

## 障害者雇用代行ビジネスや A 型事業所における不正請求の問題

新聞で報じられた障害者雇用代行ビジネスの問題や、就労継続支援 A 型事業所における加算不正請求の問題は、一見すると別々の事案に見えます。しかし、その根底には共通した課題があります。

それは、「障害者本人の人生や成長よりも、制度利用による利益や数字が優先されてしまっている」ということです。

本来、障害福祉制度も障害者雇用制度も、障害のある人が地域で自分らしく暮らし、社会参加し、自己実現を図るために存在しています。しかし一部では、制度本来の目的よりも報酬や加算、雇用率といった数字が重視され、障害のある人が制度の主役ではなく、制度を成立させるための「対象者」として扱われてしまう逆転現象が起きています。

障害者雇用代行ビジネスの問題については、法定雇用率を満たしていても、実際には十分な仕事がなく、一日中待機状態であったり、職場での交流やキャリア形成の機会が乏しかったりするケースが指摘されています。これでは雇用率の数字は達成できても、働くことの喜びや成長につながりません。

そのため今後は、「何人雇用したか」だけでなく、「どのように働いているか」を評価する仕組みが必要だと思います。業務内容や職場との関わり、スキル向上の機会、本人の働きがいなどを評価対象とし、行政が定期的に本人の声を確認する仕組みも求められます。また、企業に対して研修や資格取得支援などのキャリア形成を促し、成長できる職場環境を評価する視点も重要です。

一方、A 型事業所の不正請求問題については、複雑な報酬体系や多様な加算制度が背景にあり、「利用者支援よりも加算取得」が優先されやすい構造が存在します。改善のためには、一般就労への移行実績、工賃向上、利用者満足度、定着率など、利用者の生活改善や成長が見える成果を評価する仕組みへの転換が必要です。また、第三者による評価制度や内部通報制度を充実させ、不適切な運営を早期に発見できる体制づくりも重要だと思います。

しかし、私は制度改正や規制強化以上に大切なことがあると考えています。それは、「障害者本人の声を制度運営の中心に置くこと」です。

障害福祉は利用者数や加算額のために存在するものではありません。障害のある人が自分らしく暮らし、地域で役割を持ち、働く喜びや生きがいを感じられるよう支えるために存在しています。制度の穴を塞ぐことも必要ですが、それ以上に本人がどう感じているのかを継続的に確認する仕組みがあれば、多くの問

題は早い段階で見つけることができるはずで

例えば、利用者満足度調査の定期実施、匿名で意見を届けられる第三者機関の設置、利用者や家族が参加する評価委員会の創設、退所者や退職者への追跡調査、サービス評価結果の公表などが考えられます。

特に重要なのは、「事業所が何をしたか」ではなく、「利用者がどう変化したか」という視点です。

自信が持てるようになった。地域とのつながりが増えた。働く喜びを感じられるようになった。将来への希望を持てるようになった。安心して生活できるようになった。こうした変化こそが、本来評価されるべき支援の成果ではないでしょうか。

実際には、全国の多くの事業所や企業が真摯に支援や雇用に取り組んでいます。しかし、一部の不適切な事例によって制度全体への不信感が生まれ、その結果として誠実に取り組む事業所や利用者まで影響を受けてしまうことがあります。だからこそ、「規制を強化すること」だけではなく、「本人の尊厳・成長・社会参加をどれだけ実現できているか」を制度評価の中心に据えることが重要だと思います。

障害福祉の現場では、制度や報酬、人員配置といった仕組みに目が向きがちです。しかし本来の出発点は、「この人が地域で自分らしく生きるためには何が必要か」という問いであるはずで

外出できなかった人が散歩に行けるようになった。人と話すことが苦手だった人が挨拶できるようになった。家族が安心して眠れるようになった。将来への希望を少し持てるようになった。こうした小さな変化の積み重ねこそが、本当の支援の価値だと思います。

障害者雇用代行や不正請求の問題は、単なる制度上の不祥事として終わらせるのではなく、「誰のための制度なのか」という原点に立ち返る機会として捉えるべきではないでしょうか。

私たち支援者に求められているのは、本人の声に耳を傾け、その可能性を信じ続けることです。制度は時代とともに変化しますが、この姿勢は変わらない普遍的な価値です。現場を知る支援者だからこそ見える課題があります。その気づきを社会に発信し続けることもまた、障害のある人の尊厳を守り、より良い社会をつくるための大切な活動であると感じています。