

菊池ゼミ 自由課題研究2024

# A型作業所報酬改定に 伴う課題と提言

2024年12月7日

障害者班:伊賀、北川、小林、石川、白井、梶井、宮山、奥野、栗原、佐々木、平山

---

## 目次

---

00 はじめに

01 前提

02 仮説

03 取材報告

04 政策提言

---

---

# 00 はじめに

**結論：今回の政策は？**

**①A型事業所の新人研修の充実**

**②事業改善計画を作る際のコンサル料の支援**

---

# 01

## 前提

### 課題の把握

#### 現状①

A型作業所の大量閉鎖

#### 現状②

A型作業所で働く障害者の大量解雇

#### 現状③

就労支援事業の報酬改定

#### 現状④

報酬改定による A型作業所の閉鎖 → 解雇者数の増加という関係

# 研究の背景

今年度、5か月で **5,000人解雇** の衝撃

利用者＝  
A型就労を行う障害者のこと



- ◀5ヶ月で解雇された利用者の数は約**5,000人**にのぼり、年間解雇者数の**過去最多記録 4,000人(2001年度)**をはるかに超えるペース。
- ◀今年度3月から7月にかけて、329の就労事業所が閉鎖
- ◀閉鎖の大半は、「**赤字の就労継続支援 A型作業所**」

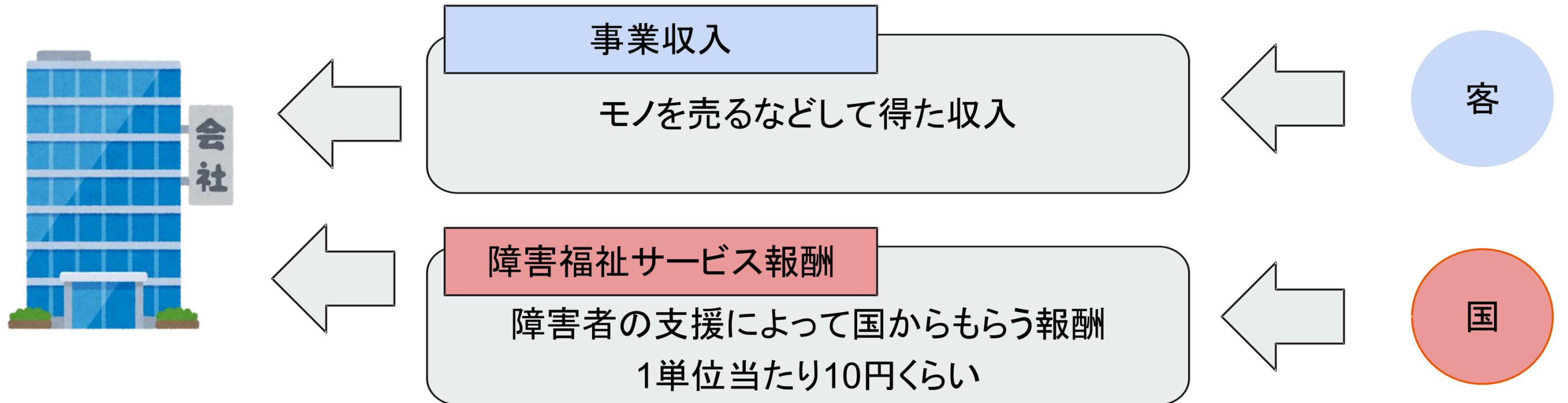
1共同通信「障害者5000人が解雇や退職 事業所報酬下げで329カ所閉鎖」(2024年8月13日)

<https://news.yahoo.co.jp/articles/272245bf16a74f814bf83e593528fc77916eb26b>

A型作業所の経営不振

解雇者の増加

# 就労継続支援事業所（A型）の報酬



【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

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	791単位/日
	150点以上170点未満	733単位/日
	130点以上150点未満	701単位/日
	105点以上130点未満	666単位/日
	80点以上105点未満	533単位/日
	60点以上80点未満	419単位/日
	60点未満	325単位/日

社会保障審議会障害者部会（第143回）・こども家庭審議会障害児支援部会（第8回）資料3

就労継続支援A型の状況について 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 職業安定局障害者雇用対策課

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_45257.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_45257.html)

**533単位×10＝5330円**

# 就労継続支援 A型における生産活動の経営状況

平成18年厚生労働省令 第171号第192条第2項

生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、  
利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない

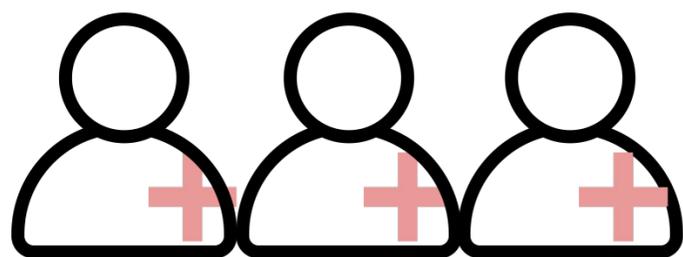


生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている A型作業所は  
3,715のうち1882事業所(50.7%)※報酬改定前(令和5年3月末)

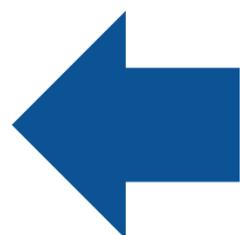
就労継続支援A型作業所は、  
雇用契約に基づき働くため、  
法律で定められた最低賃金  
が保障されている

利用者の賃金

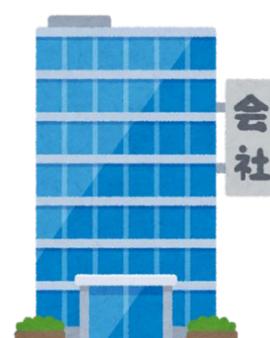
利用者ではない、  
会社の職員の賃金など



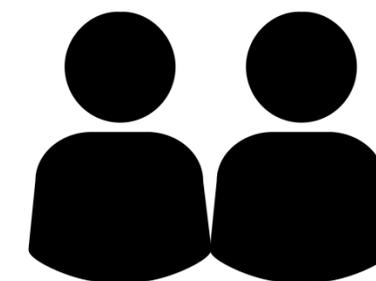
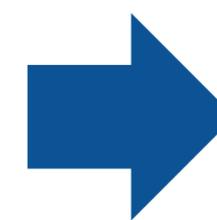
利用者



事業収  
入



障害サービス報酬



# A型就労施設の課題

## 題



### 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

令和6年2月6日  
障害福祉サービス等報酬改定検討チーム  
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- ◀大量閉鎖、大量解雇の原因は、今年4月に実施された**就労事業所の報酬改定(2024)**。**公費に依存した就労事業所の経営改善**の促進が目的<sup>2</sup>とされた。
- ◀A型作業所は「障害者への支援」と「最低賃金を支払えるだけの収益の確保」の2つが求められる、**非常に難しい事業**である。
- ◀しかしそれ以上に、解雇された**約5,000人の再就職**をどうするかという喫緊の課題がある。

<sup>2</sup>全国社会就労センター協議会「『就労継続支援A型作業所の事業廃止と大規模解雇を受けて(お願い)』[要望書]の提出について」

<https://www.selp.or.jp/news/259>

## スコア方式による評価項目の見直し

- 経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目を以下のように見直し。
  - ・ 労働時間の評価について、平均労働時間が長い事業所の点数を高く設定する。
  - ・ 生産活動の評価について、生産活動収支が賃金総額を上回った場合には加点、下回った場合には減点する。
  - ・ 「生産活動」のスコア項目の点数配分を高くするなど、各評価項目の得点配分の見直しを行う。
  - ・ 利用者が一般就労できるよう知識及び能力の向上に向けた支援の取組を行った場合について新たな評価項目を設ける。
  - ・ 経営改善計画書未提出の事業所及び数年連続で経営改善計画書を提出しており、指定基準を満たすことができていない事業所への対応として、新たにスコア方式に経営改善計画に基づく取組を行っていない場合の減点項目を設ける。

### 【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～ <u>90</u> 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	<u>-20</u> 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～ <u>15</u> 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～ <u>15</u> 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	<u>-50</u> 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	<u>0</u> 点～10点で評価

---

## 02 仮説

---

# 02

## 課題の特定

今回の報酬改定について、

**理念**(経営状況の改善や一般就労への移行)には  
おおむね賛成であるという立場。

事業所にて安定した収益を上げることが、健全な経営/支援にも繋がる。

一般就労への移行も、インクルーシブ施策になる。

しかし、事業所の現場には、

経営の改善案は投げ放しになってしまっているのではないか。

近時の判決でも 福祉事業使用者の解雇責任 に重きが置かれる以上、  
しっかり支援をしなければならないが、現場での支援は足りているか？

---

# 03 取材報告

---

---

## 03 取材報告

●1 S様 社会福祉法人X・理事長

●2 U様  
Y様 社会福祉法人T

●3 K様 ハローワーク

---

# 03

## 取材報告

### ①S様

#### S 様

社会福祉法人理事長

#### 当該社会福祉法人 X様について

憲法の理念のもとに、障害者福祉事業・高齢者福祉事業を行う。

障害者福祉事業においては、就労移行支援や就労継続支援、生活介護、入所支援などのサービスを行っている。

# 03

## 取材報告

### ②社会福祉法人 T

U 様

Y 様

#### 社会福祉法人 T様について

「どのような障害があっても、障害を持つ方が住み慣れた街で暮らせるように」という理念の下で、障害者・引きこもり・困窮者支援を行う。

障害者福祉部門においては、日中一時支援、自立支援、生活介護などを行う。

# 03

## 取材報告

### ③ハローワーク K様

#### K様

ハローワーク専門援助部門

#### ハローワークについて

雇用保険や職業紹介などの業務を行っている。失業者に対する相談・援助のみならず、障害者の方の雇用に向けて、職域開拓、雇用管理、職場環境整備、特例子会社設立等について相談受付をしている。

## 03 取材 質問内容

Q<sub>1</sub> 報酬単位の算定改定に際して、現場ではどのような声が上がっているか。

Q<sub>2</sub> A型作業所の解雇者が増加しているが、報酬改定により 業務内容が変わったことによるミスマッチ か、はたまた経営の厳しくなった事業所側が抱えきれなくなったため か。

Q<sub>3</sub> 報酬改定は一般就労への移行を促す趣旨であるとされるが、実際には繋がっているのか。

Q<sub>4</sub> 一般就労への移行が促されるということは、そもそも A型作業所に長期でいくことは想定されていないのか。  
高齢になっても A型作業所にいる方はどの程度いるのか。

# 03

## 取材報告

Q

報酬単位の算定改定について、現場ではどんな声が上がっているか



S様

報酬改定は「**厳しい**」。特に、以前から収益が少なかった事業所は苦しんでいる。



T様

**報酬改定の厳しさ** からA型作業所を撤退する業者が増加。  
特に、収益ではなく**報酬から利用者の賃金を支払っていた事業所** は閉鎖する傾向。



K様

たくさんの情報が入ってくるわけではないため、様子を見ている状況。  
ただし、**情報のキャッチ** を早くできるように心がけている。  
Ex)作業所が閉鎖する場合、一か月前に、**閉鎖届** を市と連携して得る

# 03

## 取材報告

Q

A型作業所の解雇者が増加しているが、報酬改定により業務内容が変わったことによるミスマッチか、経営の厳しくなった事業所側が抱えきれなくなったためか



S様

予想以上に**基準を下回る事業所**が多く、**事業所側が抱えきれなくなっている**。



T様

経営の厳しくなった**事業者側が抱えきれなくなった**ケースが多い。



K様

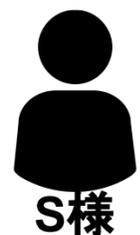
10人以上の解雇をした事業所の**9割超**が、**生産活動収支が赤字**であったため、**事業所側が抱えきれなくなっている**と考えられる。

# 03

## 取材報告

Q

報酬改定は、利用者の一般就労への移行を促す趣旨であるとされるが、実際にはつながっているのか



S様

A型から一般就労への移行者は増加しているため、一般就労施策の方向性は合っているのではないかと。

一方で、就労に際して福祉についての支援の専門性等を企業側が準備できるかどうか課題。福祉の専門性×経営の専門性が求められる。



T様

一般就労への移行に繋がっているとはあまり感じない。



K様

解雇者の再就職先のデータから一般就労への移行に繋がっているとは感じない。

A型作業所の利用者は再就職先としてA型作業所を希望する傾向。

## 03 取材報告（K様）

### [就労継続支援 A型作業所の解雇者数について]

令和6年3月～7月の間、ハローワークが解雇届により把握した障害者の解雇者数は 4,884人であり、このうち 4,279人が就労継続支援 A型作業所の利用者であった。

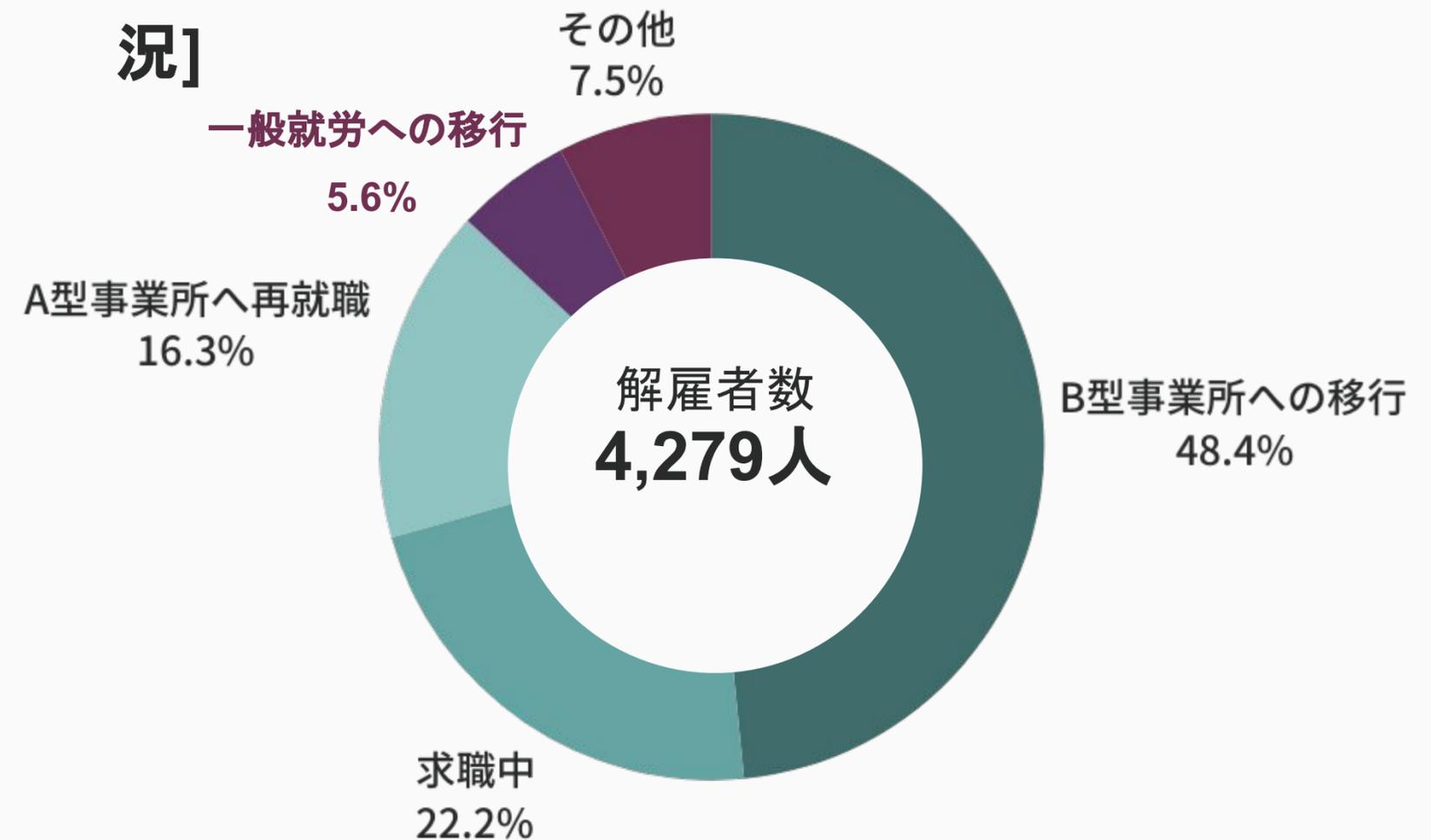
A型作業所から一般就労へ移行した利用者は  
4,279名の内 240名 (5.6%)のみ

+

A型作業所の利用者は再就職先として  
A型作業所を希望する傾向がある。

⇒ **報酬改定は一般就労への移行に繋がっていない**

### [令和6年3月～7月の解雇者の再就職状況]



# 03

## 取材報告

Q

A型作業所はどのような性格のものか、高齢になってもいる方はどの程度いるのか??



S様

継続支援A型は、肌感では**40代以上**の利用者が多い。

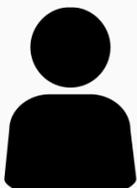
一方で移行支援A型は**20代**が多い。

統計的には、65歳以上の利用者は少数ではあるが、一定数(年間2千人程度)は存在する。



T様

20代の利用者の多くは一般就労を視野に入れた**ステップアップ**として利用。50代の利用者は、一般就労に対する希望と現実の**ギャップ**に苦しむ人もいる。場合によっては「老い」による**A型からB型への移行**も検討せざるを得なくなる場合もある。



K様

**65歳に達する利用者**にもサービス提供が保証されている。

一般就労の休職退職を繰り返してきた利用者の**一般就労再挑戦のハードル**も。

A型利用者は**高齢化傾向**あり。

# 03

## 取材報告

### 取材から新たに分かったこと

#### 公費依存・悪徳な事業者の一掃

・A型作業所の職員賃金が国の障害サービス報酬から支払われることを、コスト削減の手段として利用する

・利益を上げられなくても、公的資金に依存することで事業を続ける

↑上記の福祉の理念を欠いた悪質な事業者に対し、けじめをつけることができた

#### A型作業所の必要性

A型で週10時間労働→月約4万円の収入

+

障害年金(例:精神障害2級 約6万円)

=生活保護費と同程度の金額は得られ、最低限の生活は維持できる

⇒自力で働きながら生活を支える手段

B型作業所→×最低賃金「工賃」

A型→B型 利用者にとって「後退感」強

# 03

## 取材報告

### 取材から新たに分かったこと

#### 経営へのアプローチが不十分

##### 【前提】

- ・採算が取れていない作業所が全体の50%
- ・改定で採算が取れていない事業者への障害サービス報酬が減額→より経営難に

##### 【取材から】

- ・採算の取れていない作業所→改定を受けて 閉鎖orニーズがあるためなんとか存続
- ・経営ノウハウのない事業者が多い



#### 現状:国からの助成等はない

(経営改善計画の提出を求めるのみ)

#### 支援者の問題

- ・支援者側の問題  
支援者=福祉の専門性のある人材の確保が難しい

#### 現状:人材確保にかかる費用がかさんでいる

例)人材紹介会社の仲介手数料

# 03

## 取材報告

### 取材から新たに分かったこと (+α)

#### 雇用率算定方法の見直し

- ・重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者について、週の労働時間が10時間以上20時間未満である場合も

1人をもって0.5人としてカウント

雇用率制度における算定方法 (赤枠が措置予定の内容)

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

厚労省:特定短時間労働者の雇用率算定について  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001049750.pdf>

#### 就労選択支援\*

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス(就労選択支援)を創設

今後の動向に期待



## 04 政策提言

# 04

## 政策立案にあたって

### A型作業所の健全な働きを阻害する「3ない」

#### 次の働き口がない

本改定で増加したA型作業所閉鎖による**失業者の再就職先支援**として、A型もしくは**一般就労への移行**を目指したいが、実現できていない

目の前の閉鎖の現実に対し、どのような対策が必要か

#### 育成費がない

通常の企業であれば想定される「**育成費・研修費**」が、A型作業所では想定されていない

育成費への支援をどう行っていくか

#### 経営ノウハウがない

A型作業所が**ビジネス**である以上、採算の取れる事業を行わなければ存続は難しい  
健全経営に向けて**経営ノウハウ**等の獲得が必要

経営改善のためにどのような支援ができるか

# 04

## 次の働き口がない

そもそも...

今回の改訂における最も大きな問題 = 作業所閉鎖による解雇

- ・事業による収入が利用者への支払賃金を下回っている作業所 が全体の50%ほどにのぼっている現状からして、さらなる閉鎖は時間の問題
- ・改定が一般就労に繋がっていない現実

①今あるA型作業所を守り、B型等への流出を防ぐ

②健全なA型作業所を増やし、一般就労に繋げる

## 04 政策提言

育成費がない



成長加算

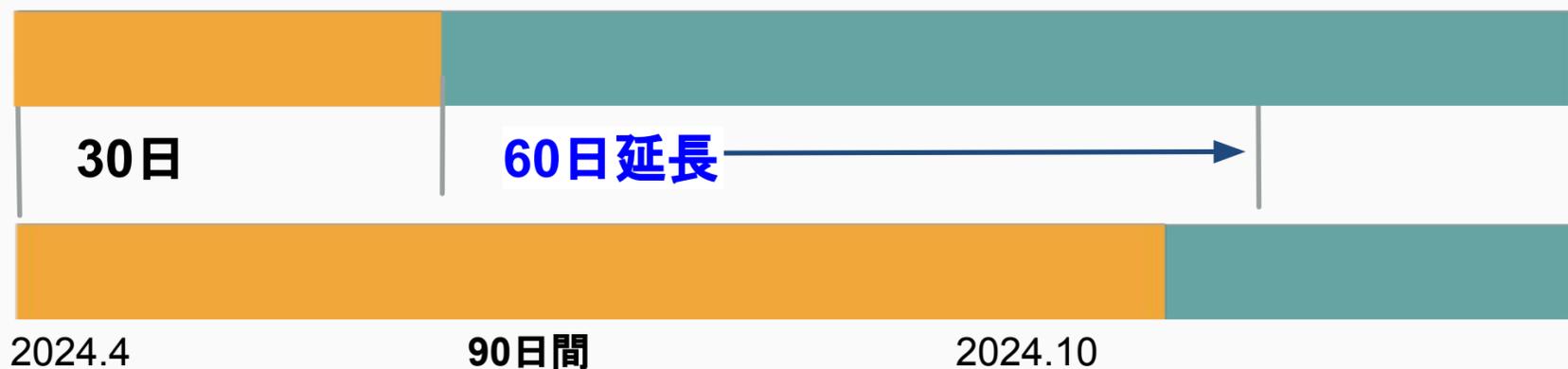
### ・政策内容

- ① 現在、初回利用日から 30日以内の支援に対して付与される 初期加算の期間を  
新規利用者については「成長加算」として 90日に延長する
- ② 成長加算では、現行の 30単位から 45単位へと上昇させる

### ・適用例

2024年4月に新規利用者を迎え入れた作業所の場合 ...

改定前



→2024年4月から2024年10月まで、90日間報酬が加算される

## 04 政策提言

現在、初回利用日から30日以内の支援に対して付与される初期加算の期間を、新規利用者に限って90日に延長し、加算額を1.5倍に

### なぜ、この政策を導入するのか？

- ・日本企業の育成システム



会社側

資金を投下し新人研修

新卒一括採用

成長し、数十年勤めてて  
会社に還元



労働者側

## 04 政策提言

現在、初回利用日から30日以内の支援に対して付与される初期加算の期間を、新規利用者に限って90日に延長し、加算額を1.5倍に

### 政策背景：日本企業の育成システム

#### ・A型作業所の場合



作業所側

資金を投下し新人研修  
+ 福祉的な配慮

研修費が経営上の負担に

成長しても、**事業規模**から還元が難しい



利用者側

## 04 政策提言

現在、初回利用日から30日以内の支援に対して付与される初期加算の期間を、新規利用者に限って90日に延長し、加算額を1.5倍に

### 課題

- ① A型作業所と一般企業、同じビジネスの土俵にありながら A型作業所では福祉の観点から利用者支援を行わねばならない
- ② しかし、報酬制度が「新人研修」を十分に考慮しておらず、新人の教育が A型作業所の経営に負担を与えている(▶「03取材報告より」)

### 政策

- ① 現在、初回利用日から30日以内の支援に対して付与される初期加算の期間を、新規利用者については「成長加算」として90日に延長する
- ② 成長加算では、現行の30単位から45単位へと上昇させる

## 04 政策提言

現在、初回利用日から30日以内の支援に対して付与される初期加算の期間を、新規利用者に限って90日に延長し、加算額を1.5倍に

### 政策の効果



研修の質が向上



経営改善



利用者理解の向上



ストレス軽減

## 04 政策提言

現在、初回利用日から30日以内の支援に対して付与される初期加算の期間を、新規利用者に限って90日に延長し、加算額を1.5倍に

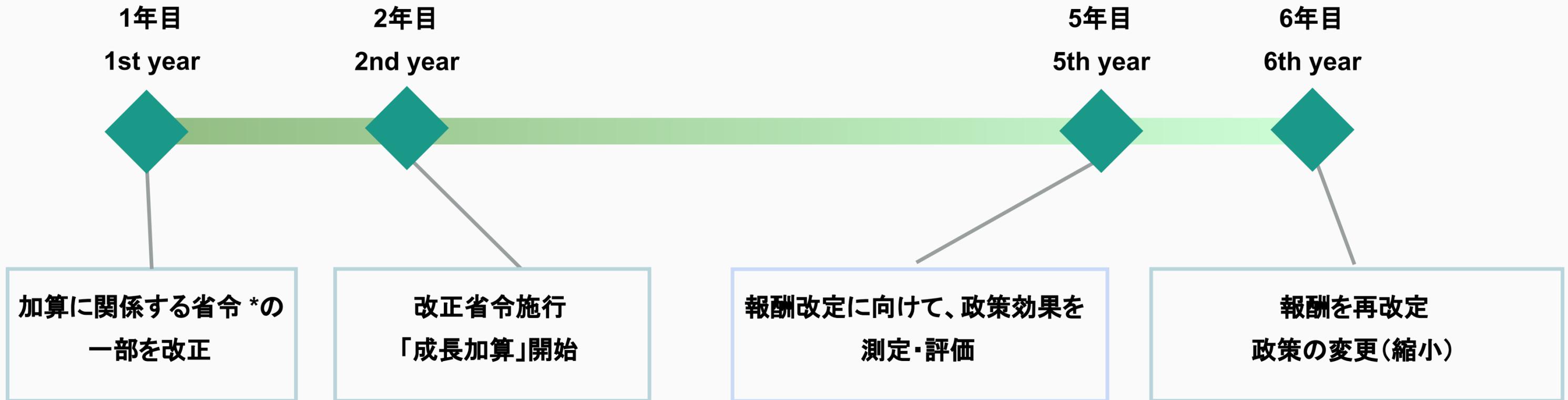
### 既存の類似政策との比較

	NEW! 成長加算	人材開発助成金	訓練等給付費
加算・助成金の内容	新規利用者の利用開始から <b>90日間</b> 、1日45単位(≒450円)を報酬に加算する	事業主が雇用する労働者に職業訓練等を実施した場合、訓練経費・訓練期間中の賃金の一部を助成する制度	サービス利用者に必要な支援・トレーニングの報酬として支給される給付金 <b>定員・人員配置・評価点</b> の3軸で報酬が決定される
金額(円/人)	約29,700円	コースにより決定	月額12~14万円
メリット	無差別に支給される	賃金への直接的補助	支援額が大きい
デメリット	インパクトが小ぶり	<b>一般企業も利用できる</b> ため、競争力の向上には与しづらい	評価のハードルが高い

## 04 政策提言

現在、初回利用日から30日以内の支援に対して付与される初期加算の期間を、新規利用者に限って90日に延長し、加算額を1.5倍に

### 政策の見通し



\*障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備・運営に関する基準等

## 04 政策提言

# 成長加算

## Q&A

**Q** 成長加算では、A型作業所間の移動の際には、移動の度に 90日加算されるのでしょうか？

**A** 加算されません。予算の関係から、人生最初にA型作業所を利用するうえでの措置を想定しています。一般企業の転職の際に新人研修がないことと同様です。

**Q** 政策効果が小さいのではではないでしょうか？

**A** 先述の各種支援金と比べると、金額自体のインパクトは大きく見えないかもしれませんが、しかし、**加算基準が緩くすべての作業所に適用される** 点や、「**研修**」に対する利用者・支援者の受け止めが悠長なものになり、利用時のストレス軽減も期待できる点も強みです。

**Q** 就労移行支援との整合性は取れているのでしょうか？

**A** 今回の成長加算は、就労移行支援とは異なり、**作業所を支援する意味合い** の強い政策です。また、ここでいう「成長」も、**利用者の一般就労への移行** を見据えつつも、**まずはA型に適応**していく事を意図しております。

## 04 政策提言

現在、初回利用日から30日以内の支援に対して付与される初期加算の期間を、新規利用者に限って90日に延長し、加算額を1.5倍に

### 予算規模(概算)

**1年間で6,930万円～1億1,550万円**

### 計算式(1年あたり)



\* 社会保障審議会障害者部会(第143回)・こども家庭審議会障害児支援部会(第8回)資料3「就労継続支援A型に状況について」(2024年11月14日)  
\*\* 厚生労働省社会援護局障害福祉部・こども家庭庁支援局障害児支援課「障害福祉サービス等の報酬算定構造」(2024年、30～32頁)

# 04

## 政策立案その2

### 経営ノウハウがない



A型作業所の

経営改善への支援

①賃金向上達成指導員

配置加算の見直し

②経営改善計画等の策

定費用を助成を行える

ようにする

現状:

行政が経営改善に向けて用意しているインセンティブは3つ

①賃金向上達成指導員の設置加算

②基本報酬にて、経営改善計画書の提出の有無を評価している

③生産収支に重きを置く報酬算定方法

①→いればいい

②→出せばいい



経営改善策の  
クオリティが評価できない

良い改善策を打ち出すコストの  
配慮がない

# 04

## 政策立案その2

### A型作業所の

### 経営改善への支援

### ①賃金向上達成指導員

### 配置加算の見直し

### ②経営改善計画等の策

### 定費用を助成を行える

### ようにする

目的:経営改善に資する費用 / 労力へのメリハリある助成

手段: ①賃金向上達成指導員配置加算の見直し

○ 報酬単価 (令和3年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定)

基本報酬		<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>	
スコア	報酬区分	基本報酬	
	170点以上	791単位/日	
	150点以上170点未満	733単位/日	
	130点以上150点未満	701単位/日	
	105点以上130点未満	666単位/日	
	80点以上105点未満	533単位/日	
	60点以上80点未満	419単位/日	
	60点未満	325単位/日	

+

主な加算	
賃金向上達成指導員配置加算	15~70単位/日 ※ 定員規模に応じた設定
就労移行支援体制加算	50~93単位/日 ※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定 ※ R3~見直し
就労移行連携加算	1,000単位(1回に限り) ※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算 ※ R3~新設
福祉専門職員配置等加算(I)、(II)、(III)	15、10、6単位 ⇒ I:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合 ⇒ II:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合 ※ H30~資格保有者に公認心理師を追加 ⇒ III:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合
食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等	⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

# 04

## 政策立案その2

### A型作業所の

### 経営改善への支援

#### ①賃金向上達成指導員配置加算の見直し

#### ②経営改善計画等の策定費用を助成を行えるようにする

目的:経営改善に資する費用 / 労力へのメリハリある助成

手段: ① **賃金向上達成指導員配置加算の見直し**

**賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日**

※ 定員規模に応じた設定

現行の制度では、賃金向上達成指導員は無要件になることができてしまう。中では報酬の加算目当てで、テキトーな人材に任せるような場合もある。

公金の濫用を防ぐために、

賃金向上達成指導員配置加算を算定している事業所は、

算定していない事業所 に比べて、

収益に違いは生じているのかまず検証の必要有

# 04

## 政策立案その2

### A型作業所の

### 経営改善への支援

#### ①賃金向上達成指導員

#### 配置加算の見直し

#### ②経営改善計画等の策

#### 定費用を助成を行える

#### ようにする

目的:経営改善に資する費用 / 労力へのメリハリある助成

手段: ② **経営改善計画などの策定費用の 助成**



**経営改善計画策定支援** (405事業)  
通常枠・中小版GL枠

国が認定した専門家の支援を受け、金融支援を伴う本格的な経営改善計画を策定する場合、経営改善計画策定支援に必要となる費用の2/3を国が補助します。

#### 概要

『金融支援を伴う本格的な経営改善の取組が必要な **中小企業・小規模事業者** を対象として、国が認定した税理士などの専門家である認定経営革新等支援機関が経営改善計画の策定を支援し、経営改善の取組みを促すものです。中小企業・小規模事業者が認定経営革新等支援機関に対し負担する経営改善計画策定支援に必要となる費用の 2/3(上限額は以下参照)を中小企業活性化協議会が負担します。申請書類や認定経営革新等支援機関の検索は以下の「認定経営革新等支援機関検索システム」から行うことができます。』

中小企業庁「経営改善計画策定支援」より引用

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/saisei/05.html>

# 04

## 政策立案その2

### A型作業所の

### 経営改善への支援

#### ①賃金向上達成指導員

#### 配置加算の見直し

#### ②経営改善計画等の策

#### 定費用を助成を行える

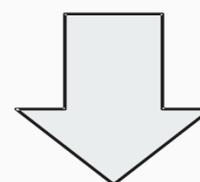
#### ようにする

目的:経営改善に資する費用 / 労力へのメリハリある助成

手段: ② **経営改善計画などの策定費用の助成**

A型作業所の事業主体の法的性質  
社会福祉法第69条  
「都道府県知事の許可を受ける必要」  
許可には.....  
社会福祉法人  
又は  
社会福祉法人に準ずるものであること。

経営改善計画策定の対象=中小企業  
基本法上の「会社」  
社会福祉法人は会社法上の「会社」で  
はないから、制度を利用することができ  
ない



事業者ではあるが、中小企業ではない  
=通常の 中小企業向け の経営改善助成は  
利用しづらい/できない

# 04

## 政策立案その2

### A型作業所の

### 経営改善への支援

#### ①賃金向上達成指導員

#### 配置加算の見直し

#### ②経営改善計画等の策

#### 定費用を助成を行える

#### ようにする

目的:経営改善に資する費用 / 労力へのメリハリある助成

### 手段: ② 経営改善計画などの策定費用の助成

金融支援を伴う本格的な経営改善の取組が必要な **就労移行支援 A型作業所**を対象として、  
国が認定した税理士等の専門家である **認定経営革新等支援機関** \*が経営改善計画の策定を  
支援し、経営改善の取組みを促すもの

**就労継続支援 A型作業所**が認定経営革新等支援機関に対し負担する  
経営改善計画策定支援に必要となる費用の 2/3(※上限額有)を

**地方自治体**が負担

\*中小企業等経営強化法第 31条指定の  
「認定経営革新等支援機関」

補助対象経費	補助率
DD・計画策定支援費用	2/3(上限100万円)
伴走支援費用(モニタリング費用)	2/3(上限50万円)

中小企業庁「経営改善計画策定支援」を参考に作成  
<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/saisei/05.html>

## 04 政策提言

### Q&A

#### A型作業所の

#### 経営改善への支援

#### ①賃金向上達成指導員

#### 配置加算の見直し

#### ②経営改善計画等の策

#### 定費用を助成を行える

#### ようにする

**Q** 何故、負担先が地方自治体なのですか？

**A** 福祉サービス報酬の拠出元 とそろえた方が、  
①補足/検証が容易になると思うため  
②中小企業庁とは財源をわけた方が適切であると思うため

**Q** 地方によって相談業者へのアクセスに差異があると思います。

**A** 既存の認定経営革新等支援機関検索システム を利用することで、  
容易に相談業者を検索することができます。

**Q** 社会福祉法人の非営利性との整合性はとれているのでしょうか？

**A** 今回の改定の意図 や、生産収支を割ってしまっているところが半数に上る現況、  
A型事業が2種に指定されており、より良いサービスを提供することが求められている点を鑑みて、適法であるとの認識です。

## 04 政策提言

### 政策の見直し

2026年度

現行の「賃金向上達成指導員配置加算」の効果の調査

2027年度

#### 報酬改定年度

- ①「賃金向上達成指導員配置加算」の見直し
- ②「経営改善計画などの策定費用」の助成に向け、加算に関する省令の改正(適用事業所の範囲、都道府県知事の許可をえるには、どのような書類を備えなければならないかなど、手続に関する細則の新設)

---

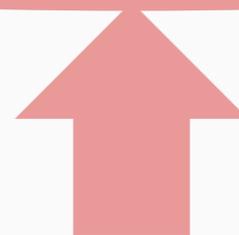
**悪質なA型作業所の更なる排除**

**新たに開業した&残った事業への  
全面的な支援策と、その手続き考察**

---

---

**福祉マインドのある事業者にも少しで  
も長く続けてもらうこと**



**新たに開業した&残った事業への  
全面的な支援策と、その手続き考察**

---

---

**ご清聴ありがとうございました**

---