

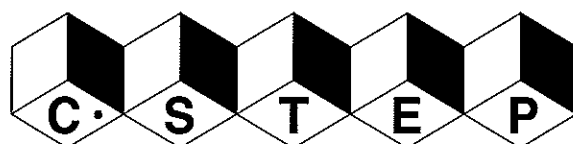
2010(平成22)年度

障がい者雇用企業研修会

講演記録

とき 2010年7月13日(火)

ところ 大阪市立阿倍野区民センター



CAREER SUPPORT & TALENT ENHANCEMENT PLAZA

社団法人

おおさか人材雇用開発人権センター



目 次

◆①開会挨拶

社団法人おおさか人材雇用開発人権センター

理事長 松本 隆 1

◆②「障害者雇用促進法」の改正について

大阪労働局職業安定部職業対策課

障害者雇用担当官 尾崎 哲一 氏 3

◆③「障害者雇用助成金」について

社団法人大阪府雇用開発協会

高齢・障害者助成部

障害者助成課長 高瀬 昭二 氏 12

◆④大阪府ハートフル税制について

大阪府商工労働部雇用推進室雇用対策課

課 長 讃岐 富男 氏 18

◆⑤事例報告「イオンリテール株式会社の障がい者雇用の取り組み」

イオンリテール株式会社

西日本カンパニー人権啓発室

室 長 原 徹 氏 21

●「障がい者雇用」企業研修会 ①～⑤

～障がいのある人の雇用・就労の促進に向けて～

開 催 日 2010年7月13日(火) 午後2時00分～4時30分

開催場所 大阪市立阿倍野区民センター大ホール



開会挨拶 社団法人おおさか人材雇用開発人権センター理事長 松本 隆



皆さまこんにちは。只今ご紹介いただきました、社団法人おおさか人材雇用開発人権センターの松本でございます。誠に僭越でございますけれども、主催者を代表致しましてごあいさつを申し上げます。

本日は皆様方には大変お忙しい中、そしてまたお暑い中をご出席をいただきまして誠に有難うございます。

さて、本日の研修会でございますが、障がいのある方々の雇用・就労の促進に向けてといった主要テーマで開催をさせていただいたところでございます。

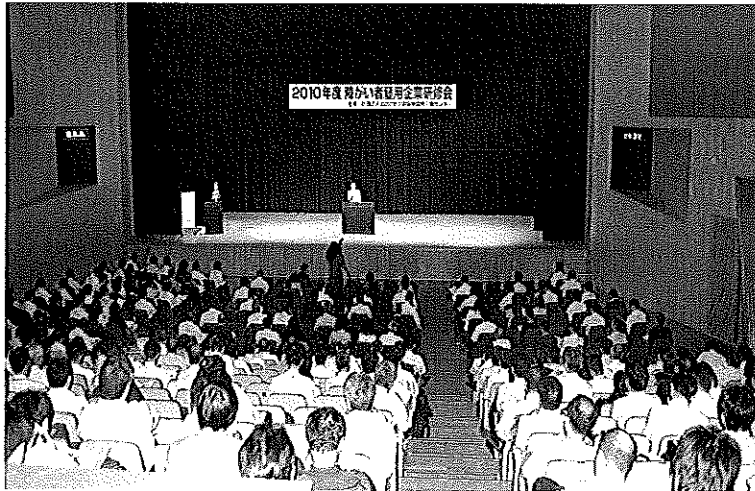
障がい者雇用につきましては各企業におかれましても、様々な努力や取り組みをされているところでございまして、当センターは、そういった状況を踏まえて、一昨年には、たまがわ高等支援学校で、そして昨年の10月には、だいせん聴覚高等支援学校におきまして、「人と仕事をつなぐ企業の集い」を開催させていただきました。当日は会員企業から250社300人のご出席をいただきまして、教育の現場を視察していただき、障がいのある生徒さん方の限らない可能性や、また必死の熱意、やる気をまのあたりに見ていただきまして、深くご理解をいただいたところでございます。

そういった取り組みによりまして当センターは昨年度は障がい者雇用につきましてはかなり進展を見たところでございます。

本日は、観点を大きく変えまして、障がい者雇用に関する法制的な面、さらに税制面、そして助成制度やまた支援制度につきましては、ご理解をいただきたいと思います。特にご承知の通り、障害者雇用促進法が改正されまして、本年の7月1日から施行されております。したがってこれに伴いまして、企業に義務付けられました法定雇用率、これの対象企業が大きく広がっております。さらに短時間労働者につきましても対象となりまして、その法定雇用率の算定基礎、その計算方法が大幅に変更となっております。

こういった状況をしっかりと踏まえまして、大阪労働局をはじめ、大阪府、さらに大阪府雇用開発協会のそれぞれエキスパートの先生方によりまして、ご講話をお願いをしているところでございます。





さらに、多数の障がい者を採用されまして、大きな成果をあげておられます、イオンリテール株式会社の経験や、事例発表をいただくこととなっております、従ってこういった話につきましては各企業さんにとりましても非常に参考になる、貴重な内容であろうかと思えます。

本日のこの研修会が実りあるものであります事を、さらにまた今回の研修会を契機といたしまして、障がい者雇用が一段と進展することを心から祈念いしまして、誠に簡単でございますが、開会の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。



「障害者雇用促進法」の改正について

大阪労働局職業安定部職業対策課 障害者雇用担当官 尾崎 哲一 氏

ただいまご紹介いただきました大阪労働局の尾崎と申します。本日はお招きいただき有難うございます。また、日頃は、障がい者雇用をはじめとして、労働局のいろいろな施策に、ご協力、ご支援いただいておりますことに、この場をお借りしてお礼申し上げます。

司会の方からもありましたように、私の方から、この7月に改正されています障害者雇用促進法について、限られた時間ではありますが、説明をさせていただきたいと思っております。



事前に事務局の方から、資料をお配りいただいていると思いますが、障害者雇用促進法の改正について、大阪労働局職業対策課という資料をご覧いただければと思います。前段に、障がい者の就職の状況を簡単にふれさせていただきながら、法改正に移っていききたいと思います。

す。

まず一枚めくっていただきましたら、障がい者の就職状況というところで、平成21年度大阪というのがあると思います。これをご覧ください。見ていただけての通りですが、平成18年度から平成21年度、障がい者の新規求職就職申し込み件数というのは、数字的に徐々に増えてきていて、増加傾向にあるというのは一目了然だと思います。全国的にも同じ傾向を示しております。特に、最近の特徴的なことを一点お話いたしますと、新規求職いわゆる公共職業安定所、ハローワークにはじめてお仕事を探しに来られる障がい者の方、これを新規求職者と言いますが、その中でも、最近は特に精神障がいの方が増えてきている、ハローワークにたくさんおいでいただいている、このような状況にあります。参考までに、平成20年度を見ていただきますと、10764件、10764人の方がハローワークにおいでいただいております、そのうち、精神障がいの方が2371人とこういう数字になっております。平成21年度を見ますと、全体で11413人とございますが、精神障がいの方が2840人。2840人ですから約20%増というような傾向にあります。その他の身体障がい者の方の手帳をお持ちの方であるとか、知的障がいの療育手帳をお持ち

ちの方、この方々については横ばいといいますか、大きな増加も減少もないと。特に、精神障がいの手帳をお持ちの方が増えているという状況をお知りおきいただけたらと思います。その他の障がいといたしまして、お聞きになったことがあるかと思いますが、発達障がいがあります。発達障がいの方であるとか、中には、難病を患っておられるという障がいのある方も増えてきているというのが最近の傾向でございます。

次に、一枚めくっていただきましたら、障がい者の解雇数の推移というグラフを入れさせていただきました。皆様方ご承知のように、障がい者の方につきましては、解雇する場合におきましては、必ず届け出が必要でございます。法第81条の中で、解雇の届け出というのがうたわれております。つまりは障がい者の方におきまして、いったん離職されますと障害のない方に比べまして、非常に再就職が難しいというようなところがありますので、行政といたしまして安易な解雇を防ぐ、防止するという観点から、このような届け出制度を設けております。その数ですが、平成20年度は見ていただいた通り、非常に増加しました。我々としては非常に残念な結果にはなったのですが、ご承知のように平成20年度秋のリーマンショックで、障がい者の方以外にも派遣切りというのが社会問題になりましたけれども、そういう影響を受けまして、平成20年度は非常に解雇が増えたという傾向があります。それが平成21年度は平成20年度よりも減少して、一安心というところでございます。以上が障がいのある方の求職、求人の状況であります。

次に移っていきますが、めくっていただきますと、今日の本題になってきますが、法定雇用率、雇用義務制度というところでございます。このあたりは、今さら詳しい説明する必要はないかもしれませんが、もう皆さん重々ご承知のことかと思いますが、このように民間企業では1.8%、国、地方公共団体、特殊法人等では2.1%、というような法定雇用率が定められております。いうまでもなく、これは義務でございます。

義務を履行しない場合は、例えばハローワーク、行政の方からの雇入れ命令などの行政指導を行う。最終的には、企業名公表というような社会的制裁、こういったものが法律で定められております。見ていただきますと、民間企業よりも、国や教育委員会では高い数値になっております。これは、公的機関につきましては、民間企業に率先して、障がい者雇用をすすめなさいというような観点でございますので、高い雇用率が設定されておるということでございます。その下に法定雇用率の実際の計算というのがありますが、これも1.8%と。一つの企業における常用労働者の数ですよね、一週間の所定労働時間が30時間以上の方、働く時間が30時間以上の方、正社員と言えば分かりやすいと思うのですが、そういう常用労働者の方の数に対して、1.8%が定められていると、このような計算でございます。よく56人以上の企業に限るという風になっておるのですが、56に、1.8%をかけていただきますと、1.008とこういう数字になります。小数点以下は切り捨てになりますので、56人ではじめて、お一人の障がい者雇用の義務が生じます。55人の会社であれば、55に1.8%をかけますと、0.99という数字になりますので、法律でいうところの雇用義務は生じないということです。ですから、一般的に、56人以上の企

業につきましては最低一人雇ってくださいと、このような法定雇用率というのが定められております。

次めくってください。では、現在のところ民間企業における雇用率の達成状況というのはどうなっているのか、というあたりを資料としてまとめさせていただきました。これが昨年の6月1日現在の状況でございます。全国の雇用率を見ていただきますと、1.63%というところで、実は7年連続で増加しております。年々増加しているということで、大阪におきましても、対前年比で0.01%増加しています。ただ、その下を見ていただきますと、大阪が増加したところで、我々無条件には喜んではないというあたりなのですが、各府県の雇用率を見ていただきますと、大阪1.60%、東京1.56%云々とありますが、実はこの大阪といいますのは、実雇用率で全国で32位と、全国47都道府県中で32位と低いところに位置しているという状況です。それと、法定雇用率の達成企業割合。達成企業割合というのは、56人以上の会社が今大阪に何社ありますと、そのうちのどれくらいの企業さんが達成していただいているのか、という見方でございますが、大阪におきましては42.9%となっています。

ちなみにこれは全国で45位と下から3番目という非常に低い状況にあるというところなのです。そのあたりの要因ですけれども、やはり大都市圏、大阪、東京であるとか、愛知、このあたり全国でも低くなっているのですが、やはり本社機能をもつ企業が地方と比べると集中していることが一つの要因なのかと。特に大阪におきまして中小企業というのが非常に多い所でございます。ですから、全国に比べて低いというようになっています。実際の数字をあげてみますと分かっているかと思いますが、例えば、大阪におきましては56人以上の規模の会社がどのくらいあるかいうところですが、昨年の数字で6100社の42.9%ですから半分の3050社もいっていないというところ、ちなみに東京は16189社と大阪の約3倍、愛知で4501社と非常に企業さんが集中している大都市圏では低い数字となっております。そこに、これも参考までですが、山口県が2.22%とあります。ここはご承知の方もおられると思いますが、企業数が少ないという所でもあり、ユニクロさんの本社がある所です。ちなみに、こちらの会社では雇用率が平成20年の6月1日で8.06%と非常に障がい者雇用を積極的に行っているというところ、いろんな新聞、雑誌等などでも紹介されておりますが、その会社の本社が山口の中にあるということでございます。これが全国的に見た状況でございますが、次に、企業の規模別の雇用率はどうなっているのかというあたりを見ていきたいと思います。

一枚めくっていただきますと、企業の規模別で見た雇用率というところがございます。見ていただきましたら、企業規模1000人以上で1.83%と、もうすでに雇用率を達成していただいているというような状況なのですが、100人から299人規模、これが非常に低い1.35%というようになっています。ですから、やはりこのあたり、中小企業さんにおきましては、障がい者雇用が低調であるということが数字で分かっているのではないかと思います。

これから本題になりますが、こういうような状況をふまえて、法改正が行われたわけです。資料を1枚めくっていただきますと、障がい者の雇用促進等に関する法律改正の背景というのを、二つまとめさせていただきました。

一つ目は今申しあげましたように中小企業において、障がい者雇用がすすんでいないという実態です。先ほどの100人から299人規模で、1.35%と、これも一目了然かと思いますが、中小企業における障がい者雇用がすすんでいないという状況。もう一つは、短時間労働を希望する障がい者の方が最近増えてきたという状況です。障がいの部位にもよりますが、例えば、フルタイムで働くのは肉体的にも精神的にもやはりきついものがある、ではなしに、短時間、パートであったり、短い時間で、働きたいというような障がい者が増えてきております。そんな中で、短時間の障がい者の方も雇用率の算定にカウントするようになっております。そのような背景をうけまして、実際に何がどう変わったのかというのがその下、障害者雇用促進法改正の概要というところです。

ひとつひとつは後で詳しく説明いたしますが、まず1点目は中小企業における障がい者雇用の促進を図るという目的で納付金制度の適応対象の拡大、先ほど理事長さんの挨拶にもありましたが、このあたりが拡大されるというところです。それと2点目。短時間労働に対応した雇用率制度の見直しでございます。3点目におきましては、こういう特例がで



きているのですが、ちょっと今日は省略させていただきます。主に1点目、2点目につきまして、説明を加えていきたいと思っております。まず1点目でございます。障がい者の納付金制度の拡充についてでございますが、P13、14をご覧くださいと思います。まず納付金制度というのは何なの

か、というあたりを復習の意味でお話させていただきますと、障がい者雇用をすすめていただくにおきましては、作業所施設や、設備の改善ですよね、こういったものが必要になる場合もあります。例えば、視覚障がいのある方におきましては、社内に点字ブロックを設置するとか、手すりを付けるとか。聴覚障がいのある方におかれましては、電光掲示板で、いろんな案内を表示するとか、文字の表示装置を付けるとか、そういうことがあります。車いすに乗っておられる方であれば、例えばトイレやスロープ、手すりなど、そのあたりの整備。または自動ドアを作るといったことが必要になってくる場合もあります。職場環境の改善整備というところでは、例えば聴覚障がいのある方を雇うにおいて、手話ができる担当者を雇うであるとか、もしくはどっかの機関から委嘱してくるであるとか、健康相談員の先生を専門に委嘱・配置するとかが挙げられます。

このように、障がい者を雇用するにはいろんな経費がかかる。そういう経費がかかる部

分、その経費を事業主間の経済的負担を調整するという事で、障がい者雇用が不足している企業さんの方から、納付金をいただきまして、その納付金を法定雇用率以上に雇っていただいている企業さんに還付するといいますが、支給するという制度です。事業主間の経済負担を調整する意味から、こういう納付金制度が作られています。

この納付金制度ですが、今までは常用労働者数が301人以上です。いわゆる大企業さんが対象になっていたということです。その金額につきましては、そこにあります通り、不足1人あたり月額5万円を頂戴していたというものです。これが法律改正後、平成22年7月1日からもう既に施行されていますが、200人を超える規模へ適用されていると、ですから、皆様方個々の企業見ていただきまして常用労働者が何人いるのかなあと、200人を超えている企業さんにおきましてはもう既にこの納付金の対象企業になっているということをご認識いただきたい。将来的には平成27年4月1日からは100人を超える企業さんへ適応拡大されていくというような動きがございますので、ご承知を願いたいと思います。では実際にどのぐらいの納付金がかかってくるのかというあたりを下のモデルケースで作ってみました。

モデル企業Cとありますけれども、ここでは、従業員が205人の会社という例で、205に法定雇用率の1.8%をかけますと、3.69少数点以下は切り捨てになりますから、3人雇っていただく必要がございますという例なのですけど、この会社の実際の障がい者雇用はお1人しかいない、要は2人不足が出ているというモデルケースです。法改正前ですけど、年間0円とありますが、これは当然です。法改正前は301人以上の企業が対象であったので、障がい者雇用の不足が出ているでも今までは納付金を納めていただく必要はございませんでした。ただそれが、平成22年7月1日からは200人を超える企業となっていますので、この205人の企業Cは納付金の対象企業になっております。例えばこの例で、年間で二人不足していれば、 $2人 \times 4万円 \times 12ヶ月$ ということで、年間96万円の納付金の支払い義務が生じてきます。ですから、法改正前後7月1日を境にしましてこのような大きな変化が出てきますので、皆様方におかれましては、このあたりもふまえながら、今後の障がい者雇用をすすめていただけたらと思っております。これが納付金制度の改正の主なところでございます。

二つ目の改正点でございますが、資料一枚めくっていただきますと、雇用率のカウント方法というところです。先ほど申しあげましたとおり、短時間の障がい者の方も今後はカウントされます。その表のB短時間労働者の欄で、真ん中の欄の一番左側、身体障がい者、知的障がい者の方で短時間労働者の方におかれましては、雇用率のカウントには入っていなかった。現行0人と書いてますね、ですから何人いましてでもカウントには入っていなかったのが、この平成22年7月1日からは0.5カウントできますよというところが改正点です。ですから2人短時間の方がおられますと、 $0.5 + 0.5$ で1カウントできるということです。ここが変わったところです。他の欄は色々ありますけれども、ここは従来通りです。例えば身体障がい、知的障がいの常用労働の方は1人ですから1カウントする。

なお、重度の手帳をお持ちの方につきましては1人でも2カウントするということです。ここは従来通りですから、今回の改正につきましては矢印点線であります、0.5というところをご承知いただきますよう宜しくお願いします。

これにつきましても実例を用意させていただきました。1枚めくっていただきますと、P17、18です。企業における雇用率の現行制度と下が新制度です。現行の雇用率、上の方見ていただきますと分母が常用労働者の数、分子が障がい者である常用労働者、このような計算です。これが現行です。計算例を見ていただきますと、この会社は従業員が2000人です。うち、800人が30時間未満のパート。障がい者雇用につきましては25人雇用していますと、このような例でございますが、従来の計算でしたら、その分母を見ていただきますと、常用労働者の数ですから、パートの方は除いておったということです。ですから、 $2000 - 800 = 1200$ 人となり、 1200 分の25、これを計算していただきますと2.08%という数字になります。1.8%の法定雇用率をクリアしていただいているということです。

それが、新制度というところの下を見ていただくと、短時間の方がカウントされると申し上げました。分子のところ、短時間の方は0.5入るということを申し上げましたがご注意くださいのは分母の欄を見ていただきたい。実はその分母の方にも短時間の労働者の数 $\times 0.5$ 、つまり2分の1の数字が入ってくるということです。上の式と下の式では全く違うということで、計算で今のモデルケースを見てみますと、下の分母が1600となっています。ですから、今まででしたら1200分のという分母だったのですが、この企業さんには800人のパートさんがいますので、 $800 \times 0.5 = 400$ が入っている、 $1200 + 400 = 1600$ 。当然、分母が大きくなればなるほど、雇っていただく障がい者の法定雇用数も大きくなりますので、1600の分母が膨れ上がると、これを計算していただきますと、1.56%とこのような数字になります。ですから、7月1日以降はたちまち法定雇用率未達成企業になってしまうということです。

皆様方の企業、いろんな業種の企業さんが参加されていると思うのですが、例えば小売であるとか、飲食であるとかサービスであるとか、いわゆる短時間労働者の方、パートの方をたくさん雇っておられる会社につきましては、こういう分母の数が膨れ上がるということになります。そのあたりを重々ご考慮いただきまして、先ほど申しあげましたように今後の障がい者雇用にすすまれていただきたいと思います。

以上が今回の改正の大きな2点でございます。後、めくっていただきますとグループ算定特例の制度とかありますが、今日は説明は省かせていただきます。それと、もう1点だ



け説明を加えておきますが、P 2 1、2 2を見ていただけたらと思うのですが、除外率の見直しが7月から一律10%の引き下げというところなんです、その除外率のこれまでの経緯ということで上にまとめております。

まず、その除外率とは何かというあたりですが、例えば、身体障がいの方や知的障がいの方が就業するのがちょっと困難である、例えば危険業務であるとか高い所で作業するであるとか色々決められているのですが、そういう業種においては一律に雇用率を適用するのは不適切であるということで除外率制度というのを設けております。

申し上げましたように、例えば100人の会社であれば、 $100 \times 1.8\%$ の法定雇用義務が生じるわけですが、例えばここに除外率を50%設定すると、本来でしたら100人の1.8%ですが、除外率50%をかけますと $100 \times 50\%$ で50人、の1.8%という考え方です。一定の除外率を定めて障がい者雇用をすすめてくださいということになります。例えば建設業では、30%の除外率ですから100人の会社でしたら、実際は70人でみてもらうと $70 \times 1.8\%$ 、鉄道業で40%、道路・旅客・運送業で65%、船舶運航事業で90%など定められております。ですから、皆様方、個々の企業さんが、どういう業種であるのか、また、除外率がどのくらいかかってくるのか、というあたりは個々のハローワークでご相談いただけたらと思っております。

以上の除外率ですが、この見直しということで、今回7月に一律10%の引き下げがありました。では10%引き下げられてどうなるのかというあたりを、下の除外率の見直し2というところを見ていただいたら、モデル企業Dという風に書いております。ここは、従業員さんが1000人で、除外率が50%かかっています。障がい者雇用は実際9人ということです。除外率が50%かかっていますから、1000人の従業員さんの2分の1、 $500 \times 1.8\%$ とこうなりますね。法定雇用率が9人になりますから、現在のところ雇用不足はございませんということです。これが7月1日10%引き下げになりますから、矢印のところで、除外率が50%から、40%に引き下げられますので、実際には600人が分母になってくると $600 \times 1.8\%$ で10.8、少数点以下は切り下げて10人の雇用義務が生じることになります。実際の雇用が9人ですから、雇用不足が1人生じてくる。ですから、個々の企業さんにとったら、非常に大きな部分かと思いますので、その辺も重々ご認識いただけたらと思います。

最後にですが、朝日新聞の朝刊、平成22年7月1日、私が申し上げた障がい者雇用の義務拡大ということで新聞記事がございました。参考に付けておりますので、またよくお読みいただけたらと思います。

そろそろ時間でございますので、最後になりますが、我々行政、ハローワークなり労働局の行政指導のスタンスと言いますか、実際私も、障がい者の雇用をお願いしますという風なことで企業回りをさせていただいております。個人的な感想ですが、やっぱり中小企業における、障がい者雇用の悩みや課題、何が悩みであるとか、何が課題かというあたり、大きく三つあるように思っております。

先ず一つ目は担当業務の選定が中々難しい、実際に障がいのある方を雇おうとは思いうのだけど、何をしてももらたらいのかというような、担当業務の選定が非常に難しい。二つ目が障がい者の方を雇うことによって作業の効率が落ちるのではないかと、そのあたりが非常に心配ですという声もあります。三つ目は周囲とのコミュニケーションです。障がいのない方と障がいのある方とのコミュニケーション、このあたりをどうしていくのが良いのかとかそのような話をよく聞きます。

阻害要因としましては障がいのあるに適した職務が中々ウチの会社ないんですと、雇いたんやけど、やってもらうような仕事がないんです、というような場合もあります。もう一つは作業施設のバリアフリーが中々すすんでいないということです。このような二つの阻害要因があるかと思っております。これをまとめますと一つは障がい者雇用に関する不安。もう一つは何をどうすべきかというノウハウ。あとは費用。この三つが課題かと思われま。

私どもの安定行政、国の施策としましては、例えば不安やノウハウの解決の為にはトライアルの雇用というのがあります。本採用までは中々いきませんが、一度、お試し雇用といたしますか、様子見てくださいと。実際作業をやっている姿を見てもらう、トライアル雇用もしくは職場実習、ここの C-STEP さんもどんどん求人開拓していただいておりますが、そういう職場実習の受け入れ。あとジョブコーチというのがあります。ジョブコーチといひますのは企業の中に入りまして、例えば障がいのある方に対しては職務遂行の支援ですよ。コミュニケーション図るにはどうしたら良いのかとか、健康管理のアドバイス、そういったものを専門に行う。当然、企業に入りますから、企業さんに対しては雇用管理の指導、例えばこの障がいのある方にはこういう職務が向いてますよと、彼ならこういう適性がありますよ、彼女ならこんなことができますよと、あと職務内容の実際の設定のアドバイス、こうしたことをさせてもらっています。ですから、不安・ノウハウに対してはトライアル雇用であったり、ジョブコーチという制度がございますので、大いにご活用いただきたい。

もう一つは先ほど申しあげました費用です。費用につきましては助成金がございます。我々国が所轄している助成金もあれば、この後、雇用開発協会さんの方から説明あると思いますが、納付金制度に基づく助成金、こういったものもございます。ですから、こういった色んな施策をどんどん活用していただきまして、今後の障がい者雇用をすすめていただきたいなと思います。どんなことでも結構です。労働局もしくはハローワークにご相談いただきましら、アドバイスなり回答をさせてもらいたいと思っていますので、宜しくお願いいたします。

最後に、労働局の宣伝になりますが、私どもの平成22年度、仕事を行うにおいての一定の業務目標というのをもっております。一つは大阪の法定雇用率の達成企業割合を50%にします。先ほど申し上げましたように42.9%、下から数えて3番目と非常に恥ずかしい状況にありますので、何とか企業さんのお力を借りまして、達成企業の割合を50%

目指すという目標をもっております。それと就職件数におきましても3346件と昨年実績を上回る目標をもっております。こうした目標を基に、我々安定行政といたしましては、障がい者雇用をすすめております。

最後になりますが、今後ともC-STEPの会員さんをはじめ、皆様方のご協力、ご支援をお願いいたしまして、私の方からの説明とさせていただきます。どうも長時間ありがとうございました。



障害者雇用助成金等について

社団法人大阪府雇用開発協会 高齢・障害者助成部
障害者助成課長 高瀬 昭二 氏

皆さん、こんにちは。只今ご紹介いただきました、大阪府雇用開発協会の高瀬といいます。尾崎さんの、雇用促進法の改正という話に引き続きまして、私どもの協会が取り扱っております助成金制度につきまして、30分ほど説明させていただきますと思います。

大阪府雇用開発協会は、独立行政法人 高齢・障害者雇

用支援機構との業務委託により障害者雇用納付金申告書、調整金・報奨金申請書、今から説明させていただきます各種助成金申請書の受付業務を行っております。

この制度を雇用納付金制度とありますが、301人以上の企業は納付金申告書を提出していただき、障害者雇用率未達成の企業につきましては、納付金を納めていただいております。この納付金が調整金、報奨金、助成金の財源になっております。

なお、障害者雇用促進法の改正により、平成22年7月からは201人以上の企業が、平成27年4月からは101人以上の企業が納付金申告書を提出していただくことになります。

それでは、助成金の説明に移らせていただきます。配布されています資料で「障害者雇用に係る助成金制度」というA4のレジュメがあると思います。それと「各種助成金のご案内」というリーフレットを入れておりますが、説明につきましてはこのレジュメの方で説明させていただきます。その後、リーフレットを見ていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。それではここに書いているのを読ませていただきますと、「事業主が、障がい者の雇用に伴い、作業施設・設備の設置又は整備、あるいは雇用管理を行う場合について、これらの事業主に対して予算の範囲内において「助成金を支給することによって、その経済的負担を軽減し、障がい者の雇用の促進及び、継続を図る」と説明しております。その下に1番目から6番目まで、助成金の種類を書いています。

まず、事業主が障がい者を雇用するあるいは、継続雇用するにあたって実際に就労していただく建物が、バリアフリーになっているかどうか、これがまず一番のスタートになると思います。建物が配慮されていない場合、障がい者が就労をしていただくために必要な



建物の改造、あるいは障がい者が使用する設備の購入、こういうことに対する助成が、1「作業施設設置等助成金」、2「福祉施設設置等助成金」、6「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」です。

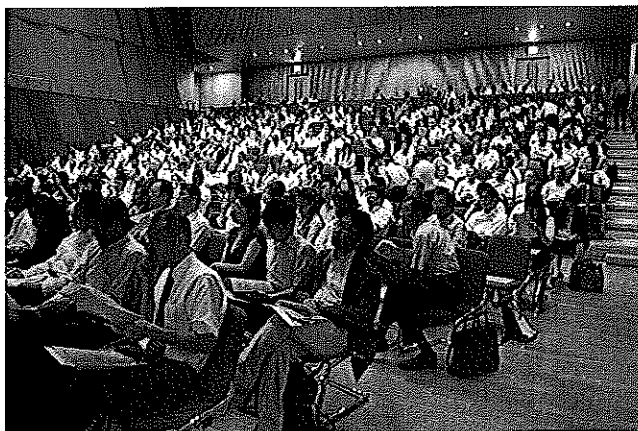
次に、障がい者の雇用継続を図るためにこの部分は人の介助が必要であるということがあります。例えば、最近では、視覚障がい者が、パソコン等を使用したりする事務的な作業をする仕事に就いておられることが多いんですが、資料を整えてあげたり、墨字の文字を読んであげたりする介助が必要になってくる場合があります。そこで介助者を配置した場合に助成しましょうという制度が、3、「障害者介助等助成金」です。次に、4、「職場適応援助者助成金」ですが、先ほど尾崎さんからもジョブコーチの話が出ておりましたけれども、ジョブコーチによる支援に対する助成金です。

次に、障がい者の通勤の負担を軽減するための助成金ということで、5、「重度障害者通勤対策助成金」があります。建物・設備の整備、人的な支援、通勤対策、このようなことで費用がかかる場合に助成しましょうというのが、助成金制度の考え方と解釈していただいたら結構でございます。

それでは、「作業施設助成金」につきまして障害部位別に事例を挙げて説明させていただきます。

まず、視覚障がい者の改造事例といたしましては、点字ブロックの設置や手すりの設置があります。また、エレベーターに音声案内装置を設置したり、操作ボタンに点字プレートを設置するという改造もあります。

次に聴覚障がい者の改造ですが、これは音を文字で確認していただくということが必要なので、電光掲示板やLED文字表示装置等を設置して、本人に情報を伝達するというような事例があります。次に、下肢障がい者のための改造では、和式のトイレを洋式にする、あるいは、車いすの方が入れないから、車いす用に改造する。段差をなくしスロープにする。扉を自動ドアにする。例えば、自動ドアでなくても、押したり引いたりする開き戸を、軽い引き戸にする。場所によっては引き戸にできないところもありますが、もしトイレのドアが内開きの場合、突然病気とかになって呼び鈴押しても、車いす等がつかえて開かないという場合があります。そういう場合は、外側に開くように改造していただいたら随分助かると聞いております。他に、更衣室や駐車場を整備するなどの事例もあります。



次に、障がい者が使用するために配慮された設備を購入、あるいは改造するというので、聴覚障がいの方が使用するために、故障箇所を知らせるパトライトを

設置したり、文字表示装置を設置するというような改造。また、補聴器を使用している難聴者のために、磁気誘導ループを設置した事例もあります。これは、私が今このマイクでしゃべってるこの声を、補聴器を使用している難聴者が、マイクの音声だけがクリアに聞こえるというような装置です。最近の公共施設には、会場ではこの磁気誘導ループを設置されている所もあるように聞いております。申請では携帯用の磁気誘導ループを本人の周りに置くことによって、マイクでしゃべっている声がクリアに聞こえます

次に肢体障がい者ですが、例えば右手が不自由なため、操作ボタンの位置を左手用に改造する。下肢障がい者が車を運転する場合にアクセルとかブレーキを手動装置に改造するような事例です。

次に、精神又は知的障がい者につきましては、特別な安全装置を付ける、あるいはその機械のスピードを減速する装置を付けて、本人でも十分に対応できるように配慮するとかいうような改造です。

また、視覚障がい者が、事務的な作業に必要なパソコン及び拡大読書器や文字拡大ソフト、文字読み上げソフト等の購入についても助成対象になります。

基本的には、一般に市販されている機械をそのまま使う場合は、助成対象にはならないのですが、1・2級の身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者、3級の視覚障がい者については、新規雇入れ又は職域の拡大の場合は、特に改造しなくても一般に市販されている機械でも助成対象になります。今説明しましたのが、「第1種作業施設設置等助成金」で、建物の改造とか、設備の購入に係る費用の一部を助成しようという制度です。「第2種作業施設助成金」というのは、そういう建物や設備を、賃借・リースした場合に、その月々の賃借料、リースにかかる費用の一部を助成する制度です。

福利厚生施設の設置又は整備を行う場合、「障害者福祉施設設置等助成金」があります。

福祉の増進を図るために、障がいに配慮された福祉施設の整備、改造を行う。例えば、休憩室や食堂を作る場合に対して、それにかかる費用の一部を助成しよう、というのがこの「福祉施設設置等助成金」ということになっております。

次に、「職場介助等助成金」の説明です。障がい者の雇用管理のために必要な介助者等を配置又は委嘱するという制度で、障がいの種類に応じて様々な助成制度があります。

①「重度中途障害者職場適応助成金」は、雇用後に、病気や事故等が原因で身体障がいもしくは精神障がいになった中途障がい者の職場復帰にあたって、配置転換や職場での適応措置を行う場合に助成対象になります。

②「職場介助者の配置又は委嘱」は、重度視覚障がい者、又は重度四肢機能障がい者が、事務的な作業をするにあたって、人的な支援が必要な場合に対して、その介助する方を配置、あるいは委嘱した場合に対して、助成しようという制度です。この後も配置とか委嘱という言葉が出てきますが、配置というのは、会社の従業員の中から介助する方を選任していただくことです。委嘱というのは、会社の従業員でない方が、会社との契約で、来ていただくのが委嘱になります。

③「手話通訳担当者の委嘱」、これは、3 級以上の聴覚障がい者の、コミュニケーションを図るために手話通訳者を委嘱することです。例えば、朝礼の時とか、月一回の業務の打ち合わせ、あるいは面接会、面談会、研修会等ですね。こういう場合に対して助成しましょう、という制度でございます。

④「健康相談医師の委嘱」は、障がい者の健康管理のために、定期的にお医者さんに来ていただいて、健康診断をしていただくという場合に、助成対象になります。

⑤「職業コンサルタントの配置又は委嘱」は、5 人以上の障がい者の職業生活相談に関する業務を専任に行う者をコンサルタントとして設置していただいた場合に対する助成です。コンサルタントの資格条件は、雇用促進法の中で職業生活相談員の資格というのがございます。その職業生活相談員の資格を取って 3 年以上の業務経験がある方を専任のコンサルタントとして配置した場合に助成対象になります。

次に⑥「業務遂行援助者助成金」は、重度知的障がい者又は、精神障がい者の方を新規に採用されて、その障がい者の雇用管理のために必要な、業務遂行援助者を配置するという場合に対して助成しましょうという制度です。業務遂行援助者なんて難しい言葉使ってますけども、現場で直接指導していただいて仕事を教えていただく人を配置してください。特に資格も何も要りません。ただ、この助成金につきましては、申請期限が、障がい者の雇用された日の翌日から、3 か月以内ということになっております。先ほどトライアル雇用の話もありましたけれども、3 カ月のトライアル雇用の場合は、トライアル雇用が終わってから 3 カ月以内に申請してくださいということになっております。中途の精神障がいの場合は職場復帰してから 3 カ月以内に申請していただきます。

申請漏れのないように、私ども大阪府雇用開発協会は、大阪労働局を通じて、各ハローワークにも情報提供をお願いしておりますが、皆様方もちょっと頭の中に入れといていただいて、お忘れのないようにお願いします。

次は、⑦「在宅勤務コーディネーターの配置又は委嘱」です。最近是在宅雇用という雇用形態も広まっております。そういう場合に、自宅行って本人の仕事の打ち合わせなり指導されるコーディネーターを配置又は委嘱した場合に対する助成制度です。

それでは次の「職場適応援助者助成金」です。障がい者が就職後に職場内外の環境等の変化に対して不適應の状態になった場合、職場への適応のために、ジョブコーチがマンツーマンで支援を行うことに対する助成です。

次に、「通勤対策助成金」です。この中には 8 種類の制度がありますが、特に申請の多いのが①の「住宅賃借」と⑦の「駐車場の賃借」です。「住宅賃借」については、公共交通機関での通勤に負担がかかる視覚障がい者や下肢障がい者のために会社が住宅を借りて社宅として提供した場合に、家賃に対して助成する制度です。「駐車場の賃借」については、車椅子を使用している下肢障がい者等が自動車通勤をする場合、会社が駐車場を借りて対象者に使用してもらう場合に、駐車料金の一部が助成対象になります。

後、色々ありますけれども、例えば、「通勤バスの購入」とか、「通勤バスの運転手に従

事する者の委嘱」ですが、最寄りの駅から会社までがひどく交通の便が悪いため、障がい者を送迎するためのバスを購入する場合の助成、また、送迎するための運転士の方を委嘱する場合、その委嘱費用に対する助成です。

次に、「住宅手当の支払い」について説明します。

障がい者自身が通勤を容易にするために住宅を借り受け、その住宅の賃料を支払っている者に対し、会社が住宅手当を対象者に支給する場合、その手当額の一部を助成する制度です。ただしこれは、会社が通常支払う手当額より、対象者に支払う手当額を特別に多く支払っている場合に、多く支払っている差額分の一部が助成対象になります。



最後に「重度障害者多数雇用施設設置等助成金」について説明します。

対象となる重度障がい者等を10人以上新規雇用または継続雇用し、障害者の雇用割合が20%以上の事業所の事業主が、建物・設備等の整備を行う場合の助成制度です。助成額が1.5億円とか2億円とかの金額

になりますので、人数条件が充たされれば申請できるというものではありません。申請に係る事業主の過去の障害者雇用の実績や経営状況等が審査の対象になります。また、同一地域又は同一同種の他の事業所が重度障害者の雇用を図るにあたって模範を示せる企業であるかも重要です。特例子会社を設立する場合は、親会社の雇用実績等も審査の対象になります。この助成金は正式な申請前に「申し込み」という予備申請あり、「申し込み」が採択された事業主が正式に申請書を提出していただくことになります。

ということで、レジュメで説明させていただきました。引き続きリーフレットを見ていただけないでしょうか。開いていただきますと左上の方から、納付金制度に基づく助成金の説明があります。これは冒頭で説明させていただいたんですけれども、その下に手続きの流れとして、どういう形で、書類があがっていくのか、申請事業主、業務受託法人、この業務受託法人というのは、大阪の場合私どもの大阪府雇用開発協会のことです。これが機構に上がっていくという流れになっております。右側が補足説明で、障がい者についての説明をしております。これを全部めくっていただきますと、各助成金についての一覧という形で、説明が入っております。私の説明では、時間の都合で助成率や助成限度額の説明を省かせていただきましたけれども、一覧に載っておりますので見ておいてください。

また、大変申し訳ございませんけれども、このパンフレットはこの7月よりも前に作っております。7月1日からは、対短時間労働者についても常用労働者の対象になるという説

明があったと思います。助成金についても同じことで、ここには書いておりませんが、身体障がい者とか、知的障がい者とだけ入ってる説明があれば、これにつきましても、短時間労働者も対象になると解釈していただきますようお願いいたします。

お話ししました助成金制度につきましては、実際に書類を出していただくのは、本人が勤めておられる事業所を管轄する受託法人ということになります。したがって、本社が大阪、本人が勤めているのが兵庫県の事業所ということであれば、助成金を申請していただくのは兵庫県の受託法人ということになります。また、建物を改造しようとする場合、あるいは機械を購入しようとする場合、これにつきましては、必ず、事前に申請していただいて、それから、契約、工事着工ということになります。したがって、先に契約してしまったり、先に工事着工した後から申請されても受付ができません。障がい者の採用が決まって、改造工事が必要だという場合は必ず事前に都道府県の受託法人にご相談いただくようお願いいたします。

最後に、私どもの大阪府雇用開発協会は最初言いましたように、高齢・障害者雇用支援機構の業務委託で、納付金、報奨金、調整金、助成金の受付を行っております。

しかし、来年の3月をもちまして、この受付の業務は終了するということになります。来年の4月以降は、高齢・障害者雇用支援機構が直接行うということになりますのでご了承くださいと思います。

それではこれで、説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。



大阪府ハートフル税制について

大阪商工労働部 雇用推進室 雇用対策課 課長 讃岐 富男 氏

大阪府の雇用対策課長をしております、讃岐と申します。10分ほど時間いただきまして、大阪府の障がい者雇用の支援施策につきまして、ご報告とご説明を差しあげたいと思います。

大阪府は、昨年から橋下知事のもとで、大阪の障がい者雇用をNO.1にしようということとで全力で取り組んでおります。

画面の資料の1番目にありますように、去年の九月の議会でハートフル条例が成立をいたしました。

大阪府と契約している事業主のみなさん、あるいは補助金の交付を受けている事業主のみなさん方、指定管理者制度の指定を受けた事業主に対して、障がい者雇用率を遵守していただくという目的の条例です。

次にハートフル基金です。カラー刷りの資料を入れております。資料の裏には「ふるさと納税」の仕組みを書いております。それぞれの年収ごとにどれくらいご寄付をいただければ、例えば5000円程度のご負担で済むという例示も書いております。

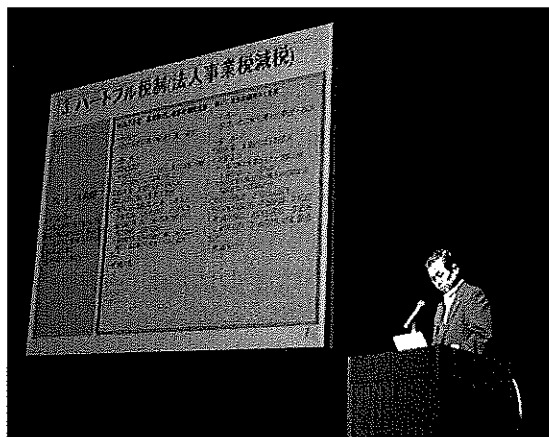
次の施策は、今日、説明させていただくこととしておりますハートフル税制でございます。また、障がい者雇用に取り組んでいただく中小企業向けの融資制度がこの春から発足しております。

最後の項目は、ハートフル事業者と地域のネットワークを作ろうということで、お互いに応援しあう仕組みを構築できないかと考えております。

画面を見ていただきますと、ハートフル条例の概要がでております。府と契約する企業等が法定の障がい者雇用率を守っていただくために、雇用率を達成していない契約先につきましては、雇用率を達成するための計画を提出いただき、障がい者雇用率を達成していただくものでございます。

続いて、ハートフル基金です。基金の目標は、一億円を予定しています。障がい者を雇用する企業のジョブコーチなどの人材育成にこの基金で支援しようという趣旨でございます。基金への寄付に、是非ともご協力をいただきたいと存じます。

次に、本日、説明させていただく主要項目であります「ハートフル税制」です。この制度は、府の法人事業税の減税を行うもので、この4月に発足をいたしました。減税制度に



より、重度障がい者などの雇用の拡大を図るというものでございます。グラフで見てくださいように、重度障がい者、知的障がい者、精神障がい者については、全国と大阪を比較しますと、やはり大阪は低位な状況になっております。これを増やしていくというのが税制の目標です。

特例子会社につきましては、グラフにありますように、東京都が一番多く 86 社。続いて神奈川県が 39 社。大阪府では、企業の皆様にご努力いただいて多数の事業所が設立されておりますけれども、人口も規模もおなじ神奈川県と比べまして、やはり低い数字ということになっております。

減税制度検討上の課題としては、中小企業における障がい者雇用の維持・拡大があります。グラフをご覧ください。1,000 人以上の大手の企業では、1.8%の雇用が達成されておりますが、500 人未満あるいは、さらに規模の小さな 99 人以下の事業所につきましては、かつてかなり高い率を維持しておりましたが、長年の厳しい経済情勢の中で低くなっております。こうした状況を改善していきたいということです。

常用雇用 200 人以下の事業主のみなさんに対する納付金制度による報奨金は、9 人以上の雇用の場合など現行制度では、かなり上のほうにならないと支給されないことになっております。その隙間を、府の減税で埋めることはできないかというのが、検討課題の一つです。

このグラフは、国に対して、障がい者を解雇した場合に届けられた数字ですが、リーマンショック以来、解雇数が増えています。全体としては雇用率計算の分母のほうも分子のほうも下がってる中で、率はやや上向いているという状況になっております。

減税制度の課題認識は、法定雇用率を上回って、障がい者雇用率を達成していただける中小企業の雇用の維持、拡大です。

このように、府の障がい者雇用に関する減税制度としては、特例子会社、重度障がい者多数雇用事業所、それから障がい者多数雇用中小企業という 3 つのカテゴリーに対して法人事業税を軽減しようということでございます。

具体的にご説明いたします。一つ目の対象は、新たに特例子会社として認定される子会社です。条件は 4 つほどありまして、雇用する障がい者数が 5 人以上、雇用する労働者に占める障がい者の割合が 20%以上、雇用する障がい者に占める重度身体障がい者、知的障がい者、または精神障がい者の割合が 30%。そして資本金が 1 億円以下ということです。

2 つ目は、重度障がい者多数雇用中小企業です。これは先ほど見ていただいた特例子会社の 1 から 4 までの要件と同じでございます。

次に、多数障がい者を雇用している中小企業のみなさんを支援しようということです。これについては、常用雇用労働者が 200 人以下、法定障がい者数の超過数が 2 人超、資本金が 1 億円以下という要件でございます。

この図のように、報奨金は、例えば 56 人未満の場合は、7 人以上雇用するところから支給されます。障がい者雇用促進法上の雇用義務というのは、図のブルーのところでございます。この間の制度の隙間を埋める、ちょうど図の白地のところですね。優遇税制とし

ての基礎控除が 2 人ありまして、これを除く報奨金が支給されるまで、白の部分が、今回の府の減税制度の対象となるところでございます。

最後のページになりますけれども、障がい者雇用企業向けの融資です。これは中小企業信用保険法の対象の企業になります。対象は、大阪府の障がい者雇用促進センターの支援先企業、大阪府のハートフル税制対象企業向けとなります。

最後にハートフル事業所のネットワーク事業でございます。府の促進センターが支援する事業所と、地域の障がい者雇用企業、あるいは就業・生活支援センターの皆さん方、あるいは幅広くは支援学校も含めて、地域のネットワークを作って、お互いに応援しあう仕組みをつくろうというふうに考えております。顔見知りとなり、お互いに支援の輪を広げる、そうした障がい者を雇用する企業のネットワーク作りということを考えております。

受託事業者は、プロポーザル方式で選定し、NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークに受託をいただいております。間もなく具体的な事業を始めるという予定になっております。

大阪府では、障がい者雇用を日本一にするということで、当面の 3 年くらいの目標を立て、大阪の障がい者雇用 1.8%を達成していただく企業を 5 割にしようと取り組んでおります。これにつきましては、大阪労働局と同じ目標として定め、大阪労働局とタイアップしながら、なんとか目標達成に持っていきたいと考えています。

今日、説明さしあげたハートフル税制、あるいはハートフル条例によりまして、皆様方に障がい者雇用を是非達成いただきたいと考えております。私どもとしても、精一杯サポートさせていただきたいと考えております。

現在、特例子会社の設立についても、大阪府のほうでもご相談受けておりまして、私どものスタッフがサポートに入らせていただいております。

今日、ご説明申しあげたハートフル税制につきましては、私どものホームページを開いていただきましたら、詳細な条件につきまして、ダウンロードできるようにしております。どうぞ、ご活用いただきたいと思います。

また減税制度の対象になります皆さん方につきましては、私どものほうからお声掛けにまいりたいというふうにも考えております。

短い説明になりましたが、大阪府のハートフル税制につきまして、ご説明差しあげました。ご清聴ありがとうございました。



イオンリテール(株)の障がい者雇用の取り組み

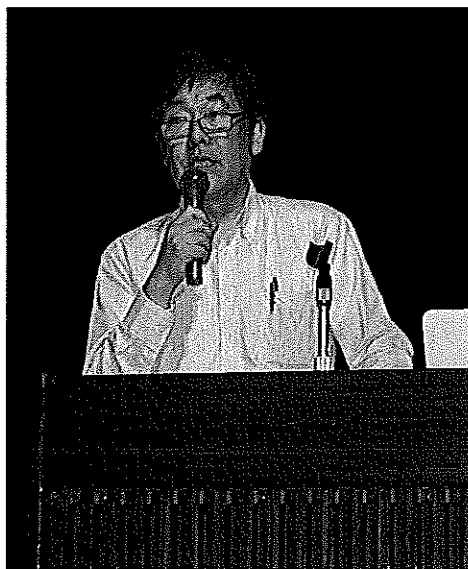
イオンリテール株式会社西日本カンパニー人権啓発室 室長 原 徹氏



失礼致します。ご紹介いただきましたイオンリテールの原と申します。ただいまから、当社の、特に私が所属する西日本カンパニーの障がい者雇用の取り組みにつきましてご報告させていただきます。

とは言っても、最後になるとお分かりになると思いますが、今回の障がい者雇用につきましては、残念ながら目標を達成をしておりません。私のご報告がどの程度皆様方の参考になるか分かりませんが聞いていただきたいと思います。

まずイオンリテールという会社につきまして少しご紹介をしたいと思います。イオンリテールは、イオン株式会社つまりイオンホールディングスの182事業会社のひとつの事業会社ということになっております。



イオン株式会社は今年が設立しまして40周年になりますが、私どもイオンリテールは総合小売業を営む事業会社でございます。イオンリテールの本社は千葉にございまして、全国に総合小売業の店舗495店舗を配置し、従業員は71,000人となっています。

イオンリテールは全国の4つのカンパニーから構成されていまして、私ども西日本カンパニーはそのうちの1つでございまして、本部は大阪市福島区にあります。西日本カンパニーの担当エリアは近畿・四国・山陰・山陽となっておりまして、店舗数が80店舗、従業員数は正社員が4,500人、CO・A社員が22,000人でございます。CO・A社員とは世間でいうパートタイマーとアルバイトのことでありまして、従業員総数は26,500人ということでございます。

正社員比率は17%となっておりまして、正社員よりもパートタイマーやアルバイトのような短時間雇用の従業員比率が高い業種でございまして、私どものような小売業や外食産業などの短時間雇用の方の比率の高い業種については、今回の障害者雇用促進法の改正は大きな影響を受ける問題でございます。

こちらのシートは、皆様方もすでにご承知と思いますし、本日最初にご説明がありました障害者雇用促進法の改正の繰り返しにはなりますが、障がい者雇用納付金制度の対象事業所が本年7月からは301人以上から201人以上になり、2015年からは101人以上になるということが改正の一点目でございます。そして改正の二点目では常用雇用労働者は従来は週30時間以上の労働者となっておりましたが、今回の法改正では週に20時間以上30時間未満の方も、その1/2の算定数が常用雇用労働者のカウントに入ってくるということでご

ざいます。

こちらの表は障がい者雇用率算定のカウント方法の法改正前と法改正後となっています。今までは重度以外、いわゆる軽度の身体障がい者ならびに知的障がい者の短時間雇用労働者については、カウントは0でありましたが、それぞれ0.5カウントになるということでございます。

次の表は西日本カンパニーの雇用障がい者の状況でございまして、昨年の3月時点の身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の雇用状況の内訳でございます。“社保適用”というのは、週30時間以上の労働をされている正社員とパートタイマーの社会保険適用労働者のことで、“短時間”は週20時間以上30時間未満の労働をされている雇用保険適用労働者のことでございます。

西日本カンパニーの昨年3月時点の雇用障がい者は、身体障がい重度の方が46人、重度以外、つまり軽度の方が63人、知的障がい重度の方が4人、重度以外が66人、精神障がいの方が11人ということでありまして、合計190人となっています。

この雇用障がい者を雇用率算定のカウントで表すと、例えば社保適用の重度身体障がい者の24人は2倍カウントされますから48カウントとなりますし、短時間の重度身体障がい者の22人は1倍の22カウントとなります。また短時間の重度以外の身体障がい者の32人はカウントになりませんでした。

このようなカウント算定をすると、昨年3月時点の西日本カンパニーの障がい者雇用のカウントは140.5カウントということになります。この140.5カウントを、常用雇用労働者、つまり社会保険適用労働者の7,033人で割った1.99%が西日本カンパニーの障がい者雇用率ということになりまして、法定雇用率1.8%は達成をしていました。法定雇用率をクリアしていますので、オーバーしている部分については、国から調整金をいただいているという事になります。

しかし、このままの状況を2010年7月の法改正後に置き換えるとどうなるかということですが、短時間の重度以外の身体障がい者32人は0.5ですから16カウントなり、短時間の重度以外の知的障がい者39人は19.5カウントとなりまして、全部で176.0カウントとなります。カウント数としては増えますが、短時間雇用の14,902人の1/2算定数が分母に入ってきますので、雇用率としては85カウント不足の1.21%となり雇用率は未達成ということになります。この場合の納付金は一人不足につき月額50,000円ですので、この西日本カンパニーだけをみても、年間で約5,000万円の納付金が発生することになりますし、仮にイオンリテール全体でも同様の状況となれば、数億円の納付金が発生するという、企業としては非常に厳しいこととなります。

この納付金の負担もさることながら、私どものような地域の中で店舗を構えて営業する地域密着型の業界においては、特に最近話題となっている“企業の社会的責任(CSR)”として、その地域での雇用を生み出すという社会的責任を果たすことはとても重要なことではないかと思っています。

とりわけ障がいがあり、就労困難な方を、企業として雇用し、社会的自立を支援するということは、非常に大きな企業の社会的責任だと思っています。

当社としては、納付金発生以上にその社会的責任を果たしていないということ自体に危機感を覚え、経営状態はたいへん厳しい状況にありますが、とにかく最低限の雇用率 1.8% は必ず達成しようという目標を立てました。

またカンパニーの 80 店舗のすべての店舗で 1.8% の雇用率を達成するというのが二つ目の目標でございます。そして雇用カウント数は 261 という目標を設定しました。85 カウント足らないということは社会保険適用従業員で 85 人不足することでありますが、短時間雇用に直すと 170 人を採用しなければならないという計算になります。

雇用のプロセスとして、この図は中途採用選考のフローを表しています。障がいをお持ちの応募者の方が、独自に当社の採用チラシなどを見て応募に来られた場合やハローワークや福祉施設を経由する場合を表しています。いずれの場合でも書類選考から一次選考の面接試験や筆記試験は実施いたします。

中途の採用選考の場合は、時間給社員、いわゆる短時間のパートタイマーさんとしての採用実績が多いのですが、日給月給の正社員という形での採用もあります。

一次選考・二次選考に合格すると、トライアル雇用として採用して、三ヶ月後には常用雇用としての社員形態となります。

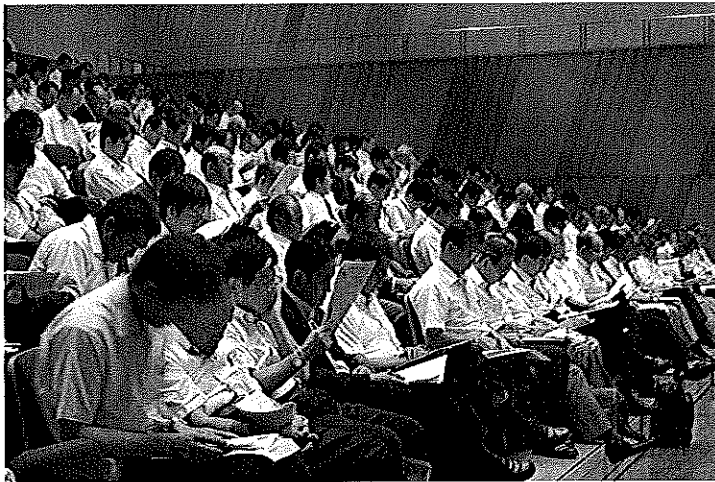
また福祉施設とか、ハローワークを経由して応募される場合では、極力、就労体験学習をやっていただくことをお願いしています。

次の図は新卒の場合です。支援学校の応募者の場合は、C-STEP のような各自治体にある障がい者の雇用支援センターとの連携をお願いして、就労実習・就労体験学習の調整を実施しています。そして、書類選考・面接・筆記試験という中途採用と同様のフローを取らせていただいています。

大学・普通高校卒業生の場合も就労実習を希望する場合は、出来るだけ実習を受けていただきたいと考えております。

就労体験実習においては、原則的には 1 週間から 2 週間ほどの実習を 2 回受けていただき、色々な仕事を経験する中で、こちらの表の店舗実習評価表を用いて、その仕事ぶりを評価するようにしています。

店舗実習で特に評価するポイントは、まず“挨拶ができること”、“言葉遣い”、それから“身だしなみ”、“コミュニケーション能力”、“指示や注意に対する接し方”があります。また“時間が守れる”とか、“作業の手際が良いか”とかもありますが、“働く意欲がある”とか、“体力の問題”も大事なことだと思っています。



ています。

次の表は支援学校卒業生の雇用の考え方ですが、一つ目としては、毎日付き添いがないと会社に来れないというのでは困りますので、“自力通勤が可能であること”と考えています。二つ目が身体障害者手帳や精神障害者保健福祉手帳、知的障がい者の療育手帳などの“障害者手帳を持ってる”ことです。

三つ目が“支援学校・支援機関からの推薦がある”ということです。これはとても大切なことだと思います。例えば支援学校の生徒さんですと、その子は学校で先生達と一緒に過ごす時間が長いわけですから、その子の特性をよく把握されている先生からみて、その企業の仕事が可能かどうかの判断はとても重要だと思います。

四つ目が先ほども申し上げました、原則 1 週間から 2 週間の就労体験学習を 2 回受けることです。これはあくまでも原則ですから、1 回だけの実習の場合もありますが、実習は多いほうがマッチングには有効だと思います。

五つ目は週 20 時間以上の就労が可能であるということです。これはやはり労働者としては、最低限の雇用保険の適用が可能でなければならないと思います。当社の場合には週 20 時間未満のパートタイマーさんも結構いまして、それはご本人さんのご都合でそうなっている場合が多いのですが、支援学校卒業のみなさんについては週 20 時間以上は勤務してほしいと思います。

また本人として、もっと長時間の就労が出来るという方については、週 30 時間以上の就労により社会保険適用の雇用形態も歓迎したいとは思っています。やはり社会保険適用となると、社会的な自立がある程度は可能になると思いますので、そのような働き方をしてほしいとは思っています。

六つ目として、先程も言いましたが、採用選考の際には筆記試験は受けていただきます。原則として筆記試験は、当社の短時間雇用社員用の試験科目を受けていただきますが、会社に入社し、社会人になるのだという自覚を持っていただくためにも、必ず受験していただくことにしています。

また採用後には仕事を教えなければなりません。そのために必要な読み書き能力の見極

新卒の場合、当社への志望を持っている方については、エントリーシートを出していただいて、志望動機とか、仕事への関心度、将来の夢とかを、書ける範囲で本人に書いてもらっています。このようなエントリーシートを使うことで、会社に入って仕事をするという意識や、意欲を持っていただく為には有効ではないかと考えています。

めを判断する必要がありますので、筆記試験は必要なものだと考えます。

七つ目としては面接試験です。通常の面接試験は本人との面接で実施されますが、支援学校卒業生との面接試験は家族や支援者の同席も可能だと考えています。これは本人が十分答えられないということもありますが、例えば仕事や人間関係でのトラブルなどが発生した場合には、家族や支援者の協力が絶対的に必要になることがありますので、その点を含めて、面接の時にちゃんと話し合いをしたいと思っております。

八つ目としては、採用後に家族や支援者との連絡を定期的に行うことができるということです。家族の方や支援者との生活面も含めた話し合いや連携は欠かせないと考えています。またトライアル雇用とその期間中のジョブコーチの支援をやはり活用していきたいとは思っています。

最後に私どもは小売業でございますので、お客様に商品を買っていただき喜んでいただく、そのような業種に求められるスキルを持っていただくことは必要ではないかと考えます。つまり明るく素直で真面目なスキルは絶対的にも重視しています。

現在イオンではさまざまな障がいのある従業員が働いています。聴覚障がい、視覚障がい、下肢・上肢障がいなどと、さまざまな障がいのある方を受け入れるために、会社として大事なことは、障がいのある方を受入れるための職務創出と言いますか、それぞれ異なる障がいの違いがあっても、それをこなすことができる仕事をいかに創り出すかということだと思います。

次に大阪府下の店舗の障がい者雇用の取り組み、特に C-STEP と連携した雇用活動をご報告いたします。

大阪府下には店舗が 15 店舗ございますが、そのうち法改正後に雇用率が未達成となることが予測される店舗がありまして、その内の 9 店舗をリストアップ致しました。

リストアップしまして、C-STEP に就労体験実習のエントリーシートを提出いたしました。今日資料の中に、こういう 2010 年度支援学校等の生徒職場実習受入エントリーシートというものが入っていると思います。こちらのエントリーシートに 9 店舗の受入れ人数や、障がいの種別、実習する部署、実習時間、最寄りの交通機関を記入して提出致しました。

C-STEP はそのエントリーシートに基づいて、職場体験実習の 9 店舗の近隣の支援学校の方に回って調整していただきました。

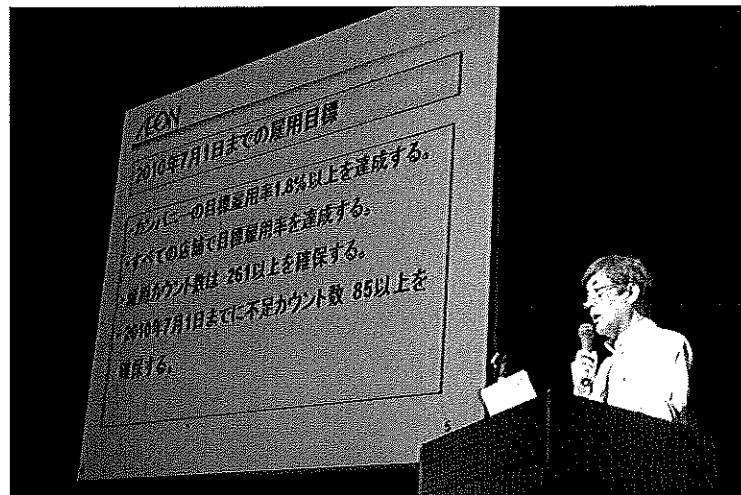
このリストアップした店舗とのエントリーシートを基にした調整が 6 月～7 月に行われまして、実際に就労体験学習を始めたのは 9 月からでございます。出来るだけ 12 月までには就労体験学習を済ませて、採用選考から内定までを 12 月中には出したいとの計画でしたが、色々な都合で 2 月までのびた方もいらっしゃいます。

就労体験実習が終了してから、イオンへの就職希望者から当社の就職希望エントリーシート出していただき、そのエントリーシート、店舗実習評価表を参考に採用選考試験を実施しました。そして合格者に内定通知を送りまして、今年 4 月までに 16 人の内定が決定したということです。

この4月にはトライアル雇用で16人が入社して、現在10店舗に配属されています。そして7月にはトライアル雇用から本採用にさせていただいたという状況でございます。

本年7月の雇用障がい者の状況ですが、従業員数は昨年の3月とかなり変わっております。この7月の状況はどうなっているのかというと、先ほどの3月と同じような表がありますが、身体障がい者の重度が59人、重度以外82人、知的障がい者の重度が6人、重度以外が109人、精神障がい者が14人となっていて、全部合計すると270人となっています。

昨年の3月の190人から1年間で80人増加したということでございます。主には軽度の知的障がい者や軽度の身体障がい者の短時間雇用者が増えています。この内の約半数が支援学校を卒業された方となっていて、障がい者カウントとしては236カウントということで、これは目標の261には達成しませんでした。



そして障がい者雇用率はこの236カウントを常用雇用労働者で割ると1.67%ということで、大変残念ながら目標は達成していません。法定雇用率が未達となったのに、ここで発表していいものかどうか、ちょっと考えましたが、こういう状況でございます。

カンパニーとしては雇用カウントとしては19.5カウントの不足でございますが、大阪府下15店舗はC-STEPのおかげで何とか68.5カウントが確保できまして、正社員が1,828人、それから、コミュニティ社員さんが3,394人の0.5で1,697カウントですから、雇用率は3カウントオーバーの1.92%の達成をさせていただきました。

これからどのようにするかということですが、もちろん今年も、できるだけC-STEPのような組織に入っていただき、支援学校中心に採用に取り組んでいきたいと思っております。

今年80人採用しましたし、その前からの障がいのある従業員が社内にはたくさんいます。私どもに入社いただいた方については、当社のいろんなお仕事していただくわけですし、その仕事をある程度きちんとやっていただく必要があります。

私どももさまざまに努力をして、障がいのある従業員、個々人のスキルアップしていく必要がありますが、彼らの能力アップをすることによって、短時間雇用契約から社会保険適用の雇用契約の形をどんどん作っていききたいと思います。

そうすることによって、カウント数としてはもちろん上がりますし、ご本人に取りましても、社会保険が付与され、ひいては個々人の方の社会的な自立にもつながります。

私どもとしても、やはり、採用したからにおいては、個々人の方を短時間雇用だけでなく、出来る方については社会保険適用の形までレベルアップしていくことが当社の務めであると考えます。

障がい者の方を採用する場合、本人と仕事内容がマッチングしないままに入社してしまうと、ご本人も非常に辛い思いををすると思います。その意味からもマッチングは非常に慎重にやるべきだと考えます。

最後に、受け入れ後の感想・成果についてですが、まず良かったことということは、地域とのネットワーク構築ができたということです。

今まで、店舗の担当者は支援学校の熱心な先生に訪問に際しては、採用しても大丈夫だろうかとか、断るのはまずいのじゃないだろうか、というような疑問や戸惑いがありましたが、店舗と支援学校の間に C-STEP のような支援センターが入るということで、安心感が生まれたと思います。また、当社で必要な人材を採用するための連携が、うまく取れたのではないかと考えております。

それから、障がい者採用を通じて、障がいに対しての知識や理解が深まったということです。特に就労体験実習を通じて、その方ご本人をきちっと見るということは、障がいの程度や特性とかを理解するということには非常に役に立つことでした。

それから、障がいのある従業員を採用して、職場の身の回りに障がいのある従業員が存在することで、従業員間の気配り思いやりの意識が向上したということです。

私たちは小売業ですから、お客様に対する接客サービスというのは、思いやりや気配りが必要です。今まではマニュアルだけで、そのような接客サービス向上教育を受けていましたが、身近に障がいのある方が居るだけで、自然と思いやり気配りが出てくるのではないかと思います。

また、ちょっと思いすぎかも知れませんが、売り場において、障がいのある方が働いている姿をお客様が見て、イオンは障がい者を採用する企業として良い評価も得られることも期待していますし、お客さんからの声でそのような評価が上ることで、従業員もそれを聞いて、あっそうか、やっぱりそういうことは大事なことなんだなということを、一人一人が気づくことは、従業員教育としては非常に大きな意味があるのではないかと感じたりもします。



問題点としては、ハートビル法という、スロープとか点字ブロック、障がい者のトイレなどの設備を備えた建築物への補助金に関する法律がありますが、その法律ができる前からの古い店舗では、

階段部分や通路幅、トイレ設備が十分でないといった問題があります。

障がい者の採用はしたいが、このような設備の問題はクリアしなければなりません。

それから、障がいのある方も仕事をする喜びを持ちたいとか、みんなの役に立ちたいとかの労働に対する意欲を持っていると思います。職場の同僚は、そのことに対する理解を深め、職場全体で受け入れる体制づくりが必要であると考えています。

私は人権啓発室という部署にいまして、普段は従業員に対する人権に関する研修を担当しています。当社では正社員、パートタイマー、アルバイトも含めた全従業員の人権研修を年2回実施していますが、昨年度の1回目の人権研修は障がい者の問題を研修させていただきました。そして、今年も障がい者問題の人権研修を実施します。

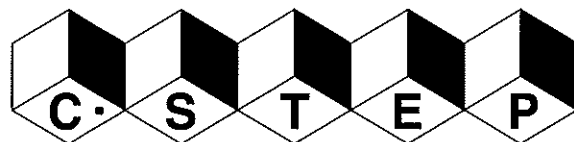
障がいのある従業員を受け入れる場合、暖かく受け入れる環境づくりが大事です。そのためには、事前に研修等の学習をして、障がい者に対する理解を深めて、障がいのある方がイオンに入って良かったと思える環境の中で迎える必要があります。

そして定着率の問題ですが、障がいのある従業員と定期的な面談の必要があります。そのためには、彼らとの普段からの人間関係づくりが大切です。自分の言いたいことがきちんとと言える、そういった関係づくりが普段から出来ていることが大事かと思います。

私の話は以上でございます。頑張りましたが結果的には雇用率目標は未達成でございました。今年度も引き続き障がい者雇用には取り組んでまいりたいと考えています。

今回の私の発表の中で、少しでもご参考になる点があれば幸いです。

ありがとうございました。



CAREER SUPPORT & TALENT ENHANCEMENT PLAZA

社団法人

おおさか人材雇用開発人権センター

〒540-0028

大阪府中央区常盤町1丁目3番8号 中央大通FNビル14階

TEL(06)6940-6600 FAX(06)6910-6033

<http://www.c-step.or.jp>