

# 障害者の就労に対する発注促進策の 特徴と当面の課題

今 井 明

## Characteristics and Current Issues of Work Order Promotion Measures for Workers with Disabilities

Akira Imai

**Abstract:** Measures that support the securing of jobs (job receipt) at work places employing workers with disabilities such as employment support facilities and continuous employment support facilities, were systematically examined and discussed, and the characteristics and issues of each of these measures were considered.

During the categorization process, each measure was first divided by whether the ordering party was a private enterprise, or a national or regional government organization. Each measure was then examined to bring to light the differences and commonalities.

Following this process (1)the popularization of such measures, (2)visualization of initiatives and (3) the relationship to employment support measures, were discussed as current issues for work order promotion measures.

**Key Words:** work order promotion, priority order placement, procurement for government organization, optional agreement, "work-at-home" support system (for persons with disabilities)

就労移行支援型事業、就労継続型支援事業など障害者の就労現場における仕事（受注）の確保を支援する施策全般について把握・精査し、これら施策の特徴及び課題について検討を加える。

施策の整理にあたっては、大きく、発注者が民間企業である場合と国・地方公共団体である場合とに分け、個々の施策について、支援策の内容や差異、共通する特徴について明らかにする。

その上で、発注促進策をめぐる当面の課題として、①施策の普及、②取組の可視化、③雇用支援策との関連などについて述べる。

**キーワード：**発注促進 優先発注 官公需 随意契約 在宅就業支援制度

## 本稿の構成

- 1 はじめに
- 2 発注促進策の概要
  - (1) 基本法上の規定など
  - (2) 発注側が民間企業である場合の施策
    - ① 発注促進税制（租税特別措置法第 46 条の 3）
    - ② 在宅就業支援制度（障害者の雇用の促進等に関する法律第 74 条の 2、第 74 条の 3）
  - (3) 発注側が国・地方公共団体である場合の施策
    - ① 随意契約による国の物品の購入等（会計法第 29 条の 3 第 5 項）
    - ② 随意契約による地方公共団体の物品の購入等（地方自治法第 234 条第 2 項）
    - ③ 身体障害者の援助を行う法人からの国・地方公共団体の製品の購入（身体障害者福祉法第 25 条）
    - ④ 地方公共団体独自の施策
- 3 発注促進策の特徴と当面の課題
  - (1) 発注促進策の性格、特徴
    - ① 発注側が民間企業である場合
    - ② 発注側が国・地方公共団体である場合
  - (2) 発注促進策をめぐる当面の課題
    - ① 施策の普及
    - ② 取り組みの可視化
    - ③ 雇用支援策との関連など
- 4 結語

## 1 はじめに

平成 19 年に「工賃倍増 5 か年計画」がスタートして以来、が 4 年が経過した。

平成 21 年度工賃（賃金）月額の実績（厚生労働省調査）によると、計画の対象となる就労継続支援 B 型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設の平均工賃は 1 万 2695 円となっている。前年度（平成 20 年度）の平均は 1 万 2587 円、平成 19 年度は 1 万 2222 円であった。厳しい経済情勢の中、その道のりは険しいものがある。

全国社会就労センター協議会が行った「景気後退に伴う社会就労センターへの影響調査（平成 21 年 5 月版）調査結果」によると、調査回答のあった全国 766 の就労移行支援型事業所、就労継続支援型事業所（A、B）、授産施設などのうち、47.5%が売上高（加工高）が減っていると回答している。官公庁と企業の別でみると、特に企業からの受託が減っているとする割合が 63.1%にのぼっている。当然その影響は工賃（賃金）の状況に現れ、平成 21 年 5 月分と平成 20 年 5 月分の工賃（賃金）月額実績を比較すると、減っていると回答した割合が 46.2%、増えているが 25.0%となっている。

こうした調査結果をみるまでもなく、受注の確保は、工賃（賃金）の向上、就労機会拡大の取り組みのカギである<sup>(注1)</sup>。厳しい経済情勢ではあるが、事業所（施設）自らの努力はもとより、受注を得やすくするための支援策の活用が重要である。

障害者の就労に対する発注については、従来より官公需をはじめ発注促進（奨励）の取り組みがなされてきた。随時、会議、通達等によって働きかける形をとる場合が多いが<sup>(注2)</sup>、最近では、自治体の物品購入等に当たっての契約手続きの特例や民間企業が行う発注にあたって税制上の優遇措置も創設されている。これらは、その都度、個別に立案、実施されてきているのが現状である。前述の通り、障害者の就労の場における仕事の確保が、工賃の水準や訓練素材の確保の観点から大きな課題となっている中、今後は、全体としてこれらの施策が果たしている役割、実績の点検・評価を行い、必要に応じてより効果的なものにしていくことが重要であろう。

そのためには、まず、従来、個別に立案されてきた障害者の就労の場に発注を促す施策を一群のものとしてとらえ、その特徴や課題を明らかにすることが必要であるが、現状では、これらを全体として一覧性をもって取り上げ、整理を試みた文献は乏しい。このことは、利用者の利便という観点からも必要な取り組みではないかと考える。

本稿は、このような問題意識に立ち、障害者の就労に対する発注促進策を個別にみながら整理し、これら施策の特徴、課題を明らかにすることを目的とする。

具体的には、まず、障害者の就労に対する発注を政策的に進めていくことについての基本法及び行政指針・計画上の根拠を確認する。次いで、既存文献・資料及び関連法令・通達、並びにこれら関連法令等の制定改廃の経緯・趣旨についての文献等により、個々の発注促進策を一通り把握した上で、施策の利用者である発注側がどのような施策を利用できるのかという観点から、発注者側が民間企業である場合と行政主体（国・地方公共団体）である場合とに区分しつつ、施策毎に当該施策によって付与される優遇措置などの誘導手段の具体的中身はいかなるものであるのか、当該施策の対象となる発注者又は受注者の範囲はどうなっているのか、施策間で違いはあるのか等の視点から一覧し、検討を加える。その上で、これら施策の性格、特徴を明らかにするとともに、これら施策が目に見える形で効果をあげ、さらなる展開が図られるためには現状においていかなる課題があるのか、周辺施策との関連も含めて考察をしていきたい。

## 2 発注促進策の概要

### （１）基本法上の規定など

個別施策の中身に入る前に、障害者の就労への発注を政策的に進めることについての基本法ないし行政指針・計画上の根拠等を確認してみる。

障害者基本法は、その第二章において障害者の福祉に関する基本的施策を列举し、その推進についての国、地方公共団体の責務を規定している。同章中、就労に直接関わる条項は第15条「職業訓練等」及び第16条「雇用の促進等」である。

このうち、第 15 条第 3 項は、「国及び地方公共団体は、障害者の地域における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の充実を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。」と規定している。ここでいう地域における作業活動の場等の充実を図るための「その他必要な施策」の一つとして、職業訓練に必要な訓練素材の確保、即ち仕事の受注を助けるための施策も位置づけることができよう。

また、障害者基本法は、第 9 条において障害者基本計画の策定について規定している。

これに基づき政府が定めた障害者基本計画（平成 15（2003）年度から 24（2012）年度までの 10 年間に講ずべき施策の基本的方向を定めるもの）においては、その中の「5. 雇用・就業」において、「障害者雇用等の社会的意義を踏まえ、国の行う契約の原則である競争性、経済性、公平性等の確保に留意しつつ、官公需における障害者多数雇用事業所等及び障害者雇用率達成状況への配慮の方法について検討する。」、「在宅就業を行う障害者の仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う支援機関の育成、支援等の充実を図る。」としている（「三分野別施策の基本的方向」中、「5. 雇用・就業」）。

この基本計画に基づき 5 年毎に重点施策実施 5 年計画が定められているが（現行計画は、平成 19 年 12 月 25 日 障害者施策推進本部決定）、ここではさらに具体的に「福祉施設等における障害者の仕事の確保に向け、国は、公共調達における競争性及び公平性の確保に留意しつつ、福祉施設等の受注機会の増大に努めるとともに、地方公共団体等に対し、国の取組を踏まえた福祉施設等の受注機会の増大の推進を要請する。」としている（「I 重点的に実施する施策及びその達成目標」中、「5 雇用・就業」）。

また、障がい者制度改革推進会議の第一次意見（平成 22 年 6 月 7 日<sup>（注3）</sup>）においては、「国及び地方公共団体の物品、役務等の調達に関し、適正で効率的な調達の実施という現行制度の考え方の下で、障害者就労施設等に対する発注拡大に努めることとし、調達に際しての評価のあり方等の面から、障害者の雇用・就業の促進に資する具体的方策について必要な検討を行う。」とされ、これを受けて閣議決定された「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」（平成 22 年 6 月 29 日閣議決定）においても同じ内容が盛り込まれている。

障害者の就労に対する発注促進策は、どのような種別の事業所（施設）に発注する場合を対象にしたものか、発注側は民間企業か国、地方公共団体など公的な主体<sup>（注4）</sup>か、どのようなメリットが付与されるのかなど、各施策を一群のものとして把握しようとする場合、その整理の視点は様々なものが考えられる。以下では、施策の直接の利用者、即ち発注者がどういった施策を利用できるのかという視点から、大きく発注側が民間企業である場合（民需）と、国、地方公共団体である場合（官公需）とに分け、一つ一つの施策毎にみていくこととする。実際の活用状況はともかく、現行制度上存在するものを一通り拾ってみることとする（その結果を踏まえて、各発注促進策の事業（施設）種別の適用状況を本稿末尾の別表に整理した（P 97）。なお、各発注促進策の利用実績については（2）②の在宅就業支援制度以外は不明である。3（2）に述べることも関連するが、今後、可能なものについては利用実績が把握され明らかにされることが望ましいと考える。）。

## （２）発注側が民間企業である場合の施策

### ① 発注促進税制（租税特別措置法第 46 条の 3）

企業が障害者の就労の場に対する発注額を前年度より増加させた場合に、固定資産の割増償却を認める税制である。

#### i) 概要

青色申告者である全ての企業、個人事業主が対象で、前年度からの発注増加額について固定資産の割増償却を認めるものである。

割増償却が認められる固定資産は、事業の用に供されているもののうち、事業開始年度及び事業年度開始の日 2 年以内に取得又は製作したもので、固定資産の特別償却限度額（普通償却限度額の 30%）の合計額を限度として、前年度からの発注増加額につき、償却が認められるものである。

本措置は、平成 20 年度より創設され、5 年間（平成 20 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日）の時限措置である。

#### ii) 対象となる発注先

上記にいう発注増加額とは、一事業年度に、以下の事業所、施設等に発注した金額の合計額が前の事業年度よりも増加した場合の当該増加額である。

- ・ 就労移行支援事業所
- ・ 就労継続支援事業所（A 型、B 型）
- ・ 特例子会社
- ・ ハローワークの所長の証明書を受けた障害者を 5 人以上雇うことなどの要件を満たす事業所

### ② 在宅就業支援制度（障害者の雇用の促進等に関する法律第 74 条の 2、第 74 条の 3）

仕事を請け負って自宅等で就労する障害者や在宅就業支援団体（就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（B 型）などであって登録をした法人）に対して企業が発注した場合、当該企業に対して障害者雇用納付金制度から特例調整金、特例報奨金が支給される制度である。

#### i) 概要

企業が自宅等で就労する障害者に発注した場合、その企業の年間の発注合計額に応じて特例調整金又は特例報奨金が支給される。障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により平成 18 年 4 月より始まった制度である。

特例調整金：発注企業の規模が障害者雇用促進法に基づき納付金を納めるべき規模に該当する場合（常用雇用労働者数 201 人以上<sup>（注 5）</sup>）は、年間の発注合計額 105 万円毎に 6 万 3 千円が支給される。

特例報奨金：発注企業の規模が上記規模未満の場合は、年間の発注合計額 105 万円毎に 5 万 1 千円が支給される。

#### ii) 対象となる発注先

発注先は、自宅等で就労する障害者個人に直接発注する場合の他、就労移行支援事業所、

就労継続支援事業所（Ｂ型）などの法人であって一定の要件を満たして在宅就業支援団体として登録を受けたものに発注する場合が対象となる。在宅就業支援団体に発注した場合、発注金額の計算（上記 105 万円の計算）は、在宅就業支援団体への発注額そのものではなく、発注された仕事により在宅就業支援団体において働く障害者が受け取った報酬（工賃等）の額の合計額により計算する。

在宅就業支援団体とは、必要なスタッフを確保して在宅就業障害者に対する支援の業務を継続的に実施している法人であって厚生労働大臣の登録を受けたものである。

主な登録要件は、知識経験を有する 3 人以上のスタッフ（うち 1 人は専任）を有し、概ね以下の 4 業務を常時 10 人以上の障害者に継続的に実施していることである。

- ・ 障害者のために仕事を確保し、提供すること
- ・ 知識技能を習得するために必要な職業講習を行うこと
- ・ 情報提供を行うこと、業務を適切に行うための助言等の援助を行うこと
- ・ 就職を希望する者に対して助言等を行うこと

在宅就業支援団体として登録することが具体的に想定される事業所としては、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（Ｂ型）、地域活動支援センター、小規模作業所などが考えられる。

### iii) 制度の利用実績

平成 22 年 8 月末時点で、在宅就業支援団体として 16 の法人が登録されている。

特例調整金等の支給実績（支給件数、支給金額合計）は平成 19 年度 6 件 618 千円、平成 20 年度 7 件 858 千円、平成 21 年度 12 件 5,004 千円となっている<sup>（注 6）</sup>。

## （３）発注側が国・地方公共団体である場合の施策

### ① 随意契約による国の物品の購入等（会計法第 29 条の 3 第 5 項）

国は、慈善のため設立した救済施設から直接に物件を買い入れ又は借り入れるときは随意契約によることができる。

#### i) 概要

国が行う物品の購入等（厳密にいうと売買、貸借、請負その他の契約）は、原則として一般競争入札によることとされ、随意契約ができる場合は政令（予算及び決算会計令）に定められた場合にのみ認められている。

予算及び決算会計令第 99 条は随意契約によることができる場合を列挙しており、その中に「都道府県及び市町村その他の公法人、公益法人、農業協同組合、農業協同組合連合会又は慈善のため設立した救済施設から直接に物品を買い入れ又は借り入れるとき」という規定が存在する<sup>（注 7）</sup>。

#### ii) 対象となる発注先（予算及び決算会計令第 99 条第 16 号）

随意契約が認められる発注先として規定されている「慈善のため設立した救済施設」という文言については、明治 22 年に制定された会計法の規定ぶりに由来しているが、「慈善のため設立した救済施設」とは、身体障害者福祉法（昭和 24 年法律第 283 号）の規定により、



国、都道府県又は市町村等が設置する身体障害者更生援護施設のようなものをいう。」<sup>(注8)</sup>とされていることから、障害者自立支援法の体系下においては、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所などがこれに該当するもの解してよさそうである（なお、「慈善のため設立した救済施設」という文言からは、その対象を特定の障害種別に限定した趣旨とはもちろん解されない。）。

## ② 随意契約による地方公共団体の物品の購入等（地方自治法第 234 条第 2 項）

地方公共団体は、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所などから物品の購入等を行うときは随意契約によることができる。

### i) 概要

地方公共団体が行う物品の購入や役務の提供を受ける契約等（厳密にいうと売買、貸借、請負その他の契約）は、原則として一般競争入札によることとされ、随意契約ができる場合は政令（地方自治法施行令）に定められた場合にのみ認められている。そして地方自治法施行令は、地方公共団体の規則で定める手続きに従い、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所などから物品を購入したり役務の提供を受ける契約を締結する場合は随意契約によることができる旨を規定している（地方自治法施行令改正により平成 16 年 11 月施行）。<sup>(注9)</sup>

### ii) 対象となる発注先（地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項第 3 号）

対象となる発注先は、

- ・ 障害者支援施設
- ・ 地域活動支援センター
- ・ 障害福祉サービス事業のうち生活介護、就労移行支援、就労継続支援の各事業所
- ・ 小規模作業所（障害者基本法 2 条に規定する障害者の地域における作業活動の場として同法 15 条により必要な費用の助成を受けている施設）

### iii) 各都道府県等の規則制定状況

上記地方自治法施行令の規定を受け、実際に各地方公共団体で物品の購入や役務の提供についての随意契約を行うためには、それぞれの地方公共団体の財務規則を改正して手続きを定めることとなる。内閣府（障害者施策担当参事官室）の調べによると平成 20 年度で 42 の都道府県<sup>(注10)</sup>、15 の政令指定都市で財務規則の改正等を行っている。

## ③ 身体障害者の援助を行う法人からの国・地方公共団体の製品の購入（身体障害者福祉法第 25 条）

身体障害者の援助を目的とする社会福祉法人で厚生大臣の指定するものは、その援護する障害者の製作した特定の物品について、国又は地方公共団体に購買を求めることができる。

### i) 概要

身体障害者の援助を目的とする社会福祉法人で厚生大臣の指定するものは、その援護する障害者の製作した特定の物品について、国又は地方公共団体に購買を求めることができる。対象となる物品は、ほうき、はたき、ぞうきん、モップ、清掃用ブラシ及び封筒とされてい

る（身体障害者福祉法施行令第 27 条）。

購買を求められた国又は地方公共団体は、適当な価格により、自らの指定する期間内に購買できるときは自らの用に供する範囲内において、その求めに応じなければならないとされている。なお、国が購入する場合は、受注、納入を円滑にすることを目的とする社会福祉法人で厚生労働大臣の指定するものを通じて、購入することができる。

ii) 対象となる発注先

対象となる発注先として厚生労働大臣が指定した法人としては、身体障害者福祉法制定後間もない昭和 26 年 1 月に財団法人北海道拓明興社が指定されて以降、社会福祉法人北海道リハビリ（昭和 46 年 12 月）、社会福祉法人東京コロニー（昭和 57 年）が指定され、現在に至っている（他に昭和 27 年 10 月、社会福祉法人友愛十字会（東京都台東区）が指定されたが、昭和 57 年 3 月指定を辞退。）。

iii) その他

本条は若干の改正を経ているものの昭和 25 年の身体障害者福祉法の制定当初から存する規定であり、重度障害者<sup>(注11)</sup>の授産施設の経済的支援のため、特定の物品について国又は地方公共団体の行政機関がこれを購入し、販路確定の面において支援していく趣旨で設けられた。既に述べたとおり、会計法の規定により「慈善のために設立した救済施設」に対する発注は随意契約が認められており、これにより行政機関が積極的、自発的に購入するのが望ましいが、それだけでは不十分のおそれがあるので、会計法の一般原則に対する特別規定を置いたものとされている<sup>(注12)</sup>。

本規定を受けて、指定法人において、かつては例えば北海道内の各学校に座敷ほうきを納入する等の実績をあげたことがあると聞が、徐々に対象製品が時代のニーズにあわなくなったり、施設の主力事業が民間企業からの受託生産・加工に切り替わったこと等により、現在は、一法人が印刷業務の一部について本規定を利用しているほかは、実質的に本規定はあまり機能していないようである。

なお、発注促進そのものではないが、障害者の仕事の場の確保に資する措置として、身体障害者福祉法は、国、地方公共団体等の公共的施設の管理者は、身体障害者からの申請があったときは、その公共的施設内において、新聞、書籍、たばこ、事務用品、食料品その他の物品を販売するために売店を設置することを許すように努めなければならないという規定を設けている（同法第 22 条）。

#### ④ 地方公共団体独自の施策

従来より、各地方公共団体において、障害者の就労に対する優先的な発注等や障害者の雇用の場を提供する企業に対する発注の優遇などについての独自の取り組みがなされてきた。（2）②に述べた随意契約による物品の購入等に係る地方自治法施行令の改正の背景には、こうした従来からの各地方公共団体独自の取り組み実績が背景にあったものといえよう。

都道府県で行われている取り組みについては内閣府の行った調査結果がある（官公需における障害者雇用企業・障害者福祉施設等に対する特例措置について（平成 21 年度））。発注



促進策という概念よりもやや範囲が広がるが、その内容を集約、パターンを例示、列挙すると以下の通りである。

- ・ 高い雇用率を達成している企業（例：法定雇用率の2倍の3.6%以上など）は、競争入札参加資格の等級別格付けに当たって加点を行う。
- ・ 障害者支援施設又は高い雇用率を達成している企業は、指名競争入札に当たっての優先指名を行う。
- ・ 随意契約を行う場合は、障害者支援施設又は高い雇用率を達成している企業に優先発注を行う。
- ・ 清掃業務、テープおこし、名刺等簡易な印刷を発注する場合は、障害者支援施設に優先発注を行う（年間5千万円というように具体的に予算配分枠を決めている例もある（群馬県））。

など様々である（なお、上記のような奨励策のほか、大阪府は、府と取引のある企業であって障害者雇用に改善のみられない一定の要件に該当する企業を公表、府との取引を制限する制度も設けている。）。

### 3 発注促進策の特徴と当面の課題

2において個々の発注促進策の概要等をみてきたが、これを踏まえ、これら施策の性格、特徴等を明らかにするとともに、当面の課題を考えてみる。

#### （1）発注促進策の性格、特徴

##### ① 発注側が民間企業である場合

物品、役務の調達自体に公共性が認められる行政主体の場合とは異なり、発注側が民間企業の場合は、自然体で考えれば、発注先の選択にあたり、価格、品質（性能）、納期等といった要素以外のものが入り込む余地は少ない<sup>（注13）</sup>。そこで、政策として障害者の就労に対する発注を誘導するための手立てを、ということになる。現在ある発注促進策は、発注側に経済的なメリット（割増償却、特例調整金等の支給）を与える形をとるが、これら発注促進策の経済的なメリットそのものだけで直ちに障害者の就労に対する発注の決定的な要因になるかといえ、現実はその単純ではなかろう（なお、周辺施策との連携については後述（2）③参照。）。

しかし、例えば、企業がCSR活動として様々な取組みの道筋を考えるに当たり、障害者の就労に対する発注が政策的にも奨励されていること（＝発注促進策）を知れば、これを実践に移すそれなりの動機づけになり得るのではないか。

また、発注促進策を利用する者、発注促進策のメリットの直接の対象となる者（発注側＝企業）と、当該施策が本来支援をしようとしている者（受注側）とが異なっているという点も留意すべきで、実際に発注に持ち込むためには、発注促進策の存在についての積極的な周知が必要であろう。行政による施策の周知はもとより、最終的に施策の効果を享受する側（受

注する側。多くの場合、福祉施設。)も、営業活動の一環として、発注側の企業に対し施策の存在を紹介するように努めることが、施策の利用の広がり、効果の発揮の上で重要であろう。

なお、障害者の就労機会の提供という視点に立つと、発注（外注）もさることながら、それ以上に企業自らが雇用の場を提供することが重要である。この点、特に民間企業を対象とした発注促進策は雇用支援策との整合が求められる（後述（２）③ア参照。）。

また、障害者雇用法に基づく在宅就業支援制度は、雇用形態である就業継続支援型事業（Ａ型）や特例子会社等への発注を対象としていない（本稿末尾の別表参照）。その理由は、これらの事業所は障害者を雇用する事業主として障害者雇用促進法のいわば主たるスキームである障害者雇用納付金、調整金や各種助成金の支給対象となっているからである<sup>(注14)</sup>。

## ② 発注側が国・地方公共団体である場合

租税等を財源とする国や地方公共団体の会計処理に当たっては、国民（住民）全般の利益のために公正に行われなければならない、特に支出の原因となる契約については、貴重な財源が効率的に使用されるように配慮しなければならないことはいうまでもない。こうした公正の原則、経済性の原則の要請から、一般競争入札が原則とされているのであり、その特例として随意契約を認めた点に２（３）①、②の措置の意義がある<sup>(注15)</sup>。

随意契約を認める趣旨としては、非営利の場合の方が価格面で有利な条件で買い入れることができると考えられること（経済性の原則）と、当該事業への支援という意味合いがある<sup>(注16)</sup>。すなわち、当該事業により生みだされる製品、サービスは、障害者の就業、自立を支援する目的を実現する過程において当然に派生するものであり、その発生は政策目的にとって当然のものであり、また、これを地方公共団体が調達することが政策目的に合致するものであるとされる<sup>(注17)</sup>。この趣旨から、地方自治法ないし会計法において随意契約によることができるとする範囲は、発注先の事業ないし法人の営利性の有無により線引きがなされているようであり、特例子会社や重度障害者多数雇用事業所は対象となっていない（本稿末尾の別表参照）。

この点は、障害者に就労の場を提供しているかどうかという視点に徹すると、制度のつくりとしては特例子会社や重度障害者多数雇用事業所も随意契約の対象として認めるといういき方もあるのではないと思われる。なお、２（３）④で述べた通り、都道府県独自の取り組みの中には、高い雇用率を実現している企業に対して、競争入札上の評価を与えたり、随意契約の対象とすることにより、受注の機会を与えようとするものがある。

## （２）発注促進策をめぐる当面の課題

### ①施策の普及

２においてみた通り、現在の発注促進策を一覧するに、その適用範囲、使い勝手はともかく、政策手段という点では一応のメニューが準備されていることがわかる。当面はこれら発注促進策を実際にいかに利用するかということが課題ではないか考える<sup>(注18)</sup>。

特に障害者雇用促進法に基づく在宅就業支援制度については平成 18 年 4 月の制度施行以来、4 年目にして未だ在宅就業支援団体の登録が 16 法人（平成 22 年 8 月時点）、支給実績も合計 12 件、総額 500 万円程度（平成 21 年度）という状況である。2（2）②において述べた通り、制度の対象となる就労は就労移行支援型事業所や就労継続支援型事業所（B 型）、地域生活支援センターなどの場における就労も含まれる。「在宅就業」というネーミングが、この制度の潜在的な活用可能性、本来の適用範囲よりも狭い語感を与えてしまっている点は否めない。特例調整金等の支給は、発注側企業の障害者雇用納付金関係の実務にのる形で運用することが想定されている。受注側が在宅就業支援団体の登録を受けて、発注側企業に利用を働きかけることで一層利用が進み、効果が発揮されることが期待される。

なお、在宅就業支援団体の登録という手順については、そのために何か新しい法人を立ち上げることを念頭においているのではなく、従来から外注を受けて業務を行っている既存の就労移行支援、就労継続支援 B 型の事業者等が就業支援団体として登録することを典型例として制度設計されている点に留意するべきであろう。

また、この在宅就業支援制度は非雇用の就業形態を広く支援するもので、請負などにより個人で就労している家内労働（内職）や自営の障害者に対する発注も業態によっては対象となり得ることに留意するべきである。障害者の就業実態調査によると、内職に従事する身体障害者は約 1 万人、精神障害者は約 5 千人と推計される。職種別にみると、例えばあんま、マッサージ、はり、きゅう（身体障害者）は約 2 万 3 千人と推計される。<sup>(注 19)</sup> かなり人数の障害者が内職等に従事していることがわかる。あんま、マッサージ、はり、きゅうなどの分野での利用のほか、農業などの分野においても制度の利用実例が生まれることが期待される。

固定資産の割増償却についても、平成 20 年度から 5 年間の措置であり、利用実績が芳しくなければ、5 年経過後の継続は見込めない。（1）に述べた通り、発注促進策によって最終的にメリットを受ける側（受注側）が、営業活動の一環として施策の存在を企業に周知することが、施策の利用が進み、所期の効果が発揮される上で重要であろう。

## ②取り組みの可視化

個別具体的な発注促進策の活用・普及とともに、特に官公需にあっては、具体的な取り組み目標を定めるスキームがあることが望ましい。

中小企業の受注機会の確保や環境物品等の調達推進といった分野では、国や地方公共団体等の取り組みについての法制度が設けられている<sup>(注 20)</sup>。

環境物品等の調達推進の法制度（いわゆるグリーン購入法）の例でいうと、国は毎年度、国及び独立行政法人の環境物品等の調達推進の基本方針を定め、これに即して各省庁、各独立行政法人は当該年度における環境物品等の調達目標を定めること、年度終了後、調達実績を取りまとめて公表することなどが定められている。また、地方公共団体等においても環境物品等の調達推進の方針を作成するよう努めることとされている。

環境物品等の調達と同様、障害者の就労に対する発注促進についても、国、地方公共団体を通じて障害者の就労に対する発注の促進の取り組みを進めることを一つの法体系の形で

示し、基本方針、調達目標の設定等により、その取り組みの状況を明らかにしていくことが考えられる。いわゆるハート購入法案<sup>(注21)</sup>は、このような法制度に範をとったものとみられる。

最近の契約方式をめぐる全般的動向をみると、行政コスト削減の観点から随意契約については見直しが進められ、より競争性のある契約方式への移行が進められている。このように全体としては随意契約について厳しい目がむけられる中で、障害者の就労に対する発注を進めていくためには、上述の通りその取り組みの意義・必要性を法制度上明確に示すことが有用であろう。また、法制化により、契約の目標、実績を数値で示し、国、地方公共団体の取り組み状況を可視化することも、障害者の就労、仕事の確保についての世上の関心を高める上で意味が大きいと考える。

ちなみに、ハート購入法案類似の発想は、半世紀以上前、制定当初の身体障害者福祉法（昭和24年制定。施行は翌年4月。）からも見出すことができる。すなわち、制定当初の身体障害者福祉法は、身体障害者を援助する法人からの製品の購入に関する規定（身体障害者福祉法第25条。2（3）③参照。）に関連して、国、地方公共団体からの指定法人に対する発注の状況を調査したり、改善方策を検討するために内閣総理大臣の下に身体障害者製品購買審議会を置くこととしていた（制定当初の身体障害者福祉法第26条<sup>(注22)</sup>）。現在とは時代状況も制度環境も大きく違うが、このような規定からは、具体的な実績を把握、評価しながら障害者の就労への発注を進めていこうという発想をうかがうことができる。

### ③ 雇用支援策との関連など

障害者の就業機会を拡大し、職業的な自立を目指すための施策としては、発注促進策はあえて言えば補助的な存在であり、障害者の雇用の促進等に関する法律や福祉関係の諸制度などに基づく関連施策の存在、役割を踏まえつつ、これらに発注促進策を効果的に組み合わせるという視点が必要であると考ええる。

そこで、発注促進策と雇用支援策をはじめ周辺の施策との関連を踏まえた今後のあり方について考えてみる。

#### ア．雇用支援策との関連

発注促進策のねらいは、障害者の就労における仕事の確保、就労機会の提供にあるが、就労機会をつくり出すという視点に立った場合、発注者（ここでは企業ということにする）が仕事を社外に発注することによる方法もさることながら、その企業が自ら労働者を雇用するということが重要である。

仕事を社外に発注する場合 企業が自ら雇用する場合とは異なり、発注先の就労について発注元は基本的には直接的に管理の任を負うことはない<sup>(注23)</sup>。一方、自ら雇用する場合には金銭的に換算し難いものも含めて雇用管理上の責任、負担が生じることはいうまでもない。

また、雇用契約の場合、最低賃金の適用、雇用保険をはじめとした労働関係法令、社会保険などの諸制度が適用される<sup>(注24)</sup>のに対し、社外に発注された先の就労の場は必ずし

も雇用形態であるとは限らない。

現行制度を前提に、こうした点を踏まえて考えると障害者の就労機会の創出のための施策については、まずは、雇用形態によるもの、しかも企業が自ら雇用することを目指すことが考えられる。もちろん、仕事を外部に発注する形で就労機会を創出する方法も重要で、障害者が雇用されている場に仕事を提供する役割はもとより、雇用以外の就労形態であっても、働き方の選択肢を増やしたり、雇用されるまでの訓練の過程の就労（障害者自立支援法の事業体系でいえば就労継続支援型事業（B型）や就労移行支援型事業などにおける就労）を支援するなど、その意味は大きいことはいうまでもない。

いずれにしろ、障害者の就労機会の創出の方法の一つとして発注促進策をみるにあたっては、企業が自ら雇用することに対する施策と発注促進策との均衡、整合を意識する必要がある。

これに関して、従来より、ドイツ、フランスなどのように企業が自ら雇用する場合だけでなく、一定の金額を福祉的就労に発注した場合にも、当該企業の雇用率にカウントしてはどうか（発注代替による、いわゆる「みなし雇用率」）、あるいは障害者雇用納付金を減額してはどうかという意見がみられる<sup>（注25）</sup>。

外注することにより、その金額に応じて雇用率に算定されることになれば、当該企業にとって大きな動機づけになるであろう。CSRの理念が浸透しつつある昨今、企業規模によっては、経済的なメリットを付与する手法以上に、雇用率算定による誘導効果は大きいだろう。しかし、この点については、上述のように、何らかの支援策を講じるにしろ、就労機会の創出の方法として、企業が自ら雇用することと、社外に発注することとを同等に扱うか、あるいはどちらかに重きをおくかといった視点が必要であり、発注促進策の制度設計はこうした視点からのバランスが求められるものと考ええる。筆者は、前述のような現在の労働、社会保障制度を視野に入れて考えた場合、ただちに外注＝雇用率算定といういき方をとることには、就労の質や一般雇用への移行促進という面からみて、現状においては慎重であるべきと考えている<sup>（注26）</sup>。

なお、一定金額を発注した場合に雇用率算定ではなく、当該企業の障害者雇用納付金を減額するべきとの意見については、現行制度上、既に類似の仕組みが存在することに注意を要する。2（1）の②に述べた在宅就業支援制度に基づく特例調整金の支給がそれである。障害者雇用納付金の減額という方法は、その対象が雇用率未達成企業（かつ従業員201人以上の企業）に限られることを考えれば<sup>（注27）</sup>。納付金の算定とは別途に、一定の金額を奨励的に支給する（すなわち特例調整金の支給。その財源は障害者雇用納付金）の方が形として柔軟であろう<sup>（注28）</sup>。障害者雇用促進法に基づく制度によって発注を促進していく方途として、当面とるべき道筋は、まず現在の在宅就業支援制度の認知度を高め、その上で（利用してみての評価を踏まえて）これをより使い勝手の良いものにしていくことであろう<sup>（注29）</sup>。

#### イ．その他の施策等との関連

発注促進策は、就労移行支援型事業、就労継続支援型事業の機能を補強する手段として



運用がなされるべきことはもちろんである。さらにいえば、例えばこれら事業の報酬体系における就労移行支援体制加算、目標工賃達成加算の対象事業者と発注促進策の対象とを連動させることなどにより、一般雇用への移行や工賃の増加に対する事業者の取組を加速する材料として活用することも考えられる。

障がい者制度改革推進会議の第一次意見において、物品、役務の調達等の官公需について、障害者就労支援施設の発注拡大に努める旨言及していることは2（1）において述べたが、このほか、同意見においては、いわゆる「社会的事業所」について、地方公共団体における先進的な取組を参考にしつつ、その一層の普及がされるよう必要な措置を講ずるとされている。仮にそうした事業所の普及が図られるのであれば、普及策の一環として発注促進策を連動させることは当然考えられよう。

請負など自営業的な就労形態への支援も重要である。障害者の権利に関する条約においては、あらゆる形態の雇用における差別を禁止し、職場において障害者に合理的配慮が提供されることを求めているが、併せて、「自営活動の機会、起業能力、協同組合の発展及び自己の事業の開始を促進すること」のための適当な措置をとるべきことが規定されている（第27条（f））。現在ある発注促進策は、法人ないし事業体に対する発注が対象になっているものが多いが、ここでも、個人単位での適用が可能な在宅就業支援制度は利用が可能であり、移動等に制約のある場合はもとより、働き方の選択肢を増やすためにその役割を果たすことが考えられる。

税制による就労支援に目をむけると、給付付き税額控除の検討が注目される。平成23年度税制改正大綱においては、所得控除から税額控除・給付付き税額控除・手当へという改革を進めるとされている。給付付き税額控除の活用目的の一つとしては勤労税額控除・給付があげられるが<sup>（注30）</sup>、労働による稼得行為と税額控除・給付をリンクさせることにより労働インセンティブを高めるための前提として、当然就労機会の確保が必要であり、今後仮にこうした税制が導入されるのであれば、発注促進策もこれと何らかの整合を図ることが考えられよう。

## 4 結語

冒頭にも述べた通り、厳しい経済情勢の下、障害者の就労の現場において受注の確保は切実な問題である。障害者制度全般について改革の検討が行われる中、障害者の就労に対する発注促進策についても、これまで講じられてきた施策が障害者の就労に対する発注の動機付けとしてどの程度効果的に機能しているのか、点検・評価が必要とされているのではないかと考える。

このような点検・評価の取り組みに資するため、本稿では、障害者の就労現場における仕事の確保を支援する施策について、これを一群のものとしてとらえるとともに個々の施策について把握し、全体を通じて特徴、課題を明らかにすることを試みた。

これまでみてきた通り、障害者の就労に対する発注促進策を整理、一覧すると、大きく分けて、



経済的なメリットを付与する形（民間企業の場合）、契約手続きについての特例を認める形（随意契約。行政の場合）とがあり、それぞれ発注主体の性格に即した手法がとられている。対象となる発注先については、営利性の有無や就業形態の違い（雇用か非雇用か）などによって施策毎にその扱いに違いがあることがわかる。各施策がどの程度効果的に機能しているかは必ずしも明らかではないが、利用実績が判明しているものについてみるとその実績は低調である。

当面の課題として、まずは施策の存在自体を広く知らしめ、使い勝手についての情報を集約すること、あわせて具体的な取り組み目標の設定や実績の把握を行うことにより、取り組み状況の可視化を図ることが重要である。施策の周知、利用者の声の把握などにあたっては、発注促進策の恩恵を最終的に享受する側（多くの場合福祉施設）が果たす役割も軽視できない。このようにして障害者の就労に対する発注促進策を政策評価のフレームにのせ、さらに本論に述べたような雇用支援策など周辺施策との連携を意識することで、これら施策が仕事の安定的な確保や工賃水準の向上に目にみえるような効果を及ぼすよう発展させていくことが求められているといえよう。

施策の周知・取組の可視化等の取組みの意義はそれだけにとどまらない。官公需にあっても民需にあっても、障害者の就労に対する発注に対する動機付けは、最終的には消費者（住民）の理解と支持に帰する。発注促進策の利用、取り組み実績の可視化等が進むことにより、障害者の就労の機会の確保が持続可能な社会づくりに資するという理念が、事業活動はもとより、個人の日常生活レベルにまで浸透していくことが望まれる。

## < 注 >

---

（注１） 受注の確保の重要性に関連して、山田は、福祉工場、特例子会社に対して行った調査結果から、重度障害者の雇用拡大を阻む大きな要因の一つとして適当な仕事が十分確保できないことを指摘している。同調査結果は、その解決方策として職務創出・職域拡大が官公需の優先発注制度などが必要であるとする企業、法人が少なくないことを示している（山田雅穂「重度障害者の雇用政策の在り方及び総合政策との関連について－特例子会社及び福祉工場の調査を通じて－」（総合政策研究（中央大学）2009年3月10日））。

（注２） 最近の例では、平成21年2月、「障害者を多数雇用する事業所、障害福祉施設等に対する官公需の発注等の配慮について」と題する通知が厚生労働省より各都道府県等宛に出され、官公需の発注にあたっての配慮、庁用物品としての調達や各種行事等の記念品としての活用などを働きかけている。また、同年3月には内閣府、厚生労働省の連名でほぼ同趣旨の通知が各府省宛に出されている。

（注３） 「障害者制度改革のための基本的な方向（第一次意見）」（平成22年6月7日 障がい者制度改革推進会議）

（注４） 国、地方公共団体以外の公的な主体としては、独立行政法人、地方独立行政法人が典型としてあげられる。本稿ではこれらについては特に記述はしないが、契約に関する基

準などは基本的に国、地方公共団体に準じて行われている。

- (注5) なお、納付金を納める企業の規模は従来は常用労働者数 301 人以上であったが、平成 22 年 7 月より段階的に引き下げられ、平成 27 年 4 月から常用労働者数 101 人以上となるよう法改正がなされている。特例調整金の支給対象企業の規模もこれに連動する（平成 22 年 6 月までの発注に係る特例調整金の支給対象企業規模は常用労働者数 301 人以上。）。)
- (注6) 独立行政法人評価委員会（厚生労働省）に提出された高齢障害者雇用支援機構の各年度の業務実績評価シートより。
- (注7) ②に述べる地方公共団体の場合（地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項第 3 号）とは異なり、役務の提供を受ける契約については法文上明定されていない。なお、予算及び決算会計令は、契約の種類に応じ、予定価格が一定金額以下（例えば予定価格が 160 万円を超えない財産を買い入れるとき）には契約事務の簡素化の観点から随意契約によることができるとしている（予算及び決算会計令第 99 条第 2 号～第 7 号）。このような小額随契が、結果として障害者の就労に対する発注につながることはあり得る。地方公共団体の場合にも同様の規定がある（地方自治法第 167 条の 2 第 1 項第 1 号、別表第 5）。
- (注8) 福田淳一編「会計法精解」（大蔵財務協会）P530、540
- (注9) 当初は物品の購入のみであったが、その後の改正により、役務の提供を受ける場合も追加された（平成 20 年 2 月施行）。
- (注10) 残る 5 府県も規則改正ないし既存規則で対応可能との取り扱いで措置済み（平成 22 年 2 月現在。筆者調べ）。
- (注11) 制定当初は政令で障害程度を定めていた。現在は法文上単に「身体障害者」とあるのみで、重度の身体障害者に限定はしていない。
- (注12) 松本征二編「身体障害者福祉法解説」（昭和 26 年 2 月。中央社会福祉協議会）
- (注13) CSR 活動の一環として障害者の就労に対する発注を行うことはあり得る。なお、本文の文意は、障害者の就労する施設、事業所の場合は市場に出す物、サービスの品質等が見劣りのするものであってもよいという趣旨ではないことはもちろんである。
- (注14) 障害者雇用促進の体系における在宅就業支援制度や多様な就労形態の位置づけ、他の雇用支援策との関係については、拙稿「在宅就業支援の政策意図と活用可能性－就労移行支援事業との相乗をはじめとして－」（職業リハビリテーション第 20 巻No.1）参照。
- (注15) 随意契約は契約の相手方の選択方法の特例であって、不利な条件による契約の締結までも許容したものではないことはもちろんである。また、会計法、地方自治法は特定の場合に随意契約にすることができる旨を規定してしているのであって必ず随意契約によるべき旨を規定しているわけではない。政府調達における随意契約を取り巻く近年の状況としては、年々計画的に見直しがなされ、行政コストの削減・効率化等の観点から競争性が高い契約方式への移行がなされてきている（「随意契約見直し計画」。なお、地方公共団体においても同様の傾向。）。最近の取り組みでは、行政刷新会議ワーキンググループ（事業仕分け）においても個別に取り上げられていることは周知のとおりである。

なお、入札及び契約に係る取扱い等について定めた財務省通達（「公共調達の適正化について」（平成 18 年 8 月 25 日財計第 2017 号））では、従来、競争性のない随意契約を行ってきたものについて見直し、一般競争入札又は企画競争若しくは公募を行うことにより、競争性及び透明性を担保することとしている。

（注 16） 前掲「会計法精解」P529、530

（注 17） 松本英昭「逐条地方自治法第 5 次改訂版」（学陽書房）P834

（注 18） なお、前述の通り、できればそれぞれの発注促進策の利用実績が調査され、明らかにされることが望まれる。その上で、これら個々の施策の評価がなされ、より使い勝手の良い仕組みに改善がなされていくことが施策普及の一つのポイントであると考え

（注 19） 身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査（平成 20 年 1 月 18 日厚生労働省発表）によると、平成 18 年 7 月 1 日現在で、身体障害者の就業者は 57 万 8 千人、就業形態別でみると内職は 1.7% 自営は 16.7%、同様に知的障害者は 18 万 7 千人、自営 0.9%、精神障害者は 6 万 1 千人、内職 0.9%、3.1%。

（注 20） 官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律、国等による環境物品等の調達の推進に関する法律

（注 21） 国等による障害者就労施設からの物品等の調達の推進等に関する法律案。平成 20 年 5 月 27 日

第 169 国会に提出され（衆法第 20 号）、第 171 国会において審議未了、廃案となったが、同じ名称で、ほぼ同内容の法律案が平成 21 年 11 月 26 日第 173 国会に再度提出され（衆法第 12 号）、継続審査となっている（平成 22 年 8 月現在）。

（注 22） 制定当初の身体障害者福祉法第 26 条第 1 項は、「前条に規定する業務の運営について調査審議するため、内閣総理大臣の下に、身体障害者製作品購買審議会（以下この条中「審議会」という。）を置く。」とし、同条第 2 項は、審議会は、その調査審議の結果を内閣総理大臣又は厚生労働大臣に報告しなければならない。」同条第 3 項は、「審議会は、前条に規定する業務の運営について、必要があると認めるときは、国又は地方公共団体の行政機関に対し勧告をすることができる。」と規定していた（第 4 項は省略）。この製品購買審議会の設置、任務等を定めた制定当初の身体障害者福祉法第 26 条は、審議会等の整理合理化の一環として昭和 26 年 5 月の同法改正により削除され、行政機関に対する勧告権限は中央身体障害者福祉審議会（当時）に移された（昭和 26 年改正後の同法第 6 条第 4 項）。その後、さらに変遷し現在は第 25 条第 4 項に社会保障審議会の権限として勧告権限が規定されている。

（注 23） ただし、家内労働法は委託を受けて物品の製造、加工等に従事する労働者（家内労働者）について就業時間や工賃、安全衛生に関し、委託者の責任を定めている。また、情報通信機器を利用して在宅で請負の仕事を行う労働者向けに在宅ワークガイドラインが策定されている。なお、障がい者制度改革推進会議の第一次意見においては、「いわゆる福祉的就労のあり方について、労働法規の適用と工賃の水準等を含めて、推進会議

の意見を踏まえるとともに、総合福祉部会との整合性を図りつつ検討し、平成 23 年内にその結論を得る。」とされている（「障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見）」（平成 22 年 6 月 7 日 障がい者制度改革推進会議）。推進会議第一次意見を受けた閣議決定（平成 22 年 6 月 29 日）も同旨。

（注 24） なお、例えば雇用保険の場合、31 日以上雇用見込みのある者、一週間の所定労働時間が 20 時間以上あることといった被保険者資格の要件がある。また、（注 23）に述べた家内労働の場合、労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、一定の地域・業務について最低工賃を定めることができることとされている。

（注 25） 障害がい者制度改革推進会議における松井亮輔委員意見（第 4 回資料 1）、朝日雅也「障害者の就労支援と保護雇用」（障害者問題研究第 36 巻第 2 号）P100 など。なお、松井委員は法定雇用率が極めて低い我が国の現行雇用率制度下でこうした見なし雇用を制度化することは、企業や公的機関での雇用をさらに進めるうえでは、必ずしも得策ではないと思われる、としている。また「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について（中間整理）」（平成 21 年 7 月 8 日労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会）においては、「就労継続支援事業に優先発注した場合に実雇用率に算入できるようにするべきではないか」との意見が盛り込まれている。

（注 26） 上記朝日論文は、「一般雇用促進策にとって、逆効果にならないような条件設定が必要であるという認識は共通していると考えられる」としている。筆者も（現状では慎重であるべきとの立場ではあるが）、仮に「みなし雇用率」を取り入れるとしたら、発注先労働者（障害者）についての賃金等労働条件が、より制度的に整った形になることが必要とされるのではないかと考える。なお、障害者の就業に発注した場合の特例調整金等の支給（在宅就業支援制度）の雇用率制度上の位置づけについては、（注 14）の拙稿 P34,35,40,41 参照。

（注 27） 2015 年 4 月 1 日より従業員 101 人以上の企業に拡大。

（注 28） ただし、在宅就業支援制度に基づく発注促進（特例調整金等の支給）は就労移行支援型事業、就労継続支援型事業（B 型）における就労や自営業など雇用以外の就労形態に対する発注が対象（その理由については 3（1）参照。詳しくは（注 14）の拙稿参照。）。

（注 29） 在宅就業支援団体としての登録を受け、発注元に数百万円の特例調整金をもたらしめている（株）研進の須藤亮は在宅就業制度の利用者としての立場から同制度の問題点、改善点を具体的に提言している（「在宅就業支援団体株式会社 研進の活動事例」（第 37 回日本職業リハビリテーション学会寄稿・演題発表）。

（注 30） 森信茂樹「給付付き税額控除の具体的設計」税経通信（2010 年 4 月号）

## 別表

## 発注促進策の一覧と事業種別にみた適用の有無

発注元 (数字は本文中の章立て番号)	雇用関係		有	有	有	無	有	無	無	無	無	無	無
	事業所の種類	特例子会社	重度障害者多数雇用事業所	就労移行支援事業所	就労継続支援事業所(A型)	就労継続支援事業所(B型)	生活介護事業所	地域活動支援センター	小規模作業所(生活介護、地域活動支援センターに該当しないもの)	個人で仕事を請け負って働く障害者			
2 (2)	①発注促進税制(固定資産税割増償却)	○	○※1	○	○	○	○	○			(※1)雇用障害者5人以上、雇用率20%以上等の要件を満たすものとして公共職業安定所長の証明を受けた事業所		
	②在宅就業支援制度(特例調整金・報奨金の支給)			○※2		○※2	○※2	○※2	○※2	○	(※2)在宅就業支援団体としての要件を満たし登録を要する。なお、生活介護事業所は在宅就業障害者の就業場所の「典型例」ではないが、全く排除されているわけではない。		
国	①物件の購入・借入れに当たった随意契約			○	○	○	△	△	△		「慈善のための救済施設」の解釈については本文参照		
	②物品の購入、役務の提供を受けるに当たった随意契約			○	○	○	○	○	○※3		(※3)作業所として費用の助成を受けている施設が対象(本文2(2)②のiiを参照)。		
2 (3)	④各地方公共団体独自の取り組み※1	・ 指名競争入札に当たったての優先指名 ・ 随意契約を行う場合の優先発注 ・ 清掃業務、テープおこし、名刺等簡易な印刷を発注する場合の優先発注 等											障害者施策関係単独事業の実施状況等(内閣府調べ)より
国・地方公共団体	③身体障害者を援助する社会福祉法人からの製品購入の求め※2			○※4	○※4	○※4	△※4	△※4	△※4		(※4)厚生労働大臣が指定する法人に限る(現在3法人が指定)		

\*1.2 本文の記述は\*2.\*1の順。

(筆者作成)

注1) △は、不明又は一部適用の可能性。

注2) 旧法における療産施設は、上記表中、2(2)①、②、2(3)①、②の適用対象。福祉工場は2(2)①、2(3)②の適用対象(2(3)①は△)。2(3)④は、授産施設、福祉工場とともに地方公共団体によって扱いが異なる。

注3) 上記表2(3)記載のほか、国・地方公共団体のいわゆる小額随契約の適用可能性について本文(注7)参照。