

企業への発注奨励策を活用した施設外就労モデルの構築

式会社 研 進 石井 輝美

1. 福祉的就労における工賃アップ
～自立可能なレベルを目指して～

最低賃金の 1/3 の工賃水準であれば、障害基礎年金と合わせて自立可能なレベルに達すると言われている。障害者自立支援法時代から、B 型事業所利用者の目標工賃として当該水準が掲げられている。しかしながら、福祉的就労者の月額平均工賃は、依然として 1 万円台前半の水準に低迷しているのが実情である。

筆者が支援する社会福祉法人進和学園（神奈川県平塚市、以下「進和」）における就労系事業の拠点「しんわルネッサンス」は、A 型・B 型・就労移行支援事業の多機能施設である。月額平均工賃は、2012 年度、A 型：約 14.1 万円、B 型・就労移行支援：約 4.4 万円であり、B 型利用者 90 名全員が最低賃金の 1/3 以上を受給している。今後も福祉的就労分野において、自立可能な工賃水準を維持すべく取り組んで行く。

我が国の障害者就労は、「雇用」と「福祉」の二元化が顕著で、両者の連携・融合の必要性が指摘されて久しい。B 型事業における工賃を引き上げ、両者の格差を埋める必要がある。

その為に注力すべきことは多いが、特に、民需の取り込みが重要と考える。以下、民需獲得に向けた企業への発注奨励策を活用し、施設外就労と組み合わせた試みを紹介し、福祉的就労の底上げのモデルを提言したい。

2. 企業への発注奨励策の活用

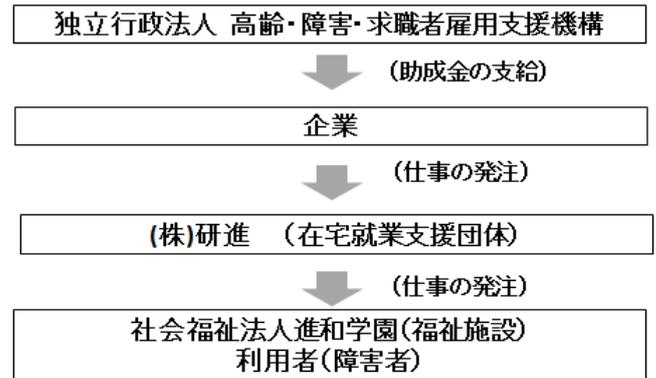
(1) 在宅就業障害者支援制度

障害者雇用促進法における「在宅就業障害者支援制度」は、2006 年度に創設されたもので、自宅や福祉施設において就業する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から、助成金（特例調整金・特例報奨金）（注）が支給される制度である。

進和の営業窓口会社である（株）研進（以下「研進」）は、在宅就業支援団体として厚生労働省に登録され、永年の発注企業である本田技研工業（株）に特例調整金が支給されている。研進では、本制度を他の企業にも活用

した事業展開を目指している。

在宅就業障害者支援制度
(障害者雇用促進法)



高齢・障害・求職者雇用支援機構によると、2012 年度の特例調整金支給は 10 件、支給額は 441 万円である。特例報奨金は 1 件、支給額は 5 万 1 千円に過ぎない。逆算すると 7,455 万円の年間工賃支給実績となるが、その内の過半は、研進・進和学園が受注しているホンダ車部品組立に係わる工賃である。残念ながら、本制度の認知度は低く、十分に活用されていない実態が伺える。

在宅就業障害者支援制度特例調整金等支給実績

年度	2009	2010	2011	2012
支給件数	12 件	8 件	12 件	11 件
支給金額合計	5,004	3,831	4,557	4,461

(単位：千円)

～在宅就業支援団体等活性化助成金～

厚生労働省は、2012 年度、「在宅就業支援団体等活性化助成金」を設け、本制度の認知、活性化に取り組んでいる。大臣の登録を受けた在宅就業支援団体等が、事業の活性化を図る場合に、その費用の最大半額を助成するというものである。

研進は予てより取引のあった地元有力スーパーである（株）しまむら（以下、S ストアー）との連携事業に在宅就業障害者支援制度を適用すべく本助成金を申請し採択された。目下、S ストアーに、スーパーマーケット業界で日本初の特例調整金支給が実現するよう、同スト

アーからの仕事の受注を通じて、進和の利用者への工賃還元に注力している。

(2) 発注促進税制

本制度は、福祉施設等に仕事を発注した企業に対する優遇税制である。前年度に比べて発注額を増加させた企業について、企業が有する固定資産の割増償却が認められる。2008年度から5年間の時限立法とされたが、2年間延長され、2015年度まで適用される。本来、永続的な制度とすべきと考える。また、前年度と比べて増加した金額だけではなく、総額に対して一定の割合の金額を減税対象とする等、発注企業へのメリット拡大が望まれる。

企業にとって数少ない発注奨励策であり、Sストアも研進・進和への発注に際し、本税制の適用に関心を示している。

3. 農業・流通・福祉の地域密着取り組み

研進は、地元農家・農園と連携し、進和の利用者が農作業に従事し収穫した朝採れ野菜をSストアに納品しており、消費者の支持も得て高く評価されている。

また、Sストアは、地域マーケットを捕捉すべく11店舗を構えているが、各店舗内に進和他の福祉施設コーナーを設置して、クッキーや雑貨等の自主製品を販売している。

2012年からは、Sストアの店舗において、青果物の袋詰めや清掃等のバックヤード業務を知的障害者が請け負う「施設外就労」の形態を導入、対象店舗数も徐々に増えている。

本取り組みは、下記の通り、連携の全ての当事者にメリットをもたらす。

①農家・農園

- ・跡継ぎ問題、人手不足への対応
- ・収益の拡大
- ・農業の活性化

②流通企業（Sストア：発注企業）

- ・人件費の削減、業務の効率化
- ・消費者ニーズへの対応（新鮮野菜の提供等）
- ・障害者への理解と雇用への登用
- ・企業の社会的責任（CSR）の発揮

③福祉施設・障害者（進和）

- ・自主製品販売チャネルの拡大
- ・一般市場に通ずる商品・サービスの確立
- ・農業への参入による就労機会の拡充
- ・施設外就労による就労機会の確保と障害者指導ノウハウの活用
- ・企業内での実践的就労体験と雇用への移行

4. 福祉的就労の底上げの実践 ～雇用と非雇用の格差是正～

日本全国、どの地域にも生産者、小売店、障害者は存在する。即ち、人手不足に悩む農業事業者、業務の効率化や消費者ニーズに応えたい流通業者、工賃アップを果たしたい福祉施設のそれぞれのニーズを踏まえた連携が有望である。連携の実効を高めるために、先に述べた企業への発注奨励策の活用、並びに施設外就労の導入を提言したい。

本モデルは「雇用されて働く」か、「施設に籠って労働とは遠い環境で作業を行う」か、極端に乖離している現状からの脱却に繋がる。「雇用」と「福祉」（非雇用）の格差を是正する試みでもある。

一般就労における「雇用」のみでは、障害者にとって働き甲斐のある人間らしい仕事（いわゆるディーセントワーク:Decent Work）を創出することは困難と考える。雇用促進と福祉的就労の底上げ双方に尽力すべきである。

特に、自立可能なレベルにまで工賃水準をアップさせるためには、「良質な仕事」を安定的に確保することが必要である。官公需の優先発注については、障害者優先調達推進法（2013年4月施行）による促進が期待されるが、やはり、重要となるのは、民需の取り込みである。

障害者雇用納付金制度から助成金（特例調整金、特例報奨金）が発注企業に対して支給される「在宅就業障害者支援制度」を発展させ、近い将来、フランスのように、障害者への発注が障害者雇用率に算入される「みなし雇用制度」の導入が有効と考える。発注形態の場合も雇用率に加算する仕組みは、「福祉」と「雇用」を架橋する意義ある制度改革であり、福祉的就労の底上げを通じて雇用へのステップにも繋がるものである。

（注）特例調整金（常用雇用労働者200人超）：年間支払工賃総額105万円につき、6万3千円／特例報奨金（左記規模を下回る企業）同じく105万円につき5万1千円が支給される。

（連絡先）

〒259-1204 神奈川県平塚市上吉沢1520-1

発表者：石井輝美 TEL：0463-58-5267

Eメール：kenshin@mg.scn-net.ne.jp