

就労継続支援事業の現場における専門性について

高田 かおり

Survey on Specialization in the Field of Continuous Employment Support Services

Kaori Takada

1. はじめに

消費者基本法では、事業者の責務として、消費者に、安全・安心な商品を提供することを定めているが、就労継続支援事業所が製造している商品には、残念ながら、製造する上で必要な法令、規格基準、規約等を遵守していない商品が見受けられる。この原因として、就労継続支援事業所の施設長・職員のコンプライアンスに対する意識・知識の不十分さが挙げられる。一般の企業であれば、コンプライアンス違反は、企業の存続にも関わる重大な問題であるが、「福祉」⇒「弱者」⇒「保護」という認識から、行政、消費者、マスコミ、消費者団体も、問題として取り上げることが少なく、それが、就労継続支援事業所の“コンプライアンスを遵守する”という意識の希薄化につながっている。

しかしながら、コンプライアンスを遵守していない商品は、小売業の仕入れ担当者から採用されないため、就労継続支援事業所にとって、販路の開拓・拡大ができないという問題を抱えることになる。販路の開拓・拡大は、利用者の賃金・工賃の向上に、大きく影響することから、就労継続支援事業全体の大きな課題となっている。このような中で、平成 22 年度より、行政や中間支援団体等が主催する「安全・安心なものづくりのためのコンプライアンスセミナー」の講師・コンサルタントとして、全国で、施設長や職員を対象に、コンプライアンスに対する意識や知識習得のための活動をおこなっている。

スタートから 6 年が経過した現在、コンプライアンスセミナーへの参加者は、年々増加しているものの、セミナーで得た知識を、現場で実践、実行している事業所はまだ少数であり、バザーや福祉ショップ等で販売されている商品を見る限り、大きな変化は生じていない。よって、販路の開拓・拡大も進まず、厚生労働省が目標とする平均工賃額も達成されていない状況である。

コンプライアンスセミナーを通じて、「就労継続支援事業の現場における専門性」の問題に対峙することになり、現状の就労継続支援事業の専門性に対する認識と、不足している専門性の内容、その対応施策を把握するため、千葉県で、工賃向上に取り組む中間支援団体である特定非営利活動法人千葉県障害者就労事業振興センターの協力を得て、千葉県障

害者就労事業振興センターの会員の中から、就労継続支援事業所（A 型・B 型）の施設長を対象に、就労継続支援事業が必要とする専門性について、アンケート調査を実施した。

2. 就労継続支援事業の実態

(1) 障がい者の就労形態

障がい者の就労形態としては、【表 1】に示すように、一般就労、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、自営がある。

【表 1】障がい者の就労形態

	一般就労	就労継続支援A型	就労継続支援B型	自営
障がい者の位置づけ	労働者	労働者かつ利用者	利用者	——
就労者(利用者)数	約63.1万人 (内訳) 身体: 43.3万人 知的: 15.0万人 精神: 4.8万人	約5.5万人 (内訳) 身体: 11,376人 知的: 19,185人 精神: 23,653人	約20.6万人 (内訳) 身体: 26,220人 知的: 113,262人 精神: 66,116人	——
事業所数	——	2,431ヶ所	8,973ヶ所	——
平均月額賃金(工賃)	身体: 約22.3万円 知的: 約10.8万円 精神: 約15.9万円	約6.6万円	約1.5万円	——
労働関連法令の適用	あり	あり	なし	なし

(注1)「一般就労」の就労者数及び平均賃金月額は、常用労働者5人以上を雇用する民営事業者の状況。

(注2)就労継続支援A型・B型の就労者(利用者)数は、平成26年11月時点の状況

【出典】平成25年度障害者雇用実態調査、国保連データ等

1) 一般就労とは

障がい者と事業者（民間企業や公的機関等）の間で、雇用契約を締結する働き方であり、一定水準の賃金を受け取ることができる。対象は、事業者が必要とする知識や能力を習得している障がい者であり、3 障害のうち、身体障がい者の割合が高い。50 人以上の規模の民間企業や公的機関については、障害者雇用促進法で、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者を雇うことを義務付けている。

2) 就労継続支援 A 型とは

利用開始時が 65 歳未満である障がい者と就労支援事業所の間で、原則、雇用契約を締結する働き方であり、事業所は、都道府県で定められた最低賃金以上の賃金を支払う。対象は、雇用契約の締結が可能な障がい者であり、働きながら能力を向上し、一般就労への移行を目指す。3 障害のうち、精神障がい者の割合が高い。

3) 就労継続支援 B 型とは

障がい者と就労支援事業者の間で、雇用契約を締結しない働き方である。対象者は、雇用契約の締結が困難な障がい者で、50 歳に達している者や障害基礎年金 1 級受給者等である。事業所の要件として、平均工賃が、月額 3,000 円を下回ってはならないと定められている。3 障害のうち、知的障がい者の割合が高い。平均工賃が、約 1.5 万円であり、「工賃向上計画」により、官民一体となって、水準引き上げのための取り組みを推進している。

(2) 就労継続支援 B 型の「工賃向上計画」について

一般就労が困難である就労継続支援 B 型の利用者が、地域で自立した生活を送るための工賃水準の引き上げの支援として、平成 19 年度～平成 23 年度に、「工賃倍増 5 か年計画」平成 24 年度～平成 26 年度に、「工賃向上計画」を官民一体となって推進してきた。平成 27 年度～平成 29 年度においても、国、都道府県、事業所において、「工賃向上計画」の取り組みを推進している。

1) 厚生労働省の役割

- ①都道府県に対し、年度ごとの目標工賃、目標達成のための支援策が盛り込まれた「工賃向上計画」の作成を指示する。
- ②毎年度 5 月末に、都道府県より報告された実績を把握し、厚生労働省のホームページで、都道府県の平均工賃を公表する。

2) 都道府県の役割

- ①就労継続支援 B 型事業所に対し、「工賃向上計画」の作成を依頼する。
- ②提出された計画に基づき、「工賃向上計画」を作成し、厚生労働省に提出する。
- ③事業所が目標工賃を達成するための相談やアドバイス、研修会等の支援策を実施する。
- ④毎年度 5 月末に、事業所より報告された実績を把握し、厚生労働省に報告するとともに都道府県のホームページで、事業所の平均工賃を公表する。

3) 事業所の役割

- ①目標工賃、目標達成のための具体的な方策を盛り込んだ「工賃向上計画」を作成し、都道府県に提出する。
- ②「工賃向上計画」に基づき、指導等を受けながら目標工賃の達成に向けて取り組む。
- ③毎年度 5 月末に、都道府県に平均工賃の実績を報告する。

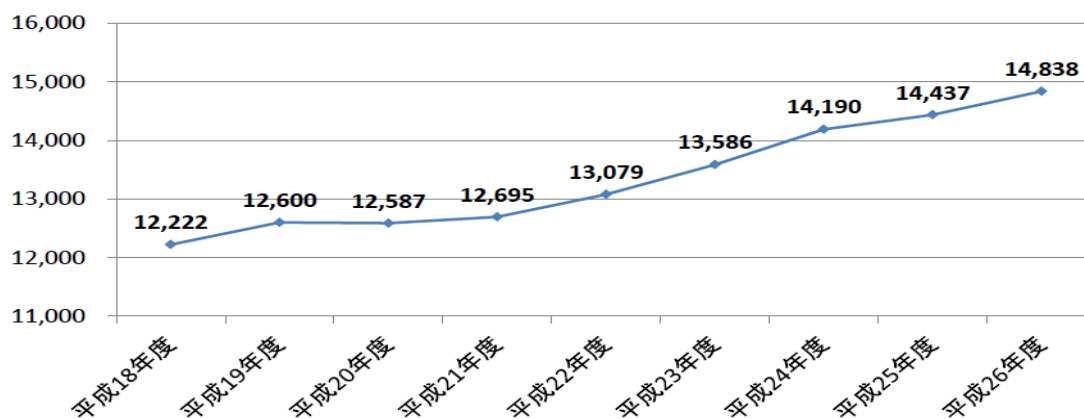
(3) 「工賃向上計画」の結果

平成 18 年度～平成 26 年度までの平均工賃の推移【図 1】より、就労継続支援 B 型事業所における平均工賃月額は、平成 20 年度以降、毎年増加してきており、平成 18 年

度（12,222 円）と比較し、平成 26 年度（14,838 円）では、21.4%上昇している。

しかし、平均工賃月額が 2 万円に達しない現状は、障がい者が、同年齢の市民と同等の生活環境を築くという実現には、程遠い状態にあり、更なる取り組みが必要である。

【図 1】就労継続支援 B 型事業所における平均工賃の推移



(※) 平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃

【出典】厚生労働省データ

3. アンケート調査

(1) アンケート調査の概要

目的：就労支援継続事業に必要とされる「福祉的な専門性」と「就労支援事業における専門性」について、現状を把握するため。

期間：平成 29 年 10 月 7 日～平成 28 年 10 月 31 日

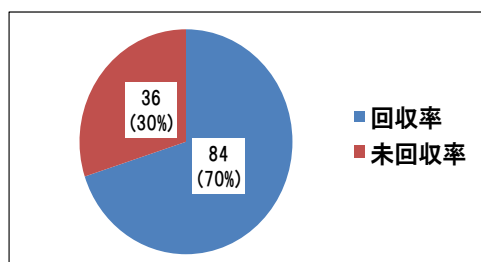
対象：千葉県障害者就労事業振興センターの会員施設の中で、就労継続支援事業 A 型、就労継続支援事業 B 型の施設長

方法：郵送調査（下記を封筒に封入し、各事業所に郵送）

依頼状、アンケート調査票、切手付き返信用封筒、粗品（昭和女子大学オリジナルボールペン、シャープペン各 1 本）

送付数：120 事業所(A 型：7 施設、B 型：113 施設)

回収数：84 事業所(A 型：5 施設、B 型：79 施設) 回収率 70% 【図 2】



【図 2】アンケート回収率 (n = 120)

(2) アンケート調査の結果

問 1. 貴施設の事業種をお答えください。(あてはまるもの1つに○)

1. 就労継続支援事業 (A 型) ⇒ 【問 2 におすすみください】
2. 就労継続支援事業 (B 型) ⇒ 【問 3 におすすみください】

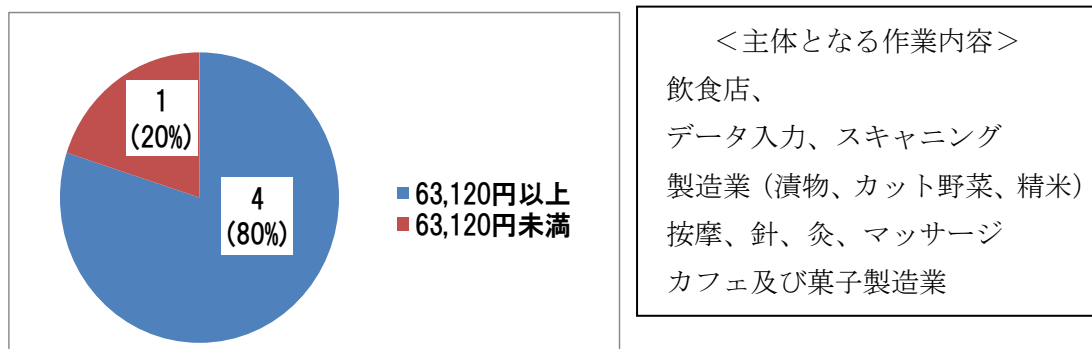
【表 2】 事業種別回答数 (n = 84)

事業種	回答(事業所)	全事業所	比率(%)
就労継続支援事業A型	5	7	71.4%
就労継続支援事業B型	79	113	69.9%
総数	84	120	70.0%

問 2. 貴施設の 2014 年度の平均工賃額と主体となる作業内容について教えてください。
 (平均額は、あてはまるもの1つに○)

千葉県 A 型事業所 平均額 63,120 円	1. 63,120 円 未満 2. 63,120 円 以上
主体となる作業内容 (自由記入)	

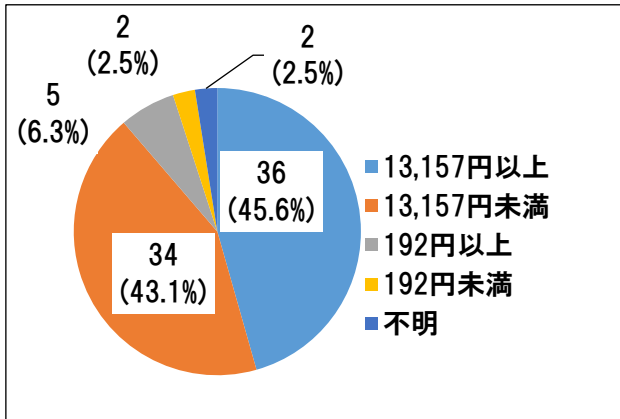
【図 3】 千葉県 A 型事業所平均工賃額 (n = 5)



問 3. 貴施設の 2014 年度の平均工賃額と主体となる作業内容について教えてください。
 (平均額は、あてはまるもの1つに○)

千葉県 B 型月額選択事業者 平均額 13,157 円	1. 13,157 円未満 2. 13,157 円以上
千葉県 B 型時間額選択事業者 平均額 192 円	3. 192 円未満 4. 192 円以上
主体となる作業内容 (自由記入)	

【図 4】 千葉県 B 型事業所平均工賃額 (n = 79)

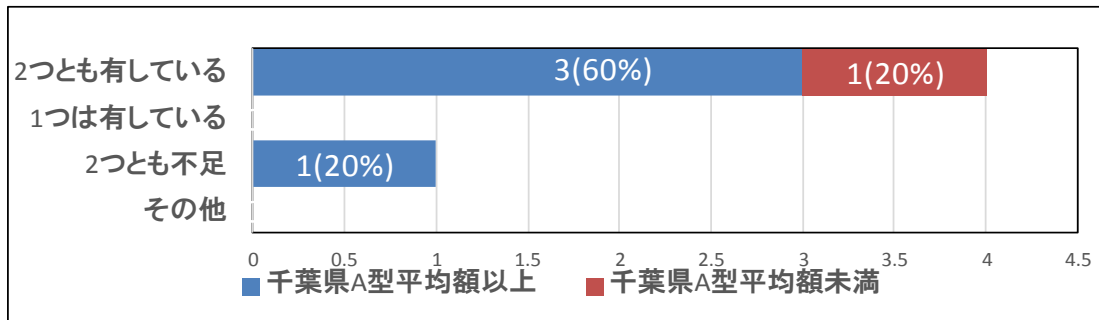


<主体となる作業内容>
 ポスティング、農作業、受注作業、内職、焼菓子、製パン、木工品、DM封入作業、クリーニング、豆腐製造、清掃、箸入れ、箱作り、喫茶店、ジヤム、漬物、古書販売、便利屋、家電リサイクル解体、スナック菓子、園芸、ビーズアクセサリー、ゴムのバリ取り、紙漉き

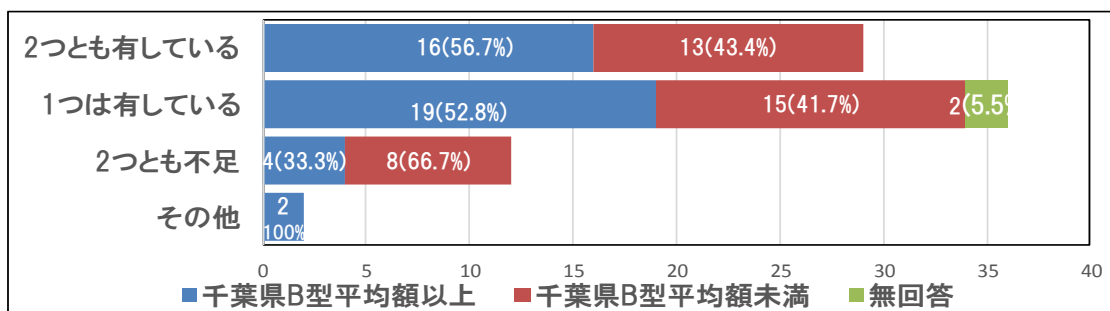
問 4. 障がい者施設には、「福祉的な専門性」と「就労支援事業における専門性」の 2 つの専門性が必要であると言われていますが、貴施設は、2 つの専門性を有していると思いますか。(あてはまるもの 1 つに○)

1. 2 つとも有している⇒【問 7 におすすみください】
2. 1 つは有しているが 1 つは不足している
3. 2 つとも不足している
4. その他 ()

【図 5】 千葉県 A 型事業所の専門性(n = 5)



【図 6】 千葉県 B 型事業所の専門性(n = 79)

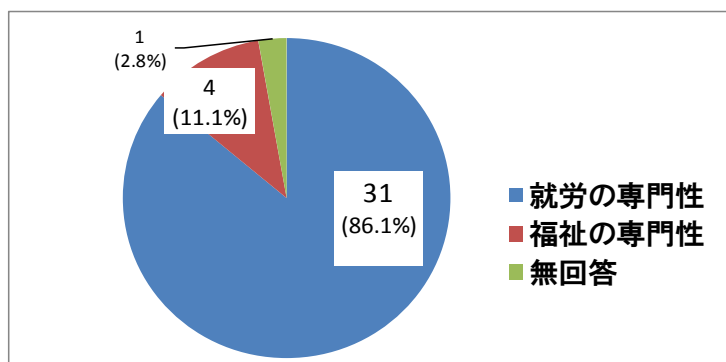


問 5. 問 4 で、2.1 つは有しているが 1 つは不足しているに○をつけた方にご質問します。

どちらの専門性が不足していますか。(あてはまるもの 1 つに○)

1. 福祉的な専門性
2. 就労支援事業における専門性

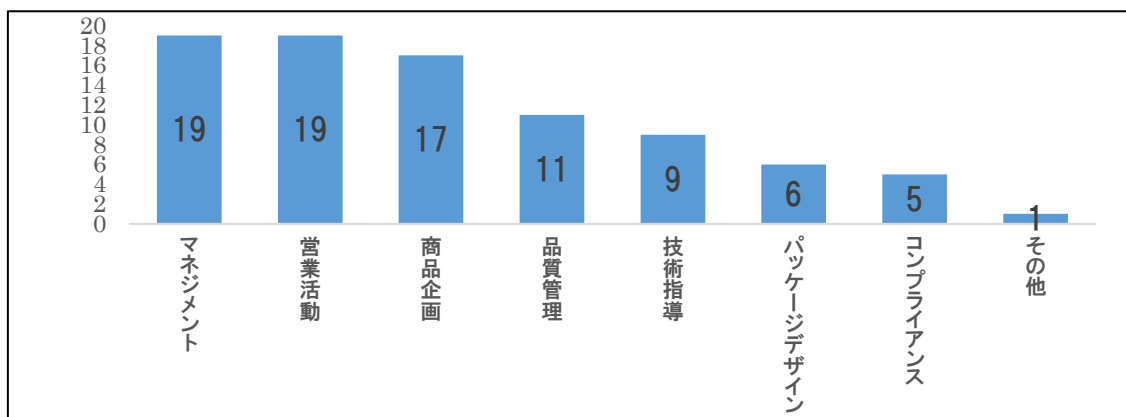
【図 7】 不足している専門性(n = 36)



問 6-1. 問 5 で 2.就労支援事業における専門性に○をつけた方にご質問します。特に不足していると思われる専門性を 2 つ選び○をつけてください。(あてはまるもの 2 つに○)

1. 商品企画 (市場調査、原価計算を含む)
2. コンプライアンス (法令、規格基準)
3. 技術指導 (農業、パン、ケーキ、木工等)
4. マネジメント (数値管理、目標管理を含む)
5. 品質管理 (HACCP、表示作成を含む)
6. パッケージデザイン
7. 営業活動
8. その他 ()

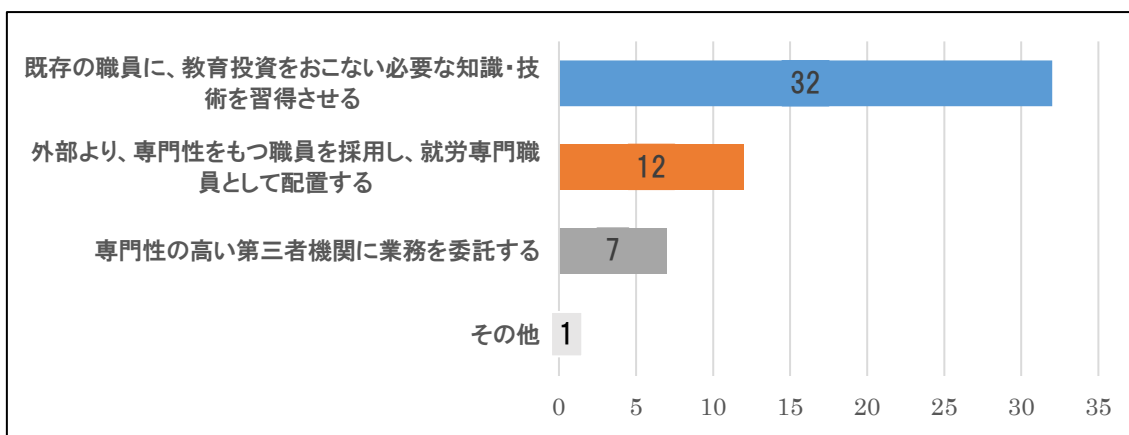
【図 8】 就労支援事業で特に不足している専門性(n = 87)



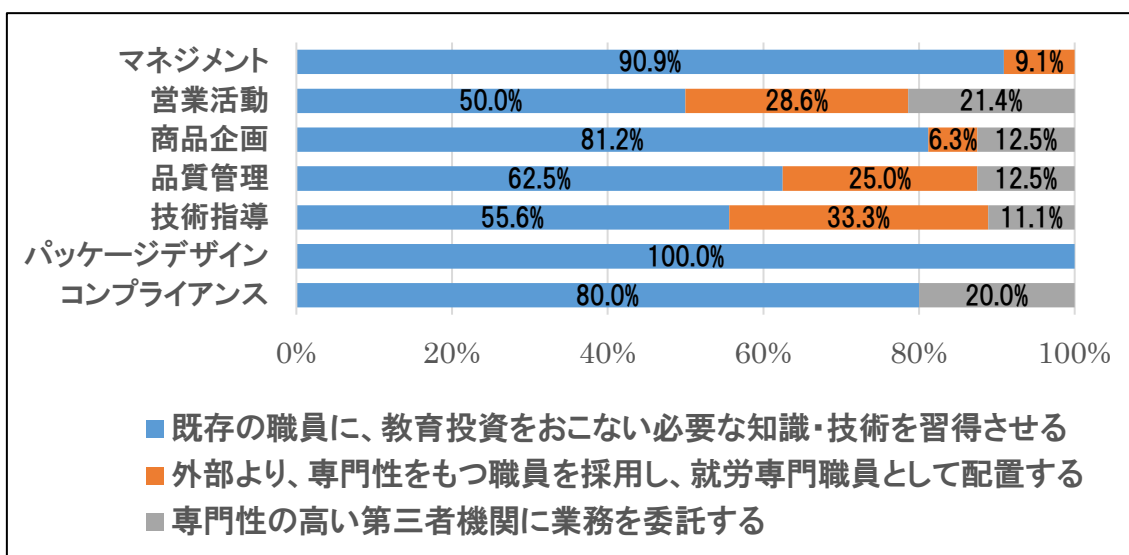
問 6-2. 特に不足していると思われる専門性について、施設が有するために、どのような方法が良いとお考えですか。 あてはまるものに○をするとともに、→()の中に、問 6 で選ばれた番号をご記入ください。

1. 既存の職員に、教育投資をおこない必要な知識・技術を習得させる→()
2. 外部より、専門性をもつ職員を採用し、就労専門職員として配置する→()
3. 専門性の高い第三者機関に業務を委託する→()
4. その他()

【図 9】特に不足している専門性を有するための方法(n = 52)



【図 10】種類別回答数(n = 67)



問 7. 問 4 で、1. 2 つとも有しているに○をつけた方にご質問します。就労支援事業における専門性を有するにあたり、特に効果のあった方法を具体的にご記入ください。

・別紙「資料 1」参照

問 8. 最後に、障がい者施設の就労支援事業につきまして、ご意見・ご感想がありましたら、ご自由にご記入ください。

・別紙「資料 2」参照

4. アンケート調査の分析

厚生労働省が公表した平成 26 年度の全国の就労支援継続事業 B 型の平均工賃は、【図 1】で示したように、14,848 円である。千葉県は、前述のアンケート調査票にも記載したように、13,157 円と、全国平均を下回っており、都道府県別では、47 都道府県中 40 位という順位である。この数字を踏まえて、今回のアンケート調査の分析をおこなった。

(1)就労支援継続事業 B 型で、2つの専門性を有している施設は、全体の 36.7%(79 施設中 29 施設)である。

「福祉的な専門性」と「就労支援事業における専門性」との間には、密接な関係があり、2つとも有しているか、2つとも有していないかに分かれ、2つとも有している事業所は、平均工賃額も高いと言われている。今回の結果を見ると、就労支援継続事業 B 型においては、「1つは有しているが、1つは不足している」が、最も多く 45.6% (36 施設) を占め、次が、「2つとも有している」の 36.7% (29 施設) である。「福祉的な専門性」と「就労支援事業における専門性」の 2つの専門性を有している施設は、まだ少ないといえる。

(2)2つの専門性を有していると回答した施設のうち、43.3%(29 施設中 13 施設)は、平均工賃額未満である。

前述のように、千葉県の平均工賃は、全国平均を下回っており、その千葉県の平均工賃額未満ということは、かなり低い水準にあたる。にもかかわらず、2つの専門性を有していると認識している施設が 43.3%あり、その理由を解明し、是正することが、工賃向上のポイントになると思われる。

(3)不足している専門性は、就労支援事業における専門性であり、特に不足している専門性は、「マネジメント」と「営業活動」である。

「1つは有しているが、1つは不足している」と回答した施設のうち、不足している専門性については、「就労支援事業における専門性」が 86.1%、「福祉の専門性」が 11.1%である。「就労支援事業における専門性」の中で、特に不足している専門性は、「マネジメント」と「営業活動」が 1 番多く、次に「商品企画」「品質管理」「技術指導」「パッケージデザイン」「コンプライアンス」の順である。「コンプライアンス」については、現状の遵守状況を見る限り、施設長に、不足しているという認識がないことが問題として挙げられる。今後、施設長に対するコンプライアンスの浸透が必要であると思われる。

(4)施設が専門性を有する方法として、「マネジメント」は、既存職員への教育による習得が 90.9%、「営業活動」は、専門性の高い職員の雇用や外部委託の活用が 50.5%である。

就労支援事業は、仕入れ、商品開発、製造、営業、販売といった企業経営そのものであり、収益をあげるには、企業的な経営手法が必要となるため、「マネジメント」については、教育投資を行い職員に習得させることが良いという回答が 90.9%を占めた。また、今まで、専門的な分野であっても、職員による内製化が一般的であったが、今回の調査で、「営業活動」や「技術指導」については、専門性の高い職員の雇用や外部委託の活用が良いという回答が 50.5%あった。また、専門性を有するために効果のあった方法として、大手企業の定年退職者や農業従事者、民間企業からの転職者などの雇用が挙げられていた。

厚生労働省や都道府県の「工賃向上計画」の方針においても、企業的経営手法の導入が挙げられており、施設長・職員に対する研修やコンサルタントや企業 OB の積極的な受け入れ等、民間企業の経営感覚を着実に身に着けることが推奨されている。今後、就労支援事業の専門性を有するための取り組みは、より一層、推進するものと思われる。

5.就労継続支援事業の現場に必要な専門性について

(1) 社会福祉系学部の学生

- ・就労継続支援事業の現場においては、「福祉的な専門性」と「就労支援事業における専門性」の 2 つを両立させることが必要であり、現在、「就労支援事業における専門性」の不足が、工賃向上やコンプライアンス遵守の足枷になっている。特に、不足が指摘されている「マネジメント」については、教育カリキュラムに組み込まれていないため、就職を希望する学生は、本やセミナー等で、学習することが望ましい。
- ・現在、学生の就職先は、福祉職以外が増加しているが、民間企業等で習得したスキルやマインドは、就労継続支援事業で活かせることから、民間企業等を経て、福祉職に就くというキャリアパスの提示も必要であると思われる。その一つとして、民間企業等を経て、福祉の現場で活躍している卒業生の紹介は、有効である。

(2)社会福祉系学部以外の学生や専業主婦、社会人（シニア層を含む）

- ・現在、「就労支援事業における専門性」の不足は、業界としても大きな課題であり、様々な知識や技術を持った人材が必要であることから、社会福祉学部以外の学生や専業主婦、社会人（シニア層を含む）などが、現場で活躍することが期待されている。
- ・一般的に、福祉産業は、社会福祉の専門職の領域であると認識されていることが多く、就労支援事業自体が知られていないことから、幅広い分野で、様々なツールを利用して、事業内容を紹介し、多くの人々に関心を持ってもらうことが必要である。その一つとして、社会福祉系学部以外の卒業生で、民間企業等を経て、福祉の現場で活躍しているロールモデル（ヤマト財団小倉昌男賞受賞者等）の紹介は、有効である。

【参考文献】

厚生労働省(2015a)社会・援護局障害保健福祉部「工賃向上計画を推進するための基本的な指針」(http://www.pref.okayama.jp/uploaded/life/276797_2764783_misc.pdf)
3月、2016.1.10

同省(2015b)社会・援護局障害者保険福祉部「平成26年度工賃(賃金)の実績について」(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaiho-kenfukushibu/0000114575.pdf>) 8月、2016.1.10

同省(2016a)社会・援護局障害者保健福祉部「障害者の就労支援施策の動向について」(<http://voccouncil.org/doc/hattori160702.pdf>) 7月、2017.1.20

同省(2016b)社会・援護局障害者保険福祉部「平成27年度工賃(賃金)の実績について」(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaiho-kenfukushibu/0000151206.pdf>) 8月、2017.1.20

同省(2016c)職業安定局雇用開発部「平成28年障害者雇用状況の集計結果」(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukour-eishougaikoyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000146180.pdf>) 12月、2017.1.20

鈴木信哉(2015)「障害福祉とは～障害福祉の持つ可能性～」特定非営利活動法人千葉県障害者就労事業振興センター(講演資料)2015.6.21

同(2016)「心理学を学び福祉職に就くということ」特定非営利活動法人千葉県障害者就労事業振興センター(講演資料)2016.12.26

全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会(2015)『改訂社会就労センターハンドブック』社会福祉法人全国社会福祉協議会

千葉県(2016a)「平成27年度障害者総合支援法に基づく工賃の公表」(<https://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/service/shuurou/kouchin/>)11月、2017.2.1

同県(2016b)「千葉県工賃(賃金)向上計画(平成27年度～平成29年度)」(<https://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/service/shuurou/kouchin/documents/h27-29ko>)

uchinchingin_keikaku.pdf) 11 月、2017. 2. 1

内藤晃 (2009) 『施設長の資格!』中央法規

服部映里 (2016) 「四年制大学の社会福祉系カリキュラムを取り巻く諸状況」
(http://www.bunri-c.ac.jp/univ/library/journal/28/p095-119-e_hattori.pdf)『サービス経営
学研究紀要』第 28 号、西武文理大学、7 月、2017.2.1

ヤマト福祉財団「小倉昌男賞の贈呈」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/results.html>)2016.4.10

同(2000)「第 1 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/01.html>)2016.4.10

同(2001)「第 2 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/02.html>)2016.4.10

同(2002)「第 3 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/03.html>)2016.4.10

同(2003)「第 4 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/04.html>)2016.4.10

同(2004)「第 5 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/05.html>)2016.4.10

同(2005)「第 6 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/06.html>)2016.4.10

同(2006)「第 7 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/07.html>)2016.4.10

同(2007)「第 8 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/08.html>)2016.4.10

同(2008)「第 9 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/09.html>)2016.4.10

同(2009)「第 10 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/10.html>)2016.4.10

同(2010)「第 11 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/11.html>)2016.4.10

同(2011)「第 12 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/12.html>)2016.4.10

同(2012)「第 13 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/13.html>)2016.4.10

同(2013)「第 14 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/14.html>)2016.4.10

同(2014)「第 15 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/15.html>)2016.4.10

同(2015)「第 16 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/16.html>)2016.4.10

同(2016)「第 17 回受賞された方々」

(<http://www.yamato-fukushi.jp/works/award/17.html>)2017.3.01