



なぜ、共同作業所は生まれたのか

日本では、重い障害のある人たちの権利は、長期にわたって放置されてきた。

たとえば…「就学猶予・免除」の名のもとに、義務教育を受ける権利すら奪われてきた。

すべての障害児に、教育が保障されるようになったのは1977年



ところが、今度は、卒業後の行き場がなかった。

遅々としてすすまない障害者雇用と、福祉施設は圧倒的に不足し、重い障害のある人たちは、行き場がなかった。

そこで、当事者、家族、教員、関係者は、自らの手で共同作業所をつくった。



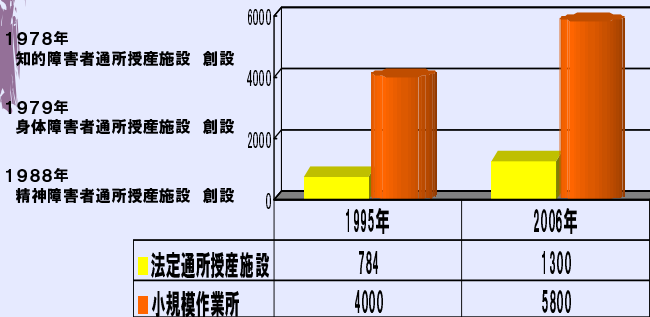
貧弱な障害者雇用施策

- 1960年 身体障害者雇用促進法
- 1976年 民間企業の障害者雇用を努力規定から義務規定に(雇用率制度の導入)
- 1987年 知的障害者を実雇用率の算定対象に
- 1992年 障害者の雇用の促進等に関する法律に改正。併せて、重度知的障害者のダブルカウント制を導入。
- 2005年 精神障害者を実雇用率の算定対象に

欧米諸国は、かつて5~7%を掲げ、その多くが達成されていた。しかも、人権法や差別禁止法の制定によって、雇用率制度は意味を失い、廃止されている。

不足する福祉施設と増え続けた小規模作業所

福祉法にもとづく授産施設等は、当初、企業に就職するための訓練の場とされ、軽度の障害者のみを対象としていた。
障害種別の縦割りで、他の障害や重複障害の人は除外されていた。



「働くこと」の意味

● 収入を得る = 生活の糧を得る
→ 所得保障



共同作業所の第一号
愛知県名古屋市の
ゆたか共同作業所
(1969年に開設)

東京都小平市のあさやけ作業所(1974年に開設)

「働くこと」の意味

● 自分自身の能力・特技を発揮する
= 自己実現・開発 → 発達保障

ろう重複障害者共同
作業所の第一号
和歌山市の
たつこの共同作業所
(1977年に開設)



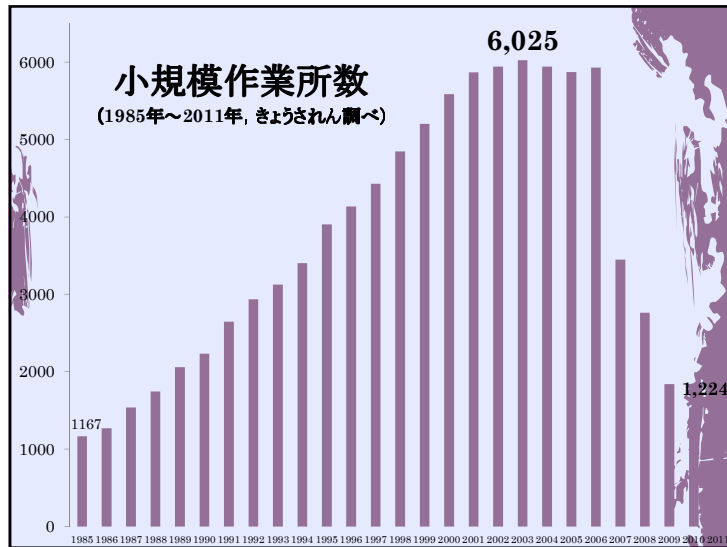
精神障害者共同作業所の第一号
東京都小平市のあさやけ第2作業所(1976年に開設)

「働くこと」の意味

● 人や社会とのつながりを得る
= 社会的な存在意義を確認する → 社会への参加



東京都小平市のあさやけ作業所(1976年に移転)



京都府舞鶴市
まいづる共同作業所1977年開設
ワークショップほのぼの屋2002年開設

プレハブ建て
柱の隙間から雪が降り込む
エアコンなし、夏は室温40℃を超えることも

建物は変わったが、ほのぼの屋が共同作業所であることに変わりはない。

箱が変わっても、魂は変わらない。

◆きょうされん結成35周年記念出版◆

共同作業所のむこうに ~障害のある人の仕事とくらし~

新刊

障害のある人の地域で働き暮らす権利が、驚(ないがしろ)にされていた時代に、共同作業所づくり運動は始まりました…あれから35年、地域に、働き暮らす場をひろげ、市民の理解と支援によって、国の制度も変えてきました。

しかし、未だに問題は積み残されたままです。自立支援法を延命する新法を、わたしたちはどのように乗り越えるのでしょうか。「障害のない人との平等」を謳った障害者権利条約の水準は、実現できるのでしょうか。わたしたちは、『共同作業所のむこうに』どんな未来を切り拓くのか。

「共同作業所のむこうに」に登場する仲間たち

豆腐づくりのゴー・スロー(熊本)のみなさん

「幸せな暮らし」を手にしたと語る
麦の郷(和歌山)雑賀さん夫婦

鴻沼福祉会グループホーム(埼玉)の仲間たち

「障害者権利条約」採択に至る経過

2001年12月 メキシコ提案決議案採択(第56回国連総会)
2002年7月 障害者権利条約特別委員会第1回会合
2003年6月 障害者権利条約特別委員会第2回会合
2004年1月 障害者権利条約起草作業部会
2004年5月 障害者権利条約特別委員会第3回会合
2004年8月 障害者権利条約特別委員会第4回会合
2005年1月 障害者権利条約特別委員会第5回会合
2005年8月 障害者権利条約特別委員会第6回会合
2006年1月 障害者権利条約特別委員会第7回会合
2006年8月 障害者権利条約特別委員会第8回会合
2006年12月5日 障害者権利条約特別委員会第8回会合再開会期において採択

●日本政府は「メキシコのスタンブールで、信用できない」と対応し、消極的な姿勢に終始したため、不名誉なことに、特別委員会設置の共同提案国に名を連ねることができなかった。

2006年12月13日国連総会は、「障害者権利条約」を192ヵ国一致で採択した。

Nothing About Us Without Us!

応益負担の問題点 - 障害の重い人ほど負担増

自立支援法施行時 2006年4月のA施設 利用者負担(人数)



訴え続けた「自立支援法の廃止」



毎年上限額が変わる～欠陥法であることは明白 所得階層別の負担上限月額推移

		負担上限 基準額 (06年4月)	「特別対策」 (07年4月)	「緊急措置」 (08年7月)	「緊急措置」の 見直し (09年7月)	非課税世帯の 無料化 (10年4月)
軽減 要件	収入	同一世帯の者の所得を含む		18歳以上は本人の所得※配偶者の収入も含む		
	資産	現金・預貯金等が1000万円(単身は500万円)以下		撤廃		
所得区分		応益負担の上限額				
課税世帯	37,200円	37,200円				
		所得割16 万円未満	9,300円	障害者 所得割16万円未満	9,300円	障害児 所得割28万円未満
非課税世帯	低所得2	24,600円	24,600円		0円	
	低所得1	15,000円	15,000円		0円	
生活保護世帯		0円	0円			

「応益負担は憲法違反！」

自立支援法訴訟 2008年10月 全国一斉提訴



「自立支援法の廃止と新法制定」 長妻厚生労働大臣が明言

厚労相が廃止明言
障害者自立支援法 新制度の設計着手

長妻厚生労働大臣は19日、記者会見で、障害者自立支援法を廃止し、新たな障害者自立支援法を制定する意向を示した。大臣は「障害者自立支援法は、障害者に対する生活保護の役割を十分に果たすことができていない」と述べ、新制度の設計に着手する意向を示した。大臣は「障害者自立支援法は、障害者に対する生活保護の役割を十分に果たすことができていない」と述べ、新制度の設計に着手する意向を示した。

2009年9月19日 NHK
2009年9月20日 朝日新聞

訴訟団と政府 基本合意を調印

2010年1月7日、厚労省大講堂

合意文書に調印
裁判は終結の見通し

長妻 昭彦のり
自立支援法は障害者の皆さんの尊厳を傷つけてしまった

障害者自立支援法
全国14の地裁で約10人が提訴

14地裁で勝利的和解が成立

日本テレビ 4月21日

原告
この訴訟をきっかけに私たち障害者のことを分かってもらいたい

東京地裁裁判長
「本日和解が成立しました努力に改めて敬意を表します」

フジテレビ 3月24日

東京地裁・八木裁判長

「この裁判は、憲法をはじめ複雑な問題を含んでいたが、本日和解が成立した。みなさんの努力に改めて敬意を表したい」（4月21日）

「基本合意」 の主な内容

速やかに応益負担を廃止し、2013年8月までに、自立支援法を廃止し、新法を施行する。

国は、憲法に違反すると訴えた原告の思いを真摯に受けとめ、多大な混乱と悪影響を招き、人間の尊厳を深く傷つけたことに対し、心から反省の意を表明する。

「障害者制度改革推進本部」を設置し、介護保険との統合を前提とせず、新たな総合的福祉法制度の策定にあたっては、原告・弁護団の要望書を考慮すること。

権利条約批准のための国内法制度
改革期間 (2014年まで) を決定
 2009年12月8日、閣議決定

障がい者制度改革推進本部 (2010年6月29日)
**改革推進の基本的な方向について
 閣議議決定**

障がい者制度改革推進本部

障害者基本法の抜本改正案	2011年通常国会に上程
障害者総合福祉法(仮称)	2012年通常国会に上程
障害者差別禁止法案(仮称)	2013年通常国会に上程

**関係省の猛烈な抵抗によって
 薄められた障害者基本法の改正素案**

NHKニュース 2月15日
 政府は14日、障害者基本法の改正案の素案をまとめました。政府は、障害者基本法を障害者自身の視点から見直そうと、「障害者制度改革推進会議」で去年から検討を進めており、内閣府から改正案の素案が示されました。

改正案の素案
 障害児が身近で支援受けられる施策
 支援状況監視する委員会を設置

障害者基本法見直し
 改正案案まとまる

**自立支援法に変わる新たな法律を！
 当事者・関係者55人によって構成される
 総合福祉部会**

「介護保険との統合が困難な」と指摘相次ぐ
 「障害者」に改革の視点感じられず」

小野 浩 委員
 日本社会事業大学 教授 佐藤 久夫 部会長

「国は介護保険と統合しない新法づくりを約束したはず」
 「改革の視点が感じられない」

制度改革推進会議「骨格提言」 蓮舫特命担当大臣に提出



厚労省案が示した法案は 自立支援法の修正案だった

改正案に批判相次ぐ
厚生労働省

2月8日(水)NHK

改正案に批判相次ぐ

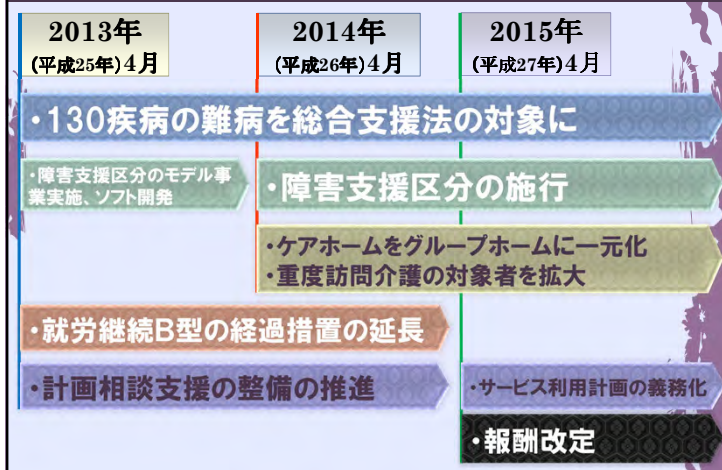
「障害者自立支援法」に代わる
新たな支援制度について意見交わす会議

障害者団体の代表者
「改正案は障害者の意見が反映されていない。」

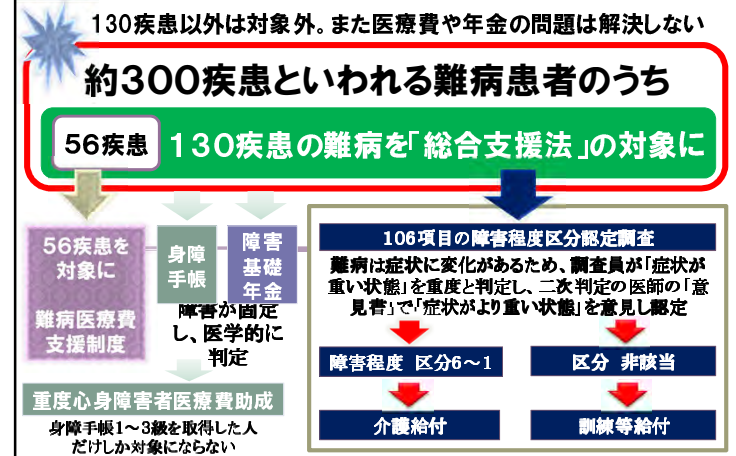
総合福祉部会委員から
厚労省案に批判相次ぐ
「この案は新法ではない」
「55人の議論は意味がなかったのか」…

佐藤久夫部会長「提言した60項目のうち48項目は触れられてもいない。現行法のマイナーチェンジに過ぎない」

総合支援法の施行スケジュール



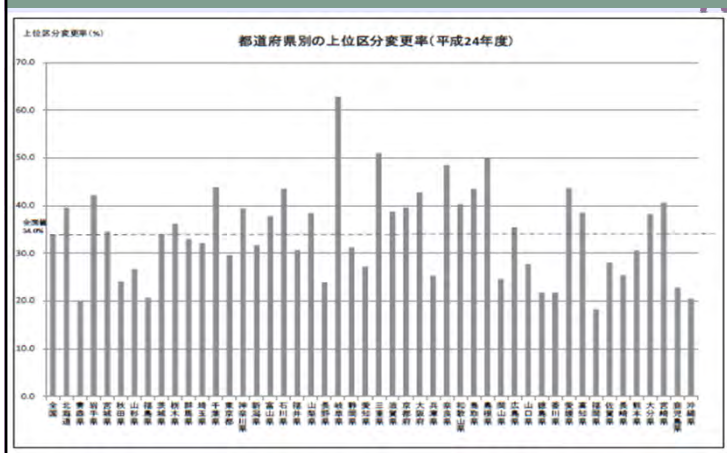
障害者総合支援法の施行に伴って 難病の方が福祉の対象になるというけれど…



二次判定後の区分変更率 (2012年度) 厚労省資料

		二次判定 (認定審査会)							上位区分変更率
		非該当	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6	
一次判定(コンピュータ判定)	非該当	254	866	129	12	2	1	0	79.9
	区分1	9	14,447	9,174	1,653	145	10	0	43.2
	区分2	4	164	36,312	20,413	3,322	201	12	39.6
	区分3	1	2	144	26,043	17,007	3,198	204	43.8
	区分4	0	0	7	87	14,900	10,191	1,377	43.6
	区分5	0	0	1	10	134	17,685	9,162	33.9
	区分6	1	0	0	2	21	301	39,115	0.0
	合計	269	15,479	45,767	48,220	35,531	31,587	49,870	34.0

都道府県別の上位区分変更率 (2012年度) 厚労省資料 認定審査会で上位に変更した割合の比較



障害支援区分への見直しの検討状況 (厚労省資料)

- 新判定式(コンピュータ判定式)の構築**
 - 現行のコンピュータ判定式で使用している要介護認定と同様の判定式は使用せず、コンピュータ判定式を抜本的に見直し。
 - 新たなコンピュータ判定式では、全ての調査項目の結果をもとに判定。
- 調査項目の追加**
 - 知的障害者及び精神障害者の特性をより反映するため、調査項目を追加。特に、発達障害の特性にも配慮できるよう、行動障害に関する調査項目を追加。
- 調査項目の削除**
 - 調査時の障害者の負担を軽減するため、「他の調査項目と評価が重複する調査項目」や「判定に影響が小さい調査項目」等を削除。
- 選択肢や調査方法等の見直し**
 - 市町村審査会の二次判定で評価している支援の内容や障害の状態等(二次判定引上げ要因)を、コンピュータ判定で評価できるように、調査項目の選択肢や調査方法等を見直し。
 - ※見直しにあたって留意する内容
 - ・「見守りや声かけ等の支援」の評価
 - ・「できない場合」の評価
 - ・「慣れている状況や初めての場所できない場合」の評価
 - ・「状態や症状に変化があること」の評価

総合支援法付則第3条の9項目を 実りあるものに

配慮規定・検討規定

【配慮規定】(附則第2条)

障害支援区分の認定が知的障害者及び精神障害者の特性に応じて適切に行われるよう、厚生労働省令で定める区分の制定に当たっては適切な配慮その他の必要な措置を講ずるものとする。

【検討規定】(附則第3条)

障害者等の支援に関する施策を段階的に講ずるため、この法律の施行後3年を目途として、

- ① 常時介護を要する障害者等に対する支援、障害者等の移動の支援、障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスの在り方、
- ② 障害支援区分の認定を含めた支給決定の在り方、
- ③ 障害者の意思決定支援の在り方、
- ④ 障害福祉サービスの利用の観点からの成年後見制度の利用促進の在り方、
- ⑤ 手話通訳等を行う者の派遣その他の聴覚、言語機能、音声機能その他の障害のため意思疎通を図ることに支障がある障害者等に対する支援の在り方、
- ⑥ 精神障害者及び高齢の障害者に対する支援の在り方

等について検討を加え、その結果に基づいて、所要の措置を講ずるものとする。

また、検討に当たっては、障害者等及びその家族その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

**差別禁止部会
障害者差別禁止法意見提出
(25回100時間の論議 2012年9月12日)**



**政府が
今年
通常国会に
提出**



なぜこの国に差別禁止法が必要なのかを指し示す基準

差別とは何なのかの定義！

「合理的配慮」が明記されるか！

実行力が伴うか！

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案（障害者差別解消法）の概要

<p>障害者基本法 第4条</p> <p>基本原則 差別の禁止</p>	<p>第1項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止</p> <p>何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別的な権利利益を侵害する行為をしてはならない。</p>	<p>第2項：社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止</p> <p>社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないう、その実施については必要かつ合理的な配慮がされなければならない。</p>	<p>第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組</p> <p>国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。</p>
--	---	--	--

具体化

I. 差別を解消するための措置

差別的取扱いの禁止

国・地方公共団体等
民間事業者

→ 法的義務

合理的配慮の不提供の禁止

国・地方公共団体等
民間事業者

→ 法的義務
努力義務

具体的な対応

政府全体の方針として、差別の解消の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）

- 国・地方公共団体等 ⇒ 当該機関における取組に関する要領を策定*
- 事業者 ⇒ 事業分野別の指針（ガイドライン）を策定*

*地方の策定は関係機関

実効性の確保 ● 主務大臣による民間事業者に対する報告徴収、助言・指導、勧告

II. 差別を解消するための支援措置

- 紛争解決・相談 ● 相談・紛争解決の体制整備 → 既存の相談、紛争解決の制度の活用・充実
- 地域における連携 ● 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携
- 啓発活動 ● 普及・啓発活動の実施
- 情報収集等 ● 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供

施行日：平成28年4月1日（施行後3年を目途に必要な見直し検討）

**今国会に上程された
障害者差別解消法案の問題点**

- ①法律の名称
～推進でなく即時的な解決が必要！
- ②「差別」についての定義の明記を
～直接差別・間接差別・関連差別・不均等待遇の定義
- ③「合理的配慮」の定義と拘束力
～「必要かつ合理的な配慮」を権利条約と同じものに
- ④地方公共団体のガイドライン作成
～「努力義務」でなく「義務」とすべき

**今国会に上程された
障害者差別解消法案の問題点**

- ⑤紛争解決・救済の仕組みの拡充・機関創設
～既存の仕組みの活用→実質的な救済のしくみの創設
- ⑥大臣の助言・指導・勧告に従わない場合
～報告に対しての罰則と同様、従わない場合の罰則を
- ⑦法の施行と見直し時期
～施行2016年(h28) 見直しは2019(h31)以降
- ⑧法の効力は？
～「意見書」の各分野に関する事項の法への反映

障害者差別解消法案可決の見通し

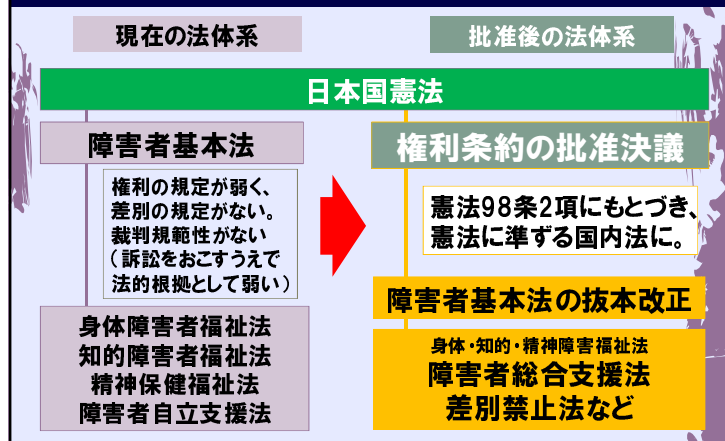
◆ 様々な不十分さはあるけれども・・・

125カ国が「権利条約」を批准

日本 2014年度末までが批准目標

地域	「権利条約」を批准していない30カ国
アメリカ	アメリカ合衆国、アラスカ
南アメリカ	ガイアナ、スリナム
アフリカ	リビア、チャド、カメルーン、コンゴ、マダラスカル、中央アフリカ、ブルンジ、コートジボワール、ルワンダ
ヨーロッパ	ノルウェー、フィンランド、アイスランド、アイルランド、オランダ、アルバニア
西アジア	レバノン、グルジア
中央アジア	ウズベキスタン、キルギス、カザフスタン
東南アジア	ベトナム、スリランカ、ブルネイ、バプアニューギニア、カンボジア
東アジア	日本

「障害者権利条約」を批准すると 憲法に準ずる国内法に



今後の障害者の未来を規定していく 8公文書(4K+4I)実現の運動を！

- ◆ I ①第1次意見(制度改革推進会議)
- ◆ I ②第2次意見(制度改革推進会議)
- ◆ K ③骨格提言(総合福祉部会)
- ◆ I ④差別禁止法意見書(差別禁止部会)
- ◆ K ⑤新障害者計画(障害者政策委員会)
- ◆ K ⑥権利条約(国連)
- ◆ K ⑦基本合意文書(訴訟団と国)
- ◆ I ⑧仁川戦略(アジア太平洋経済社会委員会ESCAP)

ディーセント・ワーク Decent Work

ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)とは、人々が働きながら生活している間に抱く願望、すなわち、

- (1) 働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること
 - (2) 労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること
 - (3) 家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること
 - (4) 公正な扱い、男女平等な扱いを受けること
- といった願望が集大成されたものである。 (厚生労働省)

- ◆ 1999年ILO総会～21世紀の目標
- ◆ 人間らしい生活を継続的に営める人間らしい労働
- ◆ 誇りある労働・価値ある労働・品格ある労働
- ◆ 同世代・同年代と同等の所得/生活
- ◆ ディーセント・ワークへの障害者の権利(2007年)

ディーセント・ワークの欠如している状態とは

- ◆ 失業、不完全就業、質の低い非生産的な仕事、危険な仕事、不安定な所得、権利の認められていない労働、搾取、発言権の欠如、病気や障害・高齢に対する不十分な保護

- ☆全世界では2億人にのぼる失業者(内8600万人は15～24歳)
- ☆14億人のワーキングプア 世界の労働者の半数が1日200円未満で生活
- ☆全世界の労働災害の事故・病気の死亡者年200万人(1日約6000人が労働災害で死亡)

- ☆日本相対的貧困率15.7% 日本6人に1人が貧困状態
- ☆年間200万円以下の労働者数1100万人 労働者全体の24.5% ワーキングプア4人に1人
- ☆13年連続3万人超の自殺者 13年間で約43万人の自殺

ディーセント・ワークへの障害者の権利

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/downloads/2007disability.pdf>

- ◆ 2007年12月3日国際障害者デーにILO発表
- ◆ 国連障害者の権利条約の検討時点でのワーキングペーパーが基になった

☆労働年齢にある障害者4億7000万人(全世界の7%)がディーセント・ワークの欠如が著しい状況にある
 ☆途上国の障害者の82%が貧困線未満で貧困層の15～20%を障害者が占める現状

- ☆日本の障害者総数744万人(国民の6%)
- 内労働年齢365万人/7881万人(労働年齢人口の4.6%)
- ☆雇用契約障害者(56人以上の企業で雇用)36.6万人(10%)
- ☆300万人以上(90%)の障害者が雇用関係にない
- ☆300万人以上(90%)の障害者が貧困状態
- ☆雇用でないので「ワーキングプア」にもカウントされない

14版 朝日新聞7面 2012年(平成24年)4月27日

働く障害者の56% 年収100万円以下

作業所などで就業

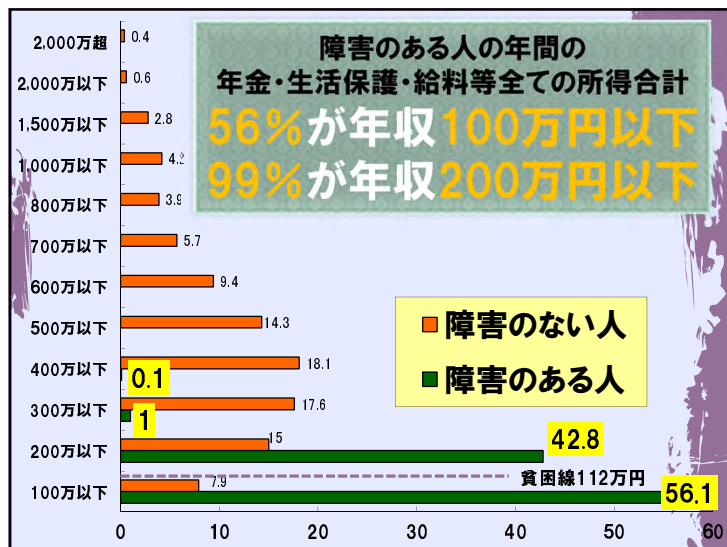
作業所などで働く障害者の割合が年収100万円以下にとどまっていることが、障害者団体が昨年末に行った調査でわかった。障害の種類を問わず、障害者の収入を調べたデータはこれまでほとんどなかったが、多くの人が低収入で厳しい生活を余儀なくされている実態が浮き上がった。

障害者が働く小規模作業所などが加盟する「きょうざれん」が、障害福祉サービスを利用して働く身体・知的などの障害者を対象に調査。障害者本人や親ら約1万人が回答した。障害年金や賃金などを合わせた年収が「100万円以下」の人は全体の56%、「100万円超～200万円以下」は43%、「200万円超」は1%にすぎなかった。障害年金などだけで暮らす、生活保護を受ける人も10%いた。

「一般の労働者を対象にした調査は初めて。調査結果について、日本障害者協議会の藤井克徳事務理事は「障害者基本法は「他の者との平等を阻害する」としたが、生活の上などなる収入は、政策議論をほとんど取り上げられていない。平等な社会を築くなら、障害年金の本質や就労の方向を議論する必要がある」と話す。(有隣堂)

(2010年)では、「100万円以下」の割合が7.9%、「100万円超～200万円以下」は15%。障害者の収入は日本の平均的な水準を大幅に下回る。また、親や兄弟と暮らす障害者は75%にとどまり、一人暮らしは8%にとどまった。収入が少なく、家族に頼らざるを得ない人が多いとみられる。

調査結果について、日本障害者協議会の藤井克徳事務理事は「障害者基本法は「他の者との平等を阻害する」としたが、生活の上などなる収入は、政策議論をほとんど取り上げられていない。平等な社会を築くなら、障害年金の本質や就労の方向を議論する必要がある」と話す。(有隣堂)



国連障害者の権利条約

- ◆ 2001年12月 メキシコ決議案採択
- ◆ 2002年07月 障害者権利条約特別委員会第1回会合
◆ 以降計8回の特別委員会
- ◆ 2006年12月 国連総会で192加盟国全会一致で採択
Nothing About Us Without Us!
- ◆ 2008年05月 20カ国の批准により発効
- ◆ 2012年10月現在125カ国が批准
- ◆ 日本政府はまだ批准していない
◆ 制度改革～国内法の整備が急務

「権利条約」の示した理念・原則 = 障害の定義 =

第1条(目的)
障害者には、長期的な身体的、精神的、知的又は感覚的な機能障害であって、様々な障壁との相互作用により他の者との平等を基礎として社会に完全かつ効果的に参加することを妨げうるものを有する者を含む

= 障害者基本法(日本) =
第2条(定義)
この法律において「障害者」とは、身体障害、知的障害又は精神障害があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう

「権利条約」の示した理念・原則 合理的配慮

障害のある人が、障害のない人と同等の立場に立つための支えやおぎない

その配慮を行う責任は社会の側にある

差別には、この「合理的配慮」を行うことを否定することも含まれる

「権利条約」の示した理念・原則

= 権利の具体的定義(6条~30条) =

第19条：自立した生活及び地域社会への包容

- (a) 誰とどこで暮らすかを選択する権利
特定の生活施設で生活する義務を負わない権利
- (b) 地域社会で孤立しないために支援を受ける権利

第27条：労働及び雇用

職業選択の自由
労働によって生計を立てる機会を有する権利

第28条：十分な生活水準および社会的な保障

自己及び家族の十分な生活水準についての権利

第27条労働及び雇用

- a)あらゆる形態に係る**雇用差別の禁止**
- b)公正かつ良好な労働条件 **同一価値労働・同一報酬**
- c)職業上の**権利**及び労働組合の**権利**の行使
- d)一般と同等の職業指導・紹介・職業訓練
- e)労働市場における**雇用機会及び昇進**
- f)自営の機会、起業家精神、協同組合の組織、起業の促進
- g)公的部門の障害者雇用
- h)民間企業での雇用の促進
- i)**職場における合理的配慮**
- j)開かれた労働市場で職業経験を得ることの促進
- k)職業リハビリテーション、職業維持・職場復帰の促進

日本の障害者雇用施策の概要

- ◆ 第2次世界大戦後、1947年に職業安定法が施行され、障害者雇用促進の総合的施策が導入された。
- ◆ 1960年には**雇用率制度**が採用されたが、法的義務ではなかった。(特に大企業による)遵守状況がよくなかったため、1976年に法的義務として、**納付金・助成金制度**を採用した。
- ◆ 2013年4月より民間企業の**法定雇用率**は現行の1.8%から**2.0%**となり、従業員規模も56名以上から**50名以上**となる
- ◆ 重度障害のある労働者については**ダブルカウント**、短時間雇用は**ハーフカウント**できるようになっている。
- ◆ 雇用率未達成の企業には納付金が課せられる。このようにして集められた**納付金**は、雇用率以上に障害者を雇用している企業に**調整金・報奨金**として支払われ、また、障害のある従業員のための新たな設備あるいは設備改善に対する**助成金**としても使用される。
- ◆ ペナルティーが報償等障害者雇用の財源となっている。

雇用率制度(義務雇用制度)とは

- ◆ 民間企業、国、地方公共団体は、「**障害者の雇用の促進等に関する法律**」(**障害者雇用促進法**)に基づき、それぞれ一定の割合(法定雇用率)に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないとされている。
- ◆ 雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者又は知的障害者である。なお、**精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳所持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる。**

わが国の法定雇用率 (障害者雇用促進法)

事業主区分		H25年 4月	平成25年 3月まで	H25年 4月
民間企業	一般の民間企業 56人以上の企業 → 50人以上の企業		1.8%	→ 2.0%
	特殊法人 48人以上規模の特殊法人及び独立行政法人		2.1%	→ 2.3%
国、地方公共団体 48人以上規模の機関			2.1%	→ 2.3%
都道府県等の教育委員会 50人以上規模の機関			2.0%	→ 2.2%

平成23年 障害者雇用状況の集計結果 (平成23年6月1日現在/厚生労働省職業安定局)

- 厚生労働省では、障害者雇用促進法に基づいて、身体障害者または知的障害者の雇用義務がある事業主などから、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者および精神障害者の雇用状況について報告を求め、その結果を集計したものを発表している。

区分	雇用障害者数	法定雇用率	実雇用率	備考	
民間企業	366,199人	1.8%	1.65%	達成割合 45.3%	
公的機関	国	6,869人	2.1%	2.24%	達成割合100%
	都道府県	7,805人	2.1%	2.39%	達成割合 90.4%
	市町村	23,363人	2.1%	2.23%	達成割合 83.7%
	教育委員会	12,154人	2.0%	1.77%	達成割合 67.6%
独立行政法人など	7,231人	2.1%	2.08%	達成割合 69.8%	

雇用障害者数はいずれも前年を上回り、実雇用率はいずれも前年を下回った(短時間雇用のハーフカウント算入・除外率引き下げのため)

ダブルカウントとは

雇用義務	種別	程度	30時間超		短時間
			◎	○	
身体	知的	重度	◎	○	
		重度以外	○	△(※)	
知的	精神	重度	◎	○	
		重度以外	○	△(※)	
なし	精神	全て共通	○	△	

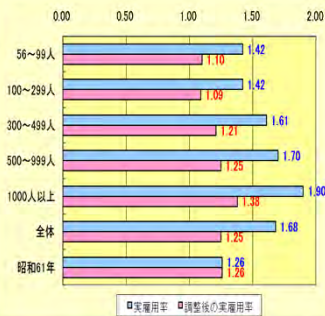
◎=ダブルカウント、○=シングルカウント
△=ハーフカウント、(※)は平成22年7月からの変更

企業にとっては、雇用率を達成しやすく有利な側面がある一方で、カウントされる障害者には、労働の質や労働条件の面で有利な点はなく、むしろ二重の恥辱を与えています。

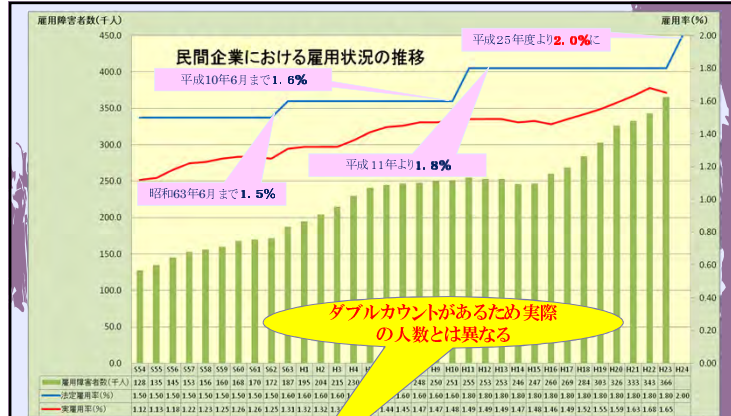
フランスでは、2005年法改正で、「差別禁止規程」を組み込むことで、ダブルカウント方式を廃止している。

昭和61年の法改正時に特例として導入されたものが恒久化してしまっている。

民間企業の規模別実雇用率(平成22年6月1日現在)



※調整後の実雇用率は、ダブルカウントを排除した場合



平成23年6月1日現在における民間企業の障害者の雇用状況 ()内は前年数値

算定基礎労働者数	雇用障害者数	実雇用率	雇用率達成企業数 / 企業数	達成割合
22,260,915.5人	366,199.0人	1.65%	34,102 / 75,313	45.3%
(20,356,456.0人)	(342,973.5人)	(1.68%)	(33,742 / 71,830)	(47.0%)

雇用率ランキング1位のユニクロの障害者雇用



- ・柳井正社長(現会長兼社長)の号令一下、「1店舗1人」の障害者雇用をめざす取り組みを開始
- ・2009年6月時点での雇用実数は763人(カウント数は、922.0カウント)、常用雇用者数1万1千人強に対する**実雇用率が、8.04%**
- ・障害別内訳では、軽度の知的障害者32.7%、重度の知的障害者29.8%、重度の身体障害者14.7%、軽度の身体障害者12.8%、精神障害者10.9%となっている。すべての人が現場の店舗に配属されており、全盲の人と車いす使用者は雇用していない。
- ・「**障害のあるなしに関係なく、ユニクロで力を発揮でき、継続して働いてもらえる人**」を採用
- ・結果として都道府県別障害者雇用率はユニクロ本社所在地の山口県が全国トップを数年維持

雇用率制度の歴史と国際的な流れ

- ◆ 雇用率制度は、1923年末までに、ドイツ、オーストリア、イタリア、ポーランド及びフランスにおいて、使用者に**傷痍軍人の雇用義務**を課した雇用率制度が採用された。
- ◆ その他多くのヨーロッパ諸国でも第2次世界大戦後に雇用率制度を採用し、やがて**一般の障害者**にまで対象が広げられた。
- ◆ いくつかのアジア太平洋諸国(中国、インド、日本、モンゴル、フィリピン、スリランカ、タイ)、アフリカ(エチオピア、モーリタニア、タンザニア等)、アラブ諸国(クウェート)、ラテンアメリカ(ブラジル)でも雇用率制度が導入されてきた。
- ◆ 全ての雇用率制度において、使用者は規定された割合以上の障害者を雇用することを要求されるが、制度の内容はさまざまで、特に**法的義務の有無**、及び未達成の使用者に対する制裁措置の効力に違いがみられる。
- ◆ 先進工業国18カ国における障害者の雇用政策を調査した欧州委員会では、「ほとんどの国における流れは、雇用率制度から、イギリスのようにすべて廃止する、あるいはその他の方策によりはつきりした姿勢とより大きな影響力を与える方向へ向かっている」と結論づけている

雇用率制度から差別禁止法への世界的潮流

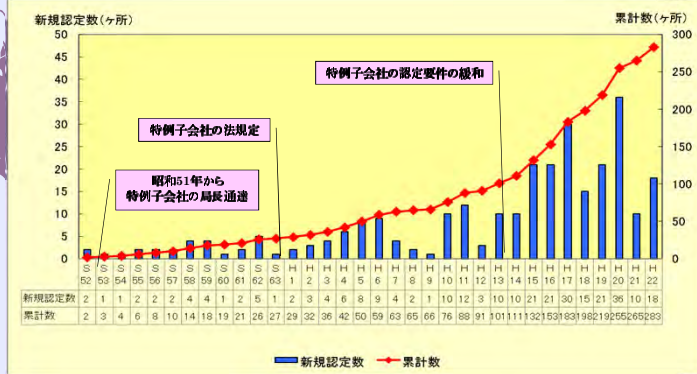
- ◆ スウェーデン、フィンランド、デンマーク等ヨーロッパの数カ国、及びオーストラリア、カナダ、南アフリカ、米国等では、雇用率制度を採用せず、代わりに職業訓練及びリハビリテーションの向上と、使用者の自主的取組の強化を決めた。また、障害者及び障害当事者団体による運動の高まりと共に、**差別禁止法**への道を歩む国が増えてきた。
- ◆ 現在、国連加盟国191カ国のうち、43カ国以上が障害者関連で何らかの差別禁止法を採用している。
- ◆ 障害者雇用の分野での最も大きな変化は、この差別禁止法に向けた動きである。差別禁止法も、雇用率制度と同様に、障害者雇用を促進するためには特定の措置(**合理的配慮**)が必要であると考えられるものである。但し、雇用率の場合と違って、差別禁止法においては、障害による差別がない環境では、障害者は実力で仕事をめざして競争することができる、とされる。
- ◆ 差別禁止法は、新しいものではない。ヨーロッパではこの数十年間に、女性の雇用機会及び賃金の均等を促進する法律が増え、また、多くの国で人種、民族、あるいは宗教に係る類似の人権保護法が制定されている。

雇用率制度から差別禁止法へ！

特例子会社制度とは

- ◆ **障害者雇用率は、原則として個々の事業主ごとに課せられるものであり、いわゆる親会社と子会社の関係にある企業であっても、法人が異なれば、別々に取り扱われることとなる。**
- ◆ **しかし、障害者を多数雇用することを目的に施設・設備等に特に配慮して設立した子会社については、重度障害者の多数雇用など一定の要件のもとに、「特例子会社」として、障害者雇用率の制度上は親会社と同一の事業主体として扱われる。**
- ◆ また、「特例子会社」を有する親会社は、関係する他の子会社(関係会社)についても、一定要件のもと、特例子会社と同様、親会社と通算して雇用率制度を適用できる。(「グループ適用」)
- ◆ 平成23年6月1日現在で、特例子会社の認定を受けている企業は、**319社**となっており、これらの特例子会社に雇用されている障害者数は、**15,871人**(身体障害者 8,168.5人、知的障害者 7,594.5人、精神障害者 666.5人 含重度ダブルカウント・短時間ハーフカウント)となっている。
- ◆ 特例子会社制度は、昭和51年の局長通達により開始。昭和63年に法規定され、平成14年の法改正で認定要件が緩和されて以降、設置数が大きく増加した。

特例子会社設置数の推移



地域別最低賃金(平成23年度⇒24年度)

都道府県名	最低賃金時間額	都道府県名	最低賃金時間額
東京	837円⇒850円	宮城	685円⇒675円
神奈川	836円⇒849円	香川	674円⇒667円
大阪	786円⇒800円	福島	664円⇒658円
埼玉	759円⇒771円	青森・秋田・山形・徳島・愛媛	647円⇒654円
京都	751円⇒759円	熊本・大分	647円⇒653円
愛知	750円⇒758円	佐賀・長崎・富崎	646円⇒653円
千葉	748円⇒756円	岩手・沖縄	645円⇒653円
兵庫	739円⇒749円	鳥根	646円⇒652円
全国平均	737円⇒749円	高知	645円⇒652円

@737×6時間×21日=92,862円 @737×8時間×21日=123,816円

雇用率制度の問題点

- 適用範囲の狭さ… 雇用義務は、身体と知的のみ(精神は、平成18年4月からカウント対象)
- 他国と比較して、非常に低い法定雇用率(イタリア7%、フランス6%、ドイツ5%、韓国3%など)
- 「ダブルカウント」制度の問題… 昭和61年の法改正時に特例として導入されたものが、恒久化している
- ⇒早期に、すべての障害者を対象にすること、法定雇用率の引き上げ、ダブルカウントの見直し(廃止)、長期的には、雇用率制度そのものの見直し(国際的な流れは就労の差別禁止)

納付金制度の問題点

- 「雇用するよりも、納付金で5万円支払った方が安上がり」と、考える企業が過半数を占めている
- 大企業にとっての5万円と中小企業にとっての5(4)万円の「価値」や「負担感」の差
- 納付金が、調整金、報奨金、助成金の財源となっている。(罰金で成り立っている雇用助成金)
- ⇒納付金制度(大企業優遇)の見直しが必要、大企業の納付金は最低賃金とリンク、未達成企業名は速やかに公表(これまでに公表は、平成3年から、24社しかない)

特例子会社の問題点

- 特例子会社… 資金、身分、昇進体系が親会社と異なることで、新たな隔離をつくり、差別を固定化させる
- ⇒特例子会社制度の見直し 特例子会社内の身分保障

最低賃金の減額特例の問題点

- 一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれがあるため、特定の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められている(最低賃金を払わずに雇用をすすめる企業も少なくない)
- ⇒減額特例の減額分の公的補填

根本解決は
事業主のための「雇用促進法」から、障害者のための「就労支援法」への転換

「福祉的就労」とは

- 「福祉的就労」という言葉に、明確な定義はない。
- 一般には、福祉施策の下で就労の場の提供を受けていることと解される。
- 障害者の就労支援にかかわる「福祉的就労」には、現行制度を前提とした場合、次の3類型がある。

- ①「障害者自立支援法」による障害福祉サービス事業における就労(含地域活動支援センター)
- ②「障害者自立支援法」成立以前の旧障害者福祉各法に基づく就労施設における就労
- ③小規模作業所・共同作業所における就労

福祉的就労の3類型

類型	根拠法	事業・施設名称	雇用契約	位置づけ
①	障害者自立支援法	就労移行支援事業	なし	訓練生
		就労継続支援A型事業	あり(※)	労働者(※)
		就労継続支援B型事業	なし	訓練生
②	旧身体障害者福祉法 ①に移行済	地域活動支援センター	なし	訓練生
		身体障害者入所・通所授産施設	なし	訓練生
		身体障害者小規模通所授産施設	なし	訓練生
	旧知的障害者福祉法 ①に移行済	身体障害者福祉工場	あり	労働者
		知的障害者入所・通所授産施設	なし	訓練生
		知的障害者小規模通所授産施設	なし	訓練生
旧精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 ①に移行済	知的障害者福祉工場	あり	労働者	
	精神障害者入所・通所授産施設	なし	訓練生	
	精神障害者小規模通所授産施設	なし	訓練生	
③	根拠法なし (自治体の要綱等)	精神障害者福祉工場	あり	労働者
		小規模作業所・共同作業所	なし	訓練生

※就労継続支援A型については定員の半数は雇用契約なしが可能

「工賃向上計画」の実施について

厚労省資料

- 一般就労が困難である者には、就労継続支援B型事業所等での工賃水準が向上することが重要であり、そのための取組みとして、平成24年度から平成26年度までの3か年の新たな「工賃向上計画」を策定することとし、より工賃向上に資する取組みを、目標設定により計画的に進めることとしている。
- 事業の実施にあたっては、別途、基本的な指針、実施要綱をお示しすることとしているが、都道府県におかれては工賃向上計画の策定に向けた準備を、また、管内の各事業所において工賃向上計画の策定に向けた準備がなされるよう周知をお願いしたい。
- 工賃向上計画作成スケジュールに記載のとおり、今後、「工賃向上計画」による目標値等を報告いただいたうえで、全国集計を行い、その結果を公表することを考えているので、知れたいくともご協力をお願いしたい。

「工賃増5か年計画」と新たな「工賃向上計画」について (案)

工賃増5か年計画の課題

- ◇ 工賃増5か年計画(H19～H23)では、都道府県レベルでの計画作成・関係機関や商工団体等の関係者との連携体制の確立等に力点を置き、工賃向上への取組みが推進されてきたが、個々の事業所のレベルでは、必ずしも全ての事業所で計画の作成がなされておらず、また、この間の景気の低迷等の影響も手伝って、十分な工賃向上となり得ていない。
- ◇ 市町村レベル・地域レベルでの関係者の理解や協力関係の確立なども十分とは言えない。

新たな工賃向上計画による今後の取組み

- ◇ 平成24年度からの新たな計画では、これまでの計画の評価・検証を踏まえ、より工賃向上に資する取組みを、目標設定により計画的に進める。
- ◇ 新たな計画では、都道府県主体の取組みから、都道府県と事業所が共同して取組むことを重視し、新体系への移行が完了することにより事業の目的が明確になる中で、個々の事業所において「工賃向上計画」を作成することを原則とする。
- ◇ 特に今後は、作業の質を高め、発注元企業の信頼の獲得により安定的な作業の確保、ひいては安定的・継続的な運営に資するような取組みが重要であることから、具体的には、経営力育成・強化や専門家(例:農業の専門家等)による技術指導や経営指導による技術の向上、共同化の推進のための支援の強化・促進を図る。

新たな工賃向上計画の主なポイント

【計画期間】 3か年(平成24～26年度)

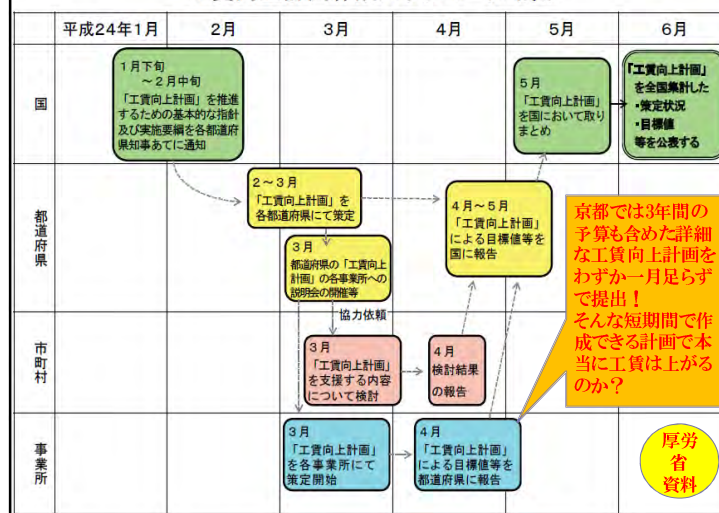
【対象事業所】 就労継続支援B型事業所(都道府県の判断で生産活動を行う生活介護事業所を対象とすることも可)

- ① 工賃増5か年計画同様、都道府県、事業所において工賃向上計画を作成する。これまでの計画では個々の事業所の計画作成は自主的な取組みとされていたが、新たな計画では、特別な事情がない限り個々の事業所における工賃向上計画を作成することとし、事業所責任者の意識向上、積極的な取組みを促すこととする。また、都道府県の計画では、官公需による発注促進についても目標値を掲げて取り組むこととする。
- ② 報告する工賃は、これまでの月額に加え時間額も対象とし、目標とする工賃については月額または時間額により算出する方法のどちらかを事業所が選択する。
- ③ 工賃向上の目標値については、従来のような一律の目標値(倍増)を設定するのではなく、個々の事業所の実情を考慮しつつも一定以上の工賃向上(例えば、時間額が最低賃金の1/4程度の場合に最低賃金の1/3程度)を目指すことを前提に、個々の事業所において設定(法人において意思決定)した目標値の積み上げを、全体の工賃向上の目標値とする。このため、24年度当初に工賃目標の設定状況等の調査をお願いすることになるので、ご協力をお願いしたい。
- ④ 工賃の状況把握(報告)にあたっては、計画当初(平成24年4月時点)に工賃向上計画を作成した事業所の状況比較を基本とし、平成24年4月以降に工賃向上計画を作成した事業所とそれぞれ別に状況比較することとする。
- ⑤ 地域で障害者を支える仕組みを構築することが重要であることから、市町村においても工賃向上への事業所の取組みを積極的に支援していただくよう協力を依頼する。

・市町村における取組みの例: 市町村の広報誌や商工団体への協力依頼による企業からの仕事の発注促進、官公需の発注促進 など

厚労省資料

工賃向上計画作成スケジュール(案)



モデル実施	工賃倍増5か年計画(19年度～23年度)					工賃向上計画(24～26年度)				
	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	
予算	—	5億円	15億円	16億円	8億円	5億円	4億円			
内容	<p>工賃倍増ステップアップ事業実施</p> <p>増産施設に経営コンサルタントを派遣し、経営改善を図るモデル事業</p>	<p>工賃倍増計画の各地域への普及を図り、地域へのノウハウを提供</p> <p>円滑な事業の遂行に向け、経営改善に関する企業間の連携を図る</p> <p>事業仕分けで半減</p>	<p>先進事例の取組を参考に、効果的な取組を実施</p>	<p>各都道府県の工業振興等の取組</p>	<p>工賃引き上げの一環として、事業の見直し等を行う事業所が多数存在する地域を対象とする取組を実施</p> <p>① 経営改善・強化 ② 福利厚生 ③ 雇用の安定</p>	<p>工賃引き上げの一環として、事業の見直し等を行う事業所が多数存在する地域を対象とする取組を実施</p> <p>① 経営改善・強化 ② 福利厚生 ③ 雇用の安定</p> <p>さらに削減</p>	<p>① 経営改善・強化 ② 福利厚生 ③ 雇用の安定</p>			
取組内容		<p>① コンサルタントによる施設経営支援 ② 地域企業グループや労働組合との連携 ③ 経営改善セミナー ④ 経営改善セミナー ⑤ 経営改善セミナー</p>		<p>① コンサルタントによる施設経営支援 ② 地域企業グループや労働組合との連携 ③ 経営改善セミナー ④ 経営改善セミナー ⑤ 経営改善セミナー</p>	<p>① コンサルタントによる施設経営支援 ② 地域企業グループや労働組合との連携 ③ 経営改善セミナー ④ 経営改善セミナー ⑤ 経営改善セミナー</p>	<p>① コンサルタントによる施設経営支援 ② 地域企業グループや労働組合との連携 ③ 経営改善セミナー ④ 経営改善セミナー ⑤ 経営改善セミナー</p>	<p>① 経営改善・強化 ② 福利厚生 ③ 雇用の安定</p>			

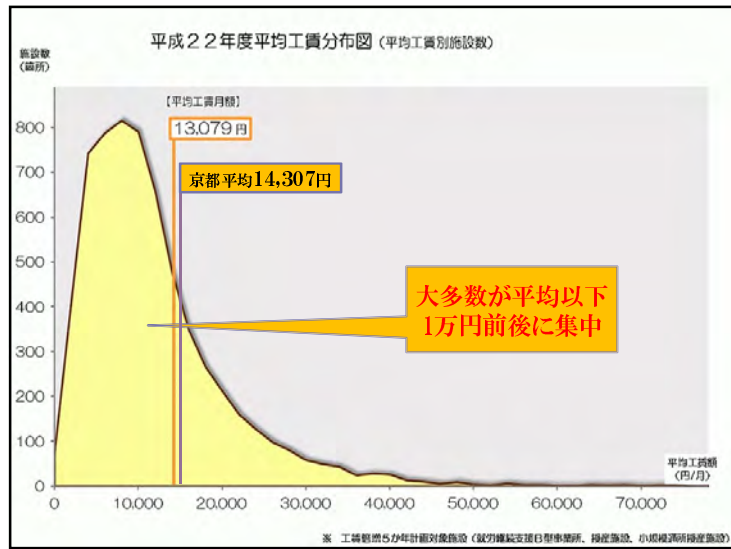
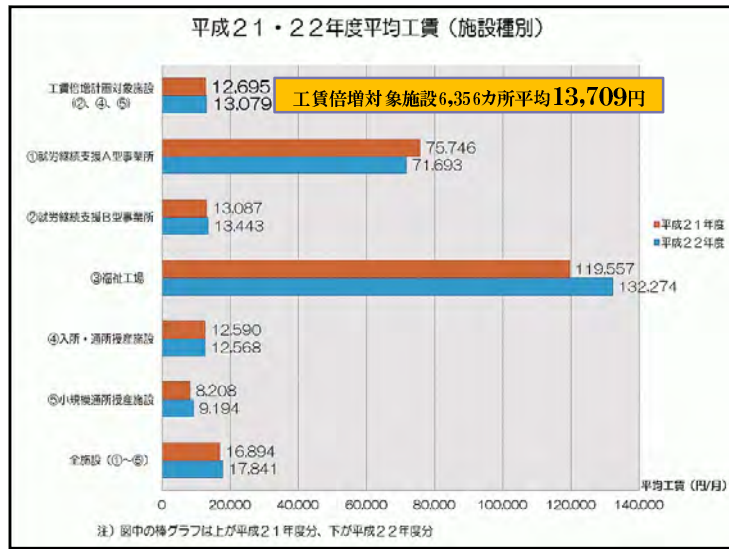
厚労省資料

【調査の概要】
 平成22年度中に事業者が利用者に支払った工賃、賃金等について調査。
 回収状況 7,098事業所(回収率99.96%)

【調査の結果】

(平成18年度) (平成22年度)
工賃倍増計画対象施設 12,222円 → 13,079円 <107.0%>
 (内訳) 就労継続支援B型事業所 13,443円 入所・通所授産施設 12,568円
 小規模通所授産施設 9,194円

(平成18年度) (平成22年度)
就労継続支援B型事業所(平成22年度末時点)で、平成18年度から継続して工賃倍増5か年計画の対象となっている施設 12,431円 → 14,304円 <115.1%>
 (平成22年度工賃(賃金)実績調査)



福祉的就労における平均工賃(賃金)

対象事業所	平成18年度 平均工賃(賃金)	平成22年度 平均工賃(賃金)	平成22年度 施設数(箇所)
①就労継続支援A型事業所	101,117円	71,693円	715
②就労継続支援B型事業所	11,875円	13,443円	4,880
③福祉工場	118,460円	132,274円	27
④入所・通所授産施設	12,766円	12,568円	1,272
⑤小規模通所授産施設	9,274円	9,194円	204
全施設の平均工賃(賃金)①～⑤	15,257円	17,841円	7098
工賃倍増5ヵ年計画の対象施設 (②④⑤)の平均工賃	12,222円	13,079円	6,356

・平成18年度から障害者自立支援法が施行され、従来のサービス体系が大きく見直されるとともに、平成19年度から「工賃倍増5ヵ年計画」が開始されたことから、毎年度、工賃(賃金)の実態調査を厚労省が実施し、発表しているもの。
 ・工賃倍増5ヵ年計画の対象施設は、就労継続支援B型事業所、入所・通所授産施設、及び小規模通所授産施設
 ・小規模作業所、共同作業所、地域活動支援センターは、調査対象となっていない。
 ・「工賃倍増5ヵ年計画」の予算は、5年間で49億円(当初52～65億円)。

平成22年度都道府県別平均工賃実績

	都道府県	対象施設平均工賃	都道府県	対象施設平均工賃	
1	福井県	17,918	20	長崎県	13,409
2	徳島県	17,426	35	秋田県	12,113
3	北海道	16,649	36	富山県	12,045
4	高知県	16,275	37	福岡県	11,791
5	岩手県	16,209	38	香川県	11,547
6	佐賀県	16,153	39	兵庫県	11,477
7	島根県	14,683	40	奈良県	11,265
8	鳥取県	14,620	41	福島県	11,241
9	宮城県	14,596	42	岡山県	10,967
10	滋賀県	14,522	43	青森県	10,699
11	山口県	14,511	44	岐阜県	10,693
12	和歌山県	14,414	45	茨城県	10,167
13	京都府	14,307	46	山形県	9,911
14	東京都	14,285	47	大阪府	9,244

平成22年度 工賃倍増対象施設全国平均 **13,079円**

平成23年度(H18年比較)都道府県別平均工賃実績

都道府県	平成18年	平成23年	6年のUP額	都道府県	平成18年	平成23年	6年のUP額
1 福井県	15,493	19,191	3,698	29 長崎県	11,181	13,209	2,028
2 北海道	15,305	18,531	3,226	34 埼玉県	11,778	12,618	840
3 徳島県	14,636	17,614	2,978	35 新潟県	10,441	12,573	2,132
4 岩手県	15,225	16,673	1,448	36 神奈川県	12,367	12,512	145
5 高知県	16,013	16,801	588	37 香川県	11,172	12,123	951
6 佐賀県	15,396	16,214	818	38 千葉県	12,024	11,997	-27
7 滋賀県	15,565	15,808	243	39 兵庫県	10,190	11,868	1,678
8 島根県	12,549	15,479	2,930	40 三重県	10,407	11,527	1,120
9 鳥取県	13,366	15,462	2,096	41 福島県	9,540	11,414	1,874
10 和歌山県	12,046	15,191	3,145	42 岡山県	10,750	11,077	327
11 山口県	12,632	15,137	2,505	43 岐阜県	10,068	11,015	947
12 宮城県	13,061	15,066	2,005	44 青森県	9,310	10,805	1,495
13 群馬県	11,116	14,945	3,829	45 山形県	10,283	10,757	474
14 京都府	12,999	14,864	1,865	46 茨城県	9,241	10,684	1,443
15 石川県	15,179	14,544	-635	47 大阪府	7,990	9,761	1,771

平成18年→平成23年全国平均 **12,290→13,786円(+1,496円)**

工賃倍増5ヵ年計画(昨年度までの効果は?)

- ◆ 自立支援法・応益負担への批判の対策措置
- ◆ 5年間で**49億円**計上したが(事業仕分けがなければ65億円)
- ◆ 対象事業所 **6,356カ所**
↓ **49億円の効果は?**
- ◆ 平均工賃 H18年¥12,222→H22年¥13,079
- ◆ 5年でわずか7%増 平均**月額¥857増**でしかない
- ◆ 年平均月額171.4円が**毎年順調に推移したとして**
- ◆ 5年間のひとりあたりのUP分合計**30,852円**
- ◆ 対象が12万人(厚労省)として5年間で**37億円**のUP
- ◆ 49億円かけてわずか **37億円の効果**???
- ◆ **49億円はどこに消えたのか?**

福祉的就労と一般就労の給料格差



一般就労の時給は、平成23年度の最低賃金全国平均額の 737円で算出
 高卒・大卒初任給、及び一般労働者平均は、厚生省2011年 賃金構造基本統計調査
 一般労働者平均は、男女計 平均年齢41.1歳 平均勤続年数 11.4年

ディーセント・ワークを実現するために！

- ◆ 援助者の仕事は「働く」環境を整えること
 - ◆ 主体的に働く「環境」を整える
 - ◆ あてがわれる、させられる労働でなく「自ら働く」に着目
 - ◆ 誇りが持てる仕事と誇りが持てる給料
- ◆ 暮らしていける所得保障としての給料保障
- ◆ 「誇りの持てる労働環境づくり」はわたしたちが築かねばならない！
- ◆ 障害者の暮らしぶりは数十年変わっていない！



京都府

町と軍港の往復100km
 岸壁の母 (35,047)
 6%↑ (全府平均)

平均3.8%

1,300
 1,300
 700
 5,200

◆ 生活障害
 ◆ 療育手帳
 ◆ 身体障害

まいづる共同作業所



- ◇ 1977年9月開設
- ◇ 与謝の海看護学校づくり運動
- ◇ 京都北部精神科の地域医療展開
- ◇ 京都北部の共同作業所づくり運動
- ◇ 開設理念 どんな障害があっても
- ◇ 精神障害者10名
スタッフ3名でスタート
- ◇ 壁に向かっての弁当
- ◇ 「働く中でたくましく」

まいづる共同作業所とまいづる作業所

1991年
社会福祉法人まいづる福祉会設立

1992年
知的授産「まいづる作業所」開設

1992年
無認可「まいづる共同作業所」
精神/身体14名で再スタート

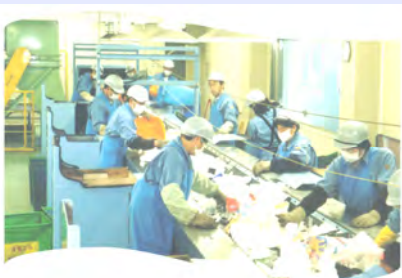




第2まいづる共同作業所

(現 ワークショップほのぼの屋に統合)



第2まいづる共同作業所のしごと



◆ その他・草刈り・清掃など



障害者福祉連続フォーラムの開催

全5回中1回



◇ 行政との共同

◇ 他施設との共同

◇ 市民・地域との共同

施設づくり・地域のシステム整備の必要性を認知してもらう



「フォーラム」を成功させて
精神授産とセンターをつくろう！

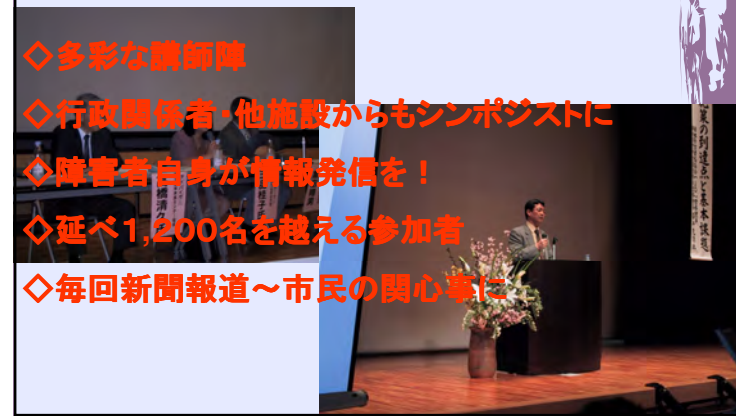
◇ 多彩な講師陣

◇ 行政関係者・他施設からもシンポジストに

◇ 障害者自身が情報発信を！

◇ 延べ1,200名を越える参加者

◇ 毎回新聞報道～市民の関心事に



フォーラムの成果！

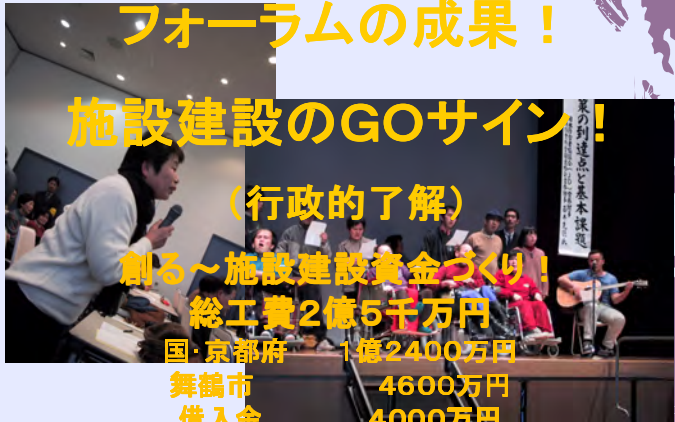
施設建設のGOサイン！

(行政的了解)

創る～施設建設資金づくり！

総工費2億5千万円

国・京都府	1億2400万円
舞鶴市	4600万円
借入金	4000万円
自己資金	4000万円



2002年4月

精神障害者授産施設

「ワークショップほのぼの屋」

精神障害者地域生活支援センター

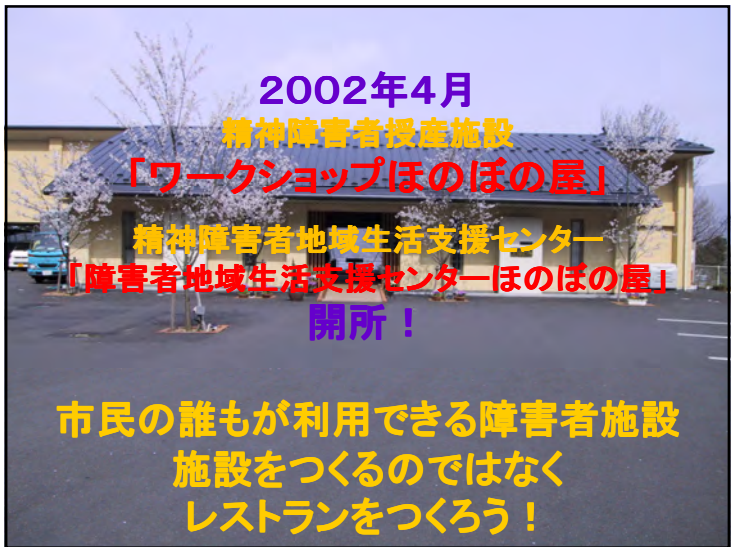
「障害者地域生活支援センターほのぼの屋」

開所！

市民の誰もが利用できる障害者施設

施設をつくるのではなく

レストランをつくろう！




CAFE RESTAURANT

ほのぼの屋

レストランごっこ違う！

メンバー・スタッフとも真剣勝負！

せいっぱいの笑顔と

心からのおもてなしを合い言葉に

2002年4月26日

グランドオープン！



CAFE RESTAURANT
ほのほの屋

オープン当初 連日連夜の満員
ランチは行列、ディナーは
予約でいっぱい！

年商5～7,000万円超
11年間で15万人を超える食事客
ウェディングも300組超！

舞鶴湾を一望！

恵まれたロケーションと贅沢な空間

CAFE RESTAURANT
ほのほの屋

地域の反対が多数あったが、
オープン前に試食会と説明会を催す
「ええもんできてよかったなあ」
今や熱烈なりピーターに！

6000円のディナーコースです！

レストランはなんといっても味！
ほのほの屋のシェフ
糸井和夫の
素材の本来の旨味を
引き出す繊細かつ大胆なフレンチ

人のほ

京都市内で経営していたフランス料理店を閉店して七月半程、精進修行を経て、菜園として働く本特レストラン「ほのぼの」の料理長に就任した。みん、本、一生懸命に仕事を、責任を全うするように、指導してあげよう。

京都府生まれ、大阪市内科専門学校卒業、多岐な部門で働き、ホテルにあり、三重県の志

福祉の世界に恩返しを

摩耶ホテルに就職した。本場の味を知ると、十五歳から一年間、フランス料理の歴史を学ぶ。その後、京都府北

授産施設のレストラン「ほのぼの」新料理長 糸井 和夫さん

区に開いた「ミレイユ」は人気を博し、今年で二十周年を迎えることになった。ただ数年前から、知的障害者の雇用が中心となった福祉の世界に恩返しをしたいという気持ちで、施設が後のシフトを決定することを決めた。施設を離れ、責任を全うする。

2014年 京都生まれ

1966年 料理専門学校卒業後志摩観光ホテル入社

1974年 南フランス（カンヌ）で修行志摩観光ホテル副料理長

1985年 フランス料理店「ミレイユ」開店（京都市北区）オーナーシェフ

2005年 6月ミレイユを閉店（20年の歴史に幕）

2005年 7月「ほのぼの屋」料理長に就任

ホール担当
調理担当・洗い場担当
リネン・クリーンネズ担当
現在時給400円～1,020円
多い人で手取り15万円以上

僕たちは生まれて初めて
誇りを持って働いている！

人としての誇りの回復
リハビリテーションの場に



おかげさまで「ほのぼの屋」10周年！



MERCI FOIRE 10周年感謝フェア【5/3～5/31】

10周年スペシャルランチ



- ◆海の幸のサラダ
- ◆春野菜とアサリのスープ
～トマト風味～
- ◆厳選和牛のステーキ
～マッシュルームソース～
温野菜添え
- ◆デザート
- ◆コーヒー

【予約も承れます】

通常5,000円相当のコースが
10周年謝恩価格 ¥3,000

10周年スペシャルディナー

- ◆グリーンアスパラガスと
温泉卵のグラタン
- ◆伊勢海老のクリームスープ
- ◆鮮魚のムニエルサラダは立て
- ◆フィレミニヨンスステーキ
- ◆デザート
- ◆コーヒー

【ご予約願います】



通常7,000円相当のコースが
10周年謝恩価格 ¥5,000

10周年の心ばかりの贈り物

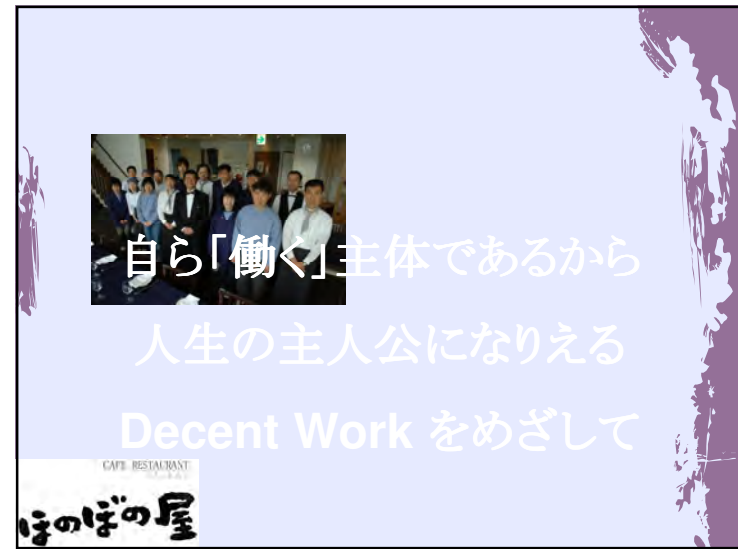
プレゼント①

ご来店いただいた方全員に
ほのぼの屋オリジナルクッキー
(お試し版)をプレゼント!
5種の中からお選びください
◇チョコチイス
◇ビスコ(伊勢海老)チイス
◇ミルクココア
◇アンチョビチイス
◇ココナツ

プレゼント②

お食事5,000円ごとに
1回のスピードくじ
◇ほのぼの屋お食事券
◇「おーべるじゅどぼの」
ペア無料宿泊券
などなど
【はずれはありません】

10周年フェア期間中のお休みは 定休日/毎週水曜・第1,3,5次曜(5/9水 15次 16水 29火 30水)です。



ほのぼの屋でがんばって働いてハワイに行こう！



DVD「しごとのいみ」!



ほのぼの屋も含め3本のドキュメンタリーを収録

- ・すずしろのあやや 30分37秒
- ・ほのぼの屋 42分22秒
- ・パイ焼き窯 39分16秒

映像制作 INDIGO FIRMS

制作 きょうされん 株アルマック

定価 15,000円

→特別価格 3,750円

好評！発売中！



- ◆ ほのぼの屋謹製「お茶」好評です！
各種 450円～
- ◆ 健康ぶどう酢「ビワミン」好評です！
税込 2520円

※当然メンバーの給料になります！



merci
10e
Anniversaire

ほのぼの屋

おかげさまで
10周年
本営にありがとうございます

「ほのぼの屋」オリジナルクッキー
焼き上がりました!



- ほのぼの屋オリジナルクッキー
- ◇ビスク (伊勢海老) テイスト
 - ◇アンチョビ (ピンクペッパー)
 - ◇チョコテイスト
 - ◇ココナツ
 - ◇ミルクココア

¥80g入 **¥400**

ほのぼの屋 糸井シェフの
オリジナル生ドレッシング
好評発売中！ 各500円

どまど
ほのぼの屋

糸井シェフのオリジナル生ドレッシング

ほのぼの屋

ほのぼの屋

人と大地の浄化
つながり ∞ ふくしま
未来を創る仕事

缶バッジ・マグネット
1個 150 yen
ひまわりの種2個入り

人と大地の浄化プロジェクト (UF-787 プロジェクト) 始動!