

【ポスターセッション】

福祉的就労における利用者の工賃の現状と課題
—山口県における就労系サービス事業所の実態調査より—

○ 山口学芸大学 佐藤 真澄 (5153)

キーワード：福祉的就労、工賃、就労継続支援事業

1. 研究目的

障害者自立支援法により新たに創設された就労系サービスについては、利用料の負担や低い工賃水準など利用者の労働者性が十分に認められていないことが多くの先行文献で指摘されている。特に工賃水準の向上は国の重点施策の1つであり、都道府県と事業所が共同して取り組むべき課題とされている。そうした背景を踏まえ、本研究では山口県で就労系サービスを実施する全事業所を対象に調査を行った。地域を特定して調査・分析することで、より実態に近づけるのではないかと考えての判断である。

2. 研究の視点および方法

山口県保健福祉施設等名簿（2014年5月）に掲載されている障害福祉サービス事業所のうち、就労継続支援（A/B型）事業、就労移行支援事業を実施している全事業所を対象に調査票を郵送で配布した。多機能型事業所等の複数事業を実施している事業所については、実施している全ての事業についての調査票を配布し、事業毎の記入を依頼した。配布数は、就労継続支援A型事業所16か所、就労継続支援B型事業所98か所、就労移行支援事業所31か所である。調査期間は2014年11月である。調査票の内容は、事業所の沿革と概要、サービス内容、事業実績など多岐に渡っており、本報告ではその一部を抜粋した。分析は、選択式の設問については記述統計を行い、自由記述の内容については、JUST SYSTEMSの「TRUSTIA/R.2」を用いてテキストマイニングを行った。

なお、本調査は山口県障害福祉サービス協議会が設置した「障害福祉サービス事業実態調査検討会」が実施したものであり、報告者は調査票の作成・集計・分析に関わった。

3. 倫理的配慮

日本社会福祉学会の研究倫理指針を遵守し、回答した事業所が特定されないよう配慮している。調査票の書面で研究目的と活用方法を明記しており、調査票の提出をもって同意とみなした。今回の発表については山口県障害福祉サービス協議会の了解を得ている。

4. 研究結果

1) 利用者の工賃と支払い規定

145事業所に調査票を配布し、84事業所から回答を得た（回収率57.9%）。各事業所の利用者の平均的な工賃（概ね週5日働いた場合の月額）では、91.9%の事業所が「月額3万円以下」である。ただし、64.6%の事業所が事業開始時と比較して「概ね増額している」

と回答している。

全ての事業所が工賃の支払い規定を策定しているが、24.1%の事業所では「大まかな規定」であり、「明確な規定」ではないと回答している。その内容をみると、「月給制（勤務時間の関わらず一定）」の事業所は9.4%のみであり、ほとんどの事業所で作業時間・日数に応じた工賃となっている。一方で、基準となる月給・日給・時給の算定方法については、「全ての利用者で一律」「業務・作業内容に応じて」「作業能力に応じて」に分かれた。また、24.7%の事業所は事業所の収支に応じて利用者の工賃を変動させている。

2) 工賃に関して事業所が認識している課題

「利用者の工賃に関して課題と感じていること、工夫していること」の自由記述について、テキストマイニングの1つである主題分類を行った。その結果、「収益」「作業」「基準」「時給」「利用者」の5つのクラスターが得られた。

デンドログラム表示	分類名	文書数	信頼度	代表語句	類似性
	収益	5	62%	収益／実情／生きがい／工賃向上	0.798388
	作業	21	56%	作業／確保／アップ／工賃アップ	0.657755
	基準	3	60%	基準／算定基準／作業状況／職員	0.899254
	時給	24	9%	時給／年間／評価／規定／水準	0.642991
	利用者	21	83%	利用者／利用／能力／差／作業	0.729497

5. 考察

今回の調査は個別利用者の工賃を調査したものではないため正確な平均工賃を示すことができないが、概ね週5日働いて「3万円以下」という工賃は決して高い水準ではない。その要因を自由記述の内容から推察すると、①事業収益が低い、②作業内容が限られている、③工賃を支払う基準が曖昧、④利用者の就労意欲が低いといったことが挙がる。

調査対象の多くは旧法における授産施設からの移行であり、『就労ではなく訓練である』によって『能力で工賃に差をつけてはいけない』という考えが根強く、また就労に必要な能力を客観的に評価することは難しい。業務や作業内容によって工賃を設定すると、作業を割り振る際に公平性を担保することが難しくなる。一方で、『たくさん働けばたくさん（工賃が）もらえる』という論理は明快であり、9割の事業所が日給制あるいは時給制を採用している。基準となる時給を一律にすれば、利用者を能力で評価する必要がなく、また純粹に利用者のニーズに応じて作業を割り振ることができる。ただし、実際には『利用者の能力に差が大きい』『その場においてもやる気がない利用者がある』といった状況にあり、『公平な分配が難しい』『作業能力の高い方の不満がある』といったジレンマにつながっている。

こうした状況の背景には、措置時代の考えを継承した意識がある。「訓練」を目的とする旧来の授産施設において工賃はいわば副産物であり、収益があれば皆に還元するという意識が根強い。しかし、就労系サービスは「就労」を支援する事業であり、工賃は労働の対価であることを再認識する必要がある。