

新たな時代を切り開く A型事業所を目指して

岩 田 克 彦

労働政策研究・研修機構客員研究員、
(全Aネット顧問、元職業能力開発総合大学校教授)

(gantasan1281@gmail.com)

はじめに

- 就労継続支援A型事業は、障害者総合支援法の就労継続支援事業として給付費を受理する一方、障害者を雇用契約で就労させる、労働法規の適用を受ける事業でもある。
- 「福祉から就労へ」の政策理念が強調される現在、一般労働市場での就労が難しい障害者に対し、雇用と福祉にまたがる制度として、雇用の場を提供するA型事業の役割は重要。
- 全Aネットは、平成29年度、研究委員会を組織し、A型事業の基本的なあり方について活発な意見交換をした。今回は、3月末にまとめる予定の報告書の概要を報告する。

論点①： A型事業所で質の高い働き方を 実現するためにはどうしたらいいか？

1. 「悪しきA型」への対応

- 国の認可基準の見直しと都道府県及び指定都市・中核都市の認可・指導・監督の徹底が必要。
- 全Aネットも、A型事業の理想を掲げ、自主的な努力を重ねることが肝要。

2. 厚労省の経営改善指示について

- 目安は、就労事業会計の収支が均衡あるいは黒字（就労事業収入から就労事業経費を除いた額が利用者に支払う賃金総額以上）になることであり、また給付費を賃金に充ててはならないというもの。
- 事業所の努力内容を考慮した弾力的運用を図る等慎重な運用を望む。

3. 企業が参入することは問題か？

- 企業参入は、A型事業所の裾野を広げ、他のA型事業所にもいい刺激に。
- 企業の経費削減や、大企業の雇用率達成のために、A型事業所を設立することは、望ましいとは言えない。
- A型事業所を営む企業に対し、福祉事業としての監査機能が強化さるべし！

就労継続支援A型に対する平成29年4月からの見直し(厚生労働省資料)

1. 法施行規則の改正による対応【平成29年4月施行】

○障害福祉計画と整合性のとれた新規指定(施行規則第34条の20の改正)

→障害福祉計画に定めるサービスの必要な量に達している場合等は、新規指定をしないことが可能。

2. 指定基準(運営基準)等の改正による対応【平成29年4月施行】

○希望を踏まえた就労機会の提供の徹底(指定基準第191条(就労)に新たに規定)

指定就労継続支援A型は、利用者が自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、利用者に対し就労の機会を提供するとともに、その就労の知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を適切かつ効果的に行う障害福祉サービスであることから、利用者の希望や能力を踏まえた個別支援計画の作成を徹底。

○賃金の支払い

指定基準第192条(賃金及び工賃)に新たに、以下を規定し、就労の質の向上を推進。

- 生産活動に係る事業収入から必要経費を向上した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金総額以上。
- 賃金の支払は、原則、自立支援給付から支払うことは禁止。

→これら指定基準を満たさない場合には、経営改善計画書を提出し経営改善に取り組む。

○運営規程の記載事項の追加

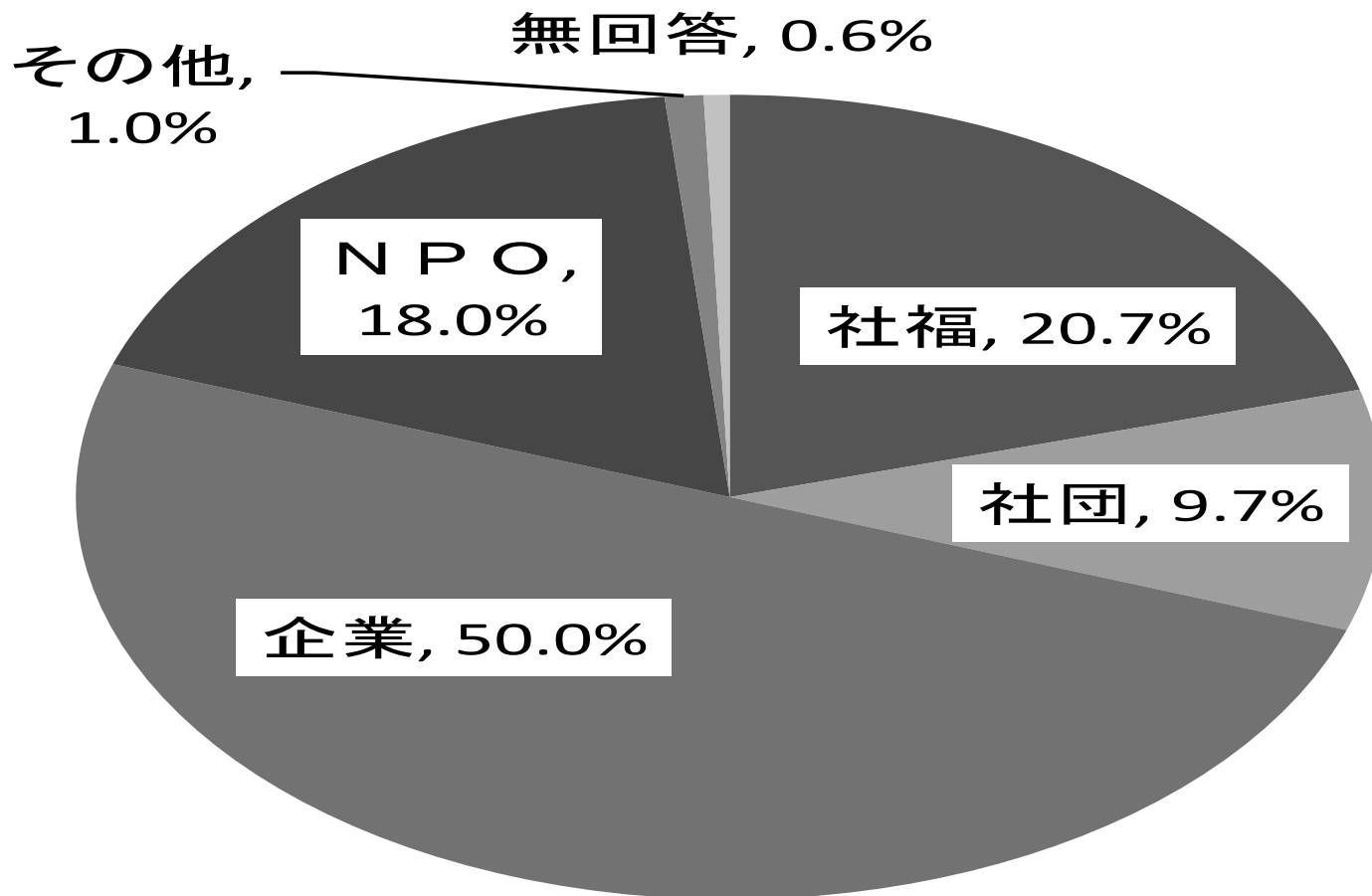
就労継続支援A型事業者における運営規程には、新たに「主な生産活動の内容」、「賃金」、「労働時間」を規定。

3. 課長通知による対応【平成29年4月～】

○情報公表の先行実施

就労継続支援A型事業所は先行して、障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるように、「財務諸表」、「主な生産活動の内容」、「平均月額賃金」を自治体のホームページで公表、又は事業所のホームページでの公表を促すことを各都道府県等に依頼。

事業所の運営主体



(出所) 全Aネット(NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会)
「就労継続支援A型事業所全国実態調査報告書」(2017年8月)

精神障害者に対する就労支援

○ A型事業所においても、利用者の約4割は精神障害者。

○ 対応策：

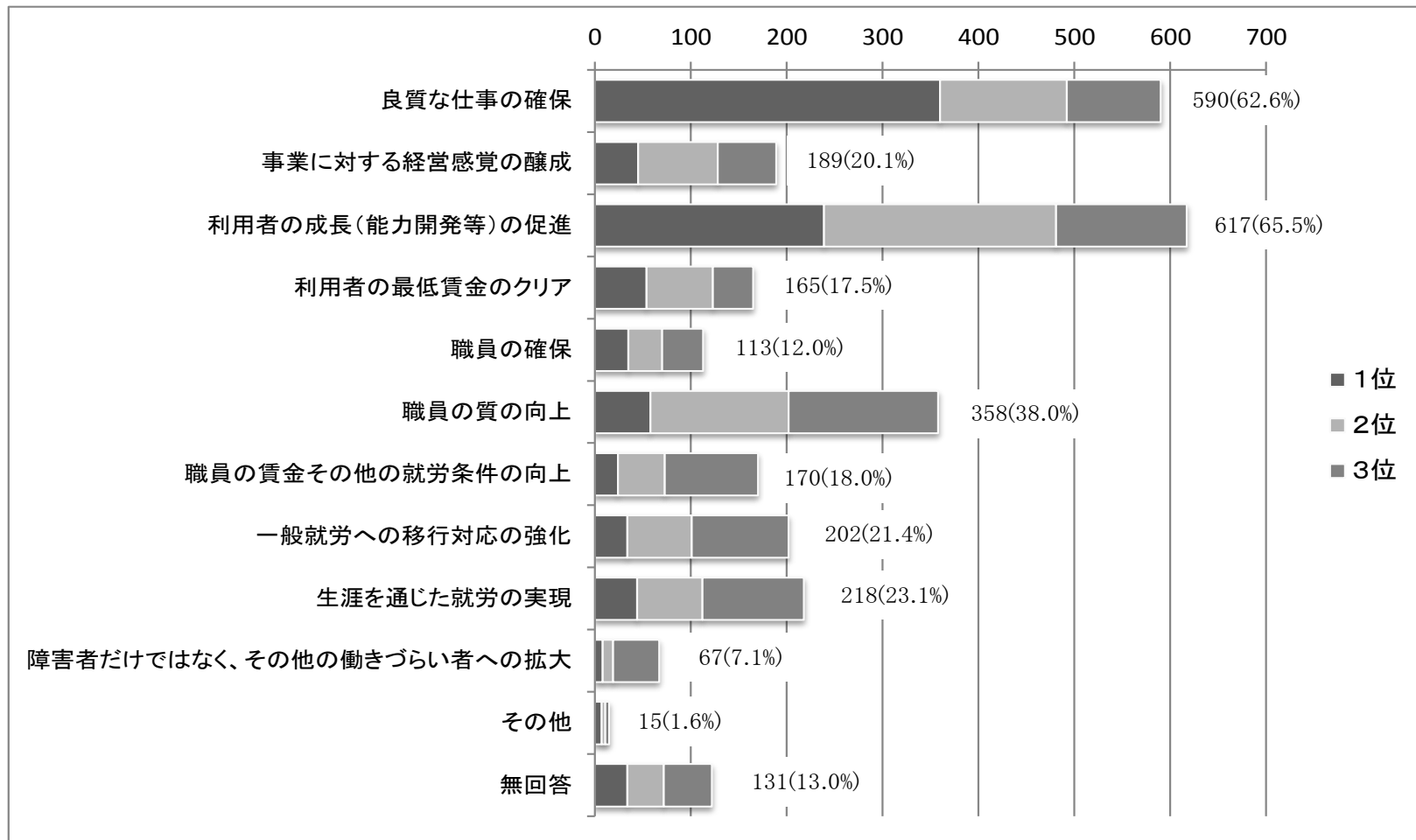
- ① 精神障害者の就労時間拡大を円滑に実現する仕組みの確立、
- ② 精神障害者の就業能力の適切な評価、
- ③ 個々の障害者の就労が短時間でも生産性を上げるため、数人で仕事を分担するジョブシェアリングの拡大

就労内容の改善

⇒ 生産性を高め、質の高い働き方を実現するための
標準・基準の策定

- 好事例集、チェックリスト等の作成。
- 生産性を高め、質の高い働き方を実現するための
標準・基準を策定し、優良なA型事業所を適切に
認定する。
- 事業者は、「福祉サービス提供者」、「経営者」
両方の観点をしっかり保有すべし。

A型事業所の課題

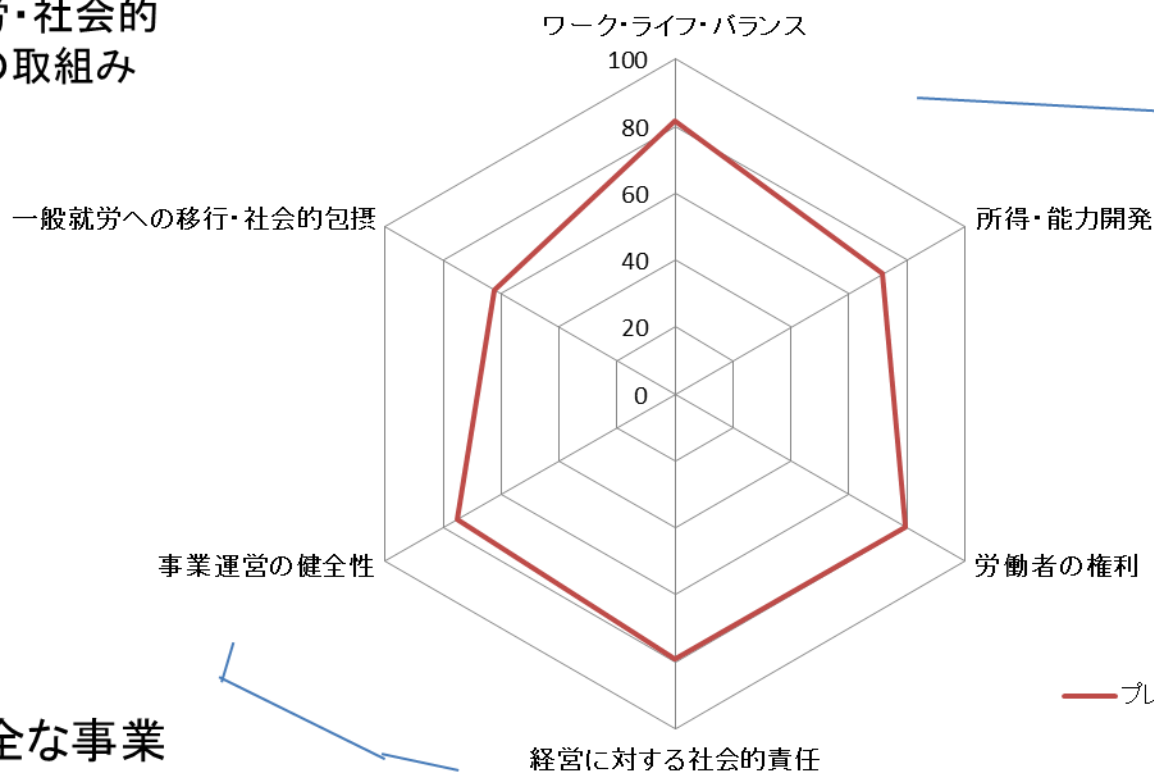


(出所) 全Aネット(NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会)
「就労継続支援A型事業所全国実態調査報告書」(2017年8月)

A型事業所の質の評価のセルフチェック表 (6軸×8項目)

◎全Aネット「平成28年2月実施サービス評価表試行(プレ調査)」の平均値

一般就労・社会的
包摂への取組み
領域



ディーセントワーク領域

健全な事業
運営領域

(注)「ディーセントワーク」とは、「働きがいのある人間らしい仕事」(日本政府公式訳)

みなし雇用制度（発注企業の雇用率にかさ上げ）

- 企業が障害者（授産施設）に仕事を発注した場合に、それを障害者雇用率に計上する制度（ドイツ、フランス等で導入。）
- 現在、「在宅就業障害者支援制度」がある。
 - ・ 自宅や就労移行支援事業、B型事業への発注が対象で、発注企業には特例調整金、特例報奨金を支給。
 - ・ A型は対象外（A型に調整金・報奨金受給しており、同一財源から発注企業に助成は困難、と。）
- 発注元を中小企業（例えば、1.8%超）に、発注先も中小企業とA型事業所に限定して、発注元の雇用率に加算？

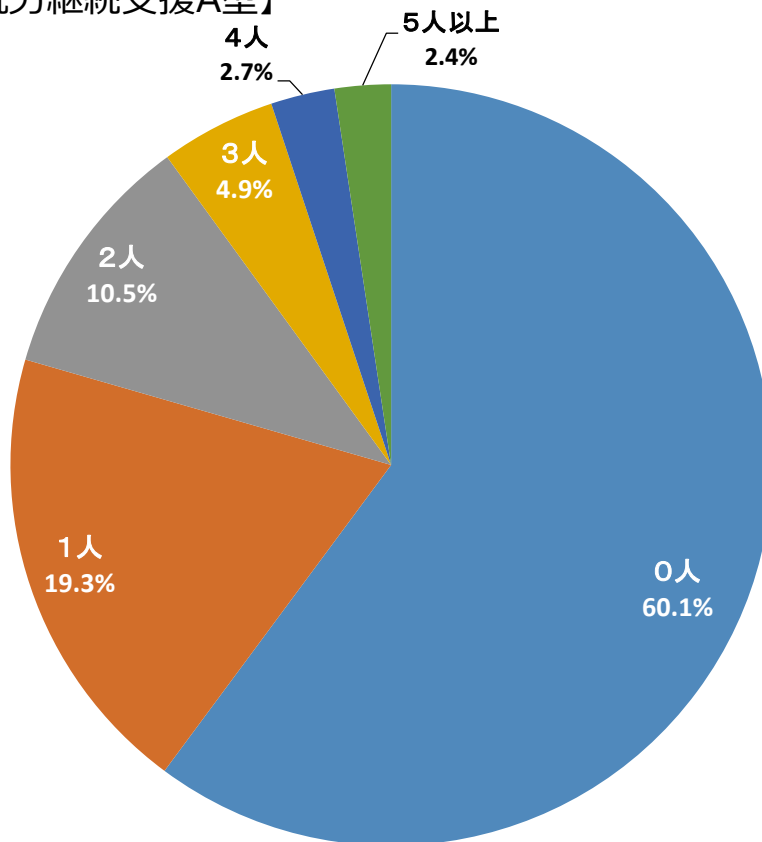
論点②： 一般就労の促進

1. 施設外就労や一般企業での実習の場の拡大
2. 一般企業や特例子会社との連携の強化
(一般就労と福祉就労との間の相互移動の促進)
3. A型利用者の一般就労への移行を後押しする施策の強化

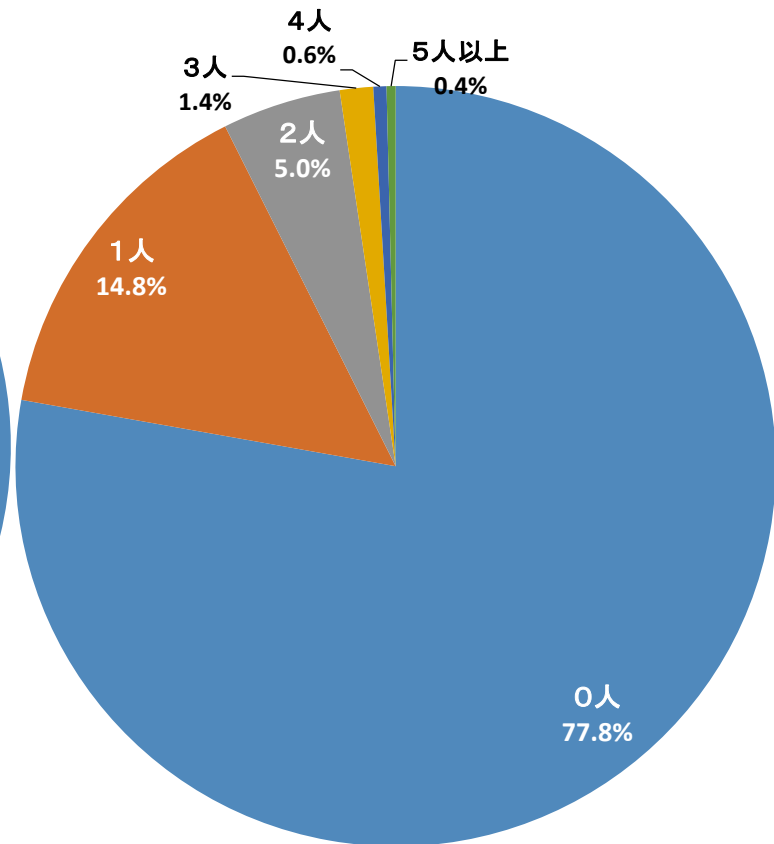
就労継続支援(A型・B型)事業所における就職者数の状況 (平成26年度)

○ 就労継続支援事業について、1年間に1人も一般企業への就職者が出ていない事業所は、A型事業所で約6割、B型事業所で約8割となっている。

【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】



【出典】厚生労働省障害福祉課調べ

一般就労と福祉就労との間の相互移動の促進

- 一般就労への移行対応の強化
- 企業等の高齢引退者のA型での受入れ
- 不安定期の精神障害者のA型事業所での一時受入れ
 - 全国レベルでの、A型事業所と特例子会社など一般企業との連携の検討。

論点③： より就労困難な者に対する 就労支援

- できるだけ多くの障害者に雇用労働の場を提供するというA型事業のあり方からすると、受け入れ体制の整備、ノウハウの蓄積、生活面の支援などのさまざまな工夫をしつつ、雇用労働が困難とされる重度障害者の積極的受入れが望まれる。
- 生活困窮者・触法ケース者・ニート・引籠り
・ホームレスなど、障害者以外の多様な働きづらい者の受け入れを進めていくことを期待。

ソーシャルファーム

- ① 障害者ないし労働市場において不利な立場にある人々の雇用を創出するためのビジネス
- ② その社会的使命を果たすために、市場指向型の製品、サービスの提供を行うビジネス（収益の50%以上は商業取引から生み出すべきである。）
- ③ 従業員の相当数（CEFECは、最低でも30%以上とする。）が、障害者など労働市場で不利な条件を抱えている者。
- ④ 各労働者は、生産能力にかかわらず、仕事に応じ、市場の相場に従った適切な賃金又は給料を支給される。
- ⑤ 労働の機会は、不利な立場にある従業員と不利な立場にない従業員に、平等に与えられなければならない。すべての従業員は、雇用に関して同等の権利と義務を持つ。

（ソーシャルファーム・ヨーロッパ（CEFEC）の定義

論点④その他の課題

1. 障害者の職業能力（または就業困難度）の評価

- 障害者に対する就労サポートの程度・内容は、障害程度や各手帳の有無によってではなく、本来、各障害者の職業能力（または就業困難度）によって、決められるべきである。

2. 職員の量・質の確保

- 職員数の不足、基本知識・スキル不足により、アセスメントが適切でなく、早期離職、就職先でのトラブル、一般就職できる者のA型事業所での継続利用などの問題が生じている。

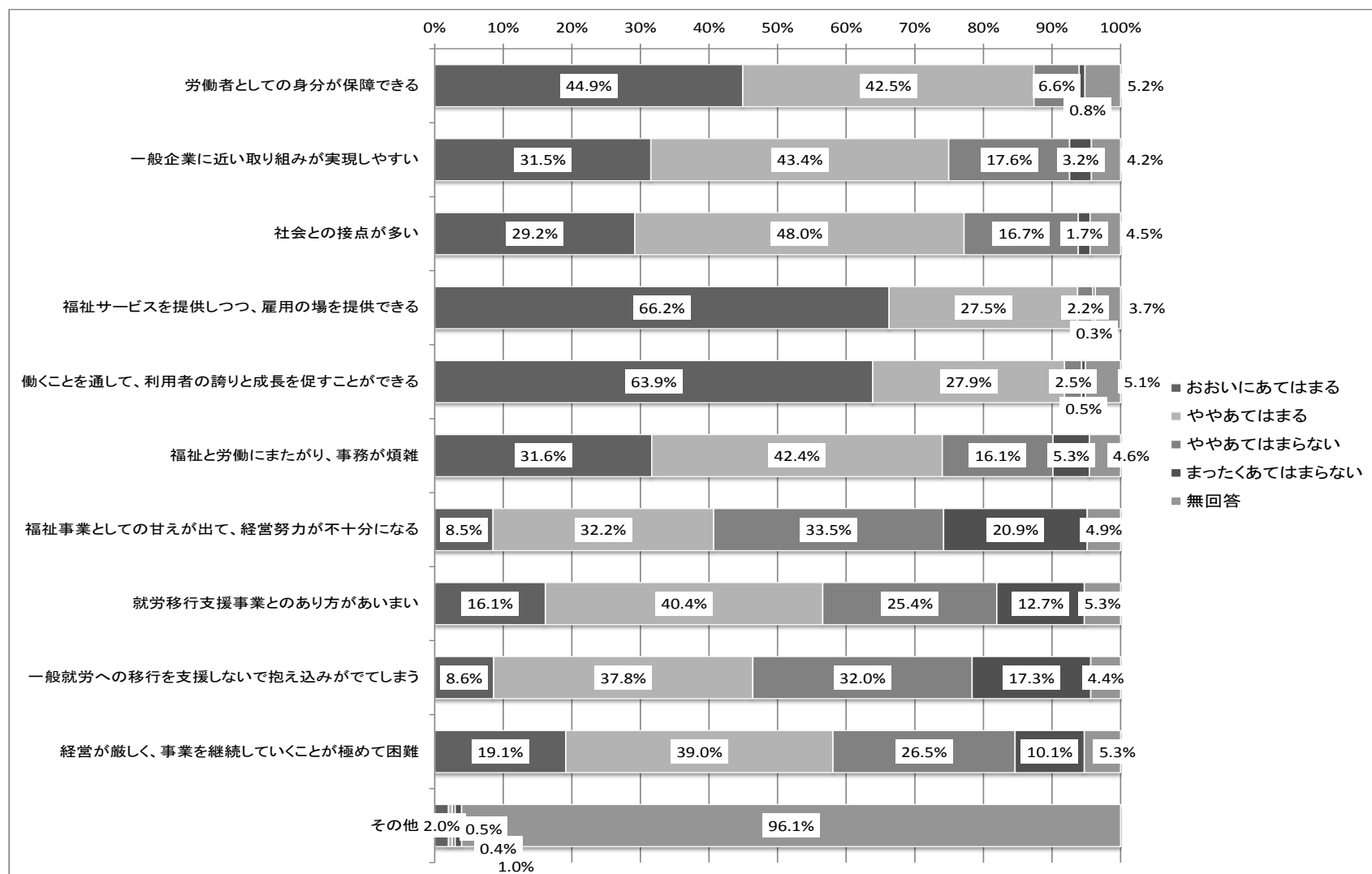
3. 労働行政と福祉行政の一体的展開

- 労働行政と福祉行政の整合性が取れていない。

労働行政と福祉行政にまたがる A型事業所の位置づけ

- A型事業所は、雇用を提供しつつ、福祉サービスも提供する ！！
- 雇用と福祉にまたがる制度であることは、苦労も大だが、「福祉から就労へ」の障害者政策理念がますます強調されるこれからの時代、大きなメリットとなり得る。
- 新時代を切り開くA型事業所の輩出を期待。

現行A型事業の制度について



(出所) 全Aネット(NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会)
「就労継続支援A型事業所全国実態調査報告書」(2017年8月)

障害者就労の世界の流れ

1. 一般就労の促進
2. 保護就労でもより一般就労に近い形での就労促進が求められている。
3. 障害者以外の多様な働きづらい者への利用拡大
 - ソーシャルファームの拡大
 - ソーシャル・インクルージョン： 貧困、障害、教育の欠如、家庭崩壊などのために、社会的に孤立している人々を、社会の構成員として取りこむこと。
4. 就労と所得の総合的対応

対象者の拡大

