

MCS ハートフル A 株式会社さいたまセンター
第 4 回 第三者委員報告会 議事抄録



開催日時 令和元年 6 月 20 日木曜日

開催場所 MCS ハートフル A 会議室

参加者 阿部和正委員、富田文子委員、渡邊 寛委員、小松 充メディカル・ケア・サービス株式会社取締役総務部長、今野雅彦施設長(MCS ハートフル A 代表取締役社長)、横島 昇(MCS ハートフル A 総務グループ課長)、以上 6 名

式次第

1.開会挨拶 小松 充 MCS 取締役総務部長



- ・ 昨年の 9 月に学研グループにグループインして、大きな体制の変更等はないものの、学研スマイルハートという学研グループの特例子会社との連携を始めており、双方の良いところを活かしながら、シナジーを生み出す努力も始めている。
- ・ 例年は年間 15～20 棟、多い年には 25 棟というグループホームを開設してきたが、今期（2018 年 9 月以降）期間中はその開設が今もって^{ゼロ}0 という状況であり、今期は最後までこの状況が続く。その分、内部充実に当てるとの方針のもとに進んできているが、来期は再び新規開設がなされる見込みである。そうなれば、当然人員が増加するし、障害者雇用にかかる採用も行わなければならない。
- ・ 今後、MCS ハートフル、MCS ハートフル A に対する期待はますます大きくなることは間違いないので、私としてもしっかりと支えて参りたいし、第三者委員の皆様方にも大いに叱咤激励をお願い致したい。

2.委員挨拶 阿部委員



- ・ 先日、年 1 回の定期歯科検診を MCS ハートフル、MCS ハートフル A の全社員を対象に実施したところであるが、受診態度及び挨拶、礼儀がとても素晴らしいことに感心させられた。
- ・ 当医院（友愛歯科クリニック 北本市）では、毎月出張での洗車も実施してもらっているが、洗車隊のメンバーが毎回挨拶を丁寧にしてくれることに大変好感を持っている。
- ・ 挨拶は社会人としての第一歩でもあるので、挨拶の素晴らしさに感動するとともに、資質向上に取り組む MCS ハートフル A の第三者委員として誇りに感じる。

富田委員



- ・ 先日は学生の見学でお世話になった。学生の感想も後日お送りするが、障害のある人が生き活きと働く姿は、学生にも大いに刺激になることと思う。
- ・ MCSハートフルAには就労継続支援A型事業所として、福祉の観点から時には厳しい意見も言わせていただくこともあるかもしれないが、是非真摯に取り組んでもらいたい。

渡邊委員



- ・ 社労士の業務として、先日脊椎損傷から約1年経過した方の障害年金の受給申請に関わる機会があった。その際に当人に話したことは、年金を受け取ることで終わらせるのではなくて、将来的には働くことを目標として欲しい、と申し上げた。
- ・ 私自身も、様々な障害者スポーツにも関わっているが、働く喜びを感じて欲しいと思っているし、そうした観点から今後も接点を持っていきたい。

3.報告事項



- ・ 今野から、資料に基づいて、MCSハートフルAの第3期(平成30年9月～平成31年8月)の中間決算(2月期)を踏まえた事業報告、収支報告を含めて、就労継続支援A型事業所としての活動内容(サービス内容、訓練の様子、その他)及び苦情・相談内容について、詳しく説明した。更に、昨年9月に学研ホールディングスグループの一員になったことを踏まえて、同グループとの連携の様子やMCSグループの障害者雇用の状況、就労継続支援A型事業所を取り巻く現状についても報告した。
- ・ また、5月に開催された「彩の国ふれあいピック」ボウリング大会において、弊社のU.T.さんが埼玉県代表として選出されたことと併せて、5月20日に開催された学研グループのボウリング大会において、弊社の優勝目指すぞチーム(T.T.さん、S.H.さん、H.Y.さん、A.Y.さん)が見事優勝したことなどを報告した。

4.質疑応答



- ・ 各委員からは、サービス報酬の関係、利用者の給与について、労働者の視点からの評価について、今年度の入社式について、相談内容の詳細について等々の質問等発言があった。
 - ・ サービス報酬についての状況を知りたい。
- サービス報酬については、定員40名に対して33名の利用者がおり、1日7時間、月平均にして21.25日の勤務実態があるので、団体的には最上位の報酬単価となっている。また、支援員に対する処遇改善加

算もステージⅢから始まり、今年度はステージⅡ、来年度はステージⅠを目指している。(現状でもステージⅠの状況にはある)

- ・ そうした状況であれば、支援員の方々の給与水準としても、十分な給与を支給できていると推測するが、利用者についても（A型なので利用者ではあるが一方では）労働者でもあるので、働きに応じて段階を付けてほしい。

→ A型の支援員、サービス管理責任者の給与水準については、B型や移行支援事業所に比べて、低い傾向にあるとの調査結果がある事を承知しているが、弊社の場合はサービス管理責任者においても、B型や移行支援事業所の平均と比べても決して低くない水準にある。

利用者においても、弊社は格付け検定試験なども実施して、定期的なモニタリングとこれに基づくアセスメントも実施しており、適宜適切な人事評価も実施している。しかし、最近の最低賃金の上昇が年率3%を上回る勢いであるので、評価は残しつつも、その金額を大きく上回ってしまっているのが現状である。

- ・ 最低賃金で必ずしも良いとは思わないが、どの様に考えているか。

→ 当然、その様に考えている。一般的な企業の業務と遜色ないクオリティを発揮しているのであれば、その水準をめざすのは当然であるが、現状ではそこまで到達していない。

- ・ 今年は3年ぶりに入社式を開催したとのことだが、何名の新入社員があったのか。

→ 新卒社員としてはMCS ハートフル Aにおいて、さいたま市内の特別支援学校から1名の新卒新入社員を迎えた。MCS ハートフルにおいては、3月に1名、4月1日付で1名の中途採用があったので、4月1日付入社社員については入社式の対象とした。

- ・ 相談内容の殆どが人間関係によるものということであるが、支援員に対するものはないか。

→ 利用者の相談内容については、支援員に対してなされたものとPSWに対してなされたものがあり、PSWに対してなされたものについては、守秘義務の関係から詳細を承知していない部分もあるが、多くは利用者同士のやり取りの中で、きつく言われたことや言葉足らずの面から、誤解を生じていることが多いように感じる。

支援員に対するものもあり、これについては虐待とまでは言えないけれども、取り様によっては虐待と言われかねない内容も含まれる。こうしたことについては、社内研修において適宜指導し、個別の面談においても指導強化しているところである。

5.まとめ・感想

阿部委員

- ・ 報告を聞くたびに進展があり、新たな取り組みに挑戦していることに新たな期待がわいてくる。
- ・ その様な意味から、私の専門分野での話で恐縮であるが、MCS ハートフル、MCSハートフルAとして敷地内禁煙に挑戦してほしい。平成17、18年頃から、喫煙は「薬物依存症」として捉えられており、禁煙指導を徹底することにより、依存症から脱することを目指してほしい。

渡邊委員

- ・ 期せずして障がいを持つようになった人も、一般の会社で働きたいと思っている人が殆どではないか。
- ・ 社会全体がそうした人を応援できるようにならなければいけない、そうした観点から今後も第三者委員として関わってまいりたい。

富田委員

- ・ 就労継続支援 A 型事業所として考えると、一般企業で働くことが難しいとされる人が働く場であるので、そうした人を積極的に採用してほしい。
- ・ と同時に、就労継続支援 A 型事業所としての会計基準を遵守して、売上を利用者にきちんと還元してほしい。

以 上