

厚生文教委員会行政視察報告書
(TG ウェルフェア株式会社)

厚生文教委員会
委員長 江崎 貴大

視 察 名： 弥富市議会厚生文教委員会行政視察
日 時： 令和5年10月19日（木）
視 察 先： TG ウェルフェア株式会社
視 察 項 目： 特例子会社における障がい者の現状の働き方とその工夫について
視察参加者： 議 会 議 員 7 名 江崎貴大、堀岡敏喜、平野広行、那須英二
鈴木みどり、加藤克之、加藤明由
事 務 局 1 名

TG ウェルフェア株式会社の概要

1982 年に豊田合成株式会社（略称 TG）と豊田合成労働組合（略称 TG 労組）の共同出資で「TG・グループの福利厚生専門会社」として誕生した。

2001 年に TG が TG 労組の保有株式を取得し「TG の 100%子会社」になった。

2003 年にはメイホーサービス株式会社から TG ウェルフェア株式会社に社名変更をし、2010 年に事業再編により、新生 TG ウェルフェアが誕生し、特例子会社の認定を取得した。

【所在地：愛知県清須市春日長畑 100 番地】

TG ウェルフェア株式会社の概要

TG ウェルフェア株式会社	
商号	TG ウェルフェア株式会社
設立	1982 年 9 月 28 日
資本金	1,000 万円
業績	売上高 47 億 5900 万円
従業員数	73 人（2023 年 6 月現在） 【障がい者内訳】 ※知的障がい者の「重度」については職業センター等の判定を含む ・知的障がい者 重度 14 名 軽度 4 名

	・身体障がい者 重度 1 名 ・精神障がい者 2 名
事業内容	・企業向け用度品販売 ・従業員向け福利厚生事業 ・加工業務委託事業 ・事務系受託事業

TG ウェルフェア株式会社視察目的

「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、他の従業員にとって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。

TG ウェルフェア株式会社視察概要

TG ウェルフェア株式会社は豊田合成グループの特例子会社である。特例子会社とは、障がい者の雇用に特別な配慮をし、一定の要件を満たした場合は、障がい者雇用促進法上の、「親会社と子会社を同一の事業主体として取り扱う」という特例が受けられるもので、具体的には、障がい者雇用率の算定において「親会社と特例子会社の雇用人数が合算される」というもの。もともとは豊田合成グループの福利厚生専門会社だったもの

を、2010年に事業再編し特例子会社化し、事業を開始した。全従業員数が73名で、障がい者人数は21名、障がい者雇用率は28%となっている。21名の障がい者の属性は、知的が18名、身体が1名、精神が2名で、その中でも重度障がい者は15名、比率は81%と高い数値となっている。

知的障がい者は一般的には、判断が苦手で「自立が難しい」と言われているが、TG ウェルフェアでは、障がい者の自立支援を主目的とし、「社員としての自立」と「社会人としての自立」を目指して取り組んでいる。業務内容としては、自動車部品加工や清掃業務が主である。職場エリアには、障がい者一人ひとりに寄り添った形での工夫がされている。作業台は各自の専門の台をそれぞれの方との対話を繰り返したうえで用意し、数を数えなくてもいいような道具が手作りで配置され、一人ひとりの能力に合わせた目標設定をし、その進捗状況を一目で確認できるようなシステムが導入されている。集団が苦手な方には、まずは少人数から始めてみたり、作業が苦手な方には、まずは効率が悪くても使いやすい道具を活用することから始めてみたりして、成功体験を積み上げ、最終的にはすべての作業をやりきることで、本人の達成感やモチベーションを満たす方法をとっている。気持ちよく、意欲的に、楽しく仕事に携われるよう常に「作業の改善」「指導法の改善」を心掛け、社員としての自立を目指している。それぞれの従業員の在り方を個性として受け止め、1対1のコミュニケーションの中で時には叱り、時には褒め、もっと作業がしやすいようにと本人の意向をくみ取り、作業場の改善も行っている。そういった継続的な取組の中で、社員同士の信頼関係が培われ、作業効率や生産性が上がり、製品の質の向上という成果を生み出している。

また社会人としての自立も、会社として担っている。仕事に集中するためにはプライベートも大事だという認識で取り組んでいる。毎日出勤時に会社の前であいさつをすることでその日の調子を確認したり、服装身だしなみを各自でチェックするような習慣を付けたり、和室の休憩所を設置しオンオフの切り替えをしたりなどしている。さらに、家庭での姿の確認や、食事や入浴などを体験・教育する機会として宿泊研修を設けたり、連絡帳での伝達、家庭訪問を行ったりすることで、社会人としての自立を促している。

TG ウェルフェア株式会社視察所感

昨年の中電ウイング株式会社につき2社目の特例子会社訪問だった。厚生労働省の「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」では、令和4年現在で全国に設置された特例子会社数は579社、平成18年以降、令和4年まで、毎年継続して20～30件ほど全国で設置されている。その設立の多くは企業の子会社として、または事業所として、中には当該自治体と企業の共同出資による第3セクターとしての設立例もある。いずれも法定雇用率を達成するため新設された事例である。上記の他社とは違い、TG ウェルフェア株式会社の沿革は、もともと親会社である豊田合成のグループ企業の福利厚生専門会社としての歴史と理念があり、設立から28年後の2010年、特定子会社として認定を受けている。

実際にニッパーを使って加工作業の体験をしたが、うまくできなかった。不慣れであ

る部分を差し引いても障がい者のみなさんの加工技術には驚き、ここの過程に至るまでの指導は大変であることをまず感じた。一つの作業が出来たら褒める。褒めて叱って、手をかけるより目をかける、なるほどと思った。また仕事だけでなく、私生活の面でも社会人として自立させる取り組みが素晴らしく、この点について他の特例子会社にはないと感じた。衣・食・住そして金銭感覚を身に付ける指導、すべてが社会人として自立される取り組みで、熱心に指導する素晴らしさも感じた。

知的障がい者、特に重度とされる方を中心に雇用し、雇用を維持できていることに驚いた。市役所を含む官公庁や一般企業では敬遠されがちの方々だが、そこに臆することなく雇用し、さらには事業開始以降、ひとりの脱落者も出ることなく元気に活躍されている様子を伺い、障がいのある方々に寄り添い、働きやすい職場になっているのだと感じた。それは、日々作業の改善に取り組まれている支援員の方々の努力や、社風によるものでもあると思う。どうしたら活躍できるのかをよく観察し、提案し、試行し、対話し、さらに改善していくということを、ずっと行っている賜物だと感じた。本市役所でもそのような姿勢を見せ、合理的配慮に基づいた障がい者の受け入れをもっと行っていただきたいと思う。さらには、市内の企業に対しても合理的配慮や勤続の工夫などを地域還元できるような姿勢、体制をとっていただきたいと思う。

近年、学業を修了した学生がそれぞれの未来に思いを馳せ、希望を抱いて就職しても志半ばで退職し、生活のために望まぬ就労につくという様子が散見する。これは雇用する側が、迎え入れた社員に対して、「作業の改善」「指導法の改善」を怠り、本来のポテンシャルを見出せないという雇用側の問題があるように思う。

厚生文教委員会で行った総社市の「1500人雇用」、中電ウイング株式会社、今回のTGウェルフェア株式会社の視察を通し、行政が成すべき事とは何か改めて考えさせられる。法定の障がい者雇用にこだわらず、また該当しない事業者であっても、障がいという偏見を捨て、個性として見直す、条件（環境）さえ整えば十分に働ける「人材」としての視点でもって雇用、登用を進めていく。そのための理解と情報提供に行政は積極的に取り組んでいかなければならない。

