

就労継続支援 A 型事業所を利用する精神障害者の 一般就労移行への関心に関する予備的検討

多田 ゆりえ^{*1} 細羽 竜也^{*2}

*1 県立広島大学総合学術研究科保健福祉学専攻

*2 県立広島大学保健福祉学部人間福祉学科

2017年 8月30日受付

2017年 12月14日受理

抄 録

本研究では就労継続支援 A 型事業所を利用している精神障害者が一般就労への移行にどの程度関心を持っているかの実情を検討した。方法として、A 型事業所を利用している精神障害者 3 名に、A 型の利用目的と利用状況についてインタビューを行った。厚生労働省の方針である「一般就労への移行」を支援する A 型の機能を中心に、調査協力者の就労ニーズを検討した。3 名中 2 名は A 型の利用にあたり一般就労への移行に関心を持っていたが、家庭の事情や今の職場の人間関係のよさから離れがたい気持ち、また新しい環境への不安などの理由から一般就労への移行を躊躇しているケースもあった。

一般就労への移行としての A 型の機能に重点を置く際には、利用者個々人の事情に対して、より細やかな支援が必要になると考えられる。

キーワード： 就労継続支援 A 型事業、一般就労への移行、精神障害、厚生労働省施策、エンパワメント

1. 緒言

1.1 就労継続支援 A 型事業所の利用の現況

平成 18 年に施行された障害者自立支援法（現：障害者総合支援法）により、これまで障害種別に異なる法律に基づいて提供されていた福祉サービスが一元化され、障害者の一般就労を支援する枠組みが作られた¹⁾。それに伴い、一般就労を希望する障害者を対象とする「就労移行支援」と一般就労が困難な障害者を対象とする「就労継続支援（A 型・B 型）」に再編されて、就労支援の強化が図られた²⁾。そのなかで就労継続支援 A 型事業（以下、A 型）は一般就労を目指す意向はありつつも、事業所と雇用契約を結ぶことで、支援事業所そのものが雇用の場となるタイプである³⁾。

厚生労働省の平成 27 年度の報告では、A 型の事業者数は一月平均で平成 23 年度の 945 から平成 26 年度には 2403 に増加し、また利用者数も一月平均で 17,116 人から平成 26 年度には 43,115 人と増加の一途をたどっている。そのなかでも、A 型を利用する精神障害者の利用者数は平成 20 年を 100 とした場合、平成 27 年には 2,367 と約 20 倍となるように伸びが著しい⁴⁾。また A 型に対しても就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練⁵⁾という認識がなされており、利用者が就職した後、6 カ月以上相談支援の継続が求められており、26 単位の報酬評価がなされている⁴⁾。

しかし平成 27 年度の段階で、A 型の一般就労への移行率は 4.9%にとどまり、1 年間に 1 人も一般企業へ就職者がいない事業所が全体の 68.2%を占めている⁵⁾。また就労系福祉サービスの一般就労への移行率は近年、全体で大きな伸びを示しており、平成 15 年度の 1288 人から平成 25 年度には 10,001 人と増加している⁴⁾が、それに対する就労支援のあり方が特に精神障害者について課題となっている⁶⁾。前原によると、2010 年の高齢・障害者雇用支援機構による調査結果では、就職した精神障害者の 48.3%が 1 年未満に離職し、3 カ月未満という早期の期間でさえも 34.3%という高い割合で離職しているため、一般就労に進めたとしても、職場定着できないことが課題となっている⁷⁾。

1.2 A 型への問題点の現況

平成 29 年 1 月 6 日に東京で開催された厚生労働省の第 83 回社会保障審議会で A 型について検討された趣旨としては、A 型は B 型事業にくらべて、雇用契約を結び最低賃金が支払われるという点において、より一般就労に近い形態であり、一般雇用への雇用促進の面から B 型と比べて「1 歩も 2 歩も前進している」とされている。さらに、最低賃金を支払えるだけの生産活動収入を確保しつつ、さらに利用者の状態に応じた福祉的な支援を提供することの両立も求められるという点で、運営の難易度の高い事業であるということ

の指摘がある⁸⁾。一方 A 型の問題点として、その運営方法が課題として挙げられている。例えば、テレビを見せているだけ、あるいはゲーム等を渡して遊ばせているだけというように、生産活動の内容が不適切であったり、利用者の意向にかかわらず全ての利用者の労働時間を一律に短くしたりする不適切な事例が散見されている⁹⁾。加えて、精神障害者については、労働時間の調整が難しく、週 30 時間以上の労働時間になると A 型の利用者は減る見込みであり、短時間雇用としても週 20 時間となるため、精神障害をもつ利用者の労働時間については検討の余地があると述べられている⁸⁾。

1.3 A 型の問題点に対する国の施策

平成 27 年 2 月 12 日障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第 15 回）による、平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定の概要を見ると、A 型をはじめとした訓練系・就労系サービスにおいては基本報酬単位自体が減算され、加えて短時間利用者に対する減算の基準がより厳しくなった。具体的には、過去 3 カ月間における延べ利用時間を延べ利用人数で除して算出した結果が 6 時間以上でない場合、所定単位が減算される仕組みとなった。具体的には、改定後の報酬単価として、週 30 時間を土日休みの稼働日 5 日として計算すると一日あたり 6 時間となり、所定単位から減算はされない。しかし 5 時間未満なら 90%、4 時間未満なら 75%、3 時間未満なら 50%、2 時間未満なら 40%、1 時間未満なら 30%とされている⁵⁾。

改定の理由としては、一般就労が困難な者に就労の機会を提供し、就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練など必要な支援を行うという就労継続支援 A 型の趣旨を踏まえ、短時間利用に係る減算の仕組みについて、個々の利用者の利用実態を踏まえたものとなるよう見直し、また経営の実態等を踏まえ、基本報酬を見直すためとされている⁵⁾。利用者の労働時間を不適切に削減する事例⁹⁾などへの対応と考えられるが、しかし精神障害者の場合、労働時間の調整は難しく、週 30 時間以上になると A 型の利用者は減る見込みとの言及がある⁸⁾。

1.4 障害福祉サービス等報酬改定による A 型利用者への影響

厚生労働省における A 型の認識は、一般就労が困難な者に就労の機会を提供し、就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練などへの必要な支援⁴⁾である。しかし実際の就職率は低く、職場定着率も低い⁷⁾。そのため厚生労働省は、障害福祉サービス等報酬改定によって A 型を含む就労系サービスの基本報酬を減らし、利用者の労働時間を週 5 日かつ 1 日 6 時間の労働時間を目安に、基準に満たないと報酬を減算するこ

とにより A 型の運営の難易度をより高く設定⁵⁾した。こうした A 型への定義や施策から、厚生労働省の意向としては、A 型は「一般就労への移行」へのステップとして考えられているといえる。

A 型は、利用者が事業所と雇用契約を結ぶため、一般就労を目指す意向はあっても、支援事業所そのものが雇用の場となっている面がある³⁾。A 型から一般就労への移行率は低く、精神障害者は職場定着も難しい⁶⁾。加えて、A 型を利用する精神障害者は週 30 時間以上の労働時間になると減る見込みがあるなど、労働時間の配慮が必要という指摘もある⁸⁾。それらの点から、精神障害者にとって、A 型は、一般就労に移行しなくとも、ある程度労働時間や体調などへの配慮を受けながら働ける「働きやすさ」のある職場であると考えられる。障害福祉サービス等報酬改定では週 30 時間の勤務が求められる⁵⁾が、この改定は特に労働時間の配慮が必要な精神障害者にとっては、一般就労への移行の推進である以上に A 型の「働きやすさ」を失う可能性が懸念される国の施策からある程度、現場への影響を考えることはできる。しかし A 型の研究自体が少ないうえ、特に当事者視点からの研究が十分に蓄積されていない。今利用者はどのように働き、どのように「一般就労への移行」について考えているのか。本研究の問題意識はその点である。

2. 目的

本研究で明らかにしたい点は、以下の 2 点である。

- 1) 精神障害をもつ A 型の利用者がどのように A 型を利用しているか。
- 2) 現状において、A 型利用者が「一般就労への移行」を検討しやすい状態であるか。

これら 2 点を明らかにすることによって、特に「一般就労への移行」という観点から、A 型の現状と今後の課題について検討する。

3. 研究対象および研究方法

3.1 対象者

X 県内の A 型事業所のうち、協力頂けたのは α 事業所である。事業所の選定においては、独立行政法人福祉医療機構が運営する WAMNET を用いて選定した。条件としては、精神障害のみもしくは精神障害と知的障害のみが利用者である事業所とした。理由とし

て、身体障害者を対象とした事業所の場合、身体障害者を基準とした仕事を行っており、精神障害者がほとんど在籍していなかったからである。α 事業所は知的障害と精神障害を受け入れており、電話で確認した際、精神障害者の雇用にも積極的であるという点から、協力を依頼し、受諾頂いた。

α 事業所では、利用者は 2017 年 6 月段階で、主に公園の除草作業に従事している。

利用者のうち精神障害者保健福祉手帳を所持している (2 級 2 名, 3 級 1 名) 3 名に協力を依頼した。対象者の属性は以下の表 1 に示している。3 名は全員、同じ場所で勤務していた。

3.2 調査計画

A 型の利用者、そのなかでも労働時間への配慮を要する精神障害をもつ利用者の視点を分析し、各々が一般就労への移行を含め A 型に対してどのように働いていきたいかの検討を行った。具体的には、精神障害をもつ利用者のライフヒストリーから分析し、検討した。

ライフヒストリーを分析するメリットとして、個々の利用者からそのライフヒストリーを詳しく聞き取り分析することで、一人一人がこれまでの人生、特に就労面ではどのような経緯をたどり、その中で A 型がどのように位置づけられているのかを掘り下げて読み解くことができる。

3.3 調査方法

半構造化面接を用いて、A 型事業所で働く前の生活や就労の状況、就労意欲、そして現在の A 型事業所で働いている現状や希望、今後の展望などについて、1 対 1 のインタビューを行った。

3.4 データ収集方法

平成 29 年 6 月 5 日および 7 日に約 45 分、従事先の公園の休憩室にて、1 名につき 30 分～45 分程度の 1 対 1 のインタビューを行なった。3 名の事前の許諾を頂いた上で、IC レコーダー (SONY 製, ICD-UX543F) を用いてインタビュー内容を録音し、録音データを書き起こして収集した。

3.5 データ分析方法

3 名のインタビューデータから、初めての就労から発症、現在の A 型事業所での勤務に至るまで、さらにそこから将来的な働き方の希望までの就労を中心と

表 1 調査対象者のプロフィール

	性別	疾病名と精神障害者保健福祉手帳の等級	病歴	α 事務所での勤務年数
A	男	統合失調症(2級)	10年	4年
B	女	アルコール依存症(2級)	10年	半年
C	男	事故の後遺症による物忘れ(3級)	17年	約3~4年

したライフヒストリーを書きだした。

3名のライフヒストリーから、①A型事業所の利用の状況を明らかにし、その特徴を②一般就労への関心の観点から分析した。

3.6 倫理的配慮

県立広島大学倫理審査委員会の承認を、承認第16MH049号として得ている。

協力して頂く前にα事務所の所長に対して、研究の趣旨と方法、いつでも調査の中止や参加を撤回できる旨を説明し、書面にて同意を頂いた。その際、対象者は研究の趣旨を理解し、所長の判断で調査協力が可能と判断される方への紹介を依頼した。調査協力者3名に対しても同様に研究の趣旨や研究中の中断撤回が可能という説明を行った。

調査の事前説明書類には「協力者の方々の個人的な情報を扱うことになります。場合によっては、インタビュー途中で不快感などを覚える可能性があります。その場合はただちに調査を中止いたします」と記載し説明したが、インタビューの中止はなかった。また11月2日段階で同意撤回書も届いていない。以上のことから、上記説明の上で、書面で同意書にサインを頂いたことより、個人情報取り扱いに関しては同意を得ていると判断した。

加えて、調査対象者の方々にはインタビュー内容の記載について確認をして頂き、承認を頂いている。

4. 結果

まず、調査協力者3名のA～C氏の過去から現在、そして将来の展望に至るライフヒストリーを俯瞰し、そこから「一般就労への移行」に対しての関心の強さと現在の職場環境との関係を基準にタイプ分けをした。

4.1 ライフヒストリーの俯瞰

1) A氏のライフヒストリー

A氏は19歳から社会に独り立ちし、パティシエとして下積みをつみ、3年間で工場長になった。早朝から夜中の2時くらいまで仕事をする日々だった。26歳のときに独立し順調な業績を納めていたが、トラブルにより多額の借金を負ってしまう。その返済のためにさらに仕事にのめりこむようになった。

A氏は妻子もちであるが、妻からは借金の返済だけを考えて働かないかと強く提言をされたことから、自分が妻を精神的に追い詰めていたことに気付いたという。そこで今度は妻のすすめでスーパーに勤務するが、1年たたないうちに社員登用、さらに1年半で昇進した。結果、早朝2時に出社して夜12時に退社するような日々が続く、生活リズムが破綻し、統合失調症を発症した。

発症してからは体調を考慮した仕事をしていて、給料が安定せず仕事も不安定だった。そこで妻から一般就労以外の道を検討することをすすめられ、ハローワークに相談した結果、α事務所に来るようになった。

最初は障害者施設という場に対するためらいがあったが、所長や指導員の人柄や周囲の環境のよさから、仕事場の居心地がよいと感じた。最初は休みがちであったものの、所長からとにかく「来ること」を重視した働きかけを受け、お金にもなるし、家族を養わなければという気持ちからしんどくても出ようという気持ちになった。

一番下の子どもの定期的な通院があるため、病院の付き添いなどのために有給休暇や家族手当があればいいと思うが、現状の仕事に大きな不満はない。仕事をしている心の満足感がある。仕事が早めに終わるので、家事など妻の手伝いができる上、子どもに見せたかった働く姿を維持できていることが大きい。子どものソフトボールのコーチもでき、一番下の子どもとは特に交流が増えたことを満足している。

2) B氏のライフヒストリー

B氏は検査技師として約18年働き、そのあと別の場所で同じく検査技師として働いたが、閉鎖的な職場環境と人間関係に苦痛を感じていた。あるとき職場で調子を崩した折に、周囲から言われて病院に行った。そこから精神科受診を案内され、アルコール依存症と診断された。診断はこの時だが、発症した時点がいつかは明確ではない。

病院に入院し、さらに病院が母体のB型作業所で働いた。仕事をしている感じはあっても、B型の工賃では生活の維持ができなかった。また入院したことで貯金が枯渇し、障害年金や生活保護の受給も難しかったことから、転職を考えハローワークに相談した。一般就労を目指して面接をいくつか受けたが、すべて断られた。仕事を探しつつ介護事務の資格を勉強して取得した。資格取得が終わり、短時間勤務のところは避けたいという要望を出したところ、女性が少ないα事業所の誘いを受け、α事務所で働き始めた。

α事務所はとてもオープンな感じで、話すのも話さないも自由な雰囲気がB氏には合った。人付き合いへの気遣いをせずすみ、一方まわりが気遣ってくれることがうれしいと感じる。仕事をすることによって、断酒への意思が強化され、元気で健康でいられることの大切さを認識している。

給与は、贅沢はできないがなんとか生活できる程度であるし、給与で生活を保っているということで前向きになれるという。所長から以前にA型を存続できないかもしれないということを聞き、今の職場がなくなると困るという危機感を強く持った。

一般就労に対しては、これまでも給与や待遇面でよ

いと思った職場があったが、まだ α 事務所で勤務年数が短いこともあって踏み切らなかった。介護の仕事など、体はしんどくても給与が倍になるような仕事や、介護事務の資格を活かせる仕事で、できれば正社員の仕事への希望はある。しかし、今の事業所で勤務に居心地のよさを感じており、野外で働ける人間関係がオープンで、実際休むかは別としても休むことを許容してくれる環境などからも今の事業所で働き続けたい気持ちも強い。

3) C氏のライフストーリー

C氏は2000年に仕事で事故にあい、片目の不自由と物忘れの障害を負った。そこから精神障害者福祉手帳はとらずに、塗装などの仕事を4,5か所で勤めたが、人間関係などが原因で辞めた。ハローワークに相談したところ、手帳の取得をすすめられ、 α 事業所の紹介をされた。

α 事業所に決めた理由は、作業時間が長く、通勤にかかるガソリン代以上のお金が稼げると判断したためである。仕事場のわきあいあいとした雰囲気を感じたD氏は、働かなくてはいけないし、働いてみないとわからないという思いから見学後即研修に入り、すぐに α 事業所で働きだした。仕事内容は体を動かせる点がよく、今までの仕事よりは楽だと感じている。がんばりすぎることなく、しかし達成感を得られていることで気持ちがすっきりするという。

C氏は仕事で作業リーダーの役割を担っている。自分だけではなく周りを見なくてはいけないという点でプレッシャーもあったが、周囲からの助けでやってこれたという。他の利用者の状態については所長に、仕事の内容などは指導員に相談している。

様々な事情があり現在は新しいことを考えることは難しい。しかし、事情が落ち着いたら次へ進まない、という気持ちもある。できれば体を動かす仕事に就きたいが、片目の障害もあるので、出来る仕事があるかは不安がある。次に進まなきゃという焦りもあるが、焦らないように言い聞かせている。ただ現状での雰囲気よさや新しい場所への不安から、 α 事業所に留まりたい気持ちもある。次の仕事を考えるにあたっては、仕事内容と給与面が半々の比率で就業希望条件を出したい。

4.2 ライフストーリーを基にした一般就労への移行の関心のタイプ

厚生労働省が方針とした「一般就労への移行」へのステップとしてのA型に対して、今回インタビューした3名が一般就労への移行に対してどのように関心をもっているかを検討し、次の2タイプに分類した。これらのタイプについて、個々のA型における利用状況を検討していく。

タイプ①：【現状維持の欲求が強く、一般就労を考えていない】—A氏

タイプ②：【一般就労を考えるが、現状維持の欲求も強い】—B氏、C氏

4.2.1 タイプ①【現状維持の欲求が強く、一般就労を考えていない】

このグループに属するA氏は、様々な仕事を経たのちに、現在の α 事業所で働いていることで、家族との関係がよくなったと感じている。特に一般就労へ移行しようとは考えていない。少なくとも、現状においてはA氏にとっては α 事業所で働くことが最も適していると考えている。

このグループに対し、厚生労働省の障害福祉サービス等報酬改定は現状の改善には働かないと考えられる。A氏にとって「一般就労への移行」に対する意欲は低いため、厚生労働省施策におけるA型の「一般就労への移行」へのステップとしてはその機能がうまく働かないと考えられるためである。

4.2.2 タイプ②【一般就労を考えるが、現状維持の欲求も強い】

このグループに属するB氏やC氏の場合、一般就労に移行したいという気持ちはありつつも、現在の α 事業所で勤務に居心地の良さを感じて次の仕事に進むことをためらったり、家族の事情で新しい職を探ることが困難であったりと、一般就労への移行に対し、ためらいを感じる要因があるケースである。

これらのグループは、各々がためらう原因が解消されれば、一般就労への移行を積極的に検討する可能性がある。しかしB氏とC氏がともに一般就労への移行をためらう要因の1つとして挙げているのが、職場の雰囲気や人間関係の良さなど、今の職場の「働きやすさ」である。そのことから、 α 事務所で働き続けることに一定のメリットを感じていることが示され、一般就労への移行をためらう要因と一概に捉えて、無理に一般就労への移行に向かわせることが適切と言えない側面もある。

厚生労働省施策では、「一般就労への移行」の推進に重きを置かれているが、労働時間の調整を含め、A型での精神障害者の「働きやすさ」を勘案した対応に対する提言が調査協力者から提示された。

「仕事をしているところでハローワークがこう見に来て、ちょっと仕事紹介してくれるみたいな、なんかシステム的にあったほうがいいのか、ここから次の仕事へステップアップするのに～（略）～普通の仕事に行きやすいようにというふうな、なんかそういうふうな、ここからこう会社に行くようなルートが

あってもいい」

C氏は、家庭の事情や現状への一定の満足から転職に踏み切れないところがあるが、A型を次へのステップとは考えており、ハローワークがより一般就労を促す積極的な働きかけがあればという希望を持っている。C氏が提案したような、利用者個々に合わせた細やかな対応について今後検討する余地が考えられる。

4.3 2つのタイプに共通する労働時間への希望

2つのタイプに共通して示されたのは、労働時間に対する希望であった。労働時間が長くなることを調査協力者3名は希望していた。

例えば、B氏やC氏は次のように述べている。

「他のA型作業所にも行こうかなと思って。でも、そこもなんか、2時くらいで終わってしまって一応紹介状をもらって、でもそこも2時くらいで終わってしまうので、それはちょっとと思って、終わって空き時間があるしって思って、どうしようかなあと思って」

「作業時間というか他のところが2、3時間で終わるから、そんなガソリン代だけで終わってしまう～(略)～だからもし違ふとこだったら、3時間くらいだったら、もうガソリン代くらいしか稼げない」

B氏やC氏にとっては、2、3時間の勤務では足りず、長時間働くことができるという点がα事務所を選んだ理由の一つになっている。

また、A氏の例では、最初は長い時間働くことができなくとも、支援者側からの働きかけで長時間の安定した労働をできるように援助できることも示された。A氏は働き始めに体調不良などで勤務が辛かったときのことを振り返って次のように述べている。

「最初の6カ月くらいは～(略)～体にきて精神的にもきたりしてやっぱり休んだりしたのですけれど、でもやっぱり来るだけは所長に言われて、もしだめだったら一時間くらい休んで、だめだったら帰ればいって言うてくれて～(略)～そういう励ましのこともあって、しんどくても行ってもしかしたら、調子よくなったら、少しでもやって帰れば、まあもう悪い言い方すればお金、になる」

A氏は、「とにかく来ること」を支援された結果として、現在ではここ一年半はほとんど休んでいないという。つまり、支援の結果として勤怠が安定したわけである。「一般就労への移行」を推進する国の意向で、短時間しか働いていない利用者に対しては厳格化していく流れがあるが、支援者側からも短時間労働者に対

しては対応が厳しくならざるを得ないだろう。「一般就労への移行」が推し進められることで、逆にAさんのようなケースの場合、「一般就労への移行」が可能にできるだけの可能性をつぶしてしまう懸念がある。

5. 考察

A型事業所を「一般就労への移行」へのステップという、一般就労への移行をただ促進させる施策のようなイメージであるが、厚生労働省が定めたA型事業の趣旨に立ち返ると、一般就労が困難な者に就労の機会を提供し、就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練など必要な支援を行う⁹⁾という、いわば一般就労への道を自分で選び取れる能力を利用者に身に付けさせるという内容と考えられる。しかしA型で「一般就労への移行」をしていく力を身に付けるための支援のはずが、国の施策による、A型利用者、特に労働時間に対する配慮が必要な精神障害者⁸⁾に対しては、短時間労働に対する厳格化が進む流れの中で、現状を逆に悪化させる可能性がある。具体的には、事業所側が精神障害者の雇用に対して消極的になる可能性である。タイプ②のように一般就労への移行に関心がある場合、A型における職場の「働きやすさ」から勤務が安定していることが、移行への就労意欲を支えていることが多いため、良好な職場環境を維持することも重要になるだろう。

2011年の伊藤の調査によると、A型の事業所側の半数近くが利用者の自己決定、すなわち一般就労への移行だけではなく、事業所にとどまる選択肢を許容している結果が示されている¹⁰⁾。しかし、これは国の施策とは相容れない状況ともとれる。

就労支援において一般就労への移行も含む利用者の自己決定を尊重した支援をするにあたり、支援の軸として「エンパワメント」の考え方が挙げられる。エンパワメント・アプローチを最初に提言したSolomonによると、エンパワメントとは個人または集団の目標達成に対し、利用者の自己尊重の欠如や必要な資源の入手、利用の困難があるパワーレスな状態を解決するのに求められるものである¹¹⁾。エンパワメントの視点で捉えるのであれば、長時間労働をして経済的な満足度を高めたいという利用者の希望に対しては、今回の厚生労働省の障害福祉サービス等報酬改定は、経済面のパワーレスを解消するための一案であるとも考えられる。しかし、最初は長時間労働ができず一般就労への移行が可能ない利用者に対しても、支援者の援助によって力を引き出され、一般就労できるだけの力を身に付けていくこともまたエンパワメントである。そのため、利用者の自己決定を支援し、一般就労へ移行するための能力を引き出すためのエンパワメントにおいて、事業所での「働きやすさ」への希望も勘

案する必要がある。「一般就労への移行」のステップとしてのみをA型の位置づけとして、推進していくことは、「一般就労への移行」へのステップにつながる職場の「働きやすさ」を失うことにもなりかねず、適切なエンパワメントとは言い難い。適切なエンパワメントを行うためには、例えばC氏が言及したようなハローワークなどを通じた、個々人に合った細やかな配慮も検討されうるだろう。

短時間労働の規制は、労働時間に配慮が必要⁸⁾な精神障害者のA型での雇用を抑制する可能性がある。A型は2016年度の厚生労働省調査では、55%を営利企業が運営している¹²⁾ため、経営の運営面に対してより関心が高く、結果として心身の調子などで労働時間が不安定になりがちな精神障害者に対して消極的になる可能性もある。また精神障害者を積極的に雇用していたA型事業主にとっては、今回の報酬改定への対応が難しい可能性があるだろう。実際、B氏は α 事業所の所長から、これからA型を存続するのは難しいかもしれないという言葉聞いたことがあり、職場がなくなることへの危機感につながったという。「一般就労への移行」を推進するために、事業所の運営への影響として運営の不安定さをもたらす可能性について検討しておく必要がある。そのうえで、個々の利用者に対して細やかな支援をしていくことで、一般就労に向けての力を引き出し、結果として全体の一般就労への移行率を上げていく方針も考え得る。

6. 結論

3名の精神障害をもつA型利用者にインタビューした結果、次のことが明らかになった。

- 1) A型で望む働き方として、「一般就労への移行」だけではなく、職場の雰囲気や人間関係などの「働きやすさ」にも重点を置かれていた。
- 2) 「一般就労への移行」に関心を持つ利用者也、職場の「働きやすさ」などが逆に一般就労移行への具体的な行動をためらう要因となっていた。

個々の利用者にとっての職場環境の影響が大きいことから、利用者個々の働き方への希望に合わせた細やかな支援から「一般就労への移行」につなげることが望ましいと考えられる。

本研究の限界は、対象者が少なく利用者側の立場だけの調査である点がある。利用者側だけではなく、支援者側、経営者側など多角的な面からの量質ともの調査を通じて、A型の問題点や可能性を明らかにしていくことを今後の課題としたい。

7. 謝辞

本研究に調査協力くださいました α 事業所様、なら

びにインタビューにご協力くださいました3名の調査協力者様に心より御礼申し上げます。

8. 文献

- 1) 厚生労働省：「障害者自立支援法の概要」. 厚生労働省, (オンライン), 入手先<<http://www.mhlw.go.jp/topics/2005/02/tp0214-1a.html>> (参照2017-8-30)
- 2) 松為信雄：就労支援サービスの3年目見直しと課題. 発達障害研究, 第31巻第4号：278, 2009
- 3) 木村敦：障害者自立支援法に基づく「就労支援」の問題点. 大阪産業大学経済論集, 第9巻第2号：117-118, 2008
- 4) 厚生労働省：「障害者の就労支援について」, 厚生労働省, (オンライン), 入手先<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000091254.pdf> (参照2017-8-30)
- 5) 厚生労働省：「平成27年度障害福祉サービス等報酬改定の概要」, 厚生労働省, (オンライン), 入手先<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000074103.html>> (参照2017-8-30)
- 6) 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課地域就労支援室：〔第4回〕精神障害者をはじめとする障害者雇用の現状と課題. 心と社会, No.157：109, 2014
- 7) 前原和明：精神障害者に対する就労支援についての1報告. 精神科, 26(2)：165, 2015
- 8) 厚生労働省：「社会保障審議会(第83回)議事録(2017年1月6日)」, 社会・援護局障害保健福祉部, (オンライン), 入手先<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000150895.html>> (参照2017-8-30)
- 9) 厚生労働省：「社会保障審議会(第83回)資料3放課後等デイサービス, 就労継続支援A型の運用の見直しについて」, 社会・援護局障害保健福祉部, (オンライン), 入手先<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000147372.html>> (参照2017-8-30)
- 10) 伊藤修毅：就労継続支援事業(A型)の新機能と実態—全国調査結果の分析から—, 障害者問題研究, 39(3), 230, 2011
- 11) Barbara Bryant Solomon: Black empowerment-social work in oppressed communities-. Columbia University Press, New York, 13-29, 1976
- 12) 厚生労働省：「平成27年社会福祉施設等調査の概況」, 厚生労働省(オンライン), 入手先<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/15/index.html>> (参照2017-8-30)

Preliminary examination of interest in facilitating regular employment for mentally disabled workers who use continued support for employment Type A

Yurie TADA^{*1} Tatsuya HOSOBA^{*2}

*1 Department of Health Welfare Science, Specialty of Art and Science, Prefectural University of Hiroshima

*2 Department of Human Welfare, Faculty of Health and Welfare, Prefectural University of Hiroshima

Received 30 August 2017

Accepted 14 December 2017

Abstract

This study conducted a preliminary examination to measure the interest toward facilitating regular employment for workers who use continued support for employment Type A. To conduct this examination, three mentally disabled workers who use continued employment support for employment Type A were interviewed about the purpose of their Type A employment, work space, and condition. With a focus on the function of employment Type A, which is to support “facilitating regular employment” according to the Ministry of Health, Labour and Welfare, the three interviewees’ employment needs were examined. Two of the three showed interest in the facilitation of regular employment; however, they were hesitant because of some private issues, the good human relations present in their current work spaces, and anxiety about working in a new place.

The Ministry of Health, Labour and Welfare wants to advocate the importance of facilitating regular employment; however, only promoting it is not enough. It may be necessary to support workers in tackling their individual issues as well.

Key words: continued employment support for employment Type A, facilitating regular employment, mentally-disabled, the policy of Ministry of Health, Labour and Welfare, empowerment