

さらにヒアリングに参加いただいた皆様（事業実施概要参照）に御礼申し上げます。  
研究会開催にご協力いただいた株式会社 FVP の皆様に深く感謝申し上げます。

平成 30 年 3 月 29 日

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

理事長 久保寺 一男

## 目 次

はじめに	1
報告書取りまとめにあたって	6
第1章 事業実施概要	7
1. 事業目的	7
2. 実施報告	7
第2章 A型事業所と全Aネットの概要	14
1. A型事業所の概要	14
2. A型事業所の現状	16
3. 全Aネット（NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会）の概要	20
第3章 A型事業所において質の高い働き方を実現するためには、 どうしたらいいか？	21
(1) 経営に関わる諸問題について	21
(2) 企業参入をどう考えるか？	22
(3) 精神障害者に対する就労支援	23
(4) 就労内容の改善	23
(5) 「みなし雇用制度」の導入	24
第4章 A型事業所利用者の一般就労を促進するためには どうしたらいいか？	25
(1) 施設外就労や一般企業での実習の場の拡大	25
(2) 一般企業や特例子会社との連携の強化	25
(3) 一般就労への移行を後押しする施策の強化	25
第5章 A型事業は、より就労困難な者に対する就労支援に どう取り組むべきか？	26
(1) より重度な障害者に対するA型事業所の対応	26
(2) 「障害者」以外の多様な働きづらい者への利用拡大	26
(3) 障害者における人生の就労サイクルの実現	27
第6章 その他の課題	28
(1) 障害者の職業能力（または就業困難度）の評価	28
(2) 職員の量・質の確保	28

(3) 労働行政と福祉行政の一体的展開	29
(4) 統計の整備	29

おわりに — 雇用と福祉にまたがる特性を活かし、新たな時代を切り開く A型事業所を目指して —	30
--	----

## 資料編 (敬称略)

・ 中間的就労分野（保護就労及び支援付就労）における 基本的課題とA型事業の可能性研究事業	31
公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構客員研究員 岩田 克彦	
・ ベネッセグループの障がい者雇用への取り組みについて	39
(株)ベネッセビジネスメイト 代表取締役社長 桜田 満志	
(株)ベネッセソシアス 代表取締役社長 山口 元	
・ 福祉的就労と企業就労	50
公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 専務理事 村木 太郎	
・ 東京都知的障害特別支援学校の進路先と 就労継続支援A型事業の選択について	61
あきる野市障がい者就労・生活支援センターあすく 所長 原 智彦	
東京都立あきる野学園 進路指導主任 神立 佳明	
・ A型事業所と労働統合型社会的企業	68
明治学院大学 社会学部准教授 米澤 旦	
・ 障害者雇用の諸問題	87
慶應義塾大学 商学部教授 中島 隆信	
・ A型事業所の課題と期待	91
日本財団ソーシャルイノベーション本部国内事業開発チーム チームリーダー 竹村 利道	
・ A型事業の経緯、現状と課題および今後への期待	94
法政大学 名誉教授 松井 亮輔	
・ A型事業所の適正な運営について	110
全Aネット理事長 久保寺 一男	

- ・ A 型事業所の障害者をめぐる法的諸問題：  
労働法と社会保障法の観点から…………… 118  
東京経済大学 現代法学部教授 中川 純
- ・ 東京 23 区・城東地域での実践からよりよい就労系サービスとは何か？…………… 131  
就業・生活支援センターWEL`STOKYO 所長 堀江 美里
- ・ 就労継続支援 A 型事業所全国実態調査結果〈概要版〉…………… 146

## 報告書取りまとめにあたって

世界の障害者就労の動向を概略的に整理すると、第1に、雇用・就業上、何ができないか（ワーク・ディサビリティ）から、何ができるか（ワーカビリティ）が重視されてきており、特に2006（平成18）年12月の第61回国連総会で採択され、2008（平成20）年5月に発効した国連障害者権利条約の影響を受け、一般労働市場での就労促進や、福祉的就労でも施設外就労や一般企業での実習など、より一般就労に近い形での就労促進が近年各国で進められている。第2に、ソーシャル・インクルージョンの理念（社会的包摂；貧困、障害、教育の欠如、家庭崩壊などのために社会的に弱い立場にある人々を含め全ての人々を、社会の構成員として「包み込み」、支えあうという理念で、社会的排除とは反対概念である。）が、欧州はじめ世界的に浸透し、一般就労、福祉的就労を問わず、より重度の障害者の就労や、障害者だけでなく、他の多様な働きづらさを抱える者の受け入れを目指す動きが強まっている。

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取する一方、障害者が雇用契約をして働ける、労働法規の適用を受ける事業でもある。このように、福祉施策と労働施策との両者の対象となる事業のため、中途半端な制度であるとか、判りにくい制度であるとか、労働者としての身分を保障されているのに労働施策ではなく福祉施策で行われているのはおかしい、などの批判も受けている。企業の参入についても問題視する者も多く、本委員会でも、A 型事業は大きな見直しが必要な時期に来ている、との意見が複数委員からあった。

全 A ネットは、このような批判や見直し議論から目を背けることなく、志の高い A 型集団であってほしい。より就労の重要性が強調される現在、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、雇用労働の場を提供する A 型事業の役割は大きい。また、世界の障害者就労の動向を踏まえ、施設外就労や一般企業での実習などのより一般就労に近い形での就労促進、長寿化の進展の中で生涯を通じた一般就労と福祉的就労との間の相互移動の促進、さらには、より重度の障害者の就労や、障害者だけでなく他の多様な働きづらさを抱える者の受け入れを目指すことなどで、A 型事業の役割はより大きくなるものと期待される。

本委員会では、A 型事業の基本的なあり方を巡って活発な意見交換をした。本報告書が、日本の障害者就労政策のあり方を真剣に考える方々に参考となることを期待する。

平成 30 年 3 月 29 日  
研究会座長 岩田 克彦

## 第1章 事業実施概要

### 1. 事業目的

障害者総合支援法の就労継続支援 A 型事業は、一般就労と生きがい就労との間における中間的就労の中核として重要性を増している。本研究会では、平成 28 年度に全 A ネットが実施した「就労継続支援 A 型事業所全国実態調査」を踏まえて、日本財団からの助成を活用し、サポートなし一般就労と生きがい就労との間の中間的就労分野における A 型事業の可能性について検証し、政策提言を取りまとめるとともに、こうした長期的展望を踏まえた、「良き A 型事業のあり方」を探る意見交換会を全国各地で開催した。

### 2. 実施報告

日本財団の助成を受けて、「中間的就労分野における基本的課題と A 型事業の可能性検討事業」を実施、年 9 回の専門家による研究会と、全国 4 都市においてフォーラム（大阪、福岡、愛知、横浜）を順次開催した。

特に研究会の開催については、全 A ネットが研究会を設置、外部より 7 名の専門家の先生方に委員になっていただき、平成 29 年 6 月 12 日から平成 30 年 2 月 7 日まで計 9 回開催した。福祉的就労から一般就労にわたる領域での A 型事業の課題と可能性について、幅広く議論をしていただいた。

#### (1) 研究会開催状況

##### ①開催日

- 第 1 回研究会（平成 29 年 6 月 12 日）
- 第 2 回検討会（平成 29 年 7 月 3 日）
- 第 3 回検討会（平成 29 年 7 月 24 日）
- 第 4 回検討会（平成 29 年 9 月 4 日）
- 第 5 回検討会（平成 29 年 10 月 3 日）
- 第 6 回検討会（平成 29 年 11 月 7 日）
- 第 7 回検討会（平成 29 年 11 月 28 日）
- 第 8 回検討会（平成 30 年 1 月 10 日）
- 第 9 回検討会（平成 30 年 2 月 7 日）

開催時間はいずれも 15:30～18:00

##### ②開催場所：株式会社 F V P 会議室

東京都千代田区内神田 1-4-1 大手町 21 ビル 10 階

(2) 研究会委員

	氏名	役職等
委員長	岩田 克彦	公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構 客員研究員
外部委員	駒村 康平	慶應義塾大学経済学部教授
	中川 純	東京経済大学現代法学部教授
	中島 隆信	慶應義塾大学商学部教授
	丸物 正直	公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会 専務理事
	村木 太郎	公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 専務理事
	米澤 旦	明治学院大学社会学部准教授
内部委員	久保寺 一男	全 A ネット理事長 (社会福祉法人進和学園統括施設長)
	近藤 友克	全 A ネット事務局長 (社会福祉法人豊芯会常務理事)
	中崎ひとみ	全 A ネット理事 (社会福祉法人共生シンフォニー常務理事)

(3) 各回の研究テーマ

回	開催日時	発表者	研究テーマ・議題・報告者等
第 1 回	2017 年 6 月 12 日	久保寺委員 岩田委員長 岩淵祐二氏 ICPV 代表	<p>■研究会概要説明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研究会実施プランについて</li> <li>「就労継続支援 A 型事業アンケート調査」全国実態調査について</li> </ul>
第 2 回	2017 年 7 月 3 日	(株)ベネッセビジネスメイト 代表取締役社長 桜田満志氏 (株)ベネッセソシアス 代表取締役社長 山口元氏 村木委員	<p>■検討課題 1 A 型事業の一般就労との橋渡し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ベネッセビジネスメイト、ベネッセソシアスの取組について</li> <li>福祉的就労と企業就労</li> </ul>
第 3 回	2017 年 7 月 24 日	あきる野市障がい者就労・生活支援センターあすく所長 原智彦氏 東京都立あきる野学園 進路指導主任 神立佳明氏	<p>■検討課題 2 A 型事業所の利用者拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>東京都知的障害特別支援学校の A 型事業の選択について</li> </ul>

		米澤委員	・ A 型事業所と労働統合型社会的企業
第 4 回	2017 年 9 月 4 日	中島委員 日本財団ソーシャルイノベーション本部国内事業開発チーム リーダー 竹村利道氏	■検討課題 3 生産性向上、適切な所得拡大 ・ 障害者雇用の諸問題 ・ A 型事業所の課題と期待
第 5 回	2017 年 10 月 3 日	法政大学名誉教授 松井亮輔氏 久保寺委員	■検討課題 4 A 型事業所の適正な運用 ・ A 型事業の経緯、現状と課題および今後への期待 ・ A 型事業所の適正な運用について
第 6 回	2017 年 11 月 7 日	中川委員	■検討課題 5 労働法と社会保障法の観点からの検討 ・ A 型事業所の障害者をめぐる諸問題
第 7 回	2017 年 11 月 28 日	就業・生活支援センターWEL'S TOKYO 所長 堀江美里氏 岩田委員長	■検討課題 6 障害者就労支援センターの現場からみた就労継続支援 A 型の課題について ・ 東京 23 区・城東地域での実践からよりよい就労系サービスとは何か？ ・ 「中間就労研究会」論点整理
第 8 回	2018 年 1 月 10 日	岩田委員長 久保寺委員	・ 全 A ネット報告書骨子案の検討 ・ 横浜フォーラムの概要説明
第 9 回	2018 年 2 月 7 日	岩田委員長	・ 報告書骨子案の検討

【開催協力】

	会社名
会場協力等	株式会社 FVP



(4) A型フォーラム（地域公聴会、意見交換会）の開催

「良きA型事業のあり方」を探る意見交換会を全国各地で4回開催した。

回	開催日時・会場	プログラム	参加者数
第1回	2017年7月22日 (土) 大阪国際交流センター	<p>・講演会「障害者総合支援法における就労継続支援A型の現状等について」 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課就労支援・調達推進係長 服部剛氏 「A型事業所の役割」 村木委員</p> <p>・シンポジウム「良きA型と言われるためにできること」 コーディネーター 村木委員 登壇者 大阪府就労継続支援A型事業所連絡協議会 NPO法人南大阪自立支援センター 石野英司氏 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課就労支援・調達推進係長 服部剛氏 NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会(全Aネット)理事長 久保寺一男氏 ・「はたらくNIPPON計画!就労支援フォーラムについて」 日本財団 竹村利道氏 ・分科会1「ネットワークの必要性和メリット」 コーディネーター 社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会大阪市障がい者就業・生活支援センター所長 前野哲哉氏 登壇者 NPO法人中小企業家コンソーシアム京都就労継続支援事業所「あむりた」施設長 白濱智美氏 社会福祉法人花の会第2共働舎花の会 業務執行理事 成瀬修氏 大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課就労・ITグループ 岩田知子氏 ・分科会2「生産性を高めるポイントと企業との結びつき」 コーディネーター NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会(全Aネット)副理事長 萩原義文氏 登壇者 株式会社ダイキンサンライズ摂津代表取締役 澁谷栄作氏 ハウス食品グループ特例子会社ハウスあいファクトリー株式会社取締役運営部長 松田達久氏 株式会社フェローシステム 代表取締役 三好大助氏 ・分科会3「A型事業所の利用者サービスの質を高める</p>	94名

		<p>ために」  コーディネーター NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全  国協議会（全 A ネット）理事長 久保寺一男  氏  登壇者 ウィンナック株式会社 代表取締役社長  西芳男氏  NPO 法人ホープ就労・生活支援センター  理事長 永田昇氏  A ‘ワーク創造館就労支援室長 西岡正次氏  ・全体会 各分科会報告</p>	
第 2 回	<p>2017 年 9 月 2 日  （土）  エルガーラホー  ル 7 階</p>	<p>・分科会 1「ネットワークの必要性和メリット」  コーディネーター 株式会社エンラボカレッジ  代表取締役 金納健次郎氏  ファシリテーター  有限会社 TAcA.Co 就労支援部 中嶋正道氏  NPO 法人まちくらネットワーク熊本就労支援センター  ワンピース管理者 本村達弥氏  株式会社まきもと ひまわりランド代表取締役  牧本貴広氏  ・分科会 2「生産性を高めるポイントと企業との結びつ  き」  コーディネーター NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全  国協議会（全 A ネット）副理事長 萩原義文氏  ファシリテーター  社会福祉法人鶴の会 きのこセンター翼職業指導員  後藤修一氏  社会福祉法人鶴の会 きのこセンター翼生活支援員  稲葉大輔氏  一般社団法人社会福祉支援協会代表理事 島野廣紀氏  特定非営利活動法人ステップアップステーション理事長  舩元淳子氏  ・分科会 3「A 型事業所の利用者サービスの質を高める  ために」  コーディネーター 株式会社ばいおにあ未来サポートス  テーション統括施設長 井上靖氏  ファシリテーター  社会福祉法人新友会ひまわり畑施設長 羽矢一弘氏  特定非営利活動法人ドッグセラピージャパン理事長  野田玖仁子氏  合同会社りゅうかサービス管理責任者 東金城彰一氏</p>	189 名

		<p>・全体会</p> <p>1.各分科会報告</p> <p>2.全体ディスカッション</p> <p>「A型事業所に求められるコンプライアンス」</p> <p>コーディネーター</p> <p>NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会</p> <p>(全Aネット) 理事長 久保寺一男氏</p> <p>パネリスト</p> <p>分科会1 コーディネーター 金納健次郎氏</p> <p>分科会2 コーディネーター 萩原義文氏</p> <p>分科会3 コーディネーター 井上靖氏</p>	
第3回	2017年11月11日(土) 愛知学院大学 名城公園キャンパス	<p>・講演会</p> <p>1.「就労継続支援A型事業の運営基準見直しのその後について」</p> <p>厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 村山奈美子氏</p> <p>2.「一般就労と福祉的就労の連携におけるA型事業所の役割の可能性について」 公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会 専務理事 丸物正直氏</p> <p>・シンポジウム「持続可能なA型事業のあり方について」</p> <p>コーディネーター NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会(全Aネット) 理事長 久保寺一男氏</p> <p>登壇者</p> <p>Aネットあいち代表 斎藤縣三氏</p> <p>厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 村山奈美子氏</p> <p>公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会 専務理事 丸物正直氏</p> <p>・「はたらく NIPPON! 計画 就労支援フォーラム」について</p> <p>日本財団 竹村利通氏</p> <p>・分科会1「地域の厳しい状況をふまえてA型事業所を前進させよう」</p> <p>コーディネーター</p> <p>社会福祉法人オリーブの樹理事長 加藤裕二氏</p> <p>登壇者</p> <p>一般社団法人サイクルサービスなごや代表理事 稲葉勝哉氏</p> <p>株式会社 Noto カレッジ 代表取締役 辻雅靖氏</p>	125名

		<p>・分科会 2「新たな仕事起こしのための共同受注・販売の仕組みをつくろう」 コーディネーター A ネットあいち代表 齋藤縣三氏 登壇者 ユートピア若宮外販事業部「簾（のれん）」営業担当 和田邦康氏 株式会社 DIPPS/就労・コミュニティセンターAbbey 介護福祉士・訪問型ジョブコーチ 代表取締役 清水崇志氏</p> <p>・分科会 3「A 型の基本的なあり方をどうするかを考える」 コーディネーター NPO法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会（全 A ネット）理事長 久保寺一男氏 登壇者 社会福祉法人薫徳会セントラルキッチン春日井 常務理事 三田明外氏 わっぱの会 ワークショップすずらん 工場責任者 戸高保照氏</p>	
第 4 回	2018 年 2 月 24 日 （土） 横浜市開港記念館講堂	<p>・行政説明 「就労継続支援 A 型事業の今後の方向性」 厚生労働省社会援護局障害保健福祉部障害福祉課課長補佐 寺岡潤氏 A 型事業関係の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」について 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課課長補佐 高澤航氏</p> <p>・特別講演会 「精神障害者の就労支援～A 型事業のありかたを考える～」 社会福祉法人ぷろぼの理事長 山内民興氏</p> <p>・報告 日本財団 竹村利通氏 「中間的就労分野における基本的課題と A 型事業所の可能性研究会報告書」骨子案について 岩田委員長</p> <p>・シンポジウム 「研究会報告&amp;提言を踏まえて」 座長 岩田委員長 シンポジスト 村木委員、丸物委員、米澤委員、久保寺委員</p>	191 名

## 第2章 A型事業所と全Aネットの概要

### 1. A型事業所の概要

障害者総合支援法(旧 障害者自立支援法)に定められた就労支援事業は就労継続支援事業と就労移行支援事業がある(図表1)。就労継続支援には就労継続支援A型(雇用型)と就労継続支援B型(非雇用型)がある。

就労継続支援A型事業は、一般の企業への就労が困難な障害者に向けて就労機会を提供している。生産活動を通じて知識と技能が向上するよう適切な訓練を効果的に行うものとされている。A型では事業者と障害者が雇用関係を結び、最低賃金が保障され、基本的に社会保険の加入も義務付けられている。

対象者としては、以下の者等が想定されている。

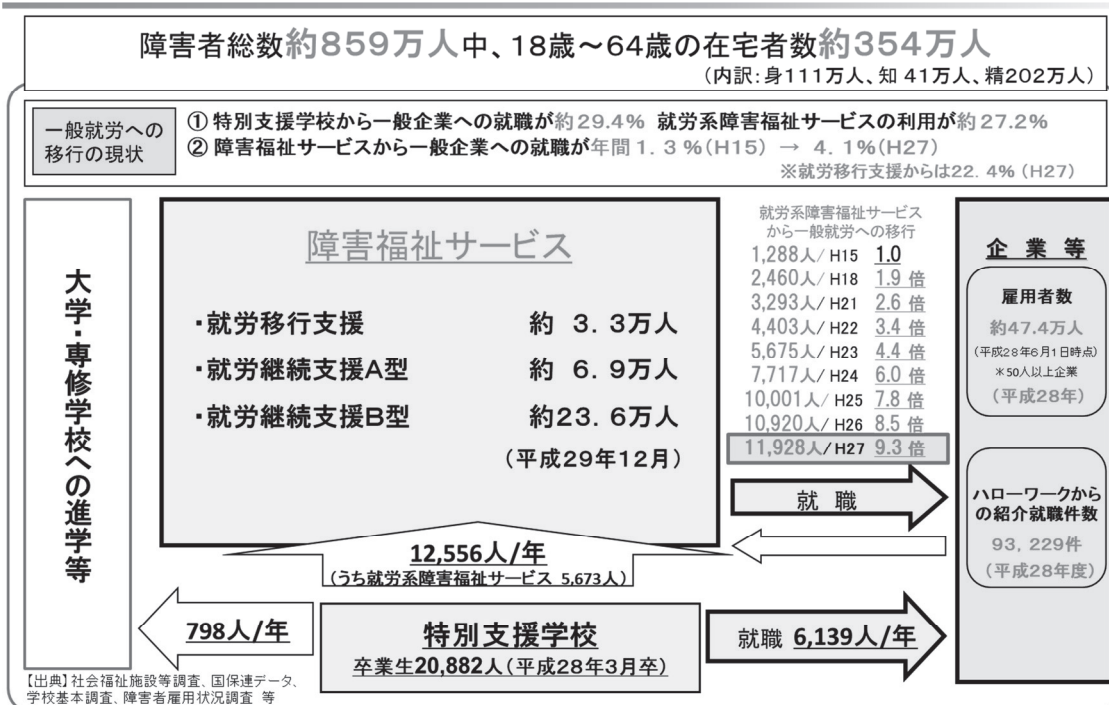
- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者

図表 1 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業	就労継続支援 A型事業	就労継続支援 B型事業
事業概要	<p>就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(利用期間：2年) ※ 市町村審査会の個別審査を経て必要と認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、<u>雇用契約に基づく就労が可能である者</u>に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間：制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、<u>雇用契約に基づく就労が困難である者</u>に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間：制限なし)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p>	<p>① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 企業等を離職した者等就職経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p>	<p>① 就職経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業での雇用が困難となった者</p> <p>② 50歳到達者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等が把握されている者</p>
事業所数	<p>3, 398事業所 (国保連データ平成29年12月)</p>	<p>3, 768事業所 (国保連データ平成29年12月)</p>	<p>11, 422事業所 (国保連データ平成29年12月)</p>
利用者数	<p>33, 493人 (国保連データ平成29年12月)</p>	<p>68, 801人 (国保連データ平成29年12月)</p>	<p>236, 487人 (国保連データ平成29年12月)</p>

## 2. A型事業所の現状

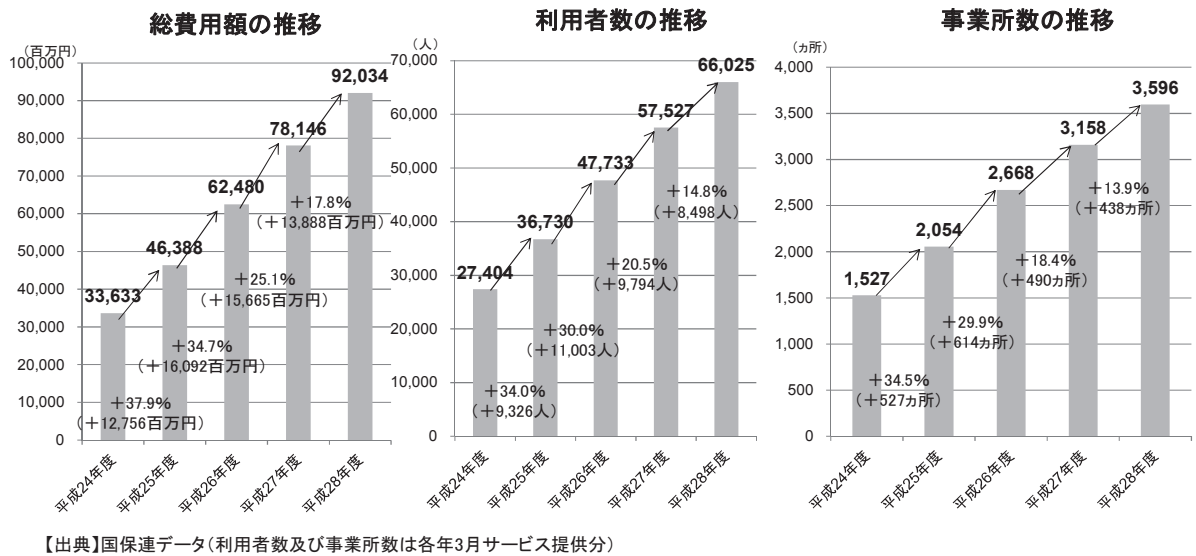
図表2 就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ



\*厚生労働省資料を一部修正

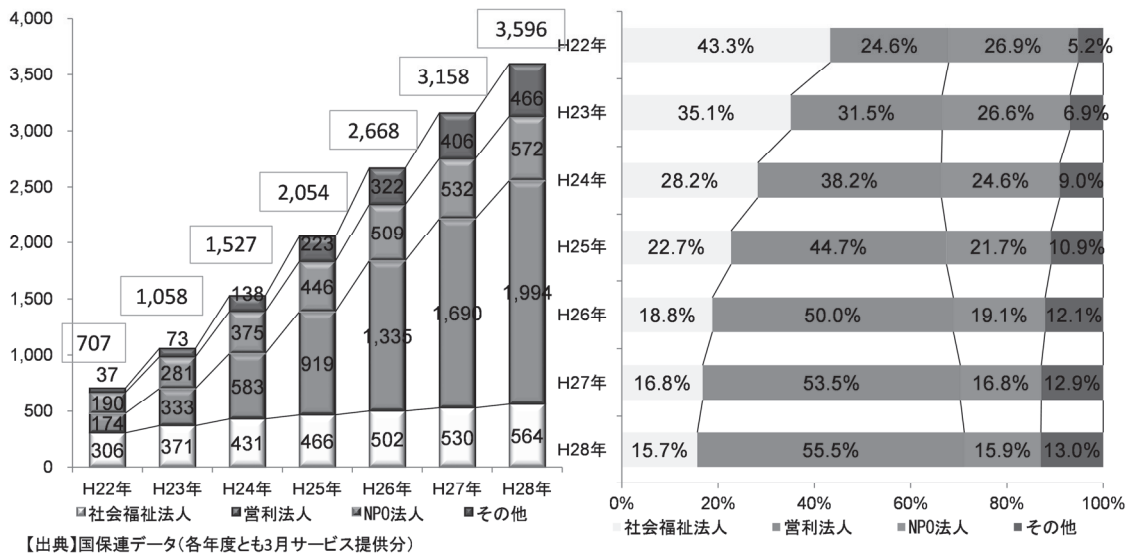
事業所数、利用者数ともに増加の一途をたどっており、それに伴い、自立支援給付費も増大している。平成28年度の費用額は約920億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約4.9%を占めている。

図表3 就労継続支援A型の現状



設置主体別に就労継続支援A型事業所の推移をみると、営利法人の事業所数が著しく増加している。平成28年度には、営利法人の割合が、55.5%で、社会福祉法人(15.7%)・NPO法人(15.9%)を合わせた31.6%を大きく上回っている。

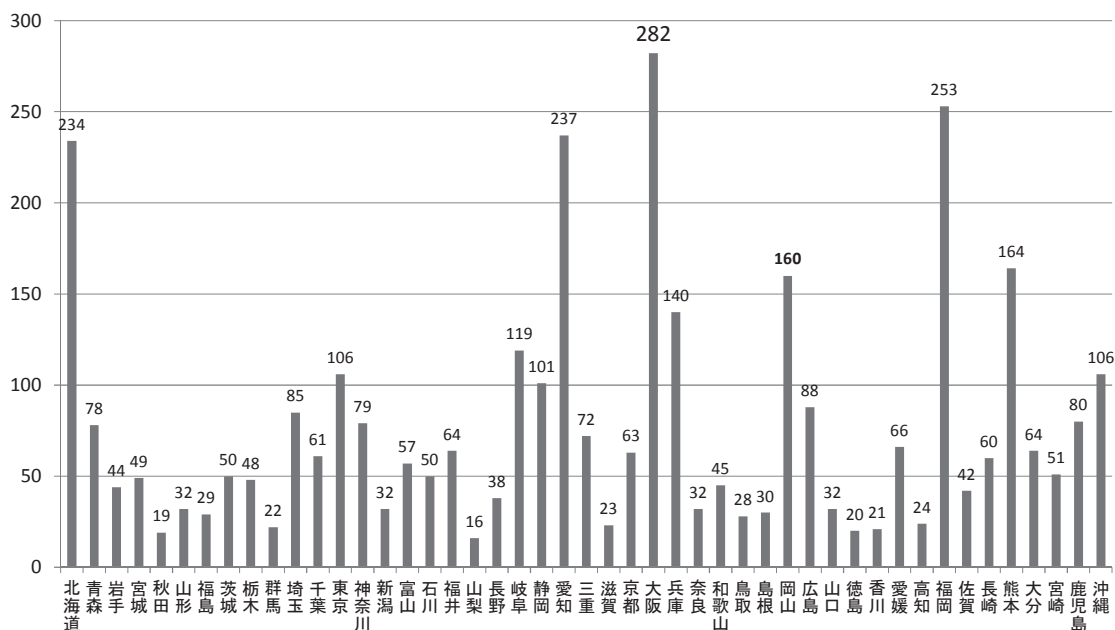
図表4 就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況



都道府県別に、A型事業所数を見ると、大阪府(282ヶ所)、福岡県(253ヶ所)愛知(237ヶ所)の順に多い(28年度)。



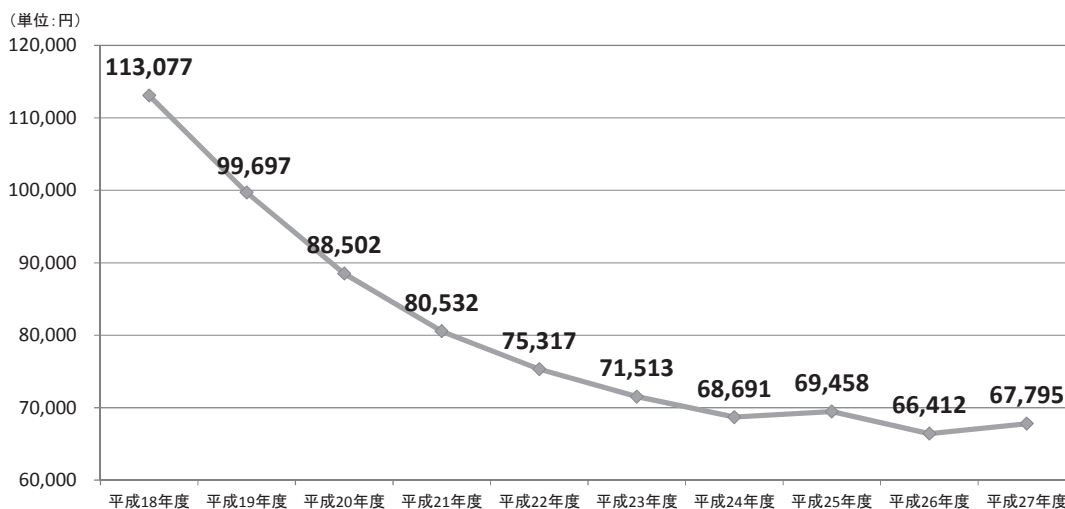
図表 5 平成 28 年度都道府県別就労継続支援 A 型事業所数



【出典】平成29年3月国保連データ

就労継続支援 A 型事業所における平均賃金月額は、平成 27 年度で 67,795 円となっており、年々減少している。時給換算では、769 円であり、最低賃金の全国平均 798 円と同水準である。

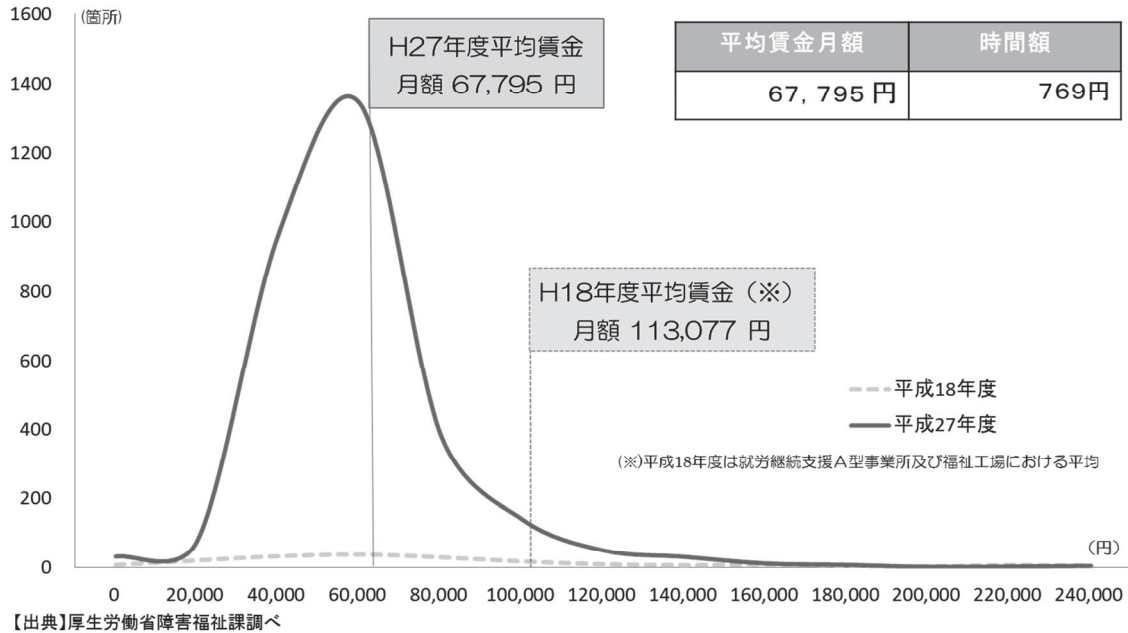
図表 6 就労継続支援 A 型事業所における平均賃金の推移



(※)平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金

【出典】工賃実績調査(厚生労働省調べ)

図表7 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス



図表8 就労継続支援A型における職員の処遇について

A型事業所の職員の給与水準は、他の日中活動系サービスに比べて低い傾向にある。

		26年調査		23年調査	
		常勤率	1人当たり給与/年 (単位:千円)	常勤	非常勤
全体		74.9%	-	-	
障害者サービス	直接処遇職員(※1)	75.2%	-	-	
障害児サービス		73.4%	-	-	
療養介護	生活支援員	85.7%	3,419	1,710	
	看護職員 (保健師、看護師、准看護師)	94.8%	5,227	2,380	
生活介護	生活支援員	74.7%	3,180	1,914	
短期入所	生活支援員	73.1%	3,499	1,676	
自立訓練(機能訓練)	看護職員 (保健師、看護師、准看護師)	91.2%	4,044	3,345	
	理学療法士	85.8%	4,301	4,812	
	作業療法士	89.5%	4,020	5,691	
	生活支援員	82.6%	3,234	1,896	
自立訓練(生活訓練)	生活支援員	79.1%	3,100	1,681	
就労移行支援	就労支援員	94.0%	3,536	2,323	
	職業指導員	78.4%	3,063	1,891	
	生活支援員	74.9%	3,129	1,862	
就労継続支援A型	職業指導員	78.0%	2,702	1,823	
	生活支援員	80.6%	2,715	1,833	
就労継続支援B型	職業指導員	72.4%	3,019	1,897	
	生活支援員	71.1%	3,095	1,825	
全体		81.0%	-	-	
新体系	直接処遇職員(※2)	74.5%	-	-	
旧体系		90.0%	-	-	
障害児施設等		91.6%	-	-	
療養介護	生活指導員・生活支援員	-	-	-	
	看護職員 (保健師、看護師、准看護師)	-	-	-	
生活介護	生活指導員・生活支援員	83.7%	3,671	1,978	
短期入所	生活指導員・生活支援員	88.3%	3,442	1,796	
自立訓練(機能訓練)	看護職員 (保健師、看護師、准看護師)	70.2%	2,954	2,120	
	理学療法士 ・作業療法士	96.0%	4,132	0	
	生活指導員・生活支援員	54.7%	3,211	1,804	
自立訓練(生活訓練)	生活指導員・生活支援員	86.7%	3,097	1,967	
就労移行支援	就労支援員	93.6%	3,558	1,533	
	職業指導員	78.5%	2,860	2,007	
	生活指導員・生活支援員	71.7%	2,925	2,041	
就労継続支援A型	職業指導員	84.9%	2,878	1,913	
	生活指導員・生活支援員	87.3%	2,913	1,740	
就労継続支援B型	職業指導員	76.6%	3,101	1,765	
	生活指導員・生活支援員	74.6%	3,022	1,831	

(出典)平成26年障害福祉サービス等経営実態調査集計結果報告書

### 3. 全A ネット（NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会）の概要

平成 27 年 2 月 28 日に設立された A 型事業所 団体。障害者が雇用契約を締結して働く A 型事業所の「あるべき姿」を全国的な情報・交換と論議を通じて検討、事業所の質的向上と、障害者の「労働の可能性」を拡大し エンパワメントを図ることを設立趣旨としている。全国の支部組織の活動を尊重しつつ連携を強化し、良き A 型事業所を増やす活動を通して、障害者の労働のあり方の研究や活動の成果を公表すること及び誰もが働きやすい社会の実現を目指している。平成 29 年 10 月時点で会員数約 230（その他非会員ではあるが支部活動に参加している事業所は多数ある）。法人代表は、久保寺一男理事長。

### 第3章 A型事業所において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) 経営に関わる諸問題について

平成29年7月に発生した倉敷市におけるA型事業所の廃止に伴う利用者の大量解雇は、その後名古屋市、福山市と広がりを見せている。これらのケースの注目度が大きかったのは、複数の事業所をグループ運営する法人が、100人以上を一斉に解雇し、社会的に影響が大きかったためと思われる。背景にはコンサルタントの介入があったことも問題視された。この他、小規模のA型事業所の閉鎖も多く、今後もしばらくは発生し続けるものと見込まれる。また、閉鎖に至らないまでも、このところ急激に増加したA型事業所の中に「悪しきA型」と呼ばれるものがあることが指摘されることも多い。

本来A型事業の目的は、一般就労が難しい障害者が、事業所で提供されたやりがいのある仕事で生き生きと働き、得られた賃金で安定した地域生活ができることである。したがって、①継続的に収益の上昇しない簡単な達成感のない仕事を提供し続けている事業所、②賃金を抑えるため、利用者の要望にかかわりなく、一律短時間雇用としている事業所、③就労事業活動からの収益を上げる努力をせず給付費収入に頼る（不十分な職員配置や施設環境で経費を節約し給付費を賃金に充当している）事業所、④利用者の能力開発に力を入れていない事業所、等は改善の余地が大きい。

これらの改善を図るためには、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・監督の徹底が必要であるが、併せて、全Aネット等の事業者団体及び各事業者が、一般労働市場での就労が難しい障害者に対し、精神的ケアを含めた生活面の支援をしながら雇用労働の場を提供する、という社会的に重要な仕事を担っているとの認識を再確認し、(4)に述べるような自主的な努力を重ねることが肝要である。

A型事業の適正な事業運営については、平成27年9月以降厚生労働省から度重なる課長通知（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）が発出されている。特に、29年3月には、①利用者の希望や能力を踏まえた個別支援計画作成の徹底、②指定基準第192条（賃金及び工賃）に新たに次の規定（(i)生産活動に係る事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が利用者に支払う賃金総額以上、(ii)賃金の支払は、原則自立支援給付から支払うことを禁止。）を加え、これらの基準を満たさない場合には、経営改善計画書を提出させ経営改善に取り組ませることになった。しかし、実態として全Aネット会員事業所の約7割5分は、就労事業会計の収支（就労事業収入から就労事業経費を除いたものが利用者に支払う賃金総額以上）が赤字となっている。この基準の適用に当たっては、上記①から④に対する事業所の改善努力内容等を考慮した弾力的運用を検討する必要がある<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 平成30年3月の新課長通達では、次のように緩和されている。

「当面の間、経営改善計画書を提出している指定就労継続支援A型事業所（以下「事業所」という。）については、計画始期から1年経過した後に平成29年通知の1の(2)に規定する更に1年間の経営改善計画を作成させることができる要件として、以下を加える。

(1) 生産活動に係る事業の収入額が利用者に支払う賃金総額以上である場合

(2) 提出済みの経営改善計画に基づく改善の取り組みについて、具体的に実施しており、今後経営改善の見込みがあると指定権者が認めた場合」

「生産活動に係る事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が利用者に支払う賃金総額以上」については、社会会計の観点からむしろ給付費総額と賃金総額を比較することが適切との考え方もある。すなわち、スウェーデンのサムハル（障害者雇用に特化した政府全額出資の企業で、2万人の障害者を雇用している。）での障害労働者の給与合計の9割しか政府補助金を出していない事例を参考に、日本のA型事業所も、事業所に対する給付費は障害労働者の給与総額の150%から始めて徐々に100%に近づけていくことが望ましいとする考え方などである。A型事業所の運営についての長期的な目標水準設定のあり方については、今後検討を深める必要がある。

A型は、最低賃金支払いが可能で、かつ雇用労働にふさわしい質を伴った仕事を確保しつつ、社会保険料を負担する必要がある。また、一般労働市場での労働者ならば採用時の選別ができるし解雇もできるが、A型は障害者総合支援法に基づく応諾義務から、定員に余裕がある場合は、原則どんな障害者も受け入れる必要があるし、事業所存続中の解雇はきわめて難しい。このように、労働者性が担保され労働者保護法が適用される雇用と精神的ケアを含めた生活面の支援を提供する福祉の両面を同時に担い、労働行政と福祉行政の両行政の規制を受けるA型事業所の経営には大きなハンディがある。近年、A型事業所の急増が問題にされるが、こうした経営上の特性を理解しない事業者の安易な参入に課題がある。

## （2）企業参入をどう考えるか？

企業参入は、A型事業所の裾野を広げ、経営感覚等他のA型事業所にもいい刺激になっている側面がある。したがって、企業参入を一律に排斥することは適切ではない。しかし、企業の経費削減のためにA型事業を利用したり、企業の法定雇用率達成のためだけにA型事業所を子会社として設立する事例が見られることも事実であり、これらは制度の趣旨を踏まえると望ましいとは言えない。

企業が運営する多くのA型事業所は、社会福祉法人等に比べ、福祉事業としてのガバナンス監査機能が弱い。組織特性の違いがあるのでやむを得ない点もあるが、第三者機関による監査を義務付ける等の企業に対する監査機能の強化等を検討すべきである。

また、A型事業に参入した企業の障害者を親会社の雇用率に参入することの是非についても、労働施策として早期に議論を開始すべきである<sup>2</sup>と考える。

近年、特例子会社がA型事業所を別会社として併設する動きがみられるが、大企業はそれぞれの企業独自または特例子会社で障害者雇用を行うべきであり、A型事業に関しては、原則、中小企業以下規模の企業の参入に限定（企業の体力差を考慮）することが望ましい。大企業の特例子会社がA型事業所を設立する場合は、A型所属の障害者従業員の法定雇用率については一定の制約（例えば0.5カウント）をかけるべきである。

---

<sup>2</sup> 大企業の障害者雇用担当者からは、近年、A型事業所を雇用率の対象から外すべしとの意見が出ている。A型事業での雇用は、雇用形態ではあるが一般雇用ではないので1ではなく0.5とカウントすべきだとの意見もある。全Aネットもこうした議論から逃げず、障害者のために、一般企業、特例子会社、A型事業所がそれぞれどのような存在であるべきか、相互にどのように連携関係をもつべきか、真剣に考える必要がある。

### (3) 精神障害者に対する就労支援

身体障害者、知的障害者の一般就労が着々と進み、障害者に対する福祉就労支援の中心は、精神障害者に移行しつつある。A型事業所においても、利用者の約4割を精神障害者が占めるようになってきている<sup>3</sup>。精神障害者に対する就労支援を強化するためには、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<sup>4</sup>、②精神障害者の就業能力の適切な評価<sup>5</sup>、③個々の障害者の就労が短時間でも、数人で仕事を分担することにより生産性を上げるため、ジョブシェアリング（チーム就労）の拡大、④他の障害者類型の者以上に就労支援と生活支援とが連動した支援の工夫、等が必要である。

### (4) 就労内容の改善

就労継続支援A型事業所の就労内容については、現在厳しい目が向けられている。A型事業所及び全Aネットは、A型事業所の就労内容の改善に向け、まずは自分たちの手で積極的に取り組む必要がある。

そのため、全Aネットは、来年度、利用者の就労条件の改善や能力向上の促進等主要課題につき、好事例集、チェックリストを作成するとともに、A型事業で、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を開始しようとしている。分かりやすくして利用しやすい好事例集、チェックリストを作成するとともに、社会的評価に耐えうる認定事業の早期実現を図るべきである<sup>6</sup>。

---

<sup>3</sup> 平成29年2月に調査し同年8月に取りまとめた「就労継続支援A型事業所全国実態調査」によると、精神障害者が実員総数の43.9%を占めている。

(<http://zen-a.net/wordpress/wp-content/uploads/2017/09/reporth2908gaiyou.pdf>)

<sup>4</sup> 平成30年4月からの報酬改定で、A型事業所の基本報酬については、定員規模の設定に加え、1日の平均労働時間に応じた報酬設定となった。しかし、上記注3の「就労継続支援A型事業所全国実態調査」によると、精神障害者は短時間労働者が多い。

<sup>5</sup> 精神障害者の就労促進には、精神障害者の雇用率判定についても、「特に働きづらい者」に対する重度判定を考慮すべきであるが、このためには、精神障害者の就業能力評価方法の開発が必要である。

<sup>6</sup> 全Aネットは、平成28年5月の報告書で、就労継続支援A型事業所サービスの質の評価を自分でチェックし、自主的に改善を進めることができるよう、就労継続支援A型事業所サービスの質評価表試案を公表し、全Aネットのホームページで公開している。これは、各就労継続支援A型事業所の取り組み内容について、どの点ができているか、どの点ができていないか（どこに課題があるか）を自分でチェックし、自主的に改善を進めることができることを目的に、事業所の取り組み内容に対する評価項目を6つの分野に分け、6つの軸からなるレーダーチャートにより、6分野のバランスで自分の事業所の特徴が判断できるようにしたものである。6つの軸は、①ワークライフバランス軸（障害者のある人が、「ワーク」と「ライフ」をバランスさせながら、働き続けることができる職場かどうかを評価する項目で構成。）、②所得・能力開発軸（障害のある人が安定した所得を得ることができるか、またそのための能力開発機会が確保されているかどうかを評価する項目で構成。）、③労働者の権利軸（障害のある人が、労働者としての権利が保障され、障害のない人と同等に活躍できる職場かどうかを評価する項目で構成。）、④経営に対する社会的責任軸（事業所が、障害者就労支援施設を運営する社会的責任を果たしているかどうかを評価する項目で構成。）、⑤事業運営の健全性軸（事業活動の継続性・成長性を高めるための取り組みがなされているかどうかを評価する項目で構成。）、⑥一般就労への移行・社会的包摂軸（事業所が、一般就労や社会的包摂の促進に努めているかどうかを評価する項目で構成）からなっている。

### (5) 「みなし雇用制度」の導入

「みなし雇用制度」は、企業が障害者を雇用している事業所に仕事を発注した場合に、その発注額の一定割合を障害者雇用納付金額(法定雇用率未達成相当1人当たり月5万円)に算定し、発注企業の実雇用率に算入する制度であり、ドイツ、フランス等で実施されている。一般就労、A型事業所就労を合わせたトータルでみた障害者雇用者数を拡大させる手段として、導入を唱える者が近年増えている。本研究会では、特例子会社やエスプールプラス<sup>7</sup>のような仕組みを利用できる大企業に比べ、代替手段を取りにくい中小企業の実雇用率未達成企業を大きく減少させる決め手であるとの意見、大企業の場合も法定雇用率以上なら許容すべしとの意見、企業は本来自分の企業で雇用すべきであり、みなし雇用は認めるべきではないとの意見等多様な見解が表明された。

こうした議論を経て、本研究会では、日本で導入する場合、例えば、発注元は、大企業に比べ実員としての雇用が難しい中小企業に限定し、実雇用率を上げる現実的な方策として、当面、300人未満の中小企業で一定の実雇用率以上(「一定の実雇用率」については、0%、法定雇用率の半分、法定雇用率等、様々な意見が出た。)の達成事業所に限ってみなし雇用を認めること、受注側も、雇用主の経済的負担の調整という雇用納付金の趣旨に鑑みて中小企業とA型事業所(親会社が大企業の場合は除く。)に限定導入する方向で検討すべきである、との結論となった。

(注) フランスの場合、雇用納付金の額は、雇用すべき障害者の不足数に応じて決まる。

不足数 = 雇用すべき障害者数 - (6カ月以上在籍する障害者数 + 雇用みなし分)

雇用みなし分 = (保護労働センターへの発注額[税抜き] - 原材料費・販売経費等)  
÷ 法定最低賃金(SMIC) × 2000 + 研修生(年150時間以上の研修を受ける者)の研修時間 ÷ 当該企業の年間労働時間

---

<sup>7</sup>障害者雇用のコンサルティング会社の「エスプールプラス」は、知的障害者向けの農園を運営し、そこに雇用率達成に苦勞している企業と雇用契約を結んだ障害者が出向し就労している。この障害者は、出向元企業の雇用にカウントされる。

## 第4章 A型事業所利用者の一般就労を促進するためにはどうしたらいいか？

### (1) 施設外就労や一般企業での実習の場の拡大

2006年12月に採択され、2008年5月に発効した国連障害者権利条約の影響を受け、一般労働市場での就労促進や、福祉的就労での施設外就労や企業実習など、より一般就労に近い形での就労促進が近年各国で進められている。A型事業所においても、施設外就労や一般企業での実習の場の拡大に一層力を入れていく必要がある。こうした施設外就労や一般就労希望者の実習の場として、各地域の中小企業を積極的に活用すべきである。また、施設外就労の受入れのインセンティブを高め、実習を通じた一般企業就職を促進するため、実習実施企業での就職者については、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があったとしないで、特定雇用開発助成金の対象にするべきである。

### (2) 一般企業や特例子会社との連携の強化

A型事業所には、「一般就労への移行対応の強化」が求められているが、現状は、一般企業や特例子会社との連携は大変弱い。今後、長寿化の進展で、障害者についても、就労期、引退移行期がますます長期化することが予想される。障害者は健常者に比べ、サポートが必要であるため、企業を引退した障害者のA型事業所での受入れ、不安定期の精神障害者のA型事業所での一時受入れ等を今後は検討する必要がある。A型事業所から一般就労への一方通行だけでなく、生涯を通して一般就労と福祉的就労との相互移動を促進する必要がある。

さらに、地域レベルで、特例子会社をはじめ大企業とA型事業所との連携が強化されるべきであり、障害者の一般就労の拡大に尽力している企業グループとA型事業所が検討会を立ち上げるなどの取組みを強めていく必要がある。

### (3) 一般就労への移行を後押しする施策の強化

障害者の一般労働市場での就労促進が求められているが、現在の障害福祉サービス等の報酬制度は、生産性の高い利用者が一般就労すると事業運営に影響を与える仕組みになっている。このように、A型事業所での就労継続と一般就労に向けた訓練は相反する側面がある。A型事業での就労のあり方については制度的に再検討する必要があるが、当面は、十分なアセスメントに基づき一般就労へ移行する者が多い事業所に手厚く助成するなど、一般就労を推進する事業所が報われる仕組みの確立に努めるべきである。



## 第5章 A型事業所は、より就労困難な者に対する就労支援にどう取り組むべきか？

### (1) より重度な障害者に対するA型事業所の対応

雇用労働が困難とされてきた重度障害者の受け入れを重視しているA型事業所がある。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、この方向を追求することが望まれる。

雇用労働による就労は労働基準法等の労働者保護法制によって守られているが、その根幹をなす制度の一つに最低賃金制度がある。しかし、労働生産性が低い重度の障害者に一般労働者と同じ額の最低賃金を保障することには無理があることから、減額特例制度（最低賃金額から最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額を最低賃金額として適用する制度）の適用により、こうした障害者にも労働者性が認められ、A型事業所で労働者としての就労が可能となる者が増えることになる。この減額特例制度の適用のあり方については、一般就労（A型事業所も含む）が難しい者には労働法のほとんどの領域を適用できないというのは、国連障害者権利条約の趣旨（社会への包摂）に沿わず、減額幅の改善努力を継続的に求める等の悪用防止策をより徹底するとの条件の下、一層の活用を求める意見があった。他方、最低賃金は最も基本的な労働条件であり、国連障害者権利条約の趣旨（障害者と他の者との平等）からしてもA型事業所では基本的に減額特例は認めるべきではないとする意見や、減額特例の必要性はわかるが最小限に留めるべきだとの意見もあった。結局、本研究会では結論が出せなかった。但し、都道府県労働局間で減額認定幅が大きく異なっていることを見直し、認定基準の標準化が求められることについては合意が得られた。最低賃金の減額特例制度の適用のあり方自体については、今後、全Aネットの内外での掘り下げた検討を期待したい。

働きづらい精神障害者に対する障害者雇用率制度での配慮（精神障害で特に働きづらい者に対する重度認定、週間就労時間10時間以上20時間未満の者に対するハーフカウントの認定など）を検討すべきである。

### (2) 「障害者」以外の多様な働きづらい者への利用拡大

障害者以外にも、生活困窮者・刑余者、ニート・引きこもり・職業経験の乏しい若年者・元ホームレスなど、「働きにくさ」を抱える者が多数存在する。こうした就労困難者の雇用が日本でも社会的課題となっているが、A型事業所で培われてきた就労支援に関わるノウハウは、障害者以外の多様な就労困難者にも応用されることが期待できる。実際、すでに一部のA型事業所は就労困難者の雇用の受け入れ先になっており、今後はA型事業所での支援付き就労を経て、A型事業所の職員となるようなキャリア形成も期待される。A型事業所が、幅広く就労困難者の受け入れを進めていくことが期待される<sup>8</sup>。

障害者以外の就労困難者の受け入れは、障害者就労にかかる給付費や補助金の対象とはならない。このことが、受け入れが進まない要因の一つであることから、生活困窮者自立支援法の就労訓練事業（雇用型）を拡充して、支援付就労のノウハウを有する事業所に対

<sup>8</sup>宮本太郎中央大学教授は、岩波新書『共生保障〈支え合い〉の戦略』（2017年1月発行）の中で、「ユニバーサル就労を広げるためにも、とくに就労継続支援A型の制度は、狭義の障害者福祉の枠を超えて、就労に困難を抱えるより多様な人々を受け入れる制度に再編されてよい。」（P87）と述べている。

して期間限定での運営費補助を設けるなどにより、積極的な受け入れのための環境整備が求められる。ただし、A型事業所による就労訓練事業（雇用型）の活用拡大に関しては、3章で述べたような留意点に基づき、良質な働き方がなされていることが保障されている必要がある。

### （3）障害者における人生の就労サイクルの実現

障害者の就労条件は、各年代の生活環境や障害、又は疾病等により大きく変化する。この変化に応じ、福祉サービスの事業者は、障害者が適切な時期に適切と思われる職場で働けるように支援しなければならない。また、国連障害者権利条約の観点からは、就労能力がある障害者は、工賃にとどまらずに雇用契約の下で賃金を稼げる就労ができるよう、支援者は努力しなければならない。

そのためには、A型事業者は、一般企業や他の障害福祉サービス事業者と連携を深め、利用者が引退年齢までの支援が受けられるよう「人生における就労サイクル」を描かななければならない。若年期から高齢期に至るまで、障害福祉サービス事業者は、ひとつの障害福祉サービスにとどまること無く利用者の年齢や状況に合わせて就労機会を提供する義務があると言えよう。

上記の就労のサイクルを実現させるためには、相談支援の事業者や障害者就業・生活支援センターなどの支援事業者の役割は非常に重要である。賃金労働を希望する利用者がそのような就労が出来るように、適切なアセスメントや計画、支援を行わなければならない。

## 第6章 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）や就職準備性によって、決められるべきである。身体障害者では重度認定を受けていても就労には支障がほとんどない者も多い。他方、手帳所持者でなくとも就労困難者は多い。しかし、個々の障害者の職業能力（または就業困難度）程度を判定するのは容易ではない。介護保険のようなある程度の客観的な全国統一的尺度を考えるべきだという意見がある一方で、各地域で提供可能な仕事と比較してサポート内容を弾力的に決められるものにすべきだという意見もある。また、障害者の就業適性を分析するにAI（人工知能）を積極的に活用すべきと意見もあった。

就労系事業にも、障害支援区分が必要との意見も多い。しかし障害の重い障害者と軽度の障害者では支援の質が違い、医学的モデルでは一概には判断できない。この観点からも上記就業困難度評価が必要である。

特に、精神障害者については就業能力の評価は難しい。政府に検討を促すとともに、全Aネットとしても独自に検討を進めるべきである。

### (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、利用者個々の生活支援・職業訓練・就労支援プログラムを作成するための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側面がある。

平成29年実態調査によると、A型事業所の職員平均給与は、常勤職員（平均年収）は260.9万円、非常勤職員（同）116.0万円と、産業全体平均との比較はもちろん社会福祉関係事業所全体の職員平均と比較しても低い給与水準が改めて明らかになった。A型事業所職員の質の改善のためには処遇の改善が急務である。

また、現在、障害者の職業リハビリテーションを担う専門職としては、地域障害者職業センターに配置されている障害者職業カウンセラーがある。障害者の職業評価、職業指導、職業講習等を実施するとともに、事業主に対し雇用管理上の助言・援助を行っているもので、原則、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する、障害者職業カウンセラーとなる職員を採用するための試験に合格し、1年間の講習（本部講習3カ月、実地研修9カ月）を修了した者が任用される。現在は、高齢・障害・求職者雇用支援機構内だけの業務資格だが、これを、A型事業所等の障害者就労支援事業所、特別支援学校、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所など障害者の職業リハビリテーションに関わる広範な職場で活躍できる共通の上級資格に組み替えるなど、介護関係資格などを参考に、障害者の職業リハビリテーションに携わる者の資格（能力評価）制度を構築することが必要である。

### (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が統一方針の下で運営されていない。例えば、以下のようなことが挙げられる。

① 福祉の「就労」と労働の「就職」の認識に差が生じている。

福祉行政では A 型就労は、一般就労への就職として認定されていないので、就労移行支援事業所から A 型事業所への就職者はカウントの対象にしていけないが、労働行政では A 型事業所への就職を雇用と認定し雇用率にカウントしている。こうした福祉の「就労」と労働の「就職」の認識の差が福祉の就労支援の成果を曖昧にしており、また利用者の就労意識を不明確にする原因になっている。

② A 型事業における障害者の「就労、就職」について二重の支援が行われている。

福祉行政では、利用者の就労準備性を基準に支援が行われ、これに対して給付費が支払われている。一方労働行政では、A 型事業所の利用に際して、労働生産性の補填等の目的で「特定求職者雇用開発助成金」や「障害者雇用納付金制度の報奨金」が支払われている。これらの支給目的は福祉の支援給付費の目的と重なる部分があるものと考えられる。これが同一部署であれば、給付費を充実するなどの名目で報酬単価の改善等に活用することで明確な政府財源の使い方を示すことになる。

③ 厚生労働省障害保健福祉部発出の通知が都道府県労働局やハローワークに伝わっていない。

2017 年 3 月に通知された「指定就労継続支援 A 型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について」では、A 型事業所利用者の希望する業務内容、労働時間、賃金、一般就労の希望の有無等により、個別に目標を定めて支援することが事例により明記されているが、ハローワークの就職者募集では、上記の指導と異なり一律の労働条件や内容のみが明記されている。

こうした両行政の不一致を是正し、統一方針の下での労働行政と福祉行政の一体的展開が必要である。但し、見直しは、両方を担当する兼職の企画官の任命や労働政策審議会、社会保障審議会委員の意見交換会の設定等から着手し、段階的に進めていくことが適当であろう。

### (4) 統計の整備

日本では、障害者の就労実態や所得に関して、しっかりした実態調査が実施されていないので、障害者数、就業率、所得水準等基本数字自体が正確にはわからず、障害者の就労実態や所得に関して、障害者以外の者との比較や国際比較、そして一般就労、福祉就労を通じた障害者就労施策全体の政策評価がしがたい。

EU では、WHO(世界保健機構)が 2001 年に採択した ICF (国際生活機能分類: International Classification of Functioning, Disability and Health) に基づき、EU 各国にまたがる調査を始めた。EU 所得・生活条件調査(EU-SILC: EU Survey of Income And Living Conditions )に最小限の障害/健康項目を取り入れる<sup>9</sup>とともに、欧州労働力調査の

<sup>9</sup> 「障害」は、「少なくとも過去 6 ヶ月、通常 (usually) 健康問題で活動に制約がある」と表現されている

特別調査で、2002年、2011年に障害者の就労問題をテーマとする調査を実施するとともに、数年おきに実施される欧州健康インタビュー調査（EHIS）<sup>10</sup>等の詳細調査も実施されている。アメリカでも、10年おきの国勢調査や毎月の「人口動態調査」<sup>11</sup>等で調べている。

日本では、5年おきに抽出調査として行われる厚生労働省の「全国在宅障害児・者実態調査」<sup>12</sup>から障害者数等を推計しているが、ICFに準拠したより本格的な実態調査を実施するとともに、労働力調査や国民生活基礎調査等の大規模基本調査でも、定期的に（例えば1年に1度）障害者数やその就労実態が把握できるようにすべきであろう。

## おわりに

－雇用と福祉にまたがる特性を活かし、新たな時代を切り開くA型事業所を目指して－

雇用と福祉の両面（雇用を提供するとともに福祉サービスも提供する）を同時に担うA型事業所の経営面での大きな困難性を繰り返し強調したが、雇用と福祉にまたがる制度であることは、より就労の重要性が強調されるであろうこれからの時代、大きなメリットとなり得るものである。こうしたA型事業所の特性を生かし、一般就労が難しい障害者の量・質両面での就業の場を切り開くA型事業所の輩出を期待したい。

---

る。

<sup>10</sup> 第1波は2006～2009年の間に19カ国、第2波は2013～2015年の間に全EU諸国＋アイスランド、ノルウェーで実施された。

<sup>11</sup> アメリカの「Current Population Survey, CPS」は、各国の「労働力調査」に相当する調査である。

<sup>12</sup> 平成23年から、これまでの身体障害児・者実態調査及び知的障害児（者）基礎調査を拡大・統合して実施している。

## 中間的就労分野(保護就労及び支援付就労)における 基本的課題とA型事業の可能性研究事業



(注)当初段階で検討を予定していたものの、本研究会では十分に検討できずに終わった項目も多く、2018年度以降の課題としたい。

1

### A型事業所とは何か

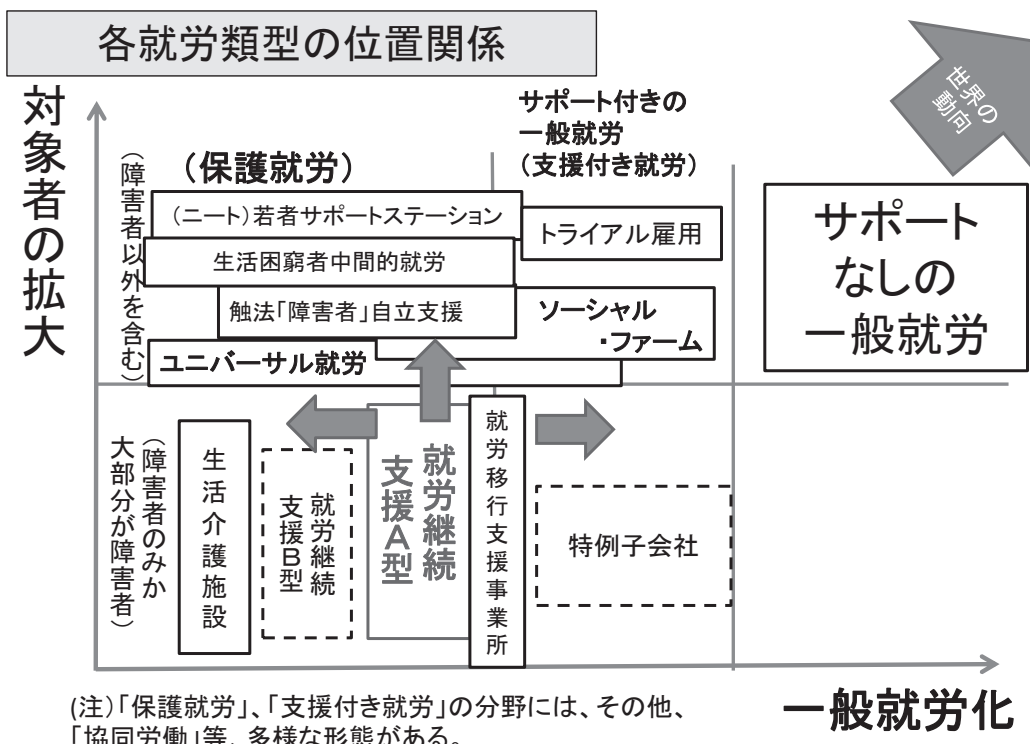
- 「障害者総合支援法」に基づき、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して、雇用契約の締結による就労の機会の提供等の支援を行う事業所である。
- 対象者
  - ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等に雇用されなかった者
  - ② 特別支援学校を卒業、就職活動をしたが、企業等に雇用されなかった者
  - ③ 企業離職者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者
- 事業所3, 296、利用者60,568人 (平成28年6月、国保連データ)

2

# 事業全体像

1. 研究会で、サポートなし一般就労と生きがい就労との間の中間的就労分野（保護就労及び支援付就労）における基本的課題とA型事業の可能性について検証し、政策提言を取りまとめる。
  2. 「優良なA型事業のあり方」を探るA型フォーラム(意見交換会)を大阪、福岡、愛知、千葉で開催するとともに、Aマーク(優良事業所開示)の制定等により優良なA型事業所の認定及び拡大を図る方策を検討する。
- ⇒ 1. 2を通じて、中間的就労分野におけるA型事業の中核的役割の確立を図る。

3



4

## 検討課題1： 一般就労との橋渡し

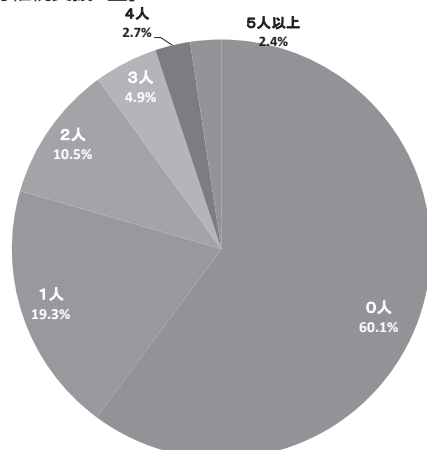
- 就労移行支援事業所との関係を含め、A型等の中間的就労と一般就労の橋渡しをより効果的に行うためにはどうしたらいいか？
- 中間的就労分野と特例子会社等企業との連携のあり方は？

5

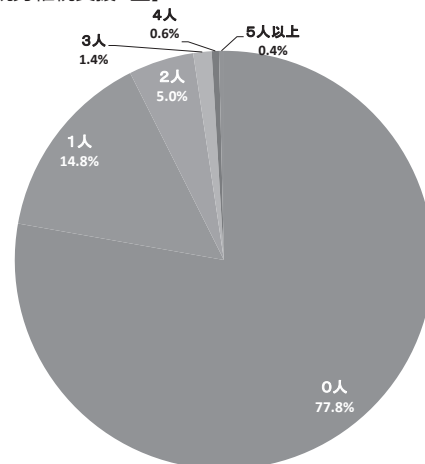
### 就労継続支援(A型・B型)事業所における就職者数の状況(平成26年度)

- 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

6



# 就労継続支援A型

## ○対象者

就労機会の提供を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労可能な障害者（利用開始時、65歳未満の者）

## ○サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 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27年4月～)

基本報酬		主な加算	
就労継続支援A型サービス費 (I)  職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で7.5:1以上の配置がとられている場合、定員数に応じて算定する	20人以下	584単位/日	就労移行支援体制加算 26単位 ⇒ 一般就労等へ移行した後、継続して6月以上就労している者が前年度において定員の5%を超えている場合
	21人以上40人以下	519単位/日	
	41人以上60人以下	487単位/日	
	61人以上80人以下	478単位/日	
就労継続支援A型サービス費 (II)  職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で10:1以上の配置がとられている場合、定員数に応じて算定する。	20人以下	532単位/日	施設外就労加算 100単位 ⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合
	21人以上40人以下	474単位/日	
	41人以上60人以下	440単位/日	
	61人以上80人以下	431単位/日	
		重度者支援体制加算(I)、(II) 22~56単位 ⇒ 前年度における障害基礎年金1級を受給する利用者が一定数以上いる場合、重度者の割合と定員に応じて算定	
		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 ⇒ 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	

○事業所数 3,340(国保連平成28年7月実績)

○利用者数 60,934(国保連平成28年7月実績) 7

## 検討課題2: A型事業所の利用者拡大

- B型等の利用者がA型利用をするうえでの課題を整理し、B型からA型への移行促進策を検討する。
- 生活困窮者・触法ケース者・ニート・引籠り・ホームレスなど「働きにくい者」に対するA型事業所の取組みについて整理しつつ、ソーシャル・ファームやユニバーサル就労との関係を整理する。
- 職業能力評価方法につき整理する。

## 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

9

## ユニバーサル就労（生活クラブ風の村）

### 1. 対象

障害者手帳の有無に関わらず、障がいがあったり、生活困窮状態にあるなど、さまざまな理由ではたらきづらい状態にある方を迎え入れ、ともにたたくことをめざす。

### 2. 形態

現在の雇用形態にはなじみづらい方であっても、短時間や週1回からなど、個性や事情に合わせた**多様なはたらき方**の創出

雇用につながる人

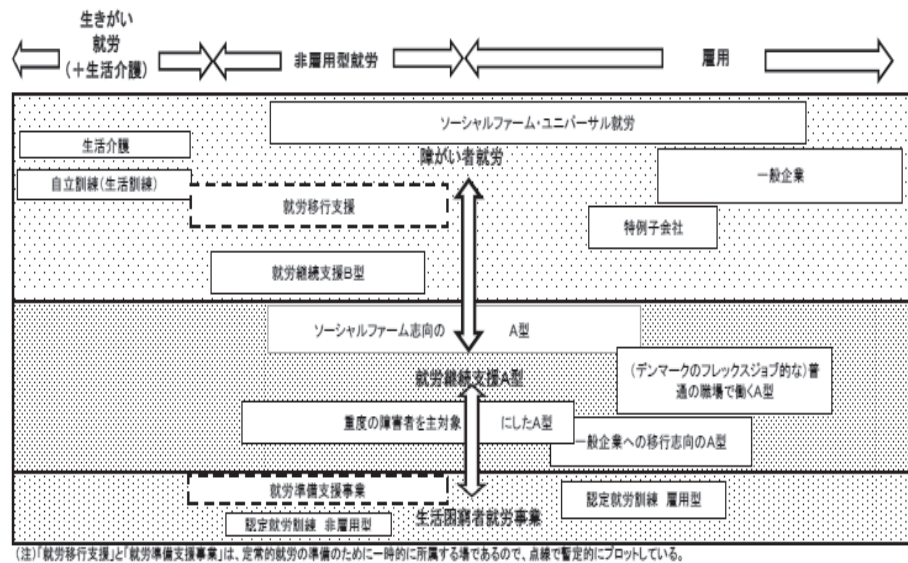
コミュニーターとして、居場所や生きがいに結び付く人

### 3. 今後の展開

①普通の会社で働く、②働きづらさを抱えたすべての人を対象とする、③一法人で支えるのではなく地域全体で支える、④無償コミュニーターから一般賃金職員に至る4つの働き方を用意し、その間の流れをスムーズにする、ことを目指した事業の高度化。

10

## 障害者就労・生活困窮者自立支援事業と 今後の就労継続支援A型事業所との関係図



11

### 検討課題3： 生産性向上・適切な所得確保

○中間的就労分野では、生産性が高く働き甲斐のある仕事を提供できてない事業所が多い。以下の課題につき検討し、生産性を高め、適切な所得を確保する必要がある。

- 官公民需の拡大策
- 「みなし雇用制度」の新設など仕事の発注促進策
- A型事業等のマネジメントやマーケティングのあり方

12

## みなし雇用制度（法定雇用率のかさ上げ）の導入？

- 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、障害者雇用促進法による「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できない、と。）
- 一般企業、A型等雇用型事業所への発注に限定して、2.0%超の雇用率に加算する？（大企業からの発注は除く？）

13

### 検討課題4： A型事業所の適正な運営

- A型事業で、生産性を高め、質の高い働き方を実現するための標準・基準を策定する。
- 優良なA型事業所を適切に認定する。

14

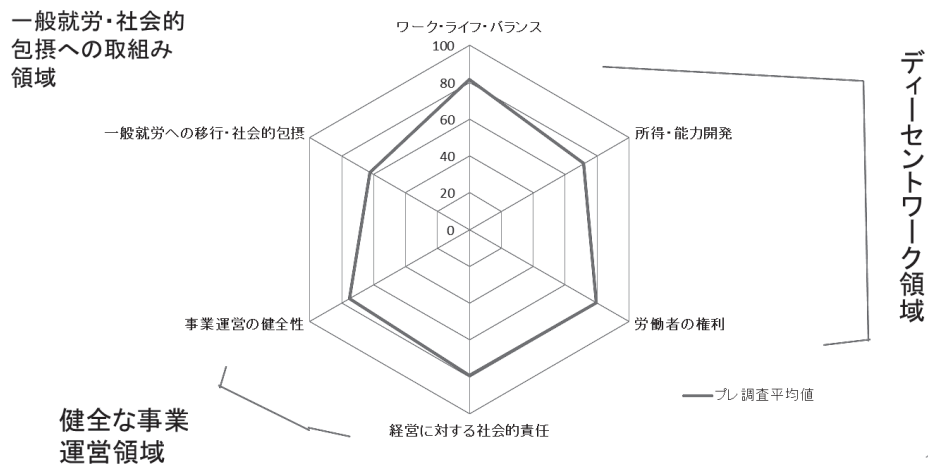
## A型事業所の適正運用指導の強化

- 自立支援給付等を充当しなくても、生産活動に係る事業収入(就労支援事業収益)から必要な経費(就労支援事業活動経費)を控除した額で利用者に対する最低賃金が支払える事業計画にすべし。
- 経営改善計画書の作成。
- 情報公開の強化

15

### 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



16

(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)

## ベネッセグループの 障がい者雇用への取り組みについて

- ベネッセグループの障がい者雇用方針
- ベネッセソシアスでの取り組み
- ベネッセビジネスメイトでの取り組み
- 参考資料 障がい者の加齢について

(株)ベネッセビジネスメイト 桜田満志  
(株)ベネッセソシアス 山口 元

 Benesse®<sub>0</sub>

## ベネッセグループの 障がい者雇用方針

### ベネッセグループ企業理念

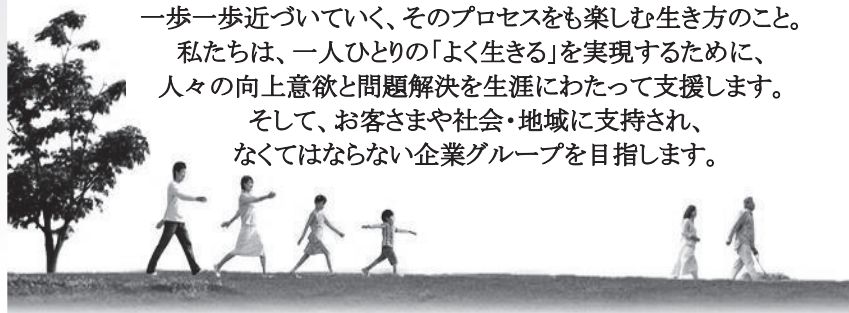
bene(よく) + esse(生きる)

= Benesse  
「よく生きる」

Benesse。それは、「志」をもって、夢や理想の実現に向けて  
一步一步近づいていく、そのプロセスをも楽しむ生き方のこと。

私たちは、一人ひとりの「よく生きる」を実現するために、  
人々の向上意欲と問題解決を生涯にわたって支援します。

そして、お客さまや社会・地域に支持され、  
なくてはならない企業グループを目指します。



### ベネッセグループの「よく生きる」を実現する5つの事業領域

国内教育

こどもちゃれんじ  
進研ゼミ 小学講座

海外教育

英語の天地

生活

サンキョ! たまひよ  
いぬのきもちねこのきもち

シニア・  
介護

アリアくらは  
まどか

語学・  
グローバル  
人材教育

ランゲージバリアフリーへ  
**Berlitz** SIMUL  
SIMUL INTERNATIONAL, INC.  
A Benesse Company

2016年度から障がい者への合理的配慮の実施、差別禁止へ。  
2018年度に法定雇用率2.2%、その後2020年度までに2.3%に引き上げが決定。

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2021
主な法令の動き	日本が「障がい者の権利に関する条約」を批准●				●2016/4/1 合理的配慮義務、障害者差別禁止法の施行		●2018年～精神障がい者の雇用義務化	
障がい者雇用義務（常用労働者数）	56人以上				50人以上		46人以上	39人以上
納付金制度対象（同上）	201人以上			101人以上				
法定雇用率	1.80%				2.00%		2.2%	2.3%
ハネッセグループ 障がい者雇用率（6.1調査）	2.02%	2.04%	2.33%	2.26%	2.17%	2.27	?	?
ハネッセグループ 目標雇用率	2.00%	2.20%	2.20%	2.20%	2.20%	2.20%	2.5%	2.5%
グループ適用会社18社 ※法定雇用率対象の会社	BBM、BH、BC、BSC、TMJなど10社		1社追加	6社追加	+ハネッセアジア	TMJ、パイオス離脱		
	●グループ障がい者雇用方針再発信				●障がい者相談窓口設置		●障がい者雇用推進本部設置	

2

## ベネッセグループ障がい者雇用方針

### ハネッセグループ 障がい者雇用方針

- ◆ベネッセグループ全体で積極的に障がい者の雇用を進め、コンプライアンス（法定雇用率のクリア）を高いレベルで実現し続ける。
- ◆ベネッセグループにおいて多様な人材を受け入れられる風土、障がい者雇用もあたりまえになっている状態を目指す。

2012年12月発信

- 「よく生きる」を理念として掲げるベネッセグループとしては、各社で努力して法定雇用率クリアを実現することを理想（最終形）とし、**各社それぞれが障がい者雇用を進める。**
- ベネッセグループ全体では常に法定雇用率をクリアし、コンプライアンスを堅守する。

### 雇用率目標

- グループ障がい者雇用率目標 **2018年4月 2.5%**
- 2019年以降は別途検討。 ※各社別に目標を設定。

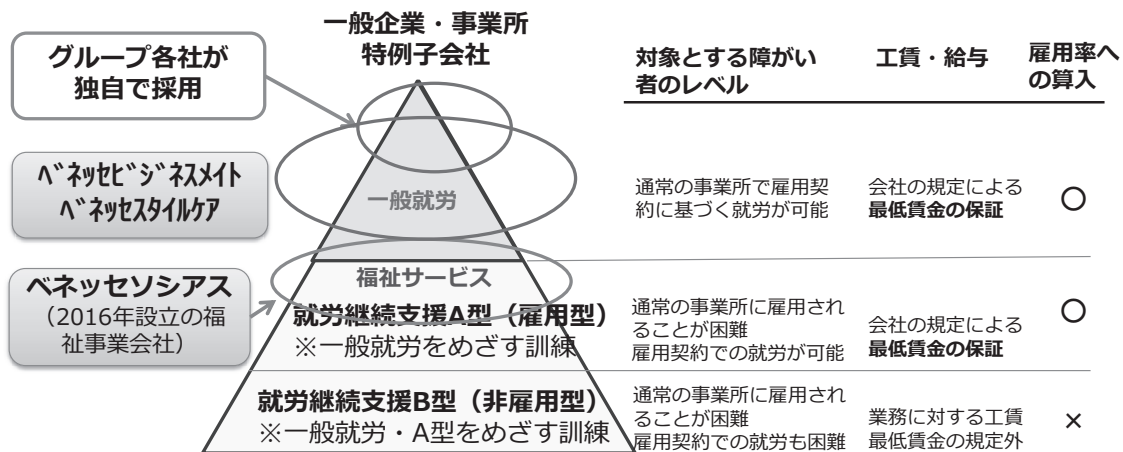
### 実行体制

部門	役割	担当業務
ホールディングス人事部	BG障がい者雇用責任部門	・ベネッセグループ障がい者雇用方針の策定および発信 ・グループ各社雇用状況の把握、管理、指導
(株)ベネッセビジネスメイト	G会社障がい者雇用事務局 雇用・定着支援部門（BHより受託）	・雇用状況進捗管理、行政対応 ・グループ各社の状況に合わせた具体的な支援（業務切り出し、本人・指導者向け研修など） ・グループ障がい者相談窓口（2016～）
グループ各社	各社における障がい者雇用担当	障がい者雇用計画策定～実行

3

ベネッセグループの障がい者雇用については、ベネッセホールディングスの経営テーマとして、トップダウンで取り組むことを確認。

- グループ各社は「雇用する障がい者の層」をイメージして採用を進める。
- ベネッセビジネスメイトは、作業系、シェアードサービス系業務の障がい者雇用を進める。
- ベネッセソシアスは、一般就労が難しい人を福祉サービスである「就労継続支援A型事業所」での雇用を進める。



4

## ベネッセソシアス/ 就労継続支援A型事業所の設立

※ソシアス  
ラテン語で「仲間」。仲間を大切にし、互いに助け合う会社でありたいという願いをこめています。



福祉サービス事業を行うベネッセソシアスを設立し、ベネッセソシアスが運営する「稲城センター」が、就労継続支援A型事業所として2016/10に稼働をスタートしました。

- 場所 ・本社 〒206-0033 東京都多摩市落合一丁目34番地  
・稲城センター 〒206-0811 東京都稲城市押立1033-1  
交通：JR南武線 矢野口駅下車徒歩15分
- 役員構成：代表取締役 山口元 取締役 保坂享子
- 資本金：3500万円 ベネッセビジネスメイト51% ベネッセスタイルケア749%の共同出資
- 設立：2016年5月20日
- 事業内容：障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律に基づく障害者福祉サービス事業。主たる業務は、有料老人ホーム入居者の私物やホームのタオル等の洗濯・乾燥・たたみなど

5



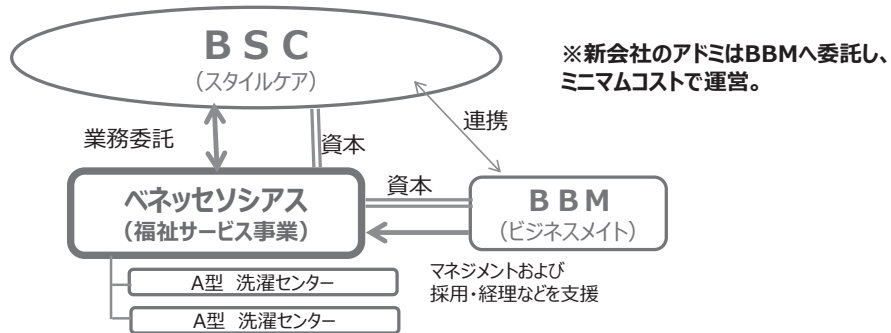
**(事業開発のポイント)**

- 雇用する障がい者の層を拡大できる。= 指導・支援しやすい集約型に。
- 安定的・継続的に業務を確保できる。拡大展開ができる。



- ・介護施設の私物洗濯を事業とする。(安定・機械化が困難)
- ・就労継続支援A型事業所(雇用型福祉サービス)として運営  
障がい者 = 福祉サービス利用者 = 従業員

**新会社の設立**



6

稲城洗濯センターの概要

- **業務内容** ハネススタイルケア運営の介護施設ご入居者私物・タオル等の洗濯・乾燥・たたみ
- **稼働時間** 月～土。8:30～17:30 ※障がい者の勤務は10:00～17:00が基本
- **雇用数** 2017/6現在26名 →安定稼働時35名。
- **設備** 洗濯機 (35kg) 8台 乾燥機 (35kg) 15台

**洗濯の対象**

**受入可能な物**

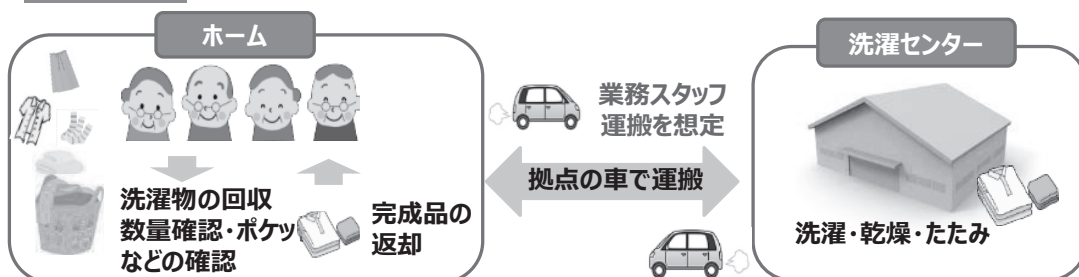
- ・ご入居者様の日常衣類
- ・ホームの共用タオル類

**受入不可能な物**

- ・ドライクリーニング衣類
- ・即日納品が必要なもの(食事用エプロンなど)
- ・便や血液で汚染された物

**業務の流れ**

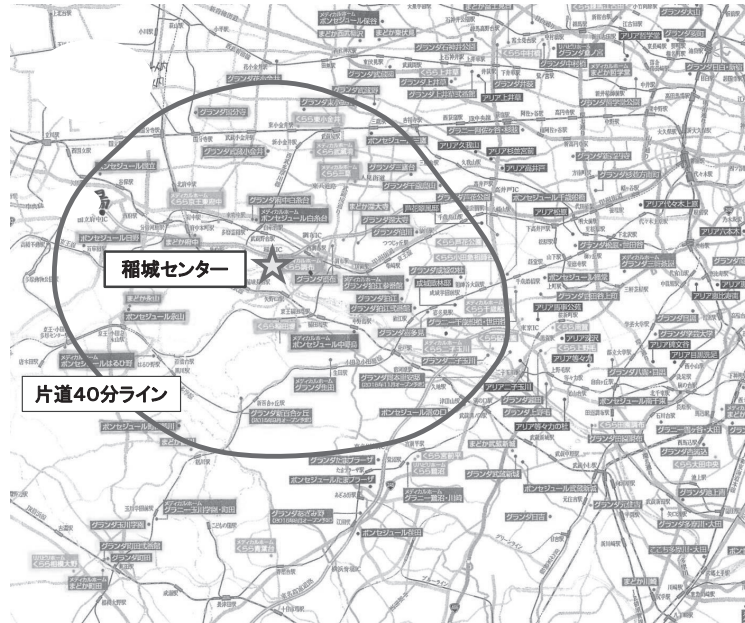
ホームのクルマで搬入し、前回預けたモノを持ち帰る。※洗濯センターは日曜日はお休み。



7

＜参考＞ 稲城センターとホームの位置関係

- ・片道40分圏内に30近いベネッセのホームが存在し、
- ・かつ、親会社ベネッセビジネスメイトの本部（多摩センター）から近いことから稲城市押立を選択。



参考) 稲城センターの状況



<人>

- BBMでは採用できなかった層の雇用 …可能。26名中 重度が9名。  
※ただし、個人の生産性は3倍の開き。
- BBMで苦しなくなった従業員の受け入れ …7月にソシアスで実習を予定。
- 育成して一般就労へステップアップ …未 今年度テストたぶんOK。

<事業>

- バリアフリー化の設備投資 …過大。想定1.5倍。
- 洗濯事業拡大 (= 第2センター) …採算性・再現性を検証中。
- A型での新規事業展開 …同一事業所なら可能 (ベーカーリーなど)。

<その他>

- ネットワーク  
…地域との新たな関係性が生まれる。  
都庁、市役所障害福祉課、保険所、消防署、  
社会福祉協議会、障害者相談センター、  
療育センター、福祉サービスNPO、親の会、  
町内会、民生委員など

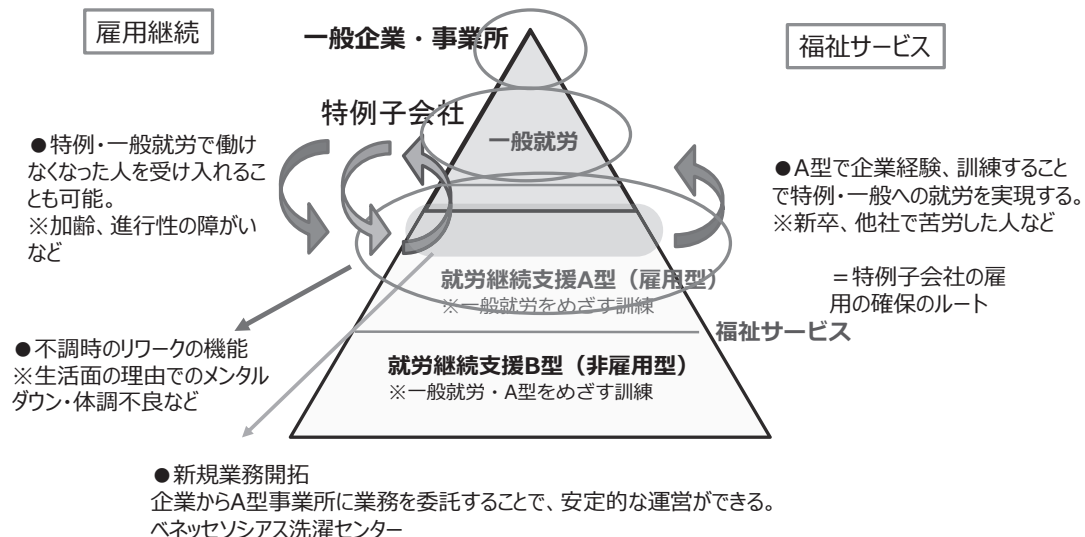


お正月に地元の獅子舞  
に来ていただく

10

A型事業所の可能性

就労支援としての特例子会社へのステップアップ、特例子会社からの  
ステップダウンとしての受け入れができる。  
A型事業所ならではの新規業務開拓の可能性もあり。



11

●BBMとBSOの比較

	ベネッセビジネスメイト（一般就労）	ベネッセソシアス（福祉型就労）
雇用	雇用・・・入社時契約社員、登用試験に合格すると正社員	雇用ではあるが、福祉サービス利用者でもある＝一般就労させることが目的 市区町村が発行する「 <b>受給者証</b> 」が必要。
勤務時間	原則7h	原則6h 本人の希望により時間設定
求める人材像	働く意欲、心構えがある。生活リズム、体調をコントロールできる。 自力で通える。業務に必要なコミュニケーション力や作業スキルがある。 ※ビジネスメイトの方が業務の難易度が高い。	
人事制度	等級制度、評価制度アリ。 正社員に登用後は、無期雇用。頑張れば給与がアップする。 ⇒ <b>成果を求めるマネジメント</b>	利用者という位置づけのため、評価・昇給はナシ。 受給者証の発行を前提とした有期雇用。 ⇒ <b>育てるマネジメント</b> 利用者の能力差を許容
支援体制	5～10人に1人程度の指導員の配置（基準ナシ）	法定基準アリ ※利用者：支援員＝7.5：1 サービス管理責任者・生活支援員・職業指導を配置。利用者の「個別支援計画」を行政と共有。
経営形態	株式会社 特例子会社 グループの障害者雇用増が目的。 事業売上のみ。	株式会社 専ら福祉サービス会社 福祉サービスを提供。事業売上に加え、就労トレーニングの対価として行政から「 <b>給付金</b> 」を受ける。

●現在のBBMとBSOの連携

- ・BSOからBBMへのステップアップ →個人の力量を見極めながらベネッセビジネスメイトで働ける状態まで育成。BBMでの実習プログラムを準備中。
- ・BBMの業務が難しくなった人を受け入れ・・・現在1名受入済み。

12

# ベネッセビジネスメイトでの取り組み

(株)ベネッセビジネスメイトは、ベネッセグループの障がい者雇用を目的とした特例子会社です。



平成26年度厚生労働省委託事業  
精神障害者等雇用優良企業

- 2015年 精神障害者等雇用優良企業認証
- 2016 年度障害者雇用職場好事例優秀賞受賞
- 2013～2016年 優秀勤労障害者努力賞受賞
- 2015年 岡山県障害者雇用優良事業所表彰

はたらく、  
かがやく、  
未来をそだてる **BBM**



2016年度障害者雇用支援月間ポスター原画展 厚生労働大臣賞受賞作品 13

# ベネッセビジネスメイト会社概要

- 所在地**
  - 本社 東京都多摩市落合1-34 ベネッセコーポレーション東京ビル内
  - 岡山事業所 岡山市北区南方3-7-17 ベネッセコーポレーション本社ビル内
- 設立** 2005年2月2日（2005年4月1日業務開始）
- 資本金** 5,000万円
- グループ適用関係会社**
  - (株)ハネッセホールディングス、(株)ハネッセコーポレーション、(株)TMJ、(株)ハネッセスタイルケア、
  - (株)ハネッセインフォシエル、(株)ハルリツ・ジャパン、(株)東京個別指導学院、(株)進研アド、
  - (株)アップ (株)ハネッセMCM、(株)ミネルヴァインテリジエンス、(株)ハネッセイオス、(株)サイマル・インターナショナル、
  - (株)直島文化村、(株)ハネッセ・ハースコム、(株)ランズ、(株)ハネッセソシアス

事業内容	東京		岡山		
	多摩	新宿	南方	高柳	長船
メールサービス	●	●	●	●	
グリーンサービス	●		●	●	●
OAセンター	●	●	●		
オフィスサービス	●	●	●		
アシスタントサービス	●	●			
マッサージサービス	●	●			
スタードーム	●				
(スタッフ部門)	●		●		

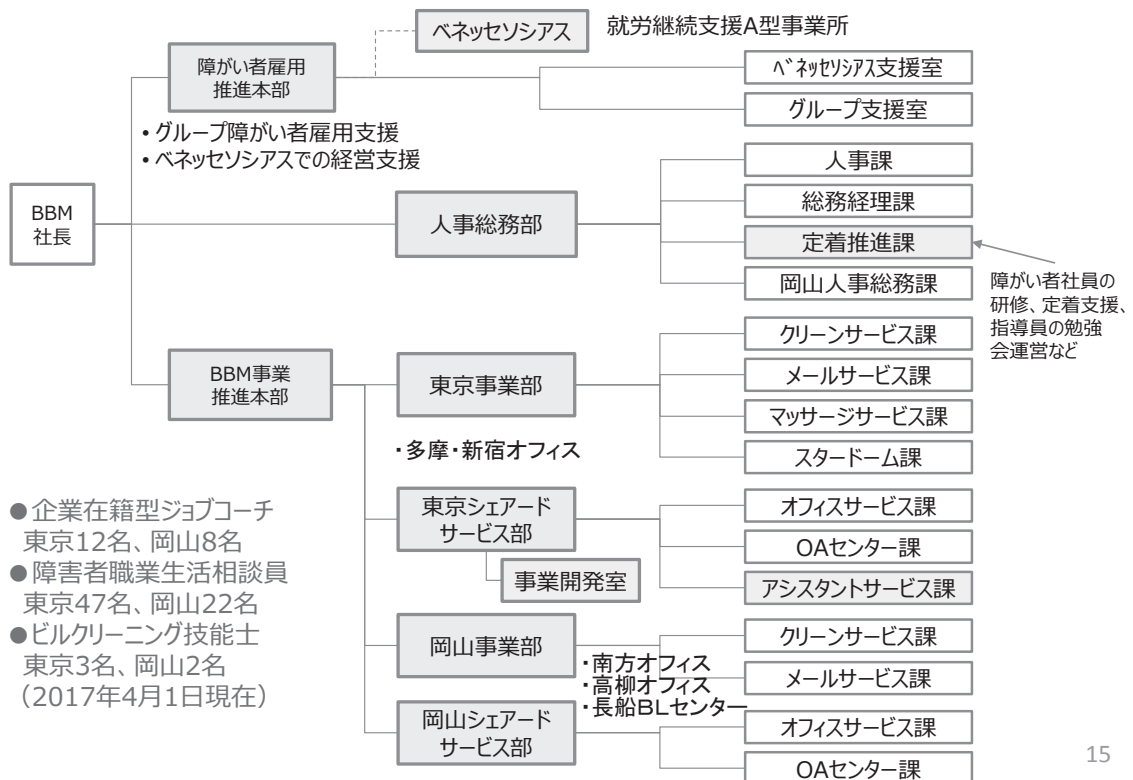


ベネッセコーポレーション 東京本部ビル



ベネッセコーポレーション14 岡山本社ビル

# 組織・体制



- 企業在籍型ジョブコーチ 東京12名、岡山8名
- 障害者職業生活相談員 東京47名、岡山22名
- ビルクリーニング技能士 東京3名、岡山2名 (2017年4月1日現在)

拠点	知的障がい	精神障がい	発達障がい	身体障がい				障がい者計	健常者計	従業員計
				肢体不自由	視覚障がい	聴覚障がい	内部障がい			
東京	50	14	13	7	3	5	1	93 (内パート3)	102 (内パート58)	195
岡山	25	9	8	5	1	3	1	52 (内パート1)	20 (内パート1)	72
全社	75	23	21	12	4	8	2	145	122	267

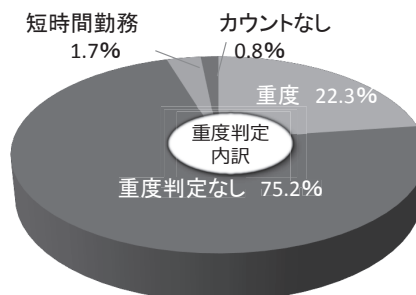
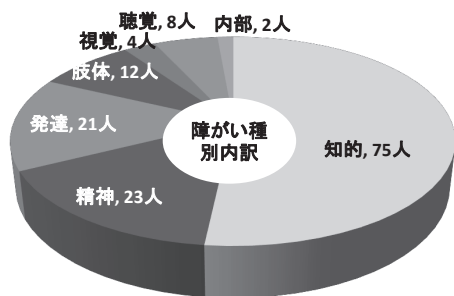
平均年齢

全社員	36.6才
障がい者社員	31.4才

平均勤続年数

5年11か月

◆永年勤続表彰者(10年表彰)  
 2015年 東京24名 岡山6名  
 2016年 東京10名 岡山8名  
 2017年 東京12名 岡山15名

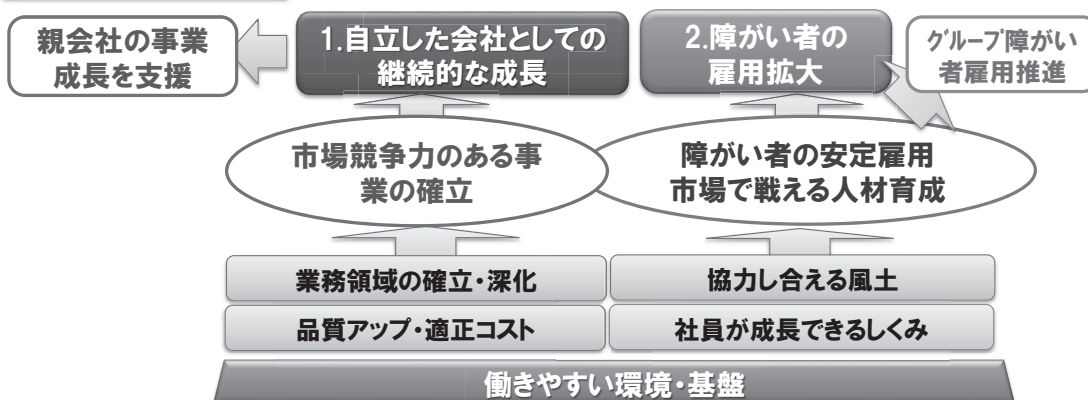


ベネッセビジネスメイトの方向性

ビジョン

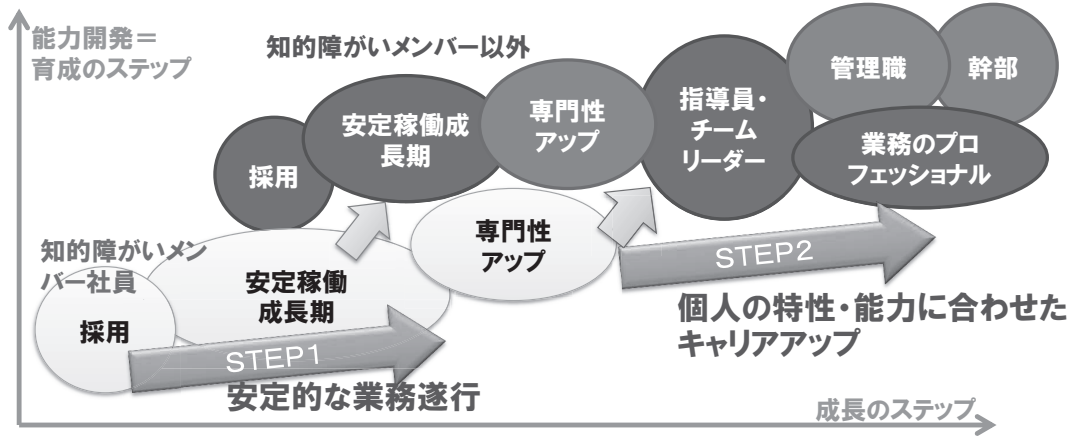
ベネッセビジネスメイトは、障がい者雇用の特例子会社としての役割を果たしながら、その事業領域において市場競争力をもつ自立した会社となり、ベネッセグループや社会にとってなくてはならない存在となることをめざす。また、ベネッセグループ障がい者雇用支援の役割も果たしていく。

めざすべき姿



【人事ポリシー】

ベネッセビジネスメイトの主たる事業は「人」の力を中心とした事業であり、「人」こそが最も大切な資産です。働く意欲を持った人に対して、個人の持つ能力や適性に応じて活躍できる場を提供します。またお互い理解し協力できる自立した人材・向上意欲を持って努力し続ける人材を育てます。そして社員一人ひとりの力が発揮できる組織を目指します。



18

クレド

ベネッセビジネスメイトの企業理念を実現するために「お客様」「社員」「パートナー」（取引先、家族、支援機関、地域・社会）への「約束」として「クレド」を定めています。



従業員全員が「クレドカード」を携帯しています。

お客様への約束

1. 私はいつもお客様の顔を思い浮かべ、「ありがとう」と言われる仕事をします。

社員への約束

2. 私は一緒に働く仲間が、安心して明るく元気に働ける職場を作ります。

パートナーへの約束

(取引先・支援機関・ご家族・地域社会)

3. 私は、仕事のパートナーとして、取引先・協力会社の方に誠実で丁寧な対応をします。
4. 私は、いつも支えてくれている家族や支援機関の方に感謝し、イキイキ働くことで元気と安心をお届けします
5. 私は、良き社会人として、地域社会においても模範となります

19

障がい者の加齢変化とは？

- 知的障がい者の加齢変化は早いと言われているが・・・  
(実は身体障がい者の方が深刻かも。)

**知的障がい者の加齢変化の傾向**

- ・身体機能、体力は40代後半から急激に低下する人が多い。
- ・病気にかかりやすくなる。
- ・コミュニケーション、記憶力、興味関心などの社会生活能力が低下する。
- ・ダウン症の場合は30代から能力低下、体力低下がはじまる。また、退行現象が現れる。



**仕事に対する意欲、作業遂行能力等の低下が起こる**

- ・疲れやすくなる。
- ・作業に時間がかかるようになる。
- ・集中力が低下して、品質が落ちる。
- ・けがや事故のリスクが高くなる。
- できる仕事の範囲がせまくなる。

**背景**

- ・ もともと身体機能に問題がある人、精神機能が弱い人が多い。
- ・ 障がいがあるために生活習慣病への管理が弱い、病気の発見が遅れる場合も多い。
- ・ 障がいのない人に比べて生活・社会体験が少なく、変化への対応に弱い。  
※40代くらいに自分自身や家族に起こる変化が増え、それをきっかけに不調になる場合もある。
- ・ 家庭や支援機関などから守られている環境で育っている人が多い。
- ・ ダウン症は早老症候群の一つである。

ベネッセビジネスメイトの取り組み事例



社員の特性を生かしながら、「長く働けるしくみを作ること」、また、現場の負担も考慮したうえで、「できる限りの個別対応をしていくこと」を方針としています。

テーマ	目的	実行項目
業務の簡略化 = 業務変革・楽 ジョブの実施 (しくみ作り)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・品質を落とさず、現状の仕事の難易度を下げ、できるだけ多くの人が働けるようにする。</li> <li>・工程を分化し、一人ひとりに合った仕事を分担できるようにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務そのものの簡略化</li> <li>・業務工程の分化、工程変更→仕事の種類を増やす</li> <li>・資機材等の変更→品質維持・効率化</li> </ul>
雇用継続ステップの検討、実行 (しくみ作り、個別対応)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の状況を関係者全員で確認・理解し、支援体制を構築する。</li> <li>・継続のために、可能な範囲で本人の状況に合った業務内容・時間・働き方を見つける。</li> <li>・目標 (= 会社で働き続けられる状態) をめざしてスモールステップを踏んでいく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者、支援機関、医療機関等との「支援会議」で情報共有、対策検討、決定</li> <li>・本人の現状・課題の確認・・・本人、保護者の理解とどうしたいかの意志の確認</li> <li>・保護者見学、ジョブコーチの活用による客観化等</li> <li>・対応方法・ステップの確認・・・業務内容、勤務時間、ステップごとの目標設定。配置転換、休職も検討。</li> <li>・支援機関、家庭での指導事項の確認など</li> </ul>
新しい道の模索 福祉的就労への移行など (個別対応)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の状況を把握し、着地点を明確にしていく。</li> <li>→退職して新たな働き方に移行させていく</li> <li>・BBMで就労が難しくなった人の受け入れ先を作る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対応のステップの状況を見ながら、ゴールの設定・提示 →関係者ができるだけ納得した形での着地 (福祉的就労への移行など)</li> <li>ベネッセソシアス設立、受け入れ (実績あり)</li> <li>ただし、移行させる場合、タイミング、個人の能力の見極めが必要。</li> </ul>



# 福祉的就労と企業就労

公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会  
専務理事 村木 太郎

- 推移と現状
- 制度の概要
- 障害者雇用の理念
- 福祉的就労と企業就労の連携
- A型事業の二重性

## 1. 推移と現状

(単位: 万人)

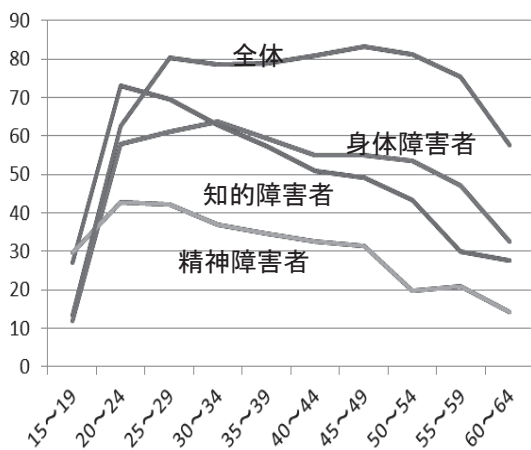
	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者
身体障害	393.7	386.4	111.1	7.3
知的障害	74.1	62.2	40.8	11.9
精神障害	320.1	287.8	172.4 (20~64歳)	32.3
総計	787.9	736.4	324.3	51.5

- \*この他に発達障害、高次脳機能障害、難病等

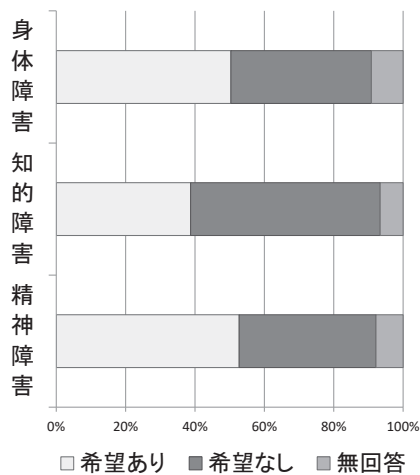
厚生労働省の「生活のしづらさなどに関する調査」(平成23年)、「社会福祉施設等調査」(平成21年)、「患者調査」(平成23年)等による

# 就労の状況

年齢別の就労率

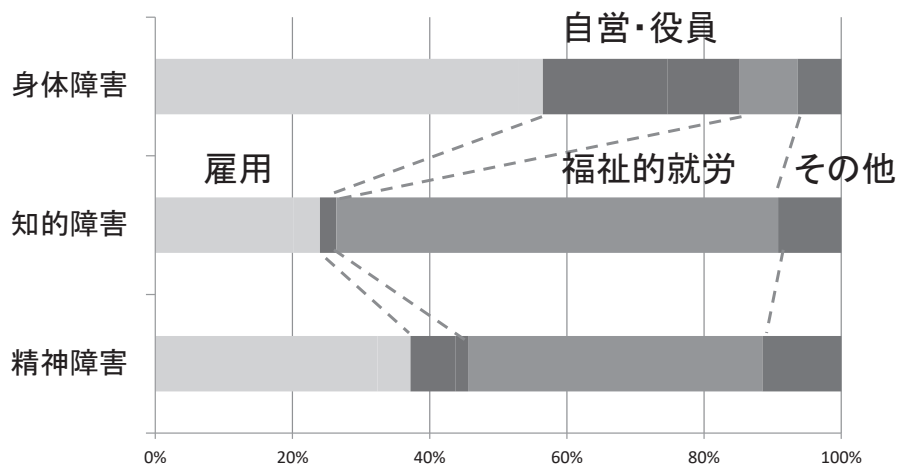


非就労者の就労希望



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)」

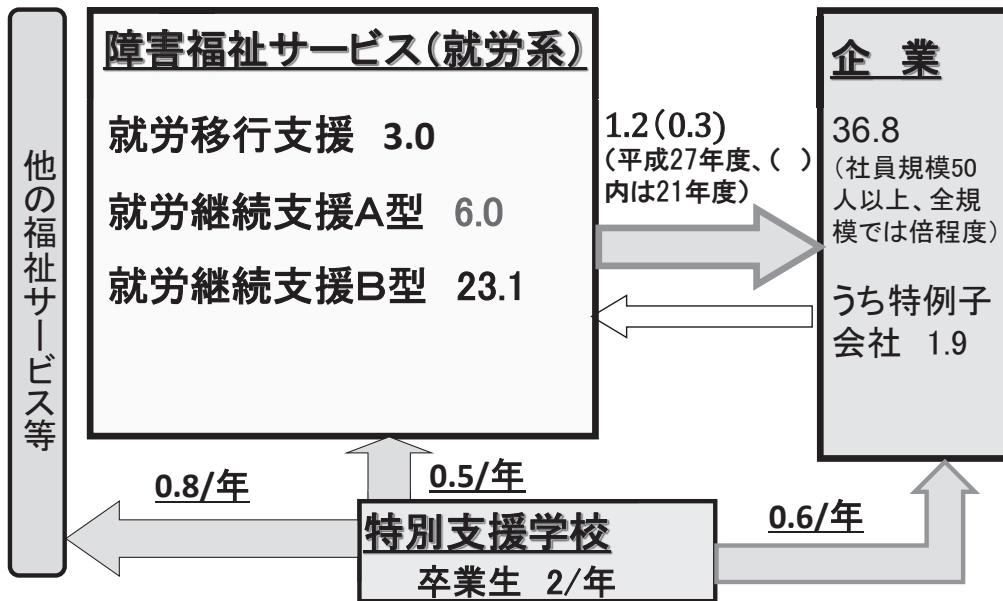
# 障害者の就労形態



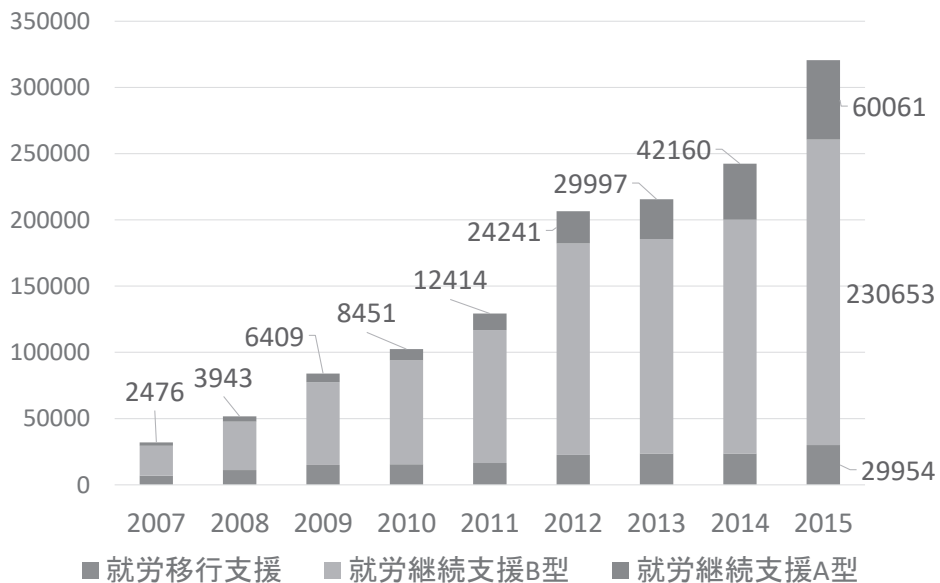
厚生労働省「障害者の就業実態把握のための調査(平成23年)」

# 福祉的就労と企業就労

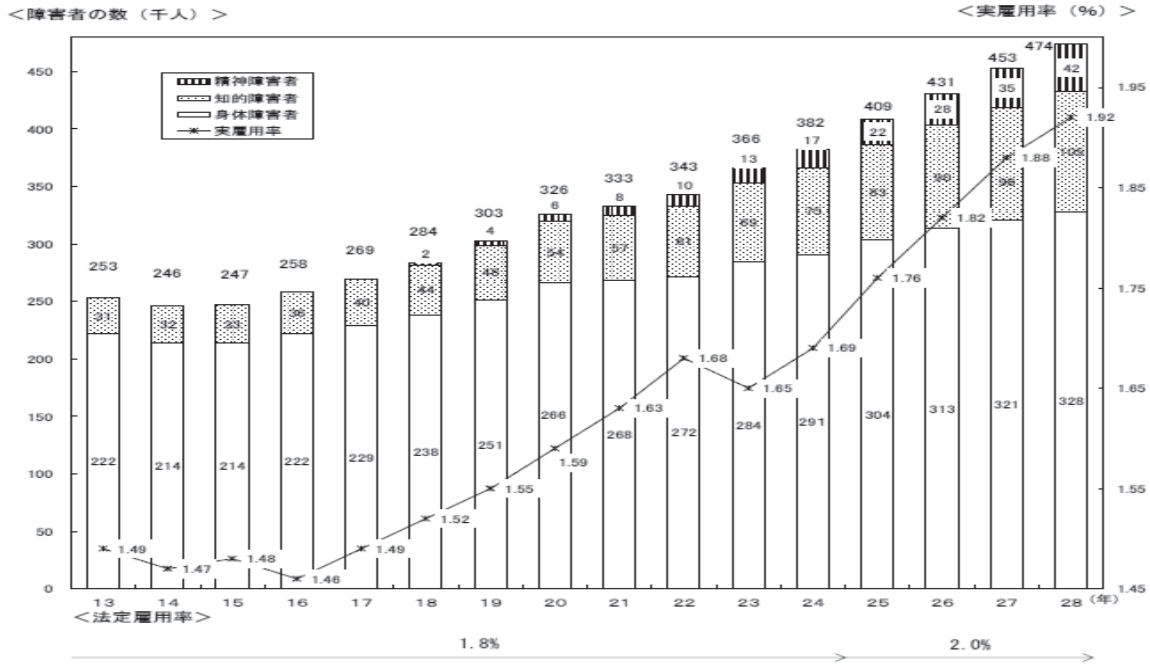
(単位: 万人)



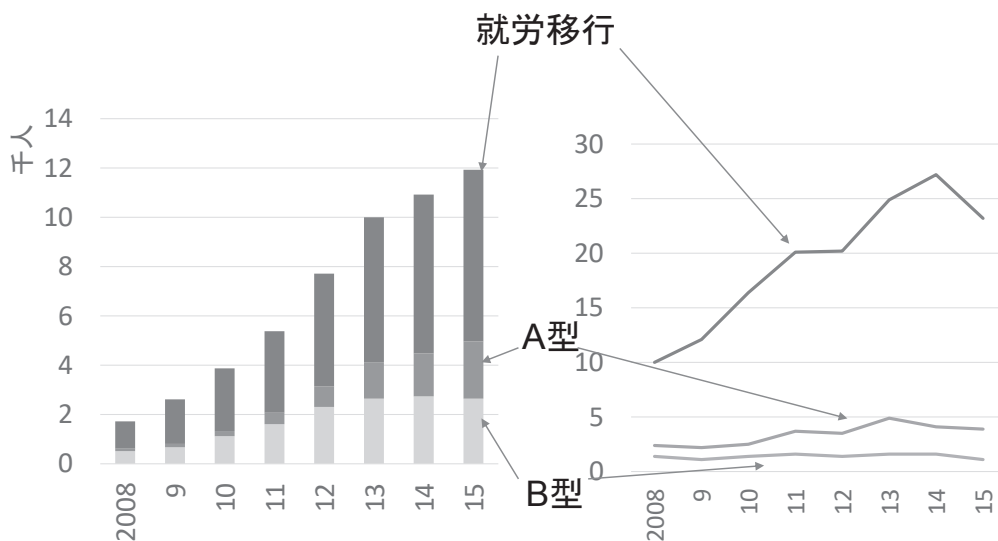
# 福祉的就労の推移



# 企業就労の推移



# 企業就労への移行



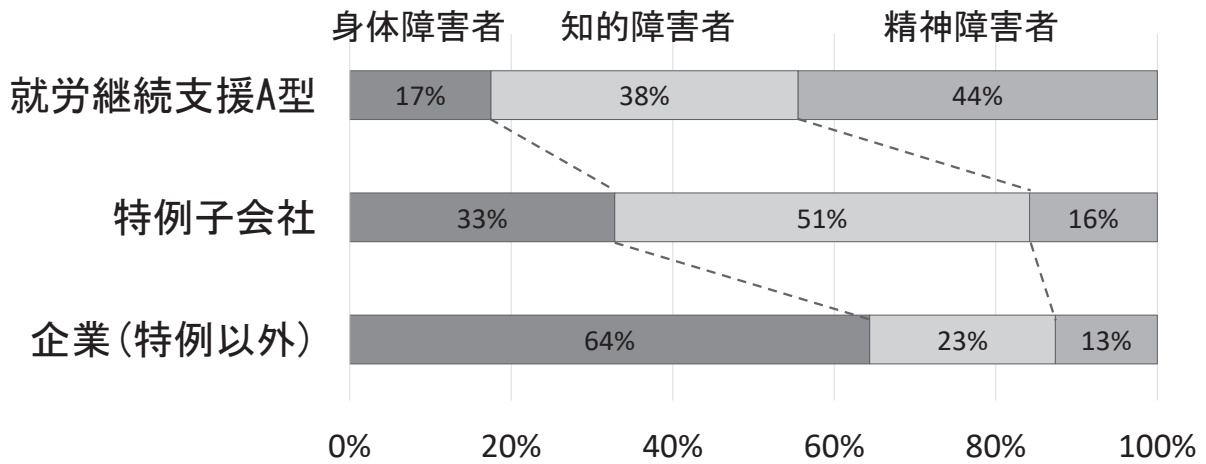
## 2.制度の概要

企業就労		福祉的就労
雇用契約 労働法規(*)の適用あり	契約	利用契約 労働法規の適用なし
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)	働き方	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)
一般企業 国・地方自治体等 特例子会社	働く場所	就労移行支援事業所 就労継続支援A型事業所(*2)
* 労働基準法、最低賃金 労働保険、社会保険等		就労継続支援B型事業所 生活訓練事業所 小規模作業所 等
*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	就労継続支援A型事業所
障害者雇用促進法に基づく制度	障害者総合支援法に基づく制度
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	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
448社で1.9万人が就労	3千事業所で6万人が利用
年収150~300万円程度	平均月収7万円程度
知的障害者が5割、身体障害者が3割	知的障害者と精神障害者が4割ずつ

## 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

## 特例子会社のメリットと課題

### (1)事業主にとってのメリット

- ◆障害の特性に配慮した仕事の確保、職場環境の整備
- ◆職場定着率・生産性の向上
- ◆設備投資の集中化、弾力的な雇用管理

### (2) 障害者にとってのメリット

- ◆雇用機会の拡大
- ◆障害者に配慮された職場環境

- ◆親会社の社員からは遠い存在→インクルーシブではない
- ◆親会社との取引だけで、社会と関係していない
- ◆経営が親会社の支援に依存している
- ◆効率化のインセンティブが働きにくい
- ◆社員の能力開発、ライフサイクルへの対応がされていない

### 3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

## 4.福祉的就労と企業就労の連携

### 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、困り込みの防止
- 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



## 5.A型事業の二重性

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仕組み。その分、二重性の課題を持つ

### 障害者の二重性

- ・雇用労働者  
雇用契約の下で労働を提供し賃金を得る
- ・利用者  
公費及び自己負担で就労支援サービスを受ける

### 事業者の二重性

- ・雇用者  
障害者を雇用し事業を実施して収益を上げる
- ・サービス提供者  
障害者に就労支援サービスを提供し報酬を得る

二重性に伴う課題  
(企業設立が増え  
ると露わになる)

## 論点 I 雇用労働法制の適用

働く障害者にとって何が重要？

### 雇用労働者を守るための法制度

- 集团的労使関係 団結権、団体交渉権、争議権
- 労働市場・労働契約 労働契約、派遣、労働市場、雇用保険
- 労働条件 労働基準、最低賃金、安全衛生、労災補償
- 労働紛争の解決

### 大事なことは

- 最低賃金
- 労災補償
- 就業規則の明示
- 労働に応じた賃金
- 能力開発

A型事業所では守られているか？

## 論点Ⅱ 雇用率制度

A型を雇用率制度に組み込むことは適当か？

### ➤ 対象の妥当性

- ・雇用率制度は企業に障害者雇用の義務を課す
  - ・納付金制度(調整金・報奨金を含む)は障害者雇用の財政負担を企業間で公正に負担するもの
  - ・雇用障害者は一定の待遇を受けている
- ↓(A型は)
- ・障害者の就労支援が事業目的の一つ
  - ・就労支援サービスについて一般会計から報酬を受けている
  - ・雇用障害者の平均賃金は6万円

### ➤ 公平性と財源

- ・現在は一部の事業所のみが受給
- ・A型事業所すべてが報奨金を受けると財源の2割を使うことになる  
$$21 \text{千円} \times (20((0.3+0.5 \times 0.5) \times 12-72)) \times 3000 = \text{約}48 \text{億円}$$

(報奨金) (平均雇用障害者数×30時間以上比率×短時間比率) (A型事業所数)

(納付金会計の規模は約250億円)

### ➤ 特例子会社

- ・A型を経営するグループ企業は特例としてカウントされるか

### ➤ 在宅就業特例

- ・B型、就労移行支援を在宅就業と見なすのは適当か

# どうすれば良いか？

良い案を考えついていないが、強いてあげれば

(報奨金の対象)

- 最低賃金以下は対象としない
- 重度障害者のみ対象とする
- 障害福祉サービスの報酬と併給調整する

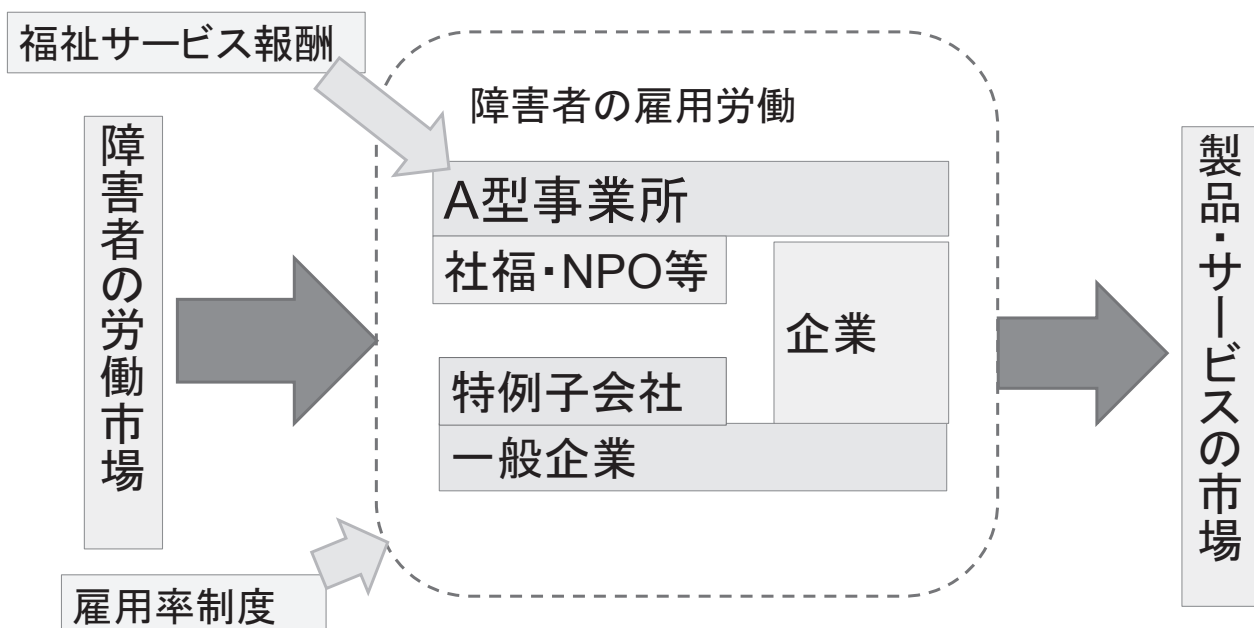
(雇用率(報奨金)の対象から外し、助成金を新設)

- A型と企業就労の連携により企業就労を支援する助成金

以下のようにA型企业と契約した企業に対して助成

- ・精神障害者等で一時的に企業就労が困難となった者をA型で受入(回復後は復職)
- ・高齢化等に伴い企業就労が困難となった障害者をA型で受入
- ・A型等の製品/サービスの企業による購入

## 論点Ⅲ 市場の競合



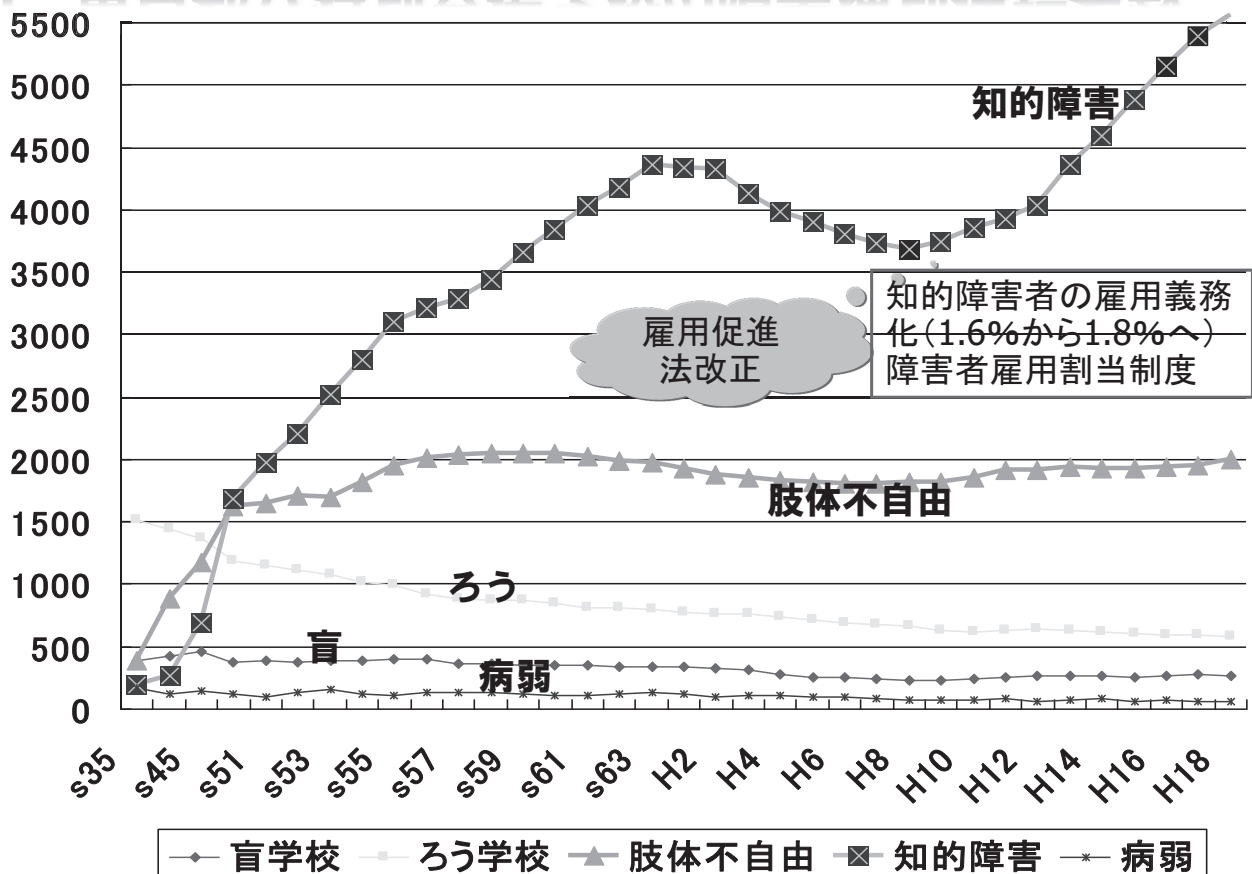
# 全Aネット

## 「中間的就労分野における基本的課題の A型事業の可能性拡大事業」研究会

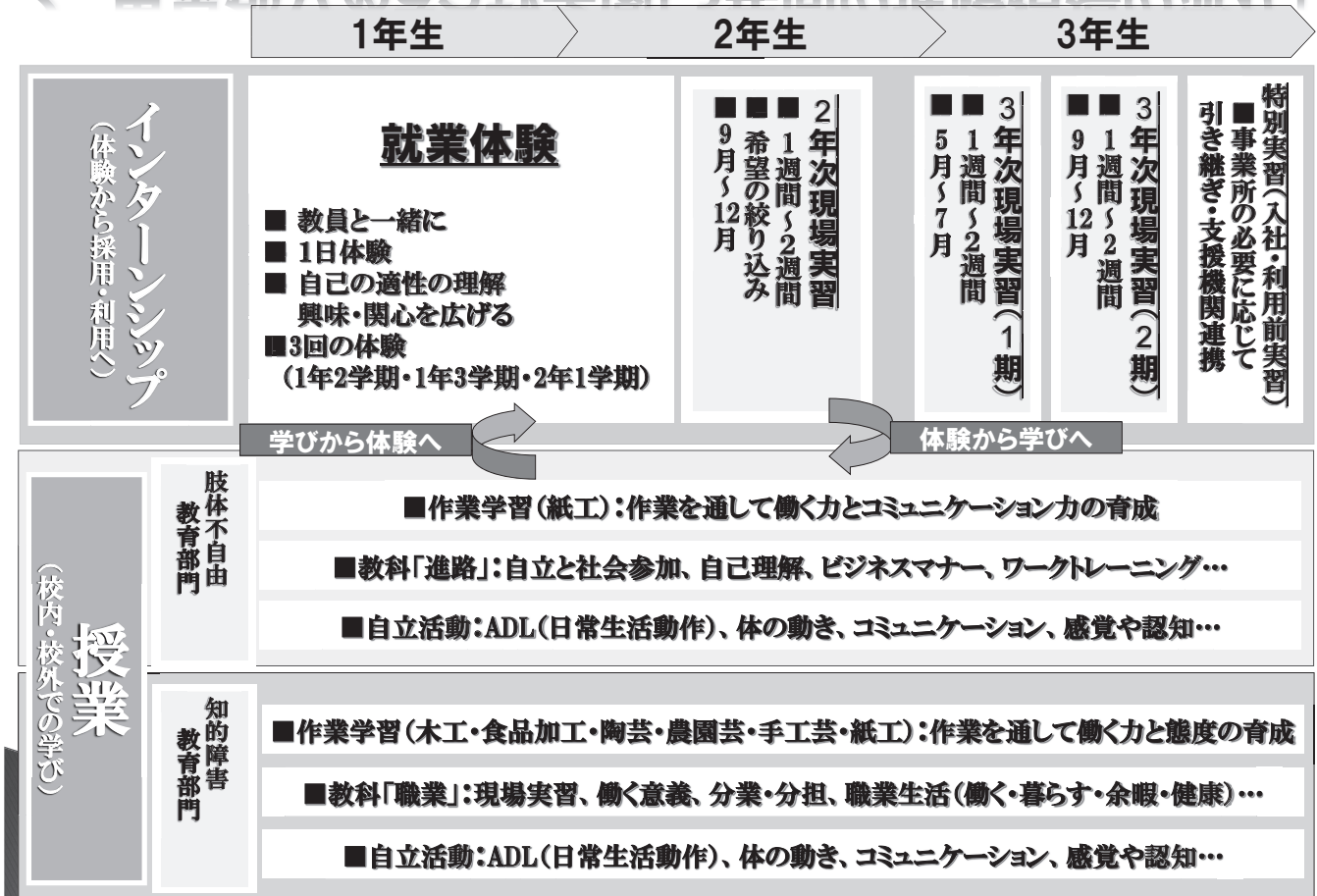
### 『東京都知的障害特別支援学校の進路先と 就労継続支援A型事業の選択について』

あきる野市障がい者就労・生活支援センター あすく  
センター長 原 智彦  
東京都立あきる野学園  
進路指導主任 神立 佳明

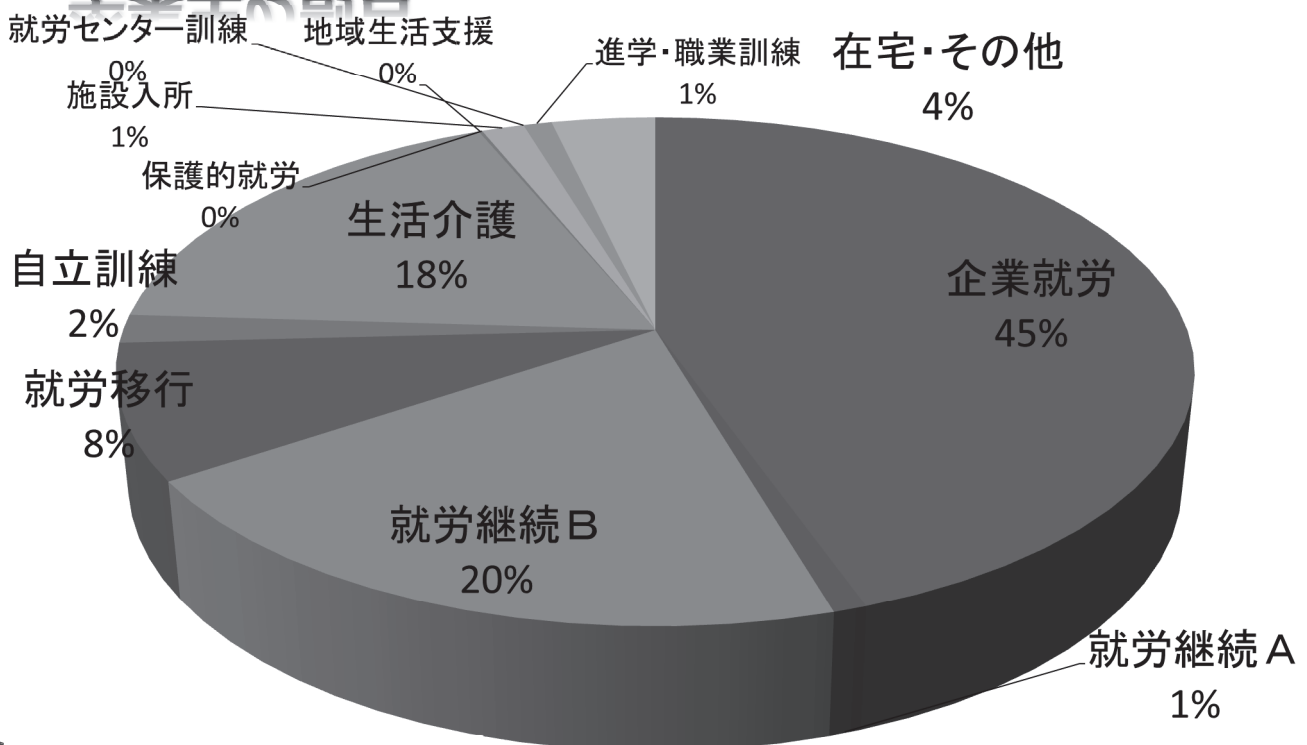
## 1 東京都立特別支援学校の障害種別在籍者数



## 2 東京都立あきる野学園「3年間の進路指導の流れ」

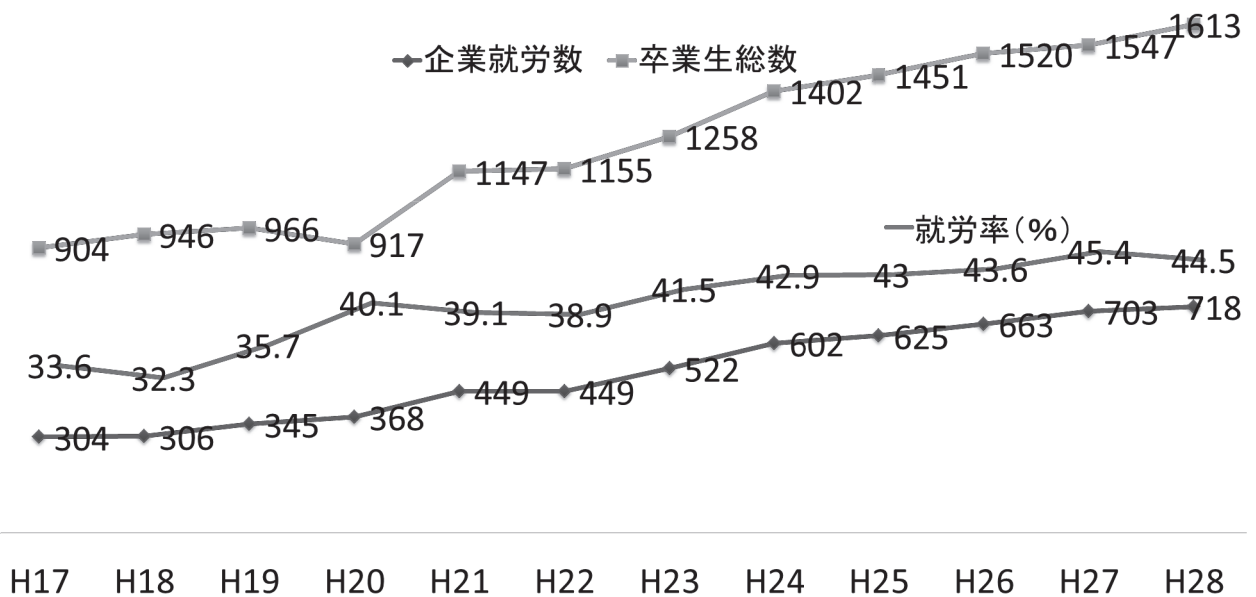


## 3 平成28年度東京都知的障害特別支援学校 卒業生の割合



東京都知的障害特別支援学校就業促進研究協議会の調査より  
 (都立特別支援学校、国立及び私立特別支援学校を含む)

## 4 東京都における知的障害特別支援学校 卒業生の企業就労者数と就労率

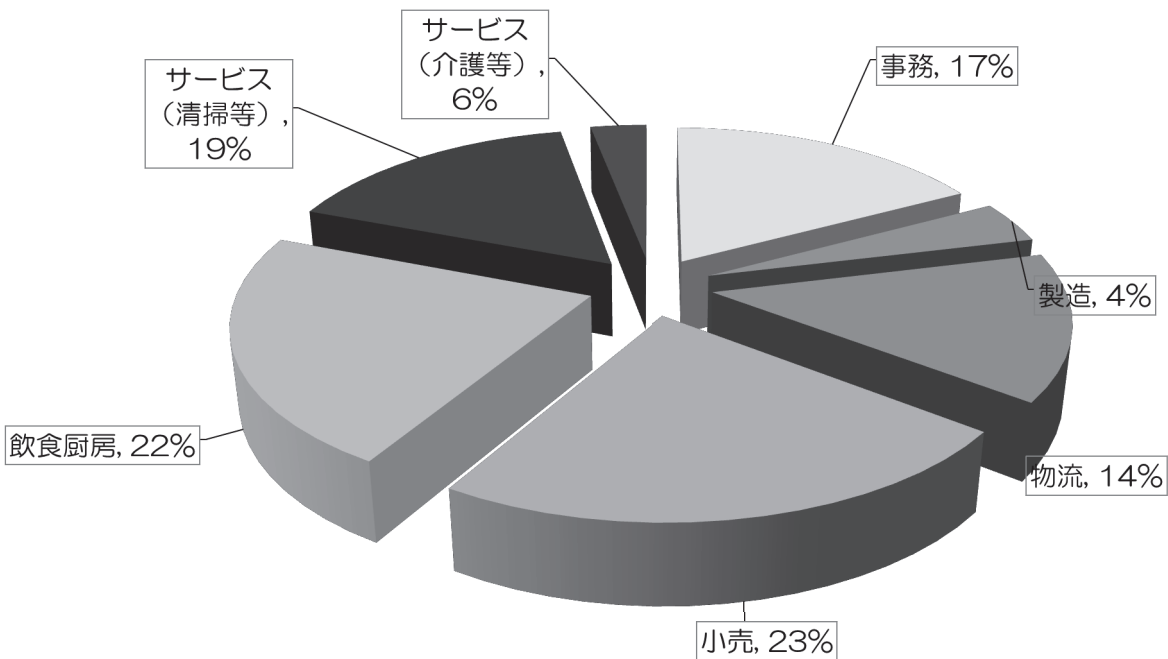


東京都知的障害特別支援学校就業促進研究協議会の調査より  
(都立特別支援学校、国立及び私立特別支援学校を含む)

## 5 業種ごとの勤務先例・仕事内容

業種	勤務先例	仕事内容
事務	本社事務部門等	パソコン入力、ファイリング、メール便仕分け、書類の折り、封入、丁合、シュレッダーがけ、清掃等
製造	工場	部品組み立て、検品、印刷、製本、ライン作業、清掃等
物流	物流センター、倉庫等	運搬、整理、ピッキング、発送準備、仕分け、梱包、清掃等
小売販売	スーパーマーケット、ホームセンター、百貨店、衣類販売店等	青果・精肉・鮮魚などバックヤードでの販売準備、前出し、商品補充、入庫・出庫管理、清掃、接客等
飲食厨房、調理・食品	レストラン、社員食堂、食品製造等	食器洗浄、盛り付け、調理、食品加工、清掃等
清掃	清掃会社	社屋・工場内、トイレ等の清掃
衛生・福祉サービス	クリーニング店、老人ホーム、医療機関等	クリーニング、介護、リネン、清掃等

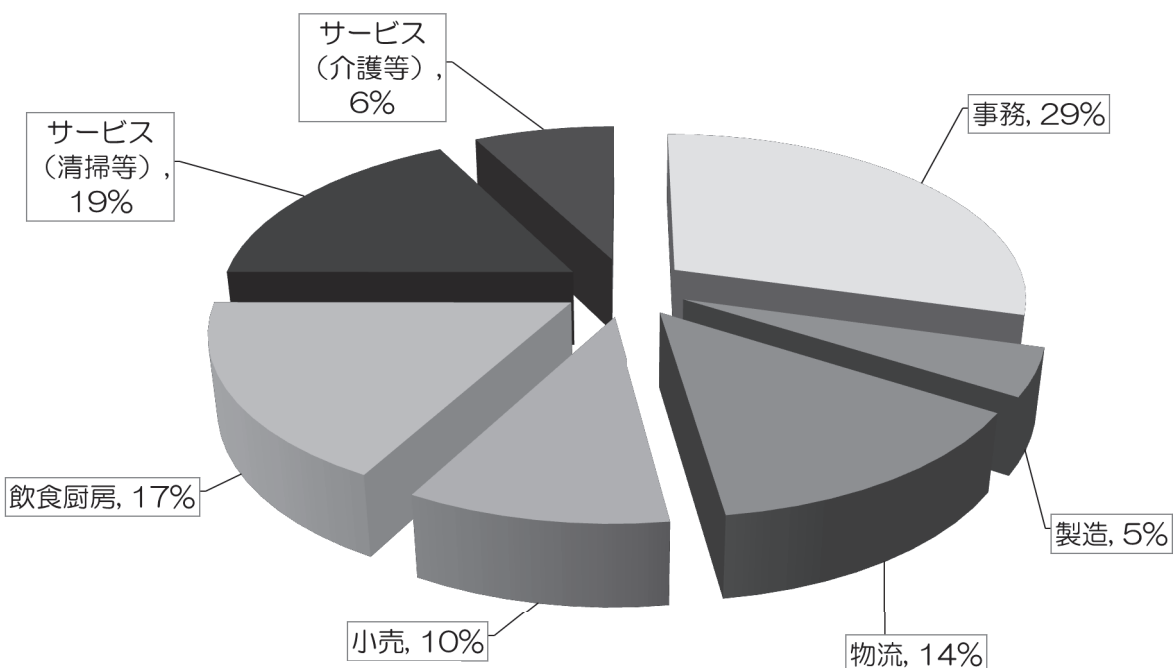
## 6 東京都立特別支援学校就職者の状況（職域別）



平成22年度都立特別支援学校卒業生業態別就労先割合  
東京都知的障害者育成会調査より

7

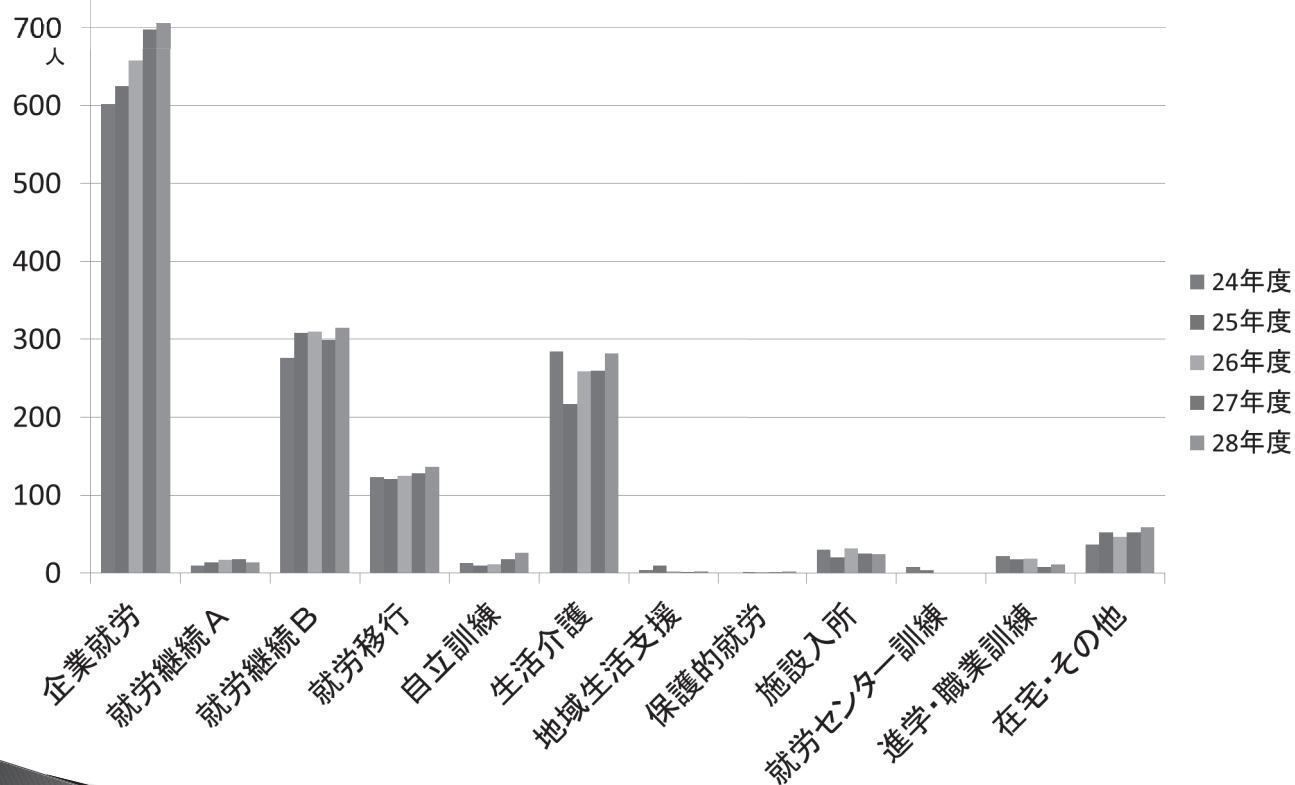
## 6 東京都立特別支援学校就職者の状況（職域別）



平成28年度都立特別支援学校卒業生業態別就労先割合  
東京都特別支援教育推進室調査（速報値）より

8

# 7 東京都における平成24～28年度の進路先別人数



東京都知的障害特別支援学校就業促進研究協議会の調査より  
(都立特別支援学校のみ)

## 就労継続支援A型について



## あきる野市障がい者就労・生活支援センターから 就労継続支援A型への移行

- ①企業就労からA型（八王子）へ移行  
⇒愛の手帳4度・男性30代後半（1年半ほど通所）
- ②就労継続支援B型からA型（八王子）へ移行  
⇒精神障害者保健福祉手帳2級・女性30代後半（通所2ヶ月）
- ③企業就労からA型（あきる野市）へ移行  
⇒愛の手帳4度・女性30代前半（8年通所）
- ④企業就労からA型（あきる野市）へ移行  
⇒愛の手帳4度・男性30代後半（7年通所）

## 日の出町障がい者就労・生活支援センター あるって

- ・ 就労継続支援A型から企業就労に1名移行
- ・ 就労継続支援A型から企業就労を1名目指している
- ・ 就労継続支援A型に通所1名

## 就労継続支援事業A型の今後について

- ①就労継続支援A型については、長い成人期のなかで「働きたい人」への支援として有効な社会資源となっている。
- ②就労継続支援A型については都内では偏在しており、多摩地域では通所できる力が必要となる。したがって、企業就労とA型との間の移行事例が多い。また、企業就労に向けて、職業準備性を身につける機会として活用していることがうかがえる。
- ③地域状況によっては、地場産業と結びついたA型の経営が考えられるが、東京及び多摩地域では、そうした事例はまだない。

## ご静聴ありがとうございました。

ご意見・ご質問等ありましたら、下記までご連絡ください。  
よろしくお願いいたします。

○あきる野市障がい者就労・生活支援センター あすく  
センター長  
原 智彦  
tel:042-532-1793  
mail:asc-work@akigawa-net.org

○東京都立あきる野学園  
B部門高等部 進路指導担当  
かんだち  
神立 佳明  
tel:042-558-0222  
mail:Yoshiaki\_Kandachi@education.metro.tokyo.jp

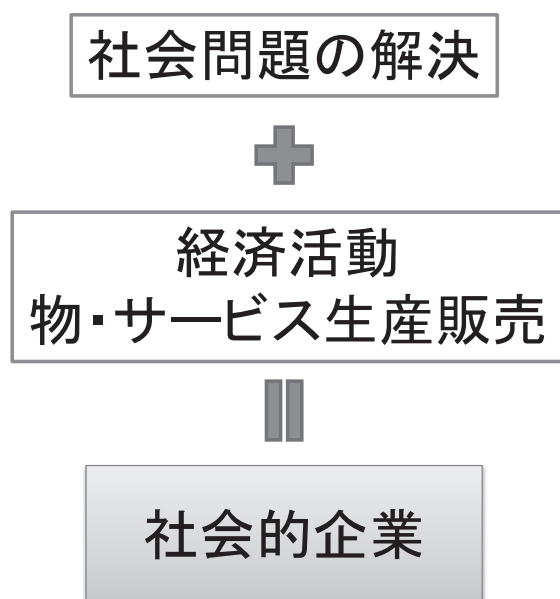
# 中間就労研究会 第3回 A型事業所と 労働統合型社会的企業 米澤旦(明治学院大学)

## 報告の目的

- 報告の目的:
  - A型事業所との関連のもとで、多様な就労困難を抱える人々の働く組織の多様性を整理する。
  - とりわけ、担い手となることが期待される社会的企業という組織形態のもとで整理。
- 報告の構成
  1. 社会的企業をめぐる概念整理
  2. 多様な就労困難者を対象にしたWISEの成立
  3. 支援型社会的企業の活動例
  4. 連帯型社会的企業の活動例
  5. まとめ

# 社会的企業をめぐる概念整理

## 社会的企業とは何か？



スワンペーカーリー: 障害者就労支援



Big Issue: ホームレス支援

<http://digital-photo.com.au/2007/05/21/the-big-issue-australia>

# 社会的企業の活動

- 社会的企業の活動
  - 何らかの事業活動(ビジネス)
    - 菓子製造、レストラン、病児保育担当者派遣
  - これまで解決が難しいとされてきた社会問題の解決
    - 障害者雇用の創出、地域活性化、両立支援、若者の就労訓練
- 社会的企業の定義

「社会的な目的のために活動し、その収益は、株主や所有者の利潤を最大化するためではなく、主にその事業やコミュニティのために再投資される事業体」(イギリス貿易産業省)
- ◆ポイント：
  - ・社会的目的(社会問題の解決)
  - ・利潤を主目的としない事業活動

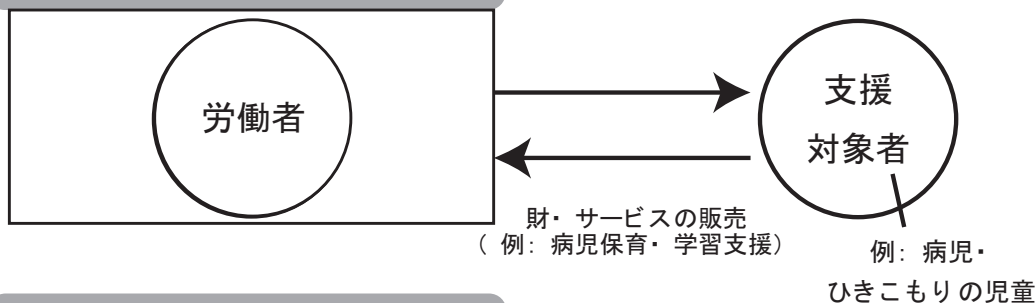
2018/4/5

社会起業論第一回

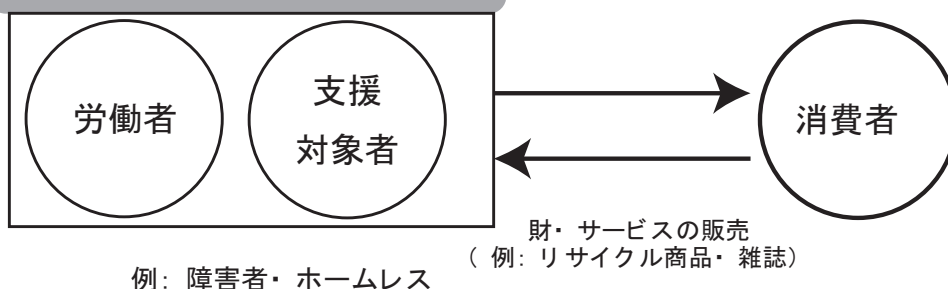
5

## 福祉にかかわる 社会的企業の二つの類型

### 社会サービス提供型社会的企業



### 労働統合型社会的企業



6

# 労働統合型社会的企業とSocial Firm

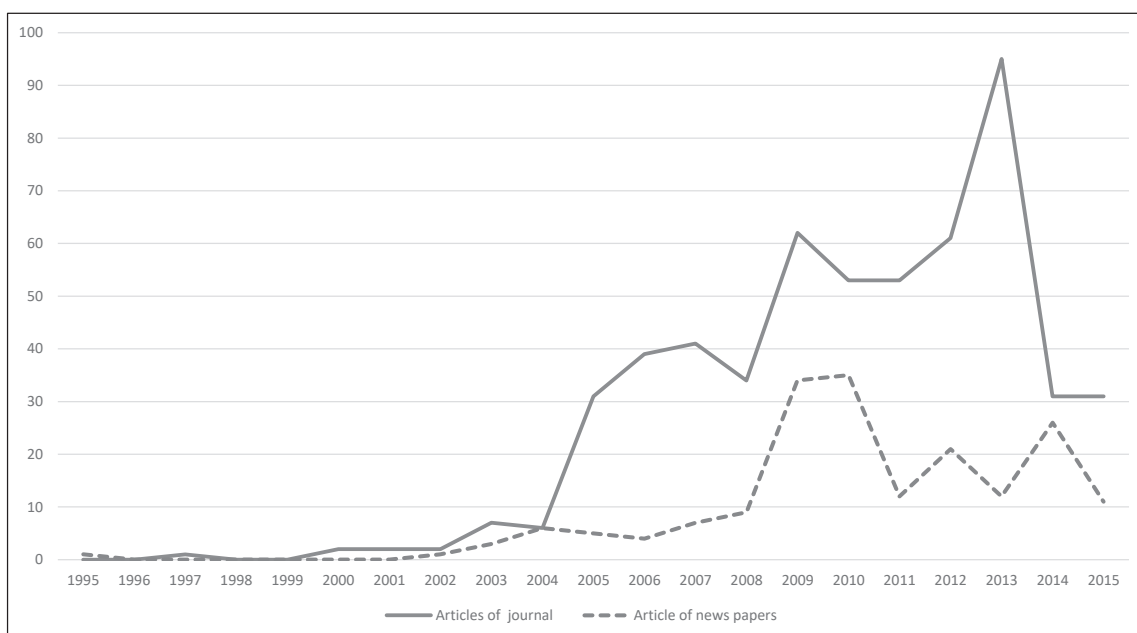
- 労働統合型社会的企業 (Work Integration Social Enterprise: WISE) は欧州に加えて、韓国やアメリカ等でも使用されている。
- ただし、個々の制度的呼称はバラバラだと考えられる。「何が真の社会的企業か」といった問いはあまり有効ではないと考えられる。
- 国際的には、ソーシャルファームは労働統合型社会的企業の一部と概念化されることが一般的。

## ソーシャルファームの国際的用法

- Social Firmの国際的用法 (資料参照)
  - 障害者を中心とするが、他の就労困難者を含む継続的就労の場 [e.g. B型社会的協同組合 (イタリア)]
    - 保護雇用 (sheltered employment) と一般労働市場 (regular labour market) の中間。
    - 30%以上を就労困難者が雇用される (一般就労者も多い)
    - ビジネスを実施するが、利潤の分配制限 (割合、分配先の制約)
    - 対象者: 障害者就労専門とする場合も (フランス)、より広い対象者を含む場合もある (イギリス)
- 労働統合型社会的企業への支援
  - 直接的支援: 手厚い → 事業収入と助成金収入を混合して活動 (韓国・フランス)、税制優遇。
  - 間接的支援: 広報などの支援が中心の国 (イギリス) (資料1)

# 日本における多様な就労困難者を対象とするWISEの成立

## 日本における社会的企業を扱った記事数



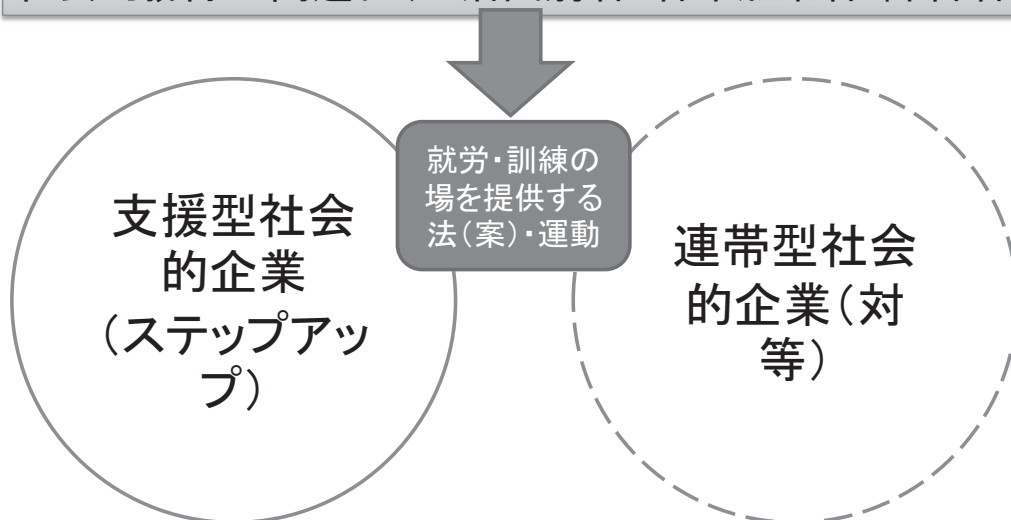
# 労働統合型社会的企業の政策導入

- 社会的企業の労働政策との結びつき
  - 雇用創出機能(新しい産業としての期待)／就労支援機能(就労困難者への支援主体)と区分
  - 2000年代は主として雇用創出機能を期待
    - 経済産業省の「産業構造審議会NPO部会」や厚生労働省の二次にわたる「雇用創出企画会議」
  - 民主党政権交代後揺らぎをみせつつ就労支援機能への期待(高失業率・社会的排除を背景として)
    - 緊急雇用対策(2009年)、生活困窮者自立支援法(2015)
    - 別系統で障害者就労支援施策などの各種就労支援策

11

## 労働統合型社会的企業の二類型

社会的排除の問題化(生活困窮者・若年無業者・障害者)



両者は共通点を持ちながら、「社会的包摂」のアプローチについて異なる考え方を持つ

12



# 生活困窮者自立支援法と 支援型社会的企業

- 生活困窮者自立支援法の「就労訓練事業」の制度化
  - 生活困窮者に対し、一般就労と福祉的就労の間に「就労訓練事業」を位置づけ
- 就労訓練事業の定義と位置づけ
  - 「就労体験やトレーニングが必要な、いわば、一般就労に向けた支援付き訓練の場」(社会保障審議会2013)
  - 「中間的就労は、一般就労(一般労働市場における自律的な労働)と、いわゆる福祉的就労(障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律...に基づく就労移行支援事業等)との間に位置する就労の形態」(厚生労働省 2013)
  - 「社会的企業」型を制度の中で取り入れる

13

# 生活困窮者自立支援法と 支援型社会的企業

- 就労訓練事業における「社会的企業」の定義  
(中間的就労のモデル事業実施に関するガイドライン)

- ①「企業の目的として、生活困窮者への就労機会の提供、地域社会への貢献等の要素が含まれている事業所」
- ②「就労者に占める対象者の割合が一定割合(概ね3割以上)を占める事業所」
- ③「その他の要件をみたしているもの」
  - (1)法人格に関する要件、(2)経営能力に関する要件、(3)就労支援体制に関する要件、(4)対象者の処遇に関する要件、(5)情報の公開に関する要件

14

# 生活困窮者自立支援法と 支援型社会的企業

- 対象:幅広い就労困難者
    - 「将来的に一般就労可能と認められるが、一般就労に就く上で、まずは本人の状況に応じた柔軟な働き方を認める必要があると判断される者」  
(「直近の就労経験が乏しい者」「法令に基づく身体障害者等」)
  - 社会的包摂のアプローチ
    - 目的「対象者が支援を要せず、自律的に就労することが出来るようになる」こと
    - 特徴:段階的な就労、専門部署による相談支援
- 段階的な支援付就労の場  
※本報告では、「支援型社会的企業」と呼称

15

# 社会的事業所促進法案と 連帯型社会的企業

- 継続的就労の場を検討する必要性
    - 継続的に働きやすい仕事環境の提供も検討する必要があるとの事業体の意見も。
    - 適切な仕事を提供する重要性:「人を仕事に合わせるだけでなく、仕事を人に合わせる取り組み」が必要との指摘(Laville et al.2006)
  - 障害者就労分野の取り組みからの示唆
    - 重度障害者の場合、生産性向上が健常者ほど期待できない
    - 反能力主義:生産性に応じない処遇を実施する考え方
- どのように、生産活動への参与+生活保障を目指すのか。  
6つの民間団体による「社会的事業所」の構想(ソーシャルファームと部分的に重なる)

16

# 社会的事業所促進法案と 連帯型社会的企業

## ・ 社会的事業所促進法案における社会的事業所

- 理念: 事業所は、就労が困難な状態に置かれる者が、自らの労働を通じて社会参加を果たすことにより、職業生活の豊かさを実感するとともに社会の構成員として社会に貢献する機会を確保し、もって他者と等しく共生する社会の実現に寄与すること。
- 基準①「就労困難な状態に置かれる者」が30%を下回らない
- 基準②「事業所は、ビジネス手法に基づく事業展開により五の理念を実現する事業体であり、限定された配当後の事業利益はその事業に再投資し、又は、地域社会に還元することとする。...あらゆる業種に属する事業のいずれかを営み、その事業に係る収入が、総収入の50%を上回らなければならない」

17

# 社会的事業所促進法案と 連帯型社会的企業

- ・ 対象設定: 幅広い対象設定  
「社会的不利を何らかの理由により負わされ、そのため、就労が困難な状態に置かれる者」
  - ・ 社会的包摂のアプローチ
    - 目的「社会的不利を何らかの理由により負わされ、そのため、就労が困難な状態に置かれる者に対して労働の機会を与えること
    - 特徴①: 働き方の対等性: 「共に働き、かつ、対等に事業を運営することができる」という規定
    - 特徴②: 当事者参加: 「事業所の運営に関しては、その意思決定において事業所に所属する者の意向を尊重しなければならない」
- 協同組合に近い運営  
※ 本報告では、連帯型社会的企業と呼称

18

# 支援型社会的企業の活動

## ユニバーサル就労 (生活クラブ風の村)

### ●概要

・中心となるのは生活クラブ風の村という社会福祉法人  
 ・働きたいのに働きにくい全ての人を対象とした就労支援プロジェクト。

・高齢者介護の社会福祉法人、一般企業、協同組合、NPOなど様々な団体のネットワークを基盤とする。

・働く場は、高齢者介護・食品販売、リサイクル食器の製造など様々

## はたらかたいのにはたらかにくいすべての人

(触法状態の人を除く)

### 精神的な理由

- (例) ・引きこもり状態にある人  
 ・ニート  
 ・その時点で働く意欲のない人  
 ・コミュニケーションが苦手な人  
 ・精神障がい者  
 ・アルコール依存症  
 ・ギャンブル依存症  
 ・薬物依存症  
 ・障がいのラインに届かないが、精神等になんらかの理由がある人

### 身体的な理由

- (例) ・妊娠中の人  
 ・重度障がい者  
 ・発達障がい者  
 ・身体障がい者  
 ・知的障がい者  
 ・高次脳機能障がい者  
 ・認知症を有する人  
 ・障がいのラインに届かないが、身体等になんらかの理由がある人

### 社会的な理由

- (例) ・リタイアした高齢者  
 ・短時間しか能力を發揮できない人  
 ・長時間働けない人  
 ・フルタイムが難しい人  
 ・子育て中の親、障がい者の親  
 ・家族介護中の人  
 ・父子家庭、母子家庭  
 ・外国人労働者  
 ・触法歴のある人、触法歴のある障がい者  
 ・生活費がまったくない人  
 ・被差別部落出身者  
 ・失業中の人  
 ・ホームレス  
 ・DV被害者

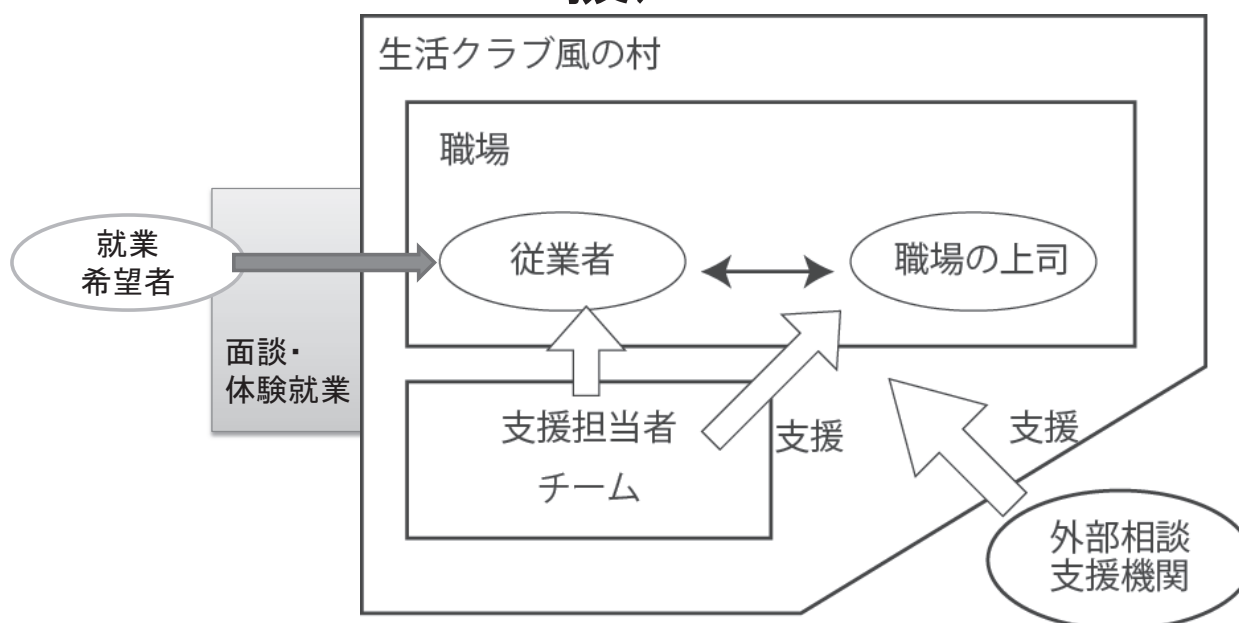
※上記3つの分類は、一般的なものではなく、ワークショップ第一段階での成果物として、便宜的に共有した分類によるものです。



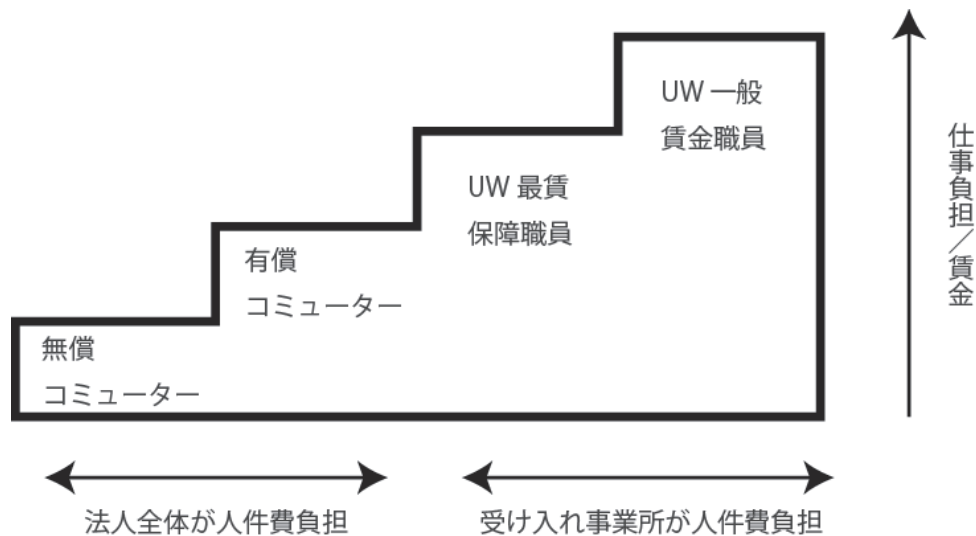
# ユニバーサル就労の特徴

- 仕事の切り出しと導入時の綿密な意向の聞き取り
  - 当事者、当事者支援団体も交えた仕事の切り出し(業務分解)
    - いわゆるジョブ型の就労の場を創出している
  - 終業時:希望者への面談・体験就業によりミスマッチを予防
- 法人内外による二重の支援
  - 法人内支援と法人外支援により、当事者の働きづらさを軽減
  - 法人内支援:職場の上司と当事者のあいだの衝突を取り除く
  - 法人外支援:より専門的な立場から支援する外部支援者
- 段階的な就労ステージの向上
  - ステップアップもステップダウンも可能な就業体系
  - 当事者のニーズにこたえた職場環境の調整

## ユニバーサル就労の特徴(二重の支援)



# ユニバーサル就労の特徴



## ユニバーサル就労の意義と課題

- ユニバーサル就労の持つ意義
  - ◆当事者について
    - ニーズに合った職場で支援付きで働くことができる  
→高い満足度、それまでではできなかったことができるように。
    - 自分の働き方を選択することが容易
  - ◆職場について
    - 職場内の働き方を見直すきっかけ(業務負担軽減)
    - 職場内・外に対して、評判(reputation)を高める働き
- ユニバーサル就労の課題
  - 職場内の一般職員との公平性をどのように担保するか
  - ユニバーサル就労で働く人々の出口をどのように考えるか

# ユニバーサル就労を経験することの効果

## ◆当事者の声

- 「朝早く起きるようになり、寝るのも早くなった」
- 「仕事のおかげで生活が規則正しくなっている」
- 「だらだらしなくなった。規則正しくなった」
- 「人とのコミュニケーションをとることができた」
- 「〔家庭内で〕職場でのお話し、会話が増えたこと」
- 「仕事をすることで両親が頑張ってくれてるねと言ってくれる」
- 「社会的に問題なくかかわらせていただけるのだということ  
で少し自信が持てました」
- 「空白があり、時間はかかるかもしれないが、やればできるという状況になった」

2018/4/5

25

## UWにおける就労困難者の賃金と労働時間

	~25,000円	25,001~ 50,000円	50,001~ 75,000円	75,001~ 100,000円	100,001円 ~	合計
雇用 (ステージ3,4)	3 12.5%	5 20.8%	8 33.3%	3 12.5%	5 20.8%	24 100%
非雇用 (ステージ1,2)	11 91.7%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 100%
合計	14	6	8	3	5	36

	~10時間	11時間~ 20時間	21時間~ 30時間	31時間~	合計
雇用 (ステージ3,4)	7 29.2%	8 33.3%	7 29.2%	2 8.3%	24 100%
非雇用 (ステージ1,2)	10 83.3%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	12 100%
合計	17	10	7	2	36

# 連帯型社会的企業の活動

## 企業組合あうん

### ●概要

・ホームレス、元ホームレスといった当事者たちが立ち上げた団体。自らの手で働く場を確保しようという活動。

### ●事業内容

- ・リサイクル事業
- ・便利屋(片づけ・引っ越しなど)
- ・家電パック販売(生活保護受給者向け)





## 企業組合あうん

### ●特徴

・「一日三食食べられるだけの賃金」を目標に、さまざまな理由で失業状態にあった人や、あうんでの働き方に賛同した人々が働く。

・労働者が自分たちで相談し、運営のあり方を決める(協同組合的)という形態、同じ賃金で、稼いだ分を分け合うという形で事業運営

・元野宿者だけではなく、さまざまな働きづらさを抱えた人が働く。



2018/4/5

29

## 連帯型の働き方の特徴： 三つの水準の対等性

### ● ①意思決定の水準

－ 当事者が意思決定に参加できる。例えば、就労困難者も経営方針を決める会議に参加できる。

### ● ②生産活動参与の水準

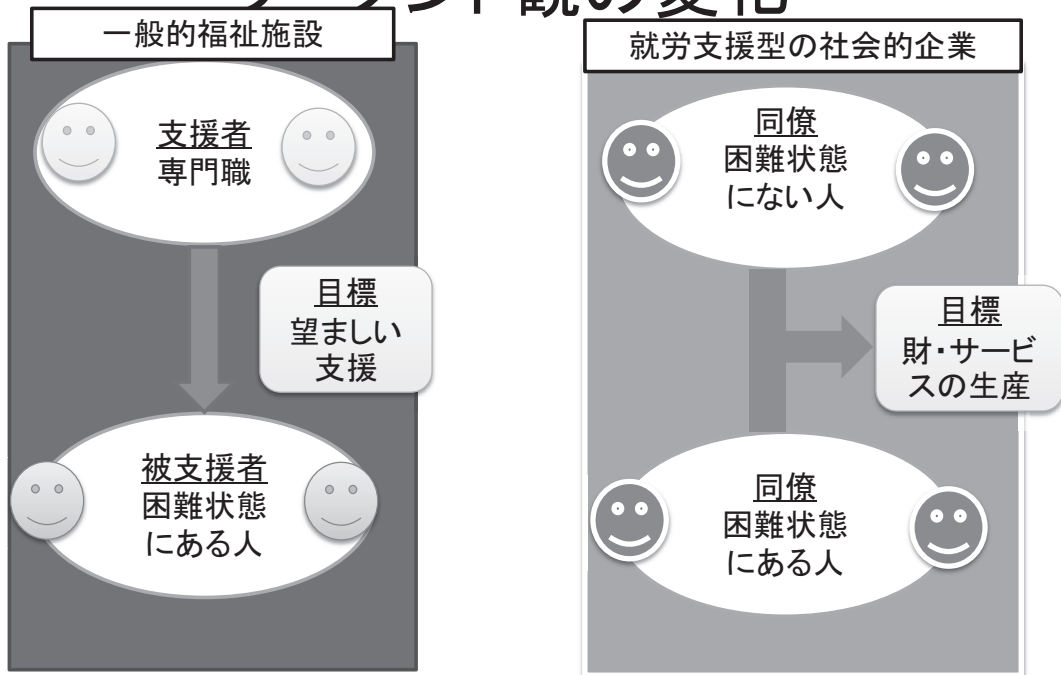
－ 仕事ので、就労困難者も非就労困難者も同じ立場(＝同僚関係)であることが重視されている。

### ● ③報酬支払いの水準

－ 個人の生産性と対応せず報酬が支払われる。就労困難者も非困難者も同程度の賃金支払いがなされる。

30

# 連帯型社会的企業の特徴:エンパ ワーマント観の変化



2018/4/5

31

## 連帯型社会的企業で働くことの意義 (困難者)

今は本当に子ども中心になるので、[社会的企業]Aからしたら、いらん人間かもしれないですけど、私としてはありがたいですね。融通を利かせていただけたらというのが一番。(筆者:その融通というのはかなり大事なところになるんですか?)。

そうですね。・・・恥ずかしいお話ですけど、今も毎日遅刻なんです。子どもがやっぱりグズグズ[学校に行かなかったり]で・・・遅れてくることが多いんです。やっぱり企業さんやったら、もう「辞めて」やと思うんです。[私のことを問題に]思っはいらっしやるかもしれないですけど、まだ大目に見てくださっているの。甘えさせてもらってますけど。

2018/4/5

32

## 連帯型社会的企業で働くことの意義 (当事者)

- 障害を持った人と、ペアで、一緒に仕事するんですけども、やっぱりそういう仕事していく中で溶け込んでいった…。一緒に働いてきて、この先もやっぱりずっと一緒にやっていきたいなと思ったし、その人らをほって、辞めていくっていうことが、できない。…最初はそういう営業の数人だけの話やったんですけど、〔それ以外にも〕やっぱりこう色々、いろんな人と関わりを持つ中で、一緒にこう、生きていけたらなみたいな、と、思うようになってきたというところですかね。

2018/4/5

33

## 連帯型社会的企業へのヒアリングより (N=14)

- 障害者に対して、最低賃金以上の賃金(平均賃金は8万5千円程度)。
- しかし、同県の一般的な賃金水準と比べ、健常者への平均賃金は17万円ほどで高くない。
  - 「給与が上がらないこと」「賞与がないこと」「一般に比べれば安い」などの言葉で、聞き取り対象者の半数以上が言及。賃金構造基本統計調査と比べても社会的事業所Aの賃金は低い。
- 一方で、就労困難者・従業員の双方から、労働条件との兼ね合いで賃金水準は妥当だと考えているとの指摘も。低賃金は、それぞれ就労困難層にとっては、「柔軟でゆったりとした労働条件であること」、自発的就労層にとっては、「やりがいや自律性に見合ったもの」

# 連帯型社会的企業へのヒアリングより

- ただ、「それなりの生活」は社会的事業所Aからの収入だけではなく、複数の収入源によって支えられている。ヒアリング対象の就労困難層のほぼ全ては世帯単位で見れば、他の収入源がある。
- 収入源の一つは他の家族成員による収入。
  - 男性の世帯主は2人とも共稼ぎであり、パートナーが同程度の収入を稼ぐことが可能である。また、女性の場合、夫が高い収入を得ているケースもあった。
- もう一つの収入源は政府による所得保障。
  - ヒアリング対象者のうち5人が障害者年金、1人が遺族年金、2人が生活保護を受給している。すべてではないにしろ、社会的企業からの収入と多くの就労困難層は所得保障との組み合わせにより、生活を成り立たせているいわば「半就労・半福祉」の形態(岩田2000)。
- 複数の収入源がない場合には「それなりの生活」も難しい。

## 報告のまとめ

# 支援型と連帯型の共通点と相違点

- 共通点
  - 二つの事例は働きづらさを抱える様々な人々を対象とする。
  - それぞれ事業活動(ビジネス)を行いながら、社会的包摂に取り組んでいる。
  - 両者ともに社会的排除されている人々への包摂の場となっているが、賃金水準は高いとは言えない。
- 相違点
  - 社会的包摂のメカニズム(特に当事者と支援者の関係)の差
  - 支援型は本人の能力評価をめぐって、当事者が不利をこうむる可能性がある。出口の問題。
  - 連帯型は、当事者以外のモチベーションを高めることが簡単ではない。事業全体の生産性向上が容易でない。

2018/4/5

37

## A型事業所と「支援型」／「連帯型」

- 支援型社会的企業の路線(障害者総合支援法を拡大)
  - A型事業所の支援対象者である障害者の枠を、他の就労困難者に拡大する
  - 異なる就労困難者の就業能力の判断が容易ではないなかで、実現可能かどうかは論点になる
- 連帯型社会的企業の路線(生活困窮者自立支援法を拡大・新しい法制度?)
  - A型事業所の支援員として就労困難者を雇用する。あるいは、労働者協同組合のような形で、就業者(組合員)の中に占める就労困難者の割合を定める。
  - 実質的な様々な当事者の意思をいかに反映するかどうか問題となる可能性がある。

全 A ネット研究会  
**障害者雇用の諸問題**

中島隆信

慶應義塾大学

2017年9月4日  
 mail: nakajima@fbc.keio.ac.jp  
 ホームページ <http://www.nakajima-ri.net/>

## オーナーシップ理論とガバナンス理論

契約コストが高く、所有権コストの低い者=所有者

- 株式会社は出資者、生活協同組合は組合員、相互会社は社員

所有者のいる組織のガバナンス

- 残余利益を受け取り最終責任を負う者

契約コストも所有権コストも高いとき = 所有者なし

- 病院は患者、学校は学生と保護者、福祉施設は利用者

所有者のいない非営利組織のガバナンス

- パトロンを束ねる“理念”を提唱できる者

## 障害者施設のガバナンス

### 利用者の契約コストが高い

- “自立訓練”の規定が曖昧

### 納税者の契約コストが高い

- 事業の成果が見えにくい

### 利用者と納税者の所有者コストも高い

- 事業者は非営利組織であるべき

### ガバナンス

- 監事と評議員によるチェック機能
- 行政によるルール作り

## 企業出資のA型事業所

### 契約コストの高い者が3者いる

- 出資者、利用者、納税者

### 利用者と納税者の所有権コストは高い

- 訓練か就労か、障害者に税金を使う目的は何か

### ガバナンス構造が複雑になる

- 誰が意思決定の最終責任をとるのか
- 監事と評議員なしで“理念”のチェックは誰がするのか

### 企業がA型をやるならば・・・

- 財団を作り、非営利組織としてやれば問題ない

## 企業の障害者雇用の問題点

### 仕事切り出し型：内容は間接業務 ▶[図](#)

- いずれ切り出せなくなる
- 無駄な間接業務を残せば効率的経営に反する

### 内部取り込み型：内容は外部発注の仕事 ▶[図](#)

- 資金力がなければできない
- 規模の経済性に反し、非効率な経営につながる
- 外部の仕事を奪っている

### 内部市場による非効率性

- 総括原価方式のため、効率的経営のインセンティブがない

## 雇用納付金制度の問題点

### 未達成企業の存在を前提に成り立っている

- 達成企業が増えれば納付金が足りなくなる

### 法定雇用率の根拠があいまい

- 算定に用いられている公的統計が不明
- 障害者の労働力率を過小評価 ▶[解説](#)

### 未達成企業に“罰則的規定”がある

- そもそも企業間の“助け合い”のはず
- “助け合い”であればガバナンス上容認される
- 中小企業が大企業を助ける構造になっている



## A型事業所の問題点

### 「支援」と「訓練」の混在と利益相反

- 生産活動の支援は消費型サービス
- 就労へ向けての自立訓練は投資型サービス

### 比較優位が活かされていない

- 福祉職が営業活動を行っている

### 社会収支の逆転現象が起きている<sup>・図</sup>

- 給付費（インプット）＞工賃（アウトプット）

### 悪徳A型の出現

- 障害者に折り紙を織らせて給付費を受け取る

## 「みなし雇用」がすべて解決

- 企業と福祉の比較優位の実現
  - 企業は仕事の発注、福祉は障害者の支援
- A型事業所の経営改善と効率性アップ
  - BtoBのまとまった仕事が入り、規模の経済性が働く
  - A型事業所間での競争原理が働く
- 企業経営の効率化と合致
  - 本業で障害者を活かす道を考えるようになる
- 中小企業のリスク軽減
  - 精神障害者の体調の波をA型が吸収する
- 2段階運用による企業CSRとの両立

日本財団 ソーシャルイノベーション本部  
国内事業開発チーム チームリーダー

# 竹村 利道

## 高知市 障害者に普通の生活を 支援法見直し求め集会

「障害者が幸せに暮らせる法律になるように」と、県障害者（児）福祉連合会（池内裕青会長）が呼び掛けた障害者自立支援法の抜本的見直しを求める緊急集会が二十



障害者自立支援法の見直しを呼び掛ける参加者（高知市帯屋町1丁目）

日、高知市の中央公園で開かれた。県内各地の当事者や家族、福祉施設職員ら約一千六百人が参加し、生活実態に合った制度改善を求めた。

昨年四月の同法施行に

「障害者が幸せに暮らせる法律になるように」と、県障害者（児）福祉連合会（池内裕青会長）が呼び掛けた障害者自立支援法の抜本的見直しを求める緊急集会が二十日、高知市の中央公園で開かれた。県内各地の当事者や家族、福祉施設職員ら約一千六百人が参加し、生活実態に合った制度改善を求めた。

大正は、自身が入った経験から「私が死らぬ子はどつたるの」と悲痛な思いを打ち、「一人の幸せや生

よの」所得に応じて払っていたサービス利用料が原則一割負担になった。また障害の程度で六段階の区分判定が行われ、各市町村ごとに利用できるサービス量が決められるなど、利用者や事業者に深刻な影響が出ている。

集会では、障害者を代表して山脇敏男さん（五十）が「国は金がないといふが、（現在は）給食費や光熱費などで六万三千円がかかるようになった」と指摘。一割負担は車いすの修繕にも及ぶことを挙げ、「ぜいたくは言わない。普通の人並みに生活がしたいだけだ」と声を振り絞って訴えた。

三十歳の長男がダウン症と向き合う友永眞子さん（三十一）高岡郡四万十町街を歩いた。（吉良憲

愛信トレイ - t\_takemu x 障害者の就労支援対策の x

www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\_kaigo/shougaisahukushi/service/shurou.html

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

テーマ別を探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 福祉・介護 > 障害者福祉 > 障害福祉サービス等 > 障害者の就労支援対策の状況

## 障害者の就労支援対策の状況

■ 平成27年度平均工賃(賃金)月額の実績について

この国には、年収20万円足らずの障害者が約30万人存在する

### 平成27年度平均工賃(賃金)

施設種別	平均工賃(賃金)		施設数(箇所)	平成26年度(参考)	
	月額	時間額		月額	時間額
就労継続支援B型事業所 (対前年比)	15,033円 (101.3%)	193円 (103.2%)	9,910	14,838円	187円
就労継続支援A型事業所 (対前年比)	67,795円 (102.1%)	769円 (102.0%)	3,155	66,412円	754円

○ 平成18年度と平成27年度の比較

対象事業所	平均工賃(賃金) <増減率>
工賃向上計画の対象施設(*)の平均工賃 * 平成18年度は就労継続支援B型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設	(平成18年度) 12,222円 → (平成27年度) 15,033円 <122.9%>
就労継続支援B型事業所(平成27年度末時点)で、平成18年度から継続して工賃倍増5か年計画・工賃向上計画の対象となっている施設の平均工賃	(平成18年度) 12,542円 → (平成27年度) 16,598円 <132.3%>

15,000円を障害者が得るための社会的コスト

約10倍～15倍

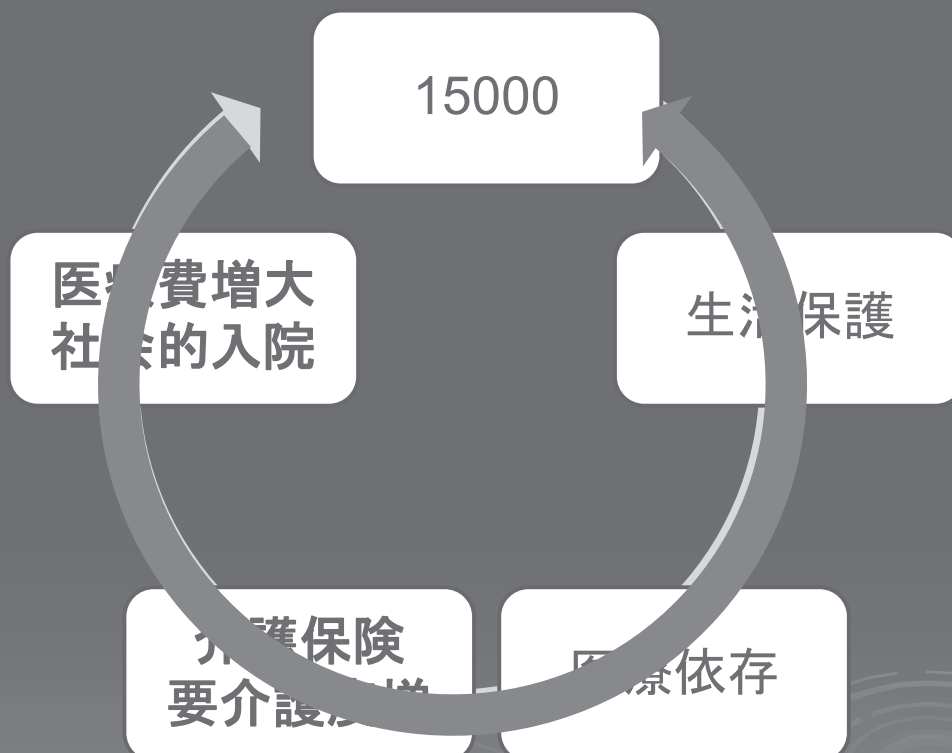
就労支援事業報酬 6,000円～6,500円/日 × 22日  
≒ 150,000円

※これではそのまま年金として支給する方がましではないか？

→それでは社会活動が生まれないので、その報酬を元によりよい生産活動を生むように事業者に委ねられているコスト

工賃15,000円では到底生活できないので、障害年金を受給  
しかし、それでも足りないので生活保護を受給

障害者一人の最低限の生活を維持させるために、  
社会保障の4本柱のうち、  
公衆衛生を除く、社会福祉、社会保険、公的扶助を投入



# A型事業の経緯、現状と課題および今後への期待

法政大学名誉教授  
松井 亮輔

## はじめに

2017年7月倉敷市などで同一グループが運営する7か所のA型事業所の閉鎖で、約280人の利用者が解雇された。こうした解雇はその他の都市でも相次いでいる。

「多額の補助金を得ながら、『就労』に値しない運営実態の事業所が整理されるのは当然だ。」

「障害者に働き甲斐や高賃金を保障している『A型』事業所もたくさんある。よい職場を増やすためのステップにしなければならない。」  
(2017年9月4日づけ毎日新聞社説)

この社説に象徴されるように、これは、いわゆる「悪しき」A型事業所の問題に集約しうるのか？一般就労が困難とされる障害者の「雇用」を「保障」という、A型事業の制度上の課題に目を向ける必要があるのではないか？

## 1. 福祉工場およびA型事業等の制度化の経緯(1)

(1) 一社会福祉法人による先駆的な取り組み

- ・1950年代身体障害者自営業開業資金援助のため「クリーテ基金」の設置
- ・1961年「福祉工場」の開設(東京都杉並区)

(2) 1971年度厚生省による「身体障害者福祉工場」の制度化。その目的は、「重度の身体障害者で作業能力はあるが、職場の設備・構造、通勤等の交通事情等のため、一般企業に雇用されることの困難な者に職場を与えること。」(1985年知的障害者福祉工場)、1992年精神障害者福祉工場)

その後の、障害者雇用施策や社会環境整備施策が進展した結果、と当初の身体障害者福祉工場の役割は終了し、その対象は、「職業的障害」がよい重い者にシフト。

## 1. 福祉工場およびA型事業等の制度化の経緯(2)

(3) 1973年労働省が心身障害者雇用事業所(「モデル工場」)融資の制度化

従業員のうち、障害者を常時50%以上かつ10人以上雇用する事業所に対して低利の融資および税制上の優遇措置を行うもの。

1986年の身体障害者雇用促進法の改正で、身体障害者雇用率制度とセットでできた納付金制度に基づき「重度障害者多数雇用事業所設置助成金」が制度化されたことに伴い、融資制度は助成金制度に転換。

福祉工場との違いは、同事業所には、継続的な運営費補助制度がないこと。

## 1. 福祉工場およびA型事業等の制度化の経緯(3)

(4) 1970年代半ばごろ、民間関係者による「保護雇用研究会」の立ち上げ

福祉的就労のかかわる民間団体関係者による、福祉工場やモデル工場では雇用が困難な「職業的障害」の重い、授産施設等利用者の受け皿としての「保護雇用」制度化の検討。

(5) 1981年労働省「重度障害者特別雇用対策研究会」の設置

同研究会のテーマは、「保護雇用」(「何らかの保護的措置が継続的に講じられている雇用・就業」(同研究会による定義))。

同研究会が規定する「保護的措置」の内容:①専門職員に対する人件費の補助、②障害者の賃金補助、③施設・設備への補助、④運営に関する必要な補助(経営上の赤字補填の措置)

(ただし、仕事の確保のための優先発注やみなし雇用制度などについては言及されていない。)

## 1. 福祉工場およびA型事業等の制度化の経緯(4)

(参考)ILO勧告(99号および168号勧告)で規定される「保護雇用」:①通常の雇用には耐えられない障害者が対象、②一般の労働法規が適用されること、③一般雇用への移行が促進されること、④適当な政府援助があること。

同研究会では、福祉工場は、「障害者の賃金補助や運営上の赤字補填は講じられていないものの、施設・設備に対する補助や、福祉的サービス部門や管理部門への補助を通じ、運営に対し一定の継続的な助成が行われている」ことから、「保護雇用」の一種と規定。

(6) 1983年 第三セクター方式による重度障害者雇用企業の制度化

研究会の結論として、「…重度障害者についても、民間の活力とノウハウを活かしながら、可能な限り、一般雇用の場につけることを原則とし…地方公共団体も出資する、いわゆる第三セクター方式による重度障害者雇用企業を育成することが有効な対策」と提言。

第三セクター方式の企業は、1983年に制度化。当初は、各都道府県に少なくとも1か所設置することが目標。現在までのところその設置数は、15都府県、21か所にとどまっている。

## 1. 福祉工場およびA型事業等の制度化の経緯(5)

### (7) 1976年 特例子会社の制度化

同年の身体障害者雇用促進法の改正で制度化（1987年の同法改正で、法制化）された特定子会社は、1997年の同法改正で、従来の「従業員10人以上、障害者比率30%以上」が、「従業員数5人以上、障害者比率20%以上」に条件緩和された結果、2016年6月1日現在特例子会社数は448か所で、18,947人（実数）の障害者を雇用。その4割は、赤字といわれる。

## 1. 福祉工場およびA型事業等の制度化の経緯(6)

### (8) A型事業等の制度化

2006年に施行された障害者自立支援法（2012年に障害者総合福祉法に改正）に基づき、福祉工場および授産施設は、就労移行支援、就労継続支援A・B型などに再編成。

就労継続支援とは、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に、就労の機会を提供するとともに・・・生産活動などを通してその知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の・・・便宜を供与すること」。

#### ○福祉工場とA型事業との違い：

- ①運営主体：福祉工場—社会福祉法人および地方公共団体  
A型事業—社福、NPO、社団、企業
- ②対象者：福祉工場—車いす利用者など、環境整備すれば、雇用可能な者。  
A型事業—通常の事業所で雇用されることが困難な障害者で、「雇用契約に基づく雇用関係の下で就労可能な者」
- ③継続的な保護的措置：福祉工場—定額の運営費補助＋報奨金  
A型事業—利用者の実数に基づく日額の給付費＋報奨金
- ④利用者の賃金：福祉工場・A型事業とも、原則として事業収入で賄うことが期待される。



## 2. A型事業の現状と課題—A型事業所全国実態調査結果から(1)

### (1) 利用者の状況

- ・労働者であると同時に、障害福祉サービスの利用者。そのため雇用されているにもかかわらず、原則として利用料の負担を求められる。
- 減免措置により、利用料を実際に支払っている利用者は、限られているとはいえ、利用料負担が原則となっていること自体、「賃金及び雇用条件に関する法規が労働者に対して一般的に適用されている場合には、その法規は、保護雇用の下にある障害者にも適用すべきである。」とする「ILO99号勧告」に反している、といえる。
- ・本来A型の対象ではない利用者も少なくない。
- ・短時間就労者が占める割合が高い(週30時間未満のもの77.6%(精神障害者の場合86.4%))

(参考) A型事業と特例子会社の障害従業員の障害別構成比

	A型	特例
身体障害	17.3%	30.8%
知的障害	37.5	51.4
精神障害	43.9	15.8

## 2. A型事業の現状と課題—A型事業所全国調査結果から(2)

### (2) 労働条件

- 就業規則:「利用者用を独自に作成」 41.4%  
「常勤職員と同等のもの」 26.2%  
「非常勤職員と同等のもの」 25.9%
- ・2016年の利用者の平均月額工賃:73,374円(年 額約88万円)。常勤職員の平均年収:260.9万円、非常勤職員の平均年収:116.0万円
- 2016年の最低賃金(全国加重平均)月額約14.5万円とくらべ、利用者の平均月額賃金は約2分の1、また、常勤職員の平均年収も、全国平均(2013年)469万円の6割弱。
- 労働保険(雇用保険・労災保険)—利用者の加入率 93.3%
- 社会保険(健康保険・年金保険)—利用者の加入率 20.9%(ただし、週30時間以上の者の場合、87%)
- ・A型事業所の職員と利用者は、ともに労働者でありながら、職員と利用者の労働条件(社会保険や年次有給休暇などを含む。)にかなりの違いがあることは、妥当か？

## 2. A型事業の現状と課題—A型事業所全国調査結果から(3)

### (3) 就労支援事業にかかる収支状況

調査対象となった事業所(平均)について、就労支援事業単独では、7,877千円の赤字。ただし、経常収支全体では、1,760千円の黒字。

福祉工場からA型に転換した約130か所の事業所の多くも経営に苦慮している、といわれる。

- A型事業の就労支援事業収入を増やすには、付加価値の高い良質の仕事(施設内就労および施設外就労)の開発・開拓および作業体制の整備と優先発注やみなし雇用の制度化などによる行政サイドによる仕事確保支援もきわめて重要。

(参考)A型事業と特例子会社の従業員構成比

	A型	特例
非障害者	10.55人(福社会計5.86人) (就労会計4.69人)	18.3人
障害者	18.8人	42.3人
計	29.35人	60.6人

## 3. 今後求められる取組み(1)

### (1) 労働条件

- ・まともな仕事とまともな賃金(real work with real pay)の実現を目指す。生産性が低く、最賃(月収)確保が困難な利用者については、障害基礎年金など、所得保障とあわせ、最賃以上の収入確保を図る。
- ・労働保険と社会保険の全面適用(減免措置)

### (2) 利用者の拡大

- ・企業などへの利用者の移行を積極的にすすめる一方、何らかの事情で企業などでの継続就労が困難になった障害者を受け入れるなど、企業等との相互移行支援をすること。また、企業からリワーク期間中の精神障害をもつ従業員の一定期間の受入れなどでも、企業と連携・協力する。
- ・障害者以外の職業上の困難さを抱える人びとの受入れをすすめる(ソーシャルファームなどとの連携・協力)

### 3. 今後求められる取組み(2)

(3) 就労支援にかかるワンストップ・サービスの窓口の構築

- ・ 即一般就労可能(合理的配慮の提供を含む。)
- ・ 条件つき一般就労可能(ジョブコーチ支援、能力開発などにより)
- ・ 就労継続支援(雇用契約の対象かどうか)
- ・ 就労支援対象外(生活介護やアクティビティセンターなど)

に就いての判定とそれをフォローアップする支援サービスをコーディネートする窓口(ハローワーク、福祉事務所、保健所、労働基準監督署、社会保険事務所など支援機関のコーディネート)の構築

(4) 障害者のニーズに応じた就労支援事業の再編成

就労支援にかかる事業別の給付費制度から、個々の利用者の支援ニーズの応じた多様なサービスを組合わせて提供することをベースにした給付費制度への転換を図ること。

また、利用者の多様なニーズに応じた、インクルーシブな就労支援サービスを提供するには、リソースが限られた事業所内就労を中心としたものから、企業をはじめとする地域にある様々な機関や団体などの協力を得て実施する、施設外就労などを中心としたサービス提供への転換を図る。

### 3. 今後求められる取組み(3)

(5) 一般就労と福祉的就労の一体的展開を可能とするための法制度の再編整備

現在は、一般就労支援は、障害者雇用促進法などの労働法、福祉的就労支援は、障害者総合支援法などの福祉法に二元化して実施されている障害者就労支援を労働法に一元化するとともに、これまでは労働行政サイドでは認めようとしてこなかった「継続的な保護的措置」を可能とするとともに、そうした施策の有効性の検証を適宜実施する。そして、一般就労、福祉的就労を問わず、何らかの生活支援を必要とする障害者には福祉法により対応する、といった法制度の再編整備をすること。

## おわりに—全Aネットへの期待

- ・スタンダード・セッティング(サービスの質評価)—就労支援事業のピア・モニタリング・モデル事業の実施
- ・研究開発・調査・(就労支援事業のコスト・ベネフィット分析など)の実施
- ・立法・行政関係者へのロビー活動(政策提言や政策立案支援など)および広報啓発活動の展開
- ・研修事業(就労支援にかかる人材養成(マネジメントおよび就労支援技法など)の実施
- ・マーケティング(仕事の開発・市場開拓)および経営・支援(コンサルタント)の実施など

## A型事業の経緯、現状と課題および今後への期待

法政大学名誉教授 松井 亮輔

はじめに

2017年7月倉敷市および高松市で同一グループが運営する7か所のA型事業所の閉鎖で、約280人の利用者が解雇。8月には、愛知県、埼玉県、千葉県および大阪府で企業（「障がい者支援機構」）が運営する6か所のA型事業所の閉鎖で、約140人の利用者が解雇。

こうした企業が運営するA型事業所の経営不振による障害者の解雇問題は、いくつかの地方紙でも連日のように報道されているが、どうしてこのような問題が生じているのか？

2017年9月4日づけ毎日新聞社説「障害者雇用事業所の閉鎖 よい職場を増やすために」では、

- ・ 「多額の補助金を得ながら、『就労』に値しない運営実態の事業所が整理されるのは当然だ。」
- ・ 「障害者に働きがいや高賃金を保障している『A型』事業所もたくさんある。よい職場を増やすためのステップにしないといけない。」と指摘。

この社説に象徴されるように、このところ頻発しているA型事業所の利用者の解雇は、いわゆる「悪しき」A型事業所の問題に集約しうるのか？つまり、厚労省（および地方公共団体）が、給付金などの支給要件を厳しくすることなどにより、いわゆる「悪しき」事業所を排除することで解決しうるものなのか？一般就労が困難とされる障害者を「雇用保障」するという、A型事業の制度上の課題に目を向ける必要があるのではないか。

### 1. 福祉工場およびA型事業制度化の経緯

#### (1) 民間団体（社会福祉法人）による先駆的な取組み

1961年日本キリスト教奉仕団による「福祉工場アガペ作業所」の開設（東京都杉並区下高井戸。20数名の身体障害者を雇用。ダンボール製品加工）

【戦後、身体障害者の自営業開業支援をするために同法人が独自で設立した「クリーテ基金」の経験を踏まえ、（国の障害者就労支援制度がないなかで）同法人独自の取組みとして身体障害者に雇用機会を提供するため、同福祉工場を開設したもの。】

しかし、採算がとれず、経営的に行き詰まったことから、同福祉工場を閉鎖

し、1964年に国（厚生省）から補助金などが得られる、身体障害者福祉法に基づく身体障害者授産施設としてアガペ授産所を神奈川県座間市に開設。

#### （2）厚生省による身体障害者福祉工場の制度化

1971年度身体障害者授産施設の一つとして、身体障害者福祉工場の制度化。「重度の身体障害者で作業能力はあるが、職場の設備・構造、通勤等の交通事情等のため、一般企業に雇用されることの困難な者に職場を与えること」などを目的としたもの。（1985年知的障害者福祉工場、1992年精神障害者福祉工場の制度化）

当時の福祉工場への公的補助は、施設・設備補助および定額の運営費補助。

しかし、その後障害者雇用施策や社会環境整備施策が進展した結果、身体障害者福祉工場の当初の役割は、終了。福祉工場の対象は、職業的な障害がより重い者にシフト。

#### （3）労働省による心身障害者雇用事業所（「モデル工場」）融資制度

1973年制度化。従業員のうち、障害者を常時50%以上かつ10人以上雇用する事業所に対して低利の融資および税制上の優遇措置を行うもの。1976年の身体障害者雇用促進法の改正で身体障害者雇用率制度とセットでできた納付金制度に基づき重度障害者多数雇用事業所設置助成金が制度化されたことに伴い、融資制度から助成制度に転換。

福祉工場との違いは、重度障害者多数雇用事業所には、継続的な運営費補助制度がないこと。

#### （4）福祉的就労にかかわる民間関係者による「保護雇用研究会」の立上げ

かぎられた数の福祉工場やモデル工場では、職業的障害が重く、授産施設などで長期にわたり福祉的就労に従事する、大半の障害者の雇用の受け皿とはなりえないことから、福祉的就労分野にかかわる民間団体の関係者が、その問題解決の方策として欧州の「保護雇用制度」に注目し、1970年代半ばごろからその研究に着手。

#### （5）1976年身体障害者雇用促進法の改正

身体障害者雇用率と納付金・助成金の制度化（重度障害者のダブルカウント、特例子会社などの制度化と身体障害者雇用促進協会の設立など）

○現行法では、障害者を「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」（第2条）と規定。同法は、ここで規定される「職業的（重度）障害」のある人びとの雇用保障にどこまで有効に機能しているのか？

#### （6）1981年労働省「重度障害者特別雇用対策研究会」の設置

同研究会のテーマは、「保護雇用」。同研究会では、「保護雇用」とは、「何ら

かの保護的措置が継続的に講じられる雇用・就業」と定義。

[(参考)ILO 勧告(99 号および 168 号勧告)で規定される「保護雇用」]

- ①通常の雇用に耐えられない障害者が対象
- ②一般の労働法規が適用されること(労働保険と社会保険の適用を含む。)
- ③一般雇用への移行が促進されること
- ④適当な政府援助があること]

○同研究会が規定する「保護的措置」の内容

- ① 専門職員に対する人件費の補助
- ② 障害者の賃金補助
- ③ 施設・設備への補助
- ④ 運営に関する必要な補助(経営上の赤字補填の措置)

(ただし、仕事の確保のための優先発注や見なし雇用制度、税制上の優遇措置などについては言及されていない。)

同研究会では、福祉工場は、「(労働者として雇用保障をするための) 障害者の賃金補助や運営上の赤字補填は講じられていないものの、施設・設備に対する補助が行われ、福祉的サービス部門や管理部門への補助を通じ、運営に対し一定の継続的な助成が行われている」ことから、「保護雇用」の一種と規定。

同研究会の報告を受けて、1982 年 2 月身体障害者雇用審議会の意見書で「現状では直ちに一般雇用に就くことが困難な者に対する対策」としてつぎのような提案が行われた。

『保護雇用』は、結果的にはノーマライゼーションの理念に反するのではないかという意見があることに加え、結果的には一般雇用への移動を少なくし、滞留現象をもたらすこと等の問題がある」旨を指摘し、「わが国においては、重度障害者対策を立案するにあたっては、ノーマライゼーションの理念に立脚することを基本的視点とすべきであることから、これらの重度障害者についても、『民間の活力とノウハウ』を生かしながら、可能な限り、一般雇用の場に就けることを原則として、わが国の雇用慣行等の実情にあった対策を確立することが望ましい」とし、具体的には「地方公共団体も出資する、いわゆる第三セクター方式による重度障害者雇用企業を育成することが有効な対策である。」

この第三セクター方式の企業は、1983 年に制度化され、当初は、各都道府県に少なくとも 1 か所設置することが目標とされたが、現在までのところその設置数は 15 都府県、21 か所にとどまっている。

一方、1976 年の身体障害者雇用促進法の改正で制度化された特例子会社(1987 年の同法改正で法制化)は、1997 年の同法改正で、従来の「従業員数 10 人以上、障害者比率 30%以上」が、「従業員数 5 人以上、障害者比率 20%以

上」に条件緩和された結果、2016年6月1日現在特例子会社数は448か所で18,947人（実数）の障害者を雇用。しかし、その4割は、赤字（親会社との連結決算で処理）といわれる。

#### （7）就労継続支援A型事業などの制度化

2006年に施行された障害者自立支援法（2012年に障害者総合支援法に改正）に基づき、福祉工場および授産施設は、就労移行支援、就労継続支援A・B型に再編成。

就労継続支援とは、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に、就労の機会を提供するとともに・・・生産活動などを通してその知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の・・・便宜を供与すること」。

#### ○福祉工場とA型事業の違い

① 運営主体：福祉工場—社会福祉法人（または地方公共団体）

A型事業：社会福祉法人、NPO、社団、企業

○規制緩和で、障害福祉サービスにも企業の参入が可能となった。A型事業を行う企業については、利益が出た場合には、すべて、従業員の処遇改善に充当するか、あるいは雇用機会の拡大などに再投資することを参入条件とすべきではないか？

② 対象者：福祉工場—車いす利用者など、環境整備をすれば雇用可能な者。

A型事業—通常の事業所に雇用されることが困難な障害者で、「雇用契約に基づく雇用関係の下で就労可能な者」。

③ 継続的な（公的）保護的措置：福祉工場—一定額の運営費補助＋納付金制度に基づく報奨金

A型事業—利用者実数に基づく日額の給付金＋報奨金

（特定求職者雇用開発助成金は、期限つき）

④ 利用者の賃金：福祉工場・A型事業とも原則として事業収入で賄うことが期待される。最低賃金を払えない場合には、最低賃金減額特例制度の活用も選択肢のひとつか？

しかし、「人たるに値する生活を営むための必要を充たしうる」雇用保障の場の提供を期待されるA型事業所としてそうした選択をすることは、本来期待される役割を放棄することになるのではないか。

## 2. A型事業の現状と課題—A型事業所全国実態調査結果から

### （1）利用者の状況

- ・ 労働者であると同時に、障害福祉サービスの利用者。そのため雇用されているにもかかわらず、原則として、利用料の負担を求められる。
- 減免措置により、利用料を実際に支払っている利用者は、限られているとは



いえ、利用者負担が原則となっていること自体、「賃金及び雇用条件に関する法規が労働者に対して一般的に適用されている場合には、その法規は、保護雇用の下にある障害者にも適用すべきである。」とする「ILO99号勧告」の勧告に反している、といえる。

- ・ 本来 A 型の対象ではない利用者も少なくない。
- ・ 短時間就労者が占める割合が高い（週 30 時間未満のもの 77.6%（精神障害者の場合 86.4%））。

（参考）A 型事業と特例子会社の障害従業員の障害別構成比

	A 型	特例
身体障害	17.3%	30.8%
知的障害	37.5	51.4
精神障害	43.9	15.8

## （2）労働条件

### ○就業規則

- 「利用者用を独自に作成」 41.4%
- 「常勤職員と同等のもの」 26.2%
- 「非常勤職員と同等のもの」 25.9%

- ・ 2016 年の利用者の平均月額工賃は、73,374 円（年額約 88 万円）。常勤職員の平均年収 260.9 万円、非常勤職員の平均年収は、116.0 万円。

（2016 年の最低賃金（全国加重平均）月額約 14.5 万円と比べ、利用者の平均月額賃金はその約 2 分の 1 ときわめて低く、その収入だけでは地域での自立生活は困難。また、常勤職員の平均年収も、全国平均（2013 年）469 万円の 6 割弱で、その収入だけでは、職員「本人およびその家族の相当な生活水準」を維持することは困難。

したがって、A 型事業の維持発展には、そこで働く従業員（利用者および職員など）の労働条件の向上が、不可欠であり、そのための収入・財源をどのようにして安定確保するのか？

- ・ A 型事業所の職員と利用者は、ともに労働者でありながら、職員と利用者の労働条件（社会保険や年次有給休暇なども含む。）にかなりの違いがあることに、社会一般の理解が得られるのか？

○労働保険（雇用保険・労災保険）—加入者 93.3%

○社会保険（健康保険・年金保険）—加入者 20.9%（ただし、週 30 時間以上の者の場合、87%）

### (3) 就労支援事業にかかる収支状況

調査対象となった事業所（平均）については、就労支援事業単独では、7,877千円の赤字。ただし、経常収支全体では、1,760千円の黒字。

福祉工場からA型に転換した約130か所の事業所の多くも経営に苦慮している、といわれる。

○A型事業所で就労する障害者の8割近くが労働時間週30時間未満の短時間就労者で占められていることを考えれば、良質の仕事を安定確保し、最低賃金以上の賃金を支払い、かつ、事業の維持発展を可能とするには、仕事の戦力となる（フルタイムの）人材確保が不可欠。多くのA型事業所の労働条件の現状からは、そうした人材の確保は、きわめて困難といえる。

○各A型事業所の自助努力で、利用者の「労働によって生計を立てる機会を有する権利」を保障しうるのか？「労働の機会またはそれにかわる生活費の支給を求める権利」とされる労働権の保障は、本来国の責任ではないのか？

○A型事業の就労支援事業収入を増やすには、付加価値の高い良質の仕事（施設内就労および施設外就労）の開発・開拓および作業体制の整備と優先発注やみなし雇用の制度化などによる行政サイドによる仕事確保支援がきわめて重要。

（参考）A型事業と特例子会社の従業員構成比

	A型	特例
非障害者	10.55人（福祉会計5.86人） （就労会計4.69人）	18.3人
障害者	18.8人	42.3人
計	29.35人	60.6人

## 3. 今後求められる取組み

### (1) 労働条件

・まともな仕事とまともな賃金（**real work with real pay**）の実現を目指す。  
生産性が低く、最賃（月収）確保が困難な利用者については、障害基礎年金など、所得保障とあわせ、最賃以上の収入確保を図る。

- ・労働保険（雇用保険・労災保険）と社会保険（健康保険・年金保険）の全面適用（減免措置）

### (2) 利用者の拡大

- ・企業などへの利用者の移行を積極的にすすめる一方、何らかの事情で企業などでの継続就労が困難になった障害者を受け入れるなど、企業などとの相互移行支援をすること。また、企業からリワーク期間中の精神障害をもつ従業員の一定期間の受入れなどでも、企業と連携・協力する。
- ・障害者以外の就労上の困難さを抱える人びとの受入れをすすめる（ソーシャ

ルファームなどとの連携・協力)。障害者の就労支援事業の本来の対象者は、障害者のなかでも「就労上の困難さを抱えている人びと」であることから、その点に注目すれば、「障害」の有無にかかわらず、対象とすることには、積極的な意義があるのではないか。

### (3) 就労支援にかかるワンストップ・サービスの窓口の構築

一般就労の対象かどうか、それを達成するためにどのような支援が必要とされるのか、就労継続支援の場合、雇用契約が可能な対象かどうか、あるいは、就労支援の対象外なのか、についての判定とそれをフォローアップする支援サービスをコーディネートする窓口（ハローワーク、福祉事務所、保健所、労働基準監督署、社会保険事務所など障害者支援に関わる機関のコーディネート）の構築

[ 即一般就労可能（合理的配慮の提供を含む。）

条件付一般就労可能（ジョブコーチ支援、能力開発などにより）

就労継続支援（雇用契約対象かどうか）

就労支援の対象外（生活介護やアクティビティセンターなどの対象）かどうか、などの判定とそのフォローアップサービス提供のコーディネート機能の構築 ]

### (4) 障害者のニーズに応じた就労移行支援・就労継続支援事業の再編成

A型事業は、就労継続事業とされながら、就労移行支援を重視した支援サービスを実施している事業所が少なくないこと、また、本来A型事業の対象ではない利用者も少なからず含まれていることを考えれば、就労継続支援A・B型事業と就労移行支援事業といった事業別の給付費制度から、個々の利用者の支援ニーズに応じた多様なサービスを組み合わせ提供することをベースにした給付費制度への転換を図ること。つまり、給付金は、事業ごとに設定するのではなく、個々の利用者に提供されるサービスコストを反映しうるものに転換するのが合理的。それは、欧米諸国での実施経験からも、日本でも十分運用可能な仕組みといえる。

また、利用者の多様なニーズに対応したインクルーシブな就労支援サービスを提供するには、リソースが限られた事業所内就労を中心としたものから、企業をはじめとする地域にある様々な機関や団体などの協力を得て実施する、施設外就労などを中心としたサービス提供への転換を図ることが求められよう。そうした就労支援サービス提供に携わる事業所職員には、利用者だけでなく、利用者の施設外就労や雇い入れに協力する企業などの関係者が必要とする支援を提供できるような専門技術やノウハウを修得するための研修制度などの構築も求められよう。

### (5) 一般就労と福祉的就労の一体的展開を可能とするための法制度の再編整

## 備

現在は、一般就労支援は、障害者雇用促進法などの労働法、福祉的就労支援は、障害者総合支援法などの福祉法に二元化して実施されている障害者の就労支援を労働法に一元化するとともに、これまでは労働行政サイドでは認めようとしてこなかった「継続的な保護的措置」を可能とすることとともに、そうした施策の有効性の検証を適宜実施すること。そして、一般就労、福祉的就労を問わず、何らかの生活支援を必要とする障害者には福祉法により対応する、といった法制度の再編整備が求められる。

## おわりに—全 A ネットへの期待

- ・ スタンダードセッティングとサービスの質評価—就労支援事業のピア・モニタリング・モデル事業の実施
- ・ 研究開発・調査事業（就労支援事業のコスト・ベネフィット分析なども）の実施
- ・ ロビー活動（政策提言や政策立案支援など）および広報啓発活動の展開
- ・ 研修事業の実施—就労支援にかかる人材養成（マネジメントおよび就労支援技法など）
- ・ マーケティング（仕事の開発・市場開拓）および経営支援—コンサルタント機能の整備など。

## A 型事業所の適性な運用について

全 A ネット理事長 久保寺一男

内 容：「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、優良な A 型事業所を適切に認定する方法」

### I. A 型の課題・問題点

1. 良質な仕事の確保  
(最賃確保の収益の高い、安定した仕事)
2. 経営者の経営感覚の醸成 (ビジネス構築)
3. A 型利用者の福祉的な支援による職業能力の向上
4. 職員の就労条件 (平均給与の低さ)
5. 精神障害者の利用拡大～短時間労働の状況
6. A 型福祉サービスの受給資格

#### A 型事業所の充実化の 3 要件

- ①指定要件に「業務内容と収支予想」、「福祉支援内容」を記載
- ②受給者証の発行者に職業能力アセスによる判断基準書の作成
- ③事業者には、「福祉的な支援による職業能力向上」の具体的な取り組みを記載

### II. 経営努力に向けた助言 (マニュアル作りのため)

1. 労働者の身分保障を優先することによる就労収支のバランスを崩さない、無理をしないこと。最賃を払うことができる仕事に見合った実人数 (受け入れる利用者数) とすべきであり、福祉報酬を充てにして受け入れを多くしても、結果最賃を支払うことを考えると首を絞める。  
※収支の合う仕事があって初めて事業を行うことができる事業である。  
(ある程度の先行投資に耐えられる規模の法人、もともと仕事がある一定規模の企業、福祉事業に志を持った福祉人では難しいか?)
2. 仕事が保障される企業に出向いての業務内容は有効である。(施設外就労)  
良質な仕事であるか十分に吟味をすべきでる。  
施設外就労の本来の目的である施設外就労先に一般就労させる努力をすること。  
しかも定着支援に協力すること。win×win の関係を構築すること。

### II. 参考資料等

1. 2015 全 A ネット作成～就労継続支援 A 型事業所の質の評価のセルフチェック表  
○ディーセント・ワーク領域  
I. ワーク・ライフ・バランス軸、II. 所得・能力開発軸、III. 労働者の権利軸  
○健全な事業領域 IV. 経営に対する社会的責任軸、V. 事業の運営の健全性軸  
○一般就労・社会的包摂への取組み領域 VI. 一般就労・社会的包摂への取組み軸  
※別紙参照 満点=100×6=600点
2. 行政監査 (平成 29 年 4 月以降の調査)  
平成 29 年 3 月通知：就労支援事業収入－就労支援事業の経費 > 賃金総額  
○東京都の例 A～優良、B～良、C～改善計画提出要請のみ、1 年後調査

D～改善計画提出と来所にて説明要請、E～改善計画提出と実地にて確認  
○神奈川県～対象事業所 29⇒改善計画指示は 22 事業所 (75.8%)

※指示する事業所が多くなりすぎるため就労支援事業収入<賃金総額とした。

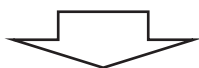
○横浜市～対象事業所 25⇒改善計画指示は 17 事業所 (68.0%)

### 3. 全 A ネット実態調査の追加の精査結果

就労支援事業収入－就労支援事業の経費<賃金総額 ⇒369/489 事業所 (75.5%)

就労支援事業収入<賃金総額 ⇒249/489 事業所 (50.9%)

※別紙参照



上記、A 型事業所の運営の厳しい状況を改善するための提案：

①就労事業改善のための支援する制度を構築する。

②就労事業収支の収入に労働関係助成金等を含めても良いことにする。

※ただし貧困ビジネスの A 型事業所に利用されない方策が前提

③良質な仕事の確保のため、民需の発注促進策（みなし雇用等）を促進する。

④収支が赤字だが、その他で実績（移行実績、賃金額、労働時間等）を上げている事業所に加算を設ける。

### III. 就労継続支援 A 型事業所の評価案について

※別紙参照

### IV. 問題提起

①作業評価（作業評価がもともとハンディがある）、あるいは障害のない人に比べてコストがかかる。そのコストと福祉報酬費との比較は可能なのか？

Ex：B 型と同じ単価で良いのか？

②障害のない人に比べ、の働きづらさ（特に精神障害者）についての労働評価比較

Ex：精神障害者の服薬と働きづらさの関係

③最低賃金を支払う難しさのコスト＝労働関係補助金？

④労働者としての身分保障、納税者となることによる影響

Ex：A 型の社会的コスト＝納税者となることによる税収

⑤障害者の適性・職業評価・生活設計（人生設計）・本陣の意向などを入念にアセスメントし、それに沿った利用支援計画があり、サービスの支給決定がされるべきである。

Ex：A 型で言えば、週何日、一日何時間、最低賃金減額特例を利用するのかなど。

⑥指定権者が新規の A 型事業所を認定するのに厳密な検査、また既存の A 型事業所に対する監査のレベルを上げるべきである。

⑦企業グループ算定特例における A 型事業の雇用に対する厚労省の見解

※別紙参照

☆就労継続支援A型事業所の質の評価のセルフチェック表 <2015年度 全Aネット検討会作成>

(全体注)各軸の1から8までの各評価項目ごとに、右欄の評価の欄に、評価基準の5(一番高い評価)から1(一番低い評価)を記入してください。  
p4の図で、高い評価が多い(5や4が多い)軸は外側に位置取りされ、低い評価が多い(1や2が多い)軸は内側に位置取りされます。

経営主体名	事業所名	都道府県	事業開始年月
運営主体種別	1.自治体 2.社協 3.社福 4.医法 5.社団 6.財団 7.企業 8.NPO 9.その他( )		事業形態 1.単独型 2.多機能型

【ディーセント・ワーク領域】(Ⅰ～Ⅲ)

Ⅰ. ワーク・ライフ・バランス軸(障害のある人が、「ワーク」と「ライフ」をバランスさせながら、働き続けることができる職場かどうかの評価)

評価項目	評価基準	評価
1 利用者がやりがいを感じ、主体的にとりくめる仕事を提供している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 利用者の就労と生活に関するアセスメントを定期的に行い、個別支援計画を作成している(注1)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 個別支援計画に基づき、利用者の望む働き方や生活の仕方ができるよう支援を行っている(注1)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 働き続けることを希望する利用者に対し、安心して長く働くことができる支援やしきづくりを行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 利用者個々の障害や生活の状況に応じた健康管理や労働時間等の配慮を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
6 利用者が地域社会の一員として生活するための支援を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
7 短期離職者(半年以内)が少ない(注2)	5. 定員の0-10%未満離職 4. 10-20%未満離職 3. 20-30%未満離職 2. 30-40%未満離職 1. 40%以上離職	
8 平均年次有給休暇取得率	5. 90~100% 4. 60~90%未満 3. 50~60%未満 2. 30~50%未満 1. 0~30%未満	

(注1)項目2は、アセスメントから個別支援計画の作成までの状況についての評価、項目3は個別支援計画に基づく実際の支援の状況についての評価。

(注2)一般就労移行者と暫定支給決定期間内に利用を終了した者を除く。

Ⅱ. 所得・能力開発軸(障害のある人が安定した所得を得ることができるか、またそのための能力開発機会が確保されているかどうかの評価)

評価項目	評価基準	評価
1 短時間の勤務の利用者に対し、労働時間を伸ばすための支援を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 利用者の就労や能力開発に対する意欲を高めるための支援を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 能力開発に関わる目標や課題を利用者個別に設定している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 能力開発のために研修や関連制度を整備している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)を締結・届出している	5. 協定を届出済み 4. 締結したが、監督署に届出していない 3. 近く締結予定 2. 締結を検討中 1. 締結していない	
6 利用者の平均月額賃金	5. 15万円以上 4. 10万円~15万円未満 3. 5万円~10万円未満 2. 3万円~5万円未満 1. 3万円未満	
7 減額特例制度を適用している利用者の比率	5. 0% 4. 30%未満 3. 30%~50%未満 2. 50~100%未満 1. 100%	
8 全利用者の1日平均実労働時間	5. 8時間 4. 6~8時間未満 3. 4~6時間未満 2. 2~4時間未満 1. 2時間未満	

Ⅲ. 労働者の権利軸(障害のある人が、労働者としての権利が保障され、障害のない人と同等に活躍できる職場かどうかの評価)

評価項目	評価基準	評価
1 障害のない職員と同等の就業規則や賃金体系の整備を進めている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 利用者の障害や状況に配慮した合理的配慮に積極的に取り組んでいる(注3)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 利用者全員と雇用契約を結び、契約時に労働条件について明示・説明している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 差別禁止や虐待防止に関する規程類の整備や研修などのとり組みを行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 利用者の個人情報やプライバシー保護のための規程類の整備や研修などのとり組みを行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
6 苦情解決の窓口を整備し、その利用の仕方について利用者によりわかりやすく説明している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
7 従業員組織(注4)があり、経営層の間に定期的な話し合いの場を設けている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
8 加入条件を満たす利用者は雇用保険、社会保険に加入している(注5)	5. とともに全員加入 4. とともに9割以上加入 3. とともに8割~9割加入 2. どちらかが8割未満の加入 1. とともに5割未満加入	

(注3)平成25年改正障害者雇用促進法(平成28年4月施行)で加わった合理的配慮の提供義務規定(第36条の2から4)は、A型事業所にも適用される。

(注4)従業員組織は、労働組合に限らず、事業者の意見・要望を集約し、それを経営層に伝達する役割を有する組織一般を指す。

(注5)雇用保険や社会保険(健康保険、厚生年金保険)は、1週の労働時間、契約期間、企業規模等による加入条件が設定されている。

【健全な事業領域】(Ⅳ～Ⅴ)

Ⅳ. 経営に対する社会的責任軸(障害者就労支援施設を運営する社会的責任を果たしているかどうかの評価)

評価項目	評価基準	評価
1 事業所の理念や目的を明文化し、それらに沿った運営を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 福祉サービス事業者として守るべきことを明確にし、その達成に取り組んでいる	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 職場の安全・衛生管理に積極的に取り組んでいる	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 長期計画や将来ビジョンを策定し、事業所として明確な将来展望を描いている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 事業所の経営資源を把握し、事業所の強みを充分活かせるような経営努力を行っている(注6)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
6 第三者による評価の公表、情報開示などにより、透明性の高い組織になっている(注7)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
7 事業所の機能や専門性を地域社会に還元し、地域に開かれた事業経営を目指している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
8 地域の企業等と積極的な協働・協力関係を築き、事業を展開している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	

(注6)経営資源(人、もの、カネ、情報)の視点で事業所の弱み・強みを把握し、その強みを活かし、事業所外資源の活用等でその弱みを補う経営を行っている。

(注7)自治体・全国社会福祉協議会等の第三者評価事業の受審結果や事業所の多くの情報を積極的に公開している。

**V. 事業運営の健全性軸(事業活動の継続性・成長性を高める取組みがなされているかどうかの評価)**

評価項目	評価基準	評価
1 1日充分働けるだけの仕事量が確保されている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 最低賃金を支払える収益性のある事業である	5. そういえる 4. おおむねそういえる 3. どちらともいえない 2. あまりそうではない 1. そうではない	
3 市場において充分に競争力のある商品・サービスを生み出している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 事業の継続・発展をめざし、常に商品・サービスに工夫を加えている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 機械の導入や治具の開発など、効率化や生産性向上のための取組みを行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
6 事業運営の持続・発展を図るための職員の確保・育成に取り組んでいる	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
7 年間計画や数値目標を定め、計画と実績の差を分析し、PDCAを着実に実行している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
8 就労支援事業会計と福祉事業会計とを明確に分けた決算書が公開されている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	

**【一般就労・社会的包摂への取組み領域】**

**VI. 一般就労への移行・社会的包摂軸(一般就労や社会的包摂の促進に努めているかどうかの評価)**

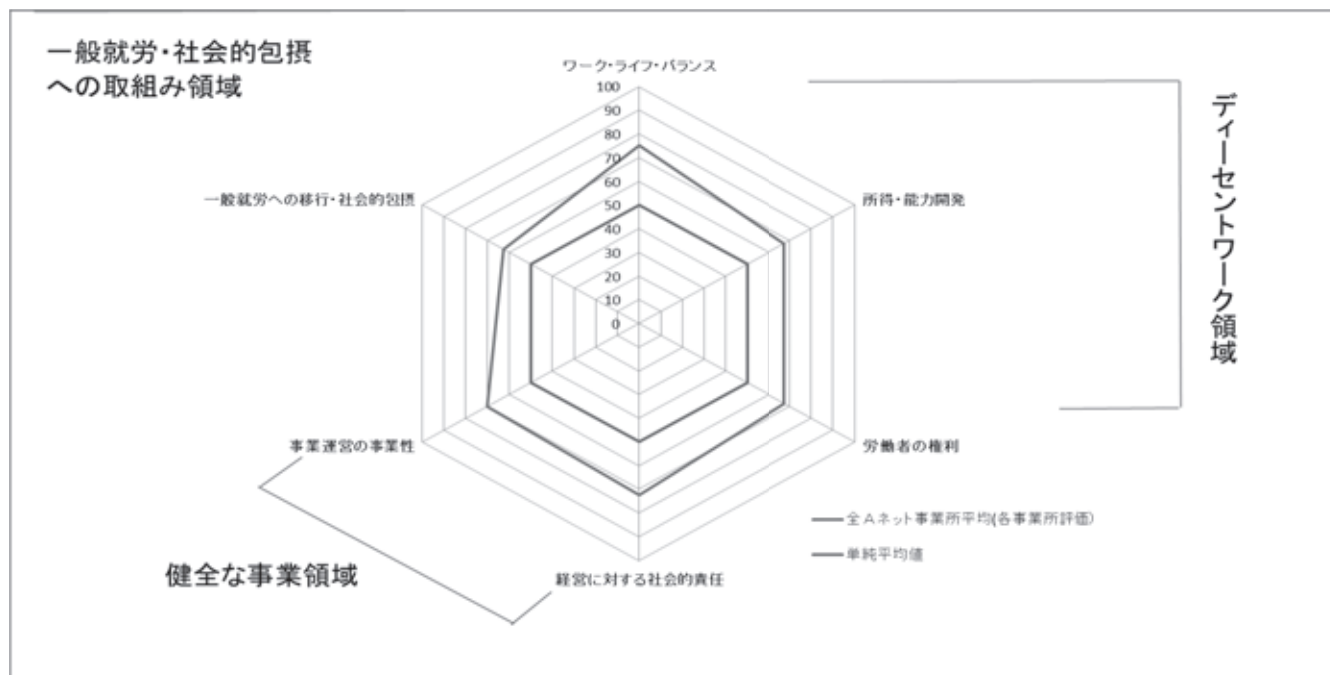
◎ VI軸については、一般就労を重視する事業所にも、重度障害者や障害者以外の働きづらい者に就労の場を提供する工夫をお願いします、  
他方、社会的包摂やソーシャル・ファームの実現を重視する事業所にも一般就労への支援をお願いする必要があります、と考え、一つの表にまとめています。

評価項目	評価基準	評価
1 一般就労の可能性のある利用者に対し、必要な働きかけをおこない、個別支援体制を整えている(注8)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 利用者の一般就労移行支援のため、地域の支援機関との連携を行なっている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 一般就労した利用者に対し、就労後概ね6か月を超えた定着支援を行っている(注9)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 施設外就労、施設外支援に積極的に取り組んでいる(注10)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 A型事業所対象者以外で働きづらい者に就労の場を提供している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
6 利用者の家族の支援も行っている(関係機関や他事業所との連携も含む)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
7 基礎年金1級者や雇用率制度の重度判定者等重度な障害のある利用者の比率	5. 50%以上 4. 25~50%未満 3. 5~25%未満 2. 5%未満 1. 0%	
8 過去1年間に事業所から一般就労へ移行した利用者の比率	5. 15%以上 4. 10~15%未満 3. 5~10%未満 2. 5%未満 1. 0%	

(注8) 定期的に各利用者の希望就労内容を聞き取り、各利用者の一般就労可能性の判断、個別支援計画内容につき職員間で共有し、支援している。  
(注9)「6か月」は、就労移行支援体制加算を勘案。  
(注10)施設外就労(企業内就労)は利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援、施設外支援は企業内等で行われる企業実習等への支援。



※全Aネット事業所平均(各事業所評価)(外側の六角形です。)はサンプルです。





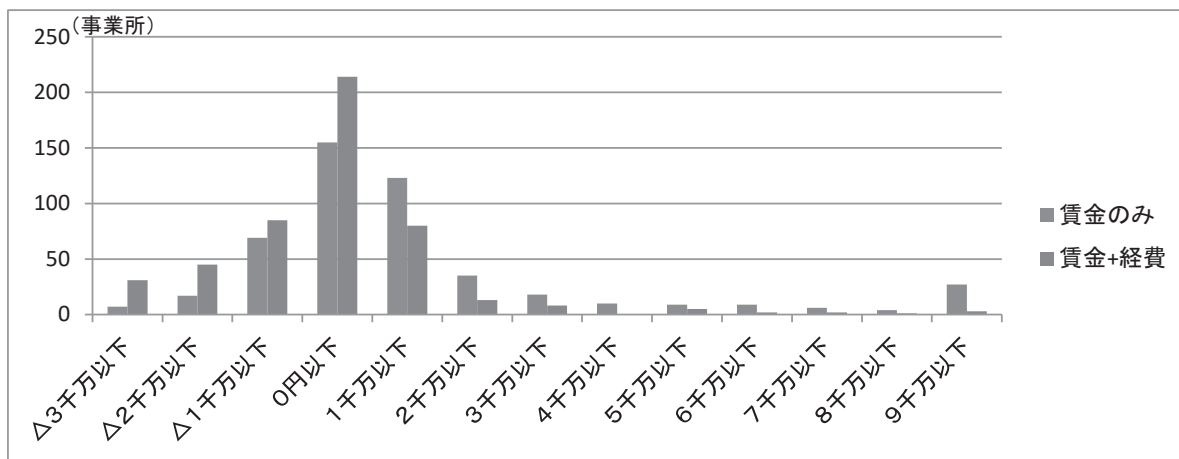
クロス集計データ(489事業所)

度数分布

収入との差額	賃金のみ	賃金+経費
△3千万以下	7	31
△2千万以下	17	45
△1千万以下	69	85
0円以下	155	214
1千万以下	123	80
2千万以下	35	13
3千万以下	18	8
4千万以下	10	0
5千万以下	9	5
6千万以下	9	2
7千万以下	6	2
8千万以下	4	1
9千万以下	27	3
合計	489	489

赤字事業所 賃金のみ 247 50.5  
 賃金+経費 368 75.3

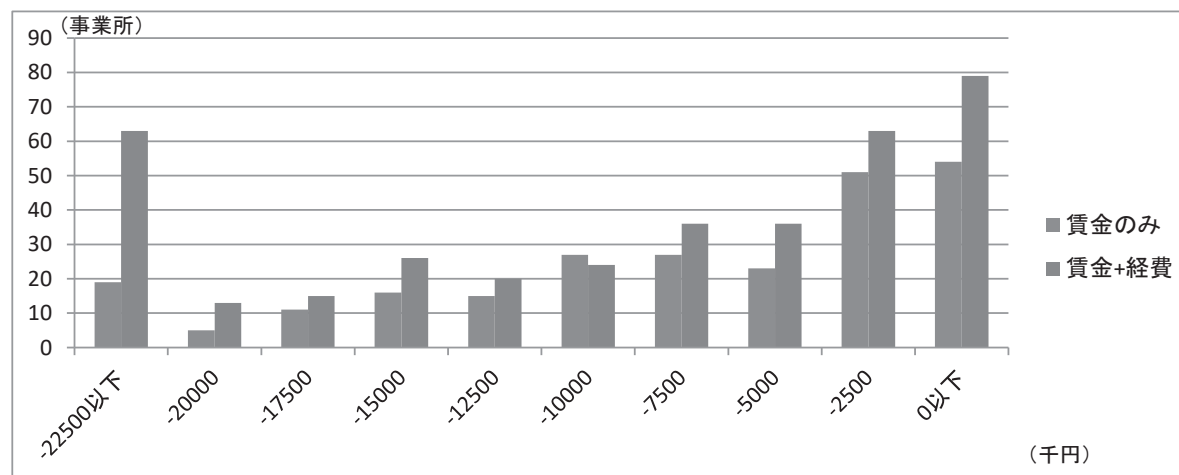
(0円の事業所は賃金のみが1事業所、賃金+経費が7事業所)



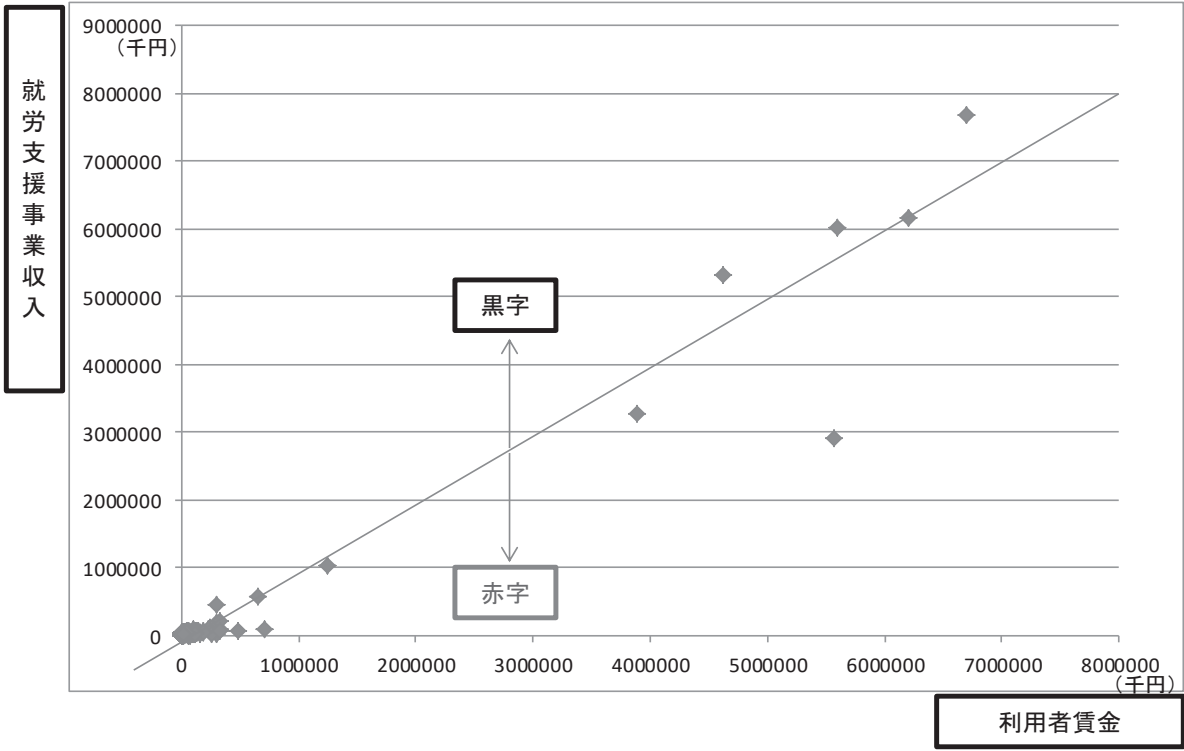
度数分布(差額0円以下)

千万	賃金のみ	賃金+経費
-22500以下	19	63
-20000	5	13
-17500	11	15
-15000	16	26
-12500	15	20
-10000	27	24
-7500	27	36
-5000	23	36
-2500	51	63
0以下	54	79
合計	248	375

(0円の事業所は賃金のみが1事業所、賃金+経費が7事業所)



(千円)

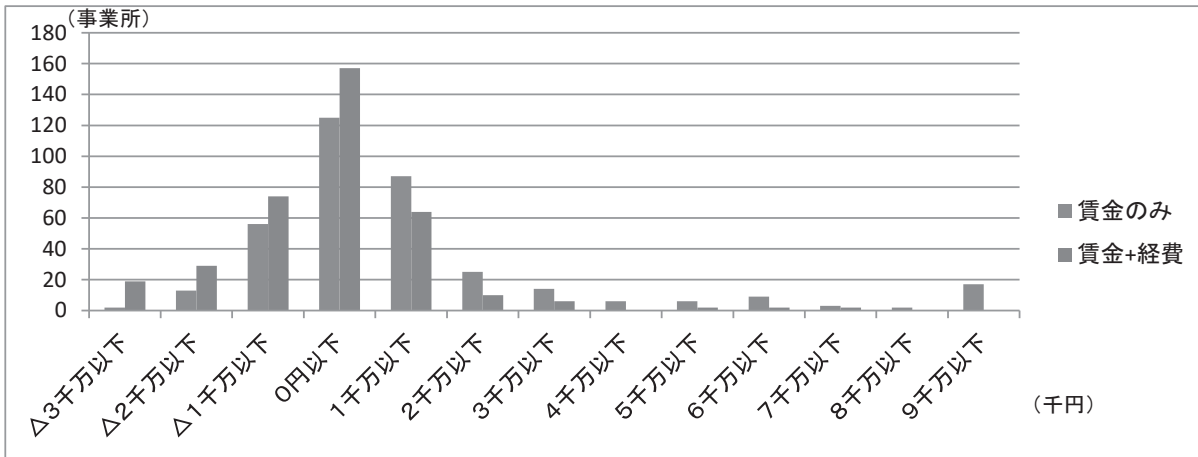


会計データ(365事業所)  
度数分布

収入との差額	賃金のみ	賃金+経費
△3千万以下	2	19
△2千万以下	13	29
△1千万以下	56	74
0円以下	125	157
1千万以下	87	64
2千万以下	25	10
3千万以下	14	6
4千万以下	6	0
5千万以下	6	2
6千万以下	9	2
7千万以下	3	2
8千万以下	2	0
9千万以下	17	0
合計	365	365

赤字事業所 賃金のみ 実数 191 全体に占める割合 52.3  
賃金+経費 272 74.5

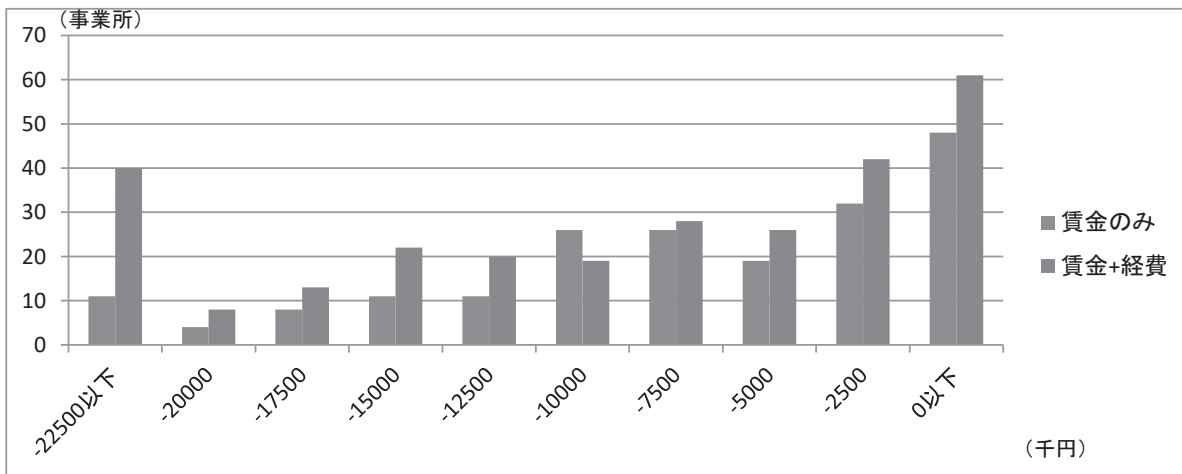
(0円の事業所は賃金のみが5事業所、賃金+経費が7事業所)

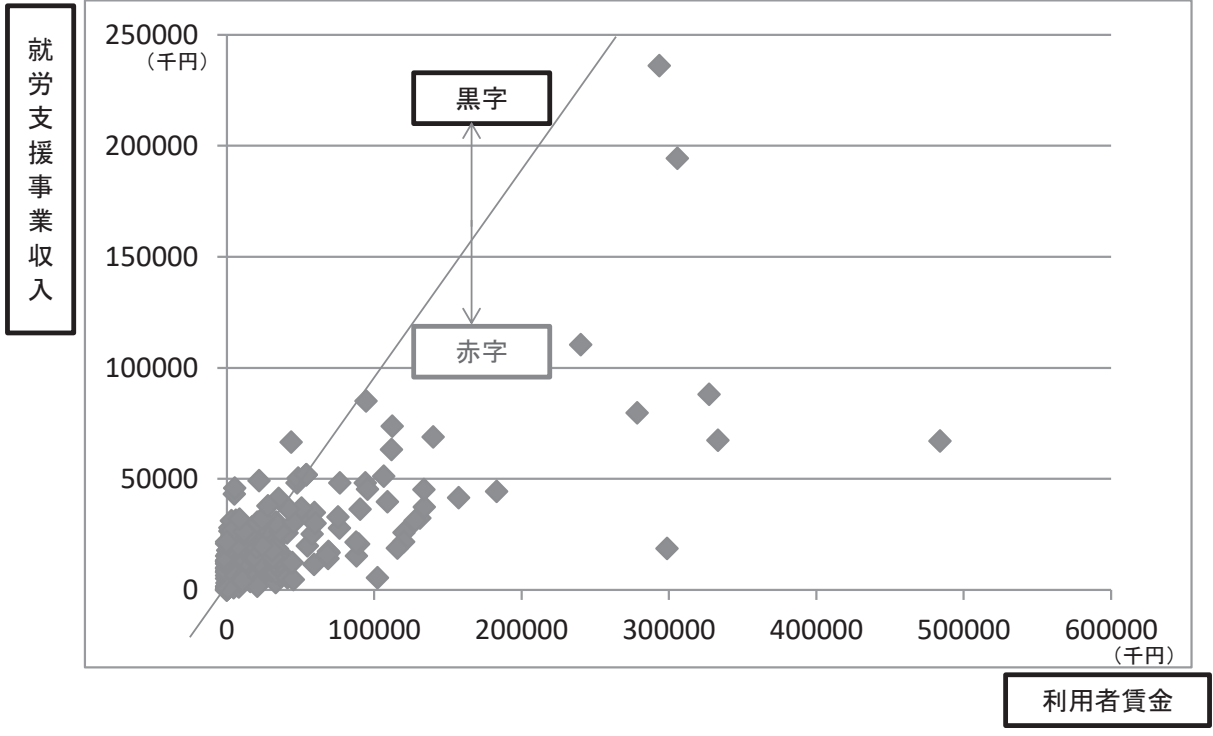


度数分布(差額0円以下)

千万	賃金のみ	賃金+経費
-22500以下	11	40
-20000	4	8
-17500	8	13
-15000	11	22
-12500	11	20
-10000	26	19
-7500	26	28
-5000	19	26
-2500	32	42
0以下	48	61
合計	196	279

(0円の事業所は賃金のみが5事業所、賃金+経費が7事業所)





A 型事業所の障害者をめぐる法的諸問題：労働法と社会保障法の観点から  
中川 純（東京経済大学）

1. はじめに

就労継続支援事業 A 型（以下、A 型事業）は、労働（雇用）契約を締結し、就労の機会を提供する事業となっている。しかし、その利用者は必ずしも十分な職務遂行能力（以下、労働能力）を有するわけではなく、また事業所も雇用の場であると同時に、職場訓練機能、就労移行機能、生活支援機能、居場所機能などの福祉的機能を担っている。それゆえ、A 型事業は、一般企業と同様に営利を追求する事業としての性格と営利を一義的には求めない福祉的性格を双極としつつ、事業所ごとにその間でグラデーション的な色彩を有ししている。しかし、A 型事業所の多様な性質は、企業間の自由競争と障害者の保護との間で困難な問題を生み出すことがある。本研究は、労働法や社会保障法の観点から上記のような問題を指摘することを試みるものである。

2. A 型事業所の障害者の「労働者性」

(i) 労働法における「労働者性」

労働基準法（労基法）や労働契約法（労契法）は、労働（雇用）契約を締結する一方の当事者を「労働者」と呼び、「労働者」にはそれらの法規が適用されることとなる。労基法 9 条は、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業<sup>1</sup>」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」としている。労契法 2 条は、「この法律において『労働者』とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう」としている。

「労働者性」は、「使用され」ることと賃金の「労務対償性」によって判断されている。具体的には、①仕事の依頼、業務の指示に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮命令の有無、③時間的、場所的拘束性の有無、④労務提供の代替性（補助労働力利用の可能性）の有無、⑤報酬の労務対称性、に基づき総合的に判断されている。これらを主たる要素としつつ、⑥事業者性の有無（機械、器具の負担関係、報酬額）、⑦専属性の有無、⑧その他（就業規則適用の有無、社会保険料・税の負担関係）などの補強的要素を加えて検討することとなる<sup>2</sup>。

---

<sup>1</sup> 「事業」とは、労基法などで用いられる概念であり、「工場、鉱山、事務所、店舗等の如く、一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体（昭 22・9・12 発基 17 号）」をいう。

<sup>2</sup> 昭和 60 年 12 月 19 日労働基準法研究会報告。労働省労働基準監督課編『今後の労働契約等法制のあり方について』（1993 年）50 頁以下。

これらは、労働契約と、それ以外の役務提供契約である委任契約、請負契約とを峻別する基準となっている。

このような「労働者性」の判断には特徴がある。第1に、「労働者性」が認められる場合には、労基法、労契法などの効果がすべて及ぶのに対し、労働者とされない場合には法の効果はまったくおよばないことである（労働者性の一元的性質）。たとえ契約の内容に部分的に労働契約的な要素があつたとしても、その性質をとらえて、労働関連法規ごと、またはそれらの条項ごとに保護が適用されることもない。また、最低賃金法、労災補償保険法などの個別的労働関係法の適用対象は、労基法に準じており、ほぼ同様である<sup>3</sup>から、これらの法律も同時に適用される（労働関連法規の一元的適用）。第2に、契約名称や契約締結時の意思にかかわらず、実態的に労働契約であるとみなせる契約には労働関連法規が適用される。いいかえると、「労働者性」の有無は、契約当事者がどのような契約を締結したかという意思に関係なく、上記の客観的要件によって判断される（労働契約の客観的性質）こととなっている。

労基法は、労働者（およびその家族）が経済的に安定し、身体的・精神的な健康・安全を保障するために、労働条件を整備するものである。これらが適用される「労働者」は、さらに特殊な性質を有すると考える。「労働者性」において「労働」は、労働条件として定められる「賃金」レベルに対応する内容であることが想定される<sup>4</sup>。賃金の額が就業規則（または最低賃金法）に規定される金額以上

---

<sup>3</sup> 個別的労働関連法規に適用対象としての労働者の概念は類似しているが、厳密には異なる部分がある。たとえば、労契法では、事業の概念を用いないことから、労基法が適用されない家事使用人などにも適用があると理解されている。集团的労働関連法規の労働者性は、個別的労働関連法規とは異なる。

<sup>4</sup> 「労働」を、賃金に対応する「生産性」や「対償性」と結び付けていると解される場合がある。たとえば、事業の性質からB型事業所に最賃法、労基法の適用はない。労働基準局長の通達によれば、事業収入が一般的な事業場に比較して著しく低い場合には事業性を有しないと判断される場合がある。このように解されるのは、B型事業所自体に生産性がなく、またそこで就労する障害者に十分な生産性がないからか、またはB型事業所が営利を目的とした事業ではなく、職業訓練を実施する機関であるかのどちらか、または両方であろう。このように考える場合、B型事業所における障害者の就労（労働）が労働市場で最低賃金を超えるような生産性を有しないことが労基法の適用を受けない理由ともいえよう。

一方、「労働」を賃金の「対償性」と結び付けて考える場合もある。たとえば、有償ボランティアを含むボランティアについてである。ボランティア契約は、通常委任契約とされ、労基法や労契法の適用はない。ただし、契約内容の実態をみれば、上述の労働者判断要素の①②③⑥の要件を満たすことが多く、賃金が支払われないこと、またはその額が最低賃金を超えないこと以外について

でなければならないとすると、個別的労働関係法規が適用される「労働」は、その金額に見合うものでなければならない。いいかえると、使用者が、自らの経済活動において利益を得られることを期待できる「労働」でなければならない。そのように考えると、労働関連法規が適用の対象としているのは、労働的色彩をもった、あらゆる生産活動ではなく、労働市場で一定の価値が認められるものに限定されることとなる。就業規則に定められる賃金や最低賃金の額を下回るような人的サービスに対し法の適用を想定していないこととなる。

現在の労働法は、労働市場で価値のある活動（労基法などにおける「労働」であり、同時に長い時間職場にいるような活動）をしている個人を対象として、生活可能な賃金の保障、身体的・精神的健康の維持・増進、プライベートな時間の確保などから労働時間の規制、休日、休憩時間、有給休暇などの保障、労働災害により発生する経済的損失の補償、経済生活を保障するための解雇規制などがなされる構成となっている。生存権の観点から、労働能力が低く、就労所得が少ない個人に対し一定の経済活動を可能にすることを目的としているわけではない。

(ii) A型事業所の「事業者性」とそこで就労する障害者の「労働者性」

A型事業は、「通常の事業に雇用されることが困難であるが、労働契約が可能である障害者に対し」、「就労の機会を提供し」、「就労に必要な知識および能力の向上のために」「必要な支援をおこなう事業」と説明される。難解であるのは、A型事業所の利用者が「事業に雇用されることが困難であるが」、「労働契約の締結が可能な障害者」であるという部分である。この説明から、制度上A型事業が対象とする障害者について生産性、そしてその事業の性質の幅が非常に広いことと理解できる。

まず、A型事業所で就労する障害者の労働能力の幅広さである。A型事業所で就労する障害者には、労働関連法規が適用対象としている「労働」をおこなえない個人が含まれている実態がある。第1に、全Aネットの調査によれば、最低賃金法の減額特例<sup>5</sup>の適用を受けている障害者が1-2%いると考えられる<sup>6</sup>。これ

---

ては「労働者性」を肯定しうるようなサービスであるといつてよい。ボランティアに労働関連法が適用されないのは、その活動内容に対償性がないと構成することが可能である。

<sup>5</sup> 減額特例の適用は最低賃金法によって認められており、労働基準監督官によって査定された生産性に基づき算定された賃金とその個人の最低賃金になることになっている（最低賃金法7条）

<sup>6</sup> 全Aネット『就労継続支援A型事業の課題と可能性について—A型事業所全国実態調査および事業評価の予備調査実施に係る報告書』（2016年5月）（以

は、労働関連法規が保護の目的として想定している「労働」をおこなえない個人がいることを示している<sup>7</sup>。第2に、A型事業所では生産活動によって障害者に対する賃金をまかなうことができず、サービス報酬等の福祉給付などの費用から補てんしていることがある<sup>8</sup>。これらは、A型事業所の障害者は、最低賃金や事業所ごとの賃金に見合う「労働」を提供できない場合があることを意味している。つまり、本来の意味で労働法の適用対象としての「労働者」でない、「みなし労働者」が存在していることを示している。A型事業所で就労する障害者には、障害があっても労働能力について、通常の労働者と遜色ない個人、研修中の労働者、いわゆる試用期間中の労働者のような個人、そして長期的に訓練を必要とするB型事業所の訓練生のような個人が混在しているといえる。

つぎに、A型事業の特殊性である。第1に、労基法の「事業」という観点からみた場合のA型事業の特殊性である。A型事業所は、労基法における「事業」の場というだけでなく、職場訓練機能、就労移行機能、生活支援機能、居場所機能などの性質をより強く担っていることである。営利を追求する事業的性格と営利性を一義的に追及しない福祉的性格を双極として、A型事業所ごとの方針により、雇用機能を重視するものから、その他の福祉的就労機能を重視するものまでグラデーション的に存在する。ある事業所では、就労する障害者は、労働者と遜色なく、ほとんど支援の必要がない状態で事業をおこなっている。一方、別の事業所では、就労によって経済生活を安定させることを目的としつつも、A型事業での就労を通じて、一般就労に向けて経験値や自覚を高め、自信をつける場となっていることである。第2に、サービス報酬を受け取る主体としての特殊性である。営利性を強く求め、福祉的支援の低い障害者を雇用する事業所は、サービス報酬を受領する必要性が低いのに対し、福祉的機能を重視する事業所は、サービス報酬や助成金にその経営を委ねている。このような実態は、サービス報酬体系に反映されていない。

### 3. A型事業所閉鎖に伴う諸問題：解雇制限法理の適用と未払い賃金

#### (i) ブラックA事業所の閉鎖と障害者の解雇に対する責任

近時A型事業所の閉鎖とそれに伴う障害者の解雇が社会問題となっている。

---

下、全Aネット『調査報告書2016』28頁。

<sup>7</sup> ここでは、A型事業所の就労の実態について述べているにすぎず、減額特例が違法無効であるという議論をしているわけではない。減額特例と労働法理の矛盾については、中川純「障害者雇用政策の理論的課題」、島田・土田・水町編『講座労働法の再生第6巻：労働法のフロンティア』107-124頁（日本評論社、2017年）116-119頁、を参照のこと。

<sup>8</sup> 全Aネット『調査報告書2016』37-38頁。



このような解雇は、福祉給付や助成金を受領しつつ、障害者に生産活動を伴う就労をさせず、短時間の就労に対する報酬を支払い、その差額を利益としている A 型事業所（いわゆる、「ブラック A 型事業所<sup>9</sup>」）が、報酬支払い方式の変更（短時間利用減算）<sup>10</sup>で利益がでづらくなり、閉鎖することに伴って発生している。テレビのニュースや SNS では、身勝手な事業主の行為に対し、障害者の利益を保護すべきであるという意見がみられた。このような行為に労働法上の問題があるかについて検討したい。

事業主が自らの事業所を閉鎖することが許されるか否かについて、憲法上営業の自由が定められており、閉鎖すること自体に特に問題はない。閉鎖した後の処理として、倒産手続きを踏むか、または任意整理するかとなり、従業員の処遇もそれぞれ異なる。任意整理は、裁判所を介さずに、債権者、つまり取引先や従業員などと交渉し、債務整理の合意条件を結ぶ手続きのことである。ブラック A 型事業者は、そもそも企業規模が小さく（中小零細企業の事業主が、副業として起業している場合がある）、多額の負債を抱えた結果の閉鎖でない（もうからなくなったからやめる）場合が多いと推定されるから、任意整理の手法をとるのではないかと推定される。ブラック A 型事業所の場合、家賃や維持費を除いて、他の企業との取引はほとんどないか、または少ないはずであり、債務整理もそれほど難しくないと考えられる。任意整理の場合には、賃金の一部を支払うことを条件に労働者を合意解約するか、解雇することとなる。障害者を含む従業員が納得する金額を支払えば平和裏に閉鎖できるものと思われる（障害者の次の行先の問題を除く）。

問題は、閉鎖に伴って未払い賃金がある場合である。企業の倒産や閉鎖によって賃金が未払いの状態にある場合に、賃確法に基づき、政府（独立行政法人労働者健康保健機構）が企業主に代わって立替払いをする制度がある。倒産手続きを踏んでいる必要は必ずしもなく、労基署長が「事実上の倒産状態」にあることを認定した場合には、退職日の 6 か月前の日から未払い賃金総額の 8 割分が立替払いされる。ただし、その事業は、労災保険の適用対象事業として 1 年以上の事業活動をおこなった実績がなければならない。賃確法の保護が本件のようなブラック A 型事業所の未払い賃金に及ぶかが問題となる。ブラック A 型事業所に

---

<sup>9</sup> 「ブラック A 型事業所」という用語は多義的に解されるが、本稿ではこの意味に限定して使用する。この用語をこの意味で用いるものとして、きょうされん「A 型事業所の閉鎖に伴う障害のある人の大量解雇問題を受けて」（2017 年 8 月 9 日）<http://www.kyosaren.or.jp/motion/3466/> .

<sup>10</sup> 2015 年（平成 27 年）10 月から、過去 3 か月の雇用契約締結 A 型事業所での利用者の利用時間を当該利用者の人数で除したもの（平均利用時間）が一定時間未満の場合、減算がおこなわれることとなっている。

その実績があれば、未払い分が建て替えられる可能性がありうる。しかし、これに関連して理論的な問題がある。ブラック A 型事業所の障害者が受領していた金銭がそもそも「賃金」としての性格を有するかである。ブラック A 型事業所の障害者には、生産活動を伴う就労の実態のない場合がある。上述のように、事業主と労働者が表面的に労働契約を締結していても、その実態がない場合やその意思が実質的に存在しない場合には労働契約の存在が認められない可能性がある。実態のない労働契約に基づき、障害者が受け取る金銭は、賃確法が確保すべき「賃金」ではないと考えられる場合がある。

#### (ii) A 型事業所の解雇に対する規制

サービス報酬支払方法の修正（短時間利用減算）は、ブラック A 型事業者だけでなく、収入面について福祉給付や助成金に依存しつつも、真面目に事業をおこなっている A 型事業者にも影響を与える。想定される状況は、第 1 に就労収入を高め、さらに福祉給付収入などを確保するために、たとえば 20 時間以上就労できないなどサービス報酬の減算対象となるような一部の障害者を解雇（リストラ）する場合、または 20 時間以上就労することが困難な精神障害者が多い事業所である場合に、A 型事業所を閉鎖し、それに伴い就労する障害者を全員解雇した後で、報酬や勤務時間などの労働条件を変えずに B 型事業所に移行させ、就労させる場合である。

#### (a) A 型事業所の規模縮小に伴う解雇と整理解雇の 4 要件（要素）

リストラが権利（解雇権）の濫用になるか否かは、「整理解雇の 4 要件（要素）」によって判断されるのが一般的である。リストラに伴い解雇する際、①人員削減の必要性がある（通常は決算が赤字であることや急激な業績の悪化を要件とする）こと、②解雇を回避する措置（自主希望退職者を募集するなどの措置がとられていることを要件とする）がとられていること、③被解雇者の選定基準に妥当性があること、④整理解雇をおこなうにあたって労働組合などの労働者の代表などに事情説明や協議がおこなわれていること、の 4 つをすべて、または一部を満たせばその解雇は権利の濫用にはならないこととなる。

A 型事業所で就労する障害者の整理解雇に伴いとりあえず問題になりうるのは、①人員削減の必要性和③被解雇者選定基準の妥当性であると考えられる。第 1 に A 型事業所の決算自体が急激に悪化しているわけではないが、サービス報酬体系の変更によって今後事業所経営がうまくいかないと想定される場合に①の要件を満たすかが問題となろう。これについては、今後の経営に備えて先手を打つための、いわゆる予防的なものにも「人員削減の必要性」があるとされている

事案がある<sup>11</sup>。したがって、要件を満たす可能性がある。

第2に、A型事業所において長時間の就労が困難な障害者や労働能力の低い障害者を被解雇者とする場合に、③の要件を満たすかという問題である。「被解雇者選定基準の妥当性」には絶対的な基準がないといわれているが、一般的に妥当性のあるものとして用いられるのが勤務成績である。A型事業所において、事業の経済的利益に貢献しない障害者を整理解雇の対象者とするのは妥当なものといえる可能性が高いといえよう。ただし、入れ替わりとしてすぐに新規で別の障害者を採用するような場合には、①の要件を満たすことができない<sup>12</sup>。

A型事業所における整理解雇の4要件の適用に関して理論的な問題がある。事業の規模が小さい場合が多いA型事業所に4要件の適用を認められるかである。整理解雇の4要件は大企業のリストラを前提とした法理であり、零細企業には適しない部分も多い(たとえば、自主希望退職を募ることや被解雇者選定基準の妥当性などを考慮する場合には、零細企業では事実上指名解雇のようになってしまう)。また、「労働者性」を満たさない障害者にはそもそも解雇権濫用法理が適用されない可能性がある。

#### (b) B型事業所への移行に伴うA型事業所の廃止と解雇

次に、A型事業所を閉鎖し、B型事業所に移行する上で障害者全員をいったん解雇する場合(モデルケース)である。労働法に関連して、一見これに類似する例は事業譲渡と思われる。事業譲渡に伴う労働関係の承継には、①譲渡会社と譲受会社との間で労働契約に関する合意が必要であり、また②労働契約関係の移転について労働者の同意が必要となる。これを応用して考えると、モデルケースは、同じ法人内であることから譲渡の合意の形成が難しくはなく、また就労条件に変更がないとすれば障害者も容易に同意するとも考えられる。事業譲渡で問題となるのは労働契約がすべて承継されない場合であるが、そのようなことが発生しない場合(同じ法人内の2つの事業所である場合にはそのような事態が発生する可能性は低いと想定される)には、実務上特に問題にはならないといえるかもしれない。

しかし、モデルケースは、同じ法人内において新たに設立された事業所への変更であり、そしてそれに伴う労働契約関係の喪失を導く合意であることに、事業譲渡との違いがある(したがって、事業譲渡とは異なるものである)。法人内で、A型事業所で労働契約を締結して働く地位やそれに伴い、最低賃金法、労災保険、解雇規制などの保護を失わせることとなる。このような合意は、労働関連法規の

<sup>11</sup> たとえば、四日市カンツリー倶楽部・津地四日市支判昭60・5・24 労判454・16など。

<sup>12</sup> みくに工業事件・長野地諏訪支判平成23・7・15 労判1035・124。

潜脱、脱法行為とみなされる可能性が高い。特に労基法は、強行規定であり契約によって適用を排除することを認めていない。ただし、労基法の重要な原則（賃金の全額払いの原則）について「自由かつ明白な合意」がある場合に、その適用を除外することができるとした例がある<sup>13</sup>。そうすると、②に相当する合意は、B型事業所に移行しない限り、就労の場の提供が困難であるとか、B型事業所に移行したほうがより障害者にとって有利な環境、条件での就労の機会が与えられる等の「客観的かつ合理的な事情」の下で、障害者から「自由かつ明白に」その意思が示された場合にのみ、有効なものになる可能性がある。ただし、労基法の一つの原則ではなく、労基法など労働関連法規全般の適用を排除する合意が有効であることを認める場合、その客観的・合理的な事情は相当厳格になることが予想される。

#### 4. A型事業所の障害者に対する社会保険（被用者保険）の適用

##### (i) A型事業者で就労する障害者に対する社会保険適用の実態と課題

A型事業者で就労する障害者の社会保険<sup>14</sup>の適用に関しては、第1にA型事業者で就労する労働者であっても週の労働時間が30時間を超える場合<sup>15</sup>には、被用者保険である健康保険および厚生年金に加入させなければならない。第2に、1年間の収入の見込みが130（障害厚生年金を受給できる場合には180）万円（130万円だとすると月額10.8万円、180万円だとすると15万円）を超えた場合に家族の扶養から外れ、健保または国民健康保険（国保）に加入しなければならない

<sup>13</sup> 日新製鋼事件・最判平2・11・26 労判584・6、シンガー・ソング・メシーン事件・最判昭48・1・10 判時695・107。

<sup>14</sup> 社会保険は、本来的には職域保険（被用者保険）と地域保険を含むものである。しかし、全Aネット『調査報告書2016』では、調査において「社会保険は、健康保険と厚生年金をさします（29頁）」とあり、被用者保険を念頭に置いたものとなっている。

<sup>15</sup> 2016年10月以降は、従業員を501人以上雇用している企業は、所定労働時間が20時間以上で、月額賃金8.8万円以上、雇用期間が1年以上と見込まれる従業員も、健康保険および厚生年金に加入させなければならない。2017年以降は、従業員を500人未満雇用している場合でも、労使で合意がある場合には上記加入要件を満たす場合には健康保険および厚生年金に加入させることができる。しかし、A型事業所は零細または小規模の事業所が多い（障害福祉サービス等報酬改定検討チーム「就労継続支援A型、B型に係る報酬・基準について」<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/0000182984.pdf#search=%27A%E5%9E%8B%E4%BA%8B%E6%A5%AD%E6%89%80+%E6%B8%9B%E7%AE%97+%E5%A0%B1%E9%85%AC%27> 7頁）ため、所定労働時間30時間が通常要件となると思われる。

ことになる。

しかし、依然として多くの A 型事業所で就労する障害者は、所定労働時間が 30 時間未満であり（30 時間以上就労している割合は、21.5%）、年収が 130 万円を超えない（全 A ネットの調査によれば、月額平均賃金は 73,374 円（年額 880,488 円）ことから、障害者自らが被保険者となって社会保険の適用を受けている割合は多くはないと推察できる。

これに対して、30 時間以上就労する A 型事業所の障害者の多くが「社会保険の適用を受けている」というデータがある。全 A ネット調査報告書によれば、A 型事業所で就労する障害者 17,370 人のうち、社会保険（健康保険および厚生年金）の「適用を受けている」人数は 3,264 人となっており、調査対象者との対比は 18.8%となっている。しかし、大企業を除いて健康保険や厚生年金の適用を受ける個人は、週 30 時間以上の労働をしている者となっていることから、調査対象となっている障害者のうち、30 時間以上の労働をおこなっている数（3,724 人）を母数とすると 87.2%が被用者保険である社会保険などの「適用を受けている」ことになるという<sup>16</sup>。

しかし、この数字は正確さを欠くものようである。仮に社会保険の適用を受けている数が正しい<sup>17</sup>としても、どのようなかたちで健康保険や厚生年金の給付を受けているかはあきらかにされていない。自らが被保険者として適用を受けているわけではなく、親や兄弟の被扶養者として適用を受けている可能性がある<sup>18</sup>。また、非障害者でも 30 時間以上就労しているパート労働者やアルバイトの社会保険への加入の割合はそれほど高くないと推察されるため、A 型事業所で

---

<sup>16</sup> 全 A ネット『就労継続支援 A 型事業の課題と今後のあり方について—就労継続支援 A 型事業所全国実態調査報告書』（2017 年 8 月）（以下、全 A ネット『調査報告書 2017』） 39 頁。

<sup>17</sup> 調査の数字が正確でない場合があるようである。たとえば、全 A ネットの調査報告書（全 A ネット『調査報告書 2017』）によれば、雇用保険に加入している障害者の数は 16,204 人とされており、全調査対象者の 93.3%となっている（39 頁）。雇用保険は、週 20 時間以上の所定労働時間を加入要件の 1 つとしているが、週 20 時間以上就労している調査対象者は、13,016 人しかいない（36 頁）ことから、計算が合わないこととなっている。

<sup>18</sup> 全 A ネット調査報告書によれば、親や兄弟と同居している割合が 55.0%（全 A ネット『調査報告書 2017』 30 頁）と高いこと、過去に被用者保険の適用を受けていたと思われる一般就労や他の A 型事業所から移動した割合が高くない（合わせて 32.5%（28 頁））ことから、A 型利用者の多くが依然として被扶養者となっている可能性があると推察することができる（また、1 人暮らし（17.1%）やグループホーム（9.9%）で生活している障害者（30 頁）であっても家族の被扶養者になっている場合があると考えられる）。

週 30 時間以上就労する障害者の 9 割近くが被保険者となっているとみるのはやや不自然である。

(ii) A 型事業所で就労する障害者の社会保険未加入問題

上記の想定の実態に関係なく、調査によれば、週の所定労働時間が 30 時間を超える障害者 (3,724 人) のうち社会保険の適用を受けない障害者が 460 人いる<sup>19</sup>。この理由として、A 型事業者が、週当たり就労時間が 30 時間を超える障害者に対し健康保険や厚生年金への加入手続きをおこなっていないことが推察される。このような障害者は、週 30 時間を超える就労をしているものの、130 万円以下の収入で家族の扶養に入っているか、または収入が 130 万円を超えており、被扶養者になれないことから個人で国保に加入していることと考えられる。

もうひとつ考えられる問題は、社会保険の加入要件が就労抑制要因として機能しているかもしれないことである。障害者の労働時間に制約があることは広く知られているが、労働時間 30 時間を境として週あたりの労働時間に大きな差がある<sup>20</sup>。また、平均月収も、被用者保険加入の目安となる 10.8 万円を下回っている。これらから、A 型事業者が、被用者保険の保険料を負担したくないという理由から、または A 型事業所で就労する障害者自身も保険料負担をしたくないという理由から、意図的に 30 時間未満の労働時間および 130 万円を超えない労働時間に設定していることが推量される。同様の傾向は、パート労働者などでもみられる（いわゆる「130 万円の壁」）が、女性の社会進出の妨げになっているという批判がある。もしこの推察が正しいとすれば、「130 万円の壁」が、A 型事業所で就労する障害者の社会進出も同時に妨げているといえよう。

(iii) A 型事業所の障害者に対する国民健康保険の保険料とその減免

被用者保険に加入できない場合（たとえば、収入が多く扶養からはずれるが、事業者が加入を認めてくれない場合、または扶養してくれる家族がなく、収入が低い場合）、個人で国民健康保険に加入することになる。保険料の算定方式が自治体ごとで異なるものの、所得割と均等割などを合わせる方法が一般的である。国分寺市でみると、単身者で 130 万円の所得がある人の保険料は、月額 5,014.3 円となっている。

国保の保険料の減免は、市区町村によって減額方法・減額割合は異なる。しかし、シングルマザーや障害者であることを理由とする減免はなく、一般的には前年の世帯所得の水準と世帯内の加入者数（世帯主を除く）によって減額割合が 7

---

<sup>19</sup> 上掲、36 頁。

<sup>20</sup> 上掲、36 頁。

割・5割・2割という段階で軽減される。大阪市（平成29年度）の場合で見ると、単身者で見た場合、前年度の所得金額が33万円以下の場合には7割減、60万円で5割減、82万円で2割減となっている。これをみると、相当な低所得でない限り国保保険料の減免を受けられないことになる。全Aネットの平均賃金月額である72,288円のみを受領している（障害年金を受け取っていない）場合であっても、年収が867,456円となり、減免の対象からはずれる。

## 5. A型事業所と障害者雇用率制度

### (i) A型事業所における障害者雇用率制度の適用における問題

厚労省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課長は、A型事業者が促進法の「事業主の定義」に合致することから、「障害者の数は、障害者雇用率及び障害者雇用納付金の算定において、雇用障害者として扱う」とした。このような方針（転換？）は、A型事業所に対して大きなインパクトを与えられ考えられる。

この方針から想定される懸念がある。A型事業所に雇用率制度が適用されることになると、大企業が、特例子会社に代えて、子会社型A型事業所を立ち上げるかもしれないという問題である。このようになると、労働能力が高く、支援の必要性の低い障害者が、A型事業市場に大量に流入することが考えられる。そして、支援の必要性の低い障害者にサービス報酬を支払う事業になるという現象が生じうる。

### (ii) A型事業所に対するサービス報酬と報奨金

上記の問題を検討する前提として、A型事業所が受領している報奨金とサービス報酬について確認しておきたい。

障害者を雇用する上で、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理が必要とされるため、障害者を雇っている企業とそうでない企業の経済的負担のアンバランスが生じることが考えられる。障害者雇用納付金制度がそれを補っているが、その合理性は、障害者を雇用することによって事業主に実際に生ずるであろう経済的負担を軽減すること（抽象的な意味における個別事業主に対する負担の補償）、障害者を雇うことによって生じる社会的なコストを事業者間でシェアすること（社会的コストの共有化）、結果としてより公正な競争を実現することにあると考えることができよう。このような考え方は、全体としての納付金の額とその社会的コストが均衡し<sup>21</sup>、雇用調整金・報奨金が公正な競争を実現する場合にのみ当てはまる（現実にはそうとはいえない？）だろう。

---

<sup>21</sup> 土橋俊寛・尾山大輔「経済学から見た障害者雇用給金・調整金制度」『日本労働協会研究雑誌』578号（2008年）43頁。

雇用調整金は、納付金を原資としており、個別の事業所に支払われるものという観点からすれば、障害者を雇用するために生じたコストの補償という性質を有することになる。A型事業所や100人以下を常用雇用している企業が障害者を雇用している場合に支払われる報奨金も同じ性質を有すると考えられる。そのコストとは、上述のように、障害者を雇用する上で必要とされる作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理のためのものと考えられている。

ひとつの問題は、A型事業における報奨金がA型事業所に対するサービス報酬と目的が重複している可能性があることである。上述のような整備のためのコストはサービス報酬に含まれていると考えることが可能である。そう考える場合、A型事業所は、他の報奨金受領企業に比べて、特別な金銭を受領できるため、市場において有利な立場に置かれると考えることができる。また、就労する障害者が増え、また障害の特性が同じであればあるほど、障害者一人当たりのコストの負担が減ることになるので、もっぱら障害者を採用するA型事業所はさらに有利な立場に置かれることとなる。多くのA型事業所の生産活動が市場ベースに乗っておらず、さらに障害者に対する支援の必要性が高いという認識から、特に問題とされていないだけで、これを許容する施策は、公正な競争という観点からすれば適切でない場面を生じさせうる。

一方、雇用機能以外の機能に重視し、生産活動において利益を上げることに慣れていないA型事業所において、このような施策は、生産活動の効率と利益を上げることに對して逆のインセンティブ、より「儲ける気をなくさせる」ことを導く可能性もある。

### (iii) A型事業所に対する雇用率換算の影響：子会社型A型事業所の増加

A型事業所における障害者の人数が、雇用率および納付金の算定に含まれるとすると、大企業は、特例子会社に代わって、子会社としてA型事業所を設立する方向に移行することが推察される。雇用率を満たす障害者の人数を確保しつつ、調整金や報奨金だけではなく、サービス報酬を受領できることから、経営コストの削減をおこなうことが期待されるからである。

この移行が生じた場合、いくつかの変化が生じることが考えられる。第1に、大企業が特例子会社を設立、維持するために負っていた経済的負担が相当軽減されることになる。特例子会社で働いていた労働能力が高く、支援の必要性の低い障害者がA型事業市場に流入し、A型事業市場が能力の高い障害者層を取り込むことによって、第2に、A型事業の性質が、営利性・事業性を強める方向にシフトする可能性がある。第3に、サービス報酬や調整金・報奨金を受領することによって、同業他社に比べて、コストの面で有利な立場で市場に参加することができることから、他社の経営に影響を生じさせる可能性があることである。一方、



第 4 に親会社の負担が減り、子会社型 A 型事業所の経営が安定すれば、障害者により高度な作業を求める事業を展開できると考えることも可能である。第 5 に、A 型事業の性質が変わるがゆえに、A 型事業に対する支援（サービス報酬の在り方など施策の方針）が将来的に変わってしまう（たとえばサービス報酬の引き下げ）ことが考えられる。

## 6. おわりに

A 型事業は「営利を追求する事業性を強く求める」事業をめざすか、それとも「営利性を一義的には求めない福祉的性格を重視する」事業をめざすかについて、どちらに舵を切るかという選択を迫られているのかもしれない。ブラック A 型事業の閉鎖をめぐる議論において、きょうされんは「非営利性」と「公共性」を基礎として A 型事業の在り方を見直すべきと考えているようである。一方、本来の意味で雇用の場を目指すのであれば、一般事業者と同様の「営利性・事業性」を重視しなければならず、事業者としての「営利性」を追求し、職業訓練や生活支援のような「福祉的性格」の比重を下げざるをえないものとする。このような状況においては、もはや現状の制度の中でバランスをとることは簡単ではなく、制度の再構築が必要なかもしれない。

## 全Aネット研究会様

# 東京23区・城東地域での実践から よりよい就労系サービスとは何か？

特定非営利活動法人WEL`S  
就業・生活支援センターWEL`STOKYO  
堀江 美里

## NPO法人WEL`Sの活動理念



私たちは、  
障害のある人の「本気で働きたい」と、  
企業の「本気で障害者雇用に取り組みたい」を  
「本気で応援したい」支援者です。

### WEL'S の活動方針

私たちの活動団体の名前には「WEL'S」という名前がついています。

「WELCOME!」

「WELLNESS!」

「WELFARE!」

この3つを合言葉に、ノーマライゼーションの理念の下、「誰もが安心して楽しく生きがいのある生活を送れる豊かな社会を創造すること」を私たちの使命としています。

### WEL'S のスタッフの心得

私たちは支援者として、関わるみんなのハッピーのために次のことを心得て行動します。

その行動は、障がいのある人のためになっているか

その行動は、企業の期待に応えているか

その行動は、家族に喜ばれているか

その行動は、地域社会が賛同するか

その行動は、自分自身を成長させられるか

# NPO法人 WEL'Sについて



名称	特定非営利活動法人WEL'S
所在地	〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3-21ちよだプラットフォームスクエア1036
設立	平成16年10月5日
目的	ノーマライゼーションの理念の下、誰もが安心して、楽しく生きがいのある生活を送れる豊かな社会を創造し、障害者の社会参加促進や児童の健全育成等に関する事業を行なうとともに、地域住民の交流活動を通しての参加者自己実現に寄与し、地域と社会の福祉の推進を図り、広く公益に貢献することを目的とする。
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆企業内授産事業→施設外就労に移行</li> <li>◆障害者就業・生活支援センター事業</li> <li>◆ジョブコーチ事業</li> <li>◆多機能事業所（就労支援移行・B型事業所）</li> <li>◆委託訓練事業</li> <li>◆障害者就労促進に関する調査研究事業</li> </ul>
連絡先	<b>TEL/FAX 03-5281-2345（代表）</b> <b>E-MAIL info@wels.jp</b>

## 沿革と実績



年月	沿革	実績
平成14年12月	江東区新木場において、企業との契約による企業内授産所を設立。（新木場作業所）	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新木場作業所で受け入れた訓練者数 281名（開設～閉所まで）</li> <li>視察・見学者数 294名（開設～閉所まで）</li> </ul>
平成16年10月	事業拡大に伴いNPO法人化（NPO法人WEL'S新木場） 就労支援機関の広域ネットワーク発足（WEL'Sネットワーク）	<ul style="list-style-type: none"> <li>●WEL'Sネットワークで支援した企業数 16社【10社】 H16～19年度</li> <li>*【 】は特例子会社</li> </ul>
平成16年11月	委託訓練事業（国事業）開始	<ul style="list-style-type: none"> <li>●委託訓練受け入れ実績 144名（H16～20年度）</li> </ul>
平成17年4月	ジョブコーチ事業（国事業）開始	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ジョブコーチ支援した障害者数 134名（H17～20年度）</li> </ul>
平成19年4月	就業・生活支援センター事業（国・都事業）開始	<ul style="list-style-type: none"> <li>●就業・生活支援センター経由で就職した障害者数 65名（開設～H20年3月末）</li> </ul>
平成19年12月	事務所を千代田区に移転	その他実績 <ul style="list-style-type: none"> <li>●平成17年～20年総務省の委託による障害者の職場体験調査研究業務に協力</li> <li>●平成18年～21年 厚生労働省の補助による研究事業実施（4事業）</li> <li>●企業内授産より、2名就職（外部企業）</li> <li>●移行支援併用により、1名就職</li> <li>●移行支援開設より、11名就職</li> </ul>
平成19年2月	授産所を新木場から六本木に移転	
平成20年7月	千代田区内の屋上緑化、緑地管理を試行的に開始	
平成21年度 平成22年度 平成23年度	雇用支援業務開始 企業内授産事業開始（足立区） 移行支援事業所開始（足立区）	
平成25年12月～現在	就労継続支援B型開始	施設外就労（5か所展開）・企業現場を活用したアセスメント事業 就業・生活支援センターWEL'S TOKYO

## 平成28年 障害者雇用状況の集計結果(全国)

○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

- ・雇用障害者数は 47 万4,374.0 人、対前年4.7% (21,240.5人) 増加
- ・実雇用率1.92%、対前年比0.04ポイント上昇

○法定雇用率達成企業の割合は 48.8% (前年比1.6ポイント上昇)

○雇用者のうち、身体障害者は 327,600.0人 (対前年比2.1%増)、知的障害者は104,746.0人 (同7.2%増)、精神障害者は42,028.0人 (同21.3%増) と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。

厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課(平成28年12月13日プレス発表より)

## 大きく変わった背景には

- ・ 障害者就労について一般化されつつある
  - 障害者雇用率対象企業
    - 従業員数50人以上
  - 障害の対象や範囲の拡がり
    - 手帳所持者だけではなく、難病等含む
  - 就労支援を担う事業者の裾野の拡がり
    - 多様な法人や異業種から事業所参入等



# 私たちの考える働くことの意義

- 生計の維持
- 連帯の実現
- 自己実現

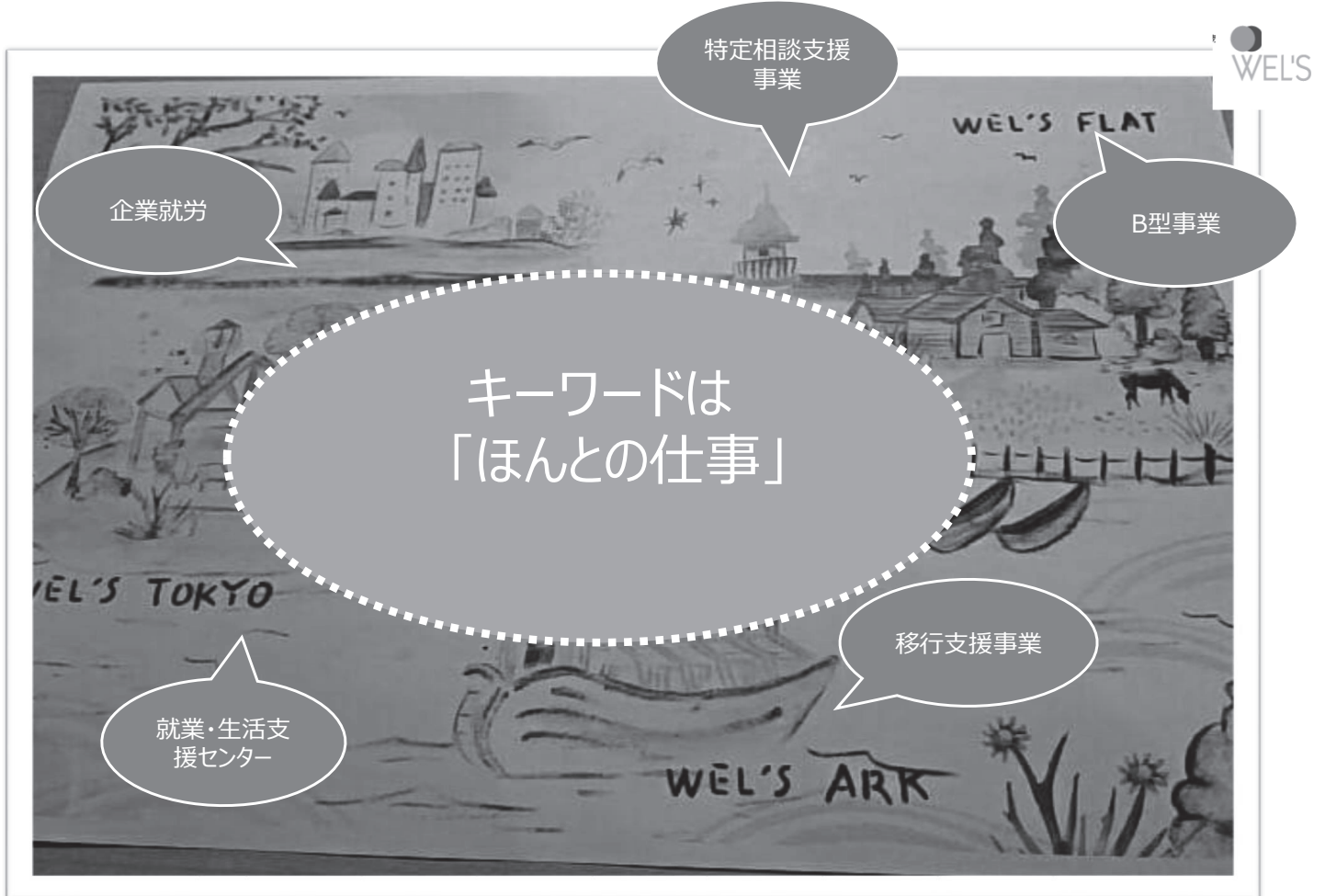
→ 3つの柱を実現すること

法改正を追い風にしていくために・・・

☆ 障害のあるひとのはたらきは？



就業・生活支援センター  
WEL`STOKYO



# 支援の特徴「ほんとの仕事を通して」



就業・生活支援センターWEL'S TOKYO

## 新たな取り組み（花王様 & WEL`S）

2017年08月28日 社会貢献への取り組みトピックス（花王様HPサステナビリティより抜粋）

### 障がいのある方の“働きたい”を支援する、就労実習の場を設置

- ・ 不安を安心に変える、人材育成の場
- ・ 就労にあたって、本人と仕事とのミスマッチによる早期離職が社会的な課題となっており、障がいのある方・企業双方の不安感を高めています。
- ・ そこで、企業の中での訓練を通じて、障がいのある方と企業双方が就労時のイメージを得ることで、不安を払拭し、安心感が高まることが期待できます。特に、障がいのある方にとっては、自分自身の作業適性や能力をよく知り、企業の文化や社会人として必要なスキルやマナーを学ぶ機会にもなり、就労意欲や自信を高めることに繋がります。
- ・ 業務・セミナー・個別相談の三位一体トレーニング
- ・ 実際の業務を主軸として、WEL'Sの就労支援員（障がい者の就労を支援する専門職）による就労セミナー（職場対人技能、問題解決技能等）や個別相談を通じて、参加者ひとり一人のアセスメントを行ない、一般就労を支援していきます。



就業・生活支援センターWEL'S TOKYO



## 障害者就業・生活支援センターとは (東京地区就業・生活支援センター 6 所連絡会案内抜粋)



- 就労を希望される障害のある方の支援
- 日常生活に関わる支援
- 企業への雇用管理に関する支援

- 障害者就業・生活支援センターは、障害者の雇用促進等に関する法律に規定されている事業です。2016年現在、全国に332センターがあり、厚生労働省や都道府県から社会福祉法人やNPO法人に委託されています。東京都内には6センターが設置され、ハローワークをはじめ、行政機関、就労移行支援事業所等の福祉施設、区市町村障害者就労支援センター、障害者職業センター、医療機関、特別支援学校等の関係機関と連携しながら、障害のある方の就労支援と、企業への雇用支援を行っています。
- 首都東京においては、民間企業の雇用率は2.0%と、2018年の精神障害者の雇用率算定化に向けて、積極的に障害者雇用を進める企業が増えている一方、精神障害をはじめ、発達障害、高次脳機能障害のある方の雇用と定着支援が大きな課題になっており、当該センター事業の責務もこれまで以上に大きくなっています。障害のある方が生き生きと働き続けるための支援を私達センターは取り組んでいきます。

就業・生活支援センターWEL`STOKYO

### 東京都の障害者就業・生活支援センター一覧

名称	所在地	連絡先	担当ブロック
ワーキング・トライ	板橋区	03-5986-7551	板橋区・豊島区・練馬区・北区・中央区・文京区・台東区等
アイーキャリア	世田谷区	03-3705-5803	世田谷区・港区・品川区・目黒区・新宿区・大田区・渋谷区・中野区・杉並区等
オープナー	国立市	042-577-0079	国立市・立川市・武蔵野市・三鷹市・府中市・調布市・小金井市・小平市・国分寺市・狛江市・西東京市等
WEL`STOKYO	千代田区	03-5259-8372	千代田区・江東区・江戸川区・足立区・荒川区・墨田区・葛飾区等
TALANT	八王子市	042-648-3278	八王子市・日野市・多摩市・町田市・稲城市等
けるん	福生市	042-553-6320	福生市・青梅市・昭島市・羽村市・あきる野市・東村山市・東大和市・清瀬市・東久留米市・武蔵村山市・瑞穂町・日の出町・檜原村・奥多摩町等

# WEL`STOKYOの特徴

## 企業支援(雇用支援)

### 【雇用相談】

受け入れ体制整備

障害についての基礎的な知識

仕事内容・職場環境・採用方法等についてのご相談

### 【定着相談】

指示の出し方、接し方について

キャリアアップ等についてのご相談

## 広域的

### 障害者雇用推進事業

東京都福祉保健局委託

就労支援機関等スキル向上事業

東京都産業労働局委託

中小企業障害者雇用応援事業

ハローワーク・関係機関等との連携事業

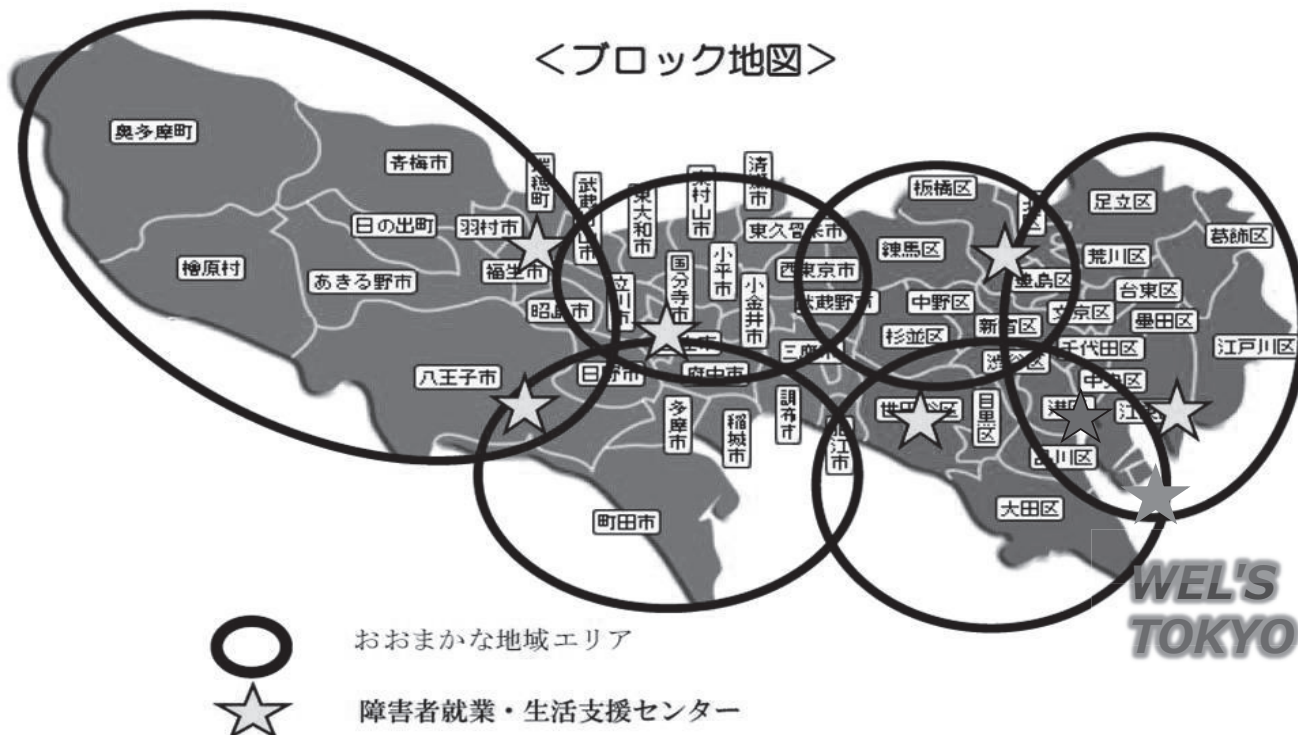
企業向け研修・在職者向け研修等

## 都内の状況

- ・ ※都内適用事業所数 約358, 402事業所（平成29年6月末現在）
- ・ ※ 都内手帳保持者数（平成28年3月末現在 ※精神は平成29年3月現在）
- ・ 身体障害者数482, 656人、知的障害者858, 650人、精神障害者100, 999人
- ・ 都内には各市区町村に障害者就労支援センターがあり、利用にあたってはお住まいや就業場所によって制約がありますが、都内の障害者就業・生活支援センターはお住まいや就業場所に制約がなく広域で支援を行っているのが特徴



# 主な支援地域



## 【登録者住民票登録自治体数】

\* 東京都内34区市

\* 他府県 25府県 合計59府県 \* 相談のみの対象除く

# 私たちの活動する「地域」の特徴



- 50-100人37%。  
100-300人38%。合  
わせて75%
- 労働者数で見れば、  
1000人以上で65%
- 大規模事業所と小規  
模事業所の雇用への  
取り組み実績に乖離に  
特徴がある地域

雇用率対象規模  
企業数  
約18,000社



- 移行224所
- B型489所
- A型88所  
☆ 区市町村支援セン  
ター 53ヶ所  
☆ 就業・生活支援セン  
ター 6カ所

就労系サービス  
就労支援センター



- 永福学園就業技術科
- 青峰学園就業技術科
- 南大沢学園就業技術科
- 志村学園就業技術科
- 水元小合学園就業技術科
- 足立特別支援学校職能開発科
- 港特別支援学校職能開発科
- 定員合計 460名 (1学年)  
その他、普通科等からの就職  
も堅調に推移

特別支援学校  
高い就職率



# ポイント

- 事業所規模に関わらず、すでに「重度ではない身体障害者」は働いている
- ついで「重度身体障害者」も働いている  
さらに一定数「知的障害(重度以外)」も就業している
- 1000人を超える企業及び100-299規模の
- 事業所における「精神障害者」の雇用が伸びている

## ☆ 早期離職の増加とその理由

→ 業務遂行上の課題・処遇が合わなかった  
障害・健康上の理由

障害者の就業状況等に関する調査研究」より。

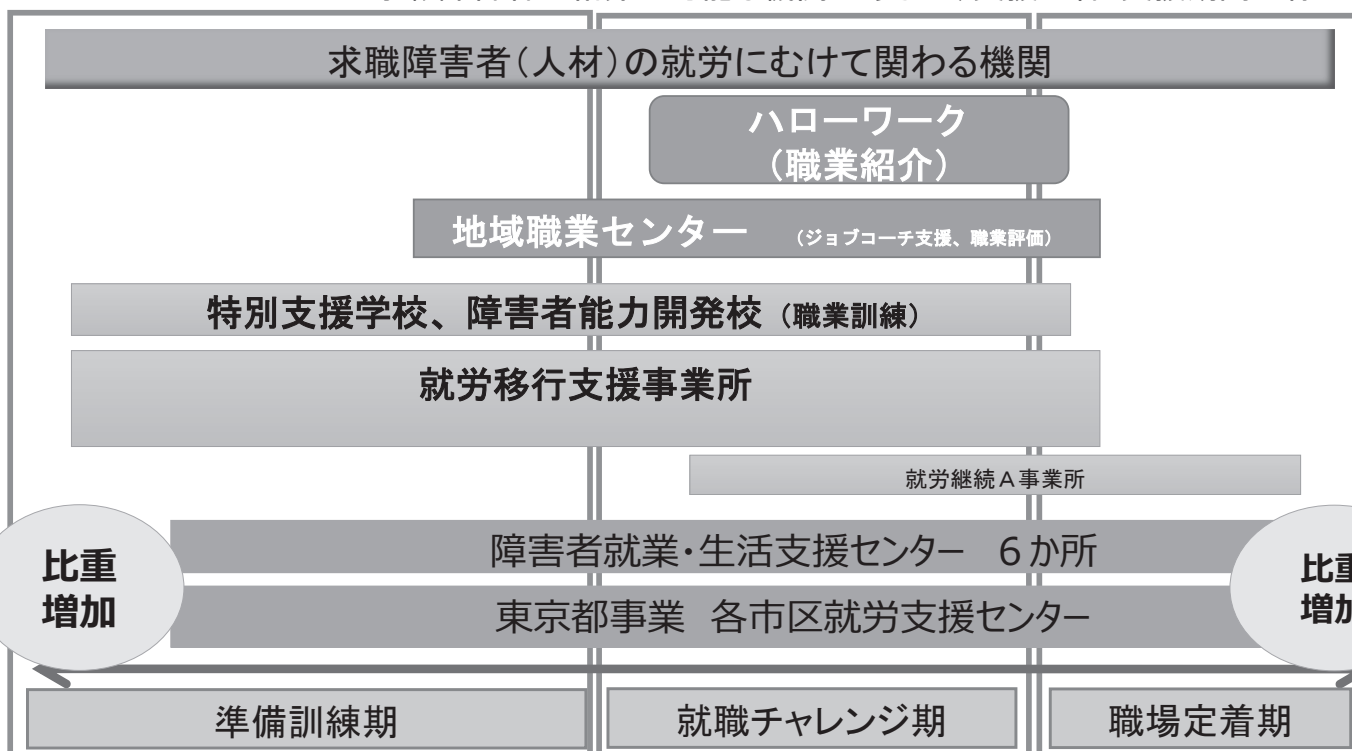
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター  
研究部門 社会的支援部門高瀬健一主任研究員らの調査

WEL'S

NPO法人WEL'S 就業・生活支援センター  
WEL'S TOKYO

## 変わっていく私たちの役割

※ 求職障害者の紹介が可能な機関であるが、支援内容・支援期間は様々



## 相談から見える現状と課題 (双方ともに困っている)

### 企業側

- 真摯に取り組む企業がある一方で…
- 雇用率達成のみの無理な雇用が生み出す弊害が生じている (受診の強制等)
- 障害についての無理解
- 特性に応じた職務や職場環境の準備不足



◎結果的に周囲の従業員が疲弊。障害者雇用や障害についての無理解を助長しているケース

### 求職者側

- 就職困難な状況があり、障害者雇用を選択した
- 障害者雇用についての具体的なイメージがない
- 取り組むことが分からない
- 働き甲斐につながらない処遇等



- 病状が安定していない
- 障害についての自己認識の機会が得られていない。あるいは、大きく傷つき体験を重ねている

就労支援サービスの適切な機能発揮の必要性

## よくある就労系事業所等からの声

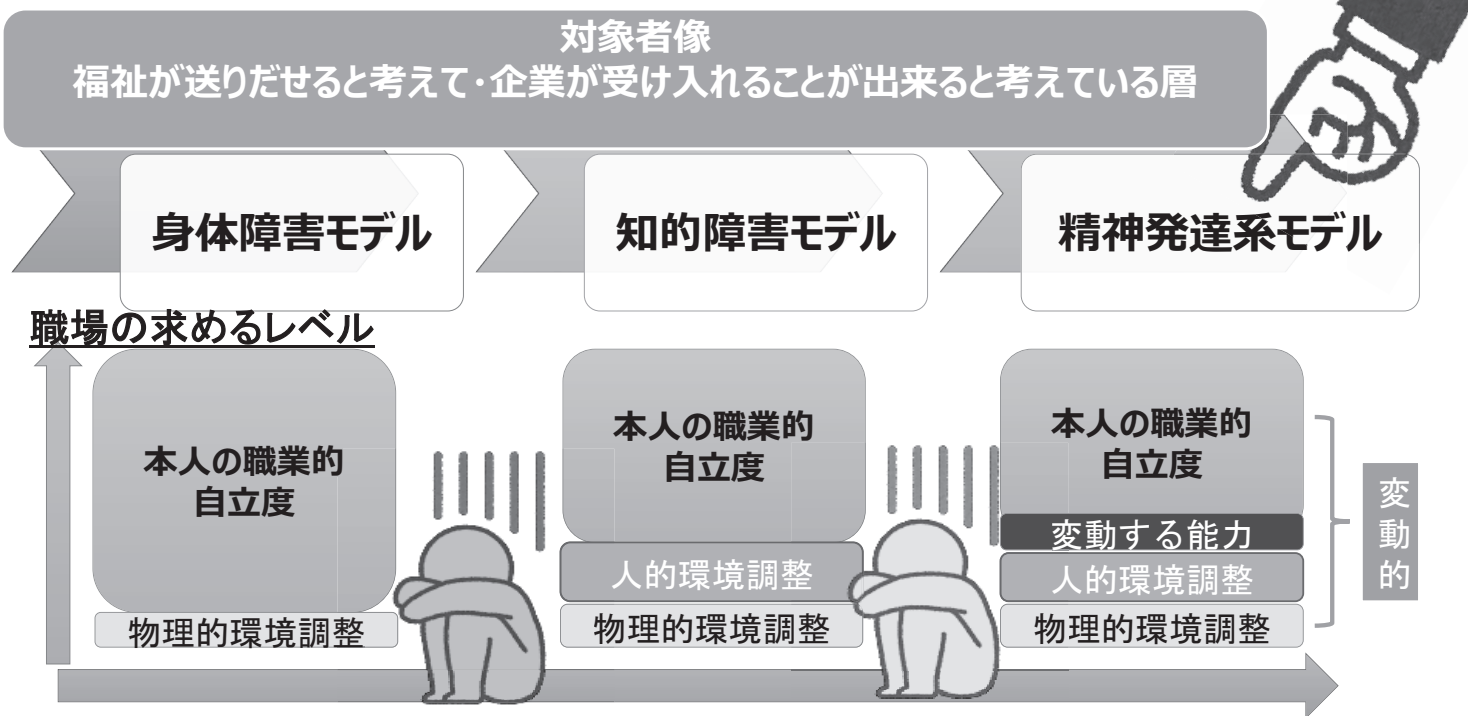
### パターン①

- 今まで就職できていたレベル感の対象者が就職出来ない
- 企業の求めるレベルが高い
- 障害者雇用だけでは、問題解決出来ない相談内容

### パターン②

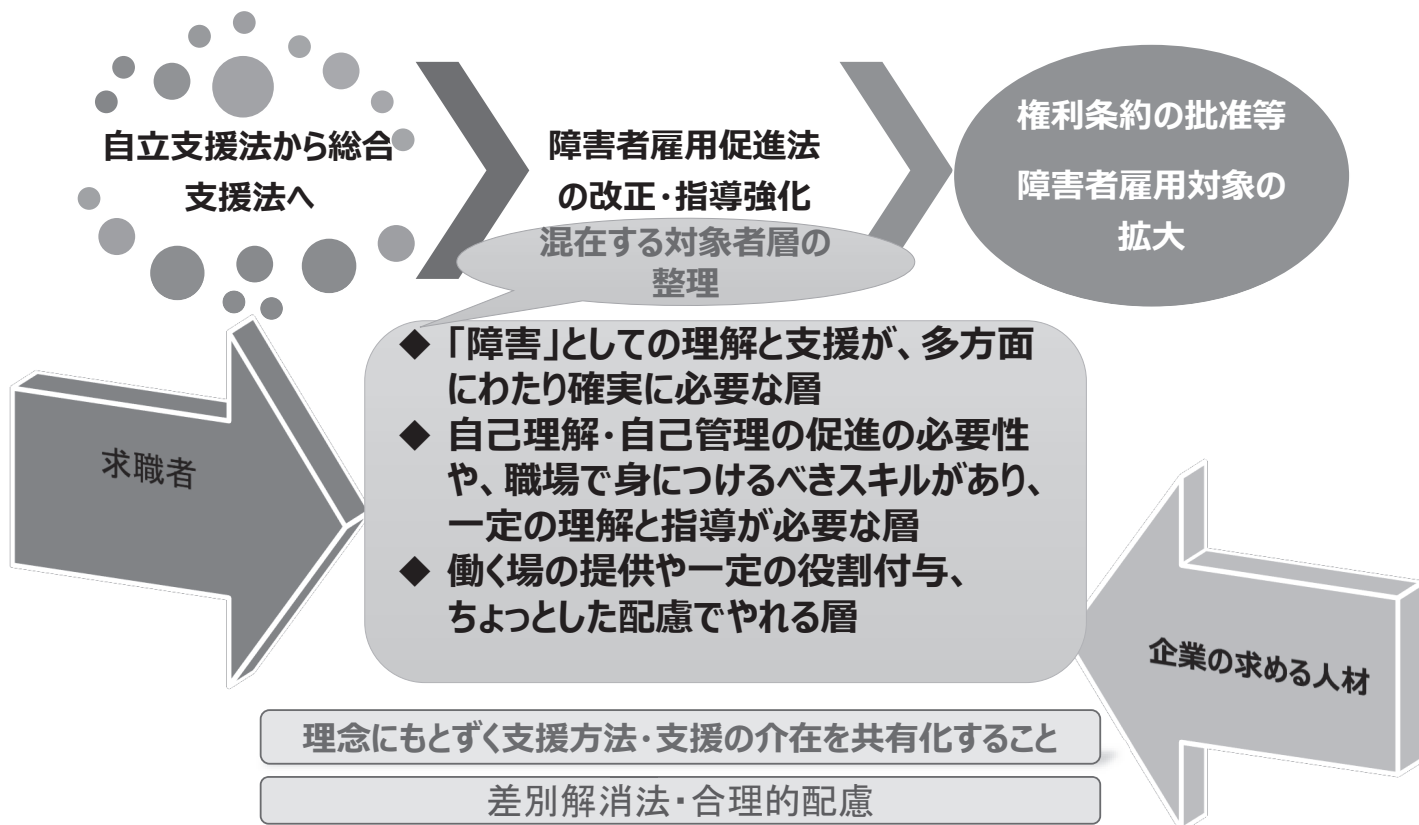
- 求人は来るが、対象者はいない
- うちでは受け入れられない (A 型の場合・B 型の場合)
- うちの利用者は、とても就職できない。
- 就職したので登録希望 (報酬改定、定着加算の全廃方針の前と後)
- 事業所の都合もあり、2 年はいてもらわないと

# 大きく変化する労働市場と職場での配慮イメージ ～見えない障害への対応が求められている～



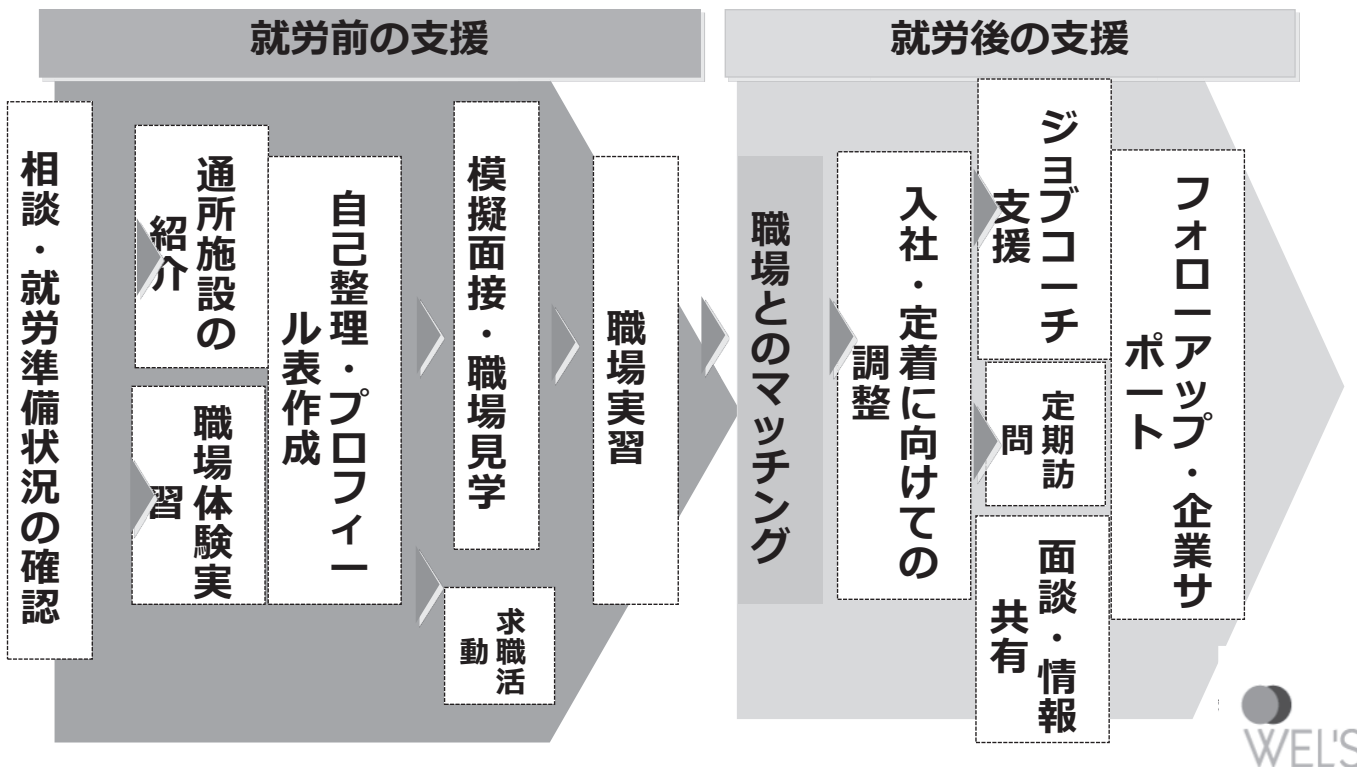
## 世間の多様な人材の活用という流れ

## 具体的な相互理解への取り組みとは何？



# 就労支援の基本的な流れを共有する

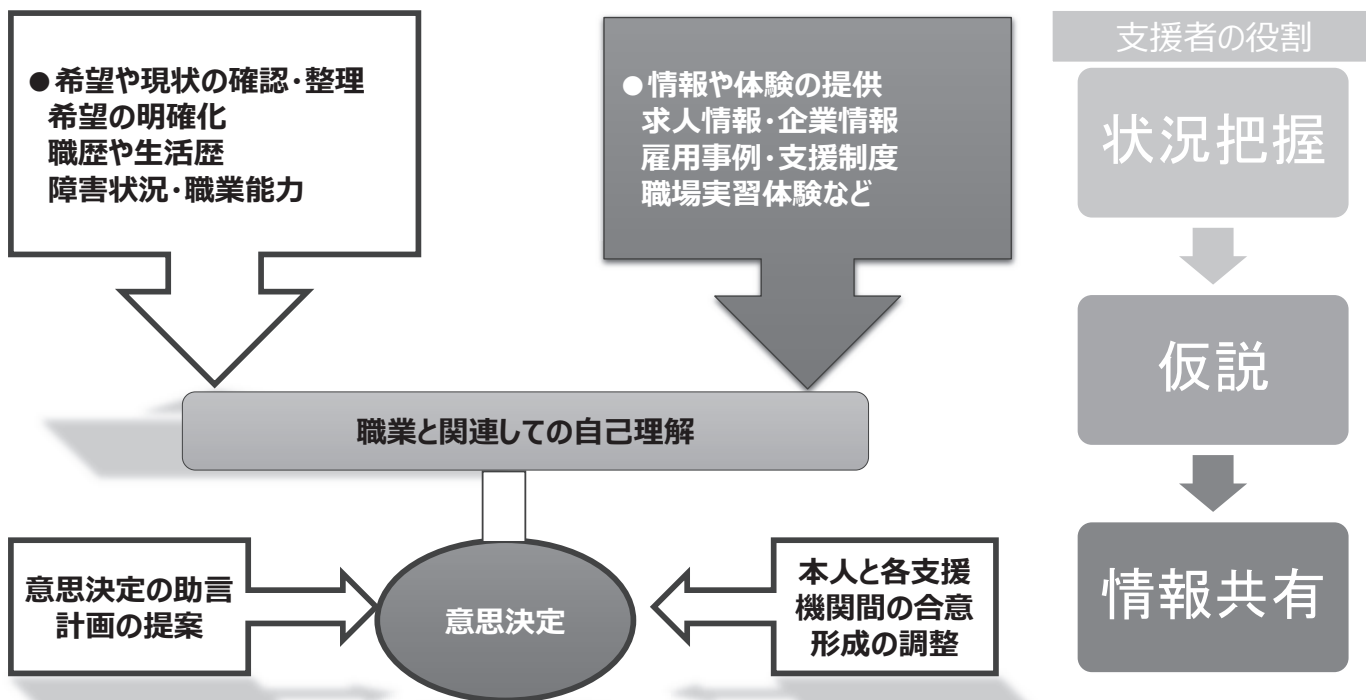
\* 無駄な公金を使わない



共通理解を広げたい。

就労支援は、「自己理解と自己決定支援する過程」

\* 参照: 職業リハビリテーションの基礎と実践より「図Ⅱ-2-2自己理解を深め自己決定を支援する過程」



就業・生活支援センター  
WEL STOKYO

# 私たちの試行錯誤

- 支援対象に応じた支援方法
- 障害に関する専門的な知識を障害者雇用就労に関わる人たちが理解し、職場で活用できることを目指す。
- 難解な専門知識を一般化→共有する。実践する。
- 関わる人とは  
→当事者である障害のある人・企業・専門職（医療等）  
支援者

NPO法人WEL'S 就業・生活支援センター  
WEL'S TOKYO

## 就労支援・相談をとおして見える「教育・労働・福祉・医療」の今

- ①労働市場の過熱による質の低いジョブマッチングを原因とした早期離職
- ② アセスメント希望の増加。対応が追い付かない。結果アセスメントなき就職になり、早期離職や職場でのトラブルを誘発している。
- ③就労支援のマンパワーの量と質が担保出来ていない。
- ④受け入れ企業の準備性を高める実践的なカリキュラムや場がない
- ⑤障害者雇用数が増加しているが、B型等福祉施設利用者が増加している。
- ⑥東京都は、平成38年に向けて特別支援学校職業科、就業コースを現6校から13校へ増設する。
- ⑦本人の力と会社の多少の配慮で働ける人が障害者雇用を選択し、双方の課題（就職・雇用率）を解決。良い側面もある一方で「障害」というラベリングや排除につながる危険性が広がっている。
- ⑧福祉職員がアセスメント視点を持たないため、働ける人が施設にいる可能性大。
- ⑨また、職場においても同様に、職場の管理者等が可能性を見いだせる視点が持っていない為、潜在能力が発揮できていない社員がいる可能性がある。
- ⑩「アセスメント」「合理的配慮」という名目での人権侵害（医療情報の取り扱い等）の事例が起きており、明確なガイドラインが必要。

➡ 今までは、労働者として包括されていた人たちが「発達障害等」への理解が進む一方で受け入れ側（企業・就労系サービス）の基準（感覚？）で排除されている側面が見える。障害のある方の変容だけではなく、受け入れ側の変容も必要なのではないか？

# 気になる動き：報酬改定と相談内容の変化

印刷なし

	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
福祉関連				自立支援法改正		障害者総合支援法成立	障害者総合支援法施行		合支援法施行3年後の見直し 社会保障審議会障害者雇用部会報告(12月)	改正障害者総合支援法公布		報酬改定見直し(高齢・障害・児童全分野)
	障害福祉サービス関係予算額は10年間で2倍以上に増加している。											
						日常生活及び社会生活を統合的に支援	*付帯決議3年後の見直し		*定着支援事業の創設 1. 新たな地域生活の展開 2. 障害者ニーズに対するよきめ細かな対応			
	主たる就労サービスの改定及び報酬単価等の変遷								定着支援加算の創設	改正障害者総合支援法公布*定着支援事業創設	10月末：移行支援の定着加算全廃の方向性示される	定着支援事業施行4月に開始については、厳しい状況
	法律・制度システムの不具合による課題が生じた結果、報酬改定チームによる検討が行われている。 【就労移行支援に関わる報酬・基準について 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料平成29年10月31日実施。資料2及び4より抜粋～検討の論点として課題が整理されている～】						定着支援をしない事業所の問題多発		定着支援報酬受取り期間が6か月→36か月へ	☆検討法律は出来たが運用が不透明。 *公布時点では、個別給付事業の位置付け	10月末現在：事業所指定案・報酬案の段階	都道府県単位で事業所指定については、平成31年明け以降となる
												全廃方向性半年後の依頼急増
												計画書はある。実質の支援は地域支援機関

## 企業現場を活用したアセスメント事業の開発に関する研究会開催

### 目的

企業現場を活用したアセスメント本来のあるべき姿を整理することを目指す

- 本来の姿とは「当事者にとっての自己理解・自己選択の情報を得るプロセス」「企業にとって、従業員として育成するための技法等を得るプロセス」「支援者にとって、支援対象である障害のある人・企業の内在する可能性を尊重し、支援内容を検討するプロセス」と考える。
- これらを具現化するための就労支援技術等の標準化と汎用するための方法の確立を目指し、様々な立場の方の意見を十分に聴くとともに、専門的な知見を得るため設置する。

### 位置付構成員

- 就業・支援センター連携連絡事業
- 学識経験者
- 支援機関
- 企業
- 行政機関
- 学校関係者
- \*通常業務でお付き合いのある方々

### 検討内容

- アセスメント対象者、アセスメント期間と内容
- 企業現場を活用したアセスメント技法や教材
- 従事する職員に必要な知識と教育方法等
- 企業担当者の研修内容と社内への汎化方法

## マッチングと職場適応＝人と職場が互いに持つ力のバランス調整

働く人の強み・配慮・伸びしろ

障害のある人と職場との合意形成の連続

職務に対する要求水準・配慮・伸びしろ



## 今後について

- ・ 障害者就労・雇用が後退しない取り組み
- ・ 報酬改定で見えてくること。
- ・ 公的資金を使うことの再確認
- ・ 就労系サービスは、診断書で利用できることのメリットデメリットの整理
- ・ 「雇用」「就業」「日中活動」の混在した状況を整理する
- ・ 各制度の中で「働くこと」とは何か？
- ・ 理念の再確認・雇用促進法を具体化する指標
- ・ 対象となる当事者とは？（本人・事業者）
- ・ 受け入れ側と本人の変容の度合いで決まる基準



## 就労継続支援A型事業所全国実態調査結果〈概要版〉

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会（全Aネット）

平成 29 年 8 月

就労継続支援A型事業所全国協議会（全Aネット）は、平成 27 年度、ヤマト福祉財団の助成を受けA型事業の実態予備調査を行った。平成 28 年度には、ヤマト福祉財団から引き続き助成を受けて、調査・研究委員会で改良を加え、本格調査を実施した。得られたデータをもとに、調査・研究委員会で検討し、「就労継続支援A型事業の課題と今後のあり方について — 就労継続支援A型事業所全国実態調査報告書 —」を平成 29 年 8 月に取りまとめた。詳細は、就労継続支援A型事業所全国協議会（全Aネット）のHP (<http://zen-a.net/>) を参照されたい。

### I. 調査概要

就労継続支援A型事業所（以下A型事業所）全体のサービス向上と経営の健全化に向けて、A型事業所の現状と課題を把握し、将来の方向性を提言していくために、平成29年2月に、全国の約3,500の就労継続支援A型事業所を対象とした全国実態本格調査を実施した。調査は、郵送により調査票を配布し、回収は、郵送及びWebにて行った。有効回答票数は942票で、回収率は28.0%であった。

### II. 集計結果の要約

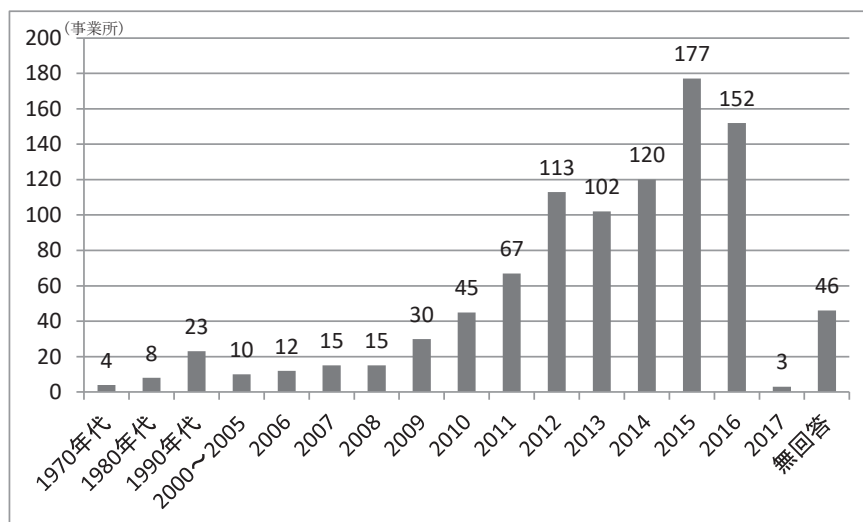
#### 1. 事業所

##### ① 基本属性

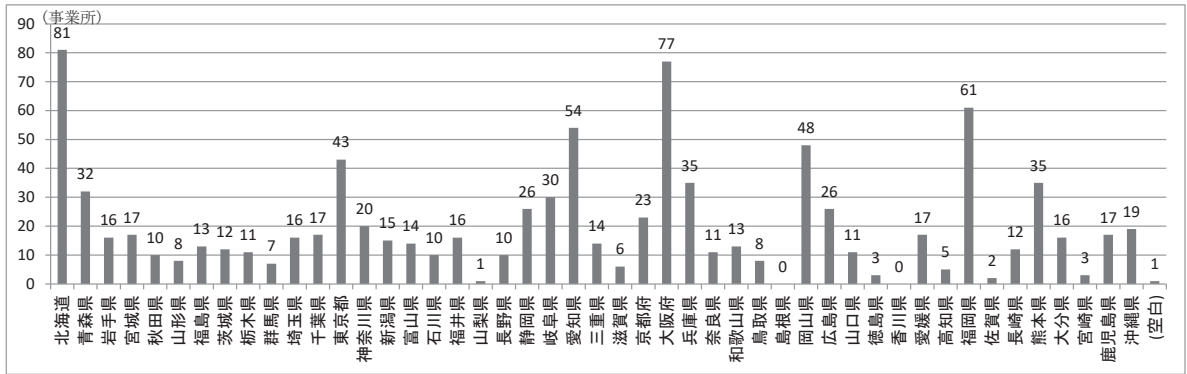
回答事業所の開設年では、2009年（平成21年）以降より増加し始め、2012年（平成24年）以降は、毎年100事業所以上のペースで事業所が開設している。2015年（平成27年）にピークを迎え、2016年（平成28年）は前年を下回っている（図表1）。都道府県別では、「北海道」、「大阪府」が多く、次いで「福岡県」、「愛知県」が続く（図表2）。

そのほか、就労継続支援A型以外の併設事業の状況では、併設事業のない単独型が全体の66%を占め、就労継続支援B型事業所と比べ単独型が多い。また、多機能型の7割は、「就労継続支援B型」との併設であった。従たる事業所の有無では、ある事業所は全体の29.0%程度であった。

図表1 開設年別事業所数（数値・n=942）



図表2 都道府県別事業所数 (SA・n=942)

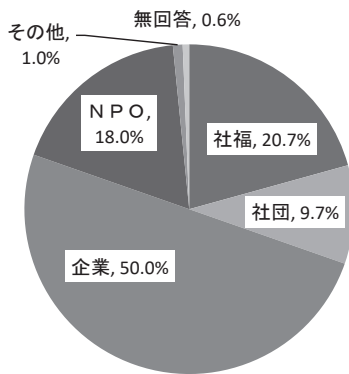


② 運営主体・運営方針

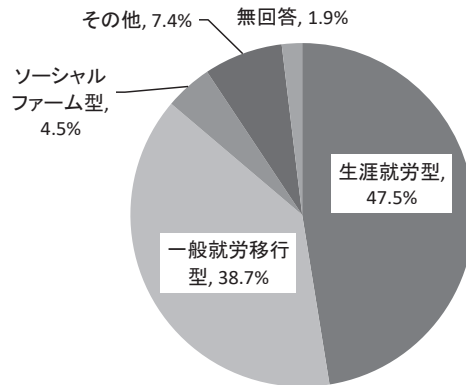
運営主体は、「企業」50.0%がもっとも多く、全体の半数を占める。次いで「社福」20.7%、「NPO」18.0%、「社団」9.7%が続き、この4つの主体で全体の98%を占める（図表3）。

運営方針では、「生涯就労型」47.5%、次いで「一般就労移行型」38.7%が続き、この2項目で全体の86%を占める（図表4）。

図表3 事業所の運営主体 (SA・n=942)



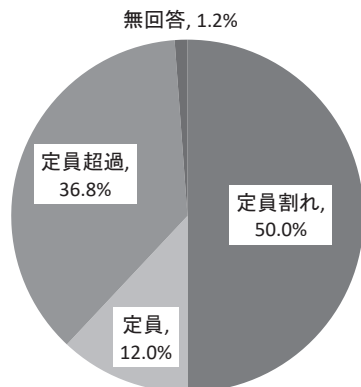
図表4 事業所の運営方針 (SA・n=942)



2. 利用者

全事業の所定員は17,596名、実員数は17,370名であった。定員規模別の事業所数では、11~20名が60.6%を占め、平均は18.8名であった。また、定員どおりの事業所は12.0%であり、定員割れ50.0%、定員超過36.8%であった（図表5）。雇用・非雇用別では雇用16,909名、非雇用341名であった。

図表5 定員割れ・超過状況別事業所数 (数値・n=942)

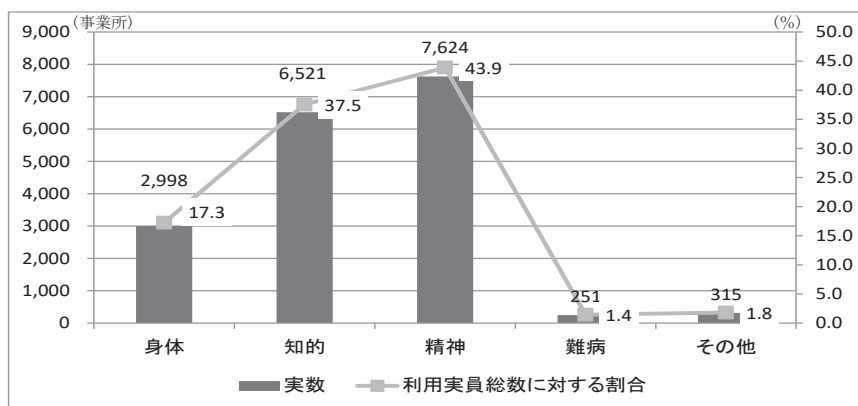


<利用者数のまとめ>

項目	人数(名)	実員に対する比率
定員	17,596	1.01
実員	17,370	1
雇用	16,909	0.97
非雇用	341	0.02

利用者の障害種別人数では、「精神」が実員総数の43.9%でもっとも多く、次いで「知的」37.5%、「身体」17.3%、「難病」1.4%であった（図表6）。

図表6 障害種別実員数（数値・MA）

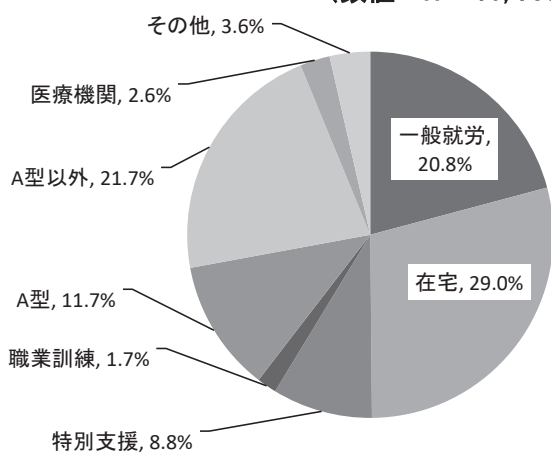


### 3. 利用者の入所直前の状況・退所先

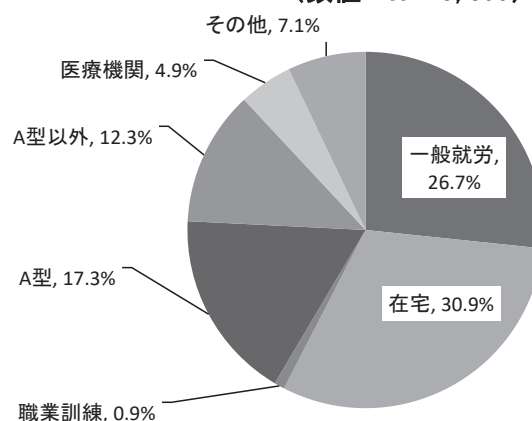
在籍利用者のA型利用直前の状況では、「在宅」29.0%、「A型以外の障害者福祉施設」21.7%、「一般就労」20.8%であった（図表7）。

一方、平成27年度における退所者の行き先については、「在宅」30.9%、「一般就労」26.7%、「A型」17.3%であった（図表8）。一般就労者のあった事業所は全事業所の46.3%であり、「1名」46.3%、「2名」28.9%、「3名以上」24.8%であり、単純平均は2.1名であった。

図表7 A型事業所利用直前の状況  
（数値・n=16,783）



図表8 A型事業所退所後の行き先  
（数値・n=3,399）



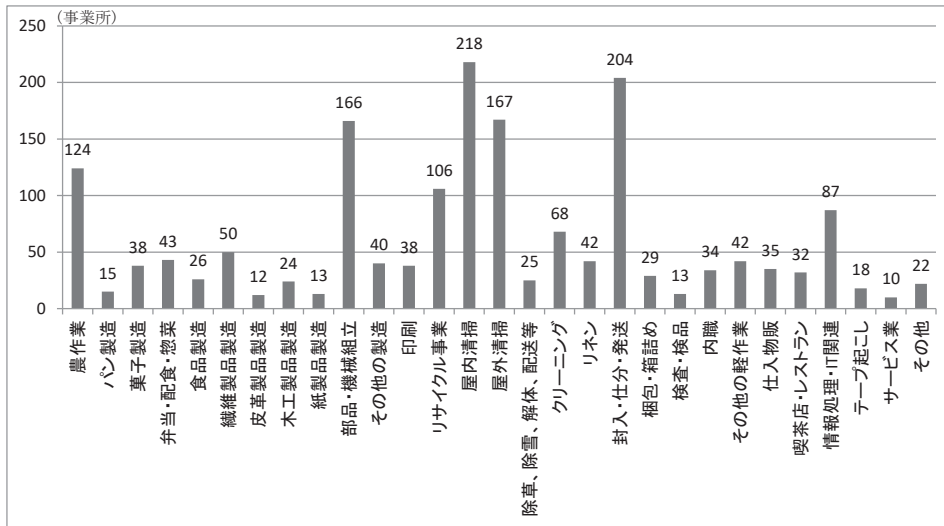
### 4. 生産活動の内容

生産活動の内容について、①請負・受託、②自主事業別にそれぞれの主な業種についてたずねたところ、請負・受託では、「屋内清掃」、「封入・仕分・発送」、「屋外清掃」、「部品・機械組立」などの清掃作業、軽作業や製造業が比較的多くみられるが（図表9）、運営主体別にみると、社福、社団、NPOでは「清掃」がもっとも多いが、企業では清掃よりも「封入・仕分・発送」が多く、「部品・機械組立」も他に比べて高い割合となっている。また、社福では「クリーニング・リネン」、社団や企業では「情報処理等」の割合が高い（図表10）。自主事業では、「農業」のほかは、「喫茶店・レストラン」、「弁当・配食・惣菜」、「菓子製造」、「仕入物販」などが多くみられた（図表11）。

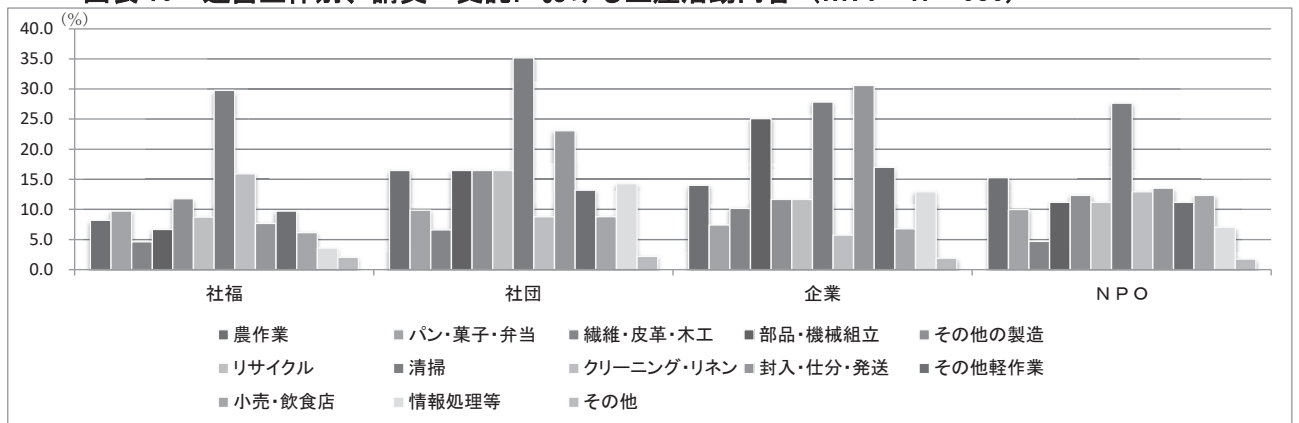
運営主体別にみると、社福やNPOでは「パン・菓子・弁当」、「小売・飲食店」、社団や企業では「農業」、「小売・飲食店」の割合が高い（図表12）。

施設外就労を「実施している」事業所は全体の53.3%であり（図表13）、その生産活動は、「屋内清掃」、「屋外清掃」、「農業」など請負・受託に近い傾向を示している（図表14）。

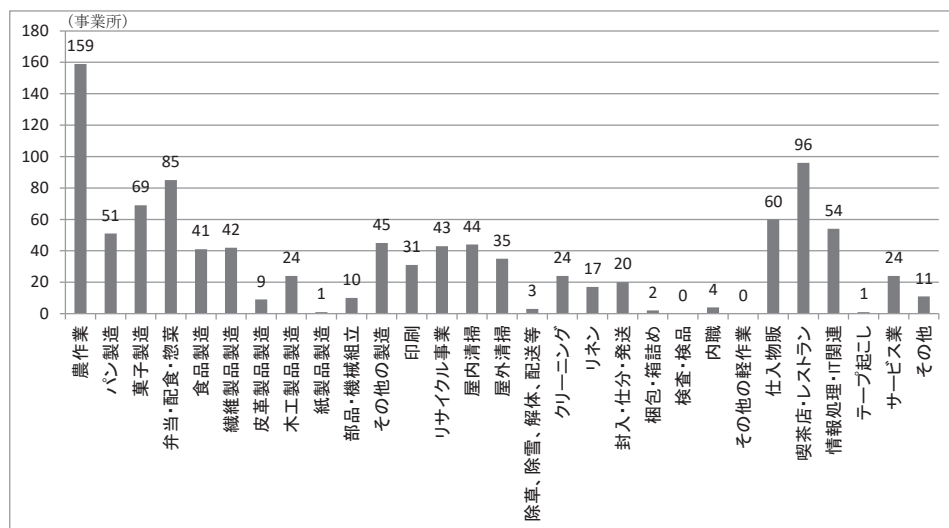
図表9 請負・受託における生産活動内容（MA・n=942）



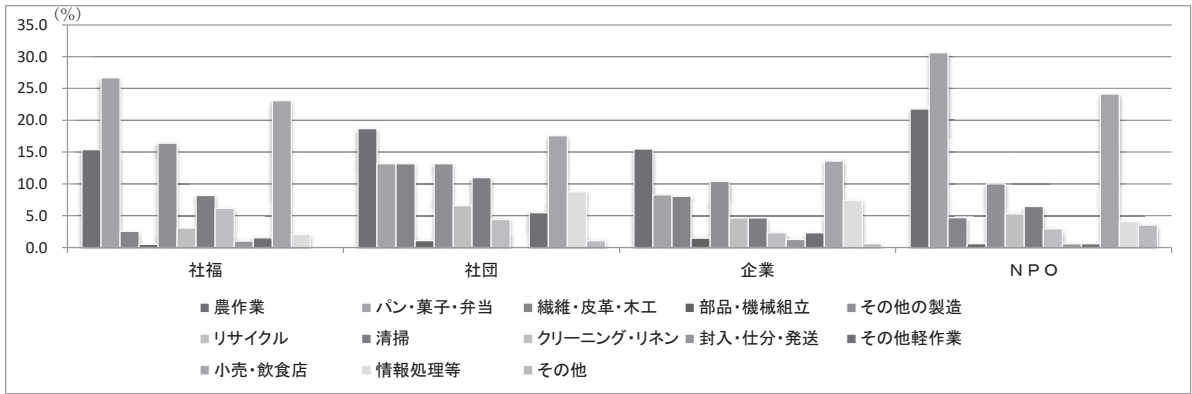
図表10 運営主体別、請負・受託における生産活動内容（MA・n=936）



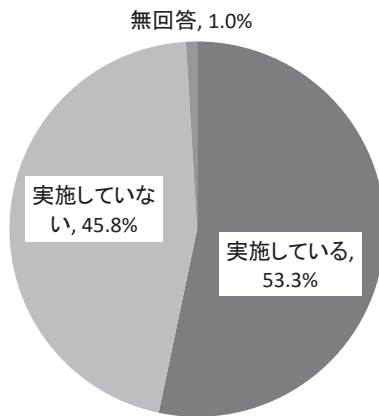
図表11 自主事業における生産活動内容（MA・n=942）



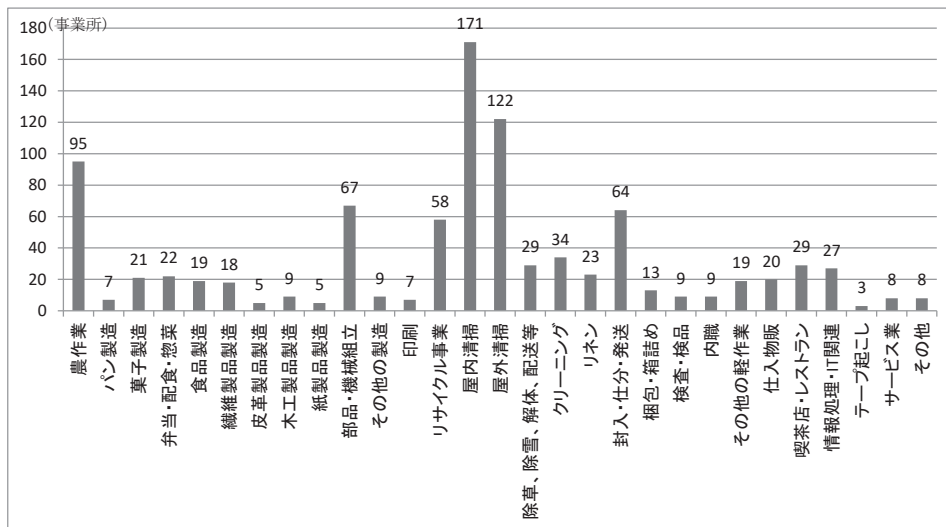
図表 12 運営主体別自主事業における生産活動内容 (MA・n=936)



図表 13 施設外就労の実施状況 (SA・n=942)



図表 14 施設外就労における生産活動内容 (MA・n=942)



5. 一人あたりの年間賃金の総額の月平均

利用者一人あたりでみた年間賃金の総額の月平均について、その平均値をみると、最高額では 93,556 円、最低額 52,963 円、平均値 73,374 円であり、最高額は最低額の 1.8 倍であり、その差額は 40,593 円であった (図表 15)。

図表 15 利用者一人あたりでみた年間賃金総額の月平均

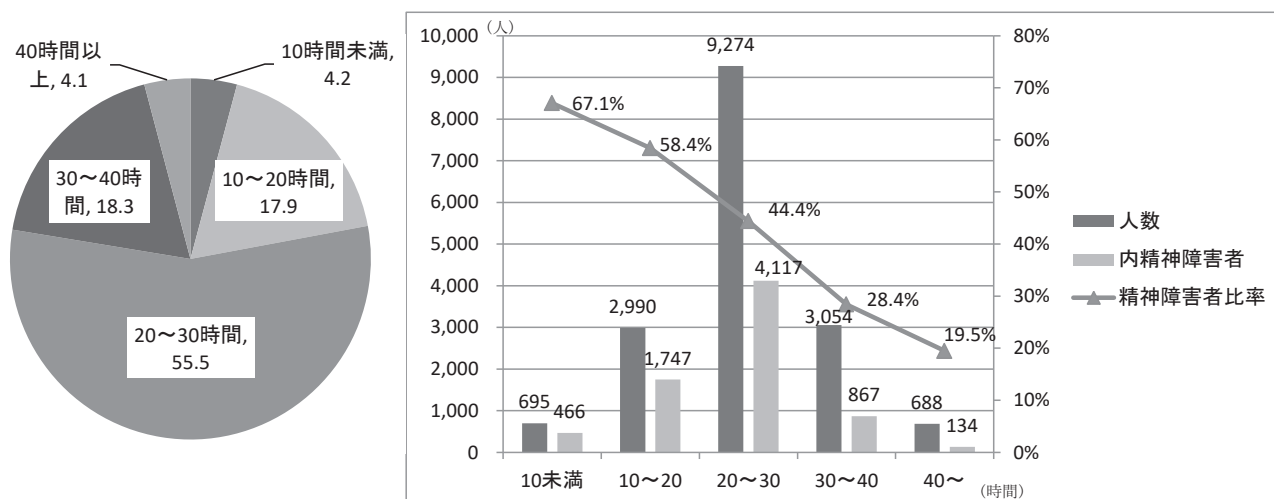
	月平均の最高額	月平均の最低額	月平均の平均額
平均値	93,556 円	52,963 円	73,374 円

また、生産活動別の平均額では、請負・受託、自主事業、施設外就労のすべての項目で上回った業種は、「印刷」、「クリーニング」、「リネン」、「テープ起こし」であった。そのほか、請負・受託の「木工製品製造」、「リサイクル事業」、「情報処理・IT関連」、自主事業の「皮革製品製造」、「梱包・箱詰め」、「サービス業」なども平均額を上回る。

## 6. 実労働時間

実労働時間（休憩・面談等を含まない）は、「20～30 時間」55.5%が、他の階級に比べて著しく多い。精神障害者比率では、利用時間と同様に全般的な傾向は時間が増えるにつれて割合が下がる傾向を示す（図表 16）。

図表 16 実労働時間（数値・総数：n=16,701、精神：n=7,331）



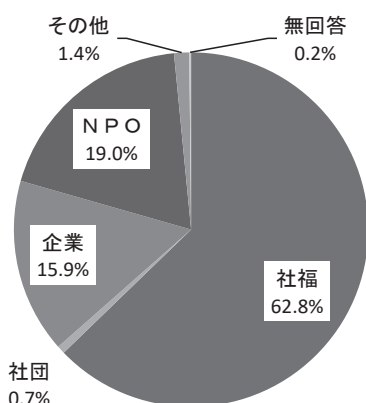
## 7. 各種制度の利用状況

### ① 最低賃金減額特例制度

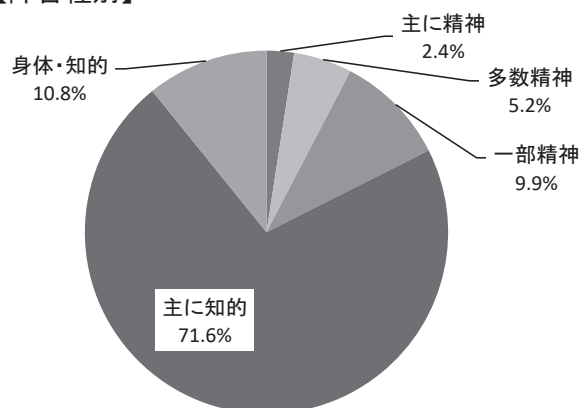
最低賃金減額特例制度について減額率ごとに人数をたずねたところ、回答総数 13,941 名のうち 12,711 名（91.2%）は「0%（利用なし）」であった。また、最低賃金減額特例制度の利用者（1,230 名）について、運営主体別および障害種別にみた。その結果、運営主体別では「社福」62.8%がもっとも多く、次いで「NPO」19.0%であり、障害種別では「主に知的」71.6%が多い結果となった（図表 17）。

図表 17 最低賃金減額特例制度利用者数クロス集計結果（数値・n=1,230）

【運営主体別】



【障害種別】



② 雇用保険・社会保険の適用対象者数

雇用保険を適用している利用者は16,204名であり、この値は、総実員数17,370名の93.3%にあたる。一方、社会保険の適用者数は3,264名であり、総実員数の18.8%であったが、週平均労働時間30時間以上でみると、87.2%となっている。

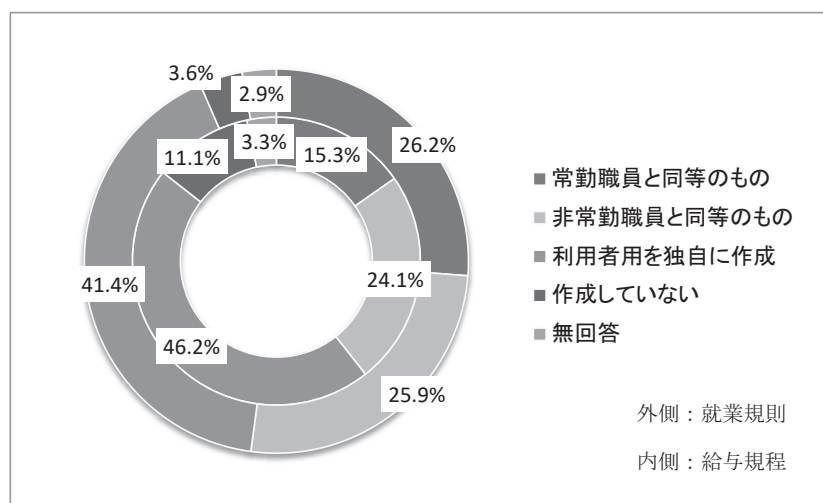
③ 障害年金の受給者人数

「障害基礎年金のみ（2級）」48.1%が突出して多く、半数に近い値となっている。次いで「なし」26.0%が続いている。

④ 就業規則・給与規程

利用者を対象とした就業規則や給与規程では、どちらも「利用者に独自に作成」がもっとも多く4割を超えている（41.4%と46.2%）。就業規則では「常勤と同等」（26.2%）と「非常勤と同等」（25.9%）の差がみられなかったが、給与規程では「非常勤と同等」（24.1%）の方が「常勤と同等」（15.3%）よりも多い結果となった（図表18）。

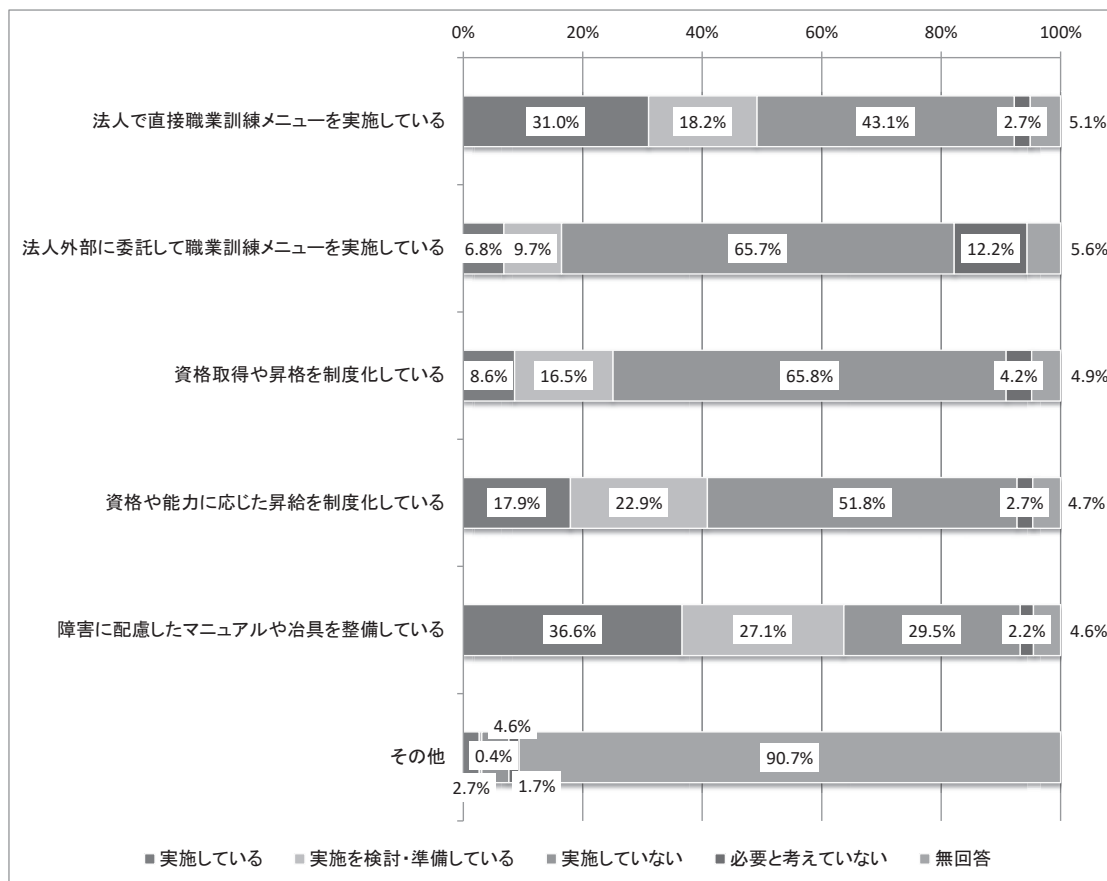
図表 18 就業規則・給与規程（SA・n=942）



## 8. 利用者の能力開発や能力向上の取り組み

利用者の能力開発や能力向上の取り組みとして、「実施している」との回答が多い取り組み内容を見ると、「障害に配慮したマニュアルや治具を整備している」36.6%、「法人で直接職業訓練メニューを実施している」31.0%などが比較的高い割合を示している（図表 19）。

図表 19 利用者の能力開発や能力向上の取り組み（SA・n=942）



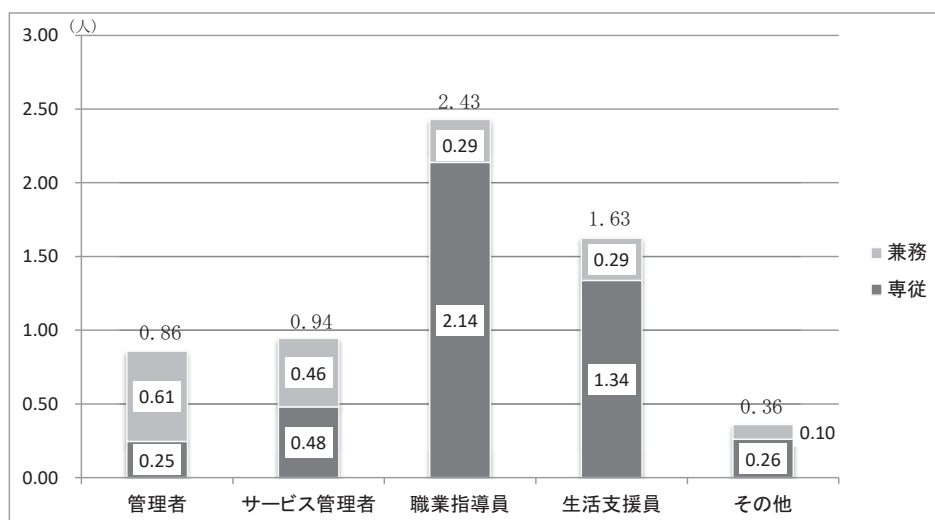
## 9. 職員体制及び平均年収

1事業所あたりの福祉会計における職員体制では、管理者0.86人、サービス管理者0.94人、職業指導員2.43人、生活指導員1.63人であった。管理者およびサービス管理者が1人を下回るのは、管理者とサービス管理者の兼務が多いためと考えられる（図表 20）。就労支援会計では、企画や営業を担当する職員1.52人、生産従事者3.17人であった（図表 21）。

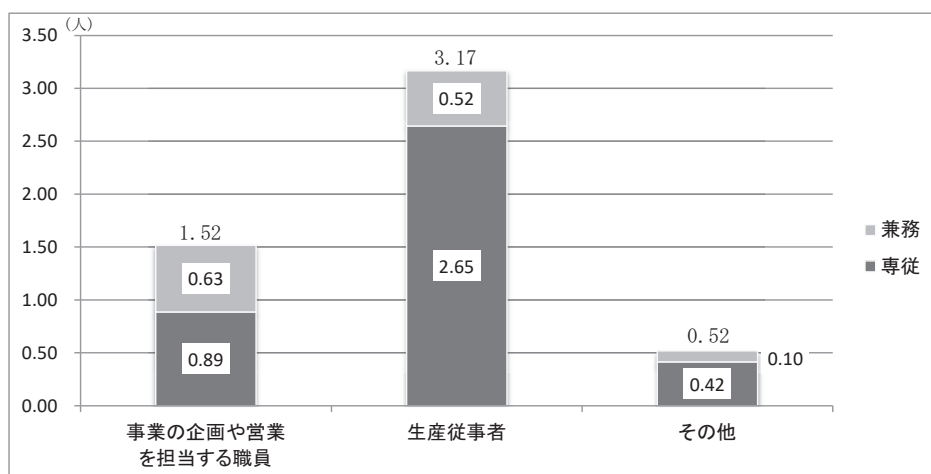
常勤の平均年収は260.9万円、非常勤116.0万円であった。厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」（企業規模10人以上）によると、2016（平成28）年6月の常勤労働者の産業計平均年収（「決まって支給する賃金」×12+年間賞与その他特別給与額）は489.9万円、福祉施設介護員の平均年収は322.5万円であり、平均年齢・勤続年数等に違いがあり、また調査が異なるので、単純な比較はできないが、A型事業所職員の平均賃金の水準は、産業計はもちろん社会福祉関係事業所全体の職員平均と比較しても低い水準にある。



図表 20 福祉会計の職員体制（数値・n=922）



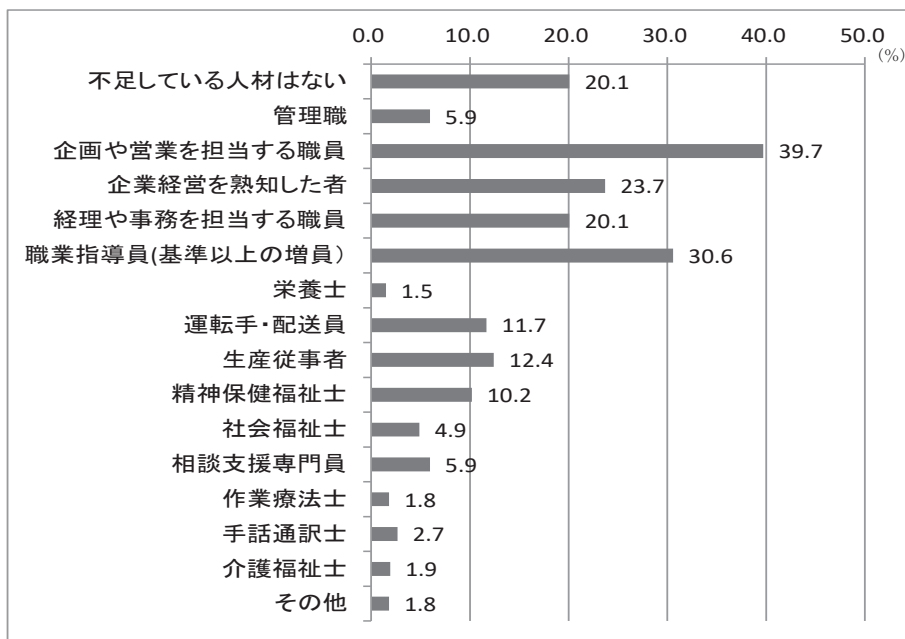
図表 21 就労支援会計の職員体制（数値・n=476）



## 10. 不足している人材

人員配置上必要数を確保しなければならない人材であるが、募集しても人が集まらなかったり、すぐに辞めてしまうなどの事情により不足している人材としては「職業指導員」28.3%、「生活支援員」19.1%が比較的多い。また、事業所の健全な経営を図るために不足している人材としては、「企画や営業を担当する職員」39.7%、「職業指導員」30.6%、「企業経営を熟知した者」23.7%が多い（図表 22）。健全な経営を図る上での仕事を確保するための企画や営業のための人材不足が強く認識されているとともに、人員配置上に加え「職業指導員」の不足があげられていることから、職業指導員の慢性的な人手不足が、健全な経営に影響を与えていることがうかがえる。

図表 22 A型事業所の健全な経営を図るための人材 (MA・n=942)



## 11. 経営状況

平均的な事業規模は、66,963千円であり、経常収支差額は1,760千円(2.6%)と会計全体では黒字となっている。一方、就労支援事業では、事業収入が29,133千円に対して、利用者賃金18,316千円、就労支援事業におけるその他経費18,694千円と合計37,010千円であり、就労支援事業単独では7,877千円の赤字となっている(図表23)。就労支援事業におけるその他経費については、配置基準のない職員が4.69人(就労支援会計の企画や営業を担当する職員1.52人と生産従事者3.17人の合計、図表21参照)配置されている実態がある。最低賃金を保証するA型事業の生産活動等に必要な配置と思われ、これらの職員配置が経営圧迫につながらないように、生産活動の収入増等を図る必要がある。

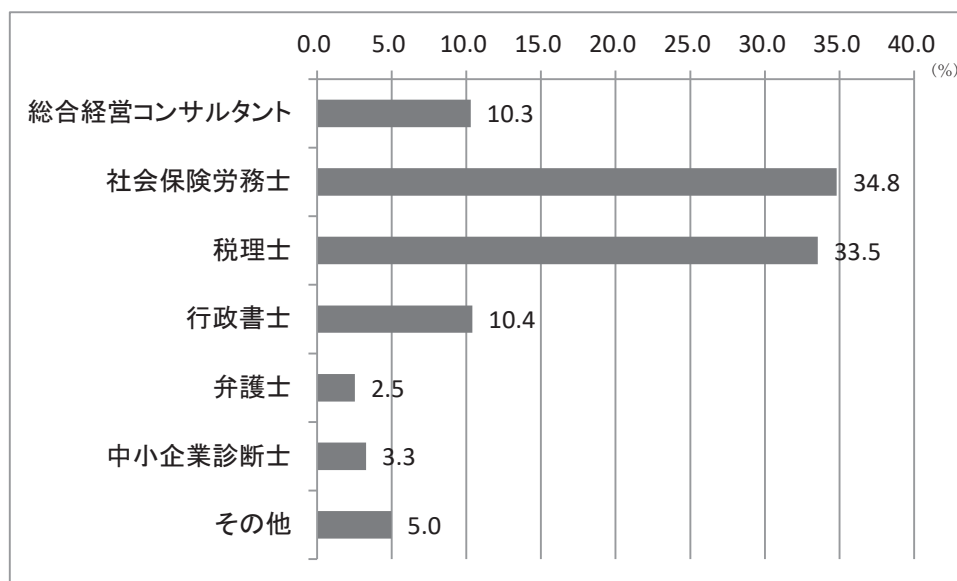
一方、就労支援事業における新たな切り口での仕事や新しい取り組み(新規開業、事業転換、商品開発)等を「考えている」のは40.7%(383事業所)で留まっていることや、外部の専門家の支援については、社会保険労務士や税理士など社会保険・福祉サービス・税関係の書類手続きに関する助言が多く、中小企業診断士や総合経営コンサルタントなど就労事業活動関係の助言は少ないことなどから、良質な仕事や収益の確保のための活動の余裕がない事業所の姿が想像できる(図表24)。

図表 23 平成27年度決算各項目の平均額(数値・n=365)

(上段：千円、下段：%)

	給付費収入	補助金収入	就労支援事業収入	利用者負担金収入	その他	収入合計
金額	29,243	4,563	29,133	465	4,166	66,963
構成比	43.7	6.8	43.5	0.7	6.2	100
	職員人件費	利用者賃金	福祉事業におけるその他経費	就労支援事業におけるその他経費	経常収支差額	支出合計
金額	18,565	18,316	10,364	18,694	1,760	66,963
構成比	27.7	27.4	15.5	27.9	2.6	100

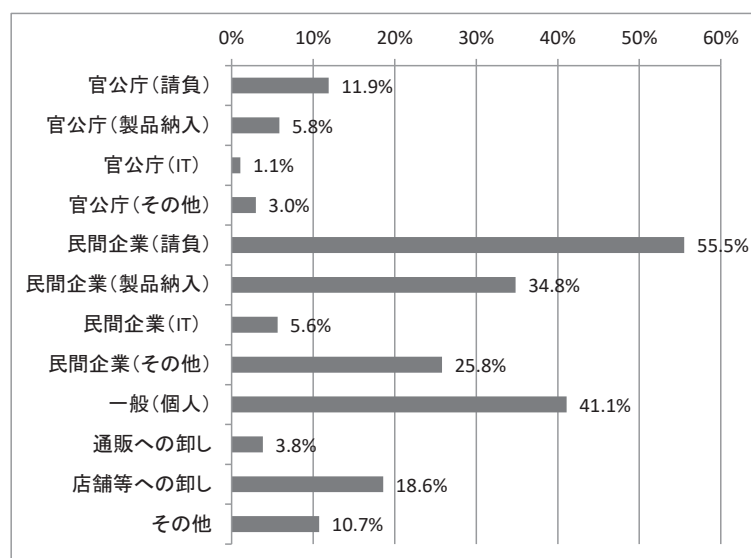
図表 24 外部からの専門的な支援について (MA・n=942)



## 12. 主な取引先・販売先

就労支援事業での主な取引先・販売先（選択肢より第1位から3位まで順序をつけて、1位から3位までの合計値が母数に占める割合）では、「民間企業（請負）」55.5%、「一般（個人）」41.1%、「民間企業（製品納入）」34.8%の割合が高い。また、官公庁のうちもっとも多い項目は「官公庁（請負）」で11.9%であった（図表 25）。

図表 25 主な取引先・販売先 (MA・n=942)

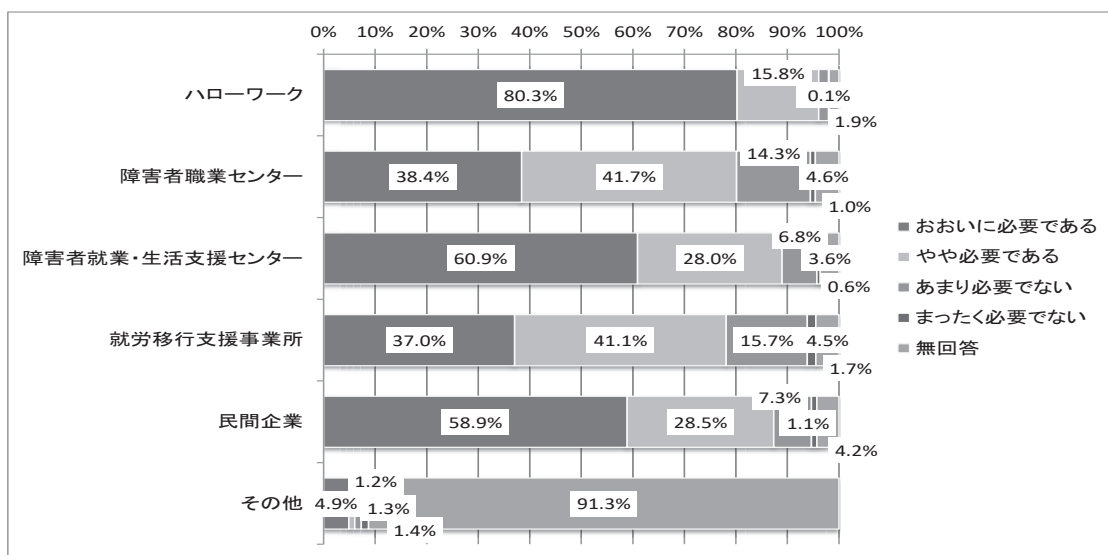


\* 第1位から3位までの合計値が母数に占める割合

### 13. 課題・問題解決への取り組み状況

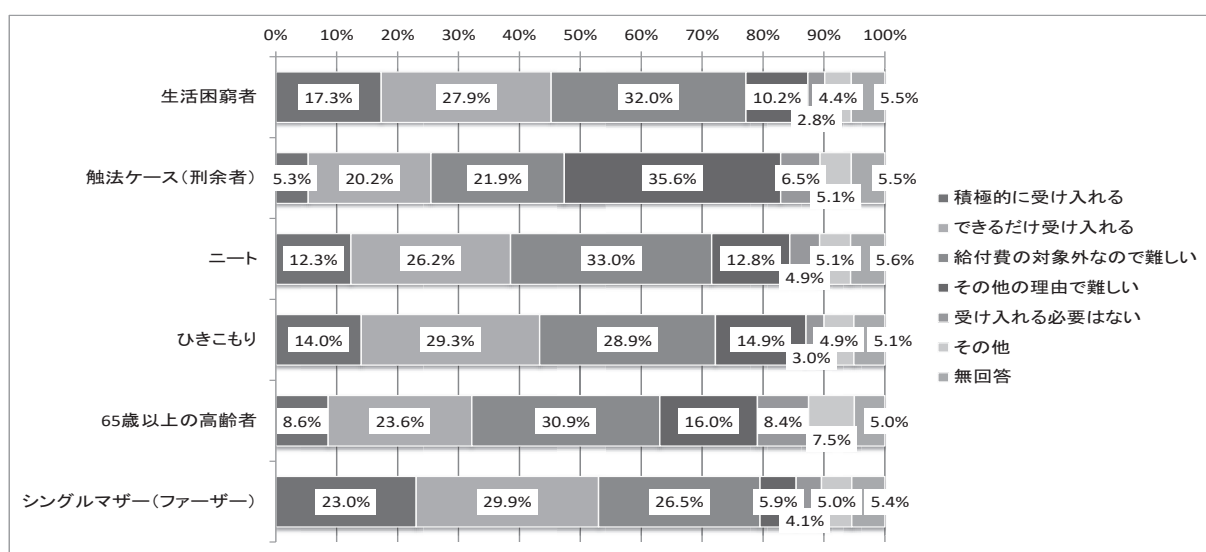
一般就労と福祉就労間を相互にスムーズに移行できるようにするため、連携が必要とされる機関をたずねたところ、いずれの機関においても8割から9割の事業所が連携を必要と感じている（「おおいに必要」と「やや必要」の合計）。このうち特に「おおいに必要である」との回答に着目すると、「ハローワーク」756 事業所（80.3%）、「障害者就業・生活支援センター」574 事業所（60.9%）、「民間企業」555 事業所（58.9%）などの割合が高い（図表 26）。

図表 26 一般就労と福祉就労間の橋渡しに向け連携が必要な機関（SA・n=942）



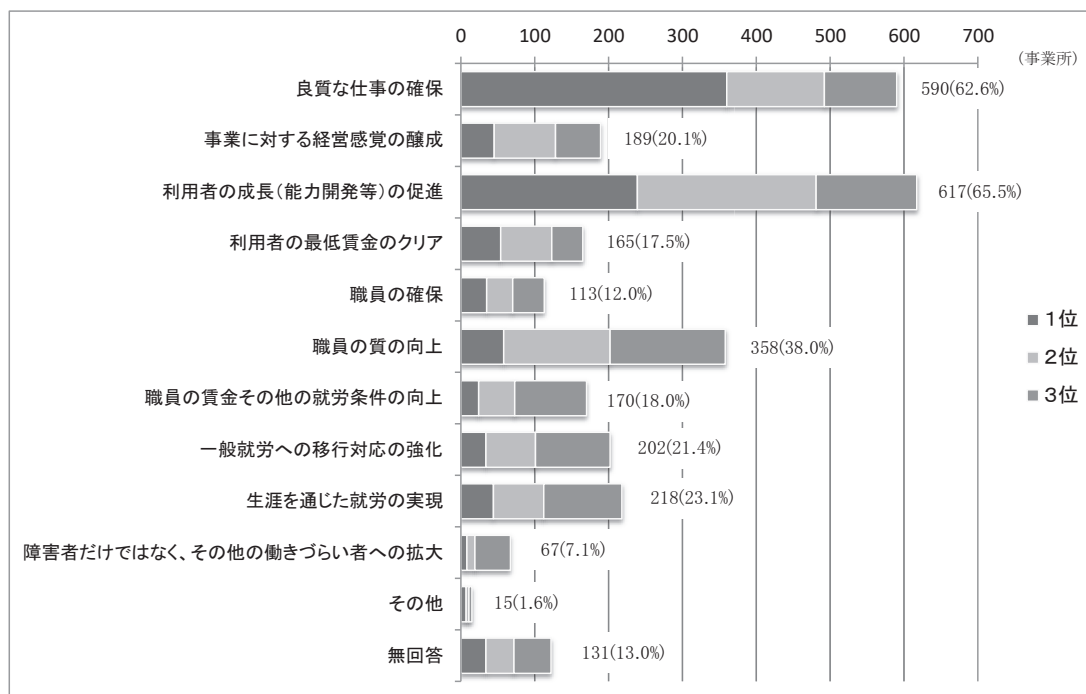
現行の制度では対象外となっている各ケースのうち受け入れの意向が高いのは、「シングルマザー（ファザー）」、「生活困窮者」、「ひきこもり」、「ニート」であり、制度上認められれば7割から8割近くの事業者がこれらのケースを受け入れていくことが想定される。一方、受け入れの意向が低い「触法ケース」では、専門性や労務管理上の問題などを課題としてあげる事業者が多く、制度面だけでなく、運営面で課題があることがうかがえる（図表 27）。

図表 27 制度外のケースについての受け入れ意向（SA・n=942）



A型事業所の課題（選択肢より第1位から3位まで順序をつけて、1位から3位までの合計値が母数に占める割合）としては、「利用者の成長（能力開発等）の促進」65.5%、「良質な仕事の確保」62.6%、「職員の質の向上」38.0%であり、「利用者の成長（能力開発等）の促進」と「良質な仕事の確保」が他に比べて突出して高い結果となった（図表28）。

図表28 A型事業所の課題（SA・n=942）



#### 14. 今後のあり方・国や自治体に対する意見・要望

##### ① 非雇用からA型事業所への利用者の移行促進について

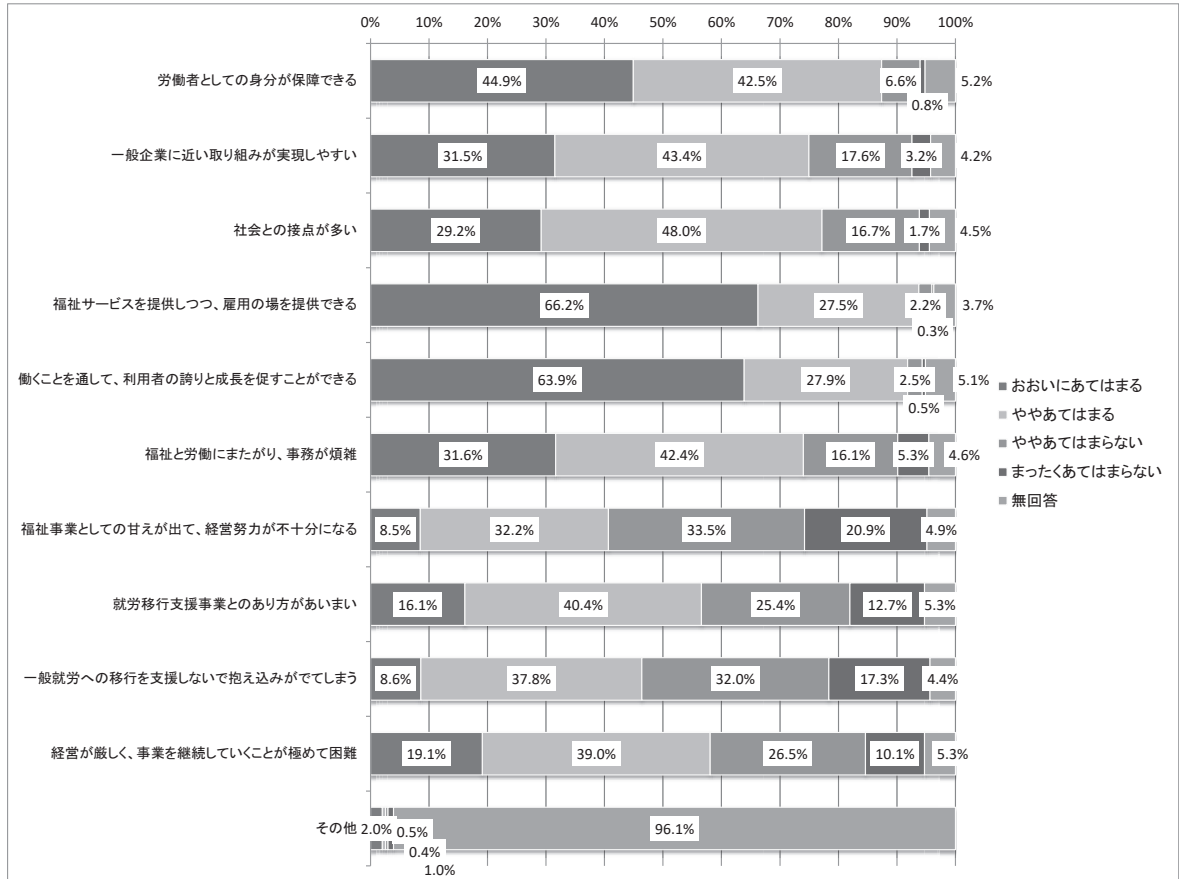
非雇用（B型）からA型事業所への利用者の移行促進を「必要と考える」事業者は82.4%であった。

##### ② 現行A型事業の制度について

現行A型事業の制度について事業者としてどのように考えるかをたずねた。「おおいにあてはまる」では、「福祉のサービスを提供しつつ、雇用の場を提供することができる」624 事業所（66.2%）、「働くことを通して、利用者の誇りを高めたり、成長を促すことができる」602 事業所（63.9%）が他に比べて突出して多い。一方、あてはまらない（「やや」＋「まったく」の合計値）が高い項目は、「福祉事業としての甘えが出て、経営努力が不十分になる」（54.4%）、「一般就労への移行を支援しないで抱え込みがでてしまう」（49.3%）であった（図表29）。

事業者には、A型事業により、「就労の場」とともに「福祉サービス」を提供し、利用者の成長を促すという意識が強く働いていることがうかがえる。また、「福祉であることの甘え」や「抱え込み」に対しては否定的な事業所が約半数前後を占めていた。

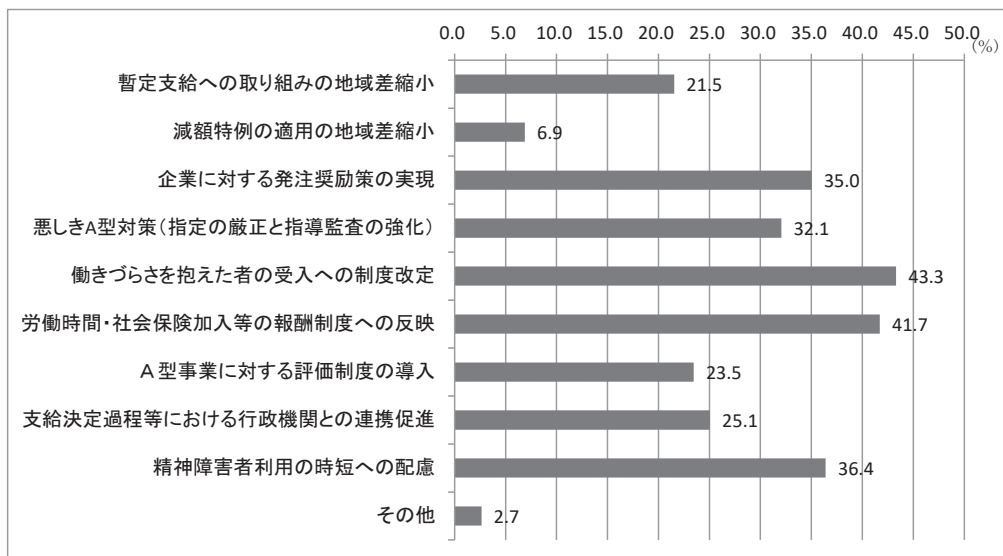
図表 29 現行A型事業の制度について (SA・n=942)



③ 行政への要望事項

行政への要望事項としては、「働きづらさを抱えた者の受入への制度改定」43.3%や「労働時間・社会保険加入等の報酬制度への反映」41.7%が多く、「精神障害者利用の時短への配慮」36.4%、「企業に対する発注奨励の実現」35.0%が続く（図表 30）。

図表 30 行政への要望事項 (MA・n=942)



### Ⅲ. 就労継続支援A型事業の課題と今後のあり方

全Aネット（就労継続支援A型事業所全国協議会）では、今回のA型事業所全国アンケート調査結果報告をもとに、調査・研究委員会で意見交換し、以下のような課題、提言（課題の解決に向けて）をまとめました。

#### 1. A型事業所の課題

今回のA型事業所全国アンケート調査では、選択肢を3つまで順位をつけて、A型事業所の課題は何か回答を求めました（図表28）。それによると、第1位から第3位までの総合では、「利用者の成長（能力開発等）の促進」（65.5%）、「良質な仕事の確保」（62.6%）が飛びぬけて多く、次いで「職員の質の向上」（38.0%）が続いています。第1位だけをみると、「良質な仕事の確保」（38.2%）、「利用者の成長（能力開発等）の促進」（25.7%）が飛びぬけて多い結果となっています。

ここでは、「A型事業所の課題」（図表28）を、①事業活動に関する課題（「良質な仕事の確保」を筆頭に、「事業に対する経営感覚の醸成」、「一般就労への移行対応の強化」）、②障害者・利用者に関する課題（「生涯を通じた就労の実現」、「利用者の成長の促進」、「障害者だけでなく、その他の働きづらい者への拡大」に加え、「精神障害のある者の利用拡大への対応」を加えています。）、③職員に関する課題（「職員の賃金その他の就労条件の向上」、「職員の確保」）に分け、以下に示します。

#### 2. 事業活動に関する課題

##### (1) 良質な仕事の確保

請負・受託で行うにしろ、自主事業で行うにしろ、生産活動の内容は多岐にわたっています（図表9、図表11）。特に社団・企業では新しい作業種の開拓が進んでいるように見受けられます（図表10、図表12）。但し、決算の収支からみると、就労支援事業収入割合は高くなく、必ずしも良質な仕事の確保につながっていない事業所が多いようです（図表23）。新たな切り口での仕事や新しい取り組み（新規事業、事業転換、商品開発）等を考えている事業所が4割（40.7%）にとどまっていることは気になるところです。

##### (2) 事業に対する経営感覚の醸成

最賃をクリアするという基本方針の下、A型事業所は就労事業の取り組み、労働関係の補助金の活用など努力していることがわかります。しかし、外部からの専門家による支援については、社会保険労務士や税理士など、社会保険・福祉サービス・税関係の書類手続きに関する助言が多く、就労事業活動関係の助言は少ないように見受けられます（図表24）。福祉サービスの業務に追われ、就労事業活動まで余裕がない事業所の姿が想像でき、これでは「良質な仕事の確保」は難しいと思われるます。

収益の確保（特に就労支援会計の経営収支差額の増加）は必要であり、経営者としての視点をどのように醸成していくかが課題となっています。

##### (3) 一般就労との相互移行対応の強化

図表28では、「一般就労への移行対応の強化」をあげていますが、企業等の高齢引退者のA型事

業所での受入れ、不安定期の精神障害者のA型事業所での一時受入れ等、一般就労への一方通行だけでなく、一般就労と福祉就労との間の相互移動促進が重要となっています。本調査でも、「一般就労と福祉就労間の相互移動に向けた各機関との連携の必要性」（図表 26）をたずねており、ここでは、「一般就労との相互移行対応の強化」としました。

一般就労と福祉就労間を相互にスムーズに移行できるようにするため、連携が必要とされる機関についてたずねたところ、いずれの機関についても8割から9割の事業所が連携を必要と感じている（「おおいに必要」と「やや必要」の合計）ことがわかりました。このうち特に「おおいに必要である」との回答に着目すると、「ハローワーク」（80.3%）、「障害者就業・生活支援センター」（60.9%）や「民間企業」（58.9%）などの割合が高くなっています（図表 26）。

今回のアンケートでは、施設外就労を実施している事業所が53.3%ありました（図表 13）。一般就労を重視している事業所では、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターと連携するとともに、企業とも連携して施設外就労を積極的に実施しているものと考えられます。

なお、調査・研究委員会でも、①企業での就労者の高齢期におけるA型事業所への移行推進、②就職・定着・能力開発・高齢者就労などの各局面での特例子会社とA型事業所との連携の強化等の重要な問題提起がありました。

### 3. 障害者・利用者に関する課題

#### (1) 就労条件の改善

図表 28 では、「生涯を通じた就労の実現」をあげていますが、生涯を通じた就労の実現のためには、就労条件の改善、利用者の成長（能力開発）等が必要で、他の項目との重複をなくすため、ここでは、「就労条件の改善」に特化して取り上げます。

利用者の就労条件をみると、

- ①利用者一人あたりでみた月平均の事業所平均賃金額は73,374円と、以前の「福祉工場」に比べだいぶ低下しています（図表 15）。ただし、利用者の障害種の構成が変わり、精神障害者が増えたことにより働く時間が短くなっているなどの要因が大きく影響しています。
- ②実労働時間は、「20～30時間」が55.5%と最も多く、次いで「30～40時間」が18.3%と続き、この2つのグループで全体の4分の3を占めています（図表 16）。
- ③短時間グループほど精神障害者のウエイトが高くなっています。
- ④雇用保険が適用されている利用者は93.3%を占めています。一方、社会保険（健康保険、年金保険）が適用される利用者は18.8%ですが、週平均労働時間30時間以上でみると、87.2%となっています。

就労条件の改善のためには、①良質な仕事の確保による収益の向上を就労条件の改善につなげることで、②精神障害者の就労時間の延長を進めること等が必要とされます。①については、事業活動に関する課題につながるものであり、②については、本人の状況を慎重に踏まえて検討を進めることが必要です。

A型事業は雇用である以上、最低賃金のクリアは基本方針です。しかし、労働の対価としての賃金は、適正な労働評価に基づくべきであり、特に、一般就労が困難な重度な障害を持つ利用者についての最低賃金減額特例許可申請や就業能力評価基準のあり方についても課題になります。



## (2) 利用者の成長（能力開発等）の促進

利用者の能力開発や能力向上の取り組みについては、比較的に実施割合が多いのは、「障害に配慮したマニュアルや治具を整備している」（36.6%）、「法人で直接職業訓練メニューを実施している」（31.0%）などとなっています。他方で、「法人外部に委託して職業訓練メニューを実施している」（6.8%）、「資格取得や昇格の制度化」（8.6%）や「資格や能力に応じた昇格の制度化」（17.9%）は低い実施割合となっています（図表 19）。事業活動のゆとりの無さが影響していると思われます。また、訓練メニューのある事業所は直接、委託を併せても 40%以下となっており、「就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練」が A 型事業に課せられた役割の一つであることを考えると、取り組みの強化が必要です。

## (3) 精神障害のある者の利用拡大への対応

図表 28 の課題には入っていませんが、本調査で重視したのが、近年増加が著しい精神障害者の方々への対応です。

利用者の障害種別人数（図表 6）では、「精神障害」は実員総数の 43.9%と利用者総数の 4 割強を占めています（「知的障害者」は 37.5%、「身体障害者」は 17.3%）。また、開設年が最近の事業所ほど精神障害のある者の利用が多くなっており、精神障害者の拡大への対応が、多くの A 型事業所で大きな課題となっています。

「行政への要望事項」（図表 30）をみても、「精神障害者利用の時短への配慮」（36.4%）をあげる事業所が多い結果となっています。調査・研究委員会では、今後の検討課題として、精神障害者についても、特に働きづらい人に対する重度判定を考えるべきだとの意見が多く出ました。また、服薬と労働への影響につき、急ぎ検討すべきだと意見が出ました。前者については精神障害者の就業能力評価方法の開発、後者については別途の調査がそれぞれ前提となりますが、重要課題であるとの認識は共有されました。

## (4) 障害者だけでなく、その他の働きづらい者への拡大

現行の制度では対象外となっている各ケースについて、受け入れの意向をたずねたところ、各ケースとも受け入れる（「積極的」＋「できるだけ」との回答では、「シングルマザー（ファザー）」53.0%がもっとも多く、「生活困窮者」45.2%、「ひきこもり」43.3%、「ニート」38.5%が比較的多い結果となりました（図表 27）。A 型事業所において、シングルマザー（ファザー）、生活困窮者、刑務所出所者などへの支援制度を積極的に活用できる仕組み作りなどが課題となります。

## 4. 職員に関する課題

### (1) 職員の賃金その他の就労条件の向上

職員平均給与に関しては、常勤職員（平均年収）は 260.9 万円、非常勤職員（同）116.0 万円と、産業計はもちろん社会福祉関係事業所全体の職員平均と比較しても低い給与水準が改めて明らかになりました。また、自由記述では、都道府県や地方労働局への書類作成で多大な事務量が生じているとの指摘が数件ありました。低い就労条件で本来の目的に集中的に取り組みにくい職場環境がうかがえ、次の職員確保の問題につながっています。

## (2) 職員の確保

多くの産業・職業が人手不足に直面しているが、福祉施設の人手不足は特に顕著です。必要な人材が確保できている事業所は半数にとどまり、特に「職業指導員」(28.3%)の不足が目立ちます(図表 22)。また、「A型事業所の健全な経営を図るための人材」として「企画や営業を担当する職員」が一番求められており、「企業経営を熟知した職員」も3番目にあげられています。ここからも、健全な経営のために事業活動の改善が必要と考える事業所が多いことがわかります。

## 5. 課題の解決に向けて

### (1) 全Aネットにおいて直接取り組むべき事項

以上あげられた諸課題については、A型事業所においてできるだけ自分たちで直接に取り組むべきであり、全Aネットの果たすべき役割は大きいと考えます。

まずは、多くの課題につき、好事例集、チェックリスト、マニュアル等を作成して、A型事業所全体の運営の向上に取り組むことが重要です。アンケート調査結果からは、以下のようなことが望まれていると考えられます。

- 新たな切り口での仕事や新しい取り組み(新規開業、事業転換、商品開発等)を検討する。
- 外部から専門的な支援を確保する。
- 職業能力の評価に向け、資格取得や昇格の制度化、資格や能力に応じた昇格の制度化を図る。
- A型事業所での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方法を開発する。

なお、調査・研究委員会では、別途の調査に基づき、精神障害者の就労につき、「服薬を含めた自己管理能力」や「精神障害者への職場の対応力」などのマニュアルを作成すべきであるとの意見が出ました。

### (2) 政府への要望事項

制度改善等、政府に要望すべき事項も多くあります(図表 30)。主なものとしては、「働きづらさを抱えた者の受入への制度改定」(43.3%)と「労働時間・社会保険加入等の報酬制度への反映」(41.7%)が4割を超え、「精神障害者利用の時短への配慮」(36.4%)、「企業に対する発注奨励の実現」(35.0%)が続いています。

「働きづらさを抱えた者の受入への制度改定」については、A型事業所において、生活困窮者支援、刑務所出所者支援などの制度を積極的に活用できる仕組み作りがあげられます。

「労働時間・社会保険加入等の報酬制度への反映」については、より長時間の就労者が多い事業所、社会保険加入就労者が多い事業所を優遇する報酬制度の導入があげられます。

「精神障害者利用の時短への配慮」については、精神障害者で特に働きづらい人に対する重度判定の導入の検討などがあげられます。

「企業に対する発注奨励の実現」については、企業がA型事業所等に仕事を発注した場合にその分を発注企業の障害者雇用率にかさ上げする「みなし雇用制度」の導入の検討などがあげられます。

最後にアンケート調査票の自由回答欄におきましては、多数の示唆に富んだご意見をいただいております。これらの意見につきましては、今後全Aネットにおきまして議論を深めていきたいと考えています。