

文責：山下望

東京都施策推進会議・資料

◎就労について

1、就労(労働)に対する考え方

「人は働くゆえに人である」とも言われる。また、労働により価値を生み出すとも言われている。人が生きて行く上で大事な要素の一つであり、労働で得た対価で生活をするのが大前提であるが、障害のある方で生活できるだけの労働の出来ない方もいることもあり、年金等の収入を得ながら、自己実現としての労働(作業)も考えられる。

第二十七条 労働及び雇用

1 締約国は、障害者が他の者と平等に労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を受け入れ、及び障害者にとって利用可能な労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な措置(立法によるものを含む。)をとることにより、労働についての障害者(雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。)の権利が実現されることを保障し、及び促進する。

国連の障害者の権利条約(外務省

訳)

2、障害者の労働について

(1) 一般就労

・知的な障害や精神の障害を伴わない障害者であり、ある程度の体力(公休+有給休暇のみ)がある方は、障害者雇用促進法の法定雇用率もあり、かなりの採用があります。

・知的な障害や精神の障害のある方は、常勤雇用が難しく、パート採用が多く、本人たちは、何年働いても給料が上がらないと訴えています。

(2) 福祉的就労

・就労移行支援

2年間の期間限定であることからの不備があります。新入所者が入るのは、4月が主であり、就労が決まってしまうと次の利用者は、次の4月まで入所してきません。また、2年間たっても就職が決まらない方もいます。柔軟な運用と、日割りの保障が必要です。

・就労継続支援

B型から就労移行に向かう方は、ほんの少数です。少なくとも自主登所が出来たり、他の利用者トラブルが無かったり、一定の時間自力で集中した作業が出来ると無いと就労は難しいです。就労継続支援で生き甲斐を持ち生活されている方が多くいます。移行支援への移行の数値目標が高すぎると思います。

特別支援学校の卒業生が毎年多く存在します。一般就労の可能な方は、いくら頑張っても、約60%程度いると思われませんが、残り30%が福祉的就労、10%が生活介護事業が必要とされる方です。作業所からの卒業は、少数です。24年度以降も作業所の建設への補助の7/8は、必要と思われれます。