

就労系障害福祉サービスにおける就労
支援事業会計の管理の実態と会計処理
における課題に関する調査研究

株式会社インサイト

令和3年3月

目次

1	事業要旨	2
2	背景と目的	4
3	実施内容と結果	6
3.1	事業全体像	6
3.2	アンケート調査(第1回緊急調査)	7
3.2.1	調査仕様	7
3.2.2	調査結果	8
3.3	ヒアリング調査	22
3.3.1	調査仕様	22
3.3.2	調査結果	23
3.4	アンケート調査(第2回緊急調査及び会計調査)	37
3.4.1	調査仕様	37
3.4.2.1	第2回緊急調査	38
3.4.2.2	会計調査	46
3.5	アンケート調査(指定権者調査)	58
3.5.1	調査仕様	58
3.5.2	調査結果	58
4	考察	82
4.1	コロナ禍による生産活動への影響について	82
4.2	会計処理方法に関する課題と解決の方向性	85
4.3	指定権者の問題意識	95
4.4	就労会計の適切な運用に向けた今後の課題について	98
5	検討委員会等の実施状況	99
5.1	第1回	99
5.2	第2回	104
5.3	第3回	109
6	成果物等の公表計画	114

1 事業要旨

本事業は、就労継続支援等における就労支援事業を管理する就労支援事業会計について、各事業所における管理の実態と運用上の課題点を把握するとともに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による就労支援事業への影響について、令和2年4月～12月までの間の就労継続支援 A 型・B 型の生産活動の状況、賃金・工賃への影響を中心に把握した。

本事業の概要は以下の通りである。

(令和2年8月) 第1回緊急調査(※)

(令和2年9月) 第1回検討委員会

(令和2年12月) ヒアリング調査(8事業所)、第2回検討委員会

(令和3年1～2月) 第2回緊急調査(※)、会計調査、指定権者調査

(令和3年3月) 第3回検討委員会

(※)新型コロナウイルス感染症の感染拡大による生産活動等の影響調査

この結果、下記のような知見を得ることができた。

○ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による生産活動への影響について

- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、生産活動収入が前年に比べて減少し、令和2年5月においてその影響が顕著であったが、その後は回復傾向にある。
- ・ 就労継続支援 A 型事業所における賃金減少の影響はなかった。就労継続支援 B 型事業所における工賃については前年と比較して1割程度減少した。
- ・ 就労継続支援 B 型事業所に比べて、就労継続支援 A 型事業所において各種助成金の活用等、就労支援事業の維持に向けて活動した事業所が多かった。

○ 就労支援事業会計の会計処理に関する課題と解決の方向性

(各事業所の就労支援事業会計の会計処理に関する課題)

- ・ 各事業所が就労支援事業会計の管理において、参考にしている資料は「各所轄庁が公表する集団指導資料等」であった一方、各法人が準拠する会計基準に関する通知等を参考資料として取り扱っていない事業所があった。
- ・ 会計基準の運用ルールにあわせた会計処理が実施されていないケース、同じ経費でも法人によって会計処理方針に相違がある等、会計処理の運用ルールと実態との乖離が見られた

(都道府県等の指定権者の問題意識)

- ・ 都道府県等の指定権者の実地指導においては会計・経営に関する指摘が難しいという声が多く見られた。
- ・ 経営改善計画対象事業所に対して収益見込みの甘さと危機感の欠如を感じて

いるという声があった。

- ・ 各事業所に対して、福祉的な支援の充実と事業経営のバランスを取った運営を求めているが、実地指導の中では対応が難しいという声があった。

(解決の方向性)

- ・ 各事業所の減価償却の在り方について検討が必要と考えられた。
- ・ 会計書類の作成状況にばらつきがあり、会計書類の作成義務に加えて、提出義務を課すべきかどうか検討が必要と考えられた。
- ・ 会計情報の開示について統一した開示方法の検討が必要と考えられた。
- ・ 公認会計士等の会計の専門家に対して就労支援事業会計の理解促進が必要と考えられた。
- ・ 就労継続支援 A 型事業で利益が生じた場合に、利益をそのままにしておく、とする事業所が多くあり、利益処分が正しく実施されていない可能性があり、就労継続支援A型事業所において、利益の取り扱いをどのようにすべきか検討が必要と考えられた。
- ・ 各自治体が就労継続支援 A 型事業所から収集している情報には、相当なバラつきがあり、経営改善につながる実地指導の質を向上するためには提出書類の統一化が必要と考えられた。

2 背景と目的

<背景>

曖昧な会計処理ルール

就労移行支援、就労継続支援事業等(生産活動を実施している生活介護事業であって、当該生産活動について 就労支援事業の会計処理に基づき会計処理を行う生活介護事業も含む。)においては、社会福祉法人は社会福祉法人会計基準により、社会福祉法人以外の法人は就労支援の事業の会計処理の基準(以下、「就労支援事業会計処理基準」という)により、当該事業における生産活動の会計(以下、「就労会計」という)とその他の事業の会計(以下、「福祉会計」という)を区分すべきことが定められている。

しかしながら、実際には、それぞれの会計基準において、就労に必要な経費(就労会計区分)か、支援に必要な経費(福祉会計区分)かの判断基準が明確に定まっておらず、各法人の判断に委ねられている。そのため、各法人の解釈の違いにより、例えば地代家賃・水道光熱費・減価償却費等の同じ費目であっても、就労会計に区分する法人がある他、福祉会計に区分する法人、共通経費として按分して両方の会計に区分する法人もある等、法人によってその判断が分かれてしまっている実情があり、事業の会計処理の結果から、事業の経営実態を的確に把握することが難しい状況になっていると考えられる。

就労継続支援事業における明確な会計基準の必要性

このような環境下、就労継続支援 A 型事業においては、生産活動収支が赤字の場合、経営改善計画を提出し、収支の改善に努めることが求められる。しかし、土台となる会計基準が曖昧なため、例えばある費目の会計区分を就労会計から福祉会計に変更するだけで黒字化する、逆に実質は生産活動の収入によって利用者の賃金を確保できているとしても就労会計で処理する経費負担(特に減価償却費等)が大きいと赤字に留まっている等、本来把握したい生産活動収支の健全性を証明する会計データになっていない可能性があると考えられる。そのため、就労継続支援 A 型事業所の生産活動収支の実態を的確に把握するためには、根幹となる会計基準を明確化する必要があると考えられる。また国や自治体により就労継続支援 A 型事業所の経営改善に向けた支援施策が実施されているが、その効果を実態に即して正確に測るためには、会計処理が適切に行われている前提が求められることから、重ねて会計基準の明確化の必要性は高いと考えられる。

さらに、就労継続支援 B 型事業においては、平成30年度より、平均工賃月額により報酬単価が設定されることになった。これにより、一部事業所においては報酬単価を上げるために、経費処理の会計区分を変更して、上のランクの報酬単価を目指す、というような事態も発生している。この方法については経費処理ルールを変更し、利用者の工賃を増やすことにより、利用者便益が増していることから、現状では行政による指導にまでは至っていないと

考えられるが、事業全体としての公平を害する恐れもあり、好ましいことではない。このような会計処理を許容してしまうのも会計処理基準の曖昧さに起因している所が大きく、やはり会計基準を明確化する必要性が高いことを示している。

コンサル現場での指導の実際

弊社は障害福祉業界を専門に、この13年間で、全国で研修延べ約2,000件、コンサル延べ900件以上のA・B型事業所と携わっている。研修においては事前課題で会計処理ルールの確認をした上で、弊社フォーマットに記載してもらうことで会計処理ルールの統一化を図ってきた。また、コンサルティングにおいても、どのような会計処理をしているのかを全件で確認しているため、概ねの状況は把握できているものと考えている。このような弊社の経験から見ても、会計処理ルールが法人によって様々であり、やはり会計基準の明確化が求められていると考える。また、会計情報の公開状況及びその方法についても法人によって違いが見受けられ、この点についても課題があるものと考えられる。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による就労支援事業への影響

本調査研究が実施された令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、就労継続支援事業所の生産活動収支や利用者賃金・工賃に大きな影響があった。このため新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、各事業所の就労支援事業においてどのような対応を迫られたのか実態を把握することも、本調査研究において重要な課題となった。

<目的>

これらの背景から以下のとおり就労継続支援事業所等における就労支援事業の会計処理の詳細な実態や、会計処理における課題を把握した上で、就労支援事業会計処理の在り方や基準等の見直しの検討に資することを目的として、本調査研究を実施した。

- ① 会計処理の実態把握
- ② 会計処理における課題抽出
- ③ 会計処理の在り方や基準等の見直し

さらに、本調査研究では新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けた就労支援事業会計の実態を緊急調査として2回(R2年4月～7月、R2年8月～12月)に亘り実態を把握することとし、社会・経済状況の急激な変化がある中で、各事業所は就労支援事業においてどのような対応を迫られたのか、それらを踏まえて検討を進めることとした。

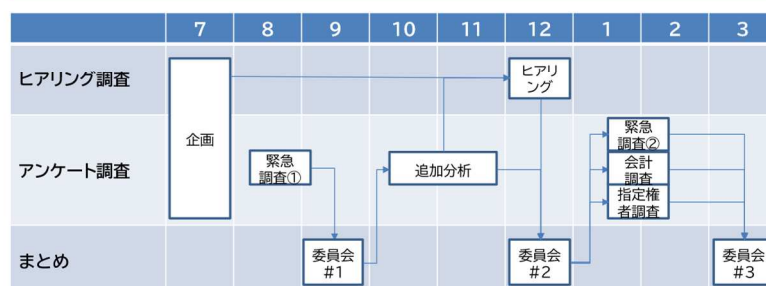
3 実施内容と結果

3.1 事業全体像

- 令和 2 年度は、春先の新型コロナウイルスの感染拡大により、生産活動自体に大きな影響を与えたことから、そのインパクトを計測するために、8 月に第 1 回緊急調査を実施し、令和 2 年 4 月～7 月までの状況を調査した。(以下「第 1 回緊急調査」と記載)
→これらの結果を整理し、9 月に第 1 回検討委員会を実施し、今後の分析方法や調査内容について議論した。
- 企画会議にて、特に就労継続支援 A 型事業所の会計処理方法を詳しく調べる方針を設定し、12 月に 8 か所の会計処理に関するヒアリング調査(A:5 事業所、B:3 事業所)を実施した。
→第 1 回検討委員会で指摘があった追加分析のポイント、ならびにヒアリング調査結果を受けて、12 月に第 2 回検討委員会を実施し、会計処理の実態について把握するための調査(以下「会計調査」と記載)の最終案を企画した。
- 新型コロナウイルスの影響については継続して 12 月までの状況を把握するために、令和 3 年 1 月に第 2 回緊急調査を実施し、令和 2 年 8～12 月までの状況を調査した。(以下「第 2 回緊急調査」と記載)
- あわせて、会計処理の実態について把握するために、会計調査を実施した。
- 同時期に、都道府県等の実地指導担当者向けに、事業所に対してどのように経営改善計画ならびに関連書類を提出させ、どのような実地指導をしているのか、また実地指導における問題意識について調査した。(以下「指定権者調査」と記載)
→これらの結果を整理し、3 月に第 3 回検討委員会を実施し、とりまとめを行った。

事業全体像

- ヒアリング調査:8件
→事業種別(A・B型)×法人形態(社福・NPO・株式・一社)
- ヒアリング調査を受けてアンケート設計
→実態調査:就労継続支援A型(3,776件)・B型(11,041件)
→指導内容調査:都道府県(47)・政令指定都市(20)・中核市(58)



3.2 アンケート調査(第1回緊急調査)

3.2.1 調査仕様

- ・ 調査期間:令和2年8月7日～8月31日(計25日間)
- ・ 調査方法:Web アンケート調査
→厚労省より各指定権者へアンケート協力依頼と各指定権者より事業所へ連絡
- ・ 有効回答数:4,946 件(A 型:844 件、B 型:4,102 件)

Q3S1FA 都道府県・市区町村を教えてください(都道府県)

ID	都道府県名	A型	B型	計
1	北海道	38	304	342
2	青森県	15	27	42
3	岩手県	7	40	47
4	宮城県	7	94	101
5	秋田県	9	61	70
6	山形県	6	48	54
7	福島県	7	105	112
8	茨城県	17	115	132
9	栃木県	14	68	82
10	群馬県	11	54	65
11	埼玉県	20	179	199
12	千葉県	27	131	158
13	東京都	32	344	376
14	神奈川県	28	163	191
15	新潟県	13	109	122
16	富山県	10	49	59
17	石川県	17	50	67
18	福井県	20	33	53
19	山梨県	1	4	5
20	長野県	0	15	15
21	岐阜県	7	13	20
22	静岡県	27	139	166
23	愛知県	45	157	202
24	三重県	14	64	78
25	滋賀県	4	61	65
26	京都府	9	20	29
27	大阪府	42	206	248
28	兵庫県	49	252	301
29	奈良県	16	49	65
30	和歌山県	6	33	39
31	鳥取県	2	36	38
32	島根県	4	30	34
33	岡山県	27	55	82
34	広島県	32	87	119
35	山口県	12	59	71
36	徳島県	8	37	45
37	香川県	10	45	55
38	愛媛県	12	54	66
39	高知県	3	14	17
40	福岡県	63	154	217
41	佐賀県	13	50	63
42	長崎県	9	101	110
43	熊本県	60	81	141
44	大分県	15	48	63
45	宮崎県	10	44	54
46	鹿児島県	17	101	118
47	沖縄県	27	100	127
有効回答		842	4,083	4,925
(不明)		2	19	

3.2.2 調査結果

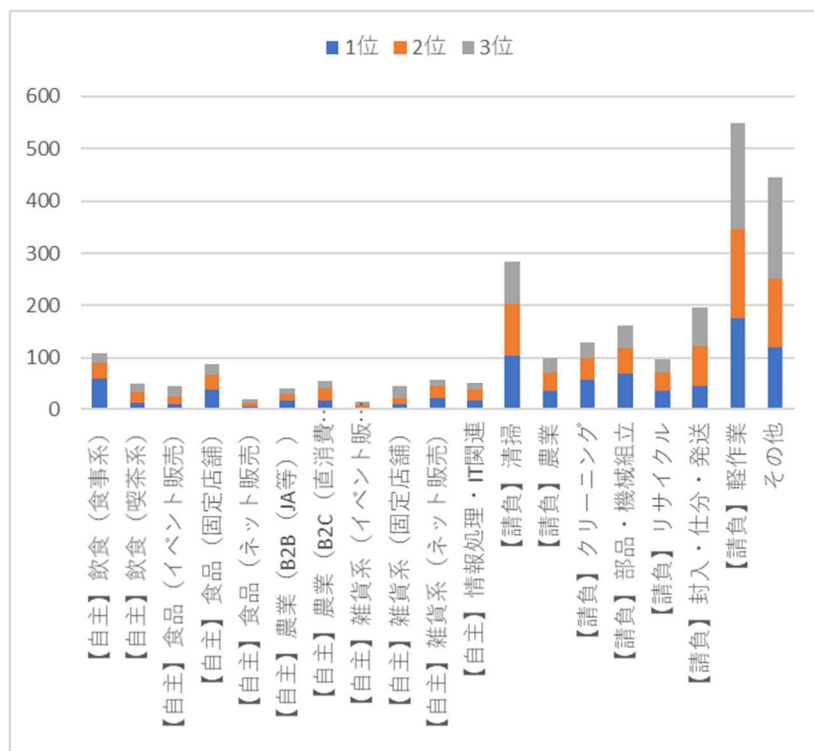
売上が多い主な作業内容は、A 型事業所では、軽作業が多く、次いで清掃、封入・仕分・発送となり、B 型事業所では、軽作業が多く、次いで清掃、食品(固定店舗)となった。

【主な作業内容(A 型)】

(R2 年 6 月現在:売上が多い作業を上位 3 つ選択して下さい)

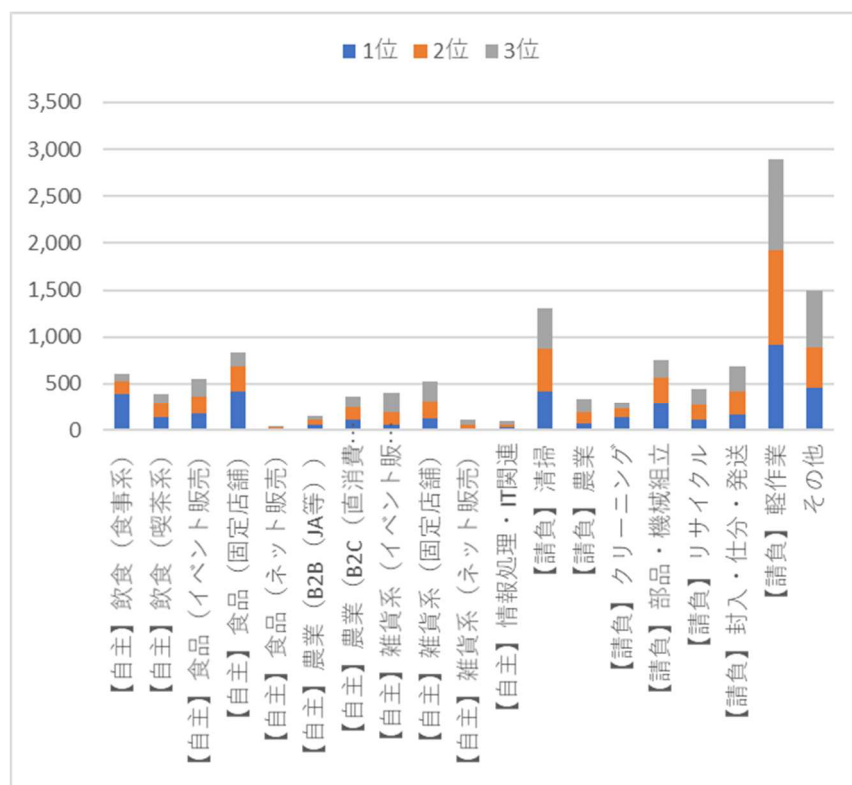
※新型コロナ前の状況を確認しています。

ID	回答	A型		
		1位	2位	3位
1	【自主】飲食(食事系)	61	29	19
2	【自主】飲食(喫茶系)	11	22	15
3	【自主】食品(イベント販売)	9	15	19
4	【自主】食品(固定店舗)	37	29	22
5	【自主】食品(ネット販売)	4	7	7
6	【自主】農業(B2B(JA等))	16	12	12
7	【自主】農業(B2C(直消費者))	17	23	16
8	【自主】雑貨系(イベント販売)	2	6	6
9	【自主】雑貨系(固定店舗)	10	11	22
10	【自主】雑貨系(ネット販売)	22	23	14
11	【自主】情報処理・IT関連	17	20	15
12	【請負】清掃	103	101	79
13	【請負】農業	35	37	28
14	【請負】クリーニング	57	42	30
15	【請負】部品・機械組立	69	49	43
16	【請負】リサイクル	34	38	26
17	【請負】封入・仕分・発送	45	78	73
18	【請負】軽作業	175	170	205
19	その他	120	132	193
有効回答		844	844	844



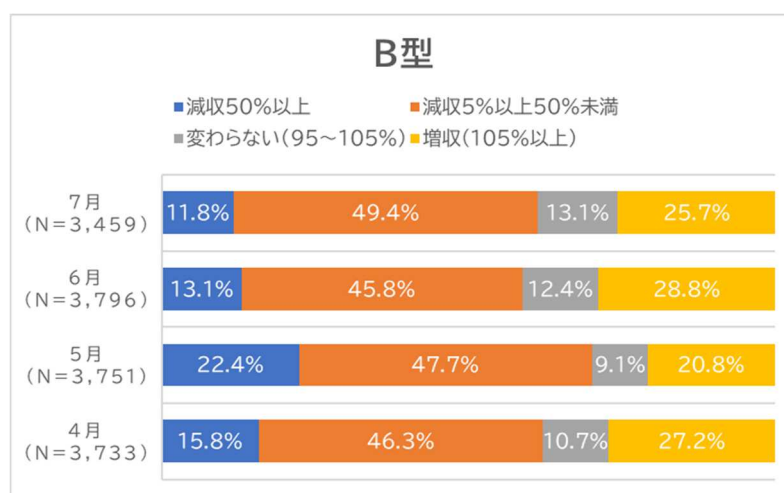
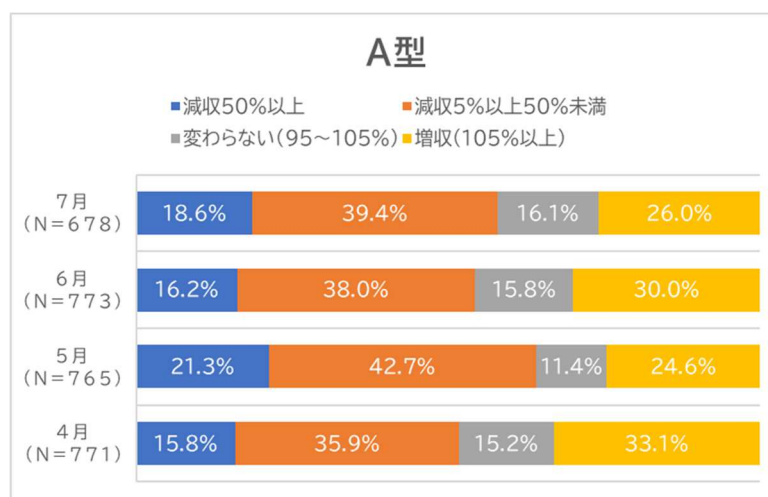
【主な作業内容(B 型)】

ID	回答	B型		
		1位	2位	3位
1	【自主】飲食(食事系)	396	134	79
2	【自主】飲食(喫茶系)	138	150	100
3	【自主】食品(イベント販売)	175	184	196
4	【自主】食品(固定店舗)	422	263	157
5	【自主】食品(ネット販売)	9	14	18
6	【自主】農業(B2B(JA等))	59	48	37
7	【自主】農業(B2C(直消費者))	115	129	126
8	【自主】雑貨系(イベント販売)	58	131	212
9	【自主】雑貨系(固定店舗)	117	194	217
10	【自主】雑貨系(ネット販売)	21	33	55
11	【自主】情報処理・IT関連	32	30	30
12	【請負】清掃	418	463	427
13	【請負】農業	70	124	149
14	【請負】クリーニング	142	85	77
15	【請負】部品・機械組立	289	273	193
16	【請負】リサイクル	109	155	180
17	【請負】封入・仕分・発送	164	252	277
18	【請負】軽作業	912	1,008	969
19	その他	456	432	603
有効回答		4,102	4,102	4,102



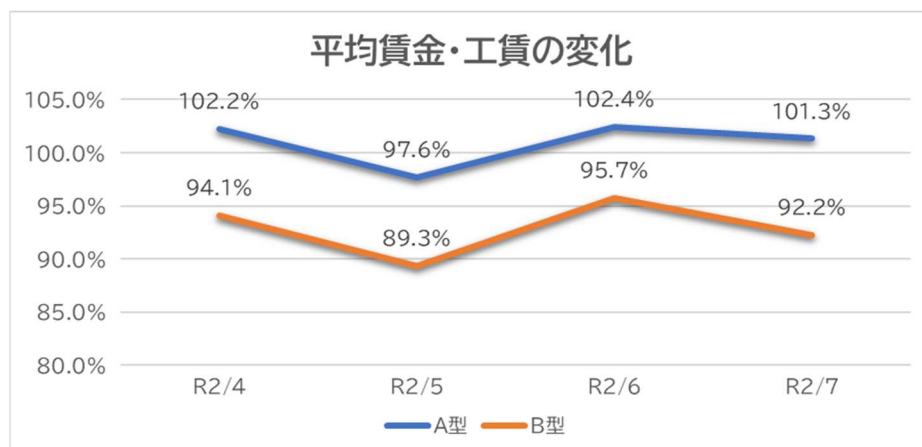
生活活動収入の変化では、A型事業所では、4月で減収51.7%（うち50%以上15.8%）、5月で減収64.0%（うち50%以上21.3%）、7月でも58.0%は減収のままとなり、B型事業所では、4月で減収62.1%（うち50%以上15.8%）、5月で減収70.1%（うち50%以上22.4%）、7月でも60.2%は減収のままとなった。

【生産活動収入の変化】



平均賃金・工賃の変化では、A・B 型事業所共に5月が97.6%、89.3%と最低となった。また、A 型事業所は最低賃金を守ろうとして、ほぼ100%の水準(最賃上昇10.3%)になり、B 型事業所は A 型事業所より8ptほど低かったが、ほぼ同じ推移であった。

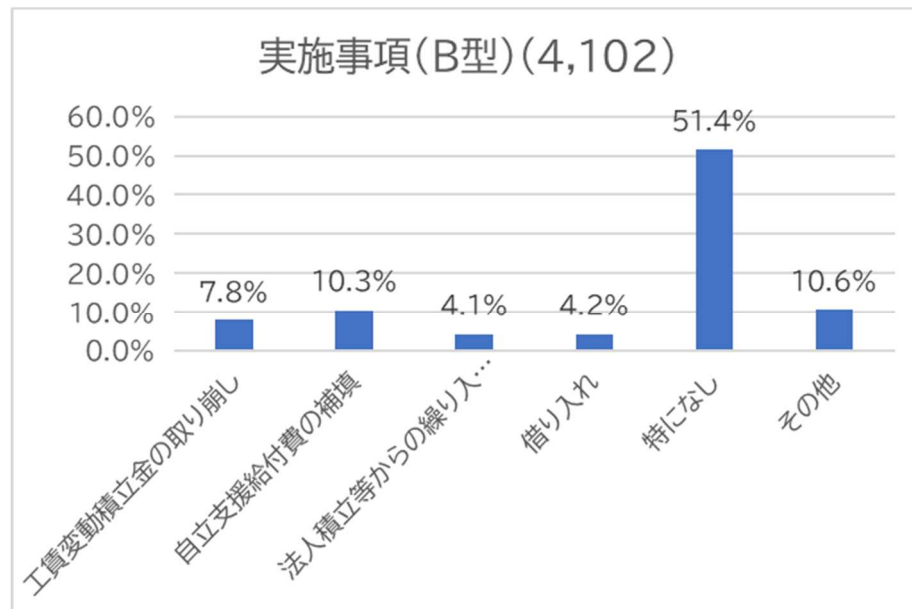
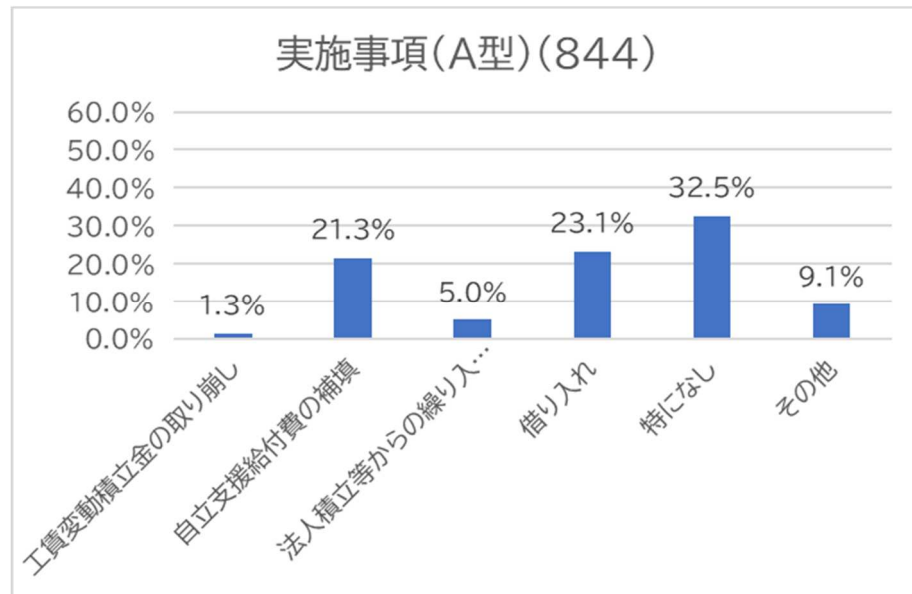
【平均賃金・工賃の変化】



	H31/4	R1/5	R1/6	R1/7	R2/4	R2/5	R2/6	R2/7
A型	76,538	77,038	77,237	79,451	78,222	75,212	79,087	80,489
				(昨対比)	102.2%	97.6%	102.4%	101.3%
B型	13,772	13,493	14,324	14,927	12,961	12,054	13,712	13,762
				(昨対比)	94.1%	89.3%	95.7%	92.2%

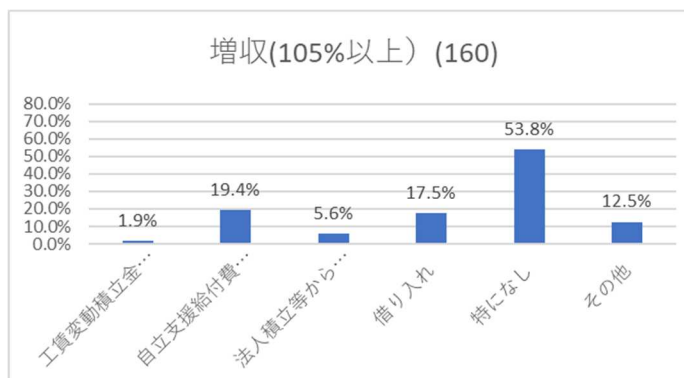
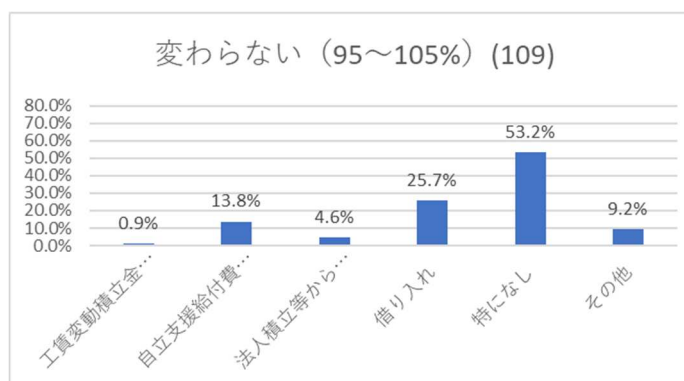
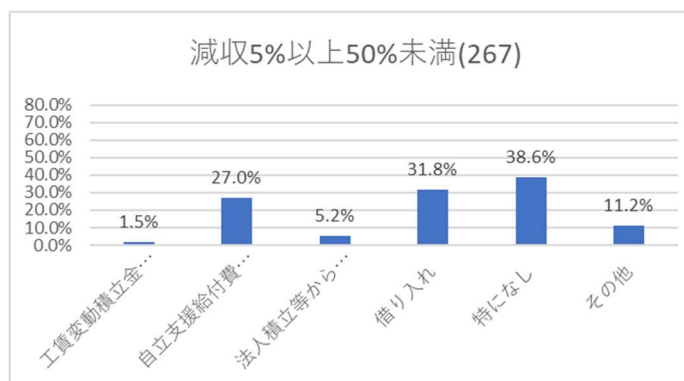
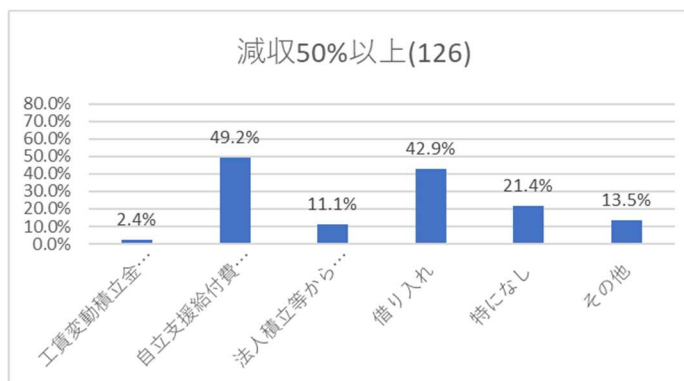
実施された活動では、A 型事業所が借入23.1%と多く、次いで自立支援給付費の補填21.3%となり、B 型事業所が自立支援給付費の補填10.3%が多く、次いで工賃変動積立金の取り崩し7.8%となった。

【実施事項】

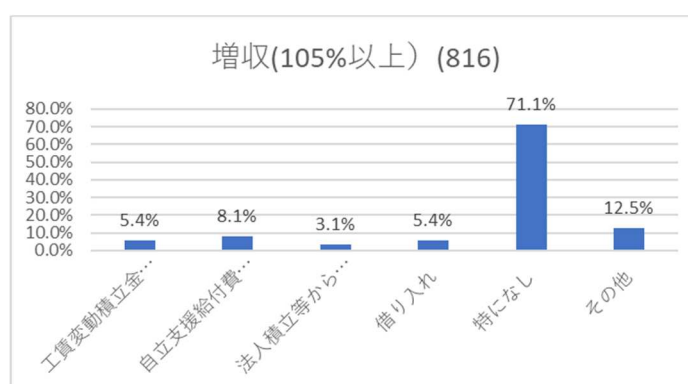
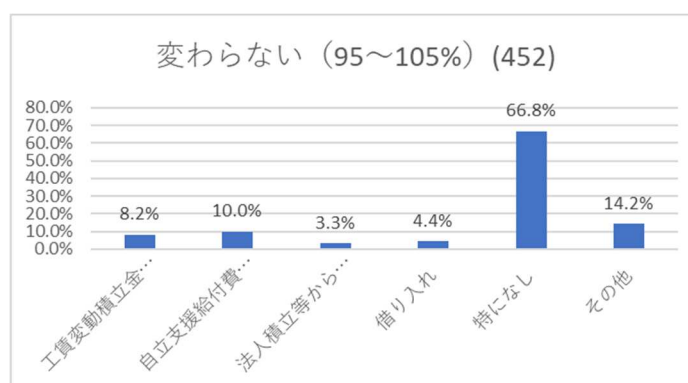
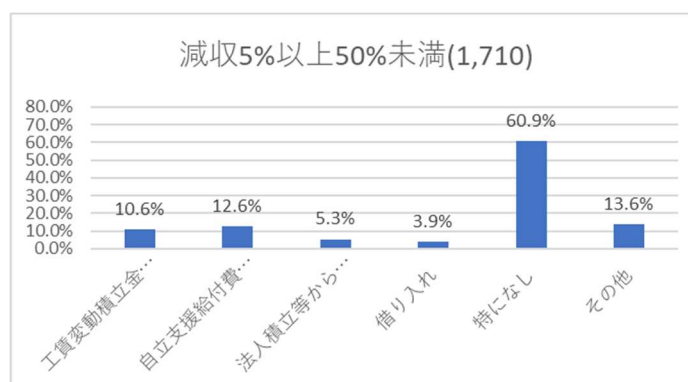
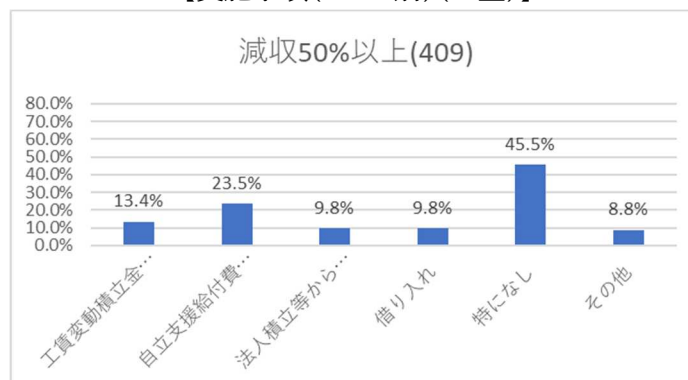


実施された活動をクラス別でみると、A 型事業所の方が実施事項は多く、減収50%以上のクラスは自立支援給付費の補填が49.2%、借入が42.9%となったが、B 型事業所は比較的金融施策をとっていない傾向にあった。

【実施事項(クラス別)(A 型)】

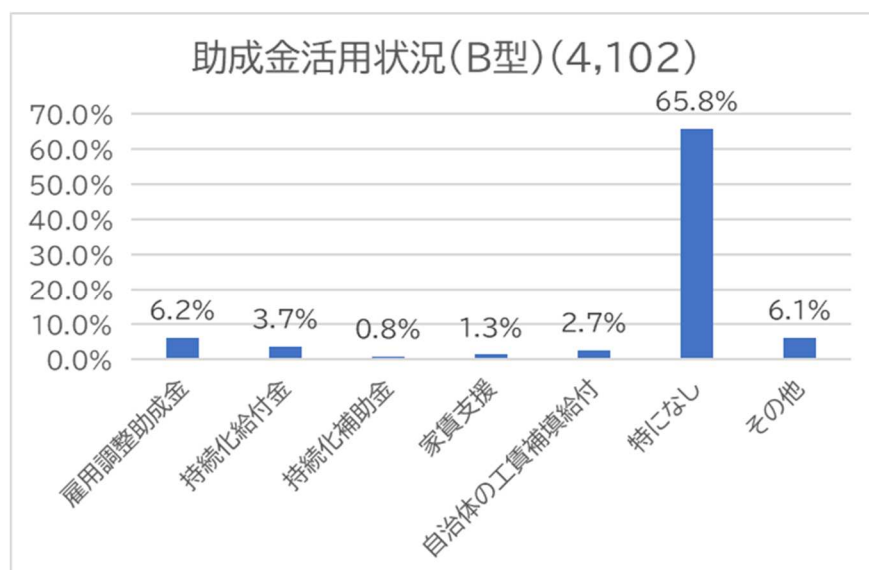
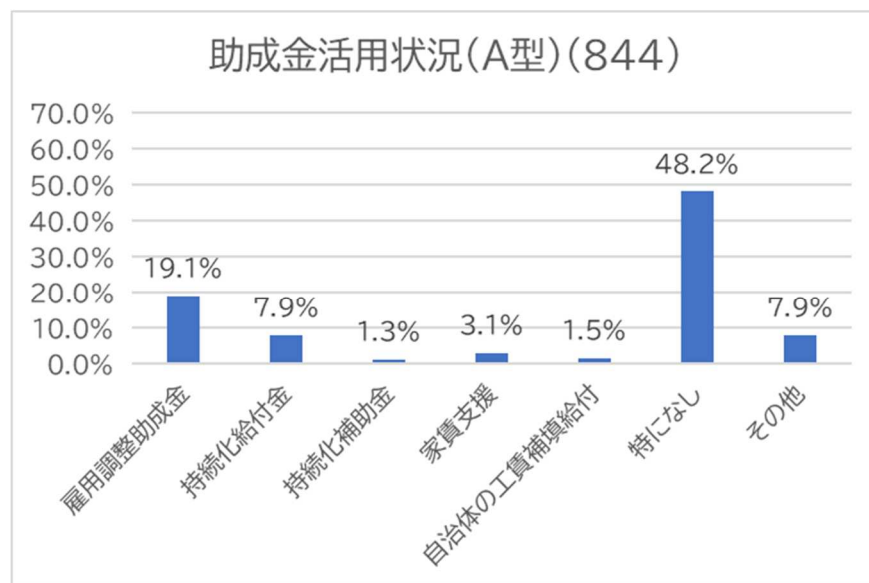


【実施事項(クラス別)(B型)】



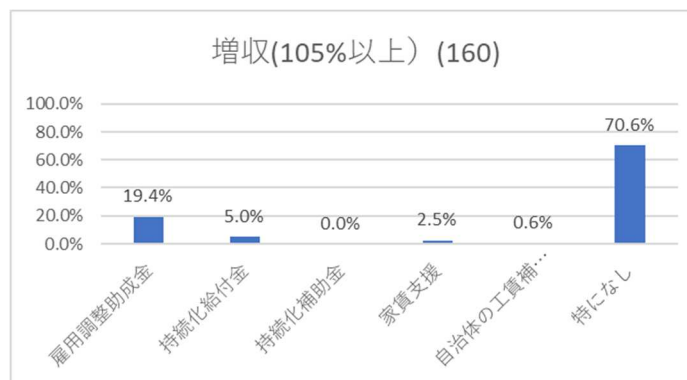
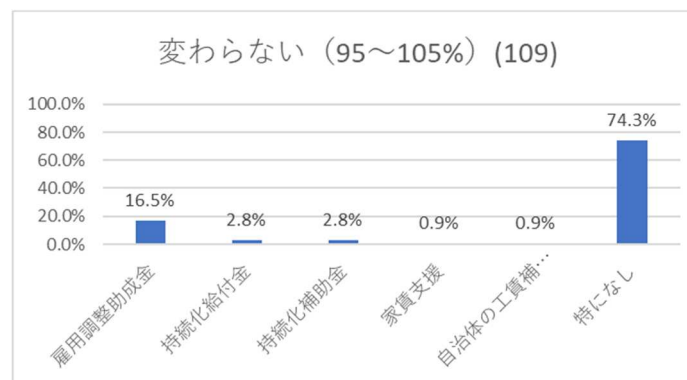
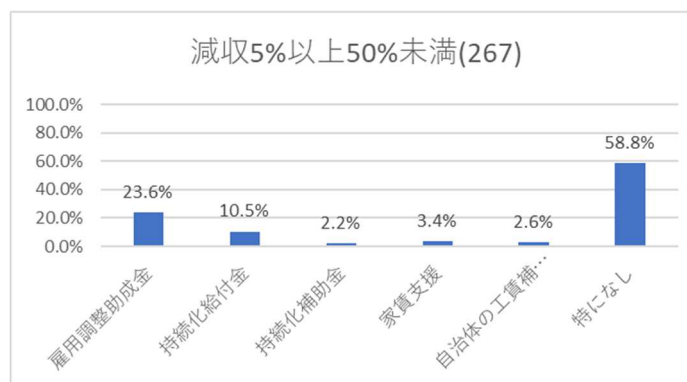
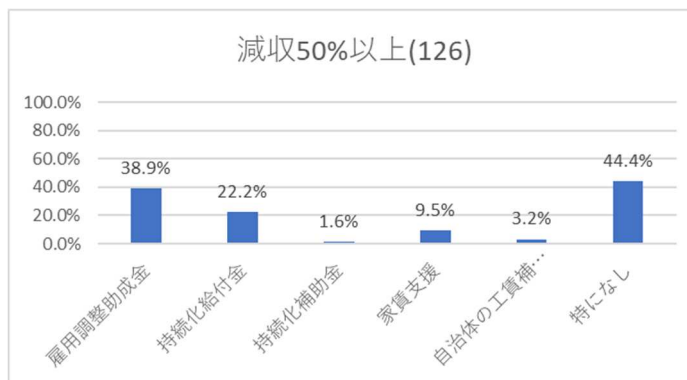
助成金活用状況では、A 型事業所が雇用調整助成金19.1%、持続化給付金7.9%となり、B 型事業所は雇用調整助成金6.2%、持続化給付金3.7%となった。

【助成金活用状況】

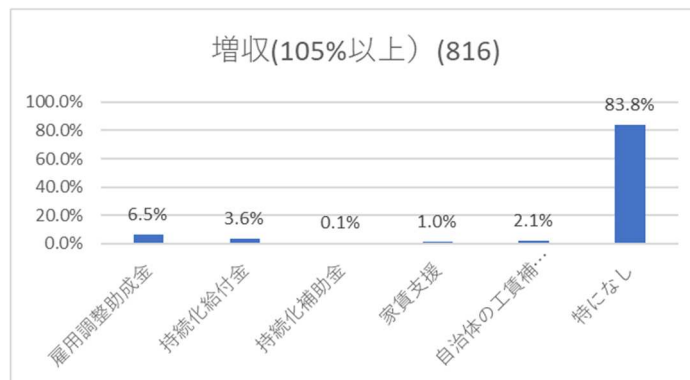
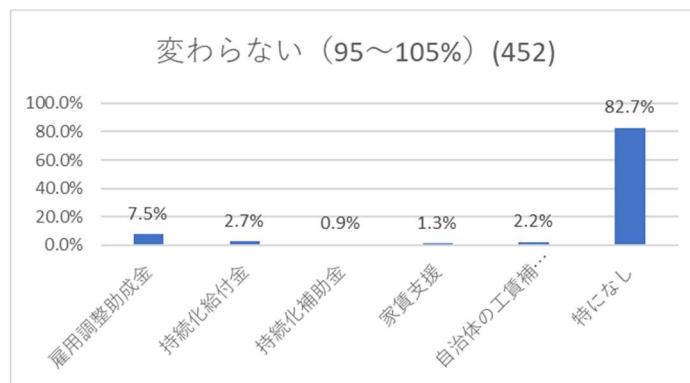
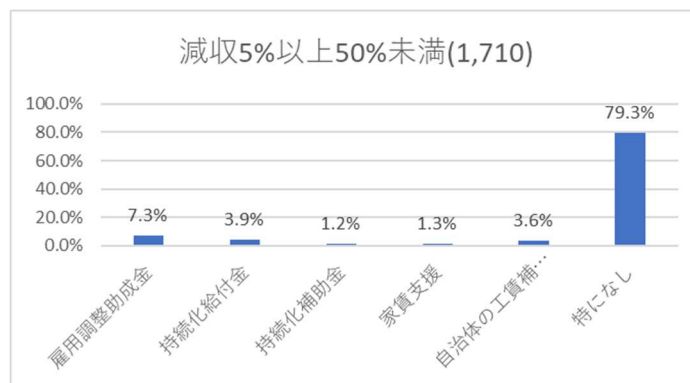
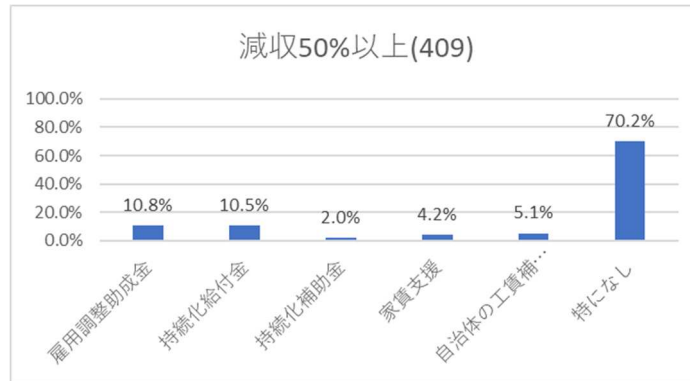


助成金活用状況をクラス別でみると、A 型事業所の方が実施事項は多く、減収50%以上のクラスは雇用調整助成金が38.9%、持続化給付金が22.2%となったが、B 型事業所は比較的助成金をとっていない傾向にあった。

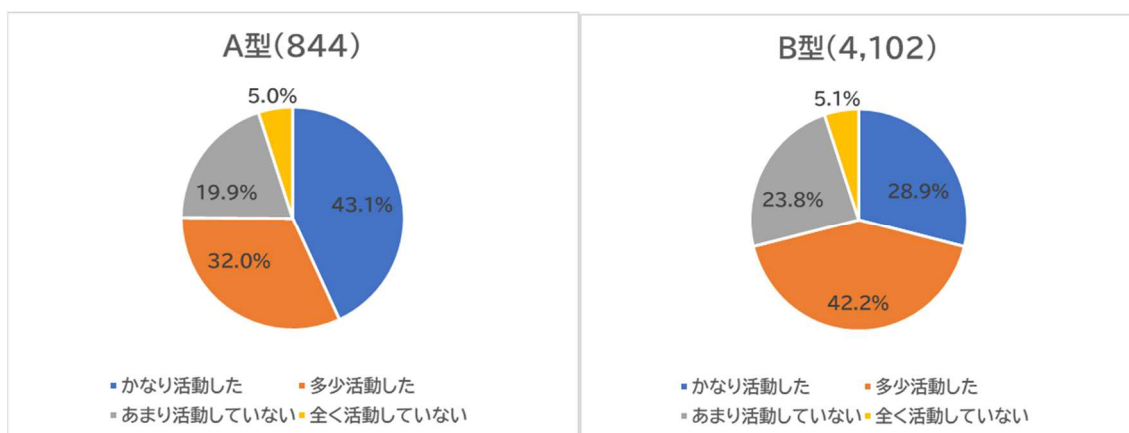
【助成金活用状況(クラス別)(A 型)】



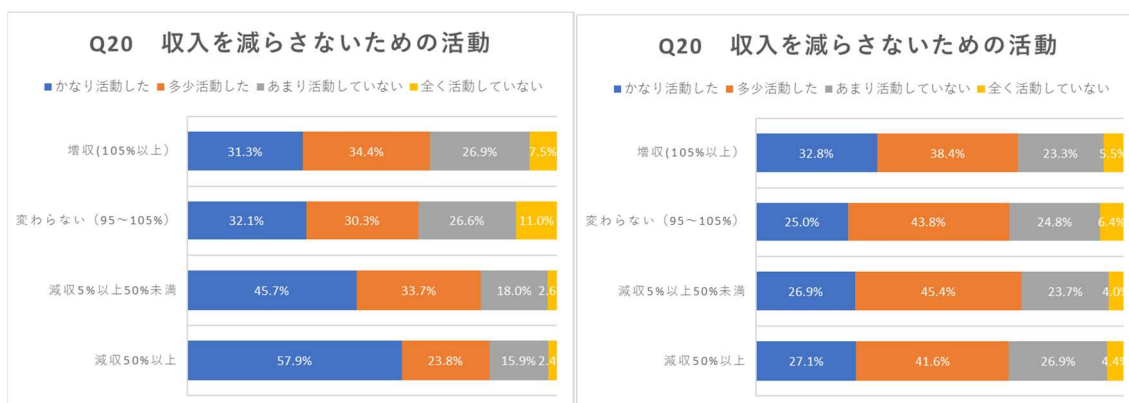
【助成金活用状況(クラス別)(B型)】



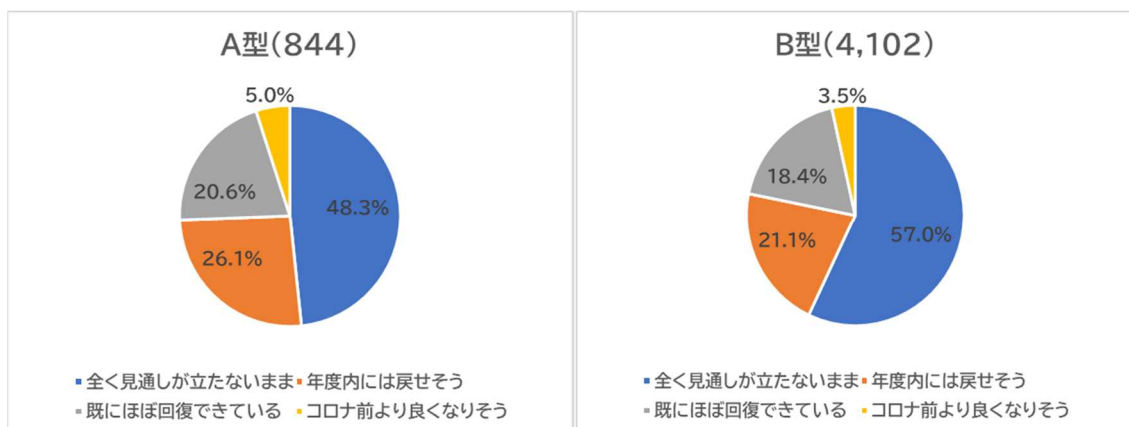
収入を減らさないための活動としては、「かなり活動した」がA型事業所は43.1%、B型事業所は28.9%となった。



収入を減らさないための活動をクラス別でみると、A型事業所では減収50%以上は「かなり活動した」が57.9%で約8割は活動したことになる。一方、B型事業所では活動量は状況に関わらず、減収であっても約3割は「活動していない」となった。

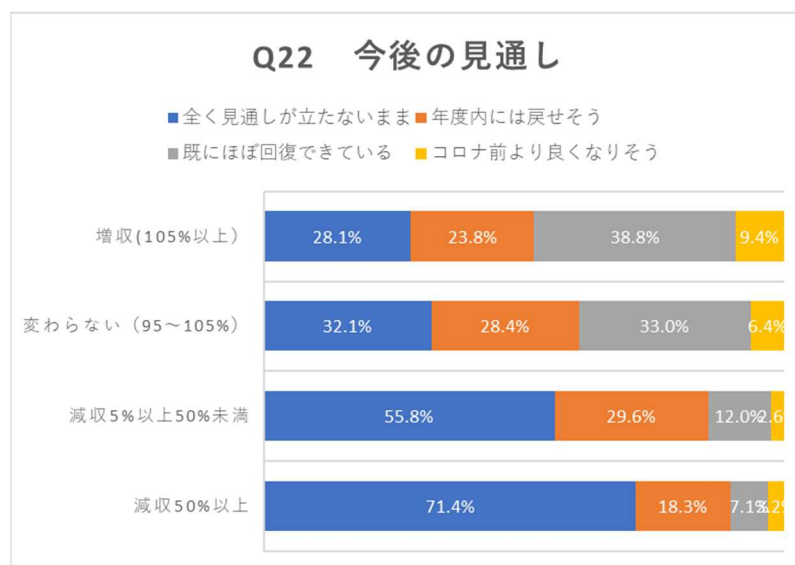


今後の見通しとしては、「全く見通しが立たないまま」という回答がA型事業所では48.3%、B型事業所では57.0%となった。

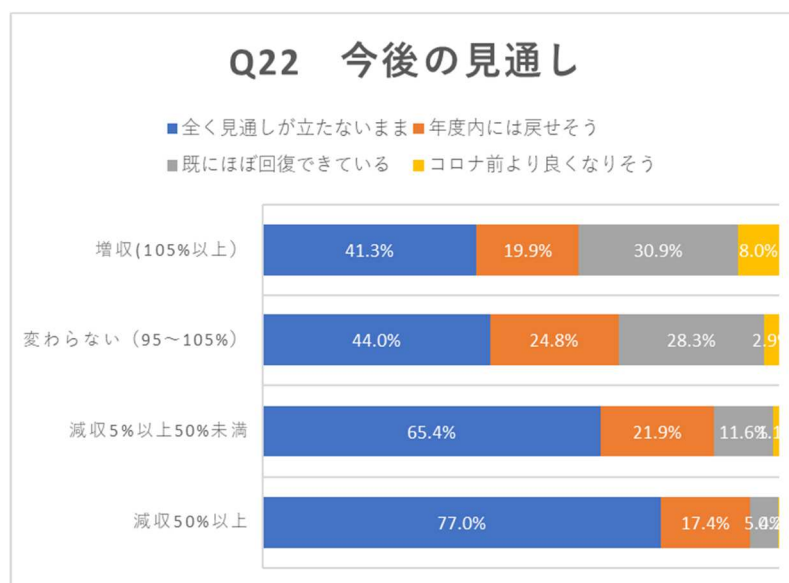


今後の見通しをクラス別でみると、「全く見通しが立たない」が減収50%以上の A 型事業所では71.4%、B 型事業所では77.0%となった。

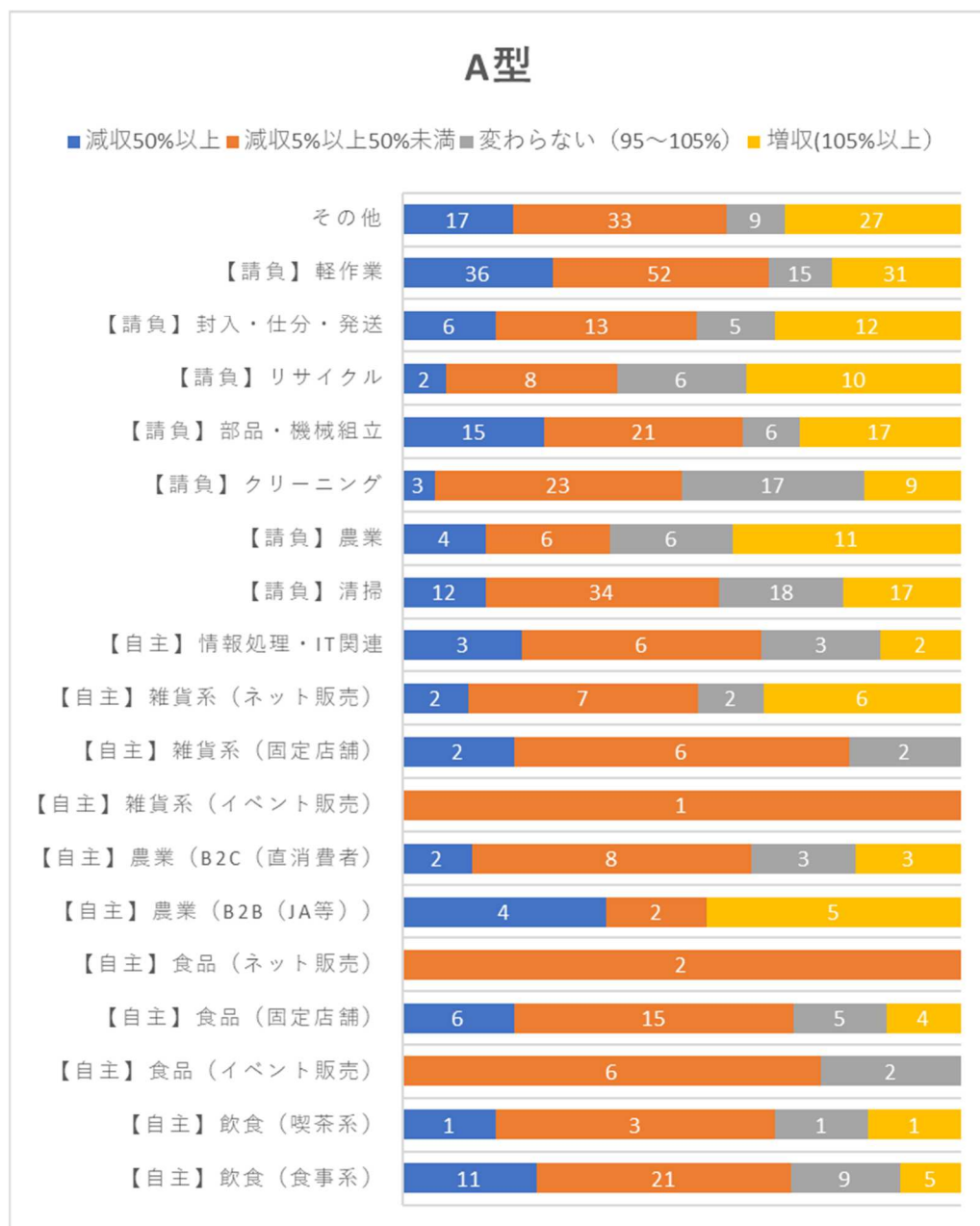
A 型



B 型

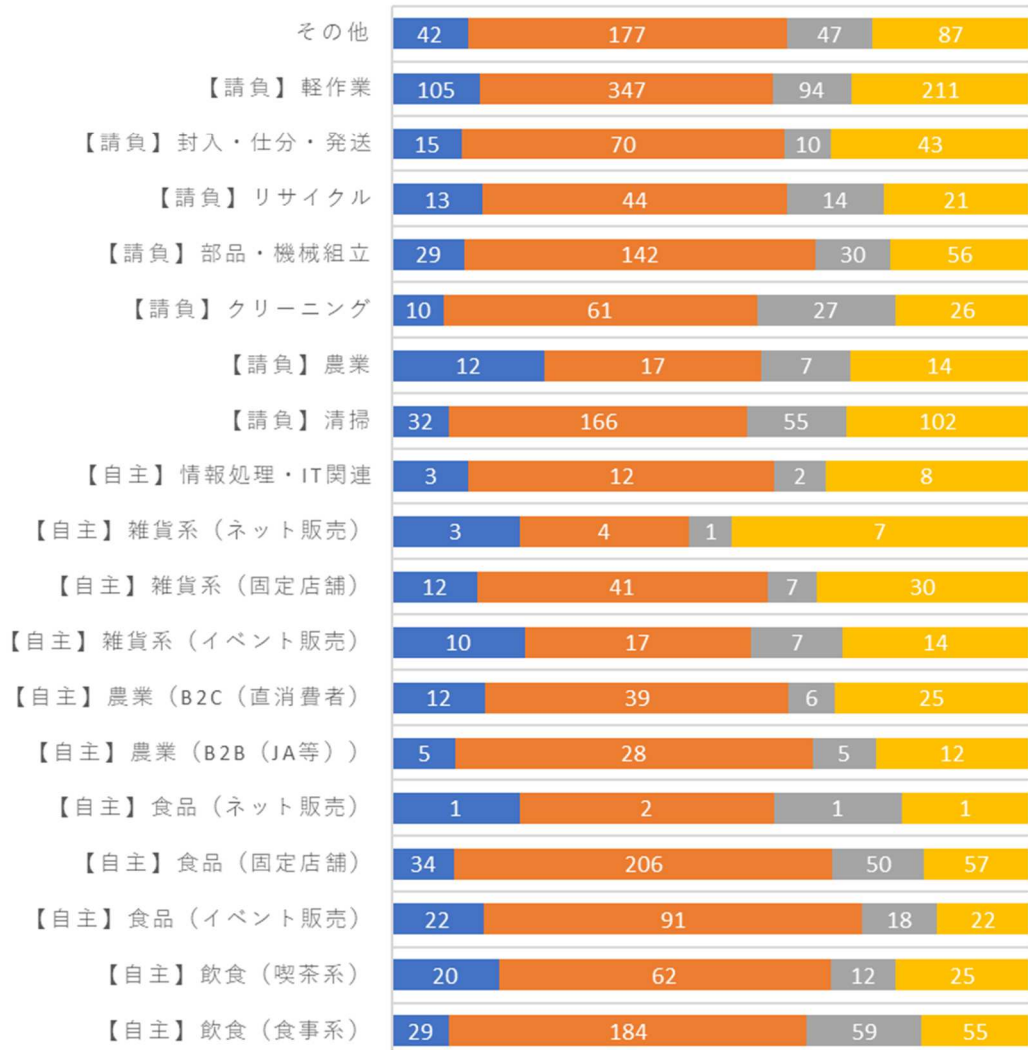


主な作業をクラス別でみると、食品(イベント販売)や部品・機械組立が厳しい状況にあった。



B型

■減収50%以上 ■減収5%以上50%未満 ■変わらない（95～105%） ■増収(105%以上)



3.3 ヒアリング調査

3.3.1 調査仕様

- 取材先：A 型 6 件（社福 1 件、NPO1 件、一般社団 2 件、株式 2 件）
B 型（社福 1 件、NPO1 件）
※仕様書では A4 件、B4 件としていたが、検討委員・厚生労働省と協議の上、A 型を増やす方向で調整し、実施した
- 調査時期：令和 2 年 12 月
- 調査内容：
 - 処理方法について
 - 就労会計に関する準拠通達・法律
 - どの準拠通達・法律を用いて会計処理を実施しているか？（社会福祉法人会計基準／就労支援会計基準
 - 勘定科目別の処理方法・考え方
 - ◇ 材料費、外注加工費、労務費、経費、雑費 等
 - ◇ 就労会計・福祉会計のそれぞれに計上している具体的なものは？
 - 按分ルールの設定について
 - ◇ 設定している按分ルール
 - 減価償却の考え方について
 - 法人事業費の計上ルールについて
 - 貴法人における会計処理を進める上での課題
 - 体制について
 - 就労会計の担当者（法人内職員／外部機関委託 等）
 - 就労会計の開示有無
 - 就労会計の報告について
 - ◇ 行政への報告（相手名、報告内容 等）
 - 貴法人の会計処理の体制にかかる課題
 - その他
 - 現状の会計処理に関する問題意識／理想と解決の方向性 等

3.3.2 調査結果

<①社会福祉法人:A型>

-
- 社会福祉法人南高愛隣会
 - 取材日:令和2年12月11日
-

●処理方法について

・どの準拠通達・法律を用いて会計処理を実施しているか?

(社会福祉法人会計基準/就労支援会計基準)

→社会福祉法人会計基準を適用し会計処理

・勘定科目別の処理方法・考え方

◇材料費、外注加工費、労務費、経費、雑費等

→就労支援事業にかかる費用は明確に区分している。

(生産活動にかかわるものかどうかの基準を徹底している)

→労務費について、利用者支援を行わない調理員・配達員の職員給料については区分し就労支援事業費用に計上している。

※経営分析を行い事業の改善に使うため、正確な製造原価を算出するため

◇就労会計・福祉会計のそれぞれに計上している具体的なものは?

→車両費は、送迎車両と事業車両で区分しそれぞれで計上している

→携帯電話は、支援用(管理者・サビ管・役職者)と配達・営業に区分しそれぞれ計上。

→損害保険料は、生産物責任・上乗労災保険は就労に、火災保険や施設賠償は福祉で

→リース料は使用目的に応じてそれぞれに計上

・按分ルールの策定について

◇設定している按分ルール

→面積割(電気、水道、浄化槽、電気設備管理、火災保険、ごみ処理、消防設備保守)

→台数割(駐車場)

→人数割(消耗品費)

・減価償却の考え方について

→生産活動に使用するものは就労会計の就労支援事業販管費の減価償却費に計上、ただし建物及び建物付属設備の減価償却は福祉会計(サービス活動費用の減価償却費)に計上

・法人事業費の計上ルールについて

→特段の定めなし(経理規程に基づく処理)

・貴法人における会計処理を進める上での課題

→職員の人件費の精算作業(他事業所の宿直・夜勤手当)に時間を要している。

●体制について

→就労会計の担当者(法人内職員／外部機関委託 等)

法人内職員が担当、消費税の確認・申告は税理士事務所に委託

・就労会計の開示の有無

→法人ホームページにて開示している

・就労会計の報告について

◇行政への報告(相手名、報告内容 等)

→長崎県障害福祉課へ「賃金・工賃等実績調査」の報告あり。

・貴法人の会計処理の体制にかかる課題

→昨年度までは、就労事業での販売・仕入れのソフトが事業種で異なり内部間取引の相殺に時間を要していたが、クラウド型のソフトに統一し改善を図った。

●その他

・現状の会計処理に関する問題意識／理想と解決の方向性 等

→就労事業収支については、取引先との決算期のズレから、受注量が年度で差が発生することもあり、経営改善計画も単年度ではなく2年連続赤字で提出にできないか。

ただし2年連続マイナスの事業所は、半期ごとの収支報告を求める。

→就労支援事業販管費の減価償却費まで含めた収支がマイナスなら経営改善計画の対象となると高額な設備投資をできなくなる。

事業活動計算書で減価償却費分がマイナスであっても、即事業所の倒産にはならないため。

→給付費からの補填比率が高いところは、半期ごとに報告をさせる。倒産のリスクが高いため。

→経営改善計画の提出事業所のうち65%が株式会社の経営するA型事業所である。

決算や就労支援事業明細書を公開・提出させる仕組みが必要

→経理規程の細則に準ずる経費按分や計上のルールが必要

以上

<②NPO:A 型>

- 特定非営利活動法人 Re-Live 多機能型（就労継続支援 A 型・B 型）
 - 取材日：'20 年 12 月 10 日
-

- 処理方法について
 - ・ 就労支援会計の処理は誰が担当しているか？
 - 法人内職員が実施している。
 - 管理者➡法人本部➡事務職員➡税理士事務所の流れで実施している。
 - ・ 就労支援会計に関して準拠する通達・法律は知っているか？
 - 知っている
 - ・ どの法律・通達に乗って会計処理を実施しているか？
 - 就労支援会計基準に基づいて実施している
 - ・ 就労支援会計を開示しているか？
 - 市町村へ事業報告の一部として提出している
 - ・ 就労支援に関する勘定科目は？
 - 材料費・外注加工費はなし
 - 労務費：A・B 型利用者給与・工賃
 - 経費：施設外就労先までの交通費（車両燃料費（走行距離により毎月按分）・施設外就労先駐車場）、利用者交通費
 - 雑費：その他、生産活動にのみ使用する消耗品費を計上している。
 - ・ 各科目に計上するルール(按分方法等)は策定しているか？
 - している
 - 車両維持費：送迎との走行距離により按分
 - 水光熱費：生産活動1・福祉9で計上
 - ※施設外就労が生産活動の中心となっているため
 - ・ 経費はどのように算出している？
 - 生産活動にかかった物品購入費(清掃用具等)は就労支援会計として計上
 - ・ 減価償却の計上方法は？
 - 減価償却費なし
 - ・ 法人事業費に関しての計上ルールは？
 - 水光熱費：生産活動1・福祉9で計上
 - ※施設外就労が生産活動の中心となっているため
 - 事務費：全て福祉会計として計上
 - 人員配置基準を超えて配置している人員の人件費等：配置なし

- ・ 現状の会計処理についての課題は？
 - A・B 多機能の為、経費の按分が困難な場合がある。
 - ※各月の収入と賃金・工賃総額のバランスで調整

以上

<③一般社団法人：A 型>

- 一般社団法人ディーセントワールド
 - 取材日：'20 年 12 月 23 日
-

- 処理方法について
 - ・ 設定している按分ルール
 - 原材料：就労：90%、福祉：10%
 - 光熱水道：就労：10%、福祉：事業費 80%、事務費 10%
 - 家賃：福祉：100%
 - 法定福利費：福祉 ※4 人社会保険に加入している
 - ・ 減価償却の考え方について
 - 福祉会計に計上
 - ・ 貴法人における会計処理を進める上での課題
 - 現在、時給は 1,030 円に設定している。
 - 弥生会計で管理しているが、そのデータを再編して、就労会計/福祉会計を作成している。
 - 補助金の就労会計への組み入れを考えてもらいたい。
 - ※雇用調整助成金：意味としては補填なので、就労支援会計に入れられる様に配慮してほしい。
 - ※持続化給付金、他の扱いについても明示してほしい。
 - ※結果、夏のボーナスを出せていない
- 体制について
 - ・ 就労支援会計の開示有無
 - WAM の開示
 - ・ 就労支援会計の報告について
 - 行政への報告(相手名、報告内容 等)
 - 東京都：'19 監査 (2 号店)
 - 町田市：'18 監査 (1 号店)
 - 神奈川県：半年後に監査 ※3 月以降予定

- その他

- ・ 現状の会計処理に関する問題意識／理想と解決の方向性 等
 - 社福会計は売掛／買掛金がないことが実態と違う。
 - 未収／未払いが混ざってしまう。
 - 全てを社福に合わせることはないように感じている。
 - 減価償却の意味をあまり行政サイドが分かっていないのではないか？

以上

<④一般社団法人:A型>

- 一般社団法人(匿名)
 - 取材日: '20年12月10日
-

- 処理方法について
 - ・ 就労支援会計の処理は誰が担当している?
→ 関連会社へ委託
 - ・ 就労支援会計に関して準拠する通達・法律は知っているか?
→ ある程度知っている
→ 事業所別に区分している
 - ・ どの法律・通達に乗って会計処理を実施しているか?
→ 就労支援会計基準
 - ・ 就労支援会計を開示しているか?
→ していない。 就労支援に関する勘定科目は?
→ 材料費: 農業資材費・農薬
→ 労務費: 利用者給与
→ 経費: 主に通常の企業会計で使用している勘定科目を設定各科目に計上する
 - ・ ルール(按分方法等)は策定しているか?
→ していない
 - ・ 減価償却の計上方法は?
→ 減価償却費なし
 - ・ 法人事業費に関しての計上ルールは?
→ 水光熱費: 事業所毎の計上
→ 事務費: 事業所毎に計上
→ 人員配置基準を超えて配置している人員の人件費等: していない
 - ・ 現状の会計処理に関しての課題は?
→ 特になし

以上

<⑤株式会社:A 型>

- 株式会社ベネッセソシアス
 - 取材日: '20 年 12 月 17 日
-

- 処理方法について

- ・ 作業内容
 - ベネッセグループの老人ホーム(300 件)のリネン業務を実施している。
 - 1 センターで 40 か所分実施しており、そこに 36 名の利用者が従事している。
 - A 型は 2 か所保有
- ・ 就労支援会計準拠法について
 - 企業会計が基本であるが、就労支援会計基準に準拠している。
- ・ 勘定科目
 - 就労支援会計の基準に則って実施している。
 - 考え方が少し違う
 - …福利厚生費を経費扱いしている(本来は人件費)
 - 雑費は該当科目で処理
- ・ 按分ルール
 - 各科目について、売上比、面積比、職員数比で按分を実施している。
 - 本社機能について、これをどこまで配賦するか? 論理破綻しない範囲で調整している。
- ・ 減価償却費
 - 親会社資産であり、そこからリースしているという形態をとっている。
- ・ 法人事業費
 - 本部運営にかかる費用を計上している。

- 体制について

- ・ 会計担当
 - 委託先に依頼
- ・ 開示有無
 - 開示していない
- ・ 報告
 - 都庁に報告している
- ・ 作成帳票
 - 「就労支援事業活動計算書」(就労支援事業損益計算書、就労支援事業正味財産増減計算書含む)

→「就労支援事業・事業活動内訳表」 ※複数の事業所を運営する場合
→「就労支援事業別事業活動明細書」(就労支援事業損益計算書、就労支援事業正味財産増減計算書含む)※各サービス区分毎
→上記の明細表として、「就労支援事業製造原価明細書」、「就労支援事業販管費明細書」
※ルールに従って作ってはいるが、不必要なものを作っている

● その他問題意識

- ・ A型の評価基準をシンプルにできないか
 - 法定福利は利用者への支払いにカウントすべき
 - 訓練等給付を何に使うべきなのか？
 - …カバーすべきは
 - 職員人件費
 - 建物・家賃・・・社屋:8,000 万円投資
 - A型をするにあたってかかっている費用は福祉会計に入れていい
- ・ 経営改善計画では、何がチェックしたいのか？
 - 企業は利益の配当を明示することは当然である。
 - 専ら社会福祉事業を実施しているので、配当しなくていい
 - 「利益処分について正しく報告せよ」ですべての問題はクリアされるのではないか？

以上

<⑥株式会社:A 型>

- 株式会社(匿名)
 - 取材日:' 20 年 12 月 21 日
-

- 処理方法について
 - ・ 就労支援会計に関する準拠通達・法律
 - 株式としての決算
 - 就労会計を別で作成していない
 - ・ 経営改善計画の土台
 - 作業別収支の資料で対応できる
 - ・ どの準拠通達・法律を用いて会計処理を実施しているか？
 - 株式の決算ルールに基づき実施
 - ・ 勘定科目別の処理方法・考え方
 - 材料費、外注加工費、労務費、経費、雑費 等: 株式の決算ルールに基づき実施
 - ・ 減価償却しているものは、自動車・PC ぐらい。
 - ・ 貴法人における会計処理を進める上での課題
 - 就労支援としての会計を作成していない
 - 対応に時間がかかる
 - 例: 障害福祉課からの書類依頼に応じて作成している。
- 体制について
 - ・ 就労支援会計の報告について
 - 行政への報告(相手名、報告内容 等)
 - 経営改善計画: 障害福祉課、事業者指導課
 - ・ 貴法人の会計処理の体制にかかる課題
 - 専門の事務員を配置していない
 - 期毎にしか数字がまとまっていない
 - 管理会計は自身で作成している
- その他
 - ・ 現状の会計処理に関する問題意識／理想と解決の方向性 等
 - 会計処理ルールについては、ガイドラインがしっかりある方がいい
 - A 型の観点をどこに置くのか？ 一般就労を目指してもらいたいのか、出て行ったり戻ってきたりを OK とするのか。今後の立ち位置を提示してほしい。

以上

<⑦社会福祉法人:B 型>

- 社会福祉法人北摂杉の子会
 - 取材日: '20 年 12 月 10 日
-

- 処理方法について
 - ・ 就労支援会計に関する準拠通達・法律
 - 社会福祉法人会計基準は H23 年に大きく変わった。H31 年はマイナーチェンジである。
 - 就労支援等の事業に関する資料は H25.3 月のものを使用している。
 - ・ 勘定科目別の処理方法・考え方
 - 設備投資の減価償却は、就労会計で見るには負担が大きすぎる
 - ・ 按分ルールの策定について
 - 設定している按分ルール
 - ・ 地代家賃
 - Be:家賃発生なし
 - LaLa:福祉会計で処理
 - 事務費の「土地・建物・賃借料」に計上
 - JB よど:福祉会計で処理
 - 同上
 - ・ 人件費
 - 基本は全て福祉会計
 - LaLa:就労会計＝非常勤(販売専門職員、パティシエ 1 人)
 - Be:就労会計＝コーヒー指導員
 - ・ 減価償却の考え方について
 - 減価償却は就労には入っていない。社会福祉法人事業会計で出している。
 - LaLa:チョコレート製造に関する設備
 - Be:洗濯機・・・6 年定額法、700～800 万円／年
 - ・ 貴法人における会計処理を進める上での課題
 - 人件費の取り扱い
 - 例:LaLa
 - 本来はパティシエもう 1 人いるけど福祉で見ている
 - そこまで見ると工賃を出せないようになってしまう
- 体制について
 - ・ 就労支援会計の担当者(法人内職員／外部機関委託 等)
 - 全部内部で実施

- ・ 就労支援会計の開示有無
 - 社会福祉法人が開示義務あるので、そこで開示
- ・ 就労支援会計の報告について
 - 行政への報告(相手名、報告内容 等)
 - <提出先>
 - 大阪府(義務)
 - 高槻市(情報提供) ※決算書を提出している。
- ・ 貴法人の会計処理の体制にかかる課題
 - 就労会計と福祉会計の負担割合(按分ルール)をどう考えるか？
 - 例:パティシエ人件費、備品経費等
 - 按分ルール
 - 例:多機能・・・B と生活介護でどう考えるか？
 - 例:担当職務(販売と支援)でどう考えるか？
- ・ その他
 - ・ 現状の会計処理に関する問題意識／理想と解決の方向性 等
 - 費用の持ち方によって、工賃が全く変わってくる
 - 就労は就労、ってやるのは正論だが、それをやってしまうと大幅な赤字になる。
 - 厚労省がガイドを示すのは一案だと考える。

以上

<⑧NPO:B 型>

-
- 特定非営利活動法人 Re-Live 多機能型（就労継続支援 A 型・B 型）
 - 取材日：'20 年 12 月 10 日
-

- 処理方法について
 - ・ 就労支援会計の処理は誰が担当している？
→A:法人内職員が実施
→管理者➡法人本部➡事務職員➡税理士事務所
 - ・ 就労支援会計に関して準拠する通達・法律は知っているか？
→知っている
 - ・ どの法律・通達に乗って会計処理を実施しているか？
→就労支援会計基準
 - ・ 就労支援会計を開示しているか？
→市町村へ事業報告の一部として提出している
 - ・ 就労支援に関する勘定科目は？
→科目
労務費…A・B 利用者給与・工賃
経費… 施設外就労先までの交通費(車両燃料費(走行距離により毎月按分)・施設外就労先駐車場)、利用者交通費
雑費…その他、生産活動にのみ使用する消耗品費計上(清掃用具、農業資材)
 - ・ 各科目に計上するルール(按分方法等)は策定しているか？
→している
車両維持費…送迎との走行距離により按分
水光熱費… 福祉 80%・生産活動 20%
※ 施設外就労が生産活動の中心となっているため
 - ・ 経費はどのように算出している？
→生産活動にかかった物品購入費(清掃用具等)は就労支援会計として計上
 - ・ 減価償却の計上方法は？
→減価償却費なし
 - ・ 法人事業費に関しての計上ルールは？
→水光熱費…生産活動2・福祉8で計上
→事務費…全て福祉会計として計上

- ・ 現状の会計処理に関する課題は？
→A・B 多機能の為、経費の按分が困難な場合がある。
※各月の収入と賃金・工賃総額のバランスで調整

以上

3.4 アンケート調査(第 2 回緊急調査及び会計調査)

3.4.1 調査仕様

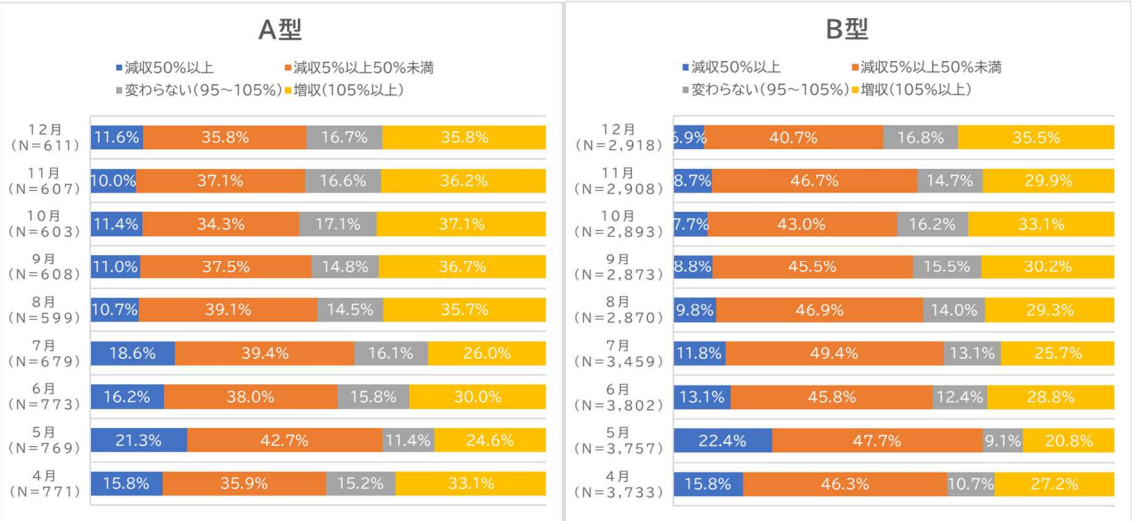
調査期間は令和3年1月19日～2月15日の計29日間実施した。調査方法としては、Web アンケート調査にて、厚生労働省より各指定権者へアンケート協力依頼、各指定権者より事業所へ連絡をした。有効回答数は3,751件で、そのうち A 型は660件、B型は3,091件だった。本調査では引き続いて新型コロナウイルス感染症による生産収支の状況を把握するための調査(第 2 回緊急調査)を実施するとともに、就労支援事業会計に関する調査を実施した。

ID	都道府県名	A型	B型	計
1	北海道	42	301	343
2	青森県	15	49	64
3	岩手県	6	33	39
4	宮城県	8	76	84
5	秋田県	8	44	52
6	山形県	4	57	61
7	福島県	3	42	45
8	茨城県	5	68	73
9	栃木県	19	78	97
10	群馬県	5	44	49
11	埼玉県	27	122	149
12	千葉県	7	40	47
13	東京都	35	288	323
14	神奈川県	24	136	160
15	新潟県	7	75	82
16	富山県	6	24	30
17	石川県	10	24	34
18	福井県	14	30	44
19	山梨県	7	27	34
20	長野県	5	65	70
21	岐阜県	3	3	6
22	静岡県	33	128	161
23	愛知県	36	126	162
24	三重県	8	59	67
25	滋賀県	3	36	39
26	京都府	10	24	34
27	大阪府	88	257	345
28	兵庫県	40	180	220
29	奈良県	8	31	39
30	和歌山県	4	16	20
31	鳥取県	7	34	41
32	島根県	14	53	67
33	岡山県	12	15	27
34	広島県	25	92	117
35	山口県	6	44	50
36	徳島県	5	31	36
37	香川県	8	33	41
38	愛媛県	10	48	58
39	高知県	3	10	13
40	福岡県	26	57	83
41	佐賀県	9	43	52
42	長崎県	2	11	13
43	熊本県	0	0	0
44	大分県	0	0	0
45	宮崎県	10	8	18
46	鹿児島県	11	77	88
47	沖縄県	0	0	0
	有効回答	638	3,039	3,677
	(不明)	22	52	

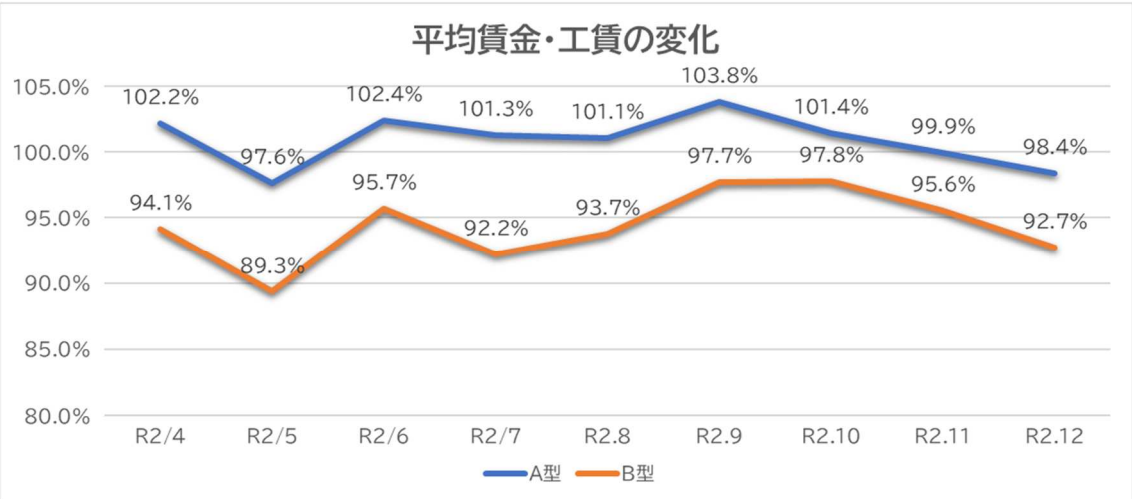
3.4.2 調査結果

3.4.2.1 第2回緊急調査

第1回調査、第2回調査によって把握した生産活動収入の状況を見ると、A・B型事業所共に令和2年5月が減収した事業所が大きく、その後8月以降は徐々に減収した事業所が減少傾向にある。



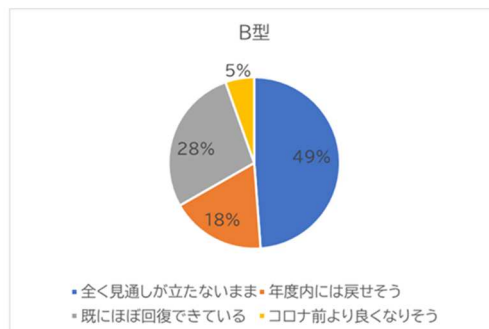
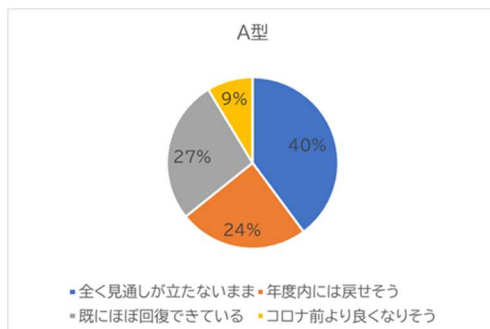
平均賃金・工賃の変化では、A・B型事業所共に5月が97.6%、89.3%と最低となった。また、9月をピークに再度減少傾向となっている。12月の減少は賞与が少ないためと考えられる。



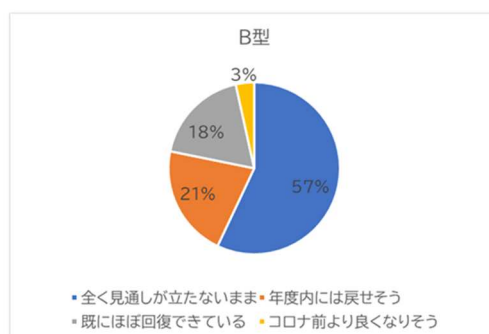
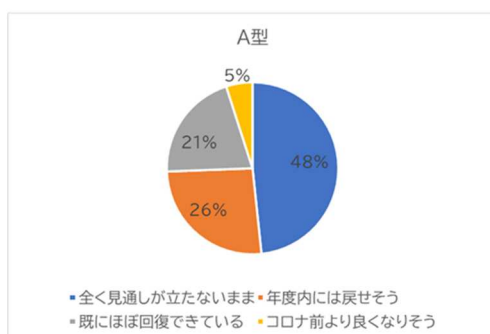
	R1.8	R1.9	R1.10	R1.11	R1.12	R2.8	R2.9	R2.10	R2.11	R2.12
A型	76,845	76,320	80,443	80,080	81,427	77,676	79,216	81,606	80,008	80,105
					(昨対比)	101.1%	103.8%	101.4%	99.9%	98.4%
B型	13,917	13,358	13,839	14,048	17,605	13,045	13,051	13,534	13,427	16,326
					(昨対比)	93.7%	97.7%	97.8%	95.6%	92.7%

今後の見通しとしては、A・B 型事業所共に回復傾向にあった。

今回
R3.1 月



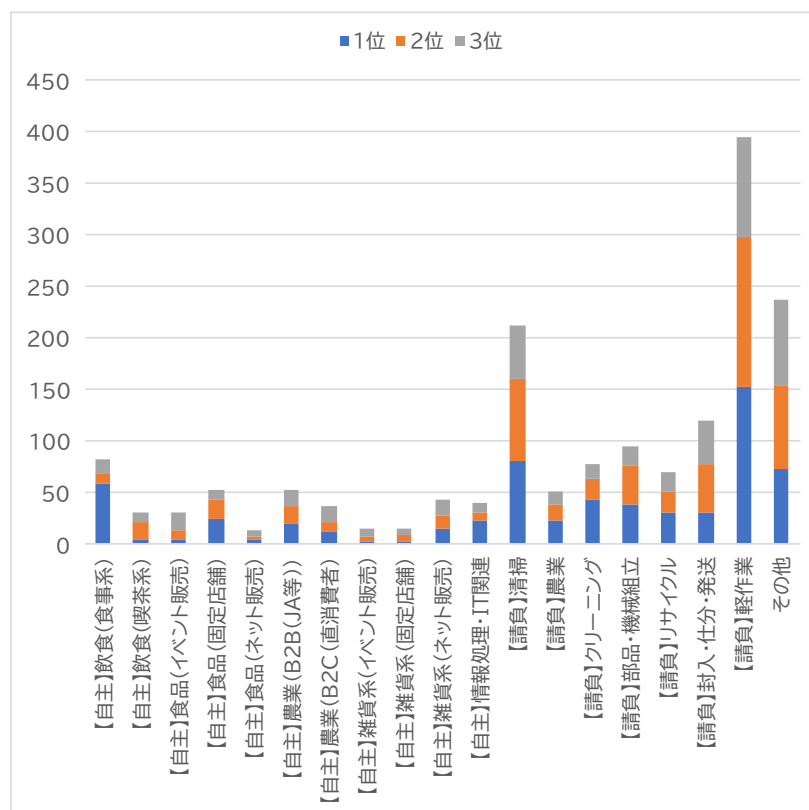
前回
R2.8 月



第2回調査の結果、売上が多い主な作業内容は、第1回と同様にA型事業所では、軽作業が多く、次いで清掃、封入・仕分・発送となり、B型事業所では、軽作業が多く、次いで清掃、食品(固定店舗)となった。

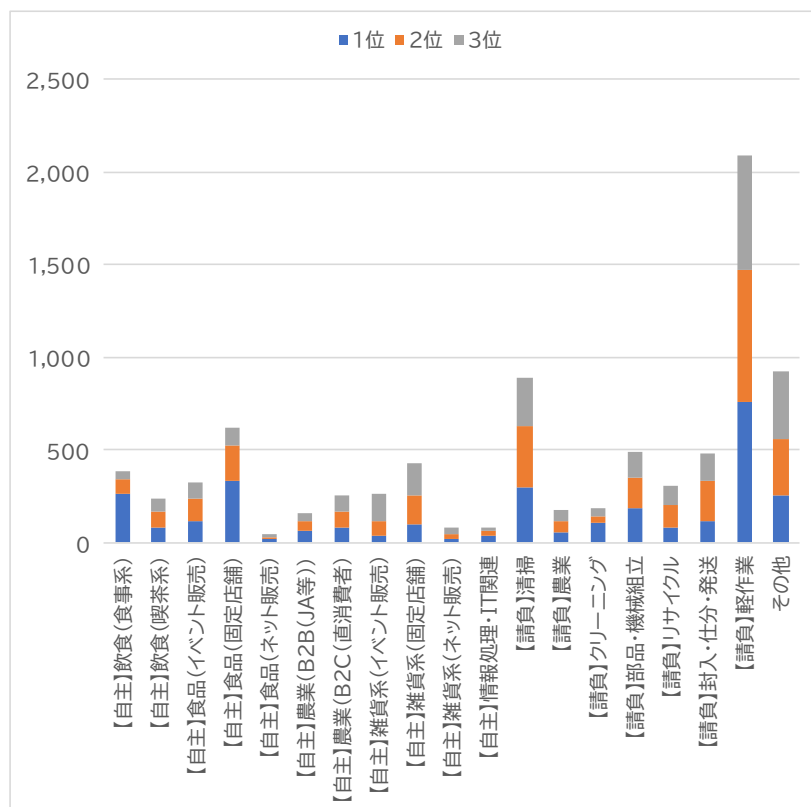
【主な作業内容(R2.12月現在)(A型)】

ID	回答	A型		
		1位	2位	3位
1	【自主】飲食(食事系)	58	9	15
2	【自主】飲食(喫茶系)	3	18	9
3	【自主】食品(イベント販売)	3	10	17
4	【自主】食品(固定店舗)	24	19	9
5	【自主】食品(ネット販売)	3	3	7
6	【自主】農業(B2B(JA等))	20	16	16
7	【自主】農業(B2C(直消費者))	11	10	16
8	【自主】雑貨系(イベント販売)	2	5	8
9	【自主】雑貨系(固定店舗)	2	7	6
10	【自主】雑貨系(ネット販売)	15	12	15
11	【自主】情報処理・IT関連	22	8	10
12	【請負】清掃	81	79	52
13	【請負】農業	23	15	13
14	【請負】クリーニング	43	20	14
15	【請負】部品・機械組立	38	38	19
16	【請負】リサイクル	31	19	19
17	【請負】封入・仕分・発送	30	47	43
18	【請負】軽作業	152	146	96
19	その他	73	80	84
有効回答		634	561	468



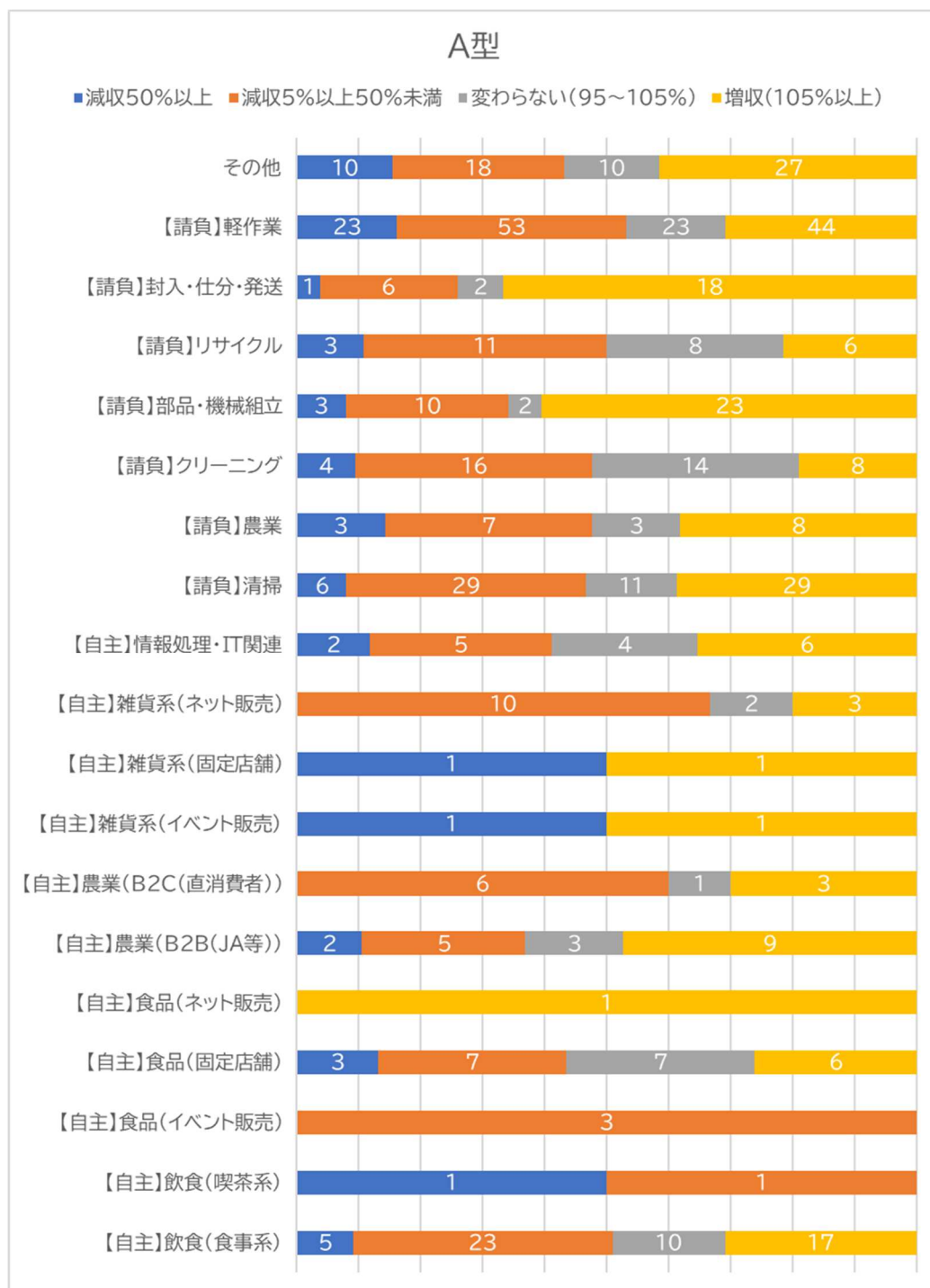
【主な作業内容(R2.12月現在)(B型)】

ID	回答	B型		
		1位	2位	3位
1	【自主】飲食(食事系)	264	80	44
2	【自主】飲食(喫茶系)	81	85	70
3	【自主】食品(イベント販売)	120	121	79
4	【自主】食品(固定店舗)	332	192	97
5	【自主】食品(ネット販売)	17	15	13
6	【自主】農業(B2B(JA等))	68	48	43
7	【自主】農業(B2C(直消費者))	81	90	86
8	【自主】雑貨系(イベント販売)	35	82	148
9	【自主】雑貨系(固定店舗)	96	156	178
10	【自主】雑貨系(ネット販売)	22	24	36
11	【自主】情報処理・IT関連	35	25	18
12	【請負】清掃	298	332	256
13	【請負】農業	54	62	57
14	【請負】クリーニング	109	37	38
15	【請負】部品・機械組立	187	164	138
16	【請負】リサイクル	84	117	102
17	【請負】封入・仕分・発送	115	220	144
18	【請負】軽作業	762	713	617
19	その他	253	302	370
有効回答		3,013	2,865	2,534

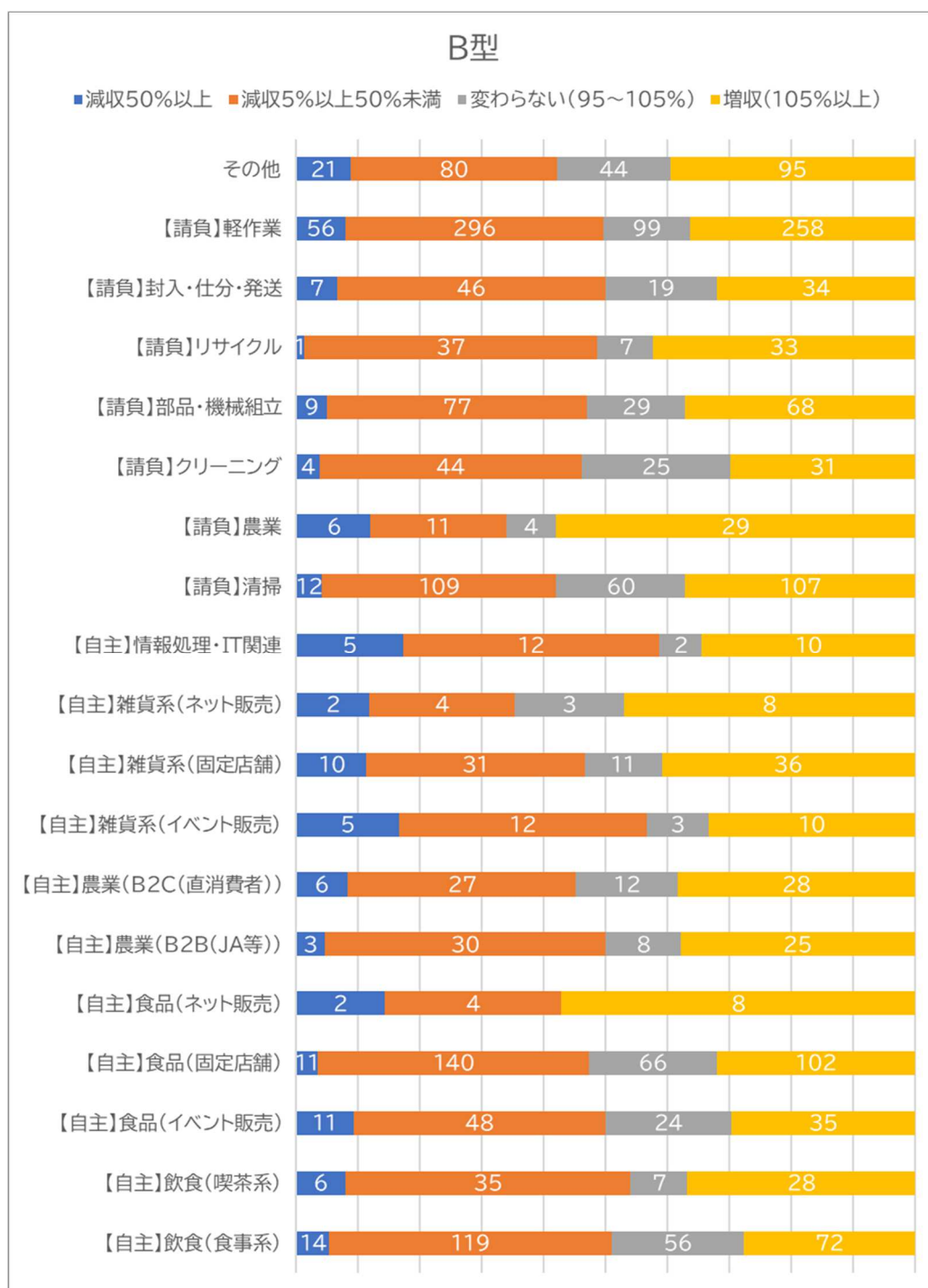


売上が多い主な作業内容をクラス別でみると、A 型事業所は飲食(食事系)が、B 型事業所は情報処理・IT 関連、雑貨系(イベント販売)、飲食(喫茶系)のダメージが大きかった。第 1 回調査では食品(イベント販売)、部品・機械組み立てであったが、第 2 回調査と比してまだマイナス傾向の作業内容は異なる。

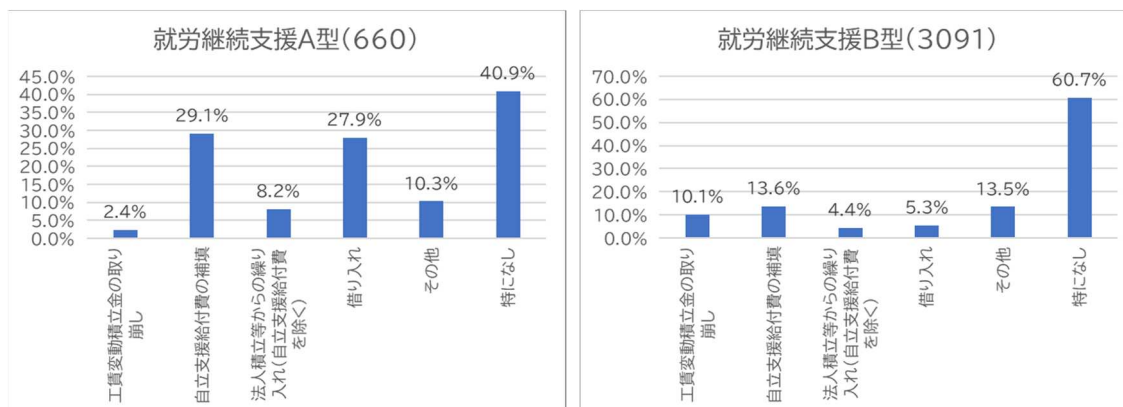
【生産活動収入の変化(主な作業別)(A 型)】



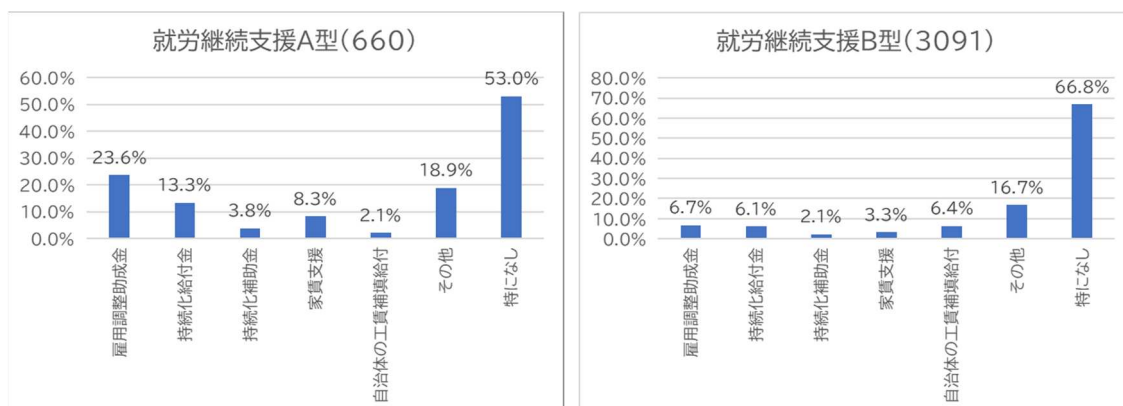
【生産活動収入の変化(主な作業別)(B型)】



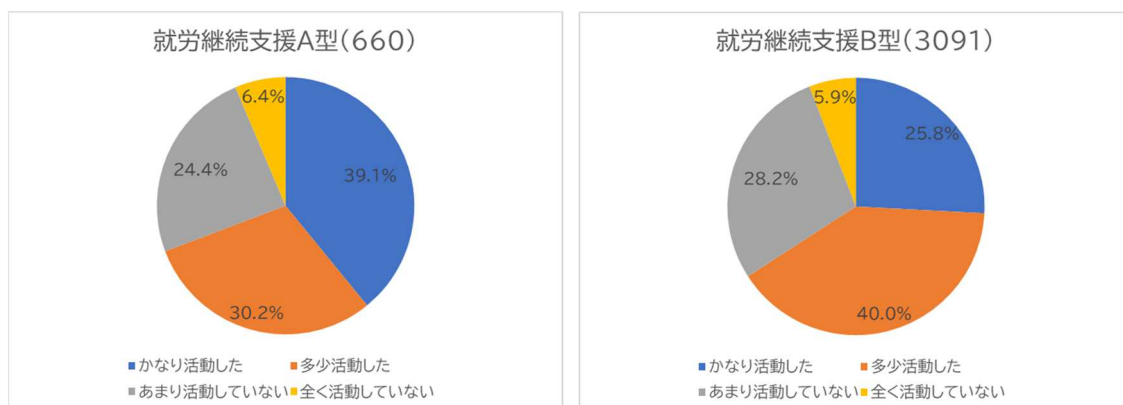
実施された活動では、A 型事業所は自立支援給付費の補填と借入を実施しており、B 型事業所は A 型事業所と比して取り組みは少ないが、工賃変動積立金の取り崩しが多かった。第 1 回調査と比較して、自立支援給付費の補填、借入が増加傾向にある。また、B 型も工賃変動積立金の取り崩しや自立支援給付費の補填等が微増傾向にある。



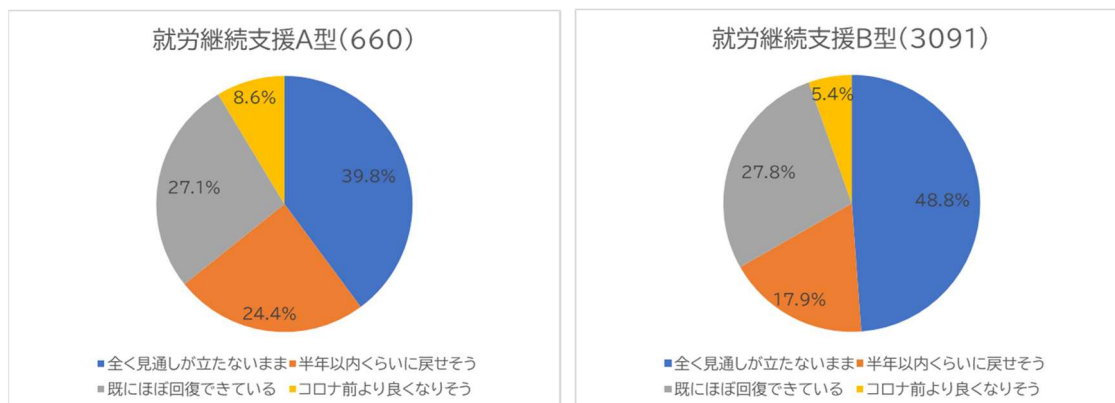
助成金などの活用状況では、A型事業所は雇用調整助成金や持続化給付金を活用しているが、B型事業所は全体的に少ない傾向にあった。第 1 回調査と比較して、家賃支援の利用率が高くなっている傾向にある。



活動の注力度としては、「かなり活動した」という回答が A 型事業所では39.1%、B 型事業所では25.8%となった。



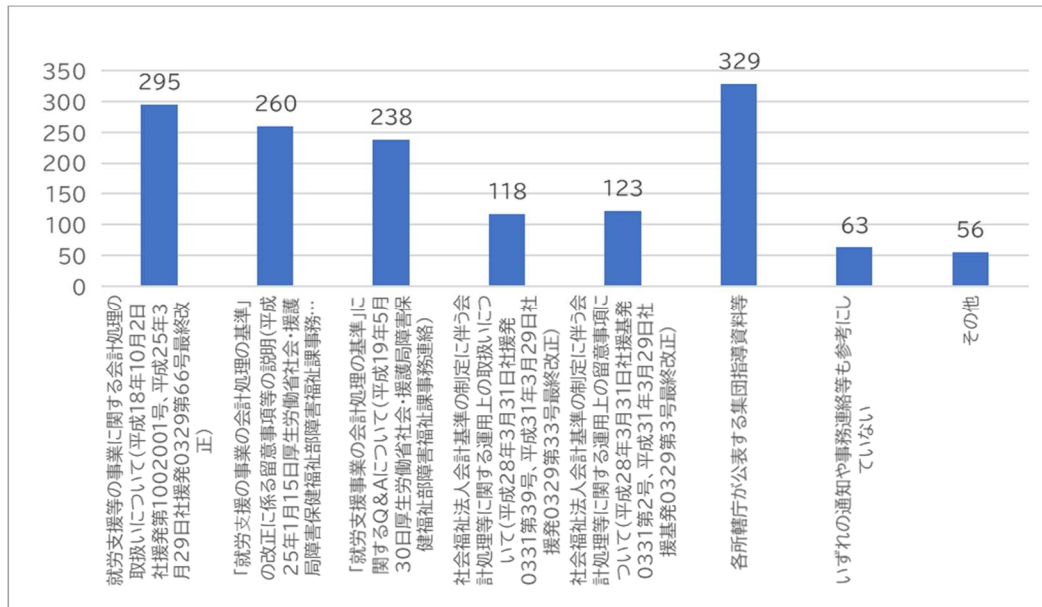
今後の見通しとしては、「全く見通しが立たないまま」という回答がA型事業所では39.8%、B型事業所では48.8%となった。第1回調査と比較してA・B型共に1割程度は見通しが立ってきている回復傾向が見受けられる。



3.4.2.2 会計調査

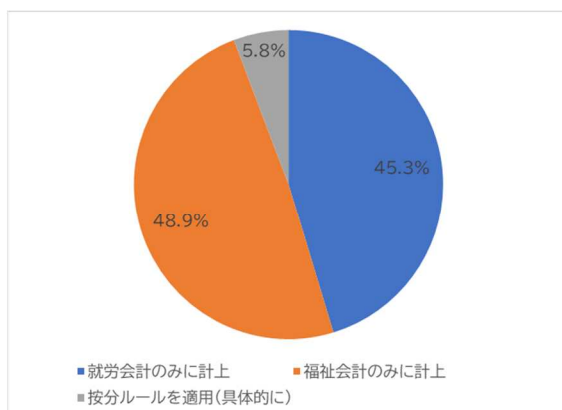
会計ルールにおいて、参考になっている通知は、各所轄庁の集団指導資料が最も多かった。(n=660)

【参考になっている通知(MA)】(n=660)

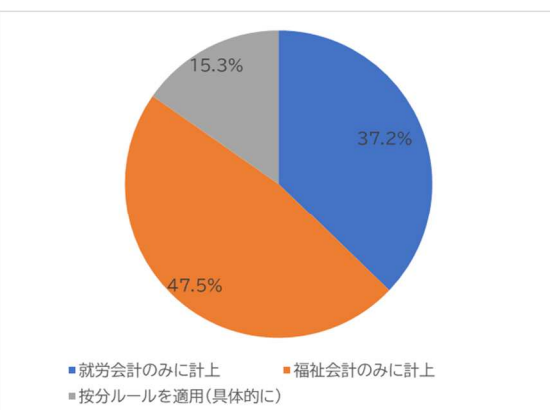


経費処理ルールについては、①配置基準を超えて配置している職業指導員等に係る人件費は就労会計45.3%、福祉会計48.9%、②事業所の家賃は就労会計37.2%、福祉会計47.5%となった。また、③事業所の水道光熱費は就労会計37.3%、福祉会計37.7%、按分25.0%、④-1事業所建物の減価償却費は就労会計36.4%、福祉会計52.8%となった。さらに、④-2設備原価償却では就労会計53.1%、福祉会計37.3%となり、その他難しい場合では就労会計36.8%、福祉会計45.2%、按分18.0%であった。

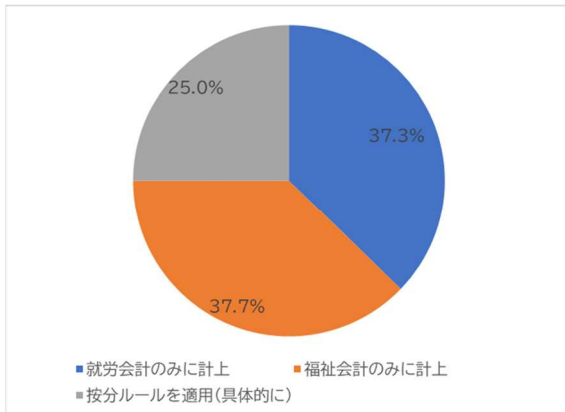
<①配置基準を超えて配置している職業指導員等に係る人件費>



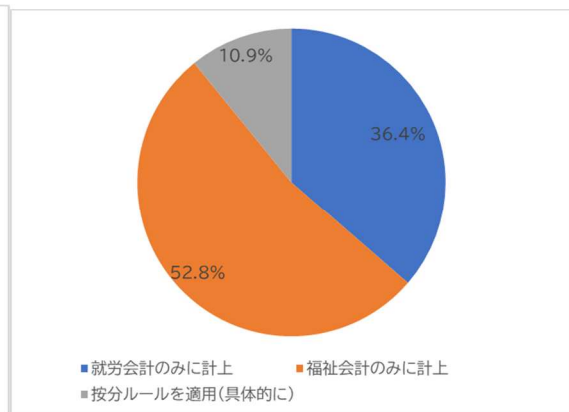
<②事業所の家賃>



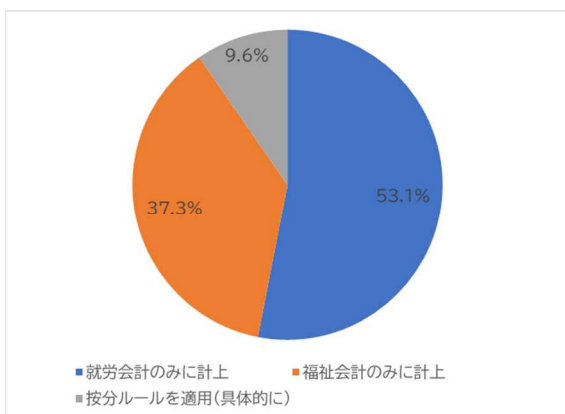
<③事業所の水道光熱費>



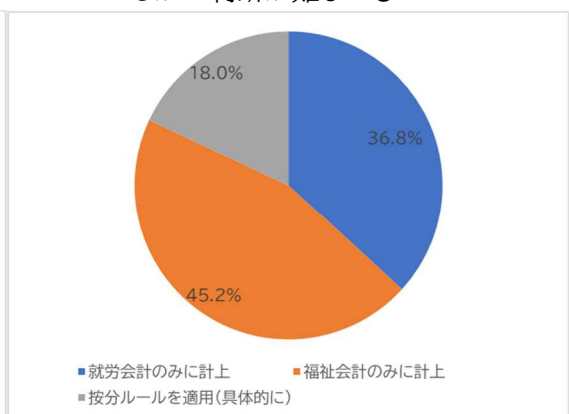
<④減価償却費-1:事業所建物の減価償却費>



<④減価償却費-2:就労支援事業活動のみに使用する設備>

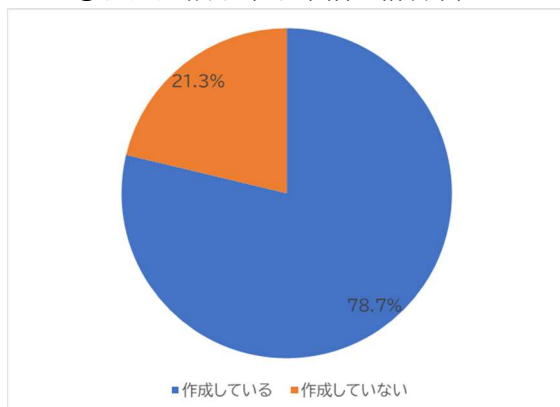


<⑤その他、福祉会計と就労会計の経費とするかの判断が難しいもの>

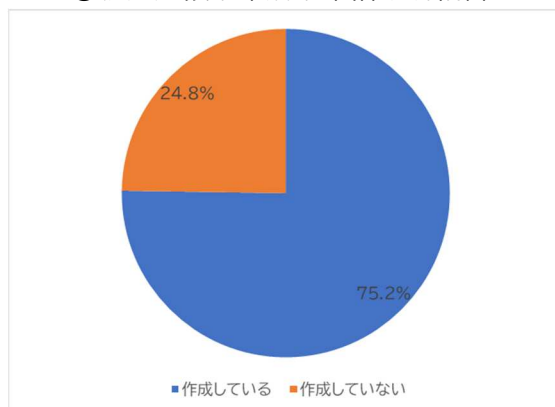


書類作成の状況については、①就労支援事業事業活動計算書が78.7%、②就労支援事業別事業活動明細書が75.2%、③就労支援事業製造原価と販管費明細書が53.6%、④就労支援事業明細書が49.9%であった。

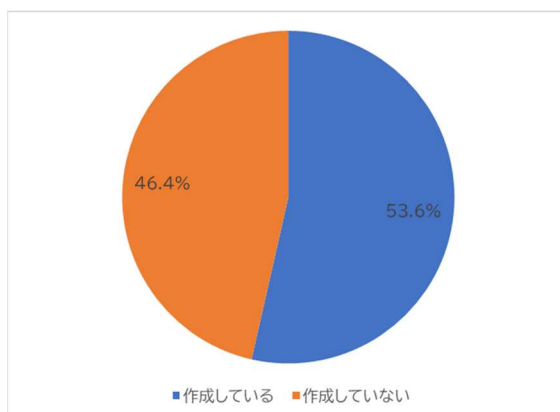
<①就労支援事業事業活動計算書 >



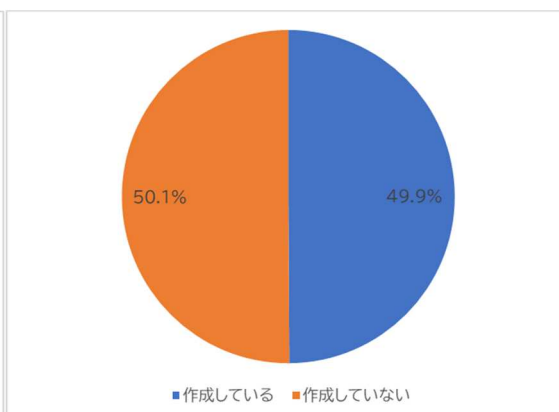
<②就労支援事業別事業活動明細書 >



<③就労支援事業製造原価明細書＋
就労支援事業販管費明細書>

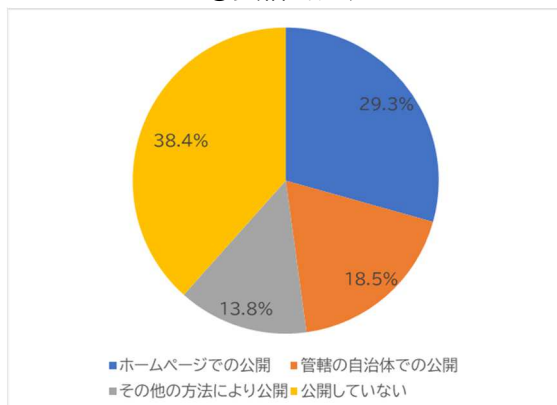


<④(年間売上高 5,000 万円以下)
就労支援事業明細書>

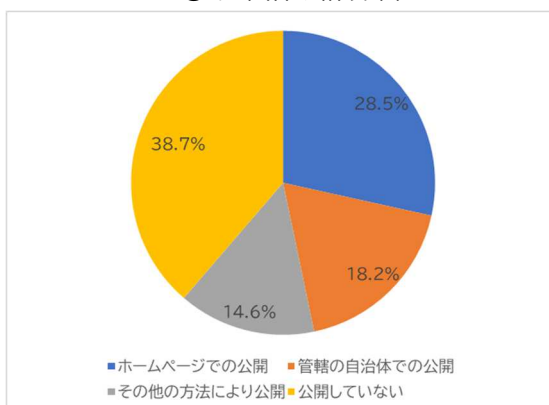


会計情報の開示については、非公開が①貸借対照表は38.4%、②事業活動計算書は38.7%、③就労支援事業事業活動計算書は48.6%、④就労支援事業別事業活動明細書は49.3%となった。

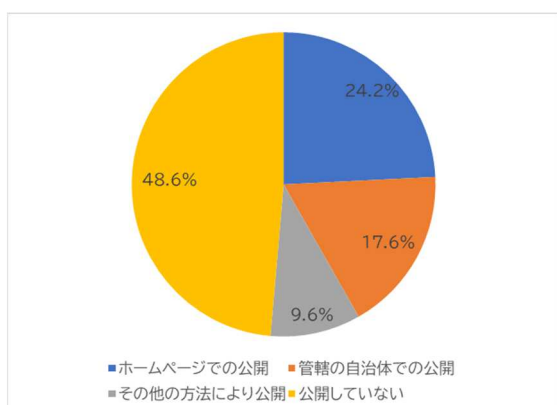
<①貸借対照表 >



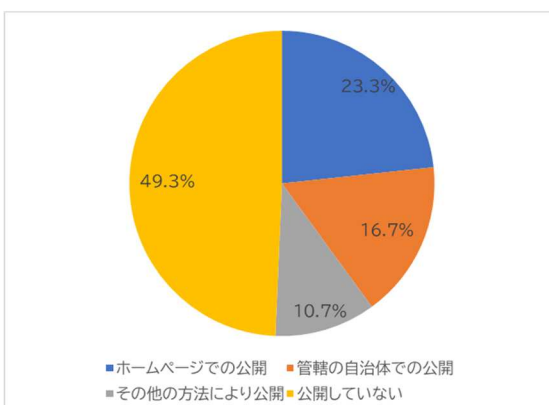
<②事業活動計算書>



<③就労支援事業事業活動計算書 >

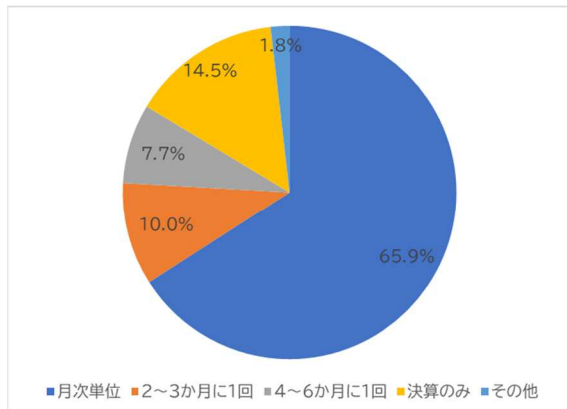


<④就労支援事業別事業活動明細書 >

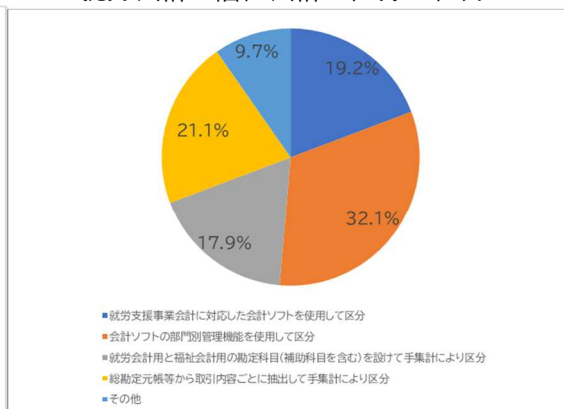


A 型事業所の会計ルールに関する調査では、収支の確認頻度が月次65.9%となり、区分方法は会計ソフトの部門別管理が32.1%、手計算が21.1%となった。

<就労会計の収支状況の確認頻度>

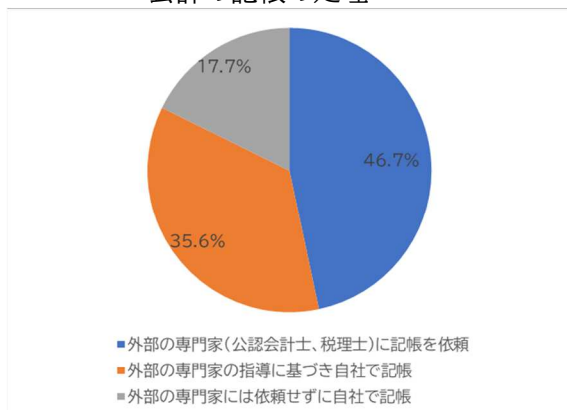


<就労会計と福祉会計を区分の仕方>

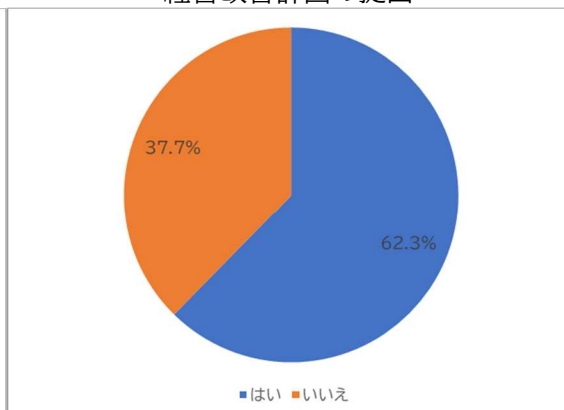


また、記帳処理は専門家依頼が46.7%、自社が35.6%となり、経営改善計画は62.3%であった。

<会計の記帳の処理>

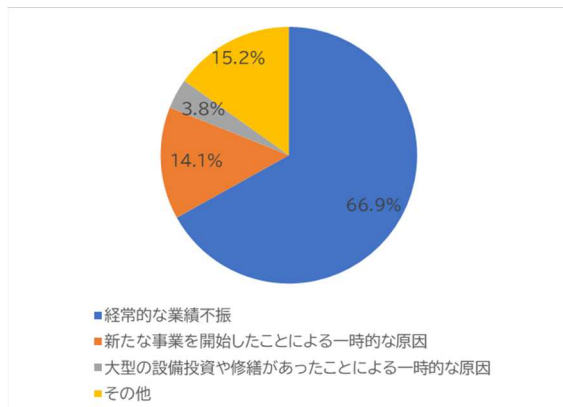


<経営改善計画の提出>

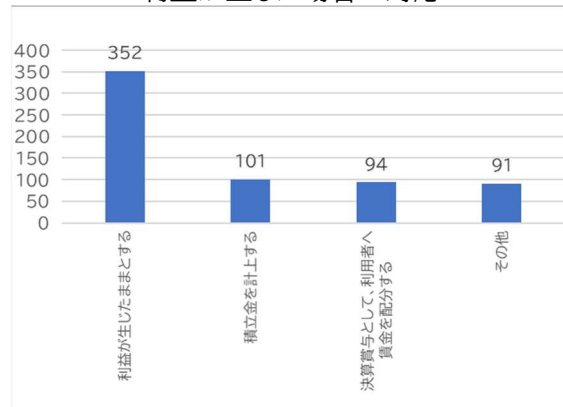


赤字の原因は経常的な業績不振が66.9%と多く、利益が生じた場合の対応としては、「生じたままとする」が多かった。

<赤字となった原因>

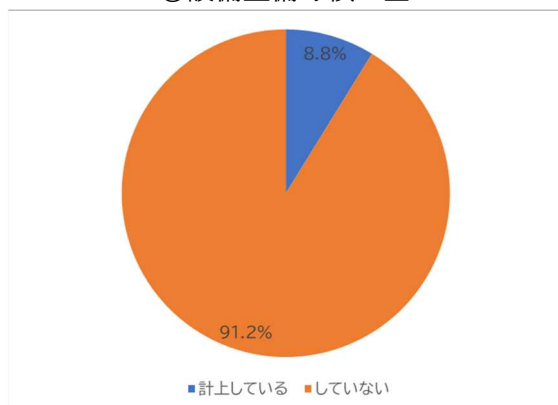


<利益が生じた場合の対応>

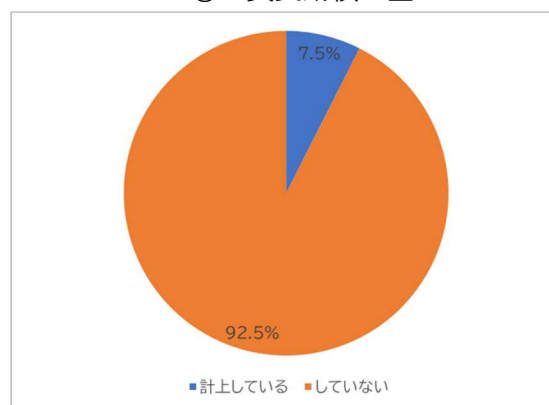


積立金については、①設備整備等積立金②工賃変動積立金ともにほとんど実施していなかった。また、積立額の上限設定については、上限があることを知らないが45.1%、適正と思うが28.3%となった。

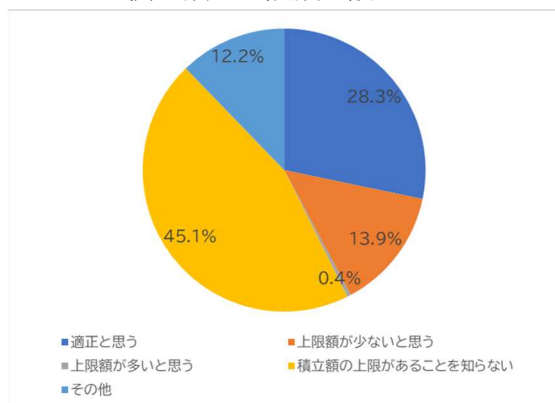
<①設備整備等積立金>



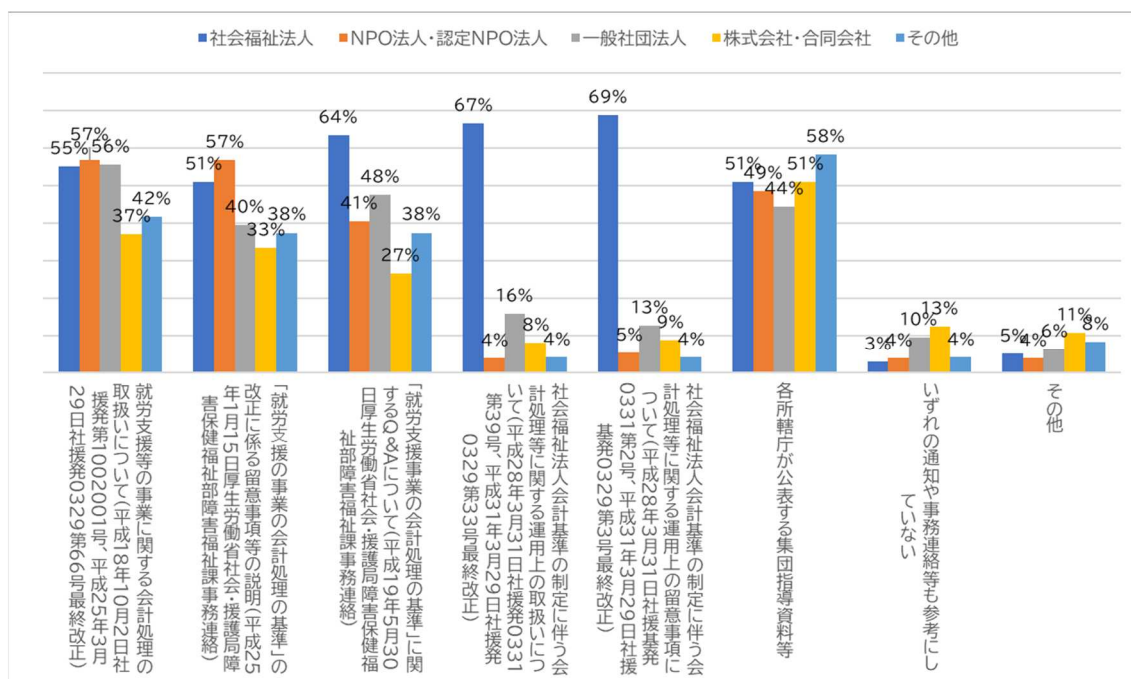
<②工賃変動積立金>



<積立額の上限額の設定>

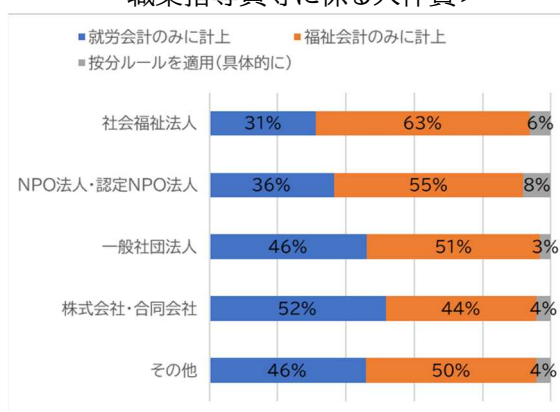


会計ルールを法人格別にみても、参考になっている通知は、社会福祉法人では社会福祉法人会計処理通達が67%、69%と高かった。また、各法人ともに、所轄庁の集団資料が総じて高めとなった。

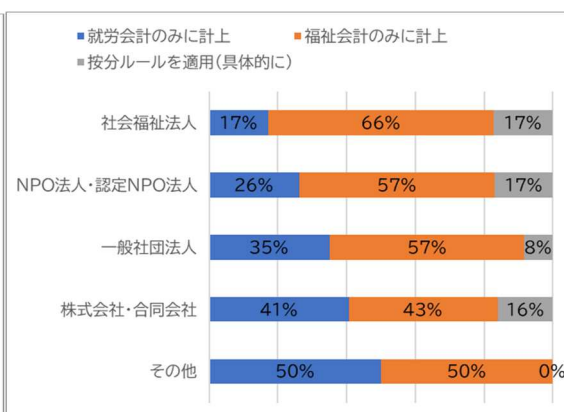


経費処理ルールについては、株式会社・合同会社が①配置基準を超えて配置している職業指導員等に係る人件費52%、②事業所の家賃41%、③事業所の水道光熱費42%と多く就労会計に計上していた。また、④-1事業所建物の減価償却費は、一般社団法人が46%、株式会社・合同会社が47%と就労会計のみに計上しているのに対し、社会福祉法人では78%が福祉会計のみに計上していた。さらに④-2設備減価償却費は、各法人ともほぼ半数で計上していた。

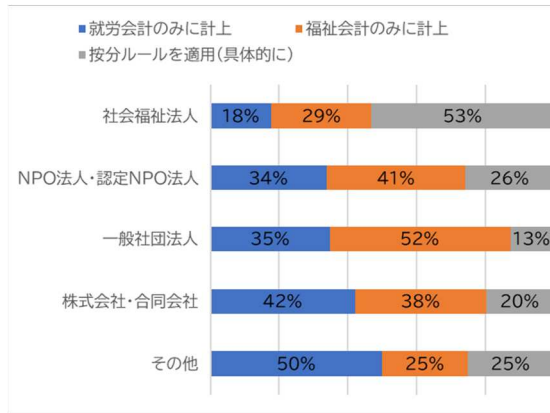
<①配置基準を超えて配置している職業指導員等に係る人件費>



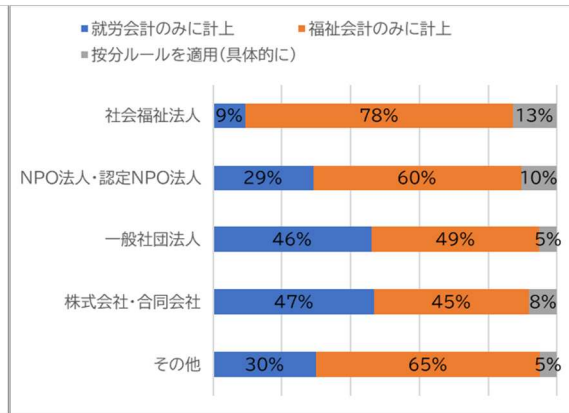
<②事業所の家賃>



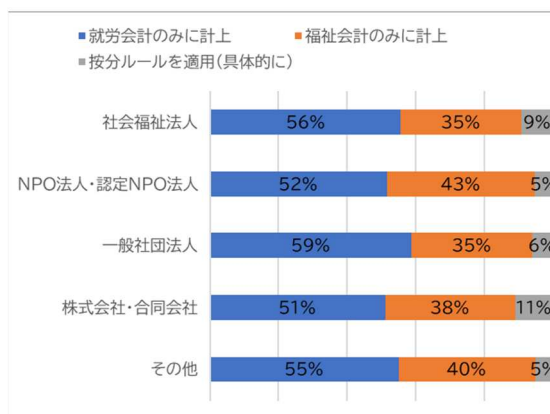
<③事業所の水道光熱費>



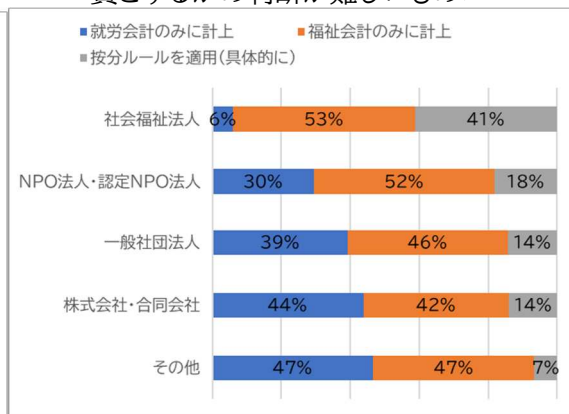
<④減価償却費-1:事業所建物の減価償却費>



<④減価償却費-2:就労支援事業活動のみに使用する設備>

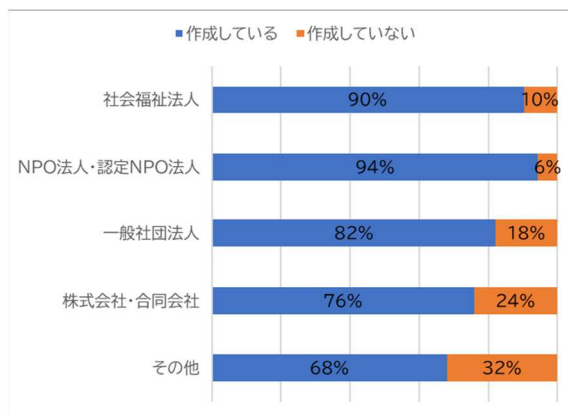


<⑤その他、福祉会計と就労会計の経費とするかの判断が難しいもの>

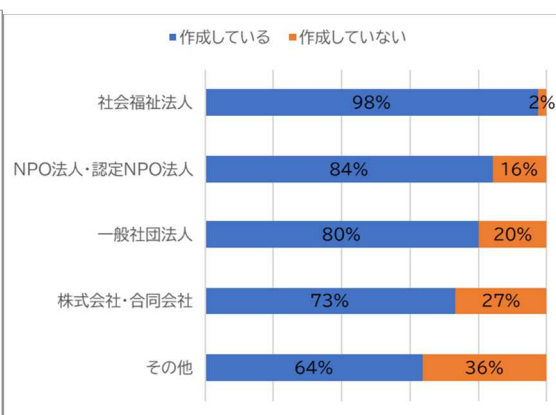


書類作成状況については、株式会社・合同会社の未作成が①就労支援事業事業活動計算書24%、②就労支援事業別事業活動明細書27%、③就労支援事業製造原価と販管費明細書52%、④就労支援事業明細書52%と、全ての項目において多かった。

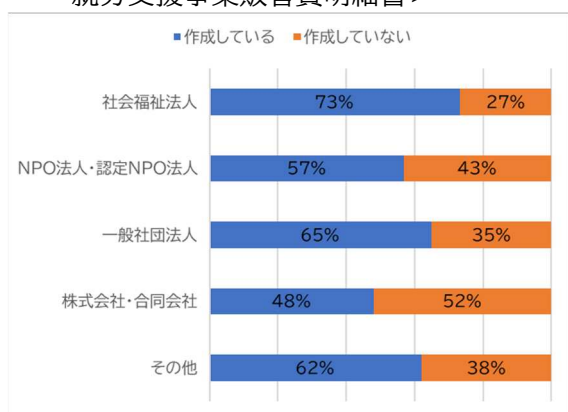
<①就労支援事業事業活動計算書>



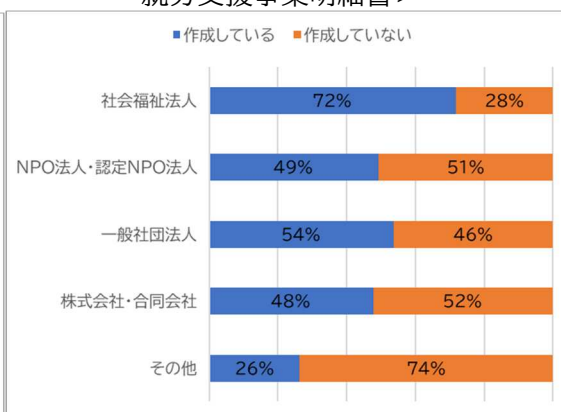
<②就労支援事業別事業活動明細書>



<③就労支援事業製造原価明細書＋
就労支援事業販管費明細書>

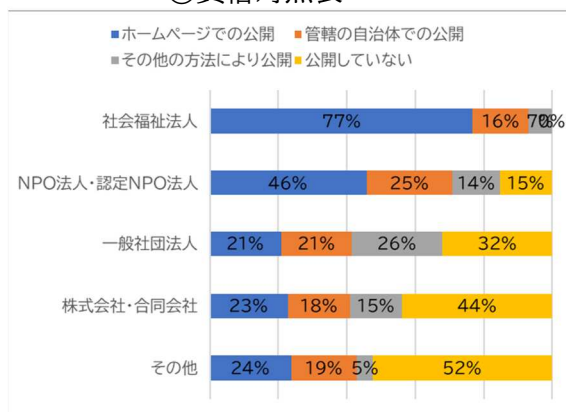


<④(年間売上高 5,000 万円以下)
就労支援事業明細書>

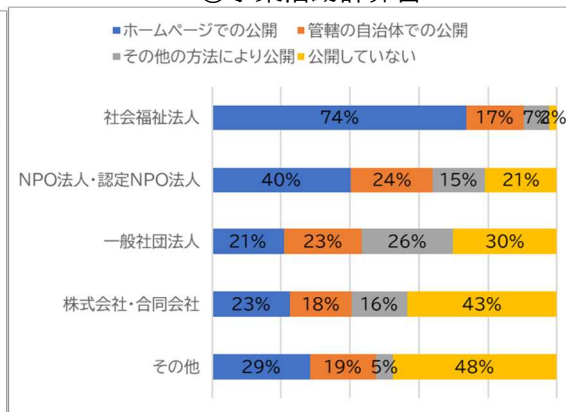


会計情報の開示については、株式会社・合同会社の非公開が①貸借対照表44%、②事業活動計算書43%と多かった。また、③就労支援事業事業活動計算書の非公開は、一般社団法人が55%、株式会社・合同会社が50%となり、④就労支援事業別事業活動明細書の非公開は、一般社団法人が53%、株式会社・合同会社が52%と多かった。

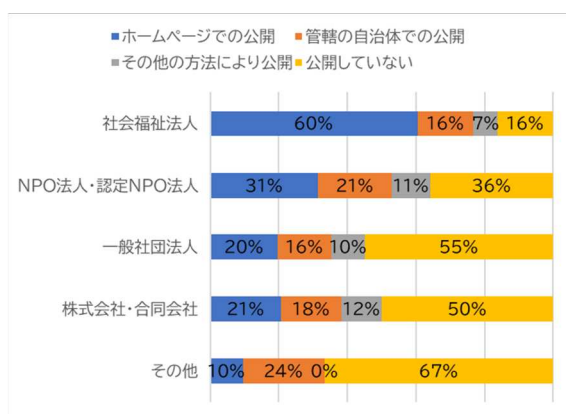
<①貸借対照表>



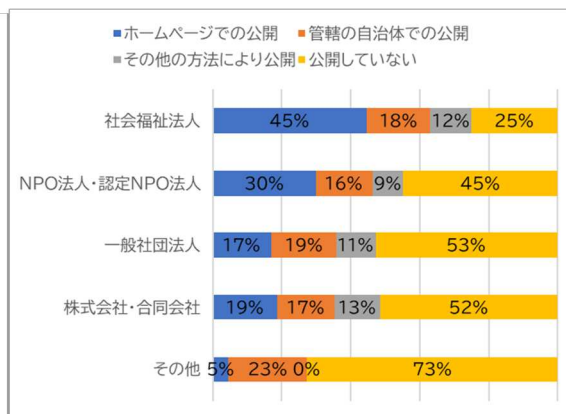
<②事業活動計算書>



<③就労支援事業事業活動計算書>

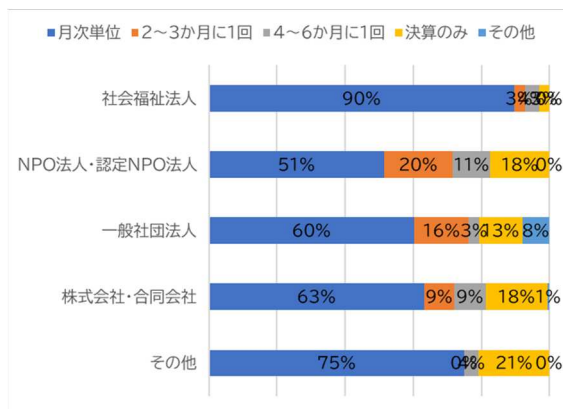


<④就労支援事業別事業活動明細書>

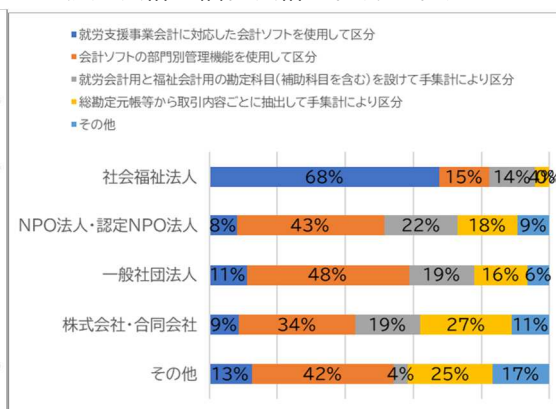


A 型事業所の会計ルールに関する調査では、収支の確認頻度が社会福祉法人は90%だが、それ以外は51～75%となった。また、区分方法では、社会福祉法人は就労支援事業会計に対応した会計ソフト使用し、他は会計ソフトの部門別管理機能を使用していた。

<就労会計の収支状況の確認頻度>

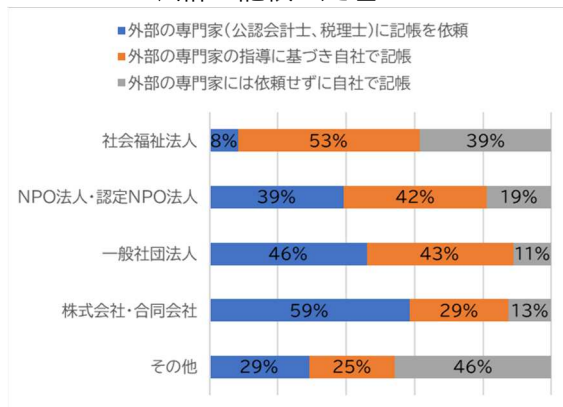


<就労会計と福祉会計を区分の仕方>

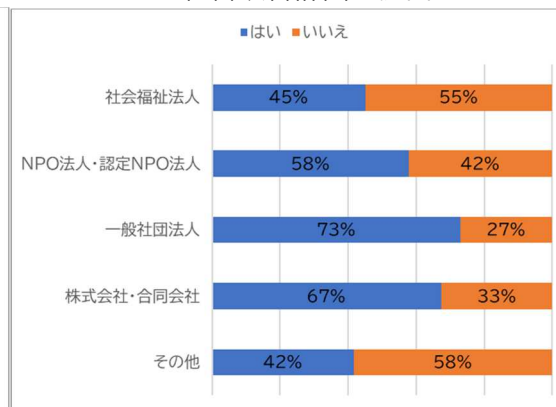


記帳処理については、外部委託を見ると、株式会社・合同会社の59%が多く、続いて一般社団法人46%、NPO 法人39%、社会福祉法人8%となった。また、経営改善計画の提出は、一般社団法人73%、株式会社・合同会社67%、NPO 法人58%となった。

<会計の記帳の処理>

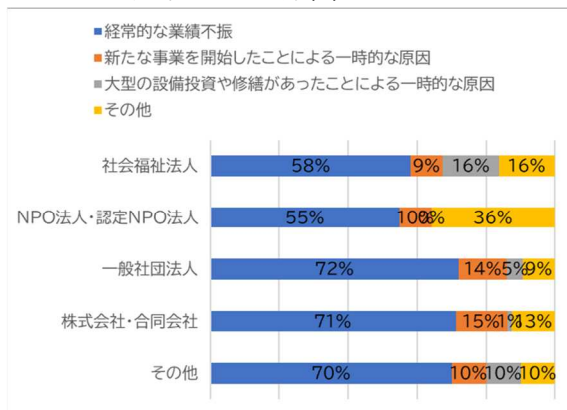


<経営改善計画の提出>

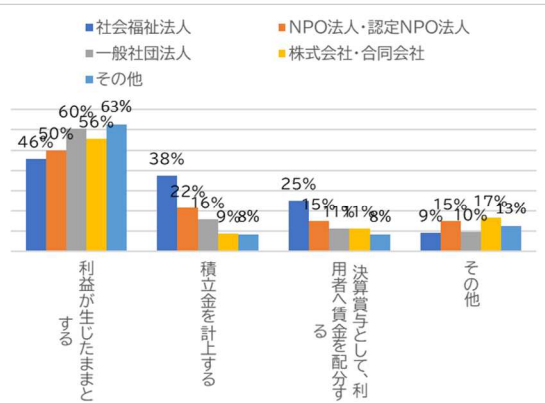


赤字の原因は、経常的な業績不振が、株式会社・合同会社が71%、一般社団法人72%と多かった。また、利益が生じた場合の対応としては、各法人とも生じたままが総じて高かった。

<赤字となった原因>

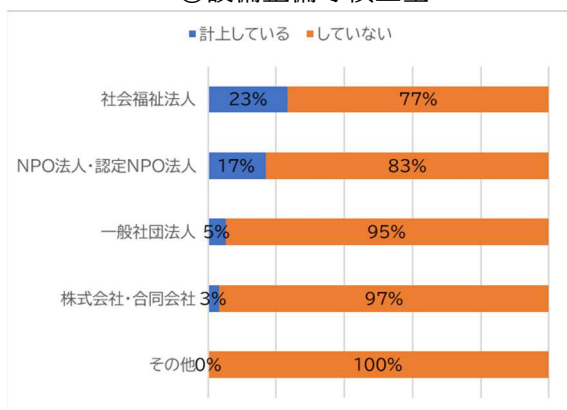


<利益が生じた場合の対応>

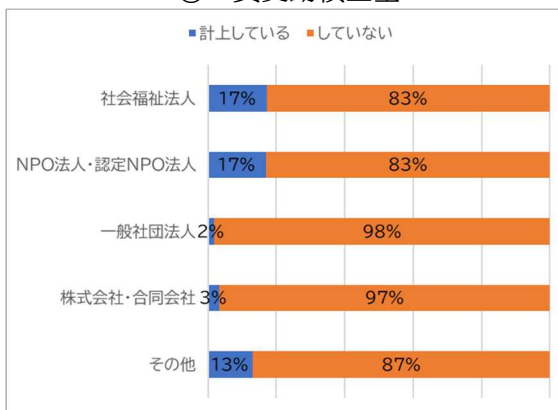


積立金については、①設備整備等積立金②工賃変動積立金ともにほとんど実施しておらず、実施しているのは社会福祉法人23%、NPO法人17%とわずかであった。また、積立額の上限設定については、上限があることを知らないが一般社団法人が56%、株式会社・合同会社が53%となった。

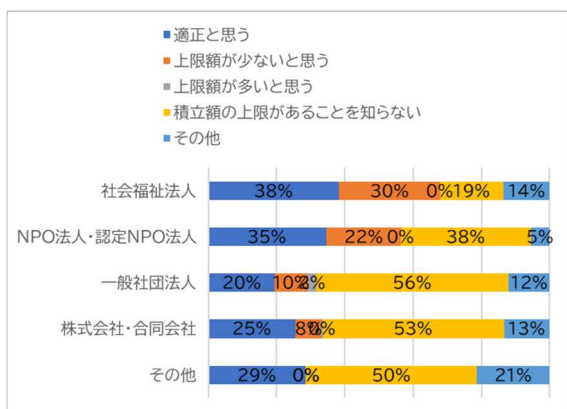
<①設備整備等積立金>



<②工賃変動積立金>



<積立額の上限額の設定>



3.5 アンケート調査(指定権者調査)

3.5.1 調査仕様

- 調査期間：
令和3年1月19日～2月5日
(18日間)
- 調査方法：
Web アンケート調査
 - 厚労省より各指定権者へアンケート協力依頼
対象:127件(都道府県47、政令指定都市20、中核市60)
- 有効回答数:88件 ※回収率69.3%
 - 都道府県:25件
 - 政令指定都市:13件
 - 中核市:42件

3.5.2 調査結果

- 問1 各自治体の経営改善計画提出時のA型事業所に対する依頼文書
経営改善計画提出時に求めている文書について聞いたところ、様式2-1経営改善計画書は65件、様式2-2 具体的改善策は49件と、多くの自治体が挙げていた。次いで就労支援事業別事業活動明細書が35件となっているが、減価償却費の計上状況等を把握するために最低限必要と思われる製造原価明細書(16件)や法人の事業活動計算書(10件)まで求めている自治体は20自治体に満たない結果であった。

求めている書類

- 赤線:減価償却費の計上状況や自立支援給付費からの補填等を確認するため、最低限徴収が必要と思われるレベル**

《調査票のみ回答》

【求めている書類】

	経営改善計画	決算書類	生産活動	その他
基本	・2-1:経営改善計画書(65) ・2-2:具体的改善策(49)	・就労支援事業別事業活動明細書(35) ・就労支援事業製造原価明細書及び販管費明細書(16または就労支援事業明細書7) ・就労支援事業事業活動計算書(11) ・就労支援事業会計に係る計算書類(指定なし)(4)		
独自	・経営改善計画報告書(6) ・2-3:前年度計画取組状況(5) ・具体的改善策と時期等の結果・実績報告(5) ・計画書の積算根拠内訳書(5) ・改善計画期間中の事業収入等見込額・実績額(2)	・法人の決算書類(指定なし)(5) ・法人貸借対照表(10) ・法人事業活動計算書(10) ・法人資金収支計算書(5) ・収支状況確認票:県指定(2)	・2-0:生産活動実績確認表(9) ・事業所状況調査票、生産活動収支状況確認表(8) ・生産活動収支関係書類(2)	・最低賃金の総額に関する調査票・計算表(3) ・事業計画進捗管理表、事業経営状況確認シート(3) ・実態調査票(2)

※()内の数字は回答自治体数

・ 問 2 実地指導の状況

昨年度実施した実地指導の回数(A型に対して実施したもの)について聞いたところ、1～5 件／年が 37 件(42%)と最も多く、6～10 件／年が 18 件(20%)、11～20 件が 14 件(16%)と続く。

【問 2-1:R元年度の実地指導回数】

頻度	自治体数	構成比
0回	6	7%
1～5回	37	42%
6～10回	18	20%
11～20回	14	16%
21～30回	3	3%
31～40回	2	2%
41～50回	0	0%
51回以上	8	9%
合計	88	100%

実地指導時に事業所に訪問している人数については、2 人 37 件(42%)、3 人 36 件(41%)と殆どが 2～3 人という状況である。

【問 2-2:実地指導時の人数】

訪問人数	自治体数	構成比
1人	3	3%
2人	37	42%
3人	36	41%
4人	9	10%
5人	2	2%
6人以上	1	1%
合計	88	100%

R2 年度の実地指導件数の推移については、「変わらず」が 16 件(18%)であり、「増えた」・「減った」はそれぞれ 36 件(41%)と、二極化している。

【問 2-3:実地指導の回数(前年度比較)】

回答	内容	件数	構成比
1	増えた	36	41%
2	変わらず	16	18%
3	減った	36	41%
	合計	88	100%

・ 問 3 実地指導の対象を選定する際の基準について

実地指導の回数を原則3年に1回とする自治体があった他、前年度に新規指定を受けた事業所や虐待・苦情等の相談がある事業所を選定している自治体が多い。その他、経営状況の問題等で重点的に指導が必要な事業所も対象としている自治体があった。

回答
原則3年に1回
・基本的には3年に1回を目安としている
・3年から4年に1回の周期で実地指導を行えるよう、選定している。
・3年サイクル
・前回の指導から3年以上経過している事業所
・以降、おおむね3年に1回実施
・概ね3年に1回を目処に、開所してから最初に行った実地指導日を基準に選定
・原則、3年に1度の周期で対象となるよう選定している。
・法令等で定められた周期到来事業所
・その他は3年に1回
・3年に1回の指導となるよう調整。
・前回の実地指導からおおむね3年を経過している事業所
・過去3年以内に実地指導を行っていない事業所。
・概ね3年に1回の実施とし、前回実施から期間が長い事業所を選定。
・原則3年に一度実施
・3年周期
・原則3年に1回
・前回の実地指導から3年経過した事業所や、新設から半年経過した事業所を実地指導の対象とする。
・概ね3年に1回実施
・原則3か年で全施設が対象となる選定を基本とし、通報、苦情、相談等に基づく情報がある事業所は優先的に選定する。
・3年ごとに実施
・開設後、3年以内：毎年度実施（2年連続して実施）
・概ね3年に1回程度を目安に実施している。
・3年に1回を目安にした定期的な実地指導
・概ね3年に一度
・3年に1回の頻度
・3年ごとに1回の頻度で実施
・国の通知に基づき、障がい福祉サービス事業者等については概ね3年に1回、障害者支援施設については概ね2年に1回を目途に実施している。
・3年に1回
・概ね3年に1回の頻度で実施する。
・既に指定を受けている障がい福祉サービス事業所については、概ね3年以内に実施
・既存事業所については、概ね3年に1度の頻度でもれのないよう実地指導を行っている。
・甲府市指定障害福祉サービス事業者等指導監査実施要綱に基づき、概ね3年に1回の周期で実施する。また、特に一般指導が必要と認められる事業所に対しては、随時実施する。
・概ね3年に1度。
・R元年度まで：2年に1度、R2年度から：3年に1度実施する
・概ね3年に1度実施

回答
原則3年に1回
・おおむね3年に一度実施する。
・実地指導は事業所ごと3年に1回の頻度で実施しており、当該年度が実施年となった事業所や新規事業所を実地指導の対象としている。
・原則、3年に1回。新規指定事業所については、指定年度又は翌年度。
・既存事業所については定期定例(おおむね3年に1度)で実施。
・鹿児島県指定障害福祉サービス事業者等指導監査実施要領に基づき3年に1回のローテーションで実施
・前回の実地指導を3年以上前に実施している事業所
・前回の実地指導から3年経過した事業所
・既存の事業所は3年に1回
・規定の周期(3年)により該当となった事業所
・定期(3年に1回)の実地指導の対象となる事業所
このうち、何らかの理由で定期の指導ができなかった事業所は、その次の年度に優先して対象とする。
・原則前回実地指導後6年以内。
・3年に1回実施
・過去3年間以上実地指導を実施していない事業所
・前回の指導から3年以上経過している事業所
・当該事業所等を運営する社会福祉法人が指導検査の時期に当たる事業所等
・2回目以降は、市実施要領に基づき実施している。
・市内の全事業所等を3つのグループに分け、3年毎に各グループを対象とする。
・原則、市の要綱で定めた指導周期に従い選定を行っている。
・前年度に新規指定した事業所、前回実地指導から概ね3～4年が経過した事業所、その他特に運営状況を確認する必要がある事業所の中から、優先順位を決めて選定している。
・前回指導からの経過期間を考慮し対象を選定(期間が経過している事業所を優先して実施)
・指導対象の事業所のうち、相当の期間にわたって未実施となっている事業所を中心に選定する。
・前回の実地指導から何年経過したかを勘案して選定する。
・指定更新時期(6年ごと)に合わせて選定
・年度計画
・前回の実地指導から2年以上経っている
・他のサービス事業所の実地指導も同担当で行っているため、前回の実施指導から長期間空いている事業所から選定している。
・前回の実地指導から年月が経過している事業所から順番に選定しています。
・前回実地指導実施日(未訪問事業所は開所日)から長期間経過した事業所
・数年の期間にわたって、実地検査を実施していない事業所等
・指定後1年以上経ち一度も実地指導を受検していない事業所を優先
・前回行った実地指導からの期間が空いているところ
・近年実地指導を行っていない事業所
・休止中を除く全事業所
・過去の実地指導の実施状況を踏まえ、直近で実地指導を行っていない事業所から優先的に選定
・前回の実地指導から長期間経過している事業所
・前回実地指導時からの経過年数
・前回指導からの経過期間が長い事業所
・前回の実地指導から他の事業所と比べて期間が空いている事業所
・1年目に行えなかった事業所。実地指導歴があり期間が空いている事業所。

回答
新規指定事業所
・新規指定を受けた事業所(実地指導を未実施)を優先して対象を選定
・実地指導が未実施である事業所
・新規指定の事業所を優先的に選定する。
・新規指定後1～2年以内の事業所を選定
・新規指定してから6か月経過した事業所
・前年度の新規指定事業者
・新規指定事業所については、開所後、概ね半年～1年を目処に実施
・新規指定分は指定半年後目途
・前年度新規指定事業所
・新規事業所、赤字事業所を優先している
・指定後に実地指導を実施していない事業所を優先。
・新規指定の場合は、指定の翌年度
・前年度に新規指定した事業所
・前年度に新規指定を受けた事業所
・実地指導未実施の事業所を優先して選定する。(新規のA型は最優先)
・新規事業所。
・新規指定事業所を選定。
・前年度に開所した就労継続支援A型事業所
・新規に指定した事業所は開所翌年度に実施
・新規指定の6ヶ月後を目途に実施
・新規指定事業所は指定後原則1～2年以内に選定する。
・新規に指定を受けた事業所
・新規指定事業者
・新規指定の初年度に実施
・事業開始後、実地検査を実施していない事業所等
・新規指定を受けた事業所等(概ね1年未満の事業所等)を選定対象としている。
・新規指定の事業所
・新規指定から半年経過した事業所
・新たに指定を受け障がい福祉サービスを開始した事業所については、概ね1年以内に実施
・新規事業所については、半年～1年後を目途に実地指導を行っている。
・新規指定事業所は翌年度に初回の実地指導を行う
・新規に指定をした事業所については、指定後の半年を目処に実施する。
・新規事業所は設立後おおむね6カ月以内で実施。
・新規指定後6か月を経過した事業所
・新規指定後6ヶ月程度以上経過した事業所
・前年度新規指定事業所
・前年度(当年度4月1日を含み、前年度4月1日を除く。)に新たに自立支援給付対象サービスを開始した指定障害福祉サービス事業者等
・新規事業所を優先
・新規指定の事業所
・就労継続支援A型に関しては、平成29年3月30日障障発0330第4号の取扱いに基づき、新規指定後半年を目途に選定
・直近に新規指定を受けた事業所か、指定から半年後を目途に実施
・前年度に新規指定した事業所
・新規指定事業所は、指定の翌年度。
・前年度に新規に指定を受けた事業所
・新規指定からの経過年数
・指定から1年を経過した事業所
・新規指定から6月を経過した事業所
・昨年度中等、直近に新規指定を受けた事業所
・新規事業所は最優先とし、できる限り1年目に行う。

回答
虐待・苦情等の相談
・新規指定や不適正情報があった事業所を優先的に選定する。
・苦情等の多い事業所
・その他通報・苦情・相談等の情報に基づいて対象を選定
・過去の文書指摘内容や苦情相談の履歴等を勘案して選定する。
・問題事案や懸念があるなど特に必要性が高いと思われる事業所を選定
・指摘事項が多数または重大なものと判断した場合は、上記の原則に関わらず実施する。
・懸案事業所
・基準違反等の疑いがある
・指定時の情報や苦情等から、運営状況を考慮して検討する。
・市民等から苦情又は相談等があり、実地指導を行うことが適当と認められる事業所
・虐待通報等の実績のある事業所を選定する。
・苦情や通報等による情報提供があり、実態の把握と早期の指導が必要と判断した事業所については、実地指導の時期を早めることとしています。
・苦情が多く寄せられた事業所
・その他、経営改善計画書の提出対象となっている事業所や、苦情等の報告が上がっている事業所、最賃除外をしている事業所を対象とすることもある。
・基準違反通報等に関する情報提供を受けた事業所
・問題の多い事業所：毎年度実施
・その他、苦情・通報等により特別に調査を必要とする事業所
・苦情・告発等が多く寄せられている事業所等
・過去に苦情相談や不正疑いの通報があった事業所で、早期に指導が必要と認められる事業所に実施する。
・苦情が多い
・利用者からの苦情の状況
・虐待、不正請求等の情報提供があった場合には随時。
・苦情や虐待等の運営に関する問題があるところ
・苦情等が多い事業所を優先
・苦情が多い事業所
・虐待や苦情など早急に対応を行う必要があるかどうか 等
・上記のほか、苦情・通報があった事業所から、その内容を踏まえて選定
・報告・苦情・相談等があったもののうち、実地指導が必要と認められる事業所
・相談、苦情等の情報提供を受けた事業所
情報提供の内容から、優先度を判断して選定する。
・苦情や通報があり、指導が必要と思われる事業所
・苦情・通報などがあった事業所
・虐待疑い等の苦情の有無
・苦情等の通報や、実地での改善確認が必要な事項がある事業所
・利用者等からの苦情件数が多い事業所
・苦情・不適切な運営情報のある事業所。

回答
その他必要な事業所
・収支状況確認をした結果、経営状態が悪い事業所
・経営状況の問題等で、重点的に指導が必要な事業所を選定。
・前年度の实地指導において、特に改善を要すると認めた事業所のうち必要な事業所
・経営改善計画の作成が必要な事業所のうち、特に赤字額が大きい場合や前々年度から継続して作成が必要な事業所を抽出して事業所訪問や管理者等呼び出してヒアリングを実施している。
・生産活動実績確認表を提出してもらい精査し实地指導対象事業所を選定する。
・平成29年度以降の選定基準は、経営改善計画書を提出している事業所としている。
・就労継続支援A型事業所については、全事業所に会計資料や調査票の提出を求め、基準を満たしていない事業所より経営改善計画の提出を求めている。
・運営に重大な問題が認められる場合は毎年度実施
・各種届出等の状況から管理運営面が懸念される事業所
・改善点が多いなどより短いスパンでの状況確認が必要なときは、2年続けて実施する場合もある。
・前回指導において指導監査課事項の多い事業所
・前年度实地指導で指摘があり、改善状況の確認が必要なとき
・過去の实地検査において、指摘事項の改善が図られていない事業所等
・過去の指摘事項の改善状況の確認が必要な場合など、継続的に指導することが必要と認められる事業所等
・そのほか、前回の指摘事項が多い事業所や相談等が寄せられた事業所等について、必要に応じ選定対象に組み込む場合がある。
・経営改善計画を提出した事業所
・前回の实地指導で指摘事項が多いなど運営状況の確認が必要な事業所
・監査又は实地指導後、改善状況を確認する必要がある
・实地指導の結果改善指導となった事業所については、次年度も实地指導の対象とする場合がある。
・「経営改善計画書」の策定を指示している就労継続支援A型事業所については、提出された「経営改善計画書」を確認し、収益改善がなされていない事業所等については適宜实地指導を実施し、運営状況の確認を行っている。
・指定就労継続支援A型経営状況確認票を提出させ、収入から軽費を引いたものが賃金総額を下回る事業所を対象とした。
・収支状況が良くないところ
・関係機関からの情報提供がある 等
・福祉サービス第三者評価を適切に受審していない事業所等、又は当該評価結果において、問題がある事業所等
・前年度、集団指導を実施した事業所等（2年続けて集団指導に欠席した事業所等を優先する）。
・自立支援給付に関して必要があると認めるとき
・過去の实地指導において指摘事項が多かった事業所
・事業者間の均衡や事業者の負担を考慮し選定する。
・経営改善計画書の提出がない

回答
その他必要な事業所
・その他必要と認めた事業所等
・その他、実地検査の実施が必要と判断される事業所等
・その他、優先的に実施すべきと思われる事情(運営法人が他自治体で行政処分を受けている等)がある事業所
・その他特に実地指導が必要と認められる場合は随時行う
・引き続き実地指導を行うべきと判断した事業所
・事業運営等について、調査の必要があると判断した事業所
・指定後実地指導を実施しているかどうか
・過去の実施状況
・前年の実地指導において翌年の実地指導が必要と認められた事業所
・特段の問題がある場合は上記に関わらず実施することとしている。
・前回指導の際、指摘が多かったなど、問題のありそうな事業所
・経営改善計画提出先に対する選定の基準は特になし 以下は実地指導の選定基準
・前年度及び前々年度において、実地指導の対象とならなかった指定障害福祉サービス事業者等
・その他特に一般指導監査を行うことが必要と認められる指定障害福祉サービス事業者等
・過去の指導実績
・前年度の指導結果から、その次の年度に再度の確認が必要と判断した事業所 指摘数や内容に応じて判断する。
・経営改善計画を提出している指定就労継続支援A型事業所 経営状況の実態調査と併せて実施する。
・運営等に課題があると思われる事業所
・年1回提出のチェックリストにより疑義のある事業所
・特に指導の必要があると認めた場合に実施
・前年度実地指導において指摘事項が多数あったもののうち、指摘内容から継続指導が必要と認められる事業所
・経営状況により評価を5段階(基準が守られている:A判定、基準違反:B判定→E判定)に分けており、過去3か年の中で初めてE判定を受けた事業所に実地指導している。
・そのほかのE判定事業所については、来庁させ、ヒアリングを実施している(R元年度は14事業所)。
・過去の実地指導で指摘事項の改善が図られていない、又は改善状況の確認が必要な障害福祉サービス事業者等
・事業開始後実地指導を実施していない、前年度集団指導を実施した障害福祉サービス事業者等
・実地指導を行うことが適当と認められる障害福祉サービス事業者等
・緊急の実地指導を行うべき理由のある事業所か
・R2年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため実施なし
・就労継続支援A型事業所になかなか行けていないのが現状です。

- ・ 問4 実地指導において、経営改善計画に関することで指摘しきれないと感じる点
実地指導を担当する行政職員に会計の専門的知識がなく、経営状況等への評価や指導ができないことや、経営改善計画が適正なのか、改善策が収益向上につながるか判断ができないという回答が多かった。また、実地指導の時間的な制約の関係から、指定基準等の点検に留まり助言等まで行うことが難しいという意見もあった。その他、利用者の障害特性等を考慮した際に収益性の高い事業を実施させることが妥当なのか分からないという意見や、経営改善を急ぐあまり真に利用者の希望に沿った就労訓練が実施されているのか判断が難しいという回答もあった。

回答
・経営的な観点から指導を行うのは難しい。
・就労支援事業の推進を担当する部署と実地指導を行う部署が異なり、実地指導を担当する部署は全サービスを対象としているため、指定基準及び報酬告示に則った点検に特化せざるを得ず、経営改善のための具体的な助言まで行うことは困難。
・他に指導すべき事項が多い事業所の場合、実地指導の実施時間(約3時間)の都合上、経営改善計画に関する事項の点検を省略せざるを得ない。
・経営に関する知識が無い場合、事業者が作成した経営改善計画が実現可能なものなのか判断できない。
・計画書について説明を受けても妥当かどうか判断しきれない場合がある
・経営改善計画と実績の乖離が散見されるが、経営の中身に関する事なので、指摘しきれない。
・経営改善計画を確認するためには、会計の専門的知識が必要と思われる。東大阪市では、実地指導に会計士が同行しているので確認は可能であるが、職員だけで確認することは難しいと思われる。
・外的要因か内的要因かを判断することが困難である。
・経営改善に係る具体策(営業体制の強化、経費削減、販路拡大等)について報告を得たとしても、どこまで踏み込んで指導が可能であるか不明確。
・事業者の経営状況について評価及び指導をできるだけスキル及びノウハウのある職員がいない。
・経営改善に着手し始めたもしくは1年経過して改善しつつあるが赤字が続いているような事業所に対してどれくらいの期間まで経営改善を猶予すべきか判断が難しい場合がある。
・中小企業診断士や公認会計士等の経営に関する専門資格を有している職員の配置がないため、決算書の詳細な内容確認、経営戦略などの指導ができない。
・経費について、あいまいな部分が存在するため、事業所で経費を福社会計に振り分けされていても気が付かない。
・無謀な改善計画は認められないため、(複数年にわたり基準を満たしていないことになる場合でも)継続して赤字となる計画を認める場合がある。
・上記の場合、次期年度だけでなく、中期計画的なものを示させるべきかと考えるが、実現性などを含め精査ができる専門的能力を持ち合わせていない。
・実際行っている改善への取組やその効果を確認しているが、具体の経営改善策等に関する指導は困難である
・就労会計については、指定基準に定めがある事項(生産活動の収支状況等)以外は確認していない
・実地指導では経営改善計画に基づく具体的な改善状況の検証はしていない
・生産活動に係る具体的な改善策の指導については、いわゆる経営改善等の知識がないと出来ないため、国の経営改善事例集の案内に留まっている。
・経営の専門家ではないため、改善内容に問題があると思っても指摘しづらい。
・経営改善のための事業者の取組みに対する評価が難しい。

回答
・計画書にある金額の詳細の把握が難しい。
・経営改善計画の内容における有効性や妥当性を判断できない。
・具体的改善策の内容について、その実効性等を十分に確認することができない。
・具体的改善策(方針・方向性等)が当該事業所に適合しているかどうか。
・「その生産活動で現実的に達成可能な金額」と「経営改善計画で達成しなければならない目標金額」に開きがある場合や、将来性に疑問のある生産活動(早晩収益が頭打ちになる、商品の流行が過ぎているなど)を計画される場合がありますが、生産活動の内容を指定したり限定したりするような指摘はできません。
・経営改善計画作成時と比較し精算収入額が上回っていることから、数年間も経営完全計画を提出している事業所があり、実際に今後改善されるのか確認しきれない。
・経営改善計画の内容について、決算書の見方や経営に関するノウハウがないため妥当性の判断が難しい。
・改善内容の具体性・確実性が乏しい場合にどこまで求めるか、また、少しずつ収益改善はしていたとしても改善に長期間を要する場合に更に一年の計画作成をいつまで許容するかなどの判断が難しい。
・事業所数が多いことから1件1件内容を精査することが難しい。
・経営改善の見込みがない場合は勧告・命令の措置を講じることとなっているが、改善の見込みがないと判断するうえで金額や期間等の基準がない。
・内部外注費が多い事業所に対する指摘が難しい。赤字にならないように内部外注費で調整されてしまえば何も指摘できない。
・事業所の赤字解消のための実効性のある計画を立てるためには、経営改善を指導できる専門家が必要。
・同一法人内で業務委託をし、収益を上げている等、本来の就Aの目的である就労につながらない運営が常態化している。また、契約主体が委託側も受託側も法人代表になるため、適正な契約ではないおそれがある。
・法人の決算書の内容を確認できる知識がないため、会計処理に関する専門家がいないと、指定基準第189条「専ら社会福祉事業を行う者でなければならない(社会福祉法人を除く)。」を違反して、営利目的で行っていた事業の収入があることが分らない。
・経営に関する専門的な知識がないため、経営改善の取組として事業所が説明してきた新規の就労支援事業や、箱折りやペンの組立等の軽作業等が収益向上に繋がるのか繋がらないのか判断することができない。そのため、根拠をもって事業所が説明してきた作業をやめるように指導することはできず、あくまでも助言として作業内容を改善するよう伝えるのみになってしまう。
・実地指導を行う職員が経営の専門知識を有しないため、改善計画の概要については理解できるものの、詳細の理解が困難であり、問題点の改善に向けた効果的な指摘は難しいと思われる。
・事業所側の経営の苦悩を知りつつ、雇用契約による最低賃金の支払いを遵守する経営改善計画を策定させることに矛盾を感じることもある。
・経営改善が見込めないことから、A型事業所からB型事業所への転換等を検討するよう指導する際に、抵抗感を感じる。
・経営改善計画書及び公表している財務諸表だけでは、赤字経営の問題点がわかりにくく、経営改善に向けての指導がしにくい。
・生産活動に係る事業の収入、生産活動に係る事業に必要な経費、利用者に支払った賃金の総額については、事前提出資料で確認しているが、経営改善計画に関する指摘事例は、現時点では無し。
・生産活動に係る事業に必要な経費について、会計業務に関する専門的な知識がないため、現場での限られた時間の中では、十分な確認が行えない。
・自治体職員の経営に関する専門的な知識・経験が浅いため、改善に向けた見通しについて聴き取りを行う際、実効性があるものかどうかの判断が難しいと感じることがある。
・計画のどこの部分が弱いから改善に結び付いていないのでは、ということろまで指摘できれば、事業所にとっても有意義なものになると感じている。

回答
・経営改善計画については、その数字の根拠が曖昧であり、実際に生産活動収支が改善するかどうか不透明。 ・そういった中で、経営改善の見込みの有無を確認することが難しい。 ・就労支援会計を理解し、且つ、経営に関するアドバイスができる職員がいない。 ・また、経営改善の見込みがないと判断された場合であっても、数少ないA型事業所に対して、<u>勧告等の行政指導を行うことに躊躇せざるを得ない。</u>
・経営改善傾向ではあるが、経営改善計画の予定ほど改善がなされていないときに、どこまで指導を行うべきかに迷う。 ・指導担当職員が、市場の状況把握や経営感覚に乏しく、事業の内容について事業収支以外に判断する材料を持ち合わせていない。
・経営改善計画について、実際にその内容で経営を改善していくことができるのかという判断が困難であり、具体的な指摘は難しい。 ・赤字の補填を自立支援給付をもって充ててはいないが、法人会計から充当している場合もある。<u>実際の会計処理について、内容も含めて指摘しきれない。</u>
・事業者が作成する経営改善計画で、収益改善、平均労働時間の延長、賃金総額の増加を見込まれた場合、行政がこれを判断する知識に乏しい。
・採算管理や事業会計など、障がい福祉サービス等とは異なった専門的な知識を要するため、<u>指摘(効果的な指導・助言を行うこと)は困難であると感じている。</u>
・経営改善計画期間中の改善状況の評価については、<u>判断が難しい。</u>
・営利企業の会計基準について、国通知「就労支援等の事業に関する会計処理の取扱いについて」と実態がそぐわず、また担当職員の会計処理に関する知識不足により会計処理の判断が困難。 ・設備投資又は減価償却等の経費の扱いについて、事業者の認識も低い担当職員も判断がつかないことが多い。 ・経営改善計画の実効性が低いのではないかと感じて、根拠を持って事業者に厳しく対処することができない。 ・単価の低い軽作業(内職)であっても、利用者個々の状況や世間の無理解等が原因で収支が改善しないと述べる場合
・本市では、実地指導等において経営改善計画と就労支援事業に係る計算書等の整合性のチェックや事業者の関係者からの聴取等を行い、厚生労働省令及び厚生労働省通知等に基づき、収益改善が見込まれる(就労支援事業において利用者の最低賃金の確保が見込まれる)等と判断した場合や、実績において改善が認められた事業者については事業運営を認めることとしている。 - 事業者における就労支援事業の経営を安定的なものとするためには、事業内容(生産活動の内容、対象顧客、市場動向、競合相手の動向)や事業収入を得るための販路拡大、経費削減方法等についての指導等が考えられるが、指定権者においてどの程度指導すべきものか等、制度の難しさを感じている。
・実地指導時においては、指定担当課に経営改善計画の提出を行っているかを確認するのみであり、時間的な制約の関係から、<u>計画の内容に関する指導は行っていない。</u> ・経営改善を図るにあたり、資金のやりくりなど事業所としてどこまで具体的に考えており、どこまで実行できているのかあまり踏み込めない点。 ・実地指導においては「生産活動の収支が利用者賃金を下回った場合に経営改善計画書を提出しているか」までの確認に留まり、<u>計画に対するフォローアップにまで至っていない。</u> ・実地指導は時間が限られているため、改善計画の取組状況(途中経過)の確認や実質的な改善状況を把握することが困難である。 ・決算書等において、会計処理(経費の振分け、内訳等)が正しいものであるのか判断ができず、提示された数字をもった判断しかできない。 (特に、株式会社等)
・経営改善計画に記載される具体的改善策の有用性。
・基準を満たさない理由として「利用者個人のスキル不足」が散見される。 ・外注先の都合等、外部要因により売上が減少している。 ・実態と計画の数字が乖離している。

回答
・利用者の障害特性等を考慮すると、収益性の高い事業を実施させることが妥当か判断がつかない。
・赤字が続くA型事業所の存続の必要性。
・根本的には、廃止又はB型への転換等による方法が考えられるが、本県はA型の事業所数が多く、平成29年に破綻による大量解雇問題が発生したこともあり 急激に事業所が減少することは避けたいと考えており、厳しい対応は難しい。
・収益を上げることが重視し過ぎて本来の障害福祉サービスの提供(アセスメントなど)がおろそかになっていないか。
・経営改善計画の作成指示及び実態調査は、指定担当課である障害福祉課で行っているため、実地指導の対象としていない。(指定就労支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について(平成29年3月30日障障発第0330第4号別添)による)
・障害福祉課にて経営改善計画及びその実施状況の提出を求めているため、福祉指導監査課が行う実地指導時には「作成の有無」のみ確認している。
・県庁障害福祉課にて対象法人に対し経営改善計画書の提出を求め確認、必要に応じ指導を行っている。
・施設内外からの新規作業受注等、経営改善計画に基づき改善が行われ、指定基準に従った事業運営がなされていると判断できる場合、本市としては利用者の障がい特性や希望を踏まえられた支援が行われていると認識しているが、事業者が経営改善を急ぐあまり、真に利用者の希望に沿った就労の訓練が実施されているかは、判断が難しいと感じる。
・利用者の状況がそれぞれ違うので経営改善の指摘が難しい。
・経営改善計画の資料は事業所が作成するので、実際に本当の数字なのかを実地指導で確認することは難しい。
・実地指導時は経営改善計画に関することは見ていない。
・経営改善計画で記載された改善案が実効性のある内容なのか判断が難しく指摘しきれない。
・計画書とおりの経営ができていいのか、事務職では判断が難しい
・経営に関する専門知識をもたない実地指導担当では、実効性のある経営改善計画かどうか的確な判断が難しい。
・通知には「経営改善に向けた支援についても具体的事例を参考にするなどし、合わせて実施すること」とされているが、現状、経営改善に向けた具体的な支援までできていないため、今後、そのような体制も合わせて整備し、指摘や助言を行うことが課題。
・基準を満たす満たさないの判断は数字を見ればわかることだが、事業者から「では、どうすればよいか」と問われたところで担当者では経営的な判断ができず助言らしい助言をすることができないため、基準を満たさないという事実を伝えるにとどまり、実効性がないと感じる。
・計画作成は経理担当、運営状況の説明は管理者など担当者が別々なので、計画内容への指導が事業所全体に届いているのか不明である。
・自治体の担当者の経理に関する知識では、経理書類の妥当性を判断することが困難な場合もある。
・福祉事業会計でみるべき経費と就労支援事業会計でみるべき経費の基準が曖昧で、事業所によって考え方も異なるため、計上している経費の内容について指摘しにくい。平成18年のQ&Aからは判断できない経費があるため、福祉事業会計でみるべき経費と就労支援事業会計でみるべき経費の統一的な基準を国から再度示して欲しい。
・経営改善期間中に賃金に見合う収益が見込まれない事業所に対して、経営改善のため更なる工夫改善するよう求めるが、具体的に事業内容や必要経費削減等のアドバイスは難しいと感じている。
・現状から、経営改善計画の内容では黒字化は難しいのではないかと市が感じていても、市職員は経営に詳しいわけではないため、事業所側から「今後は売り上げが上がっていくはず」と言い切られると何も指摘ができない。

回答
・現在経営改善計画に関する指摘事業所はないが、A型事業所における実地指導時に、最低賃金以上支払いを維持するために、生産活動等について、事業所で工夫をされているが、事業所独自の生産活動(商品の販売)より、事業の受注における収入確保がほとんどで、発注元の経営状況により左右されてしまっている。A型は特に事業所の強みがないと、経営も綱渡りになり、厳しいように思われる。 ・親会社が県外の大手スーパーのため、会計に関しては掌握できない部分が多い。特に、立ち上げからまだ5年程度のため、設備投資が続いており、減価償却の考え方の違いなどがあり難しい。 ・経営改善計画作成の指導を重ね、計画内容は課題と改善策等が明確になってきているが、計画どおり進めることができず、経営は改善しているものの、その進捗は遅い。 ・計画実行に時間を要すること。 ・生産活動に関する事業収支の改善策が現実的か否か ・収益性を向上させる業務請負先の確保策が効果的か否か ・収益性を満たす訓練目標の設定方法 ・取引先の経営悪化や不況等の社会情勢による収支の悪化等事務所でコントロールできない原因の場合。
・令和元年度において、経営改善計画に関することで指摘のあった事業所はありませんでした。
・経営改善計画に関する指導実績は無し
・特になし
・現時点で、就Aにおいて本来必要な就労能力に達してしない利用者に対し、自身が当該就労能力を有していないという認識を有効に伝える方法 ・直ちに採算事業を獲得できない中、現在の不採算事業を継続せざるを得ない(利用者へ就Aとして適切な業務を提供することができない)状況において、上記認識について理解を得ることが容易ではないこと
・実地指導は経営改善計画の内容確認を主目的とはしていないため、改善計画の実現性や妥当性を精査することはできない。
・整った経営改善計画書が提出されればそれ以上ということがない点。 ・コロナ禍で経営改善計画書をださせても指摘しきれない点。
・経営改善計画作成の基準となる事業収入とそれにかかる経費に関し、具体的な金額の計上根拠について、実地指導の限られた時間の中では、確認することが困難である。
・事業所からの資料の提出等が遅れた場合、経営改善計画書を作成する時に期間の始期から半年以上経過しているようなこともあり、前回の計画期間と切れ目なく計画を作成するため、期間の後半で急に改善するような計画にならざるを得ない。
・指導を担当する行政職員が経営に関する専門的な知識を有するわけではないので、経営改善計画に記載されている内容について、実効性があるか等、具体的な検証ができない。記載内容に基づく事業が実施されているか、実績として収支がどうなったか等の事後的・形式的な確認のみになってしまう。 ・指導内容についても、基準に反しているという事実の指摘は可能だが、具体的にどのように経営改善を行うか等の指導ができない。
・就労継続支援A型事業所において、決算書類上、具体的にどのような状況になれば「経営改善が達成された」と判断してよいのか基準もなく、その計画が適正かどうか分からない。
・経営改善計画を提出する必要がある事業所に対して、改善のための経営的・戦略的指導を行うことは難しく、経営改善計画さえ提出すればよい、という形式的な指導にとどまっている。

回答
・法令上は経営改善計画の提出についての義務がなく、その中身について積極的に指導することはノウハウの面でも難しいと感じる。 ・生産活動収入を上げるよう指導はするものの、短期間での急激な黒字化は難しいことは指導する側も分かっており、かつ急激な改善を図るあまり、利用者への過度な指導を行うことで、症状の悪化や退職者の発生につながる。A型は福祉も経営も両立していただく必要があるので、指摘しきれないと感じる。 ・経営改善計画に書かれている内容が、黒字になる結果から逆算したもので、具体的な根拠が薄いと感じる。経営に関する知識もなく指摘しきれない。また現在の取り組み内容の評価もできないと感じる。
・当県の実地指導では利用者の支援状況や運営状況も確認するため、時間的に限界がある。 ・α事業所では福祉会計で、β事業所では就労会計で処理している等、どちらで処理をすればよいか基準が曖昧な支出をどう指導すればよいか悩むことがある。 ・改善する気はあるが、1～2年では改善の見込みが立たない事業所も依然として多く、そういった事業所への今後どのように指導(場合によっては勧告等)をかけていけばよいか検討中。
・経営の悪化が、一時的なものか長期的なものかの判断がつかないことがある ・改善状況を継続的に確認する手段が無い。 ・利用者の年齢構成と生産活動内容とのバランス
・経営改善計画については、随時、事業所と連絡を取り、必要な助言等を行っているため、実地指導であえて指摘項目としたことがない。
・該当事業所に係る実地指導実績なし
・生産活動にかかる事業の収入から生産活動にかか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になっていない場合に、指摘をしても他の基準違反のように素早い改善が期待できないこと。
・生産活動収入の減少が、新型コロナウイルス感染拡大防止への対応による影響なのか、経営改善への意識が十分でないのか、判断を付け辛い。

・ 問5 経営改善計画の提出を要する事業所先に感じている問題点

多数の回答として、事業者の経営感覚が低く収支見込みが甘いことや、達成困難な計画の提出、危機感の欠如などが挙げられていた。これには、基準や指導が緩いため、形式的に計画を作成する、基準違反や赤字経営に対し問題意識が薄くなっているのではという意見があった。また、支援の意識が高いほど経営改善に対する意識が希薄になる、生産性をあげていく支援技術が低い場合もあるとの回答もあった。

回答
・経営改善計画に示されている売上計画等の金額が、恐らく生産活動の実態とかけ離れている事業所も散見される。
・生産活動そのものに関する助言指導まで踏み込むと、業務量的に対応困難となる可能性がある。
・生産活動収支報告書等の費用(例えば従業員の人件費)の按分方法(例えば就Aで何時間従事、Bで何時間従事など従事時間で按分しているのか、どうか)等々細かくヒアリングしたいが、これも業務量的に対応困難となる可能性がある。
・生産活動会計が赤字であることについて、危機感が感じられないことがある。
・経営改善計画を要求する以前から指定を受けている事業所は収益性を度外視して事業を行っている場合がある
・経営改善の見込みが薄く、(実地指導を行ったとしても、)基準違反状態が改善されない懸念がある。
・新型コロナウイルス感染症の影響で、経営改善計画のとおり、経営が改善されるか懸念している。
・事業収入増加を図るための取り組みとして、新規取引先等の開拓等を経営改善計画書に挙げているが、実際は達成が難しいことが多々である。
・経営改善計画書で計画している取組みや目標収入額が絵にかいたモチになりがちである。
・経営に対するノウハウが不足していると思われる事業所が見受けられる。
・親会社がないと黒字経営は難しい
・手広く事業を行っていても、生産活動収益を増加させることが難しい。
・基準改正以降、徐々に経営の改善は図られているが、基準適合には長期を要する懸念がある。
・収支改善のために新規施設外就労先の開拓を進めているが、難航している事業所が多い。
・改善に前向きか否かが不明である。
・契約上の賃金(最低賃金)の支給体制の確保と、生産活動収入から必要経費を控除した額が賃金支払総額を上回る事業運営とを、継続して両立させることが困難と見受けられる場合の具体的な改善策について、どのように指導していくべきか。
・運営をコンサルティング等に委託している場合や他県等に複数の事業所を広域的に展開している法人が事業所の運営をしている場合、当該事業所の経営について現場レベルでの経営感覚・コスト意識が低い傾向にある。
・生産活動に対する考え方が一般企業ほど厳しく捉え切れておらず、営業ができていない。
・利用者と直接処遇する職員の賃金と同じ場合があるため、職員のモチベーションを保ちにくい。
・基準条例の賃金に関する基準を満たすことができないことを問題と捉えていない。
・経営改善計画の提出を求める時期に初めて検討する事業所が多いのか、一貫性のない新事業(施設外就労など)をとりあえず計上してくる場合がある。
・平素、外部の専門家(会計士等)に会計事務等を任せきりになり、経営感覚が全く身についていない管理者(サビ管)もいる。

回答
・経営改善計画を改善につなげようという意思をもって作成していない事業所も見られる ・経営分析のための知識不足や改善点に気付かない事業所も多く、旧態依然とした経営を続けている事業所も多いと思われる
・経営改善計画書で改善策や目標を立ててもらうが、その通りに実行できている事業所が少ない。
・赤字幅が大きい事業所については、生産活動を抜本的に見直す必要があるが、既存の生産活動に固執する傾向がある ・県が実施する工賃向上等研修会に参加せず、また専門家派遣にも手を挙げない(改善する気がない可能性がある)
・根本的には事業者の経営センスや経営努力等に左右されたと感じているが、地域の産業構造や利用者の障害特性等にも左右されやすいと感じている。
・新型コロナ禍の中、経営改善の取組がより困難になっている ・障害者支援の意識が高いほど、経営改善に対する意識が希薄になりがちである。
・少しでも改善が見られれば、翌年度においても経営改善計画を提出させているが、黒字となるのに長期間を要すると思われるもの(事業所からはすぐにでも黒字となるものとして提出される。)への対応
・計画は提出されるものの、収益性の高い事業の開拓や販路拡大への意欲が低いか、ノウハウが不足しているため、漫然とした経営が続いている。
・事業所において福祉分野のみの経験者しかおらず、経営等への知識が不足している。
・改善に向け努力等しているが、改善内容について進捗が遅い。
・事業所の職員全員が決算状況を把握していない。情報共有ができていない。
・本県では、ほとんどの事業所が経営改善計画書提出対象となっており、ペナルティの意味合いが希薄となっている。 ・経営改善計画が実現性の低いものとなっている。
・事業所の収支見込みの甘さ。 ・事業所が新規指定時に提出する収支見込みが楽観的なものが多く、現実的な内容にするよう指導するものの実績が想定よりも大幅にマイナスになることが非常に多い。
・単価の安い内職作業がメインになっている事業所の多くは収益を上げられていません。インターネット販売を始める事業所もありますが、内職の域を出ておらず収益性に疑問があります。新規で外部の取引先を開拓する必要があっても、開拓が不得手と思われる事業所も見られます。 ・事業所職員の経営改善への理解が低いのではと感ずることがあります。経営改善計画書について「もう少し具体的に直してください。」と伝えて何度もやりとりをしています。しかし「経営改善を図りたいから、計画を立案し、書類を提出している。」という姿勢よりも「市役所が提出を促しているから、計画を書いている。」との姿勢が強い事業所がごく一部ですが見受けられます。
・経営改善計画を作成はするものの、実際に計画に沿って経営改善を進めているか不明 ・あまりにも、無理そうな計画である場合は、計画変更等をさせた方が良いのか。
・事業所としては出来る努力はしていると思うが、親会社などから特例子会社的に業務を切り出し、安定的に受注できる形態の事業所以外は、経営が厳しいと考える。 ・作業内容の変更など小手先での対応では改善できない事業所が多い。
・経営改善計画書を作成する事業所側、当該計画書を徴取し内容の審査等を行う行政側ともに事務負担が大きいため、ポイントを絞って簡素化するとともに、マニュアルやQ&Aを国において作成してほしい。 ・小規模な事業所では、生産活動の収支に無頓着であったり経理が杜撰であり、正確な経営状況の書類を作成できないことが少なくない。

回答
・経営改善計画書の期間と事業所の会計期が異なる場合がある。 ・地域によっては、利用者の減少・高齢化により作業内容に限界があり、収益を上げることが難しい。 ・新規事業の開拓や生産物の販路拡大に取り組んではいるが、経営改善に至らない場合がある。
・法人の決算書に、障害福祉サービス事業所を運営するために必要性の低い経費(例:高級車購入費)や、適正価格とは言い難い業務委託・コンサルティング契約の経費が計上されている。経営改善計画を提出している事業所(基準違反状態の事業所)を運営しているにも関わらず、改善努力とは捉えられない多額の不必要な経費をかけ続けていることを問題に感じている。 ・基準違反状態の就A事業所を運営している法人にも関わらず、就A事業所を新設できてしまう。現在の基準だと指定申請を拒むことはできないが、全国の自治体間で、経営改善計画提出対象となっている事業所の情報を共有し、各自治体が認識したうえで事業所の新設対応を進める必要がある。
・経営改善計画に沿った事業運営をさせるべく指導に当たるも、経済情勢の影響を受けやすいことや事業受託の困難性等から同計画の実現の難易度が高いこと。 ・経営改善ができず、赤字経営を続けている事業所があり、数年にわたる経営改善計画を提出する事業所が多いこと。 ・経営改善のため、経費削減や販路拡大としているものが多いが、実現の難易度が高い、又は実現には数年かかると想定されるものがあり、直ちに改善することが見込めない。 ・生産活動に係る事業収入額が増えるなど少しずつ改善はしてきているが、コロナの影響等もあり、作成していただいた経営改善計画に沿った事業が実施できていない事業所が多い。 ・経営改善ができず基準を満たせないことで事業所を閉鎖し、利用者が行き場を失う。 ・基準違反であることが常態化しており、即時性のある行政処分もないため、基準違反をしている認識が薄いと思われる。 ・現実的でない数値により、改善計画書を作成しているように思われ、その後の実績と照らした際の差が大きい。 ・監査を実施することが難しく、危機感などもないように思われる。 ・状況改善に向けて、既存事業の見直しや新規事業開拓に取り組む事業所があるが、結果として低単価での受注に終わり、改善に結び付いていない事例が見受けられる。経営コンサルタントなどの専門家の助力なしには、事業所が自力で改善するのは困難と感ずることがある。 ・就労支援事業会計の処理基準に対する意識が希薄なため、自身の事業所の収支状況を正確に把握できているのかと感ずることがある。 ・法人内で複数の就労支援事業所を運営しており、そのうち一事業所が経営改善計画の提出を要する事業所であるが、他は収支が黒字であるため、危機意識に乏しく、毎年計画の内容がほぼ同じ状況である。 ・収益を上げるためのノウハウを持つ職員が不足している。 ・新規販路の確保に苦慮している。 ・収支見通しが著しく甘く、改善目標に届かなくても問題ないと考えている節がある。 ・就労会計を給付費で補填しても問題あることに対して意識が低い ・経営改善に努める意識が薄い事業所がある。 ・良質な仕事の確保の困難さがある。 ・現状の事業のままでは先細りであり、抜本的な改革がないと経営改善が難しい事業所が多い。 ・経営改善自体、必要なものであるという認識があまりない事業所がある。 ・経営改善(収入増加・経費縮減等)の取組状況について、事業所での経営努力は理解できるものの、抜本的な解決には至らないケースが多い。 ・地方においては、農業等による経営を行っている事業所も多いが、天候や社会情勢等に左右され収入の増減が大きい状況にある。利用者に対する雇用機会の確保等の観点からも、大幅に作業内容を変更するような指導はできず、場当たり的な対応に留まっている。 ・経営改善が必要(生産活動収支<利用者賃金)な状態が長期的に続いているケースがある。

回答
・仕事の確保が難しい、特に社会情勢や経済状況によって影響を受けやすい。 ・収益改善の目標や計画は記載しているが、実際に収入増が実現可能であるのか判断が難しい。
・就労継続支援A型事業者は、専ら社会福祉事業を行う者とされている(基準第189条)が、既存事業者は福祉というより低賃金の労働力を求めている一面がある。 ・請負契約の価格設定が最低賃金を確保できていないものがある。 ・いわゆる内職作業などA型の生産活動として妥当でないものがある。
・特に小規模な事業所については、管理者等が作業内容や利用者への支援方法等に関しては習熟しているものの、数字に疎く、経営改善に対する意識が薄い面が見受けられる。 ・経営改善を要する事業所のうち、赤字幅が大きい事業所については特に早急な改善が必要であると考え、利用者の意向に沿った訓練も並行して行う必要があるため、抜本的な改善の実施は難しい部分もあると感じる。
・経営改善計画の提出を要する事業所が多く、また、恒常的に対象となってしまっている。 ・経営改善計画を提出することで、自立支援給付費を利用者の賃金に充てることができるため、利用者の賃金に相当する生産活動収入が見込めない状況の事業所においても利用者を増やすことにより、事業所全体では自立支援給付費で利益がでる状況になっている。 ・経営改善計画通りに改善が進む事業所はほとんどなく、毎年計画を提出している状況。
・数年経ても収支が改善する見込みが不明 ・系列法人等から受注する場合の受注単価が世間一般に比べて著しく高額だと感じることがある。 ・配置する生活支援員等が実際は生産活動への従事を主な業務としていることがあり、利用者の訓練が疎かになっていると感じることがある。
・本市から指導等をされないために、形式上経営改善計画及び根拠書類を作成している事業者もあるのではないかと感じている。
・計画どおりでなくともペナルティがない ・計画が適正なら、毎年計画書が提出できる ・経営改善計画に係る経営分析や具体的改善方法の検討を行い実行するための支援が必要。 ・経営改善計画が受領されることを前提に、現状維持(基準を満たさない状態)でも致し方なしと捉え、収益を上げることに本腰を入れていないように感じることがある。
・独自事業を持たない事業所(請負で内職などを実施している事業所等)については、収益から最低賃金を支払うという基準からは程遠い事業実態である為、改善計画の内容が事業実態とはかけ離れており、全く実行できるようには思えない。 ・前年度の実績からは実現性の乏しい経営改善計画を提出され、具体的な改善指導が困難な場合がある。
・赤字額の大きな事業所は、経営改善計画を提出させても、現実味がない。余程のことがなければ、何百万もの収益が出る仕事を、短期間で確保する事は困難。 ・収益性の高い仕事を、自ら開拓する能力や意欲が低い事業所もある。
・現在の事業内容等では、賃金に見合う収益の確保は難しいと思われる事業所がある。更なる収益改善の措置を図って欲しいと感じている。 ・生産設備や販路、協力企業、イベント等の確保が収益に直結しており、事業所間でも差がある。 ・新型コロナウイルスの感染拡大の影響から、取引先の企業業績の悪化やイベントの中止等で収益が落ち込んでいる事業所が見られる。 ・(一般的に生産性が低い)障害者による生産活動による収益をアップさせることはなかなか難しいことだと思われる。後は生産費用をできるだけ抑え、販路拡大等をして事業収入を増やしていくしかないのではと思われる。

回答
・そもそもなぜ黒字化しないといけないのか、その理由について事業所側が理解しようとしていない。 ・作業内容が軽作業ばかりで収益が低い事業所は、利用者もA型ではなくB型に行くべきではないかと思われる利用者の利用が多いように感じられる。ただし、利用者も楽な仕事内容で最低賃金を受け取ることができるため、利用者の利用率も高いという悪い循環が生まれている。左記のような事業所は、経営改善計画書は提出してくるものの、実態に伴っておらず、本気で経営改善に取り組もうとしている意志が感じられない。
・事業者の経営力の不足。 経営力が不足していると思われる事業者に対する指導には時間を要する。 ・計画を提出していれば減算や罰則がないので、事業所自身の危機感がない。 ・業務請負先の確保策 ・請負う業務内容が利用者の状況に合致するか否か
・経営改善計画を提出する対象の事業所が固定化されてきている印象があります。
・指定当初、事業者が就A事業の運営基準に対する認識が不十分であったことにより、利用者についても同様に就労に対する適切な認識が不十分になっていること ・事業者が、改善のために新規事業を獲得し、業務内容を一新したとしても利用者が変化に対応できず、それが苦情に繋がってしまうこと ・就労能力についての説明は、利用者の自尊心に触れる可能性があることから、直接的な表現を避けることで事業者の説明が曖昧になり、経営改善についての認識が事業所(利用者を含む)としてできていないこと
・作業の難易度、単価的にB型相当と見受けられる事例がある。
・経営改善計画について、計画と現状に乖離があるなど、計画として疑義があるものがある。 ・経営改善のために拡充又は新規開始する事業について、事業者側にノウハウが無く、実現可能性に疑義があるものが見受けられる。
・指定基準未達成の事業所について、昨年度より収益が少しでも増加していれば、改善見込みありと判定しているが、上り幅が微量であるため、このペースでいくと指定基準を満たすのに長期間要する。
・就労継続支援A型では、就労支援事業の経営能力も求められるため、障がい福祉サービスに理解があり、向上心の強い事業所であっても、経営改善のために苦労している。行政職員では経営に関する助言ができず、有効な改善策が見出せない。 ・反対に、経営状況の改善について、「指定基準に反するから」、「行政に言われたから」という認識しかないように感じる事業者が見受けられる。中には、就労支援事業の会計を区分しなければならぬという意識が低い事業所もあり、そもそもの就労継続支援A型の事業の趣旨を理解しているか、理解していたとしても、そのとおり事業を運営する気があるのか疑問に感じることもある。 ・経営改善計画の提出が必要な事業所は、人員基準や他の運営基準に対する理解も浅い傾向がある。
・現状では、経営改善計画を作成させる基準に該当した場合、経営改善計画を提出させ、事業を継続することを認めているが、この基準が緩いため、事業所に危機感が生まれない。数年程度では達成できないような収益額を目標としなければならない事業所もあり、長期的な視点で経営改善を目指していかなければならないが、「とりあえず来年度も経営改善計画を作成すればよい」という認識になっていないか懸念している。
・法人の決算期と、経営改善の期間のズレがあり、整理が難しい。 ・経営改善計画作成に苦労している事業所が多いため、マニュアルを示してほしい。 ・事業開拓など経営努力を重ねても収支改善の見通しが立たないが、地域唯一のA型事業所として、B型に転換することなく温存されている。 ・既存の生産活動を増やし、経費を減らすだけでは基準を満たさないが、新たな生産活動を見いだせない事業所が多い。

回答
・精神障がい者は特に状態に波があり、安定した出勤が難しい。この状況の中で最低賃金の支払いを維持することは経営上難しいとの声があった。 ・生産活動収入が上がるような仕事を確保できていない。 ・障害特性を理解した支援技術が低いと感じる。 ・生産性の低い利用者に対し、生産性をあげていく支援技術が低いと感じる。
・経営状況について、一般企業ではないという意識があるのか、経営上の危機感が乏しい。 ・基準が急に変わったことが悪いという発言が稀に見受けられる。 ・就労会計が赤字であったとしても、福祉会計が黒字で運営できているため、そこまで強い問題意識を持っていない事業所が多い。 ・利用者の様子を聞くと、障害程度の重い方を受け入れている傾向が強い。
・NPO等、福祉を優先に考えている事業所は、株式と違い経営に関しては意識が低い傾向(矛盾が生じている) ・株式会社については、利益優先主義で反対に福祉の考えが極端に低い事業所が多い傾向。 ・利用者に支払う賃金の総額以上の生産活動に係る事業の収入(生産活動にかかる事業に必要な経費を控除)を得ることが出来ていない
・現実的に達成が非常に困難だと思われる計画を作成・提出し、結果としてほとんど改善につながっていないことがある。内容が達成困難なものだからといって計画を承認しないこともできず、対応に苦慮している。
・生産活動収入の単価が低い ・前年度と同じ事業内容であるため、収入額の大幅な増が見込めず経費の削減や就労時間の延長を計画するが、実施に至ると困難な場合が多い。
・継続して経営改善計画書の提出を求めている事業所について、年々前期の実績より事業所の収益は上がっており、事業所の努力もうかがえるものの、利用者に支払う賃金を生産活動にかかる事業の収入から生産活動にかかる事業に必要な経費を控除した額に相当する金額で賄ってはならず、いつになれば基準を満たせるかの見通しが立たないまま、長期に渡って前期の実績より改善しているからと次期経営改善計画の提出を求め続け、事業所が基準違反のまま運営を続けている状態となっていること。 ・生産能力の面で、就労継続支援A型の支給決定を受けるに適当でないように見受けられる利用者がいるように感じる点があること。
・今般のコロナ禍において、経済が右肩下がりの状況では経営体力を持ち、後ろ盾となるような企業等の存在が必要と感じる。

・ 問6 その他、経営改善計画提出先に対する実地指導

事業所の経営能力低下や利用者の能力を十分踏まえていない事例を指摘する一方で、福祉と経営のバランスをとって運営していくことについての指導が難しいとの意見が見られた。経営上の問題が指摘されるが、事業所では利用者の特性に応じた配慮や苦悩もあり、そこに焦点をあてた指導や助言の在り方が必要との回答もあった。また、今般のコロナ禍により、収支が大幅に悪化している、今後さらに悪化していく事業所が増加する中、どのような指導を行っていくべきかという回答があった。

回答
・現場で決算資料の提出を求めた際、法人本部で管理しているとの理由で確認できない場合がある。(当日準備しておくよう事前に伝えても、失念される場合もある) ・事業所によっては、会計の区分を適正に行っていないため、経営改善計画の指導以前に会計処理の指導を要し、事務の改善が当該年度の決算に間に合わず、決算時期を2回待たなければ就労支援事業会計を確認できない場合がある。 ・上記3の基準で実地指導の計画を立てた結果、実施時期によっては、経営改善計画期間内のため成果を確認できない場合がある。
・会計処理について実地指導担当者が学ぶ機会がなく指導能力が不足している ・経営に関して専門的な知識を有する職員がおらず、経営改善に関して具体的に助言することが困難に感じる。
・生産活動において黒字にするのは無理だと事業所は思っているのでは感じる。 ・自治体は、取り消しの処分はしないと思っている。
・経営改善計画の提出が形骸化している恐れがある。 ・今般の新型コロナウイルス感染拡大により、収支が大幅に悪化している、もしくは今後さらに悪化していく事業所が増加する点について、どのような指導を行っていくべきか疑問に感じている。
・元々経営が悪化している法人が事業転換して障害福祉分野に参入しようとするケースがあり、指定前の収支計画書等では法人の収支まで確認することは難しく、また、指定後の事業所運営の見通しを判断するのは限界があるが、そういった法人でも基準上事業を始めることが可能であるため経営改善計画の作成が必要な事業所が増えてしまう要因の一つであると感じている。また、基準違反の状態でも利用者を受け入れる限り事業所の運営ができてしまうような報酬体系も経営改善が必要な事業所が増えてしまう要因であると感じている。 ・A型事業所は特定求職者雇用開発助成金の対象になるため生産活動収入が低くても運営を継続することができる場合がある。また、就労継続支援事業所は通常の事業所に雇用されることが困難な障害者の方を対象とし、中でもA型事業所は雇用契約等に基づいて就労に必要な訓練等のサービスを提供する事業所であるが、最低賃金の減額の特例の適用を受けることが可能なケースもあり、制度的なミスマッチがあるのではないかと感じている。
・賃金が最低賃金を上回っていることにより、それが1つの魅力となっている事業所に関し、収支改善のため、本来、賃金を下げること提案しなければならないが、利用者のモチベーションを考えると、なかなかそこには手を付けにくく、具体性に欠ける改善計画を受けざるを得ない場合がある。
どの事業者も、経営改善計画の有無にかかわらず、収益の改善や収入の増に向けて取り組んでいると思うが、今年度は特に、コロナ感染症拡大状況下において収益の改善は困難に思う

回答
・実地指導においてではないが、経営分析や新規事業開拓等のスキルを学ぶ機会や意識改善の機会が必要であると思われる
・収益を上げたいという意識はあるものの、そのための具体的な方策が分からず、模索している事業所も少なからずある。
・経営感覚・意識を高めていこうという意欲があまり感じられない事業所もある。
・就労支援事業会計処理基準のルールを把握していない事業所がある。
・実地指導では確認する時間に限りがあるため、継続的に経営改善計画提出先に対する支援を実施することができる体制の確保(充実)が必要
・利用者に対する訓練を通じて生産効率を高め、経営改善につなげてほしいという基本的な趣旨は理解できるが、現実には障害特性や地域における産業構造等に多分に左右される側面があることや、A型事業は、そもそも福祉事業でありながら、営利企業のように利潤追求も求められる特徴を持っているため、バランスを取って運営していただくことについての指導が難しいと感じる。
・指導担当側に経営知識が不足しており、収支改善のための具体策の提示が難しい。
・経営改善に向けて努力しているのはわかるが、地域の経済状況から黒字化が難しいと感じている。
・社会福祉法人会計基準を含め就労支援事業会計に関して、実地指導という場において、どのようなアドバイスが適切か、どこまで踏み込むべきかのガイドラインが欲しい。
・事業所の職員の離職率が高く、人材育成が難しい。
・コロナウイルスの感染拡大の影響によりホテルのリネン関係、土産物の箱折り等の仕事が激減している。
・市域が狭く、一つの法人が隣接市でも同内容の事業を展開している例があります、人員が重複していることが疑われる例もあり、他市の所管部署との連携が必要と感じています。
・就労継続支援A型の利用が適切か否かの客観的な判断を行う暫定支給決定があまり行われていないこと、またサービス提供にあたってアセスメントを行う中で利用者の能力を十分踏まえていない事例が見受けられます。
・作業効率の上がらない利用者に対して「市が『収益を上げろ』というから、あなたには辞めてほしいのだ。」との内容を伝えて、自ら退職するよう仕向けた事業所があり、利用者の障害特性等に応じた作業内容・支援の提供がされているか、との点に留意する必要があると感じています。
・経営改善をしようと営業活動や施設外就労先などの確保に努めても、単年度では改善が難しい事業所が見受けられる。
・4にも記載したように、数年間にわたり計画を提出している事業所には、複数年での計画を作成させた方が良いのか。
・事業者によって決算時期が異なることから、多数の事業者へ経営改善計画書の提出を求める時期やその進捗状況の管理に苦慮している。
・改善勧告を通知するところまで指導を進めているが、改善命令に移る基準が曖昧で判断に悩んでいる。
・全国的に展開している事業所に実地指導を行うと、自治体によって指導の強弱があるため、指摘事項に対する指導内容に違いが生じることがある。(例:会計について生産活動収支に不適切な収入・経費が計上されている点について、指摘している自治体としていない自治体がある。)国へ照会をすると自治体ごとの判断に委ねられるが、法人から指導内容に対する苦情が寄せられることもあるため、国による統一した方針が必要。
・基本的には、自社のもうけを最優先としている事業所は見受けられず、地域経済環境から考えて、収益性の高い事業であって障がい者で実施可能なものはあまりない中で、事業経営の困難さが感じられる。そして、特に現在の新型コロナ感染症の関係で、経営環境としての厳しさが増していることが感じられる。
・就労継続支援A型事業を開始するに当たり、収支の見通しが甘いのがために収支が赤字に陥ってしまう場合もあると考えている。このため、指定の相談を受ける際は、事業計画に加え、詳細に聴き取りを行うよう努めている。

回答
・最低賃金の人件費で生産活動を営むことができることに強みがあった事業モデルにあって、昨今の最低賃金引上げやグローバル化の中でその強みが薄れているのか、利益を獲得することの難しさを感じる。
・経営改善として認めるべき基準が曖昧であることから、事業継続の判断が困難である。 ・自治体の担当者では、経営等に関する知識に乏しく、経営改善のための取組としての妥当性の判断ができない。(単純に省令基準や国通知に基づく、数値等による判断を行った場合、就労継続支援事業の今後の拡大・充実に期待できない。)
・「就労支援事業会計処理基準」に基づく管理ができていない事業所に対して、実地指導の所要時間の短縮等が図られる中で、法人の負担にならない範囲、時間での指導は難しい。 ・自治体・事業者に対する会計処理等に関するeラーニング等の充実や実務上の指導のポイントの明示があれば、より効果的な指導ができるのではないかと考えています。
・生産活動の収益より利用者の賃金総額が超えている(基準第192条)ことで、事業所の指定取り消し等を行った場合、利用者の職場を奪うことになる。基準を遵守することと、どちらが重要かむなしく感じる。当該基準を緩和してもよいのでは。 ・自立支援給付費を利用者賃金に充ててはならないことは明確にされているが、経営者の報酬への配分等については規定がなく、必要以上に充当されている可能性が否定できない。損益計算書等は公表しているが、賃金台帳等を点検する根拠がなく、また指導する権限もない。 ・「就労支援の事業の会計処理の基準」は定められているが、基準第192条を満たすため、これを厳しく点検できない
・現行の基本報酬においては平均労働時間しか評価されていないため、生産活動の収支に対する見込みが甘い事業所も見受けられる。
・何度も経営改善計画を提出している事業所に対しては自立支援給付費の減額などが必要だと思う。
・指定権者の圏域範囲外に施設外就労を実施するためだけの別会社を作り、施設外就労として毎日別会社に利用者を通わせている事業者があるが、別会社のため実地指導等で訪問することがなく何ら目が届かない ・他業種から参入する場合に障がい者支援の理解が不足していることが多い
・新規事業所は、経営の波に乗るまで時間がかかる場合がある ・コロナによる工賃減少の中で経営改善を見込むのは困難である
・障害者総合支援法上、指定基準を満たすことができない事業所の指定を取消すことはできるものの、利用者保護の視点等から、実際に適用することが難しい。 ・就労継続支援A型からB型への転換の指導をするも指導を受け入れてもらうことが困難である。
・事業所によっては周辺地域に産業があまりなく、利用者に提供できるサービスの確保が厳しい。 ・利用者にサービス提供を行いたいという理想に収益がついて行けない。 ・(一般的に生産性が低い)障害者による生産活動による収益から生産活動に要する経費を控除した範囲で賃金等を賄っていくことは容易ではないのではということを感じている。
・経営上の問題だけがクローズアップされがち。事業所では利用者の特性に応じたきめ細かな配慮がなされているが、様々な苦悩もあり、そこに焦点をあてた指導、助言のあり方が必要と感じている。 ・極端に営利的な経営に向かうと、福祉的配慮に欠ける等利用者への不適切な対応に繋がる恐れがあり、事業者への指導が難しい。 ・障がい者の雇用の面では幅広く、快く受け入れる事業所が多いので厳しい指導がしにくい。 ・担当職員に経営改善に関する知識・経験が乏しい場合、それらを補う資料等の提示、或いは相談先の紹介等ができなければ、現実的・効果的な指導ができない ・A型事業所の支給決定が適当でないとする意見への対応 ・福祉的就労と一般就労の両面の性質がある事の矛盾

回答
・どこの事業所も経営は厳しく、改善計画のとおり改善が進む事業所は少ないという実感があ ります。
・経営改善の対象となっていない事業所の収支状況について、実地指導以外で把握できる機 会を設定しなければならないと感じている
・最低賃金の引き上げや新型コロナウイルスの影響による市場縮小等により、事業収入のみで 利用者の賃金を賄うことが難しいという事業者からの相談や問い合わせが増えてきているよう に感じる。
・指摘や改善指導にあたっては、指導担当職員に企業会計等の専門的な会計知識が求められる ため、人材の育成・確保が課題である。
・仮に経営改善計画を作成させることができないほど事業運営が悪化した事業所があったと して、利用者へのサービス提供を確保しなければならない点から、運営状況の悪化のみを理由 に指定基準違反として実地指導以上の対応(処分を前提とした対応)が実施できるか疑問。
・他の企業から業務を受注することで収入を得ている事業所が多い。障がい者優先調達推進法 ほどではなくても、一般企業が就労系サービス事業所へ業務を発注することを促すような制度 があるとよい。例えば就労支援A型事業所に一定量の業務を発注すれば、障がい者の法定雇用 率での有利になる制度を設ける、等。
・提出された経営改善計画の内容が妥当なものかどうかの判断が、自治体職員の能力・経験に 左右されていること。
・チェックリスト提出の際に添付させている経営改善計画で、国への報告もできるようにしてほ しい。
・法人所在地や他事業所が管外の場合、事業所指導で情報把握しきれない。
・勧告事例があれば情報提供いただきたい。
・経営改善計画でも指定基準192条第2項を満たさず、将来的にも改善される見込みの少な い事業所も少なくない。
・安定した出勤が難しい精神障がい者が利用している事業所における好事例集などがあれば、 例えばインサイト等から共有してもらいたい。
・平成29年度の国の運営基準改正により、生産活動事業収入で、事業の必要経費、利用者に支 払う賃金等を賄うことが必要となったが、生産活動収支が赤字でも、生産活動事業収入が改善 する具体的な方法を、自治体職員では提示できない。
・ケース記録を見て、雇用している者の中には、本来A型事業所での作業に適応していない人を 雇用しているために、生産性が上がらないのではないかと感じる。そもそも個別支援計画の内 容が本人にあった内容になっているのか疑問を感じる。
・指導する側の県職員も経営指導に長けているわけではないため企業としての経営改善に向 けた指導が十分とはいえない。
・それなりの設備があるがために、改善が困難な古くからあるA型への指導と改善までの猶予 期間。
・消費需要の高まるものを早期に見つけだし、収益を増加させる能力。
・競合他社に対抗できる経営体力が必要。

4 考察

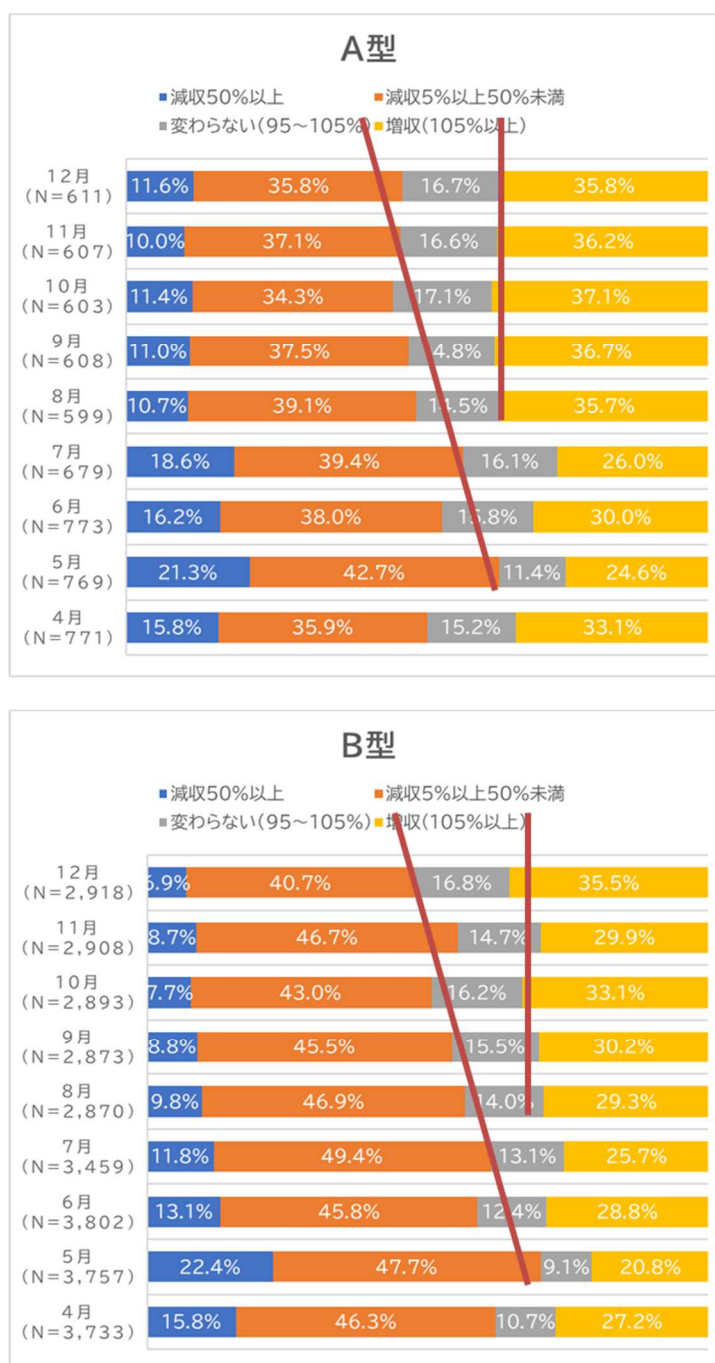
4.1 コロナ禍による生産活動への影響について

- 生産活動は5月を底に、回復傾向

→5月段階では、B型の7割以上が減収

→12月段階では減収の事業所がA・B型共に半数以下に落ち着き、増収も35%以上

【生産活動収入の変化】

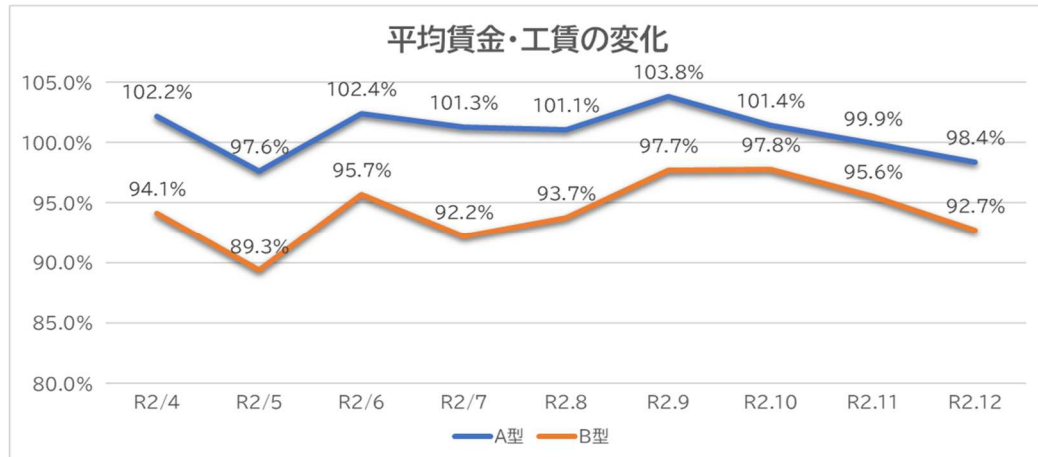


- 賃金減少はそこまでなし、工賃は約1割減

→前年同月比で5月はA型において97.6%、B型89.3%まで減少

→以降、9月まで回復傾向にあったが、10月以降は漸減傾向に

※12月は賞与支払いが少なかったためと想定される

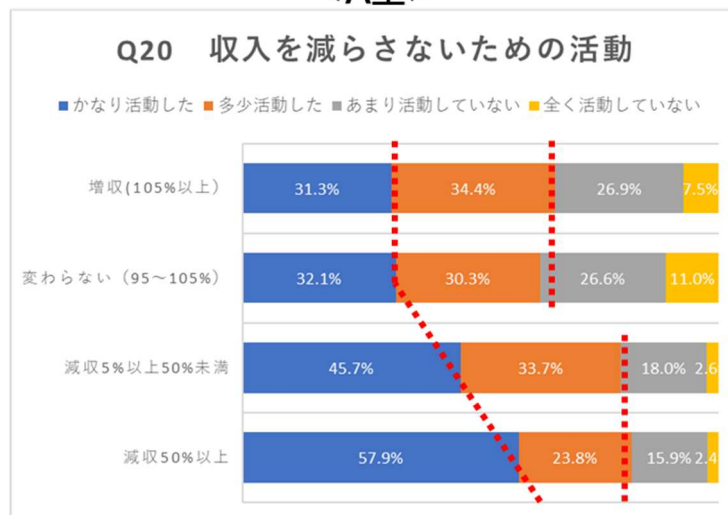


- 動いたA型、動かなかったB型

→R2年7月の前年同月比クラス別に比較

→50%以上上がった事業所が、どれだけ生産活動収入を上げるために活動したのかについて、A型は50%以上減収の事業所は57.9%が「かなり活動した」のに対し、B型は27.1%とA型に比較して対応していない。

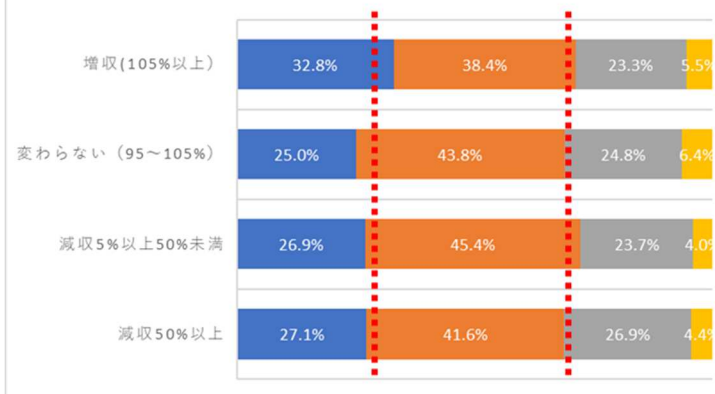
<A型>



<B型>

Q20 収入を減らさないための活動

■かなり活動した ■多少活動した ■あまり活動していない ■全く活動していない



4.2 会計処理方法に関する課題と解決の方向性

- 参考になっている資料は「⑥各所轄庁が公表する集団指導資料等」が全法人で多い

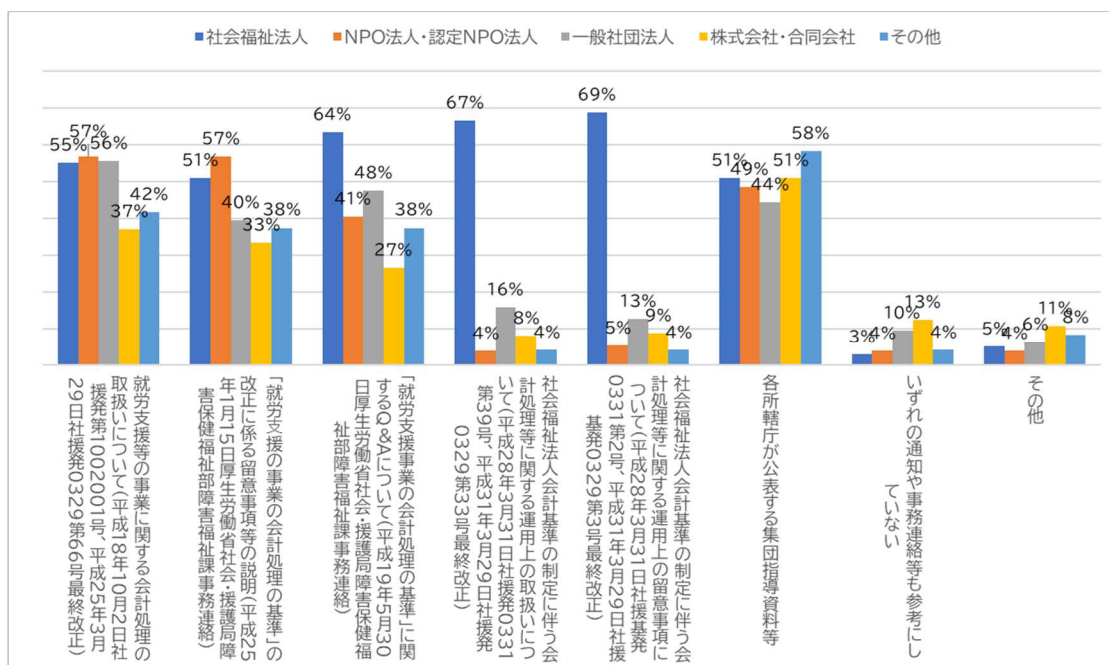
→法人の種類別に見ると、社会福祉法人は各種通知を参考になっているが、他種の法人では参考になっている通知が少なく、法人の種類別によっても差異のあることが見受けられた。

→一方で「⑥各所轄庁が公表する集団指導資料」は、法人の種類別にかかわらず多くの法人で確認されていることが把握できた。

→行政調査からは、経営改善計画提出時に求める資料のレベルに相当なばらつきもあることから、各所轄庁から公表される「集団指導資料の統一化」をはかることが望ましい、と考えられる。

【参考になっている通知】

設問	(望ましい)回答	アンケート結果	根拠通知等
Q19 参考になっている通知	社福:①～⑥(*) 他:①～③、⑥ (*)社福は社会福祉法人会計基準に準拠するが、①～③も参考にすることが望ましい	・社福:⑤69%、④67% ・他:①37～57% ⑥44～51% 全体的に⑥所轄庁の集団指導資料を参照する割合が比較的高い	—



- 望ましい経費処理と実態の乖離について ～同じ経費でも法人によって会計処理方針に相違～

→同じ経費に関する質問であっても、就労会計に計上するか、福祉会計に計上するか、あるいは按分ルールを適用してその両方に計上するか、の判断が各法人によって異なり、会計処理方針に大きな違いが生じる結果となった。

→例えば、配置基準を超えて配置している職業指導員等の人件費は、利用者と一緒に働く場合、事業を主に行う職員と職業指導や福祉的支援を行う職員の線引きが難しい。

→事業所家賃や建物の減価償却費については、建物がそもそも支援を行う場として所轄庁より指定を受けたものであり福祉会計で処理すべきという考え方あれば、生産活動を行う場でもあることから就労会計にも経費を負担させるべきという考え方もある。そういった考え方の相違により判断が分かれているものと推測されるが、事業所家賃や建物の減価償却費は多額であることが一般的であるため、判断の相違により生産活動収支の結果に大きく影響を及ぼしていることが考えられる。

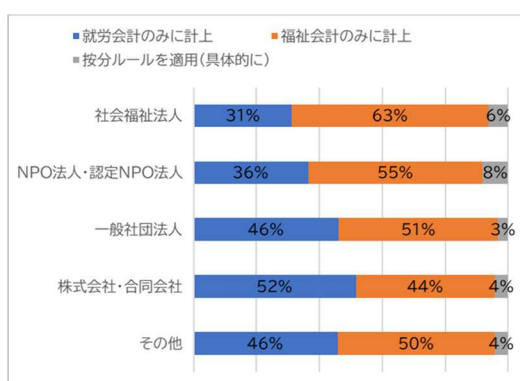
→また、株式会社・合同会社や一般社団法人は特に、各種の経費を就労会計のみに計上している割合が高い。これは、複数の事業ごとに会計を区分した決算書を所轄庁に提出することが求められる社会福祉法人や NPO 法人とは違い、事業や活動ごとに経費を区分するという会計処理の理解が乏しいからではないかと推測される。結果的に、これらの法人は生産活動収支が社会福祉法人や NPO 法人よりも悪くなっている可能性も窺われる。

→法人による会計処理方針の相違によって、生産活動収支に大きな違いが生じている実態がアンケートの結果により浮き彫りとなり、就労支援事業全体として望ましい処理ができていない状況と考えられる。さらに就労継続支援 A 型事業においては令和 3 年度以降のスコア方式の導入により、生産活動収支が訓練等給付費の額にも影響を及ぼすこととなる。全ての種類の法人にとって、明確で分かりやすい経費の会計処理基準を示すガイドラインが必要と考えられる。

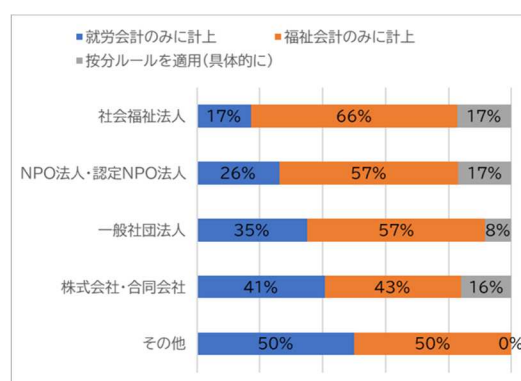
【経費処理ルール】

設問	(望ましい)回答	アンケート結果	根拠通知等
①配置基準を超えて配置している職業指導員等に係る人件費	就労会計 (但し、報酬で評価される7.5:1以上で配置する職業指導員・生活支援員や、加算で評価される賃金向上達成指導員等に係る人件費は福祉会計で区分することが適切と考えられる)	- 按分ルールを適用しているのはどの種類の法人も1ケタ% - 株式・合同会社の52%は就労会計のみに計上	『「就労支援事業の会計処理の基準」に関するQ&Aについて』No.62～65
②事業所の家賃	福祉会計 (但し、按分ルールを適用という回答も考えられる)	- 按分ルールを適用しているのはどの種類の法人も2割弱 - 就労会計のみに計上 社福:17% 他:26～41%	—
③水道光熱費	按分ルールを適用 (生産活動により費用が増加する部分の水道光熱費は就労会計、それ以外の水道光熱費は福祉会計で区分することが適切と考えられる)	- 按分ルールを適用 社福:53% 他:13～26% - 就労会計のみに計上 社福:18% 他:34～42%	—

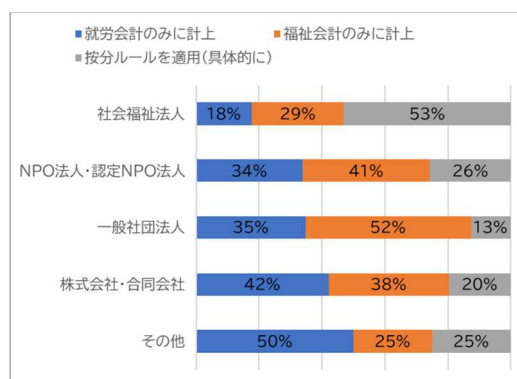
【①人件費】



【②事業所家賃】



【③水道光熱費】

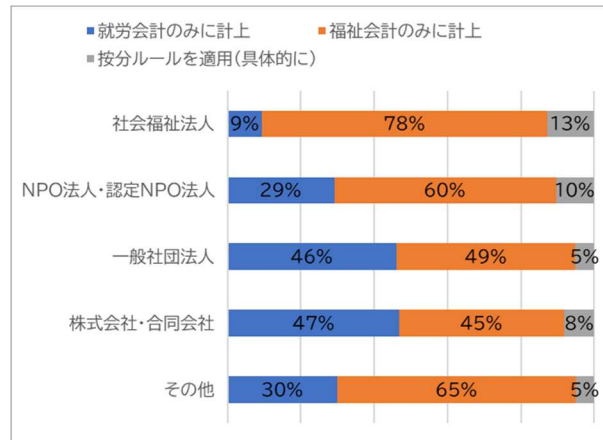


- 減価償却の考え方について ～別途配慮する必要があるか要検討～
 →減価償却費は、固定資産を取得した年度からその耐用年数にわたり、固定資産の取得価額を各事業年度に配分していくことにより計上される経費である。固定資産取得の目的にもよるが、多くは今後の収益向上のためにその取得を行うことになると思われる。しかし取得してから暫くはすぐに収益に結びつかないケースが多い。結果的に、取得した年度以降の暫くの期間は減価償却費の負担が過大になり、生産活動収支が赤字になってしまうという実態が想定される。
 →④-1:建物に関する減価償却は、社会福祉法人はほとんどが福祉会計で計上しているが、他種の法人では就労会計に計上している法人も多い。建物の減価償却費は多額になると考えられるため、就労会計に計上させるのは負担が大きいに思われる。
 →④-2:就労設備に関する減価償却は、原則として就労会計に区分すべき経費であると考えられる。しかしながら、生産活動の業種によっては、機械装置など多額の設備が必要になるケースもあり、その全額を就労会計に計上させることは負担が大きいに思われる。
 →このように、固定資産を取得して間もない期間の減価償却費の負担が大きいこと、特に多額となる建物や就労設備に関する減価償却費を就労会計に負担させるべきかという点や負担の在り方については、今後検討が必要と思われる。
 (例:減価償却費一定期間(3年程度)の猶予措置を検討)

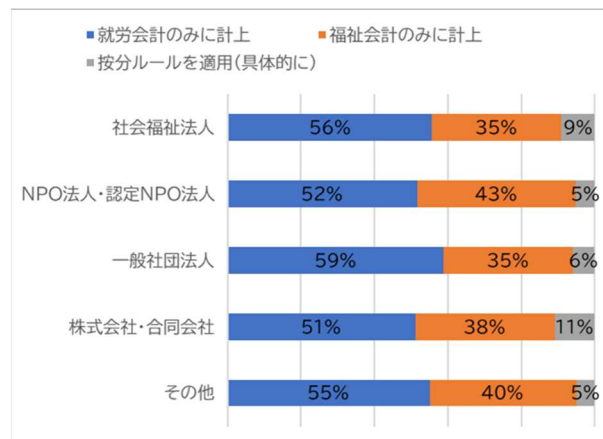
【減価償却の考え方】

設問	(望ましい)回答	アンケート結果	根拠通知等
④-1 減価償却費(建物)	福祉会計 (但し、按分ルールを適用という回答も考えられる)	福祉会計のみに計上 社福:78% 他:45~60%	『「就労支援事業の会計処理の基準」に関するQ&Aについて』No.50 (但し、建物を設備等整備積立金の対象にできない趣旨のQAであり、対象法人も社会福祉法人に限定されていることから、明確な根拠とまではいえない)
④-2 減価償却費(就労設備)	就労会計	就労会計のみに計上 法人種別に差は少ない 51~59%	『「就労支援事業の会計処理の基準」に関するQ&Aについて』No.67、68

【④-1:減価償却(建物)】



【④-2:減価償却(就労のみに使用する設備)】

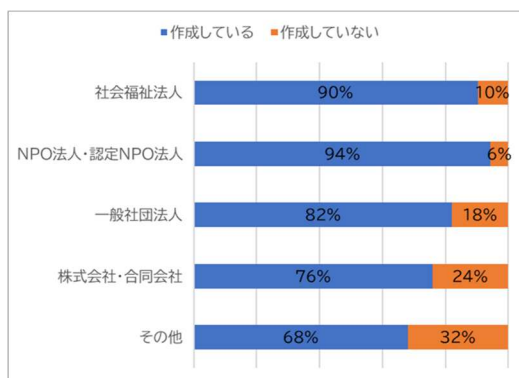


- 書類作成状況の乖離について ～作成義務はあるが提出先がない～
 →下記【書類作成状況】に示す①～④の書類については、全法人において作成しなければならないこととなっているが、未作成の法人が多数見受けられた。
 →また、法人の種別に見ると、社会福祉法人と他種の法人とで差が大きく、例えば②就労支援事業別事業活動明細書を未作成の法人は、社会福祉法人で2%、他種の法人では16～27%と、差が大きく開いている。
 →これは、社会福祉法人は②就労支援事業別事業活動明細書を所轄庁に決算書の附属明細書として提出している一方で、他種の法人では就労支援事業会計処理基準により作成が義務付けられているものの、各所轄庁が請求する資料にばらつきがあるため「作成していなくても良いのではないか?」、といった心理が働いている可能性があり、作成を徹底させる方策の検討が必要と思われる。

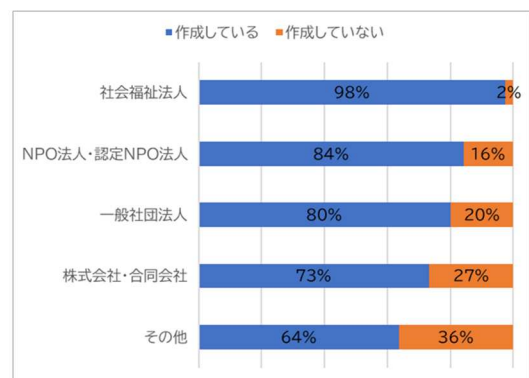
【書類作成状況】

設問	(望ましい)回答	アンケート結果	根拠通知等
①就労支援事業事業活動計算書	社福:作成不要(拠点区分の計算書類や附属明細書により同様の書類を作成) 他:作成必須	・未作成 社福:10% 他:6～24%	社福:『社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の取扱いについて』26 他:『就労支援等の事業に関する会計処理の取り扱いについて』第二 1.～3.
②就労支援事業別事業活動明細書	全法人が作成必須	・未作成 社福:2% 他:16～27%	
③就労支援事業製造原価明細書+就労支援事業販管費明細書	全法人が③・④のいずれかを作成必須	・未作成 社福:27% 他35～52%	
④(年間売上高5,000万円以下)就労支援事業明細書		・未作成 社福:28% 他46～52%	

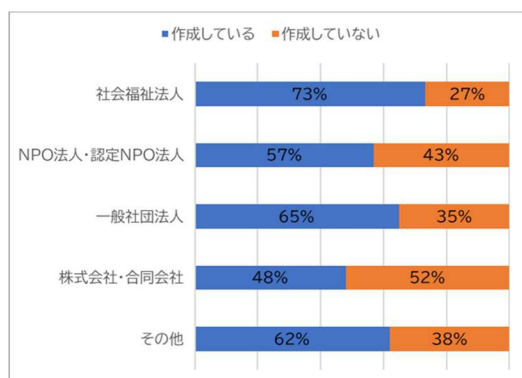
【①就労支援事業事業活動計算書】



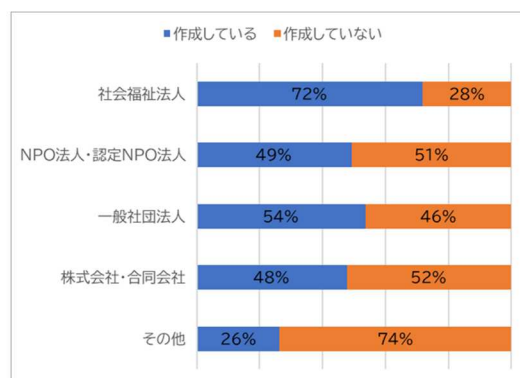
【②就労支援事業別事業活動明細書】



【③就労支援事業製造原価＋販管費明細書】



【④就労支援事業明細書】



- 会計情報の開示について

→会計情報の開示については、社会福祉法人は「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム」への登録が義務付けられており開示状況に問題はないが、それ以外の種類の法人は、各法人のホームページ又は自治体のホームページで公表することを促す「通知」のみがされている状態であり、開示は義務ではないため、開示状況が好ましくないと思われる。

→令和3年度以降はスコアの非公開は減算対象となるため公表する法人が増えると思われるが、計算根拠資料の公開は必須ではない。

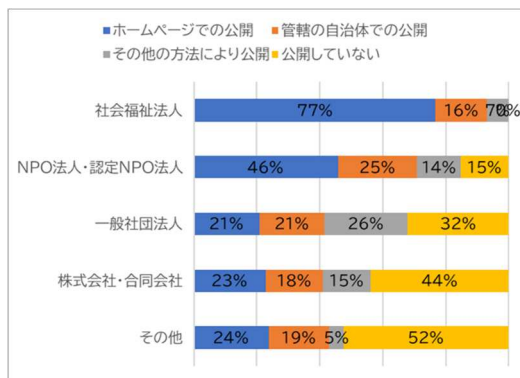
→会計情報の開示を行うことは、適切な会計処理を行うことに対する各法人の意識を向上させることに資すると考えられるため、これを義務化する方向で検討すべきと思われる。

→また、現状では開示する方法も様々となっており、会計情報の開示が適切な事業所を選択できるようにするためのものであることからすれば、利用者やその家族にとって理解しやすい統一された開示方法を検討することも併せて必要と思われる。

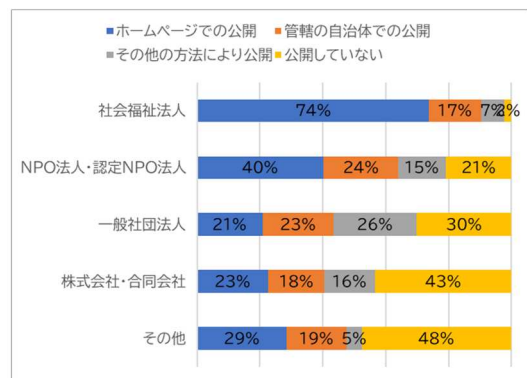
【会計情報の開示】

設問	(望ましい)回答	アンケート結果	根拠通知等
①貸借対照表	①～④全ての書類の公開が望ましい(通知により、自治体のホームページで公表するか、事業所のホームページで公表するよう所轄庁より促すこととされている)	未公開 社福:0% 他:15～44%	『指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について』3
②事業活動計算書		未公開 社福:2% 他:21～43%	
③就労支援事業事業活動計算書		未公開 社福:16% 他:36～55%	
④就労支援事業別事業活動明細書		未公開 社福:25% 他:45～53%	

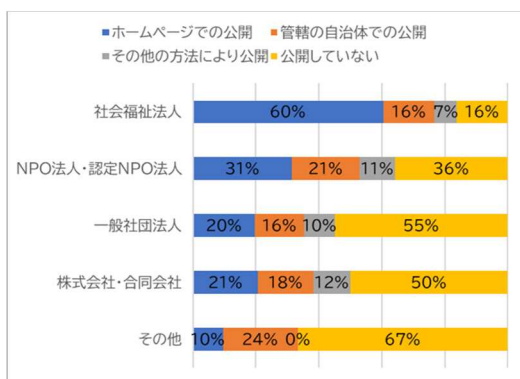
【①貸借対照表】



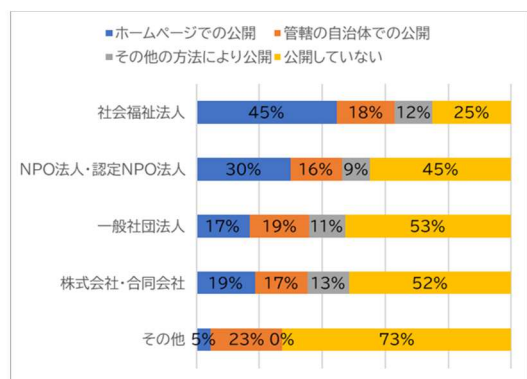
【②事業活動計算書】



【③就労支援事業事業活動計算書】

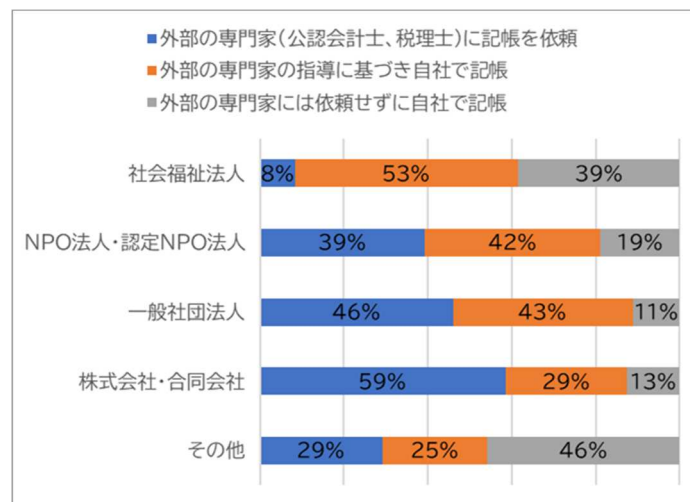


【④就労支援事業別事業活動明細書】



- 会計の専門家の理解促進について ～専門家も分かっていない？～
 →会計処理については、社会福祉法人は自社で記帳している法人の割合が多いが、他の種類の法人では、公認会計士・税理士といった専門家に記帳も含めて完全に依頼しているところが多い。
 →にもかかわらず、経費の会計処理方針に関する判断が大きく相違する、義務付けられた書類が作成されていない等という状況であることに鑑みれば、専門家に対しても分かりやすいガイドラインの必要性は高い、と思われる。

【会計の記帳の処理】



- 就労継続支援 A 型事業で利益が生じた場合の対応方法
 →就労支援事業については、生産活動に係る事業の収入から同事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない、原則として剰余金(＝利益)は発生しない。ただし、将来にわたって安定的に工賃を支給するため又は安定的かつ円滑に就労支援事業を継続するため、一定の条件の下に工賃変動積立金、設備等整備積立金を積み立てることができる」とされている。
 この取扱い、就労継続支援 A 型事業も含めた就労支援事業全体に適用されるものとして、指定基準(その関連通知を含む)、社会福祉法人会計基準の関連通知、就労支援事業会計処理基準において定められているものである。したがって、就労継続支援 A 型事業において生産活動収支に利益が生じた場合には、原則通りに利用者へ賃金として分配するか、例外的に利益部分につき上記の積立金として積み立てるかのをいずれかを選択することになる。
 →そのような取扱いが会計基準等において定められているにもかかわらず、アンケート結果では全ての種類の法人において、利益が生じた場合の対応は「利益が生じたままとする」という回答が最も多かった。

→また、積立金に関する調査に関しても、積立金を計上していない法人の割合が非常に多く、さらには積立額の上限額についても知らないという回答も多かった。「利益が生じたままとする」のであれば、そもそも積立金を計上する必要もないため、会計基準等において定められていることが形骸化しているように思われる。

→就労継続支援 A 型事業においては、生産活動収支が赤字の場合には経営改善計画を提出することになっているが、上記のように黒字の場合の対応方法についても改めて各法人へ周知を図る必要があるのではないかと考えられる。

→一方で、就労継続支援 A 型事業については、原則として生産活動収支が黒字も赤字も許されないとの理解になってしまっている。事業の性質上やむを得ない側面があるものの、事業としての継続性を考慮すれば、より柔軟な制度の導入を検討する必要があるのではないかとと思われる。

4.3 指定権者の問題意識

- 指定権者の問題意識

指定権者の問題意識

- Q4. 実地指導において、経営改善計画に関することで指摘しきれないと感じる点

- ・ 会計の専門知識がなく、経営状況等への評価や指導ができない
- ・ 経営改善計画が適正なのか、改善策が収益向上に繋がるか判断できない

- Q5. 経営改善計画の提出を要する事業所先に感じている問題点

- ・ 事業者の経営感覚が低く、収支見込みが甘い
- ・ 達成困難な計画の提出
- ・ 危機感の欠如

- Q6. その他、経営改善計画提出先に対する実地指導でお感じのこと

- ・ 福祉と経営のバランスをとって運営していくこと、への指導の難しさ
- ・ 利用者の特性に応じた配慮も踏まえた指導の難しさ
- ・ コロナ禍で厳しい状況下での指導の難しさ



Copyright Insight Co., LTD. All Rights Reserved

- ・ 実地指導において、会計・経営に関する指摘が難しい
指定権者調査の結果、都道府県等の指定権者からは
○実地指導時に指摘しきれない点として、会計の専門知識がなく、経営状況等への評価や指導ができないこと、またその経営改善計画が適正なのか、改善策が収益向上に繋がるのかが判断できないことにある
○経営改善計画対象事業所に感じるのは、収益見込みの甘さと危機感の欠如
○対象事業所に対しては、経営感覚が低く収支見込みが甘い、達成困難な計画の提出、危機感の欠如
といった意見が多く、指導監督を行う都道府県等の指定権者側に実地指導に必要な会計を見る知識や改善指導のノウハウがないこと、事業所側に経営改善の指導を受け入れる姿勢が乏しいといった課題が見られた。
- ・ 実地指導では、福祉と経営のバランスを取ってほしい、という指導に難しさ
その他、福祉と経営のバランスをとって運営していくことに対する指導の難しさ、加えてコロナ禍で厳しい状況下での指導の難しさがある、という意見が多かった。

- 提出資料・添付資料の請求にバラツキ

求めている書類

- **赤線**:減価償却費の計上状況や自立支援給付費からの補填等を確認するため、最低限徴収が必要と思われるレベル

《調査票のみ回答》		【求めている書類】			
17	基本	経営改善計画 2-1:経営改善計画書(65) 2-2:具体的改善策(49)	決算書類 - 就労支援事業別事業活動明細書(35) - 就労支援事業製造原価明細書及び販管費明細書(16または就労支援事業明細書7) - 就労支援事業事業活動計算書(11) - 就労支援事業会計に係る計算書類(指定なし)(4)	生産活動	その他
	独自	- 経営改善計画報告書(6) 2-3:前年度計画取組状況(5) - 具体的改善策と時期等の結果・実績報告(5) - 計画書の積算根拠内訳書(5) - 改善計画期間中の事業収入等見込額・実績額(2)	- 法人の決算書類(指定なし)(5) - 法人貸借対照表(10) - 法人事業活動計算書(10) - 法人資金収支計算書(5) - 収支状況確認票:県指定(2)	2-0:生産活動実績確認表(9) - 事業所状況調査票、生産活動収支状況確認表(8) - 生産活動収支関係書類(2)	- 最低賃金の総額に関する調査票・計算表(3) - 事業計画進捗管理表、事業経営状況確認シート(3) - 実態調査票(2)

※()内の数字は回答自治体数



Copyright Insight Co., LTD. All Rights Reserved

- 経営改善計画対象先と正しく認識するために必要な内容については、「就労支援事業別事業活動明細書」が必須と考えられるが、同時に収集している情報には、各行政によって相当なばらつきがある状態である。

(表1) 就労支援事業別事業活動明細書

自 平成〇年〇月〇日 至 平成〇年〇月〇日

勘定科目		合 計	〇〇作業	△△作業
収 益	就労支援事業収益			
	就労支援事業活動収益計			
費 用	就労支援事業販売原価			
	期首製品(商品)棚卸高			
	当期就労支援事業製造原価			
	当期就労支援事業仕入高			
	合 計			
	期末製品(商品)棚卸高			
	差 引			
	就労支援事業販管費			
	就労支援事業活動費用計			
	就労支援事業活動増減差額			

さらに言えば、法人決算書、福祉会計に関する資料の添付(※例:他の利益をA型事業に回していないかどうかを確認する補足資料)が指導監査において必要と考えられる一方で、新たに資料を作ってもらうことは、事業所にとって負担となるため、できるだけ避けるべき、という考え方も併せ持つ必要があり、最低限必要な書類は何か、これら資料を作成するにあたっての会計処理の考え方を、ガイドラインとして提示することで、経費処理ルールを明文化し、自治体の指導監査においても活用することも必要と考える。

また、確認方法は、「スコア開示の添付資料として開示必須」とすることで解消されるのではないか、という指摘があった。

4.4 就労会計の適切な運用に向けた今後の課題について

今回実施した会計調査によって各事業所における就労会計の経費区分や按分ルール等が事業所ごとにばらつきがある等、会計基準に沿った運用に課題があることが明らかになった。またそもそも各事業所が会計基準について示された資料について十分に認知していないと思われる状況もあり、今後は各事業所における就労会計の運用のバラつきをなくすための運用面での基準の統一化に加えて、各事業所に対する運用ルールの周知徹底が課題になると考えられる。

さらに指定権者に対して実施した調査においては、各自治体担当者に指導監査で必要な会計処理についての知識が少ないため、就労会計についての十分な指導が実施できていないと考えられる状況、事業所の経営改善に加えて、支援の質の維持・向上を求めていることに課題を感じていること等が明らかになり、各自治体においても指導監査のみで各事業所の就労支援事業の健全化を目指していくことには課題を抱えている状況があった。

これらのことから、今回明らかになった就労会計の運用の実態や各自治体の指導監査の実態を踏まえて、今後も調査研究等を通じて、運用ルールの明確化をはかるとともに、事業所や自治体に対する分かりやすいガイドラインの作成等を通じて、運用ルールの周知徹底することが求められる。

5 検討委員会等の実施状況

5.1 第1回

令和2年9月3日 10:00～12:00

@オンライン会議

就労系障害福祉サービスにおける就労支援会計の管理の実態と会計処理における課題に関する調査研究 第1回検討委員会

参加者

(委員)

- ・井出健治郎氏(昭和女子大学)
 - ・釣船一満氏(社会福祉法人南高愛隣会 事業サポート本部財政部)
 - ・谷野琢士氏(谷野会計事務所)
 - ・和田初江氏(東京都 福祉保健局 指導監査部指導第一課 障害福祉サービス検査管理担当)
 - ・錦織学氏(東京都 福祉保健局 指導監査部指導第一課 障害福祉サービス検査管理担当)
 - ・亀井浩二郎氏(広島県 健康福祉局 障害者支援課指導検査グループ)
- (厚生労働省)
- ・井上量氏(厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉課就労支援係)
- (事務局)
- ・関原深(株式会社インサイト 代表取締役)
 - ・北野喬士(株式会社インサイト 取締役)

○厚生労働省 挨拶

・(井上氏)

就労系サービスは就労収支から給与・工賃を支払う事になっている。B 型は H30年の報酬改定以降平均工賃額が法人経営に直結する形となっている。また、A 型は、就労支援会計から給与を支払う事ができなければ、経営改善計画提出の対象となっている。しかし、法人・事業所によって会計処理の仕方が違う為、法人・事業所運営の根幹にかかわることだが不透明な部分が多い。本研究事業で各事業所の会計処理の実態把握と、求められ事を明確にし、今後、就労支援会計をどのように考えていけば良いのか?の基準としていきたい。

また、就労系事業所が新型コロナウイルスの影響をどの程度受けているのか?を早急に把握するために、緊急でアンケートを実施した。その速報値は社会保障審議会で報告すると共に、現状の就労継続支援 A 型・B 型事業所の現状を把握することができた。

○委員紹介

・井出氏：元々は医療の会計が専門だが、社会福祉法人・保育園の会計も専門としている。本研究事業で会計基準がどのようになっているのかを把握し、就労会計基準の在り方、現場では何を求めているのかを定めていく事ができればと考えている。

・釣船氏：南高愛燐会の財務部長を担当している。A 型4つ、B 型7つを運営しており、新型コロナウイルスの影響を大きく受けている。現場の状況や意見を伝える事ができればと思っている。

・谷野氏：社会福祉法人のクライアントを多く担当している。就労支援会計に関しては現場でも困っていることが多い。実務的な面でコメントしていければと思っている。

・和田氏：事業所の指導検査を担当。様々な法人形態があり、法人種別によって特徴があるように感じている。運営・サービス・会計をそれぞれのチームで担当して指導している。

・錦織氏：事業所の会計指導検査を担当している。現場で検査をする中で感じている、事業所が悩んでいる箇所を伝えていければと思っている。

・亀井氏：広島では指定から指導までをエリア担当制で見ている。会計部分を専門的に指導する担当者はおらず、中小企業診断士を連携して指導を実施している。

○事業概要に関して

□実施内容

・ヒアリング調査+アンケート調査を実施予定

・ヒアリング調査に関しては、当初 A 型・B 型それぞれ社福。NPO、株式、一般社団と法人種別

ごとに8パターンのヒアリング調査を予定していたが、今回は A 型事業所のみヒアリングを実施することに決定。その他、行政・税理士等複数件数の取材も検討中。

・アンケート調査に関しては、A 型事業所に対して全量調査を実施(3,776 事業所)。都道府県(47)、政令指定都市(20)、中核市(58)に対しても指導内容の調査を実施予定。

□質問・意見

・(井上氏):現在の就労支援会計のどこに問題点があるのかを把握できる調査であってほしい。給与原資を確保するために、設備投資など初期投資をすることで支出が多くなり、経営改善計画提出の対象となるなど、矛盾がある。事業の健全性をどう考えるかが重要。また、水光熱費や家賃等の按分比率など、会計処理の仕方も明確になれば。

・(井出氏):ヒアリングやアンケートを実施する前に質問項目を検討委員にフィードバックして欲しい。

○コロナ禍緊急アンケート調査結果報告

□インサイトより、コロナ禍緊急アンケート調査の結果を報告

(第1回検討委員会資料 P.4~P.19)

□質問・意見

・(錦織氏):A型事業所で給付費で補填している事業所が多いが、借入をしている事業所もある。補填と借入をした事業所の考え方の違いは何か?また、給付費からの補填が続けば経営を圧迫することになるが、そのあたりはどうか。

・(北野):借入に関しては、コロナ特別枠での借入が可能だった為多くみられるが、借入した額が給与原資となっているかどうかまでは調査しきれていない為不明。おそらく、この機にキャッシュを持っておきたいとの考えが多いように思われる。

・(和田氏):感染防止の取組みを優先した結果、工賃向上まで取り組むことができなかった事業所が多くある。コロナ前の事業所運営スタイルから変化している事との関係性を見る必要がある。

・(釣船氏):実際に収入を減らさない為の取組みを実施したが、営業活動ができない等の動きにくさがあった。乾麺事業では先を見越し、自動包装機の導入や HACCP 基準を取得するために時間を投入した。ネット販売にも着手したが、ノウハウがなく中々進まないのが現状。施設外就労に関しては、外国人労働者数が少なくなり、近隣農家からの依頼が多くあった。

・(亀井氏):事業所から工賃を保証するために、行政として何か施策を打ってほしいとの要望があった。

○現状の就労支援会計に関する各委員の問題意識

・(井出氏):一般的に言われている事だが、収益から経費を引くとなっているが、経費の明確な基準がないため、処理の仕方が様々となっている。また、今後の事業を安定させていくためには剰余金(貯金)をしていく事は普通だが、それも出来ない仕組みになっている。会計に関しても、決算の為なのか、経営管理の為なのか、目的適合性を持って経営の実態を表す会計基準が必要となっている。

・(釣船氏):直接経費、間接経費など、経費の按分利率をどうするのか?1 拠点に複数事業所がある場合は事業所按分、さらに福祉と事業での按分など複雑、現在は面積・人数按分で比率を決めている。また、法人内での内部間取引のルールなども設けている。また減価償却費をいかに組みこむかも大きな問題。就労会計に組み込むと赤字となり経営改善の対象となる可能性が大きくなる。

社会福祉法人は情報公開が義務づけられているが、他法人格は義務がないため不透明な事が多い。そのため、事業所によって就労会計の認識が大きく違う。

・(谷野氏):A 型は特に赤字も黒字もダメな事になっている。多くの事業所が決算で調整することが当たり前になっているのが実態。事業なので単年度では判断できないが、指定基準が単年度でしか見る構造になっていない。会計基準があまりにも複雑すぎる事も大きな課題。共通経費をどう処理するのかなども課題と感じている。結果、全ての判断が法人に委ねられているからこそ決算での調整で終わらせてしまう事になっている。

就労支援会計基準を変更すると、社会福祉法人の会計基準も変更しなければいけないのではないかと考える。

・(錦織氏):法人格によって思想が違う中、同じ就労会計基準にのっとって実施している。単年度でしか見る事ができないようになっている為、検査に入った年度がたまたま赤字・黒字なのかが分からない仕組みになっている。

・(和田氏):様々な法人形態が指定を受ける事が出来るのであれば、各法人格によっての違いを明確にする必要がある。また、剰余金の考え方も法人によって違う。

・(亀井氏):生産活動経費の対象がどこまでのなのかが不明確。広島では A 形の基準違反が問題となっている、特に株式会社が多く、会計スキルの低さが目立っている。昨今問題となった

大量解雇事業所の未払い賃金も問題となっている。

剰余金に関しては、柔軟な取り扱いが必要だと感じている。

○庶務

□謝金に関して

- ・後日メールにて手続き方法等をお知らせ

□今後の日程

- ・第 2 回検討委員会は 12 月、第 3 回検討委員会は 2 月を予定している。早い段階で日程調整を実施。(『調整さん』使用)

○その他

- ・(井上氏):この推進事業で、まずは現場で使い易い物を示していく必要を感じている。また、長期的には、社会福祉法人会計との関係性整理や、経営改善計画の仕組みと関係性、報酬改定なども視野に入れていく事になればと考えている。

以上

5.2 第2回

令和2年12月28日 10:00～12:00

@オンライン会議

就労系障害福祉サービスにおける就労支援会計の管理の実態と会計処理における課題に関する調査研究 第2回検討委員会

参加者

(委員)

- ・井出健治郎氏(昭和女子大学)
- ・釣船一満氏(社会福祉法人南高愛隣会 事業サポート本部財政部)
- ・谷野琢士氏(谷野会計事務所)
- ・和田初江氏(東京都 福祉保健局 指導監査部指導第一課 障害福祉サービス検査管理担当)
- ・錦織学氏(東京都 福祉保健局 指導監査部指導第一課 障害福祉サービス検査管理担当)

(厚生労働省)

- ・井上量氏(厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉課就労支援係)

(事務局)

- ・関原深(株式会社インサイト 代表取締役)
- ・北野喬士(株式会社インサイト 取締役)

※亀井浩二郎氏(広島県 健康福祉局 障害者支援課指導検査グループ)は新型コロナウイルス対策の為、広島市に出向となり欠席

○事業進捗の報告:(事務局より)

☐実施済み

12月27日までに、コロナ過における生産活動への影響調査(就労継続支援 A 型事業所・B 型事業所)・会計処理に関するヒアリング調査(法人格別)は8件中6件が終了。残り2件の NPO 法人・一般社団法人に関しては1月初旬にヒアリング予定。

☐今後の予定

本日の検討委員会で A 型事業所・B 型事業所に対して実施する悉皆調査、指定権者に対して実施する調査内容を確認・意見をいただき、修正後に事業所に対しては1月18日から2月12日まで、指定権者に対しては1月18日から2月5日の期間調査を実施し、結果を分析。3月の第3回検討委員会を開催する予定となっている。

○問題解決の方向性(仮説):(事務局より)

□根拠法の確認

就労支援事業における会計に関する根拠法は、指定基準第192条第2項(平成29年2月9日改正省令)に基づいて社会福祉法人は『社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の留意事項について』(社援発0329代5号)、社会福祉法人以外の法人は『就労支援等の事業に関する改易処理の取り扱いについて』(社援発0155第1号)に則って会計処理をしなければいけないことになっている。社会福祉法人に関しては就労支援事業事業活動計算書及び就労支援事業事業活動内訳表を作成し、指導機関に提出が義務づけられているが、社会福祉法人以外の法人は内訳書(明細書)の作成・提出が義務付けられていない為、実態が把握できなくなっている。(大阪府等一部指定権者では提出を義務付けているところもある)

□理想と課題

就労継続支援 A 型事業所における理想の状態は①利用者が最低賃金以上で働らくことが出来ている。②不正・不純な A 型事業所を排除出来ている。事である。そのため、不明瞭な会計処理がなされないよう一定の基準を設定することが求められている。

現状の課題は、①事業所の経営状況を正確に点検出来ない。=内訳書(明細書)がない中で経営改善計画のみの提出となっている。②不正・不純の基準がない。ことだと考えられる。

また、現在の根拠法に則って会計処理がなされている事業所においても、単年度収支で判断される。積立金(工賃変動・施設整備費等)の額が少なく将来に向けての投資が出来ない。などの課題がある。

□提案

今後、就労継続支援事業所の会計に関する改善点として、『点検への対応』社会福祉法人以外の法人に対しても『就労支援事業事業活動明細書』の提出義務化とともに、明細書への科目計上ルールをガイドラインで発出する。ことが一定の効果が見込めるのではないか。

また、現在の会計処理で課題となっている『減価償却費』の取り扱い方法や、経費処理(福祉会計に計上することで就労会計の利益を確保)のルールをガイドラインで提示することが必要ではないか。さらに、登録利用者全員に対して最低賃金割れ申請を行い、最低賃金を下回る賃金で雇用することで経営改善計画非対称となっている事業所に対しても何らかの対応が必要だと思われる。

経営改善計画対象事業所の判断基準として、単年度収支での判断は一般企業であっても黒字化出来ないことが通常起こり得ることであるので、複数年(2-3 年)での判断

が必要ではないか。また経営改善計画提出事業所に対しては報酬単価等での差を設ける取組みも必要ではないか。

□ご参考

現状の不明瞭な経費計上をベースにした判断基準ではなく、利用者賃金総額＋法定福利費＞訓練等給付。というシンプルな判断基準を導入しては？との声も上がっている。

□委員からの意見

(釣船委員)

- ・特開金等の収入がある為、事業収入がなくてもすぐにはつぶれる事はない。また A 型 ➡ B 型に事業変更するところも見受けられる。こういった事業所に如何に対応するか？も必要。
- ・経営改善計画、明細書を HP 上に公表というルールがあるが、実際に指導を受けるのは実地指導時になる。毎年実地指導があるわけではないので、法人努力に頼らざるを得ない部分が大きい。
- ・最賃割れ申請に関しては対応が必要。また、最賃を払っているが短時間労働となっている方への対応も必要。報酬単価で差はあるが、もっと働きたいという利用者ニーズとマッチしていないケースもある。
- ・経営改善計画対象の判断を複数年という案は良い。事業種によっては毎年コンスタントに売上が上がる事業もあれば、売上が変動する事業もある為。

(井出委員)

- ・法人格によって提出書類が違ふことは整える必要を感じる。母体の会計基準に就労支援の会計基準をいかにすり合わせるかの問題がある。
- ・生産活動収支＋減価償却＞賃金でどの程度の事業所が上回るのか？把握したい。
- ・経営改善計画対象を複数年で判断する案は理解できる。ただ報酬に関わるとなると困難な面も出てくる。
- ・積立金の考え方は、利益処分案を提出ということは理解できるが、社会福祉法人は法人永・固定資産税等が減免されている中、風当たりが厳しくなるのでは。税理士・会計士の意見書等も必要になる。
- ・利用者賃金＋法定福利費＞訓練等給付での判断は面白いが、もう少し丁寧に調査が必要。

(谷野委員)

- ・全体として赤字の時、黒字の時にどうするか？の対応方法。
- ・減価償却に関しては、減価償却含む利益確保が難しい実態も理解できる。キャッシュベースでの判断で考える事も可能だが、翌年度以降、訓練等給付で支払っていくとなる

と、設備投資のみ訓練等給付を充てて良いという事になってしまう。

- ・経営改善計画対象事業所を複数年で判断する案は非常に良い。
- ・法人内で複数事業所を運営している場合、黒字・赤字は事業所毎の判断になると思うが、同一法人内で通所する事業所によって利用者給与に差が出るのは不公平のならないか。
- ・黒字の際は、将来のために積立をすることを勧めている。積立金の枠を大きくし、将来給与原資が足りない時に積立金を取り崩して給与を支払うことは補填には当たらないので経営改善計画対象にする必要はないと感じる。

(和田委員・錦織委員)

- ・法人格によって起算機関がバラバラになっている。
- ・減価償却は福祉会計で見ている法人が多い。利用者の賃金を確保するためであり、厳しく年閉まると利用者の不利益につながる可能性がある。
- ・経営改善計画の内相が乏しく非現実的なものが多くみられる。
- ・積立可能額以上に利益が出た際は原則利用者に還元するが、金額が大きくなりすぎると困ることも考えられる。

(井上氏)

- ・全体の方向性としては、具体的な仮説をもって調査を実施し、提言をまとめていく形になる。その際、様々な論点があったことも記載し、今後検討が必要な事項を整理し、次年度以降具体的な改善案を検討する機会が必要。
- ・社会福祉会計基準が絡む改善となると非常に困難を要すると予想される。
- ・現在行われている報酬改定議論にも本日上がっている様々な視点が盛り込まれている。

おらず、中小企業診断士を連携して指導を実施している。

○調査仕様に関して

□事業所向け調査

- ・実施期間:1月18日～2月12日(25日間)
- ・対象:就労継続支援 A 型・B 型事業所の悉皆調査
- ・手法:WEB アンケート形式。厚生労働省⇒各指定権者⇒事業所への周知を実施
- ・内容:夏に実施した生産活動に関する調査に会計ルールに関する設問を加えた物で実施

□指定権者向け

- ・実施期間:1月18日～2月5日(18日間)
- ・対象:全指定権者
- ・手法:Excel ファイルを送信し直接入力。厚生労働省⇒各指定権者に周知を実施

・内容：経営改善計画を提出させる際のメール案内文・入力フォーマット提供、年度内指導の件数・担当者人数、指導対象を選ぶ際の考え、指導の確認事項、指導対象先に感じている問題点、指導では指摘しきれないと感じている点

□委員からの意見

(釣船委員)

・積立金の考え方も調査項目に。特に社福に関しては法人税・固定資産税非課税との整合性。

・県の ICT 化が遅れていて、法人内はほぼクラウド上で管理しているが実地指導はすべて紙で求められる。指定権者がクラウドを準備し、そこに各事業所がデータを入れることで管理していくことが出来るのでは？

(井出委員)

・第1回の調査と同じ内容に会計項目が加わっているので、丁寧は趣旨説明が必要。

・指定権者向け調査は担当者がどれだけ会計のことを把握しているかによる。以前別案件で調査をしたデータがあるので提供する。

(谷野委員)

・準拠通達、法律を把握していない担当者が多い。

・使用している会計ソフトによっては自動的に科目を振り分けられていくものもある。

・各事業所の書類を WAM の事業所検索システムなどと連動し、開示されるような仕組みが出来ればよい。

(和田委員・錦織委員)

・自治体の ICT 化に関する意見はとても参考になる。

・全国で統一したシステムが必要だと感じている。

・事業所向け調査項目に決算期間、明細書作成有無が必要。

(井上氏)

・趣旨説明を丁寧にし意図を明確にすることが重要。

・対象として B 型も含むが、集計したデータをどう活用するか設計が必要・

→(北野)平均工賃による報酬単価差となっているが、生産活動収入で本当に報告している

平均工賃を支払うことが出来ているのか？を判断できる。

○今後のスケジュール

□調査フォーム作成

・年内に調査フォームを作成し、年始に委員に確認、修正後に発出。

・B 型事業所の調査結果の運用方法を検討する。

5.3 第3回

令和3年3月4日 10:00～12:00

@オンライン会議

就労系障害福祉サービスにおける就労支援会計の管理の実態と会計処理における課題に関する調査研究 第3回検討委員会

参加者

(委員)

- ・井出健治郎氏(昭和女子大学)
- ・釣船一満氏(社会福祉法人南高愛燐会 事業サポート本部財政部)
- ・谷野琢士氏(谷野会計事務所)
- ・和田初江氏(東京都 福祉保健局 指導監査部指導第一課 障害福祉サービス検査管理担当)
- ・錦織学氏(東京都 福祉保健局 指導監査部指導第一課 障害福祉サービス検査管理担当)

(厚生労働省)

- ・井上量氏(厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉課就労支援係)

(事務局)

- ・関原深(株式会社インサイト 代表取締役)
- ・北野喬士(株式会社インサイト 取締役)

○アンケート調査結果の報告

① コロナ禍緊急アンケート#2

<調査仕様>

- ・調査機関:令和3年1月19日～2月15日(29日間)
- ・調査方法:Web アンケート調査
- ・有効回答数:3,751 件(A 型事業所:660 件・B 型事業所:3,091 件)

□調査結果報告

- ・添付資料を用いて事務局より説明 ※資料別添

□委員からの意見

(井出委員)

- ・9月～12月の賃金・工賃支払額平均が減少している要因を調査してもらいたい。(資料P.9)

(釣船委員)

- ・現場での感覚だが、A 型事業所のコロナの影響に対して動いていない事業所は、具体的にどうすればよいか分からない、もしくは動けない理由があったのでは?と感じる。

やる気はあるが、動けない要因があった事業所もあると思うので、なぜ動かなかったのか？の原因を調査する必要があるように感じる。

➡(事務局より)FA を読み解くことで要因をつかむことが可能。今後、調査していく。

(谷野委員)

・私のクライアントである社会福祉法人等も調査結果と同様に回復傾向にある。

(和田委員・錦織委員)

・今後の生産活動の見通しが立っている事業所と立っていない事業所の要因を分析すれば参考になる。

➡(事務局より)増減収・資金調達の動きとのクロス分析をすることで調査可能。

・飲食系事業を実施している事業所の営業形態はデリバリーも含まれているのか？

➡(事務局より)デリバリーは含まれていない。

(井上氏)

・生産活動の内容によって、増収・減収の傾向が読み取れる。

・見通しを持っている事業所と持っていない事業所の生産活動内容の傾向があるのか？が興味深い。

➡(事務局より)クロス分析することで傾向は把握できる。

・A 型事業所でもこれほど請負軽作業を実施している事業所があることが驚き。軽作業では

A 型事業所を運営していくことは難しいことを改めて実感した。

➡(事務局より)2 年前の調査でも請負軽作業を実施している事業所は赤字となっている所が多かった。

② 会計ルールに関して

<調査仕様>

・調査機関:令和3年1月19日～2月15日(29日間)

・調査方法:Web アンケート調査

・有効回答数:3,751 件(A 型事業所:660 件・B 型事業所:3,091 件)

□調査結果報告

・添付資料を用いて事務局より説明 ※資料別添

□委員からの意見

(井出委員)

・生産活動で出た利益を『利益が出たままにしておく』とはどういう事なのか？(資料 P.32)

➡(谷野委員より)生産活動で出た利益は積立金を除いては利用者に工賃・賃金として分配しなければいけないというのが、就労支援会計基準に記載されているが、どういった処理をしているのかは想像がつかない。

(釣船委員)

- ・経費をきちんと按分している事業所が少ない。その理由は何か？(P.23)
- ・収支情報を非公開としている事業所が多い。4 月からの報酬改定で自己評価スコアが開示となったが、決算に係る資料も公開が必要なのでは？(P.28)
- ・管理会計等、収支の把握方法を獲得しなければ経営改善は難しいのでは？と感じた。(P.30)

(谷野委員)

- ・配置基準を超えて人員配置を実施している人件費の形状方法に関しては、按分ルールを決めて福祉・就労会計に計上することが適切だが、実態はそうっていない事に驚き。
- ・会計基準が形骸化されているという印象を受けた。
- ・作成しなければならない資料等が決められているにも関わらず未作成の事業所が多い事に驚いている。
- ・生産活動で利益が出た際の処理方法も会計基準に則って処理されていない。
- ・4 月からの報酬改定で生産活動に関してもスコア化されるにも関わらず、経費処理の仕方がこれだけ法人独自のルールで実施されている事に危険を感じる。法人判断で操作することが可能な状態になってしまっている。ガイドライン等を出して、明確に基準を示す必要を感じる。

(和田委員・錦織委員)

- ・参考にしている通知に関して、重複回答だと思うが、そもそもすべての通達を知っていなければいけないはず。集団指導の内容を参考にしている回答が多いとの事で、集団指導の役割は大きいと再認識した。
- ・実際の实地指導現場でも、明細を作成していない事業所は多い。
- ・過去に積み立てた余剰金が積立額の上限を超えてしまっている事業所への指導方法で困ることがある。

(井上氏)

- ・アンケート分析結果の解釈を丁寧に実施し、さらに分析・検討が必要な個所を明確にしていってほしい。
- ・4 月からの報酬改定で生産活動は 2 番目に大きな比重を占めている。証拠書類として必要書類の開示を求めた際に開示できる状態にしておく必要がある。また、経費処理に関しても、QA の中でルールを示す必要性を感じた。

③ 会計ルールに関して

<調査仕様>

- ・調査機関:令和3年1月19日～2月15日(29日間)
- ・調査方法:Web アンケート調査

・有効回答数:82件

□調査結果報告

・添付資料を用いて事務局より説明 ※資料別添

□委員からの意見

(井出委員)

・P.4 の資料は、ベクトルを表しているので見やすい形に修正が必要)

➡(事務局より)修正する。

(釣船委員)

・長崎では就労収支の分配・積立金に関して詳しくチェックを行っている。その後は行政からのアナウンスはないので、収支状況の開示等は事業所の自主性に任されている。

(P.6)

・経営改善計画の内容に関して、事業計画を進めていく中で想定されるリスクも記載するようにしておくことで、実現性の高い計画立案になるのでは？(P.4)

(谷野委員)

・就労支援事業以外で、法人全体の収支状況も確認するとあるが、各指定権者は、就労会計と法人会計の何の整合性をとっているのか？が不明。(P.4)

(和田委員・錦織委員)

・行政の立場から、指導内容のばらつきの要因はしっかりと見ていきたいと思うが、事業所の負担を軽減したいという思いもある。提出書類が多い＝良い。というわけではない。好事例として挙げられている吹田市の独自シートの項目を精査し、何が良いのか？を明確にする必要を感じる。

・提出書類、指導時にどのポイントを抑えることで効果的・効率的に確認することができるのか？を整理できれば良い。

・東京都の場合は法人決算書を提出してもらっている。就労会計が法人の中でどの程度の割合を占めているのか？も確認している。

(井上氏)

・これほど指定権者によって事業所に提出を求める書類が違うことに驚いている。勿体ないというのが感想。

・書類だけでもこれほどの違いがある中で、実地指導の方法を統一化出来ないか？と感じている。

○課題解決の方向性

(課題)

・A 型事業所の生産活動収支を正確に点検できていない。

・ルールと異なる会計処理や、悪質な最賃割れ申請などで経営改善計画対象外となっている事業所が存在する。

(対応)

・ガイドラインを示す

➡経費処理ルール・減価償却ルール・積立金処理法等

○全体に対しての意見

(井出委員)

・次年度への課題を整理し、継続していった欲しい。

(釣船委員)

・法人の運転資金(キャッシュフロー)を確認することで、事業所の体力を把握できる。

・積立金の上限額に関しては、それぞれが実施している事業形態によって必要額が異なる為、固定資産額などに応じて上限額を設定する考え方が必要かもしれない。

・悪質な最賃割れ申請は取り締まる必要があるが、高齢化等によって減額の対応が必要なケースがあることも事実。

(谷野委員)

・事業所、指定権者にとっても明確なガイドラインを示すことが出来ればよいと感じている。

(和田委員・錦織委員)

・とても興味深い結果になっている。さらなる分析で詳細を把握できるようお願いしたい。

・積立金も必要だが、一番は利用者に還元されることを担保したい。

○今後

(事務局より)

本日、委員のみなさまからいただいたアドバイス・ご意見を踏まえてさらなる分析を実施し改めてみなさまに資料をご確認いただく。その際は、再度アドバイス・ご意見を頂戴したい。

また、次年度に向けてガイドライン作成に必要な情報を整理していきたい。

今年度の検討委員会は、今回で終了となるが、今後もみなさまのお知恵をお借りして必要なものを作っていければと考えている。

6 成果物等の公表計画

- ・ 特に予定なし

以上