

# 1 工程・1Yen

## 知的障害者の労働現場

### 第1回 障害者自立支援法で不景気に？！

千葉 晃央

京都国際社会福祉センター

ここで話そうと思う労働現場とは、障害者自立支援法という就労移行支援、就労継続支援といわれるところ。そして、これまで、一般就労ではなく福祉施設での働く場を「福祉的就労」といい、具体的な場としては授産施設、作業所と呼ばれてきたところでのおはなしだ。

上記のいわゆる「就労系」の障害者施設では、新しい時代を迎えたように感じる時がある。就労系施設は、お互いがライバルだ。同業界の他事業者がライバルというのは、どこでもそうだろう。いやあ、待てよ、ライバルという表現が的確ではない。なぜなら「元請・下請け関係」があることだ。仕事を渡す方と渡してもらう方ということだ。

就労系施設は、ひと月、利用者が働いて得た作業工賃を利用者の実習費、つまりお給料というかたちで利用者が持ち帰る。それがいくらになるかが就労系の施設の業績、通信簿のように存在する。就労系の施設の平均は、月 8000～10000 円と少しぐらいが平均というのが、いろいろなところでのデータだ。なので、各施設がいくら利用者の人に実習費をわたしているかは、安易な施設評価に直結しかねないので公開されないというのが業界の慣習であり、いわばタブーのようなところだった。

うちは沢山わたせてないけど...

これは同じ社会福祉法人内の別施設間でも、そのようなことが起こっていることが多かった。職員間で、そのあたりの話になると急に言葉を濁す。対人援助サービスは連携が大事、ネットワークが大事といわれてはいる。が、それとは間逆のことが起こるのだ。そして、その実習費の高低、上下が、当然施設間の力関係や、ねたみ、やっかみの対象というところまで、影響していくことはいうまでもない。

作業が暇な福祉施設は、忙しい福祉施設に仕事をもらいにいく。作業を中心とした施設に仕事がないのは、根幹に関わるピンチだ。こうして、この施設間では、対等な力関係での関係構築というのは難しくなる。

仕事をもらっている側は、どこか相手をうらやみ、仕事を出している側は、自分たちの効率、利益を考え、そこに福祉という側面は薄まる。そんな施設間の関係のなかでは、同じ福祉ニーズに向き合っているもの同士としての連携、協力は生まれにくかった。

**ススメッ！！障害者雇用！**

しかし、近頃、障害者自立支援法で、一般就労へという流れをつくったことで障害者雇用促進の取り組みが盛んになり状況が変わってきた。これまで、ライバル、元請・下請関係だった施設職員が頭をつき合わせて、障害者雇用に向け

て取り組んだ事例を共に検討する機会もできてきた。

施設、事業所は福祉的就労の場から、一般就労に向けて訓練をする場という機能を強めた。なので、実習費という価値観は二の次とされたのだ。なので、利用者が就労に向けた訓練をする場を選択する際の情報提供として、インターネット、冊子等で、施設の実習費が一般公開され始めたのだ。

そんななか、それでも公開していないところがある。無用な干渉、評価、風評、取材、誤解、ねたみは買いたくないと、半分意図的にアクセスをよくしていないのだ。それは、そこその実習費を出して、これまでの考え方で実績があるところだ。

つまりこうだ。今まであった価値観、文化では、実習費というものをいくら出せているかが施設のランク？格？のような感じであった。しかし、そこでは、勝負できないという施設は、援助の質、今は特にこの障害者雇用、就業支援という機能をウリに勝負となってきているのだ。

## やったろうやないけっ！

歴史として、たくさんの実習費を出している施設は、「企業なんかクソ食らえ！」とがんばってきた。一般就労をしても、いじめにあったり、搾取されたり、虐待されたりして、施設に戻ってきた知的障害者をたくさん受け入れてきたからだ。障害者のための労働の場を、わしらがつくってやると！先人たちは歩んできた。

現実、現在もかなりの割合で一般企業の障害者雇用は非正規雇用のようである。障害者雇用の実績を評価され、あちこちに紹介されている一般企業でも「正規雇用は無理です。」と明言していたりもする。そして、企業に障害者雇用を実施していることに対して支払われる助成金制度の期限が切れる頃の退職の頻発。それと、入れ替えで新しい人を入れ満額助成金をゲットする助成金制度寄生企業も古典的ながら存在しているようだ。

障害者雇用の状況は数十年前よりはいくらかは、

ましかもしれない。それでも、知的障害者が安心して働ける場なのか？経済的に本当に楽になったのか？と、たくさんの実習費を出してきた施設たちは思っている。（最低賃金除外の雇用形態もアリデスカラッ）

そんな施設たちは現在も旧法のままでいることが多い。自立支援法の廃案は決まったが、一端、自立支援法に移行してからではないと新法にはいけないそうだ。旧法の施設は、障害者自立支援法への移行で、今までみたいに仕事がバリバリできなくなったからといって、仕事を他の施設に渡したいという動きがあるという。一般就労に向けたプログラム（ビジネスマナー講習、企業訪問、実習先開拓営業活動など）を入れたため、これまでどおりの仕事量がこなせないで、企業に仕事の断りを入れる。

つまり、企業側にとっては、日本のなかにある安い労働市場（＝障害者の作業）の損失となる。新法移行期限が迫るここ数年は、企業にとっては障害者施設ではない下請け先（一般含め）を探ることになっているかもしれない。それも、今までと同じ単価でやってくれるとは限らない。安くても仕事が欲しいという福祉施設相手ではないこともある。一般業者相手なら、コストにシビアであり、単価の交渉、納期の交渉なども、よりタイトなものを求められるだろう。

## 福祉の前進？景気の後退？

察するに、これからの日本製の商品のコストは、上がる可能性があるのだ。それが値段に反映するか、利幅に反映するかは不明だ。全国約5000箇所（8000箇所とも）の就労系の施設で、この動きが緩やかに、ここ数年をかけて起こっている。日本国内でのローコスト労働力の損失が、影の影で世の中に影響を与えているかもしれない。そして、ひいては障害者施設利用者の実収入も落ちている可能性が高いのだ。