

A型事業所の役割

(公社)全国シルバー人材センター事業協会
専務理事 村木太郎

1.障害者就労の制度と現状

—福祉的就労と企業就労の比較—

障害者の現状

(単位: 万人)

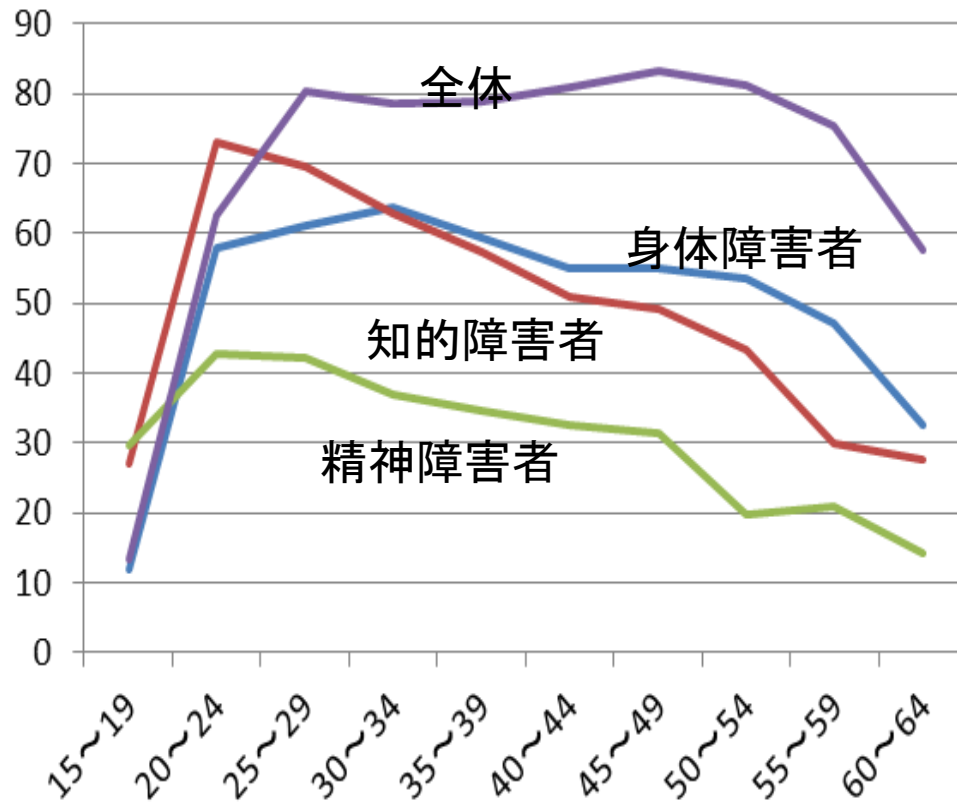
	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者
身体障害	393. 7	386. 4	111. 1	7. 3
知的障害	74. 1	62. 2	40. 8	11. 9
精神障害	320. 1	287. 8	172. 4 (20～64歳)	32. 3
総 計	787. 9	736. 4	324. 3	51. 5

- ＊この他に発達障害、高次脳機能障害、難病等

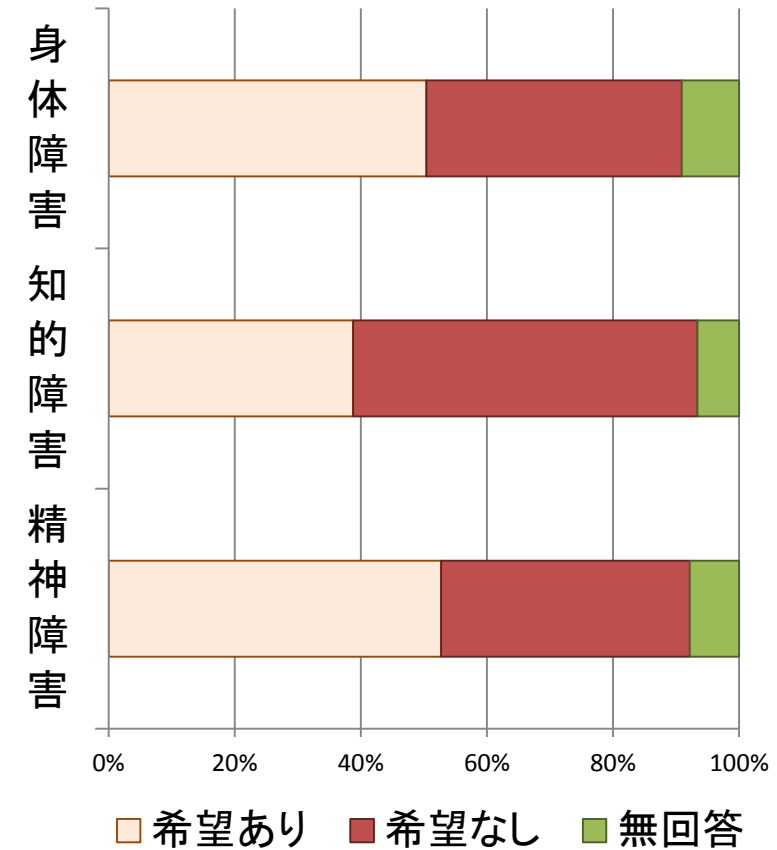
厚生労働省の「生活のしづらさなどに関する調査」(平成23年)、「社会福祉施設等調査」(平成21年)、「患者調査」(平成23年)等による

就労の状況

年齢別の就労率



非就労者の就労希望



福祉的就労と企業就労の制度

企業就労

雇用契約
労働法規(＊)の適用あり

利益・生産性の重視
基本は自律
事業計画・目標管理
障害者は社員(企業の一員)

一般企業
国・地方自治体等
特例子会社

＊ 労働基準法、最低賃金
労働保険、社会保険 等

福祉的就労

利用契約
労働法規の適用なし

利益・生産性は二次的
手厚いケア
本人の状況に応じた働き方
障害者は利用者(お客さん)

就労移行支援事業所

就労継続支援A型事業所(＊2)

就労継続支援B型事業所
生活介護事業所
自立訓練事業所 等

契約

働き方

働く

場所

＊2 就労継続支援A型は雇用契約＋利用契約

特別の配慮の下での雇用

特例子会社

障害者雇用促進法に基づく制度

障害者の雇用に特別の配慮をした子会社に雇用されている労働者を、親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる

448社で1.9万人が就労

年収150～300万円程度

知的障害者が5割、身体障害者が3割

就労継続支援A型事業所

障害者総合支援法に基づく制度

企業に就職が困難な障害者に対して、雇用契約に基づく生産活動の機会の提供、知識及び能力の向上のための訓練を行う

3千事業所で6万人が利用

平均月収7万円程度

知的障害者と精神障害者が4割ずつ

障害者雇用の理念

A 型	企業就労が困難な障害者に就労の場を提供 ➤ 生涯就労型 ➤ 一般就労移行型 ➤ ソーシャルファーム型
企 業	社会的連帯、共生社会の一員 ➤ 法令の遵守(コンプライアンス) ➤ 企業の社会的責任(CSR) ➤ 多様性の確保(ダイバーシティ)

働くことの意味

◆ 収入を得る。自分の力で生活を支える	自立
◆ 社会とつながる、社会の役に立つ	つながり
◆ 自分で創る。自分に誇りを持つ	自己肯定
◆ 働くことを通じて成長する	成長

福祉の対象

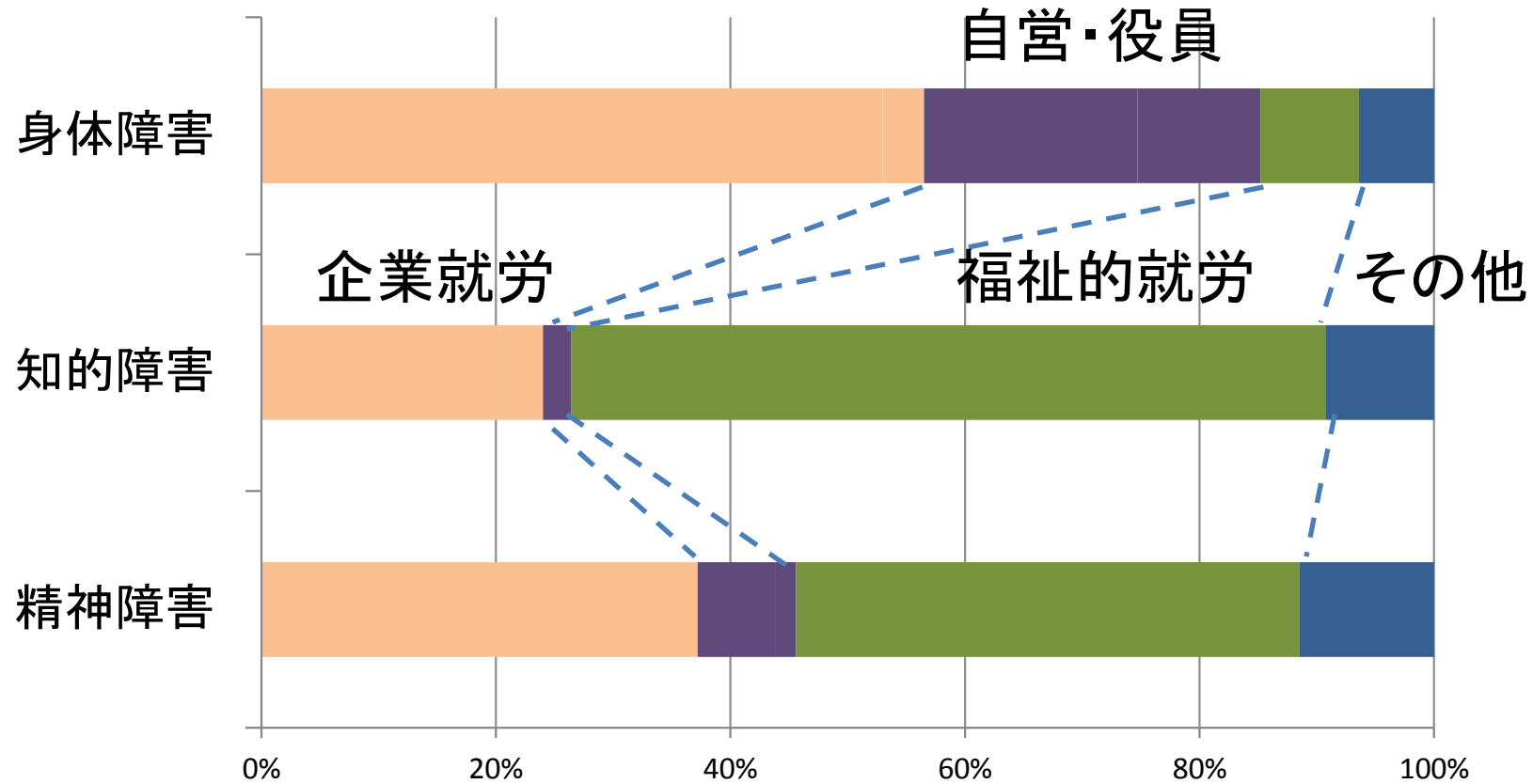
一方的に支えられ、保護される
「ありがとう」と言い続ける立場



主体的な社会の一員

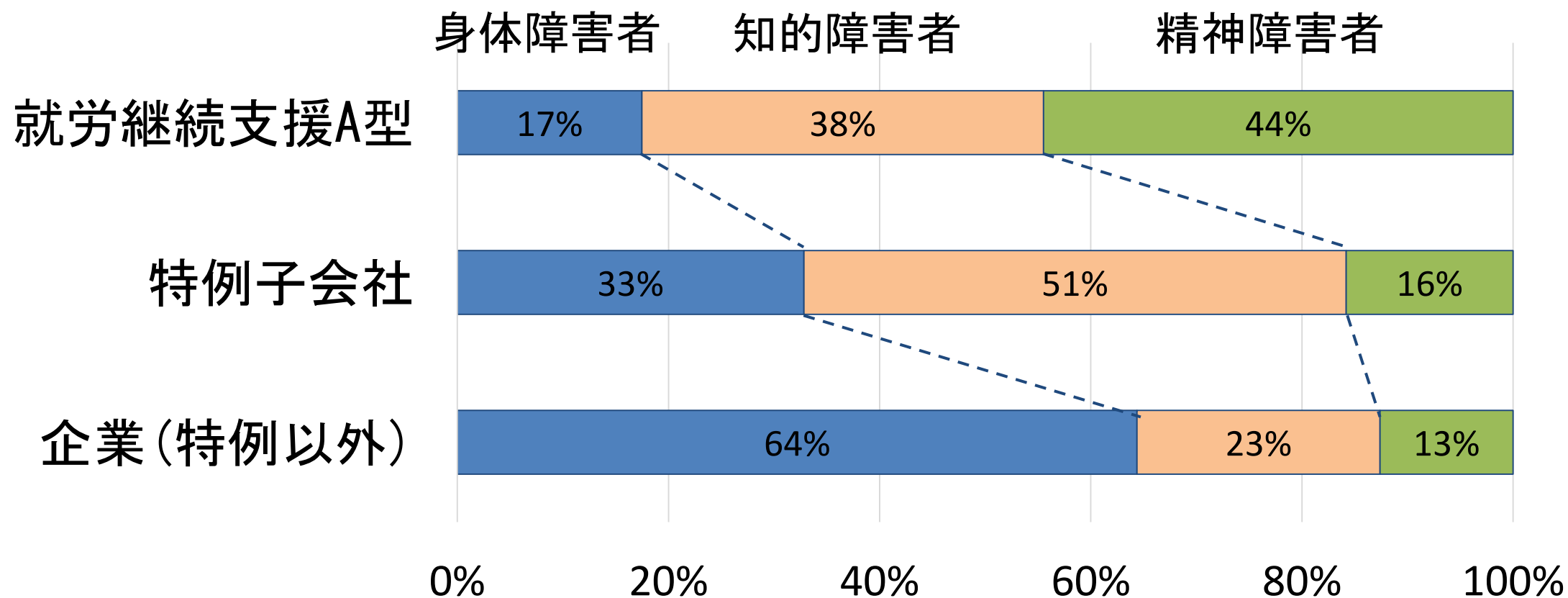
互いに支える、社会の役にたつ、頼りにされる
「ありがとう」と言われる立場

障害者の就労形態



厚生労働省「障害者の就業実態把握のための調査(平成23年)」

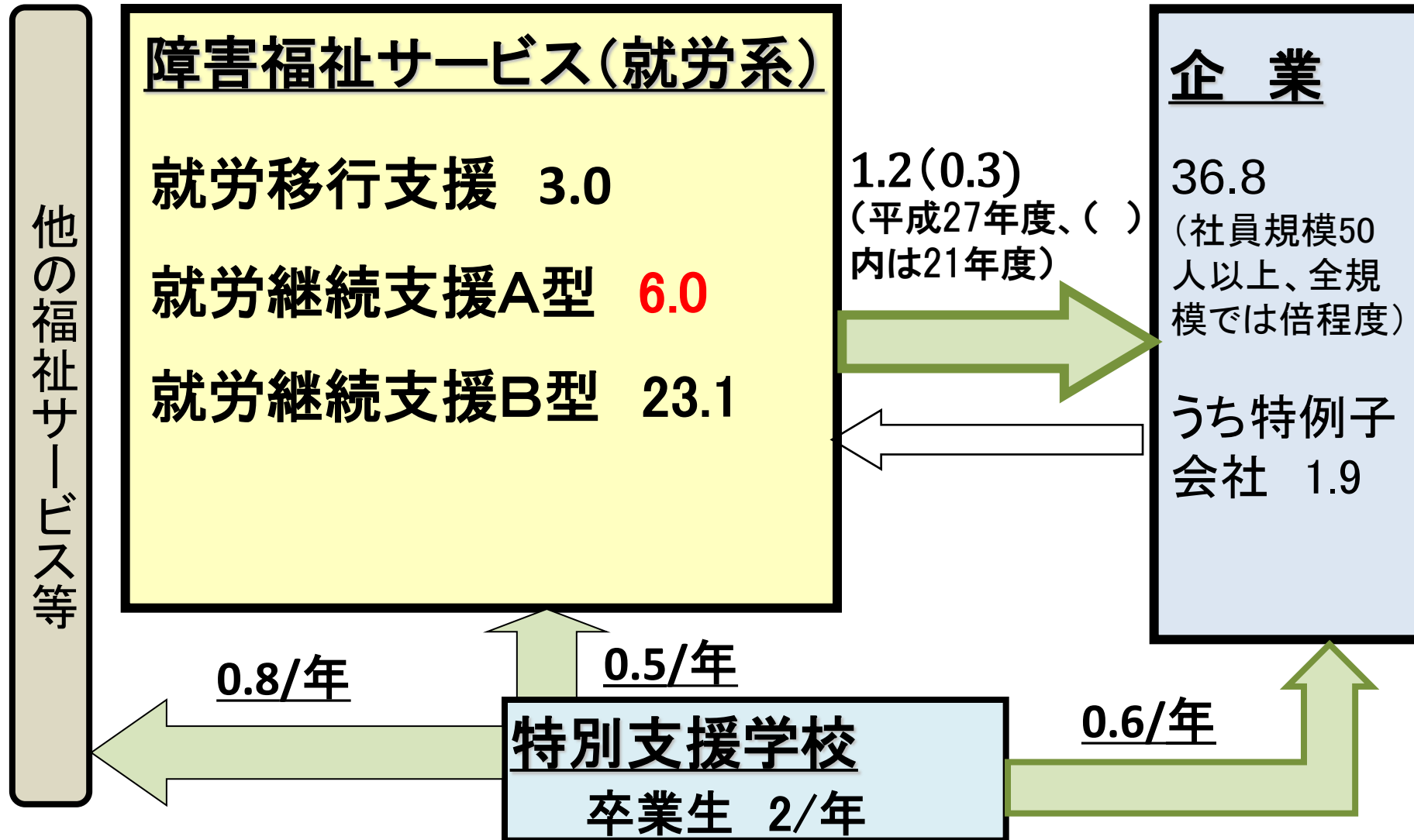
障害別の労働者割合



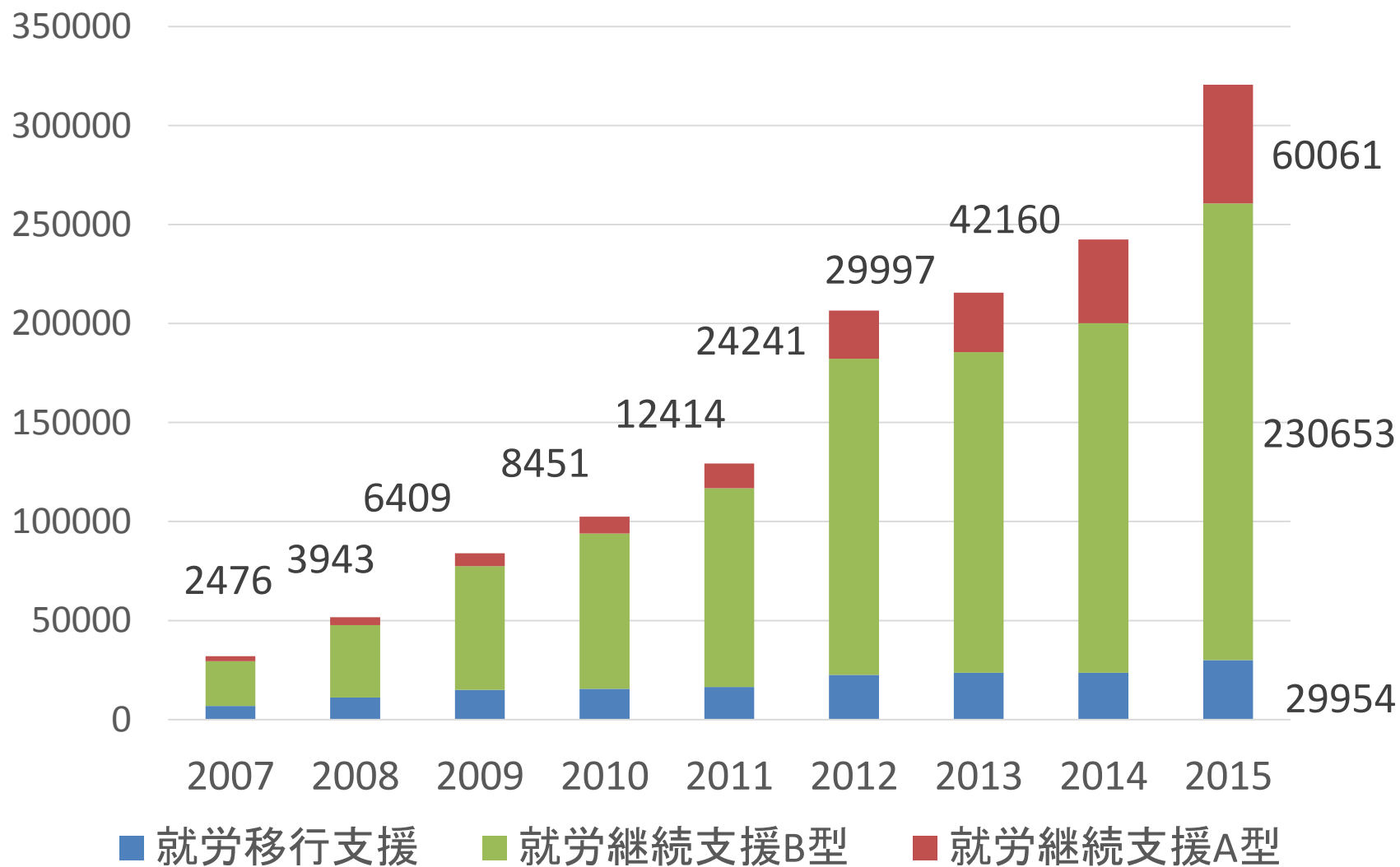
A型: 全Aネット調査 企業: 厚生労働省調査

福祉的就労と企業就労の状況

(単位:万人)



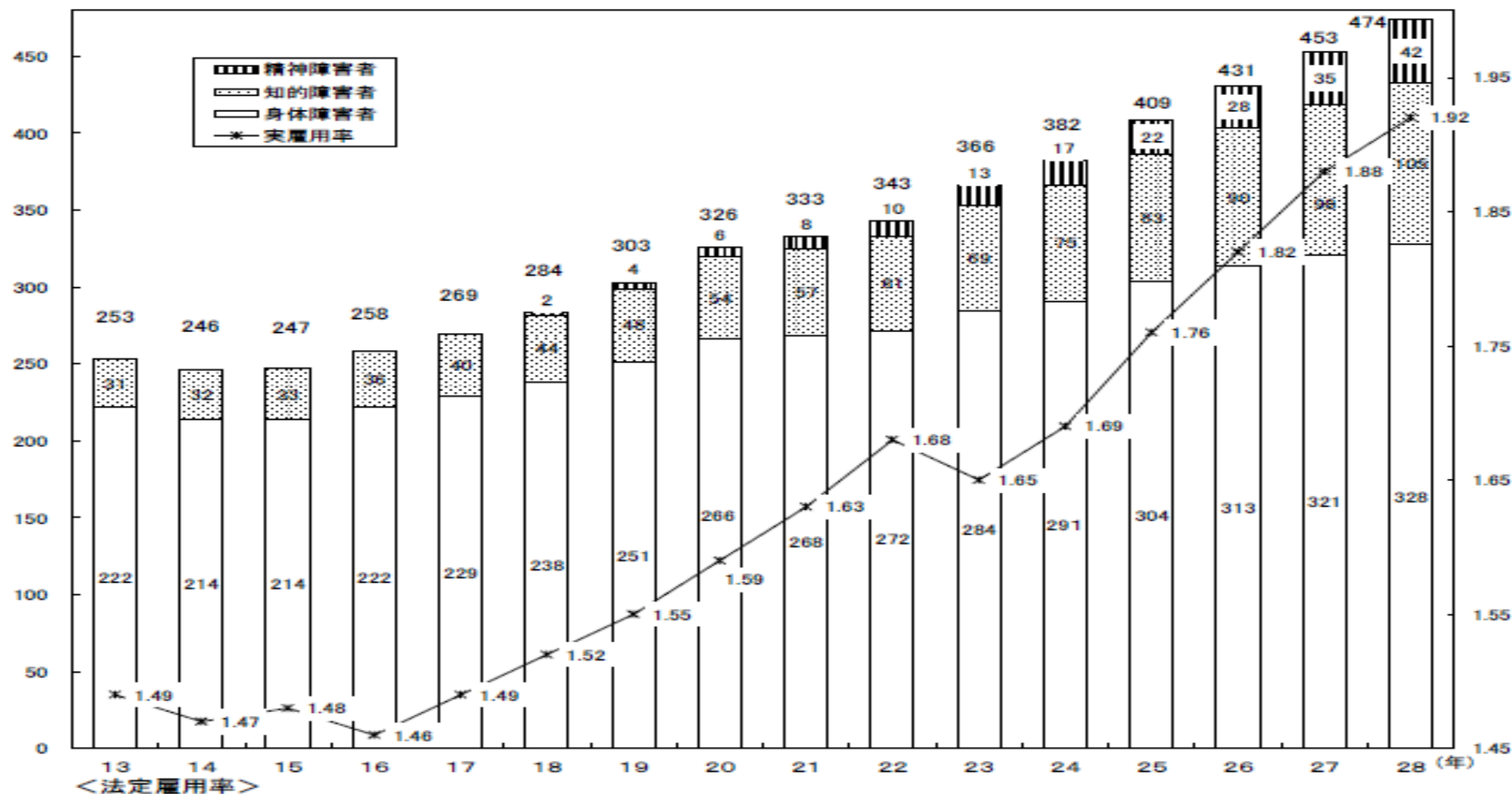
福祉的就労の推移



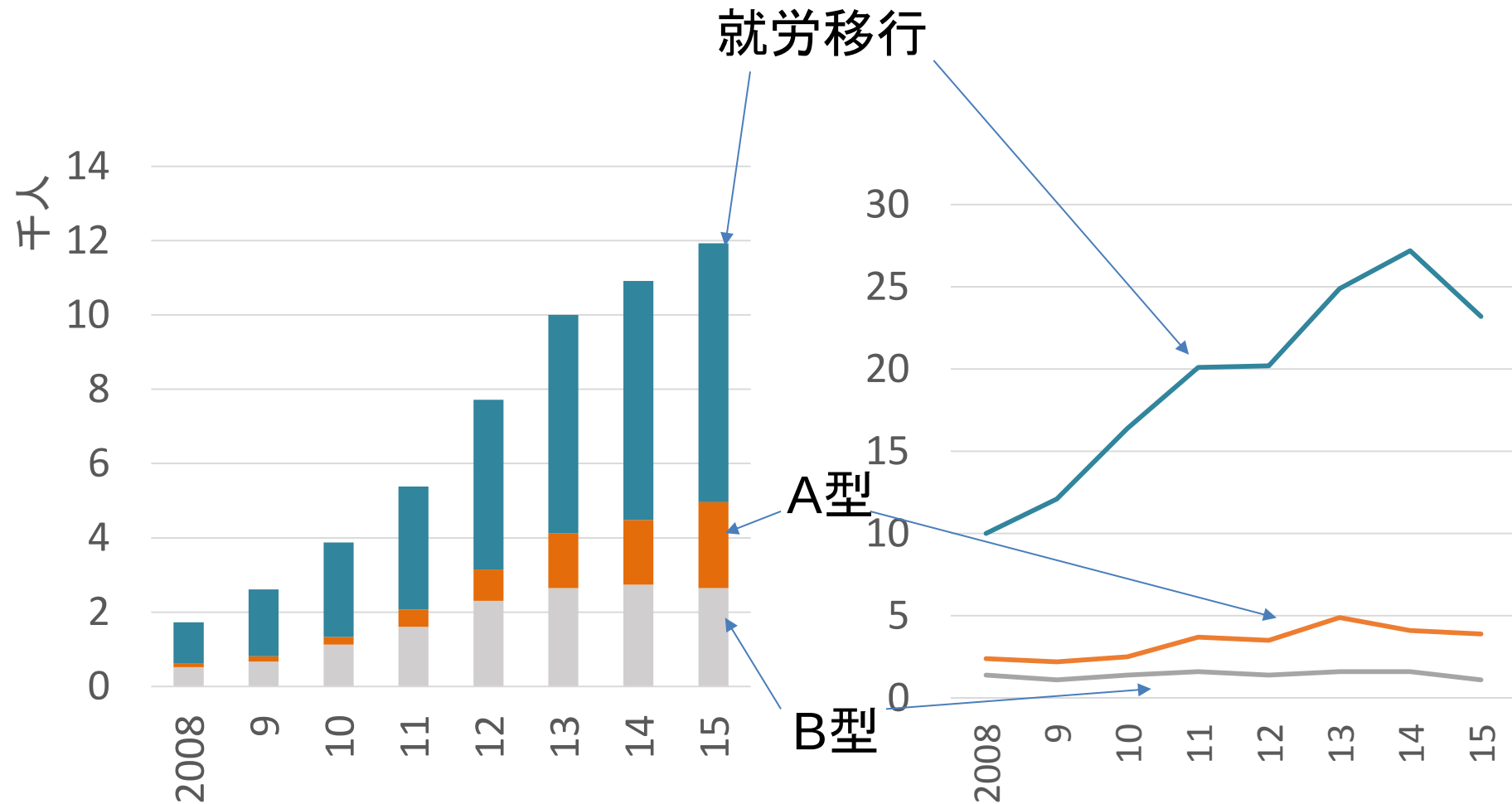
企業就労の推移

<障害者の数（千人）>

<実雇用率（%）>



企業就労への移行



2.A型事業の課題

- A型事業の難しさと面白さ
- 福祉的就労と企業就労の協働
- 他の政策（活動）との連携

A型事業の難しさと面白さ

A型は企業就労が困難な障害者に対し、福祉サービスと雇用労働者としての就労の場を両方提供する「二兎を追う」仕組み。したがって、

- 福祉としての志とサービスの質が伴っていること
- 商品・サービスが社会に受け入れられること

を要求され、
福祉マインドと企業家精神の両方を必要とする。

その両立にA型事業の難しさと醍醐味がある

二重性のバランス

福祉サービスに重点を置きすぎると、発展性がない

- ・支援費頼りの運営となり事業管理、作業規律がおろそか
- ・障害者に十分な賃金を支払えない
- ・新たな事業展開ができない
- ・障害者の成長がみられない

事業に重点を置きすぎると、福祉がおろそかになる

- ・企業就労ができる障害者を抱え込む
- ・短時間就労、単純作業、支援者の過度の介入等により事業のコストを過度に切り詰める

検討の視点

施設のあり方

- 事業の健全性、持続性は保たれているか？
- 市場変化に対応した事業展開か？
- 透明性は確保されているか？
- 企業や地域内との連携はあるか？
- 地域に貢献しているか？

障害者等への対応

- 「働く」ことへの対価は十分か？
- 支援の対象は広がっているか？
- ライフサイクルに対応しているか？
- 利用者は成長しているか？

A型事業の発展に向けて

- 事業は進化する、障害者は成長する
- 運営力ではなく、経営力を磨こう
- 外に出よう、地域のお役に立とう
- 学び合う、競い合う
- 生きづらさを抱えた人たちを支える

福祉的就労と企業就労の協働

1 障害者に寄り添った支援

- 福祉的就労から企業就労への円滑な移行
障害者の能力開発、囲い込みの防止
- 企業就労者のフォロー、定着支援
生活支援との連携
- 相互への移動を可能とする体制
体調に波のある精神障害者に対する支援
- ライフサイクルを踏まえた連携
企業就労が困難になった高齢障害者の福祉的就労への移行

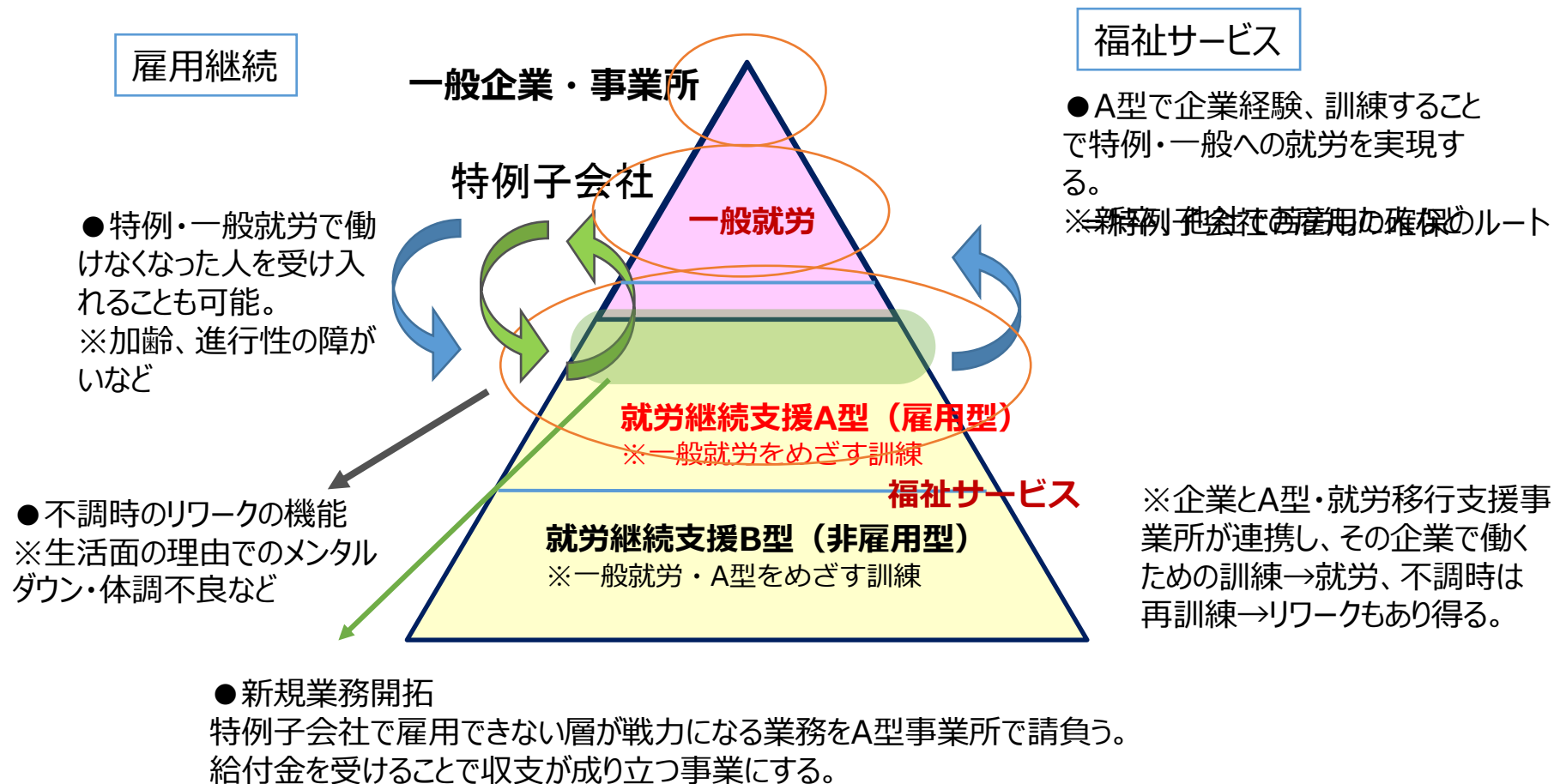
2技術的な連携

- お互いの事業内容の理解促進
- 就労支援のノウハウの共有化
- 共通の評価制度の検討
- 事業の連携

3行政の連携

- 政府助成(福祉、雇用)の包括的な検討
- 就労支援を包括的に担当する専門官(審議官)の設置
- 現場サイド(自治体VS労働局・ハローワーク)の連携

A型事業所の可能性(ある企業グループの例)



他の政策との連携

障高連携

高齢者が障害者を指導、障害者が高齢者を支援
独居高齢者の見守りや介護を障害者が担当
我が事丸ごとの福祉政策

農福連携

自然の中で働く障害者と担い手不足の農業の連携

街づくりとの連携

シャッター商店街の再興や街のたまり場作りを担当