

エフピコにおける 障がい者雇用の取組み

障がい者雇用を知ろう!

～入門編～



1. 日本の障がい者雇用制度
 - ・「障がい者雇用」って?～国の考えを知ろう～
 - ・「障がい者雇用率」とは?
 - ・「障がい者雇用納付金」とは?
 - ・「特例子会社」「就労継続支援事業」とは?
 - ・国の制度の発展とエフピコの歩み
2. 障がい者の雇用・労働状況 (全国)
 - ・障がいのある方は日本にどの位いるの?
 - ・働いている人はどの位いるの?
 - ・賃金の状況は?

エフピコが障がい者雇用
に取り組んでるのは知っ
てるけど、
そもそも障がい者雇用っ
てよく知らないかも?



日本の障がい者雇用制度

おさえる
ポイント

- 障がい者雇用とは？国の考え方
- 雇用率制度とは？
- 障がい者雇用納付金とは？
- 特例子会社制度とは？
就労継続支援事業とは？
- 国の制度の発展とエフピコの歩み



“障がい者の雇用”って？～国の考えを知ろう！～

ここが
根幹

【日本国憲法 第27条】
 すべて国民は勤労の**権利**を有し、**義務**を負う。
=障がいのある人も、働く権利があるし、義務がある！



障害のある人が、当たり前働く事が出来るようになるには、
 社会の理解と環境条件の整備が必要。

主な
法の
動き

- 1960年（昭和35年）
 身体障害者雇用促進法制定 …障がい者の雇用は**事業主の“努力義務”**（=違反しても法的制裁なし）
- 1976年（昭和51年）
 法改正 …身体障がい者の雇用が**事業主の“義務”**（=必ず）
- その後、数回の改正を経て～現在
 障害者に対して適当な雇用の場を与える**共同の責任**を有する。
このため全ての事業主は、法定雇用率以上の障害者を雇用する義務を負う



また、民間でも下記概念が重要視されるようになり、
 積極的に障がい者雇用に取り組む企業も増えてきています。

民間も
積極的な
動き

- ★**企業の社会的責任（CSR）** = 利益追求だけでなく、社会の中で責任を果たすべき。
- ★**共通価値の創造（CSV）** = 社会的価値の実現を通じて事業そのもの（本業）の価値や競争力を確立する。
- ★**ダイバーシティ経営** = 従業員の多様性を企業の成長に生かそう。

障がい者雇用率制度とは？①

義務

“障がいのある人の職業的自立”を促進するため、
事業主は障がいのある人を雇用する共同の責任を有する。

⇒事業主は、一定以上の割合の障がい者を雇うことが義務である。

↳ 「法定雇用率」

※2018年6月現在

区分	民間企業	特殊法人等	国	都道府県	市町村	教育委員会
法定雇用率	2.2%	2.5%	2.5%			2.4%

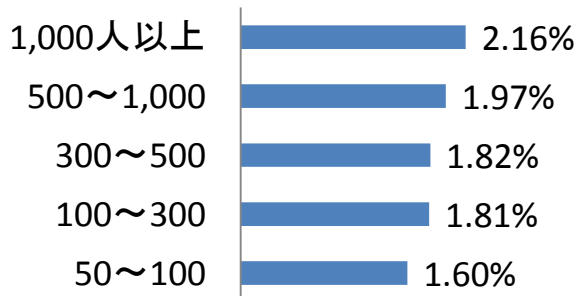
実際

エフピコグループの
雇用率は**13.80%**
(2018年3月末時点)

※2017年6月1日時点

区分	民間企業	独立行政法人等	国	都道府県	市町村	教育委員会
実雇用率	1.97%	2.40%	2.50%	2.65%	2.44%	2.22%

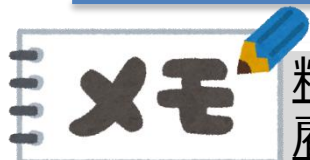
民間企業規模別雇用状況



民間企業規模別法定雇用率達成割合



障がい者雇用率制度とは？②



精神障がい者の雇用が義務化されたことに伴いH30.4.1から雇用率が引き上げられました。民間企業 2.0% ⇒ **2.2%**

以前: ~H30.3.31まで

区分	民間企業	特殊法人等	国	都道府県	市町村	教育委員会
法定雇用率	2.0%	2.3%	2.3%			2.2%



現状: H30.4.1~運用開始

区分	民間企業	特殊法人等	国	都道府県	市町村	教育委員会
法定雇用率	2.2%	2.5%	2.5%			2.4%

平成33年3月31日までには下記割合へ引上げられます。(正確な時期は未定)



雇用率制度のこれからの動き

区分	民間企業	特殊法人等	国	都道府県	市町村	教育委員会
法定雇用率	2.3%	2.6%	2.6%			2.5%

<引上げの根拠> 法定雇用率の算出式により計算すると精神障がい者の雇用を義務化した場合の理論値は2.421%となる。

今まで

平成30年4月1日から雇用義務化され算定の分子に加わった

$$\begin{aligned}
 \text{法定雇用率} &= \frac{\text{身体障がい労働者の数} + \text{知的障がい労働者の数} + \text{精神障がい労働者の数}}{\text{労働者全体の数}} \\
 &= \underline{\underline{2.421\%}} \text{ (理論値)}
 \end{aligned}$$

「障がい者雇用納付金制度」とは？

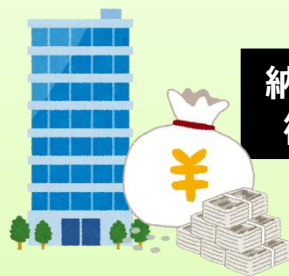
障がい者雇用は事業主の責務だが
実際は雇用していない企業も存在する。



↓
事業主間の障がい者雇用に伴う経済的負担を調整する制度がある
＝「障害者雇用納付金制度」

納付金制度の仕組み

法定雇用率に
満たない企業



納付金
徴収

原資

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構

調整金
助成金

法定雇用率を
満たす企業



エフピコは
・調整金
・通勤バス対策等
への助成金
を受けています。

【納付金】
従業員100以上の企業の場合
不足換算数1人当り
50,000円/月

【調整金】
従業員100以上の企業の場合
法定以上に達成してる企業
超過雇用している換算数1人当り
27,000円/月

メモ

納付金は罰金で
はありません。
納付金の納付によ
り雇用義務が免ぜ
られるものではあ
りません。

※雇用率換算数：障害者雇用率制度において、重度障がいのある人1人で2人分、短時間勤務の人は1人で0.5人分とカウントする等の決まりがあります。その決まりに従って算出した人数が雇用率換算数です。

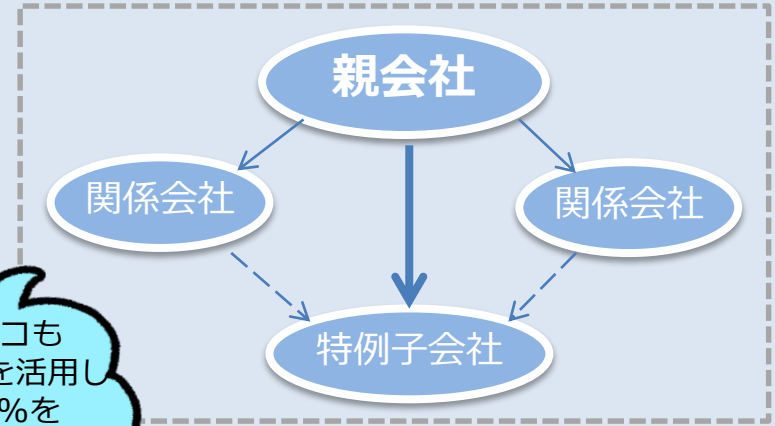
(注) 詳しくは「独立行政法人 高齢者・障害者雇用支援機構」のHPをご覧ください。

「特例子会社制度」とは？

企業の障がい者雇用の促進&安定を図る 「特例子会社」制度

障害者の雇用に特別の配慮をした
子会社を設立し、一定の要件を満たせば、
“特例”として、子会社の障がい者従業員を
親会社に雇用されているものとみなして、
実雇用率に換算できる。

グループ全体の障がい者雇用を
親会社に合算して雇用率算定できる



エフピコも
この制度を活用し
13.80%を
達成してます

特例子会社によるメリットってあるの？

【事業主】

- ・ 環境整備や仕事確保が集約できる
= 設備投資の集中
- ・ 独自の労働条件の設定
- ・ 職場定着率が高まり生産性UP

【障がい者】

- ・ 障がい者雇用に配慮された職場環境
= 能力発揮、職場定着
- ・ 雇用機会拡大

企業の制度活用状況は？

- ・ 特例子会社は**464社** (H29.6.1時点)
- ・ 大手企業、小売企業も多く活用。

エフピコ特例子会社
・ エフピコダックス(株)1社
(関連4社の合併:2017.1)



「就労継続支援事業」とは？

いきなり企業で働くことが難しい障がい者の方もいます。その方々に、

**「就労の機会を提供」し
「知識や能力の向上のために訓練」を行い
一般就労等への移行を目指す事業を“就労継続支援事業”とといいます。**

- ※就労継続支援には2タイプあります
- ・就労継続支援A型：雇用契約あり
 - ・就労継続支援B型：雇用契約なし

愛パックは
民間の営利法人初の
就労継続支援A型事業
なんです



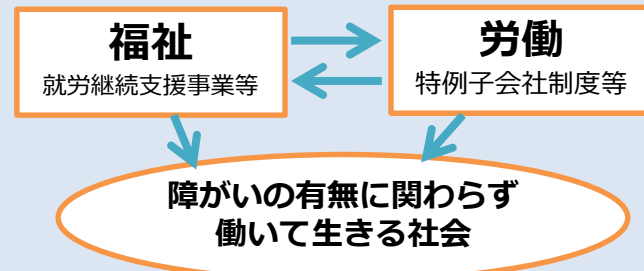
就労継続支援事業の状況

(H27年度)

種別	平均工賃		施設数 (箇所)
	<月額>	<時間給>	
A型	67,795円	769円	3,155
B型	15,033円	193円	9,910

就労継続支援事業と特例子会社

2つの仕組みを活かして
障がい者が働いて生きる社会を目指しています



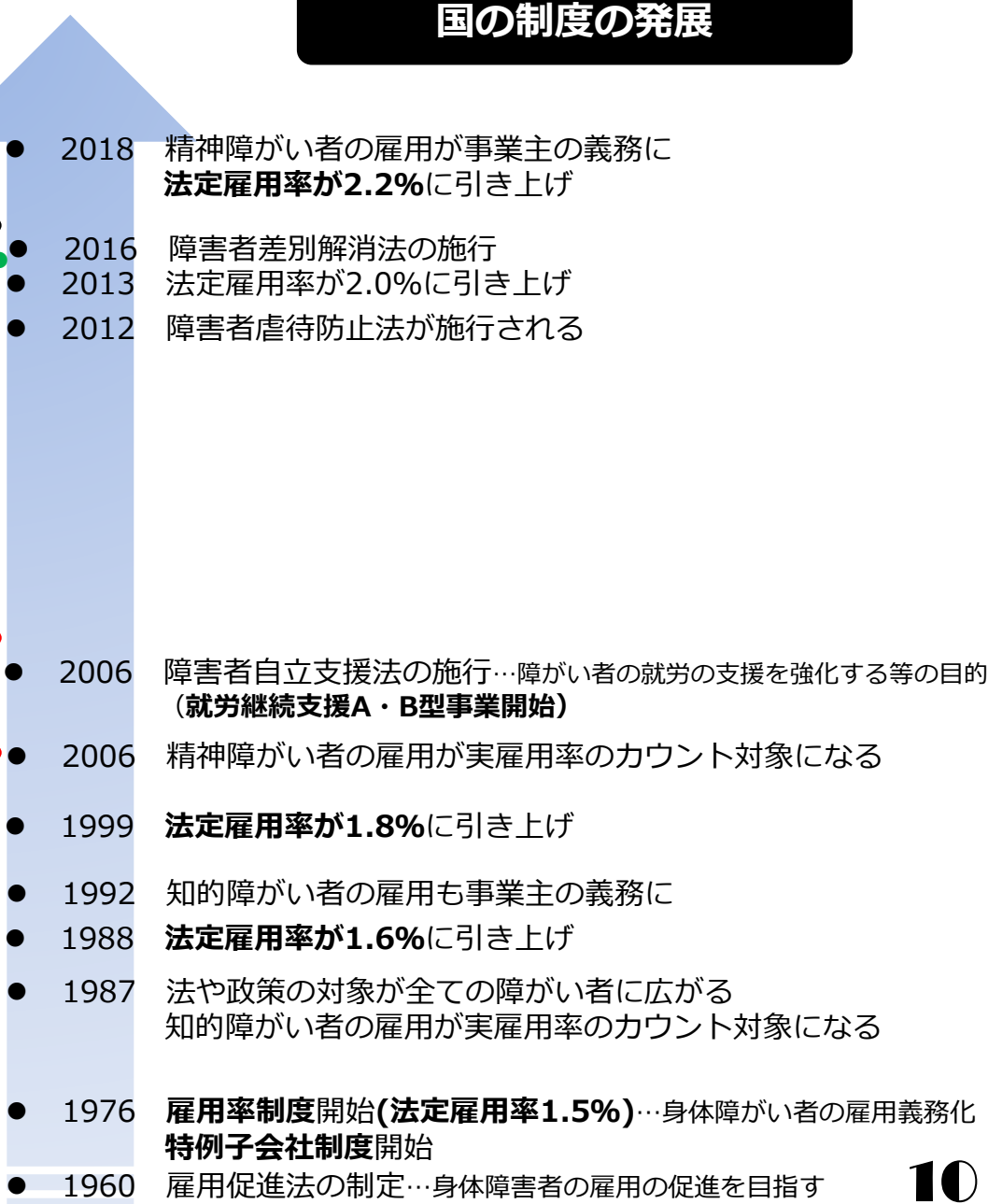
国の制度とエフピコの歩み

- 青 特例子会社
- 赤 就労継続支援A型
- 緑 業務請負先

エフピコ障がい者雇用の歩み

国の制度の発展

- ◆ 2018.3 障がいのある従業員人数 374名
エフピコグループ雇用率 13.80% NOW
- ◆ 2017.1 特例子会社を統合しエフピコダックス(株)に
- ◆ 2015 (株)エフピコ八王子PW開設
- ◆ 2010 (株)エフピコ愛パック 山形・北海道選別開設
- ◆ 2009 特例子会社 (株)茨城ビジョンリサイクル設立
- ◆ 2009 広島愛パックをエフピコ愛パックに統合 北海道工場開設
- ◆ 2008 エフピコ愛パック(株) 選別センター4か所開設
- ◆ 2008 特例子会社 ダックス四国福山工場設立
- ◆ 2007 就労継続支援A型事業 エフピコ愛パック設立(株)ウッド工場6か所開設
- ◆ 2006 特例子会社 (株)ダックス佐賀設立
- ◆ 2006 就労継続支援A型事業 広島愛パック(株)設立
- ◆ 1995 特例子会社 (株)ダックス四国設立
- ◆ 1986 特例子会社 (株)ダックス設立
- ◆ 1962 会社設立 (福山パール紙工)



障がいのある人の就労状況

まずは
ここから

- 日本に障がいのある人はどの位いるのか？
- 学校を終えて社会に出たらどのような進路がある？
- どの位の人が働いているのか？
- 賃金はどのくらい？

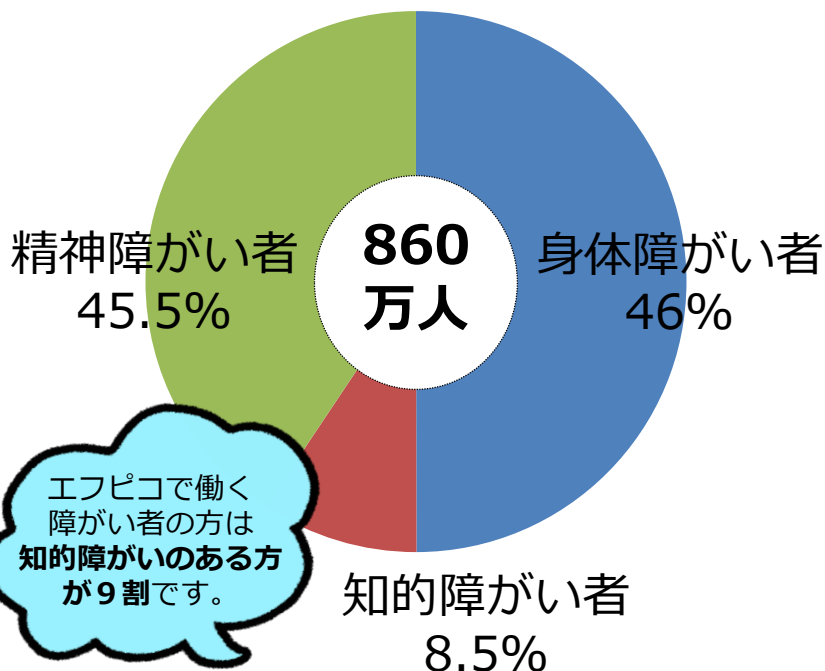


障がいのある人の全国状況

全体状況 (H23)

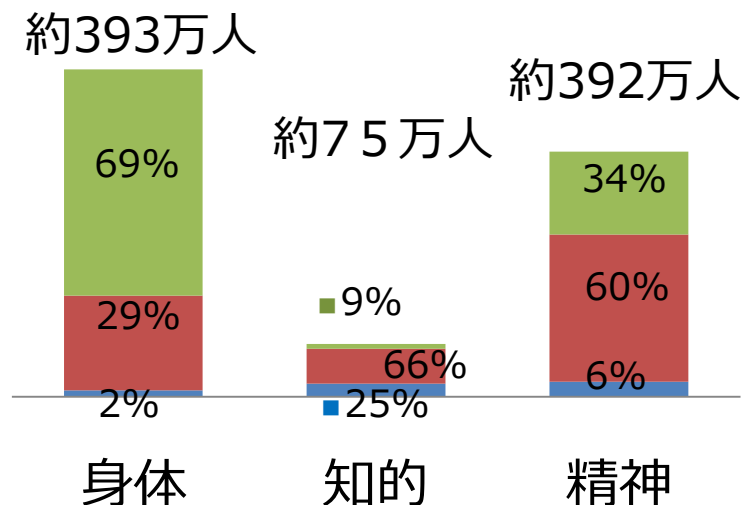
- ・日本の障がい者数は約860万人
= 日本国民の約7%は何らかの障がいを有しています
- ・就労年齢(18才以上65才未満)の障がい者は約半数

障がい者人数と障がい種別内訳



年齢構成 (在宅障がい者)

■ 18歳未満 ■ 18~64歳 ■ 65歳以上



出典: H27年度版 障害者白書 (H23年の人数が記載されている)

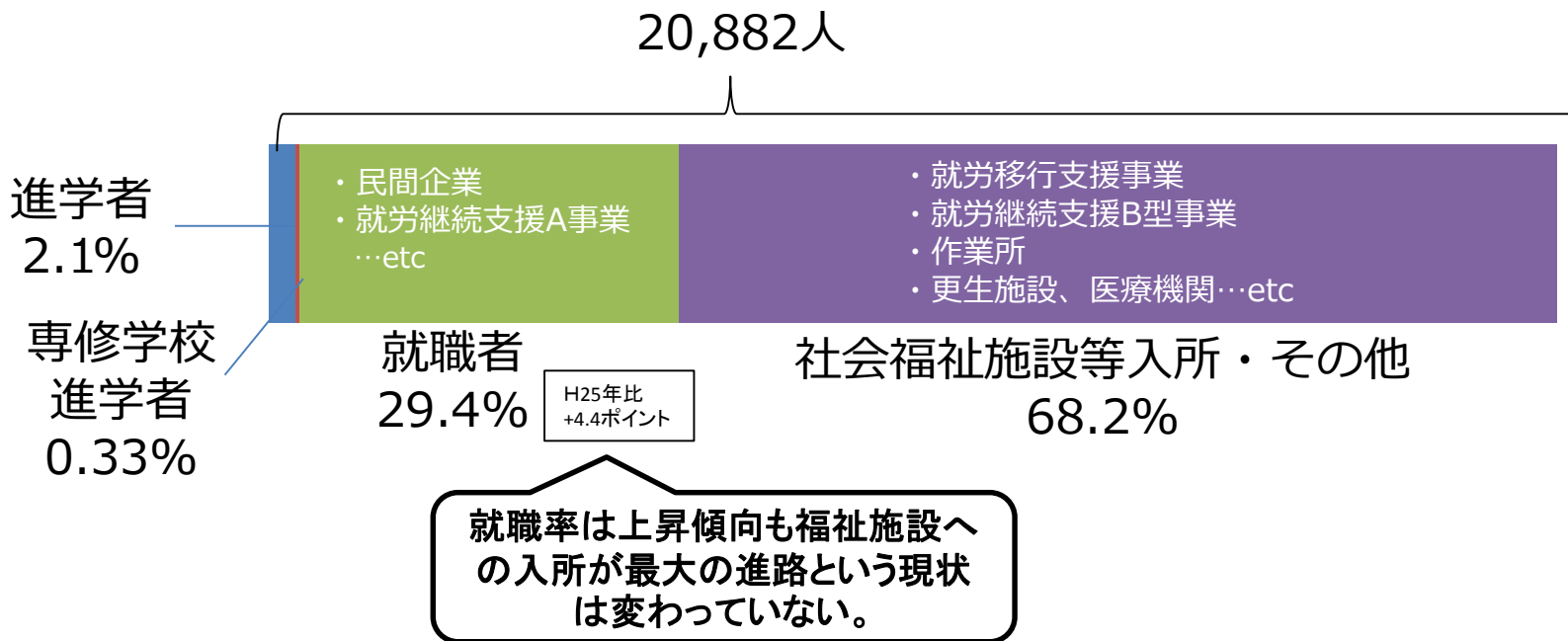
(注) H28年度版 障害者白書によると、精神障がい者は288万人 (H23) → 361万人 (H26)に増加しています。

学校終了後の進路～主な選択肢～

学校終了後の進路

- ・ 毎年約21,000人が学校（高等部）を卒業します。
- ・ 進路の行先としては、68.2%が社会福祉施設等を利用、就職は29.4%です。

特別支援学校高等部卒業後の進路



障がいのある人の就労状況①

就労状況

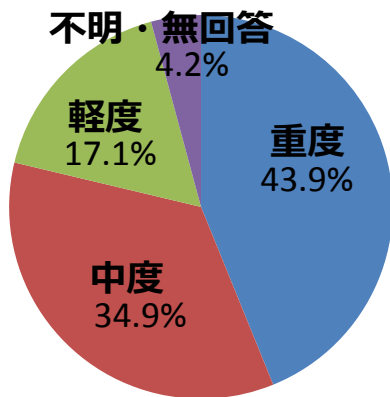
- ・ 就業率は 身体45%・知的52%・精神28%⇒障がいのない人も含めた労働者全体では71.7%(2013)
- ・ 就業している障がい者のうち、常用雇用はその半分程度。
- ・ 重い障がいのある人ほど、就業（特に常用雇用）の割合が低くなっています。

* 常用雇用とは、雇用契約の形式を問わず、期間の定めなく雇用されている労働者。
あるいは有期雇用の契約を繰り返し更新し1年以上継続して雇用されている労働者をさします。

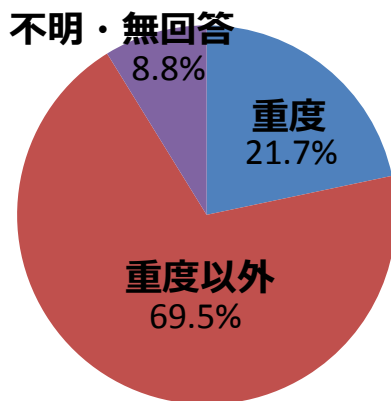
エフピコで働く障がい者のうち、約3/4が**重度**知的障がいのある方です。

就労している障がい者における障がいの程度別割合

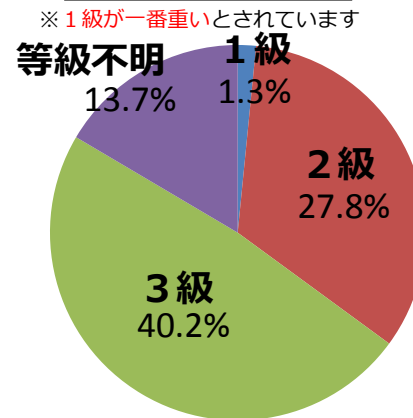
身体障がい者



知的障がい者



精神障がい者



※ 医師の診断書・意見書や所定の検査データを基に自治体（都道府県、特定市等）が障がいの状態を判断し等級を判定、手帳を発行します。手帳の等級とは別に公的機関の判定書における重度判定もありますが、上記円グラフは手帳の等級を基に割合を表したグラフとなっています。

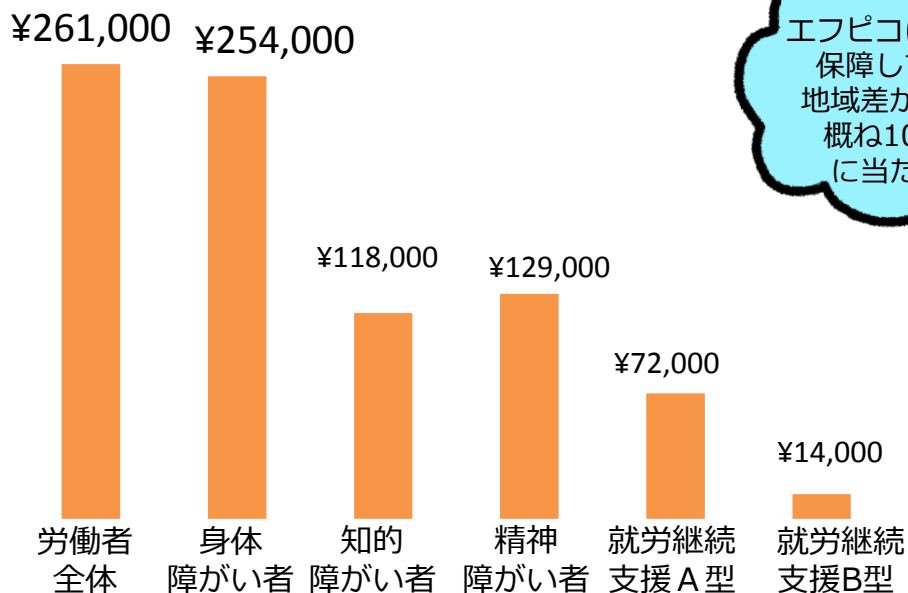
※ 精神障がい者のうち残り17.0%は特定疾患（そう鬱病や統合失調症）の方となります。

障がいのある人の就労状況②

賃金状況

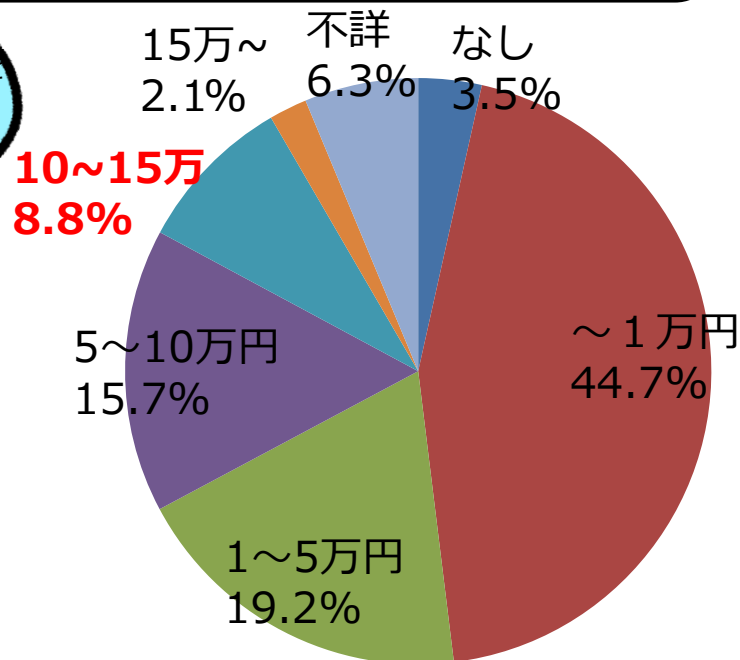
- 障がいの種類、また働く場所により、賃金の差が大きくなっています。
- 就労している知的障がい者は**約45%**が**月給1万円以下**の工賃（作業所等）月給10万以上は約1割のみです。

賃金比較（全体平均・月額）



エフピコは最低賃金を保障しています。地域差がありますが概ね10～15万円に当たります。

就労 知的障がい者の賃金（月額）



“改めて”エフピコの障がい者雇用 を知ろう！

1. エフピコにおける障がい者雇用の位置づけ
2. エフピコの障がい者雇用の歩み
3. エフピコの障がい者雇用の仕組み
4. 障がいのある従業員の状況
5. 障がいのある従業員が担当する業務
6. エフピコの業績
7. エフピコのインクルージョン
8. エフピコの実践に対する対外評価



エピコにおける障がい者雇用の位置づけ

エピコの障がい者雇用は、“基幹業務”での正社員雇用です。

エピコの核となる事業

簡易食品容器
製造・販売

物流
サービス

リサイクル

少量多品種
高付加価値製品
生産

食品トレーの製造



成形加工
組立加工
検品
包装

回収トレーの選別



発泡トレー
透明容器
PETボトル

リサイクルシステム
の心臓部

HOT
NEWS



エピコグループが、平成26年度ダイバーシティ経営企業100選に選ばれました！(H27/3/18)
 「ダイバーシティ経営企業100選」は経済産業省が主催し、ダイバーシティ人材を活かして、イノベーションの創出・生産性の向上等の成果を上げている企業を表彰する制度です。
 容器製造やリサイクルの現場において、障がいのある従業員が活躍し、それが企業全体の価値につながっている、ということが評価されました。

さらに
深掘!

エフピコの2つの障がい者雇用の仕組み

特例子会社

- 雇用した障がい者を親会社の雇用率に算定できる子会社のこと。

※“雇用率に算定できる”ということが特例のため“特例子会社”と言う。それ以外は普通の営利企業と同じ。

就労継続支援A型事業

- 一般企業等での雇用が困難な障がい者に、雇用契約に基づき就労の場を提供する“就労支援”事業。



- 障がいのある従業員ごとに、個別支援計画を作成。

⇒事業を通じて能力を高める。能力が高まったら、一般企業への就労を支援する。

就労継続支援A型事業 エフピコ愛パック

特例子会社
エフピコダックス

110人

240人

24人

その他
本社・グループ会社
・工場等

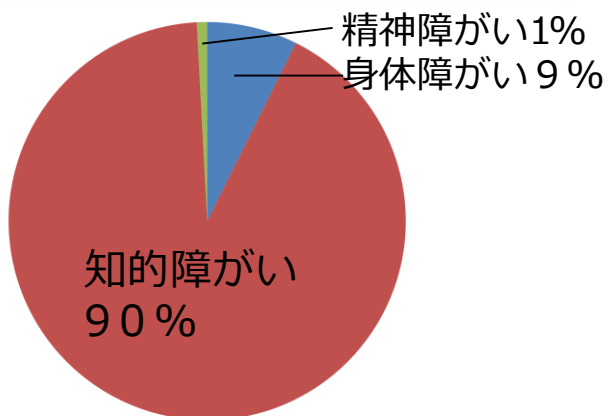
エフピコグループ障がい者従業員：374名

障がいのある従業員の状況

さらに
深掘!

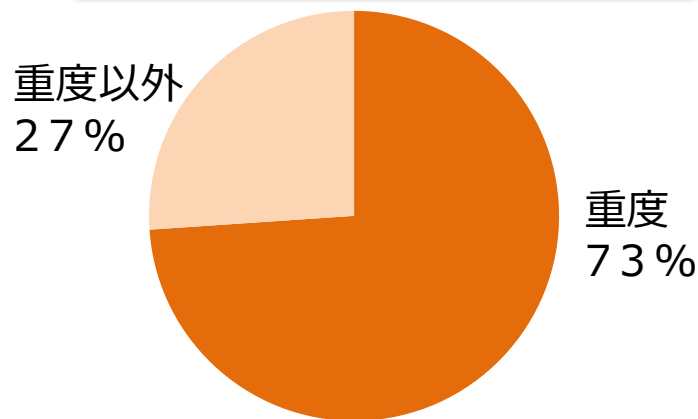
エフピコで働く障がいのある従業員は、
知的障がいの方が9割、重度障がいの方が7割強です。

障がいの種別



※H27年6月1日時点

障がいの程度



※H27年3月末時点

「重度」とは？

- ・身体障がい…「身体障害者手帳」で次のいずれかに該当する方
 - (1) 1～2級の方
 - (2) 3級の障害を複数有する方
- ・知的障がい…次のいずれかに該当する方
 - (1) 「療育手帳」で障害の程度が“重度”とされた方
 - (2) 障害者職業センターで“職業的重度”と判定された方

障がいのある従業員の力が発揮されて高品質の製品へ

簡易食品容器製造

発泡トレー製造



比較的小ロットの製品を効率的に製造しています

透明容器製造



折箱タイプ容器製造



付加価値の高い商品を盛り付けるのにふさわしい高品質の折箱タイプ容器を製造しています



発泡トレー選別

！エコトレーを製造するためには白色と色柄ものを選別する必要があります。



従来の機械選別に比べて精度、分別吐出量が格段に向上しました

エコトレー



製造工程を経て

ペレット



粉砕、洗浄などの工程を経て

透明容器選別

ハイテクが威力を発揮するためには、前段階での人の手選別が不可欠です

！エコトレーを製造するためには1枚ずつ近赤外線センサーで素材を識別する必要があります。



素材識別装置が正確に作動するように、入手により最終選別します。

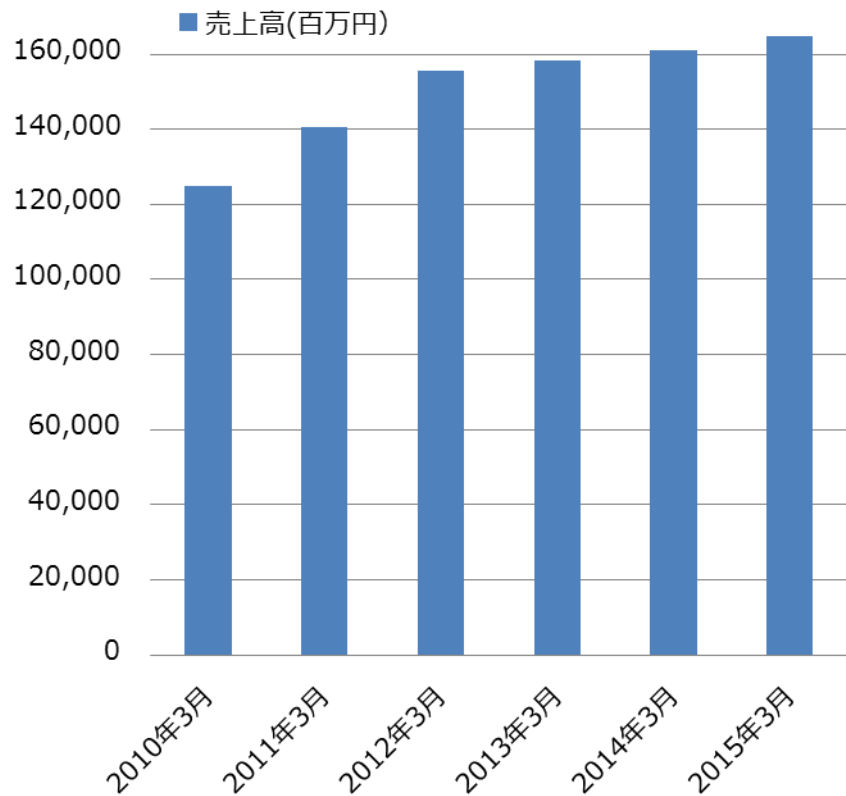


不適品を除きながら一列化

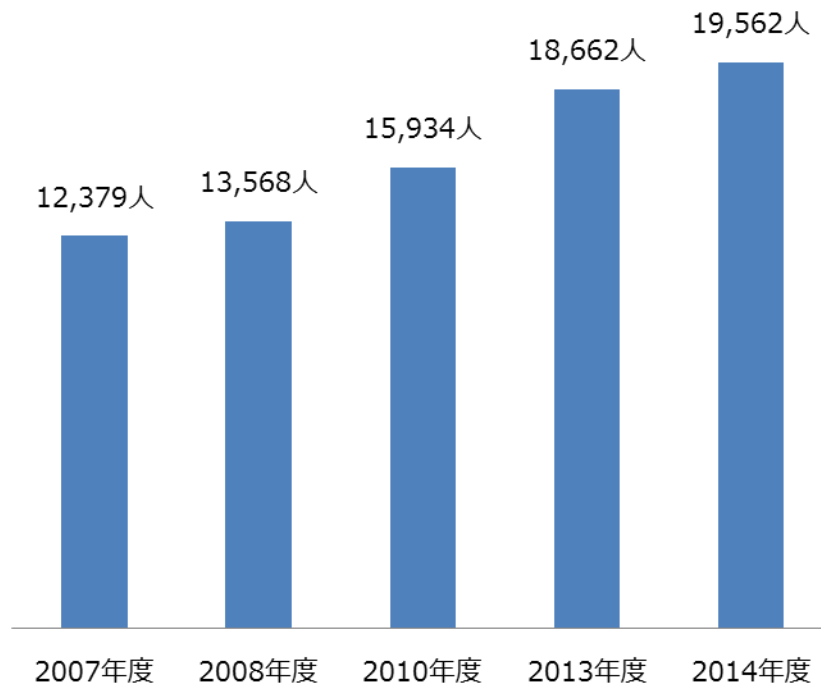
近赤外線で素材を識別

2015年3月期売上高1,649億円、うちエコトレー187億円
リサイクル工場・選別センター見学者は約2万人へ

エピコの売上推移 (連結)



工場見学者数の推移 (リサイクル工場・選別センターの年間合計人数)



障がい者雇用による
リサイクル・選別事業スタート

ダイバーシティ経営（多様な人材の能力の最大限の発揮により様々な成果につなげる）と共にある インクルージョン（誰もが対等な関係で関わり合い、社会や組織に参加する機会を提供）

* 「インクルージョン」の表現については、堀田恵美「ダイバーシティに代わる注目のキーワード「インクルージョン」 企業と人材（産労総合研究所）2008/6/5号を参考にした

ユニバーサルスポーツである
フロアホッケーでともに汗を流す

障がい者雇用をテーマとした
社内報で情報を共有する

エフピコとフロアホッケー

エフピコグループの社員が障がいの有無を超えて交流することを目的として2010年に始めました。現在では全国10か所、17チーム、約500名の社員が楽しんでいます。

フロアホッケーとは

スペシャルオリンピック[®]の冬季競技の一つ。

誰でもが楽しめるようルールや道具に配慮されています。

アイスホッケーを基にしたスポーツ。体育館で行います。

「補欠」はありません。全員参加のスポーツです。

※スペシャルオリンピック[®]…知的障がいのある人たちに様々なスポーツレコーディングとその成果の発表の場である競技会を年間を通じて提供している国際的なスポーツ組織。



エフピコの取組に対する対外評価（障がい者雇用、環境対策）



- ・2015年「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」受賞！
- ・経済産業省がダイバーシティ人材を活かして新しい価値を創出している企業を表彰する制度。
- ・容器製造やリサイクルの現場において、障がいのある従業員が活躍し、それが企業全体の価値につながっている、というところが評価されました。

障がい者雇用



- ・2011年「エコファースト」企業認定！
- ・環境の分野において「先進的、独自のでかつ業界をリードする事業活動」を行っている企業（業界における環境トップランナー企業）であることを、環境大臣が認定。企業が地球温暖化対策、廃棄物・リサイクル対策など、自らの環境保全に関する取組みを環境大臣に対し約束する制度。認定を受けているのはわずか40社です。（エフピコHPで約束した内容を公開しています）

環境対策



- ・2011年「第1回エコマークアワード」金賞（最高賞）受賞！
- ・（財）日本環境協会エコマーク事務局が、「消費者の環境を意識した商品選択、企業の環境改善努力による持続可能な社会の形成」に向けて積極的に活動している企業・団体などの特に優れた取り組みを表彰するもの。エフピコ方式による『トレー-toトレー(R)』のリサイクルの取組が選ばれました。

環境対策



- ・2006年 第1回「容器包装3R推進環境大臣賞」製品部門の最優秀賞！
- ・環境省が2006年に創設した表彰制度。
- ・エコトレー(R)の生産において消費者との連携を進めながら経済性とリサイクルを両立させたことが、評価されたものです。

環境対策