

# パネルディスカッション

## 障害者と企業のベストマッチングを考える

### 【司会者】

松為 信雄

(神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部 教授)

### 【パネリスト】

秦 政

(特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長)

朝日 雅也

(埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授/さいたま障害者就業サポート研究会 会長)

村岡 正次

(サポート21 代表)

川崎 芳清

(株式会社イフ 代表取締役社長)

# 企業に期待される21世紀の障がい者雇用推進

- 働くことで磨かれる障がい者の職業能力と意識 -

特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長 秦 政

企業に期待される21世紀の障がい者雇用推進  
= 働くことで磨かれる障がい者の職業能力と意識 =

NPO法人障がい者就業・雇用支援センター理事長  
秦 政 (はた まこと)

## 秦が見てきた障がい者雇用20年の変遷

- 法律が段階的に見直されてきた
  - \* 平成9年 知的障害者の雇用義務化(法定雇用率1.6% 1.8%)
  - \* 平成17年 精神障害者の雇用率への算入(雇用義務はない)
  - \* 除外率の10%削減(平成16年そして平成22年)
  - \* 障害者自立支援法制定(平成17年)と雇用指導強化
- 企業の障がい者雇用率は着実に改善されてきた
- 雇用が進んだ大きな要因は企業側の意識の向上にある
- 専門機関による雇用支援体制も整備されてきた
- 新たに取り組む企業にも頼もしい好事例が誕生した
- 特例子会社制度も雇用率改善の有効手段となっている

## 民間企業における雇用の現状と課題

- 一見順調に推移しているように映る障がい者雇用も
  1. 募集・採用対象が身体障がい者中心となっている現状(過去の経験から、活用ノウハウのある身体障がい者に偏りがちな雇用)
  2. 求人側(企業)と応募者の間にある期待値の開き(即戦力を求める企業 長期的視点で育成を期待する支援者)
  3. 大企業 中小企業 大都市圏 地方の事情の違い(障害者が売り手市場の首都圏 地元企業では充足できない求職者)
  4. 支援者にある戸惑いと不安(解雇への不安、苦勞をさせたくない保護者、旧制度を希求する施設側)

## 法律の改正がもたらす雇用市場への影響

- 採用戦線は間違いなく激化する
- 売り手市場の雇用環境は多くの離職者を生むリスク拡大
- 日常のマネジメントに最新の注意が求められる
  - \* 育成・評価・配置・異動・カウンセリング・メンタルケア等
- 従来雇用してきた障がい者では充足できない時代到来
  - \* 精神障がい者・発達障がい者・難病のある人・高次脳機能障がい
- 様々な障がい者を受け入れる職域の整備
  - \* 新たな仕事、仕事の組み立て、など工夫がないと受け入れは困難
- 専門的な支援者を必要とするこれからの雇用拡大
  - \* 外部の専門家・機関との連携は不可欠

## 企業自身が感じる負担の重さと対応策

- 多くの企業が実感する雇用促進の難しさ  
(法律の存在や社会的責任を承知しながらも)
1. 職域が広がらない
  2. 求めるレベルの障がい者が確保できない(能力・意欲)
  3. トップの理解・支援も含め会社全体が障がい者受け入れ体制に無い
  4. 重度障がい者(知的・精神・発達等)を生かすノウハウが整っていない
  5. 育成する余裕が職場に無い
  6. 健康管理も含めマネジメントに不安が残る
  7. 雇用した障がい者の加齢後の対応や健康管理が不安

新たな視点を持つことの必要性は理解するが

## 当事者・支援者が期待する企業の取り組みは

- 障がい者に対するステレオタイプな見方を是正してほしい
- 評価されたい、お金も稼ぎたいは私達も同じです
- 障がい者がゆえ出来ないこともあることを分かってほしい
- 経験が無いからこそ様々に経験をさせてほしい
- 仕事の評価とフィードバックがほしい
- 配慮は嬉しいが、過度な遠慮や気遣いはなくしてほしい
- 一人の社員として、普通に扱ってほしい
- 障がい者に出来る仕事 障がい者を仕事の戦力にするにはどうするか、考えてほしい!

## 障がい者雇用を成功させている企業の共通点

- 障がい者雇用に関する方針が確立され、社内で共有されている
- トップマネジメントの理解と支援がある
- 障がい者雇用を『必要な戦力の確保』と捉えている
- 障がい者の能力を活かす職域が整備されている
- 本当の意味で『ダイバーシティの思想』が浸透している
- 職場の同僚に対し、障がい者理解教育が徹底されている
- 同僚が本人の成長に積極的に関与している
- 障がい者自身も自己の能力アップに向け努力を続けている
- 社内に豊富にモデル事例が育っている
- 社外の好事例にもアンテナを巡らせ、情報収集を怠らない

## これからの障がい者雇用を成功に導く方策

- 新たな職域を開発する努力の継続
  - \* 集める・加工する・創るがキーワード
  - \* 農業や介護など時代のニーズに沿ったサービス展開
- 障がい者の職業能力を磨く機会の提供
  - \* 能力を磨く機会を与えられてこなかった人たち
  - \* 個人差はあるが、伸び代は大きい
- 特例子会社制度の有効活用
  - \* 雇用率確保のほかにもある様々な特例子会社の持つ強み
- シェアードサービスと業務のBPRによる新職域の整備  
障がい者には無理な仕事 障がい者も主役になれる仕事

## 今後の障がい者雇用進展のためのポイント

- 労働行政に求めたい視点
  - \* 企業社会の置かれている経営状況への理解と配慮
  - \* なぜ雇用が進まないか、真の理由への理解と対策強化
  - \* 雇用努力を行う事業主への実効のある支援
  - \* 障がい者の職業能力を高めるための教育環境整備と強化
- 企業に求めたい気づきと行動
  - \* 障がい・障がい者に対する職場全体での理解・受け入れの啓発教育
  - \* 戦力にするための体制と職域整備
  - \* 障がい者を企業の戦力にするための知恵と工夫の発揮(主に教育)
- 当事者・支援者に求めたい努力
  - \* 甘えを捨て、社会人としての成長するための努力を行う
  - \* 働くことで得られる価値や喜びを知る

## なぜ今障がい者雇用が求められるのか - 1

- 国の構造変化と少子・高齢化
  - \* 高齢者の増加と少子化
  - \* 財源の枯渇【既に860兆円ある国の借金】
  - \* 福祉財源の高齢者シフトは不可避(社会保障費90兆円 140兆円に)
  - \* 従来型の『施設で障がい者を受け入れる』方策は限界
  - \* 民主党のマニフェストに謳われている障がい者施策の行く末は(民主党の障がい者支援策には注目する必要がある)
- 国際条約への向き合い方
  - \* 障がい者の権利をどのように保証する
  - \* 権利条約の理念は  
【NOTHING ABOUT US WITHOUT US】

## なぜ今障がい者雇用が求められるのか - 2

- 自立支援法・権利条約の根底に流れる思想は『ノーマライゼーションの具現化』にある  
(障害のある人たちが普通に社会で暮らしてゆける状態の創造)  
現実には『障害者には多くの期待は無理!』との決め付け  
教育環境の分離 = 教育成果追及が故の教育の合理化と差別化  
産業界にある即戦力と成果期待 = 過度の負担は避けたい  
障害者が安心できる環境整備 = 施設が理想の住処との決め付け  
これら旧来の発想からの脱却が今求められている  
旧制度(施設での保護)は財政上無理(一人当たり年に200万円)  
成長のchanceが制限されてきた障がい者達の持つ豊かな可能性  
障がい者に優しい社会はすべての人にとっても優しい社会である

## おわりに

- 世の中には一定数障がいのある人がいます
- 彼らの多くは磨かれていない原石といえます
- 磨くことで社会の戦力となれる伸び代を豊かに有しています
- それは一寸した配慮と少しの時間があれば叶うことです
- 社会に参加する喜びと誇りを実感させてあげてください
- 障がい者に優しい社会はすべての人にとっても優しい社会なのです
- 精神障がい者の受け入れは全社のメンタルヘルスにも有効です
- 少子化の時代にあつては彼らも社会に貢献することが求められます
- 福祉で支える時代は終わったといわざるを得ません
- 仮に福祉で支えたとすれば莫大な税の投入は不可避です
- 職場にまず一人、そしてもう一人。職場は変わるはずですよ  
ご清聴いただき有難うございました

# 障害者と企業のベストマッチングを考える

埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授/さいたま障害者就業サポート研究会 会長  
朝日 雅也

## 【問題意識】

国連障害者権利条約の批准に向けて国内法制度の検討が進む中、障害者の労働・雇用に関して、ILO（国際労働機関）が唱えるディーセントワークの実現が改めて求められる。特に、合理的配慮概念の適切な運用は、今後の障害者雇用の鍵ともいえよう。

その際、雇用を実現する上での主要素は、障害のある人、雇用する企業、支援機関（者）の3つであるといっても過言ではない。

特に、雇用する企業が、障害のある人、支援機関（者）と対等なパートナーシップに基づき、障害者就労支援の担い手として機能することが期待される。

同時に、障害のある人の質の高い職業生活を確保していくために、企業が適切な支援の「受け手」であることも確認したい。

ベストマッチングは、障害者雇用を目標に、3つの要素が協働しあうことでもある。

## 【発言骨子】

- ILO（国際労働機関）が唱えるディーセントワークの希求
- 職場の『ノーマライゼーション』はなぜ難しかったのか
- 「合理的配慮」の検討を通じての『ともに働く』ことの希求
- 求められる環境を変える視点
- 人的な支援を当たり前捉える支援のあり方
- 障害の特性をポジティブに捉える視点
- 支援の担い手としての企業、支援の対象としての企業
- 協働の秘訣は、それぞれの「専門性」の尊重、目標の共有化
- 障害のある人の働く場の確保を通じて、誰もが働きやすい社会の創造へ

# 関西における障害者雇用の取組みから、企業が、障害者や支援者に求めること

サポート21 代表 村岡 正次

## 1 知的障害から精神障害へ支援要請

ここ近年の企業からの支援者に対する要請事項は、知的障害から精神障害に関することが増えつつある。これは、企業を取り巻く環境が大きく変化していることに由来している。国内競争、国際競争の激化によって、企業存立の危機にさらされ、リストラ旋風“去るも地獄、残るも地獄”と余裕のない厳しい現実となっている。結果一人ひとりの従業員へのプレッシャーが高まり、心の病を起こす人が増えている。このような現況により職場のメンタルヘルス対策が急務となっており、これらに対する的確なアドバイスを求められている。それに対する支援者の対応能力は必ずしも十分ではない。支援者の人材シフトと育成、臨床家養成が求められている。

## 2 特例子会社設立意欲の高まり

企業の CSR(企業の社会的責任)意識の高まりや、雇用率達成に有効であるとの認識が高まり、特例子会社設立の意欲が高まっている。地域障害者職業センター主催の雇用管理サポート講座の特例子会社設立のテーマに人気が高い。先般大阪府が1000人以上規模の企業に実施した特例子会社設立に関するアンケート調査では、90社中2社が早急に設立したい、8社が2～3年以内に設立したいとの回答を寄せている。関西では2府県の労働局が独自の設立に関する手引書をつくり企業の要望にこたえている。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構としても特例子会社設立の手引書を発行し、全国的な特例子会社設立の喚起に役立てればと考えている。

## 3 大阪府障害者雇用促進へ条例

大阪府は、全国最悪レベルとなっている障害者の雇用状況を改善するため、障害者の法定雇用率を満たしていない企業を、年間7400件に上る府発注の公共事業や物品購入の契約から排除する方針を決めた。異例の強硬措置により、橋下徹知事が掲げる「障害者雇用日本一」の達成を目指す。2010年4月実施に向け、関連条例案を9月府議会に提案する。条例案では、府から業務を受注したり、補助金を受けたりしている企業を対象に、障害者雇用促進法で義務づけられた企業の法定雇用率1.8%を満たしていない場合、障害者の受け入れ計画の作成を義務付け、進行状況を定期的に報告させる。改善が進まない企業には勧告を出したうえで、従わなければ、企業名を公表する。さらに、すでにある府要綱を適用して入札参加を1～3か月停止、随意契約についても同様の措置を取る。府は「ペナルティーがなければ、大阪の状況はなかなか変わらない。障害者に雇用の機会を提供するきっかけにしたい」としている。府によると、法定雇用率を満たす府内の企業は08年6月現在、42.8%で、全都道府県中43位にとどまっている(09年9月2日読売新聞より)。

この条例全般を担当する部署として、新たに「障害者雇用促進センター」が設置された。行政マンだけでなく新たに民間より特例子会社の経験者を加え発足した。実効が期待される。他府県への波及を図ることが出来ればと思う。

# 障害者と雇用のベストマッチングを考える

株式会社イフ 代表取締役社長 川崎 芳清

## 株式会社イフの取り組み

株式会社イフは1988年に人材サービスを提供する企業として設立。1992年に民間企業として初めて障がい者のための就職情報誌「サ～ナ」を創刊。以来、「良い人材を採用したい企業」と「積極的に社会参加したい障がい者の方」を結ぶ架け橋として、障がい者採用支援事業を展開し、今年で18年目を迎えている。

また、サ～ナは民間企業として初の障がい者の専門就職情報誌であった為、大きな反響を呼び、最大100社超の掲載求人社数を数えるまでに発展。

その後、時代が進むにつれて双方のニーズも多様化する中、情報誌以外の「合同企業面談会 サ～ナ就職フェスタ」「インターネット求人サイト WebSana」「人材紹介サービス JobSana」も次々に立ち上げ、サービスに充実を図ってきた。

## イフの支援サービス

### (1) 就職・転職情報誌「サ～ナ」

創刊/1992年

年間2回の発行(3月・12月)で、サ～ナ会員(個人)と全国約8,000カ所の学校などの教育機関、職業安定所などの関係団体で活用。



### (2) 合同企業面談会「サ～ナ就職フェスタ」

サービス開始/1994年

企業と求職者のベストマッチをめざして、1994年に東京で初開催。その後、2001年には大阪、2004年には名古屋、2007年には福岡で開催。参加者ニーズの高まりに応じていくために、エリア拡大をめざしています。



### (3) 就職・転職求人サイト「Websana」

サービス開始/1998年

掲載社数延べ約800社以上という豊富な企業情報を提供。多彩な検索機能で利便性を向上。



### (4) 人材紹介サービス「Jobsana」

サービス開始/2005年

通年採用を実施する企業の増加や企業の募集職種の広がりなどニーズが多様化する中、ベストマッチングを念頭に置いたサービス展開を行っている。



### イフ総合研究所の就職支援サービス

大学・短大等の教育機関や各種団体へ、障がい者雇用の理解促進を目的に訪問活動を実施。また年1回、就職活動を終えた障がい学生の方（約400名）、障がい者採用活動を実施した企業（約200社）を対象にアンケート調査を行い、集計結果を【障がい学生の就職活動白書】として発表している。



### 今後の展開

18年前と比較しても企業と障がい者の方を繋ぐメディアは多様化しており、出会う機会も大きく増加した。しかし、多くの企業の法定雇用率がまだ達成されていない中、加えて除外率の段階的な引き下げが実施され、各企業にとって障がい者雇用は、より重要な取り組むべき課題となっている。

しかし、昨年からの不況の影響で障がい者のみならず全体の求人数は大幅に減少しており、積極的な採用を控えているのが現状だ。このような状況下で、企業側の求める人材の要望レベルの上昇や、地域的な格差の是正など、企業の採用課題も多様化しており、「ベストマッチング」をどのようにして行うかは、大きなテーマの一つである。