

はじめに

この度の「就労継続支援『A型』事業」移行推進課題調査研究事業は、障害者自立支援法の施行後に新法制度へ移行した法人や移行を検討中の事業所から提示のありました、制度の仕組みと経営収支の不安など、様々な問題や課題点を精査して『A型』事業への移行推進をはかることを目的に、国の「平成19年度 障害者自立支援調査研究事業」に採択されたものであります。

障害者自立支援法は、障害のある人への援護制度が、措置費から支援費への移行時に発生した財源不足と障害種別や地域間格差等の不公平解消を目的に急ぎ誕生したもので、障害者が何処に住もうと自立して暮らせる仕組みを整え、いつでも、どこでも、必要とするサービスが確実に受けられることを念頭に設計された制度と伺っております。

中でも、就労継続支援『A型』事業は、障害者の社会自立をより一層前進させるとの期待も大きく本研究事業では、昨年度滋賀県が実施された「雇成型」経営モデル開発事業調査研究事業報告書、及び全国重度障害者多数雇用事業所協会会員からの「A型」事業設置促進の意見や各団体の調査研究報告書も参考資料として活用させていただきました。

ご理解とご協力をいただきました関係各位に、心から厚く御礼を申し上げます。

目 次

I. 事業実施計画	3
II. 準備会議	
1. 現状報告	4
2. 参加者の意見と提言	6
3. まとめ	7
III. 資料	
1. ②障害者自立支援「雇用型」調査研究プロジェクト報告	8
2. ③国が定める「障害者雇用促進施策と社会福祉法人改革」	9
IV. 調査まとめ	
1. 「就労継続『A型』事業」移行推進課題調査研究事業まとめ	14
2. 意見・提案	17
3. アンケート調査結果	25
V. 取り組み事例 事業所一覧	
1. (社福) 明日佳 ワークトピアあすか	53
2. (社団) 札幌市手をつなぐ育成会 雇用型作業所リンクル	53
3. (社福) 札幌市社会自立センター	54
4. (社福) 鷹栖共生会 旭川ヒューマンサービスセンター	54
5. (社福) 平成会 福祉工場ホームラン	55
6. (社福) カナンの園 カナン牧場	55
7. (社福) 愛光園 「愛光園(多機能型事業所)」	56
8. (社福) ウィズ町田 チャレンジドワーク・ウィズスワンカフェ&ベーカリー町田店	56
9. (社福) 同愛会 ダイア磯子(就労継続支援事業A型)	57
10. (社福) 進和学園 しんわろネッサンス福祉工場 社会就労センター	57
11. 有限会社 野菜ランド立山	58
12. (社福) コミュニティーネットワークふくい(福井・丹南・若狭)	58
13. 株式会社 カン喜	59
14. (NPO) ホープ就労・生活支援センター	60
15. (社福) 北九州市手をつなぐ育成会 日明リサイクル工房 本城リサイクル工房	60
16. (社福) 幸福会 就労継続支援A型事業所 ソレイユ	61
17. (社福) 治誠会 くんわ就労継続支援事業所	61
18. (社福) 共生福祉会 サンシャインワークス	62
19. (社福) 南高愛隣会 コロニーエンタープライズ 瑞宝太鼓・味彩花・ブルースカイ	62
参考資料 障害者の福祉的就労 読売新聞社会保障部記者 安田 武晴 氏	63

I. 事業実施計画

1. 事業名 「就労継続支援『A型』事業」移行推進課題調査研究事業
2. 事業概要

A型事業で働く障害者は、労働三法の適用を受けて社会保険等に参加し、国民としての義務を負担するなど、障害者自立支援法の目指す「障害者の社会自立と公平な共生社会の構築」をより一層前進させるものと期待される。

しかし、福祉関係者の障害者雇用に対する認識は極めて薄く、経験も浅いことから福祉事業経営者の多くが A型事業の経営に不安を感じて移行を躊躇している。

そこで、障害者雇用実績のある福祉工場や事業経験者を中心にA型事業の普及啓発と移行推進、及び 経営品質の改善を目的とした課題調査研究事業を行う。
3. 実施期間 平成19年7月20日～平成20年3月31日まで
4. 研究メンバー

主任研究員	渡辺 次男	(国立 のぞみの園 参与)
分担研究員	安藤 健次	(東日本 担当 神奈川県)
	々 田中 善隆	(中日本 担当 福井県)
	々 岩本 浩治	(西日本 担当 熊本県)
	々 金子 鮎子	(精神G 担当 東京都)
研究補助員	橋本 祐治	(西日本 担当 熊本県)
	々 上野 容子	(精神G 担当 埼玉県)
5. 事業内容と日程
 - ① 調査準備 = 5月
 - ② 実態調査 = 8月 集計・分析 = 9月
 - ③ 検討会議 = 9月 ブロック会議 = 10月
 - ④ 課題解決アクションプラン検討会 = 11月
 - ⑤ 調査報告書作成 = 2月
 - ⑥ 調査研究発表会 = 3月
6. 事業の効果と活用
 - ① A型事業所の「移行事例集」作成配布
 - ② 経営合理化の参考資料作と配布
 - ③ 障害者雇用促進・支援制度説明会の開催
7. 事務局 NPO法人 福祉ネットこうえん会 (福井市南居町81-1-31)
会長 林田 恒正 事務局係 松永 正昭・坂崎 公則
8. 実施経過
 - ① 研究会議・
 - ② 現地調査・都、道、2府、23県
 - ③ ブロック会議・東京、仙台、札幌、福井、熊本、広島

Ⅱ. 準備会議

と き = 平成 19 年 4 月 21 日 (土)。

と ころ = 東京、日本財団の会議室。

目 的 = 『A型』事業が取り組める仕組みの充実と普及啓発、移行推進。

背 景 = 障害者自立支援法施行後の『A型』事業への移行申請が少ない。
移行後に元 (旧法) に戻りたい。移行に躊躇の声を受けて。

参加者 = 障害者雇用を重視してきた事業所と A 型事業に期待する関係者。

資 料 = ① 厚生省委託研究。

「知的に障害のある人達の福祉的就労と社会参加」(平成 5 年～9 年)

② 障害者自立支援『雇用型』調査研究プロジェクト報告。

③ 国の進める「障害者雇用促進施策と社会福祉法人改革」。

・ 障害者福祉の方向と雇用促進への取組み。(資料 9 P 参照)

・ 自己完結型からネットワーク型への役割分担を進める。(資料 10 P 参照)

・ 社会から認知されなくなった社会福祉法人。(資料 11 P - 12 P, 13 P 参照)

成 果 = 現状の問題・課題等の情報交換と問題解決の調査研究の実施を確認。

1. 現状報告

(1) 事例 - 1 = 19 年 4 月 1 日 (通勤寮以外) 移行完了法人の課題。

① 運転資金の不足。= 1 億 7,340 万円 医療・福祉機構の緊急融資で対処。

② 19 年度の経営収支予想 (減価償却前) 欠損 7,600 万円。

③ 生産設備の借入金残高、9 億 5 千万円の返済財源確保。

・ 借入金の発生要因は、生産設備の国庫補助制度が無いため借入金で調達。

④ 労働生産性が 14%低下、(職場のエースが企業へ転出) 代務者の育成。

⑤ 新規参入施設が廉価受注、単価の下落と減収・欠損増の穴埋め。

⑥ 移行支援後の雇用対策。(A 型事業の高付加価値化)

・ 生産設備の機械化・省力化を図るための設備資金の調達。

・ 事業経験者、及び 有技能保持者との連携強化等人材の確保。

⑦ A 型事業の労働三法の規則・基準に苦慮。(土日祝日出勤、残業、有給休暇等)

⑧ 事業別「経営収支」日常管理の不徹底。(管理事務の合理化)

⑨ 採算の合わない仕事の停止・改善。

⑩ 福祉人材の能力開発。

(2) 各事業所から届いた『A型』事業の「問題点と課題点」。

- ① 障害者の雇用継続が難しくなったときの利用契約。(事業の海外移転と不況で仕事が無い)
 - ・ 一時解雇や他業種へ移行するための処遇の対策を望む。(職業再訓練等を含む)
- ② 福利厚生費の出費増。(作業服の費用) 集団風邪での有給休暇取得)
- ③ 工賃倍増計画に対する「勤務日と時間の増加」を県が認めず。
- ④ 訓練等給付について
 - ・ 安定した収入が見込めない。(利用者の予想利用率が85%程度)
 - ・ 定員を超過した契約は(B型と違い)雇用コスト高で経営が難しい。
 - ・ 年次有給休暇が給付の対象にならないのは、納得できない。
 - ・ 現在の給付額では、営業専門の職員を配置出来ない。
- ⑤ 福祉サービス利用契約について
 - ・ 福祉サービスは「支給決定期間」雇用契約は「1年間」。(優先順位と個別支援計画は?)
 - ・ 暫定支給期間の各種労働保険の加入は必要か。
- ⑥ 無年金者が利用料負担で、労働意欲の低下と生活費に影響。
- ⑦ 雇用助成制度のトライアル雇用・職適・特定求職者助成金が、A型は対象外。
- ⑧ その他、
 - ・ 軽減措置以降の利用料や社会保険等の負担でA型移行は厳しい。
 - ・ 障害程度が軽度の無年金者ほど、一般就労が難しくA型に就職。
 - ・ 給付額の請求事務量増加で、事務費・人件費が嵩み苦慮。



2. 参加者の意見と提言

(1) 移行への不安・課題・問題を解決するために。

- ① 制度は、志を持った人達が提案していけば変わる。
- ② この研究会の情報が全国に繋がれば就労も大きく変わる。
- ③ A型事業は、良い事業だが問題があるので研究継続が必要。
- ④ 自立支援法には課題もあり、もっと基礎固めの必要がある。
- ⑤ 有給の取扱いや個別支援計画などの縛りが多い。
- ⑥ 「A型+B型+生活介護」多機能タイプの問題・課題点の整理。

(2) 「A型」事業所・福祉工場を必要とする理由。

- ① 地域に障害者の働く会社が無い。
- ② 福祉的就労のレベルアップをはかり、雇用の場へ展開する。

(3) 「A型事業」制度への疑問。

- ① 雇用契約を交わして働くのに、支援に「有期限の縛り」がある。
- ② 有給休暇の取扱い、繁忙期と閑散期の支援費対象日数。
- ③ 移行して支援費収入が2~3割減収、経営が厳しくなる制度は良くない。
- ④ 1時間の勤務でも、8時間勤務でも同じ。
- ⑤ 「誰にも、最低賃金の支給」にとらわれているが、見直しが必要。
- ⑥ 事業所減免100%、「0」申請をダメと言われた。
- ⑦ 減免額を一度徴収してから返却したところ、所得増になった。
- ⑧ A型事業への移行で福祉色が強まり葛藤している。
- ⑨ A型+B型の計画で、建物を別にせよ等、色々と問題がある。
- ⑩ 労働局（労働基準監督署）と意見の食い違いがある。（交流が少ない）

(4) A型事業所経営の実態。

- ① 仕事が少ない。
- ② 指定管理者制度への対応のため、ISOを含めた取組み。
- ③ 生産はできるが販売が課題。（営業マンとの連携が不可欠）
- ④ 人件費の過大が経営を圧迫。
- ⑤ 福祉工場の障害者は、労働生産性が低く、障害者と同数の健常者を雇用。
- ⑥ 「インフルエンザ」で有給休暇付与30日以上、大きく減収。
- ⑧ A型に移行して良かった。（福祉工場より良い。）

(5) A型事業所の心掛け。

- ① 品質重視。「福祉だから」との甘えは許されない。
- ② 営業は企業出身者を採用。
- ③ 施設の内・外で、個の障害特性に適した事業の取り入れ。

(6) A型事業所の環境。

- ① 組合員から「なぜ、障害者の雇用を優先するのか」の対策に苦慮。
- ③ 地域の中で「A型事業所」は足りない。
- ④ 経営に困難性が高いとの事で移行していない。
- ⑤ 県の指導で、重多事業所から、授産と福祉工場を創業。
- ⑥ 福祉工場を70名から80名に増員し、四つのグループに分けた。
- ⑦ 雇用の拡大は事業の拡大。国・県に、生産設備の整備助成を期待。

(7) その他要望事項。

- ① 障害者に仕事を発注する企業を増やす奨励策。(雇用率への加算、助成、税優遇)
- ② 親亡き後の支援の強化。
- ③ 働く人の「所得と生活」を保障する形にして欲しい。

3. ま と め

- ① 障害者自立支援法は、制度設計に未熟な点もあるが、障害者のための良い法律。
- ② 『A型事業』の問題・課題解決に調査研究活動が必要。
 - ・ 障害者自立支援法の下、自由で安心安全に暮らせる社会づくり。
 - ・ 障害者の能力を活かせる職場・職種を開拓し、勤労所得を高める。
 - ・ 関係者に情報を提供し、A型事業の普及啓発と移行を推進する。
- ③ 「A型事業」移行への不安と不満を除去するための調査。
 - ・ 移行事業所、及び 移行を計画中の事業所が持つ不安と不満事項。
 - ・ 経営収支の実態＋労働環境と労働生産性＋市場経済の動向＋事業計画。
 - ・ 地域特性＋障害特性＋業種別＋経営形態（企業・社福）別。

Ⅲ. 資 料

1. ②障害者自立支援「雇成型」調査研究プロジェクト報告 全重協会員の意見

『滋賀県「雇成型」の経営モデル開発事業』

Ⅱ. 障害者自立支援法 就労継続支援事業「A型」の設置促進について

意見集約者 関 宏之氏

障害のある人の「雇用」「労働者性」は長年の間、中小企業がさまざまな経営危機という荒波を乗り越えながら支えてきたという自負がある。他の従業員同様1人の労働者として、所得によって、また時には直接生活も含めたサポートまでも企業として実施してきた。

少なくとも授産施設や共同（働）作業所よりもリスクを負いながらも「労働」という切り口でしっかりと支えてきた。

しかしながら、今回の障害者自立支援法 就労継続支援事業「A型」は、官が後押しする福祉企業であり、税金により月々の運営費が国から支払われるといった手厚い施策が実施される。

今まで障害のある人たちの「雇用」「労働者性」を支えてきた我々からすると、国の資金で施設を多機能化させ、雇用主体にさせ、地域で競合しては零細企業の市場を奪うような動きを疑問に思うこともある。

障害者の雇用を精一杯支えてきた企業家からは、スタートラインから優遇されるなど、所詮は従来の施設発想と相違なく、それでもなお企業を頼る姿に意識の甘さを感じる。

重度障害者多数雇用事業所も、就労継続支援事業「A型」も、目指すところは「豊かな地域づくり」であり、またそうでなければならぬところは一緒である。「地域を耕す」「コミュニティ・ビジネス」と言う視点が大切と考えれば、向いているベクトルは同じである。

ただ、この施設企業の位置づけや意味を述べるべきだ。企業と同じなら、企業の体質強化をはかるべきで、屋上屋を重ねることにはならないか。

ただ、施設が変わります、雇用主体になります、だけではなく、経営目標や経営理念をどのように確立するのか、等の視点も盛り込む必要がある。

従前の施設が企業なりをする意味について、長年の実績を持つ方の鋭い意見や認識を聞きたい。

2. ③国が定める「障害者雇用促進施策と社会福祉法人改革」

(1) 障害者福祉の方向と雇用促進への取組み。

(2) 自己完結型からネットワーク型への役割分担を進める。

(3) 社会から認知されなくなった社会福祉法人。 (その1)

(3) 社会から認知されなくなった社会福祉法人。 (その2)

(3) 社会から認知されなくなった社会福祉法人。 (その3)

IV 調査まとめ

1 「就労継続『A型』事業」移行推進課題調査研究事業まとめ

分担研究員 安藤 建次

I, 事業活動

1) 仕事の確保

障害者自立支援法の制度の柱で、障がい者が地域で普通に暮らし地域の一員として生活を送れる世の中を目指している。それには必然的に労働による所得保障がなくして、地域での生活を確立させることは困難であり、地域移行にあたり所得保障をどのように構築させるかが最重要課題であるが、現在の施設経営から事業体制を確立するのにも時間を要し短時間で底上げができるとも考えにくい。この度の課題調査研究でも分るように A 型事業への移行について、「移行したくてもできない」、「移行しない」、の回答についての総体の基本は「仕事の確保」にある。措置制度、支援費制度の経過のなかで利用者の所得保障による工賃底上げの事業拡大策は今までなかったが、新事業では地域移行を柱とする利用者の所得保障を労働に求めなければ成り立たないことでもある。事業体制が確立できていない福祉事業者だけで底上げをすることは困難でもあり、それには福祉事業者と行政と企業による連携した取り組みを構築させることが必要である。又、仕事の確保をするうえで官公需の優先発注はもとより、企業に対する発注奨励策としての優遇措置が必要である。

2) 資金調達

事業を継続させるには、新製品開発、事業転換、設備の老朽化による代替等の資金調達が必要になるのは必然である。設備については、本来減価償却による内部留保で代替を行うが、会計基準が改定され減価償却費の計上が認められたのは平成 14 年からであり A 型事業への新規は別として、既存の旧体系事業から A 型事業へ移行する場合にはすでに残存価格のない設備が多い状態である。福祉事業では、担保の制約(地方行政の許可)及び保証人等から資金調達が儘ならない状態であり、A 型事業の実態に合った融資制度が必要である。

3) 利用者の確保

地方に於ける地域によっては制度の A 型事業定員の充足が困難であり、企業数も少ない状況である。一般企業就労ができる障がい者は A 型事業においても主力であり、主力を一般企業へ就職させることにより A 型事業の衰退が出てくる。新規に採用した利用者を育てるにも時間を要する。又、雇用契約も就業規則で定年が条文となっているので利用者本人の希望が優先されなければならない。よって、A 型事業所に雇用された障がい者が一般企業就労を希望する場合とした制度が必然的である。

II、福祉活動

1) 利用契約と雇用契約

A型事業の制度要件に利用者との雇用契約と利用契約が二重となっていて合理的ではない、労働の場は職業能力評価が必要であり自立度に応じた評価とし、又、配分とすることが必要である。

2) 利用者の資産要件

利用者の負担軽減措置において制度では、利用者の資産要件が単身で上限 600 万円となっているが、低すぎる設定であり、将来の生活を考慮した上限額となっていない。又、現在の貯蓄が限度枠を超えた場合には、家族への分散等が考えられるゆえ、資産要件の上限の見直しが必要である。

3) 単価及び変形労働時間

旧体系の福祉工場の運営費は箱払いであるが、どの福祉事業の単価と比べても著しく低い単価である。新体系の A 型事業に移行して増額はみえたものの支出においては、サービス管理責任者の専任要件による増員と、日払い化による利用者の給付日数の限度と利用率から厳しい状態にある。企業における新採用の初任給が上昇している中、福祉職は初任給を抑えられ、常勤換算によるパート化を奨励した抑制的的制度となっている。このことにより専門性の不足による利用者へのサービスの質の低下も浮上している。課題調査による支援員 1 人に対する障がい者数でも判るように、平均支援者数の配置基準を見直し新たな単価設定が必要となっている。又、A 型事業には、労働基準法による、就業規則の届出が制度とされているなかで、利用日数が毎月総数からマイナス 8 日の給付日数上限とした制度は、労働基準法にも認められている月単位及び年単位の変形労働時間による体制が認められていない制度となっている。

4) 1 割負担(自己負担)・減免

A 型事業に雇用されている労働者に負担を課すことは過去にはなく社会通念上からも考えにくい、制度は事業者負担による利用者 1 割負担を軽減できることとしたが、軽減した場合には事業経営が厳しい状態に陥る。よって、事業者負担としない給付費で対応することが必要である。

5) 日割計算及び有給休暇

旧体系福祉工場においては、運営費が定員規模により月額で箱払いであるが、新制度の A 型事業に移行すると上限給付日数により利用実績に基づく日払いに変更となる。又、欠勤及び有給休暇は給付請求対象とならない制度である。一方労働基準法においては、労働者の取得権利として有給休暇が制度化されている。事業者には時季変更権はあるが障

がいから定期的検査による通院及び病欠、身内の慶弔等による利用者からの請求に対し拒むことは出来ない、このような事から事業者は、日割り日数を遣り繰るなかで労働基準法違反も出てくる可能性も窺える。よって、A 型事業の実態から労働者の取得権利と福祉と労働の両制度の整合性から鑑み給付費を日割りから月割りにする必要がある。

6) 給付請求事務及び事務の煩雑化

制度には、職員配置基準に事務員の配置がない制度となっている。このような職員体制に、日割りによる利用実績の集計、実績報告等事務量が増大している。又、制度が複雑であり、支援員の減少配置から日々の資料作成に時間を要し時間延長が増え問題となっている。

Ⅲ、その他

1) 福祉サービス利用期間

制度では、A 型事業利用者の給付契約期間は最長 3 年が上限となっているが、労働契約では、パートタイマー以外に契約期間の上限はなく、又、A 型事業所の就業規則においては定年制もある。よって、労働契約に準じた契約内容とし有期限を撤廃することが必要である。

2) 労働と福祉の連携

A 型事業の場合、特に労働施策と福祉施策の調整や検討が必要であり、雇用促進法の改定により雇用については改正されている部分もあるが、法令遵守から A 型事業に合わせた更なる制度の調整が必要である。

3) 制度の理解と周知

制度において、一貫した指導がされておらず解釈の違いから地方行政に於ける A 型事業者への指導する内容が一定しない状況で事業者の混乱もある。一定した解釈の指導が必要である。

4) 経営者・従事者の教育

制度の周知については、障害福祉課及び各団体が研究会議・研修会等による説明が行われてきたが未だ制度について周知されていない事業所も多い、又、福祉・労働を跨る制度の複雑化により異なった解釈も出てきている。又、経営者及び従事者の教育のあり方として経営の質の底上げの研修と、仕事受注に対応するための方策として、技術革新、事業開拓、原価意識の変革を求めた従事者の研修の必要性がある。

V. 会議での意見・提案

ご意見① 会計制度の見直しについて

1. 支援A型事業の法人は、この事業のみ企業会計を認めること。(自由な経済活動をするため)
2. 介護・障害・児童などの事業会計への資金使途を認めること。
(障害児、及び介護保険事業にまたがるのは自然の流れです。)

ご意見②

旧福祉工場やA型は法人の看板になっている部分が多いが、事業として運営していく時に新法の中では移行するに魅力もメリットも感じられない。連携協力企業への支援策なども含め、仕事の確保ができるよう制度上の配慮をしていただきたい。

すでに移行したところの状況をうかがっている事業所も多い。移行しない方が得と言う考えが多く、移行が進まないのではないかと思う。

ご意見③

自立支援法の制度は、案として出されてものが、いつの間にか決まっています。分かりにくい。

ご意見④

本会議は問題意識や提言を行政に示して行く重要な役割を担うと思われ、弊方は2点強調したい。

1. 仕事の確保

福祉予算の制約から、「仕事の確保」については労働（企業）サイドへの働き掛けが必須との観点から、「企業に対する発注奨励策」として添付Fの制度改定・導入を提言します。

(特に「みなし雇用制度」については、フランスやドイツでの先例もあります。これまでも論議して来たとのことですが「抜本的な見直し」の中で今こそ真剣に検討頂きたいと思えます)

2. 「福祉的就労」における労働権の付与

A型事業推進のためには、福祉的就労（B型）の底上げによりA型への移行を促進することが重要と思えます。(企業がA型に新規参入することも多様な就労機会を創出するために歓迎する立場ですが、福祉サイドも当然挑戦すべきと考えます)

そのためには、労働者／訓練生という2分化（旧労働省と旧厚生省の縦割行政の反映）を改め、労働法が制限的とはいえ「福祉的就労」で働く者に労働者としての権利を付与すべきと考えます。「福祉的就労（B型）」を在るべき姿に導かない限り、日本の障害者福祉・就労対策の前進はない筈です。

(参考)「我が国の障害者雇用対策は、働くことを希望する全ての障害者を対象としていない。

ILO条約(159号)、ILO勧告(99号、168号)に違反していると考えられる」
(埼玉県立大学 丸山一郎 教授/2007年度日本職業リハビリテーション学会第35回大会)

「授産施設や作業所は、福祉的機能を持ち合せており、企業と同じに労働法規を適用するのは難しい。別建ての制度で労働者としての権利を保障する方法もある」
 (中央大学法科大学院 山田省三 教授/2007.5.17 付読売新聞)

障害者（福祉施設）に仕事を発注する事業者に対する優遇措置		
望まれる制度	内 容	現 状
みなし 雇用制度 (法定雇用率の 加算計上)	企業が障害者（授産施設）に仕事を発注した場合に、それを障害者雇用率に計上する制度（欧州では既に導入されている） *最低賃金を支給している福祉工場等への発注の場合は、特例子会社に準じて加算計上して然るべきと考える。 *納付金の減額という方法も考えられる。	発注形態（非雇用）は、雇用率の対象外。障害者を雇用する場合に限り、雇用率算定の対象となる。 「障害者雇用率制度」： 法定雇用障害者数 ＝常用労働者総数×1.8% 未充足：納付金5万円/一人 充足達成：調整金・報奨金支給
調整金 ・報奨金	企業が障害者（授産施設）に仕事を発注した場合に、障害者納付金制度において調整金・報奨金を支給する制度	発注形態（非雇用）については、調整金・報奨金の支給はない。 （注1）「在宅就業障害者支援制度」： 在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に障害者納付金制度における特例調整金・報奨金支給（2006年4月施行）
優遇税制	企業が障害者（授産施設）に仕事を発注した場合に、税制を優遇する制度	発注形態（非雇用）については、優遇税制の適用はない。（注2） 障害者を雇用する場合に限り、事業所に係る租税特別措置法、所得税法及び地方税法による税制上の優遇措置を適用。

ご意見⑤

送迎加算について、地域格差が特に強く出ている。地方での通所は路線、時間、費用など問題が多く、施設利用の可否に関わる大きな問題になっている。

A型は「働く」雇用事業所だが、遠距離において本人による自動車通勤などは無理であることから、始業・就業時間に応じた公共交通機関が無い地域での送迎サービスは必要不可欠である。年間費用は莫大であり事業者負担では継続はできない。加算は残して欲しい。

過疎地域の決定方法にも問題を感じる。利用者の立場、条件で考えられていない。

ご意見⑥　ご提　案

私どもは知的障害者授産施設の時代より、「働く」ことの意識付けを大切にしてきました。本俸制を導入したり、有給休暇(4日)を採用したり、労働者として自力通勤をしてもらうため公共交通利用の訓練を行ない、また品質改善にも取り組み、高い工賃の配分に努力してきました。そして長い準備期間を経て、平成18年3月、福祉工場の開設にこぎつけました。開所に先立ち、利用者にはもうすぐ「本当の労働者になるんだよ」と励まし、該当利用者には一般就労に失敗した人も多く、福祉工場への期待は大きいものでした。開所後は、より難しい管理業務へのチャレンジはもちろんの事、家庭との連絡ノートを廃止、職員と同じ勤務表に名前を連ね、同じ様式の休暇表での月締め計算(労働時間数など)を彼らが自ら行なうことにより、福祉工場の従業員として誇りを持って働いてきました。そして昨年3月ISO9001を取得しました。生産現場の品質に特化し、ご本人たちがサービスの対象者ではなく、品質改善の当事者として職員共々全員での取得でした。おそらく知的障害分野では初めての試みであり、あえてこだわったのも彼らに誇りを持って働いてもらいたいとの思いからです。

私どもは今年4月に新体系に移行、福祉工場も就労継続事業A型に移行します。ご本人たちにどのように変わるのか、説明しなければなりません。私が納得いかないのは、福祉工場が移行するA型事業所で、労働契約の上に福祉契約までなぜ必要なのか?と言うことです。たとえ事業所の判断で利用料の自己負担分を徴収されないとしても、法的には義務が残ります。彼らは福祉工場で働いているという現実のほか、企業で働いている障害者の方と区別はありませんでした。それが突然変わるので、このようなことで彼らが労働者としてプライドを持てるのでしょうか? 彼らの誇りを踏みにじったことになりませんか?確かに事業所にとって経営は大切です。有給制度での日払いの問題や煩雑な事務業務の発生を除けば福祉工場と大差ないからと言って沈黙していいのでしょうか?福祉に携わっている者としては、徹頭徹尾、障害者の立場で物申したいと考えています。福祉工場は全国で約110箇所約2,400人(すでに半数がA型等に移行)ほど、障害者全体から見れば小さな集団です。しかし就労支援事業の代表格である福祉工場の利用者が、真に働く喜びを享受できなければ、障害者自立支援法の「自立」が泣きます。またこの事が障害者自立支援法の行方の試金石ではないかとも考えています。さらに残念なのは日本知的障害福祉協会や全国社会就労センター協議会の行政宛の要望書に福祉工場、A型の文字が無いことです。是非とも移行推進課題調査研究事業におかれては、「3年後の見直し」において福祉工場に働いてきた障害者の誇りを大切に、後退とまらないような政策への働きかけをお願いします。

一方、神戸の地域作業所での労基署の改善指導の問題より、厚労省より地域作業所、授産施設で働く障害者の労働性について見解が出されました。しかしそれで全て解決したのでしょうか?障害者の立場からこの問題を考えるとき、工賃を得ている以上、労働者として解釈してほしいとの声が聞こえてきそうです。私どもでは幣施設の定員について将来A型とB型の比率が逆転し、

A型がより多くなるかもしれないとの想定をしていましたが、しかしそれでも読売新聞安田記者の障害者の福祉的就労の問題提起には大いに反省させられました。この問題提起を契機に就労継続支援事業B型の労働制について議論を深めるべきです。そしてこの労働性の問題解決の一つが就労継続支援事業B型から就労継続支援事業A型への移行を推進することと考えます。そのためにもA型に移行しやすい条件を作り出す必要があります。

さらに受注の確保についてであります。所得保障は仕事の確保があつてはじめて成り立ちます。下請け事業所が半数を占めている現状を考えれば発注奨励策は非常に重要です。在宅障害者就業支援制度に授産施設・B型事業所も認められ、また発注額増加分への減税措置も検討されています。また日本版「官公需優先発注システム」が提案されています。是非とも実現を望みますが、長期的視点に立てば、やはり基本は大きく民間企業を対象とすべきです。発注額に伴う雇用率に換算する制度が企業の雇用努力に水を差すとの考えで、検討すらされないと聞きます。しかし今まで一度も達成できなかった雇用率です。いつまでも先送りしないで、本気で議論すべきです。ここでも障害者本位の考え方をしていないように感じます。企業に就職したい人はそれにチャレンジすればいいし、福祉工場・A型事業のような環境を望む人はそのような場も必要です。色々なサービスを障害者の方が選択できることが重要です。また企業の立場から見れば品質保証、納期というのは重要事です。雇用率欲しさに、安易に仕事を出すとは考えられません。したがって企業にとって内部に雇用の場を設けるのが良いのか、発注するのが良いのか、企業の社会的責任において企業が判断できる制度がより現実的です。

以下就労継続支援事業体系についての提案をさせていただきます。

1. 現行A型事業所とは別に旧法福祉工場からの移行先として、福祉工場と同じような事業とする。完全雇用としての位置付け(最賃適用除外80%以上を想定)
 - ①労働契約のみ、福祉契約は義務としない。(支援記録、支援計画の作成は不要)
 - ②利用者からの利用料負担(定率1割)はしない。1割分の手当てについて制度上整合性が取れないとの見解であるならば、労働関係補助金の充当を義務化。その場合せめて報奨金の計算方法を調整金並みの計算方法に認める。また規模の小さい事業所については一人から受給できるようにする。
2. 現行のA型事業については授産施設、B型からの移行を最大の目的とする。「労働者」を強調する事業とする。最賃適用除外の人を対象とする(最賃適用除外40~80%を想定)。
 - ①労働者としての最低限の有給制度、労働保険の適用は必須とし、社会保険の加入については免除できるものとするか、あるいは事業主負担分の補助(加算)を行なう。
 - ②報酬については現員換算による月払いとする。1週間数日、1日数時間の契約の人はその割合で現員換算とする。
 - ③B型および授産施設より移行した人に加算を行なう。

以上

ご意見⑦ 福祉法と労働法の調和を望む

	問題点と課題	備考
①	定員超過利用減算と障害者雇用率UPの行政バランスずれ。A型が生活保障をする雇用の場として扱われていない。	事業拡大し定員の拡大しかない。だが、今後定員未達成で減額されるなら拡大は慎重な検討が必要。仕事量確保に不安。
②	利用料や訓練等給付金処理の事務処理が市町単独で統一標準化されていない。事務作業のムダが多く結果同じなのに ISO 時代に逆行。「訓練」の言葉も疑問である。	開始当初なのかもしれないが国・県の指導を望む。
③	障害者以外の雇用割合は3割、採算性を考えての配置だが、民間の障害者雇用事業所より施設の利益率は低く、もっと認めて欲しい。	健康管理と欠勤者への声がけが重要。採算性があれば超過手当てを払ってでも休日出勤も考えないと運営難化する。法的には出勤扱いなので支給となるはずだが？
④	実績日数は就業規則上での予定事前提出が上限基準となる様で、269日以内でも休出超過日などは「特例申請を出しなさい」は疑問である。事務時間のムダが発生。	週休2日と盆・正月休みでは稼働269日は絶対にならないが多めに提出してもいいのでは。週40時間の労働法とのバランスも考慮。
⑤	障害者以外の雇用割合は3割だが、採算性を考えての配置であり、民間の障害者雇用事業所より施設の利益率は低いのももっと認めてほしい。	給与支払と収益性を考えてギリギリの配置、現状健常者の減員は出来ない。事業縮小は出来ず定員増とし、健常者枠を広げ、継続的な高収益の仕事を行うことしかないか。健常者と共に働くことで光る。
⑥	支援費判定期間は3年だが雇用者の定年60や再雇用65-70の時代をひかえ高齢化と能力低下対応が難しい。「あなたへの国の支援は3年間ですよ」と言っただけの期限付雇用契約は本人不安となる。更に事業所側も不安。	労働法では本人意思が最優先なので転職指導は出来ず、能力に合った賃金を考慮した雇用形態と仕事探しを考える。又は最適施設の紹介などが法的に不可
⑦	一般就労に向けた指導計画を--- とあるが、一般就労が困難なためA事業所と雇用契約を締結して働いているので、これは労基法的にも不可ではないか。事業所側は給与が稼げるように指導することで手一杯。	サラリーマンとして係長・課長・部長へと昇進にむけての頑張りがなくなるのと、事業所側も育成に楽しみが無くなるのと、勧告＝解雇は出来ない。福祉行政が労働行政に対し合法となるのか。
⑧	福祉法的な指導する時間がとれない。労働者には8時間労働が課せられているのと、生産計画に遅れが発生してしまうので勤務中には出来ない。時間外では超過手当てが発生する。収益に結び付く「作業指導」なら可。	A型は基本的に介護・援助等の福祉的支援の場ではない。自立・自活が達成出来ているからの雇用であり、給与の受給である。労使間協定で可能になるのか。職員も半ば強制残業では成り立たない。

ご意見⑧ A型事業移行推進会議資料 2007年10月18日

移行一年経過の課題

1. 労基法で保障された休暇を取得した場合

有給休暇・特別休暇

月日	福祉工場	A型事業所
2006年4月～9月	現員30名で31日取得	
2006年10月～ 2007年3月		現員30名で6日 6日×4,600円=27,600円 通院が早退、遅刻で対応できるのは時間休扱いとした。 病休、特別休暇等は無し、その為、取得日は前期より大幅の減で減収も少額に抑えられた。
2007年 4月から10/15日 まで		現員28名で32日 32日×4,600円=147,200円 病休（インフルエンザ）忌引き等の取得が重なり、収入源となった。

課題 定員を超えた受け入れにより請求日を確保する方策は一人雇用に伴う福利厚生費等厚生費の増額を考えた場合、事業所にとって良策といえるか。

2. 総和日が規定されていること

2007年度工場稼働予定日は286日 主たる製品が日配品であり、一般流通小売業者との取引が出荷量の8割を占めている為、週6日稼働は不可欠。週40時間稼働で時給月給者の昨年7月労働時間が165時間。今年度7月は157時間となり、給料支給額が減となった。

3. 最低賃金改定の件

最低賃金除外申請者に係る時給額が10/28改定により先1年間の賃金支給増額は50万円程。これに伴う福利厚生費、労働保険も増額となる。

課題 訓練給付額は連動して増額となるのか。

4. 自己負担額上限管理の件

アパート単身生活者がホームヘルプサービス利用の時、就労継続支援事業所が上限管理をするが、就労事業所は項番を最尾にしてほしい。

課題 負担額免除の場合、利用者の総サービス料一割が自己上限額に合わせて100%減収となる。このような事業所努力が報われるように、いかなる生活スタイルでも生活に係わるサービス事業所での管理とできないか。

ご意見⑨ A型事業推進上の問題点（一般的事項）

1. 雇用障害者の有給休暇に係る「訓練等給付費」の取扱い

(1) 労働基準法に準拠する「有給休暇」の給付対象外は不合理である。

理由

① 有給休暇日の労務費用は事業活動の費用負担している。

その費用額、 $230 \text{人} \times 15.7 \text{日} \times 7.5 \text{H} \times 454 \text{円} \times 1.25 = 15,369,300 \text{円}$

- ・ 1人あたりの年間有給休暇取得平均日数 15.7日。
- ・ 雇用者数 230人。
- ・ 1人あたりの平均時給 454円（649円の70%）

② 有給休暇による給付費の「月額払いから日払い」による減収額。

$230 \text{人} \times 15.7 \text{日} \times 4,600 \text{円} = 16,610,000 \text{円}$

- ・ 1事業所の1日平均有給休暇取得約2名。その給付費9,200円は支援担当補助職員1人分の給与分に相当。（法人全体で7人分）

③ 職員の削減で、有給取得者の体調不良や通院等に対する支援が困難。

- ・ 家庭訪問や通院付き添い（連絡や事務手続き）などの生活支援。

2. 最低賃金の改定に伴う「活動事業の経営収支を圧迫」

(1) 福井労働局管内の時間給（649円→659円）10円UP。

① 賃金等経費増加（平成19年10月19日適用）年間3,985,440円

- ・ 賃金支給率平均70%。（最賃除外許可額）
- ・ 労務コスト $7.5 \text{H/日} \times 22 \text{日/月} = 165 \text{H/月}$ 。
- ・ 福利厚生費負担率125%。
- ・ $10 \text{円} \times 70\% \times 165 \text{H} \times 125\% = 1,444 \text{円/月} \times 12 \text{ヶ月} = 17,328 \text{円/年間}$
- ・ 法人全体 $17,328 \text{円} \times 230 \text{人} = 3,985,440 \text{円}$ 。

② 授産事業の活動収支に影響が及ぶ、その支援策が必要。

- ・ 事業転換・作業効率化等の設備投資に対する支援。

3. A型事業利用者の利用者負担減免のあり方について

① 従前の福祉工場は、利用者負担の発生はなかった。

② 自立支援法によるA型事業の制度設計時の考え方は、

- ・ 利用者の自己負担はなじまないものであり、各法人が免除できるとされていた。
- ・ 当法人も免除を公表し福利厚生費での負担としたが、現在の給付日額単価4,600円では支弁の実行は厳しい状況にある。

③ 国は、平成19年度より事業全体の利用者負担軽減策（負担上限額の切り下げ措置）を講じたことと「A型事業減免」の制度を取り入れ上限管理の対象とした。

その結果、A型事業を含め2以上の事業（通勤寮の利用と、A型事業に雇用されている者）を利用する者については給付費計算上の不合理が生じている。（別表参照）

ア．制度発足時の負担上限額（37,200円）から法改定により、利用者の負担上限額が著しく引き下げられた結果である。

イ．上限管理の計算方法をA型減免としない場合、居宅利用を先行し、それでも上限額に満たず、A型利用でも負担が生じる場合にそれを超える額は行政負担とすべきである。

ウ．計算方法（順序）を変えたことが問題である。

減免の有無に関わらず、居宅系で利用者負担額を算出したあと、A型負担金を算出する方法に統一（改正）すべきである。

ご意見⑩ 就労継続支援A型の新制度移行に伴い見えてきたもの

1. 利用者が福祉工場で社会自立し誇りを持って一人前の社会人として出発できたとき「君たちは障害者だから1割の利用料を支払いなさい」と社会保険料、厚生年金等とは別に利用料を支払えと言うのは重大な人権侵害ではないか？
2. 就労促進、賃金倍増と叫ばれる中、就労の場を作るに際し補助金の制度が色々あり、結局自己資金で作らざるをえず、一般銀行からの借りに頼らざるを得ないので将来の運営が不安である。もっと補助金の情報と規制を緩めて欲しい。
3. 障害年金がもらえない人はグループホームでの生活は金銭的に無理である。就労者全員に年金を支給してもらいたい。
4. 三障害一緒になるということであるが、それぞれの障害には特性があり、とても一緒に働くことは難しいと考えられる。

ご意見⑩ 支援費給付のあり方について【提案】

1. 給付方式を「月額給付」と「日額給付」の二本立て。	
(1) 月額給付＝訓練等給付の内『就労継続支援事業』対象。	
① A型事業＝24日(4週6体制)×4,600円＝110,400円 【行政負担】	
② B型事業＝22日(週休2日制)×4,600円＝101,200円 【応益負担】	
(2) 「月額給付」＋「日額給付」＝『就労移行訓練と生活訓練事業』対象。	
① 就労移行訓練事業	
(a) 月額給付＝22日(週休2日制)×4,600円＝101,200円/月額 【行政負担】	
(b) 日額給付＝7,360円/日額－4,600円＝2,760円×出勤日数 【応益負担】	
② 生活訓練事業	
(a) 月額給付＝22日(週休2日制)×4,600円＝101,200円/月額 【行政負担】	
(b) 日額給付＝6,390円/日額－4,600円＝1,790円×出勤日数 【応益負担】	
検 討 課 題	1. 長期病欠者の扱い。 【支給停止】
	2. 常勤就業が困難な人。 【事前審査・事後確認】
	3. 就労移行・生活訓練利用期間。 【支援期間の厳守】
	4. A型事業就職者の個別支援計画。 【内容検討】
	5. A型事業サービス管理責任者の職務。【事業『経営管理』責任者の職務】
	6. B型事業就労者の出勤率と所得保障。【出勤率85%以上&最賃額の3割保障義務化】
	7. 付加事業支援対策。 【生活支援・事業推進助成制度】
	8. B型事業就労者の労働災害補償。 【労働災害保険加入制度の整備】
(3) 日額給付＝介護等給付を対象。	
検 討 課 題	1. 給付名称の変更。 【介護等給付を『生活支援等給付』に】
	2. フリーター就労制度の整備。 【これまでのB型事業とは別に】
	3. 在宅&所外就労活動支援の強化。
2. 支援費の算定基準、他 について。	
検 討 課 題	1. 負担算定基準 【世帯収入から→個人収入単位へ】
	2. 資産要件の見直し(不正防止対策)。【現行基準の抜本的見直し】
	3. 事業者の『A型減免』処理について。【公費支援の優先】

3. アンケート調査結果

- ◆調査対象：1. 福祉施設として運営を行っているWAM・SEL P会員事業所
2. 障害者雇用に取り組んでいる全重協会員事業所

- ◆調査内容：1. 事業所概要
2. 就労継続支援「A型」事業について
3. 経営収支状況
4. 営業業種別雇用支援状況

◆調査の回収状況

1. 配布数：WAM・SEL P会員事業所=168件 全重協会員事業所=280件
(※全重協会員事業所の配布先には、W・S会員事業所との重複5事業所含まず)
 2. 回収数：WAM・SEL P会員事業所=63件 (回収率：37.5%)
 - ・回答拒否多数=「問題が無い。回答ができない。多忙。
採択元の厚労省への不満から。など。」
- ：全重協会員事業所=77件 (回収率：27.5%)

1. 事業所概要 (P28)

「事業所名」は無記載。「設立年月日」、「経過年数」、「従業員数」(総数に対するパート割合)
「障害種別の雇用者割合状況」

①WAM・SEL P会員事業所 集計 (P29)

- ・従業員雇用総数：2,462人中、パート雇用が608人 24.8% (約4分の1)。
- ・障害者雇用総数：3,475人中、雇用契約者数1,707人 (49.1%)
- ・障害種別には、「身体障害」 541人中、雇用契約者数 436人 (80.6%)
「知的障害」2,391人中、雇用契約者数1,149人 (48.1%)
「精神障害」 536人中、雇用契約者数 122人 (22.8%)

②全重協会員事業所 集計 (P32)

- ・従業員雇用総数：8,435人中、パート雇用が2,312人 27.4% (約4分1の)。
- ・障害者雇用総数：2,194人中、雇用契約者数2,022人 (92.2%)
- ・障害種別には、「身体障害」 935人中、雇用契約者数 894人 (95.6%)
「知的障害」1,170人中、雇用契約者数1,046人 (89.4%)
「精神障害」 77人中、雇用契約者数 70人 (90.9%)

これら①、②を法人種別に集計したものが (P33)。

2. 旧事業種別・障害種別事業所概要 (WAM・SEL P会員事業所) (P34)

(1) 集計表

- ・旧事業種毎の『三障害合計』： 「実地箇所」、「定員総数」、「現員総数」、「占有率」。
- ・旧事業種毎の『①身体障害』： 「実地箇所」、「定員総数」、「現員総数」、「占有率」。
- ・旧事業種毎の『②知的障害』： 「実地箇所」、「定員総数」、「現員総数」、「占有率」。
- ・旧事業種毎の『③精神障害』： 「実地箇所」、「定員総数」、「現員総数」、「占有率」。

(※旧事業種：福祉工場、入所授産、通所授産、入所更生、通所更生、小規模作業所
小規模通所授産、身体障害者療護、精神障害者生活、デイサービス、その他)

(2) 一覧表 (身体障害) (P35)

身体障害：25年以上の施設が半分を占めており歴史がある事業者多い。

知的障害：97箇所の内、福祉工場35箇所、通所授産29箇所が多い、経過年数15年未満が60%を占めている。

精神障害：小規模、通所授産、施設運営の歴史が浅い。(P36)

3. 新法移行状況

(1) 集計表 (P37)

①WAM(67件) ⇒ 移行済み：社会福祉56事業所中28箇所(50%)

NPO(6)、株式会社(2)、有限会社(1)、医療法人(1)

準備中：社会福祉22事業所(39.3%)。

合計60件(89.6%)が移行済み又は移行準備中。

②全重協(73件) ⇒ 移行済み：株式会社(1)、その他(1)

準備中：有限会社(2)

合計5件(5.5%)が移行済み又は移行準備中。

◎「移行できない。しない。」

①WAM(67件)⇒7件(10.4%)

②全重協(73件)⇒60件(86.3%)

☆企業においては、雇用報奨金が1名から対象となれば雇用がすすむ。(現状：7名目から)

(2) 新事業種別・障害種別事業所概要 (P38)

①-2 移行状況・移行準備期間・事業形態

平成19年3月移行済みが24件、20年3月までに移行が23件、準備中が15件。

今後、移行は加速され、20年9・10月頃までに、約60%が移行すると見られるが、A型事業への移行は、地域間格差がみられる。九州地区は元気が良く、北の方はやや元気が感じられない状況がある。

移行に要した準備期間は、半年間が73.2%である。

(3) 問題・課題一覧表 (P39)

この部分については、最後に「障害種別・分類項目別集計表」で説明。

4. 経営収支状況 (P40～障害別)

新法前（17年度実績）と新法移行後（19年度予算）でどう違うか見ている。

「福祉事業収支」と「事業活動収支」

移行していないところはあまり変わっていない。

数値の変化について追跡調査を行っている。

下段 福祉事業経営収支（P41）

・17年度実績と19年度予算について、(A)利益8%以上～(F)損失4%以上の各区分に分類。

下段 活動事業経営収支（P42）

・同様に分類。

(4) 最低賃金分布表（P43～）

身体：最低賃金クリヤー率は高い。17年度に比較して19年度は率が減少している。

知的：最低賃金除外は多く、最賃100%クリヤーの率は低い。

精神：最低賃金クリヤーの率は高いが、労働時間が短くなり、月収が低いケースが多い。

5. 営業業種状況（P44～）

(1) 業種別障害者就業

業種別における障害者分布状況。

(2) 支援員一人に対する障害者数

職員1名で利用者10名を対応している事業所は3.3%（WAM・SELP+全重協）

平均 ⇒ 1～5名までが63.7%を占めている。

利用者10名に職員1名と言う配置基準は、現実的ではない。

【問題・課題】（障害種別・分類項目別集計表）（P51）

回答された内容は多岐にわたっているが、大別すると以下のように整理される。

分類（大項目）： A. 事業活動 B. 福祉活動 C. その他

A. 事業活動（上位順）

①仕事の確保（23.8%） ②雇用契約期間（21.4%） ③資金調達（14.3%）

・労務管理：雇用契約期間と利用契約との二重契約問題。

・賃金：最低賃金厳守すべきとの意見と、最賃除外しても雇用拡大すべきとの意見がある。

・利用者の確保：現地調査の中で福祉の支えが無い為に利用継続が保てない現状がある。

・連携企業との品質確保：納期、価格、品質の確保ができない。

B. 福祉活動（上位順）

①1割負担（個人負担）・減免（20.8%） ②支援員配置基準・健常者就業割合（15.1%）

③単価（12.2%） ④給付請求事務（12.2%） ⑤有給休暇（11.3%）

C. その他（上位順）

①福祉サービス利用期間（20.5%） ②制度の理解と周知（20.5%）

③労働と福祉と教育の連携（15.4%） ④経営者・従業員教育（12.8%）

5 営業業種状況

(1) 業種別障害者就労数 (WAM・SELP会員事業所)

① WAM・SELP会員事業所

a 一覧表 (身体障害)

都道府県	法人種別	NO	事業所名	旧事業種別	移行日	①食品加工		②農林水産・畜産		③店舗シヨップ・飲食		④資源再生リサイクル		⑤工業製品製造・加工		⑥リネンランドリー		⑦清掃等維持管理		⑧受諾業務管理		⑨その他		業種数	職種数					
						17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年			
山形	社福	26		福祉工場	2006年10月								35	35										1	1					
茨城	社福	30		福祉工場	2006年10月								75	83										1	1					
広島	社福	109		福祉工場 入所授産 通所授産 身体療護 デイサービス	2006年10月										143	147								1	1					
栃木	社福	32		入所授産 デイサービス	2006年12月										24	18								1	1					
愛媛	(株)	116		その他	2006年12月																									
北海道	NPO	8		小規模作業所	2007年2月					8	9													1	1					
福井	社福	56		福祉工場	2007年4月								30	32	7	7							5	4	3	3				
愛知	社福	66		通所授産	2007年4月																		40	38	1	1				
兵庫	社福	88		福祉工場	2007年4月								28	39										1	1					
沖縄	社福	137		福祉工場	2007年4月										50	56								1	1					
和歌山	社福	96		福祉工場	2008年1月								19	19										2	2					
和歌山	社福	95		福祉工場	2008年4月								51	51										1	1					
福岡	社福	119		福祉工場	2008年4月																		40	41	1	1				
茨城	社福	31		福祉工場	2009年4月								14	18										1	1					
北海道	社福	1		福祉工場	2010年4月								12											1						
石川	社福	55		福祉工場	2012年3月								18	17										1	1					
合計		16件		就業人数				8	9				282	294	224	228							85	83	599	614				
				就業割合				1.3%	1.5%					47.1%	47.9%	37.4%	37.1%									14.2%	13.5%	17年対比	103%	
				法人数				1	1							9	8	4	4								4	4	18	17
				業種数増減				0	0		0	0				▲ 1	0		0									▲ 1		

都道府県	法人種別	NO	事業所名	旧事業種別	移行日	①食品加工		②農林水産・畜産		③店舗ショップ・飲食		④資源再生リサイクル		⑤工業製品製造・加工		⑥リネンランドリー		⑦清掃等維持管理		⑧受諾業務管理		⑨その他		業種数		職種数	
						17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年
大分	社福	135		福祉工場	2007年4月								37	40											1	1	
高知	社福	118		福祉工場	2007年7月	20	24						16	20			14	13							3	3	
神奈川	社福	44		福祉工場	2007年10月											41	41								1	1	
兵庫	社福	89		福祉工場 その他	2007年10月	30	32																		1	1	
東京	社福	38		福祉工場	2008年4月					6								27			5	5			1	3	
神奈川	社福	43		福祉工場 通所授産	2008年4月								15	25											1	1	
三重	社福	75		通所授産	2008年4月																						
福岡	社福	120		福祉工場 通所授産 入所更正 通所更正 その他	2008年4月							53	55												1	1	
熊本	社福	130		福祉工場	2008年4月	27	27																		1	1	
北海道	社福	2		福祉工場	2009年4月	20	20																		1	1	
佐賀	社福	123		福祉工場	2010年4月											32	28								1	1	
埼玉	社福	33		福祉工場	2011年4月							15	16												1	1	
沖縄	社福	138		福祉工場	2011年4月							20	22												1	1	
北海道	社福	3		福祉工場	移行しない								22	22											1	1	
北海道	社福	4		通所授産 小規模作業所	移行しない		1		2													1				3	
北海道	社団	16		その他	移行しない						8															1	
合計			37件	就業人数	218	272	34	33	78	95	89	111	271	289	288	285	97	133	40	41	22	26	1,137	1,285			
				就業割合	19.2%	21.2%	3.0%	2.6%	6.9%	7.4%	7.8%	8.6%	23.8%	22.5%	25.3%	22.2%	8.5%	10.4%	3.5%	3.2%	1.9%	2.0%	17年対比	113%			
				法人数	9	10	3	4	7	9	5	8	12	14	7	7	7	8	2	2	4	4			56	66	
				業種数増減		1		1		2		3		2		0		1		0		0				10	

c 一覧表（精神障害）

都道府県	法人種別	NO	事業所名	旧事業種別	移行日	①食品加工		②農林水産・畜産		③店舗ショップ・飲食		④資源再生リサイクル		⑤工業製品製造・加工		⑥リネンランドリー		⑦清掃等維持管理		⑧受諾業務管理		⑨その他		業種数	職種数	
						17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年
青森	社福	17		福祉工場	2006年10月																	14	12	1	1	
大阪	医療	87		その他	2006年10月						13														1	
広島	社福	109		福祉工場 通所授産 その他	2006年10月										143	147									1	1
山梨	NPO	51		その他	2007年4月										18										1	
富山	社福	53		福祉工場 通所授産 精神生活訓練 その他	2007年4月	13	9			8	9			13	9	7	9	14		14					6	4
岐阜	社福	60		通所授産	2007年4月												33								1	
兵庫	社福	90		通所授産 小規模作業所 小規模通授	2007年4月		5																		1	
愛媛	NPO	115		その他	2007年6月						4												6		2	
埼玉	社福	34		通所授産 小規模作業所 小規模通授	2007年10月					9	3			6	10			7	7						3	3
東京	社福	40		その他	2008年1月	9	9																		1	1
島根	社福	100		福祉工場	2008年4月	15	19			4	3														2	2
東京	社福	39		通所授産 小規模通授	移行できない	16	13			15	16							28	27		3				3	4
東京	社福	37		小規模通授 その他	移行しない	3	3							5	5			5	5	8	8				4	4
合計	13件	就業人数		56	58					36	48			24	42	150	189	54	39	22	11	14	18	356	405	
		就業割合		15.7%	14.3%					10.1%	11.9%				6.7%	10.4%	42.1%	46.7%	15.2%	9.6%	6.2%	2.7%	3.9%	4.4%	17年対比	114%
		法人数		5	6	0	0	4	6	0	0	3	4	2	3	4	3	2	2	1	2				21	26
		業種数増減		1		0		2		0		1		1		▲ 1		0		1		5				

(3) 支援員一人当たりの支援障害者数分布

① WAM・SELP会員事業所

a 分布表

業種 支援員一人 に対する障害者数	①食品 加工		②農林 水産・畜産		③店舗 ショップ・飲食		④資源再生 リサイクル		⑤工業製品 製造・加工		⑥リネン ランドリー		⑦清掃等 維持管理		⑧受諾業務 管理		⑨その他		合計		
	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	比率
13.5 ~ 13.9													1							1	1.0%
12.0 ~ 12.4									1											1	1.0%
10.0 ~ 10.4										1	1								1	1	1.0%
10人以上の計									1	1	1		1						1	3	3.0%
占有率									4.2%	10.0%	9.1%		10.0%						1.1%	3.0%	
9.0 ~ 9.4		1				2			1	1		2							1	6	5.9%
8.0 ~ 8.4		1						1			1				1	2			2	4	4.0%
7.0 ~ 7.4												2	1	1					1	3	3.0%
6.5 ~ 6.9						1	1								1				2	1	1.0%
6.0 ~ 6.4									2	1						1			2	2	2.0%
5.5 ~ 5.9										3										3	3.0%
5.0 ~ 5.4	1				1		1	4	4	3	2	1	2	1		2	1	13	10	9.9%	
5人~10人迄の計	1	2			1	3	1	2	7	9	4	6	2	3	3	3	2	1	21	29	28.7%
占有率	7.7%	13.3%			8.3%	18.8%	20.0%	25.0%	31.8%	37.5%	40.0%	54.5%	20.0%	30.0%	75.0%	75.0%	25.0%	11.1%	24.1%	28.7%	
4.5 ~ 4.9									1		1		1	1					3	1	1.0%
4.0 ~ 4.4	2		1		1	2		2	2	2		1	2	1				2	8	10	9.9%
3.5 ~ 3.9					1	1	1			1	1	1	1					1	4	4	4.0%
3.0 ~ 3.4	1	4	1	2	1	3	1	2	3	2						1	3	2	10	16	15.8%
2.5 ~ 2.9	2	3		1	1	1			1	4	1		1					1	6	10	9.9%
2.0 ~ 2.4	3	2	1	1	2	2	1		4	3		2	2	2	1		2		16	12	11.9%
1.5 ~ 1.9	3	2			2	2		1	3	1			1	2					9	8	7.9%
1.0 ~ 1.4	1	2			3	2	1	1	1	1	2						1	2	9	8	7.9%
1人~5人迄の計	12	13	3	4	11	13	4	6	15	14	5	4	8	6	1	1	6	8	65	69	68.3%
占有率	92.3%	86.7%	100.0%	100.0%	91.7%	81.3%	80.0%	75.0%	68.2%	58.3%	50.0%	36.4%	80.0%	60.0%	25.0%	25.0%	75.0%	88.9%	74.7%	68.3%	
合計	13	15	3	4	12	16	5	8	22	24	10	11	10	10	4	4	8	9	87	101	100.0%
占有率	14.9%	14.9%	3.4%	4.0%	13.8%	15.8%	5.7%	7.9%	25.3%	23.8%	11.5%	10.9%	11.5%	9.9%	4.6%	4.0%	9.2%	8.9%	100.0%	100.0%	
回答無し	3	1	1		4		4	1	6	4	1		2	2	1	1	2	1	24	10	9.0%
合計	16	16	4	4	16	16	9	9	28	28	11	11	12	12	5	5	10	10	111	111	

(3) 支援員一人当たりの支援障害者数分布

② 全重協会事業所

a 分布表

業種 支援員一人 に対する障害者数	①食品 加工		②農林 水産・畜産		③店舗 ショップ・飲食		④資源再生 リサイクル		⑤工業製品 製造・加工		⑥リネン ランドリー		⑦清掃等 維持管理		⑧受諾業務 管理		⑨その他		合計		
	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	比率
15.0 以上															1				1		
14.0 ～ 14.9											1							1		2	1.0%
13.0 ～ 13.9									1					1			1		2	1	0.5%
12.0 ～ 12.9										1										1	0.5%
10.0 ～ 10.9										1	1	1	1	1			1		3	3	1.5%
10人以上の計									1	2	1	2	1	2	1		2	1	6	7	3.5%
占有率									0.5%	1.0%	0.5%	1.0%	0.5%	1.0%	0.5%		1.1%	0.5%	3.3%	3.5%	
9.0 ～ 9.9		1				2			2	1	2	2					1	1	5	7	3.5%
8.0 ～ 8.9		1	1	1							1				2	3			4	6	3.0%
7.0 ～ 7.9									1	1		3	2	2				1	3	7	3.5%
6.0 ～ 6.9						1	1		3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	9	7	3.5%
5.0 ～ 5.9	2				1			1	4	7	3	3	1	2	1	1	3	1	15	15	7.5%
5人～9.9人迄の計	2	2	1	1	1	3	1	2	10	11	8	9	4	5	4	5	5	4	36	42	21.1%
占有率	1.1%	1.0%	0.5%	0.5%	0.5%	1.5%	0.5%	1.0%	5.5%	5.5%	4.4%	4.5%	2.2%	2.5%	2.2%	2.5%	2.7%	2.0%	19.8%	21.1%	
4.0 ～ 4.9	2	1	1		1	2		3	3	2	1	2	4	3			1	4	13	17	8.5%
3.0 ～ 3.9	1	5	2	3	2	4	2	3	5	5	1	1	4	3	1	2	4	4	22	30	15.1%
2.0 ～ 2.9	6	5	3	4	4	4	2		6	9	5	6	6	4	1		3	2	36	34	17.1%
1.0 ～ 1.9	11	9	1	2	6	5	3	4	5	4	11	8	1	2	4	4	3	3	45	41	20.6%
1人～4.9人迄の計	20	20	7	9	13	15	7	10	19	20	18	17	15	12	6	6	11	13	116	122	61.3%
占有率	11.0%	10.1%	3.8%	4.5%	7.1%	7.5%	3.8%	5.0%	10.4%	10.1%	9.9%	8.5%	8.2%	6.0%	3.3%	3.0%	6.0%	6.5%	63.7%	61.3%	
1人未満	2	4							4	4	6	6	4	5	4	4	4	5	24	28	14.1%
占有率	1.1%	2.0%							2.2%	2.0%	3.3%	3.0%	2.2%	2.5%	2.2%	2.0%	2.2%	2.5%	13.2%	14.1%	
合計	24	26	8	10	14	18	8	12	34	37	33	34	24	24	15	15	22	23	182	199	100.0%
占有率	13.2%	13.1%	4.4%	5.0%	7.7%	9.0%	4.4%	6.0%	18.7%	18.6%	18.1%	17.1%	13.2%	12.1%	8.2%	7.5%	12.1%	11.6%	100.0%	100.0%	
回答無し							2	2	5	5	1	1	1	1			3	2	12	11	
合計	24	26	8	10	14	18	10	14	39	42	34	35	25	25	15	15	25	25	194	210	1

(3) 支援員一人当たりの支援障害者数分布

③ WAM・SELP + 全重協会事業所

a 分布表

業 種 支援員一人 に対する障害者数	①食品加工		②農林 水産・畜産		③店舗 ショップ・飲食		④資源再生 リサイクル		⑤工業製品 製造・加工		⑥リネン ランドリー		⑦清掃等 維持管理		⑧受諾業務 管理		⑨その他		合計				
	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年	19年	17年		19年		
																				件数	比率	件数	比率
15.0 以上																1				1	0.4%		
14.0 ~ 14.9												1										2	0.7%
13.0 ~ 13.9									1					2				1		2	0.7%	2	0.7%
12.0 ~ 12.9											2											2	0.7%
11.0 ~ 11.9																							
10.0 ~ 10.9										1	2	2	1	1				1		4	1.5%	4	1.3%
10人 以上の 計									1	3	2	3	1	3	1			2	1	7	2.6%	10	3.3%
占 有 率									0.4%	1.0%	0.7%	1.0%	0.4%	1.0%	0.4%			0.7%	0.3%	2.6%		3.3%	
9.0 ~ 9.9		2				4			3	2	2	4						1	1	6	2.2%	13	4.3%
8.0 ~ 8.9		2	1	1				2			2				3	5			6	2.2%	10	3.3%	
7.0 ~ 7.9									1	1		5	3	3					1	4	1.5%	10	3.3%
6.0 ~ 6.9						2	2		5	3	2	1	1	1	2	2		1	1	13	4.8%	10	3.3%
5.0 ~ 5.9	3				2			2	8	14	6	5	2	4	2	1		5	2	28	10.4%	28	9.3%
5人~10未満の 計	3	4	1	1	2	6	2	4	17	20	12	15	6	8	7	8	7	5	57	21.2%	71	23.7%	
占 有 率	1.1%	1.3%	0.4%	0.3%	0.7%	2.0%	0.7%	1.3%	6.3%	6.7%	4.5%	5.0%	2.2%	2.7%	2.6%	2.7%	2.6%	1.7%	21.2%		23.7%		
4.0 ~ 4.9	4	1	2		2	4		5	6	4	2	3	7	5				1	6	24	8.9%	28	9.3%
3.0 ~ 3.9	2	9	3	5	4	8	4	5	8	8	2	2	5	3	1	3	7	7	36	13.4%	50	16.7%	
2.0 ~ 2.9	11	10	4	6	7	7	3		11	16	6	8	9	6	2		5	3	58	21.6%	56	18.7%	
1.0 ~ 1.9	15	13	1	2	11	9	4	6	9	6	13	8	2	4	4	4	4	5	63	23.4%	57	19.0%	
1人~5人迄の 計	32	33	10	13	24	28	11	16	34	34	23	21	23	18	7	7	17	21	181	67.3%	191	63.7%	
占 有 率	11.9%	11.0%	3.7%	4.3%	8.9%	9.3%	4.1%	5.3%	12.6%	11.3%	8.6%	7.0%	8.6%	6.0%	2.6%	2.3%	6.3%	7.0%	67.3%		63.7%		
1人未 満	2	4							4	4	6	6	4	5	4	4	4	5	24	8.9%	28	9.3%	
占 有 率	0.7%	1.3%							1.5%	1.3%	2.2%	2.0%	1.5%	1.7%	1.5%	1.3%	1.5%	1.7%	8.9%		9.3%		
合 計	37	41	11	14	26	34	13	20	56	61	43	45	34	34	19	19	30	32	269	100.0%	300	100.0%	
占 有 率	13.8%	13.7%	4.1%	4.7%	9.7%	11.3%	4.8%	6.7%	20.8%	20.3%	16.0%	15.0%	12.6%	11.3%	7.1%	6.3%	11.2%	10.7%	100.0%		100.0%		
回答無し	3	1	1		4			6	3	11	9	2	1	3	3	1	1	5	3	36		21	

V 取り組み事例 事業所一覧

		ページ
北海道	1 (社福) 明日佳 ワークトピアあすか	53
	2 (社団) 札幌市手をつなぐ育成会 雇用型作業所リンクル	53
	3 (社福) 札幌市社会自立センター	54
	4 (社福) 鷹栖共生会 旭川ヒューマンサービスセンター	54
東 北	5 (社福) 平成会 福祉工場 ホームラン	55
	6 (社福) カナンの園 カナン牧場	55
関 東	7 (社福) 愛光園 「愛光園 (多機能型事業所)」	56
	8 (社福) ウィズ町田 チャレンジドワーク・ウィズ スワンカフェ&ベーカリー町田店	56
	9 (社福) 同愛会 ダイア磯子 (就労継続支援事業A型)	57
	10 (社福) 進和学園 しんわルネッサンス福祉工場 社会就労センター	57
中 部	11 有限会社 野菜ランド立山	58
	12 (社福) コミュニティーネットワークふくい ・福井 ・丹南 ・若狭	58
中 国	13 株式会社 カン喜	59
	14 (NPO) ホープ就労・生活支援センター	60
九 州	15 (社福) 北九州市手をつなぐ育成会 日明リサイクル工房 本城リサイクル工房	60
	16 (社福) 幸福会 就労継続支援A型事業所 ソレイユ	61
	17 (社福) 治誠会 くんわ就労継続支援事業所	61
	18 (社福) 共生福祉会 サンシャインワークス	62
	19 (社福) 南高愛隣会 コロニーエンタープライズ 瑞宝太鼓・味彩花・ブルースカイ	62
参考資料	障害者の福祉的就労 読売新聞社会保障部記者 安田 武晴	63
	上：神戸育成会が投げかけた波紋	
	中：労働者と訓練生の間の深い溝	
	下：労働者を育てるスウェーデンの福祉的就労	

(社福) ウィズ町田 チャレンジドワーク・ウィズ スワンカフェ&ベーカリー町田店

事業所紹介 東京都

「スワンカフェ&ベーカリー町田店」
 (就労継続支援A型 定員15名)平成17年11月、
 (知的)小規模通授施設から新体系に移行。
 「美空」(就労移行支援 定員15名)と多機能型
 事業所「チャレンジドワーク・ウィズ」として、
 事業実施。経営主体の(社福)ウィズ町田では、
 他「赤い屋根」(生活介護+就労継続支援B型、
 総定員40名)と「なないろ」(生活介護+就労
 移行支援+就労継続支援B型総定員100名)を運営。

経営理念

地域福祉の「AAA(トリプルA)」をめざす。
 ALIVE = みんながもっと生き生きと
 暮らせるように！
 AMBITIOUS = 未来に大きな夢と展望を
 えがきながら！
 ACTIVITY = ひとりひとりが全力をあげて、
 主体的・積極的に行動します！



・現状 (A型+移行支援)				
利用者数	13 + 15			人
職員数	正職	5	パート	3
合計	36人			

雇用者状況

雇用人数	13		平均賃金	64,515円		平均年齢	32.2歳		平均勤続年数	1年	
性別 人数	男	女	療育判定	愛4	愛3	身体	精神	職業 能力判定	重度	その他	
	10	3		5	1	2	5		0	13	

収支状況

(19年度11月実績)

(単位:千円)

事業活動		就労継続A型	就労継続B型	就労移行	その他
	収入	15,356			6,547
支出	15,322			4,864	
損益(a)	34		0	1,683	0

福祉活動		就労継続A型	就労継続B型	就労移行	その他
	収入	6,572			11,834
支出	11,878			13,867	
損益(b)	▲ 5,306		0	▲ 2,033	0

収支合計	事業活動(a)	34		1,683	
	福祉活動(b)	▲ 5,306		▲ 2,033	
	合計	▲ 5,272		▲ 350	
	減価償却額				
	雑収入(雇用報奨金等)				
収支合計	▲ 5,272	0	▲ 350	0	

財務収支(19年度)

借入金	残高	1,775	返済額	0
返済財源	事業活動損益より返済			

事業内容

パンの製造および接客 & メール便配達



職種別の課題・問題点と対策

課題・問題	対策	区分
① パン製造や接客技術の向上。 品質管理、安全衛生管理の徹底 顧客満足度を一層高める取組。	従業員研修の実施。従業員が安心して、 長く働ける職場環境づくり。	品質改善
② 売上の増加と経費の削減。	店舗、外販の販路拡大。新商品開発と 地域交流イベント等の実施。 経費削減意識の共有と徹底。	経費節減
③ サービスの向上。安全管理。	欠配、誤配ゼロ。地域とのふれあい。 安全教育。	品質・安全

A型事業運営上の課題・問題

課題・問題	対策	区分
① 日額払い方式は利用率により大きく左右される。 報酬単価も低く経営を圧迫。	報酬単価の引上げ。月額払方式が必要。 小規模からの移行促進対策が必要。当法人は	日額払い
② 旧法施設から移行事業所への特別対策があるが、 小規模からの移行事業所は恩恵がない。	東京都の制度を活用。(事業費市単加算11人 以上年額855千円、施設借上費年額2,280千円	促進対策
③ 最賃支給・就労意欲向上のため、収益率の高い 事業が必要になる。専門的な技術者の確保や 先進的設備に伴う資金の創出・確保が困難。	設備整備費など補助金の充実、最賃を支給。 事業所に報酬費加算などの奨励策が必要。	設備整備 報酬単価
④ A型事業利用者の滞留化を防ぎ、一般就労への 移行促進には、人的体制の強化が急務。	移行支援事業「就労支援員」をA型にも配置。 第1号ジョブコーチ配置、雇用関係助成金を得る。	職員配置 訓練助成
⑤ 請求事務が煩雑。(振込までに2ヶ月) 財政的に 小規模作業所・小規模通授施設等の移行を阻害。	国保連の請求ソフトは不十分、当法人は民間の ソフトを導入。根本的な解決策が必要。	請求事務 促進対策

今後の事業計画(中・長期計画)

<p>一般就労への移行促進</p> <p>平成17年11月～平成18年末までに、一般就労、就労継続支援事業A型、就労移行支援事業も、一般就労へ移行を促進するために、「就労支援員」「第1号ジョブコーチ」を加配する。</p> <p>売上倍増計画の実施 …… 製造・接客技術を高め、営業日を増やす。</p> <p>地域交流 …… パンづくり教室やカフェをギャラリーに活用。地域交流を図る。</p> <p>最低賃金の保障 …… 全利用者に地域最低賃金以上の給料を保障する。</p> <p><長期計画></p> <p>現在の通所、相談部門に加え、暮らしの場づくりを計画的に進めていく。(複数のグループホーム、ケアホーム等)</p>
--

有限会社 野菜ランド立山

事業所紹介 富山県

平成12年7月創業

- ・ 障害者雇用の企業経営を目的に400坪ビニールハウス水耕栽培（サラダほうれん草）
- ・ 雪の降る富山で農業分野における通年栽培を可能にし安定雇用・通年雇用を確立
- ・ 定植株数54,000株×20回収穫/年
- ・ 年間出荷量 22t（100g×22万袋）



経営理念

- ・ 障害者が社会参加して就業を通し社会貢献のできる企業経営
- ・ 障害者であろうが社会の一員として社員として当たり前の人生である企業経営

・現状（経営者含む）

利用者数	4人		
職員数	正職	パート	0
合計	7人		

雇用者状況

雇用人数	4		平均賃金	75,000円		平均年齢	—		平均勤続年数	—
性別 人数	男	女	療育判定	A	B	—	—	職業 能力判定	重度	その他
	4	0		0	4	—	—		2	2

収支状況

(単位:千円)

事業活動		就労継続A型	就労継続B型	就労移行	その他
	収入				
支出					22,340
損益(a)		0	0	0	▲ 3,020

福祉活動		就労継続A型	就労継続B型	就労移行	その他
	収入				
支出					
損益(b)		0	0	0	0

収支合計		就労継続A型	就労継続B型	就労移行	その他
	事業活動(a)				
福祉活動(b)					
合計					
減価償却額					
雑収入(雇用報奨金等)					
収支合計		0	0	0	0

財務収支

借入金	残高	返済額
返済財源		

事業内容

水耕無農薬栽培 サラダほうれん草 生産



A型事業運営上の課題・問題

課題・問題	対策	区分
① 障害者の技能未熟。	障害者の技術向上。	人材育成
② 燃料費の増加。	燃料費削減。	経費節減
③ 経営安定(安定した収益の確保)	多品種の試験栽培を実施。(2年後目標)	事業改善
④ 現在の障害者雇用には限度があり、障害者雇用法(300人雇用の企業対象)では雇用がすすまない。	行政には期待できない。	制度
⑤ 就労継続支援A型の認可を受ける為の別会社設立が困難。	別会社設立の資金確保。	資金調達

今後の事業計画(中・長期計画)

管理者3名と11名の障害者雇用を前提に株式会社を設立を検討。



「就労継続支援『A型』事業」移行調査研究事業実行委員会

主任研究員	渡辺次男	(国立 のぞみの園 参与)
分担研究員	安藤健次	(社福 同愛会 知的障害者福祉工場ダイア磯子 施設長)
	田中善隆	(社福 コミュニティーネットワークふくい 理事長)
	岩本浩治	(社福 治誠会阿蘇くんわの里 統括施設長)
	金子鮎子	(株式会社 ストローク 代表取締役)
研究補助員	橋本祐治	(社福 治誠会くんわ就労継続支援事業所 管理者)
	上野容子	(東京家政大学文学部教授)
事務局	松永正昭	(NPO 法人福祉ネットこうえん会 理事長)
	坂崎公則	(社福 コミュニティーネットワークふくい)