

団体名：全国社会就労センター協議会 ヒアリング報告者：鈴木 暢（副会長）

<団体概要>

1. 設立年月日： 昭和52（1977）年5月18日

2. 活動目的及び主な活動内容：

働く意欲がありながら一般就労が難しい方々や一般就労を目指している障害者の「働く・くらす」を支えるため、大会・研修会等の開催を通して、会員施設・事業所における利用者支援の質の向上を図るとともに、個別の課題（工賃・賃金の向上や一般就労への移行支援・定着支援、住まいの場を含めた地域生活支援など）の解決を図るべく、全国的な連絡・調整、政策提言・要望活動等を実施する。

3. 会員数： 1,282 施設・事業所（令和8年4月1日現在）

4. 代表者： 会長 叶 義文（社会福祉法人キリスト者奉仕会 理事長）

<ヒアリング内容>

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。

<回答>

- ◆ 一般就労を希望する障害者に対する支援の充実を図ることは重要。
一方で、障害の重度化・高齢化が進むなかで、一般就労が困難であっても働くことを希望する障害者に対し、福祉的就労における支援の充実を図ることも必要。
一般就労と福祉的就労の双方の充実に向け、雇用施策と福祉施策の連携を一層推進することが必要。
- ◆ 一般就労に移行する方向の施策が重視されるが、逆に一般就労が難しくなり、それでも働く場を求める障害者が福祉的就労に移行する、福祉的就労で受け止めることについても、雇用・福祉施策の連携による十分な対応がなされるべき。
例えば、企業で 65 歳定年退職後、働く場を求めて就労継続支援事業の利用を希望しても、自治体から支給決定がなされず、介護保険事業の利用を勧められるといったケースが聞かれる。介護保険では要支援判定もなされず、そして就労継続支援を利用できずに所得が不足して生活保護を受給となれば、わが国の財政面にも影響することであり、改善が必要。
- ◆ 一般就労の場や障害者雇用数は増加しているが、その雇用の質が問われている。
適切な仕事が提供されているか、本人が生き生きと働けているか、本人の力が発揮できる仕事になっているか、また合理的配慮がなされているかといった雇用の質こそ本来重視されるべき。
法定雇用率の達成だけが目的化されないよう、雇用の質を重視した施策の推進が必要。
- ◆ 障害者雇用促進法の理念に反する「障害者雇用代行ビジネス」等については、実態把握を進めるとともに、不適切なものには制度的対応を厳しく講じる必要がある。
あるいは、法定雇用率を達成したい企業がそうした理念違反のビジネスを選択しなくてもよいように、別の選択肢を検討する必要がある。
- ◆ 法定雇用率を達成するために多額の費用を負担している企業があるが、その費用負担が形式的な雇用や、雇用促進法の理念に沿わない雇用形態につながっている事例も見受けられる。
企業の多額の費用負担が、障害者の職業能力向上や職場定着など、雇用・就労の質を高める方向に有効に活用されるような制度のあり方を検討すべき。

<ヒアリング内容>

- 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。

<回答> ※別項にも関連の意見があるため、本項では意見なし

<ヒアリング内容>

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。

<回答>

- ◆ 障害の重度化・高齢化が進むなかで、一般就労における合理的配慮のみでは働くことを希望する障害者のニーズには対応できない。

必要な公的支援を受けながら働ける就労継続支援事業がなくなれば、多くの障害者が生き生きと働く場を失うことになる。

セルプ協では結成以来、障害者の働くことを通じた社会参加を実現してきた。

今後も支援の必要度の高まりに対応しつつ、工賃向上とともに社会参加を進めていくためには、人員配置や支援体制の充実が必要。

- ◆ 就労継続支援の現状として、本会が会員事業所を対象に行った調査（令和7年度社会就労センター実態調査）では、次のような結果を得ている。

- ・ 就労継続支援A型の利用終了後の日中活動場所は、27.4%が企業（令和5年度）
- ・ 利用者の平均年齢は、就労継続支援A型が44.8歳、B型が45.1歳（令和6年度末）
- ・ 就労継続支援B型利用者の46.9%が、障害支援区分3～6（令和6年度末）

A型では、利用者の約3割を企業に送り出しており、一般就労への取り組みを進めている。

また、A型・B型とも利用者の年齢が高く、とくにB型利用者の約半数は、生活介護が利用できる支援区分の重度障害者である。こうした障害者が、一般就労が難しく、就労継続支援を利用している実態を踏まえた施策対応が必要。

- ◆ 一方で、就労継続支援も雇用と同様、その質が問われている。

近年の事業所数の急増は、障害福祉サービス費用額の急伸の要因にもなっている。

自治体による適切な事業者指定・指導に向けたガイドラインの普及や、指導監査の強化などによるサービスの質向上の取り組みが必要。

- ◆ 報酬・営利のみを目的として不適切な運営を行う事業所の参入が相次いでいることは、きわめて深刻な問題。

就労移行支援体制加算の不正請求事案等を踏まえた要件の見直しや、異常な伸びをみせる在宅支援の適正化など、モラルハザードを起こさせない仕組みづくりが喫緊の課題。

- ◆ 就労継続支援A型事業は、障害者への就労の機会の提供や一般就労への移行とともに生活困窮者の自立支援の役割も果たしている事例もあり、生活困窮者自立支援制度との連携も視野に入れた施策の推進を検討すべき。

<ヒアリング内容>

- 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。

<回答>

- ◆ A型利用者（雇用）は雇用契約を締結している労働者であり、雇用率制度の対象や納付金制度等の支給対象から除外されるべきではない。

A型利用者（雇用）は、労働基準法等の労働関連法を根拠とした雇用契約を締結している。また、労働基準局長通知（平成19年5月17日付）において「労働基準法第9条の労働者」と明記されている。以上を踏まえると、A型利用者（雇用）の雇用率制度上の位置づけは「労働者」である。

さらに、A型利用者（雇用）は雇用保険料を支払っている。

これらのことから、法定雇用率の算定式や、調整金・報奨金等の支給対象からA型利用者（雇用）を除外することは労働基準局長通知の内容と矛盾する。

- ◆ 調整金・報奨金や特定求職者雇用開発助成金は障害者の雇用にあたって支給されるものであり、障害福祉サービスに対する対価である報酬とは趣旨が異なることを踏まえるべき。

<ヒアリング内容>

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。

<回答>

【就労選択支援の課題等】

- ◆ 就労選択支援は、本人が地域のなかでどのような働き方をしたいか自己選択することを支援する重要な役割を担う制度。

事業所には、地域の社会資源に関する十分な把握・情報収集と、公平・中立な情報提供が求められる。

- ◆ 特定の事業所やサービスへの誘導を前提とすることがないよう、公平性・中立性を担保する仕組みの構築が必要。

中立性・公平性を欠くおそれのある事業所の参入は、利用者の適切な選択を阻害する危険性があり、極めて慎重な対応が必要。

【就労移行支援の課題等】

- ◆ 高い就職実績をあげるほど経営に厳しい影響が生じてしまう基本報酬構造の見直しが必要。
- ◆ 標準利用期間（2年・延長1年）について、支給決定権者によって取り扱いが異なっており、就労移行支援を再度利用しての一般就労へのチャレンジが難しいケースがある。

【就労定着支援の課題等】

- ◆ 利用者負担が利用の抑制・敬遠につながらないよう、制度の見直しが必要。
- ◆ 就労定着支援利用開始時に必要となる計画相談支援が円滑に利用できるよう、体制整備が必要。

<ヒアリング内容>

- 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。

<回答>

- ◆ 就労定着支援の利用終了後、また就業継続が困難になったり離職に至ってしまった場合の再チャレンジに向けて、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連携強化のもと、継続的な支援体制が構築されることが必要。

<ヒアリング内容>

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。

<回答>

- ◆ 加齢等にもない企業での働き方の見直しが生じたときに、「ハッピーリタイアメント」等と称し、退職勧奨、福祉的就労への移行を促す動きがある。

企業側の都合で安易に就労継続支援に移行されないよう、計画相談支援事業所等の関係機関と連携する仕組みづくりが必要。

- ◆ 一般就労中の障害者が福祉支援を必要としたとき、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できるようにするなど、雇用継続に向けた柔軟な仕組みが必要。