

産官学連携による障害のある人の就労支援*¹

島崎 敬子*²、佐々木博昭*³、坂口 淳*³、立山 千草*⁴

Working support for people with disabilities from industry-academia-government collaboration

Keiko Shimazaki*², Hiroaki Sasaki*³, Jun Sakaguchi*³
and Chigusa Tateyama*⁴

1. はじめに (問題意識)

障害のある人の施策の基本理念は、障害の有る無しにかかわらず、全ての人が家庭や地域、学校や職場などあらゆる場面でふつうに暮らせる社会をめざすノーマライゼーションの実現にある。障害の有無にかかわらずともに働きともに生きる社会づくりを実現するためには、障害のある人が働くことをとおして社会参加することが基本であり、その適性と能力に応じて可能な限り雇用の場に就くことができるようにすることが重要である。

障害がある人の就労に関して国は、2002(平成14)年に策定した障害者基本計画(2003から2012年)の中で、障害のある人が社会で活動し参加・参画していくための重点課題として「経済的自立基盤の整備」をあげている。さらに具体的施策の基本的方向として、生活支援及び雇用・就業の各施策でそれぞれ「ノーマライゼーションの理念を実現し、障害者が地域で質の高い自立した生活を営むことができるよう、雇用・就業に関する施策を進める」、「雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱であり、障害者が能力を最大限発揮し、働くことによって社会に貢献できるよう、その特性を踏まえた条件の整備を図る」とし、それぞれ推進すべき具体的な施策を示している。

また2006(平成18)年版「障害者白書」は、2006年4月からの「改正障害者雇用促進法」及び「障害者自立支援法」の施行を踏まえた「特集 障害者の雇用・就労支援について～多様な可能性に挑むことができる社会に向けて～」の中で、現在施行されているあるいは今後取り組むべき雇用・就労支援策や支援事業を挙げ、特に国・県・市町村の行政機関が経済産業・労働側をはじめ幅広くさまざまな分野業種と連携して一体となった取組みを推進することが必要であるとしている。

2006年4月施行の障害者自立支援法は、養護学校卒業者の55%が就労せずに施設に入所し、就労を理由とする施設退所者がわずか1%、授産施設の工賃の平均月額が身体・知的・精神の各障害平均月額を合わせても2万円には遠く及ばないという、障害のある人の厳しい雇用・就労状況から、『障害者がもっと「働ける社会」に』を改革のねらいに挙げた。一般企業等で就労することが困難な障害のある人のための施設・事業の体系を見直すとともに、一般就労を目的にした新たな就労支援事業を創設して、働く意欲と能力のある障害のある人が企業等で働くことができるように、福祉側から支援すると同時に雇用施策との連携を強化していくこととしている。

*¹ この報文を「障害がある人の就労支援に関する研究(第1報)」とする。

*² 生活科学科生活福祉専攻、*³ 生活科学科生活科学専攻、*⁴ 生活科学科食物栄養専攻

しかし障害者自立支援法では利用者の収入に応じた応能負担から、利用サービス量に応じた原則一割負担の応益負担に変わったことから、年金や低額なままの工賃収入では利用料を負担することが出来ず、授産施設等を退所せざるを得ないという事態が全国各地で生じている。これに対して国は、2006年12月に①利用者負担の軽減、②事業者に対する激減緩和措置、③新たなサービスへの移行等のための緊急的緩和措置等を柱とした運用面での改善策を講じることを決め、必要経費を2007年度予算に計上した。

このような障害のある人の雇用・就労支援に関する状況からいえることは、先ず、福祉的就労の場から一般雇用の場への移行を積極的に支援する新しいシステムを構築することが、障害のある人の施策の中でも最重要課題の一つになっているということである。また障害のある人の雇用・就労を真に実現していくためには、福祉施策と雇用・就労施策が連携するとともに、福祉事業者と一般企業が、例えば①障害のある人の障害の特徴や生活全般について、②障害のある人が働くことについて、③実際の就労状況等について、相互理解を深める機会を持つなど障害のある人の就労支援に取り組む環境づくりが必要である。

障害のある人の就労を支援する新たなシステムを創り、ノーマライゼーションを実現していくためには、分野・業種の別なく連携協働して取り組むことが課題であり、大学も教育研究において地域や社会と連携・協力していく役割があることから、これに積極的に参画することが社会的にも求められていると考える。

本稿では、こうした視点にたって、障害のある人の雇用・就労の制度や実態を概観した上で、障害のある人の就労支援について、産業労働界・行政機関・大学研究機関のいわゆる産・官・学がどのように連携をはかれるか、その可能性について考察する。

2. 障害のある人の就労支援の制度と施策

昭和50年代障害のある人の就労と雇用の問題について、調¹⁾は、は心身に障害のある人の就労と雇用対策はかなりの進展をみせているとしながらも、障害のある人の就労と雇用対策には

二つの側面があることを指摘している。一つは、「通勤、作業環境、機械や作業工具、職種等の改善、改良、選定によって、一定水準またはそれ以上の能力を発揮することができるよう、諸条件をつくりあげていく施策である」。また二つめは「各種リハビリテーションによって障害によるハンディを軽くし、能力を高めていく過程と、前記のような諸条件のもとでもなお一定水準の能力に達しない障害者の就労支援対策を、経済生活の問題を含めて具体化していくことである。」と述べている。就労問題について、調は500人以上の民間企業での雇用率と高齢者の就業率の低さを指摘しており²⁾、池田も、就業率の低さ、就業事業所の規模が小さいことと生活問題から賃金の低さを問題視している³⁾。知的障害のある人については、昭和51年の身体障害のある人の義務雇用が契機となり変化してきたことが述べられているが、身体障害のある人とはかなり異なった経過をたどってきたとしている。手塚は、企業がもつ現実的負担とともに、仕事と賃金、思春期・性・結婚、本人からの問題を具体的に取上げている⁴⁾。就労に関して企業が直面している問題は重要な視点であるが、このことについては後述することにする。

次に、わが国の障害のある人の雇用対策について述べる。雇用対策については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、①雇用率制度、②助成金制度、③職業リハビリテーションサービス、の三つの柱から構成されている。このうち雇用率制度は、民間企業に対して1.8%、国および地方公共団体に対して2.1%の割合で障害のある人の雇用を義務づけるものであり、事業主が障害のある人を雇用する上での動機の一つになっている。雇用率制度における「障害者」の定義は、身体障害者手帳または療育手帳の所持が要件となっており、これまで、精神障害者保健福祉手帳は助成金制度や職業リハビリテーションサービスの対象ではあるが、雇用率の対象には含まれず、高機能広汎性発達障害（知的障害のないもの）のある人が「障害者雇用枠」での就職は困難である場合が多いとされてきた⁵⁾。この問題に対しては、平成18年4月1日「障害者雇用促進法」が改正され、

雇用率算定にあたり「雇用する身体障害者・知的障害者の数」に「精神障害者の数」が加えられ、精神障害のある人に対する雇用対策の強化が図られた。また、在宅就業者支援制度の創設、アビリンピック（全国障害者技能競技大会）に係る業務を納付金関係業務として実施などが含まれている。それ以前の平成17年10月1日施行では、特例子会社¹⁵⁾に対する調整金・報奨金の支給、障害者福祉施設との有機的な連携、助成金制度の見直し、障害者職業センターと医療関係者との連携などが盛り込まれている⁶⁾。

障害のある人の雇用支援施策としては、障害者雇用率制度や職業訓練施設、福祉的就労の場として通所授産施設などさまざまなものがあるが、福祉工場では雇用されることが難しい障害のある人を雇用し、社会生活のために必要な指導を行うことにより、障害のある人の社会復帰の促進及び社会経済活動への参加促進図っている。また、福祉工場では、障害のある人と雇用者との間で「雇用契約」が結ばれている点や、障害のある人は訓練生ではなく「従業員」として労働基準法など労働関係法規の適用を受ける点から、一般就労にもっとも近い形で就労の場を提供する施設としてとらえることができる。福祉工場には身体障害者福祉工場、知的障害者福祉工場、精神障害者福祉工場の3種類がある。福祉工場以外の就労施設では、法律によって規定されている授産施設と、法定外施設の小規模作業所がある。授産施設は、職業訓練を行うとともに実際に職業に就き、一般雇用が困難な障害のある人の自立を支援することを目的とし、「職業訓練」的な色彩が濃い。また、小規模作業所は法律上の規定はないが、一般企業で雇用されることが困難な障害のある人が通所し、軽作業を行ったり、作業労働以外にも昼食会やレクリエーション活動を行っており、「気軽に社会参加できる場」を提供する施設である。さらに共同作業所では、障害のある人が昼間通い、部品の組み立てや点検などの軽作業を行う場を提供する施設である。共同作業所は法定外施設であり、「小規模作業所」、「無認可作業所」、「地域作業所」とよばれることがある。活動の内容としては、「パンを製造販売」、「喫茶店を営業」、「昼食会やレクリエーションを中心に活動」など

がある。

障害のある人に理解のある民間事業者等のもとに障害のある人が一定期間通い、生活指導や技能習得訓練等を受けることによって、障害のある人の雇用機会の拡大や職場への定着性を高めることを目的とする職親制度もある。問題は、職親として社会福祉協議会や特別養護老人ホームなど社会福祉関係の機関や施設が少なく、また民間企業にあっても中小零細企業が大半である。就労支援の実態については、障害のある人に対する不当な扱いや労働力の搾取等、障害のある人と職親間にみられるトラブルが問題となっている。職親制度は就労に関する指導訓練を行うことを目的とした制度であり、民間事業所を活用しているものの、それらはあくまでも最終的な雇用の場ではない。

障害のある人の雇用に関する問題は複雑多岐にわたるが、手塚は職業生活を進める条件として、「本人の働く力」、「職場の支える力」、「家庭の支える力」、「地域の支える力」、「(1)生活の場づくり」、「(2)余暇活動」の四つを挙げている⁷⁾。このような総合的見地に基づき個々の問題を考える必要があろう。

3. 障害のある人の雇用状況と課題

日本障害者雇用促進協会障害者総合センターの資料によれば、身体障害のある人（及び知的障害のある人）の雇用状況調査（労働省安定局調べ⁸⁾）の昭和58年～平成8年までの一般民間企業における結果を図1に示した。図1から障害のある人の雇用は年々増加傾向にあることがわかる。一方、実雇用率も増加傾向にあるが、法定雇用率は昭和62年まで常用労働者67人以上で1.5%、昭和63年以降、63人以上、1.6%となっており、依然として達成までに大きな開きがあることもわかる。

障害のある人の雇用状況について、厚生労働省の5年毎の「障害者実態調査」がある。平成5年、10年、15年の障害のある人の雇用者数を比較したのが図2である^{9)・10)}。図1の結果とは調査方法が異なるため直接比較はできないが、知的障害のある人の雇用が進みつつあることがわかる。平成15年度障害者雇用実態調査の結果のうち、賃金についてまとめたのが表1

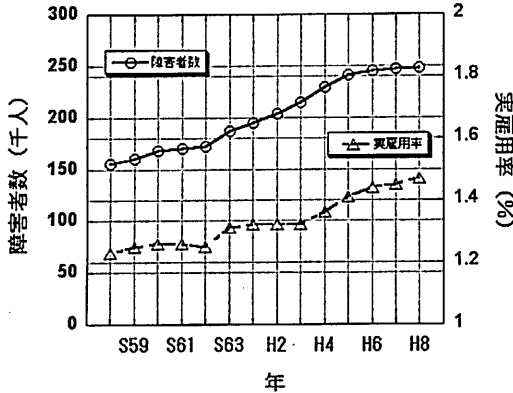


図1 身体障害者（及び知的障害のある人）の雇用状況
(労働省安定局データから作成)

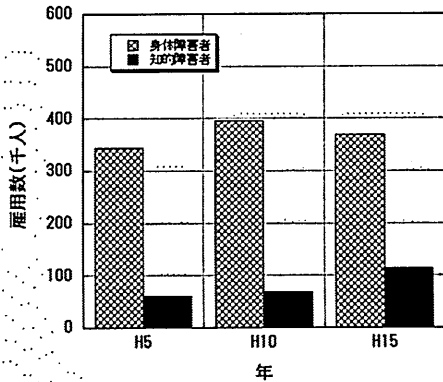


図2 障害者雇用数 (推計)
(日本障害者雇用協会障害者職業総合センター資料⁹⁾及び平成15年度障害者雇用実態調査¹⁰⁾から作成)

である。30時間以上の通常勤務に比べ、20時間以上30時間に満たない場合や20時間未満の場合かなり厳しい状況にあることがわかる。

また、障害のある人を雇用する場合の事業所が抱える課題や配慮について次のようにまとめられている¹⁰⁾。雇用するに当たっての課題については、雇用上の課題が「ある」と答えた事業所が約70%であり、課題として最も多いのが「会社内に適当な仕事があるか」で身体障害のある人の場合76.6%、知的障害のある人の場合81.4%、精神障害のある人の場合79.6%となっている。次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」があげられ、「採用時に適正、能力

表1 賃金状況 (週所定労働時間別月間賃金)

区分		通常(30時間以上)	20時間以上30時間未満	20時間未満	平均
賃金(円)	身体障害者	267,000	118,000	61,000	250,000
	知的障害者	125,000	80,000	49,000	120,000
	精神障害者	163,000	89,000	37,000	151,000

(厚生労働省平成15年度障害者雇用実態調査より作成)

を十分把握できるか」、「社内において障害についての理解・知識が得られるか」などが上位を占めている。

雇用している障害のある人への配慮事項については、身体障害のある人の場合、「配置転換等人事管理面についての配慮」、「通院服薬管理等医療上の配慮」、「駐車場、住宅の確保等通勤への配慮」の順に多くあげられている。知的障害のある人の場合、「工程の単純化等職務内容の配慮」、「配置転換等人事管理面についての配慮」、「業務遂行を援助する者の配置」の順であり、精神障害のある人の場合、「配置転換等人事管理面についての配慮」、「工程の単純化等職務内容の配慮」、「通院服薬管理等医療上の配慮」の順となっている。

一方、個人調査から障害のある人が求めることは、身体障害のある人が仕事を続けるために職場に求めることとして、「能力に応じた評価、昇進」といった処遇や「コミュニケーション手段・体制の整備」といったコミュニケーションに関することである。また、知的障害のある人が職場に求めることは、「今の仕事を続けたい」、「他の仕事もしてみたい」といった仕事の継続である。精神障害のある人が仕事を続けるために職場に求めることは、「調子が悪いときに休みを取りやすくする」、「短時間勤務など労働時間の配慮」といった労働時間に関することや「職業生活、生活全般に関する相談員の配置」、「通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮」といった生活上のことがあげられている。

本節では一般的な分析を行ったが、本研究の主題は企業が抱える問題に焦点を当てる必要が

あり、平成18年4月1日施行の「障害者自立支援法」との関連も議論しなければならない。特に企業が障害のある人を雇用したことがあるか無いかの比較は重要であり、今後の課題である。知的障害のある人についての詳細な報告¹¹⁾もあるので、第2報以降で具体的に考察する予定である。

4. 産官学連携の現状と生活支援

今や産官学連携の重要性は改めて述べる必要がないほど認識されているといえる。ただし、内閣府、総務省、文部科学省、経済産業省、日本経済団体連合会、日本学会会議主催の平成18年6月に京都で開催された第5回産官学連携推進会議での趣旨は、『「科学技術創造立国」を目指し、絶えざるイノベーションの創出により、科学技術を豊かな国民生活につなげていくため、産官学連携の推進を担う第一線のリーダーや実務経験者等を対象に、具体的な課題について、研究協議、情報交換、対話・交流・展示等の機会を設け、これからのイノベーションの創出・加速に大きな役割を担う産官学連携に新展開の波を起こし、全国に広げる』とされている¹²⁾。このような観点からは、産官学連携の留意点として

- ① ニーズや技術開発の方向性などをできるだけ明確に大学側に示し、事前に両者が十分に議論し納得すること
- ② 大学側研究担当者の契約遵守などに対する姿勢や、会社側にあてられる研究スタッフ数や他社との関係を見きわめて対応すること
- ③ 大学だけへの任せきりの姿勢ではなく、会社側担当者の積極的な取組みを図ることなどが挙げられている¹³⁾。また、産官学連携研究の意義については、新しいアイデアや要素技術などの導入による既存事業の革新や新規事業への進出を図ることとされ、社内研究に比べ研究費が人件費ともに安い、開発期間の短縮化が図られる、人材の育成や高能力研究者の採用などの効用が挙げられている。さらに、産官学連携については、基本的合意と理解が得られているものの、大学の“認識不足”や“力不足”に企業側から厳しい見方もある¹⁴⁾。

このような状況下産官学連携の主なターゲットは科学技術におかれ、新潟県においても平成17年のプレゼンテーションで大学側から提案されたテーマは、科学技術及びITツールの活用に集中した。この中で、本学生活科学科教員が発表した「食育活動における新潟地方野菜の活用（立山千草助教授）」及び「少子社会における子育て支援（小池由佳講師）」は、これまでほとんど発表がみられなかった領域で聴講者も多く、好評を得ることができた¹⁵⁾。このように、本学生活科学科では、産官学交流の場でこれまでみられない生活レベルでのテーマを発表し新しいニーズを模索してきた。

5. 産官学連携による就労支援の展望

新潟市異業種交流研究会協同組合は、異業種同士の会員相互及び会員と関係機関との相互交流を通じて、互いに親睦を深めながら技術交流、共同開発、経営問題などについて協議推進し、成果を上げると共に、地域社会にも貢献することを目的とし、産・官・学一体となって設立された¹⁶⁾。加盟組合員は100社を超え、2004年からは産・学・官連携をさらに推進するため官・学との「OMIAI」がスタートし3年目を迎えた。これまで、本学生活科学科は生活を基盤として特色ある教育研究を展開してきた。2004年、2005年には衣食住を中心に新たなテーマを提案してきた。2006年10月には、生活の総合的展開を図るため福祉の領域を加えたところ、障害のある人の就労に関して2社が既に具体的に活動していることがわかった。

一方、障害のある人を多く雇用する企業や事業所を優遇する県のスマイル・カンパニー制度が2006年7月スタートし、11事業所が登録された。登録事業所が製造する商品や提供するサービスに対し、県が優先的に随意契約を結ぶもので、9月末までの契約総額は226万円に達したとされる¹⁷⁾。また、新潟市（旧新津市）程島の小規模作業所「バンビ農場」が火災で全焼したが、善意募金が集まり再建のめどが立ったことが報道された¹⁸⁾。このように障害のある人の雇用推進の動きが活発化する中で、新潟市異業種交流研究会協同組合との連携で展開することで、障害のある人の雇用の一助となる新しい

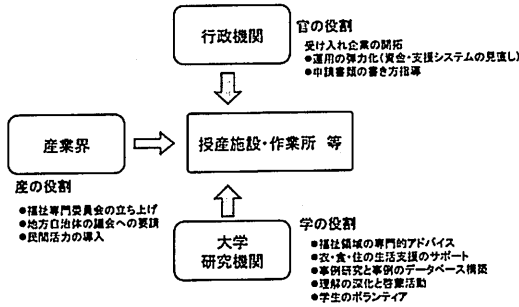


図3 産官学連携概念図

取組みを提案することにした。概念図を図3に示した。行政機関の役割としては、受入企業の開拓、運用の弾力化（資金・援助システムの見直し）、申請書類の書き方指導などがある。また、学としては福祉領域の専門的アドバイス、衣・食・住の生活の視点からのサポート、事例研究とデータベース化、理解の深化と啓蒙活動、学生のボランティアなどが考えられる。産業界としての異業種交流協同組合の場合、福祉専門委員会の立ち上げ、地方自治体の議会への働きかけ、民間活力の導入などがあるが、とりわけ複数企業による情報交換と連携及び福祉関連企業の支援において期待される。また、障害のある人の労働力を証書化し、地域通貨として運用する地域通過モデルの構築も重要な課題であろう。

我々大学にいる立場としては、

- ◎人材派遣の仕組み—データベース化とニーズの発掘—
- ◎技能補完による一体化—個別技能の集積による役割分担と統合
- ◎スキルの向上と訓練
- ◎雇用の事例と専門的な分析
- ◎障害理解に関する研修講座の企画
- ◎身体障害、知的障害、精神障害等の障害の種類や特徴への個別対応
- ◎就労支援にかかわる人材養成（育成）
- ◎環境ビジネスなど新規分野の可能性

などのテーマについて検討し、今後新潟市異業種交流研究会協同組合とのOMIAIの中で密接に連携しながら活動する予定である。

6. おわりに

本稿では、障害のある人の就労支援について、

産業労働界・行政機関・大学研究機関がそれぞれの役割を担いつつどのように連携できるかについて検討し、障害のある人の雇用・就労の一助となる新しい取組みとして一つのモデルを提案した。今後は、具体的に産・官と密接に連携し、本稿で提案した産官学連携のシステムモデルの効果や意義について検証していくことが大切であると考えられる。

障害のある人の雇用・就労を支援する制度や施策は、今後、福祉的就労から一般雇用就労への移行をめざしてさらに進展していくことになるであろう。しかしながら、障害のある人の雇用・就労の情勢は依然として厳しく、新潟県においては、2006年12月の新潟労働局のまとめによれば、障害のある人の実雇用率は、一般企業（56人以上規模の企業）が1.46%、県や市町村・教育委員会等の公的機関が1.86%といずれも法定雇用率に達していない。また法定雇用率達成企業割合は43.4%で、産業別では建設業、製造業、運輸業が前年比で増加し、金融・保険・不動産業、教育・学習支援業で減少している。

新潟県では、このような低水準の状況が続くなか、新潟県障害者計画（2006年から2016年）を策定し、その中で、国や関係機関と連携しつつ、障害のある人の雇用、福祉的就労、職業能力開発等の促進に向けてさまざまな施策に取組み一層の推進をはかるとしている。さらに本県では、障害がある人の厳しい雇用・就労環境を改善するための支援策として、2006年度から新たに、「障害関係施設等における魅力ある商品の開発や販路拡大等の取組みを周知・開発し、作業工賃の向上や、障害者自立支援法に基づく新事業体系への円滑な移行を支援すること」を目的とする「新潟県産産製品プロデュース事業」や、本稿でも述べているが、障害のある人を多く雇用する企業に対し、県が物品等の調達を積極的に行う「スマイルカンパニー制度」、障害者職域拡大アドバイザーが直接企業を訪問して企業の障害がある人の雇用ニーズの掘り起こしや就労継続への理解と協力を強化する「障害者職域拡大アドバイザー設置事業」を実施している。この他、県立上越テクノスクール食品製造科での「知的障害者職業訓練」、知的障害がある人を対象としたホームヘルパー養成講座等、

本県独自の事業がある。

官との連携については、本学が県が設置する大学であるということからも、雇用状況が厳しい本県が実施する障害がある人の雇用・就労支援施策で連携協働しつつ、産官学連携システムにつなげていくことが早急に取組むべきことと考える。

2006年12月13日には、国連総会で、「障害者の権利条約」が採択され、「障害のない人との実質的な平等を確保する」という新しい概念が盛り込まれた。国もこの条約採択に向けて積極的に活動してきており、締結・批准する姿勢でいる。今後は条約内容と国内法・制度にどう整合性を持たせるかが課題となるが、とくに障害がある人の教育と就労の分野での実効性が期待されている。このように障害のある人の働く権利があたりまえに実現していくためにも、社会全体が障害のある人の雇用・就労の環境整備に取組むことが求められている。

参考文献

- (1) 小島美都子編、「障害者福祉はいま その自立をめざして」、ミネルヴァ書房、p125、126(1977)
- (2) 小島美都子編、調一興、前掲書、ミネルヴァ書房、p130、131(1977)
- (3) 村中義夫、小林久利編著、池田つとむ、「障害児教育と福祉」、福村出版、p103(1978)
- (4) 手塚直樹、「知恵おくれの人の職業生活を進める条件」、光生館、p302-316、p340(1992)
- (5) 発達障害者支援法ガイドブック編集委員会編、「発達障害者支法ガイドブック」、河出書房新社、p79(2005)
- (6) 厚生労働省ホームページ
- (7) 手塚直樹、前掲書、光生館、p 104(1986)
- (8) 日本障害者雇用促進協会障害者総合センター、「障害者雇用関連統計集」(第2版)1997年3月
- (9) 日本障害者雇用協会障害者職業総合センター、「日本の障害者雇用の現状—平成5年度身体障害者等雇用実態調査(労働省)から—」、1996年8月
- (10) 平成15年度障害者雇用実態調査、厚生労働省、平成16年10月19日発表
- (11) 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター、「知的障害者の就労実現のための指導課題に関する研究」、調査研究報告書 No.50、2002年8月
- (12) www.congre.co.jp/sangakukan
- (13) 野村実、「産官学連携への期待と取組み 一大日本インキ化学工業(株)」、高分子、55巻、p19(2006)
- (14) 化学工業日報社編集局、「産官学に横たわる意識のズレ」、化学と工業、第57巻、p852(2004)
- (15) 財にいがた産業技術創造機構等主催、「新潟エリア大学発研究シーズプレゼンテーション」、平成17年10月26日
- (16) <http://nmec.jp/3/index.html>
- (17) 新潟日報、2006年11月28日
- (18) 新潟日報、2006年11月29日

注) 特例子会社

障害のある人の雇用のために、一定条件のもと、子会社を設立すると会社の雇用率に参入できる制度で、職務・設備・制度等、障害のある人に合わせた職場作りが可能とされる。

- ①親会社の要件として、「特定の株式会社又は有限会社の意思決定機関(財務又は営業又は事業の方針を決定する機関、すなわち、株主総会等をいう。以下同じ)を支配していること。例えば、子会社の議決権の過半数を有すること等。」

②子会社の要件として、

- イ 親会社の事業との人的関係が密接であること。
具体的には、親会社からの役員派遣、従業員出向等的人的交流が密であること。
- ロ 雇用される障害者が5人以上で、かつ、全従業員中に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者のなかに重度の身体障害者及び知的障害者の割合が30%以上であること。
- ハ 障害者の雇用管理を適正に行なうに足る能力を有していること。具体的には障害者のための施設の改善、選任に指導員の配置等を行なっていること。
- ニ その他、障害者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること。(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、「知的障害者の職場定着推進マニュアル」、p7)