

## 就労継続支援施設における工賃の向上を阻む要因

○ 東洋大学大学院博士後期課程 中尾文香（会員番号 7492）

船谷 博生（株式会社テミル・会員番号 8359）

キーワード3つ：就労継続支援施設、工賃、ガバナンス

### 1. 研究目的

近年、世界的な動向を見ると、障害者の「働くこと」を通じた自立や社会参加は、障害者の当然の権利と考えられている。障害者が働き、社会参加をしながら自立を目指していくことを権利として捉え、そのための社会的基盤をつくることは、非常に重要なことである。一方で、これらの取り組みに対して、増大する社会保障費を削減しようとする側面もあるということ是否定できない（Thorntonら 1997）。我が国も、賛否はあるものの2006年の障害者自立支援法の施行により、「自立」と「社会参加」に焦点が当てられ、障害者が「働くこと」について国家レベルで推進されるようになった。つまり、働くことが可能な障害者が働けるよう、法律や制度も含め整備するという動きが高まったのである。

我が国の現状を考えると、特に知的障害者の場合は働く場が限られるため、就労継続支援施設を利用しながら、働くことが多い。そのため、その施設での支援の在り方がますます問われることとなった。旧体系施設（主に授産施設等）は、障害者の保護という色合いが強く、訓練を目的とした職業的、社会的自立を準備をするための施設であった。また、当時の社会福祉法での授産事業の位置づけは、公による規制と監督の下におき、高い公益性、純粋性をもったものであった（蟻塚 2002）。旧体系施設が上述したような性格を備えたものであったにもかかわらず、国の政策変更と同時に、障害者が働けるような環境を整え、かつ、働いた分に見合った工賃が払えるよう、従来の意図する施設のあり方とは異なるものへと変化を迫られたのである。

そもそも、人は働くことによって、経済的な恩恵を受けるだけではない。「自己成長」や「生きがい」といった個人的なことから、「人の役に立つ」、「一人前とみなされる」といった社会的なことにも結びつく可能性が高いという理由から、人々が「社会に参加している」という意識をもつ機会になることも多い。また、働くこと、自分が行った労働に対する対価を受け取るため、高い賃金をもらうことでモチベーションが上がるということもある。

このようなことから、働くことを通じて精神的な充足感が得られるように環境を整えることも、また、働いた結果としてその工賃が向上し、モチベーションが高まるようにすることも、今後、就労継続支援施設で支援をする職員に特に求められるものになると考えられる。利用者に対して「労働としての」働く場を提供するのであれば、職員はその働いた結果としての対価を、工賃ではなく労働の対価としての最低賃金に近づける努力をしなければならないのである。

しかしながら、厚生労働省（2011）によれば「工賃倍増5か年計画」の最終的な結果は、平成18年度の12,222円から平成22年度では13,079円と倍増には程遠い結果となった。5年の歳月を費やしたにもかかわらず、857円（107.0%増）しか向上しなかったことになり、非常に大きな課題を残す結果となった。では、なぜ就労継続支援施設の工賃を向上させることは、これほどまでに困難なのであろうか。本研究の目的は、就労継続支援施設の工賃向上を阻む要因を探ることである。

## 2. 研究の視点および方法

工賃向上を阻む要因は、まず法律や制度上の理由があると考えられる。これまで、障害者は労働者とは位置づけられずに労働法規の適用から隔絶されてきたという事実があるため、原則として労働上の保護を受けられない（福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会2009）。よって、最低賃金制度には当てはまらずに減額特例の措置が可能となっている。また、従来の授産施設等の在り方は現在のものとは全く異なるため、その目的等の変遷も注視する必要がある。

他方、施設を取り巻く管理者・職員や家族の意識や考え方が工賃向上を阻む要因にもなっている。つまり、従来の授産施設の在り方で支援等を行ってきた施設は、法制度の急激な変化に対応できていないと考えられる。

本研究は、就労継続支援施設の工賃向上を阻む要因を、「法律や制度上」と「管理者・職員や家族の考え方や意識」という2つの視点から、文献、調査結果、資料、機関紙等を用いて整理した。

## 3. 倫理的配慮

本研究は、調査等を行っておらず、主に文書や文献を中心にまとめているが、その際も日本社会福祉学会研究倫理指針を遵守している。

## 4. 研究結果

障害の特性に見合った生産事業ではない為に生産性が低く、労働コストが過剰となって市場での競争力を持ち得ない(京極2002)など事業運営のあり方やガバナンスに対しての多くの指摘がある通り、授産施設は制度移行の過渡期にある中で、パラダイムシフトが要求されているが、なかなか実現できていない状態であると言える。

## 5. 考察

上述した結果から、旧体系の施設から現行の施設に移行したばかりの現在において、工賃の向上は非常に困難なことであり、達成できないこともある意味において仕方がないと考える。まずは、どのような理念を持って、障害者の働く場をつくる必要があるのか、施設特有のガバナンスのあり方について、共通の認識を持つ必要があると考える。

■参考文献については当日配布する資料の中に記載します。