

# ポイントでみる 中小企業の障害者雇用

このパンフレットは、障害者職業総合センターが行った「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」の結果の一部を、障害者雇用に取り組む事業主や支援機関のみなさまに向けて、わかりやすく解説したものです。研究成果の全体については、「調査研究報告書No.114 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」として、障害者職業総合センターの図書室、ホームページなどで公開されています。



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

**障害者職業総合センター**

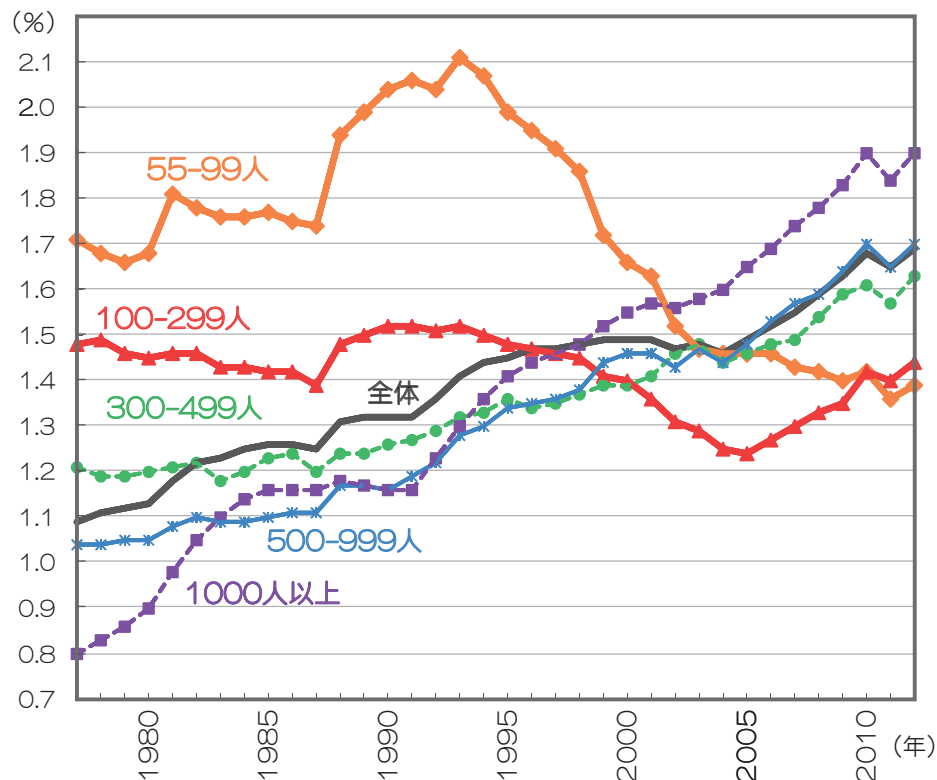
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

2013年 3月



# 中小企業の障害者雇用は大企業とは違っています

2013年4月に法定雇用率が2.0%に引き上げられ、今まで以上に中小企業における障害者雇用に注目が集まっています。中小企業と大企業とでは、障害者雇用にどのような違いがあるのでしょうか。

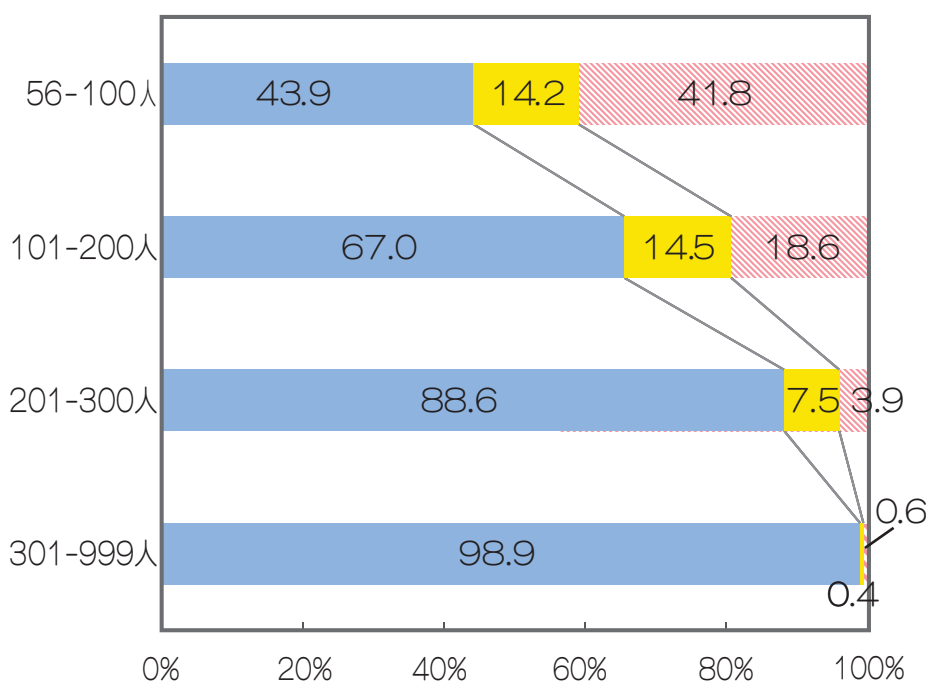


1977年に1.09%であった民間企業の障害者雇用率は、2012年には1.69%に達し雇用障害者数とともに過去最高となりました。

しかし、企業規模別に雇用率の推移をみると、300人以上の大企業では着実に雇用率を伸ばしているのに対して、299人までの中小企業はもともと高かった雇用率が1993年頃をピークに下がりはじめ、2000年代はじめには大企業と逆転してしまいました。

その後やや持ち直しましたが、企業規模が小さいほど雇用率が低い状態が続いています。

■ 雇用あり ■ 雇用経験あり（現在は雇用なし） ■ 雇用経験なし



障害者職業総合センターでは、企業調査を行って中小企業の障害者雇用実態を詳しく調べました。

中小企業と大企業の障害者雇用にはいくつかの点で違っていました。なかでも、今までの障害者雇用経験には大きな違いがあります。

企業の規模が小さいほど、今まで障害者を雇用していた経験のない企業と、雇用の経験はあるが現在は雇用していない企業の割合が増えています。

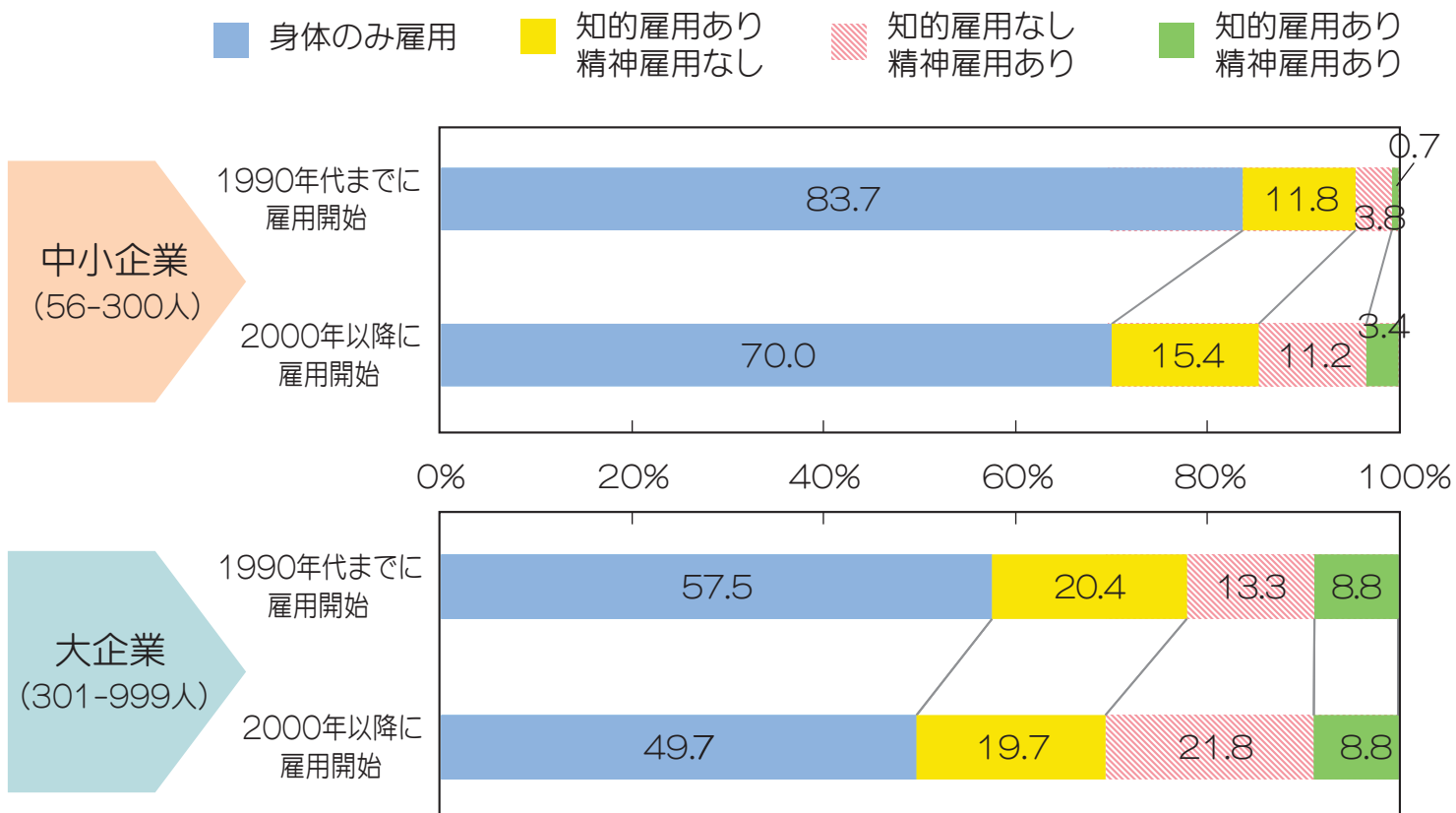
雇用率引き上げや納付金対象範囲拡大を受け、中小企業にとって障害者雇用への取り組みは喫緊の課題です。



# 2

## 雇用している障害者の 障害種類に着目しました

現在障害者を雇用している企業について、雇用している障害者の障害種類と雇用を開始した時期に着目して分析しました。



※中小企業、大企業とも、現在障害者を雇用している企業のうち身体障害者雇用企業は9割を超えているため、「身体障害者のみ雇用している」、身体障害者の存否に関わらず「知的障害者を雇用しているが精神障害者は雇用していない」「知的障害者は雇用していないが精神障害者は雇用している」「知的障害者も精神障害者も雇用している」の4群に分けて集計を行った。

中小企業、大企業とも、1999年までに雇用を開始した企業と比べて2000年以降に雇用を開始した企業では身体障害者のみを雇用している企業の割合が減り、知的障害者や精神障害者を雇用している企業の割合が増えています。

しかし、2000年以降に雇用をはじめた大企業では知的障害者や精神障害者を雇用している企業が5割を超えているのに対して、中小企業では3割にとどまっています。

厚生労働省の発表によると、最近ハローワークで求職登録をする人たちの中で身体障害者数は横ばいですが、知的障害者は徐々に増え、精神障害者は大きく増えています。手帳を持たない「その他」（難病や発達障害の人たち）の求職者も増加しています。

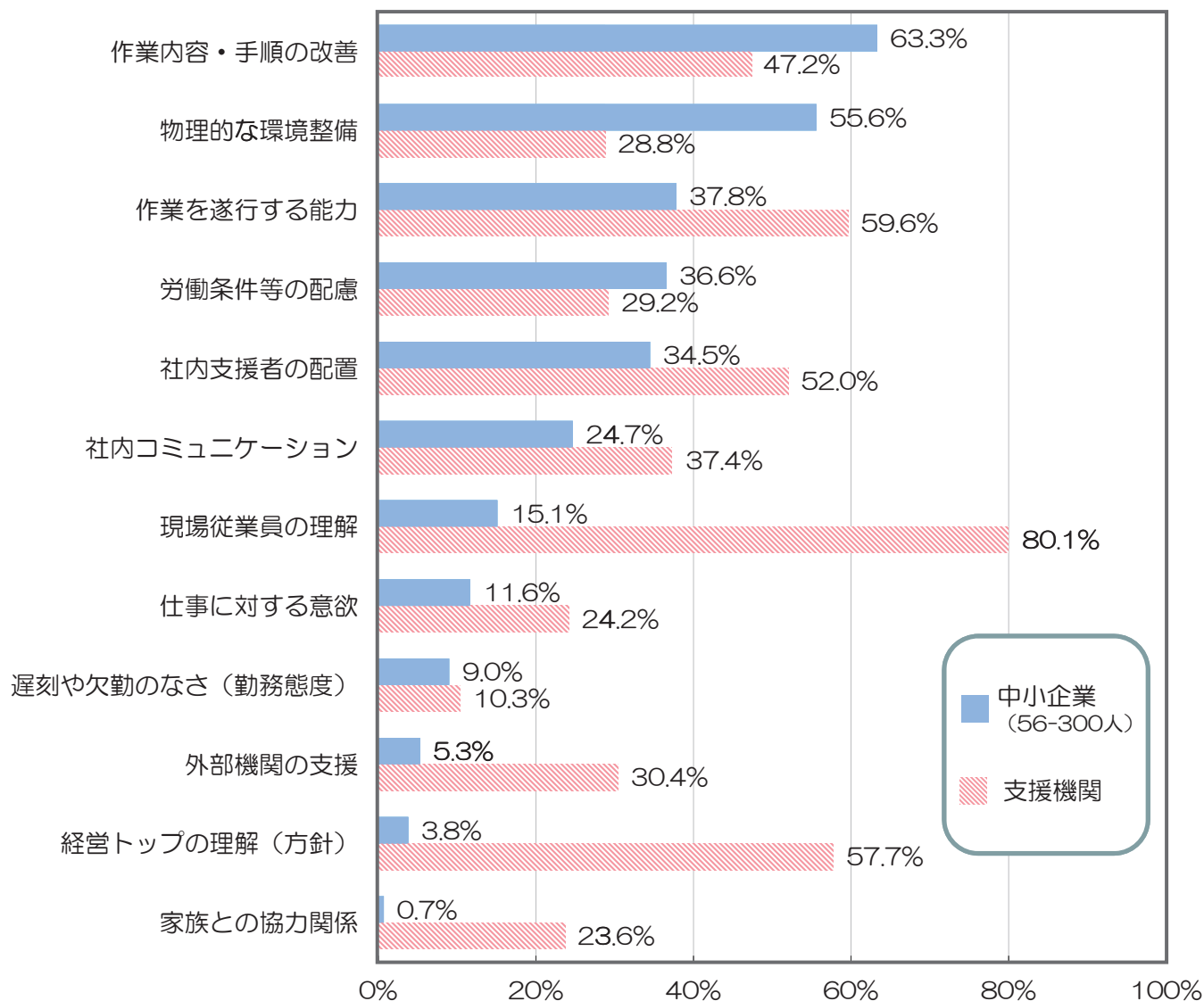
今後、障害者雇用に取り組む中小企業においては、知的障害者や精神障害者の雇用を検討することが求められているといえます。



# 3

## 課題や制約になっているのは どのようなことでしょうか？

中小企業が障害者を雇用するにあたって課題や制約となっているのはどのようなことなのでしょう。企業調査結果と雇用・就労支援機関（以下、支援機関という。）調査結果を比べてみました。



中小企業と支援機関に同様の項目から選んでもらったところ、回答には違いがありました。

中小企業では1位「作業内容・手順の改善」、2位「物理的な環境整備」、3位「作業を遂行する能力」であったのに対し、支援機関では1位「現場従業員の理解」、2位「作業を遂行する能力」、3位「経営トップの方針」と続きました。

違いが生じた理由のひとつは、中小企業では雇用障害者として身体障害者を想定し、支援機関では知的障害者や精神障害者を想定していることがあると思われます。

前ページで、今後障害者雇用に取り組む中小企業においては、知的障害者や精神障害者の雇用を検討することが求められてると述べましたが、その際、支援機関があげている「現場従業員の理解」や「経営トップの方針」といった課題に着目すること、知的障害者や精神障害者を主な利用者とする支援機関と連携することが有効だと考えられます。



# 4

## 中小企業や支援機関から さまざまな意見を聞きました

企業に対するアンケート調査とヒアリング調査だけでなく、支援機関に対してもアンケート調査とヒアリング調査を行い、さまざまな意見を聞きました。

### 中小企業からの意見・・



障害者にもできるような  
簡単な職務がない・・

ぎりぎりの人数で仕事をしているので  
障害者のサポートなんてできない

雇いたい気持ちはあるが  
何から準備したら  
いいかわからない

建物をバリアフリーにする  
経済的な余裕がない

深夜勤務があるので  
障害者には難しいのでは？

### 支援機関からの意見・・

企業が求める能力の  
水準が高すぎる！

地域に支援機関はいくつ  
もあるが、企業が少なく  
なかなか求人が出ない



実習させてくれる企業の  
情報が欲しい

支援機関同士の連携が  
うまくとれていない

一方で、雇用実績がある企業からは「精神障害者には難しいと思っていたが、職場実習をしたら仕事ができることがわかった」「社内の雰囲気は優しくなった」「知的障害者を雇用後しばらくしてから助成金を受けてバリアフリーにし、車椅子使用の障害者を雇った」などの声がありました。

また、支援を多く行っている機関からは、「利用者が就職して生き生き働く姿を見て、家族や職員も積極的になった」「中小企業への就職はタイムリーで柔軟な調整が行いやすい」などの言葉が聞かれました。

企業も支援機関も、お互いに接触する機会が多いほど、相手に対する評価が高まっているようです。

# 5

## どうすれば、中小企業で 障害者雇用がすすむのでしょうか？

どうすれば中小企業で障害者雇用がすすむのでしょうか？

当センターで行った企業調査と支援機関調査の結果をもとに、「中小企業にできること」として4つ、「支援機関にできること」として4つの提案をします。

### 中小企業にできること

キーパーソンを定めて  
全社的なコンセンサスを  
形成する

地域の支援機関との  
接点を持つ

障害者との  
接触機会を確保する

障害者の労働力としての  
可能性を理解する

### 支援機関にできること

中小企業の  
価値観を理解する

障害者雇用のメリットを  
自信をもって伝える

他の支援機関と  
効果的に連携する

さらにマッチング  
精度を高める

次のページから、実際の雇用事例と支援事例をとおして、  
中小企業で障害者雇用をすすめるための方策を考えていきましょう。





## 支援事例1 中小企業の価値観を理解し、有効な情報を発信する

### 埼玉県障害者雇用サポートセンター

埼玉県では、障害者雇用の企業支援に特化した公共施設として「埼玉県障害者雇用サポートセンター」を設置しており、①雇用の場の創出、②就労のコーディネート、③企業ネットワークの構築と運営、④企業・就労支援機関・障害者等からの相談の4つを柱とした事業展開を行っている。

企業支援の流れとしては、まず企業を訪問して働く現場を確認しつつ採用計画等について専門的な助言や提案を行い、そのあとで障害者就業・生活支援センター等の障害者支援機関に連絡をとって職場実習の場について広く情報提供している。雇用を急がせず、障害者の特性や準備性をしっかりと評価できる機会を設けられるように心がけている。

センター長の笹川俊雄さんは、健全な企業経営の継続を大前提とした企業の視点に立った支援、成功事例の紹介や支援制度の理解促進などを通じた企業トップの意識啓発、ヒトに仕事を合わせる職務の切り出しの発想の3つが特に大切であると考えている。支援者自身に企業で勤務した経験があると有利であり、実際に、センターで働いている職員は、全員が企業で障害者雇用に関わった経験の持ち主となっている。

中小企業には知的障害者や精神障害者に抵抗感を示す担当者が少なくないが、じかに人材を見てもうることが最も理解が得やすい近道なので、企業と就労支援機関とのあいだのコーディネートにも力を入れている。埼玉県には、障害者就業・生活支援センターのほかに市町村独自の「雇用就労支援センター」が41カ所設置されており、それらの連絡協議会とも連携して、就労支援機関への側面的支援を視野に入れた活動を行っている。

企業の意識を変えるためには、支援機関が説明するよりも、第三者の自らの経験にもとづく話のほうが共感をもって受け入れられやすい場合がある。そのために、産業別の障害者雇用企業情報交換会や特例子会社連絡会を開催して、企業の担当者同士が胸襟を開いて話せる環境づくりを行っている。また、そのような場で企業から出たニーズに応えるかたちで、「加齢現象と事業所の対応」、「発達障害者の雇用管理」などのテーマ別に研究会を定期開催しており、先進的に取り組んでいる企業からの事例発表や討議が活発に行われている。特例子会社を中心となっているが一般企業の参加もあり、今後さらに裾野の拡大を目指すという。



### ポイント

中小企業の  
価値観を理解する

障害者雇用のメリットを  
自信をもって伝える  
＋  
企業同士のネットワーク  
作りを支援する

企業ヒアリング調査では、支援機関からの支援について「障害者だけの立場に立って『福祉』の視点で支援されるのは困る」と、いくつかの企業から指摘がありました。

就職件数や支援企業数などの実績が多い支援機関の特徴を調べると、雇用ノウハウについての相談や採用面接への同行、職場実習、訪問定着支援など、企業と直接関わる支援の割合が多くなっています。

また、支援機関へのヒアリング調査では「企業出身の職員のセンスを支援に活かしている」「企業も障害者と同様に支援する相手であり、双方の利益を図ることを心がけている」などの声が聞かれました。

支援にあたっては、企業の価値観を理解した上で、障害者雇用が企業にとってメリットがあることを説明し納得してもらう働きかけが求められます。



## 雇用事例1 支援機関の窓口を一本化して障害者雇用をすすめ 特例子会社を設立

株式会社大山どりーむ代表取締役 尾崎正秀氏（鳥取県）

株式会社大山どりが障害者雇用を始めたのは5年程前、障害者就業・生活支援センターから知的障害者の職場実習の受入れを依頼されたことがきっかけでした。

当初は「雇用するのは厳しい」という先入観がありましたが、実習を始めてみると、ある時点から突然健常者よりも効率よく作業できるようになり、非常に驚きました。これは戦力になるのではないかと、支援センターの担当者と相談を重ねて、障害者が能力を活かせる職務を切り出して、その職務に合う人を支援センターから紹介してもらうかたちで、徐々に雇用を増やしていきました。

ところが、それでも2年間で4名しか雇用できず、会社の規模からすれば十分といえません。そんなときに他社の特例子会社を見学して「これだ!」と思いました。当社が他県に進出を始めた変動期だったこともあり、企画を練って上司を説得し、1年がかりで12名を雇用して特例子会社「大山どりーむ」を設立しました。

大山どりの社長は地域貢献を理念に掲げていましたので、特例子会社を設立する際も、地域貢献のために障害者雇用に取り組ましようとして社長に訴えたところ、「それだけ熱意があるならお前が社長をやれ」と言われて自分で社長を務めることになりました。こうなったからには本体を追い抜くほどの実績をあげたい、と夢を持って取り組んでいます。現在は親会社の清掃、メンテナンス、洗濯等の業務を切り出していますが、親会社を超えるというモットーを掲げていますので、将来的には他社からも洗濯業務を請け負うなどしたいと考えています。

大山どりの社長は、「儲けない会社は悪だ、税金を払わない会社は悪だ」と言います。それは、利益を出さない企業は従業員や関係者を不幸にするからです。大山どりーむも事業会社なので、障害者雇用が第一の目的ではなく、もちろん利益を出さなければなりません。しかし、実利ばかりを追うのではなく、例えば衛生面、品質面で外部委託よりも質の高い仕事をしてみせる、それをお客様にもアピールしてみせる、といったアプローチも行っています。会社としては、社員を障害者としてではなく、「ある部分は欠けていても、あとは大丈夫な人」とみます。ですから、障害特性の部分に対しては優しくても、そうでないところには厳しく接しています。



地域の支援機関との  
接点を持つ

障害者の労働力としての  
可能性を理解する

キーパーソンを定めて  
全社的なコンセンサスを  
形成する



**ポイント**

大企業を中心に特例子会社を設立する動きが活発であり、現在全国の特例子会社は約350社に達しています。

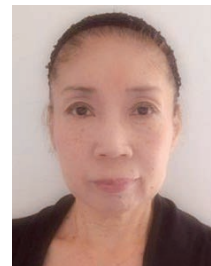
中小企業で特例子会社設立に取り組む企業は多くはありませんが、大山どりーむでは、キーパーソンである尾崎さんが全社的なコンセンサスを形成し、支援機関との調整をうまく行うことによって、短期間で何人もの障害者を雇用して特例子会社設立に至っています。

企業ヒアリングでは、社内キーパーソンの存在が、障害者を新たに雇用するときだけでなく、雇用後も継続的に支援機関と連携していくための窓口として大きな役割を果たしているという声が多く聞かれました。



## 雇用事例2 自社で障害者を雇用するだけでなく、 中小企業団体の役員として他社や地域に働きかける

有限会社思風都 取締役会長 土井善子氏（京都府）



私は、26年前に京都で初めてのシーフードレストラン「思風都(しいふうど)」を開業しました。この頃はシーフードという言葉を知らない人が多くて、「ドッグフードは知っているけど、シーフードって何？」と聞かれたりもしました。その後、アトピー性皮膚炎のために外食できないお子さんと出会ってアトピー対応メニューを作ったことをきっかけに「自然と優しさを大切にする、食生活の中で安心と安全を提案する、地域社会からあてにされる店を作る」という自社の理念が誕生しました。

京都にある企業の99.5%が中小零細企業です。その中で85%の雇用を生み出しています。私は、中小企業家同友会のメンバーなのですが、この同友会の活動で共同作業所の人たちと交流する機会がありました。そこで障害のある人たちを見て「もったいない」と思いました。この人たちは社会で十分働ける力があるのに、障害があるからと作業所で箱折りや掃除の仕事をしていました。

この人たちにレストランでの料理や接客を経験してもらおうと、社会福祉法人と連携して2004年に「お山のれすとらんパズル」をオープンしました。メニューを簡略化する、テーブルごとに色分けした注文カードを作るなど、誰がやっても分かりやすい方法を工夫しました。知的障害のある人たちですが、今では十分な戦力になっています。レジ係ができる人もいます。

この経験から、「思風都」でも聴覚と精神の2人の障害者を雇い始めました。精神障害の人は現在入院中ですが、「元気になるまで待っていますよ」と伝えています。2011年には、産業・行政・学校・福祉が共同で「NPO法人中小企業コンソーシアム」を立ち上げ、佛教大学キャンパスで就労継続支援A型事業所「あむりた」をオープンして日夜奮闘しているところです。

地域に根ざす中小企業は、少しでも悪い噂が立つとその地域で商売ができなくなります。われわれは、中小企業として地域を盛り立てていく責任があります。商品と人を大切に、地域で愛され必要とされる企業になれるように、また、それぞれの場所で障害者が力を発揮し主人公になれるように、これからも企業経営をとおして尽くしていきたいと思ひます。

障害者との  
接触機会を確保する

障害者の労働力としての  
可能性を理解する

キーパーソンを定めて  
全社的なコンセンサスを  
形成する

+

自社だけでなく  
地域のキーパーソンとして  
他社や地域に働きかける



### ポイント

知的障害者や精神障害者の受入れにちゅうちよする中小企業は少なくないようです。

しかし、企業ヒアリングでは、他社の見学や職場実習によって実際に知的障害者や精神障害者と接してみると、労働者としてさまざまな長所があることがわかって雇用に至ったという話を、いくつもの企業から聞くことができました。

また、思風都の土井さんのように、自社で雇用するだけでなく、地域貢献への取組みに力を入れている中小企業の例もありました。

支援機関アンケートによると、中小企業は「経営トップに直接働きかけやすい」「上司や同僚の面倒見が良い」という回答が多く、就職や支援実績の多い支援機関ほど中小企業の有利な点として人的環境をあげています。



## 支援事例2 支援ガイド作りをとおして 地域の支援ネットワークを形成

四日市障害者就業・生活支援センタープラウ（三重県）  
東部地域障害者就業・生活支援センター（広島県）

三重県は障害者雇用率が全国平均を大きく下回っており、中でも四日市地域は県内平均よりさらに低い状況である。そのような状況の改善を目指し、2011年に四日市地域の企業、特別支援学校、福祉施設、ハローワーク、四日市市などが集まり、障害者の雇用を総合的に支援する「四日市地域障害者雇用促進ネットワーク」が立ち上がった。以前より「障害者雇用に係る支援制度がわかりにくい、窓口が異なる各種支援制度等を1枚にまとめて欲しい」という要望が出ていた。このことから、障害者就業・生活支援センターでは、就業前のステップとして効果の大きい各種実習、訓練制度支援を一覧できる「障害者就職への流れ」を作成し、ネットワーク会議でも活用している。いわば地域における支援ガイドである。この支援ガイドにおいては、就職への流れや制度をわかりやすく示し地域の支援機関リストを掲載している。

担当した四日市障害者就業・生活支援センタープラウ主任は、作成ポイントとして、①四日市地域に特化すること、②事業主にとってわかりやすく役に立つものであること、③各種制度は変更されることがあるので時々見直し更新すること、をあげた。A4の用紙1枚に情報をまとめているので、コンパクトでわかりやすいと好評を得ているという。

支援ガイド作りに取り組む例は他にもある。広島県の福山・府中障害保健福祉圏域障害者就労支援ネットワーク会議では、何度も会合を重ね、企業向け8頁の「障害者雇用ハンドブック」と支援者向け約50頁の「就労支援ハンドブック」を作成した。ハンドブックには雇用支援制度だけでなくグループホームやホームヘルプなどの生活支援情報を掲載しているという特徴があり、就労は生活という土台があつてこそといえる。

ネットワーク会議の事務局を務めた東部地域障害者就業・生活支援センターの主任就業支援員藤本育代さんによると、このハンドブック作りのために何度も集まり検討しそれぞれの思いを語る中でメンバーの信頼関係が深まり、支援のための連携が取りやすくなったという。

障害者雇用のメリットを  
自信をもって伝える

中小企業の  
価値観を理解する

他の支援機関と  
効果的に連携する



### ポイント

企業アンケート・ヒアリング調査によると、中小企業では「支援制度や支援機関がよくわからない」という回答が多く、使える支援があっても使っていない実態があるようです。

また、支援機関アンケート調査では、大都市では支援機関が大企業や特例子会社に支援する割合が高く、地方では小規模企業に支援する割合が高いことがわかりました。必ずしも、支援ニーズと実際に行われている支援が一致していない可能性があると考えられます。

企業や障害者の支援ニーズに合った支援が提供できるように、地域の支援機関がネットワーク形成に取り組んでいます。

連携会議で顔を合わせるだけにとどまらず、「支援ガイド」作りなどをおとした活動が、地域の連携を深めるために効果的と思われます。



## 支援事例3 支援ネットワークと個人調書による ワンストップの企業支援で障害者雇用をすすめる

### 津軽障害者就業・生活支援センター（青森県）

津軽障害者就業・生活支援センターの企業支援には企業に嬉しい2つの特徴がある。1つは他機関との連携が築けていて、企業や相談者をたらい回しにせずワンストップの支援を提供できている点、もう1つは障害者の個人調書を作成し活用している点である。

このセンターでは、他機関と連携を取り合って、とにかく企業に良い支援ができるよう心がけている。そのため、毎日職員の誰かはハローワークに足を運ぶようにし、企業には職員が前もって訪問して、職務内容や勤務環境を把握しておき、その上で適した人材を考えるようにしている。企業を訪問する際にはハローワークの「障害者雇用の手引き」を必ず持ち歩いて、どのような助成制度があるか、その内容の詳細をわかりやすく丁寧に説明する。特に新しく就職した企業に対しては訪問頻度が高くなっている。支援機関にはそれぞれ得意、不得意分野があるが、お互いに連絡を取り合って相談しながら支援をするようにしている。他の移行支援事業所に人材斡旋を協力してもらう際には、その移行支援事業所をセンターのスタッフが前もって訪問して、候補者の普段の働きぶりを見せてもらったりしている。企業の求めに応じるための人材のプールは、まずは或る移行支援事業所の対象者から搜してくるが、そこにいない場合は他の移行支援事業所等に条件を伝えて相談している。こうして地域でのワンストップの企業支援を実現している。

障害者の個人調書は、このセンター独自の取り組みで、障害者の得意な作業、仕事をさせる上で配慮する点を端的にまとめたものである。面接では伝わりきらない障害者のセールスポイントをとにかく企業に伝えたくて始めたという。センターが作成したものを障害者や利用している福祉事業所にチェックしてもらうようにしている。基本的には得意な作業ばかりを伝えるようにしているが、企業から問い合わせがあった際には苦手な作業も隠さず伝えている。企業が欲しがる情報はきちんと伝えなければセンターと企業の関係が悪くなってしまう、障害者にとってもよくないと、誠実な対応を心がけているという。



### ポイント

障害者雇用のメリットを  
自信をもって伝える

他の支援機関と  
効果的に連携する

さらにマッチング  
精度を高める

企業アンケート調査によると、企業が強化を望んでいる支援として「入社前の能力開発」と並んで「障害者情報の提供」があげられました。

さらに、障害者情報としてどのような情報が求められているのかを調べると「作業の遂行能力」と「障害の状況」を多くの企業が選びました。これらの情報は、履歴書や短時間の面接だけでは把握することが難しいと考えられます。

津軽障害者就業・生活支援センターでは「個人調書」を作成していますが、他にも多くの支援機関で「紹介シート」や「ナビブック」などの名前で企業への情報提供シートが作られていることがわかりました。

盛り込む内容としては、障害の状況や職場に必要な配慮事項、可能な作業内容、セールスポイントなどとする機関が多く、この情報提供シートを障害者と支援者が一緒に作成することによって障害者自身の自己理解が深まるという利点も報告されています。

また、実際に職場で働いている様子を見てもらう職場実習が最も効果的であるとの声が、企業からも支援機関からも多く寄せられました。



# 6

## 障害者雇用をすすめるための 相談窓口を紹介します

### ハローワーク

全国545カ所設置

(運営:厚生労働省)

- 企業支援(雇用・定着支援、助成金の案内など) <https://www.hellowork.go.jp/>
- 障害者支援(職業紹介など)

### 中央障害者雇用情報センター

東京都墨田区

(運営:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

- 主に企業支援(障害者雇用に関する情報提供・相談など)  
[http://www.jeed.go.jp/disability/employer/download/center\\_guide.pdf](http://www.jeed.go.jp/disability/employer/download/center_guide.pdf)

### 地域障害者職業センター

全国52カ所設置

(運営:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

- 企業支援(情報提供、雇用管理支援など)
- 障害者支援(職業指導、職場復帰支援など)  
<http://www.jeed.go.jp/jeed/location/loc01.html#03>

### 障害者就業・生活支援センター

全国316カ所設置

(障害者雇用促進法により都道府県知事が指定する施設)

- 地域の雇用、福祉、教育機関の連携拠点
- 障害者支援(就業・生活の一体的支援)  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/10.pdf>

### 就労移行支援事業所

全国約2,000カ所設置

(障害者自立支援法により都道府県知事が指定する施設)  
(※2013年4月から障害者総合支援法に名称が変更)

- 障害者支援(職業訓練・職場定着支援など)  
<http://www.wam.go.jp/shofukupub/>

### 中小企業団体中央会

(中小企業支援団体)

- 中小企業の振興発展支援(全国35,000以上の中小企業関係団体が会員)  
<http://www.chuokai.or.jp/>