

第3章

考察と結論

第3章 考察と結論

第1節 中小企業の障害者雇用をめぐる状況

1 中小企業の障害者雇用をめぐる状況

(1) 全般的な状況

「はじめに」で触れたように、わが国の障害者雇用は1960年に身体障害者雇用促進法が制定されてから今日までの50年余りで大きな進展を遂げたが、障害者雇用率の推移を企業規模別にみると、299人規模以下の中小企業は1993年頃を頂点に下降に転じている。特に50人-99人規模企業の障害者雇用率は、1993年に2.0%を超えていたものが2011年には1.4%を下回るに至っており、中小企業における障害者雇用の促進が喫緊の課題であることは明らかである。

本研究で実施した「企業における障害者雇用の推移・方針などに関する調査」（以下「企業調査」という。）では、中小企業（本研究においては56-300人規模企業）の3割強が現在障害者を雇用しておらず、さらに、56人-100人規模企業に限れば4割強が過去においても障害者を雇用した経験がないという結果が得られた。（18ページ図1-2、19ページ図1-3）

また、雇用経験のある企業でも、障害者雇用を始めた時期は2000年以降である企業が最も多く、その傾向は中小企業においてより顕著であった。（20ページ図1-4）

これらのことから、かつて高い雇用率でわが国の障害者雇用を牽引していた中小企業のうち少なくない数が現在は姿を消していると考えられ、今後中小企業の雇用促進を推進するためには、1993年当時とは異なった視点からの取り組みが必要になることが予想される。

本研究の企業調査結果で、障害者の雇用状況について大企業（本研究においては301-999人規模企業）と中小企業で大きな差異がみられたのは、雇用されている障害者の種類と、最初に障害者を雇用した経路であった。（20ページ図1-5～図1-7）

中小企業では知的障害者、精神障害者を雇用している企業の割合が低く、知的障害者は大企業の2分の1程度、精神障害者は大企業の3分の1程度にとどまっている。また、最初の障害者を雇用した経路は、疾病・事故などで受障した社員を継続雇用したとする企業の割合が大企業のそれを大きく上回っており、反対にハローワークや就労支援機関からの働きかけがきっかけとなった企業の割合は大企業の場合よりも少なかった。つまり、中小企業では、各種の支援機関や支援制度を活用して意図的に障害者雇用に取り組む動きが大企業に比べて遅れており、そのために身体障害者以外の種類の障害者の雇用も進まなかったと推察することができる。

「はじめに」でも触れているが、ここで改めて、わが国の障害者雇用施策の歩みを雇用率制度と納付金制度を中心にふり返ってみることとする。表3-1に示したとおり、障害者雇用施策の対象が年代とともに身体障害者から知的障害者、精神障害者へと、また、より規模の小さい企業へと拡大されてきた経緯がみてとれる。

なお、表3-1には示していないが、雇用率制度に関連した制度改正として他に、特例子会社制度のグループ適用（2002年）、企業グループ算定特例（2009年）といった措置も講じられてお

り、これらは、比較的規模の大きな企業（グループ）で雇用率を押し上げる効果が期待される内容であったと考えられる。

表 3-1 障害者雇用施策のあゆみ

	雇用率制度（雇用義務が生じる企業規模）	納付金制度（制度が適用される企業規模）
1960 年	身体障害者雇用率の設定（努力義務） 現場的事業所 1.1%（91 人以上） 事務的事業所 1.3%（77 人以上）	
1976 年	身体障害者の雇用義務化 民間の事業主 1.5%（67 人以上）	納付金制度の創設 月額 1 人 30,000 円 （301 人以上）
1982 年		納付金の額の引上げ 月額 1 人 40,000 円 （301 人以上）
1987 年	知的障害者の実雇用率カウント	
1988 年	身体障害者雇用率の引き上げ 一般の民間企業 1.6%（63 人以上） 特例子会社制度の法制化（※）	
1992 年		納付金の額の引上げ 月額 1 人 50,000 円 （301 人以上）
1997 年	知的障害者の雇用義務化 一般事業主 1.8%（56 人以上）	
2006 年	精神障害者の実雇用率カウント	
2010 年		制度が適用される企業の拡大 月額 1 人 50,000 円 （200 人超） （300 人以下は 2015 年 6 月まで 40,000 円）
2013 年	障害者雇用率の引き上げ（4 月 1 日施行） 民間企業 2.0%（50 人以上）	
2015 年		制度が適用される企業の拡大 月額 1 人 50,000 円 （100 人超） （200 人以下は 2020 年 3 月まで 40,000 円）

（※特例子会社制度は、法制化前の 1977 年から通達に基づく承認が行われている。）

第 1 章第 2 節の 2 では、障害者雇用経験のある企業を、①身体障害者のみ雇用している、②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（身体障害者の有無は不問、以下同じ）、③知的障害者は雇用していないが精神障害者を雇用している、④知的障害者・精神障害者の両方を雇用している、⑤現在障害者を雇用していない、の 5 群に分けて障害者雇用の開始時期との関係を分析した。（33 ページ図 1-16～17）

そこで明らかになったのは、1970 年代に障害者雇用を開始した群ではそれ以前の群と比較して急激に身体障害者のみ雇用している企業の割合が増加していること、その後、大企業では 1980

年代に開始した群から、中小企業では 1990 年代に開始した群から次第に知的障害者あるいは精神障害者を雇用している企業の割合が増加していることであった。このことは、身体障害者の雇用義務化、知的障害者の実雇用率カウントおよび雇用義務化、精神障害者の実雇用率カウントといった施策の展開にともなって、企業がその時々改正内容に敏感に反応して雇用する障害者の種類を変化させただけでなく、障害者雇用を開始した時期の施策トレンドが長年にわたりその企業で雇用される障害者の種類に影響を与え続けている可能性も示唆しているように思われる。

また、図 1-13 で示したとおり、企業規模別に障害者雇用を開始した時期をみると、2010 年の制度改正前は納付金制度の対象でなかった 300 人以下規模企業と、301 人以上規模企業とのあいだに明確な差が認められ、301 人以上規模企業では 6 割以上が 1990 年代までに雇用を開始しているのに対して 300 人以下規模企業では半数に満たなかった。このことから、障害者雇用施策が企業の雇用動向に大きく影響を与えている様子がうかがえる。

以上のようなことから、今後中小企業の障害者雇用を促進していくためには、比較的近年において雇用が義務化された知的障害者、実雇用率カウント対象であり雇用義務化も検討されている精神障害者の雇用を中心に、現在身体障害者しか雇用していない企業への働きかけも含めて取り組んでいくことが効果的かつ現実的であるといえる。

なお、図 1-8 にあるとおり、最初に雇用した障害者に対する評価は、大企業、中小企業ともに 9 割程度が満足と回答しており、そのように評価する要因も、両者いずれも約半数が「作業を遂行する能力」、約 4 分の 1 が「仕事に対する意欲」と似かよった傾向を示している。最初に雇用した障害者についてであることから、身体障害者の評価である可能性が高いことには留意する必要があるものの、これから障害者雇用に取り組もうとする企業にとっては明るい材料であるといえる。（23 ページ図 1-8～9）

（２）業種と地域をめぐる状況

第 1 章第 2 節の 3 において、業種と障害者雇用の有無、雇用している障害者の種類について検討した結果、障害者を雇用していない企業の割合が高かったのは「生活関連サービス業、娯楽業」「建設業」「情報通信業」「教育、学習支援業」などであり、これらの業種で障害者雇用に苦心していることがうかがわれる。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「学術研究、専門・技術サービス業」「金融・保険業」「教育、学習支援業」などは、身体障害者のみを雇用している企業の割合が顕著に高いことから、それらの身体障害者が順次定年を迎えて退職していくことを考慮した場合、知的障害者や精神障害者の雇用を積極的に検討しなければ、将来にわたり障害者雇用を維持・拡大していくのは困難となることが予想される。（38 ページ図 1-19）

第 1 章第 2 節の 4 では、アンケート調査に回答した企業を、大都市（本研究では東京都および人口 200 万人以上の 3 都市〈横浜市・大阪市・名古屋市〉）と地方に分けて、地域による差異について検討を行った。その結果、地方よりも大都市のほうが創業年の新しい企業が多く、障害者の雇用経験がない、またはあっても雇用開始時期は最近であるという企業が多くみられた。

上記（１）のとおり、中小企業は大企業よりも知的障害者、精神障害者を雇用している割合が低い、それぞれを地域別で比較してみると、大都市の中小企業は地方の中小企業よりも知的障害者を雇用している割合が低い反面、精神障害者については地方よりも高い割合となっていた。また、大都市の中小企業の傾向として、最初の障害者の雇用経路は疾病・事故などで受障した社員の継続雇用である場合が多く、今後の障害者雇用の方針についても「雇用する計画はない」とい

う企業が地方の2倍にのぼるなど、障害者の雇用に意図的に取り組もうとする姿勢が弱いことがわかった。

大都市と地方の産業構造の違いが影響していると考えられるが、それ以外にも、大都市では、支援機関の数に対して企業数が相対的に多いことから、より意図的に取り組んでいる大企業で障害者の雇用が進んでおり、支援機関の側でも、そのような大企業への働きかけが容易なために中小企業にまで支援の手が届きにくい状況があるのではないかと推測される。特に綿密な事前調整やフォローアップの必要性が高い知的障害者や精神障害者の雇用を促進するためには、それらの役割を果たせる支援機関などにいかにして企業を結びつけていくかが重要であり、都市部の中小企業の障害者雇用を促進する上での大きな課題だといえる。

2 支援機関の中小企業支援の状況

(1) 全般的な状況

本研究で実施した「中小企業の障害者雇用について雇用・就労支援機関が行う支援に関する調査」（以下「支援機関調査」という。）に回答した支援機関のうち8割弱が就労移行支援事業所であり、2006年の障害者自立支援法施行を契機として設立された新しい支援機関が多数を占めていることに留意する必要がある。

支援機関の運営主体は、全体では約7割が社会福祉法人であるが、社会福祉法人の割合が最も高いのは障害者就業・生活支援センターであり、就労移行支援事業所では一部にNPO法人、民間企業が運営主体となっている例も見られるのが特色となっている。

利用者の障害種類のうち最も多いものを単一回答で問うた結果は、支援機関の種類に関わりなく療育手帳所持者の割合が最高であるが、地方自治体が設置する障害者就労支援センター等（以下「自治体設置の支援センター」という。）では相対的に精神障害者保健福祉手帳所持者の割合が高く、精神障害者に対する支援で他に先行している様子がみられる。身体障害者手帳所持者が最も多いという支援機関は1割に満たず、支援機関からみた障害者雇用が、身体障害者以外を想定したものとなっている現状を如実に示す結果となった。（83ページ図2-7）

第2章第2節の1において、自治体設置の支援センターの約5割、障害者就業・生活支援センターの約4割が他に併設事業を実施していないのに対して、就労移行支援事業所は約9割が何らかの他の事業を併せて実施していることを明らかにした。このことから就労移行支援事業所では、担当職員、利用者ともに他の併設事業とのあいだで異動があり、雇用・就労支援に携わるスタンスや利用者から求められている役割は、他とは異なっている可能性が示唆される。

利用定員の制約がある就労移行支援事業所の就職件数の大小を論じるには慎重を要するが、それでも、就労移行支援事業所の1年間の平均就職件数が3.7件と著しく少ないものとなっている。また、就労移行支援事業所は、障害者就業・生活支援センターや自治体設置の支援センターに比べて企業と関わる支援を重視せず、障害者に対する社会的技能の訓練などを重視して取り組んでいる傾向がみられた。これについては次項（2）において詳しく考察する。

(2) 属性別にみる支援の特徴

第2章第2節の2で記述したとおり、支援機関調査では、雇用・就労支援機関が障害者および企業に対して行う支援を計30項目提示し、どの程度重視しているかを4件法で問うた上で、因子分析の手法を用いてそれらの支援項目をいくつかのカテゴリーに整理することを試みた。その結

果、企業の雇用および定着に関する項目、障害者の求職活動に関する項目、企業の障害者受入準備に関する項目、障害者の生活に関する項目、障害者の能力向上に関する項目の5因子が得られたことから、それぞれを「企業の雇用定着」「障害者の求職」「企業の受入準備」「障害者の生活」「障害者の能力」の支援の因子と呼ぶこととした。（89ページ表2-4）

以下では、雇用・就労支援機関の種類や主な利用者の障害種類、支援実績などの別に、それぞれの因子得点の傾向について考察する。（91ページ図2-12～18）

雇用・就労支援機関の種類別では、障害者就業・生活支援センターと自治体設置の支援センターでは共通して「企業の雇用定着」「企業の受入準備」「障害者の求職」が高く、「障害者の能力」が低いという特徴がみられた一方で、就労移行支援事業所では他の2種類の機関で高かった3因子の得点が低く、「障害者の能力」の因子得点が高い傾向がみられた。

主な利用者の障害種類別では、身体障害者の場合には「障害者の能力」「企業の受入準備」、知的障害者の場合には「企業の雇用定着」「障害者の生活」、精神障害者の場合には「障害者の求職」「障害者の能力」「企業の受入準備」の因子得点がそれぞれ高くなっている。

支援実績では、まず、1年間の就職件数の大小に応じて「多い」（上位10%；32件以上）、「少ない」（1件～平均未満）、「なし」の3群を取り出して比較してみると、「多い」群では企業とも関わる「企業の受入準備」「障害者の求職」が顕著に高い一方で「障害者の能力」が低く、反対に「なし」群では、「障害者の能力」「障害者の生活」が高めであって他の因子が顕著に低い傾向がみられた。つぎに、1年間の支援企業数の大小に応じて「多い」（上位10%；34社以上）、「少ない」（1社～平均未満）、「なし」の3群を取り出して比較してみると、「多い」群では、総じて各因子とも高いなかで「障害者の能力」が顕著に低いことが明らかになった。

また、支援している企業の規模の大小に応じて「小規模のみ」（55人以下規模のみ）、「中小企業あり」（300人以下規模のみ）、「上位規模もあり」（301人以上規模あり）の3群で比較してみると、「小規模のみ」群では全体的に因子得点が低いなかで「障害者の生活」がやや高く、「上位規模もあり」群では「企業の受入準備」「障害者の求職」が顕著に高いなかで「障害者の能力」が低めであることが明らかになった。

以上の結果に加えて、就職件数が多い雇用・就労支援機関から個別に聞き取った内容を分析してみると、企業の価値観を理解するための取組みや配慮が実績につながっていること、また、企業との接触機会を増やしたり、障害者だけでなく企業の利益をも意識して活動することによって、企業の価値観や雇用に対する前向きな姿勢に対する理解が深まっている状況が明らかになった。

（3）地域別にみられる特徴

第2章第2節の3では、アンケート調査に回答した雇用・就労支援機関を、企業調査の場合と同様に大都市と地方に分けて、地域による差異について検討を行った。

はじめに大都市・地方別の分布についてであるが、企業調査では地域を厳密に考慮した標本抽出を行わなかったことから、あらためて、国が実施している経済センサス基礎調査を活用し、本研究での大都市・地方の定義に沿って整理し、支援機関調査の調査票発送先を同様に整理して対応させてみることにした。その結果は表3-2であり、企業の25.2%が大都市に所在しているのに対して、雇用・就労支援機関で大都市に所在するものは13.0%であり、上記1（2）で触れた企業と雇用・就労支援機関の都市部での数的不均衡が裏づけられた。

表 3-2 経済センサス基礎調査による民営事業所の地域分布
(平成 21 年度、総務省統計局) ほか

	50-299 人以下	300 人以上	企業計 (50 人以上)	雇用・就労支援機関
大 都 市	37,184 (24.4%)	4,123 (34.6%)	41,307 (25.2%)	351 (13.0%)
地 方	115,139 (75.6%)	7,785 (65.4%)	122,924 (74.8%)	2,343 (87.0%)
計	152,323 (100.0%)	11,908 (100.0%)	164,231 (100.0%)	2,694 (100.0%)

雇用・就労支援機関の種類別にみると、障害者就業・生活支援センターおよび就労移行支援事業所は 8～9 割が地方であるのに対して、地方自治体設置の支援センターは約 4 割が大都市に所在しており、都市部において地方自治体などによる独自の就労支援センター設置が進んでいる状況がうかがわれる。

就職件数と支援企業数の平均をみると、いずれも大都市の雇用・就労支援機関が地方を上回っており、特に支援企業数では大都市の支援機関が地方よりも 5 割近く多い結果となっている。

利用者の障害種類のうち最も多いものを単一回答で問うた結果は、大都市、地方いずれも療育手帳所持者の割合が最高であることに変わりなかったが、地方では療育手帳所持者が第 2 位の精神障害者保健福祉手帳所持者の約 2.8 倍と大多数を占めているのに対して、大都市では約 1.4 倍と拮抗しており、都市部において精神障害者の支援ニーズが大きくなっていることが分かる。

支援する企業の規模などについて、「1-55 名程度」「56-100 名程度」「101-200 名程度」「201-300 名程度」「301-999 名程度」「1000 名以上」の 6 種類の企業規模と「特例子会社」の計 7 区分を提示し、それぞれについて支援する割合の多少を問うた結果は、大都市の雇用・就労支援機関では「特例子会社」「1000 名以上」「301-999 名程度」の順に、大企業とその子会社である場合が多い特例子会社を支援する割合が多いのに対して、地方では、「1-55 名程度」が最も割合が多く、2 番目に多い「56-100 名程度」ですら「1-55 名程度」の割合の半分にも及ばなかった。また、大都市の支援機関では、300 名程度以下の各企業規模群についてはすべて、支援する割合が多いという回答は 2 割に満たなかった。(99 ページ図 2-21)

以上のことから、1 (2) でも触れたように大都市の支援機関が、大企業や特例子会社に重点的に関わって就職実績をあげている実態が明らかとなった。また、支援機関が中小企業に手厚く関わっている地方では就職件数が伸びず、就職件数が伸びている都市部では肝心の中小企業に対して十分に支援が行われていない状況も確認された。

地方で就職件数があがらないことについては、地方の支援機関に対するヒアリング調査でも、中小企業ばかりで求人も少なく就職先をみつけられないこと、地方の実情に沿った成功事例の情報を切実に求めていることが確認された。一方で、地方であっても、地域のネットワークの連携によって就職につながるケースが生まれつつあり、なかには、中小企業は障害者が適応しやすい有利な環境であると前向きに評価し、積極的な企業訪問により高い就職件数をあげている支援機関の存在も確認することができた。

大都市の支援機関は、大企業や特例子会社が多数あることから自然とそれらの企業の求人に頼って中小企業への支援が後回しとなるかのようにも感じられるが、ヒアリング調査からは、必ずしもそれだけではなく、障害者雇用促進法の改正や障害者雇用率の達成を強く意識した大企業が自ら支援機関に接触して積極的に障害者を採用しようとしている実態も確認されたところであり、中小企業における障害者雇用への取組姿勢にも課題があることがうかがわれた。

第2節 中小企業の障害者雇用の課題

1 企業からみた中小企業の障害者雇用の課題

企業調査において、企業が現在雇用している障害者の定着要因をどのように考えているかについて単一回答で問うたところ、企業規模に関わりなく「作業を遂行する能力」「仕事に対する意欲」「現場従業員の理解」が高い割合で回答されたが、大企業と中小企業を比較した場合、中小企業のほうが「作業を遂行する能力」を重視する割合が高く、「現場従業員の理解」を重視する割合は低めとなった。（24ページ図1-10）

この結果を、第1節と同様に雇用している障害者の種類別に分析したところ、「仕事に対する意欲」は雇用している障害者の種類に関わりなく2割前後の割合を示しており、いずれの障害者を雇用する場合でも重要な定着要因のひとつであると考えられる。一方、障害者の種類によって回答割合に大きな差がある項目もみられ、「現場従業員の理解」は知的障害者と精神障害者では重視されているが身体障害者では半分程度しか重視されていない。また、「作業を遂行する能力」は身体障害者では非常に重視されるが知的障害者ではそれほどでなく、精神障害者が両者の中間に位置した。上で中小企業のほうが「作業を遂行する能力」を重視する割合が高いと述べたが、このことは、1（1）で述べたように中小企業の障害者雇用が身体障害者中心となっている現状と併せて解釈する必要があると思われる。（41ページ図1-21）

障害者を雇用するにあたっての課題・制約を単一回答で問うた結果については、企業規模に関わりなく「作業内容・手順の改善」「物理的な環境の整備」「作業を遂行する能力」の3項目が突出して高い割合となり、「作業を遂行する能力」は既述の定着要因での回答割合の高さと符号しているものの、他の2項目は、定着要因としては著しく低い割合でしか回答されていないものとなった。すなわち、障害状況に応じた職務の切り出しや、バリアフリーなどの物理的環境の整備は、課題・制約として重視されている割には、実際に雇用した後の定着要因としては評価されていないことが示された。（53ページ図1-31）

このことは、定着要因は実際に雇用している障害者についての設問であったのに対して、課題・制約は、障害者の雇用の有無に関わりなく回答を求めたことに原因があるのかもしれない。

課題・制約のうちで一定割合の回答があった主要項目について、現在障害者を雇用している企業と、これまで障害者を雇用したことがない企業との差に注目してみたところ、「作業内容・手順の改善」「物理的な環境」は、雇用経験のない企業でやや高めの傾向はあるものの大差なく、雇用経験の有無に関わりなく同じように高い回答割合であった。ただし、「作業を遂行する能力」については、現在障害者を雇用している企業の回答割合が、雇用経験のない企業の回答割合の3倍近くとなり大きな差が認められた。

企業調査を補うために実施したヒアリング調査では、課題・制約として、バリアフリーや社内支援者に関する懸念の声は主として雇用経験のない企業から聞かれた。一方で、雇用経験のある企業からは職務内容などのマッチングの難しさに関する声が多数聞かれた。雇用経験のない企業で言及された社内支援者については、雇用経験のある企業においては、周囲の者が自然と面倒をみて足りている、ジョブコーチ支援やトライアル雇用を活用することで社員の負担を回避できているなど、必ずしも必要ではないという見方が主流であった。

以上からは、障害者を雇用している企業が知的障害者や精神障害者を視野に入れて支援制度なども効果的に活用しているのに対して、障害者の雇用経験がない企業は、依然として身体障害者を

第一に考えており、社内の物理的環境や補助者の整備が不可欠だという固定観念から脱けられずにいる状況があるように思われる。そのことは、企業調査で各種支援制度の利用希望を問うた結果からも裏づけられ、中小企業よりも大企業が、雇用経験のない企業よりも雇用経験のある企業がより積極的に各種支援制度の利用を希望しており、対照群では支援制度そのものが理解されていない状況がみられた。（64ページ図 1-38～39）

ここまでの検討の結果、「作業の遂行能力」は、実際に障害者を雇用している企業の肉声にも裏づけられ、雇用するにあたっての課題・制約としても、雇用後の定着要因としても非常に重要であることが明らかになったといえよう。

「作業内容・手順の改善」については、課題・制約として重視されているにもかかわらず定着要因としては重視されない状況がみられたが、このことは、雇用時に障害状況や職務内容のマッチングが適切に行われていれば、その後は、引き続き適切な作業内容・手順を保守することは重要な課題であるものの、概して大きな問題とならず定着要因としても意識されないことを意味しているのではないかと思われる。また、「物理的な環境」は、重度身体障害者を雇用する場合には整備が必要であるものの、1（1）で既述のとおり、今後の障害者雇用のターゲットが知的障害者や精神障害者へと広がっていくなかでは、必ずしも雇用・就労支援の最重点とはならないことを理解する必要がある。

2 支援機関からみた中小企業の障害者雇用の課題

（1）課題についての企業認識とのギャップ

支援機関調査において、企業側の課題について複数回答で問うたところ、「現場従業員の理解」「作業を遂行する能力」「経営トップの方針」「社内支援者の配置」「作業内容・手順の改善」の回答割合が概ね半数以上となった。これらの項目のうち「作業を遂行する能力」「作業内容・手順の改善」は企業調査でも高い回答割合であり一致するが、他の3項目については企業調査ではさほど重視されていない。

回答割合が高い項目のうち「作業内容・手順の改善」は、「中小企業に関して大企業よりも強く感じている課題は」と追って質問した場合には大幅に低下するが、この項目は、企業調査においては僅差ながら中小企業のほうが重視する傾向がみられたことから、支援機関が中小企業における重要性を過小評価し、両者の認識にズレが生じているようにも思われる。また、「作業を遂行する能力」は支援機関の種類によって大きな差があり、中小企業に関して強く感じる課題として質問した場合で、障害者・就業生活支援センターと自治体設置の支援センターからは4割前後の回答があったのに対して、就労移行支援事業所からの回答割合は3割に満たなかった。

なお、支援機関調査でのみ回答割合が高かった「経営トップの方針」「現場従業員の理解」は、企業自身の問題であることから企業調査では回答されにくかった可能性があることに留意する必要があると思われる。（101ページ図 2-22～23、53ページ図 1-31）

同様に、雇用後の障害者の定着理由について企業調査と支援機関調査の結果を比較してみると、企業が重視しているが支援機関ではそうでない項目として「作業を遂行する能力」「労働条件等の配慮」が、その逆の傾向を示す項目として「現場従業員の理解」「社内支援者の配置」がみられた。（107ページ図 2-27）

以上のように、障害者雇用の課題、雇用後の定着要因については、支援機関と企業とで認識にさまざまなギャップがあることが明らかとなった。

認識のギャップの背景に、支援機関の利用者が知的障害者や精神障害者であるのに対して、企業では依然として身体障害者を想定していることが関係している可能性は容易に指摘できる。しかしながら、支援機関調査を補うために実施したヒアリング調査や専門家ヒアリングでは、それぞれの立場から、支援機関が企業の実情をもっとよく知る必要があること、支援スタッフに企業での勤務経験があると有利であることなどを指摘する声が多数聞かれた。企業からも地域内のネットワークや情報交換の場に期待する声が出ており、認識のギャップの解消のためには、このような、相互に関わり合って理解を深めていく取組みが効果的だと思われる。

（２）障害者雇用促進に向けての支援機関の取組み

雇用・就労支援機関が企業側の課題をどのように認識しているかは前述のとおりであるが、ここでは、支援機関が中小企業ならではの有利な点をどのように理解しているか、また、それらを踏まえて今後どのような支援に重点的に取り組もうとしているかを考察する。

障害者雇用を促進する上で中小企業のほうが有利だと思う点について、８項目を示して４件法で回答で求めたところ、「とてもそう思う」と「そう思う」の合計で最も高い評価となった項目は「支援機関が経営トップに直接働きかけやすい」（68.3％）であり、第２位「地域の支援ネットワークを利用しやすい」（42.9％）、第３位「上司や同僚の面倒見が良い」（42.2％）を大きく引き離れた。（109ページ図 2-28）

企業側の課題として重視されていた「現場従業員の理解」「経営トップの方針」に対応するかたちで、経営トップへの働きかけやすさや上司・同僚の面倒見の良さが高く評価されていることは興味深い。「支援機関が経営トップに働きかけやすい」と「上司や同僚の面倒見がよい」は、いずれも就職件数や企業への関わりが多い支援機関ほど高く評価する傾向がみられ、まさに、これらが中小企業の障害者雇用の成否の鍵となる重要なポイントであるといえる。（110ページ図 2-29）

一方で、「地域の支援ネットワークを利用しやすい」については、就職件数や企業への関わりが少ない支援機関のほうがやや高めに評価しており、実際には十分に接触できていない中小企業への期待を込めた評価である可能性がある。

今後重視したい支援については、「障害者のスキル向上のための支援」「障害者・企業のマッチングのための支援」「企業の雇用ノウハウ向上・環境整備のための支援」「支援制度や支援機関活用のためのコーディネート」「その他」の５つの選択肢を示して単一回答を求めた結果、障害者就業・生活支援センターと自治体設置の支援センターでは６割以上、就労移行支援事業所でも５割以上が「障害者・企業のマッチングのための支援」を回答しており、支援機関の種類に関わりなく広くマッチング支援が重視されていることが分かった。このことは、第１節（２）で述べた、就職件数が多い支援機関の支援の特徴が「企業の受入準備」「障害者の求職」という企業とも関わるマッチング支援であったことと照らし合わせると、好ましい結果であると評価できる。（111ページ図 2-30）

しかしながら一方で、就労移行支援事業所の約３割が今後も「障害者の能力」「障害者の生活」と同義ともいえる「障害者のスキル向上のための支援」を回答している。

「今後重視したい支援」別に、その支援機関が現在取り組んでいる支援の因子得点を検討してみたところ、「障害者・企業のマッチングのための支援」と回答した支援機関は現在でも「障害者の求職」を、「障害者のスキル向上のための支援」と回答した支援機関は現在でも「障害者の

能力」を重視しており、現在の支援がそのまま今後も継続される可能性が高いことが示された。雇用・就労支援機関の取組みを、より障害者雇用に資するものへと発展させていくためには、効果的な支援内容や先進事例について積極的に周知を図っていくとともに、特に「障害者のスキル向上のための支援」については、企業ニーズに合った内容であるかを検討することが必要といえよう。（111ページ図 2-31）

第 3 節 中小企業の障害者雇用を促進するための方策

1 中小企業として取り組むべきこと

（1）労働力としての障害者を理解する

今後の障害者雇用においては、知的障害者や精神障害者の雇用を積極的に検討することが不可欠であることを述べてきた。このなかには、療育手帳や精神障害者保健福祉手帳を取得している発達障害者も含まれる。

しかしながら、中小企業の障害者雇用はいまだに身体障害者が中心であり、障害者を雇用していない企業が課題・制約として思い浮かべる事柄も、身体障害者を想定した内容となっている。ヒアリング調査でも、業務の特殊性などから知的障害者や精神障害者は無理であると断言する企業が少なからずあった。だが、これらの企業では、果たしてどれだけ知的障害者や精神障害者の労働力としての可能性が理解されているであろうか。

障害者の特性や職業上の課題については、医療保健機関や地域障害者職業センターなどの支援機関から情報を得ることができるが、より身近で実践的な情報源として、地域の企業関係者の経験に学ぶことが非常に有効である。

いくつかの都道府県では、中小企業家同友会のなかに「障害者福祉部会」「障害者問題委員会」などを設け、企業家同士の情報交換を積極的に行っている例が確認された。

後述（2）にも関連する先進的な取組みとして、行政が主導して、企業出身者のノウハウを結集して企業支援に特化した支援機関を設置している埼玉県の事例を紹介しておく。（コラム 1 参照）

コラム 1 企業支援に特化した障害者雇用促進の取組～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・障害者などからの相談の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など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・生活支援センターなど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らう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ヵ所設置されており、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。特例子会社が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。

なお、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者雇用についてさまざまな取り組みを行っている全国の事業所を取材してデータベースに蓄積したものを、「障害者雇用事例リファレンスサービス」として Web 上で公開しており、業種や障害ごとに検索して閲覧することができる。

障害者雇用事例リファレンスサービス ⇒ <http://www.ref.jeed.go.jp/>

(2) 地域の支援機関との接点をもつ

最初に障害者を雇用するきっかけが、疾病・事故で受障した社員の継続雇用であったり、求人への応募者がたまたま障害を持っていたにすぎなかったりすることは現在でも珍しくない。しかしながら、法定雇用率の引上げや納付金制度の適用拡大に伴って各企業で障害者人材の採用ニーズが高まっていくなか、自社にとって戦力になる障害者を着実に確保するためには、事前の調整や雇用後のフォローアップに関われる支援機関を活用することが一層重要になるであろう。企業ヒアリング調査のなかでは、支援機関に対して、企業経営の厳しさや社会人に求められる基本事項を理解していない、という趣旨の否定的な声がしばしば聞かれた。支援機関のあり方につ

いては後述するが、そのような負のイメージから支援機関を敬遠している企業は、支援機関から聞かれた「法改正のインパクトは大きく企業から何件も問い合わせがある」（機関R、Uなど）という実態に注意を向けるべきであろう。大企業が10人、20人の単位で障害者を募集しようとして支援機関にメールやFAXでオファーを行っているのであるから、中小企業であれば尚のこと積極的な姿勢が必要となるのではないだろうか。

支援機関の側でも、企業の現状や価値観を理解しようとする動きは広がりつつある。地域によっては支援機関自らが中小企業家同友会に参加して活動している例もあるので、そのような支援機関と相互に交流していくことも効果的と思われる。

（３）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

企業ヒアリング調査では、障害者を雇用している企業の多くから、障害者雇用ではキーパーソンとなる社員の存在が重要であるという声が多数聞かれた。ここでいうキーパーソンとは、職場で個別的に障害者に関わる支援者ではなく、障害者雇用が企業に利益をもたらすこと、障害者のいる職場が他の従業員にとっても心地よい職場であることを、経営トップ、人事担当者、現場従業員に納得させて全社的なコンセンサスを形成できる人材のことである。

このようなキーパーソンは、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。

社内キーパーソンの重要性をうかがわせる興味深い事例として、鳥取県のある特例子会社設立にまつわるエピソードを紹介しておく。（次ページ、コラム2参照）

また、別の事例として、自社の障害者雇用を主導するだけでなく地域の中小企業家のキーパーソンとなり、他企業と共同で障害者の雇用を促進している京都府の企業家の取組みも併せて紹介する。（128ページ、コラム3参照）

（４）障害者との接触機会を確保する

知的障害者や精神障害者に抵抗感をもつ中小企業も少なくないが、本研究に関わった専門家からは、就労移行支援事業所を訪れた事業主が実際に作業をしている障害者を見て「本当に障害のある人ですか？」と驚き、とんとん拍子に雇用が進んだエピソードが紹介された。また、企業ヒアリング調査では、初めは支援者も無理だと考えていた障害者の就業体験を受け入れたところ、さまざまな長所や職場での受けのよさが見つかり、フルタイム雇用に至ったという事例も確認された。

このように、雇用のための採用選考の前に、日頃から障害者との接触機会を豊富に持つておくことは、障害者について理解を深め、雇用の可能性を柔軟に考えていく上で非常に有効である。支援機関が積極的に企業に足を運んで支援ニーズを把握すべきであることは言うまでもないが、中小企業においても、ハローワークからの応募者を待つだけでなく、労働・福祉の各種イベントなど障害者を間近に見られる機会を逃さないことが大切であろう。

コラム2 職場実習をきっかけに障害者雇用を始め、さらに特例子会社を設立

株式会社大山どりーむ代表取締役 尾崎正秀氏

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と思い、支援センターの担当者とは相談を重ねて、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が、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、洗濯など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」とみまします。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。

なお、雇用を伴わない学校既卒者を対象とした短期職場実習は、労働関係法の適用や安全管理面の是非も懸念されるが、青森県、三重県などでは独自に、障害者本人に支払われる実習費や企業への実習委託料、傷害保険料などを負担する制度を設けており、今後の参考となり得る。

2 支援機関として取り組むべきこと

(1) 中小企業の価値観を理解する

障害者雇用では「経営トップの方針」や「現場従業員の理解」が重要であることが示されたが、そのためには支援機関としても、障害者に共感するだけでなく、中小企業の価値観をしっかりと理解した上での働きかけが不可欠である。

企業に対する調査では、福祉分野出身の支援者は障害者の美点を見つけるのは上手いが、企業側の事情について想像力を働かせて必要な調整や提案を行う能力が不足している、という趣旨のコメントが多数得られた。

企業の組織の流れや、組織内での立ち居振る舞いを理解するための方策としては、ひとつには企業出身者を支援スタッフに採用することが考えられるが、就職件数の多い支援機関からは、そ

れは必須でなく企業に頻繁に足を運ぶことで自然と理解は深まるという声も聞かれた。また、通勤寮の勤務経験者は企業との接点が多く、企業目線に立つことが比較的容易であるという指摘もなされた。

コラム3 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

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」といった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となれるように、これからも企業経営をとおして尽くしていきたいと思います。

中小企業をさらに深く理解するための取組みとしては、支援機関自らが中小企業家同友会に参加し、会合等において積極的に中小企業の考え方や現状について情報収集を行っている例も確認された。中小企業家同友会は中小企業家が自主的に参加する任意団体であるため、支援機関が参加できるとは限らないが、例えば中小企業団体中央会などの事業主団体と交流を深め、そのなかで中小企業の価値観を学んでいくことは非常に意義があると思われる。

（2）障害者雇用のメリットを理解する

障害者の雇用経験がある中小企業では、障害者雇用にあたって「作業を遂行する能力」や「仕事に対する意欲」が大きく評価されていることが示された。

このことから、企業に対して障害者雇用を働きかけるにあたっては、法律上の義務や企業の社会

的責務に抛るのでなく、何よりもまず、障害者が企業にとって利益を生み出す戦力となり得ることを、分かりやすく説明できることが必要である。

企業との関係について「顧客である」と回答した支援機関で就職件数が多いことが示されたが、「顧客である」と考えることの具体的な意味を問うたところ、ある支援機関からは、一方的に障害者の側に立つのでなく企業利益を考えて行動することであるというコメントが得られた。

障害者雇用のメリットとは、単純に障害者個人の生産性のみを指すのではなく、作業工程を見直すことで実現される職場全体の生産性向上、職場の雰囲気や他の従業員に与える好ましい影響なども含めて総合的に考慮する必要がある。本研究に関わった専門家からは、障害者雇用は高齢社会における労働力不足への先行投資と捉えるべきだという知見も示された。そのような考え方も参考になるかもしれない。

トライアル雇用や助成金などの支援制度については、雇用経験のない企業では利用意欲が低調であり、制度内容すら満足に理解されていない状況があるので、制度内容の周知、活用に向けたコーディネートはさらに充実させる必要がある。

多くの支援制度はハローワーク、高齢・障害者雇用支援センター、地方自治体が受付窓口となっているが、他の支援機関においても、あらかじめパンフレットや申請要領を入手した上で、自らも企業に対して制度内容の説明や利用勧奨、必要に応じて申請手続の援助などが行えることが望ましい。

（３）他の支援機関と効果的に連携する

企業調査では、地域にどのような支援機関があるのか知らない、それぞれの支援機関にどのような機能があるのか複雑で分からないという趣旨のコメントが多数得られた。企業によっては、障害者雇用に積極的であるにもかかわらず、あまりに様々な支援機関が入れ代り立ち代り訪れて非効率であることを嫌って、信頼できる支援機関の特定の担当者以外は相手にしないという態度をとっている例もあった。

支援機関相互の連携の悪さが中小企業の不信感を招いている状況が一部にあるようであり、地域の支援機関のあいだで、お互いの役割分担や支援の流れを整理して、目に見えるかたちで企業に説明できることが必要であるといえよう。

図 1-35、1-40で示したように、現状では中小企業の多くが今後の障害者雇用について明確な方針を持っていない。しかしながら、企業が雇用制度や納付金制度の改正内容に敏感に反応して障害者雇用に取り組んできた過去は第 1 節で述べたとおりであり、中小企業においても今後は、法定雇用率の引上げや納付金制度の適用拡大に伴って障害者雇用への意欲が高まっていくことが予測される。

雇用方針を持っている中小企業の 8 割は、障害者の障害の種類や程度に応じて採用基準を緩和する用意があるとしているので、そのような企業に対しては、地域の支援機関が密接に連携して働きかければ大きな効果が期待できるはずである。

コラム 4 では、「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した取組事例を紹介している。

コラム4 「支援ガイド」作りをとと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などを1枚にまとめて欲しい」という要望が出ていた。障害者就業・生活支援センターでは、就職前のステップとして効果の大きい各種実習、訓練制度を一覧できる「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、該当する制度の機関を掲載している。

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、を挙げた。A4の用紙1枚に情報をまとめてあるので、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ってこそといえる。

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。支援ガイド作りは、ネットワーク形成に大いに役立つ取り組みのひとつと考えられる。

（4）さらにマッチング精度を高める

支援機関調査では、「企業の受入準備」「障害者の求職」と名づけた因子によりカテゴリー化できる支援（89ページ表2-4参照）を重視している支援機関で、より就職件数が多い傾向明らかとなった。これらはいずれも障害者、企業双方に関わるマッチングのための支援であり、より的確なマッチングを行うためには、障害者、企業双方の支援ニーズを詳細に把握した上で、必要な情報提供とともに的確にマッチングさせることが不可欠である。

多忙な中小企業から面談予約をとりつけることは容易ではないが、企業の支援ニーズの把握に力を入れている支援機関では、ハローワークや地方自治体と連携して、雇用率達成指導や求人開拓のための事業所訪問に同行している例などもみられた。どのような方法であれ、日頃から広く地域企業について情報を収集しておき、先に勤務環境などを詳細に把握した上で、利用者のなかから適した人材を考えるという手順が重要であろう。

また、障害者の長所や必要な配慮事項を的確に企業に伝える方法としては、障害者本人の希

や他の支援機関の意見も反映させた「紹介シート」「個人調書」などを作成して用いている例が多数確認された。紹介シートなどの作成手順は支援機関により様々であり、支援者が作成して障害者本人の了解を得る場合と、最初から障害者本人との共同作業により作成する場合とに大別できるようであるが、後者の場合は、企業に対する情報提供の目的だけでなく、障害者本人の自己理解の促進や自己効力感の向上といった面でも効果が期待できる。

以上のような取組みが効果的に実践されている事例を、コラム5として紹介しておく。

コラム5 支援機関のネットワークの連携と個人調書を活用したワンストップの企業支援で障害者雇用を進める

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に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。支援制度や支援機関の窓口がバラバラでは、企業が不便を感じて雇用意欲が下がりがねないためだ。企業への訪問頻度は、企業のニーズ、障害者の家族の状況などによって異なるが、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。このセンターでは知的障害者の支援には自信があるが精神や発達障害者の支援については不得意な面があるなど、支援機関にはそれぞれ得意、不得意分野がある。不得意分野の相談が来たら他機関と連絡を取り合って相談を行い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など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い、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。セールスポイントの他に健康面での配慮事項など伝えているが、情報が多すぎては読む企業側が煩雑に感じるので1枚以内に端的にまとめるようにしている。アンケート調査結果でも企業の障害者情報へのニーズの高さが指摘されたが、この方法は企業ニーズに応える有効な取り組みと言えよう。

3 今後に残された課題

(1) 障害者の作業遂行能力と企業内支援人材の問題

本研究では、就職件数が多い支援機関が重視しているのは「企業の受入準備」「障害者の求職」などの企業にも関わる支援であり、障害者本人の能力向上に関する支援は必ずしも就職件数に結びつかないという調査結果となった。マッチングのための支援が有効であることが示されたが、それでは、能力の絶対水準が企業の要求に達しない障害者の就職を実現するために、どのような方策が効果的なのかについては明らかにできなかった。

企業内の合意形成や支援機関との効果的な連携のために社内キーパーソンの存在が重要であることは述べたが、本研究に関わった専門家からは、ジョブコーチなど個別的に障害者に関わる支援者では、企業利益を考慮しつつ職務の切り出しなどを行うことまではできず限界がある、という指摘もなされた。

これらに対して明快な方策を示すことはできないが、企業によっては、QC活動などを通じて作業改善と障害者の職域開発を同時に実現している例もあるようであり、そのような、企業の自己解決力を高めるための人材の育成は今後の課題であると思われる。

また、障害者の定着理由として「作業を遂行する能力」が最も重視された調査結果からは、企業に雇用された障害者についても、その後、年月とともに企業の事業内容や職務内容が変化するなかで戦力であり続けるためには、中長期的なキャリア形成を視野に入れたマッチングや企業支援が必要であることが指摘できる。

(2) 都市部、地方それぞれが抱える問題

都市部では、企業数に比べて支援機関数が少なく、大企業や特例子会社のニーズが高いこともあり、中小企業にまで支援が届きにくい状況があることを述べた。国の施策として支援機関の体制を強化することが望ましいことはいうまでもないが、それ以外に、どのような方策が考えられるだろうか。

都市部は地方に比べて求人機会が豊富とされるが、当事者である企業からは、ハローワークに障害者求人を出しても適格者が紹介されず採用に至らないという声も聞かれる。このような企業では、しばしば民間の労働者派遣事業者を通じて障害者を採用している様子が確認された。労働者派遣といっても必ずしも不安定就労を意味するわけではなく、例えば千葉県では、県独自の制度として、県の委託を受けた労働者派遣事業者が企業に対して労働者派遣契約に基づく就業実習をあっ旋し、終了後に派遣先での本採用を進める取り組みが行われている。このような、地方自治体による積極的な関与も効果的かもしれない。

一方、地方では、支援機関からみて求人不足が最大の隘路となっている状況があらためて明らかになった。地域による企業立地の偏りは雇用施策のみでは如何ともしがたいが、産業構造の変化やIT技術の発展に伴って、従来とは異なる分野で新たに雇用の可能性が生まれている趨勢を注視していくことが必要であろう。