

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会 就労支援セミナーin大阪

求められるA型は？ 社会に貢献できるA型は？ 働きがいのあるA型は？

2022年10月15日（土）13:30～17:30

TKPガーデンシティ新大阪にて

（現地参加・ZOOM参加合計：約260名）

- ◆ 開会挨拶：久保寺 一男 氏（全Aネット 理事長）
- ◆ 来賓挨拶：津曲 共和 氏
（厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 課長）
光野 秀樹 氏
（大阪府 福祉部障害福祉室自立支援課 課長）
- ◆ 記念講演：山内 雅喜 氏（ヤマト福祉財団理事長） 13:50～14:15
「ヤマトグループの障がい者自立支援について」
- ◆ 関西連合企画 「そこまで言って委員会」by関西支部長's 14:15～15:20

A型の経営者である関西の支部長&副支部長メンバーがお送りするシンポジウムという名前の言いたい放題トークショー。健全な経営を行うための、経営者ならではの愚痴や苦勞、成功例や支部運営など、他のA型経営者へのアドバイスを兼ねて関西弁で言いたい放題をお送りします。

登壇者

- ・石野 英司 氏（NPO法人 南大阪自立支援センター 理事長）
 - ・栩原 吉教 氏（NPO法人 和歌山自立支援センター 理事長）
 - ・上野山 裕久 氏（NPO法人 京都難病支援パッションネ 理事長）
 - ・山内 民興 氏（社会福祉法人 ぷろぼの 理事長）
 - ・小林 季史 氏（NPO法人 マイライフ 代表）
 - ・中崎 ひとみ 氏（全Aネット 副理事長）
- ◆ 優良認定A型事業所認定 15:30～15:40
 - ◆ 鼎談：「A型に求められるものは？ -福祉理念と経営センス」 15:40～16:50

A型優良認定事業の審査員が、審査経験や障害者雇用に関連したご自身の立場から表題について意見を出し合います。

- ・村木 太郎 氏（大正大学 地域構想研究所 教授）
 - ・丸物 正直 氏（公益財団法人 全国障害者雇用事業所協会 顧問）
 - ・久保寺 一男 氏（全Aネット 理事長）
 - ・加藤 裕二 氏（全Aネット 副理事長）
- ◆ 閉会挨拶：萩原 義文 氏（全Aネット 副理事長）

※記念講演 「ヤマトグループの障がい者自立支援について」

冒頭、山内氏より講演趣旨として①ヤマトグループの取り組みを知ってもらうことにより、皆さんの役立つ情報となること、②ヤマトの話をきっかけに他の企業での障害者雇用等への取り組みにつながることを語られた。



ヤマトグループは、地域社会から信頼され社会にとって存在意義のある企業を目指し、その一つに企業理念に「障がいのある方への自立支援」を明記している。具体的には、雇用としてヤマトグループで3300人の障害者雇用（雇用率約2.5%）、クロネコDM便で1200名に配達委託していること、宅急便の生みの親の小倉昌男氏が私財を投じて創設したヤマト福祉財団では助成事業、研修・育成事業、表彰事業、広報・啓発等事業を行っていること、障害者の工賃がごくわずかであることへの問題意識から設立された株式会社ワンにより、300名以上が経済的自立・社会参加を果たしていること、また障害者生活・就業支援センター、就労移行支援事業所2か所をヤマト自立センターとして運営されていることなど、ヤマトグループでの多岐に渡る障害者の就労支援の取り組みを紹介された。

最後に、ヤマトの取り組みが皆さんの役に立ち、工賃向上につながるよう願いを込めて、講演を締めくくられた。

※関西連合企画 「そこまで言って委員会」 by関西支部長's

A型の経営者である関西の支部長&副支部長メンバーが、経営者ならではの愚痴や苦勞、成功例や支部運営など、他のA型経営者へのアドバイスを兼ねつつ、よきA型とは？を探るシンポジウム。

テーマは「スコア方式の是非」「就労支援売り上げに重点を置くことについて」「赤字であることは悪しきA型か？」「自分の事業所は良きA型か？」等々、ストレートな内容に笑いを交えて議論が展開された。

スコア方式について：指標として自事業所の評価もできる良い仕組みだが、解釈次第で点数が大きく変わってしまう。105点で及第点とコンサルが伝えたりもしている状況に、甘んじず向上していかないといけない。

就労支援売り上げに重点が置かれていること、赤字=悪しきA型か？：最低賃金以上で雇用する責任があり事業として成立しなければならないとシビアな意見の一方で、より働きにくい人たちの雇用の受け皿として支えていること、一般の会社でも赤字になる社会情勢、最低賃金の上昇と様々な要因があり、A型経営の難しさも語られた。

報奨金・調整金の見直し：労働助成はもらえるとありがたいが、報奨金・特開金ありきでA型が増加した過去や、補助金や助成金ありきで経営することには課題や疑問が呈された。

自事業所は良きA型か？：良きA型を目指し、またそう考えていると思いつつも、第三者、利用者からは仕事が厳しいと「働かされる」「福祉でない」と言われることもある。楽=よいではない。

さまざまな議論が交わされたが、最後に議長より、より働きにくい人を雇ってがんばっている所は良きA型と言いたいとまとめられた。



※優良認定A型事業所認定 2022年度追加発表

優良認定委員会委員長の村木氏から、今年6月の総会にて認定された15事業所に加え、認定委員会の審査を経て優良認定A型事業所に認定された、5事業所の発表がなされた。

- ・松陰プラザ（社会福祉法人 函館敬愛会：北海道）
- ・オーガファーム（株式会社 オーガファーム：茨城県）
- ・ソレイユ（社会福祉法人 幸福会：大分県）
- ・未来サポートステーション北九州（株式会社 ぱいおにあ：福岡県）
- ・就労支援センターワンピース（NPO法人 まちくらネットワーク熊本：熊本県）

※鼎談 「A型に求められるものは？ -福祉理念と経営センス」

久保寺氏より、鼎談の趣旨としてテーマである「A型に求められるものは？ -福祉理念と経営センス」を優良認定委員という立場から、審査に携わった感想を語る形で始まった。

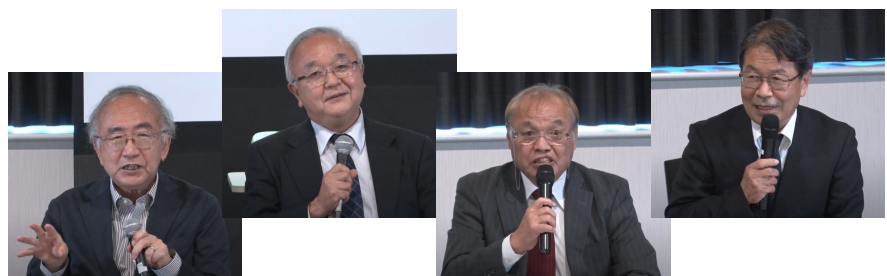
それぞれの委員から、全国で皆ががんばっていることに感銘を受けた、障害者就労の思いや志と経営面とのバランス、思いはあれど道半ばをどう判断するか、福祉畑からすると株式会社には懐疑的ではあったが先駆的で見習うべきところもあった、一方で継続性、地域貢献、セーフティネットの役割など数値化できない部分をどうくみ取るか等々、審査についての感想とともに「よきA型」を審査する難しさが語られた。

続いて久保寺氏より優良認定事業所制度の目的、交付実績（44事業所）、認定基準の説明について説明されたうえで、A型とスコア方式の違いの話題へ移った。

丸物氏からはモニス認定との比較で、うがった見方かもしれないがモニス認定は障害者雇用の数、優良認定は質の向上を目指していると感じること、加藤氏からは就労支援の売り上げをどう評価するか、赤字であると低い評価、悪しきになってしまう。収益を上げるのは大前提と思うが、利用者を労働者と位置付け労働者性を担保しているのがA型であり、B型の人にもどう労働者性を担保していくか、障害者が労働者として認められ働けることを考えていくことが大事との問題提起がなされた。

村木氏からは前段のシンポジウムで赤字は悪しきか？に違う！と一斉に札があがったことに触れ、労働者として認めて働いてもらいたいとの思いが特に優良認定には詰まっている、スコア方式以上に、賃金、労働時間、働く人のやる気や能力を引き出す能力開発、社会保険や雇用保険、就業規則の有無等多方面の労働環境、働く人のための事業所を重視している。また一般就労へと進める、重度の人を受け入れ共に働く、刑務所出所者の人を受け入れるなど、様々な人を包含していくことを評価する仕組みとし、自分たちは何をしたいかを直接経営者から話を聞き、具体的に実現しているか。どうやって事業を進化させていくかを評価に加えていると語られた。

3つ目は福祉的支援と収益を上げる経営努力の両輪の難しさについての意見交換。難しさを克服するためにどうするか問いかけに対して、丸物氏から福祉の面が一番大切だが、経営が立ち行かなくなると一番困るのが利用者であり、すべてが終わってしまう。理想的には福祉を選びたいが収益を選ばざるをえないのでは、迷いも込めつつ語られた。



加藤氏からは制度化当初からのA型運営について振り返り、7、8年間毎年何百万の赤字で他の事業で赤字を補填し、理事からも厳しい意見があった。事業を見直し知的の人が中心だったのを、思い切って精神の人もいれ、バランスを考えてプログラムを改善しながら進めたことで、作業の幅も広がり黒字化したことから、多様な方々と関わってもらう、固定して事業を考えるのではなく、いろんな人に関わってもらうながら進めていくのがいいのではとのアドバイス。

続いて村木氏は、福祉と経営の両立は非常に難しいと重々承知しているつもりであるが、あえて天に唾するつもりでと、4つの意識の大切さについて語られた。

①経営者や施設長の意識：福祉と生産を両立させる難しいが頑張ると自覚しているところ。同じことを繰り返すのではなく、時代の要請にどう対応していくのか、どう前向きに事業展開していくのかを常に考えていく経営センス、発想、考え続ける意識が必要。

②職員・支援者の意識：福祉をしている、お客さん（利用者）にサービスをすればいいと思っている、また利用者と支援者を区別して、支援するのが役割と考えているとうまくいかない。福祉であると同時に事業をしている。事業をどう前向きに進めるか職員一人一人が考える。皆で一緒に働いて、一緒に事業をし、売り上げをあげていく、そういう意識が大切。

③障害がある人の意識：仕事が厳しいのは働いてお金もらう上で当たり前であり大事なこと。それが働いている人一人一人の成長につながる。障害のある人がきちんと働いていると意識することも大事。

④地域や関連する企業の意識：地域や企業の意識を変えるためには自分たちが何ができるか地域や企業に求めるのではなく、自分たちが貢献をしていくことが意識を変えることにつながる。

これら4つの意識を変えていくことが、福祉と経営の両方を成り立たせると語られた。

久保寺氏からも職員・利用者の成長は両輪、やりがいのある仕事、いきいきと仕事ができる、これに尽きる。そのためどのような制度を構築していかなければならないのかは重要であり、全Aネットの提言という一つの使命であると述べられた。

最後に認定調査に携わる中で、福祉重視、経営重視、両立できているところ、どのように感じるかとの話題に。加藤氏は社福からのところは福祉重視、新しく株式会社として参入するところは生産性重視との印象を語ったうえで、A型というのは主に精神が対象で株式が多い、B型は昔の授産系で知的、重度の身体の人が多い、ここにAとBの壁・開きが出てきており、社福はAは経営ばかりで福祉をしていない、逆にAはB型で福祉と言ったって最低賃金も払わないで働かせていると相互批判がある。もう一度制度的にも新しい枠組みをつくらないと先に進まない気がするとの意見が出された。村木氏からは福祉重視、事業重視はある意味それぞれの個性であり、最低限のところをクリアできてればそれぞれの特色をさらにかかしていく、いろいろなおところがあるのがA型のよさではないか、またA型とB型の議論は考えていかないといけない。労働法の下で雇われていることの誇り、自負心は大きい。A型は私は働いているんだと胸を張って言えるのは特色であり、大事すべきポイントではと語られた。

ここで時間となり、久保寺氏よりホームページにも全Aの理念を載せている、よきA型の理念というものを大事にしていきたいと決意を述べて締めくくられた。