

## 研修会「中間的就労の場への仕事の発注促進策について」の概要

平成 29 年 2 月 28 日 13:00~16:30

参議院会館 B109

参加者 50 名

共催 NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

### ●パネリスト「就職するなら明朗塾～常務理事」内藤晃氏～「官公需等についての現状と提案」

障害者優先調達法～厚労省データから平成 27 年度障害者就労施設等からの調達実績は総額 157.2 億円、各省庁→都道府県→市町村の順に発注額が多くなる。また順に物品購入より役務の割合が多くなり、市町村については 17.5%対 82.5%であった。一方、官公需法に基づく「平成 28 年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」（閣議決定）によれば、平成 27 年度の官公需総額 7 兆 1,052 億円実績(内中小企業等 51.1%)である。規模が違う。しかし B 型事業所と中小企業との受注額比較をスタッフ数、事業所数で分析すると福祉の効果は認められる。

各都道府県の共同受注窓口の状況について全国セルフ協がまとめた「平成 28 年「共同受注窓口実態調査」報告書」によれば、課題解決の要望として、①需要のミスマッチ解決や運営財源の確保取組の情報 ②職員や利用者の技術・能力向上の研修会開催 ③共同受注窓口が随意契約できる制度改正 ④企画提案型の事業や民需の取引事例の情報 が読み取れる。またこの報告書の内容について、内藤氏の追加分析(33 府県)から、平成 26 年対 27 年の比較をすると、官公需 4 億 1,366 万円(前年比 92.0%)、民需 4 億 1,774 万円(前年比 121.3%)であり、共同受注窓口の活動は民需の呼び水となっている。

民需の開拓は重要であり、在宅就業障害者支援制度に倣って「雇用に代わる障害者支援策(みなし雇用)」を提言したい。在宅就業支援団体にあたるものとして福祉事業所一般に認め、第一段階として、共同受注窓口が在宅就業支援団体になることが可能ならば、民需の促進が期待できる。

A 型事業所は、雇用契約と福祉契約が併存されていることで、合理的配慮の提供や自らの実践をもって企業を先導してゆく役割が期待されている。

### ●パネリスト「株式会社研進～代表取締役」出縄貴史氏～「民需・在宅就業障害者支援制度の可能性」

2006 年に障害者雇用納付金制度に在宅就業障害者支援制度として在宅の身体障害者を中心にスタートした。その後、福祉施設で働く障害者の日中作業にも拡大。在宅就業支援団体を通して障害者に支払われる年間工賃の総額を 35 万円で除し、21,000 円を掛けて算出される金額が特例調整金として発注企業に還元される。法定雇用率を満たしている企業には調整金にプラスして支給、満たしていない企業には納付金から差し引かれる。雇用率には直接換算されないが、調整金の加算(または納付金の減額)という形で、一部「雇用」とみなしている意義は大きい。労働施策で福祉的就労を支援する唯一の制度として期待されるが、2015 年度実績、11 件、510 万円であり、制度自体の知名度が低く、福祉施設へのインセンティブに乏しく、内容も複雑である等の理由から十分活用されていない。

【制度の課題についての提案】 ①名称の変更：在宅者に限定した制度と誤解され易いため、「障害者優先発注企業促進制度(仮称)」とする。②在宅就業支援団体の事務ロード(工賃証明書発行等)を軽減し、インセンティブ(福祉予算を充てる等)を付与する。③特例調整金・報奨金の増額：現行支払工賃の約 6%→10%程度とする。

【制度の整合性についての提案】 本制度の対象は、B 型等(非雇用型)への発注に限られ、A 型(雇用型)への発注は対象外となり、発注企業に対するメリットの面で整合性に欠ける。発注企業からの仕事のおかげで「雇用」が創出されて故、発注企業の法定雇用率に加算(「みなし雇用制度」を導入)すべきである。財源として、A 型(雇用主)への調整金・報奨金の一部を発注企業に還元することも一案である。

●パネリスト「慶応大学商学部～教授」中島隆信氏

～「経済的視点からの中間的就労への仕事の発注促進策」

1. A型事業所の課題～ ①収支の逆転現象がみられる。社会会計的に見れば、福祉的収入(給付費)は費用、利用者工賃が収益と解釈されるべきであり、前者が後者を上回っている事業所はその社会的役割について説明が必要となるだろう。②給付費を障害者の給与に充当させている事業所がある。③工賃を稼ぎ出すために営業活動に従事するなど福祉職員の比較優位が活かされていない事業所が見られる。

2. 企業による一般就労の課題～ ①多くの特例子会社における障害者の仕事は間接業務が中心であり、その生産性は本業の収益性に依存するため、同一労働同一賃金の原則があてはまりにくい。②「総括原価方式」を採用しているため、作業を効率化するインセンティブが働きにくい。また、業務効率化は障害者の仕事を減らすことにつながり、法定雇用率の達成が難しくなる。③特例子会社の福祉施設化。このまま法定雇用率の拙速な引き上げは、法定雇用率達成自体が障害者雇用の目的となり、特例子会社は障害者を受け入れるための“施設”化するおそれがある。

3. 【障害者を「戦力」にするためには～「みなし雇用制度」の導入】～企業内の間接業務を内容別にA型事業所に発注し、その分を発注企業の法定雇用率に換算する。「みなし雇用」の利点～ ①A型は障害者支援、企業は仕事に集中でき、雇用と福祉の切り分けができる。②間接業務の本業化、得意分野の請負でA型事業所における障害者のキャリア形成につながり、生産性が上がる。③A型事業所の職員が営業から解放され、経営が改善する。④市場メカニズムの活用、企業からの受注をめぐり、A型事業所間で競争が働く。⑤生産性の向上、無駄な間接業務を作り出す必要がなくなる。ただ、障害者雇用はインクルージョン社会を実現する上で企業の社会的責任でもある。そこで、たとえば法定雇用率を2.5%と想定したとき、1,000人以上の企業は2.0%を直接雇用、それを超える0.5%を「みなし雇用」とし、1,000人未満の企業は2.5%すべて発注枠でも可とするような案が考えられる。

○インクルーシブの視点から逆行ではないのか?⇒インクルージョンの実現には社会的なコストがかかる。現状の日本における障害者受け入れに関する国民の理解レベルを前提としたとき、「みなし雇用」の導入が当面の政策として有効である。将来、社会が成熟し、配慮のコストが下がったときは必要なくなるのかもしれない。○法定雇用率が2.0%を達成していない段階で発注枠を導入してもいいのか?⇒1,000人以上の企業ではすでに達成されている。また障害者率(20~26歳)は日本は4.4%、ドイツ、フランスはそれぞれ18.0%(法定雇用率5%)、16.0%(法定雇用率6%)であり、もともと障害者の定義自体が違うことから、単純な比較はできない。

●座長「シルバー人材センター事業協会～専務理事」村木太郎氏

【本日の議論のまとめ】

1. 障害者の就労を支援するには多様な選択肢が必要。福祉の支えを受けつつ働く場として、中間的な就労が重要である。
2. 中間的就労を支援するには、みなし雇用の考え方の活用が有効である。また、みなし雇用は企業にとっても法定雇用率達成のための効果的な手法となり得る。特に、法定雇用率が引き上げられる際に、引き上げ分についてみなし雇用の考え方を入れることは合理性がある。
3. みなし雇用の実現のためには、企業就労と福祉就労の関係、支援のための財源、インクルージョンや企業の雇用義務についての考え方等検討すべき点が多くあること。特に、企業側を巻き込んだ議論が不可欠である。
4. 障害者就労全般について、企業と雇用政策、福祉施設と福祉政策といった枠を越えた広範な議論と合意の形成が必要である。
5. 政策面でも、例えば両方の政策を一元的にみる兼務の責任者を置くなどにより、雇用政策と福祉政策の連携を強化すべきである。
6. 民間の側でも、企業就労の関係者と福祉就労の関係者間の情報交換や議論をもっと密接に行うことが必要である。