

JL NEWS

Japan League on Developmental Disabilities

NO. 139
January
2022

特
集

障害者就労の多様性と調和

Introduction

株式会社研進 代表取締役／JL NEWS 編集委員 出縄貴史

東京オリンピック・パラリンピックの理念の一つとして「多様性と調和」が掲げられました。人種や性別、言語、宗教、障害の有無等を認め合い多様な考えを生かして社会を前へ進めることを目指しています。「平和」や「平等」といった理念と同じで、これに反対する人はいないでしょうが、その達成には困難を伴います。理念が先行してスローガン化され、本来の姿から外れてしまうこともしばしばです。障害者就労における「多様性と調和」も同様ではないかと思います。

1. 障害者雇用のあるべき姿とは？

日本経済新聞(2021年9月11日)は、「障害者雇用 変革の戦力」と題して、障害者雇用の前進を報じました。2020年6月時点の障害者雇用者数は57万8,292人、雇用率2.15%で、いずれも過去最高と伝えました。1年半前のデータですので、その後のコロナ禍の影響による雇用者数の減少を検証しておく必要があります。2021年9月の雇用者数は、コロナ前の

2019年同月に対し42万人も減っているのです(総務省統計局・労働力調査)。

筆者は、かねてより我が国の障害者雇用対策を雇用至上主義として批判し、「福祉から雇用へ」というスローガンにも違和感を抱いてきました。「障害者雇用最多」とたびたび報じられる一方で、法定雇用率を達成した企業は、依然として半数を割っているのです。2018年に発覚した官公庁の「雇用率水増し」は雇用至上主義の弊害の最たるもので、「調和」どころか「カオス(無秩序)」そのものでした。かかる事態は論外ですが、法定雇用率ありきの「雇用のミスマッチ」が課題とされています。障害者の職場定着率は健常者より劣り、就職後1年で4割以上が退職、特に精神障害者については半数以上が定着できない実情が報告されています。

また、就労継続支援A型事業所が増加し、雇用率を約0.1%引き上げていることが指摘されています。



公益社団法人 日本発達障害連盟

私たちは、世界の知的障害・発達障害のある人々が、障害のない人と共に参加する共生社会の実現を目指しています。

構成団体

当事者と親・保護者の会 一般社団法人 全国手をつなぐ育成会連合会 【ホームページ】 http://zen-iku.jp/ 【連絡先】 03-5358-9274	福祉施設関係者の団体 公益財団法人 日本知的障害者福祉協会 【ホームページ】 http://www.aigo.or.jp/ 【連絡先】 03-3438-0466	学校教育関係者の団体 全日本特別支援教育研究連盟 【ホームページ】 http://zentokurenhp.world.coocan.jp 【連絡先】 03-3822-1606	研究者の団体 日本発達障害学会 【ホームページ】 http://www.jasdd.org/ 【連絡先】 03-5814-8022
--	---	---	--

編集：公益社団法人 日本発達障害連盟 会長 小澤 温
〒114-0015 東京都北区中里 1-9-10 パレドール六義園北 402
TEL：03-5814-0391 FAX：03-5814-0393 URL：<http://www.jldd.jp/>

発行：障害者団体定期刊行物協会(SSKP)
〒157-0072 東京都世田谷区祖師谷 3-1-17 ヴェルドゥーラ祖師谷 102
2021年12月18日発行 定価100円

福島大学の長谷川珠子准教授は、新著『現場からみる障害者の雇用と就労』（弘文堂）において、「障害者雇用の費用を福祉報酬から得ているA型事業所の利用者数の増加が、他の事業主の負担を高める結果をもたらしており、平等な負担という雇用制度の趣旨とも矛盾する」とし、「A型事業所は雇用義務制度の対象とすべきではない」と指摘されています（同書 p.324）。

また、最近、注目されている障害者雇用の代行ビジネスも雇用率ありきの産物と言えるでしょう。企業は、自ら障害者のために仕事を提供せず、他の企業に委託します。たとえば、別会社運営の農園で障害者に働いてもらい、法定雇用率をクリアします。最低賃金を保障し安定的な仕事を確保するとすれば、就労機会の多様化につながります。しかし、それで企業が直接雇用により社会連帯の責任を果たしたと言えるでしょうか？ 悩ましい問題です。

2. 福祉的就労の底上げと構造的矛盾

就労継続支援B型事業所における平均月額工賃は漸増し、1万6,369円（2019年度／前年比1.6%増）となっています。コロナ禍による工賃の落ち込みが懸念されますが、それ以外にも福祉的就労分野において気になる事態が生じています。

A型事業所の運営の健全化を目指し、福祉報酬を賃金に充てることを認めないという規制を受け、いわゆる作業会計だけでは成り立たない事業所が多発しています。中には、B型へシフトする事業所もあり、雇用（労働者）から福祉（訓練生）に移行してしまう事例が増えているのです。さらに、B型事業所も就労支援の看板を下ろし、より報酬単価が有利な生活介護施設へ移行するケースも目立っています。

その結果、B型の平均月額工賃は上昇しますが、これは、本来あるべき福祉的就労の底上げとは異なります。

長期化するコロナ禍にあって、工賃を引き下げざるを得ない福祉事業所が急増しました。本来、工賃水準に合わせて福祉報酬も定められますが、コロナ禍という特殊事情を勘案して福祉報酬自体のカットは免れています。利用者の工賃は減額される一方で、職員の給与は公的資金（福祉報酬）により安定的に守られています。

支援する者／支援される者という二分化した福祉制度にあって、両者の処遇はアンバランスとなっています。

福祉施設では、行すべき仕事（作業）がなくとも危機感は乏しく、利用者が毎日通所して無事に過ごせば安泰なのです。職員にとって、工賃アップにかかわるインセンティブはほとんど存在しない。このような構造的な矛盾も是正していかなければならないと思います。

3. 「みなし雇用制度」の提言——労働政策審議会

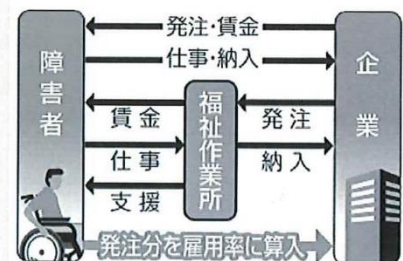
2021年10月12日、厚労省の労働政策審議会障害者雇用分科会が開催され、関係団体ヒアリングが行われました。筆者が従事する㈱研進も指名され、「在宅就業障害者支援制度」の見直しと「みなし雇用制度」の導入について提言させていただきました。

障害者雇用促進法における「在宅就業障害者支援制度」は、自宅に加え福祉施設等へ仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度から特例調整金等が支給される制度です。企業に対する発注奨励策と期待されながら、十分に活用されていないのが現状です。労働施策ですが福祉的就労にも焦点を当てた画期的な制度で、雇用と福祉（非雇用）を有機的に連携させる上でポテンシャルを秘めた制度と言えます。

本制度を発展させ、企業から福祉施設への発注ベースの場合も当該発注企業の法定雇用率に換算して加算するのが「みなし雇用制度」です。本誌においてもたびたび取り上げ

てきましたが、障害者就労の新たな枠組みとして期待されます。

企業やA型における障害者雇用、B型に代



みなし雇用の考え方

（2020年8月26日付東京新聞より転載）

表される福祉的就労の各々の役割を再構築する必要性が高まっています。新しい形態の就労機会も生まれています。「多様性」を尊重しながら、それらをどのように位置付ければ「調和」が図れるのでしょうか？ 十分な検討が求められています。