

令和元年6月26日現在

機関番号：22401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K03924

研究課題名(和文) 重度障害者に対する社会支援に基づく多様な就労形態に関する研究

研究課題名(英文) Social Supported Work settings for Persons with Severe Disabilities

研究代表者

朝日 雅也 (Asahi, Masaya)

埼玉県立大学・保健医療福祉学部・教授

研究者番号：30315717

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)： 障害者就労分野の社会支援雇用と位置づけられる実践の分析結果を踏まえ、社会支援雇用モデルの概念整理を進めた。その結果、「社会支援」を構成する要素として、人的支援、環境調整、合理的配慮の提供、賃金補填、制度的支援、機関間支援、福祉の支援、同僚による支援に分類・整理し、それぞれの構成小項目と課題について提示した。

また、今後の重度障害者の多様な就労形態を検証する際の手掛かりとして「支援付き職業生活の質」の概念を構成したさらに障害者法定雇用率の見直しや就労支援サービスの再編を踏まえ、各自治体による多様な就労への計画的取組状況と今後の課題について分析・考察した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

障害者の多様な就労形態や就労機会に関する実践的、政策的な検討並びに研究活動を展開する上で「多様性」の概念を学術的に明示することで、様々な社会支援や就労を支える諸要素の構造的検討や分析の根拠となる。

また、重度障害者が就労機会を得て、かつ継続・発展させることについて、障害当事者やその支援者、政策企画立案者が、それぞれの課題やその解決方法について客観的に検討することにつながり、従来、就労の世界から遠ざけられがちであった重度障害者の就労機会の拡充の一助となる。

研究成果の概要(英文)： The work opportunity for persons with severely disabilities is limited in regular work settings, therefore the alternative measures such as social firms, sheltered employment with wage subsidies has been emphasized. The concept of these work opportunities has been defined in practice but far from theoretical identification.

This study intended to identify the concept regarding social supported work opportunity through the investigation. In the process of identification in diverse work settings, the key components of social support are characterized as a personal assistance, circumstance adjustment, delivery of reasonable accommodations, wage-subsidies, special subsidiary company, inter-institutional cooperation, the welfare services, and natural support by their colleagues. The deep consideration indicated the model of social support work opportunities with the new concept "Quality of Supported Work Life" which determines commitment of various social support to make work settings.

研究分野：社会福祉学

キーワード： 障害者就労 フォーム 障害者雇用 多様な就労形態 社会支援 賃金補填 保護雇用 特例子会社 ソーシャル

### 1. 研究開始当初の背景

(1) 職業的な重度障害者の場合には、既存の就労形態での就労機会の獲得には限界があり、ソーシャルームや労働者協同組合、自治体独自の賃金補填による障害者事業団、あるいはNPO等を中核とした生産的活動などに期待が寄せられている。しかしながら、これらの多様な就労の機会については、それぞれの実践に依拠する概念整理に留まっており、学術的な観点からの体系化は未着手であった。

(2) 自治体の障害者福祉施策における重度障害者の雇用・就労機会創出に関する取り組みについて実態の把握が不十分で、多様な就労形態による就労機会について、社会的な支援から構築する際の課題が十分に認識されていなかった。

### 2. 研究の目的

本研究では障害者の多様な就労形態や就労機会を、集中的な社会的支援に基づく「社会支援雇用」モデルとして位置づけ、その実態と課題について理論的な整理(社会支援雇用モデルのプロトタイプの検討)を行い、今後の重度障害者の多様な就労形態への対応に向けた体系化を図る。

### 3. 研究の方法

障害者雇用・就労分野の多様な就労機会の実態と課題を把握するため、研究者(障害者雇用・就労全般/精神障害者の支援を専門とする者で分担)と障害者雇用・就労の実践者の協力を得て、社会支援雇用と位置づけられる実践の現状分析を通じ、概念整理を図った。

その上で、先駆的事例の精査等を加えながら、社会支援雇用モデルの概念構築を図るとともに国内の先駆的な取り組みについて調査した。自治体の障害者計画や障害福祉計画において社会支援雇用モデルと位置づけられる取り組みについて調査を行い、国や自治体による今後の社会支援雇用体系化のための方向性、課題を提示した。

具体的には、障害者就労分野の社会支援雇用と位置づけられる実践の分析結果を踏まえ、社会支援雇用モデルの概念整理を進めた。その際には、「超短時間労働」への取り組み実践や、障害者雇用のための特例子会社を有する企業グループによる就労継続支援事業A型事業所の設置に代表される新たな雇用と福祉の融合実践等についても焦点をあて、障害者雇用・就労分野における社会支援雇用の概念整理を進めた。

### 4. 研究成果

#### (1) 「多様性」の概念整理

重度障害者を巡る「多様な就労形態」について資料収集を行い、「中間(的)就労」、「第三の働き方(第三の道)」、「社会支援雇用」、「社会的事業所」、「賃金補填」、「保護雇用」、「特例子会社制度(特例子会社を持つ企業グループによる障害者就労継続支援事業A型の運営等を含む)」、「ソーシャルファーム」、「協同労働の協同組合(労働者協同組合)」、「障害者就労継続支援事業A型・B型(施設外就労、企業との連携、障害者優先調達推進法の活用、他の就労困難者への取組みとの連携など)」、「超短時間労働の実践」、「合理的配慮」、「超短時間労働」といった多様な就労形態やその関連支援概念について横断的視点並びに構成概念抽出の観点から整理・分析した。その上で、重度障害者に向けた多様な就労形態と社会支援雇用のプロトタイプを構成する上で基盤となる「多様性」の階層と構造に着目して、構成要素を明確化し、表1のとおり概念の整理を行った。

表1 重度障害者の多様な就労形態における「多様性」の概念

理念の多様性 (=望まれる、望む働き方のバリエーション) 自己効力感(社会的役割遂行、役割承認) 経済的発展性 キャリア発達の可能性 継続性 健康(身体的・精神的)の持続 多様性の構成要素 時間 場面 労働者性(雇用形態) 環境(上記場面を除く) 同僚等との関係性 仕事や職務の価値 支援の多様性 雇用企業等、事業所の雇用管理としての支援 障害者本人による支援(セルフヘルプ)及び障害者同志のピアサポート 同僚による支援 市民(地域住民)による支援
---

(2)多様な就労形態の到達目標及び支援目標の基盤となる概念の提示

重度障害者のための多様な就労形態を検討する上で、従来の福祉課題である「生活の質(Quality of Life: QOL)」、職業リハビリテーションや就労支援における「職業生活の質(Quality of Working Life: QWL)」、労働分野における「ディーセントワーク(Decent Work)」の探求では、包括できない重度障害者の多様な就労を支援や政策の達成課題と位置付けるために、「支援付き職業生活の質」(Quality of Supported Working Life: QSWL)を提示した。特に、重度障害者等の利用者主体の「多様な就労形態」による職業生活の質を検討する上では、多様な社会支援を前提とすることから、社会支援の質を包含する概念として位置付けたものである。

Taylor (1979)は一般的な労働者を巡る QWL の構成要素として、Social Support をあげているが、Social Support そのものの多様性に着目し、多様な社会支援の質が、重度障害者の職業生活の質を性格付けていることを基盤とする概念構成とした。

(3)「社会支援」を構成する要素の抽出

重度障害者の就労における「多様性」の検証を踏まえた上で、就労機会の創出、継続に向けた「社会支援」を構成する要素の抽出と、それぞれの関連性について検証した。

具体的には、表 2 のとおり、分類・整理し、それぞれの構成小要素と現状における課題について提示した。

表 2 「社会支援」を構成する要素

人的支援(専門職者による支援、非専門職者(多くは同僚)による支援)
環境調整アプローチ
上記を含む合理的配慮の提供(障害者雇用促進法上は義務)
賃金補填(期限付き・期限なし、直接補填・間接補填)
制度的支援(障害者雇用制度における特例子会社、障害者優先調達推進法等)
機関間支援(就労支援マネジメント)
福祉的支援(就労場面における生活介護等の福祉サービスの提供、通勤に関する移動支援の提供等)
同僚による支援(ナチュラルサポート、ソーシャルサポート)

(4)社会支援を構成する要素としての賃金補填

賃金補填の制度については、社会支援の構成要素において重要な位置を占めることから、多様な就労形態を実現するためには、以下の制度・政策的観点及び労働能力評価の観点からの検討を加える必要性を指摘した。すなわち、最低賃金特例適用と公的な賃金補填、障害福祉サービスの報酬と賃金補填、障害者雇用率制度におけるみなし雇用と福祉的就労、年金・重度障害者手当等の所得保障と賃金補填、労働能力の評価(方法)と賃金補填、現状では生計を立てるために働くことを望まない、それが現実的ではない障害者への対応、である。

いくつかの自治体で取り組まれている社会的雇用(社会的事業所・協働事業)は、現状の一般就労の制度や企業による取り組みの枠組みでは「障害のない者と対等に働く機会」疎外されている障害者に雇用の機会を提供している。一方、継続した補助制度等の社会支援があって初めて運営が成り立つことが確認され、「多様な就労形態」としての意義は、先駆的な自治体が形成してきたことにあるが、国レベルでの政策としての普遍化の課題を明示した。

(5)多様な就労形態と労働能力の評価(方法)

そもそも重度障害者の「重度」の規定について、機能障害の活動の制限の観点からのみならず環境要因が、就労の困難さを決定するという考えに立脚しながら、「賃金補填」や、「最低賃金の特例適用」にも関連する、職業的な重度障害者の概念、アセスメント課題について分析・検討した。その結果、以下の結論を導くことができた。

①実際には、いくつかの機関・専門職者が、一定の基準に従ってアセスメントする実態はあるが、普遍性の高い基準は定められておらず、実践場面において、アセスメントを担う者による「重度概念」に依拠せざるを得ない現状がある。

②職業的な障害の「重度さ」をめぐっては、相対的重度性(一般雇用されるか、否か。環境や職場の人間関係等の要因が大きい社会モデルに依拠)か、絶対的重度性(現実的に就労場面では規定できない)の側面に分類できる。

③現行では、地域障害者職業センターの「重度判定」(知的障害のみ、雇用対策のみに利用)や、最低賃金の減額特例適用の仕組みがあるが、すべての障害種類に対象拡大する可能性に検討の余地がある。

④障害者総合支援法における障害支援区分認定のような「就労支援区分認定」の仕組みも考えられる。

ただし、政策的には、新たな労働能力評価の仕組みの構築に係る社会的コストについて検討する必要がある。

(6)多様な就労形態をめぐる政策課題の考察

「社会支援雇用」に対する政策課題の検討の一環として、障害者法定雇用率の見直し(2018年

4月)と、障害者総合支援法に基づく就労支援サービスの再編(2018年4月)を踏まえ、各自治体(都道府県)による多様な就労への計画的取組状況を押さえるとともに、今後の課題について分析・考察した。自治体(都道府県)における「多様な就労形態」への取組みについては、障害者計画・障害福祉計画における「多様な就労形態の確保」についての言及が認められるが、労働分野の「障害者雇用」と「福祉分野」のいわゆる「福祉的就労」の整備・促進をもって「多様性」を標榜しているところに留まっている。すなわち、国の障害者雇用・就労に関する制度に規定されがちである。一方、障害者以外の職業困難性を有する者への展開も見受けられ、そこでの「多様性」は支援対象者の職業困難性の多様化への対応に通じる可能性も示唆された。

また、所得保障の課題については、年金・重度障害者手当等の所得保障と賃金補填との関連が大きな位置を占める。その際には、年金(所得保障)・重度障害手当(福祉手当)を合わせた生活保障、就労による稼得を最低賃金水準(労働者の平均給与水準)に合わせた収入の保障、

現状では生計を立てるために働くことを望まない、それが現実的ではない障害者への対応についてはそれぞれ検討する必要がある、特に、「現状では生計を立てるために働くことを望まない、それが現実的ではない障害者」については、さらに「働くこと」の概念を広げた社会参加・社会貢献支援による「社会的役割創出」のアプローチの必要性が鍵を握る。

同時に、就労の場面への参加を可能にする情報提供・相談支援体制が求められ、社会による理念の共有化が不可欠であることも示唆された。その際には、多様な就労形態の確保・継続を政策的、制度的課題として、法制度(根拠法、要綱)、政策的位置づけ(行政計画、選挙時のマニフェスト等)、実施体制(事業所運営の形態)、対象者の規定と選定(アセスメント方法)、社会的コスト、社会的支援の範囲と程度、職員(支援者)・支援機関との関係性、同僚(顧客・市民)との関係性、インクルーシブな環境・条件の確保、障害当事者の労働条件、制度の持続可能性、移動性の確保(福祉的就労から一般就労への移行、一般就労から福祉的就労への移行)等の観点について提示していく必要性について言及した。

以上の考察を通じ、「社会支援」による多様な就労形態の概念整理と実践的、政策的課題は、従来の実践を包含する概念(いずれも「社会支援」として包含)に加えつつ、新たな「社会支援雇用」モデルの提示によって関連付けることができた。

#### (7)今後の研究課題

本研究は、社会支援による多様な就労について、対象者を重度障害者に焦点化して検討を進めてきたが、同時に今後の対象の拡大の可能性について示唆を得ることができた。例えば、生活困窮者や、刑余者等(いずれも「障害」は、それぞれの状況の誘発要因のひとつであるが)への対象拡大が想定される中、多様な就労形態はひとり障害分野に留まらず、より多様な就労困難者に汎用できる可能性を持つ。障害者の就労の促進について、現時点では大きな政策推進力となっている障害者雇用率制度が、雇用割当の対象を障害者に限定し続けられるのか)

併せて、今回は、主に支援の提供者の視点から分析・考察を進めたので、重度障害者の自立や自己実現において、障害当事者が抱く「労働の意義」についても改めて検証していくことを今後の課題としたい。

#### 5. 主な発表論文等

今後速やかに、研究成果について図書としてまとめて成果を広く発信する予定である。

#### 6. 研究組織

##### (1)研究分担者

研究分担者氏名：大橋秀行

ローマ字氏名：Hideyuki Ohashi

所属研究機関名：埼玉県立大学

部局名：保健医療福祉学部

職名：教授

研究者番号(70433167)：

##### (2)研究協力者

研究協力者氏名：栗原 久

ローマ字氏名：Hisashi Kurihara

研究協力者氏名：新井利昌

ローマ字氏名：Toshimasa Arai

研究協力者氏名：中尾文香

ローマ字氏名：Ayaka Nakao

研究協力者氏名：富田文子

ローマ字氏名：Fumiko Tomita

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。