

千葉県所在の特例子会社に対する現況ヒアリング調査

A Hearing Research on Current State of “Tokurei Kogaisya” in Chiba prefecture

長谷川 洋 昭

Hiroaki Hasegawa

Abstract

As of May 2007, there are 8 “Tokurei Kogaisya” in Chiba prefecture. We conducted a research mainly by hearing with them and analyzed its results from hearing outputs with examining the related literatures.

Although it is essential to encourage companies to win understanding with a view to raising employment rate, it is not desirable that taking up employment is only considered as achievement of purpose.

It is necessary to provide employed disabled people with coordination support functionally at their workplaces, and furthermore, it is essential to continue to provide support that takes their every aspect of life into consideration, such as aging.

In Chiba prefecture, in the circumstance that situation varies between city area and county area, not only to arrange network covering all area, but also to consolidate core organizations in every area are the tasks should be challenged in the future.

1. 本研究の目的

「障害者自立支援法」が平成18年4月1日から順次施行され、意欲のある障害者が地域で就労を通じた自立生活を望む機運がさらに高まっている。そのような中「特例子会社」は、障害者にとっては経済的安定だけではなく様々な社会的自立に向けての足がかりになり、企業にとっては単に法定雇用率をクリアするだけでなく、イメージや信用度がアップしたり労務管理上の様々なノウハウが蓄積される利点が挙げられるなど、以前にも増して注目されるようになった。平成19年9月末日現在、全国には223社の特例子会社が存在し、ユニークな経営が試行錯誤とともに行われている。本研究では県内に所在する特例子会社が抱える課題と現状を明らかにすることにより、障害者の就労を支援・促進する今後の方向性を示すことを目的とした。

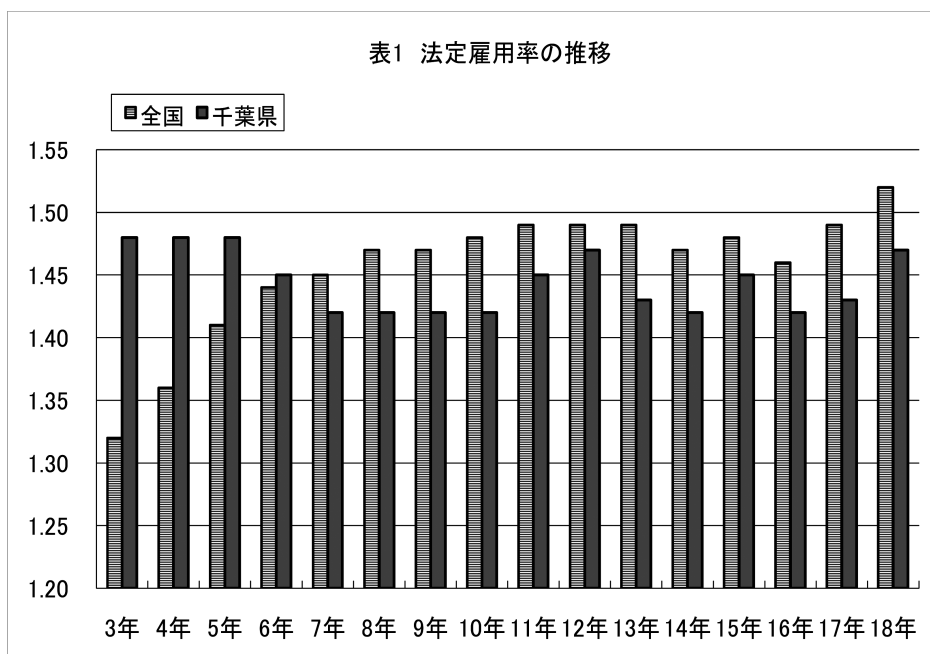
2. 千葉県の基礎データ

千葉県の面積は5,156.64平方kmで、全国第28位である。平成17年の総務省国勢調査速報によると人口は6,059,107人で全国第6位、平均年齢は40.3歳と全国で6番目に若い県となるが、高齢化率

は市部と郡部との差が大きい。平成18年4月1日現在の高齢化率は17.5%でありこれを市町村別に見ると、79市町村のうち44市町村は21%以上となっている。郡部は市部と比べて高水準かつ上昇率も大きく、御宿町の35.0%をトップに高齢化は急速に進んでいる。平成16年の工業統計調査結果報告書によると、県内の製造品出荷額等は11兆2,576億円であり、事業所数は6,505、従業者数は217,332人となっている。工業で主要なものは、化学、石油・石炭、鉄鋼であり、製造品出荷額等構成比でもこの3業種で48.0%を占める。また小売業の商店数は42,857店でその内4人以下の小規模な商店は全体の62.9%を占め、従業員数は332,204人、年間販売額は5兆4,530億円となっている。全商店数の41.0%及び年間販売額の56.9%を千葉市、船橋市、松戸市、市川市、柏市の5市が占めている。

「障害者雇用促進法」に基づき厚生労働省が毎年実施している調査によると、平成18年6月1日現在の障害者雇用率全国平均は1.52%であり、1.8%の法定雇用率はまだ下回るものの本年初めて1.5%台にのったことになる。前年が1.49%、前々年は1.46%であったことなどから厚生労働省は障害者の雇用は「着実に進展している」とした。そんな中、千葉県の雇用率は1.47%であり全国第38位という結果であった。近年の障害者雇用率の全国平均値と千葉県を比較すると平成7年以降は平均を下回っていることが分かる（次頁表1参照）。平成19年6月末現在、県内13箇所あるハローワークでは、6,668人も障害者が仕事を求めている状況であり、18年6月1日現在、県内で雇用されている障害者の種別は、「身体障害者79.5%」、「知的障害者19.8%」、「精神障害者0.7%」、と身体障害者に比較して知的・精神障害者の雇用は低迷している。

表1 法定雇用率の推移



	H3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年
全国	1.32	1.36	1.41	1.44	1.45	1.47	1.47	1.48	1.49	1.49	1.49	1.47	1.48	1.46	1.49	1.52
千葉県	1.48	1.48	1.48	1.45	1.42	1.42	1.42	1.42	1.45	1.47	1.43	1.42	1.45	1.42	1.43	1.47

3. 千葉県における特例子会社設置までの一事例

障害者雇用促進法第47条では、事業主に対し法定雇用率（1.8%）以上の履行を図るため、勧告に従わず一定の改善がみられない事業主については公表を前提とした特別指導を行った上で「企業名の公表」を行っている。これにより現在まで、平成4年（4社）、平成15年（1社）、平成16年（1社）、平成17年（2社）、平成18年（2社）、平成19年（2社）の6回で合計12社が社名を公表された。その中の1社「日本空港サービス株式会社」は、千葉県成田国際空港内に事業所を置き「空港地上サービス業務」を事業内容とする企業である。

平成15年6月27日、厚生労働省は「一連の雇用率達成指導にもかかわらず」障害者の雇用状況に一定の改善がみられなかったとしてその社名を公表した。企業にとってこのような形で行政指導を受けることはイメージダウン必至であり、実際に日本空港サービス(株)はマスコミから半ば暴力的とも思える取材攻勢やバッシング報道をされるだけでなく、個人名や団体名で「会社を解散しろ」「つぶれてしまえ」「障害者の団体だが何人雇ってもらえるのか」などといった中傷や抗議が殺到したという。その半面、同じ空港内の他の会社は行政批判を口にし、その立場にいたく同情してくれたとのことである。副社長の吉川隆一氏は、「必死に毎日時間に追われる業種で、一体障害者を受け入れるインフラを整備できるのだろうか。事故やフライトの遅延の責任等々を、事情を鑑みずに『雇用率を達成しろ』と一方的に言ってくる強引な行政はどのように考えるのか等々、行政に対するエクスキューズの反面では、『納付金を納めているのだから責務の大半は果たしたことになるではないか』という考えが頭をよぎったのも事実だった」というジレンマを抱え、「各社みんな事情があるではないか、空港には公団や税関、警察など官庁もたくさん入っている。そういうところのインフラはどうなっているのか。空港全体でものを考えなくてはいけないのではないかな。なぜうちだけなのか」と行政に反発した当時を回想して述べている。企業としては障害者を雇用したいと考えていても実際には業務の特性からなかなか条件が揃わず、結果として雇用が進んでいかないといった現実が見えてくる。

その後吉川氏は「千葉障害者就業支援キャリアセンター」から特例子会社の存在を紹介され、その年の12月には神奈川県内の2つの特例子会社を見学している。そしてそこでの知的障害者たちの働く姿を見てから彼の「障害者観は一変」し、そして「同時にそれまで心の奥底にあった行政に対する不信感や不満などというものはどうでもいい（中略）そのようなレベルではない」と思うまでに至った。名誉挽回の意味も込めて日本空港サービス(株)が親会社となって特例子会社を作ることを進めるが、いくつか設立条件に合わないことが判明し同じグループ企業の一つが親企業となって設立することになった。これが下記表2の「日本ビジネス開発株式会社」である。そして「株式会社ジェイフレンドリー」と命名されたこの特例子会社の入社式は平成16年12月に行なわれ、平成17年5月には千葉県で6番目の特例子会社として認定を受けた。吉川氏は「黒字を出すことなのです。なぜならそうすることによって義務としての雇用ではなくて、立派な労働力としての雇用が証明されるわけですから。そしてこれがうまくいけばきっと社会的気運が高まり、地域に雇用の輪が広がると考えている」と述べ、民間企業も行政も戦力外としてのスタンスで雇用を考えるのであれば障害者雇用問題は解決出来ないと指摘した。千葉県には平成19年9月現在で9社の特例子会社があるが、その中でも「株式会社ジェイフレンドリー」は全国でもユニークな設立背景を持つ事例であると同時に、これからの障害

者雇用促進について大きな示唆を含んでいるといえよう。

表2 千葉県の特例子会社一覧(平成19年9月現在)

特例子会社名	所在地	親会社名	所在地	認定日
㈱千葉データセンター	千葉市	東洋エンジニアリング㈱	千葉	平成元年4月1日
㈱ダックス	習志野市	㈱エフピコ	広島	平成4年5月28日
㈱舞浜ビジネスサービス	浦安市	㈱オリエンタルランド	千葉	平成11年5月10日
SUMCO サポート㈱	野田市	三菱住友シリコン㈱	東京	平成16年5月13日
さくらサービス㈱	市原市	宗教法人創価学会	東京	平成17年2月8日
㈱ジェイフレンドリー	成田市	日本ビジネス開発㈱	東京	平成17年5月13日
京成ハーモニー㈱	酒々井町	京成電鉄㈱	東京	平成18年2月1日
㈱ニチレイアウラ	船橋市	㈱ニチレイ	東京	平成19年2月1日
ちばぎんハートフル㈱	千葉市	㈱千葉銀行	千葉	平成19年5月16日

4. 千葉県の特例子会社に対する調査

千葉県に存在する特例子会社の現状把握をすることにより、県内の障害者の就労を支援・促進する今後の方向性を見出す一助とすることを目的とした。

4-1 調査対象と調査方法

調査対象は、平成19年6月現在千葉県内に存在する全ての特例子会社（9社）である。調査方法は、各社に対してアンケート調査用紙を郵送する旨承諾を得た上で直接会社訪問を行い、事前に送付した調査用紙を元にヒアリング調査を行なうという方式を採用した。調査用紙への記述は自由記述方式である。

調査期間は平成19年6月末から同年8月末である。回収率は9社に対して7社（77.8%）であった。ヒアリング件数も同様である。未調査会社2社のうち1社は筆者の電話依頼に対して「弊社は親会社の仕事のみを受注しており、外部の方に対しての見学等は行っていません」との回答であった。

4-2 調査の結果

①「障害者雇用に対する考え方」について

(A社)：できるだけ多くの障害者を雇用していく。

(B社)：当社設立の目的が、障害者の雇用場所を確保するために作ったものであり、当初より障害者を企業に対し貴重な戦力と考えています。

(C社)：障がいのあるなしに拘わらず、共に従業員として共に働くことが基本的な考え方となります。また、そのための環境を創出することが重要であると考えています。

(D社)：社員一人ひとりが、自分の持てる特性と能力を発揮し、働く喜びを学びながら社会的自立を図っていけるように、取り組んでいる。

(E社)：身体障害者と知的障害者の雇用は一緒にせず区別する。現在、清掃が主に中心ですがその狭い職域の中で個々の特性に合った仕事を見出し各自が自立できる様支援したい。

(F社)：社会的責任であると同時に人的資源の調達でもありと考えております。

(G社)：①働く意思と能力を持つ障がい者に、安定し、かつ、障がいの特性に配慮した雇用機会を提供する。

②障がい者がいきいきと働くことのできる職場環境に努め、持てる能力の発揮を通じて自己実現を図ることを支援する。

多くの会社が、障害者を共に働く従業員、ととらえており、それぞれの特性に合わせた環境調整を図ることを意識している。また「能力を引き出す業務を創りたい（C社）」と話すように、障害者の持てる力を伸ばすことにより、更なる生活スキルの付与を目指すところも多い。

②「雇用している障害者の人数と、その障害種別」について

(A社)：9名（重度・体幹、下肢機能障害6名。上下肢不自由2名。聴覚障害1名。）

(B社)：21名（知的障害。うち一名手帳なし。）

(C社)：155名（身体障害44名。知的障害111名）

(D社)：17名（知的障害）

(E社)：9名（知的障害。内重度7名）

(F社)：7名（知的障害）

(G社)：7名（重度身体障害者6名、うち聴覚障害者3名。知的障害者1名。）

平成18年6月1日現在、県内で雇用されている障害者の種別は、「身体障害者79.5%」、「知的障害者19.8%」、「精神障害者0.7%」、と身体障害者に比較して知的・精神障害者の雇用は低迷している。しかしながら特例子会社に雇用されている障害者225名の内訳をみると、「身体障害者26.2%（59名）」、「知的障害者73.8%（166名）」と圧倒的に知的障害者の割合が多いことが分かった。これは身体障害者の雇用については建造物や交通機関等のバリアフリー化の結果、一般の事業所でも雇用が進んでいるという理由だけでなく、知的障害者においても労働環境とサポート体制が整えば、十分に雇用が可能であることの一つの証左であろう。

③「特例子会社の設立に当たっての目的」について

(A社)：企業の社会的責任への貢献（C・S・R）。法定雇用率の達成（コンプライアンス）。

(B社)：当初は特例子会社ではなく、現在の親会社から仕事をもらう下請けでしたが、親会社の障害者雇用率の問題もあり、又こちらサイドでも安定した仕事量の確保の面でお互いの企業価値を高めるため設立に至りました。

(C社)：親会社の法定雇用率を達成することです。しかし法定雇用率達成後はノーマライゼーションを進めること、地域社会に向けて障がいのある方の社会進出に関する活動へ協力すること

も重要と考えています。

(D社)：障害者雇用の社会的使命と親会社の法定雇用率を高めるため。

(E社)：空港内グループ会社の知的障害者の雇用が難しく全体での法定雇用率達成が難しい。又、地域社会貢献の一環として等。

(F社)：ハンディキャップを持った人々に雇用の場を提供するという社会的使命を果たす事。

(G社)：障害者雇用の一層の促進を図ることにより、○△グループのCSR（企業の社会的責任）を果たし、地域社会に貢献していく。

ほぼ全ての会社において「企業の社会的責任への貢献。法定雇用率の達成。(A社)」という目的が挙げられた。親会社が千葉県内に多くの支店・営業所を持つ会社からは、「千葉県で事業展開しているのだから、地域貢献・社会貢献の気持ちも強い」との答え。

④「障害者を雇用するために準備したこと」について

(A社)：障害者を雇用する目的で、バリアフリーを考慮した社屋である。

(B社)：知的障害者のため、施設等は特にありませんが、機械設備は安全面等改造しました。障害特性については生活指導員資格を順次習得しています。

(C社)：施設等の改造は複数個所で実施（玄関自動ドア化。車イス用トイレ。緊急警報装置。点字ブロックなど。）しています。花卉栽培事業のために新規で竣工した建物はバリアフリーです。障がい特性等の理解については会議などを通じてスタッフと話し合うほか外部研修への参加も行っています。

(D社)：施設の倉庫を買収し、障害者が作業しやすいようにバリアフリーにした作業場を作った。

(E社)：休憩室・作業室の設置、障害特性や特に接し方を、支援センター・特例子会社・養護学校等を見学。

(F社)：指導員の採用。事務所・休憩室の設置。

(G社)：施設等の改造（トイレ・スロープ・エレベータ・引き戸・手すり設置）。障害者職業生活相談員の資格修得。サービス介助士2級認定習得。

身体障害者については「施設の整備・バリアフリー化」、知的障害者についてはそれぞれの障害特性についての研修やミーティングを行なっている。またほぼ全ての会社が、既存の特例子会社を見学している。その「他重度障害者等通勤対策助成金」によってマイクロバスなどの通勤手段を整えたところもある。積極的に障害者を雇用している企業に対して県内では12の市が独自で各種の助成を設けているが、今後障害者の雇用を促進する上で、企業に対して行政側がサポートする意思を示す意味でも更なる充実が求められよう。

⑤「障害者を雇用した上での配慮」について

(A社)：長期病欠者に対する給与補填。

- (B社)：当社の場合は40%の雇用ということで、特に健常者と変わりません。
- (C社)：特性に応じたトレーニングや指導、支援を実施しています。外部機関（ジョブコーチ等）も利用しています。但し障がいがあることで特別に行うものではなく、あくまで従業員として個々に応じたものとなります。
- (D社)：全体の作業時間を少なくし、午前・午後に休憩時間をもうけた。
- (E社)：就業の合間を見て、国語算数テキストでの勉強。年に1～2回のレクリエーション（日帰り旅行）
- (F社)：作業場所の安全、各人の健康状態。
- (G社)：①正社員として雇用②全社員のコミュニケーションツールとして社内LANでのメールを活用③全社員による手話勉強会を実施

「合間に休憩時間をこまめに入れる」、「設備の危険箇所の改善」、など勤務形態についての環境整備以上に各社が意識しているのは、「積極的なコミュニケーション」である。時間がある時に近くの公園まで行きみんなで弁当を広げる機会を作ったり（E社）、夕方の帰宅時に玄関前で全員と握手して別れたり（D社）、聴覚障害者が中心になって手話の勉強会を行なうなど（G社）、日々、社員の表情や態度に変化がないか気を配りながらコミュニケーションをとっている。中には家庭や関係者と連絡をとり合い、親身に指導を繰り返すことで、創設以来今まで一人の離職者も出していない会社もあった。また同じようにほとんど離職者を出していない会社でその理由を聞くと、前者の会社と同じようにきめ細やかなサポート体制をとっていることは当然だが、さらに「それは優秀な人を選ったからです。障害者も健常者も同じで様々でしょう？」との答えが返ってきた。

⑥「障害者を雇用している現在、今後どのようなことが必要」と考えるか

- (A社)：フレックス勤務、在宅勤務など。
- (B社)：年齢による衰えが健常者に対し早い。当社の障害者の平均年齢34歳（40歳以上9名）ですが、40歳を境に急激に体力・集中力・知的レベル等が落ちてくる。今後、借金を含めた雇用体系の変更が必要と思われます。
- (C社)：単に雇用率を達成することではなく、収益を含め1つの企業として独立した成長をすることが必要であると考えています。社内に関しては嘱託時給で採用した方が着実に力をつけてきています。その方々がさらに活躍する事が出来る職域を開拓していくことが必要となってきました。社内のノーマライゼーション化も更に進めていく必要があります。また、当社は今後グループ適応についても実施する予定で動いています。
- 社内のみならずグループ全体にも共に働く職場風土を築き上げていくことも必要であると考えます。
- (D社)：知的障害者の為、社員の増員にともなって適切な介助者の拡充。
- (E社)：仕事や生活面の問題は保護者や支援センター（ジョブコーチ）との連携を密に図り早期に解決をして行く。

(F社)：職域を拡大し、幅広く選択肢(仕事の)を提供すること。

(G社)：①現在7名の障がい者社員数を今後拡大していくためには、取扱業務を拡大する必要がある
②特に知的障がいのある方が働けるような業務の開拓が必要である。

この問いに関しては、各社を大きく2つに分けることが出来る。まず、特例子会社の設置目的を雇用率の達成と社会的責任であることを大前提とし、仮に赤字であってもその目的は達成されていると考える会社。もう一方は、法定雇用率を達した後は「企業」である以上障害者もかけがえの無い「戦力」として黒字を目指すべきであるという会社である。但し前者の考えに立つ会社であっても、障害者個々の能力を高めて将来的に選択の幅を広げられるように支援することが必要であるとの認識については後者とも一致していた。設立して間もない会社は、当然ながらまず近々の職域を広げることが一番考えを巡らせるところであるが、特例子会社として認証される以前から多くの障害者を雇用しているB社からは「障害者の高齢化問題への対応」が挙げられた。

⑦ 「現在雇用しているまたは今後雇用する障害者に対して望むこと」について

(A社)：勤労意識向上、コスト意識の向上。

(B社)：特になし。

(C社)：これまで取り組んできた会社の成果は全従業員の成果、職域が増えてきたことも同様といえます。今後も積極的に業務にあたり共に働いて行きたいと望んでいます。業務に関する様々な意見も今以上に伝えていただきたいと望みます。

(D社)：健康管理と持久力。

(E社)：挨拶がしっかりできる人。相手の気持ちを思いやる人。協調性の持てる人。

(F社)：①勤労意欲②素直さ③社会性(あいさつ、行儀など)

(G社)：就業するための事前準備をしてパソコン等のスキルのみならず社会人としてのマナーを身につけておくよう努力して欲しい。

雇用するにあたって健常者に求めるものと障害者に求めるものに違いは無い、という考えは各社ほぼ共通である。ヒアリングも含めると「社会性の涵養」をあげる会社が多かった。これは本来会社がやるべきことではなく、まず本人が日頃から意識出来るように「家族」の支援の有無が大きいとのことである。入社してしまうと後は全て会社に任せてしまう家庭も少なからずあり、年に何度か「家族会」を開き意思の疎通をはかる会社もあった。これに関しては、家族は障害者の就労を支える一番身近な支援者である、との認識を特別支援学校等に在籍している早い段階から意識させることも必要であろう。他には、在籍していた特別支援学校等でも社会に出る為の基本的なスキルを教えておいて欲しいという意見も多い。どちらかといえば、「障害者」本人に望むこと、というより障害者とつながってきた人々へ望んでいる回答である。

⑧ 「今後千葉県をはじめとした行政機関に対して望むこと」について

- (A社)：障害者雇用企業への優先発注。設備に対する助成金制度の充実。
- (B社)：年を取るのは健常者も障害者も同じです。老後の問題も含め健常者以上にアフターケアが必要であり、行政としての対応を望む。この問題の解決なくして障害者雇用は増えません。
- (C社)：就労以外の場面（生活支援や健康管理など）が安定した就業生活を送る上で問題となることも多々あるように見受けられます。就労を含む総合的な施策が一層整備、機能するよう願っています（企業がやることの限界も存在します。Ex. 社会人となるために必要な教育等）。特に千葉県については7月より施行した「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」の展開にも期待しています。
- (D社)：法人税の優遇等。
- (E社)：千葉県も特例子会社が増えているのに雇用率が上がらない状況です。原因を検証してほしい。長期雇用助成金を考えるべき（3年以上、5年以上、10年以上等）
- (F社)：引き続きの雇用・就労支援をお願いします。
- (G社)：働く意欲と能力をお持ちの障がい者を雇用するために、ハローワークや職業訓練校、就労支援センター・特別支援学校等との連携が不可欠であるので、サポートをお願いしたい。

厚生労働省は7月、法定雇用率未達成の企業に課される納付金の支払い義務を、これまで免除されていた従業員300人以下の中小企業にも拡大する方針を固め、来年の通常国会にも障害者雇用促進法の改正案を提出する考えである。千葉県は中小企業が多いので、それら企業の法定雇用率を向上させることは今後障害者が身近な地域で就労するためには不可決であろう。

大規模なテーマパークで食堂のナプキン折りや花卉の栽培等を行っている会社のスタッフは、「障害者を雇用する『特例子会社』として見るのではなく、『〇〇株式会社』として見てもらいたいです。ここの接客で求められるレベルは高いですし、また災害等非常時の対応などハードルは高いですが、将来的には健常者とともに来場者への対応などもして行きたい。そして障害者と健常者がお互いに生き生きと働いている場面を来場者をご覧になることにより、ここがノーマライゼーションの発信の場になればいい。」と話す。また別の空港関連施設で環境整備を行う会社の社長は、「いずれは空港内での業務で職域を拡大出来ないか考えています。空港は日本の玄関なので、お客様の見えるところで障害を持つ人が働いていることにより日本のノーマライゼーションの高さを示したい。」と話してくれた。障害者雇用についてこのように夢ある将来を語る会社がある一方、前述 問⑥「障害者を雇用している現在、今後どのようなことが必要と考えるか」への質問に「障害者の高齢化問題への対応」を挙げたB社からは、「他の事業主に対し5、6年位前までは障害者雇用を勧めていたが、これから始まる高齢化に伴う問題を考えると、今後は余り勧められない。」という意見もあった。

行政や福祉関係機関等はまず障害者を企業に就労させることを主眼に置きがちな方策が目立っていたが、近年次第に双方に対し職場定着支援についての力を入れ始めている。今後の障害者雇用をより推進するには、障害者の高齢化に伴う不安を軽減する方策も検討されるべきであろう。障害者雇用

について雇用の継続は大きな課題であるが、これは一企業の努力や取り組みだけで解決できるものではない。今年7月施行のいわゆる「障害者差別禁止条例」が果たす役割に期待する部分も現場の声として聞こえてきており、行政が先頭に立って社会環境の整備・啓蒙に取り組むことが求められている。

5. 千葉県における障害者雇用促進体制

3で示した事例は、「企業名公表」といった行政指導を受けた企業が、その後特例子会社を設立するなど積極的に障害者雇用についての方策を講じているという、障害者の雇用促進を考えていく上で極めて興味深い事例である。日本空港サービス㈱の名が公表された後、千葉県雇用労働課は千葉県における障害者雇用の達成率が低い理由を調べるため、法定雇用率の未達成企業を直接訪問して聞き取りをおこなっている。その結果、企業からは「障害者の特性が理解できない」「適応してくれない」「慣れてくれない」「事故の事が不安である」といった声が上がってきた。

このように企業にもそれぞれ事情とそれに伴う「言い分」があり、また障害者に対する認識不足とが絡み合うことが大きな要因となって雇用が進まないことが次第に明らかになってきた。そこで千葉県は平成15年10月に『特例子会社設置推進員』を2名配置すると共に、12月には「障害者の就労を支援する」「障害者を雇用する（または考えている）事業主を支援する」という2つの目的を掲げた『千葉障害者就業支援キャリアセンター（以下、キャリアセンター）』を設置することになる。これは従来なら労働局や県庁の4つの部課、障害者職業センターなどにまたがっていた窓口を、いわゆる「ワンストップサービス」を目指したものである。このキャリアセンターが自らの役割としているポイントを、センター長の藤尾健二氏は次の3つにまとめている。

- ①雇用・就労のつなぎ役として
- ②雇用の場の確保（職場開拓）
- ③「福祉施設に接点のない就労者（障害者）のよりどころとして」

まず①は、企業に対しては障害者と障害者雇用についての理解を深めてもらうこと。同時にこれから働きたいと考えている障害者やその関係者に対しては企業側の要望や事情も理解してもらうということが重要であるとしている。企業と障害者双方の不安な点や主張をすくいあげ、相互理解に導く役割（つなぎ役）である。②は、具体的に特例子会社設置推進員が企業に説明に出向き、特例子会社を設立する場合のメリットなどを説明し理解を進める。また各種助成金制度などを利用する際のサポートや雇用後の問題発生時における支援体制を明確にすることによって企業側の負担感を軽減する。③は、施設出身者であれば就労した後も施設側と何らかの関わりが期待できるのに対し、特別支援学校等から直接就労した場合などではその後数年すると離職した場合のアフターケアも途切れてしまうケースが多い。そのために「よりどころ」の一つとして存在するのである。

キャリアセンターは、以上のような企業と就労を希望する障害者への支援だけに留まらず、様々な啓蒙活動や連携を図るためのネットワークの構築をおこなっている。現在千葉県にある特例子会社は9社であるが、そのうち6社はキャリアセンターの事業が始まってからの設立であり、着実にその存在は重要なものとなっている。

雇用労働課の聞き取り調査で明らかになったように、雇用を考えるほとんどの方も障害者に関わる

機会が少なかったため障害者が働くイメージが出来ていなかった。その対応として障害者雇用現場の見学、そして障害者と事業主が直接顔を合わせることで少しでも多くの雇用へとつながることを目的とした「障害者雇用促進就職面接会」を県内5箇所で開催している。平成19年度は、10月に5箇所（船橋・市川・千葉・松戸・銚子）で開催される予定であるが、昨年度においてはこの面接会の結果、123名が採用されるに至っている。また、求職活動中の障害者を対象に短期の公共職業訓練である「障害のある人のための職業（委託）訓練」は、パソコン技能・作業訓練等を企業や社会福祉法人やNPO法人、民間教育訓練機関等に訓練の委託をしているが、時代の要請により刻々と変化する労働内容を見据えながら、障害者の職業能力を現実の求人ニーズに合わせて開発することが必要である。県内に3つある高等技術専門校のカリキュラム内容等を更に発展させるとともに、特別支援学校等を含めた教育機関とも情報の共有と連携を強めていくことも求められる。また平成19年7月1日に施行された我が国ではじめての障害者差別を禁止する条例、「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」の2条2項4において、「労働者を雇用する場合において、障害のある人に対して行う行為」として障害者の不利益な取扱について具体的な例示をすることにより、県民に対し障害者が地域生活を最良な形で営むことについての啓発を図り始めている。

6. 今後の障害者雇用促進における視点

平成17年6月に千葉県内の特例子会社による「特例子会社連絡会」が組織された。ここで蓄積される障害者雇用実践における様々なデータや手法は、これから雇用を考えている企業に対して強力なサポートとなり得るだろう。また現在県内において「千葉障害者就業支援キャリアセンター」が中核的なコーディネータ役を担っているため、ここに各々の企業からはどの部署でこういった業種なら障害者を雇用する意思がある、などといった情報を積極的にあげてもらい、就職した障害者とのミスマッチが生じないように企業内ジョブコーチの養成を行なう事などや、また就業を求める障害者への実践的訓練の付与や離職後の再教育などの更なる役割が期待される。

平成14年の障害者雇用促進法改正により創設された「障害者就業・生活支援センター」は、「障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行なう」ことを目的とし、平成19年4月現在全国では135箇所が設置されている。その設置状況は、7箇所設置が1、5箇所設置が1、4箇所設置が10、3箇所設置が18、2箇所設置が11、1箇所設置が6、となっており、千葉県には以下の4箇所が設置されている。

- ・千葉障害者就業支援キャリアセンター（千葉市美浜区新港43）
- ・障害者就業・生活支援センターあかね園（習志野市茜浜3-4-5）
- ・障害者就業・生活支援センタービック・ハート（柏市柏1-1-11）
- ・東総障害者就業・生活支援センター（匝瑳市八日市場イ110）

現在は数が絶対的に少ないだけでなく、所在地もそれぞれ運行本数や接続の良いJR線の駅から徒歩で15分圏内と交通が至便な部に偏在している。機関の設置目的に沿えば障害者が住む地域の特性に合わせて事業を展開することが望ましいので、今後は平成23年度までに郡部を重点的に16箇所

まで増設する計画である。これに参考とすべき事例としては、和歌山県にある「紀南障害者就業・生活支援センター」の実践がある。そこでは訓練終了生を中心に「ワーカーズクラブ」というサロンが作られ、就労生活を始めた障害者たちが気軽に立ち寄れる場となっており、ここでは様々な余暇活動の実施やピアカウンセリングを実施することで、メンバー同士の精神的な絆の生成から就業・生活相談の場として重要な役割を果たしている。障害者にとっては自宅から通いやすい距離に「就労の場」と「拠り所」があることは就労継続の重要なファクターであり、また事業主にとっても、様々なことが相談できる支援機関が身近にあることで積極的な雇用も生まれることと考える。

特例子会社もやはり比較的交通が至便なところに位置している。県の面積が東京都と神奈川県合計面積よりも広い千葉県の場合、交通機関や手段の整備状況は就労を希望する障害者にとって非常に大きな意味を持つ。健常者であれば交通機関の不便な立地条件でも乗用車やバイクなどで通勤する手段をとれるが、多くの障害者にとっては大変高いハードルになる。一般的に就労すると一日の大半を職場で過ごすことになり、通勤手段、通勤時間といったものをどのように捉えていくかといった視点は、千葉県の障害者雇用促進を計画するにあたって重要なものとなる。千葉県は広く様々な面で都市部と郡部の実情が異なり、それゆえに全県的なネットワークだけでなくそれぞれの地域に中核的な組織を整備していくことが今後の中心的課題であろう。

また筆者が特例子会社に対して行った調査の中で「障害者を雇用している現在、今後どのようなことが必要と考えるか」との質問に対し「障害者の高齢化問題への対応」を挙げた企業があったが、加齢により心身が衰え、就労が難しくなった従業員を福祉につなげていく方策の確立も必要となる。以前から障害者雇用を推し進めてきた企業が抱いているこのような不安を払拭できるような環境を整備していくことも、今後の障害者雇用の推進にあたって避けられない課題であると考えられる。

【注】

- i. 「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」では、「すべての事業主は、社会全体の理念に基づき障害者雇用に関して共同の責任を負う」との観点に立ち、事業主の責務として障害者雇用が法的義務とされている。その定められた障害者法定雇用率は、「民間企業 1.8%」「特殊法人 2.1%」「官公庁 2.1%」「厚生労働大臣の指定する教育委員会 2.1%」、となっている。
- ii. 平成 17 年現在、全国において高齢化率が 30%以上の市町村は 25.9%を占めている中、「千葉県浦安市」は 9.1%と全国で最も低い。（「国勢調査」、総務省、平成 17 年）
- iii. 本学における障害者雇用率は、「約 2.5%」とかなり高い。
- iv. 厚生労働省は本年 6 月 29 日、平成 18 年度における障害者雇用率未達成企業に対する指導結果を明らかにし、特別指導を行った 25 社のうち、一定の改善が認められなかった 2 社の企業名を公表した。平成 18 年度に公表を前提とした「特別指導」の対象となったのは、平成 15 年からの 3 年間で計画期間とする「雇入れ計画作成命令」を発せられた 306 社の中で、期間中に計画の「適

正実施勧告」を受け（51社に発出）、なお雇用改善のみられなかった25社である。その特別指導の結果、11社は法定雇用率を達成し、また、12社は法定雇用率に達しないものの、厚生労働省の基準を充足するなど、特別指導による改善が認められた。しかし残る2社は、特別指導期間終了後の19年4月1日現在において、同省の基準を充足しなかったため、企業名公表に至った。

- v. 「重度障害者等通勤対策助成金」とは、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者または通勤が特に困難と認められる身体障害者を雇い入れるか継続して雇用している事業主、またはこれらの重度障害者等を雇用している事業主が加入している事業主団体が、これらの障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成するもので、①重度障害者等用住宅の新築等助成金②重度障害者等用住宅の賃借助成金③指導員の配置助成金④住宅手当の支払助成金⑤通勤用バスの購入助成金⑥通勤用バス運転従事者の委嘱助成金⑦通勤援助者の委嘱助成金⑧駐車場の賃借助成金⑨通勤用自動車の購入助成金、の9種類の助成金がある。千葉県のように公共交通機関網が本数・路線共に充実していないところにおいては非常に有効な助成金となっている。
- vi. 例えば、C社が所在する浦安市では、「雇用促進奨励金」として市内に居住している高齢者や心身障害者を雇用する事業主に対して、1人につき月額高齢者20,000円、心身障害者軽度20,000円、重度25,000円を1年間交付している。
- vii. 未達成の事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円の障害者雇用納付金を納付しなければならない。これは障害者を雇用するには健常者の雇用と比較して一定の経済的負担を伴う場合もあり、雇用義務を順守している企業とそうでない企業とでは経済的負担の差異が生じるため、障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、この差異を調整する目的で設けられているものである。反対に、常用雇用労働者数が300人を超える事業主で1.8%を超えて障害者を雇用している場合は、その超過人数に応じて1人につき月額27,000円の障害者雇用調整金が支給され、常用雇用労働者数が300人以下の事業主で一定数（各月の常用雇用労働者数の4%の年度間合計数又は72人のいずれか多い数）を超えて障害者を雇用している場合は、その超過人数に応じて1人あたり21,000円の報奨金が支給される。
- viii. 東京では特別支援学校総数28校が「東京都知的障害特別支援学校就業促進研究協議会」を構成している。「区部」「多摩部」をそれぞれ3ブロックに分け、お互いの連携を密に就職率の向上に効果を発揮している。

[引用／参考文献]

安部省吾『知的障害者雇用の現場から』、文芸社、2006

北山守典『障害者就業・生活支援センターにおける相談支援』、月刊福祉第89巻第13号、全国社会

福祉協議会、2006

厚生労働省『第1回中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会議事概要』、平成18年7月25日

厚生労働省『千葉労働局ホームページ』 <http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/>、2007

『職業安定広報第57巻第14号』、2006、p20-p23

千葉県『千葉県ホームページ』 <http://www.pref.chiba.jp/>、2007

千葉県『第6回新千葉県障害者計画（仮称）策定作業部会議事概要』、平成15年10月28日

千葉県『第8回福祉作業所等のあり方研究会議事概要』、平成17年10月5日

千葉県『第11回第三次千葉県障害者計画推進作業部会議事概要』、平成18年10月23日

千葉県健康福祉部障害福祉課『障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例解釈指針（逐条解説）』、2007