

「知的障害者の就労課題とソーシャルファームの可能性」

社会福祉学部 社会福祉学科 12FF3944 秦啓記

● 概要

本著では、知的障害者の就労に関わる問題として、知的障害者の一般就労における雇用の問題と福祉的就労における工賃格差問題の2つを取り上げ、その解決手段として福祉的企業、その中でもソーシャルファームの有効性について考察している。

その結果、すでに社会福祉についての考えが日本よりも進んでいるヨーロッパ諸国では、社会的企業の在り方や価値観が高まり、社会的企業の考え方が受け入れられていることがわかった。また、日本でもその取り組みが少しずつ進んでいることがわかり、2つの問題の解決手段として社会的企業のなかでも特にソーシャルファームの概念が知的障害者の就労においては有効性が高いという結論に至った。

● 目次

はじめに

1. 知的障害とは

2. 知的障害者の就労における雇用問題と工賃問題

2-1. 知的障害者の就労における雇用問題と工賃問題

2-2. 知的障害者の一般就労における雇用状況と取り組み

2-3. 知的障害者の福祉的就労における工賃問題と取り組み

3. 雇用問題と工賃問題に有効なソーシャルファームの考え

3-1. ソーシャルファームの概念

3-2. ソーシャルファームに適した産業

3-3. ソーシャルファームにおける活動事例

3-4. ソーシャルファームへの期待と不安

おわりに

はじめに

私は、社会福祉士実習で多機能型（就労継続支援 B 型事業・生活介護）の障害者福祉施設で一か月間実習を行い、障害者の就労支援、利用者について、施設・職員の役割など様々なことを学ぶことができた。実習を通じて、就労支援施設で活動する障害者の能力の高さなど知ることができた一方で、障害者の一般就労における雇用問題や福祉的就労における工賃問題があることを理解した。実習施設の利用者の多くを占める知的障害者に焦点を絞り、一般就労での雇用問題、福祉的就労の格差の問題について考察していく。なぜ、一般就労での雇用問題、福祉的就労での格差問題がそれぞれ問題なのかというと、知的障害者の一般就労の雇用は身体・精神障害者と比較して就業率が低く、一般就労として働きたくても働くことが出来ない人が多く存在するからである。また福祉的就労の工賃格差問題についても、就労継続支援 A 型と B 型との工賃格差による問題があることによって、福祉的就労が本来の役割である自立や社会参加への準備をする場として機能していないという点でそれぞれの問題に対して私は問題意識を抱いたので知的障害者の一般就労での雇用問題、福祉的就労の工賃問題について考察していく。

1. 知的障害とは

一般的に知的障害とは、先天性または出生時などに脳になんらかの障害を受けたために知的な発達が遅れ、他人とのコミュニケーションなどの社会生活に困難が生じる障害である。ダウン症などが主なものとして挙げられるが、特徴としては個人差があるものの、以下のことが国土交通省で作成したコミュニケーションハンドブックでは述べられている。

（コミュニケーションハンドブック：2）

- 話の内容を理解できず、自分の考えや気持ちを表現することが難しく、コミュニケーションを上手にとれないことがある。
- 複雑な話や抽象的な概念の理解が不得意。
- 判断することや、見通しをもって考えることが苦手。
- 読み書きや計算が苦手。
- 困ったことが起きても自分から助けを求めることができない。

しかし、知的障害における法的な定義は存在せず、行政における定義として厚生労働省による「知的機能の障害が発達期（おおむね 18 歳まで）にあらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別の援助を必要とする状態にあるもの」と定義されている。

2. 知的障害者の就労における雇用問題と工賃問題

2-1. 知的障害者の就労における雇用問題と工賃問題

知的障害者の雇用に限らず、全ての障害者に対する雇用は、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）で、企業の社会的責任として位置づけられ、同法第 5 条・37 条で事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者雇用を義務付けられている。しかし、障害者雇用の実態は、法定雇用率である 2.0%に達していない。そのため多くの障害者は、福祉施設に入所・通所または、在宅で生活している。これは自ら進んで施設での選択をし

ている訳ではないと私は考える。なぜなら、障害者の就労では一般企業や国、地方自治体の職員、学校の教職員などに採用されるにはまだまだ社会的な大きな壁があり、多くの障害者は就労の機会が得られないまま、学校を卒業後の進路として十分な賃金を得られない「福祉的就労」といわれる授産施設や小規模作業所などのへの進路を選ばざるをえない状況がつづいているからである。(楠・姜 2005 : 27) また、障害者にも健常者同様に社会生活を送る上で働く権利があるものの、現状としてその権利が守られているとは言えない。障害があるために、働く能力がありながら、就職できない人も多く存在する。(大阪障害者雇用支援ネットワーク編 2004 : 17) このように一般就労の雇用問題においては障害者の一般就労における働く権利が守られていないこと、働く場が少ないことが問題なのである。

また、福祉的就労を選択した場合、障害者総合支援法に基づく就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型などの就労支援施設などが考えられるが、その場合問題となるのが工賃格差による貧困である。本来の就労支援施設の役割とは、総合支援法の前身である自立支援法以前の名称は授産所であるが、障害者が一般就労を進めるための訓練や地域での自立生活、社会参加の準備を行う場である(楠・姜 2005 : 33) とされている。しかし自立生活や社会参加の準備が目的だと考えられているにも関わらず、現在その役割を果たしているのは就労移行支援や就労継続支援 A 型だけではないだろうか。また、就労継続支援 B 型では就労移行支援や就労継続支援 A 型との工賃格差や雇用契約を行わないなどのサービスにおける格差も存在する。このような工賃格差によって、この障害者の自立が困難になることや障害者が貧困に陥ってしまう環境、サービスの格差などが工賃格差の問題から考えられる。

また、障害福祉の課題として吉澤・内田の著書ではこのようにある。

① 障害者施策・サービスの地域、障害者種別格差の是正

障害者施策や各種サービスは、多様な特性を踏まえながら整備されてきているが国、都道府県、市町村と三層構造での提供や、また身体、知的、精神などの障害者種別によるサービス量・質の格差がある。

② 全障害者が地域生活を可能にするような総合的な制度や支援施策の整備

地域での暮らしができるような所得保障、社会的自立を図る職業や雇用の確保、介助システムの整備、バリアフリー住宅施策などの地域生活関連事業の拡充が求められる。

③ 利用者本位の制度利用へ向けて障害者一人ひとりの権利確立

サービス受給権や差別禁止を明記した障害者の権利関連法制定、当事者参画による制度施策整備での障害者主体の福祉の確立などが望まれている。(吉澤・内田 2001 : 81)

このように、障害種別でのサービスや質の格差や雇用・働く権利が守られていないことが工賃格差の問題に関連しているように考えられた。次の節からは第 2 章であげた 2 つの問題についてその現状と制度や取り組みについて述べていく。

2-2. 知的障害者の一般就労における雇用状況と取り組み

知的障害者の雇用は先ほども述べたように障害者の雇用の促進等に関する法律で定められており、事業主に対して身体・知的障害者を一定率以上雇用することを義務づけている。平成 25 年 4 月 1 日から法定雇用率が民間企業では 1.8%から 2.0%に引き上げられた。しかし、前年の平成 24 年までの時点では、中小企業の取り組みが遅れていることによって民間企業全体の実雇用率は 1.69%と法定雇用率引き上げ前の 1.8%を下回っていることが現状である。

また、平成 24 年度のハローワークにおける知的障害者の職業紹介状況は新規求職申込件数が 30,224 件に対して就職件数が 16,030 件となっており、年々求職申込件数が増加しているものの就職件数は身体や精神の障害種別と比較すると身体 38.9%、知的 23.5%、精神 34.9%と知的障害者の割合が低いことがわかる。近年の傾向としては、障害のなかでも特に精神障害に対する理解が進みそれに伴う法的整備が進んでいるものの知的障害に対してはあまり変わりがないため、このようにほかの障害と比較すると差が出てしまう。このように一般就労などで働きたいという意欲があっても働く機会や働く場が足りていないことが問題なのである。

知的障害者の雇用の問題点だと述べたが、制度法律により障害者雇用を義務化したとしても雇用する側である企業などからすると、障害分野に対して知識がないことなどによる不安からデメリットなどが大きく見えてしまい雇用をできずにいる企業などが存在する。そのため企業障害者雇用を支援する組織が必要になる。その主となるものはハローワーク、労働局、障害者職業センター、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、広域障害者職業センター、障害者就労支援機構である。企業の雇用支援組織はそれぞれが何かしらの公的制度の裏付けをもっている。(SACEC2014 : 202~213)

ほかにもジョブコーチによる支援、トライアル雇用による障害者雇用のきっかけづくりなどあるものの、現状の取り組みだけでは問題の解決には至っていない。

2-3. 知的障害者の福祉的就労における工賃問題と取り組み

次に一般就労以外の選択肢として福祉的就労が考えられる。これは就労支援施設における障害福祉サービスを指すが、先ほど述べたように本来の就労支援施設の役割とは、障害者が一般就労を進めるための訓練や地域での自立生活、社会参加の準備を行う場である。

(楠姜 2005 : 33)。障害者が自立した生活を送るために必要な工賃は、月 5 万円以上と考えられているが、平成 24 年度の平均工賃(賃金)実績は、就労継続支援 A 型事業所(以下 A 型事業所)で 68,691 円/月、就労継続支援 B 型事業所(以下 B 型事業所)で 14,190 円/月、就労継続支援事業平均が 21,175 円/月である。このように、福祉的就労の多く特に、B 型事業所は、自立した生活を送ることができない賃金水準であるのが現状である。(NPO 人材開発機構 2011 : 7) 前年度と比べるといくらかは工賃が上がっているものの微々たるもので障害者が自立した生活を送るためにはまず経済面で難しいことが予想されてしまう。この A 型事業所と B 型事業所との工賃格差によって施設利用者の自立生活に支障がでてしまうということは就労支援施設の本来の役割が機能していないということであり、自立生活に支障がでてしまうことが問題なのである。

現在行われている障害者に対する就労支援の取り組みとして挙げられるのは、障害者総

合支援法による就労支援事業がある。それは授産施設などの福祉施設であり、「就労移行支援事業」「就労継続支援事業 A 型」「就労継続支援事業 B 型」の 3 種類である。特徴としては、就労移行支援事業（通常の事業所に雇用可能と見込まれる障害者に対し、24 か月以内の知識・能力訓練・求職支援・職場開拓・定着相談などが行われる）、就労継続支援事業 A 型（通常の事業所には雇用困難だが雇用契約に基づく就労可能なものが対象で知識・能力の訓練・機械の提供など期限無く受けられる）就労継続支援事業 B 型（雇用契約は結ばず就労や生産活動の機会を提供し一般就労への疎遠を行う）他にもハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、自立訓練、生活介護の事業所・施設など様々な支援方法が挙げられる。

工賃問題に対する取り組みとしては、就労継続支援 B 型事業所等での工賃水準を向上させることが重要であり、そのための取組として、各都道府県において工賃倍増 5 か年計画（平成 19 年度～平成 23 年度）に基づき実施されてきているものと、平成 24 年度から平成 26 年度にわたり「工賃向上計画支援事業」を実施が挙げられたが、若干の成果は出ているものの、自立できるほどの賃金を得られているわけではなく問題の解決には至っていない。

福祉的就労における工賃問題に対する対策として、この問題を解決するには、様々な方法が考えられるが、単純に作業量を増やすこと、作業における単価の増額を企業に交渉する、社会保障で補うなど考えられるが、どれも現状としては厳しい。作業量を増やすことは利用者と職員の負担が大きくなってしまう。単価の増額を企業に交渉することは、企業側に対する作業コスト削減のメリットがなく施設側だけのメリットしか生まれないため現実的ではない。社会保障で補うと言っても現在の日本の社会保障では、長期的に補うことはできず、根本的解決にならないため、現状の取り組みだけでは解決が困難だと私は考えた。

3. 雇用問題と工賃問題に有効なソーシャルファームの考え

3-1. ソーシャルファームの概念

ソーシャルファームは社会的企業の一種である。この社会的企業とは、あまり聞き慣れない言葉ではあるが、すでにヨーロッパでは広がりを見せ、日本でも徐々に広まりつつある。イギリスでの定義の例を出すと、イギリスでは 1997 年以降積極的な社会的企業支援政策を採用してきた。

ある社会的企業の間支援団体（Social Enterprise London）が作成したパンフレットでは「社会的企業はある社会的目的のために所有され市場活動を行う競争力あるビジネス」、「成功したビジネスとして必要なことと社会的目的とを結びつけるもの」（SEL2001＝2005：8）として定義されている。社会的企業は欧州で広くみられる組織でその中でも先駆的な形態としてみられるのは、イタリアの社会的共同組合である。（米澤 2011：26～27）より簡潔に述べるのであれば社会問題の解決を目的として収益事業に取り組む企業だと考えられる。

ソーシャルファームも 1970 年代末にイタリアで、精神医療従事者および元精神疾患患者により設立されたもので障害のある人や労働市場で不利な立場にある人々の就労の問題

に取り組むユニークなビジネスモデルを指し、当時、授産施設や作業所はあったものの、障害のある人が民間分野で労働する機会がほとんどなかったため、作業所に代わる就労機会の創出というソーシャルファームのコンセプトは受け入れられ、その後ソーシャルファームはイタリアのみならず、他の欧州諸国にも広まっていった。

ソーシャルファームの定義としては、障害のある人または労働市場において不利な立場にある人々の雇用を創出するためのビジネスであること。市場志向型の製品・サービスの生産を通じて、社会的使命を果たすビジネス（収入の50%以上を商取引により得ていること）従業員の多く（30%以上）が、身体障害など労働市場で不利な条件を抱えている人々により構成されること。全ての従業員に対し、各人の生産性の如何を問わず、仕事に応じて市場相場と同等の適切な賃金ないし給与が支払われること。障害のある従業員と障害のない従業員との機会均等が保証され、全ての従業員が同等の権利及び義務を有することとされている。

また、米澤氏の書籍では、「ソーシャルファームとは、障害や労働市場においてその他の不利な条件がある人々の雇用創出のために創出されたビジネスである。25%以上が社会的不利益者であることが求められ、障害者の生産能力の程度に関わらず経済的自立を可能にすることが価値として認められている。」とされており、日本でも、元行政官である炭谷茂などが中心となって「ソーシャルファームジャパン」が2008年に立ち上げられた。（米澤2011：29）このことから社会的企業のなかでもソーシャルファームの概念が、知的障害者の新たな就労形態として雇用問題の改善や福祉的就労にかわるものとして工賃問題の解決に適していると考えられる。

ソーシャルファームが普及することで新たな雇用の採用枠が増えることで求職者の就職率の向上や福祉的就労からの移行が可能であれば福祉的就労の本来の役割である、自立や社会参加への準備という機能が果たされることになる。そうなれば、A型B型などの区別が必要なくなりすべて就労移行支援のような形態に変えてしまえば、工賃格差など解消すると私は考えた。

3-2. ソーシャルファームに適した産業

ソーシャルファームは給付金・補助金等の税金に依存しないことを理想としているため、安定した事業収入が必要となる。ソーシャルファームの要素である収入に占める税金の割合、従業員に占める障害者雇用割合、障害者の特性を活かした業務設計、障害者の働き方（主体性、対等な立場）とともに、雇用を維持確保できる安定的事業収入が得られ、かつ全国で汎用性のある分野が適していると考えられる。結果、事業収支、事業の安定性、重度者を含む多様な障害者の受け入れの観点からは、リサイクルが一番可能性として高く、清掃、クリーニングなどは、設備や備品が整えられれば、大規模な委託業務も期待でき、ソーシャルファームとして成立できる可能性が高いと思われる。さらに、農業、観葉植物、リースも適性があると思われる。（NPO 人材開発機構 2011：16）

細かい事業分野としては、

①リサイクル事業分野

「廃棄物処理施設の運営委託は、ソーシャルファームの最も有望な事業である。障害者

等が行うリサイクルの最大の特徴は、民間と比べ高いリサイクル率である。人手を惜しまず分別・分解することで、廃棄物の再資源化率（業者が購入）が高まり、最終処分場の延命にも効果があるため、行政としては、一般の民間企業より明らかにメリットが大きく、経済的にも環境的にも大きな意義がある。行政委託ではなく、独自に家電リサイクル事業を行う「本埜共進」の代表取締役橋本氏は、免許制やリサイクル法など、参入障壁や事業運営規制が多く、随意契約の形で障害者を多数雇用している事業所に優先発注する仕組みがないと、リサイクル事業で大手メーカーに対抗していくのは困難であると述べている。福岡県で一般廃棄物（不燃性）処理を行う「障害者つくし更生会」（株式会社）は障害者の仕事場を作るために有志が出資し会社を設立した。現在、行政から廃棄物処理4施設の運営を委託している。持ち込みに5分別のものを68種類に分別するという高いリサイクル率・再資源化率が、処理機の負担軽減や地域のごみ埋立地が15年も延命するなど、相乗効果をもたらしている。また、資格取得など障害者の教育にも力を入れており、多様な障害を抱えた職員が班長として運営の中核的存在となり働いている。運営委託であれば人件費等の事業所経費を委託費から賄えるため、現福祉制度上の事業者とならなくとも経営ができる。環境への配慮、行政の設備投資費の削減、障害者の雇用の安定につながることから、つくし更生会方式（行政からの廃棄物処理施設の運営委託型）の全国展開が期待される。」（NPO 人材開発機構 2011：19）

②リネン、クリーニング分野

「装置産業であるクリーニング事業は、設備投資がかかるため、新規参入は困難である。しかし、近年の重油価格の高騰が業界全体の経営を圧迫してはいるものの、行政からの資金補助や閉鎖する工場の譲り受けなどにより民間企業に劣らぬ設備があれば、大手の下請けなど、顧客のオーダーに応えた手間のかかるたたみ方や仕分けをセールスポイントにしたクリーニング事業は、重度者も含めて多数の障害者雇用が可能な有望分野である。大手リネン業者から、採算に合わない工場の経営委譲（設備と技術指導する専門職員も含め）を受け、クリーニング事業を行う「アップル工房イイダ」は、機械での処理が困難で手間のかかる仕事を委譲された大手リネン会社からの下請けとして事業を行っている。大手リネン会社としては赤字事業を解消し、アップル工房イイダはA型事業所として障害者20名を雇用し、双方が利益を得る関係ができた。」（NPO 人材開発機構 2011：19）

③ 清掃分野

「清掃事業は、もっとも古典的な障害者雇用の場であるが、不況の影響を受けやすく、競争が激しいこともあって行政からの委託がないと成立が困難な分野でもある。事業者としては、障害者が事業所に立ち寄らず自宅から清掃先へ直行直帰する場合も多いことから、人の手当てや管理に神経を使うが、行政から委託される公園掃除や公民館など公的施設の清掃は、大きな安定収入源となり、リサイクルやクリーニング同様、大規模なソーシャルファームとなりえる。他の分野に比べ清掃は1コマが短時間で完結するため、長時間勤務が難しい精神障害者にも就労可能な分野である。「ストローク」は、障害者（半数）、高齢者や外国人の構成で、民間企業のオフィス清掃を中心に年間約5,000万円の売上で収支を合わせている。」（NPO 人材開発機構 2011：19）

④ 農業分野

「作物が自然環境に大きく左右されることから、経験に基づいた臨機応変な技能や知識が求められる。露地栽培は季節性が高く天候によって作業ができないなど、年間を通して継続的な仕事としては不適であるため、ビニールハウスや植物工場のような施設型生産システムの方が作業も一定である。障害者の仕事のしやすさを考慮すれば、ハウスや室などの工場的栽培に利点がある。長年の経験がないと無理だと思われていた苗の植付けを、作業分析のプロであるジョブコーチの助言で開発した鉄片ベラで誰でも植えられるようになった事例もある。障害のある人でも農業に対応できるように作業分析し、その生産システムを改善しマニュアル化することも可能である。また、障害者等によってきめ細かな手を加え、新たな付加価値が産み出される。季節性が高く、量産でコスト競争する農産物にはソーシャルファームは適さない。生産した農産物を売ることは非常に難しい。流通の課題を克服できれば、農業はソーシャルファームの有望分野となろう。高齢化や過疎が進行している耕作放棄の農地再生などの地域振興にもつながる。」(NPO 人材開発機構 2011 : 19)

⑤ 観賞魚、観葉植物レンタル事業分野

「植物や熱帯魚など生物の生産・販売業は、大規模資本投入が必要で、新規参入するにはハードルが高いが、鑑賞魚や観葉植物のレンタル事業で成功を収めている事業所もある。数ヶ月に一度、職員（障害者）がクライアントを訪問し、メンテナンスする定型化された業務であるため、多数のクライアントを抱えられれば通年で行うことができ、ソーシャルファームとしての可能性がある。観葉植物のレンタル事業を行う「なんぐん市場」は、地元の支援者から観葉植物や設備備品、取引先を安価に譲り受けることができたことで、小規模ながら事業化に成功した。「ワークステーション立川」は、観賞魚（熱帯魚）を企業や施設などにリースして、350 台／月をメンテナンスしており、新たな事業展開を検討している。」(NPO 人材開発機構 2011 : 19)

⑥ 食品製造・加工・流通分野

「パン、クッキー、豆腐など手作り食品製造は狭い商圈内の競合に対抗できる商品（質と量）が開発できれば、成立できるかもしれないが、狭い地域での販売を考慮すれば、少数の従業員（障害者）しか雇用できない。ソーシャルファームとしては、他社と差別化を図るための工夫や量産体制が不可欠であり、自社ブランドだけでなく、OEM 製品も製造し、外部企業や他福祉作業所にも外注するなど本格的な事業展開が必要となろう。民間企業との競合も厳しい分野で、ソーシャルファームの優位性を活かすのは難しい。コンビニや地元スーパーでも高齢者などへの弁当などの宅配市場は飽和状況にある。低カロリー、減塩、ソフト食など個別のオーダーに対応した弁当のニーズはあろうが、採算を合わせるのは困難であると思われる。こうした中、地域のレストランや居酒屋の食材を提供するセントラルキッチン役割を担っている「エクスクラメーションファクトリー」はユニークな存在である。」(NPO 人材開発機構 2011 : 19)

⑦レストラン、飲食業分野

「単価の低い喫茶店やレストランを運営する障害者施設は多いが、一般企業との競争が激しく、収益を上げているところは少なく、素人的運営では歯が立たない。一流コック、自然素材へのこだわりなど口の肥えた客をうならすような一般企業に勝るとも劣らないレベルが求められる。京都のレストラン「思風都」のようにアトピーで悩む方のために自然食品にこだわった命をつなぐ食事を提供するという強い理念が、一般客にも好感を持たれ、産官学協働型事業などに発展し地域に受け入れられている事例もある。小さく始めて伸ばしていく分野の典型で、地場消費での協働事業など、地域との接点を持ちやすい分野である。」(NPO 人材開発機構 2011 : 19)

⑧陶器、革製品、木工品など手工芸品製造分野

「全国の障害者授産施設の多くで実施されている手工芸品創作であるが、事業的に成功しているところはほとんどないのが現状であろう。多くの作品は値段が安く、“安物で悪いだろう”のイメージを持たれることや、作る側の状況に合わせた作品で買う側のニーズに合わせていないなどが販売不振の理由のひとつである。創作活動は福祉事業としては障害者の機能訓練にもなる分野であるが、公費のない単独事業での採算性では難しいと思われる。しかしながら、職人技の障害者を育成することで、事業化に成功している事例もある。障害者の作品を芸術作品のレベルまで高めたのが、埼玉県で絵画、書道などの創作活動を行う「あいアイ美術館」(NPO 法人)である。デザイン事務所を経営していた理事長の栗田氏が知的障害児に絵画教育を始めたのが契機である。店舗の意匠・設計・施工のデザインや美術に力を入れている企業に育成した障害をもつ制作職員を雇用契約社員にしている。障害者はあいアイの画廊を職場とし、制作作業を行い、毎月会社へ納品をしている。栗田氏は、マスコミが注目する機会をとらえ、マスコミ関係者に徹底的な PR や営業を行い、自分たちの活動や創作物への注目を高め、商品価値を高める努力をしてきた、プロデューサーとしての役割もこなしている。栗田氏のような業界を熟知したマネジメント力のある人物が不可欠で、作品や作者を世間に認知させ、作品の評価をいかに高められるかが鍵となる分野でもある。」(NPO 人材開発機構 2011 : 19)

3-3. ソーシャルファームにおける活動事例

ソーシャルファームにおける活動事例として、「株式会社 花番」を挙げたい。株式会社花番はソーシャルファームジャパンで紹介されるソーシャルファーム活動をしている企業の一つである。事業としては花番豆腐という豆腐の販売を行っているが、その豆腐に使われる容器のリサイクル方法の過程で障害者の就労が行われている。この方法は、新庄方式と呼ばれるもので、特徴としては、地域総参加(行政の支援を受け地域ぐるみの参加)、多種類の容器を回収(ごみの減量効率が高い)、民間での運用(社会福祉法人と NPO、民間企業での運用のため税金の投入がない)、福祉施設(機能訓練の一環)の参加が挙げられている。(株式会社花番 : HP)

このような花番のソーシャルファーム活動は、まさに 3 章 2 節で取り上げたソーシャルファームに適した産業のリサイクル事業分野に分類することができる。リサイクル事業分野はソーシャルファームで最も有望な事業だといったようにリサイクルの過程で、地域と

の連携やリサイクル率が高いことでの環境に優しいことなど多くのメリットがあり、特に、分別などの細かい作業や反復での作業などは個人差があるものの知的障害者の得意とする分野なため、知的障害者の雇用に適していると私は考えた。

このように行政や地域、民間企業などと連携を取りながらソーシャルファームを展開していくことや、3章2節で取り上げたソーシャルファームに適した産業のなかでも、どのような産業が知的障害者に有効なものなのかを障害特性を理解したうえで選択することがソーシャルファームを展開する方法だと私は考えた。

3-4. ソーシャルファームへの期待と不安

ソーシャルファームに対する期待としては、以下のことが指摘されている。

- ① 税金の負担が少ない、福祉でも一般でもない障害者雇用の場を増やせる。
- ② 障害者を含めた多様性のある人の雇用を目指すソーシャルファームでは、障害者特性に適応した作業システムや作業環境を構築することも目的としており、障害者の雇用が拡大できる。
- ③ 生活できる賃金を障害者にもたрасことができる。
- ④ 障害者と健常者が一緒に働くことで障害者が働く喜びと技能・専門能力を修得できる場となる。
- ⑤ 障害者が仕事を通じて社会と接することで、社会参加の促進を達成できる。(NPO 人材開発機構 2011 : 8)

このことから、ソーシャルファームには多くが期待できる。また、ソーシャルファームが実現可能とされる理由として、就労支援 A 型事業や特例子会社等すでにソーシャルファームに近い制度が存在すること、障害者だけでなく、雇用に不利な立場のものが社会全体として増加していることなどが考えられる。

しかし、その反面不安もある。不安としては、障害者と健常者が一緒に働くなかで関係性を築き上げられるかどうかである。通常の社会生活でも人間関係はとても重要で仕事をしやすい環境は人間関係に左右される。ソーシャルファームの場合でも同じことが言える。障害者の一般就労でも離職してしまう理由の多くが人間関係を理由としている。このような状況を回避するためには、一緒に働く障害者の一人ひとりの障害特性を理解することが必要だと私は考えた。「障害」と一言と言っても、個人によって程度や症状、特徴が異なる。雇用する際に障害特性を理解することは怠ってはならない。なぜなら、その人を雇用する際にどのような仕事があるのかなど判断するためにも必要だからである。それに障害特性を理解することは、それはその人自身をも理解することに繋がる。その点で理解が足りなかったり、誤った解釈をしてしまうと人間関係などでこじれたりなどの問題が出てきてしまう。そのような状況を防ぐために健常者の就業者の障害に対する理解を深めるための研修などの機会を作るなどの企業努力が管理者には求められると考えられる。

また楠・姜の著書のなかでは、知的障害者に対してどのような支援が必要かという問いについて以下のことが述べられている。

- ① 当事者にかかわる支援者が、「どんなに重い障害があってもだれもが地域で生活することが人間の基本的な権利なのだ」という強い信念をもつこと。
- ② 障害に対する正しい理解と適切な支援が必要。(楠・姜 2005 : 86~87)
知的障害とは別に発達障害・自閉症・アスペルガー症候群・ADHD（注意欠陥多動性障害）・LD（学習障害）などさまざまな定義がされているが、どんな障害があろうと幸せて快適な自分らしい生活を望む気持ちはだれしも同じはず。人間としての尊厳をもって関わるのが大切である。その上で、こだわりや行動障害との付き合い方を考えたり、一人ひとりの状況にあったコミュニケーション方法を模索していくことが必要である。(楠・姜 2005 : 87~88)

このことから、障害に対してソーシャルファームへの期待がある一方でコミュニケーションや関係性を築くことに不安があることわかる。しかし、障害について理解してしまえば、ソーシャルファームなどによって得られるも多くある。

つまり、その不安をどのように取り除くかが課題なのである。そのために、障害者に対する支援だけでなく共に働く健常者側や企業側にも障害について学ぶ機会の提供などの支援が必要なのではないかと私は考える。そのような取り組みによって、障害に対する理解や相手に合ったコミュニケーションを深めることで、雇用する企業側や共に働く健常者側への不安が取り除け、ソーシャルファームの普及にも繋がると考えられた。

おわりに

以上のことから、私は知的障害の一般就労における雇用と福祉的就労における工賃格差に問題意識を持った。そして、求人数に対して雇用の枠が少ないこと、そのことから福祉的就労を選択せざるおえない現状が知的障害者の就労にはある。そして、福祉的就労を選択しても A 型、B 型での工賃格差があり B 型では自立や社会参加に向けた準備をすることが出来ない状況であり、このような点で私は知的障害者の就労に問題を感じた。

そして第 1 章では、知的障害には法的定義は存在しないことがわかり、第 2 章では知的障害者の就労における 2 つの問題として知的障害者の一般就労における雇用が進まない現状と障害者雇用の法的義務化やジョブコーチ制度、トライアル雇用などの現在の取り組み、福祉的就労における工賃格差の問題と工賃倍増 5 年計画や工賃向上計画支援事業など現在の取り組みを述べてきた。

そして、障害者の一般就労における働く権利が守られていないこと、工賃問題によって経済的自立などができず、結果的に福祉的就労の本来の機能がしていないことがそれぞれの問題として述べられた。それらの取り組みが進まない原因としては、知的障害への理解が進んでいない現状、知的障害者を雇用するメリットが少ない、社会問題としての関心の薄さなど、様々な課題が考えられた。

それらの課題を踏まえたうえで、問題解決の手段の一つとして社会的企業の一種であるソーシャルファームの考え方を第 3 章で提案した。社会的企業は、障害に限らず社会問題全体の改善を図るものである。

そのなかでもソーシャルファームの場合は、障害者または労働市場で不利な立場にある人々のためのビジネスであること、雇用の 25%以上が社会的不利益者であること、全ての

従業員に対し、各人の生産性の如何を問わず、仕事に応じて市場相場と同等の適切な賃金ないし給与が支払われること、障害のある従業員と障害のない従業員との機会均等が保証され、全ての従業員が同等の権利及び義務を有することなど、障害に左右されない労働環境がソーシャルファームの概念では存在する。

このことから、私は知的障害者の一般就労における雇用問題、福祉的就労における工賃問題において社会的企業の概念が有効なアプローチだと考えた。現在、ヨーロッパですでに普及した考え方であり日本でも広がりつつあるが、より普及するためには、社会的認知度を高めることや多くの成功例を作ることが求められる。

これらのソーシャルファーム企業が日本でも増えることで知的障害者の雇用の解決だけでなくその他の障害者、就労機会を求める健常者に対する雇用機会の創出など雇用問題の解決にも繋がると考えられる。

また、ソーシャルファームが普及することで福祉的就労が本来の役割である、自立や社会参加への準備をする場として機能することによってソーシャルファームにおける就労の準備段階での福祉的就労による就労支援という形態になればA型B型などの区別がなくなりすべての福祉的就労は就労移行支援のような形態になりえると考えられた。そうすることで福祉的就労でのA型B型などの区別がなくなるため工賃問題の解決できると考えられた。なぜなら、ソーシャルファームの定義に準ずるものであれば雇用機会が与えられること適切な賃金が定められているからである。

このようなソーシャルファームの普及こそが知的障害者の就労問題の解決に求められ、よい日本の社会や社会的弱者と呼ばれる障害を持った人の働く権利が守られた社会をつくるために必要なことなのである。

<参考文献>

国土交通省総合政策局安心生活政策課「知的障害、発達障害、精神障害のある方とのコミュニケーションハンドブック」

(<http://www.mlit.go.jp/common/000043355.pdf#search='%E7%9F%A5%E7%9A%84%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E3%81%A8%E3%81%AF'>) 2015/10/18

楠敏雄 姜博久編著 (2005)「知っていますか？障害者の人権一問一答」解放出版社

吉澤英子 内田節子 編 (2001)「保育・看護・福祉プリマーズ①社会福祉」ミネルヴァ書房

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク編 (2004)「障害のある人の雇用・就労支援 Q&A」中央法規

一般社団法人障害者雇用企業支援協会編 SACEC (2014)「初めての障害者雇用の実務」中央経済社

特定非営利活動法人 NPO 人材開発機構 (2011)「新しい障害者の就業のあり方としてのソ

ーシャルファームについての研究調査」

(<http://www.npo-jinzai.or.jp/network/report.pdf#search='%E3%82%BD%E3%83%BC%E3%82%B7%E3%83%A3%E3%83%AB%E3%83%95%E3%82%A1%E3%83%BC%E3%83%A0%E3%81%A8%E3%81%AF'>) 2015/11/1

岩田克彦（職業能力開発総合大学校・教授）（2014）「障害者雇用就業の現状と課題」
労働調査協議会 (<http://www.rochokyo.gr.jp/articles/1403.pdf>) 2015/11/1

山本隆（2014）「社会的企業論-もうひとつの経済」法律文化社

米澤旦（2011）「労働統合型社会的企業の可能性-障害者就労における社会的包摂へのアプローチ」ミネルヴァ書房

株式会社 花番 HP (<http://www.hanaban.net/introduction/background.html>) 2015/11/5

Social Enterprise London (SEL)（2001）北島健一・藤井敦史・清水洋行他訳「（生協総研レポート No.48）社会的企業とは何か-イギリスにおけるサードセクター組織の新潮流」
生協総合研究所