



重度障害者の 就労の課題

野澤和弘

植草学園大学教授

障害者の「はたらく」

- 一般就労
- 特例子会社 ※要雇用契約
- 就労継続支援 A 型事業
- 就労継続支援 B 型事業
- 生活介護事業 ※福祉型就労
- 地域生活支援事業

一般就労、特例子会社

- 知的障害、精神障害の人の継続は？
- 仕事の内容は？
- 最低賃金の免除
- 通勤の移動支援？

※企業が雇用率達成のために、請負企業・団体に「丸投げ」

就労移行、継続支援 A ・ B

- 就労実績のない移行支援事業所 3 割
- 短時間の労働の A 型
- 賃金の格差の大きい B 型
- 作業の中身のバリエーション
- 継続の実績あるところに加算～だれが効果的な役割果たしているのか

精神障害者の雇用義務化

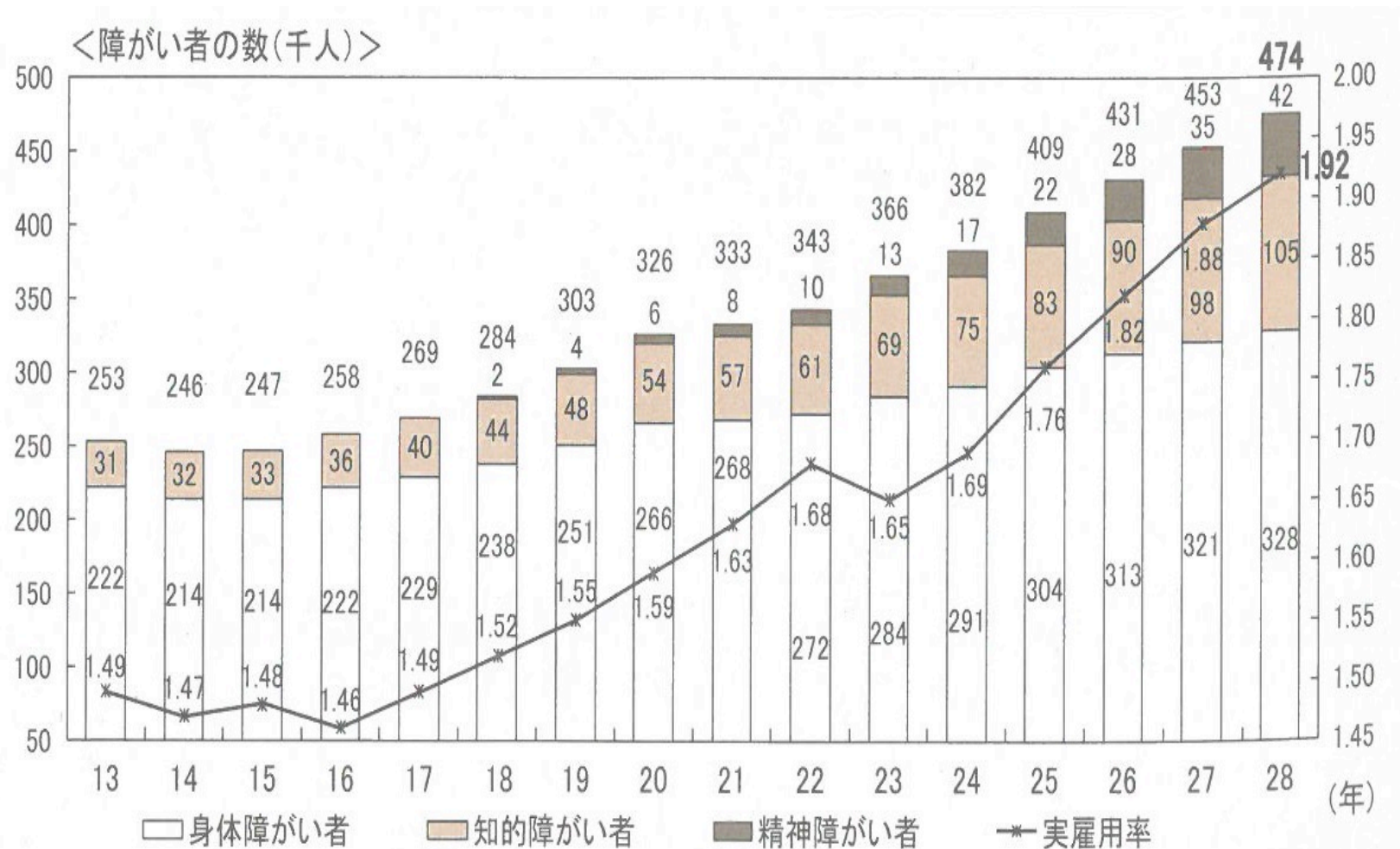
【現行】 2・2%

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害・知的障害のある常用労働者の数} + \text{失業している身体障害・知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

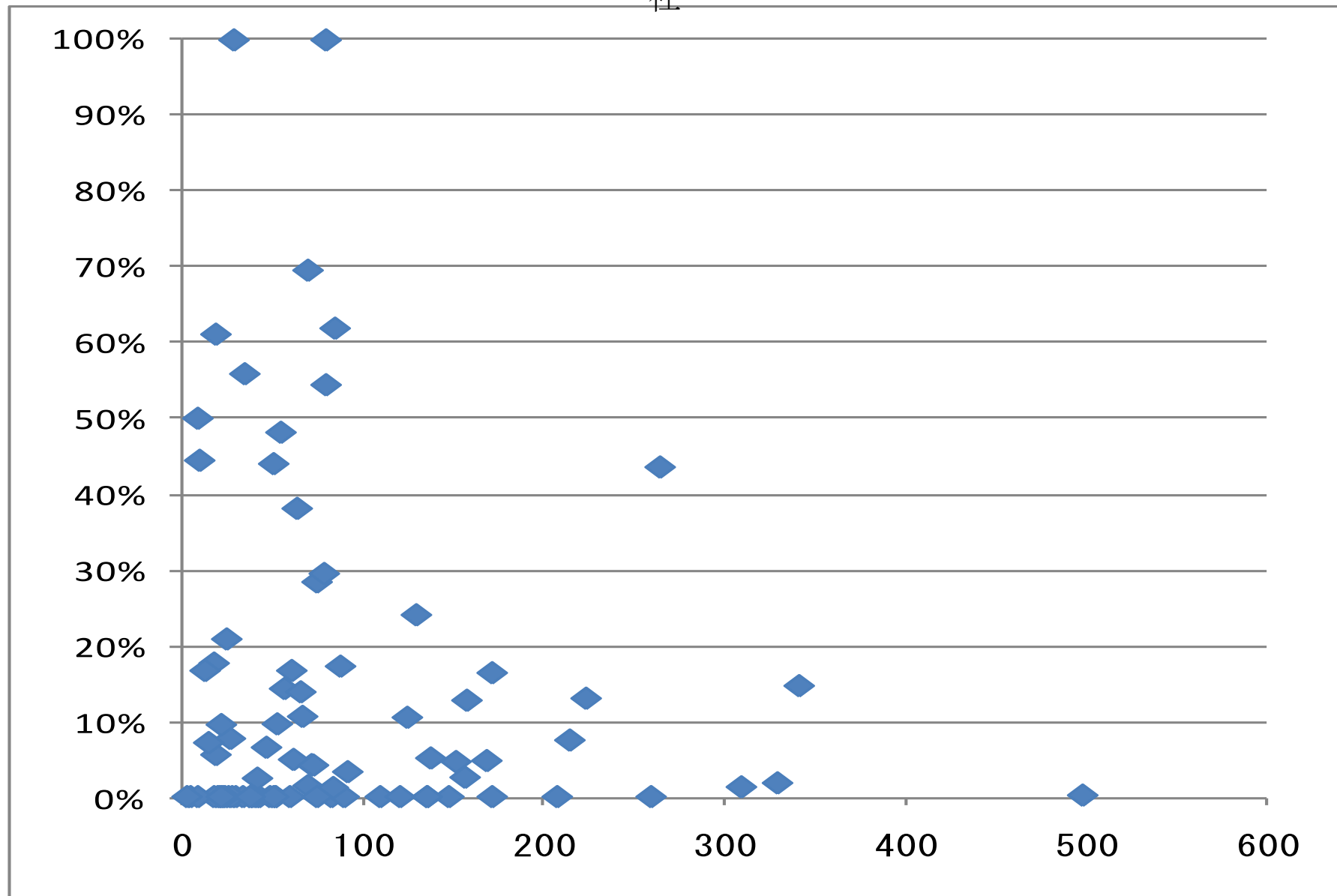
【改正後】 2・3%へ

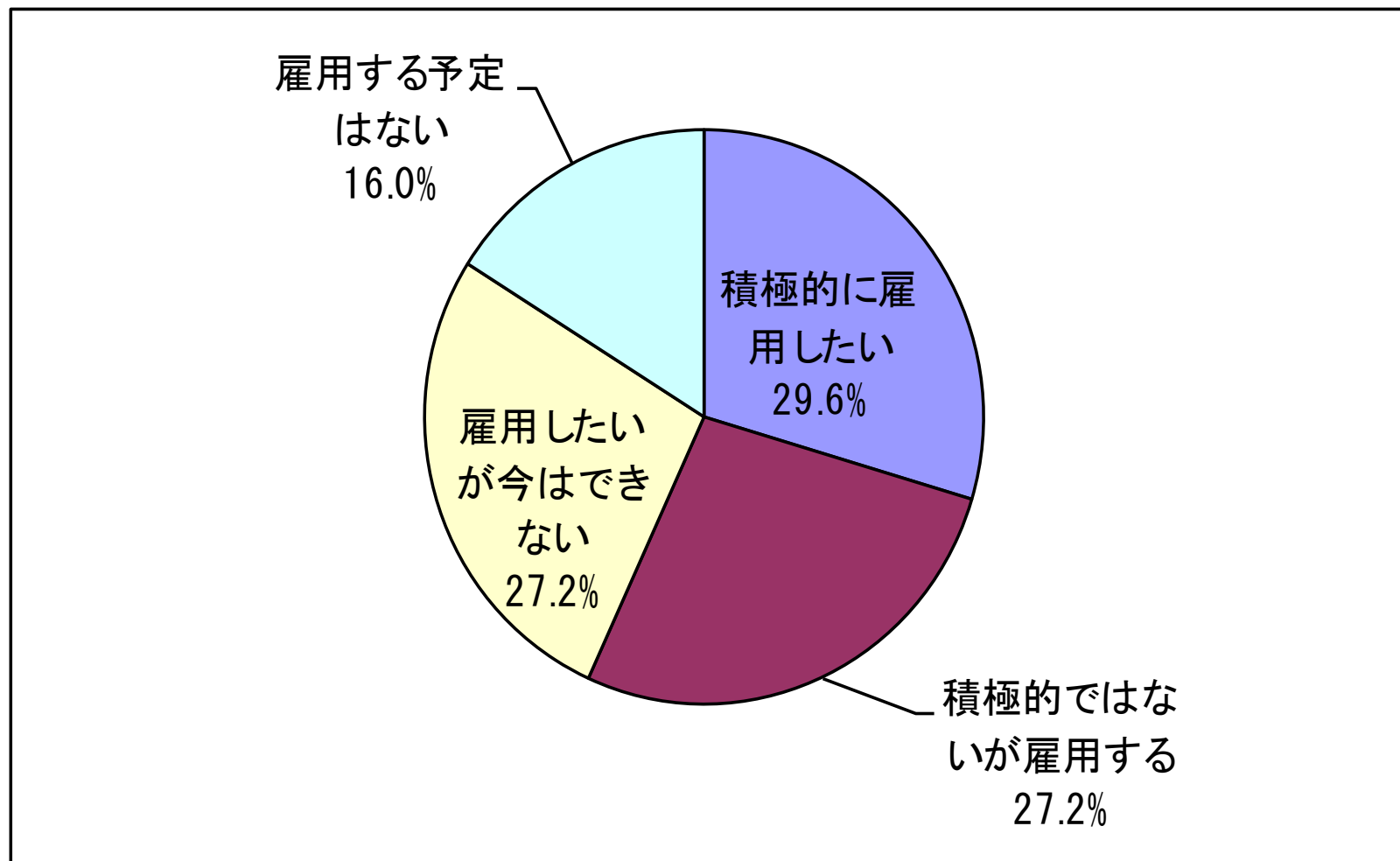
$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害・知的障害} + \text{精神障害の常用労働者の数} + \text{失業している身体障害・知的障害者} + \text{精神障害の数}}{\text{常用労働者} + \text{失業者数}}$$

障害者雇用の推移

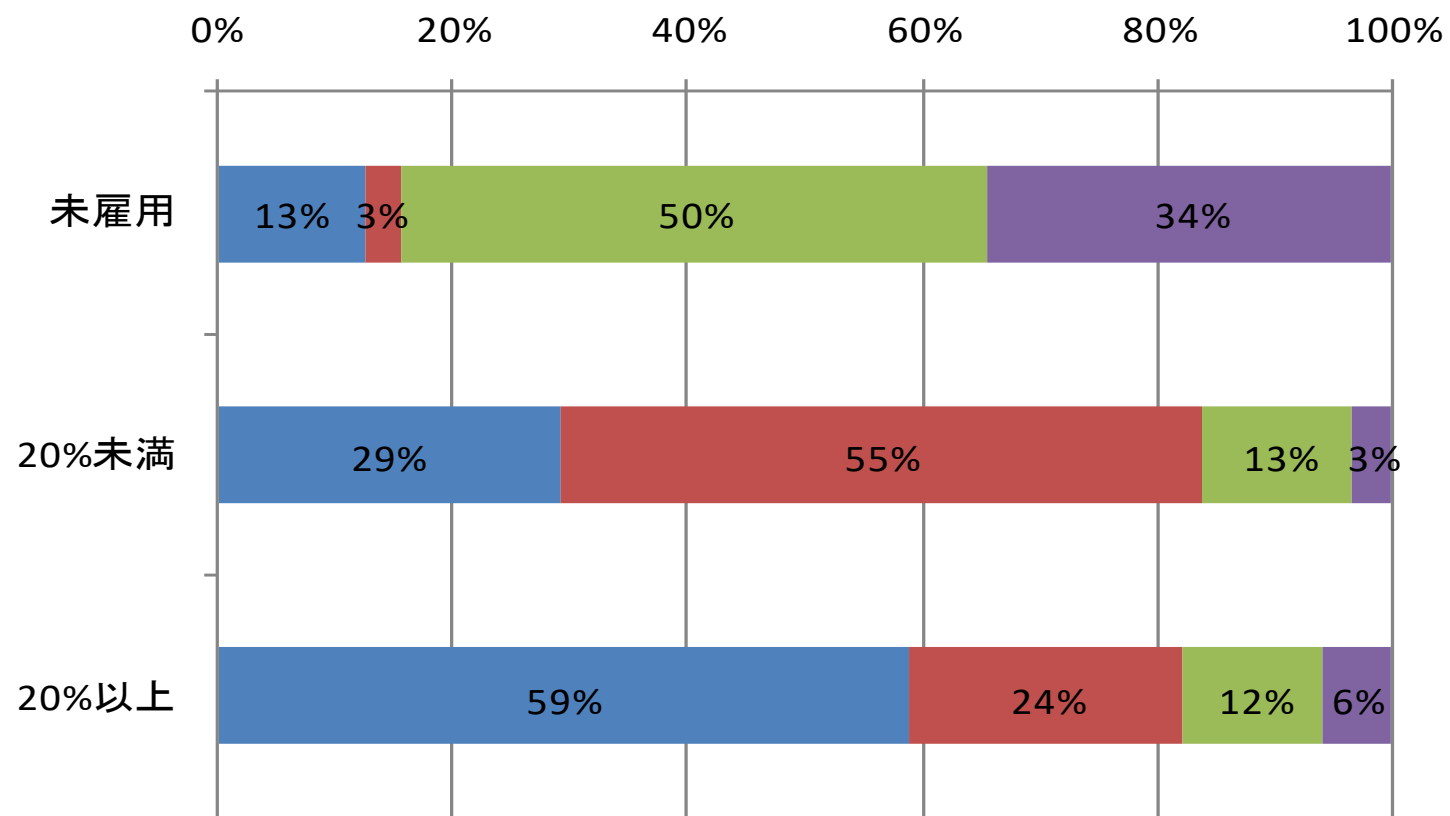


障害者雇用数と知的障害者の割合／東証一部上場500社





- 積極的に雇用したい
- 積極的にではないが雇用する
- 雇用したいが今はできない
- 雇用する予定はない



障害者を雇うと業績上がる

「組織内マクロ労働生産性改善効果」

コミュニケーションの促進

社内の雰囲気改善

→一般社員の仕事上の満足

→一般社員の精神健康度の向上



業績の改善

業績が良くなる要因

- 人材育成のノウハウの蓄積

技術習得が苦手な障害者を育てるノウハウが一般社員の育成にも

- 社内の業務の流れの改善

理解力や業務の迅速性にハンディのある障害者への工夫や配慮が一般社員にも役立つ

- 分業による生産性向上

一般社員を雑務から解放し高度な業務に専念

- 非効率の顕在化

一般社員が無意識にこなしている非効率や無駄が浮かび上がる

これからの課題

- 雇用率が 2・0%→2・2%→2・3%
- 知的、精神、発達障害者の新規雇用が中心課題に
- 最近はこれらの雇用率が伸びているが定着は？
- なぜ定着しないのか

無理解＋厳しい指導「ここは福祉の場ではない」「給料を払っているのだから」⇒
ストレス、うつ⇒離職

- 合理的配慮義務が改正雇用促進法の目玉
- 虐待防止法の心理的虐待は

著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別的言動、障害者に著しい心理的外傷を与える言動

- 合理的配慮を欠いてストレスを掛け離職させる

•

⇒心理的虐待

職場における虐待

■大久保製壘事件

1975年。東京都墨田区にある大手製壘工場で、従業員の8割以上にあたる160人が身体・知的障害者。労働大臣から福祉モデル工場の認定を受けていたが、暴力、性的暴力、低賃金、深夜労働の強制などに苦しめられていたことが発覚、「福祉奴隷工場」と呼ばれ、その後長い労働闘争が続いた。

■サングループ事件

1996年、知的障害者を多数雇っていた滋賀県のサングループ社長が従業員の障害年金計1430万円を着服した疑いで逮捕される、栄養失調や薬による発作で死亡した従業員もいた。大津地裁彦根支部は社長に懲役1年6月の実刑判決。

知的障害のつ元従業員や死亡した男性の遺族計18人が、元社長や就職あっせんなどをした国、県に慰謝料など計約5億3600万円の損害賠償を求めて提訴。大津地裁は国や県などに計約2億6000万円の支払いを認めた。従業員らの救済を求める手紙を無視して権限を行使しなかった労働基準監督署の責任を断罪し、職業安定所の法的義務違反と賠償責任を一部原告について認めた。「労働基準監督署が必要な調査をしていれば、同社への是正勧告が出来たのに措置を怠った」と国などの違法性を認定した

職場における虐待②

■大久保製作所事件

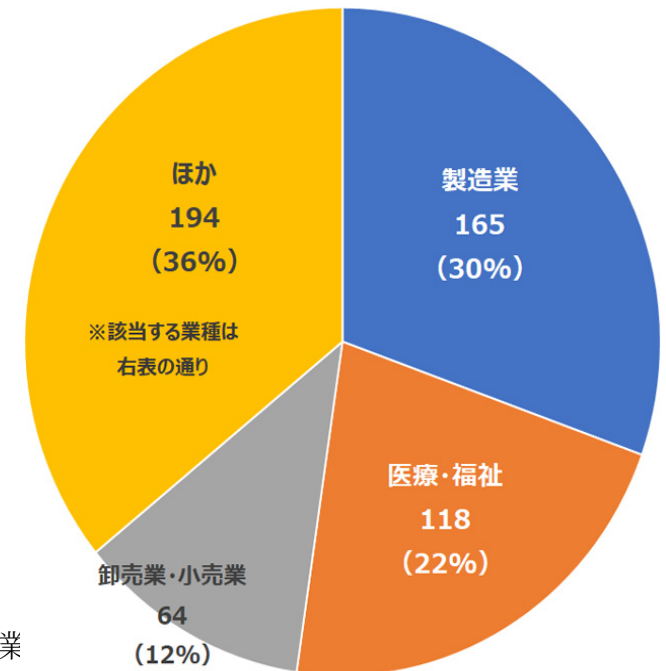
奈良県広陵町の家具製作会社「大橋製作所」元社長と姉（監査役）が長年にわたって従業員である障害者の年金を横領していたとして業務上横領罪で逮捕、起訴され有罪判決が確定。被害者の元従業員10人は社長や国・県などを相手に、計約2億1200万円の損害賠償を求めて提訴。社長らは障害者年金を無断で引き出し着服したほか、賃金を支払わなかった。

■札幌三丁目食堂事件

札幌市白石区の食堂で過酷な労働を強いられながら給与や障害者年金を横領されたとして、住み込みで働いていた知的障害者4人が2008年、会社や職親会などを相手取り約4500万円の損害賠償を求めて提訴。4人は13～30年間、同食堂で働いたが月給5万～5万5000円を一度も支給されず、障害者年金（4人計2580万円）も受け取っていなかった。1日12時間以上働き、休日は月2日。4人は食堂2階などの寮で生活していたが、休日の外出は許されず、入浴は近所の銭湯で男性が月2回、女性が週1回に制限されていた。

職場の虐待通報、 過去最多 1 6 5 6 事業所 (平成30年度)

- ・ 通報・届け出のあった事業所 1 6 5 6 事業所。前年比 1 1 ・ 8 % 増。
- ・ 都道府県労働局が「虐待があった」と認めたのは 5 4 1 事業所。前年度比 9 ・ 4 % 減、4 年連続で 5 0 0 事業所を超えた。虐待を受けた障害者は 9 0 0 人で、前年度比 3 1 % 減。
- ・ 不当に最低賃金を下回る賃金で働かせるなどの「経済的虐待」が 7 9 1 人と最も多い。
- ・ 暴言を浴びせるなどの「心理的虐待」が 9 2 人
- ・ 殴る蹴るなどの暴行を加える「身体的虐待」が 4 2 人



虐待が認められた事業所の業

障害者虐待防止法

- 通報義務／早期発見義務
- 虐待の5類型 (身体拘束)
- 虐待禁止の明示
- ・ 調査の権限と対象
 - 市町村→家庭内虐待
 - 都道府県→施設内虐待
 - 労働局→職場内虐待
- ※学校と病院は管理者に予防・改善義務

障害者虐待の種類と刑法の関係

	概要	具体例	刑法との関係
経済的虐待	障害者の財産を不当に処分したり、その他障害者から不当に財産上の利益を得たりすること	賃金を払わない、許可なく最低賃金以下で雇用する、本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用する、など	窃盗罪、詐欺罪、恐喝罪、横領罪など
心理的虐待	障害者に対して著しい暴言を浴びせたり、著しく拒絶的な対応または不当な差別的言動を行うなどして、障害者に著しい心理的外傷を与えること	怒鳴る、ののしる、悪口を言う、仲間はずれにする、子ども扱いする、無視する、など	脅迫罪、強要罪、名誉毀損罪、侮辱罪など
身体的虐待	障害者に怪我をさせたり、怪我するおそれのある暴行を加えたり、正当な理由なく障害者の身体を拘束したりすること	殴る、蹴る、叩きつける、つねる、無理やり飲食物を口に入れる、やけどさせる、しばりつける、閉じ込める、など	殺人罪、傷害罪、暴行罪、強要罪、逮捕監禁罪など
放置等による虐待	障害者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置を行ったり、虐待されている障害者を放置したりすること	食事や水分を与えない、入浴や着替えをさせない、病気やけがをしても受診させない、第三者による虐待を放置する、など	保護責任者遺棄罪など
性的虐待	障害者にわいせつな行為をしたり、わいせつな行為をさせたりすること	理由もなく不必要に身体に触る、裸の写真やビデオを撮る、性的関係を強要する、障害者の前でわいせつな会話をする、わいせつな映像を見せる、など	強制わいせつ罪、強制性交等罪、準強制わいせつ罪、準強制性交等罪、傷害罪、強要罪、名誉毀損罪、侮辱罪など

合理的配慮

厚生労働省「労働・雇用分野における障害者
権利条約への対応の在り方に関する研究会」

- 労働・雇用分野における合理的配慮については、まずは合理的配慮を提供することを事業主に義務付け（作為義務）、それを確実に担保することで対応すべきである。
- 合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるので、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容については、配慮の視点を類型化しつつ、ガイドラインなどで定めるべきである。

知的・精神障害者への合理的配慮

- 作業手順をわかりやすいように大きな字やイラストや写真を使って説明し壁に張る
- 障害特性をよく理解したジョブコーチを付けたり、会社の指導担当職員が知的障害や発達障害について研修受ける
- コミュニケーション特性に合った指導方法、発達障害を知らない従業員との間で起こりがちな人間関係の軋轢の調整
- 感覚過敏のある発達障害の人。情報が過剰にインプットして混乱して疲弊しないため、パーテーションで仕切り情報を制限したり、静かな環境の職場に努めたりする
- 自閉症の人がパニックを起こしたりした時にクールダウンできる部屋やスペースを確保する。
- 精神障害者を支援する事業所では疲れた障害者が横たわることができるようにソファを用意する

働き方の多様性

- 米ハーバード大はトップ3割は起業する、次の3割は先輩の起業した会社に入る。残りが既存の大企業をめざす。
- 大企業正社員をモデルにした日本型雇用が変化を迫られる。
- 雇用の流動性と多様性
- ジョブ型雇用、限定正社員、テレワーク、副業の解禁、非正規雇用の待遇改善
- 福祉・地域再生と就労

日本型雇用の推移

- 昭和初期までは、ジョブ型雇用
職人がよい待遇を求めて工場を渡り歩いた
- 企業による労働力の確保→ 正社員化
終身雇用・年功賃金・新卒一括採用
- 1995年「新時代の日本的経営」（日経連）
 - ①長期蓄積能力活用型 → 正社員
 - ②高度専門能力活用型 → 専門職
 - ③雇用柔軟型 → 非正規雇用

「新時代の日本的経営」の課題

- 賃金が低く、景気の「調整弁」の非正規雇用が増大 → 約4割
- 少なくなった正社員が長時間残業 → 過労死・過労自殺



働き方改革

- 長時間残業の規制、過労死・過労自殺の防止
- ワーク・ライフ・バランスの実現
- 非正規雇用の待遇改善 →
- 同一労働同一賃金
- テレワーク、副業の推進

日本の生産性は低い？

- 長い会議、多すぎる会議、人数也多すぎる
- 形式的・アリのバイ的な会議が多い
- 企画を実現するために、稟議書を作成していくつもの部署の決済をもらわないといけない
- 上司が気に入る仕事をしないと評価されない
- 結果より努力を評価する傾向
- 英語ができない、I T使いこなせない

イノベーションの危機

- これまでの常識にとらわれない独創的なアイデアは、上司にとって「使いやすい優等生」とは対極のところから生まれる。
- ITの世界で革命的なイノベーションを起こしてきた天才たち。
- 独創性に富んだ人は従来の価値観からは外れていることがあるため、日本社会では、しばしば仲間の調和を乱し、上司にとっては「使いにくい問題児」としてレッテルを貼られる。
- イノベーションを生む土壌である多様性を排除している日本の雇用慣行。

モチベーションの危機

- 現代における仕事上のやりがい、生きる意味とは何か。
- 所属する組織・会社の中での成功（出世）が顧客や取引先の満足につながっていない？
- 社会への貢献とは無関係かあるいは社会に害悪をもたらしていたとしたら？
- その人は本当の意味で自分の仕事にやりがいを感じることができるだろうか。

これでいいのか障害者雇用

- 雇用率を達成するため形だけの雇用になっていないか。
- 最低賃金をクリアさえすればいいのか。
- 何のために働くのか。労働とは何か？
- 大企業正社員モデルへ無理にはめる。
- 同じ時間、同じ場所で働く。身だしなみ、挨拶がしっかりできることばかり求められる。
- 正社員自体が変革を迫られているのに.....

主体性を取り戻す働き方

- 労働力不足の中で「必要とされる労働者」
- 働く時間や働き方を自ら管理（テレワーク）
- 残業代がなくても生活できるだけの賃金確保
- 副業、兼業 → 複数の専門性、複数の仕事
- ジョブ型雇用に適応 → よい会社を求めて積極的に転職 → 自ら起業

※地域福祉を担う若手起業家たち

地域共生

- 障害＋高齢＋児童
- 就労＋福祉＋地域興し
- 支え手＋支えられる側
- N P O＋社会福祉法人＋企業

人口減少と地方の衰退、働き手不足

就労と福祉と地域再生の融合

- 都市への集中と地方の衰退
- 人口減少と高齢化
- 大型量販店の進出～シャッター街
- 地場産業の衰退
- 働く場がない
- 生活困窮者の増加



障害者支援が雇用を生む
町おこし、困窮者を助ける



















恋する豚研究所













柴田智宏さん(40歳)
= 鳥取県倉吉市

2004年に社会福祉法人を辞めて製麺工場を開業。

2010年には年商1億円、利用者工賃5万円超。ヤマト福祉財団小倉昌男賞。

蒜山そば ⇒羽田空港の店に1000食／日

ドアーズ(有限会社)

2013年設立

就職難民(高齢者、母子家庭
難病、介護失業者、障害者、
ニート、引きこもり...)

ペットフード(ペロQ)
全国のローソン、イオンで販
売、年商2億円超





自家焙煎で
おいしい珈琲を
淹れています

森乃珈琲店
曇り時々
晴れ々

自家焙煎で
おいしい珈琲を
淹れています

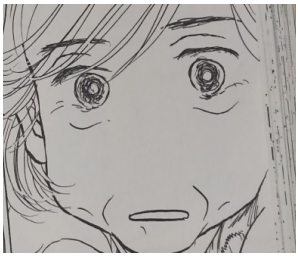
森乃珈琲店
曇り時々
晴れ々





パーソルサックス
(群馬県富岡市)





死ぬ瞬間まで、誰もが真剣勝負

- 「できない」に注目して要介護認定、障害認定
- 「できる」を軸に生活を組み立てる

※福祉、制度だけで囲わない

★高齢化率 4 5 % の熱海市

- 4 0 0 0 円で泊まれる旅館の女将
- 9 0 歳のマッサージ師