

労働政策審議会障害者雇用分科会ヒアリング

2021.10.12

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

(全 A ネット)

久保寺一男

多くの仲間から、A 型事業所を閉めて B 型にしようという誘惑に負けそうになるとよく言われます。そのような時、労働者として働いてもらえるよう、継続して良き A 型をめざそうと励ますことにしています。A 型の成果と課題について、全 A ネットが協力し 2019 年 3 月報告書を発刊した『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あり方に関する調査研究—就労継続支援 A 型事業利用者へのヒアリング調査を通して—』を、課題の克服も含め、A 型事業所のあるべき一つの姿であると考えます。

《A 型事業の成果》

- 健康上の理由などで、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、過度の負荷のかからない労働条件を提供している。またやりがいのある仕事を提供してきた。
- 障害基礎年金や家族からの支援だけでは、地域での生活が困難であった障害のある人が、事業所で賃金を得ることで、自活できるようになった。
- 事業所で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つながっている。
- 企業等での就労が難しい人や、疾患からの回復途上で B 型事業所や生活介護事業所で働く障害のある人に対して、雇用契約のもとで働ける就労の場の選択肢を提供している。

《A 型事業の課題》～課題を克服できることが良き A 型であると考えています。

- 週 30 時間未満で就労している障害のある人が少ない。その結果、時給では最低賃金が保障されても、月額賃金は低い。その週 30 時間未満の就労が、利用者本人の事情(健康等)によるのか、あるいは事業所の事情によるのかは、必ずしも明らかではない。
- ニーズにあった多様な仕事(作業)の確保が困難なことから、仕事(作業)の選択肢やキャリアアップの機会が限られている。
- 人的体制などで良質の仕事(作業)の安定確保ができないことや、経営基盤が脆弱なため、最低賃金以上の賃金を支給することが困難な事業所が少なくない。
- 短時間労働による収入だけで、年金などない場合には、自活できないため、40 歳代、50 歳代になっても親との同居生活を継続せざるをえず、親亡き後の住まいや生活に不安を抱えている。
一方、高齢の親の生計維持や介護等のため、一人暮らし(自立生活)ができない人もいる。
- 収入が少なく、住まいの確保もできないため、一人住まいも、結婚もできない人も少なくないこと。
一人暮らしやグループホームでの生活を支える支援が十分整備されていないこと。

A 型の最大の成果は、障害特性上、短時間や週当たりの日数が少なくとも、就労という形で、精神障害者が社会に参加できたことと考えています。

今回の検討会での A 型の在り方の課題について

- 生産活動の収支を黒字にすることを求められることと、一般就労を促進させることを求められることは矛盾していないだろうか？ 一般就労の成果を上げている事業所には、収支の制限を緩やかにするなど、制度上の整合性が必要であると考えます。
- 一人一人の障害者の就労支援は、適切なアセスメント・モニタリングに基づいて、第三者機関が絡んで支援内容が決まり、それに基づいてサービス事業所が決まるような制度が、まずは必要ではないでしょうか。
- 前身である福祉工場制度を引き継いだ A 型事業制度は、制度ができた時期と比較し、一般就労への移行が進んできたことを考えれば、福祉事業である A 型事業の利用者は、配慮された環境でより重度の障害者、または本人の希望のケースに限定されるべきであると考えます。

【A 型利用の障害者の許容されるケース】

- ①特に精神面で、本人が緩やかな労働環境のもとで働くことを望み、客観的にも妥当と判断され場合
- ②職業能力が一般就労のレベルまでなく、引き続き訓練を必要とする場合
- ③職業能力はあるものの、生活面の自立ができてなく、支援を受けながら生活面・精神面の自立をはかる必要がある場合

雇用率制度の在り方について

- 現在の制度では、A 型事業所の多くは小規模事業所であるため、直接、雇用率にはそれほど関係はしません。しかし大規模社会福祉法人やグループ特例を適用されている企業は、雇用率に換算されないことと A 型事業を運営している理由がなくなる可能性が高いと思われます。
- 一方、A 型事業の場合、福祉財源である給付費が支出されています。したがって、労働政策上の事業所のメリットは一定程度の制限があっても仕方ないと考えます。しかし、利用者の労働者としての権利は保障されるべきであります。

納付金制度の在り方について

- 障害者雇用調整金は、現在 A 型事業に適用されています。調整金・報奨金については雇用維持のため、福祉財源である給付費が支出されていることと切り離して考えるべきだとの考えもあります。比較的大規模の事業所では、設備投資などの貴重な財源としている事業所も多くあります。雇用率と同様に、調整金がなくなると、運営のメリットがなくなり、事業を転換されるところも出てくるかもしれません。したがって、もし A 型を調整金の対象から外すならば、かわりに、後で示す「民間企業からの発注促進策」などの支援策を強く要望いたします。
- また、少なくとも報奨金に関しては、受給している事業所は小規模事業所が多く、貴重な運営費になっていることを考えると継続すべきと考えます。

民間企業からの発注促進策についての提案について

- 障害者優先調達法は国等の福祉事業所への発注促進策であり、民間企業からの福祉事業所への発注促進策はありません。現在、在宅就業障害者支援制度のみがあるだけです。法の中に、民間企業からの発注促進策についても位置づけていただきたい。
- 「障害者みなし雇用研究会」報告書を令和2年3月に公表しました。名称を「**障害者就労促進発注制度**」(提案)とし、障害者の多様な働き方を目指すために、民間企業から福祉事業所への発注枠について、雇用率には換算しないが、納付金制度の中での計算に含めるというものです。
- 今回、全Aネットとして、上記「障害者みなし雇用研究会」報告書の一部を修正し、新しい提案といたしました。

今回の検討会では、障害者の一般就労への促進が強調されています。一般就労への促進をするためにも、受け入れる企業側にも環境づくりが必要と考えました。

雇用率適用企業の範囲ではあるけれども、納付金適用企業の範囲でない43.5人～100人未満の企業に、納付金の適用とすべきと考えます。各企業には期限付きとし、直接雇用と期限付きの間接雇用(みなし雇用)をバランスよく実施すべきと考えます。

また必要以上に、企業に直接雇用のみを求めることは、雇用率ビジネスの横行をゆるしてしまうだけであり、障害者雇用促進法の趣旨が形骸化してしまうだけと考えます。

以上