



就労支援フォーラムNIPPON 特別企画

「はたらくNIPPON！計画」 A型フォーラムin熊本

～誰のために、何のために自分たちが在るのか～

全体講演 時間10:00～14:00

講演① A型事業所における合理的配慮について 講師：野沢和弘 氏（毎日新聞論説委員）
行政説明「経営改善計画の公開内容について」 講師：厚生労働省より
講演②「越境するA型の活動」 講師：飯田大輔 氏
（（株）恋する豚研究所 代表取締役）

分科会 時間14:15～15:35

※分科会は1・2・3いずれか1つをお選びください。
内容は裏面をご覧ください。

分科会1「九州から盛り上げるA型事業所の未来」

分科会2「官民一体となって創りあげるわが街くまもと」
～ネットワークを活かして～

分科会3「熊本の農福連携の実態報告～マッチング～」



報告 時間15:35～17:00

- ・日本財団からのお知らせ
- ・九州支部からの挨拶、全Aネット報告

日時 平成30年**11月10日**(土) 10:00～17:00 (開場9:30)

会場 くまもと県民交流館パレア

熊本市中央区手取本町8番9号
「JR熊本駅」より市電23分「水道町」電停下車

対象定員 就労継続支援A型事業所職員、管理者、関係者
300名（※定員に達した場合のみご連絡いたします）

参加費 1,000円（資料代）

ご案内 本フォーラムは「就労支援フォーラムNIPPON」（12月8日、9日開催）のサブフォーラムとしての企画です。
ホームページ：<http://hataraku-nippon.jp/forum/#info>



分科会 14:15-15:35

分科会1

九州から盛り上げる A型事業所の未来

九州といういわゆるローカルな地域におけるA型事業所のあり方や取り組みなど、九州内で活躍するA型事業所よりその取り組みや心意気をシンポジウムで議論していきます。ローカルな地域であろうが都市部であろうが、A型事業所としてやるべきことは何か？ オール九州で熱い議論を展開していきます。

●コーディネーター

プレジャーワーク株式会社
代表取締役 吉田周生 氏

●登壇者

株式会社ばいおにあ（未来サポートステーション） 統括施設長 井上靖 氏

合同会社ソルファコミュニティ
代表 玉城 卓 氏

社会福祉法人 東康会
統括施設長 山田健二 氏

特定非営利活動法人 ゆとり
ワークショップ道の家 サービス管理
責任者 坂本暁彦 氏

分科会2

「官民一体となって創り あげるわが街くまもと」 ～ネットワークを活かして～

熊本には、就労部会やはーとアラウンド熊本、AMT（A型ミーティング）等、福祉事業所と行政が力を合わせる機会がいくつもあります。そうしたネットワークを活かして福祉事業所が協力しながら売上を上げ（向上し）、現状の困難を乗り越え、行政と共に創りあげていく福祉の街について一緒に考えたいと思います。

●コーディネーター

熊本市障がい者自立支援協議会
就労部会 部長 山田浩三 氏

●登壇者

熊本市障がい保健福祉課
企画調整班・主査 小山 恭正 氏

くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」 主任支援ワーカー
原田文子 氏

はーとアラウンドくまもと
会長 福島貴志 氏

NPO法人まちくらネットワーク熊本
副理事長 桑崎善幸 氏

分科会3

「熊本の農福連携の 実態報告～マッチング～」

農業と福祉事業所とのマッチングを提供する側（農家）と受容する側（事業所）の立場に立ち、双方向がWin-Winになるような架け橋役をどのようにしているか、また実際「農業」を生産活動として就労の場を提供している事業所の実例を通して、現状を知って頂きたいと思います。

●コーディネーター

社会福祉法人十百千会
障がい者総合支援センターゆきその
統括施設長 松本保孝 氏

●登壇者

NPO法人熊本南自立支援センター
うきUKI豊稜 理事長 宮崎由紀生 氏

社会福祉法人 天水福祉事業会
統括施設長 國友哲太郎 氏

株式会社 農テラス
代表取締役 山下弘幸 氏

分科会は上記1・2・3より選択いただきお申し込みをお願いいたします。

下記の記入欄をご記入の上、FAXにてお申込みください。締切り10月31日（水）

A型フォーラムin熊本（FVP）行き FAX送付先：03-5577-6914

「はたらくNIPPON！計画」A型フォーラムin熊本 参加申込書

ご所属（法人名、事業所名）		TEL・FAX			
		TEL：			
		FAX：			
ご住所					
〒					
都・道・府・県			区・市		
職名・役職	お名前（ふりがな）	分科会のご希望（○をお願いします） 懇親会*のご希望			
	お名前	分科会1	分科会2	分科会3	参加・不参加
	お名前	分科会1	分科会2	分科会3	参加・不参加
	お名前	分科会1	分科会2	分科会3	参加・不参加

※フォーラム終了後懇親会を開催します。18:30~20:30 会場：アークホテル熊本城前 会費：4,000円

【TEL：お問い合わせはこちら】

事務局：株式会社FVP 担当者：森田

03-5577-6913 FAX：03-5577-6914 Email：info@fvp.co.jp

〒101-0047 東京都千代田区内神田1-4-1大手町21ビル10階

「はたらくNIPPON！計画」A型フォーラムin熊本 タイムテーブル

場所	時間		内容
パレアホール	10:00～10:10	開会	主催者挨拶
	10:10～11:10	基調講演	就労継続A型と合理的配慮
	11:10～12:00	行政説明	障害者就労支援施策の動向～A型事業所の現状と課題を中心に～
	12:00～13:00	休憩	
パレアホール	13:00～14:00	講演	越境するA型の活動
	14:00～14:15	休憩	
パレアホール	14:15～15:35	分科会1	九州から盛り上げるA型事業所の未来
会議室4		分科会2	官民一体となって創り上げるわが街くまもと～ネットワークを活かして～
会議室3		分科会3	熊本の農福連携の実態調査報告～マッチング～
	15:35～15:50	休憩	
パレアホール	15:50～17:00	全体 ミーティング	<ul style="list-style-type: none"> ・分科会報告 分科会1コーディネーター（本村達弥氏） 分科会2コーディネーター（山田浩三氏） 分科会3コーディネーター（松本保孝氏） ・九州・沖縄の各支部より挨拶 ・全Aネット報告 ・大会宣言 ・閉会

はじめに

近年悪しき福祉ビジネスとしての A 型事業所の存在が問題視されています。その多くがディーセントワーク（やりがいのある仕事の提供）とは程遠い状態です。昨年 2 月 A 型事業の運営基準が改正され、同年 3 月 30 日解釈通知が発出されました。生産活動収入から経費を除いたものが賃金総額を上回らなければならないことが明文化され、経営改善計画の提出や改善が見込まれない場合には勧告・取消の命令が発動されることになり、全国の 7 割の A 型事業所が経営改善書を提出しました。A 型事業所の健全な運営は喫緊の課題です。2 年目の行政の指定基準に関する審査等が始まっています。全 A ネットとしましては、今後の状況把握に努めるとともに、A 型事業を必要とされている障害者のために健全な運営をめざして努力している事業所を、応援していきたいと考えています。

A 型の運営の難しさは、福祉施策における事務業務や相談・精神面のサポートに加え、生産性にハンディをもった障害者に仕事を提供しつつ最低賃金をクリアしなければならないことにあります。日本政府は 2014 年 1 月に障害者権利条約に批准しました。インクルーシブでディーセントな障害者就労施策は喫緊の課題であります。合理的配慮が社会一般に根付くまでの間、A 型の果たす役割は大きいと考えています。また一億総活躍社会の実現が言われています。今後、障害者総合支援法内での A 型事業の可能性の検討の他に、障害者以外の引きこもりやニートなどを含め、大いなる A 型の可能性についても検討していきたいと考えています。

全 A ネットでは、今年度、日本財団から平成 30 年度助成「就労支援 A 型事業所活性化事業」を受託、全国 3 都市において「A 型フォーラム」を予定しています。第 1 回目をヤマト福祉財団パワーアップフォーラムとの連携事業として「A 型フォーラム in 札幌」を開催しました。今回、第 2 回目を熊本市で開催します。このフォーラムは、日本財団が主催する 12 月 8 日（土）～9 日（日）に開催される「就労支援フォーラム NIPPON2018」のサブフォーラムとしての位置づけとなります。さらに第 3 回目を 3 月 9 日（土）はさいたま市で予定しています。地域の現場の皆様による意見交換を行ない、良き A 型事業所を増やしていきたいと考えています。また、ヤマト福祉財団の平成 30 年度助成事業「良き A 型事業所拡大のための支援事業」を受託、好事例集の作成と優良事業所の認定事業を計画しています。良き A 型事業所を増やす施策に取り組みたいと考えています。

最後に、助成をいただいた日本財団に深く感謝申し上げます。さらに開催にあたりご協力いただいた熊本県の A 型事業所関連の皆様にも深く感謝申し上げます。

平成 30 年 11 月 10 日

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

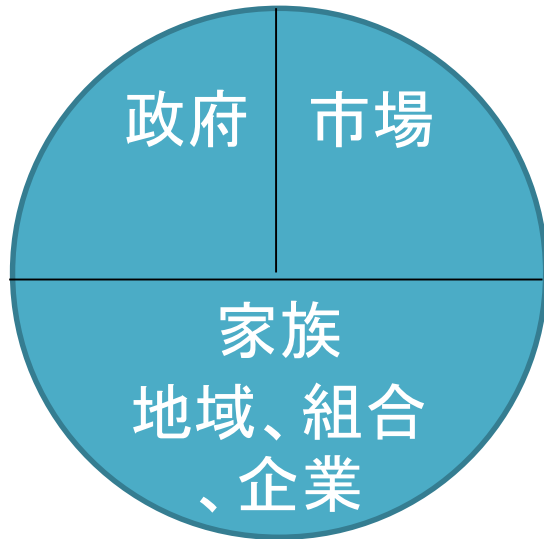
(全 A ネット)

理事長 久保寺一男

就労継続A型と合理的配慮

野沢 和弘（毎日新聞論説委員）

社会と雇用の移り変わり



第一次産業 → 工場労働 → サービス業
単純作業 → コミュニケーション能力
肉体労働 頭脳労働

戦後：農業（第一次産業）+ 自営業が8割（家族同居、平均5人）
⇒ 定年なし、×年金、介護、保育

現在：雇用労働が9割（核家族、平均2.5人）
⇒ 正社員+専業主婦の年金、雇用制度、介護、保育
※ ⇒ 非正社員が4割弱

産業社会と障害者

- 第一次産業には障害者にできる仕事がたくさんある。できることを、時間をかけて、自分ひとりでやれる。
 - 工場での単純労働は他者とコミュニケーションを取らなくてもできる。賃金も得られる。
 - いまは臨機応変、コミュニケーション能力、情報処理の速度と正確さが重視される社会
- しいに障害者が産業社会からはみ出す

障害者施策の歴史

- 身体障害者福祉法(1949年)
- 精神保健福祉法(1950年)
- 精神薄弱者福祉法(1960年)
 - 知的障害者福祉法(1998年)
- 心身障害者対策基本法(1970年)
 - 障害者基本法(1993年)
- 支援費制度(2003年)
- 発達障害者支援法(2004年)
- 障害者自立支援法(2006年) → 障害者総合福祉法

障害者雇用の歴史

- 身体障害者雇用促進法(1960年)
 - ※ 身体障害者の雇用義務化(76年)
- (改) 障害者雇用促進法(87年)
 - ※ 知的障害者も適用対象に
 - 精神障害者も適用対象に(16年)
- 障害者差別解消法(2016年)
 - ※ 合理的配慮が義務化

障害者自立支援法

- 措置 ⇒ 支援費 ⇒ 障害者自立支援法
⇒ 総合支援法
- 行政処分の対象 ⇒ 契約の当事者
※2005⇒2016年で予算は3倍増、事業所、利用者増
- 家族や入所施設での保護の対象 ⇒ 権利の主体
- 福祉の対象⇒就労の主体 給付の対象⇒納税者
- 障害者の「福祉の増進」 ⇒ 「共生社会」
- 国連障害者権利条約～国内法の修正
- 条例～千葉、北海道、岩手、熊本、さいたま、八王子
- 改正障害者基本法、虐待防止法、差別禁止法

就労を進める制度

<障害者雇用促進法>

- 法定雇用率と納付金・報奨金・雇用関係助成金
- 障害者就業・生活支援センター(330カ所)

<障害者自立支援法>

- 就労移行支援
- 就労継続支援A型
- 就労継続支援B型
- 就労定着支援 (2018年改正)

法定雇用率

- ・週30時間以上の常用労働者（1年を越えて雇用が見込まれる者）が算定の対象。
 - ・重度身体障害者、重度知的障害者については、1名を2名として計算できる。（ダブルカウント制）
 - ・短時間労働者の重度身体障害者、重度知的障害者は、1名として計算される。短時間労働者の精神障害者については、1名を0.5または1名と算定する。
- ※短時間労働者とは、週20時間以上30時間未満で、かつ1年を越えて雇用が見込まれる者をいう。
- ・実雇用率の算定は企業単位。複数の事業所（本店、支店、工場等）を有する企業は、全社分を合計する。

雇用率

- 民間企業（従業員45・5人以上） ……2.0% → 2・2%
- 特殊法人・独立行政法人 ……2.3% → 2・5%
- 国・地方公共団体 ……2.3% → 2・5%

※一定の雇用率を下回る企業には、管轄の職業安定所長より雇入計画作成命令が発令される。法定雇用率に不足する人数に応じて、納付金の支払い義務が生ずる。納付金を支払っても障害者雇用義務は免除されない。

一定期間に障害者雇用状況が改善しない企業には、企業名公表を前提とした適正実施勧告が行われる。その後も雇用状況が改善されない企業に対しては、企業名が公表される

障害者の「はたらく」

- 一般就労
 - 特例子会社 (※要雇用契約)
 - 就労継続支援A型事業
-
- 就労継続支援B型事業
 - 生活介護事業 (※福祉型就労)
 - 地域生活支援事業

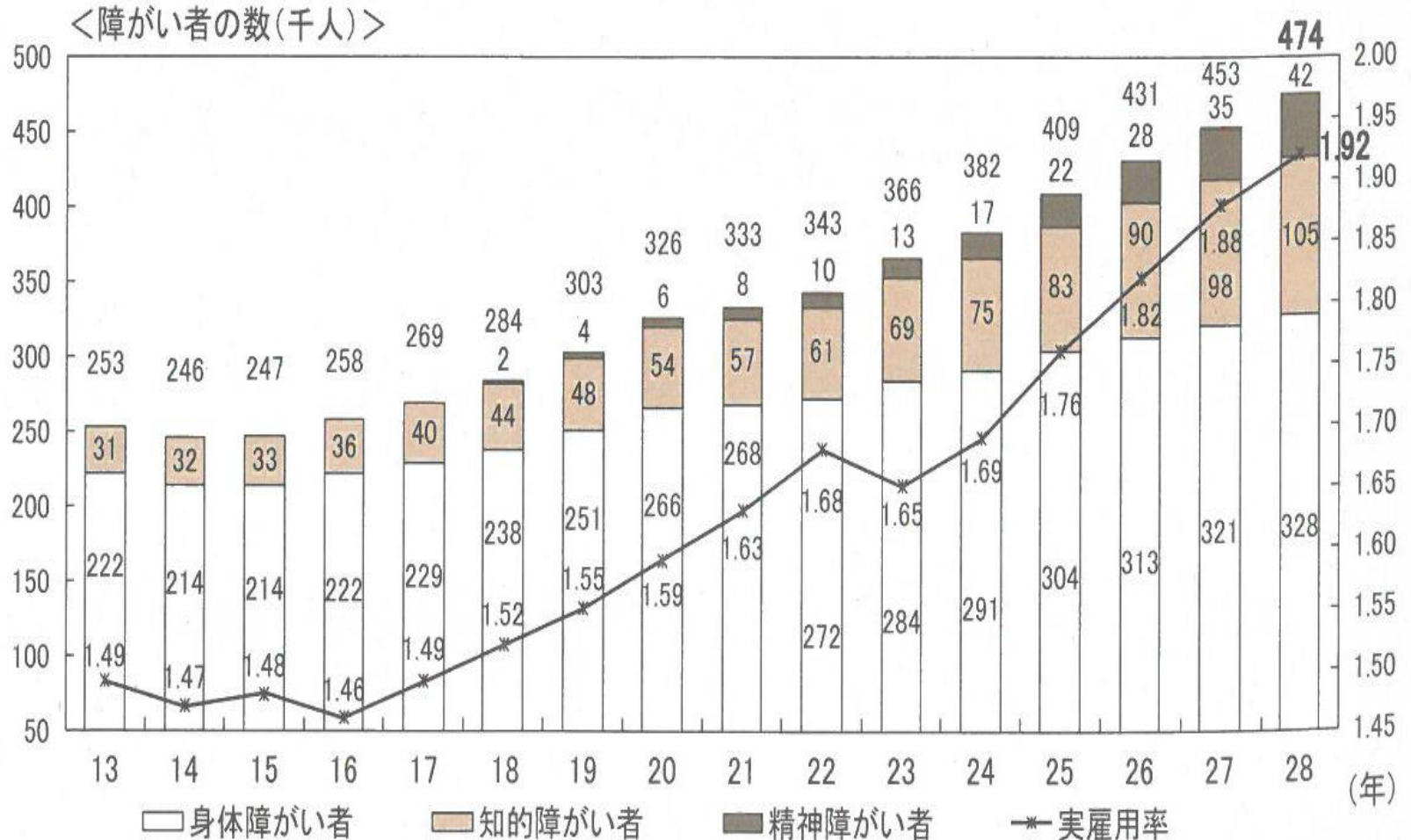
一般就労、特例子会社

- 知的障害、精神障害の人の継続は？
- 仕事の内容は？
 - 企業が別法人に丸投げ、「雇用率を買う」？
- 最低賃金の免除
- 通勤の移動支援？

就労移行、継続支援A・B

- 就労実績のない移行支援事業所3割
- 短時間の労働のA型
- 賃金の格差の大きいB型
- 作業の中身のバリエーション
- 継続の実績あるところに加算～だれが効果的な役割果たしているのか

障害者雇用の推移



仕事

- ハローワークにある障害者の求人件数は常に3万を超える
- 障害者が実際にハローワークで検索できる求人には「その企業が自分の特性を理解してくれて、長所を活かして働けるのか」という、情報が無い
- 企業側も、ハローワークへの求人票に記載できる内容には限りがあり、職場環境をアピールできない

精神障害者の雇用義務化

【2018年春】 2.0% → 2.2% (2021年から2.3%)

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害・知的障害のある常用労働者の数} + \text{失業している身体障害・知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害・知的障害} + \text{精神障害の常用労働者の数} + \text{失業している身体障害・知的障害者} + \text{精神障害の数}}{\text{常用労働者} + \text{失業者数}}$$

精神障害者とは

- 先入観を変える
- 精神障害～事件とマスコミ報道～危険？
- 精神障害＝統合失調症だけではない
- 高学歴の発達障害も多い

障害とは何か？

- 身体障害 **393万人**
(車いす、視覚障害、聴覚障害、内部疾患...)
 - 知的障害 **74万人**
 - 精神障害 **320万人**
- ※発達障害 **全人口の6・7%**
(高機能自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、ADHD)

(内閣府障害者白書より)

発達障害

- 高機能自閉症
- アスペルガー症候群
- LD(学習障害) ～ ディスレクシア
- AD／HD(注意欠陥多動性障害)

発達障害もいろいろ

＜天才＞ エジソン、アインシュタイン、スピルバーグ、ジョブズ、ザッカーバーグ.....

＜変わり者＞ 「変な人」と思われながら、会社や団体の中で自立生活をしている。家族や友人もいる

＜医療・福祉＞ 障害者手帳や医師の診断書を得て、医療や福祉サービスを受けたり、障害者枠で働いたりしている

＜困窮＞ 学校や会社からはじき出され、不登校、ひきこもり、ニート、ホームレス

発達障害者

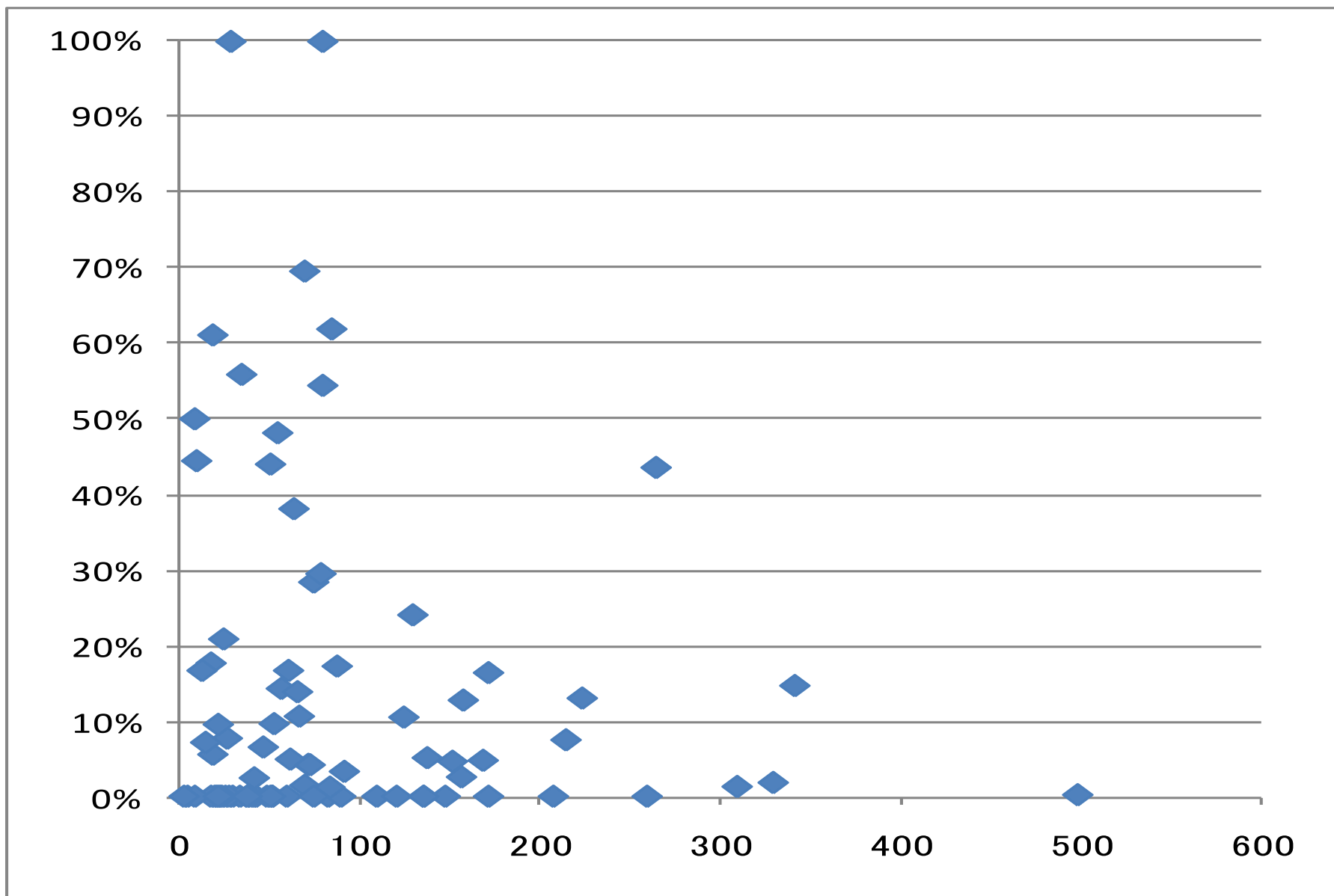
<天才> エジソン、アインシュタイン、スピルバーグ、ジョブズ、ザッカーバーグ.....

<変わり者> 「変な人」と思われながら、会社や団体の中で自立生活をしている。家族や友人もいる

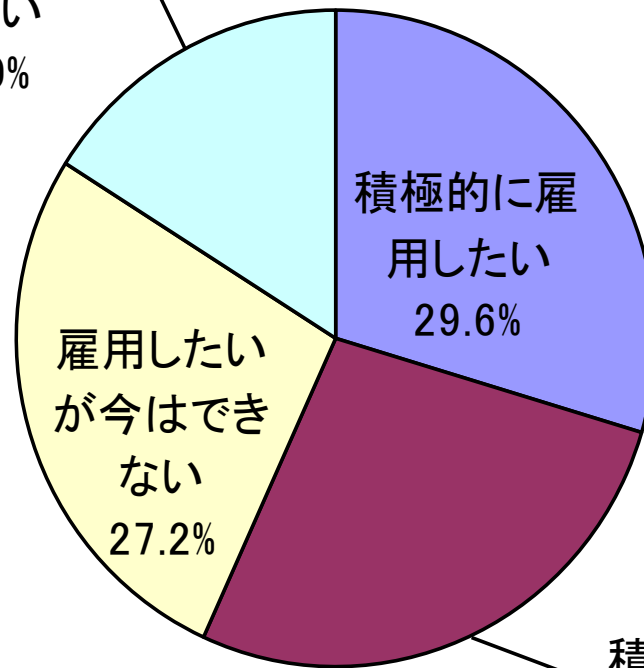
<医療・福祉> 障害者手帳や医師の診断書を得て、医療や福祉サービスを受けたり、障害者枠で働いたりしている

<困窮> 学校や会社からはじき出され、不登校、ひきこもり、ニート、ホームレス

障害者雇用数と知的障害者の割合／東証一部上場500社



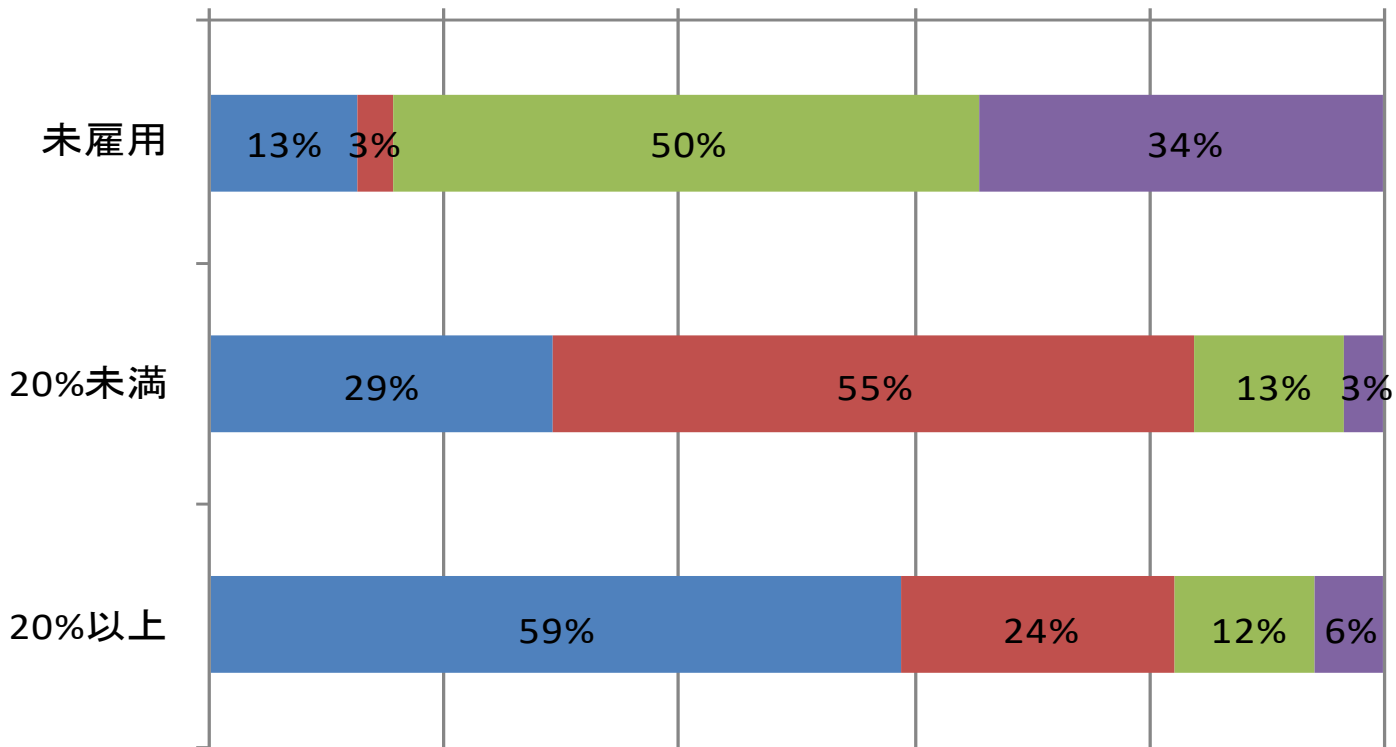
雇用する予定
はない
16.0%



積極的にではないが雇用する
27.2%

- 積極的に雇用したい
- 積極的にではないが雇用する
- 雇用したいが今はできない
- 雇用する予定はない

0% 20% 40% 60% 80% 100%



障害者を雇うと業績上がる

「組織内マクロ労働生産性改善効果」

コミュニケーションの促進

社内の雰囲気改善

→一般社員の仕事上の満足

→一般社員の精神健康度の向上



業績の改善

業績が良くなる要因

- 人材育成のノウハウの蓄積
技術習得が苦手な障害者を育てるノウハウが一般社員の育成にも
- 社内の業務の流れの改善
理解力や業務の迅速性にハンディのある障害者への工夫や配慮が一般社員にも役立つ
- 分業による生産性向上
一般社員を雑務から解放し高度な業務に専念
- 非効率の顕在化
一般社員が無意識にこなしている非効率や無駄が浮かび上がる

差別と合理的配慮

<差別的取扱い>

- ・障害を理由に入社試験を受けさせない
- ・障害を理由にレストランの入店を拒否
- ・障害を理由に選挙権をはく奪

<合理的配慮義務違反>

- ・受験して合格したが、会社にエレベーターがなくて段差だらけ。車いす用トイレもない。
- ・「障害者の方もどうぞ」と言われるが、階段や段差で店に入れない。

※過度な負担の場合には義務にならない

しかし、建設的な対話をする 現実的な改善方法をさぐる

知的・精神障害者への合理的配慮

- 作業手順をわかりやすいように大きな字やイラストや写真を使って説明し壁に張る
- 障害特性をよく理解したジョブコーチを付けたり、会社の指導担当職員が知的障害や発達障害について研修受ける
- コミュニケーション特性に合った指導方法、発達障害を知らない従業員との間で起こりがちな人間関係の軋轢の調整
- 感覚過敏のある発達障害の人。情報が過剰にインプットして混乱して疲弊しないため、パーテーションで仕切り情報を制限したり、静かな環境の職場に努めたりする
- 自閉症の人がパニックを起こしたりした時にクールダウンできる部屋やスペースを確保する。
- 精神障害者を支援する事業所では疲れた障害者が横たわることができるようにソファを用意する

発達障害の合理的配慮 (神奈川県自閉症協会)

☆は英国の例 (TEACCH プログラム研究会報: 内山登紀夫より)

《応募・採用》

- ・面談者とのコミュニケーションを助ける補助者の同席
- ・実務テスト、試験雇用による実際の可否の判定

《職務内容》

☆勤務する場所を構造化する (本人が見て理解できるように)

慣れない音や光などの刺激に弱い (仕切りを設ける等)

☆職務の一部を別の職員に割り当てる

事職務再設計 (得意な業務を集めて分担できる様にする)

☆チェックリストと、1日あるいは1週間単位のスケジュール作成
本人の適正を考慮した職務、十分な訓練とフォロー

独り言を言ったり、身体をゆらしたりしても仕事に影響なければ可とする

神奈川県自閉症協会②

《作業指示・指導・業務マニュアル》

・職場、勤務先への障害特性の理解

☆マニュアルを図示や箇条書きなどを加えて解りやすく
修正

☆ジョブコーチなどの支援者を得る

☆職務内容の変更については事前に通知する

☆書面による指示や視覚化された指示を使う

(言葉による指示が通りにくいことがあり、図やカードで
補助する)

・場面や状況、言葉の意味理解が不得意なので、キチン
とした説明、指示が必要

・指示者、フォロワー者を明確にし、一定期間固定する

神奈川県自閉症協会版③

《職場環境》

- ・休憩、昼食時の自分の居場所の明確化
- ・調子の悪いときの避難場所
- ・突然の予定や環境の変更には、非常に不安を感じます。事前の説明を！

☆明文化されていないルールを明文化すること(暗黙の了解は理解できない)

☆電話の代わりに電子メールの使用を雇用主が認める

- ・連絡帳等で複雑な事項のコミュニケーションを補う
- ・家庭とのコミュニケーション窓口を明確にする
- ・挨拶は自らできない、挨拶されてもオウム返しになる
- ・「なぜ?」、「どうしたの?」などの抽象的な質問には特に弱く、答えに困る

神奈川県自閉症協会版④

《勤怠・勤務時間》

- ・始業時間(例えば8:30)の3分前に職場に入る事の明確な指示
- ・急なスケジュール変更には混乱する

勤務時間の変更(残業)、休日出勤は1週間前に提示を

- ・有休が取りにくいので取りやすい配慮を

☆勤務時間の調整 例)ラッシュアワー通勤が困難な場合、出勤時間を調整する通勤

☆より適切な地域や部門に配置転換すること

- ・必要により通勤介助、補助

《賃金・手当》

- ・趣味や好きなものの購入が、労働の意味理解や意欲の向上に結びつく

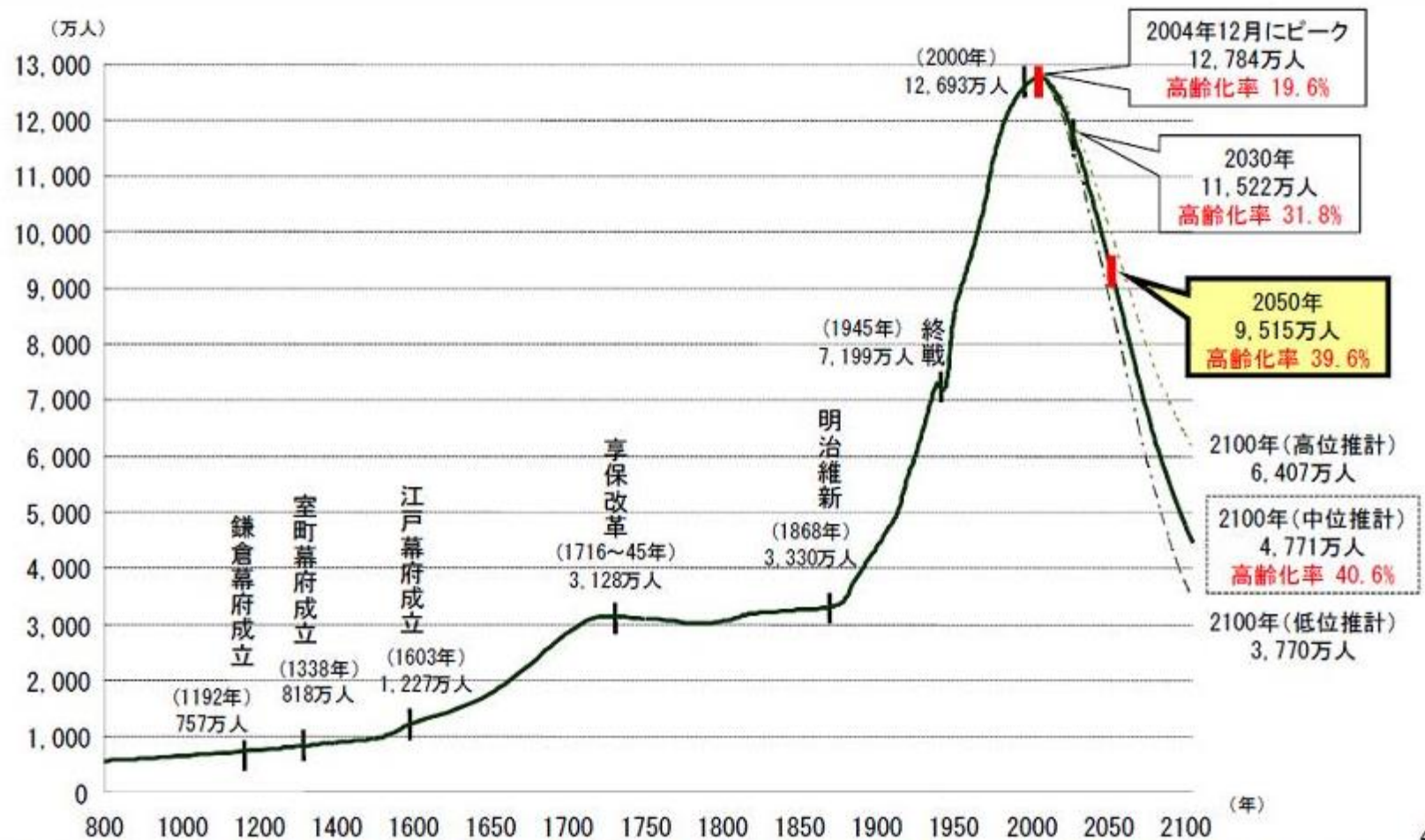
《継続支援》

- ・問題発生時には就労支援機関が勤務先と連携を取り問題解決の為にフォローを行う

合理的配慮とビジネス

- ユニバーサルな効果
- シルバーシート
- 多目的トイレ
- わかりやすい情報保障
- ビジネスのヒント

人口減少と雇用



(出典) 総務省「国勢調査報告」、同「人口推計年報」、同「平成12年及び17年国勢調査結果による補間推計人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)をもとに、国土交通省国土計画局作成

これから～働き手不足と格差

- ①IT化、ロボット化による生産性の向上
- ②外国人労働者の導入
- ③働いていない人（専業主婦、高齢者、**障害者**）の労働市場参入

※モノをつくる産業は人件費の安い外国に移ることができるが、ヒトを支える産業は移れない

医療・福祉・教育・サービス・流通

「はたらく」が変わる

超高齢化 少子化 働き手不足



オフィスの情報化・機械化

人工知能(AI)

第一次産業、公共工事の減少

- ・イノベーションの危機
- ・モチベーションの危機

働き方の多様性

- 米ハーバード大はトップ3割は起業する、次の3割は先輩の起業した会社に入る。残りが既存の大企業をめざす。
- 大企業正社員をモデルにした日本型雇用が変化を迫られる。
- 雇用の流動性と多様性
- ジョブ型雇用、限定正社員、テレワーク、副業の解禁、非正規雇用の待遇改善
- 福祉・地域再生と就労

日本型雇用の推移

- 昭和初期までは、ジョブ型雇用
職人がよい待遇を求めて工場を渡り歩いた
- 企業による労働力の確保 → 正社員化
終身雇用・年功賃金・新卒一括採用
- 1995年「新時代の日本的経営」(日経連)
 - ①長期蓄積能力活用型 → 正社員
 - ②高度専門能力活用型 → 専門職
 - ③雇用柔軟型 → 非正規雇用

「新時代の日本的経営」の課題

- 賃金が低く、景気の「調整弁」の非正規雇用が増大 → 約4割
- 少なくなった正社員が長時間残業 → 過労死・過労自殺



働き方改革

- 長時間残業の規制、過労死・過労自殺の防止
- ワーク・ライフ・バランスの実現
- 非正規雇用の待遇改善 →
- 同一労働同一賃金
- テレワーク、副業の推進

日本と欧米の雇用の違い

- 日本(メンバーシップ型)

その人に対して給料を払う

会社=家族...若いときは未熟でも会社が育てながら給料払う。定年後まで同じ会社で昇進していく、定年後も仲間意識強い。

- 欧米(ジョブ型)

仕事に対して給料を払う

未熟な若者は雇わない(若年者の失業率高い)

労働者はキャリアアップして会社を変わっていく

日本型雇用

①新卒一括採用

新卒で良い就職先を見つけられないと次年度から不利に？
採用してから社員教育する

②賃金カーブ

若いときは賃金低い→勤続年数・年齢で決まる→家族の生活も含めた給料

※男性の方が賃金高い

③終身雇用

転職がキャリアロスと見られる慣行、退職後も仲間（企業年金など）

※④正社員と非正規の格差が大きい

欧米型雇用

- ①何歳でも、どこの会社でも、能力さえあれば採用される
- ②賃金は、年齢や勤続年数ではなく「能力」「仕事量」で決まる
- ③転職は当たり前。転職しながらキャリアアップしていく
- ④正社員と非正規の格差が少ない
同一賃金同一労働

正社員の特徴

- 簡単に解雇されない
- 勤続年数によって給料が上がっていく
- 厚生年金・企業年金など社会保障が完備
- 教育が受けられる 福利厚生の恩恵がある

- ×長時間の残業を強いられる
- ×転勤、配転、急な出張を断れない

※「社畜」

非正規雇用の特徴

- × 簡単に解雇される
 - × 勤続年数によって給料が上がらない
 - × 厚生年金・企業年金など社会保障がない
 - × 教育、福利厚生之恩恵がない
-
- 長時間の残業がない
 - 転勤、配転、急な出張がない

働き方改革のねらい

- 長時間労働の是正
- 非正規雇用の待遇改善
- 生産性が低くて高コストの中高年正社員の解体
- 高度プロフェッショナル制度(残業代ゼロ)
- 解雇の金銭解決
- 限定正社員

日本の正社員の生産性は低い？

- 長い会議、多すぎる会議、人数も多すぎる
- 形式的・アリバイ的な会議が多い
- 企画を実現するために、稟議書を作成していくものの部署の決済をもらわないといけない
- 上司が気に入る仕事をしないと評価されない
- 結果より努力を評価する傾向
- 英語ができない、IT使いこなせない

「成功」する社員？

- 残業や休日出勤を厭わず上司に努力を認め
てもらおうこと、
- 決裁を得るテクニックに長けており予算を獲
得したりできること、
- 上司の気に入る企画案を作成したり、上司の
評価を得る立ち居振る舞いが得意なこと

「成功」の条件？

- 忍耐力と協調性がある
- 目先の状況判断ができて、短期的な成果を上げられる
- 上司にとっては使いやすい優等生
- こうした特性の人が出世して社内に影響力を持つので、「使いやすい優等生」が再生産され、似たような人々が組織を牛耳っていく。

イノベーションの危機

- これまでの常識にとらわれない独創的なアイデアは、上司にとって「使いやすい優等生」とは対極のところから生まれる。
- ITの世界で革命的なイノベーションを起こしてきた天才たち。
- 独創性に富んだ人は従来の価値観からは外れていることがあるため、日本社会では、しばしば仲間の調和を乱し、上司にとっては「使いにくい問題児」としてレッテルを貼られる。
- イノベーションを生む土壌である多様性を排除している日本の雇用慣行。

モチベーションの危機

- 現代における仕事上のやりがい、生きる意味とは何か。
- 所属する組織・会社の中での成功(出世)が顧客や取引先の満足につながっていない？
- 社会への貢献とは無関係かあるいは社会に害悪をもたらしていたとしたら？
- その人は本当の意味で自分の仕事にやりがいを感じることができるだろうか。

主体性を取り戻す働き方

- 労働力不足の中で「必要とされる労働者」
- 働く時間や働き方を自ら管理(テレワーク)
- 残業代がなくても生活できるだけの賃金確保
- 副業、兼業のススメ →複数の専門性
- ジョブ型雇用に適応 →よい会社を求めて積極的に転職 →自ら起業

※地域福祉を担う人々

地域共生型福祉

- 障害＋高齢＋児童
- 就労＋福祉＋地域興し
- 支え手＋支えられる側
- NPO＋社会福祉法人＋企業

人口減少と地方の衰退、働き手不足

就労と福祉と地域再生の融合

- 都市への集中と地方の衰退
- 人口減少と高齢化
- 大型量販店の進出～シャッター街
- 地場産業の衰退
- 働く場がない
- 生活困窮者の増加



障害者支援が雇用を生む
町おこし、困窮者を助ける

障害者就労支援施策の動向 ～A型事業所の現状と課題を中心に～

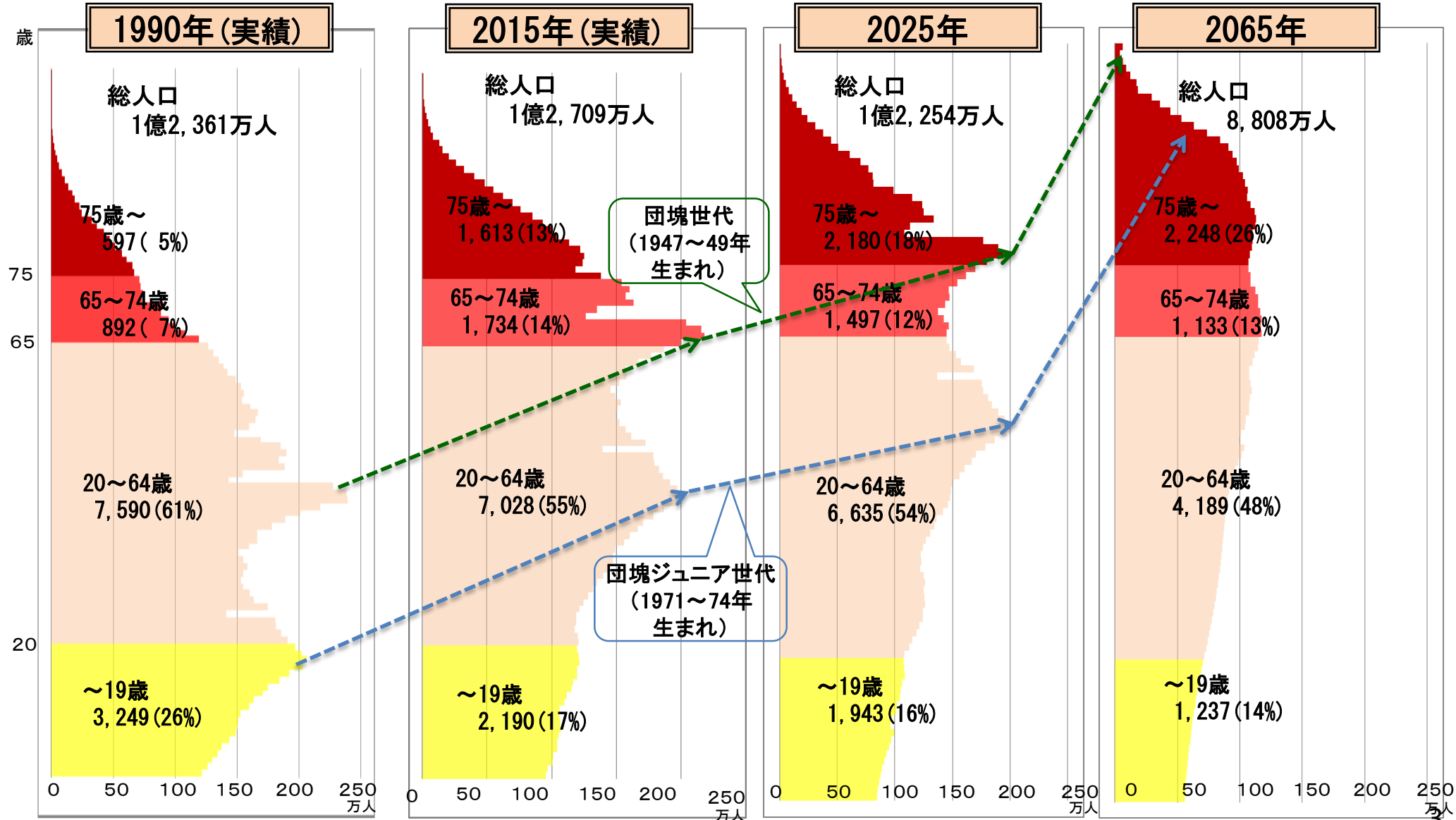
平成30年11月10日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課
石井 悠久

I 障害者を取り巻く状況等について

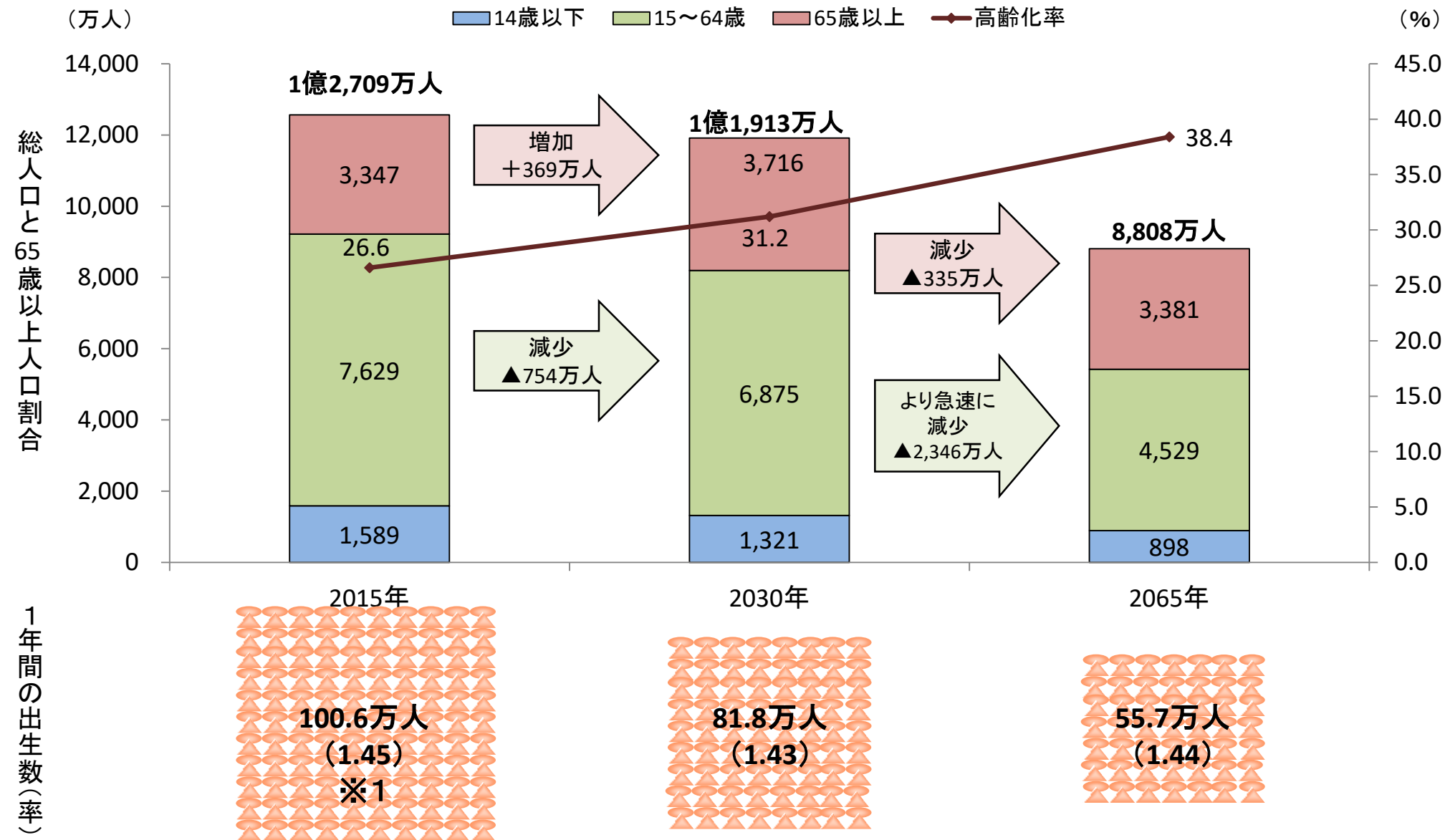
日本の人口ピラミッドの変化

○団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
 ○2065年には、人口は8,808万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約38%となる。



(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計): 出生中位・死亡中位推計

今後の人口構造の急速な変化



(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)
 厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典: 2015(平成27)年人口動態統計

障害者総数約937万人中、18歳～64歳の在宅者数約362万人

(内訳:身体101万人、知的58万人、精神203万人)

一般就労への
移行の現状

① 特別支援学校から一般企業への就職が約30.1% 就労系障害福祉サービスの利用が約30.2%

② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間1.3%(H15) → 4.3%(H29)

※就労移行支援からは27.0%(H29)

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス (就労系)

- ・就労移行支援 約 3.3万人
 - ・就労継続支援A型 約 6.9万人
 - ・就労継続支援B型 約24.0万人
- (平成30年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍

企業等

雇用者数

約49.6万人

(平成29年6月1日)

*50人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数

97,814件

※A型:20,825件

(平成29年度)

12,844人/年

(うち就労系障害福祉サービス 6,434人)

就職

777人/年

特別支援学校

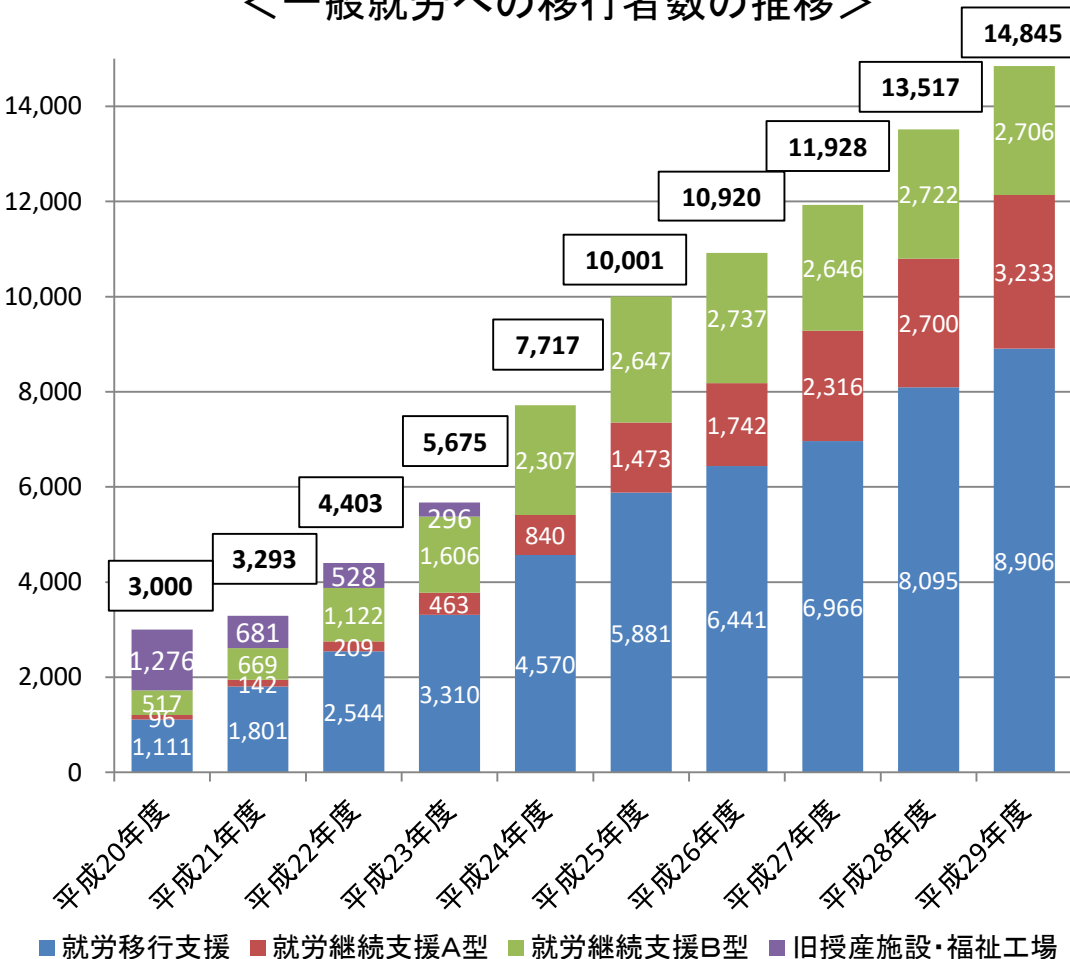
卒業生21,292人(平成29年3月卒)

就職 6,411人/年

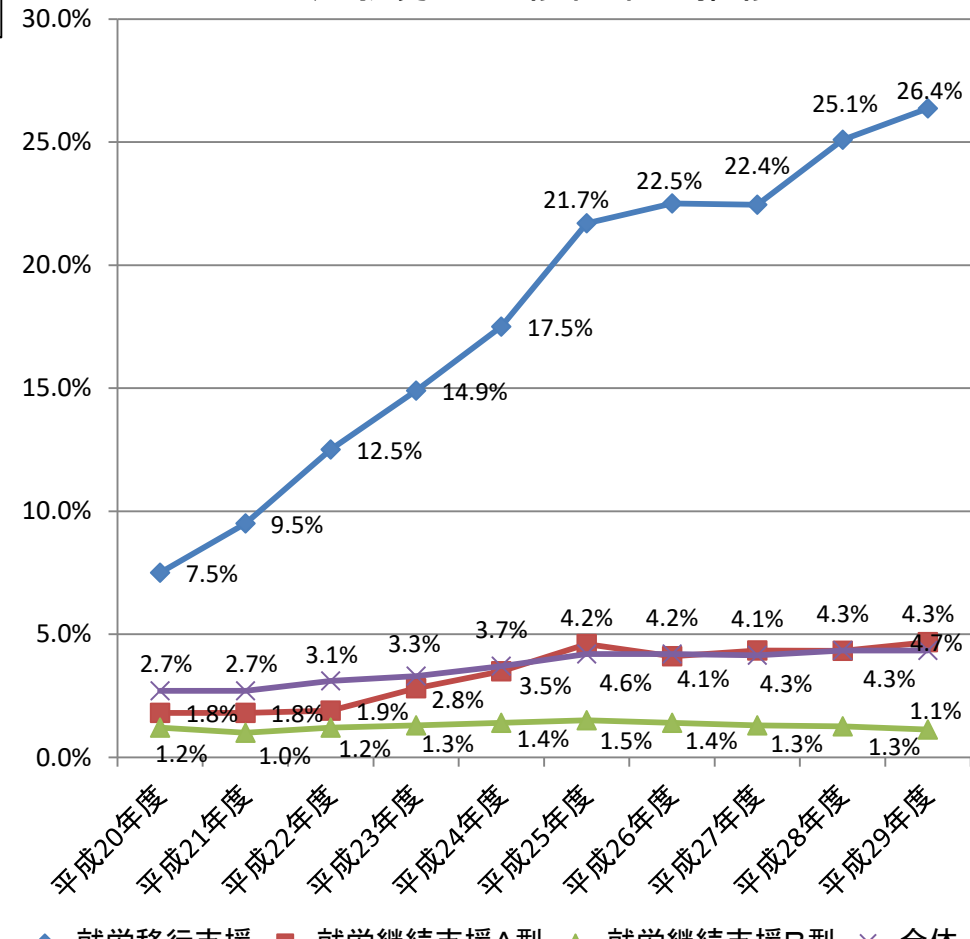
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成29年度では約1.5万人の障害者が一般企業へ就職している。
- 一方で、一般就労への移行率を見ると、就労移行支援における移行率は大きく上昇しているものの、就労継続支援A型では微増にとどまっており、就労継続支援B型では横ばいとなっている。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜一般就労への移行率の推移＞



就労移行支援事業等を通じた一般就労への移行者数に関する目標について

就労移行支援事業等を通じた一般就労への移行者数に関する現状について

- 就労移行支援事業等(生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援)の利用を経て一般就労へ移行した者の数については、平成27年度実績で平成24年度実績の約1.7倍(14,185人)となっている。
- 平成25年度から平成27年度の移行者数の年平均増加数(約1,900人)から推計すると、平成29年度においては、第4期障害福祉計画の基本指針の成果目標である「平成24年度実績の2倍の一般就労への移行者の達成」をおおよそ満たすことが見込まれる。

成果目標

- 第5期障害福祉計画の基本指針においては、今般の傾向等(平成25年度から平成27年度にかけての一般就労への移行者数の平均増加数の実績(約1,900人))を踏まえつつ、以下のような成果目標としてはどうか。

※ 今後の一般就労への移行に対する施策効果をどう考えるか。

【成果目標】

平成32年度末までに平成28年度実績の1.5倍以上の一般就労への移行実績を達成することを基本とする。ただし、各市町村及び都道府県において、現在の障害福祉計画で定めた平成29年度末までの移行実績が達成されないと見込まれる場合は、新しい計画を定める際には、平成29年度末時点で未達成と見込まれる人数を加味して成果目標を設定するものとする。

(参考)基本指針及び都道府県障害福祉計画における目標値

目標値	第1～2期 (平成18～23年度)	第3期 (平成24～26年度)	第4期 (平成27～29年度)	第5期 (平成30～32年度)
基本指針	平成17年度の一般就労への移行実績の4倍以上	平成17年度の一般就労への移行実績の4倍以上	平成24年度の一般就労への移行実績の2倍以上	平成28年度の一般就労への移行実績の1.5倍以上
都道府県 障害福祉計画	4倍	4.2倍	2倍	—

障害者雇用の状況

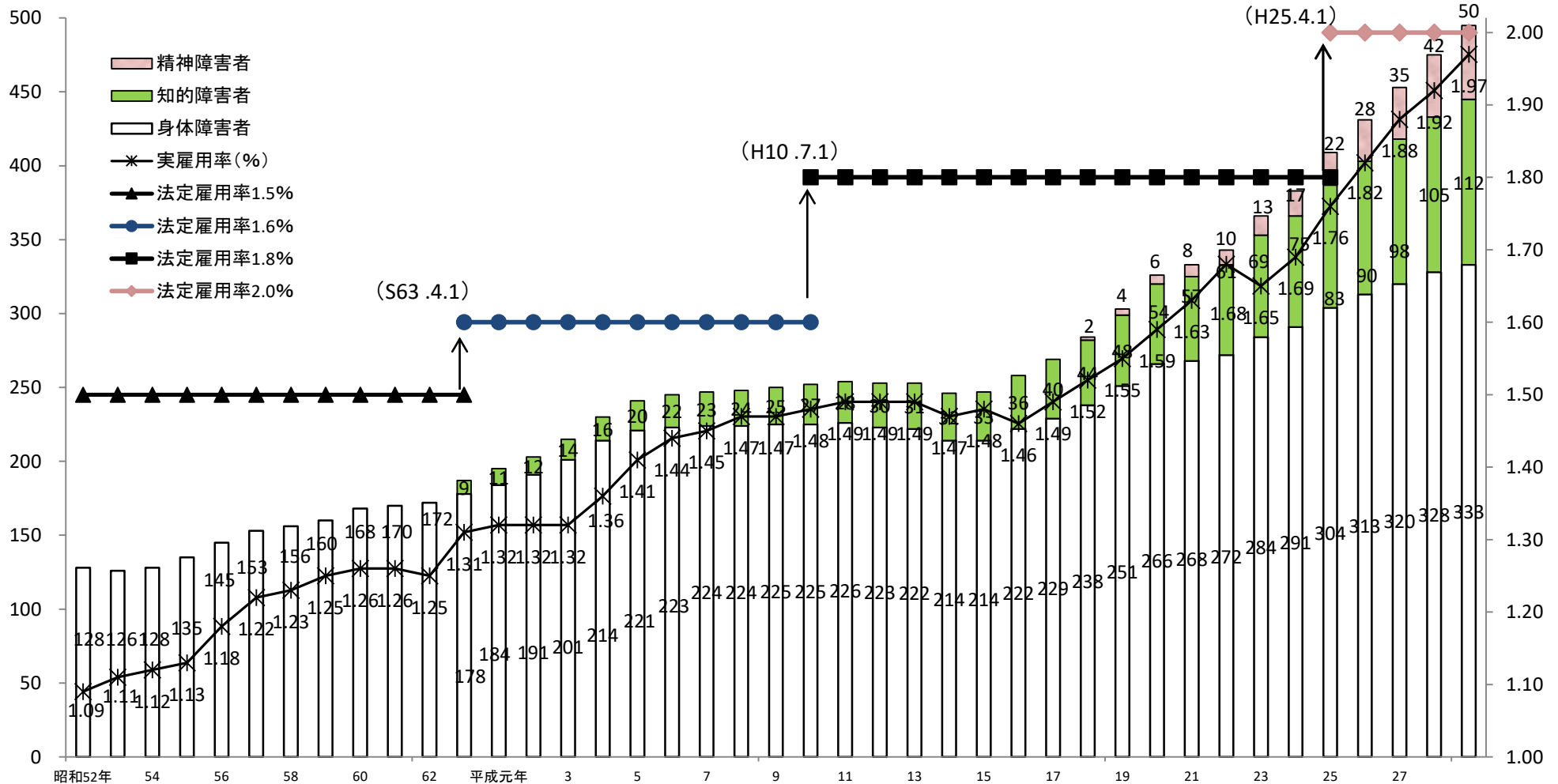
○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 **49.6万人** (身体障害者33.3万人、知的障害者11.2万人、精神障害者5.0万人)

実雇用率 **1.97%** 法定雇用率達成企業割合 **50.0%**

○ **雇用者数は14年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

(平成29年6月1日現在)



公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要①

(平成30年10月23日 公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議)

1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化

(1) 今般の事態の検証

・第三者による検証の場として、「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」（委員長：松井 巖氏（弁護士、元福岡高検検事長））を設置。検証結果について、真摯に受け止め、今般の事態について深く反省し、再発防止に向けて必要な対策を講じていく。

(2) 再発防止のための対策

○厚生労働省における取組

- ・障害者雇用促進法に基づく通報等に関する実務、再発防止のための取組に係る留意事項を示した**手引きを作成**
- ・制度改正等の際には、手引きについて必要な改訂を実施
- ・人事担当者向けの説明会・情報交換会を毎年実施。
- ・**チェックシートを毎年度配布**し、各府省からの通報を受けるに当たってチェックシートの提出を求め確認
- ・各府省の**関係書類等について必要な調査**を行い、障害者の範囲や確認方法等が適切かを確認 等

○各府省における取組

- ・本府省のみならず地方支分部局等でも再発防止策が継続的に実効あるものとして実施されるよう、府省全体で体制を構築し、**取組状況のフォローアップ**を実施
- ・手引きに従って、通報対象となる**障害者の名簿を作成**するとともに、障害者手帳の写し等の**関係書類を保存**
- ・実地確認やヒアリングにより、**内部点検**を実施
- ・不適正な事務処理を未然に防止するため、チェックシートを活用しながら、**複数の職員によるチェック等の体制強化** 等

○チェック機能の強化に向けた更なる検討

- ・引き続き**法的整備を視野に入れた検討**を行うとともに、**各機関が自ら障害者の任免状況を公表する仕組みを検討**

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要②

2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組

- 平成31年末までの障害者採用計画を策定
- 障害者雇用を推進していくために必要な**府省内の体制整備、採用活動及び職場定着等に関する具体的な計画**を策定
- 障害者雇用に関する理解の促進
 - ・国家公務員における**合理的配慮指針**（年内）及び公務部門における**障害者雇用マニュアル**（年度内）の整備
 - ・障害者雇用精通したアドバイザー等による、各府省において障害者が活躍できる**具体的な業務を選定**するための支援
 - ・障害者雇用に関する**理解促進に向けたセミナーや講習会、職場見学会等**の開催
- 採用計画を着実に進捗させるための取組及び支援策
 - ・ハローワークにおける**職業紹介等**
 - ・障害者就労支援機関等との連携

3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大

- 障害者が活躍しやすい職場づくりの推進
 - ・各府省の**推進体制**の整備(実務責任者の配置等)
 - ・障害者雇用に関する理解の促進(再掲)
 - ・働く障害者向けの**相談窓口**の設置
 - ・個々の障害者をサポートする**支援者**の配置・委嘱
 - ・障害者の**作業環境**を整えるための**機器の導入・設備改善**等
- 障害者がいきいきと働きやすい人事管理の在り方の検討
 - ・**早出遅出勤務の特例、フレックスタイム制の柔軟化等**の措置
 - ・**テレワーク勤務**を活用できるような環境整備等
- 障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に関する取組の推進
 - ・障害者雇用施策の充実
 - ・障害者優先調達法に基づく、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要③

4. 公務員の任用面での対応等

- 障害者を対象とした**常勤採用の枠組み**(選考採用)
 - ・人事院が能力実証等の一部を**統一的に行う障害者を対象とした選考試験**を新たに導入（平成30年度から）
 - ・各府省の**個別の選考採用**も並行して実施。人事院から**留意点**等を各府省に提示（年内）
- 「**ステップアップ制度**」の枠組みを導入（年度内）
 - ・非常勤職員として勤務後、選考を経て常勤職員となることを可能とする。
（厚生労働省等において必要な手続きを経て平成30年度中に取組を実施）
- 常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できる「**フレ雇用制度**」を導入
- 非常勤職員について、障害特性等に応じた適切な対応を図る観点から、**雇用の安定確保等に関する運用指針**を策定(年内)
- 上記施策の推進に必要な**定員・予算については適切に措置**

※地方公共団体に対する対応

- ・各地方公共団体の実情に応じ、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請
- ・法定雇用率を達成していない地方公共団体について、その達成に向けた取組を着実なものとするため、厚生労働省は総務省の協力を得て、上記に記載された支援を踏まえつつ、対応について検討

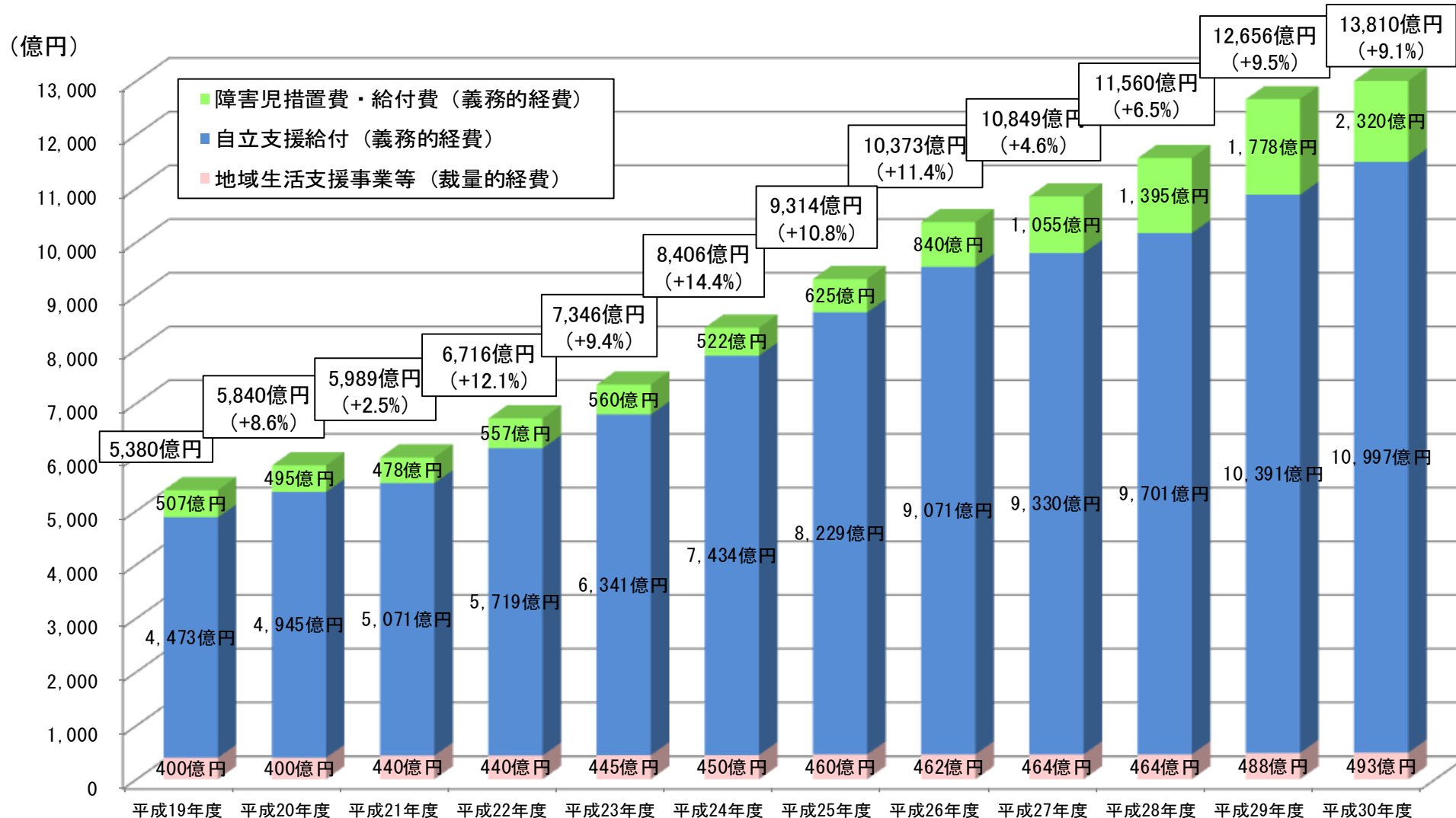
5. 今後に向けて

- 閣僚会議等政府一体となって推進する体制の下で**フォローアップ**を行い、取組を着実に推進
- 法定雇用率の達成に留まらず、**障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大**に取り組み、今後も**政府一体となって障害者の雇用を不断に推進**

Ⅱ 就労継続支援A型の現状と課題等①

障害福祉サービス等予算の推移

障害福祉サービス関係予算額は10年間で2倍以上に増加している。



(注1) 平成20年度の自立支援給付費予算額は補正後予算額である。

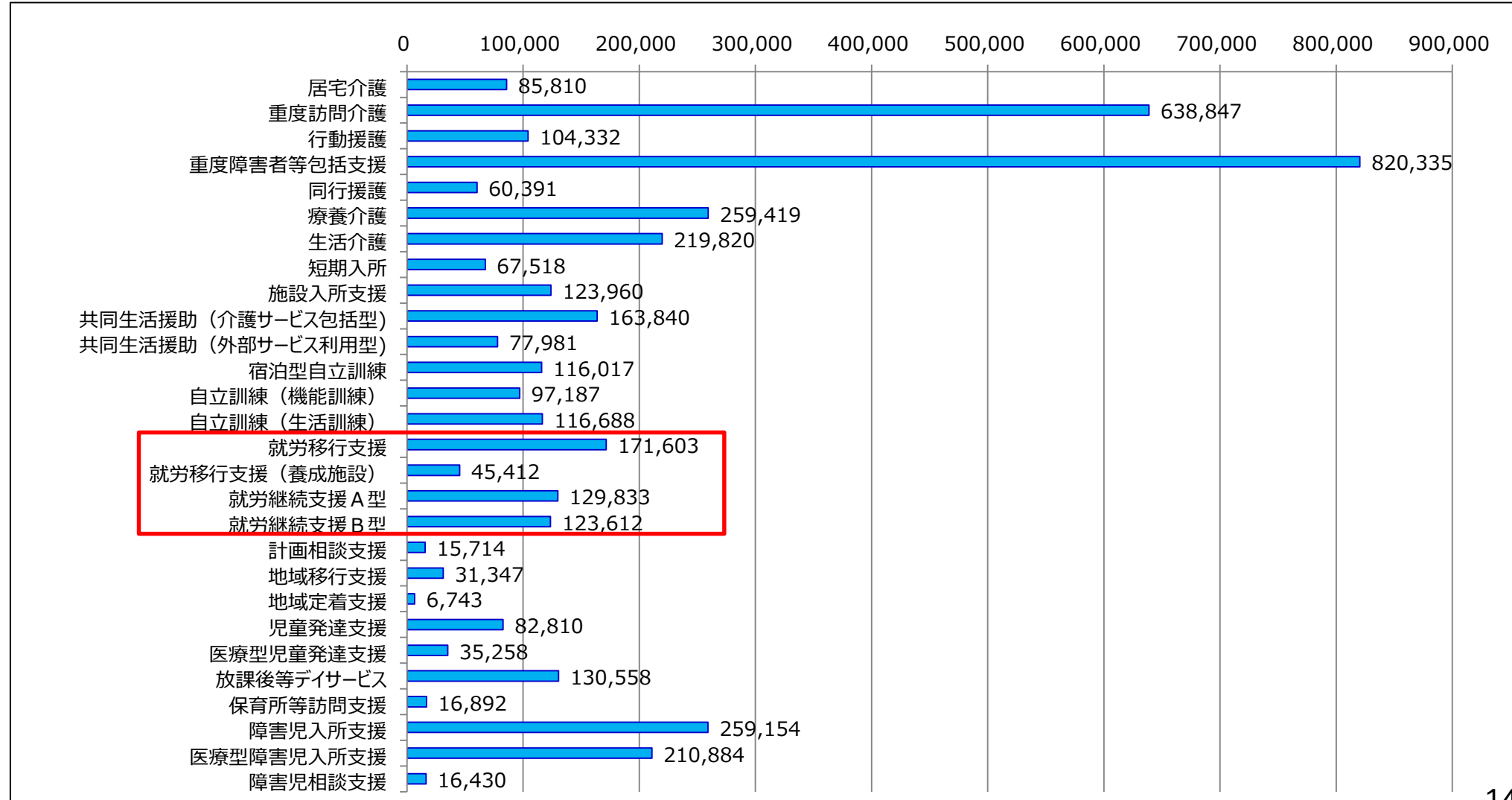
(注2) 平成21年度の障害児措置費・給付費予算額は補正後予算額である。

(注3) 平成29年度の地域生活支援事業等には地域生活支援促進事業分も含まれる。

障害福祉サービス等におけるサービス種類別に見た1人当たりの費用額（平成30年3月）

- 障害者サービスでは、重度障害者等包括支援、重度訪問介護、療養介護において、1人当たりの費用月額が高くなっている。
- 障害児サービスでは、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設において、1人当たりの費用月額が高くなっている。

（単位：円）



就労継続支援 A 型に係る法律上の規定

○ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年十一月七日法律第百二十三号）（抄）

第五条

14 この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の**厚生労働省令で定める便宜**を供与することをいう。



○ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成十八年二月二十八日厚生労働省令第十九号）

（法第五条第十四項に規定する厚生労働省令で定める便宜）

第六条の十 法第五条第十四項に規定する厚生労働省令で定める便宜は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める便宜とする。

- 一 **就労継続支援 A 型** 通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して行う雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援

就労継続支援A型における運営基準

○ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準(平成十八年九月二十九日厚生労働省令第百七十一号)(抄)

第四節 運営に関する基準

(就労)

第九十一条 指定就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、地域の実情並びに製品及びサービスの需給状況等を考慮して行うよう努めなければならない。

2 指定就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、作業の能率の向上が図られるよう、利用者の障害の特性等を踏まえた工夫を行わなければならない。

3 指定就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に努めるとともに、その希望を踏まえたものとしなければならない。

(賃金及び工賃)

第九十二条

2 指定就労継続支援A型事業者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。

6 賃金及び第三項に規定する工賃の支払いに要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはならない。ただし、災害その他やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。

(実習の実施)

第九十三条 指定就労継続支援A型事業者は、利用者が第九十七条において準用する第五十八条の就労継続支援A型計画に基づいて実習できるよう、実習の受入先の確保に努めなければならない。

(求職活動の支援等の実施)

第九十四条 指定就労継続支援A型事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動の支援に努めなければならない。

2 指定就労継続支援A型事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の就労に関する意向及び適性に応じた求人の開拓に努めなければならない。

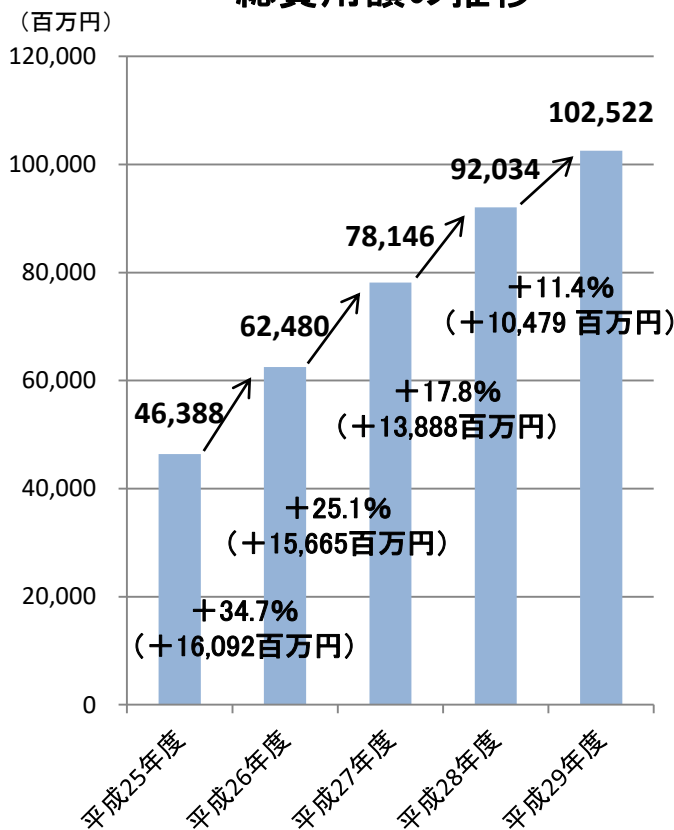
(職場への定着のための支援等の実施)

第九十五条 指定就労継続支援A型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から六月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。

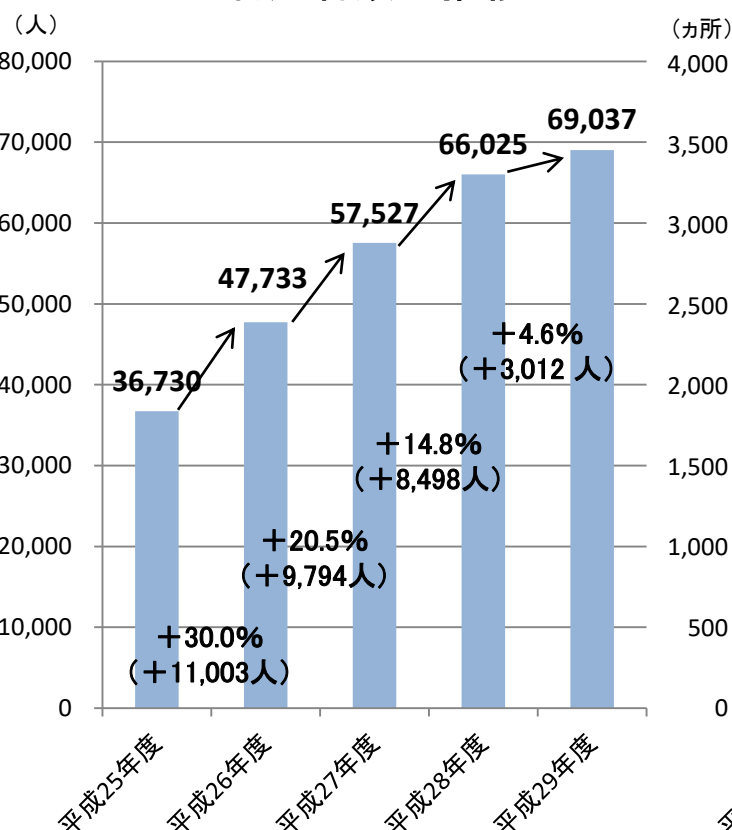
就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の平成29年度費用額は約1,025億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.1%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、近年、大きく増加していたが、伸び率はおさまってきている。

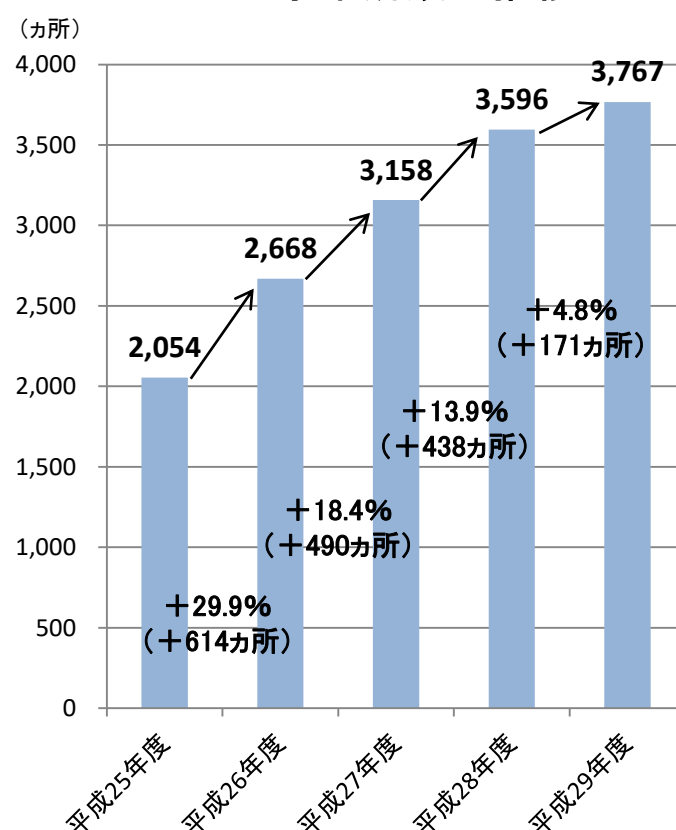
総費用額の推移



利用者数の推移



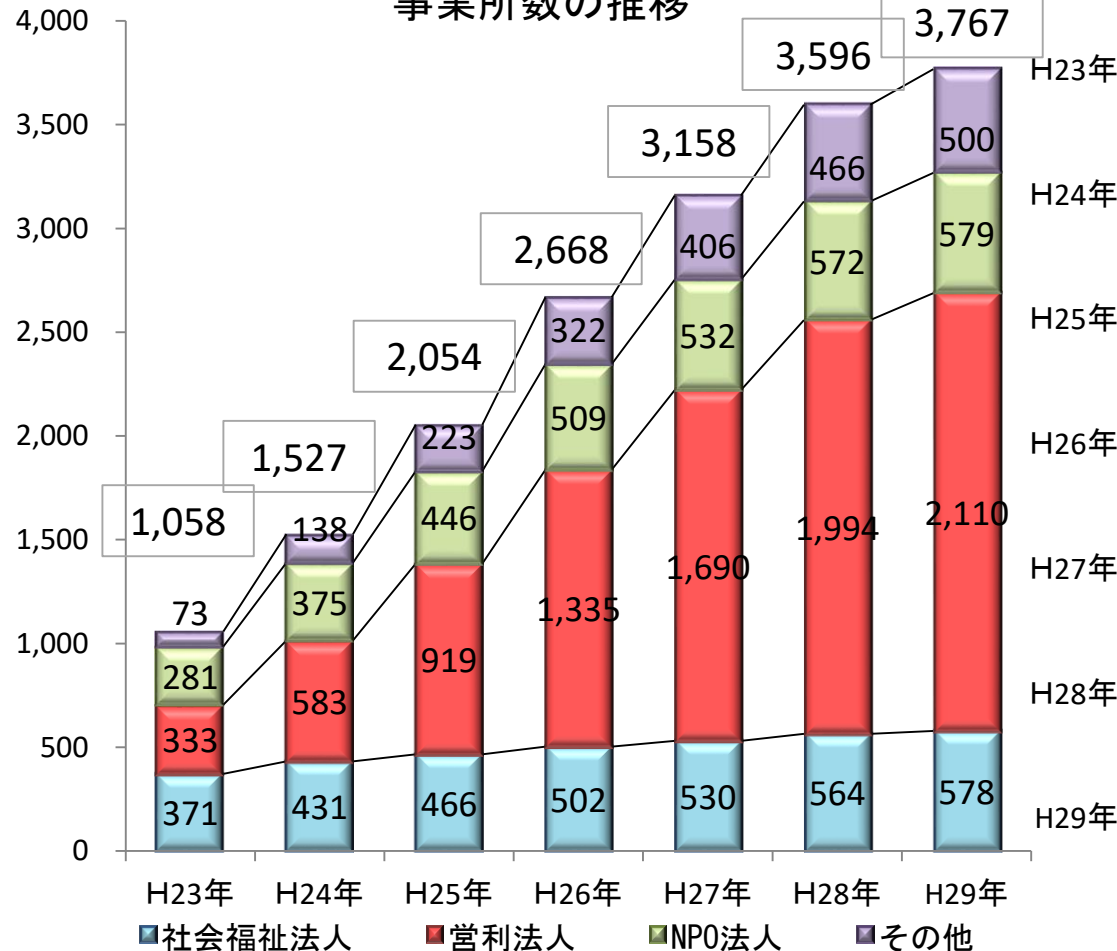
事業所数の推移



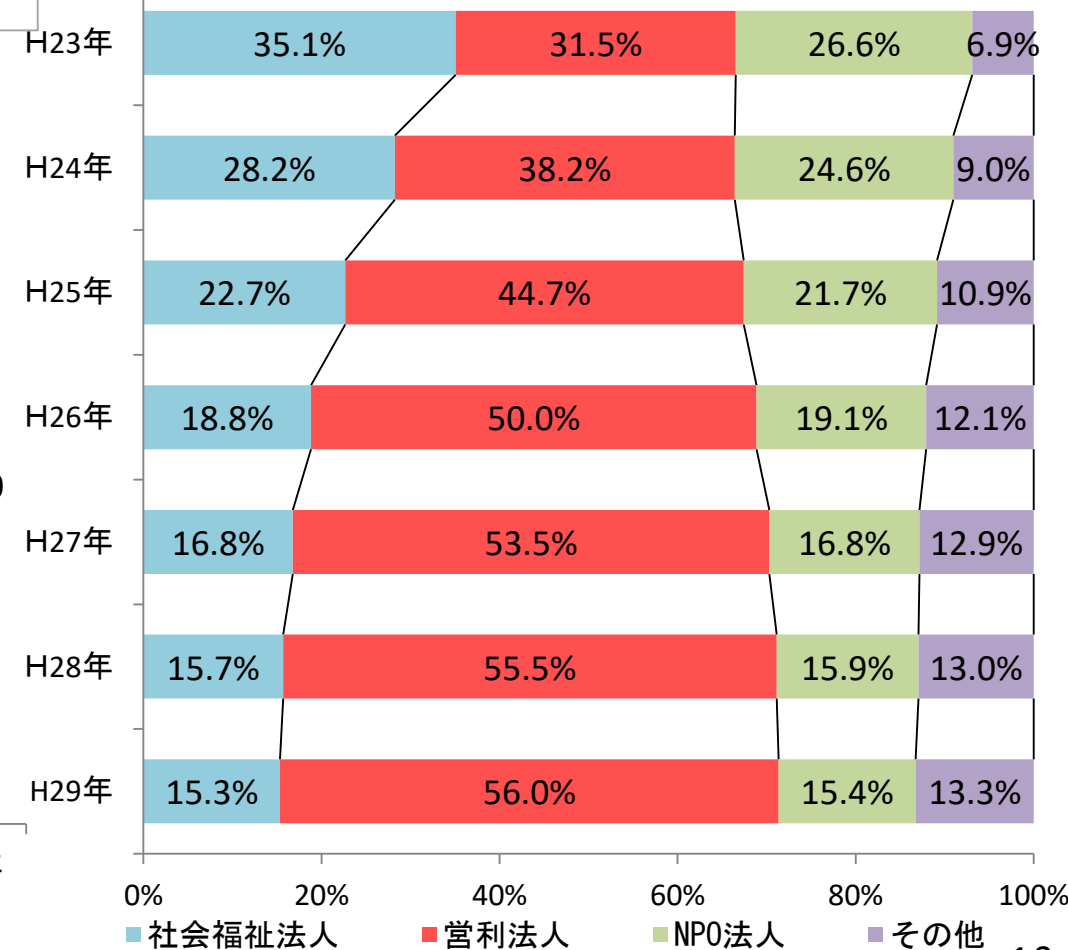
就労継続支援 A 型事業所の設置主体別の状況

- 設置主体別に就労継続支援A型事業所数の推移を見ると、営利法人が設置する事業所数が著しく増加している。
- 設置主体別の割合を見ると、平成27年度では、営利法人の割合が最も高く約5割となっており、社会福祉法人の割合は約2割となっている。

事業所数の推移

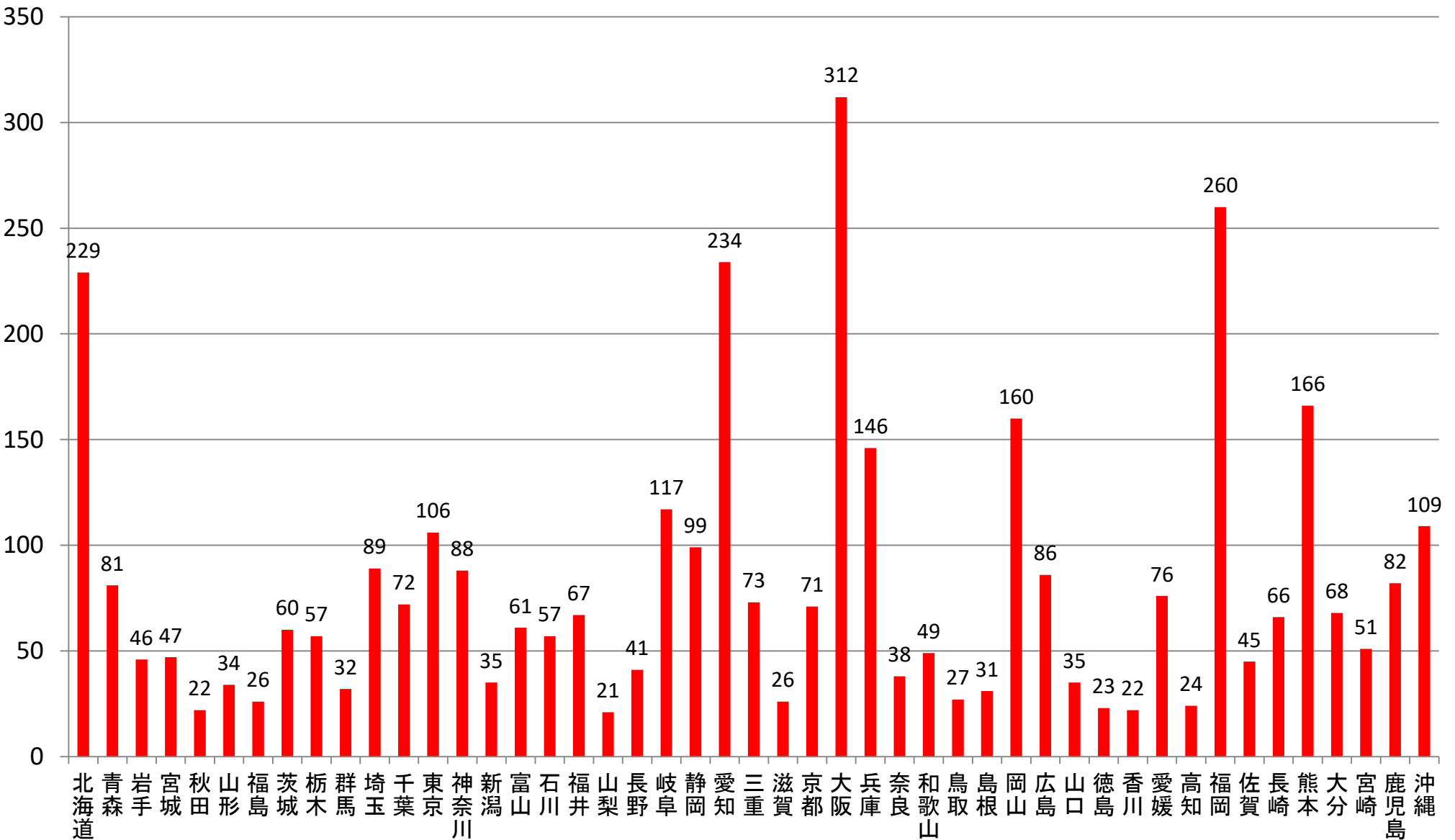


設置主体別割合の推移



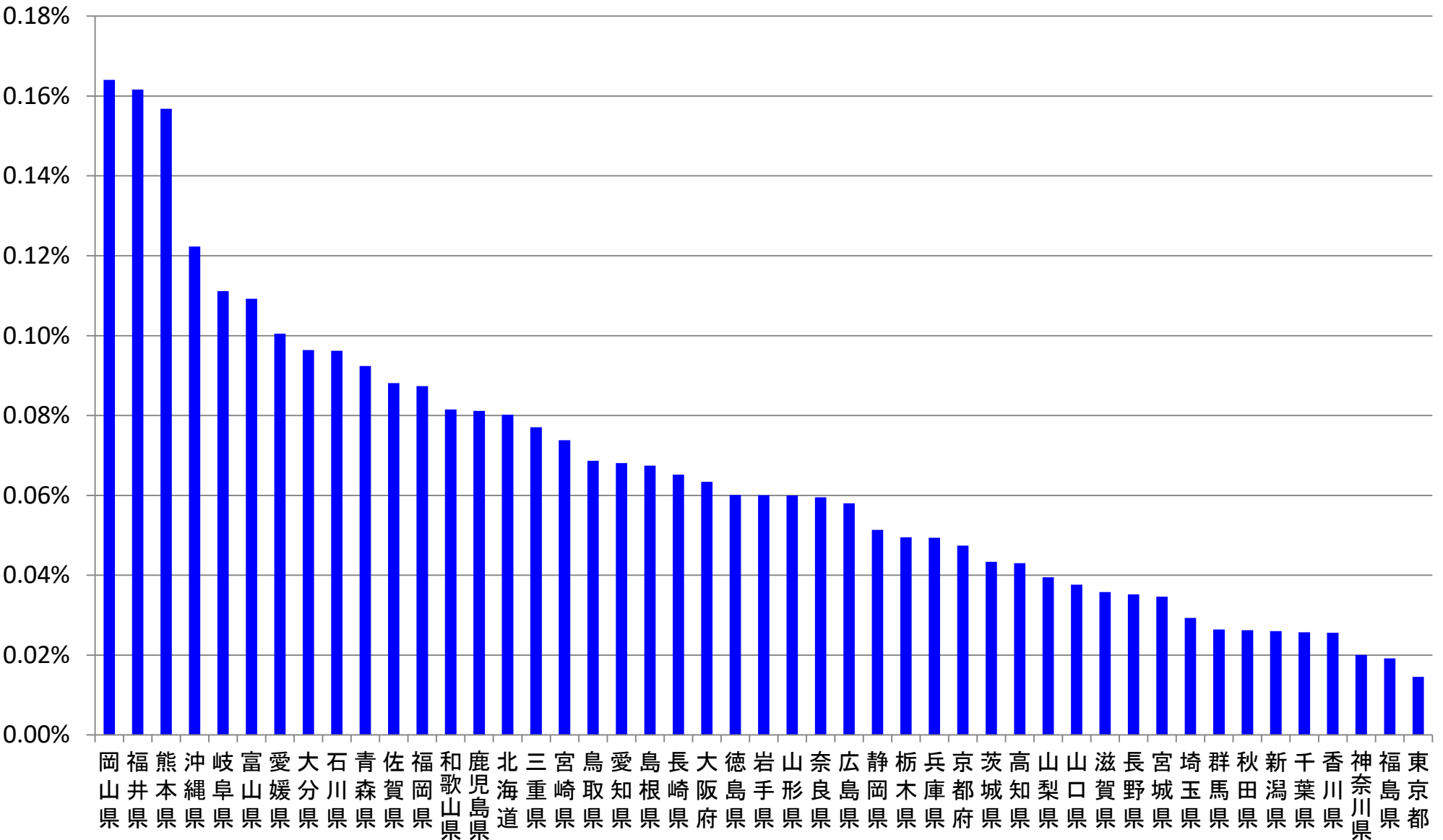
【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

都道府県別就労継続支援（A型）事業所数



【出典】平成30年3月国保連データ

就労継続支援 A 型利用者数の人口に占める割合



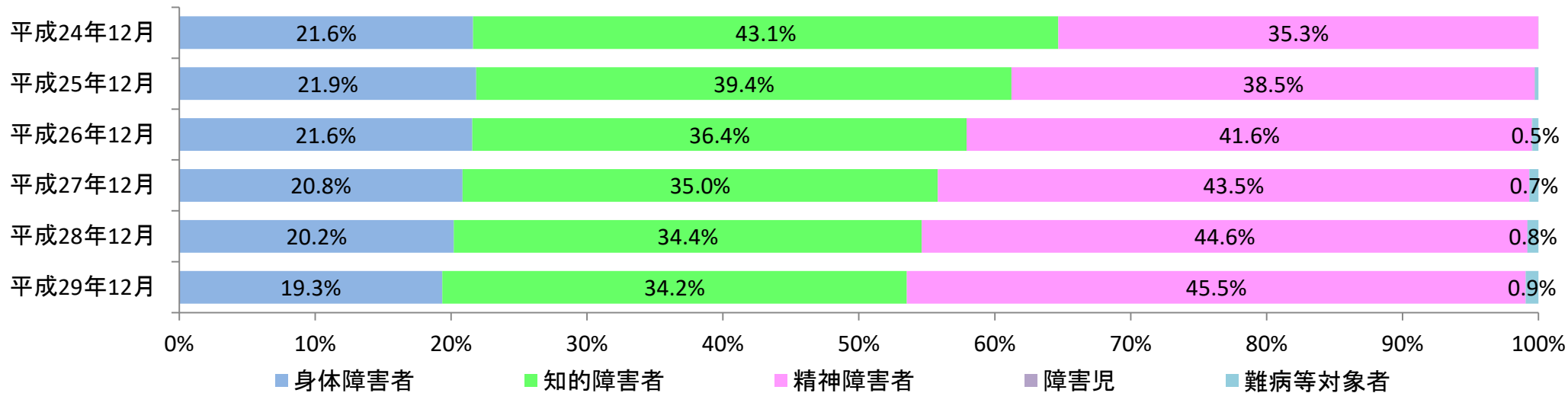
【出典】平成30年3月国保連データ

(注) 平成30年3月のA型事業所利用者数を平成30年1月1日住民基本台帳における各都道府県の人口で除して算出

就労継続支援 A 型の障害種別の利用現状

- 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
- 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者に占める割合が4割を超えている。

利用者の障害種別の分布状況



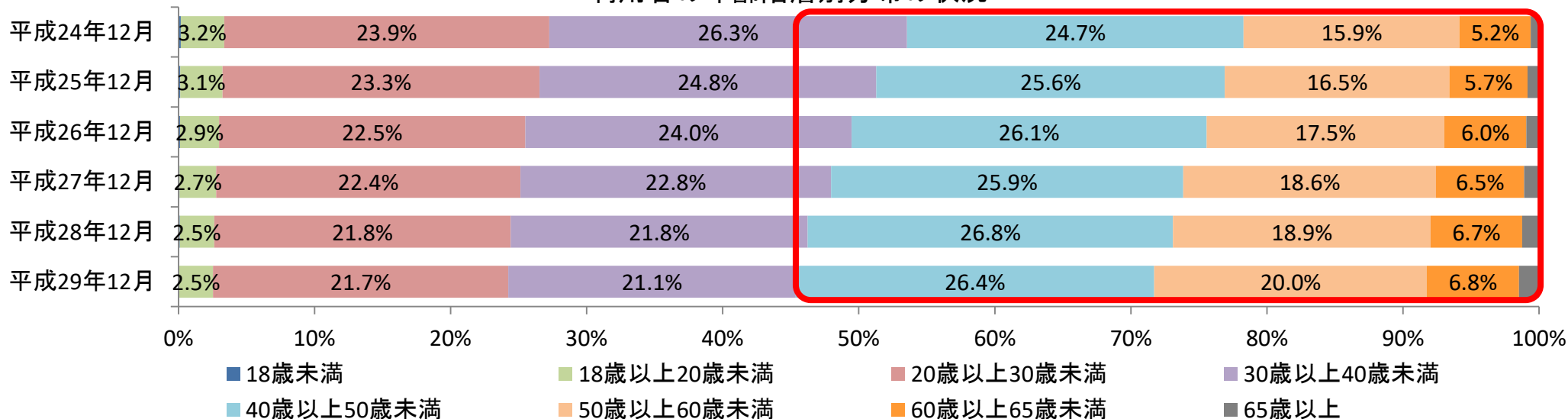
(単位:人)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H24.12	5,505	10,962	8,989	4	—	25,460
H25.12	7,562	13,627	13,317	8	90	34,604
H26.12	9,716	16,385	18,738	13	203	45,055
H27.12	11,519	19,327	24,059	7	367	55,279
H28.12	12,977	22,112	28,627	6	517	64,239
H29.12	13,311	23,521	31,313	7	649	64,239

就労継続支援A型の年齢階層別の利用現状

○ 年齢階層別の利用者分布の推移を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上である。

利用者の年齢階層別分布の状況

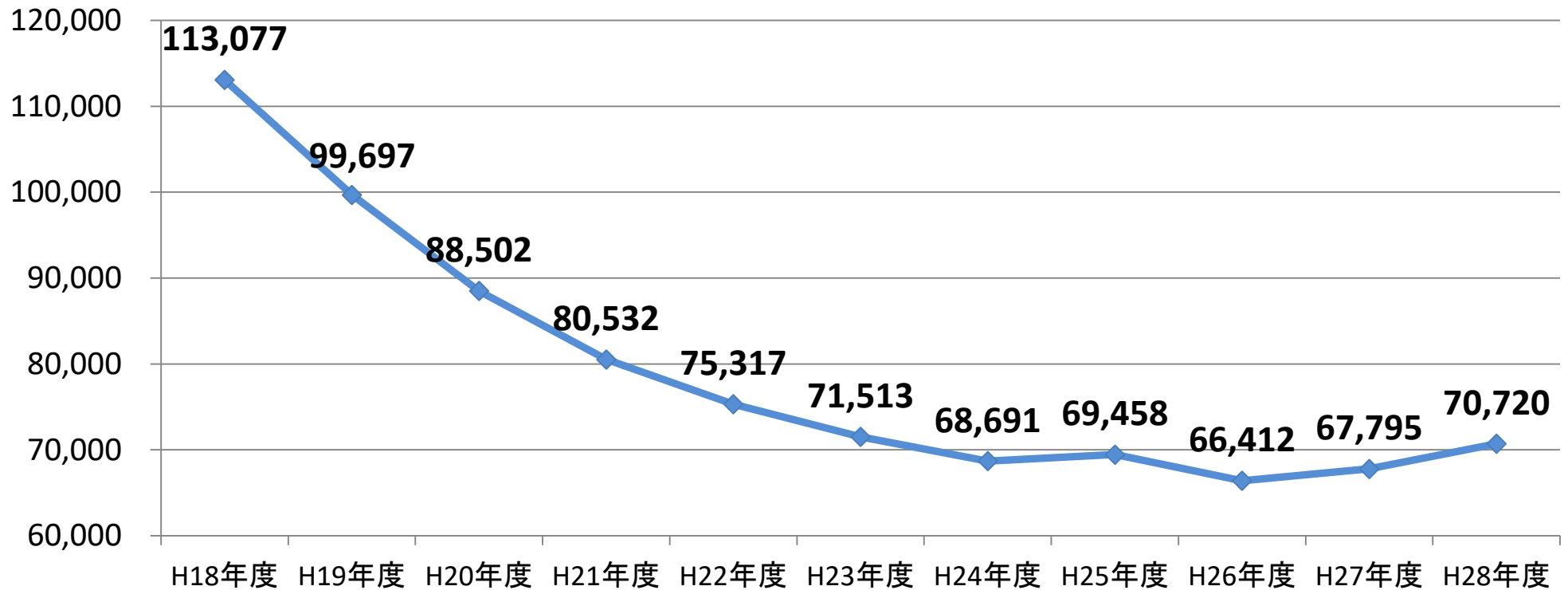


(単位:人)

	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H24.12	41	814	6,083	6,693	6,301	4,039	1,335	154	25,460
H25.12	47	1,072	8,060	8,569	8,861	5,716	1,988	291	34,604
H26.12	55	1,292	10,136	10,803	11,758	7,873	2,717	421	45,055
H27.12	42	1,489	12,360	12,619	14,310	10,273	3,583	603	55,279
H28.12	57	1,625	14,005	14,023	17,238	12,173	4,317	801	64,239
H29.12	38	1,706	14,930	14,534	18,134	13,779	4,664	1,016	68,801

就労継続支援A型事業所における平均賃金月額の推移

○ 就労継続支援A型事業所における平均賃金月額は、平成26年度までは減少傾向であったが、近年は増加傾向にある。



(※)平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金

【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)

就労継続支援A型 都道府県別平均賃金月額と比較（平成27年度、平成28年度）

（円／月額）

都道府県	平成27年度	平成28年度	伸び率
北海道	60,515	68,482	113.2%
青森県	61,181	62,511	102.2%
岩手県	71,193	71,245	100.1%
宮城県	63,011	65,118	103.3%
秋田県	65,233	66,128	101.4%
山形県	63,996	68,868	107.6%
福島県	69,186	71,370	103.2%
茨城県	90,677	85,257	94.0%
栃木県	62,774	64,127	102.2%
群馬県	69,990	68,653	98.1%
埼玉県	71,648	68,869	96.1%
千葉県	65,129	66,306	101.8%
東京都	93,992	91,417	97.3%
神奈川県	79,313	81,002	102.1%
新潟県	62,006	65,717	106.0%
富山県	58,587	60,468	103.2%
石川県	64,524	67,639	104.8%
福井県	76,006	76,391	100.5%
山梨県	65,733	67,520	102.7%
長野県	80,977	83,669	103.3%
岐阜県	70,752	70,017	99.0%
静岡県	67,415	70,347	104.3%
愛知県	60,493	58,256	96.3%
三重県	66,280	68,828	103.8%

都道府県	平成27年度	平成28年度	伸び率
滋賀県	84,675	83,945	99.1%
京都府	87,558	88,848	101.5%
大阪府	48,508	71,739	147.9%
兵庫県	79,481	77,399	97.4%
奈良県	68,764	71,216	103.6%
和歌山県	90,790	92,525	101.9%
鳥取県	80,529	80,551	100.0%
島根県	82,238	84,638	102.9%
岡山県	72,017	72,369	100.5%
広島県	86,780	86,595	99.8%
山口県	77,741	74,159	95.4%
徳島県	59,700	63,303	106.0%
香川県	66,064	69,053	104.5%
愛媛県	62,693	63,125	100.7%
高知県	76,642	84,309	110.0%
福岡県	68,629	69,391	101.1%
佐賀県	83,611	82,443	98.6%
長崎県	79,068	80,077	101.3%
熊本県	62,485	65,019	104.1%
大分県	77,881	79,077	101.5%
宮崎県	57,595	59,224	102.8%
鹿児島県	59,801	62,984	105.3%
沖縄県	61,972	64,619	104.3%
全国平均	67,795	70,720	104.3%

（注）就労継続支援A型事業所の平均

【出典】工賃実績調査（厚生労働省調べ）

平成30年度地域別最低賃金改定状況

都道府県名	最低賃金時間額（円）	都道府県名	最低賃金時間額（円）
北海道	835	滋賀県	839
青森県	762	京都府	882
岩手県	762	大阪府	936
宮城県	798	兵庫県	871
秋田県	762	奈良県	811
山形県	763	和歌山県	803
福島県	772	鳥取県	762
茨城県	822	島根県	764
栃木県	826	岡山県	807
群馬県	809	広島県	844
埼玉県	898	山口県	802
千葉県	895	徳島県	766
東京都	985	香川県	792
神奈川県	983	愛媛県	764
新潟県	803	高知県	762
富山県	821	福岡県	814
石川県	806	佐賀県	762
福井県	803	長崎県	762
山梨県	810	熊本県	762
長野県	821	大分県	762
岐阜県	825	宮崎県	762
静岡県	858	鹿児島県	761
愛知県	898	沖縄県	762
三重県	846	全国加重平均額	874（848）

【参考1】障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

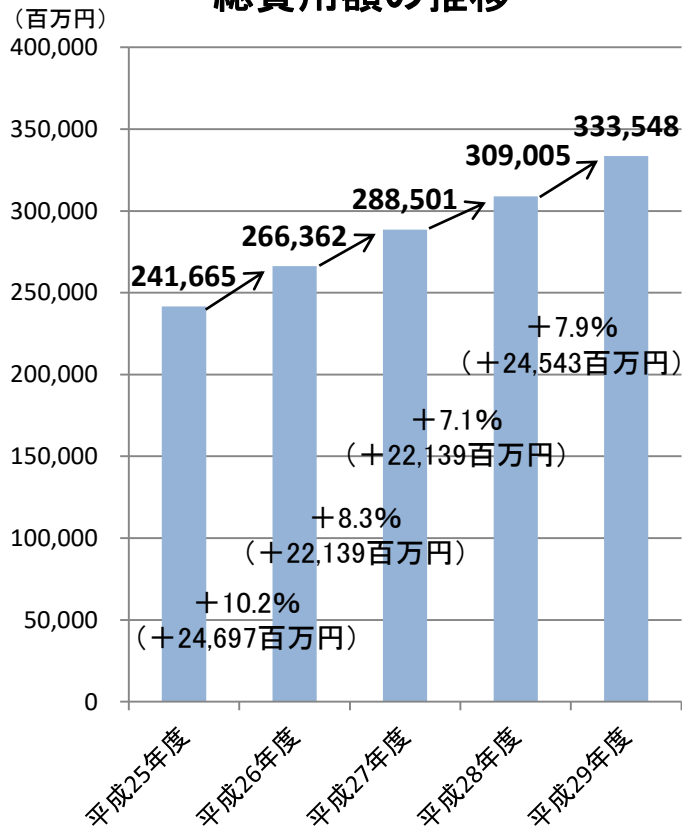
平成30年
4月～

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (標準利用期間:2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。 (利用期間:制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間:制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。 (利用期間:3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p>	<p>① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者</p>
報酬単価	<p>500～1,089単位/日 <定員20人以下の場合> ※定員規模に応じた設定 ※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p>322～615単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均労働時間が長いほど高い報酬</p>	<p>562～645単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p>	<p>1,040～3,200単位/月 <利用者数20人以下の場合> ※利用者数に応じた設定 ※就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い報酬</p>
事業所数	<p>3,330事業所 (国保連データ平成30年4月)</p>	<p>3,753事業所 (国保連データ平成30年4月)</p>	<p>11,722事業所 (国保連データ平成30年4月)</p>	<p>25事業所 (国保連データ平成30年4月)</p>
利用者数	<p>34,356人 (国保連データ平成30年4月)</p>	<p>69,223人 (国保連データ平成30年4月)</p>	<p>244,765人 (国保連データ平成30年4月)</p>	<p>138人 (国保連データ平成30年4月)</p>

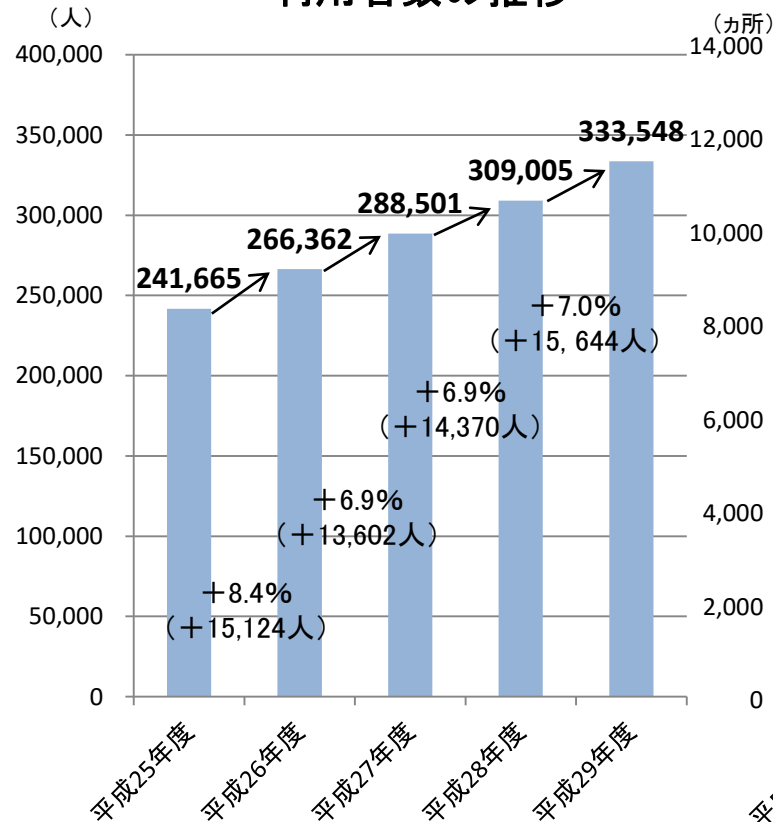
【参考2-1】 就労継続支援B型の現状

- 就労継続支援B型の平成29年度費用額は約3,334億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約16.7%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

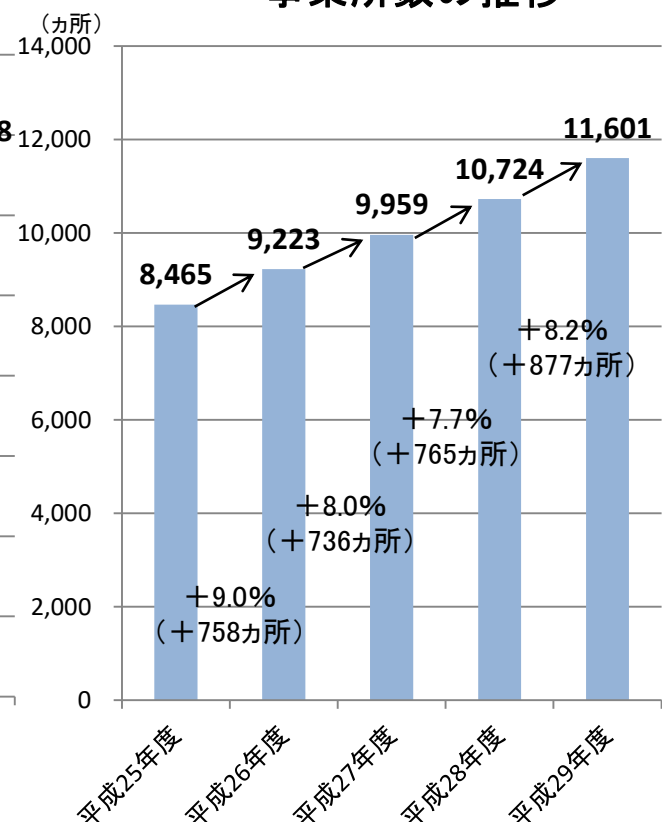
総費用額の推移



利用者数の推移



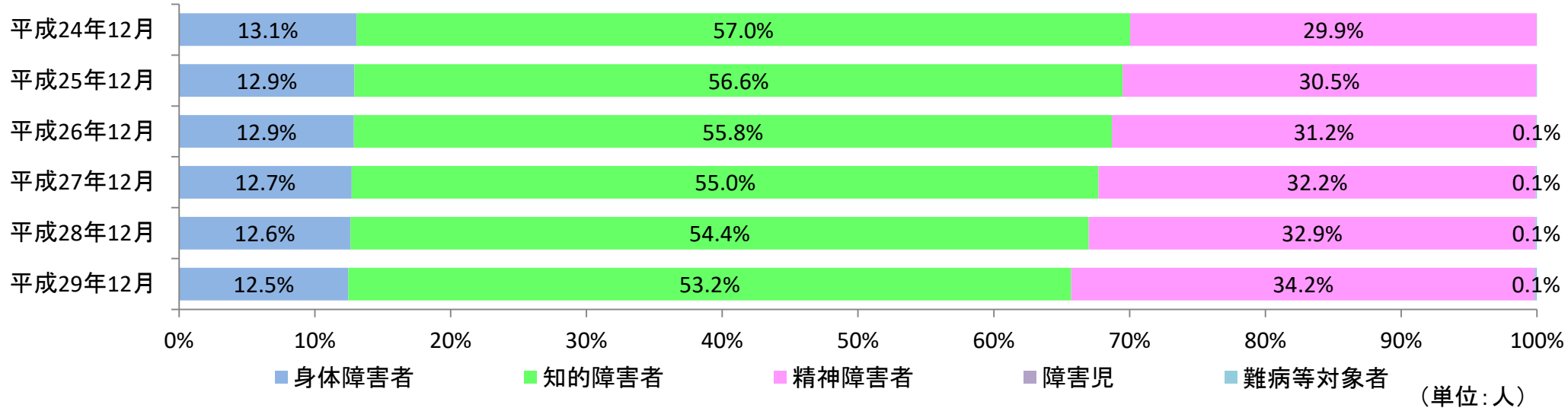
事業所数の推移



【参考2-2】 利用者の障害種別分布状況

- 身体・知的障害者の利用割合は微減傾向にあり、精神障害者が微増傾向にある。
- 知的障害者の利用割合が全体の5割以上を占める。

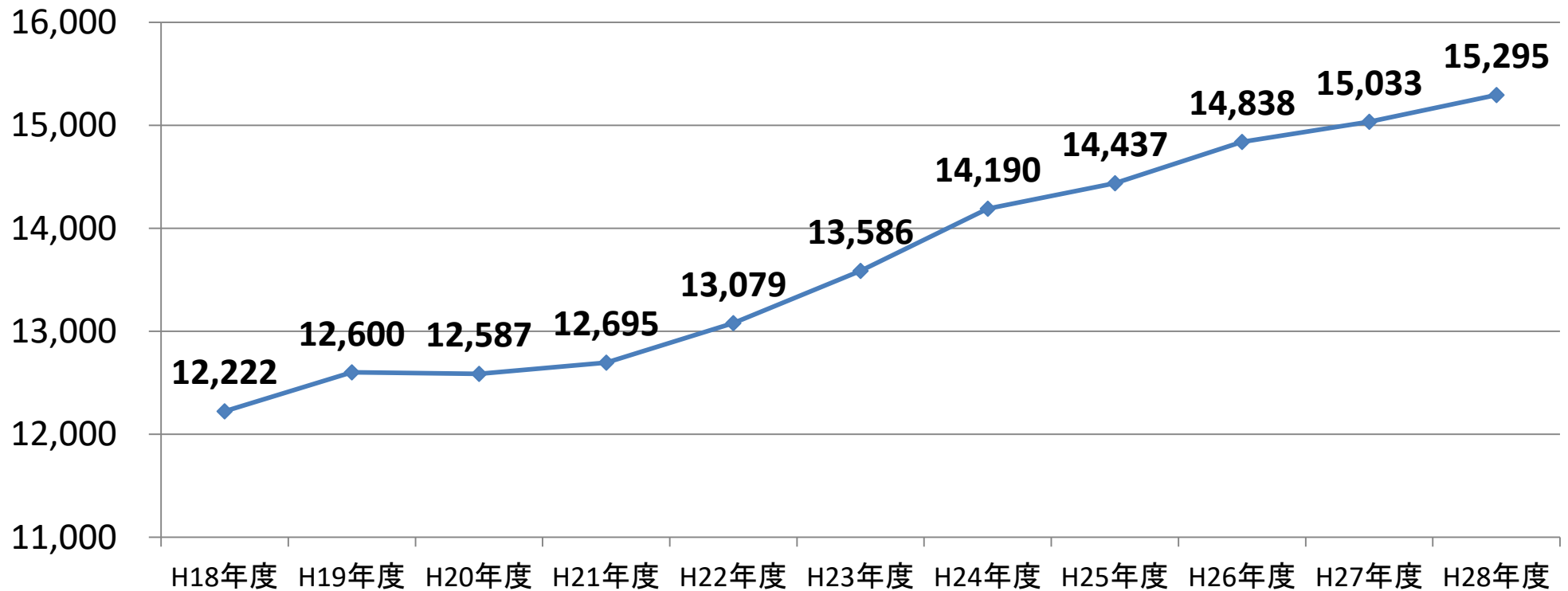
利用者の障害種別の分布状況



	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H24.12	29,475	125,878	80,775	24	335	236,487
H25.12	27,878	119,986	72,619	30	234	220,747
H26.12	26,312	113,830	66,592	58	173	206,965
H27.12	24,788	107,487	60,126	64	109	192,574
H28.12	23,023	100,825	54,283	65	54	178,250
H29.12	21,194	92,373	48,518	65	0	162,150

【参考2-3】 就労継続支援B型事業所における平均工賃の推移

○ 就労継続支援B型事業所における平均工賃月額は、平成20年度以降、毎年増加してきており、平成18年度から25.2%上昇している。

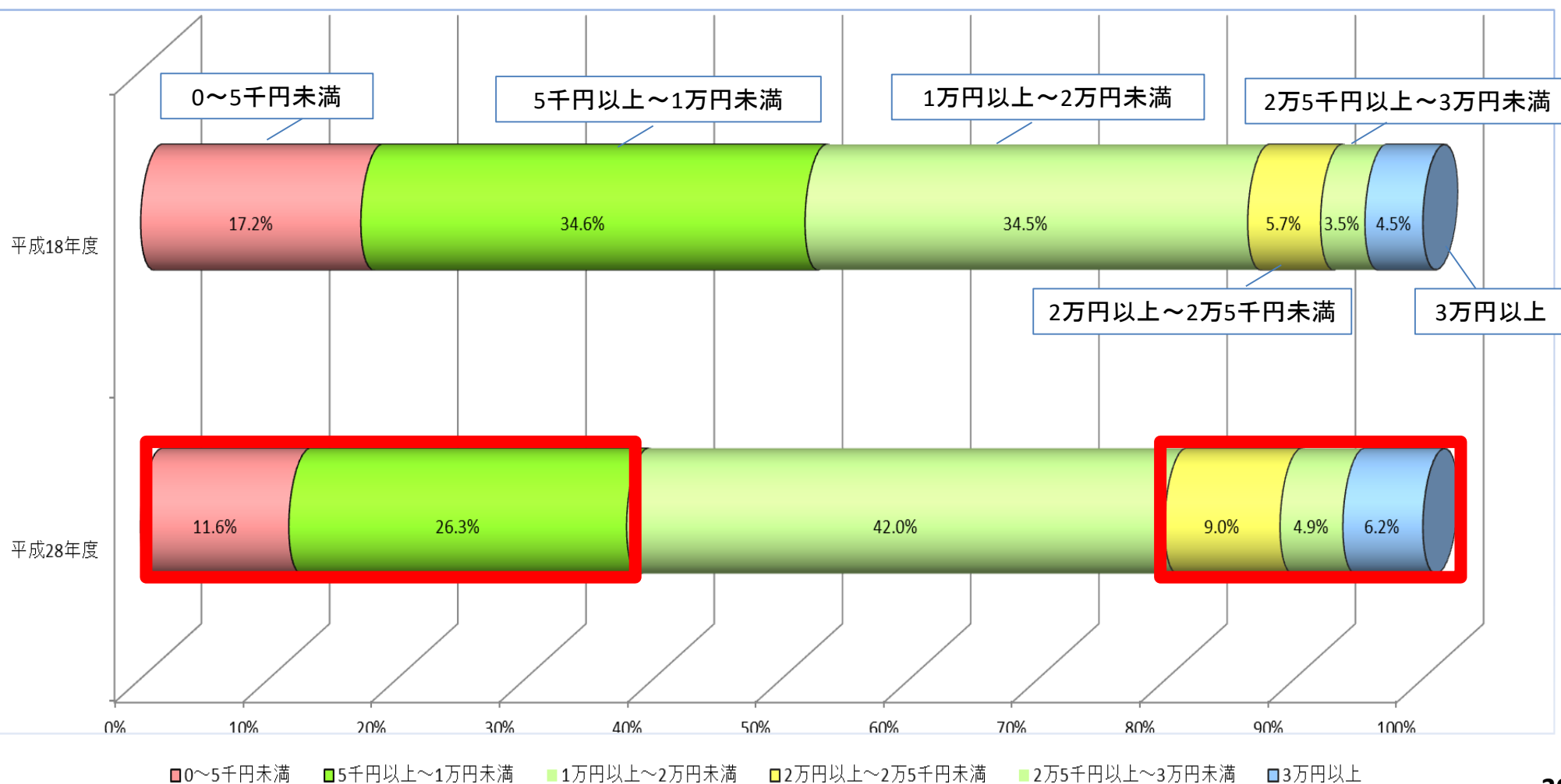


(※)平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃

【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)

【参考2-4】 就労継続支援B型における工賃の状況

- 平成18年度と比較すると、利用者1人あたりの平均工賃月額が2万円以上の事業所の割合は増加しており、全体の2割。
- 平均工賃月額が1万円未満の事業所の割合は減少しているものの、全体の約4割弱。



【参考2-5】 就労継続支援B型 都道府県別平均工賃月額の比較（平成27年度、平成28年度）

（円／月額）

都道府県	平成27年度	平成28年度	伸び率
北海道	17,494	18,289	104.5%
青森県	13,131	13,369	101.8%
岩手県	18,713	18,808	100.5%
宮城県	18,643	18,695	100.3%
秋田県	14,593	14,965	102.5%
山形県	11,598	11,430	98.6%
福島県	14,206	14,425	101.5%
茨城県	11,810	12,501	105.9%
栃木県	15,727	16,157	102.7%
群馬県	17,082	16,860	98.7%
埼玉県	14,189	14,492	102.1%
千葉県	13,660	13,769	100.8%
東京都	15,086	15,349	101.7%
神奈川県	13,704	13,677	99.8%
新潟県	14,378	14,510	100.9%
富山県	14,808	15,127	102.2%
石川県	16,152	16,783	103.9%
福井県	20,796	22,128	106.4%
山梨県	15,296	15,846	103.6%
長野県	14,591	15,246	104.5%
岐阜県	13,166	13,718	104.2%
静岡県	14,818	15,159	102.3%
愛知県	15,041	14,812	98.5%
三重県	13,611	14,346	105.4%

都道府県	平成27年度	平成28年度	伸び率
滋賀県	18,176	18,038	99.2%
京都府	16,505	16,855	102.1%
大阪府	11,190	11,209	100.2%
兵庫県	13,735	14,007	102.0%
奈良県	14,964	15,411	103.0%
和歌山県	16,198	16,489	101.8%
鳥取県	16,810	17,169	102.1%
島根県	18,244	18,994	104.1%
岡山県	13,254	13,691	103.3%
広島県	15,939	15,892	99.7%
山口県	16,238	16,730	103.0%
徳島県	20,495	20,876	101.9%
香川県	14,432	14,673	101.7%
愛媛県	16,204	16,260	100.3%
高知県	19,222	19,629	102.1%
福岡県	13,485	13,539	100.4%
佐賀県	17,817	18,263	102.5%
長崎県	15,255	15,919	104.4%
熊本県	13,886	13,924	100.3%
大分県	16,237	16,823	103.6%
宮崎県	16,867	17,960	106.5%
鹿児島県	15,024	15,239	101.4%
沖縄県	14,455	14,704	101.7%
全国平均	15,033	15,295	101.7%

（注）就労継続支援B型事業所の平均

【出典】工賃実績調査（厚生労働省調べ）

Ⅲ 就労継続支援A型の現状と課題等② (適正な運営に向けた取組)

就労継続支援 A 型事業所の適正な運営に向けた取組（平成28年度まで）

時期	対応内容
平成24年10月	○ 利用者のうち短時間利用者の占める割合が多い場合の減算（基本報酬の90%、75%）を創設（平成24年度報酬改定）
平成27年9月	<p>○ 指定就労継続支援A型における適正な事業運営に向けた指導について（課長通知）</p> <p>① 暫定支給決定の適正な運用の依頼</p> <p>② 不適切な事業運営の事例を示すとともに、指導ポイントの明示（不適切な事例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>就労機会の提供に当たり、収益の上がらない仕事しか提供せず、生産活動による収益だけでは最低賃金を支払うことが困難である事例</u> ➤ <u>利用者の意向や能力等を踏まえた個別支援計画が策定されていない、全ての利用者の労働時間を一律に短時間としている事例</u> ➤ <u>一定期間経過後に事業所を退所させている事例</u>
平成27年10月	○ 依然として短時間利用の問題が指摘されていることを踏まえ、短時間利用減算の仕組みを利用者割合から平均利用時間に見直すとともに、減算割合（基本報酬の90%～30%）を強化（平成27年度報酬改定）
平成28年3月	<p>○ 就労移行支援及び就労継続支援（A型・B型）における適切なサービス提供の推進について（課長通知）</p> <p>① 暫定支給決定を要しない場合の基準（注）を明確化及び市町村間で差が出ないように都道府県の関与の依頼</p> <p>② 不適切な事例（自立支援給付費を賃金に充当している事例等）に対し再度、指導後の改善見込みがない場合の勧告、命令等の措置を講ずることを依頼</p> <p>（注）暫定支給決定を要しない場合は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・転居を伴う場合で転居後の事業所にアセスメント情報が引き継がれている。 ・就労移行支援利用後に就労継続支援A型の利用を希望する場合、移行支援事業所からアセスメント情報が引き継がれている。

1. 障害者総合支援法施行規則の改正

○障害福祉計画と整合性のとれた新規指定の実施

総量規制の対象サービスに、就労継続支援A型を追加（施行規則第34条の20の改正）

→ 障害福祉計画に定めるサービスの**必要な量に達している場合等は、指定権者は新たに就労継続支援A型事業所の指定をしないことが可能**

※ 障害者福祉計画の作成に当たっては、地域の実情に即した実効性のある内容とするため、障害者等を含む幅広い関係者の意見を反映し策定することとなっている。このため、自治体に応じてサービス必要量は異なり、かつ、適正な就労継続支援A型事業の参入見込みがあればそれを見込んだサービス必要量とすることも可能。

【参考】

○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年十一月七日法律第百二十三号）（抄）

（指定障害福祉サービス事業者の指定）

第三十六条

2 就労継続支援その他の厚生労働省令で定める障害福祉サービス（以下この条及び次条第一項において「特定障害福祉サービス」という。）に係る前項の申請は、当該特定障害福祉サービスの量を定めてするものとする。

○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成十八年二月二十八日厚生労働省令第十九号）（抄）

（法第三十六条第二項に規定する厚生労働省令で定める障害福祉サービス）

第三十四条の二十 法第三十六条第二項に規定する厚生労働省令で定める障害福祉サービス（第三十四条の二十二において「特定障害福祉サービス」という。）は、生活介護、**就労継続支援A型**及び就労継続支援B型とする。

2. 指定基準(運営基準)の改正

○希望を踏まえた就労機会の提供

- 指定基準第191条(就労)に新たに、「指定就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、**利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に努めるとともに、その希望を踏まえたもの**としなければならない。」を規定。
 - 指定就労継続支援A型は、利用者が自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、利用者に対し就労の機会を提供するとともに、その就労の知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を適切かつ効果的に行う障害福祉サービスであることから、**利用者の希望や能力を踏まえた個別支援計画の作成を徹底**。

○賃金の支払い

- 指定基準第192条(賃金及び工賃)に新たに、以下を規定し、就労の質の向上を推進。
 - ・「指定就労継続支援A型事業者は、**生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上**となるようにしなければならない。」
 - 社会福祉法人会計基準や就労支援事業会計基準に規定されていたものを新たに指定基準として規定。**当該指定基準を満たさない場合には、経営改善計画書を提出し経営改善**に取り組む。
 - ・「賃金の支払に要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはならない。ただし、災害その他やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。」
 - **自立支援給付はサービス管理責任者、職業指導員、生活支援員等の人件費等に充てるもの**であり、賃金に充てることはできないことを規定。ただし、経営改善計画書を提出した事業所の経営改善期間中は、自立支援給付を充てても差し支えないこととしている。

○運営規程の記載事項の追加

- 現在、運営規程には、「事業の目的及び運営の方針」、「従業員の職種、員数及び職務の内容」、「営業日及び営業時間」等を定めることとなっているが、就労継続支援A型事業者における運営規程には、新たに「主な生産活動の内容」、「賃金」、「労働時間」を規定する。

【参考3】 職員 1 人当たりの年間給与額

○ 就労継続支援A型の直接処遇職員の給与は他の就労系サービスに比べて低い傾向にある。

	全体		就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
1 施設長・管理者	5,211,106	3,725,738	4,918,463	4,977,290	3,958,306	3,311,734	4,940,810	3,837,215
2 サービス管理責任者	4,699,528	2,857,736	4,131,701	1,500,000	3,208,238	2,102,317	4,177,367	2,034,000
12 就労支援員	3,398,383	2,028,255	3,336,832	2,109,184	-	-	-	-
13 職業指導員	3,006,554	1,854,955	3,146,006	1,848,737	2,657,253	1,809,007	3,068,521	1,749,329
15 生活支援員	3,620,957	2,016,671	3,032,796	2,044,353	2,603,898	1,731,524	3,115,830	1,892,879
客体数	8,993		374		440		378	

(出典) 平成29年障害福祉サービス等経営実態調査集計結果報告書

3. 指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例（課長通知）

○個別支援計画の作成

個別支援計画の様式例を示すとともに、個別支援計画に記載すべき内容を提示。

（個別支援計画で記載すべき内容）

- ・ 利用者の希望する業務内容、労働時間、賃金、一般就労の希望の有無等
- ・ 利用者の希望する生活や課題等を踏まえた短期目標、長期目標
- ・ 利用者の希望を実現するための具体的な支援方針・内容

○経営改善計画の作成

生産活動に係る事業収入から最低賃金を支払えない場合には、経営改善計画書を提出。改善の見込みがない場合には、指定の取消等を検討。

○新規指定時の取扱い

新規指定時には、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額により利用者に対する最低賃金を支払うことができる事業計画になっていることを事業計画書の提出により必ず確認した上で、指定の可否を判断することを徹底。

○情報公表の推進

障害福祉サービスの情報公表制度については、平成30年4月から施行されるが、就労継続支援A型事業所は先行して、障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるように、以下の情報を自治体のホームページで公表、又は事業所のホームページでの公表を促すことを各都道府県等に依頼。貸借対照表等を含めたNPO法人の財務状況を監査する監事については、公認会計士又は税理士を登用し、株式会社の監査役も同様とすることが望ましい。

（情報公表を依頼している内容）

- ・ 貸借対照表、事業活動計算書、就労支援事業活動計算書、就労支援事業別事業活動明細書
- ・ 主な生産活動の内容
- ・ 平均月額賃金

就労継続支援 A 型事業所の適正な運営に向けた取組の流れ①

(就労継続支援 A 型事業を行う者)

都道府県等への申請

- ・ 人員基準を満たさないとき
- ・ 設備、運営基準を満たさないとき
- ・ 取消してから5年を経過していないとき 等

生産活動収支が最低賃金を支払うことができる事業計画になっていること

指定基準第192条第2項を満たす事業計画となっておらず、指定基準を満たすことが困難

指定
(法36条第1項)

指定の拒否
(法36条第3項)

半年後を目途に実地指導

・ 指定基準に従った適切な事業運営を行っていない時

・ 指定基準に従った適切な事業を行っている場合

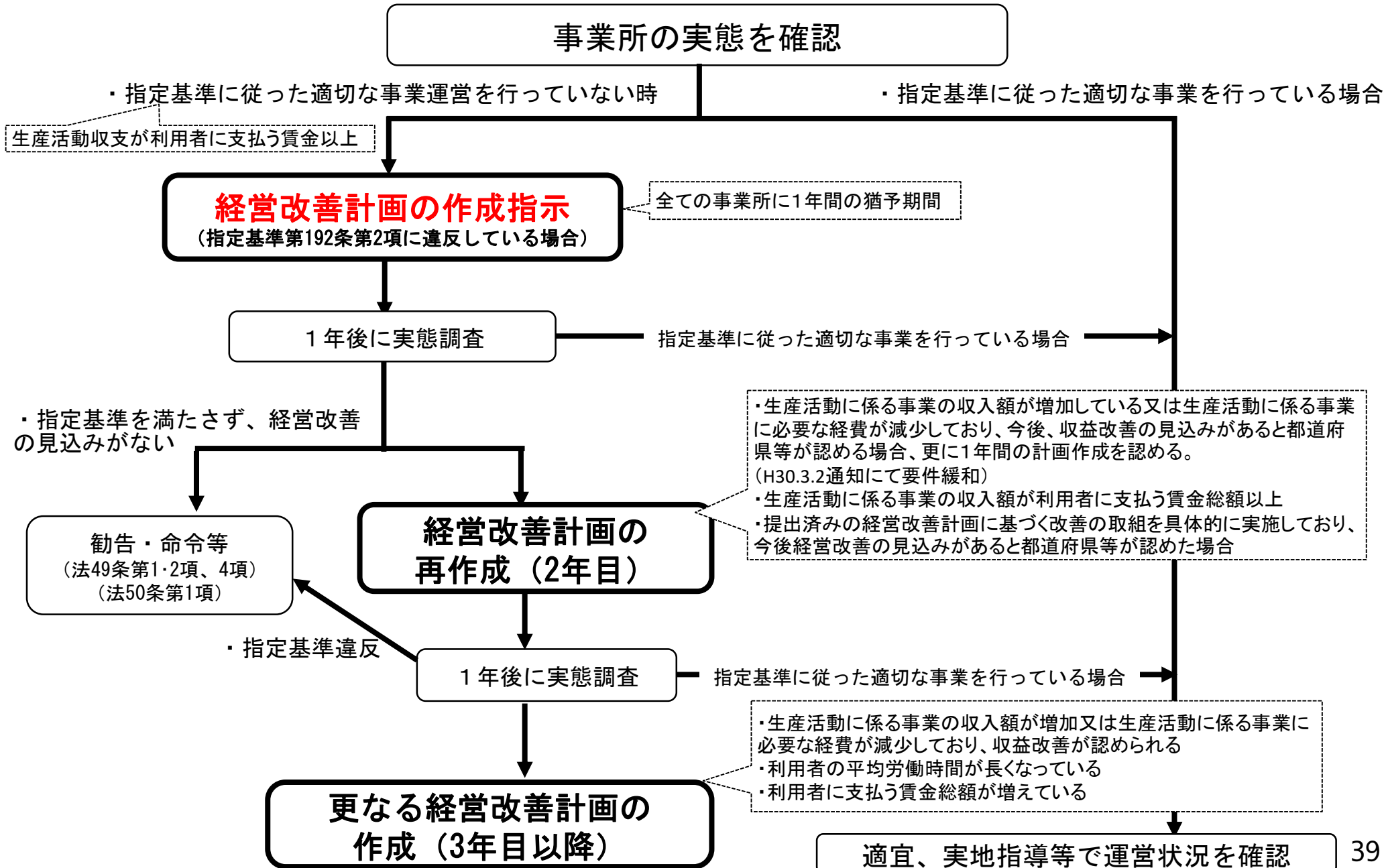
勧告・命令等
(法49条第1・2項、4項)
(法50条第1項)

経営改善計画の
作成指示

適宜、実地指導等で
運営状況を確認

・ 都道府県等が収益改善が見込めると認める場合
(以後、既存事業所と同様の取扱い)

就労継続支援A型事業所の適正な運営に向けた取組の流れ②



指定就労継続支援A型における経営改善計画書の提出状況

調査概要

全国の就労継続支援A型のうち、経営改善計画書を提出する必要のある事業所の状況等を調査。(平成29年12月末時点の状況)

調査結果

- 実態把握を行った3,036事業所のうち、経営改善計画書の提出が必要ない事業所は879(29.0%)、必要がある事業所は2,157(71.0%)
- 経営改善計画書を提出する必要がある事業所2,157のうち、提出済み事業所は1,769(82.0%)
- 経営改善計画書の提出の必要がある事業所2,157のうち、営利法人の設立5年未満の事業所が約半数(49.7%)。

【経営改善計画書の提出状況】

指定権者	指定事業所数	実態把握済み事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし (生産活動収支≥利用者賃金)		必要あり (生産活動収支<利用者賃金)		提出済	提出率
			数	割合	数	割合		
都道府県(47)	2,209	1,784	530	29.7%	1,254	70.3%	986	78.6%
指定都市(20)	912	618	158	25.6%	460	74.4%	412	89.6%
中核市(48)	710	634	191	30.1%	443	69.9%	371	83.7%
合計	3,831	3,036	879	29.0%	2,157	71.0%	1,769	82.0%

【経営改善計画書の提出が必要な事業所の内訳】

		5年以上	5年未満	合計
法人種別	社会福祉法人	160 7.4%	89 4.1%	249 11.5%
	営利法人	252 11.7%	1,073 49.7%	1,325 61.4%
	非営利法人(NPO)	134 6.2%	192 8.9%	326 15.1%
	その他	33 1.5%	224 10.4%	257 11.9%
	計	579 26.8%	1,578 73.2%	2,157 100.0%

※ 指定事業所数は、実態把握済み事業所数及び実態把握中の事業所数、新規指定事業所数を含む。

※ 経営状況未把握の指定権者は2自治体である。

IV 就労継続支援A型の現状と課題等③ (経営改善支援策等)

就労継続支援A型に対する経営改善支援策について

全国の就労継続支援A型事業所のうち経営改善計画書の提出が必要(生産活動収支<利用者賃金)な事業所は71%。これらの事業所に対しては以下の支援等を実施し、事業運営の安定化を図る。

厚生労働省としての取組

- **予算事業(工賃向上計画支援等事業)による支援**(平成30年度予算:3.6億円)
経営コンサルタントや専門家の派遣等による経営改善支援や技術指導による品質向上支援の実施
- **平成30年度報酬改定による支援**
販路の拡大、商品開発等を行う賃金向上のための指導員を配置した場合、報酬を加算(70~15単位/日)
- **国モデル事業の実施**(平成30年度予算:11,741千円)
賃金の向上を目指す就労継続支援A型事業所を個別に支援し、生産活動収入のみから賃金を払う事例を構築し、周知・展開するモデル事業の実施
※ 平成29年度には、「就労継続支援A型・B型の賃金・工賃の向上に関するモデル事例収集と成功要因の分析に係る調査研究」を実施し、生産活動収入の増加や工賃・賃金の向上につながった取組などを整理し、平成30年7月に各都道府県、事業者団体等に周知。
- **好事例の収集によるノウハウの共有**
生産活動収入のみから利用者賃金を支払えるようになった好事例を収集し、全国に周知
- **これらの支援策を実施しつつ、経営改善計画の期間(原則1年)について、延長する要件を緩和**
 - ・ 以下のいずれかの要件を満たし、収益改善の見込みがあると都道府県等が認める場合。
(現行要件)生産活動事業の収入額が増加している又は生産活動に係る経費が減少している場合。
(追加要件①)生産活動収入が、賃金総額を上回っている場合。
(追加要件②)経営改善計画に基づく改善の取り組みを具体的に実施しており、改善の見込みがあると指定権者が認めた場合。

中小企業庁における経営改善に係る相談機関の活用

- **「よろず支援拠点」の活用**
中小企業等に対し、経営改善に関する専門的な助言を行うワンストップ相談窓口(よろず支援拠点)の活用を周知

工賃向上計画支援等事業

平成30年度予算額 359,513千円	→	平成31年度要求 560,363千円	差引増▲減額 +200,850千円
------------------------	---	-----------------------	----------------------

事業目的

就労継続支援事業所等の利用者の工賃・賃金向上等を図るため、事業所に対する経営改善や商品開発等に対する支援、共同受注窓口による情報提供体制の整備及び在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制を構築するためのモデル事業等を実施する。

事業の実施主体

- 都道府県（基本事業及び特別事業の①及び②）
- 都道府県（社会福祉法人やNPO法人等の民間団体の取組に補助する場合にその費用を負担）（特別事業の③）

基本事業（補助率：1／2）

①経営力育成支援

- 事業所の経営力育成・強化に向け、専門家等による効果的な工賃向上計画の策定や管理者の意識向上のための支援を実施

②品質向上支援

- 事業所が提供する物品等の品質向上に向け、共同受注窓口と専門家等の連携による技術指導や品質管理に係る助言等の支援を実施

③事業所職員の人材育成支援

- 事業所の職員を対象に、商品開発や販売戦略、生産活動への企業的手法の導入などに係る研修会を開催

新④販路開拓支援

- 芸術文化も含めた商品はサービスのPRを行うとともに、販売会・商談会を実施

特別事業（補助率：10／10）

①共同受注窓口の情報提供体制の構築支援

- 共同受注窓口による事業所が提供する物品等の情報提供体制を確立するための支援を実施

②農福連携による就農促進プロジェクト

- 専門家を派遣することによる農業技術に係る指導や6次産業化に向けた支援、農業に取り組む事業所によるマルシェの開催支援を実施

特別事業（負担割合：国1／2、都道府県1／2）

③在宅就業の支援体制の構築（モデル事業）

- 在宅障害者に対する仕事の発注の開拓、企業から発注される仕事とのマッチング等のICTを活用した就業支援体制を構築するモデル事業に対して補助する場合にその費用を負担

(平成30年度新規) 工賃等向上に向けた全国的支援体制構築モデル事業

平成30年度予算額 11,741千円 → 平成31年度要求額 11,741千円 差引増▲減額 ±0千円

事業目的

都道府県域を超えた工賃倍増等へ取組実績がある法人が、全国の工賃等向上の実事例を収集し整理するとともに、全国展開を図るために、こうした事例を用いた経営改善支援を工賃向上計画支援等事業の基本事業とも連携して実施することで、工賃等の一層の向上を目指す就労継続支援事業所を全国レベルで支援する事業をモデル的に実施する。

実施主体

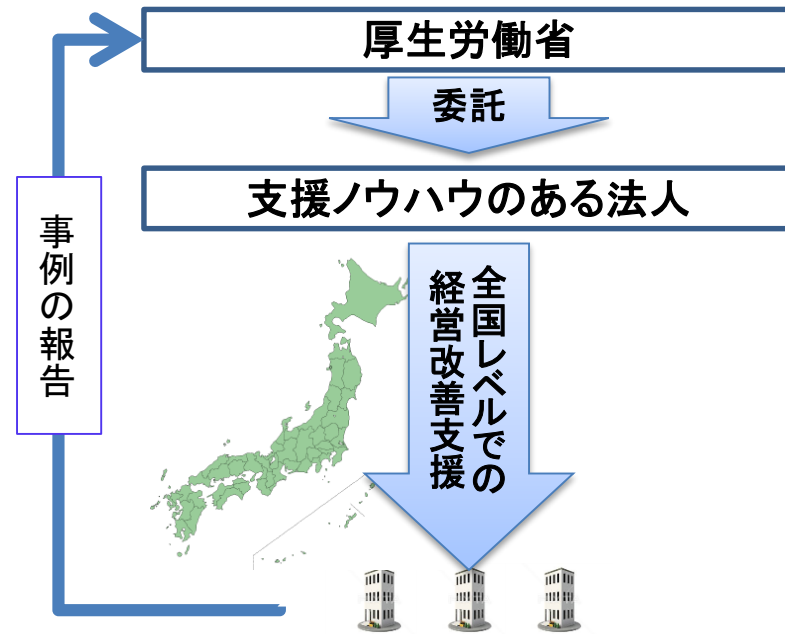
○社会福祉法人、NPO法人、民法法人等

事業内容

全国レベルでの工賃等の一層の向上を目指すため、以下の事業を実施する。

- ① 受託法人として支援を実施した結果、工賃倍増等につながっている実事例の整理
- ② 実事例について、全国レベルでの周知・展開
- ③ 工賃向上計画支援等事業の基本事業とも連携した全国レベルでの経営改善等支援の実施
- ④ 経営改善等支援を実施した結果、工賃倍増等につながった事例の国への報告

<事業のスキーム>



【参考4-1】 障害者の活躍する場の広がり①

- 障害者が地域の人手不足が深刻な産業や、高齢化に悩む地域を支えている事例が地域で産まれている。
- 様々な業界、分野と連携し、障害者が活躍する場が広がっている。

就労継続支援A型事業所の事例

(事例1) 観光と福祉の連携

- 当該事業所では、施設外就労として地域のリゾートホテルの客室清掃業務を行っている。
- 障害特性に応じた作業のレクチャー、体調に応じたシフト作成により、約12人の障害者が働いており、国内外から訪れる観光客に快適な客室を提供する。
- 人材不足に悩む観光産業と、働く場を求める障害者施設を行政が結びつけて始まったプロジェクト。

(事例2) 介護施策との連携

- 法人が運営する介護老人保健施設において、清掃、洗濯、リネン交換、介護補助等を行っている。
- 主に知的障害のある約10人の利用者が、シフト制で1日実働6.5時間、週5日で勤務する。
- 作業面での自立を目指すだけでなく、社会人としてのマナーを備えるため、言葉遣い、身だしなみチェック、マナー講習等も力を入れている。
- 働く力を身につけた利用者は、一般企業や他の介護事業所等への就労に送り出している。
- 平成28年度の平均月額賃金は、約13万円



【参考4-2】 障害者の活躍する場の広がり②（農福連携）

- 障害者就労施設が、有機農業によって付加価値の高い農作物を生産し、また、加工・販売まで手掛けること（6次産業化）によって、高い工賃（賃金）を実現している事例もある。
- また、農業分野には、多様な作業があることから、障害者の特性に応じた仕事を開発することにより、より多くの障害者の雇用・就労につながる。また、地域の農家ともつながることにより、地域活性化や地方創生にも資する事例もでてきている。

就労継続支援A型事業所の事例

（事例1）

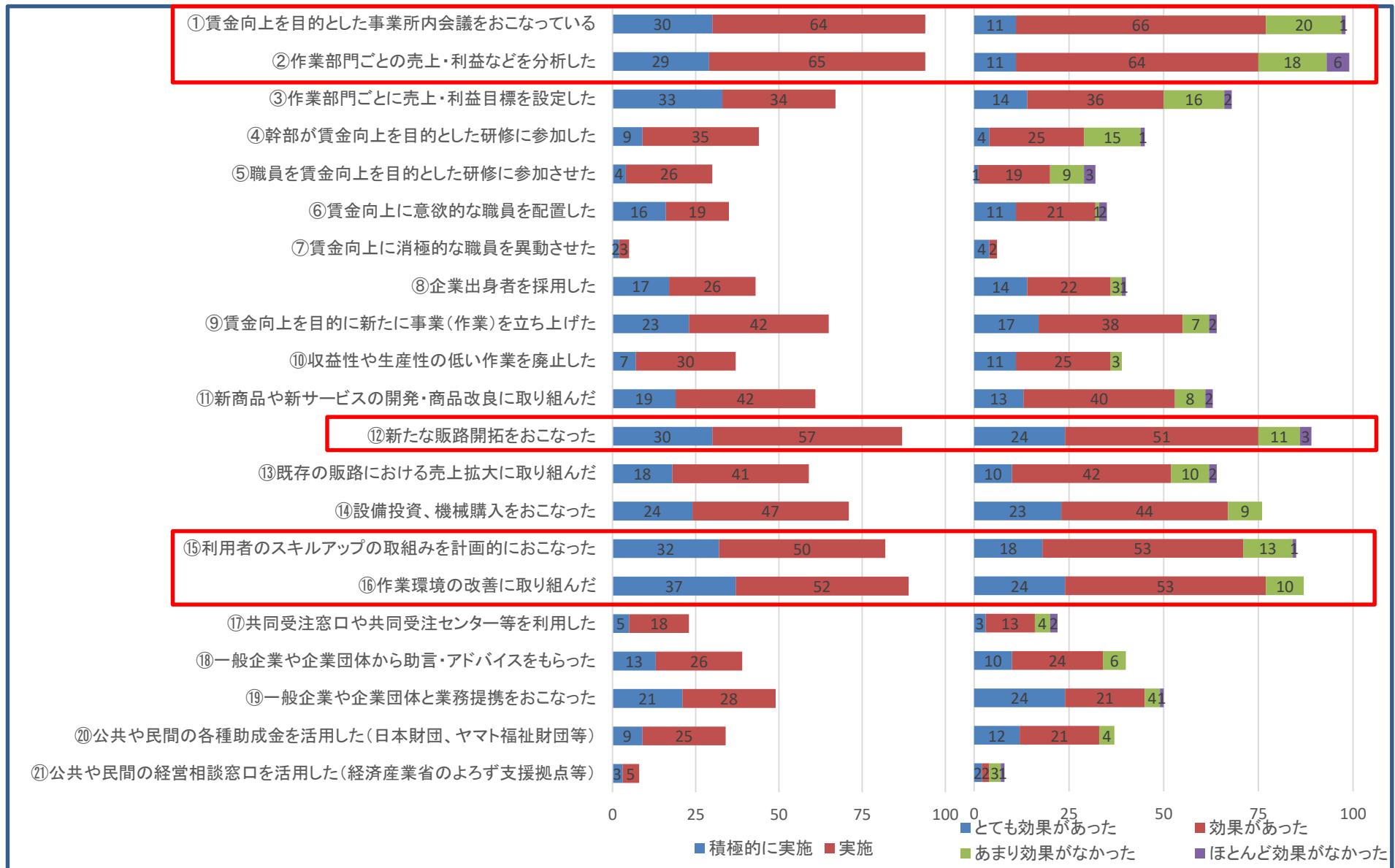
- 法人内で生産する農産物を基盤に、県内農産物を加工・販売することにより、障害者の働く場を広げ、地域の農業を活性化。地元農家や農協、行政とネットワークを構築し、地域全体で連携して取組む。
- A型利用者約20人のうち、一部（※）が、地元の野菜や果実からジュースやジャムを製造し、販売する。
- 平成28年度の平均月額賃金：約14万5千円
※農業以外に自動車部品組立作業も行っている。

（事例2）

- 就労継続支援A型事業所として、農業と加工作業を組合せて通年の作業を確保。20人の利用者が、主にジャガイモの生産と加工を行い、総菜チェーンや地元の食堂に販売し、安定収益を上げている。A型利用者から支援スタッフへのキャリアアップも実現。
- 地域の高齢者を積極的に雇用し、農業の経験や知恵を伝承。高齢者の生きがい創出にもなっている。
- 平成28年度の平均月額賃金：約10万8千円



※ ①②⑫⑮⑯は、積極的に実施、または実施されている工夫であり、とても効果があった、効果があったとの回答が多かった。



【参考5-2】一般社団法人日々木の森農園カフェ日々木(就労継続支援A型)

・築60年以上の古民家を活かしたカフェで、地元農家と連携したランチを提供

生産活動：食品製造・販売、
農作業

賃金向上に繋がる取り組み

地域連携：法人代表が、県の中小企業家同友会で積極的に活動し、分野・業種問わずネットワークを構築。

営業努力：地元の観光業者と連携し、団体旅行客や外国人観光客にも人気を得ている。

その他：あくまでも通過施設として就職を支援。自己評価・他己評価の導入等でモチベーション向上を図っている。

	現員	平均賃金月額	生産活動年間売上
平成28年度	11人	70,898円	1,651万円
平成27年度	14人	68,912円	1,537万円
平成26年度	13人	58,689円	1,513万円

利用者の主たる障害(平成28年度)

身体	知的	精神	発達	高次脳	難病	その他
2人	2人	7人	0人	0人	0人	0人



・地域農業の担い手として、また精神障害者の就労機会の場として立ち上げ

生産活動：トマトの生産・販売、花苗の生産、環境整備等

賃金向上に繋がる取り組み

高品質:トマトは糖度について全量検査することで品質を担保し、リピーターを獲得している。

安定利用:体調の波がある利用者もいるが、やりがいのある仕事、役割をもたせることで安定利用に繋げている。

その他:賃金は努力やモチベーションを反映。平成29年度は4名が一般就労。

	現員	平均賃金月額	生産活動年間売上
平成28年度	15人	73,300円	2,771万円
平成27年度	15人	63,030円	2,611万円
平成26年度	15人	48,789円	2,128万円

利用者の主たる障害(平成28年度)

身体	知的	精神	発達	高次脳	難病	その他
1人	3人	10人	0人	0人	0人	0人



V 平成30年度報酬改定 (参考)

平成29年障害福祉サービス等経営実態調査結果について

サービスの種類	H26実調	H29実調	対25年度 増 減	サービスの種類	H26実調	H29実調	対25年度 増 減
	25年度決算	28年度決算			25年度決算	28年度決算	
訪問系サービス				相談系サービス			
居宅介護	9.4%	5.9%	-3.5%	計画相談支援	2.4%	1.0%	-1.4%
重度訪問介護	12.8%	7.9%	-4.9%	地域移行支援	2.2%	4.2%	2.0%
同行援護	9.5%	5.3%	-4.2%	地域定着支援	1.0%	1.7%	0.7%
行動援護	12.1%	6.5%	-5.6%	障害児相談支援	3.3%	-0.5%	-3.8%
日中活動系サービス				障害児入所サービス			
短期入所	8.7%	3.8%	-4.9%	福祉型障害児入所施設	9.7%	0.0%	-9.7%
療養介護	12.9%	3.3%	-9.6%	医療型障害児入所施設	4.4%	2.2%	-2.2%
生活介護	13.4%	5.3%	-8.1%	障害児通所サービス			
施設系・居住系サービス				児童発達支援	4.7%	4.8%	0.1%
施設入所支援	4.6%	4.8%	0.2%	医療型児童発達支援 ※	1.1%	0.0%	-1.1%
共同生活援助(介護サービス包括型)	6.5%	9.2%	2.7%	放課後等デイサービス	14.5%	10.9%	-3.6%
共同生活援助(外部サービス利用型)	3.2%	6.8%	3.6%	保育所等訪問支援	0.9%	0.4%	-0.5%
訓練系・就労系サービス				全サービス平均			
自立訓練(機能訓練) ※	5.6%	2.1%	-3.5%	障害者サービス	9.7%	6.2%	-3.5%
自立訓練(生活訓練)	9.6%	9.2%	-0.4%	障害児サービス	9.1%	4.6%	-4.5%
就労移行支援	16.8%	9.5%	-7.3%	全体(有効回答率:51.6%)	9.6%	5.9%	-3.7%
就労継続支援A型	9.4%	14.2%	4.8%	※ 参考 平成26年経営実態調査における全体の有効回答率:33.2%			
就労継続支援B型	10.1%	12.8%	2.7%				

収支差率=(障害福祉サービス等の収益額 - 障害福祉サービス等の費用額) / 障害福祉サービス等の収益額

注1:サービスの種類に「※」のあるサービスについては、集計施設・事業所数が少なく、集計結果に個々のデータが大きく影響していると考えられるため参考数値として公表している。

注2:共同生活援助(介護サービス包括型)と共同生活援助(外部サービス利用型)の平成25年度決算の収支差率については、グループホーム一元化前の共同生活介護と共同生活援助の数値である。

注3:重度障害者等包括支援については、有効回答数が極めて少ないため公表の対象外としている。

就労系サービスにおける賃金・工賃・職場定着の向上(1)

- 障害者とその適性に応じて能力を十分に発揮し、地域で自立した生活を実現することができるよう、一般就労への定着実績や工賃実績等に応じた報酬体系とし、工賃・賃金向上や一般就労への移行を更に促進させる。

就労移行支援

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、**就職後6か月以上定着した割合に応じた報酬設定**とする。
- 定着率が高いほど、利用者の地域生活の継続に資することや、支援コストがかかると思われるため高い報酬設定とし、メリハリをつける。

※ このほか、福祉専門職員に作業療法士の追加等の改定を実施。



<定員20人以下>

改定前	改定後	
基本報酬	就職後6か月以上定着率	基本報酬
804単位	5割以上	1,089単位
	4割以上5割未満	935単位
	3割以上4割未満	807単位
	2割以上3割未満	686単位
	1割以上2割未満	564単位
	0割超1割未満	524単位
	0	500単位

就労継続支援A型

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、**1日の平均労働時間に応じた報酬設定**とする。
- 労働時間が長いほど、利用者の賃金増加につながることや、支援コストがかかると思われるため高い報酬設定とし、メリハリをつける。

- 平均収支差率+14.8%
- 1日の労働時間は、4時間以上5時間未満が最多



<定員20人以下、人員配置7.5:1>

改定前	改定後	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	615単位
	6時間以上7時間未満	603単位
	5時間以上6時間未満	594単位
	4時間以上5時間未満	586単位
	3時間以上4時間未満	498単位
	2時間以上3時間未満	410単位
	2時間未満	322単位

就労継続支援B型

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、**平均工賃月額に応じた報酬設定**とする。
- 工賃が高いほど、自立した地域生活につながることや、生産活動の支援に労力を要すると思われることから、高い報酬設定とし、メリハリをつける。

- 平均収支差率+12.8%
- 平均工賃15,033円/月
- 中央値12,238円/月



<定員20人以下、人員配置7.5:1>

改定前	改定後	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	645単位
	3万円以上4.5万円未満	621単位
	2.5万円以上3万円未満	609単位
	2万円以上2.5万円未満	597単位
	1万円以上2万円未満	586単位
	5千円以上1万円未満	571単位
	5千円未満	562単位

就労系サービスにおける賃金・工賃・職場定着の向上(2)

- 障害者とその適性に応じて能力を十分に発揮し、地域で自立した生活を実現することができるよう、一般就労への定着実績や工賃実績等に応じた報酬体系とし、工賃・賃金向上や一般就労への移行を更に促進させる。

就労継続支援A型（収支差率：14.2%）

【基本報酬】

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、**1日の平均労働時間に応じた報酬設定**とする。
 - ※ 労働時間が長いほど、利用者の賃金増加につながることや、支援コストがかかると考えられるため高い報酬設定とし、メリハリをつける。
 - ※ 1日の平均労働時間の算出に当たり、サービス利用開始時には予見できなかった事由により短時間労働となった場合について、算出から除外する。
- 短時間利用減算を廃止する。
- 事業所開設後1年を経過していない事業所は、現行以下の水準（定員20人以下の場合498単位）を算定する。ただし、新規事業所については開設後6月後の実績による基本報酬区分の変更を認める。

【加算】

- 賃金向上のための計画を作成し、利用者のキャリアアップの仕組みを導入した上で、指導員を常勤換算方法で1以上配置している場合の加算を新設する。〈利用定員に応じ15単位～70単位/日〉
- 就労移行支援体制加算を見直し、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じて評価することとする。
 - 〈26単位/日→6～42単位/日×移行・定着者数 ※7.5：1の場合〉
- 福祉専門職配置等加算に、公認心理師を加える。〈10単位～15単位〉
- 施設外就労について、100分の70要件を廃止し、月2日の評価を施設外就労先で実施することを可能とする。〈100単位/日〉
- 在宅利用時に、生活支援を事業所負担により提供した場合の加算を新設。〈300単位/日〉
- 医療観察法対象者や刑務所出所者等に対し、精神保健福祉士等の配置や病院等との連携により精神保健福祉士等が支援を実施する場合の加算を新設。〈480単位/日〉

〈定員20人以下、人員配置7.5：1〉

改定前	改定後	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	615単位
	6時間以上7時間未満	603単位
	5時間以上6時間未満	594単位
	4時間以上5時間未満	586単位
	3時間以上4時間未満	498単位
	2時間以上3時間未満	410単位
	2時間未満	322単位

【その他】

- 65歳未満とする年齢制限を緩和し、利用開始時65歳未満の障害者は引き続き利用することを可能とする。
- 在宅利用で離島等に居住している利用者の場合、週1回の評価等は電話・PC等のICT機器を活用することを、月1回の評価等は事業所職員の訪問により実施することを認める。
- 金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を禁止する。（指定基準の解釈通知）

【今後の検討課題】

- 就労継続支援A型の送迎加算の在り方について。
- 就労継続支援A型の最低賃金減額特例への対応について。

就労継続支援A型

○ 対象者

- 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 10:1以上
- 生活支援員 }

○ 報酬単価(平成30年4月より定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬)

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>

改定前	改定後	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	615単位/日
	6時間以上7時間未満	603単位/日
	5時間以上6時間未満	594単位/日
	4時間以上5時間未満	586単位/日
	3時間以上4時間未満	498単位/日
	2時間以上3時間未満	410単位/日
	2時間未満	322単位/日

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15~70単位/日

- ※ 定員規模に応じた設定
- ※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(I),(II) 5~42単位/日

- ※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定
- ※ H30~見直し

福祉専門職員配置等加算(I),(II),(III) 15,10,6単位

- ⇒ I:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
- ⇒ II:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
- ※ H30~資格保有者に公認心理師を追加
- ⇒ III:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

- ⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

○ 事業所数

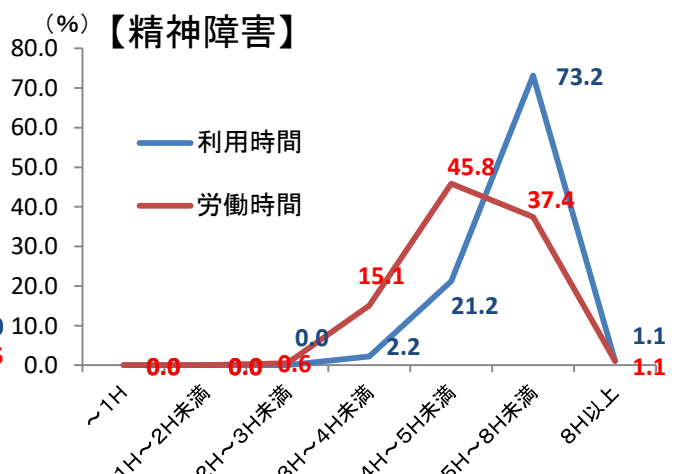
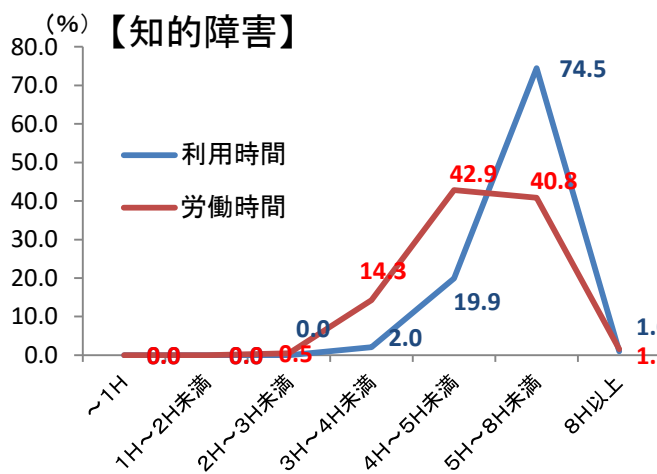
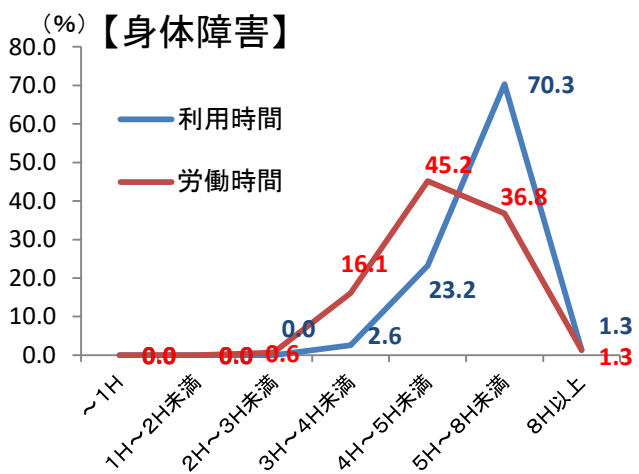
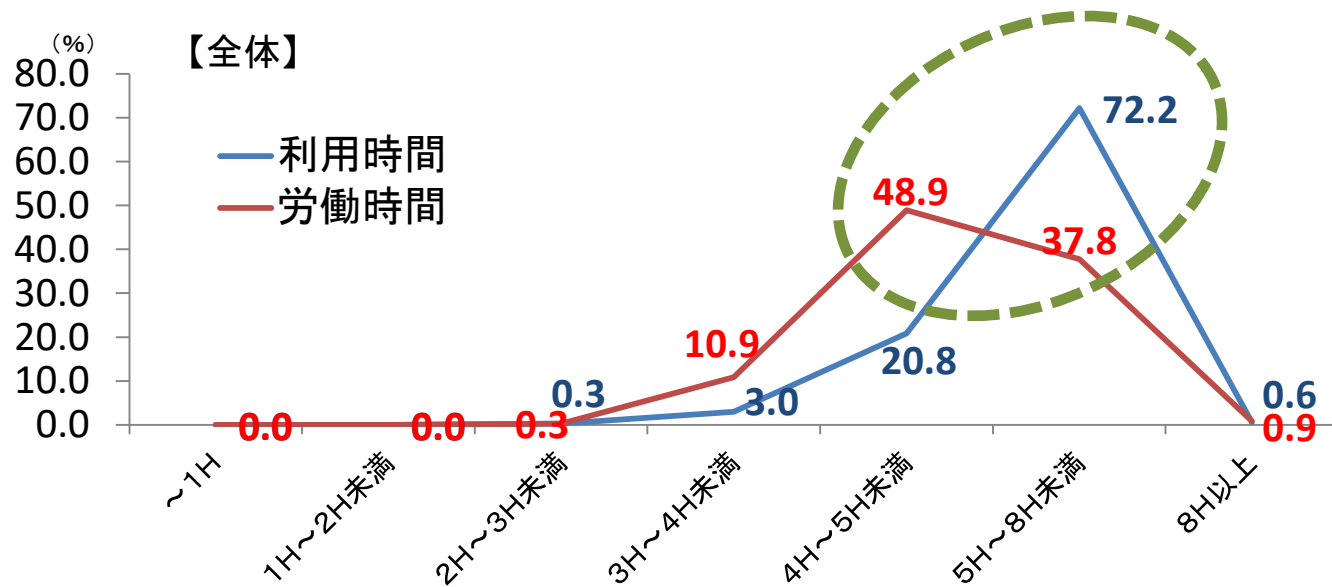
3,753(国保連平成30年4月実績)

○ 利用者数

69,223(国保連平成30年4月実績) 54

【参考6】 就労継続支援 A 型事業所における利用時間と労働時間の差異

○ 障害別に利用時間と労働時間を比べると大きな差異がないが、労働時間より利用時間が長い傾向にある。



【参考7】就労継続支援B型

○ 対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
- ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者

○ サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価(平成30年4月より定員規模別、人員配置別に加え、平均工賃月額が高いほど高い基本報酬)

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>

改定前	改定後	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	645単位/日
	3万円以上4.5万円未満	621単位/日
	2.5万円以上3万円未満	609単位/日
	2万円以上2.5万円未満	597単位/日
	1万円以上2万円未満	586単位/日
	5千円以上1万円未満	571単位/日
	5千円未満	562単位/日

主な加算

就労移行支援体制加算 5~42単位/日

- ※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定
- ※ H30~見直し

施設外就労加算 100単位/日

⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合

福祉専門職員配置等加算(I)、(II)、(III) 15、10、6単位

- ⇒ I:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
- ⇒ II:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
- ※ H30~資格保有者に公認心理師を追加
- ⇒ III:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能



※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

○ 事業所数

11,722(国保連平成30年4月実績)

○ 利用者数

244,765(国保連平成30年4月実績)56

VI 今後について

障害福祉サービス等情報公表制度の概要

- 障害福祉サービス等を提供する事業所数が大幅に増加する中、利用者が個々のニーズに応じて良質なサービスを選択できるようにするとともに、事業者によるサービスの質の向上が重要な課題。
- このため、利用者による個々のニーズに応じた良質なサービスの選択に資することを目的として、平成28年5月に成立した障害者総合支援法及び児童福祉法の一部を改正する法律において、① 事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事等へ報告することを求めるとともに、② 都道府県知事が報告された内容を公表する「障害福祉サービス等情報公表制度」を創設(平成30年4月施行)。

！ 障害福祉サービス等情報を都道府県等に報告する義務があります

障害福祉サービス等の施設・事業者

<障害福祉サービス等情報>

- 基本情報
(例) 事業所等の所在地
従業員数
営業時間
事業所の事業内容 等
- 運営情報
障害福祉サービス等に関する
具体的な取組の状況
(例) 関係機関との連携
苦情対応の状況
安全管理等の取組状況等
- 都道府県が必要と認める事項
(任意)

7月末
までに

報告

都道府県等

○ 障害福祉サービス等情報の公表
施設・事業者から報告された情報を
集約し、公表。

閲覧
(インターネット)

利用者

反映

必要に
応じて
調査

○ 障害福祉サービス等情報の調査
新規指定時、指定更新時、虚偽報告が
疑われる場合などにおいて、必要に応じ訪問
調査を実施し、結果を公表に反映。

※ 障害福祉サービス等情報に変更が生じた都度、報告する必要があります。

○ 下記サービス(基準該当サービスは除く)の指定を受けている事業者及び当年度中に新規指定を受けてサービスを提供しようとする事業者が報告の対象

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. 居宅介護 | 16. 就労定着支援 |
| 2. 重度訪問介護 | 17. 自立生活援助 |
| 3. 同行援護 | 18. 共同生活援助 |
| 4. 行動援護 | 19. 計画相談支援 |
| 5. 療養介護 | 20. 地域相談支援(移行) |
| 6. 生活介護 | 21. 地域相談支援(定着) |
| 7. 短期入所 | 22. 福祉型障害児入所施設 |
| 8. 重度障害者等包括支援 | 23. 医療型障害児入所施設 |
| 9. 施設入所支援 | 24. 児童発達支援 |
| 10. 自立訓練(機能訓練) | 25. 医療型児童発達支援 |
| 11. 自立訓練(生活訓練) | 26. 放課後等デイサービス |
| 12. 宿泊型自立訓練 | 27. 居宅訪問型児童発達支援 |
| 13. 就労移行支援 | 28. 保育所等訪問支援 |
| 14. 就労継続支援A型 | 29. 障害児相談支援 |
| 15. 就労継続支援B型 | |



平成30年度報酬改定を踏まえた今後の課題及び次期改定に向けた検討

○「平成30年度障害福祉サービス等報酬改定の概要」において検討が必要とされた事項等について、以下の形で整理する。

「平成30年度障害福祉サービス等報酬改定の概要」に示された今後の主な課題等

- ① サービスの質を踏まえた報酬単位の設定
- ② 客観性・透明性の高い諸情報に基づく報酬改定
- ③ **食事提供体制加算について**
- ④ **就労継続支援A型と放課後等デイサービスにおける送迎加算**
- ⑤ 身体拘束等の適正化について
- ⑥ 居宅介護について(利用実態把握等)
- ⑦ 重度障害者等包括支援の対象者の要件について
- ⑧ **就労移行支援利用後の一般就労について**
- ⑨ **就労継続支援A型における最低賃金減額特例について**
- ⑩ **就労移行支援における支援内容の実態把握と今後の対応**
- ⑪ 共同生活援助における個人単位で居宅介護等を利用する場合の経過措置の取扱いについて
- ⑫ 計画相談支援・障害児相談支援のモニタリング実施標準期間等について
- ⑬ 医療的ケア児者について(判定基準の調査研究)

各種調査・研究を活用し実態把握等を行う

各種調査・研究

障害福祉サービス等報酬改定検証調査

(障害福祉サービス等の経営状況に関する事項)

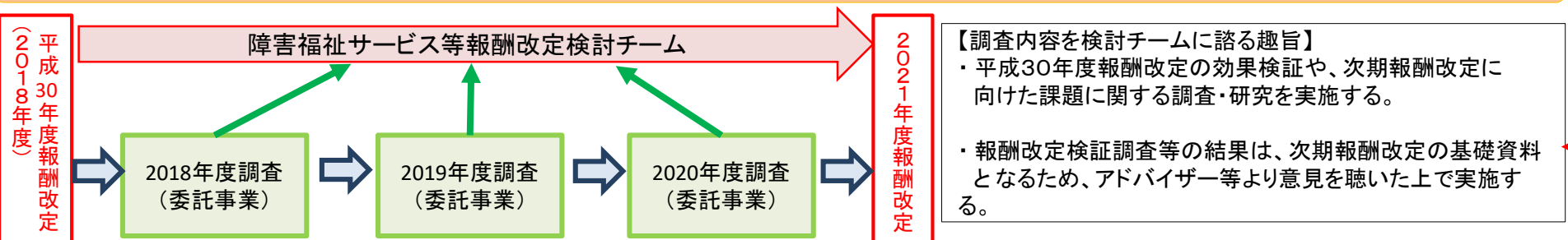
- ・ 障害福祉サービス等経営概況調査
- ・ 障害福祉サービス等経営実態調査

(障害福祉サービス等従事者の処遇改善等に関する事項)

- ・ 障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査

その他、障害者総合福祉推進事業等を活用

障害福祉サービス等報酬改定検討チームと報酬改定検証調査等の関連について



2021年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた各調査のスケジュール(案)

		2018(平成30)年度	2019(平成31)年度	2020(平成32)年度
報酬改定検証調査		<p>【調査事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訪問系サービスの支援の実態調査 地域生活支援拠点等の整備に関する実態調査 生活介護のあり方に関する実態調査(改定概要①②) 共同生活援助(グループホーム)における「個人単位で居宅介護等を利用する場合の経過措置」の利用状況に関する調査研究(改定概要⑪) 相談支援専門員の担当件数の実態把握及び標準担当件数の妥当性に関する調査研究 就労移行支援及び就労継続支援サービスの提供実態に関する調査研究(改定概要⑧⑨) 	<p>【調査事項(予定)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活介護における支援に関する実態調査(改定概要①②) 	<p>【調査事項(予定)】</p> <ul style="list-style-type: none"> その他、30年度、31年度において、新たに対応が必要となった課題等に対応する調査を実施
			等	
総合福祉推進事業	厚労科研	<p>【厚労科研】</p> <ul style="list-style-type: none"> 総合支援法の見直しに向けたサービスの実態の把握及びその効果の検証のための研究(改定概要⑦) ※ 重度障害者等包括支援の利用実態等 障害福祉サービス等報酬における医療的ケア児の判定基準確立のための研究(改定概要⑬) 	<p>【厚労科研(予定(研究名等は仮称))】</p> <ul style="list-style-type: none"> 総合支援法の見直しに向けたサービスの実態の把握及びその効果の検証のための研究(改定概要⑦) ※ 重度障害者等包括支援の利用実態等 計画相談支援・障害児相談支援におけるモニタリング標準期間の見直しに伴う効果・影響の検証(改定概要⑫) 	
	等	<p>【総合福祉推進事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> 食事提供体制加算等に関する実態把握(改定概要③④) 障害者虐待の未然防止等に関する研究(改定概要⑤) 居宅介護の支援の実態調査(改定概要⑥) 就労移行支援事業所における効果的な支援と就労定着支援の実態及び課題に係る調査研究(改定概要⑩) グループホームを利用する障害者の生活実態に関する調査研究 	<p>【総合福祉推進事業(予定(研究名等は仮称))】</p> <ul style="list-style-type: none"> 居宅介護の支援の実態調査(改定概要⑥) 	

2021年度障害福祉サービス等報酬改定の概要取りまとめ

6. 就労移行支援及び就労継続支援サービスの提供実態に関する調査研究

1. 調査目的

- 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定において、就労系サービスに関して、以下の状況に応じた基本報酬を設定した。
 - ・ 就労移行支援は前年度の就労定着者(就職後6月に達した者)の割合
 - ・ 就労継続支援A型は前年度の利用者の1日当たりの平均労働時間数
 - ・ 就労継続支援B型は前年度の利用者に支払った平均工賃月額
- 次期報酬改定に向けて、以下の事項に関しては、引き続き検討、検証を行う必要がある。
 - ・ 一般就労の範囲について、就労移行支援の利用を経て一般就労した際の雇用形態や労働時間数についての実態を把握した上で、対応を検討する。
 - ・ 就労継続支援A型については、重度の障害者との雇用契約締結当初に最低賃金減額特例を適用している事業所もあるが、こうした事業所について、最低賃金減額特例の適用者数、適用期間、最低賃金の減額割合などの実態を把握した上で対応を検討する。

2. 検証のポイント

- サービス提供の拒否の状況、一般就労者数・定着状況、賃金・工賃の状況等を把握し、平成30年度報酬改定による影響・効果を検証した上で、次期報酬改定に向けて検討するための基礎資料とする。
- 就労系障害福祉サービス終了後一般就労した者の雇用形態・労働時間数等の実態把握や就労継続支援A型における最低賃金減額特例の適用者の適用期間・賃金月額等の実態把握を行い、次期報酬改定に向けて検討するための基礎資料とする。

3. 調査対象

- 就労移行支援事業所、就労継続支援(A型・B型)、就労定着支援

4. 主な調査項目

- ・ 基本情報(法人種別、事業の実施形態、利用定員、実利用者数、障害種別の実利用者数 等)
- ・ 報酬改定前後の事業変更の状況、サービス提供の拒否の状況、一般就労への移行者数・定着者数、賃金月額・工賃月額の状況
- ・ サービス終了者の状況(終了者の行先、職種、一般就労した者の雇用形態・勤務形態・月額の平均賃金額 等)
- ・ 就労継続支援A型における最低賃金減額特例の適用者の状況(適用者数、適用期間、障害種別、賃金月額、労働時間数、一般就労への移行者数、定着者数 等)

その他の事業における報酬改定関係事業(平成30年度)

6. 就労移行支援事業所における効果的な支援と就労定着支援の実態及び課題に係る調査研究 (障害者総合福祉推進事業)

- 就労移行率が高い就労移行支援事業所における支援の実態を把握し、効果的な支援について分析、周知する。
- 就労移行支援事業所が新たに実施する就労定着支援の実態を把握する。
- 定着支援にあたり利用者や企業が支援機関に求めることを調査し、適切な事業運営に資する。

0 自己紹介

1 恋する豚研究所

(1) 農業生産

- ・養豚経営（種豚から一貫経営）
- ・農場内に飼料工場を持つ

(2) 加工

- ・伝統的な製法、インジェクションをしない
- ・地元の塩

(3) 福祉

- ・障害者総合支援法による就労継続支援A型

(4) クリエイター

- ・建築家、デザイナー、写真家、文筆家、映像作家

(5) 戦略と課題

- ・加工場に対する設備投資
- ・安定した品質
- ・価格の設定
- ・メディアへの対応

2 栗源第一薪炭供給所（1K）

(1) 農業と林業の拠点

(2) 自伐型林業

3 私たちの基本的な考え方

- (1) 会社全体として利益を出していける仕組みをつくる。
→補助金に頼らない、マネタイズ
- (2) 小さな社会課題でもそれを解決できるような仕組みを実践を通して社会に提案する。
- (3) 概念を先につくらない。
- (4) 制度や政策を提案するのも現場の仕事
- (5) 関係性の再構築（地域を俯瞰してみる）
- (6) ほかの産業や異分野との協働や連携、さらには融合

分科会1

九州から盛り上げるA型事業所の未来

就労支援フォーラムNIPPON特別企画
「働くNIPPON！計画」A型フォーラムin熊本

自己紹介

氏 名： 井上 靖

(所属)

株式会社 ぱいおにあ 取締役統括施設長

NPO法人 夢絆(きずな) 専務理事

株式会社 未来サポート 取締役統括施設長

株式会社 未来ステーション久米島 取締役

ボランティア団体BlueJeans 代表

株式会社 未来サポートステーション 福祉部門業務総括責任者

一般社団法人 MSS

(団体)

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会(全Aネット)

全国障害者就労支援ローカルネットワーク

一般社団法人福岡A型事業所協議会(12月9日障害者の日の設立に向けて準備中)

NPO法人ネットワークぷらす北九州 理事長

北九州フォーラム 実行委員会 会長

北九州紫水ライオンズクラブ

会社設立の概要



ぱいおにあグループには、株式会社ぱいおにあ、NPO法人 夢絆、株式会社未来ステーション久米島、株式会社未来サポート、一般社団法人MSSの5社です



年	月		備考
平成18	12	(株)未来サポートステーションが吉志で就労継続支援A型を開始	未来サポートステーション 北九州 (定員10名)
平成19	10	未来サポートステーション北九州定員を20名に増す	
平成20	2	経営不振ため株式会社ぱいおに譲渡	
平成21	1	相談支援事業開始	未来サポートステーション 北九州
平成21	6	定員30名に増やす。	
平成21	9	地域活性化を目標に地元自治会の有志とNPO法人夢絆を設立	
平成21	10	北九州市立総合療育センター内に従たる事業所を設立	未来サポートステーション 若園 (定員10名)
平成22	10	八幡東区にNPO法人の依頼により従たる事業所を設立	未来サポートステーション 中央 (定員10名)
平成23	10	八幡西区陣山に主たる事業所を設立	未来サポートステーション 八幡 (定員30名)
平成23	10	小倉南区守恒に共同生活援助事業所を設立	NPO法人夢絆 未来サポートステーション 樹(定員10名)
平成25	3	沖縄県久米島に就労継続支援B型事業所を設立	(株)未来ステーション久米島 未来サポートステーション 球美(定員 20名)
平成25	9	一般・特定・障害児相談支援事業をNPO法人に移管する	未来サポートステーション 道標
平成26	6	障がい者の親たちと株式会社未来サポートを設立	
平成26	12	沖縄県久米島に相談支援事業所を設立	(株)未来ステーション久米島 未来サポートステーション 結
平成26	9	就労継続支援A型未来亭を設立	(株)未来サポート 未来サポートステーション 門司(定員20名)
平成27	2	門司区役所食堂の委託を受ける	NPO法人夢絆
平成27	9	戸畑区役所食堂の委託を受ける	(株)未来サポート 未来サポートステーション 戸畑区役所(定員15名)
平成28	4	門司区役所食堂をNPO法人から(株)未来サポートに変更	未来サポートステーション 門司区役所(定員20名)
平成28	6	八幡東区の事業所を閉鎖	
平成29	1	新社屋設立	株式会社ぱいおにあ
平成29	2	新社屋に就労継続支援B型事業を設立	株式会社ぱいおにあ 未来サポートステーション 新門司(定員20名)
平成29	2	門司区吉志に共同生活援助事業所を設立	NPO法人夢絆 未来サポートステーション 航旗(定員9名)
平成29	5	沖縄県久米島に共同生活援助事業所を設立(定員4名)	(株)未来ステーション久米島 未来サポートステーション いちやりばーちょーでー
平成30	4	門司区黄金町に就労移行支援事業所を設立	株式会社未来サポート 未来サポートステーション関門(定員6名)

北九州における事業(1)

就労継続支援A型事業 株式会社 ぱいおにあ (3か所)

未来サポートステーション北九州 (定員30名)

未来サポートステーション若園 (定員10名)

未来サポートステーション八幡 (定員30名)

就労継続支援B型事業 株式会社 ぱいおにあ (2か所)

未来サポートステーション新門司 (定員20名)

未来サポートステーション陣山 (定員10名)



共同生活援助事業(グループホーム) NPO法人 夢絆(きずな)

未来サポートステーション樹(たつき)(定員10名)

未来サポートステーション航旗(マーク)(定員9名)

特定・障害児・一般相談支援事業 NPO法人 夢絆(きずな)

未来サポートステーション道標(しるし)



北九州における事業(2)

就労継続支援A型事業 株式会社 未来サポート (3か所)

未来サポートステーション門司 (未来亭 門司店) (定員20名)

未来サポートステーション門司区役所(未来亭 門司区役所店) (定員15名)

未来サポートステーション戸畑区役所(未来亭 戸畑区役所店) (定員15名)

就労移行支援事業 株式会社 未来サポート (1か所)

未来サポートステーション関門 (定員6名)

久米島における事業

就労継続支援B型事業 株式会社未来ステーション久米島

未来サポートステーション球美(定員20名)

特定相談支援事業 株式会社未来ステーション久米島

未来サポートステーション結

共同生活援助事業(グループホーム) 株式会社未来ステーション久米島

未来サポートステーションいちやりばーちよーでー(定員4名)



コンセプト

一般就労を経験し、何だかの理由で続けられなくなり、就労継続支援A型事業所に通うことになった利用者さんが多いので、“仕事は厳しく楽しいものだ”ということを実践することで、もう一度、一般就労にチャレンジできるように機会の提供をコンセプトしている。

楽しく就労するには、“みんな仲良く過ごすことが大切である。”仲間の失敗を責めるのでは、自分ができることを手伝おうという風潮づくりを行ってきた。

福岡A型事業所協議会

「利用者に愛される事業所を将来続けるために！！」
～今後のA型のあり方を考える～

働く楽しさ、厳しさを伝えてきて、早11年。もうすぐ12年。様々な利用者が最初に通所してきた時より、成長していきました。平成18年に制度ができてから変革が早く、ついていけなくなりそうです。

これからA型事業所は必要なんですか？昨今の報酬改定におけるA型は思ったよりも優しかったとの声も多数から聞いております。国は必要しているのではないかとと言われております。

私たちは、真面目に利用者の将来を考えてきました。また、近親者がそのような状態になっても自社には夢や希望も持ってこれるように頑張ってきたつもりです。

悪しきA型の話題が多く、風評被害にあっている事業所が多くないでしょうか？また、最低賃金の上がりや労働法の遵守強化などで、経営も苦しいのではないのでしょうか？情熱をもって、この難局を越えるためにネットワークをつくり、話し合いを進め、行政と共に取り組める団体を作りたく福岡A型事業所協議会を設立しました。

この画期的な制度を長く続ける為に！事業者と利用者WINWINの関係で行えるように良い事業所の情報や制度変更や共同事業の情報を発信したいと思っております。

福岡A型事業所協議会

取り組み:

第1回福岡A型事業所協議会(平成28年8月11日 福岡商工会議所)

第2回福岡A型事業所協議会

(はたらくNIPPON!計画、パワーアップフォーラム)

第3回福岡A型事業所協議会(平成30年9月1日 チクモクビル)

今後:

障害者の日である12月9日一般社団法人設立に向け準備しています。

障害者優先調達法の活用、経営セミナー等を計画しています。

小学校まで順風満帆に過ごす。

中学校1年生頃に親に反抗しだして、ぐれて悪い友達と付き合うようになり、酒やたばこや薬物に手を出してしまいそれからは、色々な犯罪に手を染めてしまい毎日、警察のお世話になり、家族との距離があき、それを親のせいにして親父とも毎日喧嘩して、ある日、妹に「ゴミ死ね」といわれて、バットを振り回される。そんな毎日過ごすこと3年。警察に捕まり、医療少年院にぶち込まれ、そこで4年間過ごして、出て真面目にやり直そうとしたけど、前科がばれて、会社にばれてクビになり、また、薬物に手を出して、また犯罪に手を染めてしまう。19歳のころに親から京都の厚生施設に入れられて、そこで薬物をやめて出ても行くところがなく、先輩を頼って四国に行き、危ない仕事をして、それが嫌になり、とうとう地元に戻っても家に帰らず、小倉で呼び込みをして暮らすけど、体調と精神を病んで入院退院後、親に頭を下げて家に帰る。

職安で今の仕事場を見つけるけど、最初は、まじめに働かず1年間3~4回行けばいい方でしたが、職員のおかげで、働くことの楽しさを知り、今に至る。これからはお世話になった人達や迷惑かけた人たちに、少しでも恩返しとかできるようになりたいし、困っている人たちの助けになれる人になりたいです。

サービスの質を高める第一歩は 仕事に燃えても燃え尽きないために

- 職場 → 障がい者福祉の魅力を語れるか？
- 仕事(担当業務)にやりがいを感じるか？
- チカラを出しきっていないか？
- 職員の労働負担軽減策を考えているか？
- 社会からの眼差しを意識しているか？
- 期待値や目標を揚げすぎていないか？
- 自分自身の健康を真剣に考えているか？

立場上、無理して燃えないこと！

私たち自身がイキイキと働いているかが鍵

御清聴ありがとうございました。

新たに
踏み出す
一步を。