

令和 8 年 2 月 20 日

文教厚生常任委員会
委員長 ひさなが 信也 様

文教厚生常任委員 ひさなが 信也

文教厚生常任委員会行政視察報告書

下記の日程で行政視察を実施しましたので、別紙のとおり報告します。

記

1. 視察期日及び視察先

令和 8 年 1 月 26 日(月)

福岡県福岡市

「親亡き後の住まいについて」

「障がい者グループホーム開設支援事業の取り組みについて」

株式会社カムラック(福岡県福岡市)

「障害者就労継続支援事業について」

2. 視察参加名簿

委員長 ひさなが 信也

副委員長 江原 健二

委員 林 哲也

委員 岩藤 睦子

委員 綾城 美佳

委員 橋本 憲治

委員 尾崎 貴夫

委員 田村 継

以上 8 名

3. 視察報告・所感 別紙

(別紙)

視察先	福岡県 福岡市
視察日時	令和 8 年 1 月 26 日(月) 10:00~11:30
視察項目	親亡き後の住まいについて 障がい者グループホーム開設支援事業の取り組みについて
対応部署名	福岡市福祉局 障がい者部 障がい者施設福祉課
視察内容	
<p>1. 視察の目的 本市においても、重度障害者を中心に「親亡き後」の住まいの確保が喫緊の課題となっている。特に、 ・重度障害者の受け入れ可能なグループホームが不足していること ・事業者参入が進まないこと ・親世代の高齢化(いわゆる 8050 問題)への備え といった構造的課題が顕在化している。 福岡市は、政令市として独自の補助制度を創設し、重度障害者受け入れを促進してきた自治体である。 その制度設計、運用実態、課題認識を学ぶことを目的として視察を実施した。</p> <p>2. 障害者グループホームの現状(福岡市) (1)全国動向 ・利用者数は年々増加(令和 6 年 12 月時点:約 19 万 9 千人) ・特に「日中サービス支援型」の伸び率が高い ・重度区分(支援区分 4 以上)利用者が増加 ・精神障害の利用者割合が上昇傾向</p> <p>(2)福岡市の状況 ・事業所数、定員数ともに増加傾向 ・障害福祉計画の見込み量を上回るペースで増加 ・しかし、重度障害者対応型は依然不足 特に、 ・身体・知的の重度 ・強度行動障害 ・医療的ケア児(者) への対応が課題。</p> <p>3. 福岡市独自の補助制度 福岡市は国制度とは別に、市独自補助を実施している。</p> <p>(1)設置費補助金 対象: ・備品購入費(エアコン等) ・消防設備費 ・1 か月分前家賃 ・重度対応改修費 ・バリアフリー改修費(令和 6 年度拡充)</p> <p>特徴: ・新設・既存物件どちらも対象 ・同一物件は原則 1 回 ・処分制限期間あり(概ね 5 年) → 国補助が使いづらい既存物件活用に対応した制度設計。</p>	

(2) 運営費補助金(重度障害者対応)

対象:

- ・支援区分 6
- ・強度行動障害(区分 4・5)

補助額:

- ・令和 7 年度: 重度障害者 1 人あたり 80 万 2,000 円/年

目的:

- ・国基準を超える職員配置を可能にする

効果:

- ・重度対応事業所は増加傾向

4. 制度創設の背景と財政との関係

(1) 創設経緯

当初は「とにかく増やす」ことが目的。

国補助は競争制・高額要件で使いにくかったため、市独自で小規模補助から開始。

(2) 財政当局のスタンス

現在は

- ・「本来は国が担うべき」
- ・国制度充実時は廃止も検討

という立場。

→ 地方独自補助の持続可能性は常に課題。

5. 事業者参入の実態

(1) 現在の傾向

- ・異業種参入・全国チェーン参入増加
- ・既存アパート活用が主流
- ・軽度精神障害中心のホームは充足気味

(2) 重度が増えない理由

- ・人員配置コストが高い
- ・強度行動障害対応のリスク
- ・事故・トラブルへの不安
- ・人材確保困難

事業者の本音:

「補助があっても厳しい」

6. 人材不足という構造問題

- ・障害福祉は資格職限定ではない
 - ・人材育成補助制度が組みにくい
 - ・定着率が課題
 - ・強度行動障害は特に人手が必要(実質 1 対 1 支援)
- 報酬単価問題だけでなく、人材基盤の弱さが本質的課題。

7. 市営住宅活用

福岡市では一部で市営住宅をグループホームに活用。

仕組み:

- ・法定目的外使用
- ・家賃は原則基準家賃(減免なし)
- ・原則大規模改修なし

現状:

- ・現在は積極活用していない
- ・市営住宅需要とのバランスが課題

8. 住民理解の問題

地域住民からの反対は現実に存在。

市の立場:

- ・要件満たせば指定せざるを得ない
- ・同意要件は設けない
- ・差別禁止の観点から説明

理解が高い地域では、

- ・清掃活動参加
- ・地域行事参加

など良好事例もある。

9. 8050 問題への対応

福岡市も明確な将来数値推計はしていないが、

- ・親が元気なうちは入所を選ばないケース多数
- ・「施設ができてはすぐ埋まるわけではない」
- ・体験利用を通じて徐々に移行

という現実。

→ 需要把握は極めて難しい。

所 感

今回の視察を通じて、重度障害者の「親亡き後」の住まいの確保は、単にグループホームの整備を進めるだけでは解決しない構造的課題であることを認識した。

福岡市では、市独自の設置費補助および運営費補助により、重度障害者の受け入れ促進を図っており、既存物件の活用や国基準を超える職員配置を可能とする点において実効性のある制度設計がなされていた。こうした補助制度は事業者参入の契機となり得るものであり、本市においても施策検討の参考となる先進事例であると考えます。

一方で、補助制度があっても重度対応が大きく進まない現状から、人材確保の困難さや支援の高コスト化、リスクへの不安など、運営基盤そのものに関わる課題が大きいことが明らかであった。とりわけ人材不足は自治体単独で解決することが難しい問題であり、国制度の動向を踏まえた対応が必要であると感じた。

また、「親亡き後」の問題は、親が健在な間はニーズが顕在化しにくく、需要把握が極めて難しいという実態も印象的であった。施設整備のみを先行させるのではなく、入所施設や在宅支援との役割分担も含め、本市における実態分析を丁寧に行う必要がある。

本市においては、まず重度障害者のニーズや将来の人口構成を的確に把握した上で、中長期的な整備

方針を整理することが重要である。そのうえで、独自補助の必要性については、財政の持続可能性と政策効果の両面から慎重に検討すべきであると考えている。

重度障害者の住まいの問題は、将来的に急速に顕在化する可能性がある課題である。今回の視察で得た知見を踏まえ、本市における障害者の地域生活を支える基盤整備について、計画的に検討を進めていく必要があると感じた。

(別紙)

視察先	株式会社カムラック（福岡県福岡市）
視察日時	令和8年1月26日(月) 13:30～16:00
視察項目	障害者就労継続支援事業について
対応者名	カムラックグループ代表 賀村 研
会社概要	株式会社カムラックは、「障害のある人が戦力として働き、納税者となる社会の実現」を理念に掲げ、就労継続支援 A 型・B 型事業所および就労移行支援事業所を一体的に運営する福祉事業者である。IT 分野を中心とした業務受注により収益を確保し、利用者賃金を事業収入から支払う持続可能なモデルを構築している。B 型を訓練機能、A 型を就労機能、移行支援を企業接続機能と位置付けた三層構造により、一般就労への段階的移行を促進している点を特徴とする。定年退職した技術者や子育て世代の人材も活用し、地域における新たな就労支援モデルの構築を進めている。
視察内容	
<p>1. 視察目的 長門市には就労継続支援 B 型事業所は存在するが、A 型事業所はない。 障害者就労のあり方について、以下の観点から先進事例を調査することを目的とした。</p> <ul style="list-style-type: none">・福祉型就労から一般就労への移行モデルの実態・「支える側」から「納税者」へ転換する思想と制度設計・IT 産業と障害者就労を結びつけた持続可能モデル・A 型・B 型・移行支援の階段構造の設計思想・地方都市での再現可能性 <p>2. カムラックの基本思想 代表が強調した根幹理念は次の通りである。 「障害者を支え続ける社会ではなく、支える側に回る人を増やす社会へ」 これは単なる就労支援ではなく、 社会保障構造そのものへの問題提起を含む思想である。</p> <p>代表の問題意識は大きく3点に整理できる。</p> <p>(1) B 型の固定化問題</p> <ul style="list-style-type: none">・全国統計で、B 型から A 型や一般就労へ移行する割合は極めて低い(年間 0.3 人程度)・工賃向上だけでは「出口」にならず、むしろ定着化を生む場合もある・相談支援や事業所側の構造が移行を前提としていないケースが多い <p>(2) 事業所側の怠慢構造</p> <ul style="list-style-type: none">・認可時には「売上で利用者給与を支払う」と計画するが、実態は国の給付費依存・2018 年以降の制度改正で、業務改善義務が厳格化・結果を出せない A 型事業所が大量閉鎖(約 500 事業所、約 5,000 人解雇) <p>代表はこれを「被害ではなく構造問題」と指摘している。</p> <p>(3) 社会保障の逆機能</p> <ul style="list-style-type: none">・一定以上稼ぐと給付が減額される構造・自立を目指すほど不利になる制度設計・「平等だが公平ではない」社会保障 <p>3. カムラックモデルの構造</p> <p>■ 三層構造</p> <p>1. B 型(A 型へ上げるための訓練機能)</p>	

2.A 型(稼ぐ・就職する機能)

3.就労移行支援(企業接続機能)

特徴は「出口前提型」である。

4. IT 特化型モデル

■ なぜ IT か

- ・人手不足産業
- ・全国から受注可能(インターネット活用)
- ・身体制約を受けにくい業務設計

■ 具体的業務例

- ・データ入力
- ・EC サイト運営
- ・Web 制作
- ・品質管理業務
- ・通信機器管理業務(例:ルーター管理)

単価は一般エンジニア水準より低いが、人件費は適正確保する方針。

5. 人材育成モデル

(1)定年退職 IT 技術者ネットワーク

- ・富士通、NEC、IBM 等の OB
- ・若手育成に参画
- ・技術移転機能を担う

(2)子育て女性ネットワーク

- ・在宅勤務可能
 - ・短時間就労
 - ・柔軟な働き方の実装
- 「1 億総活躍」の実践形

6. 障害観の転換

代表が語った印象的なエピソード。

討論会で「明日障害がなくなるなら手を挙げるか？」と問うと、多くが手を挙げなかった。

理由:

- ・守られている安心
- ・自己責任社会への恐怖

ここから代表は、

「守るだけでなく、自立の可能性を見せる責任がある」と考えるようになった。

7. 就労移行の実績

- ・年間約 10 名の一般就労
- ・独立者も輩出
- ・平均年齢は 40 歳前後
- ・精神障害者が多数

特徴:一般企業で一度挫折した人が再挑戦するケースが多い。

8. 制度運用上の論点

■ A 型の報酬構造

- ・基本報酬引下げ
- ・成果積上型へ転換
- ・売上で給与を支払う原則を厳格化

■ ペナルティ導入

- ・2018 年業務改善義務化
- ・2023 年制度化
- ・大量閉鎖発生

9. 地方展開可能性

代表の見解:

- ・IT は地理的制約が少ない
- ・地域企業の業務切り出し可能
- ・1 社では難しくても複数社連携で成立

実際に、

- ・宮崎
- ・大分

などで展開事例あり。

10. 在宅支援の ICT 活用

オンライン空間を用いたバーチャルオフィス導入。

- ・月額 700～800 円程度のツール
- ・距離に応じた音声変化
- ・会議室機能
- ・顔出し不要設定

不登校児支援にも応用可能との示唆あり。

11. 総括

カムラックは「福祉事業所」というより、社会構造改革型企业である。

理念は強烈であるが、単なる精神論ではなく、

- ・制度理解
- ・収益構造設計
- ・人材育成構造
- ・出口戦略

が組み込まれている。

所 感

今回の視察を通じて、障害者就労支援は単に就労の場を確保する施策ではなく、社会保障の在り方や地域の産業構造とも深く関わる政策課題であることを認識した。

カムラックの取組は、「支え続ける福祉」から「支える側を生み出す福祉」への転換を理念とし、B 型・A 型・就労移行支援を出口前提で設計している点に大きな特徴があった。特に、B 型を訓練機能として位置付け、A 型や一般就労へと段階的に移行させる三層構造は、就労の固定化を防ぐ仕組みとして重要な視点である。また、工賃向上のみを目的とした場合、結果として B 型への定着を招く可能性があるという指摘は、既存施策の評価の在り方にも関わる論点であると感じた。

さらに、IT 分野に特化することで、身体的制約を受けにくく、地域外からも業務を受注できる体制を構築している点は、地方都市における就労機会創出の可能性を示すものであった。加えて、定年退職した IT 技術者や子育て世代の女性など、多様な人材を育成・支援側として取り込む仕組みは、人材不足が課題となる福祉分野において有効なモデルであると考ええる。

一方で、A 型事業所は制度改正により成果が強く求められる構造となっており、売上によって利用者賃金を支払うという原則を実現できなければ事業継続が困難となるなど、福祉的支援のみでは成立しない現実も明確であった。したがって、導入を検討する際には、企業的経営と制度理解の両立が不可欠である。

長門市には現在 A 型事業所が存在せず、福祉的就労から一般就労への移行経路が十分に構築されているとは言い難い状況にある。今後は、地域企業との業務連携の可能性や IT を活用した就労モデルの適用可能性について調査するとともに、カムラックのような企業の誘致の推進に努め、B 型事業所の役割も含めた就労支援の全体構造を再整理する必要がある。

また、障害者就労を「保護」ではなく「可能性の最大化」として捉える視点は、支援する側の意識改革にもつながるものであり、地域共生社会の実現に向けた重要な考え方であると感じた。

カムラックの取組は、そのままを人口減少・少子高齢化が進む地方都市に適用できるものではないものの、制度理解に基づく収益構造の構築、人材育成、出口戦略を一体的に設計している点において、本市の施策検討に多くの示唆を与えるものであった。今後、本市の実情を踏まえた障害者就労支援の在り方について、中長期的な視点で検討を進めていく必要があると考ええる。