

障害者の雇用と社会福祉をめぐる現状と展望  
-知的障害と精神障害を持つ方の就労について-

社会福祉学専攻 榎木 翔一

要 旨

「障害者の権利に関する条約」が、2006年、第61回国連総会において採択され、日本においても、2014年にようやく当権利条約が発効された。障害者が就労ないし社会に参加できる「排除しない社会」や「包摂する社会」を実現し、社会への障害者の統合促進は国際的潮流といえる。加えて、少子高齢化社会の最中、一億総活躍プランのもと、労働力としての障害者の参画についても関心や期待が高まっている。その反面、わが国の障害者の就労支援は、進まない一般就労への移行の現状や、増え続ける精神障害者雇用のニーズへの対応、福祉的就労分野における利用者の増加と低工賃など課題が山積している。

本研究では、障害者の働く権利を保障し、労働におけるインクルージョンを実現するため、障害者就労における現状を整理し、文献研究をとおしてこれからの就労支援の展望について考察する。障害者就労のなかでも知的障害者や精神障害者においては、身体障害者の就労と比べ、わが国の歴史を振り返ると優生保護法や私宅監置といった深刻な差別や偏見が今なお通底し、彼らにとってのひとつの障害となっていることも否めない。ゆえに本研究では特に、知的障害や精神障害を持つ方を念頭に置き、障害者の雇用や社会福祉について述べる。

まず、第1章では、2006年の障害者自立支援法の施行以降、「福祉から雇用へ」を合言葉に、一般就労への移行と福祉的就労の拡充が図られるなかで、今なお継続する障害者就労の二元化の状況を整理した。一般就労においては、雇用者側や障害者側の両サイドにおいてまだまだ支援が十分ではない状況があり、それらが整備されることにより、一般就労への就労及び就労の可能性があることが推察された。一方、福祉的就労のA型事業所（雇用型）とB型事業所（非雇用型）においては、両者とも当事者に福祉サービスとして就労の機会を提供しながら、賃金や工賃の向上が目指され、大きな評価軸となっているものの、福祉と経営の両面を追求することは容易ではなく、思うように成果を挙げられていない状況を整理した。これらの状況から、障害者が一般就労と福祉的就労のどちらのもとで働くかによって、労働者性に格差が生じているという二元化の状況が依然として課題であることを再認識した。

次に、第2章では、先行研究をもとに福祉的就労分野と第3の就労形態による障害者の労働者性を保障することについて考察した。福祉的就労分野においては、A型事業において最低賃金法といった労働法の一部が適用されるものの、B型事業においては低賃金をはじめとして十分に労働者性が認められているとはいえない状況があることから、非雇用型の福祉的就労従事者も労働者として認められ、労働法上の労働者として保護を受ける権利がある必要性が問われていることについて述べた。一方、第3の就労形態についての研究や実践では、欧州の保護雇用やソーシャルファームなどの社会的企業をモデルとし、障害者は利用者ではなく、健常者とともに働く「共働」を旨にし、一従業員として労働法のもとで就労する形が特徴となっていることから、福祉的就労に比べ、工賃（賃金）の保障を

クリアするだけでなく、法制上として労働者であることを可能とし、社会性の面でも労働者性を保障している点を述べた。とはいえ、障害者のための特別な就労の機会提供の場となっている以上、労働社会におけるインテグレーションの域を出ない。したがって、福祉的就労も第3の就労形態も、障害者の労働における収益性や社会性といった労働者性を、持続的かつ安定的に保障するものではないことから、一般就労を通じた障害者のインクルージョンこそ、第一義的な就労のあり方と捉える必要性を述べた。

そして、第3章では、障害者のこれからの就労支援の展望について述べた。まず、「なぜ働くのか」という人間にとっての普遍的で根源的なテーマは、障害者においても同様に、かつ十分に問い進められるべきであり、改めて一般就労によるインクルージョンが重要であることを述べた。次に、欧米諸国で展開される就労支援施策の動向により示される、わが国でも参考にすべき点を整理し、国際的な潮流との整合性の確保の必要性を提示した。そのうえで、日本においても支援者や政府をはじめとする、地域社会が障害者の「できる」側面をよりいっそう信じて就労支援体制を築き、福祉施策だけではなく雇用施策と一体的に展開される方向性と意義について考察した。そして、筆者自身が携わった支援の事例と、北海道浦河の「べてるの家」の事例をもとに、障害者が一般就労によるインクルージョンを成し遂げていくうえで、支援者をはじめとする関係機関が、そもそも障害者の一般就労を困難せしめている労働市場こそが「障害者」にしているという視点を改めて重要視し、本人や労働社会のストレングスを信じ、本人や家族はもちろん、われわれ支援者に対してもエンパワメントがなされる就労支援が望まれることを述べた。

以上から、本研究では障害者の就労支援において、一般就労によって当事者の働く権利を保障し、インクルージョンを実現する重要性を明らかにし、そのために、われわれ支援者や関係機関が、社会全体が障害者とともに働く就労支援について改めて共通認識を持ち、一体となって取り組む必要性を主張する。