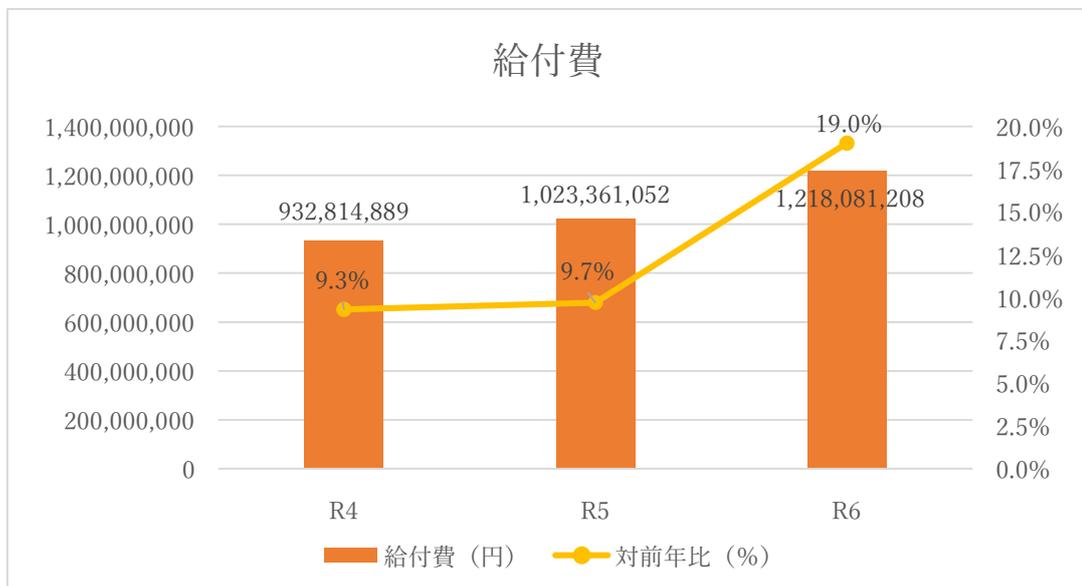


## 就労継続支援 B 型事業所の現状について

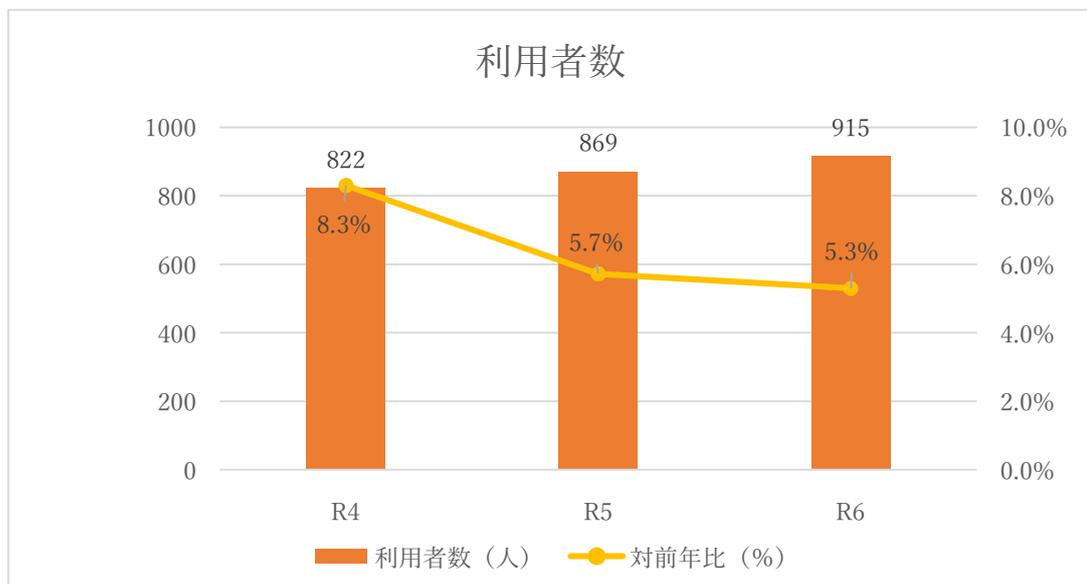
## 1. 就労継続支援 B 型事業所の現状

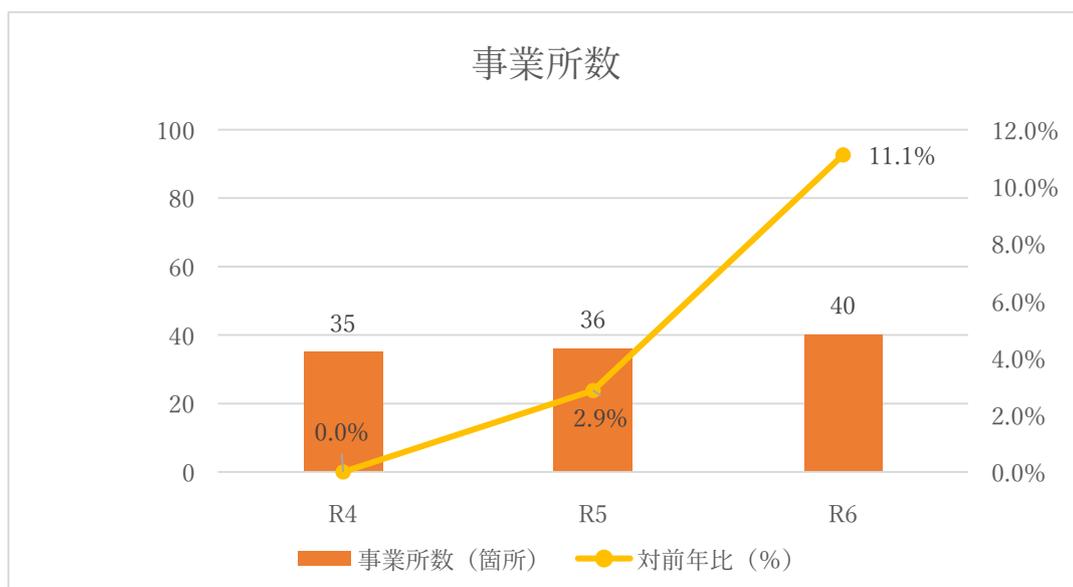
現在、出雲市において、第 8 期障がい福祉計画・第 4 期障がい児福祉計画（令和 9 年度～令和 11 年度）策定に向け検討しているが、近年、障がい福祉サービスの給付費及び給付量が増加しており、とりわけ、就労継続支援 B 型の給付費、利用者数、サービス提供事業所数の増加が顕著になっている。

## 1) 就労継続支援 B 型給付費



## 2) 利用者数





※R7. 12. 31 現在 42 事業所

このような状況の中、長く就労継続支援B型の実施しているサービス提供事業所からは、「定員割れが続いている」、「一部利用者の取り合いになっている」というご意見をいただくことが増えた。

また利用者からのクレームや、就労継続支援B型事業所でのトラブルの件数も増加している。

このたび、事業者のニーズを把握するとともに、令和9年度以降の就労継続支援B型のあり方、考え方を検討するために就労継続支援B型事業所にアンケートを行った。調査結果をもとに、効果的な運用・施策の検討を進めたい。

## 2. 就労継続支援B型事業所アンケートについて

### 1. 調査実施時期

令和7年11月25日（火）～令和7年12月12日（金）

### 2. 調査方法

Webによる回答

### 3. 調査対象及び回収状況

就労継続支援B型事業所 42事業所  
回答 22事業所 (52%)

### 4. 回答結果

次ページ（一部抜粋）

## アンケート調査結果

就労継続支援 B 型事業所 回答事業所数 22 事業所

1. 事業所定員平均 20.7 人（最大 40 人、最小 10 人）

2. 契約者数平均 22.3 人（最大 47 人、最小 4 人）

3. 平均利用者数平均 15.1 人（最大 35 人、最小 2 人）

4. 追加受入可能人数 5.7 人（最大 17 人、最小 0 人）

5. 以下の質問、項目ごとに率直なご意見を記入ください。

（自由記載）

### ●近年の就労継続支援事業所の増加について※抜粋

○就労系福祉事業所を希望している障がいのある方たちには、いろいろと選択肢があり良い事だと思えますが、就労継続支援 B 型事業所が増えているので利用者の確保が難しくなっていると思います。他の事業所でも利用者が少なく不安だと聞きます。他県でも問題になっていると思いますが飽和状況だと思います。

○数年前から、危機感を感じていた。いろいろな地域に特色のある事業所ができ、利用者の選択肢が広がるのはよいことだが、各事業所ともに利用者の確保ができず、共倒れになってしまう可能性がある。

○何が最善かは分からないが、利用者の支援ではなく、事業所の運営の為に利用者にならないように支援していく必要があると思う。障がい構造の理解や病態の理解なく、障害者が支援できるかの判断基準が施設開設に問われない部分には疑問があり、総量規制制度等の導入も検討が必要と思う。

○出雲市は B 型事業所が増え続けており、利用者の取り合いになってしまっている。利用者から見ると事業所の特色に合わせて選べるので良いが、事業所からすると利用者の確保が難しい状況が続く、経営状況の悪化に繋がる事業所も少なくない。そんな状況が続くと、経営回復の為に正規のやり方ではないことを考える事業者も出てくる可能性があったり、経営悪化で事業所雰囲気が悪くなり利用者支援に影響が出てくる事業所が出てくる可能性があったりするのではないかと懸念している。事業所数が無数に増えるのではなく、福祉計画を基にある程度事業所数を制限し、新規事業所に関しては当面抑えていただきたい。

## ●事業所の経営について※抜粋

○利用者を増やすことがなかなかできず、収入的に事業所の継続が厳しい面がある。利用者の工賃を増やすために施設外就労や作業の種類を増やそうと思えばスタッフの数も必要になるため、これ以上人件費を削減することはできない。

○令和3年から既存利用者が減っても、以前のように新規利用者が増えることがなくなったので、減少傾向が続いています。当然のことながら事業所の経営も令和3年から大変厳しい状況が続いております。定員についても、もともと30名であったところを20名に減らし、今年度からは生活介護との多機能型事業所として13名まで定員を減らしています。他の社会福祉法人でも同じように利用者が減少傾向にあるようなことをいくらか耳にしますが、出雲市全体では実際どのような状況であるか知りたいところです。

○公共交通機関が少ない事業所は、利用者が通所する手段が少なく、事業所での送迎が不可欠。送迎の時間を鑑みると、送迎可能エリアが狭くなり、利用者の獲得が困難であり、利用者増加につながりにくい。利用者の体調が悪かったり、長期の入院などで利用者が少ない時期もあり、利用率も伸び悩んでいる。

○今後のことも見据えて、新規利用者の獲得にも積極的に動いていく必要があると感じています。また、送迎支援への需要が高く、現在契約者数の約半分の方が送迎で通所されていますが、車両の空きがなくなってきている状況です。定員的には受け入れ可能なのに、送迎が利用できないとなると候補から外れてしまうこともあるので、苦しい部分ではあります。

○物価高騰に対して、サービス報酬の変更が遅れていると思う。現状の把握に努めるアンケート等の量は増えているが結果が現状に反映するようになるか分からない。事業所運営が利用者の人数に依存する部分があり、支援の質ではなく、利用者の抱え込みにつながってしまう問題を含みかねない。毎日来て、作業への取り組みや結果が良い者を事業所が手ばせなさい様になる構造が、平均工賃を基準にしている現状では正しいものか判断に悩む。

○報酬単価が少しでも上がるよう平均工賃アップに努め、高い報酬単価を維持しているが、利用者数が伸びなければ収入につながらないのが現状。利用者不足で利用者を囲い込む傾向もあるが、就職希望者は就職へとつなげる努力をしている。半年間離職しなければ1年間の加算はあるものの、一時的なもので、就職に送り出す度に、大幅な収入減となる。最低賃金の大幅な引き上げに伴い、毎年、職員給与の見直しを行っているが、最低賃金の引き上げ率と報酬単価の引き上げ率が見合っていないため、経営は厳しい状況。

## ●人材不足・人手不足について※抜粋

○専門的スキルを必要としているからだと思いますが、求人を出してもなかなか反応が無い、というイメージは常に強くあります。工賃金額を上げるための人材を確保する事も、課題の一つだと思います。

○経営状況が芳しくないので、最低基準の人員配置でしか運営ができない状況にあります。人材不足・人手不足というよりは、これ以上人件費を増やすと、さらに経営を圧迫してしまうので、職員を増やしたくても増やせない状況にあります。人員に余裕がないと充実したサービス提供の維持や、さらなるサービスの向上が困難となるばかりか、思わぬ事故や職員の負担増を原因とする虐待の発生など、悪影響を起しかねないと不安も感じていますので、できることなら、もう少し余裕のある人員体制を整えればと思っています。

○余裕のない状況での運営が続いています。もちろん事業所側の人材育成の課題が大きいです。求人を出してもなかなか応募がない状況です。

○現在、作業の現場を常に複数名の職員で見られるような体制にはなっているので、慢性的な人手不足を感じることはないですが、職員の支援の質向上に向けた取り組みをどうしていこうか検討中です。日中は現場支援で集合研修を行うことが難しく、パート職員の方も多いので、土日にも出勤できる人が限られており、どのような形で学びの機会を確保するか悩みがあります。

○これだけ福祉事業所が乱立する現状では、人手不足になるのはごく自然です。物価高ではあるが賃金のUPには繋がらない業界であるため、人材が不足するのもごく自然なことです。介護職員の待遇改善が何年も前から言われていますが、何も変わりません。出雲市として何か声は上げてますか？

○4月までは職員数は充足していたが、4月に1名退職したことにより求人を出したが、思うような応募がない状況が続いている。サービス管理責任者や相談支援専門員などの有資格者の求人を出しているが応募がない。

○事業内容から時間帯（朝、早出）の人手不足がある。また、内容により専門的な人材が不足。

○利用者の工賃向上につなげるため施設外就労や作業の種類を増やしているが、その分スタッフの人数が必要となるためスタッフの人数の確保も必要となる。経営面も踏まえ職員数を増やすことは現状考えていないが、その分良い人材がほしい・育ててほしいと思う。

○少し前までは気にならなかった、利用者さんの高齢化と指導員の高齢化が気になっています。

## ●利用者の一般就労の状況について※抜粋

○正社員として雇用された方は継続して勤務されています。パートタイマーで一般就労した方については6か月から1年を経過したところから退職傾向です。今年度の現時点では一般就労に結びついたり希望のある利用者の方はいません。

○直近2年続けての就労実績にはなりますが、毎年実績を出すことは難しいのが実情です。経営的にも報酬加算が付くので、積極的に一般就労を進めていきたいとは考えています。

○昨年就職された2名が継続しておられることを嬉しく思います。就職を希望される方の思いに応えられるよう自事業所の支援員のスキルUPと他の支援機関との連携を大事にしていきます。

○積極的に取り組んでいます。結果を出し続けていくことの難しさ、大変さを感じています。就労ネットワーク会議でも取り組んでいただけてますが、もっと企業側さんに福祉事業所の様子を見てもらう機会が増えるとよいと思います。すべてができなくても”この部分を任せるとすごい！この部分だけやってくれればよい”このような観点から採用して頂ける企業を独自に探しています。もっと利用者様の活躍の場が広がることを願っていますし、事業所としても努力していく必要があると感じています。

○事業所の利用の先に一般就労という選択肢があることを知らない方も多く、「働く」ことにどんな選択肢があるか、知ってもらうことがまず取り組むべき課題だなと思っています。今年一般就労された方がいたことで良い刺激を受けた方が複数おられたので、職場見学など積極的に企画してみたいと思っています。

○リーフさんやハローワークさんと協力して就労に向けて相談を受けたり、課題がある方については解決につながるよう支援しています。また、事業所独自でも就労先を探し一般就労の希望がある方にお伝えしています。一般就労された方でも、毎月対面で面談できる方、電話でしかできない方、なかなか電話が繋がらない方がおられる状況です。”

○最低賃金の上昇は一般雇用先にも雇用のハードルを高めている部分があるように感じる。また事業所での作業への取り組みで環境に対する対応力は上がっていないので就職できても長く続かない部分があり、現状就労後の支援力や本人の対応力の向上が高まらないまま行くと雇用先は多くならないと思う。

○現在在籍している利用者の中で一般就労に挑戦できそうな利用者はいらっしゃるが、背中を押しても一般就労に対する自信がない方が多く、当面はB型事業所の利用を希望しておられる。

## ●その他障がい福祉行政全体について※抜粋

○短時間利用の利用者が多い事業所では計算方式上平均工賃が落ちてしまうため、いずれはそこも加味した計算方式になると良いと思う。特に精神の方が多い事業所は短時間利用の方が増える傾向にあると思う。”

○報酬単価の申請、実績記録・計画等の事務的な業務や、事業運営に必要な実務作業等の増加・毎回複雑になっていく監査対応等、毎年事業運営に関して職員負担が増えていく事への不満が有ります。

○就労系ワーキングの代表でもあり様々な会に参加もさせていただいています。ありがとうございます。個人的にいろいろ思うことはありますが、残念ながら日々の事業所運営のことでいっぱい입니다。横のつながり、縦のつながりがあって初めてよい福祉サービスができると思います。現状はそれぞれの事業所に時間的にも余裕がなく大変、周りのことより自分の事業所で手一杯のところが多いのではないのでしょうか。難しいことは承知はしていますが出雲市全体としてこれまで以上に福祉サービスがよくなるよう縦横の連携が深まるとよいと思います。

○自分が関わっている事業だけではなく、出雲市障がい者施策推進協議会の仕組みや取り組みについて、市内の事業所・職員に広く知っていただくことで、より質の高いサービスにつながると思うが、法人や事業所の一部の人しか知らない（知る機会がない）というのが現状。新たな事業所ができたり、新たな職員が増える中で、毎年度、出雲市障がい者施策推進協議会の仕組みや取り組みについて、伝える機会・知る機会を意識的につくっていく必要があると感じている。

○国の方針で入所者の地域移行に今後は力を入れていくということは、居宅・訪問介護事業所を巻き込んで地域生活の充実を図る必要がありますが、今の現状では今後とても障がいのある方の地域生活をカバーしきれないのは明白です。国だけに報酬UPを求めていくのではなく、自治体独自の支援策の更なる拡充を期待したい。

