

【ポスター発表】

工賃評価における作業分析活用の可能性**—就労継続支援B型事業所の作業分析から—**

○ 群馬医療福祉大学 宮本 雅央 (6674)

鈴木 政史 (静岡福祉大学・5689)、阿部 浩二 (社会福祉法人輝望会・6116)

キーワード：就労支援、作業分析、工賃評価

1. 研究目的

近年、障害者を対象とする就労支援サービスの拡充により、様々な就労支援事業所が存在し支援の方法も多様化しつつある。特に、就労継続支援事業所は、平成23年度にA型及びB型合わせて全国5,000件を超え¹、障害福祉サービス等事業所の約1割を占めるようになった。さらに、就労継続支援A型及びB型ともに事業内容に関する法令上の許容範囲が広く、今日、その事業所の設立の経緯や理念、立地や周囲の産業構造等により様々な事業の展開による就労支援が実践されている。殊に、就労継続支援B型では、利用者は労働基準法上の労働者と区別され²、一般就労に向けて個々の事業所の利用者の実情に応じた多様な就労支援サービスの展開とその効果が期待されている。就労継続支援B型における利用者が労働者と区別されていることにより、事業収入を原資とする報酬は「賃金」ではなく「工賃」とされており、また、それら工賃を向上させ一般就労や地域における自立生活の確かな原資にできるよう厚生労働省は平成19年度より「工賃倍増5カ年計画」を展開している。この計画により、就労継続支援B型事業所のうち、平成23年度までの継続対象となっている事業所の平均工賃は14,947円（平成18年度比119.6%）³となり、様々な好事例の報告も散見できるようになった⁴。しかしながら、5カ年計画後の平成24年度以降「工賃向上計画支援事業」と新たな取り組みになった現在でも、事業所内における工賃分配のシステムや根拠については明確な基準がなく、各事業所の工賃に関する解釈や工夫に委ねられている現状にあるといえる。就労継続支援B型の利用者は労働者ではないながらも、今後、様々な事業所における工賃向上に伴い利用者個々の状況に応じた分配の評価基準を明確化する必要性に迫られることが考えられる。

そこで本研究では、工賃分配の評価基準の視点として就労継続支援B型事業所における作業分析を実施し、作業の複合性等に着目した工賃分配基準の適用の可能性を模索することを目的とした。

2. 研究の視点および方法

調査対象は、本研究の趣旨に合意を得られた就労継続支援B型事業所（定員20名）である。人口20万人（平成22年国勢調査）程度の中規模都市にあり、事業としてパン製造等の食品加工及び受注軽作業を行っている。これらの事業のうち、調査対象事業所の利用者の従事者数が多く工賃に占める事業収入の比率が高い受注軽作業を観察対象とした。

作業分析の視点として、本研究ではILO（International Labour Organization）の職務分析チェックリスト⁵を援用した。作業工程の記録と併せて、「仕事の単位及び特性（Job

tasks and characteristics)」「職務要件 (Job Requirements)」それぞれ 12 項目についてデータ化した。データの収集に際しては、非参与観察法を用い、利用者が従事する作業を工程ごとに記録し上述した項目について作業ごとに評価した。

3. 倫理的配慮

本研究は匿名かつ作業を対象とする非参与観察である。観察調査に際して研究の概要、調査内容等についての説明文を作成し、対象者に対してインフォームド・コンセンストを行った。なお、説明文は平易な文章とし、ルビを振るなどして対象者が理解できるように配慮した。また、調査の分析に際しては、施設及び機関名や個人名については個人が特定できないようにデータをコード化した。その他の倫理的配慮については、2010年4月1日に施行された「一般社団法人日本社会福祉学会研究倫理指針」を指針とし研究を遂行した。

4. 研究結果 (詳細は当日ポスター参照)

観察した受注軽作業は、商品包装用の「箱折り」、完成品を規定個数袋詰めする「包装」、工業製品用ネジの「部品組み立て」、緩衝材用「段ボール組み立て」である。

作業分析の結果、工程の中で複合する要素が多い作業として「包装」、工程数の多さでは「段ボール組み立て」及び「包装」、巧緻性や集中力を要する作業として「部品組み立て」が抽出された。また、熟練が必要な作業として「段ボール組み立て」「包装」があり、このうち「包装」については自助具を活用することでその熟練を補助していることが明らかになった。さらに、これらの作業は担当する行程の範囲によって難易度、複合性等が異なり、作業の負荷も異なる可能性が示された。

5. 考察

上記の結果から、作業分析により作業行程の難易度（複合性、作業遂行に必要なスキル等）を明らかにでき、それらを指標として工賃分配の評価基準に適用できる可能性が明らかになった。工賃評価の項目として作業難易度等を適用することで、より公正な工賃分配基準を構築する事ができるといえる。本研究の結果から示唆された就労継続支援 B 型事業所における作業分析の有用性は、工賃分配の評価基準だけでなく、延いては訓練によって培われる利用者の能力や遂行可能な作業種を明確化することにもなり、利用者の仕事の適合度評価など、照準を明確化した求職活動の展開にも寄与できるといえる。

- 1 厚生労働省(2012)「平成 23 年度 社会福祉施設等調査の概要 事業所数」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/11/index.html>,2013.5.15)
- 2 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長(2006)「就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について」障発第 1002003 号 (最終改正 障発第 0329 第 7 号 平成 25 年 3 月 29 日)
- 3 厚生労働省「障害者の就労支援対策の状況 平成 23 年度平均工賃 (賃金) 月額の実績について」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/shurou.html>,2013.5.15)
- 4 足立重隆 (2009)「障害者授産施設の工賃水準アップに向けた取り組みに関する調査・研究報告書」財団法人 中小企業診断協会 大分県支部
- 5 Robert Heron (2005) JOB AND WORK ANALYSIS Guidelines on Identifying Jobs for Persons with Disabilities, ILO Skills and Employability Department CHAPTER 8 37-42