

# A型事業所だからできる はたらくことの 支援を考える

お好み焼きこなこな 堀米美紀

## 就労継続支援 A型事業所のいま。 ～様々な場での意見を通して～

- 2021年4月～スコア表導入

- 多方面で評価され、利益のみではない評価への安心感。
- 自己採点方式が曖昧で矛盾性も有？
- 大きい法人は可能でも、小さい法人では実現困難な採点項目もある。

- 2022年10月～最低賃金up「静岡県944円」

- 扶養の枠から外れ、国民健康保険へ？
- 最低賃金が上がった分の収益性をどうしていくか。
- 収益がないと継続が難しい仕組みがゆえに、維持に苦勞。



## A型事業所の法制度とのひずみを感じている人は少なくない。

- ・「経営」と「運営」目的の異なる2つが存在する。

### 経営

利益の追求と管理が目的。企業の資産を利用して、いかに生産性を高め、レバレッジ効果を出すかが求められている。

### 運営

組織を効率的に機能することが目的。団体が目的としている機能を発揮できるように、組織をまとめ、動かすことが求められる。

**＝「収益化を目指しているかどうか」が異なる。**

## 様々な意見が見えた。

### <一般就労>

+

- ・ 楽？
- ・ 企業ブランドの魅力や誇り

-

- ・ A型と収入があまり変わらない？
- ・ やりがいが無い？
- ・ 無資格者が8時間働く枠が少ない
- ・ 福祉サポートから離れてしまう

### <一般企業の背景>

- ・ 雇用義務
- ・ 企業全体としての収入
- ・ 本人の生産性だけではない

### <A型>

+

- ・ 専門的サポートがある
- ・ 訓練を受けながら稼げる

-

- ・ 一般企業よりも厳しい？
- ・ こき使われる、働かされる？
- ・ 利用者の循環が滞っている

### <A型の背景>

- ・ スコア表判定による福祉収入がある
- ・ 店舗収入から給与を支払う
- ・ 本人の生産性が大きく影響

# 葛藤が、でてくる出てくる。

- ・ 「稼ぐ」ことへの特化

**理想サイクル：利用者→労働者→パフォーマンス力向上→一般就労排出  
(B型・移行→A型→一般就労)**

現実的なのか？

まずは経営の維持が困難？

一般企業を望まない、A型での福祉就労は良くないのか？

もはや訓練なのか？

- ・ 実際のA型のサイクルは？

**現状サイクル：A型→現状維持希望者増加傾向 / B型・移行→一般企業**

B型や就労移行→一般企業へ移行する率が多い？

「稼げるし、支援もあるからA型のままでいい」と言われる利用者も少なくない。

A型・一般就労・B型と選ぶ基準はどこにあるのだろうか？

## こなこなでのケース

- ・ 軽度知的障害 / 30代女性 / 障害者年金なし / 資格等なし / 遠州浜近く在住
- ・ 当時勤続9年 / リーダーを担う / 全ポジション作業可能
- ・ 生活の為、週8時間での勤務を希望
- ・ 交通の手段は公共交通機関のみ
- ・ ハローワークや就職説明会にて就職活動実施
  - 金額が今と変わらない募集ばかり
  - 立地や条件が合致せず
  - 「十分もう働けるよ」「どこが障害なの？」

条件が一緒に、  
支援の手がないのであれば...  
「こなこなで、もっと責任を持って  
稼ぎたい。支援者側の動きを  
していきたい」



現在：ピアサポーターとしての立場を目指しながら、社会保険の枠で働いている

## B型の葛藤とも近しい？

- **工賃が給付金に反映**

→「稼ぐ」を軽視できない

→様々な利用目的に反映しにくい？（稼ぎたい・居場所・交流、等々...）

- **作業への比重がup**

→職員がまかなわないと、立ち行かなくなる？

→作業するがメイン？支援は置き去りにされていないか？

→職員のやることup

→本来の支援の姿とは...？



## 「葛藤」に対して 「今後」を考えたい。

### 「在り続ける」ことの難しさ。

→法制度など、変わりゆくものに対してどう働きかけていくのか？

例・法制度と現実の矛盾性

- ・変わらない「思い」の部分とのすり合わせ方

- ・私たちの「支援という仕事」と「稼ぐに特化」の両立性

- ・理想サイクルに近づけるには

★「理念やミッションなど、想いの根幹を貫くために、どの部分を柔軟に変わっていくのか？」様々な意見を伺いたいです。