

一般社団法人ゼンコロ会員法人における、A型事業所アンケート結果の報告

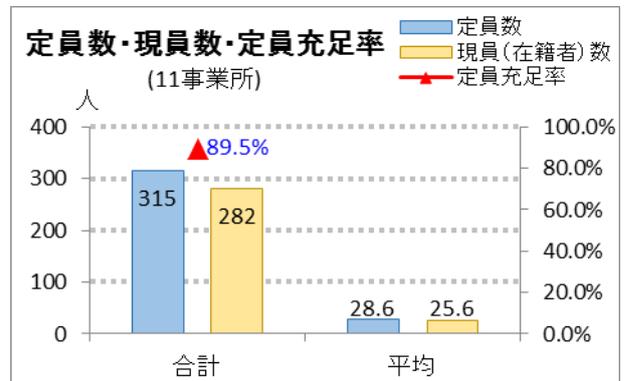
ゼンコロ運営委員会 制度政策部会

障害のある方々の労働・雇用に関する、A型事業所の「あるべき姿」が現在の障害福祉サービス事業の課題の一つとなっている。そこで、ゼンコロの会員法人における実態を対外的に発表することを目的に、2017年6月23日から8月23日にかけて調査を行なった。以下、ゼンコロ7法人、11のA型事業所を対象に行なった調査結果と分析の報告である。

I 事業所の利用者について

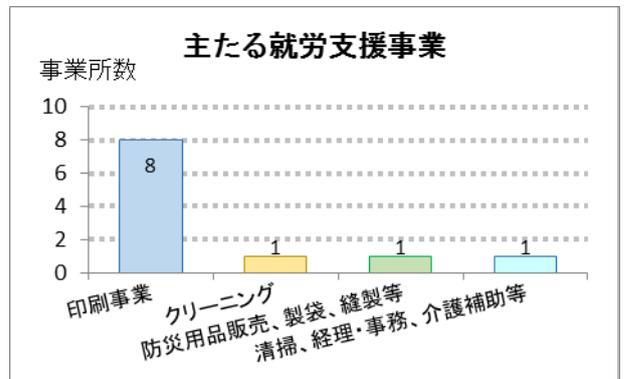
1. 利用者定員と現員

7法人11事業所合計のA型事業所利用定員数315人に対し、現員数は282人で89.5%だった。



2. 主たる就労支援事業

事業内容は印刷事業8ヶ所、その他の事業3ヶ所となった。その他の事業内容はクリーニング、防災・非難用品販売、製袋、縫製、清掃、経理、事務、介護補助、請求業務と多岐にわたった。



3. 障害別の人数状況

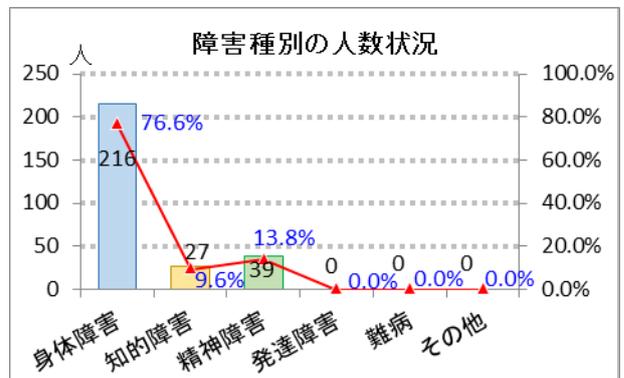
① 障害種別

身体障害が一番多く216人、次に精神障害39人、知的障害27人で発達障害者、難病者は在籍していなかった。

② 利用者(在籍者)の多い障害種別の年代別順位

2008年、2011年、2014年の3年にわたって、障害種別の多い順の動向を調べた結果、

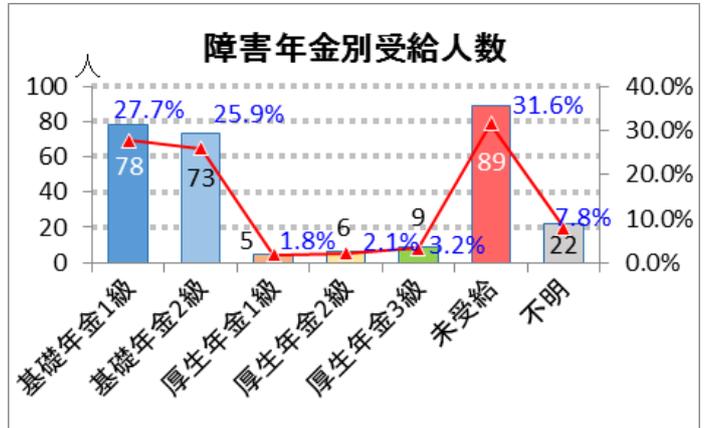
- 2008年は1番身体、2番知的、3番精神、4番発達と難病
- 2011年は1番身体、2番知的と精神、3番発達



2014年は1番身体、2番知的と精神、3番発達と難病
 2016年は障害種別現員から1番身体、2番精神、3番知的
 となっており、発達障害と難病の在籍者がゼロとなっている。原因は不明。

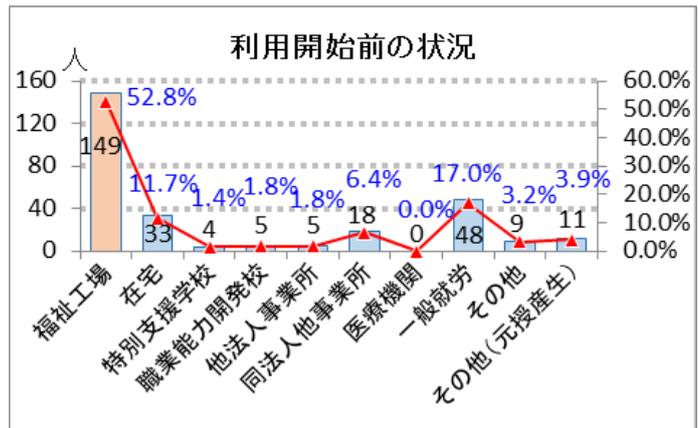
4. 利用者の障害年金別受給人数状況

障害基礎年金に該当しない未受給者(所得オーバーか、障害等級が3級以下)が89人と一番多く、次に1級78人、2級73人と続き、障害厚生年金受給者は1級5人、2級6人、3級9人となった。なお、受給しているかどうか不明(把握できていない)な人が22人おり、法人として利用者の所得全体を承知していないのは運営上問題がないだろうか。



5. 利用開始前の利用者の状況

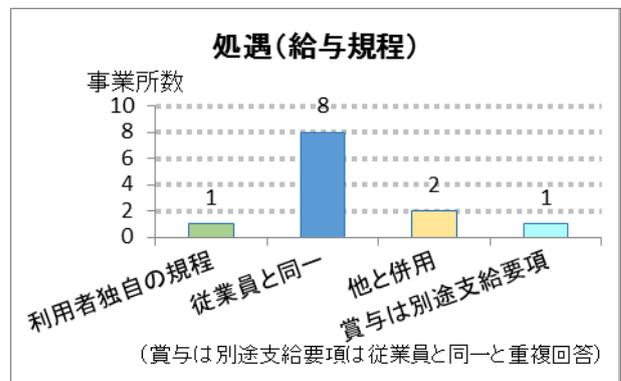
2006(平成18)年4月1日から障害者自立支援法が施行され、同年10月1日から新たな施設、事業体系に移行することとした。ゼンコロ会員法人も1法人を除き、全てA型事業を含む新事業体系に移行した。移行以前は印刷事業を中心に身体障害者福祉工場(雇用の場)を運営していたところが多く、その関係でA型事業の利用開始前は福祉工場に在籍していたものが圧倒的に多く、282人のうち149人と半数にのぼった。次に多かったのは、企業等に雇用されていた一般就労からの移籍で48人、その次が在宅33人となっている。



6. 利用者の処遇

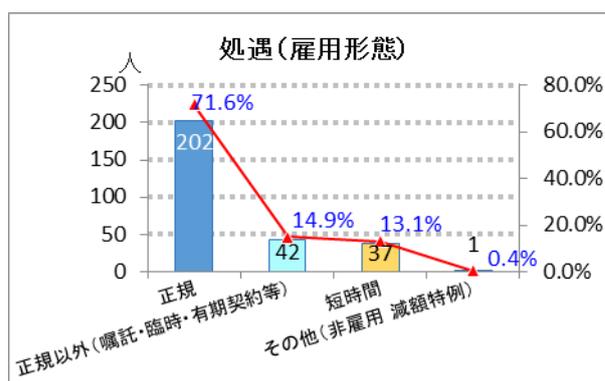
① 給与規程

A型利用者の給与規程は他の従業員の規程と同一としているのが8事業所と多く、その他に利用者独自の規程と従業員の規程を併用している所が2ヶ所、賞与だけ別途規定している所が1ヶ所あった。



② 雇用形態

正規雇用が圧倒的に多く、282 人のうち 202 人、正規以外(嘱託、臨時、有期契約等)42 人、短時間契約 37 人、その他 1 人となった。その他 1 名は A 型単独事業でもあり、減額特例を労働基準監督署に申請して認められているケース。



③ 給与制度

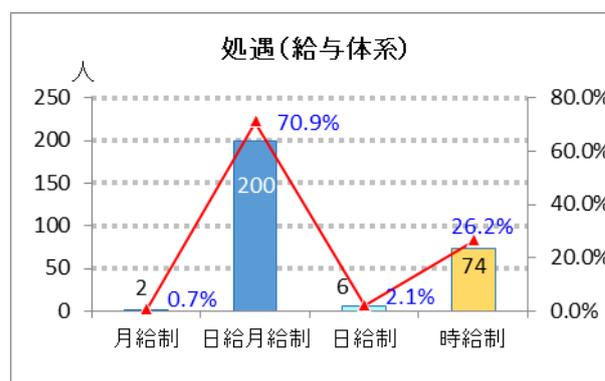
日給月給制が一番多く 282 人中 200 人、次が時給制 74 人、日給制 6 人、月給制 2 人となった。月給制の 2 人は A 型利用者だが管理職についているため。ちなみに、それぞれの給与制度は次のとおりとされている。

月給制：欠勤の有無に関係なく固定的な金額を支給する制度。

日給月給制：1 日を計算単位として給料が定められ、その支払を毎月 1 回まとめて支払う制度で、年休以外の欠勤・遅刻・早退による賃金控除が可能な制度。

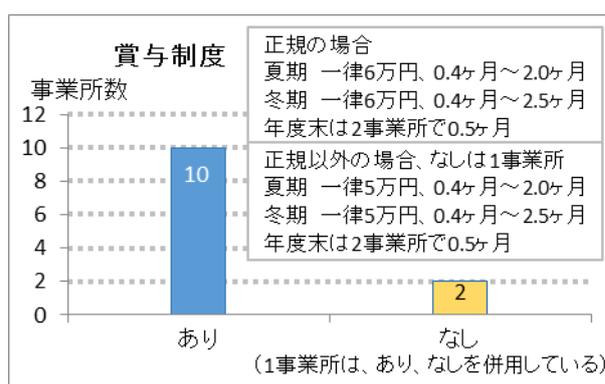
日給制：出勤した日のみ支給される。

時給制：1 時間の定額で労働時間分が支給される。



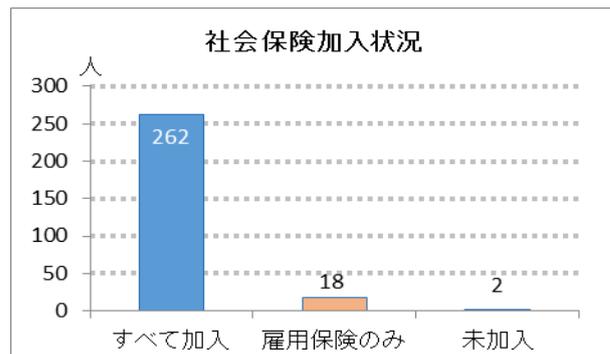
④ 賞与制度

賞与は一部を除き、全事業所で支給。これは、利用者と従業員の給与規程を同一に適用しているところが多いことから、支給額の多寡はあるとしても当然といえる。正規以外の利用者にも賞与を支給している事業所が 9 ヶ所もあり、評価されるどころだろう。



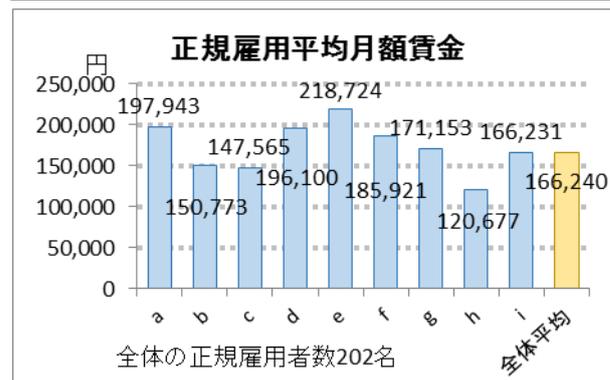
⑤ 社会保険(健康保険、厚生年金、雇用保険、)加入状況

全てに加入している人数が 282 人のうち 262 人(92.9%)占めており、雇用保険のみ加入 18 人を加えると、全体で 280 人が加入している。未加入 2 人の理由は、1 人は減額特例適用、もう 1 人は午後出勤の短時間労働のため。



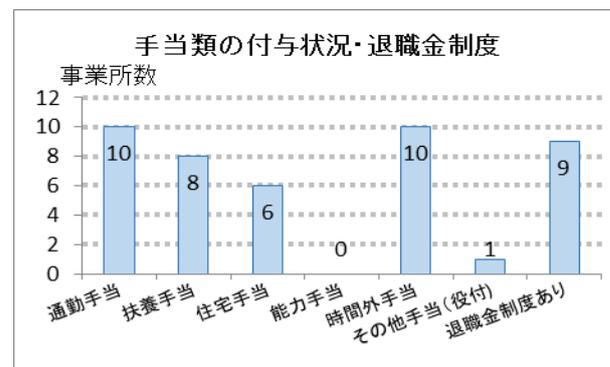
⑥ 給与支給額

月収の最高支給額 400,670 円の方は A 型利用だが管理職。最低支給額 84,400 円の対象者は正規雇用ではあるが 6 時間の短時間勤務の利用者。ちなみに正規雇用をしている 9 事業所 202 人を対象とした平均月額給与(諸手当は含まず)は計算上、1 人平均 166,240 円となる。



⑦ 支給している手当

通勤手当、時間外手当はほぼ全事業所で支給。扶養手当の支給も 8 事業所にのぼった。

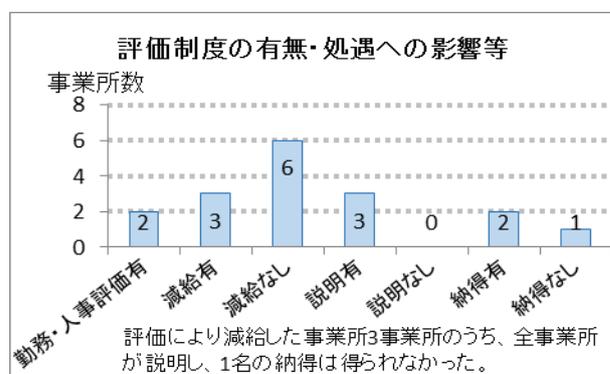


⑧ 退職金制度

1 事業所を除いて全て整備。また、1 事業所は構成員全員が短時間勤務のため、賞与、退職金ともに支給していない。

⑨ 勤務評価表、人事評価等の評価制度

2 事業所を除いて評価制度を整備。1 事業所は平均 5 時間の短時間勤務、もう一つの事業所は構成員の平均年齢が 59 歳と高いため、全体で一律の昇給を実施。



⑩ ⑨に関して賃金を引き下げたこと

引き下げた事業所は 3 事業所。

⑪ ⑩に関して該当者へ十分な説明をしたか

3事業所とも引き下げた理由を本人に説明したが、そのうち1事業所は本人から納得してもらえなかったとのこと。このことは本人に不満が残ることになり、就労意欲に欠けることにならないか。

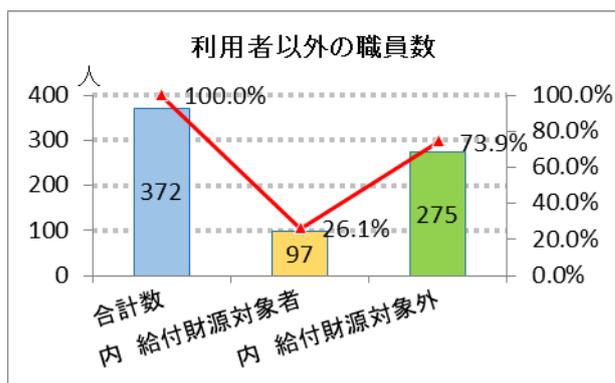
⑫ 送迎サービスの実施状況

全ての事業所で実施していないことがわかった。

Ⅲ 事業所の従業員(利用者以外の職員)について

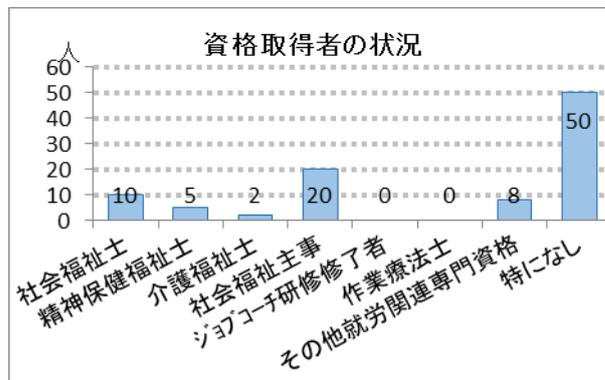
1. 総数

11事業所合計で372人。A型利用者1人に対して1.3人分の配置。うち、訓練等給付対象の職員数は97人となった。



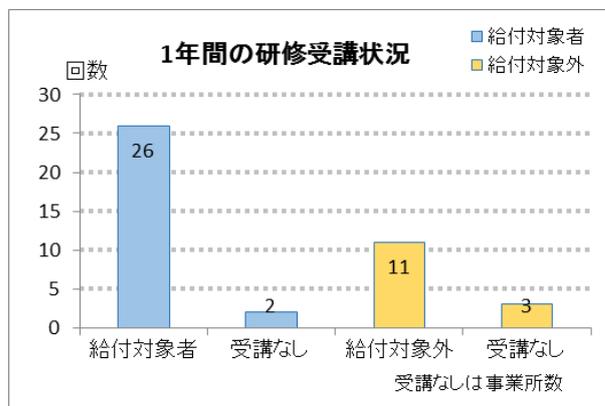
2. 資格保有人数状況

有資格者(重複含む)は45人。資格を持っていない訓練等給付対象職員は50人。資格では社会福祉主事が最も多く20人、その次が社会福祉士10人、その他(就労支援に関わる専門資格)が8人。精神保健福祉士5人、介護福祉士2人となった。資格は本人のスキルアップ向上の観点から必要であるとともに、加算の対象になっているところから、経営上も資格取得をさらに奨励したい。



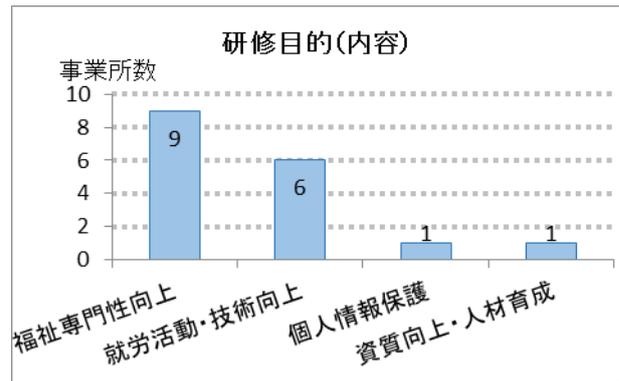
3. 1年間の研修実施回数

給付対象者は全体で26回、1事業所平均で2.3回、1事業所の10回を除くと、実施状況はかなり低い。訓練等給付対象外の従業員にいたっては、1事業所平均1回(参加者数は不明)となっているが、各事業所の研修に対する期待が低いとは考えにくい。A型を含む障害福祉サービス事業の今後の広がりを視野に入れると、各職種の専門性がさら求められことから、資格取得も含めた研修事業は今後増えていくと思われる。



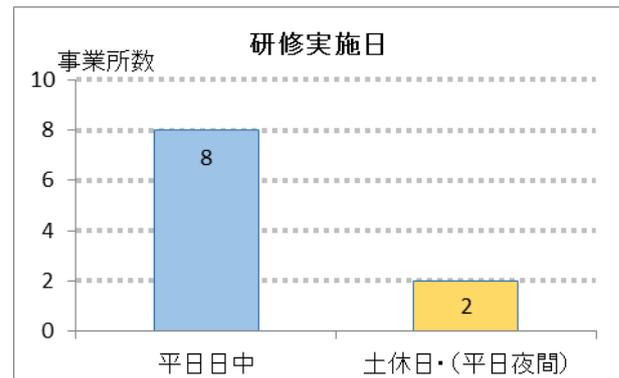
4. 実施した研修内容

福祉の専門性向上が9事業所、就労活動、技術向上が6事業所、その他の内容では個人情報保護への理解、資質向上による人材育成をあげていた。



5. 研修実施日

平日実施が8事業所に対し、土曜日、日曜日を利用しているところが2ヶ所あった。両事業所とも年間所定労働日数の範囲の中で実施しているところから、土曜日等休みの日に実施することもありと思われた。



V 運営面について(記述方式)

1. 運営面の課題等

各事業所ともA型は、印刷をメインとした身体障害者の福祉工場だったところが多く(8事業所)、また、助成金による機械設備の整備が長年にわたって順調だったことと好景気に支えられて、利用者の賃金も比較的高賃金を確保することができていた。その後、状況は一転した。利用者の高齢化、作業能力の低下と身体障害者の新たな応募はほとんどなく、売上も2000年代から現在まで暫時低減傾向が続き、歯止めの見通しもたっておらず、厳しい経営を強いられている。人員補充や機械設備の更新もままならない事業所もあり、利用者も身体から知的、精神障害者と変化が進み、短時間利用者も増加してきた。技術の伝承も大変難しくなっている。

さらに、2006(平成18)年に障害者自立支援法(現障害者総合支援法)が施行されてからは制度が大きく変わり、雇用されている障害のある方々は雇用と施設利用の二重契約を強いられ、法人の中で働いてきた人々のプライドを大きく傷つけることとなった。そうした状況の中で、印刷事業の将来の厳しさから、新しい事業へ展開した法人、A型事業を廃止(利用者は、一般就労やB型事業利用への変更で段階的に廃止)した法人など、法人運営のあり方の岐路に立っているように思われる。総じて各法人の抱えるA型事業の課題は重く、厳しい状況にあると思われた。

2. 課題に対する取組み

そうした厳しい状況の中、作業科目を増やして新規受入をしやすいうように努力したり、新規事業で新たな働き方を提示したり、建物、機械設備の計画的な整備を進め、他の就労移行支援事業所と連携して新規利用者の確保に努めるなど、課題を克服する取組みも始めている。また、職場内のローテーションをはかり、部署別に効率的な人

員配置を考え、作業能力の開発・向上に努力するところも出てきた。多機能型で運営する、A型事業以外の重度化した利用者に対しては送迎を行い、利用日数を確保しているところもあり、精神障害の方の受け入れに積極的な事業所もある。売上の確保では障害者優先調達法の活用、人材確保では人材紹介会社の活用、訓練校や就業・生活支援センターなどの外部組織との連携、他事業との組み合わせによる経営基盤の強化、一人ひとりの生産性向上させることで収益改善を図ってきている。現在実施している児童デイサービスで児童が利用できるビニールハウスを建設することで、A型利用者が農園芸に関する管理・補助業務につけるなど、職域の拡大を計画している法人もある。課題は多いが、それを克服する知恵と実行力があれば将来は必ず開ける、と思われる。

3. A型事業所の役割、今後のあり方について(会員法人による記述)

- ・ 社会福祉法人としてこれまで本来の趣旨に則って運営してきた事業所に対し、今年度、新しい基準(2017年4月1日施行 障害者総合支援法・厚労省令 経営改善計画作成関連)が出されたことで、新たな事務作業が増えてきている。また、雇用契約を締結するにあたり、事業内容に雇用することが困難と思われたり、希望する条件に隔たりがあったりする場合、行政がどのような指導、改善を求めようとしているのか疑問。
- ・ 「ディーセントワークの実現」と「所得の保障」は今後も変わらない。働く障害者の労働者性の創出を目的としない福祉サービス事業では、その役割や在り方を論ずることに無理がある。
- ・ 一般事業所と比べ、当事者の立場に立った、より有効な合理的配慮が社会福祉法人は求められる。雇用を維持し、他機関との有効な連携、職業訓練等の充実、多種多様な就労の場の創出、障害者の雇用機会の増大を図り、労働能力や労働生産性が適正に評価、判断されるようにする。
- ・ 就労先で苦戦している元利用者たちが、仮に離職したとしても行き先がまだあると思える「抛り所」として現在の事業所が存在していること。
- ・ 最先端の障害者雇用の場を目指すべき。共に手を取り合い、高い目標を持って、事業を継続していくこと。働き方の多様性を認め、就労機会を広げる努力も求められている。
- ・ 高齢化が進行(平均50歳)しており、若年の障害者雇用が課題。民間事業者と同様に収入を確保する現在の事業スタイルは、長期的には見直しが必要となると思われる。
- ・ 利用者の求めるニーズが大きく変化している。個々の働き方にあった支援が必要となる。福祉的就労を必要とする利用者には福祉的支援を、そうでない場合は、就労に特化した支援・指導が必要。技術を重視していたA型事業所の従業員に、加えて福祉分野の専門性を習得してもらう必要がある。そのことで、利用者のニーズにあった個別段階的な支援が行えるA型事業所になるのではないか。ただし、最低賃金除外をすることはあってはならない。
- ・ 法定雇用率が上がり、精神障害者も含まれる(2018年4月から義務化)ようになれば、

労働能力のある障害者が福祉就労の場にますます集まらなくなる可能性がある。障害者権利条約ではA型事業所のような保護雇用の存在が問われている。これからは支援付き雇用に移行するのではないか。今後は一般就労とB型事業に修練する可能性もある。一般就労では負担が大きい利用者もおり、比較的就労能力が低い人たちの働く場の創設、2段階の一般就労を考えられないだろうか。現在のA型事業はこれに近い形と思われる。

V まとめ

今回の調査を通して浮かび上がった特徴の一つは、以前からも言われ続けていたが、会員法人の給与支給額(諸手当を除く)の高さだろう。前述の1人平均166,240円に対して、諸手当を含めた平均賃金は、6月開催のゼンコロ総会で毎年報告している「会員法人の工賃の状況」によると、2017年3月31日現在の会員法人におけるA型利用者合計276人の平均賃金は諸手当を含めて192,795円だった。その差額26,555円は一人当たりの諸手当に相当する額と思われる。

厚労省による賃金実態調査では2014年のA型利用者の平均賃金は66,412円。障害者自立支援法が施行された2006年同調査では平均賃金が101,117円だったところから社会全体のA型利用者の賃金は下がる一方の中で、ゼンコロ会員法人は働く障害者の経済的自立の保障に努力し続けてきたとあっていいだろう。

二つ目は、人手不足、作業能力の高い障害者の雇用が最近では難しくなっている点に多くの会員法人が不安に思っている点にある。会員法人のA型事業は印刷事業を主な柱としている。パソコンを使い、高度なソフトウェアを使いこなし、印刷機その他の機器類を操作する機械産業でもある。だからこそ、障害者も生活できる賃金を支給することが可能となる。反面、高度な能力が求められることから、人手不足でいくら募集をかけても適性を持つ利用者が集まらなくなっている。また、在職者の高齢化に伴い、作業能力が落ちてくる傾向もだんだんと強くなり、定年退職者の補充もままならない。そうした障害者雇用の将来への不安は、「運営面の課題」に如実に現れている。今後は、高い作業能力を求めず、「他事業との組み合わせによる経営基盤の強化」を図らざるを得ないのではないだろうか。

以上