

全Aセミナー事前質問

1. Q. 事業売上の大半を資本関係が同系列の企業からの場合、行政として特に問題とせず、推奨していかれるのかお聞かせてください。（例えば、同敷地内に営利法人の本社があり、そちらからの仕事でA型が成り立っている場合など。近年このような展開が多く見られ、直接の障害者雇用からA型の利用者に転向されてますが・・・。）

A. 大前提といたしましては、A型やB型事業、それ以外の生産活動をする（例えば就労移行だとかあるいは生活介護の事業所）も同じで、生産活動として障害福祉サービスの事業所でどのようなことをやっていただくか、業務の内容ですとか業種ですとかどこから請け負うのかということも含めて、制限を設けているものではないということがまず前提。ですので、ご質問にあったような形態というのも（もちろん特に推奨するという立場であるわけでもない）そのやり方自体を制限をするという立場にも立っていない、というのが答え。また、仕事だけではなくて、その仕事を請け負っている一般企業から一般就労者（障害者雇用）でいた方がA型の利用者になっていくような動きも見られるということもご指摘をいただいていたが、これはもちろんその方（障害者）のご希望に沿ったものであるのか、A型としてやはり障害福祉としての支援サービスを受けながら、雇用関係を結んで働いていくということが真に必要性がある方なのか重要。要は有体に言ってしまうと一般就労、本当はその方はニーズがあるしできる力があるのにいたずらにA型に行ってしまうようなことになっていないか、そこは非常に重要な観点。だが、そこがしっかりと抑えられていればそういった人の動きになること自体も何か制限するということは必ずしもないのではないと考えている。

2. Q. また、このような会社は職員と本社の社員の混合が行われている場合もあります。1階が本社で2階がB（A）型で、職員か社員か見分けが付かないという状況です。申請上は区分けされているようですが、このような運用方法でもよいのでしょうか？

A. 確かにそうしたケースがあるのは認識している。働いている方々がそれぞれの所属と実際の業務の状況が混合し見分けがつかないのは、その具体的な状況によるので難しいところ。障害福祉サービスという我々の立場の観点では、A型の利用者、当然支給決定がされていて、各事業所で個別支援計画を作成し、それに基づいた支援をしっかりと適切に適用していただくのが、サービス利用としての位置づけである。仮にA型事業所として本来やるべきようなサービスの提供というものをしっかりとできていない、というのであれば、それは当然、制度的な観点から問題が生じると思っている。ここのあたりは実態としては

色んな事があり得るだろうと思うので、状況を我々も自治体を通じてなど、把握をしていくことは必要にはなるとご質問をいただいた際にも改めて感じたところです。

3. Q. 5/16の社保審の資料で納付金のあり方について議論されています。その中で116回障害者雇用分科会の中で、A型の報奨金（調整金）が無くなると解釈されますが、なくなり方は他の企業のように上限を設けて減っていくのか、A型はすぐに除外されるのか、どうなるのでしょうか？

A.

労働政策審議会障害者雇用分科会のまとめについて、この6月に取りまとめた形で、資料は44ページ目のところから簡単にまとめている。特にA型事業所に直接的に関わってくる部分としては、3番（資料45ページの3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進）のところの※。

まず雇用率制度のなかで、A型の事業所の利用者を今は制度の対象の範疇に雇用されている障害者ということが入っているが、一般企業に一般就労として雇用されている方々と同じなのか、一般企業とA型事業所というものを同じに見ていいものなのかどうかということが、前々から議論があった。

就労継続支援A型の利用者の扱いという部分、制度上どうするか、雇用率制度上どうするかということに関しては、引き続き検討。かなり厳しいご指摘も分科会の議論の中ではあったので、具体的には、将来的な制度からの除外の可能性も考えながら引き続き検討していくべきじゃないかといったような形でまとめられている。

一言で申し上げると今回の雇用制度の見直しですぐに雇用率制度の対象から外れるという状況ではない。

それから、4番のところの一つ目の○に障害者雇用調整金、報奨金の見直しに関して、これは調整金、報奨金で、大変多くの調整金や報奨金を受給されている事業主さんが現にいらっしゃり、一定の上限を設定する形にする案です。

A型事業所も含めた障害者雇用しているすべての事業主さんについて、制度の変更をしていこうということになっている。大きなコンセプトとしましては、障害者雇用の数だけではなくて、障害者雇用として中身や質を充実していくために、各事業主さんの取り組みに対する助成措置等を充実していくとか、今後はより財政支援をしていくような形への一つの方向性が表れているような、今回の見直しになっていると受け止めている。

●一枚ページ戻ってもらって44ページ目になります。週の所定労働時間が10時間から20時間未満の方が雇用義務の対象の範囲には入っていない件で、大枠の制度の見直しとしては、特に重度身体、重度知的、あるいは精神障害の方が、20時間以下で働くことが一般企業の中では、雇用率制度の対象にならず広がっていかない。ただ実際そういったニーズはあると考えられているので、今般特例的な扱いを重度身体、重度知的、精神の方を10

時間から 20 時間という週の所定労働時間のなかで雇っている場合、企業の実雇用率にカウントとして含めていくことを新たに雇用率制度の見直しとしてやっという方針になっている。一般企業では難しいが、A 型事業所に関しては、障害福祉サービス事業のコンセプトが、一般就労の難しい方のニーズに沿った形での労働を提供していくことがコンセプトになるので、特例的な実雇用率算定をする必要性とは状況が違うという考え方。なので、その特例的な算定に関しては、A 型の事業所の利用者は対象にはならないといったところで考え方としては整理をされている。

4. Q. (仮称) 就労選択支援制度について。これまで、労働能力が低くても（重度でも）事業所側の努力により、生活介護ではなく A 型で賃金を支払い生活を支えてきた重度障害者が何人もいます。それを利用者の労働能力だけで、切ってしまった場合、A 型が持っているセーフティーネット機能も無くなり、利用者の働きたいという希望を潰してしまうことにはならないでしょうか？

A.

部会の中でも様々な関係者から、同じようなご指摘やご懸念の声は実際あったと認識をしている。この資料の中でも特に 21 ページ三つ目の○は、その対象者の能力とか適性を評価するというものだけでは当然なく、利用者ご本人ともしっかり協同しながら、本人のニーズ、強味あるいは課題等含め、就労するにあたって何が必要か、どんな配慮が必要か、どんな仕事で力を発揮できるのか、という考え方を一つ軸にしていきたいということで、部会でまとめていただいているので、ご質問のようなご懸念、そういった形にならないようにしっかりと今後の運用に向けて制度設計をしていきたいと思っている。

特に A 型事業所との関わりでは 22 ページ目、就労選択支援の対象者を、就労系の障害福祉サービス（A、B、移行）の利用意向のある方に関しては、年齢や障害種別は関わりなく、就労アセスメントを活用した支援をぜひ希望する方には利用してもらおうというのが大きな考え方。その上で 22 ページ 2 つ目の○に支援の必要性が高いと考えられる方々には、しっかりとその利用をうながしていくことも検討すべきということが示されている。ひとつは今でも一定の範囲の方にやっという就労継続支援 B 型の利用意向のある方、もう一つは、新たに就労継続支援 A 型を利用の意向の方。今、A 型に関しては、暫定支給決定という形で、A 型事業所の利用をしながら、アセスメントをするという形が基本的な流れになっているが、この就労選択支援を制度化していった中では、段階的に順を追って、就労選択支援を A 型を利用しようかと考えている、利用する前の段階で、やっというを想定しているところ。

制度見直しの関係で、就労選択支援とともにもう一つ法改正にも関わってくる大きな柱がある。26 ページ目からの一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用について、現状でも特に就労移行支援を中心に一部一般就労しながらも、サービス利用をできる

のは、原則ではない例外の部分で、現にいらっしゃる状況。今回見直しの中では、この26ページ目の中の2つ目の○で、企業で働き始めいわゆる福祉的就労から一般就労に移行する段階の方、最初まず週10時間から20時間くらいの短時間で働き始め、段階的に勤務時間を増やしていこうとされる方とか、一般就労後に休職をし、復職をしようとする方について、一時的に就労移行支援とか就労継続A型B型の支援が必要という方には、しっかりと法令上対象者としての位置付けも明確にしたうえで、使っていける仕組みを作ってはどうかということが、部会の報告の中でまとめられている。

詳しい詳細、運用は今後議論していくところですが、イメージとして、資料は36、37、38ページあたり、たとえばA型を利用し徐々に一般就労を目指しながら進めてきて、いよいよ一般就労となったときに、たとえば最初は週2日で一日2、3時間ぐらいの勤務10時間程度で働く形で、最終的には20時間とかできればいきましょうということで雇い始めるというケースがあると思われる。

しかし企業のほうだけで延ばす支援はなかなかやりきれないのではないかという課題感があり、本来であれば一般就労をされると基本的には対象ではなくなるというのが今の仕組みだが、利用していた就労系サービスで一定期間、企業で働いている以外の時間で、ご本人の負担、意向とか考慮し、また必ず利用しなければいけないわけでもないが、必要がある方ご本人も利用したいのであれば、一時的に一般企業で働きながら就労系の事業所にも通うという支援を制度上認めてはどうかと考えているもの。

これも雇用と福祉の連携という大きな流れの中で、議論が進んできた一つの大きなポイントとっております。

5. インボイス制度によって、A型・B型の免税事業者（非課税業者）が受注を得にくくなることに対する厚労省の見解

動画 45分ごろ

インボイス制度自体は税制の一つの制度として色んな準備をさせていただいてますので、それ自体について何かということはあるわけではないが、これまでも税務当局とか事業者支援という意味では、他省庁でもいろんな支援策も含めて発信がされているところ。これまでも全Aネットも含めて関係団体を通じた周知をさせていただいておりますが、引き続き色んな情報を皆様に行き渡るようにしていきたい、どういった具体的な影響が出てくるかなかなか想定しきれない部分もあるが、今非課税の事業所であれ、そうではない事業者も含めて、様々な事業も積極的にやっていながら工賃、賃金の向上を引き続き進めていきたいと思っております。

6. Play to earn (NFTを稼ぐ就労)やメタバースを使用した支援への見解

動画 47 分ごろ

生産活動の内容に関して制限設けているわけではないので、いわゆる新しいものに関しても、個々の障害特性や必要とされている支援、そういったものがしっかり踏まえられた中で、今までにはなかったような新しい形にはなると思う。就労機会をちゃんと確保することができ、かつ、A型B型であればやはり賃金、工賃をしっかりと支払っていただくことが必須の条件でありますので、就労支援としてふさわしいことがどんな形態であれしっかり取り組めるのかどうか次第になってくると思っている。実際、ふつふつと取り組まれている事業者もでてきているかとは、我々も感じており、そこは障害者の就労という切り口だけではなくて社会全体のそういった動きと連動しているとは思っていますので、しっかりと新しいそういった実態なんかも、把握をしていければと思っています。

7. 就労継続支援 A 型は、会計年度が 4 月始まりとは限らないため報酬スコア算定や経営改善の必要有無の判断が難しい場合があると思われる。今後、会計年度に合わせるなど柔軟な対応は可能になるか。

動画 43 分ごろ

対象の期間に関しましては、スコアと経営改善計画で実は厚生労働省から示させていただいている部分に若干違いがありまして、スコアに関しては基本的には各法人事業所の会計年度に合わせた形で行っていただくことができるというものになっている。一方、経営改善計画は、実は法人事業所の会計年度にあわせた対応ができることをあんまりお示しをしていない状態があり、ここは個人的な感触にはなりますが、経営の状況もスコアの得点の項目に 3 年度の報酬改定以降入ってきているので、ここはしっかり合わせていくような方向を検討する必要があるんじゃないかと思っています。

8. 就労移行支援 A 型利用者には、定年制、有期雇用契約を適用しない理由は何でしょうか？
また、受給資格が更新（支給決定）されなかった場合、退職の取り扱いはどのようにしたらよろしいか？（会社都合？自己都合？退職勧奨？）
また、採用権の侵害に当たると考えられるが、労働基準局、職業安定局、雇用環境・均等局等との調整はできているのか？

※質問の背景－就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について（以後、「就労系留意事項通知」という）に以下の記載があります。

（オ）就労継続支援 A 型事業は、一定の要件を満たす場合、年齢を問わず利用が可能であるため、求人の申込みに当たっては、「定年制」欄には原則として「なし」、「年齢」欄については原則として「不問」と記載すること。ただし、就労継続支援 A 型事業の利用に当たっては、自治体による支給決定が必要であるため、求人票の「求人に関する特記事項欄」に「就労継続支援 A 型事業所への応募に当たっては、お住

まいの自治体において、就労継続支援A型事業所の利用について支給決定を受ける必要があります」と記載すること。

高年齢者雇用安定法第8条により、定年年齢は60歳以上、高年齢者雇用安定法第9条により、定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を実施する必要があります（令和3年4月1日より70歳までの雇用確保措置の努力義務あり）。就労系留意事項通知の記載では、有期雇用契約ですらなく（すなわち無期雇用契約）、就労継続支援A型という特殊な雇用形態にも関わらず、一般的な使用者が求められる以上の対応が求められていると読み取れてしまいます。

もちろん就労継続支援A型利用者用の就業規則において、採用条件の規定に「受給者証が発行されていること」、（当然）退職の規定に「受給者証が更新されなかったとき」などを記載することで、実質的な有期雇用契約は可能かもしれませんが、労働契約法や高年齢者雇用安定法の基準を超えて、「無期雇用契約」「定年なし」とした理由（関係機関との調整など）、利用者が退職する場合（受給者証更新できなかった場合含む）の考え方、留意事項についてご教授頂きたく存じます。

参考までに、社会保険労務士の勉強会にて話題に出したところ、「企業の採用権の侵害ではないか」という意見が大勢を占めていたことも合わせてご報告お願いいたします。

質問への回答なし

9. 次回の報酬改定の方向性は？ スコア制度は維持されるのでしょうか？

動画1時間7分から

資料としては30ページ目<就労継続支援A型の在り方や役割の整理>。A型という事業に関してやはり福祉の事業という側面が一つありますので、いままで指定基準やスコア、いろいろな制度の変更も加えてきているが、さらにA型がどういった役割を果たしていくのか、あるいはその役割を果たすためにどういった制度的なさらなる改善とか取り組みをやっていくのか、議論をいただいた部分。皆様もご案内かと思いますが、一つ目の○に書いてますとおり、昨年度A型事業所の支援、利用者の実態を、厚労省の事業でも調査をさせていただき、やはり一口にA型事業所といっても多様な事業所のスタイルがあり、利用者も様々な方がいらっしゃるということ。ただ一つ言えることはやはり、雇用の場として必要とする方々があり、しっかりとA型という形で確保していく、もちろんその中ではより良い支援をしっかりと提供していただく、より良い生産活動をしっかりといただくことが、しっかりと進んでいくようにやっていかなければならないというのが、今回の議論のひとつの到達点だったかと思っている。

二つ目の○で、そういったA型の支援の質の向上や生産活動の活性化を進めていくために二つポイントが挙げられており、ひとつはスコア方式について、より充実した支援や生産活動に取り組む事業所を的確に評価できるように、評価項目や評価点の設定の仕方をしっかり検討していくべきだということが指摘としてあがっている。

次の6年度の報酬改定の方向性は、まだ4年度の段階ですので何か具体的に決まってるわけでないが、ここにも部会でもまとめられている視点は非常に重要なポイントになってくるのでは思っています。

10. 今年に入ってから円安により、製造・小売業への原価UPはかなり厳しいものがあります。コロナ収束の兆しが見えても、コロナの影響より大きく影響を受ける業種もあります。これにより、就労支援会計が赤字になる事業所もたくさんあると思いますので、救済措置を講じていただきたく思います。

質問への回答なし

11. 地域連携活動が会社からの仕事を受けることを評価するものとなっており、違和感を感じます。普通に企業と取引をするのは当たり前ではありませんか？もっと地域の企業との協業や地域への貢献が評価されるはずでは？

動画 49 分ごろ

確かに評価項目の名前が示す通り、まさに地域と連携をした活動をできるだけ取り組んでいただきたい、そういった取り組みをしている事業者さんを評価したいということで、取り入れたスコアの指標項目。ここは今後また令和3年度以降の報酬改定の検証調査などで、しっかりと我々も深掘りをして、やはり特に優れた取り組みをさせていただいている事業者をより評価していくというのが、より望ましい方向だとは思っている。取り組みの質を客観的に評価していくというのはかなり難しい面もあるということもやはり、スコア全体に言えることと思っているが、しっかりとこういったご指摘ご意見なんかも受け止め、またいろいろと議論し検討していければと思っております。