

2024/3/30

リトルハウス通信

そもそも就労継続支援 B 型事業所（以下、B 型という）は、障害者自立支援法が施行され、当時の多くの授産施設が、2011 年に新事業体系として B 型に移行してきた背景があります。リトルハウスも元を正せば授産施設として産声を上げた施設です。

多くの授産施設はとりわけ「就労の場」としての役割以上に「稼働年齢にある障害者で就労が困難な者が利用できる法内の適当な施設サービスとしては選択肢が少なく、デイサービスの活動を望む障害者の多くが就労することよりも日中活動の場として授産施設を利用している例も少なくない」（朝日 2011:210）現状がありました。よって授産施設で実施されている「サービスは多様であり、生活訓練の場、福祉的就労の場、生きがいを見つけたり仲間と交流したりする場、地域社会とのつながりを持つ場」（井上 2017:21）として、障害者を支える貴重な地域資源となりえていた歴史があります。

この授産施設の特徴は、現在の障害者総合支援法が施行されている現在の B 型にも存在している価値観だと考えられます。しかしながら B 型を「労働市場」の中のひとつとして捉えた場合、その存在意義は途端に揺らぎます。『就労と福祉の分断政策が常態化している二元モデル、「一般就労」とか「福祉的就労」といった表記自体が普通ではなく、障害分野特有の業界用語なのである。最大の問題点は両者の落差が余りにも大きいことである。具体的には、雇用関係に就いた場合と授産施設（就労継続支援事業 B 型を含む）に籍をおいた場合で、それこそ雲泥の差ということになる』（藤井 2010:116）と、B 型に通所している「利用者の労働者としての待遇」について藤井は批判的に捉えています。続けて藤井は『最も矛盾が艶やかに表れるのは、同一人物が雇用関係と授産施設の両方を体験したときである（何らかの事情で企業勤務から授産施設などへ移行した場合など）、前者にあつては最低賃金法を含め労働法規が適用されるが、後者にあつては最低賃金法の対象から外される（中略）当人の労働能力とは無関係に、いずれの施策領域に身を置かによってこれほどまでの差異が生じるのである。奇天烈な現象というより他はない』（藤井 2010:116-117）と、「福祉か雇用か？」という二元論で施策が組まれている以上、このような「奇天烈な現象」が続くと指摘しています。この藤井の論はまさにその通りであり、B 型において「労働者性」が置き去りになっている現状に私も強く同意します。

しかしもう一度考えなければならないのは、授産施設から B 型に引き継がれている「多様な価値観」に、利用者の方のニーズがある場合があり、リトルハウスとして、今後も「在り方」を模索し続けていきたいと思った次第です。

■引用文献

- ・朝日雅也（2011）福祉的就労見直し提案の経緯　・松井亮輔・岩田克彦編著「障害者の福祉的就労の現状と展望　ー働く権利と機会の拡大に向けてー」中央法規出版　210
- ・井上牧子（2017）精神障害者小規模作業所を存続させる意義と精神医学ソーシャルワーカーの専門性の関連についての考察　ーNPO 法人　地域生活を支援する会「ひびき」の実践例からー　目白大学　総合化学研究 13 号　21
- ・藤井克徳（2010）見えないけれど観えるもの　やどかり出版　116-117