

公的助成活用事例編⑬

ヴァリユード・カンパニー

Valued Company

公的助成を受けるに値する、価値ある事業を展開する企業を紹介するシリーズです。

障がい者
雇用

まずは区別をなくすこと。

株式会社大谷（新潟県）

今年（2018年）の4月から障害者雇用率制度が拡大^{*1}になりました。現状の基準ですら達成企業が半数にも満たない中^{*2}、正社員のうち障がい者の占める割合が約38%にのぼる株式会社大谷。11年に「第1回日本でいちばん大切にしたい会社大賞実行委員長賞」を受賞するなど、わが国の障がい者雇用の代表的な存在です。「職業を通じて障がい者の自立を助けるのは、私の使命」と語る大谷勝彦会長にお話を伺いました。



障がい者が働く場を広げてきた大谷氏。

創業とほぼ同時に、障がい者雇用を始める。

1966年、わずか3・5坪の店舗からスタートした大谷。「県内一のはんこ屋になる」との目標の下、当時、印章業界ではあまり例のない多店舗化を進め、今や全国に135

の直営店を展開。印章の製造・販売で売上日本一の企業に成長した。

同社の発展は、障がい者雇用の拡大とともにあった。店舗を構えて間もない頃、まだ障がい者雇用が義務づけられていない時期から、大谷氏は障がい者を雇い始めていた。

昔から、手に職をつけようと印章業界で働く障がい者は多く、私の修業時代の師匠も下肢の不自由な人でした。だから特別なことではありませんでした」と振り返る。

だが、現状を目の当たりにしていく中で、障がい者雇用をさらに進めようとの思いが強くなった。

「私たちがいなくなったら、この子は暮らしていけるのだろうか」と親たちがしばしば口に出しているのを聞き、無理をしても、障がい者が安心して働き続けられる会社にしようと考えるようになったのです」

難病を克服した経験が、その原動力となる。

大谷氏が口にした「無理をしても」の言葉の裏には、自身が患った難病がある。経営が軌道に乗り始めた70年、好酸球性肉芽腫に侵された。医師からは「長く生きられない」

と宣告されながらも奇跡的に回復し、しかし右耳が不自由になるなどの後遺症を抱えてしまう。

「会社もある程度大きく考えたし、体のことを考えれば、これ以上拡大する必要はなかったのかもしれない。でも、死

の淵から生還し、『私は生かされた』という想いを強くもちました。与えられた命だから、人のために役立つべきだと……」

この想いが原動力となり、障がい者を雇い続けられるように、安定した経営基盤を築くべく事業を拡大。並行して、障がい者が働きやすい職場環境を整備していった。

実際に大谷氏が行った取り組みを紹介しよう。まずは本社工場の建設。88年、まだバリアフリーの考え方も浸透していない時代に、段差の無い出入口、車いすでもすれ違いやすい広い廊下、耳の不自由な人に時間を知らせるための回転灯など、支障なく働けるための工夫を各所に凝らした。



手前の2人、奥の1人が障がい者。慣れた手つきで印章の仕上げを行う。

株式会社大谷
〒950-0141 新潟県新潟市江南区
亀田工業団地1-3-5
☎025-382-0066
<http://www.p-otani.co.jp/>



さらに、障がいをもつ社員の潜在能力を十分に引き出すために、あえて健常な社員との区別を撤廃。入社後はいくつかの職場を経験させ、抱える障がいに適した仕事、本人がやりたいと希望する仕事に就かせるようにした。評価体系も健常な社員と同様にし、働きに応じて査定を行い、成果をあげた人にはそれに応じた報酬や役職を与えた。実際に、障がいを抱えつつ部長職に相当するリーダー職に就任した人も在籍していたという。

「障がいをもつ人は、区別されることにとっても敏感です。ハンディキャップに対する合理的な配慮は必要ですが、それ以外のことは皆平等に扱うべき。公平な環境に身を置

*1 法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げになり、対象となる事業主の範囲が従業員50人以上から45.5人以上（短時間労働者は0.5人とカウント）に拡大になる。
*2 厚生労働省「平成28年 障害者雇用状況の集計結果」より、達成企業の割合は48.8%。

き、適切な場所を与えれば、健常者と遜色ない働きをしてくれますよ」

さらなる雇用創出のため、社会福祉法人の設立へ。

国は企業の障がい者雇用を伸長させるため、さまざまな助成金を用意している。同社でもいち早く活用し、今でもトライアル雇用助成金などを受給している。障がい者雇用を考える企業は検討するべきだが、「最近では働いてもらう障がい者をいかに探すが問題になってきている」と大谷氏は指摘する。

「障がい者が働ける就労先が増え、人材を奪い合う状況。わが社からも大企業や自治体に転職していく人が出てきています。優秀な人を雇うためには、障がい者にとって魅力ある職場環境を用意することが、よりいっそう重要になるでしょう」

現在、社長職を退いた大谷氏は、社会福祉法人の設立に向けて活動している。企業ではなかなか雇ってもらえないような知的障がい者や精神障がい者が働く場となる飲食店や食品店などを運営するためだ。

「授産施設などで作業する障がい者は、最低賃金が適用されないことが多く、報酬があまりに少ない。それを改善していきたい。しっかりと利益を出しながら、障がい者が長く働ける場にしようという試みです。これが私の最後の仕事と思って、必ず成功させてみせますよ」

障がい者雇用で活用できる主な公的助成制度(概要)

*厚生労働省発表の2017年度施策情報に基づいて作成しています。

制度名		受給要件	受給金額 *中小企業の場合
雇用開発助成金※1	障害者初回雇用コース	ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、障がい者雇用の経験のない中小企業が障がい者を初めて雇い入れ、障害者雇用率制度の法定雇用率を達成した場合。	120万円
	特定就職困難者コース	ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、障がい者を雇い入れ、雇用保険の一般被保険者として継続雇用した場合。	対象労働者1人につき、120万円※2 (半年ごとに30万円×2年) *短時間労働者の場合は、80万円 (半年ごとに20万円×2年)
トライアル雇用助成金※3 (障害者トライアルコース)		ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、障がい者を雇い入れ、一定期間の試用雇用を行った場合。	対象労働者1人につき、 月額最大4万円×最長3カ月 *精神障害者を初めて雇用する場合は、 月額最大8万円×最長3カ月
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金		中小企業の事業主が、計画に基づいて障がい者を5人以上雇い入れ、その継続雇用に必要な施設・設備等の設置・整備をした場合。	要した費用と 対象労働者の数に応じて、 最大3,000万円(3期に分けて支給)
障害者職業能力開発助成金		障がい者の職業能力の開発・向上を目的に、能力開発訓練事業のための施設・設備の設置・整備・更新を行った場合、および同事業を運営した場合。	要した費用の3/4 (運営費については※2の増率あり)
障害者雇用安定助成金		雇用する障がい者の特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫、援助者などの配置、障がいや治療と仕事の両立を支援する制度の導入などの措置を講じた場合。(3つのコースがある)	実施するコースや措置に応じて異なる (例:障害者職場定着支援コースで 有期契約を正規雇用に転換した場合、 対象労働者1人につき、90万円※2)

※1 障がい者雇用については「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」もあります。

※2 重度の身体・知的障害者、精神障害者などが対象の場合は増額・増率されます。

※3 障がい者雇用については「障害者短時間トライアルコース」もあります。

*上記各制度について、詳しくは、厚生労働省HP→「政策について」タブ→分野別の政策一覧／雇用・労働「雇用」→施策情報／各種制度「雇用関係助成金」→3.「従業員を新たに雇い入れる場合の助成金」および4.「障害者等の雇用環境整備関係の助成金」をご覧ください。

*上記一覧以外に、障害者雇用納付金制度を財源とした助成金や、自治体が独自に制定・施行している助成制度もあります。

*また、障がい者を一定数以上雇用している場合に、障害者雇用納付金制度に基づく調整金・報奨金が支払われます。詳しくは、高齢・障害・求職者雇用支援機構HP→「障害者の雇用支援」タブ→目次「障害者雇用納付金」→障害者雇用納付金制度の概要「平成29年度障害者雇用納付金制度『ご案内』を見る」(パンフレットPDF)をご覧ください。



資料をご要望の皆さまへ

ご覧の資料をお届けします。
ご要望の方は、お手数ですが、かんぼ生命保険の
最寄りの支店までご連絡ください。



(注)

記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。

Copyright © 2018 JAPAN POST INSURANCE Co.,Ltd All Rights Reserved.

(2018.2.1)