

特別講演

障害者雇用における 企業と支援機関の役割、連携について

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

障害者雇用における企業と支援機関の役割、連携について

—人は機会と周囲の支えで無限に能力を開花する—

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

**障害者雇用における
企業と支援機関の役割、連携について**

= 人は機会と周囲の支えで無限に能力を開花する =

2012年11月26日
NPO障がい者就業・雇用支援センター理事長
秦 政(はた まこと)

はじめに

リクルートで特例を立ち上げた

秦が取り組んできた障害者雇用の23年

- 1989年 株式会社リクルートで、同社の特例子会社設立に関与
 - 当時の法定雇用障がい者不足人数は114人！！
- 1990年 株式会社リクルートプラス(現リクルートオフィスサポート)設立
 - 2001年 までの12年間、同社の経営に当たる
 - 目標
 - 障がい者を真の企業戦力に
 - 障がい者の雇用促進
 - 経営的成長
- 現在のリクルートオフィスサポート (次頁参照)
 - 売上高26億円突破
 - 様々な障がいのある141人が主役の職場
 - リクルートグループ内のシェアードサービスを担う中核会社
 - 事業の多くは「障がいのある彼らの提案」で誕生

スタッフは社内公募(自薦・他薦等)。
障がい者募集は、ハローワーク、新聞広告、能力開発校等あらゆる手段で

いつも意識していた事
“ どうするか ≦ 本来どうあるべきか ”

ご参考:リクルートオフィスサポート概要-1

会社概要 (2012年4月現在)

設立 1990年 売上 26億6600万円(2010年度) 従業員 259名(内、障がい者141名)

業務領域 (いずれの事業もリクルートとリクルートグループ向けのサービス)

情報管理	電子ファイル/電子書籍作成 申請受付代行/WEBシステム運用	機密文書/現物管理
オフィスサービス	コピー代行/データ出力/製本加工・制作 入力集計加工/個人情報管理	鍼・マッサージ 社内外宛で物品発送
総務購買	総務業務代行 ロゴ入り事務用品/名刺	事務用品提供・管理
経理代行	経理代行	経理財務事務代行

ご参考:リクルートオフィスサポート概要-2

従業員 259名 内訳

障がい者 141名 (内訳: 障がい者 141, 障がい無(プロパー) 74, 障がい無(出向) 44)

障がい者 141名:内訳

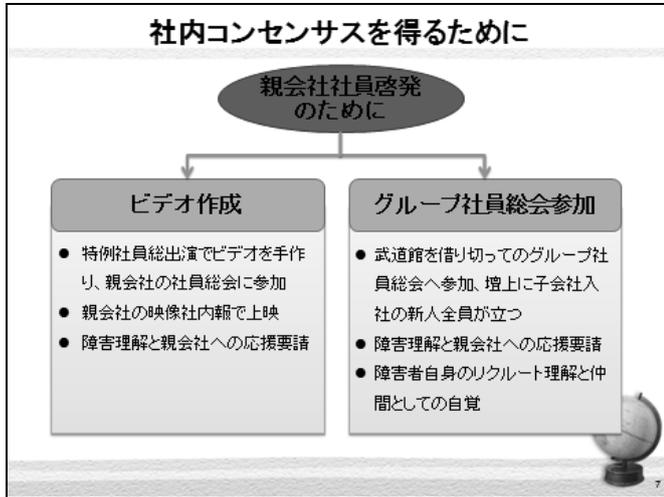
障がい者 141名の内訳: 障がい者 15, 障がい無 15

障がい者 141名:内訳

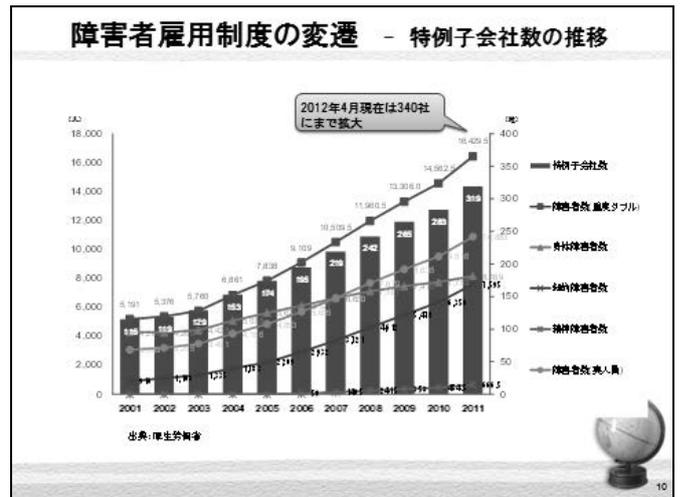
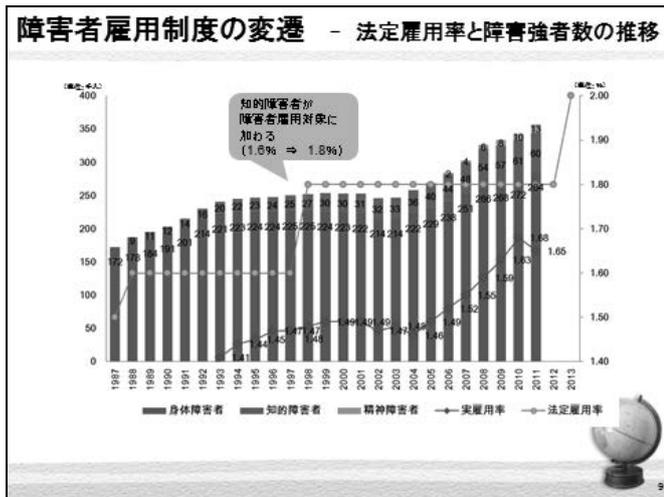
障がい程度: その他 57, 重度 84

障がい種別: 知的障害 11, 精神 3, 身体 127, 心臓 41, 下肢 29, 心臓 15, 視覚 11, 聴覚 9, 上肢 9

性別: 女性 20, 男性 121



企業を取り巻く環境変化と障がい者雇用



日本の経済力推移と障がい者雇用

GDP成長率にある経済力

- この15年あまり、世界では欧米よりもブラジル、ロシア、中国等の新興国市場が高い成長率を実現
- その中で日本は成長どころか、後退の一途

財政

- 日本は債務残高が急伸し、今や収入の倍となる借金大国
- この水準はOECD諸国の中で群を抜きを断トツトップ
- 財政危機の真中に

生き残りのための海外進出

- 海外での事業拡大を検討する企業は増加傾向
- この傾向は、大企業に限らず中堅・中小企業においても同様

こんな環境にも関わらず、障がい者雇用は **確実に改善傾向**

年度	障がい者雇用者数
H17	409,300
H18	440,000
H19	460,000
H20	470,000
H21	479,900
H22	480,000
H23	489,900

雇用義務のある企業では雇用が進展しているが

雇用義務のあるグループ(56人以上)は着実に進展

- 民間の雇用率は1.85%まで上昇
- 雇用障がい者数も38.6万人と過去最高
- 従業員1,000名以上の大企業は法定雇用率を超えた

企業で働く障がい者数の推移

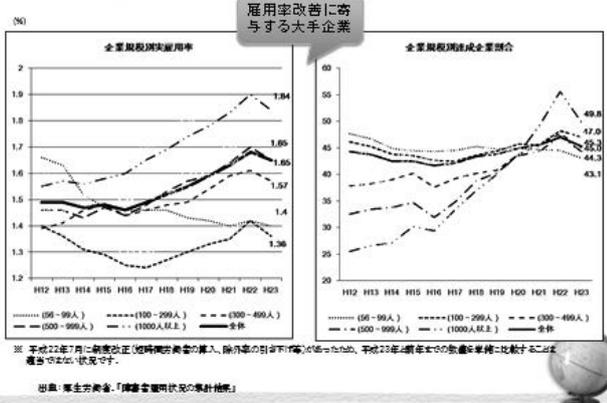
年度	5人以上統計	56人以上統計
H5	24,100	24,100
H10	25,100	25,100
H15	24,700	24,700
H20	32,500	32,500
H22	34,000	34,000
H23	38,600	38,600

厚労省の掲げる目標値 平成25年 = 64万人

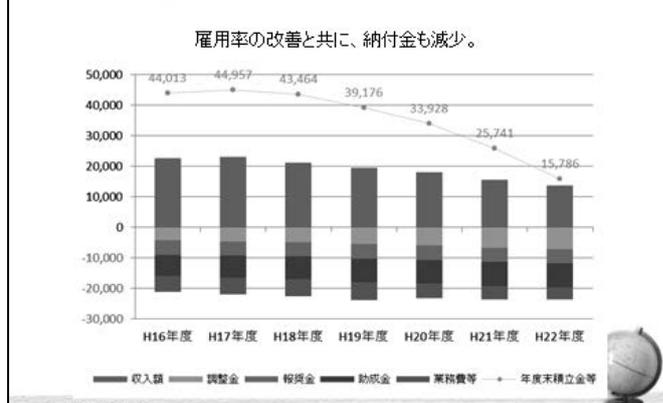
日本全体の障がい者雇用はシュリンクしている

- 障がい者雇用実態調査(5年1回実施)に見る変化
 - 平成10年度 81.6万人をピークに減少を始め
 - 平成20年には44.8万人まで減少

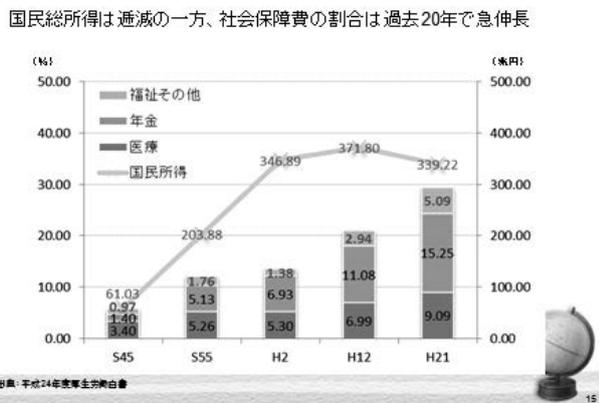
参考：企業規模別実雇用率と達成企業割合



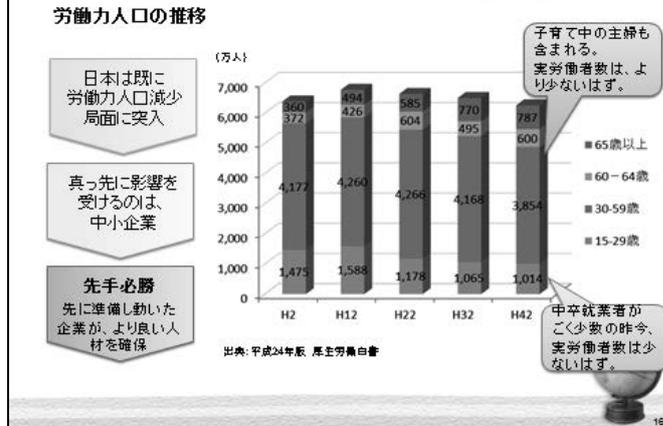
参考：雇用納付金の推移



参考：社会保障費(対国民所得比)の推移



人口統計にみる日本の未来

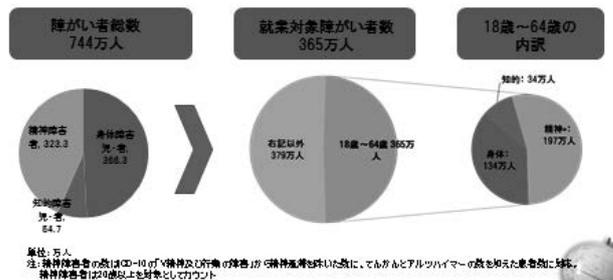


現在の障がい者雇用と課題

雇用対象の障がい者が変わってきた

日本人口の約6% 障がい者総数は約744万人と推計され、日本の人口の約6%相当

国際的には人口の約10%が障がい者と言われている



障がい者雇用市場は大混乱の様相

2010年 短時間労働者組み入れ / 除外率の10%ポイント削減 / 給付金負担対象企業の拡大 / 特別指導期間の圧縮
2013年 雇用率引き上げ（一般企業2.0%へ）
2014年? 精神障がい者も対象に雇用率引き上げ（一般企業2.2%?）

影響
 企業が感じている障がい者雇用の難しさ

- 障がい者の奪い合い
- 中小企業の苦戦
- 雇用対象が身体、知的から精神・発達・難病へシフト
- 定着管理に根心の注意と努力が必要

欲しい人が採れない（即戦力・コミュニケーション力・応用力等）
 身体・知的以外も言われるが、管理に自信がない
 やれることは全てやっている（これ以上出さず！）
 放言すれば更に深刻な雇用情勢
 受入れ現場の抵抗を突破しきれない
 育てている余裕はない
 経営 雇用

企業から見た支援機関への提言

なぜ今、“障がい者雇用”が求められるのか

法律も規定されているから？
 労働力が必要だから？
 企業の社会的責任(CSR)、法令順守(コンプライアンス)の観点から？
 障がい者雇用は魅力的ビジネスか、社会的事業か？
 国の福祉財が枯渇するから？

真の共生社会を創り出し、国や地域を活性化させるため！！

なぜ企業は障がい者雇用に悩むか？

そもそも障害者と接した経験が少なく、障がい者に対し多様な誤解・偏見を抱いています

- 不況で新規雇用なんて → 景気が回復すれば？
- 任せる仕事が無い、思いつかない → 他社事例を参考にしてみよう？
- 障がい者の雇用経験無く不安 → 経験しなければ不安は継続
- 戦力として期待できない、持ち出しも多い → その根拠は？求める戦力像は？
- 以前雇用したが、上手くいかなかった → 失敗の原因分析は？

『食わず嫌い』 → まず試食を！

障害当事者・家族の“働く”への本音

- 企業で働くのは難しい → なぜそう思う？
- 働くことは嬉しいこと、苦勞したくない、さえたくない → 本人はどう思っている？
- 無理の無い範囲での就労が理想(B型・A型) → 将来展望は？
- 障がい者は弱者・守られて当然 → なぜ弱者？誰に守ってもらおう？
- 企業は冷たい、いつ裏切られるか不安 → 裏切るような会社は選ばなければ良い

社会に出て働くことの“喜び”・“誇らしさ”・“幸せ”をイメージしてみたい

支援者(支援機関・教育機関)はどう考える？

- 障がい者も働くのは当然 → なぜ？法律があるから？/働く権利があるから？
- 障がい者が企業就労するには制約が多い、無理をしなくて良い。 → 生活はどうする？
- 本人・家族が決めること → 決められる？それで良い？
- 受入れ側の理解・協力が前提条件 → その様な働きかけを行った？
- 福祉で支えることが妥当 → それは可能？

条件を整備することで、働ける人は数多くいる

障がい者雇用の要諦とは



25

秦の経験からの気づき

ひとりの障がい者確保の難しさと定着の不安定さ

定着の問題は当事者だけの問題か

活かす企業と雇用率優先の企業の行く末は

能力発揮、動機づけ、評価と報い方、キャリア形成は障がいの有無ではない



26

企業への提言

支援機関に頼らない自前のノウハウ蓄積を

何のため障がい者雇用を行なうかの社内コンセンサス作り

雇用率達成が障がい者雇用の目的？働く障がい者はどう考える？

雇用は障害の有無を超えて“企業の経営課題達成のため”

障がい者をどう迎え、機能する戦力に磨きあげるか

その環境は自社で作るしかない

来るべき少子化・労働力不足への備え



27

就労支援ネットワークの充実・強化の仕組みづくり

ネットワークとは？

何が達成したくてネットワークを組む？

自立支援協議会に見られる低迷とその背景にある事情

送り出す側 VS 迎える側は永遠に相容れない仲？

三重県四日市市での小さな成果

中・長期的視点にたつての国家の老いへの備え



28

今後に向けて求めたいこと



29

自ら機会を創りだし、機会によって自らを変える

✦ 変化の時代はチャンス時代

CHANGE



CHANCE

✦ チャンスを活かすも見過ごすも自分次第

✦ 人を頼らない、チャンスは自分で創るもの

✦ チャンスを活かすと次の展開が開ける

自ら機会を創り出し
機会によって自らを変えよ



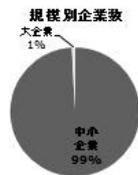
30

どこにも存在する中小企業とその団体

- ✦ 日本の企業の99.2%は中小企業。そこに就労の場がある

(出典：総務省「事業所・企業統計調査」)

- ✦ トップの意向が職場の隅々まで浸透している
- ✦ どこにもある中小企業家同友会との接点の持ち方



31

在宅就業も大事な選択肢のひとつ

在宅就業希望する障がい者の就業機会の拡大・定着をめざし、新たな助成金が創設！

名称

在宅就業支援団体等活性化助成金

受給できる事業主

以下の①または②に該当し、在宅就業障がい者に対する就業機会の確保などの活性化計画を策定し、都道府県労働局長から認定を受けた事業主
 ① 「在宅就業支援団体」として、厚生労働大臣の登録を受けた法人の事業主
 ② 有職3人以上の在宅就業障がい者に対し、就業機会確保等事業を継続的に実施しているとともに、以下の(ア)～(ウ)のいずれかの事業を実施している法人の事業主
 (ア)在宅就業障がい者が業務を適切に行うために必要な知識や技能を習得するための職業講習または情報提供
 (イ)在宅就業障がい者が業務を適切に行うために必要な助言または支援機器の貸与その他の援助
 (ウ)雇用による就業を希望する在宅就業障がい者に対する雇入れ事業所の開拓、就業支援機関の紹介など、必要な助言その他の援助

支給額

1 活性化助成金
 活性化計画に基づく事業に要した費用の一部を支給(助成率:1/2)
 ただし、支給期間(6か月)ごとに200万円を限度とする。
2 雇用促進加算金
 活性化計画の対象者が常用雇用された場合に、1人当たり10万円を加算

※ 上記以外にも支給要件等があります。詳しくは掲載の要領書へお問い合わせください。

32

おわりに

- ✦ 高齢化社会と労働力不足が日本を襲ってくる
- ✦ 国家財政の高齢者シフトは必然
- ✦ 障がい者を福祉だけでは支えられない
- ✦ 一寸した配慮で成長する大きな伸び代がある障がい者
- ✦ 一人の受け入れが理解を促進する

ご清聴いただき有難うございました

33