

金融機関とCSR

障がい者雇用の取組みについて

研究員 古江晋也

1 はじめに

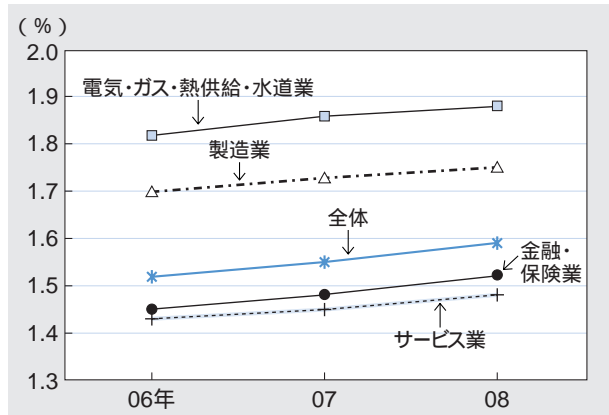
近年、一部の金融機関では障がい者の雇用促進への取組みを強化する動きが見られる。障がい者雇用については「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下「雇用促進法」)によって法定雇用率が定められているが、最近では法定雇用率を達成するという目的以外に、独自のビジネスモデルを確立し、身体障がい者と比べて雇用機会が少ない知的障がい者にも雇用機会を広げているところもある。

2 金融機関と障がい者雇用

雇用促進法は一般の民間企業(56人以上の規模)の場合、事業主に対して法定雇用率1.8%に相当する人数の身体障がい者・知的障がい者の雇用を義務付けている。しかし、厚生労働省「障害者の雇用状況について」(08年6月調査)では民間企業における障がい者の実雇用率が1.59%(全体)と未達成であり、このうち「金融・保険業」は1.52%と、全体を下回って

いる(第1図)。また、同「障害種別雇用状況」によると、「金融・保険業・不動産業」に雇用されている障がい者2万1,170人のうち、身体障がい者が全体の97.6%(2万661人)を占め、知的障がい者は1.5%(320人)、精神障がい者は0.9%(189人)となっている。しかし、従来から障がい者雇用に真摯に取り組んできた金融機関もある。第1表は主な金融機関の特例子会社の一覧であるが、特例子会社の認定を

第1図 産業別実雇用率の推移



資料 厚生労働省「障害者の雇用状況について」

第1表 金融機関の主な特例子会社

認定年月	特例子会社名	親会社	グループ適用
1979年 7月	菱信データ(株)	三菱信託銀行(株)	
1991年 4月	(株)エイ・ピー・アイ	スルガ銀行(株)	
1991年 5月	SMBCグリーンサービス(株)	(株)三井住友銀行	
1994年 3月	(株)ニッセイニュークリエーション	日本生命保険相互会社	
2001年11月	(株)スミセイハーモニー	住友生命保険相互会社	
2003年 5月	(株)ビジネス・チャレンジド	(株)みずほフィナンシャルグループ	
2003年10月	十信ビジネスサービス(株)	十三信用金庫	
2006年 1月	エム・ユー・ビジネスエイド(株)	(株)三菱東京UFJ銀行	
2006年 5月	プルデンシャル・ジェネラルサービス・ジャパン(有)	プルデンシャル生命保険(株)	
2006年11月	第一生命チャレンジド(株)	第一生命保険相互会社	
2007年 5月	ちばぎんハートフル(株)	(株)千葉銀行	

資料 厚生労働省ホームページ

受けることで、そこに雇用されている労働者が親会社に雇用されていると見なされる。また関係会社などグループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定することもできる(厚生労働省「『特例子会社』制度の概要」参照)。

3 知的障がい者雇用

障がい者雇用に取り組む金融機関等は以前に比べれば増加しているが、身体障がい者に限られるケースも少なくない。それに対して全国的にはまだ少数であるものの、身体障がい者と比べて雇用機会の少ない知的障がい者への雇用に取り組み始めた金融機関もある。これらの金融機関が取り組み始めた背景には、地域における障がい者の自立と雇用の拡大を支援しようという試みがある。雇用形態は、常用雇用としている金融機関がある一方で、地域に多くの雇用機会を創出したいとの理念から有期雇用を採用しているところもある。

筆者が訪問した金融機関で行われていた主な業務は、名刺・ゴム印の作製、伝票・手形・小切手帳の印刷や製本業務、伝票等の発送などである。ただし、運営については、従来、業者に発注していた業務を内製化することで追加的な経費を発生させない努力を行うなど、採算性を考慮した工夫を行っている金融機関もある。

4 山陰合同銀行の事例

07年9月、山陰合同銀行は知的障がい者が就労できる事業所「ごうぎんチャレンジドまつえ」を開設した。主な業務は、山陰合同銀行で使用しているPR品(エコバッグや木製通帳ケースなど)の製作作業と、名刺・伝票印刷業務、入金帳作成、ゴム印押業務、冊子・パンフレット封入業務などの事務業務であるが、特筆されることは、PR品に印刷される絵



(写真1)ごうぎんチャレンジドまつえで製作されたPR品

画の制作をも行っていることである。

絵画の制作には外部講師が事業所を訪れて指導が行われ、事業所職員は業務として絵画を学ぶことができる。写真1はごうぎんチャレンジドまつえで製作されたエコバッグ、はがき入れにもなる木製通帳ケースなどである。

同行では顧客や株主などにPR品を配布しているが、PR品を手にした顧客や株主などが作者に対して手紙を^{したた}認めるなどその反響は少なくない。つまり、山陰合同銀行の障がい者雇用は、副次的に顧客・株主などとの関係性の強化にも重要な役割を果たしていることがわかる。

5 おわりに

CSRへの関心が高まるなか、金融機関のなかには障がい者雇用に真摯に対応したり、全国ではまだ少ないが知的障がい者への雇用の取り組みが始まっている。知的障がい者の雇用については、試行錯誤を繰り返しているが、新たな第一歩を踏み出した意義は大きい。

<参考文献>

・拙稿(2009)「山陰合同銀行における障がい者雇用の取り組み～「ごうぎんチャレンジドまつえ」の活動を中心に～」『金融市場』2月号

(ふるえ しんや)