

令和 7 年 9 月 5 日

うきは市議会議長 江藤 芳光 様

厚生文教常任委員会
委員長 高木 亜希子

委員会調査報告書

令和 7 年うきは市議会 6 月定例会において閉会中調査を申し出て、所管事務調査を行ったため、うきは市議会会議規則第 110 条の規定により、下記のとおり報告する。

記

【1】障がい者の就労支援に関する事務調査

1. 調査期日：令和 7 年 7 月 17 日
2. 調査場所：うきは市役所 3 階 第 2 委員会室
3. 出席者：厚生文教常任委員 7 名 福祉事務所 3 名 議会事務局 1 名

4. 調査目的：

全国で、障がい者の仕事や生活の場となる福祉事業所の閉鎖が相次いでいる。民間の調査によると、令和 6 年度の倒産・休廃業・解散は過去最多となっている。大きな要因として厚労省による[令和 6 年度の障害福祉サービス等報酬改定](#)がある。低採算の場合は国からの報酬を下げ、経営改善を促そうとした改定が行われたことで、本市においても就労継続支援事業所 A 型が減少している。そこで、本市における障がい者の就労支援、特に就労継続支援 A 型・B 型を中心に現状について所管する福祉事務所長・係長・係員に出席を求め、詳細調査を行う。

5. 調査要旨：

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスには、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、就労定着支援の 4 種類のサービスがある。それぞれは以下の通りである。

就労移行支援

就労を希望し、一般企業に雇用されることが可能と見込まれる者に対し、一定期間就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。

就労継続支援 A 型

一般企業に雇用されることが困難だが、「雇用契約に基づく就労が可能」である者に対して、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を行う。

就労継続支援 B 型

一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う。

就労定着支援

就労移行支援等を利用して、一般企業に新たに雇用された障がい者に対し、雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言等の必要な支援を行う。

令和6年度の報酬改定では、特に就労継続支援事業所A型については、以下の様な改定がなされた。

【現行】

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	5点～80点で評価
生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価	5点～40点で評価
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価	0点～35点で評価
支援力向上	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	0点～35点で評価
地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	0点～10点で評価

【見直し後】

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	5点～90点で評価
生産活動	前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支の状況により評価	－20点～60点で評価
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況により評価	0点～15点で評価
支援力向上	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	0点～15点で評価
地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	0点～10点で評価
経営改善計画	経営改善計画の作成状況により評価	－50点～0点で評価
利用者の知識及び能力向上	利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組状況により評価	0点～10点で評価

(厚労省ホームページより抜粋)

このことにより、2か所のA型作業所より「令和6年度の改定で、従来と同じ評価では同額の報酬を得ることができず、運営が厳しい」と閉鎖の相談があり、実際にサービス提供が終了した。A型は障がい者に対し最低賃金を保障し、かつそのために仕事を探さなければならず、診療報酬も賃金に充てることができないため、運営はより厳しい。市内でA型のサービス提供をしている残り2か所については、A型とB型を併用することで運営を維持している。一方、B型については開設の相談が多い。開設には県の認定と市町村の意見が必要だが、現状では市内にB型は多く定員に空きもあるため、需要と供給のバランスを考えているところである。国の打ち出している方向性と障がい者の就労支援の実態が合わないところがあるが、市としてはA型としての適切で安定的なサービス提供を事業所に期待し、A・Bの併用や、A型開設希望の相談があれば、可能な範囲で支援をしていきたいと考えている。

また、A型閉鎖時の利用者については、別のA型を探したり、B型の方が適切な場合は見直しを行っている。また、一般就労に向けた相談会については月1回実施、障がい者枠雇用の相談や情報提供を行っている。特別支援学校から卒業する際には、学校の教職員あるいは障害福祉サービスの相談部署が相談を受けながら、それぞれに適する就労を探している。A型は最低賃金、B型は工賃という賃金体系だが、賃金だけでなく1人1人の就労に関する課題に応じて適切な形を検討している。なお、一般就労に結び付いた障がい者は令和5年度はA型から3名。令和6年度に5名。うち、B型から1名。B型から一般就労に結びつくケースもある。

現在のところ、施設入所等含めた障害福祉サービス利用者は 350 名前後で、就労支援利用者は 160～170 名程度。一般就労に向けては福祉事務所が準備金を出しており、実績は毎年 4～5 名程度で推移している。

市の直近課題としては、今年度 10 月から「[就労選択支援](#)」が始まるため、市と社協、こぐま福祉会で運営している地域障害者協議会の就労支援部会の中で、これに応じた説明と課題等を検討していく。

【2】障がい者の就労支援に関する先進事業所調査

1. 調査期日：令和 7 年 8 月 22 日

2. 調査場所：八女市 社会福祉法人ハイジ福祉会（フラワーパッケージセンター・ハウス圃場ほか）

3. 出席者：厚生文教常任委員 7 名 福祉事務所 1 名 議会事務局 2 名

4. 調査目的：

7 月の本市における就労継続支援の現状についての調査を踏まえ、A 型・B 型を併用し[農水省の先進事例](#)にもなっている八女市・社会福祉法人ハイジ福祉会へ訪問し、主力商品であるガーベラのパッケージセンターとハウス圃場を視察、施設長より詳細説明を受ける。

5. 調査要旨

ハイジ福祉会は平成 19 年に法人を設立し就労継続支援 B 型事業所「八女作業所」等を運営。利用者のモチベーションアップ・しっかりした A 型事業所の確立・施設長の前職（JA 勤務）経験を活かした農福連携確立を目指し、平成 26 年に新たに就労継続支援 A 型「フラワーパッケージセンター」を設置し、JA 花き部会からガーベラ、ユリのパッケージ作業の受託事業を開始。平成 28 年には耕作放棄地の買取・借地により農地を確保、自営の農業に着手。ガーベラとミディトマトを生産販売。なお、フラワーパッケージセンターの売上は 7,000 万円超。これを原資として更に自営農業部門を強化すべく、今後、増設予定である。

農福連携の中でもスタート時点でフラワーパッケージセンターを選定した理由としては、①継続的な仕事が出る②移動時間がない③室内業務で可能④同じ作業の繰り返し⑤指導するスタッフ側が少数で可能⑥農家側のニーズが高いことがメリットとして挙げられるため。一方、施設外農作業（露地栽培）だと、移動時間が大変、体力が必要、覚えることが多いなどのデメリットがある。

それに加えて自主農業（ハウスでのガーベラ栽培が主）を始めた理由としては、①自主生産品を確立し、JA 組合員となることで対等の立場となる②成長が期待できる③障がい種別ごとに適切な作業を提供できることが挙げられる。なお、JA 組合員となることで生産・販売・資材の確保、生産指導や補助事業の情報提供、代金回収、運送手配、その他各種相談などの課題を解決できる。

心掛けたことは福祉的就労から「ビジネス」という意識を持つようにすること。福祉収入がなくとも経営ができるようにすること。利用者が責任を持って仕事をする中で、職員の給料改善、作業軽減、新しい職員が来ても大丈夫という雰囲気作りができるといった大きなメリットがある。

現在は定年退職等が重なり、A 型には 13 名（知的・精神）が在籍（定員は 15 名）。職員 3 名。なお、定年は 65 歳、70 歳まで延長可能。今回定年を迎えた利用者は B 型へ移行（B 型も、工賃平均 5 万超）。

ー以下、施設長説明よりー

もしも農福連携でパッケージセンターに着目するのであれば、産地として小規模ではあるが強い品目で、ある程度の生産者がいて、期間が安定しているものを進めていくのが良い。問題は価格交渉。農家・福祉双方の話をしっかり聞いて話す調整役、間に入る「コーディネーター」が非常に重要。また、将来的に職員が変わったとしても仕事が続いていくことが重要なので、現在はスマート農業に切り替えていっている。

行政に対してのニーズは、しっかりとした制度設計を行うこと。現在、農福連携の国のハード面での補助は2,500万円までだが、この金額では施設は何も整備できない。現在、それだけの余力を持っている福祉施設はあまりない。資金が非常に大事。例えばこの秋には福岡県の最低賃金が1,057円に上がる。1人1時間65円の差でもまとまれば大きな金額だ。A型で経営が難しくなるところが更に出てくるのではないか。

自治体にもよるが、「障害者優先調達推進法」などを全庁できちんと認識してほしい。また、市が上げ膳据え膳で何でもやって事業所を過保護に扱うより、きちんと事業を提案してきた施設に対し、しっかりと支援をしてほしい。

福祉施設も競合していくべきで、「どうにかしなければ」と施設側が思わなければならない。ハイジ福祉会も、利用者に認められるサービスを提供できなくなったら、なくなっていくべきだ。

【3】所見

就労継続支援に求められることは障がい者と就労、さらには社会をつなげることである。その中でも就労継続支援A型は雇用契約があるため、最低賃金の適用が決められている。また、労働条件通知書、就業規則作成、雇用保険の加入も必要であり、社会保険の加入義務が出てくる場合もある。さらに補助金を利用者への給料に充てることができないため、そもそも収益を出しづらい構造にある。

A型の存続が危ぶまれる中、「障がい者も立派な戦力となり得る」として積極的に指導し、一般流通においても遜色のない商品を提供し、むしろJAの部会長に就任するなど地域生産者のけん引役となっているハイジ福祉会の姿勢には、非常に感銘を受けた。

農業を基幹産業の1つとしつつも、実態としては農業従事者の減少が著しいうきは市においても、「農福連携」を模索することは今後必要とされるのではないだろうか。「福祉」という枠組みを超え、適する商材や、空き公共施設や後継者のいない圃場なども含めた地域資源活用の検討、そして「福祉」と「ビジネス」のコーディネーター役を担うことのできる人材育成なども視野に入れ、行政による財政的・人的支援、そして関係する諸団体の連携形態の検討を、これまで以上に望みたい。