

在宅就業支援団体 株式会社 研進 の活動事例
～福祉施設における「在宅就業障害者支援制度」の現状と課題～

○須藤 亮(在宅就業支援団体 株式会社 研進)

1. 在宅就業障害者支援制度の導入

株式会社研進は、1974年の設立以来35年、本田技研工業株式会社より仕事を受注し、社会福祉法人進和学園各施設の知的障害者（現在約180名）に部品組立・加工作業を発注してきた。2008年4月、在宅就業支援団体として厚生労働省に登録し、現在約150名と在宅就業契約を交わしている。本制度は、在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度に基づき特例調整金・特例報奨金が支払われる制度で、文字通りの在宅（自宅）就業の他、一般就労を目指すなど一定の要件を満たす福祉施設も就業場所として認められる。

2. 研進・進和学園における対象者（下表参照）

作業所・授産施設・B型の「非雇用」（福祉制度上の「訓練生」）が本制度の対象となり、福祉工場・A型の「雇用」（労働者）は対象外である。進和学園では「しんわルネッサンス」他のB型約150名が対象となり、A型従業員約30名は対象外である。（雇用の場合は雇用主に調整金・報奨金が支給されるため、同じ財源で重ねては支給されない。）

3. 在宅就業障害者支援制度の活用状況

制度発足直後の平成19年度特例調整金は、申請件数5件・金額56万7千円。特例報奨金は、申請件数1件・金額5万1千円。平成20年度特例

調整金申請件数5件、特例報奨金申請件数2件である（高齢・障害者雇用支援機構より聴取）。申請件数・助成額共に乏しく、制度が活用されているとは言えない。かかる現状に鑑み、情報の開示をより積極的に行うべきと考える。各企業の法定雇用率や調整金・報奨金などの情報開示も不十分であり改善を要するが、在宅就業障害者支援制度についても周知徹底し、企業への発注奨励を強力に推進する必要がある。

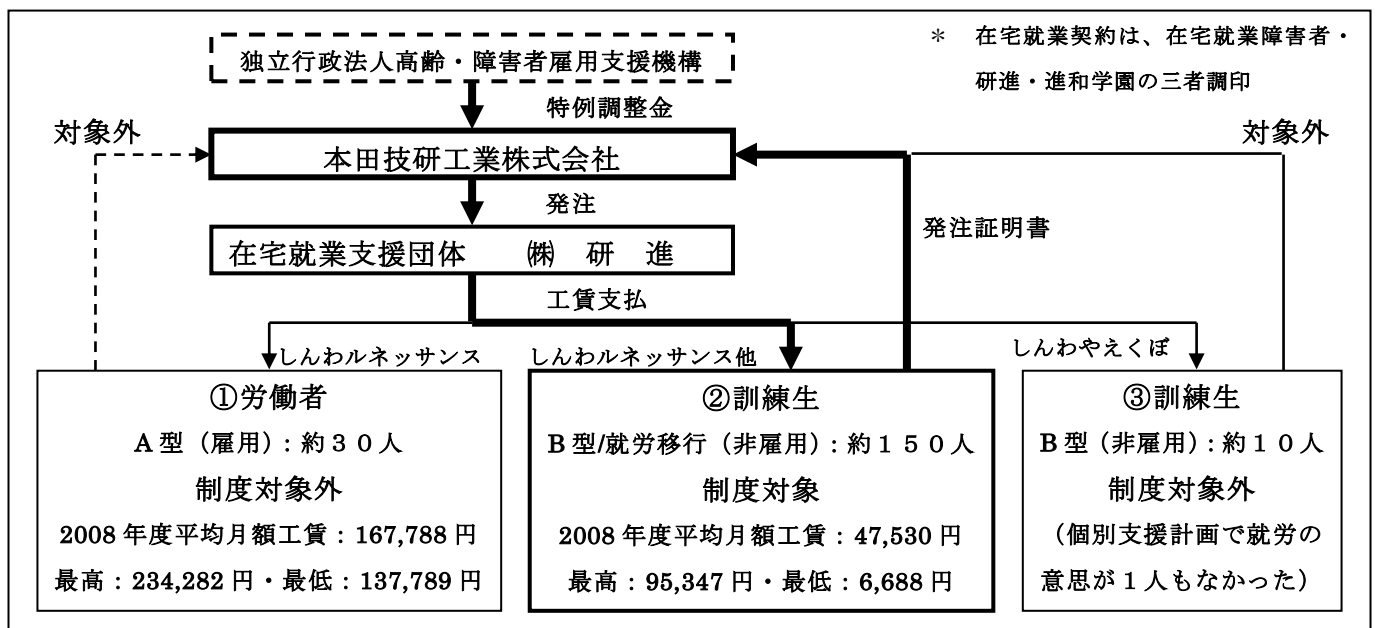
4. 制度の問題点及び改善点

(1) 登録手続きのハードルが高い

既に特定の企業より受注の実績があるか、目途がないと登録できないのが現実である。登録を容易にし、本制度を利用して企業開拓ができる様にすべきと考える。6月22日現在、全国で17団体しか登録されていないのでは、利用したくても立地条件等の制約から無理な現状である。また、株式会社などの民間企業にも可能性がある場合は認めるべきと考える。

(2) 制度の対象者の拡大を

一般就労を目指す利用者を支援する施設が前提とされ、対象が狭い。進和学園でも個別支援計画に就労の意思が1名も記入されていないという理由で対象外とされた施設（しんわやえくぼ）もある。本来、「福祉的就労」全体を底上げする企業への発



注奨励策とすべきと考える。雇用促進法・雇用納付金制度の中では限界があるかもしれないが、法定雇用率にリンクさせない助成制度として地方行政が独自制度で補完する途も考えられる。

(3) 在宅就業支援団体のメリットが少ない

支援団体は自身が受注した業務の中から運営経費を捻出しなければならないので、良質な仕事が少ない現状では、事業継続が困難である。逆に言えば、志が高い団体か、経営基盤がしっかりした団体などに限られてしまう。支援給付費や工賃加算等を充実させるなど、コスト負担の軽減策を講ずる事が求められる。

(4) 福祉施設の意識改革の必要性

利用者の能力を把握し、訓練計画・工賃目標を定め工賃アップを図る B 型施設がなぜ登録しないのか。大部分の施設では、仕事の受注拡大に向けた収益計画がなく、売上から経費を差し引いた余りを分配する方法である。多くの B 型施設は、工賃アップの目標・意欲が欠落しており、本制度を活用する意思もない。支援給付費における工賃加算の拡大（差別化）や、工賃の増減を反映した職員（指導員）の処遇等で利用者本人と同じ土俵に乗る必要がある。今後は、工賃目標を事前に設定・公表し、当該目標達成に向けた取り組みを促すインセンティブを考慮すべきと考える。

(5) 発注企業にとってのメリットが少ない

①利用者への年間支払工賃額：105 万円のバーは高い。本人への支払い金額が 105 万円以上ないと特例調整金支払いの対象とならないのではなく、可能な限り低い金額を設定し使い易い制度にする必要がある。（例：障害者基礎年金と合わせ自立可能な水準といわれる最低賃金の 1/3 程度：50 万円）

②現行制度は、法定雇用率とは無関係である。我が国の障害者就労対策は、法定雇用率を基軸としており、企業も雇用率には無頓着ではいられない。A 型・B 型を問わず就労継続支援施設への発注奨励策として、最も効果が期待できるのは、欧州では先例のある「みなし雇用」等による法定雇用率への加算であり、早期に導入すべきと考える。

③調整金・報奨金の発注企業への還元。調整金・報奨金の目的は雇用主の負担軽減にあるが、「良質な仕事」を確保することは雇用主にとって大きな

問題である。所得保障を前提とする A 型施設はなおさらであり、雇用主に支給される調整金・報奨金の一部を返上し、発注企業に還元する事は発注企業のみならず受注者である雇用主にとってもメリットとなる。

(6) 制度の内容と名称が不適當

在宅（自宅）以外の障害者も対象とする制度としては、在宅就業障害者支援制度・在宅就業支援団体の名称は不適當と言わざるを得ない。福祉施設に広く本制度を認知させるためにも、名称を工夫する必要がある。

5. 雇用と非雇用（発注）のバランス

日本国憲法に明記された「労働の権利・義務」が、現在の法律では障害を持つ事で制限され雇用されない限り労働者とは扱われない。「しんわルネサンス」の工賃（業務の対価）は、A 型・B 型・就労移行などの分類とは関係なく、事前契約した金額で平等に支払われ、能力・役割の差はあるが同じラインで仕事をしている。現行法体系では、一方は労働者、他方は訓練生との区分となるが、実態を捕捉しておらず矛盾を来している。根本的に労働施策と福祉施策の融合・一体化（格差是正）が必要と考える。本人（業務）を中心にその仕事を達成するにはどのようなサポートが必要かという視点が最も重要で、全ての障害者の就労を支援する制度・法律が必要なはずである。国連障害者権利条約第 27 条「あらゆる形態の雇用」に基づいた今後の国内法の整備に当たり、「福祉的就労」（非雇用）における労働者性が、制限的とはいえ認められる事を期待したい。一般就労をはじめ「雇用」だけでは障害者の就労機会は確保できない事は明らかであり、雇用と非雇用（発注）が有機的に連動する事が求められる。

企業への発注奨励策として初めて導入された「在宅就業障害者支援制度」が、真に「福祉的就労」を底上げし、雇用との格差を埋める役割を果たせる様に改善され、活用される事を願うものである。発表者連絡先

〒259-1209 神奈川県平塚市上吉沢 1 5 2 0 - 1

在宅就業支援団体 株式会社 研進

TEL：0463-58-5267 FAX：0463-58-2678

E-mail：kenshin@mg.scn-net.ne.jp

<第37回 日本職業リハビリテーション学会 寄稿発表>

(以下は、当日の口頭発表内容を編集し文言に起こしたものです)

「在宅就業支援団体」株式会社研進の須藤と申します。

今回は、福祉施設における「在宅就業障害者支援制度」の現状と課題について発表させていただきます。

1. 在宅就業障害者支援制度の導入

株式会社研進は、1974年の設立以来35年にわたり、本田技研工業株式会社より仕事を受注し、社会福祉法人進和学園各施設の知的障害者（現在約180名）に部品組立・加工作業を発注してきました。

これは授産部門の中核施設「しんわルネッサンス」です。(Power Point)

「しんわルネッサンス」での特色は、研進という企業と福祉施設の「分業」と「協業」により、早くから企業的運営手法の導入を図っていた点です。特に顧客を重視した品質改善の取組みには力を入れています。研進も「しんわルネッサンス」に事務所を構え、協力して事業の運営をしています。

「しんわルネッサンス」の作業場の様子です。(Power Point)

ホンダさんとの契約形態はこの様になっています。研進は、進和学園のリスク負担を回避するための重要な役割を担っている事が、分かって頂けると思います。

研進は、2008年4月、在宅就業支援団体として厚生労働省に登録し、現在約150名と在宅就業契約を交わしています。本制度は、在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度に基づいて特例調整金・特例報奨金が支払われる制度で、文字通りの在宅（自宅）就業の他、一般就労を目指すなど一定の要件を満たす福祉施設も就業場所として認められています。

2. 研進・進和学園における対象者（最初のページ下の表を参照下さい）

作業所・授産施設・B型の「非雇用」（福祉制度上の「訓練生」）が本制度の対象となり、福祉工場・A型の「雇用」（労働者）は対象外となります。進和学園では「しんわルネッサンス」他のB型・就労移行支援の約150名が対象となり、A型の従業員約30名は対象外です。

(A型の従業員約30名が対象外となる理由は、雇用の場合には雇用主に調整金・報奨金が支給されるため、同じ財源では重ねて支給されないからです。)

3. 在宅就業障害者支援制度の活用状況

制度発足直後の平成19年度特例調整金は、申請件数5件・金額56万7千円です。特例報奨金は、申請件数1件・金額5万1千円です。平成20年度特例調整金申請件数5件、特例報奨金申請件数2件です（この情報は、高齢・障害者雇用支援機構に電話をし、担当者より聴取しました）。この内容では、申請件数・金額共に乏しく、制度が活用されているとは言えません。

かかる現状から、情報の開示をより積極的に行うべきと考えます。各企業の法定雇用率や調整金・報奨金などの情報開示も不十分であり改善を要しますが、在宅就業障害者支援制度についても周知徹底し、企業への発注奨励を強力に推進する必要があると考えます。

4. 制度の問題点及び改善点

(1) 登録手続きのハードルが高い

「在宅就業支援団体」は、既に特定の企業より受注の実績があるか、用途がないと登録できないのが現実です。登録をより容易にし、本制度を利用して企業開拓ができる様にすべきと考えます。

6月22日現在、全国で17団体（7月14日現在、全国で16団体）しか登録されていないのでは、利用したく

ても立地条件等の制約から無理な現状です。

また、株式会社などの民間企業にも可能性がある場合は認めるべきと考えます。

(2) 制度の対象者の拡大を

「在宅就業障害者支援制度」は、一般就労を目指す利用者を支援する施設が前提とされ、対象が狭いと考えます。進和学園でも利用者の個別支援計画に、就労の意思が1名も記入されていないという理由で、対象外とされた施設（しんわやえくぼ）もあります。本来、「福祉的就労」全体を底上げする企業への発注奨励策とすべきであると考えます。

現行の雇用促進法・雇用納付金制度の中では限界があるかもしれませんが、法定雇用率にリンクさせない助成制度として、地方行政が独自制度で補完する途も考えられます。

(3) 在宅就業支援団体のメリットが少ない

ホンダさんから発注して頂いた部品の契約形態です。(Power Point) 在宅就業契約は、利用者・研進・学園の三者調印です。当然、A型従業員は対象外となります。

学園は、福祉からの報酬を受けていますが、研進は自身が受注した業務の中から運営経費を捻出しなければならないので、良質な仕事が少なければ、事業継続が困難です。逆に言えば、現行の制度では志が高い団体か、経営基盤がしっかりした団体などしか在宅就業支援団体になれないのです。

福祉からの支援給付費や工賃加算等を充実させるなど、より一層のコスト負担軽減策を講ずる事が求められます。

(4) 福祉施設の意識改革の必要性

利用者の能力を把握し、訓練計画・工賃目標を定め工賃アップを図るB型施設がなぜ登録しないのでしょうか。大部分の施設では、仕事の受注拡大に向けた収益計画がなく、売上から経費を差し引いた余りを分配する方法です。多くのB型施設は、工賃アップの目標・意欲が欠落しており、本制度を活用する意思もありません。支援給付費における工賃加算の拡大（差別化）や、工賃の増減を反映した職員（指導員）の処遇等で利用者本人と同じ土俵に乗る必要があると考えます。

今後は、工賃目標を事前に設定・公表し、当該目標達成に向けた取り組みを促すインセンティブを考慮すべきです。

(5) 発注企業にとってのメリットが少ない

①利用者への年間支払工賃額：105万円のバーは高い。

本人への支払い金額が105万円以上ないと特例調整金支払いの対象とならないのではなく、可能な限り低い金額を設定し使い易い制度にする必要があると考えます。（例えば、障害者基礎年金と合わせ自立可能な水準といわれる、最低賃金の1/3程度：50万円程度には下げる必要があります）

②現行制度は、法定雇用率とは無関係である。

我が国の障害者就労対策は、法定雇用率を基軸としており、企業も雇用率には無頓着ではいけないと思います。A型・B型を問わず就労継続支援施設への発注奨励策として、最も効果が期待できるのは、欧州では先例のある「みなし雇用」等による法定雇用率への加算であり、早期に導入すべきと考えます。

③調整金・報奨金の発注企業への還元。

調整金・報奨金の目的は雇用主の負担軽減にあります。しかし、「良質の仕事」を確保することは雇用主にとって大きな問題です。所得保障を前提とするA型施設はなおさらで、雇用主に支給される調整金・報奨金の一部を返上し、

発注企業に還元する事は、発注企業のみならず受注者である雇用主にとってもメリットとなります。

(6) 制度の内容と名称が不適當

在宅（自宅）以外の障害者も対象とする制度としては、在宅就業障害者支援制度・在宅就業支援団体の名称は不適當と言わざるを得ません。福祉施設に広く本制度を認知させるためにも、名称を工夫する必要があります。

5. 雇用と非雇用（発注）のバランス

日本国憲法に明記された「労働の権利・義務」が、現在の法律では障害を持つ事で制限され、雇用されない限り労働者とは扱われません。

「しんわルネッサンス」の工賃（業務の対価）は、A型・B型・就労移行などの分類とは関係なく、事前契約した金額で平等に支払われ、能力・役割の差はありますが同じラインで仕事をしています。現行法体系では、一方は労働者、他方は訓練生との区分となりますが、実態を捕捉しておらず矛盾を来していると考えます。

根本的に労働施策と福祉施策の融合・一体化（格差是正）が必要と考えます。

本人（業務）を中心にその仕事を達成するにはどのようなサポートが必要かという視点が最も重要で、全ての障害者の就労を支援する制度・法律が必要なはずで、国連障害者権利条約第 27 条「あらゆる形態の雇用」に基づいた今後の国内法の整備に当たり、「福祉的就労」（非雇用）における労働者性が、制限的とはいえ認められる事を期待したいと思います。

一般就労をはじめ「雇用」だけでは障害者の就労機会は確保できない事は明らかであり、雇用と非雇用（発注）が有機的に連動する事が求められます。

企業への発注奨励策として初めて導入された「在宅就業障害者支援制度」が、真に「福祉的就労」を底上げし、雇用との格差を埋める役割を果たせる様に改善され、活用される事を願うものであります。

この写真（Power Point）は、年1度行われる「スポーツ大会」の集合写真です。この大会に参加できる人は一部ですが、多くの障害者は自分の限られた能力の中で、少しでも「働きたい」「役に立ちたい」と考えています。繰り返しになりますが、「雇用」が理想である事に異論はありませんが、「非雇用」（発注）も大切であり、大部分の知的障害者は、未だに「雇用」とは掛け離れた位置にいます。今後は、是非「非雇用」（発注）の底上げを期待します。

ご清聴有難うございました。

以上