

こむの事業所のこれまでとこれから～10周年を迎えて～

認定特定非営利活動法人こむの事業所

2010年1月22日に開設したこむの事業所は、年明けに10周年を迎えます。この機会に9年間の経過を辿ってミッションの達成度を検証し、これからの在り方を考える糸口としたいと考えます。

1 障害者スタッフ等の在籍、退職と一般就労

こむの事業所は「仕事を得にくい人々への仕事を創出し提供する。」ことをミッションの一つにしてきた。次の表は、障害者スタッフ、その他支援スタッフ等の在籍、退職と一般就労者数の推移を掲げている。

表 1

障害者等スタッフ数の推移(各年5月1日現在)	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
障害者スタッフ	4	14	15	15	19	18	22	19	22	20
退職者(年度)			3		4		3	5	2	1
一般就労(年度)							2	2	1	0
その他支援			2	3	3	5	6	4	4	7
正規・常勤職員	1	3	3	4	6	4	4	7	6	8
パート(常勤換算)	2	2	6.86	8.5	6.1	7.8	8	13.3	10.3	8.1

在籍者数は、当初の目標では5年間で20人、その後40人まで拡充することとしていた。

20人には到達しているが、20人を超えると給付費が大幅に小さくなるために、そのハードルを超えるためには、新たな事業展開が必要となっている。

一方、2015年頃から退職補充採用への応募がほとんどないという事態が生じ、A型事業の存在意義が希薄になっているのではないかという疑問をいだかざるを得ないような状況が続いていたが、現在では待てば一応応募者は得られている。このような状況のために、選考のための採用委員会を開催する必要がない状況である。その一方で雇用はしたものの、出勤が困難となり退職する人が続く現状にあった。

また定員管理について、定員を超えて利用契約を結ぶことへの兵庫県からの指導があり、欠勤を繰り返す障害者スタッフを長期に抱え続けることが困難になっており、合理的配慮として設けている特別休暇（無給）の効果が得にくくなっている。

A型への就労を必要とする障害者を定員の制約にとらわれずに雇用するためには、給付費の減額に対応できるような就労支援事業の経営を必要としている。

一般就労はこむの事業所のミッションの一つであると同時に A 型事業所の責務でもあるが、当初の 5 年間は実績がゼロであった。その後一般財団法人フィールドサポート em の支援を受けて就労促進に取り組み、5 人が一般就労を果たした。

「その他支援」としているのは、引きこもりや不登校などで社会とのつながりが希薄な青年たちを、若者サポートセンター等からの紹介で主に清掃の職場で受け入れてきた人数である。この表では一般的に就労困難者とされている母子家庭にあるものや、支援給付費の対象となっていない障害者は、省いている。

これらのスタッフの中には、週 2 時間の勤務からスタートし、現在では週 30 時間の勤務を達成している者もあり、このような就労に向けての段階的取り組みが有効であることを示している。

2 事業収支と支援事業の推移

こむの事業所は、障害者スタッフに最低賃金を保障することを基本にし、それを具体的に実行するための手段として障害者就労継続支援事業 A 型に取り組んできた。その事業の継続とスタッフの従事する業務が「仕事」として成り立ち、ディーセント（正業としてふさわしい）なものであるためには、事業収支が安定することが大前提である。

しかし、次の表にあるように、A 型事業開始時には順調であった事業収支が悪化し、一昨年、昨年と危機的状況に陥ってきている。その主たる原因は、前掲の表から読み取れるとおり、事業収入の伸びを超えるスタッフ人数の増及び最低賃金の上昇であることは自明である。その危機を脱するために経営改善計画を策定し人員配置の合理化や就労支援事業の拡充に取り組んでおり、現在回復の途上にある。

しかし、表に見られるように構造的には特定求職者雇用開発助成金（特開金）に依存している状況が続いており、いずれこの制度が A 型事業所に適用されなくなることを考えれば、構造的な依存状態を脱することも求められている。

表 2

事業収支の推移	単位千円								
	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
収入	9,062	54,774	75,999	74,651	88,598	93,025	88,214	93,058	110,526
支出	14,155	52,129	63,917	73,500	85,592	90,388	91,660	97,685	112,153
収支	△5,092	2,644	12,082	1,151	3,006	1,844	△3,446	△4,626	△1,627
特開金		3,450	7,050	2,400	2,377	1,185	1,300	1,200	1,200

次の表 3 は、就労支援事業の事業ごとの推移を売り上げベースで表したものである。給食及び清掃事業については委託事業であるので、安定して推移する一方、最賃がこの間約 15% 上昇したため事業収支は悪化し続けてきており、清掃については、2018 年度必要な受託費の改訂について一部改善を見た。

レストラン・配食事業については、一貫して伸び続け、とりわけ 2017 年度からスタッフの配置やメニューの改善など積極的に取り組み、本年度は、レストランパーチェの閉鎖などの影響もあり来客数の増加を見ている。また、2015 年度からスイッチオンデイサービスへのクックサーブ（配食）を開始し、食数が順調に伸びるとともに、さらなる配食先の拡充に取り組んでいる。

こむの市場は、開設から 5 年間は順調に伸びてきたが、西谷野菜のスーパー等での販売が広がり、集荷と販売の両面で停滞してきたため、養蜂家の協力を得て蜂蜜の製造販売や高品質のブルーベリージャムの開発販売、こむの事業所ブランドのチョコレート販売や菓子類の仕入れ販売の拡大などに取り組むとともに、本年 10 月から大阪の卸売市場から野菜を仕入れるなど販売強化に努めている。

パソコン事業は、パソコン、家電製品の修理やビデオ記録の DVD 化及びデータベースシステムの開発に組み、3 年間は業績を伸ばしてきたが、その後年間売り上げがおおよそ 300 万円で停滞しつつあるところに、修理担当の技術職員が退職したことにより、修理部門

を閉鎖することとした。

駐車場業務についても、2015年度をピークに減少傾向がみられ、今後もその傾向が続くことが予測される。

これら全体の売り上げを概観すれば概ね順調な伸びを示しており、2018年度には7000万円を超える状況にあることから、今後は収益を確保できる構造に改善する必要があると考えられる。

表 3

就労支援事業収入の推移	単位千円								
	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
レストラン・配食		2,963	4,881	6,852	9,273	12,087	13,049	17,144	21,777
給食	4,004	10,606	13,802	13,732	13,357	13,330	13,526	13,288	13,069
市場		1,200	4,401	6,175	8,338	8,938	8,374	8,256	16,301
パソコン事業				2,409	3,622	4,864	3,050	3,068	1,700
清掃	1,285	7,887	8,065	6,987	10,668	11,902	10,656	12,183	11,203
駐車場		6,663	7,033	7,695	7,763	8,068	7,345	7,003	6,816
事業収入計	5,289	29,319	38,182	43,850	53,021	59,189	56,000	60,942	70,866

表 4 は、兵庫県の最低賃金と障害者スタッフへの支払い賃金の推移を表した表である。最低賃金が伸び続けているにもかかわらず支払い賃金の総額が減少しており、この間の障害者スタッフの勤務総時間が減少していることを表している。その原因は、30 時間超で単価も高い障害者スタッフが一般就労したことや、新規採用したスタッフの出勤が断続的であったり、出勤が困難になって退職したりしたことが影響したと考えられる。

こむの事業所のミッションに鑑みれば、①社会保険が適用される勤務時間の確保、②生活できる賃金の二つの目標に向けて引き続き職域の拡大及び賃金水準の向上に取り組むことが求められている。

表 4

最低賃金と障害者スタッフ支払い賃金の推移	障害者スタッフ賃金は単位千							
	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
兵庫県最低賃金	734円	739円	761円	776円	794円	819円	844円	871円
障害者スタッフ賃金	11,757	13,901	15,635	18,496	18,934	18,573	17,915	22,135

3 ディーセントワークと職業能力開発

(1) 駐車場管理業務

こむの事業所は、様々な障害のあるスタッフの就業が可能になるために、多様な事業に取り組み、実際に多様な障害のあるスタッフが業務に従事してきた。とりわけ駐車場管理の業務には、精神、知的、肢体、視覚に障害のあるスタッフが従事しており、重度の脳性マヒのあるスタッフが従事したこともある。また、人間関係やコミュニケーションが苦手なスタッフにとって、克服する貴重な機会になっている。

この業務がこのように他の業務では考えられない多様な障害のあるスタッフの仕事となっていると評価できる反面、待ちの仕事でありその間の精神的な負担や職業能力の向上に取り組めてなかったことなどから、ディーセントワークな仕事になっているかどうか問われてきたが、当該業務への支援給付費の請求誤りを契機に、駐車券発行や台数把握のチェックなど関連業務の取り組みや接遇スキルの向上などに取り組んできた。

(2) 清掃業務

清掃業務は、主に重度の知的障害のあるスタッフの数少ない就労可能な業務として事業の柱の一つとしてきた。当初は、業務が不十分にしかできなかったスタッフも数年かかってできるようになることもある一方で、自ら志してスキルを身に付け、得られた能力で一般就労し活躍するスタッフも現れ、これらの取り組みについては、通常総会の場で事例を発表して、参加者の共感を得てきた。

(3) レストランこむずのホールサービスと厨房業務

現在レストランこむずには、多くの来客が得られ、1日2名の来客しかなかったこともあったことを思えば、隔世の感がある。ここに至るまでには、厨房も含めてスタッフのメニューの開発と質の高い調理が大きく寄与してきたことに加えて、ホールスタッフのサービスが満足度の高いものであったことがある。

常時障害者スタッフが支援を得ながらレベルの高いサービスを提供することを目指して、開業時に専門家を招聘して研修を実施し、きめ細かなマニュアルを作成したことでベースができ、支援スタッフの不断の取り組みが評価につながっている。

一方厨房業務については、調理食数が増加の一方であることもあり常に忙しく働く状態にあるため、障害者スタッフが定着できにくい状況が続いたが、支援スタッフも含めてスタッフが定着してきたので、障害者スタッフが安定して働ける環境が整いつつあるが、定員管理の制約を受けて、業務の拡大に伴う障害者スタッフの更なる配置ができにくい状況にある。

(4) こむの市場

こむの市場は、農家への集荷、野菜の値付け、商品展示、販売レジ、訪問販売など多様な業務形態を有し、様々な場面で判断力が求められる業務であることから、市場の業務の経験は、幅広い職業能力を身に着ける場になっている。その反面、従事できるスタッフが限定され、職域拡大には売り上げの拡大だけでなく、業務の切り分け等の工夫が必要となっている。

(5) パソコン事業

パソコン、家電の修理を行うこむの修理屋さんへは、パソコンへの関心と一定のスキルのある障害者スタッフが従事したが、技術的支援と精神面での支援の双方を成り立たせることが不十分であることから障害者スタッフの定着ができず、現在研修の形で不定期に従事しているところであったが、技術スタッフの退職により、こむの修理さんは廃業することとなった。

一方データベースシステム開発業務においては、岡本さんのサポートを得ながらボランティアコーディネートシステムや大学の実習生登録システム開発など実績をあげ、こむの事業所の人事管理システムの開発では、大幅な人員削減につながる実績をあげて、プロフェッションの仕事として成り立っている。

4 住居支援

こむの事業所の住居支援は、極めてユニークな取り組みであり、当初は利用が伸びず、社会的な必要性への疑問が生じた時期もあったが、次第に知られるようになって、表5に見られるように、利用も増加し1件の利用が長期化する傾向にある。

これらの利用件数を利用の要件で見れば、自立訓練が8件でシェルターとしての利用が9件であり、両方のニーズがあることが表れている。

自立生活訓練の場としては、入院や施設からの地域移行に加えて、自宅親元からの自立訓練のニーズが高いことが明らかになったことから、利用の要件を拡大したことも増加につながったと考えられる。

シェルターとしての利用については、それぞれが深刻なことが多く、緊急の対応を行ったケースも少なくない。ただ、利用が増えたことに伴い広く周知されつつある一方でシェルターとしての利用が困難になることも課題となっており、新たなシェルターの確保も検討する必要がある。

表5

住居利用の推移	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
利用延べ日数	0	123	23	54	314	131	552	561
利用件数	0	4	5	9	4	9	14	8

5 こむの事業所のこれから

(1) ミッションの検討

こむの事業所のこれまでについては、おおむねミッションに従い結果を出してきたが、応募者が少ない状況や定員管理など制度の制約が大きいことを考えればA型事業所として今までと同様の在り方では、社会的な要請に応えていくことができなくなるのではないか

と考えられる。

これからの時代の社会的ニーズや求められる役割に、こむの事業所が取り組むに相応しいものがないか、検討が必要になってきている。

(2) 地域コミュニティの一員として

こむの事業所は、レストランこむずを軸にして、地域コミュニティに認知されている。しかし、本来求められる地域を支える存在になれているかといえ、まだしもの感がある。高齢社会の地域課題がますます深刻になっている中で何が求められ、何ができるかを考えなくてはならない。

同時に障害者をはじめとしてソーシャルインクルージョンが実感できる地域コミュニティの形成への役割も求められている。

(3) 組織運営の変革

新しい社会的ニーズに応じていくためには、それに相応しい組織形態と運営方法が必要であり、未だ具体化していない障害者スタッフの経営への参画も含めて変革する必要がある。