

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なれば、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、行うべき仕事（作業）がなくとも危機感乏しく、利用者が毎日通所して無事に過ごせれば安泰なのです。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

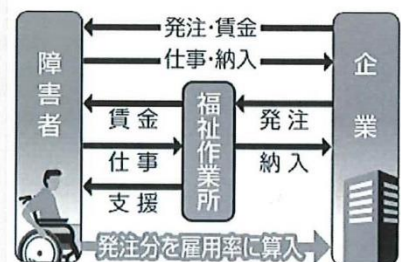
2021年10月12日、厚労省の労働政策審議会障害者雇用分科会が開催され、関係団体ヒアリングが行われました。筆者が従事する（株）研進も指名され、「在宅就業障害者支援制度」の見直しと「みなし雇用制度」の導入について提言させていただきました。

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。

障害者雇用の多様性と調和 関わるすべての人が成長する

株式会社 FVP 代表取締役
大塚由紀子

小倉昌男さんに教わった「ともに働く」価値

たぶん今から20年くらい前のことです。その日は冬だったことは確かです。そんなに遅い時間ではないのに、すでにあたりが真っ暗でしたので。

故・小倉昌男さん（当時ヤマト福祉財団理事長）と私は、銀座2丁目の昭和通り沿いにあるスワンカフェ（現在はビル建て替えのため休業中）にいました。

スワンという名前は、障害のある方の支援にかかわっている人にはあまりにも有名ですが、若い方のために少しだけで説明します。スワンベーカリー、スワンカフェを運営しているのは、株式会社スワンという会社です。「障害者に月給10万円払えるように」という小倉さんの思いから、1998年、銀座にスワンベーカリー1号店をオープンしたのが始まりです。今や、直営とフランチャイズを合わせ28店舗に広がり、350人以上の障害のある方の働く場となっています。

スワンカフェ銀座店は全面ガラス張りの本当に雰囲気の良いお店で、夜になるとカクテルやワイン、お酒に合うフレンチやイタリアンの食事が提供されていました。

そのスワンカフェの奥まった席で、注文したドライマティーニをゆっくりと口に含みながら、小倉さんは店の隣の敷地にあるヤマト運輸のトラックの出入り入ったりする場所（何という場所なのか、私には名前が分かりません）の出入り口に目をやります。視線の先を見ると、20代くらいの小柄な女性の姿が。

ヘルメットにジャンパー姿のその女性は真剣な表情で、交通整理用の指示棒を振りながら、「オーライ！ オーライ！ はいストップ〜！」と甲高い声をあげて、出入りするトラックの誘導をしています。

「あの子、ああやって毎日大きな声出して、オーライオーライって一生懸命やってるんだよ。知的障害があるんだけど、あの仕事は上手にやれるんだよね」と小倉さん。

そのあと、小倉さんは視線をお店の中に戻し、私たちから少し離れた場所でテーブルを囲みビールを飲んでいる4人組に向かって、あごで合図します。

それは「仕事が終わって、職場仲間一杯」という、ありふれた風景でした。けれども、ちょっと雰囲気が違いました。その4人のうちの1人には、何らかの障害があることが見て取れました。

小倉さんは、「（彼らは）スワンの連中だよ」とだけ言って、再びドライマティーニを口に運びます。「どう？ いいもんでしょ」と続けます。ちょっとうれしそうな表情を浮かべながら。

そのとき、私がどんな言葉で返事をしたのは、まったく記憶がないのですが、小倉さんの「プレゼン」はある意味完璧でした。

車の出入りの声かけをしている「あの子」は、「適性を生かせる仕事を提供すれば活躍してもらえる」という意味。仕事終わりにビールを飲んでいる「スワンの連中」は、「障害のある人も障害のない人も一緒に働ける」という意味。

私にはそう伝わってきました。そして、もって生まれた衝動性の高さによって、私が「障害のある人もない人もともに働く社会を……」との理念のもと、福祉ベンチャーパートナーズ（現FVP）を設立したのは2003年でした。

当時、小倉さんは「障害者を雇用しない会社の社長は逮捕されればいい。そうでないと経営者は本気で障害者を雇用しようとしな」と、強い言葉で問題提起

していました。それくらい、企業の障害者雇用に対する意識は低いものでした。「車いす用のトイレがないから」「特別な業界だから」「『生産性の低い障害者』を雇い入れるだけの）余裕がないから」。そのころ直接言われた、障害者を雇用できない（しない）理由です。

「無理に障害者を雇用するくらいなら罰金（障害者雇用納付金）を払うほうがまし」と平気で言う経営者にも数多く会いました。障害のある人があたりまえに働いて生きていくという社会をめざす上で、当時の一番の障害は「無関心」という壁だったのかもしれない。

20年で大きく進化した障害者の働く環境

2006（平成18）年に障害者自立支援法（現障害者総合支援法）が施行され、福祉が大きく変わっていきました。以来、何度かの制度や報酬の見直しを重ね、現在に至っています。

少しずつ成果は生まれています。2003（平成15）年度には福祉から一般就労へ移行した人は1,288人しかいませんでした。2019（令和元）年度には2万1,919人にまで増加しています。

2006年度の障害者就労支援施設（授産施設、小規模授産施設、就労継続支援B型事業所）の平均工賃は1万2,222円でした。2020（令和2）年度の就労継

続支援B型事業所の平均工賃は1万5,776円まで増加しています（年金と工賃で地域で自立した生活をするという世界にはまだまだ程遠いですが）（図1）。

就労継続支援A型事業所で働く障害者の人数も大きく増えました。今や8.6万人の障害のある人の就労の場として存在しています。

民間企業の障害者法定雇用率は、1999（平成11）年に10年ぶりに1.6%から1.8%に引き上げられました。それ以降は、法律通り5年おきに2.0%、2.2%と引き上げられ、2021（令和3）年3月には2.3%となっています。

忘れてはならないのは、2014（平成26）年に国連の障害者権利条約に批准し、2016（平成28）年に障害者差別解消法が施行されたことでしょう。障害者雇用促進法も大きく見直されています。障害者に対する合理的配慮の提供の義務化、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を含むといった改正が行われています。

企業のコンプライアンス意識も大きく向上しています。障害者雇用に関して「雇用するくらいなら罰金（納付金）を払う」と面と向かって発言する経営者に会うことはなくなりました。法定雇用率達成は「マスト」という意識です。

そのおかげで、民間企業で働いている障害者の数は2021年6月現在59万7,786人。18年連続で増加しています（図2）。リーマンショックやコロナ禍ですらその数は減少しませんでした。

ダイバーシティ&インクルージョンという言葉の認知度も上がりました。SDGs（持続可能な開発目標）への関心の高まりも大きなものです。さらに2021年の東京オリンピック・パラリンピックの開催も、多様性に対する国民の理解や関心を高めることにもなりました。

このような背景や経緯によって、障害のある人の就労や雇用については、着実に前進、進化しています。あえて言うならば、ここまでの約20年は、障害者就労・雇用について、まずは量的に拡大していく時期だったと振り

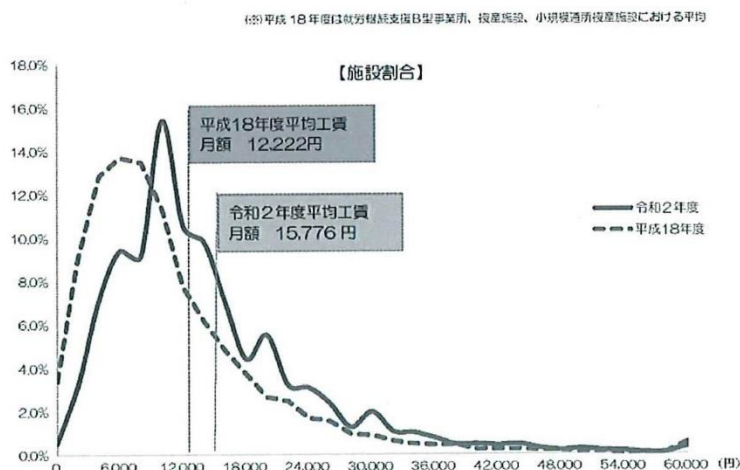


図1 平成18年度・令和2年度平均工賃分布図（就労継続支援B型事業所）
（厚生労働省「令和2年度工賃（賃金）の実績について」より）

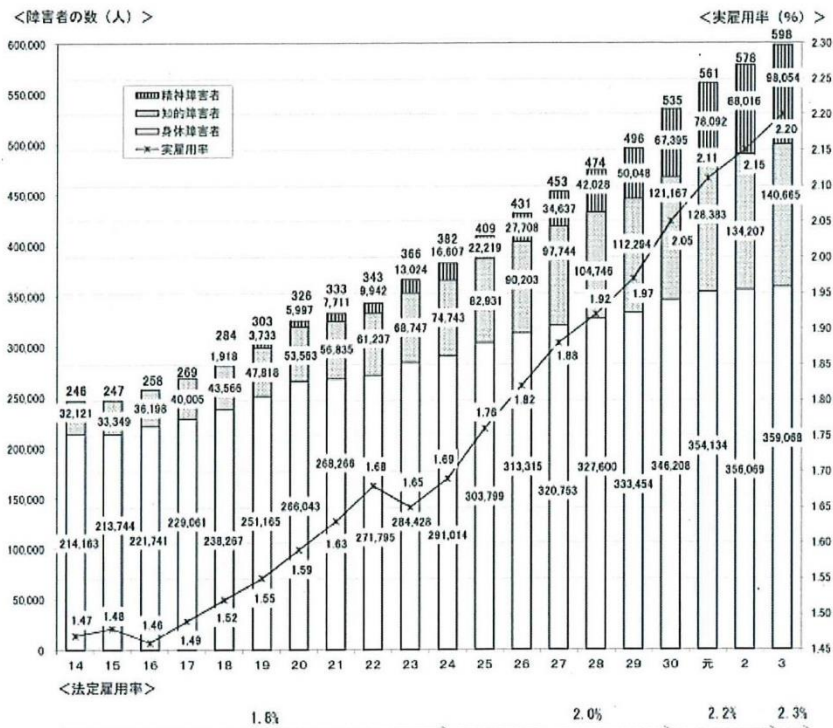


図2 民間企業における障がい者の雇用状況
(厚生労働省(報道発表資料)「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」より)

返ります。そして今からの10年、20年は、本当の意味での多様性と調和をめざしていくうえでの踏ん張りどころなのだと考えます。

障害者雇用の質的向上に向けて

量的拡大が進む中で、さまざまなひずみや事情も存在しています。就労継続支援B型事業所では、工賃実績によって報酬単価が決められることになりました。工賃の額と良質な支援は比例するとの考えですから、利用者に支払う工賃が増えることで、職員の給与だって増やしていくことができるわけです。一方で、工賃引き上げのモチベーションが働かない事業所もみられます。事業所としての収入確保に向けた動きが先行し、生産活動収入は増えていないのに利用者の増員を進めたり、現状の工賃水準では報酬単価が下がるからという理由で、生活介護事業所へ変更する事業所も散見されます。作業能力の高い利用者を就労させず、いわゆる囲い込みが行われている様子も垣間見られます。

また、就労継続支援A型事業所では、短時間労働

しか提供されない事業所もあります。就労支援会計収支が赤字状態の事業所がまだ全体の半数以上を占めています。

就労移行の移行率は平均で50%を超えていますが、事業所の努力の成果だけではない可能性もあります。企業の旺盛な採用意欲という追い風があったからかもしれません。ハローワークなどに出されている障害者求人に応募していけば、就職者を輩出することができたのかもしれない。就労後の定着率も同様です。就労した障害者が職場になかなか適応できなかったり、仕事のパフォーマンスが上がらなかったりしても、企業がそれを容認する場合や、あるいは企業がさまざまな努力や工夫を

することで退職を回避できている可能性もあります。

障害者雇用と企業活動を切り離して考えてしまっている企業も少なくありません。「困ったことはない」「毎日出勤している」状態であれば障害者雇用に課題はない、という意識の企業が存在しているのも事実です。障害者社員のやりがい、成長、昇給昇格といった課題を設定する企業は少数派のようにうかがえます。中には、農園やサテライトオフィスというソリューションを販売する業者などに、障害者雇用そのものを丸投げしてしまっている企業もみられます。

多様な障害者を雇用するという点では、ダイバーシティは進んだと言えますが、インクルージョンではなく、ノーインクルージョンの障害者雇用が容認されているようにも感じられます。そして、障害者雇用を自社の経済活動の外に出すという行為は、障害のある社員には成果や貢献を期待しないということを意味していると思います。

法定雇用率のたび重なる引き上げというあまりにも強いプレッシャーが、企業にそういう選択を余儀なくさせてしまっているのかもしれない。

生産性が生まれていない障害者雇用であったとしても、働きたいと願う当事者にとっては全否定することではないでしょう。ですから、この量的拡大が進んできた今だからこそ質の向上に取り組めるよう、多様性と調和が良い形で進められるよう、制度面の対応が求められるのだとも感じます。

「障害者就労の多様性と調和」について、根拠立てて論理的に自身の意見を綴ることはできそうにありませんが、「障害のある人と一緒に働く」ことの価値や意義は間違いなく存在していると私は信じています。きれいごとだけではなく、関わる人が葛藤したり悩んだりすることも含めてです。

だからこそ、ここからが踏ん張りどころだ、そう思います。

ともに働く人々の声

以下では、私の経営するFVPが支援した企業の職場担当者、人事担当者、経営層、当事者のコメントを綴ります。これを読まれた皆様の、障害者雇用・就労の可能性を大きくしていくことへのモチベーションが上がることを祈って。

《現場社員、マネージャーの声》

- 障害者社員が自分の人生を変えた。障害者雇用をやってなかったらとくにこの会社を辞めていました。
- 障害のある社員が思い通りに動いてくれないとき正直イライラすることもある。でも伝え方の問題ではないかと気づくとき、変えなければならないのは相手じゃなく自分なのかと気づかされる。
- 障害者社員が犯したミスへのクレーム。一緒に頭を下げている社員の姿を見て、あいついつの間にこんなに成長したのかと思いました。(現場マネージャー)

《人事担当の声》

- 実は新卒採用、中途採用をやっているときより自分の心が揺さぶられるんです。

- 会社員人生の後半で大きな目標ができた。彼らが安心して定年まで働けるようにするのが私の仕事です。
- 障害者社員から「働けてうれしい」とお礼を言われた。一般社員の採用で言われたことなく、正直泣けた。

《経営層の声》

- 障害者の人を戦力として期待しちゃかわいそうと思っていました。でも違っていました。もともと彼らには力があってそれを引き出しさえすればよかったと雇用してみてわかりました。
- 外の方から褒めていただき、初めてわが社の障害者雇用は悪くないと知りました。恥ずかしながら。
- フルネームで私の名前を呼んでくれ、礼儀正しく挨拶してくれました。この社員の両親の期待にもこたえられる会社になればと思いました。

《障害のある社員の声》

- 就職が目標だったのだけど、その夢がない自分には目標がなくなっていた。部長が自分たち(障害者社員のみ)で回せるチームにするとだったので、自分はこの目標のために頑張ればいいのかとわかってうれしかった。(精神障害)
- 1週間仕事するとけっこう疲れる。一緒に頑張る仲間がいると最後まで粘れるよ。(知的障害)
- 新しい仕事をするときは家でも練習する。ノートに書いて。一人でできないときはお姉さんに手伝ってもらってる。(知的障害)
- この会社に就職するまでは、ダメダメ続きでした。あんなに世の中を悲観していたのに。今は一緒に働いている仲間への貢献を考えるんです。(発達障害)
- お客さんに喜んでもらうためには、絶対に手を抜いてはいけないと思ってるよ(知的障害)。
- 自分は直接お客さんと接する機会はないけれど、毎日ネクタイを締めて出勤することで、社員の自覚を忘れないようにしています。(精神障害)
- 働いて、自分の給料で好きなものを買う。あたりまえのことをやれている自分がうれしいんです。(発達障害)