

令和 8 年 2 月 11 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 岩藤 睦子

## 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 障がい施設福祉課
視察内容	
<p>福岡市障害者グループホーム設置促進施策の要点</p> <p>1. グループホームの現状(全国・福岡市共通の傾向)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○需要の増大: 利用者数・事業所数ともに年々増加。</li><li>○対象の変化: 精神障害者の利用割合が増え、全体として障害支援区分の重い利用者が増加している。</li><li>○日中サービス支援型の急増: 重度障害者に対応する「日中サービス支援型」の伸び率が 26%を超えるなど、ニーズが顕在化している。</li></ul> <p>2. 福岡市独自の設置促進・支援策</p> <p>福岡市では、国の制度を補完する形で、ハード・ソフト両面から独自の補助を行っている点が特徴的</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○開設応援サイトの運営: 不動産情報や建築基準法、補助金制度を一括提供。</li><li>○設置費補助金: 備品購入費、前家賃、消防設備費などを補助。 ・令和 6 年度より拡充: 重度障害者受け入れのための改修費やバリアフリー化費用も対象へ。</li><li>○運営費補助金(市独自施策): ・対象: 区分 6 の重度障害者、および強度行動障害のある区分 4・5 の利用者を受け入れる事業所。 ・内容: 国の人員基準を超える手厚い体制を維持するため、1 人あたり 80 万 2,000 円(令和 7 年度基準)の職員人件費相当分を補助。</li></ul> <p>3. 今後の課題と方向性</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○報酬の乖離: 国の報酬体系と、実際の重度障害者支援に要するコスト(人員配置)のギャップが課題。</li><li>○居住の場の確保: 設置数は計画を上回るペースだが、依然として重度障害者が安心して暮らせる場の確保は最優先事項。</li><li>○検証と継続: 補助金の効果を検証しつつ、新規参入の促進と安定した運営支援を継続する。</li></ul> <p>《質疑》</p> <p>1. 設置促進とマッチングの現状は</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・市場の成熟: かつては市が積極的に物件マッチングを行っていたが、現在は住宅メーカーやコンサルの参入により、市が動かずとも申請が上がる状況。</li><li>・供給の二極化: 既存アパート等を活用した「軽度向け」は充足。一方で、構造上の制約や周辺住民との調整が必要な「重度・身体・知的向け」の確保が引き続きの課題。</li><li>・参入障壁と事前相談: 質の高い事業計画を促すため、図面等の事前準備を求める「事前相談制(要予約)」を導入し、リソースの有効活用を図っている。</li></ul> <p>2. 福岡市独自の補助制度の意義は</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・創設の経緯: 平成 15~17 年頃(自立支援法施行期)、入所施設から地域移行を進めるため「とにかく器を作る」目的で開始。</li><li>・既存物件の活用: 国の補助金を使いにくい「既存物件の改修」に対し、市独自に 100 万円~200 万円規模の補助を出すことで、異業種参入を含めた爆発的な普及に成功した。</li><li>・一般財源の活用: 市の独自政策として一般財源を投入。財政当局からは「本来国がやるべき」との声もあるが、国への要望を継続しつつ、地域の受け皿確保を優先している。</li></ul> <p>3. 重度障害者受け入れと運営の厳しさは</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・運営費補助の必要性: 国の報酬単価では、特に重度(区分 6 や強度行動障害)の方への手厚い人員配置が賄いきれない。市独自の「運営費補助(1 人あたり約 80 万円)」がなければ、経営として成り立たない事業者が多い。</li><li>・人材確保のジレンマ: 障害福祉は保育士のような国家資格制度が必須でないため、人材育成や定着にコストがかかる。補助金は「いい人材を確保・育成するための猶予期間」を作る役割も果たしている。</li></ul>	

#### 4. 地域住民との共生と理解は

- ・住民感情: 施設設置に際しての苦情は現実としてゼロではない。
- ・行政のスタンス: 法律上の要件を満たせば指定を拒否することはできない。そのため、事業者に「丁寧な説明」と「地域活動への参加(清掃やイベント)」を促し、差別解消と理解促進に努めている。

#### 5. 「親亡き後」と将来のニーズ分析は

- ・潜在的ニーズの難しさ: 8050 問題を含め「親が亡くなった後」を心配する声は多いが、親が元気なうちは「まだ手放したくない」という心理も強く、実際の入居に結びつくタイミングの把握が難しい。
- ・小規模自治体への示唆:
  - 全方位での整備は難しいため、「どの層(重度か精神か等)が困っているか」を徹底的に分析し、ターゲットを絞った支援が必要。
  - 大規模自治体(福岡市)と異なり、小規模な自治体(長門市)では「顔の見える関係」を活かして、1人のために既存施設を改修するような、きめ細かな対応がむしろ強みになる可能性があるのでは。

行政の役割は箱を作るだけでなく、ショートステイ(体験利用)などを通じて少しずつ親離れ・子離れを進める「ソフト面の連動」が不可欠である。また、地域共生と「指定権者」としてのスタンスとして住民からの反対運動など、デリケートな問題への行政の向き合い方が示されました。「住民の同意」を設置の必須条件にはしない(法律上できない)というスタンスを明確にしつつ、事業者には「地域の一員として挨拶や清掃活動を徹底すること」を強く指導。住民に対しても「障害者が地域で暮らす権利」を虐待防止・差別解消の観点から丁寧に説明し、対立ではなく「共生」の土壌を作っている。

### 所 感

福岡市の戦略は、単に「お金を出す」のではなく、「民間活力」を引き出す補助金として民間の参入障壁をピンポイントで取り除くことに特化しています。

国の補助金は新築には手厚いものの、既存アパートや戸建ての活用には使いにくい側面がある。福岡市はあえて「新築」より「既存物件」への投資をし、「家賃」や「小規模なバリアフリー改修」に独自補助を出すことで、異業種や小規模法人がスピーディーに参入できる環境を作りました。

重度障害者の受け入れは人件費が嵩み、赤字リスクが高くなります。市が「運営費補助(1人80万円)」を確約することで、事業者が「重度の方でも受け入れよう」と思える経営的な安心感を提供しています。

質疑の中で非常に印象的だったのは、「親の心理」と「受け皿」のジレンマ、「ニーズはあるが、すぐには埋まらない」という重度障害者特有の動向。親御さんは「親亡き後」を強く不安視していますが、いざホームができると「まだ家で見られる」と入居を躊躇するケースがあるということです。

福岡市の人口は160万人。山口県の人口120万人で福岡市が山口県の総人口を上回る市で、自主財源が60%を占めるなか、思い切った福祉事業について政策が打てる。国の報酬体系が追いつかない現状に対し、自治体が独自財源で「穴埋め」をすることは、結果として「市外・県外への流出」を防ぎ、トータルでの福祉コストや市民の安心感につながると思う。しかし、独自財源が持てない長門市ではどうすればいいのか。課題提起が残る視察となった。唯一、大規模自治体(福岡市)と異なり、小規模な自治体(長門市)では「顔の見える関係」を活かして、一軒家を活用するなどグループホームを検討してみてもどうだろうか。そして、地域コミュニティを活かした様々な施策づくりを研究していくのはどうだろうか。

(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	<p>福岡県福岡市に拠点を置く株式会社カムラック(Come Luck)は、IT を活用した障害者就労支援の先駆けとして知られる企業。</p> <p>≪企業概要≫</p> <p>株式会社カムラックは、「IT×福祉」をコンセプトに、障害を持つ方々が IT スキルを身につけ、プロフェッショナルとして活躍できる環境を提供。</p> <p>*設立:2013 年</p> <p>*本社:福岡市博多区千代</p> <p>*代表者:賀村 研 氏</p> <p>*主な事業:障害者就労継続支援(A 型・B 型)、就労移行支援、IT アウトソーシング事業</p> <p>≪特徴と強み≫</p> <p>単なる福祉施設ではなく、ハイレベルな IT 案件をこなす「制作会社」としての側面が強いのが特徴。</p> <p>*本格的な IT 業務:Web サイト制作、システム開発、データ入力、アプリのデバッグ、アニメーション制作など、多岐にわたる IT 実務を行っています。</p> <p>*「カムラックモデル」: 障害者が実務経験を積み、一般企業へ高いスキルを持って就職(一般就労)していく仕組みを確立。</p> <p>*地域・企業連携:地元の IT 企業や行政と深く連携しており、福岡の IT エコシステムの一翼を担っている。</p>
視察内容	
1. 就労支援を取り巻く現状と危機感	
○「ハングリー精神」の希薄化と環境の変化	
かつての障害当事者は「稼ぎたい」「社会でステータスを持ちたい」という意欲が強かったが、現在は福祉サービス(A 型・B 型)の普及により、一定の生活が保障される「守られた環境」に安住してしまう傾向がある。	
○「支えられる側」から「支える側」への循環不全	
就労支援は本来、社会へ送り出す「中間地点」であるべきだが、B 型から A 型、あるいは一般就職への移行率が全国的に極めて低い。福祉側が「できない理由」を探し、利用者の可能性を限定してしまっている背景がある。	
○2024 年報酬改定の影響	
経営努力(売上による給料支払い)を怠ってきた事業所が淘汰される時代に入った。福祉を免罪符にせず、結果を出す経営が求められている。	
2. カムラックの独自戦略:多層的なネットワーク構築	
カムラックでは、単一の事業所だけでは解決できない課題に対し、外部リソースを戦略的に活用している。	
連携対象	役割・メリット
シニア層(エンジニア)	大手 IT 企業(富士通、NEC、IBM 等)を定年退職したベテランが、品質管理や若手育成を担当。
女性(ママさん)チーム	子育て中でフルタイム勤務が難しい IT 経験者が、週数回・短時間で実務やディレクションを担う。
地元企業・エンタメ	アイドルグッズ、ご当地ヒーロー、地元企業の Web サイト制作など「出口(仕事)」を共同で創出。

### 3. 「福岡モデル」: 就労支援の新しい方程式

カムラックが提唱する「稼ぐ・納税者になる」ためのアプローチ

・「上流・中流工程」の切り出し

IT 企業と連携し、上流工程(設計)をパートナー企業、下流工程(データ入力・テスト等)をカムラックが担う。単なる「単純作業の切り出し」ではなく、一つのプロジェクトを共創することで、利用者のスキルアップと高い単価を両立させる。

・階段式ステップアップ(就労ポートフォリオ)

放課後等デイサービスで子供たちにロールモデルを示し、B 型で就労の基礎を作り、A 型で社会保険加入・フルタイム勤務・一般就業への準備を行う。

・デリバリー型就労への展望

今後は「箱(事業所)」に集めるだけでなく、支援員が企業へ出向いて現場でサポートする「デリバリー型」の就労支援が、法定雇用率上昇に伴う企業のニーズに応える形となる。

### 4. 地域における IT 就労の可能性(山口県等の地方拠点への示唆)

・「できない」と思い込まない環境作り

IT 就労に高度な資格(MOS 等)は必ずしも必要ない。重要なのは現場の「ワークフロー」への適応である。地方でも、自治体の企業誘致(IT 拠点)と連携し、一般就職と作業所間の「非正規・IT 雇用」という受け皿を創出することが可能。

・「明太子レシピ(ノウハウ)」の共有

ふくや(明太子)がレシピを公開して一大産業を作ったように、カムラックはノウハウを独占せず、志を共にする全国の事業所に展開。資本関係に依存しない緩やかな連携でロールモデルを広めている。

## 所 感

カムラックの取り組みは、従来の「福祉」の枠組みを「ビジネス」と「社会課題解決」の両輪で再定義している。「障害があるからできない」のではなく、「稼げる仕組みを作れていない支援側の問題」と捉え直すことが、利用者の自立(納税者への転換)と地域の労働力不足解消への近道である！ということに目からウロコだった。

カムラックの最大の特徴は、箱(事業所)を作ってから仕事を探すのではなく、「IT 企業との提携」を前提にスタートしている点です。・パートナー企業の選定: 地元の IT 企業や、人手不足に悩む都市部の IT 企業と提携し、業務の一部(テスト、データ入力、Web 更新など)を継続的に切り出す約束を取り付けます。

「福祉」ではなく「業務委託」企業側には「障害者支援」としてではなく、「正確な外部リソース」としてメリットを提示しています。

本市は4月から情報通信関連企業等集積拠点施設が事業を開始するが、障害者就労との共生モデルも考えられないだろうか。

#### ●「福岡(カムラック)モデル」の導入による成功の保証

ゼロからのスタートではなく、実績あるモデルの活用で安心感がある。

福岡市で IT 就労のロールモデルを確立した株式会社カムラックの知見(教育カリキュラム、業務管理フロー)を導入。単なる福祉作業所ではない、『IT ビジネスの現場』を湯免に創出することで、若者の流出防止と UIJ ターンの促進、さらにはひきこもり層の社会復帰の受け皿とする。

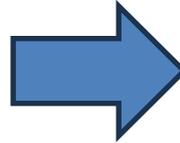
#### ●「人手不足解消」の切り札としての A 型事業所

IT 企業が地方進出をためらう最大の理由は「人材確保」ではないでしょうか。IT 企業の定型業務(テスト、データ入力、Web 更新等)を、専門の指導員がついた A 型事業所が請け負うことで、誘致企業はコア業務に集中できる。これにより、地方進出の障壁である『エンジニア不足』を補完する、持続可能な労働力供給システムを構築できるのではと考えます。

本当に共存関係になっているのか？



いくらやっても、対処療法にしか見えない



共存から共生へ



企業の中に障害者支援機能が  
当たり前にある「共生」時代へ

2時間半の視察だったが賀村社長の思いを聞き、現場見学をさせてもらい中身の濃い視察となった。現状のまま行くと障害者と高齢者が人口の半分を占める時代が来ると言われている。今、共生社会をつくる政策を打っておかないと、次世代へ負担が増すと危惧する。