

レポート

障害者への仕事発注に係る厚生労働大臣表彰制度の創設

株式会社 研進 代表取締役

出縄貴史

厚生労働省は、平成 27 年度、「優先発注企業等の厚生労働大臣表彰」制度を創設しました。本制度は、障害者就労施設等が供給する物品及び役務について、長期に亘り積極的な発注に取り組んでいる企業を表彰するものです。その栄えある第 1 回表彰が、昨年 10 月 28 日に厚生労働省において執り行われ、次の 10 社に塩崎恭久厚生労働大臣より表彰状が授与されました。



Honda はじめ発注企業 10 社に表彰状を授与する
塩崎恭久厚生労働大臣(左) (厚生労働省)

<受賞者名簿(10社)>

所在地	企業名	平成 26 年度調達額
栃木県	JSP モーディング株式会社	36,337,209 円
栃木県	株式会社メディエス東基	63,034,232 円
東京都	六興電気株式会社	51,987,897 円
東京都	本田技研工業株式会社	104,777,962 円
東京都	株式会社東基	35,384,458 円
東京都	株式会社サンメディカルサービス	25,153,895 円
静岡県	株式会社日本ロック	25,793,900 円
京都府	ワタキューセイモア株式会社	24,596,774 円
和歌山県	花王株式会社 和歌山工場	99,580,494 円
福岡県	JR 九州エコホス株式会社	69,415,165 円

(平成 27 年 10 月 23 日 厚生労働省 Press Release より)

表彰制度創設の背景

障害者就労施設(就労継続支援 A 型、B 型等)で働く障害者の工賃収入は低水準にあり(月額平均:A 型 69,458 円、B 型 14,437 円/平成 25 年度)、一般就労(企業雇用)の場合に比べて大きな格差が生じています。障害を抱え職業能力(生産性)やコミュニケーション上の支障等により、通常の事業所に雇用されることが困難な多くの障害者は、いわゆる「福祉的就労」に従事していますが、障害程度や能力・技量のハンデ以上

に、所得格差が大きいのが実態です。その要因として、「福祉」と「労働」施策との二者択一・縦割行政の弊害等が指摘されて来ました。また、元々、良質な仕事に恵まれない福祉施設が、高い工賃を支給することは容易ではなく、公的資金(自立支援費)で運営されている福祉施設にとって、工賃アップに向けたインセンティブが乏しいという事情もあります。

このような背景の下、障害者優先調達推進法が平成 25 年度に施行されました。国や地方公共団体等による障害者就労施設等からの物品等の調達を推進し、障害者就労施設等の受注機会を確保するために必要な事項等が定められました。行政側は毎年度、調達の基本方針と実績を公表しなければなりません。本法律の趣旨に即して、「官公需」に加えて「民需」に係る発注促進を図ることを目的に、企業等を対象とする厚生労働大臣表彰が新設されたことは、後述の通り大きな意義を有するものと思います。

被表彰者の範囲～法定雇用率達成が要件～

表彰の対象要件は、次の何れにも該当する場合とされます。特に、法定雇用率を達成した上で、障害者への仕事発注に相当の実績を挙げた企業を対象とする点は、「雇用」を基軸とする現行施策との整合性を尊重したものと言えます。

- (1) 発注に係る取り組み内容が他企業の模範となるものであること。
- (2) 表彰の前年度において発注総額が 3,000 万円以上であること、または、表彰年度の直近 3 年度の発注額の年額平均 1,000 万円以上であること。
- (3) 企業等における発注継続年数が 10 年以上であること。
- (4) 障害者雇用促進法第 43 条第 1 項の規定に違反していないこと。(障害者の法定雇用率を満たしていること。)
- (5) 国民の保健医療若しくは福祉に関する法律等に違

反する等、表彰の対象としてふさわしくない経歴を有していないこと。

企業への発注奨励策・表彰制度の意義

(1) 障害者雇用促進法における特例調整金(報奨金)

従来、企業が福祉施設の自主製品を購入したり、仕事を発注しても社会的に評価される機会はありませんでした。例えば、本田技研工業(株)(以下、ホンダ)は、筆者が従事する(株)研進が仲介して社会福祉法人進和学園(平塚市の知的障害者施設)に、42 年に亘り自動車部品の組立加工を発注、現在、社会福祉法人小田原支援センター(小田原市の知的・精神障害者施設)にも発注していますが、ホンダの取り組みは大きく社会的評価を得ることなく継続されて来ました。

平成 18 年に障害者雇用促進法において「在宅就業障害者支援制度」が導入され、自宅または福祉施設(主に B 型)を利用する障害者に、厚生労働省登録の「在宅就業支援団体」を通じて仕事を発注した場合、年間支払工賃額に応じ発注企業に対して障害者雇用納付金制度に基づく特例調整金(報奨金)(注)が支給されることとなりました。本制度の導入は、障害者への「発注」ベースの場合にも、実質的に初めて社会的評価を付与する仕組みとして画期的な前進でした。長期に亘る発注実績が評価され、本邦自動車メーカーで唯一、ホンダに特例調整金が支給されるに至ったことは、受注する福祉施設及び関係者にとっても嬉しい制度の導入でした。

(注)
特例調整金：発注企業の規模が常用雇用労働者数 100 人超の場合、年間支払工賃総額 35 万円ごとに 21,000 円が支給される。
特例報奨金：発注企業の規模が上記を下回る場合、年間支払工賃総額 35 万円ごとに 17,000 円が支給される。

(2) 厚生労働大臣表彰

今般、創設された表彰制度は、特別な予算措置を必要とせずに、企業への発注奨励の実を挙げる制度とし

て意義深いものがあります。これまでも、県や市町村、全国社会福祉協議会等による表彰制度はありましたが、厚生労働大臣表彰の重みは格別なものがあります。社会的評価を具体的な形で示すためにも、大臣表彰は分かり易く好ましいものと言えましょう。

前述の特例調整金(報奨金)は、障害者雇用促進法に基づく助成で「労働」施策に属しますが、「福祉的就労」の拡充にも貢献するため「福祉」施策との連携にも通ずる制度です。一方、今回の厚生労働大臣表彰は、「福祉」施策の一環ですが、被表彰者の対象要件に障害者の「法定雇用率を満たしていること」と規定することにより、「労働」施策との連携に配慮した施策となっています。

今後の課題～「福祉」と「労働」の連携～

近年、企業による障害者の直接雇用や職場への定着支援が優先される一方、雇用のミスマッチによる職場離脱や退職が後を絶たず、雇用自体の「質」を如何に担保するかという問題指摘も為されています。一般就労(企業雇用)が叶わぬ障害の重い方や職業能力(生産性)が劣る障害者については、良質な仕事を確保して「福祉的就労」の拡充を図り、障害基礎年金と合わせて自立可能なバランスのとれた就労形態を目指すべきと考えます。

平成 30 年度に、精神障害者の雇用が義務化されることもあり、障害者の法定雇用率は順次引き上げられる見込みです。その過程で、安易かつ無理な雇用が助長されることがないように十分注意する必要があります。一定の雇用率を満たすことを要件に、「発注」の場合も法定雇用率に換算する「みなし雇用」制度導入への期待が高まっています。例えば、フランスでは、法定雇用率は 6%とされ、半分の 3%は直接雇用を義務付け、残りの 3%は発注形態も認めることにより福祉的就労の底上げにも一定配慮した制度となっています。これらの先例も参考にすべきと考えます。

また、厚生労働大臣表彰も、更に認知度を高めると共に、「労働」と「福祉」の両分野の所管大臣による「直接雇用」と「発注」形態を包含したインクルーシブな表彰制度として発展・運営されることを期待したいと思います。