

「インクルーシブ」の目

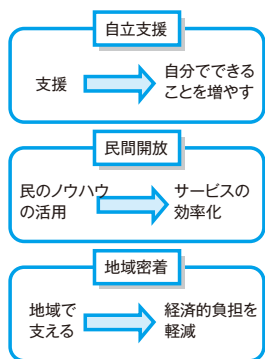
〈障害者福祉 いろいろ 経済学〉 障害者の自立を支える雇用促進

転換期にある日本の福祉事業

日本の福祉事業が大きな転換期を迎えている。財政再建の名のもとに、福祉事業への補助金等が軒並みカットされ、社会保険制度などは給付範囲の絞り込みがかなり厳しくなってきた。

私はこの二年間、中小企業診断協会本部が厚労省から受託した「社会就労センターにおける工賃水準向上マニュアル」を執筆、とりまとめた関係で、障害者福祉に対する事業者の取り組み、利用者の思いを強く意識するようになった。

社会保障給付費適正化の流れ



障害者自立支援の背景

措置制度から支援費制度へ

障害者福祉の改革は一九九〇年代からそのテンポを早め、障害者サービスにおける施設から在宅への流れを加速させた。その根底にある思想は一九八一年の国際障害者年を契機に広く知られるようになった「ノーマライゼーション」の思想であり、それは「障害や高齢にかかわらずあらゆる人が共に住み、共に生活できるような社会を築く」という考え方であった。これ以来、公的社会福祉サービスの提供システムである「措置制度」から契約による「支援費制度」へと大きく変化し自立支援法の成立に至るのである。

障害者自立支援法の成立

障害者福祉サービスに関する新たな法律として、二〇〇六年一月より、障害者自立支援法が本格的に施行されることとなった。こ

の法律の特色は三つあり、一つは今まで三障害（身体・知的・精神）はバラバラな制度体系であったが、

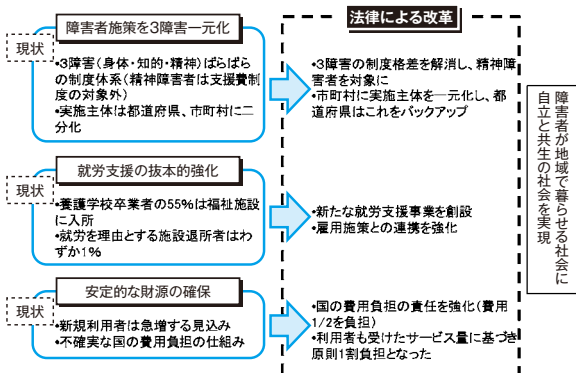
共通の福祉サービスと考えるように改めた。二つ目は、就労支援の抜本的強化であり、雇用施策との連携を強化したことである。三つ目は、安定的な財源の確保という観点から、「受けた分のサービス量に基づいて原則一割負担とする」ことであった。

障害者の就労実態

障害者が地域で暮らせる社会の実現に向けて、何よりも大切なことは、就労の機会を確保することである。しかしながら実態は、養護学校卒業者の五五％は福祉施設という厚い城の中に閉じこもったままである。しかも、就労を理由とする施設退所者はわずか一％たらずである。障害者が社会に出て一般就労というかたちで職に就くことは、つらいこと、苦しいことがあるかもしれないが、それ以上

に自立する喜びを味わえるのではないだろうか。

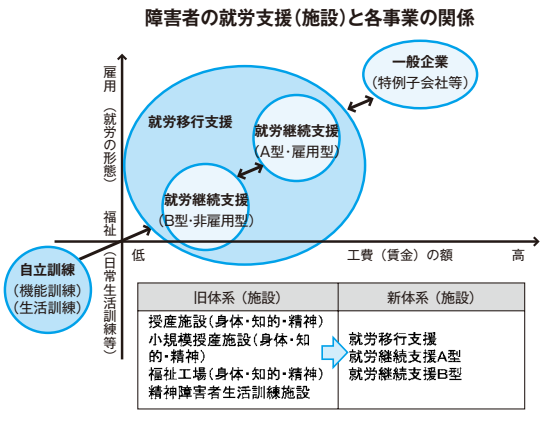
「障害者自立支援法」のポイント



就労支援施設の問題点

自立支援法では、「就労支援」という新たな課題に対応するため、旧体系における授産施設等を社会就労センターと呼び、主に就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）

障害者が地域で暮らせる社会に自立と共生の社会を実現



に分類している。「福祉から雇用へ」というかけ声の中、自立に向けた支援が受けられる体制へと整備されつつある。しかしながら、障害のある人が経済的にも最低限の収入を得ることが必要であるにもかかわらず、社会就労センター(特に就労継続B型施設)においては福祉的就労の意識が強く、工賃アツプを図る経営感覚になじまないという偏見があった。

障害者の就労を大きく分けると、①一般企業での雇用契約による就労、②福祉工場や就労継続支援A型施設での就労、③授産施設や作業所等で一定の賃金をもらいなが

就労継続施設に求められる改革

ら働く就労支援B型がある。こうした小規模な授産施設や作業所等では約一二十万人が働いているが、支払われている平均賃金は月わずか二万五千円程度といわれている。

社会就労センターの中でも、就労継続支援B型施設の経営基盤が不安定であり、その基盤整備が急務である。例えば、就労継続支援B型からA型へ、さらに一般就労への道を目指すケースでは、授産施設の中でも最も生産性の高い利用者が流出して、残されたB型利用者の生産性が低下してしまうという問題が工賃アップのネックになっている。

一般企業への就労を目指す

障害者の一般就労を支援するため障害者雇用促進法が改正され、従

来、常用雇用労働者が三〇一人以上の大企業においては、法定雇用率が一・八%に満たない場合、一人当たり五万円の障害者雇用納付金が義務づけられている。一方法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主などに対し、一人当たり二万七千円の障害者雇用調整金を支給する仕組みである。この動きが漸次強化され、常用雇用労働者一〇一人以上の事業主にも義務づけられるようになりつつある。一方、従業員規模が五六人以上の中小企業が障害者を雇用した場合には、雇用奨励金を支給する制度もある。また、事業協同組合の場合にも、厚生労働大臣の認定を受ければ、事業協同組合等(特定組合等)とその組合員である中小企業(特定事業主)で実雇用率を推算できるようになった。

こうした、アメとムチの政策により障害者雇用をバックアップしているが、「障害者が働きやすい職場環境の充実については触れられていない。」

冒頭に述べた社会就労センターのマニュアルづくりにむけて、多くの就労支援施設を回り、障害のある人の働き方をみてきたが、中小企業においても障害者が働きや

すい職場環境の整備が重要だと痛感した。一例として、生産現場において、障害者の受け入れ体制は次図のとおりであり、特に一般の生産ラインとは違って、多能的働きの求められるのでなく、一人の作業者が行う仕事の種類を減らすといった生産方法が必要なのである。

今、障害のある人の礼儀正しく一心に作業に打ち込む姿を思い浮かべるとき、障害のある人々が、施設という壁の中で、一生を過ごすということ、あまりにも寂しい気がする。これからは、受け入れ企業の知恵と経験による障害者雇用の仕組みづくりに期待するものである。

生産現場における障害者の受け入れ体制の留意点

<p>A 作業(利用者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適性化の観点「適性把握」を通じてその作業に適性を持つ人を選び、本人を仕事に適応させて職場定着を図る。 ※「適性把握」をして作業能力が低いと考えられても、本人の意欲や作業をやりたいという気持ちがあれば、それを大切にしてください。 	<p>C 部品・原材料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・作業(利用者)に原材料や部品の持つ意味、役割、最終製品とのかわり、取り扱いの方法を理解してもらおうこと。 ・現場監督者は、原材料や部品についての説明を、現物、図、イラストや写真等を使って、理解してもらおう努力が必要。
<p>B 生産設備・機械工具</p> <ul style="list-style-type: none"> ・合理化の観点・機械がやれるところは機械に置き換え生産効率を高める。 ・安全性の観点・正しく機械を操作し、作業場の整理、整備を推進し、安全な作業場づくりを行う。 	<p>D 生産方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単純化:一人の作業(利用者)が行う仕事の種類は減らすこと。使用する材料、部品、治具などを整理して、種類を減らすこと。 ・標準化:作業方法を一定の種類、内容のものに統一する。

(中小企業診断士 大塚慎二)