

A型事業所の意味を考え、価値を高める

助言者 岩田克彦

国立教育政策研究所フェロー
(前職業能力開発総合大学校教授)

(gantasan1281@gmail.com)

(国際的な) 障害者就労の類型

1. 一般労働市場での就労(一般就労)

○ 企業等で特段のサポートなしに働く。

2. 支援(援助)付き雇用・就業(supported employment)

○ 一般労働市場での就業を実現ないし維持するための何らかのサポート(ジョブコーチ、賃金助成等)を伴う就労。

3. 保護就労(雇用)(sheltered work and employment)

○ 一般労働市場での就業が難しい者に、保護的環境の下、リハビリテーション・プログラムと就労/就労関連活動を提供。

4. デイアクティビティ・センター

○ 重度障害で、最低限の作業活動しかできない者に対する作業活動の提供。

日本における障害者の就労制度間での移行 (概念図 by 岩田)

企業等一般就労(特段の支援なし)



企業等一般就労(支援付き就労)

(← 就労移行支援事業所)



【保護就労】就労継続支援A型事業所(雇用型)

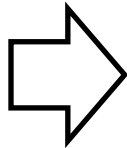


【保護就労】就労継続支援B型事業所(非雇用型)



【デイアクティビティ・センター】生活介護施設

在宅・病院・特別支援学校



OECD諸国の障害者の雇用・就業政策の基本方向

1. 雇用・就業上、何ができないか(ワーク・ディスアビリティ)から、
何ができるか(ワーカビリティ)への政策転換
2. 国連障害者権利条約 ⇒ 障害者以外の者との均等実現重視
⇒ 保護就労の見直し
 - 一般就労への移行支援の重視
 - 一般労働市場に近い形での新形態の導入
 - ・ ソーシャル・ファーム(障害者や労働市場で不利な立場にある人に働く場を提供することを目的とした社会的企業)
 - ・ 保護就労施設に 所属しながらの企業就労
 - ・ 一般企業の参入促進(オランダ、日本)
 - 「就労困難者」として、障害者以外の人も包摂(インクルージョン)
3. 行財政の効率化、業績評価の重視

国連障害者権利条約と保護就労

- より一般的な就労（一般就労ないし支援付き就労）への移行の過渡的な就業形態とみなされるものでなくてはならないが、同時に、多様な理由から一般就労ができない者に対する継続的なサポートを提供するものでなくてはならない。

（国連人権理事会に対する国連人権高等弁務官事務所報告、「障害者の就業・雇用に関するテーマ別研究」、2012年12月）。

- 保護就労での労働・社会保障法の適用問題

各国での保護就労見直し

○英国

レンプロイ(最盛期は約100事業所、1万人障害者就労)は、1945年政府運営保護就労施設として設立。独立企業(米企業Maximus70%,従業員基金30%)運営又は一般企業へ売却又は閉鎖(2013年10月閉鎖)。政府はソーシャル・ファームを奨励。

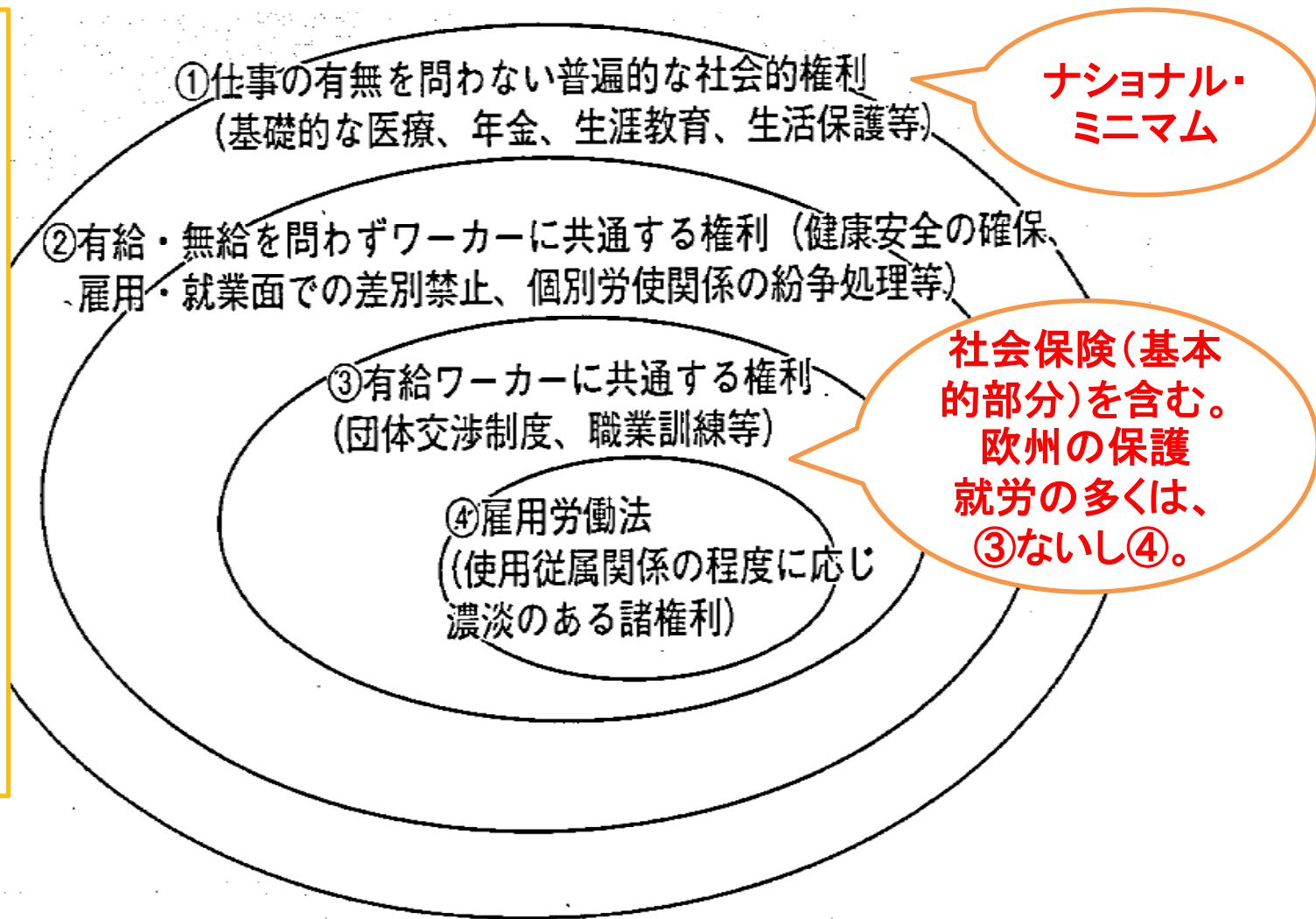
○ドイツ

国連障害者権利委員会は、障害者作業所を廃止方向で検討すべしと、2015年5月ドイツ政府に勧告。

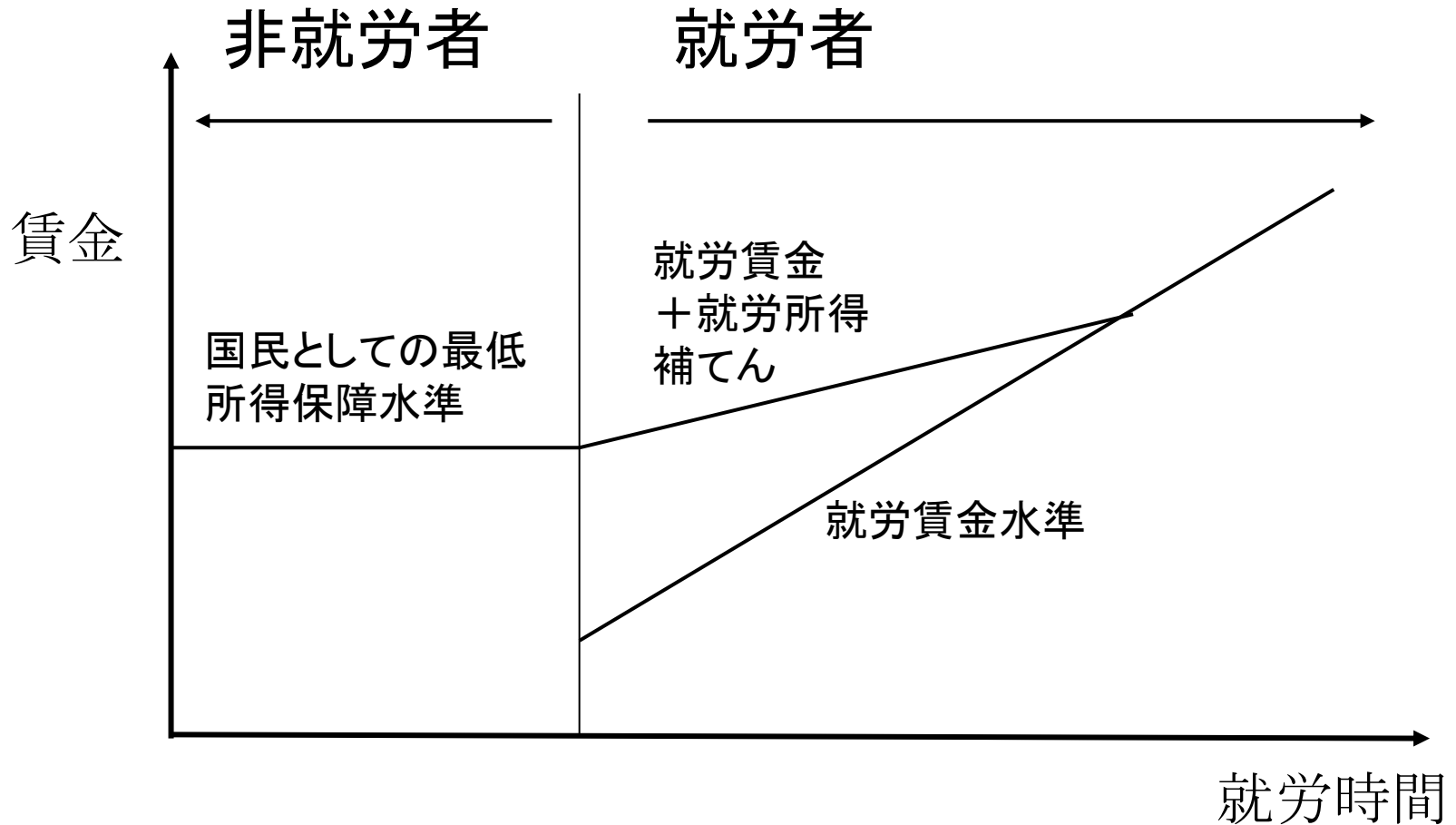
(日本の就労継続支援B型も、将来同様な勧告を受ける?)

労働・社会法の4つの同心円モデル(アラン・シュピオ)

4つの同心円モデル: 社会保障上のリスクと雇用関係での依存性を同一視せず、雇用労働者、自営業者、無償労働等どのような就業形態を選んだ場合でも極端な不利益を受けず、離職・転職があっても、職業人としての地位が維持できることをねらった大変刺激的な問題提起。

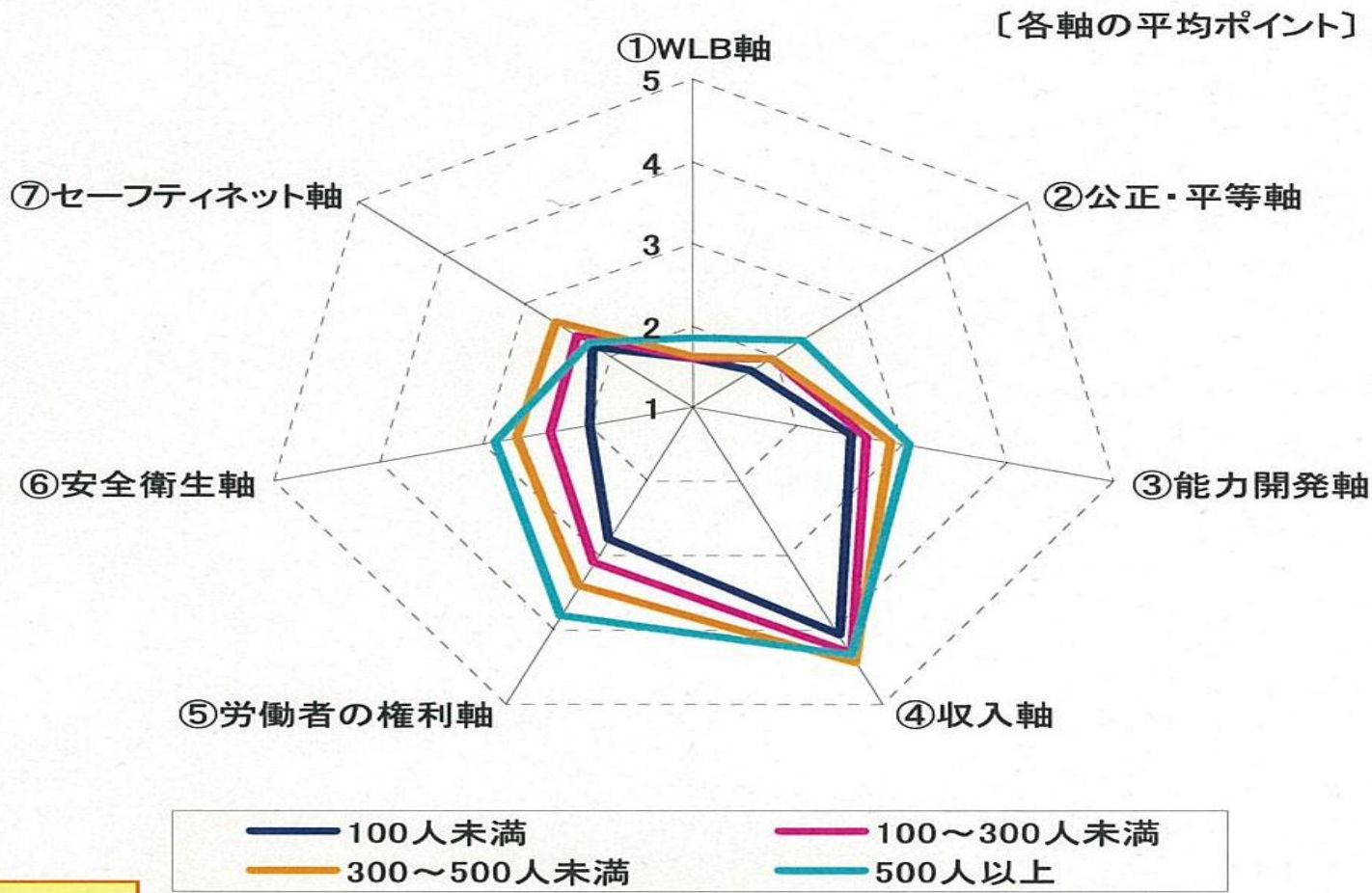


障害者の就労と所得保障の望ましい関係 (by 岩田)



(注) 障害就労所得ほてん(一時的な雇用助成金は除く。)は、事業主でなく個人に支給。
障害年金は、諸外国に合わせ、就業能力評価と連動。

ディーセント・ワークは重要。しかし、一般労働者も未実現！！ (ワークライフバランス、公正・平等等はむしろ劣る?)



◎良きA型事業所の育成(ディーセント・ワークと健全な企業的経営の両立)で、一般企業でのディーセント・ワーク実現を促進!

(出所)みずほ情報総研「ディーセントワークと企業経営に関する調査研究事業報告書」(2012年3月)