

A型の情勢とA型に求められること

A型事業所好事例報告フォーラム

基調講演

2019年8月2日(金)・TKPガーデンシティPREMIUM名駅西口

朝日雅也(埼玉県立大学)

おはようございます。埼玉県立大学の朝日です。



- ・北棟433室
- ・障害者職業カウンセラー
- ・労働と福祉
- ・私とA型

埼玉県越谷市三野宮820

本日の内容

1. 障害者就労支援の状況を概観する
2. 就労継続支援事業A型(A型)を改めて理解する
3. A型を巡る論点を整理する
4. A型事業所の果たす役割と課題を考える

1. 障害者就労支援の状況を理解する

- 「福祉から雇用」への政策動向を受け、一般就労に重点が置かれている。
- そもそもの対象者数(像)がわからない。
- どのような就労が望ましいのか、適切に、かつ、継続的にアセスメントする機会が不十分。
- 就労する形態によって、福祉サービス利用者か労働者かに分かれる。
- ILO(国際労働機関)の職業リハビリテーションの基本原則である「保護雇用」が制度的に位置づけられていない。

雇用状況を振り返ってみると・・・

◆企業(障害者雇用率)

1989年(平成元年)

雇用障害者数 195,276人 雇用率1.32% 未達成割合 48.4%

1,000人以上企業 1.17% 未達成割合 80.4%

2018年(平成30年)

雇用障害者数 534,769.5人 雇用率2.05% 未達成割合 54.1%

1,000人以上企業 2.25% 未達成割合 42.2%

◆障害者(精神障害のハローワークへの新規求職登録件数)

1998年(平成10年) 4,235件

2018年(平成30年) 93,701件

◆支援機関(障害者就業・生活支援センター設置数)

21センター(2002年5月事業開始時)→ 334センター(2018年4月現在)

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約937万人中、18歳～64歳の在宅者数約362万人

(内訳: 身体101万人、知的58万人、精神203万人)

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約30.1% 就労系障害福祉サービスの利用が約30.2%
- ② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間1.3%(H15) → 4.3%(H29)
※就労移行支援からは27.0%(H29)

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- 就労移行支援 約 3.3万人
- 就労継続支援A型 約 6.9万人
- 就労継続支援B型 約 24.0万人

(平成30年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人 / H15	1.0倍
2,460人 / H18	1.9倍
3,293人 / H21	2.6倍
4,403人 / H22	3.4倍
5,675人 / H23	4.4倍
7,717人 / H24	6.0倍
10,001人 / H25	7.8倍
10,920人 / H26	8.5倍
11,928人 / H27	9.3倍
13,517人 / H28	10.5倍
14,845人 / H29	11.5倍

企業等

雇用者数

約49.6万人
(平成29年6月1日)
※50人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数

97,814件
※A型: 20,825件
(平成29年度)

12,906人/年

(うち就労系障害福祉サービス 6,626人)

769人/年

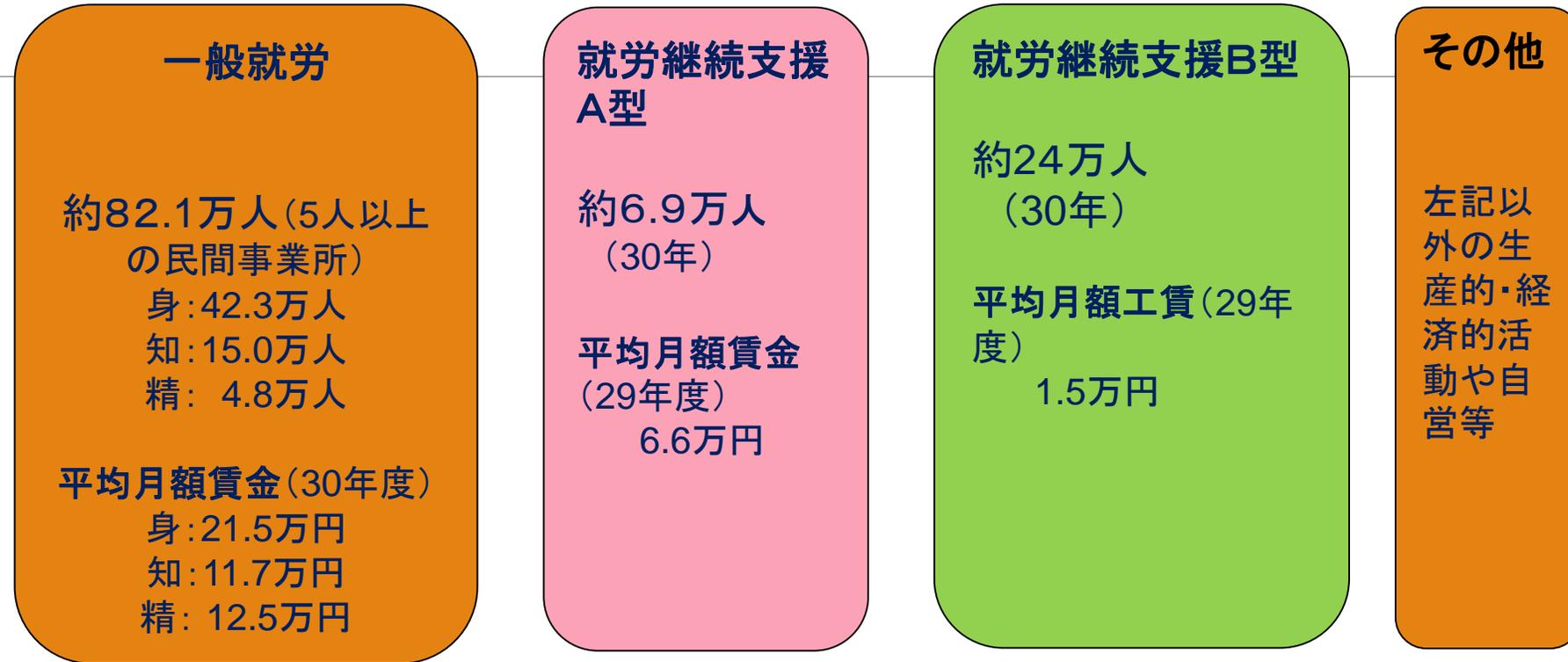
特別支援学校

卒業生21,657人(平成30年3月卒)

就職

就職 6,760人/年

障害者の就労実態



労働者(労働関係法令の適用)

福祉サービス利用者等

ILOの職業リハビリテーションの基本原則(1985年)

1. 職業評価(assessment)

障害者の身体的・精神的・職業的な能力と可能性について、明確な実態を把握すること。

2. 職業指導(guidance)

職業訓練や就職の可能性に関して障害者に助言すること

3. 職業準備訓練と職業訓練(work preparation and training)

必要な適応訓練、心身機能の調整、または正規の職業訓練あるいは再訓練を提供すること。

4. 職業紹介(placement)

適職を見つけるための援助をすること

5. 保護雇用(sheltered employment)

特別の配慮のもとで仕事を提供すること

6. フォローアップ(follow-up)

職場復帰が達成されるまでの追指導をすること

2. 就労継続支援事業A型(A型)を改めて理解する

歴史的な理解 福祉工場との違い
障害者自立支援法制定による新類型設定

制度的な理解 労働施策と福祉施策の融合
機能的な理解 労働者性の提供
中間的な就労機会の提供

「バリアフリー環境があればフルに働ける」

「支援があればフルに働ける」

「支援と柔軟な労働条件があれば、フルに(近い状態で)働ける」

就労移行支援と
就労継続支援
A型への移行は就労移行？

歴史的な理解 福祉工場との違い

1972(昭和47)年

福祉行政の中で障害者雇用を行う画期的な身体障害者福祉工場を制度化
(授産施設の一部) (丸山一郎. 1998)

1985年(昭和60)年 知的障害者福祉工場

1994年(平成 3)年 精神障害者福祉工場

⇒福祉利用契約は必要なく労働契約のみで利用できる

2006年(平成18年)10月1日時点 123カ所 3,531人

2006年度 平均工賃 118,460.4円

重度の身体障害者で、作業能力はあるが職場の設備・構造・通勤時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、生活指導と健康管理のもとに健全な社会生活を営ませることを目的とする施設。

機能的理解：A型事業所が提供する就労機会とその変遷

「バリアフリー環境があれば労働者としてフルに働ける」



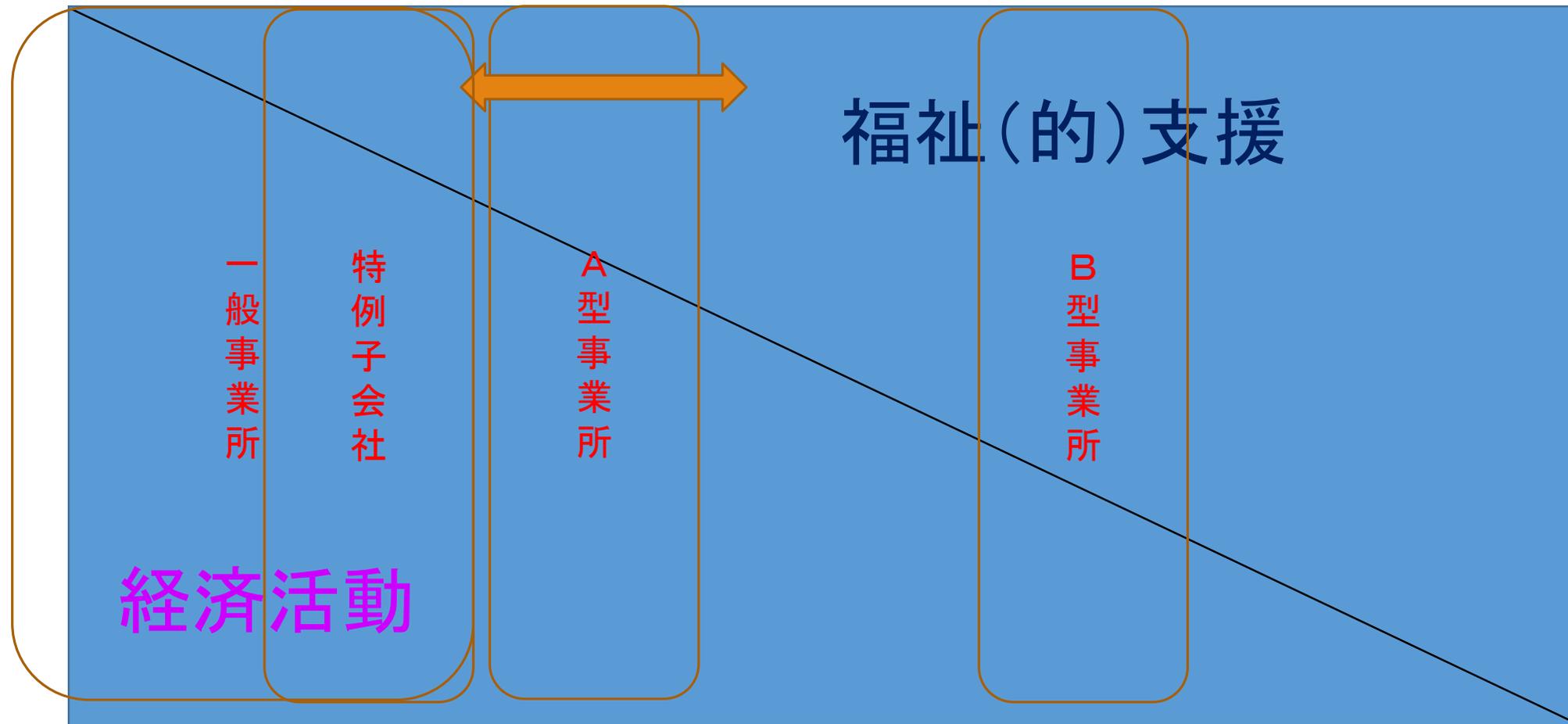
「支援があれば労働者としてフルに働ける」



「支援と柔軟な労働条件があれば、労働者としてフルに(近い状態で)働ける」

A型事業所が果たすべき機能をいかに示すことができるか

機能面から見たA型事業所



企業の福祉化

福祉の企業化

A型を取り巻く状況

2006(平成18)年10月 障害者自立支援法完全施行

2012(平成24)年4月 従来の福祉工場・完全移行

同時期からA型を利用する手法の「ビジネス」が広まる

2012(平成24)年 短時間減算措置

2015(平成27)年 「A型事業における適正な事業運営に向けた指導について」通知

短時間減算措置

2017(平成29)年 A型の運営基準改正

「A型の運営基準の解釈通知について」

「A型における適正な運営に向けた指定基準の見直しなどに関する

取扱い及び様式例について」通知

2018(平成30)年 サービス報酬の大幅な見直しで、A型は平均労働時間による算定

* 2017年12月、3786事業所 経営改善計画提出必要な事業所が71%(2018年)

ちょっとコラム！！ “日中活動”と“一般就労”

S県立大学のゼミでの会話①

学生S:A先生、ご心配をおかけしましたが、卒業できそうです。

A教授:それは良かった。ところでSさん、卒業後の日中活動は何をするの？

学生S:日中活動・・・ですか??

S県立大学のゼミ(4年生)での会話②

学生Y:A先生、ご心配をおかけしましたが、内定をいただきました。

A教授:それは良かった。ところで、その就職は一般就労？

学生Y:一般就労・・・ですか??

障害のある人が働くこと

- 障害があると働き方や暮らし方が違うのだろうか。
- はじめから「働くことが難しい」と決めつけていないか。
- 制度に合わせた働き方や暮らし方を強いてはいないだろうか。

⇒必要な「権利の回復」の視点

3. A型を巡る論点を整理する

○いわゆる“悪しきA型”問題

⇒良貨が悪貨を駆逐する

⇒サービス報酬を賃金に充当せざるを得なかった状況をどのように見ていくのか

○労働施策におけるA型の就労実態 ⇒次スライド

○労働者性確保の意義と課題

「働く」ことの評価が、障害者が位置づけられる仕組みによって変わって良いのか。

労働施策におけるA型の就労実態

○ハローワークにおける就職件数におけるA型(2016年度分から集計・公表)

2016(平成28)年度 21,607件

2017(平成29)年度 20,891件(対前年度比△3.3)

2018(平成30)年度 19,502件(対前年度比△6.6) 全体102,318件

○障害者の解雇者数(ハローワークへの届け出)

2015年度 1,448人

2016年度 1,335人

2017年度 2,272人

2018年度 1,980人

* 2017年 A型事業所の廃止・大量解雇

4. A型の果たす役割と課題を考える(今後の展望)

○現状では企業就労が難しい人たちをどう見るか

理念的訓練モデル

現実的労働者性確保モデル

○政策的・制度的課題

一般企業や特例子会社との役割分担

中間的な就労機会を確保する役割を担いつつ、結果的に企業就労できる
(希望する)障害者への実践的対応も図ること

A型の意義

○一般企業では就労が困難な多くの精神障害者などに雇用契約のもとで、過度の負荷がかからない労働条件を提供。

○事業所で賃金を得ることで、地域での自活を可能に。

○賃金を得ながら就労経験をすることで一般就労へのチャレンジに。

○B型や生活介護利用者に、雇用契約のもとで働ける就労の選択肢を提供

⇒「労働者」としての尊厳を得ながら、健康を損ねることなく、身を削ることなく、職業生活を実現できること。

⇒一般就労を進めるためにも、労働者性を担保するセーフティーネットとしての役割が不可欠。

出典 障害者雇用・就労研究会. 障害者のディーセントワーク実現に向けて求められる施策の在り方に関する調査研究 就労永続支援A型事業所利用者へのヒアリング調査を通して.2019年

A型の課題

A型の経営破たんと大量解雇をきっかけに広島県障害者自立支援協議会が検証
県内のA型に共通する課題・問題点として、以下を強調。

- 生産活動が極端に低調
- 精神障害者の利用が多数
- 利用者の能力に応じたサービスの振り分けが不十分
- 相談支援事業所との連携が不十分（ハローワークとの連携の薄さも指摘）
- 内部統制脆弱、情報公開に消極的

出典 広島県障害者自立支援協議会. 検証報告書. 2018年

⇒制度的な位置づけについて、徹底した検証と改善の必要性

⇒就労継続のための支援と一般就労への移行支援の同時性

合理的配慮の提供から考える

○事業主

「すべての事業主は障害者の雇用に関し(略)、適正な雇用管理を行うことにより、その雇用の安定を図るように努めなければならない」(障害者雇用促進法)

○障害者

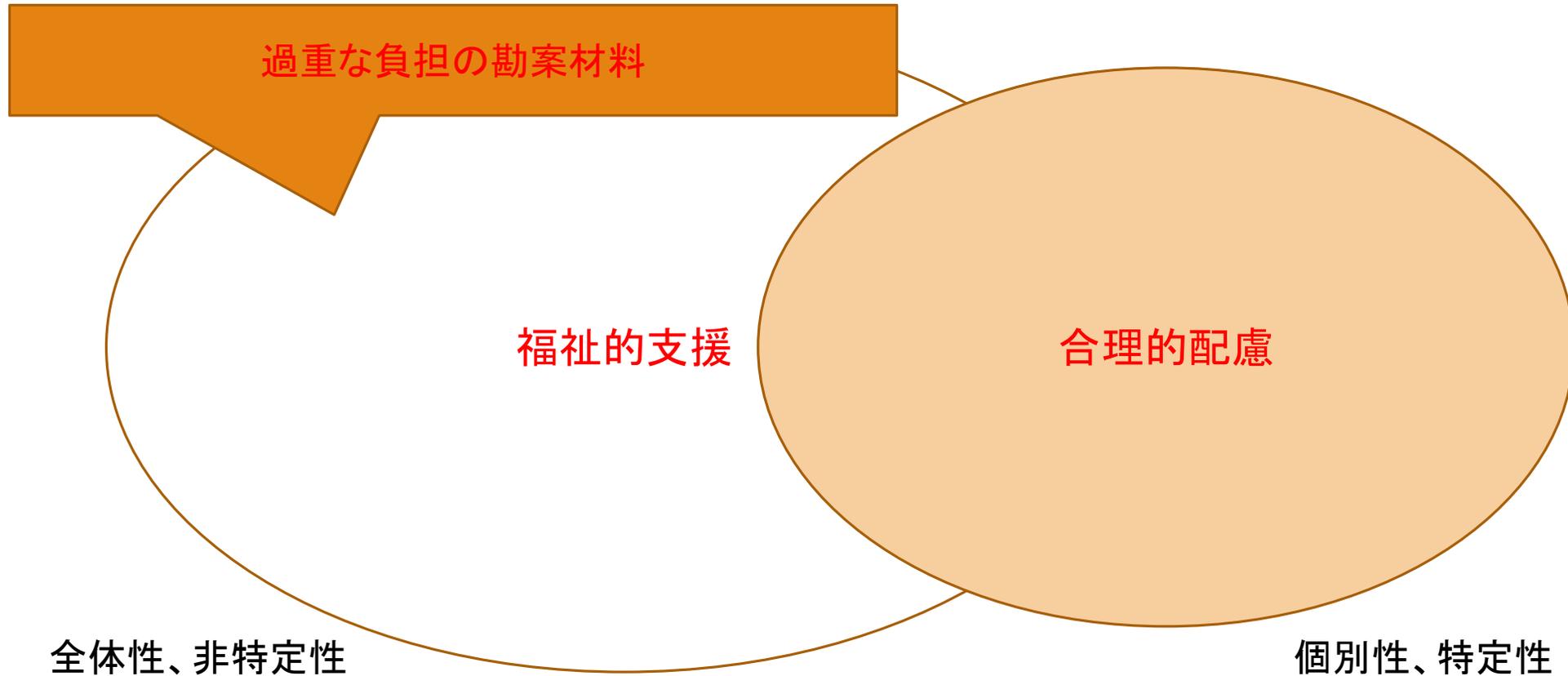
自らの障害を明らかにする(特に募集・採用時)とともに、必要な配慮を適切に表現すること(支援者によるサポートを含む)

○支援者(支援機関)

事業主と障害者の間にたって、客観的な立場から合理性や過重な負担について調整を行う必要性が求められる

⇒A型事業所の果たすべき役割は？

労働と福祉の両面を包含するA型だからこそ発信する障害者の働く権利に向けた フロンティア的な役割



ご清聴、ありがとうございました

