

障害者就労に係る雇用福祉横断検討会 ヒアリング 資料

2026.6.22

就労継続支援 A 型事業所全国協議会

1. 雇用と福祉の役割分担

○ 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。

(1) 近年の状況の変化

- ①企業の障害者雇用の増加、雇用可能障害者に対する一層のニーズの増大
- ②精神障害者（発達障害者を含む）の増加
- ③企業内のうつ病等の増加
- ④引きこもり等の障害（手帳所持）者以外の就労困難者の増加
- ⑤高齢化の進展と日本社会、特に地方の支え手不足
- ⑥障害福祉予算の増加
- ⑦趣旨目的を逸脱した利益のみを追求する企業・事業者の出現

(2) 雇用・福祉政策の果たすべき役割

最も重要なことは、障害者からみて、生涯を通じて能力を発揮して働く環境を作ること。そのためには「分担」ではなく「連携・協働」が重要

障害者が働くためには必要な機能

- ①能力を発揮して働くことができる（合理的配慮がなされた）職場
 - ②働くために必要な（生活面も含めた）個別支援計画に基づく個別支援
- ①は企業も就労系障害福祉サービス（以下「就労系サービス」）も提供
②は福祉の役割。
①と②を別々の組織で役割分担することは可能だが、一貫した方が情報共有等で利点も多い

これを行うのが就労系サービスの機能

障害者就労をコストとして考えるのではなく、少子高齢化の中で、日本社会（特に地方）を支える基盤の一つとして評価すべき

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

(1) 一般就労への移行の現状

- ① 一般就労への移行は大幅に増加
- ② 法定雇用率の上昇もあり企業の障害者雇用ニーズはさらに拡大。

(2) 一般就労への移行の支援に関する就労系サービスの機能と課題

- ① 利用者の意向を踏まえた適確なアセスメントによる個別支援で、利用者の能力（職業準備性、職業能力）を高めることが基本
- ② 労働者として仕事の体験を積み重ねる職場の提供
- ③ 就職するために必要な具体的な訓練とマッチングや定着のための支援（就労移行支援が提供）
- ④ 企業就職に対する「おそれ」の軽減
- ⑤ 利用者の滞留、困り込みの防止

(3) 一般就労への移行の支援をより充実させるための方策

- ① 「2. 就労継続支援の現状と課題」の「(4) 4.1~3 を踏まえた A 型制度の見直し」
- ② 「(5) 運営面の改善」のうち、特に①、⑤、⑥

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

○ 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

(1) 近年の状況の変化

「1. 雇用と福祉の役割分担 (1) 近年の状況の変化」参照

(2) 就労系サービスの現状と課題（主に A 型について）

- ① 目的の多様化
 - ・ 長期にわたり継続して働くための仕事と支援の提供
 - ・ 一般就労を目指す実践的な訓練の場
- ② 就労系 3 事業（A 型、B 型、就労移行）の対象・目的が不分明
- ③ 経営が困難となり撤退する事業所が多発。結果として利用者が減少
 - ・ 過度な生産活動重視、事業収支黒字原則

日本の中小企業の 2/3 は事業収支が赤字の中、A 型は障害者の活用等さらに困難な経営を強いられているのに黒字化が求められている

- ・最賃・生産コストの急上昇＋福祉支援コストの上昇
- ・零細なので、バーゲニングパワーが弱い、また良質な仕事が確保できない。

④一般就労が可能な層の滞留、囲い込み

- ・滞留の要因には企業就職に対する「おそれ」、就職しても A 型と変わらない賃金
- ・過度な生産活動重視では有能な利用者の囲い込みは経済合理的

⑤利益のみを追求する「悪しき A 型」の出現と自治体の管理能力の限界

(3) A 型の特徴

①労働者として働く経験を積み重ねることができる

- ・雇用契約に基づく労働法の適用

②最賃以上の収入を得て継続的に働いて生活を支える

- ・安定した見通しのある生活設計

③個別支援計画の下で手厚い支援・訓練を受けることができる

- ・合理的配慮を超える福祉支援の提供

④利用者の能力（職業準備性、職業能力）向上や意向の変化に対応できる

- ・経験と自信を積んだ上で、一般就労を目指す利用者が多い

(4) (1)～(3)を踏まえた A 型制度の見直し

①A 型の特徴を活かす

②一般就労を目指す利用者について、就職するために必要な具体的な訓練とマッチングの支援のため、就労移行支援事業との併用を可能とする

③非雇用型の利用者を増やし、非雇用型⇒雇用型⇒一般就労の道筋を一貫して支援できる仕組みを作る（A 型と B 型の一体化も考えられる）

④企業等で雇用されている障害者について就労系サービスの利用をより広く認める

- ・企業等雇用開始から一定期間は就労系サービスの利用を認める
- ・あるいは企業から就労系サービスへの委託の促進（（雇用関係）助成金の支給）

⑤障害者（手帳保持者）以外の就労困難者への対応

⑥自律的な経済活動を行いながら、就労に困難を抱える方が必要なサポートを受けて他の従業員と共に働くソーシャルファームの検討を始める

(5) 運営面の改善

①福祉的支援・訓練の評価と生産活動の評価のバランスの取れたスコア方式

- ・全 A ネットの報酬改定要望参照

②福祉支援・訓練の質の向上

- ・精神障害者の増加等に対応した福祉支援・訓練の体系化
- ・支援員の資質の向上、研修の充実

③経営課題への対応の支援

- ・経営力・受注力の向上
- ・ICT・AIの発展を踏まえた新たな仕事の開拓
- ・優先調達制度の強化
- ・共同受注や地元企業との連携の仕組

④福祉支援や事業運営の徹底したDX化の推進。フィジカルAI（福祉ロボット）の調査と導入検討

⑤福祉サービスと雇用率の対象者の逆転現象の解消

- ・軽度の（手帳がない＝雇用率対象外）精神・発達障害者のA型への流れ込み

⑥一般就労の拡大に向けた企業との連携

- ・施設外就労等により利用者が企業就労に慣れる仕組
- ・企業からの発注の拡大
- ・障害者の加齢やうつ病の増加等に対応して、企業在籍のままA型を利用できる制度をより使いやすくする

⑦制度の趣旨目的に沿った運営の徹底（全Aネットの報酬改定要望参照）

- ・自治体の指導監査体制の強化、担当者の研修
- ・書類審査の民間委託・AI活用、実地調査の重視
- ・利用者の適切な選択と異動の支援（市場メカニズムの活用、Exit Voice理論）

○ A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

以下の理由から、当分の間、現行のままとし、A型事業所の経営状況の改善、企業とA型事業の連携の状況等を踏まえて再検討することが適当である。

- ①雇用契約を結んだ労働者であることは同じ
- ②企業の補完的役割（手厚い支援が必要な障害者の雇用）を果たしている
- ③実践的な訓練の場として企業就労可能な障害者を育成している
- ④収支黒字等の経営努力が要求されている（中小企業の2/3は赤字）
- ⑤調整金等の対象から外れるとA型事業の倒産・撤退が相次ぎ、障害者の労働者としての就労の場が失われる恐れがある

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。

就労系福祉サービスの目的・対象等を整理した上で、就労選択支援において利用者の意向を最優先に考えて選択を支援することが重要である。

その際に単なる就労可能性のアセスメントではなく、

- ・ 利用者がどんな仕事をしたいのか
- ・ 地域にどのような就労系サービスがあるのか

を十分に踏まえるべきである。

- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

障害者就業・生活支援センターは機能がオーバーワーク気味なので、就労系サービスが役割分担し、A型・B型からの支援期限後の企業等への定着については、就労移行支援事業所が担当するなどの工夫をすべきである。

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

- ・ 障害者が生涯を通じて能力を発揮して働ける環境の整備の観点が基本
- ・ 十分な相談・アセスメントを前提に企業と就労サービス間の相互異動の円滑化
- ・ 一定の条件の下で、企業就労と就労系サービスの利用の併用をさらに認める
- ・ 就労サービスの精神障害者等に対する支援のノウハウ・蓄積をリワーク等に活かす
- ・ ただし、リワーク特有の課題についてのノウハウの蓄積が必要