

まえがき

札幌市では平成22年より障がい当事者、障がい福祉事業所、行政機関その他様々な事業者との連携と市民の理解のもと、障がいのある方が主体的に一般企業で働き続けることができることを目的に札幌市自立支援協議会の専門部会として札幌市自立支援協議会就労支援推進部会(以下、「就労支援推進部会」という。)を設立した。

就労支援推進部会では、上記目的の下、札幌市全体の就労支援の向上に係る取り組みを毎年度研修を中心に行ってきた。また、「定期的な運営委員会」や、「アセスメントチーム」や「政策提言チーム」等の活動を行う中で、札幌市の障がいのある方の就労を円滑にするためには、研修もよいが、支援機関の実態の把握も必要であろうという事で、平成25年に「就労移行支援事業所に向けたアンケート」を行った。

そうした流れの中で今年度は、就労継続支援A型事業所を中心とした調査をし、各事業所の取り組みや課題等を分析することで、障がいのある方がより良いサービスを受けられるようにするには、何が必要なかを明らかにできればと思い、就労支援推進部会で就労継続支援A型事業研究調査チームを立ち上げ、調査を行うことになった。

1. 調査の目的

障害者自立支援法が施行され、障がいのある方の就労分野においてはそれまでのサービス体系から新しく「就労移行支援事業所」、「就労継続支援A型事業所」、「就労継続支援B型事業所」が新設された。札幌市内には現時点で、就労移行支援事業所63カ所、就労継続支援A型事業所94カ所、就労継続支援B型事業所221カ所が存在し(平成27年4月1日現在)、障がいのある方が通所可能な就労系の事業所数は増加傾向にある。

一方で就労支援推進部会では、各就労系事業所のスキルアップを目的に研修会等を平成22年度より行ってきた。しかしながら、研修会では、それぞれの事業所が何をを行い、どのように運営されているのかその実態は明らかにはできないことから、就労支援推進部会では平成25年度に就労移行支援事業所に対してアンケートを行うことになった。

今回、平成26年度は更に平成25年度に行ったアンケート調査を広げることを目的とし、札幌市及び就労支援推進部会の中で「就労継続支援A型研究調査チーム」を設立し、就労継続支援A型事業所に向けた研究調査を札幌市内のA型事業所を対象に行った。

2. 研究調査 対象事業所

平成26年10月1日時点で、札幌市内に設置されている「就労継続支援A型事業所」81カ所

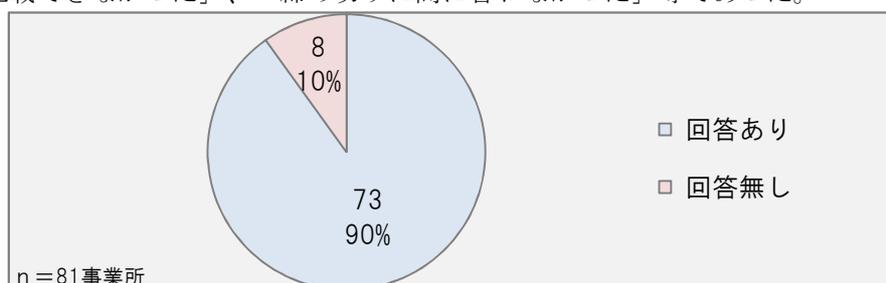
3. 研究調査 実施期間 及び 実施方法

平成26年10月10日、札幌市保健福祉局障がい保健福祉部長と就労支援推進部会長より、研究調査協力依頼文書を発送。

平成26年11月10日を回答期限とし、研究調査シート(エクセル)に入力し、データファイルをMailで回答をもらう方法をとった。期日を過ぎて回答が得られなかった事業所に対しては、研究調査委員が電話で協力依頼を行った。

4. 研究調査 回収状況

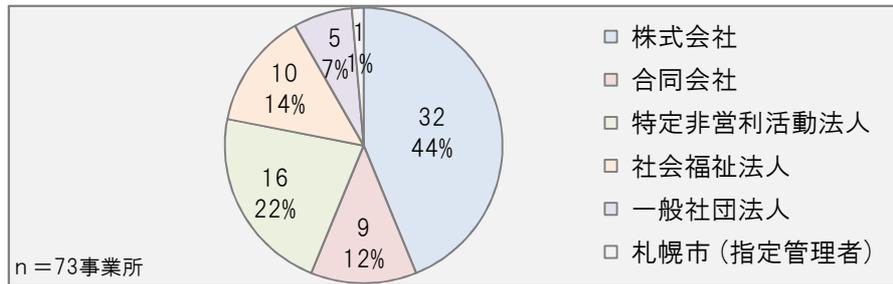
A型研究調査の回収率は90%。8カ所の事業所に関しては回答が得られなかった。集計後、研究調査を提出できなかった理由を電話問合せしたところ、「アンケートが来ていることを社内で共有できず、記載できなかった」、「締め切りに間に合わなかった」等であった。



5. 研究調査の結果

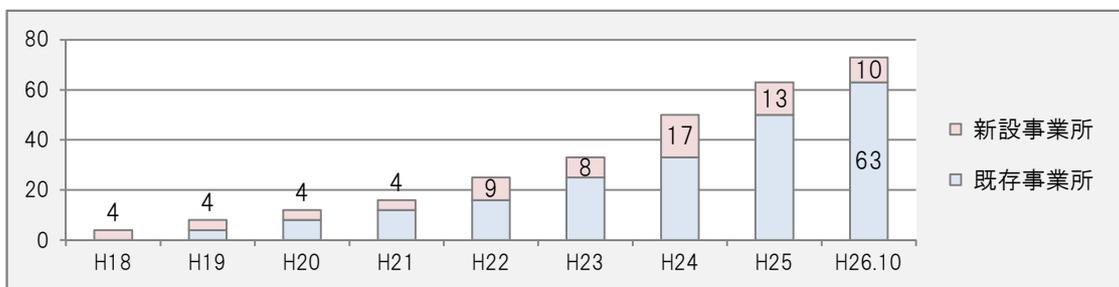
設問1-① 法人格について

法人格については、約半数が株式会社32事業所(44%)、合同会社9事業所(12%)であった。他は特定非営利活動法人16事業所(22%)、社会福祉法人10事業所(14%)、一般社団法人5事業所(7%)、札幌市1事業所(1%)であった。



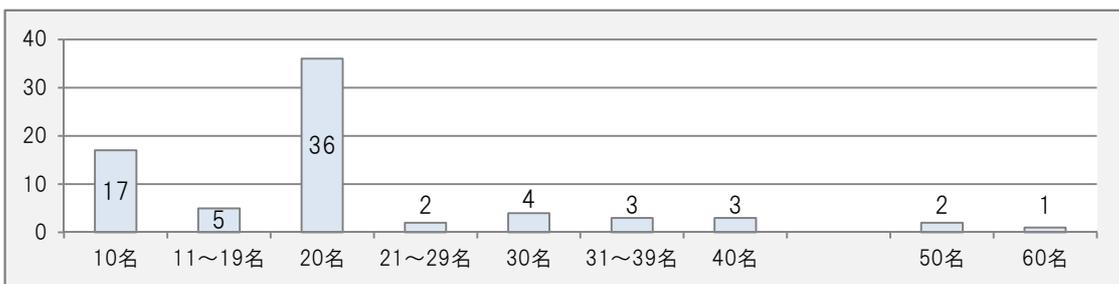
設問1-④ 就労継続支援A型事業所の開設年度

就労継続支援A型事業所の設立年度に関しては、平成22年度から設立事業所が増え始め、平成24年度からは新規開設が2ケタとなっており、事業所が増加傾向にあることがわかった。



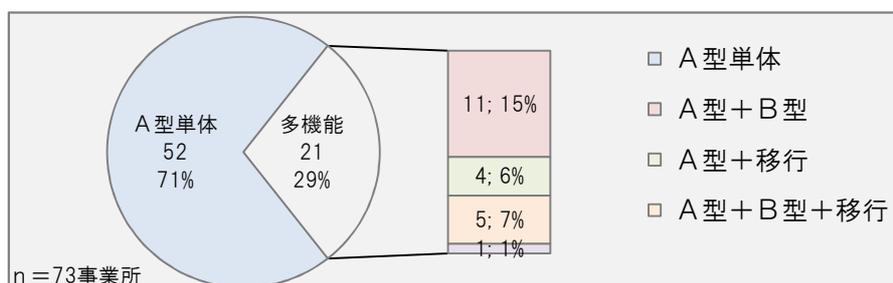
設問1-⑤ 就労継続支援A型事業所の定員数

就業継続支援A型事業所の定員数に関しては、20名定員が36事業所で最も多く、次いで10名定員が17事業所、他の定員規模事業所は1~5カ所と大きな差は見られなかった。



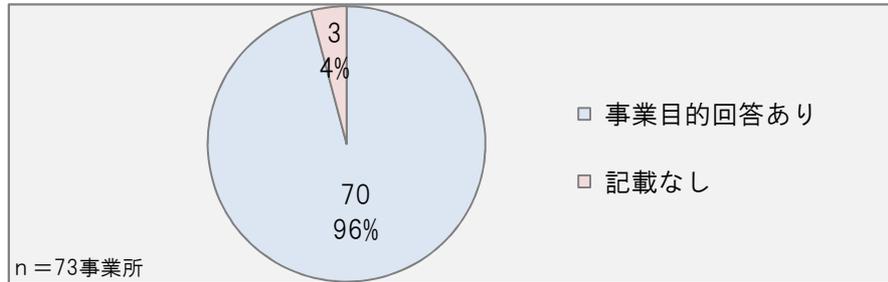
設問1-⑥ 多機能化の有無・多機能事業種

A型事業所単体で運営している法人は73カ所中52カ所と7割を占めていた。11カ所がA型とB型、4カ所がA型と就労移行支援事業、5カ所はA型と就労移行とB型を運営していた。



設問2-① 事業の設立目的

事業の設立目的に関しては、73カ所のうち回答有りが70カ所、3カ所からは回答が得られなかった。事業所の設立目的は多岐に渡っていたが、【表1】にあるように設立目的をカテゴリー化し、10の項目に分類した。A型事業所の設立目的のうち1番多いものは「障がいのある方のための雇用の場の確保」で20カ所の事業所がこの目的で設立をしていた。同時に、雇用の場のみではなく、就労支援をそれに加えている事業所が9カ所あった。

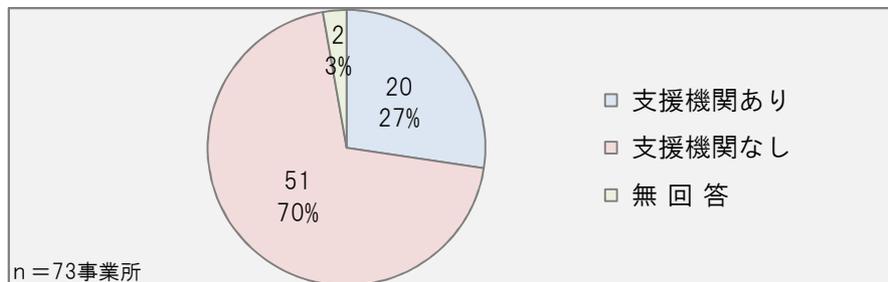


【表1】 事業設立目的の類別

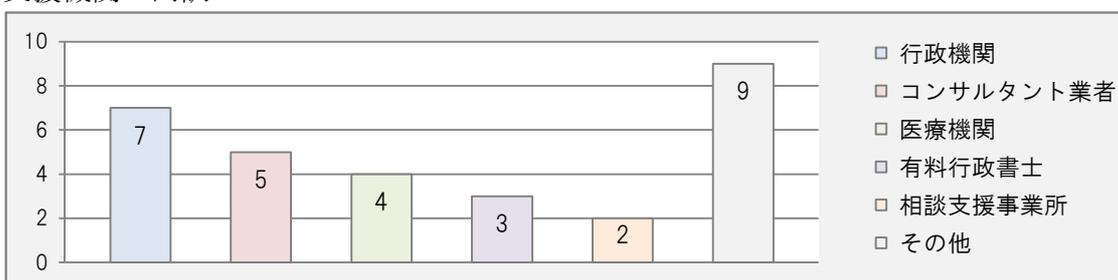
雇用の場の確保のため	20	28.6%
雇用の場の確保と就労支援の場として	9	12.9%
法人の事情	9	12.9%
身内や知り合いに障がいのある人がいて	7	10.0%
自立の場として	5	7.1%
就労継続支援A型事業の制度内容と合致	4	5.7%
就労支援の場として	4	5.7%
旧法施設からの体系移行	2	2.9%
地域社会資源の不足を解消するため	2	2.9%
生活の場として	1	1.4%
その他	7	10.0%

設問2-② 設立にあたって支援してもらった機関について

支援してもらった機関があると回答したのは20カ所、支援してもらった機関がないのは51カ所、無回答が2カ所であった。支援してもらった機関の内訳は、行政、医療機関、相談支援事業所等医療福祉関係の支援を受けたと回答している事業所が13カ所で、有料行政書士やコンサルタント業者の支援を受けた事業所は9カ所あった。



支援機関の内訳



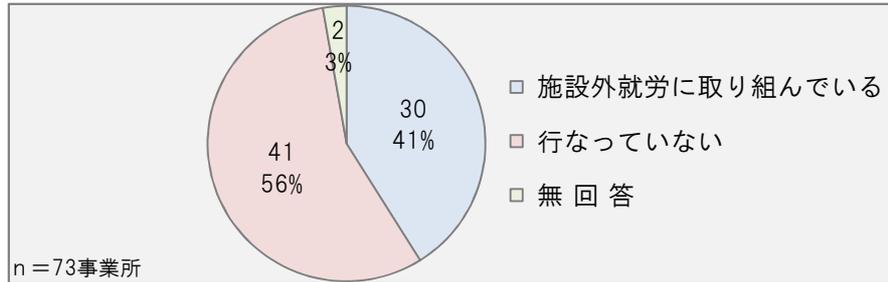
設問2-③ 事業所の作業(業務)内容

各事業所で取組まれている主な作業内容は、多岐に亘るため、その一部を抜粋して記載する。

ホームクリーニング
アパレル、グッズ製作、PC、清掃、事務、調理
パソコンを使った受託業務(ネット監視、データ入力、画像加工、ホームページ製作等) パソコン講習
喫茶店、コーヒーの焙煎・販売、着物のほどこき、雑貨制作・販売
WEB制作・PC修理カスタマイズ・ECサイト制作運営・絵本製作
パン製造、販売
玄関マットの洗浄・図書館清掃業務委託(4か所)・高齢者施設清掃委託・遊技台解体
ビルクリーニング業務、情報受発信業務、企業アウトソーシング業務など
印刷版下製作・チラシ折り・製本・ポスティング・DM発送・農業・カフェ業務
内職業務 チラシ折、箱折、封入封緘、シール貼り、工場機械の部品組立 他
アクセサリ製作、革製品製作、インターネット関連、データ入力業務
アパート・マンションの共用部清掃、室内清掃
菓子製造及び梱包作業、外部業者からの委託作業(箱折作業)
農産物生産、販売
医療機関の清掃受託、医療機関厨房の食器洗浄受託、タオルたたみ
クリーニング工場にて、リネン等の洗濯、乾燥、プレス、たたみ、包装
木工加工、製造、販売。チラシ、カタログ、カレンダー検品、封入
婚礼用・仏事用引出物各種や、イベント景品・粗品等の、包装・梱包、及び発送準備・手配
給与計算 勤怠計算 書類整理 PC入力 ファイリング 庶務 ネットショッピング
キャンドル製作、縫製、【小物作り】木工作业
プリンター等OA機器のメンテナンス等

設問 2-④ 施設外就労に取り組んでいるか

施設外就労に関しては、30カ所が施設外就労に取り組んでいるとの回答を得た。ただし、施設外就労が「総合支援法の中にある施設外就労」を指すのか、ただ単に「施設の外での作業」を指しているのかはここでは明らかにできなかった。施設外就労の内容に関しては主なものを【表 2】に抜粋した。



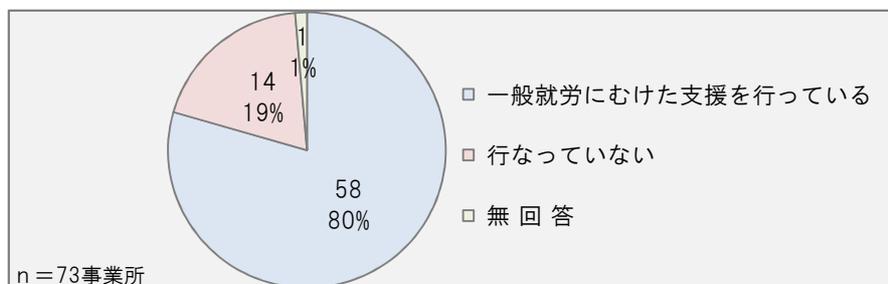
【表 2】施設外就労の具体的な作業(業務)内容

飲食店のバックヤード (月 20 日前後)
パソコンによるデータ入力作業、ホームページの作成と管理、WEB デザイン
各種販売会への参加、公園清掃、フリーペーパー配布
手芸品の制作、食品の下処理、清掃
商品の作製、梱包、検品など軽作業
図書館清掃業務、高齢者施設清掃業務
ハウスクリーニング、レンタルマット・モップの交換作業、除雪作業
倉庫整理、在庫管理
医療機関の清掃受託
野菜の一次加工
HP 作成、データ入力、情報収集、起業に関する補助業務

設問 2-⑥ 一般就労にむけた支援を行っているか

一般就職への支援に関しては、58カ所(80%)が一般就職の支援を行っているとの回答を得た。具体的な支援内容としては、「ハローワークや障害者職業センター等の関係機関との連携」、「資格取得を目的とした講座の開催」、「マナー講座等の開催」、「個人面談を通じた就職支援」、「履歴書の書き方の助言や面接練習」等があった。

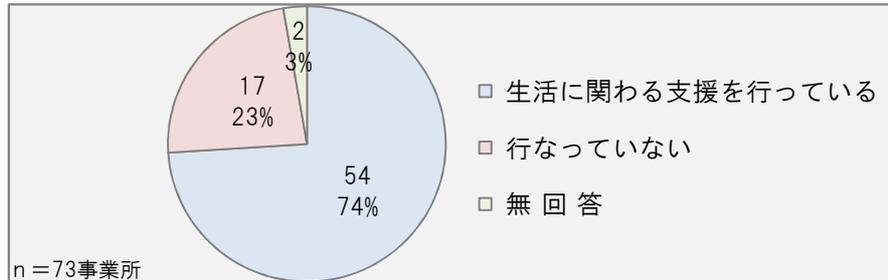
一方で、「行っていない」事業所は14カ所であった。その理由については「事業所を開設したばかりで、そこまでの余力がない」、「一般就職を希望する利用者が(調査段階で)いない」、「一般就労できる利用者は事業所である程度の金額を得られるため、就労への意欲が弱い」、「事業所自体で一般就職しなくても収入が得られるようなことを目的としている」、「多機能で事業を展開しているため、一般就職の希望の方は就労移行支援事業所を活用するため」等の回答であった。



設問2-⑦ 生活に関わる支援を行っているか

生活に係る支援を行っているかに関する回答は73カ所中54カ所が行っていると回答している。具体的な支援内容は、【表3】に記載している。

なお、生活に係る支援を行っていない事業所は17カ所あり、その理由に関しては「自前では行わず相談支援事業所を利用している」、「プライベートにはあまり立ち入らないようにしている」、「今現在の従業員に希望者がいない」、「事業所の作業内容と生活支援が並立できない」、「利用者がほぼ自立している」、「人手不足」等であった。

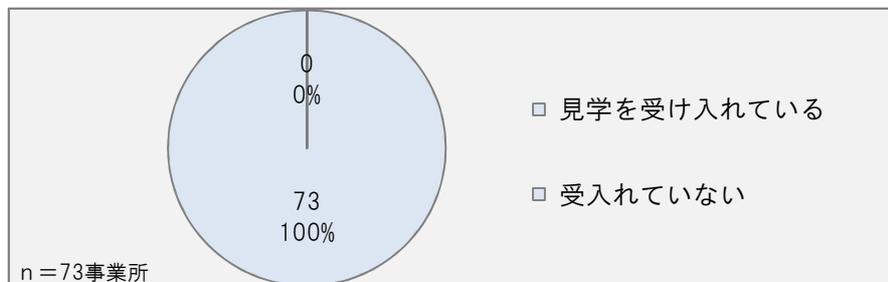


【表3】生活に関わる支援の具体的内容

家族との連携
相談支援事業所と連携して他機関とつなげる
病院や訪問看護との連携
体調の変化や通院などの休業等を踏まえた勤務体制の準備
プライベートの悩み相談
金銭管理
訪問支援
適切な助言
任意の生活支援プログラム
体調管理の指導
通院同行
年金の取得・更新、住居の斡旋・紹介
行政の手続き等の代行

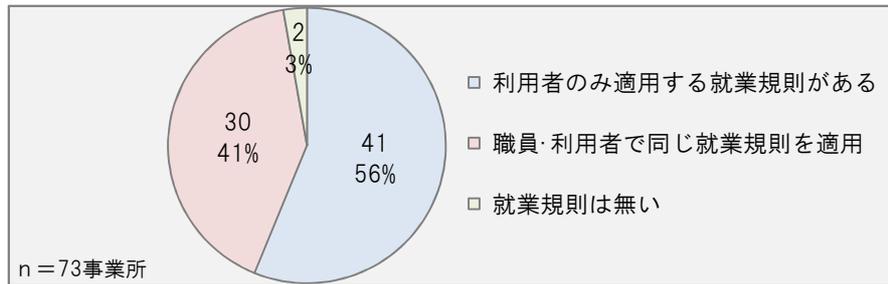
設問2-⑧ 地域からの見学を受け入れているか

地域からの見学は、100%の事業所が受け入れているとの回答であった。ただし、受け入れている対象者が「障がいのある方を含めた関係機関」であるのか、「企業」や「一般住民」であるのかの区別は設問ではできなかった。



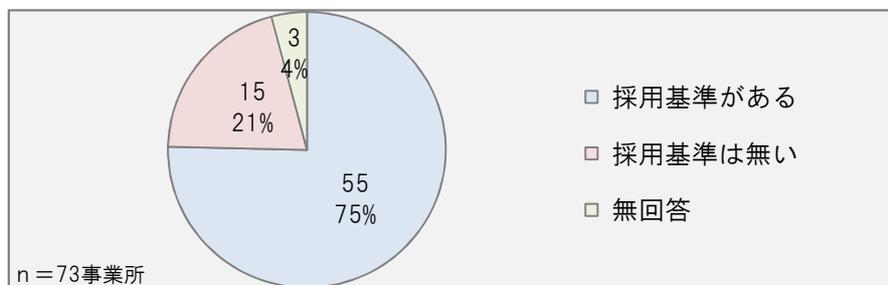
設問2-⑨ 利用者に対する就業規則はあるか

就業規則に関しては、73カ所の事業所のうち、41カ所(56%)が利用者のみ適用の就業規則があり、30カ所(30%)が職員・利用者共通の就業規則があると回答している。



設問2-⑩ 就労継続支援A型事業所を利用するにあたっての採用基準

就労継続支援A型事業所を利用するにあたって採用基準があると回答した事業所は、55カ所(75%)で、採用基準がないとした事業所は15事業所(21%)であった。採用基準の主なものを【表4】に抜粋し記載する。



【表4】採用基準の具体的内容

週15～20時間以上の労働が可能な状態か否か。仕事に対する取組みと意志の有無。探究心と向上心の有無。業務経験者。
パソコンの利用能力、理解力、集中力、規則的な生活力など。
週5日毎日通える方。病状の安定が見られる方。医師の意見書等を参考に、就労する能力・気力・やる気がある。
実際に職場体験をして頂いた上で、業務内容が無難なものか判断している。
当人の「働きたい」という意欲、毎日通所できるか、こちらの指示をある程度理解できるか、他の利用者と協調できるかななどを基準に、複数の職員・サビ管の合議で採否を決めている。
週5日(20時間)通所出来る事。エクセル、ワード中級程度のスキルがありパソコン講師の仕事に意欲的に取り組む姿勢がある事。最低限のコミュニケーション力、ビジネスマナーが身についている事。
総合支援法に基づく就労継続支援A型事業(雇用型)利用料有りのため、自治体から交付される受給者証の取得可能な方。
Web広告制作に必要な知識と技術の水準が一定以上あること。体力面で業務遂行が可能なだけの体力があること。挨拶、報告、連絡が出来て、グループワークに必要なコミュニケーション能力が一定以上備わっていること。
施設外就労先が食品加工を行っているため、作業において衛生面や安全面に配慮出来るかどうか。また、施設外就労先でのルールやマナーを守れるか。工場内作業に耐えうる最低限の体力を有しているか。
雇用保険を入れる為、より一般就労に近い形で自立支援を行う為、A型就労は週20時間以上を規定としている。
一般事務以外の職種が機械操作など専門的になる場合が多いので、その募集時の状況にもよりますが、その職種の経験があったり、技術力が見込めたりなどのスキルの基準や、人物的にも最低限の一般常識に通じる方といった基準があります。

設問3-① 職員の配置・資格状況

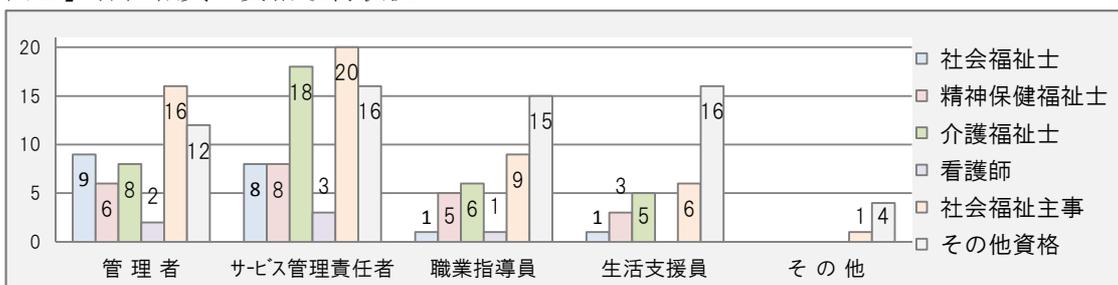
職員の配置状況は【表5】にあるように、管理者、サービス管理責任者共に兼務の数が多くなっている状況である。また、資格取得状況は【表6】にあるように、その他を除くと、一番多い資格が社会福祉主事52人、次いで介護福祉士32人、精神保健福祉士22人、社会福祉士19人、看護師6人の順となっている。因みにこの人数は1人の職員が複数資格を持っている場合も、その数に反映されている延べ人数となっている。

さらに、【表7】は事業所のうち管理者の方が資格がある事業所とない事業所の割合である。73カ所のうち29カ所(40%)の管理者には資格が何もないことが今回の調査で明らかになった。

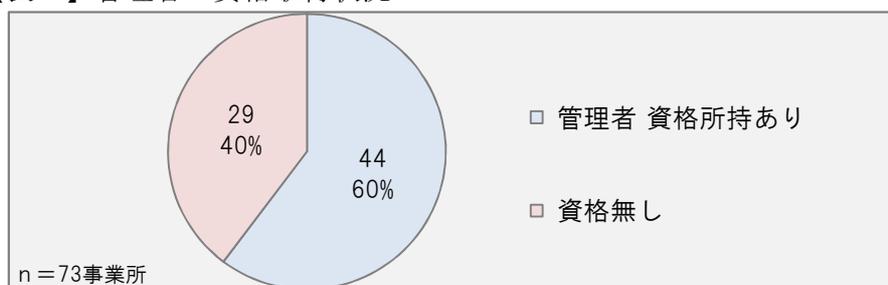
【表5】職員配置状況（73事業所の職員数合計）

	常 勤		非 常 勤		実 員 合 計	常 勤 換 算
	専 任	兼 務	専 任	兼 務		
管 理 者	10	55	1	4	70	32.2
サービス管理責任者	30	42			72	47.0
職 業 指 導 員	100	25	46	3	174	114.5
生 活 支 援 員	67	18	27	6	118	93.5
そ の 他	8	8	6	4	26	11.2
合 計	215	148	80	17	460	328.4

【表6】各種職員の資格取得状況



【表7】管理者の資格取得状況



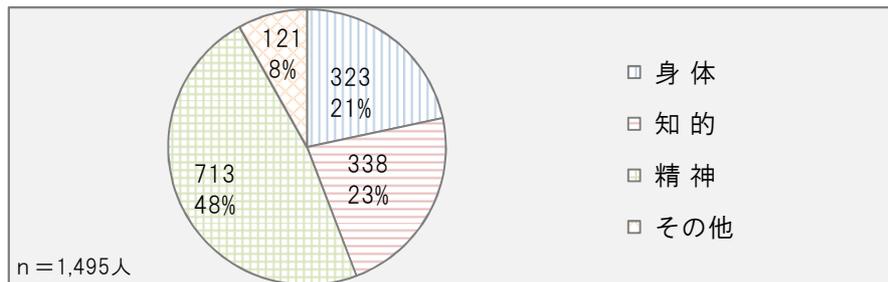
設問3-②-a 利用者状況（障がい種・性別）

利用者の障がい種別の割合は、1,495人中、身体障がい者が323人(21%)、知的障がい者338人(23%)、精神障がい者713人(48%)、その他121人(8%)で、精神障がい者の割合が比較的高く、おおよそ身体障がいと知的障がいを合わせた数になることが明らかになった。

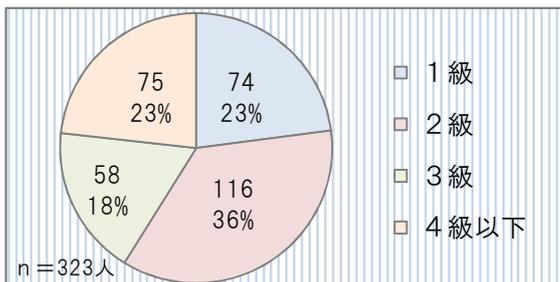
身体障がい、知的障がい、精神障がいのそれぞれ手帳の割合は、身体障がいでは、1級：74人(23%)、2級：116人(36%)、3級：58人(18%)、4級以下75人(23%)と、2級の割合が他の等級と比べて比較的多いことが分かった。知的障がいでは療育手帳A：14人(4%)、B：146人(43%)、B-：178人(53%)と、B-がわずかにBと比べ、人数が多かった。精神障がいでは、1級：18人(3%)、2級：344人(48%)、3級：351人(49%)と2級と3級がほとんど同じ割合であったことが分かった。

また、それぞれの利用者性別は身体障がいの方は323人中、男性187人(58%)、女性136人(42%)、知的障がいの方は338人中、男性229人(68%)、女性109人(32%)、精神障がいでは男性369人(52%)、女性344人(48%)であり、身体・知的障がいでは比較的男性が多いが、精神障がいでは男女比に大差がないことが分かった。

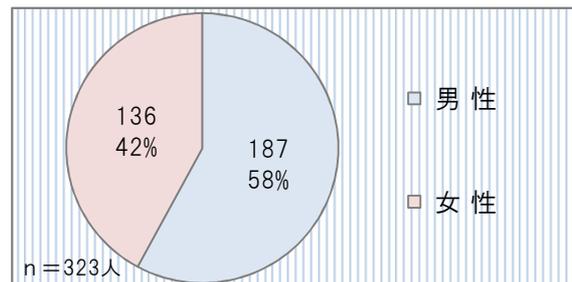
なお、その他障がいに関しては、発達障がい17人(14%)、難病26人(21%)、高次脳機能障がい13人(11%)、その他65人(54%)、男女の構成については男性64人(53%)、女性57人(47%)となった。



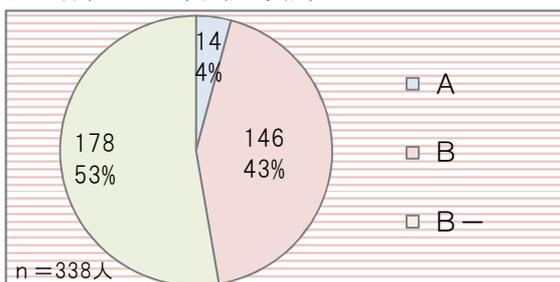
身体障がい（手帳等級）



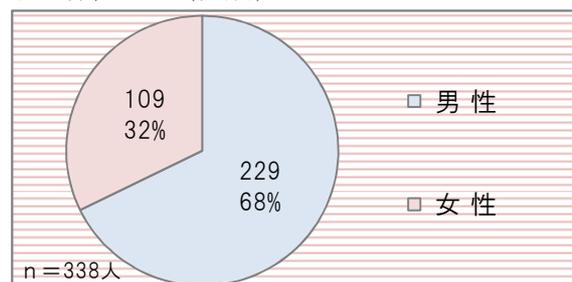
身体障がい（性別）



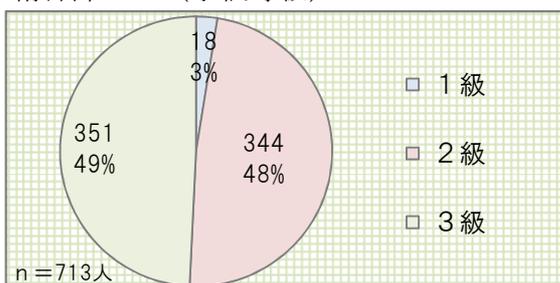
知的障がい（手帳等級）



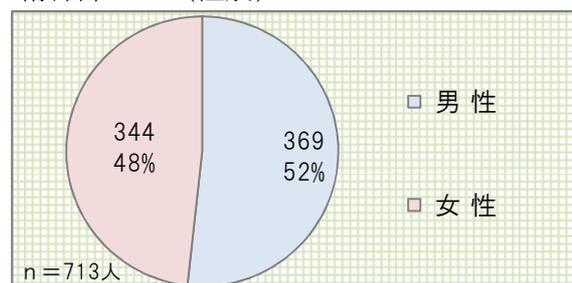
知的障がい（性別）



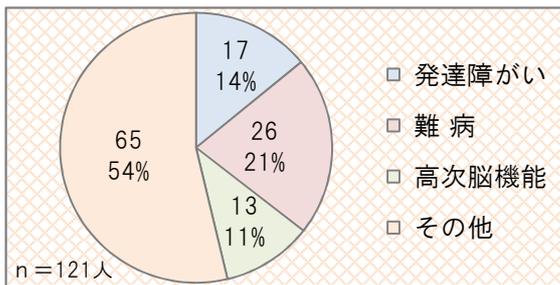
精神障がい（手帳等級）



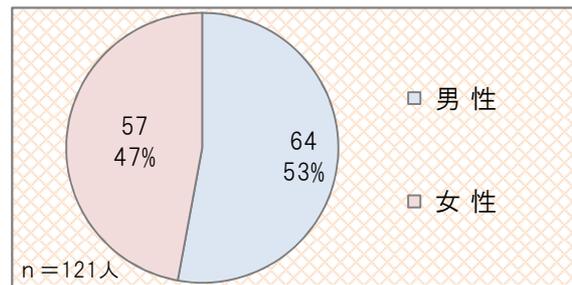
精神障がい（性別）



その他障がい（障がい内容）



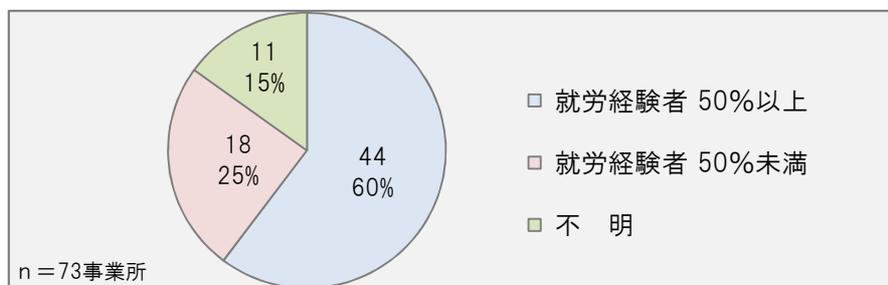
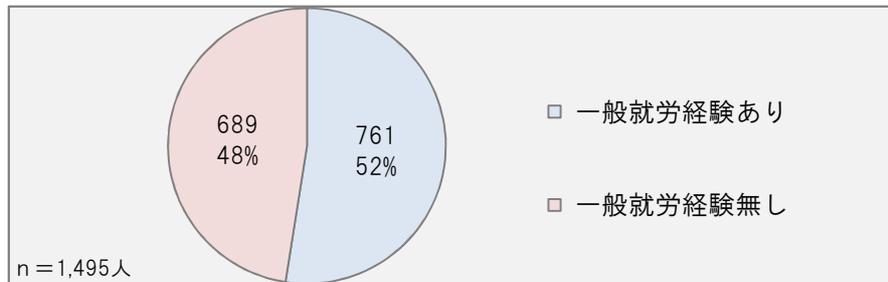
その他障がい（性別）



設問3-②-b 利用者状況（就労経験の有無）

利用者の就労経験有無については、就労経験がある方が761人(52%)、無い方が689人(48%)で大きな差は見られなかった。

また、事業所の内訳では、就労経験のある人が事業所の総利用者数のうち50%以上の事業所が73事業所のうち44カ所、18カ所(24%)は総利用者数のうち一般就労経験者が50%以下となっている。また、数値が記載されていない、もしくは調査時点で利用者がいない事業所数は不明とし、11カ所(15%)となっている。

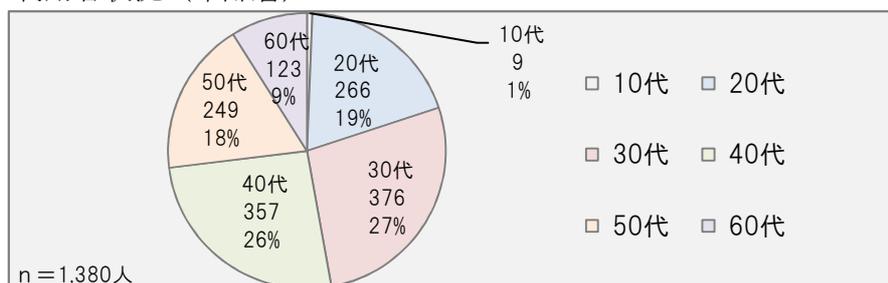


設問3-②-c d 利用者状況（年齢層・就業時間）

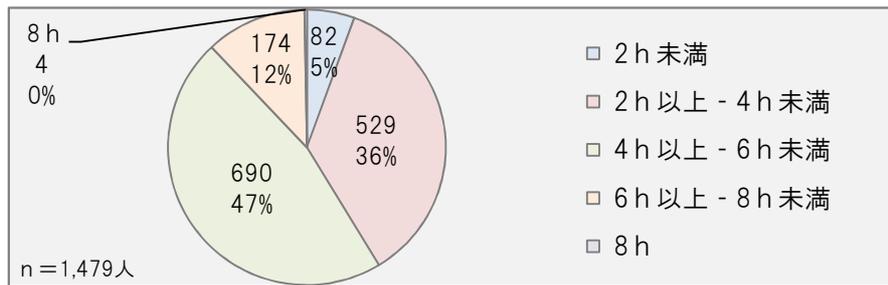
利用者状況年齢層では、30代：376人(26%)、40代：357人(26%)と多く、次いで20代：266人(19%)、50代：249人(18%)で、一番少なかったのは10代：9人(1%)であった。

利用者状況就業時間別では、4時間以上6時間未満が一番多く690人(47%)、次いで4時間以上6時間未満529人(36%)、6時間以上8時間未満174人(12%)、2時間未満82人(5%)、最も低いのが8時間未満4人(0.5%)であった。

利用者状況（年齢層）



利用者状況（就業時間）



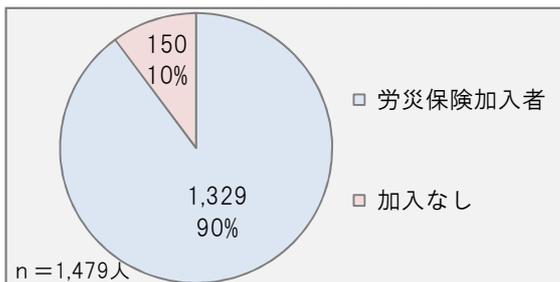
設問3-②-e 各種保険 加入状況

各種保険の加入状況では、労働災害保険は73カ所中65カ所が加入しており、5カ所は新規事業所のため利用者がいない、もしくは未記入であった。労働災害保険の加入状況を人数で見ると、1,479人中1,329人(90%)が加入しているが、150人については未加入の状況であった。

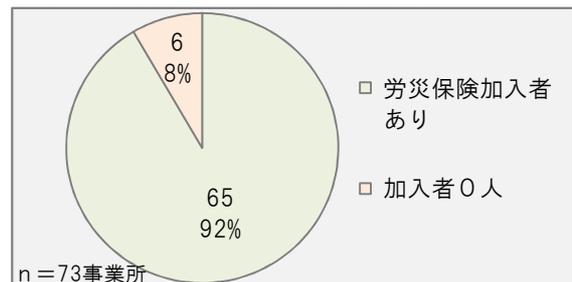
雇用保険については事業所73カ所のうち、加入している利用者がいる事業所は64カ所(88%)であり、加入していない事業所9カ所(12%:記載無し含)を上回っていた。雇用保険加入利用者も1,479人のうち1,025人(69%)であり、454人(31%)が未加入の状況であった。

社会保険については事業所73カ所のうち、加入している利用者がいる事業所は14カ所(19%)であり、加入している利用者がいない事業所は59カ所(81%)で、人数にすると加入者は1,479人のうち128人(9%)であり、雇用保険と比較すると社会保険の加入状況が低いことが分かった。

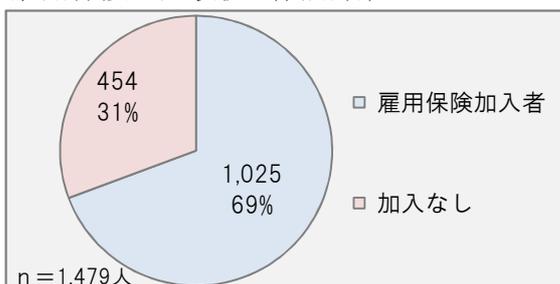
労働災害保険加入状況（利用者）



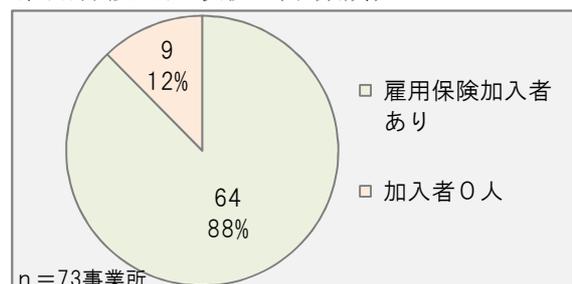
労働災害保険加入状況（事業所）



雇用保険加入状況（利用者）



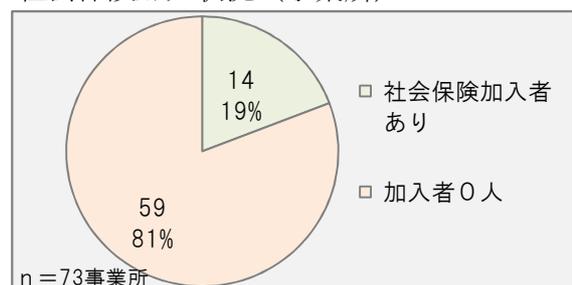
雇用保険加入状況（事業所）



社会保険加入状況（利用者）

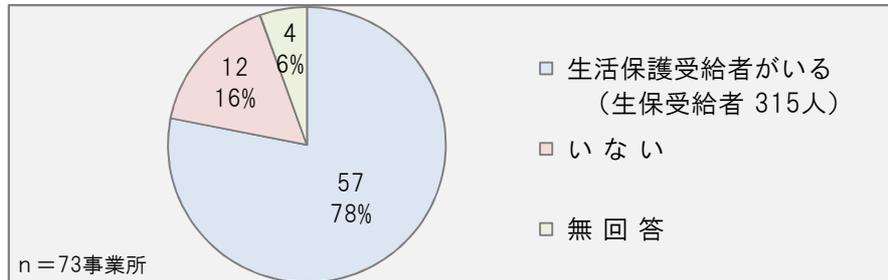


社会保険加入状況（事業所）



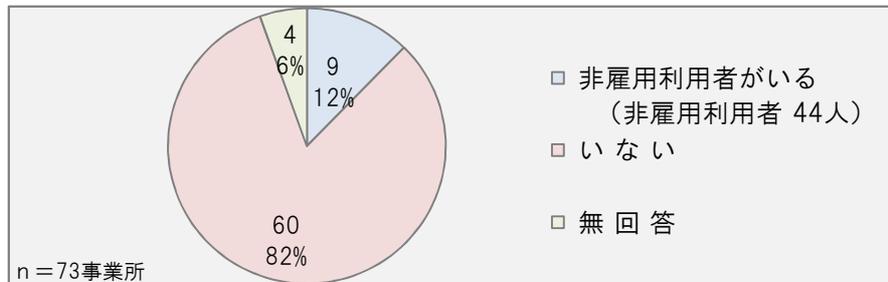
設問3-②-f 利用者状況（生活保護受給者の有無）

生活保護を受けている利用者がある事業所は、73カ所のうち57カ所(78%)であり、受給している利用者がいない事業所は12カ所(16%)であった。なお人数にすると生活保護受給者は315人であるが、今回の調査では受給していない方の生活状況(一人で生活している、もしくは親と同居している)を聞き取りしていないので、「受給していない＝経済的に自立した生活をしている」ということまでは明らかにすることはできなかった。



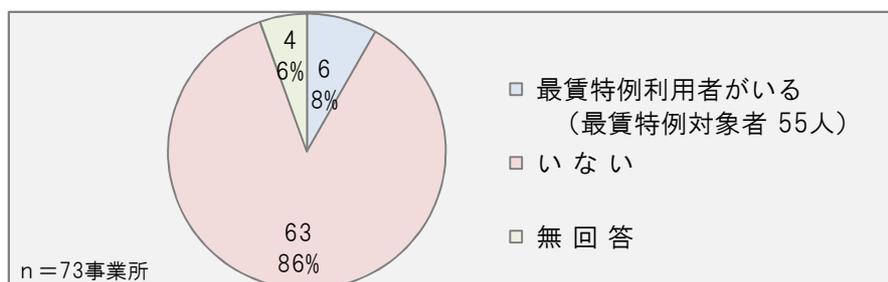
設問3-②-g 利用者状況（非雇用利用者の有無）

雇用締結をしていない非雇用の利用者の有無は、73カ所の事業所のうち、60カ所(82%)がいないと回答しており、いると回答した9カ所(12%)の事業所を上回った。人数としては全事業所合わせて44人の利用者が非雇用の扱いで利用しているという事がわかった。



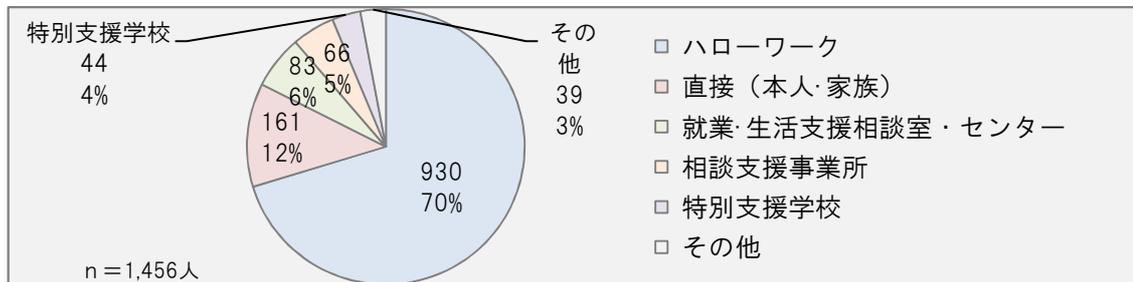
設問3-②-h 利用者状況（最低賃金の特例許可申請者の有無）

最低賃金の特例許可申請に関しては、73事業所のうち「いない」と回答した事業所は63カ所(86%)で、いると回答した事業所は6カ所(8%)であった。人数としては、55人の方が最低賃金の特例許可申請を受けていることが分かった。特例許可申請を受けている利用者の状況(障がい者手帳の級や障害程度区分等)については今回の調査では、聞くことはできなかったため、詳細については明らかにできなかった。



設問3-③ 利用に至った相談経路

事業所利用に至った相談経路については、930人(64%)がハローワークから利用に至っており、次いで本人若しくは家族が直接事業所に相談して利用に至り161人(11%)、ほか、就業・生活支援相談室・センター83人(6%)、相談支援事業所66人(4%)、特別支援学校44人(3%)、医療機関39人(3%)となっており、大きな差は見られなかった。

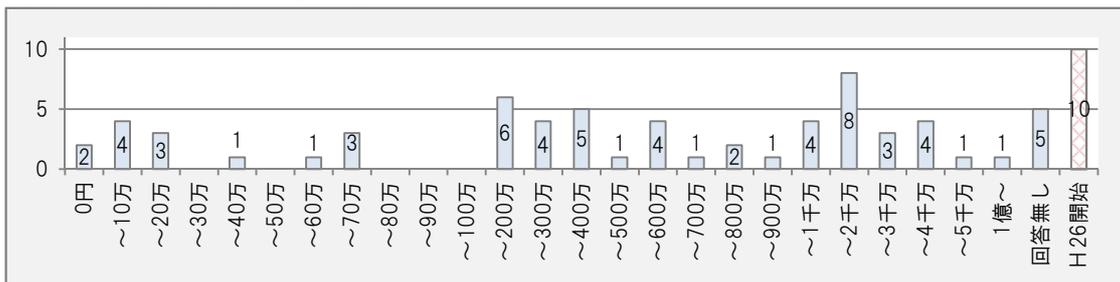


設問4-① 就労支援事業収入の状況(作業・授産活動による収入/訓練等給付費を除く)

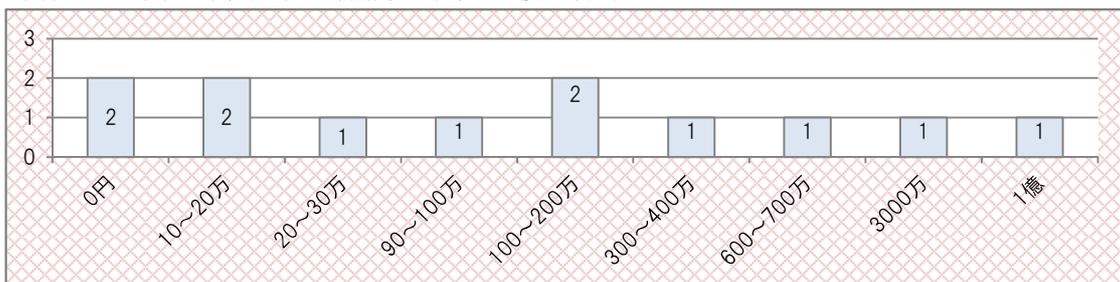
平成25年度の就労支援事業収入については、下記のグラフのとおりである。この就労支援事業収入と訓練等給付費の関係を本項目の最後で「給付金率」という方法を用いて分析をしているので、ここでは詳細は記載しない。平成25年度は、2千万円代の就労支援事業収入となった事業所が一番多いが、収入状況としてはそれぞれ事業所によって異っている状況である。

なお、平成26年度に新規開設された事業所に関しては、開設時から調査実施時までの間(数ヶ月分)の収入実績を調査している。

平成25年度 就労支援事業収入

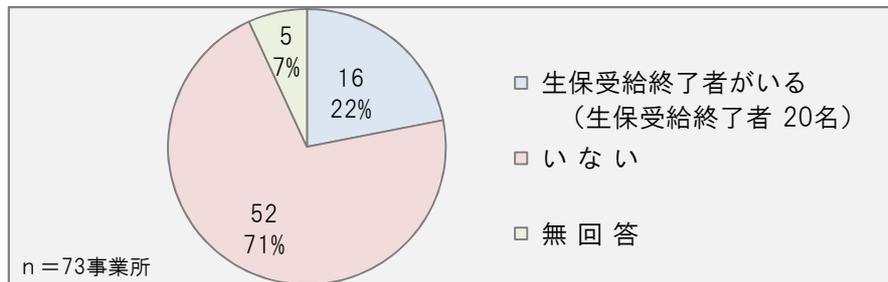


平成26年度新規開設事業所の就労支援事業収入



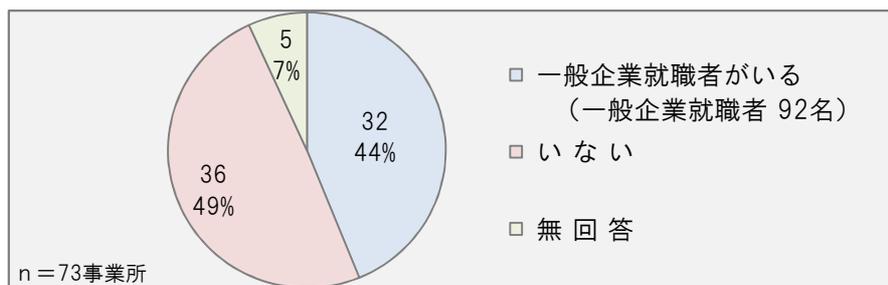
設問4-② 生活保護から自立した利用者の有無

事業所の中で生活保護から自立した利用者があるかどうかの回答は、いると回答したのは16カ所(22%)の事業所で、いないと回答した事業所の方が52カ所(71%)であった。なお、人数としては生活保護から自立した方は20人であった。全利用者が1,495人であるので、全体の1.3%であった。なお、今回の調査では事業所の中で生活保護から自立した方がいないと回答した事業所にその理由等を聞くことはできなかった。



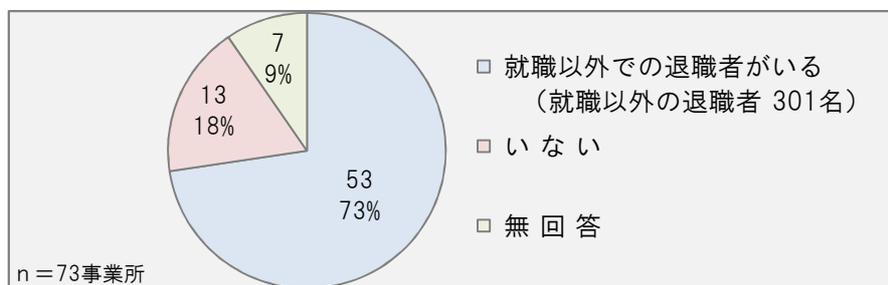
設問4-③ 一般企業に就職した利用者の有無

事業所から一般就職をした利用者があると答えた事業所は32カ所(44%)、いないは36カ所(49%)で、事業所の数としては大きな差はなかった。一般就職した利用者の数は92名で、総利用者数1,495人の6.2%であった。なお、今回の調査では上記「設問4-②生活保護から自立した利用者」と同様、事業所の中で就職した利用者がないと回答した事業所にその理由等を聞くことはできなかった。

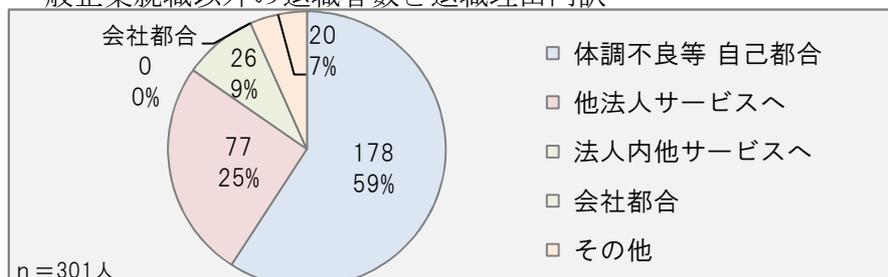


設問4-④ 一般企業への就職以外の理由で退職した利用者の有無

一般就職以外で退職した利用者があると回答した事業所は52カ所(73%)、いないと回答した事業所は13カ所(18%)で、いないと回答した事業所を大きく上回っていた。なお、退職者数は301名でその理由としては、体調不良による自己都合が最も多く178人(59%)で、他法人のサービス利用が77人(25%)、法人内の他のサービス利用が26人(9%)、その他理由が20人(7%)であった。

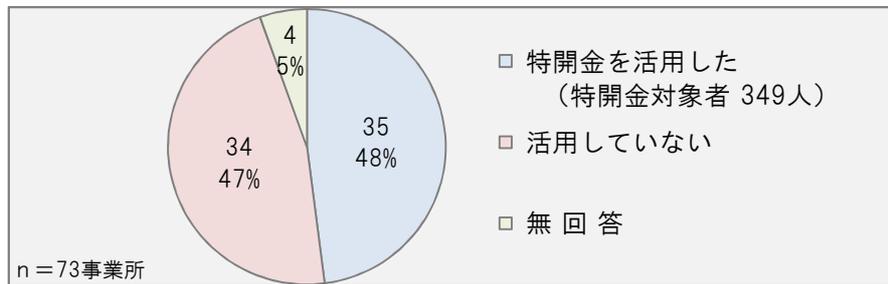


一般企業就職以外の退職者数と退職理由内訳



設問4-⑤ 特定求職者雇用開発助成金の活用有無

特定求職者雇用開発助成金（以下「特開金」という。）の利用については、活用したが73カ所のうち35事業所(48%)で、活用していない事業所は34カ所(47%)、無回答が4カ所(5%)であり、活用した事業所としていない事業所には大差がなかった。なお、活用したと回答した事業所の活用人数は349人であった。なお、この人数を特開金の金額で単純計算すると、3億1,410万円^{※1}になる。



※1 特開金試算について… 対象者全員を短時間労働者、中小企業と仮定して計算している。

@90万円 × 349人 = 3億1,410万円

設問5-① 事業を展開していくうえでの課題

就労継続支援A型事業を展開していく上での課題については、73カ所の事業所のうち54カ所(74%)に回答を頂いた。回答については、事業所間で異なるため、主なものを以下に列挙する。

障害者福祉サービス受給者証の交付にあたって 札幌市の近隣市（例：石狩市、江別市等）においては札幌市のように本決定の支給を認めて頂くよう希望。
福祉・医療の経験が無い職員を一から教育することに大変苦慮している。
利用者負担額の発生は、利用者側からすると矛盾があると思う。
事業収入を増やすために試行錯誤しているが、なかなか事業実績が伸びていない。
就労支援のための時間を取りたいが、忙しく、後回しになる。
サービス管理責任者の要件が困難であり、かつ資格要件を満たしていたとしても、サービス管理責任者講習を受けられる機会が少なすぎる。
安定した事業収入を得るための作業種を確保し従業員の給与向上が当事業所の課題。
利用されている方の多くは「精神障がい」をもっているが、一般就労の受入れ先が未だに少ない事(皆無に等しい事)
A型事業における短時間利用者の減算の取扱いにおいて利用実績は労基法に定める労働時間に限定されており、当該サービス提供時間を利用実績に算定していただきたい。
就労先として考えて良いのか、または一般就労に向かう中間地点と考えて良いのか。行政としては後者としての事業展開を主張してくることが多いように感じる。一般就労だけが働く最終着地点でいいのだろうか。
季節の変わり目になると体調を崩される方が多くその中で生活面形成や改善のための助言も行っているが作業が終わり事業所を出てからの行動等には関われないので今後も各行政機関や医療機関、相談室の連携を課題としていきたい。
A型事業は北海道のように簡単に誰でもが参入できる事業ではありません。経営がきちんと出来ないといけないと感じています。そのためのセミナーとかも必要ではないでしょうか。
就労継続支援において、A型がより一般就労に近いレベルでの勤務を求める面があるが、「A型で週2回で」と希望する利用者候補の方々が少なくない。特にハローワークを通じて応募をされる方の場合、窓口の方が障がいレベルを確認できる状況になっていないため、面接の段階までそのことが面接のときまで分らない事が悩みになる。
そもそも平成18年に障害者自立支援法施行とともに出来たA型というものが、どういう目的で作られたのか、福祉と経営との理念を合致して、今後の展望を国、地方公共団体、当事者、家族及び支援者で考えて行かないといけない局面に達していると言わざるを得ない。
本人たちの「一般企業では働けないけど、こういうところなら働けそうだ」という気持ちを踏まえ契約をしているが、行政の考えでなんでもかんでも短時間契約は減額対象と言われてしまうと、そういう方々を雇いたくても雇えなくなってしまうのではないだろうか。
A型事業所が多く開設されている中で利用者の集客が難しい現状です。

設問 5-② 札幌市自立支援協議会 就労支援推進部会に関する意見

札幌市自立支援協議会就労支援推進部会に関する意見については、73事業所のうち25カ所(34%)から回答を頂いた。これも上記設問 5-①同様、主なものを以下に列挙していく。

<p>精神障がい者の方が多いのですが手帳や受給者証を発行している自治体があり管理していると思われます。その中で、ハローワークに提出している求人に対して相談事業所・B型事業所等を全く通らずにハローワークや職業紹介会社から直接求人に応募してきております。このような方は3～7日前後で出勤しなくなり退職を口に出しております。また、他のA型事業所で本受給者証を発行されている方でも前事業所では週の労働時間が10時間(1日2時間)程度しか経験していないため、職業意識でみたときには向上心はあるのですが、当社の週15～20時間以上には対応できずに退職しております。相談事業所の数や職員の数が絶対的に不足しているのは把握しておりますが、受給者証の未発行者・暫定受給者証・本受給者証の別を問わず相談事業所が何らかの対応をお願いしたい状況であります。在職している利用者への影響も多々存在するため何らかの対応をお願いしたい状況にあります。</p>
<p>他の就労継続支援事業所で行われている就労訓練、業務・作業内容など、独自の取り組みについて聞かせていただける機会がより多くあれば幸いです。</p>
<p>無料の研修機会を増やしてください。</p>
<p>情報交換の機会が中々ないため、就労支援に対する研修や交流の場がたくさんあるといい。</p>
<p>本部に案内が届くので市内にある他事業所には情報が回ってこないためどのような動きをしているか分からない。</p>
<p>一般企業への就職が推進されるように、一般企業及び就労支援を行う事業者への働きかけがもっと必要である。企業側と就労支援事業所側の情報交換できる場を増やして行ってほしい。</p>
<p>今後のA型事業の展望について聞いてみたい。推測や希望も含めて。A型事業所のモラルが問われているが、アンケート調査結果についてぜひ公表してほしい。</p>
<p>障がいに関する研修を行ってもらえれば幸いです。特に精神障がいについては各ケースによって違いはありますが、医学的な見地から意見を聞いたりできる勉強会等も催してほしいです。</p>
<p>作業事業所ではほとんどが、無資格者のスタッフを配置しているところが多い気がします。会社の経営にも資格者が多いと事業所が人件費がかさみ倒産することも考えられると思われしますので、就労支援事業所の生活支援員や指導員などの研修も義務化してはどうかと思われします。そして加算とするのではなく、研修に参加されていない事業所は作業所の運営ができないなどの罰則をいれてやってみてはどうかとおもいます。</p>

6. 事業所の運営状況と訓練等給付費を利用者賃金に割り当てた額の分析について

各事業所の就労支援事業（作業・授産活動による）収入額と雇用状況をもとに、「訓練等給付費を利用者賃金に割り当てた額（以下、「給付費賃金割当額」という。）」を概算で算出してみた。

給付費賃金割当額とは、利用者の賃金を就労支援事業収入と特定求職者雇用開発助成金収入では賄えないため、訓練等給付費から支給している賃金額のことを指す。

なお、各種保険加入者は週5日間休まず通所（勤務）されている前提で、1日4時間未満の勤務利用者及び最低賃金特例申請対象利用者の賃金は除外して計算している。

今回の調査では、作業・授産活動における必要経費（材料費や光熱水費など）は調査していないため、必要経費は控除せず、就労支援事業収入の全額を利用者の賃金として支給したとしても、訓練等給付費からの割り当てが不可欠な状態を表す額となる。

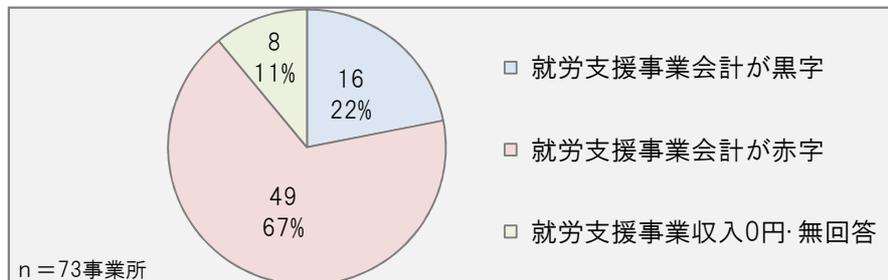
訓練等給付費を利用者賃金に割り当てた額の計算式

雇用保険加入事業所の場合	
平成25年度以前に設立 (就労支援事業収入 + 特定求職者雇用開発助成金収入) － {最低賃金(750円で計算) × 4時間 × 5日 × 4週 × 12ヵ月 × 雇用保険加入人数}	
平成26年度以降に設立 (就労支援事業収入 + 特定求職者雇用開発助成金収入) － {最低賃金(750円) × 4時間 × 5日 × 4週 × 設立月～10月までの月数 × 雇用保険加入人数}	
社会保険加入事業所の場合	
平成25年度以前に設立 (就労支援事業収入 + 特定求職者雇用開発助成金収入) － {最低賃金(750円で計算) × 6時間 × 5日 × 4週 × 12ヵ月 × 社会保険加入人数}	
平成26年度以降に設立 (就労支援事業収入 + 特定求職者雇用開発助成金収入) － {最低賃金(750円) × 6時間 × 5日 × 4週 × 設立月～10月までの月数 × 社会保険加入人数}	

札幌市内の就労継続支援A型事業所で、訓練等給付費を利用者賃金に割り当てた総額は、

1億7380万5720円 と試算された。

上記の計算式で、就労支援事業会計が黒字であった事業所(特定求職者雇用開発助成金は除く)は、73事業所のうち16ヵ所(22%)、赤字(就労支援事業収入だけでは賃金を賄えない/助成金等は含まない)は49ヵ所(67%)、無回答もしくは立ち上げたばかりで収入が0円、もしくは回答がない事業所は8ヵ所(11%)となった。



まとめ

札幌市内の就労継続支援A型事業所は、設問1-④にあるように、事業所の新規立ち上げ数が平成24年から増加し、その数は増加傾向にあることが明らかになった。設立目的も様々で、障がいのある方の雇用の拡大から就職支援、自立の場の確保など多岐に渡り、さらに作業内容、施設外就労の内容も多岐に渡っていた。また、事業所では就労支援、生活支援を行っていると回答した事業所が大半であった。職員状況としては、設問3-①で記載したように一人が複数の資格を取得していることもあることや職員自身が兼務していることも考えられるため、実質的な職員の人数等が把握できなかったのが課題に残った。

また、就労継続支援A型事業所の利用者に関しては、身体・知的よりも精神障がい者の利用割合が比較的高く、男女比も身体障がい・知的障がいと比較すると大差がなかった。利用者の就労経験については就労経験があるものとないものとの比較の差はわずかであるが、事業所によっては就労経験者が万遍なくいる事業所と、ほとんど就労経験者がいない事業所が存在することが明らかになった。こうした開きを今後どう捉えていくのかは札幌市の課題でもある。

さらに、今回の調査では就労継続支援A型事業所の利用者に対する賃金は事業収入のみで賄っている事業所が少なく、大半の事業所は何らかの助成金に大きく依存している状況であることが明らかになった。こうした状況もどう捉えていくかは札幌市の課題でもあるが、就労継続支援A型事業所も検討すべき課題でもありと考えられよう。

最後ではあるが、今回のすべての調査結果は事業所の方それぞれの方の正直な回答に大きく依存している状況である。もう少し言えば、事業所の方々の真摯な調査へのご協力なくして、今回の調査はできなかったと言っても過言ではない。そのような意味では、今回調査にご協力いただいた事業所の皆様には感謝を申し上げますとともに、より利用者支援の質を高めていくことへのご協力をお願いしたい。

札幌市自立支援協議会 就労支援推進部会

就労継続支援A型事業 研究調査チーム名簿 (五十音順)

代表	重 泉 敏 聖	特定非営利活動法人きなはれ 就業・生活応援プラザ とねっと センター長
委員	上 村 差 知	特定非営利活動法人コミュニネット楽創 就業・生活相談室 からびな センター長
委員	垣 谷 文 章	キャリアバンク株式会社 第5営業部 パブリックサービス
委員	竹 村 義 文	社会福祉法人札幌報恩会 就業・生活相談室 しんさっぽろ センター長
委員	常盤野 晴 子	特定非営利活動法人きなはれ 白石障がい者就労センター スカイ センター長
委員	真 壁 治 雄	特定非営利活動法人スプラ 就業・生活相談室 テラス センター長
委員	松 本 健 一	社会福祉法人愛和福祉会 札幌障がい者就業・生活支援センター たすく センター長
オブザーバー	相 内 雄 介	札幌市保健福局 障がい保健福祉部 障がい福祉課 就労・相談担当