

「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」報告書骨子(案)

I はじめに

II 中小企業における障害者雇用の状況

- 1 実雇用率の状況
- 2 障害者雇用に関する考え方

III 関係者からのヒアリング

- 1 障害者雇用に積極的な中小企業事業主の立場から
- 2 就労支援機関の立場から
 - (1) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(地域障害者職業センター)
 - (2) ハローワーク
- 3 中小企業で働く障害者本人の立場から

IV 中小企業に対する雇用支援策の強化について

- 1 中小企業に対する雇用支援策の現状と課題
- 2 今後の中小企業に対する雇用支援策等の在り方
 - (1) 障害者雇用についての理解の促進
 - (2) マッチングに関する支援
 - (3) 職場定着に関する支援
 - (4) 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み

V 中小企業における経済的負担の調整の実施について 【調整中】

- 1 現行の障害者雇用納付金制度について
- 2 中小企業における経済的負担の調整の実施について

VI おわりに

「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」報告書骨子(案)

I はじめに

II 中小企業における障害者雇用の状況

1 実雇用率の状況

- 障害者の雇用状況は、障害者雇用率制度の創設時と比較すると、大企業(300人以上規模)を中心に徐々に改善が進んできたこと等により、全体としては、実雇用率が1.09%(昭和52年)から1.52%(平成18年)となる等、着実に進展している状況にある。
- 中小企業(299人以下規模)における障害者の雇用状況は、制度創設時(昭和52年)においては、99人以下規模の企業で1.71%、100~299人規模の企業で1.48%と、企業全体の平均の実雇用率(1.09%)を大きく上回り、また、大企業を大きく上回る高い水準となっていた(300~499人規模の企業では1.21%、500~999人規模の企業は1.04%、1,000人以上規模の企業は0.80%)。
- しかし、その後、大企業においては一貫して改善が進んだ一方で、中小企業においては、平成5年以降実雇用率が悪化し、現在も低い水準にとどまっている。
- 平成18年6月1日現在では、56~99人規模の企業では1.46%、100~299人規模の企業では1.27%と、企業全体の平均の実雇用率(1.52%)を下回り、制度創設時とは逆転して大企業より低い水準となっているとともに(300~499人規模の企業で1.48%、500~999人規模の企業で1.53%、1,000人以上規模の企業で1.69%)、制度創設時の中小企業の状況と比較しても、0.2%以上下回る水準となっている(99人以下規模の企業で△0.25%、100~299人規模の企業で△0.21%)。
特に、中小企業の中でも、比較的規模の大きな企業(100~299人規模)において水準が低くなっており、現在では、すべての企業規模の中で最も低い水準(1.27%)となっている。

2 障害者雇用に関する考え方

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の調査(平成17年)によれば、障害者雇用に関する企業の考え方として、「法定雇用率以上をめざす、ないし維持する」及び「法定雇用率をめざす、ないし維持する」とする企業の割合が、大企業では、1000人以上規模の企業においては90%、301~999人規模の企業において78%であるのに対し、中小企業(56人~300人規模)においては43%に過ぎず、また、「特に目標を決めていない」とする企業が41%、「障害者は雇用しない」とする企業が13%となっており、中小企業において、障害者雇用に関する理解が不足している企業が相当高い割合となっている。

III 関係者からのヒアリング

1 障害者雇用に積極的な中小企業事業主の立場から

2 就労支援機関の立場から

- (1) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(地域障害者職業センター)
- (2) ハローワーク

3 中小企業で働く障害者本人の立場から

IV 中小企業に対する雇用支援策の強化について

1 中小企業に対する雇用支援策の現状と課題

- 中小企業に対しては、これまでも、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等、企業規模に関わらず講じられる一般的な雇用支援策のほか、障害者雇用納付金制度において、法定雇用率を超えて一定水準以上の障害者を雇用している場合に報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給している。

しかしながら、中小企業における障害者雇用の状況が低い水準にとどまっていることにかんがみれば、これらの施策を引き続き進めるだけではなく、新たな取組を検討すべき状況にある。

2 今後の中小企業に対する雇用支援策等の在り方

(1) 障害者雇用についての理解の促進

- 企業において障害者雇用を具体的に進めるには、障害者雇用に関する企業経営者の理解が不可欠であり、中小企業においても、まず、経営トップの意識・理解を高めることが重要である。

中小企業経営者の理解を進めるためには、雇用率達成指導において、ハローワーク幹部から経営トップに対して直接の働きかけを行うことも重要であるが、あわせて、中小企業の経営トップが集まる会合等の場を活用して啓発を行うことも、有効であると考えられる。

- 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、中小企業団体や業種別団体を活用し、企業同士の情報交換等を含めた自主的な取組を進めていくことも、効果的である。

例えば、平成19年度から、中小企業団体を活用し、その自主的な取組により障害者雇用の促進を図るため、障害者雇用に関する啓発セミナー、雇用管理改善等のためのワークショップの開催、雇用好事例集の作成、相談窓口の設置等を内容とするモデル事業を実施しているが、今後速やかに中小企業における障害者雇用の状況を改善していくためには、一定期間、集中的に、このような取組を全国的に実施し、中小企業における障害者雇用の取組に弾みをつけることも重要である。

- 障害者を雇用した経験のない中小企業等では、これまで障害者との接点がなく、障害そのものや障害者が働くことについての具体的なイメージがないまま、障害者雇用について消極的・否定的な考えにとどまっている場合が多いのではないかと考えられる。

このような課題に対応するためには、地域において中小企業と障害者団体、福祉施設、特別支援学校等との交流の場を設け、このような交流の中から、障害に関する理解を深めたり、企業と施設・学校の相互の理解や連携を深めたりしていくことも、一つの方策であると考えられる。

また、他の中小企業における障害者雇用の事例を提供することなどにより、障害者の就労に関する能力・適性、職場環境の整備、企業内外の相談支援体制の構築・活用等について具体的な理解を進め、実際の雇用に結びつけていくことが重要であり、都道府県障害者雇用支援協会等が行っている情報提供、相談支援等について、一層積極的かつ効果的な取組が必要である。

さらに、実際に雇用を進める中で事業主の理解の促進や不安感の解消を図るという面から、トライアル雇用の活用も有効である。

- 中小企業全体の気運を醸成していくためには、積極的に障害者雇用に取り組んでいる、又は今後計画的に取り組むこととしている企業が、社会に広く認知される仕組みをつくることも、一つの方策である。

(2) マッチングに関する支援

- 中小企業においては、障害者を雇用した経験が少なく、障害者雇用のノウハウが乏しい企業も多く、また、障害者本人も就労経験が乏しい場合が多いことから、具体的な雇用に結びつけていくためには、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。

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。

- 中小企業側と障害者側(又は障害者の就労支援を担う側)の間においては、企業において障害者を活用しようとする場合の職種等のイメージと、障害者が発揮する適性や能力との間に、開きがある等、マッチングの大きな制約となるギャップが存在することから、これを少しでも埋めて、両者を近づけていく工夫・ツールが不可欠である。

例えば、中小企業向けには、障害者雇用に関して自社の状況・可能性を自己評価できるチェックリストのようなツールがあると、障害者の適性・能力も踏まえた客観的な判断ができるようになり、具体的な求人条件の検討にも効果があるのではないかと考えられる。

また、求職障害者向けには、障害者が自らの適性や能力、アピールポイント等を分かりやすくまとめることができるシートのようなツールがあると、障害者自身が自己評価をするためにも、また、中小企業が求職者の情報を具体的に知るためにも、有効ではないかと考えられる。

- 中小企業側と障害者側のギャップを埋めていくためには、両者の間に立つ就労支援機関の役割がきわめて重要であるが、現状では、企業ニーズの的確な把握の上に立った支援が十分にできていない等、企業と就労支援機関の間にも大きなギャップがあり、その解消に向けた取組も必要である。
- 中小企業において障害者の雇用機会をさらに拡大するためには、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、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。

このような仕事の切り出しについては、特に、中小企業では工夫が必要であると考えられることから、障害者に適した職務の集約等に関して、好事例やノウハウの提供を行うとともに、職務分析等に関してノウハウを蓄積している地域障害者職業センター等の外部機関による相談・支援体制を強化する必要がある。

その際には、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチ(職場適応援助者)は、職務分析に関する専門的な人材として、一層積極的な役割を担う必要がある。

(3) 職場定着に関する支援

- 障害者の職場定着に関して、不適応が発生するケースをみると、小さなことの積み重ねが原因となることが多いことから、日常的な支援が重要であると考えられる。特に中小企業

に関しては、企業側をどのようにサポートしていくかが重要である。

- 中小企業においては、障害者雇用そのもののみならず、障害者の雇用管理に関する情報も少ないことから、中小企業における障害者の職場定着を円滑に進めていくためには、好事例ということにとらわれず、一般的な雇用事例についても広く情報を提供したり、地域における行政・企業のネットワークの中で情報交換や相談ができるようにしたりすることが、必要である。
- 中小企業では、障害者の職場定着のための支援体制の確保が企業内では困難である場合も多いと考えられることから、ジョブコーチ等を活用することが重要であると考えられる。
このため、ジョブコーチの着実な育成を図るとともに、企業において一層活用しやすくなるよう、ジョブコーチ支援制度について見直しを行っていく必要がある。
また、企業OB、特に団塊の世代を活用し、そのノウハウが中小企業における障害者雇用に対する支援として活かされるようにしていくことも、重要である。
さらに、精神障害者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場合もあり、専門家ではないボランティアの活用も考えられる。
- 障害者の職場定着のためには、仕事の面に併せて生活面の支援も重要であるが、このような支援は、企業のみで対応できるものではないことから、身近な地域の中で、就業面及び生活面について一体的に支援を受けることができるよう、障害者就業・生活支援センターの全国展開を早期に図ることが必要である。

(4) 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み

- 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、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のに十分な仕事量を確保することが困難な場合もあると考えられる。
このような場合、事業協同組合等を活用して、複数の中小企業が共同して障害者の雇用機会を確保することが有効ではないかと考えられることから、このような仕組みについて、今後検討を進めていく必要がある。
- また、上記のような仕組みについては、実態上生じうる課題を把握・整理し、それに対する対応を検討していくために、まず、モデル的な取組を行っていくことも必要である。

V 中小企業における経済的負担の調整の実施について 【調整中】

- 1 現行の障害者雇用納付金制度について
- 2 中小企業における経済的負担の調整の実施について

VI おわりに