

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会

Press Release

令和2年6月26日

報道関係者 各位

【照会先】NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会

事務局長 近藤友克

(電話) 03-3915-8111

(メール) toiawase@zen-a.net

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－

一般労働市場での就労が難しい障害者に、多様な働き方を許容するためには、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、福祉事業所等での就労の場を広げていくことが重要です。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、令和元年度、日本財団からの助成を受け、諏訪康雄法政大学名誉教授を座長に、「障害者みなし雇用研究会」を組織し、フランス・ドイツの障害者就労をめぐる「納付金の減額制度」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しました。新しい視点での検討であっただけに、一般就労の促進を重視する委員と障害者の多様な就業ニーズへの対応を重視する委員との間でかなり激しい議論もありましたが、ほぼ論点を尽くしてまとめることができました。報告書は、就労継続支援A型事業所全国協議会(全Aネット)のHP(<http://zen-a.net/>)に掲載しています。

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は大きく変わる可能性があります。一般雇用では、今後はテレワークの普及など多様な働き方が推進されていくと思われます。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しょう。こうした多様な働き方を広げていく動きに、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ます。

研究会報告書のポイントは以下の通りです。

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。

- 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。

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 1）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。

（注 1）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。

2. 一般就労促進と多様な就労ニーズへの対応のバランス

（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。

(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、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ころと考えた。

3. 適用範囲の段階的拡大

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。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、と考えた。

具体的には、発注側企業および受注側企業・事業所の適用範囲は以下のようすべきである。

(1) 発注側企業の適用範囲

企業類型		適用関係（○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	○ ※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）		○

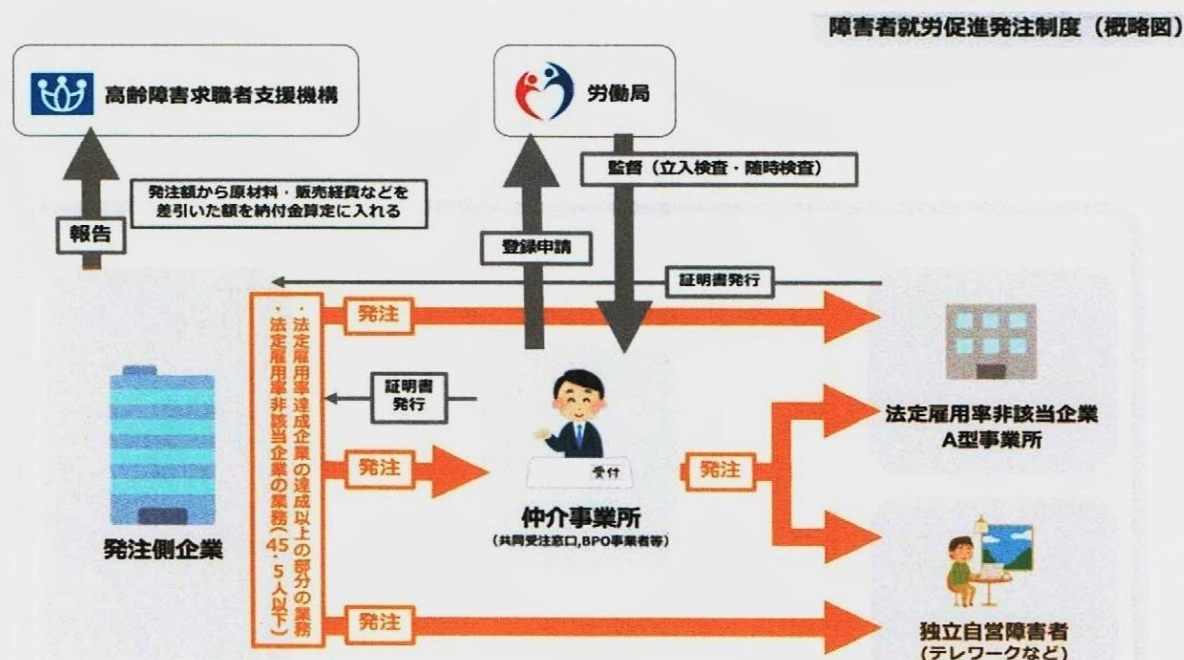
(2) 受注側企業・事業所の適用範囲

企業・事業所類型		適用関係（○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）
法定雇用率適用 （43.5人以上）	達成企業	× ※2.3%以上
	未達成企業	×
法定雇用率非適用 （43.5人未満）		○ ※障害者の雇用を条件とし、報奨金は不支給とする。
就労継続支援 A 型事業所		○ ※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。
就労継続支援 B 型事業所		△ ※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。
独立自営障害者		△ 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。

4. 制度実現に向けた検討課題

- (1) 障害者就労促進発注制度の多様なメリットを、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) 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が、以下のような慎重論に対し、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るだろう。
- ・ 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。
 - ・ 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。
 - ・ 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。
- (3) 民間企業からの受注や官公需の拡大に向け、税制等其他の方策の検討も必要である。

障害者就労促進発注制度（概略図）



研究会委員：

	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