

# 日本障害者就労支援事業所協会会報

発行日 令和元年8月1日

発行者 一般社団法人日本障害者就労支援事業所協会 (JESAC)

## 会長挨拶

一般社団法人日本障害者就労支援事業所協会

会長 深谷 隆司



一般社団法人日本障害者就労支援事業所協会の発会にあたり、ご協力を頂きました皆様におかれましては、ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。昨年、は国の省庁などによる障害者雇用の水増し問題が発覚し、日本における障害者雇用というものが大変注目されております。就労移行支援事業所の数は年々増加してお

り、平成23年には272だった事業所が平成29年には3421事業所を数え、6年間で1.5倍に増えております。その中で、社会福祉法人が母体の事業所は、平成23年には63%、営利法人が母体の事業所はわずか7%でした。これが平成29年になりますと、社会福祉法人では38%、営利法人では30%ということ、障害者の一般就労を支援する法人の構造が変わってきていることが分かります。厚生労働省は3年に1度の報酬改定を行う

際、事業者団体等からヒアリングを行います。が、これまで営利法人の事業者の方々が参加できるような団体、協会というものが少なく、30%を超える事業者の皆様方の声が反映できていない状況でありました。そこで私達は、営利・非営利を問わず、多様な声を吸い上げる仕組みを作っていく。ということ、今回の協会立ち上げに至りました。報酬の改定、人材不足、支援の質の担保、様々な課題がある中で、結果的にサービス利用者の不利益にならないように、そして持続可能な、より良い福祉サービスの実現のため、これから意見交換会や勉強会を通じて、皆様方の意見を集約しながら

国や自治体に提言をし、政策を動かすような団体を目指して参りたいと思っております。



## 代表理事挨拶

一般社団法人日本障害者就労支援事業所協会

代表理事 佐藤 豊



この度は、一般社団法人日本障害者就労支援事業所協会を発会する運びとなりましたことに感謝したいと思います。

私たちは長年福祉の業界で活動してまいりました。これから社会保障の問題が大きくなる中で、しっかりと国の政策に意見を言えるような、新たな福祉の新地平を作っていかなければならない、こういった思いでこれまで

準備をさせて頂きました。

皆様方もご存知のように、これまでの福祉の大きな流れに、デンマークのバンクミケルセンが提唱したノーマリゼーションという思想があります。ノーマリゼーションには三つの要素がございます。

「仕事」「住居」「余暇」この三つの要素の中で、この思想の提唱者であるバンクミケルセンは、最も大事なものは仕事だということをおっしゃいます。世界の福祉の思想をリードしたバンクミケルセンが、仕事こそが人間の最も誇りとする、生きる力となる

る大事なことだと。どんな障害があっても、人のためになることによつて、生きる誇りが持てる、これこそが大事だと言っております。バンクミケルセンが第一とする仕事を、今まさに皆様方が、第一線で支援をなさっております。

しかし、民間企業、特に営利法人のような企業の活動は、なかなか従来型の社会福祉法人や非営利の団体の方々に追いつけないでいると感じております。私はずいぶん皆様方と一緒に、いわゆる企業、ビジネスとしてしっかりと成り立つ福祉、これこそがこれからの日本の福祉をリードする大きな要素になってくるのではないかと思っております。

平成30年度の報酬改定におきましては、皆様方もご存知のように、新たに創設された定着支援という事業が大きな要素となっております。いかにして就職後の定着支援を効果的に行うか、これが最も大事なのではないかと思っております。そのためには、障害者を

企業に送り出す就労移行支援事業者の方々、障害者を受け入れる企業の方々、双方の連携が最も大事になってくると考えます。当協会には、二本の柱として、一つは就労移行支援の事業者の方々を一般会員として、もう一つは受け入れ側の企業の方々を賛助会員として協会に参加して頂きたいと思っております。この協会の動きを通じて、

就労移行支援事業者同士の連携、そして企業との連携をしながら、ますます障害者雇用を進めていくことができると信じております。

すでに「ご存知の方がいるかもしれませんが、官公庁における障害者雇用増し問題が発覚した後、急ピッチで見直しが進められておりますが、精神障害や身体障害の方々の採用が進んでいるのに対し、知的障害の方々は、なかなか採用されにくくなっている現実もあります。こうした問題にも、しっかりと事業者、企業、官公庁が連携して対応していくべきであると思えます。

これからの日本の社会を本当の意味で、バンクミケルセンの生まれた国デンマークや北

欧諸国のように、障害のある人が、この国に生まれて良かった、そして色々な人達のために、自分のこの生も役に立った、このように思えるような社会を皆様方と、そして企業の方々と共に作っていきたい。新しい日本の福祉を皆様方と共に作っていききたい。そういう強い思いであります。

ぜひ皆様方のご尽力をお願い申し上げます。

## 発会総会

## 記念講演会

令和元年6月27日

(木)に、衆議院第二議員会館第一会議室において、一般社団法人日本障害者就労支援事業所協会の発会総会お

よび記念講演会を行いました。

就労移行支援事業所を中心に68名の参加があり、来賓として衆議院議員下村博文代議士、衆議院議員辻清人代議士、東京都議会議員中屋文孝先生にご出席を頂き、代表として下村博文代議士にご挨拶を頂戴しました。

記念講演会の講師には、早稲田大学政治経済学術院教授である福島淑彦先生に、今後の日本における障害者雇用のあり方について、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課就労支援専門官の井上量氏に、就労支援関連施策の概要、平成30年度の報酬改定から次回の報酬改定について講話頂きました。

## 来賓挨拶

衆議院議員 自由民主党清和政策研究会

事務総長 下村博文 先生



一般社団法人日本障害者就労支援事業所協会発会総会、誠におめでとうございます。

ご案内頂きましてありがとうございます。今ご紹介頂きましたが、自民党で現在、憲法改正推進本部長をさせて頂いております。それと同時に、これは私自身が提案して作っているのですが、自民党の中に日本 Well-being

推進計画プロジェクトチームを作りました。

つまりこれまで日本は、経済成長がものさしでありましたが、今後は幸福度をいかに高めるか、そういう視点から Well-being、生活のクオリティや健康と人生、そしてまさに幸福感、それをトータル的に福祉の視点から見た時の Well-being、あるいは、経済という視点から見た時の Well-being、そういったことを新たな国家ビジョンとして作っていくということをして、自民党の中で取り上げて、先日第二次政策提言を出し、今回の政府

の骨太方針にも入っております。その中で、佐藤代表理事からバンクミケルセンのお話がありました。デンマーク、北欧は、日本と福祉の考え方が違う。

これは Well-being の視点から大変に参考になるのではないかと、思っ、講師をお呼びし、何回か勉強会を致しました。日本では、障害があるということ、は可哀想なことだという発想が一部ではあったかと思えますが、そもそもヨーロッパではそういう視点ではなくて、障害があっても働けないということ、その人にとっても自立ができないことであるし、その人の能力を活かさないということ、社会全体にとってもマイナスになると考えます。

障害だけでなく、例えば子育て中の女性もそのことによって仕事ができない、あるいは高齢者、年をとったからといって仕事ができない、その人の能力を活かせないというのは個人の問題だけでなく、社会全体にとっても問題であるという視点です。様々なハンディキャップがあつたとしても、働ける環境を、あるいは自立できる環境をどう作っていくかという視点から物事をとらえていくということが必要です。幸福度というと、北欧諸国は国連の調査で、156か国中1番2番3番という国です。日本は残念ながら、国連の調査では世界で58番目です。これだけ豊かな国である

にも関わらず、障害者だから、という視点があるかもしれないならば、それは辛い人生だと感じられている方が多いと思います。ですから出来るだけ発想を変えて、たまたまある部分に障害があるかもしれないけれども、それ以外の部分をもっと優れている能力があるかもしれない、人を健常者と障害者と分けるということではない、それがバンクミケルセンの言うノーマライゼーションだという風に思います。それがいかにこれから我が国において徹底して、ある意味では考え方も変えられるかということが、本当に大切な時期にきているのではないかと思います。

ここにいらつしやる方々はいわゆる営利法人の方も多いと聞いておりますが、単に営利・非営利という区別は問題ではないと思います。障害のある人達のバックアップをするということについて、もっともつと応援する仕組みを、スキルを考えていくというのは、これは行政側にとっても大変重要なことであつて、その設立主が営利なのか非営利なのか株式会社なのかそうでないのかということではなくて、それは中身の問題なのだと思います。なかなか今までは、あまり株式会社とか営利法人に対しては光が当たらなかった。あるいは支援がなかった。また、そのネット

ワークがなかった。そのことによって実は一人一人の障害のある方々にとっては、社会全体がその分遅れているということであつてはならないことだと思います。この就労移行支援事業も含めて、いかにそれぞれの障害のある方々がハンディキャップを乗り越えて、応援をすることによって、どんな状況であろうと、自分は社会の中で役に立っていて、そして自立できるんだという環境を日本社会がどのように作っていくかということは大変重要なことだと思ひから、ぜひ皆さんが社会の中で、さらに光が当たって、そして障害のある方々がしっかりと就労できる、そして本当の意味でのノーマ

ライゼーションの日本になるように頑張つて頂きたいと思ひますし、また応援させて頂きたいと思ひます。今日の総会、沢山の皆様出席されていること心からお礼申し上げます。頑張りましょう。よろしくお願ひします。



## 記念講演

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部  
障害福祉課 就労支援専門官 井上量氏



改めまして厚生労働省障害福祉課の井上と申します。

本日は一般社団法人日本障害者就労支援事業所協会発会総会の開催おめでとうございます。このような大変貴重な機会にご説明の時間を頂き、ありがとうございます。ご説明の前に私の自己紹介をさせていただきます。私も現場で支援をしていた支

援者の一人で、この3月末までは地域障害者職業センターで障害者職業カウンセラーとして勤務しており、4月から厚生労働省に出向いたしました。障害福祉政策における就労支援は、平成18年度の自立支援法の施行後、就労移行支援事業、就労継続支援事業が始まり、それまではどちらかというところ、障害者雇用対策の中で語られることが多かったのですが、障害福祉政策の中で就労支援がどんどん広がってきて、そういった中で現場の声を政策に届けるということ

で、私のような現場の障害者職業カウンセラーが就労支援専門官として配置されています。今日この場に居合わせたいのも一つの縁かと思えますし、まさに現場でご支援されていらっしゃる皆様方と情報交換をさせていただく中で、本場に必要なのは政策に取り上げていくところと、微力ながら努力をしていきたいと考えております。実はこの中で見知った顔の方もいらっしゃり、実際に3月末まで現場で支援してきた中では、利用者の方、障害のある方の受入れをお願いしたこともございます。先程お話のありました自立支援法以降、社会福祉法人だけではなくて、営利法人を含めて、様々な形

態の事業所が生まれて、本場に就労支援の裾野が広がって、事業所が非常に増えています。それは障害のある方にとっては非常に喜ばしいことで、就労を目指すにあたって、利用できる選択肢がどんどん増えてきています。実際に一人一人が目指すべき就労の方向に向かって、自らサービスを選ぶというのは、まさに支援費制度から自立支援法、総合支援法という流れの中で望ましい方向ではないかと思えます。特に営利法人の皆様方が運営されている就労移行支援事業所をみますと、利用しやすいような雰囲気作りであるとか、しっかりとした周知広報であるとか、本場に敷居を下げた形で福祉サービ

スを利用できる状況になっていると感じることも多くありました。ただ一方で、中には「利用してもらおう」というところを全面に出して、サービスを提供している方が個々の障害のある方に合っていないような事業所もあるという事も実際に感じてきました。障害のある方にとって見ると、一度の人生、就職に向かっていくという時に、自分に合ったサービスかどうかというのは非常に大きな問題ですので、そのマツチングのために個々の事業所が質の高い、個々に合わせたサービスをどう提供するのかということが今後の課題であると思えますし、そこはぜひ今後一緒にやっていきたいなと思っています。

私は特に就労移行支援事業所であるとか、平成30年から始まった就労定着支援等の就労系福祉サービスを主に担当しておりますが、

がポイントではないかと思っております。人口がどんどん減少し、高齢化率が上がっている中で、どう社会の活力を保つていくかが問題ですが、障害者の高齢化というのも一つポイントとしてあると思います。年齢別の

行先として、地域の福祉サービスとどうつながっていくのかもポイントになると思います。就労移行支援事業所を含めた就労支援のつながりということも期待をしたいところだと思っております。

なる。こんな時代が長く続いた中で、自立支援法の中で、就労移行支援事業、就労継続支援事業がスタートしてあります。就労に関してはやはり就労移行支援事業の功績が非常に大きく、障害福祉から、就職を実現する大きな担い手になっているというところは、データを見ても明らかでございますので、この動きというのは一層強めていく必要があります。

というところがこの基本法の中にうたわれております。障害者権利条約から流れを受けて、この基本法が改正され、こういった流れの中で就労支援においてもどう我々が様々な機会を障害のある方に提供して就労につなげていくかというところを大事にしたいと思っております。

はうまくいきませんので、ハローワークであるとか、私が以前いました地域障害者職業センター、それから障害者就業・生活支援センターといかに連携を図って頂くかが大事なポイントになります。今回、障害者雇用促進法

改正がありましたけれども、いわゆる雇用政策の流れ、ハローワークを中心とした雇用政策の流れと合わせて追って頂きながら、福祉の支援の中でもうまく連携して頂くというの

次は精神障害のある方ではまだまだ入院等を含めた在宅の精神障害の方が30万人ぐらいいるといふことで、こういった方の地域移行をどう支えていくのかというのも課題であり、その地域移行の移

自立支援法、そして平成25年に総合支援法と様変わりしております。以前の障害者の就労の状況というのは非常に寂しい状況でございます。施設利用者約1%しか就職できない。ですから100人いればそのうち1人しか企業に就職できない、そのままずっと施設に留まることに

平成31年度の予算では1兆5千億円の国の予算が障害福祉サービスの方にかかっております。一つ言えるのは、大体10%弱ぐらいの伸び率で、年々予算が増えていくというところでは、当然必要なサービスをすべての障害のある方に届けていくということとはあります

は、ハローワークであるとか、私が以前いました地域障害者職業センター、それから障害者就業・生活支援センターといかに連携を図って頂くかが大事なポイントになります。今回、障害者雇用促進法

改正がありましたけれども、いわゆる雇用政策の流れ、ハローワークを中心とした雇用政策の流れと合わせて追って頂きながら、福祉の支援の中でもうまく連携して頂くというの

自立支援法、そして平成25年に総合支援法と様変わりしております。以前の障害者の就労の状況というのは非常に寂しい状況でございます。施設利用者約1%しか就職できない。ですから100人いればそのうち1人しか企業に就職できない、そのままずっと施設に留まることに

平成31年度の予算では1兆5千億円の国の予算が障害福祉サービスの方にかかっております。一つ言えるのは、大体10%弱ぐらいの伸び率で、年々予算が増えていくというところでは、当然必要なサービスをすべての障害のある方に届けていくということとはあります

平成31年度の予算では1兆5千億円の国の予算が障害福祉サービスの方にかかっております。一つ言えるのは、大体10%弱ぐらいの伸び率で、年々予算が増えていくというところでは、当然必要なサービスをすべての障害のある方に届けていくということとはあります

は、ハローワークであるとか、私が以前いました地域障害者職業センター、それから障害者就業・生活支援センターといかに連携を図って頂くかが大事なポイントになります。今回、障害者雇用促進法

改正がありましたけれども、いわゆる雇用政策の流れ、ハローワークを中心とした雇用政策の流れと合わせて追って頂きながら、福祉の支援の中でもうまく連携して頂くというの

自立支援法、そして平成25年に総合支援法と様変わりしております。以前の障害者の就労の状況というのは非常に寂しい状況でございます。施設利用者約1%しか就職できない。ですから100人いればそのうち1人しか企業に就職できない、そのままずっと施設に留まることに

平成31年度の予算では1兆5千億円の国の予算が障害福祉サービスの方にかかっております。一つ言えるのは、大体10%弱ぐらいの伸び率で、年々予算が増えていくというところでは、当然必要なサービスをすべての障害のある方に届けていくということとはあります

平成31年度の予算では1兆5千億円の国の予算が障害福祉サービスの方にかかっております。一つ言えるのは、大体10%弱ぐらいの伸び率で、年々予算が増えていくというところでは、当然必要なサービスをすべての障害のある方に届けていくということとはあります

れども、その一方で効果を上げていくということが合わせて求められている状況である、というところを押さえておきたいと思います。

また、障害福祉サービスに従事している職員の方の数も増えていきます。自立支援法以降、約2倍の福祉サービスの従事者が増えておりますが、その一方、利用者の方は3倍に増加しているというところ

です。  
障害福祉サービスから一般企業への就職については平成29年度4.3%ということで、まだまだこの移行が進んでいないというところであります。一方で就労系サービスそのものは利用者がすごく増えてきていますが、それに比して就労系サー

ビス全体の移行率が上がっていかない面があります。移行支援事業所の移行率というのは年々高まってきていて、平成29年度には26.4%の移行率です。

先ほどありました平成30年度の報酬改定のポイントは就労した後に6ヶ月以上定着した定着率でもって報酬をみていこうという改定をさせて頂きました。それまでは一律だったものを変更させて頂いております。中には成果主義で非常に厳しいというお声もいただいている、ご批判も沢山あるところなのですが、障害福祉課としてはやはり就労移行を進めて、障害のある方の活躍の場を増やすという意味では一つの大きな決断で、我々としてはこの

考え方でもリハリをつけてやっていくという方向に考えているところです。就労移行支援事業に求められていること、今後に向けてということ、少しでも話しをさせて頂きたいと思っております。就労移行支援、移行率というのは、国の障害福祉計画にも大きく掲げさせて頂いていただいております。就労移行率3割以上の就労移行支援事業所を全体の5割以上に引き上げていこうとしています。就労移行支援事業所の移行者、移行する方を増やすというのは国としての大目標になっておりますので、今後の就労移行支援事業所の役割としても求められている。ここを押さえて頂きたいと思っております。実

際に現場の状況を見てもみすと、平成30年度の報酬改定以降、どんどん就労移行支援事業所が伸びていくのかと思いきや、若干横ばいあるいは低下傾向にあります。この辺りの分析をしていかなければいけないのですが、中には定員確保に苦慮している就労移行支援事業所もあると聞いておりますので、事業として成り立たせていくためにはどのような運営すべきかが今後の課題かと思えます。利用者の確保というところでいきますと、冒頭話したように福祉の政策だけではなくて、ハローワークであるとか職業センターであるとかそういったネットワークを使って、利用者確保をぜひ進めて頂きたいと思っております。

いと思っております。そしてもう一つがやはり就職後の定着です。ここは報酬でも6ヶ月後の定着率をあげさせて頂いておりますので、定着率というのを高めて頂きたい。こちらも実は就労支援事業所が頑張っているのですが、就労移行支援事業所の全体の3割は就労移行者0という結果がございます。ここも実はここ数年変わっております。一方で2割以上の就職をさせているというところも年々増えていて、52%まで高まってきています。です

ので、就労移行支援事業所の中でも二極化が進んでいるところがあります。就労定着を果たすということは、今後のミッションでございまして、ぜひ頑

張って頂きたいところ  
です。就職させて定着  
させるためには、障害  
のある方のアセスメン  
ト、スキルの向上、マ  
ツチング、そして現場  
での定着という総力を  
上げた支援が必要にな  
ってききますので、こ  
ういった支援力の向上と  
いうのをぜひ引き続け  
て頑張ってくださいと  
いうところですか。もう  
一つが30年の報酬改  
定の中で、就労移行後  
の6ヶ月以降の定着に  
ついては、就労定着支  
援事業という新しい事  
業で取り組む形になっ  
ております。この就労  
定着支援事業の主な担  
い手として、就労移行  
支援事業所が担って頂  
いて、就労移行支援と  
就労定着支援を継続し  
て実施して頂くことで、  
定着を支えて頂きたい

と思いが、就労定  
着支援事業はまだまだ  
整備が不十分で就労移  
行支援事業所が330  
0程度ある一方で、定  
着支援事業所はまだ8  
00数十というところ  
です。全体の3分の1  
程度の整備状況になっ  
ておりますので、ここ  
の就労移行支援事業所  
の取り組みというところ  
にまずまず期待した  
いというところでござ  
います。

次に就労移行支援に  
おける在宅訓練です。  
先ほどテレワークも障  
害のある方の活躍の場  
というお話がありまし  
た。就労移行支援事業  
所でもこの在宅訓練を  
行える仕組みになって  
おります。これもまだ  
まだ数は少ないですけ  
れども、取り組んで頂  
いている事業所も増え  
てきていると把握して  
おります。

平成30年からスタ  
ートした就労定着支援  
事業ですが、繰り返し  
になります。就労移行  
支援の事業者さんにぜ  
ひご活躍をお願いします  
いとこころになります。  
こちらは就労定着率と  
いうところで基本報酬  
を算定する仕組みにな  
ります。障害福祉サー  
ビスにおいて企業での  
定着というところまで  
サービスを拡充してき  
たのは、本当に大きな  
変化ではないかなと思  
います。ただ一方で定  
着支援をするためには、  
企業に対する支援力と  
いうのが大事になって  
きますので、そこを合  
わせて高めていただく  
必要があるのです。就  
労移行支援事業者の方  
にとっても難しいチャレ

ンジではあると思いま  
す。これも一事業所で  
全て行うということでは  
なくて、ハローワー  
クであるとか障害者職  
業センター、そういつ  
た仕組みもぜひ活用い  
ただきたいと考えてお  
ります。

障害者雇用促進法の  
改正についても少し触  
れさせていたきたい  
と思います。本国会の  
中で法律の改正がされ  
ました。国や地方公共  
団体の不適切な障害者  
雇用の計上の問題を鑑  
みて、大きなポイント  
としては、国および地  
方公共団体における障  
害者の「雇用状況を的  
確に把握をしていくと  
いう措置」、これを取り  
入れたということと、  
短時間で働いている障  
害のある方が増えてき  
ている中で、そういつ

た方を雇って頂いてい  
る民間事業主への支援  
をセットにした法律で  
あり、来年の4月から  
の施行ということにな  
っております。精神障  
害のある方などは短時  
間勤務の就労を希望さ  
れる方も多くいらっし  
やいますので、そういつ  
た方を支える仕組み  
として、短時間労働に  
対する特例給付金の支  
給というのが仕組みと  
して入り、中小企業の  
障害者雇用が大企業に  
比べて進みにくいとい  
う状況に対して、中小  
企業の優良な取組みに  
ついて基準を示してい  
って、基準に適合した  
ところは認定していこ  
うという取組等がこの  
法律の中に盛り込まれ  
ております。

最後に、冒頭にお話の  
ありました報酬改定の



部分で、皆さん気にさ  
れているところかと思  
います。前回の報酬改  
定、平成30年度に行  
われております。この  
改定の検討というのは、  
前年度平成29年度に  
報酬改定の検討チーム  
というのを立ち上げて、  
その中で何十回も議論  
を進めていきます。そ  
の中で関係諸団体から  
のご意見というのを踏  
まえて、内容を詰めて  
いきます。



実際に検討チームが  
前回動きだしたのが、  
平成29年の5月ぐら  
いからでその一方、関  
係団体からの貴重なご  
意見を頂戴するという  
ことで報酬改定をして  
きたということござ  
います。次期の報酬改  
定のスケジュールはま  
だ固まっている訳では  
ありませんが、ただや  
はり拙速に決めるもの  
ではないということでは  
時間をかけてやってい  
くものだと認識をして  
おります。いずれにし  
ましても現場の方々か  
らの声をお聞きしなが  
ら、障害のある方にと  
つてよりよい制度にし  
ていく必要があると思  
いますし、そこに従事  
されている事業者の方  
にとつてもよりよいも  
のをと考えております  
ので、色々ご意見を頂  
戴しながら進めていき  
たいと思っております。

## 記念講演

早稲田大学 政治経済学術院 教授

福島 淑彦 先生



私はスウェーデンに

計13年ほど住んでい  
まして、スウェーデン  
に住んでいて思うこと  
は、障害者が健常者と  
同じように生活してい  
るということです。ス  
ウェーデンは世界で最  
も障害者の社会参加が  
高い国です。本日の私  
の話のタイトルは、「日  
本の障害者雇用のあり  
方」ということになっ  
ていますが、スウェー  
デンにおいて障害者が

どのような状況に置か  
れているかを皆さんに  
お話して、皆さんが今  
後の日本の障害者雇用  
のあり方を考える際の  
ヒントになれば良いと  
思っております。

スウェーデンのこと  
が日本で紹介される時  
に、福祉の制度がどう  
なっているとか、どの  
くらい住みやすいかと  
いう側面で議論される  
ことが多いという印象  
があります。さらに言  
えば、福祉サービス関  
連の支給金額や、福祉  
サービスの支給率やカ  
バー率などに日本人の  
関心があるような気が  
します。確かにスウェ

ーデンの福祉サービ  
スの支給水準は世界最高  
水準ですが、スウェー  
デンでは社会厚生（ソ  
ーシャルウェルフェア）  
の最大化、もっと具体  
的に言うと、働ける人  
が全員働くことのでき  
る「完全雇用」の状況  
を作り出すことが社会  
の目標となっています。  
ですから障害があるう  
がなから障害がある人  
は社会参加をして、働  
くことができるように、  
様々な政策が行われて  
います。その上で、障  
害の程度が重くて働け  
ない人には福祉サービ  
スが提供されます。で  
すから福祉のサービス  
は最後の最後で、その  
前に就労支援をやるこ  
というのが北欧4か国の  
共通した姿勢です。ス  
ウェーデンには労働経  
済学者が非常に多く、

私もその一人です。日本ですと障害者の話をする時に非常にセンシティブで、漢字一つとっても「害」という字をひらがなに見してみたり、あるいは「何々が不自由な人」というような表現をしたりします。英語ですと、インペアメントですとか、ディスアビリティ、ハンディキャップなど様々な表現があります。

おける障害者ということになりません。一般に障害者は、「労働市場においてのハンディキャップ」という風に扱われて、彼らに対して就労支援がなされます。日本の身体障害者、知的障害者、精神障害者と一般の人達の就業率を比較したグラフがあります。障害者と非障害者との差は20〜30ポイント以上あり、この差は一種の差別と

いうことになると思っています。特に障害の重い人ほど、就業率が低くなるという状況にあります。一方、スウェーデンは非常に障害の重い人でも、約50%が仕事についています。EUの平均が27%です。EUの約2倍の水準でスウェーデンでは障害の

重い人が仕事についているということになります。このことは、障害の重い人に対する就労支援が有効に機能していることを意味しています。日本の場合は、障害者手帳を所持しているということが障害者の定義です。いわゆる日本では医学モデルで障害者雇用政策が行われているのです。

一方、スウェーデンでは様々な理由から働くことが困難な人は、「労働市場における障害者」として扱われます。つまりアレルギー障害、心臓疾患、視覚あるいは精神障害、学習障害、社会的適応障害、これは例えば小さい頃に社会的に適切でないような人も入っています。これが原因で健

精神障害がある人、あるいは手帳を持っていない人を考慮すると、この4%という法定雇

用率はもつと高くなるはずで、ところが現在

2・2%もの水準でさえ満たされておらず、

この状況は非常に問題だと思えます。何故そのようなことが起こる

かと言いますと、障害者を一人雇わない場合、

企業は月5万円の罰金を支払えばそれで済む

からです。つまり、障害者を雇用すれば月1

5万円なり20万円なりの賃金を払うのと、

月5万円の罰金を比べて、それならば5万円の罰金を払った方が良

いというインセンティブが雇用主側に働くわけ

です。確かにトライアル雇用制度や助成金

も出ていますが、少額です。罰金を払った方が企業主にとって得となるような制度やルールそのものがおかしいと私は思っています。一方、スウェーデンは雇用補助金が現在の為替レートで換算して、月22万円から23万円出ます。最長で4年間支給されます。雇用補助金は4年で打ち切りとなり、再度同じ雇用主が同じ障害者に対する雇用補助金を受け取ることは基本的にはできません。ところがスウェーデンの障害者の雇用割合は、減少していません。継続して同じ水準を維持している、むしろ上昇しています。つまり、4年間の間に企業と障害者との就業に関する擦り合わせが行われ、障害者が長期で働ける環境が

整えられるということになります。

スウェーデンにはサムハルという、国営の、障害者だけを雇う企業

があります。一部批判があり、民間の一般企業と、税金で賄われて

いるサムハルを競合させるのはフェアじゃないという意見もありま

す。サムハルには年間5%の人を民間企業へ

就職させなければなら

ないというミッション

があります。毎年どのくらいパフォーマンス

があったかを、国会で報告し、次の年の予算

が決まるという制度になって

います。サムハルのような企業を日本

でつくるのは難しいですが、雇用補助金の額を上げて、雇う側に雇うインセンティブを与えるということが、非常に重要になってくる

と思います。それには、支援事業でより多くの人が障害者として就職

して、一般の人達が、あるいは一般の企業の人が障害者を雇うこと

は大変なことではないということ、事業主が、あるいは雇用主が

理解する事が非常に大切だと思えます。ですから皆さんの事業、あ

るいはこの協会の事業により、一気にスウェーデンには辿り着かな

いかもしれませんが、そうやって日本人のマインドを、「ノーマライ

ゼーション」が当たり前であるという風に変

える必要があると思

います。最後にまとめとなり

ますが、日本の政策は一言で言うと、ムチの

政策を重視しています。つまり、やらなかったら罰金、或いはあなたの企業名を公表しますという罰則です。また障害者政策は障害者手帳の取得を前提とする医学モデルを基礎に、雇用側に焦点を当てた政策が重視されています。また、セグリゲーション、障害者を非障害者から切り離すという考え方を基礎に政策が展開されてきました。障害者だけではありません。日本というのは、普通の人達が生活する空間を維持するために、普通ではない人を隔離して、これまで様々な政策が行われてきました。一方スウェーデンはアメの政策を重視しています。いわゆる雇用補助金を支給して「障害者を多く雇いましょう」という政策が

広く行われていきます。法定雇用率という制度はありません。あるのは、差別してはいけませんという法律だけです。つまり、雇い主側（企業）には補助金をもらうことによって障害者を雇うインセンティブが発生し、雇う際には障害者を差別してはいけないというルールのみが存在するだけです。先ほどもお話ししたように、補助金は最長4年間ですが、その後の定着率が非常に高く、世界でも障害者、特に障害の重い方の就業率が高い水準となっています。ですから、我々日本人は何をやらなければならないかというところ、北欧で言われているように、障害もパーソナリティの一つだという考え方が持て

るように変わらなければならぬということだと思います。つまり、背の高い人も低い人もいる、太っている人も痩せている人もいる、足の速い人も遅い人もいる、そういうような特徴の一つとして障害を捉えることができるようになるれば日本の障害者雇用の状況は全く違ったものになると思います。

社会全体で障害者を特別視せずにインクルージョン、ノーマライゼーションという考え方で障害者との係わりを進めていく。それが今後日本に求められている障害者に対する姿勢だと思えますし、皆さんの活動は、それを押し進める活動ではないかと思っております。



衆議院第二議員会館 第一会議室にて

ご清聴ありがとうございました。

一般社団法人

日本障害者就労支援事業所協会 (JESAC)

〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町 1-8-3 郵船茅場町ビル 6 階

TEL 03-6667-0043 FAX 03-6280-3632

E-mail shuuroushien@gmail.com