

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

- 工業と福祉の融合による可能性 -

深尾ゼミナール工福連携プロジェクト

○山中ちひろ (Chihiro Yamanaka) ・梅原初音 (Hatsune Umehara)

・栢村翔太 (Shota Kayamura) ・川並栞 (Shiori Kawanami)

(龍谷大学政策学部政策学科)

キーワード：ディーセント・ワーク、障害者雇用、工賃向上

1. はじめに

SDGs では「包摂的かつ持続可能な経済成長及び生産的な完全雇用とディーセント・ワークをすべての人に推進する」ことを目指している。ディーセント・ワークとは、働きがいのある、人間らしい仕事という意味であり、この概念は、1999 年の第 87 回 ILO 総会に提出された事務局長報告において初めて用いられた。ILO は各国の実情に応じた事業を推進し、各国におけるディーセント・ワークの実現を支援している。

日本政府は、ディーセント・ワーク概念の普及に努めるとともに、最低賃金の引き上げをはじめとした様々な政策を推進することで、ディーセント・ワークの実現を目指している。一方で、現実的には先述のような既存の政策から取りこぼされ、満足に生活することができる賃金を貰うことすらできない人々も存在している。

私たちは、すべての人にとってのディーセント・ワークを実現する一助となる制度として「就労継続支援 B 型」に着目した。就労継続支援 B 型事業所（以下、B 型事業所）の実態を踏まえながら、ディーセント・ワークの実現を図るための課題と方策を検討する。

2. 現状

日本では、障害者の雇用を促す法定雇用率制度の拡充が行われており、令和 3 年の民間企業の法定雇用率は 2.3%となっている。しかし、達成割合は 47.0%となっているうえ、法定雇用率の引き上げを行うだけでは、一般企業への雇用や、雇用契約に基づく就労が困難な重度障害者の雇用を促すことにならない。

そういった重度障害者にとって必要不可欠な制度が、障害者総合支援法で定められた、就労系障害福祉サービスのひとつである「就労継続支援 B 型」である。これは、障害や重病を持つ人のうち、体力や年齢などの理由により一般企業で雇用契約を結んで働くことが困難な人が、自分の体調や、体力に合わせて働くための場を提供するための制度である。就労継続支援 B 型を利用している人は

約 26.9 万人にのぼり、就労系障害福祉サービスの中で最も利用者数が多い。

しかし、令和 2 年度の就労継続支援 B 型の全国月額平均工賃は、15,776 円で、時給に換算すると 222 円であり、現在の最低賃金の全国平均である 961 円を大きく下回っている。

3. 低工賃を生む構造

このような低工賃になっている最大の理由として、就労継続支援 B 型の利用者は、他の就労系障害福祉サービスの利用者比べて、生産性が低いと見なされており、単純作業ばかりを請け負わされていることが挙げられる。単純作業は低単価で、高工賃の実現が難しいだけでなく、ディーセント・ワーク、つまり「働きがい」という観点からも課題が残る。また、「B 型事業所の利用者は生産性が低い」という固定観念が、仕事を発注する側に強く根付いているため、高単価の仕事の受注はほとんどない。

加えて、多くの B 型事業所では、高い品質の製品やより大きな利益を生み出そうとはしていない。さらに、利用者へサービスを提供し続けるために、機械化することも可能な単純作業を、無理やり利用者の作業として切り出しているという側面もある。これらも、高工賃実現を妨げる要因である。

4. ヒアリング調査

B 型事業所を取り巻く福祉の実態を調査し、高工賃実現の手がかりを得るため、いくつかのヒアリング調査を行った。

4-1. 障害者支援施設 A

京都府城陽市に位置する B 型事業所「障害者支援施設 A」への調査では、B 型事業所に潜む更なる問題点が明らかになった。仕事を発注する企業と、B 型事業所の職員が、対等な立場にないということである。B 型事業所職員は、企業からなんとか仕事を譲り受けようと頼み込む形になっており、精神的負担を抱えているということが判った。B 型事業所職員の負担を軽減させ、障害者のみなら

ず、B型事業所職員にとっても持続可能な仕事の創出を促す仕組みを構築しなければ、すべての人にとってのディーセント・ワークを実現することにはならない。

4-2. 株式会社B

事業所で使われている機械を生産している「株式会社B」への調査では、最低賃金や法定雇用率の引き上げにより、A型事業所や企業における高付加価値製品の製造の需要が年々高まっているという実情が明らかになった。また、「ロボットを導入したいが全自動はお金が掛かりすぎるので、半自動にし、ある程度は人の手が欲しい」といった企業のニーズがあることも判明した。

しかし「障害者は単価の低い単純作業しか担えない」という固定観念が、障害者を雇用する事業所職員や企業に強く根付いていることが現場の声として確認できた。

4-3. C事業所

全国就業支援ネットワークによる「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」に基づき、調査を行った。株式会社によって運営されるC事業所では、開設されてから僅か2年で72,194円という高い月額平均工賃を実現している。C事業所の事業について調査を行い、高工賃実現の要因について考察した。C事業所の高工賃実現の要因は主に2つあると考える。

1つ目は、従来の事業所とは異なった設計である。C事業所は飲食店の形態をとっているが、店舗のバリアフリー化やテラス席の設置を行い、高齢者やペット連れなど、より幅広い客層からの集客を期待している。また、オープンキッチンの設置や、利用者への接客業務の積極的な割り振りも行い、開放的で明るい雰囲気醸成されていた。

2つ目は、専門外のノウハウを積極的に取り入れることである。職員のうち、C事業所に就業する以前に、福祉分野の知識や経験を有していた者はごく僅かであり、そのほとんどが元飲食業従事者であった。飲食業のノウハウを取り入れ、高いレベルで商品開発を行うことで、顧客数および利益の増大を図っている。実際に、商品のレベルが高いことで、数々のメディアで取り上げられた実績がある。加えて、SNS運用など、対外的な広報活動を通して更なる集客を目指している。

5. 提案「工福連携モデル」

ヒアリング調査の結果を受けて、工福連携モデルの提案を行う。工福連携モデルとは、「工業」という専門外のノウハウを福祉と連携させることによって、高付加価値製品の創造を行い、高工賃の実現を図るというモデルである。具体的には、B型

事業所にロボットの導入を行い、ロボットの作業スペースを設ける。利用者の作業とロボットの作業を組み合わせることによって、高付加価値製品の製造が可能になる。企業にとっても、ロボットの導入と人材の確保を同時に行うことが出来るという利点がある。

このモデルの実践に際して、ロボットと利用者がそれぞれ得意な作業の書き出しを行う。それらの作業をカードとして細分化することで、工業分野の企業とB型事業所職員を対等につなぐコミュニケーションツールとなる。利用者の作業が可視化されることによって、具体的にどのような高付加価値製品を製造できるか、企業がイメージすることが容易になり、新たな仕事の依頼の獲得や、創造につながる。この工程を行うことによって、既述した「B型事業所の利用者は生産性が低い」という固定観念が取り除かれる契機となる。

6. おわりに

本研究では、ヒアリング調査をもとにB型事業所の問題点を分析し、「工福連携モデル」の提案を行った。「工福連携モデル」を実践的に検証し、広く浸透させていくことで、すべての人にとってのディーセント・ワークが実現可能であると考えられる。

参考文献

- ・厚生労働省「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）について」
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/ilo/decent_work.html（最終閲覧日 2022.10.27）
- ・厚生労働省「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000871748.pdf>（最終閲覧日 2022.10.27）
- ・厚生労働省「障害者の就労支援対策の状況」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/service/shurou.html（最終閲覧日 2022.10.27）
- ・厚生労働省「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/12200000/000527149.pdf>（最終閲覧日 2022.10.27）