

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

就労支援ミニセミナーin 東京 A 型の現状と今後の在り方について 報告書

日時：2026 年 3 月 7 日（土）13：30～16：30

場所：TKP 新宿カンファレンスセンター（東京都新宿区西新宿 1-14-11）

主催：NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

協力：公益財団法人ヤマト福祉財団・東京都就労継続支援 A 型連絡会・NPO 法人ちば A ネット
神奈川県就労継続支援 A 型事業所連絡会

後援：厚生労働省・東京都

本セミナーは、A 型事業所を取り巻く制度環境が大きく変化する中で、厚労省の研究会の報告や、全 A ネットの活動報告、第三部では制度の本質を問う深い議論が交わされ、参加者にとって示唆に富む内容となった。

■ 第一部 行政説明「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」報告書について

第一部では、厚生労働省 障害者雇用対策課課長補佐 原田氏より、障害者雇用の雇用動向と「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告がなされた。

障害者雇用は 22 年連続で過去最高を更新し、2026 年 7 月には法定雇用率が 2.7%に引き上がる。制度の変化が加速する中、A 型事業所の役割が改めて問い直されている。

「A 型を雇用率制度の対象とするか否か」という点では、通常の事業所に雇用されることが困難な状態であるはずというところがございますので、法定雇用率の算定式の分子に入れることには違和感があるとの意見、A 型が労働契約に基づき賃金を支払っており、労働関係法令も適用されているというところから事業活動の性質も一般的な事業活動であるなどから雇用率制度の対象に引き続き含めるべきという意見、対象とすべき除外すべきと、双方の意見がある。

「給付金制度の対象とするか否か」について、研究会において特に強調されたのは、昨今の社会保険の適用拡大、物価高騰、最低賃金の引上げの影響等、厳しい状況において経営悪化を避けるべきとの意見であった。一方で一般企業への移行機能が十分ではなく、一般雇用を増やす結果となっていないというご意見もある。

また当初は予定されていなかった議論として、LLP や特例子会社制度等の議論もなされたが最終的な方向性については現時点ではまだ定まっていない。



雇用の側面、福祉の側面という昔から非常に難しい立ち位置にある A 型事業者が、本来果たすべき役割は何かがなかなか見えない現状にある。役割分担など両面から丁寧に検討して制度見直しをもたらすべき社会的影響 こういったものを見ながら議論を進めていく。

■ 第二部 より良い A 型をめざして

第二部では、全 A ネットの活動報告として、優良 A 型認定制度の進捗や、生産活動の確立に向けた事業振興部会の取り組み、次回報酬改定に向けた全 A ネットの取り組みが報告された。



■ 第三部 A 型の在り方研究会、途中報告 対談

第三部では、全 A ネット「A 型事業所の在り方研究会」の座長・朝日氏と基本問題部会長の村木氏による対談が行われた。議論は A 型の制度的役割から、支援の本質、企業との連携、利用者のキャリア形成に至るまで、幅広くかつ深い内容となった。

1. A 型の意義に関する議論

(1) インクルーシブ社会の理念

国連障害者権利条約の観点では、障害者雇用率制度や A 型

そのものが不要となる社会が理想であり、最終的には障害の有無にかかわらず共に働く姿が望ましい。しかし、現状ではその過程を支える仕組みが必要であり、A 型はその中継的役割を担うものとして重要である。

(2) A 型が企業と異なる点

企業は合理的配慮を提供する義務を負うが、生活面・家族問題・通院・地域関係など広範な支援を担うことは難しい。A 型では、こうした生活支援と生産活動が一体的に提供される点が大きな特徴である。

2. A 型は移行の場合、継続の場合

(1) 移行支援の位置づけ

就労移行支援は企業就労を目的とするが、A 型は雇用契約に基づく「就労継続」を前提とする。朝日氏は、A 型における一般就労への移行は「目的」ではなく「結果として生じること」が自然であると述べ、役割を狭義化することに懸念を示した。

(2) 意思決定支援

利用者の希望は変化する可能性があり、継続就労が適切か否かを定期的に確認することが必要である。支援者の論理に基づく判断を避け、本人の意思決定を中心に据えることが求められる。



3. 抱え込み問題への対応

企業側から A 型に対し「抱え込み」が疑われる場面がある。しかし、継続利用に合理性がある場合には、計画と根拠を明確に説明することで誤解を避けられる。本人の見学希望や一般就労への意欲がある場合には、それを積極的に支援する姿勢が重要である。

4. A 型の三類型と柔軟性

A 型には以下の三類型が存在するとの整理が示された。

・一般就労移行型 ・地域で働き続ける定着型 ・手帳非保持者等も含むダイバーシティ型
ただし、事業所を固定的に分類するのではなく、多様な機能を併せ持ち、利用者が選択できる環境を整備することが望ましい。

5. 就労選択支援およびアセスメントの課題

就労選択支援の現場では、利用者が本来望む進路（大学進学等）や働かないという選択が、丁寧なアセスメントによって初めて可視化されることがある。アセスメントは単なる可否判断ではなく、本人の働きたい方向性を明確化する共同作業であるべきだと指摘された。

6. 営利企業参入と「悪しき A 型」問題

A 型事業所の半数以上が営利企業であり、問題事例も存在するが、営利企業そのものが否定されるべきではない。「福祉のためにビジネスを用いる」姿勢であれば評価されるべきである。一方、「ビジネスのために福祉を利用する」形態は排除されるべきである。適正化のためには第三者評価の義務化や情報公開が重要である。

7. スコア方式と福祉的支援の整理

スコア方式で、生産活動収支は大小に関わらず赤字は赤字と評価とされる点は、中小企業の実態を考慮すると課題がある。また、A 型の福祉的支援は医学モデル・社会モデル・人権モデルを包括するものであり、企業の支援とは本質的に異なる層の厚い支援体系を持つ。

8. 雇用率制度・企業連携について

雇用率制度への A 型算定は賛否がある。生産活動部分のみ算定する等、条件付き整理の可能性も議論された。また、企業から A 型への「ソフトランディング」や A 型から企業への移行支援など、双方にとって利益のある循環モデルの構築が提案された。

9. 研究会への期待

朝日氏は、A 型が持つ「生産と福祉の二重性」が、日本の障害者雇用の再構築に重要な役割を果たすと述べた。研究会では「両論併記」ではなく、明確な方向性を導き出す必要性が強調された。目指すべきは、A 型・B 型・一般就労が横並びで選択可能となり、障害のある人が「労働者としての尊厳」を守られる社会であると締めくくられた。