

# 要約版

平成 28 年 6 月 1 日

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会  
(電話) 03-3915-8111  
(メール) toiwase@zen-a.net

## 全国の就労継続支援 A 型事業所の実態調査および事業所サービス 評価表の作成・試行のプレ調査結果（要約）をまとめました

- A 型事業所を利用する障害者の状況、職員体制、経営状況、事業所運営の課題等の実態がかなり明確になりました。また、A 型事業所サービスの質評価表の作成の目途がたちました。 —

### I. 調査対象、調査方法等

#### 1. 実態調査

##### (1) 調査の目的

NPO 法人就労継続支援事業所 A 型事業所全国協議会（全 A ネット）が、就労継続支援 A 型事業所の実態を調査し、事業を取り巻く現状と課題を把握するとともに、事業の継続・発展に向けての共通課題を明らかにするための本格調査を平成 28 年度に予定している。今回の調査は、そのプレ調査として、A 型事業所の現状と課題を明らかにし、本格調査の調査設計に活かすことを目的にし、公益財団法人ヤマト福祉財団の助成を受け実施したものである。

##### (2) 調査対象

全 A ネットの会員事業所 180 ヶ所及び神奈川、千葉、福井、岡山、福岡、沖縄の非会員事業所 525 ヶ所、計 705 ヶ所。

##### (3) 調査の期日・調査方法

上記調査対象事業所に、平成 28 年 2 月初めに調査票を送付し、2 月 15 日までの郵送による回答を依頼した。

##### (4) 回収状況

平成 28 年 3 月末までに、会員 82 事業所、非会員 75 事業所、計 157 事業所から調査票を回収した。回収率は、22.3%（会員 45.6%、非会員 14.3%）であった。

## 2. 事業所サービスの質評価表

### (1) 調査の目的

就労継続支援 A 型事業所サービスの質の評価を自分でチェックし、自主的に改善を進めることができるよう、就労継続支援 A 型事業所サービスの質評価表の開発を目指している。今回の集計は、A 型事業所サービスの質評価表の確定版での平成 28 年度における本格集計に向けて、その問題点・課題を明確にするための予備集計と位置付けている。

### (2) 事業所サービスの質評価表とは何か？

各就労継続支援 A 型事業所の取り組み内容について、どの点ができているか、どの点ができていないか（どこに課題があるか）を自分でチェックし、自主的に改善を進めることができることを目的に、事業所の取り組み内容に対する評価項目を 6 つの分野に分け、レーダーチャートにより、6 分野のバランスで自分の事業所の特徴が判断できるようにしたものである。

(注) レーダーチャートは一つの調査対象、地域などに対して、横断面データなどにおける複数の項目軸の結果を表示し、量の大小を把握しつつ、構成比でそのバランスや特徴を見るときなどに使用されるものである。レーダーチャートは項目軸の数に合った正多角形の形をしており、各頂点をそれぞれの項目軸に対応させ、中心と各頂点を線分で結び、中心を 0 として目盛りが定められている。値が大きいほど外に広がり、小さいほど中心に集まる。また、各項目軸の値のバランスが取れているほど正多角形（今回の場合は正六角形）に近い形になる。

今回の調査では、ディーセントワーク領域、健全な事業領域、一般就労・社会的包摂への取り組み領域の 3 つの領域に分け、ディーセントワーク領域で、①ワークライフバランス軸（障害のある人が、「ワーク」と「ライフ」をバランスさせながら、働き続けることができる職場かどうかを評価する項目で構成。）、②所得・能力開発軸（障害のある人が安定した所得を得ることができるか、またそのための能力開発機会が確保されているかどうかを評価する項目で構成。）、③労働者の権利軸（障害のある人が、労働者としての権利が保障され、障害のない人と同等に活躍できる職場かどうかを評価する項目で構成。）の 3 つの軸を設定した。健全な事業領域として、④経営に対する社会的責任軸（事業所が、障害者就労支援施設を運営する社会的責任を果たしているかどうかを評価する項目で構成。）、⑤事業運営の健全性軸（事業活動の継続性・成長性を高めるための取り組みがなされているかどうかを評価する項目で構成。）の 2 つの軸を設定した。一般就労・社会的包摂への取り組み領域は一つの軸とした。

### (3) 調査対象

予備アンケート調査と同様、全 A ネットの会員 180 事業所及び神奈川、千葉、福井、岡山、福岡、沖縄の 525 の非会員事業所、計 705 事業所。

#### (4) 調査の期日・調査方法

予備アンケート調査と同様、上記調査対象事業所に、平成 28 年 2 月初めに調査票を送付し、2 月 15 日までの郵送による回答を依頼した。

#### (5) 回収状況

平成 28 年 3 月末までに、会員 81 事業所、非会員 64 事業所、計 147 事業所から調査票を回収した。回収率は、20.9% (会員 45.0%、非会員 12.2%) であった。

## Ⅱ. プレ実態調査結果の主なポイント

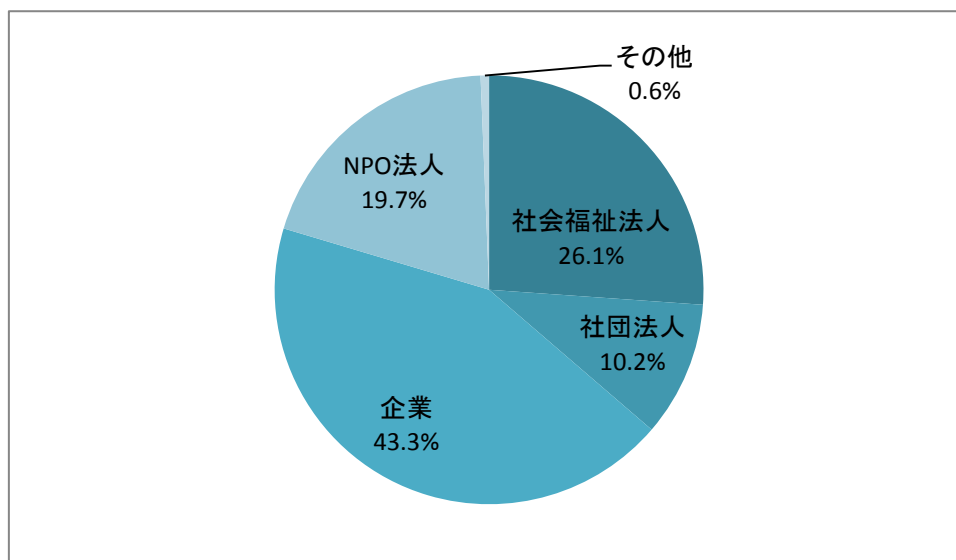
### 1. 事業所の基本事項

#### (1) 運営主体の種別割合

事業所の運営主体を種別にみると、企業（営利法人）が最も多く 43.3%を占め、社会福祉法人は 26.1%、NPO 法人は 19.7%、社団法人は 10.2%、その他は 0.6%となっている（なお、本調査では、自治体、社会福祉協議会、医療法人、財団法人を経営主体とする事業所は 0 であった）。

近年、A 型事業所数の伸びが大きく、特に企業形態の A 型事業所の伸びが著しい。障害者自立支援法は平成 18 年度に施行されたが、平成 18 年度から平成 22 年度を前期 5 年、平成 23 年度から平成 27 年度を後期 5 年とすると、前期に開設された事業所が 31.8%、後期に開設された事業所が 68.2%であり後期設立の事業所が多いが、後期開設事業所の中での企業割合は 85%であった。平成 23 年度から平成 27 年度までの後期で、企業運営の A 型事業所が急激に増えたことが本調査でもわかる。A 型事業所サービスの質向上は、企業運営事業所の取り組みにかかっているとみえよう。

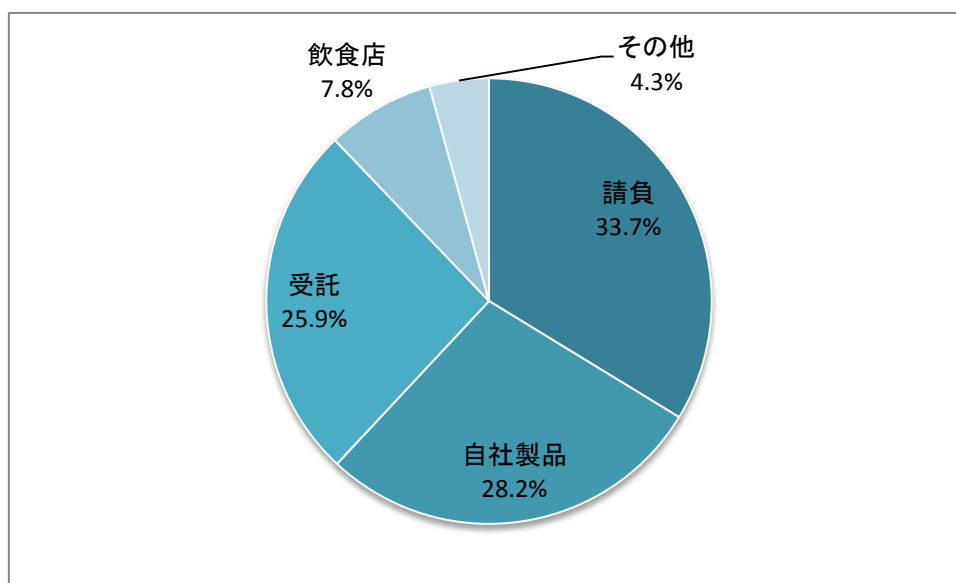
図表 1 経営主体別事業所割合



## (2) 事業所の生産活動の形態

生産活動の形態別割合を見ると、請負が33.7%で最も高かったが、自社製品28.2%、受託25.9%とあまり大きな差はなく、事業所や地域の特性に応じて、様々な生産活動がおこなわれていることがわかる。また、回答数合計255（実際の回答事業所数156の1.6倍）となっており、複数の生産活動をおこなっている事業所も多数あることがわかる。

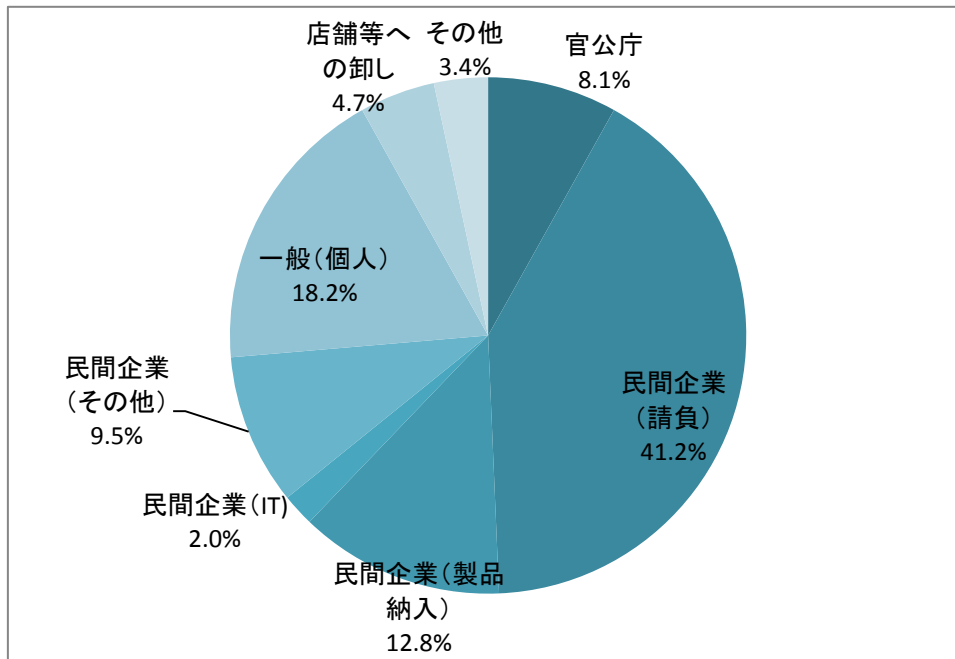
図表2 事業所の生産活動形態



## (3) 就労支援事業の主な取引先・販売先

就労支援事業の主な取引先・販売先についての第1位を見ると、民間企業（請負）が41.2%と最も高く、次いで、一般（個人）18.2%、民間企業（製品納入）12.8%、民間企業（その他）9.5%となっている。また民間企業との取引は全体の65.5%を占めている。一方、官公庁との取引は全体の8.1%に留まっている。官公庁との取引は今後大きく増加することは見込めず、民間企業を対象とした発注奨励策が望まれる。

図表3 就労支援事業の主な取引先・販売先



#### (4) 目指すA型事業所のタイプ

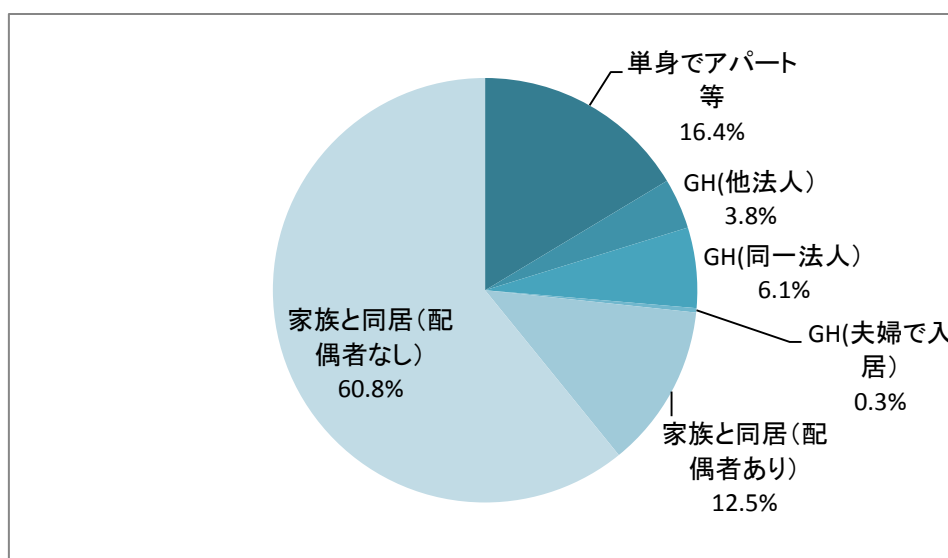
事業所の運営方針を、生涯就労型（障害のある人に、一定水準の賃金を保障し、長く働き続けることのできる事業所）、一般就労移行型（一般就労への移行を重視し、促進する事業所）、ソーシャルファーム型（障害の重い人や働きづらさを抱えた人を積極的に受け入れる事業所）に分けて聞いたところ、生涯就労型が51.7%（93事業所）、一般就労移行型が39.4%（71事業所）、ソーシャルファーム型が8.9%（16事業所）と、生涯就労型と一般就労移行型に大きく二極化された。生涯就労型と回答した事業所は旧法からの移行組が14事業所であり、一般就労移行型と回答した事業所の中で、親会社の意向と回答した事業所が10事業所あった。生涯就労型は旧福祉工場が多く、一般就労移行型は企業が多いという傾向が見えてくる。いずれにしても一般就労移行型が約4割あったことは、A型事業所での一般就労への移行の取組のあり方、就労移行支援事業との関係等について、検討を深めることが必要であろう。ソーシャルファーム型についても1割近い回答を得たことは、障害者だけでなく広く就労困難者の受入れをめざしている事業所も多いことが読み取れる。この関連で、制度外のケースについてA型の利用可能性についての設問で、ひきこもり・シングルマザー（ファーマザー）・生活困窮者等の受入れについて必要と考えている回答が多かったことにも留意が必要であろう。

## 2. A型事業所利用の障害者の状況

### (1) 主たる生活の場

主たる生活の場については、7割以上（73.3%）の者が家族と同居している（配偶者あり 12.5%、配偶者なし 60.8%）。また、グループホーム生活が 10.2%、単身でのアパート生活が 16.4%であり、地域での比較的多様な生活形態を示している。「家族と同居（配偶者あり）+グループホーム生活+単身でアパート等」の生活形態は 39.1%であり、親から自立した地域生活のサポートに A 型事業所が一定の役割を果たしていると考えられる。また家族と同居以外の形態は、就労収入がないと難しく、地域最低賃金の支給を原則とする A 型事業所が所得保障という面からも一定の役割を果たしていると言えるであろう（なお、図表 4 では、「グループホーム」を GH と表記している）。

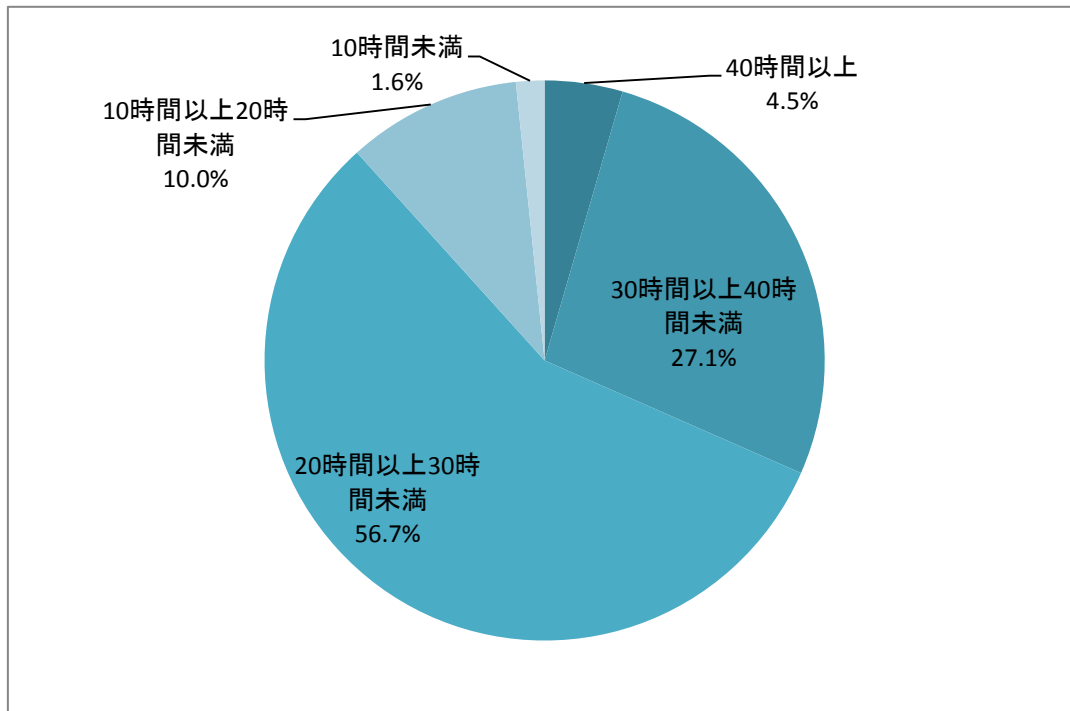
図表 4 A型事業所利用障害者の主たる生活の場



### (2) 実労働時間

全利用者の一週間当たりの実労働時間は 40 時間以上が 4.5%、30 時間以上 40 時間未満が 27.1%、20 時間以上 30 時間未満が 56.7%、10 時間以上 20 時間未満が 10.0%、10 時間未満が 1.6%であった。特に 30 時間未満については 68.3%であり、労働者としての身分保障を考えると、改善の余地がある。一方 20 時間未満の就労者の中でみると精神障害者の割合は 63.5%である。精神障害者だけでみると、76.5%の人が 30 時間未満であった。別の設問である、利用者の主たる障害を精神障害としている事業所の割合は 8.6%~21.8%（主たる障害を「身体+精神」、「知的+精神」と回答した事業所も加えた割合）であり、平成 27 年 10 月から平成 28 年 1 月までの 4 か月間で短時間減算を適用された事業所は 10.2%であったことを考え合わせると、精神障害者を多く受け入れている事業所は厳しい運営を強いられていることが想像できる。

図表5 A型利用者の実労働時間

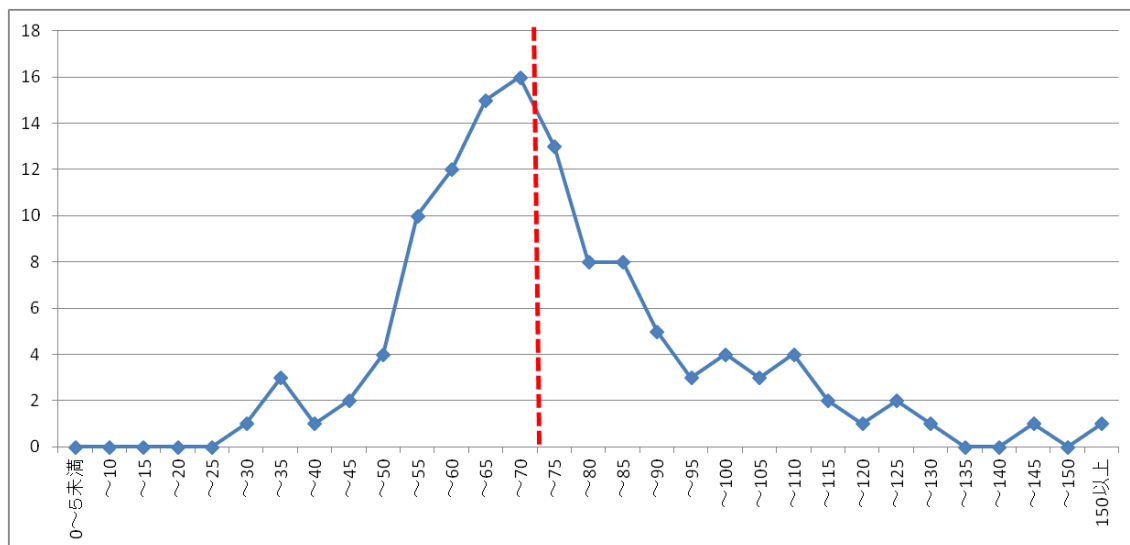


### (3) 賃金（平均月額）

利用者の月額賃金（平均額）は72,288円であり、厚生労働省「平成26年度就労継続支援事業所の工賃（賃金）調査」（回収A型事業所2,625）の平均月額賃金の66,412円より高い結果となった。10万円以上が12.5%、7～10万円が34.2%、5～7万円が44.2%、5万円以下が9.3%であった。5万円以上の事業所が9割超であり、本調査での年金受給者割合の推定値71.0%を考え合わせると、賃金収入と年金収入をあわせた所得保障の面から、まだまだ改善の余地はあるにしても、福祉的就労の中で一定の役割を果たしていると考えられる。

いくつかのクロス集計を行った。平成18年度から22年度までに開設された事業所（前期）と23年度から27年度の間開設された事業所（後期）を比較すると、利用者の平均月額賃金が10万円以上の事業所は前期が22.7%であり、後期は6.7%と低くなっている。5万円以上7万円未満の事業所は前期の33.3%から後期の50.7%へと増えている。また多機能型と単独型の比較での月額平均賃金額をみると、10万円以上に関しては多機能型が若干多い結果となった。多機能型と単独型それぞれの型の中で、10万円以上の比率は多機能型が23.5%、単独型が8.1%であり、月額平均賃金額に関しては単独型より多機能型のほうが高かった。

図表6 A型事業所利用者の平均賃金月額額の分布図



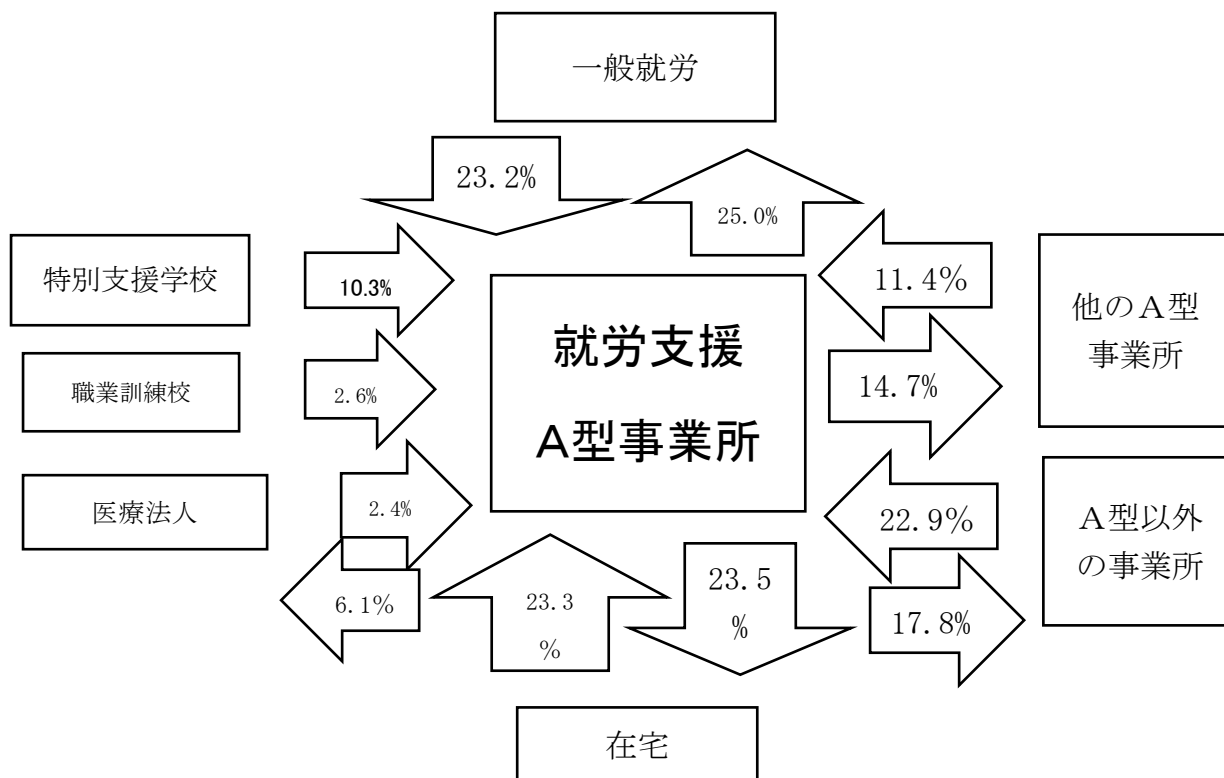
### 3. A型事業所利用前、退所後の状況

A型事業所利用者の利用前の状況を見ると、一般就労が23.2%、在宅が23.3%、A型以外の福祉施設利用が22.9%と上位3つの割合がほぼ拮抗している。このことから、A型事業所は、一般就労の継続が難しくなった人が再び就労にチャレンジする場としての役割を果たしているとともに、在宅やB型事業所や就労移行支援事業所などから新たに就労にチャレンジする場としての役割を果たしていることが分かる。また、特別支援学校から知的障害や発達障害のある人、医療機関（デイケアなど）から精神障害のある人を受け入れ、就労の機会を提供している。

平成26年度中に退所した利用者は571人で、利用者総数3,231名に対して、17.7%となっている。退所した人の4人に1人（25.0%）が一般就労に移行している一方で、同じく4人に1人（23.5%）が在宅になってしまっている。B型事業所や就労移行支援事業所に異動した人が17.8%、A型事業所間で異動した人が14.7%となっている。医療機関に異動した人が6.1%いるが、精神障害のある人の体調や症状の悪化による退所であろうと推察される。



図表7 A型事業所利用前、退所後の状況



#### 4. 経営状況

平成26年度決算における収支状況をみると、48%の事業所で経常収支が赤字であった。収入構成で見ると、就労支援事業収入の比率48.0%が給付費収入の比率42.1%を上回った。支出構成で見ると、職員人件費が27.8%、利用者賃金が28.2%、就労経費が29.0%であった。

いくつかのクロス集計を行った。開設年との関係について、開設5年超の事業所は若干の利益を出しているが、3年未満の事業所は12.2%の損失を出している。経営を軌道に乗せるには3年程度を必要とするようだ。さらに単独型と多機能型を比較すると、単独型が100万円超の損失を出しているのに、多機能型は若干の利益を出している。他事業の併設でスケールメリットを生かし、効率化・資源の合理的運用・経費の削減など図り、経営していると考えられる。平均賃金も多機能型のほうが高い。

図表8 単独型と多機能型の収入・支出状況

(収入の平均値)

(単位千円)

	利用者定員	給付費収入	補助金収入	就労支援事業収入	利用者負担金収入	その他収入	収入合計
単独(51)	23	32,294	5,315	30,790	298	1,664	70,361
多機能(21)	16	23,680	4,251	41,290	455	2,005	71,479

(支出の平均値)

(単位千円)

	利用者定員	職員人件費	利用者賃金	福祉事業経費	就労支援事業経費	経常収支差額	支出合計
単独(51)	23	19,145	21,209	13,216	18,237	-1,447	70,361
多機能(21)	16	19,679	17,173	8,406	25,866	756	71,479

経営主体でみると、社会福祉法人の就労支援事業収入は企業の4倍である。予算全体でも2倍である。社会福祉法人は旧福祉工場からの移行組が多く、企業は事業開始からの継続年数が短いことが影響している結果と思われる。しかし経常利益でみると、社会福祉法人は4.8%の損失、企業は1.1%の利益を出している。職員人件費と利用者賃金がほぼ同じであり、就労経費の多寡が黒字・赤字を左右し、つまり就労支援事業収入に対する就労支援事業経費の割合が高い事業所は赤字であり、効率化・経費の削減が求められる。なお、企業で就労支援事業収入額が利用者賃金を下回っているが、雇用開発助成金など利用者賃金に充当しても問題ない補助金収入を合算した額では、利用者賃金を上回っている。また企業が経営する事業所は、事業開始から日が立っていないところが多く、事業経営が確立するまでに至っていない場合も多いこと、今回の調査標本が少ないことやバラツキがあることなど、今後の本格調査結果を見極め、より正確な実態の把握に努めたい。しかし経営主体全体において就労支援事業経費分については、給付費を充当している事業所が多いことも示していると考えられる。

図表9 経営主体別の収入・支出状況

(収入の平均値)

(単位千円)

	利用者定員	給付費収入	補助金収入	就労支援事業収入	利用者負担金収入	その他収入	収入合計
全体(73)	21	29,610	4,878	33,706	347	1,739	70,280
企業(24)	21	29,130	4,483	15,665	343	858	50,478
社福(25)	21	27,547	4,953	57,657	559	3,502	94,019
NPO(18)	20	31,599	5,309	29,522	150	1,029	67,609
社団(5)	18	18,188	4,776	18,639	76	60	41,739

(支出の平均値)

(単位千円)

	利用者定員	職員人件費	利用者賃金	福祉事業経費	就労支援事業経費	経常収支差額	支出合計
全体(73)	21	19,237	19,848	11,614	20,407	-825	70,280
企業(24)	21	15,645	16,413	10,792	7,069	559	50,478
社福(25)	21	22,217	24,788	14,642	36,884	-4,511	94,019
NPO(18)	20	20,337	18,949	9,280	16,877	2,682	67,609
社団(5)	18	14,513	9,504	7,388	13,188	-2,854	41,739

職員体制については、直接指導員等の配置は利用者との比率で、10:2.3であり、配置基準を大幅に上回っている。しかし、職員給与(平均年収)は、常勤職員で291万円、非常勤職員で115万円と低い。

## 5. 現行のA型事業所制度に対する評価

現行のA型事業所制度に対する評価についての設問(複数回答)では、「福祉サービスを受けつつ、働くことができる」、「働くことを通して、誇りを高め、成長することができる」、「労働者としての身分が保障できる」の3項目が「おおいにあてはまる」の割合が83.9%、66.4%、55.3%を占め、「ややあてはまる」の割合を加えると、3項目とも9割を超す結果となった。これらは、A型事業所の肯定的な側面を示すものと考えられる。一方、A型事業所の否定的な側面を示すものとしては、「福祉と労働にまたがり、事務が煩雑」、「経営が厳しく、事業を継続していくことが極めて困難」、「福祉的就労面

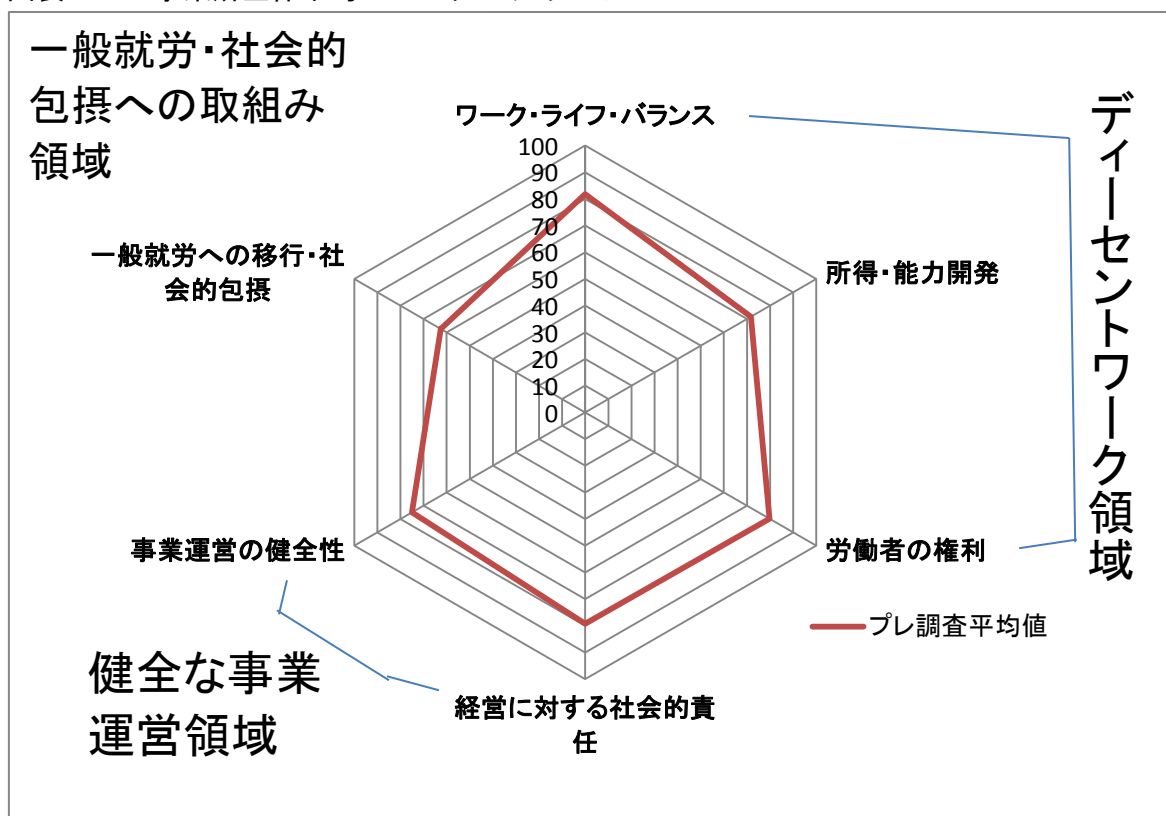
がどうしても出てしまう」(福祉への甘えが出て、経営努力が不十分になるなど)の3項目で、「おおいにあてはまる」、「ややあてはまる」の合計値が7割ないしはほぼ7割に達していることが特徴的である。

### Ⅲ. 事業所サービス評価表作成試行プレ調査結果の主なポイント

#### 1. 全体の特徴

事業所全体の平均でみたレーダーチャートは、図表10のようになる。特徴として、①ディーセントワーク領域では、ワークライフバランス軸、労働者の権利軸の自己評価が高いこと、②健全な事業領域では、経営に対する社会的責任軸の自己評価がやや高く、事業運営の事業性の自己評価はやや低かったこと、③一般就労への移行・社会的包摂軸の自己評価が、6つの軸中で一番低かったこと、等が挙げられる。

図表10 事業所全体平均のレーダーチャート



## 2. ディーセントワーク領域

ディーセントワーク領域は、ワーク・ライフ・バランス、所得・能力開発、労働者の権利の3つの軸で構成される。

ワークライフバランス軸は、障害者のある人が、「ワーク」と「ライフ」をバランスさせながら、働き続けることができる職場かどうかを評価するため、①個別支援計画に基づき、利用者の望む働き方や生活の仕方ができるよう支援を行っている（個別支援計画に基づく実際の支援の状況についての評価）、②利用者個々の障害や生活の状況に応じた健康管理や労働時間等の配慮を行っている等、8つの項目で構成した。ワークライフバランス軸は、100点換算で81.8と、6つの軸の中で最も得点が高かった。

所得・能力開発軸は、障害のある人が安定した所得を得ることができるか、またそのための能力開発機会が確保されているかどうかを評価する以下の8つの項目で構成した。所得・能力開発軸は、100点換算で71.8と、6つの軸の中で得点が下から2番目と得点が低い評価軸であった。特に、「④能力開発のために研修や関連制度を整備しているかどうか」の得点が低かった。

労働者の権利軸は、障害のある人が、労働者としての権利が保障され、障害のない人と同等に活躍できる職場かどうかを評価する項目で構成した。労働者の権利軸は、100点換算で79.8と、6つの軸の中で、ワークライフバランス軸に次いで得点が高かったが、「⑦従業員組織があり、経営層の間に定期的な話し合いの場を設けている」の得点が低かった。

## 3. 健全な事業運営領域

A型事業所も、経営感覚を持ち、健全な事業運営を実現していく必要がある。今回の調査では、健全な事業運営を行っているかをチェックするため、経営に対する社会的責任軸（事業所が、障害者就労支援施設を運営する社会的責任を果たしているかどうかを評価する項目で構成）、事業運営の健全性軸（事業活動の継続性・成長性を高めるための取組みがなされているかどうかを評価する項目で構成）の2つの軸を設定した。

経営に対する社会的責任軸は、①事業所の理念や目的を明文化し、それらに沿った運営を行っているかどうか、②福祉サービス事業者として守るべきことを明確にし、その達成に取り組んでいるかどうか、③第三者による評価の公表、情報開示などにより、透明性の高い組織になっているかどうか、等8つの項目で構成した。比較的得点の高い軸だが、「第三者による評価の公表、情報開示などにより、透明性の高い組織になっている」の得点が低いことは気になることである。

事業運営の健全性軸は、①1日十分働けるだけの仕事量が確保されているかどうか、②事業運営の持続・発展を図るための職員の確保・育成に取り組んでいるかどうか、③年間計画や数値目標を定め、計画と実績の差を分析し、PDCAを着実に実行しているかどうか等、事業活動の継続性・成長性を高めるための取組みがなされているかどうかを

評価する項目で構成した。事業運営の健全性軸は、100点換算で75.0と、得点は高からず低からずの軸で、特に高い得点を取った評価項目もない一方で、特に低い得点を取った評価項目もなかった。

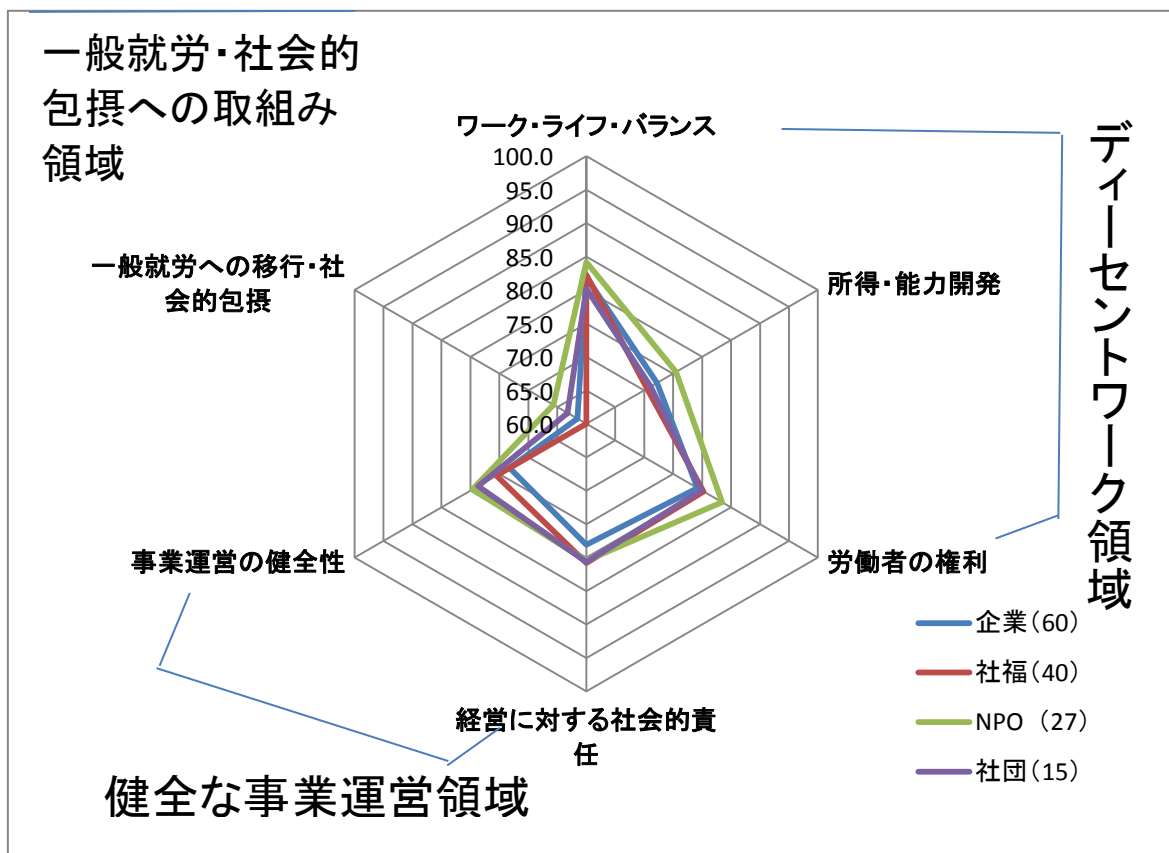
#### 4. 一般就労への移行・社会的包摂への取組み領域

一般就労への移行・社会的包摂軸は、①一般就労の可能性のある利用者に対し、必要な働きかけをおこない、個別支援体制を整えているかどうか、A型事業所対象者以外で働きづらい者に就労の場を提供しているかどうか等、事業所が、一般就労や社会的包摂の促進に努めているかどうかを評価する項目で構成した。一般就労への移行・社会的包摂軸は、100点換算で62.5と、6つの軸の中で最も得点が低く、「⑧過去1年間に事業所から一般就労へ移行した利用者の比率」が特に得点が低かった。

#### 5. 運営主体類型による比較

運営主体類型で、営利法人（企業）、社会福祉法人、NPO、社団法人別に分けて集計し、レーダーチャートを描くと、図表11のようになる。①総じて、NPOが運営する事業所の得点が高い、②経営に対する社会的責任軸、事業運営の健全性軸では、社団法人が運営する事業所の得点もNPO運営事業所と変わらず高い、③一般就労への移行・社会的包摂軸については、NPO運営事業所の得点がやや高いものの、どのタイプの事業所も、他の5つの軸と比べ、得点が大きく下回り、社会福祉法人が運営する事業所の得点が一番低い、等の結果となっている（各運営主体別の相違を明確にするため、図表11は図表10と軸の尺度を変えている）。

図表 11 運営主体類型別のレーダーチャート



## 6. 就労継続支援 A 型事業所サービスの質評価表の改善方向

今回調査での回答状況や自由意見等を勘案すると、質評価表は、今回提示した 6 つの軸での構築を目指し大きな問題はないと思われる。しかし、見直しが必要なこともある。

第 1 に、利用しやすいように、より分かりやすい表現等の工夫が必要であろう。

第 2 に、数字で表現される評価項目での評価基準の見直しである。例えば、ワークライフバランス軸の「平均年次有給休暇取得率」、所得・能力開発軸の「利用者の平均月額賃金」、「全利用者の 1 日平均実労働時間」等、平均得点が低い評価項目の評価基準は見直す必要がある。

第 3 に、質評価表への理解を深めるためには、インターネットを通して調査票に記入した場合は、一連の記入事項の入力が終われば、各事業所のレーダーチャートが自動的に画面に表示されるサイトを、全 A ネット (NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会) の HP に設定する等の工夫が必要であろう。