

# 12月3日～9日は「障害者週間」 就労支援について考える



## 障害者雇用率制度

障害者雇用義務の目的は、事業主の社会連帯の理念に基づき、各事業主が平等に身体障害者又は知的障害者を雇用しているという状態を実現することにあります。この平等の割合が雇用率になります。

12月3日～9日は「障害者基本法」によって定められた「障害者週間」です。「障害者週間」は、私たちすべてが広く障がい者の福祉についての関心と理解を深めるため、また障がい者が社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に積極的に参加する意欲を高めるために設けられたものです。この機会に、障がい者の就労支援について考えてみませんか。

## 1.8% 知っておきたい! 企業における障害者の雇用義務 現在の法定雇用率は1.8%です

「障害者の雇用の促進等に関する法律（雇用促進法）」では、「事業主は、障害者雇用率（いわゆる法定雇用率）によって計算される数以上の身体障害者または知的障害者を雇用しなければならないと定められています。また、平成18（2006）年以降、「雇用促進法」が改正され、精神障害者も、雇用率にカウントされるようになりました。

「法定雇用数」は下記の表によって算出されます。

初めて障害者を雇った中小企業に100万円を支給する「クロースト・ステップ奨励金」も導入される予定です。

労働者	障害の種類	障害の程度	算定数
常用労働者 (短時間労働者を除く)	身体障害者	重度	1人を2人として算定(ダブルカウント)
		重度以外	1人を1人として算定
	知的障害者	重度	1人を2人として算定(ダブルカウント)
		重度以外	1人を1人として算定
	精神障害者		1人を1人として算定
	短時間労働者	身体障害者	重度
知的障害者		重度	1人を1人として算定
精神障害者			1人を0.5人として算定(ハーフカウント)

注1) 常用労働者とは、以下のいずれかの者をいいます。  
①期間の定めなく雇用されている労働者 ②一定の期間（例えば、1週間、2カ月、6カ月等）を定めて雇用されている労働者であって、その雇用期間が反復更新され、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている労働者又は採用の時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる労働者③日々雇用される労働者であって、雇用契約が日々更新されて、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている労働者又は採用の時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる労働者  
注2) 短時間労働者とは、原則として、常用労働者であって、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。  
注3) 精神障害者については、「精神障害者保健福祉手帳」所持者のみが算定対象となります。

「法定雇用数」は次の公式により算出します。その際、1人未満端数は切り捨てます。

$$\text{障害者雇用率 (民間企業は1.8\%)} \times \text{企業全体の常用労働者 (短時間労働者を除く) の総数} = \text{法定雇用障害者数}$$

注) 「企業全体の常用労働者（短時間労働者を除く）の総数」の計算に当たり、除外率設定業種の属する事業を行う事業所の事業主については、除外率に相当する労働者数（1人未満は切り捨て）を控除することになります。

参考資料：障害者の雇用支援のために（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構発行）

## 大阪市職業リハビリテーションセンターの紹介

障がいのある人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、協力企業、関係諸機関と連携しながら就業に向けた支援をしています。昭和60（1985）年、開設。国、高齢・障害者雇用支援機構、大阪府、大阪市の助成を受けて運営されている「職業能力開発施設」。

■総合相談室 〒547-0026 大阪市平野区喜連西6-2-55  
☎06-6769-7740・FAX06-6704-7274  
Eメール soudan@v-sien.org

### 現在、実施中のコース

- ワーキングスキル科 (対象:知的障がい)  
弱電製品やトナーカートリッジ等の分解組み立て作業、物流での入出荷にかかるピッキング業務、ホテルや病院などの清掃サービスなど、産業動向や雇用情勢に見合った様々な作業に従事し、職業技能と知識を養い、本人の「得意な分野」を伸ばし就労意識を高める。
- ビジネスパートナー (対象:知的・発達障がい)  
パソコンを使用してアプリケーション操作など、就労する上で必要な労働習慣・技能を身につけ、ワープロ検定(1級～4級)、表計算検定(1級～4級)、簿記検定(4級)などの資格取得を目指す。また自活習慣・自立生活を意識するため「ひとりだち訓練」「調理実習」等も実施している。

- ワークアドバンス科 (対象:精神障がい)  
就業に向けたソーシャルスキルトレーニング(社会訓練)を中心に物流作業や清掃サービスなど軽作業とパソコン技能の取得を基本とする事務作業を組み合わせ職業指導を展開している。
- 情報処理科 (対象:身体障がい)  
専任の職業指導員に加えて、企業の専門部署やそれぞれの分野の専門家を講師として招く「企業との連携(PWI)」にもとづいて、ビジネス社会で必要とされる職業知識や技能の獲得をめざした職業指導を行います。
- ビジネス実務コース (対象:三障がい)  
パソコンの基本操作からワープロ、表計算などアプリケーションソフトの操作などを通じて情報処理の体系を学ぶ。また、業務を想定した実務訓練により実践力を養う。
- フレックスワーキングコース (対象:精神障がい)  
自分の体調を管理しながら就職に向けた準備を整えていくコース。訓練日数や時間等、無理のない範囲で実施され、パソコンの操作・技能等の取得を目指す。
- WEBラーニングコース (対象:身体・精神障がい)  
在宅での受講を希望する身体障がい者、精神障がい者の方々が、パソコンを利用した業務的作業を行うために必要なIT知識・技能の習得を目指す。
- バーチャル工房 (対象:三障がい)  
通学・通勤が困難な人を対象とした職業訓練を提供し、在宅就業という形態で就業ができるよう企業と連携をとりながら、利用者の方とともに就業システムを構築していきます。



## 就職したい。そんな意欲のある人を応援します！



◎大阪市職業  
リハビリテーションセンター  
所長 乾 伊津子さん

## 《一定期間の職業指導で 障がいのある人の職業能力を引き出す

「意欲を持ち、就職したい」と考えている人は、障がいの程度は関係なく、このセンターでその人の適性にあった技術や技能を習得して、それを武器に就業支援を行う、これが「大阪市職業リハビリテーションセンター」の基本的な方針です。

このセンターは障がいのある人の能力開発施設です。ここでITに関する事務処理やさまざまな作業体験をひと通り経験してもらう中で、一人ひとりの職業的な適性を見つけて、その能力を引き出しさらに強化して、最終的には就職先の職種とうまくマッチングするようにもっていくのです。もちろん就職後のアフターケアも欠かせない業務です。

当センター開設当初の昭和60（1985）年頃は、（国の施策的には）まだ車いすの人でも就職が難しい環境だったように思います。それを思えば、今は雇ってくれる企業も多くなりました。特に物理的な環境さえ整っていれば、普通に仕事ができるんだということが、きちんと社会に理解されるようになってきたんだと思います。

## 《CSR意識の高まりとともに 障がい者雇用も増えている

平成15（2003）年以降は、障がい者雇用の需要そのものが増えてきました。これは企業のCSR（Corporate Social Responsibility：企業の社会的責任）に対する意識が高まってきたからです。一昔前は障がいのある人を雇用するのは中小企業が中心でした。温情のある社長さんの

英断で採用が決まったり、ひどい話ですが助成金目当ての企業も少なくなかった時代でした。現在の雇用は大企業中心になってきています。大手企業の多くは、障がいに配慮した特別の子会社「特例子会社」を作っていて、そこでの雇用が進んでいるのが現状です。ただ、雇用が進んできたと言ってもあくまで、国の法律にある「法定雇用率」が大前提になっていることを忘れる訳にはいきません。今のところわが国ではそれなくして障がい者の雇用は成立しないということでしょうね。

また、景気の影響もまともに受けます。不況で社会全般の就職率が悪くなってくると、その1年2年後には障がいのある人の採用にも大きく影響が出てきます。逆に景気が良くなると、今度はセンターの希望者が減ってしまいます。つまり職業指導なしでもそのまま就職できてしまうんです。

## 《開設から20数年の間で、 障害の種類も多様化

この20数年で障がいの定義が大きく変化し、職業指導の対象者も変わってきました。以前は補装具や車いすを使用することで障がいがあることが分かる人たちが支援の対象者でした。現在は精神障がいや発達障がいのある人など見えないところで「生きにくい」部分を抱えている人たちが就業支援を求めて来られます。社会性やコミュニケーションなどに課題のある人たちであり、特に企業には彼らの特性に配慮した職場環境の整備をお願いしています。就業支援の対象者も大きく変わってきたという印象が強いですね。



職業訓練の様子



現場を  
訪ねる

# 特例子会社は、就労支援の一例です

「法定雇用率」に基づく雇用義務は、各事業主に課せられています。一般に思い浮かべるのは、健常者と同じ職場に障がい者が加わって働いているケースですが、事業主が障がい者雇用に特別な配慮をした子会社を設立し「一定の要件を満たしている」という厚生労働大臣（公共職業安定所長）の認定を受けた場合、その子会社に雇用されている労働者も親会社に雇用されているものと見なされ、実雇用率として計算されます。そのような障がい者を中心とした会社を「特例子会社」といいます。

## だれもがイキイキと働く、当事者が主役の会社!

### ●株式会社ダイキンサンライズ摂津の場合

《 設立当初から、2年で  
1億円以上の赤字が累積



社長の応武善郎さん(右)と  
工場長の後藤金丸さん(左)

大阪府摂津市にある「株式会社ダイキンサンライズ摂津」は、エアコンや空気清浄機等の製造・販売で有名な「ダイキン工業株式会社」の特例子会社。「障がい者が主役の会社です」と社長の応武善郎さんが自負するように、現在この職場で働く障がい者は63人。健常者は5人ですから、ほぼ大半が当事者の人達によって構成された会社です。

「平成5(1993)年の設立なので、今年で創立15年目です。もともとの成り立ちは、親会社のダイキン工業株式会社が、当時の法定雇用率(1.6%)を満たしていなかったんです。その頃、摂津市が「障害者福祉都市宣言」をしていたこともあり、市長が会社を訪ねてこられて、大阪府・摂津市の共同出資という形で、この特例子会社の設立に至ったというわけです」

特例子会社を経営していくには、最低でも15人の重度障がい者を雇わなくてはいけないなど、さまざまな条件があります。同社では、まず設立から5年後には35人の障がい者を雇えるようにするなどの計画を立てて、操業を開始しました。ところが初年度は、工場が建設中ということもあって、3,000万円ほどの赤字。翌年は工場こそ稼働したものの受注が少なく、今度は7,700万円の赤字。わずか2年で1億円を



「現場でいっしょに仕事をして作業手順を覚えていく。OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)がこの会社の基本です」と工場長の後藤さん

超える累積赤字を抱えることになってしまいました。

「障がい者雇用をしている会社なので絶対つぶすわけにはいかない。しかし、法人として活動している以上は赤字など許されるはずがない。これは大変なことになったな、という感じでした」

《 今では残業や休日出勤もあり、  
戸締まりも任せています

そこで「とにかくいろいろな仕事に取り組んでいこう」という方針で、親会社からも仕事を回してもらいながら、精力的に仕事を開拓。また、工場でも日々の生産性を高めていくために各装置に工夫をこらした結果、3年目には単年度ながら黒字経営を達成。当時の様子を工場長の後藤金丸さんはこう語ります。

「最初、工場が出来た時、それはもう素晴らしい設備だったんです。オートマチックとはいかないまでも、たとえばボタンを押すとロボットが部品を作業者の場所まで運んでくれるような。つまり作業にかかる人を車いす利用者と見立てて、座ってさえいれば後は組むだけでいいという、本当にやさしい流れ作業のラインを工場全体に取り入れていたんです。当初の計画では、そのラインだけで5年後には『年間10億円を売り上げる』というものでした。ところが、フタを開けてみると量産を続けるほどの仕事が入ってこない。



「残業をするのは認めてもらっている証拠」と社員は仕事に熱が入る



だから設備がまるで稼働しない(笑)。これじゃいかん、と別の仕事を取ってくるうちに、こんどはその作業をするための機械等を運び入れ、気がつくとも最初の最新設備はほぼ姿を消していました」

社長に就任した頃は「障がい者だから、たいした仕事はできない」という考えが、頭の片隅にあったかも知れないと語る応武さん。しかし「やれば、できる。最初は、だれでも初めてなわけですから。たとえば昔は最後まで残って戸締まりをきちんとして帰っていたんですけど、ここ数年は上司が先に帰らないと部下が帰りづらいと思い、カギを知的障がい者の社員に預けて一番最初に帰っています。その子の親は「そこまで任せてくれるんですか?」と驚いておられました。簡単なことなんです。信用すればいいだけなんですから。あと、仕事が忙しい時は、残業、休日出勤、早出など、普通の会社と同じようになんでもあります。さすがに「障がい者を残業させるのは何か問題があるのではないかと心配になり、労働基準監督署に相談へ行ったこともあります。いろいろ調べてもらったんですが、結局、ダメだとどこにも書いていない。身体に気をつけてがんばってもらってくださいと言われました(笑)」

## 《いつかは当事者が社長に。そんな夢を抱いています!》

『株式会社ダイキンサンライズ摂津』では、職場長やラインリーダーなどの役職も、すべて当事者が担っています。仕事を任されることで得る自信が、社員の働く意欲をさらに掻き立てているのでしょう、職場は常にいきいきとした雰囲気です。「仕事は厳しく、職場は明るく。そして絶対にウソをつかない。それがうちの決まりごと」だと、工場長の後藤さんは胸を張ります。

「いつの日か」と前置きしながら、最後に応武社長はこんな理想を語ってくれました。

「当事者が社長をやればいい、と思っているんです。やっぱり会社で働いている以上は、目指すものがないと、やりがいもついてこないでしょう。とはいえ、まだまだうちは創立して15年です。普通の企業なら、そんな入社年数で社長や役員になれるなんてあり得ませんし、ずいぶんと先の話ですけどね」



現在の工場。駅からかなり離れているものの送迎バス等があるわけではなく、毎朝、午前8時15分から1日が始まる

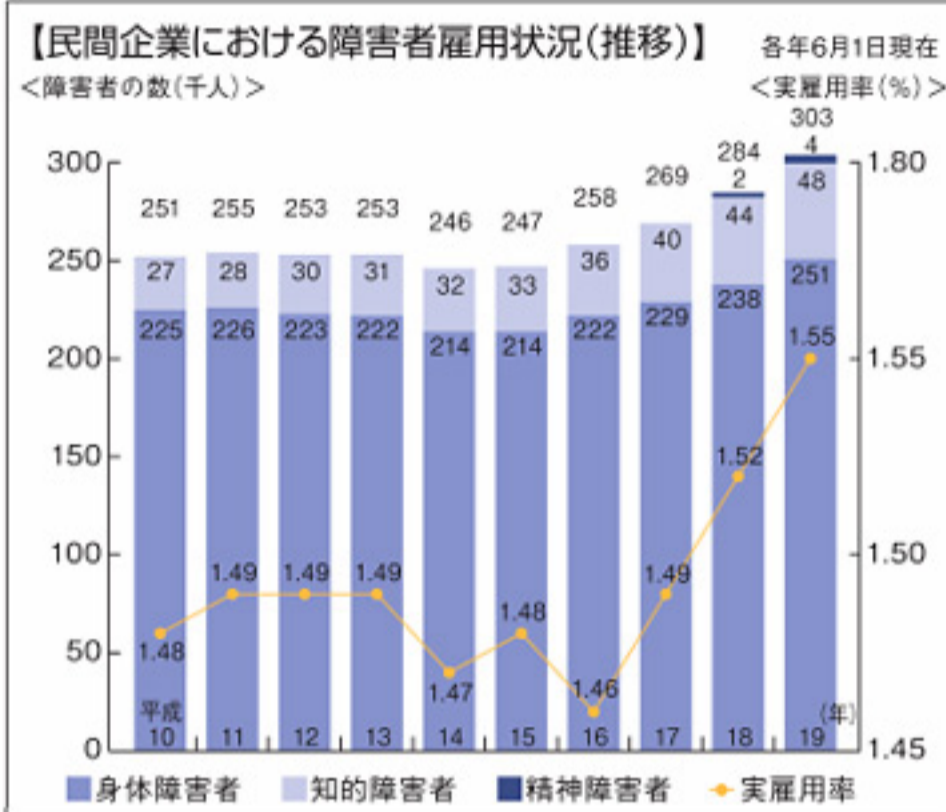
### ■株式会社ダイキンサンライズ摂津

平成5(1993)年、設立。主な業務内容は、グリース潤滑装置用部品機械加工組立、電気電子部品組立、包装・袋入れ・完成仕上げ、機械部品組立、化学品製造、空調機用輸入部品仕分け及び納品、廃却エアコン・フロンガス回収分別等。現在、隣接する土地に新社屋を建設中。

## 1.55% 考えなければいけない 障害者雇用の現状

### 現在、民間企業の実雇用率は1.55%です

民間事業主による実雇用率は近年上昇していますが、未だ法定雇用率の1.8%には達しておらず、平成19(2007)年6月1日現在、前年より0.03%ポイント高い1.55%です。ただし100~299人規模の企業では、実雇用率が1.30%で企業規模別でもっとも低くなっていること、また1,000人以上規模の企業では実雇用率こそ1.74%と高い水準にあるものの、法定雇用率を達成した企業の割合が40.1%と最も低くなっているなど、引き続き改善を要する点が多いのが現状です。



(注) 雇用義務のある56人以上規模の企業の集計

参考資料: 障害者の雇用支援のために(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構発行)

## 大阪市では

『大阪市障害者支援計画後期計画』をふまえ、障害のある方の一般就業に関して「就業の促進」「就業支援のための施策の展開」と、ふたつの方向性から施策を実施していく計画を策定しています。現在、大阪市が実施している障害者一般就業支援事業として、

- ・大阪市障害者就業・生活支援センターの設置
  - ・障害者職業能力開発プロモート事業の実施
  - ・バーチャル工場の設置
  - ・雇用開発協会への助成
  - ・「福祉の店」(行政財産の目的外使用)
  - ・職業指導センターへの支援
  - ・政策随契・総合評価一般競争入札の推進
  - ・知的障害者受け入れプロジェクト(短期・長期)
  - ・大阪市重度障害者大学就学金の助成
  - ・大阪市障害者技能習得金の交付
- があります。

障害があり、就労を希望される方は、  
まずご相談ください。

大阪市障害者就業・生活支援センター  
☎06-4302-8977

(中央就業・生活支援センター 平野区喜連西4-7-19)