

行政の福祉化の取組みに係る検証

社会的コスト推計に関する調査検討業務 報告書

2017年12月

有限会社地域・研究アシスト事務所

内容

| | |
|--|----|
| 第1章 調査概要..... | 1 |
| 1. 調査の目的..... | 1 |
| 2. 調査・検証の方法..... | 1 |
| 3. 用語の定義..... | 2 |
| 第2章 「総合評価入札」にかかる費用対効果の検証..... | 3 |
| 1. はじめに..... | 3 |
| 2. 「総合評価入札」の取組みにかかる経費（費用）についての検討..... | 4 |
| (1) 大阪府における「総合評価入札」の落札率の推移..... | 4 |
| (2) 他自治体の同種業務における落札率との比較..... | 6 |
| (3) 大阪府の同種業務一般競争入札における落札率等の比較..... | 7 |
| (4) 「総合評価入札」の取組みにかかる経費（費用）の試算..... | 8 |
| (5) (参考)「総合評価入札」と一般競争入札の落札率の比較..... | 9 |
| 3. 障がい者が就労することによる一人あたりの利益の検証..... | 10 |
| (1) 社会保障給付費および税・社会保険収入の試算..... | 10 |
| (2) 障害者総合支援法に基づくサービスを利用している場合..... | 11 |
| (3) 就労している場合..... | 12 |
| (4) 障がい者が就労することによる一人あたりの利益（行政コスト削減額）..... | 13 |
| (5) (参考)大阪府の負担分についての検討..... | 14 |
| 4. 「総合評価入札」による費用対効果の推計..... | 15 |
| (1) 「総合評価入札」による就労者数..... | 15 |
| (2) 「総合評価入札」の費用対効果..... | 15 |
| 第3章 エル・チャレンジとの協働による就労訓練の効果..... | 16 |
| 1. エル・チャレンジについて..... | 16 |
| 2. 就労移行支援事業所とエル・チャレンジの就労移行率、就労定着率の比較..... | 16 |
| 3. エル・チャレンジとの協働による就労訓練の効果..... | 20 |
| 4. (参考)エル・チャレンジの受注実績の推移..... | 20 |
| 5. (参考)エル・チャレンジの訓練業務以外に実施している内容..... | 21 |
| (1) 大阪ビルメンテナンス協会等と協働した産業支援..... | 21 |
| (2) しごとだけでなく働き続ける支援..... | 22 |
| (3) 障がい者雇用を世に問う研究・啓発..... | 22 |
| 6. (参考)エル・チャレンジによる就労・就労継続効果を含めた費用対効果の推計..... | 23 |
| (1) エル・チャレンジによる就労継続者数..... | 23 |
| (2) エル・チャレンジの就労訓練による費用対効果..... | 24 |
| 第4章 就労による障がい者の生活の変化..... | 25 |

| | |
|----------------------------|----|
| 1. 調査方法・日時..... | 25 |
| 2. ヒアリング対象者の状況とプラスの変化..... | 25 |
| 3. 具体的な変化 | 30 |
| (1) 収入が増えることによる変化..... | 30 |
| (2) 友人が増えることによる変化..... | 30 |
| (3) 家族との関係の変化 | 30 |
| (4) 表情、スタイルの変化..... | 30 |

第1章 調査概要

1. 調査の目的

行政の福祉化は、府政のあらゆる分野において、福祉の視点から総点検し、住宅、教育、労働などの各分野の連携のもとに、既存資源の活用をはじめ、施策の創意工夫や改善を通して、障がい者やひとり親家庭の父母などの雇用・就労機会の創出や自立支援の取組みとして、平成11年度より大阪府において進めてきたものである。

とりわけ、平成15年度から開始した「総合評価入札」等による庁舎の清掃業務を活用した①就労訓練、②民間企業による自主的な雇用促進、③民間企業と中間支援組織との連携による自主的な職場定着支援により、主に障がい者の着実な職場定着に高い成果を上げている。また、これを参考として、生活困窮者自立支援法の企画立案がなされるなど、障がい者に限らず、就職困難者への就労支援への有効性も示してきた。

一方で、社会経済情勢の変化により、就職困難者は多様化し、ひとり親家庭の父母、生活困窮者等への幅広い支援が必要となっている。とりわけ、喫緊の課題である子どもの貧困問題を解決するためには、「子どもの貧困家庭の親への就労支援」が効果的であると考えられる。

そこで、行政の福祉化の中心的取組みである「総合評価入札」による府委託業務を通じた障がい者の就労支援機会の確保等の取組みを取り上げ、その政策効果を費用対効果の面から検証し、障がい者雇用における行政の福祉化の取組みの有効性を見える化するとともに、その波及効果を検証する。

2. 調査・検証の方法

(1) 「総合評価入札」の費用対効果を検証するため、「総合評価入札」の取組みにかかる経費（「総合評価入札」による契約額と一般競争入札による契約額との差額）と、障がい者が就労することによる利益（「社会保障給付費」の削減額および「税・社会保険収入」の増加額）について比較を行う。

(2) また、波及効果の一つとして、行政の福祉化の取組みが障がい者の生活の質の向上に寄与していることを検証するため、就労による障がい者の生活の変化（自立に与える影響）について就労者に対するヒアリング調査を実施する。

3. 用語の定義

総合評価入札

平成 15 年度に全国初の取組みとして導入した、大阪府の本庁舎をはじめ府有施設における清掃等業務発注において、評価項目に障がい者やひとり親家庭の父母の雇用などの視点を盛り込んだ入札制度¹

社会保障給付費

障害基礎年金、生活保護費、自立支援給付費として、直接、間接的に障がい者が受けることになる給付

税・社会保険収入

社会保険料、雇用保険料、所得税、住民税として、障がい者が就労することにより行政等へ支払われる金額

落札率

競争入札における予定価格に対する落札価格の割合

¹ <http://www.pref.osaka.lg.jp/fukushisomu/gyousei-fukushika/index.html>

第2章 「総合評価入札」にかかる費用対効果の検証

1. はじめに

本章では、行政の福祉化の中心的取組みである「総合評価入札」による庁舎の清掃業務を活用した就労訓練等について、その政策効果を費用対効果の面から検証し、その有効性を見える化する。

一般に、障がい者雇用を前提とした「総合評価入札」では、一般競争入札とは異なり市場競争が発生せず、契約額が高額になると考えられている。その一方で福祉サービスを利用していた障がい者が就労することによって、「社会保障給付費」が抑制されるとともに、障がい者が納付する社会保険料や所得税などの額が増加すると考えられる。

「総合評価入札」の費用対効果を検証するためには、「総合評価入札」の取組みにかかる経費（「総合評価入札」による契約額と一般競争入札による契約額との差額）と、障がい者が就労することによる利益（「社会保障給付費」の削減額及び「税・社会保障収入」の増加額）を比較し、後者の方が大きいことを示す必要がある。

仮説：「総合評価入札」の費用対効果

「総合評価入札」の取組みにかかる経費 < 障がい者が就労することによる利益

2. 「総合評価入札」の取組みにかかる経費（費用）についての検討

「総合評価入札」の取組みにかかる経費を示すものとして、「総合評価入札」の落札率に着目する。落札率が高い方が、発注者である大阪府の経費（費用）が多くかかっていると言えるからである。

ここでは、大阪府における「総合評価入札」における落札額の推移を確認するとともに、他府県の同種業務および、大阪府の同種業務一般競争入札における落札率との比較を行う。

(1) 大阪府における「総合評価入札」の落札率の推移

大阪府において「総合評価入札」を導入している案件は、大規模物件（政府調達協定(WTO 協定)対象物件) 10 件、中規模物件（大規模物件より契約額が少額な物件）8 件²である。

図 1 は、大阪府の「総合評価入札」（3 年契約案件）の清掃業務について、予定価格、落札額、落札率の変化をグラフ化したものである。

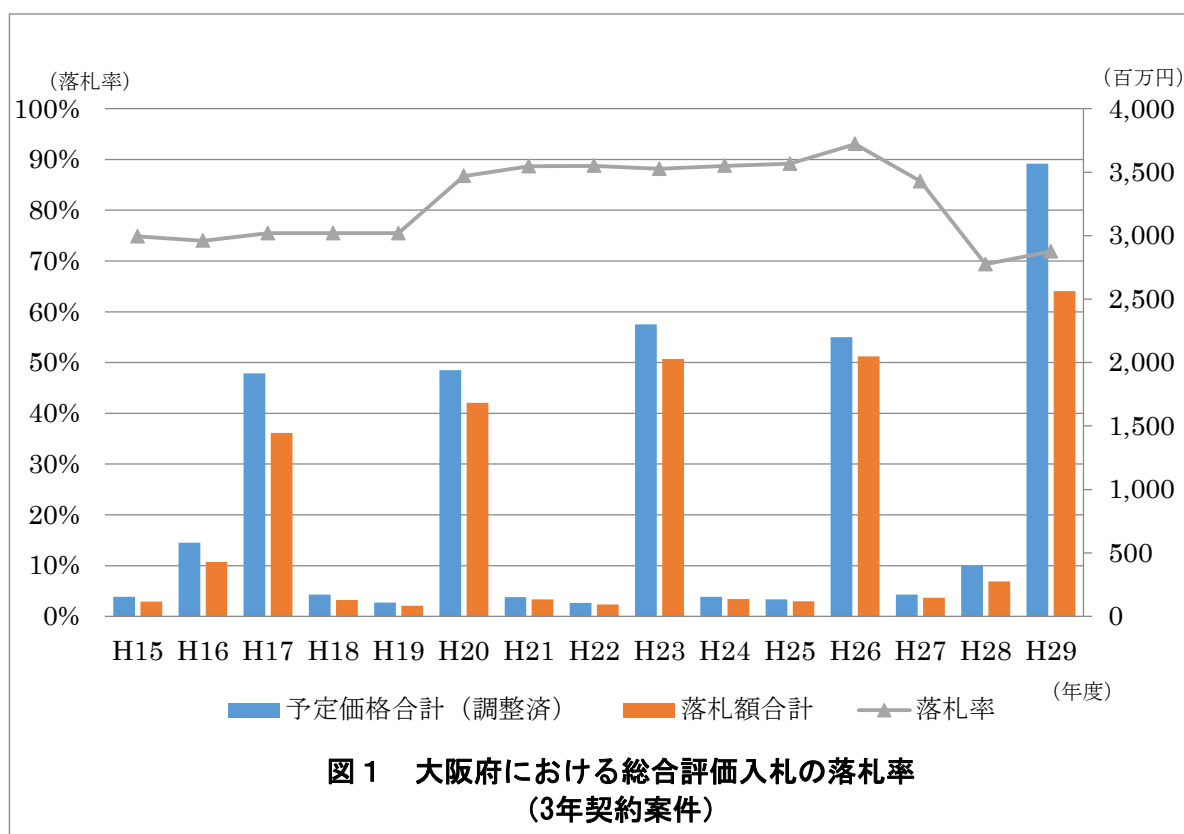


図 1 大阪府における総合評価入札の落札率
(3年契約案件)

(データ元：大阪府提供資料)

落札率は予定価格に対する落札額によって計算されるが、「総合評価入札」における予定価格は、障がい者の雇用を前提として管理にかかるコストを踏まえ人件費が高めに設定されている。そこで、ここでは他府県の落札率、一般競争入札の落札率などと比較するため、人件費を通常案件の水準に調整した数値を予定価格として利用する。

² 「平成 27 年度行政の福祉化の取組状況について（報告）」（行政の福祉化推進会議事務局、平成 28 年 10 月）<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/9495/00000000/H27houkokusyo.pdf>

「総合評価入札」が開始された平成 15 年度以降、70%台で推移していた落札率は平成 20 年度に一旦上昇し、平成 26 年度まで 90%前後で推移、その後、ふたたび 70%に近い水準となっている。労務単価の見直しなどで予定価格が上昇すると落札率が低くなり、予定価格に変動がなくとも最低賃金が上昇すると落札率が高くなることから、「総合評価入札」においても、市場原理により落札価格が変動していることを推測できる。実際に最低賃金（表 1）は平成 19 年度以降、大幅に上昇しており、これが平成 20 年の上昇に影響していることが確認できる。

なお、平成 15 年度から平成 29 年度までの 15 年間の平均落札率は 81.3%である。他府県と比較を行う直近 3 年間の平均落札率は 72.2%、大阪府の一般競争入札のデータを入手できた平成 18 年度から平成 29 年度の 12 年間の平均落札率は 82.8%である。

表 1 大阪府の過去の最低賃金

| 年度 | 最低賃金 | 発行日 | 前年比 |
|--------|-------|------------|------|
| H29 年度 | 909 円 | 2017/9/30 | 26 円 |
| H28 年度 | 883 円 | 2016/10/1 | 25 円 |
| H27 年度 | 858 円 | 2015/10/1 | 20 円 |
| H26 年度 | 838 円 | 2014/10/5 | 19 円 |
| H25 年度 | 819 円 | 2013/10/18 | 19 円 |
| H24 年度 | 800 円 | 2012/9/30 | 14 円 |
| H23 年度 | 786 円 | 2011/9/30 | 7 円 |
| H22 年度 | 779 円 | 2010/10/15 | 17 円 |
| H21 年度 | 762 円 | 2009/9/30 | 14 円 |
| H20 年度 | 748 円 | 2008/10/18 | 17 円 |
| H19 年度 | 731 円 | 2007/10/20 | 19 円 |
| H18 年度 | 712 円 | 2006/9/30 | 4 円 |
| H17 年度 | 708 円 | 2005/10/1 | 4 円 |
| H16 年度 | 704 円 | 2004/9/30 | 1 円 |
| H15 年度 | 703 円 | 2002/9/30 | 0 円 |

(データ元：厚生労働省)

(2) 他自治体の同種業務における落札率との比較

大阪府と同規模の自治体（5府県）の落札率との比較を行った（表2）。比較対象案件については、民間の入札情報サービスサイト³において、過去3年間に実施を確認できた警察庁舎、運転免許試験場、自治体庁舎などの清掃業務の入札案件を選定した。

大阪府の「総合評価入札」における直近3年の平均落札率72.2%と比較して、対象件数の多い自治体であるA県・B県では、それぞれ88.9%、77.6%と、より高い落札率で落札されていることがわかる。この比較においては必ずしも、大阪府が「総合評価入札」を行っていること自体が、経費増加要因となっているとは言えないことがわかる。

表2 他府県の同種業務における平均落札率

| | 対象件数 | 平均落札率 |
|-----|------|-------|
| A 県 | 6 件 | 88.9% |
| B 県 | 4 件 | 77.6% |
| C 県 | 2 件 | 37.8% |
| D 県 | 2 件 | 57.6% |
| E 県 | 1 件 | 80.0% |
| 大阪府 | 19 件 | 72.2% |

(データ元：各自治体に照会)

³ 入札情報速報サービス NJSS <https://www.njss.info/>

(3) 大阪府の同種業務一般競争入札における落札率等の比較

図2は、大阪府の同種業務一般競争入札の予定価格、落札額、落札率の変化をグラフ化したものである。「総合評価入札」の落札率と同様に、予定価格、落札額、落札率のいずれも一定ではなく、平成28年度の40.8%から平成24年度は88.4%と年度によって大きなばらつきが見られる。一般競争入札の平成18年度から平成29年度までの平均落札率は67.3%である。

「総合評価入札」における同期間の平均落札率は82.8%であり、平均落札価格だけをみると、一般競争入札を行ったほうが落札率が低くなる傾向が確認できる。

本報告書では、この行政経費の差をもって「総合評価入札」の取組みによる経費（費用）の増加分と仮定して検証を行う。

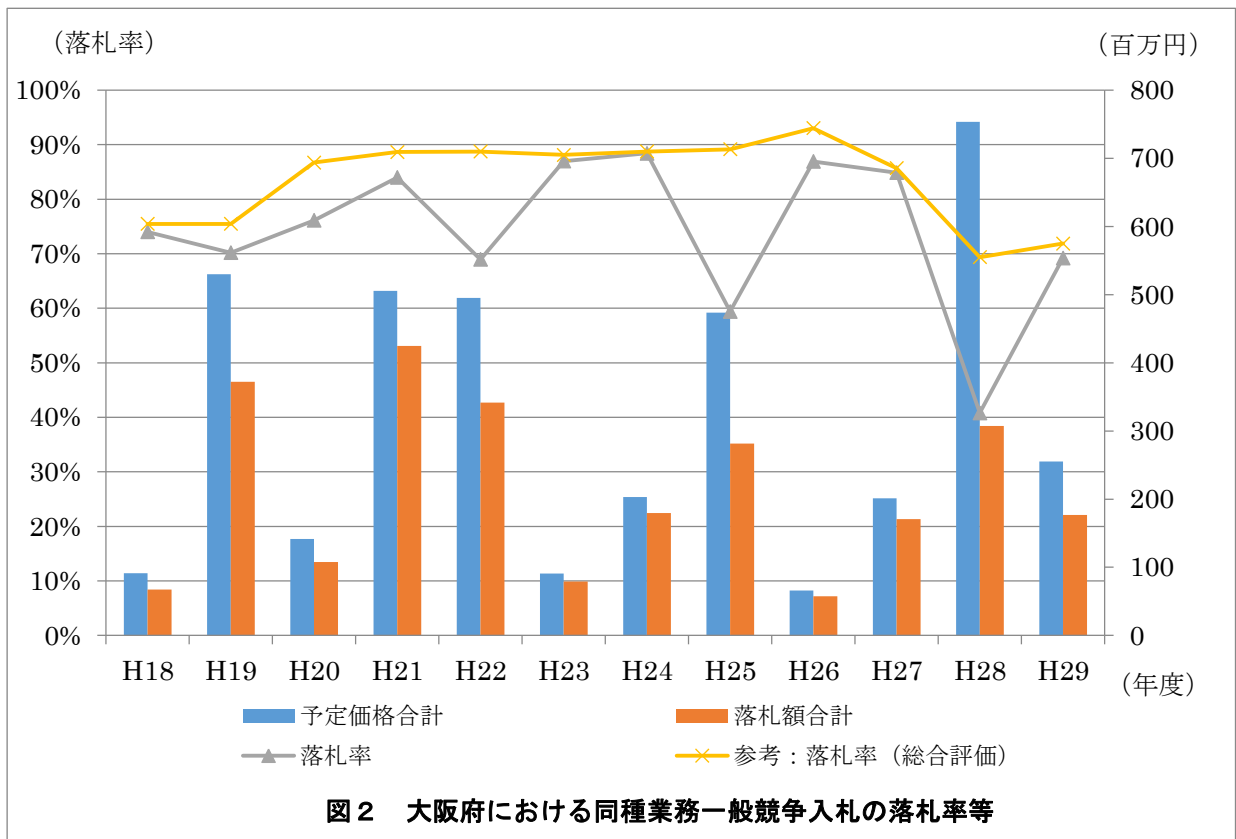


図2 大阪府における同種業務一般競争入札の落札率等

(データ元：大阪府提供資料)

(4)「総合評価入札」の取組みにかかる経費(費用)の試算

他自治体の同種業務および大阪府の同種業務一般競争入札について、落札率の比較を行った結果、他府県との比較では大阪府の「総合評価入札」自体が経費増加要因となっているとは言えないものの、大阪府の同種業務一般競争入札との比較では、「総合評価入札」の方がより高い落札率となっており、大阪府としての行政支出は増加していることが確認された。これを「総合評価入札」の取組みにかかる経費(費用)とする。

この経費を算出するため、平成18年度から各年度の一般競争入札の落札率を「想定落札率」として、これらに対応する年度の「総合評価入札」における予定価格合計(調整済)に掛けることにより「想定落札額」を試算、さらに実際の落札価格と比較を行った。表3は「想定落札額」と実際の落札価格との差額、すなわち「総合評価入札」の取組みにかかる経費(費用)を算出したものである。

差額については、各年度で大きくばらつきがみられるが、12年間で652,248,884円の差が生まれている。これを平均すると1年間では大阪府として54,354,074円(小数点以下四捨五入)の「総合評価入札」の取組みにかかる経費(費用)がかかっていることになる。

表3 想定落札価格試算表 (単位:円)

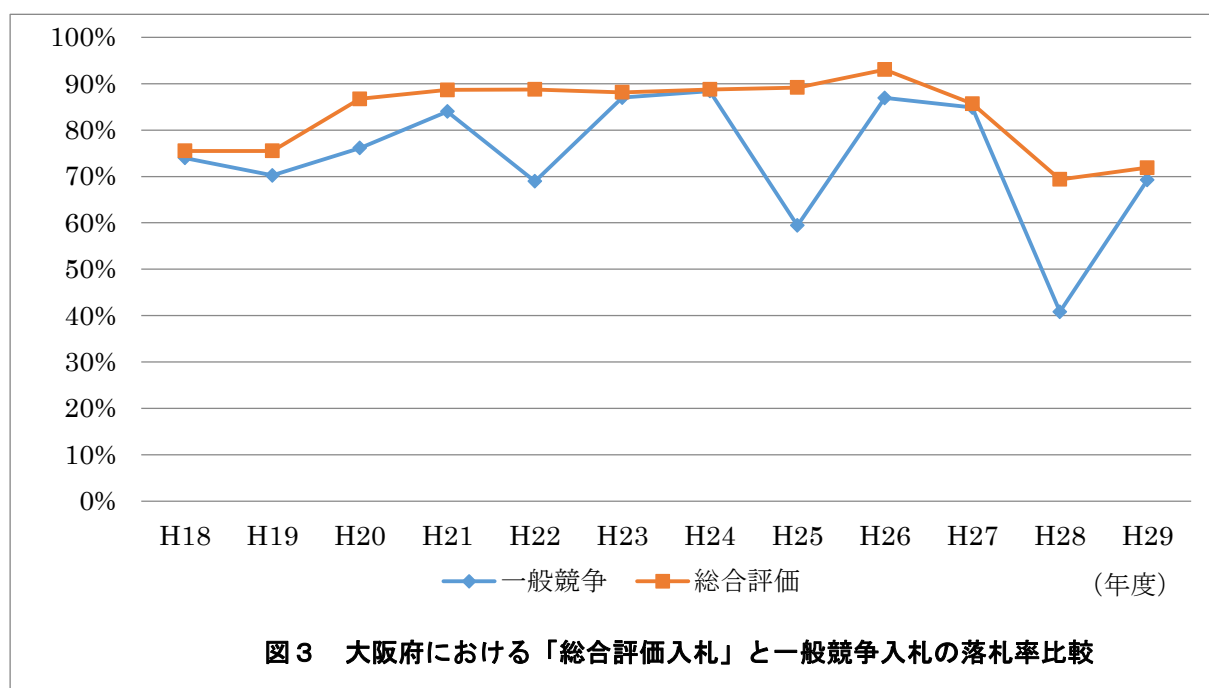
| 年度 | 予定価格合計 (調整済) | 実際の 落札率 | 実際の 落札額合計 | 想定 落札 率 | 想定 落札額合計 | 差額 |
|-----|-----------------|------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| H18 | 171,987,428 | 75.5% | 129,832,187 | 74.0% | 127,269,570 | 2,562,617 |
| H19 | 109,675,016 | 75.5% | 82,792,954 | 70.2% | 77,002,073 | 5,790,881 |
| H20 | 1,939,622,156 | 86.7% | 1,682,265,417 | 76.1% | 1,476,707,086 | 205,558,331 |
| H21 | 150,654,300 | 88.7% | 133,567,990 | 84.0% | 126,527,867 | 7,040,123 |
| H22 | 105,434,575 | 88.8% | 93,574,226 | 69.0% | 72,703,564 | 20,870,662 |
| H23 | 2,301,140,525 | 88.1% | 2,028,173,590 | 87.0% | 2,001,992,438 | 26,181,152 |
| H24 | 154,239,228 | 88.7% | 136,871,512 | 88.4% | 136,371,363 | 500,149 |
| H25 | 133,376,089 | 89.2% | 118,912,256 | 59.4% | 79,262,408 | 39,649,848 |
| H26 | 2,200,914,199 | 93.0% | 2,047,405,465 | 86.9% | 1,912,961,073 | 134,444,392 |
| H27 | 171,144,323 | 85.7% | 146,654,612 | 84.9% | 145,231,408 | 1,423,204 |
| H28 | 398,084,882 | 69.4% | 276,145,684 | 40.8% | 162,488,047 | 113,657,637 |
| H29 | 3,567,665,044 | 71.9% | 2,564,305,078 | 69.2% | 2,469,735,191 | 94,569,887 |
| 合計 | 11,403,937,765 | | 9,440,500,971 | | 8,788,252,087 | 652,248,884 |

(データ元:大阪府提供資料)

(5) (参考)「総合評価入札」と一般競争入札の落札率の比較

「総合評価入札」と一般競争入札の落札率の経年変化を比較するため、その落札率の推移を重ね合わせたものが図3である。これをみると「総合評価入札」のラインが相対的に高くなっていくものの、平成23年度、平成24年度および平成27年度についてはほぼ同水準となっており、平成26年度以降は似たような増減を示していることがわかる。

このことは、「総合評価入札」においても、一般競争入札と同様に市場原理による価格競争が起きる傾向にあると推察することができる。すなわち、行政の福祉化の取組みが清掃業務そのものの福祉化（障がい者雇用に関しての業界全体の取組みが進むこと）を促しているとの見方も可能であり、今後、落札率の差異が縮小していけば、これら推論が事実であると言える。



(データ元：大阪府提供資料)

3. 障がい者が就労することによる一人あたりの利益の検証

(1) 社会保障給付費および税・社会保険収入の試算

障がい者が、障害者総合支援法に基づくサービスを利用、もしくは障がい者が一般就労しているケースについて、障がい者一人当たりの一ヶ月間の就労収入額、「社会保障給付費」、「税・社会保険料収入」の試算をおこなったものが表4である。自立支援給付費や社会保険料などは世帯の状況に左右されるため、ここでは全て単身世帯と仮定して試算している。また、障がいの程度によらず一律65,000円の障害基礎年金が支払われ、収入がない場合には生活保護費が支給されているものとして、その差額（行政コスト）を試算した。なお、生活保護費のうち医療扶助費は考慮していない（医療に係る経費は、障がいの有無にかかわらず発生するものであるため）。

表4 「社会保障給付費」および「税・社会保険収入」の試算表（単位：円／月）

| | 就労収入 | 社会保障給付費 | | | |
|---------------|---------------|------------|--------|----------------|---------|
| | | 障害 基礎年金 | 生活保護 | 障害者サ ービス給付費 | 支出合計 |
| 就労移行支援事業所 | 0 | 65,000 | 45,390 | 131,603 | 241,993 |
| 就労継続支援 B 型事業所 | 14,000 | 65,000 | 31,390 | 96,181 | 192,571 |
| 就労継続支援 A 型事業所 | 69,000 | 65,000 | 0 | 100,145 | 165,145 |
| 無業者 | 0 | 65,000 | 45,390 | 0 | 110,390 |
| 障がい者就労(府委託先) | 122,852 | 65,000 | 0 | 0 | 65,000 |
| 障がい者就労(一般) | 108,000 | 65,000 | 0 | 0 | 65,000 |
| | 税・社会保険収入 | | | | |
| | 社会保険 | 雇用保険料 | 所得税 | 住民税 | 収入合計 |
| 就労移行支援事業所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 就労継続支援 B 型事業所 | 1,418 | 126 | 0 | 0 | 1,544 |
| 就労継続支援 A 型事業所 | 6,990 | 621 | 0 | 0 | 7,611 |
| 無業者 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 障がい者就労(府委託先) | 12,445 | 1,106 | 1,825 | 3,650 | 19,026 |
| 障がい者就労(一般) | 10,940 | 972 | 1,086 | 2,171 | 15,169 |
| | 差額 (行政コスト) | | | | |
| 就労移行支援事業所 | 241,993 | | | | |
| 就労継続支援 B 型事業所 | 191,027 | | | | |
| 就労継続支援 A 型事業所 | 157,534 | | | | |
| 無業者 | 110,390 | | | | |
| 障がい者就労(府委託先) | 45,974 | | | | |
| 障がい者就労(一般) | 49,831 | | | | |

(データ元：本文参照。小数点以下、四捨五入)

(2) 障害者総合支援法に基づくサービスを利用している場合

障害者総合支援法に基づくサービスを利用している障がい者について、ア．就労移行支援事業所、イ．就労継続支援 B 型事業所、ウ．就労継続支援 A 型事業所へそれぞれ通所している場合についての詳細は次のとおりである。また、働いていないエ．無業者についても同様に確認を行った。

ア．就労移行支援事業所

就労移行支援事業所へ通所している場合、社会保障給付費として障害基礎年金⁴、生活保護費⁵に加え、事業所へ自立支援給付費⁶が支払われる。また障がい者の就労収入がないため、税金・社会保険等の支払いは発生しない。これにより、1 人一月あたり、241,993 円の社会保障給付費すなわち行政コストがかかっている試算となる。なお、本来であれば所得に応じた利用者負担にもとづき、事業所への利用料金を支払うこととなるが、生活保護を受給している前提として、利用料金は計上していない。

イ．就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所へ通所している場合、障がい者一人の就労収入⁷として 14,000 円程度が見込まれる。また社会保障給付費として、障害基礎年金、生活保護費に加え、事業所への自立支援給付費が支払われる。当該収入から社会保険料、雇用保険料⁸が支払われるとした場合、それぞれ 1,418 円の負担（所得の 10.3%、事業所と折半）、126 円の負担となる。これらを社会保障給付費から差し引くと、191,027 円の行政コストがかかっている試算となる。

ウ．就労継続 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所へ通所している場合、障がい者一人の就労収入として 69,000 円程度が見込まれ、障害基礎年金とあわせると生活保護の受給対象からははずれることになる。また社会保障給付費として、障害基礎年金、事業所への自立支援給付費が支払われる。当該収入から社会保険料、雇用保険料が支払われるとした場合、それぞれ 6,990 円の負担（所得の 10.3%、事業所と折半）、621 円の負担となる。これらを社会保障給付費から差し引くと、157,534 円の行政コストがかかっている試算となる。

エ．無業者

無業者、すなわち就労していないケースについても、同様に試算すると、障害基礎年金と生活

⁴ 厚生労働白書（2016）における「障害基礎年金 2 級の額」

⁵ 被保護者統計（2015）における「障害者世帯 一人世帯の最低生活費」

⁶ 自立支援給付費については、「障がい者の就労支援について」（平成 27 年 7 月 14 日、厚生労働省）から総費用額を利用者数で除して算出。

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000091254.pdf（p26, p28, p30）

⁷ 工賃については、「障がい者の就労支援について」（平成 27 年 7 月 14 日、厚生労働省）を参照した。

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000091254.pdf（p13）

⁸ 平成 29 年 9 月分（10 月納付分）大阪府の健康保険・厚生年金保険の保険料額表を参照。

保護費をあわせ、110,390 円の社会保障給付費がかかっている試算となる。

(3) 就労している場合

障がい者が就労している場合について、ア) 障がい者就労（庁舎清掃業務の府委託先）、イ) 障がい者就労（一般）についても同様の試算を行った。

ア. 障がい者就労（庁舎清掃業務の府委託先）

「総合評価入札」により大阪府から庁舎清掃業務を委託している B 社について就労者 21 名分の給与台帳をもとに平均賃金データを提供してもらったところ、122,852 円となった。この収入から社会保険料、雇用保険料が支払われるとした場合、それぞれ 12,445 円、1,106 円の負担となる。さらに所得税、住民税それぞれ 1,825 円、3,650 円が課税される。これらを社会保障給付費として支払われる障害基礎年金 65,000 円から差し引くと、行政コストは 45,974 円であると試算される。

イ. 障がい者就労（一般）

平成 25 年度障害者雇用実態調査⁹によれば、知的障がい者の 1 か月の平均賃金は 108,000 円である。これが一般的な障がい者就労であると仮定し、当該収入から社会保険料、雇用保険料が支払われるとした場合、それぞれ 10,940 円、972 円の負担となる。さらに所得税、住民税それぞれ 1,086 円、2,171 円が課税される。これらを社会保障給付費として支払われる障害基礎年金 65,000 円から差し引くと、行政コストは 49,831 円であると試算される。

⁹ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html>

(4) 障がい者が就労することによる一人あたりの利益（行政コスト削減額）

「総合評価入札」により障がい者が就労することによる一人あたりの利益（行政コスト削減額）について、それぞれのケースでかかった行政コスト、府の委託先で就労している場合の行政コストの差額を一覧したものが表5である。就労移行支援事業所と比較すると196,018円、就労継続支援B型事業所と比べると145,052円の行政コストが削減されていることになる。また就労継続支援A型事業所における就労や民間企業における障がい者就労よりも一人あたりの行政コストが削減されていると推計される。

表5 障がい者就労（府委託先）との差額（単位：円／月）¹⁰

| | |
|-------------|----------|
| 就労移行支援事業所 | ▲196,018 |
| 就労継続支援B型事業所 | ▲145,052 |
| 就労継続支援A型事業所 | ▲111,560 |
| 無業者 | ▲64,415 |
| 障がい者就労（一般） | ▲3,857 |

（データ元：表4より再計算。小数点以下、四捨五入）

¹⁰ 表4、表5では小数点以下を四捨五入しているため、差額が1円単位で合致しない場合がある。

(5) (参考) 大阪府の負担分についての検討

大阪府の負担分だけに絞って試算を行ったものが表6である。障害基礎年金は全額国庫負担、生活保護費、障がい者サービス給付費は1/4負担、「税・社会保険収入」のうち住民税は4割が都道府県分として計上されるが住民税が生じていないため0のままである。結果、就労移行支援事業所の場合、44,248円の行政コスト、就労継続支援B型事業所の場合、31,893円の行政コスト、就労継続支援A型事業所の場合、25,036円の行政コストが大阪府分としてかかっている。また、無業者の場合でも11,347円となる。

一方、就労している場合は、「社会保障給付費」より「税・社会保険収入」のほうが大きくなる。

表6 社会保障給付費および税・社会保険収入の試算表（大阪府負担）（単位：円／月）

| | 就労収入 | 社会保障給付費 | | | |
|--------------|---------------|------------|--------|----------------|--------|
| | | 障害 基礎年金 | 生活保護 | 障害者サ ービス給付費 | 支出合計 |
| 就労移行支援事業所 | 0 | 0 | 11,347 | 32,901 | 44,248 |
| 就労継続支援B型事業所 | 14,000 | 0 | 7,847 | 24,045 | 31,893 |
| 就労継続支援A型事業所 | 69,000 | 0 | 0 | 25,036 | 25,036 |
| 無業者 | 0 | 0 | 11,347 | 0 | 11,347 |
| 障がい者就労(府委託先) | 122,852 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 障がい者就労(一般) | 108,000 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 税・社会保険収入 | | | | |
| | 社会保険 | 雇用保険料 | 所得税 | 住民税 | 収入合計 |
| 就労移行支援事業所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 就労継続支援B型事業所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 就労継続支援A型事業所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 無業者 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 障がい者就労(府委託先) | 0 | 0 | 0 | 1,460 | 1,460 |
| 障がい者就労(一般) | 0 | 0 | 0 | 868 | 868 |
| | 差額 (行政コスト) | | | | |
| 就労移行支援事業所 | 44,248 | | | | |
| 就労継続支援B型事業所 | 31,893 | | | | |
| 就労継続支援A型事業所 | 25,036 | | | | |
| 無業者 | 11,347 | | | | |
| 障がい者就労(府委託先) | ▲1,460 | | | | |
| 障がい者就労(一般) | ▲868 | | | | |

(データ元：表4より再計算)

4. 「総合評価入札」による費用対効果の推計

「総合評価入札」による費用対効果を推計するためには、「総合評価入札」の取組みにかかる経費の額と、障がい者が就労することによる利益の額を比較すればよい。

ここまで、「総合評価入札」の取組みにかかる経費、障がい者が就労することによる一人あたりの利益について試算を行った。ここでは、障がい者が就労することによる利益の総額を計算するため、「総合評価入札」によって就労に結びついた障がい者の数を明らかにしたうえで、「総合評価入札」による費用対効果を推計する。

(1) 「総合評価入札」による就労者数

「総合評価入札」を通じた府委託業務における就労者をまとめたものが、表7である。平成28年度大規模物件10施設の当該現場において46人、中規模物件8施設で8人である。大規模物件の当該現場以外にも15人が就労しているが、ここでは当該現場での就労と限定する。

表7 H28年度総合評価入札物件での就労者数

| 【大規模施設における就労者数】 | | | 【中規模施設における就労者数】 | |
|-----------------|--------|----|-----------------|---|
| 施設数(ヶ所) | | 10 | 施設数(ヶ所) | 8 |
| 知的障害者雇用数(人) | | 61 | 知的障害者雇用数(人) | 8 |
| | 当該現場 | 46 | | |
| | 当該現場以外 | 15 | | |

(データ元：大阪府提供資料)

(2) 「総合評価入札」の費用対効果

「総合評価入札」で就労できていなかった場合、就労継続支援B型事業所への通所を選択する障がい者が多いものと考えられる。

そこで、前章でみてきた、就労(府委託先)した場合と就労継続支援B型事業所を利用した場合における差額、すなわち一人一月あたりの行政コスト削減額145,052円(年あたり1,740,624円)の数字を用い、平成28年度の就労者54人に応じて、乗算することにより、行政コスト削減額を計算したものが表8である。

これによると、平成28年度で約9,400万円の行政コストが削減されたことになる。先に見てきたように「総合評価入札」の取組みにかかる経費の1年間の平均値である約5,435万円と比較すると、その費用対効果は高いと言える。

表8 障がい者が就労することによる利益(就労継続支援B型事業所との比較)

| 年度 | 就労者(府委託先) | 行政コスト削減額(差分) | |
|-------|-----------|-------------------|-------------------------|
| | | 一人一月あたり利益(B型との比較) | 年度全体(H28年度の就労者数に基づく削減額) |
| H28年度 | 54 | 145,052 | 93,993,696 |

(データ元：表5、表7より再計算)

第3章 エル・チャレンジとの協働による就労訓練の効果

1. エル・チャレンジについて

エル・チャレンジとは、平成11年に結成された「大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合」の愛称であり、事業協同組合としては、日本で初めて、知的障害のある人たちに建物サービスを通じて働く場を提供することを目的としている。その組合員は、社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会、社会福祉法人 大阪市手をつなぐ育成会、社会福祉法人 精神障害者社会復帰促進協会、株式会社 グッドウィルさかい、株式会社 ナイス、一般社団法人エル・チャレンジの6社である。

具体的な取組みとしては、公共施設等の清掃業務を受託し、障がい者の就労訓練の場として活用し、毎年、約50か所の清掃現場を受託、約200人の障がい者の訓練の場を提供、設立以来、2,000人を超える訓練生、800人以上の企業就職を実現している。訓練修了生の就職先は「総合評価入札」に参加するビルメンテナンス企業をはじめ、350社に及ぶ。また、就職後の定着支援のほか、企業へのアドバイス、業界団体であるビルメンテナンス協会との共催セミナーなどの企業によるCSR活動支援にも取り組んでいる。

2. 就労移行支援事業所とエル・チャレンジの就労移行率、就労定着率の比較

ここでは、通常就労移行支援事業所から一般就労に至る障がい者とエル・チャレンジの就労訓練を経て府委託先に雇用される障がい者について、就労移行率および就労定着率の比較検討を行う。

(1) 就労移行率の比較

平成28年度「障がい福祉サービス利用者の一般企業への就労人数調査」（平成28年度、大阪府）によると、表9のように、就労移行支援事業所における大阪府内の就労移行率（就労移行支援事業所利用者数における一般企業への移行者数の割合）を直近の4年間の合計値をもとに計算すると29.9%である。同様に直近4年間におけるエル・チャレンジの訓練生および就職者の数をもとに就労率を計算すると26.3%（表10）となる。単純に移行率だけを比較するとエル・チャレンジのほうがやや低い値となっている。

表9 障がいサービス別にみた利用者数と就労移行率

| 年度 | 種別 | 利用者数（人） | 一般就労者数（人） | 就労移行率 |
|--------|---------------|---------|-----------|-------|
| H25 | 就労移行支援事業所 | 2,342 | 671 | 28.7% |
| | 就労継続支援 A 型事業所 | 1,751 | 37 | 2.1% |
| | 就労継続支援 B 型事業所 | 11,057 | 267 | 2.4% |
| H26 | 就労移行支援事業所 | 2,076 | 629 | 30.3% |
| | 就労継続支援 A 型事業所 | 2,074 | 37 | 1.8% |
| | 就労継続支援 B 型事業所 | 11,254 | 230 | 2.0% |
| H27 | 就労移行支援事業所 | 2,485 | 777 | 31.3% |
| | 就労継続支援 A 型事業所 | 3,516 | 120 | 3.4% |
| | 就労継続支援 B 型事業所 | 12,499 | 203 | 1.6% |
| H28 | 就労移行支援事業所 | 2,836 | 832 | 29.3% |
| | 就労継続支援 A 型事業所 | 4,418 | 254 | 5.7% |
| | 就労継続支援 B 型事業所 | 13,277 | 176 | 1.3% |
| 4 年間合計 | 就労移行支援事業所 | 9,739 | 2,909 | 29.9% |
| | 就労継続支援 A 型事業所 | 11,759 | 448 | 3.8% |
| | 就労継続支援 B 型事業所 | 48,087 | 876 | 1.8% |

(データ元：「平成 28 年度障がい福祉サービス利用者の一般企業への就労人数調査」
(大阪府、平成 29 年 3 月))

表10 エル・チャレンジの訓練生、就職者の数と就労率

| 年度 | 訓練生(人) | 就職者(人) | 就労移行率 |
|--------|--------|--------|-------|
| H25 | 243 | 69 | 28.4% |
| H26 | 227 | 51 | 22.5% |
| H27 | 188 | 58 | 30.9% |
| H28 | 212 | 51 | 24.1% |
| 4 年間合計 | 870 | 229 | 26.3% |

(データ元：エル・チャレンジ提供)

(2) 就労定着率の比較

大阪府の就労人数調査によると就労移行支援事業所から一般就労した障がい者の就労定着率は3年(36ヶ月)以上で55.8%となっている(表11)。同様にエル・チャレンジから就労した者について、平成29年3月末時点の定着率(就労状況)を計算すると3年(36ヶ月)以上就労継続している者の割合は85.5%となり(表12)、29.7%の差がみられた。

表11 就労移行支援事業所から一般就労した者の就労定着率

| 年度 | 6ヶ月以上 | 12ヶ月以上 | 24ヶ月以上 | 36ヶ月以上 |
|----------|-------|--------|--------|--------|
| H25年度就労者 | 66.7% | 62.2% | 63.1% | 55.8% |
| H26年度就労者 | 66.8% | 60.4% | 57.2% | — |
| H27年度就労者 | 73.9% | 63.4% | — | — |

(データ元：「平成28年度障がい福祉サービス利用者の一般企業への就労人数調査」
(大阪府、平成29年3月))

表12 就労者の年度別就労定着率(エル・チャレンジ)

| 年度 | 1年以内 | 12ヶ月以上 | 24ヶ月以上 | 36ヶ月以上 | 48ヶ月以上 |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|
| H24年度就労者 | — | — | — | — | 87.1% |
| H25年度就労者 | — | — | — | 85.5% | — |
| H26年度就労者 | — | — | 88.2% | — | — |
| H27年度就労者 | — | 82.8% | — | — | — |
| H28年度就労者 | 100% | — | — | — | — |

(データ元：エル・チャレンジ)

(3) 障がい種別ごとの就労移行率の比較

就労支援移行事業所とエル・チャレンジの利用者の障がい種別について確認を行う。

就労移行支援事業所から一般就労に結びついた者の障がい種別（表13）は、精神障がいが多いが最も多く40.9%を占め、知的障がいは33.3%にとどまる。一方でエル・チャレンジから就労した者の障がい手帳種別（表14）では、知的障がいが86.3%を占めている。なお参考までに表15として、エル・チャレンジ訓練生の障がい者手帳種別も示しておく。

表13 就労移行支援事業所における一般就労者の障がい種別

| | 身体 | 知的 | 精神 | 発達 | 高次脳 | 難病 |
|------------|------|-------|-------|-------|------|----|
| H28(N=832) | 4.9% | 33.3% | 40.9% | 18.6% | 2.3% | 0% |

(データ元：「平成28年度障がい福祉サービス利用者の一般企業への就労人数調査」
(大阪府、平成29年3月))

表14 エル・チャレンジにおける就労者の障がい者手帳種別

| | 知的A | 知的B1 | 知的B2 | 精神1級 | 精神2級 | 精神3級 | 身体 |
|-----------|-------|-------|-------|------|------|------|------|
| H25(N=69) | 10.1% | 53.6% | 27.5% | 0.0% | 1.4% | 5.8% | 1.4% |
| H26(N=51) | 11.8% | 41.2% | 39.2% | 0.0% | 3.9% | 2.0% | 2.0% |
| H27(N=58) | 13.8% | 29.3% | 46.6% | 0.0% | 1.7% | 8.6% | 0.0% |
| H28(N=51) | 19.6% | 29.4% | 37.3% | 0.0% | 9.8% | 3.9% | 0.0% |

(データ元：エル・チャレンジ)

表15 (参考) エル・チャレンジ訓練生の障がい者手帳種別 (重複あり)

| 年度 | 知的A | 知的B1 | 知的B2 | 精神1級 | 精神2級 | 精神3級 | 身体 |
|------------|-------|-------|-------|------|-------|------|------|
| H25(N=241) | 18.1% | 37.0% | 24.7% | 0.0% | 11.9% | 6.6% | 4.5% |
| H26(N=227) | 14.1% | 37.0% | 30.8% | 0.0% | 14.5% | 5.7% | 6.2% |
| H27(N=184) | 12.2% | 40.4% | 31.4% | 0.5% | 11.2% | 2.1% | 1.1% |
| H28(N=210) | 10.8% | 37.3% | 27.8% | 0.0% | 11.3% | 7.5% | 5.7% |

(データ元：エル・チャレンジ)

3. エル・チャレンジとの協働による就労訓練の効果

就労移行支援事業所とエル・チャレンジの就労移行率、就労定着率を比較した場合、就労移行率については大きな差は見られないが、就労定着率ではエル・チャレンジのほうが圧倒的に高い。加えて、エル・チャレンジでは身体、精神障がいよりも、一般的に就労から遠いと思われる知的障がい者を就労に結びつけていることがわかった。

ここまでみてきた就労移行率および就労定着率をもとに、就労移行支援事業所およびエル・チャレンジそれぞれ 100 人のうち、一般就労へ移行したうえで 3 年後も就労を継続している者の実数はそれぞれ 16.7 人と、22.5 人となり、5.8 人分の違いが出てくることが想定される（表 1 6）。

就労定着しなかった者の多くは、その障がい程度から就労継続支援 B 型事業所へ通所することになると考えられ、その差だけで 5.8 人分となった。さらにエル・チャレンジとの協働によってはじめて就職できた障がい者も多いため、第 2 章でみてきたような大きな費用対効果が生まれることとなる。

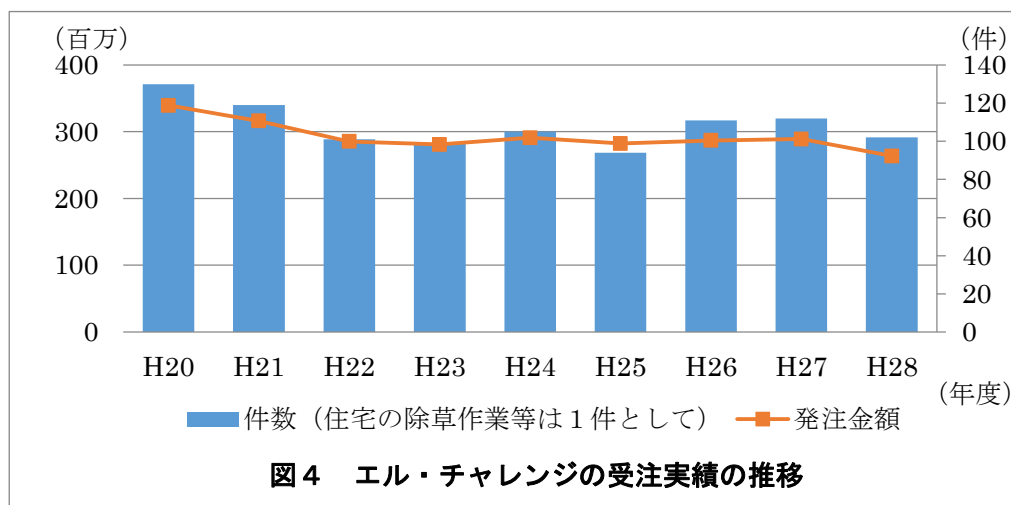
表 1 6 想定就労者数の比較

| | 母数 | 就労率 | 3 年後就労定着率 | 3 年後就労者数 |
|-----------|-----|-------|-----------|----------|
| 就労移行支援事業所 | 100 | 29.9% | 55.8% | 16.7 人 |
| エル・チャレンジ | 100 | 26.3% | 85.5% | 22.5 人 |

（データ元：表 1 1，表 1 2，表 1 3，表 1 4 から再計算）

4.（参考）エル・チャレンジの受注実績の推移

エル・チャレンジでは、大阪府から小規模な清掃業務を随意契約として受注し、障がい者の就労訓練を行っている。なお、当該清掃業務は、あくまで一般の清掃業務として受注するものであって、その契約金額には、障がい者の就労訓練のためのコストは含まれていない。そのため、障がい者の就労訓練を実施しない他社が受注していたとしても、行政支出を引き下げる等の影響は発生しないと予想される。国や大阪市等も含めたエル・チャレンジの受注実績の推移は図 4 の通りである。



（データ元：エル・チャレンジ）

5. (参考) エル・チャレンジの訓練業務以外に実施している内容

エル・チャレンジでは当該訓練現場での障がい者への直接の就労支援のみならず、障がい者雇用の推進に向けて、3つの支援を実施している。1つめが「(1) 大阪ビルメンテナンス協会等と協働した産業支援」、2つめが「(2) しごとだけでない働き続ける支援」、3つめが「(3) 障がい者雇用を世に問う研究・啓発」である。これらの取組みは、エル・チャレンジへの清掃現場における知的障がい者等の訓練業務には含まれておらず、事業費等を独自に確保し実施しているものである。

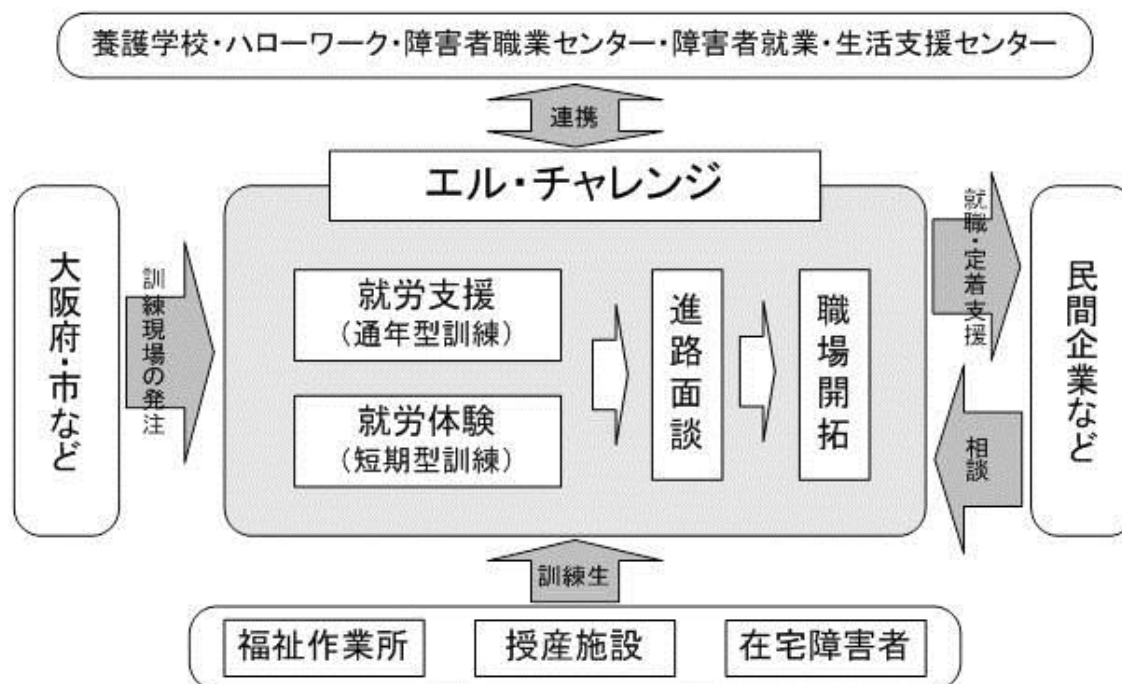


図5. エル・チャレンジの訓練業務スキーム

(1) 大阪ビルメンテナンス協会等と協働した産業支援

- ・ビルメン障がい者雇用スタッフ養成講座：平成 19 (2007) 年～
ビルメンメンテナンススタッフが就労支援を現場で進めるために必要な基本的知識及び技術等を習得するための講座
- ・ビルメン社会貢献セミナー：平成 20 (2008) 年～
大阪ビルメンテナンス協会とエル・チャレンジの共催で開かれる、障がい者雇用推進にむけたセミナー
- ・清掃技能を学ぼう～これであなたも清掃マスター：平成 19 (2008) 年
知的障がい者等の方々が清掃技能を身に着けるためのDVDを制作
- ・障がい者雇用支援の手引き：平成 23 (2011) 年
全国ビルメンテナンス協会が発行する障がい者雇用支援の手引きの編集に協力
- ・清掃技能テキストの発行：平成 25 (2013) 年
清掃技術を身に着けるための教科書的な教材をエル・チャレンジとして発行

(2) しごとだけでなく働き続ける支援

・なかまの会活動

仕事を離れた場面での余暇や楽しみの場を提供

平成 13 (2001) 年 新春ボウリング活動

平成 14 (2002) 年 甲子園への野球観戦

平成 29 (2017) 年 エルチャレ互助会 サロン活動

・エルチャレ甲子園：平成 23 (2011) 年～

エル・チャレンジ版アビリンピック。独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が開催するアビリンピックだけでなく、訓練生や修了生も技術を競う場を用意し、仕事へのモチベーションを高めている。

・ビルメン協会天神神輿への参加：平成 20 (2008) 年～

大阪ビルメンテナンス協会との協働で、エル・チャレンジ修了生・ビルメンテナンス企業スタッフと共に天神祭りの際に、ビルメンテナンス神輿を担いでいる。

(3) 障がい者雇用を世に問う研究・啓発

・政策入札研究フォーラム：平成 23 (2011) 年～

大阪ビルメンテナンス協会とエル・チャレンジによる協働事業として、自治体契約物件の入札制度を活用した政策入札のあり方を研究・発表

◆「ビルメンテナンス業で働く方の雇用と生活実態調査」「ビルメンテナンス業就労者の生活実態調査—会計簿調査—」平成 24 (2012) 年度 自主事業

◆「障がい者をはじめとする就職困難者の働く場の確保ができる入札制度の調査・研究」平成 25 (2013) 年度 社会福祉推進事業

・エルチャレセミナー：平成 16 (2004) 年～

障がい者雇用や生活支援など、その時々の特ピックを取り上げたセミナー

・『モップと箒—大阪発の障がい者雇用—』：平成 23 (2011) 年

エル・チャレンジの就労支援の様子を取り上げたドキュメント映画

大阪発の障がい者雇用についても紹介

・新たなる挑戦 知的障害者を医療現場に：平成 19 (2007) 年

大阪府済生会（医療現場）とエル・チャレンジが協働で、障がい者雇用を始める際の経過を収めたドキュメントDVD

6. (参考) エル・チャレンジによる就労・就労継続効果を含めた費用対効果の推計

(1) エル・チャレンジによる就労継続者数

「総合評価入札」を通じた府委託業務による就労者のみならず、行政の福祉化の一環である、エル・チャレンジでの就労訓練を通じた効果を参考までに検討する。

エル・チャレンジの保有データで確認できる平成14年度以降の就労者ならびに就労継続者数を取りまとめたものが、表17である。

新規就労者はその年度にエル・チャレンジを通じて就労した障がい者の数である。退職者数はその年の各年度の新規就労者数に対しての平成28年度末における退職者数を表している。定着率についても平成28年度末における定着率であり、平成14年度に採用された者のうち12人(37.5%)が15年間就労継続していることを示している。平成28年末時点の就労継続者数は586人である。

表17 就労継続状況 (エル・チャレンジ)

| 採用年度 | 新規就労者数 | 退職者数 | 就労継続者数 | のべ就労継続者数 | 定着率 |
|-------|--------|------|--------|----------|--------|
| H14年度 | 32 | 20 | 12 | 12 | 37.5% |
| H15年度 | 25 | 15 | 10 | 22 | 40.0% |
| H16年度 | 44 | 18 | 26 | 48 | 59.1% |
| H17年度 | 45 | 17 | 28 | 76 | 62.2% |
| H18年度 | 50 | 20 | 30 | 106 | 60.0% |
| H19年度 | 54 | 12 | 42 | 148 | 77.8% |
| H20年度 | 42 | 11 | 31 | 179 | 73.8% |
| H21年度 | 57 | 16 | 41 | 220 | 71.9% |
| H22年度 | 56 | 6 | 50 | 270 | 89.3% |
| H23年度 | 72 | 13 | 59 | 329 | 81.9% |
| H24年度 | 62 | 8 | 54 | 383 | 87.1% |
| H25年度 | 69 | 10 | 59 | 442 | 85.5% |
| H26年度 | 51 | 6 | 45 | 487 | 88.2% |
| H27年度 | 58 | 10 | 48 | 535 | 82.8% |
| H28年度 | 51 | 0 | 51 | 586 | 100.0% |
| 合計 | 768 | 182 | 586 | — | — |

※就労継続者数、定着率はそれぞれ平成28年度末現在 (データ元：エル・チャレンジ)

(2) エル・チャレンジの就労訓練による費用対効果

前章の「総合評価入札」による費用対効果の検証と同様に、エル・チャレンジでの訓練を修了して就労につながらなかった場合は、就労継続支援 B 型事業所への通所を選択するものとして差額を計算したものが表 18 である。

これによると、合計で約 67 億円の行政コストが削減されたことになる。先に見てきたように「総合評価入札」の取組みにかかる経費の 1 年間の平均値である約 5,435 万円（15 年間に換算すると約 8 億 1500 万円）と比較すると、その費用対効果は極めて高いと言える。なお、実際は途中退職者（186 人）も一定期間は就労していたことから、その分の行政コスト削減額を加味すると、さらに高い費用対効果が生まれていることになる。

今後もこれら行政の福祉化を継続することで、就労継続していく者の数は年々増加していくと考えられ、清掃業務における障がい者の就労市場は安定し、行政の福祉化による費用対効果はさらに増加していくと考えられる。

表 18 各年度別にみた障がい者が就労することによる利益(就労継続支援B型事業所との比較)

| 年度 | のべ就労継続者 (府委託先) | 行政コスト削減額 (差分) | |
|--------|-------------------|------------------------|------------------------------------|
| | | 一人一月あたり利益 (B 型との比較) | 年度全体 (H28 年度時点の継続者数 に基づく削減額) |
| H14 年度 | 12 | 145,052 | 20,887,488 |
| H15 年度 | 22 | 145,052 | 38,293,728 |
| H16 年度 | 48 | 145,052 | 83,549,952 |
| H17 年度 | 76 | 145,052 | 132,287,424 |
| H18 年度 | 106 | 145,052 | 184,506,144 |
| H19 年度 | 148 | 145,052 | 257,612,352 |
| H20 年度 | 179 | 145,052 | 311,571,696 |
| H21 年度 | 220 | 145,052 | 382,937,280 |
| H22 年度 | 270 | 145,052 | 469,968,480 |
| H23 年度 | 329 | 145,052 | 572,665,296 |
| H24 年度 | 383 | 145,052 | 666,658,992 |
| H25 年度 | 442 | 145,052 | 769,355,808 |
| H26 年度 | 487 | 145,052 | 847,683,888 |
| H27 年度 | 535 | 145,052 | 931,233,840 |
| H28 年度 | 586 | 145,052 | 1,020,005,664 |
| | | 合計 | 6,689,218,032 |

(データ元:表 5, 表 7 より再計算)

第4章 就労による障がい者の生活の変化

ここでは、行政の福祉化の取組みの波及効果のひとつとして、就労による障がい者の生活の変化（自立に与える影響）について確認をするため、エル・チャレンジの訓練を卒業後、10年以上の長期にわたって就労している8名に生活の変化などについて聞き取りを実施した。内訳は、知的障がい者（療育手帳 B2 所持者）4人、療育手帳 B1 所持者 4人である。年齢は24才から52才まで幅広く、13年間就労継続している者もいる。

1. 調査方法・日時

ヒアリング調査は2017年8月25日に、エル・チャレンジの卒業生が定期的集まる交流サロンにおいて、調査への協力を呼びかけ、呼応した障がい者へのインタビューを実施した。

就労支援スタッフの許可を得て実施しているが、ヒアリング調査は調査員と当事者の1対1によるものであり、後日、就労支援スタッフへ事実誤認がないかの確認を行っている。

2. ヒアリング対象者の状況とプラスの変化

ここでは、年齢、就労内容、障がい種別、通勤距離、家庭状況に加え、趣味、就労および普段の生活にとってのプラスの変化を対象者別にまとめている。

■ Y.O.さん

- ・52才／大阪府庁での清掃業務／H16年4月～8月 エル・チャレンジで訓練
- ・H16年9月1日から継続就労／収入は月約10万円
- ・障害年金2級／知的B2
- ・大阪市内から大阪市内まで通勤している。
- ・父、母と暮らしている。別居している妹がいる。

<趣味>

- ・うろうろすること
- ・お祭りにいくこと（「〇〇まつりにいった」という話をよくする）
- ・ひとりで出かけること
- ・ボウリングに行くこと

<プラスの変化>

- ・13年間仕事を継続できている。
- ・専任支援者は何回かかわっている。
- ・6～7人グループでの作業のメンバーという作業体制。みんなでカバーし合って仕事をしている。
- ・サロンへ参加している。
- ・仕事が終わると、職場の友人2～3人でバーに行くこともある。
- ・7月の連休には 職場の友人の家に遊びに行った。友人は、エル・チャレンジの時から一緒に、その後も同じ作業現場だったが、2～3年前に違う職場になった。それ以降もプライベートで会っている。
- ・スーパーの清掃アルバイトのちらしに興味を持っている。

■ S.A.さん

- ・52才／病院の清掃業務／H15年4月～H16年3月 エル・チャレンジで訓練
- ・H16年4月から継続就労／収入は月約10万円
- ・障害年金2級／知的B2／てんかんの発作／既婚
- ・大阪市内から大阪市内まで通勤している。
- ・グループホームに住んでおり、同じグループホームに夫がいる。

<趣味>

- ・買い物、夫との団欒
- ・旅行（熊本・沖縄、グループホームのガイドヘルパーと）
- ・ジグソーパズル
- ・仲間とカラオケに行くこと

<プラスの変化>

- ・働きだしたら口紅をつけるなど、おしゃれに気を使うようになった。
- ・自由になるお金が増えている。

■ I.Y.さん

- ・50才／病院の清掃業務／H14年4月～H16年3月 エル・チャレンジで訓練
- ・H16年4月から継続就労
- ・障害年金2級（取得は2003年から）／知的B2（大人になってから）
- ・大阪市内から大阪市内まで通勤している。
- ・父、母と暮らしている。

<趣味>

- ・宝塚歌劇の観劇
- ・映画館での映画の鑑賞
- ・毎週日曜、友達の家でテレビを見ること

<プラスの変化>

- ・当初はスタッフの下でセットで動いていたが、現在はひとりでルーティン作業ができるようになり、仕事の幅も広がりつつある。
- ・表情が豊かになるとともに、笑顔が出るようになった。
- ・コミュニケーションができるようになってきた。
- ・知的B1から知的B2に区分がかわった。
- ・清掃業務を学んだことで、家の手伝いができるようになったことが本人としてはうれしい。

■ K.T.さん

- ・39才／大阪府庁での清掃業務／H13年4月～H14年3月 エル・チャレンジで訓練
- ・H15年9月1日から就労継続（総合評価制度の一期生）
- ・障害年金2級／知的B2
- ・北摂地域から大阪市内まで通勤している。
- ・父、母と暮らしている。

<趣味>

- ・まち歩きが大好きで、名古屋、広島、岡山などへひとりでいくこと
- ・アイドルグループ
- ・お菓子を食べること

<プラスの変化>

- ・小遣いが1日200円から1日1,000円に上がった。
- ・新幹線に乗れるようになった。
- ・友達ができた。

■ H.R.さん

- ・24才／庁舎での清掃業務／H22年12月～H24年10月 エル・チャレンジで訓練
- ・H24年6月1日から就労継続
- ・障害年金2級／知的B1
- ・大阪市内から大阪市内まで通勤している。
- ・父、母、妹と暮らしている。

<趣味>

- ・インスタントコーヒーをいれること
- ・USJに行って、ダンスをみること、モンローダンスの写真を撮影すること
- ・スターバックスに行くこと
- ・眉毛を釣り上げて、表情をかえて遊ぶこと

<プラスの変化>

- ・自分で、電話代、食事代など決めて、8万円もらっている中から貯金している。
- ・ダイエットをして7kg痩せた。
- ・親を助けたいという意識がある。洗濯の手伝い、ガソリンスタンドで車のメンテナンスなど
- ・父の仕事の手伝い（アドバルーンのパフォーマンス）などもしている。
- ・サッカーをやっている。

■ F.J.さん

- ・32才／大阪府庁での清掃業務（H23年から）／H18年頃 エル・チャレンジで訓練
- ・H19年9月から就労継続
- ・障害年金あり／知的B1
- ・大阪市内から大阪市内まで通勤している。

<趣味>

- ・野球
- ・記憶すること

<プラスの変化>

- ・大人っぽくなった。
- ・京セラドームに野球を観に行くようになった。
- ・片言だけど、訴えたいことを伝えるようになった。
- ・好きな人ができた。

■ U.R.さん

- ・26才／区役所での清掃業務／H22年4月からエル・チャレンジで訓練
- ・H24年から就労継続
- ・障害年金あり／知的B1
- ・大阪市内から大阪市内まで通勤している。
- ・父、母と暮らしている。

<趣味>

- ・ゲーム
- ・テレビで阪神戦（野球）を観ること
- ・しゃべること

<プラスの変化>

- ・支援者がついていれば、うまく仕事ができる。
- ・職場が居場所になっており、仕事はやめたくない。

■ N.O.さん

- ・36才／市役所で清掃業務／H15年6月からエル・チャレンジで訓練
- ・H16年6月から就労継続
- ・障害年金1級／知的B1
- ・中河内地域から大阪市内へ通勤している。
- ・父と暮らしている。

<趣味>

- ・健常者のスタッフと2人で1泊の温泉旅行
- ・カラオケ、ゲーム
- ・阪神戦（野球）を観ること
- ・好きなテレビ番組を見ること

<プラスの変化>

- ・職場で友達ができて、旅行に行くようになった。
- ・一時期、おしゃべりを禁止されていたが外の掃除など仕事の内容を変えたら、きちりできるようになった。
- ・たくましくなった。
- ・アビリンピックに2年連続で出場、金賞を受賞した。

3. 具体的な変化

ここでは、8名の個別ケースから読み取れる、就労による障がい者自身の変化について、具体的な変化の事例を、生活の質の向上に寄与していることを示す。

(1) 収入が増えることによる変化

もともと就労継続支援B型事業所等で月2万円前後の工賃しかもらえていなかった障がい者が、月10万円を超える収入を得ることで、カラオケに行く、旅行に行くなどの頻度が増え、行動範囲、消費行動に大きく影響を与えていると考えられる。また女性の場合はおしゃれな服を買う機会も増加しているようである。

(2) 友人が増えることによる変化

職場での同僚と、電車に乗って訓練現場、仕事場まで行くようになることで、就労前後でのコミュニケーションも増加し、仕事帰りやプライベートを過ごすようになる。また好きな人ができたと話をしてくれた方もいる。

(3) 家族との関係の変化

仕事の話が家庭内ですること、会話の幅が広がることに加え、仕事を学ぶことにより、家の手伝いなども積極的にかかわるようになったケースが見られた。

(4) 表情、スタイルの変化

仕事を通じて、表情が豊かになり笑顔が出るようになってきたケース、おしゃれに気を使うようになったケース、大人っぽくなった、たくましくなったと周囲から評価されるケースなど見た目にも大きな変化が起きていることが読み取れる。

8名のケースだけでもそれぞれ個性があり、多様であり、他の障がい者でも、就労継続することで、同じような変化が起こっていく可能性があると考えられる。