

Trend eye

トレンド eye

今年4月に障害者雇用に大きく関わる法律が施行^{注1)}された。改正障害者雇用促進法である。同法では、精神障害者が新たに雇用率の算定対象となった。また自宅等で就業する障害者を支援するため、企業が仕事を発注することを奨励し、仕事の発注元企業に特例調整金等を支給する制度も導入された。企業の社会的責任(CSR:Corporate Social Responsibility)に関心が高まる中で、企業でも働く意欲を持った障害者の就業を進めるための取組みが模索されている。

特例子会社も新たな段階へ——知的障害者が活躍できる職域の開発が鍵

障害者の雇用は、以前にも本欄で記したが(2006年2月5日号)、6割近くの企業が法律の求める水準に達していない^{注2)}。そうした中でも、法律の施行を視野に、雇用した障害者の人数を親会社の法定雇用率算出の際に算入できる特例子会社^{注3)}は2006年1月1日時点で全国に183社設立されている。厚生労働省の調査結果を見る限り、知的障害者の雇用はまだ少数^{注4)}であるが、最近の傾向として特例子会社を新設ないし拡充する際に、知的障害者の雇用を積極化する取組みをする企業も増えてきた。

人材派遣のパソナが設立した特例子会社パソナハートフルでは、障害者が野菜や花を栽培する農場「ゆめファーム」を運営している。これまで知的障害者を雇用してきた経験から、定められた場所で長時間座っての事務作業が苦手な人もいることに気付き、逆にこうした障害特性を農業に活かそうという取組みだ。野外での動きのある作業では、草むしりなどの仕事に集中力を発揮しているという。

第一生命保険が設立する特例子会社第一生命チャレンジドでは、3年後を目処

「発注」など 障害者の就業に新たな道筋も

障害者雇用と多様な働き方

に従業員数を現在の10人から50人程度まで、知的障害者を中心に増員する計画だ。顧客に送る書類の照合や名刺作成などの印刷業務を本体やグループ企業から受注する。社員食堂の食器洗いなど、これまで請け負ってこなかった業務など仕事の種類や請け負う件数も拡大する計画で、業務を効率化することで赤字を減らし、障害者の働く場を確保する狙い。

事例のように障害者を雇用する際には、働いている従業員の特性に合った仕事をいかに企業の内外から探してこられるかが鍵となる。同時に障害者の仕事を支援するサポートスタッフも障害について固定観念に縛られることなく、障害者が新しい仕事に挑戦できるように、仕事の進め方や道具を工夫する能力が求められる。障害を持った従業員の企業内での技能形成は始まったばかりであるが、生産性の向上、採算ベースに乗せる、あるいはさらなる雇用拡大の可能性などの点から重要であり、今後も注目していきたい。

「発注奨励」——障害者就業に新たな道筋も

今回の法改正では、障害を持つ人が多様な働き方ができるような施策がなされていることが特徴である。第1は精神障害者の雇用率適用に伴い、週20時間以上30時間未満の短時間労働を行う精神障害者を雇用した場合に、初めて1人未満の算定単位である0.5人分が新設されたこと。第2に、初めて雇用以外の就業形態にも、企業に奨励金を支給する在宅就業支援制度が創設されたことである。第3には、納付金制度に基づく助成金を、多様な働き方を支援するためにバリエーションを持たせたことだ。①グループ就労助成金、②養護学校在学中の企業実習に対する助成金、③企業に雇用されて在

宅で働く従業員のためのコーディネーターを企業が配置するための助成金等が新設された。

紙幅の関係で3つすべてを記すことはできないが、在宅就業支援制度はとくに画期的である。内職など従来からある家内労働やパソコンを使用した入力業務や編集業務、ソフトウェア開発など、在宅で就業する障害者に仕事を発注する場合、雇用に準ずる就業機会の提供として一定の要件を満たせば特例調整金・特例報奨金が企業に支給される。

これまで、こうした「発注奨励」に関わる施策は、授産施設^{註5)}などから障害者が働く福祉施設に企業が仕事を発注した際に、発注元企業の障害者雇用率へのみなしカウントなどの要望がなされてきていた。ただ福祉施設から企業への移行の実績が少なく、就業能力のある障害者を施設内に留める懸念から見送られ現在に至っている。しかし今回の制度創設により、この点についても今後議論される余地があるかもしれない。

神奈川県にある社会福祉法人進和学園の福祉工場^{註6)} しんわルネッサンスでは、ホンダのほとんど全車種に使われている部品を組み立てている。内職とは異なり組み立てる部品を部品メーカーから買い

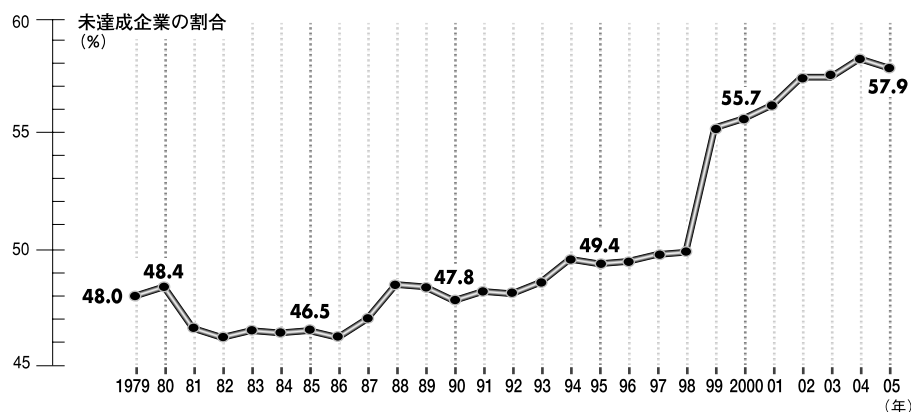
取って、組み立ててからホンダに納品する。こうすることで高価な部品の組み立てでも任せてもらえるようになったという。工程管理のノウハウの蓄積、冶具の工夫、指図書を写真入で大きくする、技能向上のためのインセンティブ等々工夫を重ねて、他の納入業者と同じインターバルの納期を守り、人の命に関わる製品である自動車の品質水準を守っている。実際重要な不具合は昨年11月以来ゼロである。

むろん、ここまでになるにはホンダの技術的な指導・支援があった。ただし現在の法制度では、発注元であるホンダには障害者雇用促進法における法定雇用率のみなしカウントなどの恩恵はない。施設側の経営努力と企業側の継続的な「発注」により、障害者の多様な働き方を支えている。社会貢献の意味もあるが、ビジネスとして成り立つから続けているのだという。これが大切ではないだろうか。そのうえで、企業と障害者施設の新しいあり方について、フランスでなされているような「発注」の障害者雇用率のみなしカウントも含めた施策についても、今後は議論を呼ぶかもしれない。

※本連載は今回で終了となります。長い間ご愛読いただき、誠にありがとうございました。

編集部

2005年 障害者雇用率 未達成企業は57.9%



Trend eye

高崎健康福祉大学 短期大学部
助教 眞保 智子 Satoko Shinbo

眞保 智子 Satoko Shinbo

〔障害者雇用の先進事例〕
パソナ〈パソナハートフル〉
第一生命保険

〈第一生命チャレンジド〉

※以上2社は特例子会社

ホンダー福祉工場〈しんわルネッサンス〉への発注

(注1) 法施行直後の06年4月18日に厚生労働省は「障害者雇用の一層の推進に関する厚生労働大臣名による要請について」で、国や都道府県および市町村の機関、独立行政法人、経済4団体および主要な業種別団体等に、障害者雇用の一層の推進に関する要請を行い、この問題に対する厚生労働省の強い姿勢を示している。

(注2) 厚生労働省「障害者雇用状況報告」によれば2005年の民間企業の実雇用率(実績の平均雇用率)は1.49%で前年に比べ0.03%増えた。未達成企業の割合は57.9%であり、依然5割を超えている。

(注3) 特例子会社の歴史は古く、1977年に始まっている。しかし制度が整備された1988年4月以降も年に数社程度設立されるにすぎなかった。法定雇用率が1.6%から1.8%に引き上げられ、知的障害者も対象となった1998年以降は毎年10社程度、その後2003年21社、2004年にも21社、2005年には30社とここ数年で急速に数を伸ばしてきた。

(注4) 厚生労働省「障害者雇用状況報告」(2005年12月)によれば、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の数は18,091,871人で、雇用された知的障害者は重度の障害者に適用されるダブルカウントを含めて40,005人で0.22%である。

(注5) 身体障害者、知的障害者および精神障害者で雇用されることが困難な人が通所あるいは入所し、自立に必要な訓練を行うとともに、仕事を提供し、工賃を得て自立を目指す施設。ただし施設から企業への就業実績は年間1%程度であり、今回の法改正の背景ともなっている。

(注6) 雇用契約を締結し、最低賃金法が適用される就労施設。同工場では月給約12万円、雇用労働者20名、通所授産施設であるしんわルネッサンス社会就労センターでは、平均月額工賃5万円で70名が働く。ちなみに授産施設の平均月額工賃は1万円程度であるといわれる。