

公益財団法人ヤマト福祉財団

平成 27 年度緊急助成事業

就労継続支援 A 型事業の 課題と可能性について

A 型事業所全国実態調査および事業評価表
の予備調査実施に係る報告書

平成 28 年 5 月



NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

目 次

はじめに	… 2
------	-----

第 1 部 調査・研究委員会（検討会）の開催等について

第 1 章 「A型事業の課題と可能性について」の検討会開催	… 3
1. 概要 2. 開催状況	
資料：障害者の働き方についての検討会テーマ	… 5
検討会委員名簿	… 5
検討会の進捗状況（日程・内容等について）	… 6
A 型事業の新しい型イメージ（検討）図	… 7
A 型事業の新しい型イメージ図各パートの説明	… 8
第 2 章 公開研修会「A型事業の質の評価を考える」の開催	… 10
第 3 章 A型事業の広報～全Aネットパンフレット作成	… 10

第 2 部 A型事業所全国実態調査・予備調査の実施について

第 1 章 予備調査の概要	… 11
第 2 章 予備調査の集計結果のまとめ	
基礎資料（事業所の開設年度と経営主体）	… 12
設問 1～34 の集計結果	… 14
第 3 章 事業の経営状況と他の項目との相関関係について	… 58
第 4 章 利用者平均賃金月額と他の項目との相関関係について	… 65
第 5 章 本格調査の実施に向けての課題	… 71

第 3 部 A型事業所の事業評価のための指標（評価表）作成について

第 1 章 評価表の概要	… 72
第 2 章 評価表の集計結果のまとめ	… 73
第 3 章 評価表の普及と改善に向けての課題	… 83

資 料

研修会資料：松井亮輔先生講演会内容	… 84
調査アンケート用紙	… 98
A 型事業の質の評価表（セルフチェック表）	… 108

はじめに

近年、障害者の就労支援の現場が大きく変化しています。課題は山積しているにしても障害者にとって、就労形態の多様化は大変喜ばしいことです。

障害者総合支援法の就労継続支援A型事業は、雇用契約を結び、労働者として身分保障をする制度です。制度変更当初、A型事業は事業者にとって自立支援給付が担保されるというメリットはあるにしても、最低賃金をクリアするという就労事業としての条件が負担になったと考えられ、事業所数が増えませんでした。しかし近年、急激に事業所数が増加しています。制度設計が福祉工場を想定したため、善意の制度であり、当初考えられなかった制度の隙間を利用（活用）されたことが要因と思われます。特定求職者雇用開発助成金目当てや、サービス利用者の意向に関わらず労働契約を短時間にするなど悪意をもったコンサルタントの介入は問題外にしても、善意で運営されている事業所についても運営が順調にされているところは少ないようです。またその他の課題も多く聞きます。労働契約と福祉サービス両立の現場での戸惑いや、短時間利用、最低賃金の減額特例（労働能力評価）、時給の給与体系、さらに事業者数の都道府県別のバラつきなどがあります。さらに事業所のタイプも、一般就労に近い形態を目指すところ、就労移行を主たる目的とするところ、B型とほとんど変わらない事業所などがあります。一方対象者にも、労働能力は充分でも人間関係がうまく構築できない方、重度の障害でも特定の作業ならできる方、短い時間ならば働ける精神障害者の方などがいます。1形態の法律でカバーできるのか？いずれにしても、これらの実態については想像、推論の域をでていません。

今回、予備調査ではありますが実施できたことは、実態の把握に、一歩前進できたと考えています。また検討会「障害者の働き方等について～A型事業の課題と可能性について」を昨年7月より月1回、全9回開催しました。A型の可能性を考える4テーマについての検討を行いました。また検討会の議論の中で必要性を確認の上、実態の調査（アンケート調査）とA型評価表の試行調査を今年度プレ調査（一部700事業所）として実施しました。

障害者権利条約の具体的対応で障害者雇用への努力が求められています。また障害者雇用促進法の改正により平成30年以降法定雇用率が引き上げられ、精神障害者も適用になる予定であり、増々一般就労と福祉的就労に関わらず障害者の雇用はより障害の重い方に拡大していくと考えられます。環境設定のより厚い福祉的支援があれば、労働者として充分働くことのできる障害者の受け入れ先が、非雇用型（実態として労働に近い形態であるにも関わらず、労災など労働法の適用もなく働いているという労働者性の問題の指摘）では権利条約の趣旨に反すると考えています。労働契約を結び、労働者としての身分保障がされ、賃金をもとに人生設計を組立て、地域で自立して生活していくこと、そして納税者になり社会に貢献し、何より労働者としてプライドをもって生きていくことが大切でしょう。福祉施策と労働施策に跨る制度だからこそ、たとえ重度の障害があろうとも「多様な働き方」を実現できる制度が必要です。さらに現在は利用できない社会的弱者も含め、「働き甲斐のある人間らしい仕事」の保障を目指していける制度であることを願っています。

今回の調査研究事業（プレ調査等）と引き続き予定している平成28年度の本調査・検討会を経て、良き就労支援制度への提言ができることを願っております。

最後に、この平成27年度事業については公益財団法人ヤマト福祉財団様の助成金を活用させていただき、ここに報告できることを幸甚に存じます。厚く御礼申し上げます。

第1部 調査・研究委員会（検討会）の開催等について

第1章 「A型事業の課題と可能性について」の検討会の開催

1. 概要

助成事業の事業計画に基づき、外部有識者をまじえた調査・研究員会を設置し、会の名称を検討会「障害者の働き方等についての検討会～A型事業の課題と可能性について」とした。

検討会は昨年7月より月1回、全9回実施した。全Aネットの会の目的である障害者の働き方について考えるとき、「A型事業の課題と可能性について」の掘り下げは重要であり、避けて通れない。したがってA型の可能性を考えるに当たり、「制度外の就労困難者の利用」、「移行支援事業とのあり方」、「一般就労とのブリッジ的役割」、「非雇用の福祉的就労からの移行促進」を想定し、以上4テーマに絞り可能性の検討を行った。その際、A型事業所の可能性をイメージ図にすることで理解がしやすくなることを考慮した。また検討会の中で必要性を検討・確認し、まずは実態調査(アンケート)をすることにした。同時にA型の質の保障が重要度を増していることを考慮し、A型事業の評価表の試行調査をすることにした。

今回のA型アンケート調査により、A型事業所のおおよその実態が把握できた。また同時に実施したA型事業所の質評価表の試行調査において、質評価表の有効性を実感した。平成28年度もアンケートの本調査や検討会でのA型事業所の課題の掘り下げを実施していく予定である。

2. 開催状況

○第1回検討会（平成27年7月23日、13名）

検討会の主旨と進行についての確認を行った。特にテーマ「A型事業の課題と可能性について」はイメージを図にて、委員間の認識の共有化を図った。さらに実態調査の必要性を確認、アンケートの項目について大枠の検討に入った。

○第2回検討会（平成27年8月26日、11名）

アンケート調査の設計（設問の大枠）とA型事業の評価指標について他団体の評価指標を参考に方向性について検討した。

○第3回検討会（平成27年9月25日、16名）

厚生労働省障害福祉課の香月敬専門官に臨席いただいて、社会保障審議会障害者部会途中報告していただいた。またA型の制度外利用の「生活困窮者等のA型利用の可能性について」を探るため、生活困窮者自立支援法に関わっている千葉県のユニバーサル就労ちばの岩永牧人様に講義いただいた。さらに触法ケース者のA型利用について、当検討会メンバーである村木太郎委員に講義いただいた。その後、質疑応答を行った。尚、ユニバーサル就労ちばについては、平成27年11月27日ユニバーサル就労ちばに訪問し、現場ヒアリングを実施しました。

○第4回検討会（平成27年10月30日、15名）

株式会社ダックス四国（エフピコ）の且田久雄代表取締役役にお出で頂いて、「A型事業所の一般就労・特例子会社とのブリッジ的役割」について、特例子会社から見たA型事業についてご意見を頂いた。また社会福祉法人電機神奈川福祉センターぽこ・あ・ぽこ三田地昭典様にお出で頂いて、「就労移行支援事業とA型事業とのあり方」について、移行支援事業所の立場から講義、ご意見を頂いた。その後質疑応答を行った。特に生活困難者のA型事業所利用について意見交換を行った。尚平成27年12月16日、社会福祉法人電機神奈川福祉センターぽこ・あ・ぽこを訪問し、現場ヒアリングを実施した。

○第5回検討会（平成27年11月27日、13名）

「A型事業の質評価及び質保証について」検討するにあたり、NPO法人コミュニティーワークの筒井啓介理事長にお出で頂き、平成25年独立行政法人福祉医療機構助成事業「B型事業所で働きたいのある人間らしい仕事をつくる～ワークブック・チェックリスト編」の資料を基に講義頂いた。また天野委員より同友会A型フォーラム2015の就労継続支援A型事業所のディーセントワーク達成度評価表を説明、さらに久保寺委員より日本財団主催の就労フォーラム2015配布資料の就労支援スコアシートについて説明した。以上、A型事業の質の評価表作りに参考になった。

○第6回検討会（平成27年12月18日、15名）

全Aネットの「就労継続支援A型事業所の質の評価のセルフチェック表」について、天野委員及び岩田委員よりそれぞれ案を提案。検討の結果、ディーセントワーク領域のⅠ軸～Ⅲ軸、健全な事業領域のⅣ軸～Ⅴ軸、一般就労・社会的包摂への取組み領域のⅥ軸とし、Ⅰ～Ⅵ軸の分類とした。その後小項目をそれぞれ文言等を検討した。

○第7回検討会（平成28年1月15日、12名）

アンケート・評価表の作成の分担を、アンケート調査案について天野委員、評価表について岩田委員とし、それぞれⅠ項目ごと説明、それぞれ検討した。

○第8回検討会（平成28年2月26日、11名）

昨年公表されたJDが提言されている社会支援雇用制度について、近日中に全Aネットがヒアリングをうける前に、全Aネットとして意見集約をしておく必要があること。全Aネット検討会の目的である障害者の働き甲斐のある就労支援を考えるに当たり参考になること。将来の提言に向け参考になること。以上の目的のため、あらかじめ用意したJD提言の要点について全員で意見交換を行った。またプレ調査回答の中間報告を天野委員より報告があった。

○第9回検討会（平成28年3月25日、12名）

A型事業利用者が地域で生活してゆくためには、賃金に加え年金は大きな要素であろう。現状の調査、生活を成り立たせるための所得保障を考えるため、以下の講義を頂いた。テーマ「障害基礎年金とA型事業所」について、百瀬委員より講義を頂いた。その後、質疑応答を行った。またプレ調査の中間報告を天野委員より回収状況(回収事業所145、都道府県別・事業所別に集計表を提示)を中心に報告した。

資料

障害者の働き方等についての検討会 テーマ「A型事業の課題と可能性について」

具体的検討内容

1. A型事業の質評価／質保証の仕組みについて
 - ・ A型事業評価項目
 - 作業の幅／就労能力・賃金向上／障害を克服する対応など
2. 福祉的就労から一般就労へ、一般就労から福祉的就労への移行それぞれにおける A 型事業のブリッジ的役割について
 - ①就労能力の向上及び低下に伴い、柔軟に送り出し・受入れが容易な仕組みの検討
 - ②企業や特例子会社との連携のあり方の検討
 - ・ 上記 A 型事業のブリッジ的役割が機能できるように、施設外就労など連携のあり方
3. A 型事業の利用枠拡大策
 - 非雇用型(B型事業等)からの移行促進策
4. 制度外の利用可能性について

A 型事業は現行では障害者でなければ利用できない。しかし、障害者のレッテルを嫌う者、境界で認定されない者などを含め、生活困難者・触法ケース者・ニート・引籠り・ホームレスなど働きづらい人が多数存在する。地域定着支援センター・ユニバーサル就労支援事業所など関係団体と情報を共有ながら、現行より幅の広い就労の場(中間的就労)としての A 型事業の可能性をさぐる。
5. 就労移行支援事業所との関係

就労移行を第一目的にしている A 型事業所がかなり存在している。就労移行支援事業所との役割分担について検討する。

平成 27 年度検討会委員の名簿

平成27年度検討会委員名簿

	氏 名	役 職 等
外 部 委 員	岩田克彦	国立教育政策研究所フェロー、元職業能力開発総合大学校教授
	百瀬 優	流通経済大学准教授
	西嶋美那子	元経団連 障害者雇用アドバイザー
	夏目浩次	La Barcaグループ代表
内 部 委 員	村木太郎	公益社団法人 全国シルバー人材センター事業協会 専務理事
	天野貴彦	一般社団法人ディーセントワールド代表理事
	深澤正司	株式会社FCC代表取締役・神奈川県中小企業家同友会
	久保寺一男	社会福祉法人進和学園統括施設長・全Aネット理事長
	萩原義文	NPO法人就労継続支援A型事業所連絡協議会代表(岡山県)・全Aネット副理事長
	加藤裕二	社会福祉法人オリーブの樹・全Aネット副理事長
	金子鮎子	NPO法人ストローク会副理事長・全Aネット理事
	近藤友克	社会福祉法人豊心会常務理事・全Aネット事務局長
	里見喜久夫	株式会社はたらくよこびデザイン室代表取締役・全Aネット監事
オブザーバー 参加	中崎ひとみ	社会福祉法人共生シンフォニー常務理事・全Aネット理事
	鹿島法博	社会福祉法人はる総括責任者・全Aネット理事
	新保祐宣	社会福祉法人創志会事務局長・全Aネット理事
	新井利昌	NPO法人アグリファームジャパン理事長
	且田久雄	エフビコグループ株式会社ダックス四国代表取締役
	岩永牧人	NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長
	三田地昭典	社会福祉法人電機神奈川福祉センターぼこ・あ・ぼこ施設長
	筒井啓介	NPO法人コミュニティーワーク理事長

※敬称略

全Aネット検討会の進捗状況(日程と内容等)について

新 参 加 者				参 加 者				
NO	月 日	曜日	新検討テ ー マ	外部委員	内部委員	オブザーバー	外部参加団体	人数
1	7 23	木	① 検討会の主旨・進行についての確認	岩田克彦 百瀬 優 西嶋美那子	村木太郎・天野貴彦・深澤正司 加藤裕二・金子鮎子・近藤友克 久保寺一男	新保祐宣 高橋良治	全精連～ 青柳智夫	13名
			② A型の課題と可能性について(可能性のイメージ図)					
			③ アンケート項目案検討					
2	8 26	水	① アンケート調査設計について(設問項目の大枠)	岩田克彦	天野貴彦・深澤正司・金子鮎子 久保寺一男・加藤裕二 近藤友克・里見喜久夫	新保祐宣 中崎ひとみ 鹿島法博		11名
			② 評価指標について(モデル:同友会デフォーセントワーク)					
3	9 25	金	① 社保審障害者部会途中報告～厚労省より	岩田克彦 百瀬 優	村木太郎・天野貴彦・深澤正司 久保寺一男・萩原義文・加藤裕二 金子鮎子・長浜光子・里見喜久夫	中崎ひとみ 鹿島法博 坂田直之	厚労省～ 香月敬専門官 ユニバーサル就労ちば事 務局長～ 岩永牧人	16名
			② 「制度外の利用可能性について」～生活困窮者(岩永様より)					
			③ 「制度外の利用可能性について」～触法ケース(村木委員より)					
			④ プレ調査予定について					
4	10 30	金	① A型と一般就労間のブリッジ的役割について(且田様より)	岩田克彦 西嶋美那子	天野貴彦・深澤正司・久保寺一男 萩原義文・加藤裕二・金子鮎子 近藤友克・長浜光子・里見喜久夫	新保祐宣 鹿島法博	エフビコ～ 且田久雄 電機神奈川～ 三田地昭典	15名
			② 移行支援事業との関係について(三田地様より)					
			③ プレ調査予定について					
5	11 27	金	A型のデフォーセントワークについて(筒井様より)	岩田克彦 百瀬 優 西嶋美那子	村木太郎・天野貴彦・深澤正司 久保寺一男・加藤裕二・近藤友克 長浜光子	新保祐宣 鹿島法博	NPOコミュニケーション ～筒井啓介	13名
6	12 18	金	A型事業の質評価指標(案)について	岩田克彦 百瀬 優 西嶋美那子	村木太郎・天野貴彦・深澤正司 久保寺一男・萩原義文・加藤裕二 金子鮎子・近藤友克・長浜光子	新保祐宣 鹿島法博 泉田敏之		15名
7	1 15	金	① A型事業の質評価指標について	岩田克彦 西嶋美那子	村木太郎・天野貴彦・久保寺一男 萩原義文・加藤裕二・金子鮎子 近藤友克	新保祐宣 鹿島法博 新井利昌		12名
			② プレ調査アンケート項目について					
8	2 26	金	① プレ調査回収状況について ② JD提言「社会支援雇用制度」についての意見交換	岩田克彦 百瀬 優 西嶋美那子	村木太郎・深澤正司・久保寺一男 加藤裕二・金子鮎子・近藤友克	新保祐宣 鹿島法博		11名
9	3 25	金	① 所得保障とA型事業について(百瀬様より)	岩田克彦 百瀬 優 西嶋美那子	村木太郎・久保寺一男・加藤裕二 金子鮎子・近藤友克・長浜光子	新保祐宣 鹿島法博		11名
			② プレ調査(評価指標試行)の中間報告について					

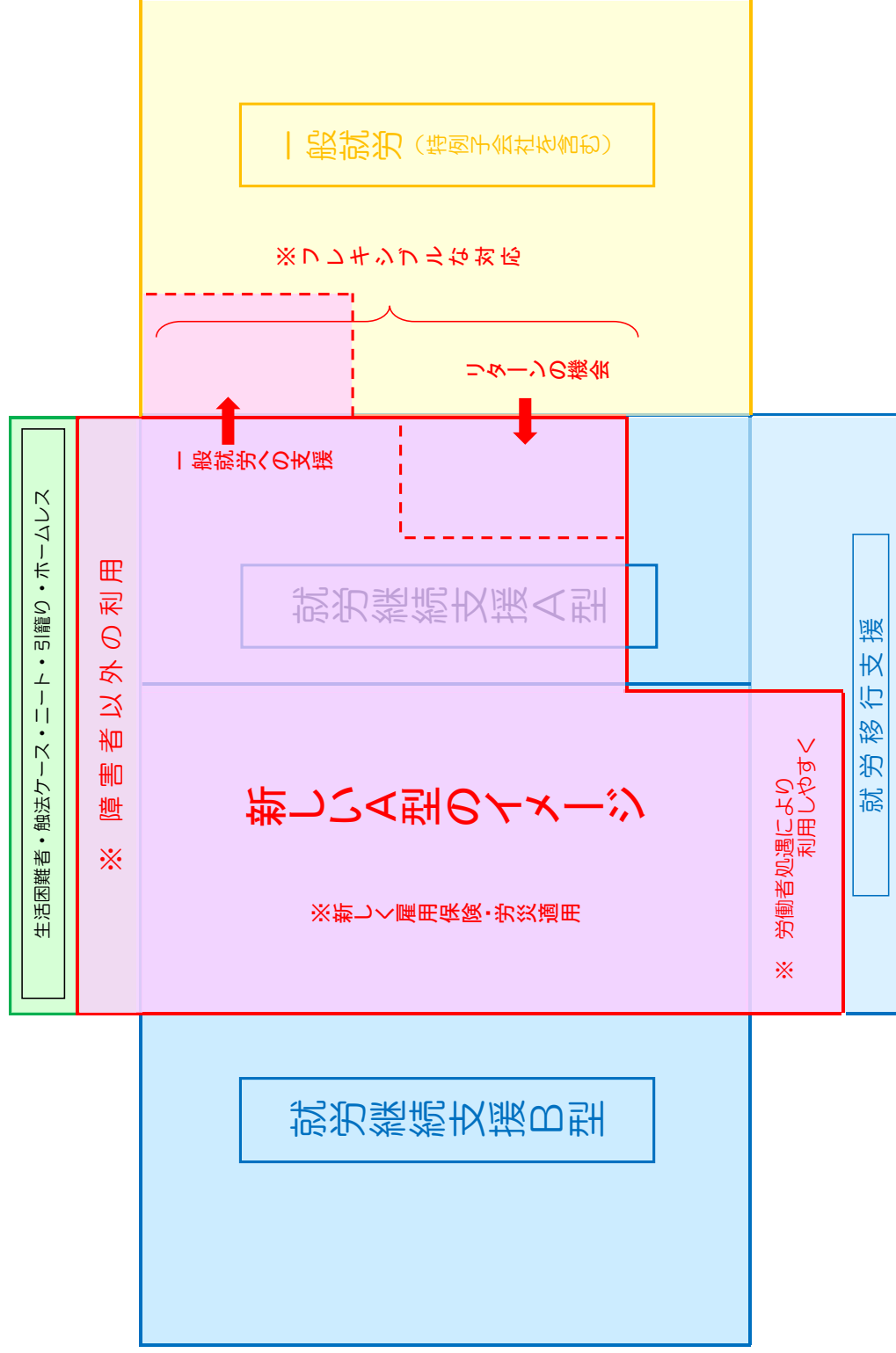
※敬称略 場所: 社会福祉法人豊心会

平成28年3月25日

時間: 18:45～20:45

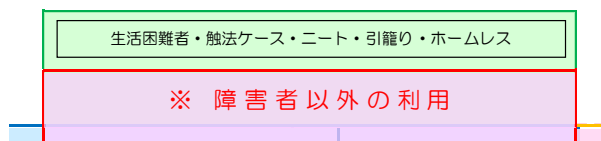
NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会

就労継続支援A型事業の新しいイメージ(検討)図



「就労継続支援 A 型事業の新しい型イメージ図」の各パートの説明

① 「制度外の利用可能性について」



A 型事業は現行では障害者でなければ利用できない。しかし、障害者のレッテルを嫌う者、境界で認定されない者などを含め、生活困難者・触法ケース者・ニート・引籠り・ホームレスなど働きづらい人が多数存在する。地域定着支援センター・ユニバーサル就労支援事業所など関係団体と情報を共有ながら、現行より幅の広い就労の場(中間的就労)としての A 型事業の可能性をさぐる。

◎生活困窮者自立支援法(H27.4～)

ユニバーサル就労支援事業所

自立相談支援事業所→以下の就労支援

- ・就労準備支援事業(6 か月～1 年)
- ・就労訓練事業(中間的就労、6 か月ごとアセスメント、知事の認定)
- ・生活保護受給者等就労自立促進事業

◎更生保護における…

地域定着支援センター

- ・刑務所出所者等総合的就労支援対策(H18～)→協力雇用主
- ・更生保護就労支援モデル事業(H23～、一部更生保護観察所で)

◎ひきこもり地域支援センター設置運営事業(H21～)

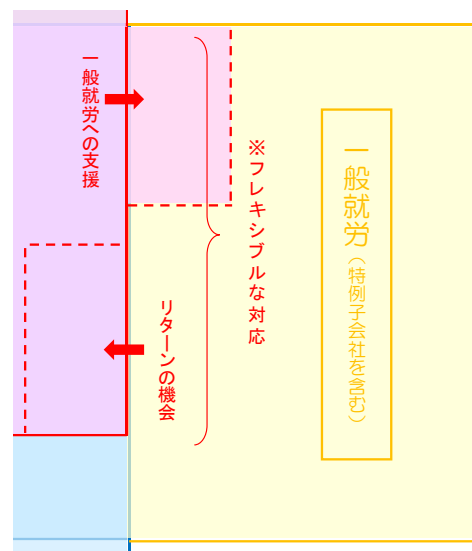
ニートサポートネット、地域若者サポートステーション

ひきこもり対策推進事業等について(H26.8～)

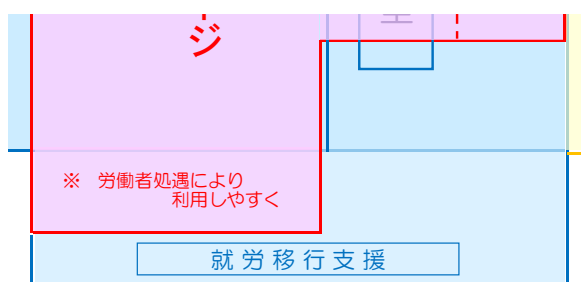
◎ホームレス自立支援法(H14～、10 年時限、5 年延長)

② 「福祉的就労から一般就労へ、一般就労から福祉的就労への移行それぞれにおける A 型事業のブリッジ的役割について」

- ① 就労能力の向上及び低下に伴い、柔軟に送り出し・受入れが容易な仕組みの検討
- ② 企業や特例子会社との連携のあり方の検討
～A 型事業のブリッジ的役割が機能できるように、施設外就労など連携のあり方



③ 就労移行支援事業所との関係

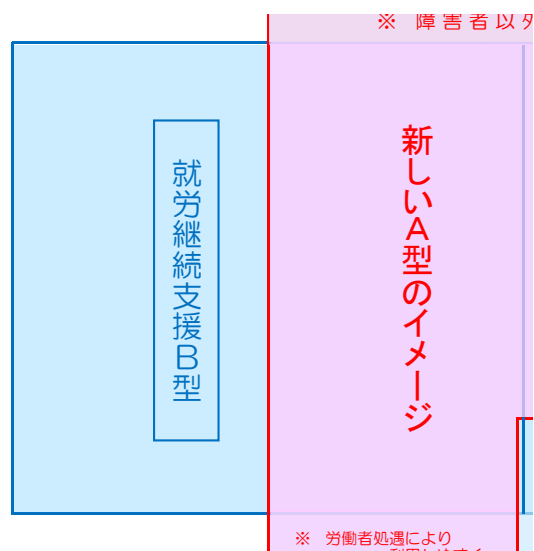


精神障害者の利用が急激に増えている。主にうつ病ケースなどは労働者としての身分と、給与での生活自立を望むため、就労移行支援事業ではなく、就労継続支援 A 型を希望するケースが多く、そのため就労移行を第一の目的にしている A 型事業所がかなり存在している。またそれ以外の A 型事業所でも、運営理念として就労移行を大切にしているところが多く、さらに利用者も一般就労を希望するケースが多い。したがって A 型事業所と就労移行支援事業所との役割分担について、検討する必要があると考える。

④ A 型事業の利用枠拡大策～非雇用型(B 型事業等)からの移行促進策

障害者雇用促進法の雇用納付金制度において、平成 27 年 4 月より雇用義務の常用雇用労働者数が 100 以上に拡大された。また平成 30 年より法定雇用率の引上げと精神障害者の雇用義務化が予定されています。

また障害者権利条約が批准後、および ILO159 号条約違反の申立てに対する対応を考えると、一般就労を推進すべきことは大切ですが、保護的環境での就労は必要不可欠です。しかし現状が A 型 4 万人に対し、非雇用の B 型 18 万人では権利条約の理念に反すると考えます。したがって 労働者としての身分保障を伴う雇用である A 型への移行促進を図るべきです。そのため事業主のインセンティブが働くような手立てを検討する。



第2章 公開研修会「A型事業の質の評価を考える」の開催

(1) 日 時：平成28年2月17日（水）

(2) 場 所：Biz 新宿

(3) 参加人数：113名

(4) 内 容：講演会&全体討議

①行政説明～厚労省障害福祉課より香月敬専門官

②松井亮輔先生講演

演題：「雇用保障の場としてのA型事業のあり方を考える～障害者権利条約を踏まえて」

職業生活上様々な課題をかかえる、障害者などにティールセントワークを保障するうえでの「社会支援雇用制度」提言とA型事業との関連を中心に話をしていただいた。

③プレ調査等中間報告(ヤマト福祉財団助成事業)～200ヶ所に予備調査実施

- ・実態プレ調査結果について

- ・A型事業の質の評価項目の試行結果について

④全体討議

一般就労への支援は必要であるけれど、一般就労が難しい方に対して労働者性を担保した中間就労の場は必要であるとの観点から、権利条約の趣旨を考慮しつつ、A型事業に対する期待・可能性について。またそのためにもA型の質を高めるにはどうすればよいのかを議論した。

- ・松井先生の講演について～感想

- ・A型の問題点と、今後私たちに何ができるか？悪しきA型、短い労働時間、福祉事業としての理念について

- ・全Aネットの方向性について

- ・全Aネットの基本方針案について

※資料：松井亮輔先生講演資料（P84）

第3章 A型事業の広報～全Aネットパンフレット作成

A型事業所の社会的存在意義の浸透を図る広報を目的に、ホームページの開設とパンフレットの作成を行った。パンフレットを1万部印刷した。

第2部 A型事業所全国実態調査・予備調査の実施について

第1章 予備実態調査の概要

(1) 調査の目的

就労継続支援事業A型の実態を調査し、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し、事業及び制度の改善を図ることを目的とする。本調査は、今後予定する本格調査のプレ調査として実施する。本調査の結果を検証したうえで、本格調査実施についての問題点及び課題を明らかにする。

(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 月に調査票を送付し、2 月 15 日までに郵送による回答を依頼した。

○本調査は、全部で 34 の設問から成る。第 2 章の集計結果のまとめでは、タイトルの次にアンケート用紙の設問を再掲し、集計結果をグラフ化した後に、集計結果及びグラフから読み取れる内容についてコメントする形式となっている。▼印では、当該項目について、本格調査実施に向けての改善課題をコメントしている。

○第 3 章では、Q22 の平成 26 年度決算状況の集計結果とその他の設問項目の集計結果のクロス集計をおこない、事業の経営状況と他の項目との相関関係についてまとめた。第 4 章では、同様に Q11 の平成 26 年度利用者平均賃金月額の集計結果とその他の設問項目の集計結果のクロス集計をおこない、平均賃金月額と他の項目との相関関係についてまとめた。

○第 5 章では、今後、実施する本調査に向けての課題を整理した。

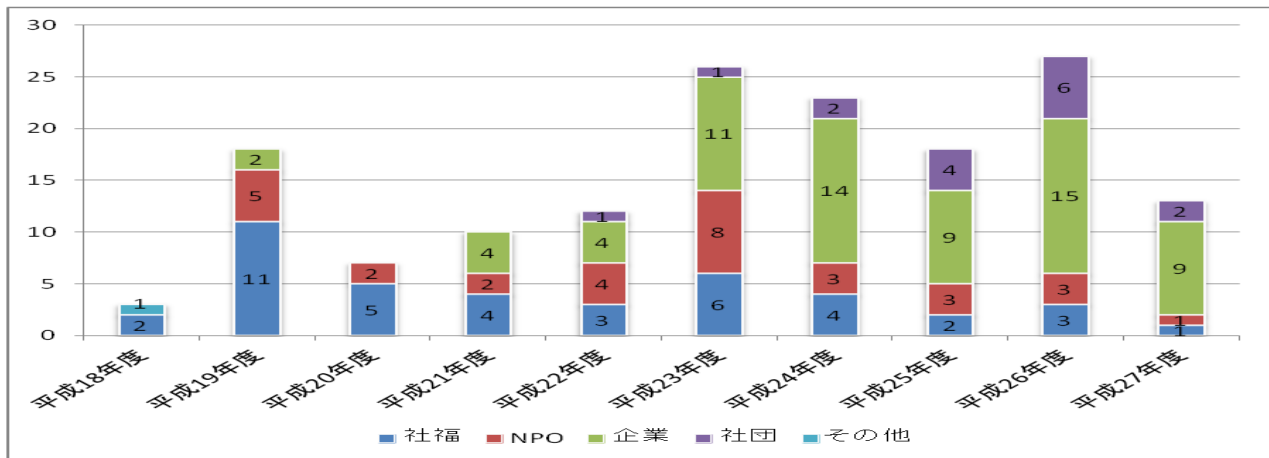
(4) 回答状況

平成 28 年 3 月末までに、会員 82 ヶ所、非会員 75 ヶ所、計 157 ヶ所からの回答を得た。回収率は会員 45.6%、非会員 14.3%、全体 22.3%となった。

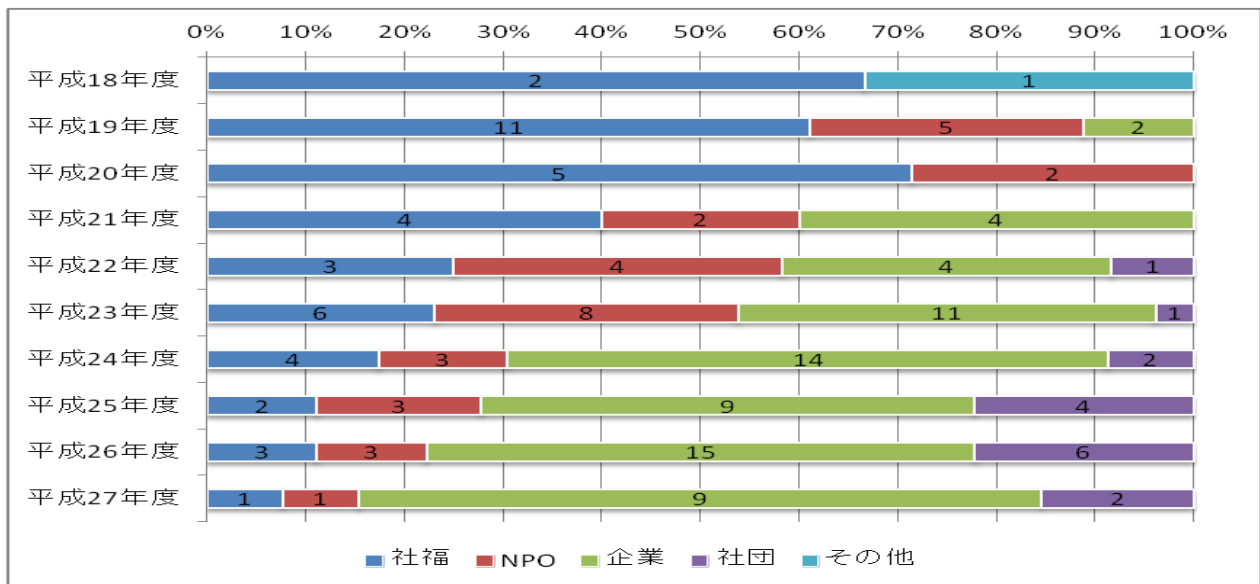
第2章 予備実態調査の集計結果のまとめ（基礎資料及び設問1～34の集計資料）

基礎資料：開設年度と経営主体（N=157）

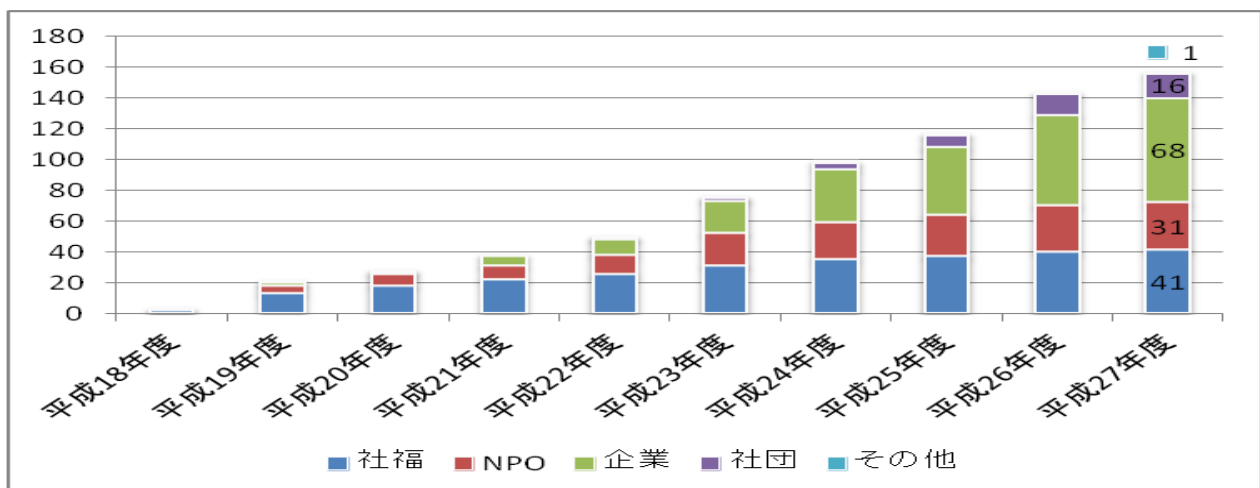
（各年度の経営主体別 新規開設事業所数）



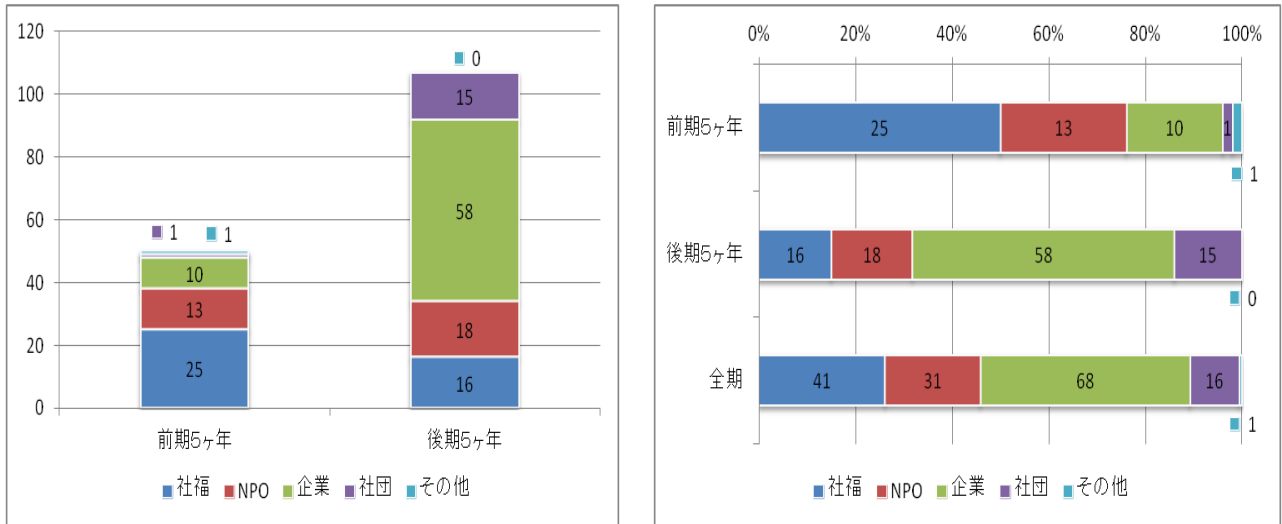
（各年度新規開設事業所の経営主体別比率）



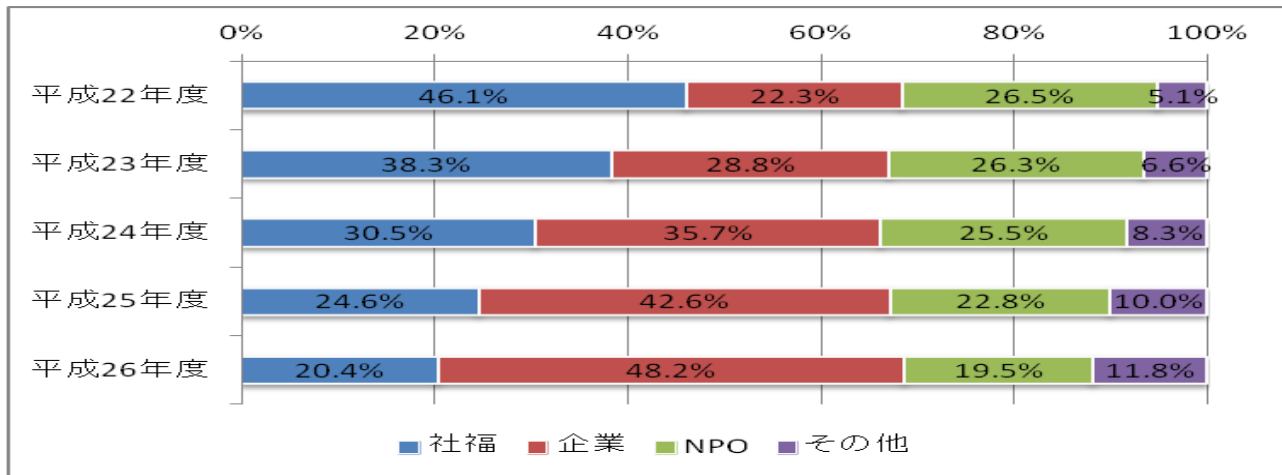
（経営主体別 事業所数の推移 各年度積み上げ）



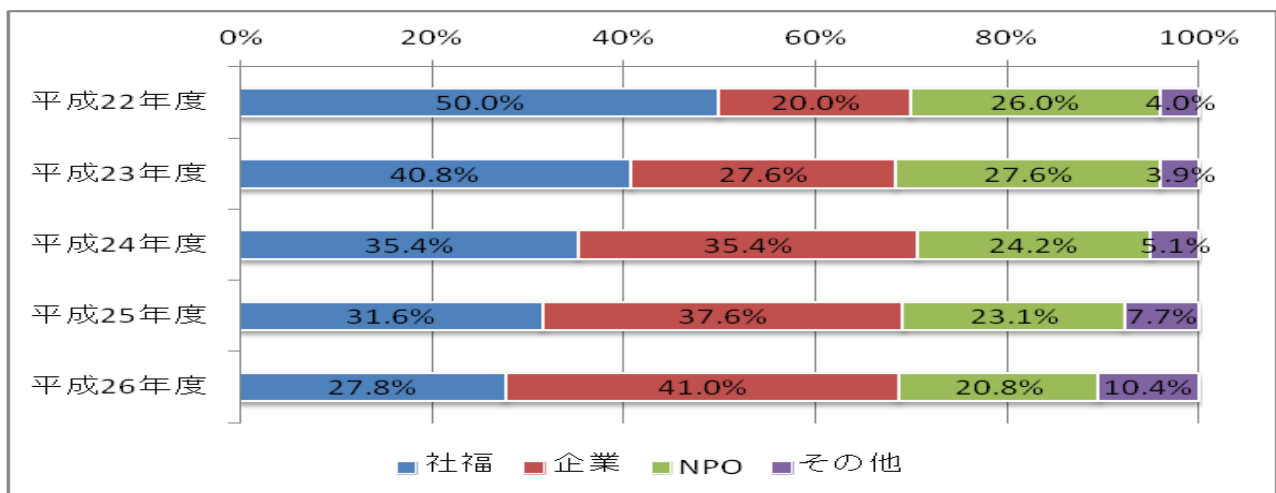
(経営主体別開設事業所数及び比率の法施行後前期 5 ヶ年・後期 5 カ年の比較)



(厚労省資料：就労継続支援 A 型事業所の設置主体別の状況)



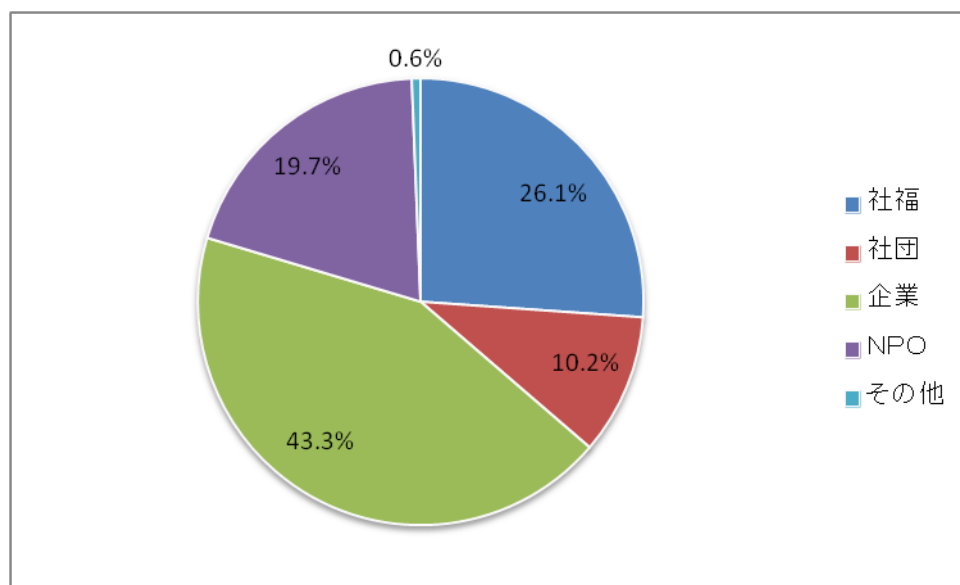
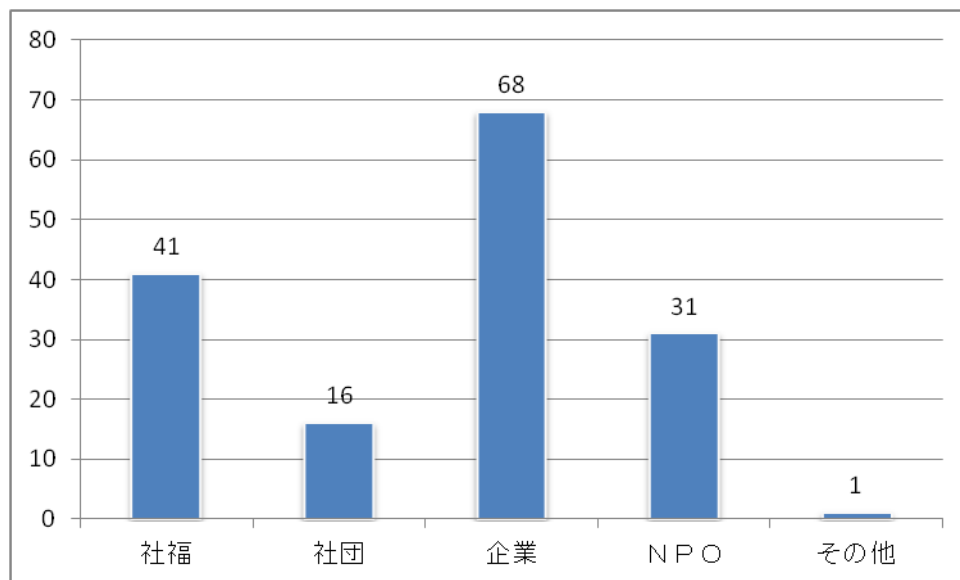
(全 A ネットプレ実態調査における設置主体別の状況 平成 22～26 年度の数値を抽出し、整理)
※厚労省の資料に合わせるため、企業と NPO の色が他のグラフと違います。



1. 事業所の経営主体の種別について

Q1. 事業所の運営主体の種別は、次のどれに該当しますか？

1.自治体 2.社協 3.社福 4.医法 5.社団 6.財団 7.企業 8.NPO 9.その他



N=157

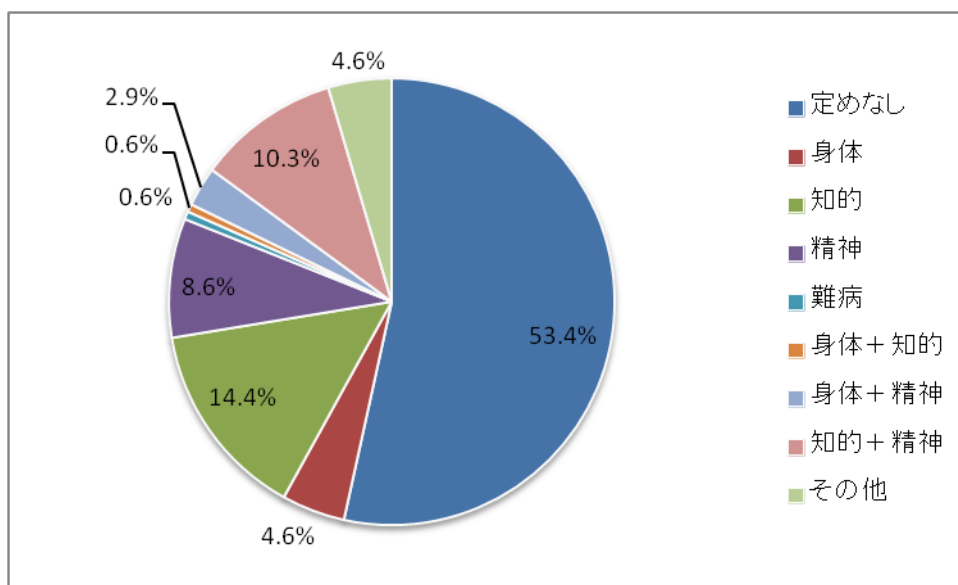
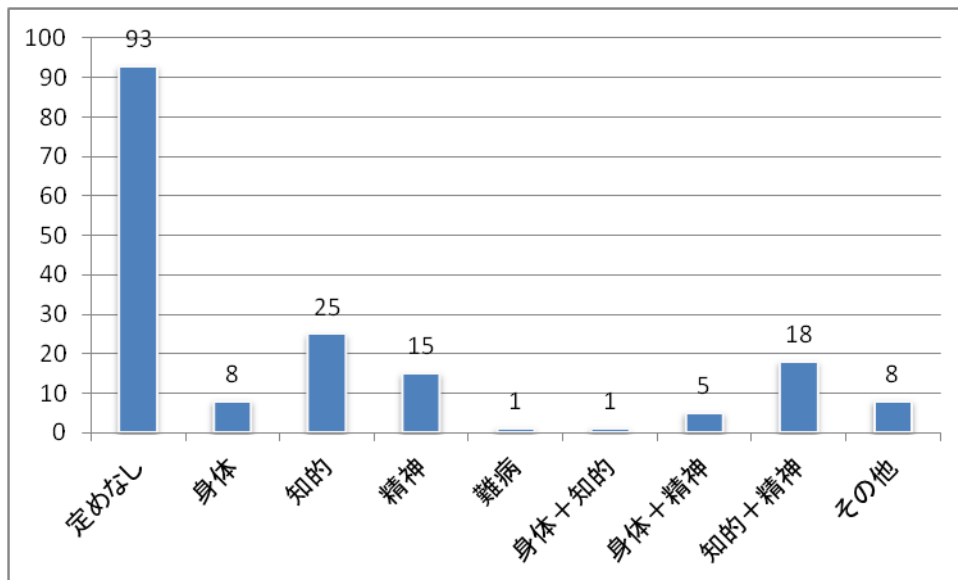
○回答のあった就労継続支援A型事業所の経営主体別の割合を見ると、企業（営利法人）の割合が最も高く 43.3%となっている。ついで社会福祉法人の 26.1%、NPO法人の 19.7%、社団法人・その他の割合は 10.8%となっている。また、自治体、社会福祉協議会、医療法人、財団法人を経営主体とする事業所は 0 であった。

▼社団法人、企業の選択肢について、若干の混乱が見られた。本格調査にあたっては、社団法人（一般・公益）、企業（株式会社、合同会社など）の注釈をつけることも検討したい。

2. 運営規程に定める利用者の主たる障害について

Q2. 運営規程に定めている利用者の主たる障害はなんですか？

- 1.主たる障害の定めなし 2.身体 3.知的 4.精神 5.難病 6.身体+知的 7.身体+精神
8.知的+精神 9.その他（具体的に）



N=174

○障害者総合支援法のサービスでは、三障害が一元化されているので、運営規程において利用者の障害について「定めなし」とする事業所の割合が最も高く 53.4%となっている。運営規程において、主たる障害を定めている事業所では、知的障害が 14.4%、知的障害+精神障害が 10.3%、精神障害が 8.6%、身体障害が 4.6%、その他が 4.6%となっている。主たる障害を定めた理由については、事業所の設備環境や設立の経緯（福祉工場からの移行など）などによるものと推察される。

▼今回の調査では、運営規程に定める利用者の障害を問うことになったが、本格調査においては、各事業所の障害別の実員を問う方が、より実態把握につながるであろうと考えられる。

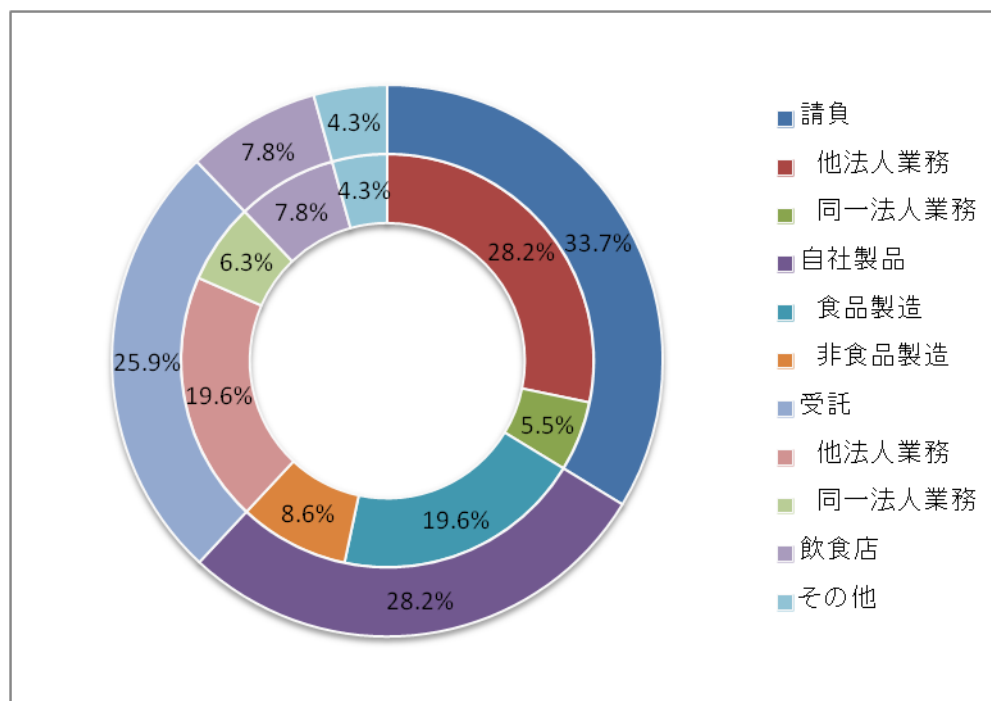
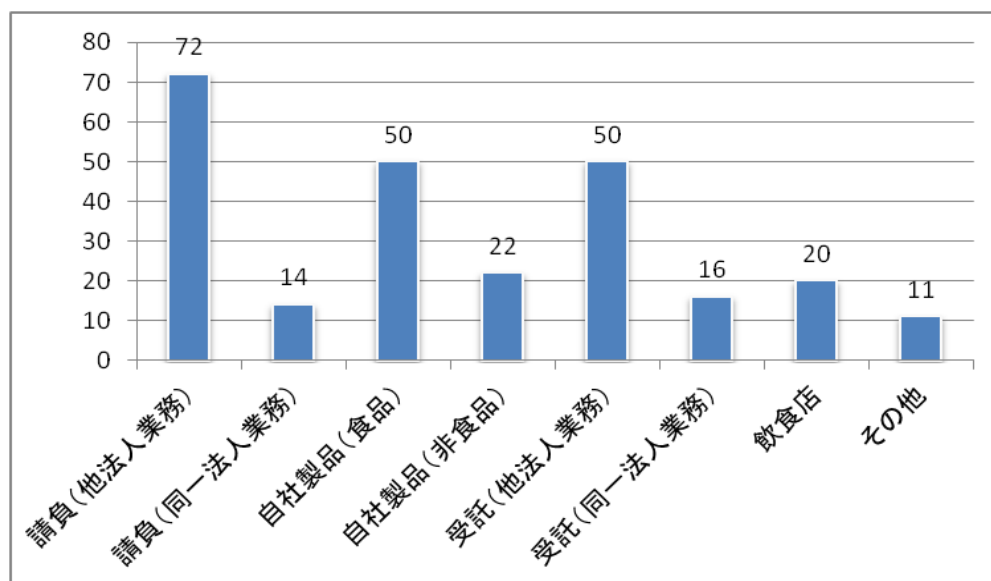
3. 事業所の生産活動の種類について

Q3. 事業所の生産活動の種類はどのようなものですか？ 主たるものを1～2つお選びください。

- 1.請負（他法人業務） 2.請負（同一法人業務） 3.自社製品（食品） 4.自社製品（非食品製造）
5.受託（他法人業務） 6.受託（同一法人業務） 7.飲食店 8.その他（具体的に）

※「請負」は、仕事の完成に対して報酬が支払われるものとする。

※「受託」は、業務の遂行に対して報酬が支払われるものとする。



N=255

○生産活動の種類別の割合を見ると、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、N=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。その他の回答には、農業やリサイクルが具体例として記入されていた。

▼注釈を加えたが、請負と委託の区別がつけにくいという感想もあった。本格調査においては、生産活動の種類として、もう少し具体的な作業内容を選択肢として挙げた方が、回答しやすくなるを考える。

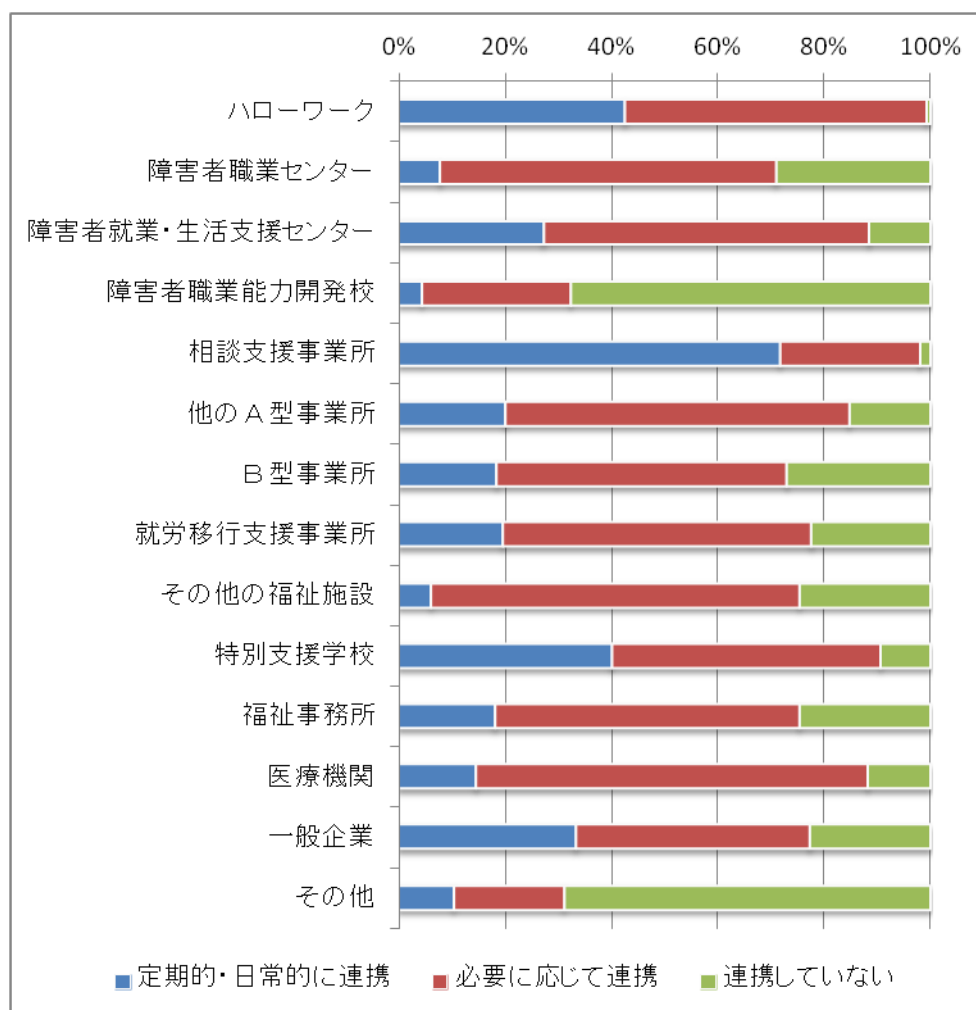
4. A 型事業所と外部機関との連携の度合いについて

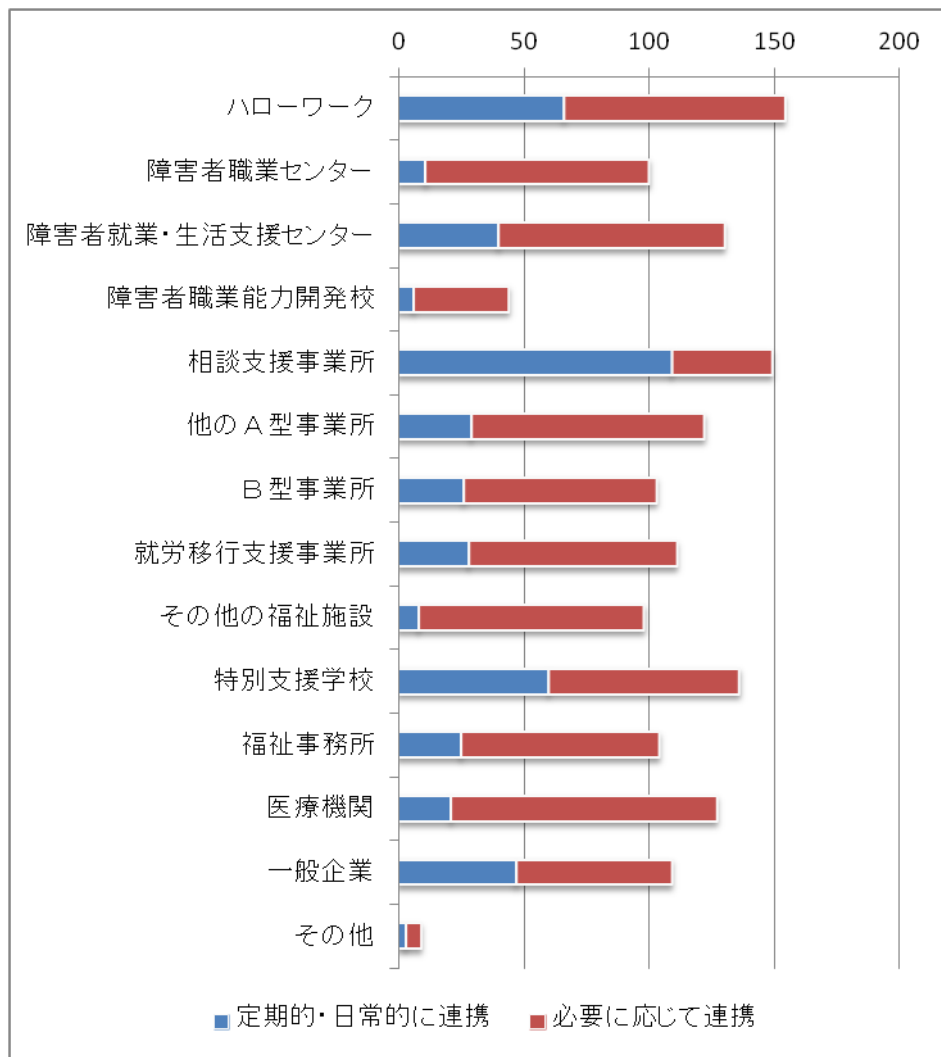
Q4. 下記の機関との連携の度合いについてお答えください。

※連携の度合いは、下記を選択肢とします。

1.定期的・日常的に連携している 2.必要に応じて連携している 3.連携していない

ハローワーク	障害者職業センター	障害者就業・生活支援センター	障害者職業能力開発校	相談支援事業所
他のA型事業所	B型事業所	就労移行支援事業所	その他の福祉施設	特別支援学校
福祉事務所	医療機関	一般企業	その他	



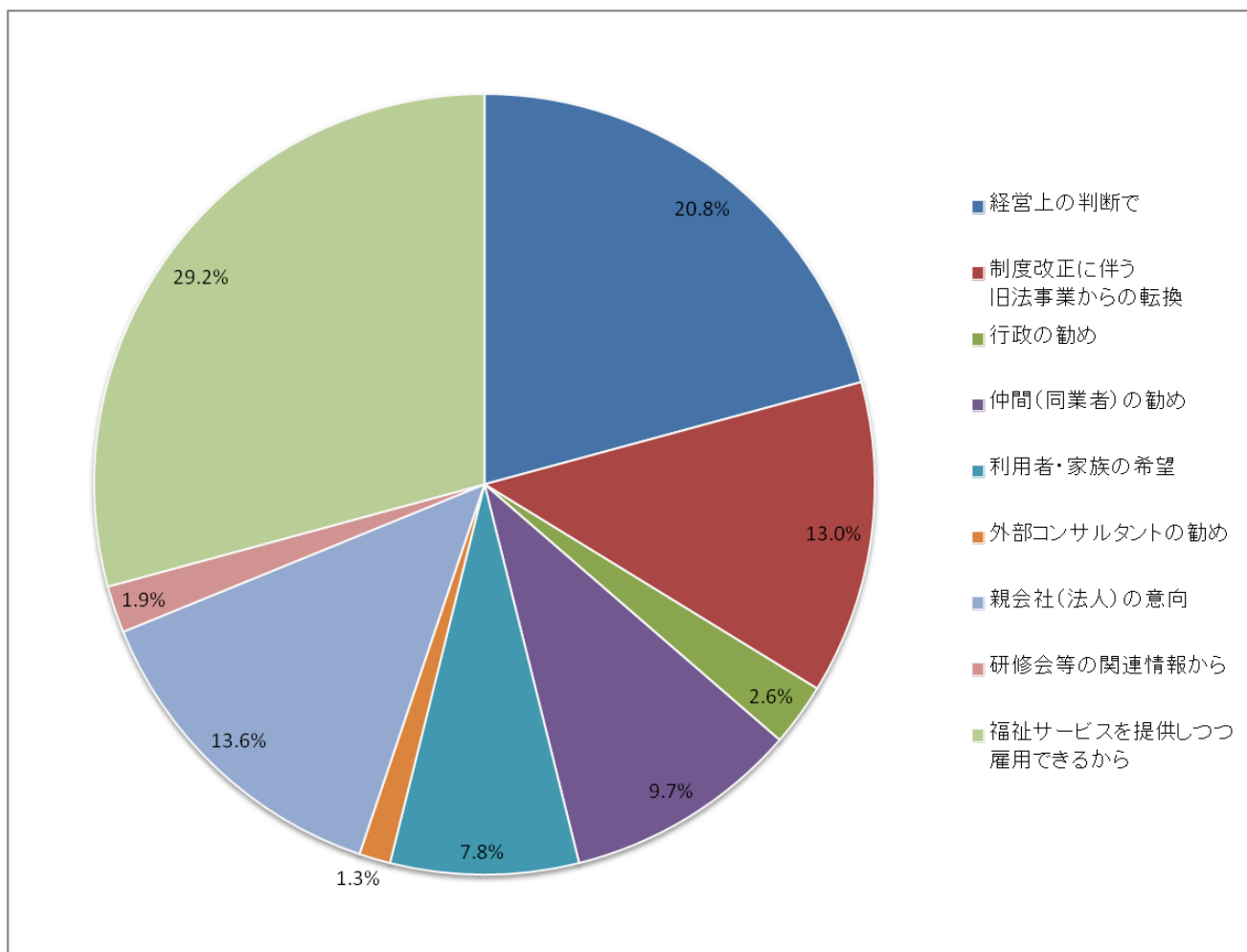


○外部機関との連携においては、相談支援事業所やハローワークとの連携が最も密接である。一般就労移行をめざす事業所においては、ハローワークや企業との連携、また、利用者の障害種別に応じて特別支援学校や医療機関との連携もおこなわれている。障害福祉サービス事業所間の情報交換などの連携もおこなわれている。広域を対象とする機関である職業センターや障害者職業能力開発校との定期的・定期的な連携はあまり密接ではない。その他の具体的な機関としては、グループホーム、就労支援事業の内容に係る部局、地域のネットワークなどが挙げた。

5. A型事業を始めた主たる理由・動機について

Q5. 貴事業所がA型事業を始めた主たる理由・動機についてお答えください。

- 1.経営上の判断で
- 2.制度改正に伴い、福祉工場や授産施設から転換
- 3.行政に勧められたから
- 4.仲間（同業者）に勧められたから
- 5.利用者や家族の希望があったから
- 6.外部コンサルタントに勧められたから
- 7.親会社（法人）の意向があったから
- 8.研修会等の関係情報から
- 9.福祉サービスを提供しつつ、雇用できるから
- 10.その他



N=154 「その他」の回答は0

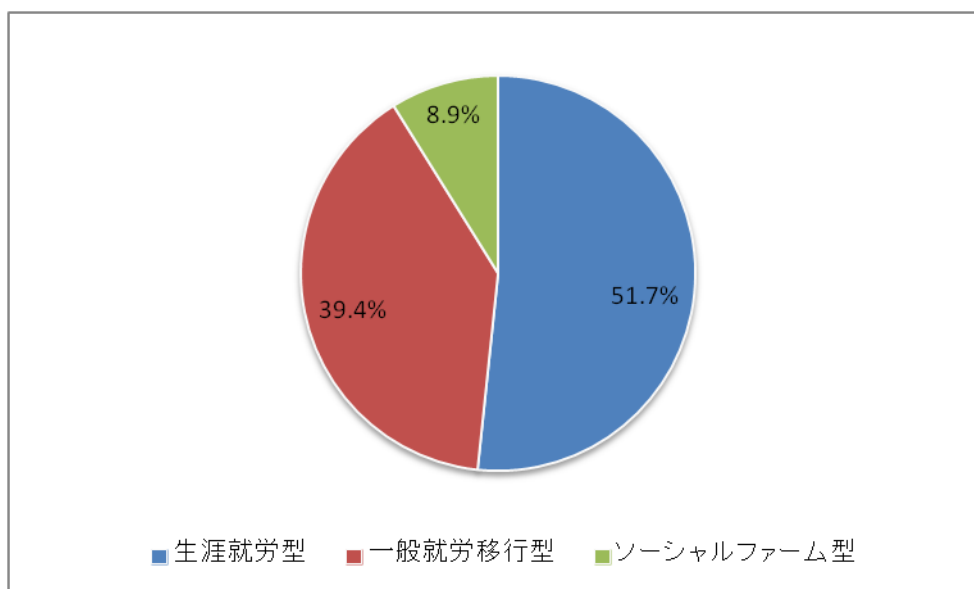
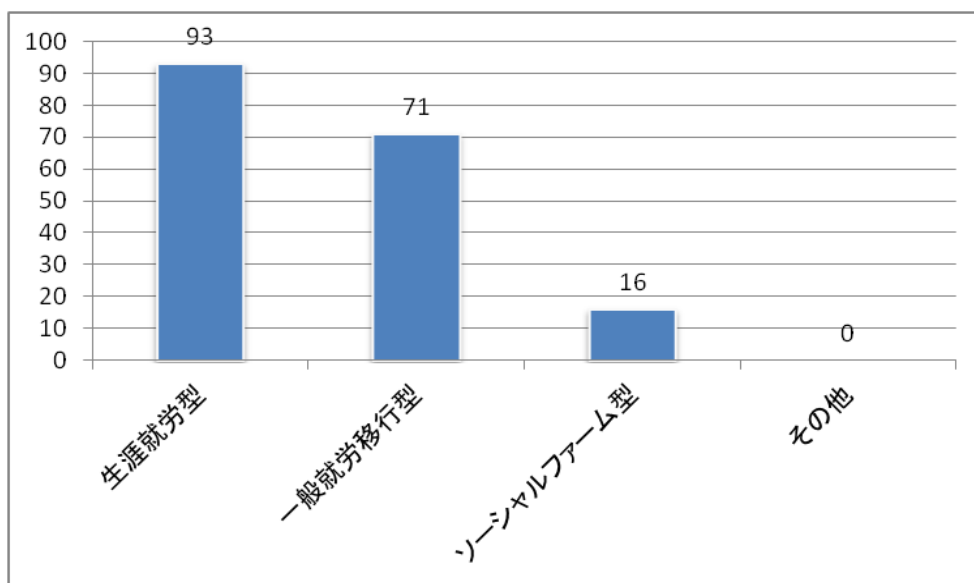
○A型事業所を始めた理由・動機としては、「福祉サービスを提供しつつ、雇用できるから」の割合が29.2%と最も高く、次いで「経営上の判断で」の20.8%、「親会社（法人）の意向があったから」の13.6%、「制度改正に伴い、福祉工場や授産施設から転換」の13.0%となっている。一方で「外部コンサルタントに勧められたから」1.3%、「研修会等の関連情報から」1.9%、「行政に勧められたから」2.6%の割合は低く、A型事業所を始めるにあたっては、事業者が主体的な選択をおこなったことが推察できる。

▼本格調査の実施にあたっては、目標と方法を分けるなど、選択肢の再整理や、複数回答を可とするなどの工夫をおこなうことで、より正確な実態が把握できると考えられる。

6. 事業者がどのようなタイプのA型事業をめざしているかについて

Q6. 貴事業所の運営方針としては、どのようなタイプのA型事業をめざしていますか？

- 1.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）
- 2.一般就労移行型（一般就労への移行を重視し、促進する事業所）
- 3.ソーシャルファーム型（障害の重い人や働きづらさを捉えた人を積極的に受け入れる事業所）
- 4.その他のタイプ（具体的に）



※複数回答があったため、N=180

○生涯就労型が5割、一般就労型が4割と大きく二極化されている。事業所に在籍している利用者の障害の程度や状況に応じて、事業所としてめざすべき方向性が選択されていると推察される。異なるタイプを両方めざすという事業所もあった。ソーシャルファーム型は1割に満たないが、ソーシャルファームの理念や定義がまだ十分に浸透していないことが考えられる。

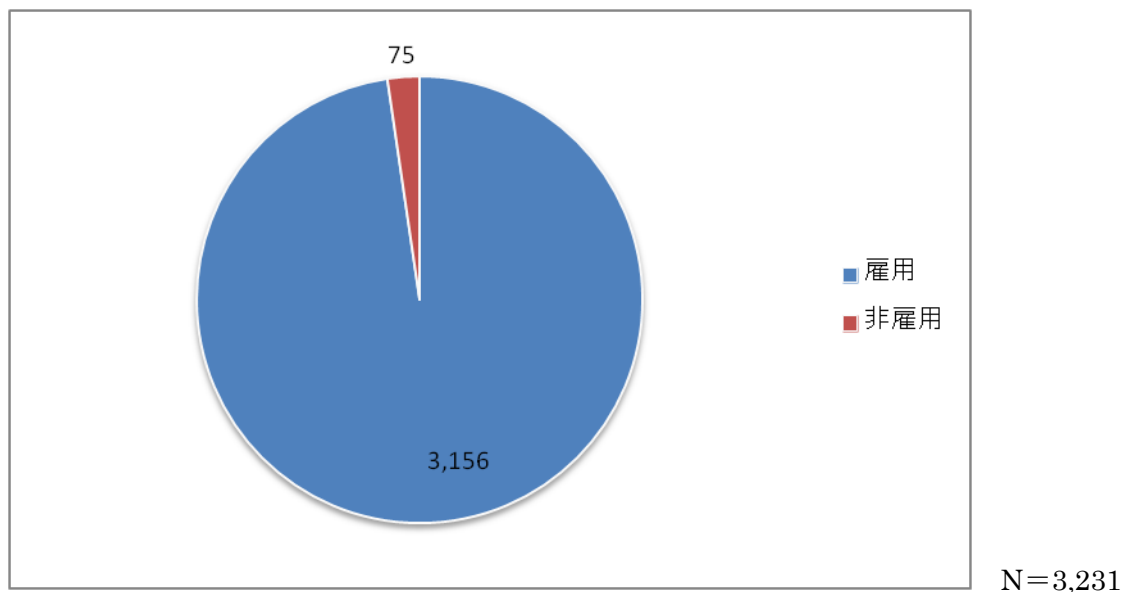
7. 利用者の状況（雇用・非雇用）について

Q7. A型利用者の雇用・非雇用について

在籍中の利用者において、雇用・非雇用別の実数をご記入ください。

雇用	名	非雇用	名
----	---	-----	---

	総数	1箇所平均	比率
雇用	3,156	20.1	97.7%
非雇用	75	0.5	2.3%
合計	3,231	20.6	100.0%



○回答のあった157事業所の利用者総数は、3,231名。1事業所平均では、20.6人の利用者となる。
在籍している利用者の97.7%は雇用契約を結び、サービスを利用している。

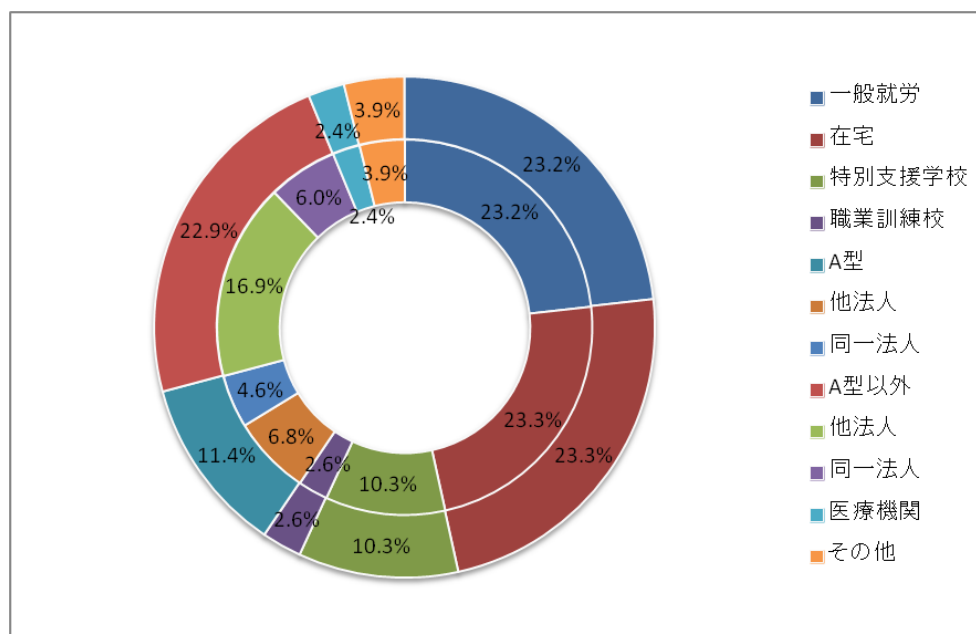
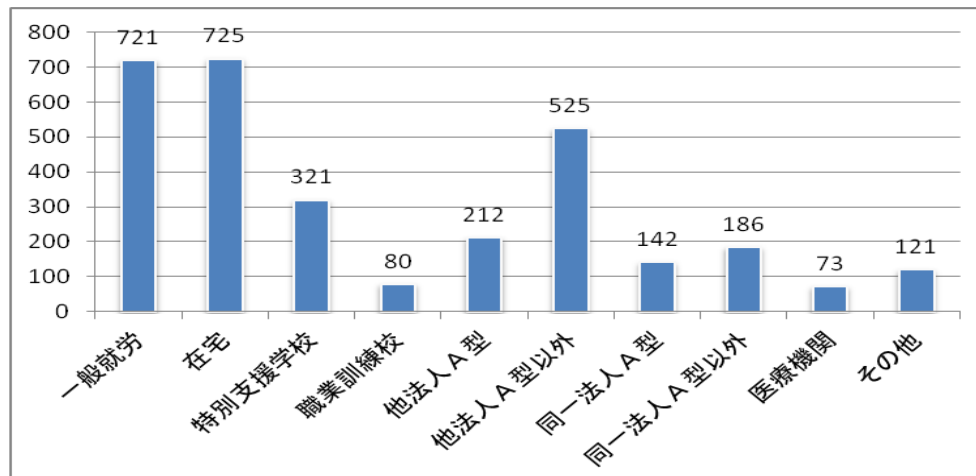
▼本格調査においては、非雇用の利用者の障害種別や程度、利用時間や労働時間の実態について調べる
ことが必要であると考えます。

8. A 型事業所に在籍中の利用者の利用前の状況について

Q8. 在籍中の利用者の利用前の状況について、下記項目の実数をご記入ください。

一般就労	在宅	特別支援学校	職業訓練校	他法人福祉施設		同一法人内福祉施設		医療機関	その他
				A型	A型以外	A型	A型以外		

※旧法の福祉工場は A 型、授産施設等は A 型以外として、カウントしてください。



N=3,106

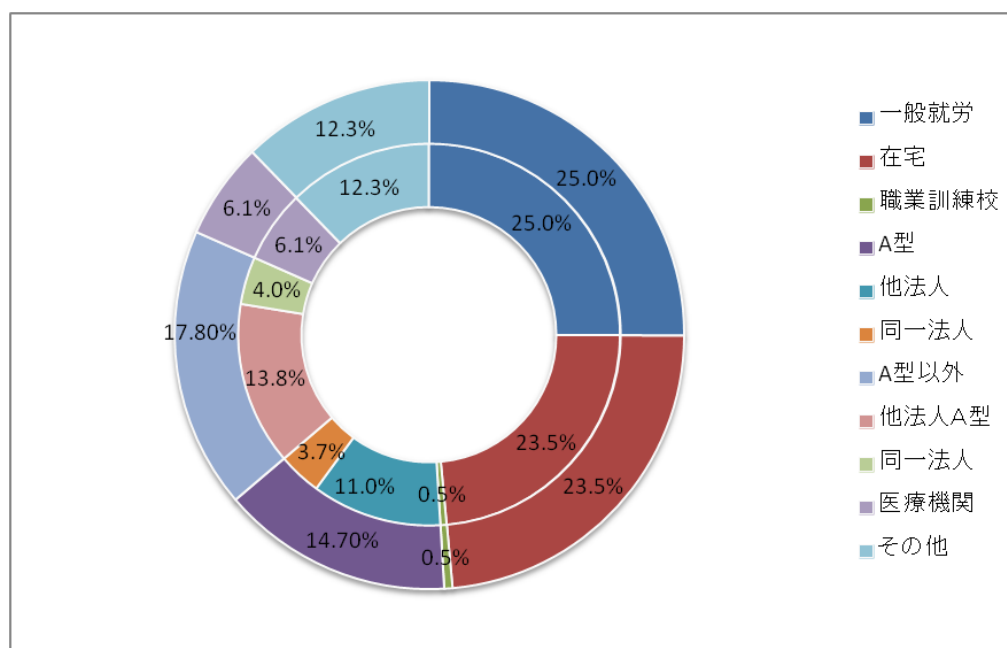
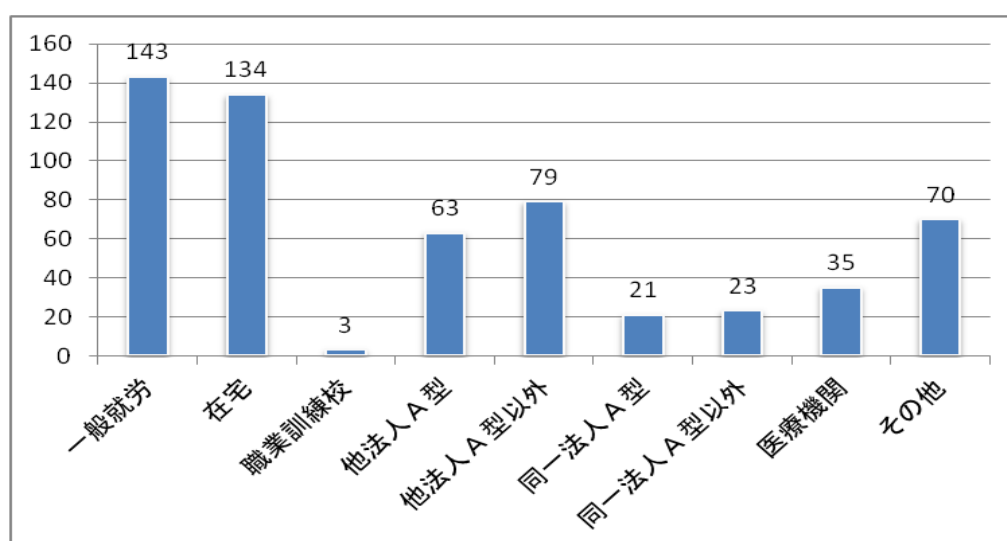
○在籍中の利用者の利用前の状況を見ると、一般就労が 23.2%、在宅が 23.3%、A 型以外の福祉施設利用が 22.9%と上位 3 つの割合がほぼ拮抗している。このことから、A 型事業所は、一般就労の継続が難しくなった人が再び就労にチャレンジする場としての役割を果たしているとともに、在宅や B 型事業所や就労移行支援事業所などから新たに就労にチャレンジする場としての役割を果たしていることが分かる。また、特別支援学校から知的障害や発達障害のある人、医療機関（デイケアなど）から精神障害のある人を受け入れ、就労の機会を提供している。A 型から A 型への異動については、旧法の福祉工場からの異動に加えて、近年 A 型事業所が増加したことにより、より自分に合った働き方を求めて、A 型事業所間での異動もあるのではないかと推察する。

▼グラフを作成時に修正を加えたが、本格調査の際には、A型とA型以外の福祉施設を大きな括りにした方が、より正確な実態が把握できると考えられる。

9. 平成26年度中にA型事業所を退所した利用者の退所後の行き先について

Q9. 平成26年度中に退所した利用者の退所後の行先について、下記項目の実数をご記入ください。

一般就労	在宅	職業訓練校	他法人福祉施設		同一法人内福祉施設		医療機関	その他
			A型	A型以外	A型	A型以外		



N=571

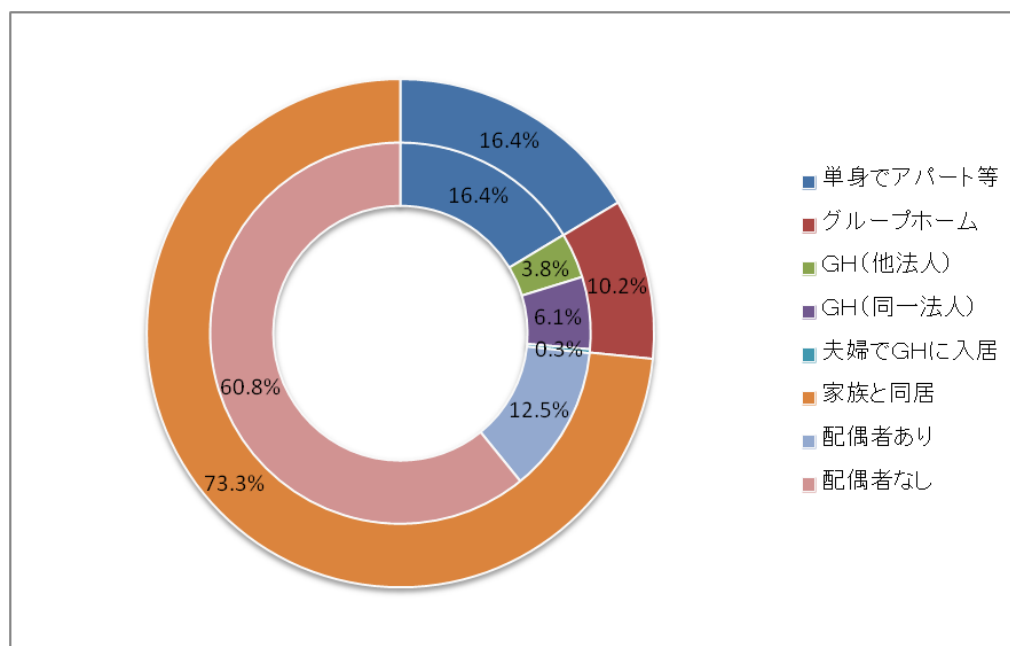
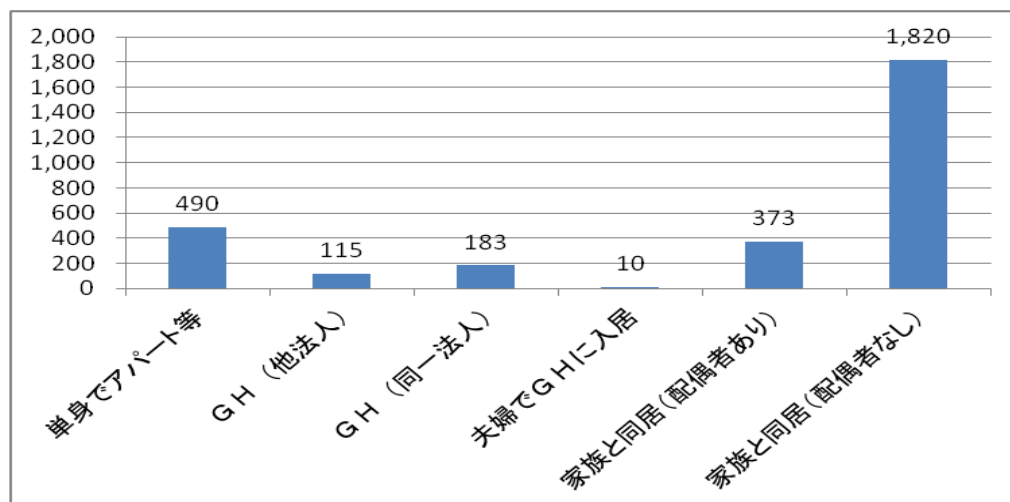
○平成 26 年度中に退所した利用者は 571 人。7. 利用者の状況の総数 3,231 名に対して、17.7%の割合となっている。退所した人の 4 人に 1 人（25.0%）は、一般就労に移行している一方で、同じく 4 人に 1 人（23.5%）が在宅になってしまっている。B 型事業所や就労移行支援事業所に異動した人が 17.8%、A 型事業所間で異動した人が 14.7%となっている。医療機関につながった人が 6.1%いるが、精神障害のある人の体調や症状の悪化による退所であろうと推察される。

▼本格調査においては、その他の内容についても詳細を調べる必要があると考える。

10. A 型事業所に在籍中の利用者の主たる生活の場の状況について

Q10. 在籍中の利用者の主たる生活の場や状況について、下記分類で実数をご記入ください。

単身			夫婦で GHに 入居	家族と同居	
アパート等	グループホーム			配偶者 あり	配偶者 なし
	他法人	同一法人			



N=2,991

○利用者総数 2,991 人のうち、7 割以上の人（73.3%）が、家族と同居している。単身でアパート等で生活している人の割合は 16.4%、グループホームで生活している人の割合は 10.2%であった。家族と同居またはグループホームに入居している人のうち、配偶者のいる人の割合が 12.8%ある。地域最低賃金の支給を原則とする A 型事業所ならではの特征ではないかと考えられる。

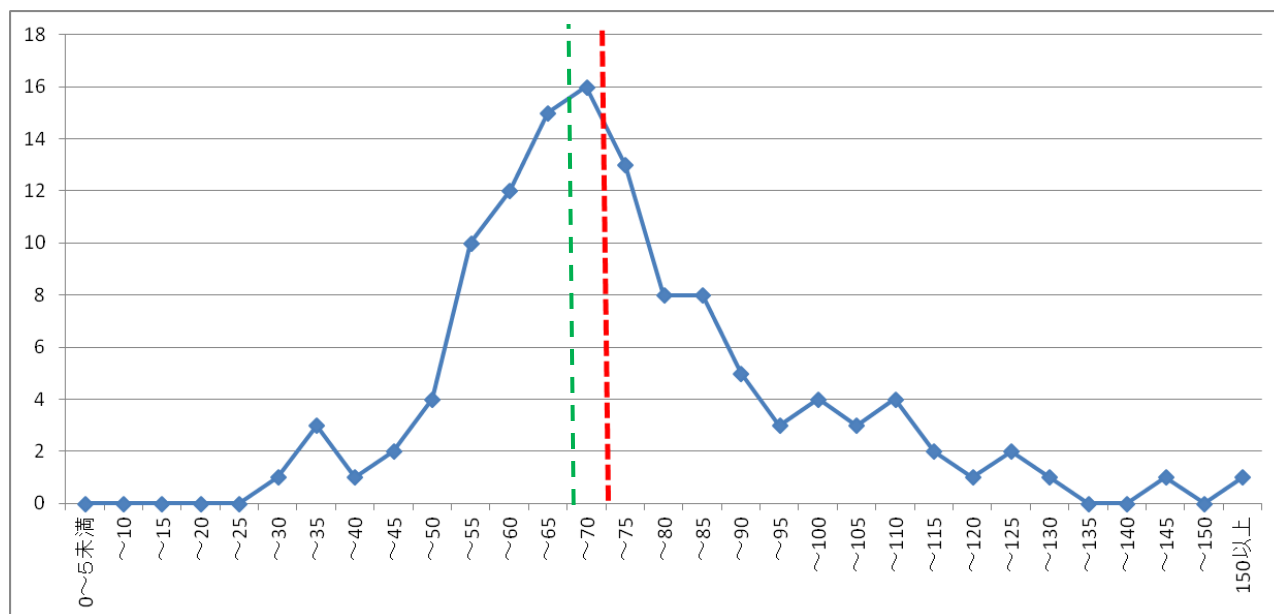
11. 平成 26 年度の利用者月額賃金の状況について

Q11. 平成 26 年度の利用者 1 人あたりの月額賃金について、各項目の金額をご記入ください。

最高額	円
最低額	円
平均額	円

	最高額	最低額	平均額
MAX	262,880	123,961	153,062
MIN	52,330	0	25,522
AV	107,095	37,213	72,288

平均賃金月額分布図（N=120）



※ 赤点線＝平均値（72,288 円） 緑点線＝中央値（68,178 円）

○回答のあった 120 事業所の利用者 1 人あたりの平均賃金月額は、72,288 円となっている。

厚生労働省調査の平成 25 年度の平均賃金月額は、69,458 円となっており、1 年度異なるが、金額では、2,830 円上回っている。

▼本格調査においては、雇用・非雇用による賃金の違いや時給換算したときの平均賃金額（時給額）についてもより正確な実態が把握できるよう工夫したいと考える。

12. A型事業所に在職中の利用者の1週間の利用時間及び実労働時間について

Q12. 在職中の利用者の1週間の利用時間及び労働時間について、各項目に該当する人数をご記入ください。

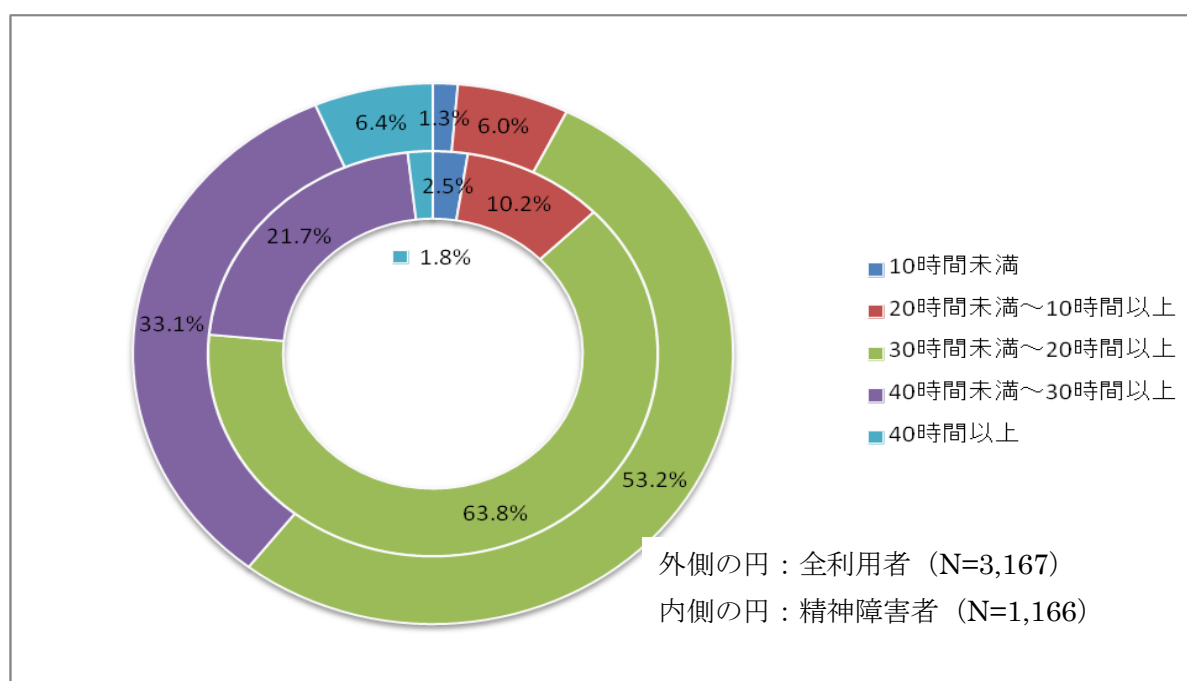
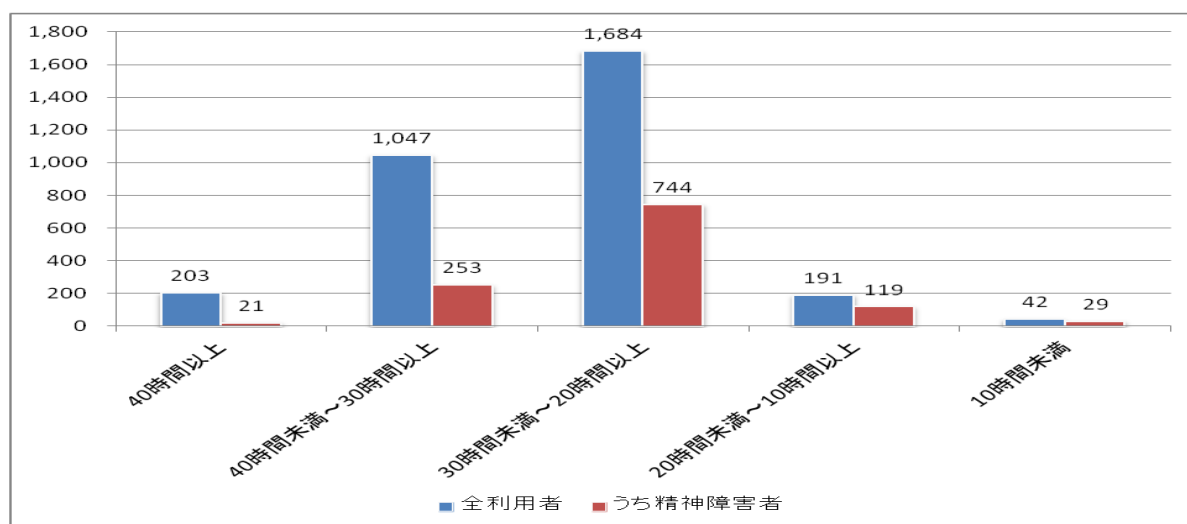
利用時間	40時間以上	40時間未満～30時間以上	30時間未満～20時間以上	20時間未満～10時間以上	10時間未満
人数					
内精神障害者人数					

※福祉サービス利用契約書に記された利用時間（休憩・面談等を含む）でご記入ください。

実労働時間	40時間以上	40時間未満～30時間以上	30時間未満～20時間以上	20時間未満～10時間以上	10時間未満
人数					
内精神障害者人数					

※雇用契約書に記された実労働時間（休憩・面談等を含まない）でご記入ください。

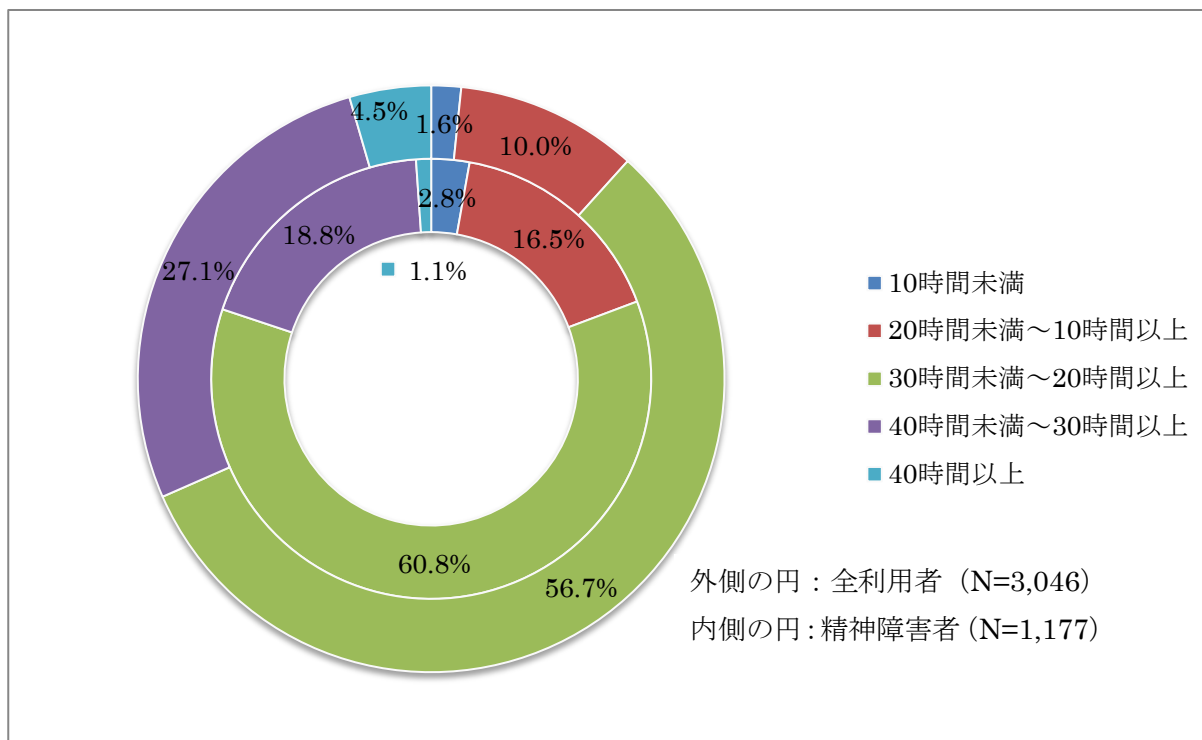
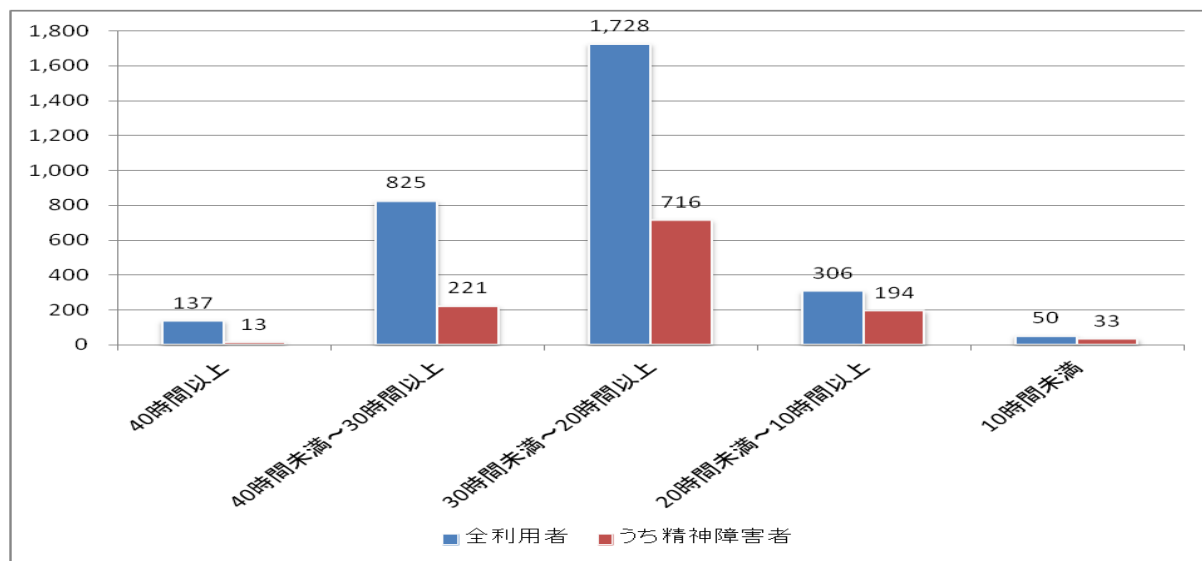
○利用時間についての集計（総数 3,167 人、うち精神障害者 1,166 人）



○全利用者の1週間あたりの利用時間を見ると、10時間未満の人が1.3%、10時間以上20時間未満の人が6.0%、20時間以上30時間未満の人が53.2%、30時間以上40時間未満の人が33.1%、40時間以上の人が6.4%となっている。うち精神障害のある人の利用時間は、それぞれ2.5%、10.2%、63.8%、21.7%、2.5%となっており、30時間未満の人が7割以上（76.5%）を占めている。

▼利用時間については、Q25の短時間利用減算の状況と関連付けて、1日あたりの平均利用時間を問う方が、より正確な実態が把握できると考えられる。

○実労働時間についての集計（総数 3,046 人、うち精神障害者 1,177 人）

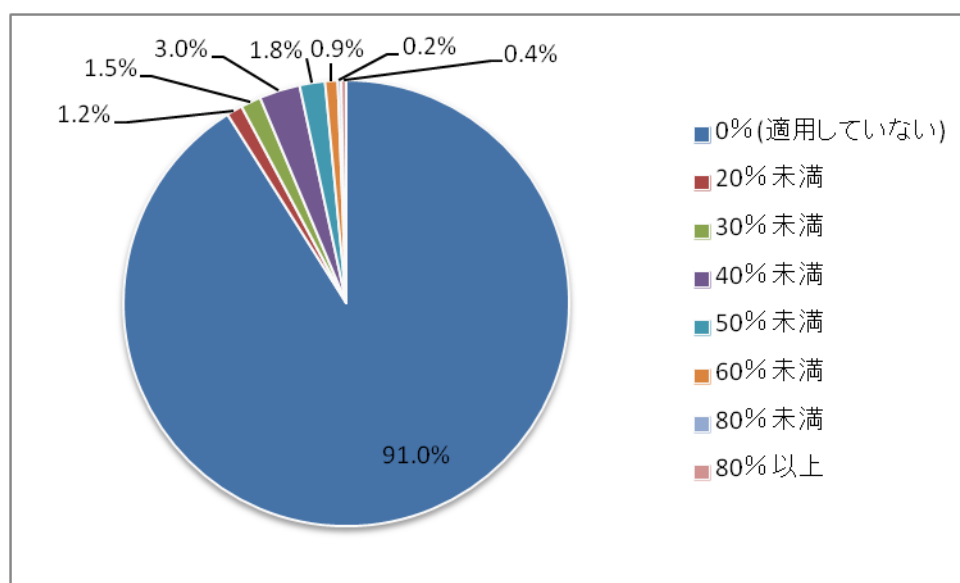
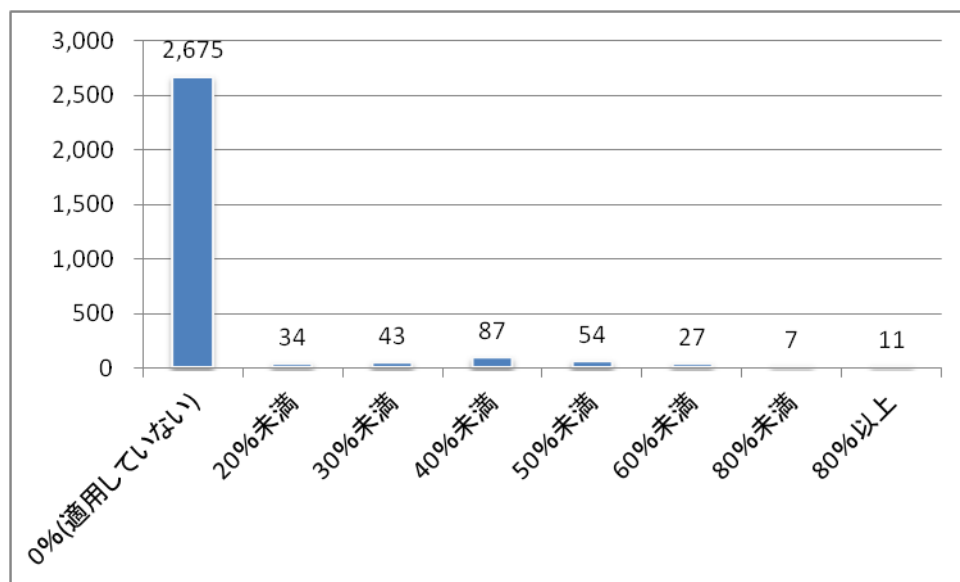


○全利用者の1週間あたりの実労働時間を見ると、10時間未満が1.6%、10時間以上20時間未満が10.0%、20時間以上30時間未満が56.7%、30時間以上40時間未満が27.1%、40時間以上が4.5%となっている。雇用保険の適用対象になると考えられる20時間以上の合計は88.3%、社会保険の適用対象になると考えられる30時間以上の合計は、31.6%となる。うち、精神障害のある人の実労働時間は、それぞれ2.8%、16.5%、60.8%、18.8%、1.1%となっており、雇用保険の適用対象になると考えられる20時間以上の合計は82.4%、社会保険の適用対象になると考えられる30時間以上の合計は21.6%となっており、雇用保険、社会保険ともに、全体と比較して低い割合となっている。

13. A型事業所に在職中の利用者の最低賃金減額特例制度の適用状況について

Q13. 在籍中の利用者の最低賃金の減額特例制度の利用について、各項目に該当する人数をご記入ください。

減額率	0%(適用していない)	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	80%未満	80%以上
人数								



N=2,938

○全体の 9 割を超える利用者が減額特例制度の適用対象となっていない。（地域最低賃金が支給されている）有効回答の利用者総数 2,938 人のうち、減額特例制度の適用を受けている人は 260 人（9.0%）おり、減額率が 20%未満の人が 34 人（1.2%）、20%以上 30%未満の人が 43 人（1.5%）、30%以上 40%未満の人が 87 人（3.0%）、40%以上 50%未満の人が 54 人（1.8%）、50%以上 60%未満の人が 27 人（0.9%）、60%以上 80%未満の人が 7 人（0.2%）、80%以上の人が 11 人（0.4%）となっている。

14. A 型事業所に在籍中の利用者の雇用保険・社会保険の適用について

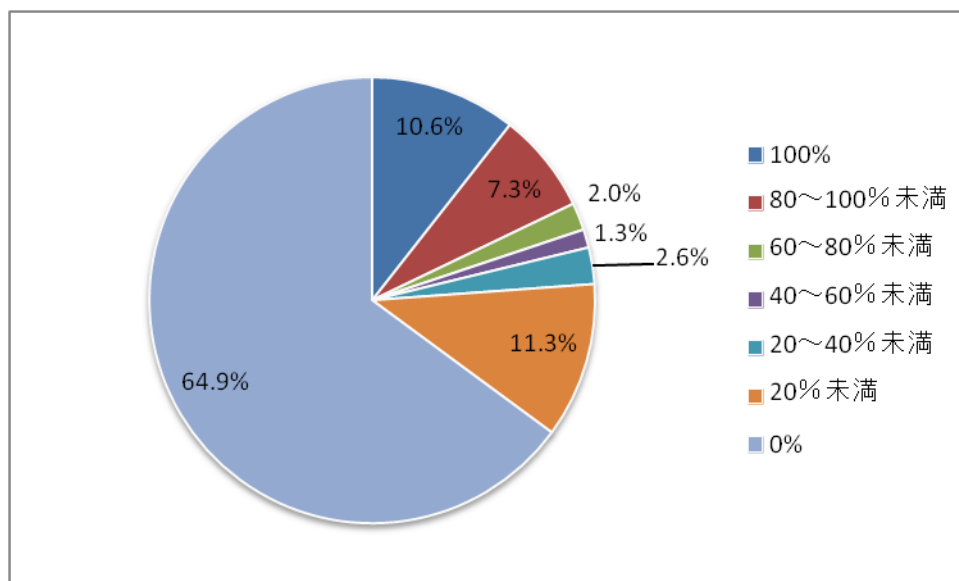
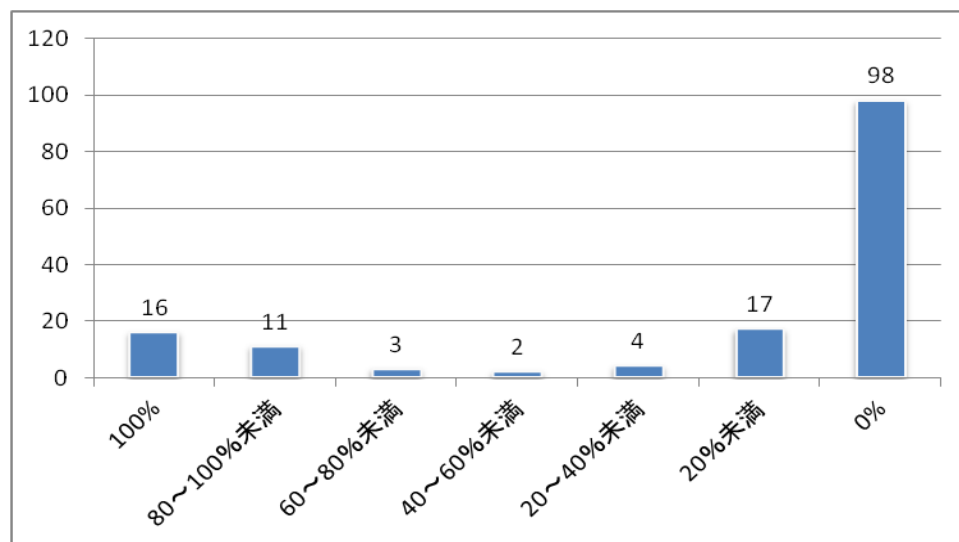
Q14. 在籍中の利用者について、雇用保険及び社会保険の適用対象者の人数をご記入ください。

雇用保険		社会保険	
------	--	------	--

※社会保険は、健康保険と厚生年金保険をさします。

	雇用保険	社会保険
人数	2,976	626

事業所単位で、雇用保険適用者に対する社会保険適用者の割合を整理したグラフ（事業所数 151 ヶ所）



N=151

○有効回答事業集数は151事業所であった。グラフでは、事業所単位で雇用保険適用者に占める社会保険適用者の割合を示した。社会保険の適用率が100%の事業所が16ヶ所あったが、一方で、雇用保険のみの適用で社会保険適用者が1人もいない事業所が98ヶ所あり、全体の6割強を占めている。先のQ7で在籍中の利用者の雇用・非雇用別の実数を問うているが、有効回答事業所数がそれぞれ異なるため、1事業所あたりの平均人数を算出すると、Q7における雇用利用者は20.1人、Q14における雇用保険適用対象者は19.7人となり、若干の差異が見られる。社会保険の適用対象者は、雇用保険の適用対象者でもあることを前提にしたうえで、雇用保険の適用対象者のうち、社会保険の適用対象者にもなっている人の比率は21.0%となる。Q12の実労働時間では、社会保険の適用対象になると考えられる実労働時間が週30時間以上の人31.6%となっており、Q14の結果とは大きな差異が見られる。社会保険の適用、すなわち労働法規の遵守が疎かになっている可能性も危惧されるが、本調査のみでは、詳しい実態が把握できない。

▼上記の結果を踏まえたうえで、本格調査においては、利用者の実数、雇用・非雇用別、実労働時間数、雇用保険・社会保険の適用状況などを明確に関連付けた形式で設問をおこなうことが必要であると考ええる。

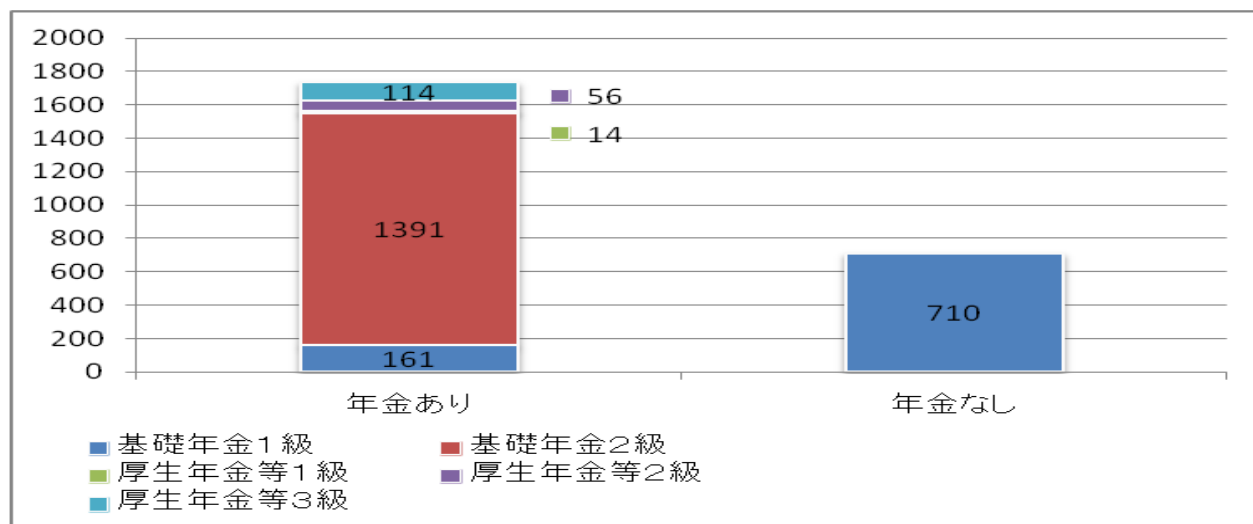
15. A型事業所に在籍中の利用者の障害年金の受給状況について

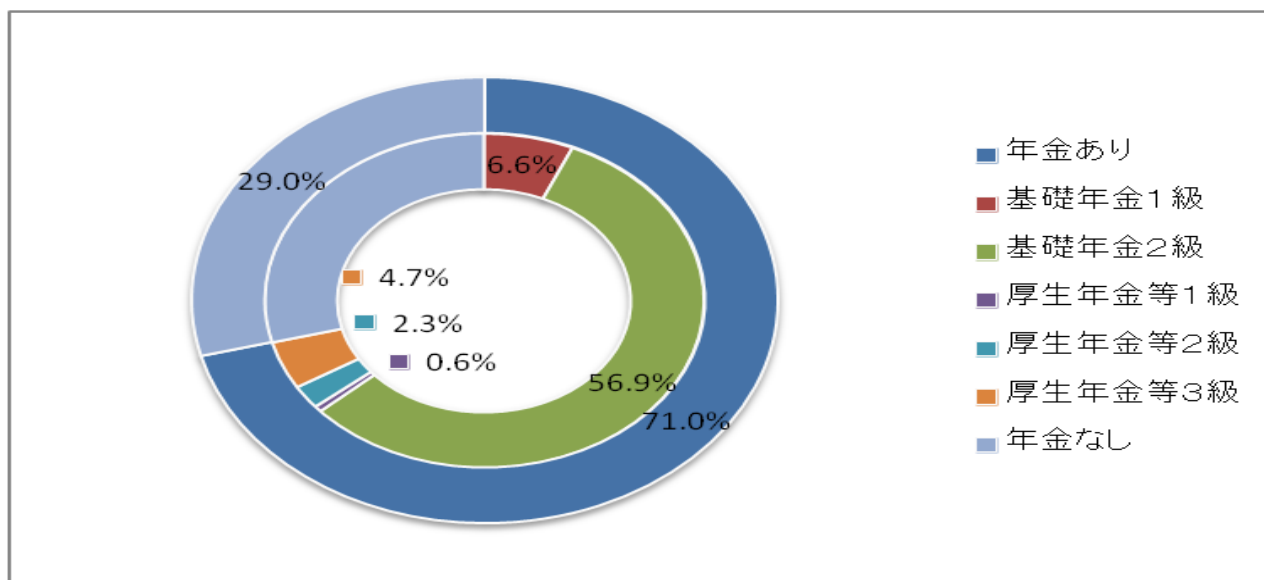
Q15. 在職中の利用者の障害年金の受給者人数について、種別・等級別にご記入ください。

種類	障害基礎年金のみ		障害基礎年金＋その他の年金		その他の年金のみ	不明
	1級	2級	1級	2級		
人数						

※その他の年金とは、障害厚生年金及び障害共済年金をさす。

	障害基礎年金のみ		基礎年金＋その他の年金		その他ののみ	不明	合計(不明を除く)
	1級	2級	1級	2級			
人数	161	1,391	14	56	114	305	1,736
比率	9.3%	80.1%	0.8%	3.2%	6.6%		100.0%





○有効回答の139事業所の実員数から、設問になかった「年金の受給なし」の人数を710人と算出した。
また「不明」の数を減じた2,446人が母数とした。利用者のうち約7割の人がなんらかの障害年金を受けている。障害基礎年金2級の年額780,100円とQ11の平均賃金月額72,288円を合計した年間所得額は、1,647,556円になる。障害基礎年金1級（年額975,100円）の場合は、1,842,556円となる。

▼本格調査の実施にあたっては、「年金の受給なし」の項目を加えることが望ましい。

16. A型事業所の利用者を対象とする就業規則と給与規定について

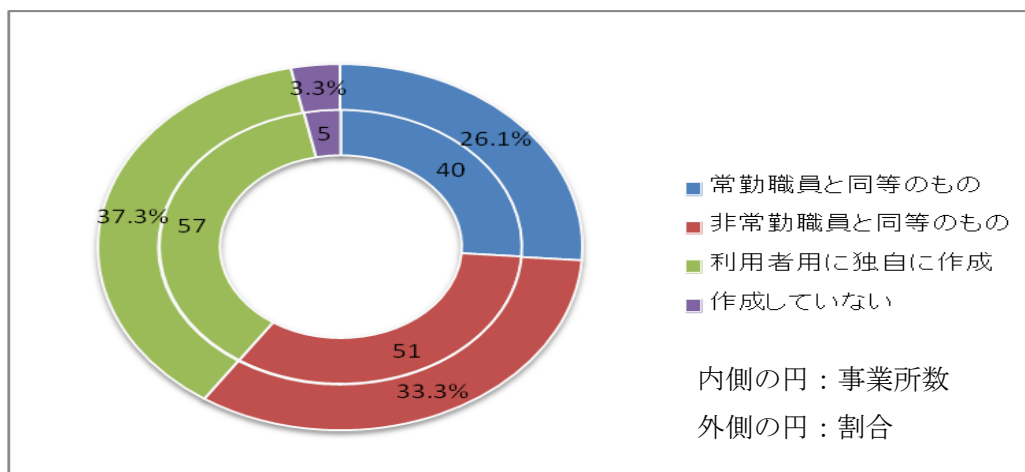
Q16. 雇用契約を締結している利用者を対象とする就業規則・給与規程について

次の選択肢の中から、あてはまるものをお選びください。

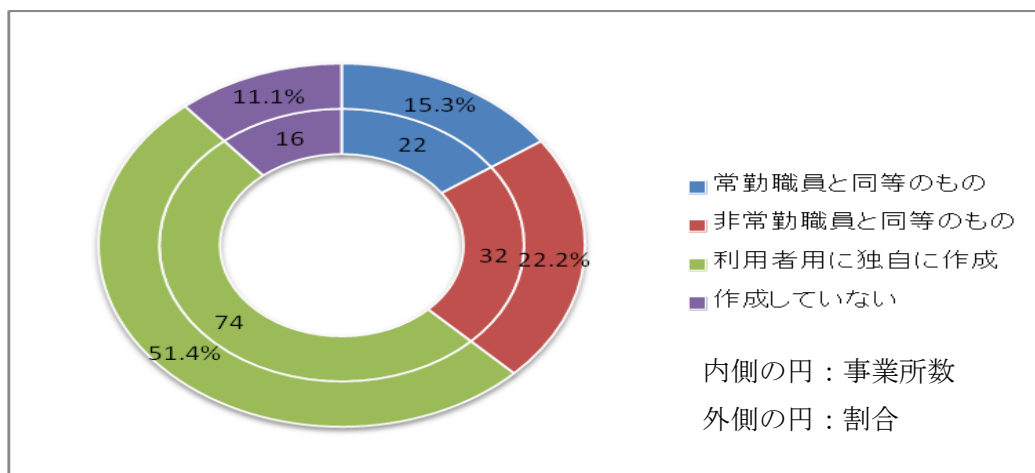
1.常勤職員と同等のもの 2.非常勤職員と同等のもの 3.利用者用に独自に作成 4.作成していない

就業規則	給与規程
------	------

(1) 就業規則 (N=153)



(2) 給与規程 (N=144)



○就業規則においては、常勤または非常勤職員と同等なものである事業所が約 6 割 (59.4%)、利用者用に独自に作成している事業所が 4 割弱 (37.3%) で、作成していない事業所が 5 ヶ所 (3.3%) あった。給与規程においては、常勤または非常勤職員と同等のものである事業所が 4 割弱 (37.5%) で、就業規則と比較して、同等のものである割合が低くなっている。給与規程を利用者用に独自に作成している事業所が過半数 (51.4%) を占めている。給与規程を作成していない事業所が 16 ヶ所 (11.1%) あり、就業規則を作成していない場合よりも高い割合となっている。給与額＝地域最低賃金額としているといったケースも考えられるが、いずれにせよ、利用者に労働法規を適用することが原則となる A 型事業所には、就業規則、給与規程ともに明文化すること求められているという観点から早期に作成することをお願いしたい。

17. A 型事業所における施設外就労及び施設外支援の実施状況について

Q17. 施設外就労および施設外支援の実施について

実施の有無 (1.実施している 2.実施していない) と、

実施されている場合は、箇所数、対象総人数及び作業内容をご記入ください。

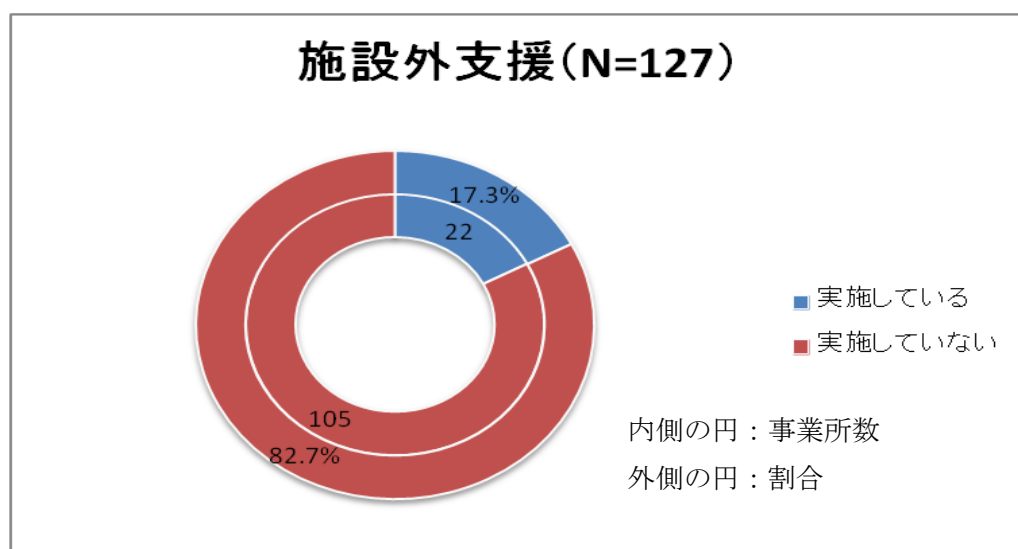
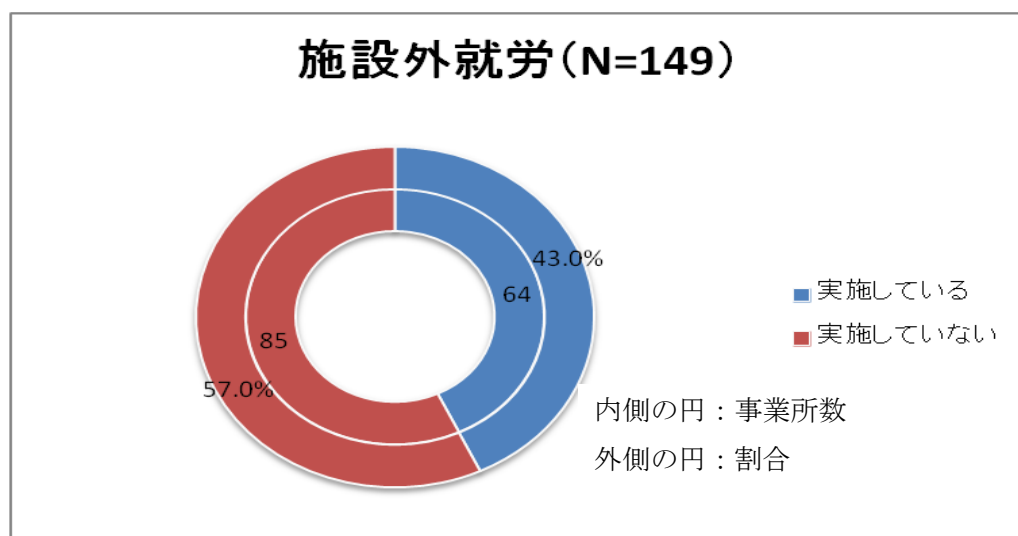
	実施の有無	箇所数	対象総人数	主な作業内容
施設外就労				
施設外支援				

※施設外就労は、利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内でおこなう支援

※施設外支援は、企業内等でおこなわれる企業実習等への支援

	実施	箇所数	比率	派遣先合計	派遣総人数	※派遣先	※人数
施設外就労	している	64	43.0%	150	737	2.3	11.5
	していない	85	57.0%				
	合計	149	100.0%				
施設外支援	している	22	17.3%	67	109	3.0	5.0
	していない	105	82.7%				
	合計	127	100.0%				

※は実施している場合の1事業所あたりの平均値



○施設外就労を実施している事業所は、有効回答事業所 149 ヶ所中、64 ヶ所（43.0%）であった。施設外就労でとりくんでいる作業内容は、工場や倉庫内での軽作業（組立、加工、ピッキング、包装など）清掃、クリーニング、調理補助、ベッドメイク、農作業、WEB 作成など多岐に渡っている。施設外支援を実施している事業所は、有効回答事業所 127 ヶ所中、22 ヶ所（17.3%）で、施設外就労に比べると実施している事業所の割合は低くなっている。とりくんでいる作業内容は、施設外就労と同様に多岐に渡っているが、PC 入力など事務系作業のとりくみが比較的多くなっている。

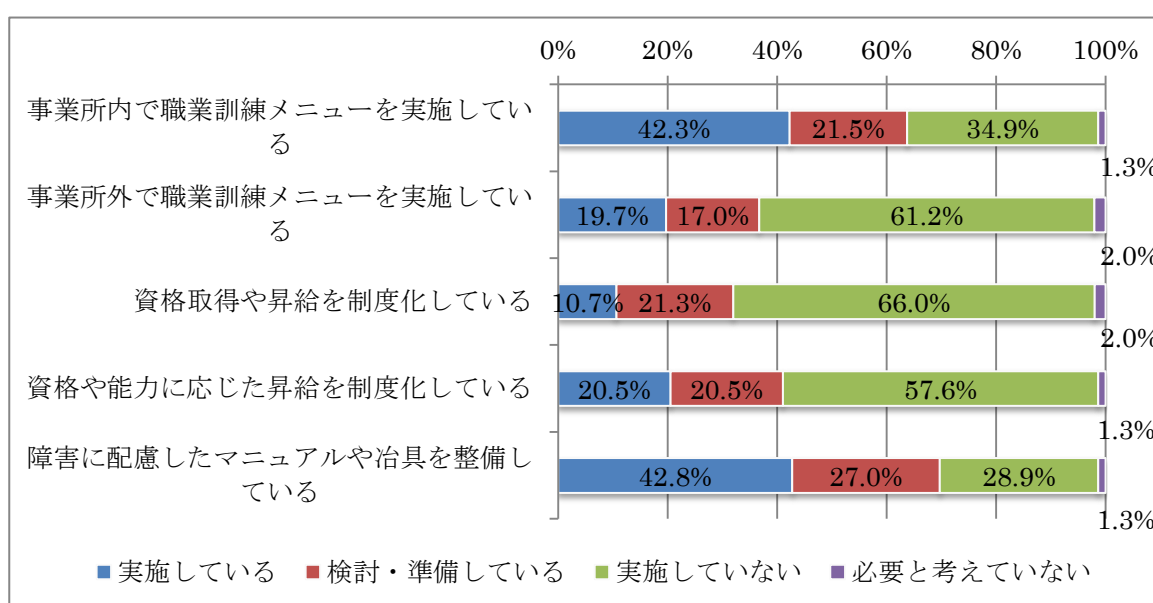
18. A 型事業所で実施している利用者の能力開発や能力向上などのとりくみについて

Q18. 事業所で実施している利用者の能力開発や能力向上などのとりくみについて

各項目について、1.実施している 2.実施を検討・準備している 3.実施していない

4.必要と考えていない の選択肢の中から、あてはまるものを選んで、ご記入ください。

取り組みの内容	回答欄
事業所内で職業訓練メニューを実施している	
事業所外で職業訓練メニューを実施している	
資格取得や昇格を制度化している	
資格や能力に応じた昇給を制度化している	
障害に配慮したマニュアルや治具を整備している	
その他	

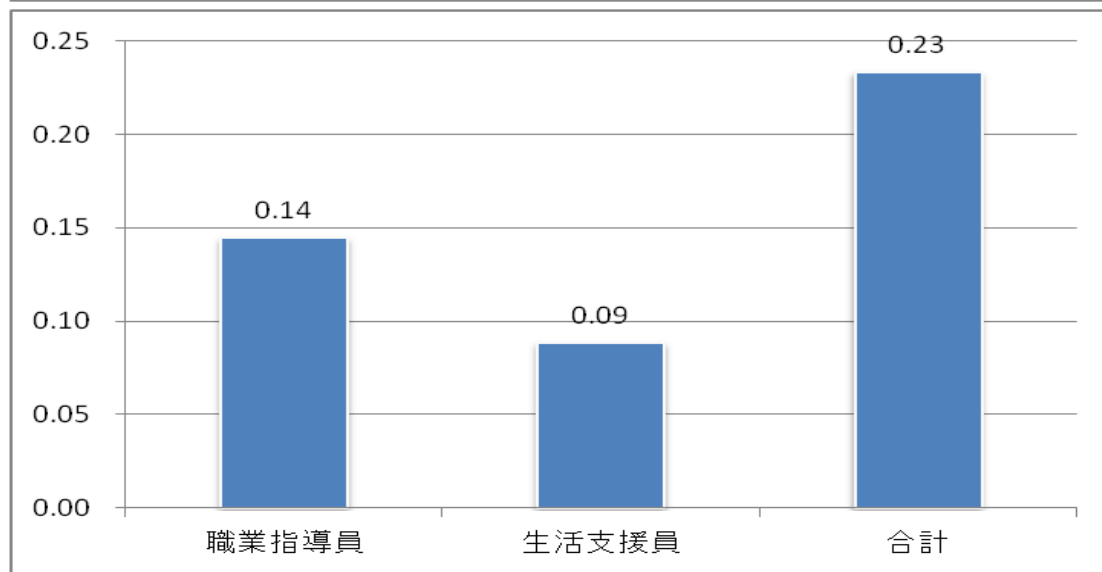
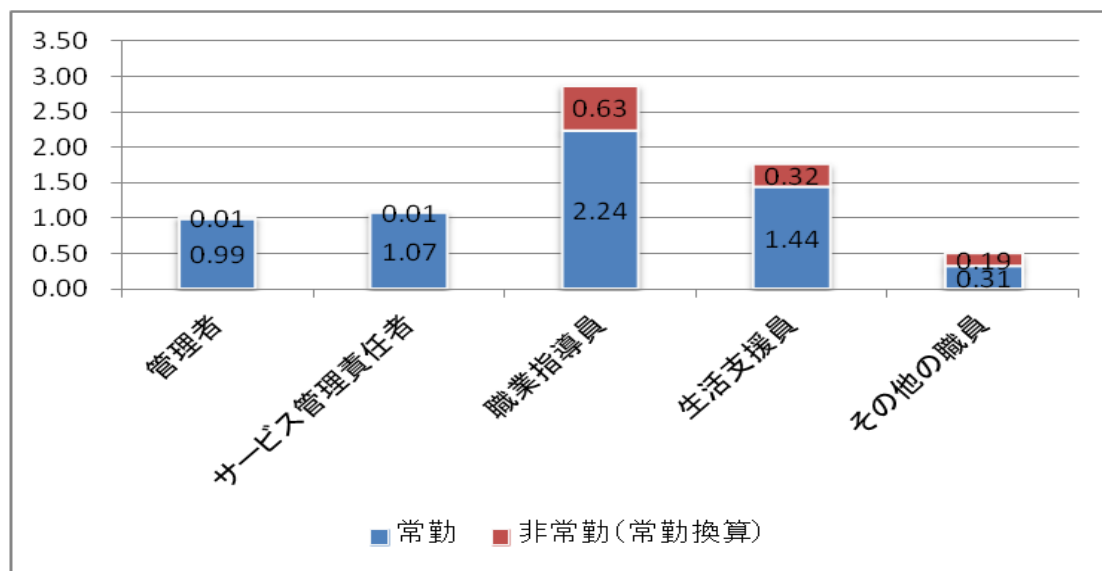


○有効回答事業所数は、各項目において若干のばらつきがあるが、その他以外の5項目においては、147～152の範囲に収まっているので、1つの表にまとめた。その他を実施していると回答した事業所が3ヶ所あったが、その他以外の5項目に集約できる内容（ビジネスマナー等）であったため、その他の項目は割愛した。事業所で実施している利用者の能力開発や能力向上のとりくみの中では、「障害に配慮したマニュアルや治具を整備している」（42.8%）、「事業所内で職業訓練メニューを実施している」（42.3%）の割合が高かった。すべてのとりくみにおいて、必要と考えていないという回答は、1～2%とわずかで、多くの事業所で、利用者の能力開発や能力向上のとりくみについては必要性を強く感じている一方で、人的体制などの理由で、実施に至っていない状況が推察できる。

19. 現在の職員体制について

Q19. 現在の職員体制について、種別ごとに人数をご記入ください。

	管理者	サービス管理責任者	職業指導員	生活支援員	その他
常勤職員 (兼務再掲)	()	()	()	()	()
常勤以外の職員 (常勤換算)	()	()	()	()	()



○兼務職員のカウントや常勤換算の方法などにおいて、回答に混乱が見られたため、データの照合や整理をおこなった。結果、有効回答事業所数を 134 ヶ所、対象事業所の平均利用者定員を 19.9 人、非常勤職員の常勤換算率を 0.5 と算出し、1 事業所あたりの職員体制（構成）を上表にまとめた。

下表では、利用者一人あたりの直接処遇職員数をまとめた、職業指導員が 0.14 人、生活支援員が 0.09 人、合計が 0.23 人となった。直接指導員の比率は、利用者 10 人に対して、10 : 2.3 となり、配置基準を上回っている。

20. 職員の平均年収額について

Q20. 職員のおおよその平均年収額について、金額（単位：万円）をご記入ください。

	平均年収額(万円)
常勤職員	
常勤以外の職員	

	常勤職員	非常勤職員
有効回答箇所数	126	95
最大値	792	270
最小値	150	14
平均値	291	115

(単位：万円)

○有効回答事業所数は、常勤職員 126 ヶ所、非常勤職員 95 ヶ所で、それぞれの平均年収額は、291 万円、115 万円となっている。

▼常勤職員においては、年齢や職位、資格の有無等で、非常勤職員においては、労働時間等でばらつきがあることが予想できるため、本格調査においては、常勤の大卒または高卒初任給額、非常勤職員の時給額等で回答を求めるほうが良いと考えられる。

21. A 型事業所で不足している人材について

Q21. 事業所で不足している人材はありますか？（あれば職種等具体的にご記入ください）

○46 事業所からの有効回答があった。職業指導員や生活支援員といった配置基準にある職種を記入したものや社会福祉士、精神保健福祉士、栄養士、手話通訳士、運転手といった資格や技能を記入したもの、一般職員と管理職をつなぐ職員、リーダーシップを発揮できる人、営業能力を持った人、収支計算書の読める人といった役割や能力を記入したものがあつた。

22. 平成 26 年度決算における収支状況について

Q22. 平成 26 年度決算における収支について、金額（単位：千円）をご記入ください。

収入(収益)	金額(千円)	支出(費用)	金額(千円)
給付費収入※1		職員人件費(福祉事業)※5	
補助金収入※2		利用者賃金(就労支援事業)※6	
就労支援事業収入※3		福祉事業におけるその他経費※7	
利用者負担金収入※4		就労支援事業におけるその他経費※8	
その他収入		経常収支差額(当期損益)※9	
合計(A)		合計(B)	

※1. A 型事業所に対して支払われる訓練等給付費、各種加算、処遇改善助成金等の合計額

※2. 自治体の単独補助金及び雇用関係助成金等の合計額

※3. 就労支援事業の売上等の合計額

※4. 利用者の自己負担金等の合計額

※5. 常勤職員、非常勤職員等の給料、諸手当、及び法定福利費の合計額

※6. 利用者賃金のみを記入してください。

就労支援事業で支出しているパート職員等の賃金等は※8に計上してください。

※7. 福祉事業の管理運営費、事業費等の合計額

※8. 就労支援事業の原材料費及びその他の経費の合計額

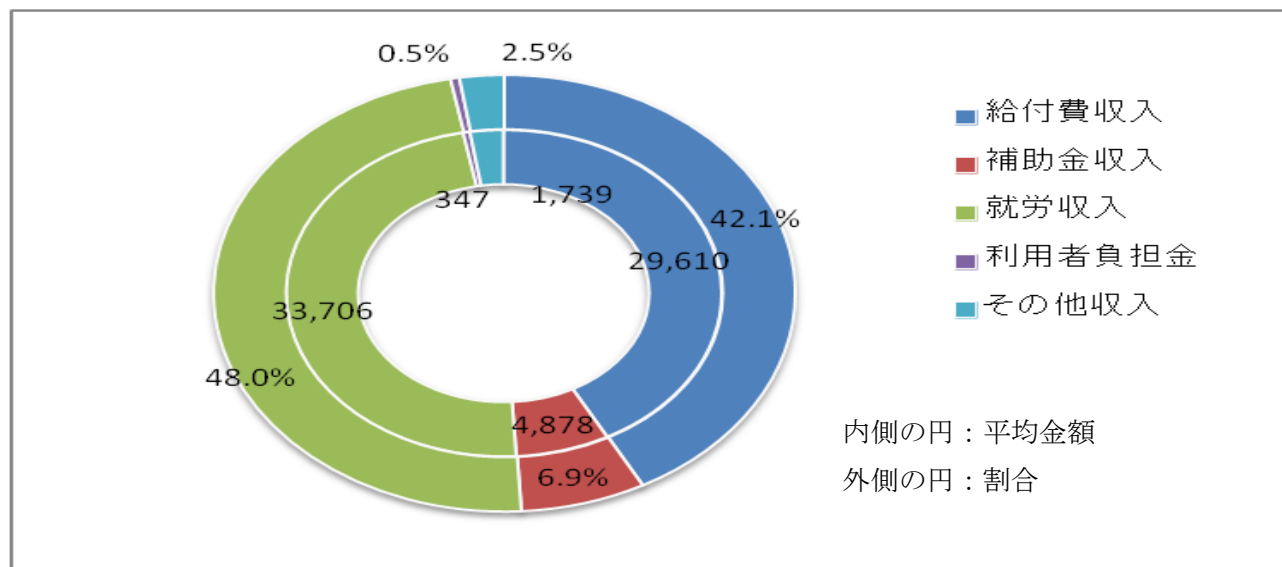
※9. 経常収支差額がマイナスになるときは、数字の前に△をつけてください。

※合計(A)と合計(B)が一致するようにしてください。

(収入の平均金額と収入総額に占める割合)

	給付費収入	補助金収入	就労収入	利用者負担金	その他収入	収入合計
金額	29,610	4,878	33,706	347	1,739	70,280
比率	42.1%	6.9%	48.0%	0.5%	2.5%	100.0%

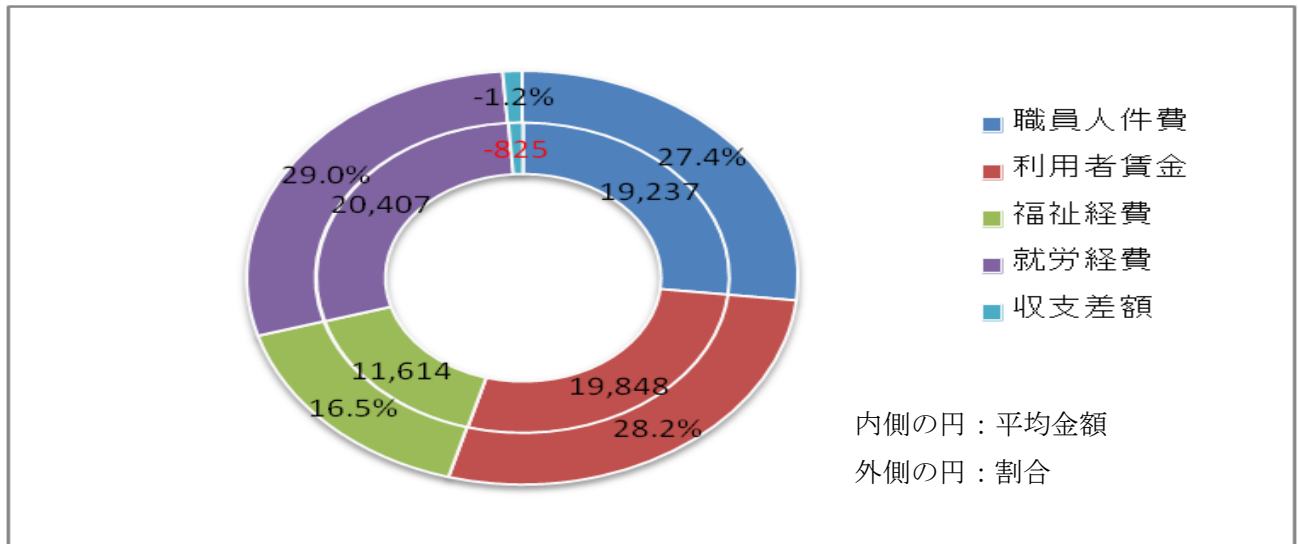
(金額単位：千円)



(支出の平均額と支出総額に占める割合)

	職員人件費	利用者賃金	福祉経費	就労経費	収支差額	支出合計
金額	19,237	19,848	11,614	20,407	-825	70,280
比率	27.4%	28.2%	16.5%	29.0%	-1.2%	100.0%

(金額単位：千円)



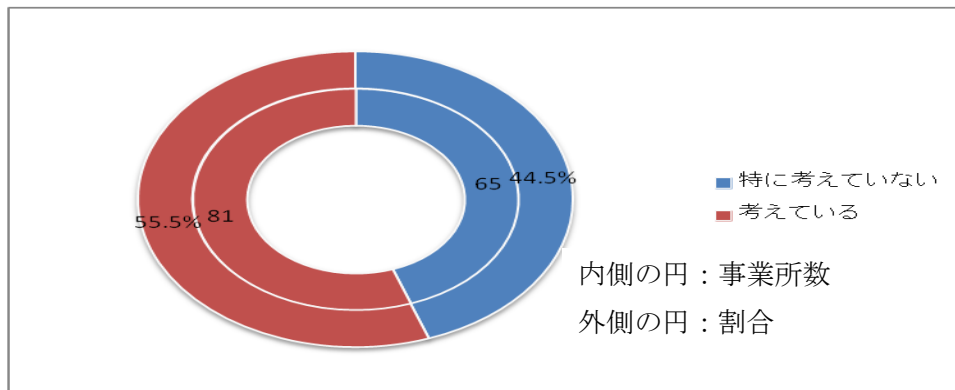
○調査の実施時期が各事業所にとって多忙な年度末の時期と重なったこともあり、回答事業所数が 81 ケ所と少なかった。また、会計に関わる数字は、公開しない方針であるという事業所も 5～6 ケ所あった。回答事業所のうち、8 事業所は、収支の片方のみの記入や、収支の合計値が一致しないといった理由からはずし、73 事業所を有効回答数とした。事業所規模に応じて、予算規模も大きく異なるため、ここでは、73 事業所の平均値で収支の状況をまとめている。73 事業所中、35 事業所の経常収支差額が赤字となっていることも注目すべき点である。

A 型事業所の事業の継続や発展のためには、経営状況を安定したものにしていくことが重要な課題である。経営状況と複数の項目でクロス集計をおこない、A 型事業所に共通する課題を考察したものについては、後段で別にまとめをおこなうものとする。

23. 就労支援事業における新たな切り口での仕事やとりくみの検討について

Q23. 就労支援事業における新たな切り口での仕事・新しい取り組みを考えていますか？

- 1.特に考えていない 2.考えている のどちらかでお答えください。
- 2.を選択された場合は、その具体的な内容をご記入ください。



N=146

○有効回答事業所数 146 ヶ所のうち 81 ヶ所（55.5%）の事業所が、就労支援事業における新たな切り口での仕事・新しい取り組みを考えていると回答した。具体的な内容については、農園経営、水耕栽培、レトルト食品加工、仕出し弁当、福祉用具のリサイクル事業、ホテル経営、コミュニティーカフェ、貿易業、インターネット事業、不動産業、行政からの指定管理受託など、新たにとりくむ仕事の内容を記したもの。企業との連携強化、環境事業と福祉事業との融合、耕作放棄地や里山保全など地域課題の解決、優先調達、業務の全国展開、販路開拓と製造量アップなど、とりくみの戦略を記したものがあつた。また、内容については、「企業秘密」とする事業所も 4 ヶ所あつた。

24. 就労支援事業の主な取引先・販売先について

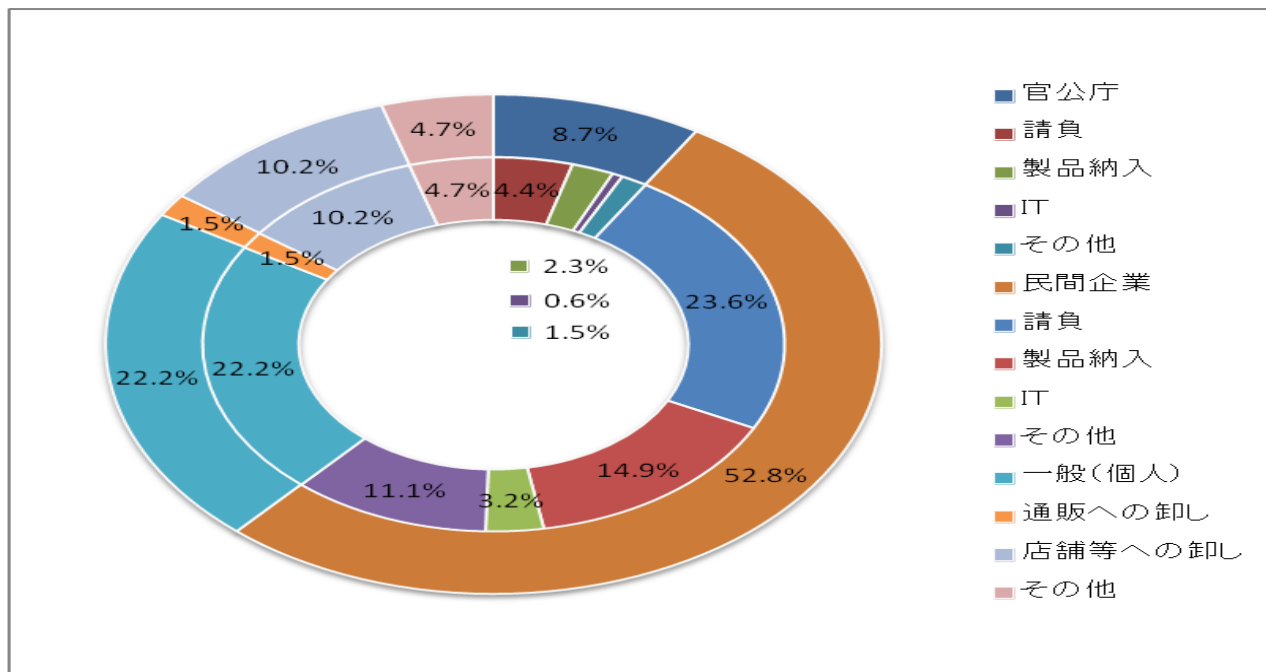
Q24. 就労支援事業の主な取引先・販売先について、下記の選択肢から取引・販売金額の多いものから上位 3 つをお選びください。

- 1.官公庁（請負） 2.官公庁（製品納入） 3.官公庁（IT） 4.官公庁（その他）
5.民間企業（請負） 6.民間企業（製品納入） 7.民間企業（IT） 8.民間企業（その他）
9.一般（個人） 10.通販への卸し 11.店舗等への卸し 12.その他

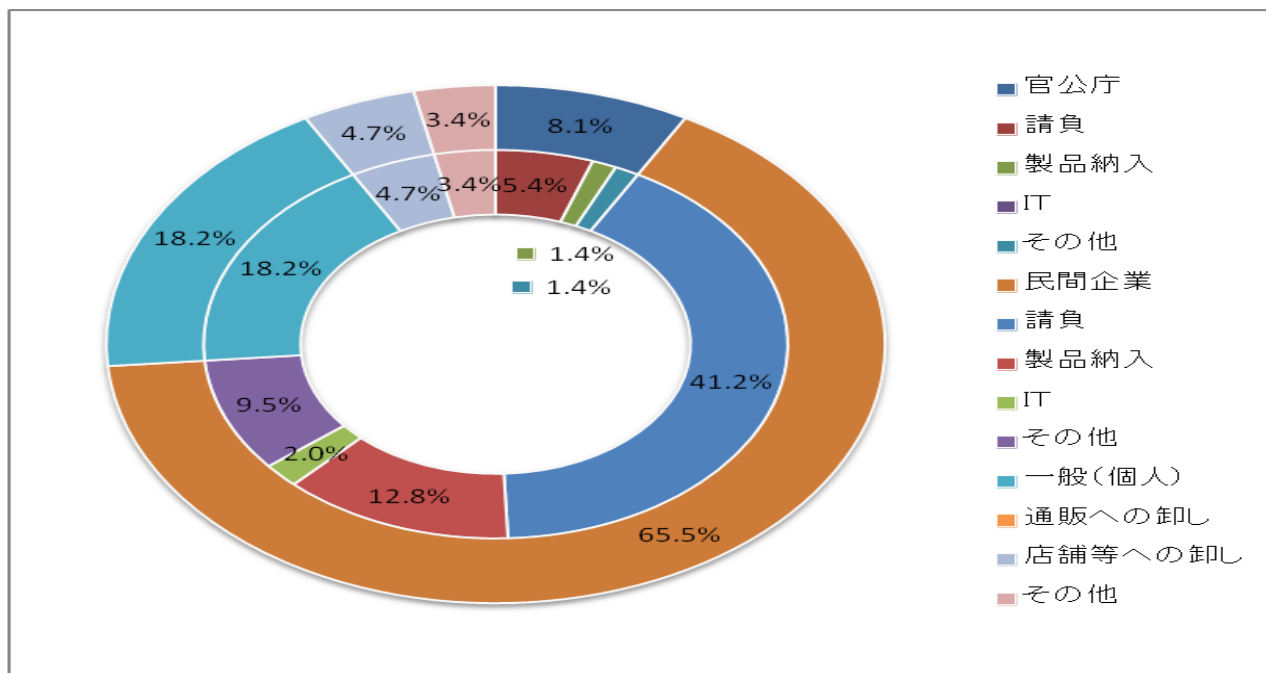
	第1位	第2位	第3位
回答欄			

		第1位		第2位		第3位		1位～3位合計		1位～3位合計	
		箇所数	比率	箇所数	比率	箇所数	比率	箇所数	比率	箇所数	比率
官公庁	請負	8	5.4%	4	3.5%	3	3.8%	15	4.4%	30	8.7%
	製品納入	2	1.4%	4	3.5%	2	2.5%	8	2.3%		
	IT	0	0.0%	1	0.9%	1	1.3%	2	0.6%		
	その他	2	1.4%	2	1.7%	1	1.3%	5	1.5%		
民間企業	請負	61	41.2%	15	13.0%	5	6.3%	81	23.6%	181	52.8%
	製品納入	19	12.8%	28	24.3%	4	5.0%	51	14.9%		
	IT	3	2.0%	6	5.2%	2	2.5%	11	3.2%		
	その他	14	9.5%	14	12.2%	10	12.5%	38	11.1%		
一般（個人）		27	18.2%	21	18.3%	28	35.0%	76	22.2%	76	22.2%
通販への卸し		0	0.0%	2	1.7%	3	3.8%	5	1.5%	5	1.5%
店舗等への卸し		7	4.7%	14	12.2%	14	17.5%	35	10.2%	35	10.2%
その他		5	3.4%	4	3.5%	7	8.8%	16	4.7%	16	4.7%
合計		148	100.0%	115	100.0%	80	100.0%	343	100.0%	343	100.0%

取引先第1位 (N=148)



取引先上位3か所の合計 (N=343)

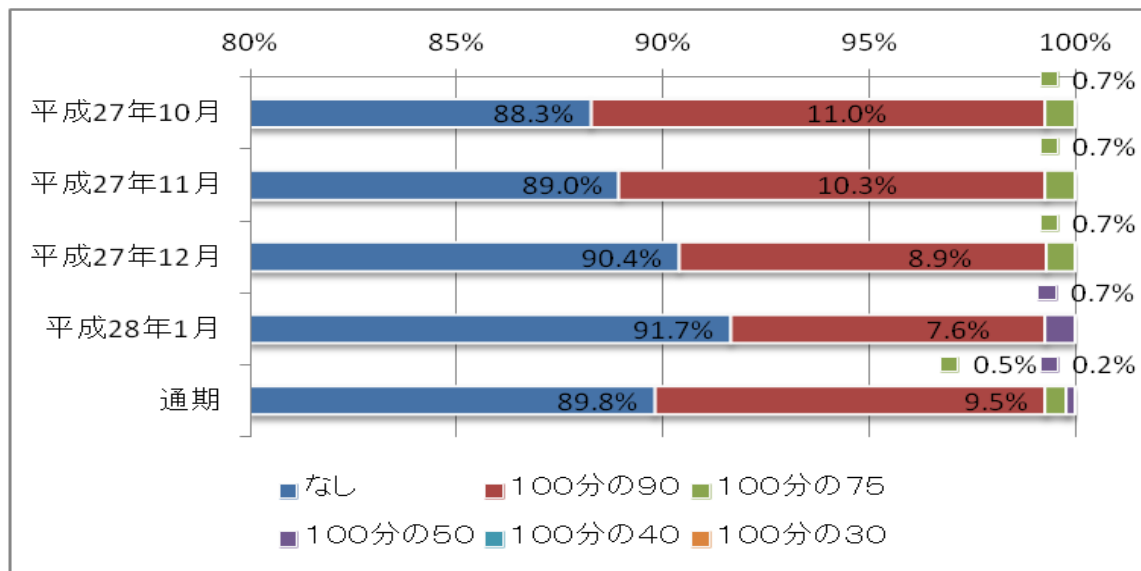


○就労支援事業の主な取引先・販売先についての第1位を見ると、民間企業（請負）が41.2%と最も高く、次いで、一般（個人）18.2%、民間企業（製品納入）12.8%、民間企業（その他）9.5%となっている。また民間企業との取引は全体の65.5%を占めている。一方、官公庁との取引は、請負、製品納入、IT、その他を合計しても全体の8.1%に留まっている。第2位、第3位と回答数が逡減するため、第1位～第3位を合計したもので、取引先・販売先を見ると、民間企業（請負）が23.6%と最も高く、僅差で一般（個人）22.2%が続いている。ここでも民間企業の合計が52.8%と過半数を占め、官公庁の合計は8.7%に留まっている。

25. 短時間利用者減算の状況及び A 型事業所に及ぼす影響について

Q25. 貴事業所の下記の各期における短時間利用者減算の状況について、お答えください。

1.減算なし 2.(所定単位の) 100 分の 30 3.100 分の 75 4.100 分の 50 5.100 分の 40 6.100 分の 30



N=146

○平成 27 年 10 月から制度改正された短時間利用者減算の影響について 146 ヶ所の事業所から回答を得た。4 ヶ月を通算すると、約 9 割（89.8％）の事業所は、減算なしで、短時間利用者減算の影響を受けていない。一方、9.5％の事業所が、100 分の 90、0.5％の事業所が 100 分の 75、0.2％の事業所が 100 分の 50 の減算の影響を受けている。100 分の 75、100 分の 50 の減算対象となっている事業所の経営が懸念される。

26. 雇用・労働関係助成金の受給について

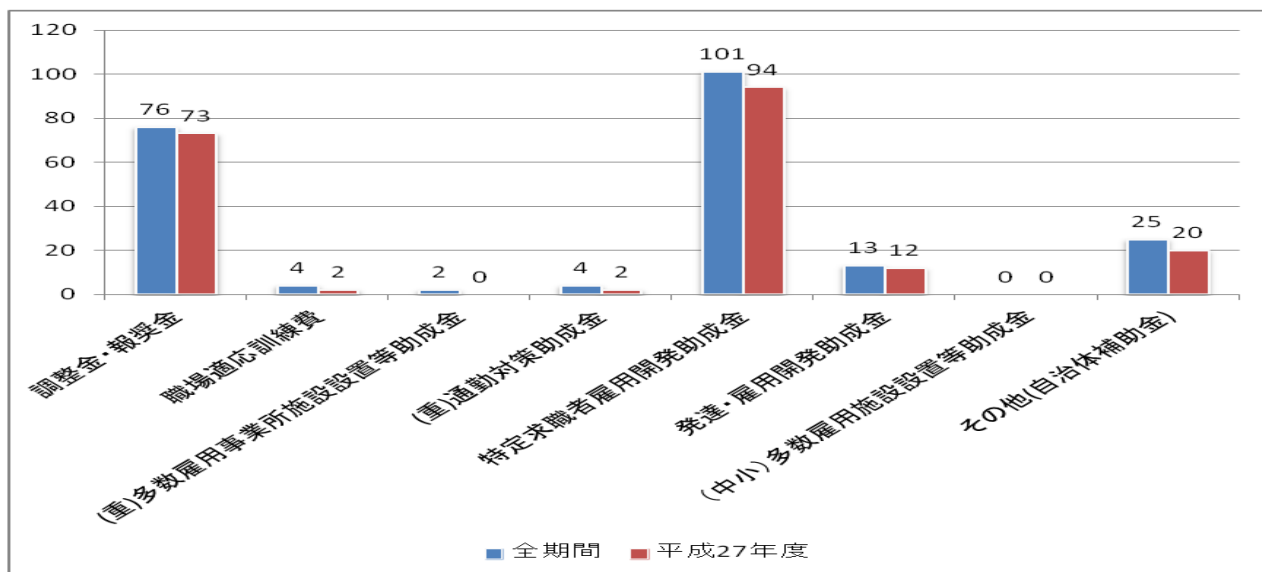
Q26. これまでに下記の雇用・労働関係の助成金・補助金を受給したことがありますか？

事業開設時から現在までのすべての期間と平成 27 年度中のそれぞれについて

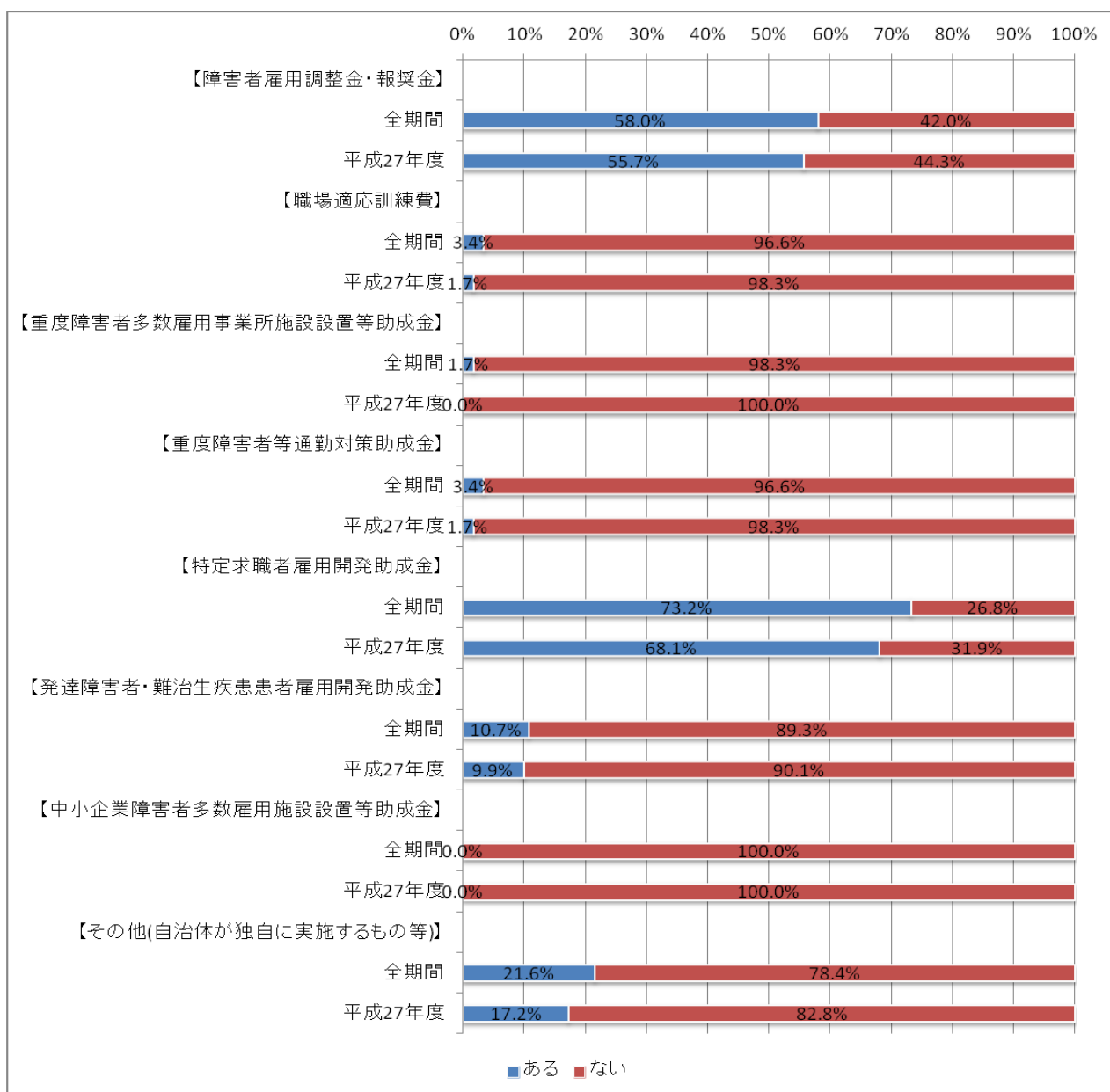
1.ある 2.ない でお答えください。

助成金・補助金の名称	回答欄	
	全期間	平成27年度
障害者雇用調整金・報奨金		
職場適応訓練費		
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金		
重度障害者等通勤対策助成金		
特定求職者雇用開発助成金		
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金		
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金		
その他(自治体が独自に実施するもの等)		

(雇用・労働関係の助成金・補助金を受けたことがある事業所数)



(受給の有無の割合)



○これまでに受給したことのある助成金・補助金では、特定求職者雇用開発助成金が全期間で 101 事業所と最も多く、次いで調整金・報奨金の全期間で 76 事業所となっている。受給の有無の割合を見ても、特定求職者雇用開発助成金は全期間で 73.2%の事業所が、調整金・報奨金は全期間で 58.0%の事業所が受給したことがある。暫定支給決定の手続きに関する通知が出されたことで、特定求職者雇用開発助成金の受給に影響が出るのではないかと予測されたが、特定求職者雇用開発助成金の受給について、全期間と平成 27 年度中を比較すると、事業所数では、101 事業所から 94 事業所に、割合では、73.2%から 68.1%にそれぞれ減少しているが、通知の影響によるものか、自然の増減によるものかの判断はつけられない。その他（自治体が独自に実施するもの等）については、具体的な内容は調査できていない。

▼本格調査の実施にあたっては、特定求職者雇用開発助成金の受給対象者数を問うなどして、通知の影響をはかることや、各自治体独自の補助金の内容等を調査することが必要であるとする。

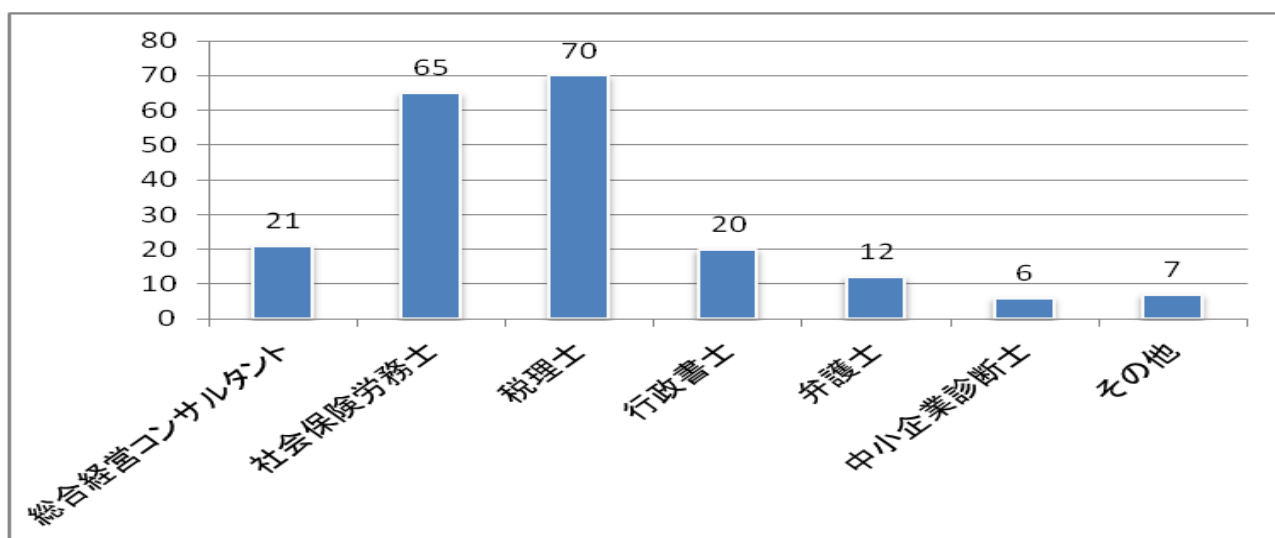
27. 経営に関する外部の専門的な支援（有償のもの）の有無について

Q27. 経営や運営に際し、下記の外部からの専門的な支援（有償）を受けたことがありますか？

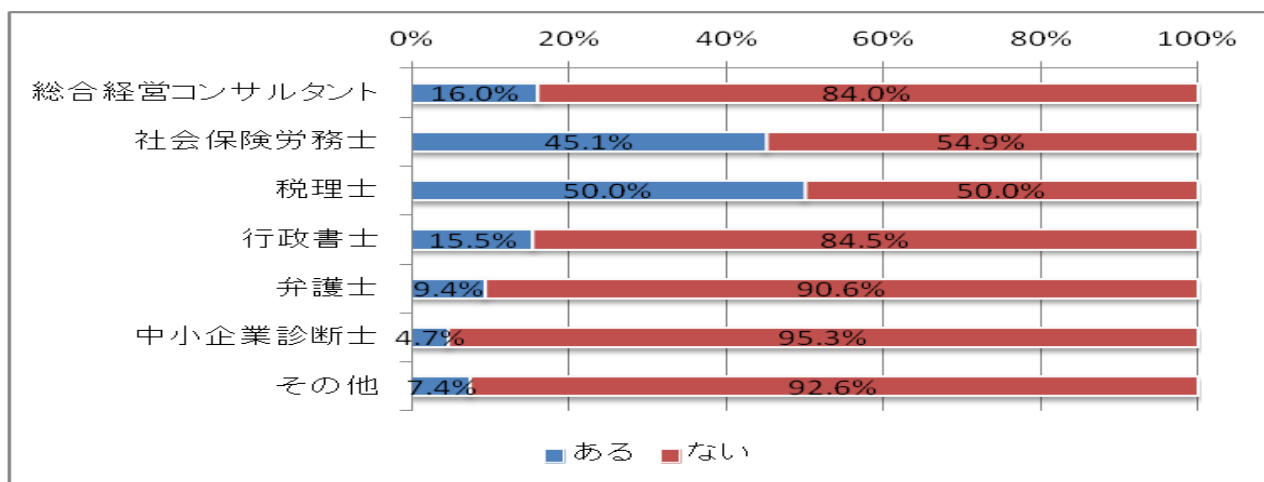
1.ある 2.ない で、それぞれについてお答えください。

専門支援機関(人)	回答欄
総合経営コンサルタント	
社会保険労務士	
税理士	
行政書士	
弁護士	
中小企業診断士	
その他	

(外部の専門的な支援を受けたことがある事業所数)



(支援の有無の割合)



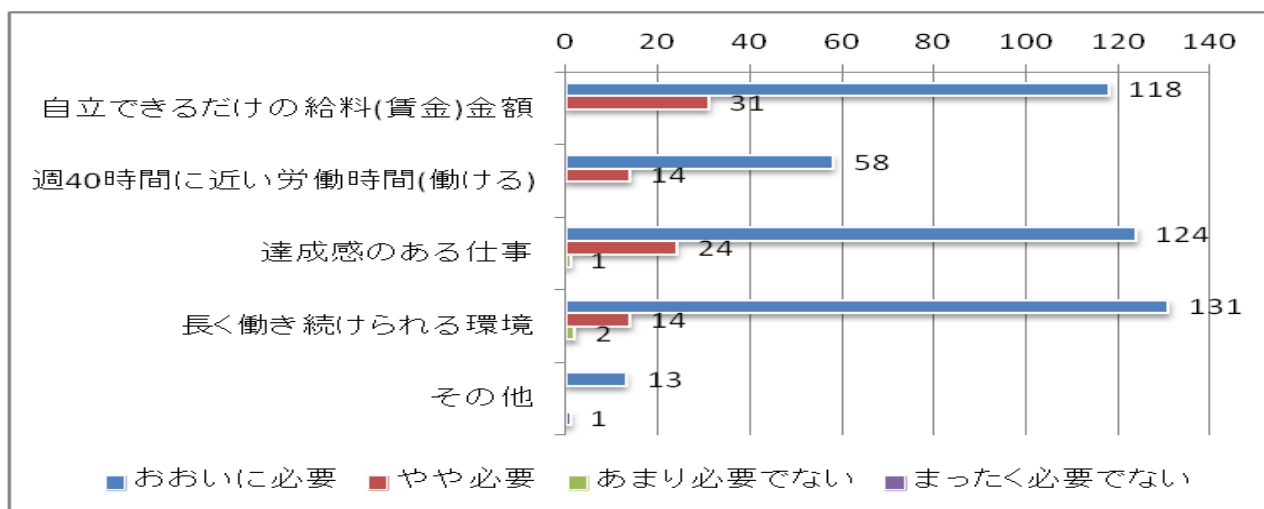
○経営や運営に際し、外部からの専門的な支援（有償のもの）を受けたことがある事業所数では、多いものから順に、税理士 70、社会保険労務士 65、総合経営コンサルタント 21、行政書士 20、弁護士 12、その他 7、中小企業診断士 6 となった。その他には、公認会計士、司法書士、就労支援事業の専門的技術指導が挙げた。事業所数で最も多かった税理士による支援も、有無の割合では、ありが 50.0%で、その他の専門家による支援のありの割合は、いずれも半数を大きく下回っている。

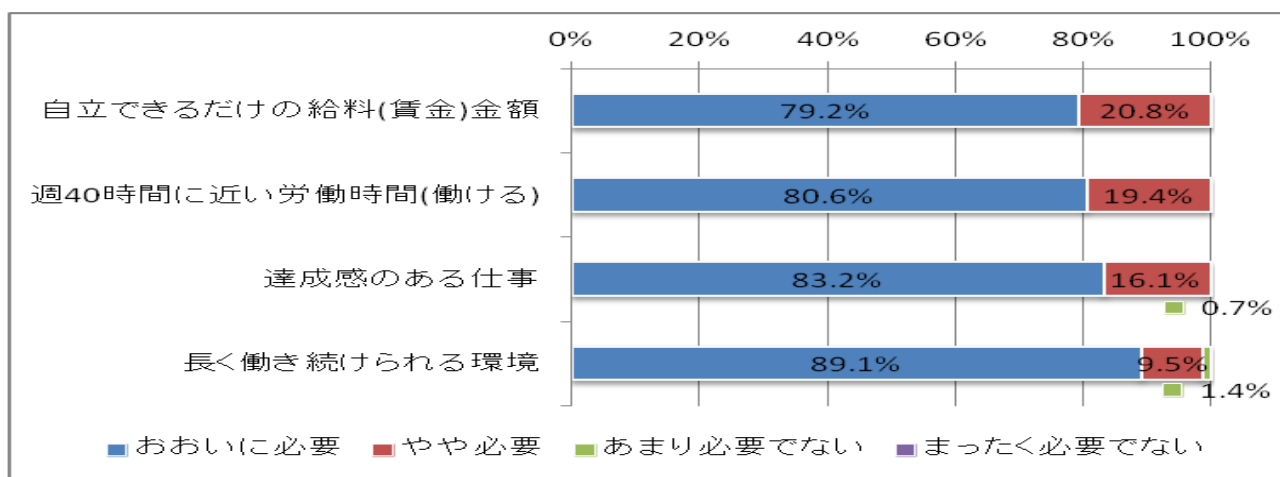
28. 働きがいのある労働環境をつくるために必要なこと

Q28. 働きがいのある労働環境をつくるためには、どのようなことが必要であると考えますか？

下記の項目について、1.おおいに必要である 2.やや必要である 3.あまり必要でない 4.まったく必要でないの選択肢でお答えください。

働きがいのある仕事や労働環境をつくるために必要なこと	回答欄
自立できるだけの給料(賃金)金額	
週40時間に近い労働時間(働ける)	
達成感のある仕事	
長く働き続けられる環境	
その他	





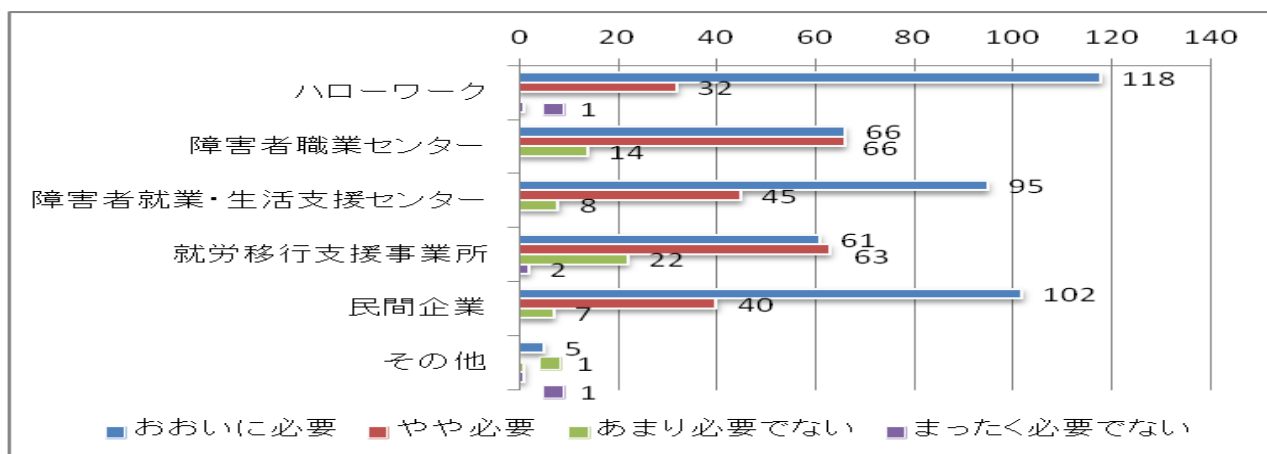
○その他を除く4つの選択肢では、「おおいに必要」「やや必要」を合計すると、4つともに100%または、ほぼ100%の数値に達した。働きがいのある労働環境をつくるためには、これらをバランスよく追求していくことが重要であると考えられる。その他の具体例としては、職場内の良好な人間関係、本人の夢や目標、生きがいにつながる仕事、モチベーションアップ、余暇の充実、支援者のスキルアップなどが挙げられている。

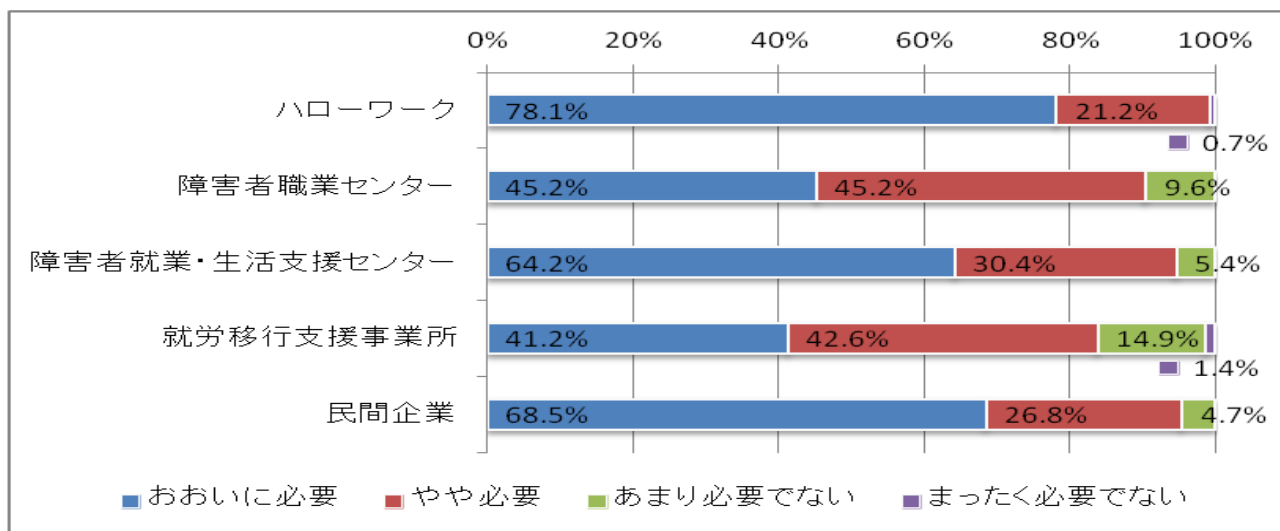
29. A型事業所がブリッジ的な役割を果たすために必要な外部機関との連携について

Q29. A型事業所から一般就労へ、又は一般就労からA型へ、比較的スムーズに移行できるようにするために、下記の機関との連携をどのように考えますか？(A型事業のブリッジ的役割)

1. おおいに必要である 2. やや必要である 3. あまり必要でない 4. まったく必要でない
の選択肢でお答えください。

機関名	回答欄
ハローワーク	
障害者職業センター	
障害者就業・生活支援センター	
就労移行支援事業所	
民間企業	
その他	





○その他を除く 5 つの選択肢では、「おおいに必要」「やや必要」を合計すると、4 つともに 8 割を大きく超える数値に達している。特に、ハローワーク、民間企業との連携を重要視する回答が目立った。その他の具体的な機関名としては、相談支援事業所、医療機関、定着支援を引き継いでくれる機関などが挙げられている。

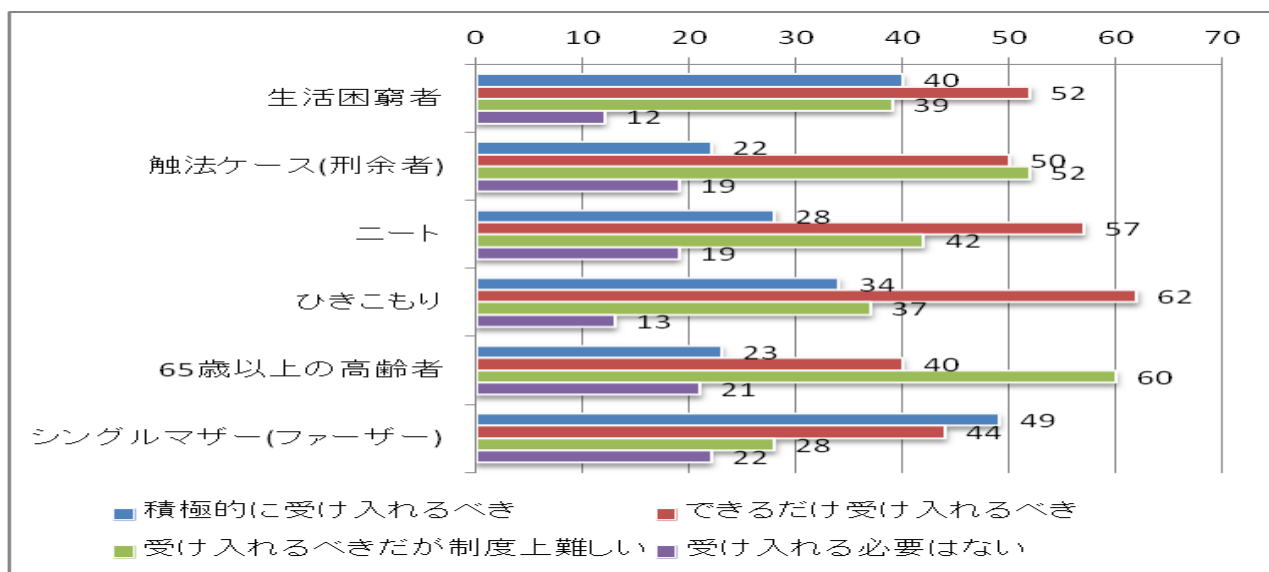
▼A 型事業所の「ブリッジ的役割」については、更にわかりやすい注釈を加えることが必要ではないかと考える。

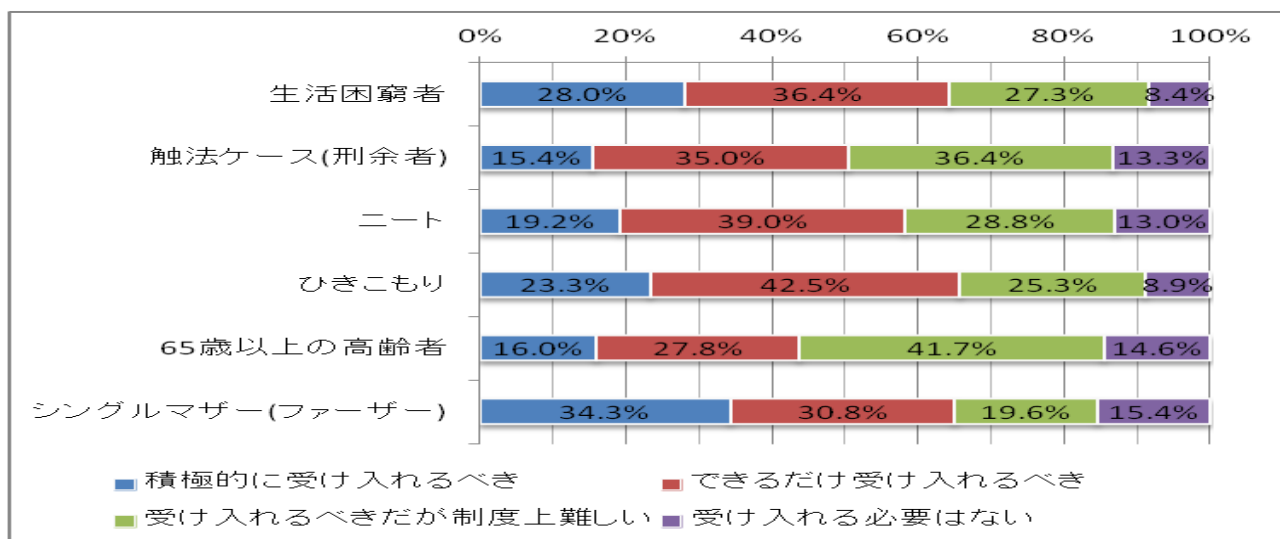
30. 現行制度外のケースの A 型利用の可能性について

Q30. 生活困窮者、触法ケース、ニートなど制度外のケースについて、A 型の利用可能性をどう考えますか？

各ケースにおいて、1.積極的に受け入れるべきである 2.できるだけ受け入れるべきである

3.受け入れていくべきだが、制度設計上難しい 4.受け入れる必要はないの選択肢でお答えください。



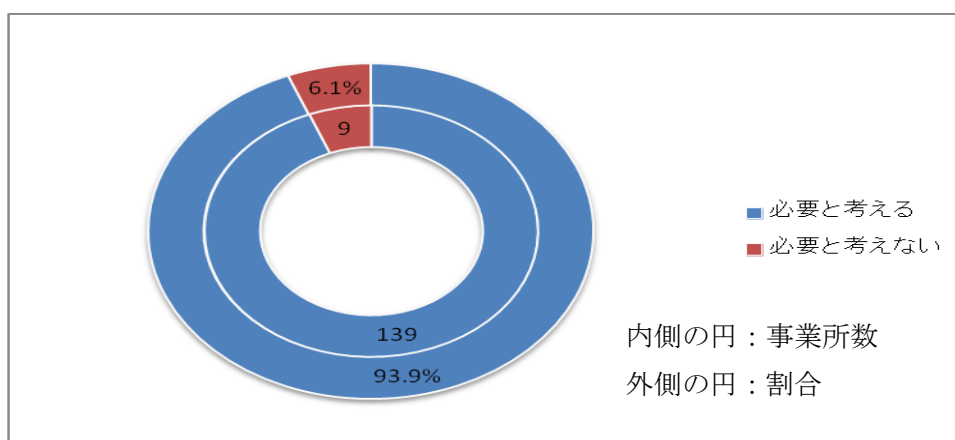


○6つのケースにおいて、「積極的に受け入れるべきである」と「できるだけ受け入れるべきである」を合計して、6割に達したものは、ひきこもり 65.8%、シングルマザー（ファーマー） 65.1%、生活困窮者 64.4%の3つであった。一方で、65歳以上の高齢者は、43.8%と5割に満たない。「受け入れるべきだが、制度上難しい」という回答の割合も65歳以上の高齢者の41.7%を筆頭にそれぞれ比較的高い数値を示している。「受け入れる必要はない」という回答も平均すると1割（12.7%）を超えており、現行の制度外のケースの利用可能性については、A型事業者の中で様々な逡巡や戸惑いが窺われる。

31. B型等の非雇用からA型への移行促進について

Q31. 非雇用（B型等）からのA型への移行促進について、どのように考えますか？

1.必要と考える 2.必要と考える でお答えください。



N=148

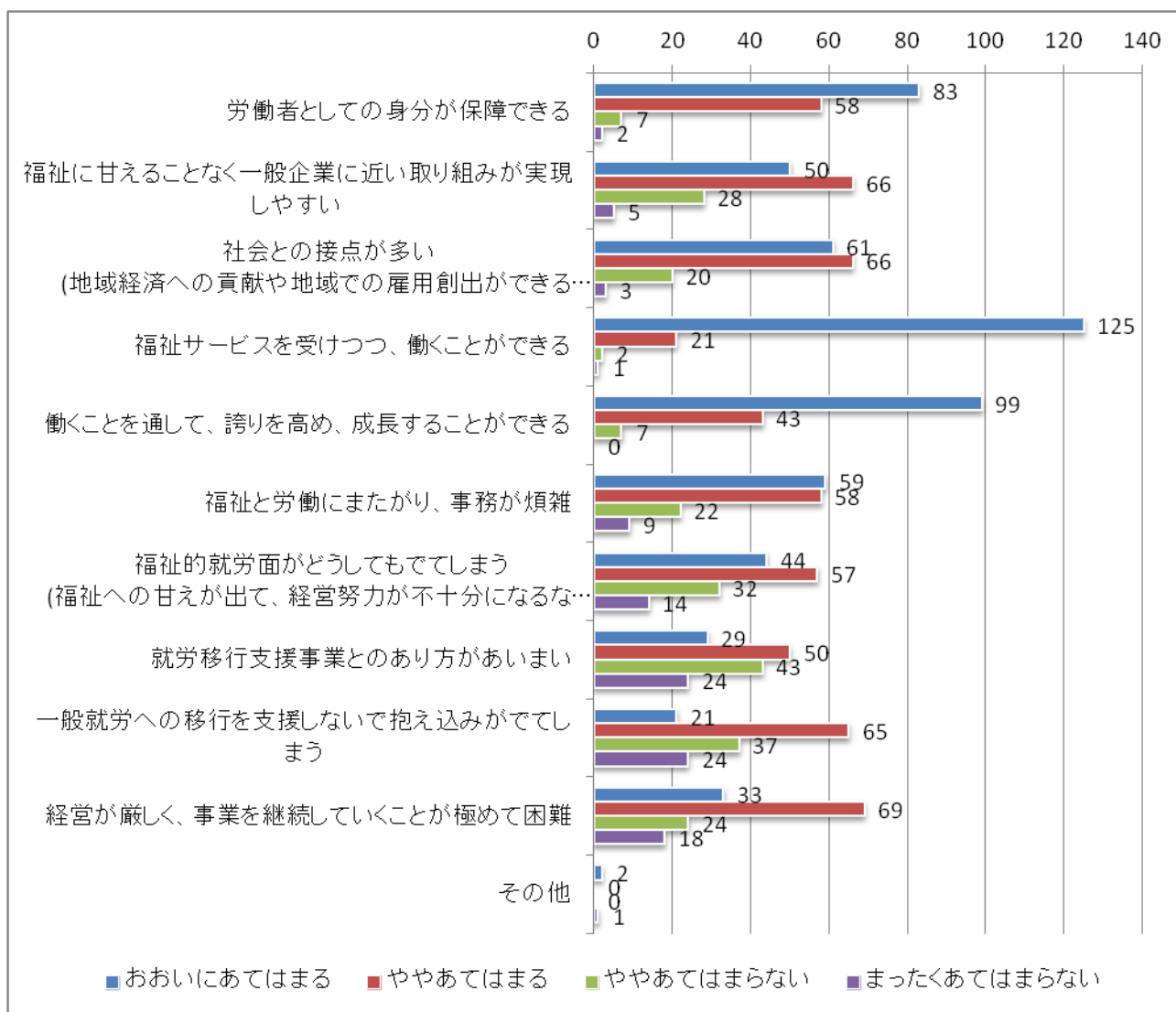
○非雇用からA型への移行促進について、「必要と考える」が、9割を超えている。A型事業所の利用を通じて、自己実現をはかろうとする利用者の姿に接しているA型事業者の矜持が示されたものと考えられる。

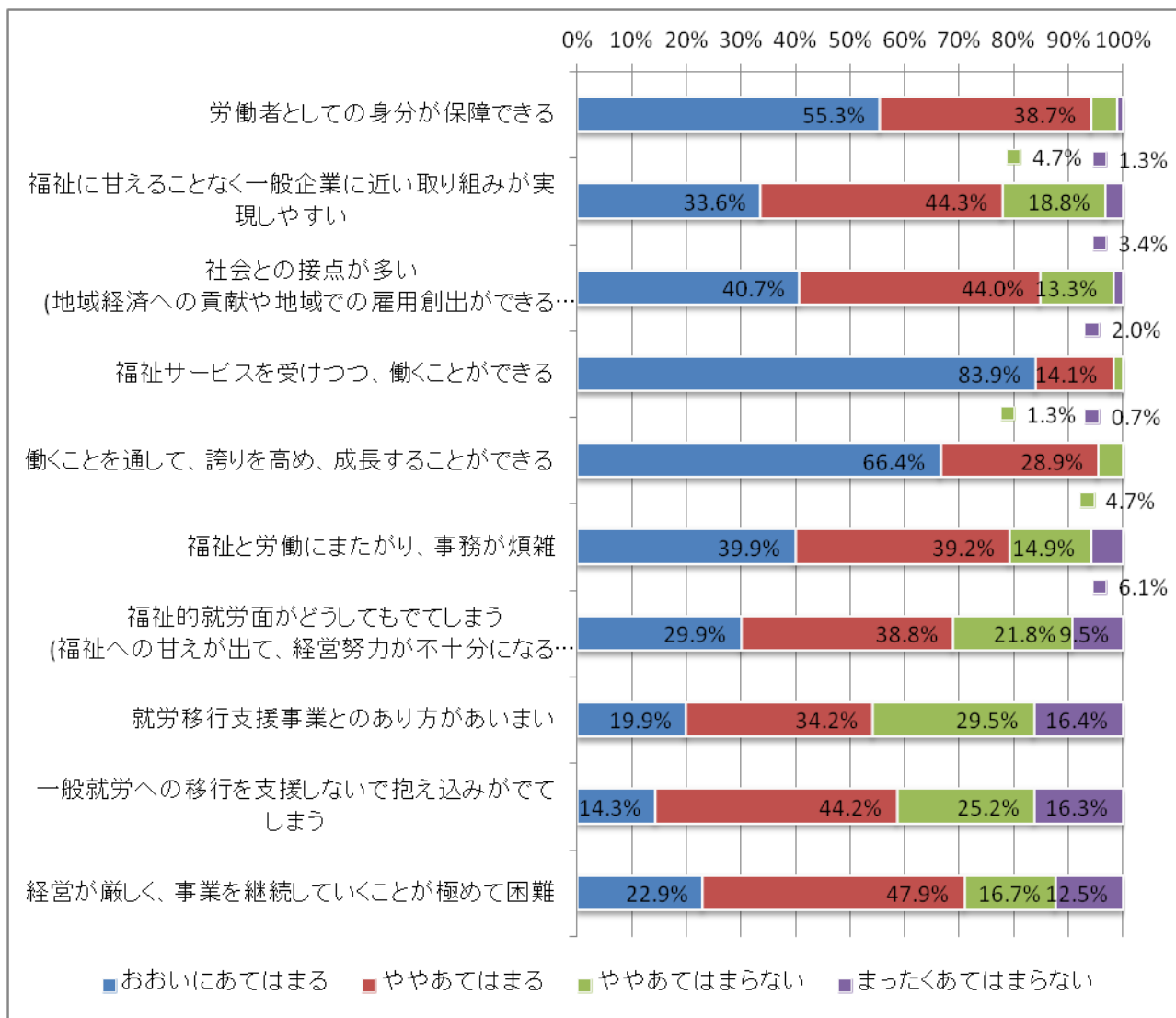
32. 現行の A 型事業の制度に対する評価について

Q32. 現行の A 型事業の制度について、どのように考えますか？

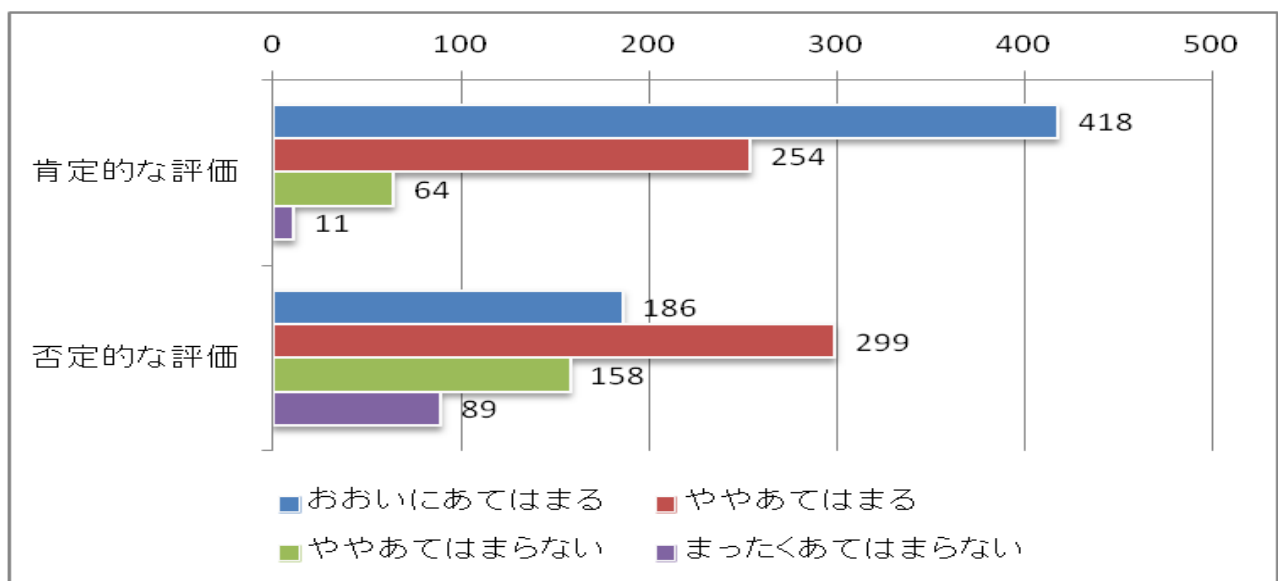
下記の項目について、1.おおいに当てはまる 2.やや当てはまる 3.やや当てはまらない 4.まったく当てはまらない の選択肢でお答えください。

項目	回答欄
労働者としての身分が保障できる	
福祉に甘えることなく一般企業に近い取り組みが実現しやすい	
社会との接点が多い(地域経済への貢献や地域での雇用創出ができるなど)	
福祉の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	
福祉と労働にまたがり、事務が煩雑	
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)	
就労移行支援事業とのあり方があいまい	
一般就労への移行を支援しないで抱え込みがでてしまう	
経営が厳しく、事業を継続していくことが極めて困難	
その他	





※設問の 1～5 を肯定的評価、6～10 を否定的評価とした場合の合計値



○その他を除く 10 の選択肢のうち、「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「おおいいにあってはまる」の割合が 83.9%、66.4%、55.3%を占め、「ややあってはまる」の割合を加えると、すべてが 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」の 3 項目の「おおいいにあってはまる」「ややあってはまる」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。

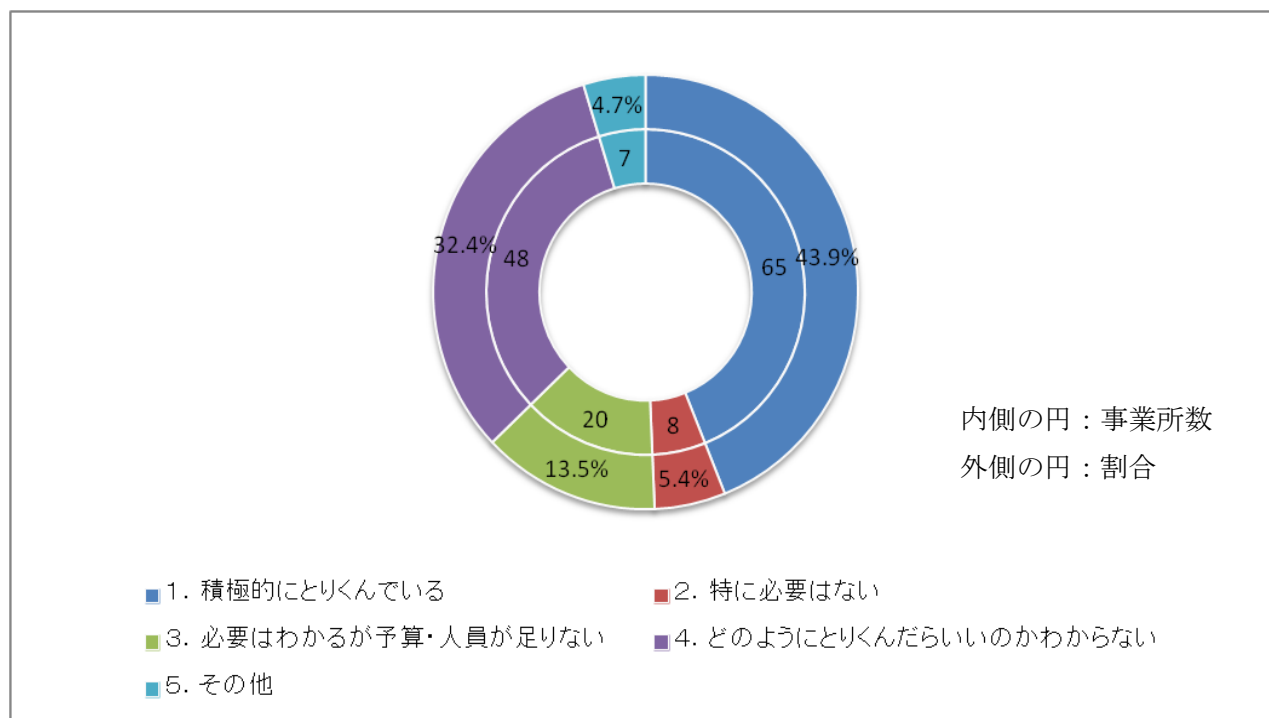
なお、その他の回答は少なかったが、制度の不備や運営の困難を示すものであった。

33. 合理的配慮の提供に向けてのとりくみについて

Q33. 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止や合理的配慮の提供に向けて、積極的に取り組んでいますか？ 次の選択肢の中からお答えください。

※平成 25 年 6 月改正障害者雇用促進法で加わった合理的配慮の提供義務規程（第 36 条の 2 から 4）は、平成 28 年 4 月から、A 型事業所にも適用されます。

1. 積極的に取り組んでいる（差別禁止や合理的配慮の提供にかかる相談の窓口や利用者代表との定期的な話し合いの場を設けるなど）
2. 特に必要はない
3. 必要性はわかるが予算・人員が足りない
4. どのように取り組んだらいいのかわからない
5. その他



N=148

○有効回答事業所 148 ヶ所のうち、65 事業所（43.9%）が、すでに「積極的にとりくんでいる」一方で、「必要はわかるが予算。人員が足りない」という事業所が 20 ヶ所（13.5%）、「どのようにとりくんだらいいのかわからない」という事業所が 48 ヶ所（32.4%）あった。差別禁止や合理的配慮の提供の先進事例を集め、紹介していくとりくみが全 A ネットに求められていると考える。「その他」の具体例には、検討中や一部実施が挙げられている。

34.自由意見等について

Q34. 国や自治体に対する意見・要望・貴事業所の課題について、自由にご記入ください。

下記の 43 事業所から、貴重なご意見をいただいた。内容については、記入者の思いを直接、伝えたいという意図から、加筆や修正を加えず、原文のまま掲載している。なお、障害者、障がい者、障碍者の表記は「障害者」に統一した。

※▽は段落を省略

○当市では、交通がネックになって就労につながらないケースが多くあります。バスや電車の本数が少なく、ちょうどいい時刻に通所できない利用者も多いので、行政に意見を出しています。親亡き後のことを考えて、基本的には自力での通所を条件にしているので、市内循環のバス等が増えてくれることを期待しています。また、現状では毎月 8 万円前後の給料を支払っているのですが、この水準を維持できるよう努力したいと思います。全 A ネットの HP 等を通じて、他事業所での取り組みや一般就労に向けての工夫を知れるとうれしく思います。（企業）

○「最低賃金を支払える収益性のある事業」 国や自治体はそう言います。私たち福祉サービス事業者がそうあるべきことも分かっています。しかし、それと同時に「障害の度合いにかかわらず、採用面接を受けにきたら、基本的には採用すべき」とも言われます。収益性のある事業をするためには、病状も安定しており、休まず定期的に仕事にすることができ、ノルマをこなすことができる耐久性が高い方が必要となってきます。しかし、障害の度合いにかかわらず、採用するとすると、収益を上げられる仕事がどのくらいあるのでしょうか？ 現状をもう少し見て、感じてほしいと思います。「仕事したい。でも一般企業に勤めるには、体力・気力がもたず、人間関係をうまく築けない」という人はたくさんいます。私たち福祉事業者は、そういう方たちが「仕事をする。お金を稼ぐ喜び」を再度感じてもらえるように今後も努力していきます。（一般社団）

○新規事業を始めるにあたってはハードルを上げるべき▽一般企業の理解が足りない。（企業）

○社会保険加入率の高い事業所については助成してほしい。加入率が高い事業所の方が経営が厳しくなる。▽利用定員に対しての人員配置ではなく、営業時間も考慮した人員配置を考えてほしい。利用定員の少ないところは、営業時間を延ばせず、売上を上げる機会を失う。（社福）

○福祉と企業の上に位置し、着地点が非常にあいまいな A 型ですが、福祉の心を持ちながら、企業的な努力をしているところも多くありますので、どちらか寄りになるようなシステムではなく、どちらも良いと取りのシステムがつくれると良いと思っています。(企業)

○助成金制度が急に変わる。経営が安定しない。今後、長期に渡って事業所を継続していけるのか不安。
▽助成金の金額や助成金の対象事業所などがころころ変わるので不安。▽申請してから支給決定まで時間がかかりすぎる。▽障害者（特に精神）の体調が急に悪くなり、休みを必要とするようになった時には、助成金対象からはずれるので困っている。(一般社団)

○A 型は生活困窮者や刑余者など社会的に就労困難な方も柔軟な働きができる制度の組み合わせができるように行政も協力してほしい。▽売上の安定的な確保と利用者のさらに短時間の方の仕事をのばす工夫が必要(社福)

○利用者さんそれぞれの障害特性に合わせたサービスの提供をめざすと同時に、その場その場での精神状態や体調面の変化に柔軟に対応できるよう支援者全員がスキルアップを図り、長く安心して利用していただける事業所にしていきたい。(社福)

○不明な点の問い合わせを県にしても、あいまいな返答のことも多々あります。明文化されていないことが多く対応に困ることも。今後より良い方向へ制度が整備されていくことを願っています。(企業)

○現行の飲食事業はある程度、軌道に乗ってきたが、競合店が増えてきたので、対抗策を真剣に考えなければならない。しかし、職員・利用者にあまり危機感が見られない。「福祉」という言葉に甘えているように見える。▽飲食事業では、これ以上の利用者増が難しいので、A 型としてやっていくために新規で事業を始めないといけないが何をやっていいのか今一つ分からない。(社福)

○国の政策によって A 型事業所の存在価値が問われる中、悪しき A 型事業所には、もっと適切な指導がおこなわれても良いのではないかと思います。(企業)

○支給決定の見直し(暫定支給決定について)▽A 型事業所の指定を取る際の就労会計の収益性に対する基準の明確化、厳密化(悪しき A 型を指定しないためにも)(社福)

○協力雇用主の啓発(NPO)

○当事業所では弁当製造を主とし、販売・給食等をおこなっております。最近では、大手企業、コンビニに等の弁当進出により小規模の弁当屋は撤退が見受けられます。法改正により 28 年 6 月から弁当表示が大幅に変わる予定ですが、そうすると福祉施設による弁当製造は厳しくなるかと思われます。大手企業では人材もいることでしょうが、福祉施設では職員の配分また利用者の工賃向上等、現状を維持するのは極めて困難になると思われます。今後は給食・仕出し弁当に転換しなければならないかと課題も多くなっております。利用者の賃金確保も課題です。(社福)

○一般就労の促進をと国は言っているが、依然として思うようにいっていないのが現状。また身体や知的は割合就労につけるが、精神は敬遠されているのが実情。障害者優先調達法が施行されているが、その仕事は少なく、事業者同士の取り合いとなる傾向にある。以前、障害者施設の製品や受注品について全額で雇用人数に換算するという案があったが、立ち消えとなってしまった。どうしても一般就労に向かない人にとって福祉の力を借りながら、事業所で働くことで間接的な雇用につながるように、再度、この案件を検討してもらいたい。(NPO)

○利用者の賃金について、給付費を充てるのではなく、作業収入で賄うようにとの市や県の指導があるが困難である。現在のところ低単価の内職的作業が主体で高単価の仕事を導入することは困難である。国や県においては高収益の仕事の導入について、サポートしていただきたいと考えている。(企業)

○ハローワーク職員も、もっと就労系サービスの勉強をするべきだと思う。ハローワークへの訪問者(就労希望者)に対しての適切な振り分けがまったくできていない。▽自社課題は事業設立時から一貫して「スタッフのレベル」が挙げられる。(企業)

○職員は日々の作業に対応するのがやっとといったところがあります。利用者の方々一人ひとりに対する職員同士の考えを交換する時間をもっととっていきたく思いますが、全員そろってそのような時間をもつことができていないのが現状です。利用者の方にとって、当施設が本当にその人の為になっているのか、別のところでもっと訓練的な作業をされた方がいいのではないかと考えさせられることが多々あります。施設の特徴と利用者の個性がいかにマッチするか…。その人の良いところを引き出し、自信に変え、社会へと向かっていくための一助として、私たち施設に勤務している者の資質をより高めていかなければと、そのために職員がこころの余裕を持てる業務計画をしていく必要を深く感じます。(企業)

○サービス提供に関する意見。通所を希望された利用者が雇用契約締結に至るまでには、東京都の中でも各自治体でサービス受給者証交付までに期間の格差がある状況です。計画相談(ケアプラン)に至っては行政側からセルフプランではなく相談支援センターで計画プランをおこなう状況が強まりつつあります。相談支援センターの計画数の増加により面接までに時間がかかる状況もあります。体験が終了し通所を希望された利用者にあつては、利用開始に至るまで遅くて1ヶ月以上を経て利用条件を満たす傾向です。当事業所では本人のモチベーションや体調を崩さないためにも即時、体験継続をとり賃金を支払いながらつなげております。▽環境及び支援の質の向上に取り組む課題。当事業所はレストラン運営をおこないながら利用者のニーズや目標、目的に合わせた支援を実施することはもとより、仕事に従事する方々への個々の配慮(障害の特性)をおこないながらも平均的な仕事の能率をクリアするための工夫について課題としている部分もある。長い目線で支援をおこないながら達成度は増してきているが、仕事ができる利用者とスキル向上に時間がかかる利用者の間で格差が生じてしまいがちである。これらの課題をクリアするためにも職員・指導者の意識や知識、障害の特性を知るための勉強会参加を促しつつ指導しています。実業務の忙しい中では、どうしてもできる利用者に仕事が集中している状況はあります。本人の意欲に結びつくことをモットーにこれからも取り組む課題です。(NPO)

○A型事業所は、一般企業と同じく収益性や商品・サービス等の競争力を求められる反面。福祉サービスの一環として合理的配慮や専門的な支援を求められるという、相反するものの両立が求められており、

そのジレンマに終始悩んでいます。現在、当事業所では就労継続支援 A・B 型事業所をおこなっており、A 型はカフェ経営に携わる仕事をおこなっています。利用者に支払う賃金分の収益がようやくの状態です。ソーシャルファーム事業のような給付費に頼らない事業をおこなうには、利用者へはもちろん、従業員へも多大な負担がかかります。合理的配慮に欠ける中での障害者の過重労働に至る可能性は大きく、また従業員は業務をおこなう他に福祉的知識、技術の向上、経営や販売に至る幅広い知識、技術の習得を求められます。これに見合う報酬（給与等）があったとして、それだけ頑張っただけ働きたいと思う障害者や従業員などはどれだけいるのか、と疑問です。まず、A 型、B 型と生活介護における生産活動にもっと明確な違いを示した上で、利用者本人にもっとも適したサービスが利用できるよう、柔軟さを制度に組み込んでほしいです。隙間にこぼれ落ちている方々が本当にたくさんいらっしゃるのですが、それを自治体や現場に丸投げしていることを把握してほしいです。また、いろいろな機会に成功事例を拝見しますが、普遍的なノウハウはまだ確立していないように思います。机上の理想論にさせないためにも、ぜひ、国や自治体から、地域事情に即した明確な方針を出してほしいです。（一般社団）

○優先調達推進法に基づく発注を増やしてほしい。もっと共同受注窓口を活用してほしい。（NPO）

○短時間利用減算等、A 型事業に厳しい制度が増えている。働き場を失い、本当に困るのは誰かを考えた政策をしてほしい。（一般社団）

○短時間減算の導入など時間軸で評価することはある程度理解できるが、精神障害者を中心に運営している事業所にとっては、不要な休憩時間等の設定につながっているように思える。つまり、これが障害を抱える方々の利益につながっていないということで改悪ではないだろうか？ また、時間の延長への取り組みの必要性は感じているが、社会的な就労環境の多様化を考えれば、短時間労働の方が一般就労へのハードルが低いと考えられる。まずは、A 型事業所で短時間から確実に。そして、労働といえるレベルの仕事ができるようになってから、というステップが必要で、それを評価する仕組みが必要である。考えてみれば、非正規雇用 40%の時代である。障害がなくても就職は容易ではない。ぬるま湯にならない程度で、一般就労への「つなぎ」となる A 型の事業はそういった意味で、社会的に存在意義があるのではないかと。▽本県では、他県の悪しき A 型事例をもとに、2 部制（午前と午後に分ける）は、指導の対象としているようです。前述のとおり、シフト勤務等、時間帯も多様化している社会状況からすれば、事業の内容によっては、当然、認められるべきであると考えます。担当者が言うのは「通常」は雇用というと 1 日 8 時間程度なので、それができない利用者であれば、そもそも A 型の対象者ではないのでは？とのことでした。A 型の位置づけ（どういった事業であるか？）が必要です。（企業）

○事業所全体として、一般就労に向けて仕事及び訓練をおこなう場があります。従業員（利用者）の給与は、仕事で得た収入で基本的には賄っていく方が一番良いのではありますが、現実には多々厳しい面があり、手作り自社ブランドの分野で生産体制を確立し、販路の拡大をしていかなければならないところです。一つの分野に限らず、さまざまな面において、自社で作成し生産した商品を販売していくことが非常に重要なことだと思われれます。これからは『就労に携わっていきたくて』と頑張っています。今後、別事業の展開も視野に居れ、大型の作業機械の導入も検討中であります。（NPO）

○労働と福祉の間に位置づけされ、経営環境は厳しさを増す傾向にある。補助金、助成均等の配分と各福祉事業の精査をおこない、是正してほしい。▽監査で実施指導が粗探しになっており、ペナルティーによる返金請求が目的となっているように見える。事情精査し、寛大な対応を求めたい。▽指定認許の基準が地域により格差が大きい。悪しき A 型を生んだのは行政の審査が適格に実施されていないことが最大のポイントと考えるので是正してほしい。(企業)

○利用者の長期入院後、ご本人が就労できる状態にないが、就労したいという意欲があり、雇用契約を解除したいが、ご本人の今後を考えると解除できない。事業所とご本人との直接のやりとりではなく、行政や医療機関のサポートがほしい。▽障害福祉サービスと労働基準のバランスが難しい。(企業)

○利用者に給料を出すため、仕事の提供、販路の拡大、利用者の仕事へのサポート等々と、事務的な仕事も多く、職員の仕事として多量にあり、職員数が足りない。報酬アップを要望したい。(社福)

○職員と利用者（賃金＋年金＋生保）等のアンバランスが生じる課題。▽各市町村が多忙すぎて、怪しい事業所への実態調査ができないままなのはどうかしてほしい。マジメにやっているのがバカらしくなる。▽就労会計をみるだけで是非の判断がはたしてできるものか疑問。(NPO)

○新規事業をおこなうに、国や自治体が所有し、使用されていない土地、建物を安価にて提供してもらえるとありがたい。(社福)

○仕事の発注をしてもらいたい。▽人件費の補助。(社福)

○各市により、入所時のアセスメントや雇用契約書の提出時期が違い、それにより支給決定が変わるので、できれば統一していただきたい。(はっきりとどのように提出すれば支給決定が下りるのか定めてほしい) ▽事業所の課題としては、まだまだ地域への参加があまりできていないため、もっと取り組めるようにしていただきたい。▽一般就労へ行きたいと希望している利用者がいるが、もと介入し、一般就職先の確保をしていきたい。(NPO)

○市役所食堂内での営業時間に合わせた労働となっているため、1 日 5 時間以上の勤務に無理がある。(NPO)

○市町村によっては暫定期間を設定されています。理由を聞くと理解できないこともないのですが、やはり、本人（利用者）重視のサービスにならないといけないうのに本人の就労意欲、頑張ろうとする気持ちがなくなるような気がします。暫定期間を設けずに、体験期間（10 日程度）を設けて、利用者の適性を事業所が見極める。(企業)

○労基法と総合支援法の矛盾点が多い。特に利用者の上限負担額。労働契約をしているのに、利用者が負担するのは矛盾する。(企業)

○売れる仕組みをいかに構築、維持できるかが課題。売ることにもう少し力を入れるなら、営業にかかる人件費に充てる給付費がもう少し必要。(社福)

○A型事業所が障害者の方にとって必要な制度であると思うが、一方で企業へも理解をすすめてほしい。考えていくと、日本の根本のことに関わってくる大きなことになってしまうが、制度を利用することを悪用されないような仕組みづくりにならないかと。▽A型から一般就労にいくときに、定着支援をそうするか。またその方とどう関わっていくか…。人手が足りないような気がします。(社福)

○要望：懸命に取り組んでいる事業所（最賃支払い、労働時間確保している）への加算の検討。A型から就労していくという流れ、ニーズがあり、その点への加算。▽課題：収益と支出のバランスが悪く、赤字事業所がある。支援員の確保と質の向上。利用者の確保。(社福)

○最低賃金を支払い続ける難しさと意義。▽職員、利用者不足。▽収入が変わらないが、支出が増えていくことの収支バランス。(社福)

○最低賃金の増加により、利用者と非常勤支援員との差が少なくなっている。また、清掃委託料が変わらない中、賃金は上がっていくので、事業所として工夫していかなければならないが、今までどおりの業務はあるので、時間がない。(社福)

○悪徳であると思われるA型事業所を多く感じる。生産性のない内容での作業提供。事業収入を工賃に充てていない状況で、給付費のみで賄っているかのような事業所は行政指導等をおこなってほしい。(取り消しも含め厳しく)▽報酬改定、基準をいきなり厳しくするのではなく、きちんと事業所の経営状況や事業内容を個別で監査し判断してほしい。一律に法を改正するだけでは、優良なA型もすべて共倒れになってしまうことも考えられる。都市部と違い、地方の過疎地では、ギリギリの経営状況の中で運営をおこなってきた。事業収入を増やすことの努力も必要であるが、ニーズが多いわけではないので、爆発的に収入増をめざすことは難しい中で、スタッフ他経費にまわる給付費の減は、大きく影響する。▽特開金の制度はA型に必要なと考える。当事業所としては暫定支給を選択しており、特開金は利用していない。そもそも特開金に該当してしまう現行制度は必要ないと思う。▽雇用保険に関して：A型で長時間労働となれば、当然、雇用保険を適用しているが、一般就労をめざし、求職活動がうまくいき、就職となったとき、一般企業側でトライアル雇用の制度が使えないということが起きてしまう。失業者ではないということの扱いだが、これでは一般企業側のデメリットになってしまう。▽この全Aネットが国に対し強く要望できる。また、国からA型のあり方に対して意見を求められる、そんな組織になることを期待しております。(企業)

○人員配置基準を見直し、給付単価を上げてほしい。放課後等デイサービス事業もおこなっているが、児童だから5:1、成人で仕事をするから10:1(7.5:1)的な考え方に違和感を覚える。▽一人の当事者の職業能力を高め、生産性を上げる。重度の方も積極的に受け入れていくなど考えれば、一般の方でも一人前になるのに数年かかる中、さらに時間も労力も必要な彼らに対し、マンツーマンに近い人員配置は一定期間必要である。さらに収益性の高い事業を作ることが必須のA型では。そこに対しても専従職員の配置が必要である。永続的である必要はないが、一定期間の人員配置加算等はあるべきだと思う。

▽同一サービス＝同一給付費も、A型に限らず、見直すべきだと思う。そろそろ個々の事業所ごとの評価制度の導入を検討すべき時期かと考える。▽制度の中で生活困窮者等も積極的に受け入れられるようにして欲しい。(NPO)

○今回の全Aネットの調査を元に、悪しきA型事業所に対し、適切な指導を徹底していただきたいと思います。(企業)

○A型事業は福祉と労働において二重の契約となっている。働く職員は、利用者支援と福祉サービスに係る事務等においての負担が大きい。日報等を基に、労働に係る書類（賃金関係、健康労災、通勤）と福祉サービスに係る書類（支援記録、給付費請求に係る書類、個別支援計画に係る書類）の作成に忙殺される状態にある。よって支援員配置基準の10:1(7.5:1)は、障害者には手厚いが事業者には厳しい配置基準である。職員は基本的に福祉職が必要で、福祉大学や専門学校出身者もあり、利益を優先に考えることができない者が多い。利用者の所得保障のためには、利益確保に専門性のある人材の配置も必要で、そのための施策追加がほしい。現在の処遇改善手当では不足である。▽不正を正し、悪しきは改め、補うべきは補うとして、A型事業所も利用者も提供者も永く働ける場となってほしい。▽有給の扱いは、事業者の負担ではないでしょうか？ ▽国や自治体で障害者雇用の低いところは、まず基準を達成すべきと思う。(社福)

第3章 事業の経営状況と他の項目との相関関係について

I. 事業の経営状況と経営主体の種別との相関関係について

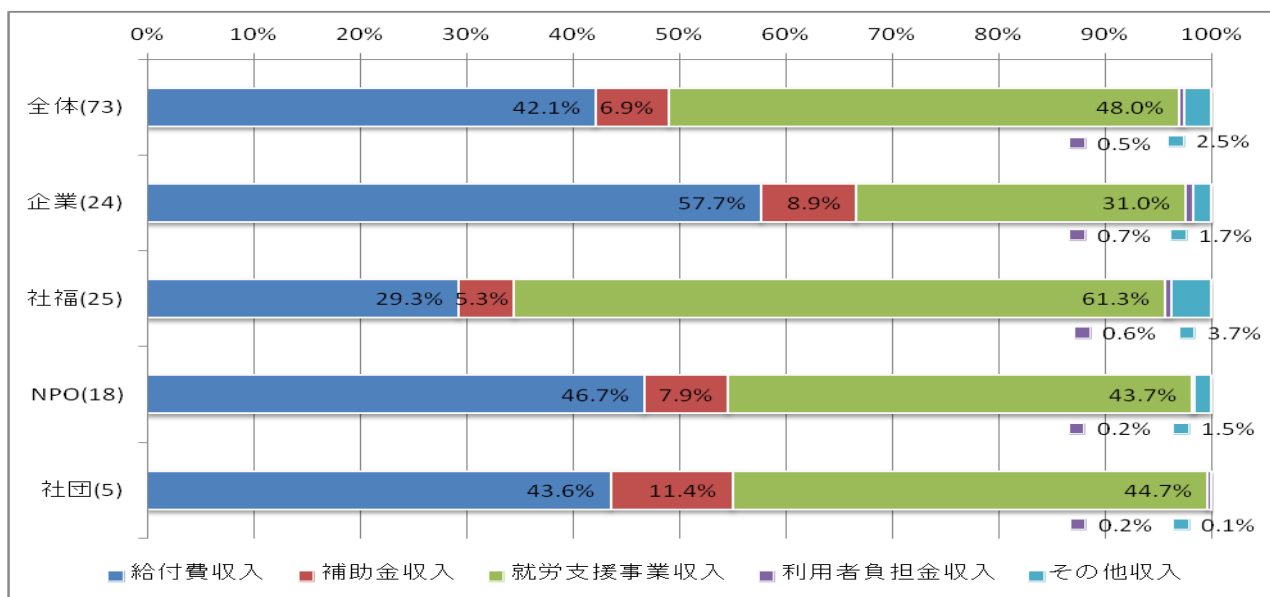
(収入の平均値)

	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

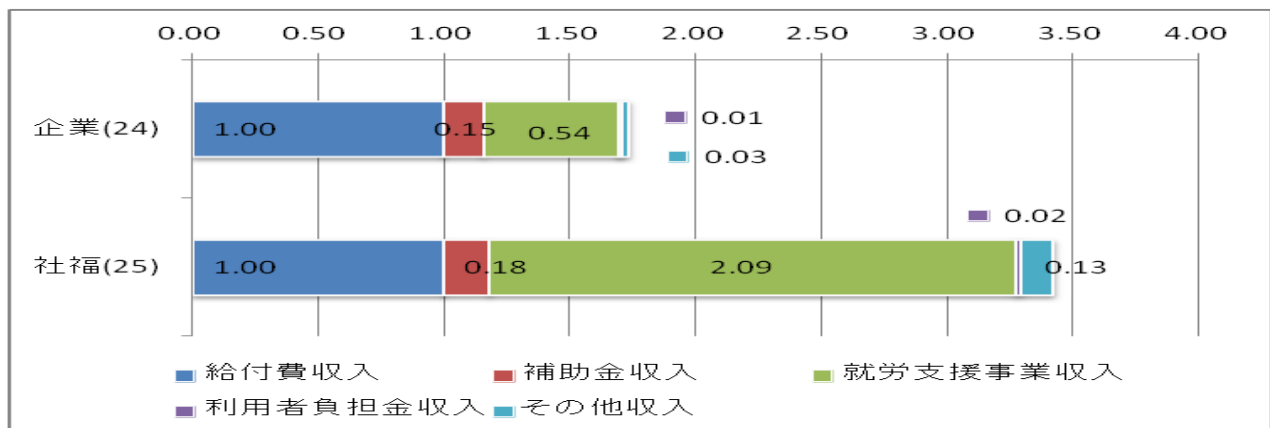
(支出の平均値)

	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

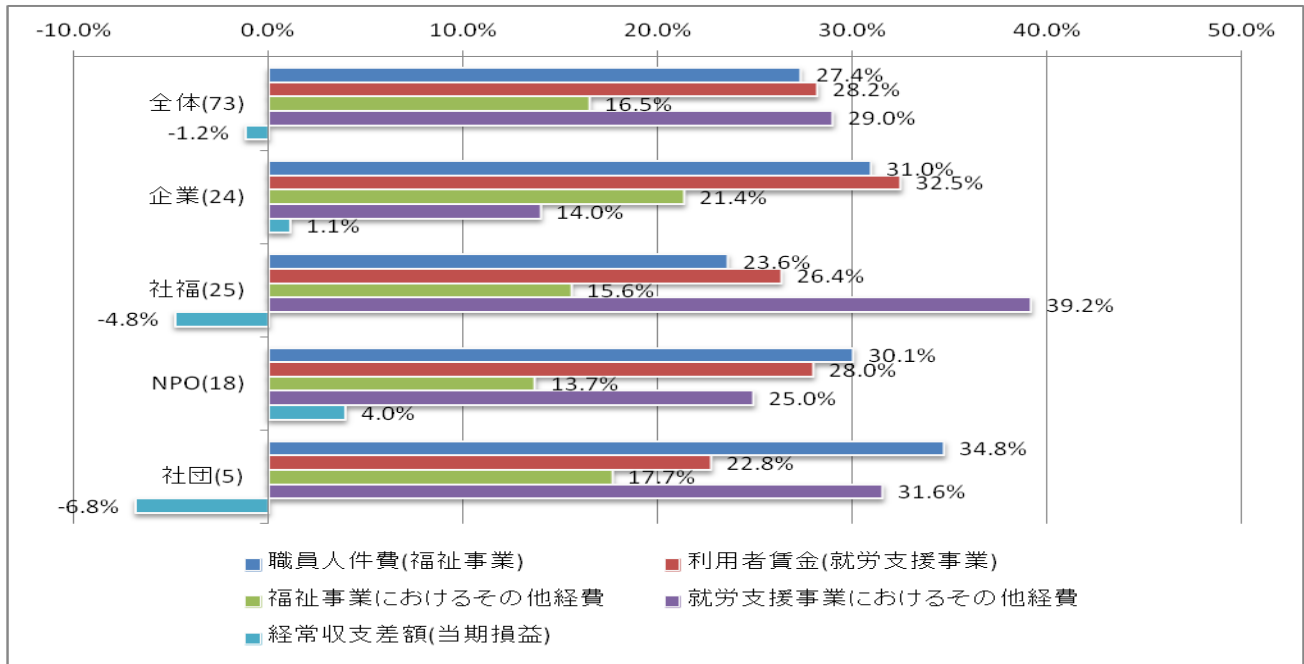
(収入の割合)



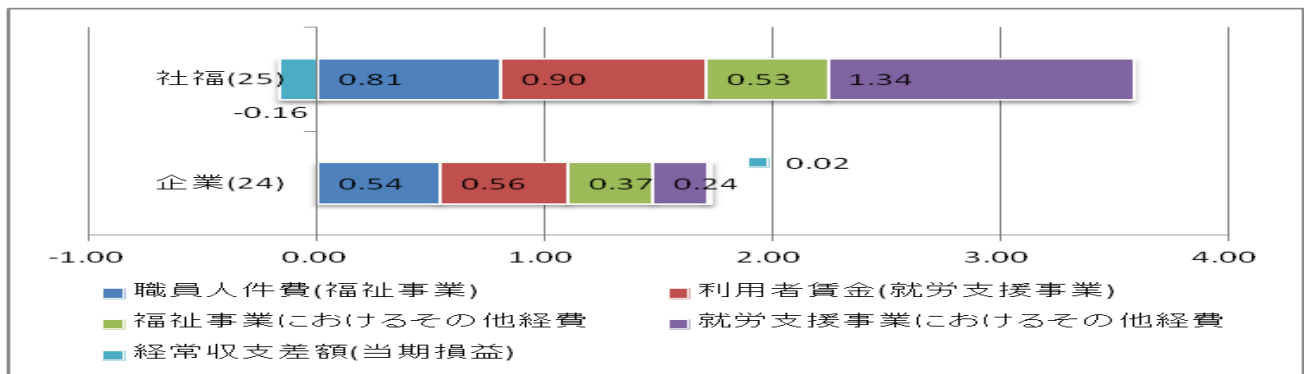
(企業、社会福祉法人の給付費収入を1としたときの収入の構成)



(支出の割合)



(企業、社会福祉法人の給付費収入を1としたときの支出の構成)



○経営主体別の経営状況について見るために、Q22の平成26年度決算における収支状況とQ1の事業所の運営主体の集計結果でクロス集計をおこなった。その他（企業組合）の1ヶ所のグラフは省略している。特徴的な結果として、企業と社会福祉法人で比較してみると、収入の状況において、企業の収入の6割（57.7%）を給付費収入が占めているのに対して、社会福祉法人では、給付費収入の占める割合が企業の半分の3割（29.3%）に留まっている。一方で、社会福祉法人の収入の6割（61.3%）を就労支援事業の収入が占めているのに対して、企業では、就労支援事業収入の占める割合が社会福祉法人の半分の3割（31.0%）に留まっている。同じ事業（利用者数）規模であれば、給付費収入の額は同等であると考えて、企業、社会福祉法人の給付費収入の額をそれぞれ「1」として、収入全体の構成を見ると、社会福祉法人の就労支援事業収入の額は企業のほぼ4倍に達しており、また、全体の予算規模でも2倍に達していることが読み取れる。同じく支出において、企業と社会福祉法人で比較してみると、企業が経常収支差額において1.1%の利益（剰余金）を計上しているのに対して、社会福祉法人は4.8%の損失を計上している。支出と収入の合計額（予算額）を揃えて見ると、同じ利用者規模でありながら、企業の経営状況は厳しく、各項目において経費の削減をおこなっていることが読み取れる。企業の場合、比較的、事業開始からの継続年数が浅く、就労支援事業のとりくみがまだ十分に成熟、機能していないことが主因ではないかと考えられる。

Ⅱ. 事業の経営状況と開設年度（事業継続年数）の相関関係について

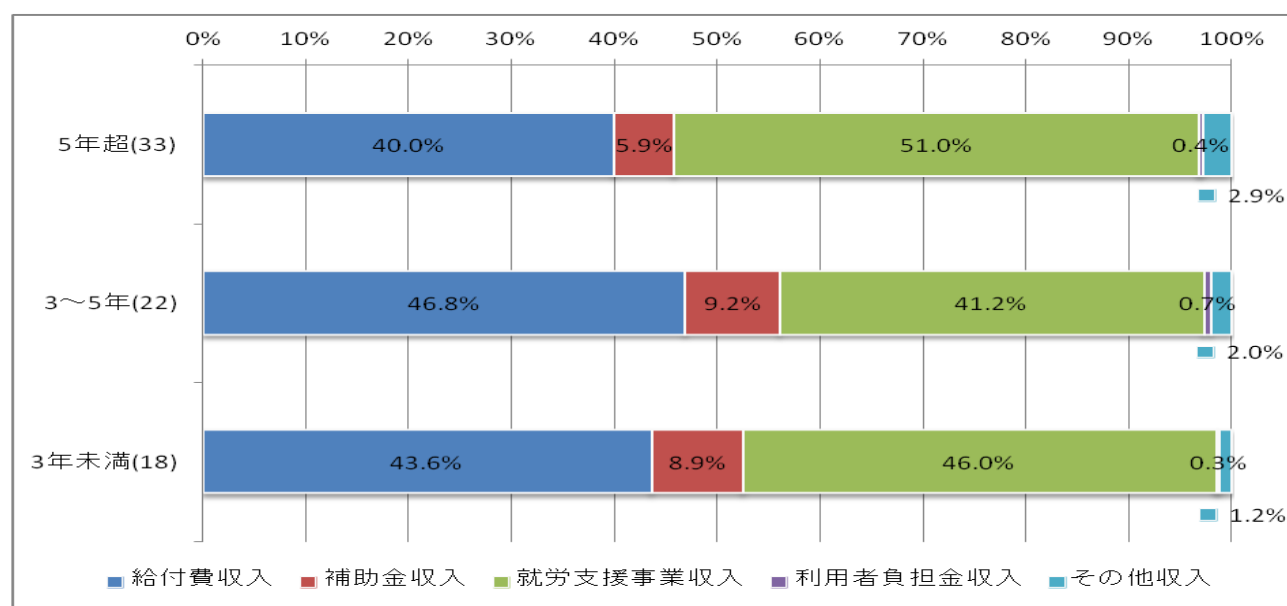
（収入の平均値）

	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
5年超(33)	25	39,588	5,841	50,553	421	2,832	99,058
3～5年(22)	20	28,540	5,588	25,119	436	1,237	60,919
3年未満(18)	16	12,623	2,570	13,317	101	349	28,960

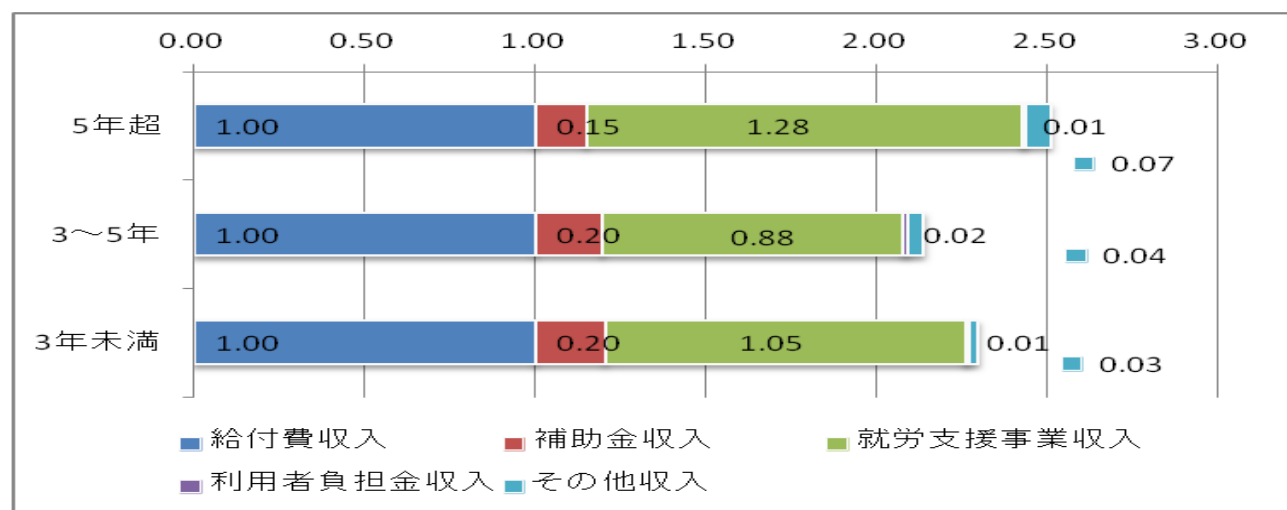
（支出の平均値）

	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	合計
5年超(33)	25	26,057	28,748	14,925	29,210	118	99,058
3～5年(22)	20	15,532	16,666	10,700	18,055	-34	60,919
3年未満(18)	16	11,260	7,420	7,052	7,143	-3,522	28,960

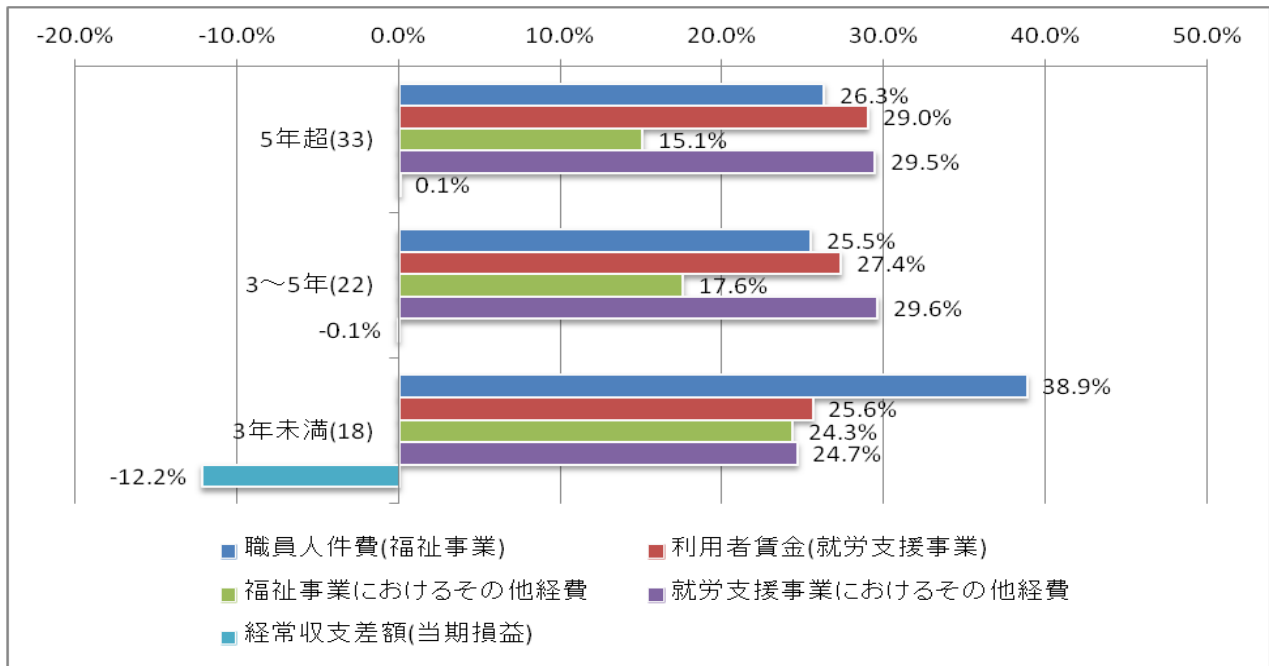
（収入の割合）



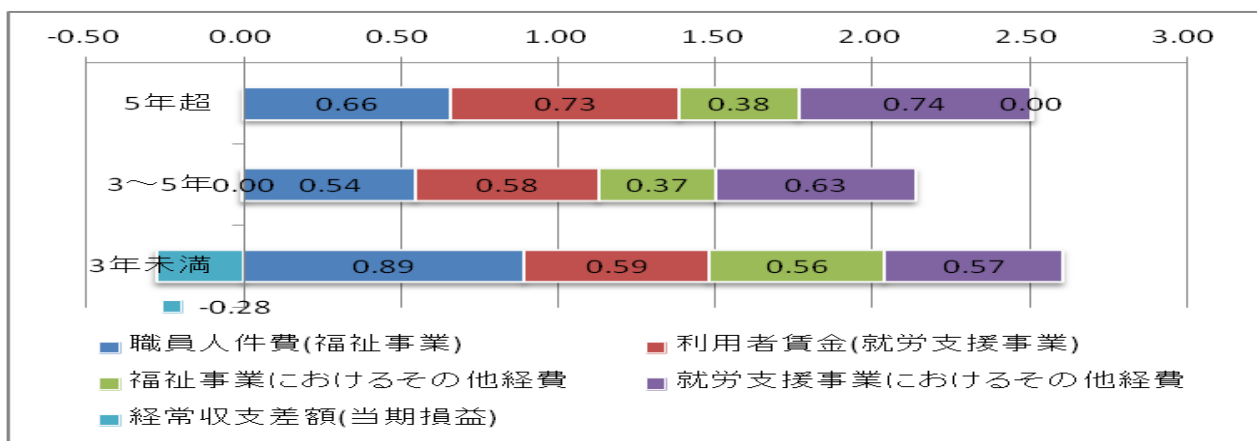
（給付費収入を1としたときの収入の構成）



(支出の割合)



(給付費収入を1としたときの支出の構成)



○開設年度（事業継続年数）別の経営状況について見るために、Q22の平成26年度決算における収支状況と事業所プロフィールの開設年度の集計結果でクロス集計をおこなった。特徴を見るために事業継続年数が5年超の事業所と3年未満の事業所で比較してみた。同じ事業（利用者数）規模であれば、給付費収入の額は同等であると考えて、それぞれの給付費収入を「1」に揃えて、収入の状況を見ると、5年超事業所では、経年に伴い特定求職者雇用開発助成金などの補助金収入が、3年未満事業所と比べて若干低くなっている一方で、就労支援事業収入が、3年未満事業所の約1.2倍となっている。同じく支出の状況を5年超事業所と3年未満事業所で比較してみると、5年超事業所が若干の利益（剰余金）を計上しているのに対して、3年未満事業所では、12.2%の大きな損失を計上している。5年超事業所が経年する中で、就労支援事業のとりくみを成熟・機能させることで、経営の安定化がはかられているのに対して、3年未満事業所は、就労支援事業のとりくみを模索している段階で、まだ良い循環を生み出すまでに至っていないのではないかと考えられる。

Ⅲ. 事業の経営状況と事業形態（単独・多機能）の相関関係について

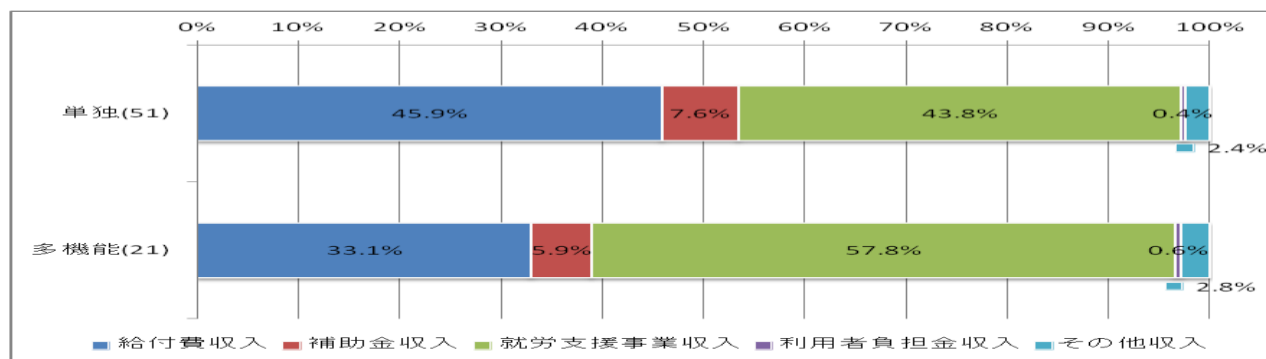
（収入の平均値）

	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

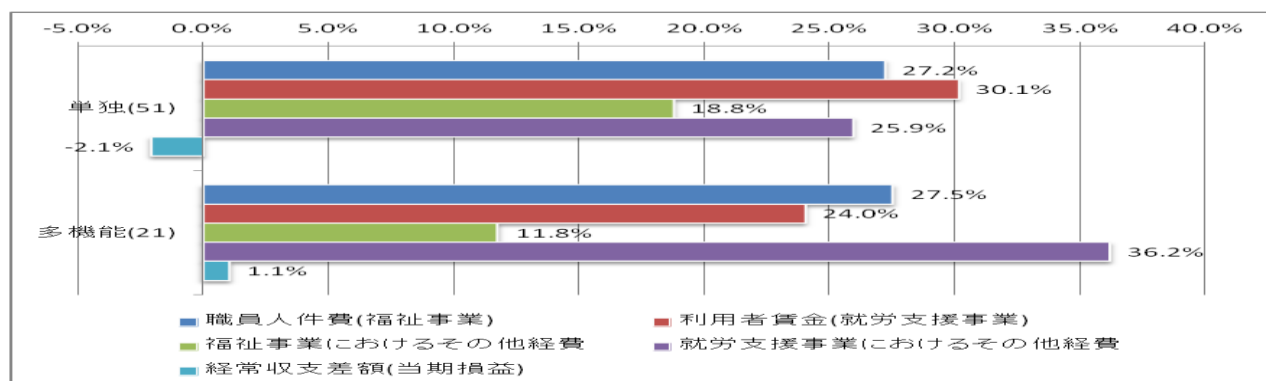
（支出の平均値）

	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

（収入の割合）



（支出の割合）



○事業形態別（単独型・多機能型）の経営状態を見るために、Q22の平成26年度決算における収支状況と事業所プロフィールの事業形態別の集計結果でクロス集計をおこなった。収入の平均値を見ると、利用者定員が違うことに加えて、多機能型では、A型事業の定員に併設する事業の定員も加えた総定員で給付費の単価が決定するため、多機能型の給付費収入が単独型よりも約900万円少なくなっている。逆に就労支援事業収入は、多機能型が単独型よりも1000万以上多くなっており、収入総額でも多機能型が単独型よりも1000万円多い構成になっている。支出の平均値を見ると、利用者賃金において、単独型が多機能型を上回っているが、利用者定員で割り返すと、多機能型の方が単独型よりも1人あたりの賃金は高くなる。職員人件費も定員が少ないにもかかわらず、多機能型の方が単独型よりも高くなっている。また、単独型が経常収支において、100万円を超える損失を計上しているのに対して、多機能型は利益（剰余金）を計上している。サンプル数があまり多くないため、一概には言えないが、多機能型は他事業を併設することで、スケールメリットを活かし、事業の効率化や資源の合理的運用、経費の削減等をはかり、うまく経営を回しているのではないかと考えられる。ここでも就労支援事業の成熟・機能化がひとつの重要な鍵となっている。

IV. 事業の経営状況と事業所規模の相関関係について

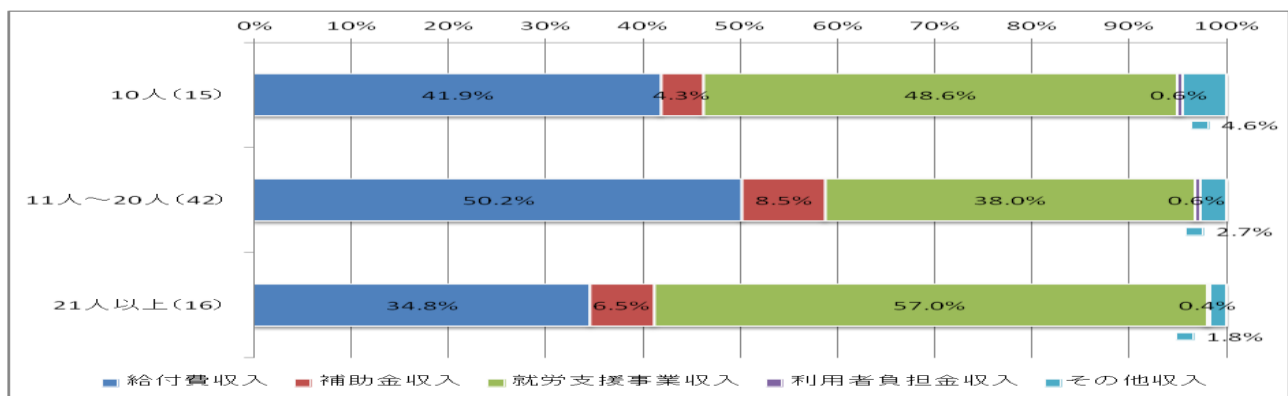
(収入の平均値)

	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
10人(15)	15,106	1,555	17,547	219	1,654	36,081
11人～20人(42)	26,257	4,449	19,846	306	1,433	52,291
21人以上(16)	52,008	9,728	85,241	573	2,622	149,563

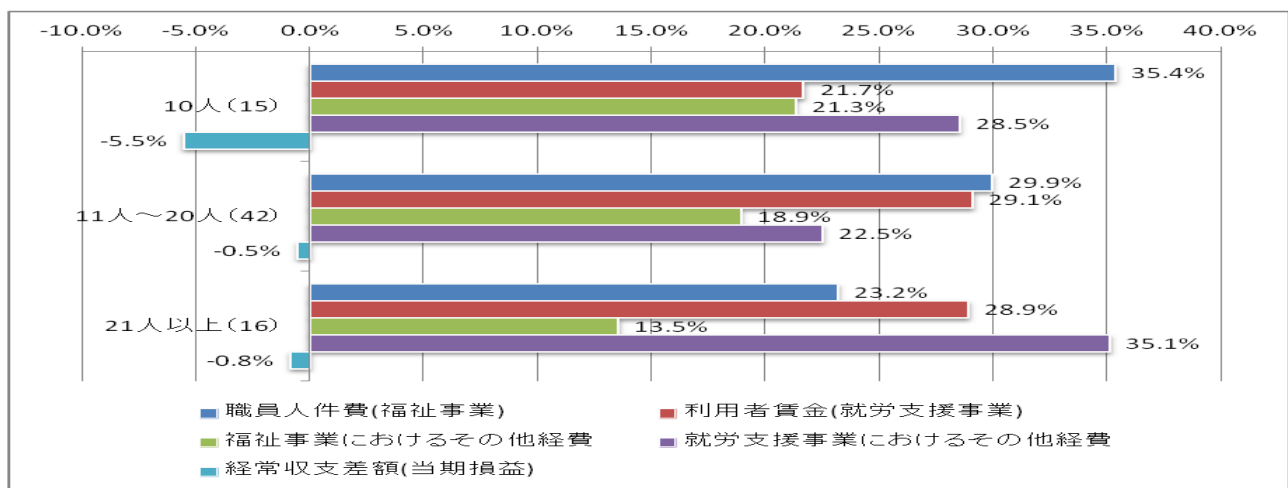
(支出の平均値)

	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
10人(15)	12,765	7,828	7,697	10,293	-1,989	36,081
11人～20人(42)	15,657	15,222	9,900	11,774	-263	52,291
21人以上(16)	34,700	43,258	20,265	52,549	-1,210	149,563

(収入の割合)



(支出の割合)



○事業形態別（単独型・多機能型）の経営状態を見るために、Q22の平成26年度決算における収支状況と事業所プロフィールの利用者定員別の集計結果でクロス集計をおこなった。収入の割合を見ると、11人～20人規模の事業所が給付費の占める割合が一番高く50.2%となっている。逆に21人以上規模の事業所の給付費の占める割合は34.8%と一番低くなっている。定員が20人を超えると給付費の単価が減額されることがひとつの要因として考えられる。就労支援事業収入の占める割合では、21人以上規模の事業所が57.0%と一番高く、11人～20人規模の事業所が38.0%で一番低くなっている。支出の割合を見ると、職員人件費の割合は、規模が大きくなるにつれ減少している。また、どの規模においても、経常収支の損失を計上しているが、10人規模の事業所の損失の割合が一番高く、-5.5%となっている。これまでのクロス集計の結果と比較して、事業所規模の違いによる明確な差は読み取りにくい。

V. 経常収支が黒字の事業所と赤字の事業所との経営状況の比較

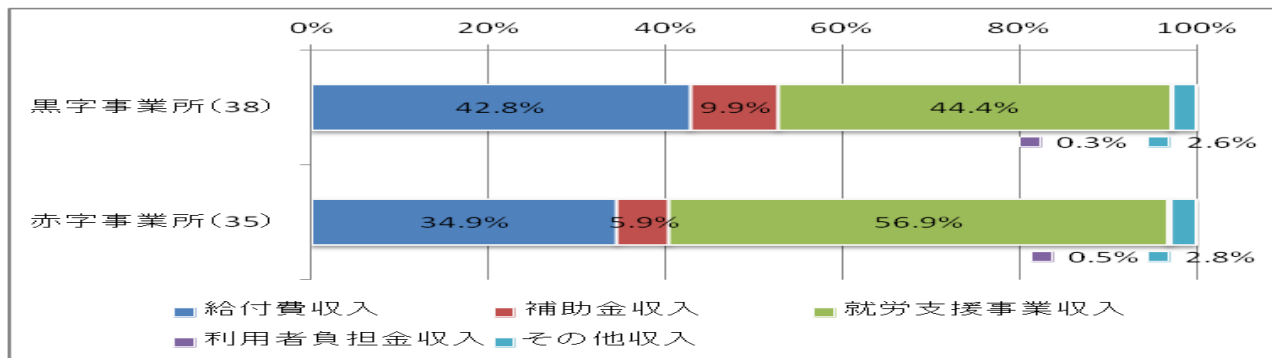
(収入の平均値)

	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
黒字事業所(38)	23	26,328	6,102	27,266	165	1,606	61,467
赤字事業所(35)	19	21,432	4,381	33,572	318	1,709	61,412

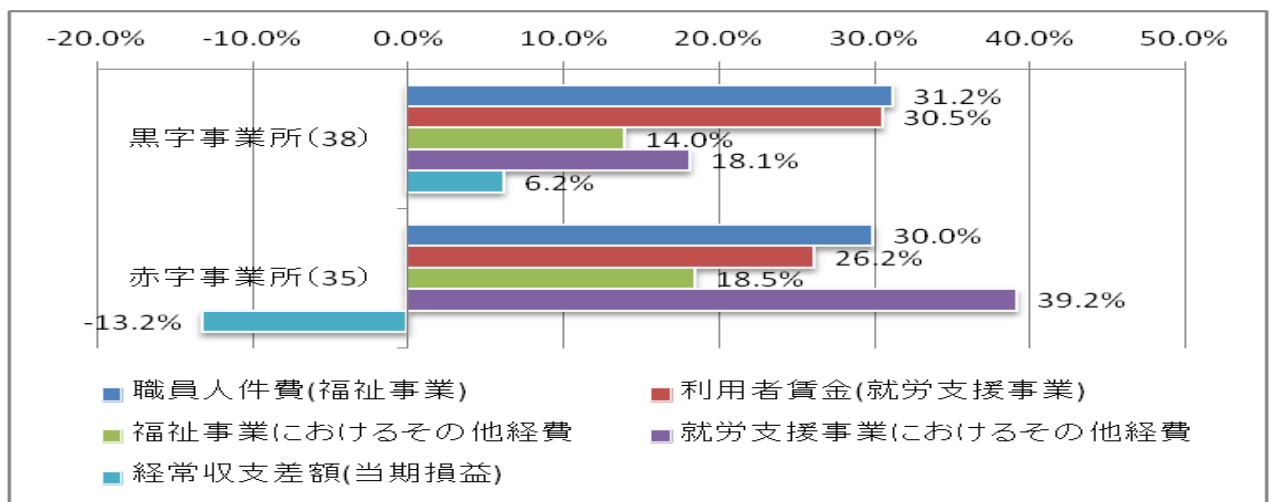
(支出の平均値)

	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
黒字事業所(38)	23	19,184	18,769	8,579	11,147	3,788	61,467
赤字事業所(35)	19	18,404	16,076	11,361	24,075	-8,098	61,412

(収入の割合)



(支出の割合)

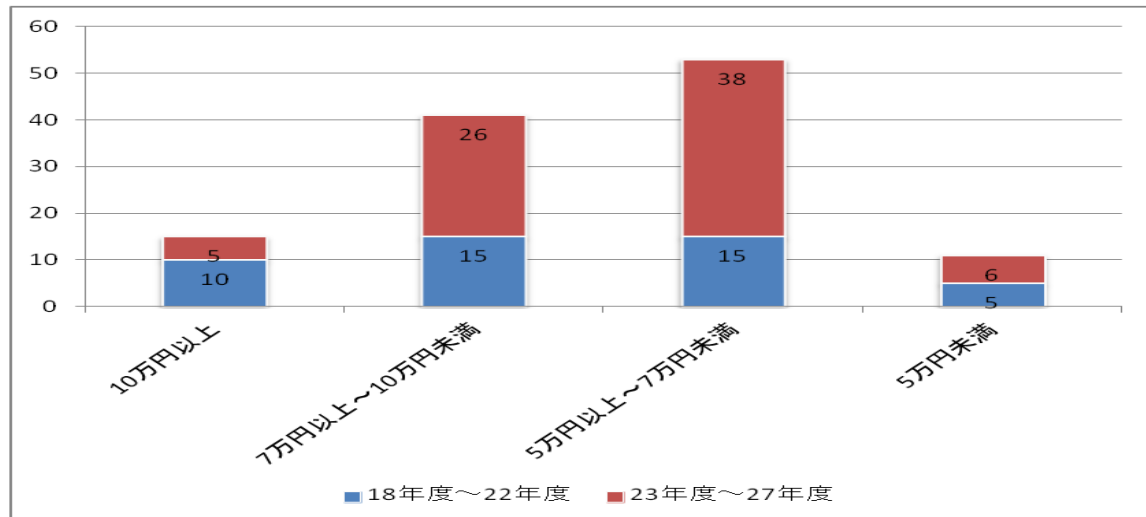


○経常収支が黒字の事業所と赤字の事業所を比較してみる。収入の平均値において、黒字の事業所と赤字の事業所の収入総額はほぼ同じ額となっている。就労支援事業収入においては、赤字の事業所が黒字の事業所を600万円以上も上回っている。一方、支出の平均値を見ると、利用者賃金の水準は利用者定員で割り返すとほぼ同水準である。しかし、就労支援事業の経費において、赤字の事業所の支出額が黒字の事業所の支出額を1300万円以上も上回っている。就労支援事業収入に対する就労支援事業経費の割合をみると、黒字の事業所の40.9%に対し、赤字の事業所は71.7%となり、このことが支出全体を圧迫している。また、福祉事業経費の支出額も赤字事業所が黒字事業所を300万円近く上回っている。これらのことから、採算性の高い就労支援事業のとりくみを進めることと、効率化による経費の削減が黒字化に向けての鍵であると考えられる。

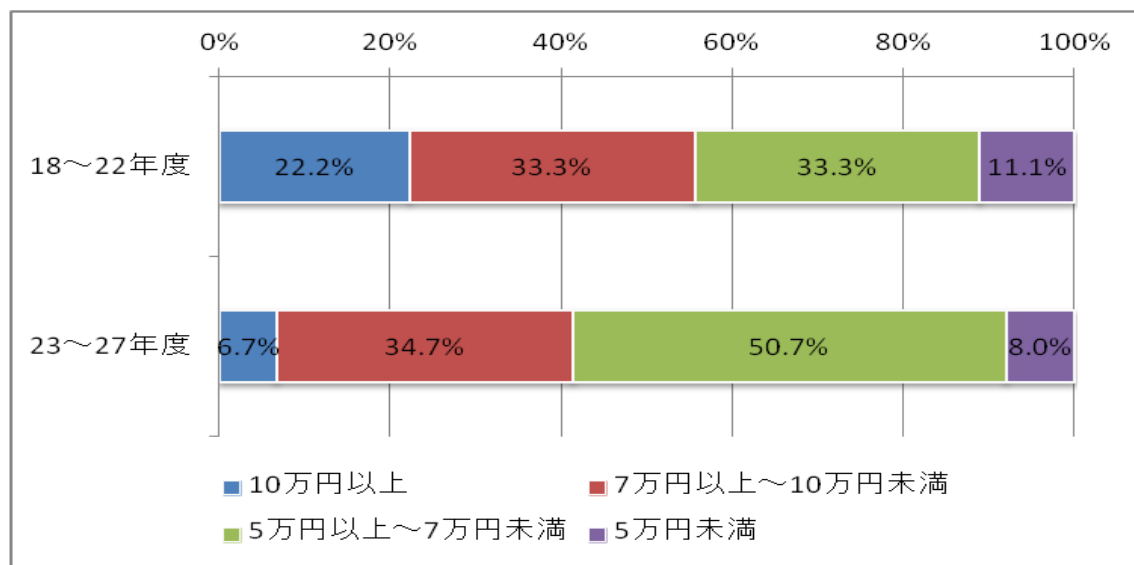
第4章 利用者平均賃金月額と他の項目との相関関係について

I. 利用者平均賃金月額と事業開設年度の相関関係について

(平均賃金カテゴリー&前期・後期別 事業所数)



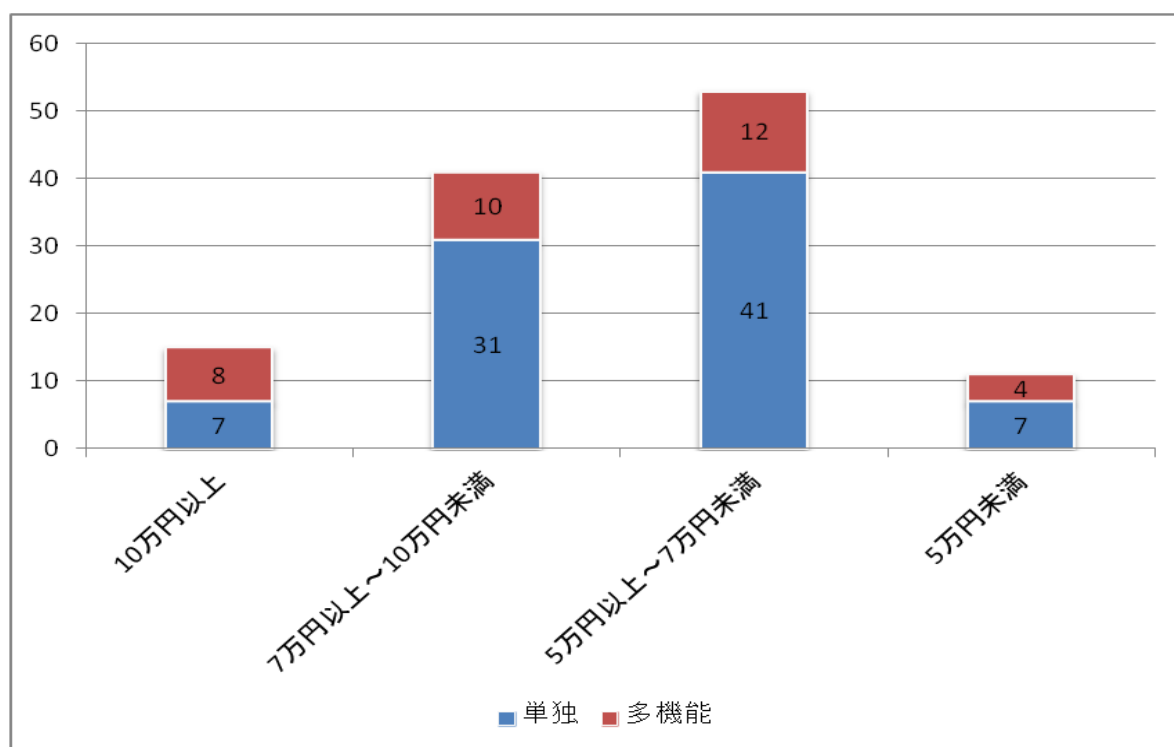
(前期・後期別 平均賃金カテゴリーの比率)



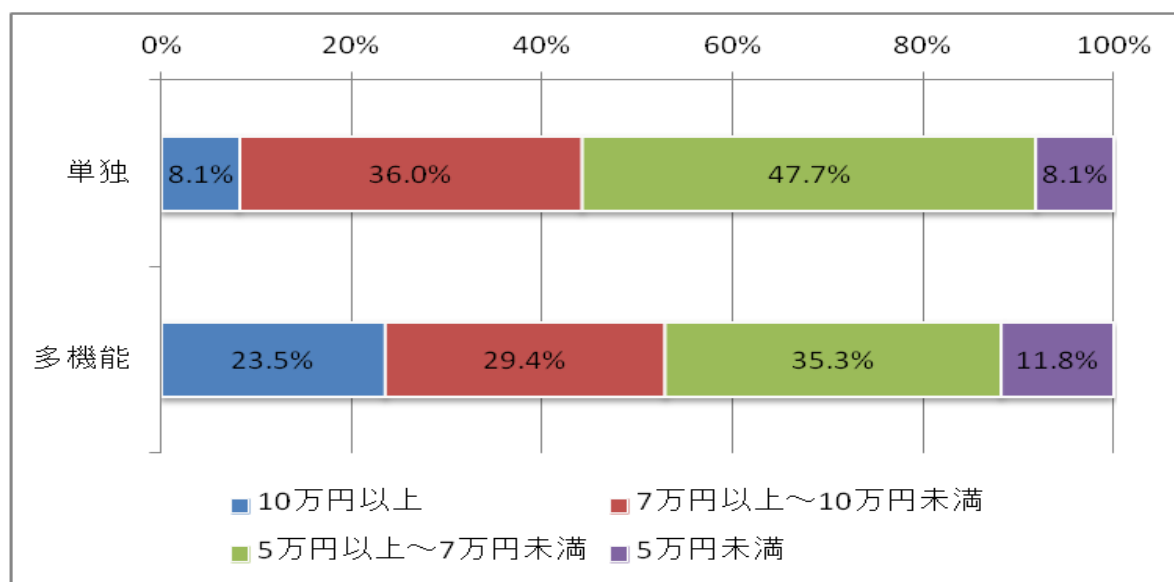
○Q11の有効回答事業所120ヶ所の事業開始年度を見ると、平成18年度から22年度の前期5カ年に事業を開始した事業所が45ヶ所、平成23年度から27年度の後期5カ年に事業を開始した事業所が75ヶ所となっている。前期5カ年に事業を開始した事業所のうち22.2%が平均賃金月額10万円以上となっているのに対して、後期5カ年に事業を開始した事業所では約3分の1の6.7%となっている。逆に平均賃金月額5万円未満で見ると、後期5カ年の8.0%に対し、前期5カ年は11.0%となっている。通常は、事業開始後の経年の中で、努力が実り、就労支援事業の好循環が徐々に生まれだす事業所が多い反面、なかなか解決の糸口を見出せない事業所もあることがうかがえる。なお、平均賃金月額が15万円以上の事業所1ヶ所は、10万円以上に括っている。(以下同様)

Ⅱ．利用者平均賃金月額と事業形態（単独・多機能）の相関関係について

（平均賃金カテゴリー&単独・多機能別 事業所数）



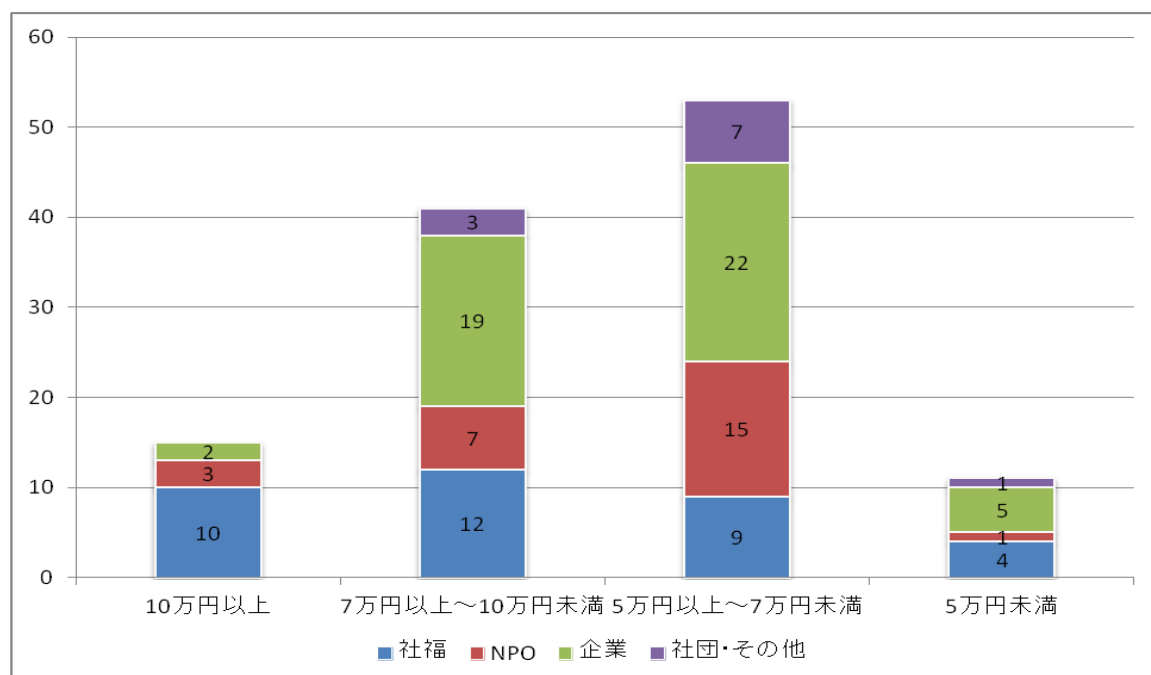
（単独・多機能別 平均賃金カテゴリーの比率）



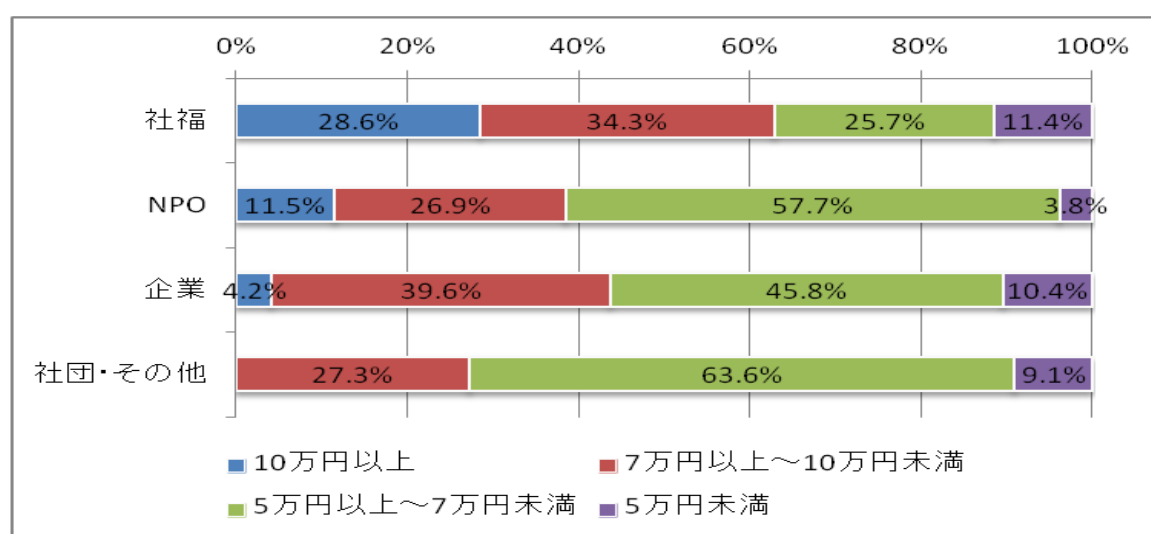
○Q11の有効回答事業所120ヶ所の事業形態を見ると、単独型の事業所が86ヶ所、多機能型の事業所が34ヶ所となっている。平均賃金月額が10万円以上の割合では、多機能型23.5%が単独型8.1%の約3倍となっている。逆に5万円未満の割合では、単独型の方が3ポイント低い。多機能型はスケールメリットをうまく活かせば、就労支援事業の好循環につなげられる一方で、悪循環に嵌ったときになかなか抜け出せないというデメリットもあるのではないかと考える。

Ⅲ. 利用者平均賃金月額と経営主体の相関関係について

(平均賃金カテゴリー&経営主体別別 事業所数)



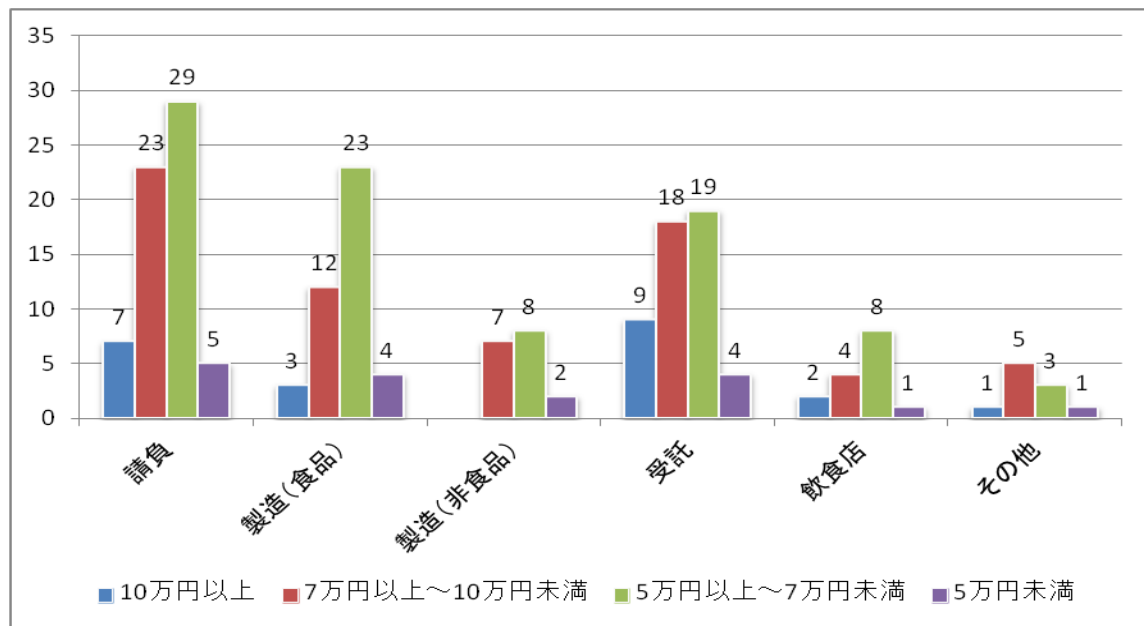
(経営主体別 平均賃金カテゴリーの比率)



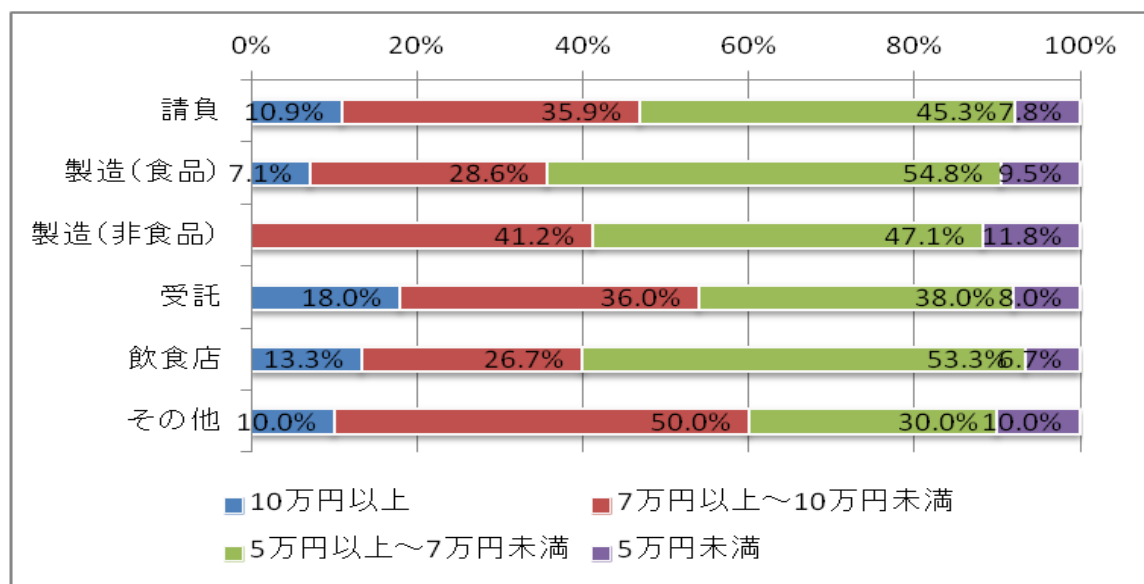
○Q11の有効回答事業所120ヶ所の経営主体を見ると、社会福祉法人が35ヶ所、NPO法人が26ヶ所、企業が48ヶ所、社団法人が10ヶ所、その他が1ヶ所となっている。経営主体別にまとめてみると、社会福祉法人では、10万円以上の割合がほぼ3割(28.6%)に達している。NPO法人は11.5%、企業は4.2%、社団・その他では10万円以上の事業所が0である。社会福祉法人では、7万円以上の事業所が全体の6割(62.9%)を上回っているが、その他の経営主体では3～4割に留まっている。一方で、5万円未満の事業所の割合は、社会福祉法人が最も多く11.4%となっている。全体的には、どの経営主体においても、5万円以上の事業所が9割を占め、B型事業所など非雇用型事業所との違いが鮮明になっている。

IV. 利用者平均賃金月額と生産活動の種目の相関関係について

(平均賃金カテゴリー&生産活動の種目別 事業所数)



(生産活動の種目別 平均賃金カテゴリーの比率)



○Q11の利用者平均賃金月額とQ3の生産活動の種類の間を見たと。生産活動の種類については、請負、受託を他法人、同一法人を問わず一つに括っている。10万円以上の割合は、受託18.0%、飲食店13.3%、請負10.9%、その他10.0%の順に高い。請負、受託は、官公庁や民間企業、同一法人から良質な仕事を得ることで、高い工賃につながっている。製造(食品)、製造(非食品)、飲食店は、一般市場との競争が激しいが、良質な商品やサービスを提供することで、同じく高い工賃につながっている。全体的には、生産活動のどの種別においても、5万円以上の事業所が9割を占め、B型事業所など非雇用型事業所との違いが鮮明になっている。生産活動の種類の違いによって、平均賃金月額が大きく変わる傾向はあまり見られず、どんな生産活動にとりくむ場合であっても、やはり事業者の姿勢や手腕が第1に問われるものと考えられる。

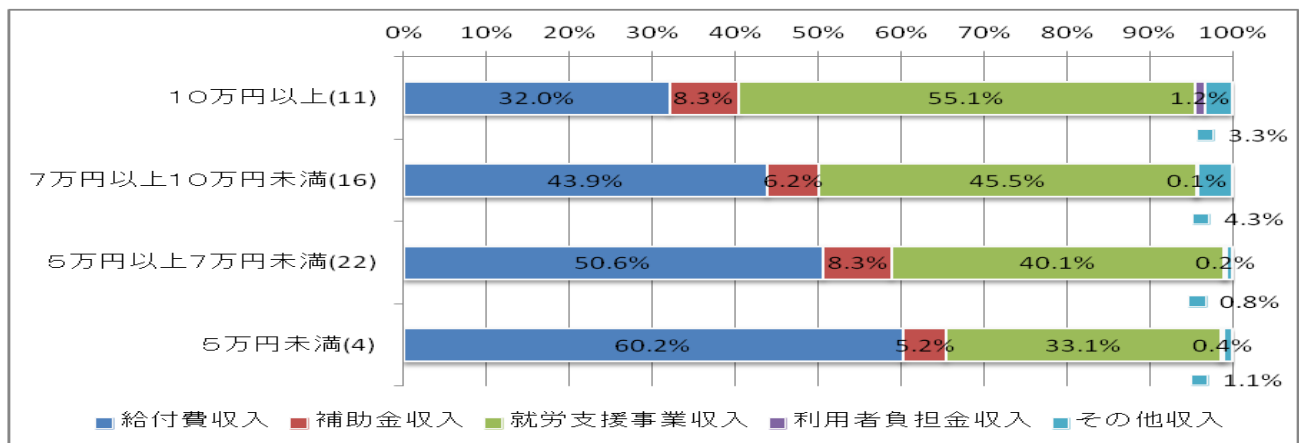
V. 利用者平均賃金月額と経営状況との相関関係について

	カテゴリー	福祉事業					就労支援事業		事業所合計
		給付費収入	補助金収入	利用者負担金収入	その他収入	福祉合計	就労支援事業収入	就労合計	
収入	10万円以上	35,035	9,076	1,361	3,641	49,113	60,288	60,288	109,401
	7万円以上10万円未満	34,005	4,845	101	3,311	42,262	35,266	35,266	77,528
	5万円以上7万円未満	31,636	5,176	122	512	37,447	25,081	25,081	62,528
	5万円未満	22,283	1,921	156	394	24,753	12,254	12,254	37,007
	全事業所	32,351	5,640	375	1,998	40,364	34,495	34,495	74,859

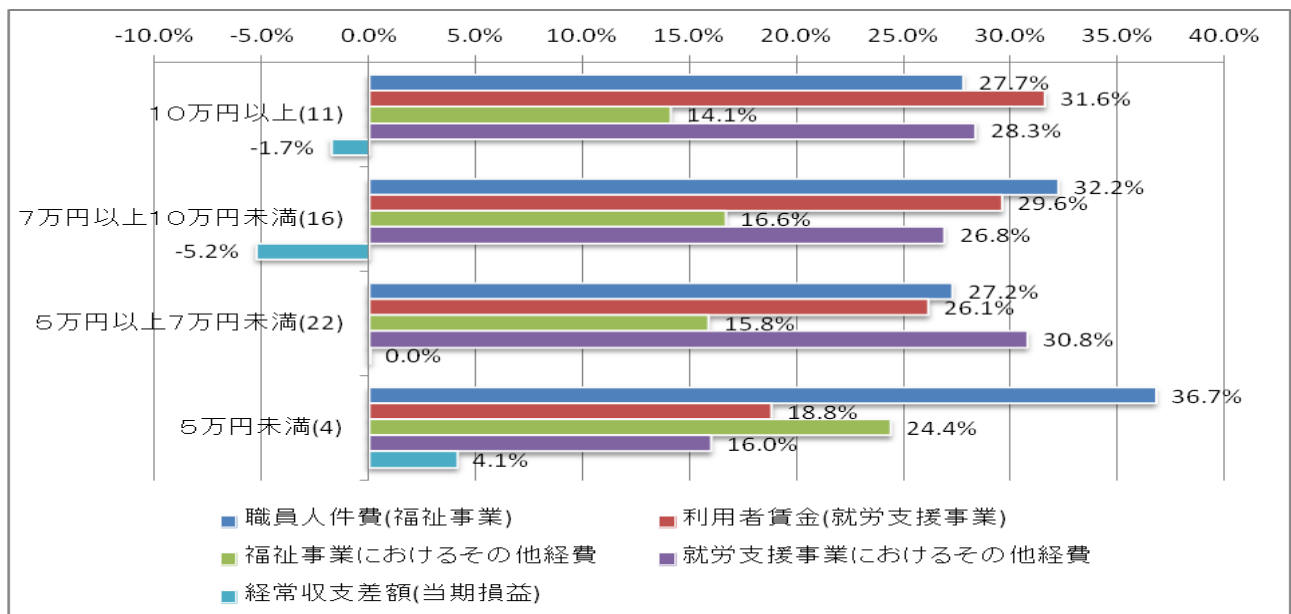
	カテゴリー	職員人件費	その他経費	福祉合計		利用者賃金	その他経費	就労合計	事業所支出合計
支出	10万円以上	30,335	15,416		45,751	34,559	30,988	65,547	111,298
	7万円以上10万円未満	24,943	12,898		37,841	22,929	20,808	43,737	81,578
	5万円以上7万円未満	17,021	9,910		26,931	16,343	19,233	35,576	62,507
	5万円未満	13,596	9,015		22,611	6,961	5,906	12,868	35,478
	全事業所	21,917	11,887		33,804	21,404	21,143	42,546	76,351

	カテゴリー	福祉差額				就労差額		経常収支差額
収支差額	10万円以上				3,362		-5,258	-1,896
	7万円以上10万円未満				4,422		-8,471	-4,050
	5万円以上7万円未満				10,516		-10,495	21
	5万円未満				2,142		-614	1,529
	全事業所				6,559		-8,051	-1,492

(収入の割合)



(支出の割合)



○Q3 の利用者平均賃金月額と Q22 の平成 26 年度決算における収支との相関を見た。収入の状況を見ると、平均賃金月額が高くなるほど、就労支援事業収入の割合が高くなること。逆に、平均賃金月額が低くなるほど、収入全体に占める給付費収入の割合が高くなることが読み取れる。支出の状況を見ると、平均賃金月額が 5 万円以上の事業所では、各項目の割合がほぼ同水準であるのに対し、5 万円未満では、職員人件費と福祉事業経費の割合が高く、利用者賃金と就労支援事業経費の割合が低くなっている。上表からいずれのカテゴリーにおいても、支出の利用者賃金の額は、収入の就労支援事業収入の額を上回ってはいない。このことから、給付費から利用者賃金に単純な充当はなされていないことが明らかである。しかし、いずれのカテゴリーにおいても、就労支援事業の収支においては、損失を計上している。就労支援事業経費には、商品やサービスに係る原材料費や設備費、光熱水費などの他、就労支援事業に専属して関わる従業員の人件費等も含まれると考えられる。これらの経費を賄うために、福祉事業の人件費や経費を削って、就労支援事業の損失分を補填しているのが現状であると考えられる。A 型事業所全体に共通する課題として、就労支援事業の質やあり方を見直し、独立して採算が取れる事業に改善・転換していくことが重要であると考えられる。緻密な計画を立て、人的体制や設備環境を整備し、就労支援事業をうまく軌道に乗せるまでには、3 年程度の助走期間も必要となる。就労支援事業の生産性や効率性を高めるための、時限的な措置を国や自治体に求めていくことも必要であると考ええる。

第5章 本格調査の実施に向けての課題

予備調査の実施時期が、各事業所の年度末を控えた多忙な時期と重なったことで、回答事業所数は157ヶ所、回答率は全体で22.3%に留まった。しかし、寄せられた回答からは、事業者のA型事業所にとりくむ真剣な姿勢と事業の発展・継続を願う熱い思いをひしひしと感ずることができた。まずもって、回答をしてくださった事業所の皆様に感謝の意を表したい。

サンプル数は、あまり多くはなかったが、経営主体別や開設事業年度別の割合、利用者平均賃金月額、短時間利用減算制度の対象事業所数の割合などの集計結果は、厚生労働省などですでに実施されている調査の統計資料と大きな齟齬はなく、本予備調査において、一定の精度の高さが担保されたものと考えられる。また、在籍中の利用者の生活の場や障害年金の受給状況、雇用・労働関係の助成金・補助金の受給状況など、これまでに実施された調査では、あまりうかがい知ることのできなかった項目においても、貴重なデータを得ることができた。更に、A型事業を始めた動機やA型の制度に対する評価、現行制度の対象外となっている働きづらさを抱えた人たちのA型事業の利用の可能性など、A型事業者のナマの声を聞くことができたことにも大きな意義があったと考えられる。

今後の本格調査の実施に向けては、次の諸点が課題であると考えられる。第1は、本格調査の対象事業所をどこまで広げるかという課題である。全国で3,500ヶ所を超えるすべてのA型事業所を対象とすることは、A型事業所の実態を明白にするうえで、極めて大きな意味を持つが、一方で、調査に係る費用や労力は膨大なものになることが予想される。今回の予備調査においても、一定の精度が得られたと認識しているが、調査の目的とコストや精度のバランスを考慮しながら、抽出調査などの手法で調査対象を絞ることも視野に入れ、検討していきたい。第2は、調査の実施時期である。福祉と労働の2領域に跨るA型事業所の業務は多忙を極め、職員は日々、業務に忙殺されている現状がある。事業者にできる限り、負担のない時期に調査を実施することが望まれる。第3に調査の項目（内容）がある。今回の予備調査では、記述式の設問をできるだけ少なくし、選択式の設問を多くした。各設問の集計結果の中でも、設問のあり方について触れているが、選択肢を設けたことで、集計の効率化がはかれた一方で、選択に困る内容や誤答を導いてしまうものもあった。また、Q34の自由意見に多くの意見が寄せられたように、選択肢のみでは言い尽くせない事業者の思いもたくさんある。調査項目については、他の調査ですでに実施されているような項目はできる限り減らすことで、事業者の負担をより少なくするとともに、A型事業の発展・継続に向けての課題がより明確なものになるよう、設問や選択肢を検討していきたい。最後に調査及び集計・分析の実施体制である。今回の予備調査においては、すべての業務を検討会内部でおこなったが、データ入力や集計、グラフの作成などにやはりかなりの時間を要することになった。データ入力や集計などの分析前作業においては、外部の業者等に業務を委ねることも一定必要であろうと考える。また、分析にあたっては、統計の専門家からの助言を得ることも必要であろうと考える。

第3部 事業所サービスの質評価表の予備集計調査（試行）について

第1章 評価表・予備集計調査の概要

（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）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。

（3）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。

（4）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。

第2章 評価表の集計結果のまとめ

(1) はじめに

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工夫した。

(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つの領域に分けた。

「ディーセントワーク」とは、1999年に国際労働機関（ILO）総会の事務局長報告において初めて用いられ、ILOの活動の主目標と位置付けられたものである。英語のdecentには「きちんとした」「まともな」「適正な」といった意味があり、日本政府は、「働きがいのある人間らしい仕事」と訳している。ILOでは、ディーセントワークの実現は、(1)雇用の促進、(2)社会的保護の方策の展開及び強化、(3)社会対話の促進、(4)労働における基本的原則及び権利の尊重、促進及び実現の4つの戦略的目標を通して実現されると位置付けている。今回の調査では、障害者の就労においても、ディーセントワークの考え方を重視する必要があると考え、「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」

（2008年6月第97回ILO総会）、みずほ情報総研「ディーセントワークと企業経営に関する調査研究事業報告書」（平成24年3月）等を参考に、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。

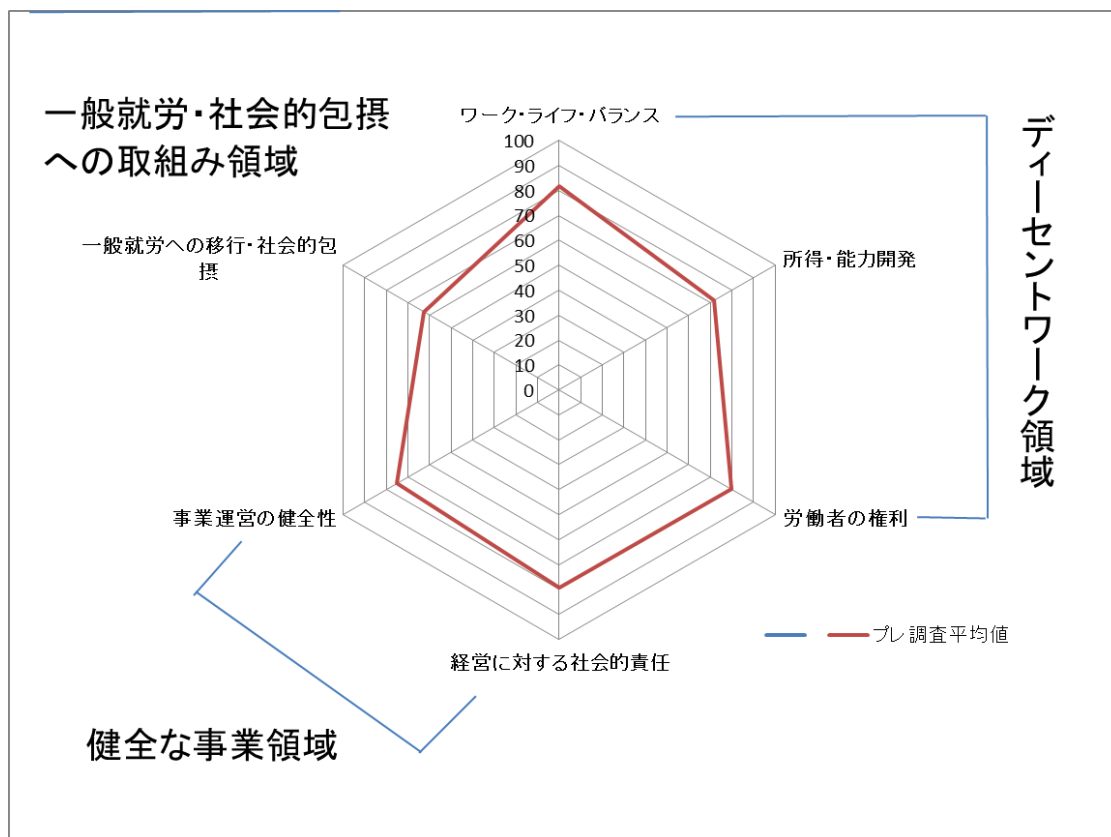
施設を利用する者に対するディーセントワークの提供のためには、A型事業所は、経営感覚を持ち、健全な事業運営を実現していく必要がある。今回の調査では、健全な事業運営を行っているかをチェックするため、健全な事業領域として、④経営に対する社会的責任軸（事業所が、障害者就労支援施設を運営する社会的責任を果たしているかどうかを評価する項目で構成。）、⑤事業運営の健全性軸（事業活動の継続性・成長性を高めるための取り組みがなされているかどうかを評価する項目で構成。）の2つの軸を設定した。個別評価項目については、日本財団主催の「就労支援フォーラム Nippon2015」で配布された「就労支援スコアシート」のチェック項目等を参考にした。

これからのA型事業所には、一般就労への移行の一層の重視、または、社会的包摂やソーシャルファームに向けた取り組みが求められている。今回の調査では、一般就労を重視する事業所にも、重度障害者や障害者以外の働きづらい者に就労の場を提供する工夫をお願いし、他方、社会的包摂やソーシャル

ファームの実現を重視する事業所にも一般就労への支援をお願いする必要があると考え、一般社会への移行・社会的包摂領域として、共通の一つの軸、すなわち、⑥一般就労への移行・社会的包摂軸（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）を設定した。

（２）全体の特徴

調査表が回収された事業所全体の平均でみたレーダーチャートは、以下ようになる。



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。以下、6つの軸ごとに特徴をみる。

（３）ワークライフバランス軸の特徴

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以下の8つの項目で構成した。すなわち、①利用者がやりがいを感じ、主体的にとりくめる仕事を提供しているかどうか、②利用者の就労と生活に関するアセスメントを定期的に行い、個別支援計画を作成しているかどうか（アセスメントから個別支援計画の作成までの状況についての評価）、③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かどうか（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）、④働き続けることを希望する利用者に対し、安心して長く働くことができる支援やしきみづくりを行っているか

どうか、⑤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かどうか、⑥利用者が地域社会の一員として生活するための支援を行っているかどうか、⑦短期離職者（半年以内）が少ないかどうか（但し、一般就労移行者と暫定支給決定期間内に利用を終了した者を除く。）、⑧平均年次有給休暇取得率はどのくらいか、の8つの項目である。なお、①から⑥の評価基準は、基本的な5択（5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない）で構成したが、⑦短期離職者（半年以内）が少ないかどうかの評価基準は、「5. 定員の0～10%未満離職 4. 10～20%未満離職 3. 20～30%未満離職 2. 30～40%未満離職 1. 40%以上離職」とし、⑧平均年次有給休暇取得率の評価基準は、「5. 90～100% 4. 60～90%未満 3. 50～60%未満 2. 30～50%未満 1. 0～30%未満」とした。

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が、⑥の「利用者が地域社会の一員として生活するための支援を行っている」と、⑧の「平均年次有給休暇取得率」の得点が低かった。前者については、仕事に関わる項目でないので優先順位が低いことが伺え、後者については、日本の企業社会全般の年次有給休暇率の低さ（労働者一人平均取得率は48.8%：厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」）を踏まえると評価基準の設定がやや厳しすぎたようだ。

ワークライフバランス軸の各評価項目の自己評価結果

評価項目	平均値	100点換算合計
①利用者がやりがいを感じ、主体的にとりくめる仕事を提供している	4.2	81.8
②利用者の就労と生活に関するアセスメントを定期的に行い、個別支援計画を作成している	4.6	
③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	4.3	
④働き続けることを希望する利用者に対し、安心して長く働くことができる支援やしきみづくりを行っている	4.3	
⑤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	4.4	
⑥利用者が地域社会の一員として生活するための支援を行っている	3.6	
⑦短期離職者（半年以内）が少ない	4.7	
⑧平均年次有給休暇取得率	2.6	

（4）所得・能力開発軸の特徴

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。すなわち、①短時間の勤務の利用者に対し、労働時間を伸ばすための支援を行っているかどうか、②利用者の就労や能力開発に対する意欲を高めるための支援を行っているかどうか、③能力開発に関わる目標や課題を利用者個別に設定しているかどうか、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、⑤時間外・休日労働実施のための労使協定（36協定）を締結・届出しているかどうか、⑥利用者の平均月額賃金はどの程度か、⑦減額特例制度を適用している利用者の比率はどの程度か、⑧全利用者の1日平均実労働時間は

どの程度か、の8つの項目である。なお、①から④の評価基準は、基本的な5択（5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない）で構成したが、⑤の評価基準は「5. 協定を届出ずみ 4. 締結したが、監督署に届出していない 3. 近く締結予定 2. 締結を検討中 1. 締結していない」、⑥の評価基準は「5. 15万円以上 4. 10万円～15万円未満 3. 5万円～10万円未満 2. 3万円～5万円未満 1. 3万円未満」、⑦の評価基準は「5. 0% 4. 30%未満 3. 30%～50%未満 2. 50～100%未満 1. 100%」、⑧の評価基準は「5. 8時間 4. 6～8時間未満 3. 4～6時間未満 2. 2～4時間未満 1. 2時間未満」とした。

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。今後の課題と言えよう。

所得・能力開発軸の各評価項目の自己評価結果

評価項目	平均値	100点換算合計
①短時間の勤務の利用者に対し、労働時間を伸ばすための支援を行っている	3.8	71.8
②利用者の就労や能力開発に対する意欲を高めるための支援を行っている	4.1	
③能力開発に関わる目標や課題を利用者個別に設定している	4.0	
④能力開発のために研修や関連制度を整備している	2.7	
⑤時間外・休日労働実施のための労使協定（36協定）を締結・届出している	3.3	
⑥利用者の平均月額賃金	3.1	
⑦減額特例制度を適用している利用者の比率	4.5	
⑧全利用者の1日平均実労働時間	3.2	

（5）労働者の権利軸の特徴

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。すなわち、①障害のない職員と同等の就業規則や賃金体系の整備を進めているかどうか、②利用者の障害や状況に配慮した合理的配慮に積極的に取り組んでいるかどうか③利用者全員と雇用契約を結び、契約時に労働条件について明示・説明しているかどうか、④差別禁止や虐待防止に関する規程類の整備や研修などのとりくみを行っているかどうか、⑤利用者の個人情報やプライバシー保護のための規程類の整備や研修などのとりくみを行っているかどうか、⑥苦情解決の窓口を整備し、その利用の仕方について利用者にわかりやすく説明しているかどうか、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かどうか、⑧加入条件を満たす利用者は雇用保険、社会保険に加入しているかどうか、の8つの項目である。なお、①から⑦の評価基準は、基本的な5択（5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない）で構成したが、⑧の評価基準は「5. とともに全員加入 4. とともに9割以上加入 3. とともに8割～9割加入 2. どちらかが8割未満の加入 1. とともに5割未満加入」とした。

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」の得点が低く、今後の課題と言えよう。

労働者の権利軸の各評価項目の自己評価結果

評価項目	平均 値	100 点 換算 合計
①障害のない職員と同等の就業規則や賃金体系の整備を進めている	3.6	79.8
②利用者の障害や状況に配慮した合理的配慮に積極的に取り組んでいる（注1）	3.9	
③利用者全員と雇用契約を結び、契約時に労働条件について明示・説明している	4.8	
④差別禁止や虐待防止に関する規程類の整備や研修などのとりくみを行っている	4.1	
⑤利用者の個人情報やプライバシー保護のための規程類の整備や研修などのとりくみを行っている	4.0	
⑥苦情解決の窓口を整備し、その利用の仕方について利用者にわかりやすく説明している	4.4	
⑦従業員組織（注2）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	3.2	
⑧加入条件を満たす利用者は雇用保険、社会保険に加入している（注3）	3.9	

（注1）平成 25 年改正障害者雇用促進法（平成 28 年 4 月施行）で加わった合理的配慮の提供義務規定（第 36 条の 2 から 4）は、A 型事業所にも適用される。

（注2）従業員組織は、労働組合に限らず、就業者の意見・要望を集約し、それを経営層に伝達する役割を有する組織一般を指す。

（注3）雇用保険や社会保険（健康保険、厚生年金保険）は、1 週の労働時間、契約期間、企業規模等による加入条件が設定されている。

（6）経営に対する社会的責任軸の特徴

経営に対する社会的責任軸は、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した。すなわち、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職場の安全・衛生管理に積極的に取り組んでいるかどうか、④長期計画や将来ビジョンを策定し、事業所として明確な将来展望を描いているかどうか、⑤事業所の経営資源を把握し、事業所の強みを十分活かせるような経営努力を行っているかどうか、⑥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、⑦事業所の機能や専門性を地域社会に還元し、地域に開かれた事業経営を目指しているかどうか、⑧地域の企業等と積極的な協働・協力関係を築き、事業を実施しているかどうか、の 8 つの項目である。なお、8 つの評価項目とも、評価基準は、基本的な 5 択（5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない）で構成した。

経営に対する社会的責任軸は、100 点換算で 79.3 と、ワークライフバランス軸に次ぎ、労働者の権利軸の 79.8 とほぼ同スコアで続く得点の高い軸であるが、「⑥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」の得点が低いのは、気になることであった。

経営に対する社会的責任軸の各評価項目の自己評価結果

評価項目	平均 値	100 点 換算 合計
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	4.4	79.3
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	4.4	
③職場の安全・衛生管理に積極的に取り組んでいる	4.4	
④長期計画や将来ビジョンを策定し、事業所として明確な将来展望を描けている	4.0	
⑤事業所の経営資源を把握し、事業所の強みを十分活かせるような経営努力を行っている（注１）	4.0	
⑥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（注２）	3.1	
⑦事業所の機能や専門性を地域社会に還元し、地域に開かれた事業経営を目指している	3.6	
⑧地域の企業等と積極的な協働・協力関係を築き、事業を実施している	3.8	

（注１）経営資源（人、もの、カネ、情報）の視点で事業所の弱み・強みを把握し、その強みを活かし、事業所外資源の活用等でその弱みを補う経営を行っている。

（注２）自治体・全国社会福祉協議会等の第三者評価事業の受審結果や事業所の多くの情報を積極的に公開している。

（７）事業運営の健全性軸の特徴

事業運営の健全性軸は、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。すなわち、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最低賃金を支払える収益性のある事業であるかどうか、③市場において十分に競争力のある商品・サービスを生み出しているかどうか、④事業の継続・発展をめざし、常に商品・サービスに工夫を加えているかどうか、⑤機械の導入や治具の開発など、効率化や生産性向上のための取組みを行っているかどうか、⑥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、⑦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、⑧就労支援事業会計と福祉事業会計とを明確に分けた決算書が公開されているかどうか、の 8 項目である。なお、②以外の評価項目については、基本的な 5 択（5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない）で構成したが、「②最低賃金を支払える収益性のある事業であるかどうか」については、「5. そういえる 4. おおむねそういえる 3. どちらともいえない 2. あまりそうではない 1. そうではない」とした。

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。その中では、「①1日十分働けるだけの仕事量が確保されている」が比較的得点が高く、「⑦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」が比較的得点が低かった。

事業運営の健全性軸の各評価項目の自己評価結果

評価項目	平均値	100点換算合計
①1日十分働けるだけの仕事量が確保されている	4.2	75.0
②最低賃金を支払える収益性のある事業である	3.6	
③市場において十分に競争力のある商品・サービスを生み出している	3.7	
④事業の継続・発展をめざし、常に商品・サービスに工夫を加えている	3.9	
⑤機械の導入や治具の開発など、効率化や生産性向上のための取組を行っている	3.6	
⑥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	3.8	
⑦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	3.4	
⑧就労支援事業会計と福祉事業会計とを明確に分けた決算書が公開されている	3.8	

(8) 一般就労への移行・社会的包摂軸の特徴

一般就労への移行・社会的包摂軸は、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。すなわち、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、②利用者の一般就労移行支援のため、地域の支援機関との連携を行なっているかどうか、③一般就労に移行した利用者に対し、就労後概ね6か月以上の定着支援を行っているかどうか、④施設外就労、施設外支援に積極的に取り組んでいるかどうか、⑤A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、⑥利用者の家族の支援もおこなっている（関係機関や他事業所との連携も含む）かどうか、⑦基礎年金1級者または雇用率制度の重度判定者等重度な障害のある利用者の比率はどのくらいか、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はどのくらいか、の8つの項目である。なお、①から⑥の評価基準は、基本的な5択（5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない）で構成したが、「⑦基礎年金1級者または雇用率制度の重度判定者等重度な障害のある利用者の比率」については、「5. 50%以上 4. 25～50%未満 3. 5～25%未満 2. 5%未満 1. 0%」とし、「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」については、「5. 15%以上 4. 10～15%未満 3. 5～10%未満 2. 5%未満 1. 0%」とした。

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」が特に得点が低く、「⑦基礎年金1級者または雇用率制度の重度判定者等重度な障害のある利用者の比率」、「⑤A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」の得点も低かった。他方、「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」や「②利用者の一般就労移行支援のため、地域の支援機関との連携を行なっている」の得点は比較的高かった。一般就労移行支援の体制は整えつつあるが、実際の数字にまでは反映していない状況であり、重度障害者や障害者以外の働きづらい者に就労の場を提供する状況にもなっていないことが分かる。A型事業所にとって今後の課題といえよう。

一般就労への移行・社会的包摂軸の各評価項目の自己評価結果

評価項目	平均値	100点 換算合計
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（注1）	4.1	62.5
②利用者の一般就労移行支援のため、地域の支援機関との連携を行なっている	3.9	
③一般就労に移行した利用者に対し、就労後概ね6か月以上の定着支援を行っている（注2）	3.2	
④施設外就労、施設外支援に積極的に取り組んでいる（注3）	3.1	
⑤A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	2.7	
⑥利用者の家族の支援もおこなっている（関係機関や他事業所との連携も含む）	3.4	
⑦基礎年金1級者または雇用率制度の重度判定者等重度な障害のある利用者の比率	2.5	
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	2.1	

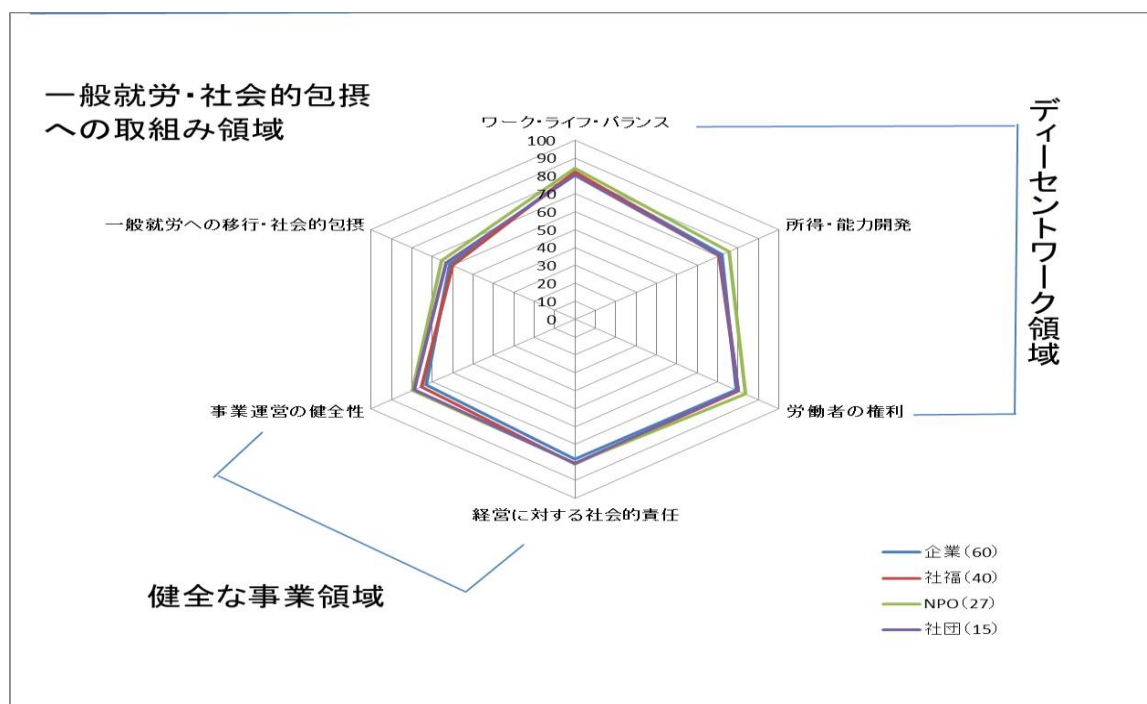
（注1）定期的に各利用者の希望就労内容を聞き取り、各利用者の一般就労可能性の判断、個別支援計画内容につき職員間で共有し、支援している。

（注2）「6か月」は、就労移行支援体制加算を勘案。

（注10）施設外就労（企業内就労）は利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援、施設外支援は企業内等で行われる企業実習等への支援。

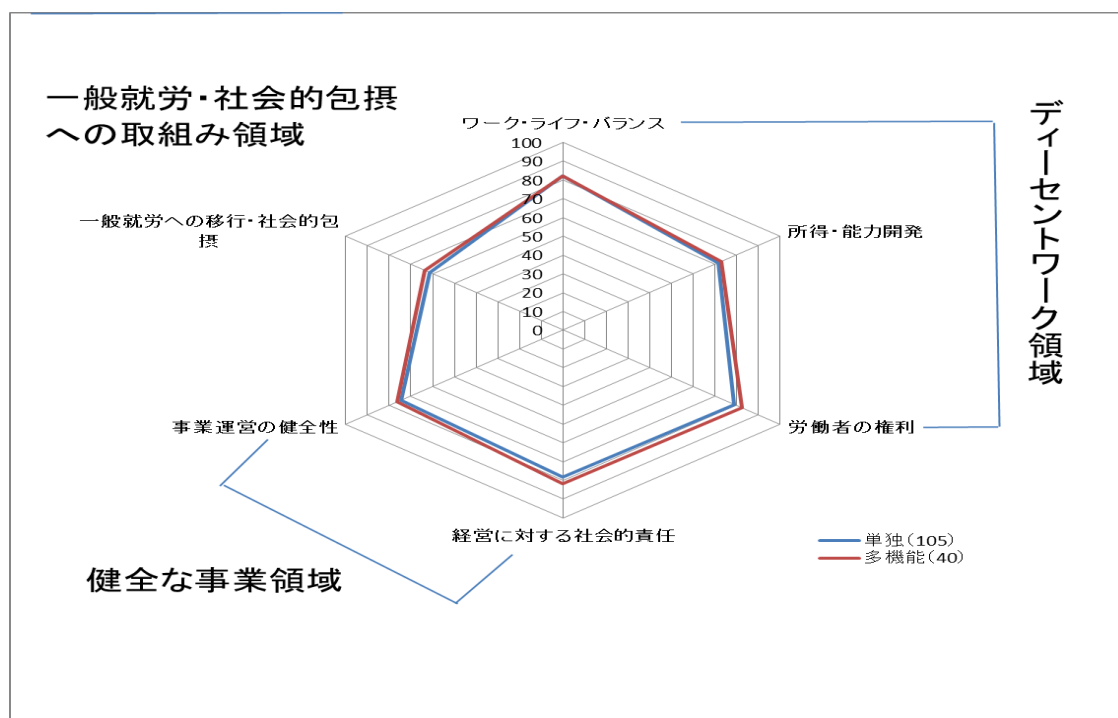
（9）運営主体類型による比較

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、レーダー図を描くと、以下の図のようになる。①総じて、NPOが運営する事業所の得点が高いこと、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こと、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こと、等が読み取れる。



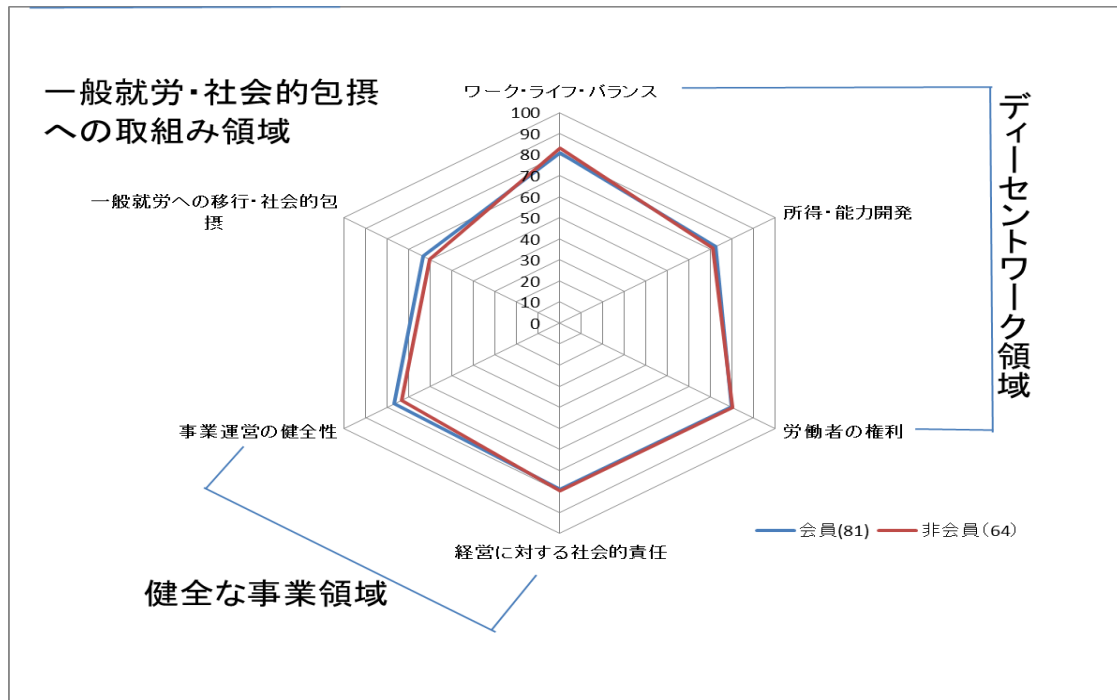
(10) 事業形態が単独型か多機能型かによる比較

事業形態が単独型か多機能型（就労継続支援A型サービスだけでなく、就労継続支援B型サービスまたは（及び）就労移行支援サービスまたは（及び）生活介護サービスを併設して行っている事業所）かにより分けて集計し、レーダーチャートを描くと、以下の図のようになる。①総じて、多機能型の事業所の得点が高いこと、②ワークライフバランス軸の得点は変わらないこと、③一般就労への移行・社会的包摂軸については、多機能型事業所の得点がやや高いものの、どちらの種類の事業所も、他の5つの軸と比べ、得点が大きく下回っていること等が読み取れる。



(1 1) 全 A ネットの会員か非会員かによる比較

全 A ネットの会員か非会員かに分けて集計し、レーダーチャートを描くと、以下の図のようになる。
①所得・能力開発軸、事業運営の健全性軸、一般就労への移行・社会的包摂軸では、会員事業所の得点が高いこと、②ワークライフバランス軸では、非会員事業所の方が得点が高いこと、③労働者の権利軸、経営に対する社会的責任軸では、両者の違いはほとんどないこと、等が読み取れる。



第3章 評価表の普及と改善に向けての課題

本調査に向け、質評価表の改善に向け取り組むべき課題として、以下のようなことが挙げられる。

第一に、今回の調査で挙げた6つの軸が評価軸として適当であるかどうかの検討である。良識あるA型事業所は、まずは、利用者に、ディーセントワーク、すなわち、「働きがいのある人間らしい仕事」を提供しなくてはならない。また、長期安定的な施設運営を図るため、経営に対する社会的責任を自覚し、事業運営の健全性を維持しなくてはならない。さらには、障害者を可能な限り一般就労に近い形で就労させるとともに、障害者の中でも重度な者を重視し、障害者以外の者もできるだけ包摂することを求める方向にある、世界の障害者就労の流れに鑑み、A型事業所も、一般就労や社会的包摂の促進に努めることが今後の大きな課題になるであろう。こうした観点から、今回調査では、以下の6つの軸 ー ①ワークライフバランス軸（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。）、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組みがなされているかどうかを評価する項目で構成。）、⑥一般社会への移行・社会的包摂軸（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） ーを設定した。今回調査での回答状況や自由意見等を勘案すると、基本的には、本調査でも6つの軸を踏襲することが適当であるが、より分かりやすい表現等の工夫が必要であろう。

第二に、数字で表現される評価項目（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）の、評価基準の見直しである。平均得点が低い評価項目の評価基準は変更が必要であろう。

第三に、質評価表への理解を深めるために、調査票への記載が終われば、各事業所のレーダーチャートが自動的に表示される等の工夫が必要であろう。

資 料

公開研修会「A型事業の質の評価を考える」・松井先生の講演内容

ディーセントワークをめざす就労継続支援A型事業等のあり方を考える —これまでの経緯と障害者権利条約を踏まえて—

法政大学名誉教授 松井 亮輔

はじめに

国際労働機関（ILO）の「障害者の職業リハビリテーションに関する勧告」

（第 99 号勧告、1955 年）によれば、シェルタード・ワークショップ（以下、ワークショップ）を「通常の競争的雇用に適さない障害者のために、保護された状況のもとで訓練ならびに雇用を行うための施設」と定義し、ワークショップ利用者にも最低賃金等、労働法規を適用すべき、としている（第 99 号勧告 VIII 保護雇用第 35 項）（注）この定義によれば、わが国の就労移行支援事業、就労継続支援 A および B 型事業もこの範疇に入る）。

わが国で、米国のグッドウィル・インダストリーズや英国のレンプロイ工場等に代表されるワークショップに関心が向けられるようになったのは、1960 年代以降である（因みに、1960 年に身体障害者雇用促進法が制定）。1969 年に「ワークショップ研究会」（事務局は、社団法人ゼンコロ）ができ、その共同研究論文集「障害者とワークショップ」が、1971 年に刊行されている。同研究会は、障害者授産施設が、実態としては、一般就労が困難な障害者の長期的な就労の場となっていながら、そこで働く障害者は、身分的には雇用労働者ではなく、あくまで福祉施設の利用者にとどまっているという、授産制度のあり方の見直しを意図したものである。

（注）労働行政サイドの「労災リハビリテーション作業所」（1965 年に制度化。全国に 8 か所設置されたが、順次廃止され、2015 年 9 月 30 日にすべて廃止。）も授産施設の一つといえる。

この研究会とも関連して、1970 年には、ゼンコロ関係者（故・調一興常務理事等）が、「福祉工場の制度化実現」を厚生大臣に陳情。それを受けて、1972 年に厚生省は、身体障害者授産施設の一つとして、「身体障害者福祉工場」（就労継続支援 A 型事業の前身）を制度化。福祉工場は、「重度の身体障害者で作業能力はあるが、職場の設備・構造、通勤時の交通事情等のため一般企業に雇用されることの困難な者に職場を与える」こと等を目的としたものである。こうした職場は、本来であれば、労働施策として整備されてしかるべきであったが、当時労働行政サイドでの取組みが遅れていたことから、福祉行政サイドが雇用に踏み込んだ形で、制度化されることになったものといえよう。そして、当時の授産施設と同様、福祉工場の設置・運営主体は、基本的には、社会福祉法人に限定された。

その第 1 号は、1972 年 4 月に開設された東京都葛飾福祉工場（都立民営方式）である。東京都では、その後太田福祉工場および板橋福祉工場を設置（これらの福祉工場は、それまで運営を委託されていた社会福祉法人に 2012 年 4 月 1 日付で移譲され、現在は、いずれも多機能型就労支援事業（就労移行支援、就労継続支援 A 型および B 型）となっている）。

以下では、福祉工場制度化以降の、一般就労が困難な障害者を対象とした福祉行政・民間サイド、地

方公共団体、および、労働行政サイドの取組みの経緯について、障害者自立支援法制定以前、および同法制定以後にわけて概観する。そして、最後に 2014 年 1 月に日本が批准した障害者権利条約を踏まえた、就労継続支援 A 型事業をはじめとする、今後の就労支援のあり方について考えることとする。

I 障害者自立支援法制定以前の動向

1. 労働行政サイドの取組み

1) 重度障害者多数雇用事業所、特例子会社および第三セクター企業などによる重度障害者雇用対策の推進

(1) 心身障害者多数雇用事業所、いわゆるモデル工場融資の制度化 (1973 年度)

同制度は、「従業員数の 50%以上、うち重度身体障害者または知的障害者 25%以上で、新たに障害者を 10 人以上雇用する事業主に対して、必要な建物・機械設備等（ただし、土地は対象外）の資金について 1 億 5 千万円（特例 2 億円）を限度に、その 80%の融資（20 年償還で、利息 4.6%）を特殊法人雇用促進事業団（現・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）が行うもの（財源は、雇用保険）。その第 1 号は、日本理化学工業（株）（川崎市）等、4 か所である。

(2) 重度障害者多数雇用事業所設置等助成金の制度化 (1977 年度)

1976 年の身体障害者雇用促進法の改正で、身体障害者雇用率制度とあわせてつくられた身体障害者雇用納付金制度に基づき、**重度障害者多数雇用事業所設置等助成金**が設けられる。それに伴って、モデル工場融資制度は、1981 年に廃止され、同助成金に引き継がれた。

1981 年 5 月、重度障害者多数雇用事業所として融資、または納付金制度に基づく助成金の支給を受けた 140 の事業所（一部の福祉工場（現・就労継続支援 A 型事業所）および特例子会社を含む。）により「重度障害者多数雇用事業所協議会」が結成された。その目的は、「重度障害者その他の障害者の雇用の促進及び職場定着の推進を図るため、調査研究、事業所・社会福祉機関・学校・家庭その他関係団体に対する情報の提供及び啓発並びに相談、援助などを行うこと」である。同協議会は、1989 年 5 月に労働大臣から公益法人の認可を受け、「社団法人全国重度障害者雇用事業所協会（全重協）」（2014 年 4 月に公益社団法人）となった。全重協の会員数は、2014 年現在、賛助会員を含め、323 事業所とされる。

（注）福祉工場（現・就労継続支援 A 型事業）とモデル工場（重度障害者多数雇用事業所）との基本的な違い

前者は、福祉施設的一种と位置づけられていることから、建物・機械設備等への一定の公的補助に加え、運営費についても、支援職員の人件費を含む、一定の公的補助がある。（それに加え、納付金制度に基づく報奨金（法定雇用率を上回って雇用する障害者 1 人あたり月額 2 万 1 千円）、ジョブコーチ等の助成金および特定求職者雇用開発助成金が支給される。）

一方、後者には、制度化当初は、低利融資と税制上の優遇措置等を除き、公的補助はなかった。しかし、1976 年の身体障害者雇用促進法改正による納付金制度の創設後は、建物・機械設備等への一定の助成金に加え、報奨金、ジョブコーチや職場介助者等への助成、特定求職者雇用開発助成金が給付されることとなる。

このように、福祉工場は、納付金制度にかかる部分については、労働施策にリンクされたが、福祉工場そのものを労働施策に位置付けることにはならず、現在に至っている。

（３）労働省「重度障害者特別雇用研究会」の設置（１９８０年３月）

同研究会は、ゼンコロ等による「保護雇用制度」にかかる陳情（１９７９年）（（注）この陳情のベースとなったのは、ゼンコロに設置された「保護雇用研究会」で１９７７年～１９８０年に行われた研究（「保護雇用研究資料：重度障害者の雇用問題をめぐって」、１９８０年））等を受けて、労働省職業安定局長の私的研究会として設置されたもので、その主なテーマは、「保護雇用」である。１９８２年１月に出された報告書によれば、同研究会として把握した、「保護雇用」制度の概要は、つぎのとおり。

○「保護雇用」の形態

- ①保護工場（シェルタード・ワークショップ）（（注）就労移行支援事業、就労継続支援Ａ・Ｂ型事業等もこの範疇に入る。）
- ②企業内保護雇用（一般企業の生産工程の一部を保護工場からの出向障害従業員が受け持つ方式）
- ③在宅雇用（保護工場への通勤が困難な障害者のためのプログラムで、保護工場の在宅雇用部門）
- ④戸外作業プロジェクト（公園や公立学校等の公共施設の維持管理を中心としたプログラム）
- ⑤事務作業プロジェクト（図書館、博物館等での専門的、技術的作業を主としたもので、頭脳労働に適した障害者のためのプログラム）
- ⑥障害者生産協同組合（旧東欧諸国等でひろくみられる障害者による生産組織）
- ⑦官公庁または民間企業等における単一もしくは集団のポスト（国から一定額の賃金補助が行われる制度）

○「保護雇用」への保護的措置

- ①専門職等に対する人件費の補助
- ②障害者の賃金補助
- ③施設・設備の補助
- ④運営に関する補助（経営上の赤字補てんの措置）

「保護雇用」には、必ずしもこれらの措置がすべて講じられているとはいえず、一部の保護的措置のみがとられているものもある。

○「保護雇用」の定義

同研究会としては、「保護雇用」をとりあえず、「何らかの保護的措置が、継続的に講じられている雇用・就業」と定義。

「福祉工場」（現・就労継続支援Ａ型事業）には、障害者の賃金補助や運営上の赤字補てんといった保護的措置は、講じられていないものの、施設・設備に対する補助、福祉的サービス部門や管理部門への補助を通じて、運営に対し一定の継続的な助成が行われていることから、「福祉工場」もこの定義に該当する。

なお、この報告書では、「福祉工場」に関わる関係者等から、その制度上の位置づけ等についての検討が強く望まれていることは、言及しながらも、労働行政サイドとしての対応については、全く触れていない。

つまり、労働行政サイドとしては、前述の「労災リハビリテーション作業所」の廃止にも象徴されるように、「運営に対して一定の継続的な助成」が求められる「福祉工場」を労働行政サイドに取り込む、ということは、（少なくとも公式には）まったく想定していない、といえる。

(4) 身体障害者雇用審議会（現・労働政策審議会障害者雇用部会）意見書「現状では直ちに一般雇用
に就くことが困難な者に対する対策」（1982年2月）

この意見書は、前述の研究会の報告書を踏まえて出されたもので、その主なポイントはつぎのとおり。
「わが国においては、重度障害者対策を立案するにあたっては、ノーマライゼーションの理念に立脚する
ことを基本的視点とすべきであることから、これらの重度障害者についても、民間の活力とノウハウ
を生かしながら可能な限り、一般雇用の場に就けることを原則として、わが国の雇用慣行等の実情にあ
った対策を確立することが望ましい。」とし、具体的には、「地方公共団体も出資する、いわゆる**第三セ
クター方式による重度障害者雇用企業**（以下、第三セクター企業）を育成することが、有効な対策」と
している。そして、第三セクター企業がとくに配慮すべき事項として、つぎのようなことが挙げられて
いる。

- ① 賃金・人事上の処遇（賃金水準・形態、労働時間、昇進等）
- ② 能力開発（指導員の配置、研修等）
- ③ 指導員、医師の配置（生活指導、健康管理等）
- ④ 施設・設備（作業設備の改善、福祉厚生施設の改善等）
- ⑤ 通勤（住宅、駐車場等の確保）

2015年3月末現在、第三セクター企業数は、15都府県で21事業所にとどまっている（（注）その大
半は、特例子会社の認定を受けている。）

(5) 特例子会社制度の創設と設立要件の緩和によるその設置奨励

一方、1977年にシャープ特選工場（大阪）とオムロン太陽（大分）の認可でスタートした**特例子会
社**は、1997年の障害者雇用促進法の改正でその設立要件が緩和されたことなどで、その後大企業を中
心にその設置数が大きく増え、2015年6月1日現在、422事業所（実障害者雇用数1万7003人）に上
る。

なお、企業のなかには、（株）エフピコのように、特例子会社および就労継続支援A型事業の両方を
設置しているところもみられる。

（参考）「特例子会社は、大きく2つのタイプに分けることができると思われる。1つは、利益を度外
視して福祉的な発想で雇用が優先されすぎたため、親会社から見れば、赤字垂れ流しという状態になっ
ているところ。・・・事業内容は、誰がやってもいいような仕事が多い。また、既存の会社、同業他社
のコピーがほとんどで…「オリディナリティ」に欠ける。もう1つは、一般企業と同じように、優秀な
経営陣がしっかりとした経営上の事業計画と収支計画を立て、それに見合った社員を配置して、さらに
障害者を企業の戦力となるように育てながら、利益を生める体質の組織体にするとともに、親会社への
依存度を低くし、自立しようと努めているところ。・・・このタイプの会社はあまり多くないのが現状。」

（NPO法人特例子会社推進会副理事長佐藤悟氏へのインタビュー記事。「働く広場」No.458（2015年
11月号。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

2) 職業的重度障害者にかかる研究と残された課題

(1) 「重度障害者の範囲に関する研究会」報告（1983年3月）

前述の1982年の身体障害者雇用審議会の意見書において、「身体障害者雇用促進法の重度障害者の範
囲は、身体障害者福祉法の1級および2級の者とされているが、必ずしも職業能力の低下の度合いを反

映していないため、職業能力の観点から見直す必要がある」旨の指摘が行われた。この指摘を受け、労働省は、1982年6月「重度障害者の範囲に関する研究会」を設置し、検討。その研究結果報告（1983年3月提出）によれば、つぎのとおり。

「重度障害者の範囲を職業的視点から全面的に見直すことについては、①身体障害と職業能力の低下の関係を正確に関連づけるとともに、作業設備の開発、改善状況等企業側の受け入れ体制等を総合的に勘案する必要があること、②雇用率制度および納付金制度の円滑な運営を行うには、適正かつ簡便な判定ができるような基準を作る必要があること等の理由から、相当程度の期間を要する……。したがって、当面、身体障害者福祉法施行規則の身体障害者障害程度等級表を利用して、その範囲を定めることが、実務的視点からは、一つの適切な方法であろう。」とされ、結局、障害について職業能力の視点から見直されることにはならなかった。

（2）総務庁「障害者の雇用・就業に関する行政監察結果に基づく勧告」、1996年5月

同勧告の「2. 障害者雇用対策の充実 （2）重度障害者の雇用対策の推進

ア 重度障害者の範囲の見直し」で、「重度身体障害者の範囲については、『現状では直ちに一般雇用に就くことが困難な者に対する対策』（1982年2月1日身体障害者雇用審議会意見）において、職業能力の観点からその見直しが望まれるとされており、また、新長期計画（1982年）においても就職困難度を含めた職業能力の観点からその見直しを検討することとされている。」という従来の経緯を踏まえ、つぎのような指摘がなされている。

「労働省は、重度障害者の雇用の促進・拡大を図る視点から、次の措置を講ずる必要がある。①重度障害者とされる者の範囲については、現行の定義による重度障害者に加え、地域障害者職業センターが、個々の職業能力に応じて「重度」の認定を行い、これらの重度障害者を雇用対策上の支援の対象とするものとするにより、重度障害者に対する支援の充実を図ること、さらに、前記の認定の実績を踏まえ、身体障害者の雇用対策に用いる職業安定機関独自の重度判定基準の作成を検討すること。」（これは、雇用率制度に基づく「ダブルカウント」の根拠にもかかわるだけに、労働行政として責任ある対応が求められる。）

（参考）箕面市の障害者事業所助成金「交付要綱」（1994年）によれば、同市が助成対象とする「職業的重度障害者」について、「職業的重度障害者とは、（障害者）手帳の有無及びその程度によって限定せず、障害が理由となった社会的ハンディの結果、一般就労の困難な者をいう。」と定義している。

2. 福祉行政・民間サイドの取り組み

1969年の「ワークショップ研究会」で課題とされた、授産施設のあり方の見直しについては、その後も福祉行政および民間サイドで引き続いて取り組まれてきた。その主なものは、つぎのとおりである。

（1）全国社会福祉協議会・授産事業基本問題研究会「人間復権の場をめざして一福祉作業振興方策への提言」（1985年6月）

<福祉作業施設A型、同B型および福祉工場の3類型を提案>

① 福祉作業施設A型

- ・対象者は、「標準作業能力」のおおよそ30%未満のもの。
- ・労働法は非適用。

② 福祉作業施設 B 型

- ・対象者は、「標準作業能力」の 30%以上～50%未満の者
- ・労働法は部分適用。工賃は、最賃のほぼ 50%をめざす。

③ 福祉工場

- ・対象者は、「標準作業能力」の 50%以上の者
- ・労働法の完全適用。工賃は、最賃のほぼ 70%以上をめざす。

なお、事業振興策として、中央・地方における共同受注促進、官公儒優先発注、民需奨励の法制化等、が提案されている。

(2) 厚生省「授産施設制度のあり方検討委員会」提言（1991 年 5 月）

＜福祉工場、授産施設およびデイサービスセンターの 3 類型を提案＞

- ① 就労を重視し、高い工賃を目指す、福祉工場
- ② 訓練と福祉的就労（作業）の機能を併せ持つ、授産施設
- ③ 社会参加、生きがいを重視し、創作・計作業を行う、デイサービス機能を持つ施設（デイサービスセンター）

(3) 作業施設（福祉的就労）共同研究グループ「日本版保護雇用（社会支援雇用）制度の創設に向けて」（厚生労働科研、2003～2004 年度）

＜一般雇用、「社会支援雇用」及び「地域活動支援センター」の 3 類型を提案＞

同グループによる提言は、3 類型（①一般雇用、②社会支援雇用（（注）従来の福祉工場（現・就労継続支援 A 型事業）と授産施設（現・就労継続支援 B 型事業）等を統合したもの）、③地域活動支援センター）を基本に、その多機能複合ユニット化を図る、とされる。

②「社会支援雇用」は、「保護雇用」の具体化を意図したもので、その実践を担う「社会就労センター」（社会的雇用の場）で働く障害者を労働者として位置づけ（労働法完全適用。ただし、最賃の一律適用は、実態としてはすぐには困難）、その権利を保障するために、賃金補填、仕事の確保、人的支援、さらには地域における就労支援ネットワークづくり、および③重度重複障害者のための通所施設である「地域活動支援センター」（その利用者については、労働法非適用）などが、提案されている。

3. 地方公共団体による取組み

1986 年に箕面市が、独自で「社会的雇用事業所」に対する助成制度をはじめて以来、滋賀県、札幌市および三重県でも類似の取組みが行われている。それらに共通しているのは、いずれも助成対象となる事業所で働く障害者を、就労支援に携わる障害のない者と同様、労働者として位置づけ、（両者を区別せず）給与体系を同一にするなど、対等の処遇を行っていることである。その根底には、それらの事業所で働く障害のある者となない者との対等性（分配配分の対等性）の確保という考え方がある。それに加え、（事業所の運営にかかる）「意思決定の対等性」および「生産活動の対等性」もそれらの共通の特徴として、挙げることができる。それらの点が、セルフ協版の「社会支援雇用」との基本的な違いといえる。

なお、それらの事業所のうち、助成対象事業所で就労する障害者に最賃以上を支給することを条件に、賃金補填制度を設けているのは、箕面市だけである。同市の交付要綱（1994 年）によれば、「障害者事

業所に対して助成金を交付し、もって職業的重度障害者の職業的、社会的自立を促進することを目的」(第1条)とするとし、助成対象とする「障害者事業所」を「障害者雇用が遅滞として進まぬ現状を改善すべく、積極的に職業的重度障害者を雇用すること、及びそのことを通し職種開拓・職域拡大に向けた事業運営を行うことを目的として設置されたもの・・・」と規定。そして、助成条件として、「(1) 職業的重度障害者の雇用実数が4人以上でかつその雇用割合が30%以上であること、・・・(中略)・・・(5) 事業所の経営機関に障害者自身が参加していること、(6) 事業所としての経営努力がなされていること。」等が掲げられている。その具体的な助成内容は、(1) 障害者助成：4人=410万円/年・・・28人=2,870万円/年(ただし、2010年の要綱の改定で、この助成は、定額から定率(4分の3。ただし、上限額あり)に変更。)、(2) 援助者助成：2人=270万円/年(雇用障害者4人～8人)・・・7人=945万円/年(雇用障害者29人～32人)、(3) 作業設備等助成：192万円/年(雇用障害者4人～8人)・・・702万円/年(雇用障害者29人～32人)。

滋賀県、札幌市および三重県は、対象となる雇用障害者の賃金補填は行わないものの、助成条件として、基本的には雇用障害者に最賃以上の賃金の支払いを求めている(例えば、札幌市の場合には、事業所の従業員全員と原則として、1週間30時間以上勤務する雇用契約を結ぶことを求め、賃金が、最賃の4分の3を下回る雇用障害者については、助成対象には含まれない、としている)。

II 障害者自立支援法施行以降の動向

1. 福祉行政・民間サイドの取組み

(1) 障害者自立支援法の全面施行(2006年10月)

＜就労移行支援、就労継続支援A・B型、地域活動支援センター等に再編成＞

同法により、従来、障害種別・程度別、入・通所別、規模別に設置されていた授産施設および福祉工場等が、就労移行支援および就労継続支援等として再編成された。しかし、作業活動は、就労移行および就労継続支援だけでなく、「生活介護」および後述の「地域活動支援センター」に加え、多機能型の事業においても行われるため、同法以前からの就労関係事業の複雑さが、解消されたわけではない。

なお、同法では、就労移行支援事業や就労継続支援A・B型事業等の設置・運営に、営利企業の参入も認められることとなる。

就労継続支援は、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」で、そのうち「雇用契約に基づく就労が可能である者」を対象としたA型事業、および「雇用契約に基づく就労が困難である者」を対象としたB型事業から構成される。それらに加え、市町村の地域生活支援事業のひとつとして、地域活動支援センター(その目的は、創作的活動又は生産活動の機会の提供、社会との交流の促進等)が制度化されている。

同法で導入された応益負担への障害当事者団体等からの強い反対を踏まえ、「定率負担」(大半は、利用料免除)に変更されたが、就労系障害福祉サービスについても利用料の1割負担という原則は、「障害者総合支援法」に改正(2013年4月施行)されて以降も維持されている。

しかし、就労移行支援および就労継続支援は、ILO第99号勧告の規定によれば、職業リハビリテーションサービスと位置づけられることから、労働行政サイドで実施されている、障害者雇用促進法等に

基づく、障害者職業能力開発訓練施設や障害者就業・生活支援センター等による職業リハビリテーションサービス同様、無料提供が求められる（同勧告第 22 条）。

（注）障害者総合支援法第 2 条で、「公共職業安定所その他の職業リハビリテーション（障害者雇用促進法第 2 条第 1 号に規定する職業リハビリテーションをいう。）」と規定されていることから明らかなように、日本政府は、国際基準となっている ILO 第 99 号勧告の定義を採用せず、「職業リハビリテーション」を労働行政サイドの就労支援に限定して用いている。

（2）障がい者制度改革推進会議総合福祉部会「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」（「骨格提言」、2011 年 8 月 30 日）

＜一般就労、障害者就労センター、デイアクティビティセンター（作業活動支援部門）の 3 類型および総合的な相談支援窓口の設置を提案＞

同提言では、就労支援として、障害者自立支援法等により制度化されている、就労移行支援事業、就労継続支援 A 型及び B 型事業、生産活動に取り組む生活介護事業、地域活動支援センター、小規模作業所等を、①「障害者就労センター」と②「デイアクティビティセンター（作業活動支援部門）」に再編する。

「障害者就労センター」は、障害者が必要な支援を受けながら働く場であり、障害者総合福祉法の下で実施することとし、障害者一人ひとりの労働実態等に応じて、労働法を全面適用または部分適用する。官公儒や民需の安定確保の仕組みの構築や同センターの経営基盤の強化、ならびに賃金補填の制度化（年金制度との調整が検討課題）などにより、そこで就労する障害者に最低賃金以上を確保することを目指す。同センターを含む、多様な働き方について試行事業を行い、同法施行後 3 年をめどに検証する。

デイアクティビティセンター（作業活動支援部門）の利用者には、労働法非適用。その所得保障は、年金などで行う、とされる。

それらに加え、雇用・就労、福祉および年金等にかかる（総合的な）相談支援窓口（ワンストップサービス）の設置が、提案されている。

なお、「障害者就労センター」は、一般就労との相互移行、「デイアクティビティセンター」は、「障害者就労センター」との相互移行を想定したものであることから、ここで提案されている仕組みは、3 類型といえる。

（3）社会支援雇用研究会「社会支援雇用制度」提言案の公表（2015 年 12 月）

⑥ 社会支援雇用制度の目的

＜一般就労、社会支援雇用事業所、デイアクティビティセンターの 3 類型および総合的な相談支援窓口（就労相談・調整センター）の設置を提案＞

「社会支援雇用とは、何らかの障害があるために所与の状態のままでは、本人の希望、適性、ニーズなどにあった仕事に就くことの困難な人びとが、必要な支援を受けながら働く機会と、生計の維持に見合う所得を得ることにより、障害のない人と同等の、人としての尊厳にふさわしい働く権利を享有することを目的とした制度」である。

こうした「社会支援雇用制度」の実現に至るまでには、当面つぎのような措置が必要になる。

1 つは、現行法の下でも B 型事業所や地域活動支援センター等の福祉的就労の場で、働く意欲をもち実際に労働活動を行っている人には、労働法に基づく保護を適用すべきである。これは、A 型事業所で働く障害者の大半は、現在も労働法が適用されていることを考えれば、実現可能であろう。それとあわ

せ、障害者優先調達推進法の実質化による工賃の引き上げや所得保障制度の整備等により生計を維持できる水準の収入を確保できる措置を講じるべきである。

2つ目には、滋賀県や札幌市の社会的事業所制度、大阪府箕面市の社会的雇用制度等に見られるように、自治体独自の制度として一般就労以外の働く場で障害者に労働法を適用する取組みを展開していることから、こうした先駆的取組みの有効性や課題等について明らかにするための試行事業を実施し、その結果を検証すること等が、社会支援雇用制度への理解を深め、その具体化を図るためのステップとして必要であろう。

⑦ 社会支援雇用制度の適用範囲と対象者

社会支援雇用制度は、障害者への支援のみならず、障害者とその能力を十分発揮できるようにするための合理的配慮の提供をはじめとする職場環境整備等についての事業主への人的、財政的支援もその適用範囲に含む。

社会支援雇用制度の対象者は、改正障害者基本法第2条で規定された障害者で、後述の「社会支援雇用事業所」で就労する障害者だけでなく、一般就労しており、かつ、地域や職場等で支援を必要とする者ならびに在宅就業や自営等に従事している者も含む。

なお、労働市場で人としての尊厳にふさわしい就業機会が得られないのは、障害者だけでなく、長期失業者、ニート、ホームレスや在日外国人等も含まれる。そのためこの制度の対象は、将来的にはそれらの人びとにも広げていく必要があるが、まずは障害者に焦点化することが、社会支援雇用の制度化にとって早道であろう。

⑧ 社会支援雇用制度の具体的な内容

i 人的支援、アクセシビリティ支援および合理的配慮の提供

(i) 通勤の支援

(ii) 就業時の支援

(iii) 合理的配慮の提供

ii 所得保障

生計を維持しうるだけの稼働収入が得られない場合、不足分について何らかの形で公的に補う措置の制度化が必要。その制度化に当たっては、現行の障害者所得保障制度（障害基礎年金等）との調整や国民的な理解の下での新たな財源の確保を含む、検討が必要。

④ 社会支援雇用事業所の整備

i 社会支援雇用事業所とその対象者

社会支援雇用事業所は、社会支援雇用制度の対象となる障害者のうち、一般労働市場での労働が困難な人に対して、必要な人的支援や所得保障等を含む、個々のニーズに応じた支援を提供することにより、一般労働者と同様、労働法が適用される事業所で、ディーセントワークの実現を意図したもの。

ii 一定レベル以上の賃金を支払うための仕事の確保と経営努力

iii 障害労働者の経営への参加

iv 障害者雇用にかかる企業への人的・技術的支援

⑨ 総合的な相談支援窓口（就労相談・調整センター）の設置

就労相談・調整センターは、従来の相談支援機関等を改組あるいはそれらに新たな機能を付加することで、就労支援を含む、労働施策と福祉施策を一体的に展開できる包括的な相談支援窓口である。そこでは、就労等にかかる障害者自らの選択と決定を支援するため、本人の希望、適性、特性やニーズ等について総合的なアセスメントを行い、やりがいのある仕事と十分な所得、安定した生

活の確保をめざす。ハローワークとの連携を前提とし、個々の障害者に対して働く場の選択を支援し、同時に、社会支援雇用事業所で働く本人にとっての適切な労働条件や、それと関連する妥当な所得保障の水準を検証する。

⑩ 障害者の多様なニーズにこたえるダイアクティビティセンターの創設

ダイアクティビティセンターは、生計を立てるための収入の確保を主たる目的とした働き方を必ずしも希望しない、あるいはそれが現実的に困難な障害者に対して、作業活動を含む、多様なニーズに応じた日中活動や社会参加の場の提供を目的としたもの。

「社会支援雇用事業所」は一般就労との相互移行、「ダイアクティビティセンター」は、「社会支援雇用事業所」との相互移行が想定されていることから、ここで提案されている仕組みも、3 類型といえる。

(なお、本提言は、福祉的就労のあり方を抜本的に見直し、障害者の労働の権利を確立していくための将来ビジョンであり、その実現に向けてさらに検討すべき課題が少なからず残されている。)

2. 労働行政サイドの取組み

- (1) 障害者雇用促進法の改正(2013 年 6 月、施行は、2016 年 4 月。ただし、精神障害者の雇用義務化は、2018 年 4 月)

同改正の主目的は、障害者権利条約第 27 条労働及び雇用の条文に沿って、障害者差別禁止と合理的配慮提供の義務化、およびそれらに関連する苦情処理にかかる規定を設けることであるが、それにあわせて、改正障害者基本法(2011 年)第 2 条を踏まえ、障害者の定義が次のように改正された。

- 1 障害者 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。
- 2 身体障害者 障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害がある者をいう。
- 3 重度身体障害者 身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつた厚生労働省令で定めるものをいう。

(知的障害者および精神障害者については、省略。)(第 2 条)

この定義では、「職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難」についての具体的な判断基準は、示されていない。また、「重度」障害者については、「障害の程度が重い」とされるだけで、「職業生活上の制限」とは関連づけられていない。

つまり、1982 年の身体障害者雇用審議会の意見書において指摘された、「障害について職業能力の観点からの見直しは、いまだ行われていない、といえる。

なお、この改正で導入された障害者差別禁止および合理的配慮提供が求められる事業主((注)利用者と雇用契約を結ぶ、就労継続支援 A 型事業所の経営者も含まれる。したがって、A 型事業所は、障害を理由とする差別および合理的配慮にかかる相談の窓口を設置することが求められる。その窓口は、事業所の経営者を代表する者と雇用契約を結ぶ利用者の代表から構成される。事業所内で苦情処理・紛争解決ができない場合、雇用契約を結ぶ利用者・支援者は、都道府県労働局長に紛争解決の援助を求めることができる。)およびその対象となる障害者の範囲と、これまで障害者雇用の柱となってきた雇用率制度の対象となる事業主および障害者の範囲が異なるだけでなく、そもそも合理的配慮を含む、差別禁止アプローチと雇用率アプローチは、そのベースとなる理念が異なることに留意する必要がある。つまり、前者は、合理的配慮やアクセシビリティの提供等による、差別のない環境では、障害者は、障害の

ない者と実力で仕事を目指して競争ができるとし、そのための機会均等が重視される。一方、後者では、障害者雇用にはコストがかかることから、そのコストを企業間で公平に負担するための仕組み、ならびに多くの障害者は、障害のない者と仕事の上での競争に実力で勝つことは困難なことから、結果の平等を実現するための仕組みが、重要とされることである。

（参考）「欧州の障害者雇用政策論の専門家として知られるL. ワディントン（1996）は、欧州における雇用率制度の実証的分析から、『保護された労働者のグループは劣っているという概念に基づく雇用率制度は、事業主がそのような労働者を雇用する義務を逃れようとするため、永続的に、大きな成功を収められないということを十分証明している。』としている。」

III 障害者権利条約によって求められる今後の対応

わが国が、2014年1月に権利条約を批准したことから、その2年後の2016年2月には、権利条約の国内実施状況にかかる第1回政府報告を権利委員会に提出すること、その後は、4年ごとにその報告を提出することが求められる。第1回日本政府報告の審査は、2019年秋または2020年春ごろ行われ、その審査結果が、総括所見として権利委員会から公表される。これまで公表された30数か国にかかる総括所見などで、福祉的就労について権利委員会がどのような見解を示してきたかを参考に、必要な対応について考えることとする。

1. 分離された労働環境からインクルーシブな労働環境への転換

たとえば、国連障害者権利委員会（以下、権利委員会）のドイツにかかる総括所見では、「**分離された障害者作業所（ワークショップ）**」（（注）日本の就労継続支援事業のうち、とくに就労移行支援およびB型事業と類似）が、障害者の一般労働市場への移行の準備または促進に失敗していること」から「主流の労働市場の公的部門または民間部門への移行に向けての出口戦略の策定、時間枠の設定およびインセンティブの提供等により、同作業所を段階的に廃止すること」等を勧告している。

また、権利委員会は、韓国にかかる総括所見で、「一般労働市場に移行することをめざさないワークショップに障害者を配置するといった慣行が続いていること」を指摘するとともに、そうした状況を打開するため、「ワークショップにかわる代替策」を講ずるよう、勧告している。

（参考）「2015年12月米国連邦裁判所が、オレゴン州脳性まひ協会とオレゴン州が交わした取決め（合意文書）を承認した結果、同州では、2022年6月末までに、訴訟に参加した1,115人の知的・発達障害者が、（シェルタード・ワークショップを出て）週20時間以上、最賃又は最賃以上で一般就労できるよう、州政府が（ジョブコーチ等による就労）支援をすることとなる。その恩恵を被る知的・発達障害者は、（訴訟に参加しなかった者も含め、）全体で約7,000人にのぼる、とされる。」

なお、同州に現存する46か所のワークショップへの補助金給付が、2015年7月に停止されて以降、それらのワークショップは、新規利用者の受け入れはしていない。この取決めによれば、現在それらのワークショップを利用している1,930人の知的・発達障害者が、もしそこにとどまることを希望すれば、引き続いて利用することは可能。また、一般就労にチャレンジしたものの、うまくいかなかった場合、退所後1年以内であれば、そこに戻ることも可能、とされる。」

権利委員会によるこれらの勧告を踏まえると、現行の障害者総合支援法に基づく就労継続支援 A・B 型事業や提案されている「社会支援雇用制度」に基づく「社会支援雇用事業所」だけでなく、「特例子会社」等についてもそのあり方の見直し（つまり、インクルーシブな労働環境への転換）が求められよう。

（参考）権利条約がめざすインクルージョンの内容は、同条約第 24 条教育の次の条文により明確に示されているように思われる。

「2 (e) 学問的及び教育的な発達を最大にする環境において、完全なインクルージョンという目標に合致する効果的で、個別化された支援措置がとられること。

5 締約国は、障害者が差別なしに、かつ、他の者との平等を基礎として、一般的な高等教育、職業訓練、成人教育及び生涯学習を享受することができることを確保する。このため、締約国は、合理的配慮が障害者に提供されることを確保する。」

2. 最低賃金減額特例措置の廃止を含む、再検討

権利委員会の総括所見で、障害労働者に対する**最低賃金（以下、最賃）減額特例措置**について言及されているのは、ニュージーランド、韓国およびオーストラリア等である。

ニュージーランド政府報告によれば、現在同国で最低賃金法に基づき、最賃減額特例措置（障害労働者の生産性を個別評価することで、賃金の減額とそれが許可される期間を決める方式）の対象となっているのは、ワークショップで就労する約 1,200 人の知的障害者とされる。権利委員会は、同国にかかる総括所見で、そうした措置の代替策を検討するよう同政府に勧告している。

また、権利委員会は、同様の制度を設けている韓国の総括所見で、同政府に対して、「最低賃金法による最賃の適用から除外されている障害者の生活保障をするため、賃金補填制度の導入」を勧告している。（権利委員会は、最賃適用除外の廃止を可能とするため、賃金補填制度を導入すること、つまり、企業等により支払われる生産性に応じた賃金と国からの賃金補填をあわせ、最賃をクリアすることを求めている、といえる。）

このことに関連して、オーストラリア市民社会グループは、パラレルレポートで「オーストラリア連邦政府は、1994 年にオーストラリア産業協約ですべての労働者に求められる生産性水準では働けない障害のある従業員に対して、賃金評価手段を提供する『支援賃金制度』（SWS）をつくった。SWS は、賃金を評価するため生産性ベースの比較ツールを用いる。それは、一般労働市場および障害者事業所両方の事業主および従業員が利用でき、かなり公平な賃金評価ツールと考えられる。」とし、「①SWS を唯一の全国賃金評価ツールとすること」を求めている。（それに加え、同グループは、「②分離された職場の選択肢（つまり、障害者事業所）への連邦補助をやめること、および③障害者がその労働に対して公正かつ公平な報酬を受けられること、また、（障害者事業所での）支援付き雇用から、一般雇用への移行に必要な支援が受けられることを確保すること」等、を求めている。）

それを受けて、権利委員会は、オーストラリア政府への事前質問事項で、「障害故に生産能力をフルに発揮して仕事ができない労働者に対して、生産能力に比例した賃金を評価するためのツール、とくに生産性ベースの賃金評価プロセスについての情報提供」を求めている。つまり、権利委員会は、障害労働者への、生産能力に比例した賃金の支払いそのものを差別とし、その廃止を求めているのではなく、それが、妥当で、公正な評価方法およびプロセスにより行われているかどうかを問題にしているといえる。

わが国では、2008年7月に施行された改正最低賃金法（第7条）で「精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者」については、「当該労働者に支払おうとする賃金額は、最低賃金額から当該最低賃金の適用を受ける他の労働者のうち最下層の能力者より労働能率が低い割合に対応する金額を減じた額（つまり、労働能率の程度に応じた率を百分の百から控除して得た額）を下回ってはならない。」とされる。前述のオーストラリアのような全国共通の「賃金評価ツール」があるわけではないので、この控除率は、地域（労働基準監督署）によって大きな差がみられるなど、その算出根拠の妥当性が問われよう。

（注）前述の改正最低賃金法にかかる「都道府県労働局長宛の厚生労働省労働基準局長通知」（2008年7月1日基発第0701001号）によれば、**最低賃金制度の目的は**、第一義的には、賃金の低廉な労働者に賃金の最低額を保障し、その労働条件の改善を図ること、つまり、第一義的には、**すべての労働者に賃金の最低額を保障する安全網**としての機能にある、とされる。そして、最低賃金の適用除外規定を廃止し、減額の特例規定を新設した趣旨として、「最低賃金の安全網としての機能を強化する観点から、最低賃金の適用対象をなるべく広範囲とすることが望ましく、労働者保護にも資すること・・・」が挙げられている。

しかし、最低賃金が、「労働者に賃金の最低額を保障する安全網」であるということであれば、（権利委員会が、総括所見で韓国政府に勧告しているように、）その減額分を何らかの形で埋め合わせる方途を講じない限りは、減額対象となった障害者にとっては、最低生活の維持が困難になる。最低賃金減額分を保障する具体的な措置がまったく講じられていない現状は、「最低賃金の安全網としての機能の強化」という意図とは矛盾しているように思われる。因みに、2013年の最賃減額特例の許可件数は、4200件である。このなかには、就労継続支援A型事業利用者も相当数含まれていると思われる。全Aネットでは、「所得保障については、障害年金・生活保護制度と連携することを条件に、最賃減額特例を活用する」とされるが、こうした条件の下での最賃減額特例の活用のあり方については、さらに検討が必要であろう。

（参考）国際労働機関（ILO）「インフォーマル経済からフォーマル経済への移行に関する勧告」（ILO第204号勧告、2015年6月）

「フォーマル経済への移行を通じて、加盟国は、法律上でも実際の運用においても、社会保障、ディーセントな労働条件、そして最低賃金をインフォーマル経済の全労働者に対して積極的に提供すべきである。最低賃金は、労働者のニーズおよび関連要因（各国の生計費および一般的な賃金水準を含むが、それには限られない。）を考慮したものでなければならない。

前述の労働能率評価とも関連した課題として挙げられるのは、就労継続支援A型およびB型事業の利用者の区分の仕方や、「雇用関係に基づく就労が可能」かどうかの判断基準である。政府の通知（基発第1002004号通知）では、「就労継続支援事業所で就労する障害者は、①A型事業所と雇用契約を締結して就労の機会の提供を受けている者、②A型事業所と雇用契約を締結せずに就労の機会の提供を受けている者、③B型事業所と雇用契約を締結せずに就労の機会の提供を受ける者、の3種類に区分されており、これらのどの区分に該当するかは、障害の程度、本人の意向等を勘案し、市町村が（それらの区分を）決定するものであること」とされているのみで、この通知からは、市町村がそれらの区分を決定する際の具体的な判断基準は読み取れない。

3. 障害者の労働及び雇用に関する信頼のおけるデータの収集と公表

権利条約が求める、障害者と他の者との平等を労働及び雇用分野でどの程度実現しているのか、的確にモニターするには、労働及び雇用状況に関する障害者と障害のない者についての比較可能なデータが得られる実態調査の定期的実施とその公表が不可欠である。

おわりに

わが国では、障害者雇用促進法に基づく、雇用率制度等により、過去 10 年以上にわたり、障害者雇用数は年々増加している。しかし、障害者の就業率は、労働者全体と比べ、かなり低いこと、また、賃金等についても障害のある労働者、とくに知的障害および精神障害のある労働者のそれは、全体とくらべ、かなり低いことが、各種統計で明らかにされている。

2016 年 4 月 1 日づけで施行される改正障害者雇用促進法および障害者差別解消法により、わが国でも障害者差別禁止および合理的配慮の提供が義務化されるが、それによってこうした状況がどの程度改善されるかは、いまのところ明らかではない。

権利条約を批准した国から提出された、政府報告等への国連障害者権利委員会の総括所見で勧告されている、最低賃金適用除外やワークショップ（障害者作業所）の廃止は、わが国の最低賃金減額特例措置や、就労継続支援事業等のあり方にも密接にかかわるだけに、そうした勧告にどのように対処するのか、いまから準備をすすめる必要があるだろう。

また、それらの対象となる障害者も含め、すべての人びとがディーセントな仕事や生活を享受できるようにするための施策づくりが、関係するすべてのステークホルダー参加のもとにすすめられることを期待したい。

就労継続支援A型事業についてのアンケート

法人名					
事業所名					
住所	郵便番号(〒)				
	都道府県				
	市区町村以下				
TEL			FAX		
Mail					
事業所開設年月					
事業形態(1. 単独型 2. 多機能型)			多機能型の併設事業		
A型利用定員		名		A型実員(平成○年○月現在)	
従たる事業所の有無(1. 有り 2. 無し)					
代表者			回答者		

1. 事業所の基本的事項について

Q1.事業所の運営主体の種別は、次のどれに該当しますか？

1. 自治体 2. 社協 3. 社福 4. 医法 5. 社団 6. 財団 7. 企業 8. NPO 9. その他

回答欄

Q2.運営規程に定めている利用者の主たる障害はなんですか？

1. 主たる障害の定めなし 2. 身体 3. 知的 4. 精神 5. 難病
-
6. 身体+知的 7. 身体+精神 8. 知的+精神 9. その他

回答欄

※その他を選択された場合は、具体的に対象となる障害名をご記入ください。

回答欄

Q3.事業所の生産活動の種類はどのようなものですか。主たるものを1～2つお選びください。

1. 請負(他法人業務) 2. 請負(同一法人業務) 3. 自社製品(食品) 4. 自社製品(非食品製造)
-
5. 受託(他法人業務) 6. 受託(同一法人業務) 7. 飲食店 8. その他

回答欄

※「請負」は、仕事の完成に対して報酬が出るものとします。

※「受託」は、業務の遂行に対して報酬が出るものとします。

※8. その他を選択された場合は、具体的に生産活動の内容をご記入ください

回答欄

Q4. 下記の機関との連携の度合いについてお答えください。

※連携の度合いは、下記を選択肢とします。

1. 定期的・日常的に連携している 2. 必要に応じて連携している 3. 連携していない

ハローワーク	障害者職業センター	障害者就業・生活支援センター	障害者職業能力開発校	相談支援事業所
他のA型事業所	B型事業所	就労移行支援事業所	その他の福祉施設	特別支援学校
福祉事務所	医療機関	一般企業	その他	

※その他の機関と関係がある場合には、具体的な機関名をご記入ください。

回答欄	
-----	--

Q5. 貴事業所がA型事業を始めた主たる理由・動機についてお答えください。

1. 経営上の判断で 2. 制度改正に伴い、福祉工場や授産施設から転換
3. 行政に勧められたから 4. 仲間（同業者）に勧められたから
5. 利用者や家族の希望があったから 6. 外部コンサルタントに勧められたから
7. 親会社（法人）の意向があったから 8. 研修会等の関連情報から
9. 福祉サービスを提供しつつ、雇用できるから 10. その他

回答欄

※その他を選択された場合は、具体的な理由や動機をご記入ください。

回答欄	
-----	--

Q6. 貴事業所の運営方針としては、どのようなタイプのA型事業をめざしていますか？

1. 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）
2. 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）
3. 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）
4. その他のタイプ

回答欄

※その他を選択された場合は、具体的なタイプをご記入ください。

回答欄	
-----	--

2. 現在、通所しているA型利用の障害者の状況について

Q7. A型利用者の雇用・非雇用について

在籍中の利用者において、雇用、非雇用別の実数をご記入ください。

雇用	名	非雇用	名
----	---	-----	---

Q8. 在籍中の利用者の利用前の状況について、下記項目の実数をご記入ください。

一般就労	在宅	特別支援学校	職業訓練校	他法人福祉施設		同一法人内福祉施設		医療機関	その他
				A型	A型以外	A型	A型以外		

※旧法の福祉工場はA型、授産施設等はA型以外として、カウントしてください。

Q9. 平成26年度中に退所した利用者の退所後の行先について、下記項目の実数をご記入ください。

一般就労	在宅	職業訓練校	他法人福祉施設		同一法人内福祉施設		医療機関	その他
			A型	A型以外	A型	A型以外		

Q10. 在籍中の利用者の主たる生活の場や状況について、下記分類で実数をご記入ください。

単身			夫婦で GHに 入居	家族と同居	
アパート等	グループホーム			配偶者 あり	配偶者 なし
	他法人	同一法人			

Q11. 平成26年度の利用者1人あたりの月額賃金について、各項目の金額をご記入ください。

最高額	円
最低額	円
平均額	円

Q12. 在籍中の利用者の1週間の利用時間及び実労働時間について、各項目に該当する人数をご記入ください。

利用時間	40時間以上	40時間未満～30時間以上	30時間未満～20時間以上	20時間未満～10時間以上	10時間未満
人数					
内精神障害者人数					

※福祉サービス利用契約書に記された利用時間(休憩、面談等を含む)でご記入ください。

実労働時間	40時間以上	40時間未満～30時間以上	30時間未満～20時間以上	20時間未満～10時間以上	10時間未満
人数					
内精神障害者人数					

※雇用契約書に記された実労働時間(休憩、面談等を含まない)でご記入ください。

Q13. 在籍中の利用者の最低賃金の減額特例制度の利用について、各項目に該当する人数をご記入ください。

減額率	0% (適用していない)	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	80%未満	80%以上
人数								

Q14. 在籍中の利用者について、雇用保険及び社会保険の適用対象者の人数をご記入ください。

雇用保険	社会保険
------	------

※社会保険は、健康保険と厚生年金保険をさします。

Q15. 在籍中の利用者の障害年金の受給者人数について、種別・等級別にご記入ください。

種類	障害基礎年金のみ		障害基礎年金＋その他の年金		その他の年金のみ	不明
	1級	2級	1級	2級		
人数						

※その他の年金とは、障害厚生年金、障害共済年金をさします。

Q16. 雇用契約を締結している利用者を対象とする就業規則・給与規程について

次の選択肢の中から、あてはまるものをお選びください。

1. 常勤職員と同等のもの 2. 非常勤職員と同等のもの 3. 利用者用に独自に作成 4. 作成していない

就業規則	給与規程
------	------

Q17. 施設外就労および施設外支援の実施について

実施の有無(1. 実施している 2. 実施していない)と、

実施されている場合は、箇所数、対象総人数及び主な作業内容をご記入ください。

	実施の有無	箇所数	対象総人数	主な作業内容
施設外就労				
施設外支援				

※施設外就労は、利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内でおこなう支援

※施設外支援は、企業内等でおこなわれる企業実習等への支援

Q18. 事業所で実施している利用者の能力開発や能力向上などの取り組みについて

各項目について 1. 実施している 2. 実施を検討・準備している 3. 実施していない

4. 必要と考えていない の選択肢の中から、あてはまるものを選んで、ご記入ください。

取り組みの内容	回答欄
事業所内で職業訓練メニューを実施している	
事業所外で職業訓練メニューを実施している	
資格取得や昇格を制度化している	
資格や能力に応じた昇給を制度化している	
障害に配慮したマニュアルや治具を整備している	
その他	

※その他を選択された場合は、具体的な取り組み内容をご記入ください

回答欄	
-----	--

3. 職員体制について

Q19. 現在の職員体制について、種別ごとに人数をご記入ください。

	管理者	サービス管理責任者	職業指導員	生活支援員	その他
常勤職員					
(兼務再掲)	()	()	()	()	()
常勤以外の職員					
(常勤換算)	()	()	()	()	()

Q20. 職員のおおよその平均年収額について、金額(単位:万円)をご記入ください。

	平均年収額(万円)
常勤職員	
常勤以外の職員	

Q21. 事業所で不足している人材はありますか？(あれば職種等具体的にご記入ください。)

回答欄	
-----	--

4. 経営状況について

Q22. 平成26年度決算における収支について、金額(単位:千円)をご記入ください。

収入(収益)	金額(千円)	支出(費用)	金額(千円)
給付費収入※1		職員人件費(福祉事業)※5	
補助金収入※2		利用者賃金(就労支援事業)※6	
就労支援事業収入※3		福祉事業におけるその他経費※7	
利用者負担金収入※4		就労支援事業におけるその他経費※8	
その他収入		経常収支差額(当期損益)※9	
合計(A)		合計(B)	

※1. A型事業所に対して支払われる訓練等給付費、各種加算、処遇改善助成金等の合計額

※2. 自治体の単独補助金及び雇用関係助成金等の合計額

※3. 就労支援事業の売上等の合計額

※4. 利用者の自己負担金等の合計額

※5. 常勤職員、非常勤職員等の給料、諸手当、及び法定福利費の合計額

※6. 利用者賃金のみを記入してください。

就労支援事業で支出しているパート職員等の賃金等は※8に計上してください。

※7. 福祉事業の管理運営費、事業費等の合計額

※8. 就労支援事業の原材料費及びその他の経費の合計額

※9. 経常収支差額がマイナスになるときは、数字の前に△をつけてください。

※合計(A)と合計(B)が一致するようにしてください。

Q23. 就労支援事業における新たな切り口での仕事・新しい取り組みを考えていますか？

1. 特に考えていない 2. 考えている のどちらからでお答えください。

回答欄

2を選択された場合は、その具体的な内容をご記入ください。

回答欄	
-----	--

Q24. 就労支援事業の主な取引先・販売先について、下記の選択肢から取引・販売金額の多いものから上位3つをお選びください。

1. 官公庁(請負) 2. 官公庁(製品納入) 3. 官公庁(IT) 4. 官公庁(その他)
 5. 民間企業(請負) 6. 民間企業(製品納入) 7. 民間企業(IT) 8. 民間企業(その他)
 9. 一般(個人) 10. 通販への卸し 11. 店舗等への卸し 12. その他

	第1位	第2位	第3位
回答欄			

Q25. 貴事業所の下記の各期における短時間利用減算の状況について、お答えください。

1. 減算なし 2. (所定単位の)100分の90 3. 100分の75 4. 100分の50 5. 100分の40 6. 100分の30

	回答欄
平成27年10月	
平成27年11月	
平成27年12月	
平成28年1月	

Q26. これまでに下記の利用・労働関係の助成金・補助金を受給したことがありますか？

事業所開設時から現在までのすべての期間と平成27年度中のそれぞれについて

1. ある 2. ない でお答えください。

助成金・補助金の名称	回答欄	
	全期間	平成27年度
障害者雇用調整金・報奨金		
職場適応訓練費		
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金		
重度障害者等通勤対策助成金		
特定求職者雇用開発助成金		
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金		
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金		
その他(自治体が独自に実施するもの等)		

Q27. 経営や運営に際し、下記の外部からの専門的な支援(有償)を受けたことがありますか？

1. ある 2. ない で、それぞれについてお答えください。

専門支援機関(人)	回答欄
総合経営コンサルタント	
社会保険労務士	
税理士	
行政書士	
弁護士	
中小企業診断士	
その他	

その他の場合は、具体的にご記入ください。

回答欄	
-----	--

5. 事業所運営の課題、問題解決への取り組みの状況

及び国や自治体に対する意見・要望

Q28. 働きがいのある労働環境をつくるためには、どのようなことが必要であると考えますか？

下記の項目について、1. おおいに必要である 2. やや必要である

3. あまり必要でない 4. まったく必要でない の選択肢でお答えください。

働きがいのある仕事や労働環境をつくるために必要なこと	回答欄
自立できるだけの給料(賃金)金額	
週40時間に近い労働時間(働ける)	
達成感のある仕事	
長く働き続けられる環境	
その他	

※その他を選択された場合は、具体的に必要であるとする内容をご記入ください

回答欄	
-----	--

Q29. A型事業所から一般就労へ、又は一般就労からA型へ、比較的スムーズに移行できるように

するために、下記の機関との連携をどのように考えますか？(A型事業のブリッジ的役割)

1. おおいに必要である 2. やや必要である

3. あまり必要でない 4. まったく必要でない の選択肢でお答えください。

機関名	回答欄
ハローワーク	
障害者職業センター	
障害者就業・生活支援センター	
就労移行支援事業所	
民間企業	
その他	

※その他を選択された場合は、具体的に必要であるとする機関名をご記入ください

回答欄	
-----	--

Q30. 生活困窮者、触法ケース、ニートなど制度外のケースについて、A型の利用可能性をどう考えますか？

各ケースについて、1. 積極的に受け入れるべきである 2. できるだけ受け入れるべきである

3. 受け入れていくべきだが、制度設計上難しい 4. 受け入れる必要はない

の選択肢でお答えください。

ケース	回答欄
生活困窮者	
触法ケース(刑余者)	
ニート	
ひきこもり	
65歳以上の高齢者	
シングルマザー(ファザー)	

Q31. 非雇用(B型等)からのA型への移行促進について、どのように考えますか？

1. 必要と考える 2. 必要と考える でお答えください。

回答欄

Q32. 現行のA型事業の制度について、どのように考えますか？

下記の項目について、1. おおいにあてはまる 2. ややあてはまる

3. ややあてはまらない 4. まったくあてはまらない の選択肢でお答えください。

項目	回答欄
労働者としての身分が保障できる	
福祉に甘えることなく一般企業に近い取り組みが実現しやすい	
社会との接点が多い(地域経済への貢献や地域での雇用創出ができるなど)	
福祉の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	
福祉と労働にまたがり、事務が煩雑	
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)	
就労移行支援事業とのあり方があいまい	
一般就労への移行を支援しないで抱え込みがでてしまう	
経営が厳しく、事業を継続していくことが極めて困難	
その他	

※その他を選択された場合は、具体的にどのように考えるかをご記入ください

回答欄	
-----	--

Q33. 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止や合理的配慮の提供に向けて、積極的に取り組んでいますか？

次の選択肢の中からお答えください。

※平成25年6月改正障害者雇用促進法で加わった合理的配慮の提供義務規程(第36条の2から4)は、平成28年4月から、A型事業所にも適用されます。

1. 積極的に取り組んでいる

(差別禁止や合理的配慮の提供にかかる相談の窓口や利用者代表との定期的な話し合いの場を設けるなど)

2. 特に必要はない 3. 必要性はわかるが予算・人員が足りない

4. どのように取り組んだらよいのかよくわからない 5. その他

回答欄

※その他を選択された場合は、具体的な取り組みの状況をご記入ください

回答欄	
-----	--

Q34. 国や自治体に対する意見・要望・貴事業所の課題について、自由にご記入ください。

アンケートにご協力をいただき、ありがとうございました。
集計結果がまとまりましたら、改めて、ご報告をさせていただきます。

☆就労継続支援A型事業所の質の評価のセルフチェック表 <2015年度 全Aネット検討会作成>

(全体注)各項目とも、点数の低い回答事項(「できていない」等)から高い回答事項(「できていない」等)への昇順(後ろの事項の方が高い点数)。

経営主体名	事業所名	都道府県	事業開始年月	事業形態
運営主体種別	1.行政 2.社協 3.社福 4.医法 5.社団 6.財団 7.営利 8.NPO 9.その他()		事業形態	1.単独型 2.多機能型

【ディーセント・ワーク領域】(Ⅰ～Ⅲ)

Ⅰ. ワーク・ライフ・バランス軸(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の評価)

評価項目	評価基準	評価
1 利用者がやりがいを感じ、主体的にとりくめる仕事を提供している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 利用者の就労と生活に関するアセスメントを定期的に行い、個別支援計画を作成している(注1)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 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(注1)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 働き続けることを希望する利用者に対し、安心して長く働くことができるよう支援やしきづくりを行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 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	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
6 利用者が地域社会の一員として生活するための支援を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
7 短期離職者(半年以内)が少ない(注2)	5. 定員の0～10%未満離職 4. 10～20%未満離職 3. 20～30%未満離職 2. 30～40%未満離職 1. 40%以上離職	
8 平均年次有給休暇取得率	5. 90～100% 4. 60～90%未満 3. 50～60%未満 2. 30～50%未満 1. 0～30%未満	

(注1)項目2は、アセスメントから個別支援計画の作成までの状況についての評価、項目3は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。

(注2)一般就労移行者と暫定支給決定期間内に利用を終了した者を除く。

Ⅱ. 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の評価)

評価項目	評価基準	評価
1 短時間の勤務の利用者に対し、労働時間を伸ばすための支援を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 利用者の就労や能力開発に対する意欲を高めるための支援を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 能力開発に関わる目標や課題を利用者個別に設定している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 能力開発のために研修や関連制度を整備している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 時間外・休日労働実施のための労使協定(36協定)を締結・届出している	5. 協定を届出済み 4. 締結したが、監督署に届出していない 3. 近く締結予定 2. 締結を検討中 1. 締結していない	
6 利用者の平均月額賃金	5. 15万円以上 4. 10万円～15万円未満 3. 5万円～10万円未満 2. 3万円～5万円未満 1. 3万円未満	
7 減額特例制度を適用している利用者の比率	5. 0% 4. 30%未満 3. 30%～50%未満 2. 50～100%未満 1. 100%	
8 全利用者の1日平均実労働時間	5. 8時間 4. 6時間以上 3. 4時間以上 2. 4時間未満 1. 2時間未満	

Ⅲ. 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の評価）

評価項目		評価基準					評価
1	障害のない職員と同等の就業規則や賃金体系的の整備を進めている	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
2	利用者の障害や状況に配慮した合理的配慮に積極的に取り組んでいる(注3)	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
3	利用者全員と雇用契約を結び、契約時に労働条件について明示・説明している	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
4	差別禁止や虐待防止に関する規程類の整備や研修などのとりくみを行っている	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
5	利用者の個人情報やプライバシー保護のための規程類の整備や研修などのとりくみを行っている	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
6	苦情解決の窓口を整備し、その利用の仕方について利用者にわかりやすく説明している	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
7	従業員組織(注4)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	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
8	加入条件を満たす利用者は雇用保険、社会保険に加入している(注5)	5. ともに全員加入	4. ともに3割以上加入	3. ともに8割～9割加入	2. どちらかが8割未満の加入	1. ともに5割未満加入	

（注3）平成 25 年改正障害者雇用促進法（平成28年4月施行）で加わった合理的配慮の提供義務規定（第 36 条の2から4）は、A型事業所にも適用される。

（注4）従業員組織は、労働組合に限らず、就業者の意見・要望を集約し、それを経営層に伝達する役割を有する組織一般を指す。

（注5）雇用保険や社会保険（健康保険、厚生年金保険）は、1 週の労働時間、契約期間、企業規模等による加入条件が設定されている。

【健全な事業領域】（Ⅳ～Ⅴ）

Ⅳ. 経営に対する社会的責任軸（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の評価）

評価項目		評価基準					評価
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	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
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	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
3	職場の安全・衛生管理に積極的に取り組んでいる	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
4	長期計画や将来ビジョンを策定し、事業所として明確な将来展望を描けている	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
5	事業所の経営資源を把握し、事業所の強みを十分活かせるような経営努力を行っている（注6）	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
6	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（注7）	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
7	事業所の機能や専門性を地域社会に還元し、地域に開かれた事業経営を目指している	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	
8	地域の企業等と積極的な協働・協力関係を築き、事業を実施している	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない	

（注6）経営資源（人、もの、カネ、情報）の視点で事業所の弱み・強みを把握し、その強みを活かし、事業所外資源の活用等でその弱みを補う経営を行っている。

（注7）自治体・全国社会福祉協議会等の第三者評価事業の受審結果や事業所の多くの情報を積極的に公開している。

V. 事業運営の健全性軸（事業活動の継続性・成長性を高める取組みがなされているかどうかの評価）

評価項目		評価基準				評価
1	1日十分働けるだけの仕事量が確保されている	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
2	最低賃金を支払える収益性のある事業である	5. そういえる	4. おおむねそういえる	3. どちらともいえない	2. あまりそうではない	1. そうではない
3	市場において十分に競争力のある商品・サービスを生み出している	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
4	事業の継続・発展をめざし、常に商品・サービスに工夫を加えている	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
5	機械の導入や治具の開発など、効率化や生産性向上のための取組みを行っている	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
6	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	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
7	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	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
8	就労支援事業会計と福祉事業会計とを明確に分けた決算書が公開されている	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない

【一般就労・社会的包摂への取組み領域】

VI. 一般就労への移行・社会的包摂軸（一般就労や社会的包摂の促進に努めているかどうかの評価）

VI軸については、一般就労を重視する事業所にも、重度障害者や障害者以外の働きづらい者に就労の場を提供する工夫をお願いし、他方、社会的包摂やソーシャル・ファームの実現を重視する事業所にも一般就労への支援をお願いする必要がある、と考え、一つの表にまとめています。

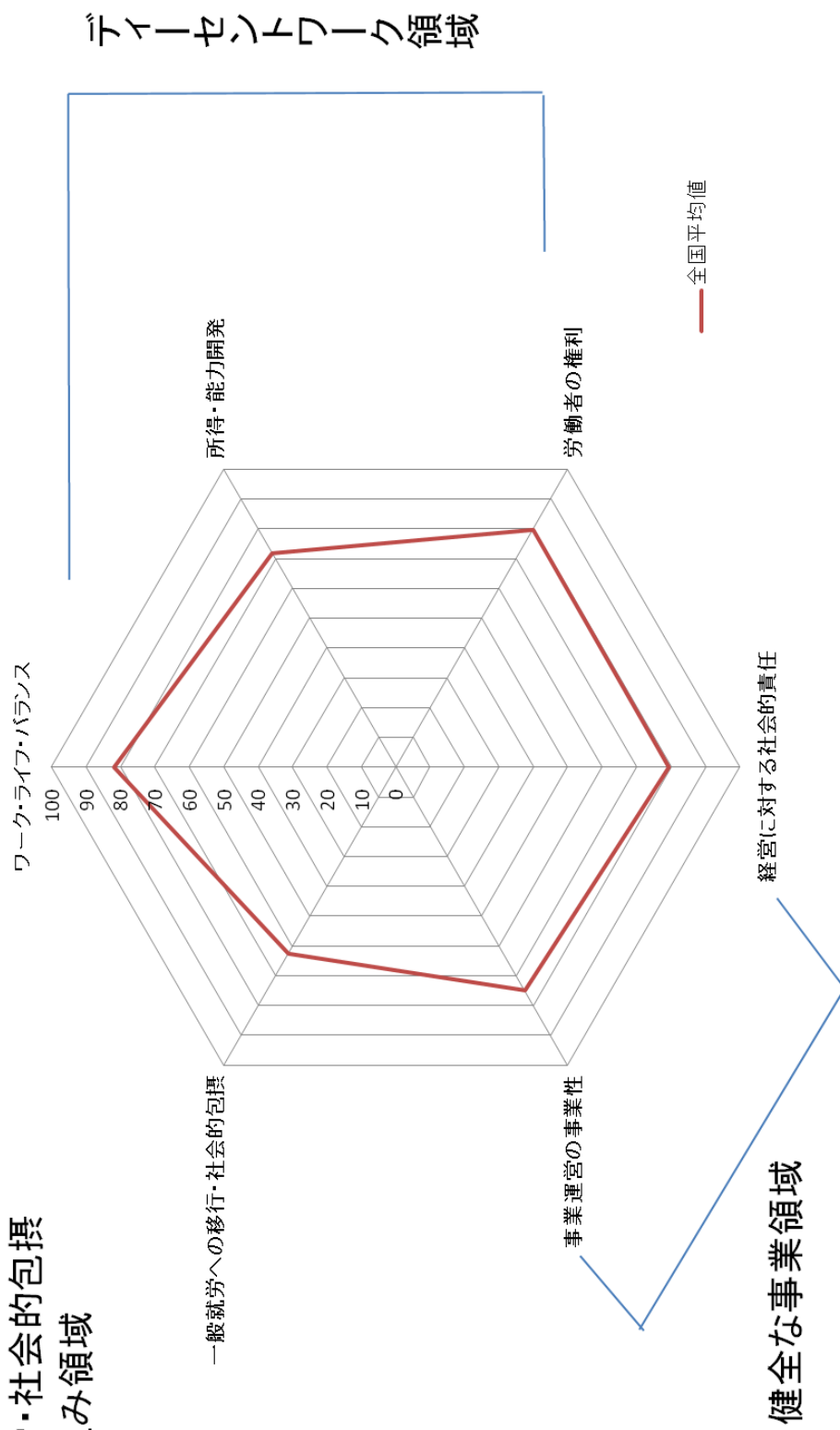
評価項目		評価基準				評価
1	一般就労の可能性のある利用者に対し、必要な働きかけをおこない、個別支援体制を整えている(注8)	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
2	利用者の一般就労移行支援のため、地域の支援機関との連携を行っている	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
3	一般就労に移行した利用者に対し、就労後概ね6か月以上の定着支援を行っている(注9)	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
4	施設外就労、施設外支援に積極的に取り組んでいる(注10)	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
5	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	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
6	利用者の家族の支援もおこなっている(関係機関や他事業所との連携も含む)	5. できている	4. ややできている	3. どちらともいえない	2. ややできていない	1. できていない
7	基礎年金1級者または雇用率制度の重度判定者等重度な障害のある利用者の比率	5. 50%以上	4. 25～50%未満	3. 5～25%未満	2. 5%未満	1. 0%
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	5. 15%以上	4. 10～15%未満	3. 5～10%未満	2. 5%未満	1. 0%

(注8)定期的に各利用者の希望就労内容を聞き取り、各利用者の一般就労可能性の判断、個別支援計画内容につき職員間で共有し、支援している。

(注9)「6か月」は、就労移行支援体制加算を勘案。

(注10)施設外就労(企業内就労)は利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援、施設外支援は企業内等で行われる企業実習等への支援。

一般就労・社会的包摂 への取り組み領域



就労継続支援A型事業の課題と可能性について

～A型事業所全国実態調査および事業評価表の予備調査実施に係る報告書～

公益財団法人ヤマト福祉財団 平成27年度緊急助成事業

発行日：平成28年5月1日

発行元：NPO 法人就労継続支援A型事業所全国協議会（全Aネット）

連絡先：〒170-0004 東京都豊島区北大塚3-34-7

社会福祉法人豊芯会内 全Aネット事務局

TEL：03-3915-8111

Email：toiawase@zen-a.net

HP：http://zen-a.net/