

中国の就労支援機関における自閉症者への支援の取り組みと課題

楊 娟¹, 橋本 陽介², 泉山 靖人³, 熊井 正之³

¹ 東北大学大学院教育情報学教育部

² 函館大谷短期大学

³ 東北大学大学院教育情報学研究所

要旨：中国の就労支援機関における自閉症者への支援の取り組みと課題を明らかにするため、二つの代表的機関を訪問し、支援に関連する資料の収集と指導員及び機関内工場の管理者へのインタビュー調査を実施した。その結果、各機関のサービスの種類、支援の流れ、取り組みが明らかとなった。特に、職場実習、職場適応支援、雇用管理支援等は、一般・比例就労を目指す自閉症者への支援として重要な意義を持っていた。加えて、機関内工場は、重度自閉症者に職場への参加機会を提供するという意義も持っている。また、指導員が感じている支援の課題と要望も明らかとなった。具体的には、法的・政策的基盤整備と施行、指導員の養成・増員、家庭支援の実施等である。

キーワード：中国、自閉症者、就労支援

1. 問題と目的

1982年に4名の自閉症児の病例^[1]が報告され、自閉症という概念が初めて中国に導入されてから、中国でも自閉症に関する診断・治療・教育等の研究が積み重ねられている^[2]。しかし、これらの研究は、調査の対象となる年齢が15歳を上限としている場合が多い。そのため、教育、治療、診断、リハビリテーションの分野に関する研究が中心になっており、就労にかかわる課題や自立的な社会生活に関わる課題については取り上げられていない^[3]。

また、2012年に公表された中国における自閉症児・者の現状に関する調査報告書^[4]では、以下の事項が報告されている。

- ・保護者の94%以上は自閉症児・者の将来の進学、就労、看護と老後のことについて心配している。
- ・進学、就労、看護の問題の解決が自閉症児・者がいる家庭における最大の急務である。

上記のようなニーズが数多く存在する一方で、就労や自立的な社会生活に関わる支援システムは未整備のままである。

中国の憲法、就労促進法等では障害者の労働・就業の権利を守るための規定を設けている。特に1991年に施行された「中華人民共和国残疾人保障法」は障害者の労働・就業の権利を守るための法的根拠と

なっている。しかし、当時のこの法律では、ほぼ障害全体を対象に教育、福祉などの権利を守るべきとしているが、障害種別の具体的な内容は明記されていなかった^[5]。また、自閉症をどの障害カテゴリーに入れるかも明記されていなかった。

2003年頃から自閉症に対する認識が徐々に高まり、自閉症は知的障害か精神障害かの議論を経て、2006年に中国残疾人联合会^[6]で精神障害として承認され、施策の動きも見られた。その後、2008年に「中華人民共和国残疾人保障法」が17年ぶりに改正された。主な改正内容は①障害者の差別禁止の明示、②障害者雇用率制度の義務化、③国及び地方自治体の責任の明確化等であった。しかし、この改正でも障害種別の具体的な内容は明確化されなかった。

現在でも自閉症児・者の福祉施策は中国残疾人聯合会の事業計画には明確にされておらず、政府・教育部の9年制義務教育の実施範囲に関しても結論が出ていない状態である。また、自閉症児・者の人数も把握ができていない^[6]。

障害者の雇用・就労は、障害者の経済生活を成り立たせるための手段としてだけでなく、障害者が一員として社会に参加するための一つ的手段としても位置付け、促進すべきである^[7]。現在、中国における障害者の主な就労形態には、一般就労、比例就

労²⁾、集中就労³⁾、自主創業⁴⁾の4つがある¹⁸⁾。しかし、近年、集中就労先となる福利企業数の減少、学校での職業教育の不足とそれに関連する障害者自身の職業能力の不足等により、障害者の学校卒業後の就労困難が問題になっている¹⁹⁾。こうした状況を受け、主に一般就労と比例就労を支援するため、職業訓練センター等の就労支援機関が数多く設置されてきた。これらの機関の就労支援は障害者の職業能力の増強、就労率の向上に効果があるといわれている¹⁰⁾。学校を卒業したものの、对人的相互反応の問題、コミュニケーションの問題、興味・行動の偏り等により、就労困難となっている自閉症者¹¹⁾にとっても、そうした機関での支援は就労のための重要なものと推察される。

また、自閉症者は、職業活動に携わるために必要な潜在的な能力を持っているが、それをうまく引き出すことができないため、雇用の機会を失っていることが多い。よって、1人1人の自閉症者が持っている能力を最大限に引き出し、就労の機会を作っていくためには彼らに対する適切な支援を実施することが大切であると指摘されている¹²⁾。

以上のことから、中国の自閉症者の職業的自立の促進を目指した効果的な就労支援方法を検討する際の基礎的な資料を得るために、中国の就労支援機関における自閉症者への支援の現状と課題を明らかにする必要があると考える。

そこで、本研究では中国において自閉症者への就労支援を実施している機関の現状を調査・分析することにより、中国の就労支援機関における自閉症者への支援の取り組みの実態とそこでの課題を明らかにすることを目的とする。

2. 方法

2.1 対象

2.1.1 対象機関

公的機関である障害者職業訓練センター（以下、A機関）とNGO³⁾である知的障害者リハビリテーションセンター（以下、B機関）の2か所を選定した。

A機関は中国残疾人聯合会に属しており、障害者の就労を支援する専門機関である。中国では、A機関に類する機関は各地域にあるが、その中でA機関は調査時点で、独自に「庇護工場」という機関内工場を中・重度の精神障害者と知的障害者（自閉症

者も含む）向けの支援システムとして設けている特徴ある唯一の機関である。

また、最近、中国でもNGOが増加して、障害者への療育、リハビリテーション、就労等の分野では大きな力を発揮している。軽・中度知的障害者（自閉症者も含む）向けのB機関はその中の代表的な一つである¹³⁾。また、B機関には自閉症者への就労支援を実施する職業訓練センターが設置されている。

本研究は自閉症者への就労支援の取り組みと課題を明らかにすることを目的としているため、A機関で自閉症者への支援を行っている部署の「機関内工場」及び、B機関で自閉症者への支援を行っている部署の「職業訓練センター」を調査の対象とした。

2.1.2 対象者

就労支援機関の指導員は自閉症者への職業訓練を実施しており、訓練現場のことを熟知し、自閉症者の特性や配慮すべき事項に応じた支援の経験も有する。従って、就労支援機関での支援の取り組みと課題を検討するためには、支援実施時における指導員の取り組みや考え等を明らかにする必要がある。

よって、上記の機関に勤務し、自閉症者への就労支援に1年以上携わってきた指導員1名ずつ、計2名を対象者とした。

また、機関内工場はA機関における精神障害者と知的障害者への就労支援モデルとして試行され、自閉症者も積極的に受け入れは始めている。

よって、A機関における機関内工場の管理者も、今回のインタビュー調査の対象者とした。

2.2 手続き

上記二つの機関に訪問し、それぞれの対象者から、所属機関に関する印刷資料等を収集した。また、質問項目を検討し面接票を作成した上で、半構造化面接法によるインタビュー調査を行った。調査時には、面接票を提示した上で、筆者が各項目について口頭で質問を投げかける形式をとった。発話内容は、筆者が筆記記録するとともに、対象者の許可を得た上でICレコーダーに録音した。調査は、対象者ごとに一回ずつ実施した。

面接票は、日本における自閉症者への就労支援に関する先行研究^{[4][5][16]}を参考に、指導員用には14項目、機関内工場の管理者用には7項目の質問項目を設定した。質問項目は、筆者を含めた大学院生、研究者計6名で選定した。

発話内容は、筆記記録も参考しつつ IC レコーダーに記録した音声をトランスクリプト化した。得られたトランスクリプトと収集した印刷資料等の中から、支援の取り組みと課題に関係する部分を抽出し、日本語に訳して、分析対象とした。分析は筆者を含めた大学院生、研究者計 8 名で行った。

関係資料と作成したトランスクリプトを、【機関全体の取り組み】、【指導員による支援実施における取り組みと課題】、【機関内工場の取り組みと課題(A機関)】に分類しまとめた。

3. 結果

3.1 機関全体の取り組み

3.1.1 支援の流れ

A 機関における支援の流れは図 1 に示す通りである。関連機関からの紹介・引き継ぎや保護者等からの直接の申請を受け、自閉症者及び保護者と面談し、自閉症者の総合能力について評価する。加えて、身体検査、障害の把握を行う。面談、身体検査、障害の把握の結果に基づいて、仮訓練の可否について機関のスタッフが判断する。

続けて仮訓練を受ける自閉症者の利用者データと仮訓練計画を作成し、仮訓練を実施する。

仮訓練中の自閉症者の様子を観察し、正式な訓練の可否、受け入れを決定する。

その後、受け入れ可能な利用者への就労支援を開始する。

B機関における支援の流れは図 2 に示す通りである。16歳以上であり、伝染病がなく、攻撃的な行動もない自閉症者は、機関での就労支援を受ける意欲さえあれば申請が認められている。関連機関からの紹介・引き継ぎや保護者等からの直接的な申請を受け、面談や電話面接する。加えて、生育歴調査書、健康診断調査票等の必要書類を提出させ、問題がなければ受け入れが決定される。利用者とは相談し、希望等を聴取した上で訓練・支援計画を作成する。

その後、受け入れ可能な利用者への就労支援を開始する。

3.1.2 支援の概要

A 機関：

A 機関では、通所できる利用者だけに、職業訓練、職業評価、就職支援、家庭支援、地域支援等のサービスを提供している。利用者には出勤に対する出勤

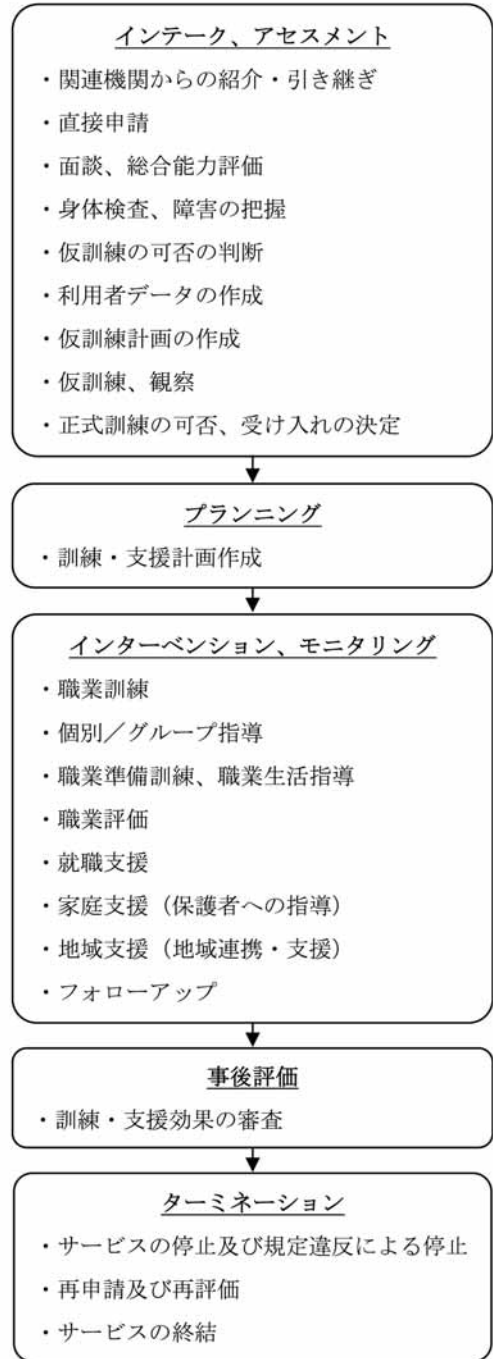


図 1 A 機関における支援の流れ

費（国家からの補助金）と作業に対する作業費の両方が支給される。

機関内には作業種別の作業場（工場）が設置され

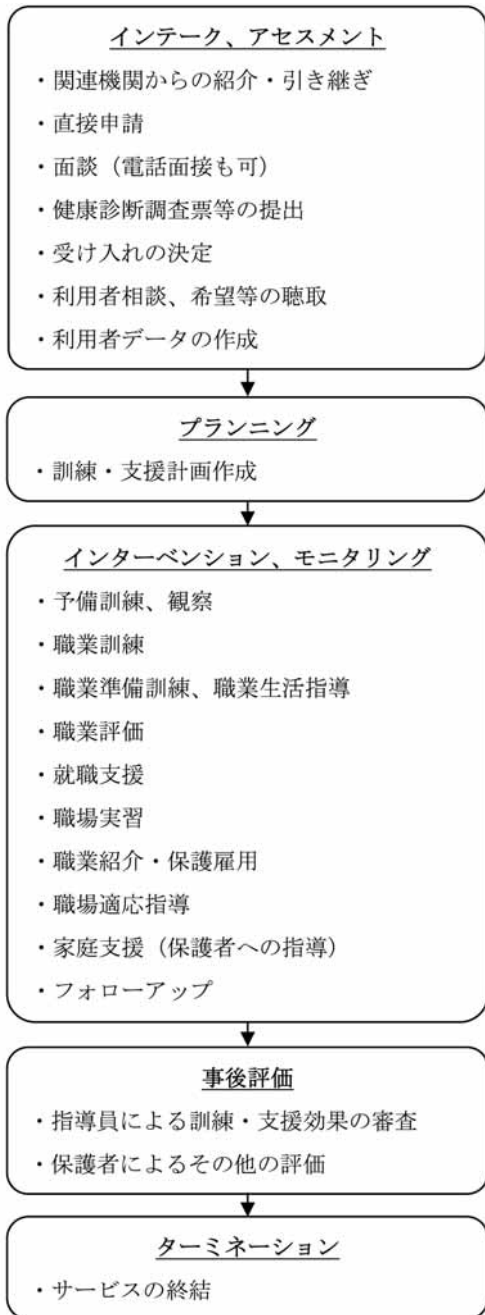


図2 B 機関における支援の流れ

ている。他の企業等との連携を通して、請け負った加工作業を機関内の作業場で行う。機関では自閉症者のみを対象とした訓練は実施せずに、知的障害者と一緒に訓練を実施する。機関外での職場実習はな

い。

また、機関内には、スタッフとして指導員、ソーシャルワーカーと業務主管の3職種がいる。指導員は作業の手順を分けて1ステップずつ分かるまで指導する。そして作業の様子を観察する中で自閉症者の職業評価を実施し、職業能力を把握する。最後に、職業能力によって配属される作業場が決められる。

中国における障害者就労支援機関の主な設置目的は、障害者の一般就労と比例就労を達成するための支援の実施である。このため、一般就労や比例就労の成功率は、障害者就労支援機関を評価する際、評価基準の1つとなっている。しかしながら、調査時点では、A機関では支援サービスを終了した自閉症者の一般就労、比例就労は実現していない。

A 機関における作業（指導）の様子を、図3¹⁷⁾に示す。



図3 A 機関における作業（指導）の様子

B 機関：

B 機関では、利用者は自宅からの通所も、寄宿舎への入所も可能である。職業訓練、職業評価、職場実習、職場適応指導、家庭支援等のサービスが提供されている。利用者には出勤に対する出勤費（国家からの補助金）が支給される。

機関内には作業種別の職業訓練クラスを設置している。他の企業等との連携を通して、職務に応じて、定型の職業訓練を実施している。機関外での職場実習もある。しかし、自閉症者のみを対象とした訓練は実施せずに、知的障害者と一緒に訓練している。

また、機関内には、スタッフとして理論系の指導員と作業指導員、訓練指導員とソーシャルワーカーの4職種がいる。指導員は作業の手順を分けて1ステップずつ分かるまで指導する。そして、作業の様子を観察する中で自閉症者の職業評価を実施し、職業能力を把握する。最後に、職業能力の評価を考慮した上で利用者の興味を優先して職業訓練クラスが決められる。さらに、職場適応を促すため、指導員が職場適応支援者の役割も果たす(2週間から1ヶ月間まで)。就職先の事業主と同僚にアドバイスを行い、雇用管理、職場定着、社内啓発を支援している。

B機関では、支援を受けた利用者が比例就労により一般企業に就労したケースがある。

B機関における作業(指導)の様子を、図4⁽¹⁸⁾に示す。



図4 B機関における作業(指導)の様子

3.2 指導員による支援の取り組みと課題

指導員による取り組みと課題に関連して、4点が明らかとなった。以下にその4点を列挙し、その根拠となった現象や見解を述べる。

3.2.1 指導員による就労支援の重要事項

A・B機関(共通)：

- ・自閉症者の問題行動、気持ちのコントロールの困難さには、彼らが落ち着ける環境を整備し、指導員を含め周囲の者ができる限り平静を保った行動をすることで対応している。
- ・コミュニケーションの重要性の理解を促すとともに、コミュニケーション能力、対人対応力の向上を目指した指導を実施している。
- ・環境の構造化等、落ち着いて作業に集中できる環

境整備を進めている。

- ・訓練意欲や自信を高めるため、作業内容とその手順の難易度の適切な設定や具体化、成功時の適時の承認・賞賛、失敗時の建設的助言・励まし等を実施している。

3.2.2 指導員による所属機関への肯定的意見

A機関：

- ・現段階では、機関内工場で作業するのは、新しい環境、環境変化への適応が困難な自閉症者にとっては一般就労より良いと考えている。
- ・国がお金を出しているため、支援サービスは無料である。
- ・ここで訓練を受けると、出勤により補助金がもらえる上に、作業による作業費ももらえるため、家庭にとっての経済的負担は多少軽減されていると考えている。

B機関：

- ・ここで訓練を受けると、少なくとも補助金がもらえる。
- ・訓練によって利用者の能力が向上することは観察して分かる。

3.2.3 指導員による行政や施設等への就労支援実施に関する要望

A機関：

- ・自閉症者への就労支援に関する法律や支援政策を制定してほしい。
- ・現在は知的障害者と一緒に訓練を実施している。自閉症者向けの訓練施設を設置してほしい。

B機関：

- ・就労支援に関する法律の施行が不十分であり、比例就労対策の実態のない雇用(氏名を登録するだけで働くことなく給料が支払われる)が多い。行政にこのことについて改善してほしい。

3.2.4 指導員が感じている就労支援実施における課題

A・B機関(共通)：

- ・指導員の人数の不足により、細かい部分への配慮が難しく、また、各指導員への負担が重くなっている。
- ・指導員が自分の専門知識の不足を感じている。
- ・保護者とのコミュニケーションに困難さを感じている。
- ・就労や職業訓練に対する保護者の意識(「私が生

きているうちはずっとこの子の世話をするつもりなので、この子は働けなくてもよい」等)にも問題を感じている。

- 支援機関と連携した家庭教育の実施にも課題がある。

3.3 機関内工場の取り組みと課題 (A 機関)

機関内工場の取り組みと課題に関連して、4点が明らかとなった。以下にその4点を列挙し、その根拠となった現象や見解を述べる。

3.3.1 機関内工場の構成と運営

- 機関内工場は中・重度知的障害者、精神障害者と新入者への訓練支援を実施する前期訓練所及び、軽度知的障害者と精神障害者への訓練支援を実施する融楽工場の二つの部門に分けられる。前期訓練所では主に障害者への生活自立スキル訓練と簡単な部品加工の職業訓練が実施されている。融楽工場では部品加工以外に、機関内工場が有する職業訓練がすべて実施されている。
- 機関内工場には組織の運営を管理する管理者以外、主に業務主管、指導員とソーシャルワーカーの3職種がある。業務主管の主な役割は関連企業等との業務関係を維持すること及び、新たな業務を開拓することである。指導員の主な役割は障害者への職業訓練の実施及び、障害者の各段階の能力把握である。ソーシャルワーカーは主に利用者データの管理、職業評価の実施等を担当している。
- 加工費、加工技能等について関連企業等と合意を取り付けて、業務委託が成立してから、その業務を機関内工場に導入する。また、加工技能、人員配置等は、業務主管、指導員とソーシャルワーカー3者の打ち合わせで決める。そして、指導員とソーシャルワーカーはこの加工作業に適切な利用者を選択する。
- ソーシャルワーカーは評価シートと面接により利用者の職業能力を評価し、それに基づいて利用者のデータを作る。また、利用者の能力により配属される作業場を仮決定する。そして、指導員は作業技能を利用者に教えてから、作業中の利用者の様子を観察する。その観察により再評価し、最後に利用者に適した作業場を決める。

3.3.2 機関内工場の拡大を妨げる要因

- 公的機関における職員数が規定で制限されている。
- 組織運営の予算が制約されている。

- 機関が所有する敷地と建築物の大きさが制約となっている。

3.3.3 機関内工場の設置目的と達成したい目標

- 職業能力の知識と技能の修得・向上を図るために設置した職業能力開発施設である。より多くの精神障害者と知的障害者に就労訓練サービスを提供する。現段階では、就労成功の成否を問わず、より多くの精神障害者と知的障害者への職業技能訓練、職場参加機会の提供が重要である。
- 最終目的は彼らの一般就労や比例就労等につながる支援サービスを提供することである。
- 機関内工場は現在 A 機関のみで試行中であるが、今後システム等を改善した上で他の支援機関への導入も検討されている。これにより、敷地の制約や指導員・職員の不足といった課題は、地域や国としては解決に向かうと期待される。

3.3.4 機関内工場を普及させるための行政や施設等に対する要望

- 政府に対してより多くの優遇政策と運営経費を期待する。
- よりよく連携するため、一般社会と企業等において支援機関が広く認知されることを期待する。

4. 考察

4.1 機関全体の取り組み

4.1.1 機関における取り組みの意義

A 機関の「庇護工場」は、2007年に設置されてから今まで、一般就労や比例就労を実現していないが、新しい環境、環境変化への適応が困難な自閉症者や、障害程度が重い自閉症者への職場提供、社会参加の機会提供という機能を果たしてきたと言える。他方、企業と連携した職場実習があり、職場適応支援、雇用管理や社内啓発支援も行っている B 機関は、一般就労や比例就労を目指している自閉症者にとっては良い選択肢と言える。

特に、A 機関の「庇護工場」については、支援モデルケースとしての試行であるから、普及すれば、より多くの自閉症者が職業訓練及び職場参加機会を得ることができる。

4.1.2 連携の必要性

ジョブコーチ・ネットワーク¹⁹⁾は、就労支援においては、企業等との協働が重要であることを指摘した。地方公共団体と公益民間事業者が、どんなに有

効で緻密な基盤整備と実践を行おうとしても、雇用する企業等が存在しなければ、就労支援は成り立たないのである。就労支援は、障害者雇用に対する企業の姿勢を無視しては成り立たない。企業等が加わっているのか、あるいは企業等との協働としてどのような活動を行うかが重要になってくる。

機関内工場でも、職場実習でも、より良く就労支援を提供するため、他の企業や関連機関等との積極的な連携は非常に重要であると考えられる。

4.2 機関における支援実施の課題

4.2.1 自閉症者向けの就労施設の整備

現在の二つの機関の取り組みは、中国における自閉症者への就労支援の実践例として大きな意味をもっている。しかし、どちらの機関においても自閉症者向けの訓練施設は設置されていない。自閉症者にとっては、配慮ある人間によって調整された環境、当初から「構造化された環境」として整備することが重要なのではないのだろうか。

より効果的に支援するため、自閉症者向けの就労支援方法の検討と就労施設の整備が求められる。

4.2.2 一般就労に目指した就労支援の取り組み

A 機関では職場実習や、職場適応支援等が実施されておらず、一般就労成功の事例もない。

自閉症者の一般就労を促進するため、職場実習や職場適応支援等のような取り組みが求められているのではないだろうか。

4.2.3 就労支援の法的・政策的基盤の整備

中国では、自閉症者向けの就労支援に関する法律が制定されておらず、自閉症児・者の福祉施策も中国残疾人聯合会の事業計画には明確にされていない。また、就労支援に関する法律の施行が不十分であり、B機関の指導員の発言のような実態のない比例就労対策の雇用がしばしば見られる。

これら、行政や施設等に対する指導員の要望から分かるように、中国においては、自閉症者への就労支援の法的・政策的基盤の整備やその施行が未だ不十分であると言え、今後の整備・施行の進展が望まれる。

4.3 指導員による支援実施の取り組み

自閉症者の能力や特性は様々である。自閉症者の職業リハビリテーションを考える際に、どの自閉症者にも当て嵌まるような職業リハビリテーション計画を立てることは困難である。よって、個々に応じ

た職業リハビリテーション計画を立てなければならない^[20]。

今回の調査では、両機関に共通して自閉症の特性に応じた支援、意欲や自信を高めるための工夫等が実施されているが、個々に応じた支援は実施されていない。今後は個々に応じた支援にも取り組む必要があると考える。

4.4 指導員による支援実施における課題

4.4.1 就労支援の実施に携わる人材の不足

今回調査した2機関の指導員はいずれも自閉症者の特性に応じた就労支援を実施しながらも、自身の専門知識と指導員数の不足を感じていた。このことから、指導員の増員と養成、現職指導員への研修機会の提供が大きな課題と考えられる。就労支援機関の整備だけでなく、就労支援に必要な専門職の養成・研修システム、例えば大学等における特別支援教育教員や指導員の養成システム、研修システムの拡充も、これらの課題解決のために必要とされるのではないだろうか。

4.4.2 家庭支援の重要性

今回調査した両機関の指導員はいずれも、自閉症者の就労や職業訓練に対する保護者の意識、家庭教育の実施も就労支援において問題であると感じていた。具体的には、指導員と保護者の就労に対する意識が共有されないこと、家庭での指導が十分に行われていないこと等があげられている。例えば、「私が生きているうちはずっとこの子の世話をするつもりなので、この子は働けなくてもよい」のような意識を持っている保護者がいる。

梅永^[20]は自閉症者にとって職場の人間関係や社会参加など、様々な社会的関係の中で、家族の占める役割が大きいことを示唆した。例えば、買い物活動や乗り物の使用の仕方等は、自宅を中心としたエリアが活動の基準となるため、社会スキル訓練を考える際家族が最も有効な指導者と成り得る。また、上岡^[21]は家庭指導の徹底を図ることが自閉症者への就労支援の一要件であることを指摘している。

保護者がどのように家庭指導を実施するのが非常に重要であると考えられる。家庭指導を含めた効果的な就労支援を実施するためには、指導員が保護者・家庭への支援や保護者への啓発活動に、積極的に取り組む必要があると考えられる。

4.5 機関内工場に対する期待と課題

4.5.1 機関内工場に対する期待

機関内工場は職業能力の知識と技能の修得・向上を図るために設置した職業能力開発施設である。精神障害者と知的障害者（自閉症者を含む）を対象者にして就労訓練サービスを提供している。

これまで自閉症者を含む精神障害者や知的障害者を支援対象者に含めていない他の公的な就労支援機関と比べ、A機関は機関内工場を設置するような積極的な取り組みを始めている点で先行している。

また、機関内工場は現在A機関のみで試行中であるが、今後システム等を改善した上で他の支援機関への導入も検討されている。このことにより、敷地の制約や指導員・職員の不足といった課題は、地域や国としては解決に向かうと期待される。

4.5.2 機関内工場における支援実施の課題

A機関の利用者には機関内工場により職場参加の機会が得られ、また、出勤により出勤費と作業費の両方が支給される。加えて、機関内工場の支援は無料で提供されているので、機関内工場のサービス利用を希望する障害者が数多く存在する。

しかし、職員数、予算、建築物等の制約により、サービスを利用できる自閉症者はあまり多くない。よって、機関は申請条件を設定していて、条件を満たさない場合には受け入れない。このような状況に対し、より多くの自閉症者がサービスを利用できるように、政府に対してより多くの優遇政策と運営経費が期待される。

5. 今後の課題

今回の調査では各機関の指導員1名ずつとA機関の機関内工場の管理者1名を対象者としてインタビューを実施した。今後、調査対象者数を増やすと同時に支援機関の他の職種のスタッフへの調査、企業等雇用者側への調査も実施し、支援の取り組みと課題についてさらに検討を加える必要があると考える。

また、中国に応じた就労支援方法を考える上で、保護者の重要性は看過できない。保護者の役割を包含した適切な家庭支援方法も検討する必要があると考える。

注

1)「中国残疾人联合会」：中国残疾人联合会は1988年3月に成立している。同联合会は、政府の批准を

経た、中国において障害のあるすべての人々を代表する統一的な組織であり、全国規模の障害者団体となっている。また、同联合会は全国の障害者関連団体の代表としての立場から、政府、行政、マスコミ、市民等に対し、様々な障害者問題の解決にむけて広い視野から発言する。特に障害当事者の立場から、今後の障害者施策に関する総合的な調査、研究や提言の策定等を行い、その実現に向けた運動を展開している。

2)「比例就労」：国家、団体、企業・事業組織、都市及び農村の集団経済組織は、一定の割合で障害者の就業を調整・分配し、障害者のために適当な職種及び職場を選ぶように努めなければならない。省、自治区、直轄市の人民政府は、実際の状況に照らして具体的な就業割合を定めることができる。各単位において、障害者の就業人数が規定の割合に達していない場合には、「障害者就業保障金」を納めなければならない。

3)「集中就労」：障害者の就業を主な目的とする福利企業等に就業させること。

4)「自主創業」：中国障害者保障法第31条では「政府の関係部門は障害者が自発的に集団を組織して就業し、あるいは個人的に開業するのを鼓舞・奨励し、援助を与える」と定めている。関係部門は障害者保障法と関係する税務上の法律、法則の規定に従って、障害者が個人的に開業したり、自発的に集団を組織して就業したりする場合に優遇政策を講じ、必要な援助を与える。具体的には、営業資格の発行や、関係手続の簡略化、また税金の減免や営業場所等の優遇・配慮が挙げられる。

5)「NGO」：NGO (Non-Governmental Organizations, 非政府組織) は、民間人や民間団体のつくる機構・組織である。類似した概念にNPO (Non-Profit Organization, 非営利組織) がある。今回調査した機関の報告書には、NGO組織である旨が明記されている。そのため、本稿では、報告書に従いNGOと記述している。

文献

- [1]陶国泰：“嬰兒孤独症的診斷和歸屬問題”，中華神經精神科雜誌，Vol.12, No.5, pp.15-104 (1982)
- [2]于曉輝：“中国における自閉症の早期診断・発見の実態とニーズに応じたシステム開発に関する研究”，高橋智・于曉輝・呂曉彤（編），中国に適合した自

閉症児の早期診断・発見と発達支援のシステム開発に関する研究, 平成19年度東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科博士課程「広域科学教科教育学研究経費」研究成果報告書, pp.25-186 (2008)

[3]楊娟・橋本陽介・菅原弘・松浦淳・泉山靖人・熊井正之:“中国における就労支援機関における自閉症者への支援の取り組みと課題”, 日本特殊教育学会, No.50, ポスター発表, P3-I-3 (2012)

[4]深圳市自閉症研究会:“自閉症人士現状調研分析報告”, pp.27-117 (2012)

[5]盧徳平:“城市残疾人青少年社会保障問題評估報告—國際比較与実証分析”, 陸士楨 (編), 中国城市青少年弱勢群体现状与社会保護政策, pp.123-161 (2004)

[6]呂曉彤:“中国における自閉症療育研究の変遷”, 日本特殊教育学会, No.49, pp.610 (2011)

[7]曾凡林・盧天慶:“中国大陸地区智障人士社会融合的現状与發展”, 智障人士社会融合の理論与实践—上海市智障人士陽光行動報告, pp.54-63 (2007)

[8]金文華:“中国における障害者の雇用・就業についての考察”, 地域総研紀要, Vol.7, No.1, pp.41-46 (2009)

[9]任友媛:“社会転型時期蘇州市残疾人就業促進政策研究”, 蘇州大学, 修士卒業論文, pp.1-56 (2009)

[10]羅秋月・孔徳偉:“残疾人職業培訓促進就業實現新進展—2011年培訓就業年活動綜述”, Vol.2012, No.2, 中国残疾人, pp.48-49 (2012)

[11]東海敬:“自閉症の就労実態—就労実態調査から—”, 心を開く, No.21, pp.2-8 (1993)

[12]坂井聡:“養護学校高等部における自閉症生徒への就労指導の実際”, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター (編), 自閉症者の職業上の諸問題に関する研究, 調査研究報告書, No.26, pp.61-82 (1998)

[13]北京師範大学社会公益研究センター:“心智障碍服務領域 NGO 行業分析与網絡建設研究”, 2010年心智障碍領域 NGO 研究与發展論壇項目報告書, pp.259-326 (2010)

[14]梅永雄二:“自閉症者の就労の現状と問題点”, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター (編), 自閉症者の職業上の諸問題に関する研究, 調査研究報告書, No.26, pp.51-60 (1991)

[15]梅永雄二:“自閉症者に対する職業評価と職業

指導”, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター (編), 自閉症者の職業上の諸問題に関する研究, 調査研究報告書, No.26, pp.61-82 (1991)

[16]望月葉子:“「発達障害のある若者の就労支援施設利用状況に関する調査」の結果”, 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 (編), 発達障害者の就労支援の課題に関する研究, 調査研究報告書, No.88, pp.129-168 (2009)

[17]A 機関:“「楽・融・蓉」創刊号”, pp.2-6 (2011)

[18]B 機関:“「利智10周年2000—2010」”, pp.4-15 (2011)

[19]ジョブコーチ・ネットワーク:“地域における障害者の就労支援ネットワークに関する調査研究”, pp.1-5 (2009)

[20]梅永雄二:“自閉症者の職業リハビリテーションの確立へ向けて”, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター (編), 自閉症者の職業上の諸問題に関する研究, 調査研究報告書, No.26, pp.83-90 (1998)

[21]上岡一世:“自閉症者の就労に関する研究—就労事例の検討を通して—”, 特殊教育学研究, Vol.5, No.34, pp.29-36 (1997)

Employment assistance for people with autism in China

YANG Juan¹, Yosuke HASHIMOTO², Yasuto IZUMIYAMA³, Masayuki KUMAI³

¹ Graduate School of Educational Informatics / Education Division, Tohoku University

² Hakodate Otani College

³ Graduate School of Educational Informatics / Research Division, Tohoku University

ABSTRACT

This research is about visiting two representative employment assistance institutions and collecting information about employment assistance for people with autism from a Chinese employment assistance institution. The visit includes interview of the related instructors and the heads of the factories in the institutions. Some aspects of these institutions are known, including various services, procedure and details of assistance, internship, help for job adaptation and management of employment which is significant for helping people with autism that are in proportion to employment. It is very important for them, because the service about a factory in the institution can provide a job opportunity for people with severe autism. Also, questions and requirements of instructors are known, including related laws, policy, effective implementation of policy, training and increase of instructors, family support, etc.

Key words: China, autism, employment assistance