も増加したこともあって、労働者の発言権が弱まりつつあるとしている。しかし、両者には多くの共通項があるとされており、それは、雇用、賃金、労働時間などの労働条件や仕事自体を「いいもの」にしたいという願望であり、まさに「働きがいのある人間らしい仕事」の追求といったものである (今村 2009)。

#### (3) 日本におけるディーセント・ワーク

みずほ情報総研株式会社 (2012) は、厚生労働省から委託を受け、各企業におけるディーセント・ワークの実現状況について調査を実施した。そこでは、ディーセント・ワークを以下の 4 つに整理し、「ワーク・ライフ・バランス (WLB)、働き続けられる職場」、「公正・平等」、「能力開発」、「収入」、「労働者の権利」、「安全衛生」、「セーフティネット」といった 7 つの観点からとらえている。

- ①働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること
- ②労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること
- ③家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること
- ④公正な扱い、男女平等な扱いを受けること

我が国の考えるディーセント・ワークを考えると、ディーセント・ワークを「働きがいのある人間らしい仕事」と訳している割には、働きがいや働く喜びについて重点的にとらえようとはしていないように考えられる。これは、働きがいや働く喜びが非常に曖昧なもので、実態をとらえにくいいため、ワーク・ライフ・バランスや能力開発という分かりやすい項目でとらえようとしているのではないだろうか。

現在の日本は、保険や収入についての問題や若者、高齢者、女性に関連した労働の問題等、厳しい現実があるのも事実である。こういった労働はディーセント・ワークの考え方が欠如した状態であり、働きがいのある人間らしい仕事とは程遠いものである。現状では、私たちが働くことを通してどのように生きていきたいか、自己実現をしたいかを描くことが非常に困難であると考ええる。

## 5. B型事業所で働く知的障害者のディーセント・ワーク

### (1)「利益（売上）の向上」と「福祉（支援）の充実」

上述したように、授産施設にとって、2006年の障害者自立支援法による改革はこれまでに例のない非常に大きな変化であった。その改革は、従来の授産施設特有の運営やマネジメント、障害者福祉のあり方とは異なる点が大変多い。よって、B型事業所が一丸となって、これまでの授産施設に根付いてきた考えや意識を変え、新たな運営をすると決断しない限り、工賃向上をはじめとした就労を強化した支援を行うことはできない。

しかしながら、現段階において、B型事業所が何を目指して就労支援を行うのか、また、B型事業所の管理職や職員がどのような考えや意識を持って就労支援を行うのかという具体的な指標はほとんど存在しない。経営方針が不明確、職員の意識改革が必要といったB型事業所の問題や課題を解決するには、まずB型事業所の管理者や職員が受け入れやすい明確な指標が必要であると考ええる。

障害者が就労するときに、B型事業所が一般企業よりも求められることの1つは、障害者のニーズにそった就労支援である。労働法規下にはないB型事業所においては、工賃の向上のみならず、障害者のニーズにそった就労支援のあり方を模索しなければならない。つま

り、B 型事業所においては、「利益（売上）の向上」と「福祉（支援）の充実」といった、ともすれば相反すると考えられる両者が一度に求められているということである。

前掲した特定非営利活動法人コミュニティワークス（2013）が実施した「就労継続支援従事者（管理者・職員）研修事業」の調査では、1000 件の B 型事業所の職員のうち、「『利用者支援』のために必要なスキルと『工賃向上』のために必要なスキルが異なること」について「あてはまる」と回答した者が 17.9%、「どちらかと言えばあてはまる」と回答した者が 25.2%であった。合わせると、43.1%が両者のスキルが異なると考えており、この点の課題も明らかとなった。

従来の授産施設は、制度上、そのどちらか一方に偏る場合が多く、ほとんどが「福祉（支援）の充実」と称して、工賃や就労のことは二の次としていた。2006 年以降、「利益（売上）の向上」と「福祉（支援）の充実」の両者が求められるようになったが、従来の考えからの転換がなかなかできておらず、支援の現場は大いに戸惑い、混乱していると考えられる。

## (2) B 型事業所で働く知的障害者のディーセント・ワークとは

ここでもう一度、上述した「ディーセント・ワーク」について考えたい。ディーセント・ワークは、「利益（売上）の向上」と「福祉（支援）の充実」といった両者を含めた考えである。そのため、ディーセント・ワークは B 型事業所のあり方や支援の指標の 1 つとして十分に活用できるものであると著者は考えている。これは ILO の 21 世紀の活動の主目標であり、障害者の分野のみならず、様々な観点から「働き方」を考える上で非常に有効なキーワードである。

ILO が述べているように、ディーセント・ワークを目指すための行動計画はそれぞれの現状にそった具体的なものでなければならない。我が国のものは、制度や労働形態、企業の状態などをふまえて、先に述べた 4 点から、かつ 7 つの観点に整理された。

一方、障害者就労分野におけるディーセント・ワークについては、現時点において明確な定義がされていない。もちろん、日本の一般企業に関して整理されたものは、重要なものであり共通することも多いが、これらを B 型事業所で働く障害者のディーセント・ワークとして考えるには無理がある。ディーセント・ワークを目指すには、その考えを理解し、実践現場の実情をふまえながら、だれが、何をめざし、どう行動するのかという具体的な行動計画を作らなければならない。B 型事業所も支援現場の実情をふまえながら、ディーセント・ワークについて考える必要がある。

B 型事業所で働く知的障害者においては、特に以下の点について考えなければならない。「労働の権利」を行使したいと考えている障害者が働く権利を達成できていない点、持続可能な収入を得ることが現時点においては不可能に近い状態である点、能力開発をはじめとした障害者のスキルアップという視点が不足している点、障害者にとっての働きがいのある人

間らしい仕事が十分に議論されていないという点である。

生存上の根幹である安心安全な環境や社会的保障はもちろんのこと、働くことを通して社会参加を行うという権利の保障、Dignity of risk<sup>7</sup>を含めた障害のある人の尊厳、働きたいという気持ち、働く喜び、一生懸命働いた対価としての給料（工賃）について考え、議論しなければならない。その議論の際には、共通の認識となるたたき台となるものが必要である。そういった経緯から、著者はB型事業所の目指すところを、ILOが提言するディーセント・ワークを基にしながら加筆をし、以下の項目を考えた。

- I. 各々の多様性が尊重され、個人の尊厳が守られていること
- II. 家族も含めて、社会保障や福祉サービスなど必要な保障やサービスが受けられること
- III. 働く環境が安全・安心であること
- IV. 生産的な仕事（働きたい仕事）ができ、働きがいや働く喜びが得られること
- V. 一生懸命働いた対価として、正当な給料（工賃）がもらえること
- VI. 質の高い教育や訓練を受ける機会があり、キャリアアップが目指せること
- VII. 働くことを通して社会参加できること

## 6. おわりに

B型事業所の目指すべきところをディーセント・ワークという枠組みに当てはめて考えると、働く喜びを得ながら、働きたいと思える仕事をする、仕事をした対価として正当なお給料がもらえること、キャリアアップが目指せる環境であること、働くことを通して社会参加できること等である。しかしながら、これらの項目を支援現場にそのまま当てはめて考えると、非常に大きな乖離があると考えられる。支援の現場で受け入れられる指標を作成するには、現場とのギャップについて認識し、精査を加え、ディーセント・ワークを具体的にとらえていく必要があるのではないかと。本論文はその前段階として、B型事業所のあり方を提示することを目的としたものであり、今後はこれらの検証と見直しを行うこととしたい。

---

1 知的障害者に絞った理由は、就労継続支援B型事業所で働く知的障害者の数が他の障害種と比べて圧倒的に多いため、また、自己表現や自己主張が困難な障害であるためである。

2 改革の柱は、「障害者施策を3障害一元化」「規制緩和を進め、利用者本位のサービスに再編」「就労支援の抜本的強化」「支給決定の透明化、明確化」「安定的な財源の確保」の5本である。

3 2007年成長力底上げ戦略構想チームから出された基本構想の基本的な姿勢は、①「働く人全体」の底上げを目指す、②「機会の最大化」により「成長力の底上げ」を図る、③「3本の矢」―「人材投資」を中心に、であるとし、戦略の柱を①人材能力の戦略、②就労支援戦略、③中小企業底



上げ戦略としている。就労支援戦略では、「『福祉から雇用へ』推進 5 か年計画」を策定、実施することが示されており、「工賃倍増 5 か年計画」による福祉的就労の底上げについても記載されている。

4 「工賃向上計画」では、都道府県主体から都道府県と事業所が共同して取り組むことを重視し、個々の事業所において「工賃向上計画」を作成することを原則とする。また、作業の質を高めて発注先企業からの安定的な作業の確保を中心とした、安定的・継続的な運営が可能となるような取組みが重要であるとし、経営力育成・強化や専門家による技術・経営指導による技術の向上、共同化推進のための支援の強化・促進を図るとしている。

5 昭和 26 年基収第 3281 号厚生省社会局長通知において、①授産施設の作業員の資格は、原則として保護が必要と認められる者とされ、当該授産施設の利用により生業を扶助されるものに限られていること、②作業員の出欠、作業時間、作業量などが作業員の自由であり、施設において指揮監督することがないこと、③加工すべき品目については、作業員の技能を考慮して割り当てても差し支えないが、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であること、④作業収入はその全額を作業員に支払うこと。ただし、授産施設が補助材料などを負担したときは、材料購入に要した実費を控除した額を下回るものでないこと、⑤授産施設の運転資金、人件費、備品費などの事務費、事業費又は固定資産の償却などの経費は、当該施設の負担（補助金、寄付など）においてなされること、とした（安井 2012）。

6 ソマビア自身はディーセント・ワークを「子どもに教育を受けさせ、家族を扶養することができ、30～35 年ぐらい働いたら、老後の生活を営めるだけの年金などがもらえるような労働のこと」と説明した。

7 日本語に訳すと「リスクを負う尊厳」である。もともとは障害児の親に対して問いかけたものであるが、アメリカの知的障害者の支援職に向けたガイドラインでも取り上げられている。内容は、What if you never got to make a mistake?、What if you were never given a chance to do well at something?、What if the job you did was not useful?、What if you worked and got paid \$46 an hour?、What if you grew old and never knew adulthood? 等であり、支援者が自分自身に置き換えた時にどう感じるかという形で、支援者の理解と考えを促している。

## 引用・参考文献

蟻塚昌克（2002）「授産施設の源流と展開」『埼玉県立大学紀要』4, 189-197.

稲垣貴彦（2004）「知的障害者授産施設の実態」『中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要』5, 1-10

今村寛治（2002）『＜労働の人間化＞への視座—アメリカ・スウェーデンの QWL 検証—』ミネルヴァ書房

今村寛治（2009）「人間らしい『働き方』・『働かせ方』の条件—労働の人間化からディーセント・ワー

- クヘー」黒田兼一・守屋貴司・今村寛治編著『現代社会を読む経営学③人間らしい「働き方」・「働かせ方」―人事労務管理の今とこれから―』ミネルヴァ書房,197-213.
- 奥野英子（1996）「社会リハビリテーションの概念と方法」『リハビリテーション研究』89, 2-7
- 菊野一雄（2009）「『労働の人間化（QWL）運動』再考―その歴史的位置と意味の再検討―」『三田商学研究』51（6）, 13-24,22
- 京極高宣（2002）『障害を抱きしめて 共生の経済学とは何か』東洋経済新報社
- 厚生労働省「知的障害者福祉法」平成 14 年 12 月 13 日 法律 167 号
- 厚生労働省「障害者自立支援法」平成 17 年 11 月 7 日 法律第 123 号
- 厚生労働省労働基準局長（2007）「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」
- 雇用のあり方研究会（2011）伍賀一道・西谷敏・鷺見賢一郎・ほか編著『ディーセント・ワークと新福祉国家構想―人間らしい労働と生活を実現するために』旬報社
- 坂本忠次・谷口泰司（2011）「障害者総合福祉法案の検討状況に関する一考察～持続性・発展性の観点から～」『関西福祉大学社会福祉学部研究紀要』14（2）, 111-120
- 社団法人中小企業診断協会 佐賀県支部（2010）「『障害者授産施設のコンサルティングに関する研究』」調査研究報告書
- 社団法人中小企業診断協会 石川県支部（2009）「授産施設経営支援事業に関する調査研究」報告書
- 鈴木幸雄（1993）「障害者の就労に関する基礎的考察―障害者の就労と意義について―」『帯広大谷短期大学紀要』30,85-98
- 鈴木武幸（2005）「『障害者自立支援』と社会福祉実践をめぐって - 本当に援助が必要な人に援助がいきわたるように―」『東海女子大学紀要』25,39-53
- 曾和信一（2009）「障害者自立支援法の批判的考察」『四條畷学園短期大学紀要』42,43-54
- 高橋岳志・名古屋恒彦・高橋早苗（2009）「食品加工事業における知的障害者就労支援の最適モデルの構築に関する研究」『岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要』（8）143-159
- 東京都（2009）「東京都工賃アップ推進プロジェクト（東京都工賃倍増計画）」
- 特定非営利活動法人コミュニティワークス（2013）「平成 24 年度独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業 就労継続支援従事者（管理・職員）研修事業 報告書」
- 中尾文香・船谷博生（2012）「就労継続支援施設における工賃の向上を阻む要因」『日本社会福祉学会第 60 回秋季大会 報告要旨集』
- 中尾文香（2013）「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）について―その 2―」『月刊誌さぽーと』60（8）, 44-49
- 西谷敏（2011）『人権としてのディーセント・ワーク―働きがいのある人間らしい仕事』旬報社
- 浜銀総合研究所（2009）『平成 20 年度障害者保健福祉推進事業報告書 授産施設 / 就労継続支援 B 型 / 就労移行支援事業利用者の就労意向調査と従業員（職業指導員、就労支援担当者）、家族意

## 識調査』

- 松井亮輔（2009）『福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ～』, 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会
- 松下光穂・谷口泰司（2010）「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 14 (1), 93-101
- 水谷なおみ（2011）「障害者自立支援法移行期における就労支援事業所の機能選択—就労継続支援 B 型事業所の事例研究から—」『日本福祉大学社会福祉論集』 125, 83-102
- みずほ情報総研株式会社（2012）『平成 23 年度厚生労働省委託事業 ディーセントワークと企業経営に関する調査研究事業報告書』
- 安井秀作（2006）「障害者自立支援法における雇用・就労支援システムの課題」『近畿福祉大学紀要』 7 (2), 199-214
- 安井秀作（2012）『すべての障害者が生きがいをもって働けるようにするために』 エンパワメント研究所
- ILO（1999）Decent Work: Report of the Director-General to the International Labour Conference, 87th Session., International Labour Office Geneva. (= 2000,ILO 東京支局訳『第 87 回 ILO 総会（1999 年）事務局長報告：ディーセントワーク』 ILO 東京支局）
- Linda J. Stengle, (1996) Laying Community Foundations for Your Child with a Disability, Woodbine House, Inc..
- United Nations（1982）World Programme of Action Concerning Disabled Persons.

## URL

- 厚生労働省（2005）「障害者自立支援法について」  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/jiritsushienhou01>, 2013.9.15 アクセス
- 厚生労働省（2011）「平成 22 年度工賃（賃金）月額の実績について」  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/jisseki.html>, 2012.10.19 アクセス
- 厚生労働省（2012）「10 『工賃向上計画』の実施について」 83-87  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2012/01/dl/tp0118-1-37.pdf>, 2013.9.16 アクセス
- 国際労働事務局（ILO）広報局『「人間らしい仕事」に向けて ディーセント・ワークとは』  
<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/downloads/dc2.pdf>, 2013.7.1 アクセス
- 授産施設制度のあり方検討委員会（1992）「授産施設制度のあり方に関する提言」  
<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryuu/no.13/data/shiryuu/syakaifukushi/452.pdf>, 2012.10.19 アクセス
- 内閣府成長力底上げ戦略構想チーム（2007）「成長力底上げ戦略（基本構想）」  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou/070215honbun.pdf>, 2013.9.16 アクセス

日本理化学工業株式会社『障がい者雇用の取り組みについて』

<http://www.rikagaku.co.jp/handicapped>, 2013.7.15 アクセス



## **Transition of sheltered workshops and guideline of “Decent Work” in continuous working support institutions type B -for people with intellectual disabilities**

NAKAO, Ayaka

In 2006 the Independent Support Law for People with Disabilities was established, and many sheltered workshops were revised into continuous working support institutions type B. The institutions type B have to concentrate more effort on employment support than training.

Since many years ago, the sheltered workshops have a problem about low wages, and the problem was taken up seriously by establishing the new law. At the time many supporters in the institutions type B became confused. The cause of confusion was that the institutions type B don't have a specific purpose and a guideline for employment supports.

This thesis suggests that the concept of “Decent work” deserves the guideline for the institutions type B. Now there is no guideline of “Decent work” in the field of employment for people with disabilities. Therefore social workers, supporters and scholars have to argue about it. The author will summarize a transition of the sheltered workshops and discuss the guideline of “Decent work” in this thesis.

### **Keywords:**

Decent Work, sheltered workshop, The Comprehensive Support Law for People with Disabilities (formerly The Independent Support Law for People with Disabilities), people with intellectual disability