

# 特例子会社の現状と課題に関する一考察

小 田 美 季

**要旨** 本研究は、日本の特例子会社等の障害者雇用の現状と課題を、自助・相互支援・公助の観点から明らかにし、日本における障害者雇用の創出や就労支援システムの工夫・改善を行うための示唆を得、障害者のソーシャル・インクルージョン促進への貢献を目的としている。この目的を達成する一環として、2009（平成21）年度と2010（平成22）年度に、地域を福岡県に限定して、特例子会社と行政機関の障害者雇用担当者にインタビュー調査を実施した。本稿では、このインタビュー調査と資料の分析を通じて、特例子会社における自助と相互支援の現れ方や行政機関による公的支援にあたる公助の状況について整理・分析し、検討を行った。その結果、特例子会社の使命と経営のバランスをとるための企業の戦略、特例子会社を通じて障害者雇用促進を図るための行政の戦略の必要性が明らかになった。

**キーワード**：障害者雇用、特例子会社、自助、公助

## 目 次

はじめに

I. 福岡県における障害者の雇用状況

II. 特例子会社の現状

III. 福岡県の取組み

おわりに

はじめに

障害を持つ人のソーシャル・インクルージョンの促進には、働くことによる生活基盤作りが重要な役割を果たす。しかし、働く場を得たいと当事者が思っても、一般企業での就職先開拓

や雇用継続の難しい状況がある。この現状の打開には、雇用創出と雇用継続の検討が不可欠である。検討の一つの方向としては、既存制度の活用という視点から考えると、特例子会社制度が挙げられる。

特例子会社の法的根拠は「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下「障害者雇用促進法」という。)第44条である。特例子会社制度自体は、1976（昭和51）年に局長通達により定められ、1987（昭和62）年の法改正により法律上に規定され、1988（昭和63）年4月に施行された。これは、障害者の雇用機会の確保のために個々の事業主（企業）ごとに義務付けられた障害者雇用率制度と関連している。事業主が

障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社で雇用されている者を親会社で雇用されているとみなし、実雇用率を算定できる。また、特例子会社を持つ親会社では、関係する子会社も含めた企業グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定することができる。このグループ適用は2002年10月から施行されたもので、2011年5月末現在で142グループがグループ適用制度を活用している<sup>1)</sup>。2006年には62社（3月末日現在）<sup>2)</sup>、2010年には125グループ（4月末日現在）<sup>3)</sup>と、この5年間で増大してきている。

特例子会社数は、2011年5月末現在で318社である<sup>4)</sup>。10年前と比較すると、2001年6月1日現在は115社であり、この10年で約2.8倍になっている。特にこの1年間の伸びは著しく、前年比較で35社増加している（2010年6月1日現在：283社）。雇用されている障害者数（実人員）も2001年から2010年の間に、3,069人から9,516人と3倍を超えて増加している。

実人員として約1万人の雇用がある特例子会社の現状を分析する中で、今後の障害者雇用の課題を考察していくことが、障害者雇用の促進と安定につながる。加えて、福祉的就労も含めた障害を持つ人々の「働く」ということ、あるいは障害の有無に関わらず「働く」ということ、さらには、働く場での障害とは何なのかといった問題への糸口にもなる可能性がある。

本稿では、以上のような全国的状況の中で、福岡県に地域を限定し、特例子会社の現状をみていく。その際、特例子会社自体と地方自治体としての福岡県の取組みに焦点をあてる。福岡県内には県、地元市、民間企業の3者の共同出資による第3セクター方式の重度障害者雇用企

業<sup>5)</sup>が4社あるが、その内3社が特例子会社である。この3社全てに県が関わっている点から、今回は福岡県の公的支援に限定して具体的に調査を行った。

## I. 福岡県における障害者の雇用状況

まず、障害者雇用の前提となる福岡県の障害者数の推移を2008（平成20）年3月末と2006（平成18）年3月末で比較する<sup>6)</sup>。2008（平成20）年3月末における身体障害者、知的障害者、精神障害者の総数は312,866人（県人口の6.2%）となっている。障害種別に見ると、身体障害者が全体の70%、知的障害者が10%、精神障害者が20%となっている。2008年3月末の数を2006（平成18）年3月末の304,211人（県人口の6.1%）と比較すると、8,655人（2.8%）増加しており、県人口に占める割合も0.1%上昇している。2008年3月末現在の身体障害者手帳交付者数は218,762人、2006年3月末現在の207,652人と比較すると、5.4%増加しており、特に18歳以上で増加している。2008年3月末現在の療育手帳交付者数は32,987人、2006年3月末現在の30,373人と比較すると、8.6%増加している。年齢別では、18歳未満は9.6%、18歳以上は8.3%増加している。2008年3月末現在の精神障害者保健福祉手帳交付者数は17,671人（1級1,665人、2級11,385人、3級4,621人）、2006年3月末現在の13,434人と比較すると、31.5%増加している。特に障害等級3級（2006年：3,361人）の増加率が37.5%と最も高くなっている。

次に、障害者の雇用に障害者求職・就職状況、就業中の障害者数、障害者雇用率の3点から見ていく。

第1の福岡県の障害者求職・就職状況では、

2009（平成21）年度が新規求職申込件数（5,536件）、就職件数（1,965件）とも過去最高を示している。ただし、新規求職申込件数の増加に比べれば、就職件数の伸びが小さく、就職率自体が下がっている。したがって、さらなる就職先の確保が必要である。障害種別の就職者数では、2005（平成17）年度は身体障害者が70%を超えており、知的障害者・精神障害者等が20%台であった。しかし、2009（平成21）年度には、知的障害者・精神障害者等<sup>7)</sup>が40%以上を占めている。特に精神障害を持つ就職者数の伸びが著しい。

第2の就業中の障害者数とは、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）に登録している就業中の障害者数である。その数は年々増加しており、2009（平成21）年度には13,257人となっている。就業中の障害者に重度障害者等（重度身体障害者、知的障害者、精神障害者等）の占める割合は年々高まっている。働いている障害者の多様化・重度化が進む中で、雇用の継続のためへの支援が必要である。それは、障害の状況や就業環境・生活環境の変化に応じた支援であること、障害当事者だけではなく雇用企業への支援でもあること、長期的支援であることが大切である<sup>8)</sup>。

第3の障害者雇用率であるが、本稿では、特例子会社に焦点をあてているので、特に民間企業（法定雇用率1.8%）に視点を向ける。福岡労働局が2010（平成22）年10月29日に発表した福岡県の障害者の雇用状況によると、民間企業（56人以上規模）全体の実雇用率は1.71%で、対前年比では0.01ポイント上昇した<sup>9)</sup>。ただし、雇用されている障害者の数は、前年に比べて0.2%（20.5人）減少している。実雇用率を企業規模別で見ると、1,000人以上規模企業

は1.91%、500～999人規模企業は1.74%、300～499人規模企業は1.78%、100～299人規模企業は1.52%、56～99人規模企業は1.55%となっている。1,000人以上規模企業は法定雇用率を上回っているが、56～299人規模の中小企業は全体の実雇用率1.71%を下回っている。また、法定雇用率を達成している企業の割合は51.1%で、対前年比では0.4ポイント上昇した。法定雇用率達成企業の割合が50%を下回っているのは、500～999人規模企業（49.6%）と56～99人規模企業（49.0%）である。

上述した福岡県の状況は全国平均と同じ傾向を示している。ちなみに2010（平成22）年の全国平均を見ると、民間企業の実雇用率は1.68%である。1,000人以上規模企業は1.90%と法定雇用率を超えている。100～299人規模企業が1.42%、56～99人規模企業が1.42%というように300人未満の中小企業での実雇用率が低くなっている。ハローワークへの新規求職申込件数は増加傾向にあり、特に精神障害者や発達障害者の申込み件数の増加が顕著である<sup>10)</sup>。

経済状況の低迷や不透明化、グローバル化の進行、ハローワークの雇用率達成指導の強化、企業の法令順守や社会的責任の強調といった社会の変化の中で、大企業を中心として法定雇用率を達成する企業が増加し、実雇用率も上昇してきた。ただし、かつての障害者雇用の主体であった中小企業は社会変動の中で低迷している。そのような状況下で、雇用納付金の申告対象となる事業主の範囲が、2010（平成22）年6月までの従業員301人以上の企業から、7月には従業員数201人以上の企業へ、2015（平成27）年4月からは従業員数101人以上の企業というように段階的に拡大されてきている。このような流れの中で、中小企業が障害者雇用を進

められるように支援していくことも今後の障害者雇用拡大のための大きな課題と言える。

## II. 特例子会社の現状

### 1. 特例子会社の特徴

特例子会社として認められるためには、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たさなければならない。この特例子会社認定の要件には、親会社側と子会社側の2側面がある<sup>11)</sup>。まず、親会社の要件としては、親会社が当該子会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していることがある。具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等が挙げられる。次に、子会社の要件としては、以下の4点が挙げられる。

- ・親会社との人的関係：親会社からの役員派遣等、親会社との人的関係が緊密であること。
- ・雇用される障害者：雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
- ・雇用管理：障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等、障害者の雇用管理を適性に行うに足りる能力を有していること。
- ・雇用達成状況：障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

このような要件による認定を受けた特例子会社のメリットは、事業主側、障害者側の両者にある<sup>12)</sup>。まず、事業主にとってのメリットは以下の4点である。

- ・障害特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備が容易となることにより、障害者の能力を十分に引き出すことができる。
- ・職場定着率が高まることにより、生産性の向

上が期待できる。

- ・障害者の受入に当たっての設備投資を集中化できる。
  - ・親会社と異なる労働条件の設定が可能となることにより、弾力的な雇用管理ができる。
- さらに、障害者にとってのメリットは以下の2点である。

- ・雇用機会の拡大を図ることができる。
- ・障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保できる。

秦は、特例子会社制度が注目される背景のひとつに障害者労働市場のミスマッチがあると指摘する<sup>13)</sup>。それは次のような内容である；供給側の障害者に関しては、軽度の障害や高い能力を持つ当事者の社会進出が進み、現在は重度の障害者の社会進出が課題となっている。それに対して、需要側の企業では、法定雇用率達成やノーマライゼーションの考え方を無視できないことは認識しているが、経済不況により企業の体力が低下している中で、重度の障害者の雇用受け入れが困難な状況になっている。

この指摘に加えて、秦は、メリットだけに着目するのではなく、光と影の両面を見ながら特例子会社を生かしていくことの重要性を強調する。そのためには、特例子会社の以下の2つの性質をまず押えることを推奨している<sup>14)</sup>。

- ・特例子会社の使命は、障害者の雇用・育成・定着にある。
- ・特例子会社は、独立した企業法人である。

この2つの性質のバランスのうえに、特例子会社は成り立っている。それでは、次節で福岡県内の特例子会社がどのように社会的使命と経営のバランスをとろうとしているのかを訪問調査の結果を踏まえて考えていく。

## 2. 福岡県内の特例子会社に関する調査

### (1) 調査対象と方法

調査実施年度（2009年度）の厚生労働省ホームページ上に公開されていた「特例子会社一覧」(2009（平成21）年4月末日現在）に掲載されていた福岡県内の特例子会社全7社について、インタビュー調査と資料収集を行った。2010（平成22）年2月から3月に、インタビュー依頼に承諾のあった特例子会社全7社を訪問し、特例子会社における障害者雇用の現状と課題についてのインタビュー調査を障害者雇用担当者や管理職に実施した。インタビュー方法は、インタビュー依頼時の文書に記した以下の4点に基づく半構造化面接である。

- ・特例子会社設立から今までの経緯
- ・障害者雇用に関する企業内での配慮
- ・関係機関との連携
- ・精神障害者の雇用拡大に必要なこと

インタビュー時以外の資料収集は、特例子会社だけではなく親会社のホームページ検索等を通じて行った。

### (2) 調査結果

インタビュー時に調査結果を公表するにあたっての社名の匿名性について確認した。匿名ではなく社名を明らかにしても良いと言う会社がほとんどではあったが、匿名でという会社もあった。調査対象をA社、B社と記号化して内容を整理した場合でも、対象が7社と少なく、特性をあわせると会社の特定化ができる。そこで、インタビュー内容は、会社ごとではなく、上述した4項目をもとに整理して分析することにした。

#### ① 特例子会社の概要

ここでは、厚生労働省ホームページ上に公開

されていた「特例子会社一覧」(2009（平成21）年4月末日現在）と各特例子会社やその親会社のホームページに掲載されていたものから読み取れた属性を整理する。

親会社の業種は、労働局が実施している産業別雇用状況調査と同様の産業別に分類すると、「製造業」2社、「電気・ガス・熱供給」1社、「建設業」1社、「卸売業、小売業」2社、「サービス業」1社である。

親会社の所在地は、福岡県6社（福岡市4社、北九州市2社）、東京都1社である。特例子会社の所在地は、福岡市5社、北九州市2社である。

特例子会社の企業形態は、「株式会社」6社、「有限会社」1社である。

出資状況は、「親会社100%出資」の親会社単独出資が3社ある。残りの4社は共同出資である。その内訳は、「親会社+民間関係会社」1社、「親会社+民間関係会社+地方公共団体（県と所在地の政令指定都市）」2社、「親会社+地方公共団体（県と所在地の政令指定都市）」1社である。特例子会社7社のうち、3社が地方公共団体と民間企業の共同出資による第3セクター方式で設立されている（厚生労働省ホームページ上に公開されている「特例子会社一覧」では2社であるが、実際は3社）。

特例子会社認定年は、1994（平成6）年3社、2001（平成13）年1社、2004（平成16）年2社、2009（平成21）年1社である。2009年の1社は、実際は1990（平成2）年に設立・特例子会社認定、その後2009年に親会社変更のために再認定されたものである。上述した第3セクター方式設立の特例子会社は、3社とも1990年代前半に設立されていた。言い換えると、障害者雇用促進法に特例子会社が規定されて、障害者雇用

の拡大を図る際に、福岡県内では第3セクター方式を活用して特例子会社の設立を進めたと言える。

2002年10月に施行されたグループ適用の認定は、3社に対して行われている。

既述した調査対象7社以降に、2009年に1社、2010年に1社、2011年に2社がさらに特例子会社として厚生労働省に認定され、現在の数は合計11社となっている<sup>15)</sup>。

## ② 特例子会社設立から今までの経緯

設立時からの経緯という時間的流れの中で出てきたのは、設立時の苦労、親会社との関係、障害をもつ従業員採用の変化、業務の変化といった観点である。

まず、設立時の苦労としては、用地確保、バリアフリーであるか改修可能である事務所の確保といった場の確保に関することが挙がっている。用地確保に関しては、適切な広さの場所探しや地域住民との関係調整が課題であった。また、事務所の確保に関しては、交通アクセスの面も合わせて課題であった。これらの課題に関して、県や市の行政機関が支援を得た場合もあるが、公的支援の活用という発想ではなく自力で企業担当者が解決していった場合もあった。なお、親企業の敷地内もしくは持ちビルに場が確保されていた場合もあった。

次に、親会社と特例子会社の事業内容との関係としては、設立準備段階での親会社からの条件をもとにマーケティングを進めて会社を立ち上げた場合、親会社及びグループ会社からの事業委託やアウトソーシングしていた事業を特例子会社の事業内容とする場合があった。多くの場合は後者であった。親会社が特例子会社を設立するときの理念の変化も見られる。県内で早

い時期に特例子会社を立ち上げた場合には「社会のため」という考え方が強かったが、現在はどの企業においても社会貢献・社会的責任、障害者雇用率達成という考え方に変わってきている。親会社の経営者の意識も変化してきている場合が見られる。設立当初の「赤字でも仕方がない」という意識から、「黒字にする」「少なくとも赤字は出さない」という意識や特例子会社への要求に変わってきている。これは、親会社自体も変化の激しい時代の流れの中で厳しい経営が強いられており、体力が温存できる状態ではなくなってきたことと関係している。これに対して、特例子会社の経営者は、特例子会社の存在意義についての継続的なアピールを親会社やグループ会社へ意識して行っていた。

さらに、障害をもつ従業員採用の変化は、事業拡大の状況と関連していた。たとえば、親会社（グループ会社含む）が他会社にアウトソーシングしていた事業を特例子会社の事業にさらに加えていく予定の場合は、採用拡大の可能性があると判断した特例子会社もあった。職場定着の状況は、特例子会社設立当初の雇用管理を試行錯誤していた段階を抜けると、当事者の障害進行の場合を除けば良好となっていた。障害種別では、身体障害者を雇用している場合が多かったが、知的障害者、精神障害者、発達障害者への採用の広がりも見られ、近年は精神障害者の数が増加し始めているようであった。ただし、新採用に関しては、業務拡大との関連が強いと言える。

業務の変化は、事業や営業活動エリアの拡大と代替事業の開拓といった量の部分と技術力の高い事業への特化や専門家採用による技術指導の向上といった質の部分に見られた。このことによって、収益を上げること、信頼向上による

さらなる顧客を獲得することを目指していた。

### ③ 障害者雇用に関する企業内での配慮

#### i) 採用人事

採用理由に関しては、受託事業に伴う採用、事業拡大に伴う採用、退職者補充などがある。その際、どのような人を採用するかに関しては、訓練事業修了生、インターンシップ経験者、通勤手段の確保できる人（例：自家用車・バイク・自転車で通勤できる人）、業務に合った人が挙げられた。

採用に際しては、ハローワーク、障害者就職説明会を利用している企業が多かった。

#### ii) 業務・人事管理

雇用形態は、正社員、短期社員（例：1年契約）、契約社員（3ヶ月ごとの契約更新、3年契約）と様々である。試用期間は、本人にとっては自分の適性を考える期間であり、雇用者にとっては正規採用できるかをみる期間であり、3ヶ月の場合が多かった。試用期間が終わると正社員になれる場合がほとんどであったが、中にはその後も3ヶ月ごとの契約更新の場合もあった。

勤務時間に関しては、個人の状況に合わせての調整や体調に応じた通院への配慮に加えて、以下のような配慮があった。

- ・ 昼休み以外に、午前・午後とも15分の休憩時間の設定
- ・ 残業があった場合の翌日勤務時間の短縮
- ・ 労働時間は9時から18時であるが、余程のことがない限り残業はなし。
- ・ 働くだけでなく気分転換できる活動機会の提供（例：スポーツ、図書、畑作り）
- ・ 朝礼・終礼による勤務のメリハリ

被雇用者が体調の悪いときに気を使わずに欠勤できることや被雇用者が残業を行わないですむことを実現するために、被雇用者数を通常の民間企業よりも余裕をもたして必要なときに柔軟なシフトが組めるようにしている特例子会社もあった。

障害を持つ従業員の健康管理を行うために月1回の企業医による診察日を設定している場合、人事管理を潤滑に行うために事務職員の中にソーシャルワーカー経験者を雇用配置している場合もあった。この後者に関しては、対人援助の経験の少ない人事担当者が個別支援を通じて課題を抱え込んでしまわないためにも良い方法と言える。会社側が配慮している個別支援としては、欠勤が続く場合の家庭訪問、家族との話し合い、本人の同意を得たうえでの主治医との面談、手話通訳を通じての面談や人間関係の調整が挙がっていた。

通勤に関しては、通勤手当支給に本人の健康維持を配慮（例：出勤・退勤時の交通手段の変更）、公共交通機関ではなく自家用車通勤・高速利用を容認という会社もあった。採用条件として自家用車・バイク・自転車の交通手段が可能な者と制限をかけていたものもあった。

採用後の企業内での研修、企業内教育を重視している特例子会社がほとんどであった。特に、当事者の意識改革を重要視しており、次のような内容を聞くことができた。

- ・ 社会人として給与をもらっているという意識をもつこと。
- ・ プロとして、言われたことだけをただするのではなく、仕上げた商品のチェックなどの品質向上を自らが行うこと。このことは誇りを持って働くことにつながる。
- ・ 個人の目標設定を行い、その達成は給与に反

映する。

- ・サービスの質管理として、作業前と後に写真をとることや作業のマニュアル化を実施し、段階を追って機械使用等技術の向上を図る。

### iii) 設備面

これは、ハード面からの障害者雇用サポートにつながる内容である。

社会にバリアのある建物がまだ多い中で、事務所を使う適切な物件を探すのに苦労した会社も複数あった。このことに関して、公的支援（助言、仲介、情報提供）を受けていない、あるいは受けられるという発想が浮かばなかったという場合もあった。公的支援は金銭面だけではなく実施されていることを、公的機関はさらに企業側へPRしていくことも必要である。

また、設立から年数が経ち老朽化した設備の改修への助成金獲得を目指す企業や助成金等利用による機器の入れ替えを行った企業もあった。ここでの問題は、申請から国の決定まで時間がかかりすぎることであった。特に業務内容と関係が深い機器の場合、収益とも大きく係わる。申請から決定までの手続きの迅速化を図るためにも、現在のシステムの見直しが求められる。

ハード面の整備にはグループ企業の物品を使い、職場環境を整備すると同時に見学者等外部へのショールームとしての役割を担ったり、社員同士の知恵を寄せ合い、廃物等で経済的に環境改善を行っている特例子会社もあった。

### iv) 社内啓発

まずは、特例子会社内でのナチュラルサポートとして、次の点が語られた。

- ・障害の有無に関わらず、共に働く過程で社員

同士がお互いを理解していく。

- ・社員同士が障害の有無に関わらず支え合う。特に作業を共に行う中で支え合っている。たとえば、物を運ぶことの難しい者がいれば、その者が作業をしているところに他の者が物を運ぶというように。
- ・障害当事者による教育として、先輩従業員が新人に業務を教えることによって、学び、力をつけている。

ここで述べられている内容の背景には、自助や相互支援が浸透している職場の雰囲気・企業風土があると考えられる。

次に、親会社やグループ会社との関係における啓発活動として、以下の工夫をしている特例子会社もあった。

- ・親会社での新入社員研修において、グループ会社としての特例子会社のことも説明する。
- ・親会社・グループ会社の理解を図るため、折を見ては特例子会社社長が本社で設立時の考えや存在意義について発言する。これは、外部への営業が厳しい現状において、グループ内での業務確保の観点からも重要である。
- ・親会社やグループ内の各部署とつながるイントラネットを使って、特例子会社の状況を伝えながらの啓発活動を行っている。

特例子会社の存在意義を親会社・グループ会社にアピールし続けることは重要である。それは、設立時に意識されていた特例子会社の存在価値が時とともに薄れがちになることを防ぐ意味がある。それに加えて、障害を持つ、持たないに関わらず仕事を通して社会参加していく状況を当たり前を受け止めていける人々を特例子会社だけではなく、親会社・グループ会社にも増やしていくという意味からも啓発活動は重要である。

#### v) 業務獲得

「経営の安定ならずして、雇用の安定・拡大はない」というように、障害の有無に関わらず社員にとって、会社が存続することが雇用の安定となる。業務獲得はその鍵を握る。

特例子会社の業務受注をどこから得ているかについては、親会社やグループ会社の受注が100%を占めるのが4社、大半が1社であり、外部からは2社のみである。ここからは、親会社からの業務提供が経営上重要となっていることが読み取れる。親会社もしくはグループ会社からのサポートだけではなく、県・市とのタイアップやサポートを期待する声もあった。事業委託だけではなく、公的支援の在り方（例：広報）も検討していく必要がある。

#### ④ 関係機関との連携

支援機関、医療機関、職業訓練機関、学校教育機関、その他に分けて、企業外部との関係を述べる。

まず、支援機関としては、ハローワーク、障害者職業センター、福岡市障がい者就労支援センター、県・市の行政担当者が挙がっていた。ハローワークは、補助金申請や採用人事を通じての関係であった。採用に関しては障害者職業センターへの相談を行った企業もあった。特例子会社の中には、「対人関係の調整が生じた場合に、適宜外部機関の助けを借りる」という企業もあるが、「自分たちの自力で行うので外部の支援は受けていない」という企業もあった。

医療機関については、精神障害者を雇用している場合、本人の同意を得たうえでの主治医との対応が生じてきている。精神科医の産業医を置ける企業が少ないことを考え合わせると、地域における医療機関との連携が今後重要になっ

てくると言える。

職業訓練等に関しては、福岡障害者職業能力開発校との関係を重視している特例子会社が数社あった。インターンシップの受入を含め、良好な信頼関係を感じさせる発言が特例子会社数社から聞かれた。

学校教育機関との関係は、「連携」というよりも、地域の中学校や特別支援学校からの生徒・教員の見学受入、特別支援学校生徒の職業体験受入を特例子会社が行っているというものであった。

その他として、全国重度障害者雇用事業所協会が挙がっていた。特例子会社の中にはこの協会に加盟している企業もあり、九州・沖縄ブロック福岡支部の集まりを通して、助成金等新しく活用できる制度の情報交換を行っている。

関係機関との連携ではないが、特例子会社自体が、特例子会社の設立を検討している会社の見学訪問の受入や問い合わせに快く応じることを通して社会貢献していた。

#### ⑤ 精神障害者の雇用拡大に必要なこと

2006（平成18）年4月1日から雇用率に算出可能になった精神障害者の雇用が進みにくい状況を変えていくためへの示唆を企業から得るための問いである。人事管理の側面と新規採用の可能性の側面から整理する。

##### i) 業務・人事管理

実際に精神障害者の雇用を行っている場合と雇用検討段階に入っている場合に語られた内容である。

精神障害者の雇用を行っている場合は、当事者の健康維持に焦点があたっていた。症状の波をなるべく安定させるために、本人の自己管理

(服薬管理や通院継続)とそれを促す人事管理や医療機関との連携が今後の検討課題として挙げられていた。さらに職場内での精神障害への理解(内容・程度の情報)を促進することも必要という指摘があった。

雇用検討段階の場合は、精神障害者を多数雇用している特例子会社の視察、採用前段階のインターンシップ活用の可能性の検討、医師の助言等を通じて雇用を具体的に考慮していた。

在職者の状況は、薬でコントロールされ良好である場合と、業務の関係で睡眠等の体調管理が難しい場合がある。採用拡大か否かについては、在職者のイメージや実績が影響を与えている様子がみられた。

## ii) 新規採用の可能性

精神障害者の在職者の有無に関わらず、業務量の安定供給と拡大を前提として挙げる企業が多かった。「自社の採用数が拡大すれば精神障害者の採用の可能性もでてくる」、「新規事業開発とも関係する」、「新規採用への余力を作って、今まで採用してない障害特性に向けた業務の新規開拓が必要」という声があった。

## 3. 考察

特例子会社の2つの性質は以下の点である。

- ・特例子会社の使命は、障害者の雇用・育成・定着にある。
- ・特例子会社は、独立した企業法人である。

調査結果から読み取れる1番の大変さは、障害者雇用の維持・拡大のための特例子会社の業務確保であった。つまり、特例子会社の2つの性質のバランスをとる中で、特に2点目の性質、企業としての経営面の維持に苦労が見られた。

さらに、本調査結果の内容を関係性の観点から整理すると、以下の視点が重要な点として浮かび上がる。

- ・障害当事者を含む社員間の関係
- ・業務確保に対しての親会社を中心としたグループ会社との関係
- ・特例子会社設置予定企業・地域との関係
- ・関係機関との関係

特例子会社企業内部と外部の関係で分類すると、前半2点が内、後半2点が外にあたる。特例子会社を作るだけでなく、それを維持することを考えると、内外に関しての戦略を立てることが必要と言える。特に内部に向けての第2点目の親会社・グループ会社との関係は、経営維持と社会的使命達成という特例子会社の2つの性質の両側面を含んでおり、重点戦略となる。また、外部との関係を充実させる中で、特例子会社自身のネットワークが拡大し、経営維持と社会的使命達成の目標達成がより深まりを帯びてくると考えられる。

なお、特例子会社内の対応(例:職務分析・開発・再設計、雇用管理)や従業員自身への対応(例:本人の意識改革、「働きたい」という意欲と社会適応性の向上、健康管理)も重要な点であるが、本稿ではこの点に深く入らずに、重要性の指摘にとどめておく。

## Ⅲ. 福岡県の取組み

現在、福岡県内には、第3セクター方式による重度障害者雇用企業が4社ある。これは、県、地元市、民間企業の3者が共同出資して設立した障害者の雇用推進のモデル企業である。この内3社が特例子会社である。そこで、2010(平成22)年度においては、福岡県障害者雇用担当部署で、障害者雇用促進に向けての取組みにつ

いてインタビューを実施した。この章では、その際に説明を受けた内容や資料をもとにし、特例子会社に焦点をあてて述べていく。したがって、この章の内容は、訪問時のインタビューだけでなく、福岡県のホームページで公開されている資料から補充したことも含まれている。

具体的訪問状況は次の通りである；2011年2月下旬に福岡県庁を訪問し、福祉労働部労働局新雇用開発課障害者雇用担当者から障害者雇用に関する福岡県の取り組みについて資料を基に説明を受けた。また、説明後には質疑応答の時間も設定してもらった。

この時の内容を研究成果の公表において活用することや福岡県をA県と表記しなくて良いことに関しては、訪問時に同意を得ている。

## 1. 行政の仕組み

### (1) 担当部署

障害者に関することは、福祉労働部が担当である。この部の中でも、障害者の働くことに関しては障害者福祉課と労働局新雇用開発課の2つに担当が分かれる。

福祉労働部障害者福祉課は、障害者福祉施策の企画、障害者自立支援法の施行、児童福祉法（障害児に係わるもの）、身体障害者福祉法及び知的障害者福祉法の施行に関することなどの担当である。福祉労働部労働局新雇用開発課は、雇用機会の均等・仕事と家庭の両立推進、障害者雇用対策、高齢者雇用対策、新しい就業形態の開発、新生活産業の育成・振興を担当している。この課の障害者雇用係が県の中での障害者雇用推進の中心的役割を担っている。

### (2) 「福岡県障害者福祉計画」

福岡県では、2004（平成16）年3月に、「新福岡県障害者福祉長期計画」（2004～2013年度）

の前半5年間の重点施策実施計画として、「ふくおか障害者プラン（前期）」（2004～2008年度）を策定し、障害者施策の総合的かつ計画的推進を図ってきた。

さらに、2006年施行の障害者自立支援法により、都道府県にも障害福祉計画の策定が義務付けられた。数値目標を設定し、必要なサービス見込量を確保するため、2007（平成19）年5月に、「福岡県障害福祉計画（第1期）」（2006～2008年度）を策定した。

その後、「ふくおか障害者プラン（前期）」と「福岡県障害福祉計画（第1期）」の計画期間が2008年度をもって終了することから、これらを一本化することになった。そして、2009（平成21）年5月、障害のある人が地域の中で安心して暮らせる社会づくりを一層進めるために「福岡県障害者福祉計画」（2009～2011年度）を策定した。

この「福岡県障害者福祉計画」の中から、本稿と関連する雇用拡大についての項目を抽出してみる。

まず、福祉施設から一般就労への移行という目標達成への対応策に、次の2点が含まれている<sup>16)</sup>。

- ・県独自の障害者雇用拡大促進として、民間職業紹介会社を活用し、中小企業も対象に求人開拓を強化するとともに、障害者の就職相談から就職斡旋、職場定着まで一貫して支援する。
- ・特例子会社制度の活用促進等による雇用の場の拡大を図る。

さらに、雇用・就業機会の確保に関しての考え方を次のように示している；障害のある人が、地域で自立し、働く意欲と能力を発揮し、生きがいをもった社会生活を送ることができる

ようにするため、「雇用の場の拡大」(10施策)、「職業リハビリテーションの推進」(1施策)、「多様な就業機会の確保」(3施策)を重点施策とし、障害の特性を踏まえた雇用・就業機会の確保を図る<sup>17)</sup>。これらの重点施策から、上述した福祉労働部労働局新雇用開発課担当であり、本稿に関連した内容の要点をまとめたものが以下のものである<sup>18)</sup>。これらは、いずれも「雇用の場の拡大」(10施策)に含まれている。

- ・「雇用の促進」：県独自の職業紹介事業により、求人企業の開拓、職業相談・斡旋、就職後までの定着まで支援する。また、2008(平成20)年度から障害者の雇用の場を確保するため、障害者雇用配慮がなされ、多数の障害者を雇用する特例子会社の誘致に取り組んでいる。
- ・「重度障害者の職業的自立の促進」：重度障害者の雇用の場を確保するため、第3セクター方式による重度障害者雇用企業における雇用管理のノウハウを一般企業に提供するとともに、特例子会社制度の周知を図り、特例子会社の設置を促進する。
- ・「特例子会社等を活用したIT人材の育成」：IT技術者としての就労を希望する障害者を対象に、IT系特例子会社で有期雇用をする。雇用契約の期間中、特例子会社で実際の業務に対応できる職場内訓練(OJT)を実施して即戦力となる人材を育成する。そして訓練終了後は、当該特例子会社の正社員としての採用や他のIT系企業への就職の道を開く。

以上の内容と関係の深い事業として、特例子会社の設置を促進していく事業とIT訓練によって障害者雇用を促進していく事業を次節で詳しく見ていくこととする。

## 2. 事業例

### (1) 「特例子会社立地促進事業」<sup>19)</sup>

この事業は、障害者雇用配慮した特例子会社等の福岡県内への立地促進を図ることにより、障害者が長期的に安定して就労することができる雇用の受け皿の整備・確保を図るものである。目標は、障害者の雇用の場の確保と安定に置かれている。特例子会社立地数を2012(平成24)年には15社とすることを数値目標として示している。政策事前評価では、実施期間は2008(平成20)年度から2012(平成24)年度となっている。

この事業には、特例子会社立地促進に向けて具体的に2つの内容が含まれている。1つは支援窓口の設置、もう1つは交付金である。

まず、支援窓口は「ワンストップ支援窓口」と名付けられ、設置された。これは、福岡県内に特例子会社の立地を検討している首都圏と福岡県内の企業に対する支援を行うことを目的としている。この役割は、特例子会社制度の広報、立地意向調査、設立に関する相談・アドバイス、設立後の人材確保(就職面談会の開催)である。特例子会社等障害者雇用に知識、経験を持つ民間企業ノウハウを活かして事業を行うために、企画提案公募により受託者を決定した。

次に、「福岡県特例子会社等障害者多数雇用事業所立地促進交付金」の制度を平成21年度から実施した。これは、特例子会社等を新たに福岡県内に設立する場合に、設立に係る経費の一部を助成するものである。

このような事業展開の中で、2010(平成22)年度を終えた段階で特例子会社数は、11社になった。厚生労働省「特例子会社一覧」(2011年5月末日現在)によると、福岡県内の特例子会社認定は、2009(平成21)年度と2010(平成

22) 年度の2年間で5社に上る。相談支援と資金支援の両立と民間企業のノウハウの活用をしたことが、この事業展開の成果につながっている。公助を行う際に全てを行政機関の職員が行わないで、民間企業とタイアップしていくこともひとつの手法として視野に入れておくことが大事と言える。

## (2) 「障害者職場適応推進事業」

IT系特例子会社が県からの業務委託を受けて、障害者雇用の場になると同時に他の民間企業で働ける人材の育成の場にもなっている。

年代順に取組みを見てみると、まず2009（平成21）年度に、「IT訓練による障害者雇用促進事業」が「福岡県緊急雇用対策事業（ふるさと雇用再生特別基金事業）」により実施された。これは、IT系企業への就職を希望する障害者を対象に、障害者雇用に配慮した事業所で、実務経験を積ませ、IT人材育成を行っていくというものであった。雇用期間にIT訓練（1年）を受け、訓練終了後は、受託先での雇用延長、他企業就職、在宅での起業という選択肢が提示された。

同様の事業は、以下のように続いている（事業名の後の期間は委託期間）。

- ・「精神障害者職場適応推進事業」：2010（平成22）年4月1日～2011（平成23）年3月31日
  - ・「知的障害者職場適応推進事業」：2010（平成22）年10月15日～2011（平成23）年3月31日
  - ・「障害者職場適応推進事業」：2011（平成23）年3月1日～2012（平成24）年3月31日
- 現在実施中の「障害者職場適応推進事業」の目的は、障害者の雇用管理ノウハウを有する

IT系特例子会社等において、知的障害者及び精神障害者を一定期間雇用し、実務訓練を行うことにより、常用雇用に移行できる人材として育成し、民間企業への就職を促進することである<sup>20)</sup>。この事業は、すでに終了した「精神障害者職場適応推進事業」や「知的障害者職場適応推進事業」と同様に緊急雇用創出事業臨時特例基金事業として実施されている。したがって、実務訓練受講者は、就職を希望している知的障害者（療育手帳を所持しており、かつ失業中の者）及び精神障害者（精神障害者保健福祉手帳を所持しており、かつ失業中の者）で、業務に従事しながらITに関するスキルを取得して就職を目指そうとする者である。受託した特例子会社は、実務訓練受講者への就労支援を受講期間中から行う。その際には、受講生が支援を受けている就労支援機関などとの連携を図っている。

以上述べた事業は、公的資金を投入する支援という意味から、業務受託者選定に際しては企画提案を公募している。さらに、既述した事業は障害者の雇用促進を目的としている。これを事業に関与する立場から見つめなおすと2つの側面を含んでいる。1つは、障害者にとっての働く機会と能力を伸ばす機会である。もう1つは、特例子会社にとっての業務獲得・確保の機会である。どちらも重要な機会で、その機会をつくることに公助が係わっていることに意味がある。

## おわりに

本稿では、福岡県内の特例子会社と福岡県の実情に焦点をあててきた。特例子会社制度のメリットの側面に目を向ける傾向が強い記述となった。しかし、物事には多くの場合、メリッ

トとデメリットがある。本来は両者を冷静かつ客観的に見て、メリットを伸ばし、デメリットを少なくしていくことが重要である。

秦は、特例子会社にはどのようなメリットとデメリットがあるのかを整理したうえで、構造的なハンディを抱えている実態から目をそらしはならないことを指摘している<sup>21)</sup>。

また、全日本手をつなぐ育成会は「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応のあり方に関する意見書」<sup>22)</sup>で、特例子会社制度が企業の障害者雇用のしやすい条件の下で雇用促進策の一環として普及してきた事実と同時に、障害者を集め、他の労働者と異なる労働条件・労働環境を容認する性格をもつことを指摘する。そのうえで、特例子会社を固定的な職場とせず、親会社等に異動できるような仕組みづくりの大切さを強調している。

秦や全日本手をつなぐ育成会の意見は、現行の障害者雇用推進施策や関係法制、あるいは障害者雇用の場への問題提起である。それは、障害者権利条約に述べられている「合理的配慮」と障害のある人の「労働についての権利」をどのように検証し、対応していくのかという今後の課題ともつながる。

最後に、調査にご協力いただいた特例子会社関係者及び福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課障害者雇用担当者の方々には改めて感謝を申し上げます。率直なお話を聞かせていただけたからこそ今回の成果に至ることができた。

※ 本研究は科研費（課題番号：21530600）の助成を受けたものである。本稿はその研究成果の一部である。

## 注

1) 厚生労働省『「特例子会社」制度の概要』2011年、

p.1；なお、厚生労働省「特例子会社一覧」(2011年5月末日現在)によるとグループ適用の特例子会社数は146社である。

2) 厚生労働省「特例子会社制度の概要」2006年

3) 厚生労働省『「特例子会社」制度の概要』2011年、p.1

4) 厚生労働省「特例子会社一覧」(2011年5月末日現在)；厚生労働省『「特例子会社」制度の概要』2010年・2011年、p.1

5) 障害者雇用促進法施行規則第22条第1項各号のいづれかに該当する事業所。

6) 福岡県「福岡県障害者福祉計画」2009年、pp.10-13；身体障害者数と知的障害者数は手帳交付数、精神障害者数は精神科病院入院患者数及び通院医療費公費負担者数である。

7) 精神障害者等というのは、精神障害者と「その他の障害者」に含まれる発達障害者を示す。

8) 福岡県の障害者求職・就職状況と就業中の障害者数に関しては、福岡県福祉労働部新雇用開発課「福岡県の障害者雇用」2011年（筆者訪問時の新雇用開発課の説明用レジュメ）を参照した。

9) 福岡労働局「障害者雇用状況報告（平成22年6月1日現在）」2010年

10) 朝日雅也「日本の障害者雇用と職業リハビリテーション」2011年（2011年7月3日日韓障害者就労支援研究交流会・日本職業リハビリテーション学会学術交流会（於：広島大学）発表レジュメ）

11) 厚生労働省『「特例子会社」制度の概要』2011年、p.1

12) 厚生労働省『「特例子会社」制度の概要』2011年、p.2

13) 秦政『特例子会社設立マニュアル 改訂版』2006年、pp.73-74

14) 秦政『特例子会社設立マニュアル 改訂版』2006年、pp.78-80

15) 厚生労働省「特例子会社一覧」(平成23年5月末日現在) 2011年

16) 福岡県「福岡県障害者福祉計画」2009年、pp.25-27

- 17) 福岡県「福岡県障害者福祉計画」2009年、p.69
- 18) 福岡県「福岡県障害者福祉計画」2009年、pp.69-70
- 19) 福岡県総務部行政経営企画課「平成19年度行政評価レポート」、2008年、pp.125-127
- 20) 福岡県「『障害者職場適応推進事業』業務委託に係る企画提案募集要項」、2011年
- 21) 秦政『特例子会社設立マニュアル 改訂版』2006年、pp.112-121
- 22) 全日本手をつなぐ育成会「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応のあり方に関する意見書」2008年（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/09/s0924-a.html> 2011年9月29日検索）