

(別添1) 障害者の短時間労働に関する関係者からのヒアリングの概要

(1) 企業(短時間労働者の割合が高い企業)

- 障害者のニーズを考えると、障害の特性や程度によって、フルタイム労働は非常に困難である場合が想定されるが、短時間労働であれば、就労のチャンスが増えると考えられる。
- 一方、短時間労働になじみが薄い業界もあるので、企業によっては仕事のスタイルを変えるなどの努力も必要であるが、国が具体的な取組方法を提言することも必要があるのではないかと。
- また、障害者が健常者と同じ時間で同質の仕事を行うことを理念とするならば、短時間の仕事を障害者の労働者に提供することがかえって障害者を「障害者向けの仕事」に向けさせ、過度に一般的な職場から切り離すことにつながらないか留意する必要がある。
- 短時間労働者を雇用義務の対象とすることとした場合、短時間労働者が多い法定雇用率達成企業では、実雇用率が大幅に低下し、法定雇用率を下回る場合もある。見直しは実態を把握した上で対応していただきたい。
- 障害者を雇用義務の対象とすることとした場合の激変緩和を図るために、また、短時間の障害者の雇用に勢いをつけていくためには、一定期間の経過措置を設け、その期間に雇用障害者数のみを算定する方式もあり得るのではないかと。また、経過措置期間の終了時における達成に向けて、経過措置期間中の達成度合いのガイドとなるような指標を示すことも有益ではないかと。

(2) 就労支援機関(障害者就業・生活支援センター)

- 障害の特性・程度によっては、「疲れすぎない程度」の就労時間を確保できること、対人関係が苦手な障害者であっても、同僚と接する時間が短いことから、社内の対人関係トラブルが起きにくいこと、当事者の生活スタイルが別の形でできあがっている場合でも、その中に就労時間を組み込みやすいことなどの点において、短時間労働は有効ではないかと。
- 短時間雇用の精神障害者をフルタイムの雇用に移行させようとしたが、失敗してしまったことがある。短時間雇用でできることを生かして、フルタイムの雇用にどのように結びつけていくのかについては課題が残っている。
- 地域では、300人を超える企業数が少なく、納付金制度の対象とならない会社がほとんどである。逆に障害者を雇用して、仮に退職してしまうと企業イメージが下がるなどのデメリットを認識している企業が多い。雇

用率未達成企業のデメリットが何もないことが、障害者雇用がなかなか進まない要因の一つであると考えている。

- 地方では、「障害者就労」＝「福祉作業所」の構図が市民レベルではなかなか転換できない状況である。短時間労働については、障害者雇用率の算定対象とし、あわせて納付金対象企業を56人以上まで拡大することで、より幅広い企業の取組を促していくことが重要ではないか。
- 当地は、企業の短時間労働に対するニーズが多いという特色があり、1人の障害者が複数の事業所を掛け持ちするなどの工夫により、フルタイムに近い就労が実現したケースがある。このため、企業による障害のある短時間労働者の受け入れの取り組みを、時間数で積算することにより評価することもあり得るのではないか。

(別添2) 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣に関する関係者からのヒアリングの概要

(1) 派遣元事業主

- 当社の派遣労働者の中で障害者手帳を所持している者は極めて少ない。そもそも、労働者派遣事業において、登録等の際に、障害者手帳を所持していることを申告してくる者は少ない。これは、障害を持っていることが求職活動に当たってのハンディキャップとなると考えている障害者が多いためであると考えている。
- 現在、派遣労働者の中で障害者手帳を所持している数少ない者の契約条件等をみると、健常者と同様のフルタイム勤務であり、そのほとんどが内部障害の者である。職種では事務的なOA操作が最も多い。
- 派遣先では、パソコンを活用しての事務系の仕事に対するニーズが多い。そもそも派遣先は、障害を持った派遣労働者の受け入れを希望しているわけではないことに留意する必要があるが、知的障害者は、事務系の仕事よりもクッキーの製造やダイレクトメールの封入など、手を動かして何かを作る、並べる、入れるという職種に向いていると考える。なお、軽度であったり、訓練が出来ている者であれば事務系の仕事でも対応することはできると考えているが、判断業務等に対応することは困難であると考えている。
- 多くの者があんま・マッサージ・指圧、鍼、灸業の資格を有する視覚障害者の派遣については、社員の健康管理などの福利厚生以外の部分にもニーズがあると考えられ、今後有望な分野であると考えている。
- 当社の特例子会社において、職務分析や雇用管理のノウハウの取得、雇用主と本人または家族の間のトラブルの仲介・解決・未然防止などにジョブコーチが重要な役割を果たしてきたことから、現場のサポート体制についてはジョブコーチの活用が有効であると考えている。
- 当社では派遣労働者の登録の際に、障害者であるか否かを特別な区分はしていない。これは、派遣での障害者の受入は、派遣先の障害者雇用率のカウントにならないためである。
- 当社の雇用障害者数の大部分は、派遣スタッフ以外の自社社員が占めているのが実情である。特例子会社も15年前に設立しているが、努力不足もあり依然として未達成の状況である。現在、特例子会社でさらに職域開発を進めており、その部分で努力をしているところである。
- 一方で、今後、障害のある労働者をもっと派遣できないかという議論を続けている。このため、まずは派遣スタッフ以外の自社社員として障害者

を雇用し、バックアップしていきたいと考えており、そこで蓄積した雇用管理のノウハウなどを生かして、派遣後のフォローの一翼を担っていくことを計画している。

(2) 品川公共職業安定所

- 管内の主たる業務が労働者派遣業であるとしている企業は、全部で50社あり、その障害者雇用状況は実雇用率が1.04%で、達成企業割合が10%にとどまっている状況である。これは管内の産業別では最も低い数値となっている飲食・宿泊業(1.08%)を下回るものであり、大変厳しいものとの評価が可能である。
- 派遣元事業主からの障害者の派遣労働者の求人については、現段階では極めて少ない。これは派遣先にニーズがないからであると考えている。
- ハローワークにおける求職の申し込みにおいて派遣労働を積極的に希望する者は少なく、障害者も同様である。派遣形態で働くことになった求職者は散見されるが、もともと正社員や契約社員を希望していたものの、希望が叶わず派遣労働に行き着いたというパターンが多いとハローワークの職員は認識している。
- 障害者の方は、派遣労働という形態に不安定であるというイメージを非常に強く持っているように感じている。
- 派遣元事業主の雇用率がなかなかあがらない。これは派遣先にニーズがなく、受け入れに向けた理解も得られていない上、派遣スタッフ以外の自社社員のウエイトは低く、その部分で派遣労働を含めた常用労働者数をもとに算定した法定雇用障害者数を吸収するのは困難であるためと感じている。
- 一方、派遣元事業主に対する指導も他の業種の企業と同様、厳正に実施している。具体的には、業務の見直し、一旦アウトソースした仕事の再内部化、大企業グループ内で労働者派遣事業を有する場合、例えば親会社に対する障害者のグループ内派遣、特例子会社の設立などについても日頃から提案している。
- 障害者の派遣労働をこれから広げていくためには、派遣元事業主による派遣先における人的支援相談体制の充実や、派遣先に障害者として派遣労働者を受け入れていくための制度面での動機付けがなければ進まないと感じている。また、求職者側からみると、安心して働ける職場環境や支援・相談体制が確立されていることが派遣労働を広げていくための条件だと考えている。
- 紹介予定派遣を十分活用し、派遣先での直接雇用の可能性があるという

ことになれば、障害者も派遣労働を入り口として就職先を探していく動機付けになると感じている。

(3) 派遣元事業主(障害者の紹介予定派遣を行っている事業主)

- 派遣先の側からみると、紹介予定派遣は、派遣期間中に不採用としても、採用を断りやすいというメリットがある一方、その期間内には、当該派遣労働者が職場に適応できるかどうかの見極めを十分に行う必要がある。
- 派遣先事業主が行うべき配慮等については、派遣先で周囲の者と馴染み、人間関係などをうまく構築できるかが重要であり、この点派遣した後のフォローとして、相談などに応じている。
- 障害者については、健常者と比べて、派遣社員よりも正社員を望む傾向が非常に強いので、紹介予定派遣によって正規雇用結びつく可能性もでてくると感じている。
- 障害者の紹介予定派遣を行うとなると、一定の専門性も必要になるのではないかと思う。
- これまで紹介予定派遣を使ったことのない企業でも、実際に障害者雇用に向けたノウハウの蓄積のために試行的に障害者を紹介予定派遣で受け入れたいという希望をもつ企業がある。こうした企業は、不採用となった場合でも解雇という形をとらなくて済むということにメリットを感じている。

(別添3) グループ就労に関する関係者からのヒアリングの概要

(1) グループ就労を実施している社会福祉法人

- 精神障害者に限らず、知的障害者や発達障害者の支援にも取り組んでおり、このような障害者に基礎的な作業訓練ということで、3時間、5時間、7時間という形で、徐々にスキルアップを図りながら訓練していくことを大事にしている。
- 精神障害者が単独で働くと企業の中で不安を抱えて、ストレスを抱えてしまうが、仲間が同じ職場にいると安心感があるため、グループ就労という形態で行っている。
- 施設から出た後のフォローを大事にしている。企業に出たら、出せばなしにするのではなく、生活支援を徹底して行わないと障害者も持たないと感じている。
- グループ就労については、助成金制度が出来たが、あまり使われていないということで非常に心配している。

(参考資料)

労働者派遣事業における障害者雇用状況に関する アンケート調査の概要

1 調査の目的

「労働者派遣事業における障害者雇用状況に関するアンケート調査」は、労働者派遣事業における障害者雇用の現状を把握するため、労働者派遣を行う事業主（派遣元事業主）、派遣労働者を受け入れている事業主（派遣先）及び派遣労働者として働いている障害者に対して実施するものである。

2 調査の対象及び方法

派遣元事業主調査の対象は、毎年行っている障害者雇用状況報告の対象となっている事業主であって事業の種類を「その他の事業サービス業」と答えた事業主のうち、一般労働者派遣事業の許可を受けている又は特定労働者派遣事業の届出を行っている事業主である。

派遣元事業主調査は、該当する事業主に対して、厚生労働省より調査票を郵送し、同封の返信用封筒に回答用紙を封入して返送するという方法をとった。送付部数は、1,465部である。

派遣先調査は、派遣元事業主を通じて派遣先2社に調査票を送付し、直接返信してもらう方法を取った（送付部数1,465部×2=2,930部）。また、障害者である派遣労働者については、派遣元事業主を通じて障害者である派遣労働者2名に調査票を配付し、直接返信してもらう方法を取った（送付部数1,465部×2=2,930部）。

3 調査期間

調査の実施期間は、平成18年11月下旬から12月下旬までの約1ヶ月間である。また、調査時点は、原則として回答する時点での状況である。ただし、障害者の雇用状況等については、回答者の負担の軽減のため、障害者雇用状況報告と同時点の平成18年6月1日時点の状況について回答を求めた。

4 回収状況

派遣元事業主調査の有効回答数は、553であり、回収率は37.7%であった。

派遣先調査、障害者である派遣労働者調査の有効回答数は、それぞれ266、124であった。

**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**

－ 中小企業における障害者雇用の促進をめざして－

平成 19 年 8 月

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会

「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

—中小企業における障害者雇用の促進をめざして—

I はじめに

II 中小企業における障害者雇用に関する状況

- 1 中小企業における障害者雇用の状況等
- 2 中小企業における障害者雇用に関する考え方

III 関係者からのヒアリング

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

- 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
 - (1) 障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果
 - (2) 今後の制度の在り方

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

I はじめに

- 最近の障害者雇用を取り巻く情勢をみると、平成18年度におけるハローワークでの新規求職申込件数や就職件数が過去最高となるなど、障害者の「働きたい」という意欲がこれまでにない高まりをみせている。

また昨年、改正障害者雇用促進法や障害者自立支援法が施行され、障害者が地域で安心して暮らせる社会の実現をめざし、そのニーズと適性に応じて、地域生活における自立を図り、就労支援を強化するとともに、本年2月にとりまとめられた政府の「成長力底上げ戦略」においても、障害者の就労支援が大きく位置付けられるなど、雇用施策と福祉施策との連携の下、就労支援が抜本的に強化され、今後、福祉的就労から一般雇用への移行も急速に進むものと考えられる。

さらに、本年4月の改正学校教育法の施行に伴い、障害のある児童・生徒等の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援する特別支援教育が推進されることとなり、障害のある生徒等の就職も進んでいくものと考えられる。

- このような状況の下、我が国の企業数の99%以上、常用雇用者数の70%以上を占める中小企業¹において十分な障害者の雇用の場を確保することは重要であり、また、中小企業は、身近な地域で自立した生活を求める障害者に対し、雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手であり、中小企業における障害者の雇用の促進することは急務であると考えます。
- このため、本研究会では、中小企業においては、ここ十数年、障害者雇用の状況は低下傾向にあること等を踏まえ、中小企業全体における障害者雇用を進めるため、障害者雇用の経験のない中小企業等に対する雇用支援策の強化や、中小企業における経済的負担の調整の実施について検討を行ってきたところであり、このたびその結果をとりまとめたので、報告する。

¹ 総務省「事業所・企業統計調査」。

この調査における「中小企業」とは、常用雇用者300人以下（卸売業、サービス業は100人以下、小売業、飲食店は50人以下）、又は資本金3億円以下（卸売業は1億円以下、小売業、飲食店、サービス業は5,000万円以下）の会社及び従業者総数300人以下（卸売業、サービス業は100人以下、小売業、飲食店は50人以下）の個人事業者。

Ⅱ 中小企業における障害者雇用に関する状況

1 中小企業における障害者雇用の状況等

- 企業全体の実雇用率についてみると、障害者雇用率制度の創設時（昭和52年）と比較すると、実雇用率が1.09%（昭和52年）から1.52%（平成18年）となる等、障害者の雇用状況は、全体としては着実に進展している状況にある。

このうち、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%）を大きく上回る水準であり、さらに、平成5年には、99人以下規模の企業で2.11%、100～299人規模の企業で1.52%と過去最高の水準となった。しかし、その後、低下傾向が続き、現在（平成18年）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%といった水準となっている（企業全体の平均の実雇用率は、1.52%）。

なお、直近の平成17年から平成18年にかけては、56～99人規模の企業では、横ばいで1.46%、100～299人規模の企業では、0.03%ポイント上昇して1.27%となっており、今後注視していく必要がある。

- このような中小企業における障害者雇用の状況と併せて、中小企業をめぐる近年の状況についてみると、我が国経済が全体として景気回復を続ける中、大企業と比べ中小企業の景況改善には遅れがみられる。また、中小企業の本数は、開業率が廃業率を下回る状態が続く中、昭和61年には約533万社あったが、平成16年には約433万社となり、この間約100万社が減少している²。
- 平成5年から平成18年にかけての中小企業における常用労働者数及び雇用障害者数の推移をみると、まず、常用労働者数については、この間増加傾向が続き、99人規模以下の企業では約127万人から約188万人に、100～299人規模の企業では約448万人から約505万人に、それぞれ増加している。

これに対し、雇用障害者数については、99人規模以下の企業では、約2万6,400人から約2万6,500人とほぼ同水準であり、また、100～299人規模の企業では、約6万1,400人から約5万8,200人となっており、この間増減があったものの、平成5年の水準に比べて減少している。

一方、平成5年から平成18年にかけての新規障害者雇用者数についてみると、この間増減があったものの、平成14年以降は増加が続き、平成14年から平成18年にかけて、99人規模以下の企業では約1,400人から約2,100人に、100～299人規模の企業では約3,000人から約4,900人に、それぞれ増加し、ともに平成5年を上回る水準となっている（平成5年では、99人規模以下の企業では約2,000人、100～299人規模の企業では約4,000人）。

² 出典は上記1と同じ。なお、中小企業の本数の減少は、小規模企業（常用雇用者20人以下（卸売業、小売業、飲食店、サービス業は5人以下）の会社及び従業者総数20人以下（卸売業、小売業、飲食店、サービス業は5人以下）の個人事業主）の減少が大半を占めており、昭和61年には約477万社あったのが、平成16年には約378万社となり、約99万社減少している。

このように、中小企業においては、平成5年以降、常用労働者の雇用を維持または増加し、また、一定程度の障害者を新規に雇用し続けているものの、それを上回る離職の発生等があると考えられ、障害者の雇用数が減少している状況にある。

- このような実雇用率等の推移の一方で、中小企業における法定雇用率達成企業割合は、大企業に比べ高い水準にある。具体的には、大企業については、300～499人規模の企業で40.2%、500～999人規模の企業で38.7%、1,000人以上の規模の企業で36.9%であるのに対し、中小企業については、56～99人規模の企業で45.2%、100～299人規模の企業で43.6%となっている。

さらに、雇用している障害者数ごとの企業数の割合について、企業規模（法定雇用障害者数）ごとにみると、中小企業では、法定雇用数以上の障害者を雇用している企業と障害者を全く雇用していない企業とが比較的大きな割合を占めている状況にある。

具体的には、障害者を全く雇用していない企業の割合は、112～166人規模の企業（法定雇用障害者数2人）では40.7%、167～222人規模の企業（同3人）では28.0%、223～277人規模の企業（同4人）では20.9%となっているが、その一方で、法定雇用障害者数以上の障害者を雇用している企業の割合は、同じく、40.0%、31.9%、29.6%となっており、相当程度の中小企業が、障害者雇用について積極的に取り組んでいると考えられる。

2 中小企業における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、大企業と中小企業との間で大きな違いがみられるところである。

- 全国中小企業団体中央会の調査（平成18年）³によれば、現在の障害者の雇用状況については、中小企業のうち、「現在障害者を雇用している」企業が約57%、「現在は雇用していないが、過去雇用していた」企業が約15%、「これまで障害者を雇用したことはない」企業が約28%となっており、7割以上の中小企業が現在障害者を雇用している、または過去に雇用したことがあるといった状況にある。

また、今後の障害者の雇入れの意向については、「現在障害者を雇用している」企業においては、「増員を考えている」としているものが約25%、「現状の人数を維持」としているものが約74%であるのに対し、「現在は雇用していないが、過去雇用していた」企業及び「これまで障害者を雇用したことはない」企業におい

³ 回答企業の従業員数別の割合については、「55人以下」が約18%、「56～100人」が約27%、「101～200人」が約28%、「201～300人」が約18%、「301人以上」が約7%となっている。

では、「新規雇用を考えている」としているものは約27%であり、「新規雇用は考えていない」としているものが約66%となっている。

今後の障害者の雇入れ理由については、「増員を考えている」企業及び「新規雇用を考えている」企業においては、「企業としての責任・義務」が約51%、「法定雇用率を満たすため」が約39%となっている。

このような状況から、現在障害者を雇用している中小企業においては、より積極的に障害者雇用を推進しようとしていることがうかがえる。また、「増員を考えている」企業及び「新規雇用を考えている」企業においては、CSR（企業の社会的責任）や法令遵守が意識されていることがわかる。

なお、現在雇用している障害者の評価については、「満足」が約28%、「おおむね満足」が約60%となっており、良好な評価をしている企業が多い。

- また、同調査によれば、以下のような状況もみられる。
 - ・ 障害者雇用の阻害要因となる事項について、「障害者に適した職務がない」、「建物のバリアフリー化などが進んでいない」、「障害者雇用のノウハウが乏しい」を挙げる企業が多い。
 - ・ 「現在の人数を維持・減らすことを考えている、新規雇用は考えていない」とする企業においては、その理由として「担当業務の選定が難しい」、「障害者のみならず従業員全体の増員が難しい」、「職場設備の改善が必要」を挙げる企業が多い。
 - ・ 障害者を雇用するに当たり課題となった事項については、「担当業務の選定」、「作業の効率性」、「周囲とのコミュニケーション」を挙げる企業が多い。
 - ・ 障害者雇用に当たり配慮している事項については、「配置転換・担当業務などの人事管理面」、「通院・服薬」、「業務遂行を援助する者の配置」を挙げる企業が多い。
- このような状況から、中小企業は、様々な課題に直面しながら、障害者雇用のための努力を重ねている姿がうかがえる。
- さらに、同調査によれば、障害者雇用拡大のために期待する公的支援については、「各種助成金の拡大」のほか、「障害者の作業能力に関する情報提供」、「障害者雇用に係る好事例の提供」を求める企業が多い。

Ⅲ 関係者からのヒアリング

本研究会においては、中小企業における障害者の雇用の現状及び課題について、障害者雇用に積極的な中小企業事業主（3社）、就労支援機関（2機関）、中小企業で働く障害者本人（4名）から、ヒアリングを行った。

ヒアリングの概要は、別添のとおりである。

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対象となる雇用支援策が講じられるとともに、障害者雇用納付金制度に基づく各種の助成金が支給されている。

また、300人以下規模の企業は、障害者雇用納付金の徴収対象となっていないことから、法定雇用率を上回って障害者を雇用している場合であっても、301人以上規模の企業であれば支給される障害者雇用調整金は支給されないものの、法定雇用率を超えてさらに多数の障害者を雇用している場合（具体的には、4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用している場合）に、報奨金が支給されている。なお、報奨金の単価は、障害者雇用調整金に比べて低い額となっている。

- こうした雇用支援策の現状及び上記Ⅱにおける分析を踏まえると、中小企業において障害者雇用を進めていくための課題として、以下の点が浮き彫りになってくる。

第一に、現在の中小企業における障害者雇用の状況は低下傾向にあるが、その詳細をみると、障害者を全く雇用していない中小企業が一定の割合を占める一方で、法定雇用障害者数以上の障害者を雇用し積極的に障害者雇用に取り組んでいる中小企業も一定の割合を占めている。このことから、中小企業は障害者雇用に関し大きな可能性をもっているものと考えられ、中小企業の障害者雇用に係る理解を一層深めることができれば、障害者雇用が急速に進む面もあると考えられる。

第二に、障害者雇用の阻害要因、あるいは、「現在の人数を維持・減らすことを考えている、新規雇用は考えていない」とする理由として、「障害者に適した職務がない」、「担当業務の選定が難しい」を挙げる企業が多い。したがって、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出しながら、マッチングを進めることが必要であり、このように適切にマッチングを進めることは、障害者の職場定着のためにも重要であると考えられる。

第三に、中小企業における障害者の雇用数が減少していること踏まえ、上記のような適切なマッチングにより障害者の職場定着を図ることに加えて、職場不適合や離職を防止する観点から、職場定着そのものに関する支援を進めることも重要であると考えられる。

これらと併せて、中小企業の中でも、障害者雇用に積極的な企業が一定の割合を占めることから、こうした企業における障害者雇用に伴う経済的負担を調整し、適切に軽減していく方策も検討していくことが適当であると考えられる。

以上の課題に的確に対応するためには、中小企業が、身近な地域で障害者に雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手であることを踏まえ、中小企業における障害者雇用を促進するため、障害者雇用についての理解の促進、マッチングに関する支援、職場定着に関する支援等様々な観点から、新たな取組について総合的に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を行うなど、企業に対する専門的支援を強化させることが必要である。

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、トライアル雇用や障害者委託訓練の活用も有効であるとともに、はじめて障害者を雇用する中小企業に対して、職場実習の受入等に関する促進策を講ずる等により、まずは障害者との接点をつくることを促すことも、重要であると考えられる。

- 中小企業については、身近な地域において障害者の雇用機会を創出し得るものであり、障害者雇用の理解を促進することが重要であるが、この場合、基礎的な地方自治体である市町村が、地域の状況に応じ、独自性を発揮して、中小企業の理解促進のための取組を行うことも必要である。
- 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。その際、短時間労働の活用も、工夫の一つと考えられる。

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。

(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される。

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、仕事や職場の人間関係によるストレス等により精神症状が不安定になる場合も多いことから、本人の状態を見守ることや職場における日常的なサポートも重要であるとされる。

- 障害者の職場定着のためには、個々の障害者の特性に応じた対応方法などの事業主に対する雇用管理に関する助言・援助が重要になるとともに、健康管理・金銭管理等の日常生活上の支援が必要となるが、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。
- 障害者が職場で能力を十分に発揮できるようにするためには、在職中の障害者に対し職業訓練機会を拡充することも重要であるが、このことは、障害者の職場定着にも資するものと考えられる。

(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されるが、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される。

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されることから、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

1 現行の障害者雇用納付金制度について

- すべての事業主には、障害者の雇用を共同で果たしていくべき責任があるとの社会連帯責任の理念に基づいて、法定雇用障害者数以上の雇用が義務付けられている。

このことを前提として、障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う経済的負担に着目し、経済的側面から事業主の障害者の雇用に関する社会連帯責任の履行を求めようとする制度である。

すなわち、障害者雇用納付金制度は、まず第一に、法定雇用率未達成の事業主からその不足数に応じて障害者雇用納付金を徴収し、これを原資として、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対して、障害者雇用調整金を支給することにより、事業主間の障害者の雇用に伴う経済的負担の平等化のための調整を図り、もって障害者の雇用に関する事業主の共同連帯責任の円滑な実現を目的とするものである。

また、あわせて、障害者を雇用する事業主に対する助成、援助を行うことにより、障害者の雇用を容易にするものであり、これらにより、全体として障害者の雇用水準を引き上げようとするものである。

- このように、障害者雇用納付金制度は、すべての事業主に法定雇用障害者数以上の障害者の雇用義務が課せられていることを前提としつつ、経済的負担の調整を全ての事業主を対象に実施することを原則としている。しかしながら、現行制度においては、当分の間の暫定措置として、特に障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金の支給による経済的負担の調整については、常用労働者300人以下の規模の企業を対象外としているところである。

これは、制度創設当時において、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たものである。

- 一方、常用労働者300人以下の規模の中小企業については、障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整の対象となっていないが、同制度に基づき、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は、報奨金が支給されている。

また、常用労働者300人以下の規模の中小企業についても、大企業と同様、各種の助成金が支給されている。

2 中小企業における経済的負担の調整の在り方について

(1) 障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果

- 障害者雇用納付金制度発足以来の企業における実雇用率の推移をみると、大企業（300人以上規模）の実雇用率は一貫して改善傾向にある一方、中小企業（299人以下規模）の実雇用率は、上述のように、ここ十数年、低下傾向にある。このため、現在、大企業の障害者雇用の水準は、制度発足当時と逆転し、中小企業より高くなっている。
- また、278～333人規模（法定雇用障害者数5人）の企業について、278～300人規模と301～333人規模に区分した上で、障害者の雇用状況を比較すると、両者の企業規模に大きな違いがない中、0人雇用の企業割合や実雇用率、法定雇用率達成企業割合をみると、278～300人規模の企業より、301～333人規模の企業の障害者雇用の水準が高い状況が明確である。

- さらに、Ⅱ 2 で述べたように、障害者雇用に関する考え方についても、301人以上規模の企業においては、「法定雇用率以上を目指す、ないし維持する」あるいは「法定雇用率を目指す、ないし維持する」とする企業が約8～9割であるのに対し、300人以下規模の企業においては、このような企業は約4割に止まり、「特に目標は決めていない」とする企業が約4割、「障害者は雇用しない」とする企業が1割以上となっている。
- このような障害者雇用の状況や障害者雇用に関する考え方における、企業規模300人を境とした違いにかんがみると、特に大企業においては、CSR（企業の社会的責任）の観点からの取組や特例子会社制度の活用等により、障害者雇用の状況が改善されてきた面があるとしても、障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整が実施されてきたことが、大企業における障害者雇用の取組や理解の促進について、相当程度の効果を上げてきたと考えられる。

(2) 今後の制度の在り方

- 今後、障害者の就労意欲が一層高まるとともに、福祉的就労から一般雇用への移行等、多くの障害者が企業での就職を目指すことが考えられ、身近な地域における障害者の雇用機会の確保・拡大に向けて、中小企業が役割を果たしていくことは不可欠である。しかしながら、ここ十数年、中小企業における障害者の雇用状況は低調であり、中小企業における障害者雇用を促進していくことはきわめて重要である。
- このような中で、障害者雇用納付金制度においては、300人以下の規模の中小企業は障害者雇用納付金の徴収対象となっていないため、301人以上の規模の企業であれば法定雇用率を超えて1人でも多く障害者を雇用していれば支給される障害者雇用調整金が支給されず、障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用している場合について、報奨金が支給されており、その支給を受けている中小企業はごくわずかとなっている⁴。
 このような制度の状況は、中小企業における障害者雇用の取組を促進していくためには、十分なものとは言えない状況にあると考えられる。
- したがって、中小企業においても障害者雇用を確実に進めていくためには、法定雇用率を超えて障害者を雇用している中小企業と法定雇用率を達成していない中小企業との間の経済的負担の不均衡を調整していくことが必要となっており、300人以下の規模の中小企業についても、障害者雇用納付金制度の適用対象、すなわち、障害者雇用納付金を徴収し、障害者雇用調整金を支給する対象とすることを検討することが適当であると考えられる。
- この検討に当たっては、中小企業の経営実態等に十分配慮しつつ、規模別にみた障害者雇用の状況や経済的な負担能力を勘案して、実施時期や対象とする中小企業

⁴ 平成18年6月1日現在の障害者雇用状況報告に基づき推計すると、56～300人規模の中小企業全体のうち、報奨金の支給対象となる中小企業の割合は1.8%にとどまる。これに対し、障害者雇用調整金制度を適用することとした場合、その支給対象となる中小企業（法定雇用障害者数を超えて障害者を雇用している企業）の割合は21.0%である。

の範囲をどのようにするかということ、また、対象とする際に中小企業に対する支援策を集中的に実施することにより障害者雇用を促進する流れを強めていくことも含め、今後さらに検討することが適当である。

VI おわりに

- 今後、福祉施設から地域生活への移行がさらに進むことが見込まれる中で、地域における障害者雇用の受け皿として、中小企業の重要性はさらに高まることが予想される。
- かつては、中小企業の方が大企業より障害者雇用が進んでいたが、これは、中小企業において、経営者をはじめとして障害者雇用に関し深い理解があったとともに、経営における柔軟性、機動性、あるいは人間関係の緊密さ等その特性を十分に活かし、障害者の雇用やその継続のために、様々な工夫を凝らしていたためではないかと思われる。
- また、現在でも多くの障害者が中小企業において働いており、中小企業は、障害者の雇用に関し、大きな可能性を持っていると考えられる。このため、中小企業全体の障害者雇用が進むよう、これまで障害者雇用の経験のない中小企業等においても積極的に障害者雇用を進めるための雇用支援策を充実させるとともに、中小企業における経済的負担の調整について、具体的な検討を行うことは、喫緊の課題である。
- 本研究会の報告が、こうした課題の解決に向け、中小企業における障害者の雇用機会の拡大に資する処方箋として、着実に実施されていくことを期待したい。

関係者からのヒアリングの概要

1 障害者雇用に積極的な中小企業事業主の立場から

(1) 知的障害者の雇用に積極的な中小企業

- 労働者数は60名、うち障害者は39名で、全てが知的障害者である。
- ハローワークから紹介されたのがたまたま障害者であったことが、障害者雇用のきっかけであり、特段の受入準備をせず、自然体で、一般の社員という考え方で雇用している。
- 障害者に対して健常者が「仕事を教える」ことよりも、障害者本人の職場内での関心や自主性を尊重して、自分にあった仕事の発見を促し、取り組ませることが、知的障害者が仕事を身に付け、職場定着を図るための近道だと考えている。また、そうすることにより、品質の問題を発生させたことはほとんど無い。
- 知的障害者の離職の原因としては、理由もなく休むことがあげられる。特に軽度の障害者にその傾向が強い。会社側がグループホーム等を作るなどして、このような休みを防止するような管理をすることができれば別だが、当社はそこまではできない。
- 会社まで通勤できることが雇用の必須条件である。入社するまでのトラブルは無いが、退社後寄り道をするなどして、夜8時、9時になっても帰宅しない者が出ることもあり、保護者から問い合わせの電話を受けるなど、対応が必要となる場合がある。
- 仕事ができる者に残業を続けてもらっていたところ、その者が体調を崩したことから、残念なことに保護者から「障害を持つ者をこき使うのか」という趣旨の抗議を受けたことがある。一方、自転車に乗れない障害者を子に持つ保護者が半年かけて通勤のルートを教え、当社に障害者を就職させたケースがある。その保護者は、障害を持つ子の職業的自立を促すために大変厳しい対応をしているが、その厳しさ故に、その当該障害者は仕事もできるうえ、会社としても安心して雇用できるという面がある。
- 賃金については、初めは最低賃金除外申請を受けて雇用するが、仕事ができるようになるにつれて賃金を上げているため、最低賃金をクリアしている者が多い。

(2) 様々な種別の障害者雇用に積極的な中小企業①

- 労働者数は281名、うち障害者は23名であり、そのうち16名は重度障害者である。
- 親族に障害者がおり、その仕事ぶりを見ていて、障害を持つ人でも十分に人材として活用できることを肌で感じ、そこからチャンスを作ろうと思ったのが、障害者雇用のきっかけであり、障害の有無に関わらず社員がともに喜びを分かち合える全員参加型の経営を目指している。

- 障害者を雇用するための職種を創出することも、工夫をすればできるということを実感した。職種創出の次は、社員の意識教育などの環境整備を継続的に行うことが必要である。そのためには、特定の深い専門知識を持っている人が数人いるよりは、浅くても大勢の人がサポートし、徐々に知識を深めていく方が効果的であるため、全社員に対して意識教育を行っている。
- 公的支援制度については、ジョブコーチ、トライアル雇用、障害者委託訓練等あるが、使い勝手が良くない。企業にとって一番の支援は助成金である。
- 企業にとって、永続的に利益を出し続けることは容易ではない。特に経営基盤の脆弱な中小企業にとっては、小さな要因でも経営に大きな影響を受けることがある。継続的な雇用を確保するためには、最低賃金除外の申請をすることが必要なケースがあり得ることを理解して欲しい。当然、能力が高まれば賃金は上げていく。
- 働く意欲と能力のある障害者に対して、授産施設や小規模作業所が生産性や品質を度外視し、かつ、なかなか卒業できない訓練を行っているのが実情であり、こうした人々を雇用の場にシフトさせていくことが重要である。
- このため、企業の雇い入れを一層進める必要があるが、最低賃金除外制度があるとはいえ、雇用のための企業の負担が大きいことが、障害者雇用の進まない一因になっているのではないか。したがって、障害者雇用にかかる負担の軽減を図ることが必要ではないか。
- 300人以下規模の雇用率未達成企業についても納付金の徴収を行うべきではないか。その際には、現行の納付金額を中小企業については軽減するという方策もある。

(3) 様々な種別の障害者雇用に積極的な中小企業②

- 労働者数は150名、うち障害者は6名で、そのうち3名が身体障害者、2名が知的障害者、1名が精神障害者である。
- 障害者は職場への順応が一般の労働者よりも遅く、上司の指示に従うことになかなか慣れない等、就職当初は問題を起こすことが多いため、障害者を雇用するには、時間をかけて指導し、その適応を図る必要があることから、できるだけ長期に雇用したいというのが基本的な考え方である。
したがって、配置の際には、受け入れる側に障害者とともに働くということに対する覚悟のようなものが必要であるが、障害者を雇用することで、若い社員の精神的な成長が見込めるなど、社内にはいろいろな効果をもたらすこともある。
- 障害者を受け入れる職場の指導員（キーパーソン）には、ベテラン職員か性格的に温厚な者を配置することで効果を上げている。
- 当社においては、社長や役員などトップの理解があって初めて障害者雇用が進んでいるといえる。そして、トップの指示のもと、配属先に受け入れてもらっているのが実態である。逆に、いったん配属し、一定期間が経過すれば定着しているケースが多い。
- 中小企業は障害者を雇用するほどの経済的な余裕の無いところが多く、自ら積極的に障害者雇用を進めるところは少ないため、就労支援機関は、実際に中小企業に

出向いて実態を把握した上で、強力に障害者雇用を進めていかなければならない。

- 採用が決まれば、雇用開発協会やハローワークに出入りして、支援策について問い合わせるなどし、各種支援策を活用することとしている。当社は報奨金の給付を受けているが、障害者雇用の負担の実態を踏まえ、さらに給付を受けられる制度を望んでいる。

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(福岡地域障害者職業センター)

- 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）は全国に47カ所あるが、平成17年度には24,853人の障害者が利用し、事業主は11,476社が利用している。このうち、約7～8割程度が中小企業であるとみている。
- 事業主が当地域センターを利用するに至った経緯としては、ハローワークからの紹介が約4割と最も多い。次いで関係機関からの紹介によるケースや直接来所するケースがある。
- 地域センター利用に際しては、①障害者雇用之初めて取り組むが、どのように進めたらよいか分からない（基盤整備段階）、②障害者雇用を進めるにあたって、どのような準備や配慮が必要か分からない（推進段階）、③雇用している障害者が職場で不適應を起こしているがどのように対応したらよいか分からない（職場適應段階）と、大きく分けて3つの段階があるが、大企業では、雇用率達成指導と関係して、①の割合が高い。それに対して、中小企業では②及び③の割合が多いと思われる。
- 求人開拓はハローワークと連携して行っているが、障害者求人として出てくることはあまりないため、一般求人の中から、障害者向けの仕事を切り出し、障害者にも求人を広げる方向へアプローチするケースがほとんどである。地域センターでは、その際に活用するマニュアルを整備している。
- 中小企業は数が多いため、障害者向けの仕事を切り出すためのマニュアルを企業ごとにオーダーメイドとすることはなかなか難しい。効率的な業務推進のためには、ある程度一般化されたマニュアルで対応することが適当である。

(2) 新宿公共職業安定所

- 障害者の雇用者数の約9割は大企業が占めている。実雇用率についてみると、1.36%と全国平均の1.52%より低い。また、産業別にみると、情報通信業（0.92%）及びサービス業（1.09%）が全体としての実雇用率を押し下げる要因となっている。
- 障害者雇用率未達成企業に対しては、個別の訪問指導、障害者雇用推進セミナーの実施、呼び出しによる個別指導などの、雇用率改善に向けた取組を行っている。
- 企業側の課題として、中小企業においては、電話応対等を含めた事務全般での求人が多い。障害者の求職者の多いパソコン入力等の事務補助的な業務では、1名分の業務量を確保できない等、障害特性・程度に応じた業務の細分化が困難であるというのが現状である。

- 清掃や軽作業等の労務系の作業については、知的障害者が希望する傾向が強いが、すでに外注している、あるいは、わざわざ障害者を雇用してまでの業務量がないという理由から、雇用を検討するまでには至らない中小企業が多い。
- また、障害者である求職者において、若者を中心に、大企業等の安定した職場を志向する傾向があるなか、中小企業においても、大企業と比較して労働条件面でできるだけ不利にならないよう、いかに魅力のある求人を提供できるかが課題となっている。この点において、中小企業の求人の魅力を向上させるためにも業務の細分化と業務量の確保が必要であると考えている。
- 求職者である障害者側の課題として、ハローワークの窓口に来る者で、即、一般就労に結びつくものが最近非常に少なくなってきたという印象を受ける。彼らのスキルアップを図ることが必要不可欠であり、公的な訓練機関を拡充することが必要である。
- 知的障害者が就職する場合には、ジョブコーチ支援が必ず必要であり、それも、ある程度の期間において必要であると考えているが、現在は人員が手薄であるという印象がある。また、常用雇用移行率の非常に高いトライアル雇用事業は、企業にとっても、障害者にとっても非常に有効であり、拡充をして欲しい。
- 中小企業が数社で業務を切り出し、集約して、障害者に職場を提供すること、そしてそれが雇用率に反映されるような仕組みについては、障害者雇用の促進に非常に有効ではないかと考える。

3 中小企業で働く障害者本人の立場から

今回のヒアリングでは、中小企業で働く4名（身体障害者が2名、知的障害者と精神障害者それぞれ1名ずつ）から話を聞いた。

(1) 身体障害者(視覚障害)

- ハローワークの紹介で情報通信業の会社に就職し、パソコンを使いながら作業リストに基づき、主に採用の企画から運用の細部にわたる業務を行っている。
- 全盲であるが、通勤についてはあまり支障がない。
- パソコンを使って業務することが大部分であるので、会社が画面の情報を音声化するソフトを導入したことは大変役に立っている。
- 障害者の採用で重要なのは、人事担当者と配属先の職員とのコンセンサスである。そのためには、配属する障害者がどのような業務を行えるのか等の具体的な情報を提示する等、理解を促す必要がある。
- 中小企業において、1社だけでは職務を創出できない場合でも、数社で職務を創出することで、障害者の仕事を確保することも有効である。
- 企画力は、視力とは無関係であるので、企画の職種では、視覚障害者にも活躍するチャンスがあると考えている。

(2) 身体障害者(下肢障害)

- 知人の紹介で社長に会い、社長から誘いを受けて就職した。入社に際して、障害者とその会社に誰もいなかったため、受入れ側と同様に自分にも不安があったが、

実際に職場を見に行ってみて、トイレなどの改造が必要ないことが確認でき、やってみようという気持ちになった。主に、物品の販売を担当している。

- 障害者になる以前から当社とは付き合いがあり、顔見知りの者が多かったことも入社への抵抗をなくす要因となった。
- 駐車場に係る配慮や、助成金を利用したエレベーターの設置など、ハード面での配慮を会社にしていただいた。
- 就労が継続するための条件としては、職場における人間関係が重要である。また、特に中小企業においては、トップの理解が重要である。

(3)知的障害者

- 養護学校卒業後、職場実習を経て、食品製造会社に就職した。職場の同僚にサポートしてもらいながら2年程度かけて仕事を覚えた。
- 社員旅行等のレクリエーションの機会があり参加したが、なかなか友人ができなかった。そのうち、同僚の1人と一緒に帰宅したり、食事をしたりするようになった。残念ながら、この同僚は入社5年目に亡くなった。
- 仕事が終わるとつまらないので、すぐには家には帰らないで駅周辺で時間をつぶすことがあった。そのときに高額な商品の購入契約をしてしまい、後に父親が取り消したことがある。
- グループホームに入居してからは、仲間がたくさんできた。また、自分で働いた給料を計算して生活しているので、無駄遣いをしなくなった。
- なお、同行した支援者（グループホーム施設長）からは、次のような指摘があった。
 - ・ 障害者雇用には、事業主の理解が不可欠であり、現場と事業主の調整を行うジョブコーチのような人材が重要である。
 - ・ 障害者にとって、職場の定着に重要なのは、人間関係である。仕事・生活の両面において、いろいろな人と関わる必要がある。
 - ・ かつて障害者雇用に積極的であった中小企業が、軒並み経営的な事情で障害者の雇用継続が困難になっている。そのことが実雇用率の低下に現れているのではないか。

(4)精神障害者

- 保健師からの紹介で現在の会社に就職した。服薬は行っているが、症状は安定しており、業務に支障はない。
- 障害のあることを負担と思わず働けるのは、職場が障害に理解があるからである。また、精神障害者の就職のネックになっているのは、社会全体の精神障害に対する理解が不足しているからである。
- 職場の同僚の指導の下、訓練を重ねて仕事を覚えることにより、仕事のやり方に慣れていき、自信をつけていった。仕事は訓練を重ねればできるようになるので自信をつけることが大切である。
- 精神障害者自らが健常者と変わりなく仕事ができることを広く社会に伝えてい

かなければならないと考える。

- なお、同行した支援者（事業主）からは、次のような指摘があった。
 - ・ 精神障害に限らず、障害者が職場で働くことに関する、環境整備が重要である。
 - ・ 障害者を雇用することは社員教育にもなるため、障害者の支援は管理者の役割としている。

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
研究会報告書

－ ネットワークの構築と就労支援の充実をめざして －

平成19年8月

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

目次

はじめに	1
I 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の現状	2
第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状	2
1. ハローワーク（公共職業安定所）	
2. 地域障害者職業センター	
3. 障害者就業・生活支援センター	
4. 障害者雇用支援センター	
5. 就労移行支援事業者	
6. 特別支援学校	
7. 地方自治体	
第2. 就労支援を担う人材の育成の現状	4
1. 就労支援を担う人材の育成	
2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成	
II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング	5
III 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援策の今後の在り方	5
第1. 地域の就労支援のネットワークの構築	5
1. ネットワークの意義・目的	
2. 就労支援のネットワークを構築するために	
3. 地域において就労支援のネットワークを効果的に機能させるために	
4. 連携による就労支援のための共通理解の促進	
第2. 地域における各分野の就労支援機関の役割と今後の在り方	9
1. ハローワーク（公共職業安定所）	
2. 地域障害者職業センター	
3. 障害者就業・生活支援センター	
4. 障害者雇用支援センター	
5. 就労移行支援事業者	
6. 特別支援学校	
7. 発達障害者支援センター、難病相談・支援センター	

第3. 就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保の在り方	15
1. 就労支援を担う人材の育成・確保	
2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保	

第4. 連携による就労支援を効果的に実施するための情報及び支援ツールの共有の在り方	18
1. 社会資源情報の提供	
2. 支援に当たっての情報の共有	
3. 支援ツールの整備	

おわりに	20
------	----

〔別添〕	
参集者からの報告、関係者からのヒアリングの概要	21

はじめに

- 最近の障害者雇用を取り巻く状況を見ると、障害者の就労意欲のこれまでにない高まりや、企業のCSRの観点からの障害者雇用への取組の拡大等と相まって、平成18年度におけるハローワークの新規求職申込件数や就職件数が過去最高になるなど、障害者雇用は着実に進展しつつある。
- また、障害者一人ひとりの希望に応じた就労を実現するため、近年、相次いで改正障害者雇用促進法、障害者自立支援法、改正学校教育法、発達障害者支援法が施行され、雇用、福祉、教育等の各分野の関係機関が、緊密な連携の下、就労支援を積極的に推進していく環境が整備されつつある。

さらに、本年2月にとりまとめられた政府の「成長力底上げ戦略」（基本構想）においても、雇用施策と福祉施策の連携の下での就労支援の強化が大きく位置づけられており、今後、福祉から雇用への移行を一層促進することとしている。
- 教育・福祉から一般雇用への移行を希望する障害者や就職後の継続的な支援が必要となる障害者が、今後増加することが見込まれる中で、障害者雇用施策においても、障害保健福祉施策、教育施策等との有機的な連携による就労支援を効果的に進めるための具体的な方策を講じていくことが急務となっている。
- 本研究会では、以上のような観点から、福祉、教育等の分野との連携による障害者の就労支援を推進していくための施策の方向性について、地域における就労支援のネットワークの構築、就労支援機関が果たすべき役割、就労支援の担い手の育成・確保といった点を中心に、参集者や関係者からの現状と課題に関するヒアリング等を含め、11回にわたり検討を重ねてきたところであり、このたび研究会としての提言をとりまとめたので、報告する。

I 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の現状

第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状

地域で就労支援を直接担う機関である、雇用分野のハローワーク（公共職業安定所）、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター、福祉分野の就労移行支援事業者、教育分野の特別支援学校等の各機関における就労支援の現状について、概観する。

1. ハローワーク（公共職業安定所）

- ハローワークは、第一線の労働行政機関として全国に 584 カ所（出張所、分室含む。）設置されており、就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門の職員・職業相談員が個々のニーズに応じた職業相談・職業紹介等の就職支援を行うとともに、企業に対する法定雇用率の達成に向けた指導及び支援を実施している。
- 平成 18 年度においては、新規求職申込件数 103,637 件（対前年度比 6%増）、就職件数 43,987 件（対前年度比 13%増）と過去最高となっており、特に近年、知的障害者、精神障害者の伸びが著しい。
- 福祉施設の利用者等の一般雇用への移行促進の取組として、地域の福祉施設や特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかける障害者就労支援基盤整備事業を実施するとともに、ハローワークが中心となり、地域の支援機関と連携してきめ細かな個別支援を行う「チーム支援」を、平成 19 年度から全国のハローワークで展開している。

また、福祉施設や特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と、就労支援の取組の強化を働きかける障害者就労支援基盤整備事業を実施している。

2. 地域障害者職業センター

- 地域障害者職業センターは、職業リハビリテーションの中核的機関として全都道府県に設置されており、障害者職業カウンセラーを配置し、ハローワークとの密接な連携の下、障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備支援、職場適応援助等の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対しては、雇用管理上の課題を分析し専門的な助言等を実施している。
- 平成 18 年度においては、全国で 26,189 人（対前年度比 5%増）に対して職業リハビリテーションサービスを提供しており、そのうちジョブコーチ支援事業では、3,306 人（対前年度比 8%増）に対して支援を実施し、支援終了後 6 ヶ月経過後の職場定着率は 84%となっている。また、精神障害者総合雇用支援については、職場復帰支援及び雇用継続支援において、1,011 人、2,254 事業所に対して支援を実施し、復職率・雇用継続率は 79%となっている。

また、精神障害者、その他の障害者（発達障害者を含む）の占める割合は 36%（対前年度比 5%ポイント増）になるなど、就職等の困難性の高い課題を有する者の割合