

# 65歳の壁

～就労継続支援B型利用について～

障害者相談支援事業所さち風  
相談支援専門員 関 浩太

# ● 目 的

- 相談事例の紹介と事例から問題提起
- 抽出した問題提起について各々方に考えて頂きたいです。

# 事例①

氏名：Aさん

年齢：67歳

家族構成：妻と二人暮らし（別居の子どもが3人）

疾患：アルツハイマー型認知症（だと思われる）

## 事例② 概要

これまで一家の大黒柱として、自営業で大工を営まれていた。

64歳で物忘れなどの自覚症状があり「責任問題に成り兼ねない。」と廃業。

しかし経済的に困窮し、生活保護の申請を行ったものの、持ち家（ローン残有り）、車の保有、年金収入・妻のパート収入などを理由に保護は受けられなかった。

## 事例③ 概要

働く事を考え、シルバー人材センターへ赴くが抽象的な説明が多く、登録に至らず。

知人の紹介で警備の仕事などしてみたが、すぐに解雇になった。

## 事例④ 相談内容

認知症を患った方は障害福祉サービスの就労継続支援B型の利用ができないんですか？と関係機関より相談がある。

ここで、就労継続支援B型について  
見てみましょう。

# 就労継続支援B型の概要

## ○ 対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
  - ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
  - ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
  - ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者

## ○ サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員  
生活支援員 } 10:1以上

## ○ 報酬単価 (平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均工賃月額が高いほど高い基本報酬)

### 基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>

| 改定前   | 令和元年10月～     |         |
|-------|--------------|---------|
| 基本報酬  | 平均工賃月額       | 基本報酬    |
| 584単位 | 4.5万円以上      | 649単位/日 |
|       | 3万円以上4.5万円未満 | 624単位/日 |
|       | 2.5万円以上3万円未満 | 612単位/日 |
|       | 2万円以上2.5万円未満 | 600単位/日 |
|       | 1万円以上2万円未満   | 589単位/日 |
|       | 5千円以上1万円未満   | 574単位/日 |
|       | 5千円未満        | 565単位/日 |

### 主な加算

**就労移行支援体制加算 5～42単位/日**  
 ※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定  
 ※ H30～見直し

**施設外就労加算 100単位/日**  
 ⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合

**福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位**  
 ⇒ Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合  
 ⇒ Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合  
 ※ H30～資格保有者に公認心理師を追加  
 ⇒ Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

**食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等**  
 ⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり  
 (21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

## ○ 事業所数

13,212 (国保連令和 2年 4月実績)

## ○ 利用者数

271,777 (国保連令和 2年 4月実績)

※厚生労働省HPより

# 事例⑤ 就労継続支援B型の概要を踏まえて

## 対象者

- ① 企業等や就労継続支援事業（A型）での就労経験があるものであって、年齢や体力の面で雇用される事が困難となった者
- ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②に該当しない者であって就労継続支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者



## 事例⑥ 認知症は障害？疾患？

皆さんはどうお考えになるでしょうか？

認知症は障害？疾患？

65歳未満の2号被保険者要件である特定疾病の一つに「初老期における認知症」という項目がありますが、介護保険の対象でしょうか？

本人の意向は“働いて収入を得たい”です。

しかし、ご周知のとおり就労系のサービスは介護保険にはありません。

# 事例⑦

就労継続支援B型の対象者要件には・・・

- 65歳を超える者は利用できない
- 認知症

などの語句はありませんでした。

次に、就労継続支援B型事業所及び自治体へ問い合わせた回答を見てみましょう

## 事例⑧ 自治体の回答

「法的に認知症の方がB型を利用する事は可能です。しかし受け入れてくれる事業所があるかは事業所次第ですが・・・。」

「医師が“支援を受けながら就労が可能”と診断しているか、大工をされていたのならそういった事業所を選ぶと思いますが、“鋸や金づち等の工具を使用できるのか（危険がないか）”、送迎などがあれば良いですが、“乗降場所へ行くことが可能で家族の理解や支援が受けられるか”など色々課題があるかと思います。」

といった回答で、条件さえ整えば利用は出来る。

## 事例⑨ B型事業所の回答（複数箇所）

「認知症の方の対応はできません。」

「認知症？うちは介護保険の事業所ではありません。」

「認知症は疾患であり、障害ではないのでは？」

「65歳を超えているのであればB型は利用できませんよ。」

etc...

## 事例⑩ 自治体、事業所の認識のズレ

先ほどの厚生労働省HPより引用した「B型事業所の概要」からすると、認知症だからと言って利用できない訳ではないと読み取れる。

しかし、「法的には問題ない。」と答えた自治体と「65歳以上である事や認知症の方の利用は出来ない。」と答えた事業所の間で認識のズレが散見された。

# 課題①

団塊の世代を含む全国の調査によると・・・

65歳～69歳で『仕事をしたい』と回答した人56.4%

70歳以上で39.0%

仕事をしたい理由として51.2%が

「生活費を稼ぐために仕事をしないといけない」と回答

## 課題②

2020年時点、認知症の診断を受けた方は日本で約602万人。  
65歳以上の高齢者の6人に1人が認知症有病者といえます。

今後、2025年問題、2040年問題を迎えるにあたり増加する相談内容ではないか？（認知症の是非を問わず）

また自治体と事業所の、65歳以上の方の利用、認知症の方の受け入れに対する認識のズレを埋めていく必要があるのではないか？

介護保険の分野において就労の機会は与えられないのか？

# 終わりに

以上で事例の発表は終わりです。皆さんは今発表した内容を聞いてどのようにお考えになるでしょうか。

この事例の方に関しては、自己負担がかかる事が分かり、利用には至っておりません。

「働きたい」という本人の意向は叶えられませんでした。

65歳以上、認知症の方に対する就労支援について今一度、考える機会になればと思います。



ご清聴ありがとうございました