

# NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

## 就労支援セミナーin さが 未来の A 型運営を考えよう 報告書

開催日：2025 年 3 月 8 日（土）15:00~18:00

場所：武雄看護リハビリテーション学校

R6 は 4 月報酬改定や 10 月の最低賃金上昇、また 50 人以上の企業にはパートの社保加入（対象企業の拡大）など、A 型にとって難しい年度となりました。

すでに A 型を廃止したり B 型などに転向したりする事業所が多数あり、その 8 割が営利企業の運営母体となっていますが、本格化し始めた世界的なインフレ（物価高騰）や円安の影響は中小企業規模である全 A ネット会員の就労支援事業を圧迫し始めています。

今後、さらに就労支援事業収入が厳しくなることも予想されますが、このような経営状況でも安定した就労支援事業を続けている、九州 5

県の事業者に現状や工夫、想うことをざっくばらんにお聞きしました。また、厚生労働省の就労専門官から今の A 型の献上について行政説明をお聞きしました。本セミナーが今後の A 型経営に生かされ、障害がある人もない人もより良い労働環境がと整うように一緒に考えていきましょう！

全Aネット

参加費 無料

就労支援セミナーinさが  
未来のA型の運営を考えよう

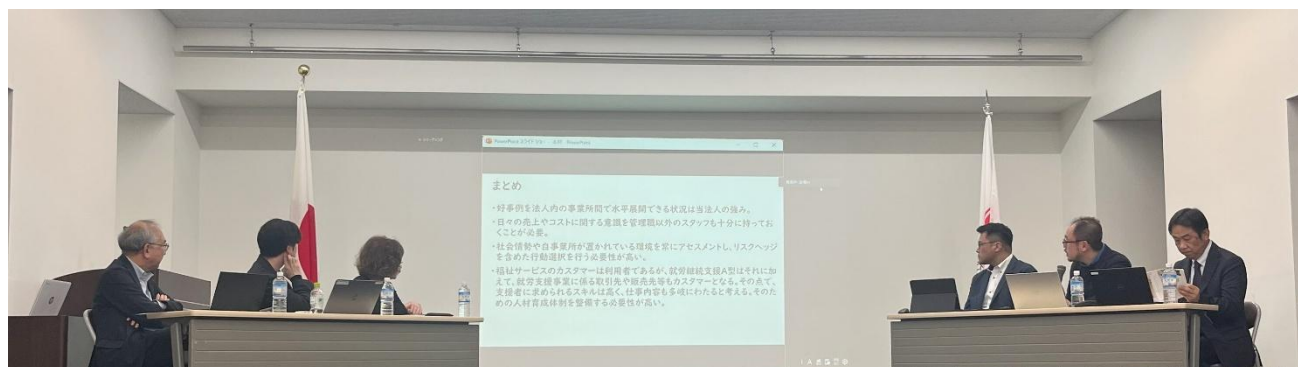
3.8 (土) 15:00~18:00 (参加人数 100名以内)

15:00~開会  
15:05~行政説明  
16:20~パネルディスカッション

会場：武雄看護リハビリテーション学校

### 【行政説明】「就労選択支援と就労系サービスについて」

●厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援専門官 佐藤 大作 氏



## 【パネルディスカッション】「赤字にならない就労支援事業」

- （東京都）村木 太郎 氏（NPO 法人ストローク会理事長 全 A 理事） コーディネーター
- （熊本県）本村 達弥 氏（NPO まちくらネットワーク熊本就労支援センターワンピース管理者）
- （宮崎県）小山 貴生 氏（一般社団法人ウィズハートぎんが 理事）
- （福岡県）嘉村 裕太 氏（株式会社 SANCYO 代表取締役）
- （長崎県）釣船 一満 氏（社会福祉法人南高愛隣会 理事）
- （佐賀県）中島 太美子 氏（元障害者就業・生活支援センター支援員）

全国で A 型事業所半数以上が生産活動収支赤字である中、赤字にならず安定した就労支援をしている九州地域 5 県 1 都の A 型事業者が考えるヒントとしてのパネルディスカッションを行った。

報酬改定の影響により働く障害者の解雇事例もニュースに取り上げられるなど、経営環境は依然として厳しい状況は続いている。

本村氏の事業所では以前、パンの製造販売をメインにしていたが赤字から脱却するために製材所や介護施設でリネン交換や清掃、また医療機関内での売店業務を開始するなど請負業務の拡大によって黒字化を目指している。職員が経営者と同様の数字（収支状況）や取り組む目標を共有していくことが必要であり、予算執行状況を月次で確認（8.3%達成しているか比較）することを徹底している。

小山氏の事業所でも施設外での就労が全体の 7 割と大きな比率を占めていることで安定運営できている。利用者は日に 18 名程度が働いていて昨年 10 月から社会保険の対象事業者が拡大したことはニュースにもなっており、A 型事業所でも大きな影響を受けている事業者は多い。またそのことが理由により廃止となったことで離職を余儀なくされた障害者が多数いることは、福祉事業を行うものとして責任を感じた。



嘉村氏は主に 3 つを意識しながら事業運営を行っている。「一般就労（卒業）」「連携」「相談支援」特に登録者の 20% を就職させていく目標を持っていることと、理由なく相談から自社への誘導を行わない（恣意的な運営をしない）取り組みは特徴的であった。

これから始まる就労選択支援事業においても大事な視点であろうと思われる。

釣船氏は収支の状況の確認、利用者と職員の育成、営業活動強化に取り組んでいる。社会福祉法人としての草分け的な存在であるが、製麺はふるさと納税の返礼品や有名店で使用されるなど高い評価を受けている。

中島氏は以前、なかぼつで 15 年働いた経験から見た



A型や想いを語っていただいた。佐賀県は障害者雇用率が全国3位と高い水準であるが支援機関の連携がない時代から連絡会を主催するなど活動を行っていた。

村氏氏のまとめでは、赤字にならない就労支援は「人の問題」ともう一つは「事業の問題」があるのではないかと。職員も一人ひとりの支援の気持ちがあるが、同時に事業のための研修や育成をすることがヒントとしてあるような気がする。日頃の支援で忙しくてやっていけないのではないかとという声もあるかもしれない。生産活動が中心のA型では特に、人材育成が後回しになりがちである。人事考課制度を導入する中で必要なOJTを確認することや、サビ管が職員の育成にしっかり取り組んでいくことも必要なことである。

そして利用者支援とは「人材育成」なのではないだろうかと感じたパネルディスカッションであった。



#### 【セミナーを終えて】

A型の運営は利益を上げていかなければ難しい。支援を頑張っている職員も多い。しかしながら忙しい中でもやるべきこと、今回でいえば生産活動のために数字を追う努力を職員であっても経営者と同じ視点で数字を把握する努力が必要で、利用者を労働者にしていくための人材育成のスキルを職員自身が上げていくことが求められているのだろうと感じた。もしB型事業との違いがあるとしたら、障害があっても働きたい人を「労働者」にすることであり、事業者として利益を生み出していくために毎月数字を掴んで柔軟に事業の内容の変更も含めた柔軟な対応をしていく経営がA型の事業所に求められているのだろうと感じた。

支援をしていく気持ちは職員も経営者も同じ思いを持っていても、廃止や転向などの厳しい状況は続いている。社会資源としてA型の経営を続けていくためにも自分の事業所が今より良くなっていくための努力を怠らないようにしていきたいと感じた。また、全国には、熱い志をもって運営しているA型事業者も多くいることが経営環境という荒波を乗り越えていくモチベーションにつながったので、今回は遠く佐賀まで参加した意味があったと思う。(全Aネット事務局 臼井)