

# 欧州の現場を見て

知的障害者授産施設

金谷 透

<下>

ある時、私は知的障害者への暴力事件を知った。また、私の会社への就職が決まっていた知的障害者の就労を半年間延期し、付属の作業所で働かせていた例もあった。日曜日の運動会の翌日を代木こしたり、創立記念日を休みにするといった福祉的就労の転機は目に余る。

日本の施設の法的目的は、施設内雇用（福祉的就労）と自治訓練、自立促進である。この目的のために必要なのは学歴や資格ではなく、現場を仕切る専門の仕事をしてくれるのか。そんな疑問を胸に次の訪問地、ドイツ・ミュンヘンに飛んだ。

ある時、私は知的障害者物、靴修理の部門もある。職員は60人。内訳は現場0万円となる。指導者（マイスター）が約30人、残りが管理、総務、販売、経理の専門家やパート。看護婦と心理学者が1人ずつ常勤し、医師が週1日出勤する。大学の職員は3人しかいない。

国の助成は約3億3800万円。生産部門の年間総収入は約8億4500万円



工場内で自動車部品などを製造する施設利用者

## 企業努力怠らず

### 高い就労者の作業能力

ミュンヘンで訪ねたのは「リーベン・ステルプフェ社」。同社はさまざまな障害者が働く統合障害者ワークショップ（WFB）だ。全就労者280人の75%が知的障害者、残りが身体および精神障害者である。仕事の受注先は、自動車メーカーのBMW社が全生産額の80%を占める。他に包装、職

（1人当たり年間約3000万円）である。巨大な機械ばかりだからランニングコストも相当だろうが就労者の作業性は高く、能力も平準化している。

プレス作業やネジ穴切りなど熟練を要する職種も多い。例えばハンド・ブレイキの部品を担当する8人は1週間に1万1000個、年間約45万個を製造。1個週2回勤務する。

2つの施設にはいくつか共通点があった。まず、一般就労への取り組みだが、意図的に職務不履行を感じない。プロの仕事はボランティアワークは差別（じゅんべつ）とされていた。

今回の見学で、日本の知的障害者授産施設との法的目的の職務不履行を感じない。何かと行政の「形式と書類至上主義」の悪口を陰で言っのが私たちの得意技だが、これらはまさに私たちが現場の問題である。

（富岡・知的障害者授産施設「セルプ水士舎」施設の移行率は1割とされてこ