

＝障害者就労継続支援事業の新たな規制への疑問(1)＝

本年4月から、障害者就労支援事業に対して新たな規制が設けられました。

障害者を働かせることなく、実質的に給付費を詐取しているとの報道がきっかけとされますが、その規制方法について個人的には大きな疑義があります。

今回の通信は、この新たな規制方法について考える前提として、障害者就労継続支援事業の状況を整理します。

<障害者就労継続支援事業への新たな規制の背景と概要>

障害者就労継続支援事業は、事業所と障害者が雇用契約を結んで賃金を支払うほか、健康保険や厚生年金に加入する A 型と、事業所と雇用契約は結ばずに一定の作業に対して工賃を支払うのみの B 型に区分されます。

現行制度前は、授産施設という形式が基本でしたが、事業所に支払われる運営費(税金)に対して、障害者に支払われる工賃が著しく低く(1万円前後)、医療・年金の加入もないという状況を改善するために、社会福祉法人以外の主体が参入できるようにし、事業運営に関する規制を極力緩和したうえで、A 型という枠組みを設けました。これで障害者への雇用の拡大、賃金の向上や医療・年金への加入を促進するということが期待され、現に数多くの A 型への参入や移行がありました。

しかし、何事も良い面があれば、悪い面があるもので、障害者を働かせることなく(例えば社長の車の洗車程度)、実質的に給付費を詐取していると考えられる事業者が生じたことも事実です。こうした悪い面が報道等されたことをきっかけに、A 型に対する規制が見直され、本年4月から実施されることになりました。その主たる内容は次の3点です。

- ① 就労の機会の提供に当たっては、利用者の希望を踏まえたものとしなければならない。
- ② 生産活動に係る事業収入から必要経費を控除した額が賃金の総額以上となるようにしなければならない。
- ③ 利用者に支払う賃金及び工賃については、原則として、自立支援給付費を充当してはならない。

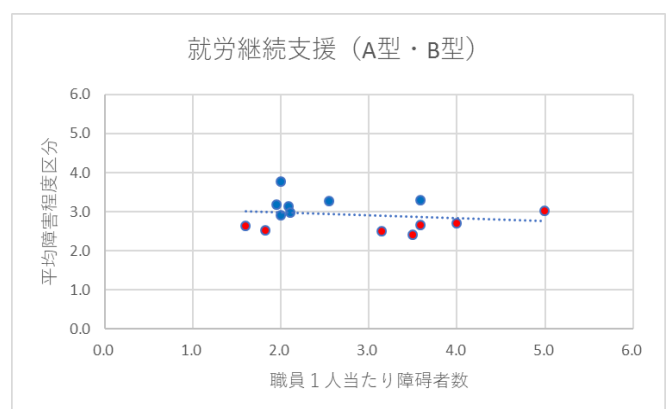
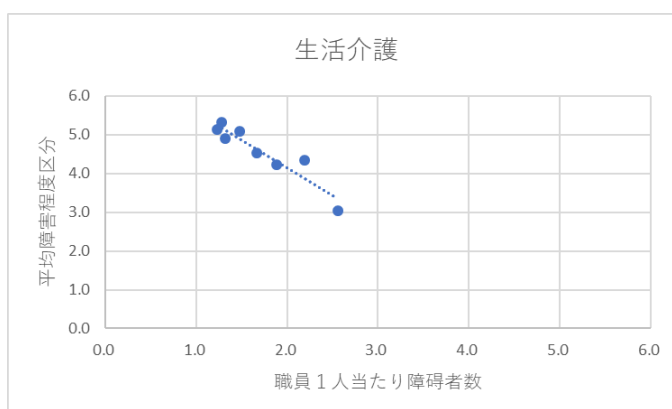
これは、現行制度前の授産施設に求められていた資金使途の制限と同様のものですが、この規制は制度的にも、また、実際の事業状況からも大きな問題を抱えていると考えるのが私の意見です。

<障害者就労継続支援事業の状況分析>

まずは、障害者就労支援事業の状況を簡単に示します。障害者事業を A 型・B 型を含め多数持つ社会福祉法人と障害者就労支援事業 A 型を行う小規模会社のデータを活用します。

(1) 障害程度区分と職員配置

下図は障害程度区分(数字が大きいほど重度)と職員配置(1人当たり障害者数)の関係を示したものです。就労事業ではない生活介護事業(高齢者で言えばデイサービス)は、利用者の平均障害程度区分と職員配置には、重度の事業所ほど職員が多いという関係が見えますが、障害者就労継続支援事業(赤は A 型、青は B 型)では、関係性は認められず、事業所ごとの考え次第という感じです。



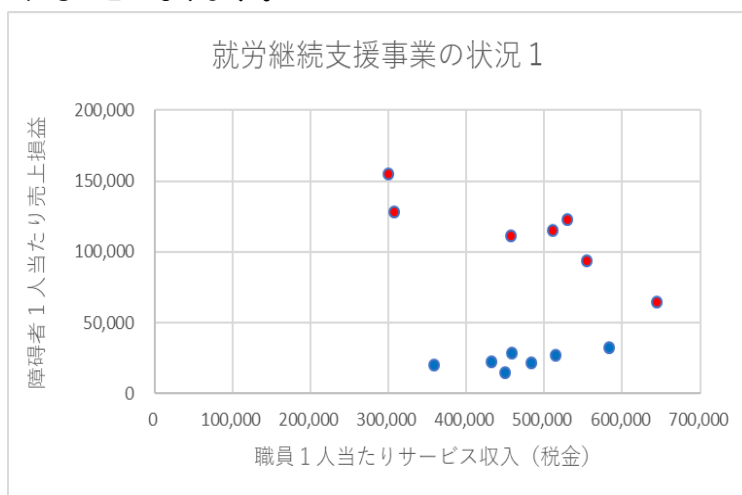
通常、A型よりB型の障害者のほうが重度であると言われますが、今回の上右図の比較では、平均障害程度区分3程度がA型・B型の分水嶺のようです。しかし、平均障害程度区分3程度なら、工夫次第では障害者と雇用契約を結ぶ事業が可能と言えます。

さらに、2:1の職員配置で比較すると、生活介護が平均障害程度区分4程度なのに、就労継続支援では平均障害程度区分3程度のものが多数あります。障害が軽度なのに職員が多いという矛盾が生じているこれら事業は、本来、障害者を育てて行方べきところを安易に職員で行ってしまう状況があるか、受注した作業を行う人数の組み方等に問題があるものと考えられます。

(2) サービス収入(税金)・就労収入・経費率

今回の新たな規制では、職員はサービス収入(税金による自立支援給付)から、障害者は就労収入から経費を控除した額を上限に賃金等が支払われることとなります。

それぞれ1人当たりの額を示したのが右上図です。福祉関係者以外の方は、職員1人当たりのサービス収入(自立支援給付)が30~60万円とA型・B型で大きな違いがない(額の差は職員配置の差で生じているだけ)にも関わらず、障害者1人当たりの売上損益(ここでは仕入れ以外の一般管理費的な費用も控除)が最大8倍も違うことに驚くでしょう。



特に、A型は毎年の最低賃金上昇(10年で15%上昇)に応じて賃金を増やしている一方で、B型の工賃3万円目標は10年近く変わらず、しかも多くが未達成と・・A型とB型のパフォーマンスの差は拡大するばかりです。(B型でも前回通信のように職員賃金だけは上昇中)

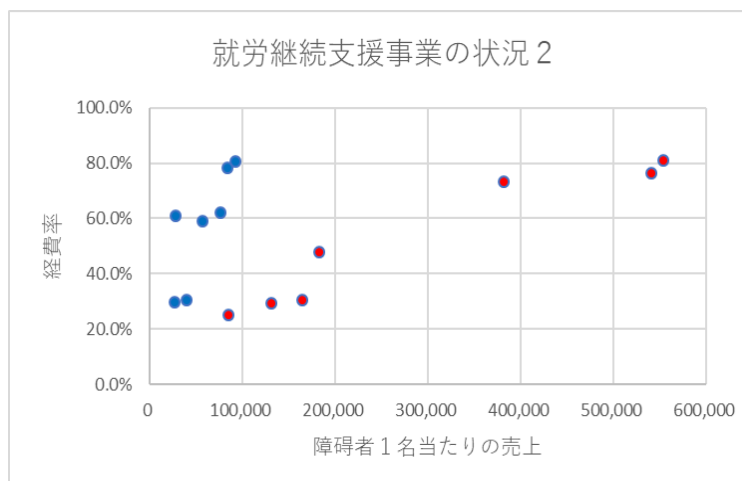
なお、右上図で売上損益6~7万程度の事業所がありますが、ここは障害者の4割が障害程度区分4で最低賃金適用除外(最賃の1/2)を受けているため生産性が低く、他のA型より売上損益の数値が低くなっています。通常はB型で・・となるところですが、健康保険や厚生年金に加入という目的のため、あえてA型で頑張っているとのこと。

また、右下図は、就労収入(経費控除前)と経費率の関係を示したものです。

A型では、就労収入の低いものは経費率が低く(清掃等)、就労収入が高いものは経費率が高い(製造業等)といった関係は見えます。それでも経費率(一般管理費的なものを含む)が80%を超える(要因は仕入れ額の高さ)のは高すぎるでしょう。

しかし、それ以上にB型は問題を抱えています。就労収入が低い中で経費率は事業所ごとに大きな差が・・そもそも事業として考えていない~収入を増やすことしか念頭にない状況としか思えません。

普通の事業管理をすれば、少なくとも低売上、高経費率といった考えられないような状況はなくなるでしょう。



(3) B 型事業の実際

次の表は、上記の群から清掃事業を取り出して比較したものです。

A 型の改善前と B 型の現状はよく似ています。就労収入の多寡はありますが、いずれも就労収入に比較して障害者数が多く、結局、障害者 1 人当たり就労収入が低くなり～支払う賃金、工賃が低くなっていました。

| | A型(現状) | A型(改善前) | B型(現状) |
|--------------|-----------|---------|---------|
| 職員数 | 2 | 4 | 3 |
| 障害者数 | 7 | 17 | 13 |
| 就労収入(月額) | 1,391,000 | 905,000 | 510,040 |
| 障害者1人当たり就労収入 | 198,714 | 53,235 | 39,234 |

問題は、なぜこうなるかです。

現在のサービス収入(税金による自立支援給付)は、障害者 1 人当たり 14 万程度が支払われます。

したがって、就労収入の前に、サービス収入を最大化するために、仕事の有無にかかわらず障害者と利用契約を結びがちです。これで事業所、職員の収入は確保されるからです。それから、障害者の仕事と考えるのですが、そんな過大な人数に見合った仕事があるはずもありませんので、数多くの障害者が少ない仕事をシェアすることになり、1 人当たり就労収入は低水準となります。

次に、1 日の時間の使い方に問題があります。職員 1 名に数人の障害者でチームを作って仕事をするのですが、A 型の改善前と B 型は 1 日 1 か所の仕事しかしません。しかし、清掃を毎日行っても高くて 1 契約で 20~30 万程度の収入ですから、最低賃金以上の支払いのためには、1 日で複数の仕事をする必要があります。具体的に、B 型の現状と改善案を示すと次のようになります。

| 現状 | | | | | | |
|---|-----|------|------|------|------------|--|
| チーム | 職員数 | 障害者数 | 業務時間 | 業務地数 | 売上(経費控除なし) | |
| 1 | 1 | 3 | 終日 | 1 | 225,000 | |
| 2 | 1~2 | 3~7 | 終日 | 1 | 160,000 | |
| 3 | 1~2 | 3~7 | 終日 | 1 | 130,000 | |
| 小計 | 4 | 13 | 延べ3日 | 3 | 515,000 | |
|  | | | | | | |
| 改善案 | | | | | | |
| チーム | 職員数 | 障害者数 | 業務時間 | 業務地数 | 売上(経費控除なし) | |
| 1 | 1 | 5 | 午前 | 1 | 225,000 | |
| | | | 午後 | 1 | 160,000 | |
| 2 | 1 | 5 | 午前 | 1 | 130,000 | |
| | | | 午後 | 1 | 180,000 新規 | |
| 小計 | 2 | 10 | 延べ2日 | 4 | 695,000 | |

1 か所の仕事を半日で終えて 1 日で 2 か所の仕事をする(新規事業も行う時間確保が可能になる)一方で、職員、障害者の人数を減らすことで、職員 1 人当たりの収入及び障害者 1 人当たりの収入を増やせれば(約 4 万⇒約 7 万)、事業の採算性は格段に上がり、障害者の賃金等は上昇します。

このため、短時間でも質の良い仕事ができるように職員、障害者双方の技量を上げるとともに、それを実践することで、別の仕事を入れるための空き時間を作り、営業で新たな仕事を獲得する余地を作らなければなりません。

仮に、こうした取り組みなく現在の生産性の低い仕事体制のまま、いくら仕事を増やしても、仕事量の増に応じて、単に職員 1 名に数人の障害者でチームが 3⇒4⇒5 と増えていくだけです。障害者 1 人当たりの売上は現状と変わらず、障害者数が増えるだけで、賃金が上がることはありません。

ただし、これを実現しようとする、職員は現在の 2 倍は忙しくなりますが、税金で給与保障されていることもあり、これを素直に受け入れることはなく、いろいろ理由をつけて、その実施を阻止しようとするものです。障害者の賃金・工賃の低い事業所は、こうした現状にあるものですが、仮に、サービス収入(税金による自立支援給付)にとらわれず、今の仕事を職員・障害者とも半分の人数でやることで賃金・工賃を倍増すると事業者が決めれば、問題は解決です。先の表の A 型は、この改善に成功したのですから、どこでもできるはずですが、いつまで経っても工賃の上がない理由は同じ・・・理解できない業界です。

障害者を働かせることなく、実質的に給付費を詐取しているとされた A 型の事例と同等とまでは言いませんが、こうした誰でもできる改善をしない事業者を、いつまで存続を認めるのかも政策的に重要な課題と言えるでしょう。

(次回に続く)