

事業所開所 3 周年にあたって

2024/6/1

管理者 北村健二

事業所開所から早いもので 3 年が経ちました。

ここで改めて、私たちがどのような理念のもと、事業を運営しているかをお伝えしておこうと思います。

就労継続支援 A 型とは

就労継続支援 A 型サービス（以下、A 型）という事業は、障害者総合支援法関連諸法令に定められる障害福祉サービスです。サービスの内容は、障害のある方等（以下、障害者）に対して福祉的就労の機会の提供、および一般就労をするために必要な訓練を提供します。

福祉的就労の機会の提供とは、雇用契約に基づいてサポートを受けながら就労をする機会を提供するということです。A 型を利用するにあたって、事業者と障害者との間でサービスを利用するための利用契約を結ぶと同時に、雇用契約も交わします。つまり、当該サービスを利用する障害者は、利用者であり、従業員でもあるということになります。

また、雇用契約ですので、その契約は労働基準に関する法制度の規制を受けることとなります。それは労働基準法だけでなく、最低賃金法なども同様です。

弊社は営利法人であり、障害福祉サービス利用料収入と就労支援事業収入、雇用関係助成金が主な収入源です。

障害福祉サービス利用料収入は、利用者がサービスを利用することにより算定されるものです。また、就労支援事業収入とは、利用者が従事する仕事、弊社で言えば利用者が作ったお弁当の売上が就労支援事業収入となります。

就労支援事業収入については、自治体から A 型サービスを提供して良いという許可を得るための基準、指定基準において、就労支援事業収入から生産活動に必要な経費を控除した金額で利用者の賃金を支払うことが求められています。

弊社の例で言えば、お弁当の売上から食材や水道光熱費などを引いた収益が利用者の賃金となります。

令和 6 年度の法改正

障害福祉サービス利用料は、A 型の運営状況によってスコアが算定され、スコアによって一日当たりの利用料が変わってきます。

令和 6 年度の法改正においては、このスコアの算定基準が変わりました。この改正では、就

労支援事業収入から経費を控除した金額が利用者の賃金を上回っているかどうか、をより厳しく求められるようになりました。

今、国から A 型に強く求められていることは、就労支援事業収入で利用者の賃金を支払えるだけの十分な売上を計上すること、です。

十分な売上がなければ A 型としてのスコアが下がり、障害福祉サービス利用料収入も下がり、事業が成り立たなくなります。

先にも述べたように、利用者の賃金は最低賃金法の規制を受けます。神奈川県における最低賃金は時給 1,112 円です。

端的に言えば、利用者には時給 1,112 円以上の仕事をしてもらう必要があります、事業者は就労支援事業において黒字になるように経営しなければならない、ということです。

A 型の指定基準が変わらず、利用者が最低賃金の規制下にある限り、これは変わることはない事実です。

合理的配慮について

障害者に対する合理的配慮の提供が今年度からどの企業にも義務化されることとなりました。

この合理的配慮に関して、A 型においては、どのように考える必要があるでしょうか。

合理的配慮とは、① 行政機関等と事業者が、② その事務・事業を行うに当たり、③ 個々の場面で、障害者から「社会的なバリアを取り除いてほしい」旨の意思の表明があった場合に④ その実施に伴う負担が過重でないときに⑤ 社会的なバリアを取り除くために必要かつ合理的な配慮を講ずること、とされています。

この、負担が過重でない時、という部分は定量的に表すことが難しく、個々の状況によって、判断が分かれることでしょう。

A 型において過重となる場合というのは、生産性が下がる場合、配慮のために必要なコストが事業者の人的資源を超える場合、が考えられます。

生産性が下がる場合、というのは、利用者の仕事から生み出される価値から配慮に必要なコストを差し引いた金額が最低賃金以下になる時です。分かりやすく言えば、できないことは無理にやる必要はないが、できることで時給分の仕事をする必要がある、ということです。

また、配慮のために必要なコストが事業者の人的資源を超える場合、を考えてみます。A 型の指定基準上は利用者 7.5 人に対して職員 1 人が適正配置となっています。弊社の場合、1 人当たり平均労働時間は 5 時間です。職員一人が提供するサポートの時間は 7.5 人に対して 5 時間ですので、 $5 \text{ 時間 (300 分)} \div 7.5 \text{ 人} = 40 \text{ 分/日}$ となります。お弁当の仕事中に職員

が提供する利用者一人あたりのサポート時間は 40 分くらいとなります。つまり、残りの 4 時間 20 分（260 分）は自律的に仕事を行ってもらう必要があります。

これは数字上の話であって、実際とは異なる部分もありますが、5 時間のうち、4 時間は職員といっしょでないと仕事ができない、という利用者がいれば、他の利用者に割く時間はほぼなくなります。他の利用者においてもサポートを必要としているから A 型を利用しているのであって、サポートを受けられないとなれば、十分な仕事ができなくなることも考えられ、利用者がうまく働けなければ、就労支援事業は成り立たなくなる蓋然性が上がります。

ただし、就労の経験が少ない方や、仕事に慣れないうちは、職員の手が多く必要であったり、時給分の仕事ができなかったり、ということは当然に考えられます。このこと自体は誰にとってもありうることなので、問題はありません。

権利を守るために

A 型には生産性が求められています。合理的配慮について、事業者からの配慮は当然提供されるべきものですが、A 型が事業として成立するには、就労支援事業において売上をあげなければならず、利用者の側にも一定の努力が求められます。

時給分はしっかり働こう、少しずつできるようになろう、できることで頑張ろう、利用者においてこれらの意思がなければ、A 型としての事業が成り立ちません。

私たちが利用者に対して求めることは、自分を変えていこうという意味です。そして、事業者が行うべきことは、その意思を実現するための方略を考えることです。事業者と利用者がともに必要なことをすることで、はじめて生産性を上げることができるでしょう。

事業者・利用者ともに配慮・努力し合って、はじめてそれぞれの権利が守られると考えています。事業者は合理的配慮や利用者の意思を実現するための方略によって利用者に快適な職場環境を提供することで利用者の定着を促し収入を得ることができます。また、利用者は一定の努力をすることで快適な職場環境の維持に貢献でき、そこで収入を継続して得ることができます。生産性を上げることを目標として努力することで、事業者の営業権と利用者の就業権を守ることができます。

それぞれの権利が最大限守られるように、私たち支援者と利用者と一緒に、どうすれば良いか考えることこそが合理的配慮であると考えています。また、できることをして働きつつ、生産性を上げるためのスキルアップをサポートすることや、利用者自身の望む働き方のために必要なスキルを得られるようにサポートをすることが弊社の A 型における訓練サービスです。

訓練を経て、利用者が新しい行動様式を獲得することを支援することが、A 型を提供する事業者の責務であると考えています。