

【ポスター発表】

障害福祉サービス事業所における工賃向上に向けた取り組みに関する横断研究

○ 県立広島大学 米倉 裕希子 (5676)

伊藤泰三 (県立広島大学・3987)

[キーワード] 障害福祉サービス事業所 工賃向上 質問紙調査

1. 研究目的

近年、めまぐるしい障害福祉施策の改革の中で、障害者の就労支援に関するサービスが整備されてきたが、就労継続支援 B 型は平均工賃の低さが課題であった。国は 2007 年に「工賃倍増 5 か年計画」を通達したが十分な結果は得られず、2012 年には「工賃向上計画」を策定した。また、2024 年度の報酬改定でも、就労継続支援 B 型における平均工賃月額の水準に応じた報酬体系に見直された。障害福祉サービス事業所では工賃向上に向けたさまざまな取り組みが求められる一方で、利用者のニーズの増加や多様化などによって、利用者支援と工賃向上のための取り組みの両立の難しさを抱えている。

先行研究では、低工賃は収益の低い雑貨類の生産の割合と「利用者の心地よい居場所であること」の意識が高く、高工賃は収益の高い施設外役務や食品系商品の生産の割合と「利用者に少しでも高い工賃を支払う」という意識が比較的強いことが明らかになっている。工賃向上の成功事例や工賃向上と利用者支援の二項対立についての議論はあるものの、工賃向上に影響する経営戦略を分析する研究は少ない。本研究は、工賃向上に貢献するため、障害福祉サービス事業所の事業内容及び経営方針と工賃との関連を明らかにすることを目的とした。

2. 研究の視点および方法

研究方法は質問紙調査による横断研究で、研究期間は 2024 年 7 月から 8 月であった。研究対象者は A 県就労センターの会員施設 117 事業所で、質問項目は特定非営活動法人全国就業支援ネットワークが行った調査研究¹⁾で用いられた「工賃アップのための工夫や取り組み」に関する 21 の設問に「障害福祉事業所の商品であることを積極的に伝える」を追加した「工賃等向上の取り組み」22 項目を 4 段階で評価してもらった。分析は、工賃等向上の取り組み項目の単純集計及び平均工賃との相関係数、項目間の探索的因子分析を行なった。抽出された因子と平均工賃の相関や生産活動の種類（施設外就労、受託請負作業、自主製品）との関連を分析した。また、障害福祉事業所商品 PR の積極・非積極のグループ間による各項目の差を分析した。統計解析は IBM SPSS Statistics を用いた。

3. 倫理的配慮

本研究は、県立広島大学研究倫理委員会（三原キャンパス）による承認（承認番号：第 24MH007 号）を得て実施した。A 県就労センター長の同意を得た上で、会員施設へ研究の説明文書及び質問紙を送付し、事業所が特定されないよう配慮した。本報告に関連し、開示すべき COI 関係にある企業等はありません。

4. 研究結果

分析対象は、回答を得た 57 施設(回収率 48.7%)から同意未チェック及び不同意を除いた 53 施設だった。対象の主な事業は就労継続 B 型で、平均定員が 30 人、平均年齢は 46 歳で平均工賃は 32,601 円だった。自主製品が 44、受託作業・請負作業が 48、施設外就労が 20 だった。工賃等向上の取り組みで平均値が高い項目は、「事業所内会議」「作業部門ごとの売上・利益などを分析」「作業部門ごとの売上・利益目標を設定」「作業環境の改善」で、平均値が低い項目は「公共や民間の経営相談窓口を活用」「工賃向上の消極的な職員の異動」「企業出身者を採用」だった。各項目と平均工賃との spearman の相関係数を求めた結果、 $p < 0.05$ だったのは「事業所内会議」「工賃向上の意欲的な職員を配置」「設備投資機械購入」「作業環境の改善」だった。探索的因子分析の結果、3 つの因子が抽出され、「ポジショニング戦略」「資源ベース戦略」「商品販売促進戦略」とした。各因子と平均工賃、最も多い工賃、最も少ない工賃について spearman の相関係数を求めた結果、 $p < 0.05$ だったのは「ポジショニング戦略」と平均工賃、最も少ない工賃、また「資源ベース戦略」と平均工賃と最も大きい工賃だった。また、生産活動の種類の有無による各因子の平均値の違いを比較したところ、施設外就労の有群は無群に比べ、ポジショニング戦略及び商品販売促進戦略の平均値が有意に高かった。また、障害福祉事業所商品 PR の積極群は非積極群よりも、「工賃向上に意欲的な職員を配置」「利用者のスキルアップの取り組みを計画的に行う」「新商品や新サービス開発・商品改良に取り組む」「既存の販路における売り上げの拡大」「共同受注窓口や共同受注センター等を利用」で有意に高かった。

5. 考察

施設では自主製品や受託作業・請負作業など複数の生産活動を行っており、会議を通して売上や利益の分析や目標設定を行い、作業環境の改善などの取り組みに力を入れているが、経営相談窓口の活用や工賃向上に消極的な職員の異動や企業出身者の採用などは消極的だった。しかし、抽出された因子のうち外向性の経営戦略を意味する「ポジショニング戦略」は低い工賃を引き上げ、また内向性の経営戦略といえる「資源ベース戦略」は高い工賃を引き上げることと関連したが、商品に関する経営戦略である「商品販売促進戦略」は工賃と関連がなかった。また、障害福祉事業所商品の積極的な PR も、工賃向上とは関連しなかった。よって、工賃向上には、施設外就労などの生産活動と施設外に目を向けていくポジショニング戦略、経営分析といった資源ベース戦略が鍵となる。自主製品は工賃向上に直接的に結び付かないが、施設の歴史をもち利用者の特性により生み出された多様さや豊かさの特徴としていることから、新たな価値の創出と情報発信の戦略が求められる。

謝辞：本研究は県立広島大学重点研究事業の助成を受け実施したものです。

文献：特定非営活動法人全国就業支援ネットワーク（2018）「平成 29 年度障害者総合福祉推進事業 就労継続支援 A 型・B 型の賃金・工賃の向上に関するモデル事例収集と成功要因の分析に係る調査研究」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000307924.pdf>, 2024-5-2)