

障がい者雇用促進の観点からみた 「障がい者就労促進発注制度」

人を大切にする経営学会会長
千葉商科大学大学院中小企業
人本経営(EMBA)プログラム長
坂本光司

1. 問題の所在

- 1) 企業経営の真の目的・使命は、業績の実現ではなく、関係する人々の幸せの追求・実現である。
- 2) 人の幸せは働かなければ得ることができない
- 3) それゆえ、働く場を有する公器である企業の障がい者雇用は、規模・業種を問わず、その使命・社会的責任である。

4)いかなる理由があるにせよ、該当企業
で既に5年以上も、障がい者雇用率を達
成していない企業は認められない

5)8000社の現地研究の成果を踏まえい
うならば、障がい者雇用ができない企業
など1社も存在しない。万が一でもないと
いうなら創造すればいい。

- 6) 雇用調整金や雇用助成金等をインセンティブと考える企業は、社会の寄生虫である。障がい者の幸せの追求は、たまたま偶然、健常者で生まれ、今日まで健常者で暮らせる人間の義務・使命である
- 7) みなし雇用(間接雇用)制度の導入・法制化は、発注企業に來れない障がい者

の雇用を間違いなく拡大する。こうした制度の導入・法制化によって、多くの企業に気づきを与える効果もある

8) みなし雇用(間接雇用)の運用が、該当企業の直接雇用を減少させるようなものであるならば、本末転倒である。

9)つまり、該当企業は直接雇用で法定雇用率以上の雇用をするというのが、基礎的前提であり、みなし雇用(間接雇用)をカウントしたり、助成の対象にする必要はない。お金ではなく、正しいことをする企業は顕彰してあげればよい。まともな企業は、お金など期待していない

10) 45.5人以下企業(除く個人企業)はみなし雇用(間接雇用)を義務付けるべきである。発注するものがない企業など存在しない。

11) 障がい者就労促進発注制度は、名の通り、障がい者雇用の促進であり、該当施設等を限定すべきではない。

2. 事例紹介①

1) 日本でいちばん大切にしたい会社大賞
の応募基準(6項目)

①過去5年以上、障がい者雇用は法定
雇用率以上であること(該当外企業は
施設等から定期的・継続的に仕入、又は
発注していること)。つまり何もしていな
企業は応募ができない。

2) 第1次審査基準

- ① 第1次審査基準は50項目あるが、障がい者雇用に関する項目が6項目ある

3) 第2次審査基準

- ① 第2次審査基準は10項目あるが、劣悪な環境の中で、障がい者に作業をさせている企業は認めない

4) 日本でいちばん大切にしたい会社大賞
受賞企業は、規模に関係なく、例外なく、
直接雇用はもとより間接雇用も行ってい
る。

5) 最低賃金の除外申請をしている企業は
認めない。その分頑張るのが健常者
の使命と責任

3. 事例紹介②

- 1) 社員数45.5人以下企業であるが、障がい者雇用率が30%以上の株式会社
- 2) 障がい者手帳を持ちたくない障がい者を健常者として雇用する企業
- 3) 単価を原価計算ではなく、生活単価で決め障がい者施設に発注している社員数20名の企業

- 4) 働きたい障がい者のために、あえて仕事を創った中小企業
- 5) 視覚障がい者が多数働く中小企業
- 6) 障がい者が、障がい者のために創業した企業
- 7) その他

4. まとめ

- 1) いい企業は法律だからとか、助成金を期待し障がい者雇用などしていない
- 2) 障がい者を働くことを通じ幸せにするのは企業や健常者の使命と役割
- 3) 障がい者が幸せになり雇用を増やすには、関係者の意識を変えることだ
- 4) その最も効果的な方法は教育である

