

就労系障害福祉サービスから一般就労への移行 —会津若松市内のA型・B型事業所の事例から—

大石 幸和 宍戸 琳 松平 優希

1. 研究背景

本研究のきっかけは、就労継続支援 A 型事業所（以下、A 型事業所とする）の報酬改定による倒産や障害者の解雇が問題¹になっていることを知ったことである。

A型事業所は、障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスの一種であり「一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供」を行っている事業所のことである。就労系障害福祉サービスには、就労継続支援B型事業所もある（以下、B型事業所とする）。B型事業所は、「一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供」を行っている事業所である²。

A型事業所は2024年3~7月に全国で329事業所が閉鎖され、働いていた障害者の少なくとも約5千人が解雇や退職となった。³障害者の年間解雇者数の過去最多記録は約4千人であり、退職者を含むもの、わずか5カ月でかつてない規模になっている。また、報酬改定からA型事業所をB型事業所に変更する、A・B型の両方の性質をもった多機能型事業所にする動きも高まっている。

このようにA型事業所の倒産、またはB型事業所への変更が続くことで最低賃金が保証されない障害者が増加する可能性があるのではないかと考えた。最低賃金が保証される働き方としてはA型事業所での就労以外に一般就労が挙げられる。A型事業所の役割は一般就労が困難な人を対象に就労機会の提供や訓練を実施するサービスで、一般就労することを絶対的な目標としたサービスではない。しかし、事業所での就労や訓練を通じて一般就労も可能になる場合がある。一方では、2017年の報酬改定によって、障害者が必ずしも自分の本意ではない中で企業への就職を促された事例もある（濱田,2018,p.76）。令和6年度（2024）の報酬改定でもこのように事業所の都合で障害者の一般就労への移行が行われているのではないかと。このことから、A型事業所の報酬改定

に着目してA型事業所から一般就労への移行の現状を明らかにすることとした。

2. 研究目的

A型事業所から一般就労への移行のプロセスを明らかにし、令和6年度（2024）の報酬改定に着目してA型事業所から一般就労への移行の現状を明らかにすることを本研究の目的とする。

3. 研究の意義

A型事業所から一般就労への移行に関する先行研究では、A型事業所から一般就労するまでの詳細なプロセスが明らかにされていない（多田・細羽,2018,伊藤,2010）。また、A型事業所から一般就労への移行をA型事業所の報酬改定に着目して研究した先行研究も見られなかった。

本研究の意義は、先行研究で見られなかった報酬改定の観点から、A型事業所から一般就労への移行に焦点をあてたことである。

4. 用語の説明

4.1 障害者とは

「障害者」とは、身体障害、知的障害又は精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であつて、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう⁴。

なお、本稿では、障害者基本法に準拠し、「障がい者」ではなく、「障害者」と表記する。

4.2 障害者雇用率制度

障害者雇用率制度とは、従業員が一定数以上の規模の事業主が従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があることを指している⁵。

2025年3月時点で、民間企業の法定雇用率は2.5%である。つまり、従業員を40人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければならない。民間企業における雇用率設定基準は図表1のと

¹ 一般社団法人、福祉経営研究機構（2024）より

² 厚生労働省、障害者の支援対策の状況（2025）より

³ Yahoo!ニュース、2024-12-22より

⁴ 内閣府、障害者基本法第一章第二条（2013）より

⁵ 障害者雇用促進法 43 条第 1 項より

おりである。障害者を雇用しなければならない対象事業主には、毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークへ報告することに加え、障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任という努力義務がある⁶。

図表 1 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※実雇用率の算定においては
・短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。
・重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。
・短時間重度身体障害者は1人としてカウント。

出所:厚生労働省(2024)、「障害者雇用率制度について」より筆者作成

4.3 障害者に対する就労支援について

厚生労働省によると、障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスには、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援の4種類のサービスがある⁷。

就労継続支援 A 型

一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う。

就労継続支援 B 型

一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う。

就労移行支援

就労を希望する障害者であって、一般企業に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、一定期間就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。

就労定着支援

就労移行支援等を利用して、一般企業に新たに雇用された障害者に対し、雇用に伴う生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言等の必要な支援を行う。

5. 就労系障害福祉サービス等報酬改定について

厚生労働省は経営状況の改善や一般就労の移行等を促すため、スコア方式による評価項目を以下のように見直しを行った⁸。

- (1) 労働時間の評価について、平均労働時間が長い事業所の点数を高く設定する。
- (2) 生産活動の評価について、生産活動収支が賃金総額を上回った場合には加点、下回った場合には減点する。
- (3) 「生産活動」のスコア項目の点数配分を高くするなど、各評価項目の得点配分の見直しを行う。
- (4) 利用者が一般就労できるよう知識及び能力の向上に向けた支援の取組を行った場合について新たな評価項目を設ける。
- (5) 経営改善計画書未提出の事業所及び数年連続で経営改善計画書を提出しており、指定基準を満たすことができていない事業所への対応として、新たにスコア方式に経営改善計画に基づく取組を行っていない場合の減点項目を設ける。

6. 障害者の働く現状について

6.1 障害者雇用状況

令和6年の6月1日時点で、民間企業(常用労働者数が40.0人以上の企業:法定雇用率2.5%)に雇用されている障害者の数は677,461.5人で、前年(令和5年)より35,283.5人増加(対前年比5.5%増)し、21年連続で過去最高を更新した。

実雇用率は、今年(令和6年)から新たに報告対象となった常用労働者数が40.0~43.5人未満規模の企業では2.10%であった。また、従来から報告対象であった企業を規模別に見ると、43.5~100人未満で1.95%(前年は1.95%)、100~300人未満で2.19%(同2.15%)、300~500人未満で2.29%(同2.18%)、500~1,000人未満で2.48%(同2.36%)、1,000人以上で2.64%(同2.55%)と、全ての企業規模で前年より増加した。なお、1,000人以上規模の企業は、実雇用率が法定雇用率を上回っている⁹。

6.2 A型事業所から一般就労への移行状況

就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和5年においては前年比約9%増となり、約2.6万人であった。また、A型事業所の移行者数は令和4年より657人増加している¹⁰。

図表2は、一般就労への移行者数の推移を示しており、就労系福祉サービスから10年間増加し続け

⁶ 障害者雇用促進法43条第7項より

⁷ 厚生労働省、障害者の支援対策の状況(2025)より

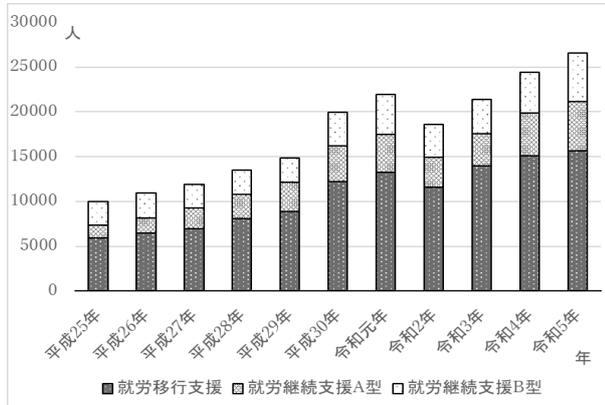
⁸ 厚生労働省(2024)より

⁹ 厚生労働省、令和6年障害者雇用状況の集計結果より

¹⁰ 社会福祉施設等調査(2025)より

ていることが分かる。就労系障害福祉サービスの中でも、A型事業所が10年前と比較して、約3.7倍も移行者数が増加していることが読み取れる。

図表 2 一般就労への移行者数の推移

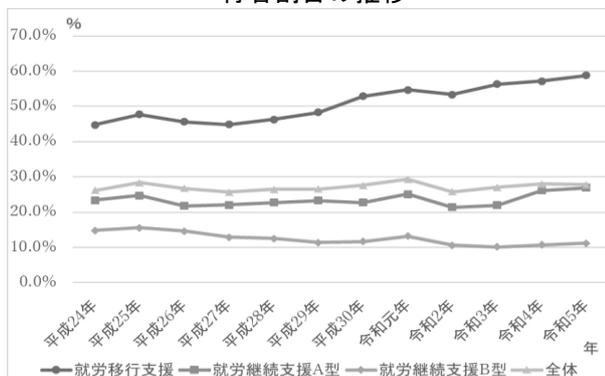


出所:厚生労働省(2024),「一般就労への移行者数の推移」より筆者作成

一方、図表3はサービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移を示している。図表3から、就労移行支援の移行率は平成30年以降5割を超えていることが分かる。そして、A型事業所とB型事業所の数は前年と比較して増加しているものの、その伸び率は低調であることが読み取れる。

また、2024年4月から法定障害者雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられ、さらに2026年7月には2.7%に達することや、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられることを背景に、民間企業における障害者雇用への関心が高まっている。これらの政策改正と制度の変更により、就労関係事業所の整備が進むとともに、福祉サービス利用者の一般就労への移行が促進され、今後も移行者数が増加し続けると推測される。

図表 3 サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移



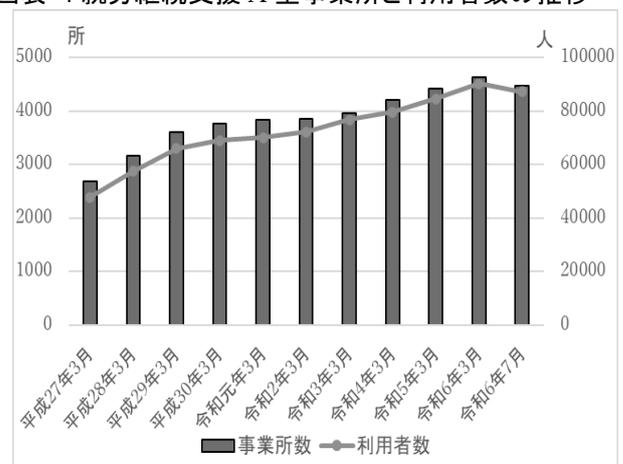
出所:厚生労働省(2024),「一般就労への移行率の推移」より筆者作成

7. A型事業所の現状と課題

7.1 A型事業所数と利用者人数

図表4は、A型事業所数と利用者数の推移を示している。A型事業所は、令和6(2024)年7月時点で事業所数は4,472事業所、利用者数は87,262人である。利用者数及び事業所数は、平成28(2016)年までは大きく増加していたが、伸び率は収まってきている。伸び率が収まった要因として平成29(2017)年4月からの指定基準の見直しが挙げられる。また、令和6(2024)年3月から7月にかけて事業所数と利用者数が減少しているのは、令和6(2024)年度の報酬改定が大きく影響しているのではないかと推測される。

図表 4 就労継続支援 A 型事業所と利用者数の推移



出所:厚生労働省(2024),「就労継続支援 A 型の状況について」より筆者作成

7.2 A型事業所の経営状況

A型事業所の収益率を比較すると、令和2(2020)年度の4.2%から令和4(2022)年度には2.9%へと1.3ポイント低下している¹¹。そして、A型事業所における生産活動の状況を確認したところ、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている事業所は3,715事業所(経営状況を確認した事業所)のうち1,882事業所(50.7%)であった¹²。A型事業所は経営面で厳しい状況に直面しており、事業所の存続が難しくなっているということが示唆される。

7.3 悪しき A 型事業所の実態

木下(2018)は、悪しきA型事業所の存在を述べている。

企業の参入が相次ぎ、事業所は6年間で倍に急増したが、公的な補助金を目当てに開業し、障がい者に適切な仕事を与えない悪質な事業所も増えているとみられる。(木下,2018,p.48)

¹¹ 厚生労働省(2023)より

¹² 厚生労働省(2024)より

また、厚生労働省は不適切な事業運営の事例として以下の3つの事例を挙げている¹³。

(1) 生産活動の内容が不適切と考えられる事例

就労機会の提供に当たり、収益の上がらない仕事しか提供しておらず、A型事業所の収益だけでは、最低賃金を支払うことが困難であると考えられる事例。

(2) サービス提供の形態が不適切と考えられる事例

A型事業所のサービス提供に当たり、利用者の意向や能力等を踏まえた個別支援計画が策定されていない事例や、長く働きたいという利用者の意向にかかわらず、全ての利用者の労働時間を一律に短時間(例:1週間の所定労働時間が20時間)としている事例など、サービス提供に当たっての形態が不適切な事例。

(3) 一定期間経過後に事業所を退所させている事例

A型事業所の利用に当たり、利用してから一定期間が経過した時、利用者の意向にかかわらず、B型事業所に移行させるなど、不当に退所させていると考えられる事例。

以上のような悪しきA型事業所の増加を受け、平成29(2017)年に指定基準改正が行われた。

7.4 一般就労希望率と就職活動率

「令和3年度障害者総合福祉推進事業、就労継続支援A型事業における就労継続及び一般就労への移行支援の実態把握に関する調査研究」により、以下のことが明らかとなった¹⁴。

A型事業所の利用者の中で一般就労の希望があれば、就職活動を実施している事業所は297件に対し、一般就労の希望を満たしていない事業所は918件ある。しかし、それに対して事業所の利用や訓練を通じて一般就労も可能になった障害者が1名いるA型事業所が298件、2人いる事業所が232件あることが分かる。

このことから、一般就労したくてもできない障害者が多く存在していたことが分かる。

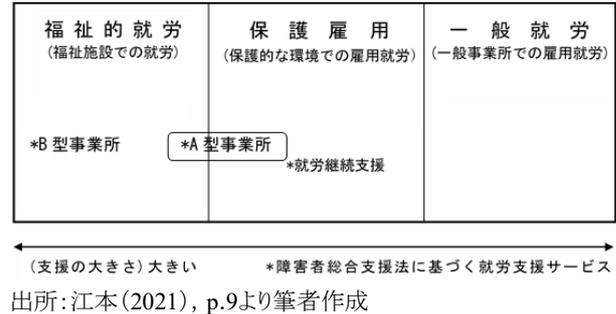
8. 先行研究

8.1 障害者雇用に関する先行研究

金(2016)は、障害者雇用による経営上のメリットや効果について、障害者雇用の効果として法定雇用率の達成と企業のイメージ改善を評価すると答えた企業の割合が多くなってたと述べている(金,2016,p.37)。

8.2 A型事業所に関する先行研究

図表 5 就労系障害福祉サービスの位置づけ



江本(2021)は、就労系障害福祉サービスの位置づけをしている(江本,2021,p.9)。図表3は江本(2021)による位置づけの図を参考に筆者らが作成したものである。ここから、A型事業所が福祉的就労と保護雇用の間に位置づけられていることが分かる。

また、金谷ら(2024)は障害者就労継続支援A型事業所の経営実態を分析している。そこで、A型事業所は生産活動収入が多いと利益率が高くなり、それに対して一般就労への移行率は若干低くなると述べている。

生産活動収入が多いと、賃金、指導基準の順守および利益率は有意に高かったが、一般就労先への移行率および一般就労先での定着率は若干だが低いという対比があった。(金谷ら,2024,p.96)

また、木下(2018)はA型事業所の仕事内容について、A型事業所の仕事内容は最低賃金に見合っていないと述べている。さらに、国の制度や自治体のチェック体制が甘いために、補助金に依存せずに行られないA型事業所が増加していると指摘している(木下,2018,pp.47-48)。

8.3 A型事業所から一般就労への移行に関する先行研究

伊藤(2010)は、A型事業所は制度設計上終身雇用的な職場であるが、保護的な環境で生涯働くことは障害者の発達や自立において健全とは言えないため、より開かれた就労の場へと移行することは大切であると述べている(伊藤,2010,p.115)。その中で、より開かれた就労の場とは一般就労を指している。

また、伊藤(2010)はA型事業所の調査を通じて、その在り方に対する意識を3つに分類している(伊藤,2010,p.115)。

¹³ 厚生労働省(2015)より

¹⁴ 令和3年度障害者総合福祉推進事業(2022)より

1. A型事業所も一般就労への移行を目指すべきである。
2. A型事業所は終身雇用である。
3. 以上の2つのどちらかを利用者が選ぶことができる。

8.4 過去の報酬改定に関する先行研究

多田・細羽(2018)は、平成27年度の報酬改定によってA型事業所の働きやすさが失われる可能性があると述べている。

障害福祉サービス等報酬改定では週30時間の勤務が求められるが、この改定は特に労働時間の配慮が必要な精神障害者にとっては、一般就労への移行の推進である以上にA型の「働きやすさ」を失う可能性が懸念される。
(多田ら,2018,p.53)

濱田(2018)は、上場企業の出資した事業所が閉鎖された際に、障害者が解雇されたり、必ずしも本意ではない状況で企業への就職を促されたりしたと指摘している。こうした事業所の実態からは、制度の隙間について経営者の所得確保や企業の社会貢献としてのPRなどに障害者が利用されてきた実態がうかがえると論じている(濱田,2015,p.76)。

江本(2021)は、2017年の指定基準の改定がA型事業所の経営に大きく影響していると述べている。

2017年の指定基準改正は、事業主が利益優先で不適切な事業運営することを抑制する効果はみられた。しかし同時に、障害者の支援のために努力しながらも経営に苦慮する事業主にも、大きな影響を与えている。
(江本,2021,p.11)

9. 障害者雇用に関する調査

9.1 調査の概要

2024年8月、筆者ら3名を含む所属ゼミの学生8名は、ゼミ活動の一環で「第19回日経IR・個人投資家フェア2024」に参加した。そこで、出展企業の障害者雇用に対する取り組みを知ることを目的にIR担当者に対してインタビュー調査を行った。

なお、事前に出展企業各社の法定雇用率を調べた上で参加した。

質問項目は以下のとおりである。

- (1) 障害者雇用を行ったきっかけについて
- (2) 働いている障害者の障害について
- (3) 障害者の仕事内容について

- (4) 障害者に対する支援について

9.2 調査の結果

出展84社中61社の上場企業IR担当者にインタビュー調査を行った。

- ・ 障害者雇用を行っていない企業:3社
- ・ 法定雇用率を達成している企業:31社
- ・ 身体障害者を雇用している企業:20社
- ・ 知的・精神障害者を雇用している企業:14社
- ・ 障害者と健常者の仕事内容が同じ企業:4社
- ・ 特例子会社制度を利用している企業:6社

(1) 障害者雇用を行ったきっかけについて

- ・ 法規則や責任のため(建設業)。
- ・ 社会的意義があるため(サービス業)。
- ・ 法定雇用率の達成義務化により、取引先から障害者を紹介されたため(不動産業)。

(2) 働いている障害者の障害について

- ・ 身体障害者(左腕がない方)や聴覚障害者を雇用している(不動産)。
- ・ 歩行に支障がある方や知的障害者、目が少し悪い方を雇用している(建設)。
- ・ 聴覚障害者を雇用している(電気機器)。

(3) 障害者はどのような仕事をしていますか

- ・ CAD図面の作成(建設)
- ・ 事務作業(電気機器)
- ・ ビルの清掃(サービス)
- ・ ラッピングに利用するプレゼントシール、リボンの作成(小売)
- ・ 農園での作業(情報・通信, 不動産など)

(4) 障害者に対する支援について

- ・ 在宅勤務を推奨している。また、障害者が働きやすい環境を作るために各部署で面談やヒアリングを行っている(建設)。
- ・ 障害者と一緒に仕事をする上で、コミュニケーションを大事にしている(医薬品)。
- ・ 障害者と健常者で、仕事の棲み分けは特になく、健常者と一緒に仕事をしている(建設)。
- ・ 会社の中でダイバーシティを推進しセミナーなどを行っているため、いい意味で障害者と障害者を持っていない人の区別をしておらず、障害者雇用に理解がある(建設)。
- ・ 聴覚障害者の方には筆談やゆっくり話すことでコミュニケーションを取っている(電気機器)。

9.3 調査のまとめ

調査の結果、業種によっては障害者雇用が難しいということが分かった。しかし、その中で障害者ができる仕事を探す工夫をしているということが分かった。さらに、障害者雇用を行う理由を尋ねたところ、法定雇用率や社会的責任のためという企業が多かった。

当フェアは個人投資家向けのIR活動を目的としていたため、出展企業によっては障害者雇用について質問されることを想定しておらず、回答に時間がかかる場合があった。また、法定雇用率をよくわかっていない企業があり、逆に私たちに対して「法定雇用率って何%でしたっけ」、「なんか障害者の法律があったよね」と発言する場面もあった。

事前に調査した中で障害者雇用に力を入れている企業は、質問に対する対応も早く、参加していた従業員のほとんどが障害者の社員の仕事内容や普段の様子について把握していた。一方、法定雇用率を満たしていない企業や有価証券報告書やWebサイトに記載していない企業は対応も遅く、障害者の社員について詳しく知らない様子であった。

ある企業からは、「障害者雇用を本当にしたいが、募集をしてもまったく来ないことに悩んでいる」という声も上がった。「法定雇用率達成のため、多くの障害者が同業種の大手企業に就職してしまう」との回答も得た。

9.4 調査からの考察

日経IRにおいて上場企業の障害者雇用に対する取り組みを調査し、以下の3点に気づいた。

第一に、障害者の受け入れ体制が整備されていない状態で障害者雇用を行っていることだ。

第二に、法定雇用率を達成することを目的とした障害者雇用をしている企業が多く見られたことである。

第三に、企業の障害者雇用が法定雇用率達成を目的としていることが多く、障害者個別の支援が後回しにされる傾向であることだ。

企業は障害者を支援する場所ではなく、事業を行い、利益を追及することが目的であるため、支援が後回しになることは仕方のないことである。

企業は福祉的雇用をしないため、採用後は必然的に支援が薄くなると考えられ、採用前に一般就労の力が身につけられていることが重要なのではないか。つまり、A型事業所のような一般就労する前に訓練できる場所が必要なのではないだろうか。

このことから、この調査で対象とした様な上場企業ではなく、A型事業所を研究対象とする。そして、利用者が一般就労に移行する過程に着目し、実際に一般就労の移行を調査する。

A型事業所は、「一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約の締結等による就労の機会の提

供及び生産活動の機会の提供」¹⁵を行っている事業所であり、実際にどのような支援が行われているのか、また、適切な支援を行っているのかという疑問を持った。また、報酬改定によりA型事業所が存続危機にさらされている現状から、障害者を雇用する場所の確保をしなければならないと考察したため、インタビュー調査を実施した。

10. A型・B型事業所へのインタビュー調査

10.1 インタビュー調査の概要

2024年12月から2025年2月にかけて、会津若松市内のA型事業所とB型事業所に半構造化インタビュー調査を行った。実施方法は対面式である。会津若松市内のA型事業所4事業所と、A型事業所からB型事業所に変更した1事業所にインタビュー調査にご協力いただいた。

A型事業所への質問項目は以下のとおりである。

- (1) A型事業所の賃金について
- (2) 利用者の人数
- (3) A型事業所から一般就労への移行の過程について
- (4) A型事業所の報酬改定による影響
- (5) 他のA型事業所やB型事業所の連携の有無
- (6) 一般就労を希望する障害者の人数
- (7) 利用者と支援者の一般就労に対する意識
- (8) 一般就労をした方の就職した企業とのつながり
- (9) A型事業所と民間企業との連携の有無
- (10) その他の回答

10.2 倫理的配慮

調査の目的・方法、プライバシーの保護については口頭で説明を行い、同意を得ている。また、許可を得てインタビュー内容を録音し、後日、逐語記録を作成した。

10.3 インタビュー調査結果

(1) A型・B型事業所の賃金について

すべてのA型事業所で福島県の最低賃金である時給955円を支払っていた。インタビューを行った事業所のうち3事業所は1日の労働時間を5時間と定めており、給料の月平均は10万円程度であった。その他の事業所は利用者に合わせて労働時間を定めていたため、利用者によって月の給料に変化がみられるが、安定した給料を支払っていた。さらに、現段階で最低賃金を支払うことが精一杯であるため、これ以上最低賃金が上がると厳しいという発言があった。製造業のA型事業所では、最低賃金が上がっても部品

¹⁵ 厚生労働省(2025)より

の単価は変わらないため、A型事業所の利益を出すことが困難であるという課題を感じていた。

また、今回B型事業所にも、利用者の賃金について質問したところ、その事業所では仕事内容によって時給600円、時給500円、時給200円のグループに分けていることがわかった。A型事業所の賃金と比べて約300～700円の差があり、B型事業所の給料のみで生活することは困難である。

(2) A型事業所の利用者数

各事業所の利用者数は、以下のとおりである。

なお、2024年12月から2025年2月にかけての利用者数である。

- A型事業所a:9名
- A型事業所b:14名
- A型事業所c:14名
- A型事業所d:11名

利用者がサービス利用を停止する理由として、障害によって仕事を続けることが困難になったから、一般就労をするからという理由が挙げられた。

(3) A型事業所から一般就労への移行の過程について

A型事業所から一般就労への移行の過程は大きく2つのパターンに分けられることが分かった。

1. 利用者本人だけで就職活動を行う

利用者本人だけで、就職活動を行う場合は、さらに2つのパターンに分けられる。

- ① ハローワークで求人を見つける方法
- ② 障害就業・生活支援センターに問い合わせる方法

利用者本人のみで就職活動を行うと、いくつかの課題が生じる。例えば、求人票を読んだだけでは求人票に書かれている仕事内容や労働条件を理解できない利用者がある。そのため、長時間働く能力があるにもかかわらず、A型事業所で働いていたときよりも短い労働時間で雇用されるケースがあった。そのため、給料が減ってしまい生活のためにアルバイトを掛け持ちする利用者や、長く続かずに離職してしまう。このことから、利用者本人のみで就職活動を行うと、給料の減少や早期の離職といったケースが増加することが分かる。

2. 利用者と事業所の職員で就職活動を行う

利用者と事業所の職員で就職活動を行う場合も、さらに2つのパターンに分けられる。

- ① 利用者が自ら求人を見つけ、事業所の職員がサポートする方法
- ② 事業所の職員が、利用者の希望や適性を確認し、適した求人を探す方法

後者の場合、「障害就業・生活支援センターの相談支援員」が担当する場合と、「A型事業所の職員」が担当する場合に分かれる。しかし、相談支援員が担当するケースでは、企業側に利用者の障害特性が正しく伝わっているかを把握しにくいという課題が指摘された。

今回インタビュー調査対象としたA型事業所では、職員と一緒に就職活動を行った利用者が、一般就労後離職する事例は見られなかった。このことから、A型事業所の職員が利用者の就職活動に関与することで、一般就労後の定着率を高めることができることが示唆される。

さらに、一部のA型事業所では、一般就労した利用者が再びA型事業所に戻らないような取り組みを導入している事例がみられた。これは、以下の事業所dのA型事業所職員の発言からも窺える。

(A型事業所は)障害者の方にとって、収入が得られるという面では、人気の(ある)施設である。一度利用者が事業所を出てしまったら、平均人数を揃えなければならないため、戻って来れないということをお伝えし、辞めていただいている。(中略)わたし(職員)にしてみたら知っている人を(再び)雇うことは楽である。

このことから、A型事業所がいかに関心の高い施設であり、A型事業所から一般就労をする際には覚悟を持って挑戦しなければならないことが分かる。

(4) A型事業所の報酬改定による影響

報酬改定による影響があると回答したA型事業所は4事業所中2事業所、報酬改定による影響はないと回答した事業所は4事業所中2事業所であった。また、報酬改定を受けてA型事業所からB型事業所に変更した事業所が1事業所あった。

報酬改定による影響があったと回答したA型事業所では、主に経営状態に影響が出ていた。経営状態に影響が与えた要因として、A型事業所のスコア評価で重視される基準が、障害者に対する支援ではなく、A型事業所の生産性に変わったことが挙げられる。報酬改定前よりも、利益を上げることに焦点を当てなければならなくなったため、安定したスコアをとるために、利用者全体の労働時間を平均5時間以上にしなければならない。しかし、労働時間の平均化を行うことで、利用者になるべく早退しないようお願いしなければならなくなってしまい、報酬改定前よりも利用者

に対して手厚い支援をすることが難しくなったという回答を得た。

このことから、今までできていた利用者に対する支援や利用者の休みに対する容認が、報酬改定によって困難になっていることが分かる。A型事業所が利用者に対して手厚い支援をしたいという気持ちがあっても、A型事業所の報酬改定が原因で困難になるというもどかしい状況になっている。

(5) 他のA型事業所やB型事業所との連携の有無

市役所主催の昼間に行われる支援活動を行う事業所の会議では、A型事業所とB型事業所が関わることがあるが、現時点では事業所同士の深い関わりはみられなかった。

あるA型事業所は、「チャレンジマーケットあいづ」で他のA型事業所やB型事業所と関わりを持っていると述べていた。

チャレンジマーケットあいづは、会津若松市内の障害福祉サービス事業所で結成された団体であり、事業所の「活動を知ってもらい、広める」といった目的で、会津若松市内のイベントへの参加、企業見学・実習をするなどの様々な活動を行っている¹⁶。

しかし、実際には他のA型事業所やB型事業所との関わりを持たないA型事業所の方が多かった。

(6) A型事業所で一般就労を希望する利用数

一般就労を希望する利用者の人数は、以下の通りである。

A型事業所a:9名中6名
A型事業所b:14名中3名
A型事業所c:14名中2名
A型事業所d:11名全員

どのA型事業所でも一般就労を希望する利用者があることが分かる。しかし、一般就労を希望する利用者は事業所内で1割程度のA型事業所が2事業所、一般就労を目指す利用者が7割弱いるA型事業所が1事業所とばらつきがあった。一般就労を希望する利用者の割合は、事業所によってかなりの差がある。このことから、一般就労に対する事業所独自の方針が、利用者の一般就労に対する意欲に関係していると読み取れる。

就労を支援する外部機関との連携がある事業所は、就労先の幅が広いと、一般就労が多くなっているのではないかと。

(7) 利用者と支援者の一般就労に対する意識

A型事業所の職員は、一般就労支援への意識が高いという傾向がみられた。しかし、事業所の目標と

して一般就労への移行を考えていても、利用者一般就労の挫折経験がある場合や利用者が高齢である場合は、一般就労へ移行することが困難になることがある。今回、調査を行ったすべてのA型事業所は、利用者に対して、強引に一般就労を進めることはなく利用者の状況を考え、一人ひとりに合わせた就労の提案を行っていた。また、障害者を受け入れる企業に、障害者の働き方に対して理解があるかを心配しているA型事業所の職員もおり、慎重に一般就労への移行を進めていることが分かる。

(8) 一般就労した利用者の就職した企業とのつながり

A型事業所の利用者が一般就労した後、A型事業所の職員は利用者本人に対して、6ヶ月のアフターケアを行うことができる。しかし、原則として利用者が一般就労した企業と、直接やり取りができないことになっている。そのため、利用者が就職した後は障害就業・生活支援センターに障害者のサポートを任せられているという回答を得た。

このように、A型事業所の職員と一般就労した企業とは直接やり取りができないため、企業は障害者への接し方が分からず、障害者も働きづらという状態になってしまい、一般就労した後すぐに退職してしまう事例もあった。早期の退職を防ぐためにも、企業とA型事業所をつなぐ役割を持つ障害就業・生活支援センターとのやり取りを強化したいという回答を得た。

また、A型事業所の中には、事業所を運営している法人やA型事業所の経営者・職員が障害者に対して就労定着支援サービスを行っている場合、就職した企業とつながりがある事例もあった。他にも、利用者の受け入れ前に企業から打ち合わせや企業見学の申し出があった事例もある。

(9) A型事業所と民間企業との連携について

民間企業が開催するマルシェへの参加や、チャレンジマーケットあいづでA型事業所と民間企業が交流することがある。しかし、イベント以外での連携が少ないため、A型事業所に理解のある民間企業とコラボして商品を開発し、利益を得ていきたいという意見があった。

また、民間企業と継続的に関わる機会を増やし、まずは民間企業の障害者に対する理解を深めていくべきであると回答を得た。

(10) その他の回答

- ・ 一般就労後も利用者をサポートするために、ジョブコーチの資格を取得したいが、条件が複雑で、すぐに取得するのは難しい。

¹⁶ 会津若松市障がい者支援課(2022)より

- ・ 福島県の中通りや浜通りは、会津地域に比べて利益になるA型事業所の仕事がある。
- ・ 今後、A型・B型事業所で協力して事業を行う予定がある。
- ・ 農業協同組合と連携があり、施設外就労をしている。

10.4 インタビュー調査のまとめ

今回のインタビュー調査では、A型事業所から一般就労へ移行するまでのプロセスを明らかにすることができた。A型事業所から一般就労へ移行する過程は、利用者本人だけで就職活動を行う場合と利用者とA型事業所の職員で就職活動する場合の2パターンに分けることができる。利用者本人だけで就職活動を行うと、A型事業所の給料よりも一般就労後の給料が低くなる場合や、早期の離職につながる場合がある。利用者本人だけで就職活動を行ってしまう理由として、利用者が持つ本来の能力より、利用者の自己評価が高いことが挙げられる。そのため、利用者自己分析をする習慣をつけるように指導しているA型事業所があった。

また、A型事業所から一般就労への移行において、一般就労後にA型事業所が、利用者を受け入れる企業と直接やり取りができないという課題が分かった。そのため、企業に障害特性に対する理解不足や、障害者の働き方に対する認識のズレが生じる。その認識のズレから障害者は働きづらい、企業もどう接したらよいか分からないという状況が生まれて早期の離職につながってしまう。

また本研究では、A型事業所の報酬改定に着目し、A型事業所から一般就労への移行についても調べを進めた。その結果、A型事業所の報酬改定は、A型事業所から一般就労への移行に影響は与えないが、A型事業所の経営状態に影響することが分かった。よって、一般就労への移行は、経営状態に左右されずA型事業所と利用者一般就労に対する意欲があれば一般就労への移行は継続的に行われる。しかし、利用者の一般就労後の定着率には、A型事業所ごとに差がみられた。一般就労後の定着率が高いA型事業所では、経営者や職員にジョブコーチの資格保持者がいるか、または運営法人が就労定着支援事業も同時に行っているという共通点が見られる。このことから一般就労後の定着率は、A型事業所の経営者・職員、またはA型事業所の運営母体が、就労定着支援に精通しているかによって変化することが分かった。

11. 本研究の考察

伊藤(2010)はA型事業所から一般就労の移行について、3つに分類していた(伊藤,2010,p.115)。

- ① A型事業所も一般就労への移行をめざすべきである。
- ② A型事業所は終身雇用のものである。
- ③ 以上、2つのどちらかを利用者が選ぶことができる。

伊藤(2010)を参考に、今回インタビュー調査したA型事業所を分類したところ、タイプ①が1事業所、②が0事業所、③が4事業所であった。つまり、自分の状況に合わせて利用者が働き方を選択できている傾向にあることが分かった。

また、①の「A型事業所も一般就労への移行をめざすべきである」という考え方のみを持つ事業所が少ない要因として、一般就労に対して能力が満たない利用者があり、A型事業所で働くことが利用者のためになると判断する場合があるということが挙げられる。このことから、一般就労することも重要であるが、A型事業所は障害者にとってなくてはならない場所であるため、存続させなければならないのではないかと。

次に、A型事業所の経営に影響を与える報酬改定について考察する。

木下(2018)は、事業所の急増に伴い補助金頼みの経営や悪質な事業所が増え、制度や自治体の管理の甘さが原因と指摘している。

事業所は6年間で5倍に急増したが、公的な補助金を目当てに開業し、障害者に適切な仕事を与えない悪質な事業所も増えているとみられる。収益が伸びずに、国から支給される補助金に依存せざるをえない現実が見えてきた。専門家は国の制度設計の不備や自治体のチェック体制の甘さが背景にあると指摘している(木下,2018,p.48)

と述べられている。

今回のインタビュー調査では、報酬改定により生産性のスコアが低下して、A型事業所に対して国から支給される給付金が減少した事例や報酬改定を受けてA型事業所からB型事業所に変更する事例があった。悪質なA型事業所だけでなく、優良なA型事業所も経営の危機に陥ってしまう場合があるということは、まだ国の制度や自治体の体制に課題があるのではないかと。国には、悪質な事業所と優良な事業所を適切に見極めてもらう必要がある。そのためには、A型事業所の実態を把握してもらわなければ、A型事業所の存続は厳しくなるばかりである。

また、多田・細羽(2018)は、報酬改定により、精神障害者の一般就労よりもA型事業所の働きやすさが損なわれる可能性があるとして述べている。

障害福祉サービス等報酬改定では週30時間の

勤務が求められるが、この改定は特に労働時間の配慮が必要な精神障害者にとっては、一般就労への移行の推進である以上にA型の「働きやすさ」を失う可能性が懸念される(多田ら,2018,p.53)

と述べられている。

今回、新たにA型事業所の報酬改定があり、スコアの評価基準が変わり、生産性のスコアを高めなければならなくなった。このことから、労働平均時間を安定させるために、報酬改定前よりも長い労働時間を求めなければならなくなったA型事業所や、利用者を採用する時点で1日5時間働くことができる障害者のみという条件を設定しているA型事業所があった。この調査結果から、多田・細羽(2018)同様、新たな報酬改定も利用者の労働時間の増加につながっており、A型事業所の働きやすさが失われているのではないかと推測される。

しかし、労働時間の長時間化はA型事業所を一般就労への移行の訓練の場と捉えるのなら、一般就労への移行に効果的であるともいえるのではないかと推測される。それは、一般就労への移行において、A型事業所での仕事内容を完璧にするよりも、長時間勤務ができる、毎日休まず職場に行くことができるといった基本的なことをできるようにすることが重要であるためである。A型事業所は一般就労に向けた訓練を行う場所としても機能するため、長時間働くことが困難な場合はまずはB型事業所からスタートし、レベルアップを目指していくという就労の流れがよいのではないかと推測される。

また、江本(2021)は、指定基準改正により、不適切な事業運営を抑制したが、経営に苦慮する事業主にも影響を与え、A型事業経営に大きく影響していると述べている。

2017年の指定基準改正は、事業主が利益優先で不適切な事業運営することを抑制する効果はみられた。しかし同時に、障害者の支援のために努力しながらも経営に苦慮する事業主にも、大きな影響を与えている。この2017年の指定基準改正がA型事業経営に大きく影響していることは否めない(江本,2021,p.11)

と述べられている。

今回のインタビュー調査では、報酬改定の影響にばらつきがあった。ばらつきの要因として2つ挙げられる。1つ目は、仕事内容の違いである。今回調査を行ったA型事業所は、事業所内の仕事のみを行うA型事業所、事業所内の仕事に加えて施設外就労を行うA型事業所の2つに分かれた。事業所内の仕事のみを行うA型事業所は、施設外就労を行うA型事業所に比べて収入が減ってしまうため、スコアの安定が難しいという傾向がみられた。しかし、施設外就労

にも相手先の企業が倒産してしまう可能性があるという懸念点もある。

2つ目は、A型事業所を運営している法人の違いである。今回インタビュー調査を行ったA型事業所の中には、A型事業所を運営している法人に弁当を配達し、安定した収入を得ている場合や、運営母体から仕事を受けている事業所があった。つまり、A型事業所の運営母体違いが、安定した収入の確保に影響を与えているのではないかと推測される。しかし、どの事業所でも運営母体を通さずにA型事業所として仕事を受けたい、A型事業所の収入だけで経営していきたいという気持ちを持っていた。

そのため、企業や人々の障害者に対する偏見をなくしていく必要がある。

以上のことから、事業所それぞれの経営状況・方針にあったスタイルを見極めながらA型事業所を運営しなければならない。

12. 本研究の課題

本研究の残された課題は主に以下の2点である。

第一に、調査対象が会津地域に偏ってしまったことである。そのため、今後会津地域に絞らず様々な地域の事業所に調査を行う必要がある。

第二に、A型事業所を利用している障害者や一般就労を果たした障害者にインタビューを行っていないことだ。今回は、雇用者・支援者視点でA型事業所から一般就労への移行について調査した。しかし、障害者視点も調査することでまた違った調査結果が出る可能性がある。

13. 謝辞

本稿執筆に際し、多くの方々にご協力をいただきました。ここに、心より御礼申し上げます。本研究を進めるにあたり、本稿執筆のために、ご多忙の中、インタビュー調査等にご協力いただいた企業と事業所の皆様に厚く御礼申し上げます。

引用文献・参考文献

- [1] 朝日雅也(2016)「障害者就労支援と連携」『リハビリテーション連携科学』:17(2),107-117.
- [2] 伊藤修毅(2010)「A市における就労継続支援事業(A型)の現状と課題」『立命館産業社会論集』:46(2),109-121.
- [3] 江本純子(2021)「障害者就労継続支援A型事業における課題と解決策」『人間と科学』:県立広島大学保健福祉学部誌』:21(1),7-17.
- [4] 海老田大五朗・藤瀬竜子・佐藤貴洋(2015)「障害者の労働はどのように「デザイン」されているか?—知的障害者の一般就労を可能にした方法の記述—」『保健医療社会学論集』:25(2),52-62.
- [5] 金谷信子・富田哲治・江本純子(2024)「障害者就労継続支援A型事業所の経営実態の分析」『社会政策』:16(3),87-98.

- [6] 金谷信子・富田哲治・江本純子(2024)「障害者福祉政策の準市場化の実態と課題:障害者就労継続支援 A 型事業所の経営主体別の特性分析から」『広島国際研究』:29,1-20.
- [7] 木下一雄(2018)「利用者大量解雇から見えてきた就労継続支援 A 型事業所に関する一考察:補助金依存体質の施設運営脱却後の目指すべき姿」『地域と住民:コミュニティケア教育研究センター年報』:2(36),47-54.
- [8] 金紋廷(2016)「企業の障害者雇用実態と課題に関する研究～企業の障害者雇用実態調査を中心に～」『Total Rehabilitation Research 3』:Vol3,28-45.
- [9] 工藤正(2008)「障害者雇用の現状と課題」『日本労働研究雑誌』:4-16.
- [10] 多田ゆりえ・細羽竜也(2018)「就労継続支援 A 型事業所を利用する精神障害者の一般就労移行への関心に関する予備的検討」『人間と科学:県立広島大学保健福祉学部誌』:18(1),51-58.
- [11] 陳麗婷(2007)「知的障害者の一般就労に影響を及ぼす要因の解明」『社会福祉学』:48(1),68-80
- [12] 塩津博康(2016)「障害者就労支援事業所の社会的企業化:新たな実践動向のモデル化の試み」『社会福祉学』:56(4),14-25.
- [13] 塩津博康(2016)「就労継続支援 A 型事業所における効果的な実践方法の検討:成果と関連性の高い実践の要素は何か」『社会福祉学』:56(4),105-116.
- [14] 塩津博康(2019)「就労継続支援 A 型の制度的位置づけの変更が及ぼす影響と発展の方向性の検討-二次分析とフォーカス・グループを併用した混合型研究からの示唆」『長野大学紀要』:41(1),25-34.
- [15] 志賀利一(2018)「福祉的就労・日中活動サービスの時代背景についての考察」:11,34-45.
- [16] 鈴木良子・八重田淳・菊池恵美(2009)「知的障害者の職場定着のための支援要因」『職業リハビリテーション』:22(2),13-20.
- [17] 圓谷早苗・松岡広樹・森恭子(2018)「精神障害者の職場定着のプロセスに関する研究」『生活科学研究』:40,103-112.
- [18] 遠山真世(2017)「障害者就労継続支援 B 型事業所における就労支援の現状と課題(1)―Z 県内 3 事業所の質的調査から―」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』:66,91-103.
- [19] 中嶋学・渡邊健治・田中謙(2013)「知的障害者の離職から再就職についての一研究」『東京学芸大学紀要. 総合教育科学系』:64(2), 43-55.
- [20] 西田玲子(2022)「論説」『就労継続支援 B 型事業所の役割と報酬改定』『筑波法政』:89, 13-26.
- [21] 野波雄一・三木裕和(2020)「軽度知的障害者の卒業後の実態と求められる社会的支援:当事者へのインタビュー調査を通して」『地域学論集:鳥取大学地域学部紀要』:16(3),19-41.
- [22] 濱田健司(2015)「就労継続支援 A 型事業所の厳しい経営状況と障害者解雇」『社会貢献・高齢者福祉』:74-77.
- [23] 福井信佳・大歳太郎・橋本卓也(2017)「知的障がい者の就労状況と離職に関する一考察」『日本職業・災害医学会会誌』:65,82-88.
- [24] 福井信佳・酒井ひとみ・橋本卓也(2014)「精神障がい者の離職率に関する研究―最近 10 年間の分析」『保健医療学雑誌』:5(1),15-21.
- [25] 松下光穂・谷口泰司(2010)「福祉的就労の現状と課題に関する一考察」『関西福祉大学社会福祉学部研究紀要』:14(1),93-101.
- [26] 八木俊洋(2018)「就労移行支援事業の現状と課題」『明星大学発達支援研究センター紀要』:"MISSION3",83-91.
- [27] 山田耕造(2015)「障害者の「福祉的就労」について」

参考資料・URL

- 厚生労働省, 障害者の就労支援対策の状況(参照 2024-1-19) (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40524.html)
- 厚生労働省, 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容(参照 2024-1-22) (<https://www.mhlw.go.jp/content/001216034.pdf>)
- 厚生労働省, 障害者雇用率制度について(参照 2024-1-19) (<https://www.mhlw.go.jp/content/000859466.pdf>)
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター, 調査研究報告書 No.137 障害者の就業状況等に関する調査研究(参照 2024-1-19) (<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkou/houkoku137.html>)
- 厚生労働省, 就労系福祉サービスの現状等(参照 2024-1-19) (<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001281177.pdf>)
- 令和3年度障害者総合福祉推進事業, 就労継続支援 A 型事業における就労継続及び一般就労への移行支援の実態把握に関する調査研究(参照 2024-1-19) (<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000963618.pdf>)
- e-Gov 法令検索(参照 2024-1-19) (<https://laws.e-gov.go.jp/>)
- 障害者 300 人解雇, 退職か就労事業所閉鎖, 同一グループ. YAHOO ニュース. 2024-12-22, [障害者 300 人解雇, 退職か就労事業所閉鎖, 同一グループ\(共同通信\)-Yahoo!ニュース](#), (参照 2024-1-19)
- 厚生労働省, 令和 5 年障害福祉サービス等経営実態調査結果(参照 2024-1-19) (<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001167616.pdf>)
- 厚生労働省, 障害者雇用状況の集計結果(参照 2024-1-19) (<https://www.mhlw.go.jp/content/001357960.pdf>)
- 社会福祉施設等調査, 一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)(参照 2024-1-19) (<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001379219.pdf>)

- 厚生労働省,障害者の就労支援対策の状況(参照 2024-1-19)
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/service/shurou_00017.html)
- 内閣府, 障害者基本法,昭和四十五年五月二十一日法律第八十四号(参照 2024-1-19)
(<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kihonhou/s45-84.html>)
- 厚生労働省, 障害者就労に係る最近の動向について(参照 2024-1-19)
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/001217872.pdf>)
- 厚生労働省, 指定就労継続支援 A 型における適正な事業運営に向けた指導について(参照 2024-1-19)
(https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc1864&dataType=1&pageNo=1)
- 会津若松市障がい者支援課,チャレンジマーケットあいつ(参照 2024-1-19)
(<https://www.city.aizuwakamatsu.fukushima.jp/docs/2008090100028/>)
- 一般社団法人,福祉経営研究機構(参照 2024-1-19)
(<https://wm-research.jp/blog/4832/>)
- 厚生労働省,就労継続支援 A 型の状況について(参照 2024-1-19)
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/001330913.pdf>)

図表 6 インタビュー調査をした各事業所の概要

	事業所a	事業所b	事業所c	事業所d	事業所e
業務内容	お惣菜の製造販売, カフェの運営,その他 (飲食店営業に係わる 清掃作業等)	カフェ業務,食洗作業,客室清 掃,農業,内職	自主製品の製造販売, 具体的な活動内容, 清掃,リネン交換,調理	製品や部品の仕上 げ,製品の種類ごと に区別,仕上げ加工 や梱包作業など	弁当,焼き菓子 ドレッシングなどの加工 品; 手芸品(バッグ,コースター 他)
指定種別	A型事業所	A型事業所	A型事業所 B型事業所	A型事業所	B型事業所(旧A型事業所)
タイプ(伊藤、2010)	③	③	③	①	②
報酬改定	○	○	x	x	○
設立年	2014年	2016年	2007年	1984年	1973年
開所年	2014年	2017年	2015年	2015年	2013年
時給の価格	最低賃金955円	月105,050程(最低賃金955円)	月100,000程(最低賃金955円)	最低賃金955円	600円:6人 500円:5人 200円:3人
一般就希望者数	6/9名	3/14名	1、2/14名	11名/11名	

伊藤(2010)の分類

- ① A型事業所も一般就労への移行をめざすべきである
- ② A型事業所は終身雇用の場である
- ③ 以上、2つのどちらかを利用者が選ぶことができる