

就労継続支援事業A型事業所における
就労支援事業の評価と会計処理基準に
則した適正な運用にかかる調査研究

株式会社インサイト

令和4年 3月

目次

1	事業要旨	2
2	背景と目的	3
3	実施内容と結果	7
3.1	事業全体像	7
3.2	ヒアリング調査	7
3.2.1	調査仕様	7
3.2.2	調査結果	8
4	考察	18
4.1	ヒアリング調査から	18
4.2	今後の検討課題について	23
5	検討委員会等の実施状況	25
6	成果物等の公表計画	28

1 事業要旨

本事業は、就労支援事業における会計処理の実例や留意すべき事項、作成すべき会計書類などを分かりやすくまとめたガイドラインを策定することで、様々な法人格の事業者における日々の会計処理が円滑に行われようになり、また、実地指導の場面などで指定権者と各法人が会計基準に対する共通の理解を持つことができることで、就労支援事業の経営強化と改善に向けたより具体的かつ実効的な相談・指導が可能となることを期待する。

また、今後の就労支援事業の評価のあり方に関し、制度的な課題も含め本事業の検討委員会での議論を通じて今後詳細な検討が必要と考えられる事項を整理・抽出していく。

本事業の概要は以下の通りである。

- | | |
|-------------|------------|
| (令和3年 7 月) | 第 1 回検討委員会 |
| (令和3年 9 月) | 第2回委員会 |
| (令和3年 10 月) | 事業所ヒアリング調査 |
| (令和3年 11 月) | 第3回委員会 |
| (令和3年 12 月) | 第4回委員会 |

2 背景と目的

<背景>

(1) 生産活動収支≧賃金を正確に算出する必要性

① 平成29年4月基準改定

平成29年4月に「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について」等の一部改正について(平成29年3月30日付、障発0330第8号障害保健福祉部長通知)、で定められた「生産活動収支≧賃金」というルールに伴い、これを満たしていない事業所については、経営改善計画を提出することを義務化している。

令和3年3月末時点で、このして基準を満たしていない事業所は58.3%と、以前と比して減少傾向にあるものの、十分とは言えない状態が続いている。

【生産活動の経営状況(令和3年3月末日時点)】

指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
3,997	3,247	1,893	58.3%
(3,902)	(3,223)	(1,907)	(59.2%)

※1 ()内に昨年度(令和2年3月末時点)を記載

※2 指定基準を満たしていない事業所(1,893)のうち、経営改善計画を提出している事業所は1,671事業所(提出率88.3%)

※3 指定基準を満たしていない事業所(1,893)のうち、令和2年3月末日時点も指定基準を満たしていない事業所は1,494事業所(78.9%)

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

② 令和3年4月報酬改定

さらに、令和3年4月からは、いわゆるスコア方式となり、従来の労働時間(80点)に加え、生産活動(40点)、多様な働き方(35点)、支援力向上(35点)、地域連携活動(10点)と計200点となる。生産活動は労働時間に次いで重視される項目となり、生産活動収支が報酬単価にリンクする体制へと変わっていく。

(2) 解釈による会計処理ルールの違い

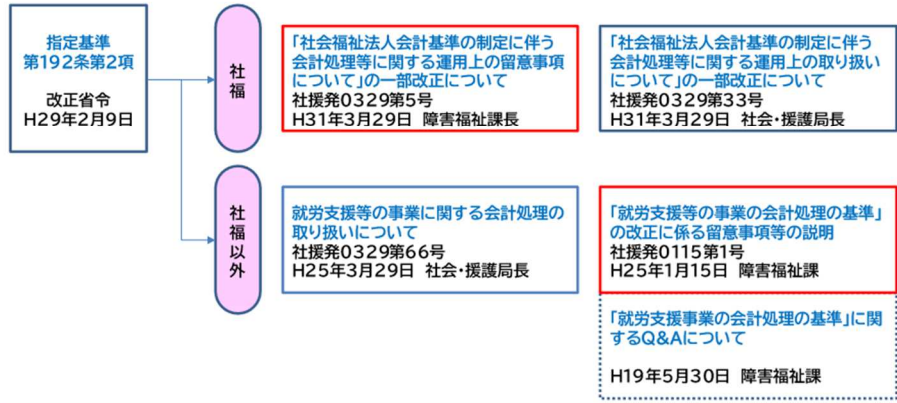
① 経費の就労会計／福祉会計との按分

今後さらに重要となる生産活動収支については、従来より、各種基準に準じて会計処理が正しくなされなければならない。

【法人格別の会計処理に関する根拠】

問題点の整理

● 根拠: 指定基準第192条第2項(平成29年2月9日改正省令)
 ✓ 「指定就労継続支援A型事業者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。」



Copyright Insight Co., LTD. All Rights Reserved

② R2 年度調査結果: 法人格による処理に対する考え方の違い

しかしながら、経営改善計画の提出を問うための各行政が指示する必要書類の内容が異なることもあってか、本来作成すべき書類が作成されていない。社会福祉法人はその会計基準に則って必要書類を作成しているが、他法人格については、必要書類の作成すら実施していないことも多い。

このように、社会福祉法人会計基準及び就労支援事業会計処理基準において、作成すべき会計書類が明示されているものの、その認識に不足があるという現状も浮き彫りとなった。

これらの問題をできる限り解消し、生産活動収支の実態を適切に把握するためには、会計処理の運用上の取扱いを示すことで、一定程度の統一を図る必要があると考えられる。

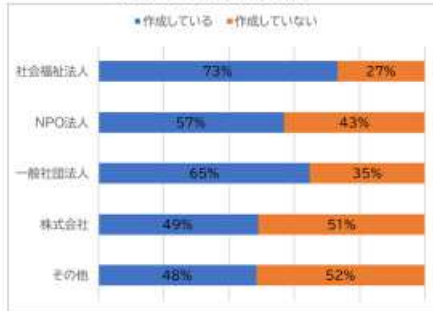
【法人格別の書類作成状況(例)】

書類作成状況

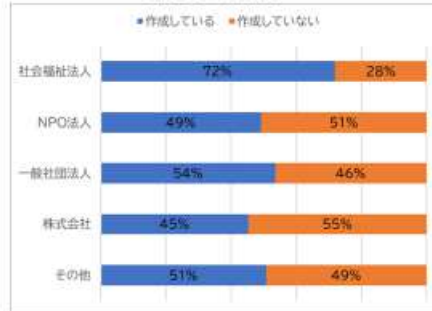
- ③就労支援事業製造原価+販管費明細書:全体53.6%
- ④就労支援事業明細書:全体49.9%

【Q21:書類の作成状況】

<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>



Copyright Insight Co., LTD. All Rights Reserved

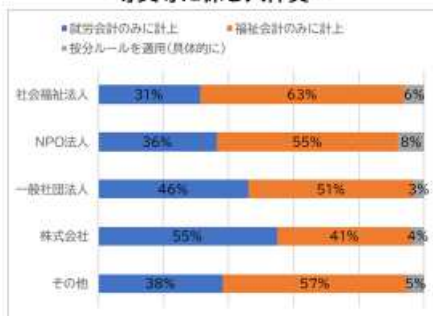
【法人格別経費処理ルールの違い(例)】

経費処理ルール

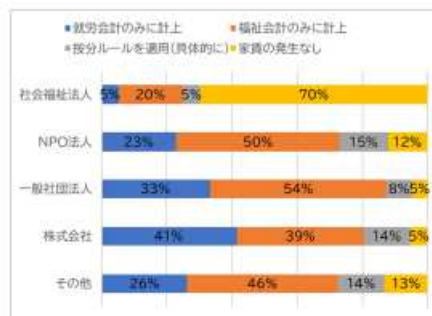
- ①人件費:就労会計45.3%、福祉会計48.9%
- ②家賃:就労会計30.6%、福祉会計39.1%

【Q20:就労会計と福祉会計のどちらに区分】

<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>



Copyright Insight Co., LTD. All Rights Reserved

(3) R2 年度研究事業からの方向性

① 現在設定されているルールへの遵守

かかる観点から、R2 年度の検討委員会を経て、

- ◆ 作成すべき資料を再度明確に提示し、わかりやすく伝える必要あり
→担当行政からの情報を参照している事業所が約 5 割なので、そこに国を通じて適切な情報提供を実施することが効果的と思われる
- ◆ 会計処理の実例や留意すべき事項などを整理して提示するガイドライン的位置づけの資料が必要
→特に、
 - ✓ 減価償却、積立金等大型のもの
 - ✓ 各経費の按分や処理方法についての定義が必要と考えられる

<目的>

上記 3 点の背景をもとに、本事業における目的は、

- ① 就労支援事業の評価基準の課題点を整理する
 - ② 会計処理基準の的確な運用見直し案を検討する
- とした。

3 実施内容と結果

3.1 事業全体像

- ・ 令和3年7月に第1回検討委員会を実施し、まず令和2年度の研究成果の報告を事務局より行い、本研究事業の目的の確認、及び今回作成していく就労支援事業会計ガイドラインの方向性や今後の進め方について議論した。
- ・ その後の企画会議において、委員会での議論を基礎にガイドラインへの掲載項目を整理し、8月に今後の議論のたたき台とする素案を作成した。
- ・ 9月の第2回委員会では、素案のブラッシュアップを目的として委員から細部にわたる意見を聴取し、第2回委員会の意見を反映した素案に関するヒアリング調査の実施先を決定した。
- ・ ヒアリング調査は10月13日から12月16日までの期間で計13か所(株式2, 一社1, 社福2, NPO3, 行政2, 業界団体3)に対し実施した。
- ・ 11月の第3回委員会では、ヒアリングの中間報告を行い各項目に対する意見等の中から委員会において見解が分かれる可能性があると思われるものを抽出して協議し、結果を反映して素案の更なるブラッシュアップを図った。
- ・ 令和4年1月の最終第4回委員会では、第3回以後にヒアリング実施したものを含めた最終の調査結果を報告するとともに、これまで本委員会で多く議論に上がったテーマと内容について再度議論を深め、最終報告書に今後の議論に向けた本委員会からの提言を盛り込んでいくことが決定された。
- ・ ガイドラインについては、第4回委員会での意見を反映した最終案を各委員へ送付、細部を調整後、3月に全委員の最終承認を得て完成した。

3.2 ヒアリング調査

3.2.1 調査仕様

- 調査時期:令和3年10月13日(水)~12月16日(木)
- 調査方法:対象法人・団体の代表者・会計担当者へオンラインでヒアリング
- 取材先
 - ・株式会社 2社
 - ・一般社団法人 1法人
 - ・社会福祉法人 2法人
 - ・NPO法人 2法人
 - ・行政(指定権者) 2自治体
 - ・業界団体(セルプ協、知的協、全Aネット) 3か所 計13か所
- 調査内容
 - ガイドラインの全体印象について(見やすさ、構成、必要性)
 - ・現行の就労会計基準に対して感じること

- ・運用上の取り扱いの明確化について
 - 良い/役立つと思った点
- ・会計処理に関して知りたい/知りたかった情報(入っている/入っていない)
 - わかりにくい/理解しづらかった点
 - 経費処理のフローチャートについて
 - ・自法人の処理フローと比較して違和感等あるか
 - 会計処理で判断に迷う/迷った経費
 - ・p.17 掲載の勘定科目の処理の実例
 - ・自法人の判断基準と比較(相違点)
 - ・QA に入れられそうな按分例
- 就労会計における作成書類について(社福以外)
 - ・義務化された場合の影響・印象

3.2.2 調査結果

<株式会社①>

-
- 株式会社 SANCYO
 - 取材日:令和3年 10月 19日
-
- ガイドラインの全体印象について(見やすさ、構成、必要性)
 - ・ シンプルに、わかりやすくて大事だと思う。
 - ・ 運用がバラバラだということは感じていた。
 - 良い/役立つと思った点
 - ・ 事業所間の按分例はあると役立つ。
 - ・ 積立金のことはよく知らなかったので参考になった。
 - わかりにくい/理解しづらかった点
 - ・ 特になし。
 - 経費処理のフローチャートについて
 - ・ フローチャートに違和感はない。
 - 会計処理で判断に迷う/迷った経費
 - ・ IT 系なので、プロジェクトをまたいで仕事する職員がいる(人員配置外)ののだが、どの勘

定科目で人件費計上(経費?)すべきか示してもらえると助かる。

- ・ リース PC は台数割にしている。

■ 就労会計における作成書類について(社福以外)

- ・ 義務化された場合、提出の負担は大きい。

<株式会社②>

● 株式会社ベネッセソシアス

● 取材日:令和3年 10月28日

■ ガイドラインの全体印象について(見やすさ、構成、必要性)

- ・ ガイドラインとしてはよくまとまっていると思うが、今回もまた「株式会社における利益問題」が未解決のままである。今や、A 型事業者の半数以上が社福以外の民間事業者。すでに多くの株式会社が参入しており、事業運営上「投資回収」「利益計上」「納税」などに対して現実的に対処できるガイドラインが求められる。

■ 良い/役立つと思った点

- ・ 恥ずかしながら今回初めて積立金ルールを知った。
- ・ 設備等整備積立金について、各年度における積立額の限度が「就労支援事業収入の10%以内」、上限額が「資産の取得価格の75%」となっている。これを、「営業利益」として読みかえると、株式会社においても現実的な条件だと思う。
- ・ 親会社の連結決算の対象となっているため、子会社として法律の強制によらない任意の積立金を立てるのは株主総会で同意が得られるかどうかわからない。

■ わかりにくい/理解しづらかった点

- ・ 特になし。

■ 経費処理のフローチャートについて

- ・ フローチャート 2 段目「福祉事業活動と生産活動との共通経費か」は意味がないかもしれない

■ 会計処理で判断に迷う/迷った経費

- ・ 弊社の場合、利用者にも交通費を支給しているため、法定福利の下に「交通費(定期券代)」が発生する。
- ・ 賃借料 ……弊社の場合、生産活動費用としてリース料が発生する。

- ・ 業務委託費 ……弊社の場合「外注処理費」の名称で、生産活動費用として「受注実績入力」などが発生する。

■ 就労会計における作成書類について(社福以外)

- ・ 初年度は「明確かつ経年で利用可能な按分ルール」作成にエネルギーを費やしそうだが、大きな問題ではない。
- ・ 株式会社の決算で求められる計算書類は法人全体の損益計算書で、セグメント別の損益数値はあくまでも損益計算書を補足する附属の書類でしかなく、管理会計の範疇となる。また、企業会計では「福祉事業活動」と言われるものは「営業外損益」で計上される。現行の「就労支援事業会計で利益を出してはいけない」については、この機会に訂正していただくことを切に願う。

<一般社団法人>

- 一般社団法人ディーセントワールド
 - 取材日:令和3年 10月 13日
-

■ ガイドラインの全体印象について(見やすさ、構成、必要性)

- ・見やすくできており、ページ数もこれぐらいでちょうどよいと思う
- ・このガイドラインをどう活用するかが「規制強化」と映ってしまう危惧がある。グレーのまままで良い部分もあるのでは。
- ・まだ就労/福祉を分けていない所があることに驚いた。
- ・生活介護のことは触れると逆に混乱するのでは？
- ・「作業種別ごとに会計を区分する」について、分けた方がいいということは理解できるが
 - 先行投資がしづらい
 - 不採算部門が負担に感じやすい
- ・単年度で区切られると長期的な戦略が描きにくい(通常の企業では投資・研究開発等があり、長期戦略を考えるため)

■ 良い/役立つと思った点

- ・全体的に分かりやすい
 - 消耗品費:30万円 OK というのは新知識
 - 通信運搬費: SNS 等の広告とかも入れてほしい
 - 損害保険料: セットになっていることが多いので、PL 保険とかはどう分けるのか?(今は全部福祉)
- ・ Tips は分かりやすくてよい。

- わかりにくい/理解しづらかった点
 - ・ 特になし。

- 経費処理のフローチャートについて
 - ・ 特になし。

- 会計処理で判断に迷う/迷った経費
 - ・ 5,000 万円以下の取扱い(区分省略)は逃げ道として残しておくべき。
 - ・ 原則として余剰金が発生しない点については、福祉会計との調整枠なので、それでもいいかと思う。
 - ・ 就労移行支援: あいまい。工賃を出しても出さなくてもいい。訓練なら出さなくてもいいが、労働力の搾取をしている所も多数見受けられる。
 - 訓練と生産活動の判断基準を明瞭にする必要性あり
 - ・ 調整金・助成金
 - 都は給付金入っているのに、生産活動収入に入らないのは筋としておかしい
 - 繰入金の勘定科目がないので、取り扱いが難しい
 - ・ 人件費区分: 送迎は 100%利用者支援、その他についても利用者支援がゼロというものはないと思う。
 - NO ではなく「按分を検討」という表現では？
 - ・ 減価償却費
 - 福祉事業所であることが大前提。助成金は事業所に出しているの、生産活動に出していない。なので減価償却は福祉で見た方がいいのではないか？
 - ・ 「一度採用した基準はみだりに変更しない」
 - 一般的にはそうだが、按分率はあまり固定しない方がいいのでは
 - 理想と現実があるので。予算と決算で、付け替えることもある
 - きちんとした説明ができるのであれば、変えても問題ないのでは？
 - ・ 租税公課はもっと詳しく書いても良いのでは
 - 生産活動では消費税がほとんど
 - 固定資産税は社福は免税。一般社団は免税申請しないといけない。
 - 自動的に減税になってくれればありがたい
 - ・ 会計区分間のやりとりができる繰入金の科目が欲しい
 - ・ どれをどの科目で見るか? は A 型と A 以外で違う
 - A 型以外: 福祉の中に生産活動が含まれる
 - A 型: 2 つの円が重なっている(福祉と雇用)。重なっているところが生産活動。利用者の雇用と法定福利費

- ・ 原材料費は全部を生産活動で見なくても良いのでは
→就労の部分と職業訓練の部分があるから、原材料費も訓練に按分してもいいのでは？ 実際 80%生産、20%訓練指導費として計上している
- ・ 水光熱費:9割福祉、1割生産 ※福祉の事業所ありきだから
- ・ 家賃10割福祉 ※指定を受けた場所だから
- ・ 振込手数料:原材料系は就労、それ以外は福祉
- ・ 積立金
→全部理事会の決議が必要なので、時間がかかるし、融通が利かない仕組み

■ 就労会計における作成書類について(社福以外)

- ・ 特になし。

<社会福祉法人①>

-
- 社会福祉法人ぷろぼの
 - 取材日:令和3年 10月 19日
-

■ ガイドラインの全体印象について(見やすさ、構成、必要性)

- ・ 痒い所に手が届いていると感じた。わかりやすかった。

■ 良い/役立つと思った点

- ・ 特になし。

■ わかりにくい/理解しづらかった点

- ・ 特になし。

■ 経費処理のフローチャートについて

- ・ 自法人もこのような流れ(フローチャート)となっている。

■ 会計処理で判断に迷う/迷った経費

- ・ 赤字が出てても黒字が出ててもダメという制度にはやはり違和感がある。

■ 就労会計における作成書類について(社福以外)

- ・ 社会福祉法人では当たり前だが作成してたことのない法人がどう感じるか

<社会福祉法人②>

-
- 社会福祉法人ゆうゆう
 - 取材日:令和3年 10月 19日
-

- ガイドラインの全体印象について(見やすさ、構成、必要性)
 - ・ 一通りの内容は網羅されているので、ガイドラインとしては十分。
- 良い/役立つと思った点
 - ・ 現実的に、基準があいまいなためルールとしての認識が薄く、またそれぞれの事業所の裁量で事業会計と就労会計を調整できるため、悪用しようと思えば出来てしまう懸念があった。今回のガイドライン作成を受け、基準を明確にすることで会計の担当者も処理に困らないと思う。
- わかりにくい/理解しづらかった点
 - ・ 特になし。
- 経費処理のフローチャートについて
 - ・ フローチャートに違和感はない。
- 会計処理で判断に迷う/迷った経費
 - ・ 特になし。

<NPO 法人①>

- NPO 法人まちなか
 - 取材日:令和3年 10月 27日
-

- ガイドラインの全体印象について(見やすさ、構成、必要性)
 - ・ 前提が出来たという事は良いこと。読みやすかった。
 - ・ ボリュームはちょうどよいが、事例がもう少し多い方が良い。
- 良い/役立つと思った点
 - ・ 現実的に、基準があいまいなためルールとしての認識が薄く、またそれぞれの事業所の裁量で事業会計と就労会計を調整できるため、悪用しようと思えば出来てしまう懸念があった。今回のガイドライン作成を受け、基準を明確にすることで会計の担当者も処理に困らないと思う。

- わかりにくい/理解しづらかった点
 - ・ TIPS(パン製造)、レストランの場合、製造とは違う。BEP など原則的にはわかるが、いろんなメニューがある中で、どういった運用をすればよいか分かりにくい。
 - ・ 人件費(利用者賃金)の前提として(P5)「売上から必要経費を控除した額に相当する金額を賃金・工賃を支払わないといけない」の記載は B 型の考え方であって、A 型では違和感がある。

- 経費処理のフローチャートについて
 - ・ 業種別の会計処理。製造業が中心になっているが、レストラン経営だとそのままでは使えない。

- 会計処理で判断に迷う/迷った経費
 - ・ 7.5:1以上の配置をしている人件費の計上に関してもう少し詳しく記載が欲しい。
 - ・ 以前は賃借だったので、家賃の按分比率に困っていたが、ガイドラインに記載があればわかりやすい。
 - ・ 減価償却費の取り扱いも違和感はなかった。

- 就労会計における作成書類について(社福以外)
 - ・ もともと東京都は提出義務されていた。
 - ・ 製造原価も販管費も把握する必要があるなので、必要性は十分理解できる。

<NPO 法人②>

-
- NPO 法人 Re-Live
 - 取材日:令和3年 12 月 16 日
-

- ガイドラインの全体印象について(見やすさ、構成、必要性)
 - ・基準には詳細が明記されていないため、最終的に各法人による判断になることが多い。
 - ・明確な判断基準がない。
 - ・経費等の取扱いは、日々の業務(燃料費であれば、日々の運転日報記載との連動が必要)内容にも影響する事なので、明確化することで、日々の業務内容にも変更点が出る。

- 良い/役立つと思った点
 - ・人員配置基準以上の職員を配置した際に、訓練等給付費から職員の給与を支払うことはできないのか?(生産活動収入から払うべきものなのか?)

だとすると、職員に係る負担が大きく(職員1名で7.5名の利用者をケアすることになる)、支援の質を担保・上げていくことが困難になる可能性が大きい。

- わかりにくい/理解しづらかった点
 - ・ 特になし。
- 経費処理のフローチャートについて
 - ・ 違和感はない。
- 会計処理で判断に迷う/迷った経費
 - ・ 勘定科目の処理の実例はわかりやすい。
 - ・ 自法人の判断基準と比較して相違点はなし。
- 就労会計における作成書類について(社福以外)
 - ・ 義務化されることに関しては異論はない。むしろ義務化することで、申告制ではなく経営改善計画対象なのかを行政が判断できるので良いと感じる。

<行政①>

- 岡山県
 - 取材日:令和3年10月14日
-

- ガイドラインの全体印象について(見やすさ、構成、必要性)
 - ・ 迷ったときにはこれに基づき答えるものにはなっている。
- 良い/役立つと思った点
 - ・ 特になし。
- わかりにくい/理解しづらかった点
 - ・ 特になし。
- 就労会計における作成書類について(社福以外)
 - ・ 義務化はしていく方が良いと考えている。

<行政②>

- 山梨県
- 取材日:令和3年 10月14日

-
- ガイドラインの全体印象について(見やすさ、構成、必要性)
 - ・わかりやすくまとまっており、こういうガイドラインあると実務上助かると感じた。
 - ・国の通知はあるが、今までこういう形では示されたものがなかった。指導の場面などで通知等を確認するのは大変な作業だったので、活用していきたい。
 - ・近年、廃所・休所が増えている。B型や移行への転換が多い。→A型は、設備基準等は他のサービスと変わらないが、生産活動収支の部分が加わることで新規参入・事業持続が他のサービスよりもむずかしいのではと感じている。
 - 良い/役立つと思った点
 - ・ 実地指導でも区分・按分を迷っている事業者は多い。減価償却費など。このようなガイドラインがあると非常に助かると思われる。
 - わかりにくい/理解しづらかった点
 - ・ (ページ数は増えてしまうが)根拠となる国の通知をつけてもらえるとよい。
 - 就労会計における作成書類について(社福以外)
 - ・特になし。

<業界団体>

-
- 全国社会就労センター協議会(セルフ協)、日本知的障害者福祉協会、就労継続支援 A 型事業所全国協議会(全 A ネット)
 - 取材日:令和3年 10月30日

-
- ガイドラインの全体印象について(見やすさ、構成、必要性)
 - ・わかりやすかった。ある程度会計をかじったことがある人ならわかると思う。
 - ・行政の監査の際、言われることが担当者ごとでちがうことが困っていた。
 - 良い/役立つと思った点
 - ・ 平等なものをつくっていくというところは良い。
 - わかりにくい/理解しづらかった点
 - ・ 単年度処理になじめるのか疑問。

- ・ 適切な配分方法というのは何をもって適切とするかが難しい。
- 経費処理のフローチャートについて
 - ・ 特になし。
- 会計処理で判断に迷う/迷った経費
 - ・ 人件費のところはとてもデリケートなところ。就労会計と福祉会計、両方に関わってる職員の計上が難しい。給料は就労会計、福利厚生費は福祉会計というところもある。→まるごと福祉会計では見れないがギリギリまで見てあげたい→できるだけ工賃にまわしてあげたいという法人は多いと思う。
 - ・ 福祉会計と就労会計のバランスをとる＝人件費で多く残したくない→決算ギリギリでつけかえる事業所もある。
 - ・ 積立金:こんなに使いにくい積立金はないという声がある。いつ開催されるかわからない理事会に諮る必要や金額の縛りもきびしい。
 - ・ 助成金:法人の体制(税理士、社労士)によっても考え方がちがう。雇用関係の助成金なら一旦法人に入れるのはわかる。
- 就労会計における作成書類について(社福以外)
 - ・ 強制的な感じには映らなかった。

4 考察

4.1 ヒアリング調査から

ヒアリング調査では、全体の構成、ボリューム感、見やすさ等については、すべての調査対象者から「わかりやすい」「読みやすい」「一通り網羅されている」等、一定の評価を得ることができた。

一方で、ガイドライン作成に至る背景となった、各法人の解釈の違いにより、同じ費目であっても法人によって会計処理が異なる現状については、各法人格が持つ問題意識や実情を踏まえた多くの意見が寄せられ、検討委員会の中でも制度的な矛盾点への言及なども含め具体的かつ様々な議論が交わされた。

以下、委員会における調査結果に対する考察及び意見等についてまとめる。

項番	法人格	意見等
3-1) 就労支援事業 会計とは	NPO①	<ul style="list-style-type: none"> ・人件費(利用者賃金)の前提として「売上から必要経費を控除した額に相当する金額を賃金・工賃を支払わなければならない」の表現はB型の考え方ではないか。A型では違和感がある。 この表現だと、経費を除いた収入のみを賃金の原資とすべきであると解釈できると感じた
<p>→ A型の場合、仮に賃金の原資が稼げていなくても、利用者へ最低賃金以上を支払ってあげなくてはいけない事業者の実情と、指定基準で示す表現の解釈上の違和感？</p> <p><委員会での意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・基準をそのまま引用しているのみ最低賃金を保障すべきなので、原資が足らなければ補填するしかない 		
3-2) 就労支援事業 会計の対象事業	社福①	<ul style="list-style-type: none"> ・「作業種別ごとに会計を区分する」について分けた方がいいということは理解できるが・・・ → 先行投資がしづらい → 不採算部門が負担に感じやすい ・単年度で区切られると長期的な戦略が描きにくい ※社会福祉法人会計の考え方に縛られている
<p>→ 民間では一定程度長期的かつ企業全体の投資戦略に則り設備投資を行うものだが、作業種別や事業所単位で単年度(短期的)収支で経営判断されてしまうと厳しい</p> <p>→ 積立金の手続き的なむずかしさとの兼ね合いも</p> <p><委員会での意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・単年度のみでの評価でないように、報酬改定のスコアでは2年間を見ていることで対応していると考ええる。 ・積立金に関して子会社であれば連立決算なので積立金の意思決定は困難なのは分かる、社福であればそんなに面倒な話ではない。 ・会計基準で定められているので仕方ない。 		

項番	法人格	意見等
3-4)就労支援事業 会計における作成 書類	一社	・実地指導の際に担当者によって求められる証拠書類がバラバラで困ったことがある →証明根拠を統一してほしい>見積、請求書、契約書、通帳コピーなど

→ このガイドラインで備えておくべき証明根拠を例示しておくことで、指定権者に対してのアナウンス(標準)となるか

<委員会での意見等>

- ・根拠書類は事業所として必要な書類を集めて置いてください。という事なので、統一することは難しい。
- ・行政が指導する際、法人の指導監査時には詳しく会計を見るが、A型事業所に対しては、施設外就労契約書等の確認などが主のはず
- ・実地指導の項目に関しては、監査指導室から通知を出している。その通達に即した物にする必要がある。
- ・実地指導時に会計だけではなく、その他事項についても見る。支出に関してのみ記載することに違和感がある。
- ・本来ならば法人で作成義務がない経費按分比率を定める等を記載することは意味がある。どこまで記載するのは難しい。詳細は各指定権者に確認との記載で良いのでは。

3-4)就労支援事業 会計における作成 書類	株式① 社福①	・義務化された場合の提出は負担大きい ・社会福祉法人では当たり前だが作成してたことのない法人がどう感じるか
	NPO① 株式②	・東京都はNPOに提出を義務づけられているので、義務となっても特に問題ない ・製造原価も販管費も把握する必要があるので、必要性は十分理解できる ・株式会社の決算で求められる計算書類は法人全体の損益計算書で、セグメント別の損益数値はあくまでも損益計算書を補足する附属の書類でしかなく、管理会計の範疇となる。
	NPO②	・義務化されることに関しては異論はない。むしろ義務化することで、申告制ではなく経営改善計画対象なのかを行政が判断できるので良いと感じる。

→ NPO、株式でも部門別に収支を把握している場合が多いと推測できるため、多少の労力は必要だが、提出を必須化することは可能の範囲と考えられる。

<委員会での意見等>

- ・株式ではセグメント別の損益数値は月次の売上を把握する管理会計の範疇との意見もある。
- ・提出義務化は今回の事業の期間中に国として検討されるまでに至っていない。
- ・提出義務化を強めに表現すると、あらゆる団体に了解をとっておく必要がある。
- ・このガイドラインにどの程度の力を持たすのか？によって表現方法が違ってくる。
- ・国からの通達が出せる段階ではないなら、指定権者に求められた場合には作成する。という表現で良いのでは。

3-4)就労支援事業 会計における作成 書類	株式②	・企業会計では「福祉事業活動」と言われるものは「営業外損益」で計上される
------------------------------	-----	--------------------------------------

→ 株式会社の中には、福祉事業活動を(本業の)売上等に計上せず、「営業外損益」で計上している企業もあった⇒定款の「専ら社会福祉事業を行う」という趣旨からは本業の売上として問題ないのでは？

- ・生産活動はA型の本業なので、営業外損益ではない。

項番	法人格	意見等
3-5) 就労支援事業 会計における利用 者賃金・工賃への配 分	一社	・就労移行支援: あいまい。工賃を出しても出さなくてもいい。訓練なら出さなくてもいいが、労働力の搾取をしている所も多数見受けられる。
	社福① NPO①	・赤字が出ても黒字が出てもダメという制度にはやはり違和感を感じる
	行政②	・近年、廃所・休所が増えている。B型や移行への転換が多い。→A型は、設備基準等は他のサービスと変わらないが、この生産活動収支の部分が加わることで新規参入・事業持続が他のサービスよりもむずかしいのではと感じている
→ 訓練と生産活動の判断基準を明瞭にする必要性があるか。 → 制度論になってしまうが、やはりこの部分が事業運営における大きなハードルになっている現状は感じ取れる		
<p><委員会での意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・移行であっても生産活動収入が発生すれば工賃として還元する事は位置づけられている。 ・制度論に関する部分は次年度以降に向けた課題として整理していくこととする。 ・ガイドラインには記載する必要がない。 		
Tips	NPO①	・レストランの場合、製造とは違う。BEPなど原則的にはわかるが、いろんなメニューがある中で、どういった運用をすればよいか分かりにくい。
→ パン製造のみでなく他の事例も挙げるとしたとき、どの業種がよいか		
<p><委員会での意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年の調査結果から請負実施が一番多いが、請負は難しくないの、パン製造のみで良いのでは。 ・BEPを細かく説明すると変動費・固定費の分け方まで記載しないとイケなくなるので、今回はこれで良い。 		
4 標準的な処理方法	株式②	・「標準的な」という言葉が、このとおりやること、と示されているように受け取られる可能性がある。小さい注釈でもいいので「法人により違いがあることは承知している」等の補足をいれるなどすれば良いかもしれない。
→ 「標準的な」の記載は、この通りに処理することと捉えられ強制的な印象を与える表現か。各事業所にどの程度拘束力を持たせるか		
<p><委員会での意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・会計基準をかみ砕いて説明するのがガイドラインの役割。 ・例という記載は、あくまで一例なので自分たちは違うと言う逃げ道になる可能性がある。会計処理をある程度統一させていくな、強めの表現でも良い。複数の会計処理の選択があるが、あくまで認められた合理的な基準の中での選択であって、なんでも良いわけではない。基本的には、この範囲の中で各法人の事情に応じて選択してね。というのが今回のガイドラインという認識をしている。 		

項番	法人格	意見等
4-1)福祉事業活動と生産活動の損益区分	一社	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都では給付金は就労会計に入れて良いのに、通常の調整金・助成金について生産活動収入に入らないのは筋としておかしい。 ・繰入金の勘定科目がないので、取り扱いが難しい。
	業界団体	<ul style="list-style-type: none"> ・法人の体制(顧問税理士、社労士の考え)によってもちがうと思うが、雇用調整助成金のようなものなら、就労会計に入れる方が自然ではないか。 ・法定福利費は製造原価(支出)に入れるが、各種補助金は福祉会計に入れるとすると、関連しているのに収入＝福祉、支出＝就労でずれる。 → スコア点数に響くところもあるはず
→ 計上方法に関して大きなばらつきがみられた。都道府県により取扱いが統一されていない		
<p><委員会での意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般的にいうと福祉会計に入れるのが正常な処理方法。 ・このままで良い。生産活動収入に計上すると、スコアにまで影響する。 ・生産活動収入は利用者が生産活動をしたことで得られた収入なので、補助金・助成金は生産活動収入ではない。雇用調整助成金はコロナによる例外。補填しても良い通達がある。 ・繰入金の勘定科目があれば、補助金を充てた事が明確に出来る。 		
4-1)②その他の経費の区分	一社	<ul style="list-style-type: none"> ・設備投資の助成金などは事業所(法人)に対して出ているものであり、生産活動に限定して出されていない→ 減価償却は福祉で見た方がいいのではないか？
→ 減価償却費の取り扱いの標準をどのようにするか検討が必要		
<p><委員会での意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国庫補助金の特別積立金を積んで、減価償却と同額を取り崩していくという会計処理がある。助成金で買った物は、減価償却費は計上するが、額が0になる。助成金を活用せずに購入した物の減価償却費に関しては、生産活動で処理。期間が短いものであればその間マイナスになってしまうが、償却費も入れた上で利益を確保していくという考えになるので、生産活動費で良いと思う。 ・親会社から借りた場合でもその事業で利益を出す為に投資しているので、その事業で償却費を負担すべき。 		
4-1)福祉事業活動と生産活動の損益区分	一社	<ul style="list-style-type: none"> ・IT系なので、プロジェクトをまたいで仕事する職員がいる
	NPO①	<ul style="list-style-type: none"> ・7.5:1以上の配置をしている人件費の計上に関してもう少し詳しく記載が欲しい。
	業界団体	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉/就労の両方に携わっている職員についてはギリギリまで福祉会計に計上し、できる限り工賃原資に回してあげたいという法人は多いと思う。 ・福祉/就労会計のバランスを取るために、決算ギリギリで配分を付け替えている事業所もある
	NPO②	<ul style="list-style-type: none"> ・人員配置基準以上の職員を配置した際に、訓練等給付費から職員の給与を支払うことはできないとすると、職員に係る負担が大きく、支援の質を担保・上げていくことが困難になる可能性が大きい。
→ 標準的な判断例を示す必要があるか		
<p><委員会での意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産活動に従事している従業員であれば、人員配置基準内であれば福祉、外ならば生産活動費から支払うのが基本。また、勤務時間割合で按分する事が原則的。 		

項番	法人格	意見等
4-3)就労支援事業会計において留意すべき会計処理	一社	・積立金は全部理事会の決議が必要なので、時間がかかるし、融通が利かない仕組み
	株式②	・連結決算の対象となっているため、子会社として法律の強制によらない任意の積立金を立てるのは株主総会で同意が得られるかどうか
→ 制度としては認識しているも、実際の運用として積立金の計上がむずかしい場合がある		
<委員会での意見等>		
・積立金に関しては、制度上どの法人でも積立可能となっており、ヒアリングの意見はこの法人の特殊な個別条件によるものであって、この場で検討すべきことではない。		
4-3)就労支援事業会計において留意すべき会計処理	株式②	・設備等整備積立金について、各年度における積立額の限度が「就労支援事業収入の10%以内」、上限額が「資産の取得価格の75%」となっています。これを、「営業利益」として読みかえると、株式会社においても現実的な条件だと思う
	業界団体	・こんなに使いにくい積立金はないという声がある。いつ開催されるかわからない理事会に諮る、積立可能額の上限がきびしいなどのハードル。 ・剰余金の額が確定するのは決算後なので、積立金の計上が決算に間に合わないと考えているところも多いのでは。
→ 制度としては認識しているも、実際の運用として積立金の計上がむずかしい場合がある		
<委員会での意見等>		
・積立金に関しては、制度上どの法人でも積立可能となっており、ヒアリングの意見はこの法人の特殊な個別条件によるものであって、この場で検討すべきことではない。		
・各都道府県のA型平均賃金以上であれば…との意見だが、長崎県では、平均工賃開示までに時間が係る為、どの時点での実績を反映させるのか？ 平均賃金によつての運用は難しい。		
・株式では積立金を積む概念がないが、株式であっても任意の積立金を積む制度はある。馴染みのない法人にとって積立金の計上方法を記載することは必要だと思う。		
5 資料	一社	・損害保険料:セットになっていることが多いが、PL保険などはどう分けるのか？(今は全部福祉)
	NPO①	・業種別の処理例があればと感じた。製造業が中心になっているが、レストラン経営だとそのままでは使えない。人件費・経費の割り振り。
	行政②	・(ページ数は増えてしまうが)根拠となる国の通知をつけてもらえるとよい
<委員会での意見等>		
・建物・設備の損害保険は福祉会計で計上、生産活動のみで使う保険料は生産活動で計上するものである。		

4.2 今後の検討課題について

今回実施したヒアリング調査及びガイドライン作成に向けた検討委員会において、以下のテーマ及び内容については特に多く議論が重ねられたことで、今後の就労支援事業の評価のあり方の他、就労支援事業会計基準のあり方をはじめ、制度的な課題も含め今後詳細な検討が必要と考えられる事項が整理・抽出された。

■ 本委員会で多く議論にあがったテーマと内容

テーマ	内容
賃金・工賃原資の確保	<ul style="list-style-type: none">・ 特に就労Aでは赤字も黒字もダメという印象が強い・ 積立金の制度的なハードルから利益調整が行われやすいという現状
単年度会計	<ul style="list-style-type: none">・ 民間では一定程度長期的かつ企業全体の投資戦略に則り設備投資を行うものだが、作業種別や事業所単位で単年度(短期的)収支で経営判断されてしまうと厳しい
作成書類	<ul style="list-style-type: none">・ 提出義務化は今回の事業の期間中に国として検討されるまでに至っていない・ 本ガイドラインでは、指定権者に求められた場合には作成するという表現にとどめている・ 提出義務化に向けては、あらゆる団体に了解をとっておく必要がある。
補助金・助成金	<ul style="list-style-type: none">・ 補助金・助成金は生産活動収入ではないため就労会計に入れるべきではないが、一方で繰入れの仕組みがないため収支に影響するという意見も

まず「賃金・工賃原資の確保」という点について、昨年度の研究事業におけるアンケート調査等でも挙げられていたが、特に就労継続支援 A 型事業にお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」との理解から、制度的な制約に対して改善を求める意見が多く聞かれた。

就労支援事業については、原則として剰余金は発生しないものではあるが、将来に渡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、一定の金額を積立金として計上することができることとなっている。

一方で黒字でも積立金を計上していない背景には、積立金に関する手続き的なハードル(理事会決議や株主の同意等)により、制度としては認識していたとしても適切に運用されていなかったり、ともすると利益調整が行われていたりする現状があることも聞かれた。

また、営利法人からは作業種別や事業所単位での単年度(短期的)収支によって経営判断がされることに対し、企業全体または長期的な投資戦略が取りにくいという意見もあった。

本来の積立金の趣旨としては、福祉事業である就労支援事業において、利用者の安定した収入の保障や事業継続としての側面があるものの、営利法人が多くの割合を占める就労系障害福祉サービスにおいて、制度の趣旨ととりわけ営利法人の置かれた実態とにギャップが生じており、実態を踏まえた制度の見直しの検討が必要な段階であることは本研究事業

においても確認されたと考えられる。

一方、この点を検討していく際に欠かせないのが、柔軟な運用につけこむ所謂「悪しき」事業者に対する対策やチェック機能の充実であることは言うまでもないが、まずは本事業の成果である就労支援事業の運用ガイドラインを策定することによって、実地指導の場面などで指定権者と各法人が会計基準に対する共通の理解を持つことができ、そのことによって、就労支援事業の経営強化と改善に向けたより具体的かつ実効的な相談・指導が可能となることが期待できる。

「作成書類の提出義務化」については、就労継続支援A型事業所においては、令和3年度より生産活動収支が基本報酬のスコアの算出要素の一つなり、その根拠資料として、就労支援事業に関する会計書類等を、指定権者から求められた際に速やかに提出できるよう常備しておくことが求められることとなっている。一方で、本検討委員会においては、そのみでは、事業所が会計書類を確実に作成するための実効性が担保できないため、統一した基準の周知のもと作成書類の提出義務化を実施していくことが有効であると議論されてきたところである。

最後に、各種補助金・助成金に関しては、生産活動により生じた収入ではないことから福祉事業活動収入に区分することが通例となっているが、考え方によっては利用者賃金に充当し得る補助金等もあり得るものの、補助金等の性質が多様なため一律な適用がむずかしいという側面もあることから、今後慎重な検討が必要な事項であると考えられる。

5 検討委員会等の実施状況

※ 議事録詳細は参考資料(別添)を参照

第1回(R3.7.8)の主な意見

- ・ 本テーマの背景と目的を確認(検討会・障害者部会・企画書)。A型事業所は会計処理基準・通知が浸透していない現状があるため、運用上の取り扱いをガイドラインにして周知することが目的である。
- ・ ご意見
 - 全体の方向性は構想のとおりで良い。
 - ガイドラインの使用目的が事業所を監査するためのものにならないように留意したい。
 - 経営改善計画は1年単位、報酬単価を決めるスコアは2年単位で収支をみている。このあたりをどう整合性を計りながら、事業所が健全に運営していく事が出来る仕組みをつくれるのかを考えてもらいたい。
 - 黒字なら分配・赤字なら報酬減。どこでバランスを取るのかの落としどころが難しい。法人格による違いはあると思われる。
 - 会計に関しては選択の幅を持たすことは必要。ただし、一度適用したルールが継続して適用していく事が基本。毎年、按分ルールを都合よく変更しては意味がない。按分に関する書類を作成させ、操作させないことが重要。
 - 各法人の会計基準にいかにか就労会計を盛り込むことが出来るかが重要。
 - 経費処理に関する方向性は賛成だが、現状でも理解できない事業所がいる中、さらに複雑になることは避けた。基準を変えずに経費をどう取り扱うのかをガイドラインに掲載していきたい。

第2回(R3.9.2)の主な意見

- ・ ガイドラインの素案についてブラッシュアップのための検討・協議。
- ・ ご意見
 - 理解しやすい内容になっている。
 - このガイドライン作成の目的は、曖昧な会計処理ルールを正すことにある。社福会計、就労支援会計はきちんと定められているので、各基準の中で明確に定められていない箇所をガイドラインで明示していく必要がある。分かりにくい就労支援会計基準をガイドラインで解説していくことが必要。
 - 経費按分方法に関しては、現場でよく出てくる家賃・水光熱費、研修費などの取り扱い事例を記載することで理解しやすくなる。
 - 勘定科目の中から特に分かりにくい箇所をピックアップし、このページで具体的に例として記載していくとわかりやすい。
 - 複数事業での按分と1つの事業の中での按分がある。一番の課題は1つの事業の

中での按分方法(福祉と生産活動)。原則的な考え方を示す必要がある。

- 継続性の原則に関しては、すでに按分ルールを明確にして運用している事業所に対しての取り扱い方をどうするのか?を考える必要がある。
このガイドラインに関しては就労支援事業全般で活用できるものと考えている。その中でA型事業に関してさらに詳しく記載していることが望ましい。
- 【明細の指定権者への提出義務】はぜひ義務化してほしい。指定権者によって提出を求めている書類がまちまちだという事に衝撃を受けた。だからこそ、ガイドラインで提出書類を一本化する必要があると感じる。通知でもガイドラインでも提出の義務化に関することが記載されていれば、事業所に説明・提出を求めることが可能になる。
⇒提出義務化に関しては、ガイドラインで周知するものではなく、通知を出す必要がある。通知を出すかは省内で議論が必要になってくる。もし、通知を出すのであれば、ガイドライン内にもその旨を記載することは問題ない。
- 基本的な考え方として、各法人格別の会計基準と就労支援会計基準の関係性を明確にする必要がある。

第3回(R3.11.4)の主な意見

- ・ ガイドライン(案)を用いて、A型事業所、指定権者担当者に対して実施したヒアリング結果の報告。ヒアリングできた意見に対して、修正必要性の有無について検討・協議。
- ・ ご意見
 - 根拠書類は事業所として必要な書類を集めて置いてください。という事なので、統一することは難しい。
⇒実地指導の項目に関しては、監査指導室から通知を出している。その通達に即した物にする必要がある。
 - 会計書類の提出義務化は今回の事業の期間中に国として検討されるまでに至っていない。
⇒国からの通達が出せる段階ではないなら、指定権者に求められた場合には作成する、という表現が良いのでは。
 - 提出義務化を強めに表現すると、あらゆる団体に了解をとっておく必要がある。
 - このガイドラインにどの程度の力を持たすのか?によって表現方法が違う。
 - ガイドラインにどこまでしたがって処理してもらいたいのか?処理の仕方が分からない人の参考にして欲しいのか?
 - 「標準的な」は決まった柱からずれるとダメというイメージ。一般的なの表現が良いのでは?
⇒例という記載は、あくまで一例なので自分たちは違うと言う逃げ道になる可能性がある。複数の会計処理の選択があるが、あくまで認められた合理的な基準の中

での選択であって、なんでも良いわけではない。基本的には、この範囲の中で各法人の事情に応じて選択してください、というのが今回のガイドラインという認識。

- 生産活動収入は利用者が生産活動をしたことで得られた収入なので、補助金・助成金は生産活動収入ではない。雇用調整助成金はコロナによる例外。補填しても良い通達がある。
- 繰入金勘定科目があれば、補助金を充てた事が明確に出来る。
- 助成金で買った物は、減価償却費は計上するが、額が0になる。助成金を活用せずに購入した物の減価償却費に関しては、生産活動で処理。期間が短いものであればその間マイナスになってしまうが、償却費も入れた上で利益を確保していくという考えになるので、生産活動費で良いと思う。
- 人員配置基準以上の配置した職員の人件費については、生産活動に従事している従業員であれば、人員配置基準内であれば福祉、外ならば生産活動費から支払う。が基本。勤務時間割合で按分する事が原則的。
- 株式では積立金を積む概念がないが、株式であっても任意の積立金を積む制度はある。馴染みのない法人にとって積立金の計上方法を記載することは必要だと思う。

第4回(R3.12.23)の主な意見

- ・ ガイドラインの素案について各種団体に実施したヒアリング結果の報告及び対応を検討した上で、最終案の方向性に関して検討・協議。
- ・ ご意見
 - 読みやすい内容になっている。事務担当職員にも確認してもらったが分かりやすいという意見が多かった。
 - ポップなデザインになっていてとっつきやすい。ここまでの議論がしっかりと掲載されている
 - 各評価方法は調べれば分かるので、注意すべきポイントとして理解してもらい。詳細は記載しなくても良い。
 - 補助金に関して、実際に通知した際、問合せが来ることが想定される。各補助金の取扱いが明記されている物があるのか？
⇒生産活動で使用する固定資産に関してはあるが、雇用調整助成金の取扱いに関しては明記されているものはない。
 - コロナ関係の補助金・助成金は生産活動で得たものではないので、福社会計で計上すべき。経常費助成に関しては、通知に記載していない。福社会計の補助金という勘定科目の中で処理をすることになる。最終的には各自治体の判断になっている。
 - 事業活動の中で処理するのか、特別項目の中で処理するのかは慎重に判断する

必要がある。

○最終報告書のまとめにむけて総括的な意見・提言

- 経営母体は様々な法人格で法人格によって会計基準が異なる。ガイドラインを基に作成された決算書類を情報公開することで、事業所の評価につながる。個々のHPだけではなく、WAM等での公開も検討頂きたい。
- 赤字も黒字もダメ。現場からすると赤字も黒字もダメ、しかも単年度はやりづらいが、そういう制度になっているので仕方がない。赤字は経営改善。黒字はもっと還元しろ。どちらにしても悪しきA型ということになっている現状がある。結果積立金でバランスを取るようになるが個々の状況を見るのが難しい。現場としては、もっと柔軟な物にして欲しいという要望がある。
- 作成書類に関して、指定権者の指導に従ってとなるが、行政によって指導内容が違うのが現状。厚労省として統一した見解を出してほしいというのが、指定権者の意見。
- 補助金、助成金に関しては、性質に着目すると就労支援に入れても良いとも思うが、正確に生産活動を把握しようと思うと就労支援に入れない方が良い。落としどころは、継続性の原則を現場に周知していくことが必要。

6 成果物等の公表計画

本報告書・ガイドラインを、弊社ウェブサイトで一般公開する。

また、貴庁ウェブサイトでも成果物一覧として公表するとともに、都道府県を通じ全国の就労系障害福祉サービス事業所等への配付について調整を行う。

以上