

# (事業運営に関する会員調査結果)

2025年10月8日

NPO法人 就労継続支援A型事業所協議会

(実施期間) 令和7年9月26日～10月3日

(回答数) 33/53事業所(41法人) 回答率62%

※A型協(岡山県内97事業所の内の53事業所)(加入率55%)

**Q1-1:**各事業所の生産活動に関し、引き続き令和7年度も物価・費用等の高騰、請負作業確保等の厳しい環境下の中、現在取り組んだことがありましたらお聞かせ下さい。

・当事業所では、物価や人件費の高騰に対応するため、ISO9001を活かした付加価値の高い製造・検査業務の受託強化、B型との分担による効率化、従業員の改善活動の徹底に加え、お客様との価格交渉を実施した。

・生産活動の見直しとして、中止、販路拡大、ロス削減、利用者配置、調達コスト、販売品単価、量目の変更を行った。施設外就労の見直しとして、契約単価の交渉、契約人数、新規契約先の展開を行った。

・利用者の作業内容の見直し(部品加工として1個でも多く納品できるよう、一人一人の目標数を設定)

・農業分野収益アップのため、トマトのビニールハウスを増設したが、夏場の高温障害もあり思うような結果を残せていない。今後収量を上げると共に、高騰している費用等を適正に転嫁した価格で販売できるよう市場調査を行っている。

・岡山市の主催する工賃向上支援事業の個別相談会、グループ相談会に参加しアドバイスを受けた。事業所内で新たな事業を検討する委員会を立ち上げ検討を行った。新たな事業として今年5月より養蜂を開始した。

・新たな施設外就労先を確保し、売上(取引先)の分散化を図っている。

・営業力の強化(広告代理店との連携)、仕入先の見直し、飲食店舗の営業日数の増加。

・現状は、特になし(複数回答あり)

・生産性をアップさせるため機械を2台追加し、6台で作業をしている。すぐに営業に回れる体制を作り、営業力も強化している。

・農作物の栽培場を増やす計画中。

・他事業所への清掃等の委託請負の営業を強化する。

・草刈り等請負作業量の拡大。給食提供業務における食事単価の改善交渉。

・既存の取引先からの新規の作業を積極的に受けている。

・現在行っている作業の見直し、企業との工賃の値上げ交渉など。工賃の低いものは中止した。

・施設外就労先への賃金交渉。マッサージ業務の取引先の拡大、法人内事業所への周知、出張マッサージの提案。

・厳しいスコア制度の下、現況を職員一同共有し、仕事の受注に取り組んでいます。

・昨年のまま、何もせず。

・単価アップの交渉を聞いて頂けない企業との取引を中止。施設外就労先の確保、増員のお願いや新規の受け入れ先を探すなどしています。また、自社で季節の雑貨、木工製品作りに取り組んでいます。とにかく仕事が欲しいので、岡山よろず支援を利用し、仕事が欲しいと相談してアドバイスを頂いております。

・機械の導入(農機具関係)

・商品単価の値上げ、作業単価の交渉中。

・新しい施設外就労先を増やした。
・本年度から新規取引先の拡大が図れている。既存の取引先との作業バランス(作業効率、生産性)調整を実施している。作業所全 般の作業効率を向上させるために作業内容の精査や作業ポイント確認を職員間で実施している。
・取引先様との工賃アップの交渉、新規作業の獲得。
・作業に長けた職員の増員。取引先の拡大、新しい作業の開拓、機械の導入、業務の効率化。
・取引先の拡大及び設備投資。
・SNS等での発信を行い、お店の周知、集客に繋げている。また、季節によって新たなメニューの考案をしている。
・障害者就労施設における生産活動の効率化に資するICT機器等の導入事業を活用し、券売機を購入。会計業務を効率化し営業を 強化した。
・障害者就労施設における生産活動の効率化に資するICT機器等の導入事業を活用し、職員が事務所で作業の状況・安全確認し生 産性向上を図るためのスピーカーマイク付きのカメラを設置した。(3箇所)
・請負作業品目を増やし生産活動収益の改善に努めています。
・物価の高騰などから費用の増加はとても大きな影響は出ている。受託加工品(食品)の営業努力は継続して実施し、自主生産品の 販売価格の見直しなどを行っている。しかしながら、お客の買い控えなど目立ち、嗜好品は売りづらい傾向にある。新商品の開発 などを行っている。

Q1-2:また、本年12月から適用予定の最低賃金の改定(982円⇒1,047円)において、対応等の現状をお聞かせ下さい。

- ・出勤日の調整を検討(作業量が多く見込まれる土曜日の開所など)
- ・特にしていません。現状維持。(複数回答あり)
- ・A型雇用の停止。
- ・作業能力や意欲に応じて作業時間の変更を行っている。
- ・労働時間の調整でうまくいかなければ、最低賃金減額特例制度の導入。
- ・工賃の良い作業の開拓。作業量の増加、そのための利用者増員、時間の延長。
- ・労働時間の管理強化(職員の変形労働時間の適用、利用者のサマータイム制度の導入等)
- ・最賃減額特例は導入しているが、改定額の上り幅が大きすぎる。作業単価を上げる以外に改善の余地がない。
- ・施設外就労の単価の交渉をして最低賃金以上の値上げをお願いしました。また、10月1日時点で、利用者21人中9人を減額特例しています。今後11月末までに3人申請する予定です。
- ・利用者募集の調整、労働時間の調整は昨年からしている。最低賃金減額特例制度は検討します。
- ・国の大きな方針の下、受け入れざるを得ないと決めて、いろいろと各費用の圧縮を図り、乗り越えていこうと思っています。
- ・最低賃金減額特例制度の導入も検討の一案と思われるが、まだ思案中。
- ・R7年8月1日にB型に移行しました。
- ・最低賃金減額特例制度の導入。(複数回答あり)
- ・利用者のスキルアップ。
- ・改定される賃金で事業を継続していく。
- ・単価を上げる予定である。
- ・改定し事業を継続できる見込みです。
- ・利用者数の見直し、採用基準の見直し、一般就労者の輩出の強化。
- ・最低賃金減額特例制度の継続。職員の減員。利用者募集の調整。
- ・今年6月より、フルタイムで働く利用者(実労働7.5時間)を30分短縮して一日7時間とした。「業務改善助成金」の申請を予定している。
- ・施設外就労契約先への工賃改定の交渉。1,047円には上げてもらえるが、現状賃金据え置き企業も何社かはある。
- ・12月からの最低賃金引上げに対しては、お客様と交渉予定。
- ・大変厳しい状況である。最低賃金の減額申請を行う予定であったが、当事業所の現状ではかなり難しい状況で、対策を検討中である。事業のあり方なども検討中である。

**Q2: 今後における最低賃金の引き上げ率や公的保険の適応拡大が具体的に予定される中、各事業所での中期計画(5年後)の策定の有無、また、直近に予定されている事業展望等があればお聞かせ下さい。※岡山の引き上げ率で通年6%～7%、社会保険に加入する短時間労働者(週20時間以上)の加入拡大(2029年10月から従業員21人以上の企業が適用)**

・ 全て検討中である。
・ 最低賃金の上昇や社会保険適用拡大は大きな影響があると認識しており、当事業所では収益力と人材定着の強化を軸に中期計画を策定しており、直近では製造・検査業務の受注拡大やB型との連携強化を進めつつ、お客様との単価交渉や新規取引先の開拓を行い、中期的には新分野への参入も含めて検討しているところです。
・ 中期計画は策定していない。多機能型(A+B)、(A+就労移行)等の移行検討に加え、施設外就労と自主事業の収益構造の改善は必要と考えている。
・ 現在中期計画は策定していないが、このままでは年々厳しい状況になる事が予測される。今あるA型事業所の定員40人をどういう形に変更していくか、B型事業所をいつ開所すべきか、R9年の報酬改定を意識しながら、多くの方の意見を参考にして検討を進めていきたい。
・ R8年4月よりA型事業所を多機能型事業所(A+B)に事業形態を変更する予定である。
・ 勤務時間の短縮、上昇する最賃に見合わなくなる利用者のB型への移行。
・ 経営計画は3年分は作成しています。5年後は法改正などが頻繁に起きるので、中々見通しが立たない状況です。A型事業所だけでは経営が難しいので、就労選択支援、相談支援などに興味を持っています。
・ 中長期計画を策定中。計画模索中。
・ 中期計画は策定していない。今後検討する予定。(複数回答あり)
・ 法人内のA型との合併を検討。
・ 事業所存続を含めて、今後の方針を話し合っています。
・ R9年度からの中期計画策定に向けて、今後検討をする予定。
・ 2026年3月以降に向けて事業所の方向性を決めるべく、試算策定中。
・ 中期計画の5年はともかく、3年位の計画を十分に練っていききたいと思っています。
・ 検討項目としては、R8年4月からはB型事業所に転換する予定。
・ 多機能型への移行(今後検討)
・ 社会保険加入拡大前にはB型事業に転換する可能性がある。
・ 現時点では中期計画の明文化はしていませんが、本年度の事業目標の修正と本年12月施行の最賃改定に関わる対応を検討している。また可能な限りの事業拡大に向けて利用者の採用強化に取り組む予定。
・ R8年1月よりB型へ転換。
・ 今後の計画等は決まっていないが、B型事業に転換も考えている。
・ 現状維持。

**Q3: A型事業継続の基礎となる利用者の確保と一般就労等への送り出しなどについて、現状をお聞かせ下さい。**

- ・求人停止していたが、今月より再開。一般への就職は現在鈍化傾向。
- ・ハローワークへ求人を出していますが、問い合わせがありません。
- ・事業の維持が最優先。
- ・利用者が高齢等で一般就労への送り出しは難しい。また、保護者が一般就労を希望していないことも送り出しの難しさに関わってきている。
- ・求人は随時しているが応募がない。一般就労は毎年送り出すことが出来ている。
- ・常時求人を出しているが、問い合わせや見学があっても実習までたどり着かない。本人が実習を希望しても作業適性の面で厳しい。直近2年で高齢の希望者が増えた。人材確保が先決で積極的な一般就労への送り出しができない。
- ・求人は止めている。
- ・去年は1人就職出来ましたが、就労先のマッチングが難しいのが現状。仕事は出来てもコミュニケーションが難しい、コミュニケーションが良いが仕事がイマイチ、とか。ここ最近何となく利用者が増えましたが、その分減ってもある感じ。
- ・本年1名一般就労へ、来年1名採用予定。
- ・一般就労は毎年1人ぐらいで、見学者は時折。
- ・新規の募集は出しておらず、一般就労への送り出しは事業所にとって負担が大きすぎて厳しい。
- ・求人を出しているが、希望者は少ない。
- ・ここ数年毎年1名程度の一般就労への送り出しを実行しているが、個人理由の退職と相まってとくていの利用者が就職してしまうと、現状の作業の遂行が厳しくなる。求人を出しているが、希望者は少ない。見学者は時折あるが、作業レベルの確保のため作業適性が年々難しくなっている。
- ・求人は出していましたが、希望者は少なかったです。実習に来たとしても能力が低く、最低賃金には届かない方が多かったです。
- ・夏が過ぎ見学希望者も徐々に増えてきている。開所してから年数も浅く、利用者もまだ一般就労への希望者がなかなかいない。高齢者も多い。A型利用を長期で希望されている方も多い。
- ・現状では一般就労へ行って頑張れる方はいないが、一人でも多く出せるようにしていきたいと思っています。
- ・現在、利用者の募集は控えているが、求人を出しても年齢の高い方、A型事業所ということで応募してこられる方が多く見られる。野外での作業のため、暑さ、寒さ、体力などが必要で、二の足を踏まれる方がいます。
- ・利用者の求人は出しているが、応募がなく、支援学校からの卒業生で確保している。
- ・見学者は時折あるが、利用まで結びつかない。特定の利用者が就職してしまうと現状の作業の遂行が厳しい。定年制度は導入していないが、あと数年で60歳を迎える利用者がある。
- ・事業所存続の危機的状況から、利用者の一般就労を積極的に勧めていきます。
- ・一般就労等への送り出しは3名出している。
- ・求人を出すと話はあるが、作業適性を見ると採用は難しい。
- ・ハローワークからの希望者は少なく、あったとしても作業能力や適性が難しい方が多い。一般就労への送り出しも能力的に難しい利用者が多い。
- ・一般就労へ送り出した利用者もいたが、就職できる利用者＝作業がよくできる利用者なため、できる生産量が減った。求人を出すと応募はあるが、明らかにA型利用が厳しい方の応募があった。相談支援事業所からの見学もあるが、作業適性が難しい方がいた。
- ・定員は充足できている。一般就労へも送り出しているが、送り出し先の営業が必要。

<p>・見学者は多いが、弊社の採用基準に準ずる方は中々こない。A型を報酬改定で解雇された方も大勢来るが、そもそも仕事への向き合い方が甘い方も多いように感じている。一般就労の送り出しは積極的にして成果が残っています。一般就労をしても早期退職しないように利用者でいる間の支援、関わり方がより大切になってくると感じている。</p>
<p>・採用基準の見直しにより、新規の利用者確保は難しくなっている。適性のある利用者については積極的に一般就労へ送り出した。</p>
<p>・ハローワークに応募を出すとは一定数の応募があるが、採用に繋がるとは限らない。令和5年度に1人、令和6年度に3人一般就労への移行があったが、令和7年度は9月末現在で移行はない。</p>
<p>・求人は出しているが、見学のみの方が多い。皆さん簡単に給料が貰えるといった感覚があるように思える。仕事に対する意識は持ってほしい。</p>
<p>・見学者はあるが、工場で機械のオペレーターとなると、"出来ない"と辞退するケースが多い。仕事を出来る利用者が一般就労するとA型の生産活動が下がりスコア評価で後退する。</p>
<p>・当事業所では現在定員が埋まっており欠員補充のみ募集を行っていますが、一般就労に移行しても賃金水準が大きく改善しないため利用者のモチベーションは必ずしも高くなく、送り出しは進んでいませんが引き続き自立に向けた支援に努めてまいります。</p>
<p>・一般就労へは近年、R5年度2名、R6年度0名、R7年度1名を送り出している。利用者数はR3年度の56名をピークに現在44名となっている。支援学校生を毎年1名程度受け入れているが、実地指導では定員オーバーの注意があったことや、事業の黒字化のため無理な採用を避け、一般就労、定年退職により適正な人数になるよう調整している。ン額、相談は随時受け入れている。</p>
<p>・求人を出したり、相談支援事業所を回ったりして営業活動はしているがなかなか集客には繋がらない。見学者があっても作業適性が合わないことも往々にしてある。年齢が高くなればその分一般就労のハードルは高くなり結果として移行できず残っていく。一般への送り出しは、3事業所で6～9名と安定している。</p>

**Q4: 事業所職員の確保や資格職員(サビ管)の育成等に関し、現状をお聞かせ下さい。また、事業所職員の処遇改善について、改善は現状どうですか？**

・職員の確保については比較的安定しており、サビ管についても既存職員の育成や研修受講で対応してきたが、人材確保は容易でなく引き続き課題であり、処遇改善については加算や会社の努力により一定の改善を図ってきましたが十分とは言えず、今後も改善に努めていきたいと考えています。

・今年度は改善できたが、来年度は不明。

・退職者は、開設後からは定年退職者1名以外ででない。サビ管に関しては法人で決定しており、今のところ問題はなさそうである。

・部署によっては退職者の補充が困難なところもある。今年度2人の職員がサビ管資格取得を目指して講習を受けている。今年度は賞与を増額できた。

・退職者も出ているが、逆に少人数(人員配置基準の範囲で)にて生産性を高めるための工夫をしています。サービス管に関しては、Web受講を積極的に進めている。

・現状職員確保と育成は出来ている。賃金も改善できている。

・サビ管を受けられる経験年数はあり、しっかりと支援できる職員はいるが、本人が拒否をしてサビ管研修を受けない職員もいた。処遇改善として毎年4月に昇給を行っている。(多数回答あり)

・ハローワークに募集を出してもほとんど応募がない。処遇改善は行っている。(多数回答あり)

・サビ管育成に関しては実務経験が達成する前に離職する。処遇改善は行っているが支払い方の自由度がほしい。

・職員の若返りを考えているが、難しい。高齢であったり現場希望の職員は、サビ管への移行も厳しい。(多数回答あり)

・サビ管育成はなかなか難しい。処遇改善も以前より増えたが、扶養内で働く人には配りにくく、そこで収入を増やすと働く時間が少なくなってしまう。

・職員の高齢化に伴い、今後の職員補充及び育成にはリスクを持って検討している。スコア評価の前進で前年度から引上げを行った職員定着に対してのリスクはあるので細かい状況の把握が必要。

・現状維持。

・サビ管育成については問題ない。処遇については大幅な賃金アップ、労働環境の改善はしている。

・採用しても定着が難しく早期に退職をしていく。

・職員の増員は難しい。事業が継続できるかどうか。

・昨年に続き「リーダー」を務める利用者が障害者ピアサポーター研修を受講、職員への登用を即実現はできないものの、障害者が主体的に運営できる職場環境を目指し、教えたり支えたりするためのスキル取得を行っています。「障害者の就労」を理解し、その支援スキルをもつ人材の確保やその育成は大きな課題です。

・有難いことに職員の離職は少ない。サビ管資格者は現在4名、受講中が2名となっている。職員の処遇改善については、元々の基本給が少ないこともあり、受け取る加算額の約1.5倍を支給している。

・職員全員サビ管を目指して頑張っている。必要な研修には受けてもらうようにしている。処遇改善については、前年度からスコア評価も上り、引き上げを行った。

・有難い話ですが、サビ管を持った方が管理者候補として10月から入社してくれました。今後3年ぐらい先には任せられるように育てて頂きたいと思います。なので現在資格を保有する職員には更新研修が必要と思っています。処遇改善については、今年度はスコア点が低いことから、来年度も継続できるように今動いています。

・退職者、休職者が多く求人しても応募がなく運営が厳しい。若い方の応募が少ない。職員の年齢バランスを考えると40代以上に偏ってしまっている。処遇改善については以前よりは改善されつつあるかと思うが、他の業種との比較ではまだ低いと感じる。



Q5: R6年度からR7年度の上期までにおいて、県内のA型事業所が30カ所以上廃止され、登録利用者も当時の2,350人⇒現1,600人(約750人の減少)近くなりましたが、今後、どのようになるとお考えかお聞かせ下さい。

・最低賃金の上り具合によっては、今年度後期、来年度にかけても廃止していく事業所が増えるのではないかと考えていますし、当事業所も他人事ではなく、いつまで頑張っていけるかわからなくなってきたと感じています。

・最低賃金が上昇し、このままでは一般就労と変わらず、福祉サービスの就労支援としての役割ができなくなるのではないのでしょうか？

・今、利用者は8名ですが、彼らの支援は続けたい。月々80,000円位の給料は出したい。他の事業所の事は知らない。

・事業所数、利用者数ともに減少していくことは必須であると思います。その時、厚生労働省が極端な制度改悪にならないよう願っています。

・2割から3割近くは減少するのではと思います。制度が変わらなければ、減少の一途をたどるのでは。(多数回答あり)

・A型は、障害者の目線で捉える制度と考えます。障害者の所得保障をしているという、B型とは明らかに異なる点を、もっと行政や学校にご理解いただけたらと思います。

・企業抱えの施設外就労でなければ無理でしょう。

・現状から半分になると思います。(多数回答あり)

・令和9年度の改正の中身次第では、更なる減少が進むのではないかと考えている。現状の制度の中では、A型事業所を存続させるのは難しいかと考える。

・今後はB型が主となりA型は特例子会社のようなところしか残らないと思う。(多数回答あり)

・B型が多くなり、A型事業所はより減ると思う。最低賃金が上がり社会保険等、A型で続けていくことが難しい事業所は増えてくる。

・現状のペースで最賃が上がり続ける限り減少は続く。

・減少していくことで、一般の障害者枠で就労しても、続かない障害者が増え、仕事、収入のない人が増えるのではと思います。

・利用者及び職員の確保が難しくなれば、A型事業所の維持は難しくなっていくのは当然かなと思うし、スコア表により更に淘汰されるのではないかと考える。

・A型の運営は特に厳しく、社会情勢などから国は排除したいのではないかと考えるほどです。A型の継続は難しく廃止は仕方ないとも考えています。しかしながらも、できる事を真剣に向き合い、継続できる努力はしたいとも考えています。



Q6: 本年10月からスタートする、就労選択支援事業に関連し、数年後にはA型利用者にも関係してくるとされていますが、事業所としてはどのようにお考えですか？

・不安はあるが、対応するしかないと思っている。

・就労選択支援事業については、今後A型利用者にも関係してくることを認識しており、現時点では制度の詳細が不透明な部分も多いため、今後の動向を注視していきたいと考えています。

・事業所側、行政側双方がまだよく理解をしていないのではないかと思いますし、まだまだ不透明である。支援事業所に当事業所のことを知ってもらい必要性が出てくるので、そういった宣伝活動は大事だと思っている。

・まだよくわからない。(多数回答あり)

・就労選択支援員養成研修に職員1名が参加予定である。

・安定した利用者の入社に繋がらないのではという不安は正直あります。就労選択支援を新たに始める就労移行支援事業所の囲い込みにならないでほしい。

・サービス開設におけるシュミレーションを実施予定。まずは、事業所設備基準要件の把握から始めたい。

・A型が適性であるという判断がされるのであればありがたいと思う。現在では明らかにB型利用のレベルの方も利用希望が多いので。

・短期間の就労アセスメントでは、本人の職業適性や働く上での問題点などを見抜くことができるかが不安。また、就労選択支援事業を行う事業者がどれだけできるかが不安に思う。

・職業能力が向上するなら好ましい。

・第三者による就労アセスメントにより、職業能力が可視化される。それにより、一般就労などの話を進めやすくなる。入職後に見えてくる人間性も評価していただけるとありがたい。

・就労アセスメントがしっかりされてその方の特性を生かした就労ができるのではと期待している。

・ハローワークでの求人はもちろんですが、広い間口での受け入れによって利用される方が増えてくださればと期待しています。

・同制度により、ハローワークからの紹介等が減少するのではないかと思います。良いように機能するのが不安です。

・就労アセスメントにより職業能力等が整理され、事業所としてもありがたいが、最低賃金の上昇のため、利用者に求めなければいけないレベルと現状のA型離れと相まって利用者の確保が今以上に困難になると思われる。

・利用までの時間や手間が煩雑になり、敬遠されることも増える気がする。

・現在調査中。

・得に対処なし。なるようになる。(多数回答あり)

・障害者の支援になる事業でしょうか？ 現状では職員の負担にしかならないと思う。

・勉強も準備もしていませんが、就労アセスメントによりA型を利用する人が極端に減ったり、当事業所が少なくなった利用者から選ばれるのか不安ではあります。

・就労選択支援事業についてはよく理解していないが、現状は能力にあった作業をさせている。

・井笠圏域に就労選択支援事業所がない状況ですが、ちゃんとした事業所が評価してくれるのであれば、問題ないと思っています。就労選択支援をしようかと考えたこともありますが、計算上、結局、赤字にしかならないので大きな組織しかできないんじゃないかと思っています。

<p><b>Q7: その他運営面での困りごと(課題)等で協議会や行政等に取り組んでほしいことがあればご記入下さい。</b></p>
<p>・今後の報酬改定の方向性が気になります。それによって、事業所の方向性も見えてくると思うので、詳しいことがわかればありがたいです。補助金は頂けるのであれば、貰いたい。物価高騰支援のようなものが一番ありがたい。IT活用とか何とかは、事業所に必要ないものだったり、当てはまらないことが多い気がします。助成金の貰い方？というか、公的文章は読みにくく、読んでも結局どういうこととなります。何に当てはまるかわからないので、協議会等で解釈頂けたらうれしいです。</p>
<p>・障害者等の移送サービスの検討をお願いします。A型にも送迎加算はありますが、実際は職員の不足などの理由で出来てない事業所も多いと聞きます。当事業所も現状送迎にさける人員もおらず送迎は難しい。利用希望者の中には、そうげいがあれば利用したいと思われている方も少なくないです。</p>
<p>・報酬改定(次回)の金額がわかれば、A型を続けられるかも？</p>
<p>・最低賃金の急上昇に利用者は住民税課税世帯となり、住民税の負担だけでなく、国保・国民年金の減免、医療費負担の軽減、子供の保育料・授業料の無償化、税制改正での給付措置がなくなるなど、非課税世帯の優遇措置が受けられなくなる。事業所は、A型利用料減免申請により負担が増える。A型事業所として、これ以上の最低賃金の上昇に見合う仕事を、多岐にわたる支援をしながら提供できると国・行政は思っているのでしょうか？</p>
<p>・今後の報酬改定の方向性や最低賃金の増加、就労選択支援の影響が不安です。(多数回答あり)</p>
<p>・"就労支援士"についての情報・資料があれば教えていただきたいです。</p>
<p>・A型事業所という仕組み自体が現状に合わなくなっていると思う。今後、障害者の就労について国がお金をかけてまで取り組んでいこうと考えているのか？一般企業をはじめとして社会全体として受け入れが進んでいくことを願っている。</p>
<p>・社会情勢は、A型の運営として不利になることばかりであり、障害者福祉全体でも運営は厳しく、限られた人材でいつまで継続した事業運営ができるか不安である。最終的には、利用されている障害を持たれた方が、厳しい状態になることは明らかであるとする。</p>
<p>・最低賃金が増しているにもかかわらず、基本の支援費が据え置かれていることが大きな課題であり、加算ではなく物価上昇や人件費に見合った基本報酬の引上げを是非検討していただきたいと考えています。</p>
<p>・最低賃金特例制度を導入した場合のA型のメリット、デメリットを知りたい。特開金、報奨金、訓練委託費等にどんな影響があるか？</p>
<p>・報道では、国は最低賃金を数年のうちに1,500円まで上げると伝えられていますが、それに見合った報酬の増加がされるのか不安です。見合った増額がされない場合、A型事業の継続は難しくなると考えます。報酬増額の働きかけをお願いします。</p>
<p>・最賃1,500円時点で、A型事業所は制度として存続しているのか？A型に変わる新たな制度を国等は考えているのではないのか？</p>
<p>・最低賃金、社会保険に関する特例を作してほしい。コンサル、中小企業診断士、デザイナー派遣等などはあまり本質をついていないと感じている。もう少し行政からの働きかけで、生産活動収入につながるような取り組みをしてほしい。</p>
<p>・持続可能な福祉事業とするために、福祉に携わる職員の処遇改善に本気で取り組んでほしい。国・行政からの助成金や補助金等ではなく、基本的な待遇の改善。福祉を志す若い人の進路の選択枝のテーブルに乗れるだけの待遇の準備。協議会主体で、先進的な取り組みを行っているA型の視察見学会を行ってほしい。職員、利用者の確保で福祉事業所に特化した面接会を行ってみてはどうか？閉鎖する事業所があれば、職員や利用者の他の事業所への転籍を出来るように情報共有が出来ればと思う。</p>
<p>・長期的な(5年先)国の方向性、方針が知りたい。現在の報酬改定の評価内容が引き継がれていくのでしょうか？福祉施設の支援力に関する評価が企業としての収益力の評価より低く評価されていると思います。長時間の労働、収益を上げ満点で150点、福祉力としての多様性支援力は満点で30点。企業力だけで成り立っていく評価配分になっているのではいかがなものでしょうか？精神障害者の方の雇用、支援は時間や労力がかかります。その点について評価上の配慮をしてもらえたらと思います。</p>
<p>・スコア項目の多様な働き方の中の項目クリアのための就業規則等へのプラス事項例の提示や支援力向上の研修、学会又は学会誌等において発表や販路拡大の商談会への参加、利用者の知識・能力向上のための研修、また、利用者確保にアプローチするための集団説明会のような1事業所だけではできないこともないが、リターンが見込めないような取り組みへの動きがほしい。</p>

# (障害者就労支援の現状課題)

就労継続支援A型事業所協議会

(学校卒業者、求職者)

