

JL NEWS

Japan League on Developmental Disabilities

NO. 145
January
2023

特集

障害者就労体系の 根本的な見直しに向けて

Introduction

株式会社研進 代表取締役 / JL NEWS 編集委員 出縄貴史

2021(令和3)年の障害者雇用状況集計結果(厚生労働省)によると、障害者雇用数は59万7,786人、実雇用率は2.2%となり、いずれも過去最高を更新しています。法定雇用率が、同年3月に2.3%(旧2.2%)に引き上げられたことや新型コロナの影響もあって、中小企業の障害者雇用は進まず、達成率は47%と前年より1.6%下がりました。

上記の統計データは、法定雇用率を基軸とした国の障害者雇用対策を反映した内容と言えますが、重要なのはその中身です。数値の背後に隠れている実像を見据えねばなりません。筆者は、我が国の労働施策を「雇用至上主義」と批判してきましたが、直接雇用への固執が雇用のミスマッチや種々の問題をもたらしています。

一方、障害者総合支援法に基づく福祉施策は、就労継続支援A型(雇用型)及びB型(非雇用型)事業、いわゆる福祉的就労の体系を定めています。支援する者(職員) / 支援される者(利用者)という二重構造や公的資金(自立支援給付費)に支えられた環境において、福祉事業者の賃金アップに向けたインセンティブは希薄で、依然として貧困から抜け出せないでいます。コロナ禍の影響で障害者への支給賃金は減少を余儀なくされているのに対し、職員の処遇は守られ

ており、生き残り戦略を探る民間企業と比べ危機感も乏しいと感じます。「労働」と「福祉」の連携は未だ不十分で、多様な障害者のニーズに応える有機的な体系は組めず、両者の格差はむしろ拡大しています。

最近注目されている「障害者雇用代行ビジネス」と称される新スキームの登場、企業によるA型事業の急増による歪^{ひずみ}、A型事業からB型事業への逃避、最低賃金アップの恩恵にあずかるA型に対し賃金の低迷に苦しむB型、さらには、B型の看板を下ろして生活介護事業への移行といった悩ましい実態を見過ごすことはできません。

障害者就労体系の根本的な見直しのためには、直接雇用のみならず企業から福祉施設への発注促進策や「みなし雇用制度」(発注の場合も雇用率にカウント)の導入が有効と思われますが、残念ながら、現時点でそのような論議は具体化していません。

本号では、障害者の雇用と福祉的就労の現状と課題について、福島大学の長谷川珠子先生にご寄稿いただきました。長谷川先生は、国の労働政策審議会障害者雇用分科会の委員も務められ、最新動向の解説に加え先生ご自身の見解もお示しいただきました。大変示唆に富んだ内容であり、ご参考としていただければ幸いです。