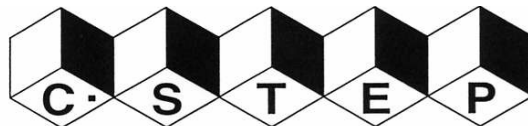


C－S T E P 労働政策研究会

●第2回研究会テーマ●

特例子会社をつくろう



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

(URL=<http://www.c-step.or.jp>)

■第2回C－STEP労働政策研究会

○日 時:2005 年8月2日(火)

○場 所:A' ワーク創造館 2階研修室

テーマ:「特例子会社をつくろう」

1. 第2回研究会のテーマについて

(1)テーマ主旨

その是非論はともかく、障害者特例子会社が急速に増加し、障害者雇用における受け皿となっています。2002 年の「障害者雇用促進法」の改正により、①特例子会社の設立要件緩和がなされたことと、②適用除外率の一律 10%引き下げにより法定雇用率が低下した企業に対して、国が特例子会社の設立を促していること、が特例子会社設立の大きな追い風の背景にあるようです。

こうした潮流の下、企業会員を中心とするC－STEPにおいて、より後押しができる「C－STEPソフト」の開発ができないものか、そのような思いで、元気のある？、やや乱暴な？、「特例子会社をつくろう」というテーマを掲げました。

(2)テーマ小項目

- ①地域就労支援事業における障害者への支援
- ②障害者雇用における機会拡大方途と企業における様々な課題
- ③特例子会社での雇用拡大に特化して
 - …1社で可能なことから
 - …業界、異業種、JV、市民の協力、地域ぐるみ等で可能なことから
- ④その雇用機会拡大のためのC－STEPソフト
 - …障害者に対して
 - …特例子会社の設立拡大に対して
 - …新たな政策提言や地域就労支援型モデルづくりについて
- ⑤設立促進に向けたC－STEPの役割と研究会の成果還元

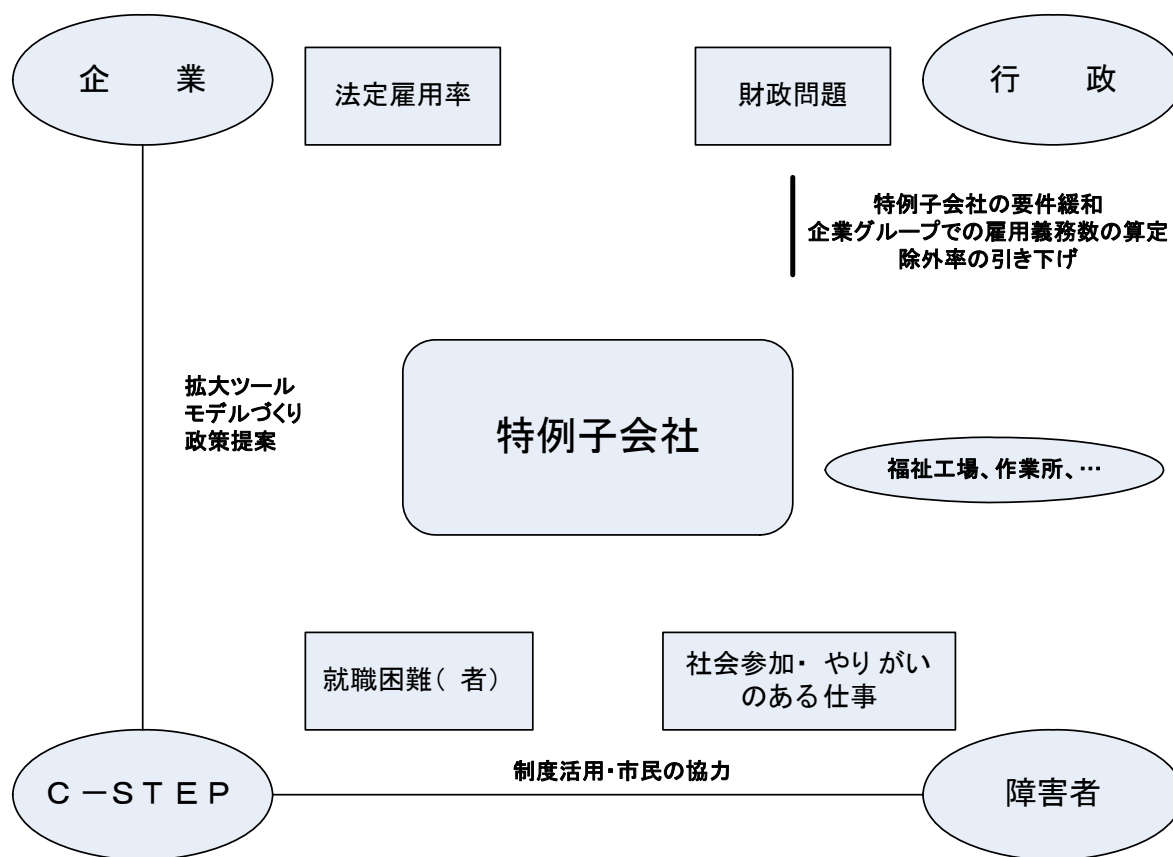
(3)特例子会社を巡る構図・視点

一般民間企業は、常用労働者数が 56 人以上の場合、障害者の雇用比率が法律で定められた 1.8%（＝法定雇用率）以上であることが義務づけられ、C－STEP会員企業もその対象となっています。

一方、C－STEPは、大阪府や府城市町村が取り組む地域就労支援事業において、障害者をはじめとした就職困難者の就労支援に大阪府や市町村と連携して取り組んでいます。

こうした障害者雇用並びに特例子会社を巡るいろいろな見方を整理し、図 1 に示しています。

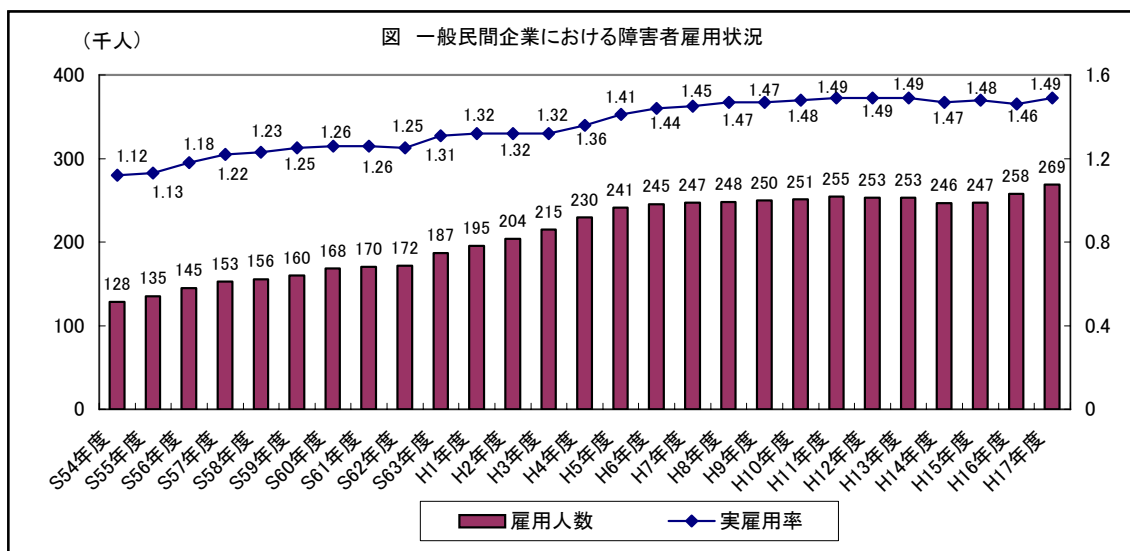
図1 特例子会社を巡る構図・視点



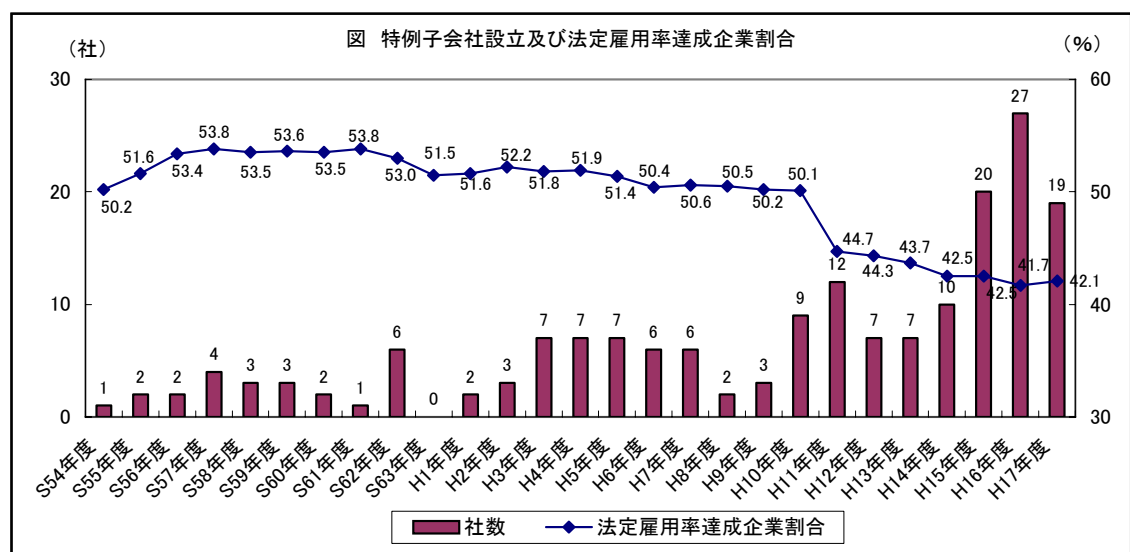
(4) 障害者雇用の基本データ

一般の民間企業における障害者雇用の状況並びに特例子会社の設立推移を図2に示しています。これを見ると、障害者の実雇員人数及び雇用率もじわじわと上昇傾向にあることが見て取れますが、法定雇用率の引き上げ等に起因するところもあり、近年の法定雇用率達成の企業割合は、平成10年の50.1%から低下し40%台前半を低迷しています。それと、近年は特例子会社の設立が急増している状況となっています。

図2 障害者雇用の基本データ(一般民間企業)



注)雇用人数は、重度障害のダブルカウントを含む。



出所)東京労働局HP掲載データ加工
 ※平成17年度は11月までの設立数である。

目 次

■C－STEP労働政策研究会について

C－STEP専務理事 内海 義春

■第2回労働政策研究会：テーマ「特例子会社をつくろう」…………… 1

1. 第2回研究会のテーマについて…………… 1
2. 研究会発言要旨…………… 3

■障害者雇用シンポジウム……………19

■参考資料

1. 特例子会社リスト……………25
2. 障害者雇用率制度における特例子会社の拡大について……………29
3. 障害者雇用促進法の改正の概要……………34
4. 除外率の引き下げについて……………40
5. 障害者の雇用の促進等に関する法律（抜粋）……………42
6. プライバシーに配慮した障害者の把握・確認
ガイドラインの概要－事業主の皆様へ……………47
7. 特例子会社の経営に関する調査の概要……………55



2. 研究会発言要旨

●第2回目の労働政策研究会、大変元気のあるテーマで、『特例子会社をつくろう』というテーマで進めて参りたいと思います。ご存知のように、障害者の方々の就労や雇用問題で一定の役割を果たしている特例子会社は、かつては“障害者を差別する制度”という批判が特例子会社についてはあったのですが、今は私の認識では、現実対応としてかなり評価される制度になってきたように思います。その中で、特例子会社の歴史として30年以上になる訳です。全国的にも180ぐらいあり、特に最近では、ご存知のように従来の身体障害者の方々の雇用を特例子会社を活用して行う、ということから知的障害者をかなり雇用してきたということと、合わせて2002年の障害者雇用促進法の改正に伴って、要件緩和がなされたという事で、かなりの企業にとって特例子会社が作りやすくなって、追い風となっていることも事実です。

そのような状況の中で、これからさらに上をいく“特例子会社をつくろう”という事は、やや乱暴なテーマでございますけれども、広がりを持っていきたいということで、このテーマにそって話を進めて参りたいと思います。宜しくお願い致します。

●それでは、資料確認をお願いできたらと思います。本日、追加でいくつかの資料を足しております。小頭社長の方から6枚もので、障害者雇用の取り組みと実践の5頁の資料を頂いております。それから、村上さんから大阪府雇用推進室発行の「ワークバイおおさかー平成17年夏号」の特例子会社の特集、春号にも特集が載っていました。夏号は松下電器産業㈱の取り組みだったと思います。それから、黄色い紙は、来週、「知的障害者の就労支援－現状と課題－」と題してシンポジウムがありますが、その案内です。これは企業から見たというよりも、さまざまな立場から見た障害者の就労ということで、近くのヒューマインドで、「こんな取り組みもあります」ということで、追加の資料ということで入れさせていただいております。あと、瀧本さんの議事録の報告以外には、レジュメ右下にあります、資料1から10まで、10種類を「別紙」という形で入れさせて頂いております。ご確認のほど、お願いいたします。

それでは、フリー討論に入っていきたいと思います。フリー討論も①から⑤まで、テーマ設定（前掲「(2) テーマ小項目」参照）しておりますが、①と②が一つのグループ、③と④が一つのグループというところでございますが、レジュメの右肩にフロー図のようなものを入れてさせていただいております。それでは、内海専務理事のほうから解説と進め方をお願いします。

●「特例子会社を巡る構図・視点」（前掲図1）ということで、これは清水次長と私の討議の中で作り上げた特例子会社を巡るいろいろな見方を整理したものです。企業・行政・障害を持った方々の当事者と、そして、我々C－STEPという4つのエリアを配置しました。真中に特例子会社を置きまして、どういうアプローチの仕方がなされているのかなあということで作成しています。企業の方も来ていただいているので、企業の特例子会社の最大目的というのは、「法定雇用率をキープすること」という、率直なところがあると思います。もちろん、いろんな“思い”を持ってやっておられると思いますが、まず「法定雇用率ありき」だと思います。

しかし、一方では、現実、大阪でも20数社しか出来ておりませんし、どの企業を見ても、大半が超大きな企業です。これは何かというと、いろんなハードルがあるわけですが、ノウハウとか、作り方が分からないとか、財政的な問題がいろいろしんどい。ある意味では、超大きな企業で、比較的財政が豊かな企業でなければ、なかなかハードルは低くはないというのが現実だろうと思います。

その中で、行政は「より作りやすく」といって、特例子会社の要件緩和を、グループではどうなのだと。もう一つは、当社の方ではそうでしたが、特例子会社を作らなかったら、現実には無理だというのは、おそらく、先ほど少し申し上げましたが、知的障害者の方を中心とした障害者

雇用の特例子会社がいま主流になってきていますから、企業が求めている、あるいは、自立促進…言葉が悪いのですが、非常に雇用しやすい障害者の方は減ってきている。自社の中で雇用するのには、こういう労働市場が少なくなっている状況の中で、特例子会社を作って知的障害者を中心とした、自社で雇用を抱えることがなかなか困難な人たちを、特例子会社で、しかも大量に雇用していくという事が、どうも企業側の中から、現在は起こっているのだと思うと思います。

逆に障害者の方々から見ますと、資料にございますけれど、地域就労支援事業とか、C－STEPのスキルアップ事業の中で、障害を持った方々が来られていますけれど、特例子会社はある意味あこがれで、ハードルが高いところです。なかなかそこに雇用されるというのは、しんどい、言葉は正しいかどうかわかりませんが、障害者の中でも能力が高いエリートが、企業が使いやすい人達が、特例子会社の中におられる。そんな中で、自立したい、就労したい、自己実現したいという就職困難者、いわゆる就労のハードルが高い人達の、障害者雇用の受け皿としての特例子会社というのは、なかなか厳しいものがあると思っています。

そのような状況の中で、我々、C－STEPとしては、短期間のスキルアップ事業等によって、当事者の方々に我々はパイプがあるわけですし、もう一つは我々の社団の会員になっていただいている企業があるわけですから、この辺に我々が企業側も解り、障害者の方々の事もちゃんと理解できた中で、特例子会社を、ひとまず作ると言いましたけれども、もう少し、モデル作りとか、政策提言とか、いろんな事ができないかなという話しができればなあと、思っこの図を作らせていただきました。

ある意味では、全体像を語ったわけですが、そこにいくまでの道筋でも結構でございますので、5つの視点で、みなさん方のそれぞれのお立場で自由に討議をしていただけたらと、思います。以上でございます。

●申し上げましたように二つの機会の拡大、つまり、特例子会社そのものを設立し、拡大していこうということと、雇用機会を拡大していこうということ。その根拠には資料 1 にもございますように、昨年の地域就労支援事業の報告書、推進協議会の資料をコピーさせていただいておりますけれど、実数で 580 人の障害者を地域就労支援事業で相談対応しているという数字があります。就職率というということでは、地域就労支援事業における就職率はよくありませんが、相談者数 580 人は延べ人数ではなくて、実数ということです。

そういう中で、企業を中心とするC－STEPで、どんなことが出来るのだろうか、どんなことが課題なのだろうか、①と②のフリー討議のテーマです。③も④も一緒に討議してもらったらいと思います。③と④は特例子会社での雇用拡大に特化して論議していただいたら、4 つ目は府の雇用機会拡大のためにC－STEPというところが、どんなソフトが出来るのだろうかということで、特例拡大の中で、2002 年に設立されたクボタワークス㈱の小頭社長に来ていただいておりますし、府の商工労働からは障害者雇用の専門家の村上さんにも来ていただいているところです。どなたからでも、結構でございますので、ご意見なりお願いします。

●私が今日持ってきた資料は、2004 年、「地域仕事づくりフェア」をヒューマインドでやったとき、話をした資料を補強してお持ちしました。また今度、9 月の障害者雇用促進月間に香川県のほうで、障害者雇用の実例ということで、講演を頼まれており、その資料を少し割愛して、今日はお話いたします。

ここに書いてあるのは、内海さんの方からもお話しがありますが、特例子会社は、結構“我が儘”なのです。大手の企業が作って、補助金を貰う、社員は良い人を雇ってやろうと、良いところ取りをしているのです。これは問題発言に近いのですが、下手をすると、これから先（特例子会社を）作っていこうとするときには、簡単に働けて、あまり手間ひまかけずに一生懸命やってくれる人たちは、だんだん減っていくという状況に近づいている。一緒にやっている障害者雇用

の会社を見ても、非常に高いハードルの採用・選考をやっておられます。

当社は、人権の視点で作った会社ということもあって、「来たらみんな採れ」という格好でやっています。だから、C－STEPからの人も含めて、一生懸命採用をするのです。そういう採用の形態を取ると、後で退職にいたるケースがあります。C－STEP経由や西成ウイングから、近場で採用した人を中心に3名の人が退職されています。

現在19名の人が働いておられます。今、C－STEPの人材養成事業で一人、地域の障害者育成会みたいところから一人、二人の人が職場訓練に来ておられます。どんどん、訓練をしてもらおうという形で、職場の提供も図っております。まだまだ、そういう意味では障害のある人が、すんなり企業に“めぐりこめるか”といったら、そうではない。

●どうしていったらいいかといえば、もっと、もっと、「アメとムチ」の両方を強くしないと進みませんよーということを言っております。もちろん国の施策で1.8%もあるので、これを早いこと2.0%にすれば、それだけで、もっと進むのではないのかな。こういうことを障害者の団体にはよく言っております。今、1.8%を達成している企業が56%、平均雇用率が1.46ぐらいでしたか、達成してないのに上げてどうするのかといわれますが、今、罰金は一人足りないとい月5万円でしたか、年間60万円です。これを倍にしたら進むのです。重度の場合で倍付けですから、一人雇って10万円の罰金を免れるのです。

このように雇用率を達成していない企業がたくさんあるわけで、罰金を増やしてやれば、もっと減ると短絡的に言えますし、逆に言ったら罰金は国庫に入れるのではなくて、雇っている企業に対する助成金に使っていくのだから、税金がない行政としても、無い袖は振れないと言っていないで、罰金を徴収して、それを（雇用率を達成している企業に）まわして行くことで、循環させていくことで、もっと、もっと進むのではないかと考えております。

●今、なぜ特例子会社（の設立）が進まないのかというと、知識が無いからだと思います。やってみたらこんな助成金があるよと、こうやって作って見たら、仕事さえあれば一仕事がないと採用をした人達を馬鹿にしているみたいで悪いのですが、仕事さえあれば採用してやれば、絶対に儲かるというか、トータルで考えればメリットは大きいと思います。そのメリットをもっと助成金を増やすとか、今は助成金の申請書もすごく手間がかかるのですね。当社は特定雇用開発助成金で4,000万円もらいました。そうすると東京まで出向いて行って、すごい資料をいっぱい作って、そうしたら東京から検査にも来る。そのハードルが邪魔くさいとか、人をたくさん張り付けないといけないということで、作られていないのだと思います。小さなところで作ってみて、簡単に助成金も貰えて、実は儲かるということになると、もっと、もっと、雨後の筍のように出てくると思うけど、実際、中小が取り組まないということは、内海さんが財政、財源という言い方をされたと思いますが、人材も財源、人も財源、知識がある人がおれば手続きが進む。ちょっと仕事をもってくれば、人が雇える。事業を始めれば、次の仕事がまた取れるということで、まず、最初の回転をつけるために仕組みが要と思います。そして、C－STEPなどで「こんな仕事があるで。皆でやらないか」という事で手を上げさせれば、やりだす。やりだしたら、自分でコマみたいに自立して回り出す。そしたら、手放していけば、また次の事業が始まる。今は、「どうしよう、こうしよう」と、議論ばかりで実行がなかなか伴っていないような気がします。

●いくつか「テーマ」、「課題」を出していただけたかと思います。次ぎに村上さんをお願いしたいと思いますが、いま、小頭社長から出して頂いたテーマの一つには、仕組み・実行がありました。しかし、高いハードル、低いハードル、適用率という辺り、企業の方には、また後で意見を頂けたら有り難いと思います。それと、これも企業の方だと思うのですが、仕事さえあればという話がありましたけれども、「仕事さえあれば」というところで、たくさんの課題をお持ちだと思います。もう一つ、村上さんをお願いしたいのは、要するに「障害者雇用促進法」は、つい

この間、国会を通ったばかりで、一部は 10 月から、基本的には来年 4 月には一斉に開始されます。乱暴な意見もありましたけれど、制度の課題とか、除外率の 10%が業界にどのような影響を与えているのか、いろいろ含めて少し、お話を頂けたらと思います。

●この 6 月末に国会で「障害者雇用促進法」の改正が可決されました。今回の主な改正点は精神障害者の方々について、実雇用のカウントに入れようという事で、“雇用義務”という形の法律ではなしに、単純に雇用率で精神障害者の方々を、例えば一人、ただ、短時間雇用の精神障害者の場合は 0.5 人カウント、初めて 0.5 というカウントになるのですが、このやり方は、知的障害者の雇用率の場合と全く同じで、知的障害者の方々の場合も当初は実カウントだけに入れ、現在では、身体とか知的とかは義務があるという事です。これが、今回の改正の主な内容です。

いま、小頭社長がいわれました、「罰金」というか、正式には、法律の概念から言うと罰金というか、雇用率達成という事からみる罰金は無いのですが、一応 5 万円 (1 月・人) という事です。5 万円の使い方ですが、達成されている企業には、その 5 万円のうちいくらか 27,000 円、21,000 円という形で、超過して雇っておられる企業には調整金、報奨金という形でお渡しします。あと、残った分については、納付金制度による助成金ということで、いろんな助成金制度を作っております。ここで、一番のネックは、先程もいわれましたように、手続きが煩雑です。これは、企業から何回も言われていることで、これについては、ある程度国の中で整備はされているのですが、書類関係があるので、なかなか進まないというのが実際の問題です。

それ以外の流れですが、本年度、大阪の雇用率は 1.49 ということで、昨年度から全然変わっておりません。国のほうは 1.48 が 1.46 という事で下がってきております。ただ、実数は増えております。全国レベルで、約 1 万人増えているのですが、雇用率で言うと 0.02 下がっております。大阪の場合は 500 人ぐらいが増えているのですが、雇用率は横並び、これは何を意味するかといいますと、16 年の段階で除外制度、資料にも付けている別紙 3 の方で、除外制度の見直しは 14 年度にありまして、16 年度から実施ということで、全ての業種について 10%のポイント下げていこうということで、全国レベルで 1 万人の雇用増があったのですが、分母・分子の関係で、分母が増えましたので、いくら分子（障害者の雇用）が増えても実質雇用率が下がったという国の見解があります。この除外制度は最終的には除外項目はゼロにします。ただ、16 年度に 10 ポイント下げたのですが、17 年度はさらに 10 ポイント下がるかということ、それはないのです。あくまでも、国の審議会の中で、業界団体と話し合いをされて、次回、何時また下げるかということで、17 年度はこのままの状況なのですが、国の方から情報が入ってきていませんので、次回、除外率を下げるのは何時かというのはわかっておりません。これが現状です。

それと、もう一点、特例子会社の関係ですが、資料の別紙 2 にもありますが、現在、2004 年 12 月末現在で 160 社ございました。大阪では 15 社、親会社で申しますと、20 社、大阪で実際に特例子会社の所在地では 15 社なのですが、親会社では 20 社です。最新では、174~175 社になります。14 社くらい増えているということで、どんどん増えております。国の内情をいいますと、労働審議会の中でも特例子会社制度をどんどん活用をしたらどうだという話もあります。もう一点、除外率制度で 10 ポイント下げたということで、その不足している企業が（雇用率を）達成するための指導として、厚生労働省の考え方は、「特例子会社を作りなさい」と指導をしています。基本的には法定雇用率達成の指導ということで、大企業を中心としまして、300 社以上なのですが、未達成企業については厚生労働省の方から雇い入れ計画書を出させて達成させます。雇い入れ計画書でなかなか達成していないところは、公表を前提とした指導になります。最初の指導は、各都道府県の職員ではなくて、厚生労働省の本省の職員が入って企業を指導します。その指導を受けて、本年度もまた、大阪府では 2 社公表されましたが、そういう形で指導されます。指導の一貫として何種類かありまして、基本的には「1.8 をまもりなさい」という指

導ですが、現実問題として、すぐに守れないということがありますので、1 点目は、全国平均は、いま 1.46 ですが、まず平均まで行きなさいということが指導されます。1.46 をクリアすれば公表なし。2 点目は「1.20 を守りなさい」ということで、いろんなことをしてようやく 1.20 になった場合、その段階で公表はされません。3 点目は、「特例子会社を作りなさい」という指導です。特例子会社を立ち上げた段階で公表はなくなります。そういうことで、何種類かの指導の中で、「特例子会社をつくれ」という指導をやっております。つい最近、雇用促進法の改正がありまして、それに伴って国のお金の確保、労働局の方に、特例子会社設立の勧奨という形でやっていきなさい、と文書で流れています。国の考え方としては特例子会社をどんどん作っていきこうという流れになっております。

●行政としての大阪府、特に国の動きを説明していただいたのですが、村上さんの話の繰り返しになるかも知れませんが、別紙 2 資料に 169 という数字を入れておりますが、ここには、南海ハートフルサービスも抜けていますし、トーヨーリファインも抜けていますので、どんどん増えつつあるということです。“増えている”という全国的には大きな流れがあると思います。別紙 4 の特例子会社に関する特例の拡大について北海道労働局となっておりますが、これはクボタワークスさんが作るきっかけになった特例拡大、特例子会社が作りやすくなりましたと言う時に法が変わって、2002 年からぐっと特例子会社が増えはじめる。北海道労働局のものがコンパクトだったのでそのまま持ってきました。

先ほど小頭社長が指摘していただいたところ、企業の方から、同企連の動き含めてお話いただければと思います。仕組みの問題、知識の問題、行動力の問題というテーマ出ししています。やはり、高いハードルを低くすると適応率（定着）が悪くなる。誰でも入れていたら上手くいかないという問題。根本問題の「仕事さえあれば」といった発言にもあったように、なかなか障害者を入れる職場・職種・職域に困っているのだということです。それから専門の担当者がいないのだから知識の問題でも様々あるかと思えます。

病院協会を代表して来ていただいているわけではないですが、病院はやっぱ大変なのだと思います。この研究会のお願いにあがった時も、山田さんは「本部と現場は違うのだ」ということを言われていましたが、済生会の取り組みや、課題をお教え頂けたらと思います。

●済生会は、雇用率は平均ぐらいですかね。全国法人ということなので、東京都の品川公共職安に届をしています。実際の雇用率と言うのは、各都道府県の済生会で雇っている数をそれぞれの計算方式で出して、本部にまとめたもので、品川の方に出している状況です。反則と言いますか、毎年かなりの金を払っているようです。今年初めてその辺の会議にも出席しまして、大阪では序々に進めていこうかと思っておりますが、まだ、途に付いたところです。

病院というのは今まで特別の業界という意識が非常に強くて、受け入れると言う気持ちがなかなかなかったのです。泉南病院を建てるときに府からのご指導をうけながら、“自分ところで雇えないところは、企業に就労支援してもらおう”という形での企画提案方式でやらせてもらったことがあります。それで今、知的障害者の方の就労支援をやっていただいています。そういったことから始めまして、現場の方には、「障害のある人をいかに雇ったらいいか」「そんな仕事できるの？」という基本的な部分での認識・知識がない。また、障害者雇用に関わったことのある職員がいない。今、人権研修を行いながら、そういう話を 4 年間進めてきましたけれども、徐々に障害者雇用をしていかなければならないという機運が、少しずつ出てきたと思います。私も病院の事務長と話しをしながら、協力をしてくれるようなところをまず探しに行っている状況です。受け入れ側の「どうしたらいいの？」ということが、先ほどのお話にもありましたが、いろんな手続きなど、そのようなことがあることすら知らない。障害者の人を雇う場合、面接はどうしたらいいのか分からない。ハローワークに求人出しますと、今でしたら、知的障害の人でも 2 級の

ヘルパー資格を持っている人もいますので、受けに來たいという話も飛び込んできます。そうすると、現場が慌ててしまう、ということもあります。

そういうことで、まずステップを一つ上がるために知的障害者のヘルパーさんの資格研修からどうにか出来ないのかと考え、接する事から慣れてもらうという、進み方としては非常に遅いのですが、まだ、一段階上ろうとしているところなのです。支部の立場としては、雇用率の1.8%を達成したい。達成している病院もあります。ところが、集めると1.8%を切れているのです。雇用率を達成して奨励金を頂いている病院もあります。そういう所がモデルになって、そういう場で経験の話をしてもらったりしながら進めていかなければならないと思っております。公表という話がありましたが、一応3ヵ年計画を作りなさいという指導が入りました。それで今、全国法人ですから、まとめて本部に提出しているのですが、それを、各病院・施設が作っていますから、それに応じて最終年度までには大阪だけでも達成したいと思っております。かなりちょっと大仕事になると思っております。自分の意識の中、立場上、これは絶対やりたい。全国に先駆けてやりたいのですが、現場の方の体制をまず、どういうふうに持ち上げていこうかということで、私共は人権研修を身元差別調査事件の後、立ち上げてやってきているのですが、その中に富田さんにも副委員長で入ってもらっていますので、よい知恵を借りながら、模索しながら進めている状況です。以上です。

●私共の会社は、ビルの総合管理をしております。その中で、ビルの機械管理をやるのと、保安とか警備の分野の仕事で設備管理、もう一つは清掃管理という仕事がありまして、清掃管理の仕事は設備管理会社の100%子会社でやっています。障害者雇用の関係では二つの会社がありますので、それぞれ両方について、法定雇用率を達成しています。今まで、警備関係と清掃関係は、去年ぐらいから大体5名ぐらい、合計で20名ぐらい雇用して、C－S T E Pの方も毎回来ていただいて、いろんな話をさせていただいている中で、一つの方法論なのですが、現実に働いている人の中でも会社に登録していない障害の人にもいるのではないかとということで調べますと、結構何人かおられて、それを、現場の所属長を通じ理解してもらって、会社の方に届出をしてもらうことによって4～5人の方を雇用しているということで、今年は雇用率が達成出来たというところもあります。

警備と技師については、かなり危険を伴う仕事で、もし災害が起きた時にもすぐ対応しないといけないので、現実には誰でも、どこでも、というのは難しく、また全国にビルが散らばっていて、一人現場というのもありますし、10人ぐらいの所もあります。一人や二人の現場に、そういう方は入れない限界があり、また清掃に比べますと、技師や警備関係は難しいと思います。

清掃関係につきましては、2年前までは雇用率を達成していたのですが、去年ぐらいから若干足りないことがありまして、会社が違うのですが、常用労働者というのが法定カウントになっていますので、清掃では常用労働者が今は1,300人ぐらいおりまして、法定雇用率が1.8で20人の雇用が必要ということですが、現実には15名で、今のところ5名不足している状況です。これが、週30時間以上という常用労働者と言いますので、現実には4,000人ぐらい人がいまして、時間の短い人、週25時間とか20時間とかの人で、これを全部合わせると25名ぐらいいいます。その人達を25時間～30時間やってもらったらカウントになるのです。それがありますので、各現場の所属長とも話し合いながらやっているのですが、ただ、健常者の人で25時間～30時間にしたいというの、かなりの人数がおりますので、現場でその辺を整備すれば、雇用としては今後達成していく可能性は持っていると思います。

設備とか、技師の方の関係よりも清掃の方が、障害者の方々は仕事が出来やすいのかなと思います。ただ、(除外率が)今後ゼロになるということなので、そうするとかなり厳しく、本体としてはかなり限界が出てくるのではないかと思います。軽度の身障者というよりも、重度の方だ

とか、あるいは知的障害者の方は本体の方では難しいと思います。私共の清掃の方は、一昨年、養護学校の方から 3 名の就労訓練を受け入れて、去年 1 名採用をしております。今年も就労訓練は継続していますが、なかなか清掃の方でも人間関係の問題とか、手間がかかるとか、ちょっと危険も伴うとか、いうこともあって、なかなか定着しづらいという現場の意見も多くあります。現場の方になりますと、オーナーさんとの関係があります。昔から、障害者雇用をはっきり打ち出しているところは構わないが、一般オーナーさんのところは難しくて、現実には障害者が働いているのは、ビル清掃を受けている親会社が集中的に雇用している状況です。

特例子会社を作るときに、今全国にビルが散在しているわけですが、特例子会社を作るとそこに人を全部集めなくてはいけない。そうすると鹿児島や静岡にも障害者の方はいますので、その辺りのバランスをどうするのか。全国で 20 名、18 名ぐらいがいますので、大阪で特例子会社を作りますと、全国で雇用している障害者の人に辞めてもらって、大阪の特例子会社で採用して 25 名にする、ということは現実には不可能ですが、いざ、特例子会社を大阪で作った時に規模がどれぐらいになるのか、全国の障害者の採用などをどうするのか、少しわかりにくいのです。

前回の議事録で清掃関係の話が出ていて、本当は清掃関係の話を聞きたかったのですが、今日は書類がありませんので、十分な説明が出来ませんでしたが、感じとしてはそういうところです。

●具体的な課題を、具体的にお話いただいたと思います。テーマをどんどん進めて行けたらと思います。雇用機会の拡大ということで、時間も半分過ぎましたので特例子会社に特化したお話を出来たらと思っております。つい最近、和歌山県か、和歌山市か、行政が雇用率を達成していないとニュースになりましたが、府とか市とかの立場は別にして、雇用（行政としての雇用）ということではどうでしょうか。

●済生会で法定雇用率のカウントはないのですか。何々病院、何々病院ということになっているのですか。大阪の法人としてはカウントされないのですか。

●法人としてひとつですから、全国法人としてカウントされます。本部が品川の職安に届け出て、大阪は支部としての一団体になります。

●給食会社であれば、どこでカウントするのですか。グループで〇〇会社、△△会社、××会社があって、〇△×総本社というのがあったら、その総本社ではカウントしないのですか。

●雇用率の考え方は、あくまでも、1 株式会社の本社でカウントします。〇〇会社、△△会社、××会社とおのおの法人が違いますから別々にカウントし、〇△×総本社ということではカウントしません。

●グループではカウントしないのですか。

●グループは、特例子会社をつくる時で、あくまでも法人を対象としていますから、それが、大きな法人でしたら、今言われたように、いろんなグループが一緒になって、その中のひとつに特例法人を作るのです。親会社として作って、なおかつ、グループ適用の関係で言いますと、この子会社、特例子会社に毎年 100 万円あるいは 60 万円アウトソーシングするという形を作って、それを厚労省の方で認可して貰えれば、ひとつのグループ適用として法定雇用率がカウントされることになります。

●グループ適用でカウントされた分と、それぞれでカウントされた分の扱いはどうなるのですか。

●グループ適用がされたらグループで 1 つカウントすればよくて、それぞれをカウントする必要はありません。

●済生会の場合はどうなるのですか。

●済生会の場合はちょっと違って、まとめたの報告は本部一本で行きますけれども、カウントはそれぞれのところの病院、支部でカウントします。罰金を払っているのは本部が払っているのです。計算は病院ごとにして、積み上げていますから、どこが達成し、達成していないかわかりま

す。それで（罰金や報奨金を）みんな、割り振ってきます。

●助成金が入るのは全部本部ですか？それをどうするか本部の勝手ですか。

●はい、本部に入ります。済生会では、本部から達成している病院に返ってきます。

●カウントは、それぞれの病院が職安に届けなくていいのですか？

●それぞれの病院は届ける必要はなく、本部（親会社）が職安には届けます。

●植木さんの質問とまったく、裏表の関係です。例えば、済生会が品川の職安の管轄で、特例子会社を作って、そこで1.8をクリアしたら大阪は障害者雇用がゼロでもいいという仕組みです。

●大阪がまったく雇用をしていなくても、他の都道府県の済生会がたしてクリアしていたら、大阪は何もかかってきません。それで、済生会の難しいところは、本部で達成してくれと、全国会議で言います。うちの支部でも達成できないところもありますが、達成しているところもありますので、雇用率としては結構上がってきます。それで、みんなが安心しているのです。

●そうしたら総合評価でも、大阪で達成していなくても全体で達成していたら評価されるということですね。大きな会社で特例子会社を作るのには大きなリスクがありますね。例えば、1万人雇用しているところー給食会社は1万人いますが、そこで特例子会社をつくることはリスクが大きい。それよりも、関西ブロックのようにブロックごとにしても、基準・評価は関係ないですよ。

●そうですね。大阪支部でも特例子会社を作っても、何のメリットもないのです。大阪支部ではですよ。全体的な話ではなくて、そちらに吸収されてしまいますからね。

●逆に法人の意思でブロック制にして、関西ブロック、関東ブロックとして、ブロック制にしている会社もありますね。

●20%の上限は無いのですか？つまり、例えば、特例子会社50人で障害者を充足すると、その後、どんどん増やしていき、特例子会社自体が大きくなるのは認めないのですか。従業員に占める障害者の割合が2割以上ということの認可要件は、それは毎年、確認してくるのですか？

●それは、法定雇用率の報告の時に、一緒に報告をします。

●先話を聞いたときに、全国化したときに、まず、20%を達成しておいて、障害者の数は増えているのだけれども、全体として子会社での率が低くなることもあると思います。子会社が大きくなるのです。そのたびに、障害者雇用の20%が必要とされるのかということです。

●ちょっと、20%がひとり歩きしていますが、村上さん、小頭社長、補助をお願いいたします。5人以上が20%以上がですよ、という割り算計算式が成り立てば良い。ここだけでしょう？

●違います。障害者を5人以上雇うことが特例子会社の条件なのです。もうひとつは従業員に占める障害者割合が、2割以上ということです。

●私が聞きたいのは、20%が永遠の20%なのかどうかです。特例子会社が成長し、大きくなったらどうなるのですか？特例子会社が、従業員が100人いて、うち障害者が20人でスタートしました。それから、業務をどんどん拡大して1,000人になったら、障害者雇用の数は200人なのかという意味です。

●特例子会社の20%の雇用条項と、さらに重度障害者の30%雇用条項は、特例子会社であるための要件でしょう。

●規模が大きくなったら20%の意味は違ってくると思います。1,000人の20%と、100人の20%は意味が違います。数がどんどん大きくなってきます。かなり、無理が出てくる可能性があると思います。言われているような会社では、そこそこの規模にならないと、そこに障害者が働けない。バックアップが弱いから障害者自身が働けない。それをやろうと思って、大きくなったらパーセンテージも大きくなるので、一緒だなあ。

●その辺り、N社の場合、分母が非常に大きくなったということで、どうでしょうか。

●N社の場合、特例子会社はあくまでも障害者を雇用することが中心で、事業が大きくなることは、念頭にはないのです。

●大きくするのであれば、障害のない人を親会社の方に入れて、障害を持った人は特例子会社に持ってくる。条文だけでは、キープしないといけないうは、はっきりわかりませんが…。

●特例子会社に一定を発注することになっていますが、特例子会社に発注すると、設備投資が間に合わないのです。一定数以上に仕事を作らないと、この設備投資は意味がないということになってきます。一定規模以上の設備投資をしようと思うと、一定程度数以上の従業員が増えてくるとそれに 20%が付いてくる。それでは、ちょっとえらいかなと思っています。例えば、ビルメンテナンスの仕事はどこ会社にもあります。これを、外注しないで特例子会社に発注したとします。しかし、それに伴う設備投資などが要ります。そうすると、何千万円という規模まで仕事を取って来ないと、成り立たなくなります。そうすると、そこ以外にも、いくつも仕事を作らないといけなくなってしまう。そうすると、従業員も必然的に増えてきます。パーセンテージも増えてきます。ここの線の引き方が難しい思います。

●特例子会社では外から仕事を取ってくるということは、私の時代はなかったですね。親会社の仕事を一部切り離して、特例子会社でそれをやるということで、外から仕事を取ってくることはなかった。小頭社長のところは例外的で…。自分の親会社でやっていますから、特例子会社の規模も大きくならない。

●この議論がある限り、大きな会社以外はほとんど不可能ですね。意味がないですね。

●今までは、大きな会社の仕事を特例子会社に持ってくるという仕組みだと思います。それでは限界があり、出来ないで、仕事を出してくれたら、これだけ雇えるよということなのです。

●ISOでユニホームひとつでも簡単には燃やせませんね。社内でリサイクルしようということになっても、これだけの量のユニホームでは商売になりませんねーということになる。その法則が働かないと、止めようかということになる。

●財政的な問題で私が申し上げたのは、会社になると総務コストがかかるのですね。

●一般管理費がかかるので、そこまでの社長の費用と、内の費用と、総務の費用を賄うだけの仕事量を確保しなければいけませんということになる。

●例えば、シダックスの1万人ぐらい従業員がいる給食会社で、グループ会社が50位あるとします。そこで雇用率を達成することは難しいので、特例子会社を作るとします。障害者を180人雇用しなければならないから、普通の人と同じような作業はできないので、オートメーション化にして使おうと思えば、1箇所では出来ないで、4箇所ぐらいに分散します。180人を1箇所で出来るなら管理コストとか随分軽減できるが、これが、4箇所に分散工場を作って特例子会社に一括請求するというのをやった場合、これの助成制度は、設備助成に対する限度額が問題になりますか？…。

●設備は種類によって限度があるのですが、最高でも限度額が4億です。

●私のところも、この助成金で6千万の機械に4千万の助成が出ています。このメリットがないと、なかなか商売はしにくいです。

●松下は別法人で吉備とか交野、滋賀県にも特例子会社をつくっておられる。

●C-STEPのビジネスチャンスで、例えば、急成長して従業員が増えた産業の法定雇用率は、給食産業とか、この人たちがC-STEPの会員になって、C-STEPが支援していくのに、特例子会社はおもしろのかな、支援の方策としておもしろいかなと思ったのですが…。実務も、特給金の構成が5%か、3%ぐらいになっているとすれば、それに伴う人件費、必要経費が年間500万円ぐらいかかっているとすれば、こうした業務を外注化する方式、例えば、C-STEPの障害者雇用会社が、あるいはクボタワークスがやるということではできないのでしょうか。

●それは、いけると思います。でも、そんなに儲からないと思います。数が少ないし、うちなんか、バラバラ採用しているから、特開金の申請も2ヶ月に1回は申請を行っています。みんな4月に新規採用ならいいですけど、バラバラだから、今度は梅田の方に変わってくれたから、ちょっと便利ですが、それで商売出来るほどはない。

●商売する気は無くても、どこかサポートという形でやるということで、ある意味活性化するのではないのでしょうか。それは可能でしょうか。

●大きいアドバルーンをあげて、「ここへ来たら障害者雇用の助成金の手続きをしてあげますよ」、「サポートしてあげますよ」というのはとても力強いと思います。

●各種特開金など、さまざまなものをネット上で、動かなくてもよくて、なおかつ、注意事項とか、相談にのりますよと。これは大阪府の仕事ではないですか、どっちかと言えば。

●障害者雇用支援ネットが、人事やります、手続きをしています、作り方を教えます、請求もやります、といった活動をしていて、あまり、活躍しているという噂を聞きませんが…。

●関さんのところは助成金の手続きなどはやっていません。あくまでも、当事者の支援者のみだと思いたいです。

●C－STEPがそういうことをやったらどうだろう。おもしろいと思う。障害者だけではなくて、母子家庭の支援なども入れて。

●小頭社長の話がとてもリアルなのは実務に携わったことが、非常に大きい事で、ハローワークの職員でも雇用保険に携わってないものが、判らない人がたくさんいるわけですが、雇用保険課にいる人が実務しているわけで、一回実務をやると、やりやすくなると思います。

●特例子会社だけで法定雇用率を達成するということは、大きな会社ではほとんど不可能な状態なのですから、例えば、ここで39人の特例子会社が233人の障害者雇用のノウハウをもった一つの部署（障害者雇用支援課）になるのですかね。

●現在、クボタ本体で必要数が195人でカウントは199人で1.84、少しだけで残念なのですが、超えています。特例子会社だけで、重度障害者が15人、一般障害者4人、カウントで言ったら34人、率で言ったら、187.95と現在の数字になっております。本体では、知的障害者の方は、製造のほうで使えばいいかもしれませんが、賃金待遇が合いません。重度の社員も職場のスペースの関係で働きにくく、聴覚障害の人は難しい。重度障害のある人が企業で働こうと思えば、特例子会社でないと難しいのではないのでしょうか、というのが今の観点です。また、重度の障害のある人をどう雇用し、サポートするか、働く場を作って行くかということを、うちの場で実施しているところもあります。精神障害者の社員は、まだ、採用はしていませんが、社会適応訓練ということで、実数で7人が週二日、訓練に通ってきています。何より、クボタの本体で喜んでくれているのは、うちの社員たちが仕事をしているところを通ってかよっているのだから、「知的障害の子は、こういうことが出来るのだ」「1年たったら、こんなに出来るようになったんだ」

「挨拶もしてくれると気持ちがいいな、俺たちもがんばらなければいけないな」という福祉的な効果が大きく、本体の人の“心の癒し”的な存在でもあるのかなあと、2年経って出てきました。

●特例子会社というのは、障害者雇用に関する親会社の相談相手みたいなものだ。 “地域の相談相手という格上げ” といつか、広げる事業で何かないのだろうか。社会福祉法人は、明らかにそうで、「クボタワークス」が近所にあり、何かあったら相談に行こうかと。ひとつの知恵袋といつか、「ちょっと教えて」ということで行けるわけです。例えば、クボタさんの横に、南海さんがいて、そうゆう機能を作るといつか、行政にはないのですかね。生活就業支援センターを特例子会社に発注するといつか。

●少し似たような発想があって、9月に関さんのところで見学会があります。障害者多数雇用事業所の見学会があって、エントリーをしていたら、希望者が来るわけです。変な話、うちの会

社を作るときには、YKK六甲さんとか、サンライツ摂津さんを見せてもらったし、南海さんやミノバさんが作るときには、逆に、うちに見に来て、知的障害はどこまで清掃が出来るのだろうかと、指導員まで見学に来られました。半日ぐらい付いて、ああいうふうに教えるのだなど。今は、個別事業を立ち上げるときに、一生懸命あっちこっちに行って勉強をしながらやっているのもあります。

●特例子会社を作る時には、特例子会社同士のネットワークは結構あるのではないのでしょうか。それが一般企業にノウハウがいつているかという、そうではない。日本生命も元々、会社を作ったノウハウを本体に持ち込むという思想は、私たちにはあったのです。しかし、現実には、なかなかありません。特例子会社を作るばかりではないので、幅広く企業の中で雇用というのは困難なのですが、例えば、聴覚障害者の雇用が困難だとか、あるいは設備が100%ではなくても雇えるというノウハウをみんな持っておるのですが、それを一般企業にまで、というのはしんどいと思います。特例子会社の役割というのは、雇うだけではなくて、ノウハウを社会に還元することが大切だと思います。

●今度、此花区役所の人、此花と3つぐらいの区の人が、8月8日に人権学習で私どもの所へ現地研修に来られます。障害のある人がどんな働きかたをしているのか、バリアフリーはどうしているのか、車椅子の人が働けるということだけで、例えば、ここの事務所に来ようと思ったら、来られるかどうか、電気のスイッチがどの高さについているのか、うちも、結構高い所にカギが付いていたり、電気のスイッチが高いところに付けたままで、実際、車椅子の社員を採用したら、やりにくいのです。これではダメだというのがわかったから、今度はそれが伝達できる。実際に雇ってみて、いっぱい分かることがあります。やってみてよくわかる。やってみなければ分からない事がたくさんあります。ということで、心配して、雇って見たら心配していたことはどうでもなくて、「どおってことない」と思っていたことが、とっても大変なことだったり、知的障害の人が、分からないことが、分からないのが実は大変で、「この子は、なぜ仕事をいつも覚えないのか」と思っていたら、口で「右行って、左行って」と言っても、右と左の概念が分からない子には分からないのです。なぜ分からないのかというと、まっすぐ向いて右はこっちだけれど、ひっくり返って右といったら、こっちになるのです。相対概念が、その人は正面を向いて右と言わなくても右のほうにあるよと言うと大体わかるのですが、知的の子で、少し精神がかかった子達にとっては、それで、考え込んで、次の行動が出来ない子もいるのです。本当にやってみないと分からないのです。

●特例子会社が、親会社以外のところの仕事に手を出す、あるいは新規事業を拡大するとき、親会社を説得する損益分岐点、あるいは成功例とか何かありませんか。クボタさんのところはないですか。全重協でも何かやっておられますか。

●全重協としては、報告書とかしか聞いたことはありませんね。

●少なくとも、地方自治法の改正では、物資の優先調達が出来ると書いてあります。例えば、大阪府が物資を調達する場合、特例子会社に優先発注するということ出来るようになっていきます。でもこちらが拡張するという意欲がなかったら、いくらそれがあってもダメです。

●特例子会社を作った時に、小頭さんみたいな人を配置すればよいのですが、労務管理の人を配置するのです。大体、雇用する視点は持つけれども、商売を確立するという視点、日本生命で作った時も、人事部と事業開発で、人事の仕事だけではなくて、事業も開発するという視点を持つ人でなければいけないと思いました。なかなかそこが厳しいところです。ただ、特例子会社の要件緩和がなされてくれば、そういった方々の人材を作っていく、また、特例子会社の成功例として出さないといけないと思います。

もうひとつは、現在の制度、枠組みの中で、一社専属というのは、なかなか大変なのではない

でしょうか。もっと特例子会社をシェアする論議をする。企業組合みたいな？ー地域型というか、特例子会社の規定の中で、作れないのだろうかということがあります。ビジネスチャンスとしては、小頭さんが、いわれたとおり、人材がいないのです。

●アンド(&)という考え方は出来ないのですかね。クボタワークスという特例子会社と、例えば、この浪速区とか西成区の地域の企業で障害者雇用を一生懸命やっている会社があるとします。この2社で、共同で事業をすることによって、障害者雇用をして、カウントはされないけれども、その前に特例子会社も弱点があります。特例子会社は拡張に制約があるが、一方は拡張志向オンリーですよ。この拡張が逆に親会社にいろんな影響を与えますよね。地域の方から…。

●派遣とかいろんな雇用の仕方があるわけです。雇用率だけを確保するのであれば、そのスキルはあるのだと思います。派遣会社とかの…。

●これは全重協のパンフレットです。ここに特例子会社ではないが、重度障害者を多数雇用されておられる白洋舎さん(クリーニング)や矢野紙器さん(ダンボール)が紹介してあります。白洋舎の社長と話をすると、うちに派遣してくれたら、あなたのところの雇用率になりますといわれるのです。クボタワークスで採用をするけれど、就労場所は白洋舎で、人材派遣料を取りますので出来ないことはない。そうすると、カウントはクボタワークスでカウントされて、本体の雇用率となる。インチキではないけど、手はあります。

●済生会のケースで考えると、済生会で雇ってエル・チャレンジに派遣してもらい、エル・チャレンジが済生会の清掃をする。

●うちの法人で派遣事業までは、できない…。

●仕事を親会社から持って来られないということで、よその仕事をやるという視点を持てば、結構出来るのではないのでしょうか。

●労働条件とか、いろんな問題がありますが、理論上は可能です。

●済生会では、特例子会社を作るのは無理ではないのでしょうか。ほとんどが、医者・看護師・レントゲン技師など、全部が国家試験の有資格者で、従業員の半分以上が有資格者、残るのは事務だけです。数少ない事務のところに1.8%の雇用率でかかってくるのです。このあたりが、しんどいのです。

●言われていることが分からないのですが…。

●病院の従業員が100人いるとしますと、除外者(40人とした場合)を除いた60人です。実際は100人の内の医師とか、国家資格の必要なところには、もっと率が高く、事務職などは100人中20人あるいは、それ以下です。

●100人のところを120人にして、増やした分については障害者雇用をする。増やした分は、今の仕事以外の仕事をしたら、いけるのではないだろうか。それを今は外注しておられる。

●うちの病院で難しいのは、そのような意識がものすごくあるからです。そこに入り込ましていくことが、今、新たに仕事を作ることが、逆に今やっているところを少し削ってやっていこうとか、そんな考えでやっております。

●ちょっと考えると、病院は朝・昼・夕と3食あります。その食器を、入院患者さんの食器を毎回洗わないといけませんよね。自動洗浄をするにしても、人の手がいると思います。

●もう、直営でやっている所と、全面委託という所に分かれております。直営でやっているところは、数限られているのです。交代勤務で、朝ごはんを作ろうとしたら、夜中の出勤になります。

●特例子会社にして、全面委託している子会社に派遣したらどうですか。それは、可能だと思います。しかし、済生会は、全国だから難しいと思いますね。

●東京の本部は、「達成しなさい」と言うばかりで、知恵は一切ないのです。

●大阪で計算してくれるのであれば、今の計算で成り立つのですが、全国といたら大きすぎる。

- うち（済生会）は、大阪府下だけで4,000人ぐらいいます。
- 全国で言ったら、5万人ぐらいいますか。
- それくらいだと思います。大阪の支部が一番多いとは思いますが。10ヶ所ほど（病院等）持っていますから。その中には事務も介護師も看護師も医者も全て含めてですが。ほとんどが、医事課も含めて派遣職員や委託に切り替わって、かなりスリム化してきています。
- ビルメンテナンスだけで、全国で5億、6億円軽くいくのでしょうね。
- それは、いっていると思います。清掃とその類の業務でね。
- 外注の仕事をどうするか、ということが一番大きくて、6万人の社員がいて特例子会社抜きでは考えられない。各支社で労務を外注していたわけですが、そこを全部切り替えていっているのです。障害を持った人達の仕事に、大きな外注を引き戻さなければならない。それか、いま一つしか特例子会社はありませんが、選択肢としては特例子会社をバンバン作っていくかです。
- 外注を基礎において、新規事業を取っていくというやり方が、一番安定的だと思います。知的障害者は、特に仕事に分業できて、コツコツ出来るということを担保しておかないといけない。
- そうです。精神障害を含めると、ここに仕事があって、好きな時に好きなだけしなさいという仕事があればいいのですがね。
- どちらかといえば完結型の仕事で、知的障害者の方々の仕事は、清掃業務になっています。それしかないのか？例えば、事務の補助とかね。知的障害者だけで可能かと言えば、これは難しいです。ただ、知的障害者だけでは絶対できなくて、それを補助するしっかりとした人がいなければならず、これは、ある意味、大きなテーマだと思います。特例子会社の「20%」というのは、実際は100%近く、特例子会社の多くの場合、障害者ですよ。でも、健常者の人達と一緒に就労をするという仕組みを作らなければ、障害者の雇用の場、仕事を創造することが出来ません。完結型の仕事だけで雇用をしようと言う事は、どこかで行きづまるのではないのでしょうか。だから必ず、雇用業務も含めて考えていかなくてははいけません。
- いま内海さんが言われてことに関係しますが、特例子会社と本体との間で、障害者の方の人事交流はないのでしょうか。また、その可能性はないのでしょうか。
- 障害者当事者の交流の可能性はありません。
- ここに、本当に優秀な子がいて、その子が本体で頑張ってみようかという可能性です。
- 特例子会社を授産施設化するわけですか。
- 今はやはり、結構、本体の方は厳しい。例えば事務所の移動にしても、特例の事務所だったら、広いスペースを取って車椅子で自由に動き回れるけれど、本体の方は机も椅子もレイアウトが決まっていて、なかなか難しいと思います。一番大きいのは、言いにくいけれどお金の問題です。障害者の人達には悪いのですが、この会社をやっていこうと思ったら、安い賃金体系で、それが特例子会社を作るひとつのメリットというか、目的でもあるのです。
- それと、ここに大阪の関係で、特例子会社がたくさんあるのですが、この中に派遣業をやっているところはあるのですかね。
- (株)ベネッセコーポレーションは、そういう仕事もしています。
- 企業の中で、コストダウンが求められている状況の中で、それを特例子会社がやれるかという難しい面があるように思います。ただ、派遣事業として知的障害者の人達が、ルーティン業務を他の会社の人と一緒にやるということは可能性としてはあるのでしょう。現実には派遣の人は、一社だけではなくて、いろんな所に派遣になって事業が行われているところもある。私は大きな可能性としてあるのかなと思います。ただ、そこまでやるのもどうかな…。
- 今、C－STEPの会員企業で、確か40%ぐらいが未達成だということです。C－STEPが2～3年計画で、スーパーバイザーのMさんが提案されていましたが、C－STEPの会員で

法定雇用率の未達成のところ、済生会さんを含めて課題だと、それを2～3年の間で何%上げて行こうと考えたとき、「何をしたらいいのか」と議論しだすと、今言われていた「協力し合ったら、出来るのでは」という議論は出てくるかも知れません。

●ある程度、統一条件を決めておいて、雇用は各社がやって、抜け道的な事もありますが、仕事はみんな、各企業がみんな持ち寄ったら、その可能性はあると思います。

●少し狭くても、障害のある人の働く場が少しでも増えたら、「黒い猫でも、白い猫でもネズミを取ればいい」という話で、障害のある人にとっては、仕事は自立の第一歩ですからね。本当に訓練で給料を払ってなくても、訓練で来るだけでも喜ばれるのです。精神障害の人は…。

●C－STEPのような社団法人は、会員それぞれをどうのこうのというのではなく、法人として法定雇用率の達成率が80%ぐらいになりたいねと、お互い頑張ろうとすることは、なかなか良い事だと思います。

●そのためのサポーターとかあればね。

●愛がなければいけない。達成しないとダメだと怒るのではなくて、みんなで達成しようねと。これはなかなか面白いと思います。

●手取り足取りを含めて、支援をするということは、なかなか世の中では行われていない。

●事前の訓練であったり、職場適応の支援であったり、要はC－STEPが同和問題でやって来た事を、どう活かせるか。専門知識は要りますが、このあたりの所を地域ぐるみでとか、JVでとか、異業種でとか、事務局が要るのではないかと、これらを活かしたらというのを出して頂けたらありがたいと思います。

●普通の会社が、派遣みたいなことをするにはどうしたらいいのですか？済生会の職員を派遣するわけにはいきませんよね。違法になりますよね。

●うち(済生会)の法人の定款に、(派遣業が)事業としてありませんからね。

●今言われたように定款に人材派遣を入れないといけない。

●済生会さんは無理でも、他の企業で出来る場所はあると思います。

●定款は変えれば済むことであってね。採用した人を派遣する場合、これは比較的簡単に取れる。わりと緩やかです。

●むしろクーリング・オフはどうでしょうか？派遣のクーリングは。

●そこは、特定派遣と言っても、採用した人を派遣するということで雇用関係がしっかり出来ていれば、クーリングはいらないと思います。

●どうすれば、法定雇用率を達成できるのでしょうか？どこかの社会福祉法人が言っていましたが、「法定雇用率を達成する仕事は辞めた」、「批判されてもかまわない」と。「その代わり、外注は全部そういうことでやる」、「そうしないと無理があるから」と。それも考え方がどうかと思うのですが。

●法改正で、外注先にそれを入れることでカウントしたらどうかと議論がされました。確かに難しいのです。

●結局、審議会でもカウントに入れようということが出ましたが、最終的にはカウントではなくて、納付金の部分で、お金を換算して、納める額を少なくして、もらう額を多くもらうという形に最終的にはなりました。外注（アウトソーシング）する時に、直接、在宅就労されている障害者の人達に、年間いくらかという議論はされていますけれども、そこに発注すれば納付金制度の中で、相殺しますというのは出来ました。

●例えば、重度障害者多数雇用事業所協会に加盟しているところに発注したら、発注金額の何%かは、換算される仕組みになればいいと思います。

●政府調達物件が認められたら、随分違うのではないですか。

●話しは聞くのですが、売り込みに行くのも邪魔くさいのです。行って効果が出るのか、煩雑な手続きをして、注文が年間 10 万円だったとか…。兵庫県で何百万以下の発注は、登録事業者に優先発注するという仕組みがあります。あちこちの行政が優先発注制度を取り入れだしたところです。

●もう一度マルタマ給食の例をあげますと、マルタマフーズで法定雇用率がカウントされるのですね。オール「マルタマ」ではカウントしないのですね。C－STEPでは、(グループ企業) 一個一個に入ってもらわないといけませんね。仮に、オール「マルタマ」でC－STEPに入ると、一個一個みんなで入ってくれませんからね。その場合、オール「マルタマ」は本社のある会社になります。あと、子会社は関係ありませんね。

●長いこと、障害者雇用とは別に隘路だったのです。事業所と法人と言う事で、大阪で会員拡大の時に、IBMという名簿がないのです。人材雇用開発センターの会員を増やそうと言う時に、IBMがあるのに労働局も、当時のハローワークも、大阪府も、「IBMなんかありません」というのです。目の前にあるじゃないかと言っても、雇用保険の関係は東京でやるので、ゼロなのです。この時に法人という考え方を関西ではしておこう。これと同じ事を障害者でも出来るようになったら…。

●ヤマト宅急便の小倉さんみたいにやってしまったら、「そういう考え方やん」と言って特例子会社を作ってしまったらどうだろう。「うち関係ないやん」といったら、案外肩の荷おりるかもしれない。向こうは、給食会社は、みんな厚生労働省の所轄です。願わくば、差別化を図りたいのです。特例子会社とか作ったりしても剥きだしです。給食の仕事は、知的障害者の人には、たくさんあると思います。皿を洗うとか、ジャガイモの皮をむくとか、非常に可能性の高い、魅力的な仕事だと思います。

(了)

(注)参加者委員

中岡章良・中隆司・村上通孝(以上大阪府)、細村眞一(大阪市)・土田良三(大阪同企連)、小頭芳明・山田賢一・植木賢司(C－STEP会員企業)、内海義春(座長・C－STEP)、山中政明・富田一幸・松原重政(以上C－STEP)、清水隆夫・瀧本衛(以上事務局)

■障害者雇用シンポジウム

○日 時:2006 年1月 24 日(火)

○場 所:ヴィアーレ大阪

【 シンポジスト紹介 】

○矢野 孝 氏…矢野紙器株式会社代表取締役

…経営者である傍ら、自社の障害者雇用のみならず他社や障害者への幅広い支援で活躍。

○米沢 正明 氏…大阪労働局職業安定部雇用保険課雇用助成係長

…大阪労働局で障害者雇用に関わる助成や申請手続きのエキスパートとして活躍。

○三宅 嘉美 氏…NPO 大阪障害者自立支援協会ジョブライフサポーター・スーパーバイザー

…NPO スタッフとして大阪府独自のジョブコーチシステム「ジョブライフサポーター」制度のスーパーバイザーをつとめる。

○乾 伊津子 氏…大阪市職業リハビリテーションセンター所長

…障害者の就労支援を、能力開発から職場適応、更に再チャレンジまで、いわばフルコースで手がける大阪市職業リハビリテーションセンターの所長として活躍。

○内海 義春 氏(シンポジウムのコーディネーター)…C-STEP専務理事

…C-STEPの専務理事で労働政策研究会の座長をつとめる。

1. シンポジウム開催にあたって

C-STEPは、職域開発事業のひとつとして 2005 年度より労働政策研究会をスタートさせました。労働を取り巻く様々な環境変化の中から課題をピックアップし、C-STEPの政策提言及び新たな事業展開を試みる取り組みを行います。

2005 年 8 月に開催しました第 2 回研究会のテーマは「特例子会社をつくろう」でしたが、このテーマが果たして業態や規模の異なるC-STEP社員（会員企業）に相通じる共有テーマになりうるだろうかという率直な疑問もありました。

今回のシンポジウムは、少しテーマを絞り、今まさに障害者雇用に取り組もうとしている会員企業に声かけをし、障害者雇用に関わりご活躍中の 4 名のシンポジストを招き開催されました。

シンポジウム終了後、第 2 部の名刺交換会では、参加者相互の和やかな交流が行われました。

2. シンポジスト発言要旨

☆内海 義春 氏 *****

C-STEPの第 2 回労働政策研究会では「障害者特例子会社」に的を絞り、その創設のプログラムや可能性、更に抱える課題についても討議・検討してきました。今、障害者特例子会社は

急激に増加し、200 社ちかくになってきています。しかし、現実課題として、「特例子会社をつくること」は、相当規模の企業でないと実現していないという実態は否めないところです。様々な規模、また業態のすべての会員企業（社員）にとっては、必ずしも当てはまらない状況であることも事実だと思います。

本日のシンポジウムは、すべての会員企業に共有できることがらに広げながら、且つ、具体的課題に具体的に応える場づくりとして企画したものです。この場が、各企業の取り組みの背中を少し後押しすることになったり、障害者の持ち味やいいところの発見につながるきっかけになれば幸いと思います。

★矢野 孝 氏 *****

ダンボールをつくっている会社の経営者です。同時に NPO 大阪障害者雇用支援ネットワークや全重協（社団法人全国重度障害者雇用事業所協会）の取り組みにも参画しています。

先ほどの内海さんのお話の中にもありましたが、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率 1.8%に対して、大きな規模の企業は「特例子会社」をつくり、障害者雇用が少しずつ増加してきています。その一方で、中小企業における障害者の実雇用率は減ってきているのが実状です。こうした企業では、法定雇用率があるわけですから、どうしていこうか苦慮されている。いわば「HOW の世界」とも言うべき課題を抱えていらっしゃると思います。

ところで、私の経営する会社の全従業員は 16 名です。うち、障害者が 5 名います。法定雇用率 1.8%のアミにかかる最低従業員規模である 56 人以上を「HOW の世界」と表しましたが、56 人に満たない我々は「WHY の世界」、法定雇用率もないのになぜ障害者雇用に取り組むの？という世界だと思います。今日は WHY のきっかけとなった尊敬する先輩の話、日本理化学工業（本社：川崎市）の大山さんに伺ったお話をします。

日本理化学工業は、黒板で使うチョークを主に製造している会社です。そこでは 40 名ちかい知的障害者が働いています。大山さんは、そこの社長さんで、ある雑誌の取材で知り合いました。私が大山さんに、“どんな人材と能力を期待していますか？”と質問すると、答えは 3 つでした。1 つは作業能力、2 つは作業効率、3 つ目は作業意欲でした。

私は正直、経営者として、こんな悠長なことでもいいのかなと素直に思いました。大山さんのあげた 3 つの事はすべて当たり前と言うか、働く前に身に付けておくべき資質のようなことがらばかりでしたから。続けて大山さんは、こうおっしゃいました。「1 つめの作業能力と、2 つめの作業効率は、企業努力で何とでもなるものだよ。ところが、3 つめの意欲は企業努力や経営者の力だけではどうにもならない。『君が居なければ会社が困る』ということを判ってもらえることなんだ。」判らせるのではなく、「判ってもらえること」と表現できる経営者。

その後で製造現場、ラインを拝見させてもらったのですが、いい会社というのは現場へ行けば空気でわかるものです。私も今日の午前中は、機械の故障で油まみれになって修理していたのですが、現場の人間にはよくわかる本当にいい空気が流れているのです。

見学中に製品の点検作業ラインの障害者の手前で製品が滞りだしました。瞬間、私は「天使の手」という言葉が閃いたのですが、本当に天使のように滞ったラインの製品を、さりげなく他の点検ラインの従業員が持っていったのです。何の違和感も不自然さも感じさせない出来事でした。

大山さんは、こうもおっしゃいました。“幸せになる”ってどういうことか。まず、人から愛さ

れること、次に人の役に立つこと、そして人から評価され、褒められることだと思う。ところで、人から愛されること以外は、すべて働くことと一緒と違うか。

今日、お集まりの企業のみなさん、私自身が障害者雇用と向き合う大きなきっかけをつくっていただいた大山さんのお話をさせていただきました。大山さん御自身が、なぜ障害者雇用に取り組みはじめたのか。ずっと以前の話だそうですが、ある養護学校の先生から、卒業する生徒に職場を見せてくださいと頼まれたことがあるそうです。その時、先生が“この子は一生、職場という所を訪れる機会がめぐってこないと思います。卒業するという機会に一度だけ企業を見せてやりたいのです。”一生、企業や職場を見ない人がいるという現実を考えたことすらなかった自らに呆然とされたそうです。

今、障害のある人が働くことに、全国的なネットワークが進展してきています。同時に、地域の中での支援の輪も広がってきて、社会全体への広がりが感じられるようになってきました。この取り組みには、経営者もサラリーマンも定年退職者も、およそ企業で働いた経験のある人なら、誰でも何らかの形で関わることができることではないかと思っています。

☆米沢 正明 氏*****

参照いただいた助成金パンフレット

○障害者納付金制度に基づく各種助成金のご案内

○障害者の雇用支援のために

○雇用関係各種助成金ナビゲーションブック

※上記3種類のパンフレットは、いずれも梅田の阪急ビル8階の「ハローワーク事業主支援コーナー」に備えられています。ご利用ください。

障害者の雇用支援のために、国は各種の支援制度を実施していますが、今日はその中から雇用に関する助成金制度についてご説明します。予めご説明しておきますと、障害者の雇用に関しては法定雇用率というものがあります。この法定雇用率を上回っている企業が受け取る報奨金や調整金というものは、今日ご説明する助成金制度とは別のものとご理解ください。

さて、助成金制度には2つの大きな柱があります。まず一つ目の大きな柱となるのは、障害者の雇い入れに係る賃金助成でございます。そしてもう一つの柱は現在就業している障害者や、新たに雇い入れる障害者のために、より働きやすい環境づくり、つまり障害者が働きやすいように設備投資されたり、施設整備されたりするときの費用の助成金です。

まず、賃金助成のメインとなるのは、「特定求職者雇用開発助成金」制度です。この制度は、新たに雇い入れられた障害者の賃金の1/2～1/4（企業規模や対象者の障害等級等によって異なります）を、1年間もしくは1年半にわたり補助していく助成金制度です。もうひとつの賃金助成として、「試行雇用奨励金」を挙げておきます。高齢者や若年者と同様に、障害者にも「トライアル雇用制度」があって、3ヶ月のトライアル雇用期間中の賃金補助的なものとして障害者ひとりにつき月5万円を試行雇用奨励金として企業に支給させていただきます。

大きな柱の2つ目として挙げた設備整備等に関する助成金は、さまざまな助成制度がありますので、いくつかの例を挙げさせていただきます。

作業設備や福祉設備の設置に関してですが、例えば車いすに対応できるスロープを付けたり、移動の困難な障害者が社外に出なくても食事ができるような給食施設を設置したりすることに対して一定の助成が行われます。また、通勤が困難な障害者の雇用対策として、企業が通勤用自動車を購入したり、駐車場を借り上げたりして通勤を容易にする対策を講じた措置に対しても助成されます。

「障害者の雇用支援のために」のパンフレットをご覧くださいと、たくさんの種類の助成金があることがわかりいただけると思います。それら以外にも多くの助成制度があり、助成金の種類によって取扱機関が異なったりして、ご不便をおかけしたこともあろうかと思いますが、大阪ではそういったわかりにくさを解消するため、昨年4月から梅田の新阪急ビルの8階に助成金のワンストップ窓口となる「ハローワーク事業主支援コーナー」を開設いたしました。助成金の総合的な相談等ができますので、ぜひご利用ください。

☆三宅 嘉美 氏 *****

ジョブライフサポーターとは、大阪府の独自事業で、府下の施設や作業所で就職を希望する障害者に対して、いわゆるジョブコーチ支援をおこなう任務をもっています。例えば、大阪府下の養護学校を新たに卒業する知的障害者は、毎年500名を数えます。その内、約15%が就職し、約7割の人が施設や作業所へ移ります。この施設や作業所へ入所した人のうち、その後、就職する人は1%とだと言われています。また、実際に雇用されている障害者の数はずっと変化していませんとも言われています。つまり、定着・職場適応がうまくいっていないため、新たに就職する障害者と同数の人が退職しているということにもなります。

まだ、始まったばかりの事業ですが、現在、大阪府下には70名のジョブライフサポーターがいます。実績として、これまで60のケースの支援をおこない、うち17～18名の就職を実現してきました。ただし、もう2～3名が離職してしまったのですが…。

ジョブライフサポーターの支援対象者は登録制になっています。今は250名の障害者が働きたいと登録しており、そのうち1/3が精神障害者となっています。登録にあたっては、まず障害者へのアセスメントを重視しています。面接によるアセスメントを通して、それに応じた「しごと探し」をおこなっていきます。

他に事業として行っている主なことがらを簡単に説明します。1つは、登録している障害者の実習先や雇用先などを探してくるしごとです。今日、この場でお話させていただく機会を持たせていただいたのは、“実習機会をもたせてください”、“せめて、職場の見学をさせてください”とお願いの機会だと思っています。

2つ目は、支援計画を策定し、支援体制を整えながら、計画的な支援をおこなうことです。登録している障害者とサポーターとが一緒になって、通勤支援、実習支援、定着やフォローアップの支援、またジョブだけではなく、ライフのサポーターとして、職業生活全般を支える生活面での支援もおこなっています。実際には、ジョブサポーター自身が先に実習先の企業や事業所で実習させてもらい、教えられるようになってから、障害者を伴い一緒に実習に入っていくというパターンになっています。

3つ目は、実習先をはじめ関係機関を交え、進捗の把握や問題の解決をおこないます。また、支援計画も必要に応じて見直しもおこないます。こうした取り組みを簡単なフローとして説明し

ますと、①ポーターが実習→②障害者とサポーターと一緒に実習→③職場の先輩・上司によるナチュラルサポートへの移行→④もし、上手くいかない場合は、別のチャレンジ機会を探す、という流れになります。

この事業は、企業・事業所の協力があってはじめて成立する取り組みです。藪から棒に“雇ってください”とは申しません。是非、“実習機会”や“見学の機会”を設けていただくと、大変ありがたいと思っています。

☆乾 伊津子 氏 *****

大阪市という名称が最初に付いていますが、大阪市内に限らず大阪府全体の広域を対象としています。また、支援対象は障害のある方で就労を希望する方に限っています。今日は、障害のある方々が職業知識や技能を習得し、職業人として社会参加できるように支援する「能力開発機関」と、就労支援をおこす「就業・生活支援センター」とが一緒になっておこなう就労支援ネットワークである『V－s i e n』における職業指導と就労支援についてお話しします。

この取り組みの大きな特徴として、3つの施設、「大阪市職業リハビリテーションセンター」「大阪市職業指導センター」「大阪市障害者就業・生活支援センター」の総体で支援体制をとり、就労を継続するための生活全般を含めて就労支援をおこなう点です。これは、障害のある方が安心して挑戦でき、もし失敗してもやり直しのきくという支援方針に基づいています。

様々な障害のある方々が参加されています。身体障害者、知的障害者の方をはじめ、発達障害といわれるLD（学習障害）とかADHD（注意欠陥や多動性障害）、アスペルガー、高機能自閉症の方、精神障害、また交通事故などで頭部損傷などによる高次脳機能障害での離職者の方、在宅就労を希望する方、また企業に在籍されている方でいわゆる中途障害者の方など、多様です。

一言で述べると、①就職できるまで、②就職できてからあとの定着支援、③失業した挑戦でき、やり直しがきくという支援内容になっています。

職業指導の特徴として、まず企業との連携が挙げられます。適宜に合った職業指導と実践的な職業指導、企業講座や企業からの受託業務、企業実習など、企業との信頼関係の構築により可能な事業です。

次に、適性を引き出す職業指導をおこなっています。得意な分野と不得手な分野を見極める指導です。これによりマッチングが変化してきます。また、大切なポイントとして、障害の種類や程度でなく、本人の意思を尊重する指導としていることが挙げられます。

訓練メニューは多岐に亘ります。身体障害者の方には主に事務系が多く取り入れられています。情報処理やビジネス実務などです。

在宅訓練もおこなっています。eラーニングでのWebラーニングやIT科などです。また在宅就業支援として「バーチャル工房支援事業」というのがあります。これはY社との共同プロジェクト事業なのですが、在宅勤務を可能とするために、共同制作とオンライン会議を応用しています。

この他に、在宅就業支援のスキームとして、受託事業を大阪市リハビリテーションセンターが取りまとめ、これを障害のある方に振り分けるという方法をおこなっています。先ほど、障害の種類や程度ではなく、本人意思の尊重を挙げましたが、精神障害者の委託訓練のメニューは、参加されている精神障害者の方々と企画をおこなったものです。

大阪というところは大変、社会的資源の豊富な地です。障害者の能力開発をおこなう機関も本当にたくさんあります。また、障害者就業・生活支援センターも府下 18 ヶ所が稼働しています。また企業や労働組合も参加した雇用支援ネットワークが活躍しています。「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」は、府下 665 名の枠があります。この社会資源を企業の方々がうまく使うことによって、ともに“いい関係性”が成り立ち、その結果、企業にも障害のある方にも役立つしくみと、ぜひ活用をお願いします。

(了)

1. 特例子会社リスト

出所) 独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構HP(<http://www.jeed.or.jp>) (2006.1)

注) ※印は地方公共団体と民間企業とが共同出資して設置した第3セクター方式による重度障害者雇用企業。

特例子会社一覧

NO	特例子会社		親会社	
	名称	所在地	名称	所在地
1	シャープ特選工業 (株)	大阪	シャープ (株)	大阪
2	オムロン太陽 (株)	大分	オムロン (株)	京都
3	明和工業協同組合	兵庫	大和製衡 (株)	兵庫
4	菱信データ (株)	東京	三菱信託銀行 (株)	東京
5	松下エコシステムズ共栄 (株)	大阪	松下エコシステムズ (株)	愛知
6	電気硝子ユニバーサポート (株)	滋賀	日本電気硝子 (株)	滋賀
7	※ 吉備松下 (株)	岡山	松下電器産業 (株)	大阪
8	ソニー・太陽 (株)	大分	ソニー (株)	東京
9	ホンダ太陽 (株)	大分	本田技研工業 (株)	東京
10	物産サービス (株)	東京	三井物産 (株)	東京
11	※ 播磨三洋工業 (株)	兵庫	三洋電機 (株)	大阪
12	※ 交野松下 (株)	大阪	松下電器産業 (株)	大阪
13	(株) ダイキ	兵庫	(株) ダイヘン	大阪
14	アビリティーズジャスコ (株)	宮城	イオン (株)	千葉
15	エプソンミズベ (株)	長野	セイコーエプソン (株)	長野
16	三菱商事太陽 (株)	大分	三菱商事 (株)	東京
17	デンソー太陽 (株)	愛知	(株) デンソー	愛知
18	(株) あおばウオッチサービス	東京	セイコー (株)	東京
19	※ (株) 東京都データシステムズ	東京	国際航業 (株)	東京
20	(株) 旭化成アビリティ	宮崎	旭化成 (株)	東京
21	オムロン京都太陽 (株)	京都	オムロン (株)	京都
22	※ 希望の里ホンダ (株)	熊本	本田技研工業 (株)	東京
23	(株) アストロ	愛知	富士機械製造 (株)	愛知
24	※ 阪神友愛食品 (株)	兵庫	生活協同組合コープこうべ	兵庫
25	日製サービス (株)	東京	日立ハイテクノロジー (株)	東京
26	※ 東京都ビジネスサービス (株)	東京	カテナ (株)	東京
27	伊藤忠ユニダス (株)	神奈川	伊藤忠商事 (株)	東京
28	※ (株) 千葉データセンター	千葉	東洋エンジニアリング (株)	千葉
29	※ 愛知玉野情報システム (株)	愛知	玉野総合コンサルタント (株)	愛知
30	(株) 羽田工作所	神奈川	(株) 秀光	東京
31	(株) リクルートプラシス	東京	(株) リクルート	東京
32	※ (株) 広島情報シンフォニー	広島	(株) 中国サンネット	広島
33	※ (株) エイ・ピー・アイ	静岡	(株) 駿河銀行	静岡
34	エスエムビーシーグリーンサービス (株)	大阪	(株) 三井住友銀行	東京
35	※ 九州地理情報 (株)	福岡	東亜建設技術 (株)	福岡
36	(株) 長谷工システムズ	東京	(株) 長谷工コーポレーション	東京
37	(株) カローラテック	宮城	トヨタカローラ宮城 (株)	宮城
38	(有) リベルタス興産	山口	宇部興産 (株)	山口
39	※ (株) 長野協同データセンター	長野	(株) 協同測量社	長野
40	ワイピービジネスサービス (株)	静岡	ヤマハ (株)	静岡
41	(株) マーノ	東京	(株) マルエツ	東京
42	(株) ダックス	千葉	(株) エフピコ	広島
43	ホンダアールアンドデー太陽 (株)	大分	(株) 本田技術研究所	埼玉
44	※ 東京グリーンシステムズ (株)	東京	(株) CSK	東京
45	(株) JTBデータサービス	東京	(株) ジェイティービー	東京
46	(株) アドバンス	埼玉	(株) コーセー	東京
47	松尾電気 (株)	広島	スタンレー電気 (株)	東京
48	※ 千代三洋工業 (株)	鳥取	鳥取三洋電機 (株)	鳥取
49	エーエヌエー・ウィング・フェローズ (株)	東京	全日本空輸 (株)	東京
50	※ 東京都ブリプレス・トップパン (株)	東京	凸版印刷 (株)	東京
51	(有) 化成フロンティアサービス	福岡	三菱化学 (株)	東京
52	身体障害者雇用促進研究所 (株)	東京	テンブスタッフ (株)	東京
53	(株) ニッセイニュークリエーション	大阪	日本生命保険相互会社	大阪
54	(株) 富士電機フロンティア	神奈川	富士電機 (株)	東京

NO		特例子会社		親会社	
		名称	所在地	名称	所在地
55		リコーエスポアール (株)	神奈川	(株) リコー	東京
56	※	(株) サンアクアトートー	福岡	東陶機器 (株)	福岡
57	※	(株) サン・シング東海	岐阜	(株) トーカイ	岐阜
58	※	(株) ダイキンサンライズ撰津	大阪	ダイキン工業 (株)	大阪
59	※	(株) ビー・ピー・シー	福岡	(株) ベスト電器	福岡
60		(有) エヌ・エス・グリーン	兵庫	(株) 日本触媒	大阪
61	※	(株) かんでんエルハート	大阪	関西電力 (株)	大阪
62		富士通エフサス太陽 (株)	大分	富士通サポートアンドサービス (株)	東京
63		(株) エルアイ武田	大阪	武田薬品工業 (株)	大阪
64	※	滋賀松下電工 (株)	滋賀	松下電工 (株)	大阪
65	※	プリマルーケ (株)	長崎	プリマハム (株)	東京
66		スリーエムフェニックス (株)	神奈川	住友スリーエム (株)	東京
67		(株) 愛生	鹿児島	(株) 岩田屋	福岡
68		ヤマトテキスタイル (株)	奈良	マルコ (株)	奈良
69		日通ハートフル (株)	東京	日本通運 (株)	東京
70		山武フレンドリー (株)	神奈川	(株) 山武	東京
71		(株) クレール	滋賀	参天製薬 (株)	大阪
72		(株) ケイシー	愛媛	(株) キクノ	愛媛
73		(有) 杏友精器	宮城	東洋刃物 (株)	宮城
74		(株) ハロー	埼玉	日立金属 (株)	東京
75		(株) ダックス四国	高知	(株) エフピコ	広島
76		三洋ハートエコロジー (株)	大阪	三洋電機 (株)	大阪
77		(株) スタンレーウェル	神奈川	スタンレー電気 (株)	東京
78		(株) フロンティア日建設計	東京	(株) 日建設計	大阪
79		(株) ファンケルスマイル	神奈川	(株) ファンケル	神奈川
80		(株) 舞浜ビジネスサービス	千葉	(株) オリエンタルランド	千葉
81		YKK六甲 (株)	兵庫	YKK (株)	富山
82		グローリーフレンドリー (株)	兵庫	グローリー工業 (株)	兵庫
83		(株) 三愛エスポアール	埼玉	(株) 三愛	東京
84		東友インテックス (株)	東京	(株) トーメン	東京
85		横河ファウンドリー (株)	東京	横河電機 (株)	東京
86		(株) ヒューマングリーンサービス	東京	(株) アサンテ	東京
87		(株) オレンジジャムコ	東京	(株) ジャムコ	東京
88		(株) 障害者支援センター	埼玉	(株) 福祉葬祭	埼玉
89		(株) 日立ゆうあんどあい	神奈川	(株) 日立製作所	東京
90		(株) スタッフサービス・ビジネスサポート	神奈川	(株) スタッフサービス・ホールディングス	東京
91		富士ソフト企画 (株)	神奈川	富士ソフトABC (株)	神奈川
92		日東電工ひまわり (株)	愛知	日東電工 (株)	大阪
93		(株) ニコンつばさ工房	神奈川	(株) ニコン	東京
94		(株) 西友サービス	埼玉	(株) 西友	東京
95		日豊オノダ (株)	大分	太平洋セメント (株)	東京
96		大黒友愛紙工 (株)	愛媛	大黒工業 (株)	愛媛
97		(株) 九段パルス	東京	(株) 小学館	東京
98		(株) スワン	東京	ヤマト運輸 (株)	東京
99		(株) 九電工フレンドリー	福岡	(株) 九電工	福岡
100		(株) スミセイハーモニー	大阪	住友生命保険相互会社	大阪
101		(株) エム・エル・エス	埼玉	(株) 松屋フーズ	東京
102		(株) エコライフ土佐	高知	(株) サニーマート	高知
103		ユーエフジェイビジネスエイド (株)	愛知	(株) UFJ銀行	愛知
104		(株) ニッパツ・ハーモニー	神奈川	日本発条 (株)	神奈川
105		ソニー光 (株)	東京	ソニー (株)	東京
106		ソラン・ピュア (株)	東京	ソラン (株)	東京
107		オーク・フレンドリーサービス (株)	東京	(株) 大林組 東京本社	東京
108		上磯興業 (株)	北海道	太平洋セメント (株)	東京
109		(有) 旭硝子サンスマイル	神奈川	旭硝子 (株)	東京
110		(有) エプソンスワン	山形	東北エプソン (株)	山形
111		(株) JSPモールディング	栃木	(株) JSP	東京
112		(株) テクノサービス・ビジネスサポート	神奈川	(株) スタッフサービス・ホールディングス	東京

NO	特例子会社		親会社	
	名称	所在地	名称	所在地
113	ジョブサポートパワー (株)	東京	マンパワー・ジャパン (株)	東京
114	中電ウイング (株)	愛知	中部電力 (株)	愛知
115	(株) ビジネス・チャレンジド	東京	(株) みずほフィナンシャルグループ	東京
116	ピアサポート (株)	神奈川	セントケア (株)	東京
117	NECフレンドリースタッフ (株)	東京	日本電気 (株)	東京
118	(株) 三幸舎ランドリーセンター	大阪	(株) 吉野家ディー・アンド・シー	東京
119	(株) ビジネスプラス	東京	(株) もしもしホットライン	東京
120	※ (株) 三重データクラフト	三重	JFEエンジニアリング (株)	東京
121	JFEアップル西日本 (株)	広島	JFEスチール (株)	東京
122	JFEアップル東日本 (株)	神奈川	JFEスチール (株)	東京
123	(株) パソナハートフル	東京	(株) パソナ	東京
124	クボタワークス (株)	大阪	(株) クボタ	大阪
125	(株) 京急ウィズ	神奈川	京浜急行電鉄 (株)	東京
126	(株) ウェルハーツ小田急	神奈川	小田急電鉄 (株)	東京
127	十信ビジネスサービス (株)	大阪	十三信用金庫	大阪
128	(株) サンエー・ロジスティクス	東京	(株) サンエー・インターナショナル	東京
129	ソニー希望 (株)	栃木	ソニー (株)	東京
130	(株) マルイキットセンター	埼玉	(株) 丸井	東京
131	富士リネン (株)	岐阜	カネコ (株)	岐阜
132	(株) キューピーあい	東京	キューピー (株)	東京
133	(株) ラミNOVA	大阪	(株) ノヴァ	大阪
134	あけぼの123 (株)	埼玉	曙ブレーキ工業 (株)	埼玉
135	フレンドリーエーム (株)	東京	エームサービス (株)	東京
136	日清オイリオ・ビジネススタッフ (株)	神奈川	日清オイリオグループ (株)	東京
137	エイチ・ティー・ソリューションズ (株)	東京	(株) 光通信	東京
138	(株) グロップサンセリテ	岡山	(株) グロップ	岡山
139	(株) ワールドビジネスサポート	兵庫	(株) ワールド	兵庫
140	(株) グリーンフラッシュ	宮崎	(株) コスモス薬品	宮崎
141	サムコサポート (株)	千葉	三菱住友シリコン (株)	東京
142	ブリヂストンチャレンジド (株)	東京	(株) ブリヂストン	東京
143	(株) 沖ワークウェル	東京	沖電気工業 (株)	東京
144	(株) ビルケアスタッフ	東京	(株) 日立ビルシステム	東京
145	(株) 東急ウィル	神奈川	東京急行電鉄 (株)	東京
146	太平洋サービス (株)	東京	太平洋セメント (株)	東京
147	(株) 富士通ゼネラルハートウェア	神奈川	(株) 富士通ゼネラル	神奈川
148	(株) アドバンテスグリーン	埼玉	(株) アドバンテス	東京
149	古河ニューリーフ (株)	神奈川	古河電気工業 (株)	東京
150	(株) 九州字幕放送共同制作センター	福岡	九州電力 (株)	福岡
151	(株) 日研環境サービス	岡山	日研総業 (株)	東京
152	(株) SRIウィズ	兵庫	住友ゴム工業 (株)	兵庫
153	(株) 京王シンシアスタッフ	東京	京王電鉄 (株)	東京
154	川棚ワークサービス (有)	長崎	日本フードパッカー (株)	青森
155	(株) ミクロ富士見	静岡	スター精密 (株)	静岡
156	(株) JALサンライト	東京	(株) 日本航空	東京
157	さくらサービス (株)	千葉	創価学会	東京
158	(株) ジョイフルサービス	大分	(株) ジョイフル	大分
159	アデコソレイユ (株)	大阪	アデコ (株)	東京
160	(株) 伊勢丹ソレイユ	東京	(株) 伊勢丹	東京
161	(株) 博報堂アイ・オー	東京	(株) 博報堂DYホールディングス	東京
162	(株) メトロフルール	東京	東京地下鉄 (株)	東京
163	矢崎ビジネスサポート (株)	静岡	矢崎総業 (株)	静岡
164	コクヨKハート (株)	大阪	コクヨ (株)	大阪
165	(株) スズキ・サポート	静岡	スズキ (株)	静岡
166	洋信産業 (株)	山梨	三菱樹脂 (株)	東京
167	東芝ウィズ (株)	神奈川	(株) 東芝	東京
168	(株) あしずと阪急	大阪	阪急ホールディングス (株)	大阪
169	(株) ジェイフレンドリー	千葉	日本ビジネス開発 (株)	東京
170	アステラス人材開発サポート (株)	東京	アステラス製薬 (株)	東京

NO	特例子会社		親会社	
	名称	所在地	名称	所在地
171	(株) ベネッセビジネスメイト	東京	(株) ベネッセコーポレーション	岡山
172	日本パーソナルセンター (株)	兵庫	UCC上島珈琲 (株)	兵庫
173	NTTクラリティ (株)	東京	日本電信電話 (株)	東京
174	(株) 南海ハートフルサービス	大阪	南海電気鉄道 (株)	大阪
175	(株) T-NETvigla	香川	(株) ティーネットジャパン	香川
176	大東コーポレートサービス (株)	東京	大東建託 (株)	東京
177	共生産業 (株)	神奈川	(株) トラストワークスサンエー	神奈川
178	(株) トランス コスモス・アシスト	東京	トランス コスモス (株)	東京
179	(株) テルベ	北海道	(株) セブン&アイ・ホールディング	東京
180	(株) トーヨーリファイン	大阪	東洋ゴム工場 (株)	大阪
181	(有) サポートサービスセンター	愛知	(株) KTCホールディングス	愛知
182	エス・ライフサポート (株)	静岡	杉本金属工業 (株)	静岡
183	北海道はまなす食品 (株)	北海道	生活共同組合コープさっぽろ	北海道

表 前リストで「所在地」を「大阪」とする特例子会社一覧(19社)

NO	特例子会社		親会社	
	名称	所在地	名称	所在地
1	シャープ特選工業 (株)	大阪	シャープ (株)	大阪
5	松下エコシステムズ共栄 (株)	大阪	松下エコシステムズ (株)	愛知
12	※ 交野松下 (株)	大阪	松下電器産業 (株)	大阪
34	エスエムピーシーグリーンサービス (株)	大阪	(株) 三井住友銀行	東京
53	(株) ニッセイニュークリエーション	大阪	日本生命保険相互会社	大阪
58	※ (株) ダイキンサンライズ摂津	大阪	ダイキン工業 (株)	大阪
61	※ (株) かんでんエルハート	大阪	関西電力 (株)	大阪
63	(株) エルアイ武田	大阪	武田薬品工業 (株)	大阪
76	三洋ハートエコロジー (株)	大阪	三洋電機 (株)	大阪
100	(株) スミセイハーモニー	大阪	住友生命保険相互会社	大阪
118	(株) 三幸舎ランドリーセンター	大阪	(株) 吉野家ディー・アンド・シー	東京
124	クボタワークス (株)	大阪	(株) クボタ	大阪
127	十信ビジネスサービス (株)	大阪	十三信用金庫	大阪
133	(株) ラミNOVA	大阪	(株) ノヴァ	大阪
159	アデコソレイユ (株)	大阪	アデコ (株)	東京
164	コクヨKハート (株)	大阪	コクヨ (株)	大阪
168	(株) あしすと阪急	大阪	阪急ホールディングス (株)	大阪
174	(株) 南海ハートフルサービス	大阪	南海電気鉄道 (株)	大阪
180	(株) トーヨーリファイン	大阪	東洋ゴム工場 (株)	大阪

2. 障害者雇用率制度における特例子会社について

※本稿は、静岡県商工労働部HP(www.pref.shizuoka.jp/syukou/)よりダウンロードしたものを整理、加工している。

(1) 特例子会社制度とは

障害のある方の雇用義務は個々の事業主に適用されるものであり、いわゆる親会社と子会社の関係にある企業であっても、法人が異なれば別々に取り扱われることとなります。

しかし、企業が障害者雇用に特別に配慮した工場等を、別法人いわゆる子会社として設立し、そこに障害のある方を集中的に雇用する例が見られることから、子会社と親会社を同一の事業主体として取り扱い、そこに雇用率制度を適用することにより、企業における障害のある方の雇用促進を図ることとしたのが「特例子会社制度」です。

こうした子会社の設立には、社内業務体制の見直し・合理化の契機となること、障害のある方に配慮した職場環境や障害特性に対応した業務の再編が行いやすくなることなど企業にとってのメリットがあるとともに、雇用機会や職域の拡大が図られるなど障害のある方にとってのメリットもあります。

(2) 特例子会社

(1) のような子会社を設立し、一定の要件を満たしているとハローワークで認定を受けた場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなし、雇用率制度を適用できることになっています。

① 親会社の要件

- ・子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること（連結決算対象子会社が対象です）。

② 子会社の要件

- ・親会社からの役員派遣や従業員出向等、親会社との人的交流が緊密であること。
- ・雇用される身体障害者及び知的障害者が5人以上で、かつ全従業員に占める割合が20%以上であるとともに、雇用される身体障害者及び知的障害者に占める重度身体障害者及び重度知的障害者の割合が30%以上であること。
- ・障害のある方のための施設改善、専任の指導員の配置を行っているなど、障害のある方の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。
- ・その他、障害のある方の雇用促進及び職業安定が確実に達成されると認められること。

(3) 雇用率制度のグループ適用

特例子会社を有する企業が、その他の子会社（以下「関係会社」といいます。）も含めて障害者雇用を進める場合、一定の要件を満たすものとハローワークで認定を受けた場合には、親会社・特例子会社・関係会社を含めた企業グループ全体で雇用率制度を適用できることになっています。

① 親会社の要件

- ・関係会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。

- ・障害者雇用推進者を選任しており、その方が特例子会社及び関係会社についてもその業務を行うこと。
- ・親会社・特例子会社・関係会社に雇用される障害のある労働者の雇用促進及び職業安定を確実に達成できると認められること。

②関係会社の要件

次のいずれかの要件を満たすこと。

- ・特例子会社との人的関係が緊密であること。
- ・特例子会社との営業上の関係が緊密であること。
- ・特例子会社に出資していること、または議決権の一部を有すること。

《参考》 第三セクター方式による重度障害者モデル企業について

静岡県においては、民間企業と地方公共団体との共同出資により設立された重度障害者雇用企業（第三セクター企業）の育成を進め、重度障害のある方の雇用の場の創出を図っています。

第三セクター企業は、民間企業の活力とノウハウを活かすことにより経営の安定を図り、地域社会の中で重度障害のある方に適切な雇用の場を創出するとともに、本県にふさわしい重度障害者雇用モデル事業所として、広く障害のある方の雇用拡大の啓発的役割を担い、一般雇用における重度障害のある方の雇用の促進に資するものです。

（株）エイ・ピー・アイ（駿河銀行の特例子会社）は、国の方針に基づき、平成2年に、県、沼津市、駿河銀行の出資により設立された第3セクター企業です。障害のある方の雇用という社会の要請に応え、地域の発展に寄与するため、重度障害のある方に雇用の機会を提供することで、社会的経済的自立を促進するとともに、障害のある方自らが印刷等の技術習得を図ることを目的としています。

※次は、北海道労働局HP (http://www.hokkaido-labor.go.jp/9seidokijyun/s_koyou/s_koyou08.html) からダウンロードしたものを部分掲載しています。上記と重複の部分はありますが、特例子会社の理解を深める参考としてください。

■特例子会社の設立のメリットは…

- 1 障害者雇用率の達成により、社会的責任を履行できるとともに、社会的なイメージや信用度がアップする。
- 2 障害者の特性に配慮した仕事の確保、職場環境の整備、適切な人材（専門スタッフ、指導員など）の確保などが容易になり、障害者の能力を十分に引き出せる。
- 3 一般的に、障害者の定着率が高まる。これにより、募集の費用や労力が軽減できるほか、定着に伴う生産性の向上も期待できる。
- 4 障害者の雇用について適切な環境整備を図れば十分に能力を発揮できるとの理解が、職場全体で深まる。
- 5 個々の職場において障害者受け入れのための整備（ハード・ソフト）を行うのに比べ、設備投資などを集中して行えるので、費用の圧縮がより容易になる。
- 6 特例子会社を設立することによって、各種の助成制度を利用することができる。
- 7 労働条件について、親会社と異なる設定が可能となり、弾力的な対応ができる。

■特例子会社の設立や運営に当たってのポイントは…

設立・運営のポイントは、事業の内容や規模などによっても変わってくるので、一般的な留意点について述べておきます。

1 先行企業や福祉施設などからの情報収集

同業・類似業種の先行例は、最大の情報源になります。また、養護学校、授産施設に積極的にアプローチしてみたり、地域によっては障害者雇用関連の研究会などもありますので、相談してみるのも有効です。

2 安定的な仕事の提供

親会社の経営の効率化を進めるような方向で、特例子会社に対し、仕事を安定的に提供することは、企業経営的にも重要なことです。また、このことは雇用されている障害者の能力開発やモラル、定着率にも影響を及ぼします。

3 親会社と特例子会社間のコミュニケーション

親会社と特例子会社との間で、定期的にコミュニケーションをとり、経営陣の交代などに左右されない関係を築くことは重要です。

■改正で変わったことは…(平成 14 年 10 月 1 日から変わりました。)

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成 14 年法律第 35 号）」が平成 14 年 5 月 7 日に公布され、障害者雇用率制度における子会社に関する特例が拡大され、企業グループでの雇用率算定が可能となりました。

1 特例子会社の認定要件の緩和

子会社であることの判定基準が特株基準からいわゆる支配力基準へ緩和されました。

【改正後(平成 14 年 10 月 1 日～)の特例子会社の認定要件】

親会社に係る要件	特例子会社に係る要件
子会社の意思決定機関を支配していること (支配力基準)。 注) 連結決算の対象となり得る子会社が対象となります。	1 親会社からの役員派遣、従業員出向等、親会社の事業との人的交流が緊密であること。 2 雇用される身体障害者及び知的障害者（以下「身体障害者等」という。）が 5 人以上で、かつ、子会社の全従業員に占める割合が 20% 以上であるとともに、雇用される身体障害者等に占める重度身体障害者及び重度知的障害者の割合が 30% 以上であること。 3 身体障害者等のための施設の改善、専任の指導員の配置を行っている等身体障害者等の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。 4 その他、重度障害者等の雇用の促進及びその雇用の安定が確実に達成されると認められること。

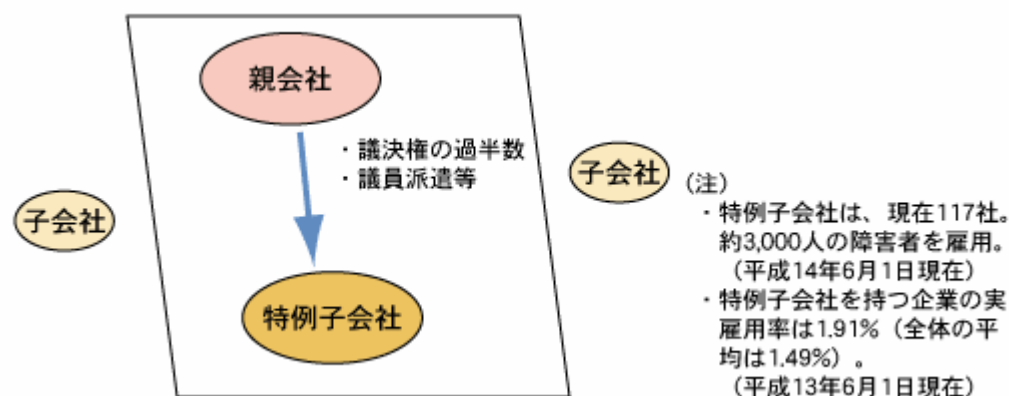
2 企業グループでの雇用率制度の適用

特例子会社を有する親会社は、一定の要件を満たしているものとして公共職業安定所長の認定を受けた場合には、関係する子会社（関係会社）についても、特例子会社と同様、親会社と通算

して雇用率制度を適用できるようになりました。

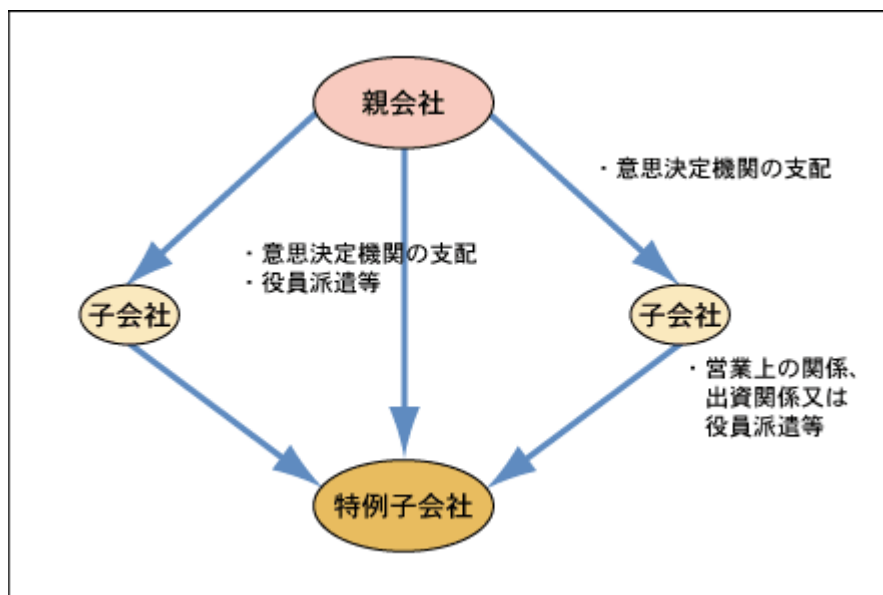
(改正前)

- ・ 障害者の雇用義務は、個々の事業主ごとに課せられるのが原則。
- ・ 特例として事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）を設立した場合、一定の要件の下に、子会社の労働者も親会社の労働者と合わせて、実雇用率を算定することを可能とする。



(改正後)平成 14 年 10 月 1 日以降

- ・ 特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループでの雇用率算定を可能とする。
- ・ 子会社であることの判定基準を「持株基準」からいわゆる「支配力基準」へと緩和する。



■ 特例子会社グループ適用Q&A

Q1 支配力基準とは何ですか?連結決算の対象となる子会社の範囲との関係は?

A1 以前は、特例子会社認定の際、ある会社（A社）が他の会社（B社）の総議決権の過半数を所有している場合に親子会社の関係にあるものとしていました（持株基準）。

しかし、平成 14 年 10 月 1 日以降は、A 社が B 社の意思決定機関（株主総会等）を支配している場合に親子会社の関係にあるものとする事としました。この基準を支配力基準と言います。支配力基準は、連結決算の対象とすべき子会社を判断する際の基準と一致するものであるため、原則として「連結決算の対象である連結子会社」＝「特殊子会社又は関係会社となりうる子会社」となります。

Q2 毎年の障害者雇用状況報告はどのようにして行うことになるのですか？

A2 「障害者雇用状況報告書については、グループ内の各企業ごとの報告書と、これを合算したグループ全体の報告書の 2 種類を親会社がまとめて提出することになります。

■ 認定を受けるには…

所要の様式に従い、親事業主を管轄する公共職業安定所長へ申請します。詳しくは、管轄の公共職業安定所にお問い合わせください。

3. 障害者雇用促進法の改正の概要

※本稿は、厚生労働省HP(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/>)よりダウンロードしたものである。

精神障害者の雇用対策の強化などを柱とした改正障害者雇用促進法が先の国会で成立し、平成17年7月6日に公布され、平成18年4月（一部平成17年10月）から施行されます。その概要は次のとおりです。

障害者雇用促進法の改正の概要

働く障害者、働くことを希望する障害者を支援するため、障害者の就業機会拡大を目的とした各種施策を推進するべく、障害者雇用促進法が改正されました（平成17年法律第81号）。

以下、法律改正の概要について、説明いたします。

障害者の就業機会の拡大をめざして

精神障害者に対する雇用対策の強化

- 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を雇用率の算定対象にします（法定雇用率は現行（1.8%）通り）。

在宅就業障害者に対する支援

- 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ます（発注元企業に特例調整金等（障害者雇用納付金制度）を支給）。
- 企業が在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、特例調整金等を支給します。

障害者福祉施策との有機的な連携

- 障害福祉施設体系の改革とあいまって、障害者雇用促進施策と障害者福祉施策の有機的な連携を図ります。

※ 以上のほか、特例子会社に係る調整金・報奨金の支給先の範囲拡大その他所要の改正を行います。

【施行期日】 平成18年4月1日（ただし、一部については平成17年10月1日）

精神障害者に対する雇用対策の強化

○ 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を各企業の雇用率（実雇用率）に算定することとします。

○ なお、法定雇用率（1.8%）は現行通りとします。

※「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」により、障害者の適正な把握・確認に努めてください。

【現行制度】

$$\text{各企業の雇用率算定（実雇用率）} = \frac{\text{雇用する身体障害者・知的障害者の数}}{\text{雇用する常用労働者の数}}$$



【改正後】

$$\text{各企業の雇用率算定（実雇用率）} = \frac{\text{雇用する身体障害者・知的障害者の数} + \text{雇用する精神障害者の数（※）}}{\text{雇用する常用労働者の数}}$$

※短時間労働（20 時間以上 30 時間未満）の精神障害者についても 0.5 人分とカウントし、実雇用率に算定。

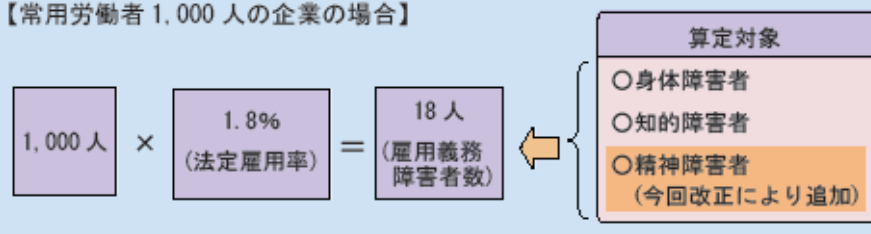
（参考 1）法定雇用率の算定式

$$\text{法定雇用率（1.8\%）} = \frac{\text{身体障害者・知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者・知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※法定雇用率は現行（1.8%）のまま。

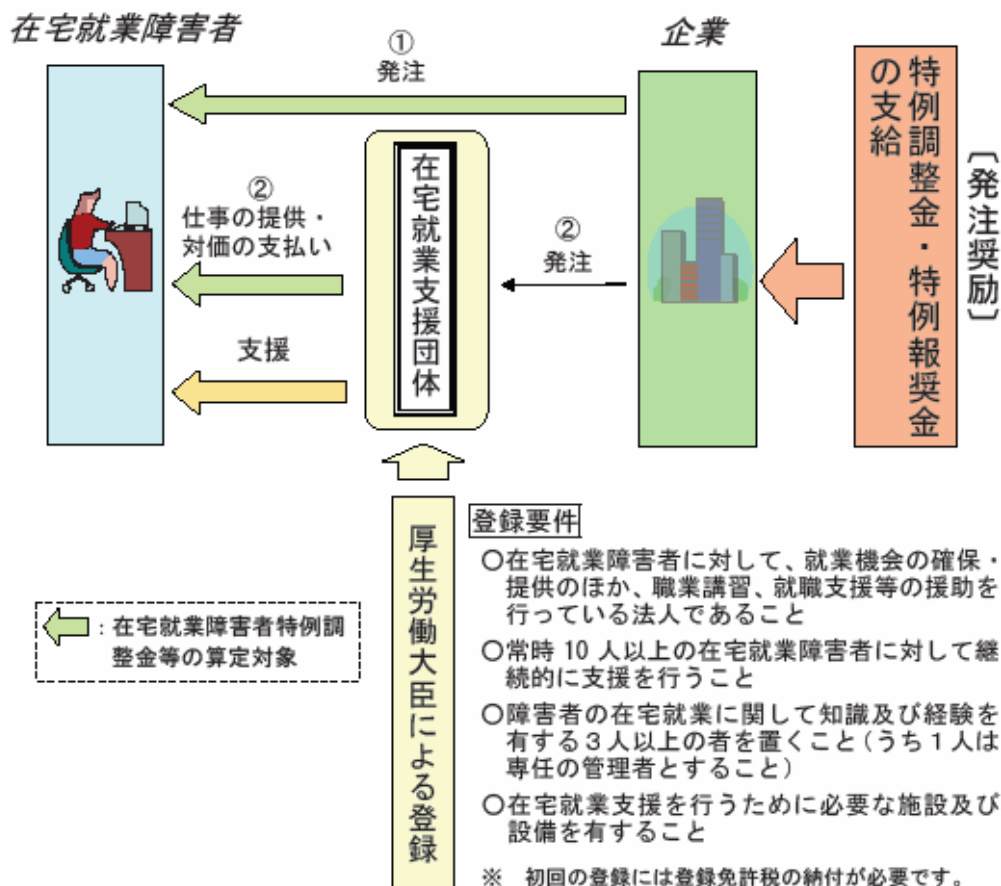
（参考 2）改正後の雇用率適用（例）

【常用労働者 1,000 人の企業の場合】



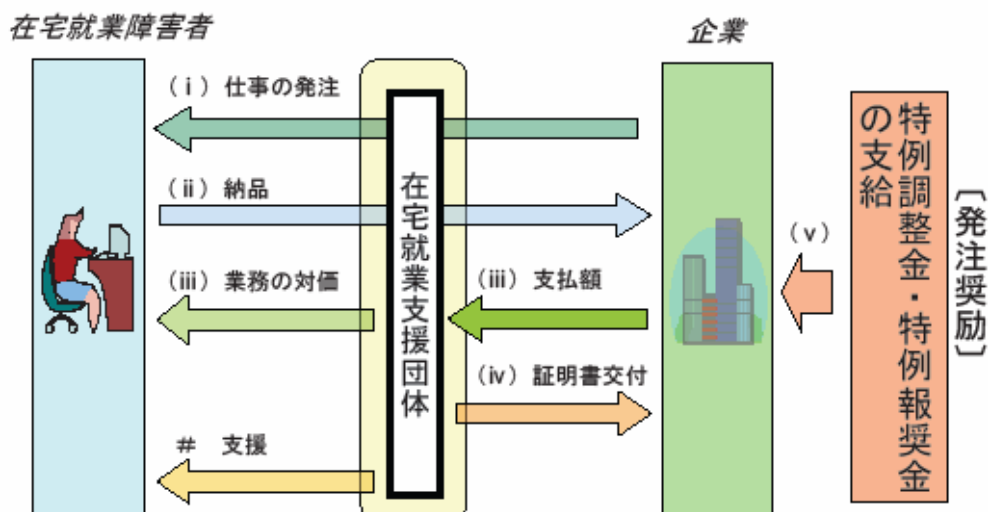
在宅就業障害者に対する支援

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給します。（①の発注のケース）
 - 企業が在宅就業支援団体（在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた法人）を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、特例調整金・特例報奨金を支給します。（②の発注のケース）
- ※ 特例調整金等の支給事務は、障害者雇用納付金、障害者雇用調整金等と同様、高齢・障害者雇用支援機構において取り扱います。



◎発注奨励策の対象となる在宅就業の実例
～ I T 関連業務（ホームページ作成）の場合～

- (i) 在宅就業支援団体は、企業から受注したホームページ作成の業務を、請負契約（在宅就業契約）に基づき、在宅就業障害者に提供します。
- (ii) 在宅就業障害者は、在宅就業支援団体から相談等の援助を受けながら、ホームページ作成の業務を行い、在宅就業支援団体に対して作成したホームページを納品します。
在宅就業支援団体は、納品されたホームページの内容を確認し、必要な修正等を行った後、発注元企業に対して完成したホームページを納品します。
- (iii) 在宅就業支援団体は、発注元企業から受けた支払額から、在宅就業障害者に業務の対価（仕事の報酬）を支払います。
- (iv) 在宅就業支援団体は、発注元企業に対して、在宅就業障害者に支払った業務の対価等を記した証明書を交付します。
- (v) (iv) の証明書を基に、在宅就業障害者が受け取った業務の対価の金額に応じて、事業主に特例調整金・特例報奨金の支給が行われます。
- # 上記のほか、在宅就業支援団体は、在宅就業障害者に対して職業講習、就職援助等の支援を行います。



- 企業から受けたホームページ作成等の IT 関連の業務の提供のほか、物品の製造・サービスの提供等の業務が対象となります。
- 授産施設等の福祉施設や作業所についても、在宅就業支援の業務を継続的に行う等の要件を満たし在宅就業支援団体として登録された場合には、発注奨励策の対象となります。

◎特例調整金・特例報奨金の金額について

- 事業主に支給される特例調整金・特例報奨金の金額については、障害者雇用調整金等との均衡を踏まえて設定しています。

障害者雇用調整金	特例調整金※
法定雇用障害者数を超えて 障害者を一人雇用する 	例えば 420 万円の発注を行う (雇用 1 人分に相当する発注額) 
障害者雇用調整金の額は 1 月当たり 27,000 円なので、 <u>年間 32.4 万円</u> を支給	<u>年間 25.2 万円</u> を支給 (年間発注総額が 105 万円以上の場合に 支給が行われます。)

※ 法定雇用率未達成企業（常用労働者 301 人以上）については、特例調整金の額に応じて障害者雇用納付金が減額されます。

※ 特例調整金・特例報奨金については、発注元企業が自ら雇用している身体・知的・精神障害者である労働者数に応じた支給限度額が設定されます。

障害者福祉施策との有機的な連携

- 障害保健福祉の分野では、授産施設等の福祉施設や作業所を機能別に再編成することにより、福祉的就労から一般雇用への移行を促進する改革を行うこととしています。
- 障害者雇用の分野においても、障害保健福祉施策と連携を図りながら就職支援等の支援を行うことにより、一般雇用への移行を促進するための施策を講じることとしています。

地域障害者就労支援事業の創設（平成 17 年度より実施）

ハローワークが福祉施設等と連携して、就職を希望する個々の障害者に応じた支援計画に基づき、一貫して就職支援を行うモデル事業を実施。

（平成 17 年度：全国 10 ヶ所）

ジョブコーチ助成金制度の創設（平成 17 年 10 月施行）

福祉施設がノウハウを活かしてより効果的な職場適応援助を行うために、現行制度を見直し、新たにジョブコーチ助成金制度を創設。

障害者就業・生活支援センター事業の拡充

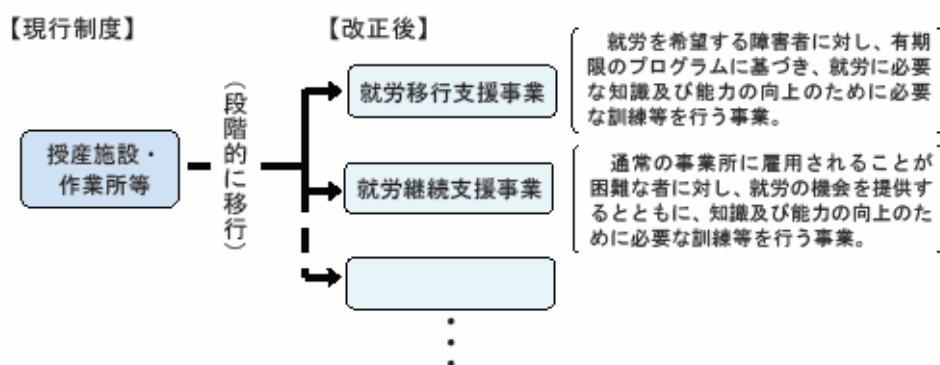
就業面・生活面からの一体的な支援（就業・生活両面にわたる相談・助言、職業準備訓練・職場実習のあっせん、関係機関との連絡調整）を行う障害者就業・生活支援センターを増設。

（平成 16 年度：80 センター → 平成 17 年度：90 センター）

社会福祉法人等を活用した多様な委託訓練の実施

障害者の一般就労への移行支援に取り組んでいる社会福祉法人等に委託して、就職の促進を図る。

（参考）障害保健福祉分野における施設体系・事業体系の見直し



4. 除外率の引き下げについて

※本稿は、北海道労働局(www.hokkaido-labor.go.jp/)からダウンロードしたものである。

雇用率制度上の雇用義務の軽減措置である除外率制度について、廃止に向けて段階的に縮小することとしました。（平成 16 年 4 月 1 日から施行されます）

■ 除外率制度とは・・・

すべての事業主が平等に身体障害者又は知的障害者を雇用するという社会連帯の理念からすれば、個々の事業主が雇用すべき身体障害者又は知的障害者の数は、その事業主が雇用するすべての労働者の数に障害者雇用率を乗じて算定すべきものと考えられます。

(参考) 現行の障害者の法定雇用率

(民間企業)

一般の民間企業 1.8%、特殊法人 2.1%

(国及び地方公共団体)

国、地方公共団体 2.1%、都道府県等の教育委員会 2.0%

しかし、職務によっては、身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であり、一律に雇用率を適用するのが不適当なものがあることも事実です。

このため、身体障害者及び知的障害者の就業が一般的に困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種ごとにあらかじめ除外率を定め、雇用しなければならない法定雇用障害者数を算定する際の基礎となる常用労働者数の算定に当たっては、この除外率に相当する労働者を控除することとされています。

(例) 労働者数 1,000 人で除外率 50%の業種の場合、雇用義務は 18 人から 9 人に軽減されます。

- ・除外率なし $1,000 \times 1.8\% = 18$ 人 (雇用義務数)
- ・除外率あり $(1,000人 - \underline{1,000人 \times 50\%}) \times 1.8\% = 9$ 人 (雇用義務数)

└─ 除外率50%相当

■ 除外率の引き下げ幅は・・・

各業種ともまずは10%ポイント引き下げることとされています。

■ 除外率が下がると・・・

除外率が設定されている業種においては、雇用すべき障害者数が増えます。(除外率が 10% ポイント下がると、雇用すべき障害者数は、1,000 人につき 1~2 人増加します。)

■ これから除外率は・・・

この除外率については、準備期間を置き、一定期間かけて段階的に引き下げ、廃止を目指し、縮小を進めることとしています。

事業主のみなさまにおかれは、不足する障害者の雇用を早期に計画的に行っていただくよう、お願いいたします。

見直し後の除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	平成16年4月1日施行 除外率	
	改正前	改正後
・タイヤ・チューブ製造業 ・窯業・土石製品製造業 ・金属製品製造業 ・一般機械器具製造業 ・ガス業 ・機械等修理業(別掲を除く)	10%	→ 0%
・有機化学工業製品製造業 ・石油製品・石炭製品製造業 ・輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業及び船用機関製造業を除く。)	15%	→ 5%
・その他の運輸に附帯するサービス業(通関業、海運仲立業を除く。) ・電気業	20%	→ 10%
・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。) ・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)	25%	→ 15%
・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る) ・その他の鉱業 ・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業	30%	→ 20%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く)	35%	→ 25%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便局	40%	→ 30%
・港湾運送業	45%	→ 35%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	50%	→ 40%
・林業(狩猟業を除く。)	55%	→ 45%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	60%	→ 50%
・特殊教育諸学校(盲学校を除く。)	65%	→ 55%
・石炭・亜炭鉱業	70%	→ 60%
・道路旅客運送業 ・小学校	75%	→ 65%
・幼稚園	80%	→ 70%
・船員等による船舶運航等の事業	100%	→ 90%

5. 障害者の雇用の促進等に関する法律(抜粋)

【目次】

第1章 総 則 (第1条～第7条)

第2章 職業リハビリテーションの推進 (第8条～第36条)

第3章 身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等 (第37条～第74条)

第4章 雑 則 (第75条～第85条)

第5章 罰 則 (第85条の2～第91条)

昭和 35・7・25・法律 123号
改正平成 5・11・12・法律 89号一
改正平成 6・6・22・法律 38号一
改正平成 9・4・9・法律 32号一
改正平成 9・5・9・法律 45号一
改正平成 10・9・28・法律 110号一
改正平成 11・7・16・法律 87号一
改正平成 11・7・16・法律 102号一
改正平成 11・12・22・法律 160号一
改正平成 12・6・7・法律 111号一
改正平成 13・4・25・法律 35号一
改正平成 13・6・29・法律 80号一
改正平成 14・5・7・法律 35号一
改正平成 14・7・31・法律 98号一
改正平成 14・12・13・法律 165号一
改正平成 14・12・13・法律 171号一
改正平成 16・6・11・法律 103号一
改正平成 17・7・6・法律 81号(未)(施行=平 18年4月1日(未)、平 17年10月1日(済))
改正平成 17・7・26・法律 87号(未)(施行=平 18年5月1日)

第1章 総 則

(目的)

第1条 この法律は、身体障害者又は知的障害者の雇用職務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。《改正》平9法 32/《改正》平 10 法 110

(用語の意義)

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

1. 障害者

身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

2. 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。

3. 重度身体障害者

身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

4. 知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

5. 重度知的障害者

知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

6. 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

7. 職業リハビリテーション

障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。

《改正》平 10 法 110/《改正》平 11 法 160/《改正》平 14 法 035

(基本的理念)

第 3 条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第 4 条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

(事業主の責務)

第 5 条 すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第 6 条 国及び地方公共団体は、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるとともに、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

(障害者雇用対策基本方針)

第 7 条 厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（以下「障害者雇用対策基本方針」という。）を策定するものとする。

方針(平 10・労働省告示第 41 号)/《改正》平 11 法 160

2 障害者雇用対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

1. 障害者の就業の動向に関する事項

2. 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

3. 第 5 条の事業主が行うべき雇用管理に関して、障害者である労働者の障害の種類及び程度に応じ、その適正な実施を図るために必要な指針となるべき事項

4. 前3号に掲げるもののほか、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項《改正》平14法165
- 3 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。《改正》平11法160
- 4 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。《改正》平11法160
- 5 前2項の規定は、障害者雇用対策基本方針の変更について準用する。

※中略

(一般事業主の雇用義務等)

- 第43条 事業主（常時雇用する労働者（1週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者（以下「短時間労働者」という。）を除く。以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第46条第1項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。《改正》平9法32/《改正》平10法110/《改正》平11法160/《改正》平14法165/《改正》平14法035
- 2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第54条第3項において同じ。）の総数に対する身体障害者又は知的障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある身体障害者及び知的障害者を含む。第54条第3項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも5年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。《全改》平14法035
 - 3 第1項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数及び前項の身体障害者又は知的障害者である労働者の総数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者は、その一人をもつて、政令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。《改正》平9法32/《改正》平10法110
 - 4 第2項の規定にかかわらず、特殊法人（法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもつて設立された法人又は特別の法律により地方公共団体が設立者となって設立された法人のうち、その資本金の全部若しくは大部分が国若しくは地方公共団体からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国若しくは地方公共団体からの交付金若しくは補助金によって得ている法人であつて、政令で定めるものをいう。以下同じ。）に係る第1項の障害者雇用率は、第2項の規定による率を下回らない率であつて政令で定めるものとする。《改正》平9法32/《改正》平14法098
 - 5 事業主（その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。）は、毎年1回、厚生労働省令で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者である労働者

の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。《改正》平9法 32/《改正》平 10 法 110/
《改正》平 11 法 160

(子会社に雇用される労働者に関する特例)

第 44 条 特定の株式会社又は有限会社と厚生労働省令で定める特殊の関係のある事業主で、当該事業主及び当該株式会社又は有限会社（以下「子会社」という。）の申請に基づいて当該子会社について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「親事業主」という。）に係る前条第 1 項及び第 5 項の規定の適用については、当該子会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該子会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。

1. 当該子会社の行う事業と当該事業主の行う事業との人的関係が緊密であること。
2. 当該子会社が雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数及びその数の当該子会社が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、厚生労働大臣が定める数及び率以上であること。
3. 当該子会社がその雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。
4. 前 2 号に掲げるもののほか、当該子会社の行う事業において、当該子会社が雇用する重度身体障害者又は重度知的障害者その他の身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用の促進及びその雇用の安定が確実に達成されると認められること。《改正》平9法 32/《改正》平9法 32

《改正》平 10 法 110/《改正》平 11 法 160/《改正》平 13 法 080/《改正》平 14 法 035

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定による認定をした後において、親事業主が同項に定める特殊の関係についての要件を満たさなくなつたとき若しくは事業を廃止したとき、又は当該認定に係る子会社について同項各号に掲げる基準に適合しなくなつたと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。《改正》平 11 法 160/《改正》平 13 法 080/《改正》平 14 法 035

第 45 条 親事業主であつて、特定の株式会社又は有限会社（当該親事業主の子会社を除く。）と厚生労働省令で定める特殊の関係にあるもので、当該親事業主、当該子会社及び当該株式会社又は有限会社（以下「関係会社」という。）の申請に基づいて当該親事業主及び当該関係会社について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたものに係る第 43 条第 1 項及び第 5 項の規定の適用については、当該関係会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。

1. 当該関係会社の行う事業と当該子会社の行う事業との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること、又は当該関係会社が当該子会社に出資していること。
2. 当該親事業主が第 78 条各号に掲げる業務を担当する者を同条の規定により選任しており、かつ、その者が当該子会社及び当該関係会社についても同条第 1 号に掲げる業務を行うこととしていること。
3. 当該親事業主が、自ら雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者並びに当該子会社及び当該関係会社に雇用される身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができると認められること。《追加》平 14 法 035/《改正》平 14 法 165

- 2 前条第 2 項の規定は、前項の場合について準用する。《追加》平 14 法 035/《改正》平 14 法 165

(一般事業主の身体障害者又は知的障害者の雇入れに関する計画)

第 46 条 厚生労働大臣は、身体障害者又は知的障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が法定雇用身体障害者数未満である事業主に対して、身体障害者又は知的障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。《改正》平 9 法 32/《改正》平 10 法 110/《改正》平 11 法 160

2 前項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者は、その一人をもつて、政令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。《改正》平 9 法 32/《改正》平 10 法 110

3 親事業主に係る第 1 項の規定の適用については、当該子会社及び当該関係会社が雇用する労働者は、当該親事業主のみが雇用する労働者とみなす。《改正》平 14 法 035

4 事業主は、第 1 項の計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを厚生労働大臣に提出しなければならない。これを変更したときも、同様とする。《改正》平 11 法 160

5 厚生労働大臣は、第 1 項の計画が著しく不適當であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。《改正》平 11 法 160

6 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第 1 項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

※以下略

6. プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要

※本稿は、厚生労働省HPからダウンロードできますのでご利用ください
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/pdf/syuuchi03.pdf>)

厚生労働省は、2005年7月の障害者雇用促進法の改正により、各企業の実雇用率の算定の際に、従来の身体障害者及び知的障害者に加え、精神障害者も算定対象とすることとされた（2006年4月施行）ところから、精神障害者については、企業に採用された後に障害者となった者も少なくないと考えられることから、特にこのような者の把握・確認に当たっては、プライバシーに配慮する必要があり、障害者本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないう、精神障害者だけでなく、身体障害者及び知的障害者にも共通するものとして、プライバシーに配慮した障害者の把握・確認の在り方について、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」（平成17年11月 厚生労働省職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者対策課）を策定しています。ここでは、「事業主の皆様へ」としたガイドラインの概要パンフレットを紹介掲載します。（※本稿は判読が困難な部分もあり、HPをご参照ください。）

プライバシーに配慮した障害者の 把握・確認ガイドラインの概要

－ 事業主の皆様へ －

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用に当たっては、各事業主において、障害者である労働者の人数、障害種別、障害程度等を把握・確認していただく必要がありますが、これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら、適正に取り扱っていただく必要があります。

また、今般の障害者雇用促進法改正に伴い、精神障害者に対して雇用率制度が適用されることになりましたが（平成18年4月施行）、特に在職している精神障害者の把握・確認の際は、プライバシーに配慮する必要があります。

このため、障害者本人の意に反した制度の適用等が行われないう、制度の対象となるすべての障害者（身体障害・知的障害・精神障害）を対象として、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を策定しました。

企業の皆様におかれては、このガイドラインにより、障害者の適正な把握・確認に努めていただくよう、お願いいたします。

このパンフレットは、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」の内容をより簡潔にまとめたものです。詳細につきましては「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」をご覧ください。

ご不明な点等につきましては、各都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

※本パンフレットは、視覚障害のある方にもご覧いただけるよう、記載されている内容をデジタル化し、専用読み取り装置「スピーチオ」を使って音声で読み取ることができる「SPコード」（紙面右下）を添付しています。

厚生労働省
都道府県労働局
公共職業安定所（ハローワーク）



「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」の構成

「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」においては、障害者雇用促進法に基づいて企業が行う業務の手續に即して、把握・確認の具体的な手順及び禁忌事項等を示しています。

対象者の把握・確認方法

① 障害者の把握・確認(1)

《採用段階で障害者を把握・確認する場合》

※ 具体的には、合同面接会等の機会に障害者雇用求人に応募する等、採用段階から本人が自ら障害者であることを明らかにしている場合等が考えられます。

☞ 3ページを御覧下さい。

② 障害者の把握・確認(2)

《採用後に障害者を把握・確認する場合》

※ 具体的には以下の場合を指します。

- ・ 採用後に障害を有することとなった者を把握・確認する場合
- ・ 採用前や採用面接時等においては障害を有することを明らかにしていなかったが、採用後、明らかにすることを望んでいる者を把握・確認する場合

☞ 4・5ページを御覧下さい。

③ 把握・確認した情報の更新

☞ 6ページを御覧下さい。

④ 把握・確認に当たっての禁忌事項

☞ 6ページを御覧下さい。

把握・確認した情報の処理・保管方法

① 処理・保管の具体的な手順

☞ 7ページを御覧下さい。

② 処理・保管に当たっての禁忌事項

☞ 7ページを御覧下さい。

障害に対する理解や障害者に対する支援策についての理解の普及

☞ 8ページを御覧下さい。



対象者の把握・確認方法

① 障害者の把握・確認(1) 《採用段階で障害者を把握・確認する場合》

採用段階で障害者の把握・確認を行う場合には、以下の手続に従って障害者の適正な把握・確認に努めてください。

(i) 利用目的の明示等

- 採用決定前から障害者であることを把握している者を採用した場合は、採用決定後に、その労働者に対して障害者雇用状況の報告等のために用いるという**利用目的等の事項(*)**を明示した上で、本人の同意を得て、その利用目的のために必要な情報を取得します。
- また、採用決定後の確認手続は、情報を取り扱う者を必要最小限とするため、企業において障害者雇用状況の報告等を担当する人事担当者から直接本人に対して行うことが望まれます。

(*) 本人に対して明示する利用目的等の事項

- ① 利用目的(障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金又は報奨金の申請のために用いること)
- ② ①の報告等に必要の個人情報の内容
- ③ 取得した個人情報は、原則として毎年度利用するものであること
- ④ 利用目的の達成に必要な範囲内で、障害等級の変更や精神障害者保健福祉手帳の有効期限等について確認を行う場合があること
- ⑤ 障害者手帳を返却した場合や、障害等級の変更があった場合は、その旨人事担当者まで申し出てほしいこと
- ⑥ 特例子会社又は関係会社の場合、取得した情報を親事業主に提供すること
なお、これらに加え、
- ⑦ 障害者本人に対する公的支援策や企業の支援策
についてもあわせて伝えることが望まれます。

(ii) 本人の同意を得るに当たって

- 障害者雇用状況の報告等以外の目的で、労働者から障害に関する個人情報を取得する際に、あわせて障害者雇用状況の報告等のためにもその情報を利用することについて同意を得るようなことはせず、あくまで別途の手順を踏んで同意を得ることとします。

例えば、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的が、他の多くの事項が記載された文書の中に記載されており、この利用目的が記載された部分が容易に識別できない書面を、口頭で補足せずに単に手渡しただけの場合、労働者がその部分に気付かない可能性も考えられます。

このため、企業は、労働者本人が、情報の利用目的及び利用方法を理解したうえで同意を行うことができるよう別途説明を行うなどの配慮を行う必要があります。



② 障害者の把握・確認(2) 《採用後に障害者を把握・確認する場合》

採用後に把握・確認を行う場合には、雇用する労働者全員に対して、画一的な手段で申告を呼びかけることを原則とします。

なお、例外的に、個人を特定して照会を行うことができる場合も考えられます。

1. 雇用している労働者全員に対して申告を呼びかける場合

(i) 呼びかけ方法

- 労働者全員に対して申告を呼びかける場合には、メールの送信や書類の配布等画一的な手段で行うことを原則とします。

(適切な呼びかけの方法は、以下の事例を参考にしてください。)

【呼びかけ方法として適切な例】

- 労働者全員が社内 LAN を使用できる環境を整備し、社内 LAN の掲示板に掲載する、又は労働者全員に対して一斉にメールを配信する。
- 労働者全員に対して、チラシ、社内報等を配布する。
- 労働者全員に対する回覧板に記載する。

【呼びかけの例として不適切な例】

- 労働者全員が社内 LAN を使用できる環境にない場合において、労働者全員に対してメールを配信する。
- 障害者と思われる労働者のいる部署に対してのみチラシを配布する。

(ii) 利用目的の明示等

- 申告を呼びかける際には、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的等の事項(前ページ参照)に加えて、「業務命令として、この呼びかけに対する回答を求めているものではないこと」を明らかにすることが望まれます。

2. 個人を特定して照会を行うことができる場合

- 障害者である労働者本人が、職場において障害者の雇用を支援するための公的制度や社内制度の活用を求めて、企業に対し自発的に提供した情報を根拠とする場合は、個人を特定して障害者手帳等の所持を照会することができます。

(照会を行う根拠として適切な例は、以下の事例を参考にしてください。)

【照会を行う根拠として適切な例】※1

- 公的な職業リハビリテーションサービスを利用したい旨の申出
- 企業が行う障害者就労支援策を利用したい旨の申出

【照会を行う根拠として不適切な例】

- 健康等について、部下が上司に対して個人的に相談した内容
- 上司や職場の同僚の受けた印象や職場における風評
- 企業内診療所における診療の結果
- 健康診断の結果
- 健康保険組合のレセプト

【個別の状況によっては照会を行う根拠として不適切な場合があり得る例】※2

- 所得税の障害者控除を行うために提出された書類
- 病欠・休職の際に提出された医師の診断書
- 傷病手当金(健康保険)の請求に当たって事業主が証明を行った場合

- ※ 1 復職支援制度の利用の申出を根拠に照会を行おうとする場合は、あらかじめ本人の復職支援を担当している医師の意見を聞くようにします。
- ※ 2 労働者本人の障害の受容の状況や病状等によっては、これらの情報をもとに照会を行うこと自体が、本人の意に反するようなケースも生じうると考えられる事例です。
これらの情報をもとに照会を行おうとする際には、照会を行うことが適切かどうかの見極めを企業において個別ケースごとに慎重に行う必要があります。
この場合、企業において本人の障害の受容の状況や病状等を熟知している専門家(保健医療関係者、例えば産業医(下欄参照)など)がいるときは、そうした者にあらかじめ相談することなどを通じて、照会を行うことが適切かどうかを判断することが考えられます。

(i) 照会に当たって

- 照会を行う際には、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的を明示した上で、障害者手帳等の所持の確認を行うこととします。
その際、なぜ当該労働者を特定して尋ねるのか、根拠となる情報を明らかにし、本人に対して経緯を明確にすることが求められます。
- また、照会は、企業において障害者雇用状況の報告等を担当する人事担当者から直接本人に対して行うことが望まれます。
- 照会に対して、障害者手帳等の所持を否定した場合や、照会に対する回答を拒否した場合に、回答するよう繰り返し迫ったり、障害者手帳等の取得を強要してはいけません。

(ii) 利用目的の明示等

- 個人を特定して障害者手帳等の所持について照会を行い、その労働者が障害者手帳等を所持しており、かつ障害者雇用状況の報告等のために用いることについて同意が得られた場合には、**利用目的等の事項(3ページ※参照)**を明示して、その利用目的のために必要な情報の確認を行うこととします。
- 利用目的等の明示方法については、3ページ(ii)をご参照下さい。

～産業医とは～

産業医とは(労働安全衛生法第13条第1項～第3項)

- 事業主は常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、産業医を選任しなければなりません。
- 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について一定の要件を満たした医師でなければなりません。
- 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業主に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告ができます。

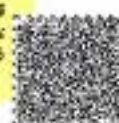
産業医の要件(労働安全衛生法附則第14条第2項)

- 労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了した者
- 厚生労働大臣が指定した産業医の養成課程を設置している産業医科大学その他の大学で当該課程を修めて卒業し、厚生労働大臣が定める実習を履修した者
- 労働衛生コンサルタント試験(保健衛生区分)に合格した者など

産業医の職務(労働安全衛生規則第14条第1項及び第15条第1項)

- 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理等労働者の健康管理に関すること
- 健康教育、健康相談その他の労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること
- 衛生教育に関すること
- 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること
- 少なくとも毎月1回作業場等を巡回し、必要に応じ措置を講ずること

産業医が選任されている事業場においては、労働者の健康情報に関する秘密保持や適正な取扱いを徹底するため、健康診断の結果のうち診断名、検査値等のうち特定の生データの取扱いについては、産業医等に行わせることが望ましく、産業医等以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、利用目的の達成に必要な範囲で限定されるよう、必要に応じて健康情報を適切に加工した上で提供することとされています。〔雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について(平成16年10月29日付基発第102900号)より〕



③ 把握・確認した情報の更新

労働者の障害に関する情報を一度把握・確認した後も、情報に変更がある場合は更新が必要です。その際の留意事項は、以下のとおりです。

- 障害の状態に変更がない限り、把握・確認した情報を毎年度利用することについて、あらかじめ本人の同意を得ておくこととします。

※ ただし、精神障害者保健福祉手帳の場合は有効期限は2年間であることから、把握・確認した手帳の有効期限が経過した後に、手帳を更新しているかを確認する必要があります。
また、身体障害者手帳については再認定の条件が付されていることに注意する必要があります。

- 手帳の有効期限や障害程度等の情報に変更がないか確認を行う場合、その頻度は必要最小限とします。
- 本人に対して、情報の確認を行う理由や、確認を行うに至った経緯を明確にしつつ、尋ねなければなりません。
- 本人に対して、情報の変更のあった場合には事業主に申し出ることと呼びかけるとともに、情報の変更を申し出る場合の手続きをあらかじめ示しておかなければなりません。
- 本人から、障害者雇用状況の報告等のために利用しないよう要求された場合、その求めが適正であると認められるときは、利用を停止しなければなりません。

④ 把握・確認に当たっての禁忌事項

把握・確認に当たって、どのような場合であっても行ってはならない事項は以下のとおりです。

- 利用目的の達成に必要な情報の取得を行ってはいけません。
- 労働者本人の意思に反して、障害者である旨の申告又は手帳の取得を強要してはいけません。
- 障害者である旨の申告又は手帳の取得を拒んだことにより、解雇その他の不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。
- 正当な理由無く、特定の個人を名指して情報収集の対象としてはいけません。
- 産業医等医療関係者や企業において健康情報を取り扱う者は、障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金又は報奨金の申請の担当者から、労働者の障害に関する問い合わせを受けた場合、本人の同意を得ずに、情報の提供を行ってはいけません。



把握・確認した情報の処理・保管方法

① 処理・保管の具体的な手順

事業主は、労働者から提供された情報を、以下のような手順で適切に処理・保管する体制を整えていることが求められます。

(i) 安全管理措置等

- ある労働者が障害者であることを明らかにする書類を備え付けるとともに、本人の死亡・退職または解雇の日から3年間保存するものとされています。
- 障害者雇用状況の報告書等の漏洩防止等、情報の安全管理のために必要な措置を講じなければなりません。
- 情報を管理する者の範囲を必要最小限に限定した上で、その範囲を従業員にわかるように明確化することや、情報管理者の守秘義務等を定めた個人情報保護法の取扱いに関する内部規定を整備すること等の措置を講じなければなりません。
- 他の一般の個人情報とは別途保管することが望まれます。
- 障害者雇用状況報告の等のために取得した情報を、他の目的のために、本人の同意なく利用してはなりません。

(ii) 苦情処理体制の整備

- 把握・確認した情報の取扱いに関する苦情処理の担当者を明らかにするとともに、苦情を適切かつ迅速に処理するために必要な体制の整備に努めることとします。
- 苦情処理の窓口は、産業医・保健師等・衛生管理者、その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者との連携を図ることができる体制を整備しておくことが望まれます。

② 処理・保管に当たっての禁忌事項

取得後の情報の処理・保管に当たって、行ってはならないことは以下のとおりです。

- 本人の同意なく、利用目的の範囲を超えて情報を取り扱ってははいけません。
- 障害者である旨の申告を行ったことや、情報の開示・訂正・利用停止等を求めたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。



障害に対する理解や障害者に対する支援策についての理解の普及

精神障害者をはじめとする障害者に対する社会の理解を進めていくとともに、職場においても障害についての理解が進み、障害者であることを明らかにして、周囲のサポートを受けながら働くことができるような職場環境を整備することが必要です。

具体的には、以下のような取り組みを行うことが望まれます。

(i) 管理職や従業員の意識啓発

- 同じ職場で働く管理職や従業員が、障害について正しく理解し、適切な雇用管理上の配慮を行うことができるよう、啓発や研修を行うことが重要です。
- 精神障害者については、厚生労働省が策定した「心の健康問題の正しい理解のための普及啓発指針」（「こころのバリアフリー宣言～精神疾患を正しく理解し、新しい一歩を踏み出すための指針～」）の社内LANの掲示板への掲載等により、従業員への周知を行うことが望まれます。

「こころのバリアフリー宣言」は、以下の厚生労働省のホームページに掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/s0331-4.html#2>

(ii) 企業や障害者本人に対して行われる公的支援の活用

企業や障害者本人に対して行われる公的支援策としては、次のようなものがあります。

- 精神障害者職場復帰支援事業による職場復帰支援
- ジョブコーチによる職場定着支援
- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等における相談・支援
- 障害者を雇用する事業主に対する障害者雇用助成金の支給
- 障害者職業生活相談員による相談・指導（障害者を5人以上雇用する事業所には、配置の義務があります）

(iii) 障害者に対する企業独自の雇用支援策

障害者に対する企業独自の雇用支援策としては、例えば、次のような支援策を採用している企業があります。

- 通勤が困難な身体障害者である労働者のための在宅勤務制度を設けること
- 腎臓透析を行っている労働者の通院のためのフレックス勤務制度を設けること
- 有給休暇の積立日数の限度を超えて、傷病による休業や通院のために有給休暇を積み立てる制度を設けること
- 車いすを使用している労働者に自家用車通勤を認め、駐車場を確保すること



7. 特例子会社の経営に関する調査の概要

特例子会社の経営に関する調査について、インターネット上で紹介されていたものがありました。調査時点（1998年2月）は若干古いですが、ポイントとなるところを整理し掲載します。なお、本稿の紹介者は、志賀利一氏（社会福祉法人「電機神奈川福祉センター」勤務）です。

1. 調査の概要

①調査主体

旧日本経営者団体連盟（会長：根本二郎＝当時）

※旧（社）経済団体連合会（経団連）と旧日本経営者団体連盟（日経連）は、2002年5月に合併し、（社）日本経済団体連合会（略称：日経連）となっている。

②調査目的

旧日経連は、1997年10月より労務法制部内に「障害者雇用相談室」を開設し、障害者雇用に関わる相談・援助の業務を行っていたが、この障害者雇用相談室の業務の一環として、特例子会社の経営実態を把握することにより、今後の障害者雇用施策に反映し、これから特例子会社の設立を検討している方の参考にしてもらうことを目的に「特例子会社の経営に関するアンケート調査」を実施した。

③調査期間と調査方法

- ・1998年2月（1月現在の状況について）
- ・調査時点で特例子会社の認可を受けていた全国82社に、アンケート用紙を送付し、特例子会社の経営に直接携わる人による記名回答

④アンケート調査内容

アンケート調査内容は、大きく以下の6項目

●特例子会社の概要について

設立年月日、認可年月日、資本金、売上高、事業内容、人員構成、親会社と特例子会社を含めた全体の障害者雇用率、設立の動機、設立に向けての意思決定方法、設立準備から事業の稼働開始までの期間、設立準備をした人数、経営理念

●障害者の状況について

現在の雇用状況、平成10年度の採用予定、職務・作業内容、重複障害の有無、設立からの採用推移、今後3年間の雇用見通し

●最近の経営状況について

経営状況、親会社からの受注比率、今後3年間の見通し、事業経営の方針、経営の課題、障害者の雇用課題、今後3年間の事業見通し、各種制度に関する要望、設立時の事業内容に関する配慮点

●親会社との関係について

親会社との経営上の関係で望むこと、人的な関係で望むこと、土地・設備で親会社と共有しているもの

●助成金の活用について

助成金の活用状況、今後の予定、要望・意見

●その他(自由記載)

雇用率制度、納付金制度、助成金制度、今後の障害者雇用の推進、特例子会社制度

⑤回収状況

82 社中、有効回答数は 65、回答率は 79.3%

2. 調査結果サマリー

■障害者雇用の促進に大きな位置をしめる

我が国では、障害者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的とした、「障害者の雇用の促進等に関する法律」があり、この中に特例子会社の制度が規程され、特に「障害者の雇用に特別な配慮がなされた事業所で、障害者自身が有する能力を最大限に発揮できる機会を増大させる」役割を担っている。今回の調査では、現状の特例子会社がこの役割をかなり果たしている。

- ・全国の特例子会社で雇用されている障害者数は 2,000 人を越えている。
- ・その中でも、雇用管理上特別な配慮を必要とする重度障害者は約 1,400 人である。
- ・雇用されている障害者の種類は多様である。

■企業の社会的責任としての特例子会社

「障害者の雇用の促進等に関する法律」は、法的義務として障害者雇用率が設定されているが、今回の調査では、多くの親会社が、この法定雇用率の達成以上の社会的責任を意識して、特例子会社を設立・経営している。

- ・特例子会社の設立動機の一つは「社会的責任」である。
- ・親会社の障害者雇用率の平均は、法定雇用率をはるかに越えた数値である（1.93%）。
- ・それぞれの特例子会社は企業の社会貢献・社会的責任とノーマライゼーションをキーワードに素晴らしい経営理念を掲げている。

■拡大を基調とした経営課題

障害者雇用の推進を目的とした会社ではあるが、特例子会社はあくまでも独立採算制の別法人である。今回の調査では、多くの会社が創意工夫により効率的な会社経営が行っており、さらに今後も事業や受注拡張を目指していることがうかがわれた。

- ・平成 10 年 1 月時点の業況判断では、「悪い」「やや悪い」と判断した会社が少し多いが、同時期の一般の業況判断と比較するとかなり良好である。
- ・経営課題としてもっとも多く会社が選択した項目は「受注の確保・拡大」であり、次いで、「新規事業の展開・開発」であった。
- ・今後の雇用計画で、約半数が人員増を予定している。

■多様な親会社との関係

特例子会社の経営は親会社との関係によって成り立ち、法律で規程されている「役員派遣」以

外にも、「仕事の受注」や「施設等の共用」など、親会社との密接な関係をもっている。また、さらなる「人的交流」を望んでいる会社も多いようである。

- ・親会社からの受注が総売上の75%を越えている特例子会社は、全体の8割以上である。
- 土地や社屋など完全に独立している特例子会社は全体の約4割に過ぎない。
- ・多くの特例子会社では「親会社との人的関係」をさらに望んでいる。

■障害の特性に合わせた経営

障害の特性に合わせてどのような配慮を行なっているかを調べるために、①障害の種類による職務内容、②特定の障害の種類を中心に雇用をすすめている特例子会社のデータをまとめた結果、障害の種類により、業務内容や設備の改善、そして雇用管理の方法などの特色が表れており、特例子会社では障害特性に合わせた経営が行なわれていることがうかがわれた。

- ・親会社の周辺業務を集約することにより障害者の特性に合った職種を作り出している会社が多く見られた（メール・清掃業務など）。
- ・視覚障害者のためのヘルスキーパーや内部障害者あるいは上肢障害者のための管理人など、大多数ではないものの障害者の能力を上手く活用した職種をもっている会社があった。
- ・肢体不自由者中心の特例子会社では、一人当たりの売上高が相当高い会社が存在する。
- ・肢体不自由者中心の特例子会社では、親会社と設備面でまったく独立した会社が多い。
- ・聴覚障害者中心の特例子会社では人材の定着確保といった課題を、知的障害者中心の特例子会社では生活指導や家庭との連携を雇用管理課題としてあげている。

3. 知的障害者の雇用に関して

このアンケート調査のうち、特に特例子会社における知的障害者雇用に焦点をあて、結果をまとめてみた。なお、今回の調査によると、知的障害者は「肢体不自由」「聴覚障害者」に次いで3番目に雇用数が多く、全国で281名の知的障害者が特例子会社で働いていた。

■知的障害者が働いている仕事

特例子会社で働いている職種のベスト6は以下の通りであった。

- ①軽作業
- ②印刷
- ③事務（事務補助）
- ④メール
- ⑤クリーニング
- ⑥清掃

特に、軽作業では「部品の組立」や「梱包・包装」などの仕事を行っている場合が多く、特徴的な点として、会社の業種としては製造業であっても、社内のメール配送や仕分け、社員の名刺印刷、工場内の緑化・清掃など、いわゆる周辺業務を集約して、彼・彼女らの活躍の場を作っている特例子会社がいくつも見られた。

■知的障害者を中心に設立した特例子会社

雇用されている障害者のうち、約9割が知的障害者単独の特例子会社が全国で5社あった。ど

の会社も、1990年代になってから特例子会社になったもので、最近のトレンドでもある（事実、この調査以後も知的障害者を対象とした特例子会社はいくつか誕生している）。

知的障害者を中心に雇用している会社は、最も多い肢体不自由中心の特例子会社と比較して次のような特徴がある。

- ・ 地方公共団体と民間企業との共同出資で設立された第3セクター型の特例子会社には、知的障害者偏重の会社は存在しない。
- ・ 知的障害者を中心とした特例子会社は、比較的小規模で、従業員ひとり当たりの売上高も低い会社が多い。
- ・ 特例子会社のために新たに社屋を建築しているところはなく、このような特例子会社で働く多くの知的障害者は親会社の土地で他の従業員と一緒に混ざって仕事をし、食堂なども共有している。
- ・ 知的障害者を中心とした特例子会社では、雇用管理上の課題として、「家族との連携・協力」あるいは「日常生活面での指導」を重視する傾向がある。

(了)