

172. わが国における社会支援雇用を確立し、障害者の多様な就労を構築するための調査・研究

特定非営利活動法人日本障害者協議会代表 田中 徹二

概要

わが国では、近年、福祉から雇用への移行、および障害者総合支援法に基づく就労継続支援 B 型事業所（B 型事業所）等の利用者の工賃倍増計画等が重点的にすすめられてきたが、これまでのところいずれも意図されたような成果が上がっていないのが実情である。

本研究事業では、まず、一般就労移行率や工賃水準が改善しない複合的な要因を明らかにする一方、それらの事業所の中で利用者の一般就労移行率や工賃水準の向上でかなりの成果を上げているモデル事業所を特定するため、2013(平成 25)年 11 月から 2014（平成 26）年 2 月にかけて、それらの事業所の管理者、職員、利用者および一般就労移行者を対象に、プレおよび本調査を実施し、現在その調査結果の詳細分析を行なっている。それに引き続いて、この調査で特定されたモデル事業所を対象に 4 月から 6 月にかけてヒアリング調査を実施する。そして、先に実施した調査結果とヒアリング調査結果を踏まえ、B 型事業所利用者の工賃を適切な水準にまで引き上げるとともに、一般就労への移行をさらに進めるための取組のあり方、ならびにこうした取組にもかかわらず、一般就労が困難な利用者がその能力をフルに発揮して、他の者と平等に職業参加ができるようにするための支援のあり方等についての提言を含む、最終報告書を取りまとめる。

昨年 4 月に施行された障害者総合支援法は、3 年を目途に就労支援制度のあり方も含む、見直しが予定されていることから、本研究報告書はその見直しにとってきわめて貴重な参考資料になるものと思われる。

その見直しのタイミングにあわせ、本研究事業が実施し得たのは、貴財団からの助成が得られたからこそであり、こころから感謝申し上げる次第である。

背景および目的

2008（平成 20）年より、日本障害者協議会では、「社会支援雇用研究会」を設置し、障害のある人の新しい就労のしくみの確立をめざし、国内外の施策や就労実態の研究を行なってきた。

わが国の障害者就労政策は、一般労働市場での雇用と、障害者総合支援法に基づく就労継続支援 B 型事業所（B 型事業所）等の 2 形態に分かれており、後者の福祉的就労においては働く実態があっても「労働者」とみなされず、労働法の適用もない。工賃は様々な公的取組はあるものの全国平均で月額 13,500 円程度(平成 23 年度の A 型を除く工賃倍増 5 年計画の対象施設)であり、この状態が半世紀以上も続いている。

そこで本研究会では、福祉的就労におけるこうした状況を改善するための新たな方策を提案すべく、まずは B 型事業所等で工賃水準や一般就労への移行率が低い理由を知るためのアンケート調査を、次いで、この調査から特定された、工賃水準や一般就労移行でかなりの成果をあげているモデル事業所の要因等を明らかにすることを目的としたヒアリング調査を実施することとした。それらの調査結果を踏まえて、一般就労の困難な利用者も、その能力をフルに発揮して、他の者と平等に職業参加ができるよう、支援のあり方等についての提言を含む報告書をまとめる予定である。

これまでの成果

2012(平成 24)年 10 月よりワーキングチームを作り、アンケート調査票の作成に入った。全体像が見えるよう、調査対象は、事業所の管理者、職員、利用者および一般就労移行者とした。

2 度のプレ調査を経て、2013(平成 25)年 11 月から 2014(平成 26)年 2 月にかけて、本調査を実施した。調査票は、障害者団体（セルフ協、きょうされん、ゼンコロ）を通じて加盟事業所の 2,936 人（管理者 367 人、職員 1,101 人、利用者 734 人、一般就労者 734 人）に配布依頼する形をとった。回収数は 734 人（管理者 133 人、職員 298 人、利用者 214 人、一般就労者 89 人）で、回収率は 25%であったが、事業所によっては回答の適任者がいないなどの事情もあり、実際の分母は見えづらい。

現在その調査結果の詳細分析を行なっているところであるが、内容が多岐にわたるため、本中間報告においては、調査の核心とも言える一般就労移行率や工賃水準の関連項目について、特筆すべきデータを記していきたい。

①事業所調査から見る「工賃と就職率の関係」

回収 133 事業所のうち、平均工賃と一般就労移行数は下記の通りとなった(未記入事業所は除く)。

表 1. 2012(平成 24)年度の平均工賃月額

	事業所数	パーセント
1000 円未満	3	2
1000—5000 円未満	5	4
5000 円—1 万円未満	19	16
1 万円—1 万 5000 円未満	33	27
1 万 5000 円—2 万円未満	29	24
2 万円—2 万 5000 円未満	14	11
2 万 5000 円—3 万円未満	4	3
3 万円—3 万 5000 円未満	7	6
3 万 5000 円—4 万円未満	5	4
4 万円—4 万 5000 円未満	2	2
4 万 5000 円—5 万円未満	0	0
5 万円以上	1	1
合計	122	100%

工賃においては、表 1 のとおり、約半分の 51%の事業所が、2011(平成 23)年度全国平均工賃（A 型を除く）とほぼ同額あるいはそれよりも低いという結果となった。

表 2. 2012(平成 24)年度の一般就労移行数

	事業所数	パーセント
0 人	55	43%
1 人	36	28%
2 人	14	11%
3 人	10	8%
4 人	3	2%
5 人	3	2%
6 人	1	1%
7 人	2	2%
8 人	2	2%
9 人	1	1%
合計	127	100%

一般就労移行数は表 2 のとおり、43%がゼロ就職であった。

表 1 および表 2 で明らかになった状況の相関に着目し、下枠の 4 パタンでクロス集計をとってみると、表 3 と図 1 のようになった。

表. クロス集計の 4 パタン

A 群・・・(工賃：高：移行率：高) の事業所
B 群・・・(工賃：高：移行率：低) の事業所
C 群・・・(工賃：低：移行率：高) の事業所
D 群・・・(工賃：低：移行率：低) の事業所

※工賃の基準:平均工賃を水準に 1 万 5000 円以上を「高い」とする。

移行率基準：就職者 2 人以上を「高い」とする。

表3. 工賃と就労移行数とのクロス表

	事業所数	パーセント
A群	24	20%
B群	38	32%
C群	12	10%
D群	45	38%
	119	100%

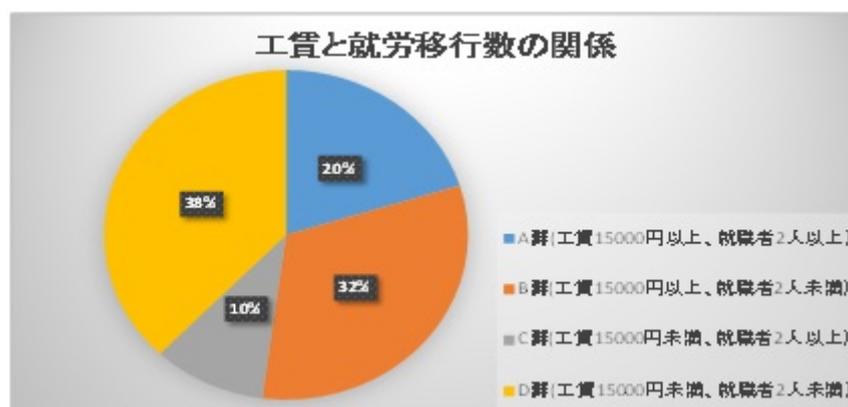


図1. 工賃と就労移行数の関係

D群（工賃も移行率も低いグループ）が、数としては最も多いことがわかる。今後の最終報告に向けては、A群とD群をキーに、職員配置や評価方法等々のクロスを取り、両者に結果の違いをもたらす要因は何なのか、引き続き考察したい。

②職員調査から見る「低工賃と低移行率への認識」

前述の表1および表2のような結果を職員はどう考えているかを問うた設問からは、次のような認識がわかった。

表4. 支払っている工賃額をどう思うか

	職員数	パーセント
妥当である	97	33%
低いので問題が有る	64	22%
低いがやむをえない	117	40%
わからない	16	5%
不明	0	0%
合計	294	100%

表5. 一般就労への移行率をどう思うか

	職員数	パーセント
妥当である	86	30%
低いので問題が有る	48	16%
低いがやむをえない	124	43%
わからない	32	11%
不明	0	0%
合計	294	100%

一般就労移行率について「低いので問題がある」としているのは2割弱で、7割以上が「妥当」か「低いがやむを得ない」と答えている。同様に、工賃の低さに問題があると受けとめているのもわずか2割で、7割以上は「妥当」あるいは「低いがやむを得ない」と感じている。

工賃の額が「妥当」と思っている理由は、自由記述のあった40事業所中、実に3分の1以上が、「市内の同様施設よりは高いと思うから」「他施設と比較する限りでは高いから」などの横並びを意識した回答であった。一般就労移行率が「低いがしかたない」という理由は、「就労移行事業のほうで実施」を除けば、「受け入れ企業がない」といった類が多く、本人や事業所の問題というより、社会や環境の課題と感じている。

③利用者調査から見る「低工賃と低移行率への思い」

B型事業の利用者の回答からは、意外にも工賃や就職についての不満はさほど汲み取れない。8割が今の仕事にやりがいを感じ、5割が工賃にも「どちらかといえば満足」と答えている。また、5割以上は一般就労への移行を希望していない。しかし、未婚率や家族同居率は、障害のない者と比較すれば圧倒的に高く、自立した生活が送れていないことは明確である。一般就労者にも同様の傾向が見て取れるので、引き続き、底流に流れるものを見極めていきたい。

今後の展望および課題

本調査で特定されたモデル事業所を対象に、2014(平成26)年4月から6月にかけてヒアリング調査を実施する。

3年を目処とした障害者総合支援法の見直しにおいては、前述の図1におけるD群(工賃も移行率も低いグループ)のあり方に焦点を当てる必要があると思われる。したがって、最終報告では、調査結果等を踏まえ、その見直しの参考となる提言などもとりまとめることとする。

(未完)