

社會企業／台灣僱用障礙者元年 向日本特例子公司取經

【2013/10/30 經濟日報／劉仁傑】

社會企業（social business）是指以解決社會問題為目的，採取企業經營模式的事業體。諾貝爾獎得主尤維斯在孟加拉設立的鄉村銀行、日本政府推動的特例子公司，被譽為是亞洲社會企業的代表，受到全球的關注。

鄉村銀行與日本特例子公司的實踐說明，成功的社會企業兼具社會使命、事業經營與創新，不僅迥異於追求獲利的一般企業，亦不同於 NPO（非營利組織）與 NGO（非政府組織），提供了擴大僱用的社會問題解決模式。

勞委會近年積極引進日本特例子公司制度，推動企業進用身心障礙者，今年國際研討會將在 11 月 12、13 日舉行。

助弱勢 擴大輔導就業

去年秋天勞委會首次舉辦「日本企業進用身心障礙者特例子公司模式研討會」，邀請日本產、官、學代表來台，分享在日本實踐身心障礙者僱用有成的特例子公司營運模式。

日本特例子公司是指由企業集團共同設立，以僱用身心障礙者為主要目的的子公司。

法定條件包括：母公司持股超過 50%、僱用障礙者超過 5 人（其中重度障礙者超過 30%）、無障礙設施完備、母公司透過經營者與職工派遣支援其事業經營等。

檢視其內涵，屬於一種「企業集團」外包工作與「特例子公司」提升集團身心障礙者僱用率的「相互扶持模式」。

應邀來台參加研討會、主管特例子公司的日本厚生勞動省主任田窪文明說，特例子公司提供充分考量障礙者特質的工作內容與職場環境，是讓身心障礙者能力充分發揮的關鍵。

他說，特例子公司制度雖然設立於 1976 年，初期遇到許多困難，到 2003 年只有 123 家。

特例子公司 管理趨勢

然而，經過長期摸索與經驗累積，2004 年以後卻快速成長，2012 年 10 月已經超過 340 家。

因此，特例子公司對身心障礙者的僱用也在 2004 年起急速增加，從 2003 年的 5,760 人增加到 2011 年的 1 萬 6,429 人，成長 2.9 倍；特別是智能障礙者的僱用，由 2003 年的 1,335 人增加到 2011 年的 7594 人，成長 5.7 倍。

研究發現，特例子公司幾乎已經擴及 Panasonic、Sharp、大金、本田、SONY、三菱電機、日本電裝、富士通、Omron、日本生命、住友集團等主要的日本知名企業。

日本學者甚至認為，這個趨勢已經成為高齡化、少子化風潮下的管理新潮流，為不景氣的日本社會打下安定的基礎。

今年 6 月卸任特例子公司社長的應武善郎，負責大金空調特例子公司的僱用與經營長達 15 年。

他說，1980、90 年代，日本特例子公司大都僱用肢障者與聽障者為主，2000 年以後全面擴及到智障者與精神障礙者。

2009 年的金融風暴期間，大金的特例子公司擴大了 30% 的僱用，111 位員工中有 100 位是身心障礙者，除金融風暴的 2009 年之外，1995 年創立迄今都維持獲利。

應武善郎在 NHK 的專訪中說：「我們不是支援障礙者，這些員工已經是我們不可或缺的戰力！」他進一步指出，與一般人力資源的募才與育才一樣，大金因應障礙者個人特徵，用心打造友善的軟硬體，並將之充分發揮。

我們在大金所屬子公司的製造現場，看到了一位多重障礙員工特殊件組裝效率，遠超過一般員工。就如同有些障礙者具有固執性，檢查比一般人正確；聽障者不怕噪音，特別適合某些職場。

日本能 台灣一定可以

依照身心障礙者保護法，民間企業應該僱用 1% 以上的身心障礙者。儘管這個法定數字遠低於日本的 2%，我國企業卻絕大多數未能符合規定。

立法委員陳節如實地參觀過日本特例子公司，認為是提升僱用率的關鍵。勞委會於 2011 年透過對身心障礙者保護法之增訂，引進類似日本特例子公司制度，並於 2012 年與經濟部共同發布實施。

因此，2013 年堪稱是臺灣特例子公司身心障礙者僱用元年，勞委會積極推動的台灣版特例子公司，截至目前為止已經設立了 5 家。

日本特例子公司的 36 年經驗，以及所帶動的社會企業使命與管理創新，非常值得台灣學習。日本企業的案例說明，障礙者僱用未必增加社會成本，甚至能夠帶動一般人的工作機會。

我們相信，政府照顧全民的堅持，以及台灣企業的理念與活力，一定能夠迎接普及臺灣特例子公司、擴大身心障礙者僱用的挑戰！

（作者是東海大學教授、大阪市立大學客座教授）