

令和5年度

活動の報告

令和6年4月1日

特定非営利活動法人ネクスト

A型事業所 ネクスト B型事業所 econte

活動の経緯・ネクストの理念

- **平成24年12月 就労継続支援A型事業所ネクスト 活動開始**

「人と地球にやさしいモノづくり」の理念のもと、障がい者の方の働く場がほとんどない地域で「継続的な就労の場を提供する」「自立した社会生活を送れるように支援を行うこと」を目的に設立しました。その目的のためには、最低賃金を保障し社会保険加入を目指せるA型事業所であることが重要でした。年を追うごとに、理念と目標に合致する活動が実現してきているとの実感が大きくなっています。**A型ネクストは第13期目**に入りました。

- **平成27年4月 就労継続支援B型事業所econte 活動開始**

これから社会に出る障がい児（者）と就労を結び付けていくシステム、すなわち、修学（卒業）から就労へ、直接途切れることなくつなげていけるような仕組みづくりが必要であると考えに至り、基礎的な就労支援を行うことを目的にB型事業所を設立するとともに、A型事業所とともに学校教育機関との連携を深めてきました。利用者の人数も順調に増えています。**B型econteは第10期目**に入りました。



データで見る現状

人員

利用者数・職員数 ※更新 (R6年4月1日現在)

サービス種類 (開設年月)	利用者数 (定員数)	職員数
A型 (H24.12)	34名 (20 + 施設外就労20)	常勤職員 8名 非常勤職員5名
B型 (H27.4)	17名 (20)	常勤職員 5名
法人全体	51名	常勤職員13名非常勤職員5名 (計18名)

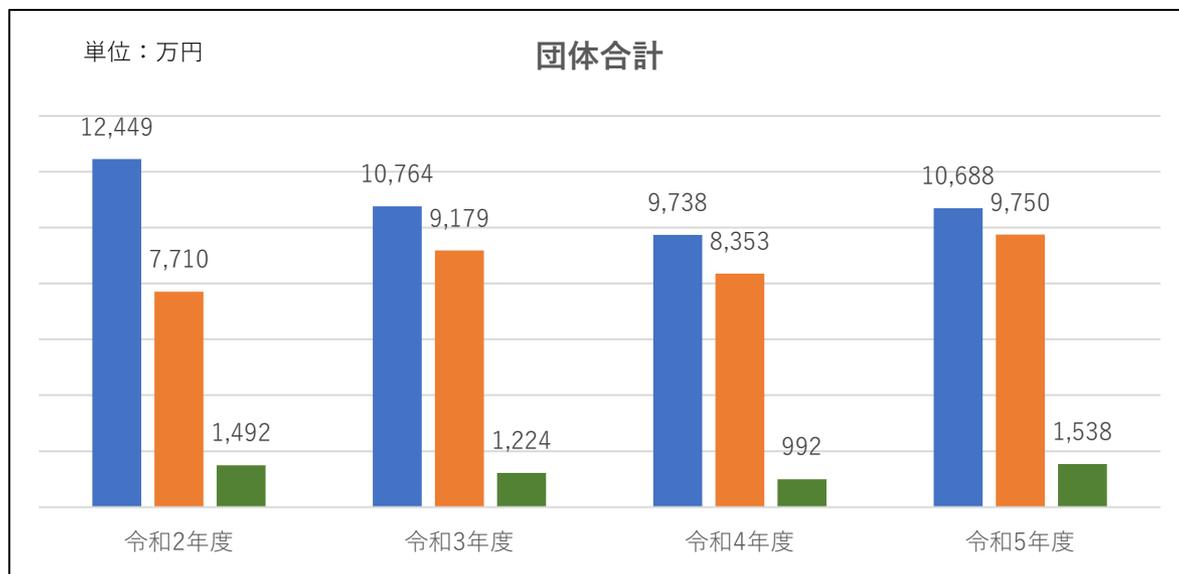
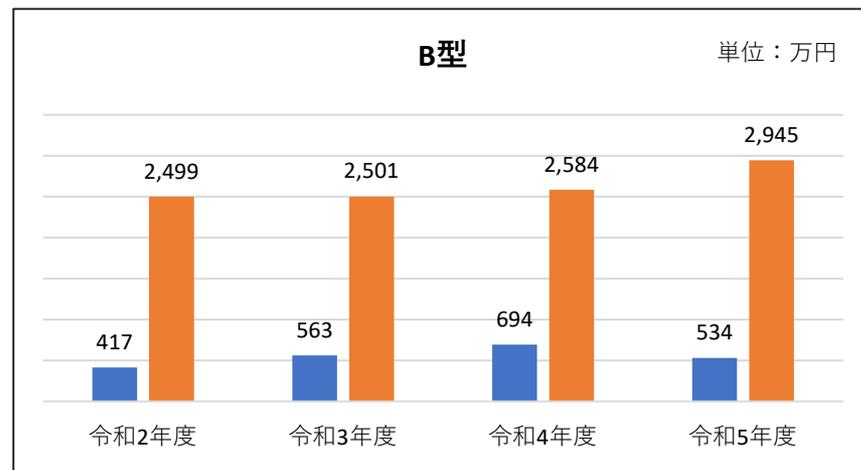
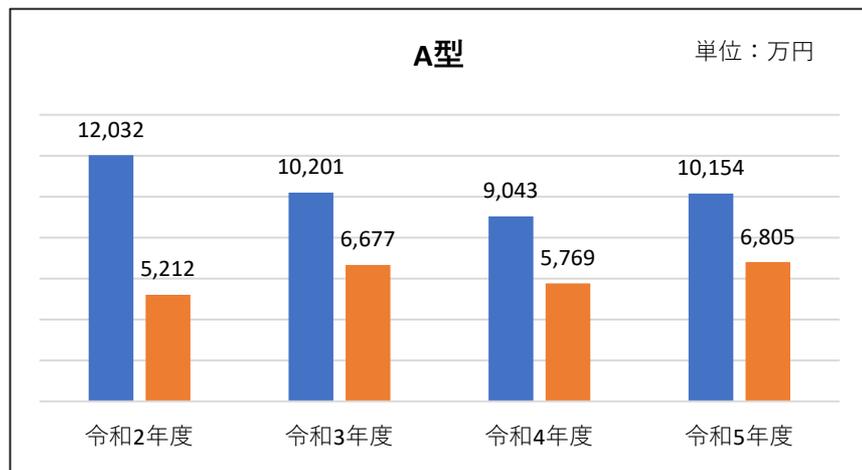
A型事業所	男性	女性	B型事業所	男性	女性
10代・20代	5	3	10代・20代	4	4
30代	2	1	30代	0	1
40代	10	3	40代	2	1
50代	4	2	50代	3	0
60代	3	1	60代	1	1
合計	24名	10名	合計	10名	7名

利用者の男女別年齢層 ※更新 (R6年4月1日現在)

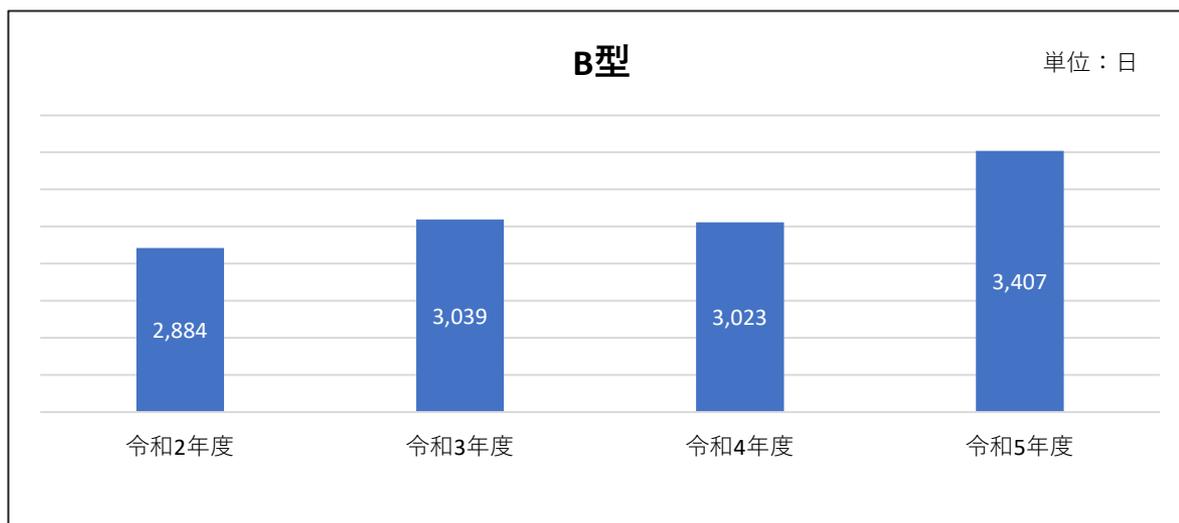
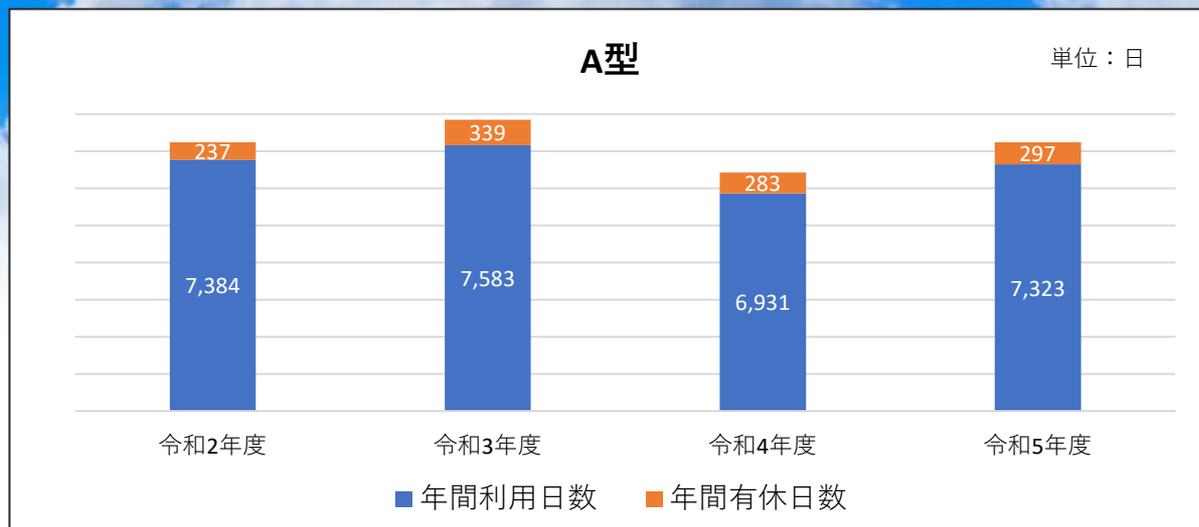
A型事業所		B型事業所	
身体障がい者	5名	身体障がい者	1名
知的障がい者	20名	知的障がい者	15名
精神障がい者	9名	精神障がい者	1名
(内)重複障がい者	(0名)	(内)重複障がい者	(1名)
合計	34名	合計	17名

利用者の障がいの内訳 ※更新 (R6年4月1日現在)

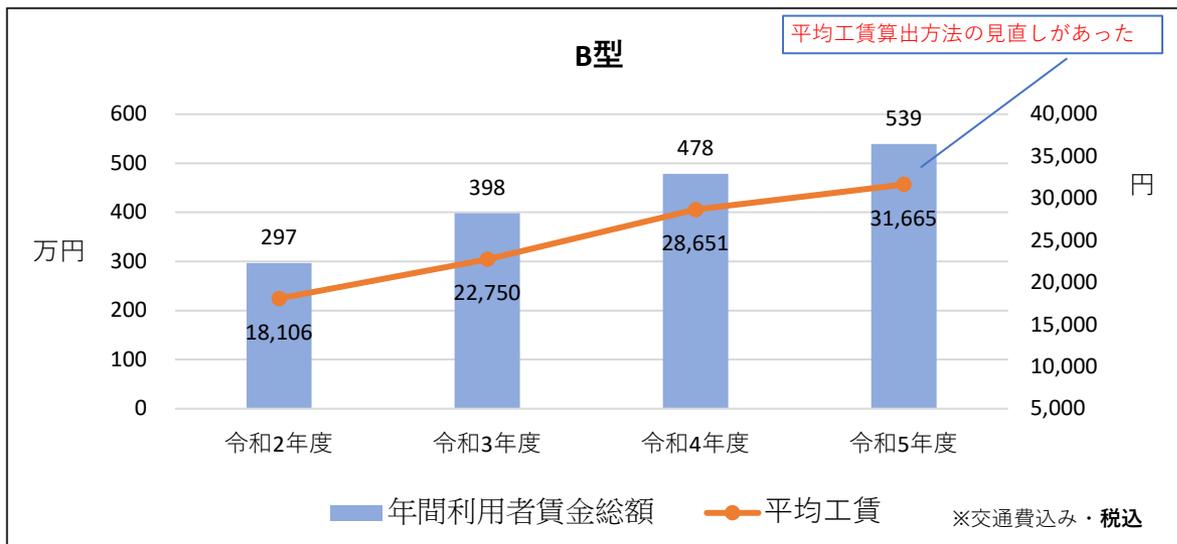
収入の内訳



年間利用日数



利用者賃金



直近の賃金実績

A型事業所

給与・工賃支給月	R5.11給与	R5.12給与	R6.1給与	R6.2給与	R6.3給与	R6.4給与
利用者(人)	32	33	32	32	32	34
給与合計(円)	4,066,850	4,351,613	3,834,240	3,344,091	3,689,808	4,121,839
平均給与(円)	127,089	131,867	119,820	104,503	115,307	121,231

B型事業所

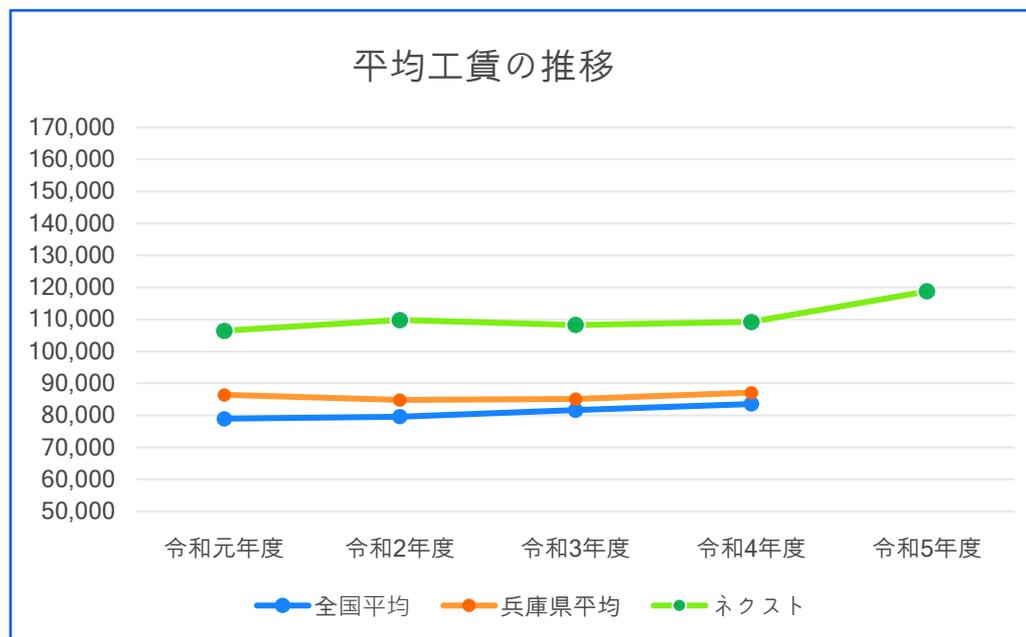
給与・工賃支給月	R5.11給与	R5.12給与	R6.1給与	R6.2給与	R6.3給与	R6.4給与
利用者(人)	16	17	16	17	16	16
給与合計(円)	434,240	634,100	435,340	381,985	359,140	390,900
平均給与(円)	27,140	37,300	27,209	22,470	22,446	24,431
平均給与 25h/週 就労 ※	32,087	43,342	30,895	25,913	24,724	27,708

※5日/週、5時間/日を目標に就労されている利用者

厚生労働省の調査による平均賃金との比較

A型事業所

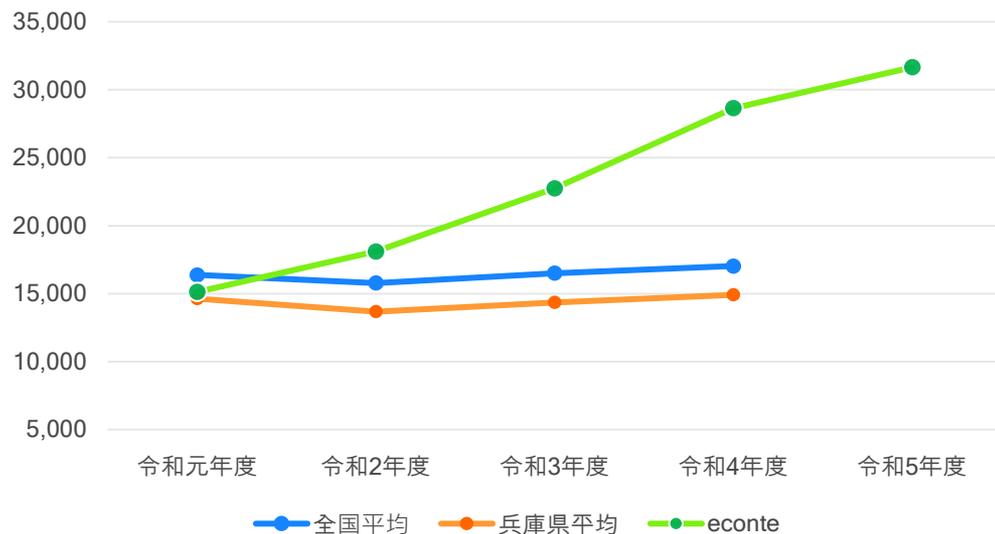
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全国平均	78,975	79,625	81,645	83,551	未公表
兵庫県平均	86,418	84,827	85,088	87,110	未公表
ネクスト	106,416	109,773	108,241	109,183	118,773



B型事業所

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全国平均	16,369	15,776	16,507	17,031	未公表
兵庫県平均	14,632	13,677	14,354	14,914	未公表
econte	15,129	18,106	22,750	28,651	31,665

平均工賃の推移



B型の平均工賃月額算定方法の見直し

支払総額÷開所日1日当たりの平均利用者数÷12月
 ※平均利用者数 = 年間延べ利用日数÷年間開所日数

従来の算定方法

支払総額÷年間利用人数

平均工賃について

A型事業所

厚生労働省が発表した、令和4年度の平均工賃は、全国平均、兵庫県平均の両方において、令和3年度に比べ約2,000円上昇しています。最低賃金が32円（兵庫県）上昇したことを考えると、週20時間で月に80時間の勤務時間でも、2,560円アップするはずですので、低い伸び率に感じます。平均労働時間数が短いことが要因と考えます。ネクストにおいても微増するに留まりました。短時間就労を希望する利用者さんが多かったからですが、ただそれでも全国、兵庫県平均を大きく上回る給与の支払い実績がありました。

令和5年度は最低賃金が41円もアップし、ネクストでも平均賃金月額が10,000円弱大きく上がりました。これは、多くの利用者さんが社会保険に加入すべく労働時間を延ばしたことが大きな要因です。

※令和5年度は8名の方が短時間からフルタイムにステップアップされました。

・ 特性とニーズに合わせた勤務時間を提供

週4日出勤(数名) → 短時間就労 →

フルタイム → プラス繁忙時の土曜日出勤

無理なくステップアップできるよう支援しています。



・ 経験やスキルによる昇給

利用者の経験年数や能力により最低賃金を超える時給をお支払いしており、モチベーションに繋がっていると思います。

平均工賃について

B型事業所

厚生労働省が発表した、令和4年度の平均工賃は、全国平均、兵庫県平均の両方において、令和3年度に比べ約500円あまり上昇しています。econteでは目標工賃達成指導員を配置し、利用者さん、職員ともに工賃を上げる努力を重ね、ここ数年、目覚ましい成果を上げています。これは前のページのグラフを見ていただいたらよくお分かりいただけます。令和4年度は全国、兵庫県平均の上昇額の10倍に上る5,901円のアップを果たし、目標として据えていた25,000円を大きく超え、（※「週25時間就労」を設定されている利用者限定すると、31,700円の実績となりました。）

令和5年度は、さらに上を目指して目標に掲げた、30,000円を突破することができました。

B型econteでも、利用年数やスキルによって時給をアップしています。また、能力や本人の希望に基づきA型にステップアップされる方もあります。

（令和5年度は1名）

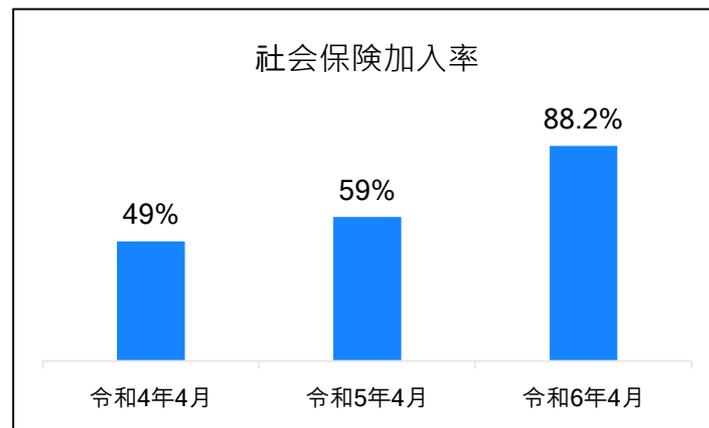
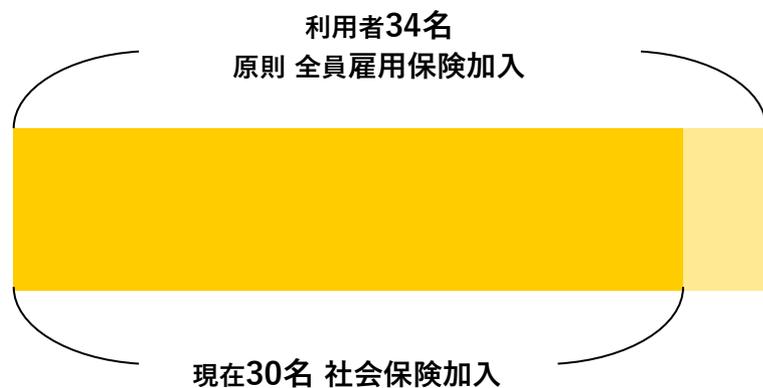


その他

A型・B型両方で、無料での送迎サービスを提供していますが、自力通所されている方には規定に従って交通費を支給しています。またA型・B型両方で夏・冬には賞与を支給しています。

A型事業所における社会保険加入に関すること

利用者さんが「自立した社会生活を送れるように支援を行うこと」は、ネクスト設立の目的の一つです。自立した社会生活のためには、賃金はもちろんのこと、社会保障を享受できることも大きなポイントです。意欲がある利用者さんには出来るだけ長い勤務時間を提供する方針で雇用契約を結んでおり、平均労働時間は6時間を超えています。これは、A型事業所として稀有で貴重な存在です。原則として週20時間以上勤務していただくことで全員に雇用保険に加入していただき、30時間以上の方には社会保険加入を必須としており、令和6年4月1日現在、34名の利用者の内、じつに30名が社会保険に加入しており、加入率は88.2%になります。当然ながら法人にかかる金銭的負担は大きく経営的には厳しいのですが、「長い労働時間」「社会保険加入」は、A型事業所の存在意義の一つであると考え、できる限り継続させようと頑張っています。





福祉事業活動の抜粋

スキルアップとステップアップへの支援

利用者の一般就労へ向かっての資格取得を支援

・ 普通運転免許の取得への支援の継続

ネクストは4市1郡という広大な地域で無料送迎サービスを提供しています。それは、ネクストが位置する多可郡は公共交通機関がほぼ機能していないということが大きく関係しています。都会と違い、一般就労への移行を目指すには、自力で通勤できる術を持つことが必須となります。そのため、運転免許取得の可能性がある方や意欲のある方には取得を勧め、支援も行っています。

【具体例】

- ・ テキストの無償提供
- ・ 自動車教習所、自動車運転免許試験センターへの無料送迎
- ・ 自動車教習所入所の際の申し込み支援
- ・ 自治体の免許取得助成の申請支援
- ・ 事業所での勉強会の実施



普通自動車	自動二輪	原付
7名	1名	3名

これまでの実績

・ フォークリフト資格取得支援の継続

支援内容

- ・ 受講費用全額を法人で負担
- ・ 受講時間中の給与保障
- ・ 合格祝金の支給

※今回は講習会場への送迎もしました



受講に対するハードルを下げて
やる気のある方の背中を押しています



新たに、令和5年2月にフォークリフト運転資格を取得されたのは、高等支援学校卒2年目のフレッシュな利用者さんで、物流関係の一般就労に興味を持たれています。

資格が一般就労への移行に役に立つ、ということはもとより、資格を取るという目標を持ち、講習で頑張り、テストに合格するというプロセスが、利用者さんを成長させ、自信となります。「講習をやりきった。」「合格できた。」という自信は自己肯定感を高め、就労に対する意欲にもつながると考えています。

利用者と職員の資格取得を支援

- 利用者の一般就労に向かったのスキルアップ
- 職員の資質向上と支援能力向上

資格取得に対する支援強化の一環として「**資格取得支援規定**」を定め、運用を始めました。対象資格は下記の通りです。

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| ☆ 社会福祉士(令和5年度 1名取得) | ☆ サービス管理責任者 (令和4年度 1名取得) |
| ☆ 介護福祉士 | ☆ 危険物取扱者 |
| ☆ 精神保健福祉士(令和4年度 1名取得) | ☆ フォークリフト運転技能講習修了者 |
| ☆ 公認心理士 | (令和5年度 1名取得) |

これらの取得に当たり、受講料や交通費、講習費用の補助、試験日における特別有給休暇の付与、合格祝金の支給、資格給の支給（一部の資格のみ）を行います。この制度が資格取得のハードルを下げることとなり、チャレンジへの後押しとなることを期待しています。

利用者の職員登用制度

利用者の中でも、リーダー的役割を担え、資質があると認めた場合は、職員に登用する制度があります。※就業規則に定めています。

就業規則に定めてからの初めての登用がR4.8月に実現しました。現在も職員として大変真面目に勤務を続け、成長もしています。職員に登用できる資質を持つ利用者さんは、正直なところそんなに多くはいらっしゃらないということと、職員から推薦されても、利用者本人がためらうケースもあり、それ以降はまだ事案がありません。しかし、何年もかけて人材を育てていくことも大切な取り組みだと考えています。

特別支援学校や地域とのつながり

アルミ缶の寄贈活動

ネクストでは、地域の特別支援学校や中学校の資源ごみ回収に、集めたアルミ缶を寄贈する活動を続けています。

特別支援学校では、アルミ缶をつぶす作業を学習に取り入れられているので、つぶしていない状態でアルミ缶を提供しています。つぶし終わったアルミ缶を資源ごみ業者等にお渡しし、いただいたお金で作業や学習に使用する工具を購入されたりするとお聞きしています。先生方や生徒さんからも多くの感謝の言葉をいただきますが、集めた資源が再利用され教材として利用され、得られた利益が生徒の皆さんの工具などの購入に役立てていただけるなら、こんなに嬉しいことはありません。以前は特別支援学校に卒業生も一緒に訪問することもあり喜んでいただいていたのですが、コロナ禍以降は残念ながら実現していません。いずれはぜひ復活させたいと思っています。

また、例年地元の中学校の資源ごみ回収の際にも寄贈しています。令和5年度は、5月13日に持って行かせていただきました。わずかなことであっても、地域にお役に立てる機会があることはありがたいことだと感じます。

どちらも地道な活動ですが、支援学校と繋がりを持ち、お一人でも多くネクストに興味を持ってくださったり、地域の活動に参加することで当団体の存在を、より認知していただけたら嬉しいと考えています。



新たな取り組み～高校や支援学校におけるネクストの活動紹介～

今年度から始めた取り組みがあります。それは、支援学校や高等学校において、ネクストの活動紹介や、A型事業所・B型事業所の特徴や存在意義などをお知らせする場を設けることです。支援学校や高校の先生方が自らおっしゃっていたのですが、「卒業後就職を考える際、まず、一般就労の障害者枠となる。保護者もそれを望まれるケースが多い。」「そもそも、教師、保護者ともに福祉的就労のA型やB型のことをよく理解していない。」という事実を知りました。そして、「ぜひ説明会をしてもらいたい。」とご依頼いただいたことがこの取り組みを始めたきっかけでもありました。取り組み始めてからこの活動が実に有意義であると実感しています。

そこで、「一般企業、就労継続支援A型、B型事業所の相違点」を端的な表（次頁）にしたものをご覧いただき、ネクストの活動紹介と合わせて、詳しく説明をさせていただくという取り組みを始め、県立西脇北高等学校、北はりま特別支援学校、氷上特別支援学校の3校で、就職説明会の場に講師としてお招きいただきました。いずれも反響は大きく、保護者の方からは、「A型事業所のことは全然わかっていなかった。ぜひネクストに見学や体験に行きたい。」など、多くの言葉をいただきました。

生徒さんの特性を踏まえた上で、一般・A型・B型の選択肢を考えていただきたいのと、「学校→福祉的就労→一般就労」という選択肢もあることを、広くお知らせしたいと考え、今後もこの取り組みを継続拡大していくつもりです。



高校や支援学校におけるネクストの活動紹介

※説明会における資料の一部

	B型事業所	A型事業所	一般就労
就労条件	<p>【雇用契約なし】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金法適用無し ・労働基準法適用無し ・雇用保険加入不可 ・社会保険加入不可 	<p>【雇用契約あり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金法適用有り ・労働基準法適用有り ・時間数に応じて雇用保険加入可 ・時間数に応じて社会保険加入可 	<p>【雇用契約あり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金法適用有り ・労働基準法適用有り ・時間数に応じて雇用保険加入可 ・時間数に応じて社会保険加入可
実際の状況	<p>ネクスト B 型の場合</p> <p>利用開始時の工賃は時給 200 円 5 時間×20 日間×200 円 = 20,000 円 お弁当は持参可。 お弁当注文した場合、1 食 100 円、 100 円×20 日間 = 2,000 円 手取り 20,000 円 - 2,000 円 = 18,000 円 送迎無料 自力通所の場合別途交通費あり。</p>	<p>ネクスト A 型の場合</p> <p>現在の最低賃金は時給 1,001 円 6 時間×20 日間×1,001 円 = 120,120 円 お弁当は持参可。 お弁当注文した場合、1 食 100 円、 100 円×20 日間 = 2,000 円 雇用保険料 120,120×6/1000 = 721 円程度 社会保険料（健保 6,000 円、厚保 10,797 円） 手取り 120,120 円 - (2,000 + 721 + 16,797) 円 = 100,602 円 世帯により所得税、住民税がかかる場合あり。 送迎無料 自力通所の場合別途交通費あり。</p>	<p>事業所による。</p> <p>手取りの概算は、事前に時給と所定労働時間数を確認することで予想可。 雇用保険に加入した場合は雇用保険料、社会保険に加入した場合は社会保険料。 昼食代、所得税、住民税等</p>



令和2年～4年の3年間で3つの支援学校からA型に3名、B型に4名の卒業生を受け入れています。令和5年度はA型に2名を受け入れました。実習の受け入れやアルミ缶の寄贈など、支援学校とのつながりを大切にしてきた成果が徐々に見えてきていると感じます、新たに始めた、学校の就職説明会におけるネクストの活動などを紹介する取り組みが好評であり、今後はより多くの新卒者をお迎えできるのではないかと見込んでいます。

一般就労への移行は令和元年度と令和2年度の初期と合わせて法人全体で合計6名もあり、体系的・継続的な障がい者就労支援である「支援学校→(B型→A型)→一般就労」というかたちが確立しつつあると手ごたえを感じていたころ、社会は一気にコロナ禍に突入しました。その影響もあり、令和3年度は0、令和4年度1名となりました。様々な理由で、一般就労への壁は高いのですが、努力を続けています。

A型事業所における利用者負担に関すること

A型事業所においても基本は給付費の1割を利用者が負担することとなっていますが、利用者負担額には上限が決められており、**上限金額**は住民税（市町村民税）の課税状況で決定されます。よって、本人の収入額、配偶者の収入額、扶養の有無など、様々な要素によって上限月額が変わってきます。結果として一般的にA型事業所の9割強の利用者が上限月額が0円となり利用料は無料となっています。ネクストでは34人の利用者のうち32人は無料となっていますが、**2人の方に毎月9,300円の利用負担額**が発生しています。



せっかく働いて手にされた給与が目減りするの**は気の毒だ**という気持ちから、ネクストでは設立当初より、利用者の負担額を**事業者減免**という形で肩代わりしており、すべての方の利用料が**実質無料**となっています。

障害基礎年金に関すること

令和4年度
「教えて！障害基礎年金」

一般社団法人全国をつなぐ育英会
公益財団法人兵庫県をつなぐ育英会

利用者の障害基礎年金の受給に関しては、管轄外ということもありこれまではあまり積極的に関わることはしてきませんでした。また、障害基礎年金の受給者資格についても、ほとんどの職員は知識を持っていなかったというのが正直なところです。ただ、受給されている利用者とされていない利用者にどのような差があるのか、疑問に思うことは度々ありました。令和4年度に多可町の社協さんのご厚意で障害基礎年金の基礎知識を教えてくださいとセミナーを2名の職員が受講させていただく機会がありました。大変勉強になりこれからの利用者支援に活かしていきたいと感じました。令和5年度に1名の障害基礎年金の受給申請にあたり、支援相談員からの依頼で職場からの意見書を作成し、支給決定に繋げることができました。



生産活動の内容

布団リサイクル事業

自治体と契約し、クリーンセンターから不要ふとんを回収し、ふとんの中わたを滅菌・洗浄してリサイクル寝具を製造しており、この活動はネクスト設立から続く中核を成す事業です。年を重ねるごとに行政からのご理解を多くいただくようになっており、本年度も7市2郡7か所の自治体クリーンセンターから回収を行いました。また、ホームページを見たり口コミにより近隣住民や少し遠方の方も「助かります。」「無料は嬉しいです。」「捨てるのはもったいないので再利用していただけるなら嬉しいです。」と持ち込んでくださいます。製造業としての付加価値と希少価値を感じます。また、令和3年度より企業と連携しEC事業により全国から引き取る事業も始まり、多くの需要をいただくようになってきました。「継続的な障がい者就労支援」「不要布団を回収・リサイクルすることでゴミの減量化」「焼却処分によるCO2の排出量削減」などSDG sの理念に合致する活動です。※次頁に詳細があります

布団回収実績（令和5年1月～令和5年12月）

回収先	重さ	枚数
自治体クリーンセンター	72.7トン	29,767枚
業者・個人持ち込み	36トン	14,400枚



回収先自治体

加西市、西脇市、多可郡多可町、養父市、朝来市、大和郡山市、加古川市、丹波市、岐阜県安八郡安八町

布団リサイクル事業のようす



リサイクル工程を経て長ざぶとんなどに

クリーンセンターでの引き取り



長ざぶとん



大型販売店で売られている様子



寝具等製造事業

エアリーシリーズ

25年度から受注が始まったアイリスオーヤマ様のエアリーシリーズは、5年度も引き続き順調な受注があり製造を行いました。令和6年度も、引き続きエアリーシリーズの寝具類組み立て製造を受注していきます。



『チューニングピロー』シリーズ

田村駒株式会社様より令和元年度より受注しているチューニングピローの製造は、令和5年度も多数の発注をいただきました。

羽毛製品

クリーンセンターからの回収布団に占める羽毛布団の割合は一定量あり、安定した原料の確保と製造ができています。

低反発ウレタンリユースシリーズ

地域の民間企業と連携し、平成30年度から開始した低反発ウレタンリユースシリーズは令和5年度も多くの受注をいただきました。大手製造業から出る低反発ウレタン素材の端材を再利用し、低反発マットレスを製造をしています。またその端材をチップ状に破砕することにより、枕やクッションの製造も可能となり、新たな分野を開拓し販路も得ました。端材を廃材とせずリユースし尽くす事業は大変付加価値の高いものだと自負しています。
※次頁に詳細があります。



低反発ウレタンリユース事業の概要



大手製造企業から出る低反発ウレタンの端材

機械に通し粉碎加工しチップ状に型抜きで残った部分も使い切ります。

まくら・ざぶとん

組込みやわた入れ・キルティング加工

マットレス

敷きふとん

カットや型抜き加工

クッション

防災毛布リユース事業

地域の民間企業と連携し、今年度から新規に大手企業と契約し、自治体の備蓄用防災毛布で一定年数を経たものを回収し、クリーニングしてまた圧縮パックに入れ再び備蓄用にするリユース事業も順調に事業が進んでいます。





安全・健康・その他の取り組み

定期健康診断の実施

令和5年度も3月に八千代工場で「定期健診」を実施しました。社会保険に加入している利用者・職員全員を対象に毎年実施しています。今年は36名が受診しました。受診日は送迎車両を利用して4事業所から対象者の送迎を行い、受診時間も給与保障をしています。社会保険に加入していない利用者には、町ぐるみ健診等を必ず受けるよう促しています。



もしもの時のAEDを設置
近隣の方も使えるようにシール
を貼ってお知らせしています

消防設備の充実

消火器具・動力ポンプ設備・自動火災報知設備・消防機関へ通報する火災報知器設備・誘導灯及び誘導標式。事業所にはこれだけの消防設備が設置してあります。また、いざという時に作動しないということがないように専門業者に定期的に点検をしていただいています。通報訓練や避難訓練も定期的に行っています。



財団からの助成金



令和5年度も、必要不可欠な設備投資の中から、いくつかの案件で助成金の申請をしましたところ、ネクストの理念や活動内容にご理解をいただき、下記の通りご支援をいただきました。

- マルカンミシン 神戸やまぶき財団
- マルカンミシン 森村豊明会（令和6年度で購入）
- コンプレッサー2台 前川報恩会

LED照明、変電設備、消防設備、送迎車やトラック等々、これまで多くの支援をいただきました。そのご支援があったからこそ、これまでの活動が円滑に行えて来たことは間違いありません。感謝申し上げますと同時に、期待に応えるよう、より一層の努力が望まれていると感じます。



令和6年度以降に向けた展望

基本報酬（国保連からの給付費）に関すること

厚生労働省は基本的に3年に一度、報酬改定を実施します。3年前の令和3年度にまず大きな改定がありました。それ以前の基本報酬の算定方法は以下の通りで、非常に一律的なものでした。

A型→定員数と平均労働時間数 B型→定員数と平均工賃

令和3年度と令和6年度からは以下のとおり改訂されました。特にA型で大きな見直しがありました。⇒次頁で図解しています

A型 令和3年度～ 定員数と5つの観点による算定（多様な取り組みを実施している事業所に高い基本報酬）

- 平均労働時間
- 生産活動収支の状況
- 多様な働き方を実現するための制度の整備と活用実績
- 職員のキャリアアップの機会を組織として提供しているなど、支援力向上に係る努力をしているか
- 地域連携活動の有無（地元企業への施設外就労など）

令和6年度～下記2つを加え7つの観点による算定（加えて経営力を重視したスコア配分に見直された）

- 経営改善計画
- 利用者の知識及び能力向上

B型 平均工賃をより細かく算定し、高工賃と低工賃の評価をより明確にした。（高工賃を実現→高い基本報酬）

令和6年度からは、6：1の職員配置による高い基本報酬枠が設けられた。

～R2年度

定員数と平均労働時間

一律的に算定されていた

R3年度～

定員数と5つの観点をスコア化

- 平均労働時間
- 生産活動収支の状況
- 多様な働き方を提供
- 職員の支援力向上
- 地域連携活動（施設外就労など）

平均労働時間と生産活動収支を基に、**様々な取り組みに対して評価**をし算定する。

R6年度～

定員数と7つの観点をスコア化

左の5つの観点に加えて

- 経営改善計画
- 利用者の知識及び能力向上

様々な取り組みに対しては一定の評価をするものの、平均労働時間数と生産活動収支に重きを置く算定方法となった。**利用者に多くの給与を支払い、経営が成り立っているところをより高く評価し、そうでないところはマイナス評価をする算定方法**となった。



就労継続支援A型事業所の破綻、閉鎖による解雇が近年増えていると聞きます。令和6年度の障害福祉の報酬改定により、一層その傾向は顕著になると考えられます。この度の改定は、弱者を切り捨てると表現できるほど厳しいものでした。経営力のある事業所にはより高い報酬が支払われ、そうでない事業所には、**報酬を下げ、経営改善を強く促す意図**が感じ取られます。弱小A型事業所は間違いなく淘汰されるような改定内容でした。全A（A型事業所全国協議会）が厚生労働省に意見書を提出するも、受け入れられることはなかったとも聞きました。これは、A型事業所は、福祉的側面をしっかりと果たしながらも企業の利益をしっかりと上げることが要求される、元々厳しいサービス事業であるとの見解である中、実際には、**黒字経営（生産活動収入のみで生産活動経費と利用者の賃金を支払っている）**できている**A型事業所は4割に満たない**という現状を看過できないという点と、2013年の「障害者総合支援法」の施行以降、就労継続支援事業所が急激に増加し、中には、利用者と雇用契約を結ぶだけで得られる給付金や補助金目当てで、労働の実態が見られない悪質な事業所も増加してしまっただけという現状に、段階的にメスを入れてきたのだと考えられます。

そのような中、ネクストは令和5年度も良い決算状況で終わることができました。これは利用者と職員の努力は当然ながら、連携しているフロンティア株式会社をはじめ、関係各所の皆様のご尽力の賜物と感謝しています。

また、A型もB型も生産性だけではなく、本業である「支援」を忘れてはいけません。極端な話ですが、利用者そっこのけで、職員がせっせと生産して売り上げが上がっても、それは本来の存在意義から外れているのです。

「利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、（雇用して）就労の機会を提供するとともに、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を適切かつ効果的に行うものでなければならない。」障害者総合支援法が定めたこの定義を、やはり胸に刻みなおさなければなりません。

世の中の移り変わりが非常に早くなったと感じることが多い中、寝具業界もまた同様です。令和6年度以降も利用者に滞りのない就労を継続的に提供するためにも、職員の頑張りに応えるためにも、新商品の企画や販路の拡大などの取り組みをより一層進めて、ネクストの安定した運営に努めていきます。

そして、利用者の就労面や生活面を支援しながらも、福祉事業所という名の上にあぐらをかかず「**一般企業に負けないモノづくり**」を今後も追及するつもりです。

また、創業時から変わることのない理念である、福祉面、環境面への貢献を目指した「**人と地球にやさしいモノづくり**」のワードも忘れることなく、毎日の業務に励んでいきます。





本紙の内容は、令和6年5月24日に開催された理事会と通常総会にて報告し
会計報告と共に承認されました。

特定非営利活動法人ネクスト

代表：理事長 坂口和彦

兵庫県多可郡多可町八千代区下村69-1

TEL：0795-37-2701 FAX：0795-37-2838

<https://next-mirai.org>

next@ecozou.co.jp