

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定 に関する意見等

特定非営利活動法人



就労継続支援A型事業所全国協議会

理事長 久保寺一男

NPO法人 就労継続支援A型事業所全国協議会

1. 設立年月日:2015年7月31日

2. 活動目的及び主な活動内容:

障がい者が雇用契約を締結してはたらくA型事業所の「在るべく姿」を、全国的な情報交換と論議を通じて検討、事業所の質的向上と、障がい者の「労働の可能性」を拡大しエンパワメントを図ることを設立趣旨としています。

全Aネットは、全国の支部組織の活動を尊重しつつ連携を強化し、良きA型事業所を増やす活動を通して、障がい者の労働のあり方の研究や活動の成果を公表することや誰でもが働きやすい社会の実現を目指しています。

【主な活動内容】

- ・ヤマト福祉財団令和2年～4年度助成事業「良きA型事業所拡大事業」を受託
優良A型事業所認定事業を実施
就労支援セミナーの開催
- ・日本財団主催「就労フォーラム2022」から協働、委員会として参画・分科会担当

3. 加盟団体数(又は支部数等):235団体、27支部 (令和5年6月時点)

4. 会員数:243(令和5年6月時点) その他非会員であるが協働連携を行っている会員100弱

5. 法人代表: 代表 理事長 久保寺一男

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要)

1 A型廃業・売却、B型への転向防止関係

(1) A型廃業・売却について

- ・ 営利系法人(営利系が作ったNPO含む)の経営悪化等により、廃業や売却される事業所が多くみられる。
- ・ この場合、利用者への労働条件低下や職員の離職も行われる場合が多く、支援の質も大幅に下がる。
- ・ 認可や監査等に係る問題ではあるが、このようなことにならないような対策を早急に求める。

(2) B型への転向防止について(視点1・3)

- ・ 上記と同じ理由により、B型へ転向する事業所も増えている。
- ・ B型との報酬単価が上がり、利用者の賃金が工賃になり、コストダウンできるので、安易な転向の防止措置を行ってほしい。

2 業務の効率化関連について

○支援計画、アセスメント、モニタリング、ケース記録等

- ・ 生活支援に関するものは別にして、就労に関する計画やアセス、モニタリングの様式をリンクさせて、就労アセスメントに利用できるものにしてはどうか？また、ケース記録も特記事項や生活に関する支援がない場合の記入をしなくてよいようにして、業務の効率化にしてはどうか？

3 精神等利用者の雇用機会・継続関連について

○利用者の平均利用時間の算出について

- ・ 短時間労働(週20時間以下)の利用者の労働時間を一定数までは平均労働時間から外してはどうか？主に対象となるのは、精神障害者が多く、20時間未満しか働けない精神障害者が、A型事業所の利用から敬遠されているケースも多く要られるため、精神障害者の社会復帰や就労復帰のため検討をいただきたい。

4 スコア方式の要望する改善点について

○受入れ利用者の障害者種別や重軽度による処遇の差や生産事業面のみ注力する事業所と生活面も対応ししっかり支援する事業所と幅が広い。

優良A型事業所は、どこをどのように評価するのが良いのか大変難しい。報酬に反映するとなるとなおさらである。スコア方式の評価で報酬が決まる2年間は試験的实施だったようにも感じている。しかし、改良することにより良い方式になるように感じている。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

1 A型廃業・売却、B型への転向防止関係

※これ以上の報酬の低下を防ぐため、適性で無い事業所の参入を防ぐ

(1) A型廃業・売却について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 近年、利用者や職員からの相談が全Aにもかかってきており、虐待事案に該当する内容や支援の不足、職員からのオーナーの批判(支援をおざなりにした利益優先経営等)も増えており、上記の企業の利益優先姿勢がもたらした弊害であると思われる。
- ・ 都会では利用者が地域ユニオンに駆け込み、労働争議の準備をしているところもあるが、そういったところは行政の監査指導が行き届いていない。
- ・ 障害者雇用事業所が、企業の赤字補填のために障害者雇用をA型に変更した企業も見受けられる。

【意見・提案の内容】

- ・ 監査する自治体により内容のムラが大きい(10年間監査がないところも)。全国同基準の標準化した監査を行うよう指導をお願いしたい。
- ・ 市町の虐待等の窓口の質の向上(A型の労働者性を理解できていない)を行うか、全国専用窓口を設置してほしい。
- ・ 安易な売却や廃業防止、利益優先の新規参入抑止・障害者雇用企業のA型新設抑止(財政抑制)のために、総量規制や新規設置基準を設けてほしい。

(2) B型への転向防止について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 上記と同じであるが、B型への転向時に利用者に説明責任が果たされず、また自己都合の退職を強要されるケースも多い(本来なら会社都合)
- ・ B型への転向の原因の一つは、報酬単価がA型スコア80点以下(5)になると、B型の工賃一万以下(7)の報酬単価の方が高くなるという矛盾が起きるためと考えられる。実際にコンサル会社の指導では、スコアを80点としており、それ以上の支援の向上は求めない指導を行っている。安易な転向の禁止を望む。

【意見・提案の内容】

- ・ 監査する自治体により内容のムラが大きい(10年間監査がないところも)。全国同基準の標準化した監査を行うよう指導をお願いしたい。
- ・ 市町の虐待等の窓口の質の向上(A型の労働者性を理解できていない)を行うか、全国専用窓口を設置してほしい。
- ・ A型からB型に安易に転向がされないようなA型とB型の報酬体系にしてほしい。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

2 業務の効率化関連

○支援計画、アセスメント、モニタリング、ケース記録等

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 職員が企業と同じ商業業務をこなしながら、福祉の記録を記入したりする、2つの役割をこなしているため、業務がB型に比べて2倍にはなる。また、事業所によっては福祉の支援と就労支援業務の職員を分けているところもあり、支援の分断や相違が生じやすい。

【意見・提案の内容】

- ・ 生活支援に関するものは別にして、就労に関する計画やアセスメント、モニタリングの様式をリンクさせて、就労アセスメントに利用できるものにしてはどうか？また、ケース記録も特記事項や生活に関する支援がない場合の記入をしなくてよいようにして、業務の効率化にしてはどうか？
- ・ ケース記録等もデジタル保管にして紙の出力をなくし、監査も一部サンプル以外はデジタルの閲覧にしてはどうか？

3 精神等利用者の支援関連について

○利用者の平均利用時間の算出について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 令和3年3月30日発令 障発0330第05号の留意事項の中で「利用開始時には予見できない事由により短時間労働(1日の労働時間が4時間未満のことをいう。以下同じ。)となった場合、当該短時間労働となった者については、短時間労働となった日から90日分を限度として、延べ労働時間数及び延べ利用者数から除外しても差し支えないこととし、短時間労働となってしまった事由について都道府県に届け出ること・・・」とあるが、実態として、利用当初より週の労働時間が20時間以下で、週に2日程度から始めなければ維持できない精神障害者や難病者も多い。在宅勤務等でもカバーできない。平均労働時間のスコアが減るため、利用者としては敬遠される傾向にある。

【意見・提案の内容】

- ・ 短時間となる理由を事業所認可された自治体に承認されることで、平均労働時間の算定から除外してはどうか？また、悪用や乱用を防ぐため、上限数や割合を設けるとともに、事業所認可された自治体に短時間労働者から脱却する支援計画(上限年数有)を提出させることにしてはどうか？

4 スコア方式の要望する改善点について

- 全体的なバランス
 - ・労働時間と多様な働き方をを少し減らし、支援力向上を増やす。
- 生産活動に関する点数
 - ・赤字か黒字だけでなくその達成率も考慮。
- 多様な働き方
 - ・旧福祉工場を想定しているような項目が多い気がする。(フレックスとか傷病休暇はレベルが高すぎないか?)
 - ・虐待防止とか満足度調査などあってもいい。
 - ・免許や資格だけでなく、内部のキャリアアップ制度(利用者の能力開発・能力向上への取り組み)の視点
- 支援力向上
 - ・HACCPも含めてほしい。ISOはレベルが高すぎる。
- スコアの公表
 - ・指定権者が一括公表すべき。掲載されていない事業所や探すのが困難な事業所があり、利用者にも不利益。
- 加算減算について
 - ・特定処遇改善加算のA型の算定基礎値が低い。
 - ・重度支援体制加算は、障害者手帳(身体・療育・精神)の重軽度か、職業判定を基準にしたらどうか?

※参考資料の中にスコア項目別に意見を書いています。

(参考資料)

1 A型廃業・売却、B型への転向防止関係について

団体では、全国の総数を調査する手段がないので、会員の退会会員のから推測

(1) A型廃業・売却について

全Aでは全国の総数を調査する手段がないので、会員の退会会員のから推測

・A型終了－15.4% ・廃業(連絡不能)－45.5%

(郵便も転送されず、電話も通じず、メールも廃止なので廃業と推測)

=上記の2つを合わせると60.9%

・株式の経営者変更(売却)－18.2%

・B型への転向－9.1%。

4スコア方式の要望する改善点についての詳細を右側の意見に記載しています

●スコアに関するアンケート結果

全Aネットでは会員に5/25～6/15にスコアに関するアンケートを行いました。

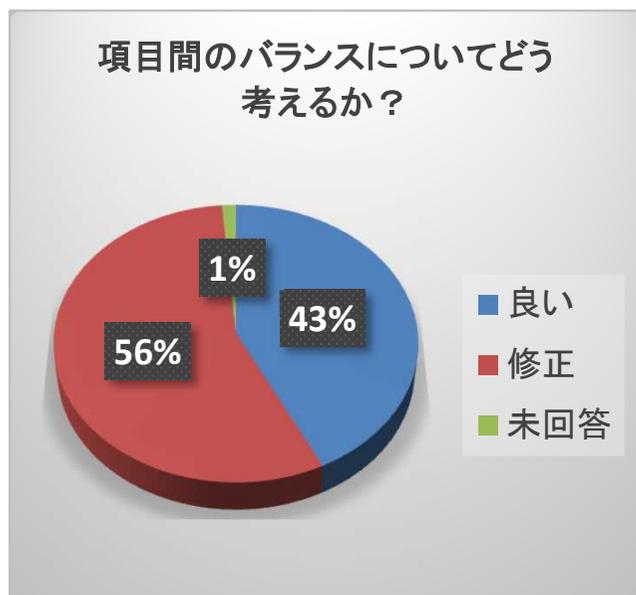
回答総数75件：(32.2%)

回答方法：良い・修正が必要・未回答 の3択と自由意見

(グラフ内のタイトルが質問項目になってます)

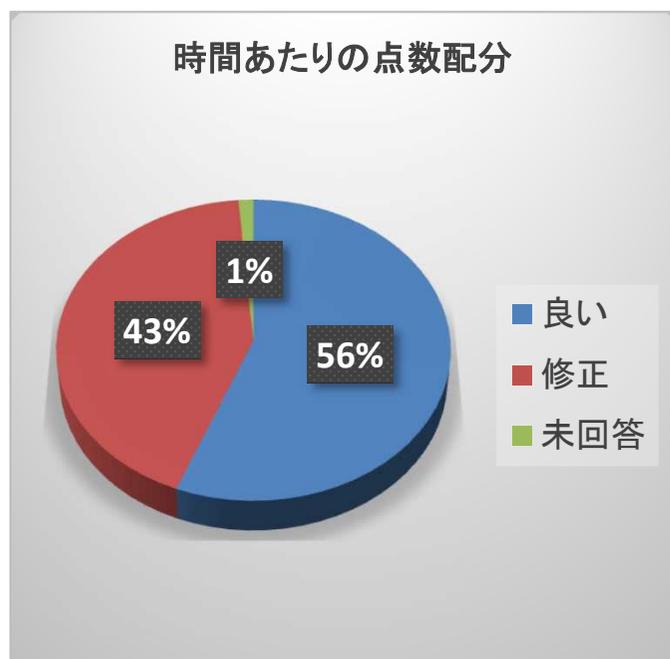
1. スコア方式に対する意見

○項目別点数配分について



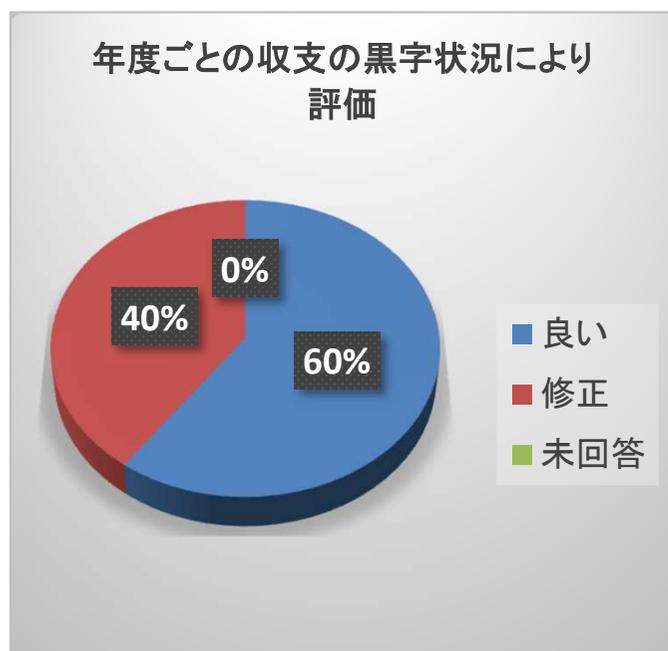
- ・利用者の働きやすさに関わるので、権利擁護の面から「多様な働き方」の比重がもう少し高くてもよい。
- ・「生産活動」の割合を上げ「多様な働き方」「支援力向上」項目は割合を下げる。
- ・地域連携活動の点数を満点20点としてほしい。
- ・項目点数配分で労働時間に比重が多過ぎる。精神障害者では短時間の労働を希望する人が多い。
- ・地域との連携は事業運営上、欠かせないが、その評価が低いのではないか？
- ・労働時間の点数配分の割合が多すぎる。
- ・項目の内容に「売上高」も加えるべきではないか。A型であれば、公費への依存度が低く、事業実態として自立している事業所をきちんと評価すべきではないか。
- ・A型の主目的を『経済的自立のサポート』と『一般就労』の2つで今後も行っていくのであれば、ケアマネジメントに関する「支援力向上」内容を再考し、比重を30%に引き上げては？
- ・労働時間の比率を下げ、生産活動を増やす。
- ・障害者に最賃支給、長時間雇用していくことに限界を感じている。

I 労働時間



- ・A型は、1日6～8時間労働して社会保険加入が原則。
- ・精神障害の方は長時間の労働は難しい。障害の種別に配慮してほしい。
- ・障害特性が反映される評価に改善していただきたい。
- ・週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の身体・知的・精神障害者の算定特例ができるように、「労働時間」の点数にも短時間労働でなら働く能力を発揮できる障害者を多く抱える事業所に対して何らかの配慮をお願いしたい。
- ・労働時間＝悪しきA型への駆逐のためには一定の効果があるが、精神障害者の事業所等働きたくても働けない人たちへの配慮が必要。
- ・6～7hと5～6hの点数差15点が納得できない。全て10点差でいい。
- ・労働時間が短いのは論外。4時間以下は雇用保険適用外のため労働ではない。
- ・5時間以上も30分区切りで、点数の変化があった方が良い。
- ・自治体によっては実労働時間が6.0H以上でないと5～6hと判定されてしまう。社会保険加入があれば多少の誤差は考慮される方向で検討していただきたい。
- ・この項目の配分が多いように感じる。
- ・特に精神障害者が2時間からでも働いているのが平均労働時間になると足を引っ張る。サービス利用計画に書かれ、自治体が認められたら除外できるようにしてほしい。でないと、精神の人の採用に二の足が踏まれてしまう。
- ・経済的な自立に向けた支援として、労働時間のみではなく、平均賃金額「基本時給額」についても評価していただきたい

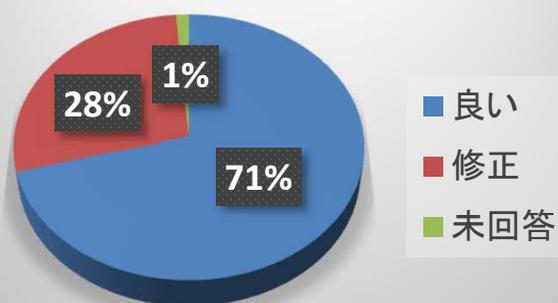
II 生産活動



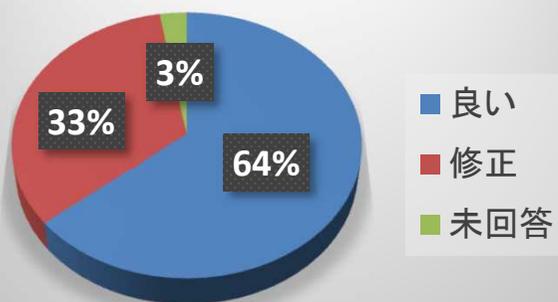
- ・前年度の評価のみの方がモチベーションが上がる。
- ・2期連続赤字で許させるような制度設計をしているのかが疑問。
- ・「前々年度」ではなく「前々年度から3年間」に変更し、一度でも黒字であれば20点とする
- ・収支の黒字化に対して減価償却費を加える事で赤字となりスコアに影響する。設備投資することで生産性と売上の向上となり、利用者賃金の昇給となるためスコア評価の計算から減価償却費は除外して欲しい。
- ・スコア評価の収支から減価償却費を除外して欲しい。生産性向上のための設備投資にマイナスになるし、賃金への影響大きい。
- ・努力しているが黒字まで一步及ばなかったなど達成率についても評価していただきたい。
- ・事業所として、収益を維持すること、収益を上げることは支援と同等に力を注いでいるところであり、就労継続支援A型の重要な要素だ。「労働時間」と同等の点数配分をお願いしたい。
- ・前年度と前々年度の2カ年の達成率にて評価。
- ・基準省令第192条第2項にある「経費」と就労支援事業会計の「IV経費」は内容が一致していない。
- ・開所してすぐの事業所に非常に不利であり、参入障壁になりかねない。
- ・赤字か黒字かの極端な2択になっており、赤字額、黒字額や割合などが反映されておらず特開金や報奨金など、生産活動収益(収入)にできるようにする。
- ・ビジネスなので毎年変動があるのは当たり前。市場なので変動が大きい。それを単年度での評価は厳しい。3年合計で黒字というのにして欲しい。減税のために親会社から受注調整している事業所に優位になる。

Ⅲ 多様な働き方

8項目のうち5項目選択



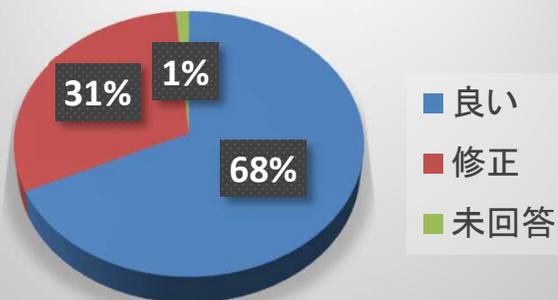
項目の内容



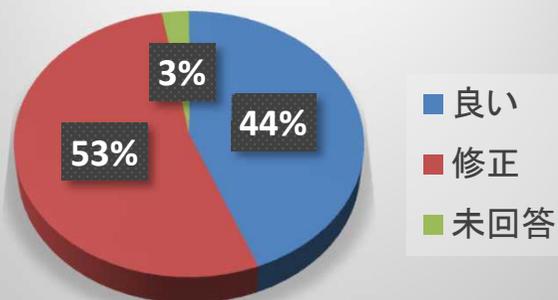
- ・内容自体は良いが5項目は多く感じる。「1～5は15点」のところを「1～3」「4～5」等細分化すると良い
- ・なぜ5項目に絞るのがわからない。8項目全て多様な働き方に良い項目。
- ・小規模単独のA型事業所では、選択になっている2カテゴリーはいずれも実施が厳しいため、結果としてバランスを欠いている。選択を3項目くらいにするか、規模別とすることが必要。
- ・利用者の処遇改善していることを評価してはどうか。保険加入や健康診断の有無、勤務日数を本人が選択できるなどを評価。
- ・わざわざ、「時差出勤制度に関わる労働条件」を就業規則に定めなくても不要。
- ・任意に複数項目を選択して点数を付ける方式ではなくすべて取り入れているところは評価されてもよい。
- ・利用者さんに対してなのか、支援員に対してなのか分かりづらい。利用者さんは時給者が多いためそもそも時短やフレックスが関係ない。
- ・労働者として有給休暇を取る場合の給付金収入は「年間何日までは給付金対象」などしてほしい。
- ・「職員登用制度」の導入については、事業所だけに限定する必要性はないと考えられ、法人単位とすべきではないか？A型利用の段階で、能力などは明確になっているため、無期雇用(又は1年以上かつ自動更新など)を要件にすべき(利用者に戻らないよう)。
- ・「フレックスタイム制に係る労働条件」の導入については外すべき。
- ・資格取得の費用負担を事業所ですることについて、ルール化がされておらず、利益供与になる可能性も含んでいるのではないか？
- ・利用者満足度、ワークエンゲージメントの実施や結果などもスコア項目で評価してはどうか。
- ・事業所内における皆勤賞等の表彰、褒賞金の授与等免許や資格だけでなく、内部のキャリアアップ制度(利用者の能力開発・能力向上への取り組み)の視点で評価しては？
- ・職員として雇用の条件を、当該A型だけでなく、法人全体でも可とする。

IV 支援力向上

8項目のうち5項目選択



項目の内容



- ・視察に関して、スコア170点以上とっているところは免除すべき。
- ・第三者評価—小さな事業所に意味があるか？そんな余裕資金はないし、地方では評価依頼できる機関もない。全Aネットの全国優良事業所認定を入れるほうがよっぽど理にかなっている。
- ・利用者満足度やご家族満足度等の評価を入れて公表させてみてはどうか？
- ・ピアサポーターを養成する機会がない、または極端に少ないため対象者がいても実施できない。⑧は規模が小さい所は認証するにも人員も予算も不足しているので無理。
- ・大規模の旧事業所向けの内容であって小規模事業所には難しい項目が多い。
- ・任意に複数項目を選択して点数を付ける方式ではなくすべて取り入れているところは評価されてもよい内容。
- ・残念ながら文化芸術分野に関してはまだ認証制度が成熟していないが、すでに文化庁事業をはじめ、国内外に認められる活動を展開しており、「その他これに準ずるもの認証を受けている」に該当するもの、としてある一定水準を満たしている団体として認めていただけるような手立ての検討を頂きたい。
- ・HACCPは国が進めている制度であり、スコア点にいられないのはおかしい。含めるべきである。
- ・8項目を全て整備している事業所もあると思うので、該当項目をそれぞれ評価すべき。①～④は定義が非常に曖昧なのでより明確にして欲しい。③については、留意事項とスコア表の書き方に明らかな齟齬があるので改善して欲しい。現行のスコア表の表現だと視察&受け入れで「いずれも」と読めてしまうので、かなり混乱する。
- ・「ICTやDXを活用した業務効率化の取り組み実施」、「男女比に配慮した人事採用(クォータ制的な)」、「異業種人材(介護・福祉以外)の人材採用の有無」、「外部研修の受講有無」、「資格取得支援制度の整備」などの支援員の支援力向上と生産活動により注力するための業務効率化を測る事業所を正當に評価できるような項目を追加すべき。
- ・一般就労に繋げる際には、職場適応援助者(ジョブコーチ)のスキルは必要。
- ・自立支援協議会への参加も評価に加えてはどうか？またその際には出席率なども評価、もにす認定や全Aネットの優良事業所制度も評価に加えてはどうか？視察・実習について、報告書の様式例などを示すべきではないか？これから障害者雇用を始めようとしている企業からの見学などについても評価してはどうか。

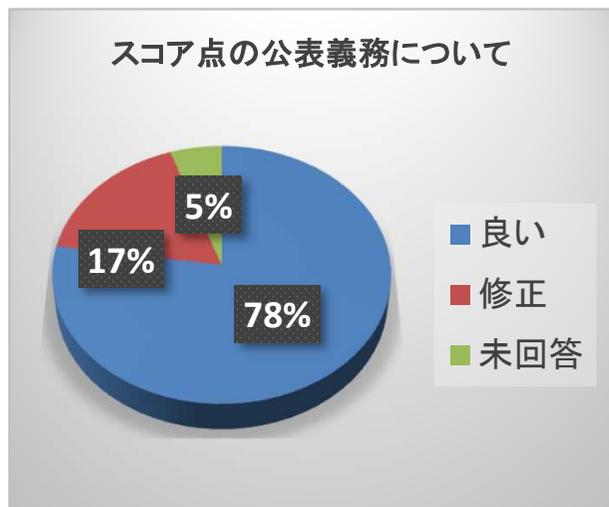
V 地域連携活動



- ・自主事業に対して強いところ、施設外就労などに対して重きを置いているところとで差別化を図る方がよい。
- ・地域連携なのに、企業からの下請けやただの取引に重点が置かれてしまっている。本当の地域連携、例えば、地元企業との協同や商品開発、地域のまつりへの共同開催や子ども食堂、フードバンクへの協力や共働、学童や高齢者への支援など本当の地域への貢献が、ガイドラインから外れてしまっている。これでは、親会社の利益調整に使っている事業所が優位になっている。
- ・実習生やボランティアの受け入れ、地域行事の参加、当事者による小中学校への出張授業なども含めるべきでないか？

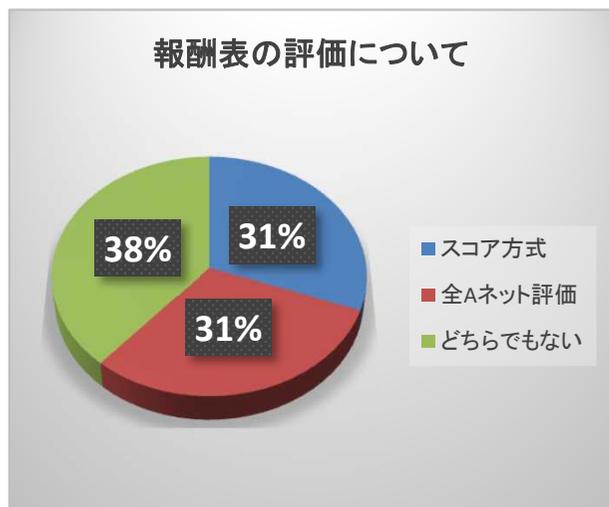
(参考資料)

2. スコア点の公表義務について



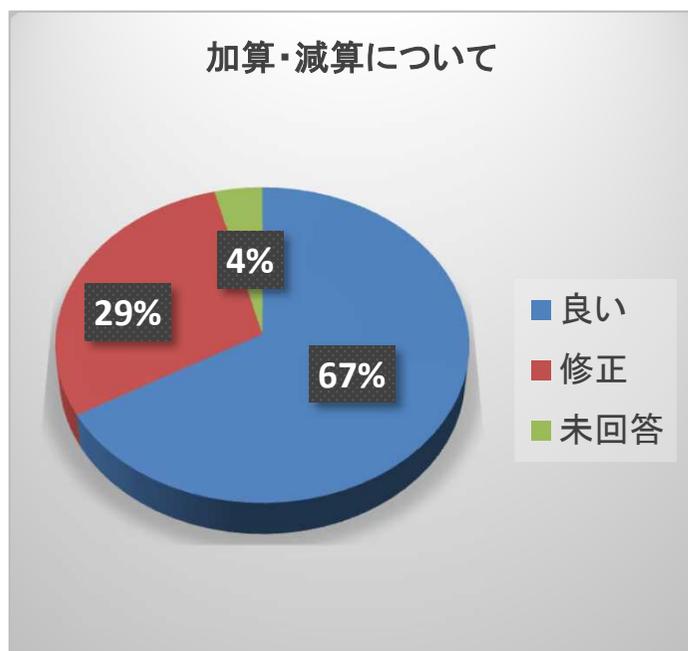
- ・行政に提出した段階で明らかな誤認が無い限り修正指示が無い場合、実地指導が行われるまで作成したスコアが正しいかわからない。そのような不完全な状態を公開するのはどうか？
- ・全ての事業所の評価内容を一元的に見ることができる公表ステージも必要。
- ・公表を行うのは良いが、その後の行政による確認作業が行われていない。
- ・指定権者が一括公表すべき(行政の実施指導を2年に1回など、行政間の格差をなくす)。

3. 報酬表の評価について



- ・利用者の定着率の評価を追加して欲しい。
- ・スコア方式のほうが、良い評価基準を得やすいので、会社としてはスコア方式でよいが、支援に携わる立場からは全Aネット評価のほうがよい。
- ・全Aの優良認定を第三者評価に加える。
- ・利用者の資格や能力に応じた昇給制度化していることを評価・障害に配慮したマニュアルや治具の整備を評価・社会保険加入状況を評価。
- ・全Aネットの評価の項目の方が実態に合った、バランスの取れた内容。

4. 加算・減算について



- ・一般就労への移行支援も大切だが、同じくらいそこで長く働く(利用する)ことも価値はある。長期利用＝就労定着という考え方の加算もあっていい。
- ・施設外で行う仕事の数が増えれば増えるほど人件費もかさむため、この人件費の補填と言う意味でも「施設外就労加算」はありがたかった。・一般就労への支援は片手間でできるようなものではなく、就労移行支援同様に就労支援員等の配置やスキルが必要となってくる。したがって、A型やB型においても「就労支援員配置加算」のような加算が必要。
- ・福祉専門職員配置等加算についてはジョブコーチ有資格者も加えるべきではないか？
- ・就労移行支援体制加算は、あげてほしい。
- ・就労移行支援体制加算の算定要件をもう少し具体的にしたほうがいい。バイトや正社員など一般就労にも種類があるし、6か月という期間もなぜ6か月なのかいまいちよくわからない。
- ・就労移行支援体制加算について6ヶ月後にA型利用者に戻すことを前提とした加算取得の噂を聞く。自社(グループ)雇用からA型利用に戻る場合は市町村への報告を義務化すべき。いわゆる障害者雇用ビジネス事業者は対象から外すべきではないか？一般就労した場合の条件(労働時間など)についても検討が必要ではないか？
- ・重度支援体制加算について、障害福祉サービスとは別の基準である障害年金を要件とすることに違和感がある。
- ・賃金向上達成に関しては、時給の低いB型より単位数が低くなっていることが問題。
- ・賃金向上達成指導員配置加算について定員ベースなのか(施設外就労含めた)平均利用者数ベースで6:1を満たすのか、はっきり明記すべきである。定員区分の変更による単位数の現象が大きすぎる。収益性の高い事業所の定員を増やしやすくするなどの制度設計が必要ではないか？
- ・在宅時生活支援サービス加算について、医療ケア(訪問看護)にも対応できるようにすべきではないか？

(参考資料)

5. その他(自由意見)

- ・最低賃金が毎年どんどん上がっていく中で生産活動収支のハードルがどんどん高くなっている。A型事業所などの福祉的就労についての支援を厚労省だけではなく、経産省などの他省庁の支援をいただける受注単価上昇の体制を整えていただきたい。
- ・全Aネットの優良事業所が先進的事業所として認められたら、応募事業所が拡大する。
- ・グループホームが増えてくれないと福祉的就労の場を選択したくても地元で選択できない状況である。
- ・A型の事業所が経営的な理由からB型になっているケースがあるが、業務中身が変わらないのに変更したら経営がすぐに黒字化、むしろ給付が増えたケースもよく聞く。制度の矛盾がある。
- ・最低賃金が上がり、物価や光熱費の上がる中、利用者給与への補助があれば嬉しい。このままでは頑張っているA型がつぶれてしまう危機感がある。
- ・最低賃金の減額の特例許可申請の有無の評価もスコアに取り入れていただきたい。
- ・勤務年数を反映していただきたい。
- ・県又は地域自立支援協議会等のHPでスコア表の一括公表ができればどの事業所も公平になり、利用者が選びやすい。
- ・施設外支援の扱いについて。年間180日上限を廃止して欲しい。
- ・会計基準について。運営共通部分を正確に按分をして会計を分けることは事実上不可能なので、基準の見直しをして欲しい。
- ・社会保険の負担を軽減して欲しい。
- ・今後、就労困難者が最低賃金を保障されて働ける場所としての価値が重視されることを願う。それが反映されるスコアであってほしい。
- ・B型多機能型の場合、目標工賃達成指導員と賃金向上達成指導員の兼務を可能にしていきたい。

現場で工夫している事例について

【事例1】 ICT活用について(視点1・視点4関係)

・就労支援事業を行いながら記録を作成する時間を確保するために、記録をCloudを利用したソフトで、スタッフがいつでも記入でき見られるようにした。これにより、スタッフの情報共有や更新、注意が一斉に行え、会議の時間も減らすことが出来、利用者や就労支援事業にかける時間が増えた。

【事例2】 就労困難者のスタッフ採用について(視点2関係)

・質の高いという人材ではないが、慢性的に不足する職員の補填で就労困難者を率先して雇用することにより、人手不足は補うことが出来る。福祉的な記録や知識・支援という点では課題があるが、就労新事業所の労働力や簡易な介護や現場労働者になれる。人によっては、就労困難者から国家資格を取り、一般の福祉職員になっていく者も。
(就労困難者:若者長期失業者、高齢者、シングルペアレンツ、難病者、精神障害者(鬱やパニック障害等)、発達障害又は障害ボーダー、外国人(永住権を持った))事業所には福祉支援スキルがあるので、職員の支援もできる。

【事例3】 地域連携の参考事例

- ・参考事例① JA、県農業技術センター、市、県とネットワークを作り、商品開発を行い、地元農家と協力しながら規格外の野菜でジュースを加工し販売している。
- ・参考事例② 近隣のフードバンクに事業所の商品を定期的に無償で提供。また、配達の協力も行っている。
- ・参考事例③ 県社協と連携し、県内の子ども食堂にクリスマスクッキーを4千セット無償提供している。
- ・参考事例④ 高齢化で人手不足の自治会の公園や墓地の清掃を請け負い、年数回行っている。
- ・参考事例⑤ A型事業所で一括して仕事を請け負い、軽易な内職仕事を近隣のB型事業所へ提供。