

知的障害者の一般就労対策に関する一考察 —知的障害者の雇用政策と関連法律の抜本的改革を踏まえて—

東北福祉大学 赤塚 俊治 (000073)

〔キーワード〕 知的障害者, 一般就労, 雇用政策

1. 研究目的

知的障害者の一般就労対策は、知的障害者福祉関連法の制定が進められるなかで常に社会問題として取り上げられてきた。しかし、現実には知的障害者が一般就労として雇用されることは、厳しい現状化にある。その要因の一つに知的障害者の一般就労への無理解、合理的配慮の提供が含まれた「障害者差別解消法」が平成28年4月から施行されたが、一般就労には反映されてはいない。その根底には知的障害者への差別・偏見意識が払拭されていない。旧優生保護法の基本思想となった優性主義思想は未だに社会に存在し、現代社会が生み出した格差社会にあつて知的障害者に対する就労環境不備などが就労問題を未解決のままにさせてきた。働く意欲のある知的障害者が、その能力や適応に応じてその力を発揮することができるように、現在の就労支援や就労関連制度を検証して見直す必要がある。

本発表では、知的障害者の雇用政策と関連法律の抜本的改革を踏まえて就労問題を取り巻く社会背景を考察し、就労保障を構築するための就労対策を研究目的として発表する。

2. 研究の視点および方法

知的障害者にとって障害を持たないもの以上に「苦難の生活」を過ごすものが多い。「就労移行支援」、「就労継続支援」が条文化され条文の中身は光明に輝いているが、現実的には「就労自立」を目的に障害者支援施設を退所し、在宅移行しているものは僅かである。大半が施設入所支援や障害者支援施設に長期間とどまっているのが実態である。仮に在宅移行したとしても就労機会も含めた社会的環境は未整備であり、障壁となっている知的障害者を取り巻く諸課題を解決しなければ、知的障害者は「在宅難民」に陥ることは明白である。そのためには就労機会の保障や日常生活上の社会環境の整備および法律内容の見直しは不可欠である。今後の知的障害者福祉を確立するため検証しなければならない。

本発表では知的障害者への就労保障の社会的政策という視点から過去の統計や資料を分析し、さらには当事者や関係者の聞き取り調査を基にしながら就労問題を考察する。

3. 倫理的配慮

本発表は、日本社会福祉学会の研究倫理指針に従って、当事者および関係者からの聞き取り調査から得られた情報などは、プライバシーの保護を保全保持しながら発表する。

4. 研究結果

旧厚生省が実施した『精神薄弱児(者)福祉対策基礎調査』(平成2年)を基にした知的障害児者の総数(推計)は283,800人であったが、平成29年度の内閣府の『障害者白書』によると知的障害児者の総数(推計)は741,000人で457,200人が増加している。年齢内訳は18歳未満159,000人、18歳以上578,000人、年齢不詳4,000人であった。施設入所数は119,000人で、残りの622,000人は在宅である。この数値からも在宅で生活をしている知的障害児者は、83.9%が占めている。厚生労働省が平成29年12月に公表した「障害者雇用状況」集計結果の発表によると雇用障害者数は495,795人の内、知的障害者は112,293.5人(対前年比7.2%増)で全体に占める割合は22.6%であった。身体障害者は333,454人(同1.8%増)で67.3%を占めている。雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新し、実雇用率1.97%(前年は1.92%)であった。集計結果を分析すると仮に18歳以上が雇用されているとすれば在宅者に限った場合の雇用率は僅か18.0%しか雇用されておらず、82.0%は在宅で一般就労の機会もなく、その多くは福祉的就労に就いているか無職である場合が多い。A氏は施設から実家に戻ったが、日中、何もすることなく過ごしている。これでは在宅福祉といえるのだろうか。このようなケースは、長年続いてきた歴史的事実である。厚生労働省はこの事実を受け止める責務と雇用側にも真剣な取り組みが求められる。「障害者雇用促進法」に改正されてから31年が経過し、その間、何度も法改正が行われてきたが知的障害者の就労は、厳しい実態から脱却できていない。B施設の理事長は、「一般就労は厳しい」と発言している。

障害者雇用は推進されているが、法定雇用率の未達成に対する法的不備や雇用者側の受入れ体制の整備格差への指導強化対策は不十分である。また、関連法律が制定されても、結局のところ実効性に欠けた産物でしかない。さらには障害者の一般就労の統計は発表されてはいるが知的障害者の詳しい数値は明らかにされていない。「障害者雇用促進法」の最大の欠陥は努力義務の法律にある。そのためには強制力のある法律に改正すべきである。この欠陥法律を検証しない限り、知的障害者の一般就労を促進することは困難である。

5. 考察

2018年4月1日から障害者の法定雇用率が引き上げられたが「障害者雇用促進法」の法律理念と乖離する雇用実態は厚生労働省に公的責任が問われる。厚生労働省は知的障害者の雇用状況を分析し、知的障害者が雇用差別を受けることなく、既存の雇用形態から新しい雇用システムの構築を図るべきである。知的障害者が自立した地域生活を実現するためには、就労支援の限界がある。そのためには現法雇用体系の見直しは不可欠である。具体的には障害者雇用納付金を廃止し、「障害者雇用促進法」を義務努力制度から強制制度に変更させる。さらには知的障害者の一般就労に対する国民の理解を深める意識変革の推進と知的障害者の一般就労を具現化するための雇用政策と関連法律の抜本的改革を実施しなければ、知的障害者の一般就労の本質的問題を解決するには至らないと推考する。