

前回（第7回）研究会における主な意見

<論点1：中小企業における理解促進について>

- 中小企業でも障害者が活躍している状況も現実にあるので、全ての零細の企業の方々にも理解していただけるような支援策を講じていただきたい。【小川委員】
- 中小企業での障害者雇用の実例を、障害者を雇用していない企業にも情報を提供することが必要だが、十分にはできていないという現状があるので、地域でそういうことができるように支援する制度があれば良いのではないか。【金子委員】
- 実態としては、中小企業は市区町村にあって、国が直接手を出せない部分もあると思うので、市区町村ができるような事業を検討していただくと、理解の促進を含めた中小企業での雇用促進を具体的に進められるのではないか。【堀江委員】
- 理解の促進には、雇用納付金制度を適用して、まず、中小企業にも関心を持ってもらわなければならない。そして、関心を持ってもらうだけでは解決しないので、トライアル雇用の制度をもっと広げて、助成金なしでもいいので、もっと自由に活用できる仕組みを作ってはどうか。【倉知委員】
- 理解しようと思っても、どう理解していいかわからないということがあがると思うので、相談窓口が必要である。しかし、急に相談窓口といっても難しいので、障害者雇用支援を専門に行う企業を育成するような仕組みが、国の仕組みとしてあれば、理解が進むのではないか。【倉知委員】
- 障害者を雇いたくないということは、障害者との接触がないということが多いので、トライアル的に受け入れてみるという経験があると違って来るのではないか。【金子委員】
- 中小企業における理解の促進に関して、中小企業の団体、協同組合や業種別の業界といった団体をターゲットにして普及していくということは、効果的な方法としては考えられる。さらに、その中小企業団体等と地域あるいは障害者の団体あるいはハローワークとの接点をつくるということも非常に重要ではないか。【原川委員】
- 経営トップの理解を進めるには、行政から経営トップにどうやって理解をしてもらうのかということ、企業同士で情報交換をどういうふうにするのかということ、支援機関でどうやってアプローチをするのかということを考える必要がある。そのためには、トライアル雇用のような、企業が判断するためのツールを用意するというのが効果的ではないか。【輪島委員】

<論点2：マッチングについて>

- 障害者版の職務経歴書のように、求職者である障害者に関する情報を企業が知ることができる仕組みがあればいいのではないか。【原川委員】
- 中小企業に適した職務というものを作り出す、あるいは、障害者に適した職務を集約する際に、ノウハウの提供や、助成金の支給など、中小企業に対して具体的な支援を行政に行っていただきたい。【原川委員】

- 企業側が求める人材と、求職者である障害者とのギャップが非常に大きいので、まずは、このギャップをどうやって埋めていくかを考えなくてはならない。いくら情報を出したとしても、いろいろなツールや仕組みをつくったとしても、障害者の現状と企業が求めている人材像のギャップを埋めていかないと、実際的にはマッチングは進んでいかないのではないか。【堀江委員】
- 障害者と企業にギャップが存在するのは、障害者側、企業側双方に原因があり、それを解決するには、その中間で障害者のプロフィールを聞き取る人と、企業のプロフィールとかニーズを聞き取る人が必要であるが、実際にはそれがいない。その点は、ハローワークの雇用指導官等がノウハウを蓄積して、調整をしていけばうまくいくのではないかと。【堀江委員】
- 障害者が自己をプロフィールする仕組みについて、障害者本人がプロフィールを作ると、あまり世間のことを知らないこともあって、現実認識とのギャップが存在する場合もある。それでは企業は困るので、トライアル的な現実の場に即して、自分で現実見当ができるようにならないといけない。【金子委員】
- 雇われる方も、雇う方も、具体的なスキルは何が必要かということをお互いに情報交換してマッチングするという仕組みは、日本は全体的にないので、この点は、障害者だけの問題ではないのではないかと。【今野座長】
- 企業側がマッチングのために求人を出しても、求職者に合わせて、もっと具体的な求人条件を提示するという翻訳の作業がないと、マッチング機能は高まらないだろう。企業と求職者である障害者との間にあるギャップ、すなわち企業側のハードルの高い求人ニーズを落としてこないと、マッチングにつながらない。【輪島委員】
- ハローワークからのマッチングにおいて、十分な情報が企業側に提供されないということも実際にはあるので、そもそものところで、マッチングをするための疎外要因があるのではないかと。【輪島委員】
- マッチングに際して、企業と求職者である障害者との間にあるギャップを埋めるには、そのための人材が必要であるが、就労移行支援事業者や就業・生活支援センターではそういう人材が確保できるような財政状況でないような気がする。それを考えると、地域障害者職業センターで確保するか、企業支援を専門的に行う企業を育成していくかしか無いのではないかと。【倉知委員】

<論点3：障害者の職場定着について>

- 中小企業における障害者の職場定着を考える上で、中小企業には、障害者雇用そのものの情報のみならず、障害者の雇用管理に関する情報というのも少ないということがあるので、いわゆる障害者雇用の好事例ということにとらわれず、一般的な事例の情報提供が必要である。【原川委員】
- 職場定着に関しては、事前に雇用サポートをする段階の設計がきちんとできていないと、うまくいかない。つまり、事前にきちんと企業と利用者（障害者）とのアセスメントのすり合わせをすることが必要である。【堀江委員】

- 職場不適應の問題というのは、小さなことの積み重ねということが非常に多いので、日常的な支援が重要である。特に中小企業では、企業側をどう精神的にサポートしていくのかということが、重要である。そのためには、企業の定着支援を専門で行う部門が必要ではないか。【倉知委員】
- 職場定着支援については、ジョブコーチがみるしかないが、現在は支援期間が限られている。しかし、支援機関が終了しても支援が不要になると言うことではないにも関わらず、そのところをみる仕組みがないということが問題ではないか。【輪島委員】
- 商工会議所では、中小企業に対して、ボランティアベースではあるが、大企業のOBや、研究機関にいた方が、企業に出向いたり、技能や経営のノウハウを伝授していただいたりという仕組みを始めている。このような仕組みを用いて、職場定着を含めた障害者雇用を促進することもできるのではないか。【佐藤委員】
- 精神障害のある方の職場定着を考えると、一緒にいるだけで安心できるというような形のサポートが必要ということもある。その点では、障害者雇用の専門家ではないボランティア等も活用できるのではないか。【金子委員】

<論点4：複数企業が協働して障害者雇用の場を創造することについて>

- 複数の企業が協働で障害者雇用の場を作ることだが、実態としては困難な点がおおいので、まずはモデルケースを作って進めていくべきではないか。【小林委員、輪島委員】
- 事業協同組合は、事業者が複数集まらなければできないが、企業組合は、事業者でなくても、個人が集まればできる。要するに、企業組合は経営と労働が一致した組織であるという点で柔軟な対応ができるので、企業組合の活用が効果的ではないか。【原川委員】
- 事業協同組合を活用する方法だと、事業協同組合から外れた会社は入れにくい、あるいは、意思決定が多分非常に遅くなってしまおう等の問題点がある。それであれば、1社だけで責任をとるということにして、その代わり他の企業とは会員契約を結ぶというような会員制の方が非常に柔軟な仕組みではないか。【今野座長】