

## こむの事業所 1 年の記録 (2019 年度)

認定特定非営利活動法人こむの事業所

2019 年度は、2016 年度から 3 年間続いていた赤字決算を脱却し黒字化を実現しました。ただ年度末には新型コロナウイルスの感染の影響から、駐車場、レストラン、市場の売り上げの大幅減少に見舞われ、事業存続の危機に立たされていますが、それを乗り越えてさらなる発展をとげるための礎は築かれているのではないかと考えています。

また、当該年度においては、新たな製品開発による事業の拡充により、障害者スタッフの雇用や就業時間の増加を果たすとともに、社会と繋がりにくい若者の就業の場についても、宝塚フィナンシェの製造や新たなマンション清掃業務などにより職業能力の開発につながることができました。

一方、住居支援においては、自立生活を目指した利用が引き続き進むとともに、深刻な家庭内暴力からの一時的シェルターとしての利用も多く、生命や身体の危機から身を守るための役割も果たしています。

### 1 障害者スタッフ等の在籍、退職と一般就労

2020 年度特に配食サービス事業を拡大する予定で、同年 10 月から光明デイサービスセンターへの配食を試みます。そのため、障害者スタッフを積極的に雇用して厨房に配置し、盛り付けや配膳のトレーニングを重ねています。

一方、障害者スタッフの一般就労を目指して、施設外支援の制度を使いながら兵庫県への就労を目指しましたが、結果を出すことができませんでした。このようなチャレンジを大切にすることで結果が得られると考えています。

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	2020年
障害者スタッフ	4	14	15	15	19	18	22	19	22	20	23
退職者(年度)			3		4		3	5	2	1	1
一般就労(年度)							2	2	1	1	0
その他支援			2	3	3	5	6	4	4	7	7
正規・常勤職員	1	3	3	4	6	4	4	7	6	8	9
パート(常勤換算)	2	2	6.86	8.5	6.1	7.8	8	13.3	10.3	8.1	10.4

また障害者スタッフの応募に際しては、積極的に見学・体験を取り入れるようにしており、児童養護施設で暮らす特別支援学校の生徒がこむの事業所の仕事を見学した時に、トイレの清掃で便器を真剣に磨いてぴかぴかにしている障害者スタッフの姿に感動して、2階

の住居での生活訓練も兼ねながら清掃の体験実習に取り組みました。

現在では、卒業後は、働くという強い意志を抱いて、できればこむの事業所ではたらきたいという強い希望をもっています。この生徒さんが、様々な体験を重ねて自立生活を果たすことができたなら、こむの事業所の設立の趣旨にかなった成果の一つになるのではないかと思います。

また、9年前に社会とのつながりが難しい青年が、支援をしていた先生と一緒に週2時間の清掃業務を始めました。わずか2時間でもまったく給料が出ない実習として受け入れるのではなく、賃金を出すことを原則にしています。こむの事業所は、雇用契約を結びこの最低賃金であってもきちっと支払うことはとても大切なことだと考えています。

そのスタッフは現在では、週35時間の勤務をこなし、事務やスポットの清掃などなど仕事の幅も広がり、正規雇用もまじかに見えてきています。少しずつ7年間かけて結果を積み上げていくことの大切さを実感しています。

厨房の業務に入ったスタッフは、新商品である宝塚フィナンシェを製造する技術を、一流のパティシエの指導を受けて身に付け、今では一手に引き受けると同時に、レストランメニューの調理にもチャレンジしています。誰もが可能性を秘めていて、その隠された力を引き出すことができるのも、ともに働く職場の同僚たちであることを実感できた一年であったと思います。

## 2 事業収支と支援事業の推移

こむの事業所は、いわゆるA型事業所として障害者スタッフに最低賃金を保障する義務があるとともに、ソーシャルファームを標榜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型に取り組んできました。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す。

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、昨年と事業継続が危ぶまれる危機的状況に陥っていました。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と最低賃金の上昇であると判断しています。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だ結果2019年度にようやく黒字決算を出すことができました。

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ます。

表 2

事業収支の推移	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	2019年度	単位千円
収入	9,062	54,774	75,999	74,651	88,598	93,025	88,214	93,058	110,526	114,253	
支出	14,155	52,129	63,917	73,500	85,592	90,388	91,660	97,685	112,153	110,798	
収支	△5,092	2,644	12,082	1,151	3,006	2,637	△3,446	△4,626	△1,627	3,455	
特開金		3,450	7,050	2,400	2,377	1,185	1,300	1,200	1,200	2,500	

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す。給食及び清掃事業については委託事業であるので、売上額は安定しています。しかし、事業開始から今日までに、最低賃金が約15%上昇したため事業収支は悪化し続けてきましたが、2018年度から受託費の改善に取り組んでいます。

その他、新たなマンション清掃を受託するほかスポットの清掃も増やしてきており、障害者スタッフの業務拡大につながっています。

レストラン・配食事業については、事業開始から一貫して伸び続けてきましたが、2019年度は、新型コロナウイルスの影響も加わり大幅に売り上げが減少しました。

その一方で、障害者スタッフの厨房への配置が定着しつつあり、食数の更なる拡大と障

害者スタッフの更なる雇用が可能な職場になっていることをふまえて、新たな受託先を開拓する努力を重ねた結果、市社会福祉協議会から光明デイサービスセンターの給食を受託する予定となっており、ゆくゆくは同協議会が運営するデイサービスセンターの多くを受託する計画です。

事業の手法については現在取り組んでいるクックオンサーブ（センター調理）方式は、調理済み給食の配送やデイサービスセンター現場での盛り付けと刻みなどの簡単な加工に、障害者スタッフが従事しやすいことが分かってきているので、積極的に雇用しトレーニングを加さねています。

ただ、資金難の状況下で新たな配送・送迎用車両やコンテナ等の購入をしなくてはならないため、助成金を確保するとともに、自己負担分の寄付を募ることが求められています。

こむの市場は、2019年度にさざんか福祉会から継承する形で、有限会社クルーズが事業展開している宝塚フィナンシェの製造と販売に取り組むとともに卸売市場から海産物を仕入れ販売するなど努力してきましたが、新型コロナウイルスの影響を著しく受けたうえに原価率が高止まりしているなど構造的な課題も抱えているため、抜本的な改革を必要としています。

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ため、その他の事業でカバーしていかなくてはなりません。

表 3

就労支援事業収入の推移	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	2019年度	単位千円
レストラン・配食		2,963	4,881	6,852	9,273	12,087	13,049	17,144	21,777	18,390	
給食	4,004	10,606	13,802	13,732	13,357	13,330	13,526	13,288	13,069	10,763	
市場		1,200	4,401	6,175	8,338	8,938	8,374	8,256	16,301	12,692	
パソコン事業				2,409	3,622	4,864	3,050	3,068	1,700	1,274	
清掃	1,285	7,887	8,065	6,987	10,668	11,902	10,656	12,183	11,203	11,638	
駐車場		6,663	7,033	7,695	7,763	8,068	7,345	7,003	6,816	6,386	
事業収入計	5,289	29,319	38,182	43,850	53,021	59,189	56,000	60,942	70,866	61,143	

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す。最低賃金も支払総額も増加率は、ほぼ 3%となっており、賃金単価が上がった分が伸びている

一方で勤務時間総数は、現状維持にとどまっています。

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ます。

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ます。

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円								
	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019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	899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	22,936

### 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ました。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ます。

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ましたが、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客スキルの向上などに取り組んできました。

## (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ました。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ました。

## (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、隔世の感があります。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ります。

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ます。

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きました。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りますが、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ります。

## (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付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  
っています。

#### (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ましたが、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、こむの修理屋さんは廃業  
することとなりました。

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ます。

## 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ります。

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ます。

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ます。

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

たケースも少なくありません。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エ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、新たなシエルターの確保も検討する必要があります。

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	2019年度
利用延べ日数	0	123	23	54	314	131	552	561	518
利用件数	0	4	5	9	4	9	14	8	23

## 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、社会的な要請に答えていくことができなくなるのではないかと考えられます。

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ます。

### (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ば、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りません。

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ます。



### (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ります。