

## 今月のテーマ 障害者支援事業所 職員労働実態調査

### ■実態調査の実施

きょうされんでは、2016年12月から2017年4月まで、きょうされん加盟の事業所を中心に、NPO法人全国精神障害者地域生活支援協議会からも協力を得て、障害者支援事業所で働く職員の賃金水準や労働条件、また「働きがい」などの意識と、その改善課題を明らかにすることを目的として実態調査を実施しました。事業所の職員3637人から回答を得ました。以下、本調査で明らかになった実態を報告します。

### ■回答した職員の概況

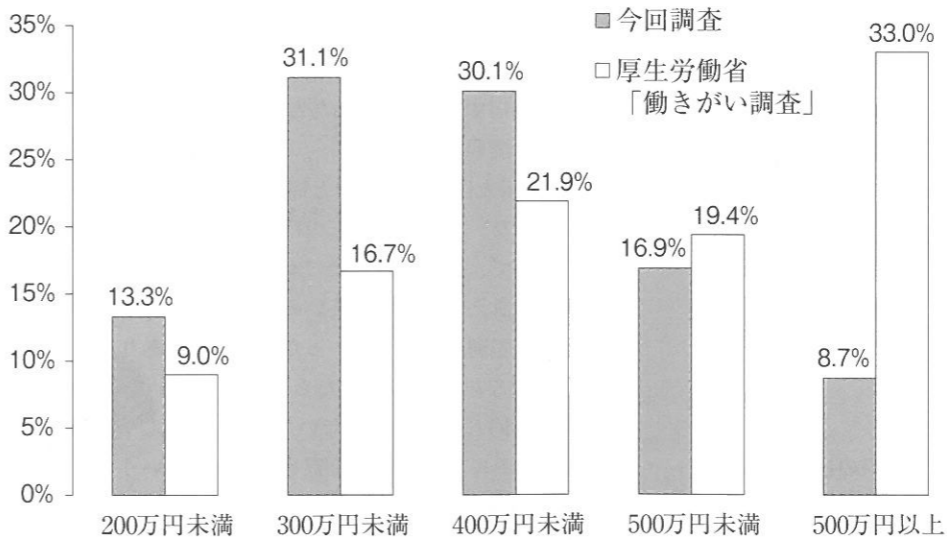
男性が1280人(35・7%)、女性が2306人(64・3%)。雇用形態は、正規職員が202

0人(55・5%)、非正規職員が1617人(44・5%)と、ほぼ半数でした。

職種では、支援員(生活支援員、職業指導員、世話人、ヘルパーなど)が2373人(66・4%)であり、次いで管理者が401人(11・2%)、サービスマネジメント責任者が332人(9・3%)となっています。

### ■調査から浮き彫りになった低所得、改善すべきは圧倒的に低い給与と感じている労働実態

今回の調査で6割の職員が年収300万円未満、3割の職員が年収200万円未満という結果になり、厚生労働省の「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査」



▲図1 今回調査と厚生労働省の「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査」の給与・賞与の比較

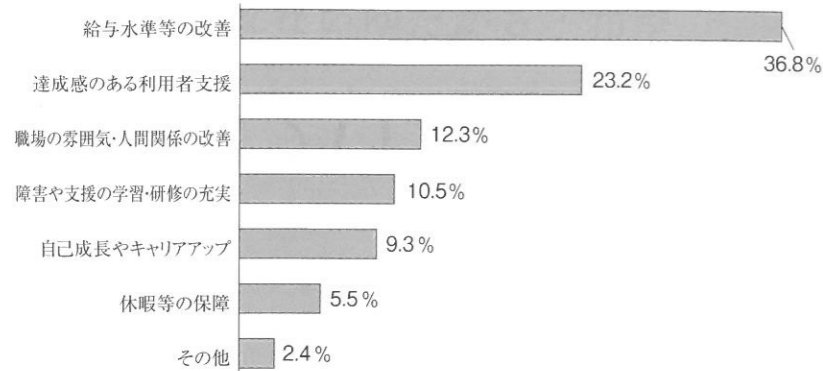
※今回調査：2015年5月以降に入社した人は除外、正規職員または1週間で30時間以上働く非正規職員、かつ60歳未満に絞り込んだ(有効回答数：1845)  
※働きがい調査(厚生労働省)：2012年、1年間で支給された給与・賞与(有効回答数：9360)

る調査(2014年)と比較すると、圧倒的に他の職種に比べ低賃金である労働実態が浮き彫りとなりました(図1)。

現在の職場に「働きがい」はあるかについては、「ある・どちらかといえばある」が全体の9割を占めました。

しかし、5年後も現在の仕事を続けたいかという問いでは「続きたい」が50・5%と半数を占めたが、「続けられない」「どちらともいえない」も49・5%と同じく半数近くに及びました。

もっと働きがいのある職場にするために改善すべき課題として上



▲図2 もっと働きがいのある職場にするための改善課題で1位にあげるもの(有効回答数：3208)

位3つを回答する質問において1位にあげたものでは、「給与水準等の改善」が36・8%と最も多く、次いで「達成感のある利用者支援」が23・2%、「職場の雰囲気・人間関係の改善」が12・3%という結果でした(図2)。

### ■職員の8割が中途採用、きわめて短い勤続年数

調査のなかで、現法人に入職した年月と回答したときの年齢から、入職時の年齢を割り出した結果から推定すると、新卒は19・4%と2割を下回り、中途採用が80・6%ときわめて高い割合を占めました。また、勤続年数5年未満が5割を占めていることから、長く働き続ける人が少ない実情が浮き彫りになりました。

### ■調査結果が浮き彫りにした政策課題

(1)「働きがいがある仕事」として働き続けられる制度的保障を今回の調査では、実に9割を超える職員が現在の仕事に「働きがいがある」と回答しています。このように高い割合で働きがいを感じる職種は、他にはあまり見当たらないといっても過言ではないといえます。

しかし、勤続年数5年未満が半数を占めており、正規職員の平均勤続年数も8・3年と極めて短く、また5年後も現在の仕事を「続けられない・どちらともいえない」が5割弱を占めており、「もっと働きがいのある職場にするた

めに改善すべき課題」で1位にあげるものとして、もっとも多かったのが「給与水準等の改善」でした。

こうした結果の背景にあるのは、年収300万円未満が6割を占めるという低賃金にあることと、まわりの改善が、これを改善することが最大の政策課題です。

障害者自立支援法が施行され、10年が経過しましたが(2012年障害者総合支援法に改定)、その間、基本報酬が減額される一方、成果主義・実績主義にもとづく加算減算方式が増加しています。「福祉・介護職員処遇改善加算」などが設けられましたが、厚生労働省の障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査(2016年)でも明らかのように、実質的な賃金向上に効果を発揮していません。つまり加算等の補完的な給付ではなく、まずは、基本報酬基準を引き上げることが最優先であり、そうでなければ給与水準の改善の根本的な解決策になりません。

(2)常勤換算方式と日払い方式を廃止し、正規職員の配置を基本的に障害者自立支援法が制定される以前は、法律上に必要な支援員・調理員などの配置基準が定義され、それ自身が「支援の最低基

準」にシオナルミニマムでした。しかしながら、障害者自立支援法の施行によって、日払い方式とともに、常勤換算方式が導入され、施設・事業所の運営費収入が不安定になり、また正規職員を積極的に確保することが困難になりました。

今回の調査結果で明らかにできたことは、中途採用で年収200万円未満の非正規職員を多く確保しなければ、現場の支援が成り立たないのが実態ということ。このような傾向は、常勤換算方式と日払い方式の導入以降、急速に広まってしまったことは言うまでもありません。

これでは、障害についての基礎的理解と専門性を育み、適切な支援が提供できる正規職員を長期に雇用し続け、ベテラン職員として育成することは、きわめて困難になります。早急に、常勤換算方式と日払い方式を廃止し、また厚生労働省令による自治体条例で人員配置を定めるのではなく、法律上に、必要な人員配置基準の義務化を明記すべきです。

八木橋敏晃(やぎはし としあき)

きょうされん政策調査委員会