

# 令和7年度第1回 岡山県自立支援協議会就労支援部会 議事概要（要旨）

- 1 日 時 令和7年10月24日（金）  
2 場 所 ピュアリティまきび 橋  
3 時 間 10:00～11:55  
4 参加者 萩原義文委員（会長）、石川直祐委員、吳昇英委員、佐藤将一委員、吉田寿宏委員、溝口剛委員、村下志保子委員、横田留美委員、守谷正紀委員、西田一宏委員、山田浩委員、大波優美子委員、赤木哲郎委員、横田輝彦委員  
欠席：吉村晴司委員

## 5 議事

### （1）令和6年度工賃・賃金実績について

<説明>

（障害福祉課）

\*会議資料1～4頁により説明

（委員）

- ・ 本協会会員のB型事業所からは、物価高騰でかなり支出も増えているが、すべて価格に転嫁できていないという話をよく聞く。収入を保っているところもあるものの、なかなか価格の上乗せまでは難しいようだ。

（委員）

- ・ 工賃アップの必要性は、皆さん、非常に理解しているが、新規開拓や販路拡大のノウハウがないといった声も多く聞かれる。
- ・ 岡山市では「tanoma」という企業とのマッチングを行うためのサイトも立ち上がっている。いろいろな支援を受けながらではあるが、そういう取組が進むことで、工賃の引き上げにもつながるものと思う。

（委員）

- ・ B型工賃は上がってきてはいるが、物価高騰でかなり支出も増えているが、製品価格への転嫁がなかなか進まないという点が伸び悩みの要因ではないかと感じている。
- ・ 現在納品させていただいている企業からも、「もっと価格を上げてもいいのではないか」という意見を多くいただいている。そういう情報を各事業所に伝えてはいるが、なかなか一步前に踏み出せないようだ。また、作業請負や役務の提供については、優先調達制度を活用させていただいているが、これだけでは工賃の伸びには十分つながらないため、引き続き、民間企業等への働きかけを強め、事業所に何らかの作業をいただけるよう努力してまいりたい。

（議長）

- ・ A型事業所については、賃金や労働時間についての基準が非常に厳しくなっており、そこが満たせない事業所は逆に指導対象となり、経営改善計画を

提出していなければマイナス評価となってしまう。以前はマイナス評価でなかったが、現在、事業指導の中で赤字が続き、改善が見られない場合は廃止となるケースもあることから、実際に廃止事業所が増え、結果としてB型へ転換するケースが多くなり、B型利用者が急増している現状がある。

## (2) 県内の就労継続支援事業所の現況について

<説明>

(障害福祉課、指導監査課)

\*会議資料5～11頁により説明

別冊「就労継続支援A型事業所協議会アンケート集計結果」を説明

(議長)

- ・ A型事業所の経営改善計画の判定スコアにマイナス50という点数をつけたことで一気に経営ができなくなったが、岡山市ではB型への転換が比較的スムーズに行えた。また、利用者には、10ヶ月間は雇用保険の給付があることも大きい。
- ・ 事業所の中には、982円の最低賃金特例の適用を受けているところも多い。適用により、経営上はいくらか安定するが、利用者支援の面では十分ではないと感じている。

(委員)

- ・ A型のあり方そのものをどう定めていくかが大事である。
- ・ 将来のある方が、ある程度そこをベースに働き続けるということを担保するのなら、やはり福祉業とはいえども、企業のように生産性を上げていくスキルは積極的に導入していくかなければならないし、どこの企業でも賃金がこれから上がっていく中で、事業活動を維持していくことは非常に困難になっていくという点では、A型も同じではないかと思う。
- ・ その中で、事業としてどのように成立させていくのかという現実的な部分、支援の枠組みだけではなく、現場でしっかりと考えていく必要があると考える。
- ・ A型制度は今に始まったことではなく、以前から「生産活動の収入から賃金を支払う」というルールは基本的にあり、7、8年前にあった「あじさい問題」の際にもその点は議論されていたはずだが、年月が経ってもその部分が十分に改善されていないということは、制度そのものが当初の想定とは少しずれていたのかもしれない。
- ・ この1年間で事業所が閉鎖していくことは、ある意味で痛みを伴う過程だと思うし、その痛みは利用者の方々に向けられてしまう部分もあったかもしれない。それは必ずしも良いことではないが、ここから制度の適正化が進めば良いと思う。
- ・ いずれにしてもA型事業は、大きな転換期を迎えており、就労選択支援のような新たな枠組みが設けられ、そこに「ずっと働き続ける」だけでなく、「次のステップへ進む」ための出口支援という視点も加わってくるのではないかと

思う。国レベルでもそうした議論が進んでいくと思うので、就労支援全体としても大きな転換期を迎えているのではないかと感じる。

(委員)

- ・ 最低賃金が上がること自体は良いことだが、A型事業所では職員との賃金格差がなくなり、支援も行わなくてはいけないことで職員の退職があるときいている。慢性的な人手不足になっている状況は、A型だけでなく全体的にもいえる話である。
- ・ 職員がいないと十分な支援ができないが、職員の確保はどこも大変である。また、AからBへの転換に伴う苦労もよく聞くが、皆ギリギリのところで踏ん張っているのが現状である。

(議長)

- ・ 7.5:1 や 6:1 の人員配置を行おうとすると、職員の確保も大変である。
- ・ 岡山は全国的に見ても最低賃金は安い方であるが、今年の 12 月からは 1,047 円になる。国も 1,500 円まで上げる方針なので、岡山だけ「1,000 円で止めてくれ」とはいえない。障害者も働いた以上は、できる限り一般の方と同じように賃金を得られるようにするのが本来の姿である。

(委員)

- ・ A型事業所の廃止に伴いB型事業所が増えるのは、利用者からすれば、選択肢が増えるという点では良いことだと思う。一方で、A型が廃止される段階で、利用者にどの程度の説明がなされていたのか、その際に利用者の希望によっては、他の事業所など別の選択肢もあったのではないかと思うが、そのあたり、どの程度丁寧に支援がなされていたのかは、気になるところである。
- ・ また、今後B型に転換した事業所でも、出口の話でいえば、A型とは異なる就労支援のステップアップの部分が出てくると思う。その部分については、全体として確認しながら進めていく必要があると思う。
- ・ また、B型事業所が非常に増えているため、既存のB型とのつながりが薄くなっているところもある。新たな事業所や企業が増えている状況でもあるので、横のつながりを強めていくことと、サービスとしての目的や支援の質の担保という点も、共に取り組んでいけたらと思う。

(委員)

- ・ A型からB型に転換し、雇用保険がなくなったら一般就労したいとかという相談が増えるのではないかと予測していたが、実際はそういう相談はほとんどなかった。
- ・ 話を伺ったところ、「一緒に働いていた人が同じメンバーで、工賃が下がっても、この楽しい生活がいい。」「A型からB型に移って、またA型に戻るのはしんどい。」「B型の工賃の高いところを紹介してほしい。」といった意見があった。
- ・ 「働く」ということがどういうことか、また「働きたい」という思いをどうすれば継続できるのか、ということを考えさせられた、このAからBへの移行であった。

(委員)

- ・ 労働局では、ハローワークの方で、A型の廃止に伴う相談対応を基本的に行っているが、今回も、A型の枠の中からなかなか一般就労への移行が進まなかつたということなので、一般就労に向けてどのように支援をつなげていくか、そのあたりの課題があると思う。

(委員)

- ・ A型事業所は最低賃金を保証しなければならない点で、生産活動の中で最低賃金を維持しなければならない厳しさがある一方で、色々な団体等からの要請の中で、障害のある方については、減額特例を適用することが本当に良いのかどうかという声も聞く。基本的には、最低賃金が上がっていきことで障害者の方も受け取る賃金が上がっていきため、それが最低賃金法に沿っていくことが望ましいと考えている。

(議長)

- ・ A型事業所は、障害者に対して所得を保障するのが原則である。減額特例は、「今は厳しいから」といった評価を労働基準監督署が行い、個別に認めるものである。
- ・ 私見だが、減額特例が好ましくないのは、我々の仕事が「ストレンジス」、つまり良いところを見て伸ばしていくという考え方に基づいているが、減額特例は、「誰と比べてできない」「これもできない」「あれもできない」、だから何パーセント減額、というように、すべて「できないこと」を並べなければならない。これは本来我々が行ってきた支援とは真逆の行為であり、こうしたやり方は、本来望ましくないと考えている。「できないこと」ではなく、「できること」を比較して伸ばしていく。そうすることで一般雇用に向かう力にもつながるのではないかと思う。
- ・ ただ、現時点、一般就労に移行できないのは、一般企業の給与が特別高い訳ではなく、実際にはA型の賃金とそれほど変わらないにもかかわらず、一般就労に移行するとなると、今まで受けられていた計画相談などの様々な支援がなくなってしまう。その「支援がある環境」から「支援がない環境」に移る、そのギャップが大きいのだと思う。
- ・ そういう意味では、A型事業所はもう少し減るのでないかとこのアンケートを見て感じるが、むしろそれが適正規模かとも思う。

### **(3) 就労選択支援について**

<説明>

(指導監査課、障害福祉課)

\*会議資料12～13頁により説明

(障害福祉課)

- ・ 現在の指定状況は、岡山市が3事業所、倉敷市が4事業ということで、すべて県南地域にある。様子を見ている事業所が多いという印象を持っているが、

その理由としては、当課では、体制整備とコストの問題があるのではないかと考えている。

- ・ 体制面では、就労選択支援事業所には専門職の配置が必要で、現状、国が実施している就労選択支援養成研修の修了者が指定要件となっており、令和9年度末までは経過措置があるものの、研修を受けた人材の確保が必要で、こうした人材がいない場合には、育成・確保に時間とコストがかかる状況がある。
- ・ また、コスト面では、基本報酬は1日あたり1210単位であるが、報酬体系を見ると減算要素も多く、加算設定にも幅があるため、どの程度の利用者数で採算が取れるかが見えにくいという問題もあるのではないか。そのため、経営的な観点からも、最初は慎重になっている事業所が多い状況ではないかと考えている。
- ・ この点について、委員の中には事業主体となれる事業所の方もいらっしゃるので、進まない要因等について、ご意見をいただきたい。

(議長)

- ・ 就労選択支援については、既に全国展開の事業所が岡山でも取り組んでいるが、やはり、県内の事業所に積極的に取り組んでほしい。
- ・ 岡山の人だからこそできる支援があり、全国から仕組みだけ持ってこられても、「岡山の人の心が分かるのか」「岡山の人の思いが伝わるのか」と感じる。

(委員)

- ・ 倉敷の事業所間で、1年ほど前から就労選択支援の検討をいろいろ進めてきた。当法人も、人が揃い次第、指定を受けたいと考えている。
- ・ 制度の趣旨は、障害のある方の適切な就労の場を見つけていくことだと思うが、これは福祉分野だけの課題ではなく、福祉・労働の両観点から考えられたものだと考える。つまり、社会情勢として国全体が人口減少し、労働人口も減っていく中で、国の経済を維持していくことが難しくなっているという背景があり、その流れに合わせて法定雇用率の引き上げが行われているなど、国全体として就労の方向にシフトしていっている印象を強く受ける。
- ・ もちろん金額だけの問題ではないが、福祉領域で言うと、人口は減少していく労働人口も減っていく一方で、福祉事業者の数だけは増えているという状況があり、このいびつきにはやはり違和感を覚える。そうなると、世帯数や労働者が減っていく中で、我々の仕事を支えている社会保障費の財源も限られ、支出だけが増えていくような状況では、制度自体の運営も今後ますます厳しくなっていく中で、改めてこの就労選択支援という制度は非常に重要となってくる。
- ・ 今回はまだB型利用者のみが対象だが、令和9年からはA型利用者も対象となり、就労移行支援の延長時でも活用されるようになる。さらにその先を見据えると、影響力が更に大きくなることも予想され、そうなると、就労支援は就労移行支援や就労継続支援を含め、事業所内での生産活動を支えるだけでなく、「出口」を意識して支援を設計していくことが重要になってくる。その意味で、この就労選択支援は地域の中で少しずつ事業所数が植えていくことが望ましいが、一方で、就労選択支援を担う側からすると、求められるスキル水準が非常に高いという印象も持っている。

- ・ 下手をすると、「取りあえずアセスメントをやりました」「取りあえず何かしらの結果を出しました」という形骸化のおそれもあり、そういういたリスクを抱えている事業だと思う。よって、事業者数を増やしていく、あるいは社会資源としての供給量を増やしていくことは必要だが、同時にその「質の担保」を行っていかないと、やっている意味が薄れてしまうと考える。
- ・ そのため、就労支援系の事業者同士で、就労選択支援を実施されている事業者が集まり、アセスメントの内容や支援の質について改めて見直していくような取り組みを企画できたらと考えている。

(委員)

- ・ 先ほどの研修面の話や、要件や諸条件の部分でも、かなりハードルが高い印象があり、要件的に「もう無理かな」と思っている事業所も多いのではないかと思う。また、制度の細かい部分や解釈の部分がまだ十分に見えていないため、実際に動き出している事業所も少なく、現場としても実感が持てていないというのが正直なところ。やはり全体的には「様子見」のところが多いのが実情だと思う。
- ・ 就労選択支援は、元々、就労移行支援事業所等を通してのアセスメントなど、元々制度としてあったものを改めて明文化した、という理解でよいのか、どういった経緯で創設されたのか、わかれば教えていただきたい。

(指導監査課)

- ・ 大阪や神奈川といった都会では、B型事業所が急増し、支援の質の低下や利用者の囲い込みといった事例もあるなど、事業所の運営に問題があるといった話も聞く。
- ・ B型事業所が増えすぎても、そこを利用するニーズはあるため、安易に流れないよう入り口を整理し、利用者一人ひとりに合った働き方を選ぶために創設されたものと理解している。

(議長)

- ・ そのとおりである。大阪などでは、ある時期に一気に事業所が増えたが、収益性のみを追求し、支援が不十分になるケースも指摘されていた。
- ・ 岡山などは、発想的に収益性を追求するのではなく、「利用者をどう支援するか」といった視点で動いている。大阪は全然違って、儲からなければすぐに撤退してしまう。現在、A型事業が厳しくなったので、B型への転換が加速しており、今度は「就労選択支援をやろう」という動きになっている。

(委員)

- ・ 今回の資料以外にも、厚生労働省のモデル事業として取り組まれた県の話を伺ったりもしたが、なかなか具体的に制度が落とし込まれず、どうなるのか様子見の状態にあるというのは本当によく分かる。
- ・ また、直Bアセスメントでもスキルが必要だったが、今後A型だけでなく一般就労にもつながるとなると、もっと高度なスキルが求められ、これに関わる方のスキルや事業所の力量によって差が出る部分が大きく、そのあたりで足踏みしているところもあるかと思う。

- ・ 当協会の方でも勉強会を開いたが、どうしても就労部門の方にだけ説明が行きがちだが、計画相談支援事業所も重要な部分を担っている。相談支援事業所の方にも確認したところ、「特に話が降りてきていらない」「広まっていない」という状況であった。
- ・ 福祉と労働の連携が必要になる中で、相談支援の方にも関わってもらわないと、国が想定しているような良い循環にはならないと感じる。
- ・ 中国ブロック圏福祉協会で、この就労選択支援について「手を挙げる予定か」「準備中か」といったアンケートを行ったところ、どの県も同じ傾向で、全国チェーンの事業所が「実施予定にしている。」というところと、「様子を見てからやりたい」というところが多かった。その中で、山口県だけは従来事業所が「実施する予定」と強い姿勢で回答されており、それが印象的であった。
- ・ 岡山県内の状況としては、やはり細かいことがまだ分からぬといいう点があり、また人材面でも、職員の余裕がない中で、新たにスキルのある人材を確保する必要があり、さらに、B型事業所においては「3名以上の一般就労者を輩出している」という要件を満たせていないところもあり、それがネックになっているようだ。

(委員)

- ・ 相談支援専門員の立場から話をさせていただく。サービス等利用計画の中に「就労選択支援」を盛り込まないと支給決定されないという状況がある。今月から、岡山市内で利用できる事業所が3カ所あるが、実際に利用しようと相談した際に「あなたが1例目です」と言われ、「サービス等利用計画をどう作成するのか?」といいうところで困る場面もあった。
- ・ 相談支援専門員も昨年から「就労選択支援」について勉強しているが、実際どういう内容で進めていけばいいのかが中々見えない。
- ・ 9月末までは、支援学校などで直Bとかの職業アセスメントを行って職業評価をしてもらい、それを就労支援につなげていたが、10月1日からは「就労選択支援」という制度に変わったが、「働く」ということをどう評価し、ご本人に働く意欲を持ち続けられる職業を選択していくかが大切になってくる。
- ・ サービス等利用計画を作成する相談支援専門員は、利用調整に困っていると思う。

(委員)

- ・ 就労選択支援制度に関しては、厚生労働省でも福祉サイドの所管となり、今皆様が共有されている情報以外には、我々労働サイドにも詳細な点でわからぬい点もあり、実際の運営などについては把握しきれていない部分がある。
- ・ 労働局としては、B型をこれから利用されるかどうかの判断や、就労選択支援を経た結果をもとに一般就労への移行をどう支援していくか、ということが主な関与範囲になるが、制度の中身そのものについては、現時点で詳しくお話しできる段階にはないというのが実情である。

(議長)

- ・ 国の方でも、始めた制度をすぐには止めないだろうし、見直しも先になる。一般就労に向けて、さらに制度が厳しくなるころも想定されるが、まずは、岡山でもやってみることが必要である。

#### (4) 農福連携について

<説明>

(農産課、障害福祉課、農福連携サポートセンター)

\*会議資料14～15頁により説明

(委員)

- 農業従事者というのは全国的に見れば平均年齢が68歳、岡山県では71歳と言われており、70歳以上が全体の70%程度を占めている状況である。
- そういった中で人口が減少し、労働力も減少していることは、先ほどの話のとおりで、当然農業の現場でも同様の課題がある。非常に厳しい状況ではあるが、農業は「手が掛かる人手が必要な仕事」であり、専門的に農業を行っている方々は現場でも多くおり、「農福連携」はとても力強い取組だと思う。
- また、「農福コンソーシアム岡山」に我々JAグループも参画しており、農業関係組織と連携して、引き続き、取組を進めてまいりたい。

(議長)

- 岡山は全国有数の農業県で、中国四国農政局が岡山にあるように、それだけ岡山に農業が根付いているということ。
- そういう意味では、岡山で農福連携の取り組みが始まったのは大変意義深く、この時代において、農業というのは非常に重要な分野であり、特に障害のある方々との連携はますます大切になってくると思う。ぜひこれからも岡山が「農福連携」で栄えていくこと、そして決して衰退しないことを心から願う。

(委員)

- 農福連携のマッチングの相手となる福祉事業所が限定されており、マッチングが難しくなってきてるという事例も少しずつ出てきており、もう少し事業者側の取り組み範囲を広げていく必要があると考えている。また、県北地域では事業所の数が少ないため、依頼があっても対応しきれないという状況も出てきている。
- これまで、岡山市では取組があまり進んでいなかったため、現在、岡山市内の事業所を対象にアンケート調査を実施し、「取り組みたい」という意向を確認しているところである。
- また、水産業の取組を昨年から始めている。牡蠣を育てる際、貝殻に稚貝を付着させる「幼生付着」という工程があり、これまででも福祉事業所に依頼して作業をお願いしてきたが、近年は外国人労働者の受け入れが進み、年間雇用が義務付けられ、この付着作業を外国人労働者に任せるようになったことで夏場の仕事が減り、結果として福祉事業所の仕事が減少してしまったという事例もある。

- 一方で外国人労働者は牡蠣以外の仕事はできないため、農業の方は比較的需要があるが、事業所が対応できないなど、いろいろとミスマッチが出てきている状況もある。

(議長)

- 水福は、他県でも取り組んでいるが、岡山が一番前向きと思う。ぜひ今後も力強く進めていただきたい。

## (5) 令和7年度の就労支援に係る取組について

<説明>

(労働雇用政策課、障害福祉課)

\*会議資料16～19頁により説明

(労働雇用政策課)

- 資料にはないが、県労働政策課では「アビリンピック（全国障害者技能競技大会）」を、高齢・障害・求職者雇用促進機構と共に開催している。令和7年7月には、「アビリンピック岡山2025」として、全国大会の予選を2日間にわたって開催し、10種目の競技が行われた。
- 10月の17・18・19日の3日間、アビリンピック全国大会が愛知県で開催され、当課職員の引率で、岡山県から6名の選手が出場し、そのうち2名が金賞を受賞した。競技種目はビルクリーニング、それからオフィスアシスタントというものだった。アビリンピックとは、職場で培った技能を競う大会であり、障害のある方がその技能向上を目指す機会にもなっており、また、アビリンピックを通して、企業や一般の方々に「障害のある方にも高い能力があり、さまざまな働き方ができる」という理解と認識を深めていただき、障害者雇用の促進につなげていきたいという思いで支援させていただいている。

(議長)

- 愛知県国際展示場で開催されるアビリンピックは、来年も同じ場所で開催されると聞いている。
- 多くの種目があって、初めて見るようなものも多いし、健常者にとっても非常に意義のある大会であり、機会があれば、ぜひ岡山でも開催して欲しいと思う。

(議長)

- その他、御意見・御質問等あれば御発言願います。

(委員)

- 障害者ワークフォーラムだが、インターネットで「ワークフォーラムオンライン」を実施している。就業・生活支援センターのホームページからだとリンクがわかりにくいが、「クリオ」というタブから「ワークフォーラムオンライン」につながっている。

- ・ 岡山障害者就業・生活支援センターの就職件数は56件だが、定着支援の方が増えており、特に精神障害のある方はなかなか定着が難しく、短期間で辞めたり再就職したりを繰り返すケースが多く見られる。

(委員)

- ・ 支援学校卒業後、すぐに一般就労された方の場合、学校以外で相談できる窓口が周知されていないという現状があるため、どこかに安心してつながれる場所があればと日々感じている。
- ・ 農福連携に関して、昨今の熱中症アラートが出るような高温のときに、どうしても日中一番暑い時間帯に働くことになり、いろいろと対策を取ってはいるものの、なかなか作業できない現状がある。気温に関してはどうすることもできないが、夏になる前から全事業所が頭を悩ませている。

(議長)

- ・ 「なんちゃって雇用（形だけの雇用）」が問題視されている。岡山でも3か所くらい出てきており、他県でも結構見られる。例えば、農業をしているということで、名目上は障害者を雇用しているものの、実態としてはほとんど仕事を与えなかったり、簡単な作業しかなかったり、形だけの雇用であり、違法ではないものの、「働いて賃金を得る」という形でないと、本来の雇用の意味がなくなってしまう。本当に企業が障害者を戦力として育て、共に働いていく姿勢を持ってほしいと強く思う。

(労働雇用政策課)

- ・ 先日、当課の職員とアビリンピック岡山を視察してきた。出場される身体障害のある方や、その他の障害をお持ちの方が選手として出場されていて、パソコン操作の種目などでは、私ではとても追いつかないようなスピードで種目をこなされ、作業されている。清掃作業や商品陳列などもそうだが、障害のある方々の能力は、現職の健常者よりも優れている方も多いいらっしゃる。そういう方々が適材適所で働くことができれば、適正な賃金を得て働いていただけるのではないかと思っている。障害者雇用率の向上とともに、こうした能力が生かされる方向に進んでいけば良いと思う。

(議長)

- ・ 11月5日開催の「障害者ワークフェア・インおかやま」で、優秀勤労障害者の表彰があり、その姿を見るのも楽しみである。フェアの参加枠にも空きがあるので、関係者の皆さんにはお誘い合わせのうえ、ご参加いただければと思う。

(事務局)

- ・ 以上をもちまして、令和7年度第1回岡山県自立支援協議会就労支援部会を閉会いたします。