

厚生文教委員会行政視察報告書 (中電ウイング株式会社)

視 察 名 弥富市議会厚生文教委員会行政視察

日 時 令和 4 年 9 月 29 日(木)

視 察 先 中電ウイング株式会社

視 察 項 目 特例子会社について

視察参加者 議会議員 8 名(江崎貴大、堀岡敏喜、平野広行、鈴木みどり、
那須英二、加藤克之、横井克典、加藤明由)
事務局 1 名

中電ウイング株式会社の概要

会社設立：2001年4月

事業開始：2003年4月

所在地：名古屋市南区立脇町一丁目13番1号

従業員数：241名(2022年9月1日現在)

身体障がい者：12名(重度障がい者：8名)

知的障がい者：79名(重度障がい者：21名)

精神障がい者：40名

中電ウイング株式会社は、中部電力100%出資の特例子会社である。企業が障がい者の雇用を促進する目的でつくる子会社のことを「特例子会社」という。事

業主（親会社）が、障がい者の雇用促進、障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、厚生労働大臣から一定の要件を満たしていると認定を受けた場合は、その子会社に雇用される労働者を親会社に雇用されているとみなして、障がい者雇用率を算定することができるようになる。中部電力グループで傷害者雇用率は 2.76%（令和 4 年 6 月 1 日現在）。（中電ウイングがない場合は 1.83%）

視察目的

「共生社会」とは、すべての人がお互いの権利を尊重し、支え合う社会であり、少子高齢化が進む我が国において、これまで必ずしも十分に社会参加できるような環境になかった障がい者等が、積極的に参加・貢献していくことができる社会でもある。それは、誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合い、人々の多様な在り方を相互に認め合える全員参加型の社会でもある。

障がい者雇用を進めていく根底には、この「共生社会」の実現という理念があり、障がいに関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」をつくっていく必要がある。障がい者雇用は、企業にとっても良い効果をもたらすと考えられている。例えば、障がい者の特性を「強みとして捉え、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力・戦力の確保につながる。ほかにも、障がい者がその能力を発揮できるよう職場環境の改善やコミュニケーションの活性化が図られることで、他の従業員にとっ

でも安全で働きやすい職場環境が整えられる。これは、企業全体の生産性向上、マネジメント力の強化にも結びつく。

障がい者の雇用対策として、障害者雇用促進法において、現在は企業に対して、雇用する労働者の2.3%に相当する障がい者を雇用することを義務付けている。これを満たさない企業からは納付金を徴収しており、この納付金をもとに雇用義務数より多く障がい者を雇用する企業に対して調整金を支払ったり、障がい者を雇用するために必要な施設設備費等に助成したりしている。

このような障がい者雇用を促進している特例子会社に伺い、障がい者雇用の概要や障がい者に配慮した職場環境整備、実際の作業風景を視察することで、障がい者雇用に対する見識を広げる。

視察の概要

1998年の障害者雇用促進法の改正により、障がい者雇用率が1.6%から1.8%に引き上げられ、雇用率算定の対象にこれまでの身体障がい者に加えて知的障がい者も含まれることになった。この頃、現在の親会社である中部電力内では、身体障がい者が働く場はあれど知的障がい者が働く場がなかった。2001年に検討をはじめ、1995年に既に特例子会社を導入していた関西電力を参考に、同様の業務内容で中電ウイングをスタートさせた。

現在では、総従業員241名で、その中でも131名の障がい者が働いている。

スタッフの中には、社会福祉士、精神保健福祉士、産業カウンセラーという福祉の専門職も配置しており、障がい者が困ったときにサポートできる体制も整えている。また、資格を持っていないスタッフに対しても、資格取得に対して奨励金を用意するなど、福祉専門職の養成も進めている。

業務内容は、印刷、商品の包装、配電設備解体業務、花壇維持管理、花栽培、文書集配、清掃、呈茶・喫茶業務など多岐にわたり、それぞれが特性に応じた業務を行っている。見学した中で具体的には、ハブセンターでは、商品の梱包、包装等きめ細やかな作業や、聴覚障がい者による印刷業務を拝見できた。営業部では、防災用品など要望に応えながら提案していた。アグリ事業部では障がい者だからこそできる、一粒一粒から種まきをし、苗を育てるという細かい作業を拝見できた。また、イチゴの栽培を新たに始めたことにより、より多くの障がい者を雇用することができるようになった。

このように、今後も特例子会社が担う役割は大きくなり、さらなる職場環境の整備や、業務内容の拡充を図っていく予定である。

視察所感

岡山県総社市の障がい者千五百人雇用事業の視察前に貴重な場を視察させていただいた。総社市長の東洋経済掲載記事「障がい者が自立すれば、みんなが元

気になれる」から、地域・地方自治体が障がい者雇用に積極的に支援しなければ
との思いで視察した。

障がい者の就職は一般的には企業の障がい者雇用を思うが、近年増えている
のがこの特例子会社である。近年、企業が社会的責任、社会貢献等を積極的に取
り組む CSR が定着しつつある。障がい者雇用もその一環であると捉えていた。
しかし中電の取り組みはかなり印象が違った。

CSR 理念に基づき、起業時は障がい者雇用の法制化などがきっかけであると
考えられるが、中電ウイング株式会社の視察において社員の姿勢、環境設備、請
け負う様々な事業を知るにつけ受けた印象は、企業が障がい者の自立を支援し、
障害があってもそれを「個性ある人材」と捉えている点だ。

企業母体が「簡単で障がい者でも出来る仕事」を与えるだけでは支援にはなり
得ない。「何ができるか」を考え事業を創造することこそ仕事というものである。
秋葉専務の「ここは福祉施設ではない」との言葉通り、一般企業とも競争できる
価格、品質を目指し、その中で社員たちが持つ長所をどのように活かしていくか
を考える。手や足に障害があっても IT 化とバリアフリー化を徹底すれば素晴ら
しい力を発揮する。聴覚に障害があってもコミュニケーションの方法を工夫す
れば健常者と変わらない。知的に障害があっても仕事を選別すれば根気よさや、
丁寧さではむしろ健常者をしのぐ能力を発揮する。それぞれの個性が活かされ

るよう社内設備も当たり前のように整っていた。「支援」という考え方が多い一般企業ではこうはいかないだろう。

ただ、雇用するにあたって「通える人」が条件になっている以上、全ての障がい者に機会があるわけではない。地方議会でどこまで出来るかわからないが、国の定めるバリアフリー法の理念を改めて我が地域にあてはめ、心のバリアフリーを市民と共有することは基より、障害があっても不自由なく暮らせる制度の充実、街づくり、環境整備を一層進めていかなければならないと強く決意する。

また一方で、障がい者の方への支援制度が充実し、柔軟な勤務体制、業務上の配慮がなされ障がい者同士の仲間意識が高まり、従業員同士の意思疎通が円滑に行える職場としてやる気があり、明るく、楽しく働いて見える職場と感じた。これは一般的な障がい者雇用と異なり、障がいのある方が多く働いているため、安心感、仲間意識を持つことで、働きやすい職場環境が形成されており、自分に合った職場で専門分野での才能を発揮できるのだと感じた。障がい者がハンディーを持ちながらも、自信を持って仕事ができること、誰かの役に立てているという思いなど、職場作りや人と人との関係が大切だと改めて感じた。そして同時に、従業員代表を置き、要望があればどんなことでも相談ができ、必要と思うものにはすぐに対応する点は、この会社にとどまらず、弥富市などの自治体でも見習うべきだと思った。

職場は適材適所に作業内容が分担されており、生き甲斐を持って就労されている様子が伺えた。特にアグリ事業部は、同様の作業を弥富市内でも多く行われていることから、市の支援事業として雇用の場を提供できる方法はないのかと思った。

特例子会社も現在、全国でどんどん設立されており、これからの障がい者雇用についてはとても有益な取り組みであり、企業立地が進む本市においても企業に働きかけをして特例子会社を誘致し、障がい者雇用の一助になる取り組みを行うべきと思った。

また、これから障がい者の方を企業で受け入れていくにあたり、行政が様々な連携の橋渡しとなり、適切なマッチングができる環境を作っていくことが必要だと思った。現在、障がい種別毎の受け入れは、知的障がい者は支援学校とのつながりの中で雇用ができているが、精神障がい者は職業訓練校などからの紹介でトライアル雇用を挟みながらの雇用となっている。長く障がい者雇用を行っている大企業であれば様々な機関と関係を持っていることがあるが、これから障がい者雇用に取り組んでいこうと考えている企業に関しては、うまくマッチングできるような仕組みを作っていくことが必要であると考え。同時に、障がい者の受け入れに関して、障がい者の方が働きやすい環境整備を進めていくためにも、合理的配慮の相談、アドバイスができるような行政サイドの体制づくり

も整えていく必要があると考える。

