

前回（第6回）研究会における主な意見

<総論>

- 論点整理のところ、意見としてはいい意見がたくさん出てきているが、具体的に現場で起きていること、早急に解決しなければいけないことというように、優先順位を決めて再整理をしていく必要があるのではないか。【堀江委員】
- 中小企業における障害者雇用の促進を考える上で、達成指導強化や、納付金を支払う企業規模を引き下げるといった策もあるが、それと同時に、中小企業に対する技術的な支援もセットにして考えていかなければならない。【倉知委員、秋葉代理】
- 中小企業における障害者の雇用対策を進める上で、企業の経済性を考えると、100人以下といった小規模の企業ではなく、比較的その中でも規模の大きい企業から手がけることは考えられないか。【金子委員】
- 実質的には雇用義務のない55人以下規模企業について、この研究会で議論するのかどうかということを決めていただきたい。【輪島委員】
- 政策の優先順位や対象企業の優先順位については、これからの議論だが、考えなければいけないポイントとしてはあるので、記録で整理して残しておいていただきたい。【今野座長】

<トップの理解・職務の切り出しについて>

- 障害者（特に知的、精神）が中小企業において、どうしたら雇用され、定着するかを考えると、まず、中小企業の経営者の意識、理解を高める方策を考える必要がある。そして、次に考えることは仕事の明確化である。障害者が中小企業で働く場合に、どのような仕事をするか明確になっていけば安心感を持てるので、障害者の不安感を無くすための方策を、論点の中で具体的に出していただきたい。【藤原委員】
- 法定雇用障害者数について、同不足数の企業であっても、企業規模の違い等でそれぞれ重みが違うので、ある程度の基準みたいなものを設けた上で、雇用率を評価することはできないか。数だけでなく、内容も評価する仕組みが一方にないと、なかなかうまくいかない。【堀江委員】
- 経営者の理解の促進について、他人事を自分事にするという大きなやり方が一番大事。国民意識を変えることが一番のベースになるのではないか。【藤原委員】
- 中小企業における障害者の雇用について、一義的にはもちろんトップの理解というのは重要だと思うが、トップの理解がないから進んでいないのかどうかは明確でない。障害があろうとなかろうと、労働力として、ある程度見極めができるということであれば、いい人であれば雇いたいということが前提にはあるのではないか。それよりもむしろ、良い人材が提供できているかどうかの方が重要で、その点の環境整備というのが重要なのではないか【輪島委員】
- 仕事の切り出しという話は、言い換えると、仕事の再設計ということで、障害者の場合に限らず、高齢者、短時間就労者、女性等の場合とほぼ同じなのではないか。もし、ほぼ同じであれば、それに関しては、ほとんど同じ人が対応できるのではないか。【今野座長】

- 職務分析の再設計について、高齢者と障害者は基本的には同じだと思うが、障害者に関して、企業は今までアウトソーシングしていた業務を、もう 1 回自社に取り込んで、簡易な仕事にいくつか切り分けて用意する方法と、障害者本人の適性を判断して仕事を用意する方法の 2 つの方法で職場を再設計して、雇用の場を提供している。【輪島委員】

<マッチングについて>

- 企業では雇用率を達成していきたいが、現場としては良い人材を紹介ができないというミスマッチが生じているところがあるので、その辺りをまず整理した上で、何から手をつけていくかを再整理していただきたい。【堀江委員】
- 私どもが行っている企業のアセスメントは、そのまま企業の評価ということでは使っていないで、あくまでの企業のニーズをキャッチして、それに対してどのようなサポートができるかという手ごかりにしているが、それは評価にも繋がるのではないか。【堀江委員】
- 企業が障害者を雇用しようとする際に、自社の状況、つまり、障害者雇用能力自己評価のできるチェックリストみたいなものがあれば良い。【今野座長】
- 就労支援機関では、支援している障害者のスキルについて、大まかな評価はできていると思うが、それが即、雇用にはつながらない。それは、企業と支援者の間にギャップがあり、企業では簡単に障害者の個々のスキルにあった職場環境は作れないというような問題があるからだと思う。その辺りをどうするかということが課題としては大きいのではないか。【倉知委員】
- 支援者側からすれば、支援している障害者は働けるかどうかの判断は割と容易にできる。しかし、働ける素質があっても、企業側の具体的な職場で適応できるかどうかというのは、支援者側にとっては分からないことが多い。【輪島委員】
- 企業側、つまり障害者雇用の雇用管理のノウハウを知っている人がいると、仕事の切り出しがしやすい。ただ、実際には、マンパワーが非常に少ないため、なかなか難しい。【輪島委員】
- 障害者の雇用管理のノウハウをもっている方々が企業の中にも関わらず、それを仕事として企業を支援していくという仕組みがない。【倉知委員】
- 企業の中で雇ってきた企業人の OB に福祉の知識を持たせることによって、活用をしてはどうか。【金子委員】
- 障害の特性をよくわかっている福祉の専門家と、現場の指導をする企業とでチームを組んで、障害者雇用を進めていかなければならない。また、中小企業のように企業内では人材が用意できない場合は、チーム派遣をするというか、あるいは、そこで働く人たちをパッケージで行って、(定着支援は継続的に行うが) 一定程度その企業で支援を行って引き上げてくるという方法もあるのではないか。【堀江委員】

<複数が共同で障害者雇用の場を創造することについて>

- 特例子会社を持たなくても、複数の会社で障害者雇用率制度をグループ適用するという考え方について、本研究会の趣旨に合うならば、論点の 1 つとしていただきたい。【輪島委員】

- 中小企業においては、財政的な基盤が脆弱である等の力量面を考えると、1社ではなかなか雇用仕切れない。そうした場合に、共同で障害者を雇用することも考えられる。【小林委員】
- 1つの企業で1人の障害者を雇用させると、かなり障害者の方も不安が多く、定着しにくいことが多いので、グループで障害者雇用を行うということも考えられる。【金子委員】
- 1人だけで就労している場合は、定着率が悪いという話があるが、特例子会社制度ができる前でも、知り合いの経営者へお願いして知的障害者の雇用をしていた。大企業に1人だけ雇用されるというのは確かに厳しいかと思うが、社長の考え方が全社員に浸透しているような零細企業においては、1人だけでも案外定着している。【藤原委員】
- 障害者が職場に定着しない原因は「孤独」である。それを解決する方法があれば、継続就労は可能ではないかと思うので、その辺りの仕組みも検討していただきたい。【藤原委員】

<労働力としての障害者の評価について>

- 労働力としてペイできる障害者はそんなに多くない。そういう方はもう当然就職されている。しかし、法定雇用率の水準まで障害者雇用を進めていこうとしたら、ペイできない障害者も企業の中に入っていかなければならない。【倉知委員】
- 支援者が、障害者のスキルを見極めていても、本当にこれでペイする労働力なのかということ企業に対してちゃんと説得できていないのではないか。そう考えると、現場を知っている人と支援者をセットで支援することが必要ではないか。【今野座長】
- 障害者が労働者としてペイできるかどうかを論点にすると、本研究会を開催していること自体ナンセンスになってしまう。最低賃金額に値する労働力を提供できない障害者については、能力と最賃までの金額の差を公的な補助で補うことは考えられないか。【藤原委員】
- 障害者の労働力としてペイするかについて、企業の現場でいうと、例えば10万円の価値がある人でも5万円の価値がある人でも、企業に対する貢献がそれだけでいいのではないため、OJTや教育訓練を行っている。7万、10万、15万、と企業に対する貢献が上がっていくようにしていくのが、企業の知恵と工夫ではないか。【輪島委員】