

～「在宅就業障害者支援制度」の見直し～

「在宅就業障害者支援制度」は、企業への発注奨励策として初めて導入された画期的制度であったが、残念ながら広く活用されていない。
真に「福祉的就労」を底上げし、雇用との格差を埋めることにより、福祉から雇用への移行を促進する役割を果たす様見直され、活用されるための課題(改善点)を整理する。

項 目	現行制度の問題点(ポイント)	内 容 説 明
A 発注企業関連	1 利用者への年間支払工賃額:105万円のバーは高すぎる	本人への支払い金額が105万円以上ないと対象としないのではなく、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:現状の1/3の35万円。または、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:50万円前後等。)
	2 法定雇用率に一切反映しない	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、早期に導入すべきである。雇用だけでなく、発注についても一定の枠内で雇用率に上乘せ計上する制度が必要と考える。
	3 対象となる発注企業が少ない	対象となる発注企業の制約が大きい。特に300人未満の企業の障害者雇用6人が条件では、中小企業は対象外となる。現在、納付金制度の対象が201人以上であるが、今後、101人以上とバーが下がるのにあわせ、障害者雇用の条件も、2人とすべきである。同時に、100人未満の企業には、障害者雇用の条件をつける必要はないと考える。
	4 A型施設の調整金・報奨金の発注企業への還元がない	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。)調整金・報奨金の目的は雇用主の負担軽減にあるが、「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。本来、雇用と非雇用(発注)が有機的に連動する事が求められるべきなのに、A型施設が対象外となるのは問題である。少なくとも、雇用主が了解した金額については、雇用主に支給される調整金・報奨金の全部または一部を返上し、発注企業に還元する制度が必要である。
B 支援団体関連	1 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。一定の基準を達成した団体には、運営費の公的支給も必要と考える。
	2 独自の助成制度がない	雇用促進法・雇用納付金制度の中では限界があるが、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。また、在宅就業支援団体への優先発注制度の導入も検討すべきである。
	3 既存福祉施設の有効利用がなされていない	現在ある福祉施設を有効に利用するため、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じ、福祉施設の登録を後押しする必要がある。
	4 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、用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。現在、全国で19団体(平成23年12月26日現在)しかないのでは、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。同時に、株式会社などの民間企業にも可能性がある場合は積極的に認めるべきである。
	5 制度の対象者が限定されすぎる	就労移行支援事業や支援費において工賃加算を享受している事業者等の条件が課されており対象が狭い。「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、登録を希望する施設には、可能な限り認めるべきである。また、就労継続支援A型施設の場合も、A型事業者(雇用主)に支給される調整金・報奨金の全部または一部を返上して発注企業に還元することにより、対象に含ましめるべきである。
	6 福祉施設の意識改革が必要である	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である。
C その他	1 雇用と非雇用(発注)の格差	本来、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いはずである。現行法体系では、A型は労働者、他方は訓練生となるが、実態を捕捉しておらず矛盾を来たしている。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。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。
	2 制度の周知徹底が不足している	特例調整金・特例報奨金申請件数・助成額共に乏しく、制度が活用されているとは言えない。このような現状から、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、企業からの発注奨励を強力に推進する必要がある。また、福祉施設等にも広く本制度を認知させる必要がある。
	3 制度の内容と名称が不適當である	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。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。例:「在宅」を削除し、「就業障害者支援制度」「就業障害者支援団体」とする。