

団体名：NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

ヒアリング報告者：理事長 久保寺 一男

副理事長 加藤 裕二

<団体概要>

1. 設立年月日：2019年6月29日

2. 活動目的及び主な活動内容：

就労継続支援 A 型事業所こそは、障害者の「労働の可能性」を広げる制度であるとの認識を持ち、事業者が法人格を超えて相互に研鑽しあい、障害当事者がいきいきと働くよろこびを享受できる社会づくりを行うことを目的とする。

活動内容（上記の目的を達するために）

- ・優良事業所認定事業
- ・セミナー開催
(全国で開催、優良な事業所育成の為に内容を様々な形で年5回程度開催)
- ・全国各地域での A 型事業所のネットワーク作り
- ・共同受注事業（就労支援事業売上を上げるための共同事業）

3. 加盟団体数（又は支部数等）：

支部：31 団体会員：249

4. 会員数：259

5. 法人代表：理事長 久保寺一男

ヒアリング項目(1)

障害者の雇用者数は堅調に増加しているが、雇用者数のみならず、障害者の雇用の質についても、その向上を図ることが求められている。

前回の法改正においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

○労働者としての処遇ができていることを条件に、法定雇用率に換算できるとすべきである。労働の質を評価する方法を導入すべきである。

- ・障害労働者個々の評価については、難しいと思われるので、事業所全体の評価とした場合、もにす認定を参考にする。特にキャリアアップやステップアップに関する条件が担保されていること、また定着率や、障害者の満足度調査など職場の評価も重要である。
- ・福祉施設で障害者が働く環境を提供するなどしている場合、例えば施設外就労や発注などの連携を一定評価すべきである。またその評価を得られるような企業にインセンティブが働くような施策をお願いしたい。

○行政による指導巡回、ジョブコーチや支援員の巡回や派遣、又は常駐を、しっかりすることにより、質の確認が出来る。企業の困りごとを福祉の支援員がしっかりカバーできる仕組みをしっかりと機能させる。また、職業相談員の配置だけではなく、現場の上司の責任者（管理者）を義務化し、責任を明確化する。

○障がい者雇用率が上がることで、各企業が障がい者を取り合う状況が続くのではないかと懸念される。実際に大手企業が就労移行だけでなく、A型やB型にも声をかけるようになってきている。より多くの障がい者の働く場所があることは良いことだが、雇用率の人数合わせのために採用を行うことが今後出てこないか心配な点はある。本来求めている就労準備性が出来ていないのに、雇用率のためだけに採用させてことがあるのではないか。

○雇用率ビジネスの見せかけだけの雇用より、むしろ福祉的就労の現場の障害者の働く姿の方がディーセントワークに近いように思う。発注促進策として雇用率に換算できる制度を望む。

○企業は雇用前に具体的な仕事内容を切り出し、それを明示し、一定期間の体験実習機会を設けたりするべきと考える。法定雇用率がどんどん引き上げられる中、業務の切り出しとマッチングという最も基本的なことがおざなりになってきているように感じる。

○もにす制度等も参考にして、雇用率を雇用の質もカウントする仕組とすること、福祉的就労との連携等により雇用の質を向上させる取組について雇用率に加算の制度を設けることを推進して欲しい。また、施設外就労について、A型に在籍しながら（福祉的支援も受けながら）出向企業との雇用契約も出来る、在籍型出向制度を援用した二重雇用契約スキームを認めることなども検討して欲しい。

○障害者雇用ビジネスの一層の拡大が予想される。事業者及び利用企業について、インクルージョンの考え方を踏まえた留意点を示したガイドラインを設定し、指導すべきである。

○雇用率は強力な障害者雇用促進制度であることから、単に雇用の量をカウントするのみならず、障害者雇用全体を推し進める指標として再構築すべきである。雇用の質の向上及び福祉的就労との連携の強化を促進する上でも雇用率を用いるべきである。

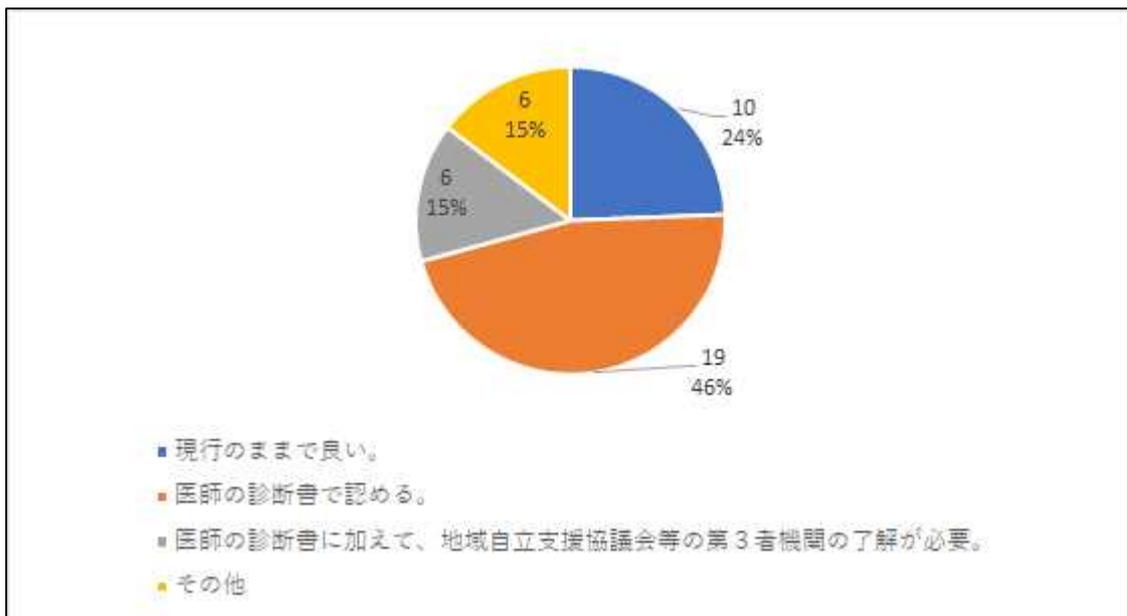
ヒアリング項目(2)

障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

- ① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて
- ② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて
- ③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて
- ④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が100人以下の事業主へ拡大することについて

1. 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて

○全Aネット会員にアンケート実施



○その他の意見

- ・ 就労困難の認定基準を検討すべきである。
- ・ 福祉サービス受給者証が発行されれば対象にする。
- ・ 障害者基本法に定める障害者は手帳の有無は問わないように、個別法における諸規定も当然適用されるべきと考える。ただ、一律基準でとらえるのではなく、個別の特性に配慮して運用がなされるべき必要がある。

2. 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて

1) A型障害者が、法定雇用率の算定基礎に含まれている件について

○全Aネット会員にアンケート実施

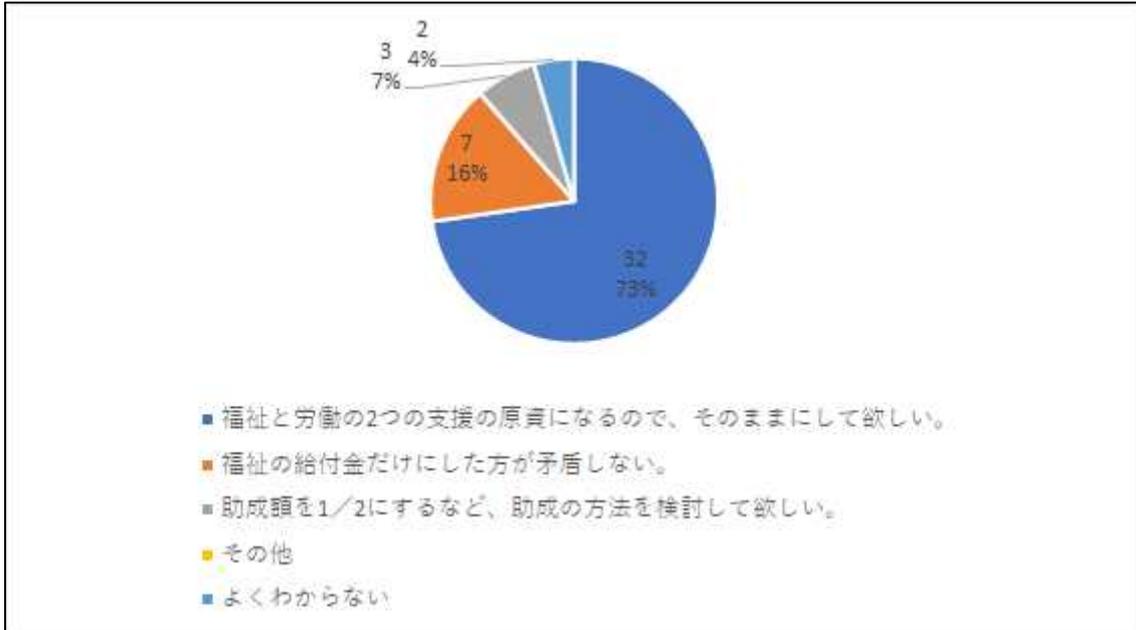


○その他の意見

- ・雇用保険の対象とするのであれば、雇用率に算定し、労働助成の対象とすべき。算定しないのであれば、最低賃金は保証するが、雇用保険、社会保険の対象からは除外すべき。
- ・就労継続支援 A 型事業所は雇用契約を結ぶ際にトライアル雇用制度が使えない。そのため、試用期間を設けて、どうしてもマッチング不可の場合は解雇出来るようにしたい。
- ・A 型事業所においては、障害者は雇用契約を結んで働いており、公的費用は福祉的支援に充てるもので賃金は事業収入から支払われることが原則であることから、障害者雇用については企業と何ら変わりがない。これを除外することは公正性に欠けると考える。また、何らかの例外的な措置を設けるとした場合も、働いている障害者の大きな影響が生じることがないよう配慮することが重要である。

2) A型事業所に労働助成が支給されている件について

○全Aネット会員にアンケート実施



○その他の意見

- ・特開金等の労働助成の原資は雇用保険料なので、労働助成の対象から除外するのであれば雇用保険の対象から除外すべきと思う。

3) A型の利用者の在り方について

- ・A型事業所の運営方針は多様であるが、大別すると、①一般就労に向けて努力している事業所、②雇用を優先し高い賃金で地域生活を支援している事業所、③重度障害者を労働者として処遇している事業所に分類できる。障害者就労支援制度において、A型事業所の役割を再度定義づけすべきである。
- ・スコアにおいて、評価軸が主に労働時間と生産活動収支になっているが、本来A型事業所とはどのようなサービスなのか、移行支援事業、就労継続支援A型、B型の違いなど不明瞭になっていないだろうか？就労選択事業の就労アセスメントが始まる。アセスメントの結果、進路を選択するために、明確なそれぞれのサービス内容を提供することが求められている。
- ・ひきこもりの採用の相談が時折ある。制度上、対応できるようにしてほしい。

- ・発達障がいのグレーゾーンで手帳を所持していない人は、日本の貴重な労働資産であり、現在、ほとんど活用できていない。このグレーゾーンの人が福祉的支援の対象者として認められることで合理的配慮の下、日本の労働力の確保が図られる。
- ・能力はあるが企業では働くことが困難な障がい者が多数いる。その障害者の能力を社会に活かすためには、A型事業所が必要である。国がA型事業所に企業への就職を求め過ぎることは、A型事業所で安心して長く働きたい障害者への政策ハラスメントになっていないか？
- ・業務にかかるフォローだけで済む障がい者はほんの一握りであり、それ以外の長期の関わり、フォローや調整が必要な「労働力はある障がい者」についてはやはりA型のような福祉就労は必要である。

3. 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて

○全Aネット会員にアンケート実施

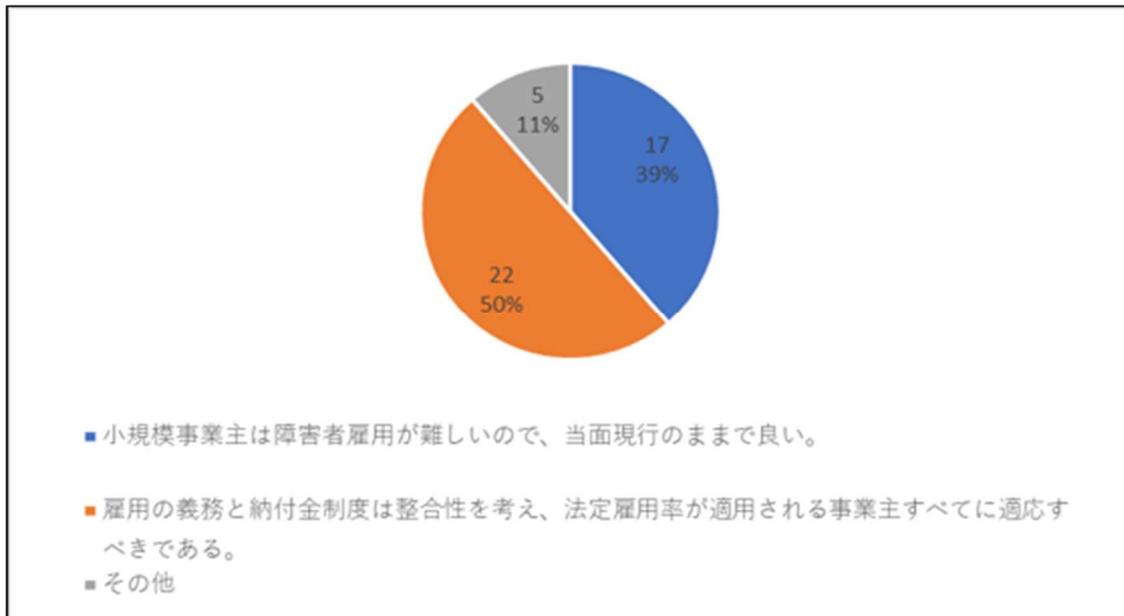


○その他の意見

- ・医師の意見書を参考に、精神障害者の重度の判断ができる制度としてほしい。
- ・実際にA型などで働いて（実習）、アセスメントにて重度の判定をする。
- ・医学モデルでなく社会モデルという視点、「働きづらさ」を評価すべきで。

4. 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が100人以下の事業主へ拡大することについて

○全Aネット会員にアンケート実施



○その他の意見

- ・ その中小企業が障害者雇用をしていなくても、福祉施設に仕事を提供（委託契約）をしているところと、していないところに差を付けることによりインセンティブとする。
- ・ 地方では100人規模以下の企業が圧倒的に多い。体力の弱い中小企業に手当給付を手厚くして、対象を広げてほしい。

ヒアリング項目(3)

その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。

○企業で戦力として働ける障がい者は、かなりの割合で既に働いている。法定雇用率への社会的共有量としての限界が近づいている。障がい者雇用を雇用率で無理やり義務化を進めるのではなく、社会全体で働く環境を得辛い人＝生活困窮者、高齢者、外国人労働者、ひとり親、介護者等々、日本全体の労働力確保の視点からダイバーシティ政策としての福祉的支援制度（労働政策）が求められる。少子高齢化、人口減少社会に対応するためには、抜本的な労働政策の転換が必要である。

○これから労働人口がさらに減少していく中で、障害者が働きやすい環境を整える必要があるし、企業側の理解促進も必要である。しかし、企業に責務を求めるだけでは進まないと思う、障害者雇用へのインセンティブを許容できる制度の導入が重要である。

○施設外就労から直接雇用ができるように働きかけているが、企業側が助成金をもらえない（雇用予約）ので、雇用の促進に繋がらない。制度の見直しをお願いしたい。

○障害者と同様に就労困難な者に対する支援について、雇用率の適用範囲の拡大のみならず、障害者職業センターやジョブコーチによる支援の対象とすべきである。

○独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の行うジョブコーチ養成研修の募集の狭き門をもっと広げてもらいたい。

○"企業と福祉的就労の連携を強化する仕組を整備すること。具体的には、企業就職後の円滑な習熟や定着に資するため、福祉的就労施設において支援をうけつつ実践的な職業能力を高めることのできる施設外就労や企業実習等を促進することが必要である。

○最賃の上昇が急激であり、規模の小さな A 型事業所は厳しい経営をしている。社会保険の事業所負担の助成をお願いしたい。