

■学位論文内容要旨

就労継続支援B型事業所におけるディーセントワークの現状と課題

加藤 亮 (2020年度修了)

1. 問題の所在

近年、特に障害者自立支援法の成立(2006年)以降、障害者の就労支援に関する政策が推進されている。従来、障害者の就労支援は、「訓練」として位置づけられていたが、近年においては、当事者の自立を促す「就労」に重点を置くという変化がみられる。理由としては、国の財政を圧迫してしまい、当事者の「自立」を促す方向へ舵が切られたのである。

しかし、そうした転換の中、最も多く一般的な「B型事業所」において、低い賃金が問題視されるようになる。また、工賃向上を追い求めた結果、事業所職員の意識改革、競争力のある製品作りが求められるようになってきた。「自立」という点では重要なことであるが、低い工賃によって経済的な自立ができていないと言いはし難い。

このような問題の改善に向けて、「ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」という概念に基づく動きが注目されている。そして、「働きがいのある人間らしい仕事」の実現において、「安定した収入」が重視され、一般(健常者)の安定した賃金(=充実した労働)に寄与している。しかし、障害者の場合は、上述したように、実現されているとは言いがたい状況にある。こうした実情を踏まえれば、賃金の向上を軸にした健常者とは異なるディーセントワークを描く必要があるのではないだろうか。もちろん、先述した、障害者の「低賃金」(健常者との賃金格差)の是正について継続的に取り組むべきであるが、現状の改善には、他のアプローチの検討も求められると考えられる。

2. 本研究の目的と方法

先行研究では、自分の存在意義を見出し難い状況に置かれている障害者にとって重要な、「居場所」については言及されていない。この点を踏まえて、本論文では、「障害者ならではのディーセントワーク」の改善を目指す。授産施設から就労継続支援B型事業所になるまでの過程を探るとともに、事業所としての課題を把握し、今後のあるべき姿や、現場での支援方法の指針になる、新しい「ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」を見出したい。研究の方法としては、障害者就労支援の法制度に関する資料や、現場に関する調査資料、さらに、ディーセントワークに関する資料(先行研究を含む)を中心にした文献研究を行うものとする。

3. 結果

就労継続支援B型事業所の職員の意識

公益財団法人日本財団は、2017年度に、就労継続支援B型事業所(全国11,835)に対してアンケート調査を実施している(回収率31.3%)。その結果を見ると、「工賃向上は必要だと思うか」との質問に対して、87.8%の職員が「思う」と答えているものの、支援費の内訳では、「日々の生きがい・満足感の提供」が最も多く(42.4%)、次に、「日中の居場所の提供」(22.5%)、「仕事を続けていくことのできる支援」(11.3%)、が多くなっている。このように、職員から見た場合、B型事業所は、利用者が仕事をしていく中で、その対価として工賃(収入)を得るだけでなく、日々の生きがい・満足感を得られる「居

場所」(他者・社会と繋がっている空間)としての意味を持っていると考えていることが分かる。

また、利用者(障害者)の意識については、福祉新聞編集部の調査(2019年)を参考する。調査によると、利用者901人を、事業所の平均工賃(月額)によって、「8,700円未満」「8,700~1万5,000円」「1万5,000円以上」の3群に分け、満足度を尋ねたところ、32点満点で中央値がそれぞれ26, 26, 27とほとんど差はなかった。また、満足度の高い利用者群(27点以上)は、低い利用者群(26点以下)よりも、個別に支援を受けた時間が月平均で約592分長いことが判明している。生産活動の中で、職員が集団ではなく一人ひとり個別に向き合う時間の長さが、満足度に影響していることが窺える。

上記の調査結果を基に、2つの先行研究で評価できる点に加筆・修正をし、新たな視点を示すと、以下のようになる。

- * 障害のある方を「利用者主体」の原則にのっとり位置づけること
- * 働く場として保証され、不当な扱いを受けないこと
- * 1つの考え方として「工賃向上」は自己実現につながることを意識しておくこと
- * 労働を通してスキルアップ・キャリアアップが望める環境にあること

これら4点に基づき、先行研究を踏まえた、以下に示すような7項目から構成される、新しい障害のある人のディーセントワークを提示する。

先行研究を踏まえ、加筆・修正し7項目から構成される、新しい障害のある人のディーセントワークを提示する。

- ①地域社会での生活が可能な限り保障されること
- ②労働を通して「働きたい」という思いをかなえる仕組

みを作ること

- ③事業所が利用者にとっての居場所になること
- ④多様性のある働き方のニーズに対応できる環境にあること
- ⑤「合理的配慮」がなされ、仕事に見合った工賃を受け取ることができること
- ⑥仕事を通して、挑戦できる機会が保証され、学べる環境にあること
- ⑦合理的配慮がなされ、「強み」が発揮できる環境が提供されること

4. 結論

B型事業所の職員や利用者の意識調査結果からも分かるように、「工賃の向上」よりも、むしろ「居場所」や「生きがい」を重視した支援が求められていると言えよう。

本研究において重要な視点は、「工賃の向上」に傾斜した支援のあり方は、当事者(障害者)に適応した「ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」とはなり得ず、彼らを支援する職員にとっても、違和感があり、手応えを得られない活動になるというものである。もちろん、「工賃の向上」を目標に労働を行うことで、「やりがい」や「生きがい」を感じる利用者もいるであろう。しかし、多くの人は、「工賃の向上」よりも、「居場所」や「社会とのつながり」を持つことを必要としており、それを実感できる環境を提供することが、B型事業所のあり方と考えられる。そのためには、「訓練」(補助)から「就労」(経済的な自立)へと舵を切っている現行の方針に反するが、むしろ、「訓練」に重点を置いた支援を行う必要がある。その上で、「他者との関わり合いが持て、利用者が必要とされる場所」であり、「何か困ったことがあれば相談できる場所」であるようにしていくことが求められるであろう。