

---

# 所得を決める福祉職？

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場 008

千葉 晃央

---

**職員：**

「はい、おつかれさまでした！今月は休みも少なかったし、多いね～！…そうや！おごってもらおっ！」

**利用者：**

「なんでやねん！絶対いやや～！」

**帰りの連絡会を進行する日直の職員：**

「今日は実習費の日です。寄り道をせずに、しっかりカバンの中に入れて帰りましょう！はい、おつかれさまでしたあ～！」

「実習費」は施設を利用している方がひと月の稼ぎとして持ってかえるいわゆる「お給料」にあたるものです。つまりお給料日によくかわされる会話です。

**ある利用者さん：**

「今日は一杯飲むから、ビール買って帰ろ～！」

**もう一人の利用者さん：**

「お母さんと回転ずし！お兄ちゃんにもおごってあげよ！」

…そんな話もきこえてきます。

日直職員からの「しっかりカバンに入れて」というくだりは、紛失？とられた？と

というようなことが疑われることがあったからです。時には、通勤途上（通所途上）で出会う人と交友があつて、その人が実習費の支給日には特にたくさんお金を持っているのを知っていて、近づいてきたことが疑われることもありました。

■『愚行権』

また、実習費のほとんどをその日にパチンコのようなギャンブル、風俗店系等を使ってしまふというような類のことも起こることがあります。それを本人以外の方がすぐに非難し、責めることも簡単にはできません。「愚行権」といって、人間は誰でも「あんなことにお金をつぎ込んでしまったなあ」ということがあつたりするものです。障害者とされている人たちだけが、それをしてはいけないということを誰が単純にいえるのかというところです。

ただ、援助者側は、心情的には、毎日一緒に汗を流して働いてきて、獲得できたお金ということを知っています。「大事に使ってね！」とは言いたくなります。ひとまず、そこまでは言えますが、そこから先は慎重

な領域に入っていきます。

そんな実習費の額に関しては、これまでの連載でも触れてきました。では、働く利用者がみんな同じ実習費なのか？というところはいかがでしょうか。

まず、社会福祉制度に基づいた施設・事業所の場合は、働く職員のお給料は制度から税金で出ます。ですので、施設での障害を持った方が働いて得た売り上げは、利用者である障害を持った方々に支給されます。

その実習費の算定方法は施設によって様々です。私に関わってきたところでは、かなり公平に近い形で分配されます。経験年数だけは考慮しています。具体的にいいますと利用開始すぐは作業に慣れていない

ので少しだけ低くしてとか、長年頑張ってきたので少し上乘せというのもありました。これらは工賃規定というのを施設が定め、それに基づいて支給されています。

公平がいいのか？公平とは何か？というのも、もちろん持つべき視点です。

## ■能力給と能力主義

また、「能力給」として何段階かに分けて、本人の作業を個別に評価して、支給をしているところもあります。むしろこちらの方が多いです。「私も頑張って、たくさんもらえるようになろう！」と利用者さんが自分自身の目標ができるのがいいところです。一方で、「私がこのお給料で、何であの人があれだけもらっているの？私より働いてないじゃない！」ということも起こることが



あります。

こう考えますと知的障害者の労働現場では、労働に関する能力を評価、つまり実習費算定のためのアセスメントを古くからやってきました。

- ・ 職員の指示が伝わる
- ・ 作業の手が止まらない
- ・ 危険なところに近づかない

…などの項目に関して評価をしていきます。能力給の制度では、いくつかの項目をあるレベルでクリアしたら、上のランクの実習費になる、というような具合です。

障害者がその人の能力を評価されるのを疑問視する意見もあります。一般社会で、「1人前ではない！」というような評価をされてきて、その上、福祉の施設でもされるのか?!という意見です。一方では「障害者だろうと健常者だろうと、同じ一人の人間で、誰でも仕事を評価されて、人それぞれ収入に差があるのは当たり前ではないのか？」という意見。「それはわかるけど、それを福祉施設、福祉的就労の場ですることなのか?」「実習費というぐらいだから、あくまで実習という側面があって、一般企業と同じに簡単に比較するのはどうなのだろう?」…そういった意見を戦わせ、喧々諤々して、どこかに、その時の着地点をみつけて各施設は歩んできています。

ちょっと待って!!「そもそも、ある人がある作業についてできないのは、援助職が伝えていないことが原因ではないか?!」

という突っ込みもあります。

…そう思うと評価をして差を設けるということ自体に疑念も生まれてきます。

就労支援に関する研修に行った時、ある施設にいくと作業場の壁に表がありました。表をざっと見て、これまでの私の経験から、各利用者の人の仕事の様子を評価している表かと思いました。職員の方にきくと、そうではありません。各利用者の方に、種々の作業の手順を伝えたか?いつ、誰が伝えたのか?ということを確認するためのチェック表でした。「職員ができるだけのことをしているのか?」こういう側面を施設職員がわかっていることが大切です。実際伝えてみたら、意外とすぐできた!という経験は山のようにありますから。

## ■きかなくなった有給休暇的しくみ

一般で働いている人には、有給休暇を設けることが規定されています。ですので、常勤であれば、休んだからといってすぐには給料は引かれませんが、知的障害者の労働現場はどうでしょう。以前、有給休暇のような制度を作っているところもきいたことがあります。もう10数年前…。多くの施設では、出席日数分だけ実習費をわたしています。つまり、休んだ分は引かれます。実労働時間分に基づいています。それは、病気、ケガでいきなり、経済的に大きくに影響を受けることを意味しています。

## ■今月はボーナスだ〜!

ボーナスを設けているところもあります。ですので、月ごとの実習費だけでは、それが収入全てではないこともあります。毎月の実習費をある程度抑えて、ボーナスという形で支給をしている施設、そうではなく月収として毎月に押しなべて、支給している施設と両方あるのです。ボーナスという響きで得られる付加価値も意識して、ボーナス制度を採用しているところもあります。

こうして見てきますと、支援者と利用者で給料の仕組みが異なる、作業能力も本人の努力の結果だけではなく、支援者が支援できていなかった可能性もある、労働場面では、誰でも評価をされ、その評価に基づいて給料が発生する、障害者を評価しないということが、逆に障害者を特別視していないか、福祉職が利用者の収入を決め、その結果その人の経済的な生活を左右していることが福祉職の仕事なのか…などなど、考え始めると明確なことが出てこないものばかりです。

## ■自己責任なのか？

私は、その人がその人のできるだけ力で働いていたら、作業量の多い少ないがあっても、実習費は同じでいいのではないかと働き始めていたころは思っていました。それを実際、会議で職員間で話し合ったこともありました。今思うと就職1年目の職員が発議し、それに付き合ってくくださった先輩の職員の方々には感謝の念で一杯です。

現在は、そう単純には言えないと思っています。ある施設では皆勤賞を作って、無

欠席を評価し、上乘せをしています。「労働の場」ととらえると自然のことのようでもあります。一方、身体的ハンディ等で、それは絶対できないという方も同じ空間を共有しています。そういう福祉の場であると考え、また言い切ることが難しくなります。

これまでみてきたように単純に「私の考えはこうです」とはいえないというのが今の正直な思いです。利用者、場、経過…などの環境によっても自分が思う「落としどころ」が二転三転するような気がしています。(撮影：橋本 総子)

