公益財団法人日本財団　令和元年度助成事業

Supported by 日本財団 THE NIPPON FOUNDATION

障害者就労促進発注制度の実現に向けて

－「障害者みなし雇用研究会」報告－

令和２年３月

全Aネット

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

はじめに

近年、日本社会の就業状況は、少子高齢化による就労人口の減少を念頭に、「一億総活躍社会の実現」が政治課題に上っている。長時間労働の規制、同一賃金同一労働の促進、働き方の柔軟化、パワハラ（パワーハラスメント）防止など、一連の「働き方改革」が、そのための対策として進められてきた。障害者の就労に関しても、取り巻く環境は大きく変わりつつあるが、なお福祉財源の不足、障害者権利条約、障害者雇用に関する公的部門の採用、雇用促進法改正の付帯事項など課題は山積である。

本研究会では、そうしたなかでも就労ニーズや就労能力、意欲に応じて多様な就労の場を障害者が選択でき、多様な就労支援サービスを受けられる体制の構築がきわめて重要な課題だと考えた。雇用率ばかりがクローズアップされてしまい、いわゆる一般雇用至上主義といった硬直的な発想となるならば、障害者の就労促進に当たって多様な実態とニーズが存在するにもかかわらず、かえって弊害を生むことさえおきかねないのではないかと懸念される。一概に決めつけることなく、具体的な就労状況によって判断する必要があろう。本来はケースバイケースで個々の多様なニーズに沿った適切な対応がなされることこそが大切かと考えるものである。

また、福祉的就労・中間就労分野での就労の低工賃・賃金状況が問題視される一方で、中小企業の小規模事業所における障害者就労の伸び悩みの実態がある。福祉的就労分野では、得た工賃・賃金と障害年金をあわせることで地域において自立した生活ができるような所得確保の措置が求められている。障害者の働きがい、キャリア形成といった視点からは、仕事の量、サービスの量だけでなく、仕事の質や仕事を通じた成長の点も看過してはならない。障害者にとって充実した人生を送るには、働きがいのある仕事（ディーセントワーク）こそが求められる。

とりわけ課題のひとつとして、福祉的就労・中間就労における生産事業における収入が伸びず、良質な仕事の確保が困難であることが指摘されている。この分野への発注促進策では、現在、障害者優先調達推進法があるが、行政機関等からの官公需にとどまり、民間企業からの発注促進策についての具体的な対応措置にまでは至っていない。

そこで本研究会は、雇用率制度を採用しているフランス・ドイツの障害者就労をめぐる「みなし雇用制度」を参考に、日本でも同種の措置を導入する場合の課題等について検討することとした。日本財団による助成を受けて、昨年の６月に研究会を発足し、今年２月まで計６回にわたり委員会を開催した。新しい視点での検討であっただけに、委員の間では様々な見解が出され、またかなり激しい議論のやり取りもあった。

本報告書は、研究会の場における委員間の多種多様な見解のやり取りや企業への調査等を踏まえて取りまとめに至ったものである。障害者の就業機会拡大にむけた次のステップへと進む上での、現段階における一つの提言とさせていただきたい。

今後、日本の就労支援制度改革の資料となり、障害者の就業の場の確保とりわけ一般就労の難しい障害者や他の就労形態を選択する障害者にとって真に働きがいのある仕事を提供できるような社会の実現に少しでも寄与できることを願っている。

諏訪康雄（法政大学名誉教授、研究会座長）

「障害者みなし雇用研究会」報告書
～「障害者就労促進発注制度」の実現に向けて～

－　目次　－

はじめに

第１章　　事業実施概要　４
　１．事業実施目的　４
　２．事業実施概要　４
　３．研究会検討過程での大きな変更　５

第２章　「障害者就労促進発注制度」導入のニーズ・課題　６
　１．発注側企業のニーズと課題　６
　２．「企業ニーズ調査」で把握された、企業のニーズと課題　６
　（１）制度を活用したい理由　７
　（２）制度を活用したいが、そのための条件提示　８
　（３）現時点では活用を考えていない理由　８
　３．受注側企業・事業所のニーズと課題　９
　４．障害者のニーズへの対応　９

第３章　　障害者雇用就労のあり方を踏まえた、発注側企業の適用範囲、受注側企業・事業所の適用範囲　１０
　１．障害者雇用就労のあり方と「障害者就労促進発注制度」の段階的導入の必要性　１０
　２．発注側企業の適用範囲　１０
　３．受注側企業・事業所の適用範囲　１１

第４章　「障害者就労促進発注制度」の実施にあたっての技術的論点　１２
　１．納付金等への換算率と発注枠の上限　１２
　２．チェック体制　１２

第５章　　海外状況　１３
　１．フランス　１３
　（１）障害者の就労の全体像　１３
　（２）障害者の定義　１３
　（３）雇用義務制度の沿革　１４
　（４）雇用義務制度　１４
　（５）障害者雇用に関連する数値　１７

２．ドイツ　２１
（１）障害者の就労の全体像　２１
（２）障害の捉え方　２１
（３）雇用義務制度の沿革　２１
（４）雇用義務制度　２２

第６章　一般就労促進方策との関係　２５
１．障害者の一般就労の必要性　２５
２．多様な就労ニーズへの対応も重要　２５
３．一般就労促進と多様な就労ニーズへの対応のバランス　２５

第７章　日本国全体でのメリット　２６
１．「障害者就労促進発注制度」導入のメリットと大きな可能性　２６
２．留意事項　２７
（１）企業における BPO 活用との関係　２７
（２）少子高齢化に伴う人材不足との関係　２７
（３）障害者等の報酬改善との関係　２７
（４）「障害者就労促進発注制度」導入に伴う多様なコスト・ベネフィット額の試算　２７

第８章　「障害者就労促進発注制度」実現に向けた検討課題　２９
１．当面の検討課題　２９
（１）制度の名称　２９
（２）制度提言をする上での基本姿勢　２９
（３）慎重論への対応　２９
（４）民間企業からの受注拡大方策との関係　３０
（５）官公需拡大方策との関係　３０
２．２０２０年度以降の対応　３１

おわりに　３２

資料編　３３
Ⅰ．障害者雇用率制度　３３
（１）障害者雇用率制度（概要）　３３
（２）障害者雇用納付金制度　３４
Ⅱ．障害者就労促進発注制度（概略）　３５
Ⅲ．在宅就業障害者支援制度　３５
Ⅳ．「企業ニーズ調査結果概要」（「みなし雇用制度」すなわち「障害者就労促進発注制度」に対する企業へのヒアリング調査結果）　３６
調査票原本　４５

第１章　　事業実施概要

１．事業実施目的

福祉的就労等で働く障害者の就労現場では、賃金をはじめとした就労条件の改善や能力向上への支援を行うとともに、生産性を上げ収益を確保する「企業家としての経営感覚」をもつ必要がある。それによる良質な仕事の確保は最優先の課題である。

この点に関して、障害者優先調達法では官公需の優先発注策についての規定はあるが、より市場規模の大きな民間企業からの発注策についての規定はない。

そこで本研究会では、ドイツやフランス等で実施されている「みなし雇用制度」に着目し、企業が障害者を雇用している福祉事業所等に仕事を発注した場合などに、その発注額の一定割合を障害者雇用納付金額に算定し、発注企業の実雇用率に算入する、ないし納付金額の減額を認める制度を日本に導入するとしたならば、どのような課題や方策があるかを検討した。

そうした制度を仮に「障害者就労促進発注制度」と呼ぶことにして、これを導入することで、受注する小規模の企業やA型事業所などでの障害者雇用が拡大し、また発注する企業にとっても障害者雇用の選択肢の拡大や企業活動が広がるのではないかを議論してみたものである。

２．事業実施概要

（１）事業名：良質な仕事の確保と多様な障害者雇用の可能性を拡大する「みなし雇用」の導入の実現と、受注する側（A型事業所）の能力向上についての研究会開催

（２）研究会の開催：年6回（2019年6月3日、7月19日、9月13日、10月29日
12月2日、2020年2月13日）

（３）委員会：

	氏　　名	役　　職
座　長	諏訪康雄	法政大学名誉教授
	岩田克彦	一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構代表理事
	小野貴也	VALT JAPAN株式会社　代表取締役
	川島　薫	楽天ソシオビジネス株式会社　代表取締役
	坂本光司	元法政大学大学院政策創造研究科教授、人を大切にする経営学会会長
	永野仁美	上智大学法学部教授（第５章執筆）
	米澤　旦	明治学院大学社会学部准教授
オブザーバー	厚労省職業安定局障害者雇用対策課	
	富田文子	埼玉県立大学保健医療福祉学部社会福祉子ども学科社会福祉専攻助教
内部委員	久保寺一男	NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会　理事長
	中崎ひとみ	社会福祉法人共生シンフォニー常務理事
	山内民興	社会福祉法人ぷろぼの理事長

※　敬称略、アイウエオ順で記載。

（4）企業へのアンケート実施

18 社より回答

（5）セミナーおよび報告会実施

2 月 29 日（土）就労支援セミナー京都

「検証！A型事業所は良質な仕事の確保ができるのか？」

会場～メルパルク京都

3 月 3 日（火）みなし雇用研究会報告会～働きづらい人に良質な仕事を！～

会場～衆議院議員会　B1F　第１会議室

※上記の仮題により予定していたセミナーおよび報告会は、新型コロナウイルスの広がりのため開会を自粛することとなり、当面、無期延期となった。

３．研究会検討過程での大きな変更

研究会での検討過程で当初と考えを大きく変えたことが 2 点ある。

第 1 に、発注金額を納付金額に換算し、納付金額に相当する雇用を発注企業の雇用率に上乗せするという制度ではなく、一般就労の推進をめざすわが国の障害者雇用就労施策の方向を踏まえ、納付金の減額、調整金・報奨金の増額だけに留め、障害者雇用率には反映させない制度案に変更したことである。

第 2 に、「障害者みなし雇用制度」の名称は、派遣労働の労働契約申込みみなし制度等と混同したイメージを持たれることも懸念されるので、実態をより反映した名称が適当ではないかと考慮してみた。ただし、こうした制度の導入と実施までの間に、より適切な名称がないかを検討する必要はあろう。

第２章　「障害者就労促進発注制度」導入のニーズ・課題

１．発注側企業のニーズと課題

発注側企業のニーズは、①ノンコア業務の外部委託により、従業員がレベルの高いコア業務に集中でき、生産性の向上が期待できる、②直接雇用する障害者はコア業務に特化することになり、そのキャリアアップに繋がる、③人手不足による事業損失、事業成長抑制への解決策となる、などである。

他方、発注側企業の課題も多い。類似の制度に在宅就業支援制度がある。この制度の運用状況を踏まえ、「障害者就労促進発注制度」を推進するためには、①手続きの簡素化が必須で、②発注を円滑にするためには、人事部だけではなく事業部の責任者や購買部などといった他部署との連携が必要であり、さらには、③情報漏洩などのリスク管理等が重要である。

２．「企業ニーズ調査」で把握された、企業のニーズと課題

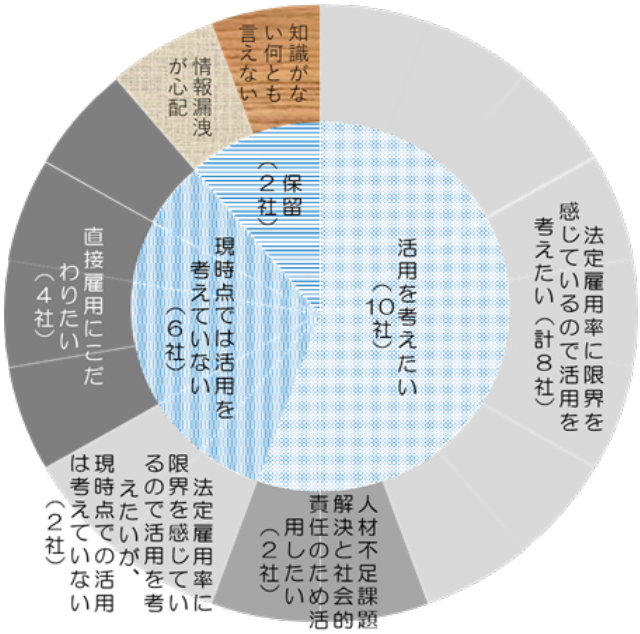
今回、「障害者就労促進発注制度」に対する企業ニーズ調査を、訪問によるヒアリング調査を基本に実施した。この調査は、今後の本格調査実施の基礎参考資料とするためのものである。今回は時間的な制約もあるなか、ヒアリング対象として応じて下さった企業数は 18 社となった。資本金は 5 千万円から 1 千億円まで、また業種も製造業、建設業、小売業、サービス業など、多種多様な企業が含まれた。なお、対象としたのはいずれも現在障害者を雇用している企業である（詳しくは、巻末資料編Ⅳ「企業ニーズ調査結果概要」参照）。

調査対象が少なく参考程度にとどまるけれども、みなし雇用に向けた「障害者就労促進発注制度」の活用についての質問に対し、その種の制度を活用したいと考えている企業は 12 社あった（巻末資料編Ⅳ「企業ニーズ調査結果概要」６「障害者みなし雇用制度に対する意見」の（１）～（３）のどれかに回答した「制度を活用したいと考える」企業数。但し、そのうち 2 社は、現時点での活用は考えていないので、図表 1 の「現時点で活用を考えたい」は 10 社とした）。

一方、「現時点での活用」は考えていない企業は、上記の 2 社も含め計 6 社であった（巻末資料編Ⅳ「企業ニーズ調査結果概要」６「障害者みなし雇用制度に対する意見」の（５）に回答した企業数）。理由としては、そのうち 4 社が直接雇用にこだわりたいとしていた。また、保留とした企業は 2 社であった（巻末資料編Ⅳ「企業ニーズ調査結果概要」6「障害者みなし雇用制度に対する意見」の（１）～（３）及び（５）に回答がなく、（７）～（９）に回答した企業数）。

企業の障害者雇用に対する考え方を聞くと、障害者雇用に努力しているが、現状の法定雇用率はすでに限界にあり、このまま法定雇用率が上昇していくと、現場も障害者も疲弊してしまうとの声が多く聞かれた。

図表１　「障害者就労促進発注制度」の活用に対する意見



以下、多少煩雑になるが、代表的意見をまとめてみた。

（１）制度を活用したい理由

※ 詳しくは、巻末資料編Ⅳ「企業ニーズ調査結果概要」６「障害者みなし雇用制度に対する意見」の（１）～（３）と（１０）及び自由記述を参照されたい。なお、①身体・知的障害から精神障害者への雇用にシフトしていることや、働き方改革による定型業務の減少、精神障害者の早期退職、支援体制の更なる強化の難易度等の要因は、企業規模問わずに言及があり、②また、B to B のビジネス(企業間取引)を展開する事業者からは、業務が豊富にあることから、適切に制度を活用して、発注を促進したい、との意見が出された。

・法定雇用率の上昇により、障害者採用を強化しているが、採用要件を満たす人材がおらず、採用が困難である。
・急激な変化がない限り 2.3%は達成できるが、前述のような変化が生じると、2.4%以上では限界になる可能性があるため、必要に応じて制度を活用したいと考える。
・すでに障害者就労支援事業所に仕事の発注をしているため、制度の活用ができれば、より有利なことであると認識している。
・企業の社会的責任を果たす側面と、組織の生産性の向上により、双方が Win-win の関係になると考える為。
・就労支援施設への発注を行っているが、法定雇用率の充足に対してメリットが少ない。自社雇用も促進するが、当該制度の充実により、自社雇用と制度活用の両面で障害者雇用を促進できる仕組みがあると良い。

・障害者の就労の機会が増えることなので、制度が出来ることは良いことである。
・企業として従業員の生産性向上を図ってゆくことは当然であり、それが健常者であれ障害者であれ、戦力として成果が期待できる人材であれば直接雇用して育成する。一方、定常的に周囲のサポートが必要な障害者となると、人員の余裕が十分でない企業にとっては、直接雇用は簡単な話ではない。
・安易な業務の切り出しにより、簡単な作業を中心に行う直接雇用の障害者が、サポートの不十分さもあり仕事のやりがいに繋がらず、定着できなかったケースがある。よって、受入部門の従業員にも残念な印象が強く残り、新たな直接雇用に対して消極的になっている実態がある。法定雇用率達成を目標に直接雇用のみを推し進めることでは、幸福な結果に結びつかない実態もある。
・障害の種類や重度など非常に幅広く、出来る作業・苦手な作業は人それぞれのため、自分の能力に応じた雇用形態を選べることが本来望ましい。みなし雇用を始めとした障害者就労の手段を企業が積極的に利用できるようになれば、障害者雇用手段の選択が広がり、自分に合った長続きできる障害者就労が増える。
・転職フェアや合同職種説明会など、様々な採用活動を行っているが、職場とコミュニケーションを取りながら継続した勤務が可能な方は極めて少ない。『働き方改革』が叫ばれている昨今、障害者雇用政策についても、数字だけを追い求めてきた法定雇用率の在り方を根本から検討し、「障害者みなし雇用率制度」等の導入含め、検討・見直しが必要である。

（2）活用したいが、そのための条件提示

※ 詳しくは、巻末資料編Ⅳ「企業ニーズ調査結果概要」6「障害者みなし雇用制度に対する意見」の（6）、（7）、（10）を参照されたい。

・制度を活用する場合、発注可能な業務をイメージできないため、具体的な事例等を提示する必要がある。
・お客さま情報に関する業務および社員の個人情報は扱わない。非機密情報、公開情報に限られるが、管理や報告の仕方を可視化し定期的な研修を行い本人が理解することが最低限必要となります。
・選択肢が増えることは、基本的には企業側にとっても障害者側にとっても良いことである。しかし同時に、直接雇用とみなし雇用を最適に選択できるように、制度の方針・指針・判断（選択）を明確にする必要がある。

（3）現時点では活用を考えていない理由

※ 詳しくは、巻末資料編Ⅳ「企業ニーズ調査結果概要」 6 「障害者みなし雇用制度に対する意見」の（5）を参照されたい。

・民間企業の社会的責務の所在は、「直接雇用」にある。
・現時点では、障害者の社会参加、自立に対して直接雇用でないと企業としての責任は果たせない。企業として成長できないという考えです。

３．受注側企業・事業所のニーズと課題

受注側企業・事業所のニーズは、

① 事業所の経営の安定のためには、安定的な仕事量が入る仕組みが必要なこと、

② 事業所として営業面に時間を取られる時間が減り、その分、就労指導、能力開発指導、さらには精神面や生活面の支援に注力できること、

③ 時間あたり単価の高い業務の増大により、それを反映した障害者への賃金支払い額のアップが期待できること、などである。

課題の詳細については、第４章（実施にあたっての技術的論点）を参照していただきたい。

４．障害者のニーズへの対応

福祉事業所の経営というより、実際に働く障害者の雇用の拡大等につながるかどうかの観点こそが重要である。賃金アップだけでなく、①施設外就労、テレワークなど、障害者の就労の選択肢の拡大、②受注事業所で就労する障害者の「業務のプロ化」の促進、等が重要である。

第３章　障害者雇用就労のあり方を踏まえた、発注側企業の適用範囲、受注側事業所の適用範囲

１．障害者雇用就労のあり方と「障害者就労促進発注制度」の段階的導入の必要性

障害者が、就労ニーズ、就労能力や意欲に応じ多様な就労の場を選択でき、多様な就労支援サービスを受けられる体制構築が必要である。直接雇用、間接雇用は一概に優劣を付け難い場合もあるのであり、本来は実際の具体的就労内容で判断するべきであろう。

これについては、本研究会では、少なくとも当面は、制度の見直し領域を限定することにして、障害者雇用率自体の課題には踏み込まず、納付金の減額及び調整金・報奨金の増額だけに制度の導入を留めることが適当と考えて検討をした。

そこで「障害者就労促進発注制度」の導入は、実施結果を見極めつつ、段階的に進める必要があるとまず考えた。結論としては以下のようなプロセスを経ることが適当ではないかとした。

① 当初の方策としては、発注側は、既に法定雇用率を達成した企業に限定する。また、受注側は、法定雇用率の対象とならない小規模事業所と就労継続支援 A 型事業所で実施する（これにより、発注企業のメリットは、調整金・奨励金の増額となる）。

② 当初の方策が雇用率制度に好ましくない影響を与えず一定の効果があることを見極めた上で、発注側には、未達成企業であっても、障害者雇用を一定（例えば 1.8%）以上実施している企業を加え、受注側に就労継続支援 B 型事業所と独立自営障害者を加える。

なお、本格的な導入と実施の前に、モデル事業で影響を確認することも考えられよう。

２．発注側企業の適用範囲

こうした検討結果を表にすると、発注側企業の適用範囲は、以下のようになる（図表２参照）。

① 法定雇用率が適用される企業（現行は従業員 45.5 人以上だが、2021 年 4 月までに法定雇用率が 2.3%に引き上げられるので、43.5 人以上になる。）では、当初段階では、法定雇用率達成企業のみを対象とする。そして、雇用率制度に好ましくない影響を与えないことを見極めた場合には、発注側に、未達成企業であっても障害者雇用を一定（例えば 1.8%）以上実施している企業を加える。

② 法定雇用率非適用企業（43.5 人未満）は、当初段階から対象とする。

図表２　「障害者就労促進発注制度」の適用範囲（発注側企業）

企業類型		適用関係（〇は適用企業、×は非適用、△はすぐには適用しないが、当初方策の効果を見極めた上、適用）
法定雇用率適用（43.5 人以上）	達成企業	〇　※2.3%以上
	未達成企業	△　※雇用率制度に好ましくない影響を与えないことを見極めて、発注側に、未達成企業であっても、障害者雇用を一定（例：1.8%）以上実施している企業を加える。
法定雇用率非適用（45.5 人未満）		〇

３．受注側企業・事業所の適用範囲

受注側企業・事業所の適用範囲は、以下のようになる（図表３参照）。

① 法定雇用率が適用される企業（現行は従業員 45.5 人以上だが、2021 年 4 月までに法定雇用率が 2.3%に引き上げられるので、43.5 人以上になる）は対象としない。

② 法定雇用率非適用企業（43.5 人未満）は、当初段階から対象とする（ただし、障害者を１人以上雇用することを条件とし、報奨金は不支給とする）。

③ 就労継続支援 A 型事業所は当初から対象とするが、全ての A 型事業所を対象にするのではなく、例えば、毎年一般就労を一定割合以上実現している事業所（＋良質雇用事業所）等に限定する。また、適用事業所は、調整金・報奨金は不支給とする。

④ 就労継続支援 B 型事業所については、当初段階では不適用とするが、雇用制度に好ましくない影響を与えないことを見極めて、受注側に、一定の条件を課した上で就労継続支援 B 型事業所を加え、障害者在宅就業支援制度は廃止する。

⑤ 独立自営障害者については、B 型事業所を加える折に、対象に加える。ただし、個人事業主に限定する。

図表３　「障害者就労促進発注制度」の適用範囲（受注側企業・事業所）

<table>
<tr><td colspan="2">企業・事業所類型</td><td>適用関係（〇は適用企業・事業所、×は非適用、△はすぐには適用しないが、当初方策の効果を見極めた上、適用）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">法定雇用率適用
（43.5 人以上）</td><td>達成企業</td><td>×　※2.3%以上</td></tr>
<tr><td>未達成企業</td><td>×</td></tr>
<tr><td colspan="2">法定雇用率非適用
（43.5 人未満）</td><td>〇
※障害者の雇用を条件とし、報奨金は不支給とする。</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労継続支援 A 型事業所</td><td>〇
※全 A 型事業所を対象にするのではなく、例えば、毎年一般就労を一定割合以上実現している事業所（＋良質雇用事業所）等に限定する。また、適用事業所は、調整金・報奨金は不支給とする。</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労継続支援 B 型事業所</td><td>△
※B 型事業所は障害者在宅就業支援制度で納付金算定対象となっている。雇用制度に好ましくない影響を与えないことを見極めて、受注側に、一定の条件を課した上で就労継続支援 B 型事業所を加え、障害者在宅就業支援制度を廃止する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">独立自営障害者</td><td>△　B 型事業所を加える折に、独立自営障害者（個人事業主に限定する。）も対象に加える。</td></tr>
</table>

第４章　　「障害者就労促進発注制度」の実施にあたっての技術的論点

１．納付金等への換算率と発注枠の上限

ドイツ、フランスを参考例とするならば、発注額から原材料費・販売経費等を差引きしたものの５割（ドイツ方式）ないし３割（フランス方式）を、発注企業の納付金額から減額することが適当と考えられる。第７章の試算の際には、フランスの例にならって３割で試算してみた。ただし、納付金額からの減額換算率、調整金・報奨金額の増額換算率をどうするかについては、本研究会では結論を現段階では出さないで、今後の検討に委ねることとした。

また、発注額全額でなく、発注額から原材料費・販売経費等を差引きしたものの５割（ドイツ方式）ないし３割（フランス方式）を、発注企業の納付金額から減額するとしても、他の企業・事業所への発注だけで法定雇用率を達成することを認めると、自企業での直接雇用の努力を疎かにすることとなりかねないので、これを認めることは適当でないであろう。研究会では、1 事業所あるいは 1 企業に認められる上限は法定雇用率の 1/2 までとすることが適当ではないかと考えている。

２．チェック体制

不正防止の観点から、チェック体制を構築する必要がある。ただし、制度普及の広がりを抑制することがないよう、慎重な配慮が求められる。研究会では、以下のとおり考えた。

① この制度を利用する主体は、発注側では適用範囲の企業、受注側は法定雇用率非適用企業等、A 型事業所等や独立自営障害者、そして仲介事業者（共同受注窓口（団体）も含む）が想定できる。不正防止の観点からは、登録制度とすることが望ましい。

② 特に仲介事業者（共同受注窓口（団体）も含む）に関しては、「在宅就業障害者支援制度」と同様に登録申請先と監査は各都道府県労働局が担うこととする。また、利用する主体には研修を義務付けるなど、一定水準の教育・育成の機会を設けることが必要である。

A 型事業所を巡る諸問題に対応し、健全な A 型を育成することを助長するような制度設計が求められる。就労障害者賃金の確実な上昇等、本制度の利用による着実な経営改善計画の提示、就労内容の向上を実現するために、受注側事業所の職員には、受注から納品までの業務プロセスについての研修を義務付ける等の方策が必要である。

第５章　海外状況

はじめに

本章では、フランス及びドイツにおける雇用義務制度及びみなし雇用（ないし、みなし雇用類似の効果を持つ仕組み）について紹介することとする。なお、記述の中心は、フランスの状況についてとなっており、ドイツの仕組みについては、邦語文献に依拠した限定的な記述になっている。

１．フランス

（１）障害者の就労の全体像

１）労働市場での就労

フランスには、労働市場で雇用されて働いている障害者が、98 万 8000 人いるとされる（2015 年）。一般企業や公的部門で働いている者の他に、全国に約 800 の適応企業[1]が存在し、ここで 3 万 2000 人が働いている[2]。そのうちの 2 万 6000 人が障害者である（2018 年）。

２）福祉的就労

また、フランスでは、福祉的就労の場として ESAT（Etablissement et service d'aide par le travail : 就労支援機関・サービス）も用意されている。全国に 1400 カ所あり、12 万 2600 人がサービスを利用している（2016 年）[3]。ESAT で働く者は、労働者ではなく、福祉サービスの利用者として位置づけられている[4]。

（２）障害者の定義

１）障害の定義

フランスでは、障害は、次のように定義されている。すなわち、「1 つ又は複数の身体・感覚器官・知能・認識・精神に関する機能の実質的永続的決定的悪化、重複障害（polyhandicap）、又は、健康上のトラブルを理由として、障害者が、その環境において被る活動の制限あるいは社会生活への参加の制約のすべて」である（社会福祉・家族法典 L. 114 条）。

なお、「精神障害」については、その位置づけが必ずしも明確ではなかったが、2005 年の法改正で障害の定義の中に明示的に含まれることとなった。

２）障害労働者

障害の定義は、広く障害者に関する施策と関わるものであるが、雇用・就労分野においては、特に、「障害労働者（travailleur handicapé）」という言葉が使われている。この「障害労働者」の認定を受けると、様々な障害者を対象とする雇用・就労に関する仕組みを利用することが可能となる。

（ｉ）障害労働者の定義

障害労働者とは、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実に減退しているすべての者」をいうとされている（労働法典 L. 5213-1 条）。

（ⅱ）障害労働者の認定

障害労働者の認定は、県障害者センター（MDPH : Maisons départementales des

personnes handicapées）内に設置された障害者権利自立委員会（CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées）が、同センター内の学際チームの意見を聴取した後に実施することになっている（労働法典 L. 5213-2 条）。認定に際し参照される基準は、特に用意されておらず、障害労働者認定の申請を行ったものが、上記の定義に当てはまるかどうかが、個別具体的に検討される。検討に際しては、特に、①1 つ又は複数の身体的、知的、精神的機能あるいは感覚器官の悪化と、②その者が、雇用を獲得又は維持する可能性に対する、上記悪化の影響可能性が考慮される。

障害労働者認定には期間の設定があるが、2018 年の法改正により、一部の障害者（障害の状態が恒久的に変わらない者）については、期間の定めなく認定がなされることとなった（労働法典 L. 5213-2 条）。有効期間の渡過に気が付かず、雇用義務制度の対象障害者としてカウントされなくなる等の手続き的な問題に対応するためである。

（3）雇用義務制度の沿革

フランスの雇用義務制度のルーツをたどると、1924 年の「戦傷者雇用義務法」にたどり着く。第 1 次世界大戦により大量に発生した傷痍軍人への対応として、従業員数 10 人以上の民間企業に対し、10%の戦傷者雇用を義務付けることが行われた。

その後、1957 年の「障害労働者再配置法」により、雇用義務の対象がすべての障害者に拡大された。そして、公的・民間セクターの使用者には、全従業員の 3%[5]に当たる障害労働者を雇用することが義務付けられることとなった。ただし、1957 年法の定める雇用義務は、手続き義務（＝届け出た空きポストに対して一定期間内に職業紹介機関から障害者の紹介がない場合には、障害者の雇用が免除される）にとどまったため、その実効性の面で課題を残すものであった。

こうした 1957 年法の問題を解消することを目的として、1987 年に「障害労働者雇用法」が制定され、現行制度の原型となる障害者雇用義務制度が導入された。同法律により、従業員数 20 人以上の事業所に対し、6%の障害者の雇用義務づけると同時に、雇用義務を障害者の直接雇用や保護労働・就労セクターへの発注等によって義務を履行することができない場合には、納付金の支払いが義務付けられることとなった。また、労働協約の締結による義務の履行も可能とされた。こうした多様な履行方法が採用されたことについては、障害者の雇用について「契約的戦略（politique contractuelle）」を採ることを検討した結果であるとの説明がなされている。

その後、2005 年に「障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」によって雇用義務が強化され（納付金の引上げや制裁的な納付金の導入など）、さらに、2018 年の「将来の職業選択の自由に関する法律」により、雇用義務制度の大きな見直しがなされた[6]。2018 年改正の背景には、1987 年法から 30 年が経過したが、①実雇用率は 3.5%にとどまっており、1 年に 0.1%ずつしか進展していないこと、②障害者の失業リスクは、平均の 2 倍であり、非就業期間もより長いことがあった。

（4）雇用義務制度[7]

続いて、現行の雇用義務制度について、2018 年法改正の内容にも留意しつつ、確認していくこととする。

１）雇用率

フランスでは、法定雇用率は、1987 年の法改正以降、6%に設定されてきた。2018 年の法改正により、今後は、全国障害者諮問評議会（Conseil national consultatif des personnes handicapées）の意見を聴取した上で、5 年毎にこのパーセントが見直されることになる（労働法典 L. 5212-2 条)。なお、6%は、最低ラインと考えられていることから、今後は 6%以上の雇用率が課せられる可能性がある。

雇用義務を負うのは、従業員数 20 名以上の企業・公的機関である。2018 年の法改正により、義務を負う単位が事業所から企業へと変更され、義務を負う対象範囲が拡大された。また、従業員数 20 人未満の企業も、障害者雇用の実態をより明らかにし、企業に対してより適した支援を行うために、障害者雇用に関する報告義務を負うこととなった（労働法典 L. 5212-1 条）[8]。

雇用義務の対象となる障害者は、障害者権利自立委員会（CDAPH）によって障害労働者認定を受けた者、労災年金受給者、障害年金受給者、傷痍軍人年金受給者、志願消防士障害者手当・年金の受給者、モビリティ・インクルージョン・カードの保有者、成人障害者手当の受給者、戦争犠牲者遺族である（労働法典 L. 5212-13 条)。

２）履行方法

雇用義務は、上記の雇用義務対象者を雇用することにより履行される（直接雇用）[9]。これにより雇用義務を達成することができない場合には、納付金の支払いを課せられることとなる（L. 5212-6 条、L. 5212-9 条)。2018 年の法改正以前は、保護労働・就労セクターへの発注によっても雇用義務を履行することができていた。しかし、保護労働・就労セクターへの発注（いわゆる「みなし雇用」）は、2018 年法改正により納付金の減額事由として整理しなおされることとなった。こうした変更がなされた背景には、企業が障害者の直接雇用によって雇用率を達成している率を明確にし、企業における障害者の直接雇用をより一層推進していくという目的があった[10]。

この他、企業は、労働協約を締結することにより、雇用義務を履行することもできる。この方法で義務の履行を行う場合には、納付金の支払い等は発生しない。以前は、この履行方法について期間の上限は付されていなかったが、2018 年の法改正で、この方法による履行は、最大で 6 年までしか認められないこととなった（3 年の期間で、更新が 1 回可能）（労働法典 L. 5212-8 条)。労働協約の締結は、今後は、企業が障害者雇用に取り組む「きっかけ」を提供するものとして位置づけられる。

３）納付金の計算

ｉ）減額前の納付金の計算

直接雇用により雇用義務を達成できない場合の納付金は、次のように計算される（労働法典 L. 5212-9 条～L. 5212-11 条)。

まず、減額前の納付金額が、次の計算式で決まる[11]。

減額前の納付金額＝（雇用すべき障害者数－雇用した障害者数＊）×特別な適性を要する雇用に関する率[12]×企業規模ごとの SMIC の倍数＊＊

＊50 歳以上の障害労働者は 1.5 人としてカウント[13]

＊＊企業規模ごとの SMIC の倍数

企業規模が 20 人以上 250 人未満　SMIC（時間当たり最低賃金）の 400 倍

企業規模が 250 人以上 750 人未満　SMIC の 500 倍

企業規模が 750 人以上　SMIC の 600 倍

ⅱ）納付金の減額

その後、減額事由により納付金の減額がなされる。1 つめの減額事由は、保護労働・就労セクターへの発注である。適応企業や ESAT、独立障害労働者への発注について、契約書に掲載されている発注額(税抜き)から原材料費や販売コスト等を引いた額の 30%が減額される。ただし、上限が設定されており、雇用率が 3%未満の場合は減額前納付金の 50%、雇用率が 3%以上の場合は減額前納付金の 75%までとされる[14]。

2 つめとして、障害者の雇用に関連する支出の一部も減額される。すなわち、受入れ促進、参入・雇用維持を目的とする支出については、減額前納付金の 10%まで減額が認められる。例えば、①企業内のアクセシビリティーを保障するための工事、②障害のある従業員の雇用維持又は配置転換のために行う人的･技術的･組織的な障害を補う措置の実施、③職業訓練、従業員の啓発、社外の期間による障害労働者の支援（ジョブ・コーチ等）に係る費用がここには含まれる。

なお、3 年を超えて、直接雇用も保護雇用・就労セクターへの発注もしておらず、労働協約による履行もしていない場合には、納付金の額は SMIC の 1500 倍となる(労働法典 L.5212-10 条)。

参考：大臣談話

適応企業や ESAT への発注を雇用義務の履行方法の 1 つから納付金の減額事由に変更したことに関しては、適応企業や ESAT などの適応・保護セクターとのパートナーシップを危うくするのではないかという疑問も呈された。この点に関して、障害担当大臣である Sophia Cluzel 氏が、次のようなコメントをしている。

「法は、発注を奨励する施策を廃止しようとしたのではありません。ただ、発注の評価方法を変えただけです。発注は、これからも、納付金の減額という形で考慮され続けます。この新しい評価方法は、適応企業や ESAT、独立障害労働者にとって不利なものではありませんし、また、その顧客である企業にとっても不利なものではありません。労使やアソシエーションとの交渉に際して、私たちは、中立性の原則に基づいて議論を行いました。新しい計算方法は、改正前の仕組みと同様に発注を促すものであり、直接雇用と間接雇用とを対立させるような問題ではありません。政府は、一般企業と適応企業・ESAT との間の流動性及び補完性がより一層高まることを希望しています。」

（５）障害者雇用に関連する数値

続いて、障害者雇用に関する統計についても確認しておきたい[15]。

１）一般統計（２０１６年発表）

まず、就労可能年齢（15 歳～64 歳）にある障害者が、フランスにはおよそ 280 万人存在している。そのうち、雇用についている障害者が、98 万 8000 人である。障害労働者の失業率は 18%であり、全人口の失業率の約 9%の倍となっており、非常に高い水準にある（2018 年）[16]。

障害者が労働市場において厳しい状況におかれていることを、以上の統計からうかがい知ることができる。

２）雇用義務関連の統計・数値

次に、雇用義務関連の統計を確認すると、民間セクターにおける直接雇用率は、3.8%（2016 年）となっている（5 年間で＋0.5%）。徴収した納付金を財源として、2018 年には、4 億 3550 万ユーロの支援が企業や障害者本人に対して行われている。

発注関連の数字については、少し古い数字となるが、DARES（Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques：調査研究統計推進局）の資料[17]が参考になる。それによると、2013 年の数字で、直接雇用が 3.6%（フルタイム換算で 3.3%）、間接雇用が 0.37%であり、間接雇用の内訳は、発注が 0.36%、研修が 0.01%となっている。なお、発注による雇用義務の履行には、雇用義務の 50%までという上限があるため、実際にはこれを超過して発注している事業所があると思われ、その分を勘案すると 0.6%になるとされている。

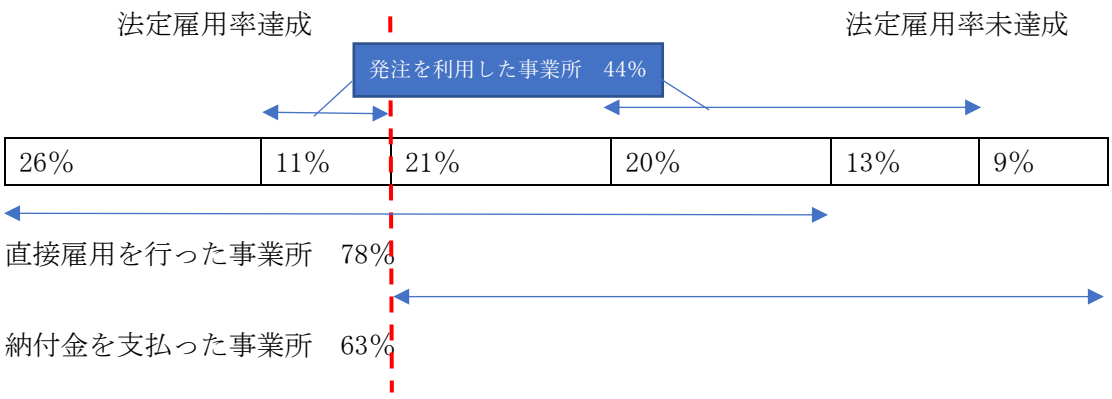
発注を利用している事業所は、全体の 44%（図表 4 参照）である。直接雇用のみで雇用義務を履行している事業所が 26%、直接雇用と間接雇用とで履行している事業所が 11%、直接雇用と納付金の支払いの組み合わせで履行している事業所が 21%、直接雇用と間接雇用及び納付金の支払いを組み合わせている事業所が 20%、間接雇用と納付金の支払いで履行している事業所が 13%、納付金の支払いしかしていない事業所が 9%となっている。

保護労働・就労セクターとの契約は、ほとんどが発注であり、保護労働・就労セクターからの出向受け入れはほとんどない（6%のみ）。また、発注額はわずかであり、平均すると 2600 ユーロである。なお、発注に上限があることは、従業員数 100 名未満で相対的に見て影響が大きい。すなわち、上限にぶつかって、発注分がカウントされない部分が大きくなる傾向がみられる。

製造セクターの 57%の事業所が発注を利用しており、雇用率に換算して、1.2%である。しかし、上限があるので、数字としては 0.6%に過ぎないことになる（図表 5 を参照）。

なお、2600 以上の企業・施設に対して発注の契約がなされているが、その半分以上が ESAT である（1514 施設）。発注先の適応企業の内訳については、図表 6 の通りである。

図表４　雇用義務に服する事業所の雇用義務の果たし方（２０１３年）



26%：直接雇用のみ
11%：直接雇用と間接雇用
21%　直接雇用と納付金
20%　直接雇用、間接雇用と納付金
13%　関節雇用と納付金
9%　納付金のみ

＊不足数のある事業所は、減額の前に納付金額の理論的な計算に服す。

解説：義務を負う事業所の 11%が、直接雇用と間接雇用とで雇用率を達成している。78%の事業所は、直接雇用をしている。

範囲；民間セクター及び商工業的性格を有する公的セクターの従業員数 20 名以上の事業所、フランス全土

出典：Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

図表５　事業所規模、活動セクター別の発注による雇用率、契約の金額（２０１３年）

	事業所の割合	発注による雇用率	発注による雇用率（上限＊を考慮）	年間発注金額（単位：ユーロ）
発注を利用した事業所	44	0.6	0.36	2,600
－従業員数 20～49 人	38	0.7	0.2	1,700
－従業員数 50～99 人	48	0.7	0.3	2,900
－従業員数 99～199 人	56	0.5	0.3	5,000
－従業員数 200～499 人	67	0.5	0.4	10,000
－従業員数 500 人以上	83	0.7	0.5	40,000
製造業、鉱業、その他	57	1.2	0.6	5,500
建設	40	0.1	0.1	1,300
商業、交通、宿泊、飲食	39	0.5	0.3	2,200
情報、コミュニケーション	50	0.2	0.2	1,700
金融、保険、不動産	51	0,4	0.4	3,200
専門科学技術、事務サービス・サポート	43	0,3	0.2	1,900
公行政、教育、健康、福祉	40	0.5	0.3	3,600
その他＊＊	43	0.3	0.3	2,200
発注を利用した事業所	44,200			
－請負契約の割合	97.9			
－出向契約の割合	5.9			
＊＊＊				

＊発注により認められるみなし分は、雇用すべき障害者数の 50%まで。

＊＊その他：農業、林業、漁業、その他サービス

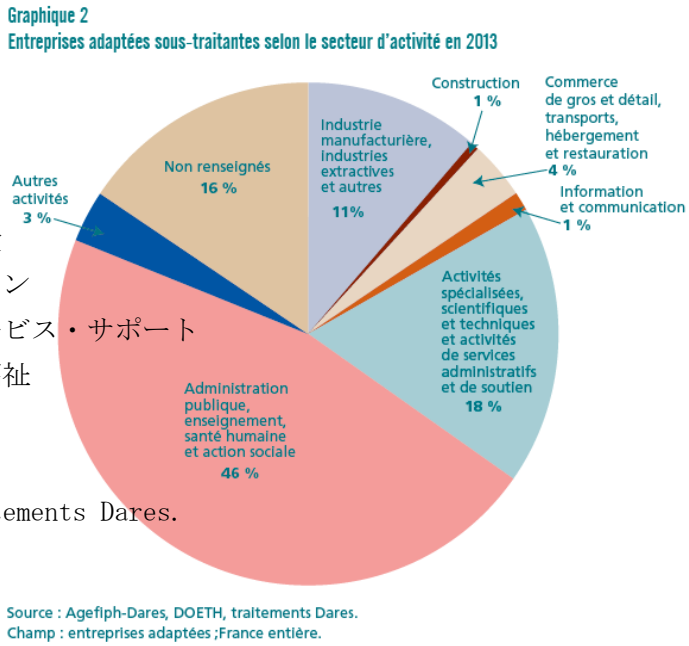
＊＊＊事業所は、複数のタイプの契約を同時に利用できる。1800 近い事業所が、請負契約と出向契約とを利用している。

解説；発注に関する雇用率は、従業員数 20 名から 49 名の事業所では、0.7%である。しかし、計算に入れられるのは 0.2%まで。2013 年。

範囲：民間セクター及び商工業的性格を有する公的セクターの従業員数 20 名以上の事業所、フランス全土

出典：Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

図表６　発注を受けた適応企業（２０１３年）：産業別



時計回りに

11%　製造業、鉱業、その他

1%　建築

4%　商業、交通、宿泊、飲食

1%　情報、コミュニケーション

18%　専門科学技術、事務サービス・サポート

46%　公行政、教育、健康、福祉

3%　その他

16%　不明

出典：Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

範囲：適応企業、フランス全土

２．ドイツ[18]

続いて、ごくごく簡単にではあるが、ドイツにおける障害者雇用の状況を確認していきたい。

（１）障害者の就労の全体像

１）労働市場での就労

ドイツでは、障害者が労働市場で働く場合、一般企業、公的部門での就労の他に、統合プロジェクトでの就労が可能である。統合プロジェクトは、障害を持つ者と持たない者とが共に働く場所として、2001 年以降の社会法典第 9 編に規定されたものであり、重度障害者が全従業員の 25%以上を占めるものである。一般企業や公的機関における就労と福祉的就労の間に位置づけられている。

２）福祉的就労の場

以上の他に、いわゆる福祉的就労の場所として、障害者作業所も存在している。障害者作業所は、民間の福祉団体が中心となって運営している。障害者作業所は、障害者の労働生活への参加のための施設であり、障害ゆえに労働市場において就労ができない障害者に、職業訓練及び就労の提供を行い、労働市場への移行支援を行っている。

（２）障害の捉え方

１） 障害の定義

障害については、社会法典第 9 編 2 条 1 項で、次のような定義規定が置かれている。すなわち、「ある人の身体的機能、知的能力又は精神的健康が、かなりの蓋然性で 6 カ月より長く、その年齢に典型的な状態とは異なっており、そのため、社会生活への参画が侵害されている場合には、障害がある」と定義されている。

２）障害程度

障害の捉え方においては、「障害程度」という概念が用いられている。障害程度とは、身体的、知的、あるいは精神的な能力の欠如による影響の程度のことを指す。

具体的な障害程度の区分は、0～100 を 10 単位で区切った数値による。0～20 は障害なし、30～40 は障害者、50～100 は重度障害者となる。「重度障害者」と表現される障害者は、必ずしも日本における重度障害者とは重ならない点に注意が必要である。

なお、障害程度が 30 以上の者は、障害者差別禁止・ 合理的配慮や、雇用義務、解雇制限の対象となる。ただし、障害程度が 30～40 の者（青年・若年成人以外の者に限る。）は、「重度障害者と同等の者」と認定された場合にのみ、雇用義務や解雇制限の対象となる。

障害程度の認定は、市又は州の援護局が、主治医の鑑定意見等と、援護局の内部医師が作成した鑑定意見をもとに判定することで行われる。認定に当たっては、医学的な機能障害のみならず、社会生活への影響が審査される。他方、「同等の者」の認定は、連邦雇用エージェンシーにおいて行われる。

（３）雇用義務制度の沿革

雇用義務制度のルーツをたどると、1920 年の「重度負傷者の雇用に関する法律」に行き着く。同法は、第 1 次世界大戦後の社会情勢の中で、 20 人以上の労働者を雇う使用者に戦争

による戦傷者及び労災による被災者の雇用を義務付けたものである。こうした歴史的な経緯はフランスとも共通する。

その後、1953 年に、「重度負傷者法」によって重度負傷者の雇用義務が連邦レベルで改めて制定され、1974 年には、「重度障害者法」により、雇用義務の対象が重度障害者に拡大された。さらに、2000 年に「重度障害者法」が大きく改正され、2001 年には、重度障害者法とリハビリテーション調整法が「社会法典第 9 編」に統合されることとなった。

（4）雇用義務制度

1）概要

法定雇用率は 5%であり、2014 年の実雇用率は 4.1%であった。雇用義務を負う対象事業所は、従業員数 20 名以上の企業、公的機関である。

雇用義務の対象となる障害者は、①重度障害者（障害程度が 50 以上の者）、②重度障害者と同等の者（障害程度が 30 又は 40 の者であって、障害の結果、同等取扱いがなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない者）、③障害が重度でない青年・若年成人（障害程度が 30 又は 40 である青年・若年成人であって、②に該当しない者）である。

ただし、期限付き（8 週間以下）の雇用の場合や、週の労働時間が 18 時間未満の場合は[19]、雇用義務の対象外となる。

2）納付金の支払い

障害者の直接雇用によって雇用義務を達成できない場合には、納付金の支払いが課せられる。納付金の額は、実雇用率に応じて異なっており、実雇用率が 0～2%の場合は不足数×月額 320 ユーロ、2～3%の場合は不足数×月額 220 ユーロ、3～5%の場合は不足数×月額 1125 ユーロとなっている。

ただし、中小企業に対する配慮も存在しており、納付金の額は、ポスト数 40 未満の企業が未達成の場合は月額 105 ユーロ、ポスト数 60 未満の企業については、1 名未達成の場合は月額 105 ユーロ、2 名未達成の場合 1 人当たり月額 180 ユーロとなる。

雇用した障害者の数については、複数カウントが可能な制度が導入されており、次の者については、3 カウントとなる。

① 重度障害者のうち、労働生活の参画にとりわけ困難を伴う者

※ 労働生活において特に重度障害に該当する者（当該仕事をするのに恒常的に特別な補助者を必要とする者、雇用により恒常的に尋常でない出費を要する者、恒常的に大幅に少ない労務提供しかできない者、知的・精神障害のみで重度障害とされている者で 障害の程度が 50 以上の者、職業訓練を修了しなかった者）、満 50 歳以上の重度障害者等。

② 重度障害者のうち、職業訓練を受けている者で、職業訓練や職場へのあっせんがとりわけ困難な者

※ 下線部に該当しない者については、2 カウント。

3）納付金の減額制度

障害者作業所に発注をした場合には、納付金の減額がなされる。すなわち、業務委託代金（総請求費から材料費を控除した額）の 50%を納付金から控除できる。

なお、すべての障害者作業所への発注が納付金の減額の対象となるわけではない。この対象となるために、障害者作業所は、予め連邦雇用エージェンシーによる認可を得ておく必要がある。認可に関する決定は、申請に基づいて、広域社会扶助主体の同意を得て、連邦雇用エージェンシーが行う。認可を得ると、公的機関による優先的な業務委託の対象にもなることができる。

（小括）

2018 年法改正以前、フランスにおいては、まさに「みなし雇用」の仕組みが実施されていた。しかし、2018 年の法改正により、現在では、フランスもドイツも、保護労働・就労セクターへの発注は、「納付金の減額事由」として整理している。フランスでこうした改正がなされた背景には、障害者の直接雇用をより推進していくという政策目標があった。

しかし、だからと言って、保護労働・就労セクターの重要性が失われたわけではない。直接雇用（一般雇用）の推進に力点があるとしても、引用した障害担当大臣の談話にあるように、障害者の直接雇用（企業による雇用）と間接雇用（保護労働・就労セクターへの発注）とは、対立的なものとして捉えられてはおらず、全体として障害者の就労を支えるものと捉えられていると言えよう（第５章は、永野仁美上智大学法学部教授に執筆をお願いした）。

（注）

[1] 適応企業は、少なくとも障害者 55％を占める企業である（労働法典 L.5213-13 条以下）。適応企業での就労は、障害者に適応した環境の中で提供されるが、通常の労働市場での就労とみなされており、労働法典の適用がある。適応企業で働く障害者は、最低賃金を保障されており、また、被用者としての地位に付随する利益も当然に享受できる（社会保障（年金・医療・労災等）に関する権利もここに含まれる）。

[2] 適応企業全体の年商は 18 億ユーロ、支払っている総賃金は、7 億 8200 ユーロに及ぶ。https://www.unea.fr/chiffres-cles

[3] https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-09/CHIFFRE-CLES-2018-AGEFIPH-WEB.pdf

[4] ESAT では、様々な職業活動とともに、医療福祉的、教育的支援も提供される。労働法典の適用は、労働安全衛生及び労働医に関する規定のみと部分的であり（社会福祉・家族法典 R.344-8 条）、最低賃金の保障はない。ただし、ESAT で働く障害者には、保障報酬（rémunération garantie）の仕組みが用意されており（社会福祉・家族法典 L.243-4 条）、また、休暇の取得に関する権利や職業訓練等へのアクセスも保障されている。

[5] この仕組みが、傷痍軍人を対象とする 10％の仕組みと併存。

[6] 永野仁美『障害者の雇用と所得保障－フランス法を手がかりとした基礎的考察』信山社（2013 年）129 頁以下。

[7] 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『欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題』調査研究報告書 110 号（2012 年）（第 2 章「フランス」永野執筆部分）を参照しつつ、アップデート。2018 年法改正については、https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-06/Guide%20pratique%20réforme%20OETH_BD_0.pdf を参照。

[8] なお、これまで AGEFIPH に対してなされていた申告は、DSN（Déclatation sociale nominative）を通じた申告へと変更された。DSN は、社会保険料や社会保障税の徴収、社会保障給付の手続きと情報管理を効率化するために構築されているネットワークシステムであり、従業員の情報が、毎月の給与の支払いデータを通じて Urssaf（社会保障・家族手当負担金徴収機関）又は MSA（農業社会共済）に伝達され、Urssaf 又は MSA が納付金を徴収する。

[9] 研修での受入れ、職業実地期間（PMSMP：Les périodes de mise en situation en milieu professionnel）での受入れ、派遣企業やグループ企業からの受入れも、認められている（労働法典L.5212-7条）。PMSMPは、仕事の現場を知ることを目的とする職業訓練で、仕事や就業セクターの発見、職業計画の確認、採用手続きを進めること等を可能にする。原則1カ月の期間で、12カ月で最大2カ月とされる。

[10] 従前、企業は、直接雇用で達成する部分を直接雇用率（taux d’emploi direct）、みなし雇用等も含めて達成する部分を包括雇用率（taux d’emploi global）として公表することができていた。今後、企業は、直接雇用率しか対外的に示さないこととなる。

[11] 2020年から2023年にかけては、納付金額が急増するケースに配慮し、経過措置が用意されている。

[12] 特別な適性を要する雇用（ECAP）については、新しい規定が近日公表される予定である。

[13] 例えば、7月1日から、フルタイムの80％で働く50歳以上の者は、〔0.8×（6／12)〕×1.5で計算される。

[14] 2018年法改正以前は、発注分は、みなし雇用分として、次のように計算されていた。

みなし雇用分＝（発注額－原材料費・販売経費等）／（SMIC×2000）

（注）保護セクターからの出向受け入れの場合は、分母はSMIC×1600

[15] https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-09/CHIFFRE-CLES-2018-AGEFIPH-WEB.pdf

[16] 障害のある求職者のうち50％が50歳以上である。また、1年以上の長期失業者が59％を占める（全求職者では、この割合は48％）。

[17] https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-064.pdf

[18] ドイツについては、高齢障害求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」（調査研究報告書No.110、2012年)、「欧米における障害者雇用差別禁止法制度 第2分冊：ドイツ・フランス・EU編」（資料シリーズNo.73の2、2013年)、厚生労働省資料「フランス及びドイツの障害者雇用促進制度について」、小田美季「ドイツにおけるインテグレーションプロジェクトの現状と課題」日本社会事業大学研究紀要60巻（2014年）123頁以下を参照。

[19] 高齢を理由として週18時間未満に減らす場合や、週18時間未満の労働が必要と判断される重度障害者の場合は、雇用義務の対象となる。

第６章　　一般就労促進方策との関係

１．障害者の一般就労の必要性

障害のある人もない人も誰もが、その能力と適性を活かしながら働くことを通じて、自己実現を果たし社会に貢献していくことが可能となる。実際、大企業、中小企業を問わず、良質な障害者雇用を実現している企業はたくさんある。そして、「障害者就労促進発注制度」の実施は、むしろ企業での障害者雇用（一般就労）促進を阻害する方向にも働きかねないので、その実施には慎重に取り組む必要がある、との意見がある。

２．多様な就労ニーズへの対応も重要

他方、障害者の仕事を確保するために、社内の雑用的な仕事（清掃、郵便物の分別等）を寄せ集めたり、もともと外部に発注していた業務を社内に取り込んだりしている企業も多い。効率の悪い仕事を社内に残しそれを障害者の仕事にすることは議論のあるところであるし、他方、外部に発注した方が企業にとってメリットである業務を、障害者雇用のために社内に取り込むことは経営の効率化に反し、新たな雇用も生み出していない、と見ることもできる。障害者の多様な就業ニーズを踏まえると、企業での一般雇用にこだわらず、障害者就労促進発注制度を積極的に活用して福祉事業所等での就労の場を広げていくことが重要と考えられる。

３．一般就労促進と多様な就労ニーズへの対応のバランス

「障害者就労促進発注制度」の考え方の元となる「障害者みなし雇用制度」を導入しているフランスやドイツでは、納付金の減額措置が一般就労への促進を阻害しているとの声は大きくないようであるが、本研究会では、上記のような議論を踏まえ、障害者の多様な就業ニーズへの対応と一般就労の促進という二つの課題をバランスよく行う配慮が、制度導入に当たっては要請されると考えた。

そこで、本研究会では、第一段階としては当面、福祉事業所や零細企業への業務発注額の一定額を障害者納付金額に算定し、納付金額の減額及び調整金・報奨金の増額だけの方式にして、雇用率の一部にカウントすることまでは認めないものとすることで、障害者就労促進発注制度が障害者の一般就労の促進に好ましくない影響を与えることがないように担保するとともに、さらに以下のような条件を付けることが適当であるとの結論に至った。

①「障害者就労促進発注制度」の発注側企業には、一定水準の一般就労の実現を条件とする。

② 受注側 A 型事業所等は、毎年一般就労を一定割合以上実現している事業所に限定する。

その上で、制度実施の第二段階では、当初の方策が障害者の一般就労に好ましくない影響を与えず一定の効果があることを見極めたうえで、発注側に、未達成企業であっても、障害者雇用を一定（例えば 1.8%）以上実施している企業を加え、受注側に就労継続支援 B 型事業所を加えることが望ましい、と考えてみた。

第７章　　日本国全体でのメリット

１.「障害者就労促進発注制度」導入のメリットと大きな可能性

「障害者就労促進発注制度」導入は、以下のようなメリットがある（注 1）

① 障害者の多様な就業ニーズに対し、より柔軟な支援が期待できる。

② 企業が行う雇用業務と福祉事業所が行う福祉業務の切り分けができ、それぞれ得意分野を担当できる（企業が仕事量の確保と仕事面での指導を、福祉事業所が障害者への福祉面での支援を、それぞれ集中して行うことで、それぞれが持つ比較優位の機能を活かすことができる）ので、全体の生産性向上につながり、GDP 増加への寄与も期待できる。

③ ノンコア業務の外部委託により、発注企業の従業員がレベルの高いコア業務に集中でき、生産性の向上が期待できる。

④ 受注事業所が同種の仕事を複数の企業から受注することにより仕事量を確保することで、高い生産性が期待される仕事が可能になり、障害者のキャリアラダー【キャリアアップのための方式】も形成しやすくなる（発注事業所が直接雇用する障害者も、コア業務に専念することができ、そのキャリアアップに繋がる）。

⑤ 少子高齢化に伴う人材不足の改善につながる。

⑥ 受注事業所間での競争メカニズムが適切に働くことで、A 型事業所等福祉事業所や小規模事業所の体質改善が期待できる。

以上のように「障害者就労促進発注制度」の実施が、A 型事業所や小規模企業への業務発注を大きく増加させることになる可能性がある。実際、日本での障害者就労施設等への発注額は公的機関が 135.5 億円（注 2）に留まり、また民間企業からの発注額が海外諸国に比べいまだ少ないと推測されるので、拡大余地は相当に大きい。例えば、フランスでは、障害者の法定雇用率は 6%、民間セクターの障害者実雇用率は 3.4%であるのに対し、発注相当分の雇用率は 0.6%である。すなわち、実雇用率の 6 分の 1 相当（17.6%）となっている。

フランスは雇用率が 6%と高いので前提条件が異なるが、以下、フランスのケースを日本に置き換えて、障害者就労施設等への発注額の拡大の可能性について試算をしてみる。まず現在の民間企業の障害者雇用者数から算出してみると、約 56 万人(実雇用率 2.11%)に 17.6%(0.176)を乗じた場合、日本の発注枠は「9.8 万人分」と算出できる。この 9.8 万人分を納付金ベースで算出すると「月 49 億円」（5 万円×9.8）すなわち「年 588 億円」となる。

そこで「障害者就労促進発注制度」における発注枠について試算すると、9.8 万人分の納付金の発注枠分での減額対象を発注額の 30%（4 章の減算換算率を仮定）とした場合、想定できる発注総額（流通総額）は「年 1,960 億円」（588 億円÷0.30）となる。一方、日本における法定雇用率の不足カウント数から試算すると、これを「約 8 万人」（注 3）と見積もった場合、納付金総額は年間 480 億円（8 万人×5 万円×12 月）となる。そこで、仮に上記試算と同様に発注される金額の 30%を納付金から減算する条件で運用されたと仮定した場合、最大年間 1,600 億円（480 億円÷0.30）の発注が期待できる。したがって、両試算の平均をとって最大約 1,780 億円の発注が期待できると思われる。

これを巡っては、受注側である A 型、B 型の受注可能額の見込みを、全国の事業所数にそれぞれの就労条件を勘案し算出すると「約 650 億円」（注 4）となる。そのため当面、発注側の発

注需要すべてに応えられると考えるのは現実的ではない。全ての未達成企業が本制度を通じて、直接雇用の減少あるいは納付金減算の対象になるわけではないが、自社の業務プロセスを外部企業へ委託する国内の BPO 市場（BPO とは、ビジネス・プロセス・アウトソーシングのことで、業務代行や人材派遣など一部の業務を委託するのではなく、一連の業務の流れをまるごと委託すること。）の全体が、国内 IT 系約 2.8 兆円、非 IT 系約 1.8 兆円、計 4.6 兆円（注 5）だとするならば、上記受注可能な「約 650 億円」はそれの約 1.4%に相当することになる。このように考えると、大きな受注可能性があることが予想できる。

２．留意事項

（１）企業における BPO 活用との関係

BPO（業務代行や人材派遣など一部の業務を委託するのではなく、一連の業務の流れをまるごと委託すること）は、BPO・ITO（IT アウトソーシング）の市場として、世界的にみると年平均 5.1%の成長見込みがある中、日本は年平均 3.0％に留まっている。また、GDP（国内総生産）に占めるアウトソーシング市場の割合をみても、北米の約 1/4 程度に留まっており、国内 BPO の成長が後れている（注 6)。今後、国内 BPO 市場の成長は、GDP の成長を助長することが期待され、就労継続支援事業所等への発注促進は大きな拡大余地があり、これまで BPO を活用していなかった民間企業からの新規発注を促す等、国内 BPO 市場全体の成長を助長することが期待できる。

（２）少子高齢化に伴う人材不足との関係

日本における「少子高齢化に伴う人材不足による経済損失」（注 7）を考慮するならば、これへの対処にも一定の寄与をすると考えられる。この対策として、女性・高齢者・外国人の活用のほかにも働く障害者（A 型事業所や B 型事業所の利用者や在宅の障害者）にも積極的に活躍の場を提供していくべきである。

（３）障害者等の報酬改善との関係

障害者就労促進発注制度を通じて、仕事の受注量の増加が見込まれることから、働く障害者や就労継続支援事業所等の職員の報酬・給与の改善（増加）が進むと見込まれる。さらに、報酬や給与が改善（増加）されれば、障害者や職員のモチベーション・職務レベル等の向上にも繋がることが期待される。

（４）「障害者就労促進発注制度」導入に伴う多様なコスト・ベネフィット額の試算

「障害者就労促進発注制度」を実施することで、障害者雇用納付金額は減少し障害者雇用調整金額等は増加すると見込まれる。一方、GDP（国内総生産）は増加し、税・社会保険収入が増え、医療・福祉関係の支出が減少することで、財政・社会保障収支はむしろ改善することも期待される。この点、GDP や財政や社会保障収支などミクロやマクロの様々なコストとベネフィットがどれほどになるか、しっかりとした推計を行う必要があろう。

(注 1) 中島隆信慶応義塾大学教授執筆の『障害者の経済学(新版)』(東洋経済新報社、2019 年)を参考にさせていただくとともに、今回研究会で実施した「企業ニーズ調査」、本研究会での議論をもとにまとめた。

(注 2) 厚生労働省『障害者優先調達推進法に基づく国等による障害者就労施設等からの調達実績平成 30 年度)について』(2019 年 10 月 24 日)によると、2018 年度における国・都道府県・市町村の障害者総合支援法に規定する就労継続支援 A 型・B 型等の障害福祉サービス事業所と、障害者優先調達推進法に規定される共同受注窓口等からの調達額は、135．5 億円であった。

(注 3)「障害者不足数階級別の法定雇用率未達成企業数」(『令和元年厚労省障害者雇用状況集計』(厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課) 所収) により概算算出。クロス集計の各不足者数の項目は中央値をとり、従業員規模別の項目に記載されている企業数で乗じて、最終的に合算し算出すると、約 8 万人になる。(例：不足者数 0.5 人又は 1 人の中央値「0.75 人」×「25,667 (45.5 人未満-100 人未満の企業数)」)

(注 4) A 型事業所と B 型事業所を合算すると、受託可能年間総額は、約 650 億円となる。

○就労継続支援 A 型事業所について

平均定員数 20 名、平均 1 日利用時間 4 時間、時給換算 1 時間あたり 500 円が生産できると仮定し、当制度運用後は、A 型事業所による受注が促進され、時給換算 1,000 円になることを想定して算出した。

■現在の A 型 1 事業所あたり生産額　約 80 万円/月と仮定

■A 型事業所数　約 3500 事業所 (利用者数約 7 万人と仮定)

■A 型受注可能総額　約 28 億円/月　約 330 億円/年

○就労継続支援 B 型事業所については、平均定員数 20 名、平均 1 日利用時間 3 時間、時給換算　1 時間あたり 200 円が生産できると仮定し、当制度運用後は、B 型事業所による受注が促進され、時給換算 400 円になることを想定して算出した。

■現在の B 型 1 事業所あたり生産額　約 24 万円/月

■B 型事業所数　約 11,000 事業所 (利用者数約 22 万人と仮定)

■B 型受注可能総額　約 26 億円/月　約 320 億円/年

(注 5) 出所：矢野経済研究所「2019-2020 BPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)市場の実態と展望」

(注 6) 平成 26 年 3 月経済産業省商務情報政策局「ビジネス支援サービスの活用」(原典は、Hfs Research 「State of the Outsourcing Industry 2013」)

(注 7) みずほ銀行産業調査部 総括・海外チーム「I. 総論 -日本産業が着目すべきメガトレンド- (Focus1. 労働力不足が日本産業に及ぼす影響と供給制約克服に向けた取り組み)

第８章　「障害者就労促進発注制度」実現に向けた検討課題

１．当面の検討課題

（１）制度の名称

「障害者みなし雇用制度」の名称は、派遣労働の労働契約申込みみなし制度等と混同したイメージを持たれることも懸念されるので、実態をより反映した名称に見直すのが適当ではないかと考えた。本研究会としては「障害者就労促進発注制度」といった名称が適当ではないかと提言したい。そこで、研究会報告書では、副題として「障害者就労促進発注制度に向けて」を加えることとした。但し、こうした制度の導入と実施までの間に、より適切な名称がないか検討する必要があろう。

（２）制度提言をする上での基本姿勢

１）障害者就労促進発注制度に関する考え方はいまだ広く認知されているわけでなく、かつマイナーな施策と捉えられるかもしれない。しかしながら、直接雇用のほかにも多様な働き方が世界に存在し、それを必要とする障害者にとっては大切な施策であると考える。そのことを巡り個々のメリットをはじめ、マクロの日本経済に対するメリットなどを、障害者、企業、行政等にできるだけ分かりやすい形で提示することが重要である。

２）「障害者就労促進発注制度」の推進に当たっては、今後の障害者就労施策の進むべき方向、すなわち、①一般就労の促進、②福祉的就労の就労内容の改善、③雇用政策と福祉政策の連携の強化などと、整合的なものでなくてはならない。

（３）慎重論への対応

これまでも「障害者みなし雇用制度」に対しては、福祉的就労関係者の多くから推進意見が出されてきている。

とはいえ、障害者総合支援法に基づき、障害者の一般企業への就職をサポートする就労移行支援事業所関係者からは、一般就労への移行を妨げる制度であるとの立場から、消極的な意見も出されている。

また、法定雇用率を達成している企業の一部にも、企業本体での雇用促進が重要であるとして、みなし雇用については積極的にはなれないとの意見がある。

こうした意見に対しては、障害者の一般就労の促進を確実に進めていく政策方向を堅持しつつ、その中で併行して、障害者の多様な働き方に対応するとともに、福祉的就労における就労内容の改善を図るための措置と本制度は位置づけられることを、繰り返し丁寧に説明していく必要があろう。

また、直接雇用を重視する労働組合、特に連合（日本労働組合総連合会）は、本制度の導入については現在のところは慎重である。日本の労働政策の見直しは、労使＋学識経験者の三者構成の労働政策審議会での検討が不可欠の手順となっており、本制度の実現のためには、今後、連合等労働組合の理解を得る努力が重要となろう。

なお、欧州、特に北欧諸国における労働協約には、障害者就労推進等の「社会憲章」条項が入ることが多い。日本においても、障害者の就労問題につき労働協約の中に「社会憲章」を取り入れることを検討する中で、労使関係者と福祉関係者との間で、障害者みなし雇用制度（「障

害者就労促進発注制度」）についての意見交換を深めることも有効であろう。

（４）民間企業からの受注拡大方策との関係

「障害者就労促進発注制度」の実施は、現在実施されている、民間企業からの受注拡大の方策や官公需拡大の方策との間で相乗効果が上がるものとする必要がある。

民間企業からの受注拡大の方策として、現在、セルプ協、きょうされん、多くの都道府県等で共同受注窓口を設定している。厚生労働省の情報では、都道府県の把握している全国の共同受注窓口は 101 か所（一部政令指定都市分は含まれていない）である。具体的な受注実績のデータはないが、近年受注拡大を積極的に進めている県は、静岡県、福井県、愛知県、大阪府、大分県等とまだ多くないようであり、発注するインセンティブを付与する施策が求められる。

2008（平成 20）年度税制改正要望において、障害者の働く場に対する発注等促進税制の創設（5 年間）が認められ、2013（平成 25）年度には、延長期間 2 年間に短縮され認められた。これは、障害者の「働く場」に対する発注促進のため、企業または個人事業主が障害者就労施設等に対して物品及び役務の発注を行った場合に、一定期間内に取得した減価償却資産について、上限の範囲内で前年度からの発注増加額と同額の割増償却（固定資産の普通償却限度額の 30％を限度）を認める制度である。

しかし､2014 年度の総務省による政策評価では､｢政策目的の根拠･政策体系での位置づけ｣は明らかであるが､｢税収減を是認するような有効性（費用対効果）の説明が不足している。｣とされ、残念ながら 2015 年 3 月末で廃止された。今後、｢障害者みなし雇用制度｣と税制を連動させ､｢税収減を是認するような有効性（費用対効果）｣をしっかりと提示できる制度を構築すべきであろう。

（５）官公需拡大方策との関係

研究会の議論においては、障害者みなし雇用制度（｢障害者就労促進発注制度｣）は官公庁も対象にすべきであるとの意見が多かった。

官公需の実績は、｢障害者優先調達推進法（国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律）｣が 2013（平成 2）5 年 4 月に施行されて以降、官公需も増え、厚労省ホームページの「障害者優先調達推進法に基づく国等による障害者就労施設等からの調達実績（平成 30 年度）について」によると、全国で 140,351 件、178.41 億円となっている。うち金額ベースでみると、国・県・市町村の合計で 90.73％である。また障害者福祉サービス事業所、共同受注窓口、特例子会社等別からの調達実績については、国・県・市町村分の合計でそれぞれが 76.22％、9.31％、14.47％であり、共同受注窓口との契約は 1 割未満であった（共同受注窓口が仲介だけして、契約は障害者福祉サービス事業所というケースについては不明）。

このように、障害者就労施設に対する官公需は増えてきた。しかし、欧州諸国に比べるとまだ小規模と思われる。障害者の就労支援は、官民問わずの共通課題であり、今後、官公庁からの発注も促進すべきである。総合評価入札を通じた障害者福祉施設への発注にあたっては、「指定中間支援組織」（｢ユニバーサル就労（ひとり親、障害者、生活困窮者などの就労困難者の就労）の推進に必要な関係者間の調整を行う機関）の評価を活用する大阪府の「大阪府ユニ

バーサル就労条例（改正大阪府障害者等の雇用促進等と就労の支援に関する条例）」（2019 年 3 月制定）などを参考に、今後、「障害者優先調達推進法」の強化を図ることが期待される。また、「障害者就労促進発注制度」の導入や見直し時には、フランス等にならい、官公庁も障害者雇用納付金制度の対象とすることを検討すべきであろう。

２．２０２０年度以降の対応

障害者就労促進発注制度を適切に理解してもらった上での的確なアンケート調査や実態調査を実施し、そこで得られたエビデンスに基づき、労使や障害者団体等を交え、制度導入に向けての本格的な検討が期待される。

おわりに

障害者みなし雇用研究会の立ち上げの理由や趣旨については、「はじめに」で示した通り、多様な働き方を認めていこうという社会的気運と、福祉的就労分野の低工賃・賃金状況の最大の問題である良質の仕事の確保が必要であり、そのために障害者雇用率制度を採用しているフランス・ドイツの障害者就労をめぐる「みなし雇用制度」を参考に、日本でも同種の措置を導入する場合の課題等について検討することとした。

研究会開始当初、当該制度導入に積極的でない団体等に対して、説得できるだけの意見の整理が必要と考えて、論点整理から始めた。しかし委員会を進行する中で、委員の皆様からは納付金制度をはじめとする現行の制度との矛盾等が指摘され、そのたびに障害者に多様な働き方を実現してもらうための障害者ファーストの視点に戻るケースが多々あった。それだけ、委員各人が真剣に討論したためと考えている。

研究会が発足した当初の考えと大きく路線変更をしたことが、2 つある。一つは、発注金額を納付金額に換算し、納付金額に相当する雇用を発注企業の雇用率に上乗せするという制度ではなく、一般雇用に努力されている企業に配慮し、当面納付金の減額、調整金・報奨金の増額だけに留める案に変更したことである。もう一つは、発注枠を一般雇用に「みなし」という言葉の印象を避けるため、障害者の多様な就労ニーズを念頭に置いた「障害者就労促進発注制度」に名称を改めたことである。

当報告書は、現制度の課題を上げつつ、実現可能なレベルまで調整できたものと自負している。今後、障害者就労支援制度の検討に少しでも寄与することを祈念したい。

新型コロナウイルスの感染拡大で全世界が未曾有の事態に陥り、収束後の世界のルールが大きく変わるとの専門家の見方もある。一般雇用の在り方に関しても、今後はテレワークの普及など多様な働き方の動きが出てくると思われる。障害者就労も同様に、独立自営障害者のテレワークをはじめ、多様な働き方を考慮することが求められるであろう。そうした流れを巡っては、本研究会の提言する障害者就労促進発注制度が貢献できることを願っている。

最後に、個性豊かな先生方の多様な意見をまとめ、委員会を進行いただいた座長の諏訪康雄先生、報告書をまとめるにあたりご尽力いただいた岩田克彦先生、フランスとドイツの状況をまとめていただいた永野仁美先生、また参加いただいた各委員の先生方に心より感謝を申し上げる。さらに、会場の提供、議事録の作成などで協力いただいた株式会社 FVP、助成をいただいた公益財団法人日本財団に深く御礼申し上げる次第である。

久保寺一男（NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会理事長）

資料編

Ⅰ．障害者雇用率制度

（１）障害者雇用率制度の概要

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 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、重度知的障害者は１人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 現行の障害者雇用率 （平成30年４月１日から。平成33年４月より前に、さらに、0.1%ずつの引き上げ。）

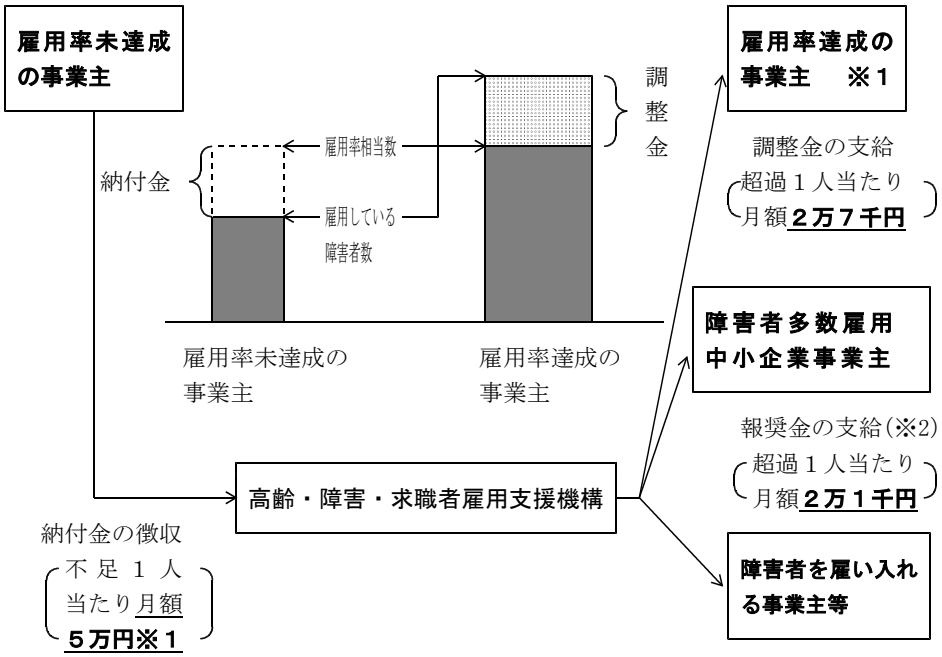
＜民間企業＞
民間企業 ＝ ２．２%
特殊法人等 ＝ ２．５%

＜国及び地方公共団体＞
国、地方公共団体 ＝ ２．５%
都道府県等の教育委員会 ＝ ２．４%

（出所）厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課資料

（２）障害者雇用納付金制度の概要

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業（**常用労働者100人超**）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給している。



常用労働者100人超の企業から徴収し、100人以下の中小企業からは徴収していない。

障害者を雇い入れるために、作業施設の設置・整備を行ったり、重度障害者の雇用管理のために職場介助者を配置したりする事業主等に対して助成金を支給

※１　常用労働者100人超（常用労働者200人超300人以下の事業主は平成27年6月まで、常用労働者100人超200人以下の事業主は平成27年４月から平成32年３月まで納付金が４万円に減額される）

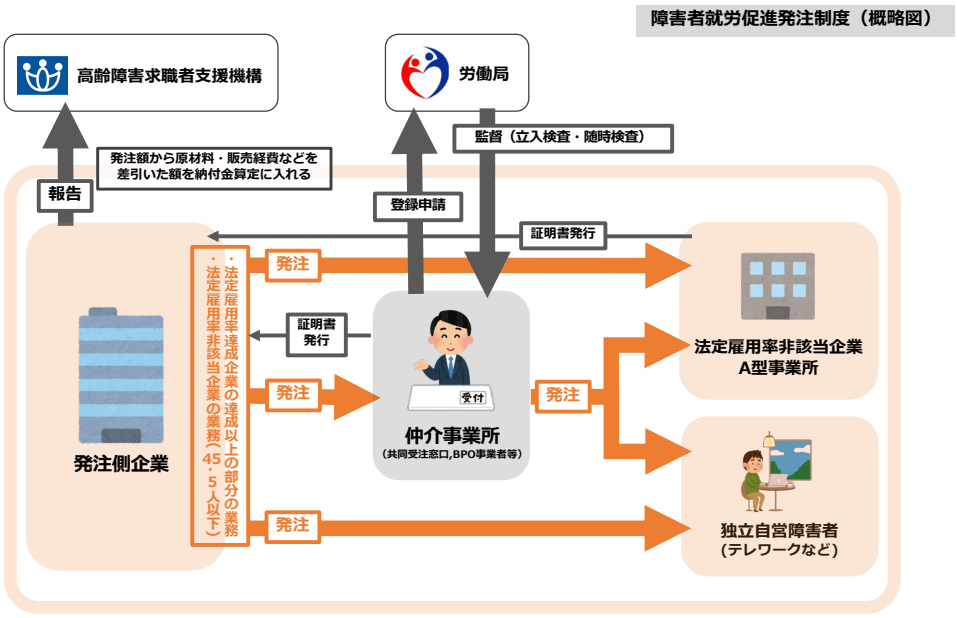
※２　常用労働者100人以下で障害者を４％又は６人のいずれか多い数を超え雇用する事業主

＊　上記のほか、障害者雇用納付金制度においては、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に年間35万円以上の仕事を発注した事業主に対して、特例調整金又は特例報奨金を支給している。

（出所）厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課資料

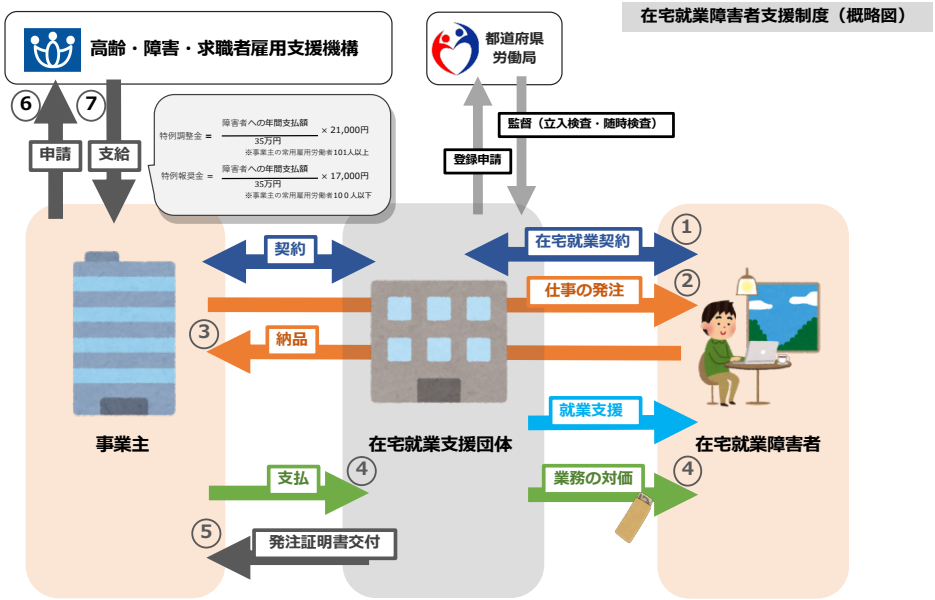
Ⅱ．障害者就労促進発注制度（概略図）

適用範囲の企業から、法定雇用率非適用企業等、就労継続支援 A 型事業所等や独立自営障害者などに仲介事業所を通して、または直接に仕事の発注をした場合、企業の障害者雇用納付金制度の納付金に発注額の一定割合を参入する制度である。



Ⅲ．在宅就業障害者支援制度

在宅就業障害者（自宅や通所の障害者施設などにおいて就業する障害者）に、在宅就業支援団体を通して、仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度から、特例調整金・特例報奨金が支給される制度である。



Ⅳ.「企業ニーズ調査結果概要」（「みなし雇用制度」すなわち「障害者就労促進発注制度」に対する企業へのヒアリング調査結果）概要

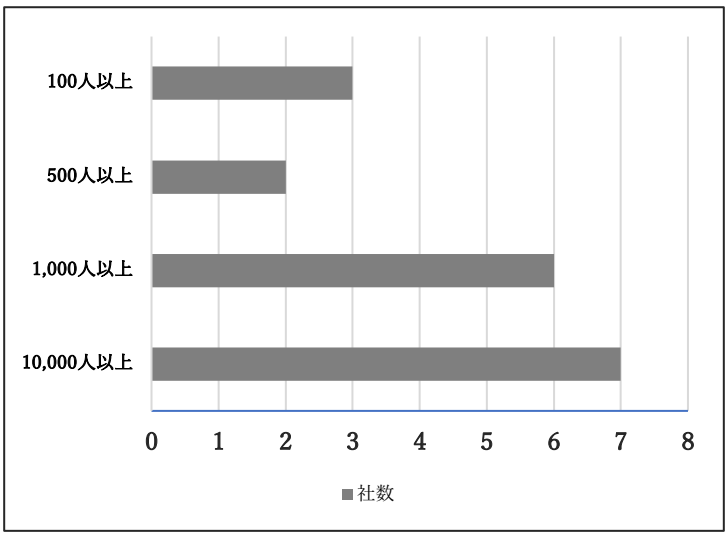
（設問 1～3 は、ヒアリング企業の基本情報のため省略する。末尾にヒアリングシートを付けた。）

回答企業の基本情報（全 18 社）

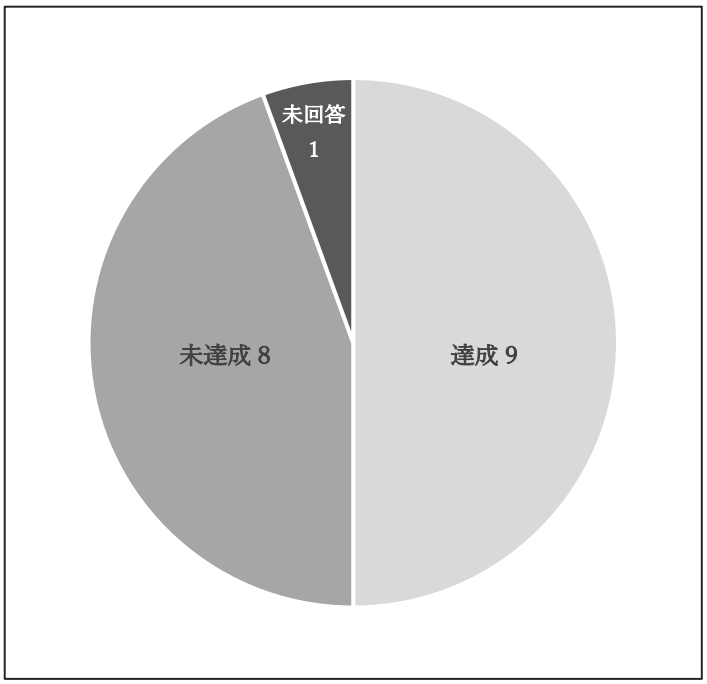
■業種の内訳（単位：社数）

製造業	7
小売業	2
運送関連業	2
印刷業	1
冠婚葬祭業	1
金融業	1
建設業	1
百貨店業	1
機械関連業	1
電気関連業	1

■従業員規模別（単位：社数）



■障害者雇用達成状況（単位：社数）



４． 障害者雇用環境について（複数回答あり）

（1）障害者が 1 つの部署・チームにまとまって仕事をしている。（6 社/18 社）

（2）特例子会社（7 社/18 社）

（3）事業部や部署にそれぞれ配属されている。（15 社/18 社）

（4）その他（0 社/18 社）

５．アウトソーシングする場合に、障害者就労支援施設等への発注について

（複数回答あり）

すでに発注している。（4 社/18 社）

条件さえ整えば積極的に発注したい。（2 社/18 社）

発注したいが難しいと感じている。（5 社/18 社）

障害者就労支援施設の知識がないので、何とも言えない。（5 社/18 社）

その他（自由記述）

・特段の予定なし（I 社）

・自社で障害者雇用について検討しはじめたところです。（L 社）

・発注できる業務がイメージできません。（N 社）

・特に発注は考えていない。（P 社）

・特例子会社への発注をしている為、条件さえ整えば施設への発注も有りえる（R 社）

６．障害者みなし雇用制度について、現時点でのお考えを教えてください。

（該当項目にチェック・自由記述）

(1)法定雇用率達成に向けて努力しているが、限界を感じているため制度を活用したいと考える。

限界を感じる主な要因などを教えてください。（9 社/18 社）

・雇用率の上昇に伴い、障害者採用を強化しているが採用要件を満たす人材がおらず採用が困難。（A 社）

・採用要件を緩和することによって、サポート体制の構築や簡易業務の集約が必要なるなど、オペレーションへの影響が大きい。（A 社）

・採用は積極的に行っているが、人材不足のため、毎年一定の人数を採用するのが難しい。（B 社）

・弊社は製造業ではあるが量産品を扱っていないため、定型作業が無く現場作業は対応困難。過去にも事務職で何度か障害者雇用をしているが、より効率的な働き方が求められる昨今では、健常者従業員の十分なサポートができず定着ができていないのが実情である。（D 社）

・サービス業のため、事務や簡易業務が少なく、業務に適応できる方が限られてしまうため。

また、障害者の方を集めて専門的な部署も検討しておりますが、対応する責任者の人材が現時点ではいない。（E 社）

・採用活動や採用後の人事管理、業務管理が難しいと感じる。(G 社)
・新卒入社も含め年間 250 名の社員増加に対して障害者採用が追いついていない現状です。また障害者も年間 5 名ほど退職がおり常に法定雇用率未達が続いています。(H 社)
・企業の障害者雇用は身体から知的・精神へシフトしており身障者への施策とは異なる対応と努力が必要です。例えば柔軟な勤務制度の整備や職場でのケア、指導ができる人材の配置等、難易度、必要な工数が高く、拡大に限界を感じます。(M 社)
・受け入れ体制の整備（職場支援・インフラ含む）(O 社)
・グループで法定雇用率を達成しようとしているが、グループ会社の中で契約社員を採用して事業を展開する会社があることなどから、従業員が急激に増えることがある。他企業との M&A の際も同様で、従業員数の増加やグループ全体の組織に関わる変化が激しいことなどから、雇用率を守ろうとすると厳しい側面がある。一方、基本的には「直接雇用」をしようという考え方だが、前述のように「急激な変化」や「法定雇用率の増加」があると限界がある為、必要に応じて制度を活用したいと考える。(R 社)

（2）法定雇用率の増加に伴い、適切に制度を活用したいと考える。
＊活用したいと思われる増加後の法定雇用率の□（チェックボックス）にも、チェックを入れてください。
□2.3%以上（6 社/18 社） □2.7%以上（0 社/18 社） □3.0%以上（0 社/18 社）

法定雇用率の増加により貴社として必要となるハード面、ソフト面の課題などを教えてください。
（※障害のある方の求職者の内 7 割以上が精神障害者である実態を踏まえ、以下の通り回答）
・精神障害をお持ちの方で 1~2 級の手帳取得者については、認定の要件からしても配置先・サポート体制含め、常日頃の職場の理解や協力が必須。また、一方で離職率も高く、且つ、安全配慮義務を負っていることから、個に焦点を当てた対応が必要。(A 社)
・①知的障害の方をフォローする人材の確保と社員教育②精神障害の方のフォロー体制の構築と社員教育（C 社）
・既に会社としてニーズを持っておりますが、前述のとおり、適切な責任者がいない点と、作業をおこなうスペースの確保が自社内でできない。(E 社)
・就業場所、設備等、また人事管理面（G 社）
・ハード面では受け入れ施設の問題等職場環境で、ソフト面では周囲の理解と特性に応じた支援体制、地域の支援機関との連携および誰もが納得できる昇給、昇格、キャリアパスの構築が課題となります。(H 社)
・(1) と同様です。(M 社)
・職場環境の改善（バリアフリー等）職域開発/拡大、職場への理解活動や支援（O 社）
・障がい者を受け入れる側の社員に対する継続的な啓蒙活動や理解の促進、在宅勤務を可能とするような新たな IT 技術の取入れ、雇用・定着担当者同士、および学校や支援センター・ハローワークとの継続的なネットワークづくり（Q 社）
・急激な変化がない限り 2.3%は達成できるが、前述のような変化が生じると、2.4%以上では

限界になる可能性があるため、必要に応じて制度を活用したいと考える。(R 社)

（３）自社の人材不足の課題解決と社会貢献を同時に実現できるため、制度を活用したいと考える。

具体的理由を教えてください。(6 社/18 社)
・社会的責任を果たすため、障害者の保護就労施設に業務を発注しているが、直接雇用の障害者への業務付与が優先となり、障害者保護就労施設への発注量を抑制せざるを得なくなる懸念がある。外部就労施設への発注についても雇用率としてカウント可能となるみなし雇用制度を活用したい。(A 社)
・企業側、雇用される側、双方にメリットがあるため。(B 社)
・すでに障害者就労支援事業所に仕事の発注をしているため、制度の活用ができれば、より有利なことであると認識している。(F 社)
・得意先から BPO 業務を受託しており、得意先の BPO ニーズと法定雇用ニーズの両方を満たせる為。(G 社)
・障がい者のある方の自立支援を行う企業姿勢を体現するために、直接雇用にこだわらない新たな手法を取り入れていきたい。(Q 社)
・企業の社会的責任を果たす側面と、組織の生産性の向上により、双方が Win-win の関係になると考える為。(人材不足は、障がい者雇用でも生じており、例えば応募者数が減少していることなど、そもそもの母数が減ってきていることから、直接雇用が難しくなっている状況もある。)(R 社)

（４）障害者就労支援事業所に仕事を発注したいと考えていたがメリットがなく、躊躇していたので明確になり、検討がしやすくなる。

発注を躊躇していた理由などを教えてください。(3 社/18 社)
・知識不足、そこまでの検討を行ったことがない。(B 社)
・個人情報管理やセキュリティ、作業上におけるミスのリカバリー (G 社)
・すでに、社内の業務を切り出し特例子会社に発注している為。(R 社)

（５）直接雇用のみにこだわりたいため、現時点では制度の活用は考えていない。

直接雇用にこだわりたい理由などを教えてください。(7 社/18 社)
・特にこだわりはない (G 社)
・直接雇用にこだわっているわけではありませんが、当社の社員としての意識を醸成するため、テレワークといえども月に一度ぐらいは顔を合わせる機会を設けたいと思います。(H 社)
・民間企業の社会的責務の所在は”直接雇用”にあり (I 社)
・弊社経営理念の行動指針の一つである「働く仲間とハグ」に則った取り組みにしたいから (J 社)

・障害のあるなしに拘わらず同じ職場で「一緒に働く」を実践したいから（J 社）
・現時点では、障害者の社会参加、自立に対して直接雇用でないと企業としての責任は果たせない。企業として成長できないという考えですが、(1)、(2) の通り、限界を感じている状況です。(M 社)
・雇用を通じて CSR を進めていきたいと考えているため。(P 社)
・前述の通り、組織の変化や採用環境の変化が生じると直接雇用だけでは困難な状況があるため、必要に応じて制度を活用していきたいと考える。(R 社)

（６）興味はあるが、どのような業務を発注できるかイメージがつかない。

発注可能な業務をイメージするためには、制度推進者はどのような対応が必要か、教えてください。(9 社/18 社)
・建設業に合った業務がどれだけあるのかイメージがつかない。(B 社)
・「障害者みなし雇用制度」を検討する上で、運用方法や発注可能な業務、必要な発注量、価格（費用）がわかる資料が必要ではないでしょうか。(C 社)
・AI 作業のバックオフィス（FAQ 更新など）個人情報、機微情報を取り扱わない。
(G 社)
・全部門との連携が必要であると考えますので、全社員が障害者へ業務の創出を理解する場を設け、各部門から業務の提供をしてもらい精査する必要があると考えます。(H 社)
・業種別の具体的な作業の紹介（弊社の場合であれば百貨店あるいは小売業）(J 社)
・発注額の算出方法やポイント換算の具体的な提案（J 社）
・既に導入・実施されている欧州での活用事例の紹介等、具体的な情報提供があればイメージがつかみやすいです。(M 社)
・事務系の業務では、現在単純な入力業務はほとんどなく、発注できる業務がありません。
(N 社)
・業種・職種別等での業務例を提示いただく等（O 社）
・特例子会社に発注しているため、イメージはできる。(R 社)
＊印刷関連：DTP、オフセット印刷、オンデマンド印刷、シール印刷、製本・検査、POP 作成、販促物の梱包・発送等の内職系作業
＊データセンターでのデータ入力、CAD 等を活用したオフィスレイアウト業務、商品の開発支援、メールセンター、合鍵製作、商品などの修理・発送、小売店向け伝票印刷・発送業等々
(R 社)

（７）情報漏洩・納期・品質などに対して、障害者関係施設が十分な対策があるか心配である。

情報漏洩対策や納期・品質など業務の管理方法において、最低限必要と考える基準などを教えてください。(7 社/18 社)
・場所で言えば監視カメラ（出入口）、ＰＣログ、入退室管理（カード認証）、また何かあった時の管理体制（G 社）

・お客さま情報に関する業務および社員の個人情報は扱わない。非機密情報、公開情報に限られるが、管理や報告の仕方を可視化し定期的な研修を行い本人が理解することが最低限必要となります。(H 社)
・秘密保持契約書の締結、秘密保持誓約書の提出、秘密保持に関する教育、担当窓口の設置（納期の調整役)、技能伝承、検品の徹底（K 社)
・特に情報漏洩対策が大前提。守秘義務契約の徹底。外部へのデータ流出のブロックシステムは最低限必要です。(M 社)
・製品関連の業務では、食品会社であり、安全品質面で自社工場と同レベルの管理が求められます。(N 社)
・社員教育（管理規定化と従業員の意識醸成)、ソフト、ハードウェアの暗号化、データ持ち出しの制限、記録管理など（O 社)
・契約を締結する為、作業者の障がい有無は関係ないと考える。(R 社)
・当然ながら、情報漏洩・納期・品質は重要であるとも考える。(R 社)

（８）制度の悪用が考えられ、対策が充分できるか心配である。

どのような悪用が考えられるかを教えてください。(3 社/18 社)
・障害者における賃金の下落、定期性な賃金。安ければよいとの話でもない。(G 社)
・最低賃金を下回る低賃金での採用と助成金を活用するため雇用 2 年で自己都合退職を促す。
また実際には業務を提供せず、障害者本人の自立を助ける会社の責任を果たさないケース
重度障害者のみを採用し公平性が保たれないことがあると思います。(H 社)
・制度利用が導入拡大した先の発注価格と市場価格との乖離。企業にとって頼りたくなる制度である一方で、障害者就労人数は限りがあるため。(M 社)

（９）障害者みなし雇用制度の知識がないので、何とも言えない。

理解が難しい箇所、制度関連情報をどのような形式で収集したいかなどを教えてください。
(6 社/18 社)
・制度の実現性や法的な補助があるかどうか。(G 社)
・当社のアスリート職はみなし労働制で雇用契約しており、練習によって週 1 日~週 3 日の本社出勤を覚書に記載している。また出勤日には週の活動報告と経費精算、業務をしていますので内勤業務にも適用できると考えます。(H 社)
・みなし雇用制度に特化した冊子の提供 ・支援機構発刊の「働く広場」への特集提供（J 社)
・会員制のメルマガ情報の発信、など（J 社)
・事例がないのでイメージや流れが分からない（K 社)
・厚生労働省 HP での情報掲載（K 社)
・官公庁主催の説明会があれば情報収集の場として参加を検討したい（K 社)
・メールなどで関連情報に関する URL などを紹介して頂けると大変ありがたいです。(L 社)

・当制度の詳細が掲載されている特設サイトがあると良いと考える。(R 社)
・必要なときに、必要な情報にアクセスできることが望ましい為。(R 社)

（１０）その他　(6 社/18 社)
・選択肢が増えることは、基本的には企業側にとっても障害者側にとっても良いことであると思う。直接雇用とみなし雇用などの使い分けに関する方針・指針や、判断/選択のガイドのようなものがあると良いと思う。(D 社)
・現在も植樹や箸袋の押し花、アンケートハガキへの粗品添付など就労支援施設への発注を行っていますが、法定雇用率の充足に対してメリットが少ないのが現状です。自社雇用も促進していきますが、当該制度の充実により障害者雇用を促進できればありがたいと考えております。(E 社)
・ 制度の導入を待望している。(F 社)
・今後多くの企業が法定雇用率を達成すれば納付金が少なくなり、助成金に充当できる財源が限られ、さらに法定雇用率を上げる可能性があると思います。(H 社)
・障害者雇用を安直な方法論（法令遵守のみが目的、お金でかいけつのみ）で捉えられかねない。(I 社)
・外部委託できる業務があまりないため考えておりませんでした。(L 社)

７．自由記述
・障害のある方の雇用は、社会的にも大変重要であることは誰しもが認めるところであるが、国や地方自治体における雇用率の水増し問題の発生を踏まえると現行制度が限界に来ていると感じざるを得ない。『なぜ水増し問題が発生したのか』の原因究明によって、障害者雇用の本来あるべき姿（福祉と雇用の両立）が見えて来るのではないかと思われる。早急な原因究明と対応、公表を望みたい。(A 社)
・障害手帳をお持ちで求職活動されている方の内、約 7 割が精神障害をお持ちですが、雇用も大切ですが、その前にしっかりとした診療と治療、専門医による就業の可否判断が重要と考える。現状、そのプロセスがない中で企業は採用活動をしており、採用に至らない。また、採用されても定着しないのではないか。(A 社)
・精神障害手帳をお持ちの方は、自立した社会生活が困難であることから障害手帳の発行を受けているが自立した社会生活が困難な方を障害者雇用率に含めるべきなのか、疑問がある。(A 社)
・企業 HP、転職フェア、合同職種説明会、人材紹介会社の活用等、様々な手段を駆使して採用活動を展開しているが、就業希望者は多いが、入社し、職場とコミュニケーションを取りながら継続した勤務が可能な方は、残念ながら極めて少ない実態がある。『働き方改革』が叫ばれている昨今、障害者雇用政策についても、数字だけを追い求めてきた法定雇用率の在り方を根本から検討し、障害者みなし雇用率制度等の導入含め、検討・見直しが必要である。(A 社)

・精神障害者の方の場合、療養の為のお休みや、中長期的休業が考えられ、雇用の継続が困

難であると判断した場合の「雇止め」に関する法的緩和があると、積極的な採用も考えられるのですが、「障害者みなし雇用制度」を利用できれば、少なくとも雇用リスクが軽減され、企業の積極的参加も望めるのではないでしょうか。(C 社)

・企業として従業員の生産性向上を図ってゆくことは当然であり、それが健常者であれ障害者であれ、戦力として成果が期待できる人材であれば直接雇用して育成して行くのは勿論だが、定常的に周囲のサポートが必要な障害者となると、人員の余裕が十分でない企業にとって、直接雇用は簡単な話ではない。

安易な業務の切り出しにより簡単な作業を中心に行う直接雇用の障害者が、サポートの不十分さもあって、仕事のやりがいに繋がらず定着できなかったケースでは、受入部門の従業員にも残念な印象が強く残ってしまい、新たな直接雇用に対して消極的になってしまう。法定雇用率達成を目標に直接雇用のみを推し進めることでは、幸福な結果に結びつかない現実があることを直視すべきと感じる。

また、一口に障害者と言っても障害の種類や重度など非常に幅広く、出来る作業・苦手な作業は人それぞれであるため、自分の能力に応じた雇用形態を選べることが本来望ましいし、みなし雇用を始めとした障害者就労の手段を企業が積極的に利用できるようになれば、企業側からも障害者雇用手段の選択が広がり、自分に合った長続きできる障害者就労が増えてゆくのではなかろうか。(D 社)

・障害者の就労の機会が増えることなので、制度が出来ることは良いことである。(F 社)

・企業の法定雇用ニーズと BPO ニーズを両方とも満たせる制度として期待しておりますが、施策の展開（啓発や広報）についてもしっかりとした想定を官民一体となっての対応でないと本制度は、広がらないと思います。(G 社)

・民間企業における障害者雇用の重要な役割の一つは、障害者も戦力として仲間であり、時間と空間を共有していく事であり、雇用率達成というのは、第一義的な目的ではなく、通過点に過ぎない。雇用の質を上げていく事が第一義的な目的であり、ミッションであると考えます。その為にグループ行動規範「3 万 6 千人のスタート」をグループ内に浸透させ、雇用の推進を行っています。(I 社)

・弊社は特例子会社ではないので組織としては障害者雇用の担当は総務人事統括室人事部の中にあり、私と部下の女性 1 名、計 2 名（分母は約 2,500 名）です。組織としてはマイノリティの部署で、「障害者雇用」が役員会議等の議題にあがることは乏しく、上層部が障害者雇用やみなし雇用制度にどのくらい関心を持つかは疑問です。

さらに弊社に限らず百貨店業態は苦戦であり、従来の小売業形態からテナント導入でフロア毎、賃貸借つまり仕事は減るのに雇用率上昇に伴い障害者はもっと採用しなければならない、という矛盾に直面しているため、障害者雇用を数値で捉えるならば「みなし雇用制度」は.魅力的かもしれません。

他方、障害者雇用を単に法律で決まっているから「ヤラナケレバナラナイ」というネガティブな発想ではなく　障害者も健常者も同じ職場で一緒に働きリスペクトしあいながら、明るい職場環境、結びつけるといった「ヤッタホウガヨイ」というポジティブな思考であれば「みなし雇用制度」はよい経営にそぐわないかな？とも感じます。後者のつもりで取り組んでいます。中島先生の本にあるような２％までは企業が責任を持ち、それ以上はみなし適用可にしたり、いずれにしても、こういうことを契機に「障害者に」「障害者雇用に」関心が高

まる一助になればよいと思います。(J 社)
・現在は直接雇用した方が職場のニーズに合った方を雇用できると考えているが、みなし雇用制度のメリットが大きければ導入を検討する余地があると思う。法定雇用率の充足をしやすい（カウントになりやすい）制度であれば上層部に説明しやすい。(K 社)
・昨年 10 月に作業系の業務を実施する部署を自社内に立ち上げ、知的障害者の雇用にも取り組んでおり、現在のところ、社外に発注するということは考えておりません。(N 社)
・当社では、雇用率算定されない障がい者自立支援の活動として、自立センターを通じた制服クリーニング等の就労支援、当社のセンターにおける DM 便の配達委託を通じた支援活動を行っております。この障害者みなし雇用制度が実現しますと、上記の取り組みが更に促進されることが期待できますので、是非実現に向けた取り組みを進めていただきたく思います。(Q 社)
・今後の展望として、特例子会社だけではなく、本社の各部署に障がい者を配属してダイバーシティな働き方、組織の構築を目指したいという考え方もある。(R 社)
・直接雇用、業務発注に関わらず、そもそも障がい者と一緒に働くことそのものに価値があるとも考えている。(R 社)
・納付金の減算よりも雇用率に換算する方が、制度が活用されやすくなると考える。
また、すでに法定雇用率を達成している企業が、業務を発注する可能性も大いにあると考えている為、達成している企業が業務を発注した場合のインセンティブも明確にする必要があると考える。(R 社)

以上

＊本回答内容は、今後予定する「企業向け大規模調査（仮称）」を実施するための事前情報の収集を目的としたものであり、障害者就労促進発注制度（障害者みなし雇用制度）の是非を決定するための情報ではない。

調査票原本

障害者みなし雇用制度に対する企業様へのアンケート

＊ご回答内容は、本研究会の目的以外では使用しません。
＊研究報告の際に、企業名が公表されることも一切ございません。

1.企業情報

企業名＿＿＿＿＿＿　業種＿＿＿＿　資本金＿＿＿＿　従業員数＿＿＿＿人

2.ご回答者情報

部署＿＿＿＿＿＿＿＿　役職＿＿＿＿　ご氏名＿＿＿＿＿＿

3.障害者雇用者数について

現在の障害者雇用者数

身体障害＿＿＿＿人　知的障害＿＿＿＿人　精神障害＿＿＿＿人

法定雇用率に達していない不足カウント数＿＿＿＿カウント

4.障害者雇用環境について。

該当する項目の□（チェックボックス）に、チェックもしくは黒でぬりつぶしてください。
※複数回答可

□ 1.障害者が1つの部署・チーム にまとまって仕事をしている。

□ 2.特例子会社

□ 3.事業部や部署にそれぞれ配属されている。

□ 4.その他 (＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿)

5.アウトソーシングする場合に、障害者就労支援施設等への発注について。

該当する項目の□（チェックボックス）に、チェックもしくは黒でぬりつぶしてください。
※複数回答可

□ すでに発注している。

□ 条件さえ整えば積極的に発注したい。

□ 発注したいが難しいと感じている。

□ 障害者就労支援施設の知識がないので、何とも言えない。

□ その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

6. 障害者みなし雇用制度について、現時点でのお考えを教えてください。

該当する項目の□（チェックボックス）に、チェックもしくは黒でぬりつぶしてください。
※複数回答可

（注）「障害者みなし雇用制度」とは
障害者の保護就労施設や在宅障害者に仕事を発注した企業に対し、その発注額の一定割合を障害者雇用納付金額（日本の場合、法定雇用率未達成相当1人あたり月5万円）相当とみなし、発注企業の実雇用率に算入する制度や、類似する制度がドイツ、フランスで実施されている。

□ (1)法定雇用率達成に向けて努力しているが、限界を感じているため制度を活用したいと考える。

限界を感じる主な要因などを教えてください。

□ (2)法定雇用率の増加に伴い、適切に制度を活用したいと考える。
＊活用したいと思われる増加後の法定雇用率の□（チェックボックス）にも、チェックを入れてください。
□2.3％以上 □2.7％以上 □3.0％以上

法定雇用率の増加により貴社として必要となるハード面、ソフト面の課題などを教えてください。

□ (3)自社の人材不足の課題解決と社会貢献を同時に実現できるため、制度を活用したいと考える。

具体的理由を教えてください。

□ (4)障害者就労支援事業所に仕事を発注したいと考えていたがメリットがなく、躊躇していたの で明確になり、検討がしやすくなる。

発注を躊躇していた理由などを教えてください。

□ (5)直接雇用のみにこだわりたいため、現時点では制度の活用は考えていない。

直接雇用にこだわりたい理由などを教えてください。

6. 障害者みなし雇用制度について、現時点でのお考えを教えてください。

該当する項目の□（チェックボックス）に、チェックもしくは黒でぬりつぶしてください。
※複数回答可

（注）「障害者みなし雇用制度」とは
障害者の保護就労施設や在宅障害者に仕事を発注した企業に対し、その発注額の一定割合を障害者雇用納付金額（日本の場合、法定雇用率未達成相当1人あたり月5万円）相当とみなし、発注企業の実雇用率に算入する制度や、類似する制度がドイツ、フランスで実施されている。

□ (6)興味はあるが、どのような業務を発注できるかイメージがつかない。

発注可能な業務をイメージするためには、制度推進者はどのような対応が必要か、教えてください。

□ (7)情報漏洩・納期・品質などに対して、障害者関係施設が十分な対策があるか心配である。

情報漏洩対策や納期・品質など業務の管理方法において、最低限必要と考える基準などを教えてください。

□ (8)制度の悪用が考えられ、対策が充分できるか心配である。

どのような悪用が考えられるかを教えてください。

□ (9)障害者みなし雇用制度の知識がないので、何とも言えない。

理解が難しい箇所、制度関連情報をどのような形式で収集したいかなどを教えてください。

□ (10)その他

7.自由記述

アンケートへのご協力、誠にありがとうございました。

（発行）NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会（全 A ネット）
〒170-0004 東京都豊島区北大塚 3-34-7 社会福祉法人豊芯会内
電話　：　03-3915-8111
FAX　：　03-3915-8112
URL　：　http://zen-a.net/