

障がい者福祉の業界

就労継続支援A型、B型事業及び、就労移行支援事業とは

就労継続支援A型、B型事業とは「就労の場」を提供する事業で、雇用契約を締結するA型と、雇用契約を締結しないB型があります。A型は、労働基準法に則り、最低賃金保証、福利厚生といった雇用保険や社会保険などの加入も必要です。利用者の体調に配慮しながら、個々のペースに合わせて就労をサポートしていきます。就労移行支援事業とは、事業所内や企業での作業・実習・技術を身につける学習支援、就労に必要な知識取得やスキルアップ訓練、そのほか求職活動支援、職場開拓支援、職場定着支援などを行う福祉サービスです。利用期間の期限はおおむね2年間です。各支援事業は、障がい者総合支援法に基づき障がい者に対して、それぞれの目標に向かって、自立した日常生活や社会生活を送ることができるように個別支援を行います。

障がい者の就労の現状

厚生省によると、身体・知的・精神障害者の総数は約744万人（うち18歳以上65歳未満の在宅者は約332万人）と、要介護者等の総数561万人を大きく上回る。A型事業所は2009年に全国328カ所だったが、14年は2382カ所と約7倍に急増。社会福祉法人の他に民間の参入も相次ぎ、現在は約半数が営利法人による経営という。A型事業所には、雇用契約を結んだ利用者1人当たり1日7000～8000円の給付金が国から入る。給付金は家賃や職員の人件費などに充て、利用者には事業収益から各都道府県の最低賃金以上を支給する。

福岡市でA型の事業所を運営する男性は「事業収益がなくても、利用者の就労時間を短くして賃金を抑えれば給料を払ってももうけが出る」と証言する事業所があるように、就労実態がほとんどないなど不正が疑われるケースも相次ぎ、厚生労働省が指導強化に乗り出している。（毎日新聞2016年1月10日 11時20分引用）

今後、外部収入のない事業者は指定を取り消される動きになるかも知れませんが、淘汰されることは必然と言わざるを得ません。

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業	就労継続支援A型事業	就労継続支援B型事業
事業概要	<p>就労を希望する65歳未満の障害者で、<u>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者</u>に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>（利用期間：2年） ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り 最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、<u>雇用契約に基づく就労が可能である者</u>に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>（利用期間：制限なし）</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、<u>雇用契約に基づく就労が困難である者</u>に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>（利用期間：制限なし）</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定における利用を含む）した結果、本事業の利用が適当と判断された者</p> <p>③ ①、②に該当しない者で、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>④ ①、②、③に該当しない者で、協議会等からの意見を徴すること等により、一般就労への移行等が困難と市町村が判断した者 （平成27年3月末までの経過措置）</p>
報酬単価	<p>742単位</p> <p>※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>	<p>522単位</p> <p>※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>	<p>522単位</p> <p>※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約744万人中、18歳～64歳の在宅者の方、約332万人
 (内訳:身124万人 知27万人、精181万人)

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約24.3% 障害福祉サービスが約64.7%
 - ② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間1.3%(H15) → 3.6%(H23)
- ※就労移行支援からは20.1%(H23)

地域
生活

障害福祉サービス（就労系）

- ・就労移行支援 約 1.6万人
- ・就労継続支援A型、福祉工場 約 1.3万人
- ・就労継続支援B型、旧法授産施設 約12.9万人
(平成23年10月)

小規模作業所 約0.6万人(平成24年4月)
 地域活動支援センター

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/H15 1.0
 2,460人/H18 1.9倍
 3,293人/H21 2.6倍
 4,403人/H22 3.4倍
5,675人/H23 4.4倍

就職

企業等

ハローワークからの
紹介就職件数
59,367人
(平成23年度)

4,420人/年

就職

916人/年

11,801人/年

特別支援学校

卒業生17,707人/年 (平成24年3月末)

障害者福祉と農業の関係

農林水産省によると、平成23年の農業就業人口のうち基幹的農業従事者数(農業を主として従事した者)は、186万2千人(日本の人口比率の1.55%)となり、200万人を下回りました。また、65歳以上の割合は6割を占めており、平均年齢も66歳と高齢化が進んでいます。10年後の日本の農業就業人口は、現役世帯70~80万人+新規参入50万人(5万人が辞めずに残った場合)の約130万人になると予想されます。

厚生労働省は、1億総活躍社会の充実の基、農福連携による「ノーマライゼーション」(障害をもつ者ともたない者が平等に生活する社会)障がい者の自立支援を、農林水産省と共に推進しています。

事例(農業生産法人と障害者施設が請負契約を結び、農業生産法人内で障害者が農作業を行う施設外就労のケース)

農業生産法人の(株)桃源(島根県出雲市)は、障害者施設のNPO法人の「ぽんぽん 船(同市)」と連携し、この施設の利用者(障害者)を施設外就労として受け入れ(農業生産法人が障害者施設に農作業を委託)ています。障害者は、トマトの収穫、出荷調製などの作業を行っており、作業環境の整備により、作業の幅が広がるなど、農作業に従事する障害者数も増加しています。農業生産法人側にとっても障害者は欠かせない存在となり、直売所を通じて、障害者が関わった農産物であることを明示して販売しています。魅力を感じた消費者から選択される商品になっています。 http://www.maff.go.jp/j/study/syoku_vision/hukushi/pdf/zentai.pdf

農業分野と障害福祉分野の連携について

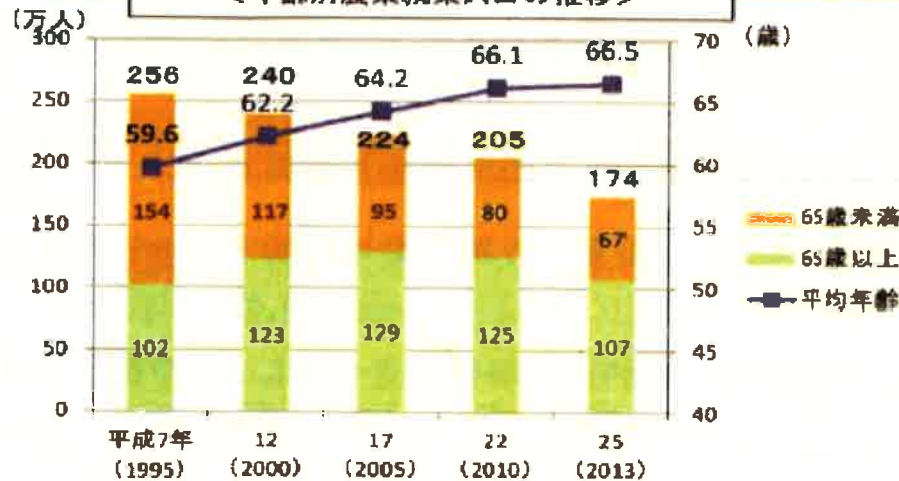
農業側

- 農業従事者が減少・高齢化する中で、労働力として障害者に期待
- 障害者への就労機会の提供により農業を通じた社会貢献ができる
- 地域での取組みによって、農地管理や規模拡大にも効果

福祉側

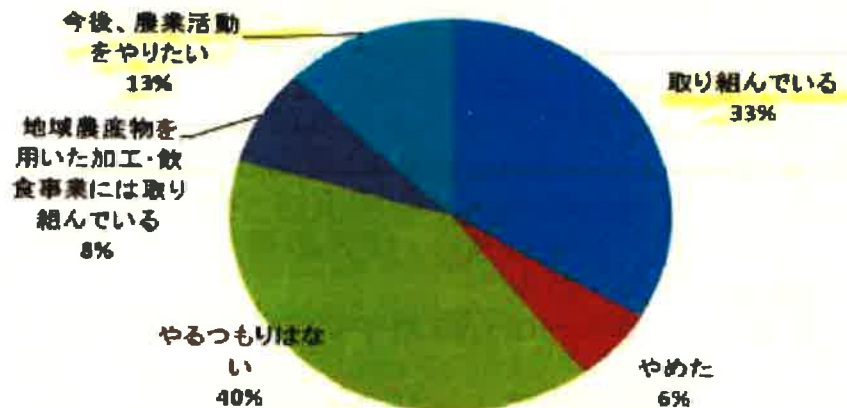
- 障害程度や作業能力に応じた作業を用意することが可能
- 自然とのふれあいにより情緒が安定
- 一般就労に向けての体力・精神面での訓練になる
- 地域との交流機会ができる

<年齢別農業就業人口の推移>



【出典】平成25年度食料・農業・農村白書(農林水産省)

<障害者施設における農業活動の取組状況>

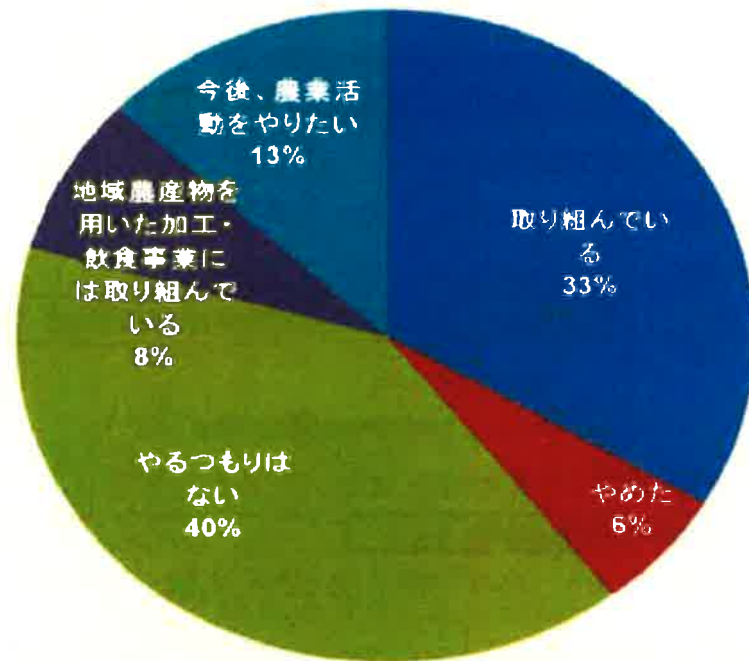


【出典】「農と福祉の連携についての調査研究報告」
(平成26年3月特定非営利活動法人日本セルフセンター)

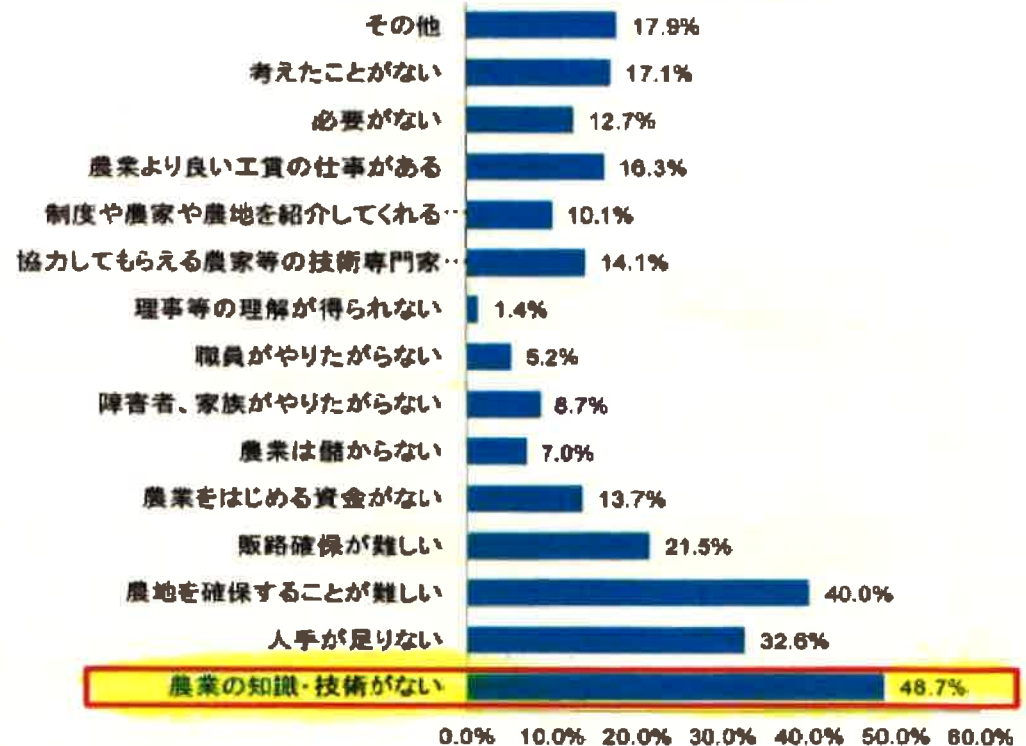
農業活動の取組状況

- 農業活動に取り組んでいる障害者施設は約3割となっている。一方で、農業をやるつもりはない施設も4割存在している状況である。
- 農業活動に取り組んでいない理由を見ると、「農業の知識・技術がない」が最も多くなっている。

＜農業活動の取組状況＞

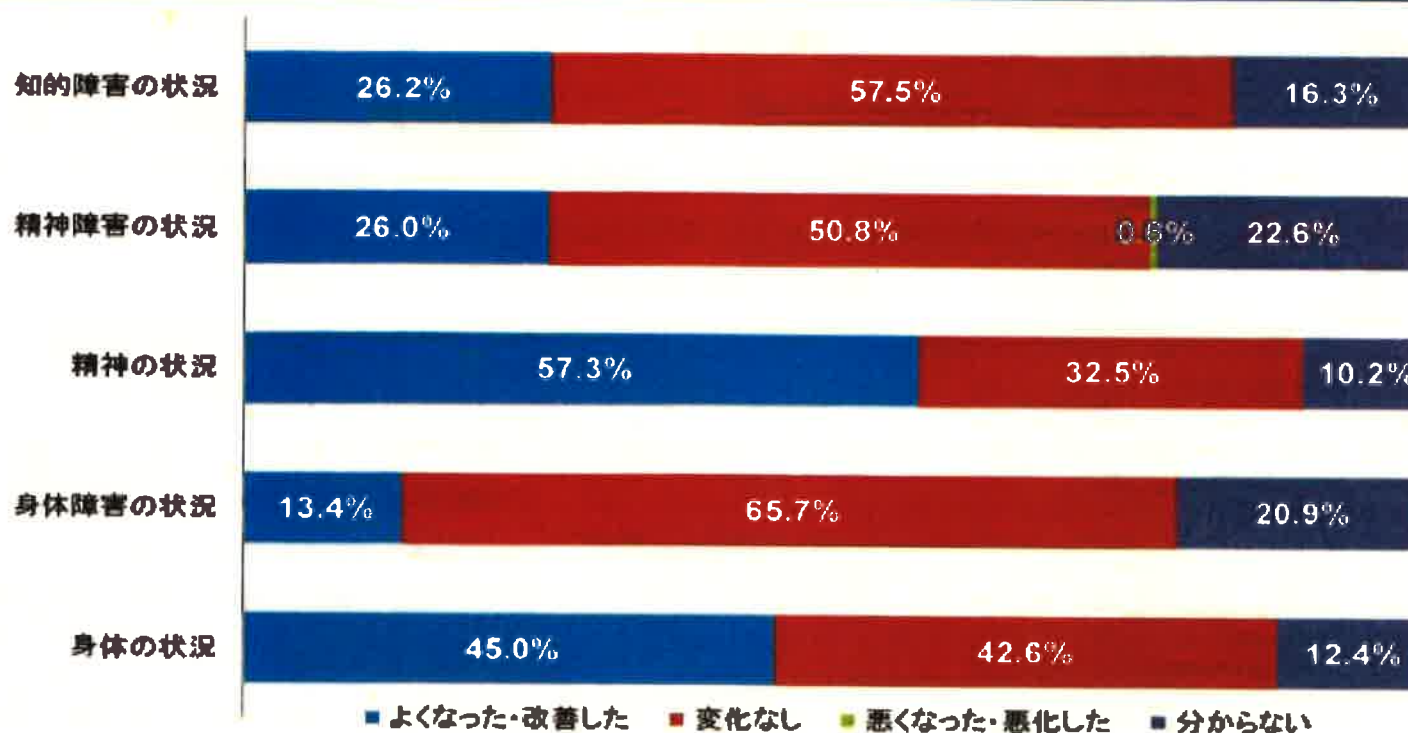


＜農業活動に取り組んでいない理由＞



農業活動による効果①

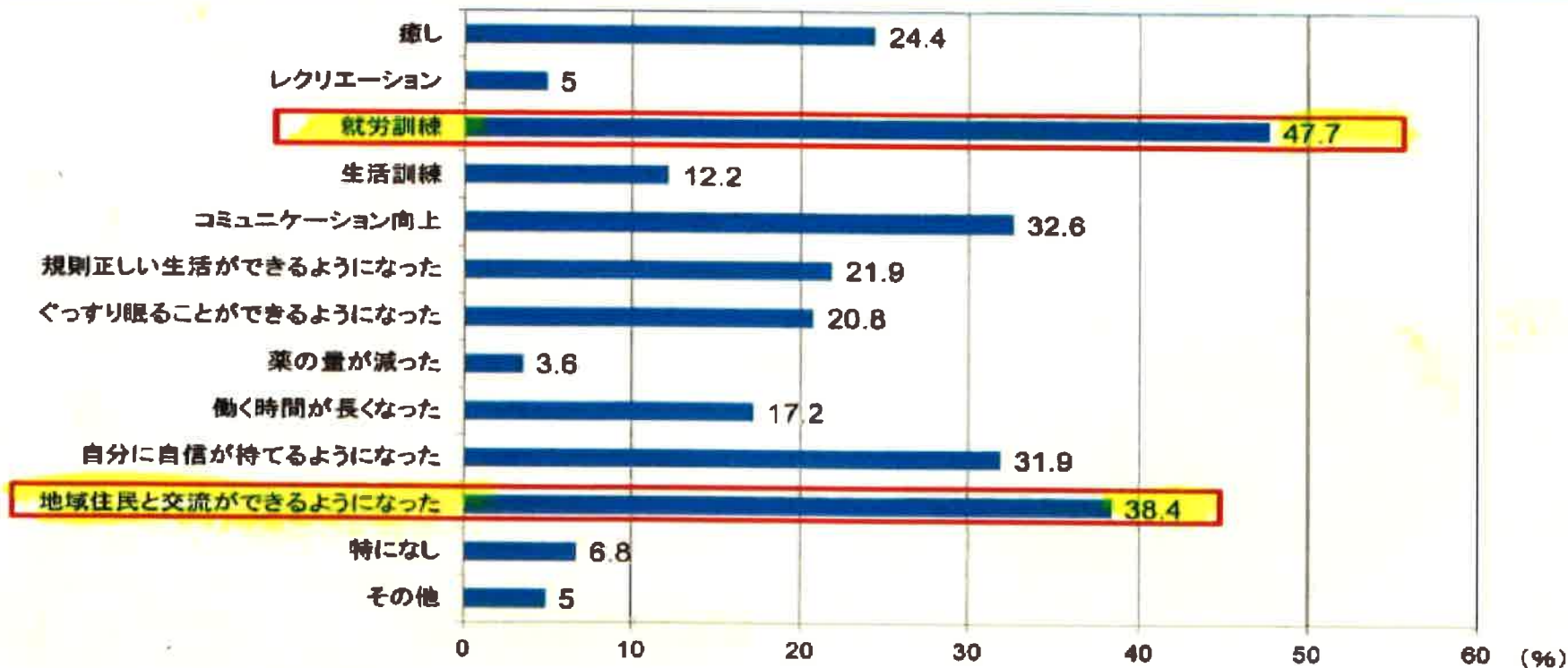
- 障害者就労施設において農業活動に取り組んだ結果、「精神の状況がよくなった・改善した」と回答した施設は57.3%であった。また、「身体の様子がよくなった・改善した」と回答した施設は45.0%であった。
- 障害者にとって農業活動に従事することは、身体面や精神面にプラスとなり、一般就労に向けた訓練にもつながるものと考えられる。



【出典】「農と福祉の連携についての調査研究報告」(平成26年3月特定非営利活動法人日本セルフセンター)

農業活動による効果②

○ 農業活動による障害者本人への効果を見ると、「就労訓練」が47.7%と最も多く、次に「地域住民と交流ができるようになった」が38.4%、「コミュニケーション向上」が32.6%となっており、農業活動が就労訓練だけでなく、地域住民とのつながりや対人関係の改善などへの効果も見てとれる。

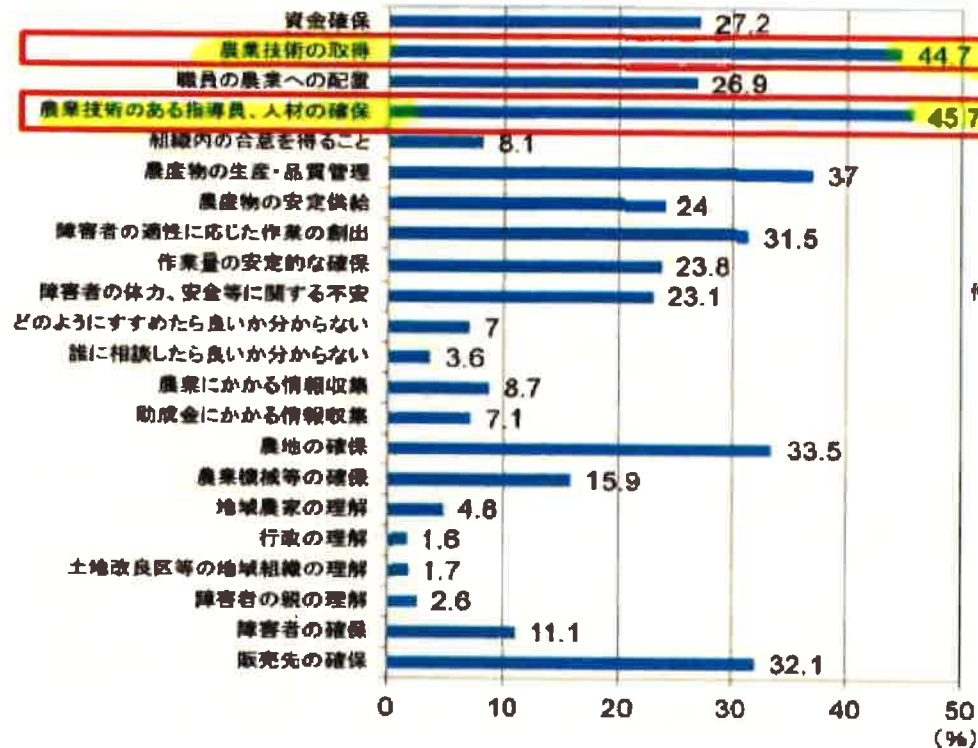


【出典】「農と福祉の連携についての調査研究報告」(平成26年3月特定非営利活動法人日本セルフセンター)

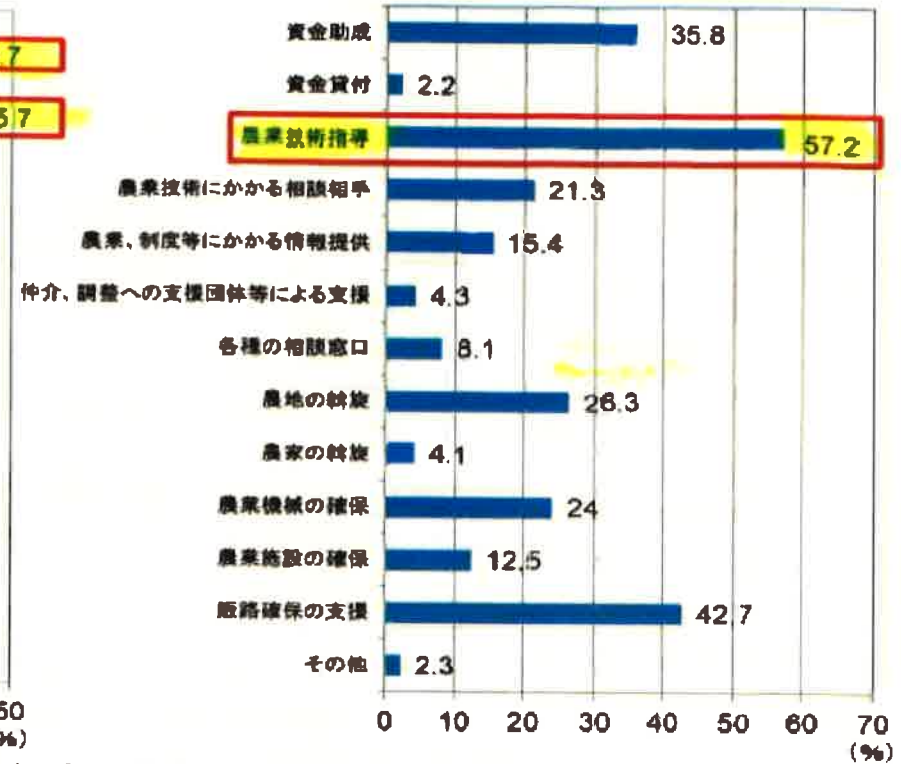
農業活動開始時の課題と必要な支援

- 農業活動開始時には、「農業技術のある指導員、人材の確保」、「農業技術の取得」を課題としてあげる施設が多くなっている。
- 農業活動に取り組むために必要な支援としては、「農業技術指導」が57.2%と最も高くなっており、次に「販路確保の支援」が42.7%となっている。

農業活動開始時の課題



必要な支援



【出典】「農と福祉の連携についての調査研究報告」(平成28年3月特定非営利活動法人日本セルフセンター)

「工賃倍増5か年計画」と新たな「工賃向上計画」について

工賃倍増5か年計画の課題

- ◇ 工賃倍増5か年計画(H19～H23)では、都道府県レベルでの計画作成・関係機関や商工団体等の関係者との連携体制の確立等に力点を置き、工賃向上への取組みが推進されてきたが、個々の事業所のレベルでは、必ずしも全ての事業所で計画の作成がなされておらず、また、この間の景気の低迷等の影響も手伝って、十分な工賃向上となり得ていない。
- ◇ 市町村レベル・地域レベルでの関係者の理解や協力関係の確立なども十分とは言えない。



新たな工賃向上計画による今後の取組み

- ◇ 平成24年度からの新たな計画では、これまでの計画の評価・検証を踏まえ、より工賃向上に資する取組みを、目標設定により計画的に進める。
- ◇ 新たな計画では、都道府県主体の取組みから、都道府県と事業所が共同して取組むことを重視し、新体系への移行が完了することにより事業の目的が明確になる中で、個々の事業所において「工賃向上計画」を作成することを原則とする。
- ◇ 特に今後、作業の質を高め、発注元企業の信頼の獲得により安定的な作業の確保、そして安定的・継続的な運営に資するような取組みが重要であることから、具体的には、経営力育成・強化や専門家(例:農業の専門家等)による技術指導や経営指導による技術の向上、共同化の推進のための支援の強化・促進を図る。

新たな工賃向上計画の主なポイント

【計画期間】 3か年(平成24～26年度)

【対象事業所】 就労継続支援B型事業所(都道府県の判断で生産活動を行う生活介護事業所を対象とすることも可)

- ① 工賃倍増5か年計画同様、都道府県、事業所において工賃向上計画を作成する。
これまでの計画では個々の事業所の計画作成は自主的な取組みとされていたが、新たな計画では、**特別な事情がない限り個々の事業所における工賃向上計画を作成**することとし、事業所責任者の意識向上、積極的な取組みを促すこととする。
また、**都道府県の計画では、官公需による発注促進についても目標値を掲げて取り組むこと**を推奨する。
- ② 報告する工賃は、これまでの**月額に加え時間額**も対象とし、目標とする工賃については**月額または時間額**により算出する方法のどちらかを事業所が選択する。
- ③ 工賃向上の目標値については、従来のような一律の目標値(倍増)を設定するのではなく、個々の事業所の実情を考慮しつつも一定以上の工賃向上(例えば時間額が最低賃金の1/4程度の場合に最賃の1/3程度)を目指すことを前提に、**個々の事業所において設定(法人において意思決定)した目標値の積み上げを、全体の工賃向上の目標値とする**。
このため、24年度当初に工賃目標の設定状況等の調査をお願いすることになるので、ご協力をお願いしたい。
- ④ 工賃の状況把握(報告)にあたっては、**計画当初(平成24年4月時点)に工賃向上計画を作成した事業所の状況比較を基本とし、平成24年4月以降に工賃向上計画を作成した事業所とそれぞれ別に状況比較することとする**。
- ⑤ 地域で障害者を支える仕組みを構築することが重要であることから、**市町村においても工賃向上への事業所の取組みを積極的に支援していただくよう協力を依頼する**。

・市町村における取組みの例:市町村の広報誌や商工団体への協力依頼による企業からの仕事の発注促進、官公需の発注促進 など

農福連携による障害者の就農促進プロジェクト

プロジェクトの趣旨・概要

推進枠での要求: 1. 1億円

- 農業分野での障害者の就労を支援し、障害者にとっての職域拡大や働くことでの収入拡大、農業にとっての担い手不足解消につなげ、地方の創生及び経済の成長に寄与する。
- 障害者施設における農業の取組等に関して、農業に関する具体的なノウハウが乏しい等の課題があることから、2020年までに、農業や6次産業化に取り組む障害者施設を支援するとともに、好事例の蓄積・普及を図りつつ、定期的にマルシェ(市場)を開催する。
また、2020年には、外国人観光客や国民を対象に大々的なマルシェを開催する。

<障害者の就農促進のイメージ>

2016年(平成28年度)～2019年(平成31年)

2020年
(東京オリンピック・パラリンピック)

国

補助等

都道府県等

- 障害者施設へ農業の専門家の派遣、6次産業化の推進
- 農業や6次産業化により障害者の雇用拡大や高工賃を実現している好事例の収集・普及
- 農業や6次産業化に取り組む障害者施設によるマルシェを定期的に開催

障害者の働く力をアピール

- オリンピック・パラリンピック会場付近での大々的なマルシェの開催
- 障害者が育てた農作物を使ったレストランやカフェテリアの展開
- 農業分野での就業促進

- 障害者の職域拡大・収入増
- 2 農業分野の担い手確保

農福連携による障害者の就農促進プロジェクトについて（新規）

平成28年度予算額(案):1.1億円

事業の趣旨

農業分野での障害者の就労を支援し、障害者の工賃水準の向上及び農業の支え手の拡大を図るとともに、障害者が地域を支え地域で活躍する社会（「1億総活躍」社会）の実現に資するため、障害者就労施設への農業に関する専門家の派遣や農福連携マルシェの開催等を支援する。

実施主体

都道府県
※社会福祉法人等の民間団体へ委託して実施することも可

補助内容・補助率

工賃向上計画支援事業の特別事業において、「農福連携による障害者の就農促進プロジェクト」として以下の事業を実施することとし、補助率は10/10とする。

- ① 農福連携推進事業
農業に関するノウハウを有していない障害者就労施設に対し、農業技術に係る指導・助言や6次産業化に向けた支援を実施するための専門家の派遣等に係る経費を補助する。
- ② 農福連携マルシェ開催支援事業
農業に取り組む障害者就労施設による農福連携マルシェの開催に係る経費を補助する。

<事業のスキーム>



農福連携による障害者の就農促進プロジェクト

KPI

- 障害者施設によるマルシェ(市場)を47都道府県で開催
 - ・ 2019年度までに、全ての都道府県でマルシェを開催するとともに、2020年には、オリンピック・パラリンピック会場付近で大々的なマルシェを開催。
⇒ 各都道府県を通じた障害者施設に対する支援を行うことにより、各都道府県で順次マルシェを開催し、2019年度末までに全ての都道府県での開催を実現する。
- 障害者施設における6次産業化の推進
 - ・ 2019年度までに、障害者施設における農業活動の売上高を現状から約130億円増加。
 - ※ 農業に取り組んでいる全ての施設で6次産業化した場合、約54億円の売上高になると試算。
 - ※ 今後、農業に取り組みたいと考えている施設で農業を開始し、6次産業化した場合、約74億円の売上高になると試算。
 - ⇒ 「『日本再興戦略』改訂2014－未来への挑戦－」(平成26年6月24日)において掲げている6次産業化の市場規模の拡大(現状の1兆円から2020年に10兆円にする)にも寄与。

肉付けのための実施施策及び政策手段

- 全ての都道府県で障害者施設によるマルシェの開催を実現するため、以下の支援施策を実施。
 - <障害者施設における農業への取組支援>
 - ・ 施設における農業への取組支援や6次産業化の推進を図るため、農業や6次産業化に関するノウハウを有していない施設に対し、農業の専門家等を派遣。
 - <好事例の収集・普及>
 - ・ 障害者施設における農業や6次産業化に係る好事例を収集するとともに、事例集を作成し、その普及を促進。
 - <マルシェの開催経費の支援>
 - ・ 各都道府県に対して、マルシェの開催に係る経費(1箇所あたり約100万円)を補助。

農業と福祉の連携事例

- 障害者施設が、自然栽培によって付加価値の高い農作物を生産し、また、加工・販売まで手掛けること(6次産業化)によって、高い工賃水準を実現している事例もある。
- 農業分野には、多様な作業があることから、障害者の特性に応じた仕事を開発することにより、より多くの障害者の雇用・就労につながる。また、地域の農家ともつながることにより、地域活性化による地方創生も図られるものと考えられる。

(事例1)

- 就労継続支援B型事業所として農業を行い、15名の障害者が働いており、米や100種以上の野菜などを生産、加工、販売。
- 自然栽培による有機農産物を生産することにより、通常価格以上の価格(米は3倍、その他は1.3倍で販売)。
- 障害者に支払われる工賃は、月額平均5万円と高い水準を実現(平成25年度の全国の月額平均は14,437円)。



(事例2)

- 就労継続支援B型事業所として農業を行い、ジャガイモなどの農産物の生産・加工を行い、総菜や弁当などを販売。
- 地域の農家により、障害者に対する技術指導を実施し、農家での雇用につながった障害者もあり。
- 地域や自営の直売所において、農産物や農産加工品を販売することにより、障害者に支払われる工賃は、月額2万円を超える水準を実現。



企業から見る障がい者福祉の現状

日本の障害者雇用の現状

日本の企業における障害者雇用は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、事業主が一定数の障害者を雇用するように定められています。平成25年4月からは、定められている障害者雇用率は、民間企業は2.0%で、従業員50人に対して1名の障害者を雇用することが必要になってきます。現在、全国で雇用されている障害者は、約45万人、実雇用率は1.88%です。

障害者雇用にカウントされるには、雇用される障害者が障害手帳を持っていることが必要になってきます。障害者手帳の種類は、身体、知的、精神とあります。企業の方(特に初めて障害者雇用に取り組もうとされる企業)からは、身体の手帳をもつ方を採用したいと言われることがとても多いのですが、障害者雇用は身体から、知的、精神へと広がってきた流れもあり、現状では身体障害者手帳を持ちながら、これから障害者雇用で就職したいという方とのご縁はなかなか難しいのが実情です。

障害者雇用は、事業主が相互に果たしていく社会連帯責任の理念に立ち、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図っています。そのため、障害者雇用率に達していない分を、障害者雇用納付金としてお金で納めることになっており、障害者雇用未達成1名につき月50,000円を支払います。(101名以上200名未満の企業は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までは移行期になるため、納付金の額が1人当たり月額「5万円」から「4万円」に減額されます。)

確かに、法律的な面から見ると、障害者雇用納付金制度や障害者雇用率達成指導など、障害者雇用をしないと、法律をおかしていることになり、お金を払わなければなりませんよ、行政からの指導や社名公表の恐れもありますよと、障害者雇用を行わないことの罰則的なことばかり強調されているのですが、障害者雇用はそんなネガティブな考えばかりではありません。

今いる社員がより活躍できる体制づくりをすることや、マネジメント能力を高めること、社員がそれぞれの役割を認識し、組織風土の活性化など、ポジティブな面もたくさんあります。そして、どのような障害者雇用環境作っていくのかは、特定子会社を含め、実際に携わる人事や、その仕事環境と適材適所を整備して行くことが重要でしょう。

企業から見る障害者福祉の現状①

障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大

障害者雇用促進法の改正により、

平成22年7月から、常用雇用労働者が200人を超え300人以下の事業主
平成27年4月から、常用雇用労働者が100人を超え200人以下の事業主

に、障害者雇用納付金制度の対象が拡大されます。

☆ 制度の適用から5年間は、納付金の減額特別が適用されます。

常用雇用労働者が200人を超え300人以下の事業主
平成22年7月～平成27年6月まで 5万円 → 4万円

常用雇用労働者が100人を超え200人以下の事業主
平成27年4月～平成32年3月まで 5万円 → 4万円

※ 調整金は変わらず2万7千円となります。

障害者の短時間労働への対応

平成22年7月から、障害者雇用率制度において、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)が雇用義務の対象とされ、実雇用率のカウントが0.5カウントとなりました。

☆ 実雇用率のカウントの方法は、次の表のとおりです。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者	○	△
重度	◎	○
知的障害者	○	△
重度	◎	○
精神障害者	○	△

今回の法改正による改正点

○ = 1カウント
◎ = 2カウント
△ = 0.5カウント

短時間労働者である身体障害者又は知的障害者を雇用義務の対象とすることと合わせ、平成22年7月から、障害者雇用率制度において、障害者ではない短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)も実雇用率の算定対象とされ、実雇用率のカウントが0.5カウントとなりました。

☆ 計算式は下記ようになります。

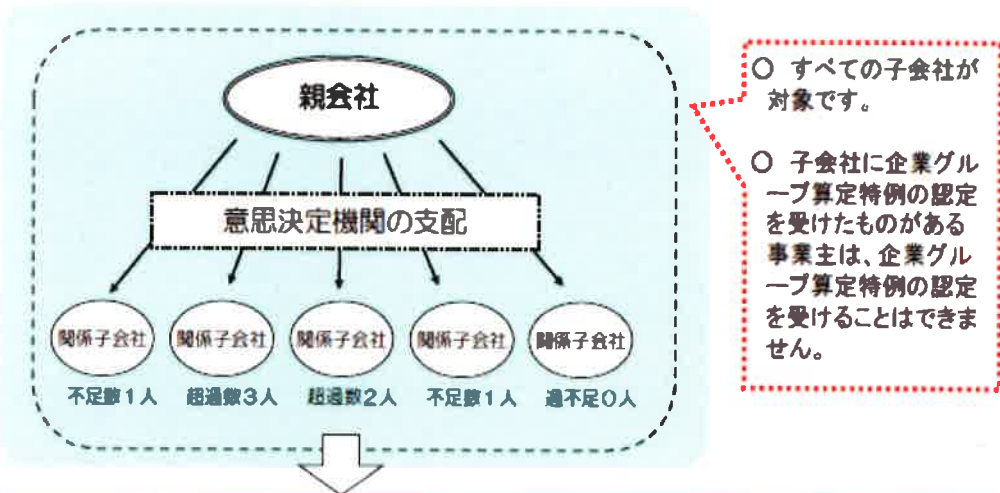
$$\text{実雇用率} = \frac{\text{障害者である常用雇用労働者*の数} + \text{障害者である短時間労働者} \times 0.5}{\text{常用雇用労働者*の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$

今回の法改正による改正点

企業から見る障害者福祉の現状②

企業グループ算定特例の創設

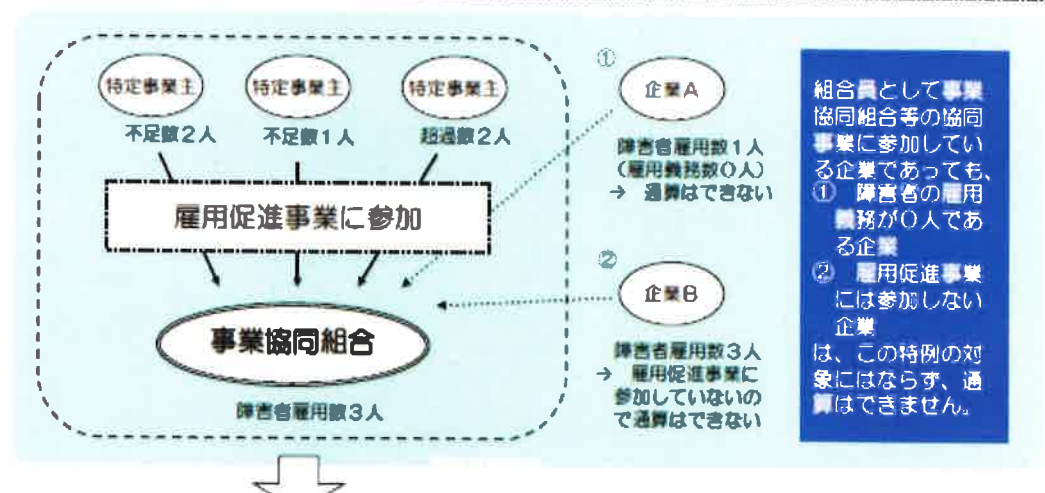
障害者雇用促進法の改正により、平成21年4月から、一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算できるようになりました。



企業グループ全体で実雇用率を通算 → 合計 超過数3人

事業協同組合等算定特例の創設

障害者雇用促進法の改正により、平成21年4月から、中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業（特定事業主）における実雇用率を通算できるようになりました。



事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算 → 合計 超過数2人

企業と障害者福祉とのコラボレーション



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

障がい者雇用
推進法に則り
雇用達成
しなければ

社名の公開
社会的制裁
罰金

自治体
社会福祉
協議会

地方創世
夢のCCRC構想
6次産業化

雇用を特定子
会社に一任
農業参入で
イメージアップ

特定子会社



A型就労支援事業所(社会福祉法人)
加工・販売(トマトジュース・ドライトマト)

自社で販売
余った分は
全量買い取り



Organic Soil Microbe Cultivation

ブランド化
安定供給
一般の市場
にて高価格
販売

トマト栽培を通じて就労支援が出来。
企業は熟練の障害者を雇い入れる。
障害者は大企業に就職の可能性。
ブランディングする事により高価格

