

論文

障害者雇用の現状と雇用形態の多様化 —ソーシャルファーム（社会的企業）の可能性を考える—

加藤みち代（佐久大学信州短期大学部）

Diversified forms of employment and status of employment of persons with disabilities

:Consider the possibility of social firms (social enterprise)

Michiyo Katou (Department of Shinshu Junior College, Saku University.)

Abstract:In a disabled person employment measure, the country hung up "welfare to employment" over the slogan, and has tackled towards employment of a disabled person over several years, such as a legal revision and creation of a new support system. As a result, the number of employment of persons with disabilities is updating the record high for the eighth consecutive year. Thus, in the employment of people with disabilities that have been into dual employment or general welfare or employment, place of employment of third farm that social (social enterprise) is to be established. In this paper, and the system, and the current status of employment of persons with disabilities, I discuss employment opportunities to diversify.

Keywords:Welfare work, General employment, Social firms, Law for the Promotion of Employment of People with Disabilities, Inclusive social.

I . はじめに

景気低迷の続く我が国において、依然失業率は高止まりを示し雇用状況は厳しいと言える。そのような社会情勢の中、厚生労働省（以下、厚労省）は、2012（平成24）年6月1日現在、障害者の雇用者数38万2千人と、9年連続で過去最高を更新し、「障害者雇用は着実に進展している」との見解を示した。また、更なる障害者雇用者数を高める為、2013（平成25）年4月から民間企業の障害者法定雇用率を現在の1.8%から2.0%に引き上げることも確定している。

では、ここ数年でなぜ障害者雇用が進展してきたのだろうか。その要因には制度・施策が大きく関係しているのは明白である。2006（平成18）年4月に障害者の地域生活や就労支援を推進し、自立を支援する目的でスタートした障害者自立支援法、2005（平成17）年7月に改正、2006（平成18）年4月に施行された障害者雇用促進法、成長力底上げ戦略の一つとして2007（平成19）年から2011（平成23）年に取り組みされた「福祉から雇用へ」推進5ヵ年計画等、制度・施策を強化し障害者への就労支援に力を入れてきた。一方、雇用者側である企業の意識にも変化が見られ、ここ数年で障害者雇用に積

極的に取り組む企業が増えてきている。それは、コンプライアンスやCSR（環境や人権、労働などに配慮する企業の社会的責任）の流れもあるが、厚労省による雇用率未達成企業名^{注(1)}の公表も大きく影響したのではないと思われる。このような行政主導の施策が進められる中、障害者の就業意欲の高まり、企業側の障害者雇用の積極化が図られ、結果として、障害者の雇用者数の伸びが数字として表れてきたと言える。

このように障害者の就労において望ましい流れができてきた中で、2013（平成25）年4月、現在の障害者自立支援法に代わり「障害者総合支援法」がスタートする。新法では、障害者の就労支援については、施行後3年を目途とした見直しのなかで検討されることとなった。5. 本稿では、制度・施策がどのように障害者就労に影響を及ぼすのかを述べ、3年後の新法見直しに向けて、新しい障害者就労支援のあり方について論じる。

II . 障害者雇用の現状

2012（平成24）年6月1日現在の障害者雇用の状況^{注(2)}は38万2千人で、前年より4.4%（1万6千人）増加し9年連続で過去最高を記録している。〈図1〉

内訳は身体障害29万1千人（対前年比2.3%増）、知

的障害 7 万 4 千人 (同 8.7% 増)、精神障害 1 万 6 千人 (同 27.5% 増) と、特に精神障害者の雇用が伸びている。このように障害者雇用は着実にすそ野を広げているが、〈図 2〉で分かるように、企業全体で見ると法定雇用率達成企業割合は 46.8% (前年は 45.3%)、実雇用率は 1.69% (同 1.65%) と民間企業の法定雇用率 1.8% は達成していない。企業規模別の障害者雇用状況を見ると、従業員 1,000 人以上規模の実雇用率は 1.90% と法定雇用率を達成しているが、従業員 100~300 人未満の企業は 1.44%、従業員 56~100 人未満の企業は 1.39% と中小企業の取り組みが遅れていると言える。〈図 2〉

その要因として、中小企業は経営が厳しい中、障害者を雇う余裕がないこともあると思うが、障害者雇用納付金^{注(3)}は従業員 200 人未満の企業には課せられないという制度の関係もあげられるのではないだろうか。障害者雇用納付金制度とは、法定雇用率の障害者数に達しない企業は、不足 1 人に対して月 5 万円の納付金を国に納める制度である。例えば、従業員数 1,000 人の企業は、法定雇用率 1.8% を達成するには、最低 18 人の障害者を雇わなければならないが、15 人しか雇えていなかった場合、不足する 3 人分の納付金として、月 15 万円を国に納めなければならない。この障害者雇用納付金制度の対象企業が従業員 300 人以上の企業から 200 人以上の企業に拡大された年が 2010 (平成 22) 年である。〈図 2〉より、2000 (平成 12) 年より従業員 100~300 人未満の企業は実雇用率の低迷が続いていたが、2010 (平成 22) 年度に急に数字が上がった。これは、2010 (平成 22) 年度から障害者雇用納付金がそれまで従業員 300 人以上の企業から徴収していたものを、従業員 200 人以上の企業からも徴収されるようになったことで、中小企業の障害者雇用への意識が高まった結果であると考えられる。このように制度が障害者雇用に及ぼす影響は大きいと言える。

また、ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況をみると、2010 (平成 22) 年度において、身体障害者の新規求職申込件数 64,098 人に対し就職件数は 24,241 人 (38%)、知的障害者新規求職申込件数 25,815 人に対し 13,164 人 (51%)、精神障害者新規求職申込件数 39,649 人に対し 14,555 人 (38%) というデータであった。2010 (平成 22) 年度のデータだけをみると、身体障害・精神障害は 3 人に 1 人、知的障害者は 2 人に 1 人の割合で就職しており、知的障害者の就職率が高まっている。

Ⅲ. 障害者雇用に関する諸制度

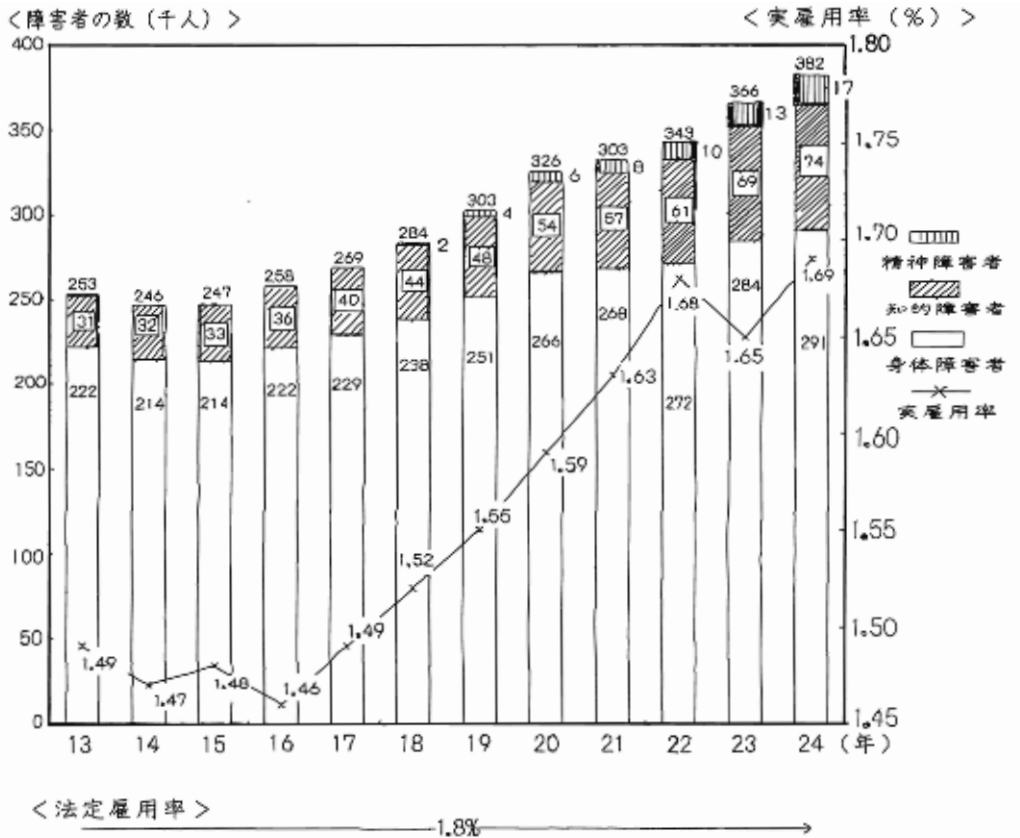
障害者雇用に関する制度・施策の多さには驚く。それだけ国も障害者雇用に力を入れていることが伺えるが、これらの制度が現場で実際に活用できなければ、ただの絵に描いた餅になってしまう。また、さまざまな障害を持った人々に対し、これらの諸制度をどのようにコーディネートしていくのかといった「就労支援プログラム」の確立と実践できる専門職の養成が急務である。表〈1〉が主な制度の一覧表であり、以下、筆者が特に有効と思える制度について述べる。

1. 障害者雇用促進法

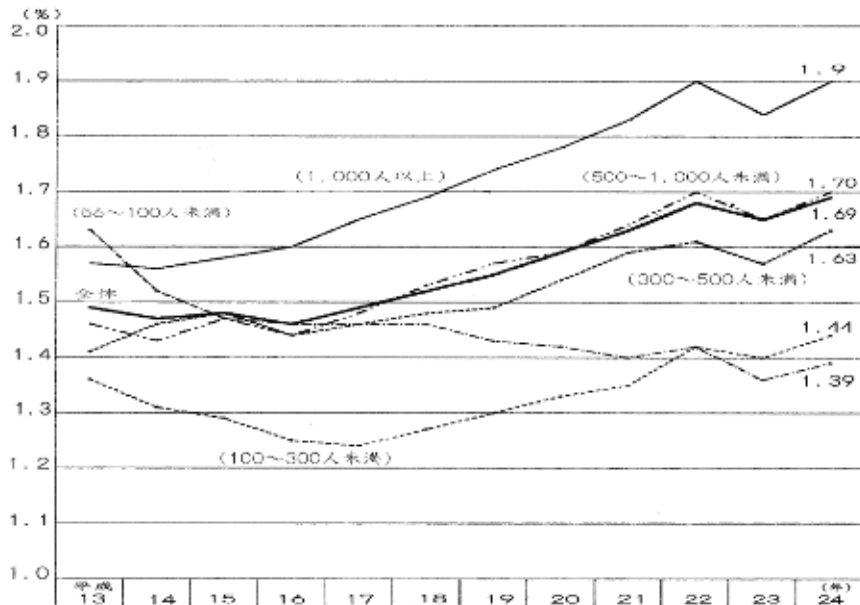
障害者雇用対策の基本になっている法律で正式には「障害者の雇用の促進等に関する法律」と言う。障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、職業の安定を図ることを目的としている。障害者の範囲は身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者 (法第 2 条第 1 項) とされている。障害者雇用促進法は、企業や国などに障害者を一定割合以上雇用するよう義務付けている。この制度により障害者雇用が促進された。更なる雇用拡大に向け、国は 2013 (平成 25) 年 4 月から法定雇用率を引き上げる。民間企業は現行の 1.8% から 2.0% へ、国、地方公共団体等は現行 2.1% から 2.3% へ、都道府県等の教育委員会は現行 2.0% から 2.2% にそれぞれ引き上げられる。

また、雇用義務の対象として身体障害者、知的障害者は認められているが、精神障害者はまだ義務化されていない。その理由として、人間関係のトラブル、集中力が続かない、急に休む等の理由で企業側が雇用に消極的な現状があるが、厚労省は 2018 (平成 30) 年 4 月から精神障害者も雇用義務の対象とする方向で法改正される見通しであると公表^{注(4)}した。近年精神障害者の増加に伴い、求職数は増えているにもかかわらず、就職数は低い。精神障害者の場合、障害の固定されるものではなく病気の改善もみられることより障害年金が取得しにくいと言える。その為、就労も困難、障害年金も受給できない障害者が多い。彼らは家族からの支援、もしくは生活保護に頼らざるを得ない。しかし、昨今の生活保護制度の締め付けにより保護も簡単には利用できず家族に支援されている人が多いのが現状である。精神障害者が雇用義務化されれば、精神障害者の就職におおいに有利にな

実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



〈図1〉 民間企業における障害者の雇用状況 (グラフ)



〈図2〉 企業規模別実雇用率 (各年6月1日現在)

出典：厚生労働省 平成24年 障害者雇用状況の集計結果

る。企業側の意識も変わり、単に雇用しにくい障害であるという偏見から、どのような支援体制にすれば彼らが働けるのかといった発想の転換に繋がる。制度の内容が変わることで障害者に与える影響は非常に大きい。

また、障害者雇用促進法には、常用労働者 200 人を超える民間企業に対し、1.8%の法定雇用率が達成できなかった場合、不足 1 人につき月額 5 万円徴収するという障害者雇用納付金制度がある。ここで徴収された財源は、障害者を規定より多く雇用している企業に、報奨金として超過 1 人につき月額 2 万 7 千円支給したり、障害者を雇い入れるための施設の改修や、介助者の配置といった助成金に当てている。この納付金制度は、現在の 200 人を超える事業主から 2015（平成 27）年 4 月より 100 人を超える事業主に拡大されるので、雇用率の低い中小企業の雇用率アップを促すものでもある。まるで鉛と鞭のようである納付金制度ではあるが、法定雇用率制度と合わせて障害者雇用納付金制度は、障害者が一般就労していくために重要な役割を果たしていると言える。

2. 障害者試行雇用（トライアル雇用）事業

事業主と有効雇用契約を締結し、原則として 3 ヶ月の試行雇用を行い、事業主と障害のある方との相互理解を深めることで、障害者の常用雇用への促進を図る事業である。いわば、一般企業における試用期間にあたるものといえる。障害者を雇うことに不安を抱く事業主は多いと思うが、まず 3 ヶ月間働いてもらい、その人の能力、人物等を知ってもらう。3 ヶ月後に常用で雇用するか判断するのだが、試用しての結果なので、たとえ不採用になったとしても双方納得でき、精神的なダメージが少ない。また、トライアル雇用中は、障害者には賃金が支払われ、事業主には障害者に支払う賃金に対して助成金が支給されるので、事業主にとってもメリットがある。この事業がスタートしてから企業に障害者を紹介しやすくなり、工夫することで障害者の能力を引き出せることを事業主が理解し、常用雇用につながるケースが増えた。まず、事業者側に障害について知ってもらうことが大切と思う。

一方、中には問題のある事業者があり、トライアル雇用事業で何人も障害者を受け入れ、3 ヶ月後は採用しないという事業者があると聞く。十分働けるレベルの障害者なのになぜかと考えると、助成金目的で低賃金でその期間は働いてもらえるからである。その点を踏まえて、ハローワーク等では企業研究もしたうえで、良い企業を紹介していくことが求められる。

3. 職場適応援助者（ジョブコーチ）事業

障害者が職場に適應できるよう、職場に出向き、直接的・専門的支援に合わせ、企業担当者等の障害への理解促進のための助言、仕事内容、職場環境の改善提案を行う事業である。この事業は大変有効であり、ジョブコーチが入ることで、障害者の不安が軽減し安心して仕事に取り組める。また、事業者側は障害について十分な知識が無い中でどのように関わっていけばよいのか専門家に間に入ってもらうことで、的確な対応ができる。ジョブコーチ制度を活用することで、障害者の職場定着率が高まると言える。しかし、この制度は一定期間で終了してしまうので、障害レベルによっては、長期に渡る見守り支援体制を確立していく必要がある。

4. 障害者生活・就労支援センター

2002（平成 14）年障害者雇用促進法の改正により新たにスタートした事業で、2012（平成 24）年 11 月 1 日現在、全国に 316 箇所設置されている。障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、関係機関と連携を図りながら、就職に向けた準備や職場に適應・定着するための支援、日常生活や地域生活に関する助言などを行う機関である。障害者が就労して職業生活を実現するには、就労面と生活面の両方からの一体的な支援が必要となる。以前は、就労支援ワーカーと生活支援ワーカーが別々に支援しており、効率が悪かったり、ワーカーの取り組む方向がずれたり利用者ややりにくい面もあった。この支援センターができたことで、日常生活から職業生活への移行がスムーズになり、担当支援ワーカーも一本化され利用者にとってやりやすい支援体制が整ったと言える。

5. 諸制度を活用しての就労支援事例

【事例】A 障害者自立支援センターの取り組み

筆者が A 障害者自立支援センターでコーディネーターをしていた時の実践報告である。ハローワークと制度を活用し 3 名の障害者を就労支援した。60 代の身体障害の男性、30 代知的障害男性、30 代精神障害男性が同時期に支援センターに相談にみえた。3 人と面接する中で筆者は 3 人をチームとして一つの企業で働けないかと考えた。まず、60 代の男性は肢体障害があり、肉体労働は難しく高齢でもあり単独での就労は厳しいと感じた。また、30 代の男性二人は若く体力はあるが、知的障害からくる理解力の低さで仕事が覚えられるか心配であり、精神障害の男性は集中力が続くか、急に休んでしまわな

〈表1〉 就労支援にかかわる施策・機関

施策等	根拠法等	事業内容	
就労移行支援	5条14項	就労を希望する障害者につき、生産活動その他の活動の機会を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業	
就労継続支援事業A型	障害者自立支援法	5条15項（施行規則6条の10第1項）	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づく）
就労継続支援事業B型		5条15項（施行規則6条の10第2項）	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づかない）
生活介護（生産活動を行う場合）		5条6項	常時介護を要する障害者に主として昼間において、障害者支援施設等の施設において行われる入浴、排せつ又は食事の介護、創作的活動又は生産活動の機会の提供等の便宜を供与する事業
地域活動支援センター		5条21項	障害者等を通わせ、創作的活動又は生産活動の機会の提供、社会との交流の促進その他の厚生労働省令で定める便宜を供与する施設
生活訓練（宿泊型）		5条13項（施行規則6条の7第2項）	障害者につき、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業
公共職業安定所（ハローワーク）	障害者雇用促進法	8条～18条	就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門の職員・職業相談員がケースワーク方式により、障害の態様や適性、希望職種等に応じ、きめ細かな職業相談、職業紹介、職場適応指導を実施。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> 障害者試行雇用（トライアル雇用）事業 事業主と有効雇用契約を締結し、原則として3か月の試行雇用を行い、事業主と障害のある方との相互理解を深めることで、障害者の常用雇用への促進を図る。 </div>
地域障害者職業センター		22条1～5号	障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備及び職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> 職業準備支援 障害者に対し、就職又は職場適応のための様々な支援を実施。 </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> 職場適応援助者（ジョブコーチ）事業 障害者が職場に適応できるよう、職場に出向き、直接的・専門的支援に合わせ、企業担当者等の障害への理解促進のための助言、仕事内容、職場環境の改善提案を実施。 </div>
障害者就業・生活支援センター		34条	障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施。
公共職業訓練（障害者職業能力開発校等）	職業能力開発促進法 15条6第1項、 15条の6第3項	一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等に対して、その障害の態様に配慮した職業訓練を障害者職業能力開発校（全19校）において実施する。また、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の身近な機関を利用して、訓練を実施するとともに一般の職業能力開発校において知的障害者や発達障害者を対象とした訓練コースを設置し、訓練機会の拡充を図る。	

※障害者雇用促進法には、上記の他に障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金がある。出典：厚生労働省資料 山崎順子・六波羅詩朗（編）「地域でささえる障害者の就労支援」中央法規、2009、p3より引用

いかといった点が気になった。そこで、あるリサイクル企業に相談し、回収したペットボトルをベルトコンベアーに載せチップにするといった仕事をお願いした。この仕事は本来 1 人で担当するものだが、3 人のチームとして取り組み、1 人分の賃金を 3 人で等分するという条件で採用してもらった。その際、トライアル雇用を利用できるようにハローワークの職員にも参加してもらい、3 人が定着してきたら他の部署に移り、1 人仕事ができれば賃金も 1 人分支給されるという計画であった。結果として、まず 3 ヶ月で精神障害の男性が体調不良で辞め、6 ヶ月後に身体障害の男性が人間関係の不満で辞めた。結局最後まで残り定着できたのは知的障害の男性だけであった。障害にはそれぞれの特性があり、また同じ障害でも個別性がある。この事例から反省すべきことは、関係機関の連携、制度の活用はよかったが、就労後のフォローが十分でなかった点である。筆者は身体障害者の男性にジョブコーチの役割をしてもらい、指導的な立場で身体に負担のない機械操作といった軽作業を担ってもらい、他の若い 2 人に主に肉体労働を担ってもらえば良いと考え就労を決める前に説明し、了解を得てからスタートした。しかし、3 人の信頼関係がしっかりとできあがっていない段階でのこの取り組みは早計であった。この場合、ジョブコーチは専門職に入ってもらわなければならないと反省した。就労支援プログラムをきちんと作成し、制度を上手に活用し専門機関との連携の大切さを学んだ事例であった。

6. 制度を活用することの効果

企業は法定雇用率達成を目指す取り組みをしなければならないことは重々承知しているが、なかなか達成できない現状がある。その理由として、まず「障害者」と聞くだけで「働けない」という先入観が企業側にあるのではないか。つまり、障害者の理解が十分されていないことが一番の理由にあげられると言える。即戦力や効率のみを求める企業体質が蔓延している中で、教育に時間がかかったり、環境を整えたり、あるいは障害者のレベルに合わせて新しい作業を作り出したりと、一人の障害者にかかる時間とエネルギーを考えたら、ひと月 5 万円の障害者雇用納付金で済ませてしまった方が楽であると考えられる企業が出てきてもおかしくない。おそらく法律での縛りが無ければ、障害者雇用はなかなか進展しないだろう。しかし、それで企業は、CSR（環境や人権、労働などに配慮する企業の社会的責任）が果たせるのだろうか。そこで求められるのは、企業に障害者のことを知っても

らい、企業を支援する制度がたくさん用意されていることを知ってもらうための場であり、橋渡しをする専門職だと考える。近年企業の社会的責任に対する意識は高まってきている。企業が障害者の雇用を増やすためには、障害者雇用に関する制度は有効である。障害者雇用推進の根底には、「共生社会」実現の理念がある。障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、職業による自立を勧めることが重要である。

IV. 多様化する就労形態

「福祉から雇用へ」をスローガンに、国は障害者の地域における福祉的就労^{注(5)}から一般就労への移行を推進してきた。しかし、一般就労への移行は依然ハードルが高く、なかなか厳しい現状の中、ここ数年ソーシャルファーム（社会的企業）という言葉をよく耳にするようになった。福祉的就労でも一般就労でもない、第 3 の就労形態である。

1. ソーシャルファーム（社会的企業）とは

ソーシャル・ファーム（Social Firm）とは、「障害者の雇用を前提とした事業運営システムの下、企業的経営手法を用い、障害者だけでなく、労働市場において不利な立場にある人々（いわゆる就労弱者）を多数（3 割以上）雇用し、健常者と対等の立場で共に働くとともに、国からの給付・補助金等の収入を最小限にとどめた雇用形態」^{注(6)}である。

ソーシャルファームは 1970 年頃に北イタリアの精神病院で始まった。入院治療が必要でなくなった者が地域に住み仕事に就こうとしたが、偏見・差別意識から雇用する企業が現れなかったため、病院職員と患者が一緒になって仕事をする企業を自ら作っていったのが始まりである。現在は、ソーシャルインクルージョン（社会的包容力）の理念に基づいて、さまざまな形のソーシャルファームが EU 諸国や韓国で実施されている。わが国にはあまり紹介されてこなかった経緯はあるが、すでにソーシャルファームにあたる事業所は各地で運営されているので紹介したい。

【事例 1】共同学舎新得農場（農事組合法人）^{注(7)}

北海道で酪農とチーズを中心とした乳製品、生肉の生産・販売を行っている。搾乳した牛乳を傾斜を使って流し込めるチーズ工場を設計し、原料を大切に作るチーズ作りを行う。乳を劣化させる機械を使わず、手作業で時

間をかけて作ることで、大手メーカーにはできないチーズ製造に成功した。多数のチーズコンテストで金賞を受賞しており、チーズの売り上げも年々伸びている。ここでは、チーズ作りのプロがいたり、障害者、シングルマザー、ひきこもりをしていた人など、就労弱者と言われる人々も雇用され共生の理念の下仕事に取り組んでいる。

【事例2】企業組合あうんの取り組み^{注(8)}

東京都荒川区でリサイクルショップと便利屋を営んでいる事業所である。リサイクルショップでは衣類、家電、家具、日常雑貨などを扱っており、便利屋としては主に引越しや住居の片付け・清掃などを行っている。リサイクルショップの商品のうち半分以上は、便利屋の仕事で譲渡を受けた物品である。このようにリサイクルショップと便利屋が密接につながっているのが、あうんの事業の強みだといえる。また、客は生活困窮者が多いが、売り上げは伸びている。メンバーは、元ホームレス、シングルマザー、ひきこもりといった人たちであるが、月20万円ほどの給料が支給され、経済的自立をしている。これから高齢者の大量死の時代に突入していくわが国において、故人の遺品処理という需要が益々増えていくだろう。住居の引越し、住居の片付け、清掃等は、社会的ニーズに合ったビジネスであり、この分野で障害者や就労弱者といった人々の雇用が生み出せるのではないだろうか。大量に不要となる品物を再利用できるように整備し、きれいにしてリサイクルショップで販売する。販売できないものでも徹底的な分別・リサイクルを図る。このように時間と手間暇かけて丁寧に取り組む仕事に障害者の役割が見出せるのではないか。

【事例3】佐久福祉事業所「ねば塾」^{注(9)}

長野県佐久市に「有限会社ねば塾」という石鹸メーカーがある。この会社は従業員40人のうち6割の24人が知的障害者だが、給与は県の最低賃金以上を支給している。一日6時間労働で月給は少ない人でも8万5千円ほど支給されており、障害年金と合わせて自立生活をしている。福祉的就労である障害者共同作業センター等での工賃が月1万3千円程度なので、ねば塾の給料はかなり高いと言える。また、福祉事業所という事業所名ではあるが、役所からの福祉関係の補助金は一切受けていない。本当に良い商品を作ることで顧客を増やしていった結果、現在の安定した経営に繋がっている。

筆者も見学に行ったことがある。その際、社長自ら恐竜のデザイン画を作成していた。これは、アートソープの中に入れる新しいデザインで、4月から就職する特別支援学校の卒業生のために考えている仕事であるとのこ

とだ。その生徒は自閉症があり、恐竜にこだわりがある。恐竜に関する仕事ならば集中して仕事に携われるのではないかとのことで、障害に合わせた仕事を作り出そうとしていた。これが一般企業であったならば、まず、会社から与えられた仕事をいかに効率良く行えるかで能力を評価される。ましてこだわりの強い自閉症者がすぐに自分に合った仕事に出会うことはかなり厳しいと言える。このように、障害者雇用を考える際は、この逆転の発想が大切になる。

また、ねば塾では、石鹸の原材料から製品となる袋詰めまでの工程において手作業が多い。材料を秤で計ったり、できあがった石鹸を手作業で削り形を整えたりと、機械化すれば効率が上がる作業もあえて手作業で行っている。効率よりも人中心を大切にすることで手作業が増え、丁寧な仕事で安心・安全な製品づくりが可能になるのだ。いろいろな作業があることで、障害のレベルに応じた仕事をするができる。無添加の石鹸を手間暇かけて丁寧に作り、人にも環境にもやさしいと口コミやインターネットでの個人客からの注文が多い。また、アートソープは、イベントでの記念品として使われたり、Jリーグのチームロゴ入りなどの注文があったりと大量生産の大手には作れない手作り石鹸のねば塾だからできる製品である。障害のある者、ない者、それぞれが持てる力を出し合い、共に働き、暮らすこと。自立と共生を目指した障害者就労のあり方のヒントがねば塾にあるように感じる。

以上、ソーシャルファームにあてはまる3事例の事業所を紹介したが、この事業所に共通していることは、国からの補助金は一切支給されておらず、すべて独立採算制で運営されている点である。給料も最低賃金以上を受け取り、従業員は自立生活を送れている。ここで働く人達は一般企業には就職が難しい就労弱者（障害者・シングルマザー・ひきこもり・薬物・アルコール依存者・刑余者・外国人・ホームレス等）が多い。しかし、労働能力が低いということではない。社会の偏見・差別から企業に採用してもらえない人々なのである。したがって、ソーシャルファームという雇用形態の働く場を提供することで、彼らの潜在的な能力を引き出せるのではないかと考える。

2. ソーシャルファームの課題

障害者の就労の場として期待されるソーシャルファームではあるが、設立から安定経営にまで至るには、かなりの努力を要す。代表者は無償で働いたり、商品開発や

販売、労働者一人ひとりに合った作業の創出、地域の理解・協力等、長い時間とエネルギーを使った結果、ようやく事業が軌道にのるのである。そこには、経営者の情熱と血のにじむような努力の後がどの事業所からも感じとれる。一握りの成功者の陰には、数え切れないほどの志半ばで消えていった人々が存在する。では、ソーシャルファームにどのような支援があれば多くの事業所が創出されていくのだろうか。役所に頼らず自力ですべてできることが理想ではある。しかし、何らかの行政からの支援があれば経営できるソーシャルファームもある。以下に必要な支援を記す。

- 1) 設立に際しての建物、設備、運用資金等の助成に加え、一定期間（3年間位）は助成金の支給。
- 2) 扱う商品、サービス等に精通したプロの参加、経営コンサルタントの参加。
- 3) 起業家育成セミナー・研修等の開催
- 4) 行政や企業からの仕事が優先的に受注できる。・・・障害者優先調達推進法^{注(10)}が2013（平成25）年4月1日から施行

ソーシャルファームはあくまでビジネスである。どのように事業収益を確保していくかが最大の課題である。建物や設備は助成金で整い、従業員がいたとしても、あとは、どのような事業を行い、従業員が生活していけるだけの収益をあげ、それが持続できるかである。それは、いかに福祉と経営を融合するかが求められており、福祉関係者は「経営学」をきちんと学ばなければいけない時期にきていると言える。あるいは逆に、一般企業の経営のプロが福祉の分野に参入し、ソーシャルファームを立ち上げてよいのではないか。制度の中で、一般企業が特例子会社^{注(11)}を運営しているが、親会社の支援がないと運営が厳しい事業所が多い。親会社に頼らなくても独立採算で運営できる企業の参入を期待したい。この場合は、企業側は、福祉や障害者について知識を深める必要がある。福祉分野と企業側の連携・協働が益々必要と言える。

3. ソーシャルファームの可能性

ソーシャルファームは、障害者あるいは労働市場で不利な立場にある人々のために雇用を創出するためのビジネスである。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。また、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および義務を有する。まさに、「ノーマライ

ゼーション」の考え方である。

メリットとして、働く喜びを実感できたり、社会参加の促進に繋がる。生活できる収入を得られる。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で、障害者の雇用が拡大できる。技能・専門能力を修得できる。福祉助成金等の税金の負担が少ない。といったメリットはあるが、前章2で述べたようにソーシャルファームの課題も多く、その課題がクリアできれば障害者も含めた就労弱者にとっての雇用の場として大いに期待できるのではないか。

V. 共生社会の実現に向けて

ノーマライゼーションの実現のためには、職業を通じての社会参加は基本となるものであり、障害のある人が可能な限り雇用の場に就くことができるようにすることが重要である。一般就労、福祉的就労、ソーシャルファーム等、多様な就労形態を整え、各人に合った就労ができるのが理想である。マズローの欲求の5段階説で考えると安定した収入が得られる一般企業で働けたら、生理的欲求、安全の欲求、所属の欲求、承認の欲求、自己実現まですべての欲求を得ることができるともかもしれない。しかし、障害のレベルにより一般就労が困難な人々は、福祉的就労やソーシャルファームへ繋がる。そもそも「働く意義」とは何なのだろう。賃金を得て生活基盤を安定させる、つまり生きる為に働くと多くの人は考えるだろう。確かに現代社会において「先立つ物」がないと生きていくのは厳しい。生活苦で孤独死したり自殺する人も後を絶たない。まず、収入を得てマズローのいう生理的欲求・安全の欲求を満たすことだ。そして、働くことで職場や社会に属していると実感したり、仕事で認められたりすることは、マズローの所属の欲求、承認の欲求を満たす。更に、働くことで自分が社会の役にたっているという自尊感情や自己効力感に繋がる。それは、障害を持っているということで、常に支援を受ける立場で気兼ねや劣等感を持ちながら生きてきたであろう障害者にとって、自信や誇りを取り戻せることになるのである。つまり自己実現に繋がる。

健常者は働かざる者食うべからずの考えのもと、国も就労支援に力を入れている。特にここ数年、生活保護受給者の急増により生活保護費の財源が国の予算を圧迫している中、生活保護者への就労支援を強化している。保護受給者の中には若者も増えており、身体的には問題ないが何らかの事情により仕事につけていない人達がいる。

現状において障害者はさまざまな法や制度のバックアップがあるが、就労弱者（ホームレス・ひきこもり・シングルマザー等）を支援する制度は充分整っていないと言える。この点を考えても障害者の枠を超えたソーシャルファームの果たす役割は重要であると言える。ソーシャルファームの理念であるソーシャルインクルージョンは、「全ての人々を孤独や孤立、排除や摩擦から援護し、健康で文化的な生活の実現につなげるよう、社会の構成員として包み支え合う」という、障害者、健常者といった枠組みを越えたすばらしい理念である。ソーシャルファームには、この理念を具現化できる可能性がある。そのような社会こそ「共生社会」なのだ。我々は、その為に何をしなければならないのか、1人ひとりが自分のこととして考えていくことが今求められているのではないだろうか。

Ⅵ. おわりに

一般の方が就職できない今の時代に、障害者が就職していくことは更に厳しいと言える。しかし、この9年間障害者雇用者数は着実に増加している。その要因として、国の制度・施策・戦略が大きく影響していると言える。「福祉から雇用へ」の5カ年計画、障害者雇用促進法による給と鞭といえる助成金制度や納付金制度。就労支援強化を盛り込んだ障害者自立支援法等、確かに企業も障害者雇用に対して関心も高まってきていると言える。2013（平成25）年4月から障害者法定雇用率も上がり、2015（平成27）年4月から従業員101人以上の企業からも障害者雇用納付金を徴収するようになる。これらの制度改正によって国は更に障害者雇用者数は増えるとしている。一般就労や福祉的就労は今まで以上の充実を目指し、共生社会の実現の為に、第3の雇用形態としてソーシャルファームが発展していくことを期待する。

また、2013（平成25）年4月からスタートする障害者総合支援法の概要の中で、障害者の就労支援がどのように明記されているかに注目した。障害者自立支援法で障害者雇用の着実な進展がみられており、その流れを更に強化できるような内容となっていくことが望ましい。就労支援については、施行後3年を目途とした見直しのなかで検討されることとなった。障害者雇用は、制度・法律の内容に大きく影響を受けるものである。その点を考えると、この3年の間に組み込まなければいけない課題は多い。本稿で述べてきたソーシャルファームへ国としてどのような支援が可能であるかも是非検討して

ほしい。そして、今後益々数が増えていくであろう精神障害者、発達障害者、難病者への就労支援のあり方、特に障害者手帳取得が難しいボーダーの人達に対してどのように支援していけばよいのかも喫緊の課題であると言える。そして、職業をとおして誰もが社会参加と自立を実現できる共生社会となることを強く願うものである。

[注]

- (1) 厚生労働省は2012（平成24）年3月30日、「障害者雇用促進法第47条」に基づき、繰り返しの指導にかかわらず障害者の雇用状況に改善が見られない3社（株式会社RAJA・スカイマーク株式会社・株式会社ホスピタリティ）について、企業名を公表した。
- (2) 民間企業（56人以上規模の企業：法定雇用率1.8%）に雇用されている障害者の数（厚生労働省職業安定局より公表「平成24年障害者雇用状況の集計結果」）
- (3) 障害者を一定以上雇用しなかった場合、厚生労働省は従業員200人を超える企業からは原則、月5万円の納付金を徴収している。
- (4) 2013（平成25）年3月22日朝日新聞記事より「厚生労働相の諮問機関、労働政策審議会は21日、精神障害者の雇用を企業などに義務づける時期について、2018（平成30）年4月からとする厚生省案を『おおむね妥当』として了承し、答申した。」
- (5) 一般企業で就労が困難な障害者が、社会福祉施設等で支援を受けながら働く形態。主体的な労働者というよりも受身的な利用者といった意味合いが強く、一ヶ月の工賃も平均1人13,000円程度である。
- (6) 「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」特定非営利活動法人NPO人材開発機構 2011（平成23）年3月 p7 厚生労働省・平成22年度障害者総合福祉推進事業
- (7) 「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」特定非営利活動法人NPO人材開発機構 2011（平成23）年3月 p10 厚生労働省・2010（平成22）年度障害者総合福祉推進事業
- (8) 福祉労働編集委員会「季刊福祉労働第137号」（株）現代書館,2012,p104-106
- (9) 2010（平成22）年1月26日付け朝日新聞記事参照
- (10) 正式には「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律」という。障害者

就労施設等の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進等を図り、もって障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者等の自立の促進に資する。(第 1 条)

- (11) 事業主が障害者の雇用に特段の配慮をした子会社のこと。一定の要件下で特例子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているとみなし、実雇用率にカウントできる。

[参考・引用文献]

- (1) 山崎順子・六波羅詩朗 「地域でささえる障害者の就労支援」 中央法規出版(株),2009
- (2) 福祉労働編集委員会 「季刊福祉労働第 137 号」(株)現代書館,2012
- (3) 若林美佳(監修) 「障害者総合支援法のしくみと福祉施設運営手続きマニュアル」(株)三修社,2013
- (4) 社団法人日本社会福祉士養成校協会(監修) 「社会福祉士相談援助演習」 中央法規出版(株),2011,p228-231
- (5) 小倉昌男 「福祉を変える経営」 日経 BP 社,2006