

箕面市における障害者事業所が行う
社会的雇用の今後のあり方について
～ 中間報告 ～

平成18年(2006年)9月

財団法人箕面市障害者事業団

はじめに

「人は職業を通じて社会に参加し、その労働の対価としての収入を得て生活を維持している。これらの点でも、障害者にとってもその職業的自立はいわば根本的な問題である。」これは、昭和63年（1988年）4月に「（仮称）箕面市障害者事業団」設立準備委員会がまとめた「『（仮称）箕面市障害者事業団』の設立に向けて最終報告書（設立基本計画素案）」の中の一節です。

職業的重度障害者(1)の所得を確保すべく、働く場をいかにして確保し拡大していくのかという議論は、ここ箕面では以前から重ねられてきました。そのなかでは、障害者が「働くと言うことを、個別能力の問題に押し込めるのではなく、職場全体のトータルな課題として取り上げ、職場に障害を持った人々の能力を合わせるのではなく、障害を持った人々の労働に職場を合わせる方向で、行政努力の基本方向が定められなければならない。」という市民からの提言もありました。これらの議論の中から、昭和57年（1982年）に豊能障害者労働センターが立ち上がったのをはじめ、その後の財団法人箕面市障害者事業団（以下「事業団」という。）の設立に向けた大きな動きとなっていきました。

平成5年（1993年）に箕面市心身障害者連絡協議会、障害者雇用促進制度調査研究部会による「障害者雇用促進制度調査研究最終報告」を取りまとめる議論の頃から、障害のある人たちが労働を通して、地域であたりまえに働くことによって所得を得ていくシステムを「社会的雇用」と呼ぶようになりました。そして、現在、事業団が実施する市委託等の事業、市内4箇所の障害者事業所が市内各地で展開している事業（職業的重度障害者60名が、共に働く健常者と事業に従事）での障害者雇用を、「社会的雇用」と定義しています。

今回の報告書では、特に「障害者事業所が行う社会的雇用」について取り上げて、活動の理念や意義、これから果たすべき役割について、平成18年（2006年）5月から開催してきた「財団法人箕面市障害者事業団社会的雇用検討委員会」の中で学習し、議論した成果を取りまとめています。

平成18年（2006年）10月に施行された障害者自立支援法では、福祉施設から一般就労への移行を進めることが改めて謳われています。また、ここ箕面では、事業団によって、障害者が一般企業で就労することを支援すべく様々な事業が展開されています。この20年間の障害者雇用の実数をみたまときは、企業での障害者の雇用はすすんできているといえるかもしれません。しかし、それ以上に、雇用を望む障害者も増えています。平成18年（2006年）5月16日付け発表の厚生労働省資料でも、対前年度比4.8%増の97,626件の新規求職申し込み（過去最高）があったことが明らかになっています。就職件数

も対前年度比8.4%増の38,882件と、やはり過去最高に伸びているとはいえ、就職できていない障害者、そして未だ求職登録をしていない障害者も、福祉的就労の場などに数多くいることも事実です。このような状況のもと、職業的重度障害者のさらなる雇用を実現していくには、職場形態や事業のあり方そのものも含めて検討課題とする必要があります。そして、この地域で障害者の就労を生み出す仕組みとして、これからも社会的雇用には大きな期待が寄せられていくことでしょう。

平成17年(2005年)、滋賀県では社会的事業所と呼ばれる制度が創設されました。県独自の動きが全国的に注目されることが示すとおり、障害者の就労を通じた所得保障を支えていく仕組みとして、一般企業への就労支援や障害者自立支援法の枠組み以外での地域独自の社会的なシステムの構築が各地で検討されようとしています。

以下に、障害者事業所が社会的雇用を通して果たしてきた役割、これから果たすべき役割について一定の方向性をまとめました。

この報告書を通して、障害者事業所で雇用関係を結び、主体的に働く職業的重度障害者や、彼らを支える地域コミュニティの存在をより深く知ることで、障害者事業所を取り巻く地域活動がさらに活発になっていくきっかけになることに大きな期待を抱いています。

また、併せて、箕面モデルとでも言うべき(一般就労支援とならび障害者の就労を保障する仕組みとして位置付けられる)障害者事業所の運営を支える社会的なシステムを、他の地域で取り入れる際の『具体的な実践事例』として、各地の障害当事者およびその支援に携わる人たち、自治体の福祉および労働行政担当者に活用いただくことも、切に願いたいと思います。

(1) 職業的重度障害者

一般に、障害者の雇用・就労の場面で捉えられる重度障害者といえば、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)で規定される、障害者雇用率制度でのいわゆるダブルカウントや短時間雇用での雇用率が算定される雇用対策上の重度障害者のことを指します。この場合の重度障害者は、身体障害者手帳の1、2級や療育手帳のA判定を受けている障害者といった、いわゆる福祉制度上の重度の判定を受けた障害者だけでなく、地域障害者職業センターで雇用対策上の知的障害者判定を受けて、「重度」とされた人も含みます。

箕面における障害者事業所が行う社会的雇用において、一般企業での就労が困難である人を「職業的重度障害者」と捉えることとしています。そのため、平成17年に施行された発達障害者支援法(平成16年法律第167号)で規定される発達障害者や、高次脳機能障害者についても、箕面の社会的雇用においては、従来から「職業的重度障害者」として就労支援施策の対象者としてきた経過があります。障害者手帳の等級だけでなく手帳の有無も問わないという点では、先述の障害者の雇用の促進等に関する法律で規定される重度障害者と同じです。しかし、個々の障害程度だけを捉えるのではなく、社会との関係性の中からそれぞれの人の「働きにくさ」を踏まえて「職業的重度障害者」か否かを判断する等、より実態に即した形での「重度障害者」の定義となっています。

これらの考え方は、「人の生活機能と障害は、社会的な環境も含めた環境因子に促進的あるいは阻害的にも影響を受ける」としている、ICF(国際生活機能分類)の考え方にも通ずるものです。

第1章 理念編

第1節 社会的雇用の特徴

箕面において実践している障害者事業所が行う社会的雇用の取り組みの特徴として、次の5点があげられます。

1. 障害者の働く権利を保障する雇用助成金を受給しつつ、経営を行っていること（要綱第4条第1項第3号ほか関連事項）

障害者事業所は、事業団から「財団法人箕面市障害者事業団雇用助成金交付要綱」に基づいて障害者雇用助成金を受けていますが、この補助金は、行政、事業団、障害者団体、そして障害者事業所の長年の議論の積み重ねの成果でもあります。

この要綱の第2条において、「障害者事業所とは、障害者雇用が遅々として進まぬ現状を改善すべく、積極的に職業的重度障害者を雇用すること、及びそのことを通し職種開拓・職域拡大に向けた事業運営を行うことを目的として設立されたもので、その存在と事業内容が、障害者の職業的、社会的自立に役立ち、かつノーマライゼーションの視点から多大な意義を持つ事業所のことをいう。」と定義し、下記の要件に該当する障害者事業所に対して、雇用助成金を支給することを規定しています。

(助成の対象)

第4条 助成金交付の対象となる事業所は、市内に所在し、次の各号の全てに該当し、かつ理事長が必要と認めたものとする。

- (1) 職業的重度障害者の雇用実数が4人以上でかつ、雇用割合が30%以上(実人数算定)であること
- (2) 障害者雇用及び、そのことを通した職種開拓・職域拡大に向けた事業内容を社会的に明示していること
- (3) 障害者雇用に関して箕面市及び本事業団との連携を保持しており、本事業団の職種開拓育成事業の対象事業所であること
- (4) 事業所内外において、障害者問題等、人権・福祉問題の啓発を行っていること
- (5) 事業所の経営機関に障害者自身が参加していること
- (6) 労働保険（労災保険、雇用保険）の適用事業所であること
- (7) 事業所としての経営努力がなされていること

～財団法人箕面市障害者事業団雇用助成金交付要綱より抜粋

つまり、障害者事業所に対する雇用助成金の交付は、障害者の働く権利を保障するものとして、一般就労とならび、職業的重度障害者の就労の場そのものを生み出すことを目的としているのです。

2. 事業収益を上げ、事業と雇用助成金をあわせて、最低賃金を保障していること（要綱第4条第1項第6号、第7号関連事項）

社会的雇用の意義の一つは、社会的雇用を行う障害者事業所で働く障害者の全てが最低賃金を保障された雇用契約を結び、一定時間以上の所定労働時間のある労働者の権利である雇用保険に加入することです。障害者雇用助成金は、「障害者助成金」、「援助者助成金」、「作業設備等助成金」の三つの区分により支給されます。特に、「障害者助成金」は、事業所が雇用契約をする職業的重度障害者に対して、最低賃金を保障することを目的としています。

ただ、障害者事業所の経営は、決して、助成金だけで賄っているものではありません。これらの賃金を保障するためには、障害のある人、ない人とが力を合わせて、弛まぬ売り上げ向上への努力が不可欠となります。一定額の売り上げを達成しなければ、そこで働く全ての従業員の給料の支給をはじめとする資金繰りに即影響してしまう、大変厳しい財政状況の中での経営を続けています。

そして、障害者事業所には、さらに、最低賃金にとどまることなく、障害者に対してより多くの給料を支給できるための経営努力が求められます。通常の企業経営においては、従業員の給料である人件費は費用の一部として捉えられることが一般的です。そのため、人件費は圧縮すべきコストとして捉えられることとなります。しかし、障害者事業所の場合は、むしろ、障害者の人件費に費やす支出は、増やすべきものとして捉えることができます。つまり、障害者事業所の活動を通して事業収入を増やし、助成金収入と合わせることで、障害者従業員の総人件費の増加につなげていくことが、障害者事業所が本来の目的としている雇用を通した所得保障を充実させていくことにもなっていくのです。

3. 障害者が主体として経営に参加し、自らが主体的に働ける事業をおこし、障害者自身を雇用すること（要綱第4条第1項第2号、第5号関連事項）

社会的雇用を行う障害者事業所では、障害者自身が経営を担う(2)主体となっていることも特徴的な点です。職業的重度障害者自らが事業所経営にかかる会議にも参加することを原則とする中で、経営の方向性を決めていきます。自ら

の給料は、単に雇用される立場であれば所定の金額を受け取るだけのものですが、社会的雇用を行う障害者事業所の多くにおいては、自らもが一緒に考え行動した成果を、障害のある人、ない人と「共に分け合う」考え方に基づくものなのです。

また、障害者を雇用する多くの民間企業では「初めに事業ありき」で、その事業を進めるために人を雇用するのが実態です。しかし、障害者事業所は「初めに人ありき」で、障害者をはじめ実際に働く労働者自身がそれぞれ、個々人にあつた職種を開拓し、また職域を拡大しながら事業運営を行っていきます。この視点、すなわち「障害者に合わせた職種開拓」は、民間企業への就労支援策においても、取り組まれることがあります。障害者事業所においては、事業体全体の前提としている点が、特徴的です。そして、個々の障害者は、そのように経営を担う立場で事業を生み出しながら働くことで、新たな障害者自身の働く場を創出することにも貢献していきます。また、それらの労働が、労働基準法の対象としての位置を持つが故に、働く障害者の「労働者としての権利保障」につながっていることは言うまでもありません。

4. 障害者と健常者が対等に事業に参加し、成果をともに分け合っていること (要綱第4条第1項第5号関連事項)

前項のように障害者自身が自ら経営に参加し活動した「成果」である「事業収入」を、障害者と健常者が給料として対等に分け合っています。個々の給料額は各事業所毎に決め方が異なりますが、「ともに働いてともに分け合う」精神は、障害者事業所の実践に共通するものです。

そして、このような障害者事業所のあり方は、「主体である障害者の事業を援助者である健常者がサポートする」ものとしてとらえられがちな傾向に、異なる価値観を提示しています。すなわち、障害の有無による役割分担論ではなく、そこで働くすべての人が事業の主体であるという、更に進んだ労働観なのです。もちろん、障害者が働くには当然、介助や援助が必要となりますが、このことは、障害者、健常者間のことではなく、そこで働くすべての人にとってあたり

②障害者が経営を担う

事業団の雇用助成金交付要綱には、「障害者の経営機関への参加」を要件として謳っていますが、経営機関に参加する障害者が、当該事業所の従業員であるかどうかまでは言及していません。

しかし、障害者が運営の主体であることは、「障害者の提案を事業運営に積極的に活かしていく」、「障害者不在の中で事業の方向性を決めるべきではない」といった意味合いも含めて、障害者と健常者が対等に働く場を具体的に生み出す際のベースとなる理念です。そして、このことは、一般就労に対しても障害者の人権保障の視点に基づいた就労について、より積極的に発信することにつながるものです。

まえのこととしての「支え合い」として相互に担われていることは言うまでもありません。このように、事業においても援助においても、障害者、健常者間の役割分担でなく、共に働き、相互に援助するというあり方も障害者事業所が、一般就労に対して提示する労働モデルなのです。「援助される側」としての固定的な位置が、ときに、当事者の尊厳にかかわるスティグマ（烙印）をも付与しかねないことを、この労働モデルは、示唆していると言えるでしょう。加えて、この労働観のベースにある関係性は、障害者を「福祉」の枠に閉じ込めるのではなく、障害のある人もない人も、様々な人が個性を認めあいながら暮らす地域コミュニティへとつながっていくものであることも、重要な視点です。

5. 事業所内での対等で主体的な働き方を軸として、障害者が事業を通じて地域とつながり、人と人とのつながりを生み出し、地域コミュニティの再生に寄与していること（要綱第4条第1項第4号関連事項）

障害者事業所での活動は、これまでに述べた、職業的重度障害者の主体的な就労の場を提案していくことです。それだけに留まらず、それぞれが多様な事業を展開していくことが、次のように地域でのコミュニティのさらなる拡がりやそれにもとづく『循環型経済』を生み出すこととなっています。以下に、詳しく説明をさせていただきます。

職業的重度障害者が事業を担うことで、共に働く健常者、介助者、ボランティア、お客さん等、当該の障害者を含む社会システムが形成され、多くの人がある中に巻き込まれることとなります。市民ひとりひとりが、お互いの違いやありのままのあり方を認め合い、多様につながっていく街づくりの一翼をも担っているのです。いわば、『人とのつながり創出事業』と言えるかもしれません。

雇用だけをとっても、職業的重度障害者を雇用するために作られた障害者事業所ですが、障害者以外の雇用の創出にも寄与することとなります。高齢者や母子家庭の母、外国籍市民等、就職困難者といわれる人々の雇用につながっている例も多くあります。

「障害者雇用助成金交付要綱」では、障害者事業所に地域への啓発を求めています。そして、障害者事業所は、積極的に地域へ出向いていくことが事業の柱になっています。地域に店を構え、そこに職業的重度障害者が働くことによって、数えられない多くの市民との出会いを生み出しているのです。職業的重度障害者が地域で生活をしていくためには様々な支援が必要になりますが、「福祉」の枠に閉じ込められていたこれらの支援が、障害者事業所での出会いによ

って、市民生活のあたりまえの日常の中に織り込まれていくのです。行政主導の一方的な「福祉」ではなく、市民参加型の厚みのある地域コミュニティの中での支えあいといえるのではないのでしょうか。

ここで、障害者事業所が行う『人とのつながり創出事業』の具体例を、豊能障害者労働センターが行っているリサイクル事業を例に考えてみたいと思います。

リサイクル事業では、市民から多くのバザー用品の提供を受けています。もともとは不用品として処分されたかもしれない「もの」が、職業的重度障害者の労働によって作られた社会システムの新たな循環に入ることによって、リサイクル事業の売り上げとなり、障害者の所得へと還流していきます。さらに、このような人の暮らしと結びついた多様な「もの」の循環が、地域市民の互いの生活にも思いを馳せる自発的な市民参加を生み出すことにも貢献しているのです。

また、社会的雇用を行う障害者事業所が地域で事業を行うことによって、地域でお金の循環(3)を生み出すことにもなっています。

障害者事業所での雇用によって、所得を得た職業的重度障害者が自ら街に出て行き、より豊かな生活のための消費活動をすることで、地域の中にお金は循環していきます。また、障害者事業所の活動の中で発生する経費についても、仕入れにかかる経費、家賃等のいずれもが、地域の経済活動とつながっていくのです。

障害者事業所が受け入れる、売り上げ収入や各種の補助金は、地域コミュニティや障害者を含む地域での人と人とのつながりを基礎とした『循環型経済』への投資とも解釈できます。

社会的雇用を行う障害者事業所に対する雇用助成金は、職業的重度障害者の業務遂行する力が最低賃金に満たないゆえに補助するという考え方もあります。しかし、これまで考えてきたように、雇用助成金という形での障害者事業所に対する投資は、単に障害者の所得を保障するだけではなく、障害者を含んだ市民の人権、地域コミュニティの活性化といった更なる成果をもたらすことも無視できません。

④お金の循環

「お金の循環」は、決して、障害者事業所における障害者雇用によって、限定的に発生するものではありません。

しかし、障害者事業所の取組みが、特に地域コミュニティの再生についても寄与している側面があることから、大きな特徴の一つとして、あえて紹介しているものです。

次節以降では、社会的雇用を行う障害者事業所での雇用の実態を、障害者の学校卒業後の進路先としても比較されることの多い、一般就労や「福祉的就労」（授産事業については、昭和26年（1951年）11月26日付け厚生省社会局長通知により、労働基準法等の適用除外とすることとされ、その要件により「福祉的就労」が位置づけられてきた）とも対比しながら、社会的雇用の意義や担うべき役割を確認していくこととします。

第2節 「福祉的就労」と社会的雇用とのシステムの違い

「福祉的就労」の場と社会的雇用を行う障害者事業所は、補助金を受けながら運営をしている点では同じですが、そこに投入される補助金の意味合い、そこで働く障害者とそのサポートのあり方には大きな違いがあります。

ここでは、「福祉的就労」とは異なる社会的雇用ゆえのシステムの差異を明らかにし、以下に取りまとめることとしました。

1. 障害者の賃金に対する重点的補助

「福祉的就労」の場では、障害者をサポートする健常者職員（援助、介助する者）の人件費は補助金の支給対象となります。しかし、制度的に、その健常者職員は、援助者ではあっても『障害者と共に働く労働者』ではありません。そして、そこで「働いている」障害者が受け取る所得に対しては、補助されません。このような枠組みのため、「福祉的就労」の場の障害者の手には、収入の拡大に向けた取り組みに励んだとしても、現実的には、受け取ることのできる工賃はごくわずかとなってしまいます（平成14年（2002年）社会就労センター協議会調査によると、全国の授産施設（身体・知的・精神の入所及び通所）の平均月額工賃は約15,000円）。障害基礎年金を受給していたとしても、「福祉」の枠を超えようとする一部の先進的な取り組みを除いて、自ら主体的に地域の中で暮らしていくことが困難な状況に追いやられてしまう現状があると言わざるを得ません。

一方、障害者事業所が行う社会的雇用の場では、障害者事業所で働く障害者に支払う賃金に対して補助金が支給されます。事業所自らの経営努力の成果とあわせて、本来、全ての労働者に保障されるべき権利でもある最低賃金を上回る雇用契約を全ての障害者職員と結ぶことを可能にしたのは、この補助金が果たしてきた役割が非常に大きいといえます。

そして、先にもみたように、障害者事業所で働く健常者職員は、援助者であると同時に、『障害者と共に働く労働者』の立場にあります。したがって、健常者職員の給料の多くは、民間企業と同様、『労働者』として関わった事業収益から支払われています。援助者助成としての補助金の対象となるのは、一部でしかありません。限られた財政資源のなかで、この補助金は、その多くを障害者職員の賃金補助へと集中して投資されているのです。

このように、社会的雇用を行う障害者事業所に支出される障害者雇用助成金の補助制度は、「福祉的就労」の場への補助金と比べて、障害者の所得保障へと直結する、成果が如実に現れる効率のよいシステムであるといえます。

2. 『経営者』の一人としての責任

二点目の違いは、社会的雇用の場で働く障害者事業所の障害者職員が、『経営者』の一人として常に責任を負いながら活動をしている点です。

確かに、「福祉的就労」の場も社会的雇用の場も障害者が主体となれる場所です。ただ、「福祉的就労」の場における障害者は、健常者が提供するサービスの利用者としての主体にはなれませんが、全員が経営責任を担う運営主体となるのは困難です。それに比べ社会的雇用の場で働く障害者事業所の障害者は、全員が運営の主体であるという理念のもとに活動をしています。

以上みてきたように、障害者事業所が行う社会的雇用においては、障害者職員も健常者職員も雇用関係を結び、対等な主体として働くことで、全体としての事業性を高め、より多くの収益を実現しているのです。そして、また、この所得保障が、障害者自身の職場や地域でのさらなる自立をすすめることへとつながっているのです。

第3節 職業的重度障害者の一般就労がすすむモデルとして

この国では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」によって、全ての事業主に対して、障害者の雇用に義務化しています。法的な拘束力があろうとなかろうと、全ての職業的重度障害者が人権保障の視点に基づいて、企業での就労が実現するのであれば、あえて社会的雇用として定義付けることは意味をなさなくなります。

とはいえ、厚生労働省発表の民間企業での障害者の実雇用率は1.49%であり（平成17年（2005年）6月1日現在）、法律で設定されている障害者雇用率1.8%には依然として及んでいないのが実態です。このような状況の中では、障害者の働く権利を保障するための社会的雇用が担うべき役割がどれほど大きなものであるのか、あえて言うまでもありません。

一方、事業団では、国制度の障害者雇用支援センターの運営や、ジョブコーチを配置するなど、職業的重度障害者の一般就労を実現できるように、体系的な支援を展開しています。事業団での実践に限らず、今日での一般的な就労支援の方法論は、対象となる障害者に対して指導・訓練を一方的に行うことではありません。障害者を取り巻く人的環境（一緒に働く従業員）や物的環境（ジグの活用）に焦点を当て、企業現場での就労が実現できるように調整をはかることも大切な視点となっています。そういった環境へのアプローチをする上で、常に障害者を主体としながら業務を生み出す障害者事業所が行う社会的雇用の実践からは、示唆するものは多いはずですが。

また、一般企業では、障害者が主体となって働こうとしても、労働の対価としての所得を得ようとすれば、効率性の観点で齟齬をきたし、主体的な働き方との間には、距離が生まれてしまうことが少なくありません。しかし、障害者事業所が行う社会的雇用の現場で実践している労働観は、もとより障害者が働いていくための事業、人間関係、地域とのつながり等をベースにしているため、誰もが主体的に働くことができます。

障害者事業所が行う社会的雇用は、障害当事者に対する一般企業への就労支援という機能を障害者事業所が担うというものではありません。就労を通じたあたりまえの市民生活を送るための所得保障を目指すことを目的に活動する障害者事業所にとって、障害者の一般就労がより進んだ社会となるために、障害者事業所が行う社会的雇用の現場で実践している労働観を、障害者の一般就労がすすむためのモデルとして発信していくことは大切な機能であると考えています。

※ なお、社会的雇用の具体的実践例の紹介と考察、今後のあり方への提言は、「財団法人箕面市障害者事業団社会的雇用検討委員会」において引き続き検討を続け、本検討の最終報告書において、取りまとめる予定にしております。

資 料

資料 1 委員名簿

資料 2 開催状況

財団法人箕面市障害者事業団 社会的雇用検討委員会 名簿

区分	氏名	所属等	
委員長	吉田 照夫	財団法人箕面市障害者事業団 常務理事	
委員	北野 誠一	東洋大学ライフデザイン学部 教授	
委員	浜辺 勲	箕面市人権啓発推進協議会 障害者市民問題啓発研究部 会員	
委員	森 和則	箕面市健康福祉部障害福祉課 課長	
委員	小橋 信一	箕面市地域振興部商工観光課 課長	
委員	太田 克己	社会福祉法人あかつき福祉会 常務理事	
委員	岩崎 敏男	箕面障害者共働作業所そよかぜの家 事務局長	
委員	新居 良	豊能障害者労働センター	
委員	中井 潤一	障害者の働くパンハウス・ワークランド	
委員	岸本 文代	つながり工房ふるる 運営委員長	
委員	萩原 護	障害者市民事業所ぐりーん&ぐりーん 事務局長	
委員	下村 和嗣	箕面市障害者雇用支援センター 所長	

財団法人箕面市障害者事業団 社会的雇用検討委員会 開催状況

	開催日	内 容
第1回	平成18年5月2日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委員委嘱 ・ 委員自己紹介 ・ 委員長選出 ・ 配布資料説明
第2回	平成18年5月25日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 過去の報告書をもとにした議論
第3回	平成18年6月19日	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヨーロッパの社会的協同組合について ・ 滋賀県の社会的事業所について
第4回	平成18年7月24日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自立支援法についての情報提供
第5回	平成18年8月8日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者事業所における社会的雇用とは
第6回	平成18年8月24日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 報告書のアウトライン（案）について ・ 中間報告（素案）について
第7回	平成18年9月21日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中間報告（案）について