2025 年 10 月 26 日　社会政策学会非定型

就労継続支援 A 型事業における構造的課題と制度の限界

Structural and Regulatory Limits on Type A Business for Continuous Support for Employment Services for Persons with Disabilities

代表理事　藤原 雅章（ふじわら まさあき）
一般社団法人就労継続支援ぎふの会 代表理事
株式会社ＷＳＢバイオ 代表取締役
fuziwara.m@gmail.com

はじめに
1　就労継続支援 A 型制度の概要
2　制度運用上の 3 つの主要課題
3　地方部における課題の深刻化と背景要因
4　制度改善に向けた 3 つの課題
5　事例：一般社団法人 就労支援ぎふの会
6　事例：就労支援ぎふの会の中核法人「ＷＳＢバイオ」の活動
7　おわりに

はじめに

障害者の就労支援は、社会参加と経済的自立の両立を目指す上で、極めて重要な福祉施策の一つである。とりわけ、障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスの一形態である「就労継続支援 A 型（以下、A 型）」は、、一般就労が困難であるが、一定の支援のもとで労働能力を発揮できる障害のある人々に対して、雇用契約に基づく継続的で支援を伴う就労機会の提供することを目的とし、雇用契約を基盤とした継続的な就労機会を提供し、一般就労への移行を支援する役割を担っている。

しかし、制度導入から二十年近く経過した現在、A 型の運用は多くの課題を抱えており、その持続可能性が全国的に問われる状況となっている。A 型が抱える課題は多岐にわたるが、本稿では、

ⅰ生産活動費（賃金）に関する構造課題、ⅱ労働関連法令の遵守が事業継続の課題、ⅲ令和 3 年度から導入された「スコア方式」による報酬算定制度の課題の三つの課題について、現場目線で制度的・運用的観点から分析を行い、更に地方部の人口減少、地場産業の衰退、

人材の流出など、今後求められる制度設計の方向性について検討することである。
また、地方の現場で展開されている先進的な実践事例を紹介し、実践現場の声を制度設計に反映させることが重要と考える。

1　就労継続支援 A 型制度の概要

A 型は実際の雇用の場を提供することで、社会参加の促進と経済的自立を支援する制度である。A 型では原則として最低賃金以上の賃金支払いが義務付けられている点において、より「労働」に重きを置いた支援モデルであるといえる。

(1) 対象者と利用要件

A 型の利用対象者は、原則 18 歳以上 65 歳未満の障害者であり、雇用契約に基づいて働く意欲と能力があり、一般就労に向けた準備段階にある者である。

(2)　運営と報酬制度の構造

A 型の運営は、主に 3 つの収入源によって運営される。

① 生産活動収入
② 障害福祉サービス報酬（給付費）
③ 補助金・助成金等

(3)　制度の変遷と近年の動向

A 型制度は 2006（平成 18）年の障害者自立支援法施行時に創設され、その後 2013（平成 24）年に障害者総合支援法へ移行した。2010 年代後半からは制度の濫用や不適切運営が一部で問題化し、2018 年度以降、厚生労働省によるガイドラインの整備や指導監査の強化が進められた。また、令和 3 年度からのスコア方式が導入され、支援の質を高める努力が求められた。

2　制度運用上の 3 つの主要課題

制度運用上の 3 つの主要課題を詳細に論じる。

ⅰ　生産活動費（賃金）原資の構造的課題
ⅱ　労働関連法等の法令遵守の課題
ⅲ　スコア方式報酬制度と事業運営の課題

2.1　生産活動費（賃金原資）の構造的課題

多くの A 型では生産活動での収益確保に苦慮しており、厚生労働省の調査によれば、2023

（令和 5）年 3 月末時点で、50.7%の A 型が必要な賃金の確保（生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている）が出来ていないという厳しい現状が示されている。

全国の A 型の事業者数は、2025（令和 7）年 2 月末（速報ベース）においては 4,371 事業所に減少し、過去 11 カ月間で 263 事業所がサービスの変更もしくは廃止に至った。

2.2　労働関連法等の法令遵守の課題

A 型の労働関連法令等については、一般企業と同様で、労働時間管理、労働条件の整備、職場環境の安全確保、就業規則、賃金規定などの整備およびその遵守と多岐にわたる。これらを実現するには、一定数の職員配置や専門知識を持つ管理職員の存在が不可欠である。

また、障害者総合支援法における障害者に対する虐待防止、感染症対策に関しても、事業所運営において重要な課題となっている。

「虐待防止委員会」の設置が 2023（令和 5）年に義務付けられ、「感染対策委員会」の設置も 2024（令和 6）年 4 月から義務付けられた。それぞれの委員会毎に年間の定数開催、および職員研修、実地研修の実施が求められた。

このようなことから、事業所側には運営管理に関する書類作成や報告義務が増加しており、現場の職員にとっては就労支援業務以外の負担が急増している。このことは、結果として本来の支援の質を低下させかねない問題にも繋がっている。

また最低賃金法の遵守においては、近年の最低賃金の継続的かつ大幅な上昇が、収益性の低い事業所にとって経営困難の直接的原因となっている。このことから、即戦労働能力のみを優先する利用者採用の傾向が謙虚に見られ、A 型本来の継続的な職業能力開発とは異なる方向性に危機感を覚える。

2.3　スコア方式報酬制度と事業運営の課題

2021（令和 3）年度から導入されたスコア方式の報酬制度は、A 型事業所の評価を多面的に行い、質の高い支援を求めている。

しかしながら、このスコア方式はその評価項目が専門的かつ複雑であり、対応には煩雑な記録管理が必要とされる。その結果、スコア方式への対応力に乏しい小規模事業所では、従来よりも低い報酬内容となるケースが多なり、これも A 型サービスの廃止要因である。

結果として、障害者の就労機会が失われ、制度本来の趣旨とは逆行する現象が生じている。このように、スコア方式報酬制度は理論上「支援の質」の向上を促すものの、現場の実態に即した制度設計がなされているとは言い難く、運用上の柔軟性に欠けている点が大きな課題となっている。

3　地方部における課題の深刻化と背景要因

A 型事業所における制度運用上の課題に、以下の地方部の深刻な問題が事業所継続に影

響を及ぼしている。

3.1　地理的・人口動態的制約

地方部において、人口減少および高齢化に伴う市場の縮小に伴い、A 型が行う生産活動の受け皿となる地域市場も減少傾向にあり、受託可能な業務の確保が困難となっている。

また、公共交通の利用者減少による、交通機関の減便または廃止が行われ、利便性を低くしている。その結果、障害のある利用者の通所にも支障を来している。

3.2　地域経済の構造と雇用機会の不足

地方部では、地域経済の縮小により、そもそも就労機会自体も限られて来ている。中小零細企業や一次産業への依存が高い地方部では、A 型は低単価・高負荷の業務に依存せざるを得ず、それが生産性の低下と経営悪化に繋がっている。

3.3　人材確保と専門性の問題

地方部では、A 型の運営に必要な職員の確保も大きな課題であり、特に、サービス管理責任者、職業指導員、生活支援員といった専門性を要する人材は著しく乏しく、福祉事業所の質の維持が困難となって来ている。また、評価制度への対応、報酬請求事務など、制度運営に求められる管理業務も多岐にわたり、それに対応できる一部の既存職員への過重負担になっている。

加えて、限られた人件費の中で、職員への適切な待遇を保障することも困難であり、採用しても長期的な定着に至らないケースも多い。人材不足は、利用者への支援の質低下にも直結し、スコア方式における評価項目にも影響する。結果として報酬基準が下がり、さらに経営が悪化するという負のスパイラルに陥っている事業所も少なくない。

3.4　制度運用の画一性と現場乖離

地域の実情に即した制度運用がなされていない点も課題である。A 型制度は全国一律の運用を前提としており、地域の産業構造や雇用環境、人口規模といった差異は考慮されていない。

報酬へ加算される「就労移行加算」は、一般就労者数を指標としているが、地方部においては就労先自体が不足しており、制度目標の達成が非常に困難となっている。このような画一的な制度設計は、結果として「ルールは守っているが評価されない」というジレンマを生じさせ、事業所経営者のモチベーションを低下させている。地方部の独自の条件に応じた評価基準や報酬体系の再検討が求められる所以である。

3.5　社会的孤立と地域ネットワークの弱さ

地方部では、障害者福祉に対する地域の理解や支援のネットワークが十分に形成されて

いない場合が多く、A 型が孤立した運営を余儀なくされている。都市部であれば、行政、社会福祉協議会、医療機関、企業、NPO などとの連携により支援体制を構築しやすいが、地方部ではこうした関係機関の数が少なく、協働体制が脆弱である。

結果として、他の先進的な事業所の取り組みを学ぶ機会も得られず、経営改善の好循環を生み出しにくい。

また、地域社会における障害者雇用や福祉に対する固定観念や偏見が都市部に比べて根強く、利用者が地域の一員として受け入れられにくい。こうした社会的孤立感は、利用者だけでなく事業所の職員にも波及し、持続可能性に悪影響を及ぼしている。

3.6　地方自治体の支援力の差

最後に、地方自治体の支援力にも大きなばらつきがある点が指摘できる。A 型の指定・監督権限を有する都道府県・市・区の間でも、障害福祉施策への理解や重点の置き方には差がある。規模の小さい自治体では、福祉行政の担当職員数が限られており、A 型に対してのきめ細かい支援を行う余力がない場合も少なくない。

こうした自治体間の支援体制の差異は、事業所運営の成否に直接的な影響を与えうる要素であり、地域間格差の拡大要因ともなっている。

4　制度改善に向けた 3 つの課題

本稿では、2 で明らかにした障害者就労継続支援 A 型の福祉サービス制度（以下「A 型制度」）の運用上の構造的課題、困難、地方部特有の制約、さらには先進的事例における現場の創意工夫を踏まえ、制度の持続可能性と社会的意義を高めるために、以下の 3 課題の改善の方向性及び地方の課題解決を検討したい。

ⅰ　生産活動収益[賃金の原資]の構造的課題（生産活動・収益構造の多様化支援）
ⅱ　労働関連法等の法令遵守の課題（労働法制と福祉支援の整合性確保）
ⅲ　スコア方式報酬制度と事業運営の課題（スコア方式の見直しと地域特性への配慮）

4.1 生産活動収益[賃金の原資]の構造的課題について

現在の A 型制度は、利用者に原則として最低賃金を支払うことを前提にしているが、その原資を事業所自らが確保することは、極めて高いハードルとなっている。多くの事業所は、内職的軽作業や下請け業務に依存しており、最低賃金を支払うだけの収益を安定的に確保することが困難となっている。収益構造の多様化を可能とする柔軟な制度設計が求められる。

1）地域資源活用型生産活動へのインセンティブ付与

地方部の A 型は、都市部に比べて取引先や販売市場に恵まれていない一方、農地・森林・

空き家・観光といった地域資源には恵まれている。こうした資源を活用した一次産業・サービス業的生産活動（例：農業用地の環境整備、公益性の高い清掃行為、地域観光資源開発の補助行為など）は、就労訓練の観点からも適していると思われるが、現行制度ではすべて生産活動作業とみなされ、労働対価の範疇に組み込まれている。今後は、こうした資源を活用した公益性・持続可能性の高い事業に対して、報酬体系や補助制度においてインセンティブ（生産活動費用への加算または福祉会計費用からの流用措置等）を明示し、生産活動の画一的なモデルとは異なる「地域資源の創出活動」として捉える必要があるではないか。

例えば、農業生産を主な生産活動としている事業所の農地の環境整備および保全活動を行った場合には、、福祉会計からの支出として認める制度設計を求めたい。地域企業・自治体との役割分担を前提とした柔軟な運営形態を認め、協働による成果を可視化・評価する指標の導入が求められる。

4.2 労働関連法等の法令遵守の課題について

前述のとおり、A 型の雇用契約の運用に伴う関係法令は多岐に渡っており、福祉現場に大きな負荷を与えている。今後は、障害者雇用としての位置づけと、福祉的支援の必要性とを両立できる制度運用が求められる。

1）労働法制と福祉支援の二重基準の明確化

A 型は、一般就労との“入口”を担う一方で、福祉的な就労継続の“受け皿”ともなっている。この中間的性格を踏まえ、福祉支援の観点を取り入れた特例的運用を認める必要がある。

たとえば、労働基準法 39 条は「有給休暇」の付与および取得であるが、労働者（事業所利用者）には年間 5 日の取得が義務付けられている。当然事業所サイドでは、賃金の発生が生ずるが、利用料の発生はない。

また個別支援計画（モニタリング）作成に基づく勤務時間調整や柔軟な職務設計時間、就労継続の判断などにおけるモニタリング時間に生ずる賃金を、福祉会計からの支出を認めるなど、福祉的配慮と法令遵守のバランスをとるためのガイドラインが求められる。

2）人材確保・育成に向けた構造的支援

A 型に求められる職員像は、福祉職でありながら経営的・労務的スキルも併せ持つ多能工である。このような人材の確保・育成には相当の時間や費用がかかるが、職員研修への支援や人材開発加算は十分とはいえない。今後は、福祉的支援と労働マネジメントの双方を学べる研修プログラムの整備、地方への赴任に対するインセンティブ付与などを通じて、A 型特有の人材要件に対応できる人材の供給基盤を整備すべきである。

4.3 スコア方式報酬制度と事業運営の課題について

2021 年（令和 3 年）度に導入されたスコア方式報酬制度は、質の高い支援を評価し、成

果に基づいて報酬を決定するという理念においては合理的である。しかし実態としては、書類作成の煩雑化、形式的指標の達成競争、利用者の多様性を無視した一律評価など、多くの弊害を生んでいる。

1）成果指標における“定量”と“定性”のバランスの再検討

現在のスコア制度では、就労実績や支援計画達成率などの“数値”が重視され、支援の過程や環境整備といった“質的”な努力が評価されにくい。とりわけ、障害特性が重度で、就労移行に時間がかかる利用者を多く受け入れている事業所ほど不利となる構造は問題である。

支援の質やプロセスを評価する指標（例：本人の希望反映率、自己評価、職員の継続研修実施率など）を追加・加重し、成果のみならず“努力と継続性”を正当に評価する仕組みの再設計が必要である。

2）地域特性を考慮したスコア基準の再構築

スコア方式の問題は、都市部と地方部で条件が大きく異なるにもかかわらず、同一の評価基準が適用されている点にもある。利用者の確保、就労先の開拓、通所交通手段の確保など、地方部には地方固有の困難が存在する。

今後は、地域別（例：人口密度、公共交通整備度、福祉人材の分布など）に応じたスコア基準の復活や、地方特例としての緩和措置の導入が不可欠である。制度の公平性とは、画一的なルールの適用ではなく、条件の異なる現場に対して“条件調整済みの公平性”を提供することにある。

3）「就労支援」としての原点を重視したスコア基準および加算制度の導入

A 型制度が本来めざすべきは、障害者の「働きたい」という願いに寄り添い、社会的な役割や生きがいを提供することである。しかし、現在の制度運用は、「一般就労への移行」など「成果の可視化」といった結果ばかりが重視され、現実の障害者の多様なニーズや生活状況との乖離が進んでいる。制度改善においては、「就労支援とは何か」という原点に立ち返り、以下のような柔軟な事業評価が求められる。

① 一般就労移行だけでなく、“継続就労そのもの”を正当な成果として評価する。
② 福祉サービスを通じた生活の安定、社会参加、自己肯定感の獲得など、非経済的成果を評価軸に取り入れる。
③ 就労移行の成果のみを重要視することなく、長期的・段階的なステップアップの支援も評価の対象にする。

なぜなら、A 型は、単なる労働の場ではなく、「人間としての役割を取り戻す場所」である。この理念を制度運用に反映させるための再設計が求められる。

5　事例：一般社団法人 就労支援ぎふの会

制度向上のための障害福祉サービス事業者が連携する動きもある。A 型（一部 B 型事業所を含む）を中心に構成される「一般社団法人就労支援ぎふの会」（旧 就労継続支援事業所連絡会岐阜）に所属する事業所の連携を紹介する。

5.1　団体立ち上げの経緯

障害福祉サービス A 型事業の安定的運営と質の向上を目的として、2014（平成 26）年 4 月に「就労継続支援事業所連絡会岐阜」が設立された。2025（令和 7）年 9 月には法人格を取得し、「一般社団法人 就労支援ぎふの会」として再編された。現在、同法人は 13 事業所（うち B 型単独 1 事業所）で構成されている。

立ち上げ当初は、障害者支援に関する基礎的情報の共有や実務知識の向上を目的とした活動を展開した。研修内容は主として障害特性の理解、利用者確保の方法、特別支援学校との連携（職場実習の受け入れ等）など、事業運営に必要な初歩的事項の共有が中心であった。

その後、利用者の社会的障壁除去活動の一環として、年 1 回の公開セミナーを開催、加盟事業所による成果物販売の合同商談会、自治体・民間主催のイベント参加を通じて販路拡大にも取り組んで来た。また、2 年から 3 年ごとに実施される行政による定期的な実地指導において、指摘された改善点を加盟事業所間で共有し、業務改善に活かす活動も行ってきた。

本団体は設立以来、法人格を持たず、団体代表個人の信用力に依存して活動を継続してきたため、持続可能性の課題であった。こうした脆弱性を克服し、団体の社会的地位を確立するため、法人化を実現した。団体の信用基盤を強化し、後継者育成についても円滑な移行を可能とした。加盟する小規模 A 型の代表者全員が理事として参画し、法人の永続的発展に資する組織的基盤を強固にしている。

5.2　制度改正と偶然的成果

この団体の活動の成果が発揮されたのは、2021（令和 3）年に A 型に導入された「スコア方式」報酬制度である。報酬基準は以下の 5 項目に基づく。

Ⅰ　労働時間
Ⅱ　生産活動収入
Ⅲ　多様な働き方の推進
Ⅳ　支援力の向上
Ⅴ　地域連携活動

特にⅢ～Ⅴの項目は小規模事業所単独では達成が困難であるが、団体の設立以来の活動内容がそのまま加点要素となり、スコアの底上げに繋がった。実際、加盟していない事業所の多くはこの項目での加点が得られず、事業運営上有利な報酬基準である総合点 150 点の獲得に苦慮している。さらに 2024（令和 6）年の制度改正によりⅥ「経営改善計画」、Ⅶ「利

用者の知識・能力向上」が追加され、益々得点向上には困難を来すものになった。

5.4　制度改善に向けた３つの課題への対応

１）生産活動費（賃金）原資の構造的課題への取り組み

A 型の永続的課題は、利用者賃金の原資確保にある。「(一社) 就労支援ぎふの会」の加盟事業所の多くは、その関連法人からの業務請負・委託による収益を得、安定的に賃金を賄う仕組みを整備している。

また、生産活動費を生み出す方策に、人的資源、有形資源（農地、里山、特産品他)、無形資源（情報、技術、文化、景観、観光他）などの地域資源を生かす生産活動の事業が挙げられる。例えば、遊休農地の草刈りの委託事業、耕作放棄地を無償で借入による米作、露地野菜の生産および販売を行う農産物生産事業など、資源の事業化が挙げられる。また米作、露地野菜の栽培技術は地元経験者から、そのノウハウの指導など人的資源も事業活性化に大きく寄与する。これは最低賃金を下回る「福祉的労働」からの脱却と生産活動の多様化により、加盟事業所の利益と賃金確保を確実なものとしている。

2）労働関連法等の法令遵守の課題への取り組み　―障害者総合支援法等も含めて―

労働関連法、障害者総合支援法およびその他関連法の運用（遵守）について、本法人の具体的企画を取り上げる。本法人の加盟事業所のほとんどは、管理職員が 3～4 名の小規模事業所であり、専門知識を持つ職員が少なく、限られた人的資源と財源の中で対応せざる得なかった。このような加盟事業所の問題点の解決の一環として、「(一社) 就労支援ぎふの会」では、管理者・サービス管理責任者の業務知識の向上を目的に、年間スケジュールを定め定期的な業務研修を継続している。特に A 型業務の中心的役割を果たす「サービス管理責任者」の研修には相当の重点を置いており、年間の大半の時間を費やしている。また、加入事業所の管理職員の業務知識の更なる向上を目的に、有識者による公開セミナー、外部の専門家による研修を行い、法令違反のない事業所運営に取り組んでいる。

３）スコア方式報酬制度と事業運営の課題への取り組み

本加盟事業所のすべてが、スコア制度における最重要評価項目である「利用者労働時間」と「生産活動収入」に関して、すべて標準値を満たしている。それ以外の評価項目においても、以下の活動を通じて加点が可能となっている。

・関連法人による職員採用の推進
・加盟事業所の協働によるイベントの開催
・広報活動および地域住民への制度啓発活動

このように、法人としての連携は、単独事業所では困難なスコア獲得を可能にし、制度上の不利益回避を実現している。

6　事例：就労支援ぎふの会の中核事業所「ＷＳＢバイオ」の活動

前述したように、地方部における障害者就労継続支援 A 型事業所は、人口減少や地域産業の縮小、制度運用の画一性など、都市部以上に厳しい経営環境に置かれている。本項では、そのような状況の中で独自の方針と工夫により持続可能な運営を実現している事業所「ＷＳＢバイオ」（以下「ＷＳＢ」という）の取り組みを取り上げ、課題への対応策とその実効性を明らかにする。

6.1　事業所の基本情報と地域特性

「ＷＳＢ」は岐阜県東部の中山間地に位置し、岐阜市からは 30 分程度であるが、地域全体としては高齢化と過疎化が進行し、雇用創出力や消費活動は低下傾向にある。

「ＷＳＢ」の前身は農業関連法人であり、知的障害者 2 名、聴覚障害者 3 名の計 5 名の雇用実績を持っていた。2006（平成 18）年の障害者自立支援法の施行を機会に 2008（平成 20）年に A 型運営法人を設立した。

当 A 型の利用定員は 20 名であり、身体・知的・精神・発達障害のある幅広い年齢層の利用者が通所している。

6.2　生産活動の構築：農地活用と福祉の融合

「ＷＳＢ」の最大の特徴は、市農業委員会を通じて借用した約 25,000 ㎡強の遊休農地を活用し、障害者の農業生産活動への参入および地域農業の再生を結び付けている点にある。

市農林課や農業委員会と連携し、耕作放棄地の整備や圃場管理を利用者業務として位置づけている。また利用者の身体的負担の軽減および年間を通じた作物生産（年間の安定収入）を目的に大型ビニールハウスの設備投資も行った。

このように、従来の内職的作業から脱却し、地域資源を基盤とした「社会貢献的な仕事」を提供することにより、利用者の就労意欲や技能向上に繋げている。

6.3　収益性確保に向けた工夫

「ＷＳＢ」では、水稲作付面積 20,000 ㎡、露地野菜 5,000 ㎡を基盤に農業の大規模化を進め、2027（令和 9）年までに水稲の作付を 100,000 ㎡に拡大する計画を進めている。

販売戦略としては、生産米の大部分を大手集積企業に出荷する一方、残余米は都市部消費者への直販を行うことで販路の多角化を図っている。稲作および大型ビニールハウスでの通年野菜栽培を通じて、農業年間売上高 2,500 万円を目指している。

さらに、電設機械企業への施設外就労（年間 700 万円）、宅配サービス受託（年間 600 万円）、視覚障害者によるマッサージ事業（年間 600 万円）などを組み合わせ、複合的な収益源を確立している。

6.4　管理職員確保と育成戦略

「ＷＳＢ」は、職員確保・育成についても独自の戦略を展開している。採用にあたっては福祉資格の有無にこだわらず、地域在住で福祉や地域貢献への関心を持つ人材を優先して採用し、入社後は資格取得の支援、研修費用の補助や勤務調整による学習時間の確保を行うなど人材の定着と専門性向上を両立させている。

また、職員スキルの向上のために、ICT を活用した週例のオンライン会議に法制度関連の研修を組み込み、さらに「就労継続支援ぎふの会」の勉強会を通じて多能工化を促進し、利用者支援の質向上と、組織としての持続可能性を高めている。

6.5　地域連携と社会的意義の訴求

「ＷＳＢ」は、市の障害者自立支援協議会の執行部として地域住民や行政との協働に積極的に関わっている。

また、地域資源の活用では、来年度からスタートする大規模水稲栽培プランでは、長年当地区で水稲栽培に携わってきた経験豊富な人物の全面的協力を得た。

事は前後するが、水稲栽培に欠かせない機械は水田内移動車、トラクター、トラクター用荒興しロータリ、苗植機、コンバインなど一連の機械を必要とする。当初はこれらをリースで賄う予定でいたが、年齢により農業を終える地元地権者の方から、自費で購入した機械一式を格安の費用で譲り受けた。結果前述の機械に加え、コンバイン移動用荷台車、籾乾燥機、籾摺り機、玄米選別機、自動計りなどほとんどを完備することが出来た。

これらの活動は、単なる福祉サービスの枠を超え、地域社会の一員としての存在意義を明確に示しており、A 型が地域資源の再生と社会的包摂の両面に寄与し得ることを実証している。今後、実体験から得られた情報、ノウハウを「就労支援ぎふの会」加盟事業所と共有することで、各事業所の経営を安定させ、障害者の雇用と彼らの生活の安定に結びつくものである。

6.6　「ＷＳＢ」事業モデル普及

本事例が示す可能性は大きいものの、同様の実践を普及させるにはいくつかの課題が残されている。

第一に、地域資源の活用は地域の特性に依存するため、農地や観光資源を有しない地域では同様の展開が難しい。今後は、地域ごとの資源を再評価し、農業以外にも商店街の空き店舗活用、地場産業との連携、公共施設の維持管理など、多様な形態での応用可能性を探る必要がある。

第二に、法令遵守体制を維持するためには、専門的な知識を持った職員の確保や研修体制の充実が不可欠である。地方部では人材確保が難しいが、福祉事業者の連携により克服できるものである。

第三に、事業所単独での自助努力には限界がある。今後は、同様の事業所間でのネットワーク形成や、農業関係者・観光事業者・自治体などとの協働が、安定した受注基盤の確保やノウハウをどの様に共有するかが大きな課題となる。

以上の課題を克服していくことで、地方部 A 型が地域資源と結びついた持続可能なモデルへと発展していく可能性が高まる。本事例の示唆を全国の事業所が共有することにより、制度的制約を超えた新しい運営の方向性を模索する契機となればよい。

7 おわりに

障害者就労継続支援 A 型事業は、障害者に対して労働の場と賃金の保障を提供する制度として、2006（平成 18）年の創設以来、制度の枠組みや報酬体系の変更を繰り返しながら運用されてきた。しかし近年、その制度的運用における複雑性と矛盾、特に生産活動と支援機能との両立困難性が顕在化している。

本稿では、制度の構造的課題と運用上の矛盾、地方部における深刻な影響、そして現場の創意的な実践に注目し、改善の方向性を提起してきた。A 型制度が持続可能な形で再構築されるためには、障害者の「一般就労への移行」という単一の成果主義にとらわれず、「働くこと」そのものがもたらす生活の安定、社会的役割、自尊感情の回復といった価値を制度の中心に据える必要がある。利用者（障害者）の本質的意思を無視した現在の体系移行には、違和感を覚えざるを得ない。

利用者の考え方には、「A 型事業所での継続就労の要望」「A 型事業所での継続就労に対する自己肯定感」「A 型事業所での長期的継続就労の肯定感」など A 型事業所での就労に生活の安定を求めていることも否定できない。

A 型は、単なる福祉でも雇用でもない、「生活支援と労働の交差点」に位置する制度であり、その理念を再確認することこそが、制度を支える第一歩である。同時に運営する事業体においても、障害福祉と事業経営とのバランスの取れた経営感覚を持つことを前提に今後、障害者の多様な働き方と地域の実情に即した柔軟な制度運用が確立されることで、A 型は単なる「就労支援の場」にとどまらず、包摂的な地域社会の基盤として新たな役割を担うことが期待される。