公益財団法人日本財団　平成29年度助成事業



**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**

－Ａ型事業の可能性研究事業報告書－

平成30年3月

全Aネット

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会目　　　　　次

**はじめに･････････････････････････････････････････････････････････ 4**

**報告書取りまとめにあたって･･･････････････････････････････････････ 5**

**第1章　事業実施概要･････････････････････････････････････････････ 6**

１．事業目的････････････････････････････････ ６

２．実施報告･･････････････････････････････････････ 6

**第2章　Ａ型事業所と全Ａネット（就労継続支援Ａ型事業所全国協議会）**

**の概要　･････････････････････････････････････････････････ 13**

**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？･･････････････････････････････････････20**

（１）経営に関わる諸問題について･･････････････ 20

（２）企業参入をどう考えるか？･･･････････････････ 21

（３） 精神障害者に対する就労支援 ･･･････････････････････････ 21

（４）就労内容の改善････････････････････････････････････　　　　　　 22

（５）「みなし雇用制度」の導入　････････････････････････････････････　22

**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？･･････････････････････････････････････23**

（１）施設外就労や一般企業での実習の場の拡大････････････････････････23

（２）一般企業や特例子会社との連携の強化････････････････････････････23

（３）一般就労への移行を後押しする施策の強化････････････24

**第5章　Ａ型事業は、就労困難な者に対する就労支援に**

**どう取り組むべきか？････････････････････････････････････24**

（１）より重度な障害者に対するA型事業所の対応･･････････････････････24

（２）「障害者」以外の多様なはたらきづらいものへの利用拡大･･･････････25

（３）障害者における人生の就労サイクルの実現 ･･････････････････････25

**第6章　その他の課題･･････････････････････････････････････････････25**

（１）障害者の職業能力（または就業困難度）の評価････････････････････25

（２）職員の量・質の確保････････････････････････････････････････････26

（３）労働行政と福祉行政の一体的展開････････････････････････････････26

（４）統計の整備････････････････････････････････････････････　　　　27

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　― ････････････････････････････････････････････　　28

資料

１．研究会における発表資料

２．就労継続支援Ａ型事業所全国実態調査結果（概要版）

･･

**はじめに**

近年、貧困ビジネスとしての就労継続支援A型事業所（以下、「A型事業所」）の存在が問題視されてきました。A型事業所の現状、利用者の不利益や人権無視への憤りの声が上がり、一部A型事業所の在り方への危惧の声が寄せられていました。そこでA型事業所の健全な発展や一部業者の状況に危機感を持った有志が、全国組織のNPO法人の立上げを計画し、各都道府県単位で活動する組織・個人に呼びかけ、平成27年2月28日にNPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会（以下、全Aネット）を設立しました。「障がい者も生きやすい世の中は、みんなが生きやすい世の中です」をスローガンとして、障害者の所得保障とその支援、事業者間の情報共有と連携ネットワーク化、自主的な研究事業、広報等の活動、国・地方自体への要望等の活動をとおして、Ａ型事業所の質の向上と障害者の

エンパワメントを図っています。

今年度、A型事業所の廃止に伴う利用者の大量解雇が発生し、社会的問題に発展しました。

全Aネットとしましては大変遺憾であり、また同じ事業所として責任を感じております。しかし同時に、今日のA型事業に関する閉塞感、特に障害当事者の不安、行政の困惑、事業所の憤りと無力感、それらを払拭したいと考えています。

A型事業は、労働契約を結び、原則最低賃金を保障、賃金と障害者年金と合わせて地域で自立して生活できるような、またその支援する職員人件費や設備など経費は国等からの給付費にて賄うような制度と考えています。つまり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理する一方、障害者を雇用契約で就労させる、労働法規の適用を受ける事業でもあります。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など批判を受けています。しかし、とかく福祉的就労から一般就労への統合が強調される昨今、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と考えます。

全Aネットでは、平成27年以降、A型事業の課題と良きA型事業の在り方について、実態調査や研修会の開催を行ってきました。今後も、一般就労の難しい働きづらい人たちにとって必要なA型事業は、同時に課題も多い、運営が難しい事業であるけれども、良き運営をする努力と同時に、持続な可能な制度への提言をして行きたいと考えています。

平成29年度は、日本財団の助成を受けて「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型事業の可能性検討事業」を実施してきました。全国４都市においてフォーラムと年9回の専門家による研究会を順次開催しました。フォーラムは、第１回目を７月２２日（土）に大阪で開催、第２回目を福岡にて、１日目ヤマト福祉財団パワーアップフォーラムと連携し、２日目の９月２日に開催、第３回目を１１月１１日（土）に名古屋市で開催、そして第４回を当該研究会の報告骨子案を発表したシンポジウムを開催しました。特に研究会については、全Aネットが委員会を組織し、A型事業の基本的なあり方について活発な意見交換をしました。ここに研究会報告書を発行できることは大変幸甚に存じます。A型事業のあり方を真剣に考える多くの方々に読んでいただけることを期待いたします。

最後に、助成をいただいた日本財団に深く感謝申し上げます。また報告書をまとめるにあたりご尽力いただいた委員長の岩田克彦先生をはじめ、研究会メンバーの村木太郎様、駒村康平先生、中島隆信先生、中川純先生、米澤旦先生、丸物正直様には大変ご協力いただきました。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

**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・ディスアビリティ）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理する一方、障害者を雇用契約で就労させる、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、など批判を受けている。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いて、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ＦＶＰ　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 | 久保寺委員岩田座長ICPV代表　　岩淵祐二氏 | ■研究会概要説明・研究会実施プランについて・「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 |
| 第2回 | 2017年7月3日 | ㈱ベネッセビジネスメイト代表取締役社長　　桜田満志氏㈱ベネッセソシアス代表取締役社長　　山口元氏村木委員 | ■検討課題1　A型事業の一般就労との橋渡し* 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
* 福祉的就労と企業就労
 |
| 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　　　神立佳明氏米澤委員　 | ■検討課題2　A型事業所の利用者拡大* 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
* 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 | ■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 | * 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 | ・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・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・「働くNIPPON計画！　－就労支援フォーラムについて」　　日本財団　 　　　　　　　　　　　　　　竹村利通氏・分科会1　「ネットワークの必要性とメリット 」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　ウインナック株式会社 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 | 94名 |
| 第2回 | 2017年9月2日（土）エルガーラホール7階 | ・分科会1「ネットワークの必要性とメリット」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Taka.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 舛元淳子氏・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 株式会社ぱいおにあみたい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・全体会1.各分科会報告2.全体ディスカッション「A型事業所に求められるコンプライアンス」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 　　　　　　　　久保寺一男氏パネリスト 分科会1コーディネーター　　　　　　　金納健次郎氏分科会2コーディネーター　　　　　　　　萩原義文氏分科会3コーディネーター　　　　　　　 井上靖氏 | 189名 |
| 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 | ・講演会1.「就労継続支援A型事業の運営基準の見直しのその後について」厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 村山奈美子氏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・シンポジウム「持続可能なA型事業のあり方について」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Aネットあいち代表 　　　　　　　　　　斎藤縣三氏厚生労働省社会・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・「働くNIPPON計画！、就労支援フォーラム」について日本財団 竹村利通氏・分科会1「地域の厳しい状況をふまえA型事業所を前進させようコーディネーター 社会福祉法人オリーブの樹理事長　加藤裕二氏登壇者一般社団法人サイクルサービスなごや代表理事 稲葉勝哉氏株式会社NoToカレッジ 代表取締役　辻雅靖氏・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 　　斎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・分科会3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・全体会 各分科会報告 | 125名 |
| 第4回 | 2018年2月24日（土）横浜市開港記念館講堂 | ・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 「障害者雇用の現状と課題」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 ・特別講演会 「精神障害者の就労支援とA型事業のあり方」 　社会福祉法人ぷろぼの理事長 　　　　山内民興氏 ・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型事業の可能性研究会報告書」骨子案について　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　岩田委員・シンポジウム　「研究会報告＆提言を踏まえて座長　　岩田委員シンポジスト 村木委員、丸物委員、米澤委員、久保寺委員 | 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、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 | 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。（利用期間：２年）※　市町村審査会の個別審査を経て必要性が認められた場合に限り、最大１年間の更新可能 | 通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、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。（利用期間：制限なし） | 通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、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。（利用期間：制限なし） |
| 対　象　者 | ①　企業等への就労を希望する者 | 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 | ①　就労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②　50歳到達者者又は障害基礎年金1級受給者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 |
| 事業所数 | ３，２０１事業所（国保連データ平成28年7月） |  | １０，３２１事業所（国保連データ平成28年7月） |
| 利用者数 | ３２，４３５人（国保連データ平成28年7月） |  | ２１６，２３７人（国保連データ平成28年7月） |

**２．A型事業所の現状**

****

**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。**

****

**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。**

****

**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）。**

****

**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。**

****

****

**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。**

****

**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「在るべく姿」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や誰でもが働きやすい 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、コンサルタントの介入といくつかの事業所をグループで運営していたことから、100人以上の大量解雇となり、そのために、社会的に影響が大きかったためと思われる。この他にも、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収益の上がる仕事の確保など努力せず、継続的に収益の上がらない簡単な達成感のない仕事を提供し続けている、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、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）、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。

こうした事業所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）に詳述す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、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[[1]](#footnote-1)。

「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。）は、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とし、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。A型事業所の運営についての長期的な目標水準の設定のあり方については、今後検討を深める必要がある。

近年、Ａ型事業所の急増が問題にされることが多いが、Ａ型は、最低賃金支払いが可能な仕事量を確保しつつ、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。こうしたハンディに配慮する必要がある。

**（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型事業所を利用したり、企業の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したりすることは、制度の趣旨を踏まえると望ましいとは言えないであろう。

また、社会福祉法人等に比べ、A型事業所を営む企業の福祉事業としてのガバナンス監査機能が弱いのも事実であり、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を検討するべきである。

なお、A型事業所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

ては、労働施策として早期に議論を開始すべきである[[2]](#footnote-2)。

そもそも、Ａ型事業所と特例子会社は類似点が多く、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もみられる。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。

**（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[[3]](#footnote-3)。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[[4]](#footnote-4)、②精神障害者の就業能力の適切な評価[[5]](#footnote-5)、③個々の障害者の就労が短時間でも生産性を上げるため、数人で仕事を分担する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、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[[6]](#footnote-6)。

**（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[[7]](#footnote-7)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の実雇用率を引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。）の達成事業所に限定し、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

**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。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）があったものとみなさず、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。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。障害者は一般健常者に比べよりサポートが必要で、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考える必要があろう。Ａ型から一般就労への一方通行だけでなく、生涯を通じた一般就労と福祉的就労との間の相互移動を促進する必要がある。

なお、地域レベルで、特例子会社をはじめ一般大企業と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型事業所関係者が検討会を立ち上げるなどして、連携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、一般就労をさせると、生産性の高い利用者が抜け事業運営に影響を与える仕組みとなっている。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**

障害者以外でも、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いるし、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[[8]](#footnote-8)。

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ことが必要である。

**（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、手帳認定対象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各国をまたがる調査実施を始めた。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[[9]](#footnote-9)とともに、欧州労働力調査の特別調査で、2002年、2011年に障害者の就労問題をテーマの調査を実施するともに,

数年おきに実施される欧州健康インタビュー調査（EHIS）[[10]](#footnote-10)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」[[11]](#footnote-11)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」[[12]](#footnote-12)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。

**資料**

**１．研究会における発表資料**

**２．就労継続支援Ａ型事業所全国実態調査結果〈概要版〉**

1. 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」 [↑](#footnote-ref-1)
2. 大企業の障害者関係者からは、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。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。 [↑](#footnote-ref-2)
3. 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>） [↑](#footnote-ref-3)
4. 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。 [↑](#footnote-ref-4)
5. 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えるべきであるが、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。 [↑](#footnote-ref-5)
6. 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。 [↑](#footnote-ref-6)
7. 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労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。 [↑](#footnote-ref-7)
8. 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。 [↑](#footnote-ref-8)
9. 「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。 [↑](#footnote-ref-9)
10. 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、ノルウェイで実施された。 [↑](#footnote-ref-10)
11. 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。 [↑](#footnote-ref-11)
12. 平成23年ら、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。 [↑](#footnote-ref-12)