

# 福祉的授産取引関係を通じた 就労から雇用へのアプローチ

令和6年11月14日（木）

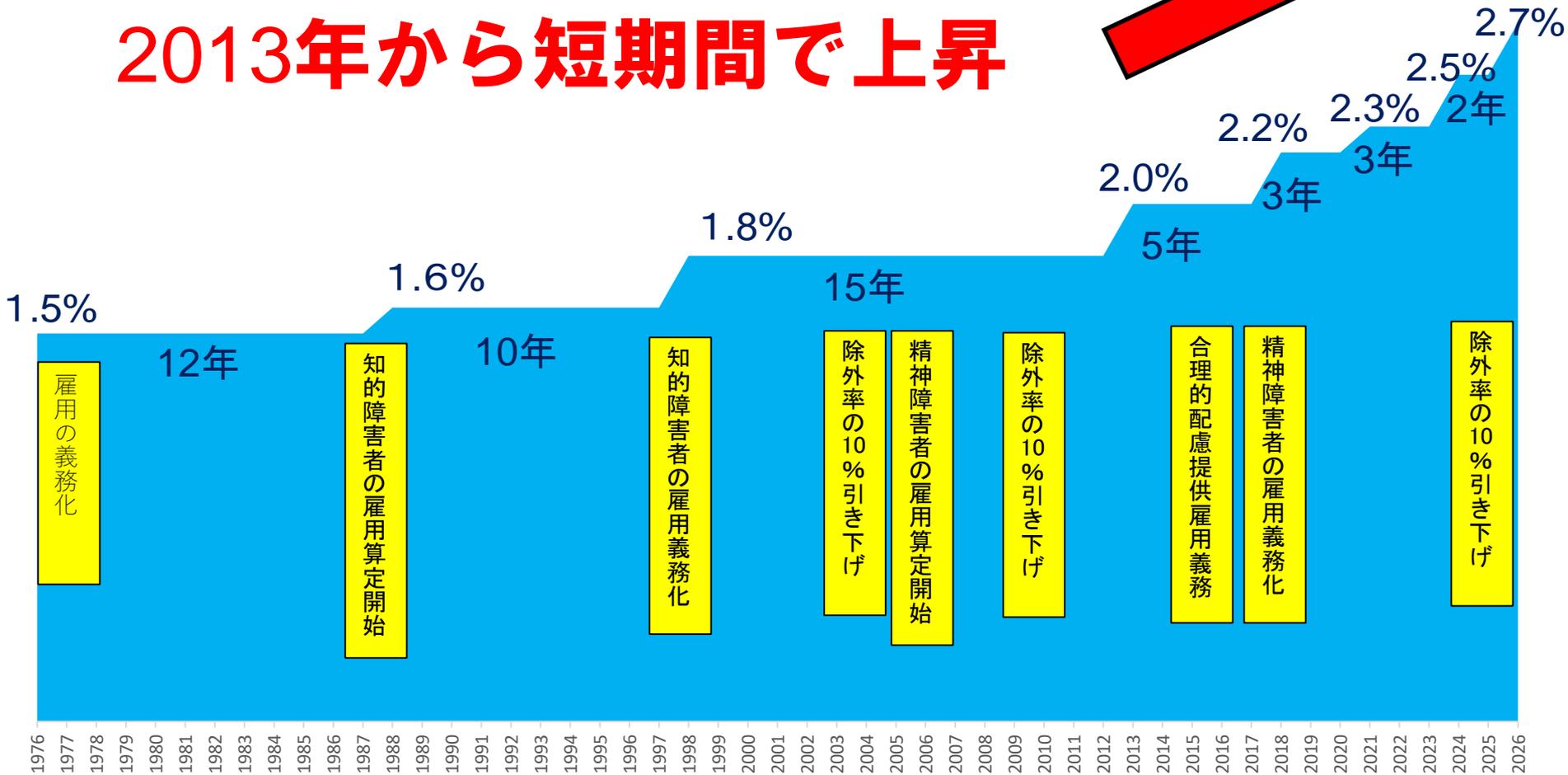
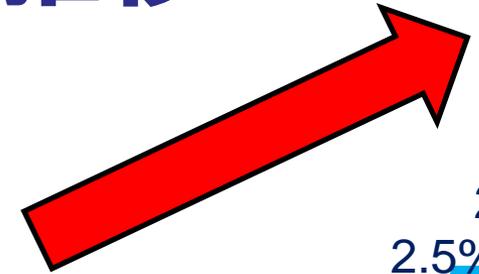
法政大学現代福祉学部  
眞保智子（しんぼさとこ）

資料の「障害者」の表記は法律で使われる表記に統一させていただいております。



# 障害者法定雇用率の推移

2013年から短期間で上昇



# 問題意識

●障害者雇用の現場は、障害者法定雇用率2.7%（37.1人に1人の雇用義務）となる2026（令和8）年に向けて、さらなる量的拡大を目指すこととなる。

●特別支援学校や専門学校、大学等の新卒者、就労移行支援事業の利用者だけでなく就労系福祉サービスである就労継続支援A型、B型の利用者の中で企業等への就職を希望する障害者が円滑に企業等への雇用に移行できる仕組みの構築が求められる。

●サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合は、就労移行支援事業53.4%、就労継続支援A型事業21.4%、就労継続支援B型10.6%と決して高い状況ではない。

厚生労働省社会保障審議会障害者部会（第134回）『参考資料1 成果目標に関する参考資料』（2023）

## 就労系福祉サービスから雇用就労への移行の低迷の背景についての指摘

●就労系障害福祉サービスを一時的に利用しながら就労継続支援B型事業所に在籍する利用者の雇用就労における労働時間の漸進的延長に関する実践の報告において、障害者本人は雇用就労への希望を持っていても雇用就労が上手くいかない場合、現在のB型事業所の再利用が可能か、本当に企業で働けるのかといった就職に対する強い不安を覚える家族の存在を指摘 富田（2024）

●ない。支援者が抱く、失敗経験を積んでしまうのではないか、あるいは適性への見極めの難しさについての不安について言及 野崎（2024）

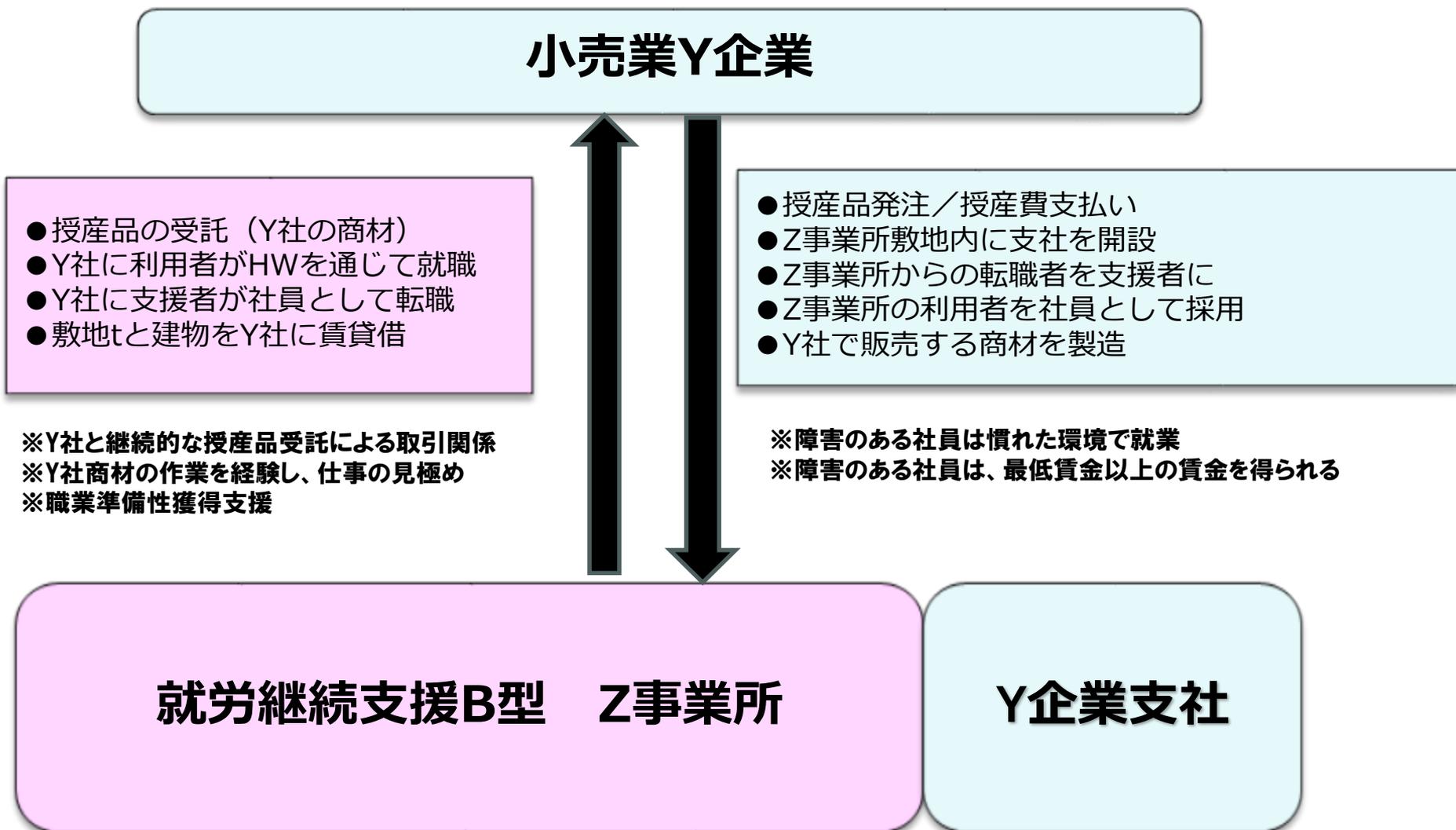
# 研究の目的

**就労系福祉サービスのうち、雇用での就労に移行することについて困難性が高いと考えられる就労継続支援B型事業において、利用者のニーズに応じた雇用での就労に移行できるアプローチを検討する。**

# 調査方法

- **就労継続支援B型事業を行うZ事業所**  
**NPO法人設置**  
**果樹農園運営 農園副産物製品**  
**食品製造・販売など**
- **Z事業所(就労継続支援B型事業)に対する**  
**半構造化インタビュー**  
**2024年6月・8月2回、1回90分程度**

# 結果 授産取引を通じた雇用へのアプローチ



# 結果

- **授産取引から発展した雇用開始当初に考えられたメリット**
  - ・ **Z事業所においてY企業の授産品を安定した品質と勤怠で製造しており、これまで培った作業技術を生かして働ける。**
  - ・ **Z事業所で雇用されていた職員が技術指導や雇用管理のためにY企業に転職し、Y企業の支店でZ事業所の元利用者である障害のある社員とともに働くことで人的環境に大きな変化がなく安心して働ける。**
  - ・ **Y企業はZ事業所との授産取引（発注・納品時）などを通じた業務の中でのZ事業所と関わりから雇用の拡大や雇用にあたっての安心感がある。**

# 結果

## ● 授産取引から発展した雇用開始当初に考えられた課題

- 事業所が所有する建物に開設されたY企業支店が、Y企業の本社や店舗とは距離があり、日常的に他の多くのY企業の社員と接する機会がない。（包摂性の課題）
- Y企業支店が、Y企業の本社や店舗とは距離があり、新たな業務を開拓することを通じた能力開発を行う体制が脆弱である。（能力開発の課題）

# 結果

## ●授産取引から発展した雇用開始後に生じた課題

### 仕事とのマッチング不全：B型での業務経験がいかせない

- ・Z事業所においてY企業からの発注品を安定した品質と勤怠で製造できていたことを評価され「雇用」であることからY企業の店舗にとって喫緊の課題であった、Y企業の高価な商材を購入した顧客に対して個別に交付するメンテナンスマニュアルや保証書などをファイルし作成する保証ファイルの作成業務に変更  
（顧客に交付するファイルで、汚損や間違いが許されない高い品質が求められることと、店舗ごとに書類の順番などが異なり手順が複雑な業務）

# 結果

## ●授産取引から発展した雇用開始後に生じた課題

### 小規模なY企業の支店(3人)での人間関係の煮詰まり

- ・慣れない仕事と多数の利用者がいたZ事業所とは異なる環境の中で慣れている同僚同士で働けることが利点と思われたが逆に人間関係が煮詰まることに
- ・雇用開始当初に考えられた包摂性の課題も現実の問題となった。

# まとめ

・企業が障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由として6割の企業が「障害者に適した職務がない、新設できない。」Jeed(2007)と回答しており、Z事業所で行っていたY企業の商材製造を雇用されて行うことは、Y企業にとって業務を新設する必要がなく、労働者にとってはZ事業所での経験を生かせる点で双方にメリットがあり、Z事業所での作業を通じてアセスメントを経て仕事とのマッチングがなされていた。

・アセスメントが十分ではない中で、Y企業が「**新設**」した**業務**に着手することとなった。Y企業にZ事業所から転職した指導者も「**新入社員**」であり、業務の調整を行うことが困難だった。

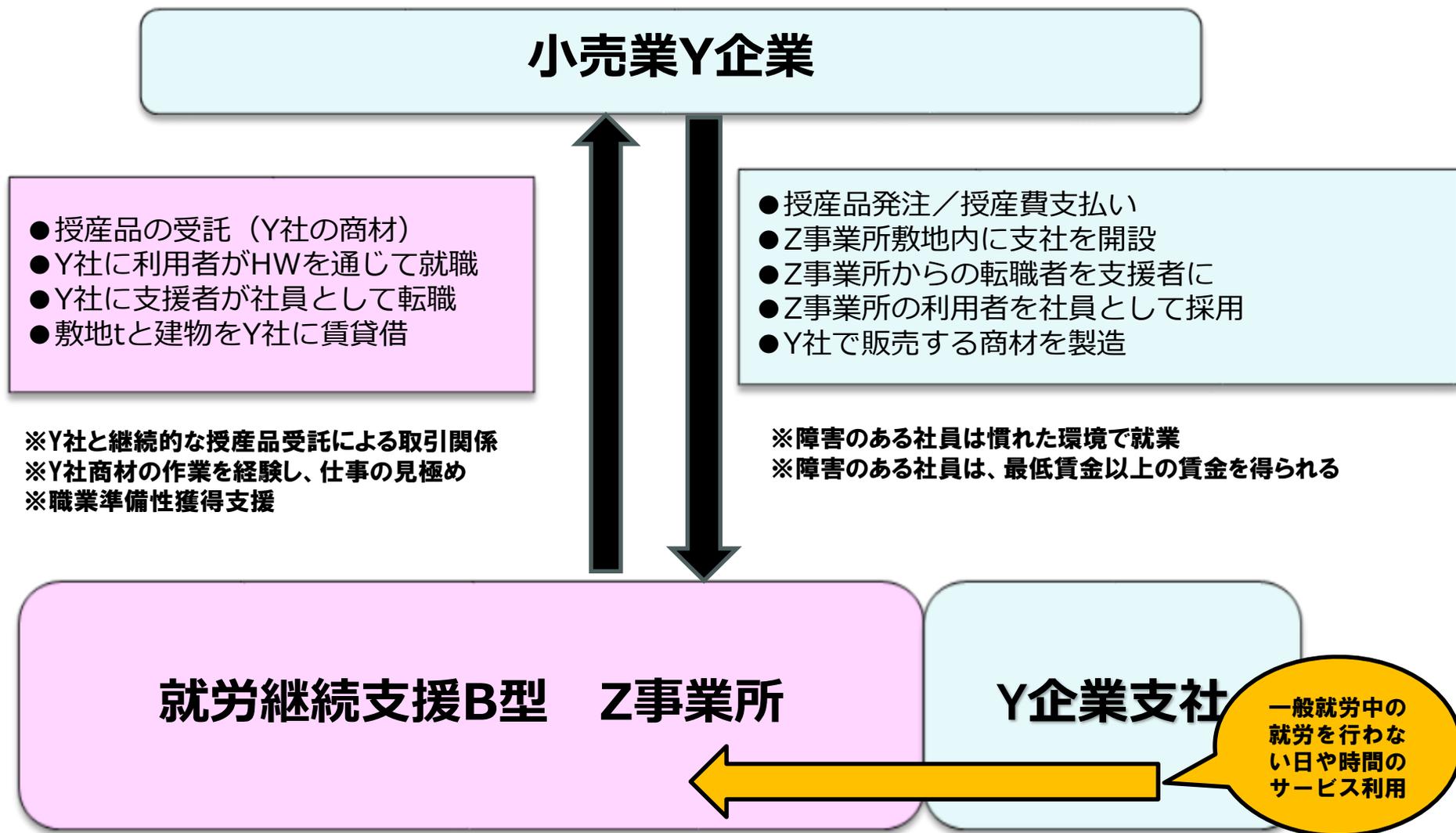
**新設した業務ではZ事業所のアセスメントで情報の非対称を減少させるメリットを生かせない**

# まとめ

・雇用労働への円滑移行のために従来から運用上で位置づけられているが事例が少ない「一般就労中の就労を行わない日や時間のサービス利用」も選択肢となるか。制度活用のためのアセスメントでの留意点や支援計画の策定、支援プロセスについて知見の蓄積が必要である。

・狭い人間関係の中で生じた課題には、Y企業の社員として他の多くのY企業の社員と距離感や関わりの程度に配慮は必要とはいえ、帰属感が持てる人的環境が求められる。

# 授産取引を通じた雇用へのアプローチの展望



# 文献

- 1) 厚生労働省社会保障審議会障害者部会（第134回）『参考資料1 成果目標に関する参考資料』（2023）.  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195428\\_00061.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195428_00061.html)
- 2) 富田文子『就労継続支援B型事業所に在籍する障害者の一般就労時間の漸進的延長に関する実践』「職業リハビリテーション」37巻2号36-40（2024）.
- 3) 野崎智仁『障害者福祉事業所から見た一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時利用』「職業リハビリテーション」37巻2号44-45（2024）.
- 4) 若林功・山口明乙香『一般就労中における就労系障害福祉サービスの利用の現状：市町村への調査を中心に』「職業リハビリテーション」37巻2号22-27（2024）.
- 5) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究（その1）－調査検討部会報告書－〔障害者雇用のミスマッチの原因と対策〕」調査研究報告書 No.76-1（2007）.