

### 第3章 業務の発注・受注と障害者就労をめぐる状況

## 第3章 業務の発注・受注と障害者就労をめぐる状況

今回、障害者の雇用・就労の観点から業務の発注・受注をめぐる実態を把握するため、障害者に関わりの深い事業所や支援団体を主な対象としてアンケート調査、訪問調査を行った。また、専門家ヒアリングを実施して、障害者就労支援に豊富な知識と経験を有する専門家より実態・意見を伺った。本章では、その結果について報告する。

### 第1節 業務の発注・受注と障害者の就労に関する アンケート調査の結果から

業務の発注・受注をめぐる実態と動向を把握し、その障害者就労との関係を検証するため、郵送によるアンケート調査を実施した。調査は3回行ったが、その実施時期と規模は次のとおりである。

- ①受注側を対象とした調査：配慮型発注施策（注）の対象事業所として名簿登録されている企業及び作業所等75ヶ所を対象に、2003年3月に実施。
- ②受注側を対象とした調査：障害者雇用優良事業所等80ヶ所を対象に、2003年8月に実施。
- ③発注側を対象とした調査：特例子会社の親会社及びその他一般企業200ヶ所を対象に、2003年9月に実施。

受注側を対象とした調査である①と②は、実施時期は異なるものの、同じ調査票を用いて行った。

（注）配慮型発注施策については第2章で詳述しているが、その意味について再掲する。

本項では、障害者の就労の維持・確保に配慮した公共機関の発注を「配慮型発注」と表現し、そうした発注を施策として行っているものを「配慮型発注施策」と記述する。

また、一定割合以上の障害者を雇用していることが配慮型発注を受けるための条件とされることがあるが、条件たるその割合を「配慮型発注雇用率」と表記するものとする。

#### 1 障害者多数雇用企業や授産施設等を対象とする調査（受注側対象の調査）

##### (1) 調査の概要

###### ア アンケート調査の目的

障害者の雇用・就労に積極的に取り組む企業や作業所等について、自治体や企業からの業務受注の状況を把握するとともに、受注と障害者の就労との関係について意見を聴取し、以て障害者の働く場の確保に関する支援策検討の資料を得るとの目的で調査を実施した。

###### イ 調査対象と回答率

調査対象は、障害者の雇用・就労に積極的に取り組む事業所として次のところを抽出した。

◇第1回調査：配慮型発注施策の対象事業所として名簿登録されている企業及び作業所等から75ヶ

所を抽出

◇第2回調査：

①社会就労センター協力企業表彰推薦施設から23ヶ所を抽出

全国社会就労センター協議会（通称「セルフ協」）は、授産施設等に対し安定して業務を発注する企業を協力企業として毎年表彰しているが、その際、発注を受けている施設が企業を推薦する。

今回、その推薦施設を調査対象に加えた。

②障害者雇用優良事業所から57ヶ所を抽出

厚生労働省及び独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（旧日本障害者雇用促進協会）は、毎年、障害者雇用に努める企業を障害者雇用優良事業所として表彰しているが、それら企業から業務受注に関係が深いと思われる事業所を抽出した。

計80ヶ所

調査の回答率は次のとおりである。

◇第1回調査： 75ヶ所中 39ヶ所（52.0%）

◇第2回調査： 80ヶ所中 51ヶ所（63.8%）

◇計： 155ヶ所中 90ヶ所（58.1%）

ウ 調査期日

調査は、2003年の3月と8月の2回に分けて実施したが、いずれも2002年度1年間の状況について伺った。ただし、年間受注契約総額（概算）については2000年度及び2001年度の状況も合わせて伺った。

エ 調査項目

調査票で取り上げた質問項目の概要は次のとおりである。

問1 事業として営んでいる主な業務（複数回答可）

問2 過去3年間における年あたりの受注契約総額概算

問3 発注元の種類（複数回答可）併せて、各発注元からの受注割合（全受注に占める割合）も尋ねた。

問4 安定的な受注が見込まれる契約の割合

問5 受注機会が十分か否か

問6 受注業務の質・量と契約額との関係の妥当性

問7 発注される物品やサービスの量や納期に対応できないため受注できなかったケースがあるか

問8 受注業務をこなすために他社あるいは他団体と協力するケースがあるか

問9 職員総数及び所属する障害者の数

問10 障害者就労の観点から発注／受注に関する意見聴取

(10-1) 公的機関が施策として障害者雇用努力企業等への積極的発注を行うことに関し、その方法等についてどう考えるか（複数回答可）。

(10-2) ドイツやフランスでは、障害者法定雇用率未達成企業が認定登録された授産施設や作業所等に業務を発注した場合、その発注額に応じて支払うべき納付金を一定程度減免するという仕組みが設けられているが、その仕組みについてどう考えるか。

(10-3) 先の(10-2)で、「よく分からない」以外の回答者に、そう考える理由を尋ねた。

問11 発注／受注に関する意見自由記述

問12 販路や顧客の維持・拡大について自由記述

問13 所在地の都道府県名・市町村名

(2) 調査結果

以下、各設問ごとに調査結果を報告する。

ア 問1 事業として営んでいる主な業務（複数回答可）

第1回、第2回ともに「その他」に印を付けた事業所が最も多かった（それぞれ22、31）。それ以外の業務で多く印が付けられた順に記すと次のとおり。

・ 第1回

クリーニング	9
印刷物類製造	9
文具事務用機器類製造	3
施設管理(清掃含む)	3
資源回収	2
電気器具類製造	2
車両船舶製造	2
百貨日用品類製造	1

・ 第2回

クリーニング	8
電気器具類製造	7
施設管理(清掃含む)	7
印刷物類製造	6
資源回収	6
建設資材製造	5
百貨日用品類製造	4
車両船舶製造	3
情報処理	2
文具事務用品機器類製造	1

イ 問2 過去3年間における年あたりの受注契約総額概算

過去3年間における年あたりの受注契約総額概算をいくつかの階層に分類し、その階層に該当する事業所件数を年度別に示したのが次の表である。

表 3 - 1 - 1 配慮型発注施策名簿登録事業所の年間受注契約総額概算（第 1 回調査）

契約額 (千円)	2002 年度(件)	2001 年度(件)	2000 年度(件)
500 未満	5	5	4
500～5,000	5	6	5
5,000～20,000	2	2	1
20,000～40,000	4	2	0
40,000～60,000	4	3	3
60,000～80,000	0	0	0
80,000～100,000	1	1	1
100,000～1,000,000	3	4	5
1,000,000 以上	4	4	4
回答事業所件数合計	28	27	23

表 3 - 1 - 2 障害者雇用優良事業所等の年間受注契約総額概算（第 2 回調査）

契約額 (千円)	2002 年度(件)	2001 年度(件)	2000 年度(件)
500 未満	3	2	2
500～5,000	3	1	0
5,000～20,000	5	6	5
20,000～40,000	4	3	3
40,000～60,000	2	1	1
60,000～80,000	0	1	0
80,000～100,000	1	1	1
100,000～1,000,000	16	15	14
1,000,000 以上	6	6	8
回答事業所件数合計	40	36	34

アンケート回答事業所のうち当設問に回答してくれた事業所の比率は、第 1 回調査で 28/39 (71.8%) など、第 2 回調査では 40/51 (78.4%) などである。ここにみられる受注契約総額の動向としては、次の点が注目される。

- ①配慮型発注施策名簿登録事業所の場合、契約額 2,000～4,000 万円では年ごとに増えており、一方、1～10 億円では年ごとに減少している。
- ②障害者雇用優良事業所等の場合は、50～500 万円において年ごとに増えており、1～10 億円においては横這いか微増の傾向がみられる。また、この 1～10 億円における件数が他に比べ突出して多い。

ウ 問3 発注元の種類（複数回答可）

2002年度において、どのようなところと発注／受注契約を結んだのかを複数回答方式で尋ねた。その結果が下表である。

表3-1-3 発注元の種類（件数の多い順）

第1回調査		第2回調査	
発注元の種類	件数	発注元の種類	件数
民間企業	30	民間企業	45
都道府県	17	市町村	15
市町村	12	都道府県	8
公益法人	6	公益法人	7
国	2	国	2
その他	12	その他	9

「その他」として記述があったのは、個人、自治会、生協である。

上の表からは、次のような点を指摘できる。

- ①民間企業との発注／受注契約が他に比べ多い。
- ②都道府県と市町村を合わせてみると、第1回調査が29、第2回調査が23となり、地方自治体との契約が比較的多いことが分かる。特に第1回調査の対象事業所の場合は、民間企業と地方自治体とがほぼ同じとなっており、自治体との関係が強いことが窺える。
- ③第1回調査では都道府県が市町村より多くなっているのに対し、第2回調査では逆に市町村のほうが多くなっている。第1回調査は、配慮型発注施策名簿登録事業所を対象にしたものだが、現在のところ配慮型発注施策の実施主体は都道府県が中心であり、そのことがいくらか反映されているものと考えられる。

なお、それぞれの発注元について、そこからの受注額が何割程度を占めるかも併せて尋ねたが、ほとんど記述は得られなかった。僅かな記述から窺えるのは、件数と同様に「民間企業」の比率が高いということである。

エ 問4 安定的な受注が見込まれる契約の割合

安定的な受注が見込まれる契約の割合を尋ねた結果は下表のとおりである。

表 3-1-4 安定的な受注が見込まれる契約の割合

割 合	第1回調査(件)	第2回調査(件)
7割以上	5	22
5割以上	12	2
3割以上	3	4
1割以上	2	1
よく分からない	13	3
無回答	4	19

上の表からは、比較的安定した契約の比率が高いことが窺える。ただし、第2回調査では無回答が19件あり、安定性の判断の微妙さ・難しさを窺わせる。

第1回調査では「5割以上」と答えたのが最も多く（12件）、一方、第2回調査では「7割以上」と答えたところが多かった（22件）。

オ 問5 受注機会が十分か否か

受注機会（受注に係る額ではなく機会）が十分か否かを尋ねた結果が下表である。

表 3-1-5 受注機会が十分か否か

度 合 い	第1回調査(件)	第2回調査(件)
十分である	1	3
比較的多いと感じている	1	8
普通である	10	8
比較的少ないと感じている	10	16
少ないと感じている	13	11
よく分からない	0	1
無回答	4	3

第1回・第2回の両調査において、「比較的少ないと感じている」及び「少ないと感じている」の件数が多い。

ただし、第1回調査では「普通である」も10件あり、また、第1回調査では「比較的多いと感じている」が8件ある。受注機会が少ないと感じている層に極端に偏りがみられるわけではない。

カ 問6 受注業務の質・量と契約額との関係の妥当性

受注業務の質・量と契約額との関係について、妥当と感じているか否かを尋ねた結果が下表である。

表3-1-6 受注業務の質・量と契約額との関係の妥当性

妥当性の程度	第1回調査(件)	第2回調査(件)
妥当と感じている	6	12
契約額が多いと感じている	0	1
どちらかという契約額が多いと感じている	0	2
どちらかという契約額が少ないと感じている	12	19
契約額が少ないと感じている	15	9
よく分からない	1	2
無回答	5	6

また、問6では、契約額が少ないと感じている回答者には、契約額アップのために必要な事柄について自由記述をお願いした。様々な意見があったが、おおよそ次のように取りまとめることができる。

◇公共機関からの業務発注を増やして欲しい

- 障害者就労に配慮した発注制度を求める。
- コスト重視でなく製品の質や企画の内容を重視した発注を増やして欲しい。
- 従来の発注／受注関係を大切にするため、新規契約で参入するのが難しい。もっと受注機会を平等に与えて欲しい。

◇生産性向上策が必要

- 品質のレベルアップや生産スピードアップなど、自力で向上を摸索する。
- 福祉的就労の場において、もっと指導員配置が可能なように助成してもらいたい。指導員増により生産性向上が期待できる。
- 福祉的就労の場において、販路拡大に当たる人材の配置が必要。そのための助成をもらいたい。
- 生産性向上には限界がある。障害者の生産性を考慮に入れて発注してくれるような仕組みが必要。

また、福祉的就労の場では定着ボランティア等の導入の検討が必要。

◇その他

- 発注元の種類を増やしてバランスを取り、単価の高い受注への移行を図る。
- 機械では出来ない作業を人手を用いて行い、付加価値を高める。
- 景気回復を待つ。

この回答には興味深いものが多いので、参考まで下に記述そのままを列記する。

なお、下に出てくる「グリーン購入法」とは「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」（2001年4月から施行）のことで、国等の機関にグリーン購入を義務づけるとともに、地方公共団体や事業者・国民にもグリーン購入に努めることを求める法律である。グリーン購入とは、製品やサービスを購入する際に、環境を考慮して、必要性をよく考え、環境への負荷ができるだけ少ないものを選んで購入すること。

#### ◇第1回調査

- 官公庁の配慮が少ない。
- 少額の仕事をたくさん出して欲しい。
- 指名等優遇措置
- 指導者には仕事を熟知したものがふさわしい。一人の指導者に対し、従業員が多すぎる。
- 仕事や購入依頼件数を増やす。
- グリーン購入法等の後押し
- 公的機関の最低入札価格設定
- 競争力に負けない工事力が必要。
- 品質のレベルアップ、スピードアップ
- 福祉全体に対する発注側に助成金との援助があるという観念が問題。
- 健常者が同じ事をしてどれくらいできるかを計算し、障害者が平均どれくらいできるかとあわせて、仕事別に計算するのが理想的。
- 作業能率化、指導員配置、高品質な製品製造
- 販売活動の強化、不採算品目の改定
- 契約に際し、企業側は一般人よりはるかに安いので契約するため、個々利用者の賃金が低いことにつながる。
- 経費の節減と効率化
- 一般の入札物を障害者雇用企業の入札に回せば多くなる。
- 県市に不透明な点があり、期待できない。
- 県や市も、今までの業者を大切にしている、なかなか入札通知がこないのが現状。
- 必要なことというより、何の施策もない。
- 市の財政難から思うような契約額がとれない。また民間についても、中小企業との契約が多いため、景気が良くなると上がらないので、景気回復が重要問題。
- 契約企業を増やし、単価の安いものはお断りしていく。

#### ◇第2回調査

- 新規顧客の開発しかない。
- 不良を出さないことが全体的な条件。完璧な製品を作ること。今の状態であれば、もっと単価

のよいものができるため、いろいろな国や官公庁での決まったものを長く作るようなものがあるれば、中国とかに出すより、障害者に対して仕事を回して欲しい。施策としてはそれからの問題と思う。どんな仕事でも出来ないものはないと思っています。

- 企業努力、障害者の成長
- 既存の製品以外の新製品開発
- 当社のような下請け業者は、公共物件等の元請業者（ゼネコン）へ営業に行き、見積もり、他社と予算競合され安値の業者へ発注されます。受注できても厳しい金額です。分離発注、障害者雇用業者への優先発注、行政機関から元請業者への下請業者の指名等が雇用促進につながるのではないかと。
- 客先からの受注が季節変動幅が大きくなったため、受注減率が高い。そのため、他業界からの受注を考えている。
- 障害者の重度化により付加価値の高い受注に対応できなくなっている。受注量の確保を契約額上昇より優先し、行政の施策により強化すべき。
- 社会経済情勢が回復しない限り、絶対と言えるほど引き上げは難しい。
- 受注量減の中で同業者の足の引っ張り合いで、十分な仕事量があればおこらない問題だと思います。
- ①コスト削減、②技術革新による付加価値
- 製造原価を下げ、利益を確保する。
- コスト改善により、安く商品を販売すること。
- 障害者を常用している企業の評価は十分でない。特に公益法人、市町村県、国などよりの受注増加はなかなか困難である。
- 適正価格の維持
- 内職的な仕事なので単価（1個あたり）が低いが、労働時間も短いし難しい工程の仕事もできないので、製造業よりも市町村から依頼（清掃とかパンフレット折りなどの軽作業）がいただけるよう働きかけている。
- 海外に生産拠点を移され、工賃減を余儀なくされています。消費者にアピールするためには芸能人等を使った広報活動が必要と思います。
- 公共工事の増加
- 職員の人数、利用者の技術として、これ以上クオリティを上げることは難しい。定着ボランティア等の導入の検討が必要。
- 複数の会社より契約をいただくように努力しています。
- 現在は親会社に全面的に頼っているが、市や県からの軽作業の注文をいただけると助かる。
- 業者間の競争が激しく値崩れを起こしており、作業内容で見合った単価設定が必要と思うが、一般のリネンサプライ業者との競争であるため、価格引きあげは難しい。

- 対製造、対得意先を一任していた部長の独立退社のため、大きく契約額が減少した。製品の品質のチェック、納期を確実にし、一流企業に理解してもらい、契約が決まって今後に期待できそうな現状。
- 身体障害者通所授産施設は開発指導員が認められていないので、受注の専門員がいないので、出来れば法的に配置していただきたい。
- 機械では出来ない作業を人手を用いて行い、付加価値を高める。安定流通商品の受注。
- 一般市場経済の競争原理の中で受注競争をするには、機械整備など様々な点で質・量を確保することは難しい。いきおい我々を企業が見る目は単価で他より低いこととなる。障害者が健常者社会の中で、伍していくにはそのための土壌が必要で、そのための経済的・物理的あるいは優遇措置などの政策が必要である。
- 新規取引先の確保

キ 問7 発注される物品やサービスの量や納期に対応できないため受注できなかったケースがあるか発注される物品やサービスの量や納期に対応できないため、契約機会はあったものの受注できなかったケースがあるかどうかを尋ねた結果が下表である。

**表3-1-7 物品やサービスの量や納期に対応できないため受注できなかった程度**

対応できなかった程度	第1回調査(件)	第2回調査(件)
よくある	2	4
たまにある	9	14
あまりない	11	17
ない	11	10
よく分からない	2	2
無回答	4	4

上の表をみると、第1回調査・第2回調査ともに、全体としては「あまりない」と「ない」でかなりの部分を占めている。量や納期が問題となって受注の機会をのがすケースは、全体としては少ないといえる。

ただ、「たまにある」も一定の件数みられ、納める製品あるいはサービスの量や納期に対応できるようになれば、現状よりも受注機会を増やせることが窺える。

ク 問8 受注業務をこなすために他社あるいは他団体と協力するケースがあるか受注業務をこなすために他社あるいは他団体と協力するケースがあるかを尋ねた結果は下表のとおりである。

表 3-1-8 受注業務をこなすために他社あるいは他団体と協力する頻度

連携の頻度	第1回調査(件)	第2回調査(件)
よくある	6	5
たまにある	11	18
あまりない	8	8
ない	10	15
無回答	4	5

上の表をみると、第1回調査・第2回調査ともに同様の傾向がみられ、どちらも「たまにある」と「ない」が多い。他社や他団体との協力はなしで独立して事業に当たるところが多い一方で、たまに協力し合う緩やかな連携を持っているところも多く、二分化傾向が窺える。

ケ 問9 職員総数及び所属する障害者の数

この設問では、職員総数及び所属する障害者の数（作業所等の場合は作業従事者を含む。）を尋ねたが、質問の仕方に不明確な点があり、職員総数に障害者数を含める回答と含めない回答がみられた。そこで、障害者数を含める形に統一するよう努めた上で集計した。

また、作業所等の場合に作業従事者を含むということについても、職場実習生も含めるのかどうか曖昧な点があったため適切に回答を得られなかった可能性があるが、実習生を含めて回答していただいたものについてはそのまま集計した。

職員総数と所属障害者数のどちらか一方しか回答がなかったものは、今回の集計からは除かせていただいた。

集計の結果は、おおよそ次のとおりである。

◇第1回調査（回答数35）

- 職員総数で最も多かったのは130人で、その構成は下のとおり。

表 3-1-9-1 職員総数及び所属する障害者の数（第1回調査）

100人以上	2ヶ所
50～99人	6ヶ所
20～49人	9ヶ所
1～19人	18ヶ所

- 所属する障害者の数だけに限ってみれば、最も多かったのは45人で、40人台が3ヶ所あったほかは、20人台が4ヶ所、10人台が10ヶ所、1～9人が18ヶ所であった。

また、職員総数中に占める所属障害者数の割合をみると、80%以上が11ヶ所、40～79%が6ヶ所、それ以下が18ヶ所であった。

◇第2回調査（回答数47）

- 職員総数で最も多かったのは9,745人で、その構成は下のとおり。

表 3 - 1 - 9 - 2 職員総数及び所属する障害者の数（第2回調査）

1000人以上	3ヶ所
100～999人	13ヶ所
50～99人	17ヶ所
20～49人	12ヶ所
1～19人	2ヶ所

- 所属する障害者の数だけに限ってみれば、最も多かったのは225人だが、100人以上はそこ1ヶ所のみで、ほか50～99人が7ヶ所、20～49人が16ヶ所、それ以下が23ヶ所であった。

また、職員総数中に占める所属障害者数の割合をみると、80%以上が4ヶ所、40～79%が20ヶ所それ以下が23ヶ所であった。

コ 問10 障害者就労の観点から発注／受注に関する意見聴取

本項では、障害者の働く場を確保するとの観点から、発注／受注の在り方について意見を尋ねた。

- (ア) 問10-1 公的機関が施策として障害者雇用努力企業等への積極的発注を行うことに関し、その方法等についてどう考えるか（複数回答可）。

表 3 - 1 - 10 - 1 公的機関の障害者就労に配慮した発注施策について

回 答 意 見	第1回調査	第2回調査
積極的発注を行う公的機関の増加を望む	27	23
発注の件数又は業務量を増やしてほしい	16	15
発注する物品やサービスの種類を増やしてほしい	15	11
障害者雇用努力企業として認定されるための条件（障害者雇用率 3.6%以上等）について、その率を引き上げるなどにより、より多く努力している企業が報われるようにしてほしい	17	18
障害者雇用努力企業として認定されるための条件（障害者雇用率 3.6%以上等）について、その率を法定雇用率 1.8%と同程度にするなど緩和してほしい	3	5

上の表をみると、第1回調査と第2回調査の間にあまり差がみられず、同様の回答傾向にあることが分かる。

全体として、公共機関の発注施策に期待する意見が多く、配慮型発注施策を採用する機関の増加、発注の件数・量・種類の増加が望まれている。

配慮型発注雇用率については、更に引き上げるべきとの意見が多いが、その率を引き下げて欲

しいという緩和を求める意見もあった。

- (イ) 問10-2 ドイツやフランスでは、障害者法定雇用率未達成企業が認定登録された授産施設や作業所等に業務を発注した場合、その発注額に応じて支払うべき納付金を一定程度減免するという仕組みが設けられている。障害者雇用努力企業や授産施設等への発注により納付金が減免されるというその仕組みについてどのように考えるか。

表 3-1-10-2 発注額に応じた納付金減免についての意見

回 答 意 見	第1回調査	第2回調査
障害者の常用雇用拡大等の観点から、発注による納付金減免の仕組みは望ましくない	4	7
障害者の働く場拡大等の観点から、発注による納付金減免の仕組みが望ましい	17	23
よく分からない	15	15

発注額に応じて納付金を減免することについて、望ましいとする意見が多いが、常用雇用促進の観点から望ましくないとする意見も数は少ないもののみられた。

目を引くのは、よく分からないとする意見が相当数あることである。納付金減免については功罪の両面があり、そのバランスをどのように判断したらいいかは微妙な点であることが窺える。

- (ウ) 問10-3 先の(10-2)で「よく分からない」以外を答えていただいた方に、どのような理由でそう考えるかを尋ねた(複数回答可)。

表 3-1-10-3 納付金減免に対する是非判断の理由

回 答 意 見	第1回調査	第2回調査
発注を行う企業が増え、結果的に企業の障害者雇用への取組みが減速するのではないかと懸念される。	4	2
障害者雇用に取り組む企業と納付金が減免される企業との間に公平感の格差が生ずるのではないかと懸念される。	5	2
納付金減免の限度額を設けるなどにより、それが障害者雇用促進を阻む要因とならないよう配慮した上で、発注による納付金減免を行うのがよい。	6	5
発注先となる障害者雇用努力企業や授産施設等の認定登録の条件を、そこで多数の障害者が働いていることなど厳格なものとした上で仕組みを設けるなら効果がある。	1	2
雇用による障害者の働く場確保だけでなく、発注という間接的な形での働く場確保も重要であるので、発注による納付金減免の仕組みを積極的に取り入れるべきと考えられる。	8	11

上の表をみると、発注から間接的に生み出される障害者の働く場の確保も重要であるとし、発注額に応じた納付金減免の仕組みを積極的に取り入れるべきとする意見が比較的多い。

一方、納付金減免の限度額を設けるなどによって障害者雇用促進にマイナス効果を及ぼさないよう配慮した上で発注による納付金減免を行うのがよいとする意見も比較的多い。

納付金減免に賛成する意見の中にも、雇用促進と競合が生じないよう慎重に行うべきとの意見があることが窺える。

#### サ 自由記述回答その他

問11及び問12は、自由記述方式で回答していただいた。

問11 障害者の働く場の確保・拡大の観点から、発注／受注に関しその他何かご意見・ご要望がありましたら自由にお書き下さい。

問12 貴社または貴団体の物品またはサービスに関わる販路や顧客の維持・拡大について、工夫されていること、あるいは課題がありましたら自由にお書き下さい。

回答の内容は実に多様であり、また、興味深いものが多いので以下にそのまま列記する。

なお、事業所の所在地を尋ねた問13の回答結果については、回答が少数であったので省略させていただきます。

問11 発注／受注に関する意見自由記述

##### ◇第1回調査

- 競争力をつける努力
- 公的機関が発注する際の作業所等の門戸開放
- 創意工夫を生かす製品であれば、作業所も受注しやすい。
- 障害者のいる企業への優先指名
- 法定雇用率については、税的な面ではなく、発注金額に応じた雇用率のアップになるような方法があると思う。
- 発注先の情報提供
- 公共機関の業務依頼
- PRを充実させ、理解を得る。
- 問10-2に関し、減免された相当評価分を、その授産施設運営、障害者受け入れ指導に還元してほしい。またそのような仕組みが、障害者の働く場の確保、拡大につながると思う。
- 県の認定登録をしても仕事がない。申請がややこしく、登録を社労士にしてもらいお金がかかる。
- 県では、障害者の雇用調査を毎年行っているが、精神障害者が入っていない。県、市の入札業者のカウントには入れるべきではないか。
- 障害者を雇っていても、何のメリットもない。デメリットが多い。
- 企業が障害者を雇用する上で、社会的にステータスが上がるシステム作りを考えてもらいたい。そうすれば、自然に雇用が増えるのではないか。

- 県の仕事は1年入札なので、安定して受注できない。覚えたときに仕事が無くなると、また仕組みを伝えるのに時間がかかる。

#### ◇第2回調査

- 授産施設に発注とかではなく、企業と企業同士で取引が増えるような助成金とかにすべきだと思う。
- 法定率未達成企業からは官公庁などは一切取引をしないなどと政策でやるべきだ。
- 障害者の一般企業への就労は積極的に進める必要があるが、授産施設で就労する障害者の作業量の確保のために、発注による納付金減免の仕組みを積極的に取り入れ、授産工賃アップにつなげ、地域生活への移行を行うべき。
- 雇用率の調整金等での助成金は賃金補充にのみ集中的に配布し、企業に対して直接支給するようになれば。重度の障害者に対しての法整備が不十分。中小企業にもせめて半額でも調整金を支払うようにすればと思う。
- 障害者用の仕事の受注ではなく、各企業の障害者、ハンディのある方でもできる仕事を見つけ、採用努力することが大切だと思う。
- 年1回県の物品管理課より各学校施設の机、椅子などの工事入札があるが、障害者を雇用している企業に絞って欲しい。
- 行政と発注親企業との連携で障害者雇用企業への発注紹介をしてもらえればいいが、障害者への仕事の確保が一番困るようだ。
- 企業努力に限界があり、公共的な業務の発注を積極的に行い、福祉的就労の場の受注拡大を第一に考えていただきたい。
- クリーニング以外の受注の模索
- 社会保険未加入者（短時労働者）の雇用も法定雇用率に入れることができれば、弊社はもっと障害者を雇用できるのですが、2人を1人として算入できないもののでしょうか？
- 社会的認知の上からも、上場企業に対する行政指導がもっと必要ではないか（中小企業は下請けが多い）。
- 経済の低迷により、通所授産施設の受注製品が年々減少し、利用者に対する工賃の支給に苦慮している。従って、公的機関よりの発注を積極的に行って欲しい。
- 公共団体の指名競争入札時の提出書類の中に当企業が何人の障害者を常用しているかの記載事項欄がない。
- 安定した受注の確保が課題。福祉関連の公的機関の積極的発注を希望する。
- 行政機関からの仕事を施設へ優先的に回して欲しいと思う（簡単な軽作業はたくさんあるはず）。
- コスト削減の要求が強く、障害者のやっている仕事が自動化や代替作業の対象になってしまう。
- 授産施設の立場としては、通所された障害者の作業を確保することが最優先だと思います。これに工賃（契約額）が良いということで障害者の働く意欲が増し、施設が活性化するものと思

います。

- 県及び市町村からの優先発注を望む。
- 日本の製造が国外に移り、生産・製造業は弱くなっていく一方で、中流レベルの製造から低所得へのレベルダウンは国民全体として受け入れにくく、国のかかえる負債は増えつづける中で、施設や一部の企業が努力するだけでは限度があり、負担が偏る。
- 簡単な作業が中国のほうに持っていかれるので、もう少し国内にも残すようにしていただきたい。
- 公的機関（市、県、国含む）からの軽作業の注文に期待。
- 公共機関の発注において授産施設等への入札契約を優先事項として法的に優先的に契約できるようにしてほしい。
- 厚生行政の作業所、授産所と違い、労働行政下の会社は運営費の助成はなく、公的機関からの発注は障害者雇用の確保と拡大にプラスになる。
- 発注企業に対しての納付金のみでなく、税金面からの優遇対策も積極的に取り入れ授産施設の活性化と利用者の工賃確保を推進していただきたい。
- 障害者を多数雇用していることで助成金などありがたい面もあるが、仕事の受注には何のメリットも無い。ならば税制上の優遇や社会保険料免税など行って欲しい。
- ドイツ・フランス方式のほかにも雇用拡大と、一方の授産振興を考えると、企業の発注金額に応じて売上税の減免措置をとるなど新たな政策を講じて欲しい。また、授産に関わる団体の行政政策への幅広い参画を推進して欲しい。

## 問12 販路や顧客の維持・拡大について自由記述

### ◇第1回調査

- 客に甘えないスタンスを保つ努力
- 身障者は歓迎する。
- 課題、発注側と時間が合わない。
- バザー、屋外販売
- ミーティングの実施
- 下請けの仕事があればよい。
- 積極的な工場PR活動、工場内のQ.C.Dのレベルアップで特効薬はなし。
- 個人的な努力に頼っている状況、協力者が欲しい。
- 製品の在庫の確保と販路の限定
- 販路が開けないのが課題。
- 下請け作業関連…中小企業の下請けのためごく短期のため、顧客維持が最も課題。
- 自主製品関連…製品の企業開発が課題。
- 指導のため、専門プランナーがいたらいいのだが。

- 障害者も出来る仕事を格安の単価で受けてくる。
- 店の周りにビラを配ったり、色々な行事のところのバザーに参加し、クッキーや弁当等を売っている。
- 毎年同じ業者が落札してしまうので、当社では障害者雇用事業所としての入札上のメリットは皆無である。しかし企業の社会的責任に於いて、法律で定めなくても雇用できることは大切である。
- 信用が第一と考えている。
- 他社が嫌がる仕事を受注して、販促としている。

#### ◇第2回調査

- ユーザーのニーズの把握と情報交換を積極的に実施している。
- 訓練と指導次第ではサービス業の分野では活躍できると思う。新しい喫茶をオープンし、飲食部門の訓練を兼ねている。
- 新規発注企業との取引は厳しいのが現状。競争はコスト一点主義ですから限界はあります。特に製造業は技術の見直しによりオンリーワンの売り込みに賭けております。
- 受注製品の品質、納期を優先し、企業が安心して発注する体制の構築を願う。立地条件により受注が限られる。
- 技術革新による優位性の維持
- ①障害者の職場環境作りには「安全」「無事故」を中心に会社をあげて取り組んでいる。②障害者の勤労意欲維持が製品の良質化に結びつくので、慰安旅行・ビアパーティには積極参加で成功している。
- 品質の安定、納期厳守
- 自動車部品の組み付けなどは、製品の制度が厳しくなっており、職員の検査が不可欠であるので、利用者だけで最終工程までできる作業を確保するよう心がけている。
- ホームページ等でPRをしている。
- 販売促進等行いたいのが、職務に対する職員の絶対数が足りない。ホームページまたは口コミ等積極的とはいえない難い宣伝が主。公費の中から人件費の割合を増やすと施設利用者へのサービスクオリティが低下する。バランスがとりにくい。
- 親会社の人脈に頼らざるを得ない。障害者雇用に対する総論はわかるが、各論になるとなかなか仕事がないのが実態。
- 新しい製品の開発を常に心がけたい。
- 受注拡大について、市内の作業所、授産所と連絡を取り合い作業してもらっている。
- 施設で待っているだけではなく、各方面に積極的に足を運び販路の拡大に努力している。
- 自主製品の販路がなかなかつかめない。そのため道の駅などやイベントに出展しているが、売上の向上につながりにくい。企業の受託発注先の開拓に全力をあげているが、現時点では成果

が出ていない。

- 単価（加工賃）を考慮し、受注の戦略をしている。
- 質と量を確保するための工夫、利用者の能力把握を行う。

## 2 業務発注する企業を対象とする調査

### (1) 調査の概要

#### ア アンケート調査の目的

障害者が働く企業や施設等に対して実際に発注を行っている企業および発注を行う可能性があると思われる企業を対象として、業務の発注規模等の状況、発注する動機、発注した結果についての評価等発注一般にまつわる状況を把握するとともに、発注と障害者の就労との関係について意見を聴取し、以て障害者の働く場の確保に関する支援策検討の資料を得るとの目的で調査を実施した。

#### イ 調査対象と回答率

調査対象は、①特例子会社の親会社、②社会就労センター協力企業、③その他一般企業の合計200ヶ所である。

社会就労センター協力企業とは、全国社会就労センター協議会（通称「セルフ協」）が授産施設等に対し安定して業務を発注しているとの理由で表彰する企業である。

調査の回答率は、200ヶ所中62ヶ所（31%）であった。

#### ウ 調査期日

調査は、2003年9月に実施したが、事業所の規模等の属性については2003年1月時点の状況を、また、発注にまつわる各種状況については2002年度1年間の状況を伺った。

#### エ 調査項目

調査票で取り上げた質問項目は次のとおりである。

##### I 事業所の属性

問1 事業所の法人格等

問2 事業所の業種

問3 事業所の規模、企業形態

##### II 仕事の発注状況等

問4 延べ発注件数及び発注額、発注したものの内容、発注先の種類

問5 発注を開始した時期

問6 発注を始めた動機

問7 発注先事業所を知ったきっかけ

- 問8 発注した結果についての評価
- 問9 今後の発注量増減の見通し
- 問10 障害者関係事業所等への発注量を増加させるためには何が必要か
- 問11 障害者雇用全般に関する意見（自由記述）

(2) 調査対象事業所の属性に関する調査結果

ア 問1 事業所の法人格

**表 3 - 1 - 11 事業所の法人格**

法人格の種類	件数
株式会社等の民間企業	59
社団法人・財団法人	1
その他	2

「その他」は、「生活協同組合」及び特に記述なしの2件であった。

ほか、国・地方公共団体、独立行政法人又は特殊法人、社会福祉法人、医療法人は0件であった。

イ 問2 事業所の業種（複数回答可）

**表 3 - 1 - 12 事業所の業種（件数の多い順）**

業 種	件 数
製造業(印刷関連以外)	27
卸売・小売業・飲食業	11
サービス業	11
運輸・通信業	6
情報通信業	3
印刷業・同関連業(製本・加工等)	1
金融・保険・不動産業	1
飲食店・宿泊業	1
医療・福祉	1
鉱業・建築業	1
その他	1

ほか、農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、教育・学業支援業、公務は0件であった。

ウ 問3 事業所の規模、企業形態（2003年1月現在の状況）

**表3-1-13-1 事業所の従業員数（常用労働者）**

事業所の従業員数	件数
1～9	1
10～29	2
30～55	3
56～99	5
100～299	10
300～999	17
1,000～1,999	10
2,000～4,999	5
5,000～	7
無回答	2

企業・団体の形態としては、「1企業（団体）1事業所」が14件、「1企業（団体）複数事業所」が47件、無回答が1件であった。

**表3-1-13-2 企業・団体全体の従業員数**

従業員数	件数
1～9	1
10～29	1
30～55	3
56～99	2
100～299	8
300～999	7
1,000～1,999	12
2,000～4,999	8
5,000～	18
無回答	2

本社事業所かどうかを尋ねた結果は、本社であるが56件、本社以外であるが4件、無回答が2件であった。

(3) 業務の発注状況等に関する調査結果

ア 問4 延べ発注件数及び発注額、発注したものの内容、発注先の種類（2002年度の実績）

(ア) 延べ発注件数及び発注額

延べ発注件数及び発注額については、部署別に把握しており事業所全体での集計が難しいこと、多岐に渡るため把握困難であることなどの理由が付記された上で記入されていないケース、単純に記入がないケース、あるいは「不明」と記されたケースが多かった。

また、設問に曖昧な点があり、発注件数として、発注に係る契約の件数を回答した事業所がある一方、発注製品の個数を回答したと思われる事業所もあり、非常にばらつきが大きいためその結果については省略する。

発注額については30件の回答があった（無回答32件）。回答の一部には、全発注額の把握が困難なため障害者雇用企業や作業所等に対する発注に絞って回答したものがあつた。したがって、回答全てを等価なもののみならずことはできないが、最高額が100億円、最も低い額が50万円という状況であつた。その内訳は次のとおりである。

表3-1-14-1 2002年度の発注額

発注額	件数
10億円以上	6
5億円以上	4
1億円以上	5
5千万円以上	8
1千万円以上	3
1千万円未満	4

(イ) 発注したものの内容（複数回答可）

表3-1-14-2 発注したものの内容（件数の多い順）

内容	件数
情報処理	5
クリーニング	4
資源回収（清掃を含む）	3
施設管理	2
燃料類	2
百貨日用品類	2
文具事務用機器類	2
印刷物類	2
その他	3

ほか、建築資材、車両船舶、什器類、電気機器類は0件であった。

上の表をみると、特定の内容に発注が集中するような傾向はみられないが、情報処理が比較的多くなっているのは産業の動向を反映しているものと思われる。また、クリーニングや清掃を含む資源回収は、障害者雇用企業や作業所等が取り組むことの多い業種であるが、次項の発注先の種類において障害者雇用企業等が多いことと考え合わせると、それが影響し合っている可能性がある。

(ウ) 発注先の種類（複数回答可）

**表 3 - 1 - 14 - 3 発注先の種類（件数の多い順）**

発注先の種類	件数
障害者雇用に取り組んでいる事業所	15
障害者が働く授産施設や作業所	9
情報処理会社・印刷会社等の業者	9
シルバー人材センター	3
それ以外の障害者関係団体や障害者個人	2
SOHO・在宅就労者	1
その他	13

この状況をみると、「障害者雇用に取り組んでいる事業所」及び「障害者が働く授産施設や作業所」が比較的多くなっている。調査対象事業所として、特例子会社の親会社や社会就労センター協力企業等、障害者が働く企業や施設等に対して実際に発注を行っている企業および発注を行う可能性があると思われる企業を中心に選んだことが反映された結果といえる。

イ 問 5 発注を開始した時期

**表 3 - 1 - 15 発注を開始した時期**

開始時期(年)	件数
～1980	19
1981～1990	11
1991～1995	13
1996～2000	4
2001～	3
無回答	12

表からは、比較的以前から発注を行っていた様子が窺える。1996年以降に新たに発注を始めた事

業所は少ない。

ウ 問6 発注を始めた動機（複数回答可）

該当する動機（選択肢）全てに○を付けてもらい、かつ、そのうち最も重要なものには◎を付けてもらうという方式で回答していただいた。

表 3 - 1 - 16 発注を始めた動機

動 機	件 数	重要動機とされた件数
コスト削減のため	21	3
繁忙期の業務に対応するため	15	4
一時的な業務への対応	10	1
発注先授業所の仕事の質の高さを見込んで	7	1
障害者が仕事をする機会の増加に寄与するため	36	9
会社のイメージアップのため	1	0
発注先事業所から頼み込まれて	3	1
その他	5	0

動機としては、「障害者が仕事をする機会の増加に寄与するため」が最も多く、重要動機とされた件数でも最多となっている。これも調査対象の選定と深く関わっているものと思われる。

それ以外では、一般的な理由である「コスト削減のため」、「繁忙期の業務に対応するため」、「一時的な業務への対応」が比較的多く上げられている。

エ 問7 発注先事業所を知ったきっかけ

表 3 - 1 - 17 発注先事業所を知ったきっかけ

き っ かけ	件 数
発注先事業所からの営業で	15
インターネットを通じて	3
県、市等の広報誌等での広報を見て	4
新聞や雑誌の広告を見て	1
ポスター、チラシ、パンフレットを見て	2
他社、知人からの紹介で	12
その他	25

「その他」として上げられていたのは、「特例子会社として設立した経緯があるため」が15件、「当社の子会社であるため」が4件、「関連企業として取引」が2件、「以前から」と「自ら設立し

た」がそれぞれ1件ずつ、特に記述がないものが2件であった。

「その他」における記述をみると、発注／受注の関係には親会社と子会社の関係が強く投影していることがわかる。

それ以外では「発注先事業所からの営業で」と「他社、知人からの紹介で」が多く、単に情報のやりとりだけではなく何らかの形で人が介在すると、発注／受注の関係を築きやすい様子が窺える。

#### オ 問8 発注した結果についての評価

2002年度中に発注した結果についてどのように評価しているかを発注先の技能レベル、価格、納期の3点について尋ねた結果が下表である。

表3-1-18 発注した結果についての評価

満足度	技能レベル	価格	納期
大変満足している	2	2	2
満足している	26	17	25
普通	20	23	18
やや不満である	2	7	4
不満である	0	0	0

全体的には技能レベル、価格、納期の3側面とも「満足している」と「普通」で大半を占めており、発注した結果について概ね不満はない様子が窺える。

もう少し細かくみると、技能レベル、納期の2点では「満足している」が最も多く、次いで「普通」が多くなっている。価格については「普通」が最も多く、それに「満足している」が続く。また、価格において「やや不満である」が7件あり、価格については満足度がやや低くなっている様子がみられる。

#### カ 問9 今後の発注量増減の見通し

本設問では、まず、今後の発注量増減の見通しを択一方式で答えていただき、次いで増やす理由あるいは減らす理由を複数回答方式で答えていただいた。その結果は次のとおりである。

表3-1-19-1 今後の発注量増減の見通し

増やす見込み	14
減らす見込み	4
変えない見込み	26
分からない	7
無回答	11

表 3 - 1 - 19 - 2 増やす理由（複数回答可）

発注している業務の増加が見込まれるため	7
仕事の質が高いため	1
価格が安い	1
仕事のスピードが速いため	0
障害者が仕事をする機会の増加により積極的に協力するため	14
その他	1

増やす理由の「その他」は1件であるが、具体的記述として次の2つがあった。

- アウトソーシングしたほうが効率がよくなる場合
- 法定雇用率達成のため特例子会社の規模拡大をめざしている

表 3 - 1 - 19 - 3 減らす理由（複数回答可）

発注している業務の減少が見込まれるため	4
発注している業務を内部で行うようにするため	3
仕事の質が劣るため	0
価格が高いため	1
仕事のスピードが遅いため	0
その他	0

今後の発注量増減の見通しとしては、「変えない見込み」が26件、「増やす見込み」が14件となっており、横這いか上向きの傾向がやや強いようである。ただ、「分からない」と無回答を合わせると18件あり、今後の見通しに不透明感がかなりあることも窺わせる。

増やす理由としては「障害者が仕事をする機会の増加により積極的に協力するため」が最も多く、また、具体的記述に「法定雇用率達成のため特例子会社の規模拡大をめざしている」があったことから、経済的理由よりも障害者雇用を意識した発注が少なからずある様子がみられる。ただ、これには本調査が障害者雇用企業や作業所等に対して実際に発注を行っている企業および発注を行う可能性があると思われる企業を対象としたものであることが色濃く反映されていると思われる。

キ 問10 障害者関係事業所等への発注量を増加させるためには何が必要か

本設問では、「貴事業所から障害者関係の事業所、施設、団体等への発注量を増加させるためには、何が必要だと思いますか。当てはまるものを3つまで選んで重要だと思うものから順に「1、2、3」と番号を記入してください。」という形で質問した。その結果は次のとおりである。

表 3 - 1 - 20 発注量を増加させるために必要なこと

必要な事柄	優先順1位	優先順2位	優先順3位
営業努力	9	6	8
障害者の能力(品質)の向上	16	15	5
仕事の価格の低下	9	6	8
仕事のスピードの向上	2	11	9
発注企業の動機づけを高めるような制度	7	2	5
国や地方公共団体の情報提供	1	2	3
その他	5	0	0

「障害者関係事業所等への発注に関する企業の動機づけを高めるような制度」として具体的に記述があったのは「顕彰制度等」であった。

また、「その他」に関連して具体的記述があったのは次の5つである。

- 国や地方公共団体等が積極的に使用するリストを作成し、優先的に使用する。
- 自社の仕事量の増加
- 助成金等
- 障害者関係事業所の担当の方がこちらの仕事を体感し覚えること
- 当社IT部門の外郭、下請的業務の拡大

発注量を増加させるために必要なこととして最も多く、また、優先順位も高いとされたのが「障害者の能力（品質）の向上」である。これは、2002年度に発注した結果についての評価を尋ねた問8の結果（満足と普通が多数）と矛盾するかのように見えるが、今後更に発注を増やす場合は、高い能力・品質への要求が厳しくなると解釈される。

そのほか、「営業努力」と「仕事の価格の低下」が同水準であり、また、「仕事のスピードの向上」は、優先順1位では少ないものの2位と3位では比較的多くなっている。

「発注企業の動機づけを高めるような制度」を上げたところは、相対的にはそれほど多くなく、また、具体的に記述されていたのは「顕彰制度等」のみであり、雇用施策に関連する記述はなかった。

#### ク 問11 障害者雇用全般に関する意見（自由記述）

障害者雇用全般に関する意見を自由記述していただいた結果を以下に列記する。

- 知的障害者の雇用が障害者雇用に占める割合が年々大きくなっており、生活指導のウェイトが大きく負担が増加している。
- 官公庁の仕事は入札によるものが多いのですが、リネンサプライの場合一年契約のため、①単価の落ち込み、②入札不落のとき、最低一年間は仕事が0になる。①の傾向がますますひどく

なる悪回転の今日です。私見として、障害の雇用のためにはある程度のコストは〔社会的コスト〕として必要だと思います。

- 障害者雇用促進の為、国や地方公共団体のバックアップ態勢の充実を図って欲しい。
- 全国で障害者が作業して作っている商品を国や地方自治体、公共団体へ配布して積極的に使用する。
- ダンボール等に障害者シール等を貼って明確にして使用している事業等には、厚生労働省より認可のシール等を配布して協力していることを国民に知らせる。
- 障害者雇用の促進が問われており、当社においても改善に努力しているところであります。
- 今後も発注を継続していく方向です。
- 障害者雇用数の多い企業の顕彰など、雇用を進めている所を全国的に認知しらしめると効果が上がるのではないのでしょうか。
- 企業側が雇用に向けて努力するのは勿論のこと、求職者の情報をもっと開示・PRして頂きたい。
- 特例子会社については、コスト、営業努力だけでは拡大が難しく、納付金制度のような強制力を持たせることが有効だと思う。
- ITなど時流に合った技術教育も良いと思う。
- 今後、弊社としては継続的に採用を行い、事業拡大をしていくと共に、一つの『利益』を上げられるようにします。

## 第2節 障害者就労に関わる団体や事業所の事例調査から

### 1 障害者就労支援団体の業務の発注・受注にまつわる取組みと実態

ここでは、3つの障害者就労支援団体の取組みを紹介する。いずれも特定非営利活動法人（以下「NPO」という。）だが、それぞれ障害者就労支援センター、精神障害者支援団体、在宅就労に焦点を当てる障害者支援団体である。

なお、2003年9～10月に、これら団体の運営に携わる専門家からのヒアリングを実施して調査を行った。

#### (1) 事例A：障害者就労支援センターの取組み

本項で取り上げる障害者就労支援センターを、以下では「センターA」と記す。

##### ア センターAの概要

###### (ア) 設立の経緯

2000年11月、市が市内の5社会福祉法人、4作業所、3障害者団体に呼びかけて、民間主導のもと、センターAを設立した。

翌2001年4月に任意団体として設立され、2002年11月にはNPOの法人格を取得した。

2003年4月からは県内を対象とする障害者就業・生活支援センターの指定を受けている。

###### (イ) センターAの特徴

特徴として以下の点が上げられる。

- 市内の障害者団体や社会福祉法人等の共同体として組織された。5社会福祉法人、4作業所、2障害者団体、そのほか個人からなる。いわばネットワーク化が当初より構築された形であり、福祉の分野と労働の分野等の連携が円滑に行われる素地がある。

なお、センターAにはスタッフが3名いるが、いずれも社会福祉法人の職員が出向の形でセンターAにきて事務局として働いている。

- 仕事おこしに力点を置いている。企業での雇用は難しいものの、少しの支援があれば従来の作業所の枠を超えて働ける障害者が少なからずいる。そうした人達の就労に取り組んでいる。これまで植栽管理、ゴミ処理業務、清掃業務を中心に取り組んできた。

###### (ウ) センターAの事業及び組織

就業・生活支援センターとして、雇用安定等事業と生活支援等事業の委託を受けている。また、地域の中で就労に向けての準備訓練を行うことが必要との考えに立って、市とも協議のうえ、地域デイケアセンター及び精神障害者小規模作業所を創設・運営している。ここで2週間の準備訓練を行い、その上で就労をめざす。

組織を支えるのは会員で、個人会員が14名いるほか、5社会福祉法人、2障害者団体、4小規

模作業所等が団体会員である。

事務局の職員体制は、就労支援スタッフ4名、地域デイケアセンター2名、精神障害者小規模作業所1名、所長1名という構成である。

## イ 委託事業の展開

### (ア) 総合福祉エリア植栽管理業務・ゴミ処理業務

◇業務内容：総合福祉エリアは市の老人保健施設。その建物以外の敷地約10,000㎡の植栽管理業務並びにごみ処理業務（草取り、芝生の手入れや刈込み、建物の中から出る生ごみ・可燃物・不燃物等のごみを地元の焼却場に持って行く業務）を行う。雨天の時は作業中止になることがある。

◇年間委託料：約470万円（植栽管理及びごみ処分の両方につき）

◇雇用：この事業に関し、センターAとして次の3名を雇っている。

①現場支援スタッフ1名：年間稼働日数244日、時給800円、昼の休憩を除き1日6時間勤務、ほか月額1万円の手当。

②障害者パート2名：年間稼働日数192日、時給700円、昼の休憩を除き1日4時間の勤務（10：00～15：00）。そのほか1人につき月額5千円の手当。短時間勤務のため労働保険等への加入はしていないが、実質的に労災保険の対象となるよう手続きをしている。

◇在宅障害者の実習：雇っている3名のほか、在宅障害者が実習としてこの事業に参加できる。参加した場合は1日1,000円の実習費が支給される。1日につき5名の枠を設けている。

◇地域デイケアセンター利用者の実習：他に、地域デイケアセンター利用者も実習の形で参加する。

その委託契約料は年間500,000円。

### (イ) きらめき市民大学の清掃業務

◇業務内容：きらめき市民大学は、市が運営する生きがい大学と呼ばれる高齢者の大学。その体育館の清掃管理業務を行う。

◇稼働日数：年間295日、基本的には月曜日から土曜日の勤務

◇年間委託料：約400万円

◇雇用：センターAとして次の4名を雇っている。

①現場支援スタッフ2名 時給750円、1日7.5時間勤務、1人につき年間147日、交替制＝月・火・水、木・金・土。そのほか1人につき月額1万円の手当。

②障害者パート2名 時給700円、1日につき1人あたり3時間の勤務、そのほか1人につき月額5千円の手当。

9：00～12：00（午前3時間）1名

13：00～16：00（午後3時間）1名

◇在宅障害者の体験実習：人数の枠なし。実習費の支給はない。

(ウ) 朝清掃業務

◇業務内容：社会福祉法人が運営する診療所の清掃。診療所始業前、外清掃を1時間（8：15～9：15）行う。玄関周りの清掃や花に水をやる作業等。

◇稼働日数：週のうち月～土

◇年間委託料：1時間735円×労働日数（700円を作業する人の報酬とし、35円は諸経費。）

◇雇用：センターAとして障害者1名を時給700円で雇っている。

(エ) 法人施設外清掃作業

◇業務内容：社会福祉法人施設の除草作業並びに清掃作業

◇稼働日数：月8回、1日4時間

◇年間委託料：約100万円

◇備考：この事業は、他の施設に委託している。委託手数料は一切取っていない。委託先では職員1名、施設利用者4名で作業をこなしている。

1時間あたり3,000円で委託を受けており、それに日数をかけて総額約100万円の契約となる。職員と施設利用者それぞれ1名ずつでこなせばコスト面で折り合いがつかうが、障害の状況により2人で当たるのは難しく、諸経費も含めるとコスト的に厳しい状況。

(オ) アパート外清掃業務

◇業務内容：市内外の民間アパートの外回りの清掃（1日に15ヶ所程度）

◇稼働日数：月2回

◇年間委託料：5万円×12ヶ月＝60万円

◇備考：地域デイケアセンターとして行う形を採っている。職員1名・利用者2名の体制で業務に当たるが、デイケアセンターのメンバーが交替で作業に当たる。委託料のうち、現場支援スタッフである職員に係る部分が12万円（1,000円×5時間×2回×12ヶ月）、そのほかデイケアセンターに還元される部分が48万円である。

報酬の単価は高いが、月2回で年間60万円の規模だと事業として展開するのは難しく、就労準備機関であるデイケアセンターに委託する形を採っている。そこの利用者が交替で作業に当たる。

(カ) 市関連の行事の準備業務

◇業務内容：障害者スポーツ大会の景品、弁当等の手配、テント張り等の準備業務

◇備考：これまで社会福祉協議会や市の福祉課がお膳立てしていた障害者スポーツ大会等について、もっと障害者団体等が関わったほうが良いとの考えに基づいて委託を受けた。ただ、雨天のためスポーツ大会が中止となり実績につながらなかった。

材料費等は別にして、準備手数料として12万円程度の契約にできると予想される。いろいろなイベントに関われるようになれば事業として展開の可能性が出てくる。今後に向けてのき

かけになることが期待される。

(キ) 企業食堂生ごみ処理業務（他福祉施設の事例）

◇業務内容：企業食堂の残飯処理。生ごみを使って鶏の餌等肥料を作っている施設があり、事業に当たっている。

◇稼働日数：月～金（夏場は火～土）

◇稼働時間：2～3時間（ごみをもらってきて、残飯の形に処理する所に持っていくのに要する時間）

◇処理量：1日約200kg

◇体制：職員1名、利用者2名

◇備考：国際環境基準を遵守しようとする、ごみの消却にかなりのコストがかかるようになってきた。そこで、企業としてコスト削減をめざしごみの再利用ができないか考えることとなり、その結果、今のような事業委託が成立した。

ウ 今後に向けての可能性と課題

以下に、センターAの運営に携わってきた専門家の目からみて、どのような点が今後に向けての可能性と課題であるか、伺ったところを取りまとめてみた。

(ア) 高齢者事業団等との連携

高齢者と知的障害者が連携して仕事をこなした例がある。缶を潰して大きな塊にし、それをコンテナに運ぶ仕事を高齢者事業団が製缶会社から請け負ったが、重いものを運ぶのが大変なため知的障害者が助力する形で作業に当たった。障害者と高齢者等の健常者が共同で仕事に当たることにより、就労の幅が広がると思われる。

しかし、その後は連携の事例を出せずにいる。その背景には、事業団等をめぐる様々な規制がある。

また、事業団等団体の長がどれだけ理解を示してくれるかが大きく影響する。

(イ) 公共部門からの更なる受注

これまでセンターAに携わった経験に照らしてみると、国や都道府県あるいは市町村が管理する公園という場は、売店や植栽管理等障害者が従事できる仕事の宝庫である。そうした分野への進出を障害者就労の突破口にできないかということで考えている。

既にハーブ園を直接ではなく業者から孫請けか曾孫請けの形で整備しているところがあったが、年間委託料は5万円とのことだった。孫請け・曾孫請けといった多重の契約関係をやめ、また、規模の小さい契約をいくつか集積することによって、収入につながる就労へと進展させ得る。

ただ、既存の業者の仕事を奪う形で就労の幅を広げていくことには無理がある。既存業者とノウハウの交換をするなど協力関係を築くことも肝要。その辺に配慮し、これまでは主に新たな施設の清掃や植採管理に着手してきた。

とは言ってもそれだけでは受注確保に限界があるのも確かで、NPO法人格を取得して入札参加資格を得た（任意団体では参加資格を得られない）。今後は、業務実績を積むことで受注能力のあるところを示していく必要がある。

(ウ) 団体自身も障害者の働く場を拡げる努力

団体運営には多くの事務的業務が伴う。請け負った業務をきちんと行ったことを示す報告書の作成、NPOとしての納税に関わる事務等様々な業務があり、事務局体制整備が課題になっている。

そうした中で事務経験のある障害者にきてもらうこととしたが、人工透析をしている関係上、週に2回・1日4時間の勤務でやってもらっている。業務量としては毎日出勤してもらいたいほどあり、今後、団体自身が障害者の雇用の場となるよう努めていきたい。

(エ) 事業運営に伴う事務処理の課題

団体として事業を進める場合、本来の障害者就労支援以外に多くの事務的業務が伴う。受注した業務の実施状況を示すため現場支援スタッフが写真をとるなどして報告書を作成したり、見積書や請求書の作成・送付、契約書をめぐる打ち合わせやその作成、NPOとしての税務等多くの事務作業がある。

税金の面では、NPOの事業には非営利事業と営利事業があり、後者は法人税の課税対象となる。法人税上清掃委託業務は一般に課税対象となるが、これまで業務委託を含め総て非営利事業として届けてきた。委託により得られたものを総て障害者の就労環境整備や能力開発等に費やすとの観点から、営利事業でないと主張している。納税するか否かで事業展開に費やせる費用が大きく異なってくるため軽視できない問題である。税制上でのNPOの取扱いに定説化していない部分があり、NPO活動全体にとって課題になっている。

(オ) その他

- 各事業において、作業現場までの通勤は各人それぞれで行い、交通費の支給は特にないが、自転車で通えるケースが大半である。企業での雇用に移行することを考えた場合、電車やバスなどを利用した通勤がネックになる可能性がある。
- 他地域の障害者就労支援団体と連絡を取り合って情報交換する場がある。他団体の取組みを参考にする場合もある。ただ、なぜか県内では人口の多い地域よりも少ない地域のほうが支援活動が活発といったアンバランスな実状がみられる。ニーズに応じた支援体制づくりが課題。
- 業務担当者が突発的に休む場合は代わりの人をみつけられないことがあるが、ほとんどの場合は代わりの人をお願いすることができる。あるいは、午前のみ担当の人が午後の分も引き受けるなどにより対応することもある。ただ、これから更に事業展開を進めていく上では休暇をめぐり調整体制にも配慮する必要がある。
- 業務の適性は、定型的な評価をして判断するのではなく、現場支援スタッフやセンター所長と実習等の状態について相談しながら判断する。指示に従って作業できるか否か、欠勤や遅刻があるかどうかなどをみながら、どのような仕事に向いているか考えつつ決める。現場支援スタ

ップも所長も、民間企業での勤務経験がある人で適切に対応してくれる。

これまで適性があると判断して企業雇用につなげた例が2例ある。それぞれ不燃物処理場と製麺工場に就職した。形式的な評価ではなく、実質的に企業現場で通用するかどうかの観点が重要である。

- 業務をきちんとかなすことについて、現場支援スタッフの存在が大きい。仕事の手順を適切に組み立て、作業状況をチェックするなど、障害者だけでは難しい点をスタッフが補い支援してくれる。

おかげで業務結果への評価が高い。ただ、健常者なら1人で済むところが2人で当たるといったことになり、コスト競争の面で不利になることはある。コストだけでなく作業の結果を総合的に評価して業務委託してくれるようになればと期待する。

## (2) 事例B：精神障害者支援団体

本項で取り上げる精神障害者支援団体を、以下では「団体B」と記す。

### ア 団体Bの概要

団体Bは、1987年に設立され、2000年にNPO法人格を取得した。2003年10月現在、市内の52カ所の精神障害者地域作業所及び30カ所のグループホームを会員とするNPOで、市内にはこれに属していない作業所が6ヶ所、グループホームが1ヶ所ある。

市の助成を受けて、精神障害者の就労援助事業、販路拡大事業（自主製品販売事業）等に取り組んでいる。斎場あるいは病院での清掃や売店の運営を市からの委託を受けて行っている。

### イ 就労援助事業開始の経緯

就労援助事業は、作業所で働く通所メンバーの「働きたい、しかし働くところが無い」という声を受けて必要に迫られての取組みだった。作業所職員・運営委員で構成する「就労援助事業部」が中心になって以下のような取組みを行った。

#### ◇1990年夏～1993年冬

T運送会社から「集団アルバイト」の依頼をうけ、メンバー20名・2週間の規模で実施。同時に「援助付き雇用」の形態を試みる。約40名の作業所通所メンバーと作業所職員がジョブコーチとなってシフトを組み、一日、メンバー・スタッフ計20名を職場に配置、6時間の仕事をこなした。内容は中元・歳暮の贈答品の仕分けであった。体験者の中から2～3名が、中元・歳暮の期間が終わってパート従業員として契約してもらえるようになった。景気悪化の為1993年冬で会社側より通告を受け終了した。

#### ◇1992年4月より1年間

大手スーパー内レストラン街にある日本蕎麦屋での洗い場担当者2名の依頼を受け、一日、メ

ンバー2名（二交代・6時間）・作業所職員・ボランティアのジョブコーチ1名を配置して、「援助付き雇用」を行った。内容は食器洗い・調理補助であった。経営悪化に伴う経営者の交代により終了。

上記の取組みにより「援助付き雇用」を体験し、確かな手ごたえを得てはいたが、「就労援助事業部」で職場開拓を行おうとしても景気低迷のため限界があり、行政に対し公的事業に精神障害者を雇って欲しい、働く場の確保をして欲しいという要望を繰り返し行ってきた。そうした中からK斎場の「湯茶提供及び一般清掃」の業務委託という話が浮かび上がってきた。

#### ウ 就労援助事業の実施状況

団体Bは、就労援助事業を実施する拠点として事業所を設けて取り組んできた。現在では4事業所が設立されている。業務の内容は、それぞれの事業所によって特徴があるが、おおよそ次のような内容である。

- 斎場や病院の清掃
- 会葬者休憩室等での茶器セットの用意や洗浄
- ごみやタバコの吸殻の処理
- 斎場売店における飲み物、つまみ、菓子類、葬祭関連雑貨の販売
- 喫茶の調理（レトルト食品・コーヒー等飲み物）、ウエイター、食器洗い

#### ア 各事業所における就労援助事業の状況

##### ◇K事業所

- 1995年3月 市のK斎場「湯茶提供・清掃」事業の受託検討。「K事業所」として準備に入る。
- 1995年6月 市と随意契約を結び、受託事業開始。
- 第一期：団体Bが雇用主となって、常勤職員1名、非常勤職員2名、従業員（作業所通所メンバー）12名を採用。

「就労研究会」としてK事業所でのメンバーのケース検討を中心にした研究会を開催する。

- 第二期：半年後、従業員を8名採用し、20名の従業員で業務にあたる。
- 現体制：常勤職員 2名（9：00～17：00、週5日、内1名は主任職員）  
非常勤職員 3名（週2日～4日・一日5時間～8時間）  
従業員 19名（二交代、一日4.5時間、月12日～15日）

一日当たりスタッフ2～3名、従業員早番2～3名・遅番7名でシフトを組んでいる。土日祝日関係なく友引だけ休業。

- 業務内容：2・3階各6室、計12室の会葬者休憩室の清掃を会葬者の使用後に行う（一日23組程度）

1～3階のロビー、トイレ、業者控室、屋上、階段室、外駐車場屋外広場、通路等の清掃  
会葬者休憩室に茶器セットを用意、使用後に下げて洗浄を行う。

#### ごみ・タバコの吸殻の処理

職員1名～2名と従業員3～4名で一チーム4名組で休憩室の清掃と湯茶提供を行う。

主任職員が総合的に見たり、新人従業員の教育、体調不良の従業員への対応、トラブルへの対応等を行っている（全事業所共通）。

- 雇用条件：時給は県最低賃金保障（706円）、2年目710円、以後10円ずつ昇給。

原則として障害者手帳所持者とし、交通費は無料パスを使ってもらう。

病状悪化・体調不良の休業を最長3ヶ月認める。入院の場合は更に3ヶ月まで認める。

契約は1年ごとに更新。60歳定年。以後半年ずつ嘱託として65歳まで更新できる。

主に団体B会員作業所・グループホームに所属している人を雇用。

作業服は貸与（雇用条件は全事業所共通）

#### ◇T事業所

- 1999年4月 市斎場売店の目的外使用許可を受け、団体B・T事業所として業務開始

- 現体制：非常勤職員 3名（9：00～17：00の間の6時間、月10日、内1名は主任職員）

従業員 5名（二交代、一日4.5時間、月10日～12日）

一日当たりスタッフ1名・従業員2名でシフトを組む。

- 業務内容：売店で飲み物（酒類・ジュース）、つまみ、菓子類、葬祭関連雑貨を販売。

会葬者が買い求めた品を会葬者休憩室（1階3室、2階2室）に配達。接客、レジ打ち等も時に行う。

会葬者休憩室使用後にビン・缶を回収、飲み残しの処理等を行い倉庫にしまう。倉庫周辺の清掃、在庫整理、商品の店頭への陳列等を行う。

#### ◇N事業所

- 1999年6月 市立病院の外構清掃事業を市と随意契約で受託する。団体B・N事業所として事業開始

会員作業所に呼びかけを行い作業所として取り組んでくれるところを募集。数ヶ所の作業所が申し出てメンバー13名が従業員として働く。

- 2002年4月 病院管理課の希望で、病院の地元作業所メンバー3名を補充。

同時に就労前訓練の場としての位置付けを示唆され調整中。

- 現体制：非常勤職員 2名（8：45～17：15、月8日～13日、内1名は主任職員）

従業員 15名（二交代、午前中3時間・午後4時間、月2日～6日）

一日当たりスタッフ1名・従業員2名組みで二交代

- 業務内容：病院の外構の掃き掃除・ベンチ・手すり・門扉等構造物の拭き掃除。

除草。

中庭のポリシャー清掃（年1回）

#### ◇H事業所

- 2001年4月 市北部斎場の売店開設に向けて検討に入る。その後、喫茶・湯茶提供清掃部門・葬祭ホールの清掃部門等も検討事項に加わる。

Mネットワーク（ジョブコーチ派遣事業等就労支援を行う他のNPO）に開設の企画を委託する。

- 2002年3月 開場前の清掃を受託
- 2002年4月 市と北部斎場湯茶提供清掃・葬祭ホール清掃業務の受託契約を結ぶ。同時に売店喫茶の目的外使用許可を受け、H事業所として業務開始。

- 現体制：常勤職員 4名（9：00～17：00、週5日、内1名は主任職員）

非常勤職員 9名（一日6時間、月4日～15日）

従業員 30名（二交代、5時間～6時間、月10日～14日）

スタッフ1名・従業員2名で一組、4チームづくり部門別に業務を行う。

Mネットワークにジョブコーチを派遣してもらい、月5回ジョブコーチを個別につける。

- 業務内容：会葬者休憩室（2階に14室）使用後の清掃、湯茶セットの用意と使用後の引き下げと洗浄。

1階施設・屋外・地下駐車場・各階トイレ・喫茶コーナー・業者控え室・市職員事務室の清掃。ごみ処理。

葬祭ホール（4箇所）の清掃。

売店で受けた注成品を会葬者休憩室へ運ぶ。使用後引き下げに行き整理。

売店商品の陳列、倉庫からの運搬整理

喫茶の調理（レトルト食品・コーヒー等飲み物）、ウエイター、食器洗い

#### (イ) 就労援助事業をめぐる管理・調整体制

就労援助事業は、規模がかなり大きくなってきたので外部の機関や団体の支援を得ながら、以下のような体制で行っている。また、従業員ミーティングを開くなどにより働く障害者の意見を反映させながら進めている。

#### ◇団体B関連の各組織

- 代表：採用・退職・契約更新を行う。
- 常任理事会（就労担当常任理事）：採用・退職・契約更新を行う。
- 理事会：事業運営に関する協議・決定を行う。
- 就労援助事業部（会員作業所運営委員・職員で構成）：運営会議月1回開催し運営に関わる諸問題を具体的に相談する。各事業部職員も出席。
- 本部事務局：事務局長（常勤）・総務担当職員（事務局主任）・経理兼労務担当職員を置き各事業所の採用・退職・契約更新の事務処理。市との契約事務。経理処理。労務関係諸届。給与振込。スタッフに穴があいたときの応援。事務局長は各事業所の運営状況を把握し人事

管理を行う。

- 主任会議：各事業部に主任職員を配置。主任会議月1回開催（事務局長・事務局主任出席）
- 従業員の出身作業所（33ヶ所）・グループホーム（11ヶ所）：年3回のスタッフ会議に作業所・グループホーム職員が出席。病状悪化等問題がおきたときは事業所主任職員と対応を相談。連携をとって従業員を支える。
- 従業員ミーティング：必要に応じて開催。意見交換、待遇等の変更事項のお知らせと話し合い（就労援助事業部・担当常任理事・事務局長・事業所職員も同席）。

◇外部の機関や団体との連携

- 税理士事務所：顧問契約し、経理処理、税務処理、経営相談。
- 社会保険労務士事務所：顧問契約し、給与計算、労務管理上の相談。
- Mネットワーク：委託契約し、ジョブコーチの派遣、職員・従業員研修の企画と実施を依頼。

(ウ) 事業所従業員の生活状況

4事業所に所属する従業員の生活状況（2003年10月17日現在）を取りまとめると以下のとおりである。

表3-2-1 団体Bの事業所従業員の生活状況

\*年齢構成

年齢層	K事業所	T事業所	N事業所	H事業所	合計
20歳代	0	0	1	4	5
30歳代	9	1	4	11	25
40歳代	6	1	1	11	19
50歳代	2	3	9	4	18
60歳代	2	0	0	0	2
合計	19	5	15	30	69

表3-2-2 団体Bの事業所従業員の生活状況

\*経済状況

主な生活基盤	K事業所	T事業所	N事業所	H事業所	合計
障害年金	13	1	0	14	28
生活保護	3	0	9	3	15
親族扶養	3	3	6	12	24
本人蓄え	0	1	0	1	2
合計	19	5	15	30	69

表 3 - 2 - 3 団体Bの事業所従業員の生活状況

\* 住居

種 類	K事業所	T事業所	N事業所	H事業所	合 計
親族同居	10	3	6	26	45
単 身	3	2	4	2	11
グループホーム	6	0	5	2	13
合 計	19	5	15	30	69

(エ) 受託・売店喫茶事業人件費等内訳

市からの受託事業及び売店喫茶事業に関して、人件費等の内訳を示したのが下の表である。

表 3 - 2 - 4 - 1 団体Bの受託・売店喫茶事業の内訳 (2002年度)

受 託 費	65,588,544 円	(内消費税: 3,123,264 円)
売店売上	54,356,130 円	(内消費税引当金: 580,900 円)
売店利益	22,427,355 円	
常勤職員	6 名	
非常勤職員	17 名	
従 業 員	72 名	

表 3 - 2 - 4 - 2 団体Bの受託・売店喫茶事業に係る人件費内訳 (2002年度)

内 訳	年 総 額 (円)	月 総 額 (円)	1 人あたり月額 (円)
職員給与	37,291,151	3,107,596	135,113
職員法定経費	3,321,080	276,756	12,033
従業員給与	32,895,996	2,741,333	38,074
従業員厚生経費	635,419	52,951	735
合 計	74,143,646	6,178,636	

エ 現状分析及び今後に向けての課題

以下に、団体Bの運営に携わってきた専門家の目からみて、現状分析はどうか、また、どのような点が今後に向けての課題であるか、伺ったところを取りまとめた。

(ア) 自立生活のための収入確保と勤務の兼ね合い

団体Bが市から委託を受けて事業所を開設した時の考え方の一つに「障害年金を受けている人が、フルタイムでなくても自分の体調に合った時間で働いて、5～6万円程度の収入を得て、生活保護や親の収入に頼らず自立した生活が出来たら」ということがあった。

開設以来9年を経過したK事業所従業員の状況を見ると、表3-2-2に示されているように、19名のうち障害年金を主な生活の基盤としている人が13名おり、グループホーム入居者が比較的多い。生活保護を受けている人は3名。親族同居で親が生活費を出している人が3名となっている。即ち、約70%の人が不十分ではあってもその目標を達成できていることが窺える。

新設のH事業所は、当初よりそうした考え方を取り入れて、就業時間6時間とし、より一般就労に近い形をとった。

しかし、1日6時間・週4日が精一杯である。昼休み30分～1時間に10分の休憩時間を入れていても従業員はかなり疲れる。2日続けての勤務に入れる人も限られてくることが分かった。3日連続ともなるとほとんど無理な状況である。

#### (イ) 一般雇用とグループ就労

事業を行う中で、一般雇用、特にフルタイム勤務はなかなか厳しいということが分かってきた。現実に一般雇用を希望し、チャレンジする人が居る。しかし、精神障害者ということで断られたり、障害のことを告げずに雇用された場合は継続できなくて止めてしまうケースが多い。

団体Bの事業所は休業を認めており、休んでも復帰が出来るので安心して病状回復に努めることが出来る。障害のことを隠さないでいいので通院や服薬の中断を招かない。仲間同士で支えあいが出来、調子の悪い人が出ても他の人が補える。それらはグループ就労の良さといえる。長期の就労継続につながっている。

団体Bでは現在69名、これまで8年間に延べ100名に上る精神障害者に就労の場を提供してきた。このような就労の場を用意することは、精神障害者の就労援助に有効であることが当会の実践で証明されたと考えている。

#### (ウ) 事業経営の継続にまつわる課題

団体Bの4事業所は、公共部門の受託と目的外使用許可を受けて、売店・喫茶の経営に当たっている。いわば、より公共性の高い事業に従事している。随意契約ではあるが、受託料が相場を上回らないよう厳しくチェックさせている。しかし、精神障害者の就労援助が目的であるため受託費のほとんどが現場の人員費で占められてしまう（表3-2-4-1、表3-2-4-2参照）。

一般企業が同じ業務を行う場合は、おそらく半分の人員で済むだろうという実感がある。管理部門の理事会がボランティアで構成され、事務局職員の人員費の一部を会員の会費でまかなっているから成り立っているという側面がある。一般企業であれば管理部門も当然有給役員・社員が当たる。NPOにとって安定した事業継続は、なかなか厳しいというのが実情である。

#### (エ) 良好な業務実績と障害者の多様な就労を支えるための課題

団体Bの長年の実績から公共性の高いしかも「斎場」、「病院」といったより配慮が必要な場所で、民間に決して引けを取らない内容の仕事が行われてきたと自負している。精神障害者ゆえにと心配されている事故も全く起っていない。開設当初、2件ほど病状悪化でお客様の前で大きな声を出してしまったということがあったが、最近では未然に防ぐノウハウを全ての事業所で学ん

でいるので心配ない状況。

清掃状態もサービスも質が高いと評価されている。従業員一人一人の力が引き出せているからこそ出来ていることである。障害特性に合わせきめ細かく配慮してマニュアル化し、仕事をしやすくしたことがメンバーの能力と体力の向上に繋がり、総体として質の高い仕事ができていると思われる。

このように団体Bの事業所で働くメンバーはかなり高い水準で仕事をこなせるようになっている。しかし、前記したようにフルタイムでの一般就労には疲れやすいなどの障害特性の面からまだ問題があるといえる。そして、受け入れ側の企業の理解は必ずしも十分ではない。それを突破するには、やはり精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えてもらう一方、ジョブコーチの配置や企業への啓蒙といった努力が是非とも必要である。

精神障害者も自分にあった職種を選び働けたらよいと希望している。多岐にわたる受け入れ企業の開拓、短時間就労を認めてもらうなど課題はたくさんある。団体Bとしても現行のような委託事業の拡大とともに、研修や個別の相談等を行えるシステムを用意して、希望するメンバーが一般就労へ移行できるようにしていきたいというのが次なる課題である。

### (3) 事例C：在宅就労に焦点を当てる障害者支援団体

本項で取り上げる障害者支援団体を、以下では「団体C」と記す。

#### ア 団体Cの概要

団体Cは、誰もがあたりまえに参加できる活力ある社会と、障害者を含む社会全体の活性化を目指し、地域、障害、年齢、性別を越えた緩やかな連携の「場」＝プラットフォームを提供するために、1998年12月9日に設立された全国規模の団体（NPO認証：1999年経済企画庁）である。

正会員数が三百数十名・団体会員数約10といった会で、関東地区に本部事務局を置くほか、全国その他の地区3ヶ所に事務局を置く。

IT活用による在宅就労支援事業（請負・雇用の両面における支援）及び人材育成事業に取り組んでいるが、それを具現化させるため「障害者在宅就労支援センター」を構想し、各方面に提案してきた。

2004年度からX県労働商工部雇用対策課と協働で、「X県障害者在宅就労支援モデル事業」を開始することとなっている。

2002年には関西において在宅就労支援センターを開設した。また、同じく2002年に人材育成事業として関東地区において3自治体と提携し、それぞれの自治体の施設を拠点にパソコンを常設して教育・訓練の活動を展開している。

## イ 障害者在宅就労支援センター構想とその取組み

団体Cが提唱する障害者在宅就労支援センターの構想は、これまでの実績を云々するよりも今後の展開に注目されるところがある。そうした観点から団体の取組みの概観に触れる。

### ア) 障害者在宅就労支援センター構想の背景

障害者在宅就労支援センター構想が生まれてきた背景には次のような事柄がある。

◇在宅勤務は毎日の通勤が伴わないため、通勤困難や要介護の重度障害者にも就労機会が提供できることから、障害者の就労による社会参加と自立が期待でき、更には少子高齢化による労働人口減少対策と税収増にもつながる。

◇雇用側（企業）のニーズとして、以下のようなものがあると思われる。

- ①障害者を雇用したいが、職能に不安があり誰を雇って良いのかわからない。
- ②障害者を雇用しても良いが、職場環境の改善等に多額の経費を使えない。例えば、車椅子の人のためスロープを設置したり、トイレを改造したり、あるいは通勤に配慮して駐車場を確保するなどが難しい場合がある。
- ③ハローワークから雇用率達成を指摘されているが、在宅就労を希望する障害者を探すのが難しい。
- ④障害者にどんな仕事ができるのかわからないし、管理方法にも不安がある。

◇就労側（障害者）のニーズとして、以下のようなものがあると思われる。

- ①在宅勤務を希望しているが、雇用してくれそうな企業が分からない。
- ②働きたいが、職業訓練やITのスキルアップを受けにくい。
- ③働く上での悩みや問題を相談するところが分からない。
- ④身体的に通勤を伴う一般雇用に就くことが困難。転職先を見つけることも難しい。

障害者在宅就労支援センターは、以上のような雇用側と就労側のニーズの間に立って調整を行い、障害者の就労機会を拡大し、その継続を支援するために設けるものである。

### イ) 障害者在宅就労支援センターの概要

障害者在宅就労支援センターは、企業と障害者を結ぶ情報の結節点と位置づける。

一つには障害者雇用に関する情報が行き渡っていない企業を対象に、在宅で障害者を雇用する事のメリットや留意点を伝達し、雇用にあたっての各種サポート（障害者とのマッチング、雇用マネージメントの一部代行、申請書作成代行等）を行う。

一方、障害者に対しては、在宅就業のメリットと留意点を伝達し、スキルアップ支援（研修や映像を用いたパソコン活用型学習等の教育メニューの提供等）を行ったり、また、雇用をめぐる各種サポート（雇用後のメンタルサポート、企業側との各種調整等）を実施することにより、在宅で働きやすいようにサポートする。

その事業内容は次のとおりである。

◇企業に対しての情報提供・雇用後のフォロー・相談

- 障害者とのマッチング／雇用管理・教育代行サービスの提示
- 障害者在宅雇用のメリットの提示

◇各種助成金等の申請に関する相談とその代行

在宅就労支援センターの賛助会員に対し、各種助成金等の申請代行を行う。また、助成金等に関する相談を行う。

◇就業を希望する障害者に対しての情報提供

- どのようにしたら在宅社員になれるかを提示
- 教育メニューやその習得方法等を提示

◇在宅就労コンサルテーションサービス（雇用／請負）、雇用後の相談、メンタル面での各種サポート

(ウ) 障害者在宅就労支援モデル事業

障害者在宅就労支援センター設立に向けての具体的行動として、X県の支援を契機としたモデル作りを試行している。

2004年4月より3年間に渡り、X県の「障害者在宅就労支援モデル事業」として、IT在宅就労研修ルームが県の合同庁舎内に約100㎡提供される。場所の賃料、備品の整備、改装工事は県が負担するが、パソコン、人件費、管理費（年間70万円）等は団体Cの負担となる。そこで実施する事業内容は、団体Cの企画・運営に任される。

◇予定設備

- IT在宅就労研修ルーム（20名規模）にIT研修設備一式を置く。パソコン（研修用12台、貸出用3台）、プロジェクター、eラーニング用機材、コピーボードなど。
- 事務局には常駐職員2名を配置し、相談、研修、その他各種サポートの事務的な事柄を担う。パソコン5台、電話、コピー機などを置く。
- 相談コーナーとして応接室、カウンタースペースを設ける。
- サーバを設置し、障害者・企業登録データベース構築、OJT・eラーニングのコンテンツ蓄積、ホームページ公開、テレビ会議、ビデオコンテンツ配信などを行う。

◇障害者の在宅就労支援モデル構築検討委員会の設置

X県、NPO、障害者、企業、行政、大学の社員や職員から構成される障害者の在宅就労支援モデル構築検討委員会を設け、2004年12月からスタートする予定。その検討委員会には三つのワーキンググループを設ける。

- ① どのような人材育成をしたらよいのかという教育方法を検討するグループ
- ② サポートやマネージメントをどういうふうに展開したらよいかを検討する雇用管理研究グループ
- ③ NPO、企業、行政の連携方法を研究するワーキンググループ

検討した結果は、報告書に取りまとめるだけでなく、平行して検証実験しながら、障害者の働く場を創出することに役立てていく。

#### ◇賛助会員の募集とデータベース構築

2004年4月からの事業を始めるまでに、賛助会員企業50社、登録障害者100名を目標にデータベースを作る。在宅就労センターの賛助会員を集めていこうという考え方。

賛助会費として入会金10万円、年会費6万円、また、障害者を雇用した企業がアウトソーシングの形で障害者サポートを委託してきた場合は月5万円のサポート費を徴収する。サポートの委託・受注関係構築の仕組みを創ることも目標とする。団体Cは、その種のサポートを必要としている企業が東京だけで9,600社程度あるとみている。

雇用関係を結ぶ社員が在宅勤務する場合、法的には職場と住居との距離が200キロメートルまでであれば認められるとされている。例えば、企業がX県にある場合、在宅勤務の可能な範囲が関東地区のかなりの領域まで広がる。在宅勤務の形で障害者雇用をしたいという会員企業に、障害者を紹介していく。

#### ◇3年間における事業展開の計画

- 初年度：賛助会員として企業50社・障害者100名を予定。サポート担当者としては高齢者や女性を10名雇用。当初2,390万円の初期費用がかかり、初年度は1,470万円の赤字を予定。
- 2年度：賛助会員として企業150社・障害者300名を予定。サポート担当者を更に50名雇用。1,250万円の黒字を予定。
- 3年度：賛助会員として企業300社・障害者1,000名を予定。サポート担当者150名を雇用。2,300万円の黒字を予定。

合同庁舎のオフィス借用料は無料に近い額であるが、電気代等の管理費が年間70万円程度かかるほか、常勤の職員の給料等が年間770万円程度必要となる。

収入が支出を上回らなければ、いつまでも自治体や国からの補助金に頼る形になってしまうため、収支計画を立てた上で2年目からは黒字になるように計画を立てている。自立型のコミュニティビジネスとして、利益の上がる方法で障害者の在宅就労・在宅雇用支援ができる仕組みを創設することを目標にしている。

啓発活動を進め賛助会員増を図るため、企業向けの全国的なアンケート調査と広報活動を実施する。

また、ホームページで会員企業を公表し、企業の社会的イメージアップ等の面で利点があるよう図る。

#### ウ 障害者の在宅就労をめぐるその他の取組み

##### (ア) 業務受注機会の確保をめぐる動き

ITを活用する個人事業者等を支援する会に、マイクロビジネス協議会というのがある。これ

は2000年8月に設立された組織で、社団法人日本テレワーク協会の会員である大手企業・自治体・NPO・個人事業者等の参加を得て、部会会合の開催、発注と受注を結びつけるホームページ（受発注ドットコム）の運営、個人事業者等の受注能力審査制度運用、福利厚生サービスの提供といった事業を推進している。

団体Cは、このマイクロビジネス協議会のコアメンバーとして企業や行政から業務を受注し、団体Cに加入する障害者や関連団体にその業務を調整しつつ発注するよう努めている。しかし、ネットワークを通じての発注受注の関係構築は、未だ進んでいない現状にある。

その背景には、受注側の能力に対する確証が持てないため発注側がどのような業務を委託してよいか分からないという課題がある。また、ネットワークを通じて情報交換する場合、発注に関する情報が多数の個人事業者等に流れ、中には業務委託を受けたいがためにダンピングをすることも出てくるなどの問題がある。

受発注ドットコムで受けられる業務は、金額的にはまだまだ少ないが、団体Cでは、これから伸びる受発注形態として取り組んでいる。

#### (イ) マイクロビジネス・エージェント審査制度

マイクロビジネス協議会は、個人事業者に業務を仲介している支援団体（マイクロビジネス・エージェント）を対象に、組織・財務・業務・セキュリティ・トラブル防止などの項目を審査して、優良エージェントは審査合格事業者（通称：マスターエージェント）として認証している。これにより信用力を客観的に示し、発注側が業務を委託しやすくするとともに、受注側のビジネスチャンスを拡大することを目的としている。

2003年9月現在、マスターエージェントに認証されているのは全国で12の企業または団体で、団体Cもその一つである。

#### (ウ) 福利厚生サービス

日本の社会保障制度が企業の被用者を対象として発達してきたという経緯から、在宅就労等の個人事業者の福利厚生面の制度環境は、企業に雇用された環境で就業している人たちに比べ立ち遅れている現状がある。

そこで、マイクロビジネス協議会・福利厚生分科会では、『マイクロビジネスにあるべき福利厚生』をテーマにおよそ2年間にわたる検討を重ね、その結果「MBLS倶楽部（マイクロビジネス・ライフサポート倶楽部）」という福利厚生サービスが生まれることとなった。サービスの3本柱は次のとおりである。

- ①個人単位でインターネットを活用して業務を行う個人事業者が安心して就業できる補償の仕組みの提供
- ②通常、企業単位でなければ提供を受けることが困難な様々なライフサポートサービスの個人単位での提供（各種資格取得報奨制度、ヘルスケアサポート、各種レジャー・スクール&カルチャーサービス、その他各種割引制度等）

③その他個人事業者のビジネスや生活をサポートする各種サービス等の提供(慶事お祝い制度、ダイヤル相談サービス、専用ローン商品の案内等)

この福利厚生サービスを受けるための保険料は、年齢や職業により一様ではないが、一つの目安は月額980円である。

MBLS倶楽部会員が受けることのできる保険には、例えば、病気や負傷で入院し業務遂行が難しくなった場合、月額10万円程度の保険金を受けられる所得補償保険がある。そのほか、コンピュータウイルスに感染し他人に被害を与えてしまったような場合に、賠償補償300万円が自動的に受けられる。

## 2 各種事業所の業務の発注・受注にまつわる取組みと実態

### (1) 訪問調査対象事業所の概要

2003年2月から10月にかけて11の事業所を訪問し、発注施策や受注にまつわる実情等について聴き取り調査した。

訪問先の内訳は次のとおりである。

- 5 株式会社（うち2社が第三セクター企業）
- 6 福祉関係団体（うち5団体が作業所等運営）

株式会社5社については、1社を除き、雇用障害者数が多数（約15～63人）の事業所を選んだ。また、企業側から見た官公需の状況を聴取するため、当該5社のうち1社は自治体紹介企業、及び2社を第三セクター企業とした。

福祉関係団体6ヶ所については、そのうち1ヶ所は作業所等の連合体であり、その他5ヶ所は社会福祉法人である。社会福祉法人は、いずれも職員として障害者を数名以上雇用しているほか、5ヶ所のうち4ヶ所は作業所等を設けて障害者の就労に取り組んでいるところである。

以下に、株式会社5社の規模（総従業員数の概数、および内障害者数）や主な事業を記す。なお、匿名とするため社名に代えてアルファベット1文字を当てた。

表 3-2-5 訪問した5株式会社の規模と主な事業

社名	総従業員数	障害者数	主な事業
A	10	2	印刷
B	19	14	情報処理
C	1,300	33	派遣、各種事務等
D	110	49	印刷、各種事務等
E	80	63	印刷

C社の総従業員数1,300人には、派遣労働者として登録されている従業員等が幅広く含まれている。

なお、B社及びE社は、民間企業が51%を、その他49%を都道府県と市区町村が出資して創設した

第三セクター企業である。

以下に、福祉関係団体6ヶ所の規模（職員と利用者の合計概数、および内障害者数）や主な事業を記す。

なお、職員と利用者の合計概数については、団体全体のものではなく主な事業を担う部局に係る数を示した団体もあることを付記しておく。また、匿名とするため団体名に代えてアルファベット1文字を当てた。

表3-2-6 訪問した6福祉関係団体の規模と主な事業

名称	職員等総数	障害者数	主な事業
F	39	30	会議記録作成等
G	50	9	各種出版
H	110	59	印刷
I	120	89	クリーニング
J	149	47	印刷
K	68	57	清掃、喫茶事業

福祉団体G以外は総て作業所等を持っており、職員等総数および障害者数には施設利用者の数を含めた。無報酬のボランティアで関わっている人の数はこれに含めていない。

## (2) 訪問調査対象事業所の実態

以下では、訪問調査対象事業所それぞれについて、その沿革、障害者就労にまつわる実態、自治体や他社からの受注をめぐる状況等について、聞き取った要点を記す。

なお、実態の詳細を掲載することにより匿名性が薄れる等の事情があるところについては、以下では省略させていただいた。

### ア 株式会社B社（情報処理関係の第三セクター企業）

#### ア) 事業所の沿革と事業概要

1988年4月に、所管都道府県、所管市区町村、民間企業の共同投資による第三セクター企業として設立された。

主な事業は情報処理及び印刷業で、社員数は19人、部署構成は次の4室に分かれている。

- ①データエントリー室（データ入力、伝票、医療用のレセプト、紙媒体をキーボード入力し電子データに落とす）
- ②システム開発室（親会社の開発チームに参加）
- ③ITソリューション推進室（ホームページの作成、メンテナンス、企業内LAN構築）
- ④印刷製版室（パンフレット、チラシ、本、報告書の印刷）

(イ) 障害者雇用への取組み状況

働く障害者は14名で、その内訳は次のとおりである。

- ①データエントリー室：重度6名、中度1名
- ②印刷製版室：重度2名
- ③システム開発室：重度1名
- ④ITソリューション推進室：重度4名

障害種は、聴覚障害が3名、体幹・下肢機能障害、車椅子利用者が8名、上下肢障害が3名。  
また、障害者が従事する主な業務を各部署別にみると次のとおり。

- ①データエントリー室：国民健康保険のレセプトの入力作業
- ②印刷製版室：催物のチラシ、季刊誌の印刷。印刷機は持たず版下を作成し、印刷は外注
- ③システム開発室：開発チームへの参加
- ④ITソリューション推進室：HPの作成等。作業量が多すぎる仕事、スキルが足りない時には一部外注することもある。

障害者に対する配慮として特に上げられた事項は、下の2点であった。

- ・社内にスロープを設置するなど車椅子利用者対応の設備を設置している。
- ・コンピュータ技術等に関する社内教育に力を入れている。

(ウ) 自治体や企業からの業務受注の状況

◇どのようなところから受注しているか：親会社から40.3%、親会社の関連会社から6.1%、所管都道府県及びその関連団体から32%、所管市区町村及びその関連団体から9.8%、国の関連団体から9%、民間から2.8%

◇受注の規模：①データエントリーが2,900万円、②印刷製版が3,000万円、③システム開発が450万円、④ITソリューションが3,900万円

◇受注にまつわる傾向：2000年までは横ばい。2000年から減少し、2001年度、2002年度は横ばい、公的機関からの受注は減少傾向

◇受注に関して問題と感じている点：所管都道府県の行政改革により、印刷等の予算が減少している。

2002年に所管都道府県の行政改革指針で小額案件も競争入札になった。

◇受注にまつわる意見や提案：

- ・所管都道府県では、障害者多数雇用事業所に競争入札への参加機会提供のために、入札資格ランク引き上げの優遇は行っているが、所管市区町村のほうでは行っていない。
- ・競争入札の場合は金額で決まってしまうが、それとは別にコンペ方式というのがある。予算枠が予め提示されており、その中で優れた企画を出したところが受注する。例えば、9月1日の合同防災訓練用ポスターに関する企画を各社が出し、評価の高いところが受注する。2002年に受注した案件はほとんどコンペ方式のものである。

- 厚生労働省から都道府県知事、主要都市市長に障害者を多数雇用する企業への発注に関する通達が出されたが、通達を出すだけでなくその後のフォローもしてほしい。

(エ) その他

障害者の就労全般に関する意見として、障害者雇用も大事だが、障害者の住環境の整備も必要との指摘があった。

イ 株式会社C社（派遣、各種事務等）

(ア) 事業所の沿革と事業概要

2003年4月以前は、親会社の1事業部として障害者雇用に取り組む。

2003年4月、1事業部を抜き出す形で特例子会社とした。

事業の内容としては、親会社の総務一般業務を受託するほか、障害者の人材派遣のコンサルティング、社員に対するマッサージ業務（ヘルスキーパー）、関連会社の印刷関連業務（ごく僅か）などとなっている。

社員数は約1,300名（派遣労働者を含む。）

基本的に子会社で障害者を雇い、訓練等を実施した後で技能の実態を見て、可能であれば本社に行って仕事をしてもらう。親会社に勤務する障害者もいる。

(イ) 障害者雇用への取組み状況

雇用している障害者総数は33名で、その障害種別内訳は、視覚障害者4名、肢体不自由者8名、知的障害者5名、聴覚障害者7名、内部障害者3名、精神障害者4名、その他である。

障害種類によってばらつきが出ないように、調整しながら雇用している。障害者の人材派遣のコンサルティング業務を行う際、どの障害種類にも応じられるよう自社でバランスよく雇用している。

障害者が従事する主な業務を列記すると次のとおり。

- 知的障害者：メール便や郵便物の集配整理が中心。慣れるまでの当初の訓練は必要だが、仕事は健常者よりも熱心で間違いが少ない。
- 視覚障害者：ヘルスキーパー。親会社とB社の社員総てを対象にマッサージを行う。ほか1名は拡大読書機等を用いてコンピュータ業務。
- 内部障害者：下肢障害者など通常の事務が可能な障害者。ファイリング業務。場合によっては親会社での一般事務。
- 精神障害者：一般事務に従事。病院や薬が合う・合わないなどの問題を抱えながらも仕事を継続してこなしている。

障害者に対する配慮としては次の事柄が上げられる。

- 養護学校在学生（高等部2年生）に職場実習にきてもらい、「この人はやっていける。」と判断される人には2年生の時にもきてもらう。2年生の職場実習は、雇用前提で行う。養護学

校では2年生くらいである程度の進路を決めている。学校との連携があるので雇用スタート時は大丈夫である。

- 精神障害者はフルタイム勤務が難しい場合があるが、徐々に長くしながらフルタイムに近い段階まで持っていくようにしている。
- 下肢障害者が勤務しているが、そうした人達は、通勤が何とかなら職場環境の面では通常のパソコンを使って作業できる。周囲の人が過度に気づかいするようなことがないようにし、障害者本人も「自分には障害があるから」というように壁をつくらないように互いに共生に努めている。

(ウ) 自治体や企業からの業務受注の状況

◇どのようなところから受注しているか：ほぼ100%近く、親会社からの受注

◇受注にまつわる傾向：インターネットでのメールの普及の影響で、以前に比べて印刷や電話連絡等障害者が行うような業務が減ってきている。電話での連絡業務で、あまり細かくやりとりしなくても済むようなもの、こちらから一方的に連絡すれば済むような連絡業務をやってもらっているが、そうした特化した業務がなくなった時にどうするか課題である。

◇受注にまつわる意見や提案： 障害者雇用企業等への発注が雇用率制度上カウントされるようになれば、雇用に限らずより広く障害者の就労の場を創出することにつながる可能性があると思う。

(エ) その他

障害者の就労全般に関する意見として下のような指摘があった。

- 養護学校等では高等部2年生くらいで進路を決めることが多く、保護者と先生が決めるケースが多い。その人達はどうしても安全を第一に考えて一般雇用の場ではなく福祉的就労のほうを選ぶ傾向がある。一般雇用に就けるかどうかの境界線の人が福祉的就労に進むと、一般雇用のほうに進むことが少ない。そのような人達を雇用のほうに移行させる取組みをさせて欲しいと考えている。雇用に向けるような訓練にお金を用いるべきだと考える。
- 職業訓練校の環境は、一般的な企業の環境よりも良い。そのため訓練校ではやっていけても企業現場では対応できないというケースがある。やり方を工夫すべきである。
- 訓練校自体が受講希望する障害者を峻別しており、訓練校に入る障害者は、一定以上のレベルにある。ある意味では訓練しなくても就労できるような人達だといえる。むしろ、訓練校に入れない人達をどうするかが課題。
- 現在、一般の事務職では高卒は採っていないのが実情。しかし、養護学校卒業生は高卒であり、なおかつ一般的な事務処理能力レベルで見ると必ずしも高くない人が多い。その人達をどう引き上げるかが課題。一般的な労働市場の観点からすると、本来なら就職が難しい人達が、雇用率制度等があるため就職の可能性がある。就職してきたその人達に、それでは低技能の仕事をやってもらおうかという、現実にはなかなかその種の仕事がない。

- 企業と学校をつなぐ役割を担うところがなかなかない。学校としてもいろいろなサポートを行うが、就労面では難しいところがある。先生方が学校以外の社会経験を持たないことがその「難しさ」の一因ともなっている。本来は企業と学校等をつなぐのがハローワークの機能だが、必ずしも十分とはいえない現状である。
- 情報公開の流れの中で障害者法定雇用率未達成の企業名を公表する動きになってきており、企業へのプレッシャーが強まっている。しかし、企業では障害者をどのように雇ったらいいのかわからないでいるのが実情。
- 紹介予定派遣で年間10名弱の障害者を他社に就職させているが、そうした実績を制度上にかかカウントしてもらえないか。
- 企業において、自社内に障害者が行える仕事があるのにみつけ出せないケースというのがあると思う。その辺を解決して障害者の働く場確保につなげられた場合、その実績も評価するような制度が望ましい。
- 派遣労働者の形態をもっと制度的に配慮して欲しい。例えば、農協が主体になって農作物や花をつくる仕事に取り組む場合、AさんはA社に出向いて働き、BさんはB社で、CさんはC社でそれぞれ適性に合った仕事に就くとする。実際に働く場となるのはそれぞれの会社だが、給与を支払うのは派遣元の当社である。そうした派遣労働を生かす形で何かできないかと考えている。そうしたケースを障害者雇用制度の対象にできないものか。

#### ウ 株式会社D社（印刷、各種事務等）

##### (ア) 事業所の沿革と事業概要

1990年2月、準備室を母体に特例子会社として設立

雇用実績を作ることを目標に、障害者に合った仕事を創出するよう努めた。

設立当初の印刷、製本の仕事はピークの過ぎた事業になり、ここ数年は新しい仕事を作る動きがある。

D社の全従業員は110名、親会社の従業員は約3850人、その子会社は約40社ある。

部署は5つあり、①印刷、②OA事業（データ入力作業）、③リフレッシュ理療（社員対象にマッサージなどを行うヘルスキーパー）、④総務、⑤経理。（総務と経理は本社から請け負って取り組んでいる。）

##### (イ) 障害者雇用への取組み状況

D社の全従業員110名。障害者49名、健常者61名（健常者61名には親会社から出向してきている人を含む）。

障害種の内訳は、聴覚障害7名、視覚障害3名、下肢障害18名、上肢障害3名、四肢障害10名、内部障害4名、知的障害4名

聴覚障害者は印刷と入力作業に、視覚障害者はマッサージなどの理療に従事する人数が多い。

障害者に対する配慮としては、次のような項目が上げられる。

- 定期通院による不在は無給だが、欠勤扱いにはしない。
- 管理職の人事異動等があっても障害者への配慮が引き継がれるよう個人ごとに障害についてのデータベースを作成している。
- 障害者の中にはコミュニケーション上の難しさを抱える人がおり、業務に関わるマニュアル（データ入力マニュアルなど）を細かく作成している。
- 聴覚障害者と一緒に仕事をする人は、手話を覚えている。
- 入社当初から高い技能を持つ人ばかりではないので、パソコンの技能は、OJTで指導するようになっているほか、勉強会を開くなどにより対応している。

(ウ) 自治体や企業からの業務受注の状況

◇どのようなところから受注しているか：ほぼ100%親会社を中心とするグループ内からの受注。

◇受注の規模：印刷の部門で約1億円、経理の仕事で7～8億円程度。

◇受注にまつわる傾向：

- 全体的に仕事は減少傾向にあるが、特に印刷関連業務は減少傾向がみられる。経理部門の業務委託等新たな分野での受注拡大をめざす必要がある。
- 親会社の方針として、コスト高になっても子会社への発注を優先するといった姿勢が弱まってきている。厳しい競争の場でやっていく必要が強まりつつある。

エ 株式会社E社（印刷関係の第三セクター企業）

(ア) 事業所の沿革と事業概要

1993年6月設立、12月より創業開始。その当時、親会社の障害者実雇用率が低かったが、当時の親会社の会長が障害者雇用に強い関心を持っており、雇用促進のためのプロジェクトチームを設けて取り組んだ。

ハローワークと相談しながらプロジェクトを進め、重度障害者を多数雇用するとの前提で、ビルを建て直した。出版のメイン工場の近くに障害者が働きやすいビルを建て、メイン工場と連携しながら仕事の在り方を模索。

設立は、親会社51%、都道府県39%、市区町村10%の出資により第三セクター企業として始めた。特例子会社でもある。

全従業員数は80名。

部署構成は、組版担当、ソフトウェア開発担当、マルチメディア系業務担当からなる。

(イ) 障害者雇用への取組み状況

働く障害者は、車椅子使用者29名のほか、他の肢体不自由者、聴覚障害者等63名いる。また、自動車通勤が32名いる。

障害者が従事する主な業務は次のとおり。

- ①組み版：文字を打って組み上げ、仕上げる。文字を打つスタッフとレイアウトを整えるスタッフは、分業で別々の部隊でやっている。レイアウト整理してフィルムを作り、それを本社に納める。
- ②ソフトウェア開発：印刷関係のプログラム（自動的に組み版するためのもの）のほか、普通の事務処理系ソフトも作成。それらの仕事は、総て親会社から発注を受けてやっている。
- ③マルチメディア系業務：データ加工が中心。ホームページに掲載するための素材作りやコンテンツの作成・処理。ブラウザで閲覧する図書の作成も手がけている。製版時に写真の余分な箇所を切り抜く作業もやっている。

障害者に対する配慮としては次のような事柄が上げられる。

- 障害者が働きやすいビルの建設
- 駐車場を地下と屋上に設置し、車椅子で乗り降りしやすいように1台分のスペースを多く取っている。

(ウ) 自治体や企業からの業務受注の状況

親会社からのほか、国、都道府県、市区町村、他の民間企業から業務を受注しているが、親会社からの受注が圧倒的に多い。

年間売上が5億6千万円、そのうち都道府県が300万円、市区町村が1,000万円、国行政が1,000万円、あと民間部門が200~300万円。ほか全て親会社からの受注。

受注にまつわる傾向や意見としては次のような事柄が上げられた。

- ここ何年か状況は変わっていないが、国からの受注が減っている（前年は3,000万円あった）。公的部門からの発注が少ないことについて親会社から不満の声も出されることがあるが、今のところ進展の見込みはない。
- 第三セクター企業として設立したことから、都道府県や市区町村からの発注を期待していたが、実際には非常に少ない。行政の透明性・情報公開が求められる時代の流れになっており、競争入札により発注先を決めるケースが多く、E社としては生産性の低い現状から、競争に勝つのは厳しい。障害者のハンディを補いながら進める場合、どうしても生産性向上に難しい面が出てくる。
- 所管の都道府県は、障害者の就労に取り組む施設や企業への優先発注を促す通達を出しているが、実際に発注を担当する部署は通達どおりにやるのが難しいようである。重度障害者を多数雇用しているところにしか発注しないという形であれば実効性が上がるが、そうした形の発注施策は行われたことがない。旗を振ることと実態との間にはギャップがある。入札に参加する機会を増やす程度の施策がどれくらい有効か疑問。
- 新たな発注元の開拓にも努めており、国立国会図書館等、行政関連はかなり回っている。営業担当が2名いるが、行政関係の仕事を請負うべく努めている。しかし、競争入札の壁は厚く難しい。

- 業務の量として、組み版関係の仕事からソフトウェア開発やマルチメディア系業務へ移行して欲しいと思っているが、現実はまだまだだ。しかし、次第にその方向に進まざるを得ないのではないかと考えている。新たな仕事を創造していくことによって新しい雇用を創出していかなければと考えている。

(エ) その他

- 法定雇用率は、企業にとってかなりプレッシャーになっていると思う。特に最近は情報公開の関係で、未達成企業名を公表する方向に進んでいる。それはそれで良いと思う。納付金を納めればいいという考えが少なくなってくると思う。
- 雇用の対象となる障害者が実際にどれくらいいるか疑問を感じることもある。一方、障害者にできる仕事を創り出すことも必要。仕事があれば経営が成り立つが、仕事の確保が現実にはなかなか難しい。フランスやドイツのような制度（作業所に業務を発注した場合、その発注額に応じて障害者雇用納付金を減額する制度）を設けてもあまり障害者の就労の場の拡大につながらないのではないかな。
- いろいろなレベルの障害があるが、それぞれに合った仕事があるかどうかは課題。人件費分だけでも働いてくれるなら経営は成り立つ。仕事の確保が大きな課題。

オ 福祉団体F（会議記録作成等）

(ア) 事業所の沿革と事業概要

1995年4月、団体の設立準備委員会発足。

1996年4月、無認可福祉作業所として開所。

2001年4月、視覚障害者のIT講習会事業を所管都道府県から受託。

2002年3月、社会福祉法人格を取得。

2002年4月、社会福祉法人として身体障害者小規模通所授産施設の業務を開始。

2002年4月、2001年実施の「視覚障害者のIT講習会」の後継事業として、「視覚障害者のIT講習」事業を所管都道府県より受託。

職員数は、常勤4人、非常勤5人。

主な事業内容は、議事録作成等の録音速記、データ入力、点字名刺を含む名刺製作、墨字製本、視覚障害者や肢体不自由者へのIT講習会の開催。

(イ) 障害者の就労状況

障害者である利用者数は、無認可作業所も含めて全員で30人。

障害種は、利用者と職員を含め視覚障害者が23人、聴覚障害者が2人（そのうち知的障害と聴覚障害の重複が1人）、他に上下肢障害、内部疾患の人がいる。

障害者が従事する主な業務は、議事録作成等の録音速記、データ入力、名刺製作、墨字製本、視覚障害者や肢体不自由者へのIT講習会の開催。

障害者に対する配慮として、実際に仕事をする前に3ヶ月間の訓練期間を設けている。また、在宅で仕事をしてもらった人にも、校正の時には作業所に来てもらって校正や修正を行っている。それによりチームとして業務に当たる実感を得てもらい、また、コミュニケーションを図る。そのほか、視覚障害者はDM印刷などの機械セットは難しいので、弱視の人か晴眼者にやってもらっている。

(ウ) 自治体や企業からの業務受注の状況

◇どのようなところから受注しているか：

- 議事録作成等の録音速記については、市区町村の各種自治体、各種団体（腎臓病協会、都道府県自治労、精神保健などの団体、21世紀職業財団、岩波書店、都道府県の経営者協会等）、ほか民間、個人からの委託もある。
- データ入力については、横浜の会社にインターネットから申し込み、年間約120万円の受注を3年間継続している。

◇受注の規模：全体の受注額が約1,400万円。そのうち公共部門から1,000万円（9割が所管都道府県からの受託で行っているIT講習）。点字名刺等で250～300万円。それ以外で250万円。

◇受注にまつわる傾向：

- 過去3年間では3割ぐらい増加。
- 受注は継続が中心、継続している取引先からの紹介もある。

◇受注に関して問題と感じているところ：

- 地元の市区町村からの受注があまりない。
- 受注量がやや不足。こなせる業務量の7割程度しかない状況。
- 視覚障害者が単独でできる録音速記の仕事がコンスタントにもっとあると良い。
- 受注しても納期が短かったり、視覚障害者にとって難しい仕事だったりすることがある。
- 行政からの受注では、人事異動によって担当が替わったとたんに取引が止められることがある。

(エ) その他

- 視覚障害者へのパソコン相談を6年行ってきたが、障害者の相談事業として認めてほしい。
- 企業が障害者を多数雇用する事業所に仕事を発注したときに、障害者を雇用したものと見なすような仕組みを設けて欲しい。そうすれば当方のような団体が業務を確保しやすくなる。
- 納期を延ばしてもらい、その代わりに単価を下げて仕事を請け負ったようなときに、採算に合う程度の補助を公的に行ってもらえないものか。自力で厳しい競争に勝つのは難しいので、生産性補填的な補助金があれば助かる。

カ 福祉団体H（印刷）

(ア) 事業所の沿革と事業概要

1951年10月、肺結核回復患者5～6名で設立。

1968年、社会事業授産施設を設立。

1971年、印刷所設立。当時60名の身体障害者授産施設だった。

2002年4月、通所の授産施設に切り替えた。それまでは入所の施設で30名定員の寮も併設していた。

その間、同じ建物の中に仕事をする場と生活をする場があったが、なるべく地域社会に交わって生活できるよう図った。

職員数は、遠隔地にある工場等を合わせ620名（障害者である利用者や職員を含む）だが、訪問した事業所に限ると110名。

働く場として、授産施設（社会就労センター）、身体障害者通所授産施設、知的障害者通所授産施設、精神障害者通所授産施設のほか、福祉工場を2ヶ所運営。

それ以外に、生活寮を2ヶ所運営している。そこから福祉団体Hの授産施設等に通う人もいるが、一般雇用や他の作業所で働いている人も寮に入所しているケースがある。

#### (イ) 障害者の就労状況

福祉団体Hで就労する障害者は、訪問した事業所に限れば59名だが、遠隔地にある工場等を含めると全体で330～340名が障害者である。障害者の7割が身体障害者。のこりの3割近くが知的障害者であり、その他、精神障害者もいる。

障害者の主な作業内容は、パソコンを用いたデータ入力、編集、フィルム出力などである。他に、名刺や葉書の作成、住所録入力と宛名ラベル作成、ホームページ作成等もある。

より本格的にパソコンを活用した経理システム等のシステム開発も行っている。

軽作業として、主にタオル折りとかラベルを貼って封印・封緘する作業を行うこともやっている。また、4月からパンづくりとその売店運営を開始。

印刷業務請負に関し営業に携わる障害者が2名いる。

障害者に対する配慮としては、次のような点が上げられる。

- 利用者となるための条件に5時間以上就労できる人という決まりを設けているが、相談しながら弾力的に取り組むようにしている。現在、精神障害の方で、短縮して働いている人もいる。長期の利用者には、「もう一般就労はいい、福祉団体Hにずっといたい。」という人もいるので、無理をしないで長く勤められるようなことも考慮している。
- 職場開拓をする就労支援担当者はいないが、職場開拓や就労後のフォローアップを行っている地域の障害者就労支援ネットワークと連携を取っている。

#### (ウ) 自治体や企業からの業務受注の状況

◇どのようなところから受注しているか：官公庁、民間企業、団体、社会福祉法人、社団法人、財団法人、労働組合

◇受注の規模：

- 印刷部門は、年間9億円の売上。そのほか、パソコンを使ったホームページ作成等各種作業

は年間5千万円の売上。

- 官公庁から約1割、民間企業から約2割、団体・社会福祉法人・社団法人・財団法人からが約3割、学校関係が約5%、その他の割合である。
- 福祉工場の一つは、所管都道府県からの仕事を中心。以前より比率は減少しているが、全体売上の半分以上が所管都道府県からの受注。

◇受注にまつわる傾向：

- 民間からの受注（特に流通業）は減少
- 官公庁からの受注も、競争入札の増加により減少傾向。公的機関の印刷の仕事は仕事量そのものも非常に減少してきている。
- 受注額全体は、減少傾向にある。1993年には12億円の売上があったが、そこがピークだった。単価も2～3割減少。

◇受注に関して問題と感じているところ：

- パソコンの普及により、簡易な印刷物製作は、ほとんどお客さんが自分自身でやるので価格競争が厳しくなっている。プリントショップがたくさんありライバルになっている。
- HPの作成は、最初の構築はやるが、更新、メンテナンスはお客様自身でやってしまうのでそういった受注は期待できない。

◇受注にまつわる意見や提案：

- 大手企業や大手団体には、たくさんの印刷会社が入りしており、競争が厳しい。良質なものを作ってシェアを拡大することに目標を置いている。デザイン力、企画力などを中心に評価してもらおうと図る。そのためにはスタッフの教育も重要。これからは質の高いものを提案することで、価格競争にあまり巻き込まれないようにしていきたい。
- 公共部門において電子入札に切り替えるところが増えつつあり、ホームページ上に発注の内容や要件が掲載されるため入札参加機会が増えるといえる。その分競争は激しくなるが、新規開拓の機会につながると捕らえている。

(エ) その他

- 障害者雇用について、企業は今、ある程度真剣に考えているところが多い。障害者多数雇用事業所への発注額に応じて障害者雇用納付金の額を減額する制度があれば、多少は業務確保がやりやすいかもしれない。
- 知的障害者、精神障害者、あるいは重複障害者の仕事の場をどう確保するかということが課題。その人達の能力をどう社会のなかで生かせるのか、就労の場を作り支援できるかが課題。福祉団体Hで主に行っている印刷業にはそうした人達は適応しないので、業態を変えていく必要がある。

## キ 福祉団体I (クリーニング)

### (ア) 事業所の沿革と事業概要

1976年に社会福祉法人格を取得し、授産施設の運営等を本格的にスタートさせた。

福祉団体Iの職員等総数は、120名。

事業としては当初から一貫してクリーニングを中心にやっている。最初はホームクリーニング等一般クリーニングをやっていたが、医療関係や福祉関係の施設との契約が確立されてきたことから一般クリーニングからは撤退。

一般クリーニングは、多様な品物を扱う必要があり難しさを伴う。それに対し医療機関等のクリーニングは、シーツや枕カバーなど決まった種類のクリーニングであり、機械化に適しており障害者が着手しやすい。

現在手がけている主な事業は次のとおり。

- 医療機関、福祉機関へのリネンサプライ（寝具やオムツを貸して汚れたら洗濯。）
- 簡易的作業として、人工的に作った樹木の製作、熱帯魚の飼育、並びにそれらのリース事業。
- 古くなったオムツを加工して再利用する作業

### (イ) 障害者の就労状況

福祉団体Iで就労している障害者は89名（身体障害者通所授産施設39名、知的障害者通所施設50名）

障害者に対する配慮としては、入所当初の実習及びそれに基づく適切な配置が上げられる。具体的には次のような形で行っている。

- 最初入所したときは3ヶ月間程度の実習を行う。1つの作業につき2週間または3週間実習をやってもらい、その人の適性をみる。
- 実習終了後、本人の希望を伺いつつ、また、実習の実績をふまえて、本人が力を発揮できる場所を配置部署とするよう工夫している。

### (ウ) 自治体や企業からの業務受注の状況

◇どのようなところから受注しているか：病院、社会福祉法人からの受注が中心

◇受注にまつわる傾向：病院をこれ以上増やさないという厚生労働省の大きな枠組みがあるため、病院からの受注の減少の不安はある。少なくとも病院関係での受注の伸びは期待できない。

一方、高齢化社会に向かって特別養護老人ホーム等は緊急に設立が進められており、寝具に関しては伸びの見通しがある。

ただし、オムツに関しては、オムツの使用量は増えているものの、布オムツから紙オムツに変わってきているため、クリーニングの対象となる布オムツは、実質的に伸びていない。

◇受注に関して問題と感じているところ：受注は、ある程度の量はあるが、不景気のため単価が下がる傾向。発注する側は安いところを選ぶが、クリーニング以外にも幅広く事業を手がけて

いる大手の方がコストを抑えられるので、そういうところに負けることがある。

◇受注にまつわる意見や提案：障害者就労事業所への発注を促すため、税制上の優遇措置を相手の企業に与えるなどの施策を講じて欲しい。例えば、企業が障害者多数就労事業所に仕事を発注すると、その事業所に払った売上に関しては消費税を基礎控除する、あるいは、その分の売上に関しては事業収入から控除するといった措置が考えられる。

(エ) その他

障害者の就労に配慮した発注施策は行われているものの、法的拘束力を伴うようなものではない。どれだけ実効性があるか疑問。

「施設外授産」がもっと制度的にきちんと位置づけられるよう図って欲しい。例えば、清掃等外に出向かなければできない仕事がある。最近ではコンピュータ関係業務等在宅で行える仕事も増えつつある。

また、会社に障害者が出向して業務を行うケースもある。施設の中だけに仕事があるわけではない。そういう形での「施設外授産」を雇用と同じように見なして、実雇用率にカウントできるようにするなどの施策を講じて欲しい。

また、施設のスペースが利用者の定員数に応じて一定以上の広さでなければならないと定められているが、極端な場合、100%全部施設外でやればそのような基準は実態に合わないこととなる。もっと規制緩和を考えて欲しい。

ク 福祉団体J（印刷）

(ア) 事業概要

福祉工場では印刷業を中心に取り組んでいる。福祉工場のほかに、通所授産施設、重度障害者授産施設も運営している。

職員や就労している施設利用者の総数は149名（うち障害者53名）。

事業の部門別状況は次のとおり。

部 門	職員・利用者総数	障害者数
工場管理	13名	6名
システム部門（主として文字原稿の入力）	24名	19名
DTP（主としてイメージ原稿の入力）	39名	10名
印刷	35名	8名
製本	27名	4名
事務管理・企画	11名	6名
合 計	149名	53名

(イ) 障害者の就労状況

印刷の工程を大雑把にみると、①文字入力部門、②画像処理部門、③紙に印刷する部門の三つがあるが、障害者が多く従事するのはプリプレスに当たる①及び②の部門。③の紙に印刷する部門は健常者主体だが、聴覚障害者4人がある。

障害者の中では肢体不自由の人が多い。養護学校高等部の職場実習を授産所のほうで受け入れている。そこを通して就職するケースがある。

基本的に部門間の人事異動はない。採用当初にその人の能力をみて、適当な配属先を決める。ただ、指導するのがうまい人は、授産所において指導する立場になってもらうことがある。

(ウ) 自治体や企業からの業務受注の状況

官公需の比率は年々低下傾向にある。その理由は、主に次の3つである。

①CD-ROM活用等により印刷物への需要が減少。

②高性能コピー機の登場により簡単な印刷物製作は依頼がなくなってきた。

③公共部門の予算削減のため、少しでも安く発注しようと競争入札が主体になってきた。

発注してくれるのは、所管都道府県、所管市区町村のほか、地域の各自治体。

障害者雇用企業等については企業格付の際に評価点加算を行うとの施策が所管都道府県によって採用されているが、もともと最高ランクAに位置づけられているため影響を受けない。

印刷業のほかは、①ホームページ作成、②クリーニング（病院からの請負のほか、生協と提携して一般クリーニングもやっている。）、③和裁・洋裁（主に授産所のほうで手がけている。）を行っている。

ただ、受注額でいうと印刷部門が圧倒的に多い。

(エ) その他

- ドイツのように、障害者雇用企業等への発注額に応じて障害者雇用納付金を減額する制度があると有効だと思う。
- 同業者との競争は厳しいと感じている。どうしても障害者のハンディを補うためコスト高になってしまう面があり、競争力を高めるのが難しい。
- 受注規模は、2000年度がピークだった。最近では低下傾向。景気が回復してくれば下げ止まるのではと期待している。

ケ 福祉団体K（清掃、喫茶事業）

(ア) 事業所の沿革と事業概要

1981年、地域の障害者団体や作業所等の連合会として設立。加盟団体のお互いの親睦を深めること、障害者の福祉の向上を図ることの二つを目的とする。

現在の所属団体14団体。精神障害者、知的障害者、視覚障害者、聴覚障害者、傷痍軍人会の各団体が加盟。それぞれの団体の会長が構成の主な中心になり、その中から連合会の会長を選出。

取り組んでいる主な事業には次のものがある。

①喫茶事業：いくつかの公共施設内において運営。場所の賃貸料は低く抑えてもらっている。コーヒー、パン、ゆで卵、ジュース、アイスクリームを出すのが、パンなどの製造には着手しておらず、調達してきたものを出す形で対応している。

②公共施設の清掃の受託事業

③行事等の際の展示即売事業

④公共施設内における自動販売機設置：自動販売機は区が設置し、収益の一部が福祉団体Jに振り込まれる仕組みになっている。

上記のうち①喫茶事業及び②清掃の受託事業が中心。

仕事に従事する部員は、指導者を含め68人（喫茶事業23人、清掃事業45人）。

#### (イ) 障害者の就労状況

喫茶事業で働く障害者は17人、清掃で働く障害者は40人で、精神障害者も勤務している。

勤務の時間帯を午前と午後に分けている。障害者の中には、午前と午後を通して働きたい人もいるし、どちらか一方だけ働きたい人もいる。そうしたニーズに弾力的に対応できるよう工夫している。

精神障害者は、勤務に必要な精神的安定の度合いに波がある。福祉団体Jが入っているのと同じ公共施設内に精神障害者の支援センターがあり、くつろげる場を用意している。喫茶や清掃で働く人の多くが利用しており、精神的安定を得るのに役立っている。

障害者によっては急に欠勤ということもあるが、都合のつく人に代わりに出してもらい調整する。

#### (ウ) 自治体や企業からの業務受注の状況

市区町村の清掃受託事業は年間約2,000万円

市区町村からの清掃の受託業務は、最近では公共のビルの分室に伴い増加している。

清掃に従事する時の平均時給は350～360円だが、待機時間や休憩時間がかかり入るため実労働時間は少ない。実労働時間で時給を割り出せばもっと高くなる。ただ、障害者が就労を長続きさせるには待機時間や休憩時間を持つことが大切である。

自動販売機設置で年間約200万円弱の収益がある。市区町村の予算も年々削減され、自動販売機設置から得られる収益は減少の傾向にある。

#### (エ) その他

1つの作業所では対応しきれない受託業務でも、複数が連携すれば対応可能となる。一定以上規模の業務に対応できるようになるほか、急に休みになった人の代行役をみつけることもやりやすくなり、より多くの人分担することにより短時間労働の希望に応ずることが可能となる。

喫茶事業で働いて、勤務に慣れてから一般雇用で就く人もいるが、難しい面があり数は少ない。大半の人は福祉団体Jに所属して働くことを望んでいる。

(3) 訪問調査対象事業所の受注にまつわる実情と課題

業務の受注にまつわる実情と課題は、事業所によって多様なため共通項を上げて整理することは難しいが、特に注目される点や意見を簡単に取りまとめる。

まず、各々の企業や団体ごとに、受注にまつわる実情に焦点を絞ってポイントを列記する。

◇A社（印刷）：所管都道府県が2002年4月から配慮型発注施策を開始しており、その効果を実感している。ただ、従来より近隣公立大学からの受注が全受注の5割ほどを占めており、それを除くと公共部門からの受注はまだ1割強である。

◇B社（第三セクター企業、情報処理）：受注全体の中で官公需が占める比率が比較的高い。都道府県とその関連団体が32%、市区町村9.8%、国の関連団体9%の計50.8%である。

ただ、近年、官公庁の予算節減から官公需は減少傾向にあるため、民間からの受注にも力を入れていきたいが、その場合、生産性を向上させ競争の中で利益を出していくことの難しさが課題。

障害者雇用企業に配慮して発注を行うよう促す国等の通達が出されているが、繰り返し出さなければ効果が出ないのではないか。

予算枠が予め提示されており、その中で優れた企画を出したところが受注するコンペ方式で、受注の多くを確保している。

◇C社（派遣、各種事務等）及びD社（印刷、各種事務等）：この両社は特例子会社で、業務受注のほぼ全てを親会社から受けており、官公需とのつながりはほとんどない。

どちらも親会社との関連は密接だが、特例子会社としての経歴が1年未満のC社に比べて10年以上に渡るD社の場合、受注業務の比重を印刷業から経理や総務の業務に移行させていることにもみられるように、親会社のニーズの変化に対応して受注確保に努めている姿勢がより鮮明にみられる。

D社は、親会社から「コスト高であれば子会社だからという理由だけで契約を継続することはせず、他社との契約に切り替えることもあり得る。」と言われているとの話があった。

C社は、派遣労働に関わりが深いことから、フルタイムの常用雇用に拘ることなく障害者の能力や特性に合った働き方が可能となるよう、派遣労働の形を制度的に生かせないかと考えている。

両社とも親会社の社員等を対象にマッサージを行うヘルスキーパーの雇用に取り組んでいる点で共通している。

◇E社（第三セクター企業、印刷）：官公需が占める割合は非常に少ない。概算額でいうと年間売上高が5億6千万円、そのうち都道府県が300万円（0.5%）、市区町村1千万円（1.8%）、国の機関が1千万円（1.8%）。国の機関は、前年は3千万円だった。都道府県と市区町村も出資した第三セクター企業としてスタートしたので官公需に期待するところ大であったが、予想どおりにしていない。

官公庁の発注において競争入札が増える傾向にあり、生産性向上を図り競争力をつけなければ受注確保が難しい。

配慮型発注施策は入札や見積もり提出の機会を増やす施策であり、障害者の就労の場確保に実際どれだけつながるかは疑問である。障害者多数事業所のみを発注対象にするといった施策でなければ実効性が上がらないのではないか。

◇福祉団体F（会議記録作成等）：年間の受注額は約1,400万円で、うち約1千万円（70%強）が自治体からの仕事。会議録作成のほか、IT講習（障害者向けのパソコン講習）やデータ入力等を行っており、受注額としては自治体の委託を受けて開催するIT講習に係るものが最も大きい。過去3年間に受注額が3割ほど増加しているが、その主要要素はIT講習である。物品等の調達よりも事業の受託が大きいことを示す事例である。

◇福祉団体G（各種出版）：自治体発行の広報誌や点字・テープ図書出版、あるいは、各種取扱説明書の点字版製作等をやっている。広報誌については競争入札が増えてきており、契約額が下がる傾向にある。そこには作業所等の参加も影響していると思われる。発注側と受注側双方とも、コスト面だけでなく質の維持等にも十分配慮すべきと考える。

◇福祉団体H（印刷）：年間売上高は9億円。受注の構成は、官公需総てで10%程度、そのほか民間企業約20%、大手企業の労働組合約30%、社会福祉法人・社団法人・財団法人が約30%。官公需については入札参加登録をしているが、落札件数を増やすことが難しい。ただ、都道府県が設置し福祉団体Hが運営している福祉工場が別があり、そこだけに限れば都道府県からの受注が半分強を占める。

しかし、官公需には優先的指名から競争入札に切り替える傾向があり、厳しさを増しつつある。

◇福祉団体I（クリーニング）：一般クリーニングから病院・福祉施設のクリーニングに移行することによって、機械化しやすく障害者がこなしやすい業務の増につながってきた。受注は、病院や老人ホームをめぐる行政等の動きに左右される面があるが、新たな動きをうまく活用していきたい。

企業から障害者就労事業所への発注を促すため、企業の税制上の優遇措置を講じて欲しい。例えば、企業が障害者多数就労事業所に仕事を発注すると、その事業所に払った売上に関しては消費税を基礎控除するとか、あるいは、その分の売上に関しては事業収入から控除するといった措置が考えられる。

また、企業に障害者が出向して業務を行うような場合（施設外授産）を雇用と同じように見なして、実雇用率にカウントできるようにするなどの施策を講じて欲しい。

◇福祉団体J（印刷）：受注規模は、2000年度がピークだった。最近では低下傾向。景気が回復してくれば下げ止まるのではと期待している。

同業者との競争は厳しいと感じている。どうしても障害者のハンディを補うためコスト高にな

ってしまう面があり、競争力を高めるのが難しい。

障害者雇用企業等については企業格付の際に評価点加算を行うとの施策が所管都道府県によって採用されているが、もともと最高ランクAに位置づけられているため影響を受けない。

◇福祉団体K（清掃、喫茶事業）：障害者団体や作業所の連合体として、市区町村から受託する清掃業務等を調整した上で加盟団体に配分している。市区町村との関係は比較的強く、清掃業務の受託は安定している。喫茶店を開くための場所の賃貸料も、市区町村により安く抑えてもらっている。

1つの作業所では対応しきれない受託業務でも、複数が連携すれば対応可能となる。一定以上規模の業務に対応できるようになるほか、急に休みになった人の代行役をみつけることもやりやすくなり、より多くの人が分担することにより短時間労働の希望に応ずることが可能となる。

次に、比較的共通して指摘のあった点を列記すると、おおよそ次のとおりである。

◇官公需にまつわる厳しい状況：

- 公共部門の予算節減と経済効率性・透明性重視に伴って、競争入札方式への移行が進み、受注側にとっては厳しい状況であるとの指摘が多く、多くの事業所で聴かれた。この指摘は、受注に占める官公需の割合が高いか低いかに無関係であり、高い事業所は減少傾向を指摘し、低い事業所は新規契約の難しさを指摘する。
- 障害者の雇用・就労の場合、そのハンディキャップを補うため生産性向上の追求には限界があり、難しい面が出てくるとしている事業所が大半である。したがって、コスト重視の競争の場にたたされると、より厳しい状況に置かれるとする意見が多かった。
- そのような中、B社は、コスト面で競うのではなく優れた企画を出したところが受注するコンペ方式で仕事を確保したとしている。

また、福祉団体Hは、インターネットを利用した電子入札に切り替えるところが増えつつあり、確かにその分競争は厳しくなるものの、契約機会増につながるものと前向きに捉えているとしている。

◇配慮型発注施策の効果への疑問：

- 配慮型発注施策がどれくらい障害者の働く場の確保に有効に働いているかについては、その効果を実感しているとしたのがA社及び福祉団体Hである。ただ、A社は、配慮型発注に係る受注が占める割合は全受注の1割程度としている。

福祉団体Hの場合は、訪問した事業所とは別の福祉工場1ヶ所について、受注の半分近くが都道府県からであり配慮型発注施策の効果が窺えるとしている。

- 福祉団体Fは、ここ何年かで公共部門からの業務受注が増えたとしているが、配慮型発注施策の効果ではなく、障害者対象のIT講習会を事業受託したことが大きな要因となっている。
- 配慮型発注施策の効果について疑問視する声としては次のようなものがあった。

①通達等を繰り返し出さなければ効果が現れない（B社）

②契約増を保障するのではなく、契約機会増に留まっている施策では効果が期待できない（E社）

③法的拘束力を伴わない施策では効果が期待できない（福祉団体I）

④もともと格付の最上位にランクされているため、格付評価点を加算してもらっても影響はない（福祉団体J）

- 配慮型発注施策の効果について疑問視する声が多い背景には、前述した官公需にまつわる厳しい状況があるものと思われるが、いずれにしても、その効果が実感されるケースは少ない状況にあるようである。

#### ◇産業・社会の変化の影響：

業務の受注に当たっては、産業や社会の変化の影響を受けるとしているところが多かった。例えば、印刷の分野においては電子メール普及やコピー機の性能向上等に伴って仕事量減の傾向であるとの指摘が多かった。

D社は、そうした変化に対応し、経理事務や総務的仕事の受注等新たな分野を開拓し一定の成果を収めている。

しかし、多くの事業所は、システム開発やホームページ作成等印刷業に代わる新たな分野にも着手はしているものの、その業務量はまだまだ規模が小さく、減少傾向にあるとはいえ印刷業が占める業務量が圧倒的に大きい現状にある。

そのほか、福祉団体Iからはクリーニングの分野における高齢化や紙オムツ普及の影響が指摘されており、クリーニング以外にリサイクル事業にも着手している旨の話があった。

業務受注の確保のためには、産業や社会の変化に対応していく必要があるが、その移行が課題となっている様子が窺えた。

#### ◇行政の施策に関する要望等：

- 障害者雇用企業や作業所等に企業が業務を発注した場合、間接的ながら障害者の働く場の確保に貢献することとなるため、何らかの形でその貢献を制度上認めて欲しいとする意見があった。

認められれば、障害者雇用企業や作業所等への業務発注が促されるだろうと考えるものである。

認め方の方式として上げられていたのは次の3種である。

- ①障害者雇用率制度において、発注額に応じ、支払わなければならない障害者雇用納付金の額を減額する方式。
- ②障害者雇用率制度において、発注額に応じ、障害者何人かを雇ったのと同等とみなして実雇用率にカウントする方式。
- ③税制上、発注額に応じ、納付すべき税金を減額する方式。

- 常用雇用に拘らない柔軟な施策を求める声があった。物品や役務を受注する以外に、企業や施

設に所属するものが他の企業に出向いて仕事をする派遣方式あるいは施設外授産に取り組むところがあり（C社、福祉団体I）、そうした取組みを障害者雇用施策等の中で位置づければ安定した就労につながるという意見があった。

柔軟な施策が実現すれば、例えば、フルタイム勤務を苦手とする障害者や同じ障害を持つ仲間と一緒に働くことを希望する障害者が、短時間労働やグループ就労に就く機会が増え、結果として就労の場が拡大すると考えるものである。

この派遣型についても、障害者雇用率制度において雇用と同等とみなし実雇用率にカウントして欲しいという意見があった（福祉団体I）。また、それほど明確な形での提示はなかったが、何らかの形で雇用施策上位置づけて欲しいとの意見があった（C社）。

- 発注の在り方について、自治体の広報誌等の製作に携わった経験から、コストだけでなく質の維持・向上にも着目したものにして欲しいとの意見があった（福祉団体G）。コスト減追求が過ぎると、結果的に誤字等が増えることにつながる。公的機関であれば特にその責任として正確なものを提供する必要があるという指摘である。

発注に際して質が維持されるようなチェック機構もないわけではないが、例えば、点字の広報誌のようなものについては公共機関の担当者がその質を判断できず、結局はコストを基準とした発注になりがちである。細かくみると類似の事柄が少なからずみられるとの指摘があった。

## 第3節 業務の発注・受注と障害者就労をめぐる動向とその考察

これまで、第1節においては業務の発注・受注と障害者の就労に関するアンケート調査の結果について、また、第2節では障害者就労に関わる団体や事業所の事例調査の結果について紹介してきたが、それらを簡単に総括しつつ、業務の発注・受注と障害者就労をめぐる動向に関して考察してみたい。

なお、今回の研究ではアンケート調査を3回実施したが、第1回及び第2回の調査は、受注側である障害者雇用企業と作業所等を対象としたものであり、第3回調査は、発注側の企業を対象としたものである。ただし、発注側の企業として抽出したのは、特例子会社の親会社をはじめとする、障害者雇用企業等に対して実際に発注を行っている企業および発注を行う可能性があると思われる企業である。

即ち、3調査とも障害者の就労に関わりの深い事業所を対象に行っている。そのため、その結果から発注・受注の一般的な状況・動向をみることは難しい。実際、多くの回答が障害者雇用を意識したものであった。しかし一方においては、調査対象をそのように絞ったことから、障害者の就労の観点からみた発注・受注の状況を知る手がかりにはなり得たものと思う。

本項では次のような点に注目しながら考察を進めたい。

- ①発注・受注をめぐる状況
- ②障害者就労の観点からの発注・受注と施策に関する意見

### 1 発注・受注をめぐる状況

#### (1) 発注・受注の増減にまつわる状況

第1回アンケート調査は、配慮型発注施策名簿登録事業所を対象としたものである。したがって、自治体との関連が比較的強いものとみられるが、その場合の2000年度から2002年度の受注額をみると(表3-1-1)、契約額2,000~4,000万円では年ごとに増えており、一方、1~10億円では年ごとに減少している。一概に増減の傾向を言うことはできないが、全体としては縮小傾向が窺える。

この背景の一つに、第2章・第4節で触れた「予算節減と契約額の伸び悩み」があると思われる。配慮型発注の額は、自治体の取組みによって全体としては伸びる方向にあると思われるが、個別の発注契約額では伸び悩みや縮小の傾向にある可能性がある。また、当然ながら障害者雇用企業等が配慮型発注以外の発注を受注するケースもあるわけだが、それが厳しい状況にあることの影響も反映されている可能性がある。

一方、第2回アンケート調査での2000年度から2002年度の受注額をみると(表3-1-2)、障害者雇用優良事業所等の場合は、50~500万円において年ごとに増えており、1~10億円においては横這いか微増の傾向がみられる。また、1~10億円における件数が他に比べ突出して多い。障害者雇用優良事業所等が自治体から受注するケースも少ないわけではないが、配慮型発注施策名簿登録事業所に比べ民間部門からの受注が多いことは調査結果から窺われる(表3-1-3 発注元の種類)。

加えて、発注側を対象とした第3回アンケート調査の結果では、今後の発注量増減の見通しとして、

「分からない」と無回答が少なからずあり不透明感はあるものの、「変えない見込み」と「増やす見込み」が多く横這いか上向きの傾向が強い様子が窺える（表3-1-19-1）。

こうした状況からみると、障害者の就労を考える場合、当然ながら公共部門との発注・受注関係も重要ではあるが、総体としては民間部門との関係がより大きく影響すると思われる。

しかしながら、公共部門が果たすイニシアティブ効果・波及効果を忘れてはならない。第3回調査の間10で、障害者関係事業所等への発注量を増加させるためには何が必要かを尋ねたのに対し、「国や地方公共団体等が積極的に使用するリストを作成し、優先的に使用する。」との回答があった。また、障害者関係事業所等への発注に関する企業の動機付けを高めるような制度として「顕彰制度等」が上げられていた。

こうした回答から、公共部門が障害者雇用企業等に積極的に発注を行うこと、それとともに、どのような事業所に発注したかを公表して民間部門の参考に供すること、また、発注によって障害者の就労に貢献した企業を顕彰することへの期待が窺える。

## (2) 発注・受注の安定性、契約機会、契約額の妥当性

受注側を対象とした第1回・第2回アンケート調査の結果をみると、発注・受注の安定性については、「よく分からない」と無回答が相当数あり判断の難しさが窺われるものの、比較的安定しているとの回答が多かった（表3-1-4）。

ただ、第1回調査では安定的な受注の割合を「5割以上」と答えたのが最も多いのに対し、第2回調査では「7割以上」が最も多く、第2回調査に比べ第1回のほうが若干安定性が低いとの印象を受ける。その背景には、公共部門との契約が基本的には1回ごとであり、必ずしも安定的とはいえない事情があるように思われる。自由記述の意見にも「県の仕事は1年入札なので、安定して受注できない。覚えたときに仕事が無くなると、また仕組みを伝えるのに時間がかかる。」という意見があった。

受注契約機会については、「普通である」と「比較的多いと感じている」も一定数みられるものの、全体としては「比較的少ないと感じている」及び「少ないと感じている」が多い（表3-1-5）。もっと受注機会が増えることへの期待がみられる。

受注業務の質・量と契約額との関係の妥当性については、「どちらかという契約額が少ないと感じている」と「契約額が少ないと感じている」が他の選択肢よりかなり多く、契約の安定性や機会確保に比べて問題として意識されている様子が分かる（表3-1-6）。

## (3) 他の企業や団体との協力関係の必要性

第1回・第2回アンケート調査の間7「発注される物品やサービスの量や納期に対応できないため受注できなかったケースがあるか」及び間8「受注業務をこなすために他社あるいは他団体と協力するケースがあるか」は、円滑な受注を実現する上で他の企業や団体と協力することがどの程度必要かを知るためのものである。

問7については、「あまりない」と「ない」でかなりの部分を占めており、量や納期が問題となって受注の機会をのがすケースは、全体としては少ないといえる。ただ、「たまにある」も一定の件数みられ、納める製品あるいはサービスの量や納期に対応できるようになれば、現状よりも受注機会を増やせる可能性もあると思われる（表3-1-7）。問8については、「たまにある」と「ない」が多い。他社や他団体との協力はなしで独立して事業に当たるところが多い一方で、たまに協力し合う緩やかな連携を持っているところも多いという、二分化傾向が窺える（表3-1-8）。

これに関連して、第2節において障害者就労支援団体であるセンターAの今後に向けての可能性と課題として、高齢者事業団等との連携が上げられている点が注目される。そこでは、缶を潰して大きな塊にし、それをコンテナに運ぶ仕事を高齢者事業団が製缶会社から請け負ったが、重いものを運ぶのが大変なため知的障害者が助力する形で作業に当たった例が紹介されている。

また、同じく第2節で訪問調査事業所の一つである福祉団体Kについて触れているが、ここは地域の障害者団体や作業所等の連合会として設立されたところであり、清掃業務について協力体制を設ける利点について「1つの作業所では対応しきれない受託業務でも、複数が連携すれば対応可能となる。一定以上規模の業務に対応できるようになるほか、急に休みになった人の代行役を見つけることもやりやすくなり、より多くの人が分担することにより短時間労働の希望に応ずることが可能となる。」としている。

#### (4) 発注・受注の業務内容

どのような業務内容が発注・受注の対象とされたかは、第1回・第2回のアンケート調査からは検証できないが、第3回調査によれば（表3-1-14-2）、特定の内容に発注が集中するような傾向はみられないものの、情報処理が比較的多く、産業の動向を反映しているものと思われる。また、クリーニング、清掃を含む資源回収も多いほうに属する。これらは障害者雇用企業や作業所等が取り組むことの多い業種であり、そのことが反映された結果と思われる。

清掃業については、第2節で取り上げた事例A及び事例Bもこれに該当する。また、訪問調査事業所である福祉団体Kも同様である。いずれも自治体からの受注を中心に事業を展開しているが、第3回アンケート調査によると、民間部門での需要も少なからずあると思われる。なお、この分野においてはセンターAが公共部門からの更なる受注の見込みがあるとしている。

そのほか、訪問調査事業所には印刷業を主な事業としているところが多く（表3-2-5及び表3-2-6）、受注の観点からみた印刷業の実態や課題を伺うことができた。印刷の分野においては電子メール普及やコピー機の性能向上等に伴って仕事量減の傾向であるとの指摘が多かったが、そうした中でD社は、経理事務や総務的仕事の受注等新たな分野を開拓し一定の成果を収めている。その他の事業所でも、印刷のノウハウを生かせるホームページの作成・保守等の情報処理の分野に新たに乗り出す取組みが行われているが、業務量全体に占める割合はまだ小さいようである。

発注・受注の業務内容として、例は少ないものの注目されるのは、訪問調査事業所の一つである福

社団体Fが取り組んだ、自治体の委託による障害者向けIT講習事業である。同団体は、過去3年間に受注額が3割ほど増加しているが、その主要要素はIT講習であるとしている。こうした事業の受託は、物品等の調達に比べ契約額が比較的大きいこと、業務内容によっては他社との競争があまりないことなどの特徴がある。

これと直結するものではないが、経営コストの削減等を目的とする公共機関による行政サービスの民間委託（PFI；Private Finance Initiative）が一般に注目されつつあり、仮に障害者の法定雇用率達成がその受託条件の一つとなるようなことがあれば、障害者雇用に何らかのプラス効果を与える可能性があると思われる（秋庭、2003）。

#### (5) 発注先の種類、発注の動機等にみる発注側と受注側の関係

発注側を対象とした第3回アンケート調査で、発注先の種類をみると（表3-1-14-3）、「障害者雇用に取り組んでいる事業所」及び「障害者が働く授産施設や作業所」が比較的多くなっている。これは、調査対象事業所として、障害者が働く企業や施設等に対して実際に発注を行っている企業および発注を行う可能性があると思われる企業を中心に選んだことが反映された結果である。

また、発注を始めた動機としては、一般的な理由である「コスト削減のため」、「繁忙期の業務に対応するため」、「一時的な業務への対応」が比較的多く上げられているものの、「障害者が仕事をする機会の増加に寄与するため」が最も多い（表3-1-16）。

発注先事業所を知ったきっかけへの回答をみると（表3-1-17）、実際には発注先との関係を記述したものが多かったが、その関係には親会社と子会社の関係が強く投影していることが分かる。それ以外では「発注先事業所からの営業で」と「他社、知人からの紹介で」が多く、単に情報のやりとりだけではなく何らかの形で人が介在すると、発注・受注の関係を築きやすい様子が窺える。

そのほか、今後の発注量増減の見通しに関連して、増やす理由として上げられたものをみると（表3-1-19-2）、「障害者が仕事をする機会の増加により積極的に協力するため」が最も多く、また、具体的記述に「法定雇用率達成のため特例子会社の規模拡大をめざしている」があったことから、経済的理由よりも障害者雇用に意識した発注が少なからずある様子がみられる。

以上のような結果は、第3回調査の対象の抽出方法と深く関わるものであり一般的傾向とはいえないが、ただ、特例子会社制度や障害者の法定雇用率がこれら発注・受注の関係にかなり影響を及ぼしていることが分かる。

なお、特例子会社における発注・受注をめぐる取組みとして、社内雇用率制度を設けて実績を上げた事例がある（日本障害者雇用促進協会、1998）。興味深い内容なので、その概要を記した関係箇所を引用する。

S社では経営政策の一環として特例子会社M社を設立、発展させ、またS社の本体組織に「社内障害者雇用率制度」を導入、この2つの制度で全社的に障害者雇用に推進していた。本人の適性や能力に合った仕事を創出していた。各事業所（部）を単位とした「社内障害者雇用率制度」で

は、障害者雇用が困難な事業所であれば、雇用率相当の仕事量を特例子会社のM社に発注してもよいという対応が含まれており、M社の障害者雇用を支援する役目も果たしていた。S社は、この二つの制度を導入、発展させることによって、91年の実雇用率は0.9%であったが、その後4年間で1.6%を超える水準までに達した。これは、本社とその特例子会社という限られた枠の中ではあるが、雇用率と発注の関係を調整することにより障害者雇用を伸ばした事例であり、障害者雇用と発注・受注の在り方に示唆を与えるものである。

#### (6) 受注による障害者の就労の可能性

障害者雇用企業等にとって業務の受注が直接・間接を問わず障害者の働く場の確保につながっていることは明らかである。ただ、それがどの程度雇用創出につながるかの検証は難しい。

また、受注による障害者の就労の可能性を考える場合、フルタイムの常用雇用に限らず、障害者が無理なく長続きする形で働ける短時間労働等も視野に入れて考える必要があるので、限定的ではあるが、ここでは第2節で触れた障害者就労支援団体の取組み事例を参考に就労の可能性に触れたい。

事例A、B、Cのいずれも、業務の受注によって障害者に一般雇用と同程度の条件（報酬、休暇等）を提示するには至っていない。その要因としてセンターAと団体Bがともに指摘しているのは、業務遂行支援者の必要性とそれに係る追加経費である。健常者が業務に当たる場合に比べ、障害者が当たるについてはその支援者が必要となり、結果として人数が増える。そのため業務に当たった人の1人あたり報酬が低くならざるを得ない。

ただ、仕事の手順を適切に組み立て、作業状況をチェックしてくれる支援者がいることで、業務結果への評価が高くなるとしている。センターAも団体Bも、業務の結果については自信を示していた。コストだけでなく作業の結果を総合的に評価して業務委託してくれるようになればとの期待が強い。

また、団体Bでは労働とその報酬への考え方として、「障害年金を受けている人が、フルタイムでなくても自分の体調に合った時間で働いて、5～6万円程度の収入を得て、生活保護や親の収入に頼らず自立した生活が出来たら」ということがあったとしている。その観点からすれば、開設以来9年を経過した所属事業所Kの従業員の状況は、生活保護や親への依存割合が低く（表3-2-2）、約70%の人が不十分ではあっても自立という目標を達成できているとしている。

休暇については、所属員の中から代替要員を当てるなどにより調整を行っているが、センターAの場合、更に事業展開を進めていく上では休暇をめぐる調整体制にも配慮する必要があるとしている。団体Bのほうは、そのための体制を構築し、病状悪化・体調不良による休業を最長3ヶ月認めている（入院の場合は更に3ヶ月延長可）。

そのほか、保険の関係でも、一般雇用と同じとはいかないながら、それぞれ工夫しているようである。ここで注目されるのは、事例Cで触られているマイクロビジネス・ライフサポート倶楽部という福利厚生サービスである。これは在宅就労等の個人事業者の福利厚生サービスで、病気や負傷で入院し業務遂行が難しくなった場合の所得補償保険等から構成されている。

このように障害者の就労環境を整えようとするいくつかの取組みがあり、少しずつながら進展している様子が窺えるが、それを支える一つの柱が業務の受注である。生活の基盤として更に安定した就労を実現するためには多面的な支援が必要だが、受注の在り方がその可能性を引き出す大きな要素といえる。

なお、現在のところ、センターA、団体Bとも一般雇用以外の就労についての取組みが中心だが、いずれも一般雇用への移行を視野に入れており、少数ながらその実績を持つ。加えて、センターAでは受注関連事務が増大していることから、センターA自体でそれをこなせる障害者の雇用可能性に言及しており、団体Bは、研修や個別の相談等を行えるシステムを用意して、希望するメンバーが一般雇用へ移行できるようにしていきたいとしている。適切な受注の在り方に支えられてこうした支援団体の取組みが進展することは、直接的ではないにしても障害者の一般雇用への可能性を拓けるものと思われる。

## 2 障害者就労の観点からの発注・受注と施策に関する意見

### (1) アンケート調査結果にみる障害者雇用施策等への意見

第1回・第2回アンケート調査の問10では、障害者の働く場を確保するとの観点から、いくつかの側面について発注・受注に関する意見を伺った。

まず、公的機関が施策として障害者雇用企業等への積極的発注を行うことについては、全体として公共機関の発注に期待する意見が多く、配慮型発注施策を採用する機関の増加、発注の件数・量・種類の増加が望まれていることが改めて確認できる（表3-1-10-1）。配慮型発注雇用率については、更に引き上げるべきとの意見が多いが、その率を引き下げて欲しいという意見もみられる。

発注額に応じた納付金減免については、望ましいとする意見が多いが、常用雇用促進の観点から望ましくないとする意見も数は少ないもののみられた。これについて目を引くのは、よく分からないとする意見が相当数あることである（表3-1-10-2）。納付金減免については功罪の両面があり、そのバランスをどのように判断したらいいかは微妙な点であることが窺える。

また、納付金減免に対する是非判断の理由をみると、発注から間接的に生み出される障害者の働く場の確保も重要であるとし、発注額に応じた納付金減免の仕組みを積極的に取り入れるべきとする意見が比較的多い。その一方で、納付金減免の限度額を設けるなどによって障害者雇用促進にマイナス構果を及ぼさないよう配慮した上で発注による納付金減免を行うのがよいとする意見も比較的多い（表3-1-10-3）。納付金減免に賛成する意見の中にも、雇用促進と競合が生じないよう慎重に行うべきとの意見があることが窺える。

この調査結果からは、全体として、障害者の働く場の確保に間接的ながら貢献する発注を施策に取り込むことについては賛成の意見が多いものの、結果として雇用にマイナスの効果を及ぼさないよう一定の条件を設けるなど慎重に行うのが良いとする意見が多いように思われる。

一方、発注を行う側を対象とした第3回調査では、発注・受注の観点から施策や制度に言及する意

見があまりみられず、発注先との円滑な連携や景気回復による業務量拡大を指摘する声のみられた。

## (2) 訪問調査等に見る障害者雇用施策等への意見

事業所訪問で伺った意見では、厳しい経済情勢の中で発注・受注の関係を築くためには、生産性向上による競争力の強化、生産物の品質向上、作業に従事するものの技能向上等が必要とされるとの意見が多かった。同様の指摘は、3つの障害者就労支援団体の取組み事例、あるいは、アンケート調査の自由記述からも窺える。

こうした課題の解決策として、自助努力を上げるところが少なくなかったが、一方、生産性向上等には限界があるため施策的配慮が必要との声もあった。求められる配慮の内容については第2節の最後で触れているが、簡単に触れると次のとおりである。

- 障害者雇用企業や作業所等に企業が業務を発注した場合、間接的ながら障害者の働く場の確保に貢献することとなるため、何らかの形でその貢献を制度上認めて欲しいとする意見があった。認め方の方式として上げられていたのは次の3種である。
  - ① 障害者雇用率制度において、発注額に応じ、支払わなければならない障害者雇用納付金の額を減額する方式
  - ② 障害者雇用率制度において、発注額に応じ、障害者を雇ったのと同等とみなして実雇用率にカウントする方式
  - ③ 税制上、発注額に応じ、納付すべき税金を減額する方式
- 企業や施設に所属するものが他の企業に出向いて仕事をする派遣方式あるいは施設外授産に取り組むところがあり、そうした取組みを障害者雇用施策等の中で位置づければ安定した就労につながるという意見があった。

この派遣型についても、障害者雇用率制度において雇用と同等とみなし実雇用率にカウントして欲しいという意見があった。

- 発注の在り方について、コストだけでなく質の維持・向上にも着目したものにして欲しいとの意見があった。これは官・民双方にいえることだが、特に公共機関には配慮して欲しいとの意見が多い。

障害者就労支援団体であるセンターA、団体Bをはじめとして業務の結果については自信を示す事業所が多い。単にコストだけでなく、業務成果の適正な判断が発注・受注の関係構築の基になることが求められる。

これに関連して、予算枠が予め提示されており、その中で優れた企画を出したところが受注するコンペ方式というのがあるが、訪問事業所B社は、同方式による受注が相当部分を占めたとしており、一つの可能性を示唆するものとして注目される。

発注・受注をめぐる動向には様々な側面があるため単純に一つの方向性を指摘することはできないが、厳しい経済情勢の下でコスト削減のためアウトソーシングが増えていると言われている中で、障

害者雇用企業や作業所等及びそれらと関係の深い親会社・企業は、従来からの発注・受注関係の維持に努めている様子が窺われる。

その背景には、特例子会社制度や障害者雇用率制度の影響があると思われる。こうした制度が厳しい経済情勢の影響をある程度緩和する役割を担っていると推測される。とはいえ、今後の見通しについて不透明感が強いことも事実であり、様々な施策への要望が出てくる背景となっている。

障害者が働く場を更に拡大するためには、障害者雇用企業等の生産性向上に資するよう、従来より取り組まれてきた能力開発等の施策を引き続き進めるとともに、障害者雇用企業等への発注を促し、のみならず、それが安定して継続するよう図ることが必要である。発注・受注関係を雇用率制度やその他施策の中に取り込むか否か、あるいは、どのように取り込むかは検討課題であるが、単に発注額に応じた納付金の減額や実雇用率へのカウントを行うといったことではなく、特例子会社制度のように、発注側と受注側の間の安定的関係を条件としつつ発注・受注を促す方向を模索することが肝要であろう。

一方、民間部門での発注・受注関係に比べ、むしろ公共部門では受注が低下傾向にあることを意識する声が鮮明で、配慮型発注施策の効果が実感されにくい状況がみられる。近年の配慮型発注施策が一定の成果を上げているのは間違いないが、公共部門が果たすイニシアティブ機能等も視野に入れながら、更にその効果が実感されるよう図ることが課題といえる。

## 参考文献

日本障害者雇用促進協会，地域ベースの障害者雇用支援システムに関する研究 調査研究報告書No.25  
(1998年)， p.3 & pp.92－113

秋庭正巳，職域開発援助事例「PFI事業における障害者雇用への援助」(2003年)， pp.62－65