

第
68
号

シーステップ

C-STEP ニュース

人間を主役にした人材雇用開発



これでいいのか？ 障害者雇用代行ビジネス

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳穂

■ 障害者雇用代行ビジネスに関する相談が増えています

会員訪問での会話三話。「障がい者雇用に関して、農園をすすめる営業電話が頻繁にかかってくる。当社も法定雇用率を下回っているので前向きに検討しようと思うが、はたしてこのまま話をすすめて良いのだろうか?」「社内には障がい者が担える業務が飽和状態。これからの障がい者雇用は外部委託しようと思う。現場の苦労も軽減されるし…。」さらには、「我が社は、今年農園ビジネスの契約をしたので法定雇用率を達成できた。費用は嵩むが雇用率の心配はない…。」云々。何か釈然としない、もやもやしたまま会話が続きました。

■ 障害者雇用代行ビジネスとは

障害者雇用促進法により、民間企業での法定雇用率は現在2.5%です。障害者雇用代行ビジネス（以下「代行ビジネス」）とは、ざっくり言えば、この雇用率を達成するために障がい者雇用を「外部委託」するビジネスモデルです。現実には、契約企業に農園やサテライトオフィスを貸し出し、そこで働く障がい者を紹介、雇用管理まで行います。一方で、農園等で働く障がい者を契約企業の社員としてカウントするのです。ビジネス事業者は、「三方よし」のビジネスモデルとして積極的にPRしています。つまり、①企業は簡便に法定雇用率を達成、②障がい者にとっても福祉作業所に比べれば高給を得られる、③何よりビジネス事業者は大きな利潤を得る。さらに、④地方自治体においても、生活困窮者対策として代行事業者と連携して積極的に農園を誘致するケースも現れました。

■ 隆盛する「代行ビジネス」

厚生労働省による実態調査では、2023年（令和5年）3月の初回調査では、23社、125カ所（農園91・サテライトオフィス32）、利用企業1,081社、働く障がい者数は6,568人でした。しかし、直近の調査（2024年（令和6年）11月現在）では、39社（初回比1.7倍）、186カ所（農園132・サテライトオフィス46）、利用企業1,583社（1.5倍）、働く障がい者数は9,355人（1.4倍）。参入する企業、利用する企業が急拡大、隆盛の一途をたどっています。

■ 何が問題か（もやもや気分の主因）

肯定的な意見の一方で早くから警鐘を鳴らす意見もありました。さまざまな批判の要点は、①利用企業にとっては、雇用率を「金で買う」行為にすぎない。企業の努力・工夫が不要であり、CSR経営の放棄である。②働く障がい者にとっては、本社と隔離した状況で事業と関係のない（薄い）作業は、やりがい低下させ成長の機会を失う。③社会にとっては、障害者基本法の理念である「障がい者雇用を通じた共生社会の実現」に反する行為。インクルーシブ社会の実現努力を後退させている。

■ 国会での附帯決議（2022.12月）

功罪両論渦巻く中、障害者雇用促進法改正に際して「附帯決議」が衆参両院でなされました。決議は、「単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること」と明記したのです。また、2023年8月に来日調査した国連ビジネスと人権に関する作業部会による「訪日調査最終報告書」でも、「雇用代行ビジネスは、（中略）雇用された障害者は他の従業員から隔離され、他の障害者とのみ働くことが多く、職場における不平等を助長しています。」と記しました。

■ 障害者雇用率「偏重」が「代行ビジネス」を拡大させる

国（厚労省）は、障がい者雇用を促進するため、企業や事業主に対してさまざまな支援策を講じています。障害者雇用率の規定もこの一環です。しかし、障害者雇用達成の評価基準が数値（障害者数・雇用率）に偏重し過ぎていたために、「雇用率の達成が主目的」となっています。このような状況下で雇用率を上げることが「代行ビジネス」を隆盛させる皮肉な結果を招いています。私は、拙稿（C-STEPニュース62号～中身（質）を評価される制度にしませんか～）でも述べましたが、雇用の「質」を適正に評価し、高める努力無くしてはこの問題はいつまでも解決できないと考えています。

■ ビジネス事業者と利用企業には、もう一度よく考えてみてほしい

「代行ビジネス」を否定し、排斥せよと言うために本稿を執筆しているわけではありません。今こそ、ビジネスの功罪について議論を深め、障害者雇用促進法の理念に則った「本来の三方よし」事業への改革、転換を望んでいます。ビジネス提供事業者と利用企業、誘致している地方自治体は下記の条文を精読いただきたい。そして胸を張って、障がい者雇用の促進、共生社会の実現に取り組んでいると言えるか、自己内省していただきたいと思います。

『障害者雇用安定法第五条（事業主の責務）』

「全て事業主は、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つて、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並びに職業能力の開発及び向上に関する措置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。」

C-STEP事業

人と仕事をつなぐ企業の集い2024を開催しました

2024年11月に「人と仕事をつなぐ企業の集い2024～『障がいのある方とともに働く職場づくり』を進めるために～」①企業見学会(11/11) ②支援学校見学会(11/14)を開催しました。

【主 催】人と仕事をつなぐ企業の集い2024実行委員会[大阪府、大阪府教育委員会、大阪市、(一社)おおさか人材雇用開発人権センター]
【後 援】大阪労働局

①企業見学会

日 時 2024年11月11日(月) 14:00～16:00 会 場 すみでんフレンド株式会社大阪営業所(住友電気工業株式会社 大阪製作所内)
参加人数 32名(企業26名 支援学校等6名)

■大阪府商工労働部 小川 勝 労働政策監の実行委員会代表開会あいさつの後、すみでんフレンド株式会社の会社理念、事業内容、障がい者雇用推進の取り組みなどについてお話を伺いました。

－会社概要－ 住友電気工業株式会社の特例子会社として2008年7月に設立。主な事業はオフィス関連事業、製造受託事業、緑化・清掃事業など

■職場見学 3グループに分かれて職場の見学を行いました。

～取り組み事例紹介や職場見学から、障がいの特性に応じた配置やサポート体制、雇用の安定と生産性向上の両立について学びました～



②支援学校見学会

日 時 2024年11月14日(木) 10:00～12:00 会 場 大阪府立むらの高等支援学校
参加人数 27名(企業で障がいのある方の雇用に関わっている方)

■むらの高等支援学校の伊藤誉里 校長からのあいさつの後、学校概要、進路指導の取り組みについてお話を伺いました。

－学校概要－ 平成27年4月に府内4番目の高等支援学校として開校(枚方支援学校と併設)。職業に関する専門教科(リビングデザイン科、プロダクトデザイン科、フードデザイン科)を設置し、早期から企業での実習に取り組んでいる。

■学校見学 3グループに分かれて校内、授業見学を行いました。

～職業スキルを身につけるための授業の見学、実習等の就労に向けた取り組み紹介から、早期からの段階的な企業実習を通じて適性を見極めるプロセスの大切さについて学びました～

①企業見学会②支援学校見学会を通じて、障がいのある方の職域拡大に向けた取り組み、指導方法ならびに働きやすい環境づくりについて学びました。開催にあたり、ご協力をいただいた皆さま、ありがとうございました。

就職者支援の会「ひまわり」の活動報告

「秋の交流会を開催しました！」

C-STEP事業を通じて会員企業に就職された方々で結成された就職者支援の会「ひまわり」では、年に2回交流会などを行っています！

今年度は、6/29(土)に焼肉パーティー、11/16(土)に秋の交流会を開催し、秋の交流会は貸し切りバスで「甲賀の里忍術村」と「信楽陶苑たぬき村」に行きました。今回は11/16の交流会の様子を報告します。

当日は23名の参加者が集まり、バスの中ではクイズ大会で大盛り上がり！ 甲賀の里忍術村に到着すると、まずは忍者資料館を見学し、歴史や文化に触れました。その後はBBQを満喫し、お腹いっぱい食べて大満足！ 昼食後には、忍者の衣装に着替えたり、手裏剣投げや忍術の体験をしたりして楽しみました。



次に訪れたのは信楽陶苑たぬき村。可愛いたぬきの焼き物を見たり、お土産を選んだりして、穏やかなひとときを過ごしました。

普段はそれぞれ違う職場で働いていますが、こうした交流会を通じて、お互いの近況を報告し合いながら、これからも頑張ろうと仕事の励みにしています。

就職者支援の会「ひまわり」では、交流会などを通じて仲間づくりや仕事に役立つ情報交換ができる場を提供し、また、仕事の悩みや不安を抱えている方がいれば解決方法を一緒に考え、安心して社会人生活をおくれるようにサポートしています。ご関心のある方はお気軽にお問い合わせください！

—— お問い合わせ先 電話06-6940-6600 (C-STEP事務局内) E-mail himawari@c-step.or.jp ——

「2025年度 C-STEP通常総会」開催のご案内

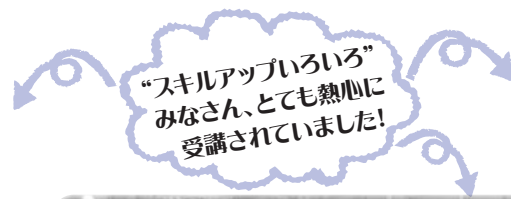
日 時	2025年6月16日(月) 14:00～16:00	内 容	第18期 評価顕彰会員感謝状贈呈式
場 所	大阪市立阿倍野区民センター 大ホール		2024年度事業報告・2025年度事業計画提案など

人材スキルアップ定期コース2月期「企業見学コース」を開催しました

2月3日(月)～2月7日(金)、人材スキルアップ定期コース「企業見学コース」を開催しました。このコースは座学と企業見学会を合わせたもので、働くことについてイメージを高め、就労に近づいていくものです。今回は10代～50代の方5名が参加し全員が修了しました。

初日はオリエンテーションにつづき、自己紹介・他己紹介を通じて、これから5日間ともに学ぶ参加者同士がご挨拶。お互いを少し知り、緊張がほぐれたところでビジネスマナー講座からスタートしました。講師の岡部先生はこれまでも人材スキルアップ定期コースのビジネスマナーをご指導いただいている先生で、それぞれの受講生に合わせた丁寧な対応で進めていただき参加者にも好評です。ビジネスマナーの基本を実演も含めて学ぶことで、なんとなく分かっていたことがしっかり確認できました。その後は下記プログラムのとおり進んでいきました。

日 時	午 前	午 後
2月3日(月) 10:00～16:00	・オリエンテーション ・自己紹介、他己紹介など	ビジネスマナー講座① マナーの必要性、あいさつ、見だしなみ、言葉づかい
2月4日(火) 10:00～16:00	ビジネスマナー講座② 電話対応、来客対応、職場のコミュニケーション	ビジネスマナー講座③ 指示の受け方、5W1H、報・連・相
2月5日(水) 10:00～16:00	履歴書の書き方・面接の受け方 講師：大阪労働局	ワークショップ「働くために大事なコミュニケーション」 講師：A'ワーク創造館
2月6日(木) 10:00～16:00	企業見学会 安治川鉄工株式会社	企業見学会 株式会社栗本鐵工所
2月7日(金) 10:00～16:00	仕事への挑戦 ・求められる人材とは ・自己理解の大切さ ・自分に向いている職種の探し方 ・就職に向けて準備すること	「企業からのアドバイス」 講師：安治川鉄工株式会社、株式会社山善 「模擬面接会」 講師：株式会社山善 修了式



「ワークショップ」では、働くうえでも大事になってくるコミュニケーションを実際に話す・聴く・書くといったグループワーク形式で体験しました。



「模擬面接会」

長年、人事部で面接をご担当されていた株式会社山善の尾崎さんから直接、模擬面接を実施していただきました。身だしなみ・姿勢・受け答えと、とても分かりやすくポイントをついたアドバイスをいただき、本番の面接で生かしたいと感謝の声が届きました。

「企業見学会」の様子

会社ではどんな事業が行われているのかや、社員さんから働き始めからの実体験・働くとはどういうことか等の貴重なお話をいただきました。その後、工場で迫力ある仕事の様子を見せていただき、参加者の皆さん、とても興味深く見学されていました。お昼前に終了、社員食堂では他の社員さんたちと並んで昼食までご馳走になりました。とても美味しかったです。ごちそうさまでした！

～ 受講生の感想(抜粋)～

- ・コミュニケーションの取り方がいまいち分かってなかったのですが、今日から取り入れたいと思います。
- ・面接で答えに困る質問のとき、どう答えたらいいかアドバイスをいただき、模擬面接で実践できて良かった。
- ・社会人としての基本行動や会社に入ったときの対応など優しく教えていただきとても勉強になりました。
- ・企業見学（安治川鉄工）ではすごいものを見せてもらいました。巨大クレーン、蒸気。すごく新鮮でした。
- ・企業見学（栗本鐵工所）加工工程など工場の現場を初めて見て視野が広がり、学びになりました。従業員の皆さんの仕事の様子に感銘を受けました。

参加者の皆さま、お疲れさまでした。 ご協力いただきました会員企業の皆さま、講師の皆さま、ありがとうございました。

2025年度『人材スキルアップ定期コース』年間スケジュール

7月期「職場実習コース」 ・座学4日、実習1-2週間 ・7/15(火)～8/4(月)	10月期「障がいのある方 実習コース」 ・座学4日、実習1-2週間 ・10/14(火)～11/4(火)	2月期「企業見学コース」 ・座学4日、企業見学1日 ・2/2(月)～2/6(金)
--	---	--

※参加無料・交通費支給 ※受講を希望される方は、お住まいの市町村「地域就労支援センター」にご相談ください。

※場所:座学はエルおおさか(大阪府立労働センター)、実習・見学はC-STEP会員企業。

～企業の取り組み紹介～

■会社概要

株式会社りんくう北中

弊社は、1988年12月創業以来お客様のニーズに答えるべく、快適な環境作りと確かな品質をモットーに、総合ビルメンテナンス業としてサービスを提供しています。

関西空港国際線の清掃をメインに、現在では大阪全域を主として、清掃業務・警備業務(施設、交通)・設備管理業務を展開しています。

■障がい者の受け入れについて

2020年、初めてC-STEPからの紹介で精神障がい者を受け入れました。

これをきっかけに、ハローワークでの障がい者求人を活用するなど、積極的に障がい者の受け入れを開始。C-STEPからの受け入れ実績は4名(精神障がい者)で、そのうち3名が在職中で活躍しています。

■キャリアアップへの道

障がい者への職場実習の場を提供することも増えてくる中で、障がい者の方から「私はキャリアアップの可能性はありますか。」と、仕事への意欲を言葉にする方が多く見受けられました。

弊社は、2020年に受け入れた障がい者Tさん(20代)を3年目で正社員へステップアップした実績があります。

入社後は簡単な仕事から始め、指導員とマンツーマンで研修生のペースで進めていきます。

研修生の適材適所を見極めると共に本人への聞き取りもこまめにおこない、清掃スキル向上のために時間を取っていき、PDCAを回しやすい環境をつくっています。

現在は、清掃のプロとしてビルクリーニング技能士の資格取得を目指し、今後現場の管理もできる幹部候補生として教育を進めています。



■アットホームな職場づくり

働かれている年齢層は、老若男女問わず20～70代まで幅広い職場です。

清掃は黙々と一人で作業をしているイメージを持たれますが、ひとつの建物を綺麗にする、美観を維持するには、チームとして動き連携を取ることが重要になります。そこを重視しているため、チームワークの強い職場ができあがります。そのため、社員やパートに関わらず、従業員同士の仲が良くアットホームな職場です。また、弊社の職業生活相談員は業界のプロでもあります。

公主に渡り同じ人に相談でき、複数の担当者への相談をする必要がなく、相談内容の情報が他に知れ渡ることなく済み、安心して相談できるとの声をいただきます。

～就職者の声～

K・Sさん

C-STEPスキルアップ定期コース(10月)を受講後

2022年12月に就職

業務内容 関西空港内清掃 勤務時間シフト制
(13:00～22:00・6:30～15:30等)

勤務した最初は、報告・連絡・相談が苦手ですごく緊張していました。現在、3年経って慣れてきたこともあり、スムーズにできています。特にゴミの分別(缶・プラスチック・生ゴミ)は得意で速やかにやれています。嬉しかったのは、やはり給料を頂けたことです。自分の趣味や好きなものに使えるので嬉しいです。現在、忙しい時もあり、体も疲れることもありますが、先輩や新しく入社される方の指導ができるよう自信を付けていきたいと思っています。



M・Sさん

C-STEPステップ就職マッチングコースで

2024年12月に就職

業務内容と勤務時間 K・Sさんと同じ

勤務して、一か月が過ぎましたが、楽しくて仕方がありません。現在、ゴミの分別を中心にしていますが、すごく他の仕事を覚えたいと感じています。家に居るときは、疲れているなど感じる時はありますが、関西空港に着くとすごく元気になります。皆さん良い人ですし、仕事も分かりやすく教えていただいています。今後は、もっともっと仕事を覚えていきます。

～現場の方から～

K・Sさんは、3年目ということで、また違ったプレッシャーもあると思います。しかし、現在も充分できていますし、もっと自信をつけてほしいと感じています。これから入社する方の指導等もありますのでドンドン活躍してほしいです。

M・Sさんは、初心者と思えないくらい覚えが良く、任せる仕事もこれから増えてくると思います。分別スピードも速く、また正確なので言うことは無いです。これからの失敗することがあったとしても、めげずに頑張してほしいと思います。



編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)

〒540-0028 大阪市中央区常盤町 1 丁目 3-8

中央大通 FN ビル 14 階

tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033

URL (ホームページ) <https://www.c-step.or.jp>