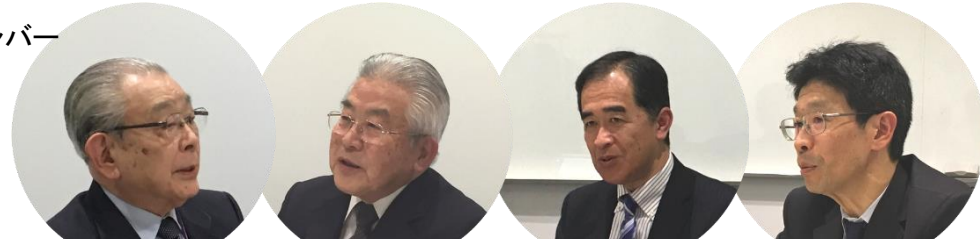


「障がい者雇用におけるパフォーマンス向上と価値の見える化」セミナー終了後の
障害者雇用企業支援協会(SACEC、後援団体)×NRIみらい(共催)対談

セミナーの講演内容の感想・講演内容からの示唆



SACEC・丹下様

SACEC・島山様

NRIみらい・柴山

NRIみらい・足立

本セミナーをご後援いただいた一般社団法人障害者雇用企業支援協会(SACEC)の専務理事 島山千蔭様、障害者雇用アドバイザー 丹下一男様(以下、敬称略)に、NRIみらい(株)社長の柴山と、取締役の足立が、セミナーのご感想をお伺いしました。

者の方々を中心とした給与体系でしたが、今後、知的・精神障がい者の方々が増えていくことを考慮すると、今までの考え方の延長で果たして良いのか、議論の余地がありそうです。今はまだ、各企業とも「仕事給」というものに対して、手探りの状況なのではないでしょうか。

島山:

特に、知的障がい者は、マネージャー、リーダー、メンバー等の職務階層が細かく分かれているわけではないので、どんな仕事をしているか、という点で評価せざるを得ないのではないのでしょうか。

また、知的障がい者はチームとして仕事をする場合が多いので、チームとしての評価に重きを置かれる、ということも影響していると思います。個人のパフォーマンスを評価する際は、基本給ではなく、賞与で評価されることの方が多くですね。

パート②

経済的価値の理解促進は、マイクロ・マクロ両方の視点からのアピールが必要となる

NRIみらい:

続いてパート②では、先進的な取り組みをされている企業をご紹介したのですが、お二人はご存知の事例も多かったのではないのでしょうか。NRIみらいにとっては、親会社の本業に食い込んだ形の業務を行っている企業や、経済的な観点で上手に親会社へアピールをしている企業の事例は大変参考になりました。

丹下:

経済的な評価は、これからの障がい者雇用における重要な視点の一つですね。

私は、経済的な観点で見た時に、企業が障がい者雇用を進めるインセンティブは2つあると考えています。

一つは、マクロ的な視点で、社会全体の社会保障給付費を企業が示すことで社会コストを低減することが出来るという点。そして、もう一つは、ミクロ的な視点で、企業の障害者雇用納付金を削減できる点です。

企業経営の視点から考えると、税、社会保険料、納付金を支払うまではよいが、その先のことまで考えていないのではないのでしょうか。これらを支払うのは仕方ない、という考えで終わってしまっているように思います。ここをこうしたら節約できるのではないか、決め手はさらなる障害者雇用ではないか、という視点でなにか提言ができれば良いのですが。

NRIみらい:

一企業からすると、マクロの部分は親会社にアピールしにくいところですね。我々は、シンクタンクとして、障がい者雇用の領域における世の中の関心事を受け止めて、政策提言や啓蒙活動を行っていかねればと考えています。

パート③

サムハルはその規模を活かし、能力の見える化を実践している

NRIみらい:

最後に、北欧ヒアリングの調査結果をご報告したパート③ですが、お二人はスウェーデンの事例を見てどうお感じになりましたか。

島山:

直近の北欧の情報なかなか日本に入ってきていなかったのも、我々が知っている製造業中心の“昔の”サムハルではなく、サービス業にシフトした“現在の”サムハルの姿を見られてよかったですと感じています。

NRIみらい:

業務の委託方法としても、派遣型、斡旋型、請負型の3つのビジネスラインがあって、顧客の特性によって使い分けているようです。また、働く障がい者の能力をリーダーチャートで標準化・見える化する、というところが非常に特徴的だなと感じました。

スウェーデンという国自体、システム化・標準化が得意だと言われていますが、加えて、サムハルの規模が大きい(※3)からこそ出来ることなのでしょうね。

日本でも能力の標準化に取り組んでいるところもありますが、国レベルではまだまだ整備されていません。

丹下:

そうですね。法定雇用率がないにも関わらず、サムハルに業務を依頼している企業が障がい者雇用に積極的であることも日本の感覚からすると驚きでした。

NRIみらい:

実は、サムハルに業務を依頼している企業に対しては、法定雇用率などの公的な縛りはないんです。

“国を代表する企業こそ、障がい者雇用を行うのが当たり前だ、身だしなみだ”、というようなお国柄も影響しているかもしれないですね。

強いて言うならば、サムハルが障がいのある社員を積極的に仕事に出そうとしているところが、周りの企業が障がい者雇用に積極的になれる背景なのではないのでしょうか。(※4)

(※1) 仕事や役割の価値によって決定する給与

(※2) 障害者雇用及び特例子会社の経営に関する実態調査、問16(1)

(※3) サムハルは、2万人以上の障がい者を雇用している

(※4) サムハルは、政府から、年間1,100人の就職者を排出しなければならない、という義務を課されている。

