

- ① 障害者の紹介予定派遣の場合、派遣先での円滑な雇用への移行及び雇用後の定着のために、派遣元事業主において積極的な支援が必要ではないか。また、支援についてはどのようなものが必要か。
- ② 紹介予定派遣の前後の段階も含め、必要な支援が継続的に行われるためには、派遣元事業主と就労支援機関等との連携も必要と考えるがどうか。
- ③ 障害者の紹介予定派遣に関して、派遣元事業主に対して、どのような支援策が考えられるか。

(論点3)

紹介予定派遣を活用した障害者雇用を促進する観点から、派遣先における受け入れを進めるために派遣先にメリットをつけることについて、どのように考えるか。

5 その他

○ 週 20 時間未満の短時間労働やグループ就労について、障害者の雇用促進の観点からどのように評価すべきか。

- ① 障害者にとって、このような働き方が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な働き方として有効と考えるか。
- ② 障害者の職業的自立の観点から、このような働き方について、障害者雇用率制度において評価することについてどのように考えるか。

○ 特例子会社で雇用されている障害者について、親会社で働くことを通じてスキルアップを図るなど、働く場の拡大につながるような支援を考えてはどうか。

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会論点整理

(平成19年2月20日提出資料より)

1 総論

最近の中小企業における障害者の雇用状況をどのように考え、それを踏まえ、中小企業における障害者雇用を促進するための施策の在り方をどのように考えるか。

- ① 大企業に比べて中小企業における実雇用率が低く、低下傾向にあることについて、中小企業を取り巻く状況を含め、その要因について、どのように考えるか。
- ② 中小企業の中でも、比較的規模の大きな企業と小さな企業との間で障害者の雇用状況が異なることについて、どのように考えるか。
- ③ 上記①及び②を踏まえ、どのような基本的な考え方の下、中小企業における障害者雇用を促進するための施策を講じていくべきか。

2 中小企業に対する雇用支援策の強化について

(論点1)

中小企業における障害者雇用についての理解の現状について、どのように考えるか。また、それを踏まえ、理解の促進を図るために、どのような対策を講ずるべきか。

- ① 障害者雇用について、特に中小企業では、経営トップの理解がないと進まないと考えられるが、経営トップの理解を促すためには、どのような方策が効果的と考えるか。
- ② 障害者を1人も雇用していない企業において、障害者雇用についての理解を進めていくためには、どのような方策が効果的と考えるか。
- ③ 中小企業における理解の促進のためには、行政や関係機関からの働きかけだけではなく、中小企業団体や中小企業同士の連携を活用し、自主的な取組を促進することも、効果的なのではないか。また、具体的にどのようにして自主的な取組を促進すべきか。
- ④ 障害者への理解を深め、障害者雇用を進めていくためには、中小企業と福祉施設

や特別支援学校との交流や連携を地域レベルで進めることも、効果的ではないか。

(論点2)

中小企業において障害者を雇用する際に、マッチングの面でどのような課題があると考えられるか。また、それを踏まえ、中小企業においてどのように取り組み、さらに、それに対しどのような支援を行うことが考えられるか。

- ① 中小企業においては、障害者雇用の経験が少ない企業も多く、具体的な雇用に結びつけるためには、トライアル雇用の活用や職場実習の積極的な受入を進め、その経験を雇用につないでいくことが効果的と考えられるが、どうか。あわせて、ハローワークにおいて、同行紹介や管理選考等、関係機関とも連携したきめ細かな職業紹介を行う必要があると考えるが、どうか。
- ② 中小企業においては、大企業に比べて、職務ごとの業務量に限りがあると考えられること等から、障害者の雇用機会をさらに拡大するためには、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す(生み出す)ことが重要であると考えられるが、どうか。また、このような取組を中小企業に促すためには、どのような支援が考えられるか。
- ③ 中小企業における障害者雇用を促進するためには、雇用管理等について改善を図ることも、重要ではないか。また、その場合、どのような支援が考えられるか。

(論点3)

障害者の中小企業における職場定着に関し、どのような課題があると考えられるか。また、それを踏まえ、中小企業においてどのように取り組み、さらに、それに対しどのような支援を行うことが考えられるか。

- ① 中小企業自らの取組に対して、どのような支援が考えられるか。
- ② 中小企業においては、障害者の雇用管理に関するノウハウが不足していたり、企業内で職場定着の推進体制を独自で十分に確保することが困難である場合もあると考えるが、どうか。
- ③ 上記②のような場合において、障害者の雇用管理に関するノウハウの提供、職場定着の推進体制の在り方等について、どのような支援が考えられるか。
- ④ 障害者の職場定着のためには、生活面に関する支援も重要であると考えられるが、どうか。また、その場合、どのような主体がその支援を担うことが適当と考えるか。

(論点4)

中小企業において障害者の雇用機会を拡大していくためには、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す(生み出す)ことが重要であると考えられるが(論点2②参照)、中小企業においては、個々の企業では障害者雇用を進めるに十分な仕事量を確保することが困難な場合もあるのではないかと。その場合、複数の中小企業が協働して障害者の雇用機会を確保する仕組みについて、どのように考えるか。

3 中小企業における経済的負担の調整の実施について

障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う経済的な負担の調整を目的とするものであり、すべての事業主がその雇用する労働者の数に応じて平等に負担するのが原則であるが、現行制度においては、当分の間の暫定措置として、常用労働者301人以上の規模の企業のみから納付金を徴収している(注)。このような暫定措置について、どのように考えるか。

- ① 最近の中小企業における障害者雇用状況の変化を踏まえ、どのように考えるか。
- ② 現在、納付金の徴収対象となっていない常用労働者300人以下規模企業においても、障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業があり、経済的負担の調整の面で不公平が生じていることについて、どのように考えるか。

(注) 障害者雇用納付金制度の創設当時において、中小企業における経済的な負担能力と、中小企業においては全体として雇用率が達成されているのに対し大企業では障害者の雇用率が低いという事情とを勘案し、当分の間の暫定措置として、納付金の徴収は、常用労働者300人以下規模企業からは行わないこととしたもの。

福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進 に関する研究会で出された主な意見

(平成19年2月13日提出資料より)

1 福祉、教育等との連携による就労支援の効果的な実施

- **関係機関の役割の明確化とネットワークの構築**
 - ① 地域の社会資源の整備
 - ② ネットワークの構築
 - ③ ネットワークを効果的に機能させるために
 - ④ 地方自治体における障害者雇用施策の取組の促進

- **就労支援の共通基盤の整備**
 - ① 地域の社会資源情報
 - ② 障害者支援情報の共有化
 - ③ 就労移行支援のためのチェックリスト
 - ④ 職場実習等企業現場に近い支援

2 就労支援機関の今後の在り方

- **ハローワーク**
 - ① ハローワークの支援内容
 - ② ハローワークの専門性

- **障害者職業センター**
 - ① 地域障害者職業センターへのニーズ
 - ② 就労支援機関との役割分担と業務の重点化
 - ③ 地域の就労支援機関に対する支援
 - ④ 障害者職業カウンセラー等地域センターの体制

- **障害者就業・生活支援センター**
 - ① 役割・位置づけ
 - ② 支援体制の充実

- ③ 専門性の向上
- **障害者雇用支援センター**

- **就労移行支援事業者等**
 - ① 役割
 - ② 支援の質を確保するための方策

- **特別支援学校**
 - ① 関係機関との連携体制
 - ② 就労に対する意識
 - ③ 進路担当者等の専門性の向上

3 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保

- **各分野における人材の育成・確保**
 - ① 各分野に共通する人材育成に関するニーズ
 - ② 人材の育成・確保の方策
 - ③ 福祉分野の人材育成
 - ④ 教育分野の人材育成
 - ⑤ 発達障害者の就労支援を担う人材の育成
 - ⑥ 大学における教育
 - ⑦ 社会福祉士等の養成

- **ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保**
 - ① 育成に対するニーズ
 - ② 育成、専門性の向上の方策
 - ③ 職場適応援助者助成金制度の課題・方向性
 - ④ 効果的な配置・活用（機能分化）
 - ⑤ 効果の検証