

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

主任研究員 濱田 健司

1. 経営改善計画書の提出、7割必要

厚生労働省（以下、厚労省）が障害者の就労を支援するための障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス事業の一つで、都道府県の指定を受け障害者に対して就労訓練および就労の機会を提供する就労継続支援A型事業所（以下、A型事業所）の7割において、経営改善計画書の提出が必要になっている。

2. 賃金総額が事業収益より高い

A型事業所は障害者へ就労を支援するサービスを提供し、かつ障害者と雇用契約を結び、最低賃金以上の給与を支払わなければならない。事業所に対しては、サービス提供の対価として公的な報酬が支払われる。だが、多くの事業所は事業収益より賃金総額が高いため、都道府県へ経営改善計画書を提出しなければならない状況にある。当該制度では、事業収益（＝売上－必要経費）を障害者の賃金

として支払うことになっており、賃金総額が事業収益を上回ることがあってはいけない。

厚労省によれば（平成29年12月末）、全国で指定されているA型事業所3,831のうち実態把握を行った3,036事業所中の2,157事業所で、就労している障害者に支払う賃金総額が事業収益を上回っている。

3. 開業間もない事業所、精神障害者の就労増

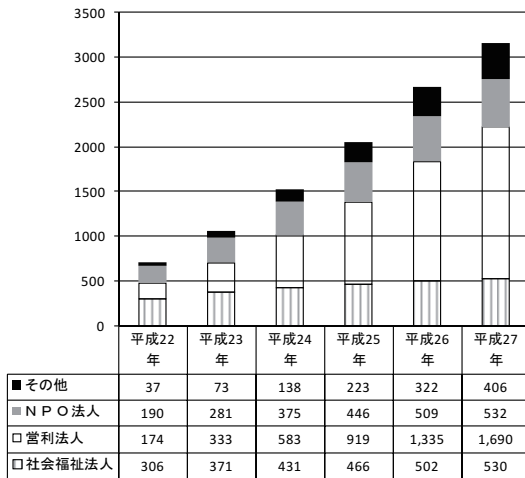
経営改善計画書を提出する49.7%の事業所が（表1参照）、この5年未満に開業した営利法人であった。また営利法人で5年以上前に開業したが同じく提出しなければならないのは11.7%となっており、営利法人だけで合計61.4%に達している（社会福祉法人：11.5%、NPO法人：15.1%、その他：11.9%）。営利法人数は（図1参照）、平成22年は174事業所であったが、平成27年には1,690事業所と5年

表1. 経営改善計画書の提出状況

	開業して5年以上		開業して5年未満		合計	
	数	割合	数	割合	数	割合
社会福祉法人	160	(7.4%)	89	(4.1%)	249	(11.5%)
営利法人	252	(11.7%)	1,073	(49.7%)	1,325	(61.4%)
NPO法人	134	(6.2%)	192	(8.9%)	326	(15.1%)
その他	33	(1.5%)	224	(10.4%)	257	(11.9%)
合計	579	(26.8%)	1,578	(73.2%)	2,157	(100.0%)

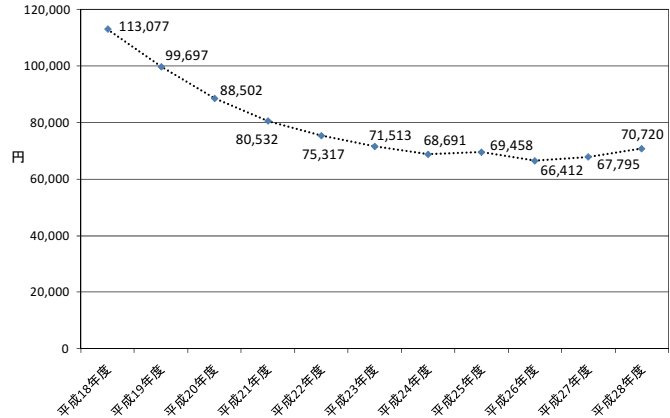
資料：厚労省「指定就労継続支援A型における経営改善計画書の提出状況」（平成29年12月末）より作成

図1. 事業所数の推移



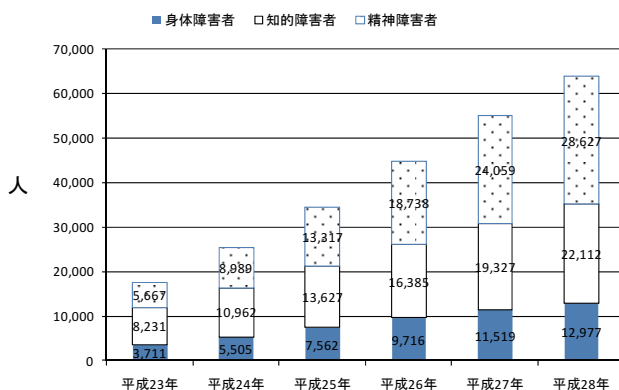
資料：厚労省「障害者総合支援法における就労継続支援A型の現状等について」（平成29年）より作成

図2. 労継続支援A型の工賃（賃金）推移



※ 平成18～23年度は、A型事業所と福祉工場における平均賃金
資料：厚労省「平成28年度工賃（賃金）の実績について」より作成

図3. 就労継続支援A型の障害種別の利用状況

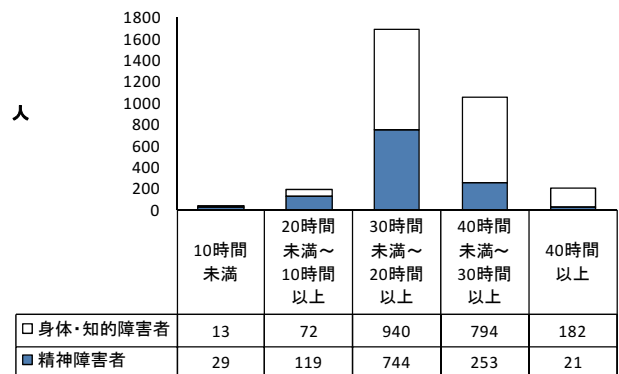


資料：厚労省「前掲書（平成29年）」より作成

間で9.7倍に増え、社会福祉法人は1.7倍、NPO法人は2.8倍、その他は11倍であることから、営利法人は数、割合ともに大きく増加している。

次に障害者の受け取る月額賃金をみると（図2参照）、平成18年は113,077円であったが平成26年の66,412円まで漸減してきた。近年、底を打ち、平成28年度は70,720円となっている。これは、事業所における売上および事業収益が低下してきたためと考えられる。

図4. 週当たりの障害別の就労時間



資料：NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会「就労継続支援A型事業の課題と可能性について」より作成

もう一つの要因として考えられるのは、精神障害者の就労が増えていることである（図3参照）。平成23年にA型事業所で就労する精神障害者数は5,667人であったが（これは身体・知的・精神の障害者全体の32.2%を占める）、平成28年には28,627人（44.9%）に増加している。精神障害者は、他の障害に比べ週当たりの就労時間が30時間未満の者が多いことから（図4参照）、賃金が低くなっていると考えられる。

したがって、開業して5年未満と間もないかつ営利法人の事業所が増え、また精神障害者の就労が増えたことから、十分な売上がなく、事業収益も少ない事業所が増えたと考えられる。

なお、社会福祉法人の月額賃金は営利法人に比べ高い。これは、社会福祉法人は比較的長い期間事業を展開してきたところであったり、経営規模が大きかったり、多機能型の事業であることなどにより、総合的な収益・費用の配分や職員等の有効活用をしやすいためと推測される。

だが法人形態に関わらず、A型事業所は根本的には十分な賃金を支払うことができるだけの売上が得られていないという経営課題を抱えているといえる。

4. 目指す事業所ではない

前述の通り、A型事業所は、障害者に対する賃金を就労にかかる事業の売上から必要経費を差し引いた事業収益から支払うことが定められている。しかし、それだけの売上がないにも関わらず、A型事業所の開業がすすんだのはなぜであろうか。また、最近、A型事業所が閉鎖され障害者が大量に解雇される状況が発生している。

(1) A型事業所の開業

かつて障害福祉サービスは行政措置¹であったが、平成18年に障害者が自ら選択できる

障害者自立支援法（現：障害者総合支援法）が施行され、その中に雇用型（A型事業所）が位置づけられた。厚労省は、それまでの授産施設などで就労する障害者が、より高い賃金で働くことのできる、またさらに高い技能を習得できるA型事業所に障害者が就労することを推奨した。そのため、各都道府県ではA型事業所の開業を促進することとなった。しかし、その結果、厚労省の目指したものは異なる事業所が一部に出現することになった。

(2) 制度の隙間

昨年、異なる法人でそれぞれ106人、約170人、最大で224人もの障害者が一斉解雇された。本年も上場企業の出資した事業所などが閉鎖された。障害者は解雇、そして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。

こうした事業所から窺えるのは、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などに障害者を利用してきたということがあげられる。

本来、障害者の賃金は事業収益から支払わなければならないが、こうした事業所では自立支援給付費²または特定求職者雇用開発助成金³という事業所運営のための報酬とすべきものを障害者の賃金に充てていた。さらには、経営サイドは十分な所得を得て、スタッフの賃金は低いというケースもあった。また障害者にはほとんど仕事をさせず、むしろ心身機能を低下させてしまう場合もあった。

1 障害者が利用する障害福祉サービスの内容や利用できる量は、すべて行政が決定する制度。

2 障害者に対するサービスは、障害者総合支援法に基づき自立支援給付と地域生活支援事業に分けられる。自立支援給付には、介護給付・訓練等給付の福祉サービス、自立支援医療、補装具がある。この制度は障害者の自己決定を尊重し、利用者本位でのサービス提供を基本としている。利用者とサービスを提供する事業者は対等な関係としており、障害者が自らサービスを選択して、契約を交わしたサービスを利用する。その報酬が自立支援給付費で、A型事業所は公的な訓練等給付費を受け取る。給付費は、職員給与や事業所の備品、運営資金などに充てられることになっている。

3 ハローワーク等の紹介により、高年齢者や障害者等の就職困難者を継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として、雇い入れる事業主に対して公的に助成されるもの。

図 5. 特定求職者雇用開発助成金の概要

【短時間労働者以外】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	60(50)万円	1年	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
身体・知的障害者	120(50)万円	2年(1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)
重度障害者等(重度障害者、45 歳以上の障害者、精神障害者)	240(100)万円	3年 (1年6か月)	40万円 × 6期 (33万円※ × 3期) ※第3期の支給額は34万円

【短時間労働者】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	40(30)万円	1年	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)
障害者	80(30)万円	2年(1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)

※1 対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。
 ※2 短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。
 ※3 中小企業とは、業種ごとに下表に該当するものをいいます。

小売業・飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下

注) 対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、上表の金額が支給対象期(6か月)ごとに支給。

()内は中小企業以外の企業に対する支給額・助成対象期間。

出典：厚労省 特定求職者雇用開発助成金のパンフレット

そこで、厚労省は平成29年4月にこうした制度運用について見直し、自立支援給付費を賃金として支払うことを省令改正で原則禁止した。また特定求職者雇用開発助成金についても平成27年、28年と制度を見直し、運用原則の周知を徹底した。その結果、A型事業所の対応は次のように分かれていった。

- ① 既に十分な仕事をつくり、高い賃金を支払い雇用している事業所は、現状の継続およびさらなる事業展開を図る。
- ② これまでの事業のあり方を見直すこととし、経営改善計画書を提出し、今後も仕事づくりの努力をしていく。
- ③ 都道府県と話し合い、A型事業を取りやめ、他の事業へ転換していく。
- ④ A型事業を取りやめ、障害者を解雇する。あるいは他の事業所へ移ってもらうか、就職を促す。

一部に障害者を解雇する事業所もあるが、多くの事業所は②による努力を重ねており(平成29年12月末現在 経営改善計画書提出済は1,769事業所(82.0%))、①ではさらなる事業展開を図ろうとしている。

5. 経営能力の向上と支援

現状は新たな制度に移行した中での過渡期の現象といえ、また、より質および賃金の高い障害者就労を目指すからこそこの厳しい現状にあるといえる。

だが、根底には十分な賃金を支払うだけの事業がまだまだ実現できていないということがある。そのため厚労省・地方自治体等はさまざまな支援を行ってきたが、今後もさらなる効果的な支援が期待され、一方、現場のA型事業所には一層の経営努力が求められる。

A型事業所は、障害者の訓練の場であり、また一定の支援がなければ就労が困難である障害者が働く場である。そのための障害福祉サービスを提供し、訓練・就労の機会を提供するのがA型事業所の役割といえる。その上で、より多くの障害者を社会へ送り出し、かつ高い賃金を支払うことを目指さなければならない。

そのためにA型事業所は、障害を有する者と共に仕事をつくり、行い、かつ制度の条件をクリアしつつ、より一層の経営力を向上させることが不可欠となる。

特に、スタッフの人材育成あるいは新たな人材確保が重要となる。また売上の高い事業の開拓、生産物のより高い価格となる販路の確保などが重要となる。

そして、何よりもしっかりとした事業計画の作成、事業実施、見直しに取り組むことが求められるよう。