

## 第8回 「京都市立総合支援学校デュアルシステム推進ネットワーク会議」〈議事録〉

1. 日 時 平成22年 2月 2日 (火) 14:00～16:30  
 2. 場 所 京都市総合教育センター 1階 第一研修室

出席者：

経営者協会，オムロン，川島織物セルコン，島津製作所，人事企画事務所NE  
 TWORK，TSK 2名，u&n 3名，日本新薬 2名，ワコール  
 職業相談室，就業・生活支援センター 2名，京都府総合就業支援室，  
 京都市障害保健福祉課 2名， 計 19名，  
 総合支援学校（校長・進路指導主事等）13名 教育委員会 6名  
 学習会参加者：講師秦氏，ドンク，かんぽ生命，立命館大学 2名 計 5名  
 合計 43名

3. 内 容 進行：白河総合支援学校長 森脇 勤

(1) あいさつ

○京都経営者協会 専務理事

向井仲和美

- ・寒いのは気候だけでなく経済（景気）・政治も寒い。
- ・雇用は経済よりまだ寒く，底打ちもまだしてないのではないか。
- ・障害者雇用についても長い眼で見ればよい方向に向かっているか。
- ・政権が交代したことも徐々に地方にも影響が出てきている。
- ・障害者雇用に関する法律も障害者のために・・・ということを中心に進んで欲しい。
- ・今日は企業からの提言である秦先生のお話に期待している。

○京都市教育委員会 指導部担当部長

清水 稔之

- ・厳しい雇用・経済状況であるが支援学校（職業学科）では100%の雇用達成ができありがたく思っている。
- ・今年度の課題，来年度の展望について忌憚のないご意見を伺いたい。

(2) 講師秦 政氏の紹介

- ・株式会社リクルートの特例子会社設立に関われ1990年専務取締役役に就任  
 その間、日本経団連障害者雇用アドバイザー、厚生労働省の研究員等を歴任  
 現在 NPO 障がい者就業・雇用支援センター理事長であり，秦コンサルティングオフィス代  
 表。また現在京都市障害者就労支援推進会議学識経験者委員  
 障がい者雇用の課題を多角的に見てきた経験を持たれ、企業の置かれる現状と国の施策とし  
 ての雇用促進と経営のバランスのとおり方を分かりやすく語っていただく。

参加者自己紹介

(3) 学習会

テーマ『2010年企業の障がい者雇用の雇用展開』

＝企業が就業支援者に期待することとは＝

秦氏：35～39歳(株)リクルート京都支店に勤務。その当時京都の企業（川島織物・ワコール等）  
 にお世話になった。普通のサラリーマンであった自分が特例子会社を設立するに当たっ  
 て自分の中では福祉ではなく，どうすれば彼らを戦力にするか，これからの障害者雇用  
 をどうしていくのか経営の視点で考えてきた。70分の時間をいただきレクチャーした  
 い。

以後 Power Point で

- 1989年：雇用率1,32%（東京1,05%）  
2009年：雇用率1,63%（東京1,56%, 京都府1,77%）  
企業のコンプライアンス etc で上ってきた  
リーマンショックは一つのトリガーにすぎない。
- 民主政権では・・・障害者自立支援法廃止の方向へ  
障害者の権利条約, 承認はしたが批准はしていない（中国 etc ではすでに批准）  
<差別禁止・合理的配慮>が論点
- 特例子会社：全国で約300社  
経営的に大変難しくなっている会社もある。  
個々で収益を上げることに困難をきたしている。  
しわ寄せはそこで働く障害がある人に行く。
- 改めて問われる「障害者雇用の目的」とは
  - ・ 身体障害者の雇用の義務化
  - ・ H 9：知的障害者の義務化⇒精神の雇用義務化はまだでみなし雇用
  - ・ H 14：精神の雇用義務化については時期早尚⇒H 19先送り  
H 24年には間違いなく雇用率上げてくる（精神も含めて⇒障害3種）  
発達障害の人は⇒精神の手帳をもらう事になるが企業は「精神」で雇用しても  
本人は全然違うという認識の実態ある。
- 新たな視点に立つ21世紀型の雇用モデルが必要（まだまだ20世紀型）  
⇒皆さんで話し合っ欲しい。
- 障害者雇用関連の法律改正⇒様々な手段を講じて雇用促進を進める厚生労働省
  - ・ 納付金制度の適用対象拡大
  - ・ 短時間労働者の雇用率参入
  - ・ 除外率10%削減  
⇒企業は一層の雇用努力を求められてくる（国にお金がなくなり福祉で支えきれない）  
⇒支援者は“どうやって支えていくか”が課題
- あめと鞭両面が用意された法改正
  - ・ 企業グループ算定特例の創設
  - ・ 事業協同組合等算定特例の創設
  - ・ 障害者雇用調整金の分割支給
  - ・ 各種助成金の新設
  - ・ その他各種支援策整備
- 労働行政の基本方針は達成指導の強化  
⇒一気に4社の社名公表（1,63%未滿かつ5名以上不足）  
⇒結果だけで判断するという厚労省の強い姿勢
- 一般的な企業の障がい者雇用の現状  
マイクロソフト日本法人の例
  - ・ アメリカの資本・・・マイクロの求めるITのスキル, ネイティブな英語
  - ・ 障害のある人もヘッドカウントの一人でありビルゲイツも同じ1人でなかなか障害者雇用が進まない。
  - ・ 1年契約での雇用→1年間スキルがあるかどうか  
→合理的だがスキルを求められる
- なぜ障がい者雇用は難しいのか⇒生き残りのための人員削減と逆行する障害者の雇用  
正社員という約束を求める人が多いが雇用する側から言えば「持っている力を認められるように努力した結果正社員へ」という形が良い。
- 障がい者雇用の基本的考え方⇒5つの考え方に分かれる。
  - ① CSR・多様性・法遵守の視点で向きあう企業群：大企業に多い。
  - ② あくまで1人の従業員として生産性を求める企業群
  - ③ 中間型（複合型）の企業群：これが多い。
  - ④ 当面雇用率の達成に注力する企業群：5月1日までは活性化するが1人1人を吟味していない⇒5年のスパンで環境を整え受け入れる必要がある。
  - ⑤ 障害者雇用に取り組む考えは乏しい：ワンマン型経営者の場合が多い。
- 障がい者の戦力化に必要な知恵と工夫：障がいのある人は可能性や能力(のびしろ)をもっている。医学的見地と本人の働く力はちがう。戦力化できない雇用は永続しない  
本人が「働きたい」と「本気」で思っているかが重要。色々な困難にあっても本気で

働きたいと思っていれば乗り越えられる。⇒真っ先に確認を

○ユニコロの例：8.04%（H21.6.1現在）

2001年6月1日：1.27% → 2002年6月1日：6.7%

柳井オーナーの「全ての職場で最低一人取るんだ！」の一言から始まった  
店舗平均サイズ27人（社員は店長・副店長の2人，以外はパート）

「やるんだったらみんな公平にやるのが当たり前」

「障害のあるひとも含め，全てのひとに支えられている会社である」

沖縄の店舗で聴覚障害の方を始めて採用し，上手くいったことがきっかけ

○障がい者雇用で成功している企業の共通点

何をおいてもトップの強烈なメッセージが必要

次に本人が戦力になっていること

○障がい者雇用を成功に導く戦略

- ・彼らの力を戦力にする職域の開発，新業務の創出を  
無理な仕事が障がい者に適した仕事になるように

- ・雇用準備性の整備，社内啓発

- ・職業能力を磨く：個別訓練プログラムを整備，得意と苦手の把握

- ・働く障がい者に対する動機付け：処遇面での公平性，働きやすい職場環境の整備等

- ・特例子会社制度も導入も検討する：課題も多いが，ならではの強みもある。

○雇用推進上の課題を整理

- ・雇用制度そのもの・任せる業務の選定・労働条件・募集，先行，採用・社内意識，職場定着等の疑問と不安を整理。

○誰かの動を待つのでなく，自分がコアになる。

企業が気軽に相談できる機関はたくさんある。

関係するすべての機関のWINの実現を。

受身の障がい者雇用から成果を生む攻めの障がい者雇用を。

#### (4) 協議

中川氏：1989年西武百貨店人事勤務。1,6%で大阪労働局の指導を受けたときの20年前と変わってない。社会も人間も育ってないと感じる。社名公表は，できていない企業だけではなく一律に%を発表してもらってもいいのではないか。障害者を雇用することで人事としての冥利を味わう。法的なことだけではなく人事の方の心に火をつける活動を。各企業のHPにはCSRもふくめ障害者の雇用率も載せることが必至になってくることも必要か。

秦氏：「どうやったら障害者雇用が進むでしょう？」とよく聞かれる。

⇒「今の納付金(1人5万円)を3倍にする」「大阪府橋本知事は公的入札に入れない」

過激に指導すると見せかけの雇用を請け負う企業が出てくる。

障害者雇用をポジティブに受け止めるには⇒メリットをどうやって伝えるか。

⇒どうやったら戦力になっていくか。

優良企業を評価する一つの指標として雇用率を上げるのもいいが数字だけでなく中味も大切。

向井仲氏：本当の企業のコンプライアンスをどこまで考えて進めるのか突き詰めると

⇒地域にとけこんだ企業は積極的に障害者雇用を進める。

⇒この考え方を前提に条件を見際めなければ不安もある。

⇒障害のある人にも働く人としての力を求めすぎてしまう。

秦氏：企業の障害者雇用に対する責任の取り方

お金（納付金）を出すことによって，教育的観点(ひとを育てる)という選択肢が合ってもいいのではないか。

働きに見合った賃金で：最賃を全面に出すと企業の負担が多い。

向井仲氏：その点についてはこのデュアルを進める中では学校とも共通理解している。

採用した以上はその人も1人の働く人としてカウント。

仲間として10年後20年後までその人にどう働いてもらうか。

秦氏：重度以外の30時間未満

厚労省：分子のみに反映しようという考えであったが分母にも反映することになった。

(H22.3月～) 一気に分母が拡大

派遣業界については雇いれて雇用率に反映

竹森氏（京都ジョブパーク）：若年者の雇用と雇用率の達成が課題、雇用環境は乏しい。

特例子会社に軽作業を集中させ企業全体の経費を削減（コストコントロール）された例がある。京都では特例子会社3社のみ。人事担当としては社内での理解は得にくいか？（BPR：業務改革の意識をもってコスト整備を）

秦氏：自分の仕事をとられるという現場の抵抗は大きいがその方には本来業務を。

トップの意思決定が大切。

宮川氏（ニッセン u&n）：清掃と社内メール・カフェ

もともと聴・知の方を採用していた。

グループ企業の中で独立していけるよう努力している。

鳴滝山本T：TSKさんより他の会社の紹介していただいた。

福井（TSK）：昨年から人材派遣も始めたなかで、病院の人事の方と話すことがあり

たまたま広がった。以前の会議で自社の雇用率は8%と紹介したが

現在は5%。障害者雇用をハードルと思っている企業が多いがTSKではチャレンジ目標としている。

白河井上T：入社する前に働く人として重要なこと、向上心・働く意欲・気持を育てることを課題に取り組んでいる。

前向きに考えてくださる企業も増えてきた。

秦氏：本人の働きたいと思うターニングポイントを見極める必要がある。

大釜氏（職業相談室長）：知的障害者が大手企業の総務の中にいらっしゃるのはすごいと思う。全体的に不採用の経験からか「働きたい」という意欲が低くなっているように思う。「チャレンジ雇用」という制度を利用し給料をもらう喜びを味わいながら意欲をあげたい。

ワコールでもヘルスキーパーを積極的に取り入れている（全盲の方も）。

⇒どの企業も社員さんは疲れているのでヘルスキーパーを取り入れて欲しい。

オープン参加企業ドンク（井出本氏）：特例子会社含め検討中

かんぽ生命（八木氏）：現在郵政グループ2%ぐらい。30H未満の方も含めることになると分母がふえる。

今会社の中で障害のある方を「育てる人」を育てるには？で悩んでいる。

相談できる場所が欲しい。またそういうことのできる人を雇用したい。

本間氏（日本新薬）：会社に来て成長しようという意欲がある人を採用したい。

会社は営利企業なので戦力化しなければならない。

おわりに

京都市立鳴滝総合支援学校長

北村 裕二