平成25年度第2回熊本市障がい者自立支援協議会

平成24年度アンケート調査における就労継続支援A型事業所の現状について



合同会社　Human To Human

アス･トライ　就労移行支援事業所

代表　　山田浩三

本報告でのアウトライン

１．就労継続支援A型事業所とは

２．A型事業所への調査目的等

３．調査結果の内容

４．事業所からの要望等

１．就労継続支援A型事業所とは

１．就労継続支援A型事業所とは

　障害者自立支援法の施行（平成18年）により、障害者福祉は従来の施設区分による体系から、事業区分による体系へと大きく転換した。

　新たにできた事業区分では、日中活動としての就労支援事業が位置づけられ、「就労移行支援事業」と「就労継続支援事業」に大別された。

さらに、就労継続支援事業はA型（雇用形）とB型（非雇用型）に分けられた。

１．就労継続支援A型事業所とは

【利用者】

就労機会の提供を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労が可能な者（利用開始時、６５歳未満の者）

【利用者のイメージ】

① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係がない者

１．就労継続支援A型事業所とは

【主なサービス内容】

➢通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援。

➢多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障がい者の利用定員１０人からの事業実施が可能。

➢利用期間の定めなし。

1．就労継続支援A型事業所とは

	A型事業	B型事業	移行支援
職業指導員・生活支援員の人員基準	常勤換算で10:1（各1名以上）	常勤換算で10:1（各1名以上）	常勤換算で6:1（各1名以上）
就労支援員の人員基準	定めなし	定めなし	常勤換算で15:1
雇用契約	原則必要	必要なし	必要なし
利用期間	定めなし	定めなし	原則2年間
報酬単価※	534単位（10:1）/日	534単位（10:1）/日	833単位/日

※利用定員20名以下の場合の各サービス費を記載した。A型・B型については、職員配置（10:1もしくは7.5:1）によってサービス費が変動。

２．A型事業所への調査目的等

【調査の目的】

　就労系福祉サービス事業所（就労継続A型事業）により提供されている活動状況等の実態を、具体的かつ詳細に把握し、併せてどのような取り組みが利用者の経済的な自立と就労意欲を高めていくのか、また、今後どのような支援が事業所に必要なのかその因果関係を明らかにすることを目的とし、就労部会の中で調査を実施した。

また、下記の2点を平成24年度アンケートでの重要ポイントと位置づけた。

①短時間利用者（週20時間未満）に対する給付費減算への事業所対応について

②申請から利用開始までの、サービス受給者証待機期間について（計画相談支援開始もふまえて）

【調査の対象】

平成24年9月1日時点において、熊本市内でサービスを提供している就労継続支援A型事業所（33ヶ所）を対象とした。

【調査の方法】

　対象事業所に調査票を郵送。発送翌日に再度、熊本市障がい保健福祉課よりメール配信していただいた。

　調査票記入後、事業所から熊本市障がい保健福祉課宛にメールもしくはFAXで返信をいただいた。

【調査の主な内容】

・運営法人や事業年数、業務内容といった概況把握

・事業所を利用する障がい者の状況

・事業所収入（訓練等給付費以外）に対する、サービス利用時間や給与との因果関係

・一般企業への就労実績

・事業所理念や運営に関する考え方

・週20時間未満の減算対象とならないための取り組み

・申請からサービス利用開始までの待機期間の現状把握

・関係機関との連携状況　　など

【調査期間】

平成24年11月13日（火）～11月22日（木）

【調査票の回収状況】

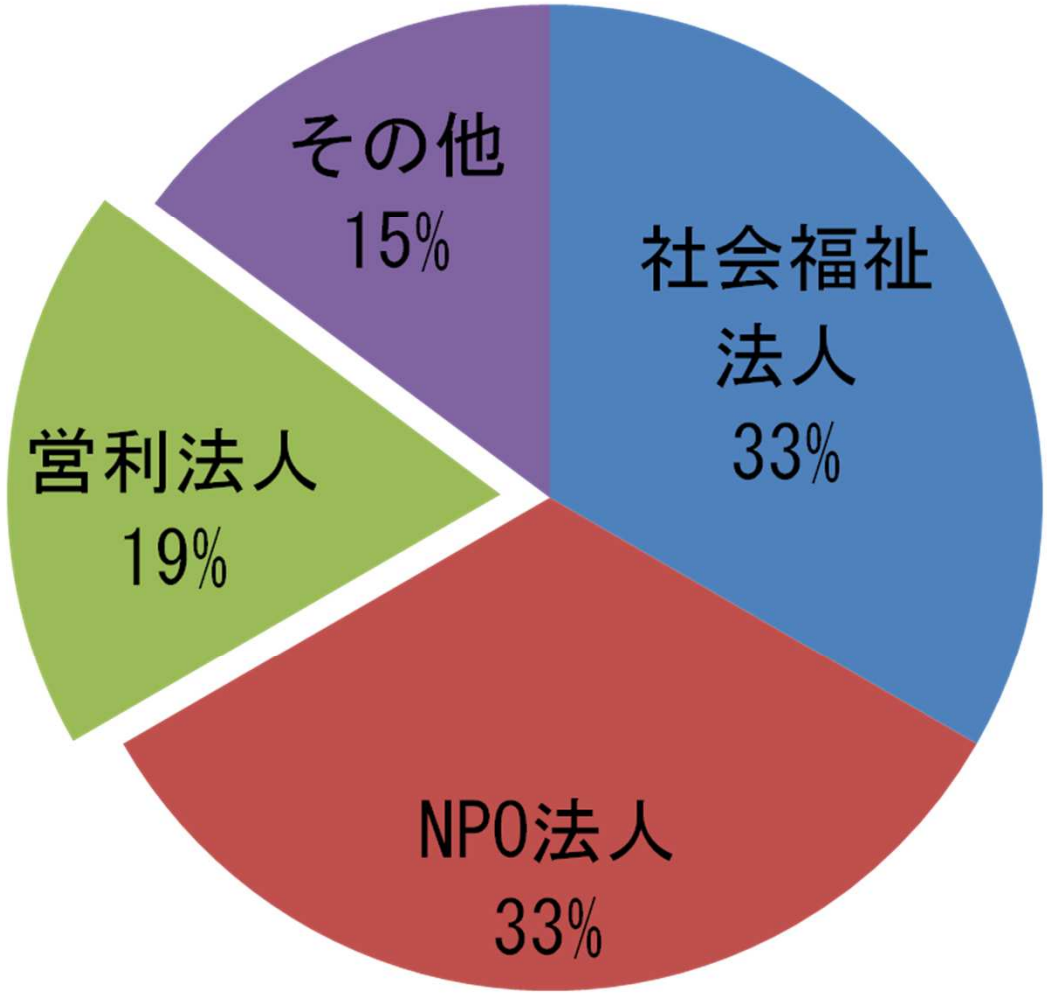
調査対象：就労継続A型事業所（33ヶ所）

有効回答数：27

回収率：81.8％

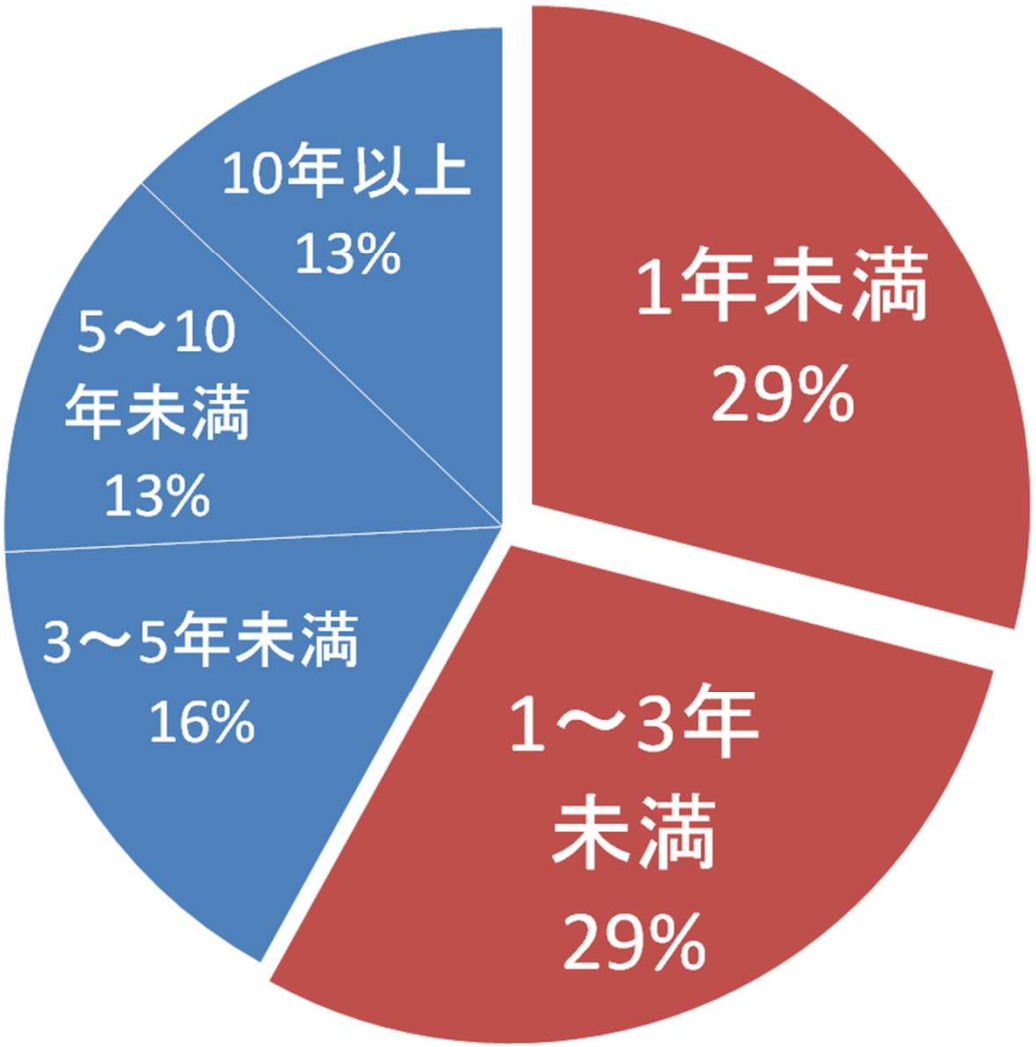
３．調査結果の内容

【法人の形態】(N=27)



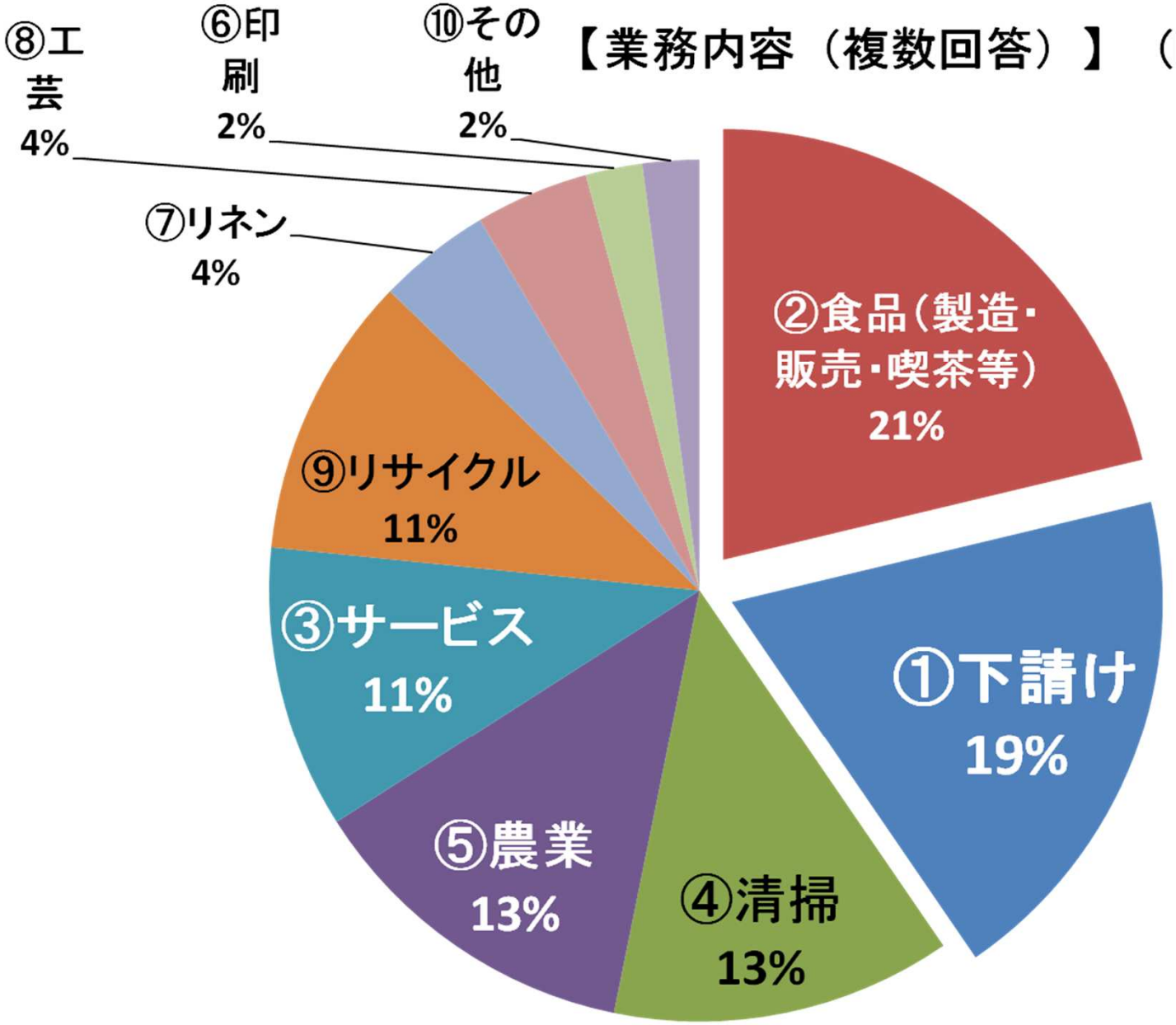
■社会福祉法人　9　■NPO法人　9　■営利法人　5　■その他　4

【事業所の開所年数】(N=27)

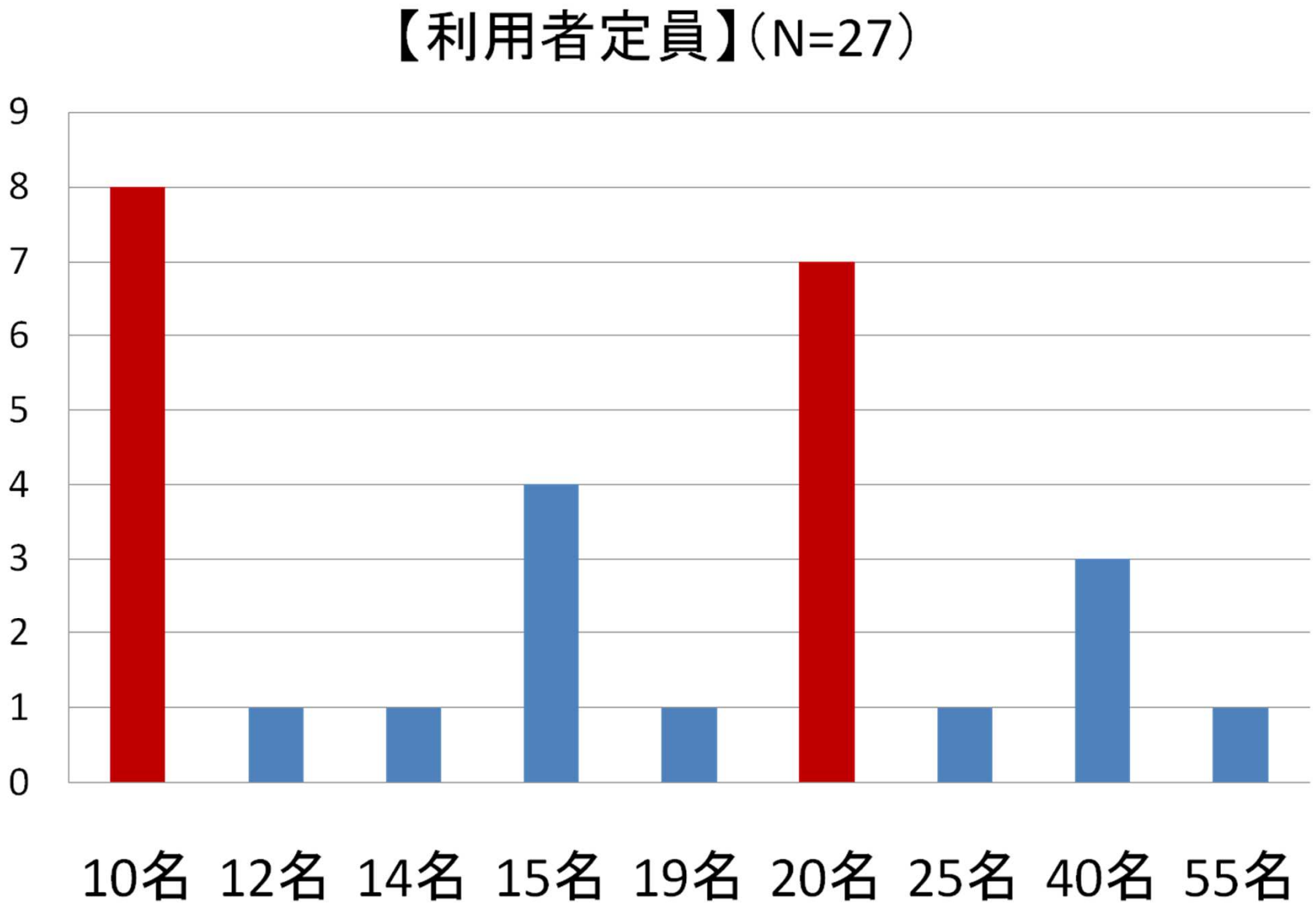


※開所から3年未満の事業所が約6割を占める

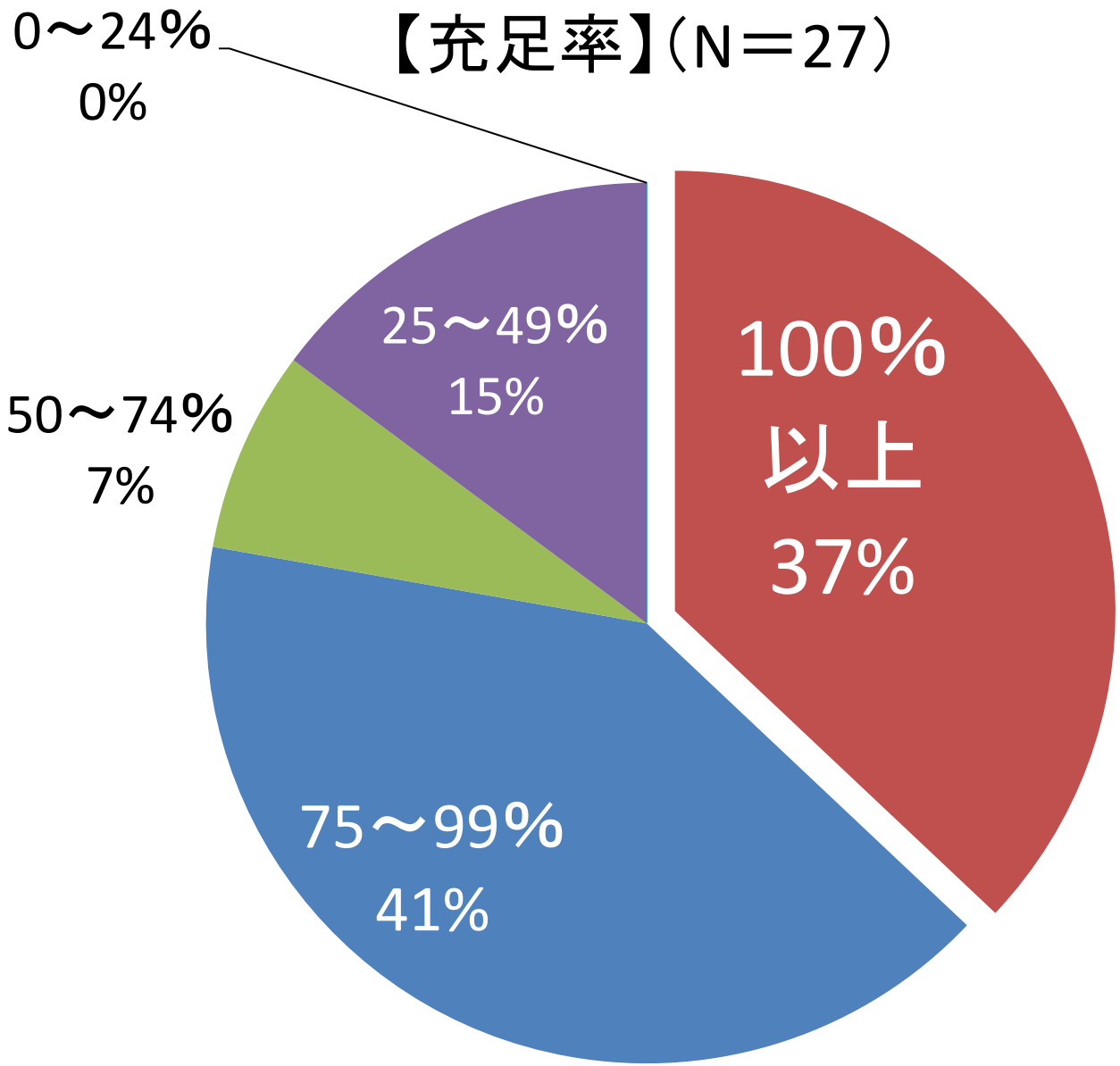
【業務内容（複数回答）】（N=27）



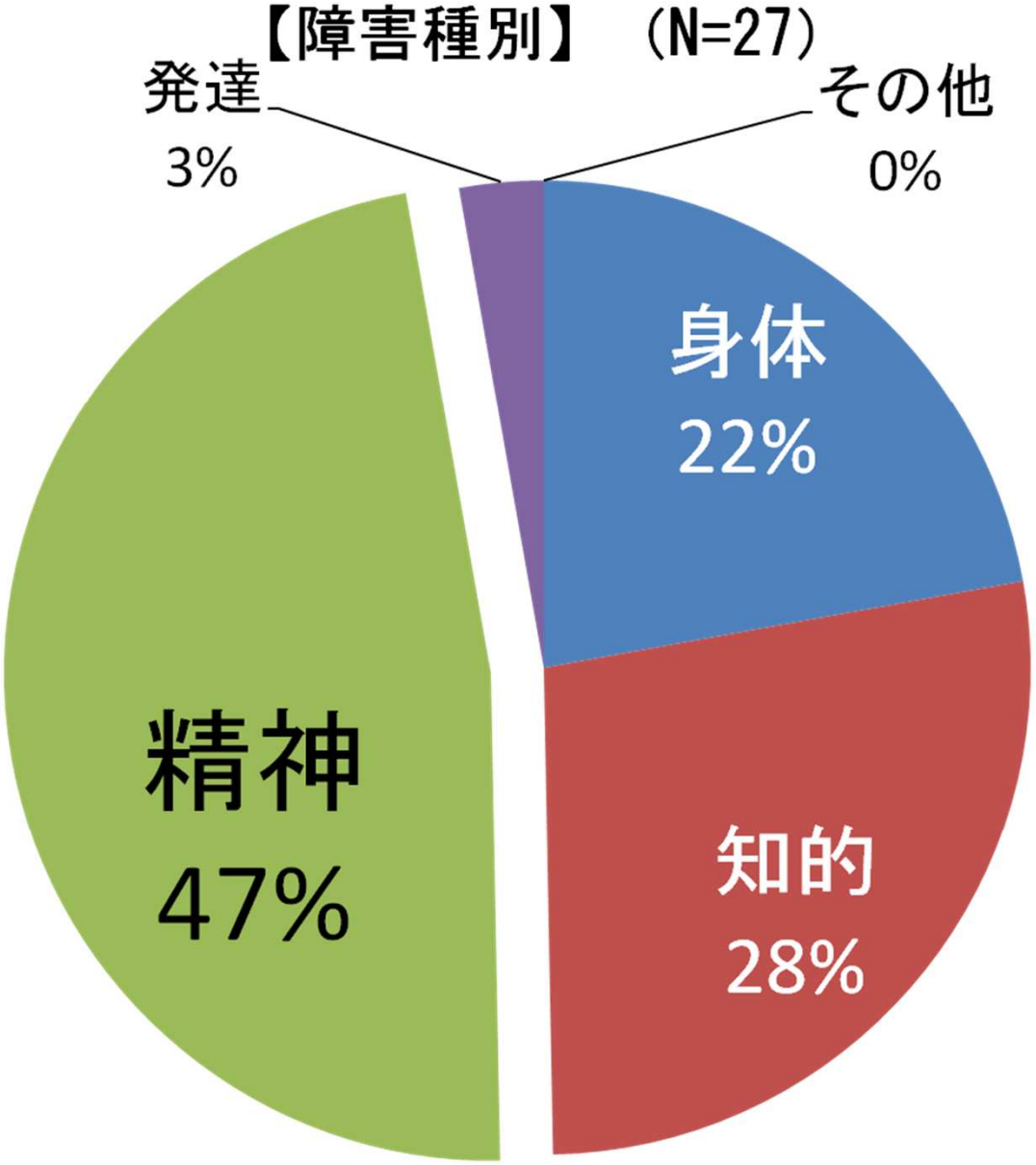
※下請け作業を行なっている事業所が約2割程度



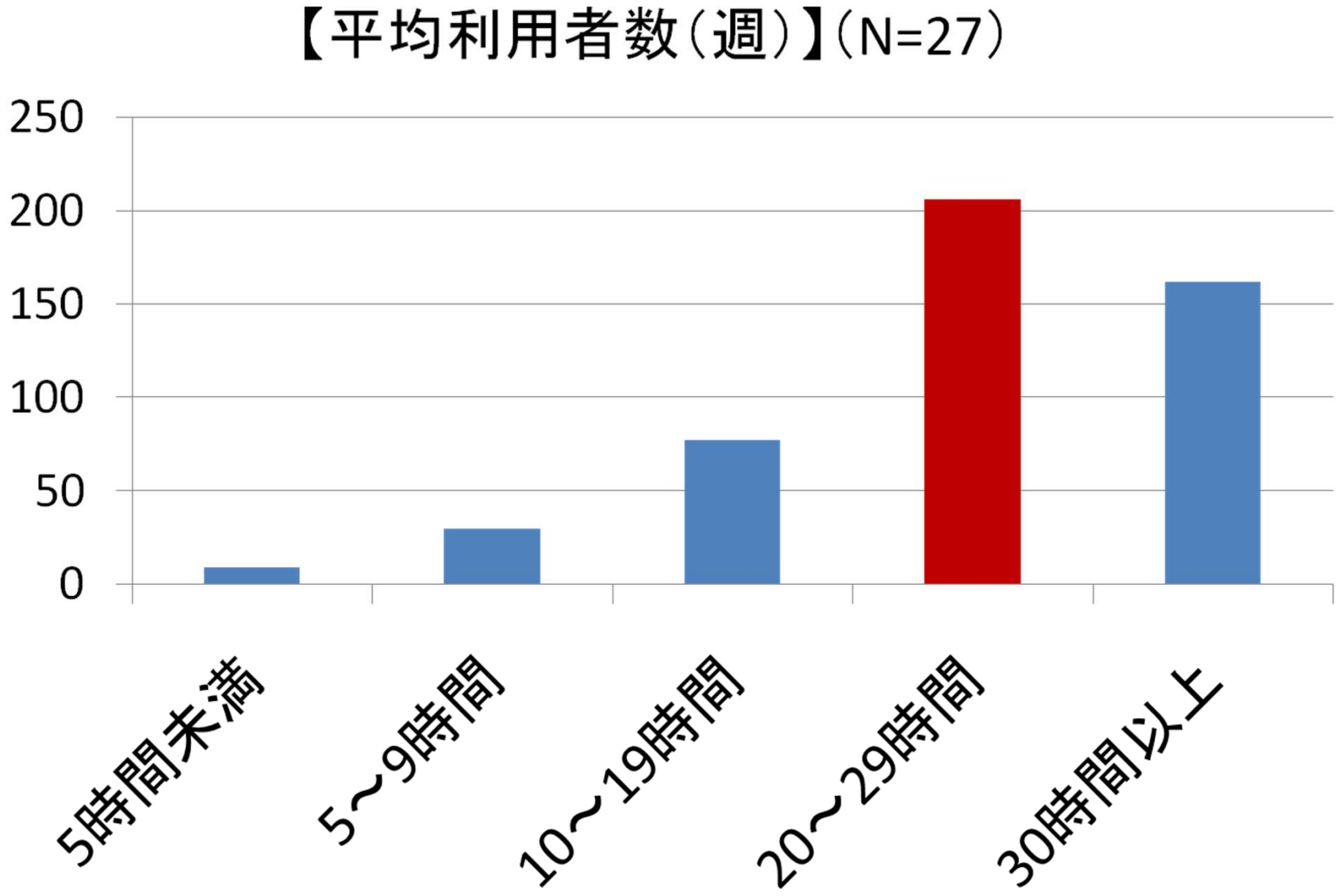
※単独事業所における設置要件(新規)の為、20名定員も多い



※利用定員数を満たしている事業所は、約4割弱

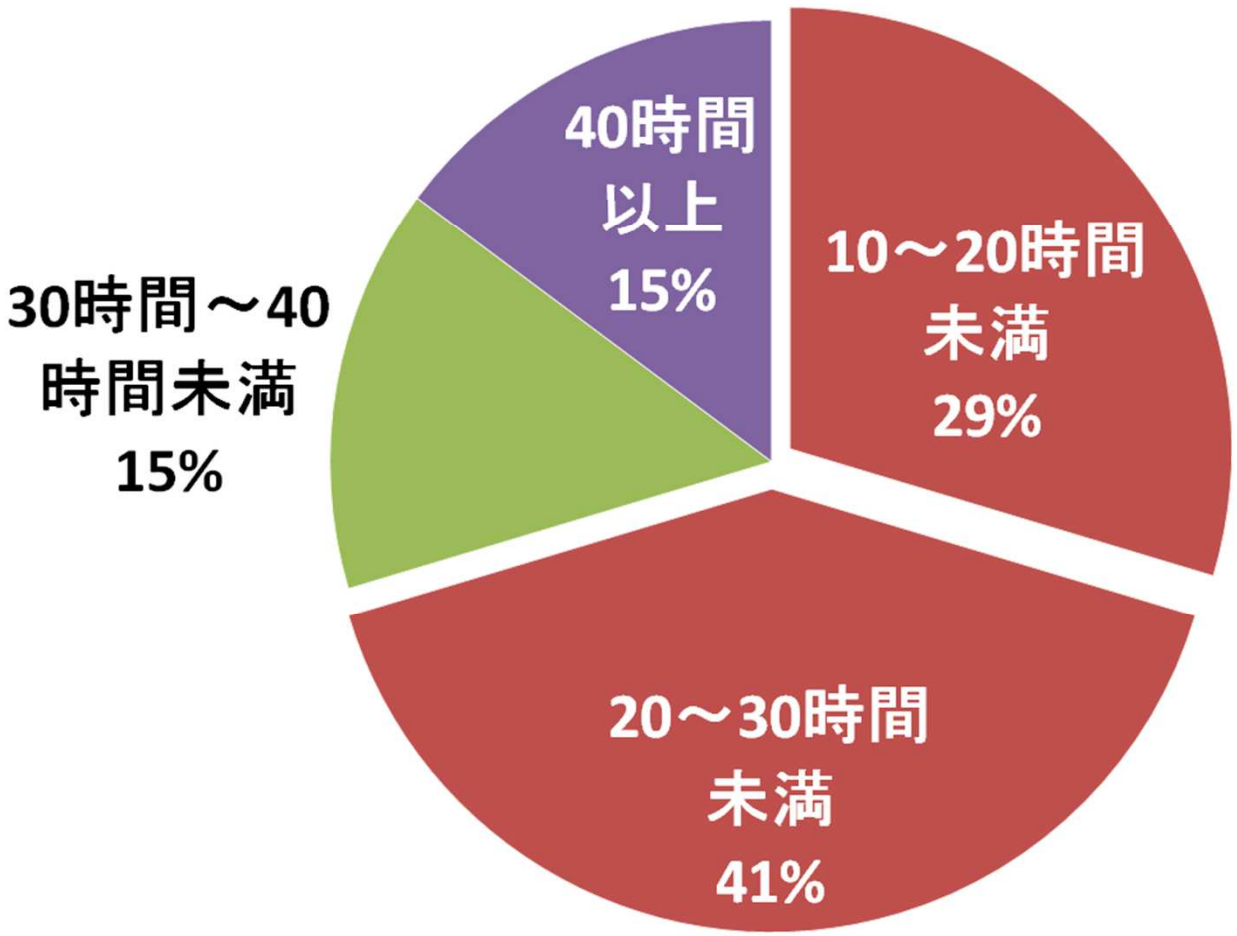


※精神の方が、約半分を占めている

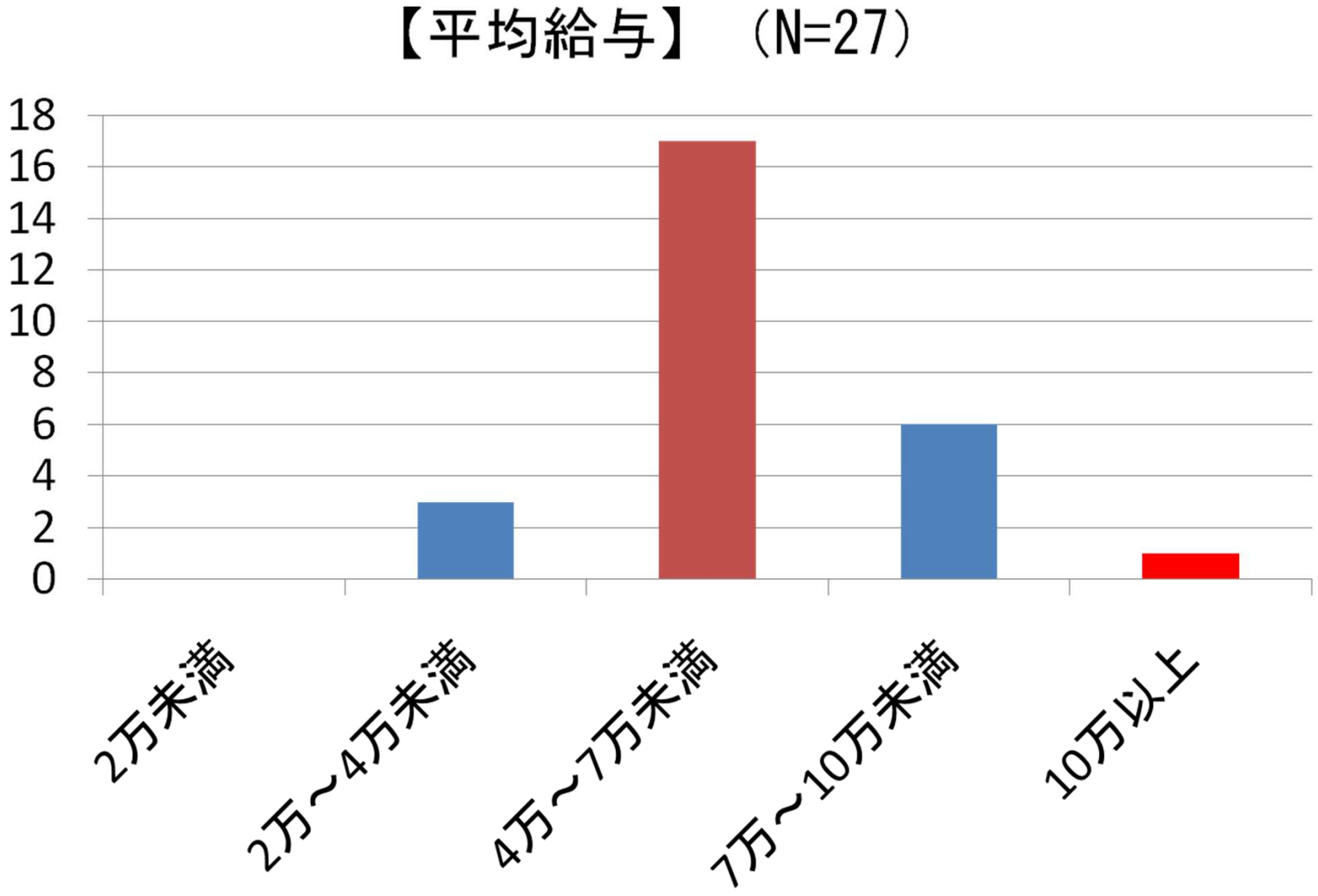


※週20時間程度の就業利用者が最も多い

【平均作業時間（週）】（N=27）

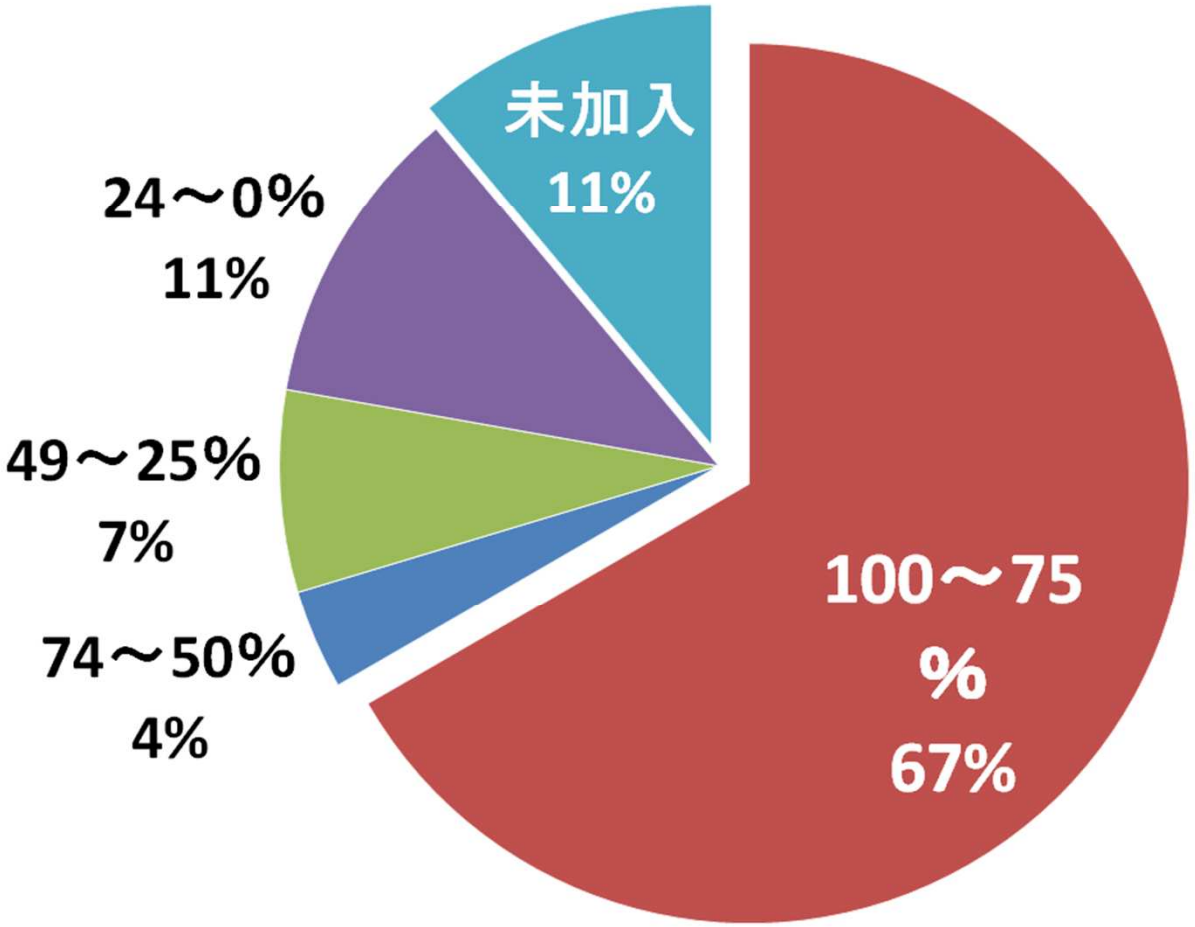


※週30時間未満の利用者が全体の7割を占める



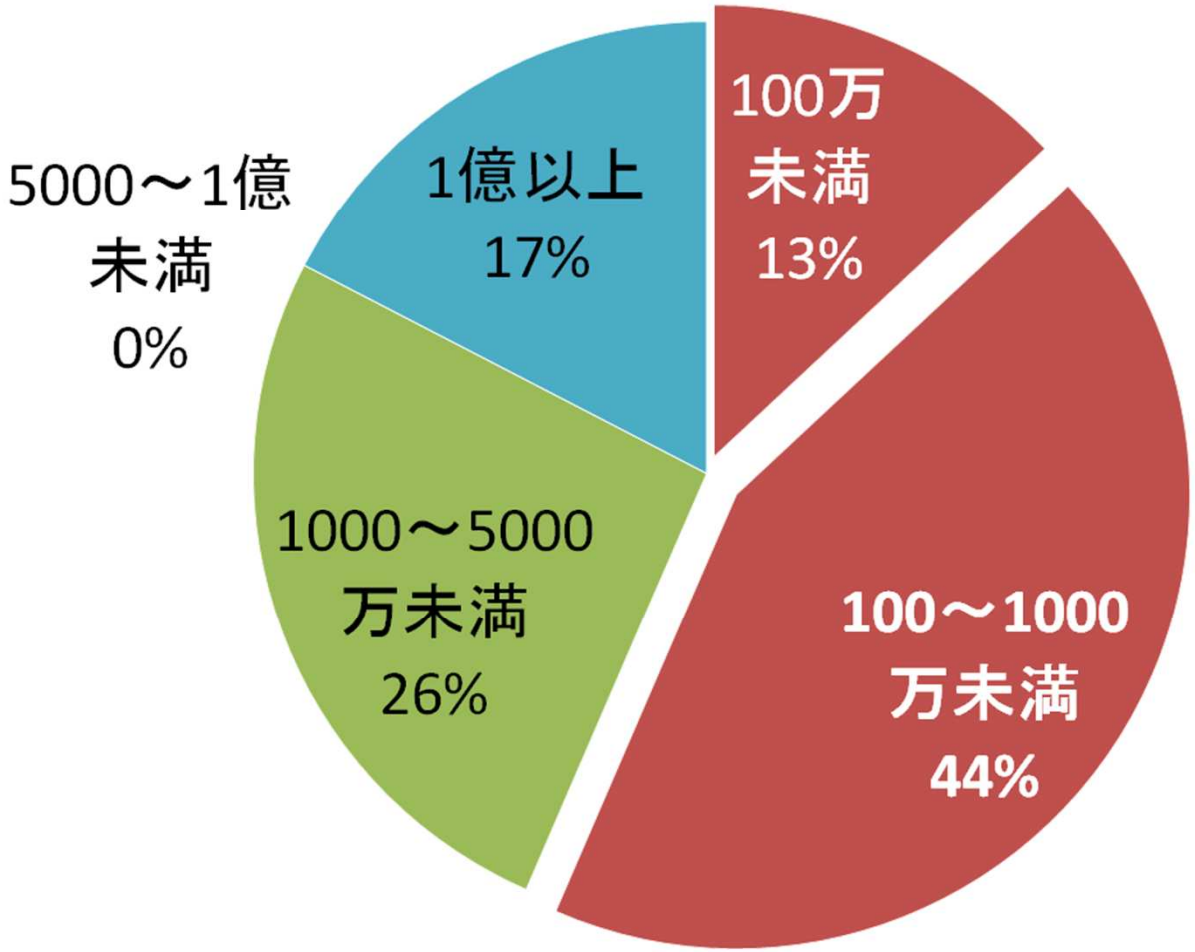
※週20～30時間未満の利用者が多い為、平均給与に偏りあり

【利用者の雇用保険加入割合】(N=27)



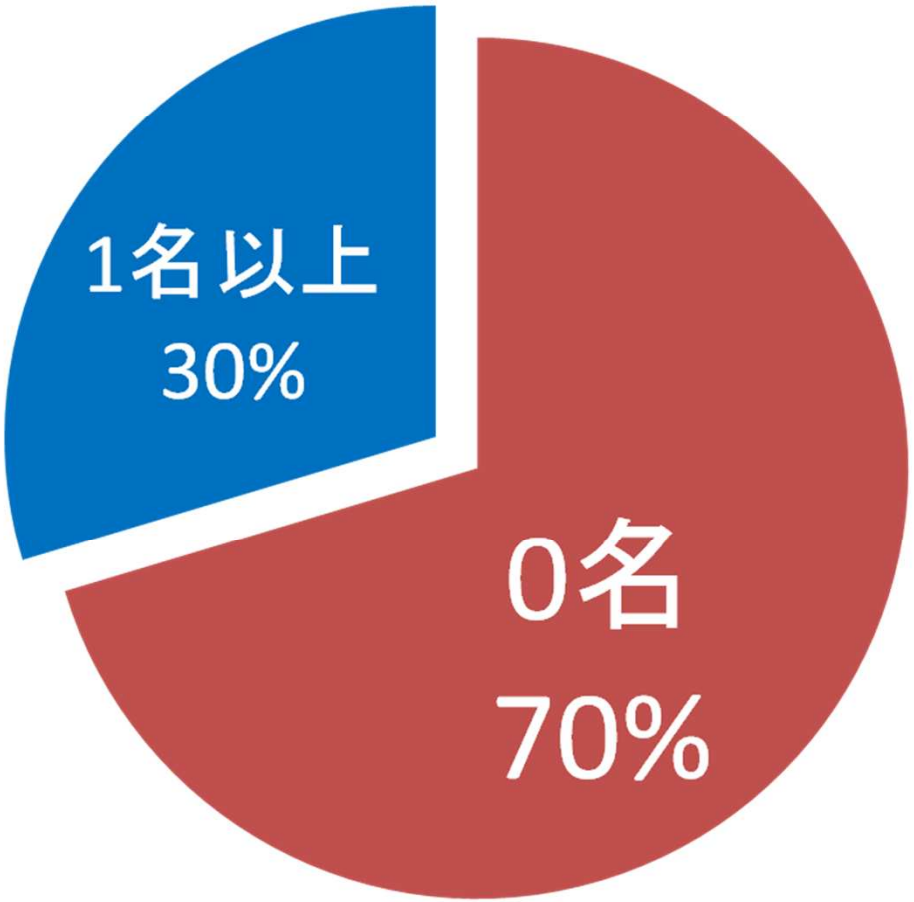
※雇用保険加入者が75%以上を占める事業所が、7割弱

【事業収入（年）】（N=19）



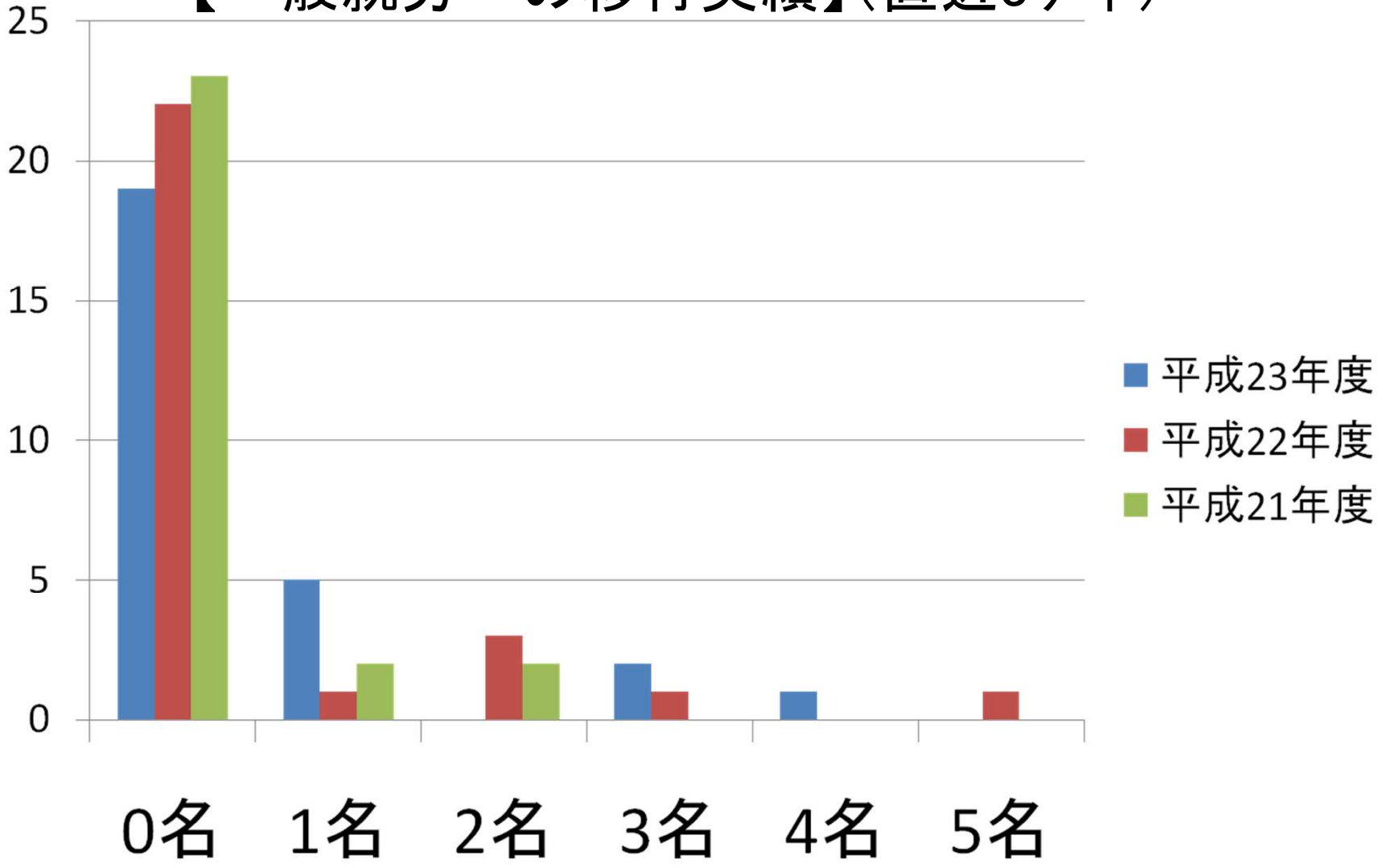
※年間事業収入（給付費除く）1000万未満の事業所が、約6割

【一般就労への移行実績（平成23年度）】（N=26）



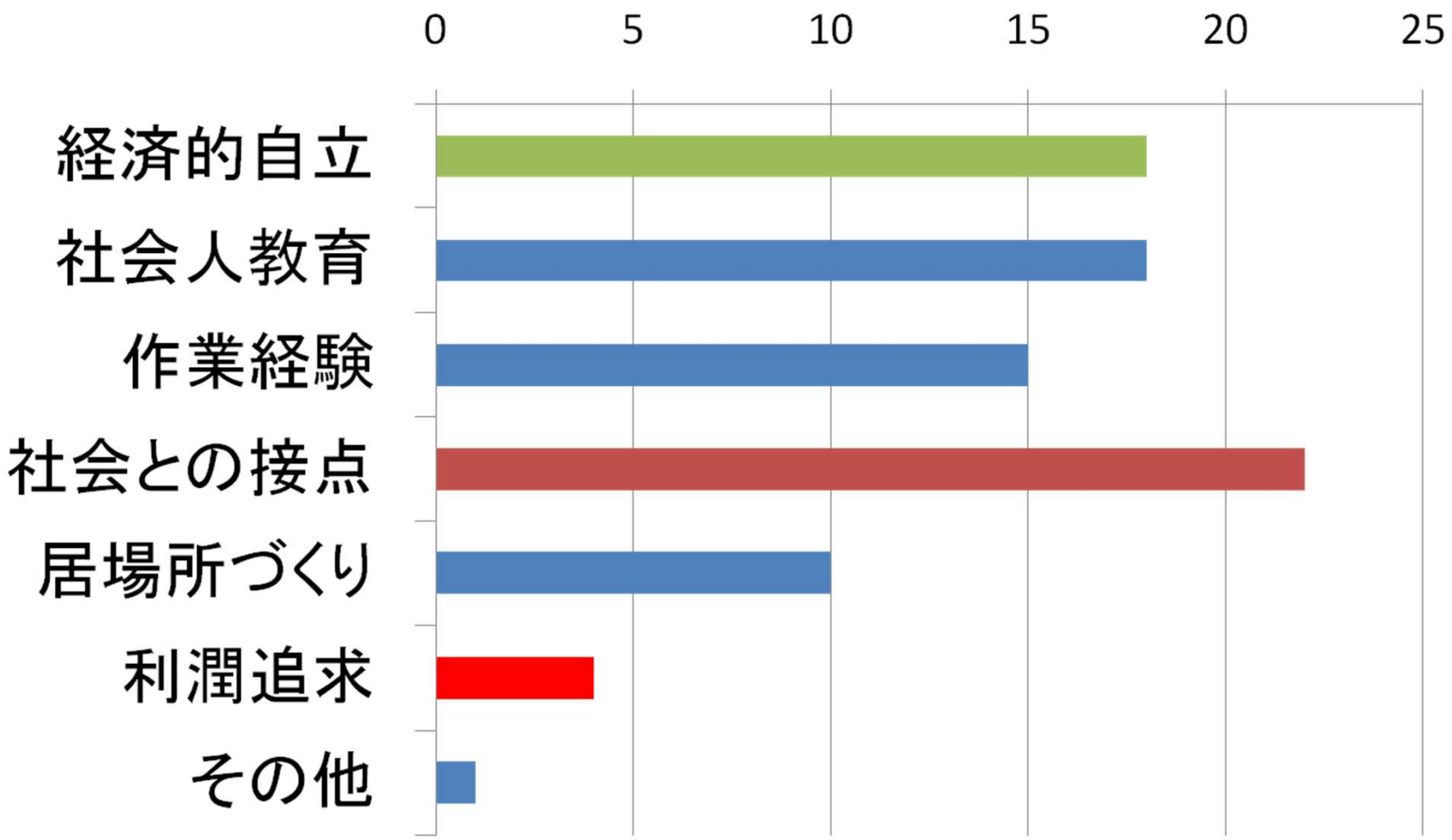
※企業等への一般就労実績が無い事業所が、7割を占める

【一般就労への移行実績】（直近3ヶ年）



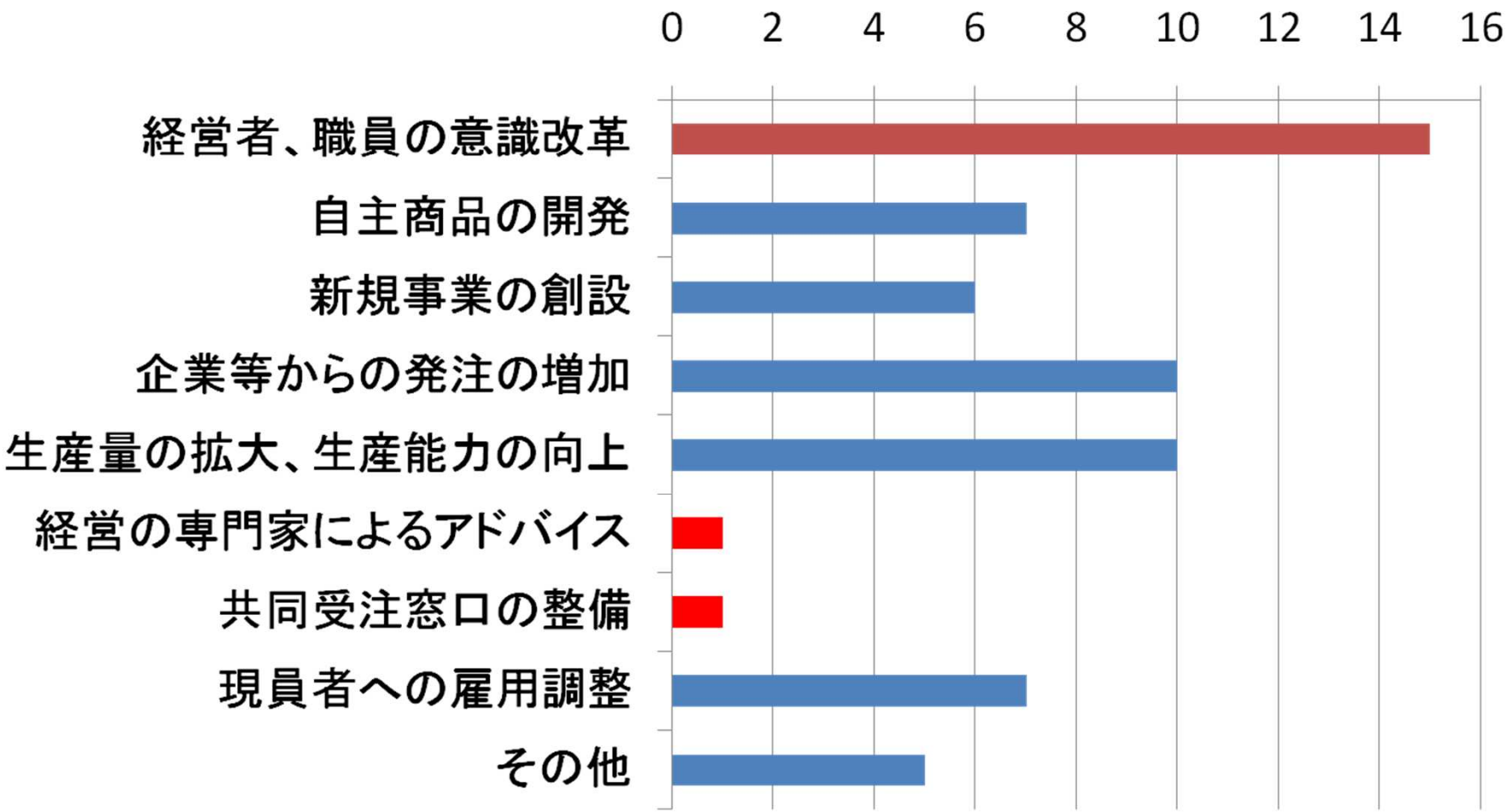
※直近3ヶ年でも、就労実績ゼロの事業所が圧倒的に多い

【事業所運営への基本理念や思い（複数回答）】（N=26）



※経済的自立への意識はあるが、利潤追求への関心は薄い

【減算対象を回避する取り組み・意向（複数回答）】（N=27）



※経営者や職員の意識改革を必要とする事業所が多い一方、経営コンサルや共同受注に関するニーズは少ない

【短時間利用者（週20時間未満の利用者）の割合に対する訓練等給付費減算へのコメント】　賛成意見

・　このように改正になった理由を明確に正確に発表していただければと思う。また、事業所単位ではなく、利用者、対象者に対して公的正式に案内していただければと思う。

・　利用者さんのことを考えると妥当なことだと思う。

・　サービス向上に響いてくると思う。

・　平成18年にA型を開始以来20時間以上があたり前と思って運営してきた。20時間未満は労働基準法に違反しているのではないのか。A型事業所を許可されるとき、行政はしっかり調査して欲しい。

【短時間利用者（週20時間未満の利用者）の割合に対する訓練等給付費減算へのコメント】 賛成意見

・　内容的には妥当であると思う。経済的な自立という視点で週20時間未満の勤務時間は十分と言えない。長時間勤務が困難な利用者もいるが、A型事業所としては8時間勤務が可能な体制（仕事量の確保など）を整えておく必要があると考えている。

・　週20時間就労が一つの目安となり、休みがちだった利用者が安定した出勤に繋がる等の成果もあると思われる。

【短時間利用者（週20時間未満の利用者）の割合に対する訓練等給付費減算へのコメント】 反対意見

・　訓練等給付費の減算により、利用者の能力アップを図り、生産性を上げなくてはならない。作業が遅くても良かったけど、これからは利潤追求になるのでは？福祉サービスから考えるとおかしいのではないだろうか？

・　短時間利用者の方への扱いが心配。対象となる方は、それだけ仕事を続けることが困難だという実情。また、それを世話している人達もより大変であるということを実情を分かってほしい。「時間」だけで給付費を減算するのはどうかと思う。

・　もう少し頑張れば…の方もいる。しかし頑張れないのが現実。数字と出来ることとの狭間で苦しまれている利用者も出てくると思う。更なる苦しみや障害を生む可能性もあると考える。

【短時間利用者（週20時間未満の利用者）の割合に対する訓練等給付費減算へのコメント】 反対意見

・　日々の体調が安定しない為、急な通院があり、就労できる時間が足りない。

・　精神・知的等、症状の重い方々には生産活動以外に、訓練や指導・個別の相談等かなりの時間と労力を要するが、まったく反映されない。

・　本人の希望、事業所の状況により、短時間利用者がいるのは仕方のない事なので、減算対象となるのはいかがなものか？

・　利用者全体を対象とした減算ではなく、週20時間未満の対象者となる利用者への訓練等給付費の減算を望む。全体を対象とした場合、個別サービスではなくなるような気がする。

【短時間利用者（週20時間未満の利用者）の割合に対する訓練等給付費減算へのコメント】 反対意見

・ 趣旨は理解できるが、経済環境が厳しい中、障害者の労働需要はさらに少ないため、総合的な対策が必要。

・ 事業参入の規制緩和により企業が利潤追求の為に制度活用するのは想定できたはず。今になって縛りを設けるのは後出し過ぎる。脆弱な財政基盤しかもたず、利用者の賃金を支払えない事業所には滋賀県のような事業への支援策も必要では？

【短時間利用者（週20時間未満の利用者）の割合に対する訓練等給付費減算へのコメント】 一部分賛成

・ 就労という意味を考えれば週20時間という基準に対しては賛成、納得することができる。しかし、利用者の方の中には体調不良や精神的に波がある方、病院受診が付き2回必要な方、慣れるまで時間が必要な方、就労ブランクがある方様々。できればそのような医療的支援(医師の診断等）を有する方や就労定着にある一定期間が必要な方々のために緩和策があればいいと思う。例えば利用開始から2ヶ月間（暫定期間）は算定の対象から外すなど。

・ 利用者の時間が伸びたことは、利用者にとって価値は大きいと思う。いろいろ補足等を通じて改善案もでているが、特に精神疾患をお持ちの利用者は週の平均では作業予測がたてられず、短時間利用者の該当率が高くなる。制限をつけることはいいことであるが、ある程度…。

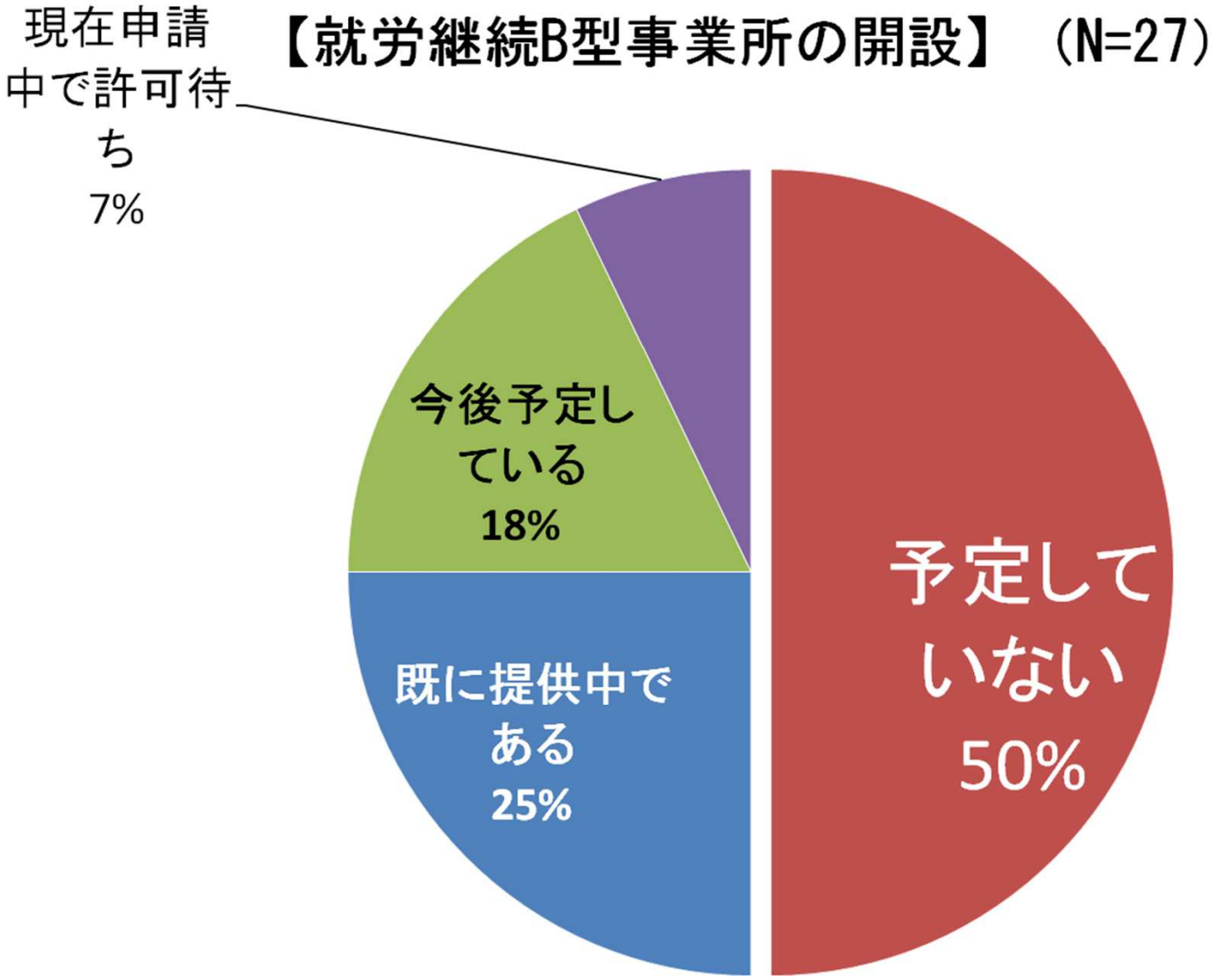
【短時間利用者（週20時間未満の利用者）の割合に対する訓練等給付費減算へのコメント】 一部分賛成

・ 状況はきびしいと思うが利用される方のニーズを考えれば妥当と思う。ただ、短時間就労のニーズをもつ方々への対応が課題であり、行き場をなくす方々が出ないかと心配である。

【短時間利用者（週20時間未満の利用者）の割合に対する訓練等給付費減算へのコメント】 その他

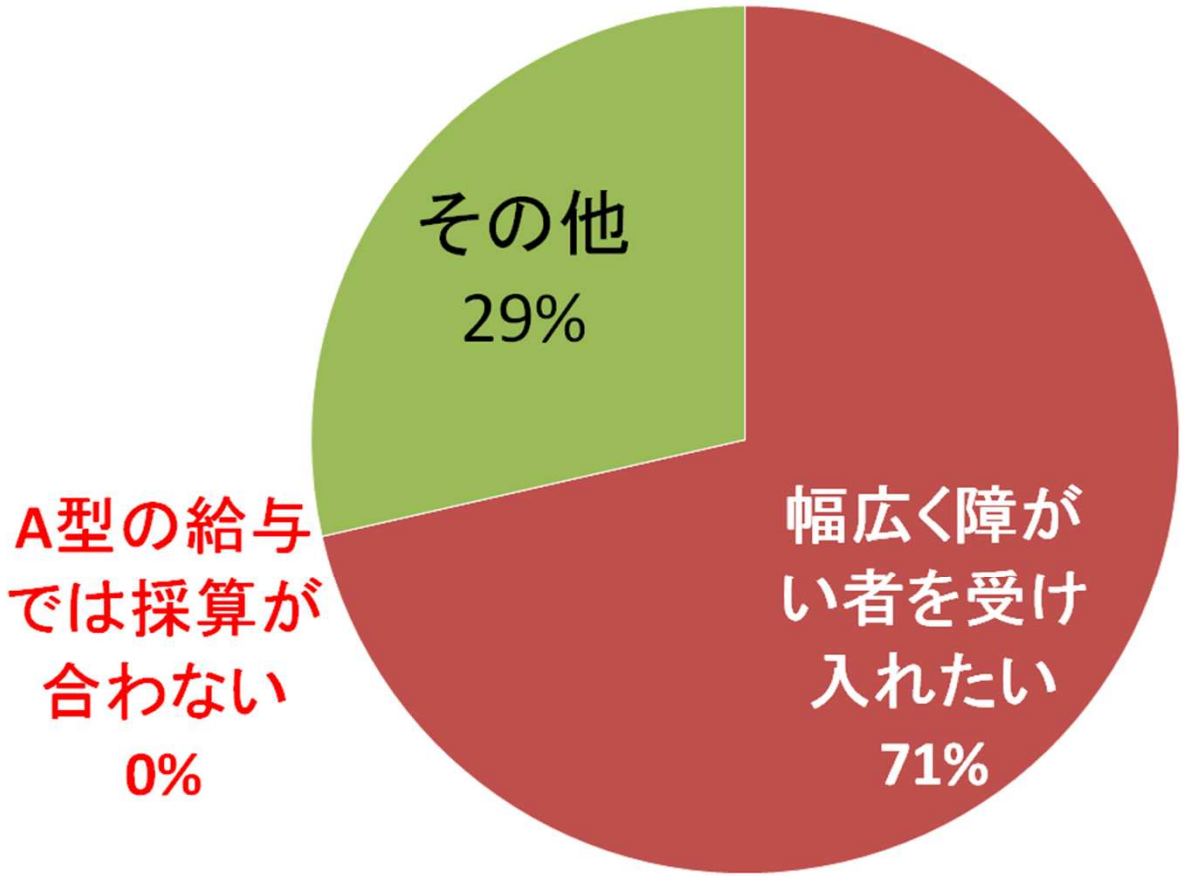
・ 小規模事業所にとっては週20時間以上。

・ 就労継続支援A型事業所の性質・目的から考えると事業所側に自律性が不足し事業所の都合で勤務時間が少ない部分があったのではないか。しかし当事者によっては週20時間少ないケースもあり、性悪説ではなく、性善説の考えで事業所への意識改革を目指したほうが利用者本位の支援につながる。今のところ、基準の割合を満たす可能性がまだないので重視していない。



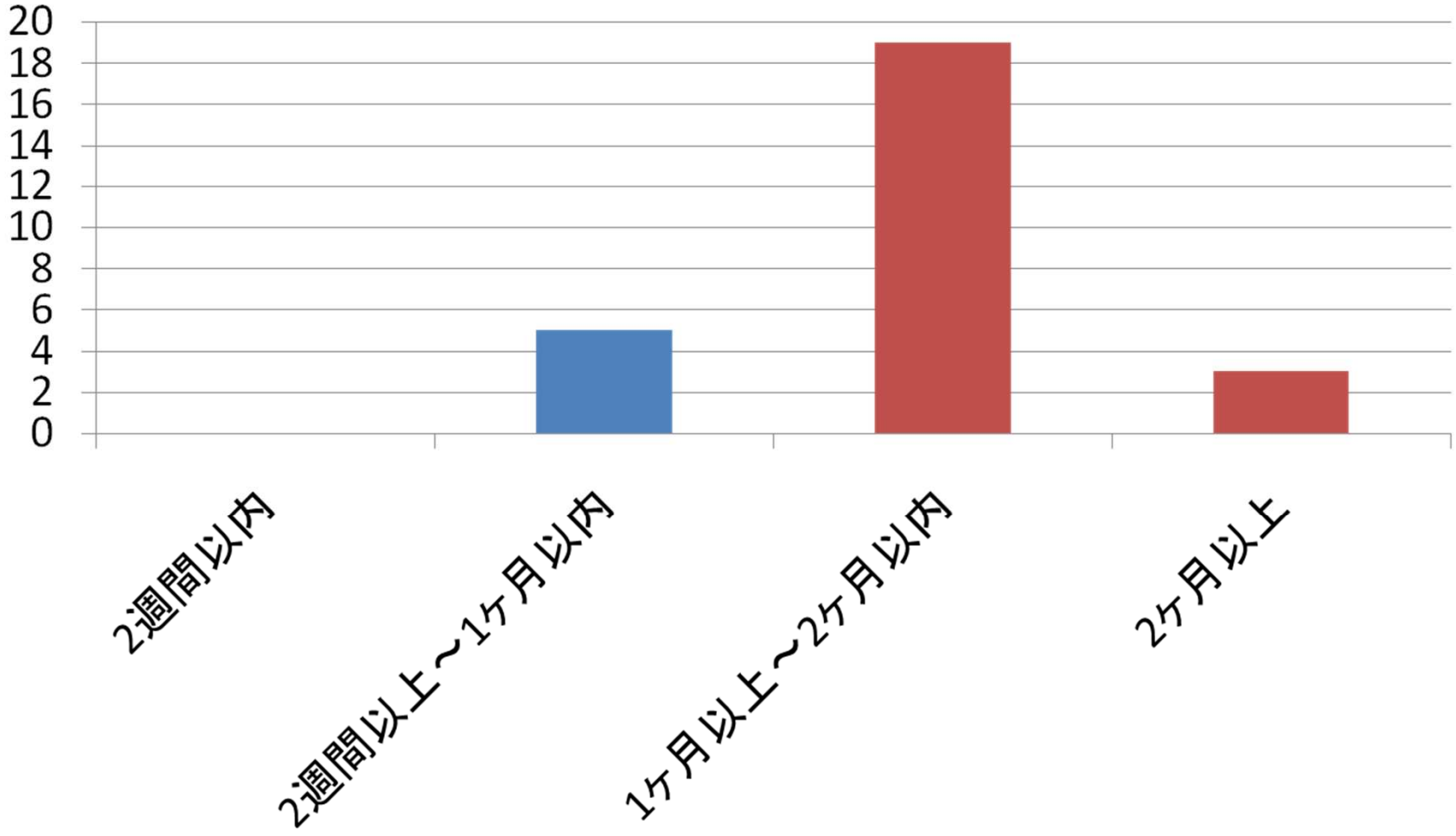
※今後B型事業所の開設を予定しない事業所が半数を占めた

【B型新規開設予定の理由】(N=7)



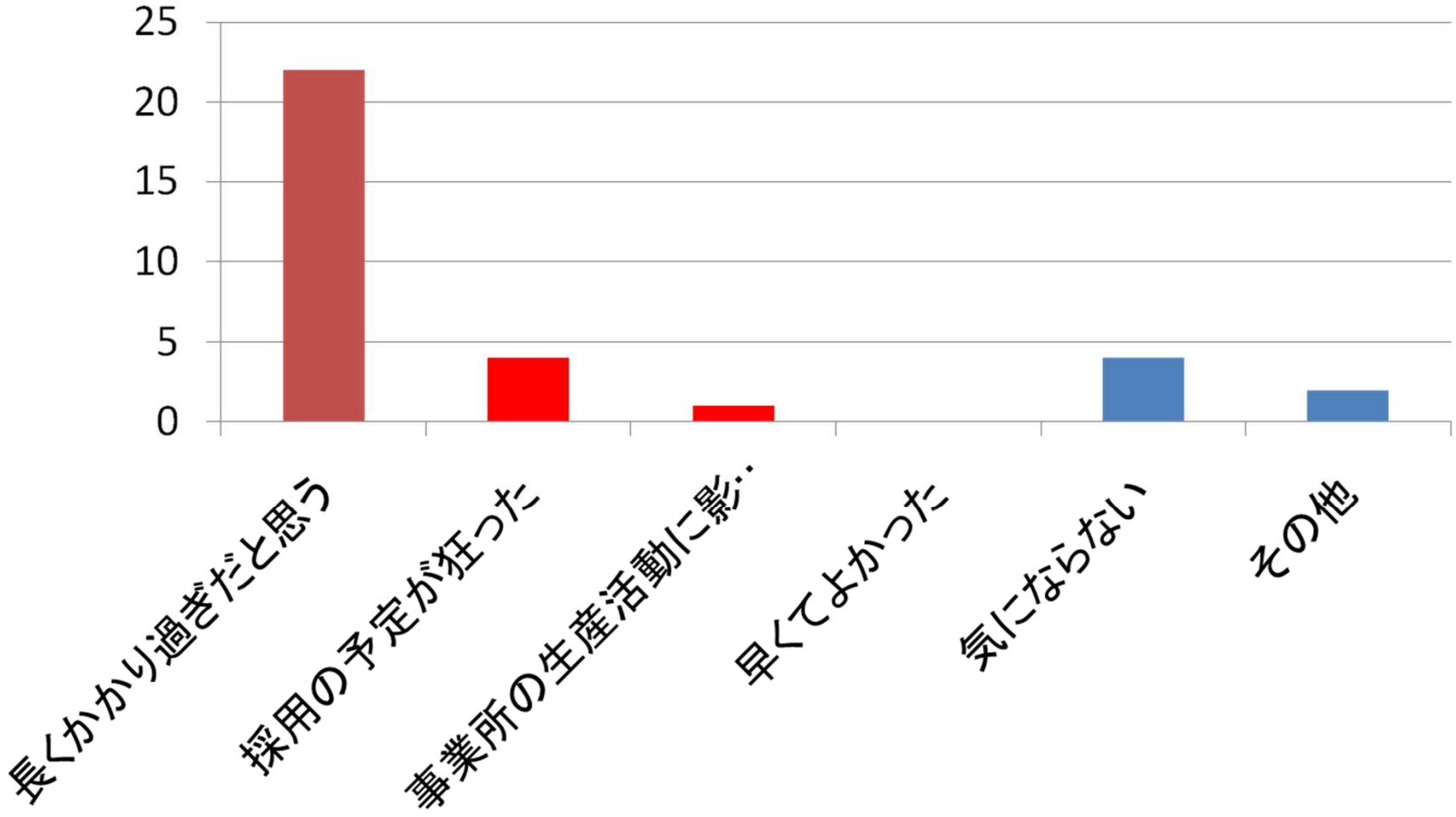
※その他の理由、「A型では無理をしている人もいる、受け皿として必要」、「一般就労に至るステップとして必要、ニーズもある」

【サービス受給者証の申請からサービス利用開始までの待機期間】(N=27)



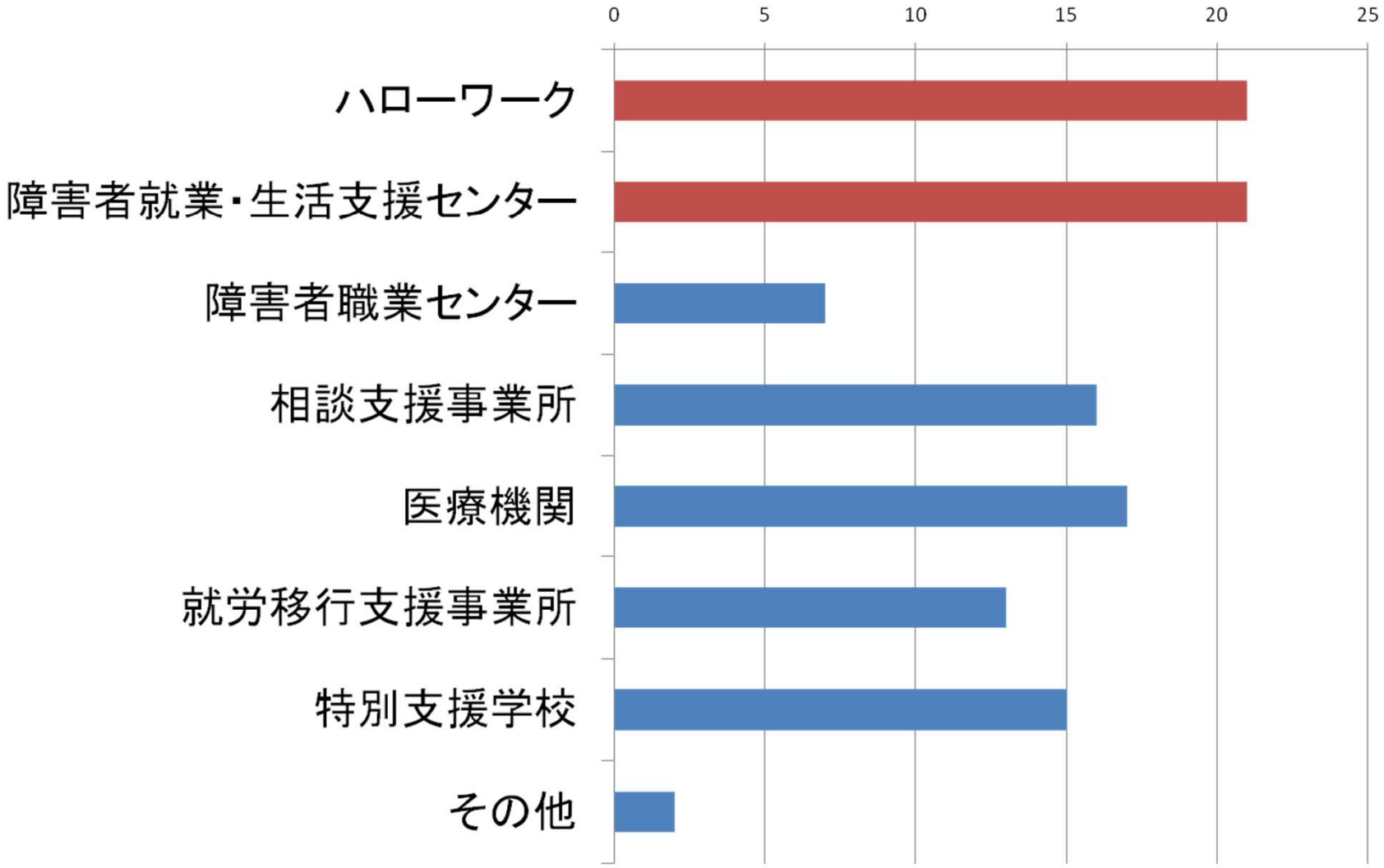
※計画相談開始後は、更に待機期間が増えると予想する

【申請からサービス利用開始までの期間（複数回答）】(N=27)



※待機期間が長引けば、事業所運営にも影響があると考える

【関係機関との連携（複数回答）】（N=27）



※今後は、相談支援事業所との関わりも増えると予想する

４．事業所からの要望等

【公的機関に希望する事業所への支援】

〈就労に関する支援〉

◆　市役所や区役所への労働・雇用の促進（実習・一般就労）

◆　有給休暇制度を促進し、働く方への保障が必要である。しかしながら福祉作業所においてその基盤が脆弱な部分があり、有給休暇を当事者が利用した部分における公的支援、社会保障が利用しやすい環境整備が必要。

◆　利用者に対する所得補償を望む。

◆　現在の利用者の高齢化にともない、将来的に労働力の低下が見込まれる。今後、このような方々をどう受け止めて支援していくべきか一緒に考えて欲しい。

【公的機関に希望する事業所への支援】

〈手続きや書類等に関するもの〉

◆　平成24年10月から日中活動サービス事業所利用にあたっては相談支援事業所の役割が大きく変化したが、申請後、熊本市の調査まで約1ヶ月間、相談支援事業所がサービス利用計画を作成するまでを含めると約2ヶ月間を要するのが現状。

　さらにサービス利用作成するまでの期間も、相談支援事業所によって異なるであろう。

　このように利用開始まで時間がかかることは、利用したい方への手続きや調査、経済的負担も大きいと思われる。何か、利用開始までの期間に対しての対応策を期待する。

◆　公的アンケート等、非常に分かりづらいものがある。民間への書簡、アンケート等はバリアフリーにしていただきたい。

【公的機関に希望する事業所への支援】

〈人材育成や人材確保〉

- ◆ 国保請求の教育
- ◆ 給付金のアップ、その他スタッフ等に対する給付支援
- ◆ 人材確保のための支援

【公的機関に希望する事業所への支援】

〈仕事の発注等〉

◆　行政からの発注

◆　役務等の依頼

◆　補助金も欲しいが、軽作業をとって来るのは大変難しい。
又、1つ当りの単価が安いので多くの仕事が欲しい。
官公庁がDM送付準備や、コピー書類の製本等の軽作業など仕事を出して下さるとうれしい。官公庁やそれ以外の会社にも呼び掛けてもらえるようにして頂けて、作業が増えるとうれしい。

【公的機関に希望する事業所への支援】

〈助成金等の金銭的支援〉

◆　設備等による助成金の支給

◆　事業継続のための助成金等の支援

◆　特開金は利用者の現状を考るとあまり現実的な補助金とは言えないと思う。もう少しハードルを下げた補助を設定されて欲しいと思う。（低額でもいいので）

◆　助成金の増額

◆　給付金のアップ、その他スタッフ等に対する給付支援

◆　売上げアップや事業興しへの金銭的バックアップ