

障害者のディーセント・ワーク実現に向けて
求められる施策の在り方に関する調査研究

就労継続支援 A 型事業所利用者への
ヒアリング調査を通して

報告書

【IL0100 周年記念助成企画】

障害者雇用・就労研究会

2019（平成 31）年 3 月

はじめに

『障害者のディーセント・ワーク実現に向けて求められる施策のあり方に関する調査研究 — 就労継続支援A型事業利用者へのヒアリング調査を通して —』 報告書発刊に当たって

国際労働機関（ILO）の国内協力団体である ILO 活動推進協議会では、2019（平成 31）年に ILO が創立 100 周年を迎えるのを記念するための事業として、ディーセント・ワーク（働き甲斐のある人間らしい仕事）実現に向けた活動を推進しようとしています。当研究会はそれに協力すべく標記調査を実施し、このたびその報告書を発刊する運びとなりました。

最近、就労継続支援A型事業所の事業所数及び利用者数が急増し、障害のある人の働く場として大きな役割を果たしていることから、そのあり方を検証することは障害のある人にディーセント・ワークを保障する上で重要です。今回の調査は、主として精神障害のある利用者の人たちへのヒアリング調査を通し、A型事業所の役割や課題等を明らかにするとともに、それらの人たちのディーセント・ワークを実現する上で求められる施策のあり方について検討することを目的としたものです。

関係各位の率直なご意見を賜りますようお願い申し上げますとともに、本報告書が障害のある人の働くことを支える仕組みの発展に寄与できれば幸甚に存じます。

最後になりますが、本調査にあたり ILO 活動推進協議会より助成をいただき有効に活用させていただきました。またお忙しい中にもかかわらず、19カ所の事業所には本調査の実施をご快諾いただき、更に47人の障害のある人がヒアリングを受けてくださいました。こうした皆様のご理解とご協力に心から感謝申し上げます。

2019（平成 31）年 3 月 1 日
障害者雇用・就労研究会
代表 法政大学名誉教授 松井亮輔

【 目 次 】

1. 調査の概要

- (1) 調査研究の趣旨及び目的 4
- (2) 調査方法 5

2. 調査対象の属性等

- (1) 調査対象A型事業の特徴 8
- (2) ヒアリング対象者の属性等 11

3. A型事業所利用者の生活状況

- (1) いまどこに暮らしているか 20
- (2) 日々の暮らしで困っていること 21
- (3) 困っていることについての支援の有無 22
- (4) 食事について 23

4. A型事業所利用者の就労状況

- (1) いまの事業所で働き始めた時期 25
- (2) 通所（通勤）手段 25
- (3) いまの事業所で働くようになった理由とその紹介者・機関 26
- (4) いまの事業所での主な仕事内容と本人にとってのやりがい感 29
- (5) 1週間あたりの労働日数と労働時間数 32
- (6) 賃金の受給状況 35
- (7) 社会保険及び退職金制度への加入状況 38
- (8) いまの事業所で継続して働きたいか、また、いまの事業所にかわる選択肢として希望することはあるかについての本人の意向 40
- (9) 一般就労の希望の有無と就きたい仕事の内容及び就職支援機関（ハローワークなど）利用の希望等の有無とその理由 41

5. A型事業所利用者の所得状況

- (1) 賃金以外の収入の有無と収入の内容 44
- (2) 現在の収入で生活費をまかなえているか 48
- (3) 生活費のやりくりで困っていること 51
- (4) 所得状況に関するまとめ 52

6. A型事業所利用者のその他の状況

- (1) いまの仕事や生活で困っていることの有無について 53
- (2) (仕事や生活で困っていることで) 相談する人・機関の有無について ... 54
- (3) 将来の働き方や暮らし方についての希望 56
- (4) その他 57

7. A型事業所で働く人たちの姿<事例>

- 事例1 【フルタイムで調理に挑戦するAさん】 59
- 事例2 【IT技術を生かしてシステム開発に従事するBさん】 60
- 事例3 【事業所でスキルを磨き、次のステップを目指すCさん】 61
- 事例4 【自分の希望に合った仕事で充実した職業生活を送るDさん】 62
- 事例5 【高学歴だが一般就職後発症したため福祉的就労をえらんだEさん】 ... 63
- 事例6 【グループホームの仲間に支えられ働くFさん】 64
- 事例7 【高校時代に発症、アルバイトを転々とした後現在の事業所につながったGさん】 65
- 事例8 【定年退職後、再び大学で学ぶことを楽しみに事業所で働くHさん】 ... 66

8. 提言

～障害のある人の視点からみてA型事業所はどうあるべきか～

- (1) A型事業の成果 67
- (2) A型事業の課題 67
- (3) 課題解決に向けて求められる取組みについての提言 69

【 付 属 資 料 】

- 1. ヒアリング調査協力事業所一覧 71
- 2. ヒアリング調査質問票 72

1. 調査の概要

(1) 調査研究の趣旨及び目的

厚生労働省によれば、障害者雇用率が制度化された1977（昭和52）年度以降、日本の障害者雇用者数は年々増加している（例えば、障害者法定雇用率が2.0%に引き上げられたことにより制度の対象とされた常用労働者数50人以上の民間企業における雇用障害者数は、制度改正初年度である2013（平成25）年の323,839人（ダブルカウント等を行わない実人員数）から2017（平成29）年の406,981人（同）へと約25%増加している。ちなみに、この間の一般労働者数（法定雇用率算定の基礎となる一般労働者数）の増加率は8.5%であり、障害者の実雇用率はそれだけ高まっているとされる）。

その一方で、一般就労が困難な障害者を「雇用」する、障害者総合支援法に基づく、就労継続支援A型事業を利用する障害者数は、2008（平成20）年の4,115人から、2016（平成28）年の5万人以上へと10倍以上増加（非雇用の就労継続支援B型事業利用者を含めると、就労継続支援事業を利用する障害者数は、2008（平成20）年の57,653人から2016（平成28）年の289,164人へと約5倍に増加）している。利用者のうち最も多いのが精神障害者で、全体の43.9%（2016（平成28）年）を占める。しかし、それらの精神障害者のうち、フルタイムで就労する者は、1割強に過ぎない。

こうしたA型事業所急増の大きな要因は、企業の参入にある。いまや企業が運営するA型事業所は、全体の50%を占める（就労継続支援A型事業所全国協議会（全Aネット）「A型事業所全国実態調査報告書、2017（平成29）年8月」）。

2017（平成29）年度に入り、倉敷市や名古屋市などで採算が取れず、A型事業所が倒産し、そこで雇用されていた多数の障害者が解雇されたことが、マスコミでも大きく取り上げられた。また、そのことにも関連して、障害者の雇用を口実に、国などからの給付金などで利益をあげようとする、いわゆる「悪しきA型」の存在が、指摘されている。

A型事業利用者の平均賃金（2016（平成28）年）は、月額73,374円（全Aネット調査）で、それだけでは地域生活に必要な費用を賄うことは困難であり、多くの利用者は障害基礎年金や家族からの支援などで不足分を補うことにより、なんとか生活を維持しているのが実態といえる。

このように「悪しきA型」と言われるような事業所が少なからず存在する一方、今回のヒアリング調査協力事業所をはじめ、多くの事業所はいずれも障害者の就労支援のために様々な制約の中で懸命の努力を続けている。本調査は、そうした事業所で働く、主として精神障害のある当事者の生の声を聞くことを通して、A型事業所の本来の在り方や事業運営の改善方向、さらには一般就労を含む、働く精神障害者のディーセント・ワークの観点から見た就労環境の改善、向上に向けた施策の在り方について検討することを目的としたものである。

(2) 調査方法

1) 調査期間（時期）

- ・2018（平成30）年3月～2018（平成30）年9月。

2) 調査方法

- ・調査員がA型事業所を訪問し、利用者に直接ヒアリングを実施した。

3) 調査研究会の構成

- ・松井亮輔法政大学名誉教授を代表者とし、有識者やA型事業所等が加盟している障害関係団体で研究会を構成した。

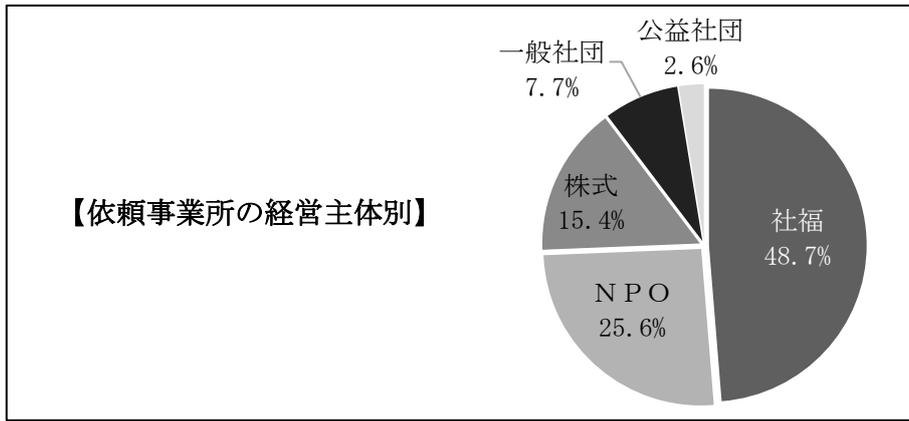
所属・肩書	名前
法政大学名誉教授	松井 亮輔
元職業能力開発総合大学校教授	佐藤 宏
NPO 法人就労継続支援A型事業所全国協議会 理事長	久保寺 一男
一般社団法人ゼンコロ 会長	中村 敏彦
公益社団法人やどかりの里 常務理事	増田 一世
きょうされん 専務理事	藤井 克徳
きょうされん 常務理事	赤松 英知
きょうされん 事務局員	松本 堯久

4) 調査対象事業所及び調査対象者の選定方法等

都道府県と、その地域におけるA型事業所の多寡、事業所の経営主体のバランス等を考慮し、本研究会を構成している各団体に属するA型事業所を中心に39事業所に依頼（[図表1](#)）。その内、事業所及び働いている精神障害者自身が協力可能と回答のあった19事業所・47人にヒアリング調査を実施した（[図表2](#)）。

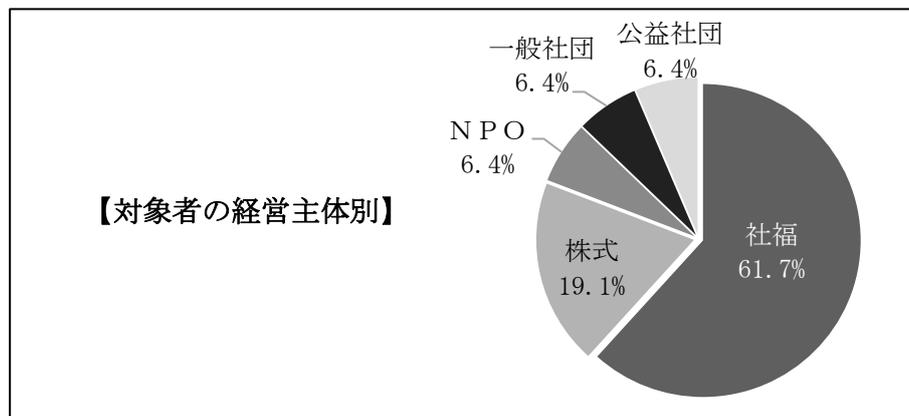
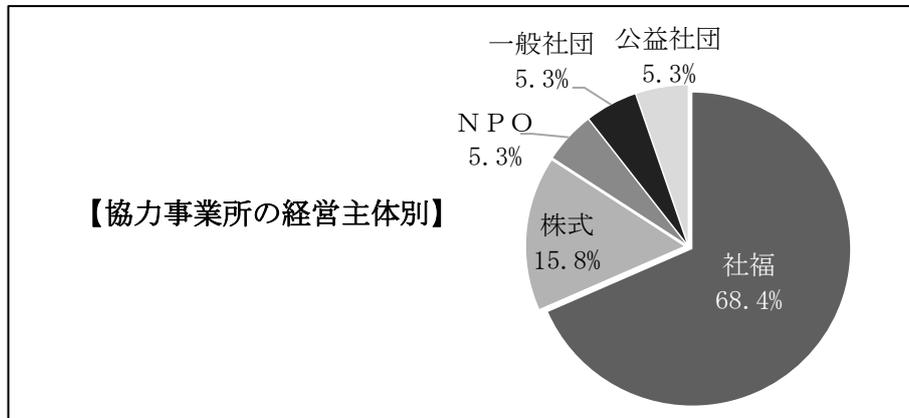
[図表1](#) 依頼事業所の経営主体別構成

運営主体	依頼事業所数	
社会福祉法人	19カ所	48.7%
特定非営利活動法人（NPO法人）	10カ所	25.6%
株式会社	6カ所	15.4%
一般社団法人	3カ所	7.7%
公益社団法人	1カ所	2.6%
合計	39カ所	100%



【図表2】 依頼事業所の内、協力可能と回答のあった事業所の経営主体別構成とヒアリング対象者数内訳

運営主体	協力事業所数	対象者数
社会福祉法人	13カ所 68.4%	29人 61.7%
株式会社	3カ所 15.8%	9人 19.1%
特定非営利活動法人（NPO法人）	1カ所 5.3%	3人 6.4%
一般社団法人	1カ所 5.3%	3人 6.4%
公益社団法人	1カ所 5.3%	3人 6.4%
合計	19カ所 100%	47人 100%



5) 調査実施上の方針・留意点（プライバシー保護の方針等）

ヒアリング調査に当たっての留意事項として、以下の10点を取り決めた。

- ① ヒアリング票には調査を受けるご本人の名前は書かず、登録ナンバーだけとする。登録ナンバーと個人名を示す資料は厳重に管理し、調査終了後すみやかに処分する。
- ② 一人当たりのヒアリング時間は、原則として1時間以内とする。
- ③ ヒアリングの時間帯は、原則として就業時間内とする。ただし、事情によっては、就業時間後の実施を検討する。
- ④ ヒアリングへの事業所職員などの同席は原則として認めない。ただし、事情によっては、（本人の了解を得て）同席することを配慮する。
- ⑤ ヒアリングの場所については、原則としてプライバシーが確保できる、作業場以外の場所（たとえば、会議室や食堂など）を提供してもらう。そうした場所が利用できない場合には、事業所以外の場所でのヒアリングも検討する。
- ⑥ ヒアリングの録音については、ご本人の了解があれば録音をする。ただし、報告書作成後、面接者が責任をもって消去することを条件とする。
- ⑦ ヒアリング結果報告の作成については、ヒアリング終了後、その内容をヒアリング票に記入したものを提出する。
- ⑧ 報告書のご本人への内容確認については、原則として作成後ご本人にその内容を確認してもらう。その際、事業所が確認内容を把握できないよう配慮する。ただし、ご本人が内容確認を希望しない場合には、その必要はない。
- ⑨ 事業所からヒアリング内容の確認を求められた場合も、原則として事業所には開示しない。
- ⑩ ヒアリング調査結果の公表については、ILO 協議会の季刊誌への掲載にくわえ、研究会としても独自で報告書を作成し、その結果を公表する。報告書では、調査に協力していただいた、事業所や個人が特定されないよう、最大限の留意をする。

2. 調査対象の属性等

(1) 調査対象A型事業の特徴

今回のヒアリング調査は、就労継続支援A型事業で就労する精神障害者の人たちを対象に行ったものである。そこで、この人たちが就労している「就労継続支援A型事業所」の特徴や運営上の課題等について、はじめに確認しておく。

1) 日本の障害者就労支援制度の概要

障害者の就労は、一般就労と福祉的就労に分類できる。一般就労のいわゆる「障害者枠」として雇用されるケースでは、障害者以外の人と同じ環境で共に仕事をするケースと、特例子会社や重度障害者多数雇用事業所など、特定の環境のもと雇用される場合があるが、ともに労働者として、全面的に労働法規が適用される。このことは、厚生労働省の労働部局が所管する障害者雇用促進法に規定されている。

一方、福祉的就労については、厚生労働省の福祉部局が所管する障害者総合支援法に規定されており、同法上の訓練等給付費の中に、「就労移行支援」及び「就労継続支援（A型とB型）」が定められている。就労移行支援は原則2年の利用期間に一般就労に向け訓練及び支援をするものであり、就労継続支援は「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与すること」とされている。うち「A型」は、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して行う福祉サービスであり、A型事業の利用者は労働者であり労働法の適用がある。他方、「B型」は非労働者とされ、労働法の適用がないとされている。したがって、A型事業所の利用者は、福祉サービス契約と労働契約の2種の契約を締結する必要がある。

2) A型事業の前身としての福祉工場

措置費・支援費時代の身体障害者福祉工場、知的障害者福祉工場、精神障害者福祉工場はそれぞれの福祉法の授産施設の1種であり、厳密に言えば法的根拠がないと言われた^(注)（1995(平成7)年に精神障害者福祉工場のみ、精神保健福祉法の社会復帰施設として位置づけられた）。当時の福祉的就労関係者や行政は福祉工場を増やすことを望んでいたが、一般就労と同様な労働条件を保障することが難しく、また年々補助金が減額されていたこともあり、増えなかった。しかし一般就労が難しい障害者にとって、労働者として処遇され、福祉利用契約は必要なく労働契約のみで利用できる貴重な制度であった。なお、参考までに、現行の障害者総合支援法の前身である障害者自立支援法制定時（新事業体系への移行開始時）である2006（平成18）年度における福祉工場の概要を[図表3](#)及び[図表4](#)に示しておく。

(注) 1972(昭和 47)年 身体障害者福祉工場～厚生省の社会局長通知「身体障害者福祉工場の設置及び運営について」、1985(昭和 60)年 知的障害者福祉工場～厚生省の事務次官通知「知的障害者福祉工場の設置及び運営について」

図表 3 2006（平成 18）年 10 月 1 日の事業者数等

（出典：厚生労働省「平成 18 年社会福祉施設等調査結果の概況」）

施設の種類	施設数（カ所）	定員（人）	在所者数（人）	従事者数（人）
身体障害者福祉工場	36	1,769	1,320	523
知的障害者福祉工場	69	2,014	1,800	639
精神障害者福祉工場	18	513	411	139
合計	123	4,296	3,531	1,301

図表 4 2006（平成18）年度福祉工場平均賃金

（出典：厚生労働省「2007（平成19）年10月報道発表資料」）

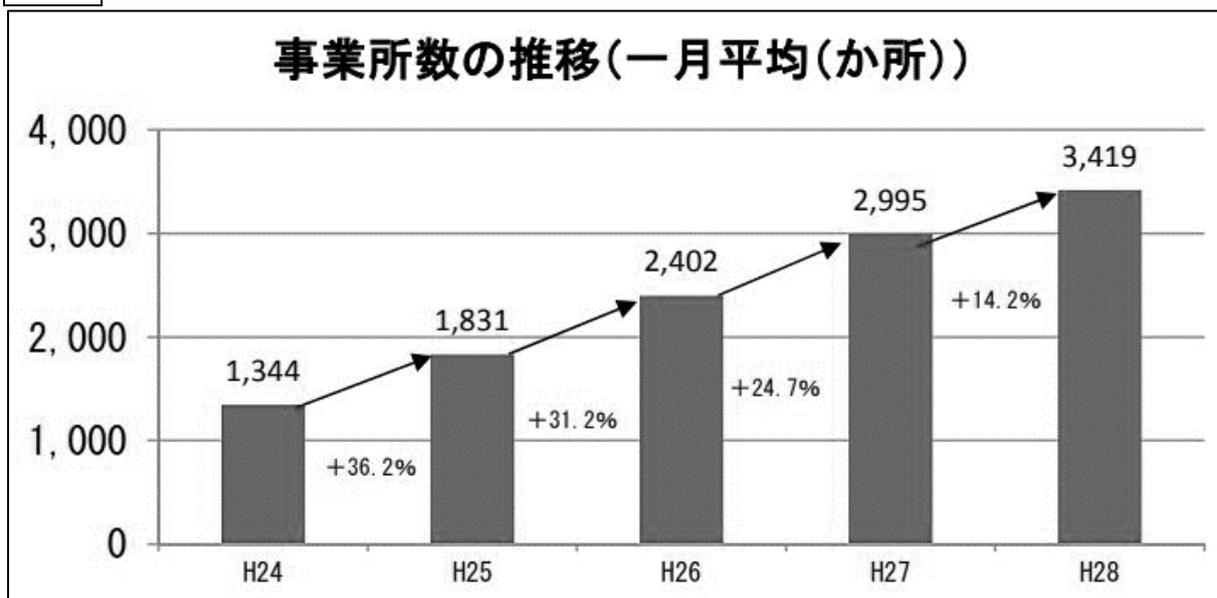
施設の種類	施設数（カ所）	平均工賃（円）
身体障害者福祉工場	31	172,983.4
知的障害者福祉工場	54	84,112.0
精神障害者福祉工場	15	60,686.8
合計	100	118,460.4

3) A型事業所への移行経過と 2012（平成 24）年ごろより A型が増え始めた理由

2006（平成 18）年 4 月に障害者自立支援法の一部がスタート（全面施行は、同年 10 月）し、従来の福祉工場は就労継続支援 A 型事業に組み入れられ、6 年の猶予期間を経て 2012（平成 24）年 4 月に完全移行された。法の大きな問題は、労働契約と福祉サービス契約を締結しなければならなくなり、サービス利用の自己負担が発生することであった。補助金自己負担額の減免措置（減免分は事業所負担）が図られたが、義務であることには変わりなく、労働者から利用者になったことに対する拒否感を持った障害者が多く、身体障害者を中心に退職したケースが多かった。福祉工場を利用する障害者のプライドを著しく傷つけたことは事実であった。

A 型事業を利用した貧困ビジネスは名古屋市から始まった。2009（平成 21）年愛知県知事の元私設秘書が取締役を務めていた福祉事業会社「ジョブスマイルサービス」が、A 型事業所の設立・運営のコンサルタント業務を始め、県内の約 10 事業者と約 500 万～1 千万円で契約、県への事業申請を支援するなどした。2011（平成 23）年仲介手数料をめぐる「金額に相当する支援がない」とトラブルが発生、愛知県が同年 2 月 23 日に調査に入った。2012（平成 24）年ごろより同じ手法のビジネスが全国に広まった。またコンサルタントが直接に関係しなくても、1 日数時間の契約で 1 日分の報酬費を得ることと、障害者を新しく雇用するたびに特定求職者雇用開発助成金（2 年間、120 万円、重度障害者は倍額）を得ることができるという情報を得た事業所が、同様な手法で設立した経緯があったと思われる。

図表5 A型事業所数の推移



(※出典:国保連データ)

4) A型事業所制度の改正等

短時間労働で1日分の報酬単価を得ているという批判のもと、2012(平成24)年10月と2015(平成27)年10月に短時間減算措置がなされ、また2015(平成27)年9月には、一律短時間労働、最低賃金を支払うことができない仕事の提供や、特定求職者雇用開発助成金が切れる時期に退職に追い込むなどの良くない運営を行う事業所対策として、「A型事業における適正な事業運営に向けた指導について」が通知された。さらに障害者総合支援法の3年後の見直しを受けて、2017(平成29)年2月に厚生労働省令「障害者総合支援法の施行規則の一部改正について」でA型の運営基準改正がなされた。生産活動収入から経費を除いたものが賃金総額を上回らなければならないことが明文化された。同年3月に「A型の運営基準の解釈通知について」、「A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について」が通知された。改善が見込まれるところは経営改善計画の提出、改善が見込まれない場合は勧告・取消の命令が発動されることとなった。また2018(平成30)年4月には障害福祉サービス報酬の大幅な見直しがあり、A型事業については基本単価が平均労働時間によって算定されることになった。

5) A型利用者の大量解雇問題の発生

2017(平成29)年、A型事業所の廃止と利用者の大量解雇が発生した。同年7月岡山県の倉敷市と高松市の「あじさいグループ」が238人、8月名古屋市を中心とした「株式会社 障がい者支援機構」が153人、11月広島県福山市の「一般社団 しあわせの庭」が105人、2018(平成30)年3月倉敷市の「株式会社 フィル」が150人などである。こうした一方的な大量解雇の手法など福祉を食い物にした一部の営利企業を含む、A型事業所の急増と社会保障の財源問題など、A型事業の在り方が問われている。今後A型事業所の本来あるべき姿について本格的な検討が必要である。

6) A型事業所の現状

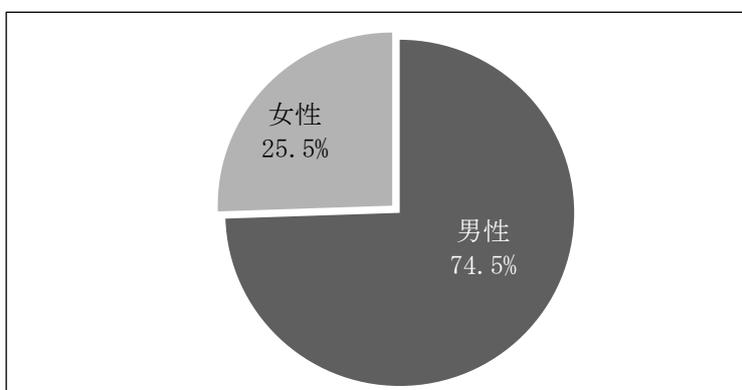
2017（平成29）年12月現在、全国のA型事業所は3,768カ所、利用者は68,801人（平成29年12月国保連データ）である。2018（平成30）年3月、厚生労働省発表によると、上記経営改善計画の提出の必要がある事業所は2,157カ所（71.0%）となっており、A型事業所が大変厳しい状況に置かれていることがわかる。

(2) ヒアリング対象者の属性等

1) 性別状況

ヒアリング調査対象者（以下、対象者）は全部で47人であった。その性別構成は、男性35人（74.5%）、女性12人（25.5%）で、男性が全体のほぼ4分の3を占める。

図表6 ヒアリング対象者の性別構成

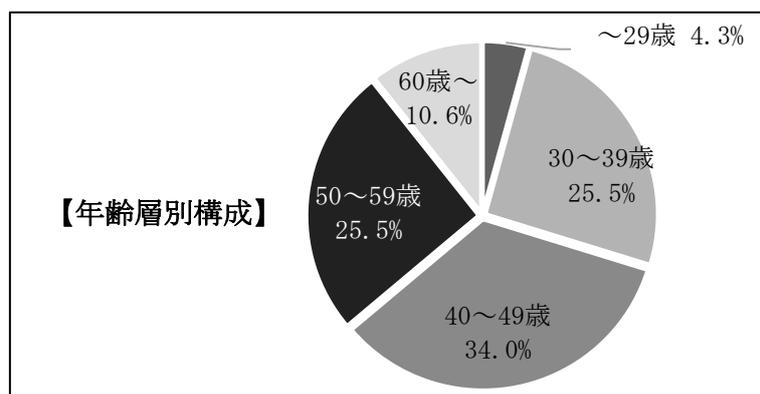


2) 年齢層別状況

対象者の性別・年齢層別構成は、次のとおりである。

図表7 性別・年齢層別構成

年齢層	男性		女性		男女計	
～ 29歳	2人	5.7%			2人	4.3%
30歳～ 39歳	10人	28.6%	2人	16.7%	12人	25.5%
40歳～ 49歳	9人	25.7%	7人	58.3%	16人	34.0%
50歳～ 59歳	11人	31.4%	1人	8.3%	12人	25.5%
60歳～	3人	8.6%	2人	16.7%	5人	10.6%
合計	35人	100%	12人	100%	47人	100%



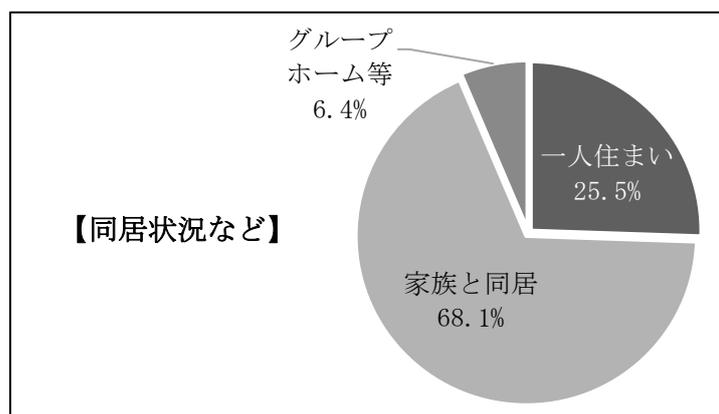
年齢層別で全体として最も多いのは、40歳代の16人（34.0%）で、女性の場合、その年齢層が6割近くを占める。男性の場合、最も多いのは、50歳代で3割弱となっている。また、全体でも、男女別でも30歳代～50歳代の人全体が全体の85%近くを占め、20歳代以下の若年層が極めて少ないことに留意する必要がある。

3) 家族との同居状況

対象者について、未婚、既婚および離婚別で家族との同居状況などについて見ると次のとおりである。

【図表8】 未婚、既婚、離婚別家族との同居状況など

＜未婚＞	男性		女性		男女計	
一人住まい	6人	24.0%	2人	28.6%	8人	25.0%
親等との同居	18人	72.0%	3人	42.9%	21人	65.6%
グループホーム等	1人	4.0%	2人	28.6%	3人	9.4%
小計	25人	100%	7人	100%	32人	100%
＜既婚＞	男性		女性		男女計	
別居で一人住まい			1人	50.0%	1人	10.0%
家族と同居（夫婦＋子ども）	8人	100%	1人	50.0%	9人	90.0%
小計	8人	100%	2人	100%	10人	100%
＜離婚＞	男性		女性		男女計	
一人住まい	2人	100%	1人	33.3%	3人	60.0%
家族（子ども）と同居			2人	66.7%	2人	40.0%
小計	2人	100%	3人	100%	5人	100%
＜全体＞	男性		女性		男女計	
一人住まい	8人	22.9%	4人	33.3%	12人	25.5%
家族と同居	26人	74.3%	6人	50.0%	32人	68.1%
グループホーム等	1人	2.9%	2人	16.7%	3人	6.4%
合計	35人	100%	12人	100%	47人	100%



未婚者は32人で、ヒアリング対象者全体の約7割を占めている。そのうち男性は35人中25人（約7割）、女性は12人中7人（約6割）が未婚者である。既婚者は10人で、ヒアリング対象者全体の2割強を占める。男女ともヒアリング対象者の2割前後が既婚者（男性では35人中8人、女性では12人中2人）ということになる。離婚した人は5人で、全体の1割強であるが、そのうち3人が女性（12人中の4分の1）で、男性が2人（35人中の1割弱）である。すなわち、未婚率は男性の方が女性より若干高い（7割対6割）一方、離婚率は女性の方が高いことが注目される。

未婚、既婚、離婚を問わず、全体としてみると、家族と同居している人が7割弱と最も多く、次いで一人住まいの約4分の1である。しかし、男女別で見ると、男性の方が家族と同居している人の割合が高く（男性74%、女性50%）、逆に一人住まいの人は女性の方が高い（男性23%、女性33%）。

未婚者の場合、全体としては、同様の割合となっているが、男女別で見ると、男性の方が家族と同居している人の割合が高く（男性72%、女性43%）、逆に一人住まいの人の占める割合は、女性の方が多少高い（男性24%、女性29%）。つまり、未婚の男性の方が女性に比べ、家族（両親等）への依存度が高いといえる。

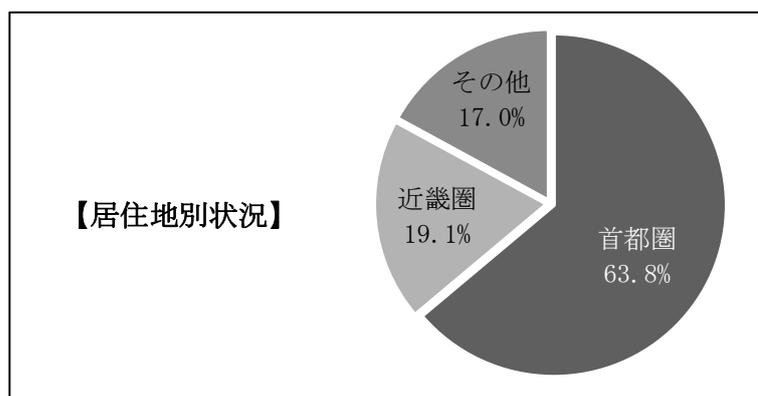
なお、対象者のうち未婚の人（単身者）で、グループホームなどの共同住宅を利用しているのは、全体の1割弱にとどまっている。

4) 居住地別状況

対象者の居住地別状況は、次のとおりである。

図表9 居住地別状況

居住圏	男性		女性		男女計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
首都圏	24人	68.6%	6人	50.0%	30人	63.8%
近畿圏	8人	22.9%	1人	8.3%	9人	19.1%
その他	3人	8.6%	5人	41.7%	8人	17.0%
合計	35人	100%	12人	100%	47人	100%



今回のヒアリング対象者は、首都圏居住者が3分の2弱を占め、首都圏に大きく偏っていること、また首都圏および近畿圏以外の「その他」に居住する人は全体の2割にも満たないことに留意する必要がある。

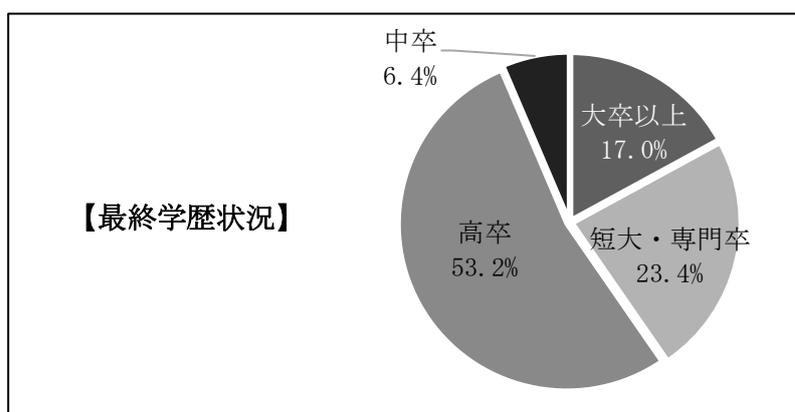
5) 最終学歴別状況

対象者の最終学歴別状況は、次のとおりである。

【図表 10】 性別・最終学歴状況

最終学歴	男性		女性		男女計		参考 (注)
大卒以上	7人	20.0%	1人	8.3%	8人	17.0%	25.2%
短大・専門学校卒	6人	17.1%	5人	41.7%	11人	23.4%	21.3%
高卒（大学中退を含む）	20人	57.1%	5人	41.7%	25人	53.2%	48.1%
中卒（高校中退を含む）	2人	5.7%	1人	8.3%	3人	6.4%	5.4%
合計	35人	100%	12人	100%	47人	100%	100%

(注)「参考」欄は、総務省「国勢調査結果（2015（平成27）年）」の「卒業者の最終卒業学校の種類別15歳以上人口の割合（2010（平成22）年、学歴確定者のみ）」のうち、40歳代のものに関するデータである。



対象者の最終学歴状況は【図表 10】に示すとおりであるが、これを国勢調査の人口データのうち、ヒアリング対象者の年齢層で最も多い40歳代の学歴別構成と比較すると、両方で差が大きいのは大学卒業以上の人と高卒者の占める割合である。つまり、「大卒以上」の割合は、人口全体に比べヒアリング対象者の方の割合が低く、「高卒者」では

ヒアリング対象者の方の割合が高くなっている。その他はあまり差がない。

これは、「8) 発症時の診断名別状況」でも言及するように、対象者のなかで思春期に発症することの多い統合失調症の罹患者が多いことによると思われる。

6) 職歴状況

対象者のうち、20歳代のはじめ、あるいはそれ以前に発症した人は、定職につけず、パートやアルバイト先を転々としたものが多い（「事例7」（65頁）参照）。

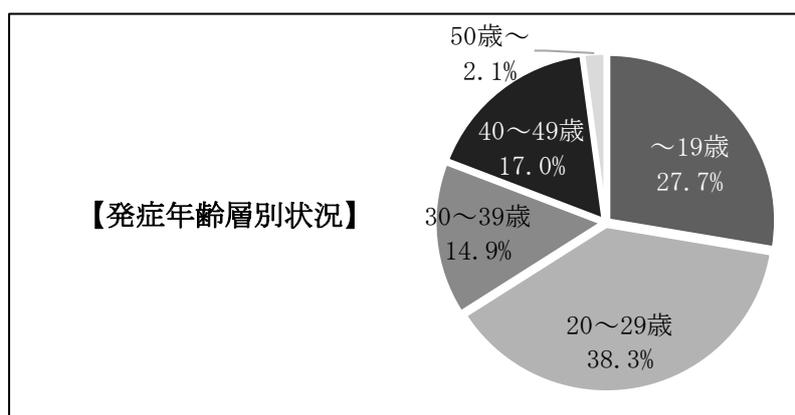
また、対象者のうち、学校（高校、短大・専門学校、大学など）を卒業し、企業や公的機関に就職後発症した人の多くは、入院や引きこもりなどを契機に退職。退院後再就職する人もいるが、病気の再発などで働き続けることができず、離職。その後、保健福祉機関やハローワークなどの就労支援機関などの支援でA型事業所を利用するに至っている（「事例8」（66頁）参照）。

7) 発症年齢層別状況

対象者の発症年齢層別状況は、次のとおりである。

【図表 11】 発症年齢層別状況

年齢層	男性		女性		男女計	
～ 19歳	10人	28.6%	3人	25.0%	13人	27.7%
20歳～29歳	14人	40.0%	4人	33.3%	18人	38.3%
30歳～39歳	4人	11.4%	3人	25.0%	7人	14.9%
40歳～49歳	6人	17.1%	2人	16.7%	8人	17.0%
50歳～	1人	2.9%			1人	2.1%
合計	35人	100%	12人	100%	47人	100%



対象者の発症年齢層別では、20歳代の人が18人（全体の4割弱）と最も多く、次いで10歳代の13人（3割弱）で、10歳代及び20歳代を合わせると全体の3分の2に相当する31人になる。その4割弱が統合失調症圏の者で占められることから、他の精神障害者に比べ発症時期が比較的早いことがわかる。

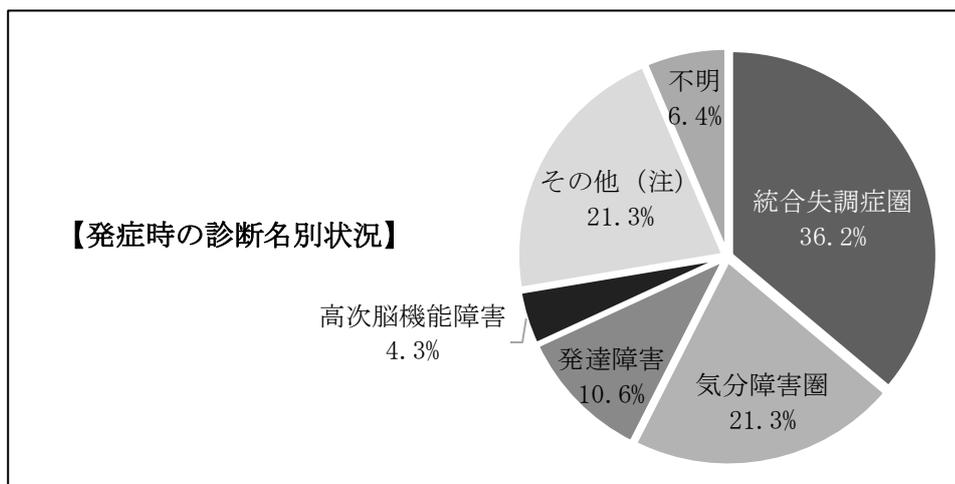
8) 発症時の診断名別状況

発症時の診断名別状況は、次のとおりである。

【図表 12】 発症時の診断名別状況

発症時の診断名	男性		女性		男女計	
統合失調症圏	10人	28.6%	7人	58.3%	17人	36.2%
気分障害圏	7人	20.0%	3人	25.0%	10人	21.3%
発達障害	5人	14.3%			5人	10.6%
高次脳機能障害	2人	5.7%			2人	4.3%
その他(注)	9人	25.7%	1人	8.3%	10人	21.3%
不明	2人	5.7%	1人	8.3%	3人	6.4%
合計	35人	100%	12人	100%	47人	100%

(注) その他には、てんかん、強迫関連障害、コルサコフ症候群（アルコール依存症）、身体表現性障害（各1人）に加え、診断名が複数ある人4人（統合失調症、強迫性障害と社会不安障害、うつと統合失調症、パニック障害とうつ、うつ病とアルコール依存症）、診断名が変遷している人3人（双極性精神障害→非定型精神障害→統合失調症→統合失調感情性障害、双極性障害・PTSD→ADHD・LD）、およびウェルニッケ脳症→コルサコフ症候群（アルコール依存症）が含まれる。



これらの診断名は医師や時代によっても異なること、また本人自身も正確には知らない（知らされていない）場合もあるが、少なくとも本人からのヒアリングで把握した範囲の分類であることに留意する必要がある。

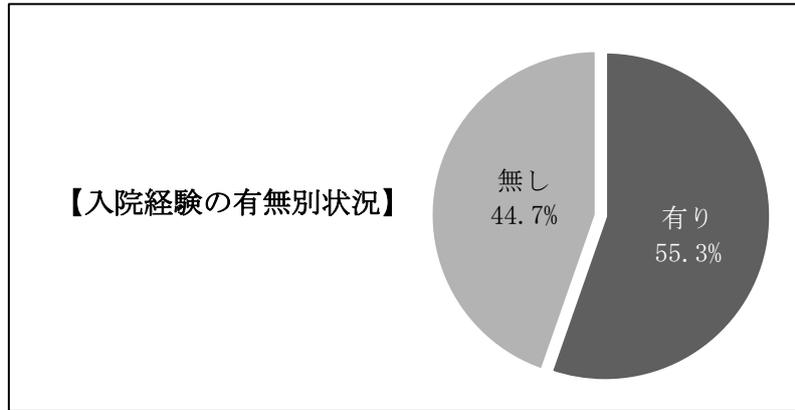
そうした条件下で診断名別に整理したところ、最も多いのは、統合失調症圏の人17人（全体の4割弱）で、次に多いのは、気分障害圏（うつ・躁鬱（双極性））の10人（全体の2割弱）で、両方を合わせると27人（全体の6割弱）となる。

9) 入院経験の有無の状況

対象者の入院経験の有無別状況は、次のとおりである。

図表 13 入院経験の有無別状況

入院の有無	男性		女性		男女計	
有り	18 人	51.4%	8 人	66.7%	26 人	55.3%
無し	17 人	48.6%	4 人	33.3%	21 人	44.7%
合計	35 人	100%	12 人	100%	47 人	100%



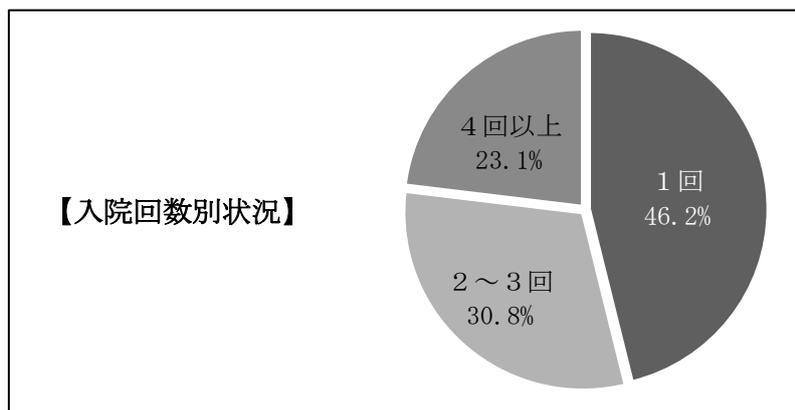
全体としてみると、入院経験のある人とない人はほぼ6対4の割合となっているが、男性の場合は両者にあまり差がないのに対し、女性の場合は、入院歴「有り」と「無し」では、ほぼ2対1と大きな差があることが注目される。

10) 入院経験のある人の入院回数別状況

ヒアリング対象者のうち、入院経験があると回答した人の入院回数別状況は次のとおりである。

図表 14 入院経験のある人の入院回数別状況

入院回数	男性		女性		男女計	
1回	9 人	50.0%	3 人	37.5%	12 人	46.2%
2 ~ 3回	6 人	33.3%	2 人	25%	8 人	30.8%
4回以上	3 人	16.7%	3 人	37.5%	6 人	23.1%
合計	18 人	100%	8 人	100%	26 人	100%



入院歴があると回答した人は、47人中26人(55%)と約半数強である。男女別では、男性は35人中18人(51%)、女性は12人中8人(67%)とやや女性の入院歴割合が高くなっている。入院回数は1回の人最も多く全体で12人(46%)、次いで、入院回数2～3回の人8人(31%)となっている。これは、主に男性の傾向を反映しており、女性の場合はサンプル数が少ないため明確にはいえないが、やや入院数が多くなっている(入院回数4回以上が男性では18人中3人(17%)に対し、女性では8人中3人(38%))ことが注目される。

なお、入院回数および次に触れる入院期間については、本人からのヒアリングで把握したことをベースにしたものであることに留意する必要がある。

11) 入院期間別状況

対象者のうち、入院経験のある人のうち入院期間がわかる人についてその状況をみると、1回あたりの入院期間は、最短2週間から最長5年間にわたるが、最も多いのは入院期間2～3カ月の人である。また、4回にわたる入院期間をあわせ、全体で10年間になる人が1人いる。

最初の入院で5年間入院した事例(女性、高卒、60代、一人住まい、未婚)および入院4回で合計10年間入院した事例(男性、中卒、60代、妻と二人暮らし)は、いずれも診断名は統合失調症で、その概要は次のとおりである。

前者は、30代半ばまでいくつかの会社で事務員として働く。その後、35歳ごろから44歳で発症するまで様々なアルバイトに従事(事務員をやめ、アルバイトに変わった理由については不明)。退院後はB型事業所を経て、現在のA型事業所を利用することになる。

後者は、10代後半で統合失調症を発症。中学を卒業した後、発症するまでどのような仕事や生活をしてきたのかは不明である。入院していた病院から授産施設に週1回通所していたが、1994(平成6)年に福祉工場(同工場は、2006(平成18)年に障害者自立支援法に基づき、就労継続支援A型事業が創設されたことに伴い、A型事業所に移行)を利用しはじめ、現在に至っている。

12) 利用している医療機関(主治医)の有無

利用している医療機関(主治医)がないのは、47人中1人のみ(男性、25歳、未婚)である(診断名はアスペルガー症候群・自閉症。高校のころ精神科クリニックを受診していたが現在は服薬をしていないことから医療機関は利用していないとのことである)。

13) 精神障害者保健福祉手帳の有無

対象者は、全員精神障害者保健福祉手帳を所持している。その手帳の障害等級別状況は、次のとおりである。

図表 15 精神障害者保健福祉手帳の保持状況

手帳の障害等級	男性		女性		男女計	
2級	5人	14.3%	1人	8.3%	6人	12.8%
3級	(注) 5人	14.3%	1人	8.3%	6人	12.8%
不明	25人	71.4%	10人	83.3%	35人	74.5%
合計	35人	100%	12人	100%	47人	100%

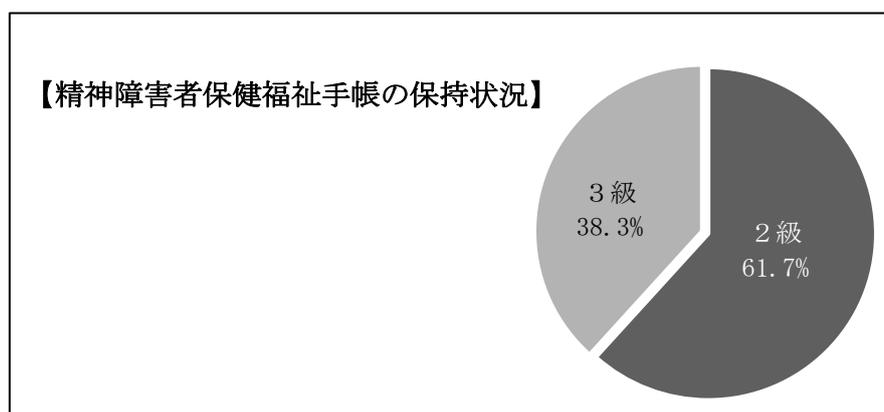
(注) このうち1人は、高次脳機能障害者で身体障害者手帳も持っている。

なお、手帳の障害等級が不明の人が35人いるが、「5. 所得状況 (1) 賃金以外の収入の内容 2) 公的年金」(45頁)にかかるとの質問で、障害基礎年金2級の受給者が22人、障害厚生年金2級の受給者が4人、障害厚生年金3級の受給者が2人、および特別障害給付金受給者が1人、それらを合わせると29人が何らかの年金を受給している。これらの人のほとんどは、手帳の障害等級2級に該当すると思われることから、2級の手帳所持者は、すでに確認が出来ている人をあわせ29人程度になると推計される。そして、不明とされる残りの12人は、年金の受給資格のない障害等級3級の人と推計される。したがって、図表 15 は、次のように訂正するのが適当と思われる。

図表 16 精神障害者保健福祉手帳の保持状況 (修正値)

手帳の障害等級	男性		女性		男女計	
2級	20人	57.1%	9人	75.0%	29人	61.7%
3級	(注) 15人	42.9%	3人	25.0%	18人	38.3%
合計	35人	100%	12人	100%	47人	100%

(注) このうち、1人は障害厚生年金の受給資格について年金事務所に問い合わせ中。



3. A型事業所利用者の生活状況

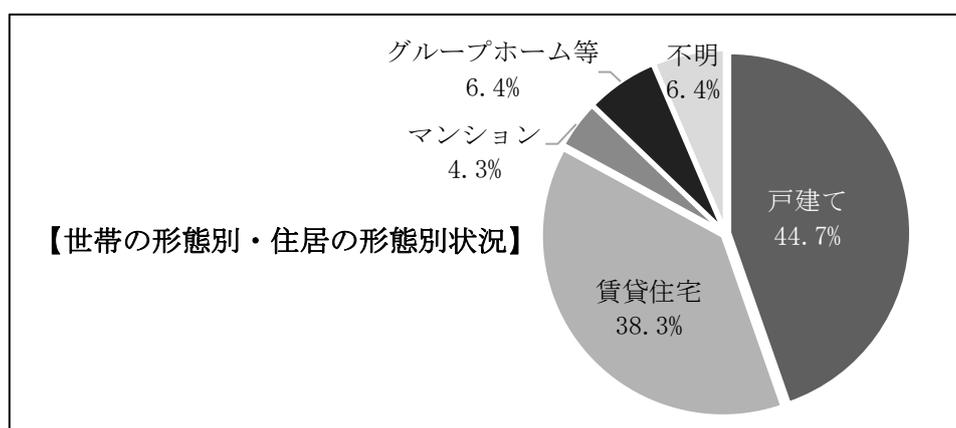
(1) いまどこに暮らしているか

生活の場と誰と暮らしているかは図表17のとおりだが、ヒアリング対象者47人中、約半数(21人)の人が戸建て(実家)に暮らしていると回答しており、その多くが親やきょうだいとの同居である(21人中単身者は1名のみ)。他方、賃貸住宅居住者は18人中10人が単身者である。また、未婚の家族同居者は23人中18人が戸建て住宅に居住している一方、家族同居(既婚者)は9人中、賃貸住宅が5人とともに多いが、マンションに居住している人もいる。留意すべきは、どの段階で精神疾患に罹患したかによって居住場所も違いが生じることである。長年就業していて発症した場合には、すでに結婚し、子どもがいる場合もあり、賃貸住宅やマンション住まいが多いが、発症時期が早い人の場合には、ある一定の収入を得たとしても自宅(実家)から自立しにくいのではないかと想定される(未婚者では戸建て(実家)で家族同居者の割合が多いのはこのためであろう)。

図表17 世帯の形態別・住居の形態別状況

世帯・住居 形態	家族同居 (未婚)	家族同居 (既婚)	単身	その他	世帯・住居 形態別計
戸建て	18人	2人	1人		21人 44.7%
賃貸住宅	3人	5人	10人		18人 38.3%
マンション		2人			2人 4.3%
グループホーム等				3人	3人 6.4%
不明	2人		1人		3人 6.4%
合計	23人	9人	12人	3人	47人 100%

- (注) 1) 戸建てには実家と回答している人も含まれている。
 2) 賃貸住宅には民間アパート、都営住宅、UR、賃貸マンションなどが含まれている。
 3) 未婚には離婚している人も含む。
 4) 単身生活者には家族と別居している人も含む。

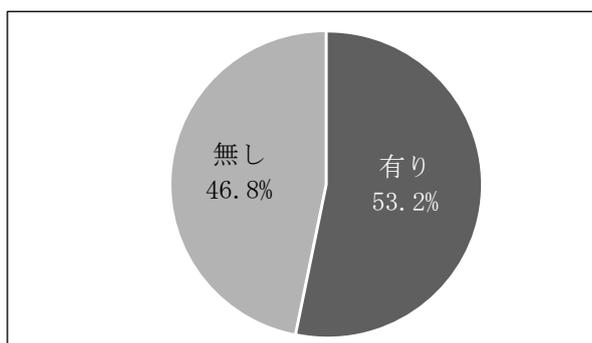


(2) 日々の暮らしで困っていること

日々の暮らしで「困っていること」の有無を尋ねたところ、「有り」と回答した人は25人(53.2%)、「無し」と回答した人は22人(46.8%)と、ヒアリング対象者の約半数が何らかの困難を訴えている(図表18)。

日々の暮らしで困っていることの内容(複数回答)は、図表19のようにいくつかの 카테고リーに分けて整理した。経済的な不安を持つ人がもっとも多く、A型事業所で賃金を得ているものの、日々の暮らしの不安、将来への不安の大きさが伝わってくる。

図表18 日々の暮らしに「困っていること」の有無別構成



図表19 困っていることの内容

<p>経済的な不安 (12人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 工賃だけでは生活ができない。 ・ 奨学金の返済があり、賃金と年金から支払うことは大変。 ・ 賃金しか収入がなく、貯金を切り崩して生活している。 ・ 賃金と年金では生活できず、親の遺産などを切り崩して生活している。いずれたくわえがなくなった時に生活できるか不安(複数)。 ・ 父は無職、母はパート、家のローンがある。 ・ 年金の等級が下がり、年金額が減った。元気になったので遊びに行きたいが、収入とのバランスが難しい。 ・ 医療機関の診察代が高く、お金の心配がある。 ・ 給料と年金で何とかなるが、車検や車の故障があると不足してしまう。体調が悪くても一般診療を我慢することがある。 ・ 家賃が高く、持ち出しが多い。 ・ 生活のことを考えると給料が足りない。
<p>家族関係や人間関係の悩み (7人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢の親と生活しているので、食事の準備が負担。 ・ 知的障害のある人のカバーをしなくてはならない。 ・ 食事の偏り。 ・ 職場の人間関係の悩み。 ・ 家族との人間関係。

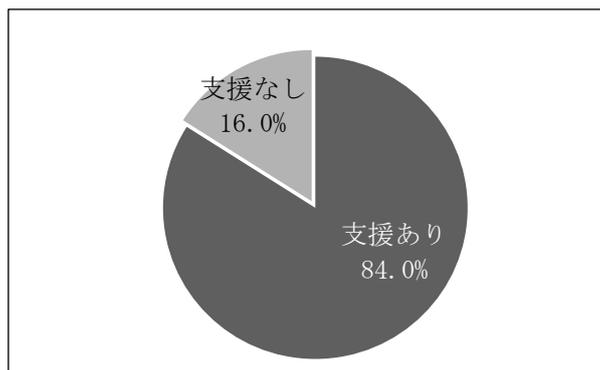
	<ul style="list-style-type: none"> ・祖父の介護が大変。 ・家族から元気になったので大丈夫じゃないかと言われている。家を継がなくてはというプレッシャーがある。 ・子どもの成長が心配。
体力不足や健康上の悩み (7人)	<ul style="list-style-type: none"> ・そううつ波があること、更年期障害、病気の症状。 ・慢性腎炎があり、食事面で塩分を控えているが、外食では塩分が多く困っている。 ・体力不足、休日は1日寝てしまい、運動不足。 ・時々パニックになる。 ・片麻痺が残っていて外出しづらい。史跡巡りなどの趣味があるが長時間歩けないので行くことができるところが制限される。 ・寝つきが悪く、夜中に目覚めてしまう。
仕事上の悩み (3人)	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事が覚えられない。 ・職場の仕事の事や人間関係が気になり、よく眠れないことが多い。悩みを発散する場所がなく、入浴しながら泣くことがある。 ・仕事の上司が変わってより厳しく指導を受けるようになった。完璧さを求められると自分を見失ってしまうのではないかと心配。
金銭管理 (3人)	<ul style="list-style-type: none"> ・衝動買いをしてしまい、金銭管理がうまくできない。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉サービスを利用している特殊な働き方で友人に相談できないこと。 ・アパートの騒音（生活音）が気になっていら立つことがある。 ・やりたいことが多すぎて、絞れないこと。 ・方向音痴で服を買いに行きたいが数カ月に1回なので、ヘルパーが利用できず困っている（数カ月に1回という福祉サービスがないため）。

(注)「困っていることはない」と回答した人の中にも事業所の職員に相談している、家の近くの飲み友達に相談しているという人もいた。

(3) 困っていることについての支援の有無

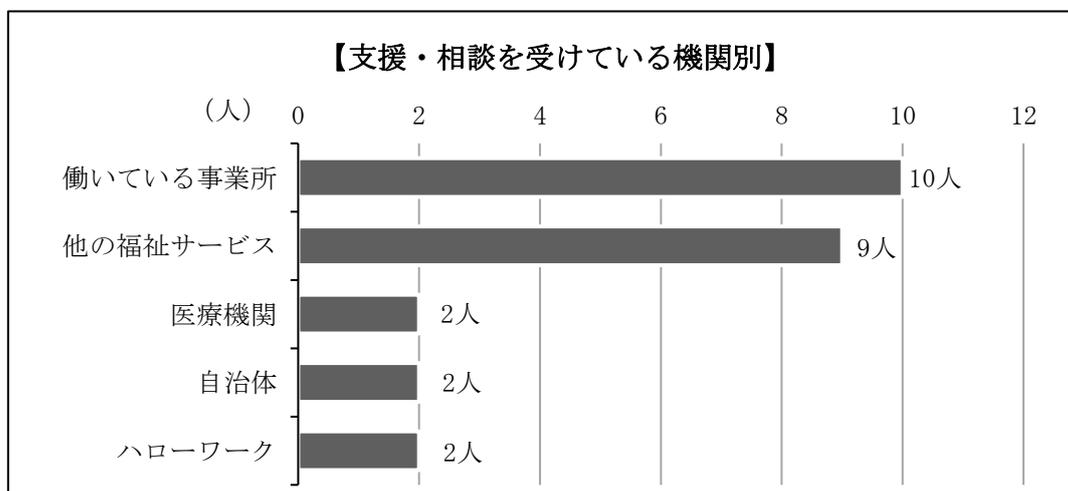
困っていることがあるという人 25 人の内 21 人 (84.0%) の人は支援や相談につながっているが (図表 20)、もっとも多かったのは、いま働いている事業所の職員に相談しているという回答だった (図表 21)。一方で、いまの事業所では生活上のことは相談しないという人もおり、事業所と本人の関係性も多様であった。

図表 20 困っていることについての支援の有無



図表 21 支援・相談を受けている機関
(複数回答：複数カ所で支援・相談を受けている人もいる)

相談・支援先	人数
働いている事業所	10人
他の福祉サービス	9人
医療機関（医師・心理士等）	2人
自治体（福祉課等）	2人
ハローワーク	2人
合計	25人



(4) 食事について

朝食・昼食・夕食の状況については図表 22 のとおりである。「朝食を食べない」と答えた7人のうちの5人が単身生活者であり、昼食は事業所の給食をとり、夕食はコンビニか外食という人、朝食はコンビニか外食、昼は給食、夕食はコンビニか飲み屋の酒の肴で済ませるといった人もおり、給食が1日の食事の中で重要な栄養源になっている。

また、昼食の「その他」については、各事業所の特徴が表れており、「無料のロスパ

ンを食べる」や「賄いを食べる」などの回答もあった。週に1回働く人はその日は給食だが、あとはコンビニ、外食という人もいる。事業所では給食はあるが、施設外就労で給食が食べられないため、外食かコンビニという人もおり、働き方の多様化によって、食事のとり方も多様になっている。

図表 22 食事の摂取状況（複数回答）

朝食		昼食		夕食	
自分または家族 が作る	31人	給食	14人	自分または家族 が作る	33人
外食・コンビニ	8人	弁当	8人	外食・コンビニ	5人
食べない	7人	外食・コンビニ	14人	食べない	1人
その他	1人	その他	14人	その他	10人

4. A型事業所利用者の就労状況

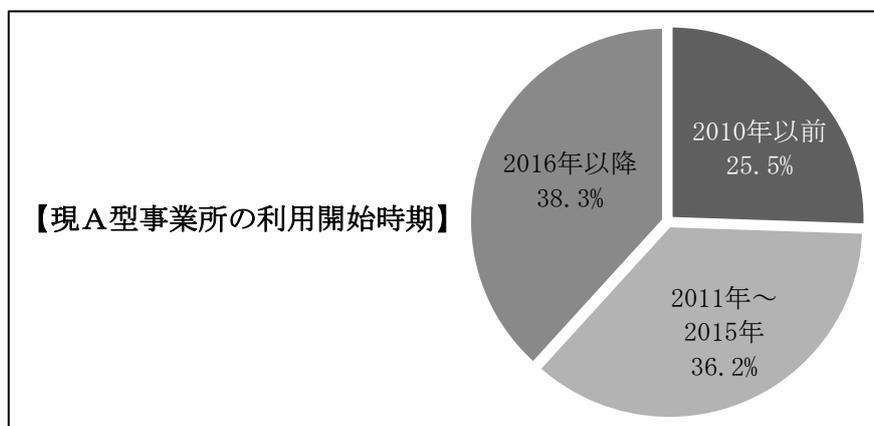
(1) いまの事業所で働き始めた時期

2010（平成22）年以前から利用していた人は12人（25.5%）で4分の1を占める。その内、2006（平成18）年10月に施行された障害者自立支援法以前から利用していた人は5人であり、旧福祉工場からの利用継続と思われる。

2011（平成23）年から2015（平成27）年の間に利用を開始した人は17人（36.2%）であった。2016（平成28）年以降に利用を開始した人が18人（38.3%）で、その内9人は2017（平成29）年以降の利用開始であることから、この1～2年で4割近い人が利用を開始していることがわかる。

図表23 いまのA型事業所の利用を開始した時期

時期	人数	
2010年以前	12人	25.5% (内5人は、2006（平成18）年10月（障害者自立支援法施行以前から利用）)
2011年～2015年	17人	36.2%
2016年以降	18人	38.3% (内9人は、2017（平成29）年以降の利用)
合計	47人	100%



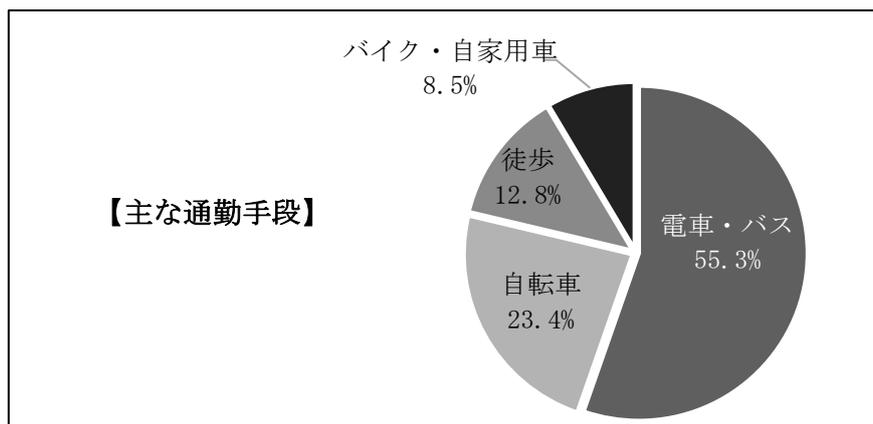
(2) 通所（通勤）手段

電車・バスなどの公共交通機関を利用している人が26人（55.3%）と半数以上であり、自転車（11人、23.4%）、徒歩（6人、12.8%）であった。徒歩・自転車を合わせると17人（36.2%）が比較的近距离からの通勤と思われる。また、バイクや自家用車で通勤している人もおり、通勤手段は一般企業の通勤と大きな差異はないのではなかろうか。

図表 24 主な通勤手段

通勤手段	人数	
電車・バス	26 人	55.3%
自転車	11 人	23.4%
徒歩	6 人	12.8%
バイク・自家用車	4 人	8.5%
合計	47 人	100%

(注) 電車・バス停までの手段は考慮していない。

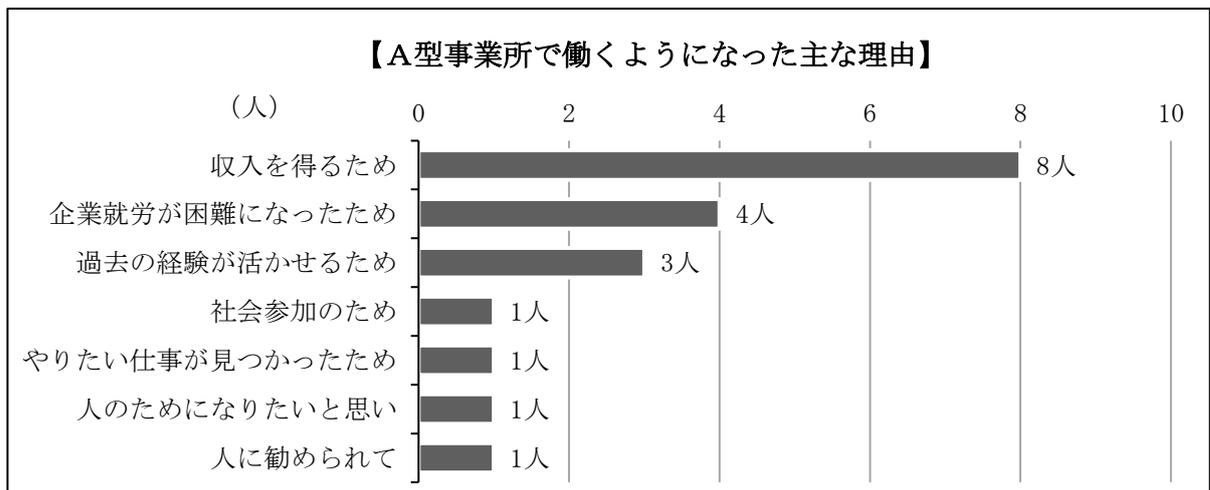


(3) いまの事業所で働くようになった理由とその紹介者・機関

最も多い理由は「収入を得るため」で、次いで「企業就労が困難になったため」「過去の経験が活かせるため」などの意見があった。「社会参加のため」「やりたい仕事が見つかった」「人のためになりたい」などの貴重な意見もあった (図表 25)。

図表 25 いまのA型事業所で働くようになった主な理由
(回答のあった人の主な意見から)

主な理由	人数
収入を得るため	8 人
企業就労が困難になったため	4 人
過去の経験が活かせるため	3 人
社会参加のため	1 人
やりたい仕事が見つかったため	1 人
人のためになりたいと思い	1 人
人に勧められて	1 人
合計	19 人



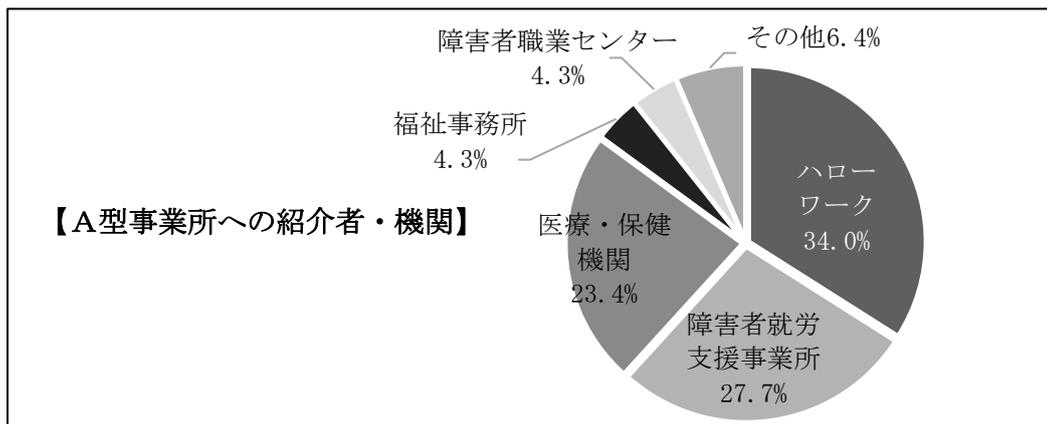
いまの事業所で働くようになった主な理由についての具体的な意見は次のとおりである。

- 食品工場で働きたかった。家の近くで探した。
- IT 関係や配送の仕事でパニック障害が悪化したことから、同じ姿勢で目を酷使することが理由と考え、立ち仕事を探した。
- 資格を活かした仕事があったため。役割をもって社会参加がしたかった。
- B型よりも最低賃金を保障しているA型が良いと思った。
- 一般就労では疲れるので、余裕をもって働ける障害者枠での利用を考えた。
- 転職のたびに体調を崩し、退職、入院を繰り返した。
- 以前より HP や人伝いで知っていた。家が近いため。
- 飲食店のフロア係の仕事がやりたかった。
- 生活費を稼ぐため。
- 働いていない時期もあり面接が苦手な一般就労は無理だと思い、ハローワークの紹介でいまの事業所で働くようになった。
- 大学で WEB を作ることを学び資格も取得した。自分でやりたいことを仕事にしたいと思っていた。ほかの企業では採用してもらえなかった。
- 障害者の枠で働けるところがあるとデイケアスタッフから教えてもらった。
- 退院後お金を稼がないといけないから職を探していた。雇用の条件に賞与もあると書いてあったので希望した。
- 過去に印刷の経験があり仕事はできそうだった。通勤圏内にあった。
- 一般就労よりもここの方がいいと勧められ、見学時にいい雰囲気でも働けると思った。
- 病院では飲めない、冷たいコーヒーやアイスクリーム、ラーメンが仕事をしたら食べられると思って。
- これまで自分が困っている時に他の人に助けられたので、人のためになりたいと思って。
- 一般就労よりは自分に合った働き方ができること。

いまの事業所で働く際の紹介者や利用機関については、ハローワークからの紹介が16人(34.0%)と最も多く、次いで障害者就労支援事業所が13人(27.7%)、医療・保健機関が11人(23.4%)であった。一方で具体的な意見の中では、身近な人の紹介もあり、信頼関係も作用すると思われる。また、紹介機関が偏っていることで、他機関の機能面での課題も残っていると思われる。

図表 26 いまのA型事業所への紹介者・機関など

紹介者・機関	人数	
ハローワーク	16人	34.0%
障害者就労支援事業所	13人	27.7%
医療・保健機関	11人	23.4%
福祉事務所	2人	4.3%
障害者職業センター	2人	4.3%
その他	3人	6.4%
合計	47人	100%



なお、いまの事業所で働く際の紹介者や利用機関についての具体的な意見は次のとおりである。

- 精神科クリニックのデイケア時代の知人(現在の同僚)が自分の就業先である現在の事業所を教えてくれた。
- 利用していた保健所(保健予防課)の担当者から紹介された。
- 人間関係に悩み相談支援事業所に相談したところ現在の事業所を紹介された。
- 自分でHPで調べハローワークに行った。
- ハローワークに求職登録をした。
- 障害者就労支援事業所の職員の紹介による。
- B型事業所で就労していたが、A型事業所でピアサポート要員としての就労(B型事業所への派遣)を打診されたことによる。
- 精神保健福祉センターのデイケアを経て、作業所を利用していたところ、現在の事業所の紹介をうけた。
- 県立精神保健福祉センターの就労準備訓練中に知り合った友人から紹介。

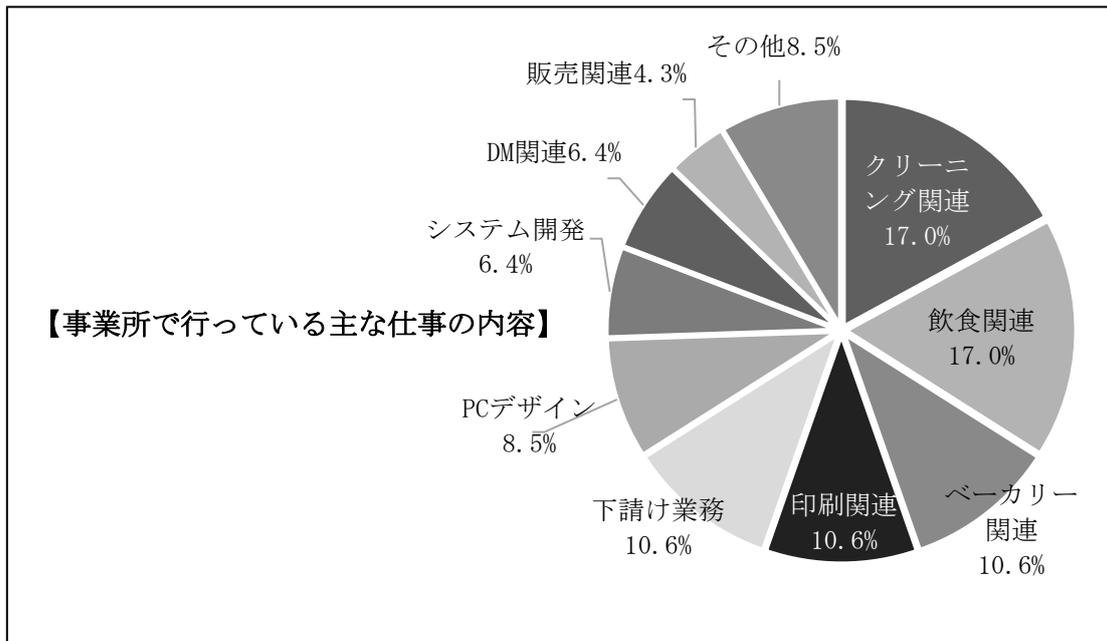
- 当時利用していたB型事業所の施設長の紹介による。
- 他のA型事業所時代、相談して勧められたのがB型事業所、A型の設立時にケースワーカーに勧められ利用開始。
- 退院しデイケア・他法人のB型を利用。その後、A型ができたので職員に勧められて利用。
- ハローワークで、自分で求人を見つけて。
- 前にいた就労移行の事業所で就職しても大丈夫といわれ、紹介された。
- 働いていない時期もあり、面接が苦手であまりいかなかった。一般就労は無理だと思い、ハローワークの紹介でいまの事業所で働くようになった。
- デイケアに通所していたが、収入にはならなかったため、母に相談し、クリニックの医師に相談したところ、作業所に通ってみればと紹介された。
- 以前は別の法人の作業所に登録だけして通所していなかった。仕事をしたいと思って、作業所の職員にA型事業所があることを教えてもらった。
- 障害者の枠で働けるところがあるとデイケアスタッフから教えてもらった。
- 病院のデイケアから就労を勧められた。
- 倒れた後、リハビリ病院から出て、ハローワークで紹介された。
- 新聞チラシを見て、ハローワークに行き紹介してもらった。
- 手帳を取るのに市役所とつながりがあり、働いてみたらということで紹介された。

(4) いまの事業所での主な仕事内容と本人にとってのやりがい感

- 1) いまの事業所で行っている主な仕事の内容は以下のとおりである。

図表 27 いまの事業所で行っている主な仕事の内容

仕事内容	人数	
クリーニング関連	8人	17.0%
飲食関連	8人	17.0%
ベーカリー関連	5人	10.6%
印刷関連	5人	10.6%
下請け業務	5人	10.6%
PCデザイン	4人	8.5%
システム開発	3人	6.4%
DM関連	3人	6.4%
販売関連	2人	4.3%
その他	4人	8.4%
合計	47人	100%

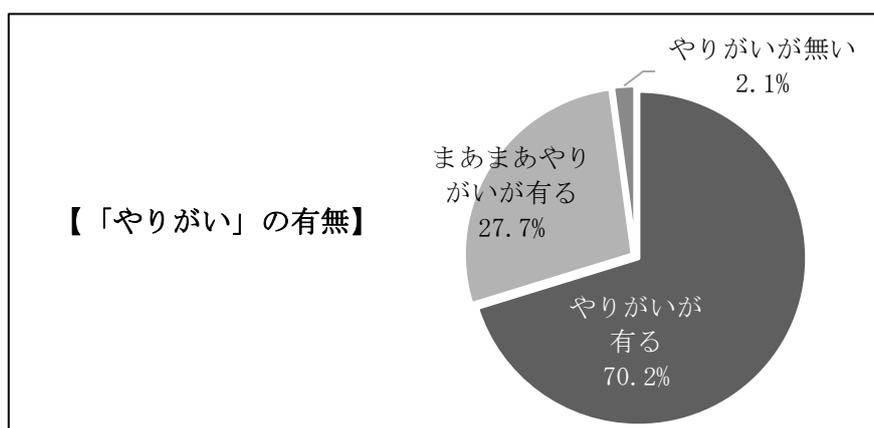


これによれば、クリーニング関連や飲食関連がいずれも8人で多い職種であった。次いでベーカリー関連、印刷関連、そして、下請けやPCデザイン関連であった。どの職種にも一定の就労能力は求められるが、職種が多岐にわたることからも、個別はもちろんのこと、グループで働くことで適性を発揮できる可能性もあると思われる。また、IT 関連機器を使用した専門性の高い職種もあることから、在宅就労の可能性も見いだせるのではなかろうか。

- 2) いま従事している仕事についての「やりがい感」(本人にとってやりがいが感じられるかどうか)を尋ねたところ、**図表 28**に示すような回答が得られた。

図表 28 「やりがい」の有無についての回答状況

やりがい	人数	
やりがいが有る	33人	70.2%
まあまあやりがいが有る	13人	27.7%
やりがいが無い	1人	2.1%
合計	47人	100%



「やりがいがある」は、「まあまあある」人を含めると 46 人 (97.9%) に達しており、ほとんどの人がやりがいを持ち、働くことに前向きであり、とても充実した職場環境になっていることがわかる。やりがいがない人は、わずか1人であった。

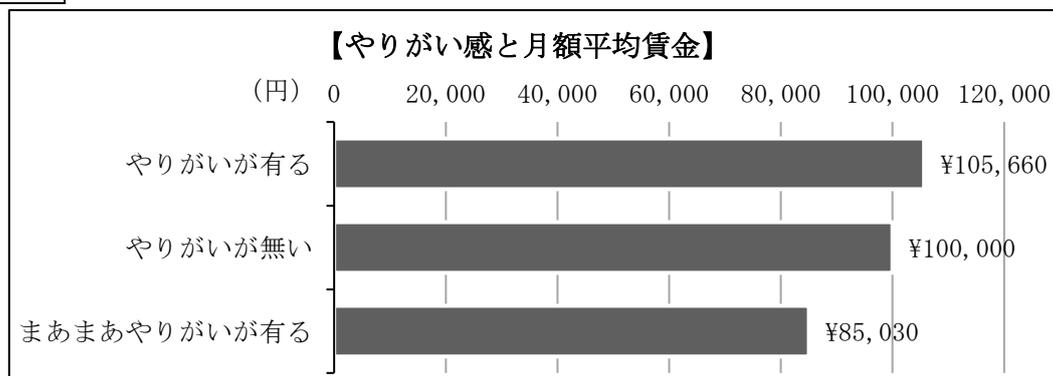
やりがいを感じる主な理由は、以下のとおりであった。

- 社会に役に立っている感があること。
- ものづくりの一端を担っていること。
- 仕事が評価されている、担当職員に認められていること。
- いまの仕事が自分に向いていること
- 好きなことがやれていること。
- 家でゴロゴロしていることを思えば、天国のようであること。
- 仕事をしていると精神的に助かること。

これらの理由から、障害の有無に関わらず、働くことで役に立つことや認められることが自己確認のためにいかに重要であるか理解できる。

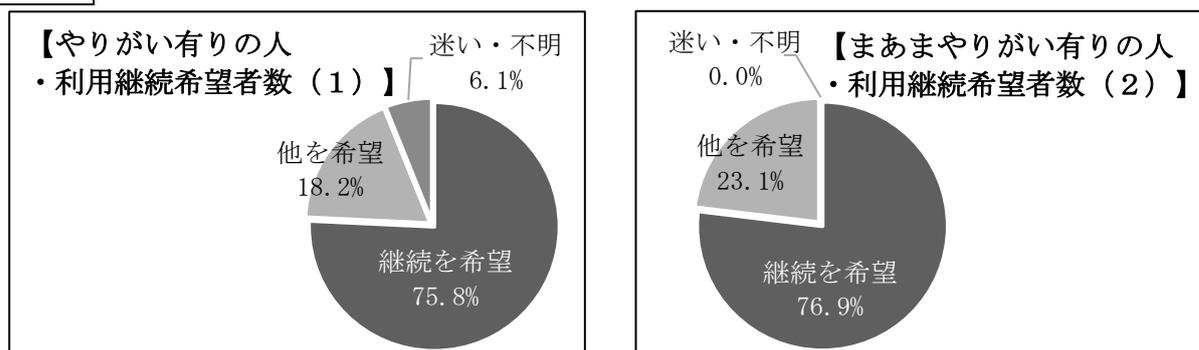
また、やりがいの有無を月額平均賃金との関係でクロス集計してみると、やりがい有りの人の平均賃金が 105,000 円、まあまあ有る人の平均賃金が 85,030 円で、差は若干あるものの、やりがいがない人の賃金が月額 10 万円ということから、賃金の影響は低いのではないかとと思われる (図表 29)。

図表 29 やりがい感と月額平均賃金



さらに、やりがいの有無と利用継続希望の関係でクロス集計すると、いずれも利用継続を望んでいる人が 76~77%を占めていることから、やりがいの有無に関わらず、利用継続の希望が多いことがわかり、あまり大きな影響はないと思われる。

図表 30 (1) 及び (2) やりがいと現事業所への利用継続希望



3) 「やりがいが無い」と回答した人は1名であるが、その理由は「効率面など自分の考えている仕事のやり方と事業所のやり方が違うが、自分の経験と畑違いの業種なので自分が主張しても聞いてもらえないか分からないし、自分の主張自体も正しいのか分からないので心の内で悶々としている」とのことである。

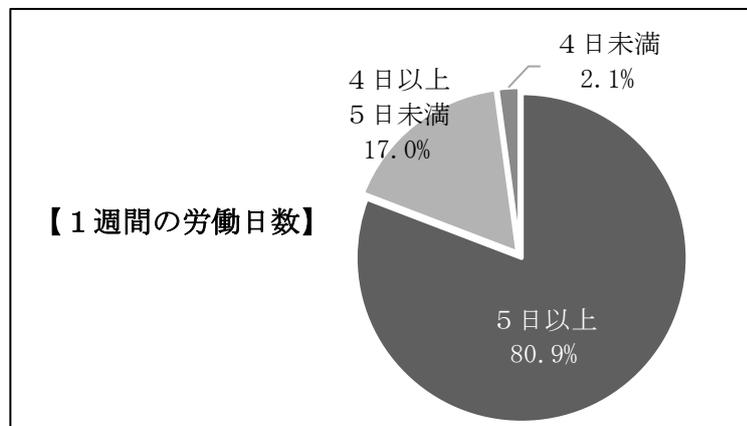
(5) 1週間あたりの労働日数と労働時間数

1) 1週間の労働日数

1週間の労働日数は5日以上が38人と圧倒的に多く、4日以上を入れると93.6%にも上る。一方、4日未満はわずか1人であった。精神障害者対象の事業所では一般的に少ない日数が多い中、本調査対象のA型事業所では比較的多くの労働日数が提供されている。こうしたことから、ヒアリングに協力していただいた人たちは、週当たり労働日数が比較的多い人たちであるといえる。

図表 31 1週間の労働日数

労働日数	人数		
5日以上	38人	80.9%	内5日が37人(78.7%)
4日以上5日未満	8人	17.0%	内4日が7人(14.9%)
4日未満	1人	2.1%	
合計	47人	100%	



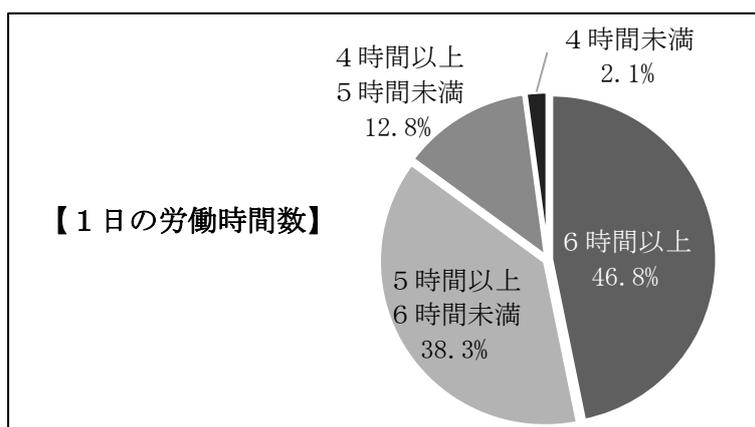
2) 1日の労働時間数

1日の労働時間では6時間以上が22人で最も多く、次いで、5時間以上6時間未満で18人であった。6時間以上のうち10人は7時間以上であり、精神障害者が利用するA型事業であることを鑑みれば、比較的長時間勤務の人たちであるといえる。

なお、この調査結果は、ヒアリング対象者についての集計であり、その人たちの所属する事業所全体の週当たり就労日数や労働時間の多寡を示すものではないこと、つまり、当該事業所全体の平均では労働時間が短い、そのうちたまたま長く働く人がヒアリング対象となったという可能性に留意する必要がある。

図表 32 1日の労働時間数

労働時間数	人数	
6時間以上	22人	46.8% (内7時間以上10人)
5時間以上6時間未満	18人	38.3% (内5時間が7人、5.5時間が4人)
4時間以上5時間未満	6人	12.8%
4時間未満	1人	2.1%
合計	47人	100%



3) 1日の休憩時間

60分（1時間）以上の休憩時間を取れている人が40人（85.1%）と多くを占める。60分未満の6人または無しの1人に関しては、1日の労働時間数が短い事業所であった（図表 33）。途中休憩に関しては、不明・無しが24人いるが、60分と回答している人はすべてここにカウントしているため、その他の休憩の有無に関しては詳細が掴めない。また、午前と午後の休憩に関しては、午前に休憩があるところは午後もあり、午後の休憩有りと回答している人（14人）は、主として1日の労働時間が6時間以上の人（22人）と思われる。（図表 34）。

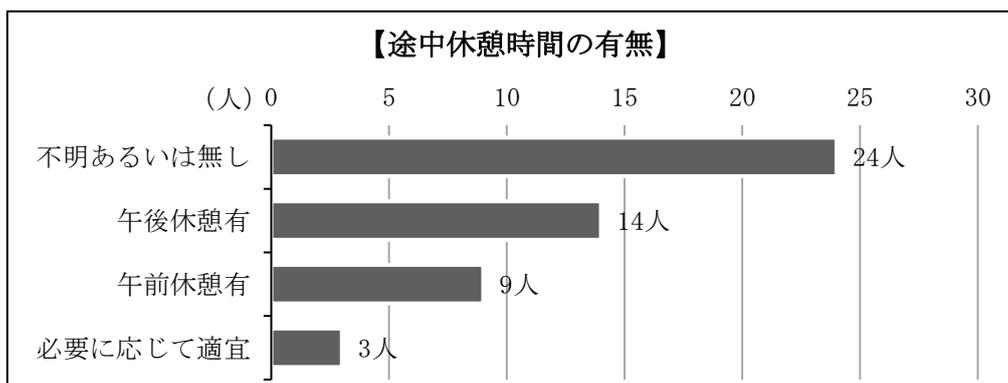
図表 33 休憩時間の有無

休憩時間の有無	人数	
60分以上	40人	85.1%
60分未満	6人	12.8%
無し	1人	2.1%
合計	47人	100%



図表 34 途中休憩時間の有無

途中休憩時間の有無	人数
不明あるいは無し	24 人
午後休憩有	14 人
午前休憩有	9 人
必要に応じて適宜	3 人
合計	50 人



4) 1 週間の労働時間数が 30 時間未満の場合の理由

1 週間当たりの労働時間数が 30 時間未満の場合の理由としては、次のようなものが挙げられている。

- 自分の希望。収入的にはもっと増やしたいが、いまの生活に合っているので時間延長は望んでいない。
- 主治医の指示や年金受給のために、やむを得ないと思うが、体力的にはもう少し働いてみたい。
- 仕事の量が減ったため。自分ではもっと働きたい、事業所でも働いて欲しいと思っているが、1 日の仕事量が確保できない。
- 労働時間を増やすのはいまのところ無理と考えている（過労になると再発のおそれがあるため）。
- 体力の問題があるので無理に長く働くことが出来ない。また、30 時間以上働くと社会保険料を払うことになる。
- 当初の労働時間は 1 日 3 時間から出発して現在の労働時間となった。疲労の問題があるので、いまのところこれ以上労働時間は増やしたくない。
- 施設から提示されたので判らない。
- もう少し長く働きたいがスキルが足りないと思う。
- 通院、カウンセリングのため。
- 徐々に働く時間を延ばしているが、無理をしてまで長く働かなくてもいいかと思っている。
- 20 時間の契約から始まって、自分の希望と事業所の都合で決めた。働き始める時間を統一して欲しいと希望を出している。
- 最近病状不安定で体調が悪くあまり働けていない。

- 膝痛の治療のため就労時間を短縮させてもらっている。
- 自分の希望。長く働くと妄想が出てくるため短くした。
- 年齢を考えて時短を希望した。ゆっくりした自分の時間を持ちたいため。
- 1時間ずつでも増やしたいという希望があるが、社会保険や年金等の負担が増えてしまう。計算しながら考えたい。
- 事業所の勤務形態。勤務時間の長い人はいない。

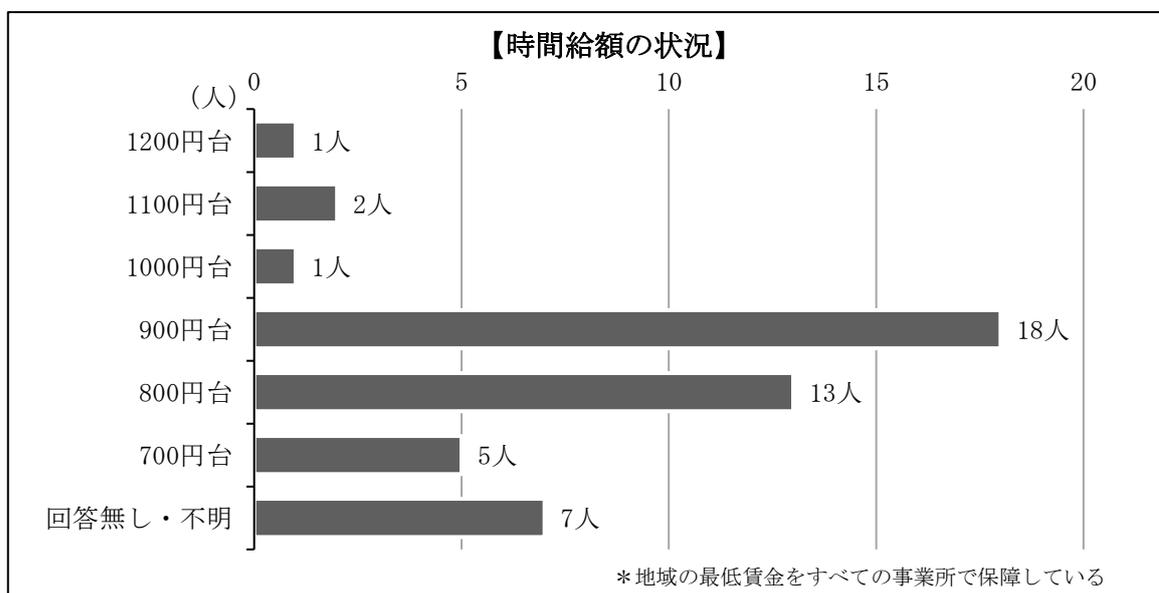
このように週当たりの労働時間数が短いのは、事業所の都合によるケースもあるが、ほとんどの人は、自分の体力、病状等の状態を把握し、自己管理の上で働いているといえる。また、事業所の対応という点では、障害理解の専門性が高く、個別の状態に配慮した労働時間を設定しているともいえ、これも一般企業には少ないA型事業所の特徴と思われる。

(6) 賃金の受給状況

1) 賃金の時給額、1日当たり及び1カ月当たりの賃金収入は以下のとおりである。

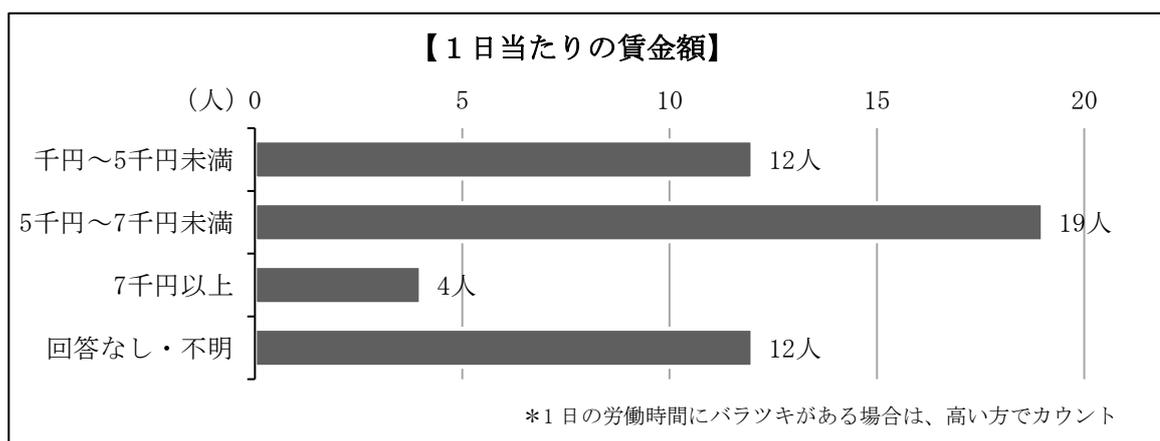
図表 35 時間給額の状況

時間給額	人数	
1200 円台	1 人	2.1%
1100 円台	2 人	4.3%
1000 円台	1 人	2.1%
900 円台	18 人	38.3%
800 円台	13 人	27.7%
700 円台	5 人	10.6%
回答無し・不明	7 人	14.9%
合計	47 人	100%



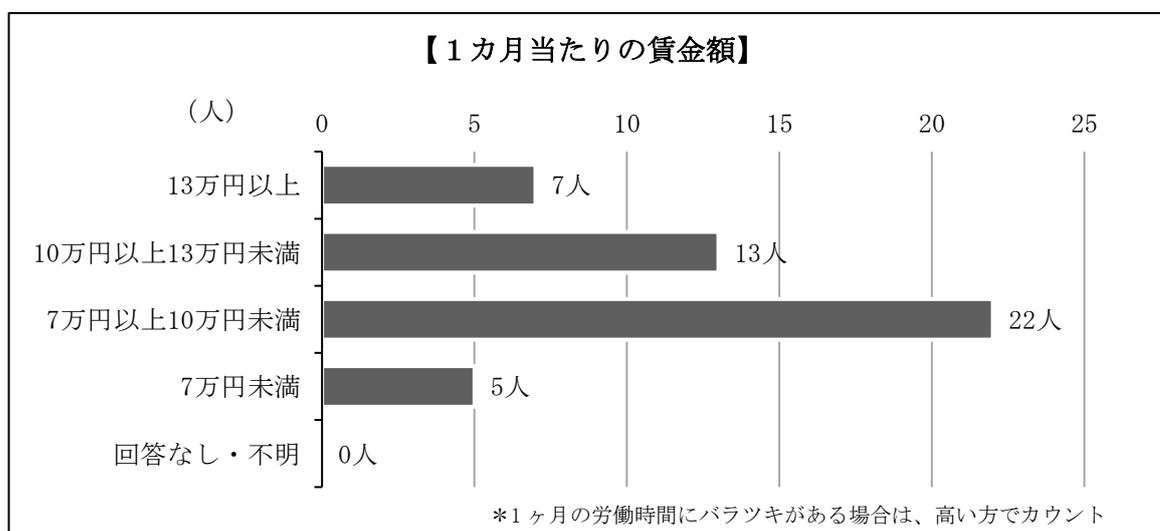
図表 36 1日当たりの賃金額

時間給額	人数	
千円～5千円未満	12人	25.5%
5千円～7千円未満	19人	40.4%
7千円以上	4人	8.5%
回答なし・不明	12人	25.5%
合計	47人	100%



図表 37 1か月当たりの賃金額

時間給額	人数	
13万円以上	7人	14.9%
10万円以上13万円未満	13人	27.7%
7万円以上10万円未満	22人	46.8%
7万円未満	5人	10.6%
回答なし・不明	0人	0.0%
合計	47人	100%



時間給は回答無しおよび不明の7人を除き40名(85.1%)の人が700円以上支給されている(700円未満はいない)。700円台～900円台が36人(76.6%)で全体の4分の3強を占めるが、1000円以上の賃金を支給されている人も4人いる。大部分は最低賃金以上を保障されていると思われる。

このように、時間給の最低賃金が保障されているにもかかわらず、1カ月当たりの平均賃金は、7万円未満が5人(10.6%)、7万円以上10万円未満が22人(46.8%)と全体の6割弱を占める。その主な理由は、週労働時間30時間未満の短時間労働の人が多いためである。10万円以上13万円未満の人13人(27.7%)も合わせると全体の40人(約85%)が、月額では最低賃金(全国加重平均額約14万円)以下ということになる(図表37)。もっともこの月額賃金には、賞与などは反映されていないので、もし賞与等を含めると、10万円以上13万円未満の人の中には月額賃金額は、最低賃金を上回る人が数名以上いる可能性が大きいと思われる。

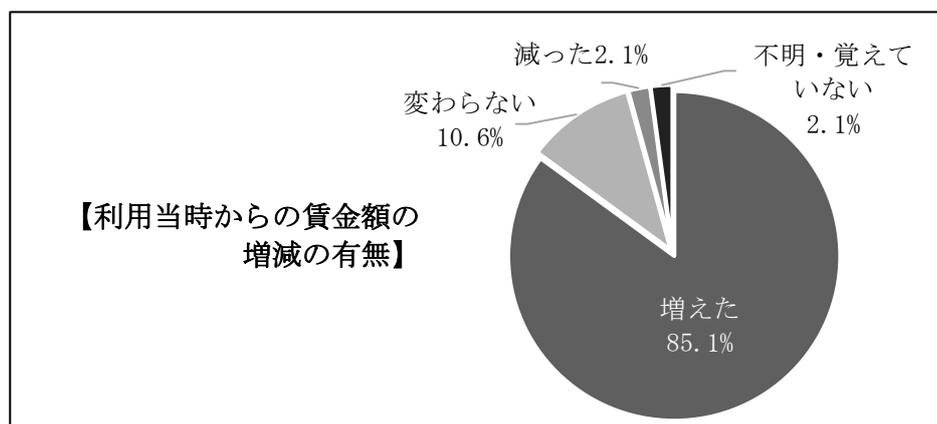
2) いまの事業所利用当初との賃金額の比較

いまの事業所を利用し始めた頃と現在の賃金額が増加または減額したか否かを尋ねたところ、図表38のとおりとなった。

これによると、増えた人が40人で85.1%に上る。それは、最低賃金の上昇と連動して賃金が増加しているケースが多いものと思われる。少数派ではあるが時給単価自体の引き上げがあったケースや単価は変わらないが就労可能時間(日数)が伸びたことによるものもあった。増減の具体的な金額は個人差が大きいためカウントは困難であった。

図表38 事業所利用当時から賃金額の増減の有無

賃金額増減	人数	
増えた	40人	85.1%
変わらない	5人	10.6%
減った	1人	2.1%
不明・覚えていない	1人	2.1%
合計	47人	100%

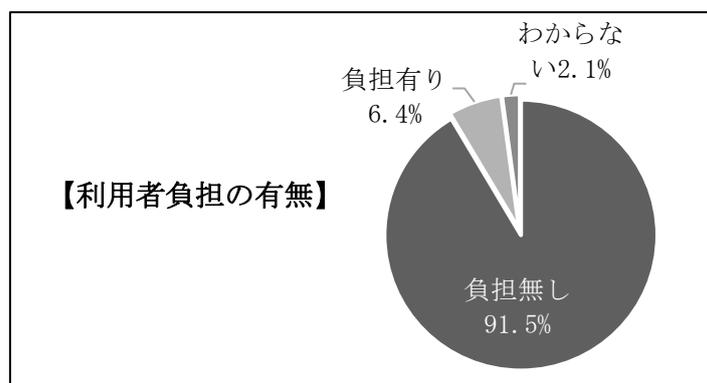


3) 事業所の利用者負担の有無

自己負担の無い人が43人(91.5%)と圧倒的に多い。それは、利用料の減免措置の対象外となっている人についても事業所が負担しているためと思われる。負担有りは3人(6.4%)と少なく、わからないが1人であった。

図表 39 事業所の利用者負担（食費を除く）の有無

利用者負担の有無	人数	
負担無し	43人	91.5%
負担有り	3人	6.4%
わからない	1人	2.1%
合計	47人	100%



(7) 社会保険及び退職金制度への加入状況

社会保険の加入の有無は、20人(42.6%)が「加入有り」、27人(57.4%)が「加入無し」との回答であった。1週間の所定労働時間が30時間以上の場合は、原則として社会保険への加入義務があるため、その関係性をみてみると、該当者は全員加入していることが確認できた。

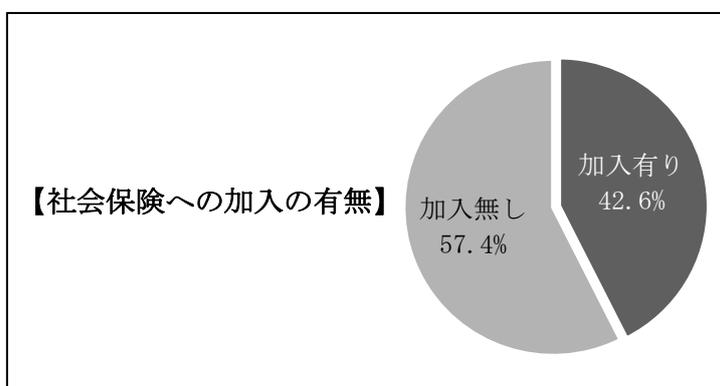
また、30時間未満は27人で、そのうち、所定労働時間が週20時間以上の人24人は、雇用保険の加入義務があるが、そのうち雇用保険に入っていると回答した人は6人のみである。それ以外の18人は、雇用保険に入っていることを本人が知らない(知らされていない)か、あるいは事業所が雇用保険に入れていないかのいずれかが考えられるが、その点については事業所には確認していないので、正確なことは不明である。したがって、把握できる範囲では、雇用保険加入者は、社会保険に加入している人20人と合わせ、全体で26人となる。つまり、雇用保険の対象となる利用者の加入率は、6割弱の55.3%にすぎないことになる。

しかし、全Aネットの調査(「就労継続支援A型事業所全国実態調査報告書」、2017年8月)によれば、雇用保険の適用を受けている利用者は、全体の93.3%となっていることから、このヒアリング調査対象となった利用者の雇用保険加入率は、実態を反映したものではない可能性が高い。そのことは、社会保険の加入率が、全Aネット調査結果の18.8%よりも倍以上高い率(40.4%)になっていることからいえる。

退職金制度については、制度無しが38人（80.9%）にものぼる。例えば、東京都労働産業局の「中小企業（従業員10人～299人）の賃金・退職金事情（平成28年度版）」によれば、退職金制度がある企業の割合は、69.8%となっている。それと比べれば、A型事業所利用者にとって、大変厳しい条件であることが分かった。一般労働市場との格差が顕著に表われたといってもいいだろう。

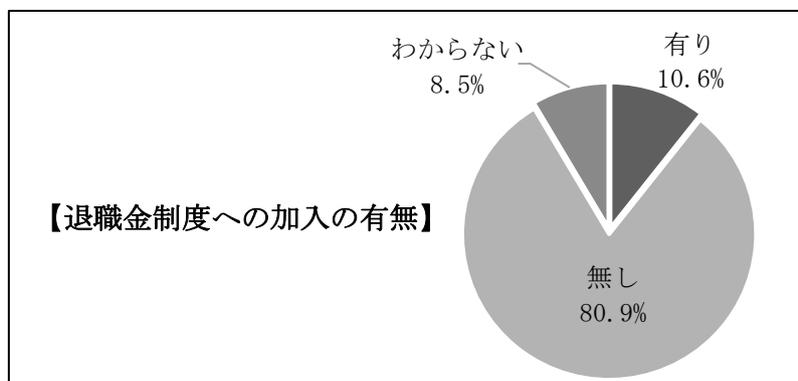
図表 40 社会保険への加入の有無

社会保険加入	人数	
加入有り	20人	42.6%
加入無し	27人	57.4%
合計	47人	100%



図表 41 退職金制度への加入の有無

退職金制度加入	人数	
有り	5人	10.6%
無し	38人	80.9%
わからない	4人	8.5%
合計	47人	100%



(8) いまの事業所で継続して働きたいか、また、いまの事業所にかわる選択肢として希望することはあるかについての本人の意向

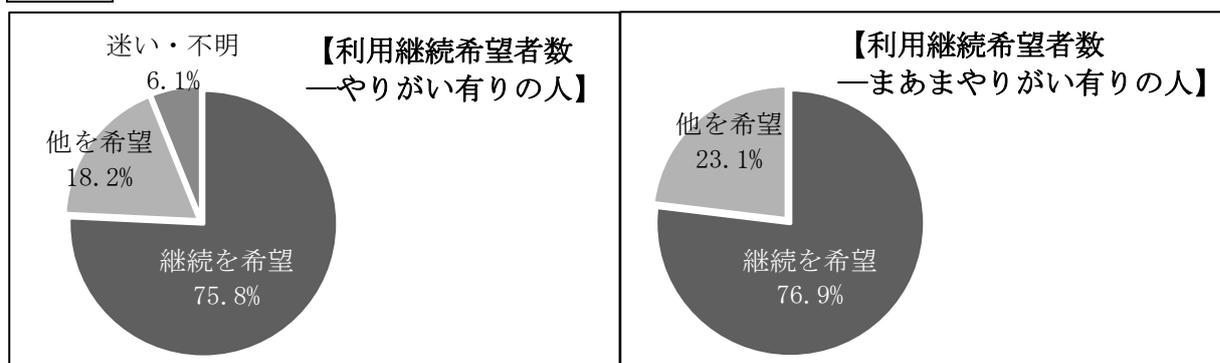
1) 「いまの事業所で継続して働きたいか」についての意向

図表 42 いまの事業所での利用継続についての意向

就業継続についての意向	人数	
いまの事業所で継続して働きたい	35人	74.5%
別のところで働きたい	9人	19.1%
その他	3人	6.4%
合計	47人	100%

いまの事業所での利用継続希望の有無は、「やりがい感」と連動することが考えられるので、やりがいが「有る」人と「まあまあやりがいが有る」人とでクロス集計を行った。やりがいの有る人の継続希望者は25人(75.8%)で、他を希望する人は6人(18.2%)、迷っているあるいはわからない人が2人(6.1%)であった。まあまあやりがいが有る人の継続希望者は10人(76.9%)で、他を希望する人は3人(23.1%)であった。やりがいの無い人が1名しか存在しなかったため、やりがいの有無の影響は少なく、いずれも継続希望が76%~77%で多くを占める結果となった。

図表 43 やりがいの有無別利用継続意思の有無別構成



- 2) 図表 42 で、「別のところで働きたい」「その他」と回答した人についてその理由やどのようなところで働きたいかについて聞いたところ、主な意見は次のとおりである。
- 結婚して幸せな家庭を持ちたいということが最終目標なので、叶うなら病気オープンで一般の雇用を目指している。
 - 老後のことを考えると、給与の面を考えている。その時々で考えが変わる。
 - 同事業所の経営にもかかわっている特例子会社へ移りたい。その方が賃金が高いため。
 - 前の会社に戻る事が予定されている。

- 給料が15万円程度もらえて、福利厚生が整った会社で働きたい。
- 一般就労をしたい。
- コンピューターを使う仕事がしたい。パソコン教室に通った。
- 体力面で心配なので、60歳を過ぎたら一般事務などの仕事をしたい。
- 自分がこれまでやってきたことを活かした仕事をしたい。
- 一般就労で、できれば事務職として働きたい。
- 賃金アップのため転職活動もした。雇用面で良い会社があれば転職を考えている。
- 来年のラグビーワールドカップや2020年のオリパラに向け、外国人向けのワンハンドスナックなどをつくりたい。
- 希望する職種があるため。
- フルタイムの仕事で社会保険があるところで働きたい。年金も払い続けているため。
- 先々のことまで具体的にまだ考えていない。

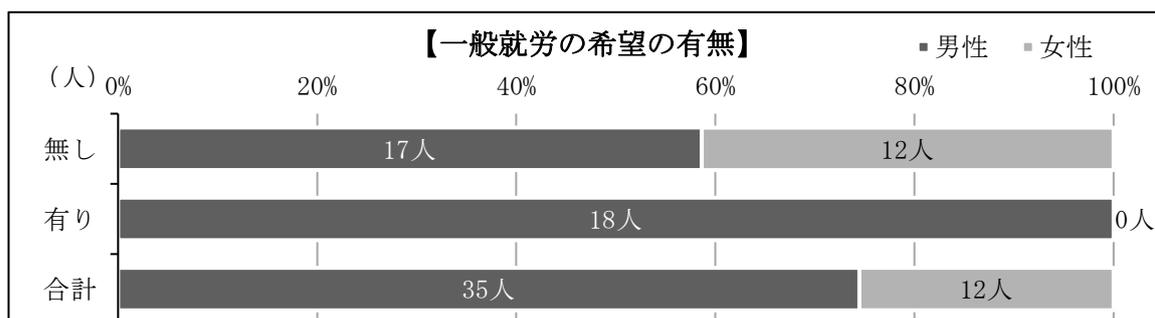
などであり、他を希望している人は、現在の仕事でやりがいは有るものの、かなり具体的な理由をもっていることがうかがえた。

(9) 一般就労の希望の有無と就きたい仕事の内容及び就職支援機関（ハローワークなど）利用の希望等の有無とその理由

- 1) 一般就労の希望は男女差が大きく、女性では一般就労を希望する人は0人で、無い人が12人であった。男性は希望有りが18人、無しが17人とほぼ同数であった。全体では希望する人が18人（38.3%）、無しが29人（61.7%）で希望しない人が多い結果となった。前質問では利用継続希望も設問しているが、一般就労希望との関係では、利用継続を希望しながらも一般就労を目指しているという複雑な心境も垣間見られる結果となった。

図表44 一般就労の希望の有無

一般就労の希望	男性	女性	男女計	
無し	17人	12人	29人	61.7%
有り	18人	0人	18人	38.3%
合計	35人	12人	47人	100%



- 2) 一般就労を「希望する主な理由」としては次のようなものが挙げられている。

- 賃金アップ。
- 利用者ではなく、準社員などとして働きたい。
- 給料が 15 万円以上で、社会保険があり、福利厚生が整っているところで働きたい。

他方、一般就労を「希望しない主な理由」には次のようなものが挙げられている。

- 体力面の不安があること。
- 一般就労のきつさを考えると不安なこと。
- 同じ病気の仲間がいるいまのところがよい。

3) 就きたい仕事の内容

別のところで働きたいといったヒアリング対象者から挙げられた就きたい仕事を列挙すると次のように多岐にわたるものが挙げられている。

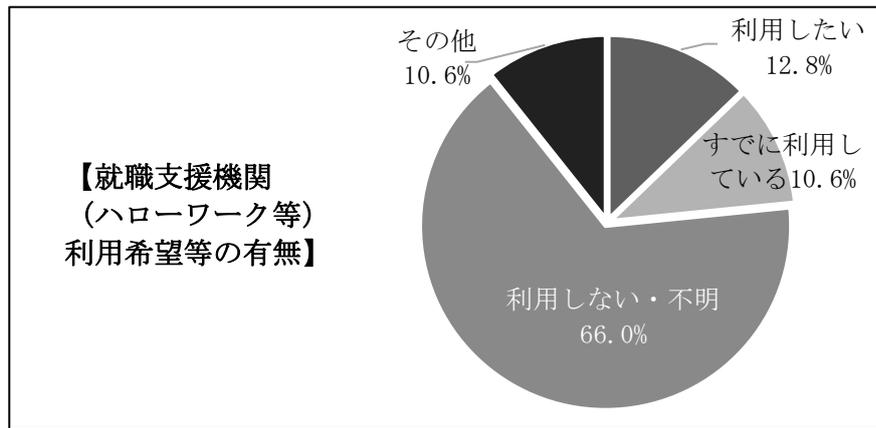
- 事務職。
- 食品、外食関係。
- 自転車販売に関わる仕事。
- 特例子会社でトライした上で、さらに条件のよい企業へ。
- 可能であれば当事業所の（非常勤）職員として勤務。
（ただし、職員として勤務することで（福祉就労でなくなり）障害年金が出ないこととなるのではないかとの不安もある）
- 出来るなら一人で、または多数での単純な仕事。
- やりたい仕事がたくさんあって迷っている。
- 防水の仕事。
- プログラマー・SE・WEB。
- いまやっている仕事のように毎日変化がある仕事。
- 印刷や断裁など。
- もっと能力の試せる仕事。
- 仕事の内容は気にしない。
- 仕事を選べるとは思っていない。
- ガソリンスタンドは以前に働いていたのでやってみたい。
- パソコンを使う仕事。パソコン教室に通って MOS の資格を取得。 など

4) 就職支援機関の利用状況

現在の事業所の継続利用の意向の有無や一般就労への希望の有無を問わず対象者全員について就職支援機関の利用状況を尋ねたところ、下記のとおりのお返事であった。

図表 45 就職支援機関（ハローワーク等）利用希望等の有無

就職支援機関利用希望	人数	
就職支援機関を利用したい	6人	12.8%
すでに就職支援機関を利用している	5人	10.6%
就職支援機関は利用しない・不明	31人	66.0%
その他	5人	10.6%
合計	47人	100%



これによれば、就職支援機関を利用したい人は6人（12.8%）で、すでに利用している5人（10.6%）を加えても11人（23.4%）であり、利用しない・不明では31人（66.0%）の人が希望しない結果となった。実態は先の設問であるようにハローワークを主な相談機関としながらも、利用希望者が少ないのはどのような理由があるのだろうか。

5. A型事業所利用者の所得状況

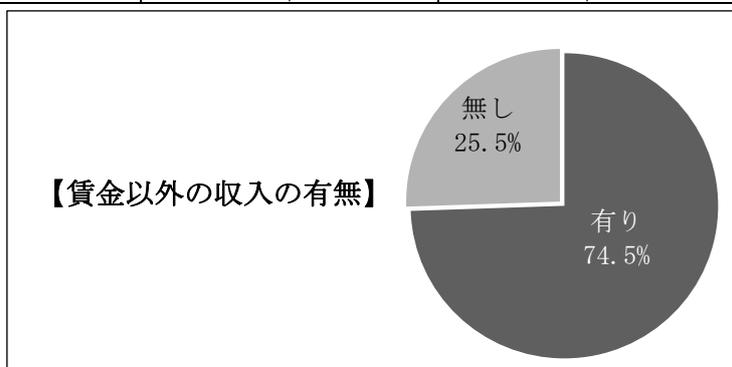
(1) 賃金以外の収入の有無と収入の内容

1) 賃金以外の収入の有無

A型事業所で働く利用者に就労している事業所からの賃金以外の収入の有無を尋ねたところ、賃金以外の収入が「有る」と回答した人は対象者47人中35名（男性25人、女性10人）に対し、「無い」とした人は12人（男性10人、女性2人）であった。すなわち、今回のヒアリング調査対象者のうち「賃金収入以外に何らかの収入が有る」と回答した人は約4分の3であり、残り4分の1は「賃金以外の収入は無い」と回答している（図表46）。ここで、「事業所からの賃金以外の収入」の具体的内容は図表47のとおりである。以下、各項目について具体的に見ていく。

図表46 賃金以外の収入の有無

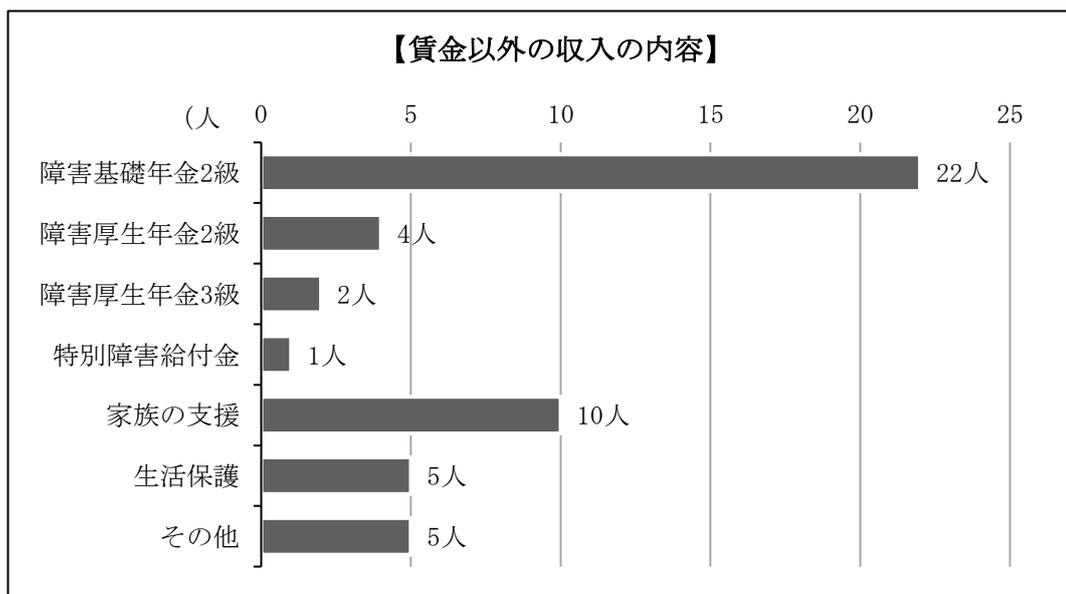
賃金以外の収入	男性		女性		男女計	
有り	25人	71.4%	10人	83.3%	35人	74.5%
無し	10人	28.6%	2人	16.7%	12人	25.5%
合計	35人	100%	12人	100%	47人	100%



図表47 賃金以外の収入の内容（多重回答）

	有り	障害基礎年金	障害厚生年金		特別障害給付金	家族の支援	生活保護	その他
		2級	2級	3級				
男性	25人	15人	2人	2人	1人	10人	2人	4人
女性	10人	7人	2人	0人	0人	0人	3人	1人
合計	35人	22人	4人	2人	1人	10人	5人	5人

(注) この他、賃金以外の収入「無し」の回答者で「その他」（貯金の取り崩し）との回答者がある（1人）。



2) 公的年金

利用事業所からの賃金以外の収入が「有る」と回答した 35 人のうち、「障害基礎年金」（2 級）を受給している人が 22 人（「有り」と回答した 35 人の 63%）である（なお、1 級受給者はいない）。また、「障害厚生年金」を受給している人は 2 級 4 人、3 級 2 人の計 6 人である。さらに、特別障害給付金の受給者が 1 人ある。

すなわち、なんらかの公的な年金制度の対象者はあわせて 29 人（「賃金以外の収入あり」回答者の 77%）である。ちなみにヒアリング対象者 47 人全体では 62%である。いかえると、ヒアリング対象者 47 人中 18 人（38%）は公的な年金制度の対象になっていない。

なお、公的年金制度の対象になっていない人たちの障害者手帳による障害程度はおおむね 3 級に該当する人たちであるが、ほかに 2 級の手帳を保持しているが出生地が外国のため初診時の診断証明が得られないため年金受給ができないケース、同じく 2 級の手帳を保持しているが国民年金の掛け月数不足で受給できないケース、及び年金事務所に問い合わせ中のケースが各 1 人ずつある。

3) 家族からの支援

賃金以外の収入が「有る」と回答した人のうち「家族からの支援」をあげている人は 10 人である（いずれも男性のみ）。「家族からの支援」の具体的内容は 図表 48 のとおりである。

これによれば、該当者 10 人のうち 8 人は家族（父母の双方またはいずれか、兄弟姉妹、配偶者など）と同居しており、これら親族からの金銭的援助や家業の手伝いから得られる収入などをあげているが、直接的な金銭の支給だけでなく、食事と住まいの現物給付や親の遺産の切り崩しをあげている人もいる。ただし、親からの支援を受けているケースでは親自身がかかり高齢のケースもあり、長期的な支援には不安を抱いている人もいる。

また、単身者 2 人のうち、1 人は母親からの家賃相当額の支援、他の 1 人は親族所

有のアパートに住んでおり、家賃負担が無いとの回答であった。

なお、家族からの支援に関しては、賃金以外の収入が「無い」と回答した人たちの中にも実質的に家族の支援を受けていることを示す回答が4件ある。その内容を見ると、「両親の残した遺産を親戚に管理してもらっており、必要経費をそこから引き落としてもらっている」「同居の母が受けている遺族年金」「同居の父の年金」「同居中で就職している娘たちのサポート」などであり、回答者47人中14人（全体の約3割）が直接または間接的な家族の支援（遺産等を含む）を受けていることになる。

また、家族からの支援を受けていると回答した10人のうち、「生活費がまかなえていない」と回答した人は8人、「まかなえない」は2人であった。

図表 48 「家族の支援」の内容

Case	性別	年齢	同居者	支援内容	1・まかなえる／ 2・まかなえない
＜家族支援有りと回答＞					
A	男性	40代	単身	(近くに住む) 母(70代) から家賃相当額を支援	2
B	男性	60代	単身	家賃負担がない(兄弟所有のアパートで一人暮らし)	1
C	男性	30代	母(60代)	同居の母の退職金その他、兄弟から母宛に仕送りなどがあるようである。	1
D	男性	20代	父、義母	祖父から小遣いをもらっている。	1
E	男性	30代	父、母	自営業の父の手伝料を得ている。	1
F	男性	30代	妻、子ども(幼児2名)	父の遺産を切り崩している。	1
G	男性	30代	父、母	親の自宅にいたので、食事と住まいの提供を得ている。	2
H	男性	60代	妻	妻も年金1級を受けている。	1
I	男性	60代	母(80代)、妻、息子夫婦とその子ども	自分が倒れてから妻が働いている。	1
J	男性	50代	妻、子ども2名	妻の給料	1
＜賃金以外の収入「無し」と回答＞					
K	男性	50代	単身	両親が残した遺産から必要経費を支出。	1

L	男性	50代	妻、娘3人	同居している娘の給料、バイト代によるサポートを受けている。	2
M	男性	50代	父	父の年金	1
N	男性	50代	母	母の遺族年金	2

(注) 本表及び以下の表の Case の符号 (A、B、C…) は各表に便宜的に付けたものであり、同じ符号であっても同一回答者とは限らない。

4) 生活保護

今回のヒアリングの対象者のうち生活保護の受給者は5人（男性2人、女性3人）であった（[図表 49](#)）。

生活保護受給者の属性を見ると、1人を除き、いずれも単身生活者であり、家族からの支援が望みにくい人たちであると推察される。「同居あり」の1人は妻子がいるが本人の賃金は最低賃金レベルであり、障害基礎年金は無支給（障害等級は3級）である。

生活保護受給者5人のうち公的年金の受給者は2人（障害厚生年金2級1人、障害基礎年金2級1人）のみであるが、生活保護の支給額は月2～3万円程度（都営家賃住宅補助を含む）と低額であり、かつ、年々減額されているため、たとえ賃金収入が上がっても、その分生活保護費が減額されるので勤労意欲が阻害されるとの回答もあった。

なお、ヒアリング対象者の中には、過去に生活保護を受給していたが現在は不支給という人が3人いた。不支給理由が明らかな1人は親の遺産が入ったことによる打ち切りである。他の2人については不明であるが、そのうち1人は賃金額が月12万円と比較的高くなったことによる打ち切りかと思われる（[図表 50](#)）。

[図表 49](#) 生活保護受給者の属性

Case	性別	年齢	同居の有無	公的年金の有無
A	男性	50代	単身	障害基礎年金2級
B	男性	50代	同居	無
C	女性	60代	単身	障害厚生年金2級
D	女性	40代	単身	無
E	女性	40代	単身	無

[図表 50](#) 生活保護受給歴有り（現在不受給）者の属性

Case	性別	年齢	同居の有無	公的年金の有無
F	男性	40代	単身	無
G	男性	40代	単身	障害厚生年金3級
H	男性	50代	同居	障害基礎年金2級

5) その他の収入

賃金以外の収入で「その他の収入が有る」と回答した人は5人であった（[図表 51](#)）。

このうち4人（男性）は、公的年金（障害基礎年金または障害厚生年金）の受給者である。「その他の収入」の内容を見ると、自治体からの補助（通所授産費）を挙げている人は1名のみで、他は親の生命保険や土地の売却代金の取り崩し、副業的な収入や家賃収入など様々であるが、このうち恒常的な収入が見込まれると思われるものは「家賃収入」の1名のみである。

また、賃金以外の収入が「無い」と回答した1名（女）は、過去の一般雇用時代の貯金を取り崩して生活費に当てており、貯金が底をついた時には生活保護を受けざるを得ないことになるのではないかと不安を表明している。

図表 51 「その他の収入」の内容

Case	性別	公的年金の有無	「その他の収入」の内容
A	男性	障害基礎年金2級	親の生命保険及び土地の売却代金の取り崩し
B	男性	障害基礎年金2級	地方自治体(市)からの交通費補助(通所授産費)
C	男性	障害基礎年金2級	投資や知人から依頼された仕事などへの謝礼
D	男性	障害厚生年金2級	間貸ししている部屋の家賃収入
E	女性	無	民間企業就労時代の貯金の取り崩し

(注) Case A～Dは賃金収入以外の収入が「有り」と回答、Eは「無し」と回答。

(2) 現在の収入で生活費をまかなえているか

1) 現在の収入で生活費がまかなえるか否かという質問に対し、「まかなえる」と回答した人 39 人に対し、「まかなえない」と回答した人は8人である。すなわち、ヒアリング対象者の約8割は「まかなえる」と回答している（図表 52）。しかし、この「まかなえる」との回答については、次の点に留意する必要がある。

その第1は、「まかなえる」と回答した人の多く（28人（72%））は家族と同居しており、家族からの支援がある程度期待できる人たちであると想定される（図表 52）。この場合、家族等から収入面での直接的な支援（図表 47）以外にも同居者がいることで住居費や食事等の様々な便宜を受けることができている可能性があるだろう。

これに対し、「まかなえない」と回答した人のうち家族と同居している人の割合は50%と低下している（図表 52）と同時に、家族と同居していても親が高齢である等の理由で、同居者からの支援が難しいケースであると想定される。

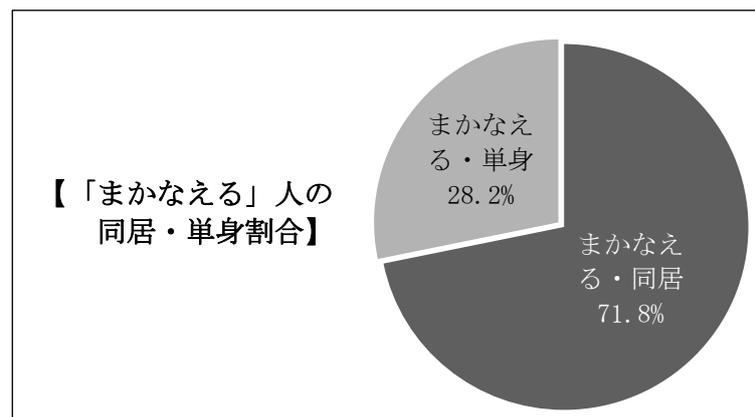
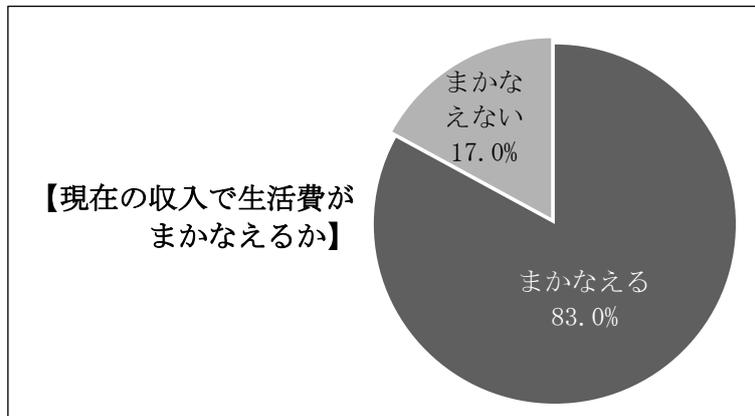
第2は、「まかなえる」と回答した人の多くは障害基礎年金、障害厚生年金等の公的年金の支給を受けていることである。すなわち、「まかなえる」と回答した人の67%（39人中26人）が公的年金の支給を受けているのに対し、「まかなえない」と回答した人のうち、公的年金を受給している人の割合は37%（8人中3人）と低い（図表 53）。また、「まかなえる」と回答した人のうち生活保護の対象者が4人（「まかなえない」では1人）いることに留意する必要がある。

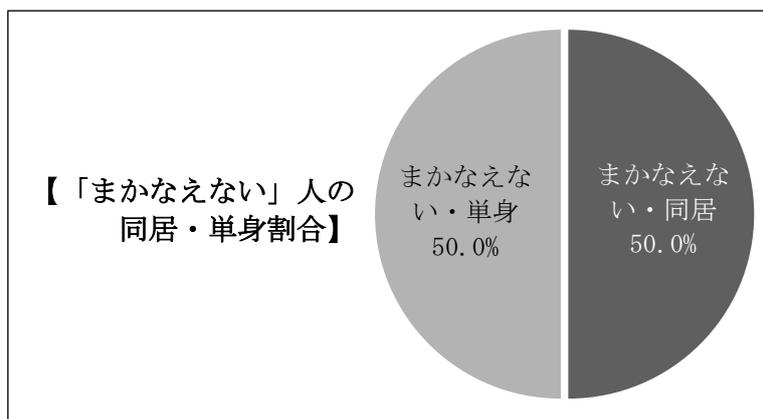
2) こうした点を踏まえると、現在の収入で「まかなえる」とする人たちの多くは、事業所からの賃金収入に加え、家族、公的年金や生活保護などの支援を加えることで、かろうじて生活を維持しているにすぎないと見られる。したがって、公的年金などの公的支援や家族からの支援を受けられない場合には、生活が「まかなえない」と感じる人の割合が高くなるといえよう。また、家族からの支援を受けている場合でも、前述のとおり、親が高齢であったり、親の遺産や貯金の取り崩しでかろうじて生計を維持している人の場合は将来に対する不安感が強く、いずれは生活保護に頼らざるを得なくなるのではないかと懸念が示されている。

図表 52 現在の収入で生活費がまかなえるか
(同居または単身別・公的年金の有無別)

まかなえるか否か			同居または単身別			公的年金の有無		
まかなえる	39人 【4人】	83.0%	同居	28人	71.8%	あり	18人	64.3%
				【1人】		なし	10人	35.7%
			単身	11人	28.2%	あり	8人	72.7%
				【3人】		なし	3人	27.3%
まかなえない	8人 【1人】	17.0%	同居	4人	50.0%	あり	2人	50.0%
				なし		2人	50.0%	
			単身	4人	50.0%	あり	1人	25.0%
				【1人】		なし	3人	75.0%

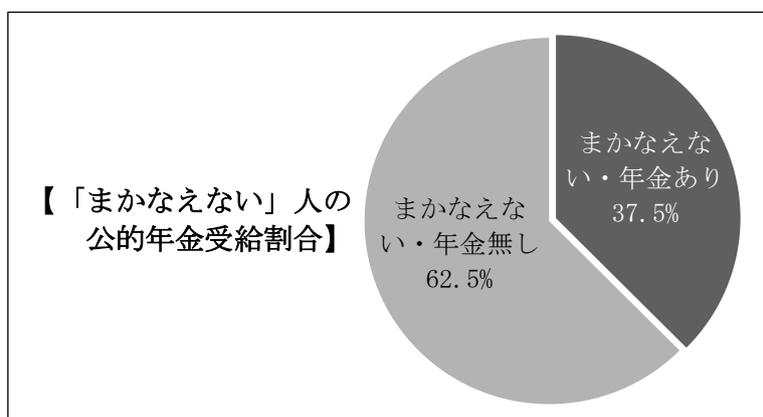
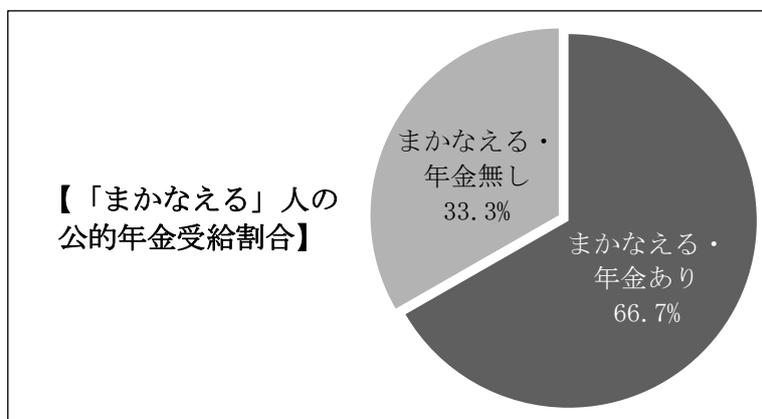
(注) 【 】内は生活保護の対象者数である (内数)。





図表 53 現在の収入で生活費がまかなえるか
(公的年金の有無別)

まかなえるか否か		まかなえるか否か別公的年金の有無		
まかなえる	39 人	あり	26 人	66.7%
		なし	13 人	33.3%
まかなえない	8 人	あり	3 人	37.5%
		なし	5 人	62.5%



なお、これらの回答についての主なコメントをみると次のような点が挙げられている。

- 妻のパート代と併せてかろうじてまかなえている。
- 親と同居しているのでまかなえている。
- 実家暮らしのため家賃支出が不要なのでまかなえている。
- まかなえないときは貯金をとり崩している。
- 趣味や外出の費用が不足している。ぎりぎりで贅沢はできない。
- 家のローンがあり、家屋の維持費（修理代）が発生すると困る。
- （親と同居している）現段階ではまかなえているが、今後に不安がある。

もっとも、こうした回答だけでなく、賃金の中から「親に生活費を渡している」「できる限り貯金に努めている」との回答も少数ながらある。

(3) 生活費のやりくりで困っていること

1) 生活費が「まかなえる」人の抱えている生活上の困難

生活費が「まかなえる」と回答した人たちも生活費に関しては問題がないわけではなく、「まかなえない」と回答した人たちと同様の回答が少なくない。生活上の困りごとについての回答者のコメントを列挙すると次のようなものがあげられている。

- 医療費負担（精神科以外）が大きい。
- 奨学金の返済があり、自立のためには1日も早く完済したい。
- 貯金ができない。たばこ、コーヒーなどの嗜好品や娯楽代を抑制している。
- 親と同居しているので現在は特に困っていないが、親がいなくなったとき、将来が不安である。
- 日常生活以外の突発的な出費に困る。
- 貯金や親の保険金等を取り崩しているが、これがなくなった時が不安である。

2) 「まかなえない」人の生活上困っていることの詳細例

上述のとおり、「現在の収入では生活費がまかなえない」と回答した人は47人中8人と比較的少数である（[図表 53](#)）が、「不足金額」や「生活費のやりくりで困っていること」についての具体的内容は多岐にわたる。その主なものを列挙すると、以下のとおりである（複数の類似回答をまとめた項目もある）。

- 冠婚葬祭等の臨時支出に対応できない。
- 自宅（戸建て）が老朽化しているが修繕が難しい。
- 習い事などで出歩くための小遣いや交通費が不足している。
- 食費や家賃の不足（家賃を滞納したこともある）。
- 子供の養育費、学校行事等の出費。
- 貯金を取り崩しているがいずれ枯渇する。
- （生活保護費に加え）あと2万円ほど手取り賃金が増えればやりくりできる。

(4) 所得状況に関するまとめ

現在の収入で生活が「まかなえるか」という質問に対しては、ヒアリング回答者の多く（39人、約8割）は「まかなえる」と回答しており、「まかなえない」と回答した人は8人（約2割）にすぎない。しかしながら、その生活は多くの場合、賃金以外に公的年金や生活保護、家族からの支援等によって支えられているのが実情と言わざるを得ない。しかし、生活を維持する上で家族等の支援を受けている人たちは、家族（特に親）の高齢化等により支援が得られなくなるおそれがあるため、将来への不安を抱えているケースが少なくない。この意味で、障害者が安定的な就業生活を営んでいくためには、できる限り事業所から得られる賃金自体の底上げが必要であろう。

なお、公的年金の支給対象となっていない人たちが回答者の4割を占めている。その多くは、精神障害者保健福祉手帳の等級が3級であるなどのため公的年金の対象とされていない人たちであるが、生計を営む上では賃金への依存度は公的年金受給者よりも高くならざるを得ない。しかし、賃金のみでは生計を維持することが難しいため家族等の支援に依存しているケースでは、家族の支援が無くなった場合にたちまち生活上の困難に見舞われるおそれが強い。したがって、賃金が独立した生計を営むに足る水準まで引き上げられることはもとより、公的年金の対象となっていない就業者への生活上の（公的年金に代わる）何らかの支援措置が必要と思われる。

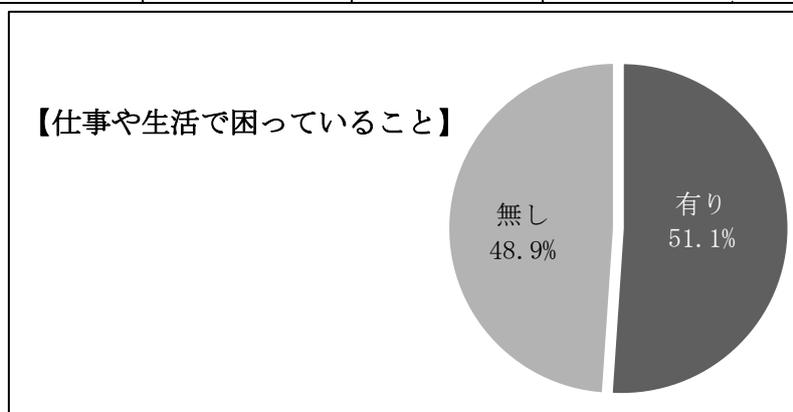
6. A型事業所利用者のその他の状況

(1) いまの仕事や生活で困っていることの有無について

1) 「いまの仕事や生活で困っていること」の有無について尋ねたところ、**図表 54**の回答が得られた。

図表 54 仕事や生活で困っていること

困っていること	男性	女性	男女計	
有り	19 人	5 人	24 人	51.1%
無し	16 人	7 人	23 人	48.9%
合計	35 人	12 人	47 人	100%

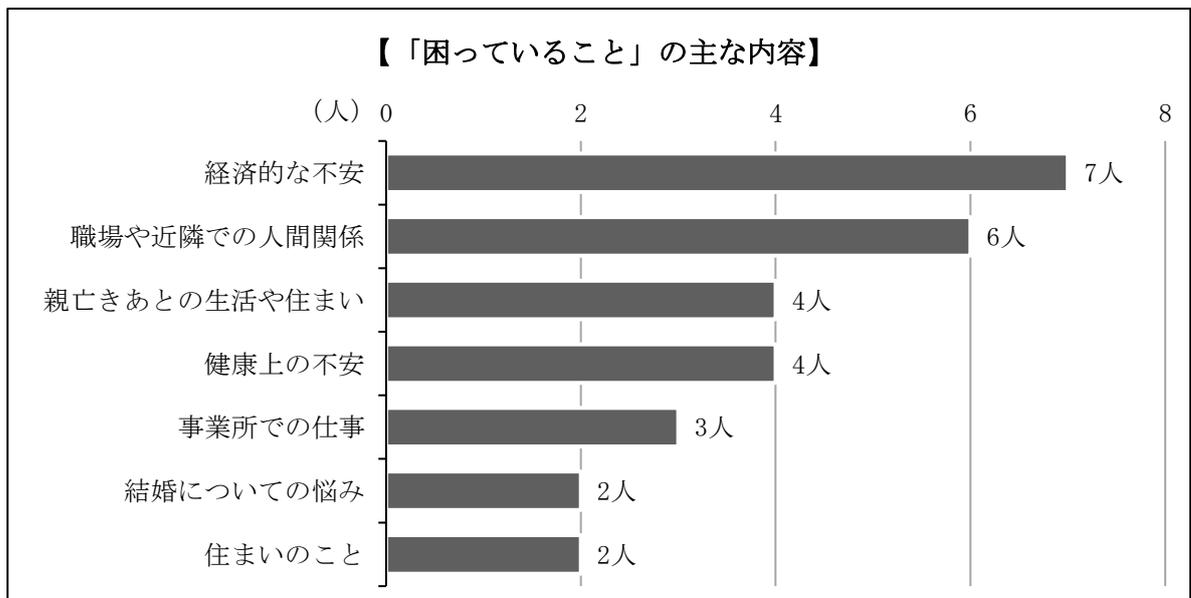


これによれば、いまの仕事や生活で困っていることに「有り」と回答した人と「無し」と回答した人の割合はほぼ半々である。男女別でみると、男性では「有り」が多少多く、女性では逆に「無し」が多少多くなっていることが注目される。

2) そこで、「有り」と回答した人について、どのようなことで困っているのか、その主な内容（複数回答）を見ると次のとおりである。

図表 55 「困っていること」の主な内容（複数回答）

主に困っていること	人数
経済的な不安（事業所の賃金が低く、生活費が不足）	7 人
職場や近隣での人間関係	6 人
（同居している）親亡きあとの生活や住まい	4 人
健康上の不安	4 人
事業所での仕事	3 人
結婚についての悩み（結婚したいが収入や住まいの目途が見つからないこと）	2 人
住まいのこと	2 人
その他（金銭管理ができないこと）、親しい友人や恋人がいないこと）など。	



3) 「経済的な不安」は、「親亡きあとの生活や住まい」、「健康上の不安」、「結婚したいが収入や住まい確保のめどがつかないこと」および「住まいのこと」にも通底することであり、A型事業所利用者にとって、最大、かつ、最も深刻な問題といえる。

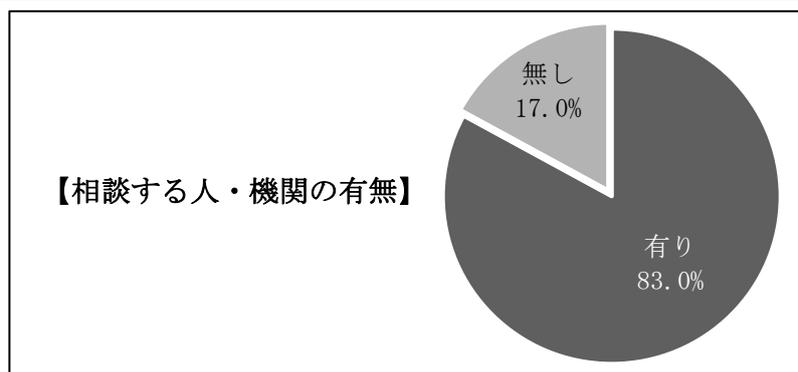
4) (いまの仕事や生活で困っていることが)「無い」と回答した人のなかにも、「親亡きあとの不安」や「健康上の不安」について言及している人がいることから明らかなように、(いまの仕事や生活で)困っていることが「無い」ということを必ずしも額面どおり受けとることはできないと思われる。

(2) (仕事や生活で困っていることで) 相談する人・機関の有無について

1) 仕事や生活で困っていることが有る場合、これを相談することができる人や機関があるかについて尋ねた結果が図表 56 である。

図表 56 相談する人・機関の有無

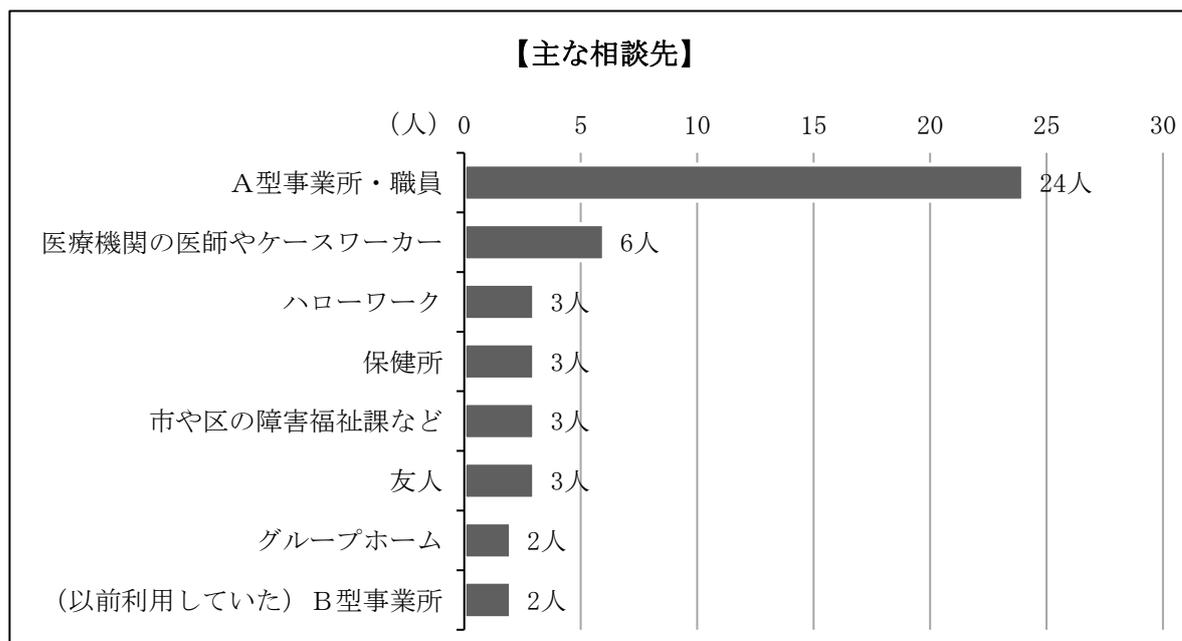
相談する人・機関	男性	女性	男女計	
有り	27人	12人	39人	83.0%
無し	8人	0人	8人	17.0%
合計	35人	12人	47人	100%



2) 相談先の有無について、女性は全員相談先が「有り」と回答しているのに対し、男性の場合は8割弱で、2割強は相談先が「無し」としているのが注目される。ここで、「有り」と回答した人のうち、相談先として多かったのは、次のとおりである。

図表 57 主な相談先

主な相談先	人数
A型事業所・職員	24人
医療機関の医師やケースワーカー	6人
ハローワーク	3人
保健所	3人
市や区の障害福祉課など	3人
友人	3人
グループホーム	2人
(以前利用していた) B型事業所	2人



3) 「困っていること」の具体的内容としては、「事業所での給料が低く、生活費が足りないなどによる経済的な不安」という回答が一番多かったが、その相談先として「(現在利用している) 事業所・職員」が突出して多いことは、事業所・職員がそうした不安への対応に積極的に取り組んでいると理解してよいと考えられるが、同時に、公的機関も含め相談先の選択肢が限られていることから、一番身近な事業所・職員があげられているとも考えられる。そのどちらであるかは、この回答からだけでは明らかではない。その意味で、相談した結果がどうなったのかについても今後検討すべき課題といえよう。

(3) 将来の働き方や暮らし方についての希望

今回のヒアリングでは、「将来、どのような働き方や暮らし方をしたいのか。それを実現するために必要と考えられることはなにか」についても質問を行った。

1) 将来、希望する働き方や暮らし方について

A型事業所の賃金が必ずしも十分ではないことや、老後の生活への不安があることを知りながらも、事業所で継続して（定年退職までを含む。）働くことを希望する人（16人）が、一般就労（自営を含む）を希望する人（10人で、全員男性であることが注目される）よりも多い。その理由としては、体力や健康面などから一般の職場における仕事のきつさに耐えられないといったことに加え、一般就労に移行することで、現在受給している障害基礎年金が打ち切られることへの懸念が、挙げられている（現在は、障害基礎年金を受給していないが、それを希望する人のなかにも同様の懸念を持つ人がいることが想定される）。

一般就労しても非正規で雇われることが多いという現実を考えると、稼働収入だけでは不足する生活費を一定程度補う上で、障害基礎年金が、所得保障上、重要な役割を果たしているといえる（もっともいまの障害基礎年金額（とくに2級年金）は、その受給者に人としての尊厳を維持するのに十分な額とはいえないことは、十分踏まえる必要がある）。その意味では、稼働収入だけでは生活の維持が困難であるにもかかわらず、年金の受給対象とはなっていない人の所得保障のあり方を検討する必要がある。

「年金の無い人は、事業所の給料だけでは一人暮らしができない。そのため40代、50代になっても（親亡きあとの生活を心配しながら）親と暮らしている」とか、「平日の事業所の行事（運動会や社員旅行など）があると給料が減るため、平日の行事はやめてほしい」といった、このヒアリング対象となった利用者の切実なコメントは、その必要性を裏付けるものといえる。

2) 将来希望する働き方や暮らし方を実現するために必要なことについて

この質問に対する回答で最も多かったのは、A型事業所での仕事を継続するために、病気が再発しないよう、健康の維持や体力づくりに努めるという人（5人）である。次いで、将来に備えるための貯金に努める人（4人）などである。

一方、一般就労（自営を含む）を希望する人は、「ハローワークで障害者求人を探したり、パソコンで情報収集」、「自転車整備士の免許をとるため専門学校に通う／自転車屋で働いて経験を積む」、「事業所でスキルを磨く」、「新しい技術などの習得」、「他者とのコミュニケーションがとれるよう努力する」といった具体的な計画をもっていることが注目される。そうした計画が現実的なものかどうかは明らかではないが、A型事業所としては、そうした一般就労を希望する利用者の願いを踏まえ、その実現につなげるような支援の提供が期待される。

(4) その他

最後に今回のヒアリング調査では、その他としてさまざまなコメントが寄せられている。これらは、A型事業所で働く人たちの生の声、つまり率直な思いや考えが示されていると思われるので、その主なものを次に掲げておく。

- 入社式、運動会、マラソン大会、社員旅行等の行事が勤務日にならず、給料が算定されないので、平日の行事はやめてほしい。
- 旅行積立が月 1,500 円かかるので、今年度から旅行には行かないことにした。
- 祝日手当が欲しい。
- 仕事が休みの時は、なるべく仕事で辛いことを思い出さない生活をして、ストレスを映画を観て発散する。
- 自分の場合は、たまたま年金額が高かったので生活ができるが、周りの人たちは年金が少なかったり、年金のない人もいる。そうすると、この事業所の給料だけでは一人暮らしができない。40代、50代になっても親と暮らしている。親が死んだらどうしようと思っている。ここでの仕事は地域の人たちのためにやっているのに、給料が少ない。それでは自信がつかない。A型事業所の給料だけで一人暮らしができるようになってほしい。
- 以前は何でも自分でやっていたが、倒れてからは家族から物事を頼まれることがなくなった。楽ではあるが、見下されているように感じることもある。こんなスクラップ状態になってしまった。
- 私が仕事に加わると遅れるのはわかっている。納期があるから仕事を任されないことがあることは割り切っている。
- 56歳で給料が12万円というのは厳しい。20万円の給料がほしい。親として情けない。娘の方が、給料が高い。
- 妻は給料を稼いでほしいということがあるが、転職できないことはわかっている。

これらのコメントは、A型事業所の利用者の多くが、ディーセント・ワークとはほど遠い、働き方、暮らし方をしている現実を象徴的に示すものといえる。

その一方で、A型事業所について、次のような肯定的なコメントも散見される。

- いまの仕事や生活に満足感もあるので、まずは現状を維持したい。
- 余暇には、読書、ゲームおよびクラシック音楽の鑑賞をしている。
- 休日は、たまに繁華街に服などの買物に行っている。
- いまA型事業所の問題がいろいろ言われているが、A型事業所はなくしてほしくない。A型に来るしかない人もいる。
- この事業所に来るまでは、周りに病気の人がいなかった。孤独だった。ここにきて働くことで地域に住んでいるお年寄りに「ありがとう」と言われる。精神の病気があるけれども、役に立っていると感じられる。自分は存在していいんだと自信がついた。

- 仲間がみんな認めてくれている。笑ってくれるのがうれしい。
- 兄弟無し。父母もいない。この事業所に出会っていなければ、まだ入院していたと思う。
- 職場のメンバーとも問題なく付き合いことができている。
- 薬の飲み忘れもたまにはあるが、先生にはそれも含めて報告している。
- この事業所にきてずいぶん体調は整った。最初はこんなに続けられると思ってもみなかった。出勤が安定したのは、1、2年くらい前。最初は、休みや遅刻が多かった。
- こんな単純な仕事をするために自分は生まれてきたのかという気持ちはいまでも消えない。それでもリハビリの一環と考えていて、指も動くようになってきてうれしい。
- 働いているんだという気持ちを持つてるということは大きい。それは、10年くらいは家に閉じこもっていたため。生活のリズムも作れる。読書もできるようになってきた。(病院ではなく)自宅にいと人と接触することができて、全然気分が違う。

7. A型事業所で働く人たちの姿＜事例＞

本調査に協力いただいた47人は、いずれも人生の途中で精神障害を経験しており、疾患や障害を抱えて、働き続けている。1人ひとりにそれぞれの人生があり、その中に「働くこと」が位置づいている。働くことを通して、生活を豊かにし、やりがいを感じ、自分の生き方を切り拓いてきている。彼らの人生にとって、A型事業所との出会いは転機であり、新たな自分の発見にもつながった。A型事業所は、障害者権利条約が示す「障害は環境によって重くも軽くもなる」という具体例でもある。8人のヒストリーから、A型事業所の役割や意味を伝えたい。なお、本人が特定できないよう、プロフィール等を加工した。

事例1

【フルタイムで調理に挑戦するAさん】

○ プロフィール

男性 40代 家族と同居

発症 23歳ころ 統合失調症 入院1回

○ いまの事業所で働くまで

専門学校卒業後アルバイト中に体調を崩した。事務職として働いていたが、27歳で初めての入院。退院後デイケアに通うが、収入が必要となり、いまの事業所に通所を始める。働き始めて15年になる。調理の仕事に従事し、味付けも含めて調理を任されている。やりがいのある仕事だが、プレッシャーもある。

○ いまの仕事の状況

火曜日から土曜日まで 週5日・8時間働いている。障害年金は受給していないが、生活は何とかできている。

○ これからのこと

これからもいまの事業所で働き続けたい。同じ病気の仲間がいるのがいい。

自分でレシピを考えて、いまのメニューに加えられたいいなあと思っている。そのためには自分でいろいろなものを食べ歩いたり、アンテナを張って、料理づくりの経験を重ねていきたい。

事例 2

【IT 技術を生かしてシステム開発に従事する B さん】

○ プロフィール

女性 30 代 夫と 2 人暮らし
発達障害 入院 2 回

○ いまの事業所で働くまで

高校では、コミュニケーションがうまくいかず、悩みが深く、退学し、通信制高校に通った。その後、大学院修士課程を終了後、SE として企業に勤務した。仕事は楽だったが、ミスも多く、睡眠不足なども重なり、数カ月ほどで退職。その後転職もうまくいかず、就労移行支援事業を利用し、同時に発達障害があることがわかった。障害者手帳を取得。その後、ハローワークで障害者雇用の仕事を探すが、どこにも採用してもらえなかった。A 型事業所に就職し、ボールペンの組み立てなどを行うが、長くする仕事ではないと思い、現在の A 型事業所で働き始めた。

○ いまの仕事の状況

システム開発に携わっている。また、PC の設定や管理、WEB 開発（システムデータベース）などの設計。いまの仕事は好きなことであり、やりがいもある。時代が変わっても PC はなくならないと思っている。

週 5 日勤務（月～金）9 時～16 時。1 日の休憩は 60 分だが、疲れた時は休むことができる。いまは徐々に仕事の時間を増やしているが、あまり長時間働かなくてもよいのではないかと思っている。

1 カ月 14 万円程度の給料と障害年金がある。いまの事業所で継続して働きたいとは思っているが、一般就労への希望もあり、ハローワークへの登録は行っている。

○ これからのこと

やりたいことがいくつかある。WEB の仕事も 70 歳くらいまでは続けたい。WEB デザイナー技能士の 1 級の資格を取りたい。ここでの仕事は好きだが、仕事一本ではない生き方をしたい。

事例 3

【事業所でスキルを磨き、次のステップを目指すCさん】

○ プロフィール

男性 40代 家族と同居

発症 22歳ころ 双極性障害

○ いまの事業所で働くまで

大学卒業後、体調を崩し、手帳を取得。その後、作業所に通所し、就労移行支援事業所を利用して株式会社への就職が決まった。3年間働いたが、体調を崩し、人間関係にも苦労したので、退社後しばらくは休養期間に充てて、ハローワークの求人を探し、現在の事業所で働くこととなった。

○ いまの仕事の状況

1日8時間、週5日働いている。1カ月16万～17万円程度の賃金を得ている。いまの仕事にとってもやりがいを感じており、現在の事業所のすべての仕事に関わっている。朝食は家族が作り、昼食と夕食はまかないの食事が提供されている。障害年金は受給していないが、家族と同居しているため、生活は何とかやっつけていける。体調や人間関係には少し不安があるが、困ったことなどは現在働いている事業所で相談している。

○ これからのこと

いまの事業所で働き続けたいと思う反面、一般就労の希望もあり、可能であれば、同じような職種で就職したい。矛盾しているように聞こえるかもしれないが、いまの事業所でも障害者枠ではなく社員として働くか、他の会社で働きたいと思っており、当面の目標は、いまの職場で自身のスキルをもっと磨くことだ。

事例 4

【自分の希望に合った仕事で充実した職業生活を送るDさん】

○ プロフィール

女性 40代 一人暮らし

発症 20歳代前半頃 診断名は不明

○ いまの事業所で働くまで

大学生時代に発症し、30代でアパートで一人暮らしをはじめた。2年間ほど一般の飲食店で1日7時間、週6日アルバイトした。退職後、1年間は職業訓練校に通い、卒業後1年間のブランクを経て就労移行支援事業所を利用したが、結局ハローワークで探した現在の事業所で働くことになった。

○ いまの仕事の状況

週に5日間働いており、とてもやりがいがある。特に困っていることもなく、生活面の支援などは事業所で相談に乗ってもらえる。食事は朝食と夕食は自分で作り、お昼はまかない食が提供される。時給は最低賃金が保障されており、改定のタイミングで増えていると思う。障害年金はなく、一人暮らしなので家族からの支援も受けていない。事業所からの給料以外の収入は一切ないが、1カ月15万円以上の収入があり何とかまかなえている。本人の職業能力や適性がマッチしていることはもちろん、障害に対する理解や配慮が事業所や同僚から得られており、結果的にA型事業所の利点が反映した例であり、地域生活面を含め、現在の職場があることでとても充実している。

○ これからのこと

現在の飲食店のフロア係や開店準備、接客、レジなどの職種は自分の希望に合っていると思う。とても充実しているので先々の事まで具体的に考えていない。また、以前勤めていたアルバイト先の働き方といまの仕事との違いは感じられず、「一般就労」との違いがいま一つ理解できず、先のことまでわからないというのが正直なところ。当面の目標は、いまの仕事が続けられるように頑張ること。

事例5

【高学歴だが一般就職後発症したため福祉的就労をえらんだEさん】

- プロフィール
男性 40歳代 家族と同居
統合失調症（障害年金2級） 入院歴無し

- いまの事業所で働くまで
4年制大学卒業後、衣料品関係の仕事に従事していたが20代後半に発症、幻聴や他者との会話が困難となって引きこもり状態になり、統合失調症と診断された。病院内のデイケアを経て作業所に1年ほど通った後、一般企業に障害者枠で就職して数年間働いていた。しかし、仕事ぶりが評価されて仕事を任されるようになったが、結果的に仕事の負担が過重になって再発し、仕事を辞めた。その後、精神科クリニックのデイケアを利用していたところ、そこで知り合った友人から現在のA型事業所を紹介され、現在に至っている。

- いまの仕事の状況
現在の事業所で働き始めてから約2年になる。仕事は、食品の製造販売で、商品が多く売れるとうれしく、やりがいがある。
労働時間は1日5時間、週4日勤務、外勤なので内勤の人と少し異なるが1時間毎に10分の休憩がある。賃金は最低賃金相当額であるが、いまの事業所で引き続き働きたいと考えている。

- これからのことなど
生活面では当面困っていることはない。家族と同居していて家賃がいらないので、事業所の給料と障害年金で何とかまかなっている。しかし、親も高齢者であり、亡き後には不安もあるが、いまの事業所の職員になにかあれば相談に乗ってもらえるものと思っている。将来は自活し、(チャンスがあれば)結婚をして所帯を持ちたいとも思っている。

事例 6

【グループホームの仲間に支えられ働く F さん】

- プロフィール
男性 40代 グループホームに入居
統合失調症（障害年金 2 級） 入院歴無し（通院治療）

- いまの事業所で働くまで
高校卒業後、専門学校を修了し、ある販売会社に就職。在職 10 年ほどして幻聴や被害妄想などの症状が現れ、統合失調症と診断された。当時の仕事が過重で残業が続いたことによる。このため、退職し、自宅にいたが、その後 B 型事業所で数年働き、その後現在の事業所を紹介された。

- いまの仕事の状況
いまの仕事は商品の検品、送り状の作成などの発送業務が主である。まあまあやりがいを感じている。しかし、疲れると幻聴が出るので現在の労働時間（週 5 日、1 日 5 時間～6 時間（最初は 1 日 3 時間程度で働いていた））は、これ以上は増やしたくない。
賃金は時間給であるが月額 9 万円程度になる。当初は月 4～5 万円程度であったが、賃金単価と勤務時間が増加したので月収額は増えている。
いまの事業所で今後も継続的に働くことを希望している。

- グループホームでの生活支援
発症後は家族といたが、生活環境を変えたいと思い、グループホームを選択した。グループホームでは 24 時間体制で見守ってくれており、幻聴が出たときは事業所やグループホームのスタッフに話して仕事を休むことができる。また、夕食もグループホームのスタッフが作ってくれ、ホームの他の利用者と一緒に食事をとっている。同じ仲間がいる安心感から症状もだんだん出なくなってきている。なお、就業・生活支援センターでも年 2 回モニタリングを受け、生活面での行動計画表を作ってもらっている。

- これからのことなど
グループホームの利用料が安いこともあり、いまのところ生活費はまかなえている。また、なにかあれば相談相手にグループホームのスタッフや仲間がいるので、いまのところ特に問題は無い。ただ、将来の老後については心配である。

事例 7

【高校時代に発症、アルバイトを転々とした後現在の事業所につながったGさん】

○ プロフィール

女性 40歳代 母との二人暮らし

高校時代に発症 診断名は不明 入院回数 1回

精神障害者保健福祉手帳取得 障害基礎年金（2級）受給

○ いまの事業所で働くまで

高校卒業後、専門学校に入ったが、中途退学。その後様々な職場でアルバイトをする。転職回数が多く、自分でも覚えきれていない。

症状が悪化し、精神病院に入院。退院後デイケアに通所。その後、保健所のソーシャルクラブを利用中に、いまの事業所を紹介され、現在にいたる。

○ いまの仕事と生活の状況

事業所ではパンづくりに携わるとともに、つくったパンを市内の保健センター、図書館やデパートなどに出かけ、販売もしている。1日5時間、週4日就労し、賃金は月額7万円程度もらっている。障害基礎年金とあわせ、月収は約14万円で、そこから家に生活費として毎月3万円入れている。自分の収入のほか、母の厚生年金と企業年金があるので生活には困っていない。

仕事面では、上司との人間関係（指導が厳しいが、そのことを言いにくいこと）に悩んでいる。生活面では、自宅で高齢の母と一緒に暮らしているため、食事を自分が用意しなければならないことや家事が負担である。

○ これからのこと

いまのところ事業所の仕事にはまあまあやりがいがあるが、できれば食品・外食関係の企業に就職できるよう、ハローワークなど、就労支援機関の利用を考えている。

親も高齢であり、将来は結婚して世帯を持ちたい。

事例 8

【定年退職後、再び大学で学ぶことを楽しみに事業所で働くHさん】

- プロフィール
男性 50歳代 離婚し 一人暮らし
発症は30才頃 躁うつ病 入院回数3回
精神障害者保健福祉手帳取得 障害厚生年金（2級）受給

- いまの事業所で働くまで
大学卒業後、営業職として働いている間に躁うつ病を発症し、入院。退院後、事務職に異動するが續かず、間もなく退職。その後入退院と転職を繰り返した後、B型事業所を利用していましたが、そこから同法人のいまの事業所に移り、現在にいたる。

- いまの仕事や生活の状況
いまの事業所では主として事務系の仕事や梱包作業等をフルタイム（1日7.5時間、週5日）でしている。賃金は手取りで月額13万円程度である。いまの仕事にやりがいを感じられるので、現在の事業所で継続して働きたいと思う一方、一般就職も希望し、ハローワークに求職登録している。事業所での賃金に加え、障害厚生年金が月額11万円程度あること、また、弟（他市に在住）が所有するアパートで暮らしているため家賃がかからないこともあり、生活費は賄えている。仕事や生活面で困っていることはない。

- これからのこと
定年退職後は、再度大学で勉強したいと考えおり、それに備えて貯金をしている。

8. 提言 ～障害のある人の視点からみてA型事業所はどうあるべきか～

ここでは、今回のA型事業所で働く障害のある人（注）のヒアリング調査から明らかになった同事業の主な成果および課題について整理するとともに、それらの課題解決に向けてどのような取組みが求められるのかについて、そこで働く障害のある人の視点から提言する。

ただし、今回の調査では、事業所の経営・管理者にはヒアリングを行っていないため、経営・管理者側から見たA型事業所の成果や課題などについては別途調査をする必要があると思われる。

（注）A型事業所で働く障害のある人は、雇用契約とあわせ、障害福祉サービス利用者としての利用契約の締結が求められる。そのため、本報告書の本文でも利用者という表現を用いてきたが、この提言では、国際労働機関（ILO）第99号勧告（「障害者の職業リハビリテーションに関する勧告」、1955（昭和30）年）などの国際基準に従って、A型事業所で働く障害のある人の労働者性を重視する立場から、以下では「利用者」という表記は使わず、原則として、「（A型事業所で）働く障害のある人」と表記することとする。

（1） A型事業の成果

A型事業所で働く障害のある人の視点からみて、同事業には次のような意義があることが認められる。

- 健康上の理由などで、一般企業では就労が困難な多くの精神障害者などに雇用契約のもとで、過度の負荷のかからない労働条件を提供していること。またやりがいのある仕事を提供してきたこと。
- 障害基礎年金や家族からの支援だけでは、地域での生活が困難であった障害のある人が、事業所での賃金を得ることで、自活できるようにしたこと。
- 事業所で賃金を得ながら就労経験をすることで、一般就労へのチャレンジにつながっていること。
- 企業等での就労が難しい人や、疾患からの回復途上でB型事業所や生活介護事業所で働く障害のある人に対して、雇用契約のもとで働ける就労の場の選択肢を提供していること。

（2） A型事業の課題

A型事業所で働く障害のある人の視点からみた同事業の課題を、就労上の課題、生活上の課題、制度上の課題、にわけて整理すると、次のとおりである。

1) 就労上の課題

- 健康上の理由などにより週 30 時間未満で就労している障害のある人が少なくないこと。その結果、時給では最低賃金が保障されていても、月額賃金は一般労働者や一般就労をしている障害のある人に比べ低いこと。
- しかし、週 30 時間未満の就労が利用者本人の事情（健康等）によるのか、あるいは事業所の事情（必要な仕事量が十分確保できないこと等）によるのかは、必ずしも明らかではないこと。また、週 30 時間以上就労している障害のある人についても月額では最低賃金をかなり下回る賃金となっている人が少なくないことの原因（たとえば、障害のある人に対して最低賃金以上を賃金として支払えるような、収入が得られる仕事の確保が事業所としてできていないこと等）も必ずしも明らかではないこと。したがって、こうした理由の解明が求められること。
- 同事業所では、障害のある人のニーズにあった多様な仕事（作業）の確保が困難なことから、仕事（作業）の選択肢やキャリアアップの機会が限られていること。
- 人的体制などで良質の仕事（作業）の安定確保ができないことや事業所の経営基盤が脆弱なため、障害のある人に最低賃金以上の賃金や賞与などを支給することが困難な同事業所が少なくないこと。

2) 生活上の課題

- 同事業所での短時間労働による収入だけで、他の収入（年金など）がない場合には、自活できないため、40 歳代、50 歳代になっても親との同居生活を継続せざるをえず、また、親がなくなったあとの住まいや生活のやり繰りに不安を抱えながら生活していること。
- その一方で、A型事業所で働く人の中には高齢の親の生計維持や介護等の生活支援のため、家を出て、一人暮らし（自立生活）ができない人もいること。
- 収入が少なく、住まいの確保もできないため、一人住まいも、結婚もできない人も少なくないこと。
- 一人暮らしやグループホームでの生活を支える支援が十分整備されていないこと。

3) 制度上の課題

- 同事業所の賃金で生活費が賄えず、かつ、障害基礎年金対象とはなっていない障害のある人に対する所得保障の仕組みがないこと。
- 短時間（週 20 時間以上、30 時間未満）就労のため、社会保険の対象とはなっていない人が社会保険に加入できるような支援の仕組みがなく、労働者保護として不備があること。
- 同事業所には、中小企業に準じた退職金制度がないところが多い等、そこで働く障害のある人の退職後の生活不安を軽減する仕組みが欠如していること。
- 同事業所で働く障害のある人が同事業から一般就労へ、または一般就労から同事業への双方向の移行がスムーズにできるような仕組みがないこと。

(3) 課題解決に向けて求められる取組みについての提言

上述のとおり、A型事業は一般就労の難しい障害のある人が地域で生活できる状況を作り出しており、この点は評価に値する。一方、上記のような課題も見えてきたことから、それらの解決に向けて、次のような取組みが求められる。

1) A型事業制度の改革

- 本調査では、生活状況に関して対象者 47 人中 12 人が経済的不安を明示的に訴えており、また就労状況に関して月額賃金が 10 万円以下の人が全体の 6 割弱に及ぶ等、同事業所で働く障害のある人の生活が、年金とあわせてかろうじて成り立つ厳しいものであることが示された。ましてや、年金を受給していない人はさらに厳しい状況である。

国際労働機関（ILO）第 99 号勧告（「障害者の職業リハビリテーションに関する勧告」、1955（昭和 30）年）は、労働者性を尊重する視点から、障害のある人に無料の職業リハビリテーションサービスを提供することとしている。また、全国福祉保育労働組合により ILO 憲章第 24 条に基づき 2007（平成 19）年 8 月に提出された、日本の ILO 第 159 号条約（障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約、1983（昭和 58）年）への違反に関する申立書の審査のために設立された委員会の報告（2009（平成 21）年 3 月 26 日）でも、「当委員会は、就労継続支援事業の利用者に対して職業リハビリテーションなどのサービス利用料支払い義務が導入されたことについて懸念を表明する」等と言及されている。

以上のことから、同事業所で働く際の利用料制度を廃止すること。ただし、同事業所で働く人には、労働施策と福祉施策の双方による支援が必要であり、そのような観点から新たな就労支援施策を整備すること。

- 現在の障害福祉サービスの利用対象者は、主として、機能障害をベースとする障害者手帳の所持者となっているが、同事業所で働く人については、働きづらさに焦点を当てた第 3 者機関による就労支援ニーズに関する総合的なアセスメントの仕組みを構築すること。
- 短時間労働に従事する人も社会保険に加入できるような仕組みを整備すること。
- 同事業所で働く障害のある人にも退職金が給付されるような支援制度を創設すること。
- 同事業所が障害のある人に対して、最低賃金以上の賃金（月額）を支払うことができるようにするための仕事の安定確保支援の一環として、官公需の優先発注制度に加え、民間企業から同事業所などへの一定以上の業務の発注額を障害者雇用率にカウントできる「みなし雇用」を制度化すること。
- 同事業所の経営基盤の安定確保をはかり、障害のある人のニーズに応じた適切かつ良質な支援を提供できるようにする必要がある。こうした観点から、労働時間に応じて基本報酬に段階を設ける仕組みを変更する等現行の報酬制度を抜本的に改正すること。
- 同事業のあり方を見直す上でも、就労継続支援 B 型事業や生活介護事業、地域活動

支援センター等を含む障害のある人の福祉的就労の場のあり方や一般就労との役割分担のあり方等について、総合的に検討する場を設けること。

2) 障害者雇用施策全般に関わること

- 労働施策と福祉施策を一体的に展開することで、障害のある人がどこで働いても（通勤途上も含む）必要な支援や合理的配慮を受けられるような仕組みを整備すること。
- 同事業所から一般就労へ、または一般就労から同事業所への双方向の移行がスムーズにできるような仕組みを整備すること。
- 一般雇用がすすまない理由の解明とその改善に向けた取組みをすすめるため、障害のある人とそれ以外の人との比較可能な雇用・就労実態調査を定期的を実施すること。その結果を踏まえ、障害のある人とその他の人の就業率や労働条件等の格差を是正するための施策を整備すること。
- 近年、非正規雇用労働者が労働者全体の4割近くを占めるなどに象徴されるように、働いても生計を維持することが困難な労働者が増えている。こうした労働市場そのものの劣化が、同事業所で働く障害のある人等の一般就労への移行が進まない理由の一つとして考えられる。したがって、労働市場の基盤の強化を図ること。
- 採択から35年余を経たILO第159号条約を、障害者権利条約及びILOが提唱するディーセント・ワークの観点から「(合理的配慮の提供を含む)機会均等及び待遇の均等の原則に基づくものとする」よう見直すこと。

3) 障害者政策全般の改革

- 年金もなく、稼働収入だけでは自活が困難なため、親や家族等の支援に依存せざるを得ない障害のある人への所得保障制度を整備すること。
- 障害のある人が親や家族による支援への依存から脱却できるような社会支援制度を構築すること。

【 付 属 資 料 】

1. ヒアリング調査協力事業所一覧

	都道府県	法人名	事業所名
1	北海道	社会福祉法人 さっぽろひかり福祉会	ひかり工房
2	埼玉県	社会福祉法人 埼玉福祉会	就労継続支援A型事業所 SAIFUKU
3		社会福祉法人 皆の郷	カフェ&ベーカリー どんなときも
4		公益社団法人 やどかりの里	やどかり情報館
5	千葉県	社会福祉法人 オリーブの樹	はつらつ道場
6	東京都	社会福祉法人 東京コロニー	東京都大田福祉工場
7			コロニー中野
8		社会福祉法人 はる	しごとも
9		社会福祉法人 豊芯会	フードサービス事業所
10		株式会社 ベネッセソシアス	稲城センター
11		特定非営利活動法人 多摩草むらの会	草むら de 夢 (畑 de きっちゃん)
12		一般社団法人 EARTH BASE	イーストフライト
13	神奈川県	株式会社 ファムロード	ファムロード日野南
14	大阪府	社会福祉法人 加島友愛会	ル・プラス
15		株式会社 まなびの郷	まなびの郷平野西
16	和歌山県	社会福祉法人 一麦会	ソーシャルファームピネル
17			麦の郷印刷
18	熊本県	社会福祉法人 熊本県コロニー協会	熊本福祉工場
19		社会福祉法人 やまびこ福祉会	ゴー・スロー

2. 生活状況について

(1) 住まいの形態とそこに住み始めてからの期間

●今どこで暮らしているか：

●それは何時からか： 年 月頃（当時 才）

(2) 日々の暮らしで困っていることはありますか（有・無）

（例：衣食住やお金、体調、人間関係、仕事上のこと、福祉サービスを受けたいがどうすればよいかわからない、行政から届く書類の意味がわからない、悩みを聞いてくれる人がいないなど）

(3) 困ったことについて、何か支援を受けていますか。それはどのような支援ですか。

●生活面の支援の有無（有・無）

有の場合、支援機関はどこか：

（例：働いている事業所、相談支援センター、就業・生活支援センター、市町村の窓口など）

(4) 毎日の食事をどのようにとっていますか。

●朝食：1)自分または家族がつくる 2)外食・コンビニで買う
3)食べない 4)その他

●昼食：1)給食を食べる 2)弁当を持参する
3)外食・コンビニで買う 4)その他

●夕食：1)自分または家族がつくる 2)外食・コンビニで買う
3)食べない 4)その他

3. 就労状況について

(1) いまの事業所で働き始めた時期：（ 年 月頃）

(2) 通所（通勤）手段：

(3) いまの事業所で働くようになった理由とその紹介者・機関

理由：

紹介者・機関：

(4) いまの事業所での主な仕事内容と本人にとってのやりがい感（本人にとってやりがいを感じられる仕事かどうか。やりがいを感じられない場合の主な理由。）

●主な仕事内容：

●やりがい感について

1)やりがいがある

2)まあまあやりがいがある

3)やりがいがない

●3)とお答えの場合、その理由：

(5) 1週間あたりの労働日数と労働時間（週の労働時間が30時間未満の場合、その理由（それは本人の体調や希望によるのか、それとも事業所の都合によるのかなど。））

- 1週間の労働日数：
- 1日の労働時間：
- 1日の休憩時間：
- 週の労働時間が30時間未満の場合の理由：

(6) 時給額、1日あたりの賃金と1か月あたりの賃金収入はいくらか。その収入で生活費を賄えているか。賃金額は、いまの事業所利用当初と比べ、増えているのかどうか。利用料負担の有無。

- 時間給：
- 1日あたりの賃金
- 1ヶ月あたりの賃金：
- 今の事業所利用当初との賃金額の比較
 - 1) 増えた（増えた金額： ）
 - 2) かわらない
 - 3) 減った（減った金額： ）
- 事業所の利用者負担（食費を除く）の有無（有・無）

(7) 社会保険に加入しているか。また退職金制度に加入しているか。

- 社会保険の有無（有・無）
- 退職金制度への加入の有無（有・無）

(8) いまの事業所で継続して働きたいか。また、いまの事業所にかわる選択肢として希望することはあるか。

- 今の事業所で継続して働きたいか
 - 1) 今の事業所で継続して働きたい
 - 2) 別のところで働きたい
 - 3) その他
- 2)3)とお答えの場合、理由やどんなところに移りたいかなどを教えてください。

(9) 一般就労の希望の有無。就きたい仕事の内容と就職支援機関（ハローワークなど）利用の希望等の有無とその理由。

- 一般就労の希望の有無（有・無）
- 就きたい仕事の内容：
- 就職支援機関（ハローワーク等）利用希望等の有無
 - 1) 就職支援機関を利用したい
 - 2) すでに就職支援機関を利用している
 - 3) 就職支援機関は利用しない
 - 4) その他

4. 所得状況について

- (1) いまの事業所からの賃金以外の収入の有無（有・無）
- (2) 賃金以外の収入の内容（障害年金、家族からの支援、生活保護など）とその月額
- 障害年金：
 - 家族からの支援：
 - 生活保護：
 - その他：
- (3) それらの所得収入で、生活費を賄い得ているか。賄い得ていないとすると、どの程度不足しているのか。生活費のやり繰りで困っていることは何か。
- 賃金及び賃金以外の収入で生活費をまかなうことができるか
 - 1)まかなえる
 - 2)まかなえない
 - 2)とお答えの場合、どの程度不足しているか
 - 生活費のやりくりで困っていること

5. その他

- (1) いまの仕事や生活で困っていることの有無。どのようなことで困っているのか。相談したり、支援を受けられる人や機関の有無。
- 今の仕事や生活で困っていることの有無（有・無）
 - 有の場合、どのようなことに困っているか
 - 相談したり支援を受ける人や機関の有無（有・無）
 - 有の場合、どんな人や機関に相談しているか
- (2) 将来、どのような働き方や暮らし方をしたいのか。それを実現するために必要だと考えられることは何か。
- 将来希望する働き方や暮らし方
 - それを実現するために必要なことは何ですか。
- (3) その他

障害者のディーセント・ワーク実現に向けて
求められる施策の在り方に関する調査研究
就労継続支援A型事業所利用者への
ヒアリング調査を通して
報告書

2019（平成31）年3月1日

発行 障害者雇用・就労研究会
（事務局：きょうされん）
〒164-0011
東京都中野区中央 5-41-18
東京都生協連会館 4F
TEL 03-5385-2223
FAX 03-5385-2299
E-mail zenkoku@kyosaren.or.jp

印刷 社会福祉法人 東京コロニー
