

箕面市における障害者事業所が行う  
社会的雇用の今後のあり方について  
～ 最 終 報 告 ～

平成19年(2007年)3月

財団法人箕面市障害者事業団

## はじめに

「人は職業を通じて社会に参加し、その労働の対価としての収入を得て生活を維持している。これらの点でも、障害者にとってもその職業的自立はいわば根本的な問題である。」これは、昭和63年（1988年）4月に「(仮称)箕面市障害者事業団」設立準備委員会がまとめた『(仮称)箕面市障害者事業団』の設立に向けて最終報告書（設立基本計画素案）」の中の一節です。

職業的重度障害者<sup>1</sup>の所得を確保すべく、働く場をいかにして確保し拡大していくのかという議論は、ここ箕面では以前から重ねられてきました。そのなかでは、障害者が「働くと言うことを、個別能力の問題に押し込めるのではなく、職場全体のトータルな課題として取り上げ、職場に障害を持った人々の能力を合わすのではなく、障害を持った人々の労働に職場を合わせる方向で、行政努力の基本方向が定められなければならない。(引用)」という市民からの提言もありました。これらの議論の中から、昭和57年（1982年）に豊能障害者労働センターが立ち上がったのをはじめ、その後の財団法人箕面市障害者事業団（以下「事業団」という。）の設立に向けた大きな動きとなっていきました。

平成5年（1993年）に箕面市心身障害者連絡協議会・障害者雇用促進制度調査研究部会による「障害者雇用促進制度調査研究最終報告」を取りまとめる議論の頃から、障害のある人たちが労働を通して、地域であたりまえに働くことによって所得を得ていくシステムを「社会的雇用」と呼ぶようになりました。そして、現在、事業団が実施する市委託等の事業、市内4箇所の障害者事業所が市内各地で展開している事業（職業的重度障害者60名が、共に働く健常者と事業に従事）での障害者雇用を、「社会的雇用」と定義しています。

今回の報告書では、特に「障害者事業所が行う社会的雇用」について取り上げて、活動の理念や意義、これから果たすべき役割について、平成18年（2006年）5月から開催してきた「財団法人箕面市障害者事業団社会的雇用検討委員会」の中で学習し、議論した成果を取りまとめています。

平成18年（2006年）10月に施行された障害者自立支援法では、福祉施設から一般就労への移行を進めることが改めて謳われています。また、ここ箕面では、事業団によって、障害者が一般企業で就労することを支援すべく様々な事業が展開されています。この20年間の障害者雇用の実数をみたまときは、企業での障害者の雇用はすすんできているといえるかもしれません。しかし、それ以上に、雇用を望む障害者も増えています。平成18年（2006年）5月16

---

<sup>1</sup> **職業的重度障害者**

第2章第1節にて詳述。

日付け発表の厚生労働省資料でも、対前年度比4.8%増の97,626件の新規求職申し込み(過去最高)があったことが明らかになっています。就職件数も対前年度比8.4%増の38,882件と、やはり過去最高に伸びているとはいえ、就職できていない障害者、そして未だ求職登録をしていない障害者も、福祉的就労の場などに数多くいることも事実です。このような状況のもと、職業的重度障害者のさらなる雇用を実現していくには、職場形態や事業のあり方そのものも含めて検討課題とする必要があります。そして、この地域で障害者の就労を生み出す仕組みとして、これからも社会的雇用には大きな期待が寄せられていくことでしょう。

平成17年(2005年)、滋賀県では社会的事業所と呼ばれる制度が創設されました。県独自の動きが全国的に注目されることが示すとおり、障害者の就労を通じた所得保障を支えていく仕組みとして、一般企業への就労支援や障害者自立支援法の枠組み以外での地域独自の社会的なシステムの構築が各地で検討されようとしています。

以下に、障害者事業所が社会的雇用を通して果たしてきた役割、これから果たすべき役割について一定の方向性をまとめました。

この報告書を通して、障害者事業所で雇用関係を結び、主体的に働く職業的重度障害者や、彼らを支える地域コミュニティの存在をより深く知ることで、障害者事業所を取り巻く地域活動がさらに活発になっていくきっかけになることに大きな期待を抱いています。

また、併せて、箕面モデルとでも言うべき(一般就労支援とならび障害者の就労を保障する仕組みとして位置付けられる)障害者事業所の運営を支える社会的なシステムを、他の地域で取り入れる際の『具体的な実践事例』として、各地の障害当事者およびその支援に携わる人たち、自治体の福祉および労働行政担当者に活用いただくことも、切に願いたいと思います。

## 第1章 理念編

### 第1節 社会的雇用の特徴

箕面において実践している障害者事業所が行う社会的雇用の取り組みの特徴として、次の5点があげられます。

#### 1. 障害者の働く権利を保障する雇用助成金を受給しつつ、経営を行っていること（要綱第4条第1項第3号ほか関連事項）

障害者事業所は、事業団から「財団法人箕面市障害者事業団雇用助成金交付要綱」に基づいて障害者雇用助成金を受けていますが、この補助金は、行政、事業団、障害者団体、そして障害者事業所の長年の議論の積み重ねの成果でもあります。

この要綱の第2条において、「障害者事業所とは、障害者雇用が遅々として進まぬ現状を改善すべく、積極的に職業的重度障害者を雇用すること、及びそのことを通し職種開拓・職域拡大に向けた事業運営を行うことを目的として設立されたもので、その存在と事業内容が、障害者の職業的、社会的自立に役立ち、かつノーマライゼーションの視点から多大な意義を持つ事業所のことをいう。」と定義し、下記の要件に該当する障害者事業所に対して、雇用助成金を支給することを規定しています。

(助成の対象)

第4条 助成金交付の対象となる事業所は、市内に所在し、次の各号の全てに該当し、かつ理事長が必要と認めたものとする。

- (1) 職業的重度障害者の雇用実数が4人以上でかつ、雇用割合が30%以上(実人数算定)であること
- (2) 障害者雇用及び、そのことを通した職種開拓・職域拡大に向けた事業内容を社会的に明示していること
- (3) 障害者雇用に関して箕面市及び本事業団との連携を保持しており、本事業団の職種開拓育成事業の対象事業所であること
- (4) 事業所内外において、障害者問題等、人権・福祉問題の啓発を行っていること
- (5) 事業所の経営機関に障害者自身が参加していること
- (6) 労働保険（労災保険、雇用保険）の適用事業所であること
- (7) 事業所としての経営努力がなされていること

～財団法人箕面市障害者事業団雇用助成金交付要綱より抜粋

つまり、障害者事業所に対する雇用助成金の交付は、障害者の働く権利を保障するものとして、一般就労とならび、職業的重度障害者の就労の場そのものを生み出すことを目的としているのです。

## **2. 事業収益を上げ、事業と雇用助成金をあわせて、最低賃金を保障していること（要綱第4条第1項第6号、第7号関連事項）**

社会的雇用の意義の一つは、社会的雇用を行う障害者事業所で働く障害者の全てが最低賃金を保障された雇用契約を結び、一定時間以上の所定労働時間のある労働者の権利である雇用保険に加入することです。障害者雇用助成金は、「障害者助成金」、「援助者助成金」、「作業設備等助成金」の三つの区分により支給されます。特に、「障害者助成金」は、事業所が雇用契約をする職業的重度障害者に対して、最低賃金を保障することを目的としています。

ただ、障害者事業所の経営は、決して、助成金だけでまかなわれているものではありません。これらの賃金を保障するためには、障害のある人、ない人とが力を合わせて、たゆまぬ売り上げ向上への努力を行うことが不可欠となります。一定額の売り上げを達成しなければ、そこで働く全ての従業員の給料の支給をはじめとする資金繰りにただちに影響してしまう、大変厳しい財政状況の中での経営を続けています。

そして、障害者事業所には、さらに、最低賃金にとどまることなく、障害者に対してより多くの給料を支給できるための経営努力が求められます。通常の企業経営においては、従業員の給料である人件費は費用の一部として捉えられることが一般的です。そのため、人件費は圧縮すべきコストとして捉えられることとなります。しかし、障害者事業所の場合は、むしろ、障害者の人件費に費やす支出は、増やすべきものとして捉えることができます。つまり、障害者事業所の活動を通して事業収入を増やし、助成金収入と合わせることで、障害者従業員の総人件費の増加につなげていくことが、障害者事業所が本来の目的としている雇用を通じた所得保障を充実させていき、職業的・社会的自立への弾みとなっていくのです。

## **3. 障害者が主体として経営に参加し、自らが主体的に働ける事業をおこし、障害者自身を雇用すること（要綱第4条第1項第2号、第5号関連事項）**

社会的雇用を行う障害者事業所では、障害者自身が経営を担う<sup>2</sup>主体となっていることも特徴的な点です。職業的重度障害者自らが事業所経営にかかる会議にも参加することを原則とする中で、経営の方向性を決めていきます。自らの給料は、単に雇用される立場であれば所定の金額を受け取るだけのものですが、社会的雇用を行う障害者事業所の多くにおいては、自らもが一緒に考え行動した成果を、障害のある人、ない人と「共に分け合う」考え方に基づくものなのです。

また、障害者を雇用する多くの民間企業では「初めに事業ありき」で、その事業を進めるために人を雇用するのが実態です。しかし、障害者事業所は「初めに人ありき」で、障害者をはじめ実際に働く労働者自身がそれぞれ、個々、人にあった職種を開拓し、また職域を拡大しながら事業運営を行っていきます。この視点、すなわち「障害者に合わせた職種開拓」は、民間企業への就労支援策においても、取り込まれることがあります。障害者事業所においては、事業体全体の前提としている点が、特徴的です。そして、個々の障害者は、そのように経営を担う立場で事業を生み出しながら働くことで、新たな障害者自身の働く場を創出することにも貢献していきます。また、それらの労働が、労働基準法の対象としての位置を持つが故に、働く障害者の「労働者としての権利保障」につながっていることは言うまでもありません。

#### **4. 障害者と健常者が対等に事業に参加し、成果を共に分け合っていること（要綱第4条第1項第5号関連事項）**

前項のように障害者自身が自ら経営に参加し活動した「成果」である「事業収入」を、障害者と健常者が給料として対等に分け合っています。個々の給料額は事業所ごとに決め方が異なりますが、「共に働いて共に分け合う」精神は、障害者事業所の実践に共通するものです。

そして、このような障害者事業所のあり方は、「主体である障害者の事業を援助者である健常者がサポートする」ものとしてとらえられがちな傾向に、異な

) \_\_\_\_\_

##### **2 障害者が経営を担う**

事業団の雇用助成金交付要綱には、「障害者の経営機関への参加」を要件として謳っていますが、経営機関に参加する障害者が、当該事業所の従業員であるかどうかまでは言及していません。

しかし、障害者が運営の主体であることは、「障害者の提案を事業運営に積極的に活かしていく」、「障害者不在の中で事業の方向性を決めるべきではない」といった意味合いも含めて、障害者と健常者が対等に働く場を具体的に生み出す際のベースとなる理念です。そして、このことは、一般就労に対しても障害者の人権保障の視点に基づいた就労について、より積極的に発信することにつながるものです。

る価値観を提示しています。すなわち、障害の有無による役割分担論ではなく、そこで働くすべての人が事業の主体であるという、さらに進んだ労働観なのです。もちろん、障害者が働くには当然、介助や援助が必要となりますが、このことは、障害者、健常者間のことではなく、そこで働くすべての人にとってあたりまえのこととしての「支え合い」として相互に担われていることは言うまでもありません。このように、事業においても援助においても、障害者、健常者間の役割分担でなく、共に働き、相互に援助するというあり方も障害者事業所が、一般就労に対して提示する労働モデルなのです。「援助される側」としての固定的な位置が、ときに、当事者の尊厳にかかわるスティグマ（烙印）をも付与しかねないことを、この労働モデルは、示唆していると言えるでしょう。加えて、この労働観のベースにある関係性は、障害者を「福祉」の枠に閉じ込めるのではなく、障害のある人もない人も、様々な人が個性を認めあいながら暮らす地域コミュニティへとつながっていくものであることも、重要な視点です。

#### **5. 事業所内での対等で主体的な働き方を軸として、障害者が事業を通じて地域とつながり、人と人とのつながりを生み出し、地域コミュニティの再生に寄与していること（要綱第4条第1項第4号関連事項）**

障害者事業所での活動は、これまでに述べた、職業的重度障害者の主体的な就労の場を提案していくことにも意義があります。それだけに留まらず、それぞれが多様な事業を展開していくことが、地域でのコミュニティのさらなる拡がりやそれにもとづく『循環型経済』を生み出すこととなっています。以下に、詳しく説明をさせていただきます。

職業的重度障害者が事業を担うことで、共に働く健常者、介助者、ボランティア、お客さん等、当該の障害者を含む社会システムが形成され、多くの人がある中に巻き込まれることとなります。市民ひとりひとりが、お互いの違いやありのままのあり方を認め合い、多様につながっていく街づくりの一翼をも担っているのです。いわば、『人とのつながり創出事業』と言えるかもしれません。

雇用だけを軸としても、職業的重度障害者を雇用するために作られた障害者事業所ですが、障害者以外の雇用の創出にも寄与することとなります。高齢者や母子家庭の母、外国籍市民等、就職困難者といわれる人々の雇用につながっている例も多くあります。

事業団の「障害者雇用助成金交付要綱」では、障害者事業所に地域への啓発を求めています。そして、障害者事業所は、積極的に地域へ出向いていくこと

が事業の柱になっています。地域に店を構え、そこに職業的重度障害者が働くことによって、数えられない多くの市民との出会いを生み出しているのです。職業的重度障害者が地域で生活をしていくためには様々な支援が必要になりますが、「福祉」の枠に閉じ込められていたこれらの支援が、障害者事業所での出会いによって、市民生活のあたりまえの日常の中に織り込まれていくのです。行政主導の一方的な「福祉」ではなく、市民参加型の厚みのある地域コミュニティの中での支えあいといえるのではないのでしょうか。

ここで、障害者事業所が行う『人とのつながり創出事業』の具体例を、豊能障害者労働センターが行っているリサイクル事業を例に考えてみたいと思います。

リサイクル事業では、市民から多くのバザー用品の提供を受けています。もともとは不用品として処分されたかもしれない「もの」が、職業的重度障害者の労働によって作られた社会システムの新たな循環に入ることによって、リサイクル事業の売り上げとなり、障害者の所得へと還流していきます。さらに、このような人の暮らしと結びついた多様な「もの」の循環が、地域市民の互いの生活にも思いを馳せる自発的な市民参加を生み出すことにも貢献しているのです。

また、社会的雇用を行う障害者事業所が地域で事業を行うことによって、地域でお金の循環<sup>3</sup>を生み出すことにもなっています。

障害者事業所での雇用によって、所得を得た職業的重度障害者が自ら街に出て行き、より豊かな生活のための消費活動をすることで、地域の中にお金は循環していきます。また、障害者事業所の活動の中で発生する経費についても、仕入れにかかる経費、家賃等のいずれもが、地域の経済活動とつながっていくのです。

障害者事業所が受け入れる、売り上げ収入や各種の補助金は、地域コミュニティや障害者を含む地域での人と人とのつながりを基礎とした『循環型経済』への投資とも解釈できます。

社会的雇用を行う障害者事業所に対する雇用助成金は、職業的重度障害者の業務遂行する力が最低賃金に満たないゆえに補助するという考え方もあります。

) \_\_\_\_\_

<sup>3</sup> **お金の循環**

「お金の循環」は、決して、障害者事業所における障害者雇用によって、限定的に発生するものではありません。

しかし、障害者事業所の取組みが、特に地域コミュニティの再生についても寄与している側面があることから、大きな特徴の一つとして、あえて紹介しているものです。



しかし、これまで考えてきたように、雇用助成金という形での障害者事業所に対する投資は、単に障害者の所得を保障するだけでなく、障害者を含んだ市民の人権、地域コミュニティの活性化といったさらなる成果をもたらしていることも無視できません。

次節以降では、社会的雇用を行う障害者事業所での雇用の実態を、障害者の学校卒業後の進路先としても比較されることの多い、一般就労や「福祉的就労」（授産事業については、昭和26年（1951年）11月26日付け厚生省社会局長通知により、労働基準法等の適用除外とすることとされ、その要件により「福祉的就労」が位置づけられてきた）とも対比しながら、社会的雇用の意義や担うべき役割を確認していくこととします。

## 第2節 「福祉的就労」と社会的雇用とのシステムの違い

「福祉的就労」の場と社会的雇用を行う障害者事業所は、補助金を受けながら運営をしている点では同じですが、そこに投入される補助金の意味合い、そこで働く障害者とそのサポートのあり方には大きな違いがあります。

ここでは、「福祉的就労」とは異なる社会的雇用ゆえのシステムの差異を明らかにし、以下に取りまとめることとしました。

### 1. 障害者の賃金に対する重点的補助

「福祉的就労」の場では、障害者をサポートする健常者職員(援助、介助する者)の人件費は補助金の支給対象となります。しかし、制度的に、その健常者職員は、援助者ではあっても『障害者と共に働く労働者』ではありません。そして、そこで「働いている」障害者が受け取る所得に対しては、補助されません。このような枠組みのため、「福祉的就労」の場の障害者の手には、収入の拡大に向けた取り組みに励んだとしても、受け取ることのできる工賃はごくわずかとなってしまう現実があります(平成14年(2002年)社会就労センター協議会調査によると、全国の授産施設(身体・知的・精神の入所及び通所)の平均月額工賃は約15,000円)。障害基礎年金を受給していたとしても、「福祉」の枠を超えようとする一部の先進的な取り組みを除いて、自ら主体的に地域の中で暮らしていくことが困難な状況に追いやられてしまう現状があると言わざるを得ません。

一方、障害者事業所が行う社会的雇用の場では、障害者事業所で働く障害者に支払う賃金に対して補助金が支給されます。事業所自らの経営努力の成果とあわせて、本来、全ての労働者に保障されるべき権利でもある最低賃金を上回る雇用契約を全ての障害者職員と結ぶことを可能にしたのは、この制度が果たしてきた役割が非常に大きいといえます。

そして、先にもみたように、障害者事業所で働く健常者職員は、援助者であると同時に、『障害者と共に働く労働者』の立場にあります。したがって、健常者職員の給料の多くは、民間企業と同様、『労働者』として関わった事業収益から支払われています。援助者助成としての補助金の対象となるのは、一部でしかありません。限られた財政資源のなかで、この補助金は、その多くを障害者職員の賃金補助へと集中して投資されているのです。

このように、社会的雇用を行う障害者事業所に支出される障害者雇用助成金の補助制度は、「福祉的就労」の場への補助金と比べて、障害者の所得保障へと直結する、成果が如実に現れる効率のよいシステムであるといえます。

## 2. 『経営者』の一人としての責任

二点目の違いは、社会的雇用の中で働く障害者事業所の障害者職員が、『経営者』の一人として常に責任を負いながら活動をしている点です。

確かに、「福祉的就労」の場も社会的雇用の中も障害者が主体となれる場所です。ただ、「福祉的就労」の場における障害者は、健常者が提供するサービスの利用者としての主体にはなれませんが、全員が経営責任を担う運営主体となるのは困難です。それに比べ社会的雇用の中で働く障害者事業所の障害者は、全員が運営の主体であるという理念のもとに活動をしています。

ここまでみてきたように、障害者事業所が行う社会的雇用においては、障害者も健常者も雇用関係を結び、対等な主体として働くことで、全体としての事業性を高め、より多くの収益を実現しているのです。そして、また、この所得保障が、障害者自身の職場や地域でのさらなる自立をすすめることへとつながっているのです。

### 第3節 職業的重度障害者の一般就労がすすむモデルとして

全ての事業主は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」によって、障害者の雇用義務が課せられています。とはいえ、厚生労働省発表の民間企業での障害者の実雇用率は1.52%であり（平成18年（2006年）6月1日現在）、法律で設定されている障害者雇用率1.8%には依然として及んでいないのが実態です。

全ての職業的重度障害者が人権保障の視点に基づいて、企業での就労が実現するのであれば、あえて社会的雇用として定義付けることは意味をなさなくなりますが、このような状況の中では、障害者の働く権利を保障するための社会的雇用が担うべき役割がどれほど大きなものであるのか、あえて言うまでもありません。

一方、事業団では、国制度の障害者雇用支援センターの運営や、ジョブコーチを配置するなど、職業的重度障害者の一般就労を実現できるように、体系的な支援を展開しています。事業団での実践に限らず、今日での一般的な就労支援の方法論は、対象となる障害者に対して指導・訓練を一方的に行うことではありません。障害者を取り巻く人的環境（一緒に働く従業員）や物的環境（ジグの活用）に焦点を当て、企業現場での就労が実現できるように調整をはかることも大切な視点となっています。そういった環境へのアプローチをする上で、常に障害者を主体としながら業務を生み出す障害者事業所が行う社会的雇用の実践が示唆するものは多いはずで

また、一般企業では、障害者が主体となって働こうとしても、労働の対価としての所得を得ようとするれば、効率性の観点で齟齬をきたし、主体的な働き方との間には、距離が生まれてしまうことが少なくありません。しかし、障害者事業所が行う社会的雇用の現場で実践している労働観は、もとより障害者が働いていくための事業、人間関係、地域とのつながり等をベースにしているため、誰もが主体的に働くことができるのです。

障害者事業所が行う社会的雇用は、障害当事者に対する一般企業への就労支援という機能を障害者事業所が担うというものではありません。就労を通じたあたりまえの市民生活を送るための所得保障を目指すことを目的に活動する障害者事業所にとって、障害者の一般就労がより進んだ社会となるために、障害者事業所が行う社会的雇用の現場で実践している労働観を、障害者の一般就労がすすむためのモデルとして発信していくことは大切な機能であると考えてい

ます。

## 第2章 各論編

### 第1節 障害者雇用助成金の特徴と意義

#### 1. 制度の対象としての職業的重度障害者

箕面における障害者事業所が行う社会的雇用の仕組みは、職業的重度の障害者を雇用することを目的にしています。このことは、第1章でも紹介したとおり、事業団の「財団法人箕面市障害者事業団雇用助成金交付要綱」においても「職業的重度障害者の雇用実数が4人以上でかつ、雇用割合が30%以上(実人数算定)であること」と規定しています。ここでは、『職業的重度障害者』がどのような人たちのことを示すのか、確認をしておきたいと思います。

一般に、障害者の雇用・就労の場面で捉えられる重度障害者といえば、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）で規定される、障害者雇用率制度でのいわゆるダブルカウントや短時間雇用での雇用率が算定される雇用対策上の重度障害者のことを指します。この場合の重度障害者は、身体障害者手帳の1、2級や療育手帳のA判定を受けている障害者といった、いわゆる福祉制度上の重度の判定を受けた障害者だけでなく、地域障害者職業センターで雇用対策上の知的障害者判定を受けて、「重度」とされた人も含みます。

箕面における障害者事業所が行う社会的雇用においては、一般企業での就労が困難である人を「職業的重度障害者」と捉えることとしています。そのため、平成17年に施行された発達障害者支援法（平成16年法律第167号）で規定される発達障害者や、高次脳機能障害者についても、箕面の社会的雇用においては、従来から「職業的重度障害者」として地域での就労支援施策の対象者としてきた経過があります。

障害者手帳の等級だけでなく手帳の有無も問わないという点では、先述の障害者の雇用の促進等に関する法律で規定される重度障害者と同じです。しかし、箕面における障害者事業所が行う社会的雇用においては、個々の障害程度だけを捉えるのではなく、社会との関係性の中からそれぞれの人の「働きにくさ」を踏まえて「職業的重度障害者」か否かを判断する等、より実態に即した形での「重度障害者」の定義となっています。

これらの考え方は、「人の生活機能と障害は、社会的な環境も含めた環境因子に促進的あるいは阻害的にも影響を受ける」としている、ICF（国際生活機能分類）の考え方にも通ずるものです。

昭和57年（1982年）に障害者事業所の活動が始まってからの20年あまりの間で、一般企業での障害者の就労は、ゆっくりではあるものの着実に広がってきています。これからも障害者の一般企業での就労がさらにすすんでいけば、社会との関係性の中で規定される「職業的重度障害者」として定義される人も変わっていくものと解釈できます。ノーマライゼーションの理念を捉えたときに、「一般企業で、多くの健常者と共に働く一般就労の方がよりノーマルである」という意見もありますが、障害者事業所での労働は一般就労の場面と比べると、障害者が働きやすい職場環境をつくることを目的としているゆえに、労働の質が格段に豊かな側面があることは間違いありません。また、障害者の労働の豊かさの追求は、一方ではノーマライゼーションの理念が追求する「当たり前」の価値観でもあるといえます。これらは一般就労の場面もが目指すべきテーマでもあります。

また、障害者事業所の制度は、障害者の労働の権利を保障するためのものです。既に障害者事業所において労働の場が確保されている障害者に対して、「職業的重度障害者」とはならなくなったという理由で、本人の意志に背いてまで障害者事業所以外の場所に働く場を求めるようなことは、あってはならないことです。

## 2. 障害者雇用助成金の意義

障害者雇用助成金は、先述の要綱に基づき、事業団から障害者事業所に対して支給されます。この助成金の原資は、障害者の就労支援施策として市行政から事業団への補助金となっています。箕面での障害者事業所の制度が、市の独自の施策として謳われる所以です。

この制度が市行政の援助策として行うことの意義は、平成5年（1993年）11月に箕面市中心身障害者連絡協議会・障害者雇用促進制度調査研究部会が取りまとめた『障害者雇用促進制度調査研究最終報告』の中で、次のとおり、まとめています。改めて、ここで確認しておきたいと思います。

まず1点目は、障害者の労働能力に視点を置いた援助策である。

一定の労働能力があり、企業の生産ラインになじむ一般雇用されている障害者と異なり、職業的重度の障害者が多くいる障害者事業所では、いかに職種開拓を行っても、健常者と同等の労働能力を求めることは客観的に不可能である。そこで、例えば健常者が箱を10個作る間に、障害者が1個とすると、障害者の賃金は健常者の1/10ということになるが、それでは障害者の経済的自立は不可能であり、ここに行政が、援助策としての賃金補填を行う意義がある。生産された量でその人の人間的価値を量る考え方は、重度の障害者の人間としての価値を低くみる考え方であり、行政としてノーマライゼーション実現へ向け、障害者事業所を援助する第1の意義は、まさにこの点にあると言ってよいのである。

次に2点目は、障害者の雇用管理に関わる経費に視点を置いた援助策である。

なおここで言う管理とは、障害者の人権を無視した管理という意味ではもちろんなく、障害者雇用を可能ならしめるための人的保障等を含んだ意味で用いている。つまり重度障害者の場合、直接労働に関わる部分における介護は当然のこと、通勤、事業所内での食事、排泄といった職業生活を成立させるに必要な日常生活に対する介護も不可欠になってくるのであるが、これらの介護保障は事業所の従業員である健常者が担っているのが実態である。その結果、健常者の労働力も、通常の労働力以外に、介護を初め障害者が労働する基盤づくりにかけられ、障害者を雇用することに伴う管理費が余計にかかることになる。しかし、これは心身にハンディのある障害者が働く上で、当然必要な経費であり、これを企業努力にのみ求めるのではなく、行政として援助していくことは、やはりノーマライゼーション実現のために不可欠な視点である。

(注)

これらは、平成5年(1993年)当時としては、説得力のある説明ですが、改めて振り返ると理論的な限界もみられます。

まず1点目ですが、あえて比喩的に説明したい意図からと思われるが、『障害者の生産性の価値』といったものがあっても存在するかのような誤解を与えかねません。ここで例えられているような箱を作る量ではなく、地域に人権を啓発する主体としての働きぶりという視点で考えれば、箱を多く作ることができない重度障害者の方が健常者よりもはるかに『生産性』が高いということもいえます。むしろ問題は、そうした障害者が有している人間としての価値を、現在の社会一般の労働体系が正當に評価しえない仕組みとなっていることであり、行政がノーマライゼーションの視点から賃金補填を行う意味は、ここにあります。更には前節で詳述したように、障害者賃金への補填が地域コミュニティ活性化への投資であるという視点も、平成5年(1993年)当時には明文化されていなかったものです。

また、2点目ですが、やはり平成5年(1993年)当時は、「介護・支援するのは健常者」という固定的な役割期待のもとに論じられている点が、さらに実践を深めた現在とは異なります。確かに、助成金制度運営上は、上記のような「割り切り」をせざるを得ない部分もあります。しかし、制度が障害者事業所の実態を規定することは本末転倒ですし、ましてや実践が生み出した障害者の価値観を制度が狭小化することがあってはなりません。したがって、引用文中の「これらの介護保障は事業所の従業員である健常者が担っているのが実態である」は、「これらの介護保障は事業所の従業員が相互に担っているのが実態である」と、続く「健常者の労働力」は「この従業員の労働力」と置き換えることが適切と考えます。



また、国等による障害者雇用にかかる支援策のひとつに、障害者を雇用した事業主が受給できる助成金があります。既存制度のうち、例えば特定求職者雇用開発助成金は、障害者を含めた就職困難とされる人を雇い入れた事業主が、雇い入れ後1年半（短時間勤務の場合は1年間）、事業所の対象労働者に支払った一人あたり賃金額の3分の1もしくは2分の1が、雇用保険三事業のうちの雇用安定事業として助成されるものです。とはいえ、期間が限定しているからといって助成期間内に対象障害者が他の健常労働者と同等に職場環境になじみ、業務遂行に携われるということは難しいと言わざるをえません。したがって、上記引用で確認した援助策の必要性が、国助成の期間内で終了するものではないことは明らかです。

そういった既存の制度で十分カバーしきれないところを、市独自の障害者事業所に対する助成金を交付することで、職業的重度障害者が長くにわたり安定して働く職場をつくり出すことができているのです。このことは、今後もこの制度が意義のあるものとして必要とされる理由の一つです。

## 第2節 障害者事業所での事例から

社会的雇用での実践は、福祉的就労や一般就労のいずれでも実現できなかった職業的重度障害者の働き方について、実践を通して地域に向けて発信するものでもあります。ここでは、4つの事業所の実践をもとに、その特徴的な実践を確認しておきます。

### 1. 福祉的就労と比較した事例

#### 【事例1-1】

施設の場合は、定員や施設経営の関係で、利用継続が困難になる場合もある。障害者事業所で就労することによって、障害年金と合わせて地域で生活できるだけの給料をもらうことができる。事業所活動でのつながりの中で、地域の様々な人との出会いの機会がある。(40歳代男性)

#### 【事例1-2】

授産施設利用後、一般企業での就労も目指したが、障害者事業所に就職する。製造業務は作業工程を体で理解できるので、働く意欲の喚起にも役立っている。何よりも、社会的自立の大きな一歩は経済面での保障。自分の生活に必要な費用を仕事で得た収入で賄っていることは、大きな喜びになっている。(30歳代女性)

#### 【事例1-3】

一般企業での就労中に躁状態となり解雇される。その後在籍していた授産施設では、職員(健常者)とメンバー(障害者)に分かれていて、職員と個人的に連絡したりすることも禁止されていたが、ここでは、健常者とも携帯で話をしたり、対等のつきあいができる。また、授産施設の給料は訓練のための工賃だったので、ひとり暮らしをするのに十分な収入を得ることができていなかったが、今では最低賃金を保障されているので、授産施設にいたときよりかなり多い。(50歳代男性)

福祉的就労と比較したとき、これらの事例からは、次の点を社会的雇用の特徴として確認することができます。

## (1) たくさんの収入を得ることができる。

図1のとおり、授産施設における平均工賃は時間額換算で139円、月額工賃でも平均は約15,000円にとどまっています。そのような一般的な福祉的就労と比べて、箕面での障害者事業所における社会的雇用での就労は、格段に多くの給料を手にするすることで、障害基礎年金等とあわせて地域での自立生活が可能となっている人も多くいます。障害者事業所が働く場を自ら作り出していくことを目指すきっかけの一つでもあります。改めて事例を通して所得保障の手段としても障害者事業所における労働の場の存在の意義を確認することができます。(事例1-2、事例1-3など)

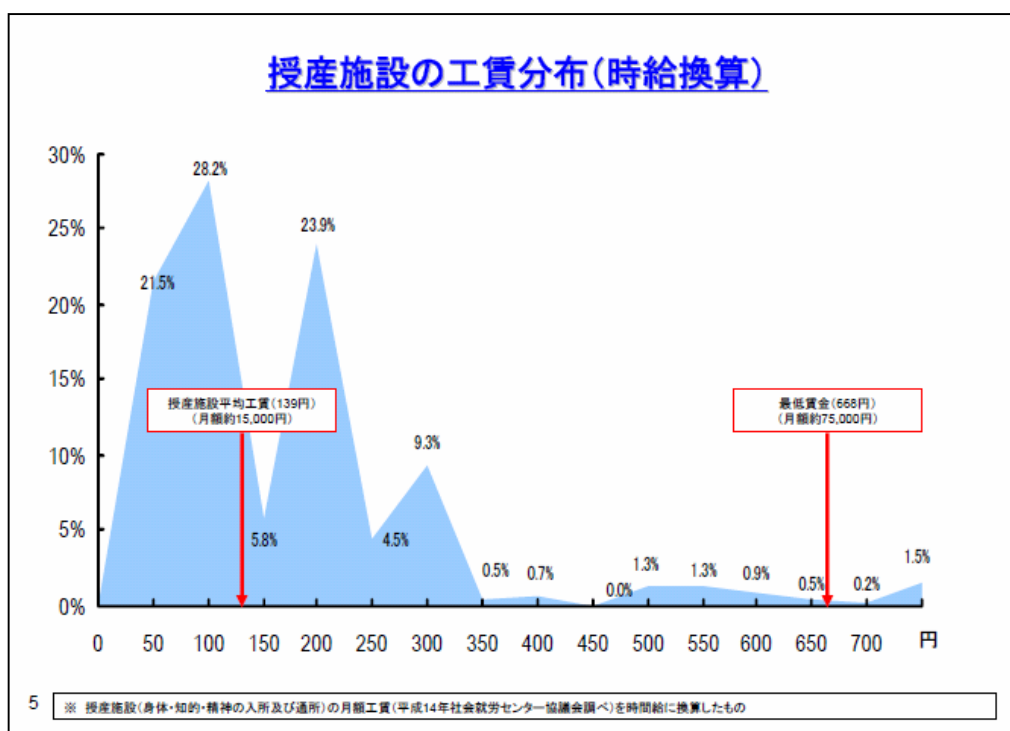


図1 授産施設の工賃分布

(出典：厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部『障害者自立支援法における就労支援と障害福祉計画』)

もちろん、単なる生活に必要な糧を得る手段だけでなく、障害者事業所での労働による収入を得ることで、個々の障害者の消費活動が豊かになっている側面もあります。ゲームや音楽CDといった自分の趣味活動への投資だけでなく、家族や友だちへの誕生日プレゼントといった人間関係を豊かにする交流が活発になっています。(事例1-1、事例1-3など)

## (2) 多くの市民との出会いの機会を設けることができる。

障害者事業所が地域での様々な事業を行う中で、自ずとそこで働く障害者と地域の人々との間での出会いの機会が作り出されていきます。

障害のある人にとっては、外出機会等が制約されることから、地域コミュニティとの関わりを持つことができない場合もあります。しかし、このように、障害者事業所で働くことで、多くの地域の人との関わりが生まれてきます。(事例1-1)

## (3) 施設の都合による退所を迫られることがない。

通過的な機能のある福祉施設の中には、定められた利用期間を経た後は、他の施設への移行を迫られる場合もあるようです。しかし、障害者事業所における社会的雇用の制度は、障害者事業所と障害当事者との雇用契約による関係になります。また、職業的重度障害者の雇用の場を創出するという障害者事業所の制度の趣旨から考えても、障害者事業所の都合によって雇用契約の解除を迫るようなことは、あり得ないものです。(事例1-1)

## 2. 一般就労と比較した事例

### 【事例2-1】

重度の脳性まひのため、一般就労は考えたことはないし、最近は特に足の付け根が痛く、また長時間車椅子に座っている姿勢がつからなくなっているのが無理だと思ふ。電動車椅子だが、雨の日は送迎が必要だし、仕事でもトイレの介護が必要。一般就労では介護の保障がない。(40歳代男性)

### 【事例2-2】

学校卒業後に、2社での就労経験があるが、職場では厳しく注意されることが多く、就労継続することができなかった。以前からいじめを受けていたこともあり、ひとりで出歩く機会はほとんどなかったのだが、病気により片足を大腿部から切断することとなってから障害者事業所に就職するまでの9年間は、自宅に引きこもるような生活だった。障害者事業所では、障害を理由に周囲から冷たくされることもなく、自分ができる範囲の仕事を自ら積極的にこなしている。(30歳代男性)

### 【事例2-3】

これまで3社での就労経験あり。どの仕事であっても皆勤で頑張っていた。障害のある本人に対して、上司は理解を示すのだが、現場での同僚従業員とのコミュニケーションがとれずに、就労継続が困難となる場面が多々あった。新たに企業から採用の話もあったが、これまでの企業での就労場面での苦労が頭をよぎり、受け入れることができずに障害者事業所に就職した。今は、のびのびと仕事をしている。(50歳代女性)

### 【事例2-4】

精神的な病気のために療養せざるをえない人に対して、長期にわたる病気休暇を設けるとともに、復職の際に短時間での労働時間や本人がより自信を持って取り組める仕事内容を調整する等、きめ細かな対応をした。その結果、現在も障害者事業所での勤務を続けることができている。(30歳代女性)

これらの事例も含め、社会的雇用の意義には、「効率主義や能力主義の考え方のもと、その職場にある仕事に障害者を合わせるのではなく、障害者に仕事を合わせていく」というものがあります。それらの点も踏まえつつ、ここでは職業的重度障害者の雇用の場をつくり出すことを目的とした障害者事業所の取り組みの意義を、より明確に確認しておきたいと思います。

## (1) 人間関係を重視した職場環境

障害者事業所で働く人には、かつて一般企業で働いていた人もいます。しかし、上司や同僚との人間関係がうまくいかずに離職せざるをえなかった経験から、一般企業での再就職に足が向かなくなつたため、障害者事業所で働くことになった人が少なくありません。(事例2-2、事例2-3)

安心して働くには、何よりも人間関係が大切です。仕事を通して自信をつけて社会人として育っていくには、周囲の従業員には丁寧に伝えることと、自信がつくような関わりが大切になってきます。

これは障害のあるなしに限ったことではありませんが、障害のある人に対しては、障害特性やその人の理解できる力を、まず、決めつけてかからず、お互いの関わりの中から丁寧に理解しようと努めることが必要です。

第1章では、障害者事業所における障害者と健常者の対等な人間関係を説明しましたが、ここでいう人間関係は、対等な人間関係の中にある障害者個々の

障害理解に基づく配慮という観点から述べています。

一般企業の中には、受け入れのノウハウが整っている事業所も随分と増えてきました。また、障害者の理解を深めるために積極的に社内、社外での研修に取り組む事業所もあります。しかし、ここで留意すべき事項は、本人不在のまま、マニュアルのように障害特性を理解しようとする姿勢ではなく、当事者との対等な関わりの中から、具体的なニーズを実現していく努力であると考えます。

箕面の障害者事業所が行う社会的雇用からは、障害者との対等な関わりの中から、健常者も含めて従業員がお互いに必要な配慮をする職場環境が生み出されてきました。このように、一般企業も含めて障害者雇用の啓発は、だれもが働きやすい職場の人間関係を生み出すことにもつながるのです。

## **(2) 精神的な病気のために療養する人への対応**

精神的な病気のために療養せざるをえない人に対応した事例も、障害当事者を中心に据えることのできる障害者事業所ならではの柔軟な対応があったからこそです。(事例2-4)

一般企業でも、メンタルケアの必要な従業員に対する丁寧な対応は課題となっています。その中で、リハビリ出勤や就労支援機関における復職プログラムが整備されつつありますが、これほどまでに、個々の障害者の病気や障害に配慮することは困難です。

障害者事業所で働く職業的重度障害者は、ストレスに対する耐性の低い人が多いのも実態です。障害者事業所が行う社会的雇用は、ストレスによって就労の継続が困難となりがちな職業的重度障害者にとって、少しでも安心して働き続けるための仕組みでもあるのです。

## **(3) 一般企業での障害者就労支援に、『社会的雇用の意義』を活かす**

一般企業での障害者就労支援では、対象者の障害理解を促す等の職場内での人間関係調整や精神的な病気のために療養する人の復職支援をする場面も多くあります。事例2-2や事例2-3の人に対して、障害者雇用に対するモチベーションが高い事業所で、個々の対象者に対しての的確な就労支援を展開することができれば、障害者事業所で働くのと同様に、自信をもって生き生きと働くことができたかもしれません。

前節でも述べたとおり、障害者雇用支援センターをはじめとする就労支援機関がジョブコーチの方法論を基に一般企業への就労支援を展開するにあたり、障害者事業所での実践からは、示唆するものは少なくありません。

平成16年（2004年）10月に厚生労働省が発表した『平成17年度障害者雇用実態調査』において、全国の従業員5人以上の民営の事業所を対象に実施した調査結果として、知的障害者の雇用上の課題として「会社内に適当な仕事があるか」（81.4%）が最も高く、「職場の安全面の配慮が適切にできるか」（42.6%）、「社内において障害の理解・知識が得られるか」（35.8%）といった項目も高くなっています。これらの調査結果は、知的障害のある人が一般企業で働く中で困難に直面した際の理由そのものを示しているとも言えます。もちろん、箕面の障害者事業所における社会的雇用で働く人たちにとっても、労働の中では同じような困難と向き合うこともあります。しかし、「人に仕事を合わせる」とする障害者事業所の考え方が示すとおり、障害者事業所は、就労上の困難が少なくなるべく事業所全体が取り組みます。障害者と健常者は従業員としては対等な立場となりますが、その中には障害に対する理解と配慮があることはもちろんのことです。

そういったこともあり、障害者事業所においては、一般企業で働く障害者と比べて離職する割合が格段に低くなるのは当然の帰結ともいえます。

前述の障害者事業所における障害者と健常者間での人間関係のあり方、病気等で療養する人への対応も含め、障害者事業所での障害者の働き方は、一般企業での障害者の雇用をすすめるためのヒントが多く提示できるはずです。この報告書にとどまることなく、障害者事業所には積極的に実践事例を伝えていくことも求められます。

### 3. その他、障害者の経営参加の面が顕著に示される事例

#### 【事例3-1】

授産施設を利用していた頃は、職員に言われるがままで自己表現ができなかった。今では、自分の意見も伝えながら自分にあった仕事ができている。店長としての責任を持って働くことが、ヤル気と自信をつけることにつながっている。

（30歳代女性）

**【事例3-2】**

入浴サービスが昼間にあるため、平日を一日休みにし、後の一日は仕事を短くして入浴サービスを受けている。自分の生活に合わせて勤務時間を調整することもできる。(40歳代男性)

**【事例3-3】**

会社経営をしていたが、11年前に脳梗塞で倒れ事業継続が困難となる。現在は右上下肢の麻痺と言語障害がある。言葉が出にくいこともあるが、会社経営してきた経験も活かし、店舗全体のマネジメントを担っている。荷物の搬入・搬出は同僚従業員に任せたり、市場内の他の店舗の人に手伝ってもらう等の協力関係もありながら、仕事を続けている。(50歳代男性)

箕面における障害者事業所の特徴的な理念の一つである、障害者による経営の部分が顕著に出ている事例を紹介しています。

国や自治体によるほとんどの障害者の就労支援策は、障害者は使用者に雇用される関係であることを前提としています。しかし、このように箕面における障害者事業所においては、障害者が自ら経営を担い、地域社会の主体となっていくことを支援する施策であることに大きな特徴があります。

もちろん、厳密には、障害者事業所の代表と個々の障害者との雇用契約に基づいているため、そこで働く障害者は『被雇用の従業員』であって、経営者ではありません。それでも、経営者と同じように事業をコーディネートし、障害者が一緒に働く他の障害者に思いを馳せて、事業の舵取りができるという点は、一般企業での被雇用の関係の中での立場や、福祉施設の利用者の立場とも異なり、障害当事者が事業の主体となって地域に積極的に関わることができている側面です。



### 第3節 障害者事業所の課題と今後の方向性

#### 1. 障害者自立支援法の施行

平成18年（2006年）10月に障害者自立支援法が施行されました。就労支援に限れば、旧来の授産施設の枠組みの問題点を踏まえた上で、新たに就労継続支援（A型・B型）や就労移行支援という体系を打ち出した点は一定の評価があるものの、本人負担や事業所への報酬単価の面から、制度に対する疑問点が数多く出されています。

特に、障害者自立支援法でいう就労継続支援A型の事業所に対する報酬単価では、労働する障害者に最低賃金以上の所得を保障することが困難であるという現実もあります。そこで、「職業的重度の障害者の所得保障を現実のものとする手段としては、現行の枠組みでは力不足である」という各地での批判の声もあがっています。そして、さらに、障害者自立支援法の枠組み中での基本的な関係性は、障害者は健常者により支援される対象としてみなされており、この報告書で明らかなように、箕面における「障害者と共に働く」実践からは距離があります。箕面では、この実践の中から事業性を高め、職業的重度障害者の雇用を実現してきたという事実をあらためて確認しておく必要があります。

こうした背景も踏まえつつ、箕面で20年あまり培ってきた障害者事業所の「共に働き、対等、平等、インクルーシブで協同な社会」を目指す実践・理念を発信しつつけるとともに、一方で、新たな展開の検討にあたっては、今後の障害者自立支援法による施策の動向を的確に見極め、充分咀嚼していく必要があると考えます。

#### 2. 今後のあるべき方向性の検討

障害者事業所の制度は、昭和61年（1986年）に『箕面市障害者雇用助成金交付要綱』の制度にはじまり、その後、市の障害者の就労支援策の拡充にとともに、現在は4つの障害者事業所で約60名の職業的重度の障害者の地域での就労が実現できる制度へと発展を遂げてきました。

今後も障害者事業所を自らの就労の場として求める職業的重度障害者が増えていくことでしょう。学齢期にある障害のある児童の一般就労が困難な場合の卒業後の進路として、一般企業で勤めている人のうち加齢に伴う障害の重度化や合併症等のために就労継続が困難になった人の一般就労からの移行先の進路として、中途障害のために一般企業での就労が困難になった人の就労先として、

社会的入院している精神障害者の地域移行する際の就労ニーズに応える場として等、箕面における障害者事業所に雇用の場の創出の面での期待は、ますます大きくなっていくことは、間違いありません。

しかし、ここ数年、市財政状況の厳しさが顕著になっているおり、これまでのように障害者事業所の運営を支えるための市行政の補助金の充実、補助金総額の増額を期待することが困難になってきています。一方、これまでに確認してきたとおり、職業的重度障害者の就労と所得保障の場が確保され、かつ日常生活に様々な豊かさをもたらしている制度の拡充を多くの障害当事者が求めている状況もあります。結果として、それらの求めに応じて、より広範な障害者を対象に施策を展開していくには、量的な面でも限界が想起され、政策的転換が検討課題に上がってきます。

このような状況のもと、社会的雇用の場を再構築する必要に迫られています。箕面における障害者事業所が行う社会的雇用制度の中長期的な展望と地域に住む障害者全体の就労ニーズを踏まえた上で、障害者事業所に対する援助策のあり方について、あらゆる角度からの検討をしていく必要があります。ただし、その中では、障害者事業所が歴史的に果たしてきた、職業的重度障害者の主体的な労働のニーズと障害者と健常者が対等な立場での労働を目指すという点が、大きな柱として堅持される必要があります。地域での共に働くあり方により職業的重度障害者の働く場を拡大するあり方は、ノーマライゼーションの観点から後戻りできない方向性だからです。

ここでは、その検討について以下の3点での方向性を指摘しておきたいと考えます。

第一に、障害者事業所の事業収益拡大により職業的重度障害者のさらなる就労ニーズに応じていく方向性です。官民各分野との協働による事業展開の研究、障害者事業所をはじめとする障害者団体間での事業ネットワークの構築支援、そして、障害者を主体にした事業化の経験のより活発な交流です。

第二に、「障害者の労働能力」についての注記でもふれたように、障害者事業所の助成にあたっては、「地域に人権を啓発する主体」としての評価が非常に重要な観点であります。なお、評価方法等については今後の研究課題ですが、分かり易い評価方法の確立のためにも、運営実態にかかる透明性への努力がさらに必要となってきます。

第三に、障害者自立支援法の就労継続支援A型の利用可能性について引き続き検討することです。

人権という視点に立てば、障害者の働く権利は市の財政状況によって左右されるべきではないと言えます。しかし、「はじめに」で触れたように社会的雇用の制度は、市民、障害者団体、行政の協働によって生み出された制度です。したがって、本報告で確認された障害者の主体的な労働のニーズと障害者と健常者の対等な立場での労働という価値観を基礎としたうえで、上記方向性をより具体的なものにする協働の取り組みが、地域社会の要請に応える実践としてあらためて求められるのです。

最後に、箕面で培ってきた20年以上の障害者事業所での取り組みを、時代の要請に応えるべく、客観情勢の変化を十分に把握・咀嚼したうえで、実践の場から各地に向け発信していくことは、障害者事業所が行う社会的雇用に求められ続ける大切な役割です。前章で確認したとおり、一般企業での雇用を推し進めるための「モデルとなるべく役割」もそうですが、障害者自立支援法の枠組みの中での障害者の就労の場を展開する事業者にとっても示唆に富むものであるべきと考えています。

今後も各地において障害者の就労と所得保障を実現するための社会的な支援施策が検討されていくことでしょう。そんな中、箕面の障害者事業所は、社会的雇用のリーディングカンパニーとして、職業的重度障害者の主体的な労働の実践を通して、障害者の労働観や障害者が労働する事業所に対する支援施策に対する提案を続けていかなければなりません。

## おわりに

平成18年（2006年）5月から、毎月1回のペースで開催された社会的雇用検討委員会。当初の何回かは論議が紛糾し、報告書の取りまとめの方向性すら見出すことができませんでした。

「胸を張って誇れるものとして『社会的雇用』の意義を広く市民や他市に対して発信をしたい」「厚生労働省や大阪府に対して、『社会的雇用』の実践を踏まえ、障害者自立支援法や企業への就労支援策に関する問題提起をしたい」とする障害者事業所の切実な思いは、日々障害者と共に働く中での労働のあり方の意義への確信から生まれるもので説得力のあるものです。

一方、一般企業への就労支援も展開する障害者事業団としては、次のような問題意識を持っています。「職業的重度障害者の企業での就労は確実に広がっているという実感を得ている。また、課題はあるものの、国が障害者自立支援法の就労継続支援A型を打ち出した状況も意識せざるを得ない。つまり、市単独事業としての継続には一層の説明責任が求められるということである。」

さらには、行政の立場からは、箕面市の誇るべき自治体独自の制度の一つとして障害者事業所の雇用助成制度が位置づけられているものの、対象となる職業的重度障害者が年々増加するにもかかわらず、非常に厳しい財政状況の中では、自治体単費での支援施策の拡大を続けていくことは困難であるといった切実な課題もありました。さらには、国制度の整備・拡充と市独自制度の整合性の問題も重い課題としてあり、その意味でも、障害者自立支援法の就労継続支援A型の活用が障害者事業所の支援を継続するためには避けられないのではないかと切迫感があるのです。

そういった、それぞれの立場での論議となるため、会議の予定時間を超えてもなお結論がまとまらないことも何度もありました。そのような『密度の濃い』議論を重ねたものの、「箕面における障害者事業所に対する行政の支援施策の今後のあり方」「障害者自立支援法の枠組みに組み入れることの是非」といった、これからの箕面における障害者事業所が行う社会的雇用が向かう方向性については、各委員が完全に一致する結論を具体的なものとして見出すことはできませんでした。しかしながら、先述のとおり、箕面市財政が逼迫した状況の中、国制度等の活用の検討や新たな事業展開を行うことが、障害者事業所の今後の発展には不可欠であるということまでは、共通認識できたと確信します。

障害者事業所が活動を開始して20年あまりが経過しましたが、このように立場の違う人が集まって、継続的に障害者事業所のことについてあらゆる面か

ら論議する場はありませんでした。その意味では、障害者事業所、福祉施設、作業所、市行政、そして障害者事業団とそれぞれの立場で、障害者事業所が行う社会的雇用が果たしてきた役割を確認できたこと、行政の財政難ゆえに知恵と工夫と努力を結集しなければ、地域の職業的重度障害者の主体的な労働の場が脅かされかねないという危機感を共有することができたことは、この委員会が果たした一つの成果ともいえます。

終わりにあたりまして、委員各位におかれましては、報告書の発刊に至るまで真摯に論議を頂き、ここに「箕面市における障害者事業所が行う社会的雇用の今後のあり方について」の取りまとめができましたことに対しまして、感謝を申しあげる次第です。当委員会の役割は、これで終えることとなりますが、この論議はここで終結させるべきものではありません。論議の場の形を変えて、市行政と障害者事業所、当事者団体等が知恵と工夫を出し合う場が生まれることを切望いたします。

## 資 料

資料 1	委員名簿 .....	3 1
資料 2	開催状況 .....	3 2
資料 3	障害者事業所紹介 .....	3 3
資料 4	障害者雇用助成金交付要綱 .....	4 2



## 資料1

## 財団法人箕面市障害者事業団 社会的雇用検討委員会 名簿

区分	氏名	所属等
委員長	吉田 照夫	財団法人箕面市障害者事業団 常務理事
委員	北野 誠一	東洋大学ライフデザイン学部 教授
委員	浜辺 勲	箕面市人権啓発推進協議会 障害者市民問題啓発研究部 会員
委員	森 和則	箕面市健康福祉部障害福祉課 課長
委員	小橋 信一	箕面市地域振興部商工観光課 課長
委員	太田 克己	社会福祉法人あかつき福祉会 常務理事
委員	岩崎 敏男	箕面障害者共働作業所そよかぜの家 事務局長
委員	新居 良	豊能障害者労働センター
委員	中井 潤一	障害者の働くパンハウス・ワークランド
委員	岸本 文代	つながり工房ふるる 運営委員長
委員	萩原 護	障害者市民事業所ぐりーん&ぐりーん 事務局長
委員	下村 和嗣	箕面市障害者雇用支援センター 所長



## 資料 2

## 財団法人箕面市障害者事業団 社会的雇用検討委員会 開催状況

	開催日	内 容
第1回	平成18年5月2日	<ul style="list-style-type: none"> <li>委員委嘱</li> <li>委員自己紹介</li> <li>委員長選出</li> <li>配布資料説明</li> </ul>
第2回	平成18年5月25日	<ul style="list-style-type: none"> <li>過去の報告書をもとにした議論</li> </ul>
第3回	平成18年6月19日	<ul style="list-style-type: none"> <li>ヨーロッパの社会的協同組合について</li> <li>滋賀県の社会的事業所について</li> </ul>
第4回	平成18年7月24日	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者自立支援法についての情報提供</li> </ul>
第5回	平成18年8月8日	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者事業所における社会的雇用とは</li> </ul>
第6回	平成18年8月24日	<ul style="list-style-type: none"> <li>報告書のアウトライン(案)について</li> <li>中間報告(素案)について</li> </ul>
第7回	平成18年9月21日	<ul style="list-style-type: none"> <li>中間報告(案)について</li> </ul>
第8回	平成18年10月16日	<ul style="list-style-type: none"> <li>市への中間報告提出について(報告)</li> <li>今後のスケジュール確認について</li> </ul>
—	平成18年11月8日	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者事業所見学会</li> </ul>
第9回	平成18年12月11日	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所見学会報告と各事業所における実践報告について</li> </ul>
第10回	平成19年1月22日	<ul style="list-style-type: none"> <li>最終報告(素案)について</li> <li>今後の障害者事業団のあり方について</li> </ul>
第11回	平成19年2月14日	<ul style="list-style-type: none"> <li>最終報告(案)について</li> </ul>
第12回	平成19年3月19日	<ul style="list-style-type: none"> <li>最終報告について</li> </ul>

# 障害者事業所紹介

事業所名	豊能障害者労働センター
所在地	〒562-0013 箕面市坊島 1-7-17 電話 072-724-0324 F A X 072-724-2395 E-mail info@tumiki.com ホームページ URL <a href="http://www.tumiki.com/">http://www.tumiki.com/</a>
事業内容	リサイクル事業、通信販売事業、点訳事業等
沿革	1982年 養護学校を卒業した脳性まひの少年の働く場を生み出すために障害者2名健常者4名で開所。障害者の地域で働く場を広げるため事業を拡大。 現在、地域でリサイクルショップ5軒、大衆食堂、福祉ショップ、手作り雑貨の店の8店舗を経営。その他、障害者自身のデザインによるTシャツ等の通信販売事業、点訳事業等様々な事業を展開している。
売上高(平成17年度)	1億1000万円
助成金額 (平成17年度)	4,321万円
従業員数	障害者従業員 31人 その他従業員 25人



運営会議



リサイクルショップくるりん



Tシャツ原画制作



春の大バザー

**豊能障害者労働センター お店map**

機関紙発送・通信販売 事務所  
〒562-0013 箕面市坊島1-7-17  
TEL 072-724-0324 日・祝定休

北

箕面川

阪急箕面駅

箕面郵便局

箕面市役所

阪急牧落駅

阪急桜井駅

箕面自由学園

古着・子ども服  
リサイクルショップピンクポコペン  
〒562-0001 箕面市箕面4-8-30  
TEL072-720-0585 日・祝定休

古着・食器・雑貨  
リサイクルショップくるりん  
〒562-0042 箕面市百楽荘1-2-7-10  
ハイツ弥生 1F  
TEL072-724-9543 月・祝定休

古着・食器・雑貨・パン  
リサイクルショップふだんぎや  
〒562-0043 箕面市桜井2-10-5桜井市場内  
TEL072-725-2456 金・祝定休

お好み焼き・定食・喫茶  
大衆食堂 キャベツ畑  
〒562-0001 箕面市箕面4-8-39  
TEL072-724-2544 日・祝定休

点訳業務 点字分室  
〒562-0001 箕面市箕面4-8-39  
TEL 072-724-6406  
土・日・祝定休

阪急箕面駅

箕面消防署

箕面市中央生涯学習センター&メイプルホール

箕面警察署

白鷺りぼん  
おみせおみせ  
おみせ以外に  
小売店も  
ありです  
30分

くるりん

あっち  
あっち

国道171号線

阪急箕面駅

聖母被昇天学院

コーナン

箕面消防署

箕面市中央生涯学習センター&メイプルホール

箕面警察署

ポコペンハウス

ピンクポコペン  
点字分室

事務所

スーパー  
マンタイ

コープ

箕面市立病院

ライフプラザ

ゆっくり

古本・古着・食器・雑貨

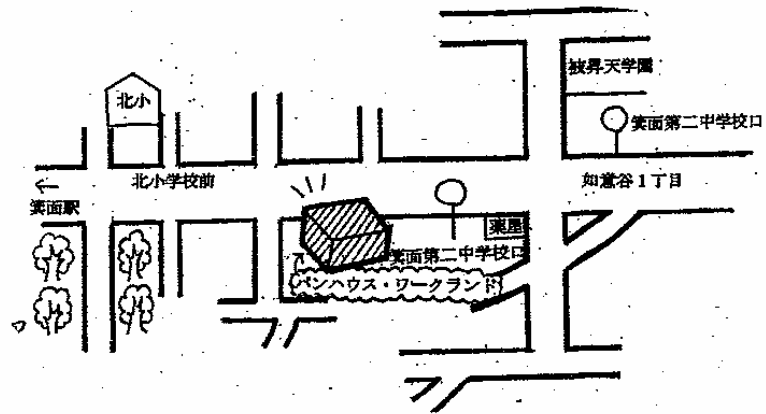
リサイクルショップぶらぼう  
〒562-0013 箕面市坊島3-21-5  
TEL072-720-7739 日・祝定休

古本・古着・食器・雑貨  
リサイクルショップポコペンハウス  
〒562-0001 箕面市箕面4-8-39  
TEL072-724-4663 日・祝定休

衣料・雑貨・本・福祉用品  
福祉ショップ ゆっくり  
〒562-0014 箕面市豊野5-8-1  
みのおライフプラザ 1F  
TEL072-727-9547  
日・祝定休

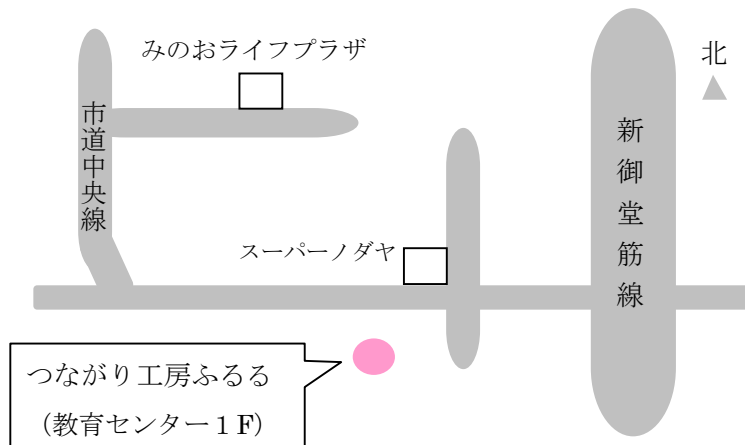
手作り雑貨・衣料・Tシャツ  
カジュアル&スローライフ積木屋  
〒562-0034 箕面市西宿1-13-10  
箕面マーケットパーク  
ヴィソラEAST2-116  
TEL072-726-3150 年中無休

事業所名	障害者の働く「パンハウス・ワークランド」
所在地	〒562-0001 箕面市箕面 4-2-16 電話 072-723-4826 F A X 072-723-5187 E-mail ホームページ URL
事業内容	障害者の雇用創出を目的としたパンの製造・販売
沿革	1991 年 障害者の働くパンハウス「ワークランド」を現住所に開設 1997 年 第 2 拠点として障害者の働く店「ぱんきいワークランズ」を栗生外院に開店。 2001 年 「パンハウス ふわふわふわ」を「ワークランド」内に開店。 10 周年記念式を開催。
売上高(平成17年度)	1, 7 0 0 万円
助成金額 (平成17年度)	2, 0 0 0 万円
従業員数	障害者従業員 1 3 人 その他従業員 1 0 人



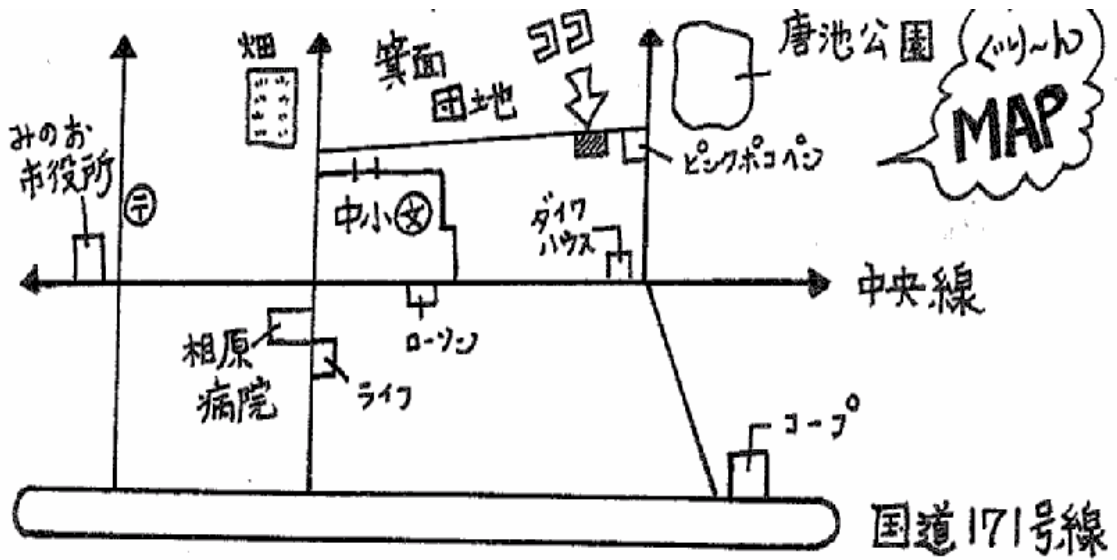
事業所名	つながり工房 ふるる
所在地	〒562-0036 箕面市船場西 3-8-22 箕面市教育センター1階 電話 072-727-0739 F A X 072-727-0730 E-mail ホームページ URL
事業内容	焼き菓子・クッキー等の製造・販売及び喫茶事業
沿革	<p>障害を持つ人が安心して働ける事業所として、親の会が平成9年に設立したお菓子工房です。</p> <p>どなたにも安心して召し上がっていただける手作りの美味しい焼き菓子やクッキー等を作っています。</p> <p>安心で安全な商品として保育所等にも納めており、これからもより一層多くの人々に知っていただき、販路拡大に努め障害者職員が更に増え、町の中であたりまえに働ける場にしていきたいと頑張っています。</p>
売上高(平成17年度)	544.6万円
助成金額 (平成17年度)	1,116.9万円
従業員数	障害者従業員 6人 その他従業員 5人







事業所名	障害者市民事業所ぐりーん&ぐりーん
所在地	〒562-0001 箕面市 箕面 4-8-30 電話 072-725-3455 F A X 072-725-3455 E-mail ホームページ URL
事業内容	花苗・鉢花・観葉等の販売／庭木の剪定
沿革	1998年 障害者市民事業所ぐりーん&ぐりーん 運営委員会発足 1999年4月 「花と緑の店ぐりーん&ぐりーん」オープン 2000年4月 開店1周年記念セレモニー開催 2001年4月 障害者の働くお店ネットワーク 「みのおみちくさロード」発足 (加盟店として参加) 2004年5月 新たな職種開拓事業として 「庭木の剪定事業」を開始 2005年3月 開店5周年記念セレモニー開催
売上高(平成17年度)	2, 3 4 3 万円
助成金額 (平成17年度)	2, 2 8 2 万円
従業員数	障害者従業員 1 4 人 その他従業員 6 人



#### 資料 4

### 財団法人箕面市障害者事業団障害者雇用助成金交付要綱

平成3年5月22日施行（平成3年4月1日適用）

（中略）

平成18年4月1日改正

#### （目的）

第1条 この要綱は、障害者事業所に対して助成金を交付し、もって職業的重度障害者の職業的、社会的自立を促進することを目的とする。

2 助成金の交付については、この要綱によるものとする。

#### （定義）

第2条 この要綱において障害者事業所（以下「事業所」という。）とは、障害者雇用が遅々として進まぬ現状を改善すべく、積極的に職業的重度障害者を雇用すること、及びそのことを通し職種開拓・職域拡大に向けた事業運営を行うことを目的として設立されたもので、その存在と事業内容が、障害者の職業的、社会的自立に役立ち、かつノーマライゼーションの視点から多大な意義を持つ事業所のことをいう。

2 この要綱において職業的重度障害者とは、手帳（身体、療育、精神）の有無及びその程度によって限定せず、障害が理由となった社会的ハンディの結果、一般就労の困難な者をいう。

#### （助成金の種類）

第3条 助成金の種類は次のとおりとする。

- （1） 障害者助成金
- （2） 援助者助成金
- （3） 作業設備等助成金

#### （助成の対象）

第4条 助成金交付の対象となる事業所は、市内に所在し、次の各号の全てに該当し、かつ理事長が必要と認めたものとする。

- （1） 職業的重度障害者の雇用実数が4人以上でかつ、雇用割合が30%以上(実人数算定)であること
- （2） 障害者雇用及び、そのことを通した職種開拓・職域拡大に向けた事業内容を社会的に明示していること
- （3） 障害者雇用に関して箕面市及び本事業団との連携を保持しており、本事業団の職種開拓育成事業の対象事業所であること

- (4) 事業所内外において、障害者問題等、人権・福祉問題の啓発を行っていること
  - (5) 事業所の経営機関に障害者自身が参加していること
  - (6) 労働保険（労災保険、雇用保険）の適用事業所であること
  - (7) 事業所としての経営努力がなされていること
- 2 障害者助成金交付の対象となる障害者は、前項に規定する事業所に常勤し、雇用保険の被保険者となっている1年以上箕面市の住民基本台帳又は外国人登録原票に登録が現に箕面市に居住する職業的重度障害者のうち、他の公的助成金の受給対象に、4月1日現在になっていない、または以降になる予定のない者とする。ただし、本項で規定する助成金の終了した月以降はこの限りでない。
- 3 援助者助成金交付の対象となる援助者は、助成対象障害者の就労援助を行う労働者であり、かつ、他の公的助成金の受給対象者に、4月1日現在になっていない、または以降になる予定のない者であることとし、対象障害者4人以上9人未満の場合は2人まで、9人以上の場合は対象障害者5人毎に1人の割で助成対象とする。
- なお、本項でいう助成対象障害者は、前項の規定にかかわらず、他の公的助成金を受給する者を含むものとする。
- ただし、本項で規定する助成金の終了した月以降はこの限りでない。
- 4 作業設備等助成金交付の対象となる作業設備等は、助成対象障害者の就労を容易にする作業設備、施設等で、他の公的助成金の交付対象に、4月1日現在になっていない、または以降になる予定のないものであり、作業設備等を設置・整備又は賃借するのに要した費用を助成対象の範囲とする。

#### (助成金額)

- 第5条 障害者助成金・援助者助成金・作業設備等助成金については、別表1に定める助成金額を限度とし、予算の範囲内で理事長が定める額とする。
- 2 対象障害者数、援助者数は、第7条に基づく交付決定書の対象者数によるものとする。
- 3 対象障害者が雇用保険の短時間被保険対象者の場合の障害者助成金の額は3分の2を乗じた額とする。

#### (助成金の交付の申請)

- 第6条 助成金の交付を受けようとする事業所（以下「申請者」という。）は毎年度あらかじめ理事長の指定する期日までに障害者雇用助成金交付申請書（様式第1号）に必要書類を添えて理事長に提出しなければならない。

#### (助成金の交付の決定通知)

- 第7条 理事長は助成金の交付を決定をしたときは、障害者雇用助成金交付決定書（様式第2号）により申請者に通知するものとする。

- 2 前項の規定による交付を受けようとする事業所は、理事長が指定する期日までに、障害者雇用助成金交付請求書（様式第3号）を理事長に提出しなければならない。

（助成金の交付）

第8条 理事長は前条第2項の交付請求書を受理したときは、所定の手続きに従い、助成金の交付を行うものとする。ただし、理事長が特に必要と認めるときは6月1日前に概算払により交付することができる。

（実績の報告）

第9条 助成金の交付を受けた事業所は、障害者雇用助成金交付実績報告書（様式第4号）に必要書類を添えて当該年度末の翌月末日までに、理事長に提出しなければならない。

- 2 理事長は、前項の報告に基づき助成金の交付額を確定したときは、障害者雇用助成金交付確定書（様式第5号）により申請者に通知するものとする。
- 3 理事長は、前条の概算払による交付額が前項の規定により確定した額を越えているときは、その差額を返還させるものとする。
- 4 前項の方法は、毎月1日現在の対象障害者数、援助者数と概算払の際の対象障害者数、援助者数を比較し、概算払の際の対象障害者数、援助者数を下回る月があるときは、その差額分をもって算出するものとするが、各該当月の差額分の合計額に千円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てるものとする。

（新規申請事業所の特例）

第10条 新たに事業所を設立し申請を行う場合は、第8条中、「6月1日」の部分を「申請日の属する月の1日」と読み替えるものとする。

（休職）

第11条 休職者等に対する助成金の取扱いについては、次のとおりとする。

- （1）障害者助成対象者が90日以上病気で休業した場合は、その休業期間につき1年間を限度として、第5条第1項及び第3項に規定する助成金額に100分の80を乗じた額とする。
- （2）障害者助成対象者が労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条の規定に基づく産前産後休業を取得した場合は、その休業期間につき第5条第1項及び第3項に規定する助成金額に100分の80を乗じた額とする。

（委任）

第12条 この要綱に定めるものの他、助成金の支払方法等交付に必要な事項は理事長が定めるものとする。

別表1(第5条関係)

(単位:千円)

障害者助成金		援助者助成金		作業設備等 助成金
障害者数	助成額	援助者数	助成額	
4	4,366	2	2,700	1,920
5	5,458	2	2,700	1,920
6	6,549	2	2,700	1,920
7	7,641	2	2,700	1,920
8	8,732	2	2,700	1,920
9	9,824	3	4,050	2,940
10	10,916	3	4,050	2,940
11	12,007	3	4,050	2,940
12	13,099	3	4,050	2,940
13	14,190	3	4,050	2,940
14	15,282	4	5,400	3,960
15	16,374	4	5,400	3,960
16	17,465	4	5,400	3,960
17	18,557	4	5,400	3,960
18	19,648	4	5,400	3,960
19	20,740	5	6,750	4,980
20	21,832	5	6,750	4,980
21	22,923	5	6,750	4,980
22	24,015	5	6,750	4,980
23	25,107	5	6,750	4,980
24	26,198	6	8,100	6,000
25	27,290	6	8,100	6,000
26	28,381	6	8,100	6,000
27	29,473	6	8,100	6,000
28	30,565	6	8,100	6,000
29	31,656	7	9,450	7,020
30	32,748	7	9,450	7,020
31	33,839	7	9,450	7,020
32	34,931	7	9,450	7,020
以下同じ方式により算定する				

箕面市における障害者事業所が行う社会的雇用の  
今後のあり方について～最終報告～

平成19年（2007年）3月 発行

財団法人箕面市障害者事業団

〒562-0015

大阪府箕面市稲1丁目11番2号

ふれあい就労支援センター ジョブアシストみのお 4F

TEL：072-723-1210 FAX：072-724-3383

<http://www.minoh-loop.net/> E-mail：info@minoh-loop.net