

## テーマ別パネルディスカッションⅡ 「雇用継続 ～中小企業における取組み～」

司会者：秦 政 氏（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）  
パネリスト：伊澤 壯樹 氏（立川公共職業安定所 雇用指導官）  
小林 信 氏（全国中小企業団体中央会 労働政策部長）  
鈴木 厚志 氏（京丸園株式会社 代表取締役）

【 秦 】 今回のテーマは、中小企業における障害者雇用の継続です。障害のある方が長きにわたって働くための環境をどのように整備していくか、そのために何が求められるか、経営資源が厳しい中でどう中小企業における雇用の活性化をどう図るかということが、これからの日本全体の大事なテーマになると思います。

厚生労働省が今年11月25日に発表した雇用統計によると、昨年1.68%であった障害者の雇用率は1.65%に下がりました。ただし、平成20年の法改正によって計算上の分母が増加していますので法改正がなかったと仮定するとこの数字は1.75%まで伸びていることになります。つまり、この不況下でも多くの企業の努力があって障害者雇用は着実に伸びているといえます。

しかし、「必要性は分かっているけど、この不況のなか経営を維持しながら、すぐ戦力にはならないかもしれない障害者を受け入れることは大変。欲しい人材も確保できない」と多くの経営者がお話されます。障害者雇用が進まない背景の1つは、経営環境の厳しさがあります。2つ目は障害者に提供する仕事がないこと。3つ目はまだまだ受け入れる環境がハード・ソフト共に整っていないことなどです。

なかでも中小企業の方々は、欲しい人が採れない、育てるゆとりがない、支援者配置のゆとりがない、地域全体で障害者雇用をするならともかく自社だけ受け入れるのは難しい、という声を多く聞きます。

中小企業が障害者雇用を進めるときに、地域の支援機関との連携は不可欠でしょうし、様々な制度を活用しながら少しでも中小企業の負担が軽くなる環境整備が不可欠だろうと思います。また、採用後も問題発生時に身近に相談できる場所があるかないかで不安も違います。これらが多くの中小企業が抱える課題だと思います。

一方、日本全体を見ると、大企業はごくわずかで法人の99%が中小企業です。日本は中小企業に支えられているわけです。グローバル経済の中で海外にマーケ



秦 政 氏

ットを求める大企業はいいけれど、中小企業は将来にわたって地域に根ざして仕事を続けるしかない。そのような中小企業を経営的に安定させ、新たな職域を作り、地域を活性化させることは、日本の将来のために必要なことだと思います。今日はそのような状況を背景に、3人のパネリストの方と議論していきたいと思っています。

では、トップバッターの京丸園鈴木さんにお話をお願いします。

【鈴木】私は農家の長男に生まれずっと農業をやってきました。私で13代目になります。京丸園は8年前に法人化したのですが、17年前のちょうど30歳のときに自分にとって大きな転機がありました。1つはこれからどのような農園にしていけばいいのか非常に悩んだ時期に農業技術だけではなく、経営の勉強をすることが大事だと教わったことです。もう1つは、当時障害を持った方と出会ったことです。以来、うちの農場は変わったのではないかと思います。



鈴木 厚志 氏

17年前というと農業は「きつい、汚い、かっこ悪い、給料が安い」の4Kと言われていました。求人を出しても、杖をついた高齢の方が障害を持った方が親御さんと来られるくらいで、私はいつもお断りしていました。今でも忘れられないのですが「障害を持った人たちとどう接していいか分からないから無理です」と断ると、お母さんは「給料は要らないから働かせてほしい」と言います。私は働くのは給料のためだと思っていましたから、その意味が全く分かりませんでした。ところが、1人だけでなく何人もの方が、同じようなことをおっしゃるので、ある時話を伺うと「うちの息子は農業だったら何かできるかもしれない」と言うのです。農業という産業に何か魅力を感じているように聞こえてとても不思議だったので、「農業で何ができると思いますか。」と聞きました。「うちの息子は体力があるから肥料袋を担げます。そこまで運べと言われてたらちゃんと運びます。草と野菜の区別さえ教えてくれれば根気よく草も取ります」と具体的なイメージがあります。それまで私は、種まきから野菜が採れるまでできないと農家ではないと思っていましたから、一つの仕事を分解し、できる仕事を探すという福祉的な考え方を初めて知り、いろいろな人たちの力を借りて作業を組み立てれば、農業でも障害者雇用ができるのではないかと考えるようになりました。

いろいろな人たちが働ける農場を作ることを目指し、『笑顔創造』という経営理念を掲げ平成8年に法人化しました。私は以前『福祉』という言葉が嫌いでした。何かしてあげること、施すことと解釈していたのです。しかし、ある方が『福祉』とはお互いが幸せになることなのだと教えてくれました。障害者雇用をしなくてはいけないからとか、障害者がかawaiiそうだからという観点ではなく、彼らと一緒にビジネスをし、利益を生み出すことが本来の姿だと気づき、今では大好きな

言葉になりました。会社経営は採算がとれ、ビジネスとして継続しなければなりません。互いの幸せのためにしっかりとした理念を持って、両輪を回していかななくてはならないことが重要なキーワードです。

障害を持った人たちが農場に来ることで、既存の農業のやり方を変えたいと思います。法律的に障害者雇用の義務が課せられている農場の規模ではありません。ですから雇用しなくてもいいわけですが、なぜ障害者と組むのかというと、福祉と農業を融合させ、新しい農業を作れないかと考えているからです。障害を持った人たちに頑張って農業ができるようになりなさいと指導するのではなく、今のままで働けるように現場を変えることで、日本の農業が変わるのではないかという夢を抱いています。今、静岡県の行政では、ユニバーサル農園という言葉が使われるようになりましたが、自分たちの目指すユニバーサル農園は、福祉のための農業ではなく、農業における幸せの追求、農業と福祉を融合させて新しい産業ができないかと、少し大胆なデザインを考えています。

21名は心耕部に所属しているのですが、どのような形で受け入れているかという就業・生活支援センター、就労支援センター、作業所などの支援機関に登録してもらっています。ライフサポートが必要だからです。サポートしていただける関係機関を多角化することで、障害者が相談できる場所の選択肢が増え、私たちも安定した関係が持てるようになります。

農場を掃除する掃除機を作りました。掃除機は早く動かすよりゆっくり動かすほうがごみをよく吸います。足が悪い人にとってゆっくり行くと褒められる仕事ことができました。しかもこの掃除機のおかげで農場は農薬ゼロになりました。農業と福祉を融合させた中で仕事が生まれ、農薬がゼロになり今までの農業よりも良くなったのです。障害者の力を農業に取り入れたとき、もっと力強い農業、付加価値の高い農業ができないかと考えています。

これまでを振り返ると平成9年から1年に1人ずつ採用してきましたが、その結果、同時に売上げが伸びてきました。障害を持った人たちがハンディにはならないことを証明できました。障害者に合わせた仕事づくりをし、事業展開するなかで技術開発や商品化があったからこそその売上増加です。当然、自分たちだけの力ではなく、支援機関のノウハウが活かされたことも付け加えます。

【 秦 】 ありがとうございます。農業は障害者雇用には難しい産業分野ですが、障害者を迎えたことにより、会社が発展し、新しい仕事の進め方も作られたという素晴らしい事例です。次に、中小企業を指導される立場の小林さんからお話しをお願いします。

【小林】 2年ほど前に行った「中小企業における障害者雇用実態調査」の調査結果を交え、現在の中小企業の障害者雇用の姿をお話しします。

私どもは、中小企業の方々が事業協同組合、商工組合、商店街組合などの組織化を支援する団体です。中小企業個々への支援ではなく、中小企業の集団に対して支援をしています。

先ほど、我が国の企業の約9割が中小企業だという話がありましたが、従業員

数でいえば、全労働者数の約7割が中小企業で働いています。また、中小企業の約7割が中小企業組合に加入しています。高齢者雇用や障害者雇用など、さまざまな問題や課題を解決するために、中央会としてもこれらの組織を通じて支援をしています。

厚生労働省障害者雇用対策課の発表した資料によると、今年の障害者雇用率は1.65%ですが、特に中小企業の雇用率が下がっており、みんなで考えていかなければならない大きな課題となっています。そのような課題があるなかで、障害者雇用の制度を変えることもあり、厚生労働省から委託を受け、平成21年に「中小企業における障害者雇用実態調査」を行いました。平成20年6月1日現在で、常時労働者数300人以下で、障害者雇用率1.8%に達していないすべての企業について調査したところ、回収率は29.2%でした。

調査結果のいくつかを紹介すると、当時「現在障害者雇用をしているところ」は37.4%でしたが、「過去には雇用していたところ」が26.2%で、以前は障害者を雇用していたけれど、現在は雇用していない企業が4分の1くらいありました。ちょうどリーマンショックがあった頃で、経済的な影響が大きく障害者の方々の雇用が維持できなかったという背景もあったと思います。障害者だけでなく、かなりの方々の雇用維持ができなかったように、中小企業にとって大変厳しい状況でした。その中で実際には障害者雇用率1.8%に達していなくても、少なからず障害者を雇用しているというところが40%近くあり、過去に雇用していたところを合わせると60%と、かなりの数字であったことがわかります。

今後、障害者を雇用するかどうかについては、「新規に雇用する予定があるところ」が5.7%、「新規雇用を検討しているところ」が32.1%、「雇用する予定がないところ」60.4%という数字がでています。従業員規模別に見ると、200人以上の規模が大きい中小企業が新規雇用の予定がある結果になっています。

次に、障害者を雇用する動機・理由を聞いてみたところ、「企業としての社会的責任・義務」が60.4%と比率が高く、「法的雇用率を満たすため」「十分な能力を持っている」「在職者が障害者となった」「労働局からの行政指導があった」などが障害者雇用のきっかけとなっているようです。

障害者を雇用するうえでの不安・課題については、「担当業務の選定」「職場の設備の改善」「周囲とのコミュニケーション」「雇用形態、賃金の設定」「専任担当者の配置」などに不安・課題を抱えているということがわかりました。

障害者雇用を促進するうえで必要な情報・支援策については、「障害者の能力・適性に関する情報」が62.9%、「景気の回復、業績の安定に関する支援」が46.2%で、「社内の支援体制やマニュアル等の整備」「職場環境改善に対する投資」「従業員に対する啓発」などもありました。



小林 信 氏

障害者雇用を促進するうえで必要な公的支援については、「障害者の作業能力に関する情報提供」51.3%、「助成制度の拡大」が46.1%、「人材のマッチングに関する情報提供」が29.6%、「入社後の研修・訓練への支援」、「他社の好事例に関する情報提供」が、4分の1近くの26%に達している状況です。

以上の結果をふまえて、この調査を機会に実地調査をしました。経営者のお話では、障害者は真面目で素直、責任感が強く、協調性があるって持続性に富んでいるという意見が多く、社内に思いやりを持って共生し合える温かい風土が形成された、重要な戦力として働いていただいている、障害者を育てることで従業員が育つという意見をいただいています。

このように、実際に障害者を雇用する企業では高い評価を得ているものの、全体としては、障害者雇用が進んでいないのが中小企業の実態で中小企業経営者の意識改革が必要です。トップの認識を高めて理解を得るためには、やはり障害者が働く現場を見ていただき、障害者もこんなことができるのだと理解して職域を探してほしいものです。また、職場実習やトライアル雇用のような形で受け入れていただければ、大きな契機になると感じています。

ですから、私どものように中小企業を支援する団体も教育機関、支援機関の方々も、経営者の意識が変わるよう働きかけていただければと思います。経営者の方々は障害の内容についてほとんど知らないので、支援者に求められる行動の一つは、それぞれの障害の種類や程度、特性、対応の仕方についてしっかり説明するということが必要です。また、いろいろな助成制度や支援制度もありますので、的確に必要な支援策を紹介したり、職場環境の改善が必要な場合には指導してほしいと思います。

障害者はそれぞれ働ける職場が必ずあるはずですから、就業可能な部分を見極めて、障害者に合う仕事を紹介していただければと思います。

最後に、中小企業における障害者雇用の重要性について一言申し上げたいと思います。これまでいくつかの特例子会社を拝見しましたが、まだまだ数が限られていてすべての障害者が働けるわけではありません。それに比べ、中小企業は日本全国に点在しています。障害者の方々にとって身近なところで職場を得ることはとても重要なことですから、国も、障害者のお住まいの近くにある企業で雇っていただける環境をしっかりと作っていただきたいと思います。

【秦】ありがとうございました。調査結果の分析から、中小企業が今どのような状態にあるのか情報を提供していただきました。次に、ハローワークにおける雇用指導の立場から、伊澤さんお話をお願いします。

【伊澤】ハローワーク立川は東京都の立川市、国立市、小金井市、昭島市、小平市、東村山市、国分寺市、東大和市、武蔵村山市の9市を管轄しています。管内状況と雇用指導官の取組み事例について報告します。

管内の従業員数56人以上300人未満の企業は全体の8割以上で、ほとんどが中小企業で占められています。その点で今回のテーマに合った地域ではないかと思えます。雇用率を達成している企業はどの従業員規模を見ても40%くらいを占めて

いて、中小企業では障害のある方の雇入れが難しいと思われがちですが、立川管内では規模は関係ないと言えます。

障害をお持ちの方を雇い入れていない企業は、従業員数167名未満に集中しております。これは、安定所長による障害者雇入れ計画の作成命令の対象企業が従業員数167名以上であることが主な原因だと思います。

現在、この従業員数167名未満の企業に対して事業所訪問を行っているのですが、従業員数が100名を超える企業については、平成27年4月から障害者雇用納付金の対象になるということで、今から雇入れに向けた準備をしたいという話をよく聞きます。我々

としては、就労支援機関からの実習の受入れや学校からのインターンシップの受入れを提案していて、こうした地道な準備がいずれは雇用につながると考えています。

規模別の雇用率は、去年まではどの従業員規模でも雇用率が伸びてきていましたが、今年度は昨年7月の法改正の影響で若干下がっています。法定雇用率を満たしているのは、1000名以上の大企業のみで他の規模については、全国平均、東京都平均の両方を下回る結果となっています。

300名未満の企業の雇用率が悪いことから、中小企業での雇入れが難しいと思われがちですが、雇用率の悪いのは、障害者雇入れ計画の作成命令の対象から外れていることで雇入れ数が0人の企業が多いことが原因と思われる。

障害別の割合では、精神障害者の雇用がどの規模でも進んでいない状況で、おそらく一番の原因は雇用管理が難しいからだと思います。ただ、事業所訪問などでお話を聞かせていただくと、特に雇入れ経験のない企業では、精神障害や知的障害に関して誤ったイメージを持っていて、雇入前から敬遠してしまうところもあるので、啓発活動が必要だと思っています。

続いて、ハローワークにおける障害者の支援について説明します。ハローワークでは、専門援助部門と雇用指導官が雇入れの手伝いをしています。専門援助部門は、障害を持つご本人に対する職業相談、職業紹介をメインにしています。私ども雇用指導官は、専門援助部門や就労支援機関と連携して、障害をお持ちの方と企業との橋渡しをします。

具体的な事例を紹介します。1つ目は洋菓子製造販売を行っている会社です。社長は以前から障害者雇用に取り組みたいと考えていたのですが、どのような仕事をさせたらよいのか、採用までにどのような手続を踏めばよいのか分からなかったそうです。たまたま私どものほうから、求人開拓にうかがう文書を出したところ、ぜひ来てほしいと連絡がありました。工場内を見学し、できる仕事の切り出しを行いました。障害者の採用は初めてということでしたので、職場実習を行



伊澤 壯樹 氏

うよう勧めたところ、職場実習に参加した方の人柄が大変よかったこともあり、実習終了後に雇用していただくことになりました。会社訪問の段階から武蔵村山市の就労支援センター（東京都が独自に行っている区市町村障害者就労支援事業を担っている機関）にも同行してもらい、実習対象者の送り出しや現在では定着支援をお願いしています。

2つ目は、本年6月1日現在の障害者雇用状況報告書の報告内容が悪かったため、障害者の雇入れ計画作成命令の対象になった病院です。我々雇用指導官の業務の中には、雇用率達成指導があり、毎年6月1日現在の雇入れ状況の報告を求め、その結果、雇用率未達成企業には指導を行います。特に雇用率達成のために雇入れなければならない人数が著しく多い企業に対しては、安定所長名で障害者雇入れ計画作成命令をだすことができます。この事例は、改善しないと命令になってしまうため、雇入れの支援を行った案件です。訪問当初、事務長さんからは障害をお持ちの方の雇入れに対し、否定的な発言がありました。それは、事務長さんが、障害を持っている人イコール病院に入院している「働けないくらいに重度の障害をお持ちの方」とイメージしていたことが原因でした。この病院は介護老人保健施設を併設していたので、介護老人保健施設でのシーツ交換や談話スペースでのお茶くみ、浴槽の清掃など他の医療法人での採用事例を紹介しました。また事務長さんにハローワークが推薦する方は働ける状態であることを説明し、違いを理解してもらうために学校見学を提案したところ、実際に生徒と話をしたことですぐに認識が変わったようです。見学の最中に病院での仕事がイメージできその日のうちに職場実習の受入れも決まり、結果的に中途採用で1名採用していただくとともに職場実習に参加した生徒の内定もいただきました。

3つ目は、既に障害者雇入れ計画作成命令を受けていた企業です。企業側の話によると、命令1年目ですぐに改善しようとハローワークの面接会に参加し、精神障害者を採用したのですが、その際ハローワークから雇用管理の重要性や、就労支援機関の援助が受けられることについて何も説明がなかったそうです。初めての雇用だったために雇用管理について認識が全くなく、特に障害に対する配慮もしなかった結果、数か月間で本人の精神状態が不安定になり、その方の対応に追われ、それ以降の雇用が進まなくなってしまったのだそうです。そこで、東京障害者職業センター多摩支所の支援を提案し、会社と本人から同意を得た後、カウンセラーの方が当時休職されていたご本人と連絡を取って支援した結果、職場復帰することができ、現在は休まずに出勤しています。初めの方が安定したこともあり少しずつ雇用を進めていき、現在、2.06%の雇用率を達成しました。最初の間違いを繰り返さないように、2人目以降は、採用前の職場実習を必ず実施し、職場実習段階から就労支援機関に入っただき、採用後も定着指導を受けるようにしていただいています。

最後に、事業主にお願いしたい点をお話しします。まず、障害をお持ちの方に会ってほしいです。雇入れが進んでいない企業のお話を伺って思うのは、障害をお持ちの方に対する認識やイメージが誤っていることが多いです。実際に会って

いただくとイメージが間違っていたことが分かるので、ぜひ働けるレベルの方に会っていただきたいと思います。次に何ができるかという視点で考えてほしいです。はじめから否定しては雇用が進みません。何ができるかという視点で一緒に考えていただきたいと思います。3つ目は、就労支援機関を上手に活用してほしいと思います。就労支援機関の手厚い支援は頼りになります。我々もできる限り連携を図るつもりですが、企業の皆様にも積極的な活用をお勧めします。

雇入れはスタートでしかありません。継続的雇用のためには、雇用管理が非常に重要です。本人の努力も必要ですが、企業側も障害に配慮した雇用管理をすることが大切だと思っています。

【 秦 】ありがとうございます。それぞれの立場で情報発信をしていただきました。今回の職リハ研究発表会には約1000人の方が参加されているそうですが、その内訳は、支援機関が圧倒的に多く30%、次に多いのが企業関係の方で20%。それぞれの立場によって、ご発表の内容の受け止め方も違うと思います。それでは、会場の皆さんから質問や意見をいただき、後半の議論に入りたいと思います。いかがでしょうか。

【参加者①】 特例子会社に所属するとともに、併せて福祉機関の理事をしています。私の経験上、障害者の仕事はどこの会社にもあります。ただし、それがその人の1日分の仕事になるかどうか、1か月コンスタントに仕事を確保できるかとなると結構難しいことだと思います。鈴木さんにお伺いしたいのですが、農業は障害者を雇うよい場所だと思いますが、1日、1週間、1か月、きちっと仕事を提供できる環境にするために苦勞されている点を教えていただきたいと思います。

【鈴木】最初は1つの仕事をしてもらいますが、目標としては3つぐらいの作業ができるようにしてもらおう段取りにしています。

【 秦 】鈴木さん、例えば大きな企業の場合いろいろな仕事があるから、1つの作業でも1日分、1週間分の仕事は作れるけれど、小さな企業だとなかなか仕事がないわけです。すると、いろいろなことができる能力がないと、採用できる人が限定されることになりかねないですが。

【鈴木】たしかに仕事があまり細かすぎるとロスになることもあるので、一つのボリュームというのは仕事をつくるうえで考えざるを得ないところです。

【 秦 】伊澤さんいかがですか。事業主の方も同じ課題を抱え、障害者の能力は評価するけれど、それだけでは1日分の仕事にならないということがありますよね。

【伊澤】事業所訪問をした際に職務の「切り出しシート」を渡して、一緒に考えていくのですが、雇入れに積極的な企業だと比較的納得していただけます。消極的な企業だと否定されてしまうことが多いです。

【 秦 】なるほど。小林さんだったらどのようなアドバイスをしますか。

【小林】企業は常に仕事を増やす環境を作っていかなければいけないと思います。新しいことにチャレンジし仕事をつくり出すことは、障害者の雇用のチャンスにも繋がると思いますし、障害者の方々に向いている仕事を作っていくことは企業としての役割だと思います。



【 秦 】 仕事を作り出すことも企業の責任だということですね。ありがとうございました。

【参加者②】 大学に勤務しています。中小企業の立場からすると雇用率は1人2人雇用すれば達成するわけですが、いろいろなサポートを含めてもその1人を雇うことがとても難しいと思うのです。特例会社で5人、10人雇用するのは違います。その難しさをどう解決すればいいのか小林さん、伊澤さんにお伺いします。

【小林】 私どもの千葉県中小企業団体中央会の会長が経営している坂戸工作所では、年に2回「坂戸正四郎美術展」という美術展を開催しています。県内8つの特別支援学校の生徒たちが粘土細工や絵画を出品し、受賞作品は工場内に展示されます。会社では、その作品を見て「この子はすごい感性を持っているな」という子供を実際に採用しています。作品の特徴から感性を見極め、その子供たちにできることは何だろうと、仕事をつくり出しているわけです。従業員30人ほどの会社ですが、雇用事例の1つです。1人を雇うことは難しいことかもしれませんが、逆に、1人を受け入れることで従業員教育にもなります。人間が人間を養成するのです。従業員の教育になるし、企業としての責任も果たせるわけですからもっと取り組むべきだと思います。私が感じるところ、そんなに高いハードルではない気がします。

【伊澤】 私は今、障害者雇用がゼロの企業に対して事業所訪問をしているのですが、やはり最初の1人目というのは難しいとよく聞きます。ただ、会社側のイメージで勝手にハードルを上げてしまっていることもあるので、雇用管理や助成金の活用について、実習の受け入れなどを提案しながら、何らかの形で理解していただけるようサポートし、初めの一步を踏み出していただけるよう支援しています。

【 秦 】 実は、先日大阪で同じようなシンポジウムがあり、3人の事業主と1人の支援者をパネラーに迎えました。

京都でレストランを経営する会社なのですが、従業員は10人で聴覚障害者と精神障害者を2名雇用しています。会社は10人規模のサイズですから、もうそれ以上は雇用できません。しかし、こんなに意欲の高い、能力のある人たちが社会参加できないのはもったいないと、就労継続支援B型の事業所を作って訓練を始めました。そうなるこのB型で力をつけてきた人たちの働く場が必要になりますが、その会社では今以上の受け入れができない。そこでNPOを作り京都市内の中小企業に声をかけて新しい事業を興したのです。大学の学生食堂に障害者が働く場所を作ろうと働きかけ、今年4月に仏教大学の二条キャンパスにレストランがスタートしました。今では14人の知的障害、精神障害の方が雇用されています。このモデルは京都以外にもどんどん広げることができるわけですから、複数の中小企業が出資して事業を始め、そこでの職域や雇用のノウハウを広げる動きがあります。

障害者雇用を考えたとき、中小企業が集まり地域で働きたいと思う障害者の職場を作るアクションが全国に広がれば、もっと雇用が広がると思います。そのためどのような支援や協力が必要なのか、皆さんと考えたいと思います。

【参加者③】製薬メーカーに勤務しています。鈴木さんの“障害者に合わせる”という視点に感銘を受けました。種をまき収穫するまでの作業プロセスを細かく把握されているからこそ、障害者に合わせしかも生産性や売上げを上げる仕事ができるのだと感じました。仕事を作り出すことが難しい企業は、プロセスのある1点で解決しようとするからではないでしょうか。京丸園ではプロセスごと障害者の適性に合わせ、知的障害や精神障害の方の配置されているのでしょうか。

【鈴木】私どもは福祉のプロではありません。農業者という職人であるという意識を持っているだけです。その部分をサポートしてくださったのは福祉のプロの方々と、作業分解の考え方やノウハウを知るきっかけを得ました。

【 秦 】 それでは、もうお一方だけどうぞ。

【参加者④】NPO法人で就労移行支援事業を担当しています。大企業に比べ中小企業は給料が低いとか最低賃金の問題があるようです。給料をどうお考えですか。

【鈴木】うちでは7～8割ぐらいの方々が最低賃金の除外をしています。能力と給料は合ったほうがいいと思っています。なぜなら、私たちは長い付き合いをしたいからです。農業というフィールドの中で何が財産かということ、長い付き合いがキーワードになります。経営が厳しくなったとき、企業は当然、能力と給料の格差がある人から切っていくわけです。逆に能力と給料が合っていれば、その人たちを先に切る必要はないわけです。勝手な言い分ですが景気の変動に関係なく彼らが長く安心して勤められるよう、長く付き合える良い関係を形成できたらと思っています。もちろん、第三者機関の目で見えていただいて適正判断をしたうえで金額提示をしています。最低賃金を除外するとはどういうことかと質問をたくさんいただきます。その部分については、逆に皆さんにお話を聞いてみたいと思います。

【 秦 】 伊澤さんのお立場からするとやはり基本的には最低賃金を守っていただきたいと言わざるを得ないですね。現実はどうですか。

【伊澤】事前打ち合わせの時にも出てきた話ですが、ハローワークに相談に来る会社で最低賃金の減額申請を相談される会社は、まだ1人も障害者を雇用していない会社が多いのです。おそらくイメージとして障害者は働けないと考えているわけです。そうした場合まず実習を提案します。実習すると話が変わってきて、最低賃金でなくとも雇用しますという話になることが多いのです。ただ、なかには作業能力が最低賃金を下回る方もいらっしゃると思います。作業所で働くのと最低賃金で働くステップ段階として、その事業場で最低賃金を除外した賃金で雇い入れてもらうというのも、あるのではないかと話をしました。私の事例では最低賃金を下回るのは1事例しかなく、ほとんどの会社が実習の受入れで、大体最低賃金を上回る賃金で大丈夫と判断していただいています。

【 秦 】 おそらく多くの雇用場面で起きていることだと思います。企業からすればどのくらい能力があるか分からないのに、最低賃金を守れと言われるとその瞬間ハードルが高くなる。それよりは本人が力を引き出すステップが保証されている環境かどうか大切だと思います。スタートが仮に減額申請から始まっても、その

後の能力向上にリンクして賃金が保障される思想を企業が持っていれば、むしろ、そのほうが企業経営から言っても健全だと思います。

私は以前特例子会社の経営をしていました。したがって、障害者雇用やその賃金には悩んだことがあります。新卒者には特例子会社が魅力のない会社に映る。でも、1度働いた経験を持つ人は、特例子会社の持つ「受け入れてくれる風土」や、彼らが中心に働く環境が分かると魅力も理解してもらえます。そうすると改めて障害者雇用の本質は何か考えるようになります。

今日は中小企業の雇用拡大と雇用継続というテーマです。そうしたときに、中小企業で働く魅力とは何か。知名度のある賃金が高い水準で約束されている、そうしたところで働くことが本当に幸せなのか。だとすれば中小企業は永遠にハンディキャップを負っていることになる。しかし、中小企業には中小企業にしかない魅力があるはずだと思います。それがないと今日ここにいらっしゃる支援者の方も、例えば当事者が「私は大きい会社に行きたい」と言った時、「本当にそれでいいの？」と言えないと思います。改めて中小企業の良さや魅力、働くことの幸せについてお話しただけませんか。

【伊澤】先ほど紹介した1番目の事例の菓子製造の会社ですが、企業全体は80数名ぐらいですが、武蔵村山の工場は10名程度の従業員でした。実習させていただいたのですが、その方と社長様、従業員のやり取りを見ると、とてもアットホームで何か幸せな感じですね。働いている姿を見て彼は幸せだと思いました。そういう点で中小企業の魅力はそういうところにあると思います。

【小林】中小企業の魅力としては、働くことの魅力、言い換えるとダイナミック性というものが上げられると思います。多くの企業の社長さんや従業員の方々とお話しすると、大企業からキックアウトされた方にお会いします。大企業の中だと一つの歯車になってしまうと聞きます。この間、ある工場にお伺いしたときに大企業から中小企業に転職された従業員からの話を紹介します。その方は、以前、会企業の工場の中の一つの機械に携わっていた専門工ですが、隣に新しい機械が入ってもそれを使わせてもらえないと言うのです。機械操作が好きだという方ですが、新しい機械にチャレンジできない。だから新しい会社に来たというのです。新しい会社では、社長に提案すると、新しい機械を使って新しい製品、ものづくりができると大変喜んでいました。

このように中小企業は、ある意味、経営者に近い組織だと思います。自らの提案を受け入れてもらえるチャンスがあり、自らの仕事をつくり出すことができるのは、大企業では相当上のクラスの方でないとできないことだと思います。一方、中小企業は、従業員が比較的経営に近いところにおいて仕事に携わることができるという良さがあります。これは逆に厳しいことですが、経営者と一緒に従業員も、会社を発展させる責任があるという魅力です。また、自分が独立するチャンスにもつながるというのは、大企業にいるよりも中小企業のほうが起業家として独立するチャンスもあるでしょうし、社長は当然「のれん分け」ではないですが、認めてくれる社会になっていると感じます。

もう一つ、中小企業は身近なところにあるわけで、職住接近です。勤務先が身近なところにあるのは大きな魅力ではないかと思います。

【鈴木】確かに中小企業の一番いいところは、距離の近さです。私の農園はドアを開ければ作業中の社長がいるわけです。「こんにちは」と言うと、長靴を履いている社長がいてダイレクトに話せるわけです。写真に写っている種まきは一番重要なところで、水分量をきちんと計測しなければ苗ができません。これは職人の仕事だと私は言い張っていたのですが「こんにちは」と入ってきた支援者が仕事を見て、社長、忙しそうですねと言うので、「これは社長がしないといけない難しい仕事だ」と言ったら、「私たちに任せてくださいよ」と言うわけです。社長は経験と勘でしているけど、その支援者の人たちは、「私たちは勘には頼りません、秤に乗せます」と言うのです。経験や勘でやる私と秤で計った水分量のどちらが正確かと言うと、彼らのほうが正確になるわけです。それで種まきの仕事が無くなったのです。

それから、虫取りのため、嫌な仕事ですが農薬をまいていたのです。すると、「掃除機で虫を取ったら社長の仕事が楽になります」と言われ魅力を感じますよね。「ええ、そんなことできるの」という話になります。距離の近さというのは、社長を見つけたら、何をしているのかちょっと見てもらい、社長がしている仕事を代わりますよと提案されると障害者雇用はもっと進むと思います。それで、私の仕事は現場から減り、みな彼らにしてもらっているわけです。

【秦】今のお話を伺うと、法律があって、障害者雇用のために雇用しているところと、障害者の持つ力を生かすために仕事を作っていくことの違いが出ていると思います。小林さんのお話は、手に職を付けることのすばらしさが中小企業の魅力としてあるということを教えていただいたと気がします。

さきほど京都のレストランの話をしたのですが、学食で卵焼きを作っている人がいます。結構ベテランで、非常にきれいな卵焼きができます。すごいと思っていたら「あれでもまだ完成品じゃないんです」と言われたのです。見た目はとてもきれいですが、時間がたつと色が変わるのです。プロの焼いた卵焼きは時間がたっても色が変わらないのですが、彼が焼いた卵焼きは時間がたつと変色します。何で変色するのか知らないとプロにはなれないというのです。どこに差があるかと言うと、温度とスピードだそうです。もっと早く、高い温度で焼けば変色しない。それができるようになれば、彼はこの学食から寿司屋さんに転職できる、彼の目標は寿司屋で働くことなのです。これは、まさにすばらしいこと、手に職を付けることはトップが見えるところで働いているということです。本気で働く気持ちがないと駄目ですが、チャンスがそこにあることを私は教わったのです。

時間が迫ってきました。くどいようですが、雇用のための雇用ではなく、一人一人が生かされて働く、働き続けるためには、事業主の理解、協力、支援と同時に本人側の意識も必要です。働く本人、あるいは支援者側の意識です。つまり、法律があるから雇用して下さいではなく、企業が望む人材とはどんな人なのか、そこに行き着くためにどんな訓練や心構えが当事者側に必要なのかを皆さんにお

聞きしたいのですが。鈴木さんいかがですか。

【鈴木】基本的にはやはり働く意欲が重要だと思います。よくあるのが、お母さんが働かせたいというケースです。我々からすると、本人は働くことをどう考えているのかと感じてしまいます。自力通勤が基本ですから、職場へ通う意識がある方なのか、感じる場合があります。働くことをどう捉えるかは、特別支援学校や家庭の中で働くことをどう教えるか、どう感じるかが重要だと思います。

冒頭に紹介したお金は要らないから働かせてほしいと言ったお母さんは、働く意味をよく知っていると思うのです。働くとは、人の役に立ち対価として給料が来ると思います。人の役に立てばきっとその対価が自分の子に返ってくると、お母さんは信じていると思うのです。ということは、今の力を社会で使えば認めてくれる人がいると思って送り出し教育したと思うのです。本当の意味で働くということはどういうことか。やはり働く意識を支援者も教えていただけると有り難いと思います。

また、かわいがられることは重要です。どんなに優秀な人でも、冷たさを感じてしまったり、自分のことだけ主張する人は採用したくありません。

それから、障害を持つ方は謙虚さを知っていると思います。そういう生き方を知っているのは、今の若い人たちにはないもので、一緒に仕事をしたいと思いません。

【秦】ありがとうございます。小林さん、中小企業を支援する立場として働くことに対する魅力を感じる人がいなくなったら日本が駄目になると思うわけですが、働くことの喜び、働く魅力をどう作っていくのか、お考えをお聞かせ下さい。

【小林】そうですね。鈴木さんのお話を聞いていて、若年者雇用の問題と全く同じだと感じました。新卒採用の件で高校の校長先生や大学の勉強会に参加する機会があるのですが、障害者は明るく素直な方が多く、いつも会うたび元気で頑張っていると感じます。若年者の話を申し上げれば、若年者の課題としてコミュニケーション能力がないことが指摘されます。大学の就職担当者からもコミュニケーション能力を養うためにはどうすべきかと話題がでるくらい今の学生はコミュニケーション能力がありません。就職活動に追われているのですが、就職が目的なのか働くことが目的なのかよく分かりません。

働くことや納税することは国民の義務です。企業で歯車になって働くケースもあるでしょうし、自ら経営者として働くこともあるでしょうが、働く意欲は若年者よりも障害者のほうがあります。働く場をいかに提供するか、どういう場を提供すれば障害者に働いてもらえるのか。また、明るい方が元気に働いてもらえるか環境を整えることが重要だと思います。

【伊澤】病院の方が学校訪問をして認識が変わったという事例をお話しました。生徒さんにこの作業は何をしているのか聞いたところ、生徒さんが一生懸命説明をされ、その姿に感動し認識が変わったそうです。それまで知的障害があるからと周囲からいじめられたり弱い立場でいたぶん、とても心の優しい方が多いとのこと。褒められることも余りなく、褒められる喜びを感じているとのこと、そ

うした点が企業からは好まれたのではないかと思います。自分がしたことを素直に表現できる方や、一生懸命努力している方はやはり好かれると思います。

【 秦 】 終了の時間になりました。まだまだ議論したいところですが、今日のお話にはこれからの雇用を活性化するキーワードがたくさんあった気がします。企業規模や賃金だけが企業を選ぶ基準ではないはずです。例えば、鈴木さんのように本気で障害者を戦力にし、期待して雇用する会社で働くことこそが幸せにつながるということを教えていただいたと思います。ぜひ皆さんそれぞれの立場で、これからの障害者雇用に新しい視点で取り組んでいただければと思います。改めて情報提供いただいた3人の方に拍手をお願いします。これをもちましてこのディスカッションを終わらせていただきます。どうもありがとうございました。(拍手)