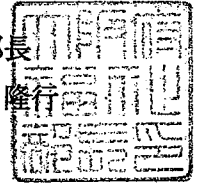


障 自 第 2 3 1 5 号  
平成 29 年 1 月 27 日厚生労働省障害保健福祉部長  
堀江 裕 様大阪府福祉部長  
酒井 隆行

## 就労継続支援A型の適切なサービス提供に関する提案

日ごろから、本府福祉行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、本府では、近年、就労継続支援 A 型事業所が大幅に増加している中で、府内 225 事業所（有効回答 191 事業所）を対象に状況調査を行うとともに、本府に指導権限のある 20 事業所を対象に実地指導を行っています。（平成 28 年 12 月末現在：実地指導済み 11 事業所）

これらの取組みにより、把握できた運営上の課題と課題解決に向けた対応案を、下記のとおり取りまとめましたので、ご検討いただきますよう、お願いいたします。

## 記

## 1 把握できた課題

## ① 不十分なアセスメント

就労継続支援 A 型の利用に当たっては、利用者に対して適切なサービスを提供するため、原則、暫定支給決定を行うことが必要であるにも関わらず、利用者の 9 割近くの方が暫定支給決定を受けていない。

不十分なアセスメントの結果、利用開始から 2 年以内に退所している方が、特定求職者雇用開発助成金（特開金）を申請していない事業所では 77%、特開金申請事業所では 95%となっている。

A 型利用前の状況では、他の就労系サービスを受けずに在宅におられた方が、特開金を申請していない事業所では 24%、特開金申請事業所では 44%と高い。退所後の状況では、一般就労できた方は 2 割であり、他の就労系サービスを受けずに在宅に戻られた方が 5 割を占めるなど、利用者本位のサービス提供が十分にできているとは言い難い状況である。

## ② 特開金に依存した運営

特開金を申請している事業所は 61%（117 事業所）で、その内、69%（81 事業所）が利用者の半数以上の方の特開金を申請している。

既に実地指導を行った 11 事業所（全て株式会社）の状況としては、10 事業所は特開金を受給しており、1 事業所は設立から 1 年足らずであり、現在、特開金を申請中であった。

仕事内容は、100 円均一ショップの製品の袋詰めやシール張り等、B 型事業所の生産活動的な仕事であり、全ての事業所で事業収益があがらないと思われる仕事しか提供していなかった。

その結果、生産活動の事業収益に対し、特開金による収入が約 2～15 倍（例えば、事業収益数十万円に対して、特開金による収入が 1,000 万円を超えている事例もあり。）となるなど、特開金だよりの運営となっている。

## 2 課題解決に向けた対応案

### ① アセスメントの徹底に向けて

平成 28 年 3 月 30 日付け通知「就労移行支援及び就労継続支援（A 型・B 型）における適切なサービス提供の推進について」に基づき、市町村において就労継続支援 A 型の利用に係る支給決定手続きの適正化を図ることは必要不可欠であると認識しており、大阪府としても市町村への助言・指導に努めてまいります。

その上で、支給決定手続きの適正化を担保するために、ハローワーク等において就労継続支援 A 型事業所を紹介する際には、当該求職者が就労継続支援 A 型の障害福祉サービス受給者証を所持していることを要件としていただきますようお願いいたします。

さらに、就労継続支援 A 型事業の利用者に対する適切なアセスメントを実施するため、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター等、第三者機関によるアセスメントを就労継続支援 A 型事業の利用要件に位置付けていただきますようお願いいたします。

### ② 特開金に依存した運営の改善に向けて

事業収益が低く、特開金に依存した運営を行っている事業所では、特開金の助成対象期間（2 年等）を越えて、雇用契約を継続することが困難となり、助成対象期間内に利用者を退所させるなどの対応を行うことが危惧されます。

就労継続支援 A 型事業所に対する特開金の支給要件として、平成 29 年 5 月 1 日以降、離職割合要件が 50%から 25%に見直されることにより、上記のような危惧される対応に歯止めがかかるものと期待しております。

また、特開金の悪用防止の観点から、離職者のカウントから除外される一般就労へ移行した方の確認方法や、A 型事業所から他の A 型事業所に移られた方の確認方法を確立していただきますようお願いいたします。

### ③ 利用者のニーズに応じた良質なサービス選択に向けて

平成 30 年度に予定されている障がい福祉サービス等の情報公表制度の創設に当たり、障がい者が自身のニーズに合った A 型事業所を選択できるよう、作業（生産活動）時間・内容や利用者一人当たりの平均賃金、事業所の生産活動収入、利用者の 3 年以上の在籍率などを、情報公表の必須項目に盛り込んでいただきますようお願いいたします。

職雇企発 1205 第 1 号  
平成 28 年 12 月 5 日

各都道府県労働局職業安定部長 殿

厚生労働省職業安定局雇用開発部  
雇用開発企画課長  
( 公 印 省 略 )

### 就労継続支援 A 型事業に対する特定求職者雇用開発助成金の取扱いについて

障害者総合支援法に基づく就労継続支援 A 型事業を実施する事業所（以下「A 型事業所」という。）に対する特定求職者雇用開発助成金（以下「特開金」という。）の取扱いについては、A 型事業所による障害者の雇入れが特開金の趣旨に合致するものであるか否かによって個別に判断することを原則としつつも、暫定支給決定（障害者本人にとって当該事業の利用が適切か否かの客観的な判断を行うための期間を設定した支給決定をいう。以下同じ。）を経た障害者を雇い入れる場合は、支給対象外としてきたところである。

この取扱いについて、今般、下記のとおり見直すこととするので、その適正な運用を図られたい。

### 記

#### 1 今般の見直しの背景

##### (1) 会計検査院による指摘（平成 26 年度 決算検査報告）

特開金は、単に就職が特に困難な者（以下、「就職困難者」という。）の雇い入れの促進のみを目的とするのではなく、それらの者が継続的な雇用機会を確保できるようにすることも目的としている。

しかしながら、会計検査院が特開金の支給対象となった障害者について、その離職状況等について調査したところ、「雇入れ後 3 年未満で早期に離職している者の割合が 42.1% となっており、支給対象障害者の多くが早期離職しており、その雇用の安定が十分に図られていない状況が見受けられる」として、平成 26 年度決算検査報告において、特開金の支給が、障害者の雇用の安定に資するものとなるよう、「労働局等に対して、障害者の就労・離職状況や具体的な離職理由等の把握及び調査を十分に行うよう指導するとともに、貴省本省において、障害者の離職の実態等を踏まえて障害者の雇用に関する事業主に対する助成の効果の検証を行うこと」という意見の表示を受けた。

特開金について、就職困難者の継続的な雇用機会を確保できるようにするという

制度趣旨に沿った運用を図るべきことについては、厚生労働省としても会計検査院の指摘がある前から、特開金に離職割合要件を設ける方向で検討してきたところであり、平成27年10月よりこの要件を施行したところであるが、仮にこの要件によっても特開金をその制度趣旨に沿って運用することが困難であることが明らかとなった場合については、必要に応じてこの離職割合要件の更なる見直しをすることも必要と考えられるところである。

## (2) 地方分権改革に関する提案による見直し要請

一般就労が困難な障害者と雇用関係を結んで、A型事業所が利用者として受け入れる場合、原則として暫定支給決定を行うこととされているが、暫定支給決定を受けた障害者については特開金の支給対象とならず、例外的に暫定支給決定が行われなかった場合でその他の要件を満たす場合のみ特開金の支給対象としていたことから、結果として暫定支給決定の有無により特開金の支給が左右されることとなっていた。

このため、市町村における暫定支給決定に係る実務に混乱が生じているものとして、「地方分権改革に関する提案募集の実施方針」（平成26年4月30日地方分権改革推進本部決定）に基づく「地方分権改革に関する提案募集」（平成28年）において、一部の市町村等より、暫定支給決定の基準の明確化とあわせて、特開金の支給基準の見直しを求める提案があったところである。

## (3) A型事業所の事業目的とその雇用の実態

そもそもA型事業所は、公費から障害福祉サービス費（訓練等給付費）を受けながら、一般就労が困難な障害者に対して雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他必要な支援を提供する、いわば公的な支援を受けながら障害者を雇用すること自体を本来業務とした事業体であって、一般企業に比べて障害者の雇い入れとその継続的な雇用に関して高水準の知見を有するべき雇用者である。このためA型事業所については、障害者の雇用に関して高い水準の定着率及び能力が高まった者について一般就労への移行支援が求められる。

しかしながら、厚生労働省から自治体に対して通知された平成27年9月8日付障障発0908第1号「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」（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）において、不適切な事業運営の事例の一つとして、A型事業所が、特開金の支給対象となる利用者に対し、利用開始の一定期間経過後に、本人の意向等にかかわらず事業所を不当に退所させている事例をあげている。利用者の退所時期が特開金の助成対象期間と一致しているような場合には、正当な理由なく、特開金の支給終了とあわせて退所させていると考えられる場合があり、そのような取扱いは適切な事業運営とはいえない旨が指摘されている。

さらに、今般当課において、特開金の支給決定を受けた者のうち障害者の離職状

況について調査したところ、一般就労に移行することにより離職した者を考慮したとしても、A型事業所における離職率が通常の事業所の離職率よりも高い状況が明らかとなり、A型事業所については、特開金の支給要件について、その事業目的等に対応した適切な措置をとることが求められる状況となっている。

## 2 A型事業所への特開金の取扱いの見直しについて

上記1によりA型事業所への特開金の取扱いについて下記のとおり見直しを行う。

### (1) 暫定支給決定を受けた障害者を雇い入れる場合の取扱いの見直し

A型事業所に係る暫定支給決定の対象となった障害者のうち、雇入れ当初に締結した雇用契約において、「継続して雇用することが確実」であることが明確である者に限り、特開金の支給対象とする。

(注1：「継続して雇用することが確実」とは、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ当該雇用期間が継続して2年以上であることをいう。要領0201イ参照)

具体的には、雇入れられた当初に締結した雇用契約において、暫定支給決定期間の終了後に本支給決定を受けるか否かにかかわらず、その雇用期間を以下のいずれかとするものであって、その旨が雇用契約書や労働条件通知書等で明確に記されている場合をいう。

① 期間の定めのない雇用であること

② 有期雇用契約であっても、契約が自動的に更新されるものであるか又は本人による契約更新の意思表示があれば更新されるものであること

(注2：労働契約法第18条により、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換することとされている。)

なお、上記雇用契約は、雇入れ当初に締結されることが必要であり、暫定支給決定期間の終了後に締結された場合は、該当しない。

### (2) 離職割合要件の見直し

平成27年10月から全ての事業所について、過去に特開金を利用して雇い入れた者の離職率が50%を超える場合には不支給とする離職割合要件を設定しているが、A型事業所についてはその割合を25%とする。

## 3 施行について

(1) 本件取扱いは、平成29年5月1日以降に雇い入れられた者に対し適用する。

(2) 平成19年4月2日付け障発第0402001号「就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について」については、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において改正予定であるため、おって通知する。