

さて、今回は前回の続きです☆何度も言いますが、サンフェイスでも行なっているSUNZOやB.R.Wにも直結することなので、是非とも頭に入れときたい事です。それでは前回の続きをど～ぞ！！

久田

第47回『わかるように伝えていますか』

香川大学 坂井 聡

4 知的障がいのある人の給与の実態

知的障がいのある人の給料はどのくらいなのでしょう。

図2は知的障がいのある人の給与の実態を表したものです。このグラフからわかることは、1カ月の給料が1万円以下の人が約40%もいるという事実なのです。

また、福祉工場等で働いている人の平均賃金は84,000円であり、全体の平均賃金は11,220円でした。ここで問いたいのは、知的障がいのある人は、これで満足しているのでしょうかということなのです。

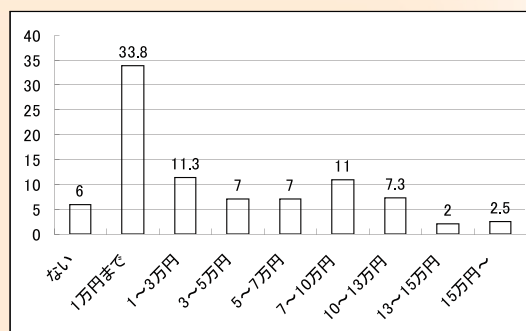


図2 知的障がいのある人の給料の実態

一般就労が理想ではあるのだが、雇用ということを考えると、誰もが一般就労がいいと考えるでしょう。

事業所と雇用契約を結び仕事としては安定しているからです。一般就労にはフルタイムの雇用やパートタイムの雇用が考えられます。

国の施策においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」があり、それによると民間企業、国、地方公共団体は、法定雇用率に相当する数以上の身体障がい者又は知的障がい者を雇用しなければならないこととされています。

現在は、障がい者の雇用率は民間企業（常用労働者数56人以上規模の企業）では、1.8%。特殊法人では2.1%などと決められています（来年度から雇用率が変わります）。重度身体障がい者又は重度知的障がい者については、それぞれその1人の雇用をもって、2人の身体障がい者又は知的障がい者を雇用しているものとみなされます。

また、短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないのですが、重度身体障がい者又は重度知的障がい者については、それぞれ1人の身体障がい者又は知的障がい者を雇用しているものとみなされるということになっているのです。

少し古いのですが、平成23年度の厚生労働省職業安定局集計では、民間企業の雇用障害者数は36万6,199人と過去最高を更新し、実雇用率は1.65%となっています。また、法定雇用率達成企業の割合は45.3%ということになっています。しかし、実雇用率は少しずつ増えてはいるのですが、まだ法律の基準を下回っている現実があるのです。

このような状況を改善し、障がいのあるひとの就労を支援するために、サポーターシップエンプロイメン（援助付き雇用）という考え方も広がってきており、特例子会社での雇用が進んできたり、ジョブコーチなどが、就労を支援したりするケースも少しずつ広がってきていることも聞いたことがあります。

このように制度的には少しずつ就労に向けた支援が充実してきてはいるのですが、一般就労することを目指している援助には限界があるようにも思われます。本人が自分から一般就労を目指し、援助を求める場合はそれでもよいかもしれないが、現実には、一般就労することが困難であると思われる知的障がいのある人も少なくないと考えられるからです。

特別支援学校では、教育課程において職場で仕事を数週間にわたって経験する職場実習を高等部において行なっているところが多くあります。職場実習を行なうことで、就労するための力を身につけることができるようにしているということなのです。しかし、職場での実習を繰り返しても事業所での仕事にうまく適応することができない知的障がいのある人も少なくないというのは、高等部の進路指導を経験した人なら理解できると思います。一般就労することができるようになんとか訓練によって力をつけるという方法をとっているのですが、それだけでは、就職することができない人もいますということなのです。また、事業所には社会貢献することが求められるが、社会貢献という理由だけで、事業所が仕事に適応できない人を雇うことができるかという、そうではないということなのえす。このように考えると、仕事についての新たな枠組みを考えることも必要ではないかと思うのです。次号では、新しい仕事の枠組みを紹介できればと思います。

坂井聡先生の紹介

（プロフィール）

香川大学教育学部卒業 金沢大学大学院教育学研究科修了、香川大学教育学部附属養護学校など養護学校教諭を経て、現在香川大学教育学部障害児教育コース准教授 1997年 自閉症のコミュニケーション指導で辻村奨励賞受賞（著書）

暮らしの中のコミュニケーション（やまびこの里） クラスルームコミュニケーション（こころリース出版会） 自閉症や知的障害をもつ人とのコミュニケーションのための10のアイデア（エンパワメント研究所）など