

シャロームの家における CSR 資料

15/1/21

★制度の説明

福祉事業所とは？＝障害者の日中活動の場のひとつ。いわゆる「作業所」。ほとんどの事業所がお菓子作り・清掃・部品組み立てなどの作業を利用者に提供し、作業の対価として工賃を支給している

事業所の種類（障害者総合支援法に規定。管轄官庁、目的などによって大別）

- 就労継続支援（A型・B型）
 - 就労移行支援
 - 地域活動支援センター
- その他に法定外の小規模作業所など

就労継続支援 B 型（全国 7 9 3 8 か所）

通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、**就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供**その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う（障害者総合支援法に規定）

- **A 型**＝雇用契約有・最低賃金を保障 / **B 型**＝雇用契約無・賃金の最低額保証なし

就労継続支援 B 型＝作業対価として工賃を利用者に支払う

全国平均額：月額 14,190 円 / 時間額 176 円

厚生労働省「障害者の就労支援対策の実情」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/shurou.html>

地域活動支援センター（地活）と就労継続支援 B 型（就 B）

地域活動支援センター／市町村から補助金 通所者数に応じて補助金増額・上限有

横浜市の場合上限額で年間約 1800 万円

就労継続支援 B 型／国から事業報酬 通所者数に応じて報酬増額・上限なし

シャロームの家の場合平成 25 年度実績で約 3800 万円

*シャロームの家は平成 25 年 2 月に地活から就 B に移行

★シャロームの家の紹介

登録利用者 **39名** うち男性22名・女性17名

一日の平均通所者約 **20名**

通所者平均年齢約 **42歳**（上は64歳から下は19歳まで）

おもに精神障害者の方が通い作業を行う日中活動場所（**就労継続支援 B 型**）

利用者の内訳としては**統合失調症**の割合が高い

他にうつ病、躁うつ病、知的障害、発達障害、適応障害、解離性障害、ダウン症など

●作業内容

お菓子作り（クッキー、パウンドケーキ）、草刈り、清掃（駅前、障害者施設）、メール便・ポスティング、内職（海苔加工、領収書仕訳、PC入力など）など。

2013年2月より**利用者から職員を採用**。「**障害者雇用は福祉事業所が先頭となって推し進めるべきである**」との考え方のもと、利用者からの職員採用を積極的に行っている。現在 **10名**いる職員のうち **7名**が元利用者。7名のうち1名は長期病気療養中。

作業、レクリエーション（旅行、誕生会、季節行事等）の他に17時以降の時間を使って各種の勉強会を開いている。各種勉強会は開かれる曜日によって**水曜会・金曜会**と名付けられている。参加は基本的に誰でも自由。勉強が好きな方大歓迎。

水曜会は月1回開かれ現在**薬についての勉強**をシリーズで行っている。例えば最近では精神科医を招いて座談会形式で薬や精神保健福祉について勉強した。

金曜会は月1回開かれ時間を19時以降に設定することによって外部の人が参加しやすいようにしている。参加者は障害当事者、会社員、医療職、専門学校生など多岐にわたる。例えば最近では高橋秀実『弱くても勝てます』の**読書会**を開催。

昨年度の主な年間行事

4月	お花見	10月	日帰り研修旅行
5月	日帰り研修旅行・誕生会	11月	誕生会
6月	さざなみ会総会	12月	クリスマス会・忘年会
7月	誕生会	1月	初詣・誕生会
8月	納涼会	2月	宿泊研修旅行・豆まき
9月	誕生会	3月	誕生会

1. 当事者が職員になる

① 障害当事者、それぞれの語り

- 堀合悠一郎…職歴ゼロの34歳 / 子供時代 / 苦手の克服
- 立花洋悦…10年の潜伏期 / 障害の強みを生かす
- 瀧沢賢広…会社員時代に発病 / 再就職に苦戦 / PSWの資格を取得 / 手帳の返納
- 堀合研二郎…大学時代に発病 / 3度の再発入院 / 精神医療への一言 / 今後について
- 他の当事者職員のこと

当法人における障害者雇用率 **35%** (20名中7名)

※ ハローワークを通じた、制度上の「障害者雇用」ではないので、公式の雇用率にはカウントされない。

●法定雇用率

社員50人以上の企業は、全従業員の2.0%にあたる人数の障害者を雇用しなくてはならない旨法律で定められている。ただし、精神障害者は雇用義務の対象とはなっていない（身体・知的障害者のみに雇用義務がある）。

達成の度合いによって調整金・報奨金が企業に支払われる

- **調整金**＝社員200人超の企業が法定雇用率を越えて障害者を雇い入れた場合、超過分ひとりにつき月額27,000円が支払われる
- **報奨金**＝社員200名以下の企業が障害者を全従業員の4.0%又は6人のいずれか多い方を超えて雇った場合、超過分ひとりにつき月額21,000円が支払われる

調整金・報奨金を受け取るためにはハローワーク又は民間職業紹介サービスを通じて障害者を雇用する必要がある

社員200名以上の企業が法定雇用率未達の場合、不足ひとり分当たり月額4万円～5万円の納付金を支払わなければならない

(参考：厚生労働省「障害者雇用納付金制度の概要」)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiasha02/pdf/19.pdf>

法定雇用率2.0%の根拠 働ける人の2%が何らかの障害があるということ

⇒対象となる層は増加傾向にある

企業による法定雇用率達成率 **42.7%**

(参考：厚生労働省「平成25年 障害者雇用状況の集計結果」)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000029691.html>

② ピアスタッフの有効性

障害年金や生活保護等の公費で生活をしている多くの精神障害当事者。そんな中に多様な人材が埋もれている。彼らが就労し賃金生活者になることで、公費の負担が軽減

ここでピアスタッフの存在が注目される。ピアスタッフとは障害当事者出身の福祉支援職のこと。障害当事者に対する支援効果が大きいと言われている。

ピアスタッフの全国大会として「全国ピアスタッフの集い」が年1回開催され、今年度で第3回を数える。今年度は約250名の参加があった。また、ピアスタッフの全国組織として2014年9月に日本ピアスタッフ協会が設立された。現在、ピアスタッフの有資格化等の動きが存在する等、ピアスタッフを取り巻く環境は近年大きく変化している。

まず福祉系、医療系事業所が率先垂範して満たすべき ⇒ まずは当事者雇用

⇒ 福祉・医療におけるCSR

2. 工賃を最低賃金並みに

●関連資料

神奈川県最低賃金(2015年1月現在) 887 円

鳥取県最低賃金(2015年1月現在) 677 円

シャロームの家 工賃単価の移り変わり

		1時間の 単価 (時給)	1日平均 人数			1時間の 単価 (時給)	1日平均 人数
平成25年	1月			平成26 年	1月	<u>¥816</u>	17.7人
	2月				2月	¥537	16.1人
	3月				3月	¥459	16.7人
	4月				4月	¥475	17.2人
	5月	¥451	23.3人		5月	¥522	18.2人
	6月	¥383	22.5人		6月	¥506	19.8人
	7月	¥460	22人		7月	¥537	23.4人
	8月	¥578	20.7人		8月	¥515	19.6人
	9月	¥357	21.7人		9月	¥498	22.1人
	10月	¥509	21.1人		10月	¥490	20人
	11月	¥371	18.21人		11月	¥387	20.2人
	12月	¥639	17.6人		12月	¥447	20.1人

シャロームの家年度別総事業収入

平成24年度	¥8,622,115
平成25年度	¥8,749,942
平成26年度(12月末時点)	¥7,957,511
〃(年度見込)	<u>¥10,510,000</u>

障害年金＝障害基礎年金と厚生年金(年間額)

	基礎年金	厚生年金	合計
1級	¥966,000	約¥600,000	約¥1,560,000
2級	¥772,800	約¥600,000	約¥1,370,000
3級		最低¥579,700	最低¥579,700

●生活保護とベーシックインカム

生活保護(現制度)

- ・ 政府が生活に困窮する者に対して健康的で文化的な最低限度の生活を営むために必要な保護費を支給する
- ・ 15,200円以上収入がある場合、定められた割合で受け取れる生活保護費が減る
⇒ 勤労意欲の低下につながる

(出典：厚生労働省「生活保護制度」)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/seikatuhogo/

ベーシックインカム(構想)

- ・ 政府がすべての国民に対して最低限の生活を送るのに必要とされている額の現金を無条件で定期的に支給する(例えば毎月5万円)
- ・ あらゆる所得は、ベーシックインカムに加えて受け取ることが可能である。所得を得てもベーシックインカムが減額されることはない (出典:Wikipedia)

●問題点/課題点/提言

<問題点>

- ・ 福祉事業所の、今までの「あたりまえ」 1時間100円以下の工賃がまかりとおっている
⇒ 就労継続支援B型事業所の工賃 全国平均額 時給176円
- ・ 働いても労働法適用外である就労継続支援B型
⇒ 訓練なのか、仕事なのか? 国際労働機関(ILO)より、「就労」と名が付くならば雇用契約が義務付けられる(最低賃金が適用される)との勧告を受ける(ILO勧告第168条)。それに対して、日本側は、あくまで訓練としての就労であり、雇用契約の適用は免れると説明している。
⇒ 最低賃金が支払われない理由になるのか?

<課題>

再発の不安 精神保健福祉領域での「あたりまえ」(以下2つが両立できないという考え方)

- A. 安全、安心に無理をしないで働くこと
- B. 頑張って経済的豊かさを求めること

この2つは両立できる ⇒ ディーセントワークの考え方

ディーセントワークとは? : 正当な対価が支払われ、やりがいがあり、
尊厳のある仕事。

実現には社会的平等や社会保障システムの促進が必要。

1999年ILO総会に提出された事務局長報告で初出。以降、労働をめぐる言説で頻出する概念。

工賃のジレンマ

- 通所者が増える ⇒ 総労働時間が増える ⇒ 全体の収入が増える
⇒ 頭割りする単位数もそれに応じて増大 ⇒ 工賃が増えない
- 通所者が減る ⇒ 総労働時間が減る ⇒ 可能な仕事量が減る ⇒ 全体の収入が減る
⇒ 頭割り元のパイ全体が減る ⇒ 工賃が増えない

<提言>

- ・労働に対する適正な対価を提供し、要求する
- ・**最低賃金をもらうという当然の権利主張**
工賃を増やそうとする自助努力 の2本立てが必要。
- ・**権利は保障すべきもの** 怠ける人、制度に乗っかる人がいることを前提とする

最賃獲得に向けての具体的取組

- ・職員と利用者の職域、境を限りなく減らす
- ・週5日、9時~17時まで働く利用者と、週2、3日、半日だけ働く利用者が共存できる環境づくり
⇒ 働く姿勢は均一でなくていい(多様性)
- ・ビジネスの考え方を都合よく使う
トヨタ自動車の「カイゼン」 ディズニーランドの接客
成果主義は取り入れないが、効率を上げるためのアイデアは活用する
「仕事の手を早めろ、という要請」と、
「病気、障害への配慮」 を同時に行う

3. 新たな、より良い福祉サービスを提示する

提言① 経済的な基盤の充実とディーセントワークが疾患、障害からの回復の土台となる。

- ・ K.H.マルクス「下部構造（経済）が、上部構造（回復）を規定する」
- ・ 最賃の保障 ⇒ 利用者/職員間の経済面での対等性の担保
⇒ 利用者/職員間の上下関係の緩和
- ・ 能力があるから/ないから、仕事ができる/できない、という前提の解消
⇒ まず、正当な対価が払われること、結果（仕事）はあとからついてくる
- ・ ディーセントワークの意義 ⇒ 生活保護や障害年金では得にくい、「やりがい」のようなものや、誰かに必要とされている実感が持てる

提言② 実践、実感に基づく普及啓発

- ・ 新たな普及啓発 → 「障害者」という概念そのものを問う
制度面以外で、「障害者」という言葉が持つ意味はない
従来の普及啓発（障害、疾患とはこういうものだ、という固定観念の植え付け）
- ・ 人は環境によって変わる、成長する。他人も、自分も、常に変化の可能性の中にいる
そんな多様でありかつ変化し続ける人達を「障害者」と一般化する意味は？
- ・ 障害者が行動範囲を広げ、様々な場に出ていくことが、一つの普及啓発

提言③ 福祉事業所による、アウトリーチ（訪問支援）の推進

精神障害者手帳保持者数 磯子区 1166 人 金沢区 1219 人(平成 25 年 3 月 31 日時点)

うち、事業所に通所していると思われる 磯子区 約 150 人 金沢区 約 150 人 (推定)

⇒ 通う場所を持たない精神障害者の方が圧倒的に多いという現実

- ・ 在宅支援=アウトリーチ（訪問支援）活動の重要性
- ・ 医療のアウトリーチ（診療報酬計上）と、福祉事業所が独自に行うアウトリーチ（無報酬）の違い
⇒ 採算ではなく、「必要だから、やる」
- ・ 当事者職員の強み⇒当事者同士として話ができる場合
⇒ ピアスタッフ・ピアカウンセリングの有効性
アメリカ、イェール大学での研究（1999 年）で有効性が実証されている
(Larry Davidson, Matthew Chinman, Bret Kloos, Richard Weingarten, David Stayner, and
Jacob Kraemer Tebes Yale University School of Medicine)
聖学院大学 相川章子教授中心にピアスタッフ有資格化の動きと、全国ピアスタッフ協会の結成
⇒ 障害があるということ、「障害を身を持って知っているという強み」と
とらえる考え方

・最後に…

・事業所運営および日々の仕事の参考となった文献

小倉広 『自分でやった方が早い病』 星海社新書

齊須政雄 『調理場という戦場』 幻冬舎文庫

若松義人 『トヨタが「現場」でずっとくり返してきた言葉』 PHP ビジネス新書

三島邦弘 『計画と無計画のあいだ「自由が丘のほがらかな出版社」の話』 ミシマ社

吉岡隆 『援助職援助論 援助職が〈私〉を語るということ』 明石書店

大熊一夫 『精神病院を捨てたイタリア 捨てない日本』 岩波書店

小倉昌男 『福祉を変える経営 障害者の月給一万円からの脱出』 日経 BP 社

本田直之 『あたらしい働き方』 ダイヤモンド社

高木俊介 『こころの医療宅急便 精神科在宅ケア事始』 文芸春秋

内田樹 『街場の教育論』 ミシマ社

林淑美・河東田博・パンジーさわやかチーム 『知的しょうがい者がボスになる日』 現代書館

立岩真也 『人間の条件 そんなものない』 理論社

ヴァージニア・ウルフ 『三ギニー——戦争と女性』 みすず書房

シャロームの家における CSR グループディスカッション資料

テーマ： 「同一労働同一賃金の是非」

国際労働機関（ILO）では、「同一労働同一賃金」の原則を ILO 憲章前文に掲載
「同一労働同一賃金」は、ディーセントワークの考えかたに通ずる。

同一労働同一賃金（どういつろうどうどういつちんぎん）とは、性別、雇用形態（フルタイム、パートタイム、派遣社員など）、人種、宗教、国籍などに関係なく、同一の職種に従事する労働者に対して同一の賃金水準を適用し、労働の量に応じて賃金を支払う賃金政策のこと。

日本では、労働基準法で「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」（第4条）としている。これについては、ILO 第100号条約を1967年に批准している[7]ことから、労基法第4条を（同一労働同一賃金を超えて）同一価値労働同一賃金として解釈すべきだという見解も存在する[8]。関連する判例としては、女性臨時社員の賃金が女性正社員の8割以下であれば違法とするもの[9]などがある。

一方、性別以外は、労働基準法で、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」（第3条）としている。ただし、労働基準法第3条は差別的取扱禁止の対象とする理由を限定列挙したものであるから、たとえば学歴、勤続年数、雇用形態などを理由とした個々人の賃金額の差異も適法であると解されるのが現状である。関連する判例としては、その差異を超えた待遇格差の訴えを否定するもの[10][11]などがある。

出典：フリー百科事典『ウィキペディア(Wikipedia)』

<問い>

- ・ 個々人の成果の線引きをどうするか？
- ・ 周りの同僚へのプラス・マイナスの影響をどう評価するのか？
- ・ 個人の成績に表れない、数値化できない能力はどう評価するのか？
- ・ 同じ種類の仕事を同じ時間していて、同僚より給料が高かったら/低かったら、どう考える？