慶應義塾大学 障害者雇用講座

２０１７年5月１０日

伊藤忠ユニダス株式会社

障害者雇用に関する基本的事項

― 整理と確認 ―

１．障害者雇用制度の概要

２．障害者の数と就労率

３．公的機関と民間企業の取組み比較

４．企業の規模別比較

５．特例子会社について

６．障害者権利条約について

障害者雇用制度の概要

１. 障害者の雇用を義務化（法定雇用率の設定）

１）民間企業　2.0%　　1.5% → 1.6% → 1.8% → 2.0% → ？
２）適用される民間企業の基準　従業員50人以上
３）公的機関　　2.2～2.3%

２. 雇用率を守っているか否かで調整金・納付金適用（100人超）

１）納付金　不足一人　月額5万円を納付
２）調整金　超過一人　月額2.7万円が給付
３）差額2.3万円は国の障害者雇用対策で活用

３. 特に雇用率が低い企業は企業名公表

１）行政指導後3年と9ヶ月の改善実施期間
２）改善見られない企業　企業名公表
３）現在まで41社公表 → 企業イメージダウン（従業員300人～500人）

４. 助成金制度（企業における障害者雇用を促進することを目的）

障害者数と就労率

単位：万人

	総　数	在　宅（内18歳～65歳）		施設入所者
身体障害者	393.7	386.4	（111.1）	7.3
知的障害者	74.1	62.2	（ 40.8）	11.9
精神障害者	320.1	287.8	（172.4）	32.3
合　　計	787.9	736.4	（324.3）	51.5

１）就労対象者　324.3

２）実際の就労者　54.0　（民間：47.4　公的等：6.6）

３）就労率　16.7%

公的機関と民間企業の取組み比較

（　　）は前年

１）公的機関の実態

１）実雇用率　2.38%　（2.36%）

２）法定雇用率達成企業割合　86.8%（84.1%）

３）雇用者総数　6.6万人（6.6万人）

２）民間企業の実態

１）実雇用率　1.92%　（1.88%）

２）法定雇用率達成企業割合　48.8%（47.2%）

３）雇用者総数　47.4万人（45.3万人）

出所：厚生労働省2016年

企業の規模別比較

企業規模	企業数	法定雇用率達成割合	障害者雇用率
50～99人	18,347 / 40,149	45.7%	1.55%
100～299人	18,105 / 34,681	52.2%	1.74%
300～499人	3,007 / 6,712	44.8%	1.82%
500～999人	2,207 / 4,585	48.1%	1.93%
1,000人以上	1,903 / 3,232	58.9%	2.12%

対象会社：89,359社	24,650,200人	474,374人（1.92%）
法定雇用率未達成企業	45,790社（51.2%）	
一人も雇用していない企業	26,970社（30.2%）	

出所：厚生労働省2016年

特例子会社について

１）特例子会社とは

①企業が障害者の雇用の促進、安定のため特別の配慮をした会社

②一定の要件を満たしている場合には、特例子会社で雇用されている障害者が、特例として親会社で雇用していると見做される

２）企業にとってのメリット

①障害者の特性に配慮した仕事の確保、集中化（効率化）

②同じ境遇者→安心感→職場定着率アップ

③モチベーション維持→生産性の向上

④障害者雇用の最も効率的、効果的対応策

３）障害者にとってのメリット

①雇用の機会の拡大、障害特性に合わせた能力の発揮

②特例子会社は急速に増加

	2002年６月1日		2016年６月1日
特例子会社数	119社	→	448社（3.8倍）
雇用障害者数	3,205人	→	26,980人（8.4倍）

特例子会社における障がい者の仕事

1）加工・製造　25%

2）清掃・ビルメンテナンス　24%

3）一般事務　21%

4）パソコン業務、印刷作業　14%

5）社内メール便の仕分け　8%

6）封入・梱包　7%

7）クリーニング　5%　（リネン関係）　など

障害者権利条約について

１）2006年12月　国連総会で採択　「障害者の権利に関する条約」

障害者に関する初めての条約　　障害者の権利の実現のための措置等

２）日本の署名は2007年9月

署名後、条約批准に向けて国内法の整備

➡ 2011年8月　障害者基本法の改正

・障害者差別の禁止　　・合理的配慮の提供

➡ 2012年6月　障害者総合支援法

➡ 2013年6月　障害者雇用促進法の改正　　障害者差別解消法

３）2014年1月　日本の批准書を国連に寄託

140ヶ国目の批准国

４）批准国は2016年3月時点で162ヶ国

障害者雇用促進法の改正

１）目的

①雇用の分野における障害者に対する差別の禁止

②障害者が職場で働くに当たっての支障の改善（合理的配慮の提供義務）

③障害者雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率算定に加える
（2018年4月）

２）合理的配慮について

①合理的配慮は、個々の事情のある障害者と、事業主との相互理解

②募集、採用時、施設整備、人材配置等に対する配慮

③具体的配慮について、相互で話し合う

④内容について確定後、障害者に説明

⑤事業主に対し、「過重な負担」の場合は、その対象から除外

⑥相談窓口の設置、苦情の自主的解決

障がい者と健常者が共に支え合い

事業活動を通じて社会に貢献します

You　need　us

「必要とされる会社に」

伊藤忠ユニダス株式会社

企業理念

１）伊藤忠ユニダスの使命（ Mission ）

障害を持った人々が自らの障害を乗り越え、共に働く仲間とともに仕事をすることを通じて社会に貢献する道を切り開いていきます。

２）伊藤忠ユニダスの価値観（ Values ）

障害を持った人々と健常者が共に支え合いながら、懸命に仕事をし、心のこもった商品・サービスを世に送り届けます。そうして社会から喜ばれ、感謝されることにより働く喜びを実感します。そんな社会の実現に向け努力を重ねてまいります。

先見性	世の中のニーズを読み取り、感じ取りながら、障がい者が持続的に仕事が出来る様、就労の機会、職場創りを進めていきます。
誠　実	お客様に喜んで頂ける様、常に最高の品質を追求し、一生懸命、丁寧に商品・サービスに向き合います。
多様性	障害の有無・種類にかかわらず、個々の特性に応じて仕事をし、チームとして最大のパフォーマンスを発揮します。
情　熱	担当している仕事に誇りを持ち、責任感を持って、お客様に思いを馳せながら熱い気持ちで仕事をします。
挑　戦	現状に満足することなく、新しいことに積極的にチャレンジする、またチャレンジする気持ちを持ち続けます。

会社の概要

障害を持つ者と健常者が共に支え合いながら懸命に仕事をし、
社会に貢献することで働く喜びを実感する、全社員各々が活躍する会社

設　立：1987年7月
　　1988年3月（特例子会社認可）
　　※神奈川県第一号の特例子会社

株　主：伊藤忠商事　100%　　資本金 ： 50百万円

会社名：You Need Us（ユニダス）

由　来：必要とされる、役に立つ会社を目指す（働く意味を実感出来る）
　　障がい者は重要な戦力
　　収益を出すことの重要性　　株式会社であることの意味を自覚

社員の状況

単位：人

	健常者	身体障害	知的障害	精神障害	障がい者計	合計
クリーニング	27	9(4)	20(10)	2	31（14）	58
プリント	6	5(5)	7(2)		12（7）	18
青山写真	3				0（0）	3
総務部	6	1(1)			1（1）	7
合　計	42	15(10)	27(12)	2	44（22）	86

（　）内は重度障害者：ダブルカウント

伊藤忠商事における障害者雇用率の算出（2017.4.1.）

伊藤忠商事本体　23／3,797　＋　伊藤忠ユニダス　64／77　→　合算　87／3,874　＝　2.25%

事業内容

クリーニング部門

58名（内、障がい者31名）

- 単独身寮、社宅、マンション居住者向け 一般衣料 宅配クリーニング
- 会社、ホテル等の制服、工場等作業着の宅配クリーニング

集荷

レジ入力　検品

水洗い　ドライ洗い

乾燥

仕上げ　たたみ

包装・仕分け

整理・検品

出荷

事業内容

プリント部門

18名（内、障がい者12名）

- 名刺、封筒、挨拶状、案内状等の印刷
- チラシ、ポスター、パンフレット、帳票、伝票等の印刷
- カレンダー、手帳、手提げ袋等の作成

版下製作

印刷

カラーレーザープリンター

青山写真プリント部

健常者3名　※ 伊藤忠商事向け取引が主

- 社員証、入館証の作成、各種証明写真作成
- 切手、収入印紙、ギフト券等の販売
- クリーニングの取次ぎ

伊藤忠ユニダスの特徴

一般企業と同じ市場で戦っている

親会社の下請け、アウトソーシングは受けていない

外からの収入が糧　　利益重視　　親会社からの自立化を志向

ジョブコーチや指導員がいない

障害のある無しにかかわらず先輩が後輩を指導、育成

正社員（60歳定年）が基本

一部の雇用延長者、パートタイマー以外は全て正社員

障がい者に配慮した社屋・工場となっている

特例子会社単独の社屋・工場　　「合理的配慮」を意識した造り

社員に求めている姿勢

✓ 真面目　✓ 素直　✓ 一生懸命　✓ 必死に頑張る姿勢

✓ 感謝　✓ 一燈照隅　✓ 謙虚　✓ 思いやり

✓ 挨拶　✓ 礼儀　✓ 礼節　✓ マナー　✓ 時間を守る

✓ お客様目線　✓ 相手の立場で考える　✓ 助け合う

✓ 言葉遣い　✓ 身だしなみ　✓ チームワーク

✓ ふざけない　✓ ごまかさない　✓ うそをつかない

✓ 正直　✓ 美化意識　✓ モノを大切にする心　など

取組み課題

就労数の拡大と仕事の拡大　　－ 新規事業への挑戦 －

不祥事・コンプライアンス対策　－ 築城3年落城1日 －

社員教育・育成　　－ 質の向上　モチベーション －

社員の健康管理　　－ 対策のみならず実質的に －

高齢化対策　　－ 職務の移動や退職について －

最低賃金対策　　－ 利益圧迫　評価との兼ね合い －

障がい者と共に働くことの意義

― 障がい者雇用率義務化を超えて ―

◆ CSRの観点から

◆ 戦力として

◆ 気付き、発見、奮起