

就労継続支援A型事業所全国実態調査結果〈概要版〉

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会（全Aネット）

就労継続支援A型事業所全国協議会（全Aネット）は、平成27年度、ヤマト福祉財団の助成を受けA型事業の実態予備調査を行った。平成28年度には、ヤマト福祉財団から引き続き助成を受けて、調査・研究委員会で改良を加え、本格調査を実施した。得られたデータをもとに、調査・研究委員会で検討し、「就労継続支援A型事業の課題と今後のあり方について－就労継続支援A型事業所全国実態調査報告書－」を平成29年8月に取りまとめた。詳細は、就労継続支援A型事業所全国協議会（全Aネット）のHP (<http://zen-a.net/>) を参照されたい。

I. 調査概要

就労継続支援A型事業所（以下A型事業所）全体のサービス向上と経営の健全化に向けて、A型事業所の現状と課題を把握し、将来の方向性を提言していくために、平成29年2月に、全国の約3,500の就労継続支援A型事業所を対象とした全国実態本格調査を実施した。調査は、郵送により調査票を配布し、回収は、郵送及びWebにて行った。有効回答票数は942票で、回収率は28.0%であった。

II. 集計結果の要約

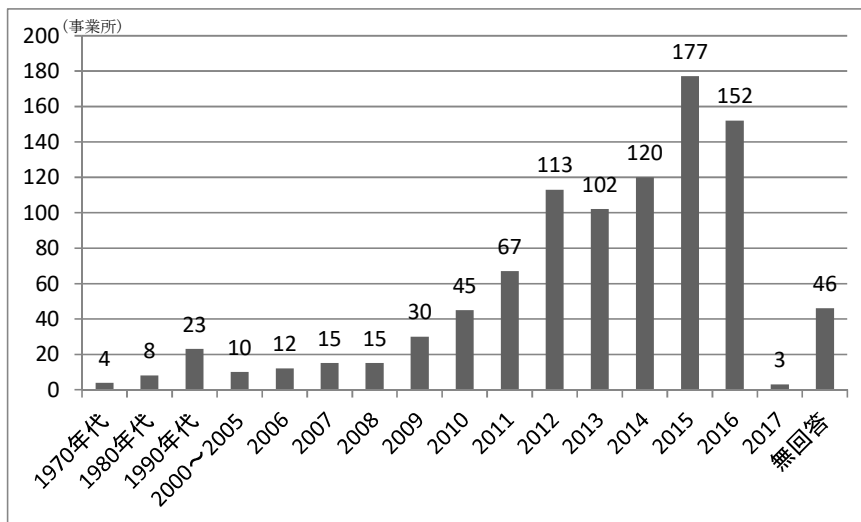
1. 事業所

① 基本属性

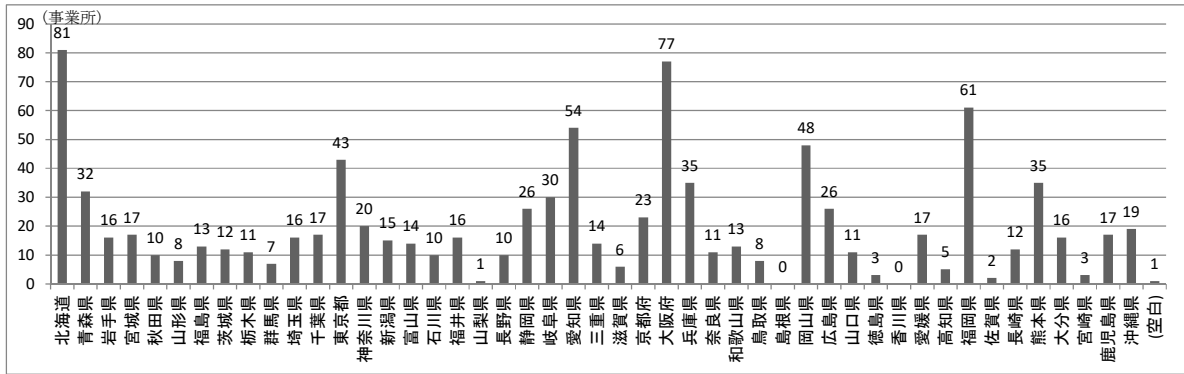
回答事業所の開設年では、2009年（平成21年）以降より増加し始め、2012年（平成24年）以降は、毎年100事業所以上のペースで事業所が開設している。2015年（平成27年）にピークを迎え、2016年（平成28年）は前年を下回っている（図表1）。都道府県別では、「北海道」、「大阪府」が多く、次いで「福岡県」、「愛知県」が続く（図表2）。

そのほか、就労継続支援A型以外の併設事業の状況では、併設事業のない単独型が全体の66%を占め、就労継続支援B型事業所と比べ単独型が多い。また、多機能型の7割は、「就労継続支援B型」との併設であった。従たる事業所の有無では、ある事業所は全体の29.0%程度であった。

図表1 開設年別事業所数（数値・n=942）



図表2 都道府県別事業所数 (SA・n=942)

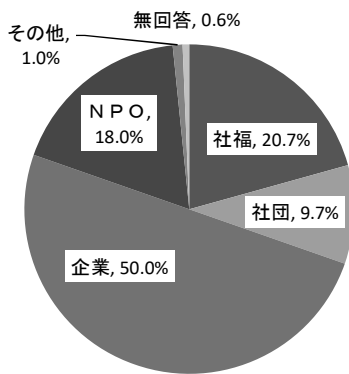


② 運営主体・運営方針

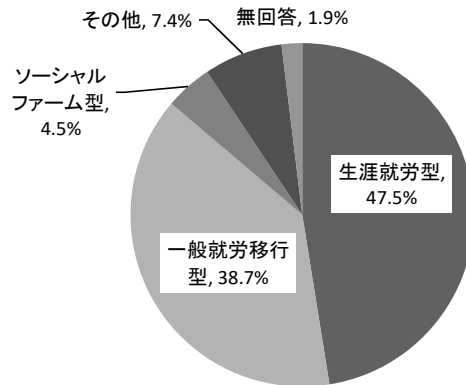
運営主体は、「企業」50.0%がもっとも多く、全体の半数を占める。次いで「社福」20.7%、「NPO」18.0%、「社団」9.7%が続き、この4つの主体で全体の98%を占める(図表3)。

運営方針では、「生涯就労型」47.5%、次いで「一般就労移行型」38.7%が続き、この2項目で全体の86%を占める(図表4)。

図表3 事業所の運営主体 (SA・n=942)



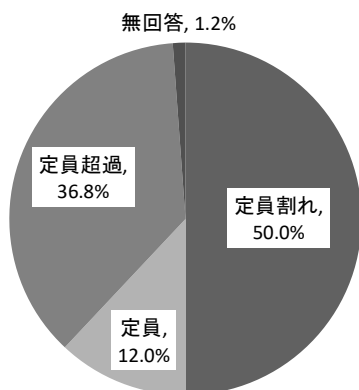
図表4 事業所の運営方針 (SA・n=942)



2. 利用者

全事業の所定員は17,596名、実員数は17,370名であった。定員規模別の事業所数では、11~20名が60.6%を占め、平均は18.8名であった。また、定員どおりの事業所は12.0%であり、定員割れ50.0%、定員超過36.8%であった(図表5)。雇用・非雇用別では雇用16,909名、非雇用341名であった。

図表5 定員割れ・超過状況別事業所数 (数値・n=942)

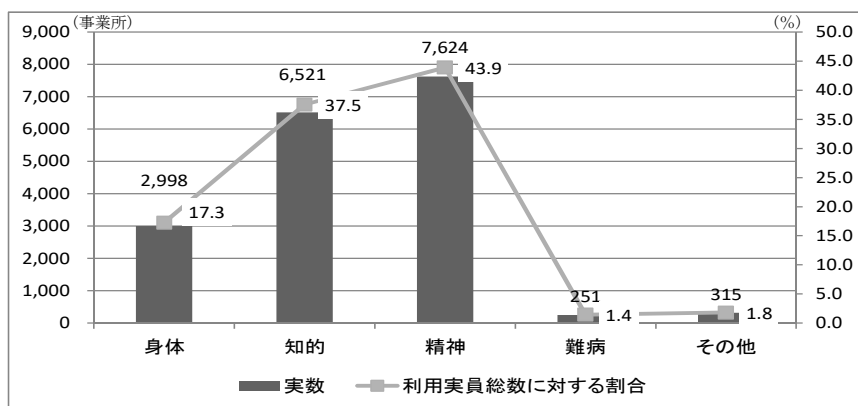


<利用者数のまとめ>

項目	人数(名)	実員に対する比率
定員	17,596	1.01
実員	17,370	1
雇用	16,909	0.97
非雇用	341	0.02

利用者の障害種別人数では、「精神」が実員総数の43.9%でもっとも多く、次いで「知的」37.5%、「身体」17.3%、「難病」1.4%であった（図表6）。

図表6 障害種別実員数（数値・MA）

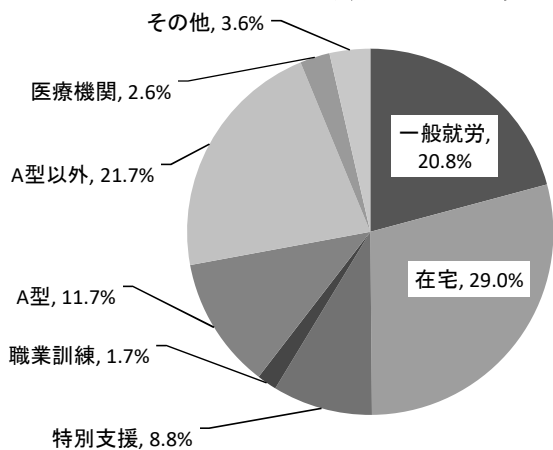


3. 利用者の入所直前の状況・退所先

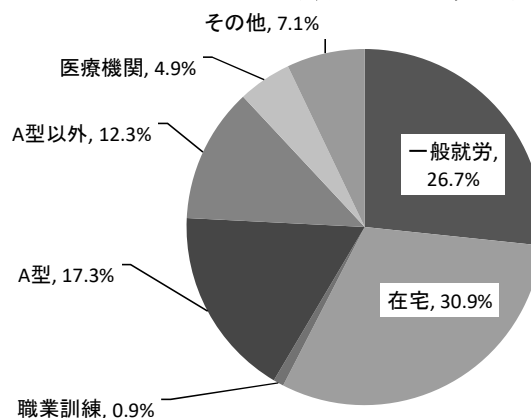
在籍利用者のA型利用直前の状況では、「在宅」29.0%、「A型以外の障害者福祉施設」21.7%、「一般就労」20.8%であった（図表7）。

一方、平成27年度における退所者の行き先については、「在宅」30.9%、「一般就労」26.7%、「A型」17.3%であった（図表8）。一般就労者のあった事業所は全事業所の46.3%であり、「1名」46.3%、「2名」28.9%、「3名以上」24.8%であり、単純平均は2.1名であった。

図表7 A型事業所利用直前の状況
（数値・n=16,783）



図表8 A型事業所退所後の行き先
（数値・n=3,399）



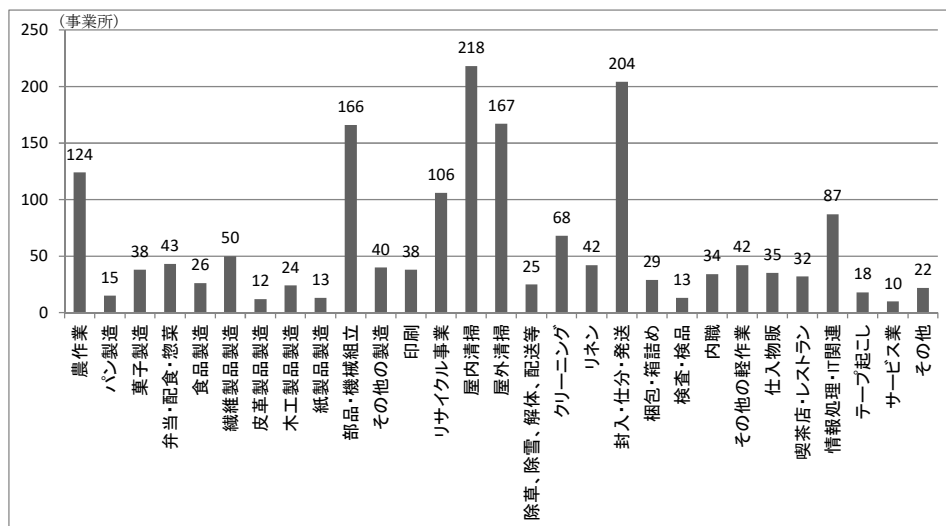
4. 生産活動の内容

生産活動の内容について、①請負・受託、②自主事業別にそれぞれの主な業種についてたずねたところ、請負・受託では、「屋内清掃」、「封入・仕分・発送」、「屋外清掃」、「部品・機械組立」などの清掃作業、軽作業や製造業が比較的多くみられるが（図表9）、運営主体別にみると、社福、社団、NPOでは「清掃」がもっとも多いが、企業では清掃よりも「封入・仕分・発送」が多く、「部品・機械組立」も他に比べて高い割合となっている。また、社福では「クリーニング・リネン」、社団や企業では「情報処理等」の割合が高い（図表10）。自主事業では、「農業」のほかは、「喫茶店・レストラン」、「弁当・配食・惣菜」、「菓子製造」、「仕入物販」などが多くみられた（図表11）。

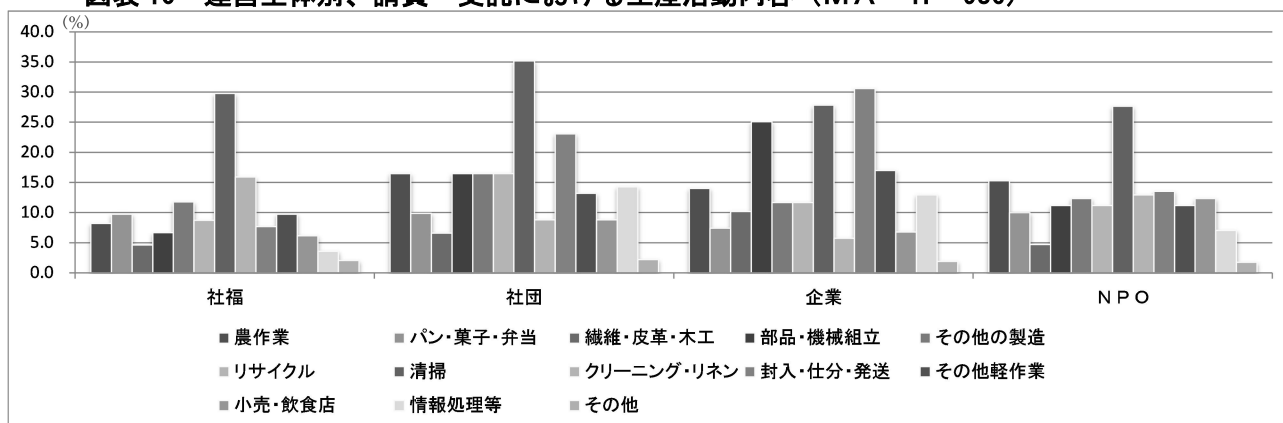
運営主体別にみると、社福やNPOでは「パン・菓子・弁当」、「小売・飲食店」、社団や企業では「農業」、「小売・飲食店」の割合が高い（図表12）。

施設外就労を「実施している」事業所は全体の53.3%であり（図表13）、その生産活動は、「屋内清掃」、「屋外清掃」、「農業」など請負・受託に近い傾向を示している（図表14）。

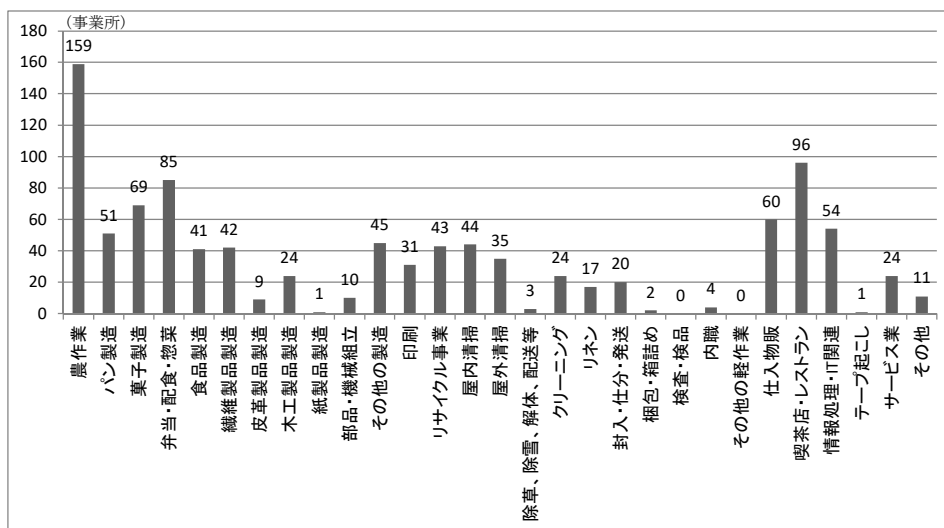
図表9 請負・受託における生産活動内容（MA・n=942）



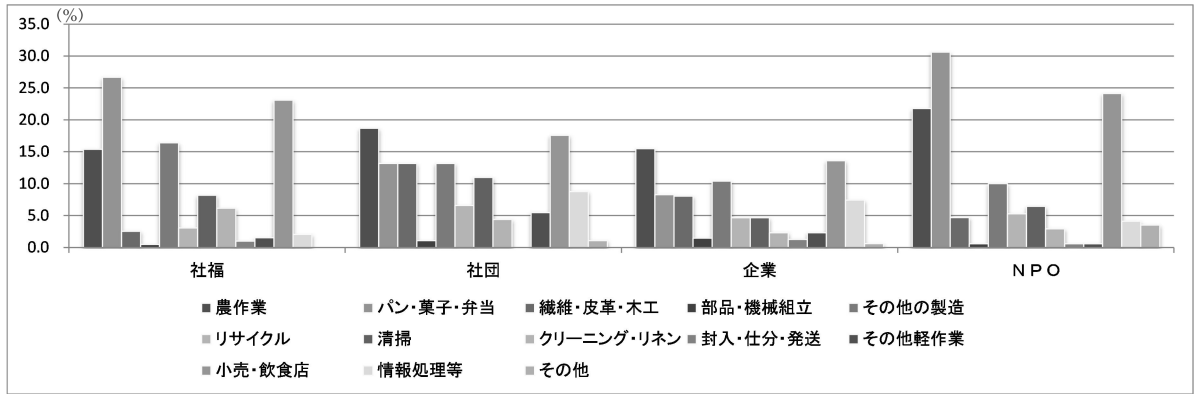
図表10 運営主体別、請負・受託における生産活動内容（MA・n=936）



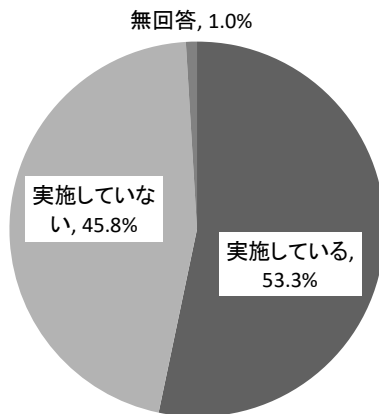
図表11 自主事業における生産活動内容（MA・n=942）



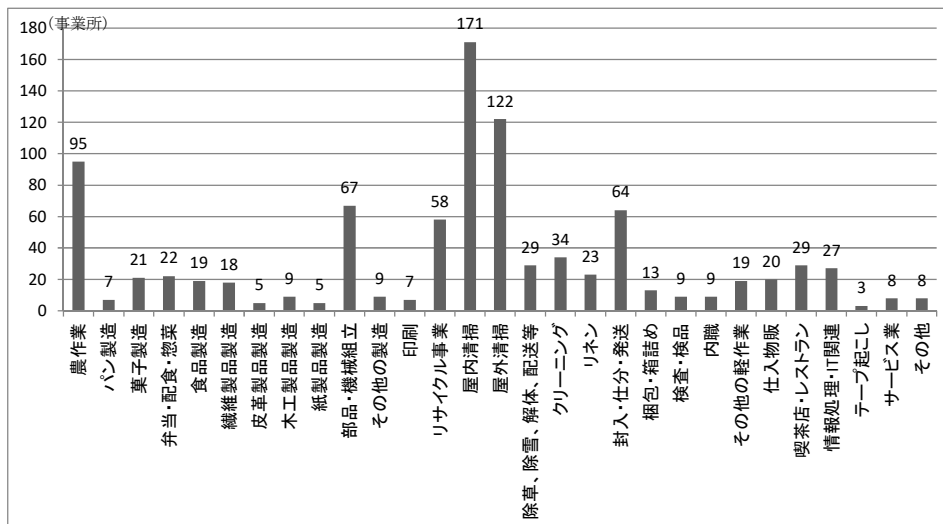
図表 12 運営主体別自主事業における生産活動内容 (MA・n=936)



図表 13 施設外就労の実施状況 (SA・n=942)



図表 14 施設外就労における生産活動内容 (MA・n=942)



5. 一人あたりの年間賃金の総額の月平均

利用者一人あたりでみた年間賃金の総額の月平均について、その平均値をみると、最高額では 93,556 円、最低額 52,963 円、平均値 73,374 円であり、最高額は最低額の 1.8 倍であり、その差額は 40,593 円であった (図表 15)。

図表 15 利用者一人あたりでみた年間賃金総額の月平均

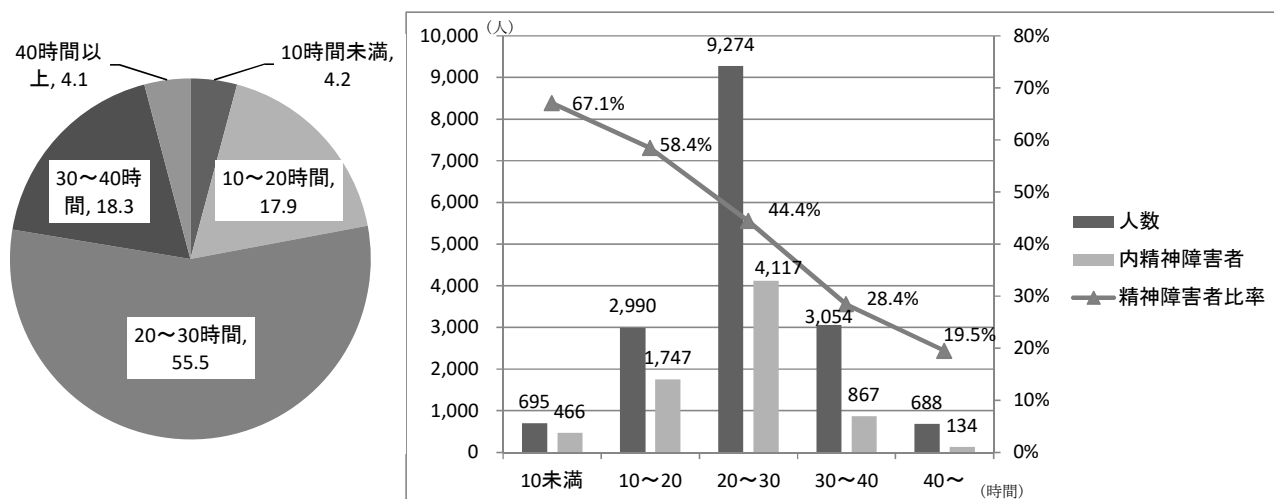
	月平均の最高額	月平均の最低額	月平均の平均額
平均値	93,556 円	52,963 円	73,374 円

また、生産活動別の平均額では、請負・受託、自主事業、施設外就労のすべての項目で上回った業種は、「印刷」、「クリーニング」、「リネン」、「テープ起こし」であった。そのほか、請負・受託の「木工製品製造」、「リサイクル事業」、「情報処理・IT関連」、自主事業の「皮革製品製造」、「梱包・箱詰め」、「サービス業」なども平均額を上回る。

6. 実労働時間

実労働時間（休憩・面談等を含まない）は、「20～30 時間」55.5%が、他の階級に比べて著しく多い。精神障害者比率では、利用時間と同様に全般的な傾向は時間が増えるにつれて割合が下がる傾向を示す（図表 16）。

図表 16 実労働時間（数値・総数：n=16,701、精神：n=7,331）



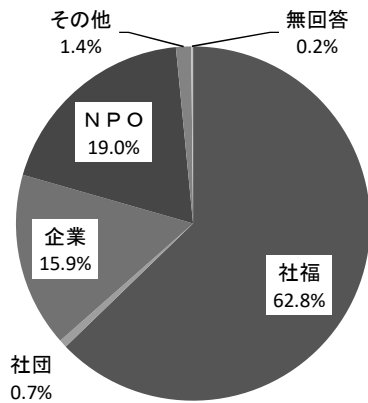
7. 各種制度の利用状況

① 最低賃金減額特例制度

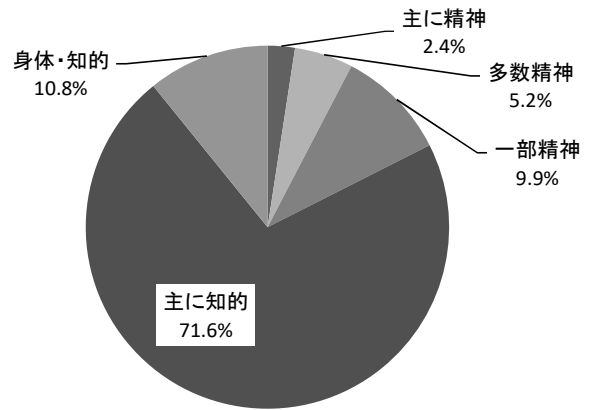
最低賃金減額特例制度について減額率ごとに人数をたずねたところ、回答総数 13,941 名のうち 12,711 名（91.2%）は「0%（利用なし）」であった。また、最低賃金減額特例制度の利用者（1,230 名）について、運営主体別および障害種別にみた。その結果、運営主体別では「社福」62.8%がもっとも多く、次いで「NPO」19.0%であり、障害種別では「主に知的」71.6%が多い結果となった（図表 17）。

図表 17 最低賃金減額特例制度利用者数クロス集計結果（数値・n=1,230）

【運営主体別】



【障害種別】



② 雇用保険・社会保険の適用対象者数

雇用保険を適用している利用者は16,204名であり、この値は、総実員数17,370名の93.3%にあたる。一方、社会保険の適用者数は3,264名であり、総実員数の18.8%であったが、週平均労働時間30時間以上でみると、87.2%となっている。

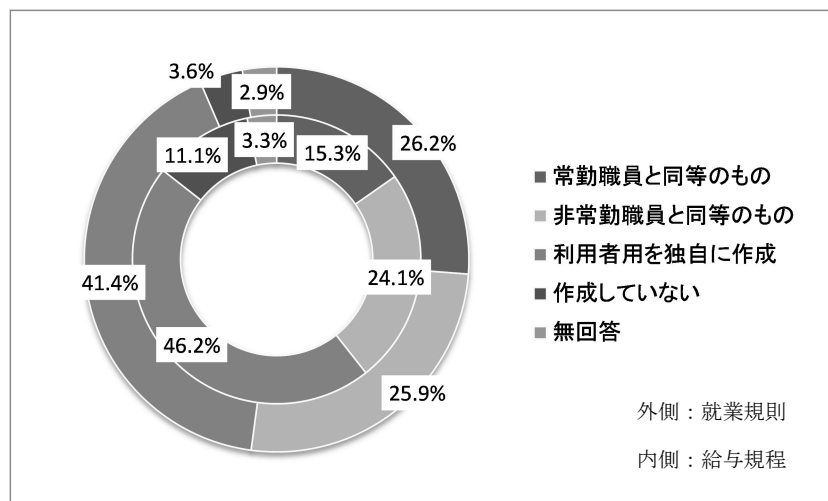
③ 障害年金の受給者人数

「障害基礎年金のみ（2級）」48.1%が突出して多く、半数に近い値となっている。次いで「なし」26.0%が続いている。

④ 就業規則・給与規程

利用者を対象とした就業規則や給与規程では、どちらも「利用者に独自に作成」がもっとも多く4割を超えている（41.4%と46.2%）。就業規則では「常勤と同等」（26.2%）と「非常勤と同等」（25.9%）の差がみられなかったが、給与規程では「非常勤と同等」（24.1%）の方が「常勤と同等」（15.3%）よりも多い結果となった（図表18）。

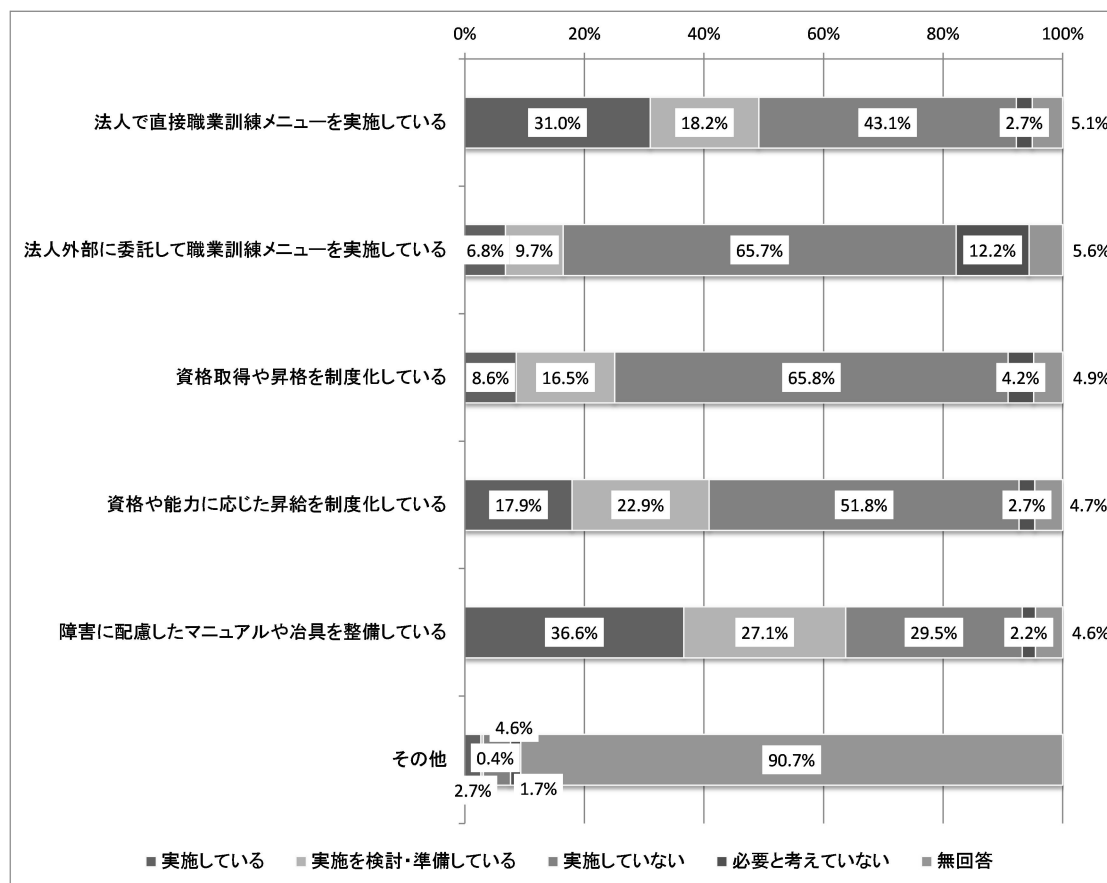
図表 18 就業規則・給与規程（SA・n=942）



8. 利用者の能力開発や能力向上の取り組み

利用者の能力開発や能力向上の取り組みとして、「実施している」との回答が多い取り組み内容をみると、「障害に配慮したマニュアルや治具を整備している」36.6%、「法人で直接職業訓練メニューを実施している」31.0%などが比較的高い割合を示している（図表 19）。

図表 19 利用者の能力開発や能力向上の取り組み（SA・n=942）

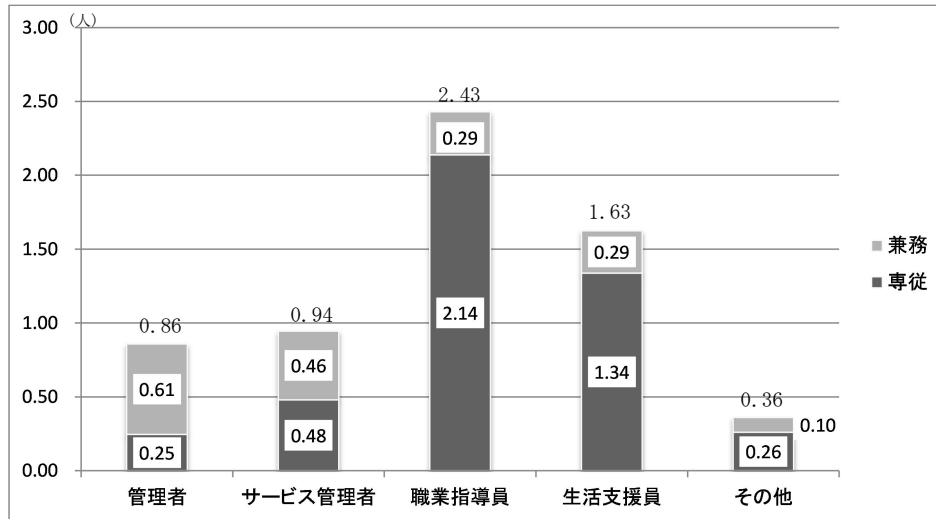


9. 職員体制及び平均年収

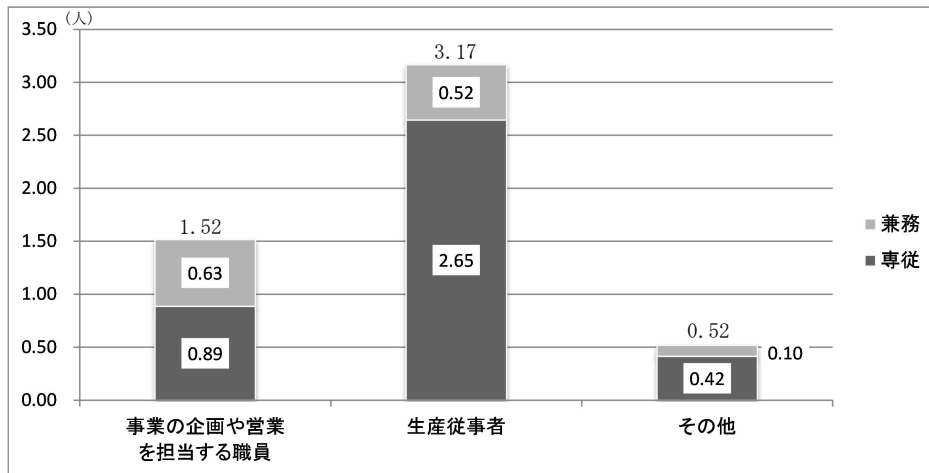
1事業所あたりの福祉会計における職員体制では、管理者0.86人、サービス管理者0.94人、職業指導員2.43人、生活指導員1.63人であった。管理者およびサービス管理者が1人を下回るのは、管理者とサービス管理者の兼務が多いためと考えられる（図表 20）。就労支援会計では、企画や営業を担当する職員1.52人、生産従事者3.17人であった（図表 21）。

常勤の平均年収は260.9万円、非常勤116.0万円であった。厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」（企業規模10人以上）によると、2016（平成28）年6月の常勤労働者の産業計平均年収（「決まって支給する賃金」×12+年間賞与その他特別給与額）は489.9万円、福祉施設介護員の平均年収は322.5万円であり、平均年齢・勤続年数等に違いがあり、また調査が異なるので、単純な比較はできないが、A型事業所職員の平均賃金の水準は、産業計はもちろん社会福祉関係事業所全体の職員平均と比較しても低い水準にある。

図表 20 福祉会計の職員体制（数値・n=922）



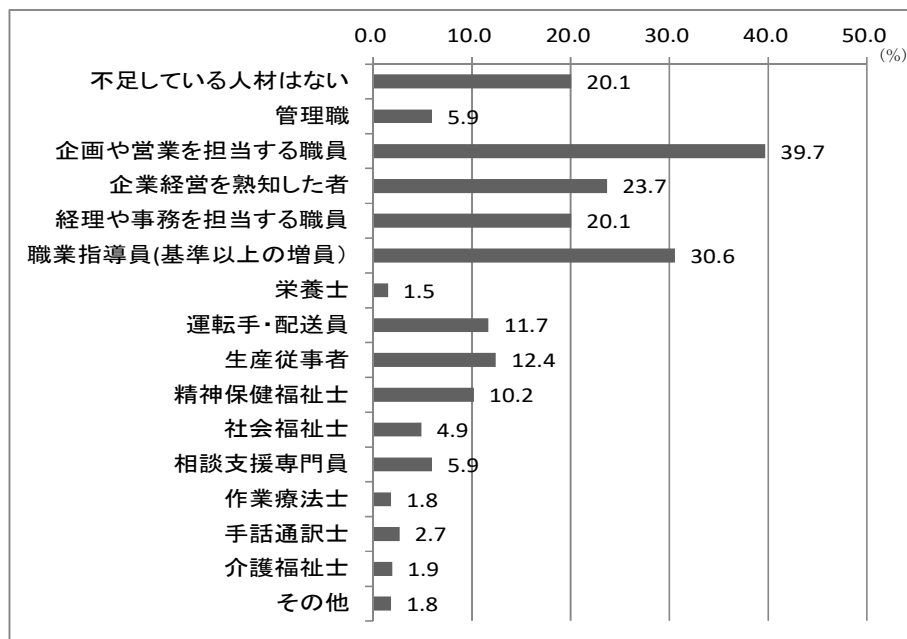
図表 21 就労支援会計の職員体制（数値・n=476）



10. 不足している人材

人員配置上必要数を確保しなければならない人材であるが、募集しても人が集まらなかったり、すぐに辞めてしまうなどの事情により不足している人材としては「職業指導員」28.3%、「生活支援員」19.1%が比較的多い。また、事業所の健全な経営を図るために不足している人材としては、「企画や営業を担当する職員」39.7%、「職業指導員」30.6%、「企業経営を熟知した者」23.7%が多い（図表 22）。健全な経営を図る上での仕事を確保するための企画や営業のための人材不足が強く認識されているとともに、人員配置上に加え「職業指導員」の不足があげられていることから、職業指導員の慢性的な人手不足が、健全な経営に影響を与えていることがうかがえる。

図表 22 A型事業所の健全な経営を図るための人材 (MA・n=942)



11. 経営状況

平均的な事業規模は、66,963千円であり、経常収支差額は1,760千円(2.6%)と会計全体では黒字となっている。一方、就労支援事業では、事業収入が29,133千円に対して、利用者賃金18,316千円、就労支援事業におけるその他経費18,694千円と合計37,010千円であり、就労支援事業単独では7,877千円の赤字となっている(図表23)。就労支援事業におけるその他経費については、配置基準のない職員が4.69人(就労支援会計の企画や営業を担当する職員1.52人と生産従事者3.17人の合計、図表21参照)配置されている実態がある。最低賃金を保証するA型事業の生産活動等に必要な配置と思われ、これらの職員配置が経営圧迫につながらないように、生産活動の収入増等を図る必要がある。

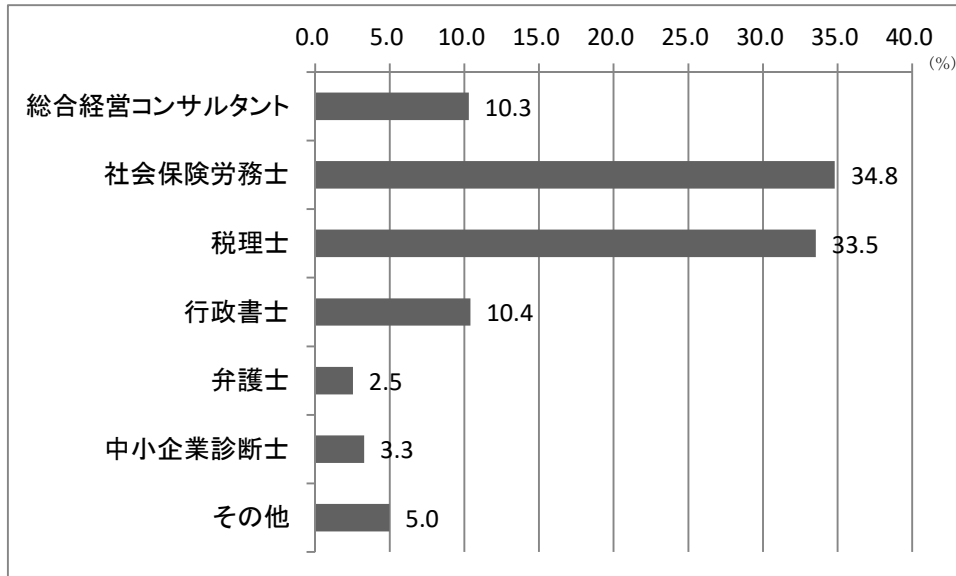
一方、就労支援事業における新たな切り口での仕事や新しい取り組み(新規開業、事業転換、商品開発)等を「考えている」のは40.7%(383事業所)で留まっていることや、外部の専門家の支援については、社会保険労務士や税理士など社会保険・福祉サービス・税関係の書類手続きに関する助言が多く、中小企業診断士や総合経営コンサルタントなど就労事業活動関係の助言は少ないことなどから、良質な仕事や収益の確保のための活動の余裕がない事業所の姿が想像できる(図表24)。

図表 23 平成27年度決算各項目の平均額(数値・n=365)

(上段：千円、下段：%)

	給付費収入	補助金収入	就労支援事業収入	利用者負担金収入	その他	収入合計
金額	29,243	4,563	29,133	465	4,166	66,963
構成比	43.7	6.8	43.5	0.7	6.2	100
	職員人件費	利用者賃金	福祉事業におけるその他経費	就労支援事業におけるその他経費	経常収支差額	支出合計
金額	18,565	18,316	10,364	18,694	1,760	66,963
構成比	27.7	27.4	15.5	27.9	2.6	100

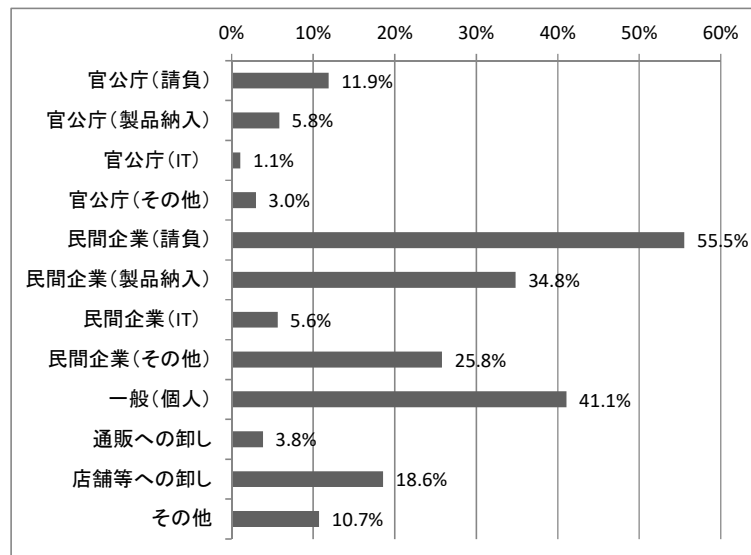
図表 24 外部からの専門的な支援について (MA・n=942)



12. 主な取引先・販売先

就労支援事業での主な取引先・販売先（選択肢より第1位から3位まで順序をつけて、1位から3位までの合計値が母数に占める割合）では、「民間企業（請負）」55.5%、「一般（個人）」41.1%、「民間企業（製品納入）」34.8%の割合が高い。また、官公庁のうちもっとも多い項目は「官公庁（請負）」で11.9%であった（図表 25）。

図表 25 主な取引先・販売先 (MA・n=942)

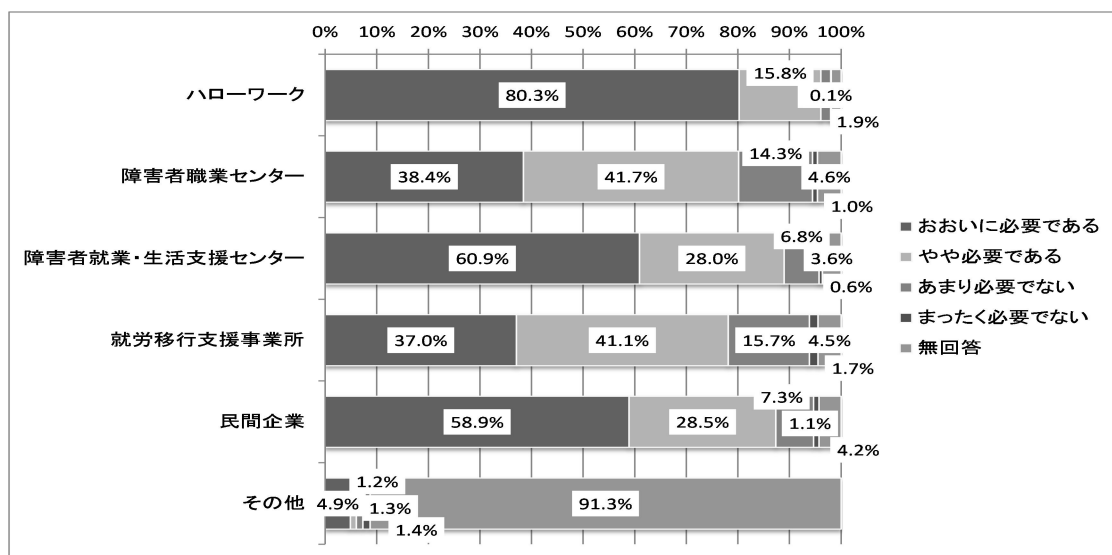


* 第1位から3位までの合計値が母数に占める割合

13. 課題・問題解決への取り組み状況

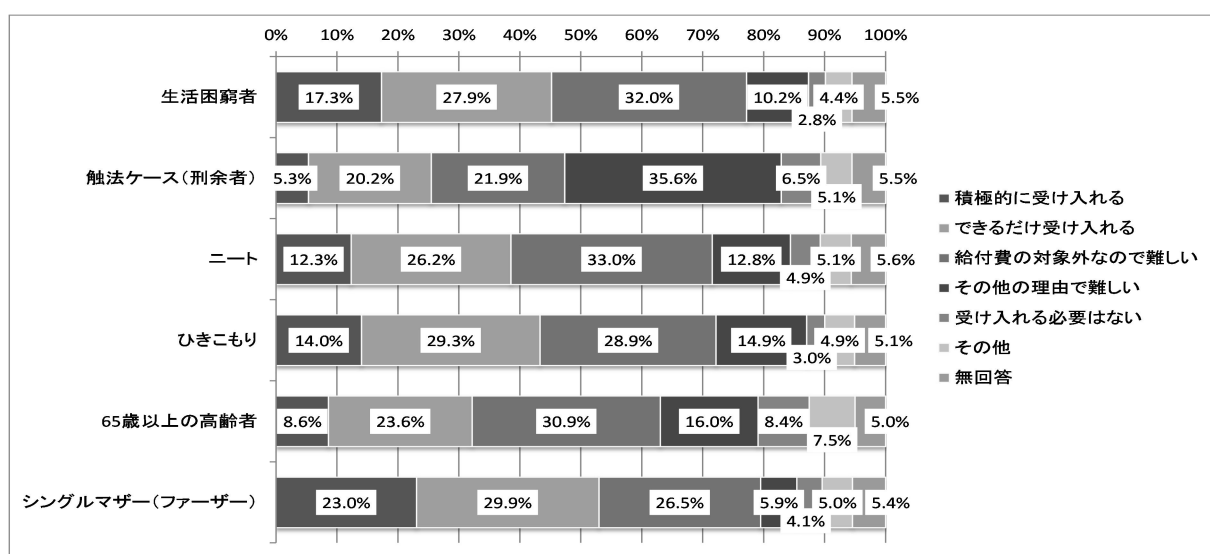
一般就労と福祉就労間を相互にスムーズに移行できるようにするため、連携が必要とされる機関をたずねたところ、いずれの機関においても8割から9割の事業所が連携を必要と感じている（「おおいに必要」と「やや必要」の合計）。このうち特に「おおいに必要である」との回答に着目すると、「ハローワーク」756 事業所（80.3%）、「障害者就業・生活支援センター」574 事業所（60.9%）、「民間企業」555 事業所（58.9%）などの割合が高い（図表 26）。

図表 26 一般就労と福祉就労間の橋渡しに向け連携が必要な機関（SA・n=942）



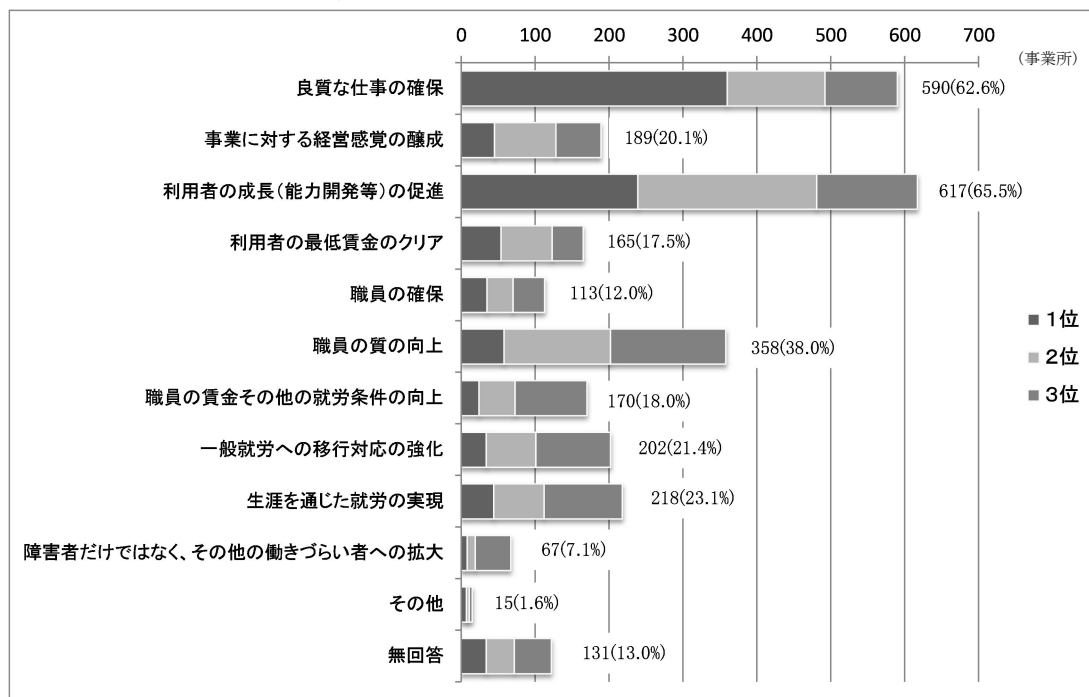
現行の制度では対象外となっている各ケースのうち受け入れの意向が高いのは、「シングルマザー（ファザー）」、「生活困窮者」、「ひきこもり」、「ニート」であり、制度上認められれば7割から8割近くの事業者がこれらのケースを受け入れていくことが想定される。一方、受け入れの意向が低い「触法ケース」では、専門性や労務管理上の問題などを課題としてあげる事業者が多く、制度面だけではなく、運営面で課題があることがうかがえる（図表 27）。

図表 27 制度外のケースについての受け入れ意向（SA・n=942）



A型事業所の課題（選択肢より第1位から3位まで順序をつけて、1位から3位までの合計値が母数に占める割合）としては、「利用者の成長（能力開発等）の促進」65.5%、「良質な仕事の確保」62.6%、「職員の質の向上」38.0%であり、「利用者の成長（能力開発等）の促進」と「良質な仕事の確保」が他に比べて突出して高い結果となった（図表28）。

図表28 A型事業所の課題（SA・n=942）



14. 今後のあり方・国や自治体に対する意見・要望

① 非雇用からA型事業所への利用者の移行促進について

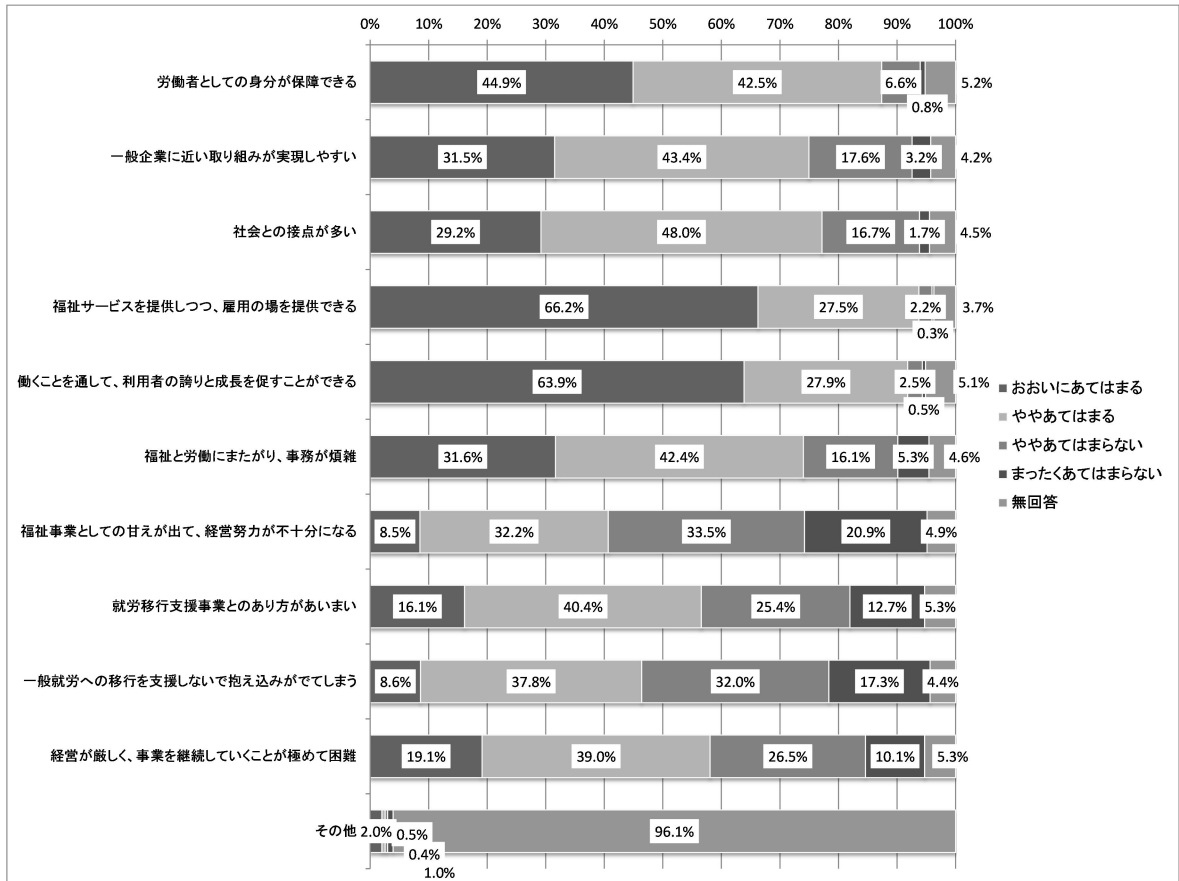
非雇用（B型）からA型事業所への利用者の移行促進を「必要と考える」事業者は82.4%であった。

② 現行A型事業の制度について

現行A型事業の制度について事業者としてどのように考えるかをたずねた。「おおいにあてはまる」では、「福祉のサービスを提供しつつ、雇用の場を提供することができる」624事業所（66.2%）、「働くことを通して、利用者の誇りを高めたり、成長を促すことができる」602事業所（63.9%）が他に比べて突出して多い。一方、あてはまらない（「やや」＋「まったく」の合計値）が高い項目は、「福祉事業としての甘えが出て、経営努力が不十分になる」（54.4%）、「一般就労への移行を支援しないで抱え込みがでてしまう」（49.3%）であった（図表29）。

事業者には、A型事業により、「就労の場」とともに「福祉サービス」を提供し、利用者の成長を促すという意識が強く働いていることがうかがえる。また、「福祉であることの甘え」や「抱え込み」に対しては否定的な事業所が約半数前後を占めていた。

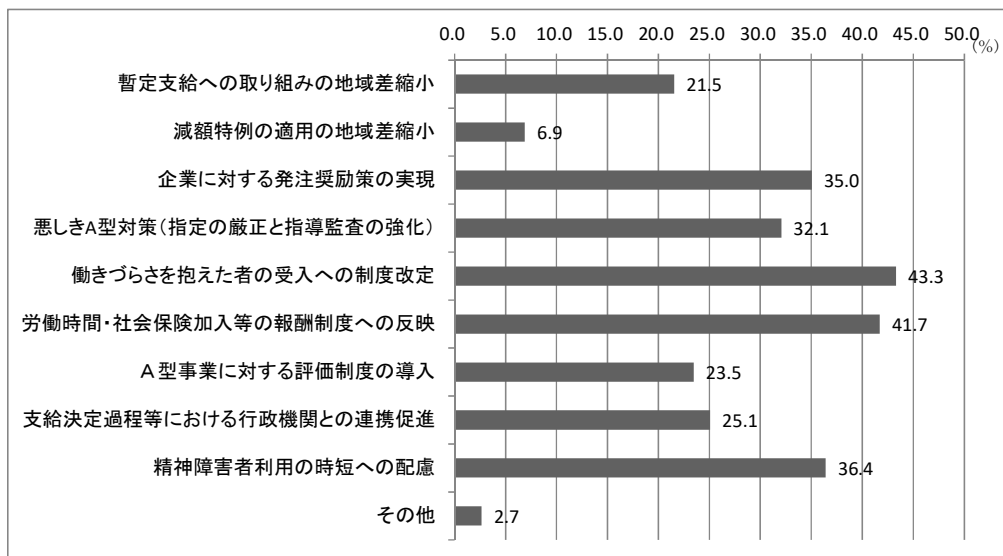
図表 29 現行A型事業の制度について (SA・n=942)



③ 行政への要望事項

行政への要望事項としては、「働きづらさを抱えた者の受入への制度改定」43.3%や「労働時間・社会保険加入等の報酬制度への反映」41.7%が多く、「精神障害者利用の時短への配慮」36.4%、「企業に対する発注奨励の実現」35.0%が続く（図表 30）。

図表 30 行政への要望事項 (MA・n=942)



Ⅲ. 就労継続支援A型事業の課題と今後のあり方

全Aネット（就労継続支援A型事業所全国協議会）では、今回のA型事業所全国アンケート調査結果報告をもとに、調査・研究委員会で意見交換し、以下のような課題、提言（課題の解決に向けて）をまとめました。

1. A型事業所の課題

今回のA型事業所全国アンケート調査では、選択肢を3つまで順位をつけて、A型事業所の課題は何か回答を求めました（図表28）。それによると、第1位から第3位までの総合では、「利用者の成長（能力開発等）の促進」（65.5%）、「良質な仕事の確保」（62.6%）が飛びぬけて多く、次いで「職員の質の向上」（38.0%）が続いています。第1位だけを見ると、「良質な仕事の確保」（38.2%）、「利用者の成長（能力開発等）の促進」（25.7%）が飛びぬけて多い結果となっています。

ここでは、「A型事業所の課題」（図表28）を、①事業活動に関する課題（「良質な仕事の確保」を筆頭に、「事業に対する経営感覚の醸成」、「一般就労への移行対応の強化」）、②障害者・利用者に関する課題（「生涯を通じた就労の実現」、「利用者の成長の促進」、「障害者だけでなく、その他の働きづらい者への拡大」に加え、「精神障害のある者の利用拡大への対応」を加えています。）、③職員に関する課題（「職員の賃金その他の就労条件の向上」、「職員の確保」）に分け、以下に示します。

2. 事業活動に関する課題

(1) 良質な仕事の確保

請負・受託で行うにしろ、自主事業で行うにしろ、生産活動の内容は多岐にわたっています（図表9、図表11）。特に社団・企業では新しい作業種の開拓が進んでいるように見受けられます（図表10、図表12）。但し、決算の収支からみると、就労支援事業収入割合は高くなく、必ずしも良質な仕事の確保につながっていない事業所が多いようです（図表23）。新たな切り口での仕事や新しい取り組み（新規事業、事業転換、商品開発）等を考えている事業所が4割（40.7%）にとどまっていることは気になることです。

(2) 事業に対する経営感覚の醸成

最賃をクリアするという基本方針の下、A型事業所は就労事業の取り組み、労働関係の補助金の活用など努力していることがわかります。しかし、外部からの専門家による支援については、社会保険労務士や税理士など、社会保険・福祉サービス・税関係の書類手続きに関する助言が多く、就労事業活動関係の助言は少ないように見受けられます（図表24）。福祉サービスの業務に追われ、就労事業活動まで余裕がない事業所の姿が想像でき、これでは「良質な仕事の確保」は難しいと思われるかもしれません。

収益の確保（特に就労支援会計の経営収支差額の増加）は必要であり、経営者としての視点をどのように醸成していくかが課題となっています。

(3) 一般就労との相互移行対応の強化

図表28では、「一般就労への移行対応の強化」をあげていますが、企業等の高齢引退者のA型事

業所での受入れ、不安定期の精神障害者のA型事業所での一時受入れ等、一般就労への一方通行だけでなく、一般就労と福祉就労との間の相互移動促進が重要となっています。本調査でも、「一般就労と福祉就労間の相互移動に向けた各機関との連携の必要性」（図表 26）をたずねており、ここでは、「一般就労との相互移行対応の強化」としました。

一般就労と福祉就労間を相互にスムーズに移行できるようにするため、連携が必要とされる機関についてたずねたところ、いずれの機関についても8割から9割の事業所が連携を必要と感じている（「おおいに必要」と「やや必要」の合計）ことがわかりました。このうち特に「おおいに必要である」との回答に着目すると、「ハローワーク」（80.3%）、「障害者就業・生活支援センター」（60.9%）や「民間企業」（58.9%）などの割合が高くなっています（図表 26）。

今回のアンケートでは、施設外就労を実施している事業所が53.3%ありました（図表 13）。一般就労を重視している事業所では、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターと連携するとともに、企業とも連携して施設外就労を積極的に実施しているものと考えられます。

なお、調査・研究委員会でも、①企業での就労者の高齢期におけるA型事業所への移行推進、②就職・定着・能力開発・高齢者就労などの各局面での特例子会社とA型事業所との連携の強化等の重要な問題提起がありました。

3. 障害者・利用者に関する課題

(1) 就労条件の改善

図表 28 では、「生涯を通じた就労の実現」をあげていますが、生涯を通じた就労の実現のためには、就労条件の改善、利用者の成長（能力開発）等が必要で、他の項目との重複をなくすため、ここでは、「就労条件の改善」に特化して取り上げます。

利用者の就労条件をみると、

- ①利用者一人あたりでみた月平均の事業所平均賃金額は73,374円と、以前の「福祉工場」に比べだいぶ低下しています（図表 15）。ただし、利用者の障害種の構成が変わり、精神障害者が増えたことにより働く時間が短くなっているなどの要因が大きく影響しています。
- ②実労働時間は、「20～30時間」が55.5%ともっとも多く、次いで「30～40時間」が18.3%と続き、この2つのグループで全体の4分の3を占めています（図表 16）。
- ③短時間グループほど精神障害者のウエイトが高くなっています。
- ④雇用保険が適用されている利用者は93.3%を占めています。一方、社会保険（健康保険、年金保険）が適用される利用者は18.8%ですが、週平均労働時間30時間以上でみると、87.2%となっています。

就労条件の改善のためには、①良質な仕事の確保による収益の向上を就労条件の改善につなげること、②精神障害者の就労時間の延長を進めること等が必要とされます。①については、事業活動に関する課題につながるものであり、②については、本人の状況を慎重に踏まえて検討を進めることが必要です。

A型事業は雇用である以上、最低賃金のクリアは基本方針です。しかし、労働の対価としての賃金は、適正な労働評価に基づくべきであり、特に、一般就労が困難な重度な障害を持つ利用者についての最低賃金減額特例許可申請や就業能力評価基準のあり方についても課題になります。

(2) 利用者の成長（能力開発等）の促進

利用者の能力開発や能力向上の取り組みについては、比較的に実施割合が多いのは、「障害に配慮したマニュアルや治具を整備している」（36.6%）、「法人で直接職業訓練メニューを実施している」（31.0%）などとなっています。他方で、「法人外部に委託して職業訓練メニューを実施している」（6.8%）、「資格取得や昇格の制度化」（8.6%）や「資格や能力に応じた昇格の制度化」（17.9%）は低い実施割合となっています（図表 19）。事業活動のゆとりの無さが影響していると思われます。また、訓練メニューのある事業所は直接、委託を併せても 40%以下となっており、「就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練」が A 型事業に課せられた役割の一つであることを考えると、取り組みの強化が必要です。

(3) 精神障害のある者の利用拡大への対応

図表 28 の課題には入っていませんが、本調査で重視したのが、近年増加が著しい精神障害者の方々への対応です。

利用者の障害種別人数（図表 6）では、「精神障害」は実員総数の 43.9%と利用者総数の 4 割強を占めています（「知的障害者」は 37.5%、「身体障害者」は 17.3%）。また、開設年が最近の事業所ほど精神障害のある者の利用が多くなっており、精神障害者の拡大への対応が、多くの A 型事業所で大きな課題となっています。

「行政への要望事項」（図表 30）をみても、「精神障害者利用の時短への配慮」（36.4%）をあげる事業所が多い結果となっています。調査・研究委員会では、今後の検討課題として、精神障害者についても、特に働きづらい人に対する重度判定を考えるべきだとの意見が多く出ました。また、服薬と労働への影響につき、急ぎ検討すべきだと意見が出ました。前者については精神障害者の就業能力評価方法の開発、後者については別途の調査がそれぞれ前提となりますが、重要課題であるとの認識は共有されました。

(4) 障害者だけでなく、その他の働きづらい者への拡大

現行の制度では対象外となっている各ケースについて、受け入れの意向をたずねたところ、各ケースとも受け入れる（「積極的」＋「できるだけ」との回答では、「シングルマザー（ファザー）」53.0%がもっとも多く、「生活困窮者」45.2%、「ひきこもり」43.3%、「ニート」38.5%が比較的多い結果となりました（図表 27）。A 型事業所において、シングルマザー（ファザー）、生活困窮者、刑務所出所者などへの支援制度を積極的に活用できる仕組み作りなどが課題となります。

4. 職員に関する課題

(1) 職員の賃金その他の就労条件の向上

職員平均給与に関しては、常勤職員（平均年収）は 260.9 万円、非常勤職員（同）116.0 万円と、産業計はもちろん社会福祉関係事業所全体の職員平均と比較しても低い給与水準が改めて明らかになりました。また、自由記述では、都道府県や地方労働局への書類作成で多大な事務量が生じているとの指摘が数件ありました。低い就労条件で本来の目的に集中的に取り組みにくい職場環境がうかがえ、次の職員確保の問題につながっています。

(2) 職員の確保

多くの産業・職業が人手不足に直面しているが、福祉施設の人手不足は特に顕著です。必要な人材が確保できている事業所は半数にとどまり、特に「職業指導員」(28.3%)の不足が目立ちます(図表 22)。また、「A型事業所の健全な経営を図るための人材」として「企画や営業を担当する職員」が一番求められており、「企業経営を熟知した職員」も3番目にあげられています。ここからも、健全な経営のために事業活動の改善が必要と考える事業所が多いことがわかります。

5. 課題の解決に向けて

(1) 全Aネットにおいて直接取り組むべき事項

以上あげられた諸課題については、A型事業所においてできるだけ自分たちで直接に取り組むべきであり、全Aネットの果たすべき役割は大きいと考えます。

まずは、多くの課題につき、好事例集、チェックリスト、マニュアル等を作成して、A型事業所全体の運営の向上に取り組むことが重要です。アンケート調査結果からは、以下のようなことが望まれていると考えられます。

- 新たな切り口での仕事や新しい取り組み(新規開業、事業転換、商品開発等)を検討する。
- 外部から専門的な支援を確保する。
- 職業能力の評価に向け、資格取得や昇格の制度化、資格や能力に応じた昇格の制度化を図る。
- A型事業所での質の高い働き方を実現するための標準・基準を策定し、優良なA型事業所を適切に認定する方法を開発する。

なお、調査・研究委員会では、別途の調査に基づき、精神障害者の就労につき、「服薬を含めた自己管理能力」や「精神障害者への職場の対応力」などのマニュアルを作成すべきであるとの意見が出ました。

(2) 政府への要望事項

制度改善等、政府に要望すべき事項も多くあります(図表 30)。主なものとしては、「働きづらさを抱えた者の受入への制度改定」(43.3%)と「労働時間・社会保険加入等の報酬制度への反映」(41.7%)が4割を超え、「精神障害者利用の時短への配慮」(36.4%)、「企業に対する発注奨励の実現」(35.0%)が続いています。

「働きづらさを抱えた者の受入への制度改定」については、A型事業所において、生活困窮者支援、刑務所出所者支援などの制度を積極的に活用できる仕組み作りがあげられます。

「労働時間・社会保険加入等の報酬制度への反映」については、より長時間の就労者が多い事業所、社会保険加入就労者が多い事業所を優遇する報酬制度の導入があげられます。

「精神障害者利用の時短への配慮」については、精神障害者で特に働きづらい人に対する重度判定の導入の検討などがあげられます。

「企業に対する発注奨励の実現」については、企業がA型事業所等に仕事を発注した場合にその分を発注企業の障害者雇用率にかさ上げする「みなし雇用制度」の導入の検討などがあげられます。

最後にアンケート調査票の自由回答欄におきましては、多数の示唆に富んだご意見をいただいております。これらの意見につきましては、今後全Aネットにおきまして議論を深めていきたいと考えています。