

公益財団法人ヤマト福祉財団
助成事業

就労継続支援 A 型事業の課題と 今後のあり方について

— 就労継続支援 A 型事業所全国実態調査報告書 —

平成29年 8 月



N P O 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

目 次

はじめに	1
第1章 就労継続支援A型事業の調査・研究委員会の開催	
1. 概要	2
2. 開催状況	3
第2章 アンケート調査結果の要約	
1. 調査概要	5
2. 集計結果の要約	5
第3章 アンケート調査結果	
1. 調査概要	10
2. 事業所の基本属性	11
3. 事業所の事業活動	17
4. A型を利用している障害者の状況	28
5. 職員体制	44
6. 経営状況	49
7. 課題・問題解決への取り組み状況	55
8. 今後のあり方・国や自治体に対する意見・要望	58
9. クロス集計結果	60
おわりに	
1. A型事業所の課題	71
2. 事業活動に関する課題	71
3. 障害者・利用者に関する課題	72
4. 職員に関する課題	73
5. 課題の解決に向けて	74
資料	
1. アンケート調査票	75
2. 自由回答	85

はじめに

近年、障害者の就労支援に関することは重要視されるようになってきました。障害者権利条約の批准後の対応、一億総活躍社会の実現などを考えると、ますますその必要性和重要性は増すと思われます。

インクルーシブでディーセントな雇用・就労の実現を目指した就労支援に努力することは、就労継続支援 A 型事業所（以下 A 型事業所）にも課せられています。しかしながら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、社会的に悪しき A 型と言われる事業所が問題視されています。国から平成 28 年度末に運営基準の見直しに関する通知がされました。

全 A ネットとしては、働きがいのある、障害者が充実した地域生活ができるような良き A 型事業所を増やしていくことを目標に掲げて努力して行く所存です。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み立て、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あると考えています。また同時に、環境設定に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。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あると考えています。さらに現在は A 型事業所を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。

平成 27 年度、ヤマト福祉財団の助成を受けて、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」を平成 27 年 7 月より月 1 回、全 9 回開催し、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。その一環として A 型事業の実態予備調査を行いました。本格調査のための基礎データは得られたと考えています。

平成 28 年度、ヤマト福祉財団から引き続き助成を受けて、調査・研究委員会で基礎データをもとに改良を加え、本格調査を実施いたしました。得られたデータをもとに「就労継続支援 A 型事業所の課題と今後の在り方」について検討しました。A 型事業のあり方を真剣に考える多くの方々に読んでいただけることを期待します。

最後に、公益財団法人ヤマト福祉財団の助成金を活用させていただき、「就労継続支援 A 型事業全国実態調査報告書」を、ここに報告できることを幸甚に存じます。また、調査・研究委員会に参加いただいた外部委員の村木太郎氏、丸物正直氏、渡邊史朗様、内部委員の皆様（別紙名簿）、そして委員長として岩田克彦氏には特にご尽力いただきました。さらにデータの集計などについて公共価値創造研究所（ICPV）の岩渕祐二氏にご協力をいただきました。ここに厚く御礼申し上げます。

平成 29 年 8 月

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会
理事長 久保寺 一男

第1章 就労継続支援A型事業の調査・研究委員会の開催

1. 概要

平成27年度、ヤマト福祉財団の平成27年度助成事業を受託、外部有識者をまじえた調査・研究委員会を設置し、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。検討会は平成27年7月より月1回、全9回実施した。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。そのなかで本格調査に向けた基礎データを得るためのプレ実態調査(アンケート)をすることとした。予備調査を実施した結果から、短時間労働、運営の厳しさなどの課題や、所得保障や地域生活へのA型事業所が一定の役割を果たしていける可能性などが見えてきた。報告書を700部、概要版を700部製作、関係者に配布するとともに、全Aネットのホームページに公開した。また、その結果については研修会等で発表をした。

平成28年度、全国のA型事業所の経営の健全化をはかり、働く障害ある人のディーセントワークの実現をより一層進めるため、平成27年度に引き続き全国のA型事業所の本格実態調査を実施することになった。またその結果をもって、就労継続支援A型事業をはじめ障害者のより良い就労支援制度改正に向けての提言を行うことを目的とした。予備調査より実態に近い調査結果になるように、前回の抽出方式でなく、全国のA型事業所に全数調査を実施することとした。さらに調査会社に委託することにより、より綿密なクロス集計ができるような配慮をした。平成28年7月より、「検討会」と「小委員会」(別紙：調査・研究委員会名簿)をそれぞれ11回と6回を実施した。「検討会」と「小委員会」では、予備調査方法の見直しと改良を加え、特に「検討会」で回答率の向上のための質問形式の是非、質問項目の削除・追加などを検証、「小委員会」では項目細部の検討と「検討会」への提案を行った。また回答しやすいようにWEB回答の併用を採用、ハガキ連絡による督促などを行うことにより、回答率を上げる努力をした。3月には調査会社が集計し、4月以降の検討会等ではその分析を行った。

調査報告書・要約版を作成し、全国の行政部局や関係団体、また全国の全Aネット会員をはじめ、回答のA型事業所へ発送する。また全Aネットのホームページに公開する予定である。

2. 開催状況

【検討会の開催日】

- 第1回検討会（平成28年7月20日）
- 第2回検討会（平成28年8月5日）
- 第3回検討会（平成28年9月14日）
- 第4回検討会（平成28年10月12日）
- 第5回検討会（平成28年11月16日）
- 第6回検討会（平成28年12月7日）
- 第7回検討会（平成28年12月21日）
- 第8回検討会（平成29年1月12日）
- 第9回検討会（平成29年5月26日）
- 第10回検討会（平成29年6月30日）
- 第11回検討会（平成29年7月11日）

【小委員会の開催日】

- 第1回小委員会（平成28年10月26日）
- 第2回小委員会（平成28年11月9日）
- 第3回小委員会（平成28年11月24日）
- 第4回小委員会（平成29年4月25日）
- 第5回小委員会（平成29年6月1日）
- 第6回小委員会（平成29年6月22日）

【開催場所】

〒170-0004 東京都豊島区北大塚 3-34-7 社会福祉法人豊芯会

【開催時刻】

18：00～20：00

<資料>

調査・研究委員会等名簿（役職等は、平成 29 年 7 月 1 日現在）

【調査・研究委員会】

	氏 名	役 職 等
委員長	岩田克彦	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 客員研究員(全Aネット顧問)
外部委員 (3名)	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(全Aネット顧問)
	丸物正直	公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会 専務理事
	渡邊史朗	社会福祉法人らつく 企画担当課長
内部委員 (10名)	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 理事長・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
	天野貴彦	一般社団法人ディーセントワールド 代表理事
	長浜光子	NPO 法人はあもにいい 理事長
	近藤友克	社会福祉法人豊芯会 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ろこびデザイン室 代表取締役・全Aネット監事
	鹿島法博	社会福祉法人はる 統括責任者・全Aネット理事
	新保祐宣	社会福祉法人創志会 理事長・全Aネット理事

【小委員会】

	氏 名	役 職 等
委員長	岩田克彦	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 客員研究員(全Aネット顧問)
外部委員 (2名)	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(全Aネット顧問)
	丸物正直	公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会 専務理事
内部委員 (4名)	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
	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	社会福祉法人豊芯会 常務理事・全Aネット事務局長
	新保祐宣	社会福祉法人創志会 理事長・全Aネット理事

【調査協力】

	氏 名	会 社 名
調査会社	岩渕祐二	公共価値創造研究所 (ICPV)

第2章 アンケート調査結果の要約

1. 調査概要

A型事業所全体のサービス向上と経営の健全化に向けて、A型事業所の現状と課題を把握し、将来の方向性を提言していくために、全国の約3,500の就労継続支援A型事業所を対象とした全国実態調査を実施した。調査は、郵送により調査票の配布し、回収は、郵送及びWebにて行った。有効回答票数は942票で、回収率は28.0%であった。

2. 集計結果の要約

(1) 回答事業所について

① 基本属性

回答事業所の開設年度では、2009年以降より増加し始め、2012年以降は、毎年100事業所以上のペースで事業所が開設している。2015年にピークを迎え、2016年は前年を下回っている。

都道府県別では、「北海道」、「大阪府」が多く、次いで「福岡県」、「愛知県」が続く。

そのほか、就労継続支援A型以外の併設事業の状況では、併設事業のない単独型が全体の66%を占め、就労継続支援B型事業所と比べ単独型が多い。また、多機能型の7割は、「就労継続支援B型」との併設であった。従たる事業所の有無では、ある事業所は全体の29.0%であった。

② 定員

定員規模別の事業所数では、「11～20名」が60.6%を占め、平均は18.8名であった。また、定員どおりの事業所は12.0%であり、定員割れ50.0%、定員超過36.8%であった。

③ 運営主体

運営主体は、「企業」50.0%がもっとも多く、全体の半数を占める。次いで「社福」20.7%、「NPO」18.0%、「社団」9.7%が続き、この4つの主体で全体の98%を占める。

④ 運営方針

運営方針では、「生涯就労型」47.5%、次いで「一般就労移行型」38.7%が続き、この2項目で全体の86%を占める

(2) 利用者の属性

全事業所の定員は17,596名、実員数は17,370名であった。利用者の障害種別では、「精神」が実員総数の43.9%でもっとも多く、次いで「知的」37.5%、「身体」17.3%、「難病」1.4%であった。雇用・非雇用別では雇用16,909名（実員の97.3%）、非雇用341名（実員の2.0%）であった。

(3) 利用者の入所直前の状況・退所先

在籍利用者のA型利用直前の状況では、「在宅」29.0%、「A型以外の障害者福祉施設」21.7%、「一般就労」20.8%であった。

一方、平成27年度における退所者の行き先については、「在宅」30.9%、「一般就労」26.7%、「A型」17.3%であった。このうち一般就労者は906名で、一般就労者のあった事業所は436事業所であり、これは全事業所の46.3%である。また、あった事業所の半数近くが「1名」46.3%であり、単

純平均は2.1名であった。

(4) 生産活動の内容

生産活動の内容について、①請負・受託、②自主事業別にそれぞれの主な業種についてたずねたところ、請負・受託では、「屋内清掃」、「封入・仕分・発送」、「屋外清掃」、「部品・機械組立」などの清掃作業、軽作業や製造業が比較的多くみられ、自主事業では、「農業」のほかは、「喫茶店・レストラン」、「弁当・配食・惣菜」、「菓子製造」、「仕入物販」などが多くみられた。また、農業は請負受託でも自主事業でも比較的多くみられる。施設外就労を「実施している」事業所は全体の53.3%であり、その生産活動は、「屋内清掃」、「屋外清掃」、「農業」など請負・受託に近い傾向を示している。

(5) 一人あたりの年間賃金の総額の月平均

利用者一人あたりでみた年間賃金の総額の月平均について、その平均値をみると、最高額では93,556円、最低額52,963円、平均値73,374円であり、最高額は最低額の1.8倍であり、その差額は40,593円であった。

また、生産活動別の平均額では、請負・受託等すべての項目で上回った業種は、「印刷」、「クリーニング」、「リネン」、「テープ起こし」であった。そのほか、請負・受託の「木工製品製造」、「リサイクル事業」、「情報処理・IT関連」、自主事業の「皮革製品製造」、「梱包・箱詰め」、「サービス業」なども平均額を上回る。

(6) 実労働時間

実労働時間（休憩・面談等を含まない）は、「20～30時間」55.5%が、他の階級に比べ著しく多い。精神障害者比率では、利用時間と同様に全般的な傾向は時間が増えるにつれて割合が下がる傾向を示す。

また、障害種別の「精神」と「精神以外」の各階級に構成比をみると、10時間未満においては「精神」が67.1%であったが、時間が長くなるにつれて「精神」の割合は下がり、40時間以上では19.5%まで減少している。

(7) 各種制度の利用状況

① 最低賃金減額特例制度

最低賃金減額特例制度について減額率ごとに人数をたずねたところ、回答総数13,941名のうち12,711名（91.2%）は「0%（利用なし）」であった。最低賃金減額特例制度の利用者（1,230名）について、運営主体別および障害種別にみた。その結果、運営主体別では「社福」62.8%がもっとも多く、次いで「NPO」19.0%であり、障害種別では「主に知的」71.6%が多い結果となった。

② 雇用保険・社会保険の適用対象者数

雇用保険を適用している利用者は16,204名であり、この値は、総実員数の93.3%にあたる。一方、社会保険の適用者数は3,264名であり、総実員数の18.8%であったが、週平均労働時間30時間以上でみると、87.2%となっている。

③ 障害年金の受給者人数

「障害基礎年金のみ（２級）」48.1%が突出して多く、半数に近い値となっている。次いで「なし」26.0%が続いている。

④ 就業規則・給与規程

利用者を対象とした就業規則や給与規程では、どちらも「利用者に独自に作成」がもっとも多く4割を超えている。就業規則では「常勤と同等」と「非常勤と同等」の差がみられなかったが、給与規程では「非常勤と同等」の方が「常勤と同等」よりも多い結果となった。

(8) 利用者の能力開発や能力向上の取り組み

利用者の能力開発や能力向上の取り組みとして、「実施している」との回答が多い取り組み内容をみると、「障害に配慮したマニュアルや治具を整備している」36.6%、法人で直接職業訓練メニューを実施している」31.0%などが比較的高い割合を示している。

(9) 職員体制及び平均年収について

1事業あたりの職員体制では、管理者0.86人、サービス管理者0.94人、職業指導員2.43人、生活指導員1.63人であった。管理者およびサービス管理者が1人を下回るのは、管理者とサービス管理者の兼務が多いためと考えられる。就労支援会計では、企画や営業を担当する職員1.52人、生産従事者3.17人であった。また、常勤の平均年収は260.9万円、非常勤116.0万円であった。

(10) 不足している人材

人員配置上必要数を確保しなければならない人材であるが、諸事情により不足している人材としては「職業指導員」28.3%、「生活支援員」19.1%が比較的多い。また、事業所の健全な経営を図るために不足している人材としては、「企画や営業を担当する職員」39.7%、「職業指導員」30.6%、「企業経営を熟知した者」23.7%が多い。健全な経営を図る上での仕事を確保するための企画や営業のための人材不足が強く認識されているとともに、人員配置上に加え「職業指導員」の不足が挙げられていることから、職業指導員の慢性的な人手不足が、健全な経営に影響を与えていることがうかがえる。

(11) 経営状況について

平均的な事業規模は、66,963千円であり、経常収支差額は1,760千円（2.6%）と会計全体では黒字となっている。一方、就労支援事業では、事業収入が29,133千円に対して、利用者賃金18,316千円、就労支援事業におけるその他経費18,694千円と合計37,010千円であり、就労支援事業単独では7,877千円の赤字となっている。

(12) 主な取引先・販売先

就労支援事業での主な取引先・販売先（選択肢より第1位から3位まで順序をつけて、1位から3位までの合計値が母数に占める割合）では、「民間企業（請負）」55.5%、「一般（個人）」41.1%、「民間企業（製品納入）」34.8%の割合が高い。また、官公庁のうちもっとも多い項目は「官公庁（請負）」で11.9%であった。

(13) 課題・問題解決への取り組み状況について

① 制度外のケースについての受け入れ意向

現行の制度では対象外となっている各ケースのうち受け入れの意向が高いケースとしては、「シングルマザー(ファザー)」、「生活困窮者」、「ひきこもり」、「ニート」であり、制度上認められれば7割から8割近くの事業者がこれらのケースを受け入れていくことが想定される。一方、受け入れの意向が低い「触法ケース」では、専門性や労務管理上の問題などを課題としてあげる事業者が多く、制度面だけではなく、運営面で課題があることがうかがえる。

② 差別禁止や合理的配慮の提供に向けての取り組み状況

差別禁止や合理的配慮の提供に向けての取り組みについては、「積極的に取り組んでいる」33.4%、「必要性はわかるが予算・人員が足りない」31.3%、「どのように取り組んだらよいかわからない」28.9%であり、具体的に取り組んでいない事業者も6割を占め、うち半数は取り組みの方向性さえまだ固まっていないことがうかがえる。

③ A型事業所の課題

A型事業所の課題（選択肢より第1位から3位まで順序をつけて、1位から3位までの合計値が母数に占める割合）としては、「利用者の成長（能力開発等）の促進」65.5%、「良質な仕事の確保」62.6%、「職員の質の向上」38.0%であり、「利用者の成長（能力開発等）の促進」と「良質な仕事の確保」が他に比べて突出して高い結果となった。

(14) 今後のあり方・国や自治体に対する意見・要望

① 非雇用からA型事業所への利用者の移行促進について

非雇用（B型）からA型事業所への利用者の移行促進を「必要と考える」事業者は82.4%であった。

② 現行A型事業の制度について

現行A型事業の制度については、「就労の場」とともに「福祉サービス」を提供するという意識、利用者の成長を促すという意識が強く働いていることがうかがえる。また、「福祉であることの甘え」や「抱え込み」に対しては否定的（あてはまらない）な事業所が約半数前後を占める一方で、制度のあいまいさや制度に起因する経営難については約半数が肯定的（あてはまる）ととらえている。

③ 行政への要望事項

行政への要望事項としては、「働きづらさを抱えた者の受入への制度改定」43.3%や「労働時間・社会保険加入等の報酬制度への反映」41.7%が多く、「精神障害者利用の時短への配慮」36.4%、「企業に対する発注奨励の実現」35.0%が続く。

(15) クロス集計

① 主体別

主体別では、社福やNPOは継続年数が長く、事業形態として多機能型が多い。一方、社団と企業は、継続年数が短く、単独型が多い。また、運営方針では、社福、社団、NPOでは生涯就労型が一般就労移行型より多く、企業では一般就労型が生涯就労型を少し上回る。月額賃金では、

社福が金額の高い階級の割合が多く、次いで社団とNPO、企業の順であった。実労働時間も社福が長い傾向にある。

② 運営方針別

継続年数では、一般就労移行型が生涯就労型やソーシャルファーム型に比べて継続年数が短い傾向にある。月額賃金は、生涯就労型で金額の高い階層、一般就労移行型やソーシャルファーム型では金額の低い階級の割合が高い。実労働時間も、生涯就労型は長く、一般就労移行型やソーシャルファーム型は短い傾向にある。また、運営主体でみると、生涯就労型では「社福」、一般就労移行型では「企業」、ソーシャルファーム型では「NPO」の構成比が高くなっている。

③ 障害種別

継続年数では、主に知的、身体・知的が長く、主に精神、多数精神が短い傾向にあった。運営方針では、主に精神で生涯就労型と一般就労移行型が同数であるのを除き、他の類型では生涯就労型が一般就労移行型を上回っており、特に主に知的ではその差が他と比べて著しく大きい。退所先では、他類型で「在宅」の割合が多いなか、主に知的では「在宅」の割合が10ポイント以上低く、「一般就労」や「A型以外」が若干多い傾向を示している。月額賃金は、主に知的と身体・知的で金額の高い階層、主に精神、多数精神、準多数精神では低い階級の割合が高い。実労働時間では、他の類型が「20～30 時間未満」が5割以上を占めるなか、主に知的だけは「30～40 時間未満」が5割を占め他と異なる傾向がみられた。

④ 収益タイプ別

平成 27 年度決算データより経常収支差額の黒字赤字と就労支援事業の黒字赤字より 4 つの収益タイプを区分し、クロス集計を行った結果、当期黒字の事業所は3年未満の割合が少なく、当期赤字では5年未満が約5割である。また、就労支援事業が黒字の事業所は「10 人以下」の小規模な事業所の割合が高く、実労働時間も長い傾向にある。社福の当期黒就労黒、社団の当期赤就労赤の割合が大きいなどの特徴がみられる。

⑤ その他

開設年別クロスでは、「2011 年以前」は主体では社福、障害種別では主に知的や身体・知的が多く、「2015 年以降」は社団や企業、障害種別では主に精神、多数精神、準多数精神が多い。

生産活動とのクロスでは、「2011 年以前」では請負・受託の喫茶・レストラン、自主事業の紙製品製造や部品・機械組立の割合が高く、「2015 年以降」では請負・受託の皮革製品製造、自主事業の皮革製品製造やテープ起こしなどの割合が高い。また、施設外就労では、2011 年以前の仕入物販、2015 年以降の菓子製造、紙製品製造などの割合が高い。

月額賃金階級と業種とのクロス集計では、特に8万5千円以上の階級において高い業種をみると、請負・受託では清掃、クリーニング・リネン、その他の製造、自主事業ではパン・菓子・弁当、小売・飲食店、農業、施設外就労では清掃、農業であった。

A型事業をはじめたきっかけでは、運営主体別・障害種別とも「自立した生活を送れるようにしたい」が一番高かった。その他では、社福での「多様な働き方に対応」、「制度改正での転換」、「親会社(法人)の意向」やNPOでの「多様な働き方に対応」、「利用者や家族の希望」が高いなどの特徴がみられた。また、障害種別では、主に知的で「制度改正での転換」、「親会社(法人)の意向」などの割合が高いなどの特徴がみられる。

第3章 アンケート調査結果

1. 調査概要

(1) 調査の目的

A型事業所全体のサービス向上と経営の健全化に向けて、A型事業所の現状と課題を把握し、将来の方向性を提言していくために、2016年11月末時点でWAMNETに登録されていた全国の3,494の就労継続支援A型事業所すべてを対象とした全国実態本調査を実施した。

(2) 調査実施の概要

○ 配布回収

郵送による調査票の配布回収及びWebからの調査票回収

○ 実施時期

2017年1月30日（月）発送

2017年2月1日（水）Web回答ホームページ開設

2017年2月28日（火）当初締切 3月6日（月）最終締切

○ 配布数

WAMNET登録（2016年11月末時点） 3,494票

宛先不明等による返送調査票数 131票

有効配布母数 3,363票

○ 回収状況

項目	回収数	無効票	有効回答数	回収率
郵送数	669 票	6 票	663 票	19.7%
Web回答	283 票	4 票	279 票	8.3%
総数	952 票	10 票	942 票	28.0%

* 集計結果について

個別の集計結果について、各グラフのタイトルの横に括弧書きにおいて示されている『SA』は「単数回答(シングルアンサー)」、『MA』は「複数回答 (マルチアンサー)」、『数値』は「実数の記述による回答」の設問であることを示し、nは母数を示している。また、MAのグラフにおけるパーセンテージは、母数に対する選択肢の回答者の割合を示すため、各選択肢の割合の合計は必ずしも100%とはならない。

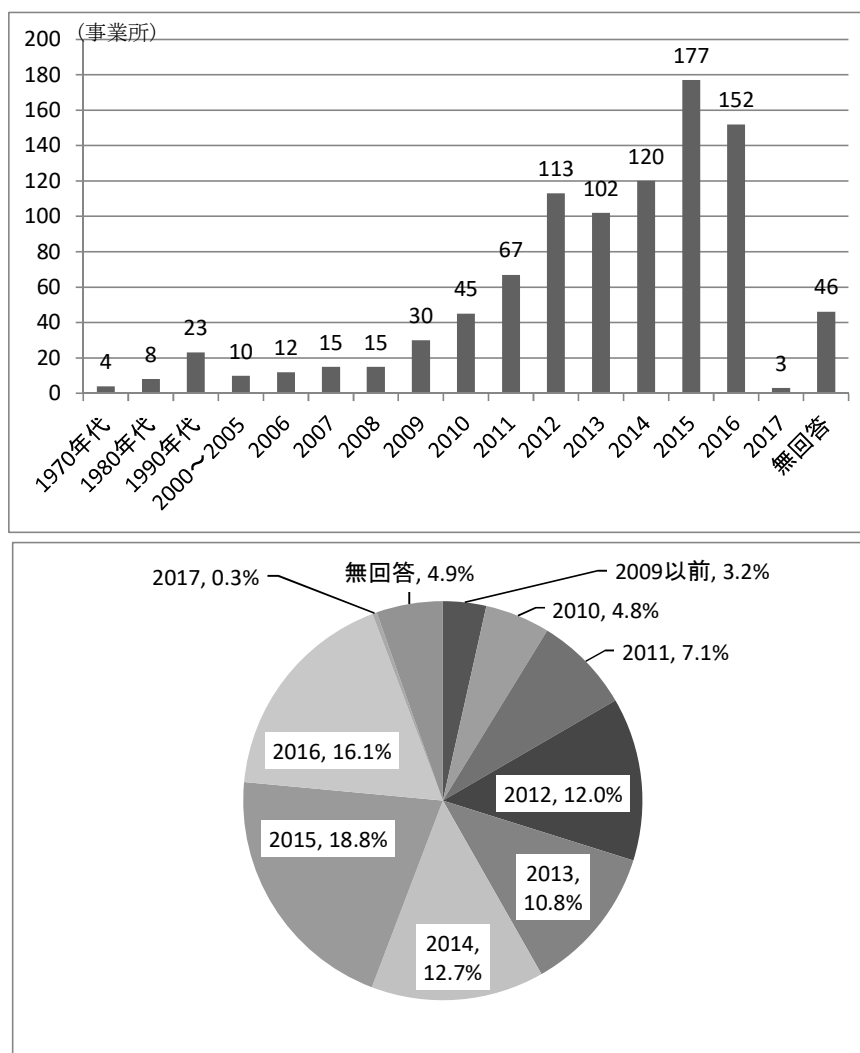
2. 事業所の基本属性

(1) 開設年別事業所数

回答事業所の開設年度では、2006 年の制度開始以降数年間は一定数のまま推移していたが、2009 年以降増加し始め、2012 年には年間増加数が 100 事業所を超え、以降毎年 100 事業所以上のペースで事業所が開設している。2015 年の 177 事業所をピークに、2016 年には前年を下回っており、急増が終息しつつある。

構成比では、「2015 年」177 事業所（18.8%）がもっとも多く、次いで「2016 年」152 事業所（16.1%）、「2014 年」120 事業所（12.7%）が続く。また、これらの年を含む 2012 年から 2016 年の 5 年間で全体の 70%を占める。

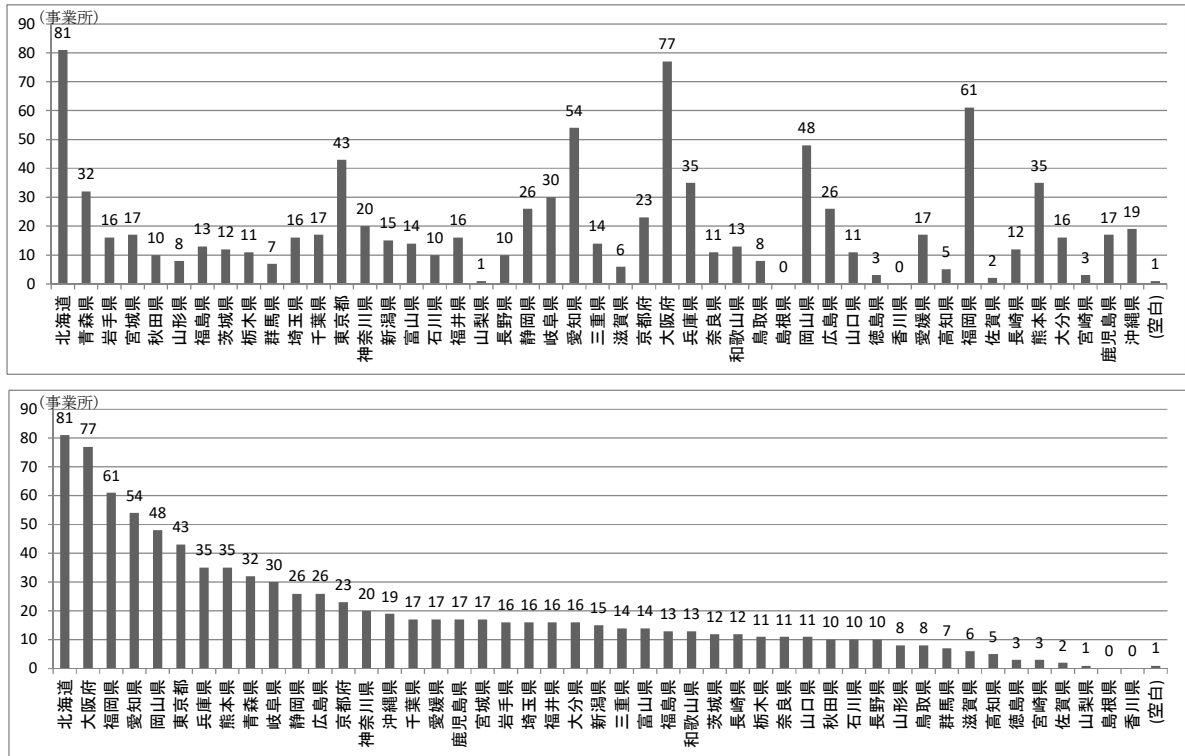
図 3-2-1 開設年別事業所数（数値・n=942）



(2) 都道府県別事業所数

都道府県別事業所数では、「北海道」81 事業所（8.6%）、「大阪府」77 事業所（8.2%）が多く、次いで「福岡県」61 事業所、「愛知県」54 事業所が続く。また、「岡山県」48 事業所、「東京都」43 事業所も事業所数で上位に位置付けられる。そのほか青森県、岐阜県、兵庫県などの上位都道府県に隣接した県も事業所数が 30 台と比較的多く、広島県、神奈川県が 20 台で、そのほかは 10 から一桁台となっている。

図 3-2-2 都道府県別事業所数（SA・n=942）



(3) 事業形態別事業所数

就労継続支援A型以外の併設事業の状況では、併設事業のない単独型 619 事業所（65.7%）、併設事業のある多機能型 304 事業所（32.3%）であり、単独型が全体の 66%を占める（図 3-2-3）。社会福祉法人全国社会福祉協議会が会員を対象に平成 24 年に実施した調査では、就労継続支援 B 型事業所で併設事業を行っていない事業所は全体の 27.3%であったことから、A 型事業所は B 型事業所に比べて単独型が多いことがうかがえる。

また、多機能型 304 事業について併設事業をたずねたところ、もっとも多い事業は「就労継続支援 B 型」216 事業（71.1%）であり、次いで「移行支援事業」116 事業（38.2%）であった。多機能型の 70%強は、就労継続支援 B 型事業との併設であった（図 3-2-4）。

図 3-2-3 事業形態別事業所数（SA・n=942）

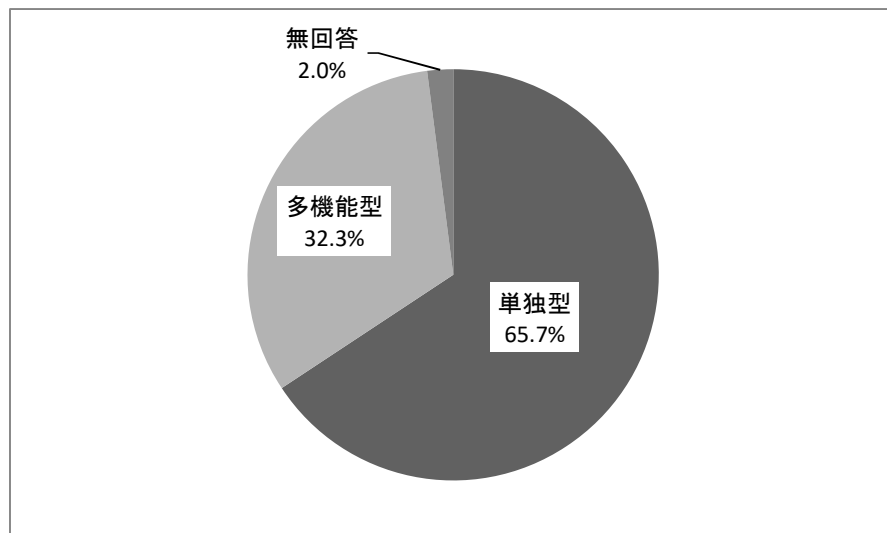
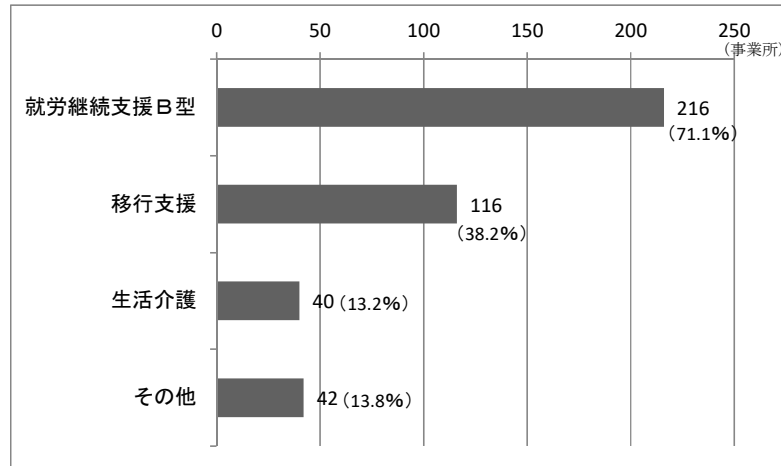


図 3-2-4 多機能型の併設事業別事業所数（MA・n=304）

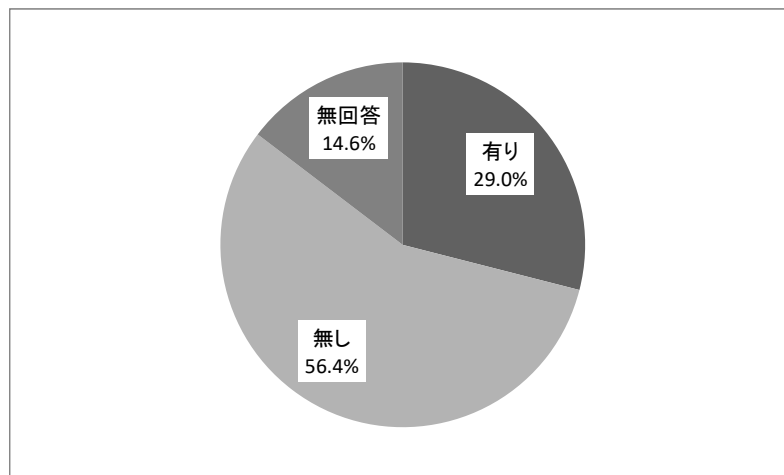


* MAのため各選択肢の割合の合計は必ずしも100%とはならない

(4) 従たる事業所の有無

従たる事業所の有無については、「有り」273 事業所（29.0%）、「無し」531 事業所（56.4%）であり、従たる事業のある事業所は全体の30%程度であった。

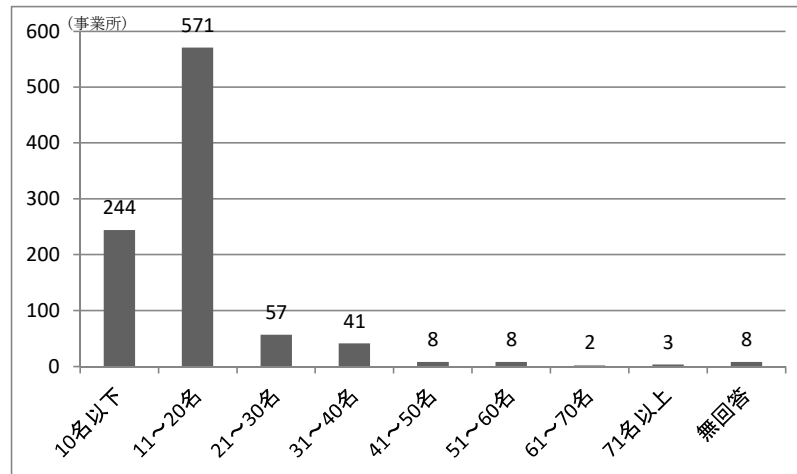
図 3-2-5 従たる事業所の有無（SA・n=942）



(5) A型利用定員別事業所数

事業所定員の総数は17,596名であり、1事業所あたりの平均は18.8名であった。定員規模別の事業所数をみると「11～20名」571事業所（60.6%）がもっとも多く、次いで「10名以下」244事業所（25.9%）であり、20名以下で全体の87%を占める（図3-2-6）。また、事業所数の多い上位5つの定員数をみると、もっとも多いのは「20名」453事業所（48.1%）であり、次いで「10名」238名（25.3%）、「15名」64事業所（6.8%）であった。

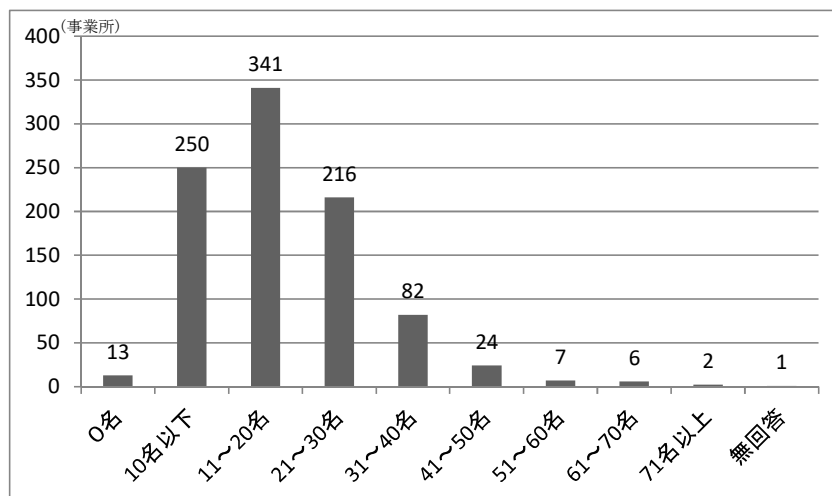
図 3-2-6 A型利用定員別事業所数（数値・n=942）



(6) A型実員別事業所数

実員の総数は17,370名であり、1事業所あたりの平均は18.5名であった。実員規模別の事業所数をみると、「11~20名」341事業所（36.2%）がもっとも多く、次いで「10名以下」250事業所（26.5%）、「21~30名」216事業所（22.9%）が続く。定員と比較すると「11~20名」が571事業所から341事業所と230事業所の減となっており、そのほとんどが定員超過により「21~30名」の階級へ移動している。

図 3-2-7 A型実員別事業所数（数値・n=942）

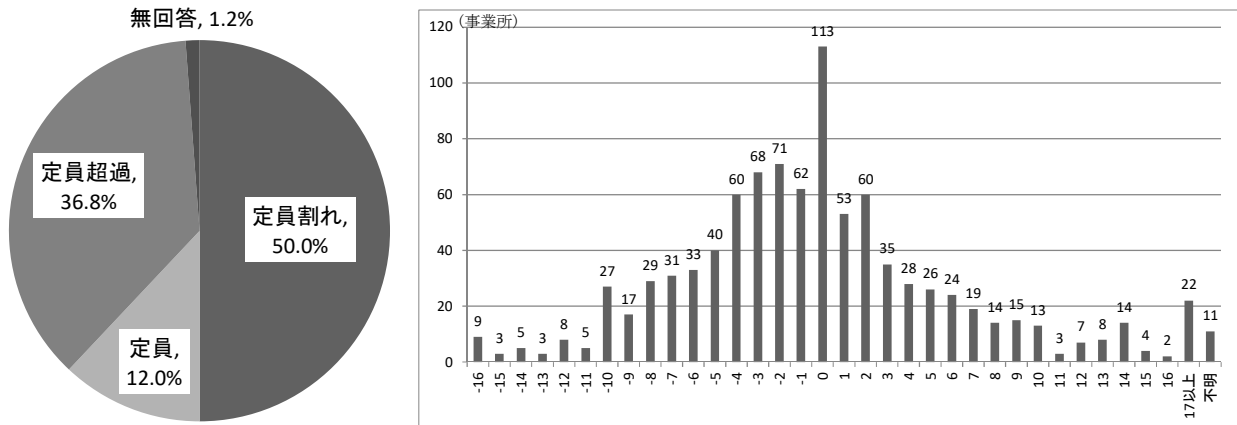


(7) 定員割れ・超過状況別事業所数

定員と実員を比較した結果、定員数と実員数が一致する事業所は113事業所（12.0%）であり、半数近くは実員数が定員数を下回る「定員割れ」であり、その数は471事業所（50.0%）であった。一方、実員数が定員数を上回る「定員超過」の事業所は347事業所（36.8%）であった。

定員と実員との人数の差ごとに事業所数をみると、定員割れでは「2名」71事業所や「3名」68事業所が多く、1名から4名のケースで定員割れの55%を占めている。一方、超過では「2名」60事業所や「1名」53事業所などのケースが多くみられた。

図 3-2-8 定員割れ・超過状況別事業所数（数値・n=942）

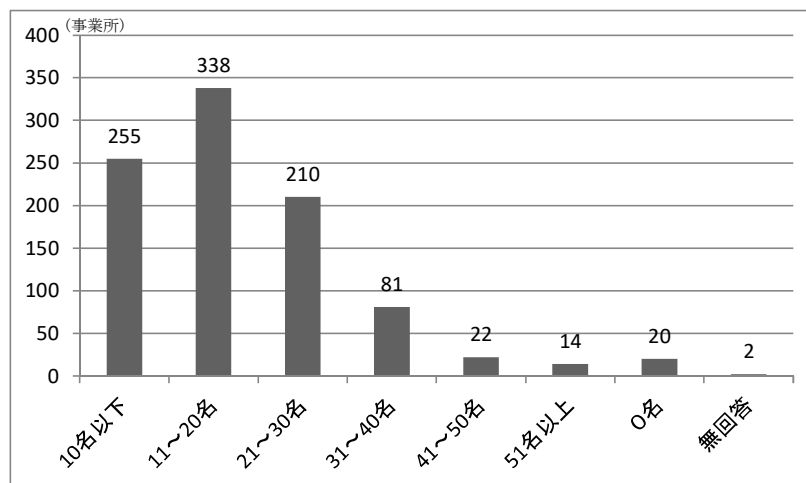


(8) 雇用者数別事業所数

回答 942 事業所の総雇用数は 16,909 名であり、この値は総実員数 17,370 名の 97.3% にあたる。

雇用者数の階級別の事業所数をみると、「11～20 名」338 事業所（35.9%）がもっとも多く、次いで「10 名以下」255 事業所（27.1%）、「21～30 名」210 事業所（22.3%）が続く。また、雇用者数 0 名の事業所も 20 事業所みられた。

図 3-2-9 雇用者数別事業所数（数値・n=942）

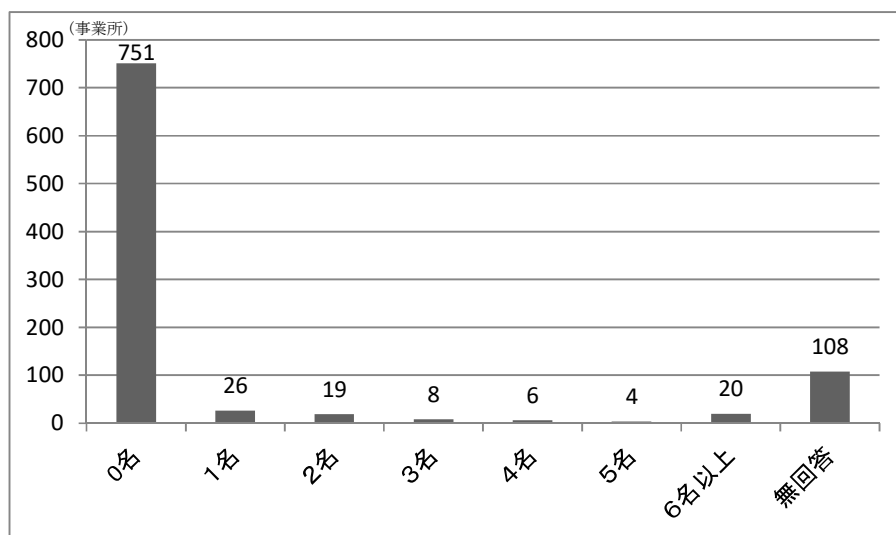


(9) 非雇用者数別事業所数

回答 942 事業所の非雇用の総数は 341 名であり、総実員数の 2.0% にあたる。

非雇用者数の階級別の事業所数をみると、「0 名」751 事業所（79.7%）がもっとも多く、全体の約 8 割にあたる。非雇用者のいる事業所の多くは、非雇用者が「1 名」26 事業所（2.8%）または「2 名」19 事業所（2.0%）であったが、6 名以上の事業所も 20 事業所（2.1%）みられた。

図 3-2-10 非雇用者数別事業所数（数値・n=942）



<利用者数のまとめ>

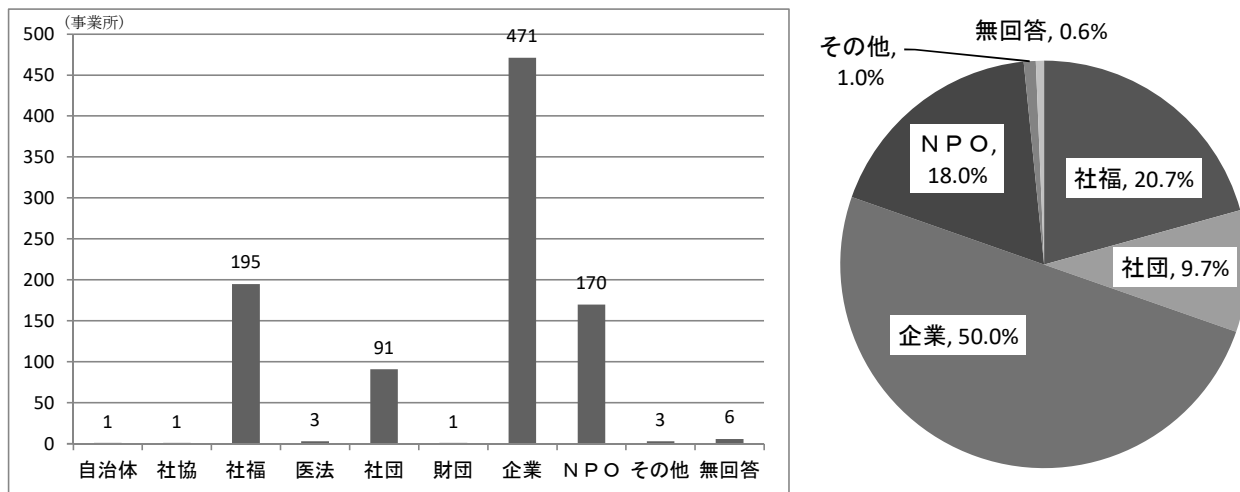
項目	利用定員	実員	雇用者	非雇用者
総数（名）	17,596	17,370	16,909	341
平均（名）	18.8	18.5	18.0	0.4
実員に対する比率	1.01	1	0.97	0.02
実数回答事業所数	934	941	940	834

3. 事業所の事業活動

(1) 運営主体

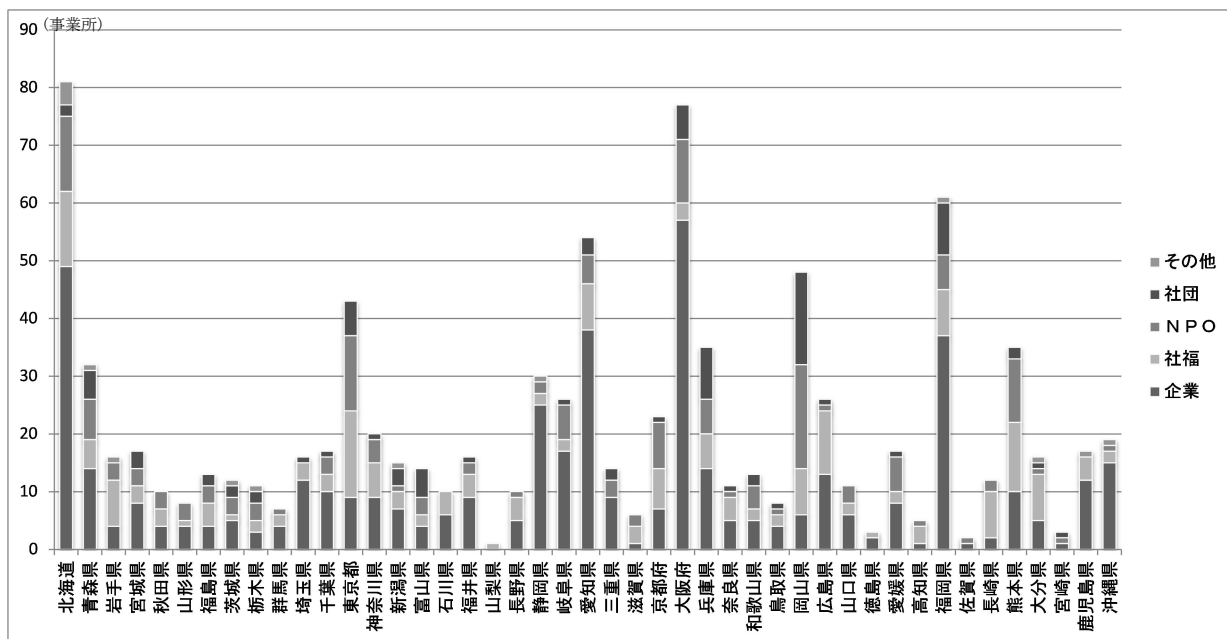
運営主体では、「企業」471事業所（50.0%）がもっとも多く、全体の約半数を占める。次いで「社福」195事業所（20.7%）、「NPO」170事業所（18.0%）、「社団」91事業所（9.7%）が続き、この4つの主体で全体の98%を占める。

図 3-3-1 運営主体（S A・n=942）



運営主体の都道府県別の分布をみると、「企業」は、事業所数の多い「大阪府」、「北海道」、「愛知県」、「福岡県」で多くみられる。一方、事業所数は多いものの「企業」の数が少ない都県としては、「岡山県」、「東京都」、「熊本県」があげられ、熊本県と東京都では「社福」、岡山では「NPO」がそれぞれ企業数を上回っている。

図 3-3-2 都道府県別運営主体構成状況（S A・n=942）

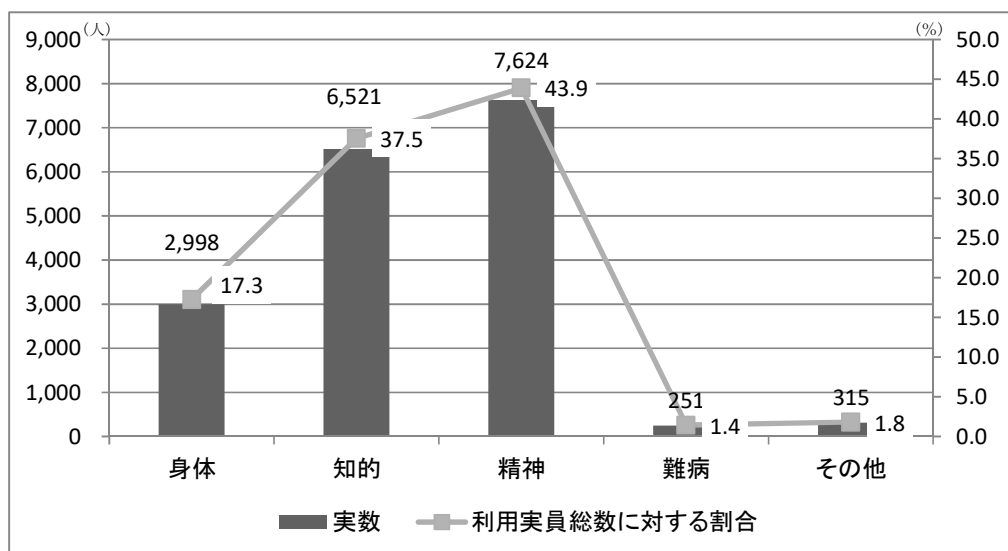


(2) 障害種別利用実員

① 障害種別実員数

利用者の障害種別人数について、身体、知的、精神、難病、その他の 5 つの項目について、それぞれの人数をたずねた。なお、回答にあたっては、一人の利用者を複数の障害種にカウントしてもよいこととした（重複回答可）。その結果、「精神」7,624 名がもっとも多く、実員総数 17,370 名の 43.9% を占める。次いで「知的」6,521 名（37.5%）、「身体」2,998 名（17.3%）、「難病」251 名（1.4%）であった。

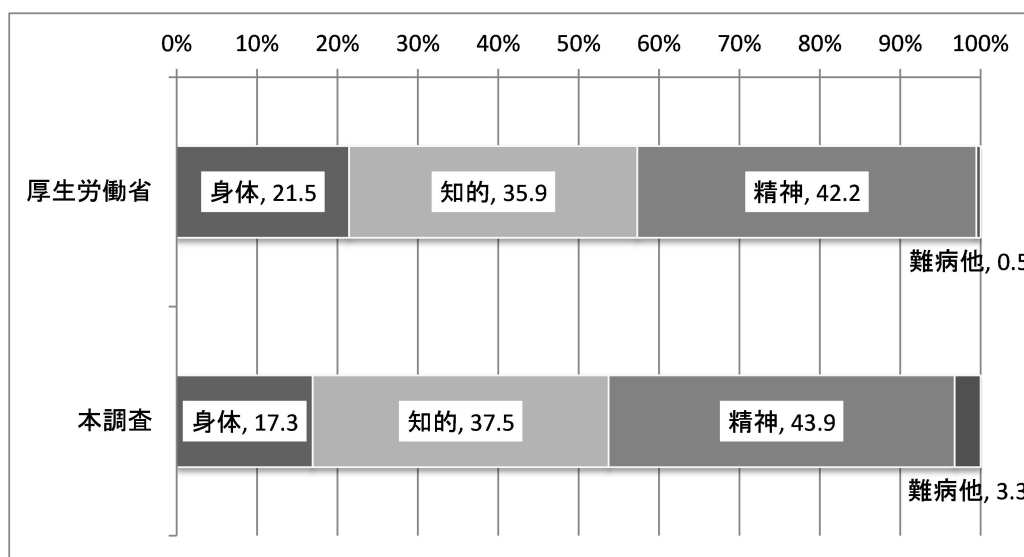
図 3-3-3 障害種別実員数（数値・MA）



② 障害種別構成比の比較

本調査の障害種別実員数の構成比を厚生労働省が行った平成 26 年度社会福祉施設等調査の値と比較すると、「精神」や「知的」の割合はほぼ同じ割合であったが、「身体」の割合がやや少なく、「難病等」の割合がやや高い結果となっている。難病他の割合が高い背景としては、2012 年（平成 24 年）度の障害者範囲の見直しにより難病が障害福祉サービスの対象となつてから 4 年が経過したことにより、A 型事業所での受け入れが定着してきたことが考えられる。

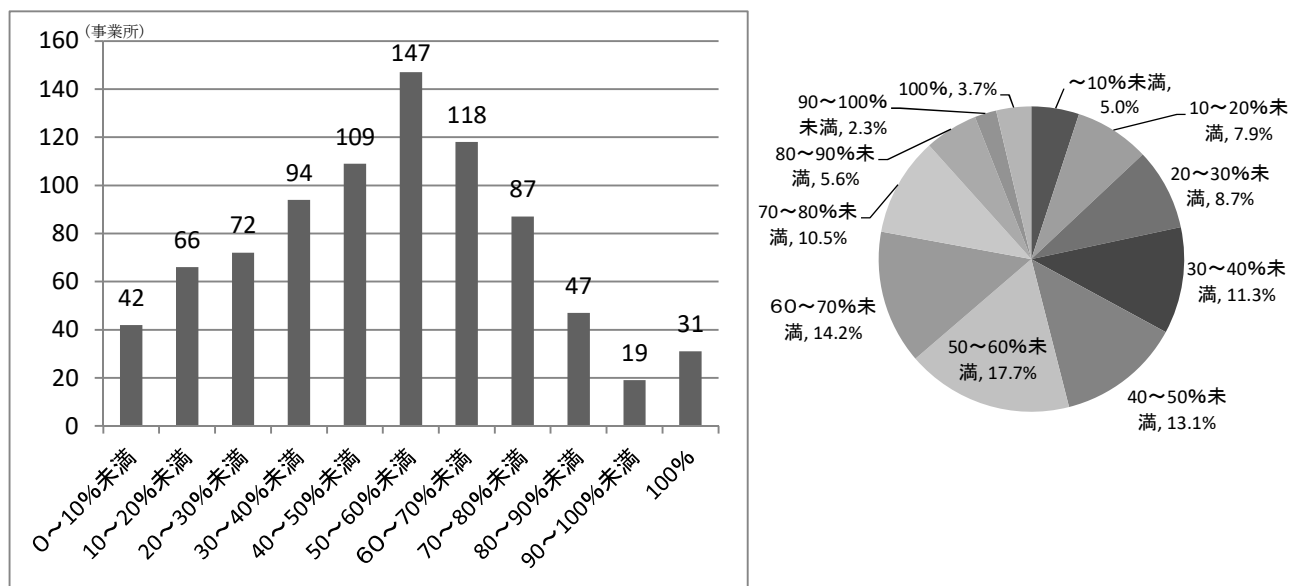
図 3-3-4 厚生労働省データとの障害種別構成比の比較



③ 実員に占める精神障害者の割合別事業所数

精神障害者の在籍する 832 事業所について、実員に占める割合ごとの事業所の分布をみると、「50%未満」383 事業所（46.0%）に対して「50%以上」449 事業所（54.0%）と 50%以上の事業所が多い結果となった。また、10%区分でみると、「50～60%未満」147 事業（17.7%）がもっとも多く、次いで「60～70%未満」118 事業所（14.2%）であった。

図 3-3-5 実員に占める精神障害者の割合別事業所数（n = 832）



④ 障害種別タイプ区分について

本調査では、実員に占めるそれぞれの障害種の割合を活用し、精神障害者の占める割合を中心に5つの障害種別タイプを設定した。各タイプは、各事業所の精神障害者と知的障害者の割合を図 3-3-6 のような判別式で分類した。タイプ分類した結果は表 3-3-1 のとおりであり、もっとも多いタイプは、「多数精神」266 事業所であった。また、運営主体別に障害種別タイプをみた結果では、特に「社福」での「主に知的」170 事業所（51.8%）、や「社団」での「多数精神」37 事業所（40.7%）などの割合が高いといった特徴がみられた（図 3-3-7）。

図 3-3-6 障害種別タイプ区分の考え方

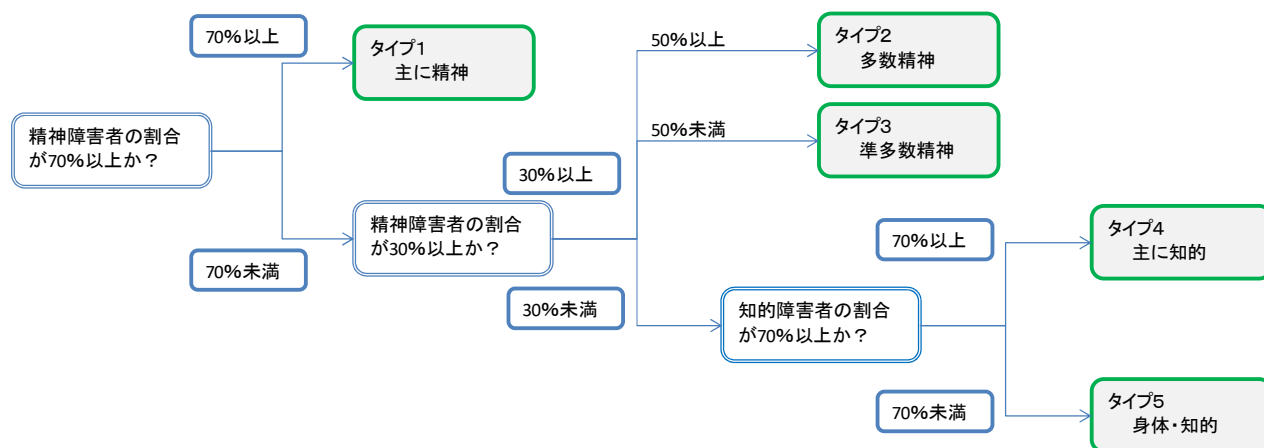
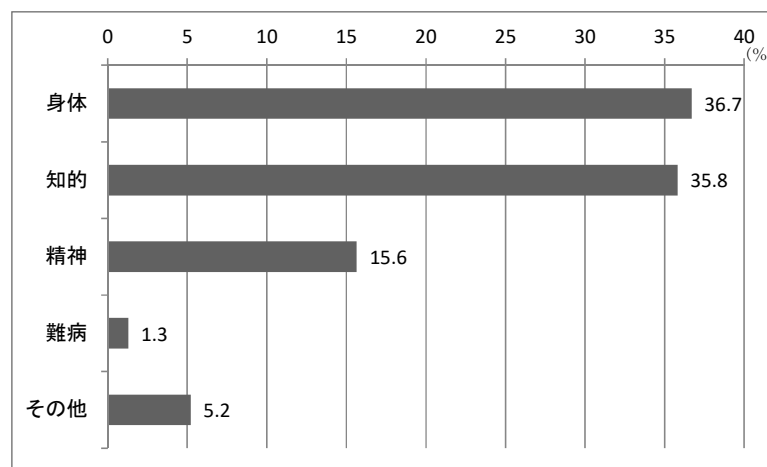


表 3-3-1 障害種別タイプ区分別事業所数

タイプ	条件	事業所数
主に精神	精神 70%以上	184
多数精神	精神 50%以上 70%未満	266
準多数精神	精神 30%以上 50%未満	203
主に知的	精神 30%未満・知的 70%以上	170
身体・知的	精神 30%未満・知的 70%未満	106
合計		929

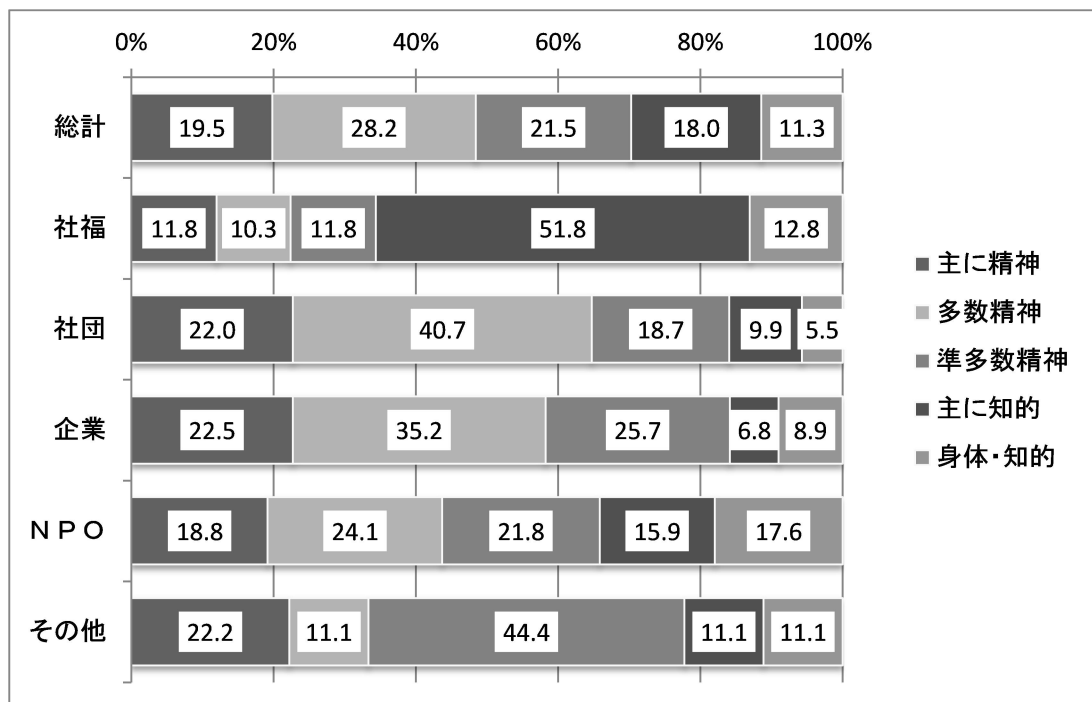
<参考：類型「身体・知的」の構成比平均値>

類型「身体・知的」は、精神 30%未満、知的 70%未満の事業所の集まりであるが、この類型に含まれる事業所の障害種別構成の平均値をみると、身体 36.7%、知的 35.8%、精神 15.6%であった。



* MAのため各選択肢の割合の合計は必ずしも 100%とはならない

図 3-3-7 運営主体別障害種別クロス集計表 (n=920)



(3) 生産活動の内容

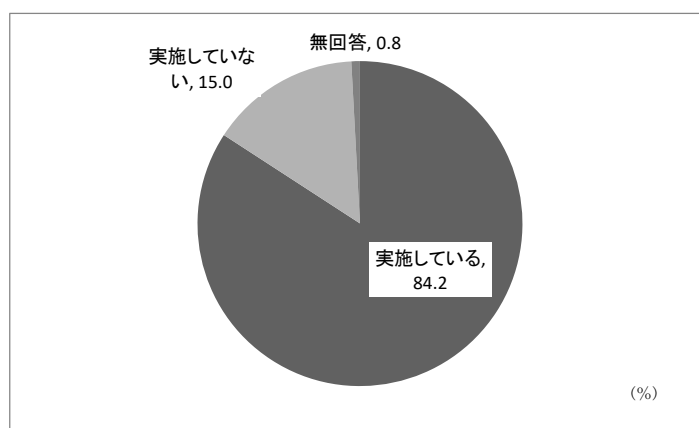
生産活動の内容について、①請負・受託と②自主事業の2つのカテゴリー別にそれぞれの主な業種についてたずねた。なお、集計においては、調査票の選択肢として示した21業種のうち、回答数が数事業所だった1業種を類似業種に統合するとともに、選択肢「その他」で具体的名称があがり、かつ回答数の多かった9業種を加えた29業種で行っている。

① 請負・受託

i. 実施状況

請負・受託の実施の有無については、「実施している」793事業所（84.2%）、「実施していない」141事業所（15.0%）であり、実施している事業所が全体の8割を上回る結果となった。また、実施している事業所のうち、自主事業に取り組まず請負・受託のみの事業所は331事業所であった。

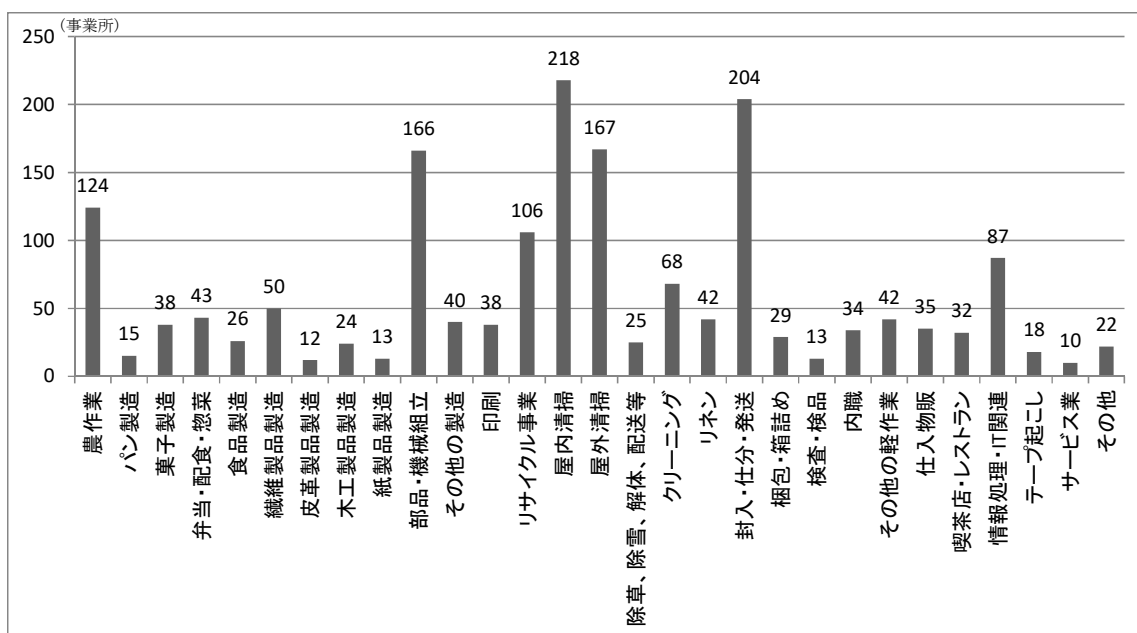
図 3-3-8 請負・受託の実施状況（SA・n=942）



ii. 生産活動の内容

請負・受託では、「屋内清掃」218事業所（23.1%）がもっとも多く、次いで「封入・仕分・発送」204事業所（21.7%）、「屋外清掃」167事業所（17.7%）、「部品・機械組立」166事業所（17.6%）など、清掃作業、軽作業や製造業が比較的多くみられた。

図 3-3-9 請負・受託における生産活動内容（MA・n=942）

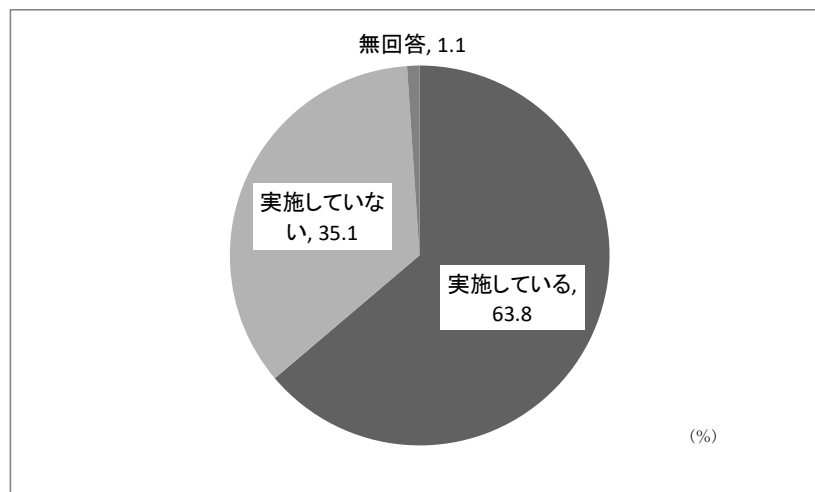


② 自主事業

i. 実施状況

自主事業の実施の有無については、「実施している」601事業所（63.8%）、「実施していない」331事業所（35.1%）であり、実施している事業所が全体の6割を上回る結果となった。また、実施している事業所のうち、請負・受託に取り組まず自主事業のみの事業所は141事業所であった。

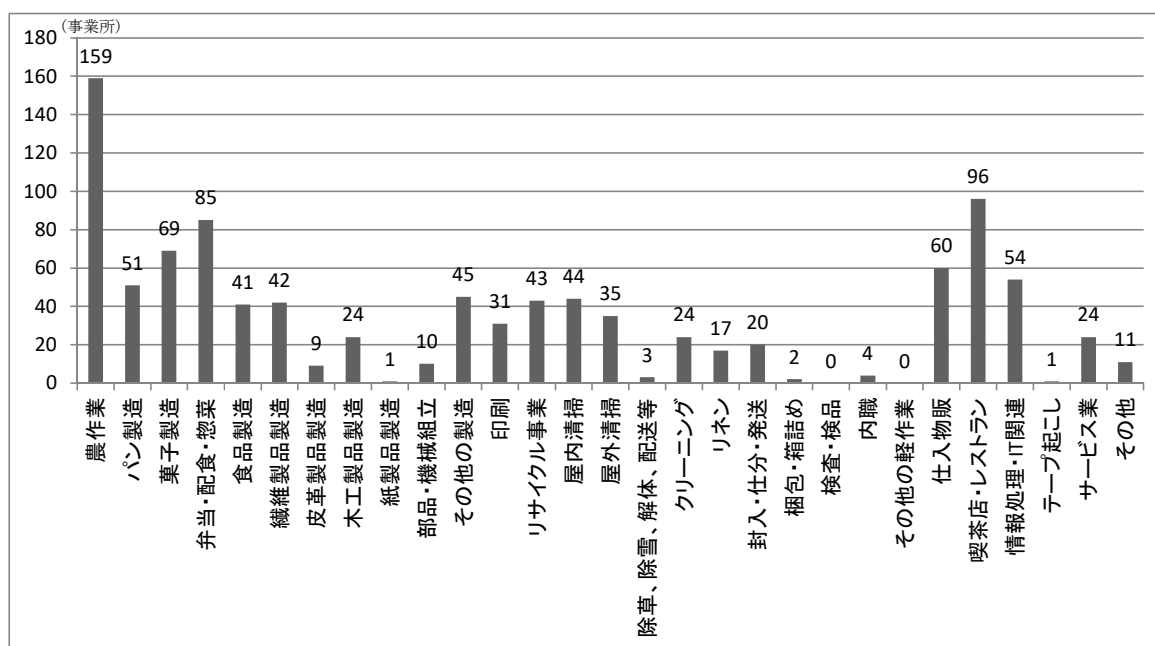
図 3-3-10 自主事業の実施状況（SA・n=942）



ii. 生産活動の内容

自主事業では、「農業」159事業所（16.9%）がもっとも多く、次いで「喫茶店・レストラン」96事業所（10.2%）、「弁当・配食・惣菜」85事業所（9.0%）、「菓子製造」69事業所（7.3%）、「仕入物販」60事業所（6.4%）が続く。請負・受託とは異なるサービス業が比較的多くみられる。また、農業は請負・受託でも自主事業でも比較的多くみられている。

図 3-3-11 自主事業における生産活動内容（MA・n=942）



③ クロス集計

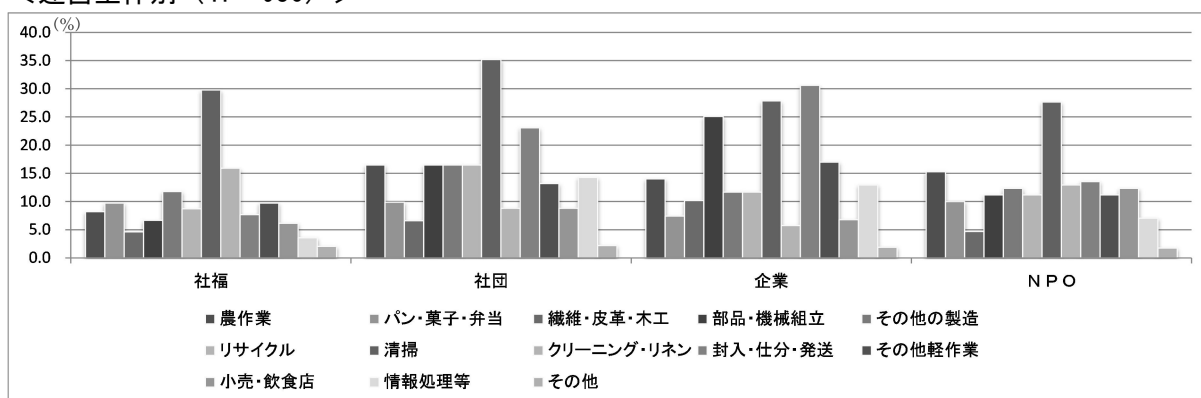
単純集計での 29 業種を 13 業種に統合し、他項目とクロス集計した結果は、次のとおりである。

i. 請負・受託

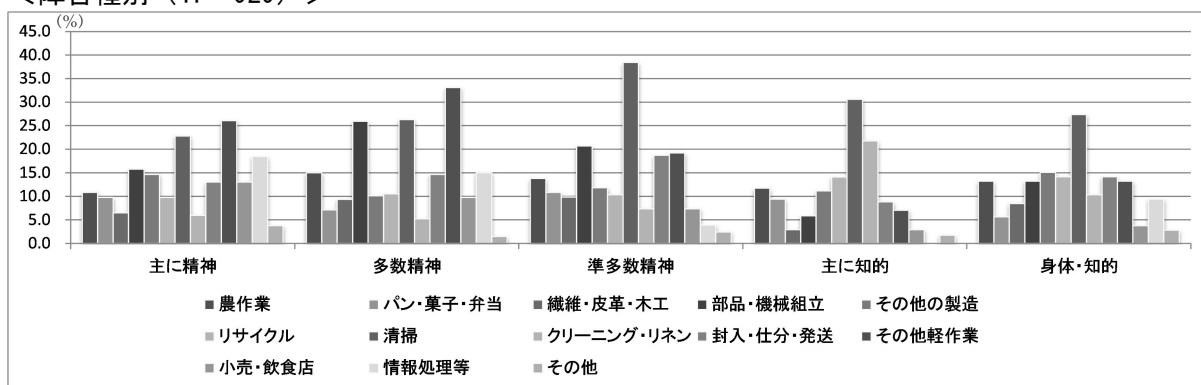
単純集計では、「清掃」、「封入・仕分・発送」、「部品・機械組立」が上位を占める。運営主体別にみると、社福、社団、NPOでは「清掃」がもっとも多いが、企業では清掃よりも「封入・仕分・発送」が多く、「部品・機械組立」も他に比べて高い割合となっている。また、社福の「クリーニング・リネン」、社団や企業の「情報処理等」の割合が高いなどの特色もみられる。障害種別では、準多数精神、主に知的、身体・知的では「清掃」がもっとも多いが、主に精神や多数精神では「その他の軽作業」がもっとも多い。また、主に精神での「情報処理等」、多数精神での「部品・機械組立」、主に知的での「クリーニング・リネン」の割合が他に比べて高いことも特徴的である。

図 3-3-12 請負・受託における生産活動内容（MA）

<運営主体別（n=936）>



<障害種別（n=929）>

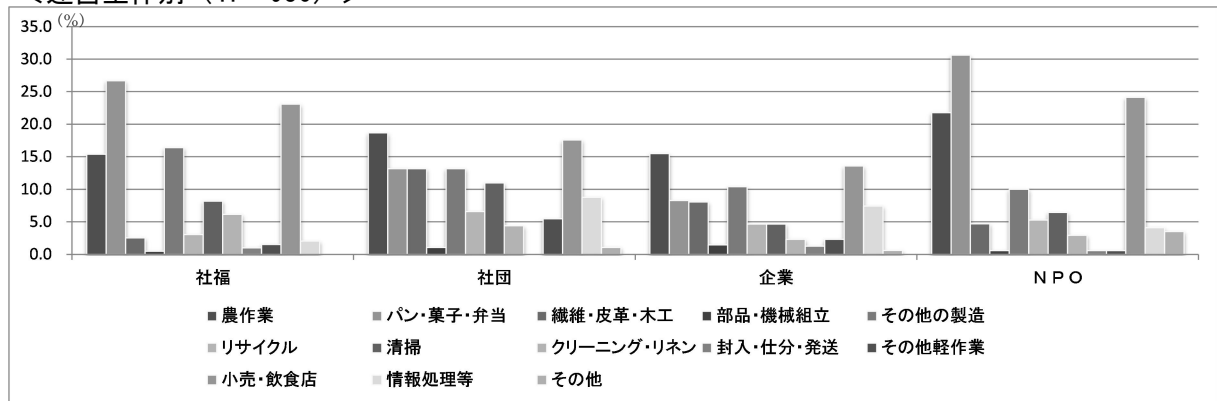


ii. 自主事業

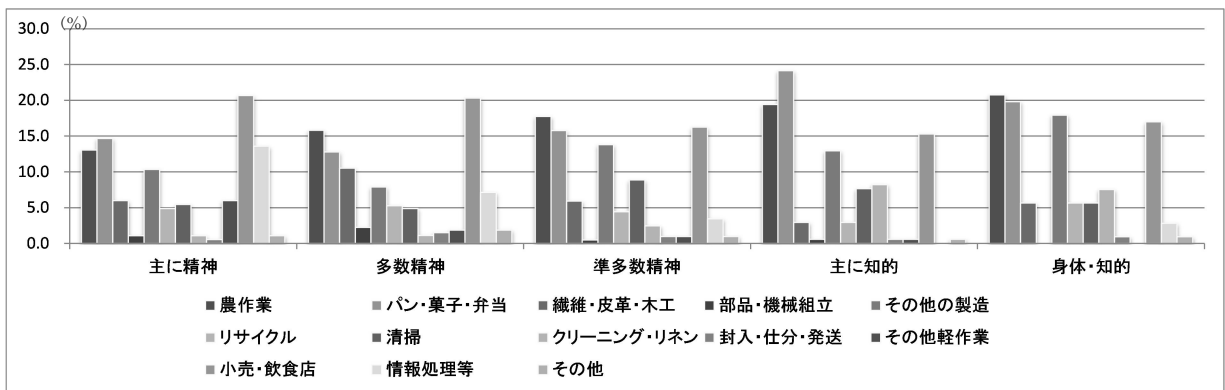
単純集計では、「農作業」、「喫茶・レストラン」が上位を占めるが、運営主体別にみると、社福やNPOでは「パン・菓子・弁当」、「小売・飲食店」、社団や企業では「農業」、「小売・飲食店」の割合が高い。また、障害種別では、主に精神や多数精神では「小売・飲食」、主に知的での「パン・菓子・弁当」の割合が高いことや、主に精神での「情報処理等」が他に比べて割合が高いなどの特徴がみられる。

図 3-3-13 自主事業クロス集計（MA）

<運営主体別（n=936）>



<障害種別（n=929）>

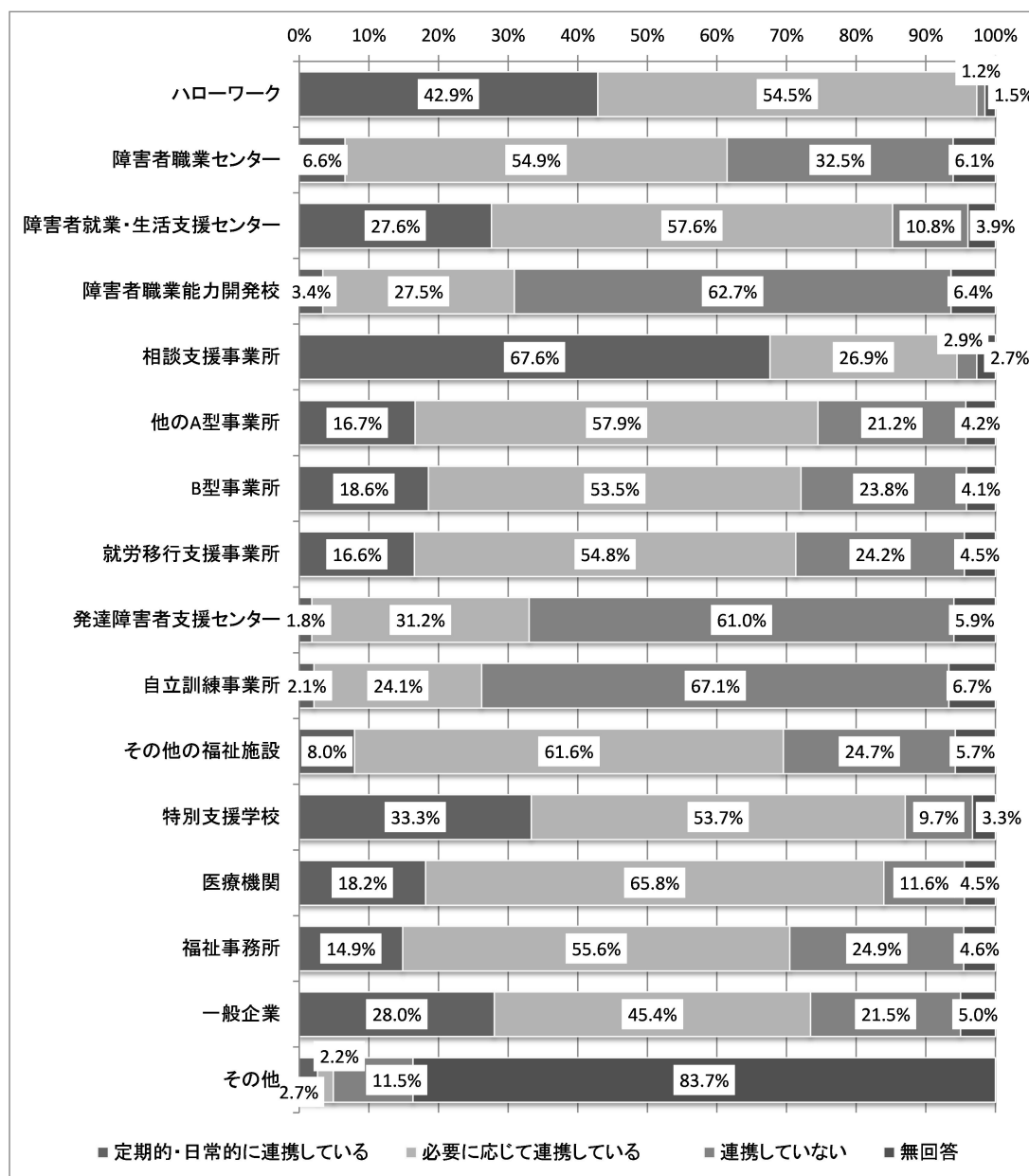


(4) 各機関との連携の度合い

A型事業所と他機関との連携の度合いをたずねたところ、定期的・日常的に連携している機関としては、「相談支援事業所」637 事業所（67.6%）や「ハローワーク」404 事業所（42.9%）が多い。また、必要に応じて連携している機関としては「医療機関」620 事業所（65.8%）、「その他の福祉施設」580 事業所（61.6%）が多いほか、「障害者就業・生活支援センター」や「他のA型」なども6割近い値となっている。

一方、連携なしでは「自立訓練事業所」632 事業所（67.1%）、「障害者職業能力開発校」591 事業所（62.7%）や「発達障害者支援センター」575 事業所（61.0%）が6割を超えている。

図 3-3-14 各機関との連携の度合い（SA・n=942）

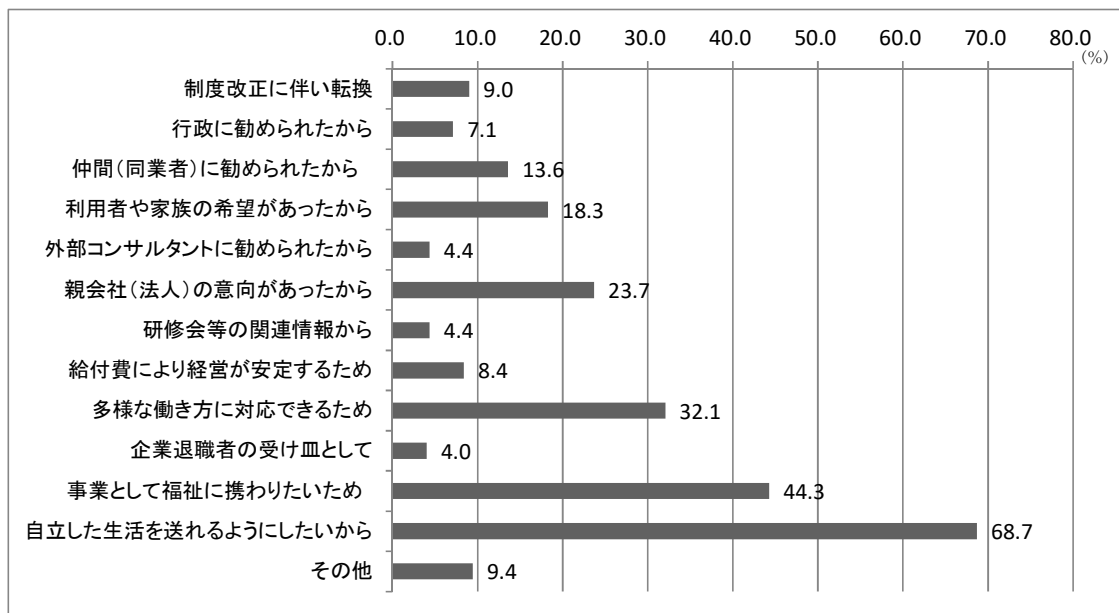


(5) A型事業をはじめたきっかけ

A型事業をはじめたきっかけでは、「自立した生活を送れるようにしたいから」647 事業所（68.7%）がもっとも多く、全体の7割近くを占める。次いで24ポイント下回り「事業とし

て福祉に携わりたいから」417 事業所（44.3%）、「多様な働き方に対応できるため」302 事業所（32.1%）が続く。そのほか「親会社（法人）の意向があったから」や「利用者や家族の希望があったから」なども比較的多い結果となっている。

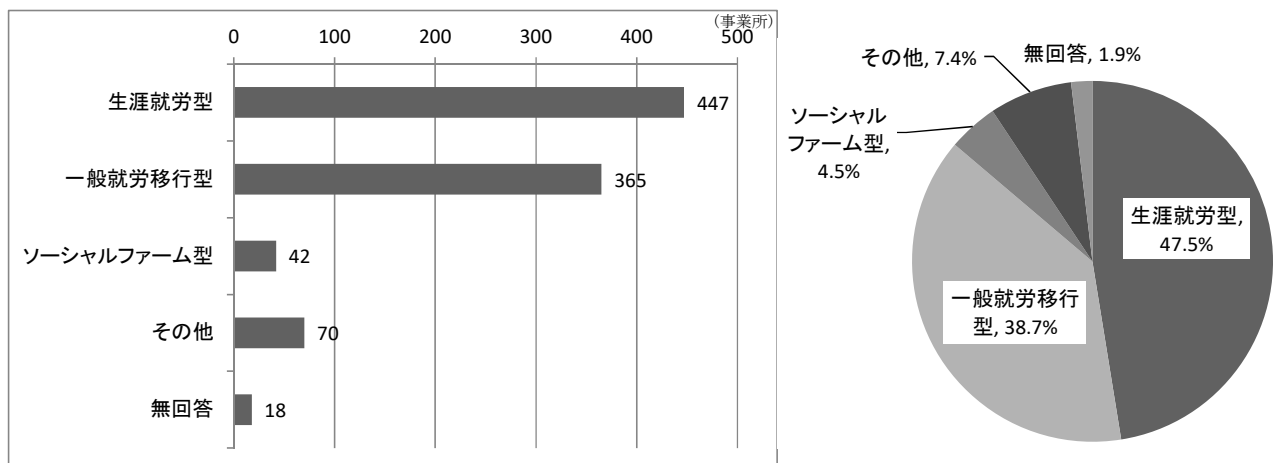
図 3-3-15 A型事業をはじめたきっかけ（MA・n=942）



(6) A型事業の運営方針

運営方針では、「生涯就労型」447 事業所（47.5%）がもっとも多く、約 9 ポイント差で「一般就労移行型」365 事業所（38.7%）が続き、この 2 項目で約 86%を占める。方針としては、一般就労への移行よりもやや生涯就労の方が多い結果となった。また「ソーシャルファーム型」は、42 事業所（4.5%）と少数ではあるが、方針としている事業の存在が確認できた。

図 3-3-16 A型事業の運営方針（MA・n=942）



ソーシャルファーム型については、予備調査（平成 28 年 2 月実施）では、「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」と定義したが、今回の調査では、「A型事業の対象とならない多様な働きづらさを抱えた者を、積極的に受け入れる事業所」と定義を変更した。予備調査では、ソーシャルファーム・ヨーロッパ（欧州諸国のソーシャルファームの共同組織）の定義に合わせたが、日本においてはソーシャルファームを本調査の定義のよう

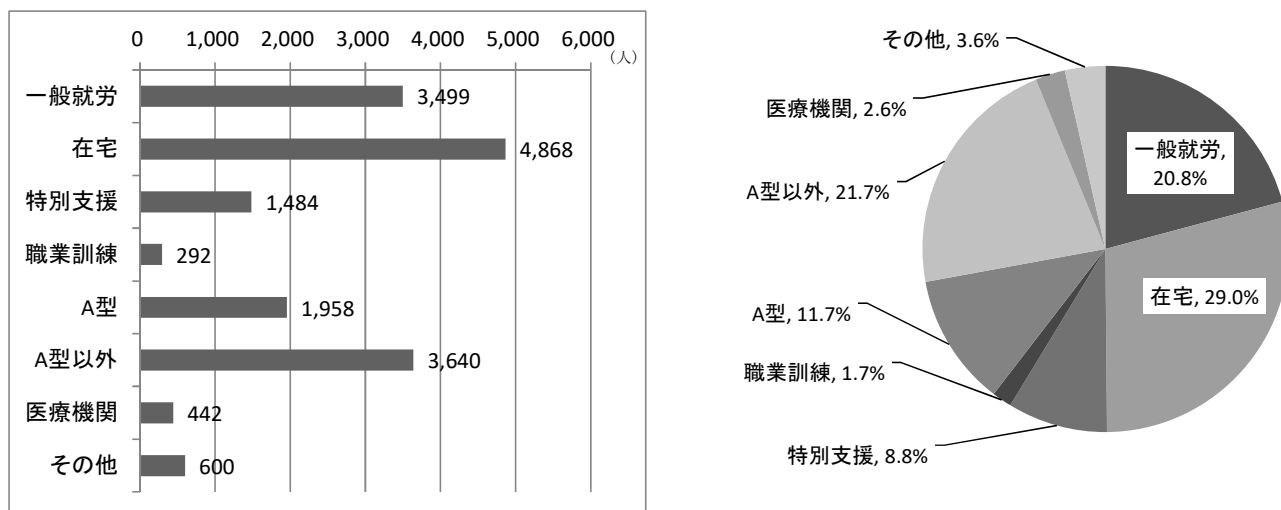
にとらえている者が多いと考えた。結果として、「A型事業の対象とならない者を給付費収入や補助金収入を使わず雇用している事業所」だけとなり、ソーシャルファーム型は、予備調査の 8.9%から 4.5%へと半減した。ソーシャルファームを志向するA型事業所全体を捉えたものとは言えないが、その中で、問題意識の高い事業所の動向を示したものと考えることができるであろう。

4. A型を利用している障害者の状況

(1) 利用直前の状況

現在在籍している利用者がA型を利用する直前の状況について、項目別にその人数の回答を求めた。その結果、「在宅」4,868名（29.0%）がもっとも多く、次いで「A型以外の障害者福祉施設」3,640名（21.7%）、「一般就労」3,499名（20.8%）となった。在宅やA型以外からの利用が多い結果となっている。

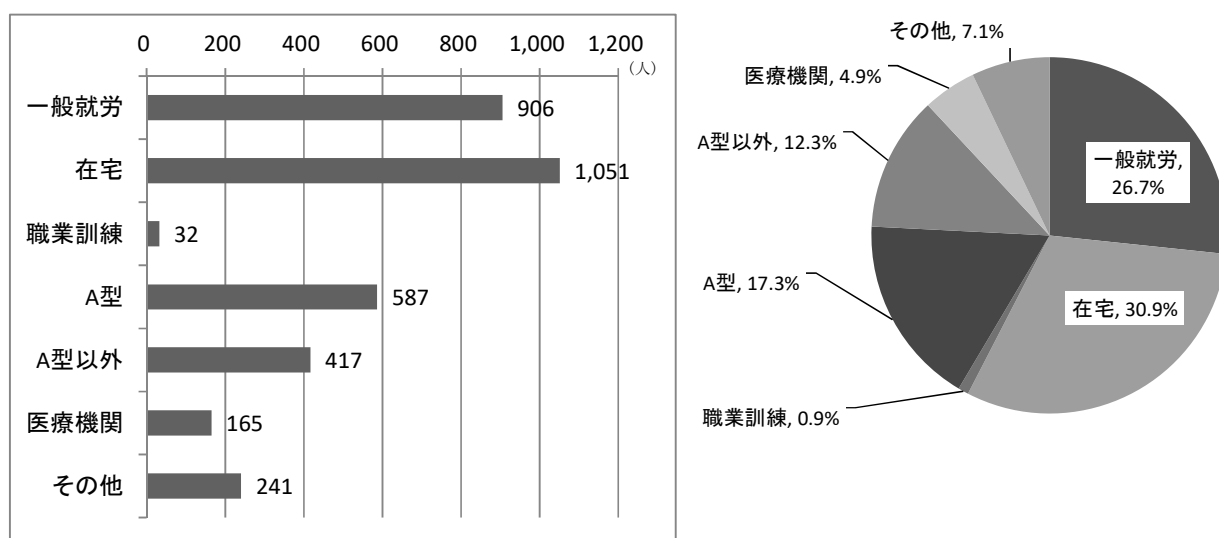
図 3-4-1 利用直前の状況（数値・n=16,783）



(2) 退所後の行き先

平成27年度における退所者の行き先について項目別にその人数の回答を求めたところ、「在宅」1,051名（30.9%）がもっとも多く、次いで「一般就労」906名（26.7%）、大きな差が開いて「A型」587名（17.3%）が続く。在宅が一番多いことについては、その理由について調査等が必要であろう。

図 3-4-2 退所後の行き先（数値・n=3,399）

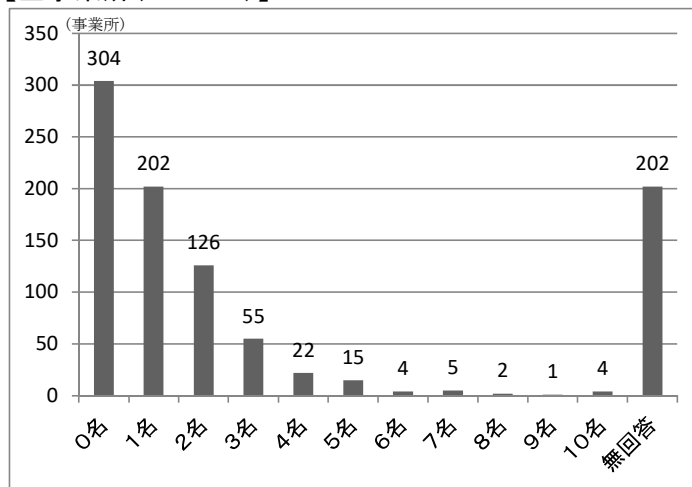


退所後の行き先のうち、特に一般就労について事業所単位でみると、一般就労のあった事業所は436事業（全事業所の46.3%）であり、「0名（なし）」304事業所（32.3%）であった。また、

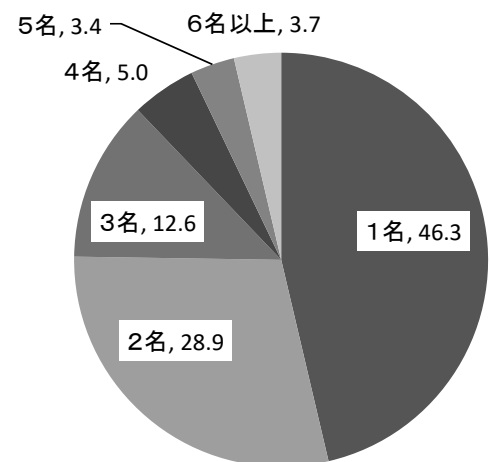
一般就労のあった 436 事業所の内訳では、「1 名」202 事業所（あった事業の 46.3%）、「2 名」126 事業所（28.9%）であり、総数 906 名を 436 事業所で除した単純平均は 2.1 名であった。

図 3-4-3 一般就労人数別事業所数

【全事業所 (n=942)】

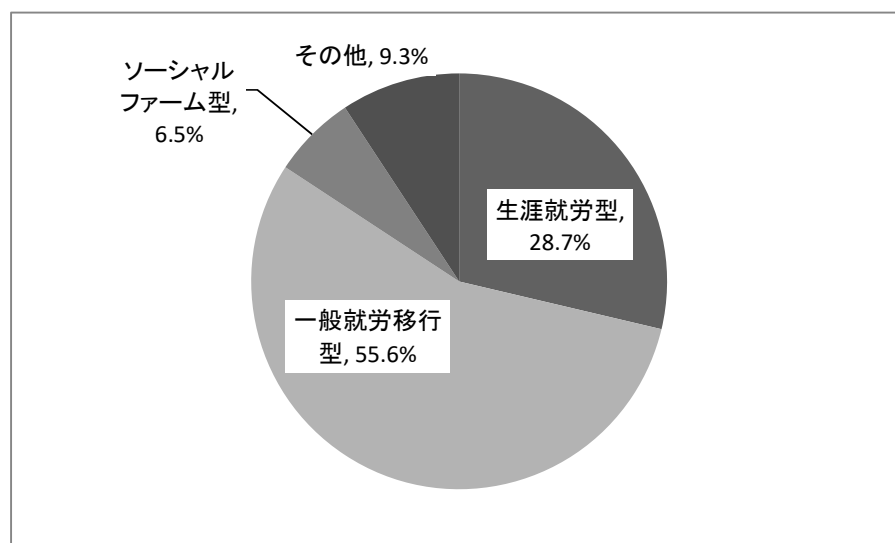


【一般就労者のあった事業所 (n=436)】



さらに、3 名以上一般就労者を輩出した 108 事業所について、運営方針別にみると、「一般就労移行型」60 事業所（3 名以上の事業所の 55.6%）と半数以上を占め、「生涯就労型」に 26 ポイントの差がみられた。このようなことから、「一般就労移行型」を運営方針としている事業者が積極的に一般就労者の育成に取り組んでいることがうかがえる。

図 3-4-4 3 名以上一般就労のあった事業所の運営方針別構成比 (n=108)



(3) 主たる生活の場

主たる生活の場については項目別にその人数の回答を求めたところ、「親・兄弟との同居」9,363 名 (55.0%) がもっとも多く、全体の半数以上を占める。次いで「一人暮らし」2,911 名 (17.1%)、僅差で「配偶者と子」2,894 名 (17.0%) が続く。また、障害種別にみると、特に「主に知的」において、「グループホーム」の割合が他類型に比べて高く、「一人暮らし」と「配偶者と子」が低いといった特徴がみられた。

また、主に精神、多数精神、準多数精神において、他と比べて「一人暮らし」と「配偶者と子」

が多く、A型の精神障害者は、比較的自立的に生活している者が多いことがわかる。

図 3-4-5 主たる生活の場（数値・n＝17,039）

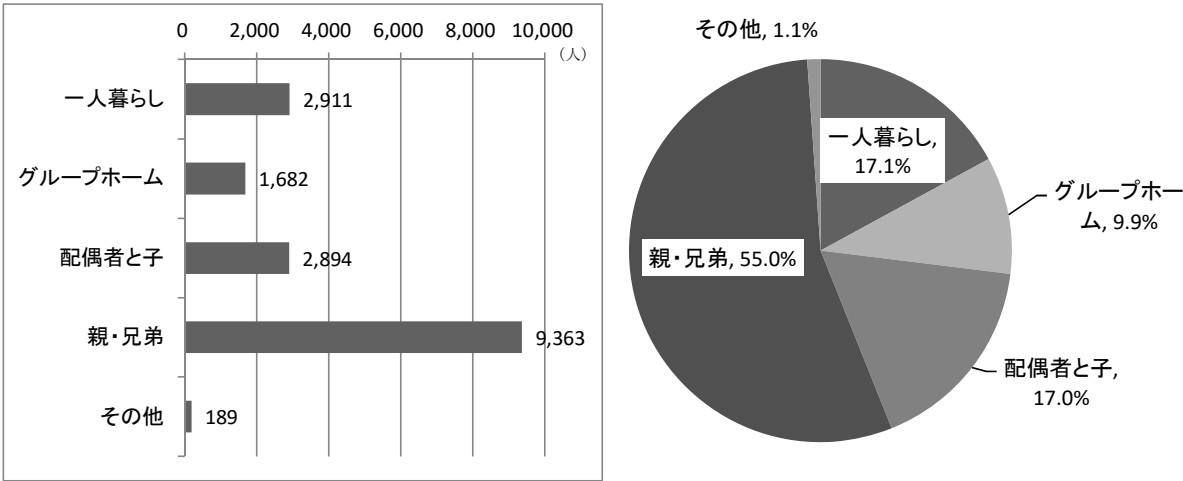
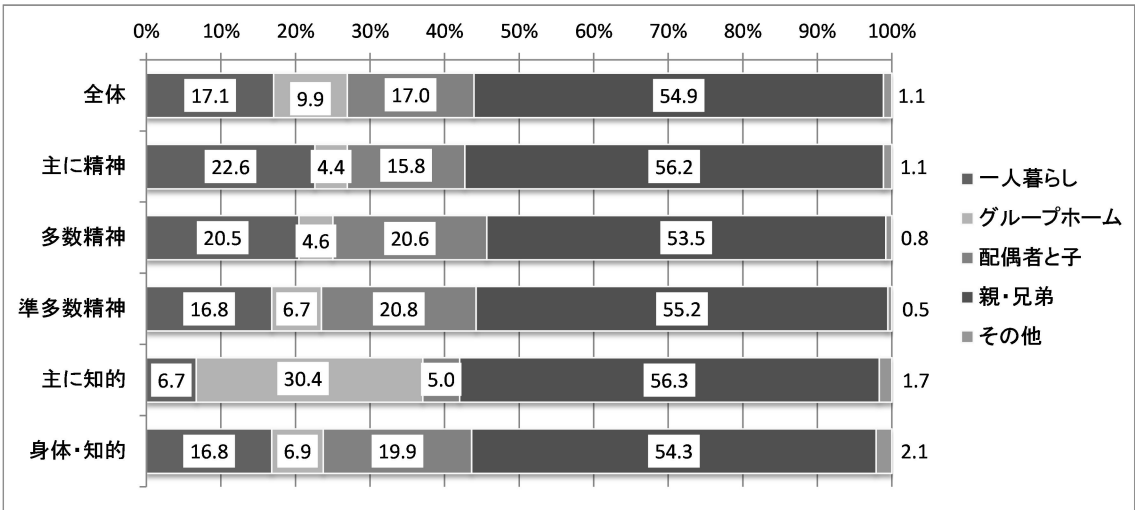


図 3-4-6 主たる生活の場の障害種別構成比（数値・n＝17,038）



(4) 利用者一人あたりでみた年間賃金総額の月平均

① 単純集計結果

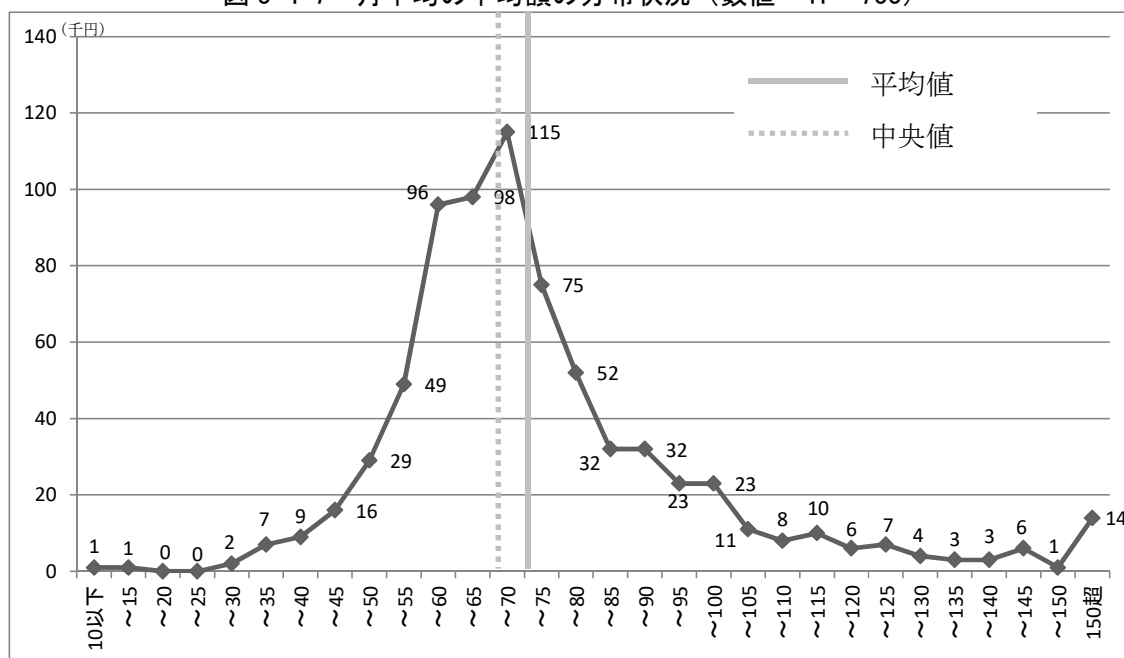
利用者一人あたりでみた年間賃金の総額の月平均について、その最高額、最低額、平均額の回答を求めた。それぞれの平均値をみると、最高額では 93,556 円、最低額 52,963 円、平均値 73,374 円(中央値 68,000 円)であり、最高額は最低額の 1.8 倍であり、その差額は 40,593 円であった。

また、平均額を厚生労働省データと比較すると、厚生労働省の平成 26 年度平均工賃が 66,412 円であるのに対して、本調査 73,374 円と 6,962 円上回る結果となった。

表 3-4-1 利用者一人あたりでみた年間賃金総額の月平均

	月平均の最高額	月平均の最低額	月平均の平均額
平均値	93,556 円	52,963 円	73,374 円
中央値	81,365 円	53,625 円	68,000 円
最頻値	90,000 円	70,000 円	70,000 円
回答数	745 事業所	731 事業所	733 事業所

図 3-4-7 月平均の平均額の分布状況（数値・n=733）



② 階級別事業所数

利用者一人あたりでみた年間賃金総額の月平均の平均額について、5万5千円未満から8万5千円以上の5つの階級を設定して、各階級の事業所数を運営主体別及び障害種別ごとに集計を行った。その結果、事業主体別では、「社福」の「8万5千以上」（47.6%）や「社団」「6万5千～7万5千未満」（35.3%）、「企業」の「5万5千～6万5千未満」（34.7%）などが全体と比べて高い割合となっている（図 3-4-8）。

また、障害種別では、「主に知的」及び「身体・知的」の「8万5千以上」（知的：50.0%、身体・知的：34.1%）、「準多数精神」での「6万5千～7万5千未満」（34.8%）や「多数精神」での「5万5千～6万5千未満」（34.7%）などが全体と比べて高い割合となっている（図 3-4-9）。

図 3-4-8 運営主体別平均額階級別事業所数（数値・n=728）

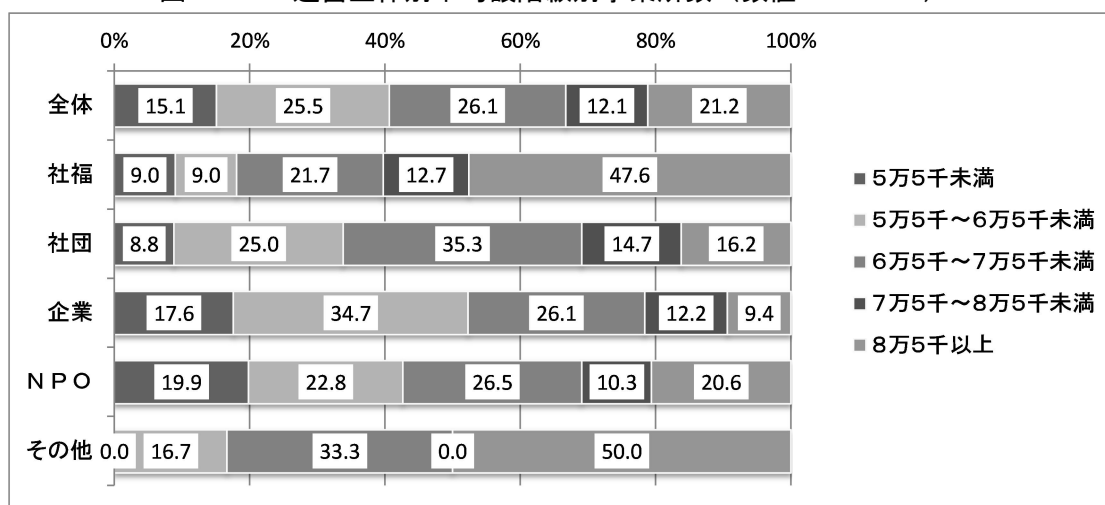
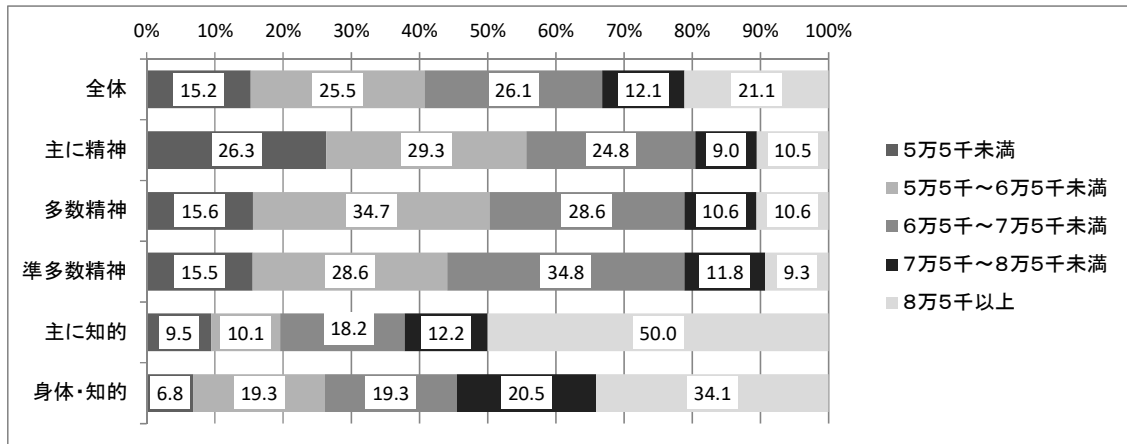


図 3-4-9 障害種別平均額階級別事業所数（数値・n = 729）



③ クロス項目別平均額

運営主体、運営方針、障害種別に、利用者一人あたりでみた年間賃金総額の月平均の平均額を求めた。運営主体では「社福」89,516 円がもっとも高く、「企業」67,183 円がもっとも低く、その差 22,333 円であった（図 3-4-10）。運営方針では、最高「生涯就労型」76,222 円、最低「ソーシャルファーム型」67,127 円、差 9,095 円（図 3-4-11）、障害種別では最高「身体・知的」87,276 円、最低「主に精神」64,334 円、差 22,942 円であった（図 3-4-12）。このような結果より、知的障害者の利用者数が多い「社福」や「生涯就労型」の平均額が、精神障害者の多い「企業」や「一般就労移行型」の平均額よりも高い傾向にあることがうかがわれる。

図 3-4-10 運営主体別月平均の平均額（数値・n = 733）

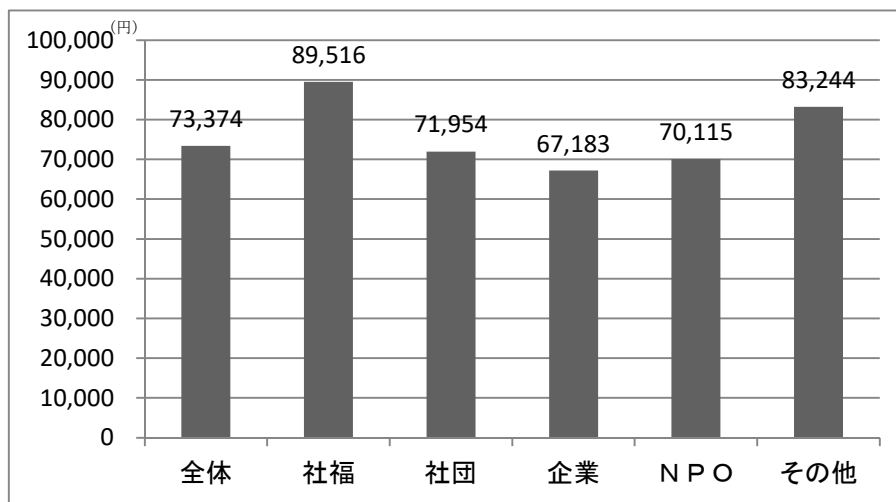


図 3-4-11 運営方針別月平均の平均額（数値・n=733）

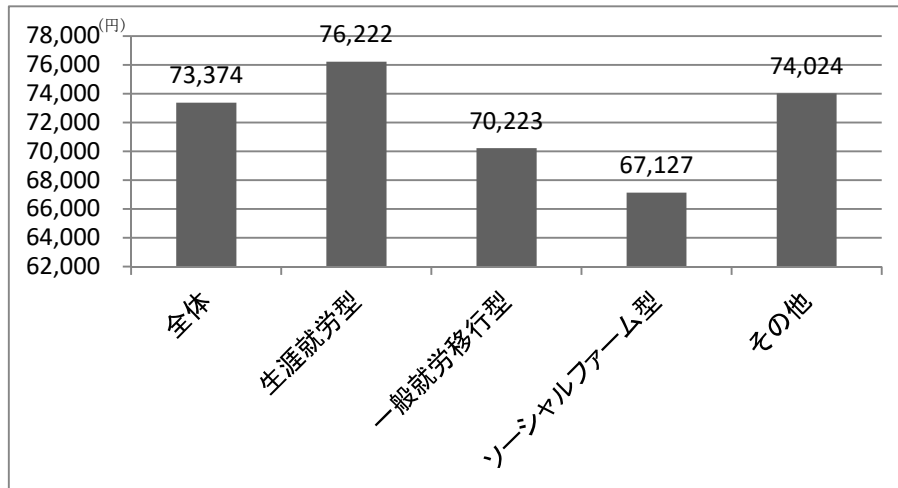
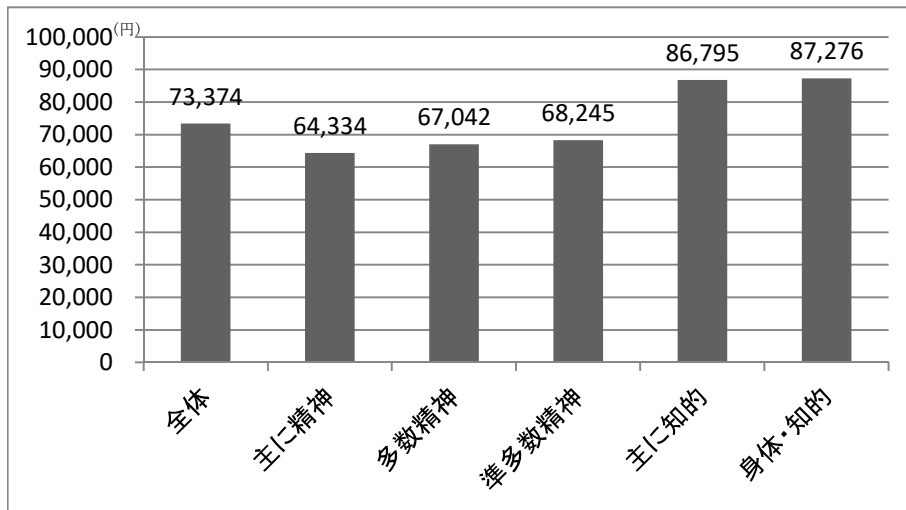


図 3-4-12 障害種別月平均の平均額（数値・n=733）



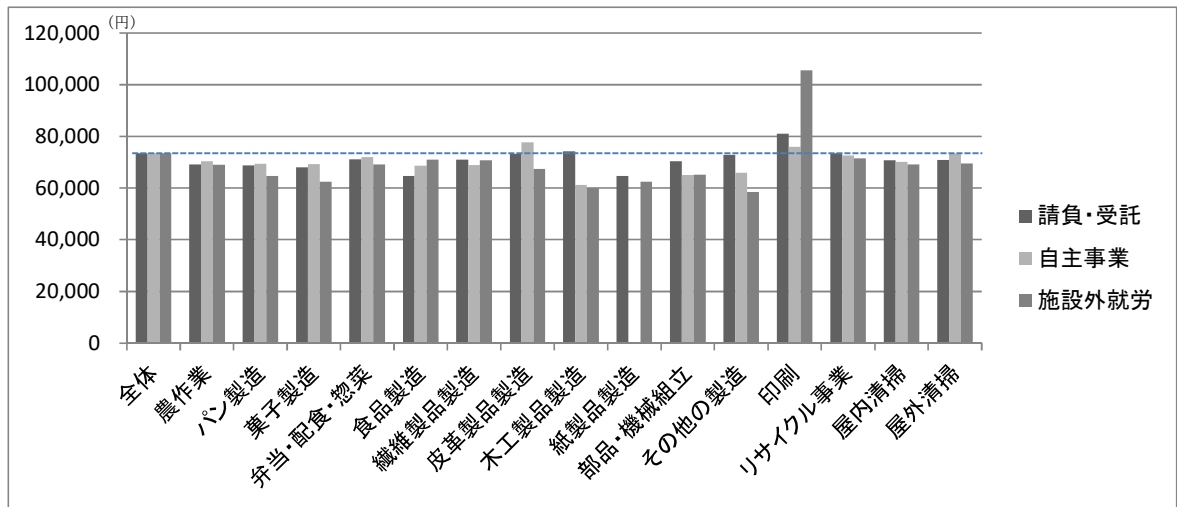
④ 業種別平均額

業種別に利用者一人あたりでみた年間賃金総額の月平均の平均額について集計を行った。その結果、請負・受託、自主事業、施設外就労のいずれにおいても平均額（73,374 円）を上回った業種としては、「印刷」（請負 80,978 円、自主 75,892 円、施設外 105,556 円）、「クリーニング」（請負 90,434 円、自主 97,561 円、施設外 76,511 円）、「リネン」（請負 86,463 円、自主 87,670 円、施設外 74,385 円）、「テーブル起こし」（請負 76,899 円、自主 88,801 円、施設外 78,744 円）があげられる。

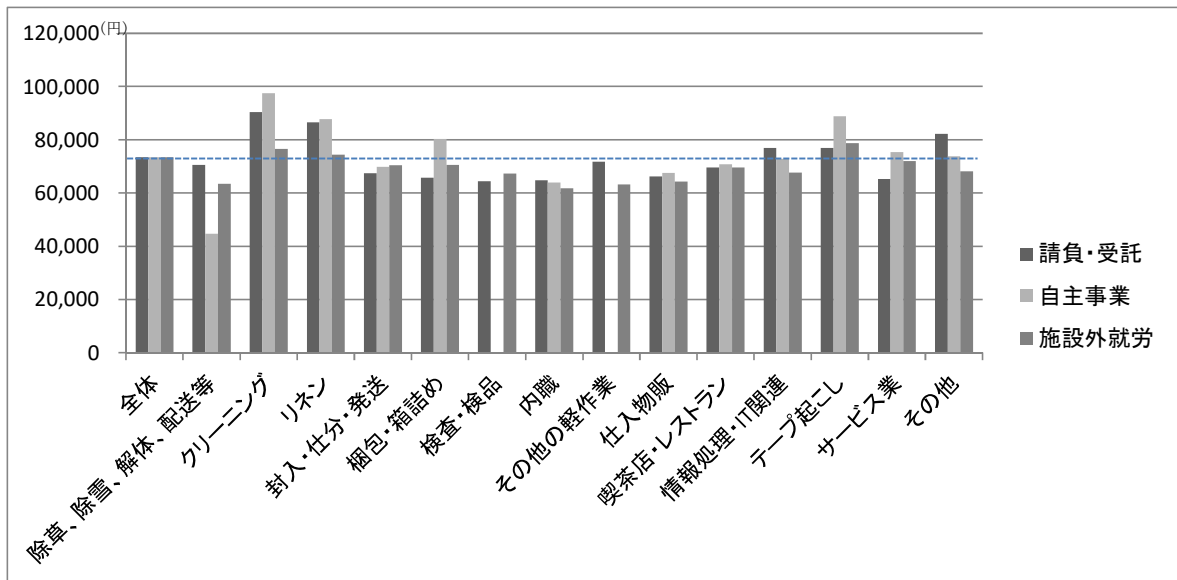
また、請負・受託の「木工製品製造」（74,151 円）、「リサイクル事業」（73,511 円）、「情報処理・IT関連」（76,908 円）、「その他」（82,191 円）や、自主事業の「皮革製品製造」（77,665 円）、「梱包・箱詰め」（80,269 円）、「サービス業」（75,336 円）、「その他」（73,798 円）が平均額を上回る金額となっている。

図 3-4-13 業種別月平均の平均額（数値・n=733）

<その 1 : 1～15 業種／全 29 業種>



<その 2 : 16～29 業種／全 29 業種>



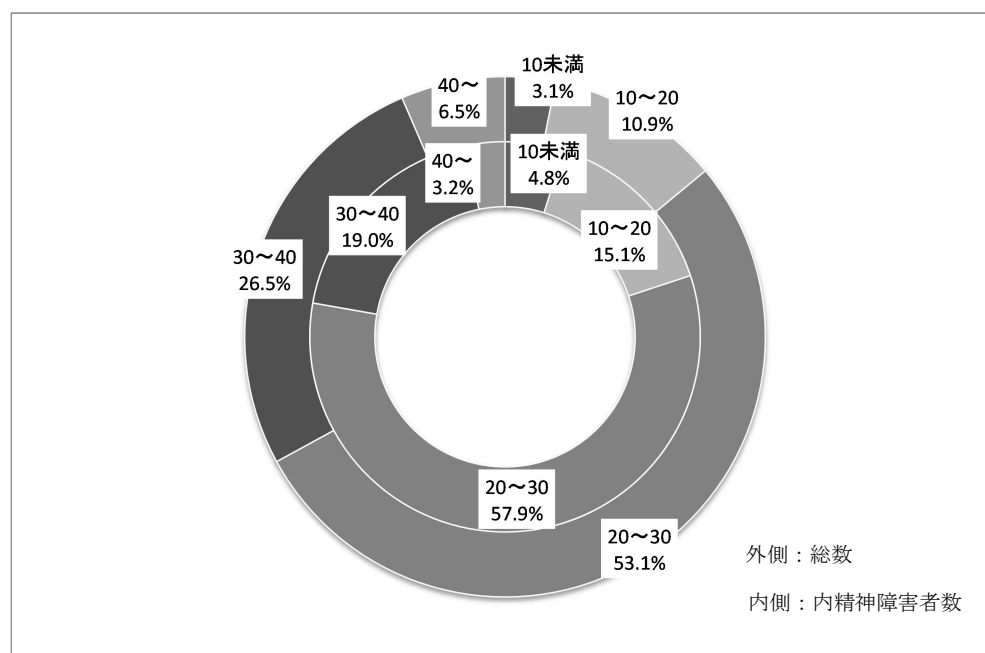
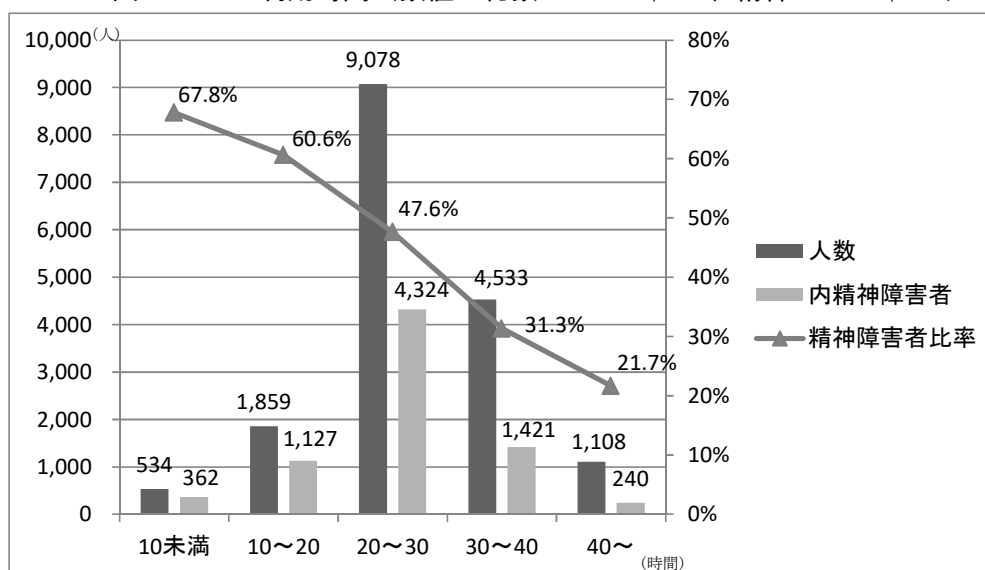
(5) 利用時間・実労働時間

① 利用時間

利用時間（休憩・面談等を含む）について、10 時間未満から 40 時間以上までの 5 つの階級について、それぞれ人数及び内数として精神障害者数の回答を求めた。その結果、中間の「20～30 時間」9,078 名（53.1%）がもっとも多く、全体の半数以上を占める。次いで「30～40 時間」4,533 名（26.5%）が続き、10 ポイント以上の差が開いて「10～20 時間」1,859 名（10.9%）となっている。また、「20～30」と「30～40」の 2 つの階級で全体の約 8 割を占める。

内精神障害者数については、全体と同様の傾向を示しているが、それぞれの階級において精神障害者が占める割合をみると、「10 時間未満」が 67.8%と階級値の 7 割弱を精神障害者が占めており、時間が増えるにつれて割合は下がり、「40 時間以上」では 21.7%にまで低下している。

図 3-4-14 利用時間（数値・総数：n=17,112、精神：n=7,474）



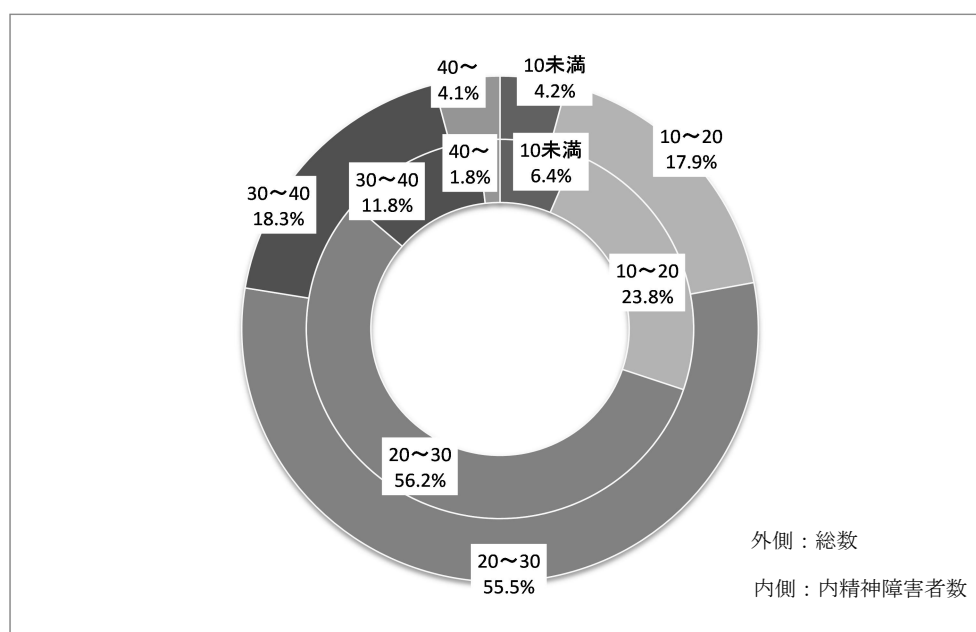
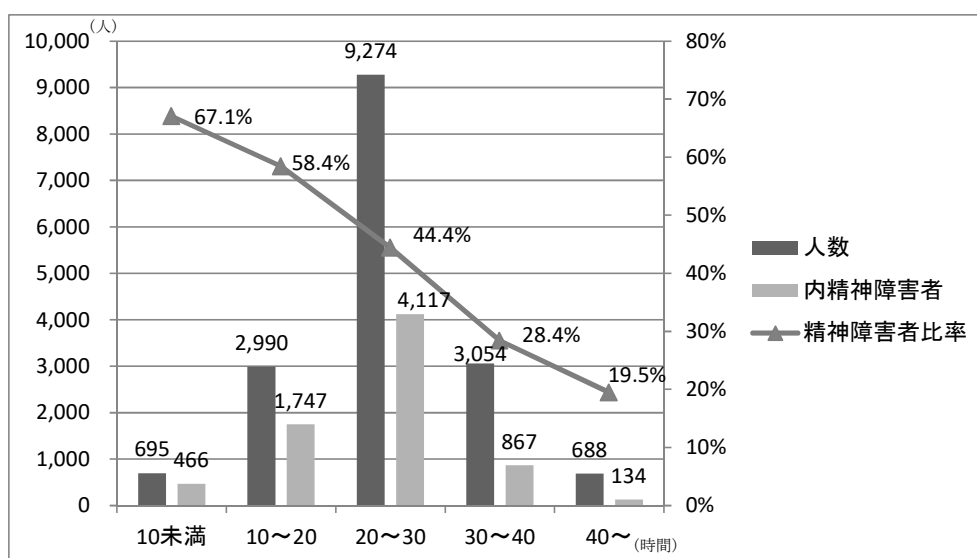
② 実労働時間

i. 単純集計

実労働時間（休憩・面談等を含まない）についても、利用時間と同様の設問で回答を求めた。その結果、「20～30 時間」9,274 名（55.5%）がもっとも多く、利用時間よりもさらに集中の度合いを高めている。また、「30～40 時間」3,054 名（18.3%）と「10～20 時間」2,990 名（17.9%）との差が利用時間に比べて小さくなっている。

内精神障害者数については、全体と同様の分布となっているものの、「20～30」の集中度合いはむしろ低くなっているほか、利用時間と比べて「10～20」の人数が増加し、「30～40」の人数が減少している。このような結果により、短時間労働は精神障害者が多いことがうかがえる。また精神障害者比率では、利用時間と同様に全般的な傾向は時間が増えるにつれて割合が下がる傾向を示すが、全階級において利用時間よりも実労働時間の比率の方が下がっている。これは、利用時間では含まれている休憩や面談等が含まれていないことが要因の一つとしてあげられる。

図 3-4-15 実労働時間（数値・総数：n=16,701、精神：n=7,331）



ii. クロス集計（運営主体・障害種別）

実労働時間（休憩・面談等を含まない）について、運営主体及び障害種別にクロス集計した結果は、次のとおりである。

運営主体別では、「社福」の「30～40 時間」（43.8%）など 30 時間以上の割合が 57.6%と 6 割近くを占め、他の主体と大きく異なる構成となっている。また「社団」は 20 時間未満の割合がもっとも高く（31.0%）、企業は「20～30 時間」が 64.7%と一番大きな割合となっている（図 3-4-16）。

また、障害種別の「精神」と「精神以外」の各階級に構成比をみると、10 時間未満においては「精神」が 67.1%であったが、時間が長くなるにつれて「精神」の割合は下がり、40 時間以上では 19.5%まで減少している（図 3-4-17）。

図 3-4-16 運営主体別実労働時間階級の構成比（数値・n=16,576）

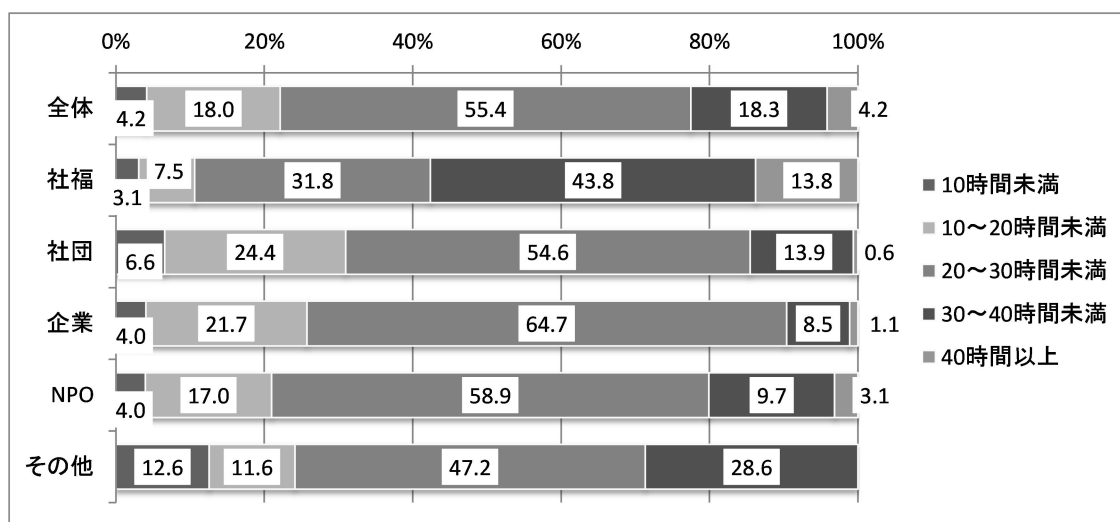
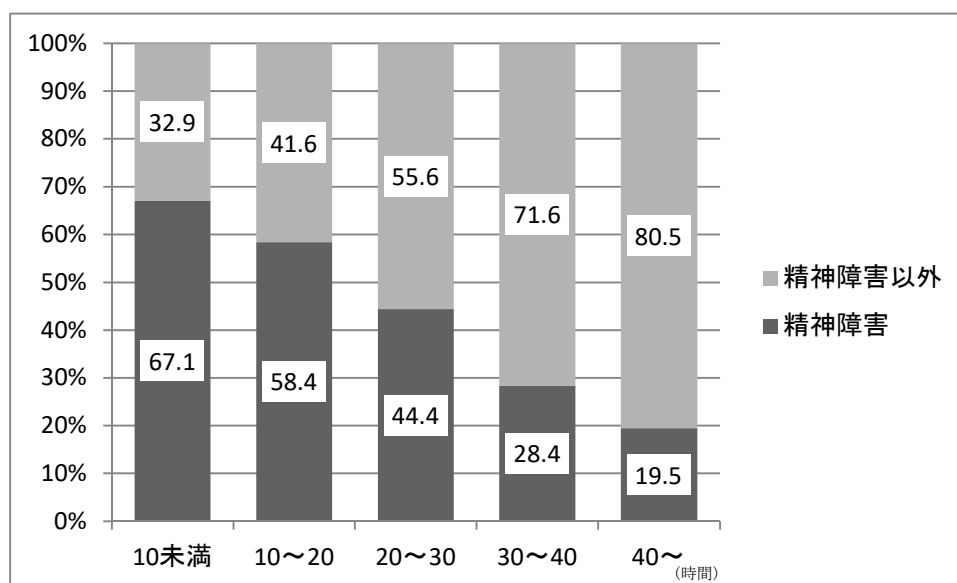


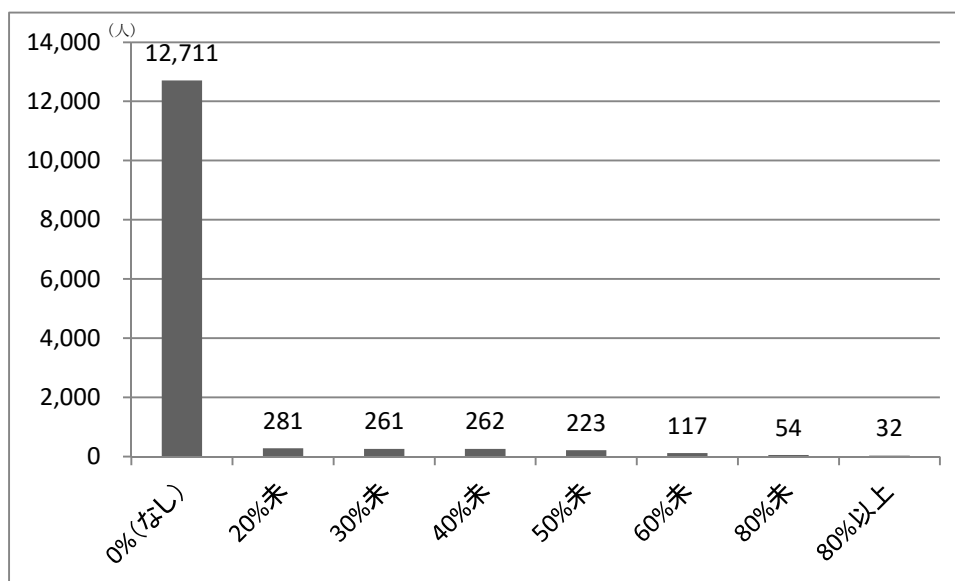
図 3-4-17 障害種別実労働時間階級の構成比（数値・総数：n=16,701、精神：n=7,331）



(6) 最低賃金減額特例制度の利用状況

最低賃金減額特例制度の利用状況について、減額率0%から80%以上までの8階級ごとに人数をたずねた。回答総数は、13,941名で、この値は、実員総数17,370名の80.3%にあたる。回答の内訳をみると、「0%（利用なし）」12,711名（総回答の91.2%）に対して、「あり」1,230名（8.8%）であり、9割以上が「利用なし」であった。また、利用がある場合の減額率別人数では、「20%未満」281名がもっとも多く、率が高くなるほど人数が減少し、「80%以上」では32名であった。

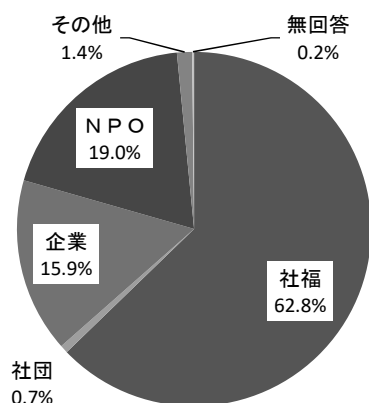
図 3-4-18 最低賃金減額特例制度の利用状況（数値・n=13,941）



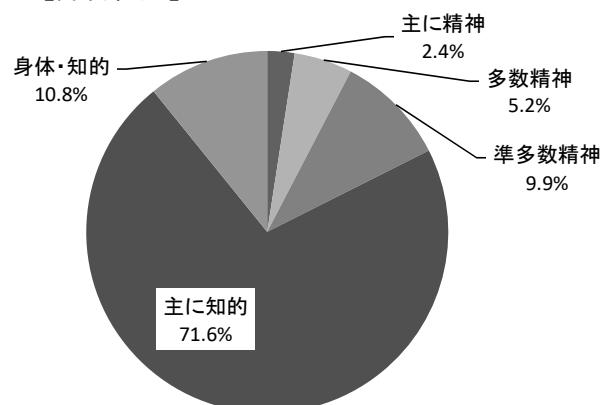
さらに、最低賃金減額特例制度の利用者（1,230名）について、運営主体別および障害種別にみた。その結果、運営主体別では「社福」772名（62.8%）がもっとも多く、次いで「NPO」であった。また、障害種別では「主に知的」881名（71.6%）や「身体・知的」が多い結果となった。

図 3-4-19 最低賃金減額特例制度利用者数クロス集計結果（数値・n=1,230）

【運営主体別】



【障害種別】

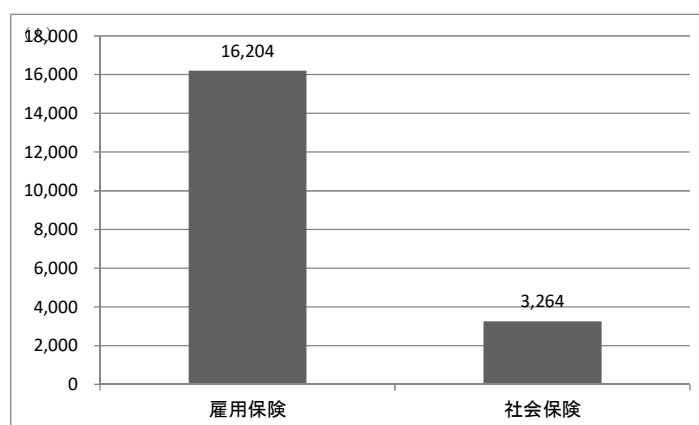


(7) 雇用保険・社会保険の適用対象者数

雇用保険の適用を受けている利用者は16,204名であり、この値は、総実員数17,370名の93.3%にあたる。一方、社会保険の適用者数は3,264名であり、総実員数の18.8%であった。

なお、社会保険に関しては、一般的に週30時間以上を目安に対象としてきたため（平成28年10月からは20時間以上）、図3-4-15 実労働時間における30時間以上の人数（3,742名）が対象と考えられるので、30時間以上の人数における回答数の割合をみると、87.2%と9割近くであった。

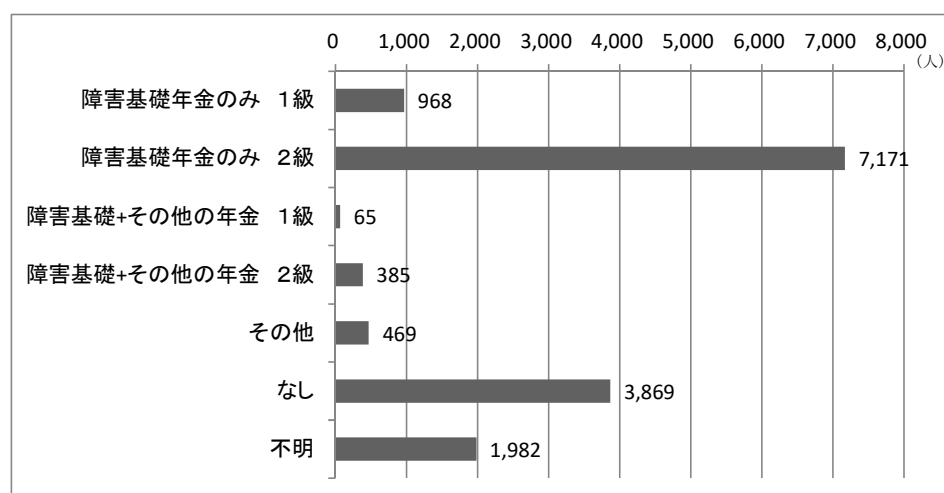
図3-4-20 雇用保険・社会保険の適用対象者数



(8) 在籍利用者の障害年金の受給者人数

在籍利用者の障害年金の受給状況について、各項目別に人数を求めたところ、14,909名の回答があり、この値は、総実員数17,370名の85.8%にあたる。その内訳では、「障害基礎年金のみ（2級）」7,171名（48.1%）が突出して多く、半数に近い値となっている。次いで「なし」3,869名（26.0%）が続く。障害基礎年金2級（この加算額がない場合で月6.5万円）以上を受給している利用者は57.7%（8,589名）と6割近くを占めており、A型事業所利用者は賃金（月平均の平均額で7.3万円）と合わせ14万近い所得となり、民間事業所で働く知的障害者や精神障害者の月額平均賃金と比べ、上回るないし同程度の収入となっている（従業員数5人以上の民間事業所を対象とした、厚生労働省「2013年障害者雇用実態調査」によると、2013年10月の平均賃金は、身体障害者は22万3千円、知的障害者は10万8千円、精神障害者は15万9千円）。

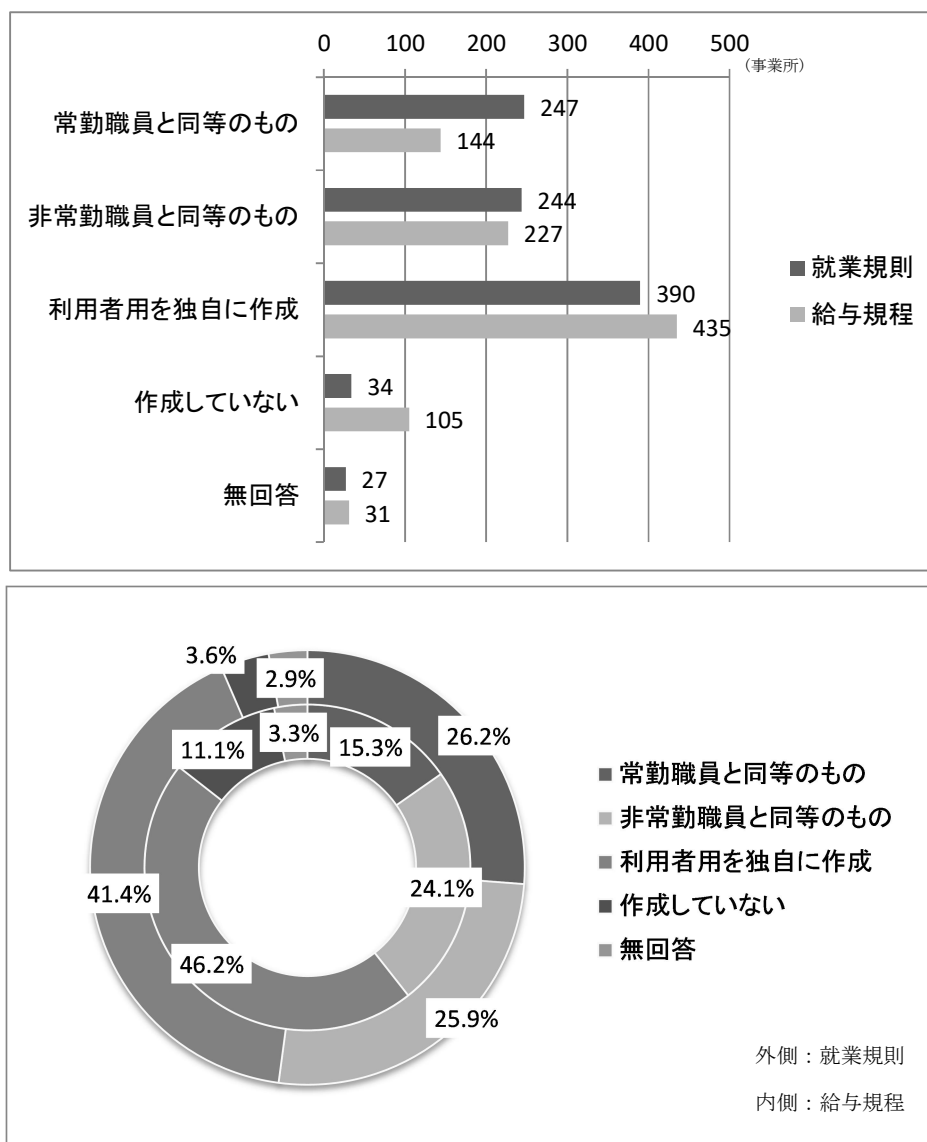
図3-4-21 在籍利用者の障害年金の受給者人数（数値・n=14,909）



(9) 就業規則・給与規程

利用者を対象とした就業規則及び給与規程について、それぞれ内容をたずねたところ、就業規則では、「利用者用を独自に作成」390 事業所（41.4%）がもっとも多く、次いで「常勤職員と同等のもの」247 事業所（26.2%）、僅差で「非常勤職員と同等のもの」244 事業所（25.9%）であった。また、給与規程については、就業規則と同様に「利用者用に独自に作成」435 事業所（46.2%）がもっとも多く、次いで「非常勤職員と同等のもの」227 事業所（24.1%）、「常勤職員と同等のもの」144 事業所（15.3%）であった。どちらも「利用者用を独自に作成」しているケースが多いが、就業規則では「常勤と同等」と「非常勤と同等」の差がみられなかったが、給与規程では「非常勤と同等」の方が「常勤と同等」よりも多い結果となった。

図 3-4-22 就業規則・給与規程（SA・n=942）



(10) 施設外就労

施設外就労の実施状況及び実施している場合にはその生産活動の内容についてたずねた結果は、次のとおりである。

① 施設外就労の実施状況

施設外就労の実施の有無については、「実施している」502 事業所（53.3%）、「実施していない」431 事業所（45.8%）であり、実施している事業所が全体の半数を上回る結果となった（図 3-4-23）。これを運営主体別にみると、企業が「実施している」65.2%に対して、社福では「実施していない」69.2%となっており（図 3-4-24）、運営方針別では生涯就労型に比して一般就労移行型の「実施している」の割合が 10 ポイント高い結果となっている（図 3-4-25）。

また、全社協（平成 24 年調査）の結果では、会員の B 型事業所で施設外就労加算を取得している事業所は全体の 33.5%であったことから、A 型事業所は B 型事業所に比べて施設外就労が倍近く多いことがうかがえる。

図 3-4-23 施設外就労の有無
(S A・n=942)

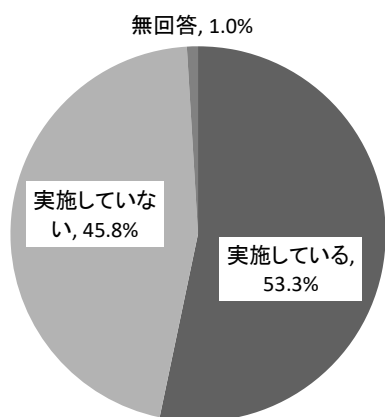


図 3-4-24 運営主体別施設外就労の有無
(S A・n=936)

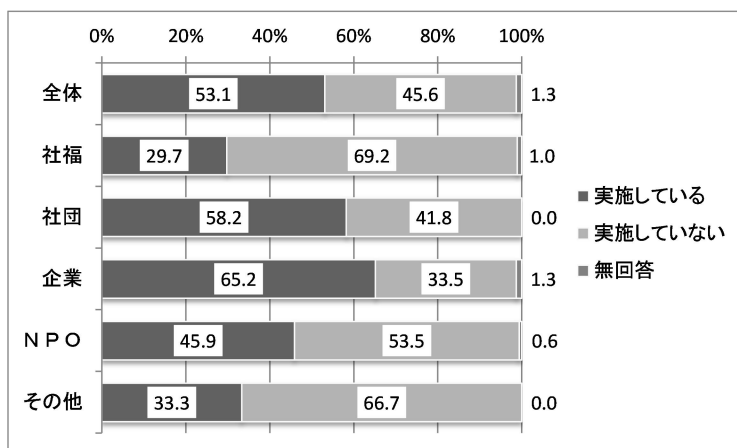
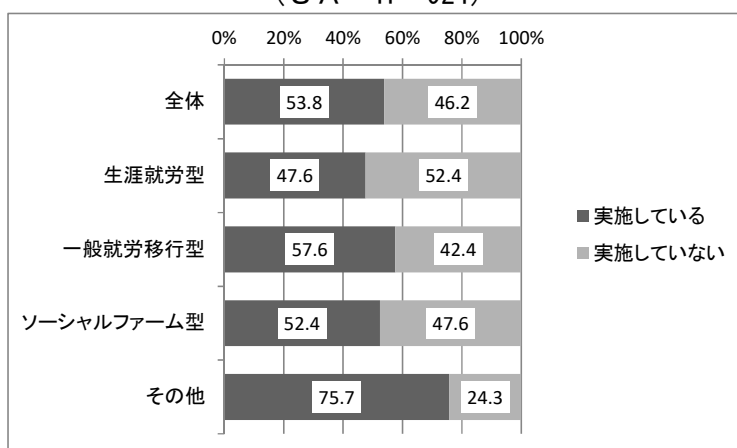


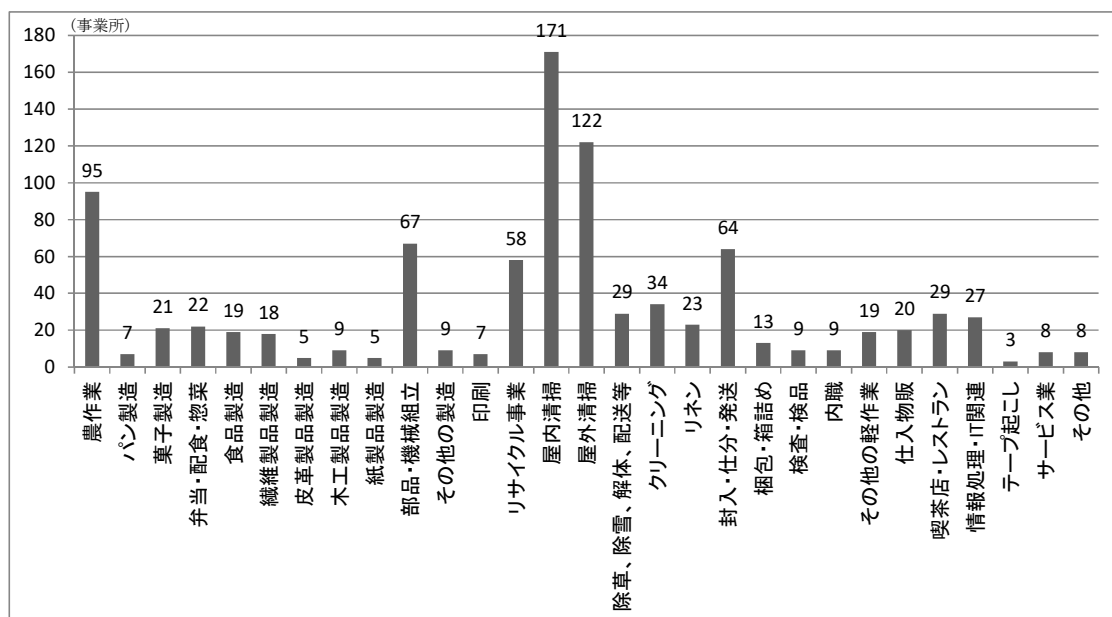
図 3-4-25 運営方針別施設外就労の有無
(S A・n=924)



② 生産活動の内容

実施している事業所における生産活動の内容については、「屋内清掃」171 事業所（18.2%）がもっとも多く、次いで「屋外清掃」122 事業所（13.0%）、「農業」95 事業所（10.1%）であった。請負・受託での生産活動に近い傾向を示している。

図 3-4-26 施設外就労における生産活動の内容 (MA・n=942)

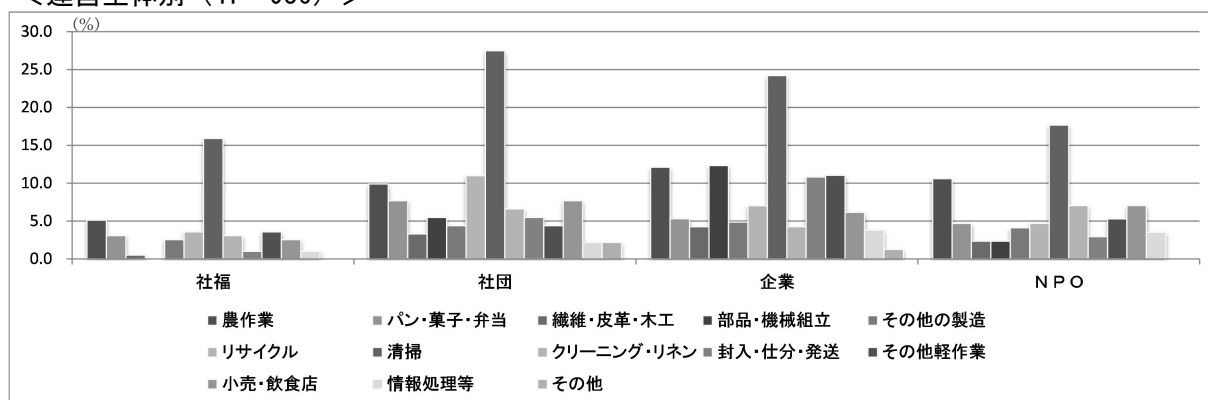


③ クロス集計

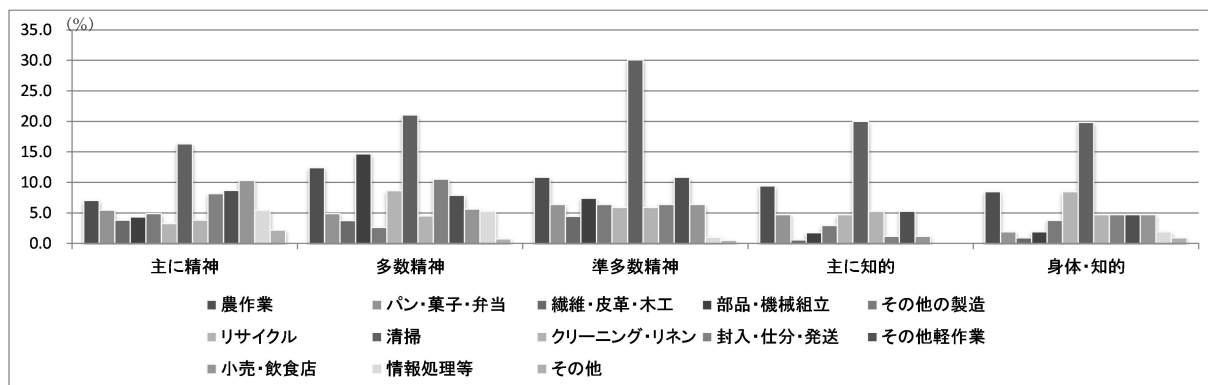
単純集計では、「清掃」、「農作業」が上位を占めるが、運営主体別にみると、どの主体も「清掃」の割合がもっとも高く、社福とNPOは次いで「農作業」が高いという傾向がみられるが、社団では「農作業」よりも「リサイクル」、企業では「農作業」と「部品・機械組立」がほぼ同じという特徴がみられる。また、障害種別では「清掃」、「農作業」のほかに、多数精神での「部品・機械組立」、準多数精神での「その他の軽作業」の割合が他類型に比べて高い。

図 3-4-27 施設外就労クロス集計 (MA)

<運営主体別 (n=936)>



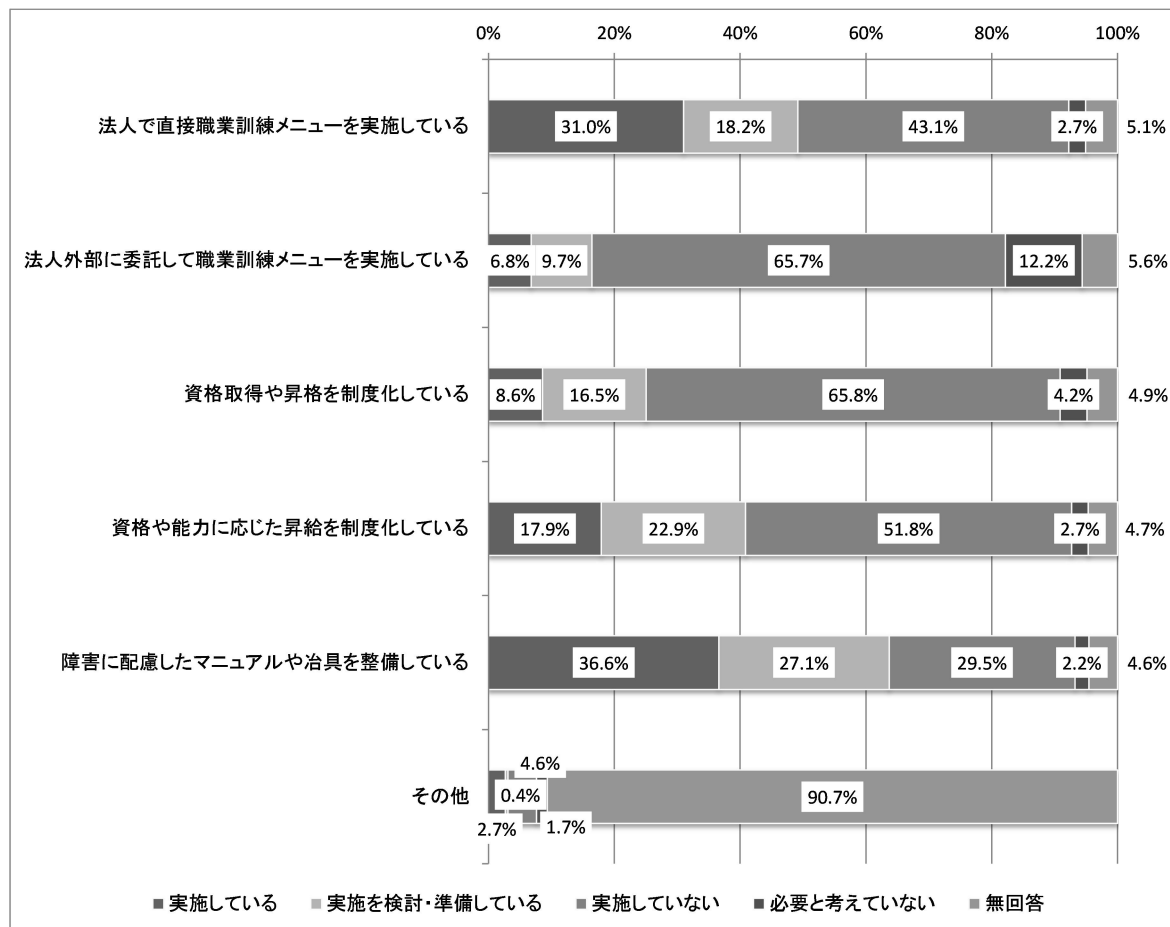
<障害種別 (n=929)>



(11) 利用者の能力開発や能力向上の取り組み

利用者の能力開発や能力向上の取り組みについては、「実施している」との回答が多い取り組み内容を見ると、「障害に配慮したマニュアルや治具を整備している」345 事業所（36.6％）がもっとも多く、次いで「法人で直接職業訓練メニューを実施している」292 事業所（31.0％）、などが比較的高い割合を示している。また、「資格や能力に応じた昇給を制度化している」事業所は 169 事業所（17.9％）であり、「資格取得や昇格を制度化している」事業所は 81 事業所（8.6％）であった。法人内での作業支援、職業訓練や昇給の制度化は定着しつつあるが、昇給の制度化や外部への職業訓練の委託などの取り組みはいずれも少数にとどまる。

図 3-4-28 利用者の能力開発や能力向上の取り組み（S A・n=942）



5. 職員体制

(1) 職員体制

職員体制として、①福祉会計、②就労支援会計それぞれについて、職種別専従・兼務別の常勤職員数および非常勤職員数について回答を求めた。なお、兼務の場合には業務ウエイトを勘案した値、非常勤職員に関しては常勤換算した値を求めている。しかしながら、常勤換算や回答間の整合性に混乱がみられたため、データの整理を行うとともに、常勤換算率を 0.5 に一律に定め、1 事業所あたりの職員体制を取りまとめることとした。

① 福祉会計

データ整理の結果、有効回答数は 922 事業所であった。1 事業所あたりの職員体制では、管理者 0.86 人（専従 0.25・兼務 0.61）、サービス管理者 0.94 人（専従 0.48・兼務 0.46）、職業指導員 2.43 人（専従 2.14・兼務 0.29）、生活指導員 1.63 人（専従 1.34・兼務 0.29）であった。管理者およびサービス管理者が 1 人を下回るのは、管理者とサービス管理者の兼務が多いためと考えられる（図 3-5-1）。

また、回答事業所の平均利用定員数は 18.8 名であることから、利用者一名あたりの直接処遇職員数を求めたところ、職業指導員 0.13 人、生活指導員 0.09 人の合計 0.21 人であり、直接指導員の比率は、利用者 10 名に対して 10 対 2.1 と配置基準を上回る結果となった（図 3-5-2）。

図 3-5-1 福祉会計の職員体制（数値・n=922）

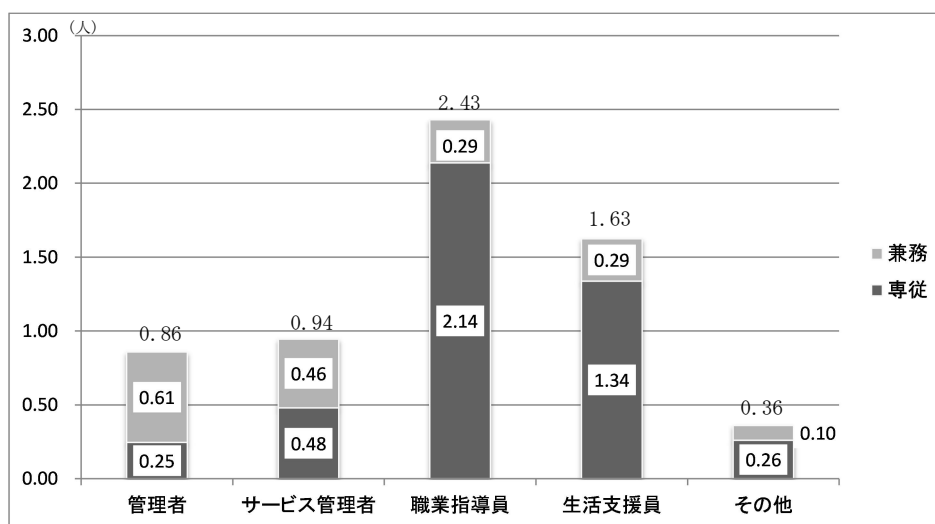
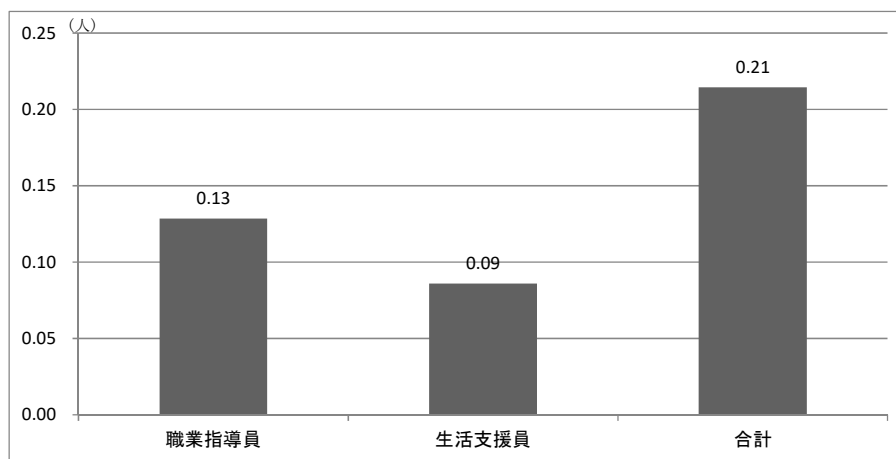


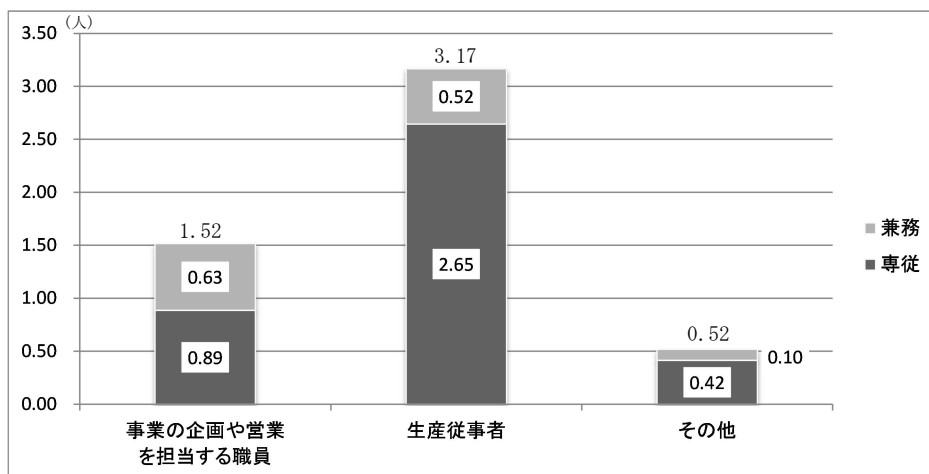
図 3-5-2 利用者 1 人あたりの直接処遇職員数（数値・n=922）



② 就労支援会計

就労支援会計では、有効回答数は 476 事業所であった。職種として「事業の企画や営業を担当する職員」及び「生産従事者（一般作業員・パートナー等）」について回答を求めたところ、事業の企画や営業を担当する職員 1.52 人（専従 0.89・兼務 0.63）、生産従事者 3.17 人（専従 2.65・兼務 0.52）であった。

図 3-5-3 就労支援会計の職員体制（数値・n=476）



(2) 職員の平均年収額

職員の平均年収について、常勤・非常勤別にたずねたところ、常勤の平均年収は 260.9 万円、非常勤 116.0 万円であった。また、事業所の分布状況をみると、常勤職員では「225～250 万」110 事業所（14.9%）がもっとも多く、次いで「175～200 万」109 事業（14.8%）の双峰分布となっており、この 2 つの階級で全体の 3 割を占める（図 3-5-4）。非常勤職員では「90～100 万」104 事業所（20.5%）がもっとも多い（図 3-5-5）。さらに、運営主体別に常勤・非常勤の平均値を求めたところ、社福が常勤・非常勤ともにもっとも値が高く、他の類型と比べて、常勤では 80～100 万円、非常勤では 20～30 万円ほど高くなっている（図 3-5-6）。

なお、厚生労働省「平成 28 年賃金構造基本統計調査」（企業規模 10 人以上）によると、常勤労働者（短時間労働者を除く）の産業計平均年収(概算)（「きまって支給する現金給与額」×12+年間賞与その他特別給与額）は 489.9 万円、福祉施設介護員の平均年収は 322.5 万円であり、平均年齢・勤続年数等に違いがあり、また調査が異なるので、単純な比較はできないが、A 型事業所職員の平均賃金の水準は、産業計はもちろん社会福祉関係事業所全体の職員平均と比較しても低い水準にある。

図 3-5-4 常勤職員平均年収額の分布（数値・n = 739）

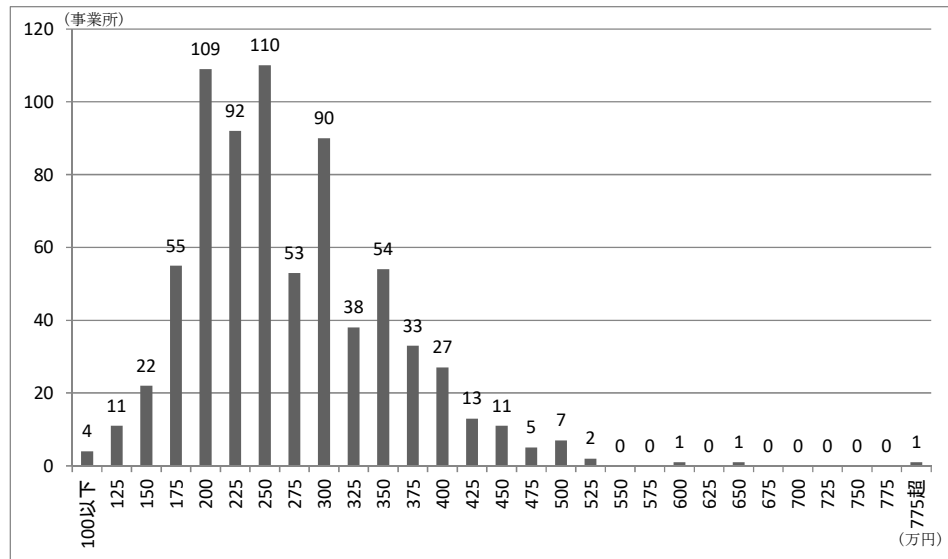


図 3-5-5 非常勤職員平均年収額の分布（数値・n = 508）

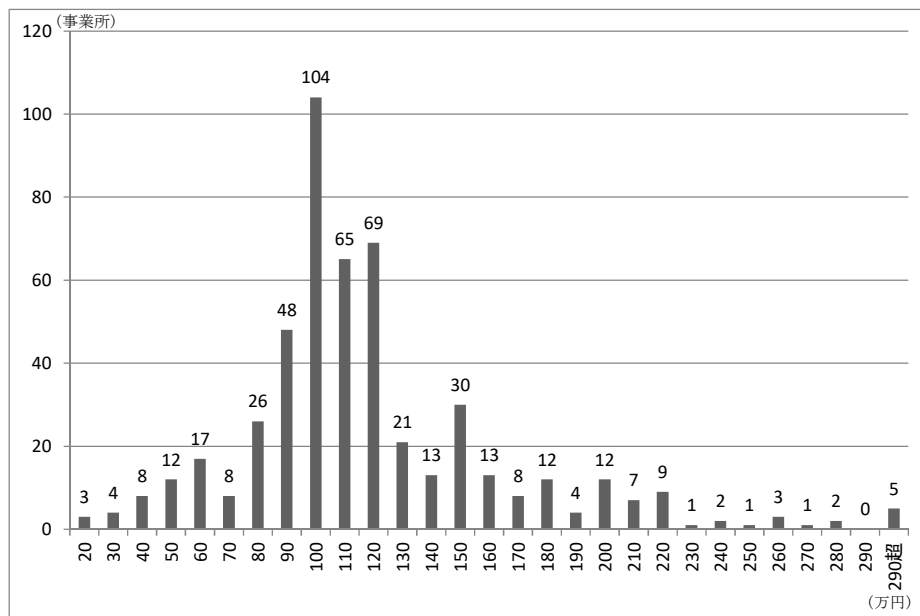
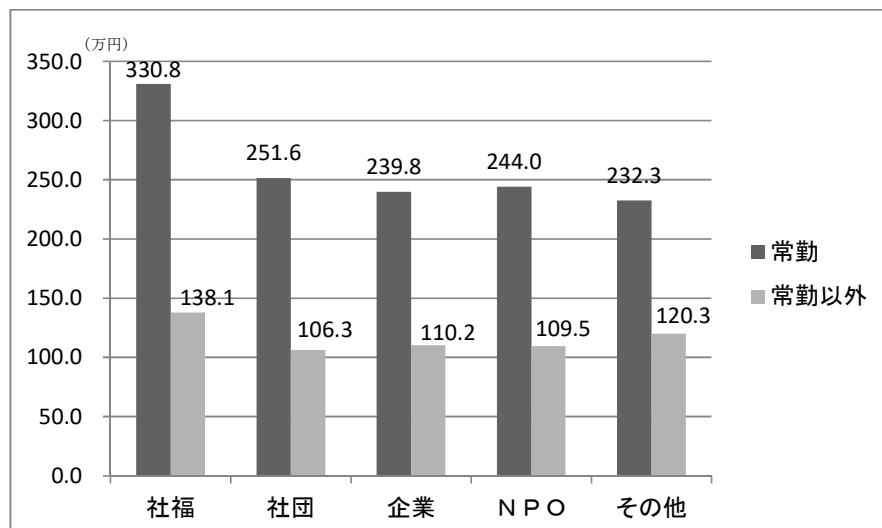


図 3-5-6 運営主体別職員平均年収額の平均値

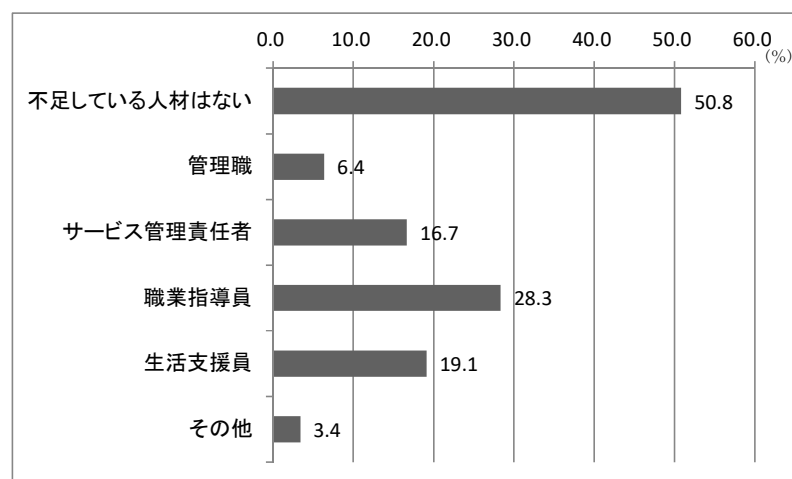


(3) 不足している人材

① 人員配置上必要数を確保しなければならない人材

人員配置上必要数を確保しなければならない人材であるが、募集しても人が集まらなかったり、すぐに辞めてしまうなどの事情により不足している人材の有無をたずねたところ、「不足している人材はない」479 事業所（50.8%）が過半数を占める結果となった。また、不足している人材としては「職業指導員」267 事業所（28.3%）がもっとも多く、次いで「生活支援員」180 事業所（19.1%）であった。

図 3-5-7 人員配置上必要数を確保しなければならない人材（MA・n=942）



② A型事業所の健全な経営を図るための人材

事業所の健全な経営を図るために不足している人材としては、「企画や営業を担当する職員」374 事業所（39.7%）がもっとも多く次いで「職業指導員」288 事業所（30.6%）、やや下がって「企業経営を熟知した者」223 事業所（23.7%）が続く。仕事を確保するための企画や営業のための人材不足や、上記に続き「職業指導員」の不足もあげられており、職業指導員の慢性的な人手不足が、健全な経営に影響を与えていることがうかがえる（図 3-5-8）。

また、運営方針別に回答事業所の各類型母数に占める割合をみたところ、ソーシャルファーム型において、「企画や営業を担当する職員」（類型母数に占める割合：54.8%）、「企業経営を熟知した者」、（42.9%）、「職業指導員」（40.5%）と不足を回答する割合が高いことから、他の類型に比べ健全な経営を図るため人材を投入していこうとする意識が高い事業所が多いことがうかがわれる（図 3-5-9）。

図 3-5-8 A型事業所の健全な経営を図るための人材（MA・n=942）

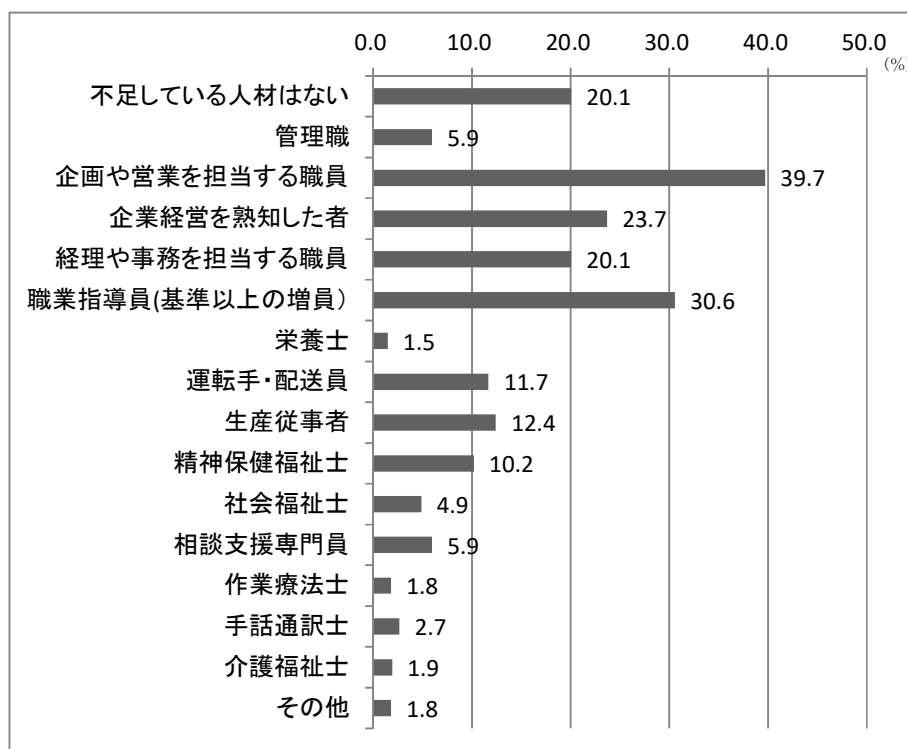
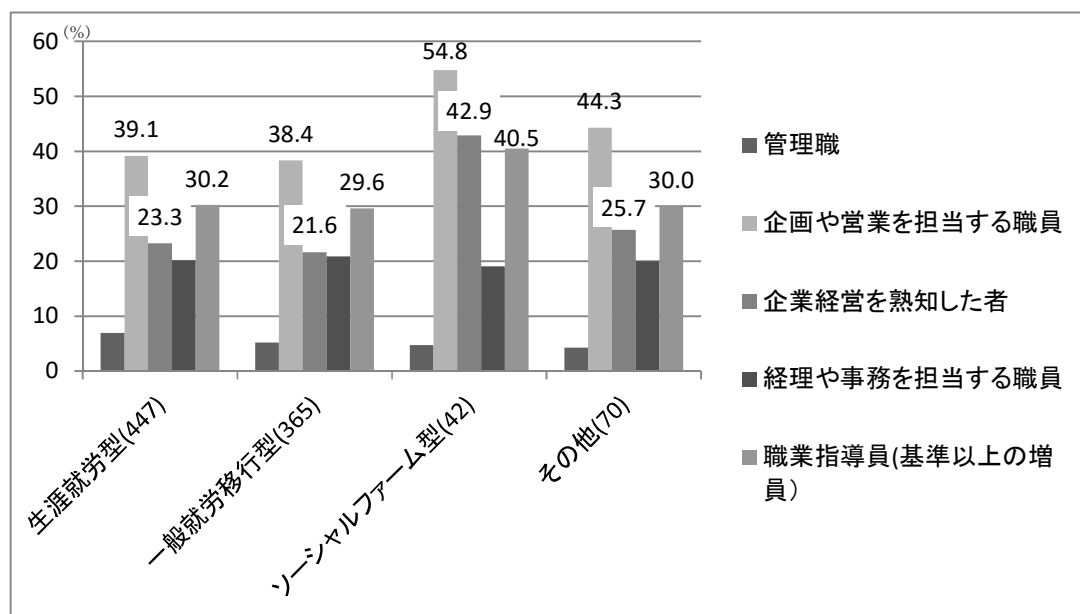


図 3-5-9 運営方針別人材別不足と回答した事業所の割合（MA）



6. 経営状況

(1) 平成 27 年度決算の収支

平成 27 年度決算の収支については、「i. 貸借が一致、ii. 収入各項目値の計と収入合計値が一致、iii. 支出各項目値の計と収入合計値が一致」の 3 つの条件を満たしたデータを対象に集計を行った。該当した事業所は、全 942 事業所中 365 事業所（38.7%）であった。

① 収入の部

収入の部では、「給付費収入」29,243 千円（43.7%）がもっとも多く、ほぼ同額の「就労支援事業収入」29,133 千円（43.5%）が続く、この 2 つの項目で全収入の 87% を占める。また、収入合計は 66,963 千円であった。

② 支出の部

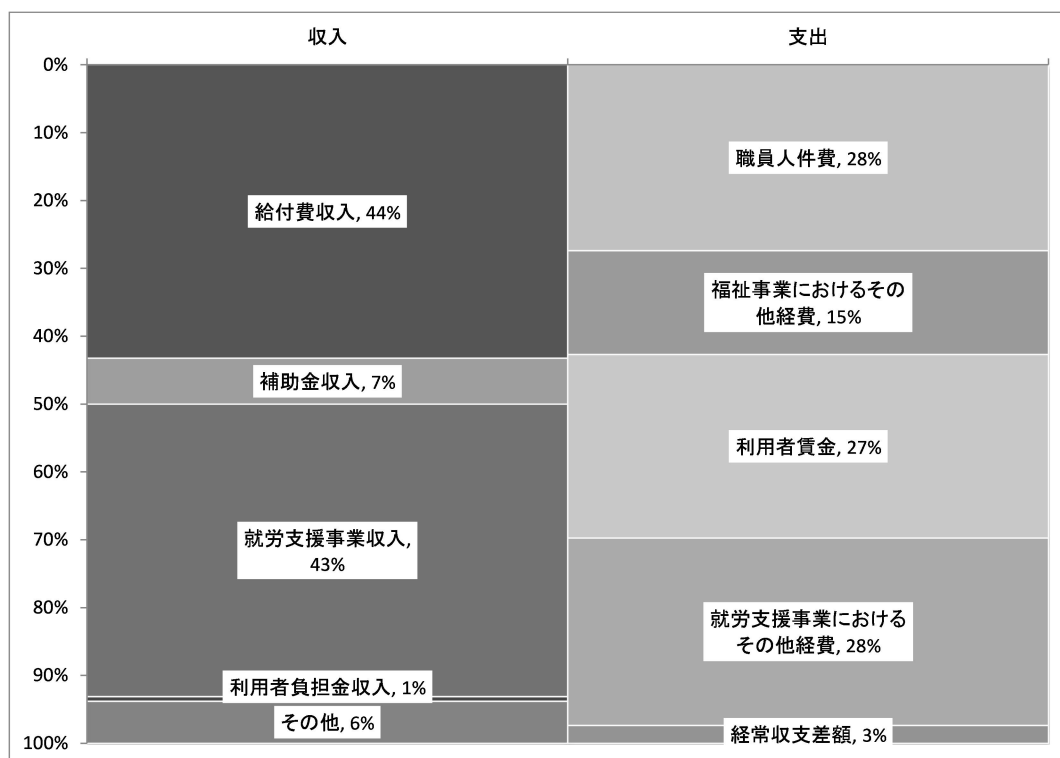
支出の部では、「就労支援事業におけるその他経費」18,694 千円（27.9%）がもっとも多く、僅差で続く「職員人件費」18,565 千円（27.7%）、「利用者賃金」18,316 千円（27.4%）の 3 項目で、全体の約半数を占める。また、経常収支差額は 1,760 千円（2.6%）と会計全体では黒字となっている。一方、就労支援事業では、事業収入が 29,133 千円に対して、利用者賃金 18,316 千円、就労支援事業におけるその他経費 18,694 千円と合計 37,010 千円であり、就労支援事業単独では 7,877 千円の赤字となっている。

表 3-6-1 各項目の平均額（数値・n=365）

（単位：千円）

	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	収入合計
金額	29,243	4,563	29,133	465	4,166	66,963
	職員人件費	利用者賃金	福祉事業におけるその他経費	就労支援事業におけるその他経費	経常収支差額	支出合計
金額	18,565	18,316	10,364	18,694	1,760	66,963

図 3-6-1 平成 27 年度決算の収支（数値・n=365）



③ 就労支援収支について

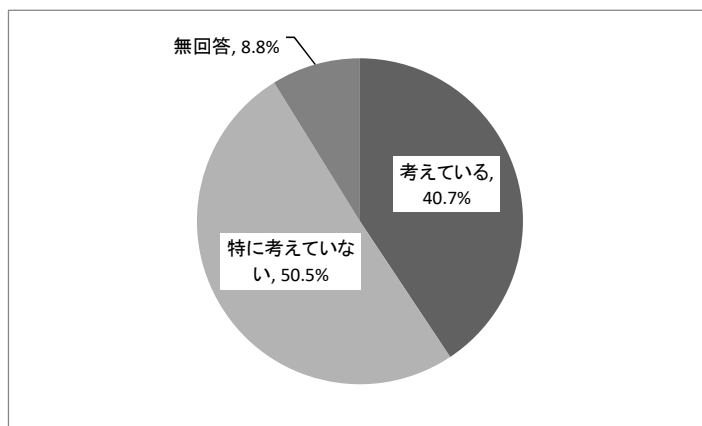
補助金収入 4,563 千円（7%）と、その他 4,166 千円（6%）の中身については聞いていないので推測するしかないが、補助金は労働関係補助金（特定求職者開発助成金 52～53 頁参照）の割合は多いと予想できる。またその他については、障害者雇用納付金制度の調整金又は報奨金（53 頁参照）の可能性が大きい。両収入とも、雇用を促進するためのものであることを鑑みれば、就労支援収支の収入部に含めることは妥当性があるように思われる。したがって、就労支援収入＝就労支援事業収入＋補助金収入＋その他＝37,862 千円と、就労支援支出＝利用者賃金＋就労支援事業におけるその他経費＝37,010 千円であり、かろうじて収入の方が多い結果となる。

また、就労支援事業におけるその他経費については、配置基準のない職員が 4.69 人（就労支援会計の企画や営業を担当する職員 1.52 人と生産従事者 3.17 人の合計、45 頁参照）配置されている実態がある。最低賃金を保証する A 型事業の生産活動等に必要な配置と思われ、これらの職員配置が経営圧迫につながらないように、生産活動の収入増等を図る必要がある。

(2) 新たな切り口での仕事・新しい取り組み

就労支援事業において新たな切り口での仕事や新しい取り組み（新規開業、事業転換、商品開発）等を検討しているかとの問いに対して、「考えている」383 事業所（40.7%）に対して「特に考えていない」476 事業所（50.5%）が 10 ポイント上回る結果となった。経営の積極的な改善に取り組もうとする事業所は 4 割にとどまる。

図 3-6-2 新たな切り口での仕事・新しい取り組み（SA・n=942）



(3) 主な取引先・販売先

就労支援事業での主な取引先・販売先として、選択肢より第 1 位から 3 位まで順序をつけて 3 つの回答を求めたところ、第 1 位では「民間企業（請負）」、第 2 位では「民間企業（製品納入）」、第 3 位では「一般（個人）」がもっとも多い結果となった。また、1 位から 3 位までの総合（合計値が母数に占める割合）では、「民間企業（請負）」523 事業所（55.5%）、「一般（個人）」387 事業所（41.1%）、「民間企業（製品納入）」328 事業所（34.8%）となっている。「通販への卸し」「店舗等への卸し」を加えると約 8 割が民間企業等への取引先・販売先となっている。民需への発注促進策の検討が望まれる（表 3-6-2、図 3-6-3）。

また、官公庁に関しては、総合でもっとも多い「官公庁（請負）」でも 942 事業所のうち取引を行っているのは 112 事業所（11.9%）であり、官公需に応じている事業者は 1 割強に過ぎない

(図 3-6-4)。

表 3-6-2 主な取引先・販売先＜各順位及び合計＞（MA・n=942）

（単位：事業所・％）

	1 位		2 位		3 位		合計	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
官公庁（請負）	50	5.3	32	3.4	30	3.2	112	11.9
官公庁（製品納入）	10	1.1	23	2.4	22	2.3	55	5.8
官公庁（IT）	0	0.0	3	0.3	7	0.7	10	1.1
官公庁（その他）	3	0.3	9	1.0	16	1.7	28	3.0
民間企業（請負）	371	39.4	122	13.0	30	3.2	523	55.5
民間企業（製品納入）	126	13.4	155	16.5	47	5.0	328	34.8
民間企業（IT）	13	1.4	24	2.5	16	1.7	53	5.6
民間企業（その他）	73	7.7	100	10.6	70	7.4	243	25.8
一般（個人）	133	14.1	97	10.3	157	16.7	387	41.1
通販への卸し	9	1.0	14	1.5	13	1.4	36	3.8
店舗等への卸し	43	4.6	68	7.2	64	6.8	175	18.6
その他	44	4.7	23	2.4	34	3.6	101	10.7
無回答	70	7.4	275	29.2	439	46.6	784	83.2
母数に占める割合	942	100	942	100	942	100	942	100

* 合計の割合は、母数 942 事業所に対する割合

図 3-6-3 主な取引先・販売先＜第 1 位の構成比＞（SA・n=942）

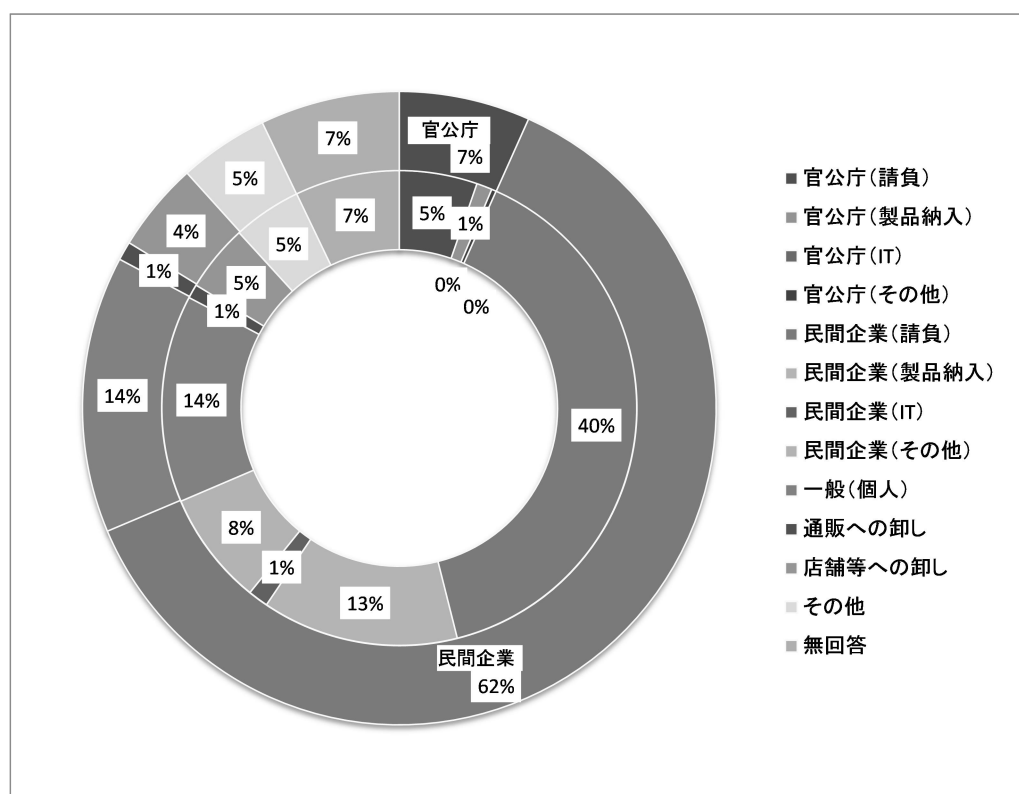
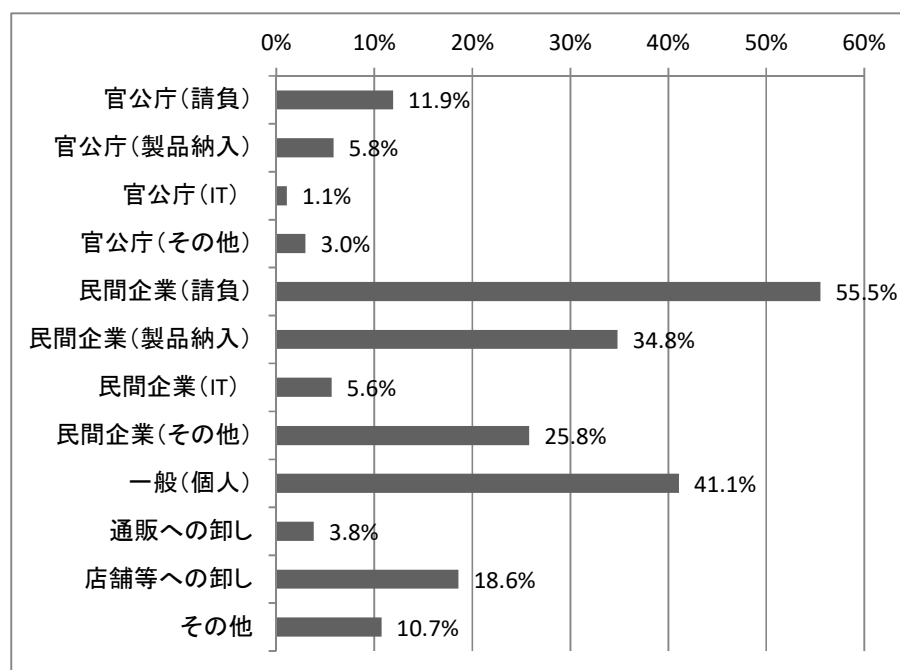


図 3-6-4 主な取引先・販売先＜第 1 位から 3 位までの合計値が母数に占める割合＞

(MA・n=942)

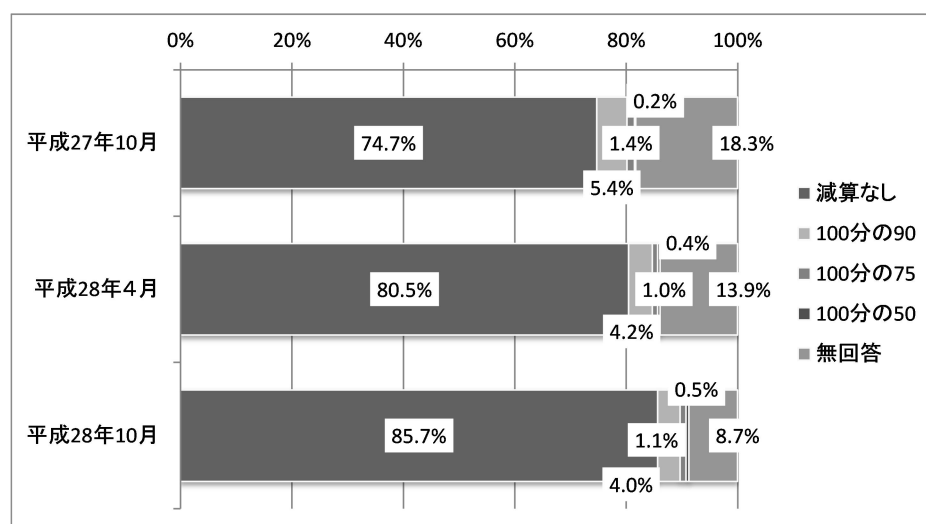


(4) 短時間利用減算の状況について

直近の短時間利用減算の状況について、平成 27 年 10 月、平成 28 年 4 月、平成 28 年 10 月の 3 つの時点について、その適用状況を求めたところ、「減算なし」は、平成 27 年 10 月 704 事業所 (74.7%)、平成 28 年 4 月 758 事業所 (80.5%)、平成 28 年 10 月 807 事業所 (85.7%) と時間の経過とともに次第に割合を高めている。

また、減算ありの内訳では、「100 分の 90」4～5 % 台、「100 分の 75」1 % 台、「100 分の 50」1 % 以下で推移しているが、時間の経過とともに次第に減少している。

図 3-6-5 短時間利用減算の状況について (SA・n=942)



(5) 公的な助成金・補助金の受給

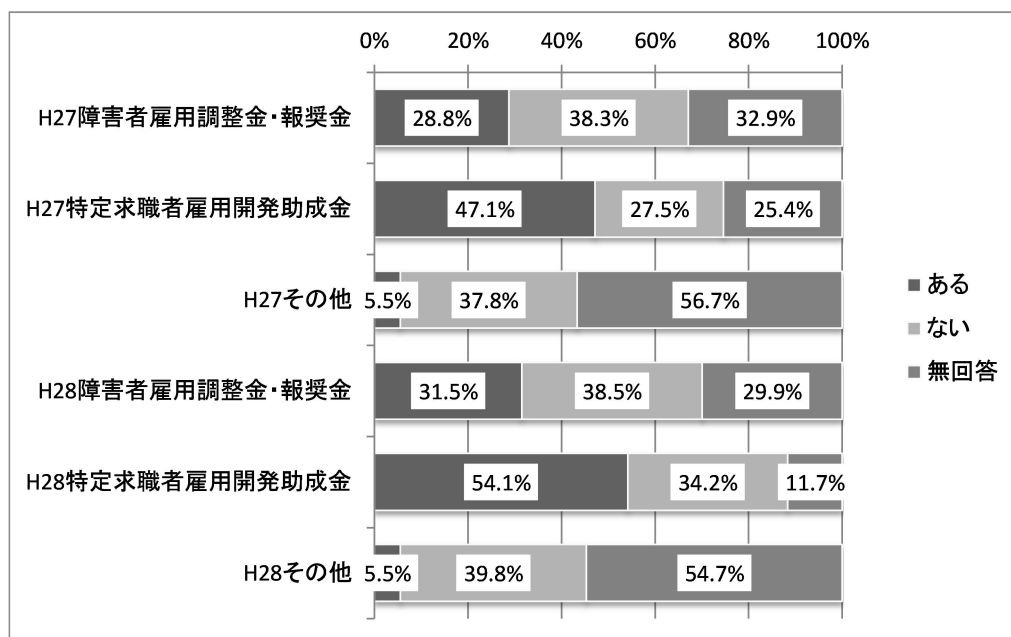
公的な助成金・補助金の受給状況として、平成 27 年度と平成 28 年度における障害者雇用調整

金・報奨金と特定求職者雇用開発助成金等について、それらの受給の有無と平成 28 年の特開金に関しては、その人数について回答を求めた。

① 受給の有無

受給している（「ある」）と回答した事業所数についてみると、障害者雇用調整金・報奨金が 3 割前後（H27：271 事業所 28.8%、H28：297 事業所 31.5%）であり、特定求職者雇用開発助成金等が 5 割前後（H27：444 事業所 47.1%、H28：510 事業所 54.1%）であった。どちらも平成 27 年度と比べて平成 28 年度では増加している。

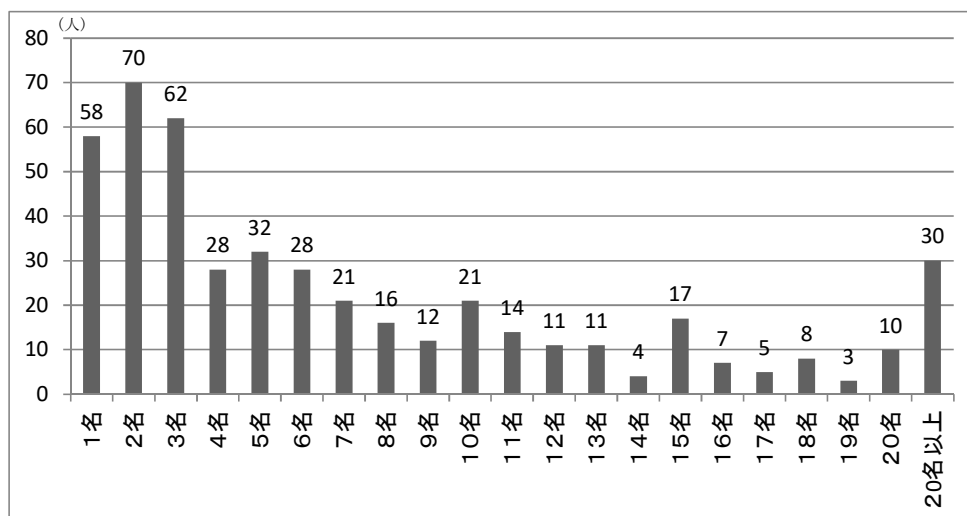
図 3-6-6 公的な助成金・補助金の受給の有無（S A・n=942）



② 平成 28 年度特定求職者雇用開発助成金の受給者数

平成 28 年度特定求職者雇用開発助成金に関しては、その受給者数についても回答を求めたところ、総回答数は 468 事業所であり、人数別にみると「2 名」70 事業所（回答事業所の 15.0%）がもっとも多く、次いで「3 名」62 事業所（13.2%）、「1 名」58 事業所（12.4%）が続く。1～3 名について受給した事業所が 4 割を占める。

図 3-6-7 平成 28 年度特定求職者雇用開発助成金の受給者数（数値・n=468）

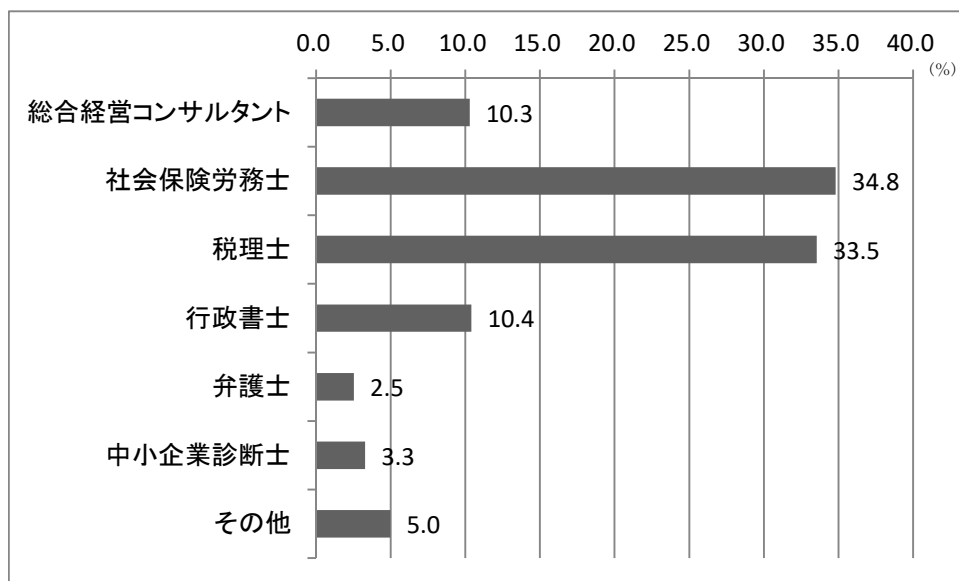


(6) 外部からの専門的な支援について

A型事業の経営や運営に対して外部の専門支援機関より支援を受けたことがあるのかをたずねたところ、「社会保険労務士」328 事業所（34.8%）や「税理士」316 事業所（33.5%）が多く、20 ポイント以上の差があって「行政書士」や「経営総合コンサルタント」が続く。

事業所の運営上、相談や専門サービスを利用する機会の多い行政関連の専門家からの支援が多く、事業経営を専門とするコンサルタントや中小企業診断士からの支援はまだ定着していないことがうかがえる。

図 3-6-8 外部からの専門的な支援について（MA・n=942）

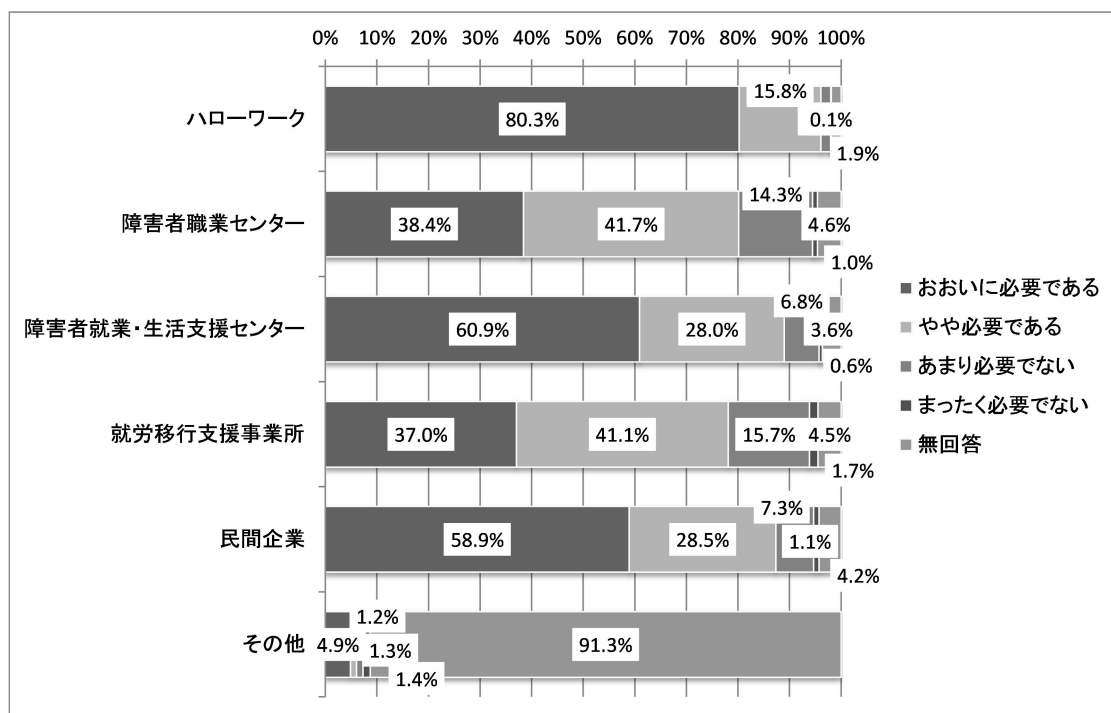


7. 課題・問題解決への取り組み状況

(1) 一般就労と福祉就労間の相互移行に向けた各機関との連携の必要性

一般就労と福祉就労間を相互にスムーズに移行できるようにするため、連携が必要とされる機関についてたずねたところ、いずれの機関についても8割から9割の事業所が連携を必要と感じている（「おおいに必要」と「やや必要」の合計）。このうち特に「おおいに必要である」との回答に着目すると、「ハローワーク」756事業所（80.3%）、「障害者就業・生活支援センター」574事業所（60.9%）や「民間企業」555事業所（58.9%）などの割合が高い。

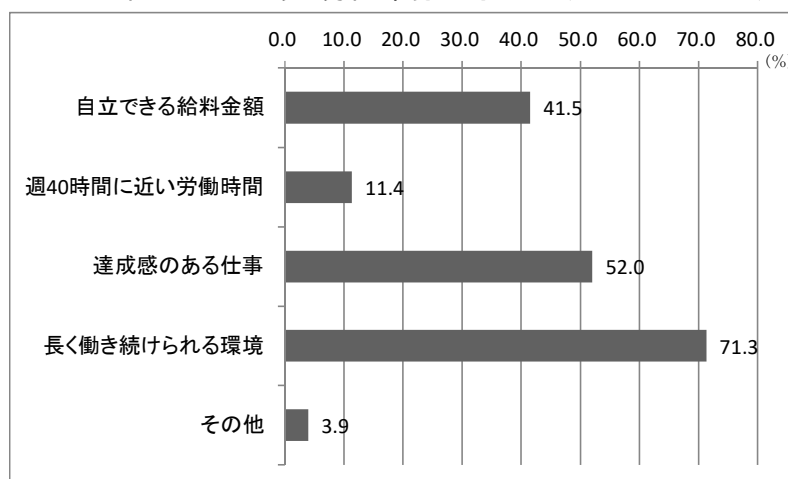
図 3-7-1 一般就労と福祉就労間の橋渡しに向け連携が必要な機関（SA・n=942）



(2) 働きがいのある労働環境をつくるために重視していること

働きがいのある労働環境をつくるために重視している項目としては、「長く働き続けられる環境」672事業所（71.3%）がもっとも多く、次いで19ポイントの差がついて「達成感のある仕事」490事業所（52.0%）、さらに「自立できる給料金額」391事業所（41.5%）が続く。仕事内容や賃金よりも、長く働くことができる環境づくりが重要だと考える事業所が多いことがうかがえる。

図 3-7-2 働きがいのある労働環境に向けて（MA・n=942）

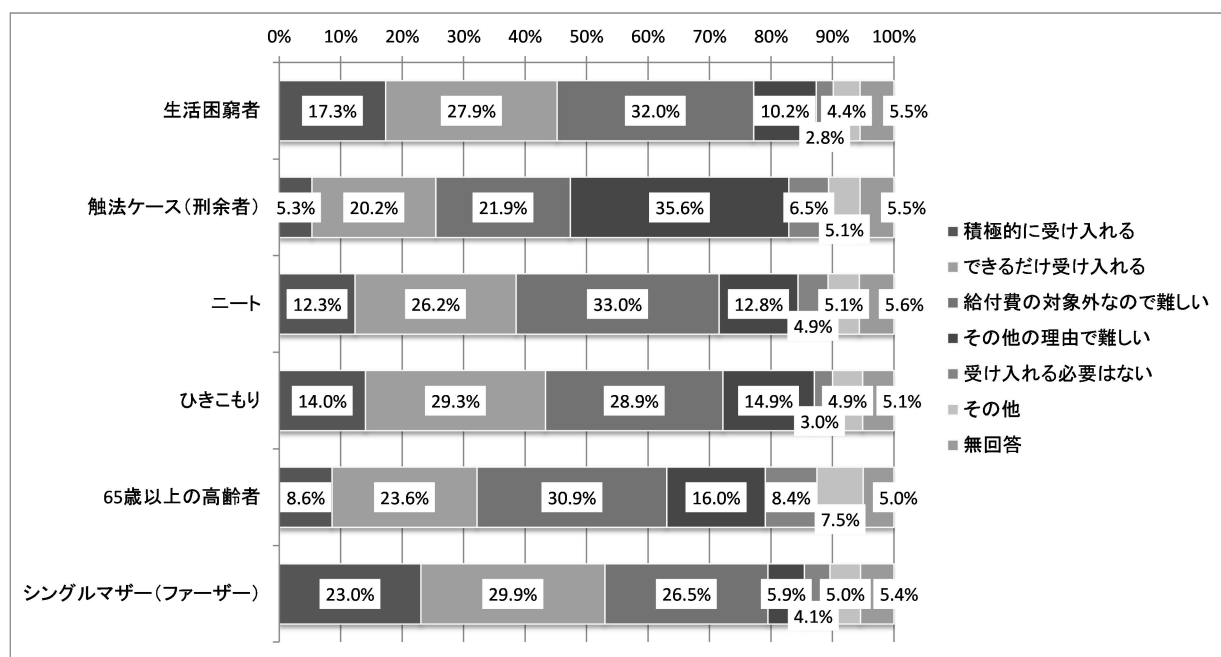


(3) 制度外のケースについての受け入れ意向

現行の制度では対象外となっている各ケースについて、受け入れの意向をたずねたところ、各ケースとも受け入れる（「積極的」＋「できるだけ」）との回答では、「シングルマザー（ファザー）」53.0%がもっとも多く、「生活困窮者」45.2%、「ひきこもり」43.3%、「ニート」38.5%が比較的多い結果となった。また、これらのケースでは、受け入れを難しくしている理由として「給付費の対象外」であることをあげており、制度上認められれば7割から8割近くの事業者がこれらのケースを受け入れていくことが想定される。

一方、受け入れの意向が低い「触法ケース」では、「給付費の対象外なので難しい」（21.9%）よりも「その他の理由（専門性や労務管理上の問題など）で難しい」（35.6%）をあげる事業者が多く、制度面だけでなく運営面で課題があることがうかがえる。

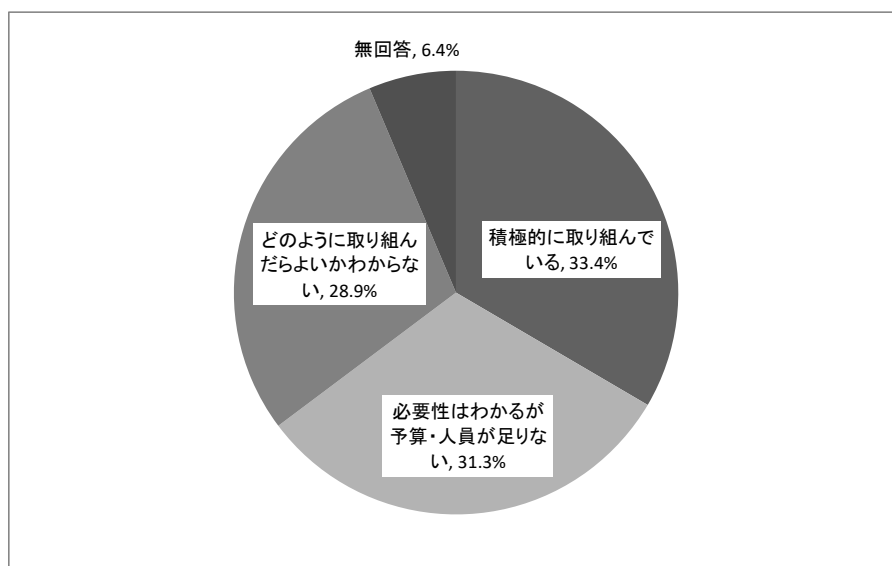
図 3-7-3 制度外のケースについての受け入れ意向（SA・n=942）



(4) 差別禁止や合理的配慮の提供に向けての取り組み状況

差別禁止や合理的配慮の提供に向けての取り組みについてたずねたところ、「積極的に取り組んでいる」315 事業所（33.4%）、「必要性はわかるが予算・人員が足りない」295 事業所（31.3%）、「どのように取り組んだらよいかわからない」272 事業所（28.9%）であり、3つの選択肢がほぼ同じ回答数となった。このような結果より、差別禁止や合理的配慮の提供への取り組みはまだ定着しておらず、具体的に取り組んでいない事業者も6割を占め、うち半数は取り組みの方向性さえまだ固まっていないことがうかがえる。

図 3-7-4 差別禁止や合理的配慮の提供に向けて（S A・n=942）

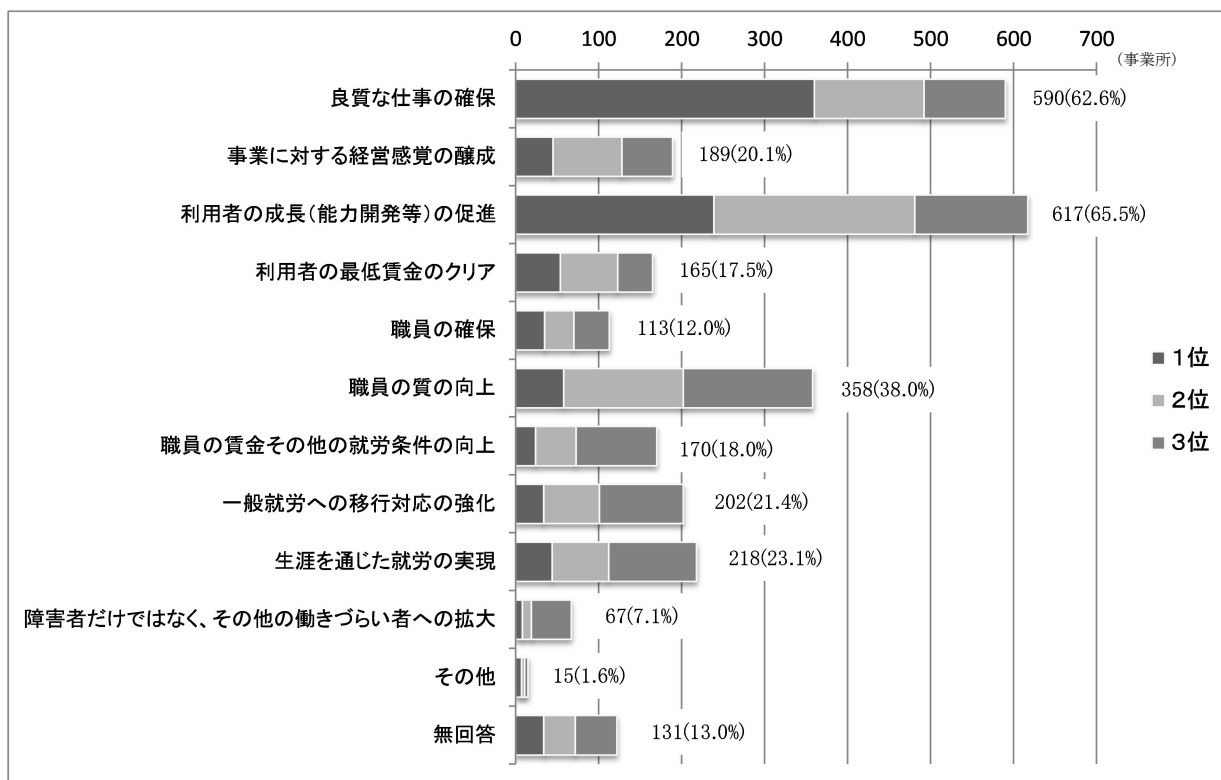


(5) A型事業所の課題

A型事業所の課題に関して、選択肢を3つまで順位をつけて回答を求めたところ、第1位では「良質な仕事の確保」360 事業所（38.2%）、第2位「利用者の成長（能力開発等）の促進」242 事業所（25.7%）、第3位では「職員の質の向上」（16.6%）がもっとも多い結果となった。

また、1位から3位までの総合（合計値が母数に占める割合）では、総合1位は「利用者の成長（能力開発等）の促進」617 事業所（65.5%）、総合2位が「良質な仕事の確保」590 事業所（62.6%）、3位「職員の質の向上」358 事業所（38.0%）であり、「利用者の成長（能力開発等）の促進」と「良質な仕事の確保」が他に比べて突出して高い結果となった。

図 3-7-5 A型事業所の課題（S A・n=942）

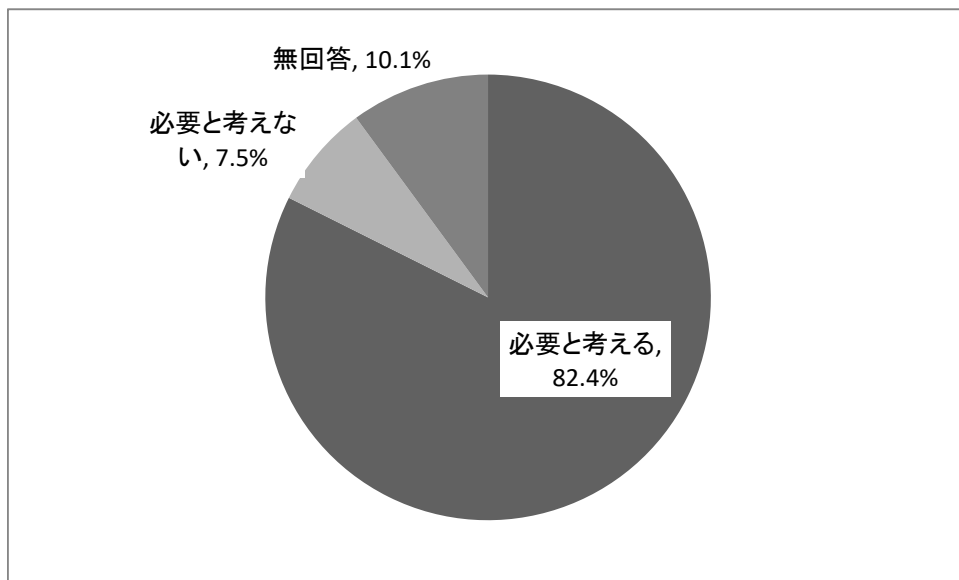


8. 今後のあり方・国や自治体に対する意見・要望

(1) 非雇用からA型事業所への利用者の移行促進について

非雇用(B型)からA型事業所への利用者の移行促進についてたずねたところ、「必要と考える」776事業所(82.4%)、「必要と考える」71事業所(7.5%)であり、大多数が非雇用から雇用への移行促進が必要だと考えている。

図 3-8-1 非雇用からA型事業所への利用者の移行促進について (SA・n=942)



(2) 現行A型事業の制度について

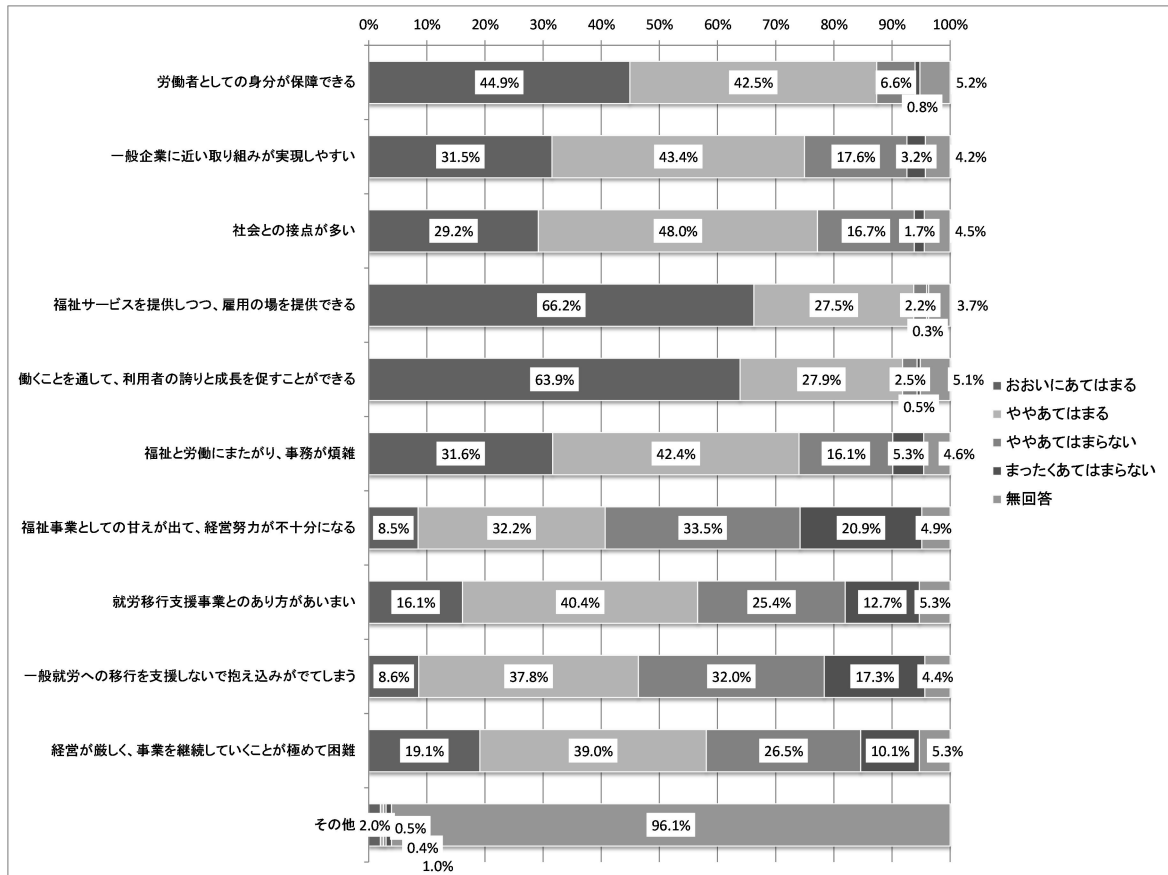
現行A型事業の制度について事業者としてどのように考えるかをたずねた。選択肢のうち「おおいにあてはまる」に着目すると、「福祉のサービスを提供しつつ、雇用の場を提供することができる」624事業所(66.2%)、「働くことを通して、利用者の誇りを高めたり、成長を促すことができる」602事業所(63.9%)が他に比べて突出して多い。また、あてはまる(「おおいに」+「やや」の合計値)の割合が7割以上を占める項目としては、前述の2項目のほか「労働者としての身分が保障できる」、「一般企業に近い取り組みが実現しやすい」、「社会との接点が多い」、「福祉と労働にまたがり、事務が煩雑」があげられる。

一方、あてはまらない(「やや」+「まったく」の合計値)が高い項目は、「福祉事業としての甘えが出て、経営努力が不十分になる」(54.5%)、「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」(49.3%)であった。

また、「就労移行支援事業とのあり方があいまい」や「経営が厳しく、事業を継続していくことが極めて困難」では、ややあてはまるが4割程度であり、「おおいに」と合計すると5割前後の事業者があてははまるとしている。

これらの回答をとりまとめると、事業者は、A型事業として、「就労の場」とともに「福祉サービス」を提供するという意識、利用者の成長を促すという意識が強く働いていることがうかがえる。また、「福祉であることの甘え」や「抱え込み」に対しては否定的(あてはまらない)な事業所が約半数前後を占める一方で、制度のあいまいさや制度に起因する経営難については約半数が肯定的(あてはまる)ととらえている。

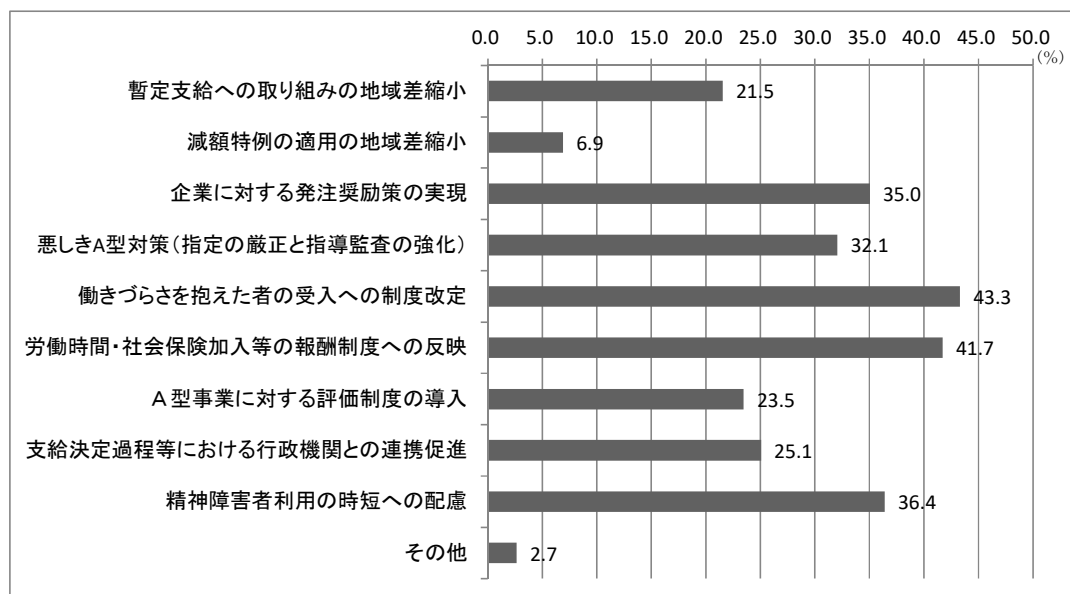
図 3-8-2 現行A型事業の制度について（SA・n=942）



(3) 行政への要望事項

行政への要望事項としては、「働きづらさを抱えた者の受入への制度改定」408 事業所（43.3%）及び「労働時間・社会保険加入等の報酬制度への反映」393 事業所（41.7%）が4割を超え、「精神障害者利用の時短への配慮」343 事業所（36.4%）、「企業に対する発注奨励の実現」330 事業所（35.0%）が続く。いずれも現行制度に対する具体的な改定を望む声が多いものと推察される。

図 3-8-3 行政への要望事項（MA・n=942）



9. クロス集計結果

本調査では、運営主体別、運営方針別、障害種別、収益タイプ別にクロス集計を行った。その結果よりいくつかの項目を抜粋し、それぞれの特徴を示すと次のとおりである。

(1) 運営主体別

① 継続年数等

各類型の継続年数でもっとも多い階級は、社福「9年以上」、NPO「5～7年未満」、社団と企業が「3年未満」であった（図 3-9-1）。事業形態では、全体と比べて社福やNPOが多機能型、社団や企業が単独型の割合が多い（図 3-9-2）。運営方針では、社福、社団、NPOでは生涯就労型が一般就労移行型よりも多く、特に社福では生涯就労型が一般就労移行型を大きく上回る。また、企業では若干ではあるが一般就労移行型が生涯就労型を上回る（図 3-9-3）。

図 3-9-1 運営主体別継続年数（n=936）

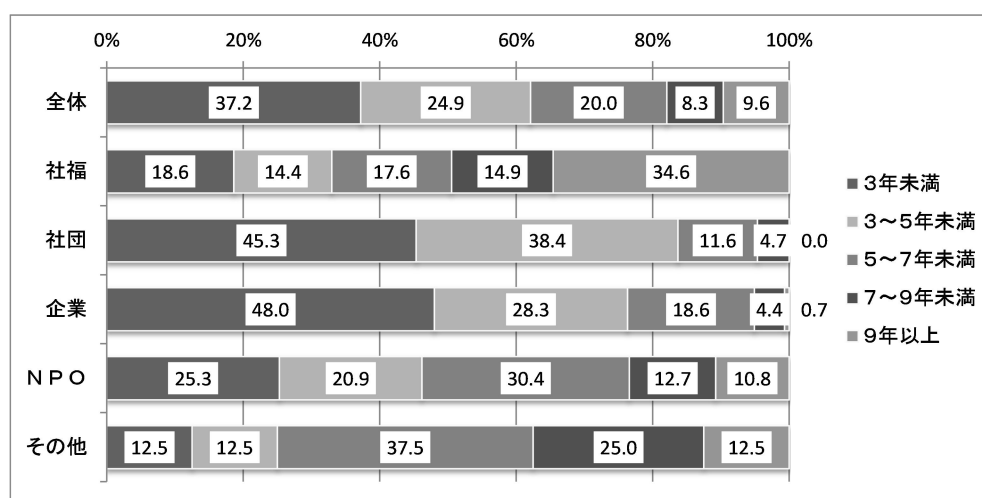


図 3-9-2 運営主体別事業形態（n=936）

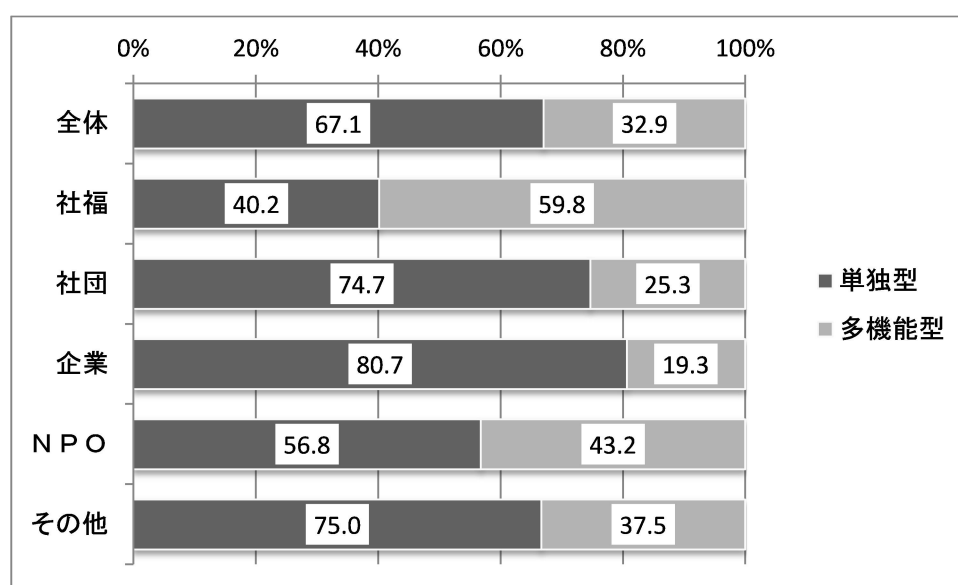
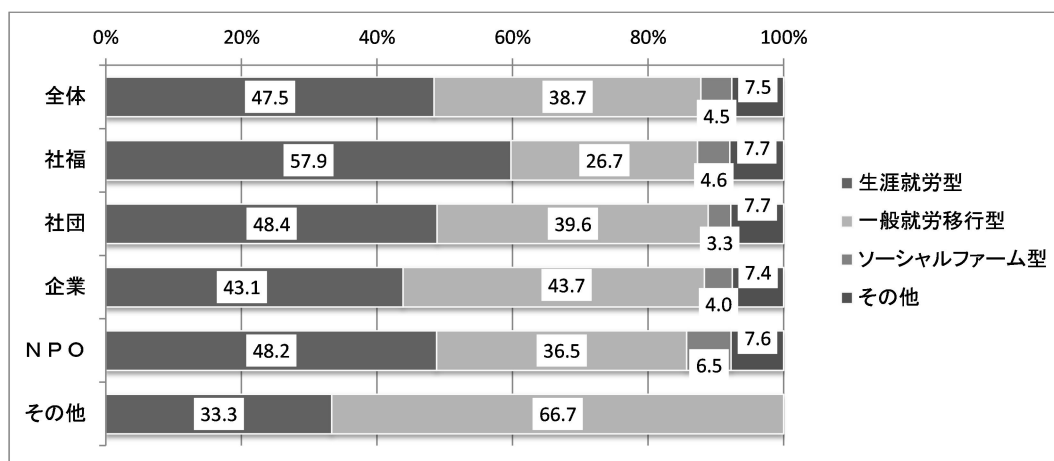


図 3-9-3 運営主体別運営方針（n＝936）



② 月額賃金及び実労働時間

各類型の月額賃金（平均額）でもっとも多い階級をみると、社福「8万5千以上」、社団とNPO「6万5千～7万5千未満」、企業が「5万5千～6万5千未満」であった（図3-9-4）。実労働時間では、社福「30～40時間未満」、そのほかは「20～30時間未満」であり、また社福は「40時間以上」が他類型に比べ高い割合など他類型に比べ実労働時間が長い傾向にある（図3-9-5）。

図 3-9-4 運営主体別月額賃金＜平均額＞（n＝936）

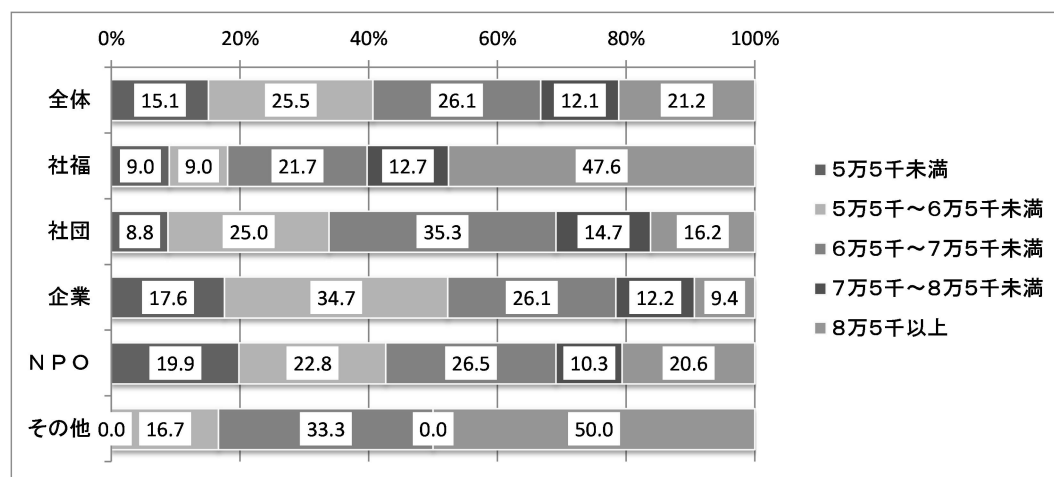
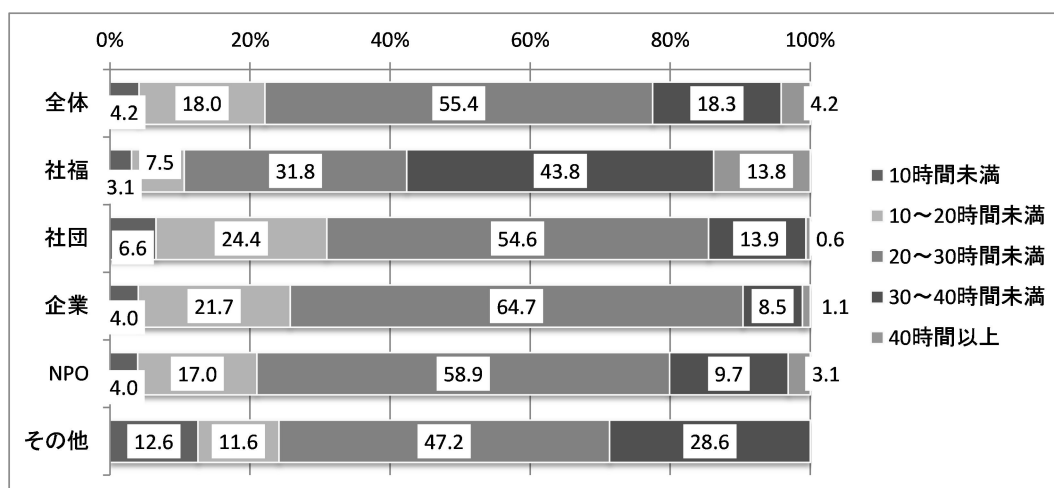


図 3-9-5 運営主体別実労働時間（n＝936）

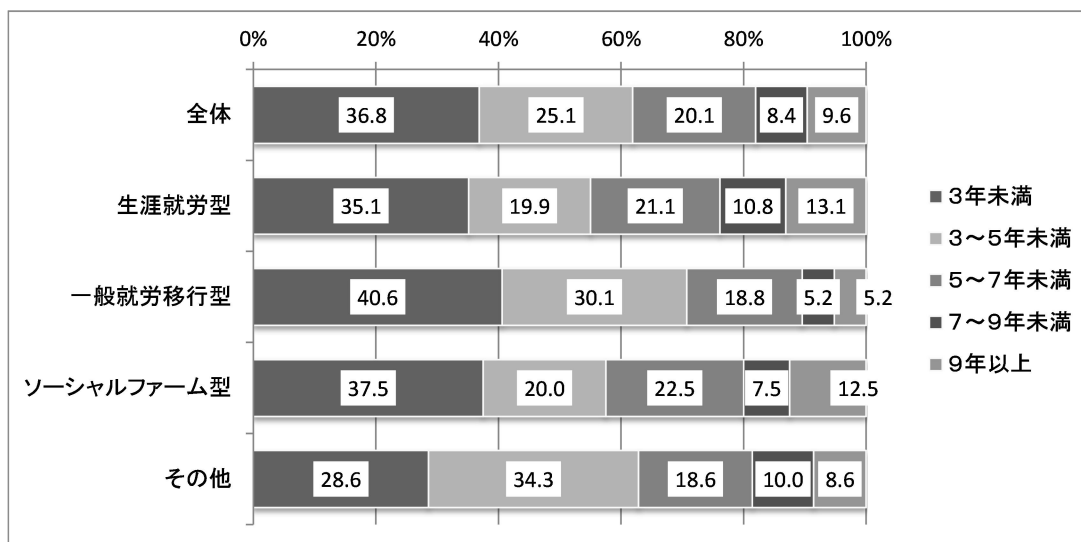


(2) 運営方針別

① 継続年数

継続年数では、生涯就労型やソーシャルファーム型に比べて、一般就労移行型は「3年未満」や「3～5年未満」の割合が高く、全般的に継続年数が短い傾向にある。

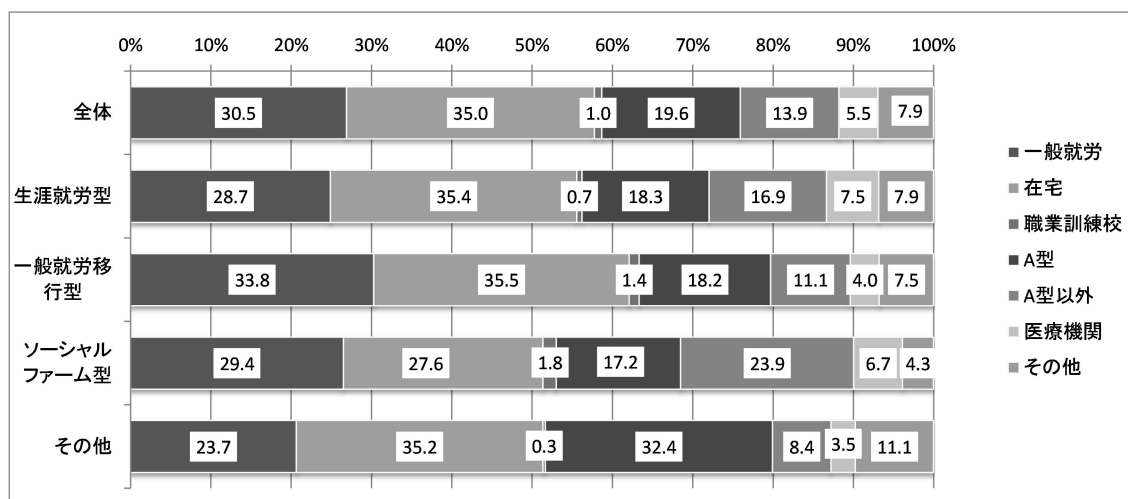
図 3-9-6 運営方針別継続年数（n=924）



② 退所後の行き先

退所先では、一般就労移行型が、生涯就労型やソーシャルファーム型に比べて、「一般就労」の割合が若干多い結果となっている。

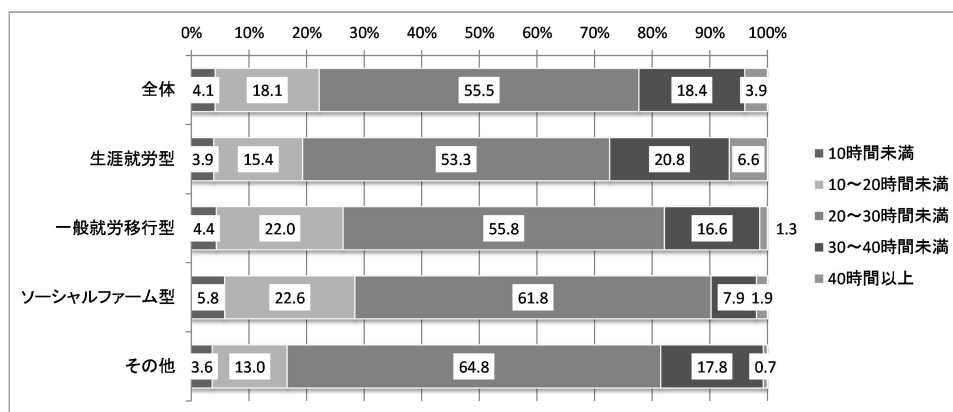
図 3-9-7 運営方針別退所後の行き先（n=924）



③ 実労働時間

実労働時間では、どの類型でも「20～30 時間未満」への集中傾向がみられるが、生涯就労型「30～40 時間未満」以上の階級の割合がやや高く、一般就労移行型やソーシャルファーム型では、「10～20 時間未満」や「10 時間未満」の割合が比較的高い傾向にある。

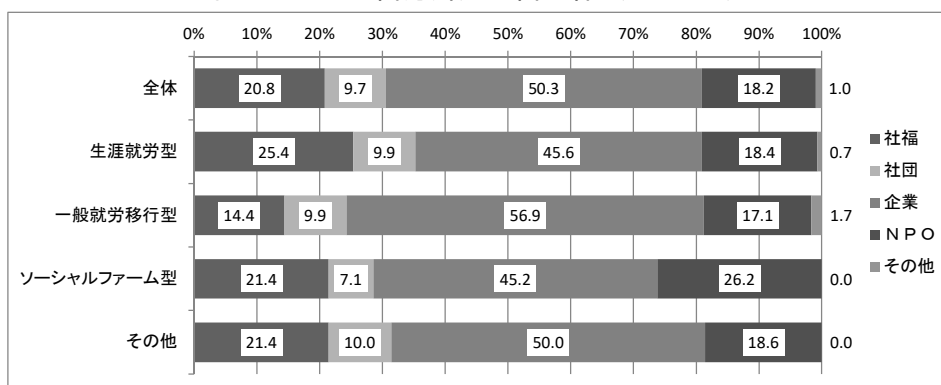
図 3-9-8 運営方針別実労働時間（n=924）



④ 運営主体

運営主体の構成比をみると、全体に比べて、生涯就労型の「社福」や一般就労移行型の「企業」、ソーシャルファーム型の「NPO」の構成比が高くなっている。

図 3-9-9 運営方針別運営主体（n=924）



(3) 障害種別

① 継続年数及び運営方針

各類型の継続年数でもっとも多い階級は、主に精神、多数精神では「3年未満」、準多数精神では「3～5年未満」、身体・知的では「5～7年未満」、主に知的では「9年以上」であった（図 3-9-10）。運営方針では、主に精神で生涯就労型と一般就労移行型が同数であるのを除き、他の類型では生涯就労型が一般就労移行型を上回っており、主に知的、身体・知的ではその差が他と比べて大きい（図 3-9-11）。

図 3-9-10 障害種別継続年数（n=929）

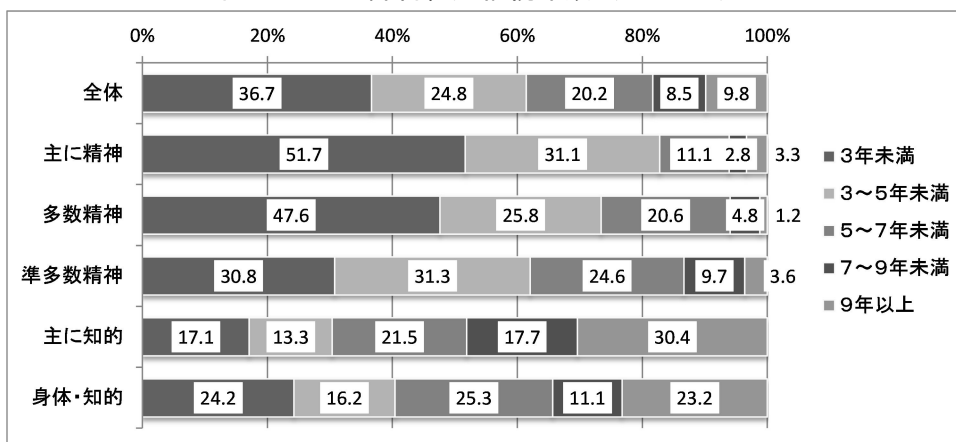
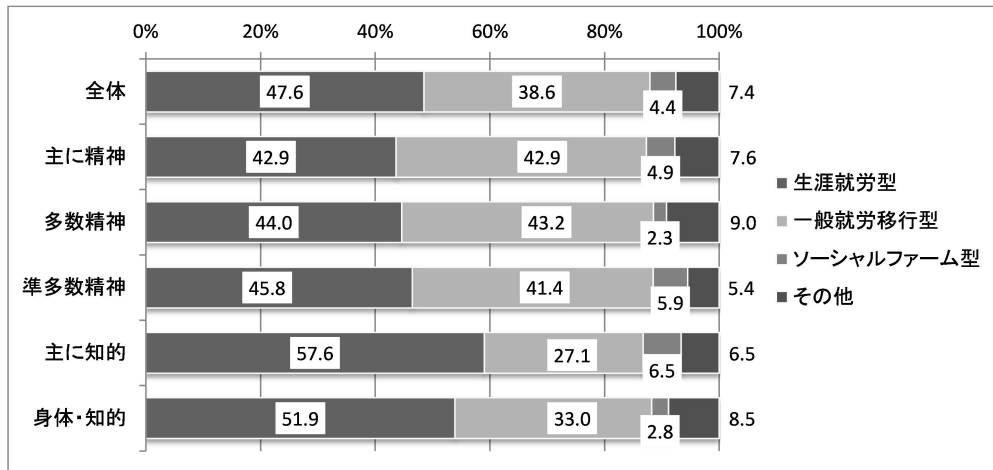


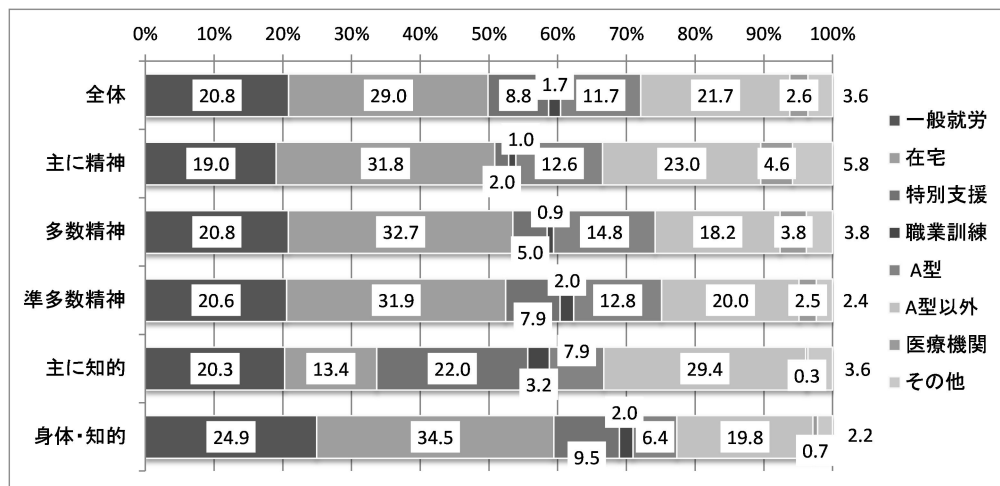
図 3-9-11 障害種別運営方針（n=929）



② 利用直前の状況

利用直前の状況では、主に知的の傾向が他類型と異なる傾向を示しており、「在宅」の割合が他類型よりも 16 ポイント以上低く、「特別支援」が 13 ポイント以上高い結果となっている。

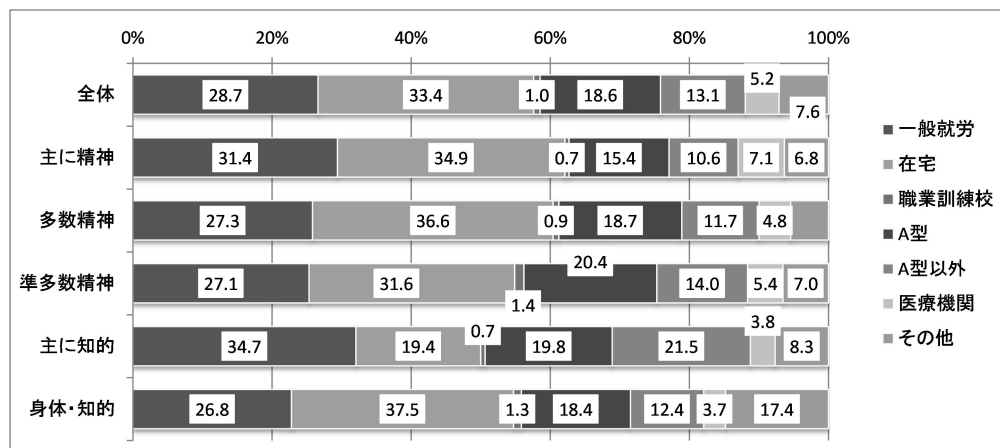
図 3-9-12 障害種別利用直前の状況（n=929）



③ 退所後の行き先

退所先では、主に知的の傾向が他類型と異なる傾向を示しており、「一般就労」や「A型以外」の割合が若干多く、「在宅」の割合が 10 ポイント以上低い結果となっている。

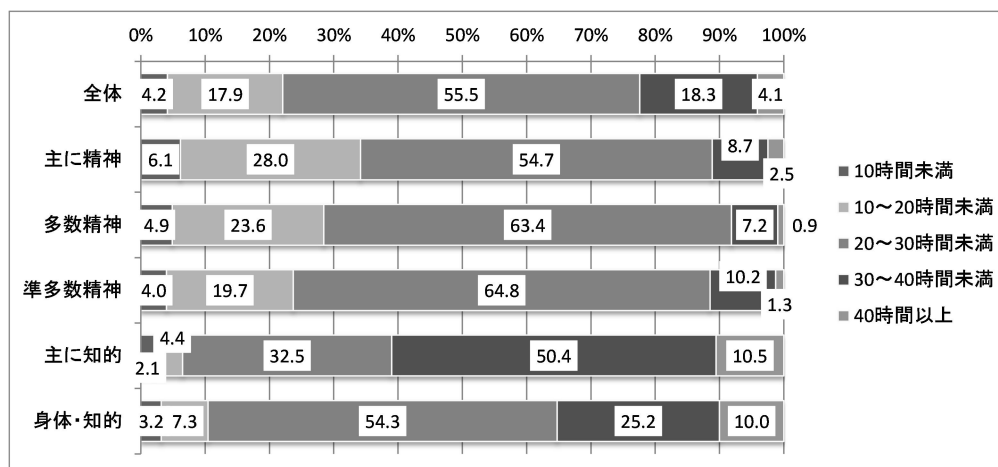
図 3-9-13 障害種別退所後の行き先（n=929）



④ 実労働時間

実労働時間では、他の類型が「20～30 時間未満」が 5 割以上を占めるなか、主に知的だけは「30～40 時間未満」が 5 割を占めており、他と異なる傾向がみられる。

図 3-9-14 障害種別実利用時間（n=929）



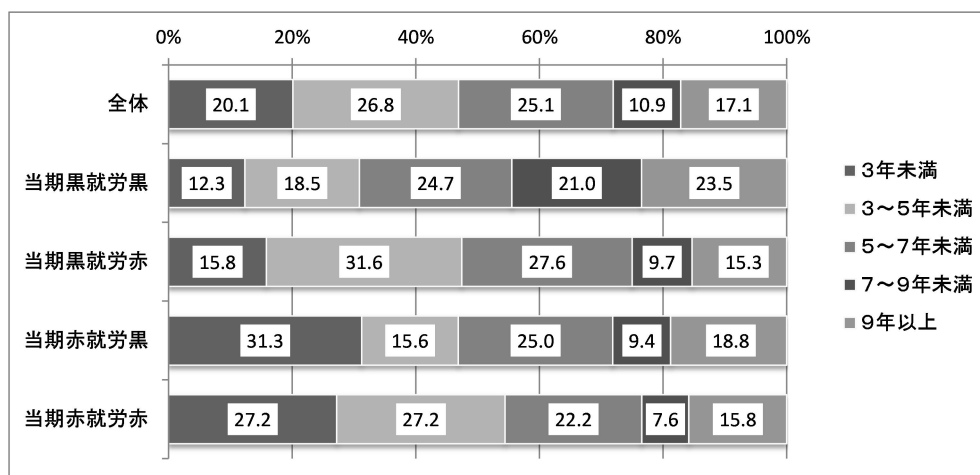
(4) 収益タイプ別

平成 27 年度決算データより経常収支差額が黒字か赤字か（当期黒赤）、また就労支援事業収入より利用者賃金と就労支援事業におけるその他経費を引いた値が黒字か赤字か（就労黒赤）で 4 つの収益タイプの区分を行い、これらと他の項目とのクロス集計を行った結果は次のとおりである。

① 継続年数

継続年数をみると、全般的に当期黒では 3 年未満の割合が少なく、当期赤では 5 年未満が約 5 割である。特に当期黒就労黒では「7～9 年」や「9 年以上」の割合が他タイプよりも高い。また、当期黒就労赤と当期赤就労黒では 5 年未満がほぼ同じであるが、当期黒就労赤では「3～5 年未満」が多く、当期赤就労黒では「3 年未満」が多い。

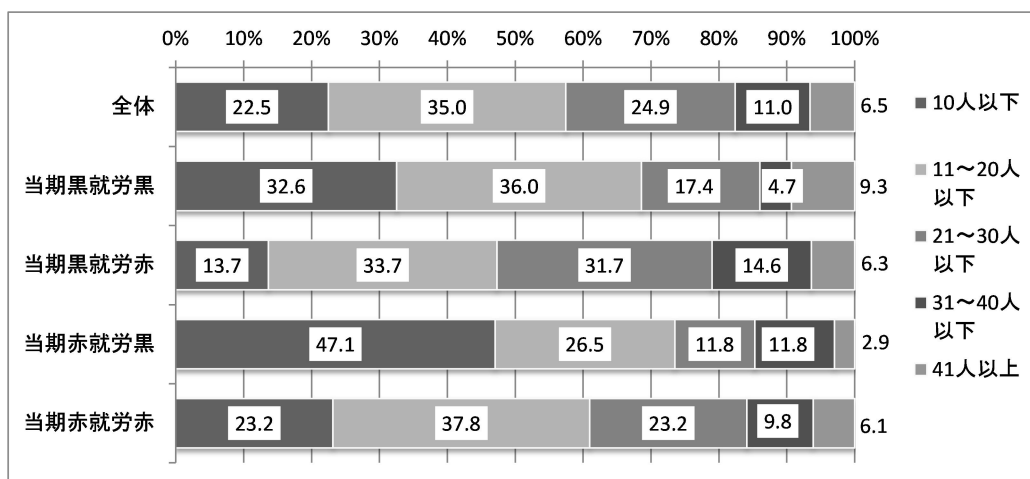
図 3-9-15 収益タイプ別継続年数（n=489）



② 実員数

実員数では、当期黒就労黒、当期赤就労黒といった就労支援事業が黒のタイプは共に「10 人以下」の小規模な事業所の割合が高く、当期黒就労黒で全体よりも 10 ポイント高く、とりわけ当期赤就労黒では 24 ポイント上回り、同タイプのほぼ半数を占めている。

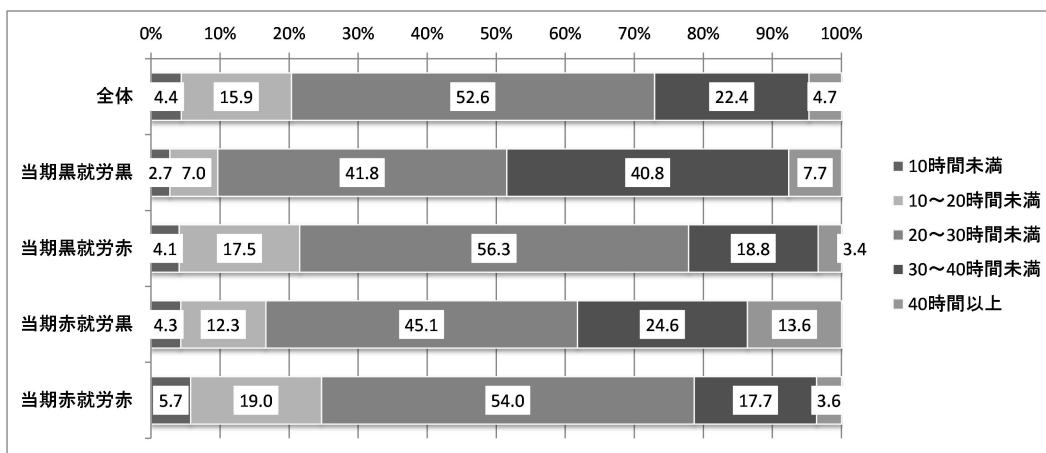
図 3-9-16 収益タイプ別実員数（n＝489）



③ 実労働時間

実労働時間では、当期黒就労黒や当期赤就労黒は、他 2 タイプよりも 30 時間以上の割合が大きく、特に当期黒就労黒では「30～40 時間未満」の割合が 40%を占めている。

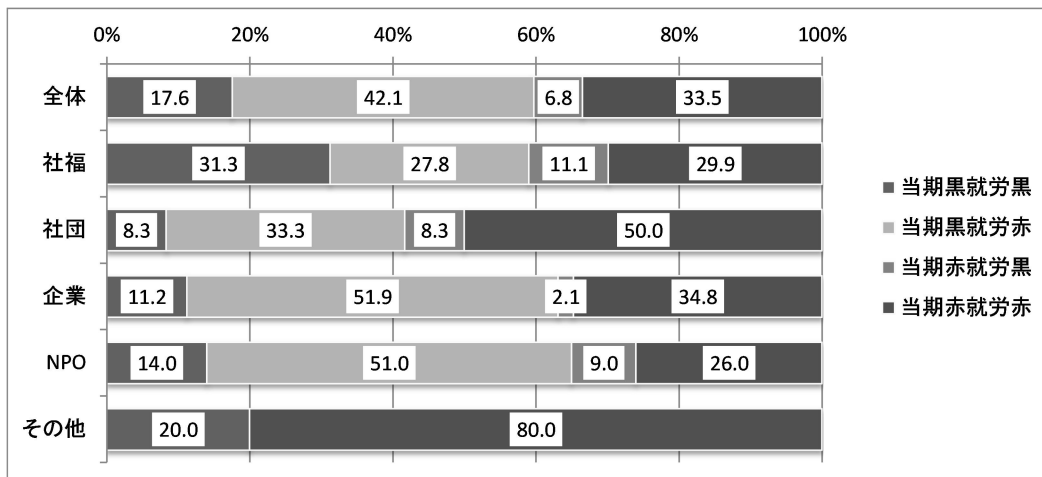
図 3-9-17 収益タイプ別実労働時間（n＝489）



④ 運営主体

運営主体では、社福の当期黒就労黒、社団の当期赤就労赤の割合が大きいなどの特徴がみられる。また、社福、企業、NPOでは当期黒が 6 割前後であるが、社団は当期赤が 6 割弱を占める。

図 3-9-18 収益タイプ別運営主体（n＝489）



(5) その他

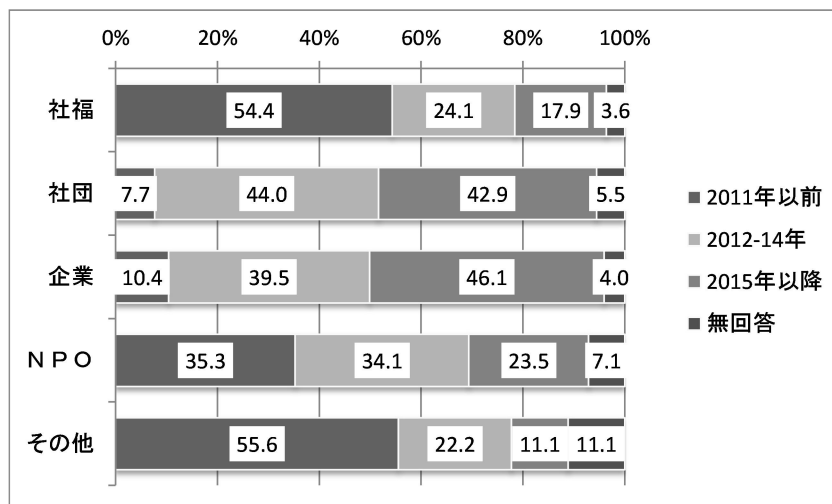
① 開設年別クロス

開設年を 2011 年以前、2012～14 年、2015 年以降の 3 つに区分し、各項目とクロス集計を行った結果は次のとおりである。

i. 運営主体別

運営主体別にそれぞれもっとも割合の高い開設年をみると、社福では「2011 年以前」が半数を超え、社団や企業では「2015 年以降」が 4 割台、NPO では「2011 年以前」と「2012-14 年」が約 3 割 5 分と同数になっている。

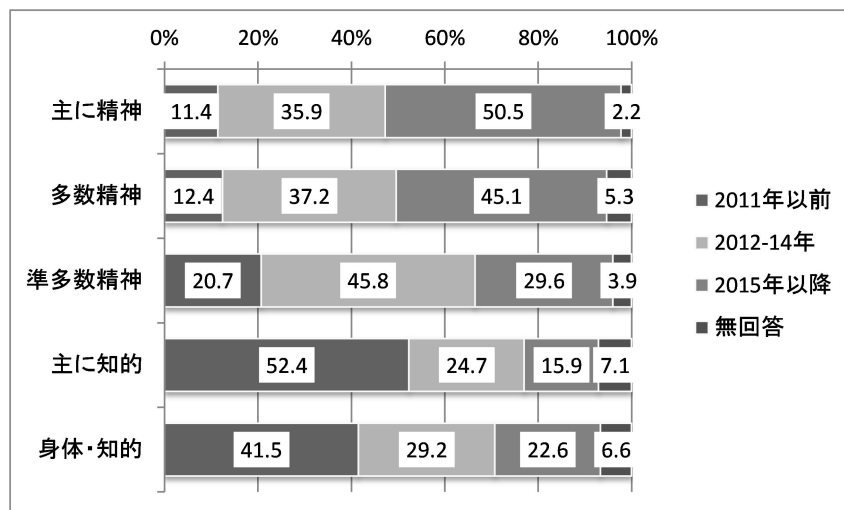
図 3-9-19 運営主体別開設年（n = 936）



ii. 障害種別

障害種別では、主に知的や身体・知的で「2011 年以前」が多く、準多数精神では「2012-14 年」、主に精神、多数精神では「2015 年以降」が多い結果となった。

図 3-9-20 障害種別開設年（n = 929）



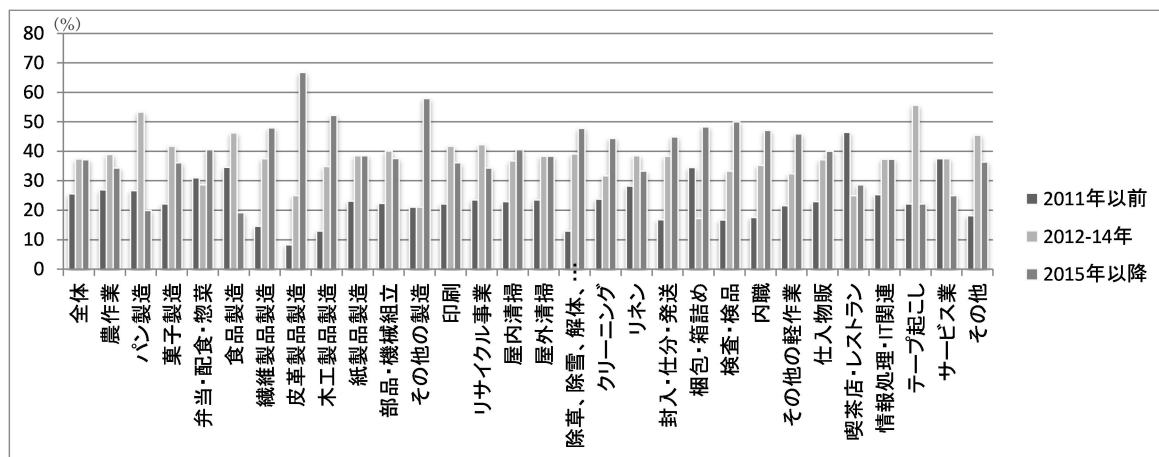
iii. 生産活動内容別

全体と比べて特徴的な分布となっている業種をあげると、請負・受託では喫茶・レストランの「2011 年以前」、パン製造やテープ起こしの「2012-14 年」、皮革製品製造の「2015 年以降」な

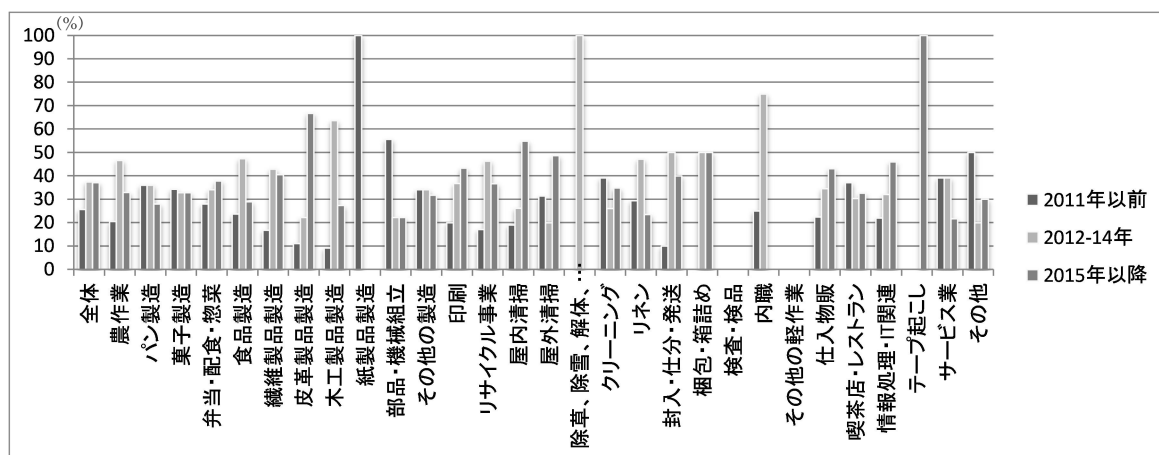
どの割合が高い。自主事業では紙製品製造や部品・機械組立の「2011 年以前」、木工製品製造や除草・除雪・解体、内職の「2012～14 年」、皮革製品製造やテープ起こしの「2015 年以降」などの割合が高い。また、施設外就労では、仕入物販の「2011 年以前」、パン製造、皮革製品製造、木工製品製造、検査・検品、内職、その他の「2012-14 年」、菓子製造、紙製品製造、印刷の「2015 年以降」の割合が高い。

図 3-9-21 業種別開設年 (MA・n=896)

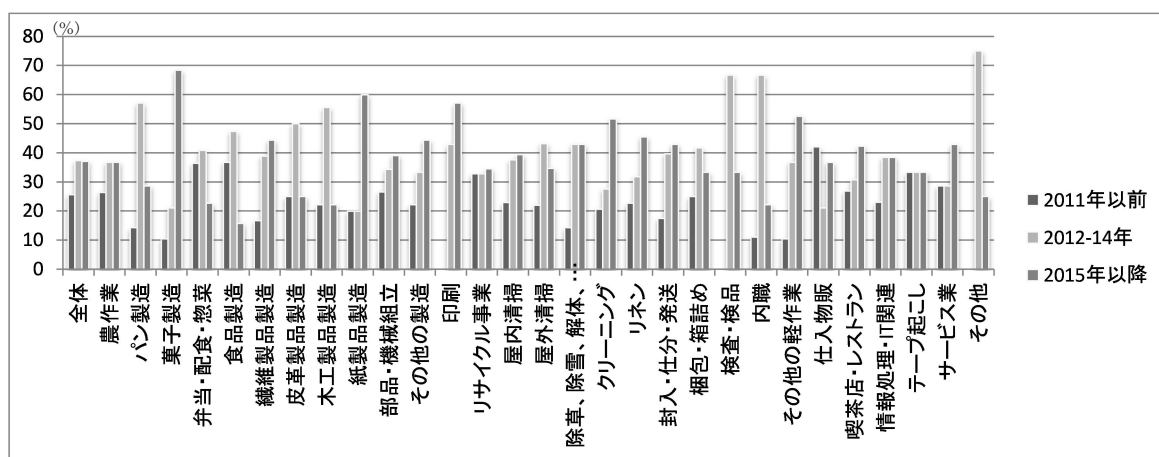
<請負・受託(実施事業所数 793 総回答業種数 1,390)>



<自主事業(実施事業所数 601 総回答業種数 720)>



<施設外就労(実施事業所数 502 総回答業種数 774)>



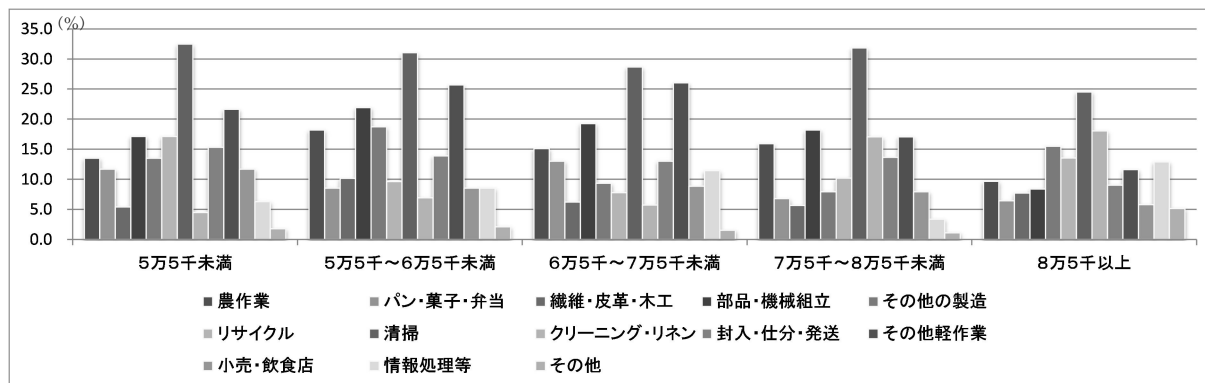
* 各業種の総数を母数とした開設年区分の構成比

② 賃金階層別クロス

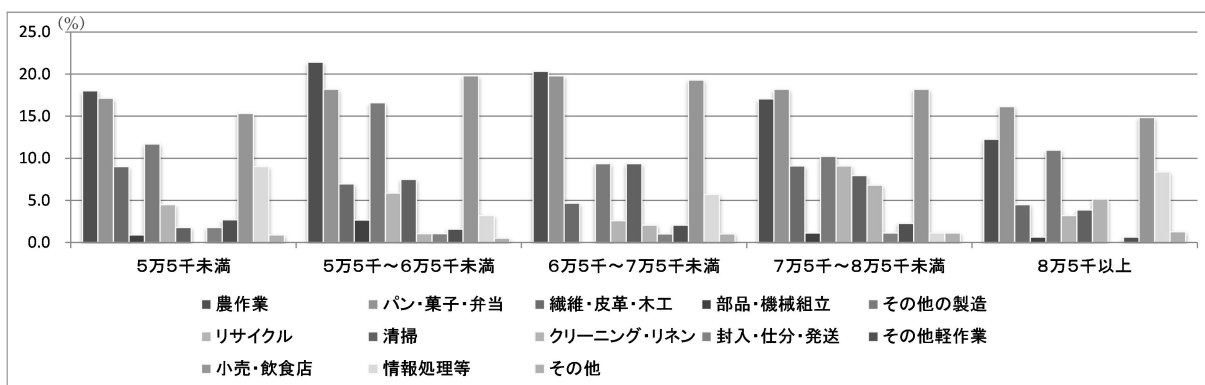
事業所単位の月額賃金（平均額）を5つの階級に区分し、13項目の生産活動カテゴリー別に業種とのクロス集計を行った。特に8万5千円以上の階級において高い業種をみると、請負・受託では清掃、クリーニング・リネン、その他の製造、自主事業ではパン・菓子・弁当、小売・飲食店、農業、施設外就労では清掃、農業であった。

図 3-9-22 月額賃金階級別業種（MA・n=733）

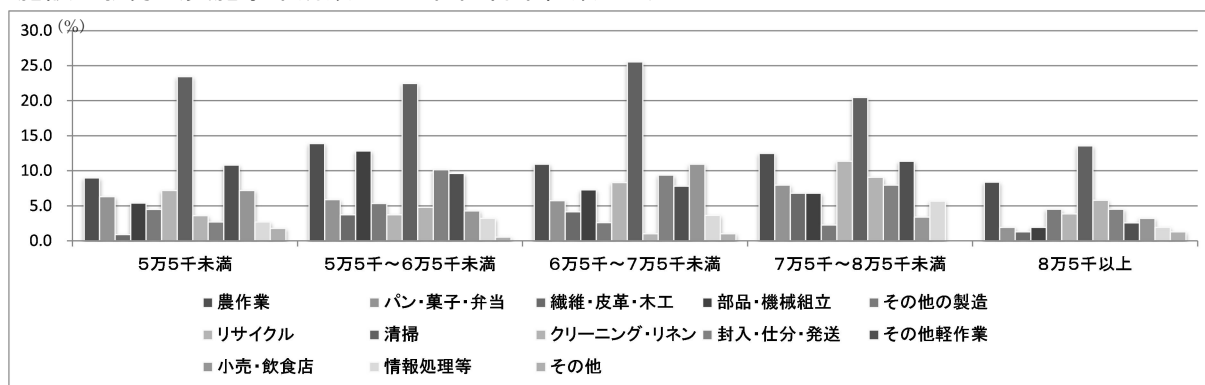
<請負・受託（実施事業所数 793 総回答業種数 1,222）>



<自主事業（実施事業所数 601 総回答業種数 714）>



<施設外就労（実施事業所数 502 総回答業種数 650）>



* 各賃金階級区分の総数を母数とした業種の構成比

③ A型事業をはじめたきっかけ

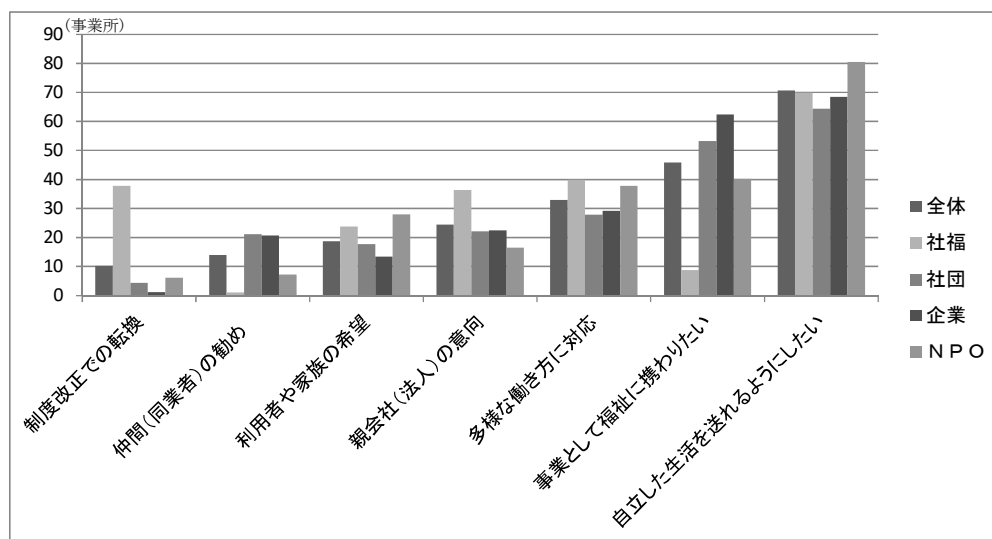
A型事業をはじめたきっかけのうち少数回答を除く項目と各項目とのクロス集計を行った。単純集計でも示したが、「事業として福祉に携わりたい」や「自立した生活を送れるようにしたい」の回答が全般的に多いが、その他の回答について項目別の特色をみると次のとおりであった。

運営主体別では、社福での「多様な働き方に対応」、「制度改正での転換」、「親会社(法人)の意向」などの割合が高いことや、NPOでの「多様な働き方に対応」、「利用者や家族の希望」が高いなどの特徴がみられた。

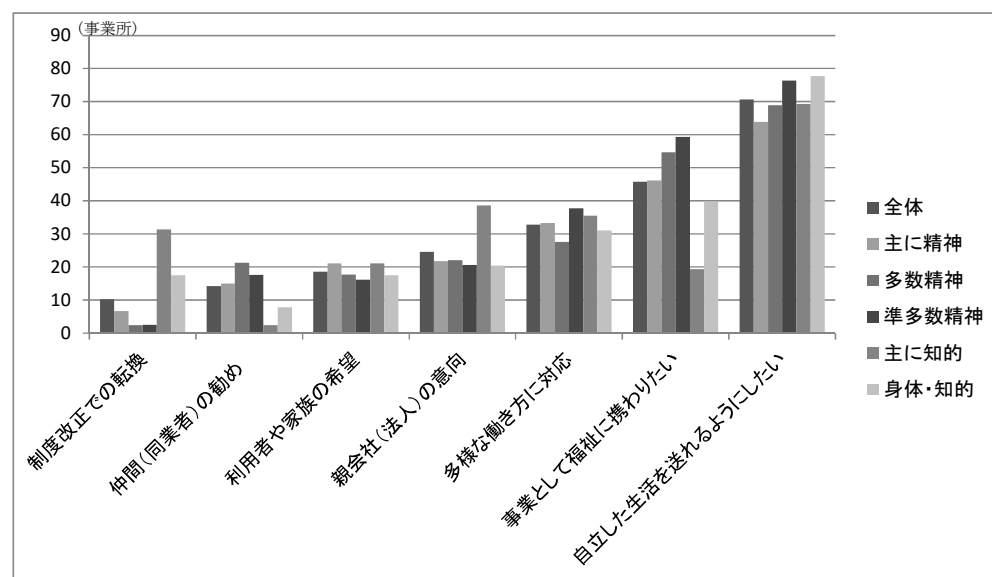
また、障害種別では、主に知的で「制度改正での転換」、「親会社(法人)の意向」などの割合が高いなどの特徴がみられる。

図 3-9-23 事業をはじめたきっかけ

<運営主体別 (n=911)>



<精神障害別 (n=902)>



おわりに

今回のA型事業所全国アンケート調査結果報告をもとに、調査・研究委員会で意見交換し、以下のような課題、提言（課題の解決に向けて）をまとめました。

1. A型事業所の課題

今回のA型事業所全国アンケート調査では、選択肢を3つまで順位をつけて、A型事業所の課題は何か回答を求めました（図3-7-5）。それによると、第1位から第3位までの総合では、「利用者の成長（能力開発等）の促進」（65.5%）、「良質な仕事の確保」（62.6%）が飛びぬけて多く、次いで「職員の質の向上」（38.0%）が続いています。第1位だけをみると、「良質な仕事の確保」（38.2%）、「利用者の成長（能力開発等）の促進」（25.7%）が飛びぬけて多い結果となっています（図3-7-5）。

ここでは、「A型事業所の課題」（図3-7-5）を、①事業活動に関する課題（「良質な仕事の確保」を筆頭に、「事業に対する経営感覚の醸成」、「一般就労への移行対応の強化」）、②障害者・利用者に関する課題（「生涯を通じた就労の実現」、「利用者の成長の促進」、「障害者だけでなく、その他の働きづらい者への拡大」に加え、「精神障害のある者の利用拡大への対応」を加えています。）、③職員に関する課題（「職員の賃金その他の就労条件の向上」、「職員の確保」）に分け、以下に示します。

2. 事業活動に関する課題

(1) 良質な仕事の確保

請負・受託で行うにしろ、自主事業で行うにしろ、生産活動の内容は多岐にわたっています（図3-3-9、図3-3-11）。特に社団・企業では作業種の多様化が進んでいるように見受けられます（図3-3-12、図3-3-13）。但し、決算の収支からみると、就労支援事業収入割合は高くなく、必ずしも良質な仕事の確保につながっていない事業所が多いようです（図3-6-1）。新たな切り口での仕事や新しい取り組み（新規事業、事業転換、商品開発）等を考えている事業所が4割にとどまっていることは気になることです（図3-6-2）。

(2) 事業に対する経営感覚の醸成

最賃をクリアするという基本方針の下、A型事業所は就労事業の取り組み、労働関係の補助金の活用など努力していることがわかります。しかし、外部からの専門家による支援については、社会保険労務士や税理士など、社会保険・福祉サービス・税関係の書類手続きに関する助言が多く、就労事業活動関係の助言は少ないように見受けられます（図3-6-8）。福祉サービスの業務に追われ、就労事業活動まで余裕がない事業所の姿が想像でき、これでは「良質な仕事の確保」は難しいと思われるます。

収益の確保（特に就労支援会計の経営収支差額の増加）は必要であり、経営者としての視点をどのように醸成していくかが課題となっています。

(3) 一般就労との相互移行対応の強化

図3-7-5では、「一般就労への移行対応の強化」をあげていますが、企業等の高齢引退者のA型事業所での受入れ、不安定期の精神障害者のA型事業所での一時受入れ等、一般就労への一方通行だけでなく、一般就労と福祉就労との間の相互移動促進が重要となっています。本調査でも、「一

一般就労と福祉就労間の相互移動に向けた各機関との連携の必要性」(図 3-7-1)をたずねており、ここでは、「一般就労との相互移行対応の強化」としました。

一般就労と福祉就労間を相互にスムーズに移行できるようにするため、連携が必要とされる機関についてたずねたところ、いずれの機関についても 8 割から 9 割の事業所が連携を必要と感じている(「おおいに必要」と「やや必要」の合計)ことがわかりました。このうち特に「おおいに必要である」との回答に着目すると、「ハローワーク」(80.3%)、「障害者就業・生活支援センター」(60.9%)や「民間企業」(58.9%)などの割合が高くなっています(図 3-7-1)。

今回のアンケートでは、施設外就労を実施している事業所が 53.3%ありました(図 3-4-23)。一般就労を重視している事業所では、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターと連携するとともに、企業とも連携して施設外就労を積極的に実施しているものと考えられます。

なお、調査・研究委員会でも、①企業での就労者の高齢期における A 型事業所への移行推進、②就職・定着・能力開発・高齢者就労などの各局面での特例子会社と A 型事業所との連携の強化等の重要な問題提起がありました。

3. 障害者・利用者に関する課題

(1) 就労条件の改善

図 3-7-5 では、「生涯を通じた就労の実現」をあげていますが、生涯を通じた就労の実現のためには、就労条件の改善、利用者の成長(能力開発)等が必要で、他の項目との重複をなくすため、ここでは、「就労条件の改善」に特化して取り上げます。

利用者の就労条件をみると、

- ①利用者一人あたりでみた月平均の事業所平均賃金額は 73,374 円と、以前の「福祉工場」に比べだいぶ低下しています(表 3-4-1、図 3-4-7)。ただし、利用者の障害種の構成が変わり、精神障害者が増えたことにより働く時間が短くなっているなどの要因が大きく影響しています。
- ②実労働時間は、「20～30 時間」が 55.5%と最も多く、次いで「30～40 時間」が 18.3%と続き、この 2 つのグループで全体の 4 分の 3 を占めています(図 3-4-15)。
- ③短時間グループほど精神障害者のウエイトが高くなっています。
- ④雇用保険が適用されている利用者は 93.3%を占めています。一方、社会保険(健康保険、年金保険)が適用される利用者は 18.8%ですが、週平均労働時間 30 時間以上でみると、87.2%となっています(図 3-4-20)。

就労条件の改善のためには、①良質な仕事の確保による収益の向上を就労条件の改善につなげることで、②精神障害者の就労時間の延長を進めること等が必要とされます。①については、事業活動に関する課題につながるものであり、②については、本人の状況を慎重に踏まえて検討を進めることが必要です。

A 型事業は雇用である以上、最低賃金のクリアは基本方針です。しかし、労働の対価としての賃金は、適正な労働評価に基づくべきであり、特に、一般就労が困難な重度な障害を持つ利用者についての最低賃金減額特例許可申請や就業能力評価基準のあり方についても課題になります。

(2) 利用者の成長(能力開発等)の促進

利用者の能力開発や能力向上の取り組みについては、比較的に実施割合が多いのは、「障害に配

慮したマニュアルや治具を整備している」(36.6%)、「法人で直接職業訓練メニューを実施している」(31.0%)などとなっています。他方で、「法人外部に委託して職業訓練メニューを実施している」(6.8%)、「資格取得や昇格の制度化」(8.6%)や「資格や能力に応じた昇格の制度化」(17.9%)は低い実施割合となっています(図 3-4-28)。事業活動のゆとりの無さが影響していると思われます。また、訓練メニューのある事業所は直接、委託を併せても 40%以下となっており、「就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練」が A 型事業に課せられた役割の一つであることを考えると、取り組みの強化が必要です。

(3) 精神障害のある者の利用拡大への対応

図 3-7-5 の課題には入っていませんが、本調査で重視したのが、近年増加が著しい精神障害者の方々への対応です。

利用者の障害種別人数(図 3-3-3)では、「精神障害」は実員総数の 43.9%と利用者総数の 4 割強を占めています(「知的障害者」は 37.5%、「身体障害者」は 17.3%)。また、開設年が最近の事業所ほど精神障害のある者の利用が多くなっており、精神障害者の拡大への対応が、多くの A 型事業所で大きな課題となっています。

「行政への要望事項」(図 3-8-3)をみても、「精神障害者利用の時短への配慮」(36.4%)をあげた事業所が多い結果となっています。調査・研究委員会では、今後の検討課題として、精神障害者についても、特に働きづらい人に対する重度判定を考えるべきだとの意見が多く出ました。また、服薬と労働への影響につき、急ぎ検討すべきだと意見が出ました。前者については精神障害者の就業能力評価方法の開発、後者については別途の調査がそれぞれ前提となりますが、重要課題であるとの認識は共有されました。

(4) 障害者だけでなく、その他の働きづらい者への拡大

現行の制度では対象外となっている各ケースについて、受け入れの意向をたずねたところ、各ケースとも受け入れる(「積極的」+「できるだけ」との回答では、「シングルマザー(ファザー)」53.0%がもっとも多く、「生活困窮者」45.2%、「ひきこもり」43.3%、「ニート」38.5%が比較的多い結果となりました(図 3-7-3)。A 型事業所において、シングルマザー(ファザー)、生活困窮者、刑務所出所者などへの支援制度を積極的に活用できる仕組み作りなどが課題となります。

4. 職員に関する課題

(1) 職員の賃金その他の就労条件の向上

職員平均給与に関しては、常勤職員(平均年収)は 260.9 万円、非常勤職員(同)116.0 万円と、産業計はもちろん社会福祉関係事業所全体の職員平均と比較しても低い給与水準が改めて明らかになりました(図 3-5-4 および図 3-5-5)。また、自由記述では、都道府県や地方労働局への書類作成で多大な事務量が生じているとの指摘が数件ありました。低い就労条件で本来の目的に集中的に取り組みにくい職場環境がうかがえ、次の職員確保の問題につながっています。

(2) 職員の確保

多くの産業・職業が人手不足に直面しているが、福祉施設の人手不足は特に顕著です。必要な人材が確保できている事業所は半数にとどまり、特に「職業指導員」(28.3%)の不足が目立ちます(図

3-5-7)。また、「A型事業所の健全な経営を図るための人材」として「企画や営業を担当する職員」が一番求められており、「企業経営を熟知した職員」も3番目にあげられています(図 3-5-8)。ここからも、健全な経営のために事業活動の改善が必要と考える事業所が多いことがわかります。

5. 課題の解決に向けて

(1) 全Aネットにおいて直接取り組むべき事項

以上あげられた諸課題については、A型事業所においてできるだけ自分たちで直接に取り組むべきであり、全Aネットの果たすべき役割は大きいと考えます。

まずは、多くの課題につき、好事例集、チェックリスト、マニュアル等を作成して、A型事業所全体の運営の向上に取り組むことが重要です。アンケート調査結果からは、以下のようなことが望まれていると考えられます。

- 新たな切り口での仕事や新しい取り組み(新規開業、事業転換、商品開発等)を検討する。
- 外部から専門的な支援を確保する。
- 職業能力の評価に向け、資格取得や昇格の制度化、資格や能力に応じた昇格の制度化を図る。
- A型事業所での質の高い働き方を実現するための標準・基準を策定し、優良なA型事業所を適切に認定する方法を開発する。

なお、調査・研究委員会では、別途の調査に基づき、精神障害者の就労につき、「服薬を含めた自己管理能力」や「精神障害者への職場の対応力」などのマニュアルを作成すべきであるとの意見が出ました。

(2) 政府への要望事項

制度改善等、政府に要望すべき事項も多くあります(図 3-8-3)。主なものとしては、「働きづらさを抱えた者の受入への制度改定」(43.3%)と「労働時間・社会保険加入等の報酬制度への反映」(41.7%)が4割を超え、「精神障害者利用の時短への配慮」(36.4%)、「企業に対する発注奨励の実現」(35.0%)が続いています。

「働きづらさを抱えた者の受入への制度改定」については、A型事業所において、生活困窮者支援、刑務所出所者支援などの制度を積極的に活用できる仕組み作りがあげられます。

「労働時間・社会保険加入等の報酬制度への反映」については、より長時間の就労者が多い事業所、社会保険加入就労者が多い事業所を優遇する報酬制度の導入があげられます。

「精神障害者利用の時短への配慮」については、精神障害者で特に働きづらい人に対する重度判定の導入の検討などがあげられます。

「企業に対する発注奨励の実現」については、企業がA型事業所等に仕事を発注した場合にその分を発注企業の障害者雇用率にかさ上げする「みなし雇用制度」の導入の検討などがあげられます。

最後にアンケート調査票の自由回答欄におきましては、多数の示唆に富んだご意見をいただいております。これらの意見につきましては、今後全Aネットにおきまして議論を深めていきたいと考えています。

就労継続支援 A 型事業についてのアンケート

基本事項についてご記入または該当する選択肢の番号に○をつけてください。

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 (西暦)					
事業形態	1. 単独型	2. 多機能型	多機能型の 併設事業	1. B 型	2. 移行支援
従たる事業所の有無	1. 有り	2. 無し		3. 生活介護	4. その他
A 型利用定員	名		A 型実員 (平成 28 年 12 月 1 日現在)		名
在籍中の A 型利用者の雇用・非雇用別実数	雇用者		名	非雇用者	名
A 型事業所代表者			回答者		

1. 事業所の基本的事項について

(1) 事業所の運営主体として該当する選択肢を 1 つ 選び番号に○をつけてください。

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 ()

(2) 利用者実員の各障害別の人数をご記入ください。

(平成 28 年 12 月 1 日現在)

障害種	身体	知的	精神	難病	その他
人 数					

* 障害が重複されている利用者に関しては該当する障害それぞれにカウントしてください。

(3) 事業所が行っている生産活動について、「A. 請負・受託」または「B. 自主事業」別に取り組まれている主な作業を選択肢より選び番号に○をつけてください (複数回答可)。

< A. 請負・受託 >

1. 取り組みなし 2. 農作業 3. パン製造 4. 菓子製造 5. 弁当・配食・惣菜
6. 繊維製品製造 7. 皮革製品製造 8. 木工製品製造 9. 部品・機械組立 10. 印刷
11. リサイクル事業 12. 屋内清掃 13. 屋外清掃 14. クリーニング 15. リネン
16. 封入・仕分・発送 17. 仕入物販 18. 喫茶店・レストラン 19. 情報処理・IT 関連
20. テープ起こし 21. 出版 22. その他 ()

＜B. 自主事業＞

1. 取り組みなし 2. 農作業 3. パン製造 4. 菓子製造 5. 弁当・配食・惣菜
6. 繊維製品製造 7. 皮革製品製造 8. 木工製品製造 9. 部品・機械組立 10. 印刷
11. リサイクル事業 12. 屋内清掃 13. 屋外清掃 14. クリーニング 15. リネン
16. 封入・仕分・発送 17. 仕入物販 18. 喫茶店・レストラン 19. 情報処理・IT 関連
20. テープ起こし 21. 出版 22. その他（

(4) 下記の機関との連携の度合いについて、もっともあてはまる選択肢を1つずつ選び番号に○をつけてください。

	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
回答例（この形式の設問は右側の選択肢と同じ番号に○をつけてください）	①	2	3
ハローワーク	1	2	3
障害者職業センター	1	2	3
障害者就業・生活支援センター（自治体の障害者就労支援事業を含む）	1	2	3
障害者職業能力開発校	1	2	3
相談支援事業所	1	2	3
他の A 型事業所	1	2	3
B 型事業所	1	2	3
就労移行支援事業所	1	2	3
発達障害者支援センター	1	2	3
自立訓練事業所	1	2	3
その他の福祉施設	1	2	3
特別支援学校	1	2	3
医療機関	1	2	3
福祉事務所	1	2	3
一般企業	1	2	3
その他（具体的に： ）	1	2	3

(5) 貴事業所がA型事業を始めたきっかけなどについて、次の選択肢より3つ選び番号に○をつけてください。

1. 制度改正に伴い、福祉工場や授産施設から転換
2. 行政に勧められたから
3. 仲間（同業者）に勧められたから
4. 利用者や家族の希望があったから
5. 外部コンサルタントに勧められたから
6. 親会社（法人）の意向があったから
7. 研修会等の関連情報から
8. 給付費により経営が安定するため
9. 多様な働き方のニーズに対応できるため
10. 企業退職者の受け皿として
11. 事業として福祉に携わりたいため
12. 障害者が自立した日常生活や社会生活を送れるようにしたいから
13. その他（ ）

(6) 貴事業所のA型事業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？
もっともあてはまる選択肢を1つ選び番号に○をつけてください。

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（A型事業の対象とならない多様な働きづらさを抱えた者を、積極的に受け入れる事業所）
4. その他のタイプ（ ）

2. 現在、A型を利用している障害者の状況について

(7) 在籍中の利用者の利用直前の状況について、下記項目の実数をご記入ください。

(平成28年12月1日現在)

一般就労	在宅	特別支援学 校・学級	職 業 訓練校	障害者福祉施設		医療機関	その他
				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。

(8) 平成27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。
また、その他を選択された場合には、具体的な行先をご記入ください。

一般 就労	在宅	職 業 訓練校	障害者福祉施設		医療 機関	その他	その他の具体的な行先
			A 型	A 型以外			

(9) 在籍中の利用者の主たる生活の場について、下記分類で実数をご記入ください。

(平成28年12月1日現在)

一 人 暮らし	グループ ホーム	配偶者・ 子と同居	親・兄弟 と同居	その他

(10) 平成27年度の利用者1人あたりでみた年間賃金総額の月平均について、各項目の金額をご記入ください。

(平成27年4月～平成28年3月)

年間賃金総額の月平均の最高額	円
年間賃金総額の月平均の最低額	円
年間賃金総額の月平均の平均額	円

*非雇用型を除く。

*賃金は、基本給、諸手当（賞与、通勤手当、技能・資格手当等）、割増賃金（時間外割増賃金等）をさします。

(11) 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>

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

*可能な限り平成28年12月の第1週でお答えください。

*利用時間には、休憩、面談等を含みます。

<実労働時間>

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

*可能な限り平成 28 年 12 月の第 1 週でお答えください。

*実労働時間には、休憩、面談等は含まれません。

- (12) 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。

(平成 28 年 12 月 1 日現在)

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								

- (13) 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。

(平成 28 年 12 月 1 日現在)

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。

- (14) 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。

(平成 28 年 12 月 1 日現在)

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	年 金 の 受給なし	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。

- (15) 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、もっともあてはまるものを 1 つずつ 選び番号に○をつけてください

	1. の もの 常勤職員と同等	2. 等 の もの 非常勤職員と同等	3. に 作成 利用者用に独自	4. 作成 していない
就業規則	1	2	3	4
給与規程	1	2	3	4

- (16) 施設外就労（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）について、実施の有無と、実施されている場合は主な作業内容を選択肢より選び番号に○をつけてください（複数回答可）。

<実施の有無>

1. 実施している 2. 実施していない

↓

<主な作業内容（複数回答可）>

1. 農作業 2. パン製造 3. 菓子製造 4. 弁当・配食・惣菜 5. 繊維製品製造
6. 皮革製品製造 7. 木工製品製造 8. 部品・機械組立 9. 印刷 10. リサイクル事業
11. 屋内清掃 12. 屋外清掃 13. クリーニング 14. リネン 15. 封入・仕分・発送
16. 仕入物販 17. 喫茶店・レストラン 18. 情報処理・IT 関連 19. テープ起こし
20. 出版 21. その他（ ）

- (17) 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、次の項目ごとに選択肢の中から、もっともあてはまるもの1つずつ選び番号に○をつけてください。

	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
法人で直接職業訓練メニューを実施している	1	2	3	4
法人外部に委託して職業訓練メニューを実施している	1	2	3	4
資格取得や昇格を制度化している	1	2	3	4
資格や能力に応じた昇給を制度化している	1	2	3	4
障害に配慮したマニュアルや治具を整備している	1	2	3	4
その他()	1	2	3	4

3. 職員体制について

- (18) 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。

< A. 福祉会計 >

(平成 28 年 12 月 1 日現在)

		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	
		専従	兼務	専従	兼務	専従	兼務	専従	兼務	専従	兼務
従業者数	常勤										
	非常勤										
常勤換算後の人数											
基準上の必要人数											

(注) 兼任の場合、業務ウエイトで「0.5 人」というように記述してください。

< B. 就労支援会計 >

(平成 28 年 12 月 1 日現在)

		事業の企画や営業を担当する職員		生産従事者		その他	
		専従	兼務	専従	兼務	専従	兼務
従業者数	常勤						
	非常勤						
常勤換算後の人数							

(注) 兼任の場合、業務ウエイトで「0.5 人」というように記述してください。

(19) 平成 27 年度の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	

(平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月)

(20) 事業所で不足している人材はありますか? 次の項目ごとにあてはまる選択肢を3 つまで選び番号に○をつけてください。

① 人員配置上、必要数を確保しなければならないが、募集してもふさわしい人材が確保できなかったり、応募が少ない、定着しないなどの理由で不足している人材 (3 つまで可)

1. 不足している人材はない 2. 管理職 3. サービス管理責任者 4. 職業指導員
5. 生活支援員 6. その他()

② 利用者への支払い賃金の改善、より働きやすい環境づくりや A 型事業の健全な経営を図るなどの理由のために必要としている人材 (3 つまで可)

1. 不足している人材はない 2. 管理職 3. 事業の企画や営業を担当する職員
4. 職種を問わず、企業経営を熟知した者 5. 経理や事務を担当する職員
6. 職業指導員 (配置基準どおりでは利用者の職業能力の育成が困難なため増員が望ましい等)
7. 栄養士 8. 運転手・配送員 9. 生産従事者 (一般作業員・パートナー等)
10. 精神保健福祉士 11. 社会福祉士 12. 相談支援専門員 13. 作業療法士
14. 手話通訳士 15. 介護福祉士 16. その他 ()

4. 経営状況について

(21) 平成 27 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）	

事業活動計算書（P/L）の「サービス活動増減の部」の金額をご参照ください。

※ 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（減価償却費や徴収不能引当金繰入等）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。

(22) 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（例えば、〇〇事業の新規開業、〇〇事業への転換、〇〇商品の開発など）を考えていますか？あてはまる選択肢を 1 つ 選び番号に○をつけてください。また、考えている場合には、できるだけその具体的な内容をご記入ください。

1. 考えている	→	具体的な内容
2. 特に考えていない		

(23) 就労支援事業の主な取引先・販売先について、下記の選択肢より取引・販売金額の多いものから上位 3 つまで選び、各順位の回答欄に番号を 1 つずつ ご記入ください。

< 選択肢 >

- | | | |
|-------------|--------------|---------------|
| 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 |

< 回答欄 >

第 1 位	
第 2 位	
第 3 位	

※その他を選択された場合は、具体的な取引先や販売先をご記入ください。

--

(28) あなたの事業所では、事業所の方針として、働きがいのある労働環境をつくるためには、どのようなことを重視していますか？次の選択肢より2つまで選び番号に○をつけてください。

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 自立できるだけの給料（賃金）金額 | 2. 週 40 時間に近い労働時間（働ける） |
| 3. 達成感のある仕事 | 4. 長く働き続けられる環境 |
| 5. その他（ | ） |

(29) あなたの事業所の方針では、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どう考えますか？各ケースについて、下記の選択肢のうちもっともあてはまる選択肢を1つずつ選び、回答欄に番号をご記入ください。

<選択肢>

1. 積極的に受け入れる
2. できるだけ受け入れる
3. 受け入れたいが、給付費の対象外なので難しい
4. 受け入れたいが、その他の理由（専門性がない・労務管理上の問題など）で難しい
5. 受け入れる必要はない
6. その他

<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）	

※その他を選択された場合は、具体的な方針などをご記入ください。

(30) 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？次の中からもっともあてはまる選択肢を1つ選び番号に○をつけてください。（※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、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
2. 必要性はわかるが予算・人員が足りない
3. どのように取り組んだらよいのかよくわからない

具体的な取り組み状況をご記入ください

(31) あなたの事業所において重要と思われる A 型事業所の課題を、次の選択肢の中から上位 3 つまで選び、各順位の回答欄に番号を1つずつご記入ください。

<選択肢>

1. 良質な仕事の確保
2. 事業に対する経営感覚の醸成
3. 利用者の成長（能力開発、就労時間の延長、作業の質の向上等）の促進
4. 利用者の最低賃金のクリア
5. 職員の確保
6. 職員の質の向上
7. 職員の賃金その他の就労条件の向上
8. 一般就労への移行対応の強化
9. 生涯を通じた就労の実現
10. 利用者を障害者だけでなく、その他の働きづらい者への拡大
11. その他（

<回答欄>

第 1 位	
第 2 位	
第 3 位	

6. A型事業所の今後のあり方と国や自治体に対する意見・要望

(32) 非雇用（B型等）からのA型への利用者の移行促進について、どのように考えますか？あてはまる選択肢を1つ選び番号に○をつけてください。

1. 必要と考える 2. 必要と考える

(33) 現行のA型事業の制度について、事業者としてどのように考えますか？下記の各項目について、もっともあてはまる選択肢を1つずつ選び番号に○をつけてください。

	1. おお いてはまる	2. や あてはまる	3. や あてはまる	4. ま あてはまる
労働者としての身分が保障できる	1	2	3	4
一般企業に近い取り組みが実現しやすい	1	2	3	4
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）	1	2	3	4
福祉のサービスを提供しつつ、雇用の場を提供することができる	1	2	3	4
働くことを通して、利用者の誇りを高めたり、成長を促すことができる	1	2	3	4
福祉と労働にまたがり、事務が煩雑	1	2	3	4
福祉事業としての甘えが出て、経営努力が不十分になる	1	2	3	4
就労移行支援事業とのあり方があいまい	1	2	3	4
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	1	2	3	4
経営が厳しく、事業を継続していくことが極めて困難	1	2	3	4
その他（ ）	1	2	3	4

(34) 重要と思われる行政への要望事項について、次の選択肢の中から3つ選び番号に○をつけてください。

1. 暫定支給への取り組みの地域差縮小
2. 減額特例の適用の地域差縮小
3. 企業に対する発注奨励策の実現
4. 悪しき A 型対策として指定の厳正と指導監査の強化
5. A 型事業を、働きづらさを抱えた多様な者の積極的な受入れが可能な制度に改定
6. 労働時間・社会保険加入状況を反映した報酬制度への改定
7. A 型事業に対する評価制度の導入
8. 支給決定プロセス等におけるハローワークと就業・生活支援センターとの連携促進
9. 精神障害者利用の時短への配慮
10. その他（ ）

(35) A型事業所に関するご意見などがございましたら、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。

資料2 自由回答

* 自由回答は、短いコメント、また背景などが不明のため、解釈がいろいろとできるものがありますが、できるだけ原文のまま掲載しました。但し、一部編集している場合がございますので、ご了承ください。

No	回答	主体
1	今現在、雇用している障害者は知的障害者のみだが、何度か精神障害の方を雇用した時がある。精神障害の方は日によって働ける時間に差が出てくる。あてにしているも当日休まれたり、早退したりして作業の段取りに影響がある。積極的に雇用したくてもそういったケースが多いと難しくなる。体験までは順調に来ていてもいざとなると・・・福祉事業で雇用まで本当に必要なのか疑問に思う。一般就労に向けた訓練や社会復帰に向けた訓練をきっちりすることが大事だと思う。雇用するから難しくなるのであれば、労働基準法と矛盾しているところもありややこしい。	社福
2	「社会の中でなかなか就労生活がうまく築けない方たちが、必要なサポートや配慮を受けることで、自信をつけ、仕事や対人の技術を高め、社会的自立を果たしていく」ということを目指して運営をしています。個人的には悪しきA型事業というものが何を指しているのかわかりませんが、福祉事業者の本質、誰のための事業なのかを正していければいいと思います。税金が財源ということで、福祉事業に対しての見る目は厳しくなっていますが、自信を持って働いているスタッフの様子を見ていただくことで、この事業の価値を伝えていけるように思います。（世間には、事業所目線での物言いは響かないので、本人発信が必要だと感じます。） また、国の3年後の見直しの中で、経営状況について厳格化されるように思いますが、現在、赤字の事業所は、どうなるのか不安です。まとまりがありませんが、以上になります。	社福
3	悪しきA型を論じる前に悪しき制度設計を論じるべき。当法人は社会福祉の理念を中心として考えるので良いが、民間企業には通じない。制度の抜け道に対して対策が制度的に“ざる”である（ザル法）。わかりやすく参入しやすい制度と資本上位でも福祉のできる制度を求めたい。	社福
4	悪しきA型対策として法律改定されていきますが、結果として福祉サービスに特化した事業所の今後の運営が厳しくなっていくような気がします。「福祉」としてみるとときにジレンマを感じます。	社福
5	いろいろなタイプのA型事業所ができることで様々な問題や障害を持つ人たちの受け皿として広がってほしいと思います。	社福
6	A型から一般就労をされた際に事業所としては人員が減るだけでメリットがありません。就労移行の様に一般就労された方への加算があれば良いと思います。	社福
7	A型事業所も一般就労の方針であれば、A型を利用していてもハローワークの求人に届けができるようにしないと、一般就労は難しいと思う（いったんA型を解除してからとなる*）。 *全Aネットによる補足（トライアル雇用助成金や特定雇用開発助成はA型事業所を退所してから雇用でないと受給できない）	社福
8	官公需の拡大策として優先調達推進法が施行され、成果をあげられていることはすばらしいことである。しかし、この恩恵を受けない事業所も多く存在するため、民需拡大策として事業（仕事）を出して下さる企業等にもメリットのある方策（例：みなし雇用制度等）の実現を是非お願いします。	社福
9	A型利用希望の障害者に対して事業所の数が多すぎるため、定員割れをしているところが多い。誰のための事業なのかを考えないといけない。仕事をしっかり提供できるスキルを事業所で図るべき。A型への助成金は減らすべきだ。	社福
10	雇用事業所ではあるが、本人ニーズによる受入れの中で、職員はかなりの割合で利用者支援を要しながらの就労損益確保に日々努めている現状があることをもっと知ってもらい、自治体には様々なかたちで優先調達などを活用した積極的な事業所へのサポートがあると心強い。	社福
11	事業所の指定の際、事業の採算性、継続性についての事前評価をした方が良いと思われる（そもそもノウハウを持っているのか等）。	社福
12	社福でのA型事業で力を入れていない（他の併設事業が中心のため）、経営が厳しいですが努力を継続していきたいです。	社福
13	震災前にA型・B型の事業を実施。震災後、国県の補助を受けて別地域で再開したが、クリーニングの顧客が減少し、A型事業（最賃等）を実施することが困難な状況。事業を多く取り入れ事業の再開に向け努力している。A型・B型を一本化して、その中で雇用・非雇用としての事業を推進した方が多くの事業所が取り込めると思います。	社福
14	生産活動に係る事業収入から必要経費を控除した額が賃金以上になるように事業展開を目指していきたい。	社福
15	清掃請負業務を行っていますが、業務の性質上施設外就労が本来的な姿だと思います。施設内に残らなければならない利用者の要件（施設外就労できる利用者は定員の70%までという要件）が業態にマッチしておらず、このような業態にも配慮のある制度になればよいと考えます。	社福
16	短時間労働が多すぎる。社会保険を適用しないように加減しているのではないかな。労働時間に合わせて給付すべき。精神障がい者の利用者への短時間の配慮について自治体のチェックを厳しくして、給付の弾力運用を実施すればよいと思う（前述の対策として）。	社福

No	回答	主体
17	都道府県別最低賃金による運営の厳しさ。年々増加する最低賃金への対応。	社福
18	年々A型事業所に対する”しほり”が厳しくなっているように思える	社福
19	福祉と労働が上手く連携できていない。このアンケートも労働色の方が強い印象を受けた。労働と福祉の両方に精通した人材が行政に求められる。	社福
20	福祉法人が行うA型の存続に不可欠なのは、やはり行政による優先調達(官公庁)での依頼である。経営が難しい上に発達障害の方は福祉に甘えステップアップを目指す人がいない。	社福
21	平成27年10月に施行された「短時間利用減算」は最低賃金が1000円に近づいている状況のなかで5時間以上の就労によって賃金の拡大を図っても、それに見合うだけの就労収入を得ることができないのが現状であります。また、有休を付与した場合、訓練報酬がないのに最低賃金を支給しなければならない二重の痛手になることです。	社福
22	利用者の勤務時間が延びたら、その分報酬単価も上げてほしい。	社福
23	利用者の自立、生活の安定を今後も継続してできるよう事業を行っていく。そのために仕事の確保が大変です。ただ、私どもの工場でしかできない品質、手づくりの良さをアピールしていきたい。	社福
24	一般の企業で働くのは継続性がなく精神的に負担が大きく判断に弱い知的障害者は特に環境に巻き込まれやすい。多重債務や触法につながる件が多く世の中の混乱を軽減する為にもA型は必要	社福
25	企業等での就労が困難な方の就労の場として、たいへん意義の大きな事業である。しかし、公的な支援(支援費など)が不十分であり、利用者の制限などが出てきてしまうと感じている。所得保障の観点からも、一定程度の企業が積極的にA型事業に取り組み、福祉の専門家が配置できるシステムが必要であると思われる。	社福
26	現在の国政において、あまりに弱者に対する締め付け、一部企業に対する優遇といった逆転現象が顕著となり、将来に対する不安を禁じ得ない状況となっている。支援者、利用者のどちらもが弱者に分類され、まともな運営をしている事業所が肩身の狭い思いをするような事態を見聞きするにつけ、障害者自立支援法のあり方から抜本的な見直しを必要としているとの印象がぬぐえない。	社福
27	最低賃金に関する基準を都道府県単位ではなく、自立支援給付の級地のような分け方にして欲しい。同じ都道府県というだけで都市部と同じ最低賃金額を適用されると、産業の少ない町村部ではA型事業の成立が難しい。	社福
28	事業所収入があるから給付が低いのは納得がいかない。労働者の多様性や労働環境や考え方は1つではない、地域性や地域特性、地域の成熟度などが加味されるべきで、地方と都市部のあり方も違う。それなのに、システムが統一されてしまうのは矛盾になるのではないか。	社福
29	自主製品の製造・販売を主とする事業所は、職員が利用者支援から離れて、商品開発する時間や営業活動する時間の確保が難しい現状であることから(利用者の労働時間を長くすると職員が離れられない)、営業担当職員の配置や行政支援を望みます。また、事務担当者も必ず必要であるが直接支援職員を兼務する形の基準も良いと思う。	社福
30	今後、ますますA型事業所の運営が難しくなるように感じています。国保連からの給付は下がっていきまますし、委託料も上がらない。最低賃金は上がっていく・・・。このような状況をともに考え、取り組んでいくことで改善できればと思います。	社福
31	同じ障害者福祉施設であっても、運営(NPO、社会福祉等)方法による行政の対応の違いが非常に多い。助成金等に対しても、入札制度や施設立ち上げ、設備導入に対する助成がないなど、A型に対して厳しいものが多い。会社差別と言っても過言ではない状況と考える。障害者支援に対しての対応は同じものであるのに対して納得のいかないことが度々ある。	社福
32	企業等からの安定した生産収入等の紹介システムが必要。	医法
33	移行支援事業所で職業評価を受け、暫定支給が付かずにA型利用開始となった場合、職業評価自体がA型の利用ありきで進められ形式的なものになっている現状がある。福祉・労働、両方の知識や事務処理を要すること、利用者へ最低賃金を支払える業務量を確保しなければならないこと、精神疾患等の特性上勤怠に波がある利用者の受け入れをしながらも、納期を守り業務をしなければならないこと等から、職員にかかる負荷は想定以上に大きい。その点も報酬単価改定の際には考慮いただきたい(悪しきA型対策は是非取り組みを強化いただきたいが、きちんと対応している事業所までも事業が継続できなくなってしまうことのないよう配慮いただきたい)。	社団
34	A型事業所にも50代が増加し、単身の方も多く入院の準備など事業所が行うことが多い。相談支援事業所を利用できずセルフプランで対応している方がまだまだ多いため、必ず一人一人に相談支援事業所をつけられるようにしていただきたい。市町村側でもA型利用者を後回しにしちゃうとの話を聞き、A型でも必要な方が多いので考えていただきたい。	社団
35	訓練等給付のみでは安定した経営が困難だが、あえて社会保険を適用している。	社団

No	回答	主体
36	福祉を全く知らない人でも管理者になれるため、サービス管理者に負担が多くかかっている。給付金目的で経営しているので、福祉業務の流れなどを知らないまま、管理者ができるのはおかしいです。	社団
37	B型併設多機能事業所として、現在のA型平均給料 86,000 円・B型平均工賃 35,000 円。業務売上の減少の中で最賃上昇、労働時間の縛りに伴う社保等の負担。A型として存続するよりもB型に集約させ、法的拘束から解放された状態で平均工賃 70,000 円を目指して営業に力を入れ、本来的な福祉業務に特化する方向性を模索しています。	社団
38	A型施設は一般就労したいけどまだ出来ない利用者の希望です。多くの可能性を秘めておりますが、過去の福祉の歴史が壁になっており、特に福祉専門者の生産活動への理解度が低くすぎます（チャレンジ精神への励行が弱い）。その為、利用者にも甘えが許される環境に傾きます。しかし一般就労した先には現実があり、結局短期で退職する話もよく聞きます。体調面、精神面の考慮は必要ですが、それと同時に仕事への取組み姿勢やスキルは重要視すべきと考えます。それと企業側も障害者のイメージとして「単純作業しかできない」というイメージを持っています。障害者という枠は『職業』では無いのです。とても危険なイメージです。一般の方となんら変わりが無く高い能力を持っている方はたくさんいます。特にA型対象者は障害者のイメージを覆せる存在なので、彼らの能力開発の機会を持てることが希望です。	社団
39	行政は制度設計を行った責任者としてA型事業所が目指すべき方向性(利用者の賃金を就労事業にて支払う等)を明確にし、各地のA型事業所と足並みをそろえてその方向に邁進することが必要であると考えます。前述の方向に進むため、良質な仕事を確保する手助けをするような制度の導入を希望します。①仕事を発注した時の税制優遇、②優先調達の促進、③移行支援事業所との役割を分ける。	社団
40	このA型事業というものが本当に社会にとって必要なもののでしょうか？国の財源を考えると持続可能な事業とは思えません。A型から一般就労させることを重視するよりも、いかにその人の個性を生かした取り組みが出来ているかの方が重要だと思います。企業での障がい者雇用の可能性を見出すより、みんな（多勢で）支える社会を作ることが大切だと思います。	社団
41	事務の書類は全く別と考えてすすめる。	社団
42	就労継続支援A型を利用し一般就労、その後の人生を真剣に考え、訓練に取り組む事業所、利用者のためにも悪しきA型と呼ばれる事業所がなくなることを望みます。	社団
43	助成金、支援費を目当てのA・B型事業所への指導が必要。	社団
44	生活保護者は、給料が多くても少なくても、生活に問題がないので、よく休む。そのため生活保護者は受け入れを行いたくない気持ちが大い。	社団
45	精神障害者の就労意欲維持継続に関するセミナー等があってほしい。	社団
46	適正にA型運営している事業には就職困難者を積極的に受け入れていることを踏まえ、何らかの助成を考えてもらいたい。（給与に見合う仕事ができていることを含め）。	社団
47	当事業所は発足当初から1日3時間からの労働時間を受け入れてきました。利用者本人の移行や主治医からの指示など理由は様々です。報酬単価の減算対象となる障害者（特に精神障害者）への対応に苦慮しています。雇用契約もしているので残念です。週20時間未満の利用を希望している利用者にも利用しやすいA型事業所になるように配慮してほしいと思います。	社団
48	特開金の受給資格条件が厳しくなり困っている。事業所は継続雇用を願っていても一年程度経つと利用者が飽きて他所へ移るケースや精神障害者が調子を崩して働けなくなり入院したりやめたりするケースがあり、それを離職者にカウントされるのでつらい。ハローワークや就業・生活センターなどから紹介された場合、できる限り引き受けて働いてもらおうと思っているが、離職するかも・・・と思うと、採用を迷うことがある。採用時続かないかと思った人が意外に仕事にやりがいを感じてとてもよく仕事ができるようになった人もいますので、雇用してみないとわからないと感じている。	社団
49	悪しきA型がなくなるように様々な取り決めが行われ、優良なA型までも苦しくなっている状況に思う。日本の労働人口が減っていく中で、A型は日本の眠った労働力を引き出すことのできる事業であると思う。私自身まだまだ勉強中で物を言う立場には至らないが、給付金たっぷりのB型、移行が増えていくのではなく、実労働を通じて“働く力”を輩出できるA型がもっと増えていくような策を取り入れてほしいと願う。	社団
50	私どもの事業所では自主製品を手づくりで生産しております。利用者さんには体調の悪い時には無理をしないで休憩してもらっています。仕事上でも無理をさせないようにしています。その中で体調が上向いたり、自分の目的・目標(一般就労等)に向かっていってもらおうようにしています。就業よりも福祉に重きをおいております。今後A型事業所とB型事業所の中間に位置する事業所ができたかと思っております。	社団
51	最低賃金を保障しなければならないが、現状は労働が伴わないケースが多いです。	社団

No	回答	主体
52	利用希望者が採用試験を受け、採用が決まってからしか、福祉サービスの利用申請ができない上に、支給決定までの時間がかかりすぎる。また、事業所も人員不足の状態を長く続けることになり、職員の負担が大きくなっている。	社団
53	障がい者の一般就労に向けての取り組みを考えると、A型事業所の役割は大きいと考えます。しかし、経済的な余力がないと事業運営はかなり厳しいのが現状で、あります。障がい者の雇用率を考えるのであれば、各都道府県がもっとA型事業のあり方を検討すべきだと思います。と同時に県と企業、A型事業所の連携体制が整備されたら良いと思っています。	社団
54	悪しきA型というイメージがついてまわる反面で、地域に一つしかないので貴重な受け皿となっていると感じる。	社団
55	自治体などの作業で、高い作業料を払ってもらえる事業所であれば、この収益で給与を支払うことはできる。しかし、一般企業からの作業では、内職より少し高い作業料が一般的であり、この作業料で給与を払うには、多くの作業をこなさなければならないことになり、こまめな支援や相談をする時間が持たなくなり、良質なサービスの提供ができなくなってしまう。我々はいつもこのジレンマに追っかけられているのが現状です。	社団
56	(市)受給者証の発行までに時間がかかりすぎる。就労支援に対しての支援や援助が全くない。(労働局)企業に直接、就職へ向けてのアプローチをしても、受け入れ企業側にデメリット(例:特開金なし等)がでてしまう。(その他一般的に)人材を求める企業が多くあるのに、制度が邪魔して一般就労へ時間がかかる。	企業
57	「週3日から働きたい」という要望を叶えづらい。ハローワークや役所にクレーム・苦情を言いに行く利用者がいるが、それらを鵜呑みにしないでほしい。	企業
58	「中間的就労型」の事業類型の創設＝一般就労への架け橋としてのA型事業というサービス類型を作り、就労支援員配置分の報酬付加を強く望みます。A型事業所への公共発注を強く望みます。	企業
59	①利用者に稼ぐことを求めない。運営会社が頑張って仕事をして利用者の給料を稼ぐ仕組みを作る。②利用者が何人だからという発想はやめる*。③できるだけ自立(元請の)した仕事をする。 *全Aネットによる補足(仕事量に見合った利用者人員の受入とすべし)	企業
60	2019年4月1日から無期労働契約に転換となるスタッフ(利用者)が、2016年12月1日時点で7名います。2019年4月以降に定員充足した状態が続いた場合、A型事業所は新規利用希望者をどのように受入れていくのか、また在籍スタッフ(利用者)の就業意欲をどのように維持向上させ、一般就労希望者をどのように輩出していくのか、それらの仕組みづくりを見直し1～2年以内に再構築すべく具体的検討を進めています。	企業
61	4月施行の法改定により事業所の圧迫が考えられる。障害者のための就労提供の場であるのに、一般企業と同じように利益が重視になると・・・支援はどうなっていくのか・・・	企業
62	65歳以上の利用の可否について、市町村によって対応が違う。本人の能力・意欲があれば継続利用を可能としてほしい。	企業
63	A型事業所への待遇や報酬を下げず、要求性を高めて努力している事業所が報われるようにすべき。	企業
64	A型事業所を含め一部ずさんな経営を行っている福祉事業所のせいで、健全な経営を行っている事業所にもしわ寄せがきている。今のルールを厳格化されてしまうと当社のような1年目2年目の事業所はかなり厳しくなる。長く続けられるような仕組みにしてほしい。	企業
65	A型は障害レベルも能力レベルも利用者によって差があり、その中で最低賃金に見合った成果を出すことが非常に難しくなっている。また現在は職員体制も整っているが、地方は人材が不足しており、なかなか条件を整えることができず、困ったことが何度もある。地域格差を考慮することも必要なのではないかな。	企業
66	A型を事業として考えた際の成功モデルやノウハウが広まるといいかと思います。福祉寄りな事業所が多いと感じています。	企業
67	A型事業に対する法制度について①最低賃金が高騰したり、サービス報酬単価の低下やA型に厳しい制度の改定が相次いで施行されており、このままでは長期継続運営の将来不安が増大する。②真剣に障害者就労支援を実行している者に対して気力をなくさせるような施策は廃止し、抜本的制度改革を実施してほしい。特に細かい予算は省いて、シンプルで明朗な報酬額供給の仕組みを制度化してほしい。例:利用者へ支払った賃金の60%～80%を助成するなどを検討してほしい。	企業
68	A型事業を行ってまだ日が浅く意見など言える立場ではありませんが、一般就労の労働環境改善が進まない中、障がい者が長く働くことができるA型事業所の存在は大きいと感じています。	企業
69	あまりにもA型事業に対して報酬単価が低すぎます。B型と同じであることが理解困難であります。見直しをしていただきたい。	企業
70	一般企業にA型を認知してもらう活動が必要である。	企業

No	回答	主体
71	B型を含め福祉サービスに携わる事業所の中には利用者主体ではないところもあるように感じます。開所半年ですが離職率0%で過半数が障害の重い方を受け入れています。内職を家に持ち帰り利用者の利益になるように身を粉にしてがんばっていますが、一部の悪しき事業所と一緒にされるのは残念です。	企業
72	H27.8月に開業いたしましたが、就労事業所であるがゆえに生産単価が低く、量をこなしても売り上げが上がらない。企画努力は行っているが、精神障害の方に生産アップを促すとプレッシャーになり欠勤になるなど、福祉と企業の間の難しさを常を感じ苦しんでいます。行政も一般に行きたくてもいけない人達がA型事業所を必要とし、また一般企業で失望した人達がA型事業に救われていることをもっと理解していただきたい。	企業
73	悪しくないA型事業所は悪しきA型事業所のため割りを食ってしまい、経営上は厳しいものがある。評価制度を活用したり、“悪しき”と“悪しくない”の事業者を差別化すること、そして悪しくない事業所には、特開金に代わる何か助成金を支給しないと、現在悪しくないA型でも悪しきに転換するかもしれない。	企業
74	案内文（一部社会的評価の良くない事業所）やアンケート内に（悪しきA型）と記載されていますが、誰が誰に対して発言しているのでしょうか？また、そのような事業所が運営できていることが疑問です。ただし福祉については、お金が掛かるのは実感として理解しているつもりです。	企業
75	医師の意見により4時間までの労働が適切である精神障害者を受け入れている当事業所としては、今後の改正は厳しいものとなります。時間ではなく支援の質を問うべきではないでしょうか？	企業
76	一部の悪質なA型事業所のせいで、経営が厳しくなっています。特に短時間利用の減算については短時間しか働けない利用希望者を受け入れることができなくなりました。	企業
77	一部の悪しきA型事業所により真面目に取り組んでいる事業所が被害を被っている。真面目に取り組んでいるA型事業所を助けてほしい。	企業
78	一部の悪しきA型事業所のせいで真面目にやっている事業所がやりづらい現状を感じています。A型の地位向上を目指したいです。	企業
79	一般就職した人達の離職率が高いこともありA型での訓練の場としての作業が効果を出せないのか、一般の職場の無理解なのか、障害のある人がほぼ全員一般就労できると口にされるが、定着することのハードルの高さを感じる。	企業
80	いつも障がいに向き合って頑張っている利用者の方は多くおられます。それを支援していけるA型事業所のあり方は意義があると思います。しかし、現状は厳しく職員を含め大変です。悪しきA型のせいだけではないと思いますが、もう少し現場目線で現状を把握していただきたいです。	企業
81	今の制度改革の方向性では、真面目にやっている事業所も運営できなくなる。B型への囲い込みなども必要である。	企業
82	今までの法令遵守、解釈の流れから考え、今後様々な事で厳しくなれば事業所の閉鎖も考えざるを得ないのかと不安を感じています。	企業
83	今や特開金も下りず経営自体が困難となってきた。利用者の生産性がなかなか上がらないので、収益性も上がっていかない。課題が多すぎて苦労している。	企業
84	運営をしていくうえでこれ以上サービス報酬費を下げられるのは大変困ります。	企業
85	A型事業=一般就労ということになりつつあると思う。確かに悪しきA型事業所も存在すると思うが、A型とB型の狭間で悩む方々は、生産性は落ちるかもしれないがA型にチャレンジするべきだと思うし、そのような方々を受け入れるようにしてきました。確かに給付費から給与の一部を払っている現実はあるが、悪しき事業所と横一線で考えることは止めてほしい。	企業
86	A型事業所とB型事業所の明確な区別がないので、作業の質の向上が無く、生産性を上げるのが難しい。更にA型として悪しき事業所（一部であると思うが）もあり、年々給付金が減らされている状況では、事業を継続していくのはなかなか難しい。	企業
87	A型事業所は利用者の方にとって必要な場所だと考えますが、体調による時短も減算の対象になるなど利用者本位ではない制度に疑問を感じます。	企業
88	A型とB型の報酬単価、人員配置基準は全く同一にもかかわらず、障害者への支払賃金には大きな差があり、A型の事業環境は厳しいと言わざるを得ない。特開金等の助成金がなくなると経営的に成り立たない。国がA型をどうしたいのか方針が判らない。	企業
89	A型は「福祉サービス」と「一般企業」としてのあり方が混在した特殊でしかしながら意義のある事業だと思う。「悪しきA型」とは何をもってそう言えるのかを明確にし、今後のA型運営が適正に行われるように努力していきたい。	企業
90	株式会社の面と福祉もからんでいるので、どこまでが一般の会社としてとらえればいいのか線引きが難しい。福祉の部分もあるので、よりやっかいに感じる部分もある。利用者もここから許される・甘いと考えている人も多い。	企業

No	回答	主体
91	給付金や事業収入がなかなか上がらないのに、減算や毎年の最低賃金UPがあり経営が厳しい	企業
92	現在示されている「A型事業所の賃金の全額事業費からの支給」は当社では不可能。農業の原価率は高く障がい者の生産効率は低い。	企業
93	このアンケート自体の主旨には賛同しましたので、回答しましたが、ちょっと質問項目が多く感じたのもう少しシンプルなもの良かったです。	企業
94	今後、利用者の方が一人でも多く一般就労できるように取り組んでいきたいと思います。	企業
95	今後の法改正が気になります。	企業
96	今後の法改正において就労系（A・B）事業はどのようなになるのか？	企業
97	今後の見直しが不安で職員も不安になっています。利用者の雇用の安定とともにスタッフの雇用の安定も維持していけるように施策を進めてもらいたいです。	企業
98	今後法改正で就労系の事業所はどうなるのか知りたい。	企業
99	サービス管理責任者の必要性が見えません。資格を取得するには福祉業界での長年の実務経験が必要ですが、それゆえに働くことでお金を生み出し、経営を成り立たせるという考え方に否定的な方が多すぎます。また、一般企業で働いたこともない方も多く、一般常識に欠ける方がほとんどで、利用者を一般就労に導くことに不向きと考えています。	企業
100	最賃を毎年3%上げるということは悪しきA型をつくることにつながる。せめて障害の有無で最賃を分ける必要があるのではないかな。移行支援の実績に応じての加算制度を強化してほしい。（一般就職につながる利用者は、A型事業所においても戦力となる方であり、そのことを認識したうえで、一般就職につなげるということはA型の就労事業面から考えるとリスクテイクとなる。）	企業
101	最低賃金はA型事業所を除外してほしい。利用者の障害特性によっては最低賃金を稼ぐ能力がない、仕事がない。当社は営利目的ですので、企業努力していますが、追いつかない。	企業
102	暫定期間が二か月というのは短いと思います。	企業
103	事業所の事業内容と現状、特に利用者の仕事に対する取り組みの現状を見てほしい。	企業
104	仕事を探すのが難しい。農作業は薬などを服用していると暑い時など大変であるので、したがって内職的なものになる。そうすると工賃が1ヶ0.04円の仕事になる（5名で1日2千個）。	企業
105	施設外就労の受け入れ企業に対してメリットを増やしていただきたい。障がい者の雇用率を達成している企業なども施設外就労を受け入れている事業所及び企業それぞれに助成金が出るなど。そうすると、施設外就労に積極的になり、企業も採用時の面接で判断することなく、利用者の仕事ぶりが伺え、採用にも役立つ。	企業
106	市町村と障害者の関わりが薄い事業所としては得られる情報が少ないため、今後の支援に困ります。病院との連携も曖昧なところもあります。特に年金受給者は障害者意識が高いため、甘えています。もっと厳しい審査を期待します。	企業
107	就業訓練として長時間労働を経験させたいが、それに反映した報酬制度にしないかぎり、経営的にも利用者にも就職した企業にも負担が大きい。A型で軽作業ではあるが福祉として（教育・指導に重点を置き、就職に向けて斡旋）しているA型があります。しかし、国は収支ばかり指導を行うばかり、福祉として頑張っている事業所は、このままではなくなります。経営も福祉も平等にしてほしい。	企業
108	就労会計の収入で利用者と職員の人件費を按分計算で支出するのは安定した仕事がないので厳しい現状にある。職員人件費に訓練等給付費を充当してなぜだめなのか？また、合理的配慮に関して事業所職員は学習会等を通して徹底しているが、請負先の職員まで理解が進まない。	企業
109	障害者が働く職場というだけで仕事の代金を安くすることを望む社会認識の変化と地域の活性化が必要。地方での仕事の確保が課題。	企業
110	障害者の中間就労の場は必要だと思います。10年先の社会を見据えたとき障害者の力も必要となる社会になっています。いきなり一般就労は難しく上手いかわないのが現状です。A型で実際最低賃金以上の収入を得ながら働く意味も踏まえ訓練をし、一般就労へと繋げることが重要で、政策目標は納税者をどれだけ創出できるかだと思います。	企業
111	職員の賃金が低い。職員の求人に記載内容に嘘がある。ボーナスありとか書いてあったが実際は出していない。	企業
112	職業指導員増員、利用者増員を行うと減額される理由が理解できない。職員の増員を企業が負担し、両者にとって手厚くすることであり、逆に思える。	企業
113	定着支援に繋がらない事が多々あります。一生懸命支援しているのに残念に思うことがあります。	企業

No	回答	主体
114	新規参入だと運営のコツがわかるのに時間がかかる。人対人なので書類だけの指導だけじゃなくて、現場の対応方法、運営の方法を指導してほしい。	企業
115	地域内の一般就労の目標とかけ離れた事業があり困る。そこから移ってきた人は仕事をしなくても給料がもらえると思っており、考え方を変えるだけで大変である。行政が運営方針に口出しをすべき。	企業
116	水産加工及び製造業においては労働の質の高さが求められており、工賃アップは難しい現状がある。B型では労働の質に問題があり、平成29年4月からの法改正で利用者への賃金を給付費から支払うことが原則禁止となるようなことになると製造業、水産加工業共にA型事業所では仕事に見直しをしなければならなくなると共に事業の見直しを求められる。	企業
117	賃金を給付費から支払うことは原則禁止というのは利用者の賃金が減らされる事業所が増えるのではないかと懸念する。当社では売上から賃金を払うことはできているがすべての経費まで賄えない。まじめに一生懸命がんばっているA型が多数あることを国もきちんと見るべきだと思う。	企業
118	適正な運営を行っているA型を評価していただきたい。A型は不要とも考えられているように思う時もあるが、A型、B型、移行とセットで考えていって多様性を反映できるようになればいいと考えます。	企業
119	当事業者はまだ1年に満たないですが、1年ですぐ一般就労への移行がなければ減算になるのは、現実として厳しいと考えています。一般就労への移行への圧力が必要なことは理解していますが、新規開所の場合まだ環境的に難しいと思います。	企業
120	当事業所はA型事業所として、B型では能力を発揮しきれない方の活躍の場となればと願い、実労7時間勤務をベースとしているが、昨今のアベノミクスによる最低賃金の上昇に経営が追いつけず、短時間利用者の採用をせざるを得ないという苦渋の決断を迫られている。もしこれから報酬の減額などがあれば、人員整理も考えなくてはならないなど環境は厳しくなっている。	企業
121	当事業所は小規模で定員10名です。精神障害者の割合が多く、安定した労働日数と時間の確保が困難であり、必然的に経営状態が厳しいのが現状です。生産活動の収入を上げる努力は当然行っておりますが、不安定な利用人数のため、なかなか厳しいです。その辺を配慮した法改正を行ってほしいです。	企業
122	特開金目当ての事業所つぶしのために全員暫定支給に制度を替えたが、きちんと運営している事業所にとっては経営に影響している。働き始めの支援に手がかかり軌道に載せていくのが大変である。育てて転職した先で給付が受けられる。いかがなものか。	企業
123	とにかく自分の給料が出ないくらいにお金に困っています。できない（作業・量・質・作業内容を選ぶ）利用者の穴埋めを全て職員で行い、経営者は夜中2時～4時まで作業をすることもあります。何とか法を改正していただき、両方が成り立つA型にしてほしいと心から願います。	企業
124	なかなか利用者の応募が少ない	企業
125	何を持って悪しきA型といっているのかわからない。そもそも最低賃金を超える生産性の能力が備わっているのであればA型自体必要ないと思う。様々な能力の向上を図るためにA型はあるのではないかな？仕事を中心に考えるか本人を中心に考えるか悩んでしまう。また、他の福祉施設よりもA型は運営が厳しいと思う。	企業
126	ハローワークでも障害者求人が非常に増えてきました。しかしながら、実際の雇用につながるのはまだまだ遠いように思います。企業側は、「彼らは何ができるのか」、「どのように接したらよいのか」と思っているようです。施設外就労で彼らのできることをアピールし、雇用につなげていく。引き続き企業さんにアピールしていきたいと思っています。	企業
127	ハローワークでは特開金対象者なのに、区市では対象にならないというように行政機関により対応が違うことが多いので改善してほしい（そのため、1年間特開金がもらえず大きな損失となった）。作業工賃のみで利用者の給与の支払いは大変難しい（工賃が安い）ため。	企業
128	ピラ投函のA型が多くて驚く。なんでA型と認定されたのか。学歴だけでデイケアからA型に紹介してくる役所が多い。もっと本人を見て考えて。事業をしている企業がA型をやるべき！！それなら問題はない。	企業
129	不正や利用者主体でない運営をしている事業所がいくつもあるのになぜなくならないのか？利用者のために残しても、それは利用者のためにならないと思う。職員全員が同じ思いを持って支援していく必要がある。	企業
130	弊社では利用者さん一人一人が目標を持って自分のこうなりたいという希望をかなえられるべく仕事をしていってほしいと思っています。悪しきA型＝株式会社経営と思われることが不満です。	企業
131	平成24年条例第56号の一部改訂が実施された場合、大半の事業所の運営が難しくなると思われる。	企業
132	法改正などもう少し軽くしてほしい。いろいろとありすぎる感じがします。きちんとしているところをもう少し見ていってほしい。	企業
133	真面目に支援を継続する（している）事業所に対しても締めつけの波が押し寄せてきているように感じます。	企業

No	回答	主体
134	一般企業がA型に参入できるようになってから、支援費で社員（利用者）の給料を支払うという本末転倒なことが起こっている。支援費を当てにして、事業を行うことは本来あってはならないことである。社員（利用者）の最低賃金を維持し、訓練しながら一般企業や支援員などに就労させることは重要だが、必ずしも就労移行支援をしなくてもよいのではと考える。A型が働きやすいという人など様々な人がいるので、合理的配慮の観点から、人に合わせた支援を行うべきだと考える。会社で訓練していても家でも行っていないければ身につかない（調理作業等）。本人が頑張ろうと思える目標を設定し、保護者、家庭との連携を密に図り、身につく訓練を実施すべきである。	企業
135	本来のA型事業所として利用できる状態にない利用者が多すぎて、対応に困っている。	企業
136	当事業所は、借地等を利用して農作業を行っています。当事業所の開設当初からすると、年々支援費等が減らされ、また暫定支給等による助成金等への影響で、経営は厳しさを求められています。訓練を積んだ利用者を就労移行支援から採用していたものがA型へのカウントから外されたことにより、定員の確保と同様に人材にも影響があります。一般就労が困難な利用者にとっては、最賃保障、社会とのつながりの確保になる一方、その反面、利用者の労働時間、社会保険加入等の課題が山積する中で、その母体となる事業者が先細りとなり、経営上困窮してしまわないような対策が根付いてほしいと思います。	企業
137	利用者に仕事を与えるだけの準備、努力は半端ではありません。「支援費を利用者の給料に当ててはいけない」と言われていますが、最低賃金を払えるだけの仕事を作り出すことは並大抵のことではありません。労働者を守るべく最低賃金は上がるばかり。しかし支援費は減る一方で運営していくのも大変です。利用者のことを考えるのであれば、まじめに運営しているA型にはそれなりの報酬をお願いしたい。	企業
138	利用者の事業所の立地条件を満たす事業所の提供を促進してほしい。事業所の運営状況に合わせ官公庁の推進を図ってほしい。悪しき事業所を取り消してA型事業所を支援してほしい。	企業
139	利用者の賃金を給付金からではなく生産活動の収入から支払うように変わってくるようですが、まだまだ無理があるし、このままこの締め付けが行われるとほとんどの事業所が閉鎖に追い込まれると思います。収益性をあげるということは大事なことです、A型事業所の存続が大切な事です。もう少し経過措置を検討する必要があると思います。	企業
140	利用者の方は手厚く保護されているのに対し我々（A型）企業、職員は厳しい。営業マンを雇用することもできず、売上はなかなか上がらない。作業能力も低く効率も悪いが、県の最低賃金保障のしほりがある。賃金は上がるばかりでこのままではやっていけないのが目に見える。職員の昇給、ボーナス支払いたいけど払えない。	企業
141	利用者のレベルに相当の差があります。上位数名でほとんどの事業売上をあげています。本当に訓練しなければいけない利用者にも売上を追求すべきでしょうか？	企業
142	一般の方や一般企業の障がい者就労施設に対する、内容認知が低いため請負業務一つにしても安い工賃での業務が 大多数を占めており、生産活動についても同様に 低いイメージから「安かろう・悪かろう」の印象があり 事業所自身での収益が一般に比べると困難であります。	企業
143	一般就労への移行が必ずしも目的（利用者の幸せ）とは考えておりません。福祉的な配慮をしながら、一般の就労もしくはそれ以上の売上げと利益をあげて社内のすべての従業員に還元できる仕組みを当社は目指します。利用者賃金＜売上の指導を徹底してほしい。売上げ及び経費を給付金にまかなうのではなく事業所の売上げでまかなうようになれば、市場の作業の単価が底上げされることを期待します。それを実現する為に、障碍者ブランドを立ち上げて福祉事業所へ仕事の供給をできるようになるのが理想。最低でも時間当たり生産高が最低賃金を上回らないと事業所としての意味がないと考えます。	企業
144	過疎高齢化が進む日本において大きな労働力となり得る障害者を企業にとっての戦力となるよう育てるA型事業は地方創生や1億総活躍のカギになることは間違いないと思います。ビジネス目線を持ってA型事業所を運営する経営者が地域の福祉をリードすることで、地域のNPOや社福法人が運営するB型事業所や移行支援の事業所に刺激を与えていくべき。でないと訓練等給付費が減額になった時に法人は立ち行かなくなってしまう。今こそ福祉とビジネスの融合を。	企業
145	利用者が少人数の時、給付金も少なく経営が大変なため、助成金などがあれば助かります。	企業
146	経済的背景、障害者雇用の認知が低い現状の中で障害者の希望を踏まえた上での業務提供及び生産活動収入において最低賃金を確保する厳しさを顕著に実感しています。	企業
147	施設外就労に出ても、出来高制が多く収入に繋がらないのに、売り上げを上げろと理不尽なことばかり国から言われる。企業側に指導をいれて考えかたを変えてほしいです。	企業
148	訓練等給付費と助成金の内の何割を賃金としてもらえるのかという応募利用者が多すぎる。前事業所では何も教えられず5時間／日出勤し、居るだけで賃金を受けているためである。会社の生産活動の仕事内容を覚えず自らの趣味を事業所内で行っていても賃金を受けていたということを申告してくる利用者も存在する。一般就労など全く考えずA型事業所を只のデイサービスの場としている他のA型事業所が存在する。弊社は昨年1年間で12名のうち4名を一般就労させている。	企業

No	回答	主体
149	雇用情勢や企業体制等に格差がある本県においては、健常者においても安定した収入を得る事に課題があるように感じています。その中でA型事業所運営をおこなうに至り、まだまだ法律が定める内容（個人が望む就労形態を踏まえた上での外部収入から賃金の支払い）を達成するには難しい現状があり、現段階としては企業や社会へ障害者理解の促進をおこないながら、最低賃金を下回る形で外部収入を得て、徐々に契約費用を上げる交渉をおこなっています。今回の改正案に対して、福祉サービスのみならず、国、県の雇用情勢、経済情勢を踏まえた上での裁量及び各県独自での合理的配慮の検討をお願いしていきたい所存です。	企業
150	最低賃金が毎年上がるのに対し利用料が一向に上がらないのはいかがなものか。利用料を利用者への賃金に転嫁NGはいかがなものか。健常者並みの仕事が出来ない分一部使用は認めてほしい。実態調査を抜き打ちで行い悪しきA型事業所の排除が必要。	企業
151	障がい者が一般企業で就労できる方はごくわずかだと思います。障がいを理解している一般企業は少ないです。しかし生きていくために働かなくてはならない。A型事業所は、そのような障がい者に欠かすことのできない事業所だと思います。	企業
152	県庁で来年度から給付金を利用者給料にあてることを原則禁止といわれ、翌年3月に市でA型事業所を申請しましたが、とても厳しく就労計画などを突っ込まれました。当社は本当にA型が少なくて困っているという地域に現在までA型を2店舗新設してきましたが、制度が厳しくなるといわれ理解に苦しみました。いろいろ思うところはございますが、必要じゃない事業所はありませんし、国が出来ないことを事業としてやっている経営者たちがどのような気持ちでA型をやろうと決意したのか考えてもらいたい。	企業
153	障がい者が一般企業に受け入れられるのは、ほんのひと握りだと思います。障害年金を受給できない、就職もできない。どうすればいいのですか？との声を頻繁に聞きます。A型事業所の役割は大変重要だと思います。	企業
154	真面目に業務を行えば損をする仕組みになってきている。新設の事業所に対して不足部分の改善指摘がほしい。個々の能力、体力にあった働き方があるので短時間労働は意見書等でカバーしてほしい。立ち上げの段階で指導を厳しくすると思う	企業
155	人件費を賄えないのはある程度仕方ないがそれに対する努力を怠るところはしっかりと指導が必要だとは思ふ。	企業
156	①福祉的なサポートを行える人的・物的・金銭的保障を社会福祉として保障していくことが政府として必要。②ゆっくりと発達する人の、ゆっくりとした成長を、ゆっくりと支援することができるのが就業継続支援事業特有の利点と言える。精神障害のある方の場合、十分な労働能力を保持していても、勤務時間や欠勤、遅刻への配慮が必要。労働を通した自己実現や時間をかけた一般労働市場への移行、そして病気や障害に応じた配慮が担保されている場として、A型事業へのより一層の配慮をお願いしたい。③雇用契約を結ぶ以上、企業は収益型事業体でなければならない。福祉的ケアをしつつも、「利益を追求」することが必要になる。「せめて、利用者のみんなに最低賃金を払える程度の利益」、「職員の意識の転換」が必要になる。したがって、マネジメントや営業的活動も行っていないとA型事業を進めることはできない。他の職員同様にサービス報酬で賃金を負担できる形で、マネジメントや営業担当の職員配置が必要である。	企業
157	悪しきA型が少なくなることはもちろん賛成ですが、それと同時にがんばっているA型に対する評価をお願いしたい。評価としては、一般就労に結び付けた実績への評価などをもっと手厚くしていただけるとよいと思う。（事業をこなしながら一般就労への支援は、かなりきついです。）そして、私の個人的意見ですが、精神障害者への時短への配慮は限定的に実施するべきと考えます。私の経験上精神障害者も週20時間の就労は可能な人が多く、再発などの症状悪化があった場合も半年くらいかければ復帰が可能でした。	NPO
158	「一億総活躍社会」のスローガンを疑いたくなる程、総理の所信表明の中に、ハンディを持つ人に関する発言が無く、心細いものを感じています。「私たち（A型事業者）抜きに、私たちの事を決めないで！」と声を大きくして言わなければ、振り向いてくれないでしょう！零細な事業所で、目の前の雑務にばかり時間、労力が費やされ、近隣のA型とも連携が取れていないのが現状です。こうしたアンケートを材料に、全Aネットで、国に物申す機会を是非とも実現して下さい。よろしくお願いします。	NPO
159	B型事業所と同じ報酬制度には不満がある。雇用契約を結びながら、最低賃金の減額特例制度を取り入れてもいいのなら、初めから雇用契約など結ばず、B型事業所の上級者向けとしての位置づけとしてA型事業所の制度を検討してもらいたい。就労移行支援事業と同じ「一般就労を目指す！」という同じ目的をA型事業所にも強く求められていますが、制度上ではそのようなことは明記されておらず、A型は就労の継続が目的と解釈しています。仮に「一般就労への移行」を強く求めるのであれば、就労移行支援事業を廃止して、A型事業の制度の改正と報酬制度の大幅アップを希望します。	NPO
160	A型事業所の運営が厳しくなる中、全Aネットとして制度の見直しに取り組んでいただきたい。	NPO

No	回答	主体
161	利用時間と就労時間の区別をなくし全て就労時間（賃金を支払った時間）を利用時間としてカウントすべきと考えます。有給休暇を与えた場合も給付費を支給すべきです。1日6時間分すべて出し分だけとなっています。	NPO
162	A型事業に対する評価制度をつくり悪しきA型をつくらぬよう差別化した給付金等の配分割合を定め、良い事業所を目指すことで経営難に陥るような事業所をなくし、円滑な事業体制の確立が急務と考えます。	NPO
163	A型事業所から急に移行支援事業所に変わり困っている人達が利用者さんに多くなっている。その間の時間も短いため、利用者からの電話相談が多いです。	NPO
164	A型の利用者には雇用保険加入が絶対条件と考えます。非雇用等はなくすべき、また短時間利用については利用時間に応じた給付にすべきと考えます。	NPO
165	今の制度では一般就労のステップアップを推進するのか、中間就労ではなく継続雇用を進めているのか中途半端な気がする。	NPO
166	A型事業所は福祉と労働にまたがり事務が煩雑になることへの配慮がほしい。仕事の時間は賃金確保の為に短くできない。職員だけがすることはないが仕事は量をこなさないと賃金が支払えない。支援記録は最小限に抑えてほしい。福祉事業とはいえ最賃をいただく以上仕事や働くということの自覚を持てる支援をしたい。	NPO
167	A型事業所はB型事業所と比べて施設整備等の補助金が限られているため、経営が厳しい。（福祉施設としての補助金の幅を拡げてほしい）	NPO
168	A型事業収入のみで利用者（社員）への報酬を払うのは基本ではあるが、障がいのある方々の働きだけで得る収入には限度があり、ほとんどのA型事業所は給付金に頼っているのが現状。（また、それは身を削って障がいのある方々に最低賃金（もしくは近い賃金）を支払い、より通常の生活ができるような思いでやっている）。もちろん日々努力して収益を上げる事業展開をしている事業所がほとんどであることを認識してもらいたい。	NPO
169	A型事業には福祉の支援要素があるが、個々の能力を発揮する場でもあるB型事業のような内職的な労働ではなく、企業としての位置づけが必要であると考え。事業としては流通システムがなければ雇用して給料を払うことは困難であり、より一層企業として価値を求めていくことが大切と思う。	NPO
170	親の会からA型事業へのシフトには人員の少なさでも可能だったので開始しましたが、働く職員への給与は目を覆う程の状況です。この状況で、次の世代へのバトンタッチは絶望的です。企業経営力の無さが原因ではありますが、もう少しA型や障害者の働きやすさなど環境が良くなることを希望します。	NPO
171	行政の風あたりがきつい	NPO
172	合理的配慮と経営で利益を出す。給付費から賃金払うなどでかなりきついです。生産性を求めると利用者は体調を崩したり、感情的になったり、支援者が思うようにいかず困っている。それなりに利益を出せる本業には携わっているが、その分かなりきつい仕事をさせている。A型と移行の線引きがあいまい。障害を理解してくれるところでしっかり働きたいというニーズは高いのに、利益性が伴わない。書類が多すぎる。電子で提出できるようにしてほしい。記録や会議が多すぎる。	NPO
173	ここ数年A型事業所に対する国からの締め付けとも思われる制度が多いような気がします。来月からも工賃に対するものもあるようですし・・・このままだと頑張っているA型事業所やそこで働いている利用者のためになるのか不安でなりません。	NPO
174	答えられない事が多く、自社のレベルの低さを感じるよいきっかけになりました。Aネットに入りたいです。	NPO
175	今年1月のパブコメ（案）である「売上から経費を控除した金額以上の賃金とすること」について、給付費からの補填支給はタブーだとの記載があったが、事業遂行上やむを得ないこともあることを厚生労働省は理解しているのか疑問。	NPO
176	雇用契約を結んだものの、作業能力がいま一つの利用者に対してどうしたらよいのか。他の利用者との格差など。	NPO
177	最低賃金が年々上がっていく中で、仕事量やそれに伴う収入が追いついていけない状況がある。最低賃金よりも高い工賃を支払うことができる環境整備が必要。また、支援力として福祉人材育成が大切であり、研修制度が必要。安価な福祉ではなく、専門性の構築が求められている。	NPO
178	最低賃金が払えて障害者ができる仕事を行政が紹介するとか、もっと行政はバックアップしてほしい	NPO
179	ハローワークから紹介される者の質が悪い(本来B型以下の方)	NPO
180	事業によって事業に係るランニングコストが相当違う。悪しきA型の影響でいろいろ締め付けをかけていくとやっていけない。当法人はベーカリー店だが、作業室（喫茶、売り場）を含めて設置基準の2倍、電気代などなど相当かけてやってみたい職種を実現している。10人の利用で4～5時間働くと、1か月約90～100万の賃金を払っている。これでは減算になるともうアウトです。	NPO

No	回答	主体
181	送迎加算だけでは送迎要員の人件費どころか送迎車の燃料費も捻出できない。社会福祉法人は送迎を有料化できるが他法人はできない。送迎や食事の提供がないと利用者が集まらないのに、送迎加算の額は少なく、食事提供は体制（調理師等）でないといつかない(ついても少ない)。障がいの程度に応じたサービス日の増減をつける。	NPO
182	雇用と（福祉的な立場からの）支援の両方からの対応で熟考する場合が多い。特に精神障がい者(利用者)に多いと思います。休んだ時、給付費に変動があるのは運営上、難点が多いのが課題と思われます。	NPO
183	地方にいと他のA型事業者との交流が無く、制度の見直しがあると他の事業者の方々はどうに考えているのか知りたいし、今後の問題に対してどのように対処しているのか教えてもらいたい。行政の一方的な説明ではなく、当事者同士の事業所の意見の交換の場が欲しい。	NPO
184	当事業所では減額特例制度を受け、A型雇用をしています。誰にでも最賃を支給してあげたいのですが、次のステップ（一般就労）へ押し出すためと訓練時点で最賃以上を支給すれば意欲的なものもそこで止まってしまうと思います。ただ社会保険にはしっかり加入させ社会人としての意識の向上をしてもらいます。	NPO
185	当事業所としては利用者増と良質な仕事の確保(高賃金の就労先)が命題であります。課題解決のため秘策、アイデア、成功事例等がありましたら(参考例) 助かります。	NPO
186	ネットワーク・連携意識が薄く、情報を共有する視点が弱い。事業評価の仕組みや利用者の作業や勤務評価について、各事業者がガイドラインや様式を共有して、互いに切磋琢磨する仕組みづくりが必要	NPO
187	福祉サービス事業においてA型事業に限らず、就労移行支援事業、相談支援事業所、放課後等デイサービスなど県下でも不正を行う事業所が相次いでいます。地方自治体においても対策、指定の厳正、指導の強化が求められていると思います。	NPO
188	悪しきA型があるという現状が非常に残念です。私共の仕事はビジネスホテルの清掃で主に体を動かす仕事メインです。10～15 時迄に終わらせなければいけないので、4時間（休憩1時間あるの）の中で、早くキレイに仕上げなければなりません。4時間という短い時間ですがハードな時間です。やはり現状をしっかりと見てもらいたい！！悪しきA型を中心に考え制度が厳しくなるのに懸念を感じます。また、自主製品を製造販売するがんばっているA型もいます。商品の向上や販売努力をしています。仕事に貢献し、雇用を結んだ社員の給料とスタッフの給料はある程度国からのお金で支払うことも必要かと思われます。	NPO
189	利用者賃金を確保するため、当事業所の場合、商品の販売先が最大の課題です。障害者優先調達法がもっと現実的に機能するように希望します。当事業所はメロンパンやラスクを製造していますが、現在は週に2日間しかパンを焼けません。売り先があれば毎日パンを製造し賃金もアップできるのですが…	NPO
190	労働者と利用者のバランスを取るのが賃金待遇いろいろな面で難しい。有給休暇など保障したいが減算される悩ましさもある。	NPO
191	一般就労を目指せる方なら就労移行支援を利用するべきであるのにA型を利用している方、逆にA型に見合う生産性がなく本来はB型を利用するべき方がA型を利用している現状が多く見られる。結果として、移行支援・B型事業所に本来の利用者が集まらず経営状況が厳しくなっている。それだけでなく、障害当事者の一般就労への可能性も減少し、B型程度の業務で最低賃金以上を貰えると労働対価を勘違いしている利用者が増幅している。これは、受け入れをするA型事業所側だけの問題ではなく、ハローワークや就業・生活支援センターなどの窓口・相談機関の就労継続支援A型に対する認識及び考え方にも問題があり、また担当職員のマッチング・コーディネート力のレベルの低さにも原因がある。	NPO
192	支援金に対する手続きの面倒さ、悪しきA型を規制する余りまっとうなA型があおりを受けている、公的文書が難解でそれに対する質問の解答が曖昧（役所内でたらい回しあい、結果解決しない）	NPO
193	上げ膳据え膳の制度ビジネスでは本来の目的は果たせない。当事者さん達はどう生きたいのだろう？それでもA型は生まれた意義を見出さなければならない。	NPO
194	就労移行支援とA型がMIXされた形にならないと、優秀に成長した利用者を一般就労させるメリットがない。雇用なので優秀な利用者は、事業主は当然困り込む。根本的にA型事業は見直さないと趣旨がズレている。	NPO
195	就労継続支援A型は通常の事業所に雇用されることが困難な障害者の内、適切な支援によって雇用契約などに基づき就労する者に行われる必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、支援を行うところです。利用者に提供する仕事及びそれに対して払われる最低賃金を保障しなければなりません。しかし訓練給付費がA型と同じB型事業所では最低賃金の保障はありません。これはいかなるものかと思えます。	NPO
196	地産の材料を中心に、栄養バランスを考えた弁当の製造・配達を実施しております。1食300円で、たとえば1個でも配達する事をモットーに実施しております。高齢者や病後など食事の準備が大変な方等の利用も多数あります。しかし、地域や行政なども含め、まだまだ認識不足・理解して頂けない部分もあります。	NPO

No	回答	主体
197	すべて暫定支給となる兼ね合いから他のA型事業所は0であり、地域に当施設しかありませんが、特定求職者雇用開発助成金がなく、非常に厳しいです。	NPO
198	矛盾が多くて困る。一般就労できるレベルの方を卒業させたい。しかし、待遇がうちのほうが良いから就職を拒むケースが存在する。社会保険がらみの制度変更で益々一般就労は難しくなるように感じる。これまでは社保を全員にかけてきたがそれはもうやめる予定。また、卒業するとその空いた作業を一時的に指導員やあるいは作業員がせざるを得ない。つまり人員不足にもなりかねないということをわかって制度化をしているとは思えない。それにより、A型からステップが進まないし、企業ビジネスは本来必要な場所、時間において求人かけるものであるべきと考えるため、そのような雇用のあり方に変える。逆行かもしれないが、Aでしか働けない人には社保をかけるといったメリハリをつける予定。また、社保をかけた利用者のほうが指導員よりも、年金を合わせると収入が多くなるといったジレンマがある。社保をかけても仕事がないのは意味ないのでは？ 福祉目線過ぎて、ビジネス目線が欠落した制度に思えてならない。	NPO
199	毎年、最低賃金が上がる傾向にあり、収益とのバランスが取りづらくなることが今後懸念されます。	NPO
200	当県ではA型事業所が少なく、利用者さんの選択肢が限られている。様々な障がいについての研修等に参加しても、最終的に就労に繋がる支援で終わることが多いが、障がい別の就労後の支援についても研修内容を充実してほしいと思っています。	NPO
201	社会課題解決のために、法人全体の経営を行っているのであり、A型事業のみの収支で規制をかけることは、民間組織としての法人運営の自由度を損なうことになる。利用者の賃金は、法人の賃金体系（賃金制度）の中で決まるものであり、A型事業収入のみで賃金総額にキャップをはめることは適切ではない。不適切な（悪質な）A型事業者を排除していくことには大賛成であるが、適切な運営をしている事業者の運営の自由度を奪う制度見直しには反対である。	—

就労継続支援A型事業の課題と今後のあり方について

－就労継続支援A型事業所全国実態調査報告書－

公益財団法人ヤマト福祉財団 助成事業

発行日：平成29年8月31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

T E L：03-3915-8111

E-mail：toiawase@zen-a.net

H P：http://zen-a.net/