

団体名:NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会**<団体概要>**

1. 設立年月日：平成 27 年 2 月 28 日

2. 活動目的及び主な活動内容：

障がい者が雇用契約を締結してはたらく 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、障がい者の「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ます。

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、障がい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ます。

【主な活動内容】

- ・日本財団主催「就労フォーラム 2015」「就労フォーラム 2016」の分科会担当
- ・研修会「中間的就労の場への仕事の発注促進策について」開催、
～平成 29 年 2 月 28 日参議院会館
- ・ヤマト福祉財団平成 27 年度助成事業にて A 型事業のプレ実態調査
- ・ヤマト福祉財団平成 28 年度助成事業にて A 型事業の本格実態調査
- ・日本財団平成 29 年度助成事業「中間的就労分野における基本課題と A 型事業の可能性検討事業」実施中

3. 加盟団体数（又は支部数等）：

各都道府県の窓口事業所 39、内支部活動中 20 都府県（平成 29 年 5 月時点）

4. 会員数：約 230（平成 29 年 10 月時点）、その他非会員で支部活動中の事業所多数

5. 法人代表： 理事長 久保寺一男

副理事長 萩原義文、加藤裕二

理事 金子鮎子、上野容子、鹿島法博、中崎ひとみ、新保裕宣、齊藤保則
三好大助、吉田周生、栩原吉教

幹事 里見喜久夫

事務局長 近藤友克

論点1 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。

<現状認識、課題等>

1. 近年、精神障害者の雇用数が著しく増加している。しかし雇用統計（毎年の障害者雇用状況調査、5年ごとの障害者雇用実態調査）における、その中身については、あまり触れられていない。
2. 法定雇用率の未達成状況が続いている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. 障害者総合支援法の就労継続支援 A 型における利用者は、雇用されていて、労働法規が適用される労働者である。特に精神障害者雇用の受け皿としての A 型事業所の役割は大きいと考えている。その利用者は、一般就労の難しい、労働力におけるハンディを持った障害者であり、したがって雇用形態の福祉的就労は重要と考えている。労働政策を論じるためにも、上記雇用統計（毎年の障害者雇用状況調査、5年ごとの障害者雇用実態調査）において A 型利用分を明確にすべきである。
2. 企業の法定雇用率が未達成であることをよく指摘される。しかしながら経済界や企業の努力不足の指摘だけでは無理があるように思う。→具体的策は論点 6 に譲る。

論点2 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。

<現状認識、課題等>

1. 障害者雇用者数は着実に増加しているが、しかし就労継続支援(A型・B型)利用者の増加等をみると(対比して考えるとき)、一般雇用の量的拡大は今後も大きなテーマと考えられる。
2. 労働時間が20時間前後・30時間前後では法定雇用率にカウントされるのに差がある。一般就労への就労移行支援において、受け入れ先の企業の対応は、20時間未満では雇用率のカウントにならず採用されないし、30時間未満の短時間就労では雇用されにくい。
3. 近年、企業の中での高齢化の問題、精神障害者の増加など、その課題がクローズアップされていて、一般就労が難しくなってきた障害者対策に苦慮している。
4. 労働能力評価には、障害者雇用率制度上(ダブルカウント)における判定と最低賃金減額特例制度による判定があるが、それぞれ連動が無いように思われる。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. 一般雇用の量的拡大が進まない原因を分析する必要がある。
2. 20時間未満、あるいは20時間～30時間未満に関しても、精神障害者において時間を短くせざるを得ない条件に応じて、それぞれの場合にも法定雇用率に換算すべきである。たとえば20時間未満を0.5、20時間～30時間未満を1.0とする。企業への雇用インセンティブが働き、一般就労への支援が取り組みやすくなる。
3. 上記状況を考えると、一般雇用(特例子会社も含む)とのA型事業所との連携は、就労支援制度の中で重要なことである。例えば、①A型事業所からの一般就労へスムーズにできる制度、②企業での就労者の高齢期におけるA型事業所での受入れ、精神障害者等の不安定期における一時受け入れなどである。これらを障害者就労支援機関(障害者就業・生活支援センターの増設・強化など)が一般就労と福祉的就労にわたるワンストップ的機能を持つことにより大きな効果が期待できる。
4. 上記、二つの労働能力評価を発展的に研究することで、職業的困難度に基づく障害者認定のような判断基準の構築を望む。

論点3 ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。

<現状認識、課題等>

1. 技術革新の進展を、障害者の就労促進、障害者施設職員の労働条件の改善に積極的に活用すべきである。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. 技術的補完により、A型事業や一般企業での就労が容易になる者、または高齢期に引退に追い込まれずA型事業で就労できる者が多いと思われる。こうした対応への積極的支援を考えるべきである。
また、障害者の希望や特性等に応じた働き方を実現するため、A型事業所で行われている施設外就労や在宅就業などA型事業所で行われている柔軟な働き方に活用すべきである。

論点4 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。

<現状認識、課題等>

1. 障害者雇用率制度などの雇用施策が十分でなかった時代、障害者雇用、とくに知的障害者などの雇用を支えてきたのは中小企業であった。とくに高度経済成長時代の人手不足時代には、中小企業がきわめて重要な役割を果たしてきた。しかし近年では、雇用率からみると中小企業の障害者雇用は停滞している。
2. 中小企業でも 50 人以下の事業所の小規模事業所の障害者就労の実態が明確でない。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. 上記、中小企業の歴史を踏まえるとき、いまの中小企業でそうした取組みができていない理由についてももしっかり把握する必要がある。中小企業では経営規模が小さく、なかなか障害者雇用までは手が回らないと思われるが、そのための実態調査などにもしっかり取り組むべきである。
2. 特に、50 人以下の小規模事業所の障害者就労の実態を、何らかの形で調査していただきたい。

また A 型事業所の施設外就労や、一般就労希望者の実習の場として、中小企業の活用が考えられる。施設外就労や実習の受け入れのインセンティブを促進するために、この種の受入れに対して、雇用率 0.5 人カウントも考えられる。また直接雇用する契機にもなることにより、中小企業の障害者雇用の拡大に寄与すると思われる。

論点5 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。

<現状認識、課題等>

1. 就労移行支援先の企業で、特に精神障害者の定着率が低いのは、障害特性の理解不足、支援方法の不備、試行（トライアル）の場の少なさ等によると思われる。
2. 病院からの精神障害者の地域移行には、就労の場の確保が重要であり、支援機関との連携が進んでいない。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. A型事業所や企業の雇用現場にジョブコーチ（企業型）の配置拡大を望む。
また、精神障害者の支援ノウハウを企業に広めるための制度、また支援機関（就労移行支援事業所や就業・生活支援センターなど）の充実が必要である。
2. トライアル雇用、施設外就労、実習の受入れ（特別支援学校や病院などから）など、一定期間試行（トライアル）が柔軟にでき、その間必要な支援ができるような支援体制を関連機関（ハローワーク、就労移行支援事業所や就業・生活支援センター）の連携でできるような仕組みで強化・拡充すること。特に、ワンストップ支援機関として就業・生活支援センターの強化が必要である。

論点6 こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。

<現状認識、課題等>

1. 就労継続支援事業(A型・B型)利用者が、2008年の57,653人から2016年の289,164人への約5倍に増加した。その間の雇用率制度下での障害者雇用数(実数)の増加率は、はるかに少ない。
2. 論点1で示しましたように、A型事業で雇用されている障害者は、法定雇用率に換算されますが、労働者としての社会的認知までは行っていないと思われる。
3. 福祉的就労分野の仕事の確保に関して、国等を対象とした障害者優先調達推進法(官公需)はさらなる推進が必要であるが、特に民需での取組みが必要である。その取組みの一つである、障害者納付金制度にある在宅障害者就業支援制度は、広く制度の認知が進んでいない。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. 「福祉から就労へ」が強調され、それにそった施策が展開されながら、なぜ就労継続支援事業(A型・B型)の利用者がこれほど増加しているのか、その実態をしっかりと把握し、その結果を踏まえて、一般雇用者数も増加するような雇用施策を望む。(一般就労への移行支援を推進するために)
2. 一般就労への移行支援も大切であるが、就労継続支援A型事業所で継続して働きたい希望を持った利用者も多くいる。A型において雇用される利用者は、労働法規が適用される労働者である。福祉的財源が投入されている雇用形態の福祉的就労であるので、労働政策を論じる場合、とかく中途半端な存在のように言われることがある。しかし一般就労と福祉的就労を横断的に俯瞰するとき、特に雇用形態でもあるA型事業の存在は、日本の就労支援制度全体を考える場合、非常に重要と考える。
3. 在宅障害者就業支援制度の発注枠は、すでに雇用に換算されていると考えられる。制度そのものは施行時、純粹の在宅者の支援を目的に作られたものであり、したがって「在宅」の名称が使われているので、名称の変更を望む。特に発注元企業と障害者の間の橋渡しを担う「在宅就業支援団体」は障害者を支援していることが条件であり、しかも団体としてのメリットは無い。在宅障害者就業支援制度の普及には上記に関して簡略化が必須である。また当面は現在適用されていないが、調整金・報奨金との整合性を考慮しつつ、就労継続支援A型事業にも適用する。

近い将来、ドイツやフランスで実施されている「みなし雇用制度」の導入を望む。その適用程度としては、法定雇用率達成以上の上乘せ分のみ適用する(1,000人以上の大規模企業の要件は厳しくする)。また小規模企業は雇用率の1/2をそれぞれ、直接雇用分とみなし雇用分とする。