

授産取引関係を通じた福祉的就労から雇用へのアプローチ

○眞保 智子（法政大学 現代福祉学部 教授）

1 はじめに

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。一方で厚生労働省（2023）¹⁾によれば、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合について2020（令和2）年10月1日時点の前年の実績を報告している。これによれば就労移行支援事業53.4%、就労継続支援A型事業21.4%、就労継続支援B型事業10.6%と決して高い状況ではない。

だが、2022（令和4）年に改正された障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）により企業等で就労中の障害者が就労系障害福祉サービスを一時的に利用することを可能とする内容が条文に明記されたことから今後はアセスメントを経て支援計画に基づいて就労系障害福祉サービスを一時的に利用しながら雇用されて働く障害者を対象とした支援が必要となる場面も生じるだろう。しかし前述のとおり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何があるのか。

富田（2024）²⁾では、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感じる家族の存在が指摘されている。野崎（2024）³⁾においては、支援者が抱く、失敗経験を積んでしまうのではないかと、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されている。

そこで本稿では、就労系福祉サービスを経て、障害のある労働者本人、家族、支援者が安心して雇用就労に移行できるアプローチはどのようなものか、検討していく。

2 授産取引関係を通じた雇用へのアプローチ

(1) 概要

本稿で検討するのは就労継続支援B型事業所Z（以下「Z事業所」という。）とY企業による授産取引関係を通じた雇用へのアプローチである。Z事業所はNPO法人が設置する定員20名の就労継続支援B型事業所である。果樹農園運

営とジャム、製菓製造と販売、小売業を営むY企業からの授産品製造が主な作業となっている。Y企業との授産取引は、Z事業所からの提案であり、果樹農園で生じる副産物をY企業で販売する商材に加工するものである。他にY企業からの委託加工もある。Z事業所から提案した商材は果樹農園が無農薬栽培を行っていることから、高付加価値の商材となる。もとは廃棄していたものがY企業の店舗店頭で商品となっている。Y企業はすでに本社や店舗において障害者雇用を実施していたが、Z事業所との反復継続した授産取引関係をベースとして、新たにZ事業所の利用者をY企業が雇用するための取り組みをZ事業所と連携して行うに至った。

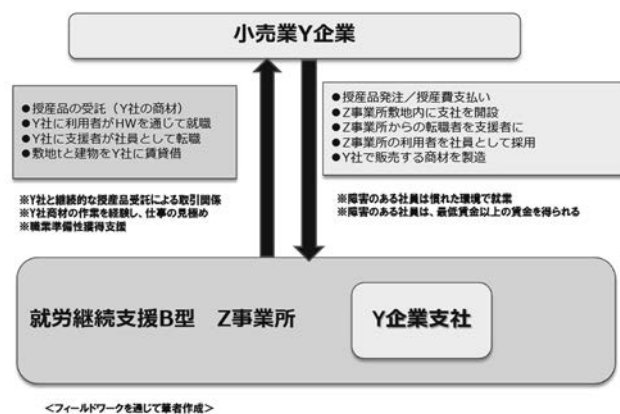


図1 授産取引を通じた雇用へのアプローチ

授産取引関係を通じた福祉的就労から雇用へのアプローチは図1のとおりである。Y企業の支社をZ事業所が就労継続支援B型事業所を開設している場所とは別に所有している敷地の建物に開設し、Y企業はZ事業所と建物賃貸借契約を締結し、Z事業所は建物をY企業に賃貸する。Z事業所で支援者をしていたX氏がY企業に転職し、Z事業所を利用して障害のある労働者2人とともにY企業の社員として働く。

(2) メリットと課題

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、Y企業への就職を希望した2人がZ事業所とは6キロ程度の距離がある場所ではあるが、顔見知りの支援者や同僚と働けることから安定した雇用継続が見込まれた。Z事業所は定着支援事業を行っていないが、雇用への送り出し事業所として、元利用者である2人の相談対応が行えることからZ事業所の支援者としても安心して雇用への移行のための支援が行えた。Y企業としてもZ事業

所との授産取引が継続していることから発注・納品などを通じた業務の中で日常的にZ事業所に相談が行える環境にあり、安心して雇用に取り組むことができ、雇用を拡大することができた。

一方で課題は、Z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、日常的に多くのY企業の社員と接する機会がなく、通常前述の3名で仕事をしている状況から、新たな業務を開拓することを通じた能力開発や社員のY企業の一員としての包摂性が低い弱であることが懸念された。

3 福祉的就労から就職を希望する障害者の安定的な雇用の実現に向けて

(1) その後の展開

Z事業所とY企業による授産取引関係を通じた雇用へのアプローチは、現在一時中断している。雇用から3か月を経てZ事業所から転職した支援者もZ事業所から雇用へ移行した2人の障害のある労働者もY企業から退職し、いずれもZ事業所に戻るかたちとなったのである。最大の理由は、仕事とのミスマッチである。授産取引関係を通じた雇用へのアプローチでは、職業能力についてY企業への就職を希望する利用者2人をY企業からの授産作業を通じアセスメントを行っていた。しかし、Y企業への就職後に授産取引を通じてZ事業所と信頼関係を構築してきた部門とは異なる部門からの仕事を主に行うこととなり、Z事業所で2人の障害のある労働者に行った授産作業を通じての職務遂行能力は生かせないこととなった。

授産作業で仕事能力が評価されていたため、Y企業の店舗にとって必要性が高い、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の仕事に従事することになった。顧客に交付するファイルであり、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複雑な業務であった。Z事業所から転職したY企業内支援者Xが、店舗ごとに異なる保証ファイル作成方法を再検討し、方法を統一する業務の効率化にも資する業務改善提案を行う、雇用された2人の障害のある社員の希望や適性に合致したY企業の別の業務を探索するといった活動を行うことも後のスーパービジョンで検討された。しかしその時点では、Z事業所から転職したY企業内支援者XもY企業での社歴も浅い中でこうした働きかけを行うことができなかった。

(2) 求められる一般就労中における就労系障害福祉サービスの利用のための知見の蓄積

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（以下「一時利用」という。）については、前述のとおり

法改正がなされ、企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職からの復職を目指す場合に、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できるようにするための文言が障害者総合支援法の第5条13項、14項に規定された。ただし、こちらは就労移行支援事業についてである。就労継続支援B型事業所であるZ事業所とY企業の雇用への取り組みについては、従来からの枠組みである「一般就労中の就労を行わない日や時間のサービス利用」（以下「従来型適用利用」という。）がY企業への就職を希望する障害者の安定的な雇用就労に資するのではないか。しかしながら若林・山口（2024）⁴⁾の調査で明らかになったように従来型適用利用の事例は少なく、この制度を活用するためのアセスメントでの留意点や支援計画の策定と支援のプロセスについて判然としていない。授産取引関係を通じたZ事業所とY企業の雇用への取り組みは現在Z事業所とY企業の綿密な連携のもと、Z事業所が授産作業で培ってきた仕事のノウハウをいかす方向でのマッチングができないか、保証ファイルの仕事について手順を統一できないか、Y企業にコミットできる職場環境はどのようなものか、再検討を行い雇用への取り組みの継続を模索しており、このような実践の中で従来型適用利用を活用するための知見の蓄積を目指したい。

【参考文献】

- 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
＜閲覧日：2024. 8. 10＞
- 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）．

【連絡先】

眞保 智子（しんぼ さとこ）
法政大学現代福祉学部
〒194-0298 東京都町田市相原町4342
E-MAIL：shimbo@hosei.ac.jp