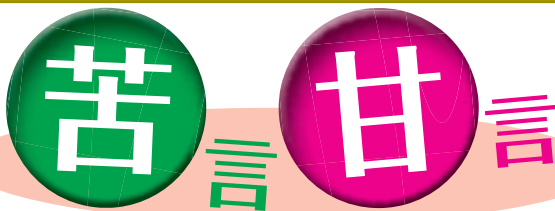


立川施設開設30周年記念号 日の出施設開設25周年記念号

Series シリーズ 31



【障害者の就労特集号】

文責 齋藤 公生 業務執行理事(元・理事長)
(福)全国社会就労センター協議会顧問(元会長)
元厚生省・身体障害者福祉審議会委員
元厚労省・社会保障審議会障害者部会委員
管理本部係長・全国・東京都工賃分析担当
資料 中村 恵輔 立川リハビリ所長・企業離職経験者分析担当
小川美智子

「何が障害者福祉か？を考える」

この度、宮城県石巻市において一般社団法人 農福連携協会主催の「農福連携全国フォーラム 2022 in 石巻」が開催され基調講演を指名され又、主催者から示されたタイトルは『何が障害者福祉か？を考える』であった。

たまたま、厚労省社会保障審議会障害者部会からの会議報告書が公表されると共に、団体から報告書が送信されその中に『障害者の就労問題』があった。

今号は、社保審の報告書と農福連携から与えられたテーマに沿って『障害者の就労問題』を取り上げた。

社会保障審議会報告書を 拝読して

法制化後46年間一度も達成していない
「法定雇用率制度」

「障害者総 合支援法改正 法施行後3年 の見直しにつ いて」の報告 書が、今般公 表された。

この中に 「障害者の就 労支援につい て」の項目が あり、冒頭の 「現状の項目」 で民間企業へ の雇用者数が 昨年6月現在、 約60万人に達 したと書かれ

「障害者総 合支援法改正 法施行後3年 の見直しにつ いて」の報告 書が、今般公 表された。

この中に 「障害者の就 労支援につい て」の項目が あり、冒頭の 「現状の項目」 で民間企業へ の雇用者数が 昨年6月現在、 約60万人に達 したと書かれ

までである。

ハローワーク紹介就職者
ここ10年間で約87万人
なのに同期間、法定雇用
率未達成者28万人、
このギャップは何か？

平成24年～令和3年の10
年間のハローワーク紹介の
就職者は約87万人。一方、
法定雇用率達成不足数は約

28万人、なぜこのような数字になったのか。

さて、近年では毎年10万人前後の障害者が就職しているのに、この10年間で、法定雇用率未達成者が約28万人も出ている。

社保報告書では、これら「負」の部分に触れずに新制度として「就労選択支援制度」や「アセスメント」がクロージアップされているが、「企業への雇用が困難」なB型利用者がアセスメントの対象なのか？理解出来ない。

さらに、読売新聞の8月10日夕刊の記事では「アセスメントの対象は現状では、企業での就職が難しい障害者向けの福祉サービスを利用し始める人が中心で、約3万人が対象」とあった。企業への就労を希望して

いる障害者が利用する「就労移行支援」ではなく、企業への雇用が困難な人の働く場の「B型への利用者を対象にしている」ような記事内容に驚いている。

なぜ、雇用に関がらないB型が新制度の対象なのか、公に説明をお願いしたい。

雇用市場を改善せず 新制度導入は 税金の無駄遣いに 繋がらないか？

本来ならば新制度を提案する前に「法定雇用率未達成問題」や「長期間続いている大量の短期離職者問題」等への改善着手が先ではないのか。短期離職者を排出しない雇用市場を改善してからでないか、幾ら立派な制度を作ってもザルに水で、

結果税金の無駄遣いに繋がっているのでは。

離職は若い人達の 夢を散らす

加えて大きな問題の一つに、支援学校高等部卒業生の就職数が年々増加しているが、若者の夢を砕くような短期離職者の多い未整備の雇用市場に就職させる事は避ける事である。

多数の離職者を発生させない為にも早急に根本を改善する事が先決である。

B型施設に大量の 離職者が入所している のをご存知ですか？

定員196名、離職経験者80名
多い離職の理由は
障害に無理解

弊会のB型施設等利用者

196名のうち80名(41%)が、企業離職経験者であり、

ここ5年間急激に増加している。離職理由の分析資料を添付しているので、離職防止の参考迄。(基調講演資料3の4ページ)

「B型には企業に働ける人がいる」こんな会話を時々耳にするが、調査資料を目にした事がない。

弊会に視察に来た行政メンバー同士の会話を隣で聞いた事があるが、知的障害者や発達障害者を外見で判断し、意思疎通の困難な障害者を理解していない方の話であった。

「なぜB型には長期 在籍者が多いのか？」 の問いかけ

タイトルのような質問を

受ける事がある。

実態はB型も企業と同じく作業は8時間前後。

この間、支援職員数は限られていますが、利用者に対する心構えや就労技術、相談、健康管理等、彼らが作業している時間内は全ての面に心から対応しているからである。

企業で障害者を雇用する場合は、労働施策で企業に対し障害者専門担当者の人材を配置しアセスメントを作る事である。

福祉施設から通いで手伝いに行くような簡単な手法では通用しない。

又、企業型のB型施設に協力してもらい一定期間研修に出し、障害者と作業するのも一方法である。

何の立論を根拠に

「障害者 就労支援に

関わる福祉分野人材の

基礎的知識不足」

と指摘したのか

最後に、報告書の①「現状の項目」の最後の○印に「**障害者の就労支援に関わる人材**について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分である云々」の文章があったが、「一部の施設」の表現ならわかるが、弊会の施設の場合、職員の力により法律に則り雇用に繋がらない利用者等に、就労の機会を提供し、全国平均工賃の4.6倍の月収平均74千円を支給すると共に、経営目的に掲げている【同年齢の市民と同等の生活環境を支援する】為に、10月現在利用者の51%の100名(生活介護含む)

を【親亡き後の安定した自立生活に移行】をさせてきたが、これらの専門的支援に当たっている職員諸氏には「**知識不足**」は通用しないし、この文章は理解されない。

また、この文をはじめ報告書には「**就労型福祉サービ**ス」とか「**就労支援に携わる人**」という表現が出てくるが、通常就労系は「**就労移行**」**「A型」「B型」**を指しており、それぞれの事業目的が大きく違うので、どの事業を指しているのか理解出来ない点も多々あるので、社保審の報告書であれば、目を通す人々の立場を考え、具体性が必要であると考えます。

2004年10月に授産施設

制度解体問題が社保審に出され、当時、全国授産組織の会長を務めていた関係で年末迄の2ヶ月間、ほぼ毎日障害福祉関連部署に通っていた。逆に弊会の授産施設にも多くの方が視察にお見え頂いた。

たまたま、7月に関係者から送られてきた厚労省幹部の人事異動の資料を見て驚愕した。

理由は当時多忙の中を弊会の授産施設等を視察に見えた方々や、評論を交わした人々が今回の異動で事務次官を始め、総括審議官や局長等に名前を連ねていたからである。

機会を見て指導を受けたいと考えている。

ば案内もしたい。

型施設の現場を視察に来る事を勧めたい。希望があれば案内もしたい。

公的支援による

「就労継続支援 B 型」

就労型三事業の主な目的は、

○ A 型は、施設利用者であるが雇用契約が締結出来る事業。

○ 就労移行型は、企業等への就職を目的としている人への訓練型。

○ B 型は、働く事を希望しても企業への雇用が困難な人の就労継続型施設。

今回は「B 型」に焦点を絞り記事とした。

(※以下、A 型、B 型、移行に簡略)

B 型（前、授産施設）の歩み

1945 年（昭和 20 年）に敗戦を迎えた。多くの国民を戦争で失い、主要都市の多

くは、焼け野原になり国民は住居や職場を失った。

敗戦後 10 年を経過していたが、障害者の働く場は皆無の状態。これに対し 1958

年（昭和 33 年）厚生省は障害者の働く・暮らす場として国家財政が厳しい中を、当時の

大蔵省や国会関係者を説き伏せ、制度化したのが「身体障害者収容授産施設」である。

筆者、北海道の片田舎の高校を卒業したが、企業などは皆無、多くの同級生は町内に

ある炭鉱の石炭採掘作業に従事したが、我々、障害者には

就職先は無く、1959 年

（昭和 34 年）に新設された授産施設に利用者として入所。

一定の時間を作業所で働き、

なぜか他の時間は、理事長作

成の資料をガリ版に書き写し、印刷をする業務等の応援

に。（当時の工賃日給 245 円、月額約 6,500 円前後、道営住宅家賃 1,000 円の時代）

当時、31 歳の理事長は、若い時に高圧線工事中に電線に接触し両腕を切断。

積極的な方で、厚生省始め関連組織に交渉の為、上京を重ねていた。

その後、出張に付き人として行動を共にする機会が増え、厚生省にも顔馴染みの方々が

増え、理事長の代理で一人で訪ねる事もあり、担当者から

授産施設誕生の経緯等を聞かせていただいたが、感心した

事は障害者の就労について、心底取り組んでいた事である。

その後、現在の施設開設の

為、上京し今日に至るが、厚

生省の後の厚労省を含め、授産施設団体の代表や社会保障

審議会委員を務め、厚生省通いも増加すると共に、現在に於いても、多くの方々にご指導をいただいている。

10 万人を超える利用者、危うく路頭に突然、授産施設制度解体の提案

さて、障害者の働く施設

は、後に知的障害者や精神障害者の法律が整備され、三障害で 15 の授産施設制度が誕生

したが、2004 年（平成 16 年）10 月 12 日に開催された

厚労省・社会保障審議会障害者部会（以下社保審）に、突

如、授産制度の廃止案が提案されたが、関係者の大反対も

あり、結果、年末に就労継続

支援 B 型（以下 B 型）と名

を変えて継続する事に。平成 18 年 4 月から B 型がスター

トし今日に至っているが、当時、廃止の理由に上げていた「低工賃や低自立生活移行」は16年経った現在も何一つ改善されていないのは如何か。

又、過去に記憶の無い「3年に1度の障害者施策の法律改正」に取り組んでいるが、落ち着きの無い施設経営となっている事も問題である。

一方この間、B型は利用人数や施設だけが膨大な数になっており、予算も年々増加しているのである。

「B型」は企業への雇用が困難な人達の継続的な働く場である 〓 本来の B 型の姿 〓

関係法に定められている通り B 型を経営するなら次のような指導が必要。

○世間に通用する生産的職種

を採用

○一定水準以上の工賃を支給する

○安定した自立生活に移行させる事が「就労継続支援

B 型」でなければならぬ。しかし現在の B 型は

○企業と競争出来る「働く施設」が少なくデイサービス型が多い

○全国平均工賃が16千円と少額で大人として対応していない。その為、老後の貯えが出来ない利用者が多い(生活保護受給者の恐れ)

○自立生活移行者も少なく、親亡き後の生活が大きな課題となろう。

B 型関連法には「利用者が自立生活が出来るように」「就労の機会や生産活動の機会を提供し、自立生活を営む為に工賃の水準を

高めるよう、毎年工賃支給の目標水準を設定する事」と定めているが、実態は左の表の通り。

自立生活可能者は わずか3.3%

B 型は毎年度、都道府県に支給工賃を報告し、都道府県は厚労省に報告し、厚労省は公表している。

※表の数値は、厚労省発出資料

○ B 型施設数
 ・ 2020年 13,355
 ・ 2019年 12,497
 増数 858 施設

○ B 型利用者数
 ・ 2020年約 360千人
 ・ 2019年約 332千人
 増数 28千人

2020年度B型工賃額 4万円以上は僅か3.3%

月額工賃額	全国施設数	東京都施設数	%
10万円以上	2	0	0.0
9万円以上	3	1	0.1
8万円以上	6	0	0.0
7万円以上	9	3	0.3
6万円以上	20	4	0.5
5万円以上	83	3	0.3
4万円以上	212	18	2.1
自立生活可能計	335	29	3.3
3万円以上	610	34	3.9
2万円以上	—	110	12.6
1万円以上	—	362	41.6
5千円~1万円	—	243	27.9
5千円未満~1千円	—	88	10.1
1千円未満	—	4	0.5
合計	11,869	870	100.0

自立生活移行は 月収工賃4万円から 実現している

親が健在なうちに協力し、利用者を実家から自立生活に移行させる事が望ましい。

2020年度全国の工賃実態は、対象施設数約12千施設。利用者数、約36万人。

一法人では全国の分析は3万円以上まで出来たが、それ以下の施設は多すぎて分析が不可能なので、変わって東京都の数値を参考に作成した。

弊会の実績や複数施設の情報では、自立生活を営む上では、最低工賃額が月額4万円以上の場合、地域や条件にもよるが最低限の自立生活は可能のケースもある。

(例)

・障害基礎年金2級

64千円

・工賃収入

40千円

計

104千円

※条件…グループホーム等低家賃入居

ただし2020年度では、東京都の場合、表の資料にあるように総施設数870中、4万円以上のB型は僅か29施設、33%である。

2022年弊会の事例 支給工賃と自立生活者数 B型3施設定員125名

○2022年予算工賃額
一人当たり

74,740円

○自立生活移行者69名(55%)

※生活介護2施設を加える

と196名中100名が

自立生活を実現している。

B型施設改革案

低迷しているB型を関係法に定められている「目的達成」施設に変えるには

福祉プラス企業経営のノウハウを取り入れる事が必須である。なぜなら「一定水準の工賃を支給し、自立生活に移行させる」のが、B型の目的に定められているからである。

企業経営のノウハウの
原点は利益を算出し
株主に還元する事
B型は株主に変わって
利用者に利益を還元
するのが事業目的

利益を出す商売の仕方

① B型の経営者は企業セン

スが必要である

② 商品開発能力を持っている職員

③ 営業能力のある職員

④ 生産機器やシステムに精通の職員

⑤ 生産能力が落ちている利用者に対しプラスになる設備を。

⑥ 行政の配慮としてこれらの人材に対する配置数や企業に劣らぬ機器設備が必要なので、助成金制度と予算対策(授産時代には機器助成金や営業开拓職員の増員があった)



提案

低処遇が続くと利用者の将来生活は成り立たない 一人でも多くを当たり前の生活に = B型の低工賃の原因は障害の軽重ではない =

□ 逼迫している国家予算の範囲内で出来る改善

工賃の分析資料はどこからも出ていないので、数年前から法人で作成しているが、全国となると13,355施設、利用者約36万人を対象にすると、一法人では不可能なので、東京都870施設を対象に分析を行った。

□ B型類型案

B型	1型	2型	3型
東京都対象施設	11 (1.3%)	52 (6%)	807 (93%)
職業指導員配置	利用者 2 : 1	5 : 1	10 : 1
最低工賃支給額	5万円以上	3万円以上	3万円未満
生産機器等助成	2億円以下	1億円以下	3千万円以下
備考	現在既に積極的に企業型経営に取り組み職員配置も多く、処遇改善に取り組み支給工賃も高く、自立生活移行者も多い。	既に3万円～5万円未満の工賃を支給し、中には自立生活移行者も出しており、工賃の上昇に取り組んでいる。	多くは低額工賃でデイサービス型。

限られた職員給与を公費で頂いているが、利用者処遇の中身に関係なく同額支給は問題が多い。また、定額工賃や自立生活移行の原因は、障害の軽重ではなく、経営者や職員の事業に取り組む姿勢の差や、利用者の将来をどのように考えているかの温度差であると思う。





お歳暮

感謝の気持ちを あわびに込めて。



お江戸のあわび屋

《2022年度 お歳暮ギフト価格表》 【税込価格】

大きさ目安	重さ(g)	入り数	セット価格	入り数	セット価格
約8cm	60~70g	5個セット	¥2,490	10個セット	¥4,970
約9cm	90~100g		¥4,100		¥8,200
約10cm	110~120g		¥5,940		¥11,880

※発送料は別途かかります(地域により料金が異なります)

お問い合わせは下記まで
日の出事業所
Tel.042-597-4111
 (受注担当: 住井・内田)