

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

就労支援セミナーin 小倉 これでいいのか?! どうする A 型! 報告書

日時: 2025 年 10 月 25 日 (土) 14:00~17:45

場所: 小倉リーセントホテル (北九州市小倉北区大門 1-1-17)

主催: NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会、(一社) 福岡 A 型事業所協議会

後援: 厚生労働省・福岡県・北九州市 協力: 公益財団法人 ヤマト福祉財団

今回の就労支援セミナーは、福岡県の小倉にて開催された。

セミナー第一部では、「これでいいのか A 型制度」という挑戦的なテーマのもと、就労継続支援 A 型 (以下、A 型) の現状と課題、そして今後の制度設計について多角的な議論が展開された。

冒頭、村木氏は A 型制度の現状を整理し、福祉領域で働く障害者が約 60 万人、企業等で働く障害者が 120 万人以上に達していることを指摘。A 型のミッションは「一般就労が困難な人への雇用機会の提供」「就労機会の創出」「必要な訓練の実施」であり、福祉サービス提供者と雇用主という二重性が制度の特徴であると説明した。利用者は精神障害者が過半数を占め、

高齢化も進行。平均賃金は約 9 万円弱で企業雇用の障害者の半分強にとどまるが、過去 10 年間で上昇傾向にある。制度面ではスコア方式の改定により事業所の二極化が進み、2024 年度には約 7300 人が解雇され、その半数が B 型に移行。賃金水準の低下が社会的課題となっている。制度設計に関しては、「企業ではないから雇用率制度の対象外」とする意見と、「労働法を守っているから企業と同等」とする意見が対立しており、制度の再定義が求められている。加えて、引きこもりや難病など手帳非保持者への支援拡大、障害者就労支援士の育成、ワークダイバーシティの推進など新たな動きもある。



続いて、福田氏が実践報告を行った。かつて「悪しき A 型」とされた事業所を買収・再建し、利用者 15 名・月 2 万円の売上から、現在では月 400 万円の利益を目指す事業所へと成長。過去 3 年間で 28 名の就職定着を実現している。理念は「障害者を納税者に」であり、清潔感ある職場環境や多様な業務 (清掃、データ入力、動画編集など) を通じて、利用者のモチベーション向上と就労意欲の喚起を図っている。人事評価制度では「笑顔」「挨拶」など基本姿勢を重視し、努力が報われる仕組みを整備。YouTube による情報発信にも力を入れ、認知拡

大と相談件数の増加に貢献している。

次に、小野寺氏が登壇。障害者雇用対策課長としての過去の経験を踏まえ、「手帳主義」では捉えきれない多様な働きづらさに対応する必要性を強調。令和4年の制度改正では「雇用の質」を重視し、実雇用率の基準を20時間から10時間に引き下げ、中小企業や短時間就労希望者の参入を促進。「障害者雇用相談支援事業」を創設し、地域のノウハウを活かした伴走支援体制を整備した。一方で、福祉資金が投入されるA型が企業と同じ雇用の土俵に立つことへの違和感もあり、当初は移行支援を重視していたが、現場を見ていく中でA型の価値を再認識。雇用契約の意義や利用者の責任感を評価し、国が応援すべき制度と位置づけた。A型の方向性については、一般就労移行型、地域定着型、就労困難者支援型の三類型があるとされるが、明確な整理は難しく、地域社会を支える多様な人材の活躍の場として柔軟な制度運用が必要と述べた。

朝日氏は、A型を「密度の高い福祉的支援を必要とする人が雇用契約を結んで働く場」として評価。B型も本来的にはA型への移行を視野に入れるべきとし、優良A型事業所の取り組みを紹介。令和6年度にA型利用者の半数以上がB型に移行した現状に対し、地域資源の差や利用者の適正の見極めの不明確さを課題として指摘。就労アセスメントやマッチングの精緻化が必要と述べた。A型の三類型を個別に捉えるのではなく、制度全体の中で役割と機能を整理し、政策に反映させる必要性を強調。地域との連携や「混在モデル」の実現が今後の鍵になるとした。

その後、村木氏から全国的に三つのタイプ（一般就労を目指す、事業所で継続して働いて地域で暮らせる環境を作る、手帳をもたない人等就労困難者に働く機会を提供）が存在する状況にある見解を述べた上で、「A型とは何か？何をを目指すのか」という問いが投げかけられ、三氏がそれぞれの立場から見解を述べた。

福田氏は、A型事業の運営の難しさと将来への不安を語りつつ、A型の価値を強調。「疑似社会」の構築によって就職意欲を引き出す雰囲気づくりを実践していると説明。企業形態に関係なく、成果を出す姿勢が重要だと述べた。

小野寺氏は、A型が企業社会に近い出口を持つことの価値を強調。制度上は想定されていない高齢者の受け皿としての活用や、障害者手帳を持たない人々への支援拡大にも期待を示した。制度設計や報酬体系の見直しが必要であり、企業が「雇いたい」と思える人材を育成・送り出すプロセスが不足していると指摘。特例子会社については、親会社やグループ全体へのノウハウ提供と人材育成の役割を明確化すべきと述べた。

朝日氏は、三類型を包括的に整理し、制度設計に反映させることが重要だと強調。加齢に伴う就労の変化や企業の雇用率対応の課題に対しても、A型がソフトランディングの場として機能する可能性があると述べた。

続いて、企業や行政に対する期待について議論が行われた。

福田氏は、支援内容が清掃や軽作業に偏りがちで、キャリアアップの道が限られている現状を指摘。制度面では、生産活動への強いコミットが現場の負担となっており、A型・B型・就労移行支援を統合的に再設計すべきと提案。支援員の働きやすさにも配慮した制度設計が必要だと訴えた。

小野寺氏は、訓練と生産活動の二軸で制度を整理し、企業には障害者の可能性を信じて関わる姿勢を求めた。地域においては、A型事業所が地域課題の解決に貢献することが重要と述べた。

朝日氏は、制度の再編成と地域全体での俯瞰的な計画策定の必要性を強調。働き方は階層化されるべきではなく、横並びで選択できる制度設計が望ましいとした。企業との関係では、法定雇用率をきっかけに障害者を人材として育成する視点が重要であり、特例子会社にとどまらず、親企業やグループ企業全体でノウハウを活かす仕組みが必要だと述べた。

本パネルディスカッションの締めくくりとして、全Aネットが新たに「A型事業所のあり方研究会」を立ち上げることが発表された。研究会の目的は、「障害者が当たり前に働く社会をつくるためにA型はどうあるべきか」を多角的に検討することであり、場合によっては「A型は必要ない」という結論に至る可能性も含め、制度の根本的な見直しを視野に入れている。

A型制度は創設から20年を迎え、事業所数や利用者数の増加とともに、一般就労への移行支援だけでなく、高齢者や重度障害者、手帳を持たない引きこもり・難病の方々など、多様なニーズに応える働く場としての役割が広がってきた。一方で、企業の障害者雇用制度も進化し、雇用率の上昇や特例子会社・グループ算定制度の整備が進むなど、福祉と労働の両面で大きな変化が起きている。

こうした状況を踏まえ、研究会では福祉的支援と生産活動のバランス、企業との連携、制度間の役割分担などの課題を深掘りし、今後の制度設計と政策提言を目指す。座長には朝日氏が就任し、小野寺氏をはじめとする有識者や全Aネット基本問題部会のメンバーが参加。研究会はリモート形式で2ヶ月に一度開催され、3月には東京で中間報告セミナーを実施、夏には厚生労働省への提言提出を予定している。

今後の5年、10年を見据え、A型制度および障害者就労のあり方を再構築するための出発点として、広く意見を募りながら議論を進めていくとして締めくくった。



第二部では、「稼げる事業教えます～就労支援事業に困っている事業所へ～」として、就労継続支援 A 型事業所の運営において、収益性と支援の質を両立させている 2 つの事業所の代表者が登壇し、実践に基づく事例を紹介した。テーマは「稼げる事業教えます」。就労支援事業の運営に悩む事業所に向けて、具体的な取り組みと成功のポイントが進行の山内氏から共有された。

荒川氏は、北海道で宿泊施設の清掃業務、ポストインの A 型事業所の取り組みを紹介。観光地としての地域特性、札幌という特性を活かしたこと、それぞれの業務の他社の情報収集や分析から、業務構築、安定した業務受注と収益性の確保を実現していることが紹介された。

続いて登壇した川崎氏は、奈良県で公園や公共施設の除草・緑地管理を中心に展開する A 型事業所の取り組みを紹介。収益を上げるための要件を整理した上で、除草作業業務が収益性、難易度、継続性、事業の意味のいずれにも合致しており、地域に根ざした事業として利用者の誇りと自信にもつながっていることを紹介された。

