

中小企業における
障害者雇用促進の方策に関する研究

2013年3月

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

中小企業における 障害者雇用促進の方策に関する研究

2013 年 3 月
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

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

本研究報告書は、当センターの研究部門による「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究（平成 22 年度～平成 24 年度）」の結果をまとめたものです。

かつて日本の障害者雇用を牽引していた中小企業ですが、1990 年代半ばからは障害者雇用率が低下しはじめ、同じ時期に飛躍的に障害者雇用を前進させた大企業に差をつけられ今日にいたっています。しかし、地域に根ざした中小企業は、障害者が働く場として欠かせない大切な存在です。中小企業での障害者雇用をもう一度元気なものにするためにはどうすればよいのか、本研究では、障害者雇用の当事者である中小企業と、障害者を送り出す雇用・就労支援機関の双方から現状や課題を把握し、それぞれの立場から取り組める方策について検討しました。

本書が関係者の方々の参考となり、わが国における職業リハビリテーションを前進させるための一助となれば幸いです。

最後に、本書のとりまとめに際しては、多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに厚く感謝申し上げます。

2013 年 3 月

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
研究主幹 下矢 雅美

執筆担当者（執筆順）

白石 肇	障害者職業総合センター	統括研究員	概要 はじめに 2、3 第1章 第1節 第2章 第1節 第3章
笹川 三枝子	障害者職業総合センター	研究員	はじめに 1（1） 第1章 第2節 1、2、3 第2章 第2節
野中 由彦	障害者職業総合センター	主任研究員	はじめに 1（2） 第1章 第2節 4 第2章 第3節
諫山 裕美	障害者職業総合センター	研究協力員	第1章 第3節
佐久間 直人	障害者職業総合センター	研究協力員	調査結果の集計・分析

研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター事業主支援部門で担当した。

研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は下記のとおりである。

佐渡 賢一	事業主支援部門	統括研究員	（平成 22 年度）
久保村 ひとみ	〃	統括研究員	（平成 23～24 年度）
白石 肇	〃	統括研究員	（平成 24 年度）
平川 政利	〃	主任研究員	（平成 22 年度）
野中 由彦	〃	主任研究員	（平成 23～24 年度）
笹川 三枝子	〃	研究員	（平成 22～24 年度）
河村 恵子	〃	研究員	（平成 22～23 年度）
岡田 伸一	〃	特別研究員	（平成 22～23 年度）
佐久間 直人	〃	研究協力員	（平成 22～24 年度）
諫山 裕美	〃	研究協力員	（平成 23～24 年度）

目次

概要	1
はじめに	7
1 背景	7
(1) 中小企業における障害者雇用の現状	7
(2) 雇用・就労支援機関の現状	9
2 目的	10
(1) 中小企業の障害者雇用の現状の捉え方	10
(2) 雇用・就労支援機関の就職支援の捉え方	10
(3) 企業と支援機関における課題認識のギャップ	10
(4) 研究の視点	10
3 方法	10
(1) 研究委員会の設置	10
(2) 企業に対するアンケート調査および聴き取り調査	11
(3) 雇用・就労支援機関に対するアンケート調査および聴き取り調査	11
(4) 専門家ヒアリング	12
(5) 結果のとりまとめ	12
第1章 中小企業における障害者雇用およびその支援に関する現状と課題	
－ 企業に対する調査 －	15
第1節 調査対象および調査方法	15
1 企業における障害者雇用の推移・方針などに関する調査（アンケート調査）	15
(1) 調査対象および抽出方法	15
(2) 調査方法	15
(3) 調査時期	15
(4) 回収率と回答企業の状況	15
2 中小企業に対するヒアリング調査	16
(1) 障害者雇用実績をもつ企業を対象とするヒアリング調査	16
(2) アンケート調査の回答企業を対象とするヒアリング調査	16
第2節 中小企業の障害者雇用の特徴	18
1 大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴	18
(1) 今までの障害者雇用の取組み	18
ア 中小企業と大企業の比較	18
イ 4段階の企業規模による比較	19
(2) 障害者雇用を始めた時期	19

(3) 障害種類による雇用企業割合	20
ア 回答企業全体における雇用障害者の障害種類	20
イ 現在障害者を雇用している企業における雇用障害者の障害種類	21
(4) 最初に障害者を雇用した経路	21
(5) 雇用した障害者に対する評価	22
(6) 雇用した障害者に対する評価に最も影響していること	23
(7) 雇用した障害者が定着している理由	24
(8) 雇用した障害者が退職した理由	25
(9) 障害者雇用促進法の改正による影響	26
(10) 「大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴」のまとめ	27
2 障害者雇用施策の変化と障害者雇用	29
(1) 企業規模と障害者雇用開始時期	29
(2) 障害者の雇用経路と障害者雇用開始時期	30
(3) 雇用障害者の障害種類と障害者雇用開始時期	32
(4) 「障害者雇用施策の変化と障害者雇用」のまとめ	34
3 雇用する障害者の障害種類と企業の意識	36
(1) 企業規模と雇用障害者の障害種類	36
(2) 業種と雇用障害者の障害種類	37
(3) 雇用経路と雇用障害者の障害種類	39
(4) 定着要因と雇用障害者の障害種類	40
(5) 「雇用する障害者の障害種類と企業の意識」のまとめ	41
4 大都市と地方における障害者雇用の特徴	43
(1) 大都市と地方における創業年	44
(2) 大都市と地方における業種	45
(3) 大都市と地方における障害者雇用経験	46
(4) 大都市と地方における障害者雇用の開始時期	47
(5) 大都市と地方における雇用障害者の障害種類	48
(6) 大都市と地方における今後の雇用方針	49
(7) 「大都市と地方における障害者雇用の特徴」のまとめ	51
第3節 中小企業の障害者雇用の課題認識と支援ニーズ	52
1 大企業との比較による中小企業の課題認識	52
(1) 課題や制約となる事項	52
(2) 利用したい支援	54
(3) 強化して欲しい支援	54
(4) 今後の雇用方針	56
2 中小企業における課題認識	58
(1) 課題や制約となる事項	58
ア 雇用経験の有無と、課題や制約となる事項の認識	58
(ア) バリアフリー	60
(イ) 社内支援者	61

(ウ) 作業内容の改善	61
(エ) 作業遂行能力	62
イ 企業ヒアリング調査からの補足	62
(2) 利用したい支援	64
ア 企業規模と利用したい支援	64
イ 雇用経験の有無と利用したい支援	65
(3) 今後の雇用方針	66
ア 企業規模と今後の雇用方針	66
イ 雇用経験の有無と今後の雇用方針	66
ウ 雇用障害者の障害種類と今後の雇用方針	68
エ 障害者の雇用開始時期と今後の雇用方針	68
オ 障害者の雇用経路と今後の雇用方針	70

第2章 中小企業における障害者雇用およびその支援に関する現状と課題

－ 雇用・就労支援機関に対する調査 －	75
---------------------	----

第1節 調査対象および調査方法

1 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 (アンケート調査)	75
(1) 調査対象	75
(2) 調査方法	75
(3) 調査時期	75
(4) 回収率と回答機関の状況	75
2 雇用・就労支援機関に対するヒアリング調査	76
(1) 企業支援に実績をもつ機関を対象とするヒアリング調査	76
(2) アンケート調査の回答機関を対象とするヒアリング調査	76

第2節 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の実態

1 雇用・就労支援機関の種類別に見た特徴	78
(1) 設立年、運営主体、併設事業と雇用・就労支援機関の種類	78
ア 設立年と雇用・就労支援機関の種類	78
イ 運営主体と雇用・就労支援機関の種類	79
ウ 併設事業と雇用・就労支援機関の種類	80
(2) 職員数、担当者数と雇用・就労支援機関の種類	81
(3) 利用者の障害種類と雇用・就労支援機関の種類	82
(4) 就職件数、支援企業数と雇用・就労支援機関の種類	82
ア 2011年度の就職件数と雇用・就労支援機関の種類	82
イ 2011年度の支援企業数と雇用・就労支援機関の種類	84
(5) 障害者への支援内容、企業への支援内容と雇用・就労支援機関の種類	84
ア 障害者への支援内容と雇用・就労支援機関の種類	84
イ 企業への支援内容と雇用・就労支援機関の種類	86
(6) 「雇用・就労支援機関の種類別に見た特徴」のまとめ	86

2 雇用・就労支援機関が行う支援内容による特徴（因子分析）	89
（1）雇用・就労支援機関の種類と支援内容	90
（2）利用者の障害種類と支援内容	91
（3）支援実績と支援内容	92
ア 2011年度の就職件数と支援内容	92
イ 2011年度の支援企業数と支援内容	92
（4）支援する企業の規模と支援内容	93
（5）企業との関係と支援内容	94
（6）法改正の認知と支援内容	94
（7）「雇用・就労支援機関が行う支援内容による特徴」のまとめ	95
3 大都市と地方における雇用・就労支援の特徴	96
（1）大都市と地方における雇用・就労支援機関の種類	96
（2）大都市と地方における支援実績	97
（3）大都市と地方における利用者の障害種類	98
（4）大都市と地方における支援する企業の規模	98
（5）「大都市と地方における雇用・就労支援の特徴」のまとめ	99
第3節 支援機関からみた中小企業の障害者雇用の課題	101
1 課題についての企業認識とのギャップ	101
（1）企業側の課題	101
（2）障害者側の課題	105
（3）定着要因	106
（4）「課題についての企業認識とのギャップ」のまとめ	108
2 障害者雇用促進に向けての支援機関の取組み	109
（1）中小企業の有利な点	109
（2）今後重視したい支援	110
（3）「障害者雇用促進に向けての支援機関の取組み」のまとめ	112
第3章 考察と結論	115
第1節 中小企業の障害者雇用をめぐる状況	115
1 中小企業の障害者雇用をめぐる状況	115
（1）全般的な状況	115
（2）業種と地域をめぐる状況	117
2 支援機関の中小企業支援の状況	118
（1）全般的な状況	118
（2）属性別にみる支援の特徴	118
（3）地域別にみられる特徴	119
第2節 中小企業の障害者雇用の課題	121
1 企業からみた中小企業の障害者雇用の課題	121
2 支援機関からみた中小企業の障害者雇用の課題	122
（1）課題についての企業認識とのギャップ	122

(2) 障害者雇用促進に向けての支援機関の取組み	123
第3節 中小企業の障害者雇用を促進するための方策	124
1 中小企業として取り組むべきこと	124
(1) 労働力としての障害者を理解する	124
(2) 地域の支援機関との接点をもつ	125
(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	126
(4) 障害者との接触機会を確保する	126
2 支援機関として取り組むべきこと	127
(1) 中小企業の価値観を理解する	127
(2) 障害者雇用のメリットを理解する	128
(3) 他の支援機関と効果的に連携する	129
(4) さらにマッチング精度を高める	130
3 今後に残された課題	132
(1) 障害者の作業遂行能力と企業内支援人材の問題	132
(2) 都市部、地方それぞれが抱える問題	132
資料	
資料1 企業アンケート調査結果	135
資料2 支援機関アンケート調査結果	148
資料3 企業ヒアリング調査結果一覧	161
資料4 支援機関ヒアリング調査結果一覧	168
資料5 専門家ヒアリング調査結果一覧	174
資料6 企業アンケート調査-調査票-	178
資料7 支援機関アンケート調査-調査票-	190
参考文献	202

概 要

本報告書は、「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」の研究の目的・計画、研究委員会の構成、同委員会での検討結果を取りまとめたものである。各章の概要は次のとおりである。

「はじめに」では、研究の目的、方法のほか、政府による発表資料、先行文献をもとにして、わが国における身体障害者雇用促進法施行後の障害者雇用の推移、障害者自立支援法に基づく事業を含めた各種支援機関設置の経緯等を概説している。

日本の障害者雇用は、1960年の身体障害者雇用促進法施行により雇用率制度の概念が導入されて以来、身体障害者の雇用義務化、知的障害者の実雇用率算定、知的障害者の雇用義務化、精神障害者の実雇用率算定と、雇用率制度の対象となる障害種類や企業規模が順次拡大され、2012年6月1日現在の集計では実雇用率、雇用障害者数ともに過去最高を記録している。しかしながら、企業規模別の雇用率を長期的スパンでみた場合、1990年代までは大企業を上回る高い雇用率で障害者雇用を牽引していた中小企業が、その後は下降に転じて2000年代には大企業との逆転現象が起き、現在では規模が小さい企業ほど雇用率が低い状態であることを指摘している。

雇用・就労支援機関については、1994年の障害者雇用促進法改正により、福祉部門との連携が図りやすい市町村レベルの人的支援を促進する観点から障害者雇用支援センターが設置され、その後、2002年の法改正により障害者就業・生活支援センターへと発展した。障害者就業・生活支援センターは2012年10月末現在で全国に316カ所設置されているが、障害者就業・生活支援センターの設置と前後して、市町村等が独自に障害者就労支援センター等を設置する動きもみられる。また、2006年には障害者自立支援法が施行され、それまで福祉分野で障害者の就労支援を行っていた福祉工場、授産施設等の改編が進み、就労移行支援事業所および就労継続支援A型・B型事業所が誕生している。

第1章では、平成23年度に実施した「企業における障害者雇用の推移・方針等に関する調査」（以下「企業調査」という。）により得られた知見を中心に、中小企業における障害者雇用の現状と課題等を分析している。この調査は、常用労働者56人以上999人以下の民間企業4,858社を対象に行われ、1,496社から回答を得ている（回収率30.8%）。併せて回答企業のうち15社から、より詳細なヒアリングを行っている。

本研究では56人-300人規模を「中小企業」と呼んでいるが、中小企業の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かった。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、これらのことから、かつて日本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ことが示唆された。

大企業（本研究では301人以上規模の企業）と比較して中小企業では、知的障害者、精神障害者を雇用している企業の割合が低いこと、最初の障害者雇用のきっかけが疾病・事故などで受障

した社員の継続雇用である企業の割合が多いことなどが明らかになった。また、従業員規模に関わりなく企業は、障害者雇用施策の対象が身体障害者から知的障害者、精神障害者へと拡大するにつれて、その時々々の制度改正に反応して雇用する障害者の種類を変化させてきたことも示された。このようなことから本研究では、今後中小企業の障害者雇用を促進していくためには、知的障害者と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必要があると結論づけている。そのほか、業種によって雇用している障害者の種類の差が大きいこと、大都市（本研究では東京都および人口 200 万人以上の市）の中小企業は地方よりも障害者の雇用経験に乏しく、今後雇用する計画も持っておらず課題が大きそうであることなどを論じている。

現在雇用している障害者の定着要因は、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」などとなっており、障害者の種類別にみると、「仕事に対する意欲」はすべての障害者で重視されていたが、「現場従業員の理解」は知的障害者と精神障害者で、「作業を遂行する能力」は身体障害者でより重視される傾向がみられた。

障害者を雇用するにあたっての課題・制約は、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 つが重視され、「作業を遂行する能力」以外は定着要因と一致しない結果となった。これらの結果から、「作業内容・手順の改善」は雇用時にマッチングが適切に行われていれば、その後は概して大きな問題とならず定着要因として意識されないこと、「物理的な環境の整備」は知的障害者や精神障害者の雇用を想定した場合には必ずしも重要でないことなどを論じている。

第 2 章では、平成 24 年度に実施した「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。）により得られた知見を中心に、雇用・就労支援機関（以下「支援機関」という。）からみた障害者雇用の課題や支援の内容等を分析している。この調査は、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の全数、ならびに主要な地方自治体が設置している障害者就労支援センター等計 2,694 機関を対象に行われ、1,325 機関から回答を得ている（回収率 49.2%）。併せて回答機関を中心に 25 機関から、より詳細なヒアリングを行っている。

支援機関の運営主体は約 7 割が社会福祉法人であるが、なかには N P O 法人、民間企業が運営主体となっている就労移行支援事業所などもみられる。主な利用者の障害種類は、支援機関の種類に関わりなく知的障害が最多であり、身体障害が多いという支援機関は 1 割に満たなかった。また、地方自治体が設置する障害者就労支援センター等では相対的に精神障害者が多かった。

1 年間の就職件数の平均は 9.4 件であるが、支援機関の種類別にみると就労移行支援事業所は他の 10 分の 1 程度となっている。雇用・就労支援を担当する職員数は、支援機関の種類に関わりなく 2～3 名と大差ないことから、就職件数の格差は、支援の量的側面ではなく、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、重点的に取り組んでいる支援内容に起因していることが示唆された。

大都市と地方を比較すると、就職件数、支援企業数とも大都市の支援機関が地方を上回っており、特に支援企業数は大都市の支援機関が地方よりも 5 割近く多かった。主な利用者の障害種類は、大都市、地方とも知的障害者が最多であるが、大都市では精神障害者が拮抗して多い状況がみられた。また、支援している企業の規模等について分析した結果、大都市では大企業と特例子会社、地方では 55 人以下規模企業が中心となっていた。これらのことから、大都市の支援機関

は大企業等に重点的に関わって就職実績をあげているが中小企業に十分に関わっていないこと、逆に地方の支援機関は中小企業に手厚く関わっているが求人不足等から就職実績があがっていないことを指摘し、さらに、ヒアリングで得られた、企業と支援機関が接触機会を持つことが効果的であるという知見にも触れている。

さらに第2章では、支援機関が障害者および企業に対して行う支援30項目を、因子分析の手法を用いて「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5つのカテゴリーに整理し、それぞれの因子得点の傾向を、支援機関の種類や主な利用者の障害種類、支援実績等の別に分析している。その結果、就職件数が多い群では「企業の受入準備」「障害者の求職」が顕著に高く「障害者の能力」が低いこと、支援企業数が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。これらのことから本研究では、企業とも関わる支援項目を重視している支援機関で就職件数が多いことを指摘し、企業の価値観を理解するための取組みや配慮が有効であると論じている。

次に、支援機関からみた障害者雇用の課題や定着要因について、企業調査で得られた結果と対比させつつ検討し、支援機関と中小企業の認識にさまざまなギャップがある可能性を指摘するとともに、支援機関と中小企業が相互に理解を深めていくことが必要だと論じている。

最後に、今後重視したい支援は、上記で就職件数が多い支援機関の特徴とされた「企業の受入準備」「障害者の求職」に相当するマッチングのための支援が、支援機関の種類に関わりなく広く回答されていることを示した。しかしながら、今後とも障害者のスキル向上のための支援を重視するという支援機関も一定割合あることから、現状で就職件数が少ない支援機関の取組みを障害者雇用に資するものへと発展させるためには、効果的な支援内容や先進事例について積極的な周知が必要であると結論づけた。

第3章では、第2章までの検討をもとにして、中小企業の障害者雇用を促進するために、中小企業、支援機関それぞれの立場から取り組める方策について提言を行っている。併せて、提言内容に沿った先進的事例についてコラム欄を設けて紹介している。

中小企業として取り組むべきこととしては、(1)労働力としての障害者を理解する、(2)地域の支援機関との接点をもつ、(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、(4)障害者との接触機会を確保する、の4点を掲げた。

支援機関として取り組むべきこととしては、(1)中小企業の価値観を理解する、(2)障害者雇用のメリットを理解する、(3)他の支援機関と効果的に連携する、(4)さらにマッチング精度を高める、の4点とした。

これらの提言内容に沿った先進的事例としては、①企業出身者がスタッフとなって企業支援に特化した取組みを行っている「埼玉県障害者雇用サポートセンター」の事例、②職場実習をきっかけに障害者雇用に情熱を持ち、ついには特例子会社設立を実現させた社内キーパーソンの事例、③地域のキーパーソンとして産学官共同のNPO法人を立ち上げ、他社と共同で就労継続支援A型事業所の運営に関わっている中小企業家の事例、④「支援ガイド」作りをとおして地域の支援ネットワークを効果的に形成している障害者就業・生活支援センターの事例、⑤他機関と密接に連携したワンストップ支援や、独自の「個人調書」の活用により効果的に障害者雇用を進めている障害者就業・生活支援センターの事例、の5事例を掲載している。

最後に、今後に残された課題として2点を挙げている。

本研究では、就職件数が多い支援機関がマッチングのための支援を重視している傾向を示したが、能力の絶対水準が低い障害者を就職させるにはどうすればよいのかについては、企業利益を見据えた高度な職務切り出しを行える企業内支援人材の必要性に触れたのみで、それ以上には明らかにできなかった。雇用後の障害者が長年にわたり戦力であり続けるためのキャリア形成の問題と併せ、今後の課題とした。

また、相対的に支援機関が不足している大都市の問題、求人不足が最大の隘路となっている地方の問題については、行政による支援機関の体制強化の必要性、産業構造の変化やIT技術の発展による新分野での雇用可能性を示唆するのみにとどめた。

はじめに

はじめに

1 背景

(1) 中小企業における障害者雇用の現状

日本の障害者雇用は、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。とりわけ、1976年に身体障害者の雇用が義務化され、1987年には障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法という。）と法律名が改まって知的障害者が雇用率に算定されるようになったこと、さらに2006年には精神障害者が雇用率に算定されるようになったことが雇用の進展に大きく寄与していると思われる。1977年に1.09%であった民間企業における実雇用率は、2012年6月1日現在の集計では1.69%に達し、56人以上の企業に雇用されている障害者の数は38万2,363.5人と、実雇用率、雇用障害者数とも過去最高を更新したという。

しかし、障害者雇用率の推移を企業規模ごとに詳しく調べると（図1-1）、300人以上の大企業では年を追うごとに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年頃を頂点に下降に転じ、2000年代初頭には大企業の雇用率と逆転してしまった。その後、2005年頃まで下がり続けた中小企業の雇用率はやや持ち直したものの、模様が小さい企業ほど雇用率が低い状態は現在まで続いている。

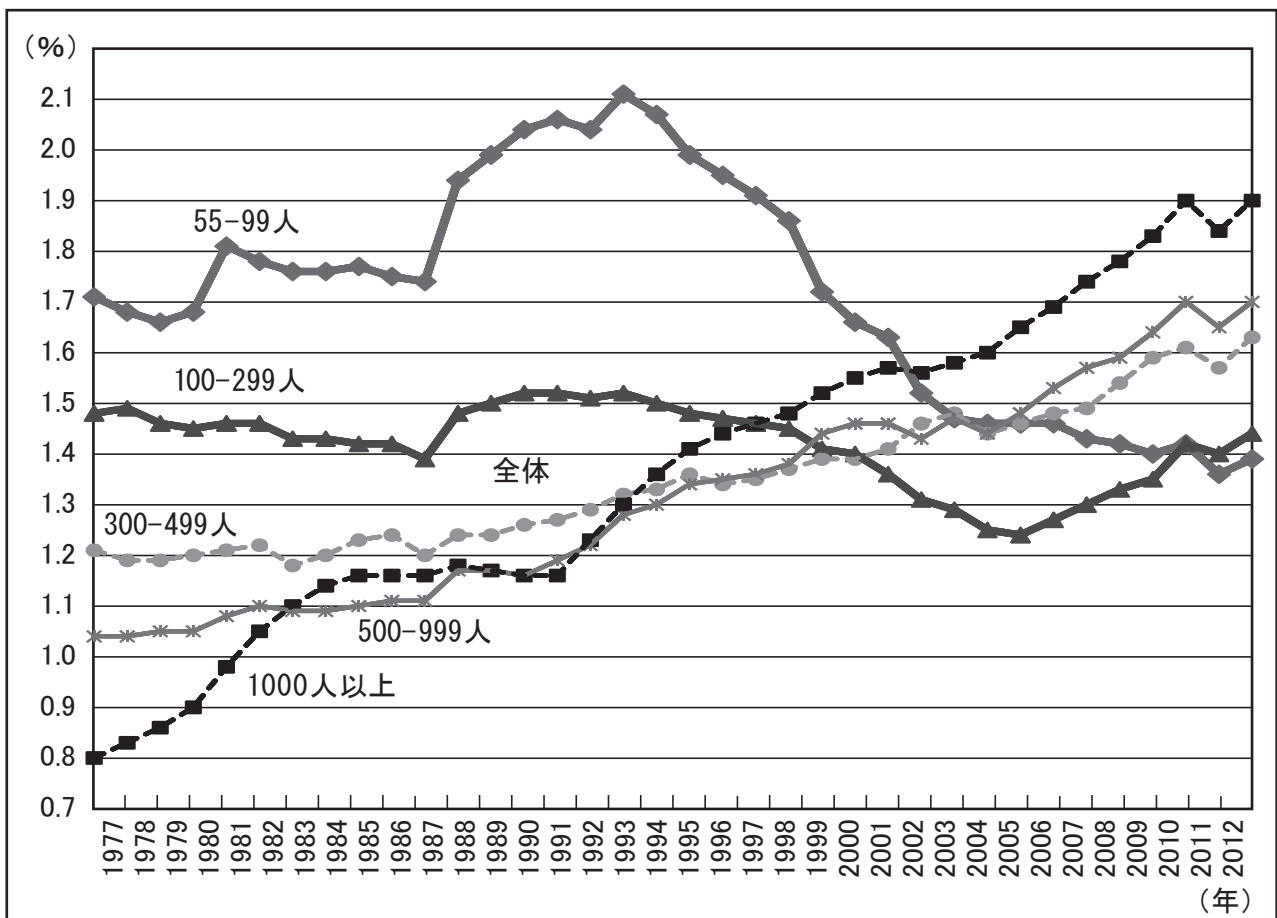


図 1-1 企業規模別実雇用率の推移

※厚生労働省公表資料をもとに加工している。

なぜ大企業と比べて中小企業で障害者雇用率が低迷しているのだろうか。総務省の「平成 21 年経済センサス基礎調査」によると、日本にある事業所 588.6 万ヵ所（従業員数約 5,844 万人）のうち、従業員数 300 人未満の中小規模の事業所は 585.9 万ヵ所（従業員数約 5,036 万人）と全体の 99.5%以上（従業員数では 86.1%以上）にのぼる。より多くの障害者の雇用が実現するためには、多くを占める中小企業で雇用促進を図る必要がある。

図 1－1 で示した時期において、障害者雇用に関する法制度の内容と中小企業を巡る経済情勢にどのような変化があったのか、概観してみよう。

まず、法制度については、1976 年に身体障害者雇用促進法の改正によって身体障害者の雇用が義務化され、雇用に伴う企業間の経済的負担のアンバランスを調整するために雇用納付金制度が創設された。次いで、1987 年には法適用範囲が身体障害者以外に拡大して法律名も障害者の雇用の促進等に関する法律と改まり、知的障害者が雇用率に算定されるようになった。また、公共職業安定所（以下、ハローワークという。）や障害者職業センターによる職業相談・評価、職業紹介から職場適応指導に至る総合的かつ効果的な職業リハビリテーション体制の推進が明記された。

1994 年には重度障害者に対する支援強化のため障害者雇用支援センターの設置が始まった。1997 年には知的障害者を含む障害者雇用率の設定とともに知的障害者雇用が義務化され、2002 年には特例子会社制度（事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、その子会社に雇用されている労働者を親会社の実雇用率に算定できる）の充実、障害者就業・生活支援センターにおける支援事業、ジョブコーチ事業（ジョブコーチが職場に出向き、障害者、事業主および家族などに対して職場適応に関する支援を行う）の創設および除外率制度（障害者の就業が困難な職種が相当の割合を占める業種に対して雇用義務を軽減する調整措置）の原則廃止など制度の充実・強化が図られた。

2005 年の障害者雇用促進法の改正では精神障害者の雇用対策が強化され、2006 年から精神障害者が雇用率に算定されることとなった。なお、雇用率算定対象が広がったことによりハローワークにおける知的障害者および精神障害者の利用が増え、特に精神障害者は求職登録者数、紹介件数とも近年著しい増加をみせている。

中小企業における障害者雇用率低迷を受け、2008 年の障害者雇用促進法改正では障害者雇用納付金対象範囲が 301 人以上の企業から 100 人を超える企業に順次拡大するなど、中小企業に強く影響が及ぶ内容が盛り込まれた。さらに、2013 年 4 月には民間企業における法定雇用率が 1.8%から 2.0%に引き上げられる予定であり、精神障害者の雇用義務化についても検討されているところである。

大企業と比べて中小企業は内外の経済情勢の影響を受けやすくより厳しい経営環境・雇用環境にあるが、図 1－1 で示した時期におけるわが国の経済情勢はどうだろうか。1955 年以降の高度経済成長は 1971 年のニクソンショックや 1973 年の石油ショックで陰りをみせたものの安定した成長が続き、1980 年代後半には金融緩和によって不動産、株価が大幅に上昇して後にバブル景気と呼ばれる好景気となった。しかし、1991 年にはバブルが崩壊して一気に景気が冷え込み、中小企業はもちろんのこと大企業においても倒産が相次いだ。

さらに 1997 年の消費税増税や金融不安に伴う景気悪化、2000 年代初頭の IT 不況、2008 年のリーマンショック、2011 年の東日本大震災などにより、日本経済は長い停滞を余儀なくされている。バブル崩壊後は企業の開業率が低下する一方で地場企業や個人商店等を中心に廃業率が上昇し、1990 年代後半以降は廃業率が開業率を大きく上回る状況が続いている。総務省の「事業所・企業統計調査」によると、1986 年のピーク時

から 2006 年までに非一次産業の中小企業数は 112.9 万ヵ所少なくなったという。

障害者雇用に対する支援では、各種助成金制度の他、1999 年開始のトライアル雇用制度（原則として 3 ヶ月間試行的に雇用し、企業、障害者の双方が合意した場合に本採用となる）や 2002 年開始のジョブコーチ制度が有効と考えられ、大企業のみならず多くの中小企業で利用されている。一方で、大企業を中心に利用が進んでいる特例子会社やグループ企業特例認定（一定の要件を満たせば特例子会社を持たない場合でも企業グループ全体で障害者雇用率を算定することができる）などの諸制度は中小企業には使いにくく、前述したジョブコーチなどの支援制度も中小企業には周知が十分ではないとの指摘がある。厳しい経済情勢の中で中小企業における障害者雇用は従来以上に重要度を増しており、雇用促進のための有効な方策について検討することが求められている。

（２）雇用・就労支援機関の現状

ア 障害者就業・生活支援センターの設置の経緯

1994 年の障害者雇用促進法の改正により、就職が特に困難な障害者を対象に、長期的な職業準備訓練を行う機関として障害者雇用支援センターが創設された。全国で 14 ヶ所が設置・運営され、地域障害者職業センターの策定する職業リハビリテーション計画に基づき、施設内での職業準備訓練および職場実習を通じて、職業準備性の向上を図り、就職に結びつける就労支援を行っていた。

知的障害者や精神障害者が就労支援の対象者として増加してきたことを受けて、就労支援と生活支援とを一体的に実施する機関の必要が唱えられるようになり、障害者雇用促進法が 2002 年に改正され、民間の障害者就労支援施設として障害者就業・生活支援センターが創設された。障害者就業・生活支援センターは、就職を希望する障害者や在職中の障害者を対象に、就職活動や職場定着のための支援などの就業面における支援と、保健・福祉サービスの利用調整や余暇支援などの生活面における支援とを、雇用、保健福祉、教育などの関係機関との連携のもと、障害者の身近な地域で、同時並行的に一体的に実施する機関である。障害者就業・生活支援センターには、障害者の雇用安定をはかる職員と、生活支援のための職員が配置される。雇用担当の職員の費用は全額を国が負担し、生活支援担当の費用は国と県が折半で工面することとされている。障害者就業・生活支援センターは、2012 年 11 月現在で、全国に 316 ヶ所設置されている。障害者雇用支援センターは、2008 年の障害者雇用促進法改正により廃止となり、障害者就業・生活支援センターに改編された。

障害者就業・生活支援センターとは別に、都道府県・市町村が、独自の施策として設置運営している障害者のための就労支援センターなどがある。これらの中には、障害者就業・生活支援センターのモデルとなったものもあり、その機能は障害者就業・生活支援センターに類似しているが、より小さな地域単位で設置したり、ジョブコーチ的な人材の育成を図るなど、地域の実情を踏まえた取組みを行っているのが特徴である。

イ 障害者自立支援法に基づく支援機関設置の経緯

障害者自立支援法（2006 年 4 月一部施行、同年 10 月本格施行）により、それまで障害者の就労支援を行っていた、福祉工場、授産施設、更生施設、小規模作業所は、一般雇用をめざす訓練の場としての就労移行移行支援タイプ、働く場としての就労継続支援タイプからなる新体系へ移行されることとなった。これにより、新たな障害者就労支援サービスとして、「就労移行支援事業」、「就労継続支援 A 型事業（雇用型）」、「就労継続支援 B 型事業（非雇用型）」が誕生した。

就労移行支援事業は、障害者自立支援法により、2006 年 10 月から開始された事業で、一定期間にわたる

計画的なプログラムに基づき、事業所内における作業訓練や企業での職場実習、能力・適性にあった職場探しや就労後の職場定着のための支援などを行い、福祉施設から一般雇用又は在宅就労などへの移行を進めるものである。期間は、標準 24 ヶ月以内とされている。

就労継続支援事業は、障害者自立支援法の訓練など給付サービスの一つで、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者を対象として、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識および能力の向上のために必要な訓練などを行うものである。就労継続支援事業には、利用者と事業者とが雇用関係を結ぶタイプの A 型（雇用型）と、雇用関係を結ばないタイプの B 型（非雇用型）がある。就労継続支援事業は、就労の場であるとともに同時に訓練の場でもあることに特徴がある。

就労移行支援事業も就労継続支援事業も、それぞれ報酬単価が定められており、必要な条件を充たした場合には加算され、実施事業者に支払われるシステムとなっている。

なお、障害者自立支援法は、2012 年 6 月に改正され、社会参加の機会の確保を柱の一つとした「障害者総合支援法」として、2013 年 4 月 1 日から障害者の定義への難病などの追加、2014 年 4 月 1 日からは重度訪問介護の対象者の拡大、ケアホームのグループホームへの一元化などが実施されることとなっている。ただし、就労支援に係る直接的な変更は盛り込まれなかった。

2 目的

前項で述べた背景から、本研究では、企業における障害者雇用の現状と課題認識と、雇用・就労支援機関における就職支援の現状と課題認識の双方を把握・分析し、今後の障害者雇用促進の方策につき示唆を得ることを目的とした。この目的に向けて、本研究における視点について検討した内容は以下のとおりである。

（１）中小企業の障害者雇用の現状の捉え方

中小企業の雇用率が低迷しているのはなぜか、企業が障害者雇用を開始した時期と法制度の影響に着目し、企業規模、障害者雇用経験の有無、雇用している障害者の種類、最初に障害者を雇用したきっかけを手がかりとして考察することとした。

（２）雇用・就労支援機関の就職支援の捉え方

支援機関により就職実績に格差が生じているのはなぜか、支援機関が設立された時期と自立支援法施行の影響に着目し、運営主体や併設事業の状況、支援している障害者の種類、重視している支援内容を手がかりとして考察することとした。

（３）企業と支援機関における課題認識のギャップ

障害者雇用にどのような課題や制約があり、何が就職後の定着要因となっているのか、企業、支援機関からそれぞれの課題認識を把握し、両者のギャップを手がかりとして障害者雇用の隘路となっている要素を考察することとした。

（４）研究の視点

以上を考察するにあたり、企業については障害者雇用経験の有無と雇用している障害者の種類、支援機関については就職件数と支援企業数に着目し、それぞれが実際の経験に基づく認識であるか否かを切り分けて考察することとした。

また、企業や支援機関の分布・特性には地域差があることが予想されたことから、便宜的に人口 200 万人以上の地域を「大都市」（東京都、横浜・大阪・名古屋市）、それ以外を「地方」として両者の差異を見ることとした。

3 方法

（１）研究委員会の設置

本研究推進のために研究委員会を設置した。

研究委員会においては、すでに述べた研究の視点に関すること、研究内容の具体化を初め、研究において実施した調査の設計、結果の解釈などについて常に助言を求めるなど、本研究の推進の上で種々の支援を得た。ただし、本報告書の内容についてはすべて執筆者の責任によるものである。

表 1-1 「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究委員会」名簿
(五十音順、敬称略)

氏 名	所 属
小野 博也	社会福祉法人さいたま市社会福祉事業団 理事長
小林 信	全国中小企業団体中央会 労働政策部長
小松 伸多佳	国際公認投資アナリスト
佐藤 宏 (座長)	職業能力開発総合大学 元教授
眞保 智子	高崎健康福祉大学 准教授
秦 政	特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長
箕輪 優子	横河電機株式会社 経営監査本部 C S R 部 C S R 課

(2) 企業に対するアンケート調査および聴き取り調査

以上述べてきた研究の視点に沿って、主たる活動として行ったものはまず企業に対するアンケート調査である。これは、企業の障害者雇用の実態や障害者雇用のきっかけ、障害者雇用に関する課題・制約や定着理由に対する意識などを把握し、雇用拡大に向けた支援方策を検討するために実施したもので、常用労働者数 56-999 人の企業 4,858 社に調査票を郵送し、1,496 社 (回収率 30.8%) から回答を得た。

さらに、アンケート調査結果の取りまとめから類推される課題と対応策について、調査から読みとれない実情や背景を検討するために、聴き取り調査を実施した。対象企業の選定は、アンケート調査の回答企業を企業規模および障害者雇用経験の有無別に分類した上で系統的に行い、その結果得られた対象企業を中心に訪問し、20 社からの聴き取りを得た。

(3) 雇用・就労支援機関に対するアンケート調査および聴き取り調査

(2) に続けて行ったものは、雇用・就労支援機関に対するアンケート調査である。これは、雇用・就労支援機関の利用者の実態や重視している支援内容、障害者雇用に関する企業・障害者それぞれの課題や定着理由に対する意識などを把握し、企業ニーズに応えた効果的な支援方策を検討するために実施したもので、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、電話照会により主要地方自治体が設置して就労支援を実施していることが確認できた機関の全数 2,694 機関に調査票を郵送し、1,325 機関 (回収率 49.2%) から回答を得た。

さらに、アンケート調査結果の取りまとめから類推される課題と対応策について、調査から読みとれない実情や背景を検討するために、聴き取り調査を実施した。対象機関の選定は、アンケート調査の回答機関を支援企業数、支援対象企業の規模別に分類した上で系統的に行い、その結果得られた支援機関に対し

て訪問または架電し、21 機関からの聴き取りを得た。

（４）専門ヒアリング

上記のアンケート調査等と並行して、中小企業の障害者雇用に係る最新の動向について広く知見を得るために、人材開発コンサルタント、特別支援学校教諭、学識経験者等を招聘してヒアリングを行い、調査結果の解釈や分析のために有益な情報を得た。概要については巻末資料５「専門家ヒアリング調査結果一覧」を参照されたい。

（５）結果のとりまとめ

研究成果物として、本調査研究報告書および啓発用パンフレット「ポイントでみる中小企業の障害者雇用」の２種類を作成した。

調査研究報告書では、第１章において平成23年度に実施した中小企業の調査結果について、第２章において平成24年度に実施した雇用・就労支援機関の調査結果について概説しており、それらを踏まえ、第３章において中小企業の障害者雇用を促進するための方策について考察している。

啓発用パンフレット「ポイントでみる中小企業の障害者雇用」は、障害者雇用に携わる中小企業、雇用・就労支援機関の双方が活用できるよう、中小企業と雇用・就労支援機関の現状と課題を示しつつ、雇用・就労支援機関を有効に活用するためのアイデア、効果的な企業支援の内容について、先進的な個別事例を含めて紹介している。同パンフレットは、全国の事業主団体、雇用・就労支援機関などに配付したほか、障害者職業総合センター研究部門のホームページにおいても一般公開している。

第 1 章

中小企業における障害者雇用およびその支援 に関する現状と課題 － 企業に関する調査 －

第 1 章 中小企業における障害者雇用およびその支援に関する

現状と課題 – 企業に対する調査 –

「はじめに」において、社会経済情勢や障害者の雇用・就労をめぐる制度の変遷の中で、中小企業の障害者雇用が大企業とは異なる状況に置かれてきた可能性を指摘した。すなわち、大企業が行政からの強い働きかけの下、各種の制度を活用し、意識的・計画的に障害者雇用を進めた一方で、景気の冷え込みも続く中、少なからぬ中小企業が障害者雇用および支援制度に関心の薄いまま現在にいたっていると考えられる。

本章では、事業主に対するアンケート調査および訪問ヒアリングにより得られたデータなどを基に、障害者雇用に関する中小企業の現状と特徴をより詳細に把握し、また、その課題や必要な支援について明らかにする。

第 1 節 調査対象および調査方法

中小企業の障害者雇用について、大企業との比較も含め、その特徴と課題、必要な支援を明らかにするため、事業主に対するアンケート調査および訪問ヒアリング調査を実施した。第 1 節では、その調査対象、調査方法などについて述べる。

1 企業における障害者雇用の推移・方針などに関する調査（アンケート調査）

（1）調査対象および抽出方法

帝国データバンクの企業データベースを用い、常用労働者 56 人以上 999 人以下の民間企業を対象に、企業規模 4 分類（56-100 人、101-200 人、201-300 人、301-999 人）と日本標準産業分類を基にした業種 17 分類の企業数をベースとして、規模・産業による層化無作為抽出により、5,000 社を抽出した。

ただし、調査票発送時には東日本大震災の影響が大きいと考えられた岩手県、宮城県、福島県の 3 県全域と茨城県および千葉県の一部を除いたため、実際に調査票を発送した調査対象企業は 4,858 社であった。

（2）調査方法

調査票による郵送調査

（3）調査時期

2011 年 6 月～7 月（原則として同年 6 月 1 日現在の企業全体の状況を調査）

（4）回収率と回答企業の状況

1,496 社から回答があった（回収率 30.8%）。回答企業の規模別の内訳は表 1-2 のとおりである。

なお、調査対象として 56-999 人規模企業を抽出したが、回答企業の中には 55 人以下あるいは 1000 人以上と回答した企業、社員数についての記入がなかった企業が含まれていた。本報告においては、56-999 人規模の企業を分析の対象とした。

表 1-2 回答企業の規模別内訳

常用労働者数	企業数	比率
55人以下	43	2.9%
56-100人	240	16.0%
101-200人	319	21.3%
201-300人	308	20.6%
301-999人	465	31.1%
1000人以上	112	7.5%
規模無回答	9	0.6%
計	1496	100.0%

2 中小企業に対するヒアリング調査

アンケート調査による知見を掘り下げることを目的として、障害者雇用の実態が特徴的である20企業を選定してヒアリングを行った。20企業に対するヒアリング調査は、次の2種類に分けて行った。

(1) 障害者雇用実績をもつ企業を対象とするヒアリング調査

ア 調査対象および調査対象選定の方法

障害者雇用実績をもつ5企業を選定しヒアリング調査を行った。

具体的な選定の基準は、概ね300人未満の企業であって、概ね10年以上にわたって障害者雇用に取り組み、複数名の障害者を雇用した経験があり、現在も少なくとも1名が就業中である企業とした。

イ 調査項目

企業と地域との関わり、障害者雇用のきっかけから現在に至るまでの経緯、経営者・人事担当者・同僚それぞれの関わり方や役割分担、障害者雇用に関して困難と感じられた事項とそれを乗り越えるための方策(あるいは乗り越えられなかった理由)、制約や困難を乗り越えるために企業内で行うべきことと外部に支援を求めたいこと、障害者雇用が企業経営などに及ぼした効果など

ウ 調査時期

2011年6月～7月

(2) アンケート調査の回答企業を対象とするヒアリング調査

ア 調査対象および調査対象選定の方法

アンケート回答企業の中から、障害者雇用への取り組みがやや後発的な企業や現在障害者雇用への取り組み

を迫られていると推測される企業を選定した。具体的には、アンケート結果を分析して、次の①～④の視点から下表のⅠ～Ⅵのようなグループに分類し、各グループから数社ずつを選定した。

- ① 改正障害者雇用促進法およびこれに関連する制度、行政指導などの影響を勘案し、101～200人および201～300人規模の企業を対象とする。
- ② 障害者雇用経験について、今まで雇用経験がない企業および2000年以降に雇用を開始した企業を対象とする。
- ③ 今後の雇用方針について、予定がない企業および予定がある企業を含むように選定する。
- ④ 雇用障害者数や業種、地域などを勘案して選定する。

イ 調査項目など

(1)と同じく、企業と地域との関わり、障害者雇用のきっかけから現在に至るまでの経緯、経営者・人事担当者・同僚それぞれの関わり方や役割分担、障害者雇用に関して困難と感じられた事項とそれを乗り越えるための方策（あるいは乗り越えられなかった理由）、制約や困難を乗り越えるために企業内で行うべきことと外部に支援を求めたいこと、障害者雇用が企業経営などに及ぼした効果など。

ただし、雇用経験がないあるいは少ない企業に対しては、制約や困難の具体的内容や必要とする支援などについて詳しく聴取する。

ウ 調査時期

2011年11月～12月

表1-3 アンケート調査回答企業に対するヒアリングの選定視点

分類	企業規模	雇用経験	雇用方針	選定数
Ⅰ	201人～300人	なし	予定なし	1社
Ⅱ	101人～200人	なし	予定なし	1社
Ⅲ	101人～200人	なし	予定あり	2社
Ⅳ	201人～300人	2000年以降に開始	予定なし	3社
Ⅴ	201人～300人	2000年以降に開始	予定あり	6社
Ⅵ	101人～200人	2000年以降に開始	予定あり	2社
計				15社

※調査票提出時点のデータによる

第2節 中小企業の障害者雇用の特徴

第2節では、中小企業における障害者雇用の特徴を詳しく調べるため、4つの観点から分析を行う。1つ目は大企業との比較による分析（第2節の1）、2つ目は過去から現在に至る推移に着目した分析（第2節の2）、3つ目は雇用されている障害者の障害種類に着目した分析（第2節の3）、4つ目は企業の所在地に着目した分析（第2節の4）である。いずれも、企業アンケート調査結果を基に分析を行い、第2節の2、3および4については、企業ヒアリング調査結果も用いて中小企業における障害者雇用の実態を検証する。

1 大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴

以下では、まず大企業との比較において中小企業の障害者雇用がどのような特徴を示すのかをみていく。その方法として、企業アンケート調査に回答した企業のうち、常用労働者数が56-300人の企業（867社）を中小企業、301-999人の企業（465社）を大企業と呼ぶこととし、両群の集計結果を比較対照することによって中小企業における障害者雇用にどのような特徴があるのかを調べる。

（1）今までの障害者雇用の取組み

ア 中小企業と大企業の比較

まず、現在までの障害者雇用経験について中小企業と大企業の2群で集計したのが図1-2である。

大企業では、ほとんど（98.9%）が「現在、障害者を雇用している」（以下、「雇用あり」という。）と回答しているのに対し、中小企業では「雇用あり」が7割弱（68.2%）にとどまった。すなわち、中小企業では現在障害者を雇用していない企業割合が3割強（31.6%）であり、その内容をみると、「現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた」（以下、「雇用経験あり（現在は雇用なし）」という。）が1割強（11.9%）、「これまで障害者を雇用したことがない」（以下、「雇用経験なし」という。）が2割弱（19.7%）であった。

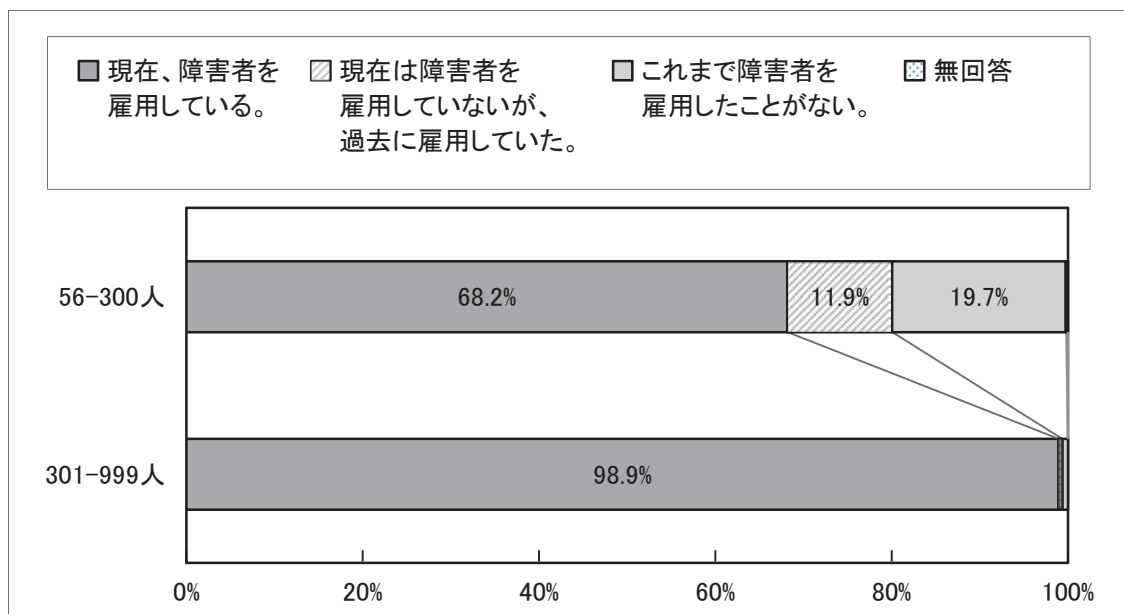


図1-2 中小企業・大企業と障害者雇用経験（単一回答）[問4×問5]

イ 4段階の企業規模による比較

企業規模による実態を詳しく調べるため、56-300 人の中小企業をさらに 56-100 人、101-200 人、201-300 人の 3 段階に分け、301-999 人規模と合わせて 4 段階の規模で比較してみよう。

「雇用経験なし」企業の割合は規模が小さいほど多く（56-100 人規模で 41.7%、301-999 人規模で 0.6%）、規模ごとの差が顕著である。さらに、「雇用経験あり（現在は雇用なし）」企業は、56-100 人規模と 101-200 人規模で 14%を超え、201-300 人規模で 7.5%となっている。「雇用経験あり（現在は雇用なし）」企業は 301-999 人規模ではわずか 2 社（0.6%）であり、「雇用経験あり（現在は雇用なし）」企業のほとんどが中小企業である。

「雇用経験なし」と「雇用経験あり（現在は雇用なし）」は現在ひとりも障害者を雇用していない企業であるが、本企業アンケート調査の回答企業では、56-100 人規模で 55.9%、101-200 人規模で 32.9%、201-300 人規模で 11.4%の企業がこの状況にある。

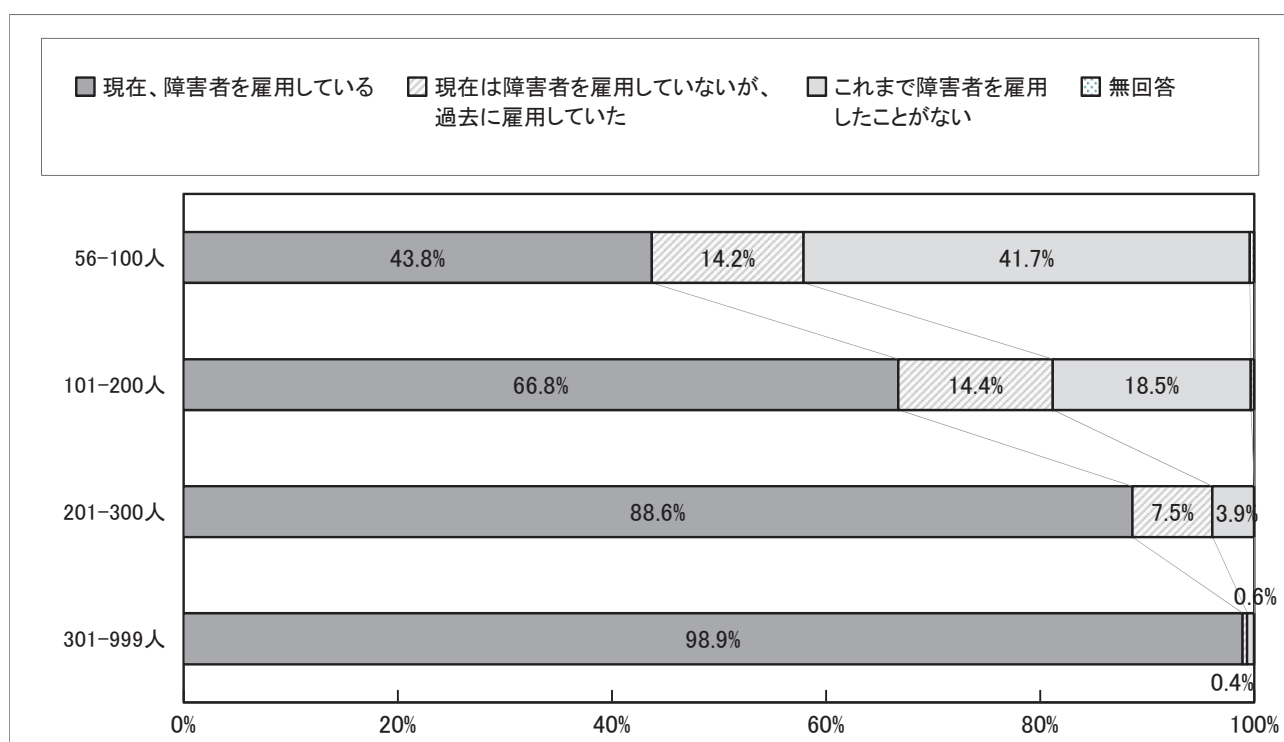


図 1-3 4段階の企業規模と障害者雇用経験（単一回答）[問 4 × 問 5]

（2）障害者雇用を始めた時期

「はじめに」で企業規模によって障害者雇用率の推移に違いがあることを指摘したが、過去に障害者雇用を牽引していた中小企業で障害者雇用率が低下したのはなぜだろうか。その理由として、障害者を雇用していた中小企業の多くで雇用する障害者数を減らしたか障害者雇用そのものを止めてしまったという可能性と、障害者を雇用していた中小企業の多くが現在は姿を消してしまったという可能性の2つが考えられる（対象規模をはずれた企業の存在も想定されるが、数は多くないと推定し、ここでは扱わない）。

「雇用あり」または「雇用経験あり（現在は雇用なし）」と回答した 1,156 社について中小企業と大企業の2群で集計したところ（図 1-4）、雇用を始めた時期は両群とも「2000 年以降」が最も多く（中小企業で 47.6%、大企業で 32.7%）、次いで「1990 年代」となった。1990 年代以降に障害者雇用を開始した企業の割合は、中小企業では約 7 割、大企業では約 6 割であった。中小企業は大企業と比べ雇用経験のある企業の

割合が低い、雇用経験のある企業の中でも障害者雇用に取り組み始めた時期は1990年代以降と比較的新しい企業が多くを占めていることがわかった。

本調査の調査票回収率は30.8%でありその代表性には一定の制限があるということを考慮したとしても、中小企業の雇用率が大企業を大きく上回っていた1980年代までに雇用を始めた中小企業は回答企業の4分の1(25.5%)にとどまり大企業(36.3%)と比べ約10%ポイント低いという結果は、過去に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姿を消している可能性を示唆しているのではないかとと思われる。

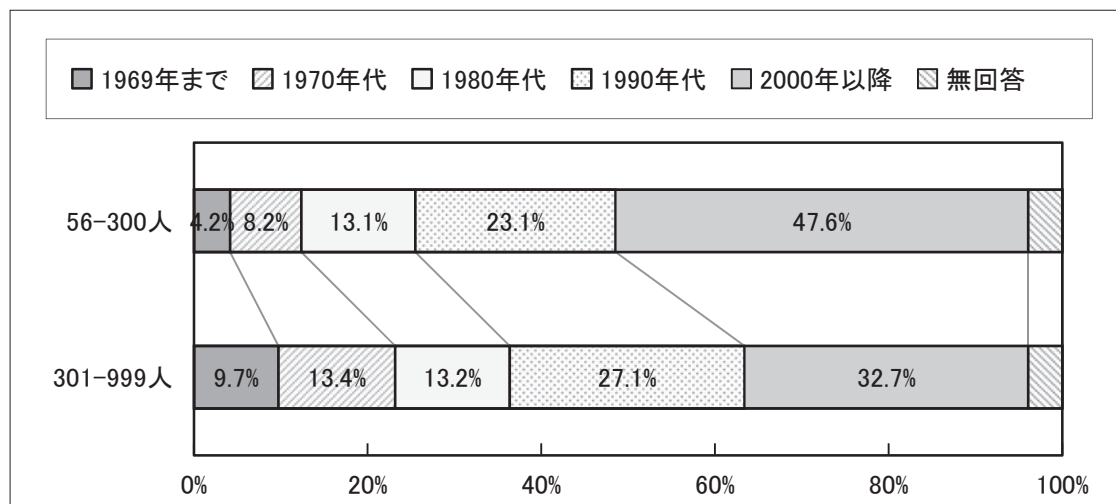


図1-4 中小企業・大企業と障害者雇用開始時期（単一回答）[問4×問6]

(3) 障害種類による雇用企業割合

中小企業と大企業では雇用している障害者の障害種類にどのような違いがあるのだろうか。回答企業全体および現在障害者を雇用している企業のみを対象として2種類の集計を行った。

ア 回答企業全体における雇用障害者の障害種類

まず、回答企業全体から、中小企業、大企業各群の障害種別雇用割合を示したのが図1-5である。

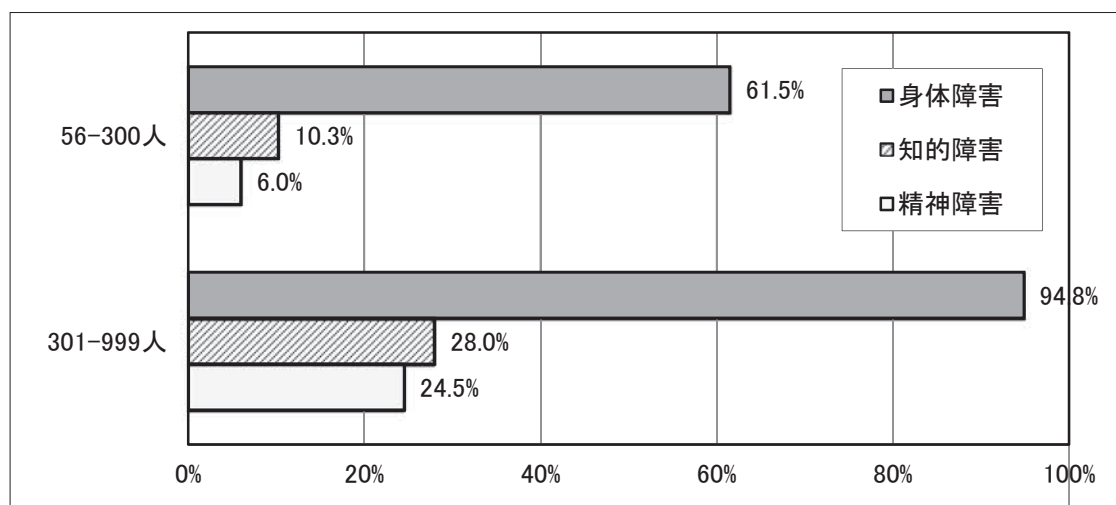


図1-5 中小企業・大企業と雇用障害者の障害種類（複数回答）[問4 常用労働者数×問4 障害の種類]

回答企業全体の中でみると、身体障害者を雇用している企業の割合は、中小企業では61.5%であり、大企業では94.8%と高かった。知的障害者、精神障害者を雇用している企業は、中小企業ではそれぞれ10.3%、6.0%と少なく、大企業ではそれぞれ28.0%、24.5%と4分の1前後であった。

イ 現在障害者を雇用している企業における雇用障害者の障害種類

次に、現在障害者を雇用している1,051社のみについて、中小企業、大企業各群の雇用障害者の障害種類を調べたのが図1-6である。その結果をみると、大企業だけでなく中小企業でも身体障害者を雇用している企業の割合は90.2%と9割を超えたが、知的障害者、精神障害者を雇用している企業の割合はそれぞれ15.1%、8.8%にとどまり、現在障害者を雇用している中小企業においても知的障害者、精神障害者を雇用している企業は少ない。大企業と比べると中小企業は知的障害者の雇用割合で2分の1程度、精神障害者の雇用割合で3分の1程度と、特に精神障害者を雇用している企業割合の差が大きいことがわかった。

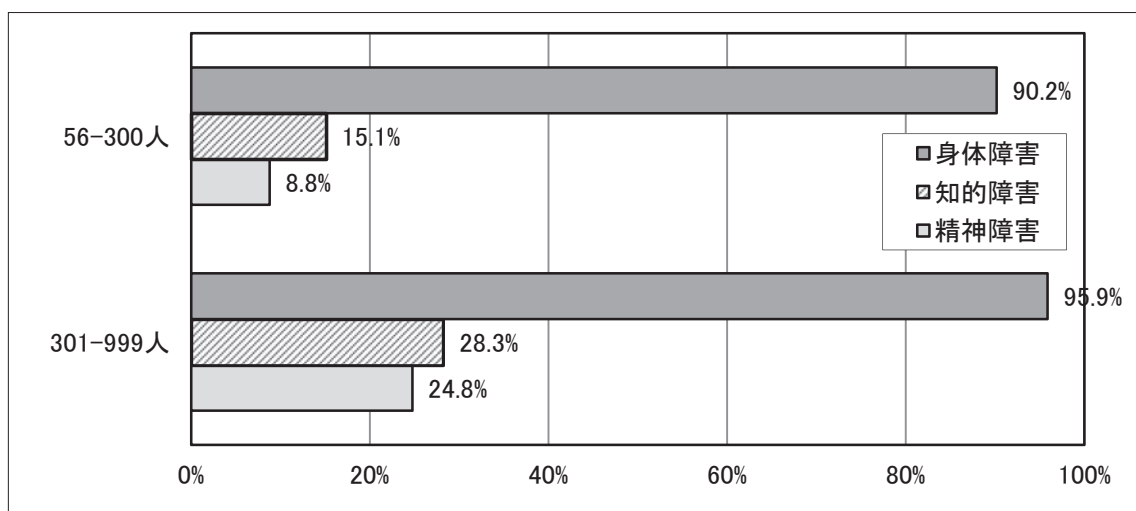


図1-6 中小企業・大企業と雇用障害者の障害種類（複数回答）

[問4 常用労働者数・問5×問4 障害の種類]

※現在障害者を雇用していると回答した企業のみになすねた。

（4）最初に障害者を雇用した経路

企業が最初に障害者を雇用した経路について、中小企業と大企業で違いはあるのかを調べてみよう（図1-7）。

中小企業では「疾病・事故などで受障した社員を継続雇用した」（以下、「受障者継続雇用」という。）が最も多く（36.6%）、次いで「ハローワークから紹介や雇用率達成指導があった」（以下、「ハローワーク」という。）が多かった（21.6%）。大企業では「ハローワーク」（27.9%）と「受障者継続雇用」（27.1%）がいずれも3割弱であった。なお、両群とも「その他」が2割弱となっているが、その内容については「応募者がたまたま障害を持っていた」に類する記述が多かった。

中小企業は「受障者継続雇用」を最初の雇用のきっかけとする企業の割合が大企業と比べ約10%ポイント多く、「その他」と合わせると5割を超え（54.0%）、大企業でも「受障者継続雇用」と「その他」を合わせた割合は46.6%と5割に近い。

雇用経路が「ハローワーク」「就労支援機関」「学校や職業訓練校から依頼・推薦された」（以下、「学校・職業訓練校」という。）「医療・福祉機関から依頼・推薦された」（以下、「医療・福祉機関」という。）「親戚

や知人から依頼された（縁故）」（以下、「縁故」という。）の場合は、雇用にあたって「障害者を雇用する」という意図を持って雇用していると考えられる。これらの雇用経路による雇用を「意図的雇用」、「受障者継続雇用」および「その他」を「非意図的雇用」と定義すると、中小企業、大企業とも「非意図的雇用」企業が多く、その割合は中小企業の方がより高いことがわかった。

最初に障害者を雇用した経路については、さらに「第2節の2」で雇用開始時期や雇用障害者の障害種類との関係を詳しく調べる。

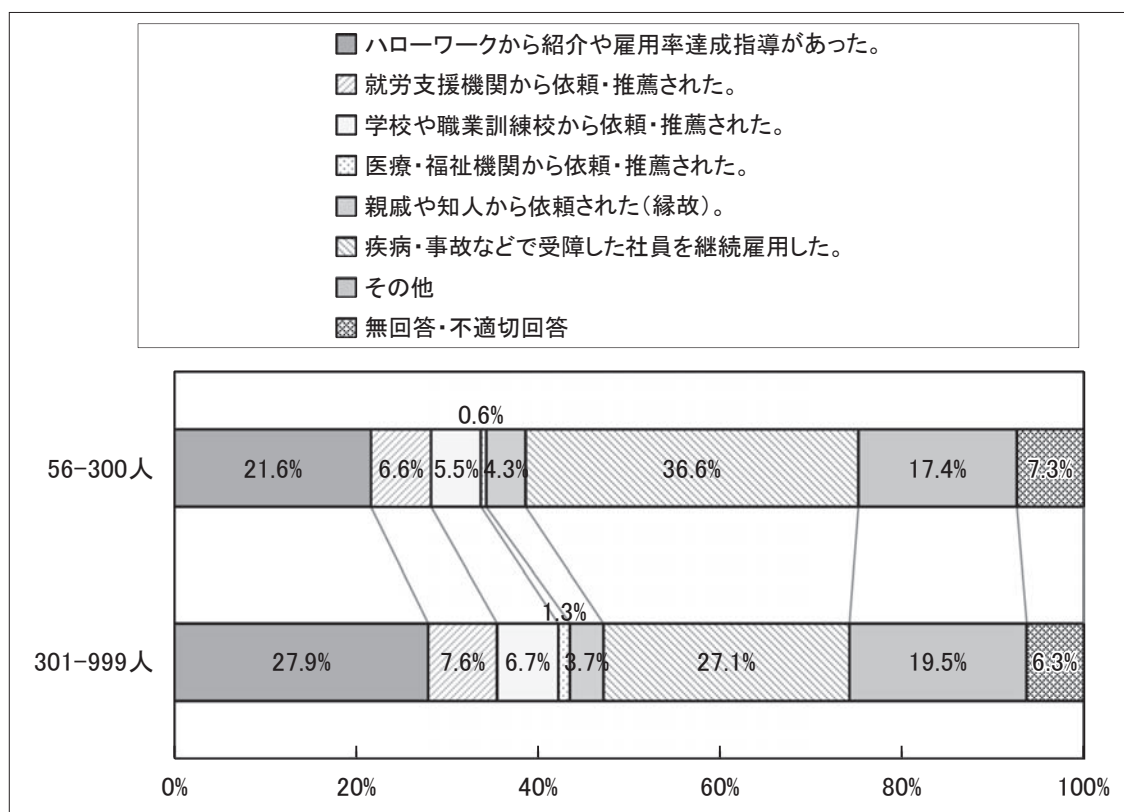


図1-7 中小企業・大企業と障害者雇用経路（単一回答）[問4×問7]

※障害者雇用経験があると回答した企業のみになぞねた。

（5）雇用した障害者に対する評価

最初に雇用した障害者の雇用経路を調べると、中小企業、大企業とも「非意図的」なきっかけから障害者雇用に至っていると考えられる企業が多いことがわかったが、雇用した障害者に対する評価について、中小企業と大企業に違いはあるのだろうか。最初に雇用した障害者を想定して、これらの人たちに対する評価をたずねた結果を中小企業と大企業の2群で集計したのが図1-8である。

両群とも「満足している」または「概ね満足している」と回答した企業が9割程度を占めた。「不満である」または「やや不満である」と回答した企業は中小企業で1割強、大企業で1割弱であった。中小企業、大企業とも、最初に雇用した障害者に対する満足度は高いことがわかった。

ただ、より評価の高い「満足している」の割合に着目すると、中小企業で40.1%、大企業で30.1%と中小企業の方が10%ポイント高い。この結果には、障害者の雇用経路（中小企業は大企業よりも「受障者継続雇用」を最初の雇用のきっかけとする企業の割合が高い）や雇用障害者の障害種類（中小企業は大企業よりも知的障害者および精神障害者の雇用割合が低い）が関係しているのではないかと思料される。

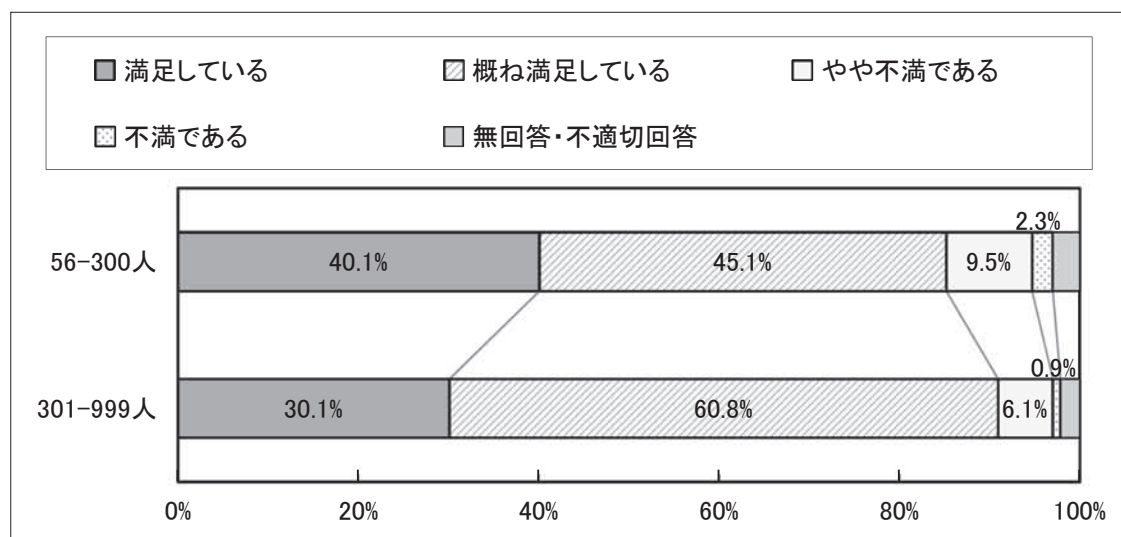


図 1-8 中小企業・大企業と雇用した障害者への評価（単一回答）[問 4 × 問 7（2）(イ)]

※障害者雇用経験があると回答した企業のみになすねた。

（6）雇用した障害者に対する評価に最も影響していること

最初に雇用した障害者に対する評価に最も影響している事項とは何なのか、中小企業と大企業で違いはあるのかを調べてみよう（図 1-9）。

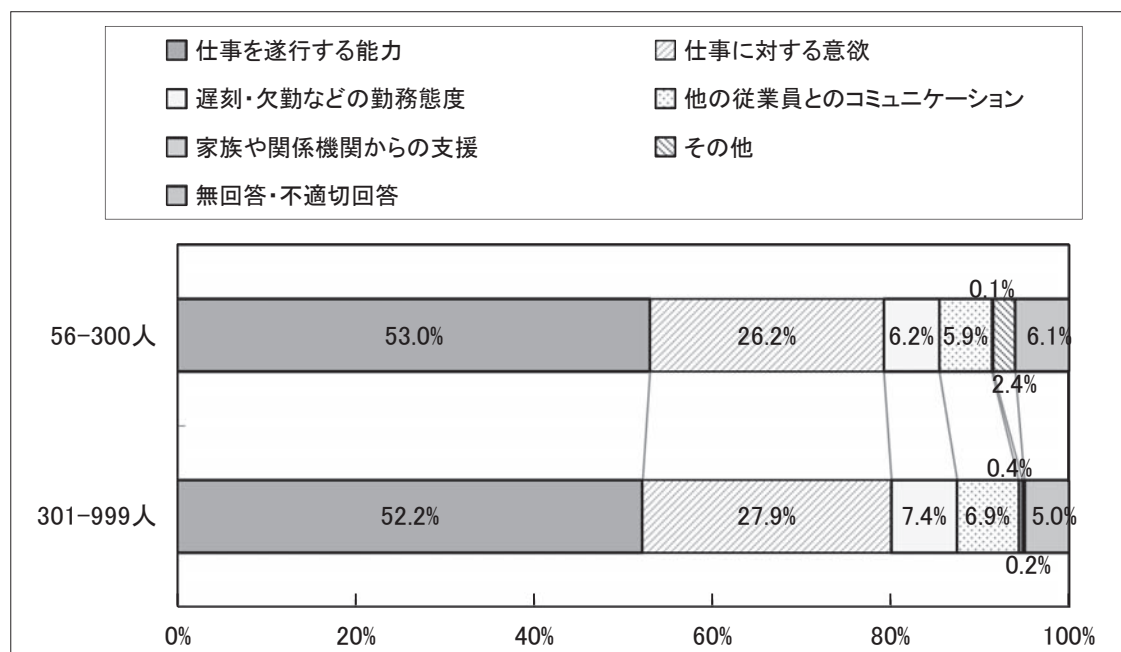


図 1-9 中小企業・大企業と最初に雇用した障害者の評価要因（単一回答）[問 4 × 問 7（2）(ロ)]

※障害者雇用経験があると回答した企業のみになすねた。

中小企業、大企業とも「仕事を遂行する能力」が 5 割強、「仕事に対する意欲」が 3 割弱、「遅刻・欠勤などの勤務態度」および「他の従業員とのコミュニケーション」が 1 割未満と、回答の傾向はほぼ同じであった。中小企業、大企業とも、雇用した障害者に対する評価の要因は共通しており、「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」の 2 項目で 8 割前後（中小企業 79.2%、大企業 80.1%）を占めていることがわかった。

ここまで、中小企業と大企業との比較を行ったが、障害者雇用経験、障害者雇用を始めた時期などいくつかの相違点があるなかで、最初に雇用した障害者に対する満足度が高いこと、およびその評価に影響する事項が「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」であることは中小企業、大企業ともよく一致している。

（７）雇用した障害者が定着している理由

現在障害者を雇用している企業を対象に、雇用した障害者が定着している理由のうち最も重要と思われる理由について 17 の選択肢から選択してもらったので、その結果を図 1－10（単一回答）に示す。

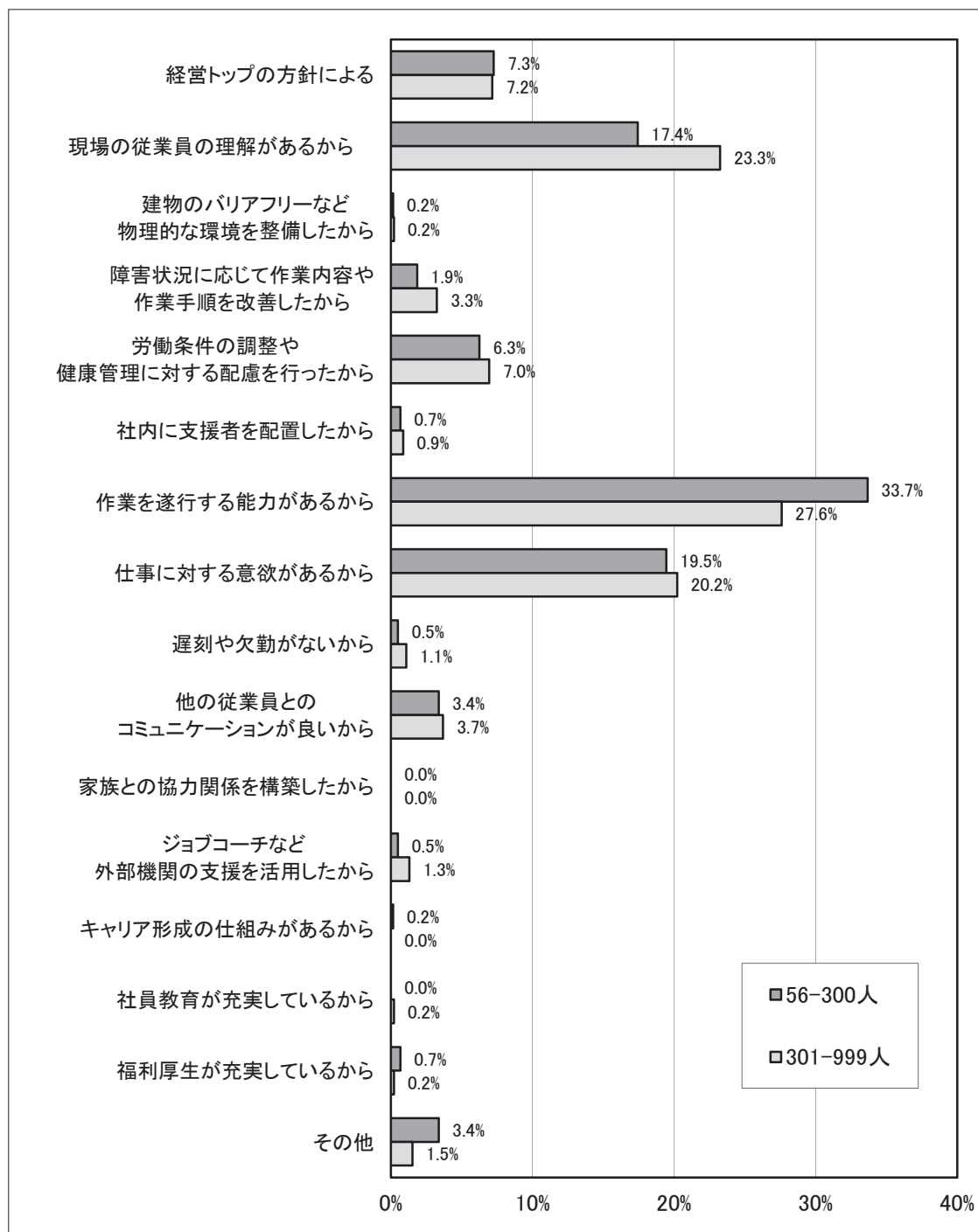


図 1-10 中小企業・大企業と最も重要な定着理由（単一回答）[問 4・問 5 × 問 8]

※現在、障害者を雇用していると回答した企業のみにつづねた。

中小企業、大企業とも「作業を遂行する能力があるから」（以下、「作業を遂行する能力」という。）の割合が3割前後（中小企業 33.7%、大企業 27.6%）を占め、最も高かった。中小企業では、1位「作業を遂行する能力」、2位「仕事に対する意欲があるから」（以下、「仕事に対する意欲」という。）19.5%、3位「現場の従業員の理解があるから」（以下、「現場従業員の理解」という。）17.4%の順であり、この3項目で70.6%と7割を超えている。一方、大企業ではこの3項目で71.1%と7割を超えたのは同様であるが、2位「現場従業員の理解」23.3%、3位「仕事に対する意欲」20.2%であり、2位と3位の項目が逆になっている。

また、「仕事に対する意欲」を選択した割合は両群ともほぼ同じ（中小企業 19.5%、大企業 20.2%）だが、「作業を遂行する能力」を選択した企業の割合は中小企業が6.1%ポイント高く、「現場従業員の理解」を選択した企業の割合は中小企業が5.9%ポイント低くなっている。

先に、中小企業、大企業とも最初に雇用した障害者に対する満足度は高く、その評価に影響する事項は「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」であると述べたが、現在雇用している障害者の定着要因について調べると、中小企業と大企業とでは相違点が出てくる。すなわち、中小企業は大企業と比べて「作業を遂行する能力」を障害者の定着要因として重要視する企業の割合がより高く、「現場従業員の理解」を重要視する企業の割合がより低いことがわかった。その理由としては、企業規模によって雇用障害者の障害種類が違ってくるのではないかと考えられるが、障害種類を観点とした分析は、「第2節の3」で詳細に行うこととする。

（8）雇用した障害者が退職した理由

「雇用経験あり（現在は雇用なし）」と回答した企業は大企業ではごくわずかであり（2社、0.4%）、中小企業でも1割強（103社、11.9%）に過ぎなかった。図1-11は、この中小企業の103社について、かつて雇用していた障害者の退職理由を調べた結果である。

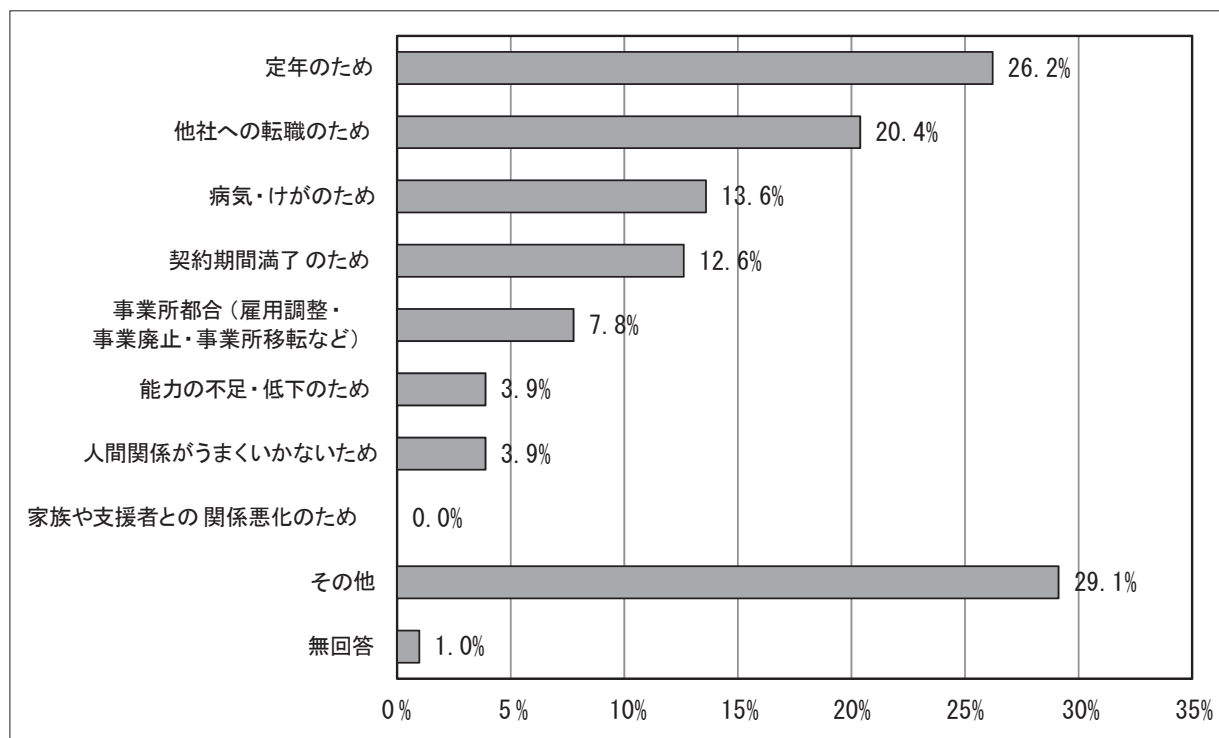


図1-11 過去に雇用していた障害者の退職理由（複数回答）[問5×問9]

※中小企業（常用労働者数が56-300人の企業）にデータを限定している。

※現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していたと回答した企業のみになすねた。

退職理由として最も多かったのは「定年のため」（以下、「定年」という。）26.2%であり、「他社への転職のため」（以下、「転職」という。）20.4%がそれに続いた。なお、29.1%にのぼった「その他」の回答の内訳を見ると、「自己都合」が5割、次いで「死亡退職」が2割弱であった。

障害者の退職理由は、「能力の不足・低下のため」や「人間関係がうまくいかないため」といった障害者に対する低い評価に関係する項目は少なく、「定年」や「転職」など障害者に対する評価の高低とは無関係なものが多いことがわかった。

（９）障害者雇用促進法の改正による影響

障害者雇用率をはじめとした法制度は、障害者雇用を推進する大きな誘因と考えられる。特に 2008 年 12 月に成立し、2009 年 4 月から段階的に施行されている障害者雇用促進法の改正内容は、雇用納付金対象事業主の範囲拡大など、その内容が中小企業と深く関係している。

この障害者雇用促進法が一部改正されたことについてたずねたところ、中小企業では 86.3%、大企業では 95.9%の企業が「法改正を知っていた」と回答し、中小企業、大企業とも大多数の企業が法改正について知っていたことがわかった。ただし、「知らなかった」とする企業の割合は中小企業の方がやや高かった（中小企業 13.0%、大企業 3.0%）。

この法改正によって企業の障害者雇用方針は変わるのだろうか。中小企業と大企業の 2 群について、法改正による影響をたずねた結果をまとめたのが図 1-12 である。

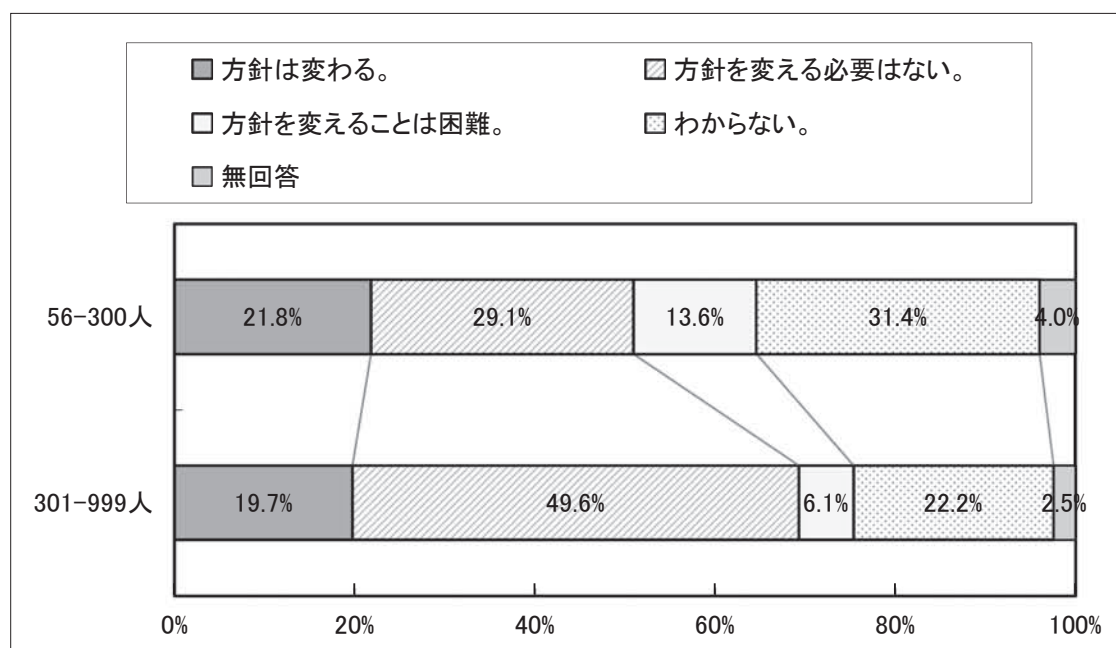


図 1-12 中小企業・大企業と法改正が雇用方針に与える影響（単一回答）[問 4・問 14×問 16]

法改正によって障害者雇用方針が変わると思うかとの問いに対して、中小企業では「わからない」という回答が最も多かった（31.4%）。一方、大企業では「方針を変える必要はない」が 49.6%とおおよそ半数を占めた。「方針は変わる」という回答は、両群ともに 2 割程度（中小企業 21.8%、大企業 19.7%）であった。また、中小企業では「方針を変えることは困難」の占める割合が 31.4%と、大企業の 22.2%と比べやや高かった。

中小企業においても障害者雇用促進法改正の認知度は高いが、この法改正によって「方針は変わる」とす

る中小企業は2割以上である一方で、大企業と比べて「方針を変えることは困難」および「わからない」を選択した企業の割合が高かった。これは、中小企業は法改正により障害者雇用への取り組みの必要性が高まっていることを意識しながらも、すぐに取り組むことができない制約を感じている企業が多いことを示しているのではないかと推察される。

（10）「大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴」のまとめ

ここまで、企業アンケート調査の結果を基に、大企業との比較によって中小企業における障害者雇用の特徴をみてきた。中小企業と大企業とでは、障害者雇用への取り組みにおいていくつかの相違点があり、一方で共通する点もあった。大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴は、以下のようにまとめることができるだろう。

まず、中小企業と大企業の相違点の1つ目に挙げられるのは、障害者雇用の経験である。大企業ではほとんどの企業（98.9%）が現在、障害者を雇用しているのに対して、中小企業では現在障害者を雇用していない企業の割合が3割強（31.6%）に達していることがわかった。

相違点の2つ目は、障害者雇用を始めた時期である。中小企業、大企業とも、2000年以降に雇用を開始した企業が最も多いことは共通しているが、その割合には約15%ポイントの違いがあり（中小企業で47.6%、大企業で32.7%）、中小企業の方がより新しく取り組み始めた企業が多い。

相違点の3つ目は、雇用されている障害者の障害種類である。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9割を超える企業が身体障害者を雇用している（中小企業90.2%、大企業95.9%）が、中小企業では知的障害者および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15.1%、精神障害者8.8%）、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程度の雇用割合にとどまる。

4つ目の相違点として、最初に障害者を雇用した経路が挙げられる。中小企業においては「受障者継続雇用」が最も多く（36.6%）、大企業における割合を約10%ポイント上回っていた。「受障者継続雇用」に「応募者がたまたま障害を持っていた」に類する記述の多い「その他」を合わせた割合は5割を超えて（54.0%）いる。中小企業、大企業とも「非意図的」なきっかけから障害者雇用に至っている企業が多いが、その傾向は中小企業においてより強いと考えられる。

さらに、この後の「第1章第3節」で詳細に述べるが、中小企業と大企業とでは、今後の雇用方針に大きな違いがある。すなわち、大企業では「今後新たに雇用する方針である」または「欠員が出た場合は雇用したい」とする雇用に肯定的な回答の割合が8割を超えた（80.2%）のに対し、中小企業では5割強（51.4%）であった。

身体障害者の雇用が事業主の義務とされた1976年から大企業が実雇用率ではじめて中小企業を上回った2002年頃まで、長期にわたり日本の障害者雇用を支えたのは中小企業であった。しかし、経済情勢の影響を強く受ける中小企業では倒産や廃業などによって多くの企業が姿を消しており、早くから障害者を雇用していた中小企業のなかでも少なくない数が既に姿を消している可能性がある。今回の企業アンケート調査では、多くの中小企業において障害者雇用は新しく取り組み始めたばかりの、または今まさに取組みを求められている課題であるということがわかった。

また、雇用経験のある中小企業においても、「受障者継続雇用」や「その他（応募者がたまたま障害を持っていたに類する記述が多い）」といった「非意図的」な契機で雇用を始めた企業が多く、大企業と比べて知的障害者やとりわけ精神障害者の雇用は進んでいないことがわかった。今後中小企業の障害者雇用においては、ハローワークや就労支援機関を経由した「意図的雇用」や身体以外の障害者の雇用への取組みが求められることになると思われる。

いくつかの相違点がある一方で、中小企業と大企業とで違いがほとんどみられなかった事項として、次の2点が指摘できる。

共通点の1つ目は、最初に雇用した障害者に対する評価である。中小企業、大企業とも「満足している」又は「概ね満足している」と回答した企業が9割程度（中小企業 85.2%、大企業 90.9%）を占めており、最初に雇用した障害者に対する満足度は高いことがわかった。

さらに、共通点の2つ目は、最初に雇用した障害者に対する評価に最も影響している事項についての回答の傾向である。中小企業、大企業とも、「仕事を遂行する能力」（中小企業 53.0%、大企業 52.2%）と「仕事に対する意欲」（中小企業 26.2%、大企業 27.9%）を選択した割合が高く、この2項目を合わせると8割前後に達した。

企業規模や雇用開始時期などの諸条件に関わらず、最初に雇用した障害者に対する満足度は高く、その評価に影響する事項は「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」であったことは、障害者雇用における重要なポイントを示唆しているように思われる。

2 障害者雇用施策の変化と障害者雇用

第2節では4つの観点から中小企業における障害者雇用の特徴を調べているが、「第2節の2」では過去から現在に至る推移に着目した分析を行う。

各種統計や先行研究から、障害者雇用推進の誘因として法制度が大きな役割を果たしていることがわかっている。本企業アンケート調査の大きな目的のひとつに、中小企業の障害者雇用がどのように推移してきたのかを調べることもあり、そのために企業の創業時期や障害者雇用開始時期についての問いを設けている。

以下では、障害者雇用時期による変化を軸として中小企業における障害者雇用の特徴をみていく。雇用開始時期によって障害者雇用実態にはどのような違いがあるのかを調べ、中小企業の障害者雇用実態の推移において障害者雇用促進法をはじめとした障害者施策の変化やその他の社会情勢がどのような影響を与えたのかについて検討する。

さらに本項では、中小企業において障害者雇用がどのように推移してきたのかについて訪問ヒアリング調査の結果も用いて考察を行う。

（1）企業規模と障害者雇用開始時期

「第2節の1」では、アンケートの回答企業を中小企業（56-300人）、大企業（301-999人）の2群に分けて比較対照したが、ここではさらに企業を56-100人、101-200人、201-300人、301-999人の4段階に分けて各々の特徴を調べる。雇用経験のある企業について、4段階の規模ごとに障害者雇用開始時期を集計したのが図1-13である。

どの企業規模においても、2000年以降に障害者雇用を始めた企業の割合が最も高いが、その割合は規模が小さいほど高く、56-100人規模では5割を超えており（52.5%）、規模が小さいほど新しく障害者雇用を開始した企業の割合が高いことがわかった。

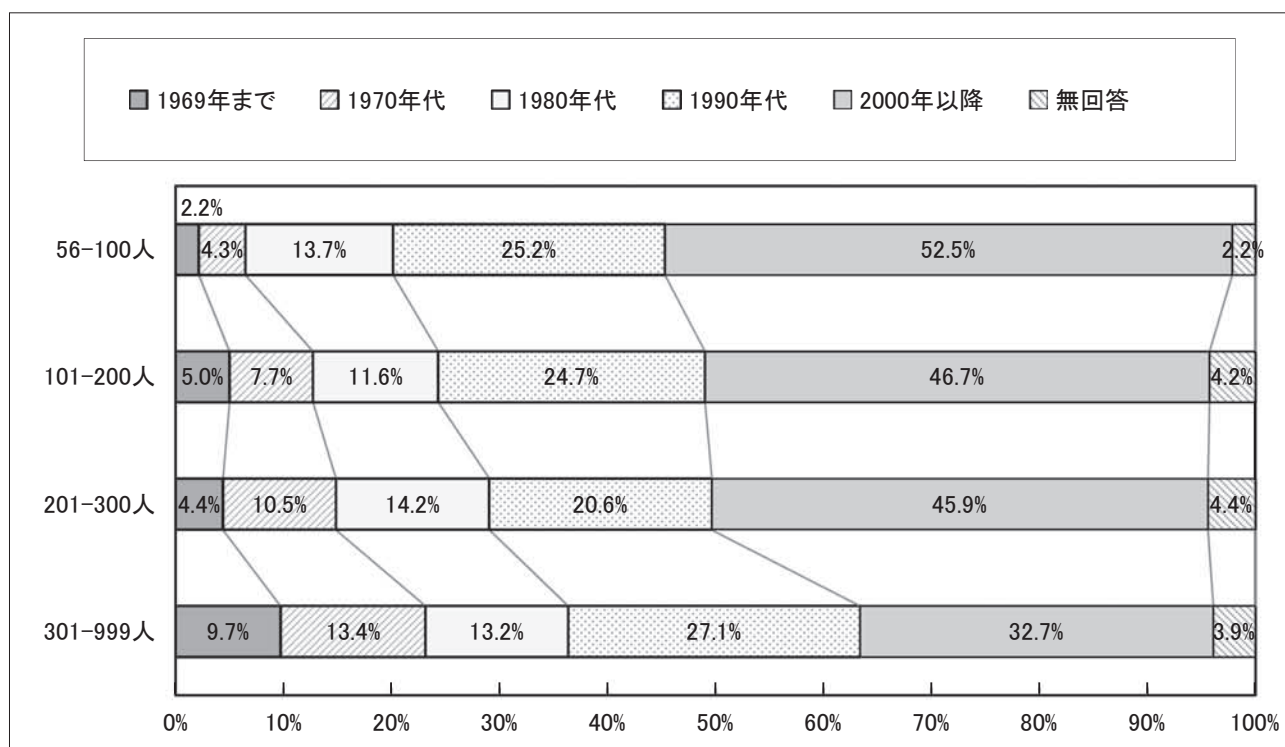


図1-13 4段階の企業規模と障害者雇用開始時期（単一回答）[問4・問5×問6]

※障害者雇用経験があると回答した企業のみにあずねた。

また、1990 年代までに雇用を開始した企業の割合は、中小企業では3段階の規模とも5割に満たない（45.4%、49.0%、49.7%）が、300-999 人規模企業では6割以上（63.4%）となっており、中小企業と大企業では行政からの働きかけなど雇用開始を巡る状況に違いがあることを示唆しているとも考えられる。

（2）障害者の雇用経路と障害者雇用開始時期

「第2節の1」で中小企業と大企業2群の障害者雇用経路について調べ、中小企業では「受障者継続雇用」が最も多く、大企業では「ハローワーク」と「受障者継続雇用」が3割弱ずつと拮抗していることを確認した。以下では、中小企業、大企業の2群について雇用開始時期ごとに障害者の雇用経路をまとめたので図1-14、図1-15に示す。

中小企業、大企業とも、雇用開始時期が早い企業では「受障者継続雇用」および「その他（応募者がたまたま障害を持っていたに類する記述が多い）」という「非意図的雇用」の割合が高いが、新しく雇用を始めた企業では「ハローワーク」「就労支援機関」「学校、職業訓練校」などの求めに応じて積極的に雇用に取り組む「意図的雇用」が多いという特徴は共通している。

しかし、「意図的雇用」と「非意図的雇用」の割合の変化は中小企業と大企業とでは違いがある。中小企業では徐々に割合が減ってはいるものの1990年代雇用開始群までは「非意図的雇用」が過半数を超え、2000年以降雇用開始群でようやく「意図的雇用」48.1%と「非意図的雇用」46.1%が拮抗した割合になっている。一方、大企業では「意図的雇用」の割合が1969年までに雇用開始群では22.1%であったものが各年代で約10%ポイントずつ増え、2000年以降雇用開始群では62.8%に達している。

企業が障害者雇用を開始する契機としては法制度を背景とした行政からの働きかけが大きいと考えられるが、中小企業と大企業の2群に分けて雇用開始時期と雇用経路の状況を調べた結果、法制度の影響は大企業においてより強くより早い時期から現れていると考えられることがわかった。一方、中小企業もおそらく2000年頃を境に行政からの働きかけが強まっていることが推察され、今後さらに積極的な取り組みが求められると思われる。

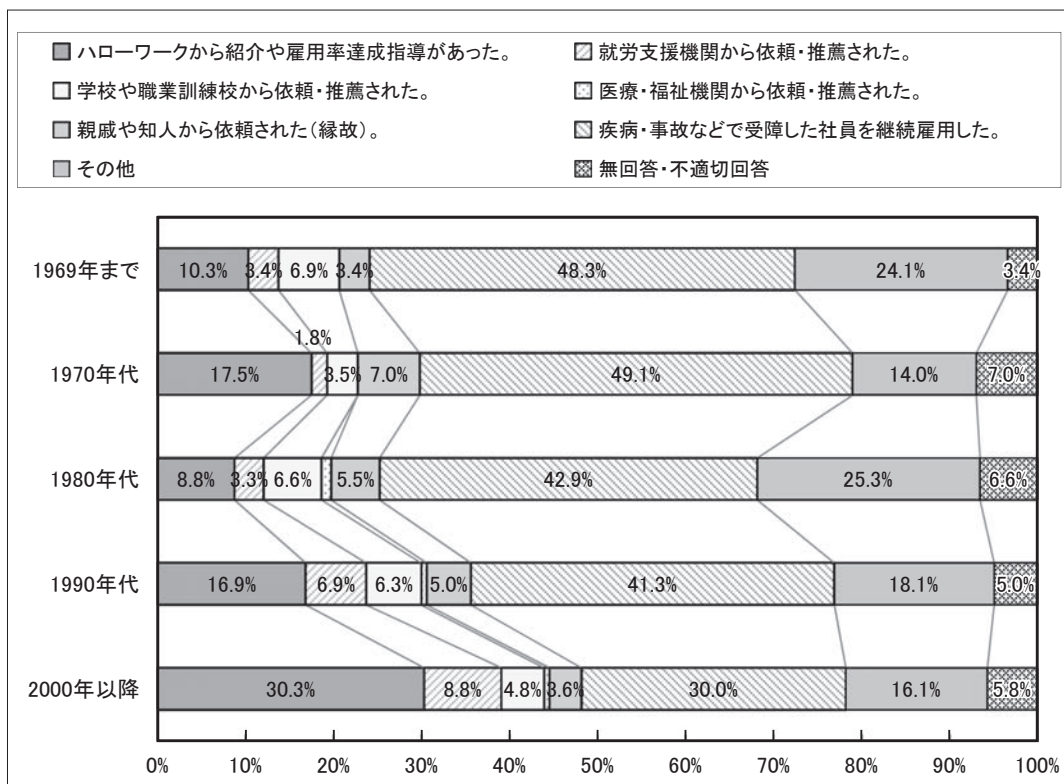


図 1-14 雇用開始時期と最初に雇用した障害者の雇用経路（単一回答）[問 4・問 6×問 7]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人の企業）にデータを限定している。

※障害者雇用経験があると回答した企業のみになすねた。

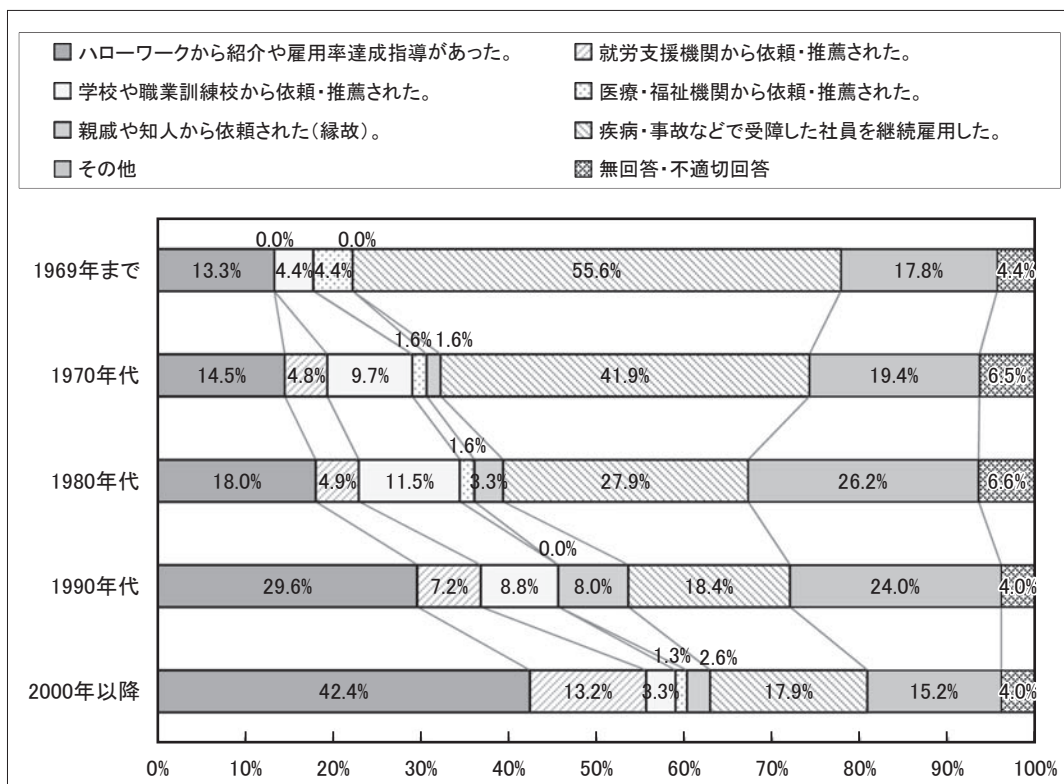


図 1-15 雇用開始時期と最初に雇用した障害者の雇用経路（単一回答）[問 4・問 6×問 7]

※大企業（常用労働者数が 301-999 人の企業）にデータを限定している。

※障害者雇用経験があると回答した企業のみになすねた。

（３）雇用障害者の障害種類と障害者雇用開始時期

以下では、雇用障害者の障害種類と企業の障害者雇用開始時期の関係について詳しく分析する。

先に述べたように、現在障害者を雇用している企業のうち、身体障害者を雇用している企業が９割以上（中小企業 90.2%、大企業 95.9%）を占めているため、この集計にあたっては身体以外の障害者の雇用状況に着目し、企業を以下の５群に分類した。

- ① 身体障害者のみを雇用している（以下、「身体のみ雇用」という。）
- 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（以下、「知的雇用あり精神雇用なし」という。）
- 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（以下、「知的雇用なし精神雇用あり」という。）
- ④ 知的障害者・精神障害者の両方を雇用している（以下、「知的雇用あり精神雇用あり」という。）
- ⑤ 過去に障害者を雇用していたが、現在は障害者を雇用していない（以下、「雇用経験あり（現在は雇用なし）」という。）」。

なお、②③④は身体障害者雇用の有無を問わないこととした。

この分類に従って中小企業と大企業の２群について、雇用開始時期と雇用障害者の障害種類の関係をまとめたのが図１－１６および図１－１７である。

この集計結果から、中小企業の障害者雇用の特徴として以下の３点が指摘できると思われる。

まず、特徴の１つ目は、中小企業はどの雇用開始時期においても「身体のみ雇用」企業の割合が高いということである。1969年までに雇用を開始した群では中小企業 65.5%に対して大企業 53.3%が「身体のみ雇用」である。その後も、2000年以降雇用開始群に至るまで、どの雇用開始時期においても中小企業の方が大企業よりも「身体のみ雇用」企業の割合が高く、その差は8-24%ポイントに及んでいる。

特徴の２つ目は、中小企業、大企業とも雇用開始時期によって現在雇用している障害者の障害種類に違いがあるということである。中小企業、大企業とも、1969年までに障害者雇用を始めた群では現在知的障害者精神障害者のいずれかまたは両方の障害者を雇用している企業の割合が比較的高いのに対して、1970年代に雇用を開始した群では「身体のみ雇用」企業の割合が急激に増えている。また、大企業では1980年代以降の雇用開始群から、中小企業では1990年代以降の雇用開始群から現在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次第に増えていく。

身体障害者雇用促進法によって身体障害者の雇用が義務化されたのが1976年、法律名が改まり知的障害者が雇用率に算定されるようになったのが1987年、さらに精神障害者が雇用率に算定されるようになったのが2006年である。障害種類によって雇用率算定開始時期が異なることを想起しながらこの図１－１６および図１－１７を見ると、雇用開始時期における法制度が現在雇用されている障害者の障害種類にも影響を及ぼしている可能性がうかがえる。

特徴の３つ目は、比較的新しく障害者雇用に取り組み始めた中小企業の中に、現在雇用が続いていない企業が一部存在するということである。中小企業ではどの雇用開始時期においても「雇用経験あり（現在は雇用なし）」が6-18%と無視できない割合となっており、特にこの規模企業の7割以上を占める1990年代以降に雇用を開始した群では17%を超えている。近年障害者雇用に取り組み始めた中小企業において雇用が続きにくい状況があることを示唆する結果とも考えられる。

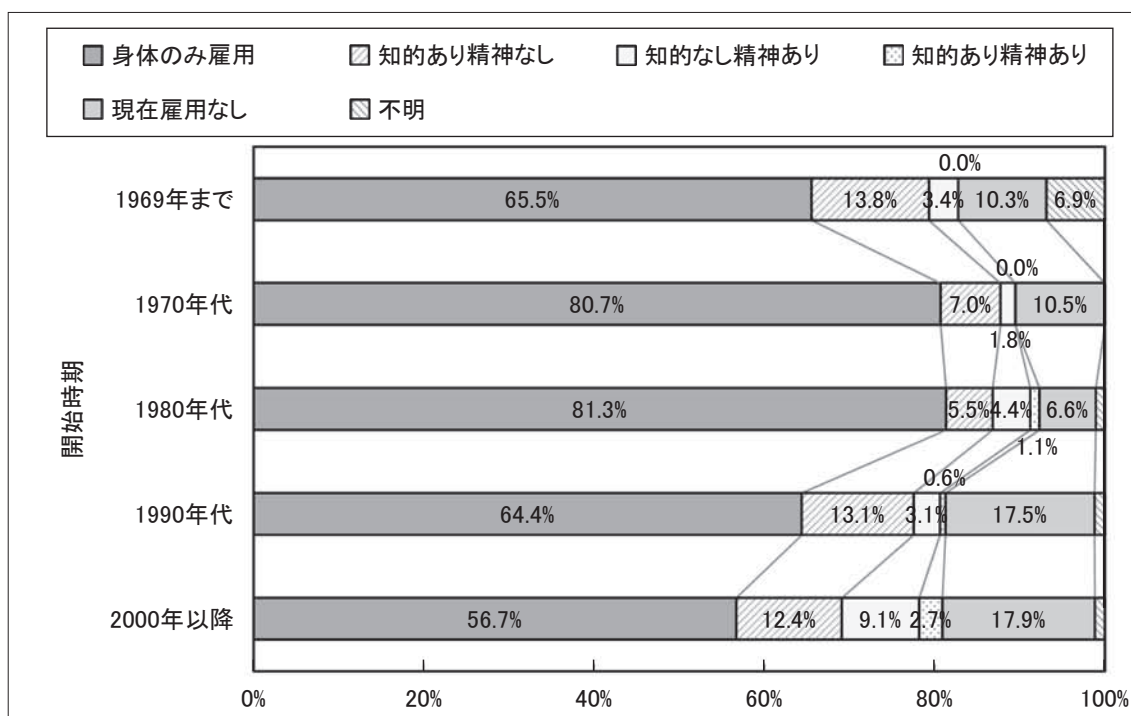


図 1-16 雇用開始時期と雇用障害者の障害種類（単一回答）[問 4 常用労働者数・問 6 × 問 4 障害の種類]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人の企業）にデータを限定している。

※障害者雇用経験があると回答した企業のみにとずねた。

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

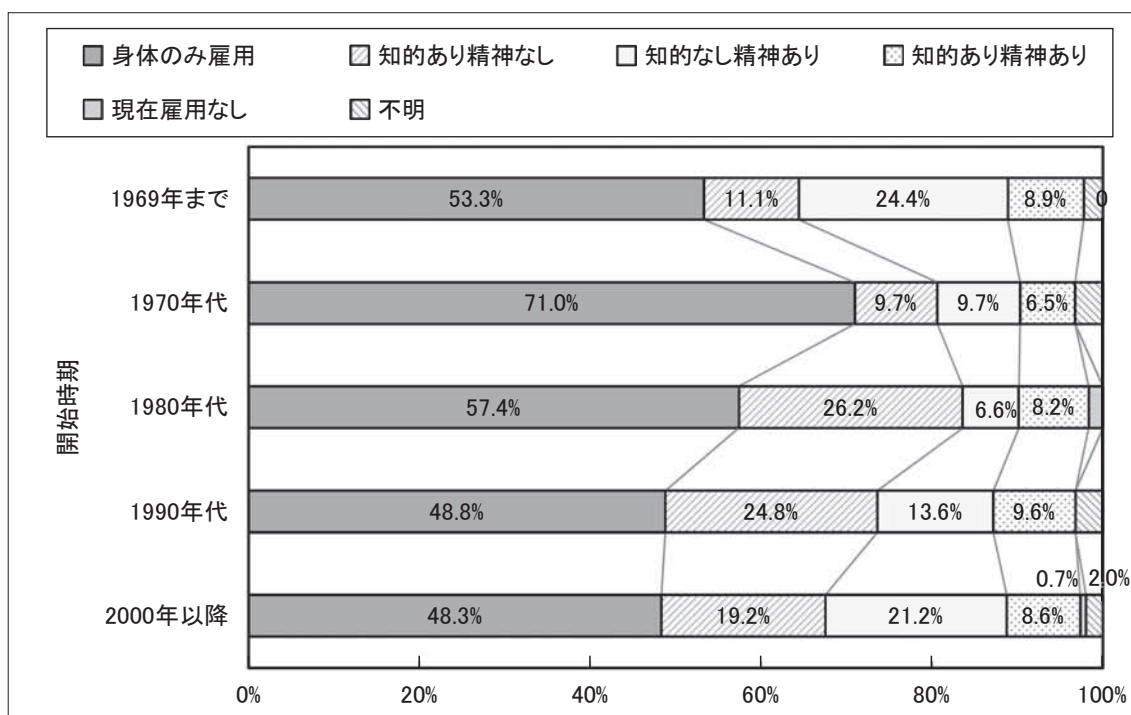


図 1-17 雇用開始時期と雇用障害者の障害種類（単一回答）[問 4 常用労働者数・問 6 × 問 4 障害の種類]

※大企業（常用労働者数が 301-999 人の企業）にデータを限定している。

※障害者雇用経験があると回答した企業のみにとずねた。

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

（４）「障害者雇用施策の変化と障害者雇用」のまとめ

過去から現在に至る障害者雇用の推移に着目して企業アンケート調査を基に中小企業における障害者雇用の特徴を調べたところ、以下のことがわかった。

- ① 中小企業は大企業と比べて「雇用経験なし」企業の割合が高いが、雇用経験のある企業について規模ごとに障害者雇用開始時期を比較すると、規模が小さいほど新しく障害者雇用を開始した企業の割合が高い。
- ② 障害者の雇用経路を調べると、中小企業、大企業とも、雇用開始が早い企業では「非意図的雇用」の割合が高く、新しく雇用を始めた企業では「意図的雇用」の割合が増えるという共通した傾向がみいだせる。この傾向は雇用率をはじめとした法制度の影響によるものと考えられ、大企業でより強くより早い時期からその影響が現れている。
- ③ 雇用経験のある企業における雇用障害者の障害種類を調べると、中小企業、大企業とも、雇用を開始した時期の法制度（雇用率に算定される障害者の障害種類）の影響が現在雇用している障害者の障害種類にも及んでいると推測される。

ここでは、さらに企業ヒアリング調査の結果から、中小企業における障害者雇用の特徴を検討する。

企業訪問ヒアリングは、2011年6月から12月にかけて20社に対して実施した（巻末資料3 企業ヒアリング調査結果一覧）。対象企業のうち、「1999年までに障害者雇用を開始した」企業が4社（企業P、Q、R、T）、「2000年以降に雇用を開始した」企業が13社（企業E、F、G、H、I、G、K、L、M、N、O、S、および調査票提出後に雇用を開始した企業D）、「今まで障害者を雇用したことがない」企業が3社（企業A、B、C）であった。

1999年までに障害者雇用を開始した4社のうち、特に取り組み開始時期の早い3社（企業P：数十年前から、Q：1970年頃から、R：1978年頃から）の3社は、いずれも製造業である。さらに、雇用の契機と経路について、「人手不足解消のための雇用がきっかけ」（企業P）、「高度経済成長時代に労働力確保のために雇用を開始した、地元の中学校からの依頼で実施した職場実習がきっかけで知的障害者の雇用を始めた」（企業Q）、「知人の依頼で知的障害者を雇用した、その後近隣の学校から頼まれて職場実習を引き受け、次第に増えていった」（企業R）と、高度経済成長下の人手不足を背景に地域の学校や知人からの依頼で雇用を開始した状況が語られた。1990年代に雇用を開始した企業（企業T：1996年開始、農業）からも、「特別支援学校生徒の体験実習受け入れをきっかけに雇用を開始した」ことが語られており、業種や雇用開始時期は違うが雇用の契機や経路には共通した特徴があった。

次に、2000年以降に雇用を開始した企業13社の状況をみていこう。13社のうち、雇用のきっかけが「受障害者継続雇用」であったとした企業が3社（企業E、F、H）あった。また、「一般求人に障害者の応募があった」とした企業が2社（企業F、G）あり、比較的最近の雇用であっても「非意図的雇用」が一定の割合を占めている状況が確認された（なお、雇用契機・経路として複数の内容が語られている場合もあるため分類ごとの合計は企業数とは異なる）。就労支援機関を雇用経路としているのは、「障害者就業・生活支援センター」（企業G、M）、「地域センター」（企業K）の3社であり、他に「特別支援学校」（企業G）、「縁故」（企業L）、「作業所」（企業S）を雇用経路と答えた企業もあった。また、人材紹介会社を利用した企業が2社（企業I、O）あったが、「ハローワークに求人を出したがマッチングが困難であった」（企業I：2008年雇用開始）、「能力重視の企業風土なのでハローワークはあまり当てにしていなかった」（企業O：2010年雇用開始）とのことであった。最近は障害者を対象とした人材紹介会社が増えつつあり、高い能力を持つ障害者を求め

る企業では民間の人材紹介会社を利用する例が出てきているようだ。

企業D、G、H、J、Kなど直接的な雇用経路として「ハローワーク」を挙げた企業は複数あったが、他の雇用経路であっても、また雇用開始が早くても新しくても、ハローワークとの関わりに触れない企業はなかった。多くの企業で雇用にあたって各種助成金やトライアル雇用、ジョブコーチ支援を活用したと話しており、特にトライアル雇用が有効であるとの声が多く聞かれた。「専門の社員がいて雇用関係の手続きをしている」（企業Q）という企業もあった。

「ハローワークから雇用率達成指導を受けた」という企業が2社（企業K、O）あり、その後雇用開始に至っている。雇用率達成指導に言及がない場合でも「以前は雇用納付金を納めていたが中途障害者が出て現在は雇用率を達成」（企業E）、「グループ企業全体が法定雇用率以上の雇用を目指す方針なので、創業と同時に積極的に採用活動に乗り出した」（企業N）などの話があり、2000年以降に雇用を開始した企業群では雇用開始にあたって法制度を強く意識していたことが察せられる。

さらに、今後の雇用方針については、法定雇用率と関係づけて検討していることが、以下のように多くの企業から語られた。「法定雇用率を達成しているので、当面の雇用計画はない」（企業E、F）、「調査票提出後雇用率を達成した。できる範囲で身の丈に合った形で雇用していきたい」（企業K）、「まだ法定雇用率を達成していないので達成を目指して雇用をすすめる」（企業D、H、I、J、O）。より積極的に「今年度中に10人雇用して特例子会社としたい」（企業M）、「法定雇用率以上に雇用をすすめる方針」（企業N）と話す企業もあった。この法定雇用率を中心とした法制度については、今まで障害者を雇用していない3社（企業A、B、C）からも、「グループ算定で雇用率を達成している」（企業A）、「ハローワーク主催の研修などをうけている。今後は雇用率達成指導が強化される予定である。グループ企業で特例子会社設立の可能性がある」（企業B）、「雇用したい方針だが（法制度上）まだ尻に火がついていない、グループ会社から情報を得て少しずつ準備したい」（企業C）などと語られており、現在障害者を雇用していない企業でも法制度を意識している様子うかがえた。

3 雇用する障害者の障害種類と企業の意識

「第2節の3」では、雇用する障害者の障害種類に着目して中小企業における障害者雇用の特徴を詳しく調べるが、その方法として「第2節の2」（3）で用いた分類によって、雇用経験のある企業を以下の5群に分けて集計を行う。①「身体のみ雇用」、②「知的雇用あり精神雇用なし」、③「知的雇用なし精神雇用あり」、④「知的雇用あり精神雇用あり」、⑤「雇用経験あり（現在は雇用なし）」。

（1）企業規模と雇用障害者の障害種類

企業規模と雇用障害者の障害種類の関係を詳しく調べるため、雇用経験のある企業に限って4段階の企業規模別（56-100人、101-200人、201-300人、301-999人）に、雇用障害者の障害種類の状況をまとめたのが図1-18である。

雇用経験のある企業について、障害種類別に現在の雇用状況を調べると、56-100人規模、101-200人規模、201-300人規模においては「身体のみ雇用」企業の割合がほぼ同じ水準（64.0%、65.6%、64.5%）であることがわかった。しかし、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はこの3規模のみをみても規模によって大きな差がある（56-100人規模9.3%、101-200人規模15.1%、201-300人規模23.7%）。また、規模が小さいほど「雇用経験あり（現在は雇用なし）」企業割合の増え方が顕著である。規模が小さい企業においては、過去に雇用していた障害者が退職した後に新たな障害者を雇用していない企業が多いことがわかった。

この集計結果に加えて、近年ハローワークにおいて知的障害者やとりわけ精神障害者の利用件数（新規求職申込件数および就職件数）が急激に増加している状況を勘案すると、中小企業が今まさに取り組みを求められている障害者雇用においては、これまでに経験のないまたは経験の少ない障害種類（知的障害、精神障害など）への対応が必要になると考えられる。

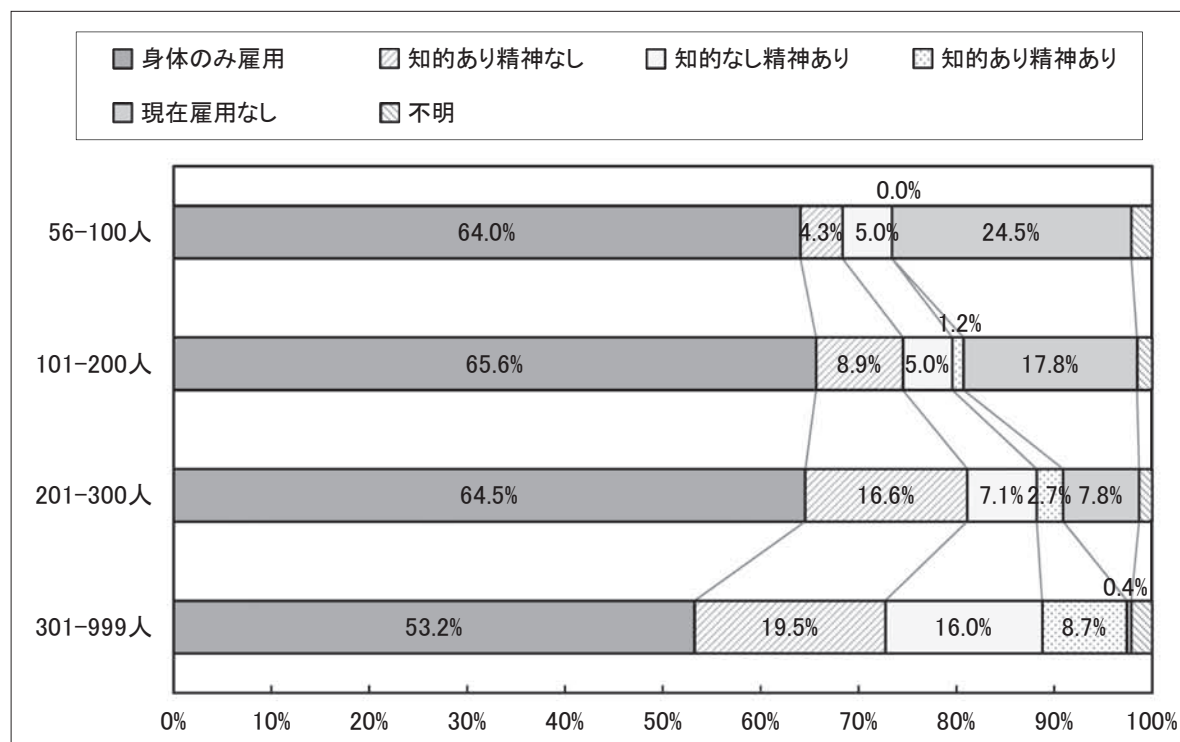


図1-18 4段階の企業規模と雇用障害者の障害種類 [問4 常用労働者数・問5×問4 障害の種類]

※障害者雇用経験があると回答した企業のみにつづねた。

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

（２）業種と雇用障害者の障害種類

障害者雇用の制約・課題に関する先行研究を調べると、どの調査においても最も大きい課題として挙げられているのは「障害者に担当してもらう職務が見つからない」という職務切り出しの難しさである。本企業アンケート調査においても、職務切り出しの難しさについては自由記述を含め多くの声が寄せられた。

職務切り出しの難しさは業種と深く関係していると考えられるが、業種による障害者雇用実態の違いについて、雇用障害者の障害種類を切り口として集計を行うとどのような結果が得られるのだろうか。

ここでは、56-300 人規模の企業から選択してもらった 17 種類の業種のうち、回答がごくわずか（7 社）であった「鉱業、採石業、砂利採取業」を除いた 16 の業種について雇用障害者の障害種類を調べたので、現在障害者を雇用していない（「雇用経験なし」および「雇用経験あり（現在は雇用なし）」企業の割合が多い順に並べて示す（図 1-19）。

まず、現在障害者を雇用していない企業の割合が多いほど障害者雇用に苦心している業種と考えられるが、その割合が高いのは、1 位「生活関連サービス業、娯楽業」45.0%、2 位「建設業」40.5%、3 位「情報通信業」37.5%、4 位「教育、学習支援業」37.0%、5 位「不動産、物品賃貸業」34.1%であった。

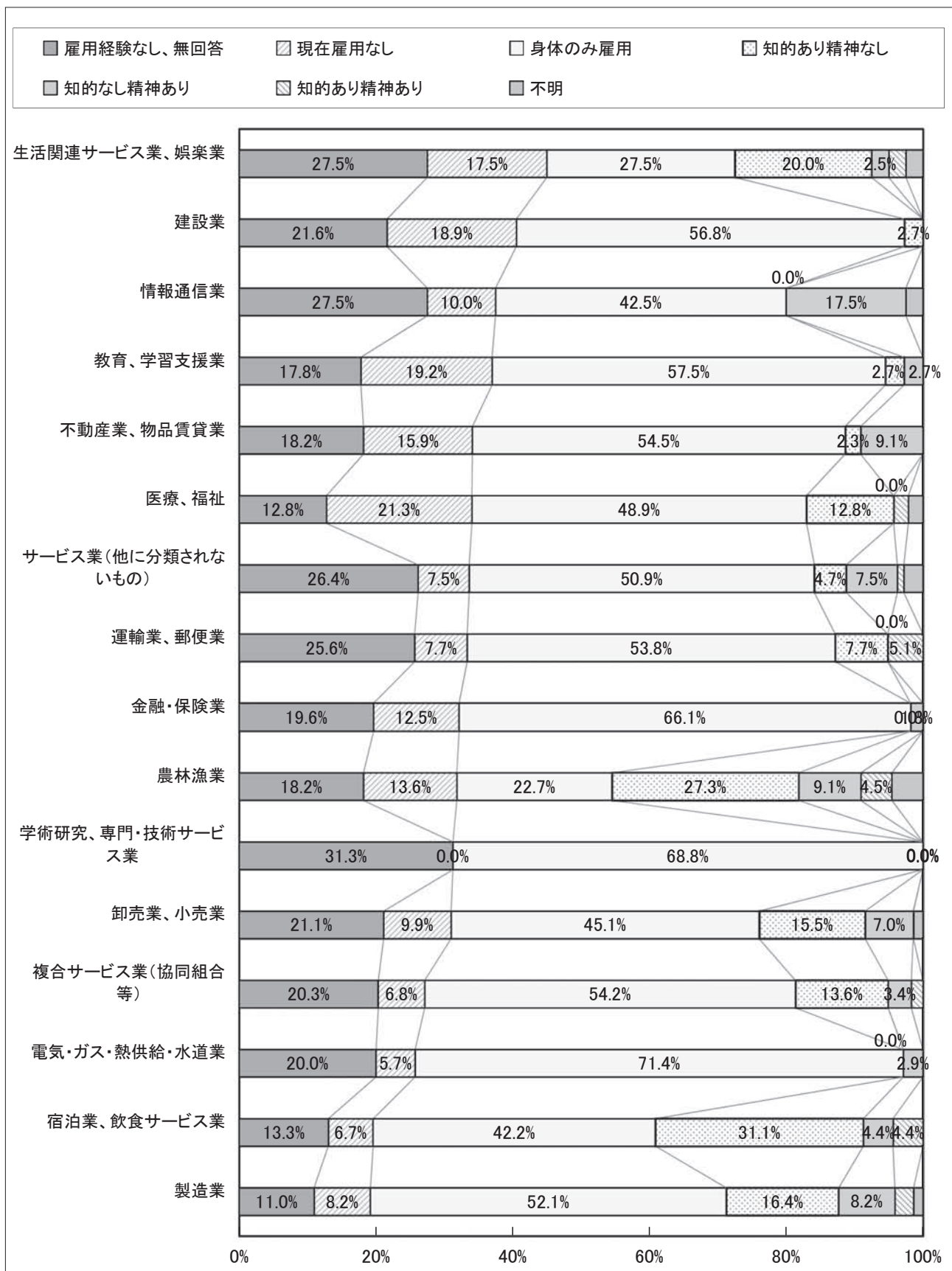


図 1-19 業種と雇用障害者の障害種類（単一回答）[問 1 × 問 4 常用労働者数・問 4 障害の種類]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人の企業）にデータを限定している。

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

さらに、現在障害者を雇用している企業であっても、雇用障害者が身体障害者のみである場合は、今後新たな雇用および欠員が生じた際の雇用において、今までにない取り組みが求められることになるだろう。「身体のみ雇用」企業が多いほど、将来をも勘案した場合に障害者雇用に苦心することが予測される業種と考えられる。「身体のみ雇用」企業割合が高い業種を順に挙げると、1位「電気・ガス・熱供給・水道業」71.4%、2位「学術研究、専門・技術サービス業」68.8%、3位「金融・保険業」66.1%、4位「教育、学習支援業」57.5%、5位「建設業」56.8%であった。

これらの、現在障害者を雇用していない、または「身体のみ雇用」企業の割合が高い業種で障害者雇用に関心している実態があることは、訪問ヒアリング調査でも確認することができたので、「第2節の3」のまとめにおいて詳しく述べる。

（3）雇用経路と雇用障害者の障害種類

雇用経路によって現在雇用している障害者の障害種類にどのような違いがあるのだろうか。障害者雇用経験のある56-999人の企業から雇用障害者の状況が不明である企業を除いた1,135社を、雇用障害者の障害種類によって5群に分け、各々について最初に障害者を雇用した経路をまとめたので図1-20に示す。

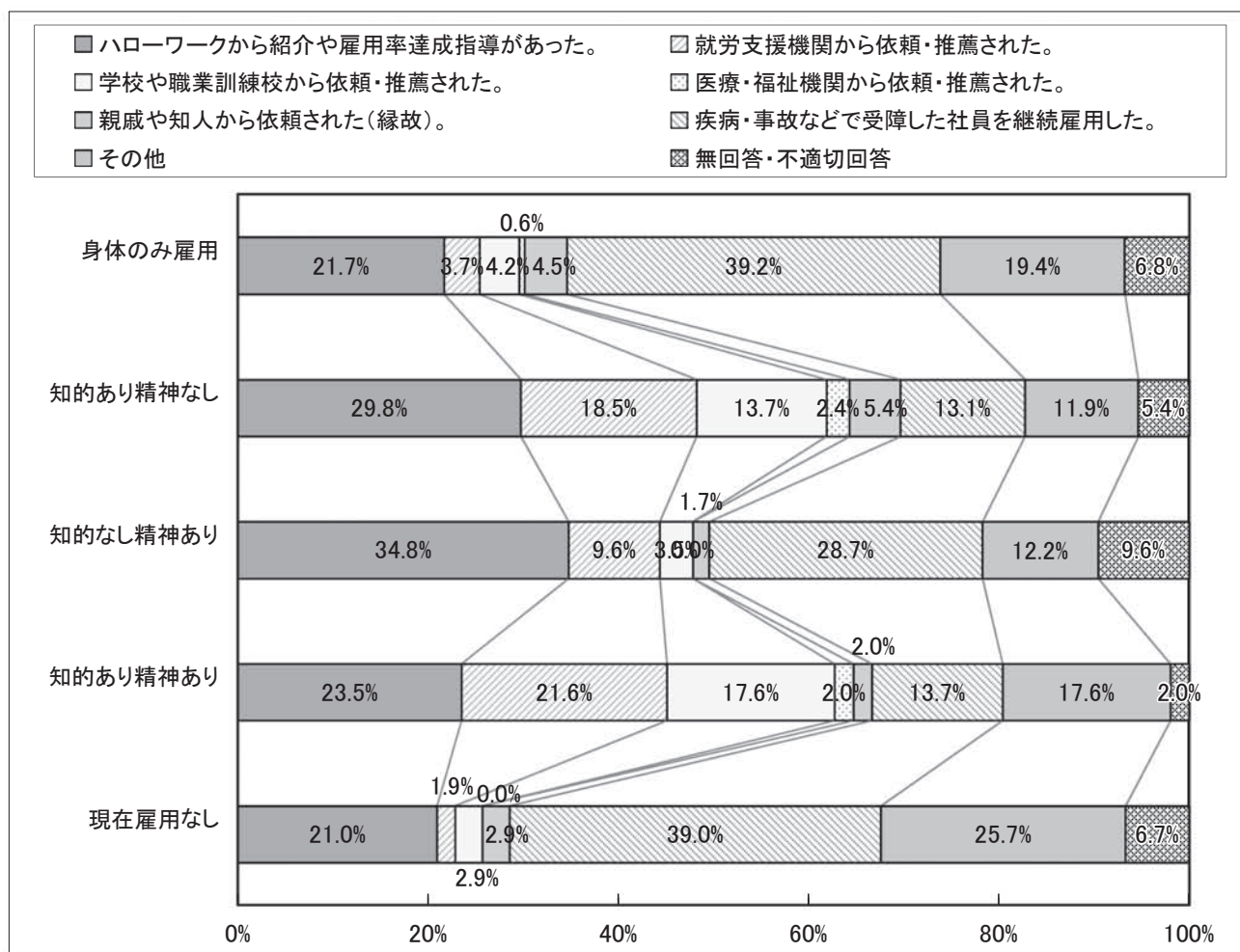


図1-20 雇用経路と雇用障害者の障害種類（単一回答）[問7×問4]

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

「ハローワーク」を最初の雇用経路とした企業の割合は5群とも20%以上と一定の割合を示したが、特に「知的雇用なし精神雇用あり」企業（34.8%）および「知的雇用あり精神雇用なし」企業（29.8%）で割合が高かった。

「就労支援機関」「学校・職業訓練校」「医療・福祉機関」を雇用経路とする割合は現在雇用している障害者の障害種類によって大きな違いがあり、「知的雇用あり精神雇用なし」企業および「知的雇用あり精神雇用あり」企業で高かった（3つの経路あわせて34.6%、41.2%）。しかし、それ以外の企業群では3つの経路あわせても4.8-13.1%にとどまっており、「就労支援機関」「学校・職業訓練校」「医療・福祉機関」という雇用経路は知的障害者の雇用につながる可能性が高いと考えられる。

「第2節の1」で「受障者継続雇用」と「その他」を契機とする雇用を「非意図的雇用」と定義したが、この「非意図的雇用」は5つの企業群いずれにおいても25%以上を占めており、どの企業群でも「非意図的」な契機で雇用を開始した企業が多いという実態がわかった。なかでも、「身体のみ雇用」企業と「雇用経験あり（現在は雇用なし）」企業では「非意図的雇用」の割合が58.6%、64.7%と半数を大きく上回る一方で「就労支援機関」「学校・職業訓練校」「医療・福祉機関」を雇用経路とする割合は8.5%、4.8%と低く、雇用経路の割合がよく似ていた。「身体のみ雇用」企業においては「意図的雇用」による雇用ノウハウが蓄積されず、現在雇用している身体障害者が退職した後に次の雇用ができにくい可能性があるのではないかと推察される。

（4）定着要因と雇用障害者の障害種類

「第1章第3節」で詳述するが、企業を感じる雇用上の課題・制約と実際に雇用した障害者の定着要因とは異なることがわかっており、実際に雇用することによって事前に抱いた懸念は払拭される可能性があると考えられる。

以下では、雇用した障害者の障害種類によって定着要因に違いがあるのかどうかについて調べる。障害種類によって定着要因が違ふとすれば、その要因を把握することは、今後新たに障害者雇用を始める企業のみならず、企業が今まで経験のない種類の障害者の雇用を検討する際にも役立つと思われる。

現在障害者を雇用している56-999人の企業（1,051社）を雇用障害者の障害種類によって4群に分け、各々について定着要因をまとめたのが図1-21である。

定着要因のうち、どの企業群においても目立つ割合を示したのは「現場従業員の理解」「作業を遂行する能力」「仕事に対する意欲」であるが、この3項目の比率は4つの企業群ごとに異なった特徴をみせている。

まず、「仕事に対する意欲」は雇用障害者の障害種類に関わらず2割前後の割合を示しており、いずれの障害種類であっても重要な定着要因と考えられているようだ。

しかし、「現場従業員の理解」は雇用障害者の障害種類ごとに異なる割合となっており、「身体のみ雇用」企業においては現場の従業員の理解はそれ程重要視されないが、精神障害者やとりわけ知的障害者の雇用においては非常に重要と考えられていることがわかった。

さらに、「作業を遂行する能力」も雇用障害者の障害種類ごとの割合の差が大きく、「現場従業員の理解」とは逆に「身体のみ雇用」企業において非常に重要視され、精神障害者やとりわけ知的障害者の雇用において重要視する企業の割合が低くなっていた。「現場従業員の理解」と「作業を遂行する能力」の割合は、一方が高いと他方が低いトレードオフの関係にあり、知的障害者雇用の有無によって違いが生じているように思われる。

なお、上述の3項目の他に「経営トップの方針による」は6.0-13.7%と数値はさほど高くはないものの、いずれの企業群においても一定以上の割合を示している。また、「ジョブコーチなど外部機関の支援を活用したから」を最も重要な定着要因として挙げた企業は多くないが、「知的雇用あり精神雇用なし」企業で3.0%、

「知的雇用あり精神雇用あり」企業で 5.9%となっており、精神障害者やとりわけ知的障害者の雇用においてはジョブコーチなどの支援がある程度の役割を果たしているのではないと思われる。

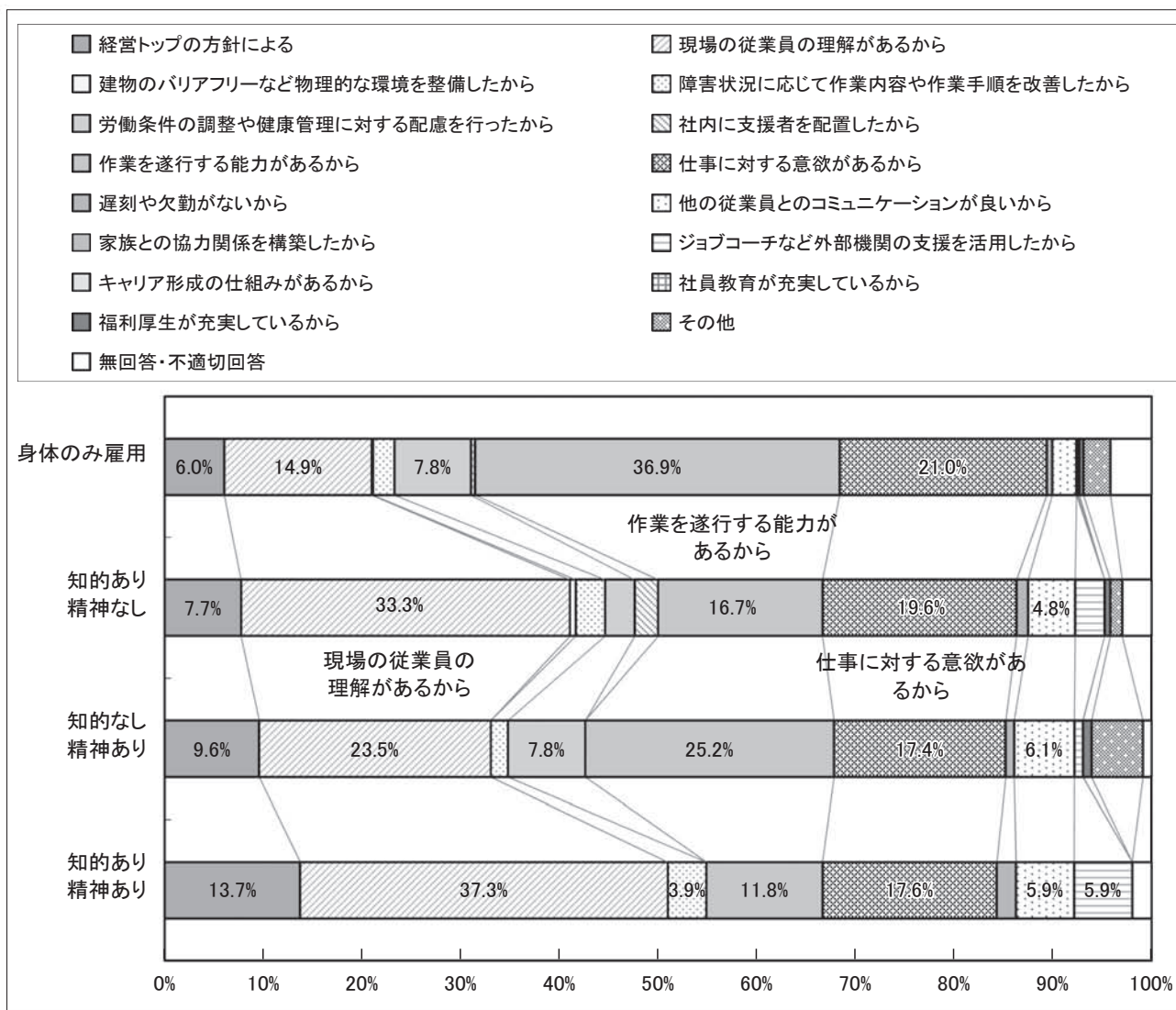


図 1-21 定着要因と雇用障害者の障害種類（単一回答）[問 8 × 問 4]

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

（５）「雇用する障害者の障害種類と企業の意識」のまとめ

雇用している障害者の障害種類に着目して企業アンケート調査を基に中小企業における障害者雇用の特徴を調べた結果、以下のことがわかった。

- ① 企業規模が小さいほど知的障害者および精神障害者を雇用している企業の割合が小さい。
- ② 業種によって雇用経験や現在雇用している障害者の障害種類には大きな違いがある。現在障害者を雇用していない企業の割合が高い「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」「不動産、物品賃貸業」および「身体のみ雇用」企業の割合が高い「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」などで障害者雇用に苦慮していると推察される。
- ③ 「身体のみ雇用」企業と「雇用経験あり（現在は雇用なし）」企業では、「受障者継続雇用」と「その他」を経路とする「非意図的雇用」の割合が高いことが共通しており、「非意図的雇用」では雇用ノウハウが蓄積されず次の雇用につながりにくい可能性がある。

④ 「身体のみ雇用」企業では定着要因として「作業を遂行する能力」が重視されているが、知的障害者や精神障害者を雇用している企業では「現場従業員の理解」が重視されている。

以下では、さらに企業訪問ヒアリング調査の結果をもとに、アンケート調査の集計結果からわかった中小企業における障害者雇用の特徴を検証する。

企業訪問ヒアリングを行った 20 社のうち、障害者雇用経験のない 3 社の業種は、「サービス業」（企業 A）、「運輸業」（企業 B）、「金融・保険業」（企業 C）であり、いずれの企業からも職務切り出しの制約が大きいという意見が聞かれた。企業 Bからは、さらに「運転免許が必須などの条件がある。経営環境が厳しく人員削減の方針の中でサポートする体制が取りにくい。経営トップ・管理職が 2～3 年で交代するので、意識があっても具体化しにくい」という制約についても言及があった。

障害者雇用経験のある 17 社の中で、「身体のみ雇用」企業は 6 社であった。業種は、「サービス業」（企業 D：ただし調査票提出後に雇用開始、企業 N）、「教育、学習支援業」（企業 E）、「金融・保険業」（企業 I、他）、「卸売・小売業」（企業 O）であり、3 社が先に障害者雇用に苦慮している可能性の高い業種として挙げた「教育、学習支援業」「金融・保険業」であった。この「身体のみ雇用」企業である 6 社のうち 2 社（企業 E、F）は「受障者継続雇用」を契機としており、2 社（企業 I、O）は民間の人材紹介会社を利用して雇用している。他の 2 社も「求人を出していたが辞退されるなどして雇用に至らなかった（その後面接会を契機に雇用）」（企業 D）や「現在も求人を出しているが職務とのマッチングなどに制約があり採用に至らない」（企業 N）とのことであった。ハローワークに求人を出しても、今後新たに能力の高い身体障害者を雇用することは難しくなっている状況がうかがえる。

ヒアリング対象の 20 社のうち 11 社は知的障害者あるいは精神障害者を雇用している企業であった。

業種は、「卸・小売業」（企業 G）、「不動産業、物品賃貸業」（企業 H）、「サービス業」（企業 J、K）、「医療、福祉」（企業 L）、「製造業」（企業 M、P、Q、R）、「運輸業」（企業 S）、「農業」（企業 T）と多岐にわたっているが、先に障害者雇用に苦慮している可能性の高いとして挙げた業種は「不動産、物品賃貸業」（企業 H）のみであった。ヒアリング結果からも、業種による課題・制約の影響がみてとれる。

雇用経路については、身体障害者と精神障害者を雇用している企業 Hは「うつ病社員と相談の上雇用率に算定開始した」ため精神障害者雇用に至っており、ハローワーク以外の支援は利用していない。また、身体障害者と知的障害者を雇っている企業 Lは縁故による雇用であった。

知的障害者あるいは精神障害者を雇用している企業 11 社のうち企業 H、L 以外の 9 社は雇用に際してハローワークだけでなく雇用・就労支援機関や学校などを利用したと話している（企業 G、M：障害者就業・生活支援センター、企業 G、J、P、Q、R、S、T：特別支援学校や学校、企業 S：作業所、企業 K：地域センター）。これらの企業からは、雇用時にジョブコーチや職場実習などの支援を活用したという情報も多く聞かれた。

雇用・就労支援機関や特別支援学校などを利用した企業では、企業 G（身体 1 人・知的 3 人、2009 年頃雇用開始）や企業 M（身体 2 人・知的 3 人・精神 1 人、2006 年頃雇用開始）のように短期間のうちに複数の種類の障害者雇用に至った企業もある。また、企業 Kは 2008 年に雇用を開始して 2011 年までに精神障害者 4 人を雇用したが、採用にあたっては地域センターのジョブコーチ支援の利用を条件としているとのことであった。

この企業ヒアリング調査の結果から、業種によって障害者雇用、とりわけ知的障害者や精神障害者の雇用がすすみにくい状況があることが確認できた。また、今まで中小企業で雇用がすすんでいない知的障害者や精神障害者の雇用にあたっては、ハローワークだけでなく雇用・就労支援機関や特別支援学校などの支援やジョブコーチ、職場実習などの制度利用が有効と考えられることがわかった。

4 大都市と地方における障害者雇用の特徴

第2節の4では、大都市と地方の中小企業の障害者雇用の特徴を把握し、その相違について考察する。アンケート調査に回答した企業を、東京都および人口200万人以上の3都市（横浜市、名古屋市、大阪市）（以下「大都市」という。）に所在する企業および人口200万人未満の市町村（東京都を除く。以下「地方」という。）に所在する企業に分け、さらに常用労働者数が56-300人、301-999人に該当する企業を抽出した結果、表1-4のとおりとなった。

表1-4 アンケート調査協力企業の地域別・規模別別状況〔連絡先×問4常用労働者数〕

	56-300人	301-999人	計
大都市	341社	186社	527社
地方	446社	246社	692社
計	787社	432社	1,219社

ここでは、大都市と地方における障害者雇用の状況を比較するため、大都市527社、地方692社、計1,219社を取り上げ、以下の4群を比較検討して雇用実態などの地域性とその相違を明らかにすることとした。

- ① 大都市の中小企業 56-300人 341社
- ② 地方の中小企業 56-300人 446社
- ③ 大都市の大企業 301-999人 186社
- ④ 地方の大企業 301-999人 246社

以下、大都市と地方の障害者雇用について、地域による相違があることが確認された、創業年、業種、雇用経験、雇用開始時期、障害種類、雇用経路、雇用方針などについて比較検討した結果を詳述する。

（１）大都市と地方における創業年

４群について企業の創業年を比較してみると、図１－22 となった。中小企業では、1970 年代までに創業された企業は、大都市では 57.8%、地方は 71.7%と地方の方が多く、反対に、2000 年以降に創業された企業は大都市が 16.1%、地方が 8.1%と大都市の方が地方よりも高い比率となっている。中小企業について大都市と地方とを比較すると、相対的に、大都市では新しい企業が多く、地方では早い時期に創業した企業が多い結果となった。一方、大企業では目立った差はみられない結果となった。

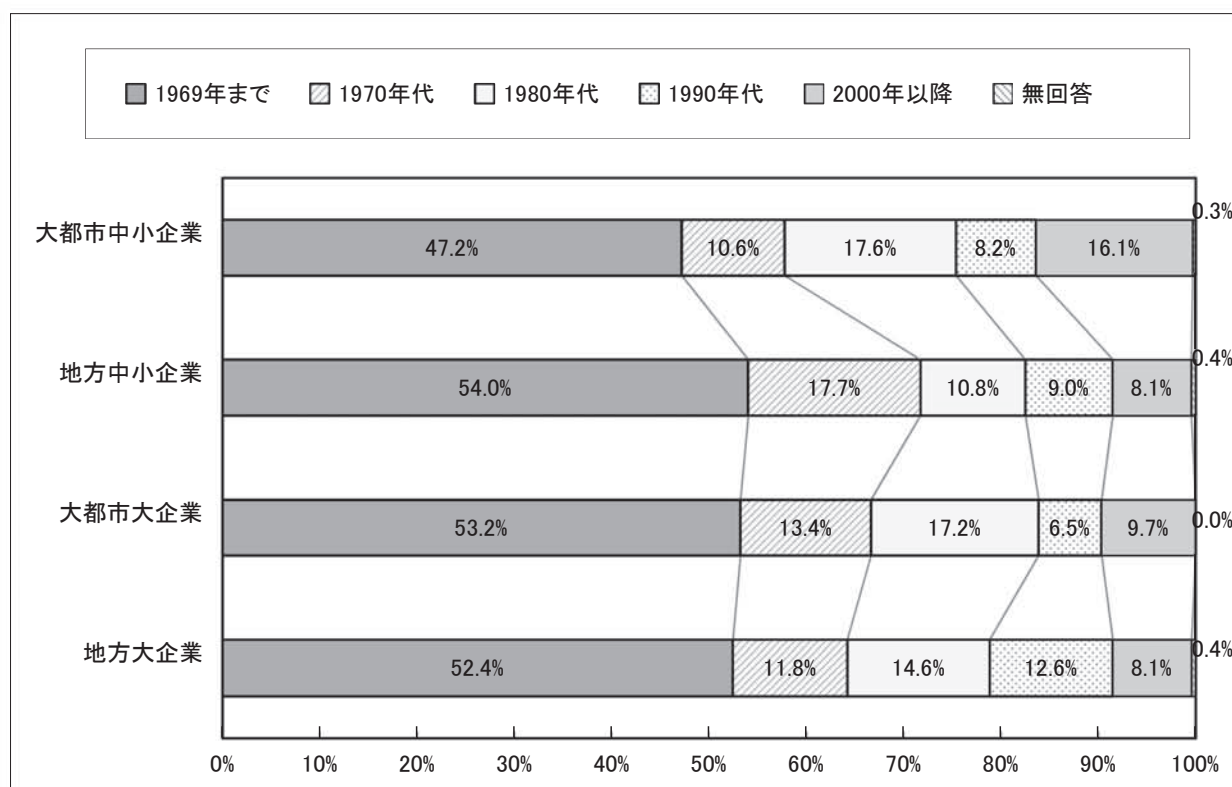


図 1-22 大都市・地方および中小企業・大企業と創業年〔連絡先×問 2〕

（２）大都市と地方における業種

前述第２節３の（２）で、業種によって、障害者雇用の経験や雇用されている障害者の障害種類に違いがあることが確認されたが、ここでは企業の大都市と地方における業種別状況をみておくため、経済センサス基礎調査（平成 21 年度、総務省統計局）を活用し、大都市・地方の区分定義に沿って、全国の従業員 50 人から 299 人規模の企業を、大都市と地方に再構成してしてみたものが図 1-23 である。これによると、大都市で比率が高く地方で比率が低い業種として、「情報通信業」「金融・保険業」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」があげられ、地方で比率が高く大都市で比率が低い業種としては、「製造業」「教育、学習支援業」があげられる。産業構造の違いによって、大都市と地方とで、障害者雇用が期待される分野も異なってくることが予想される。また、各業種とも、ＩＴ技術の発展などに伴って障害者が働ける可能性が変化しつつあることにも留意する必要がある。

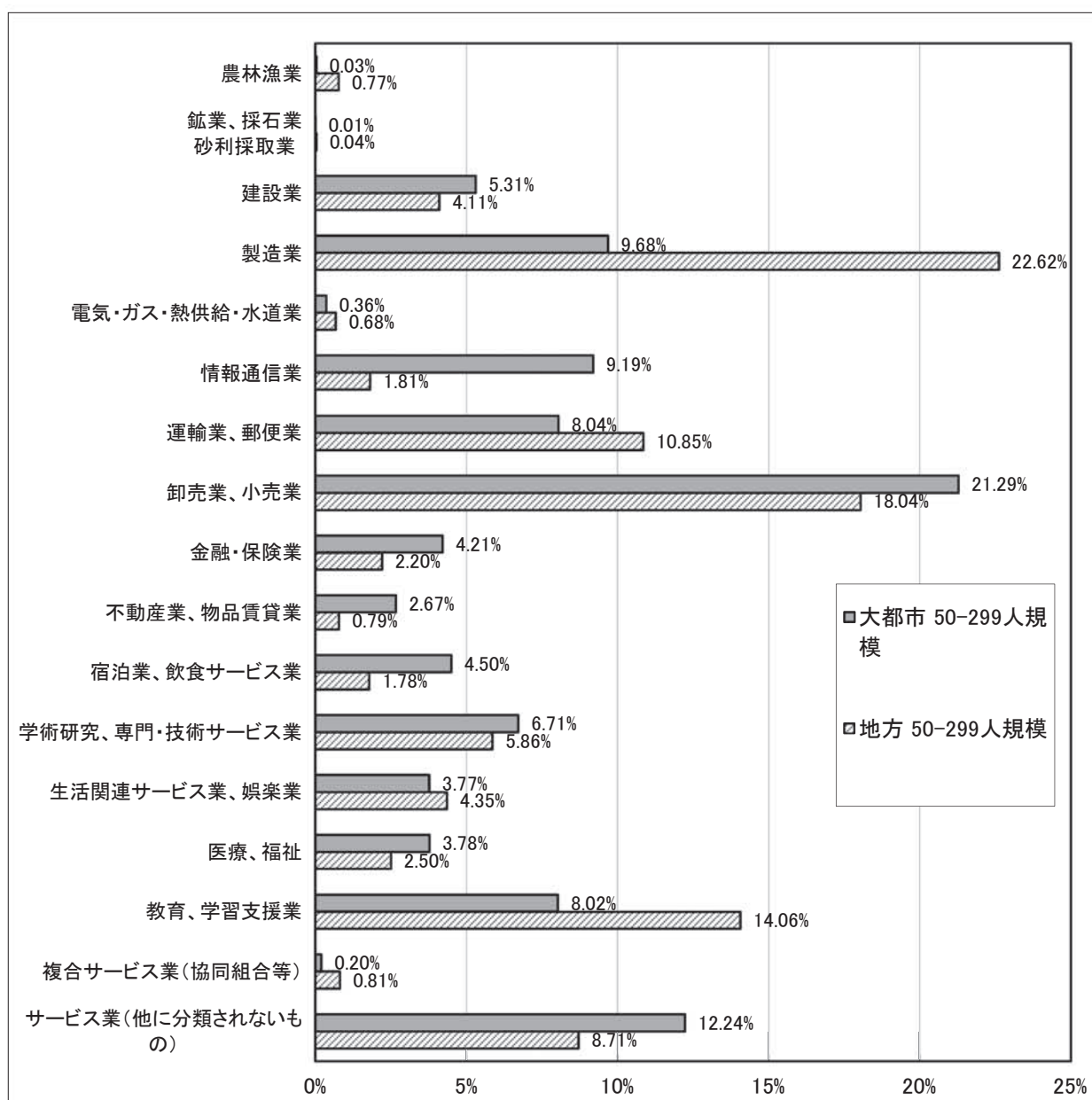


図 1-23 大都市・地方と中小企業の業種〔経済センサス基礎調査 平成 21 年度、総務省統計局〕

（３）大都市と地方における障害者雇用経験

大都市と地方で企業の障害者雇用経験にどれほどの差があるかをみるため、４群を障害者雇用経験から分析したものが図１－24である。現在雇用している企業割合は、大都市大企業および地方大企業が、それぞれ97.8%、99.6%と大多数となっているのに比べ、大都市中小企業61.9%、地方中小企業73.3%と、大企業と中小企業との間で大きな開きがあった。

中小企業においては、「雇用経験なし」は、大都市中小企業で26.4%、地方中小企業では14.1%と、大都市では、地方よりも障害者雇用の経験がない中小企業が多い結果となった。これまで障害者を雇用したことがない企業には、当然ながら、障害者に関する知識や障害者雇用のノウハウが乏しく、障害者雇用に係る支援が最も必要とされる対象であると考えられる。当面は、大都市の障害者雇用の経験のない中小企業における新規障害者雇用の促進が課題である。支援機関にはこの企業群への積極的なアプローチが求められていると言えよう。

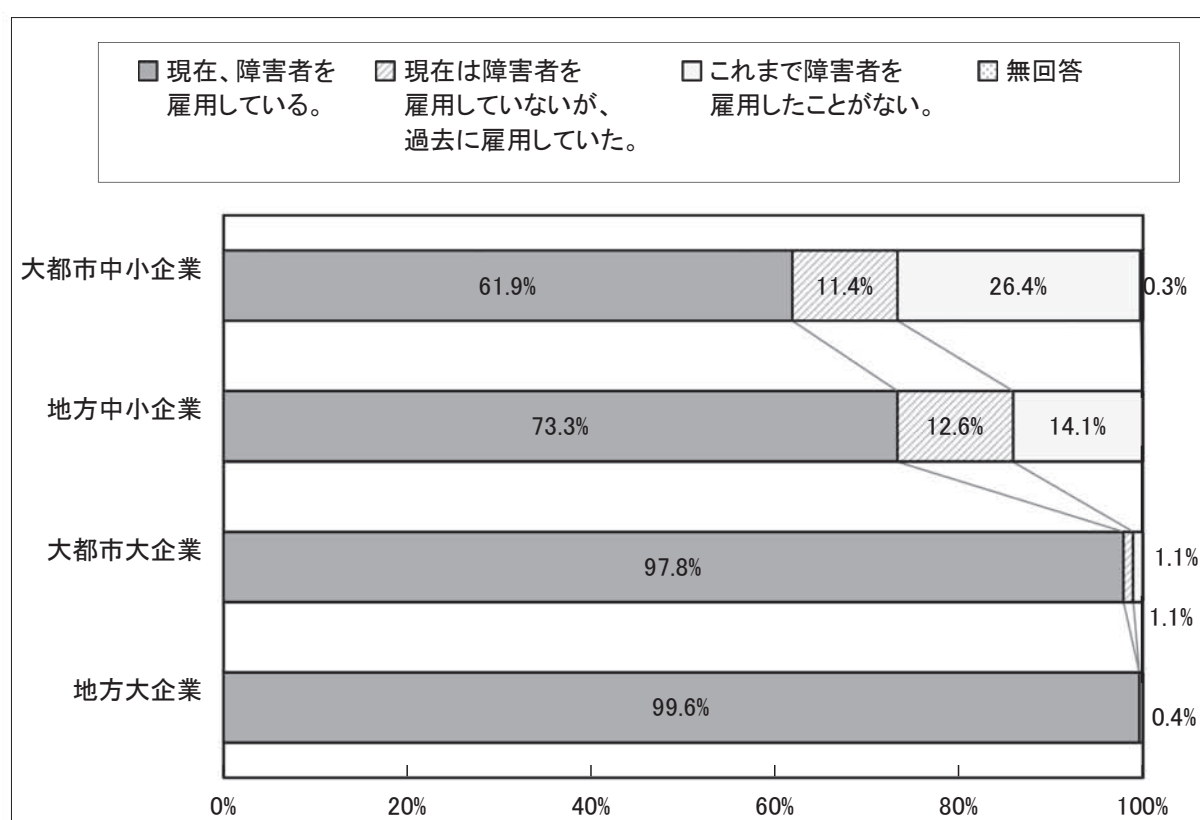


図 1-24 大都市・地方および中小企業・大企業と障害者雇用経験〔連絡先×問５〕

（４）大都市と地方における障害者雇用の開始時期

大都市と地方で障害者雇用の開始時期に差があるかどうかをみるため、４群を障害者雇用の開始時期から分析してみた結果、図１－25 となった。

中小企業について大都市と地方を比較すると、1970年代までに障害者雇用を開始したのが、地方 14.6% に対して大都市 8.4% と地方中小企業で比較的多く、2000 年以降では大都市 54.8% に対して地方 42.0% と大都市中小企業が比較的多い構成となった。

大企業について大都市と地方を比較すると、2000 年以降に障害者雇用を開始したのは、大都市が 35.3%、地方が 31.0% と、大都市の方が多かったほか、1970 年代までに障害者雇用を開始したのが、大都市大企業は 29.4%、地方大企業は 19.1% と差があり、大都市の大企業の中には、比較的早い時期に障害者雇用を開始した企業が、地方に比べて約 10% ポイントの差で多い結果となった。一方、地方大企業は、大都市大企業に比べて、1980 年代は大都市 10.9% に対して 15.1%、1990 年代は大都市 20.7% に対して 30.6% と、この時期に障害者雇用を開始した企業の割合が比較的高くなっている。

（１）および（３）で、大都市中小企業では、創業年が比較的新しく、障害者雇用の経験がない企業が多いことが確認されたが、この群の企業が障害者雇用に取り組めば全体の障害者雇用が進むこととなり、今後の企業支援の重点対象と考えられる。

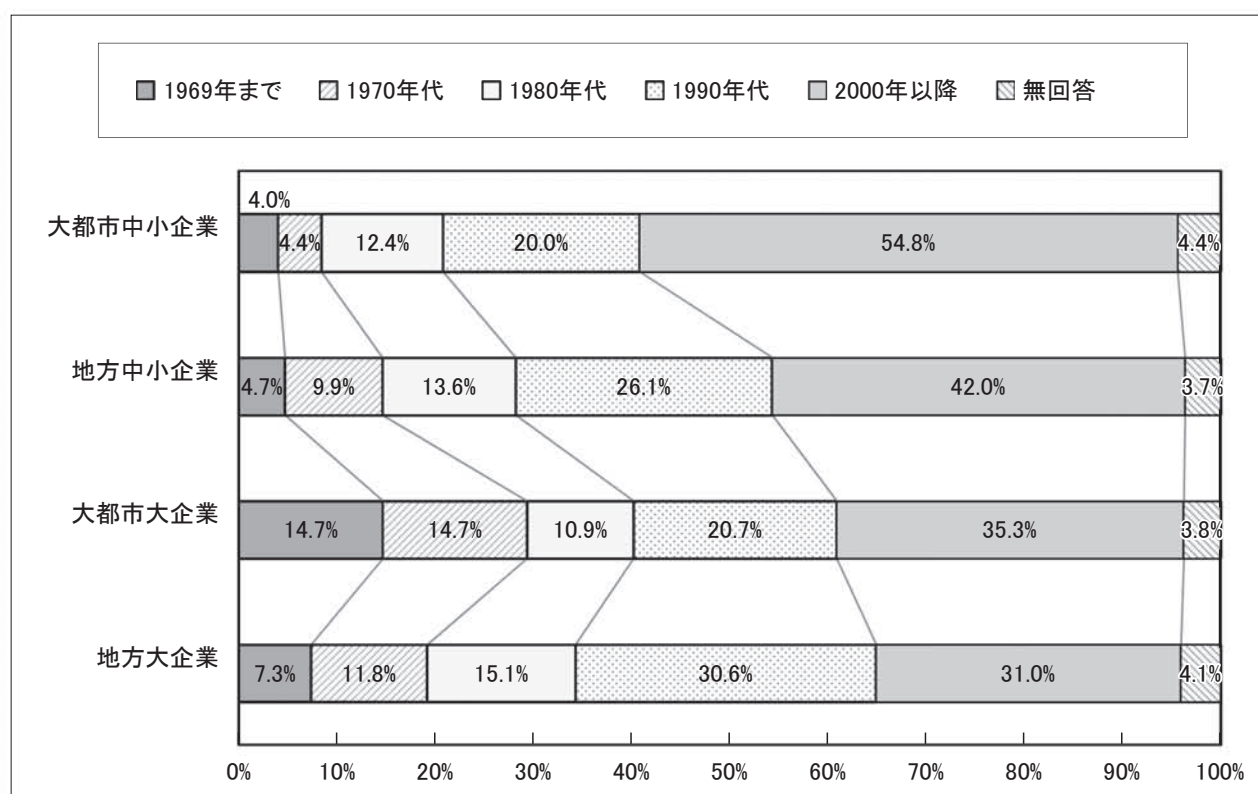


図 1-25 大都市・地方および中小企業・大企業と障害者雇用開始時期〔連絡先×問 6〕

※問 5 で 1 または 2 と回答した企業に限定している。

（５）大都市と地方における雇用障害者の障害種類

大都市と地方で雇用されている障害者の障害種類はどれほどの差異があるかをみるため、４群を雇用している障害者の障害種類から分析した結果は、図 1-26 となった。

身体障害者についてみると、大企業では、大都市大企業および地方大企業が、それぞれ 95%程度でほとんど差がないのに対し、中小企業では、大都市中小企業で 54.8%、地方中小企業で 66.4%と地方の中小企業の方がやや高くなっている。

知的障害者については、大都市中小企業が 7.0%にとどまっているのに対して、地方中小企業では 13.5%と２倍近いポイント差がみられた。大企業でも、大都市大企業が 22.6%、地方大企業が 33.7%と、10%ポイント以上の開きがあった。知的障害者については、地方の企業の方がより多く雇用している結果となった。

一方、精神障害者については、中小企業では大都市中小企業が 7.6%、地方中小企業が 4.9%と大きな差はみられず、大企業でも、大都市大企業が 23.7%、地方大企業が 24.8%と、ほとんど差がみられなかった。

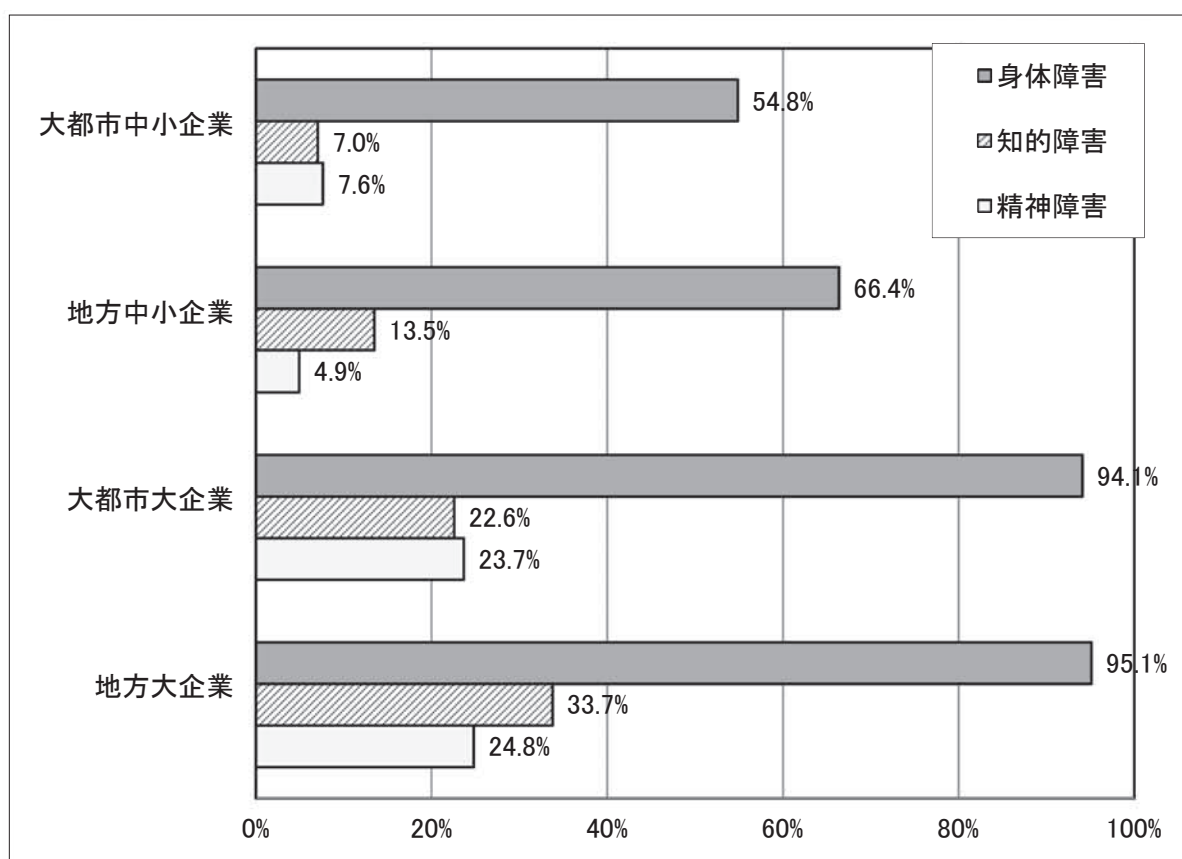


図 1-26 大都市・地方および中小企業・大企業と雇用障害者の障害種類〔連絡先×問 4 障害の種類〕

（６）大都市と地方における今後の雇用方針

今後の障害者雇用の方針について４群を比較してみたものが、図１－27であり、特に中小企業において大都市と地方とで今後の雇用方針に違いがあることが見受けられた。

地方中小企業で「今後新たに雇用する計画はない」としたものが、8.1%であったのに対し、大都市中小企業では、16.4%と大きな差がみられた。また「今後新たに雇用する方針である」と「欠員が出た場合は雇用したい」を合わせてみると、地方中小企業が56.0%であったのに対し、大都市中小企業は46.7%と、10%ポイント近い開きがみられ、中小企業においては、大都市は地方に比べて、障害者雇用に積極的でない企業が多いことが明らかとなった。

大企業について地域差をみてみると、「今後新たに雇用する方針である」が、地方大企業が34.6%であったのに対し、大都市大企業は48.4%と、大都市大企業の方が今後の障害者雇用に積極的な方針を持っている企業が多い結果となった。

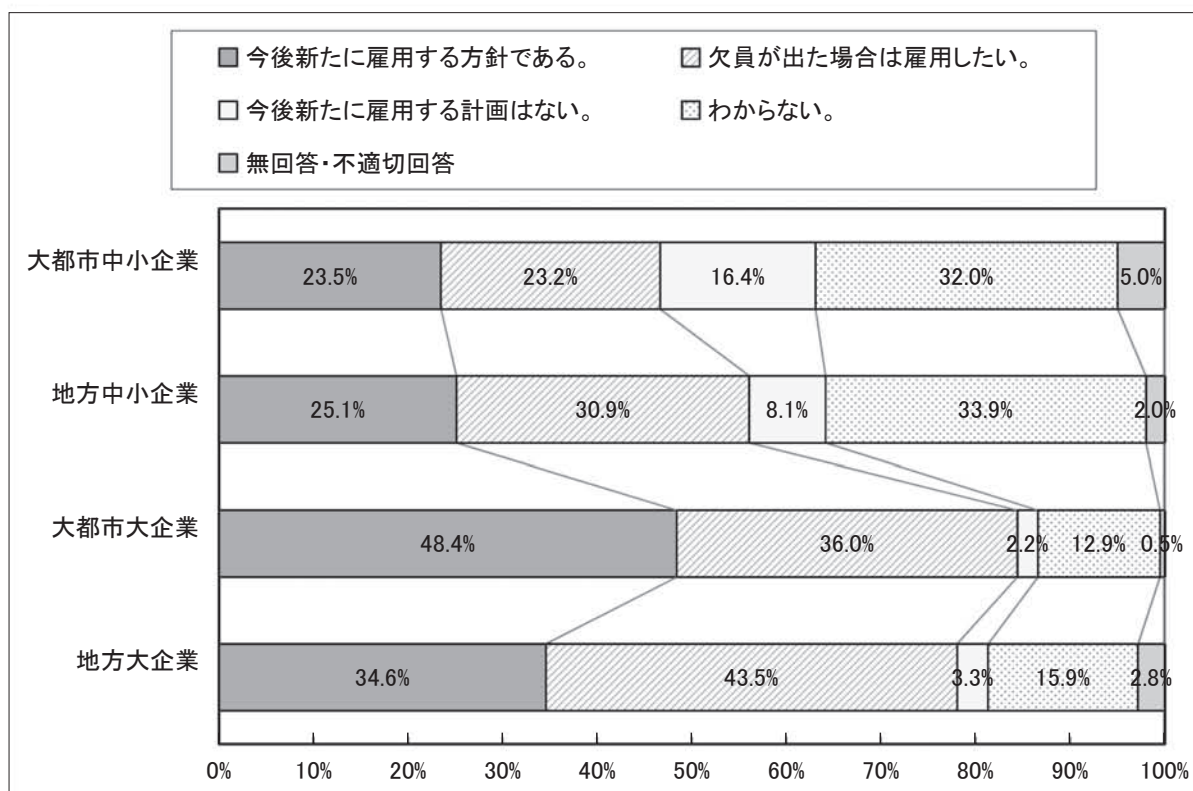


図1-27 大都市・地方および中小企業・大企業と障害者雇用方針〔連絡先×問13(1)〕

中小企業の雇用方針について、さらに障害者雇用経験とクロスさせてみたものが、図１－28～30である。「雇用あり」企業については、大きな差異がみられないが、「雇用経験あり（現在は雇用なし）」企業では、大都市中小企業では今後新たに雇用する方針であるとした企業が64.1%と、地方中小企業の39.3%を大きく上回り、大都市中小企業の方がより積極的な姿勢を示している。一方、「雇用経験なし」企業では、大都市中小企業は新たに雇用する方針であるとした企業が11.1%と顕著に少なく、今後新たに雇用する計画はないとする企業は28.9%と地方中小企業の2倍以上の割合を示している。すなわち大都市の中小企業は、障害者雇用の経験がない企業は今後も雇用する方針がなく消極的であるのに対して、過去に障害者雇用の経験がある企業では非常に積極的な姿勢であることがみてとれる。このことは、とくに大都市においては最初の1人目の障害者雇用が中小企業にとって大きな意味を持つことを示すとともに、大都市中小企業の潜在的な支援ニーズの高さをも示しているといえよう。

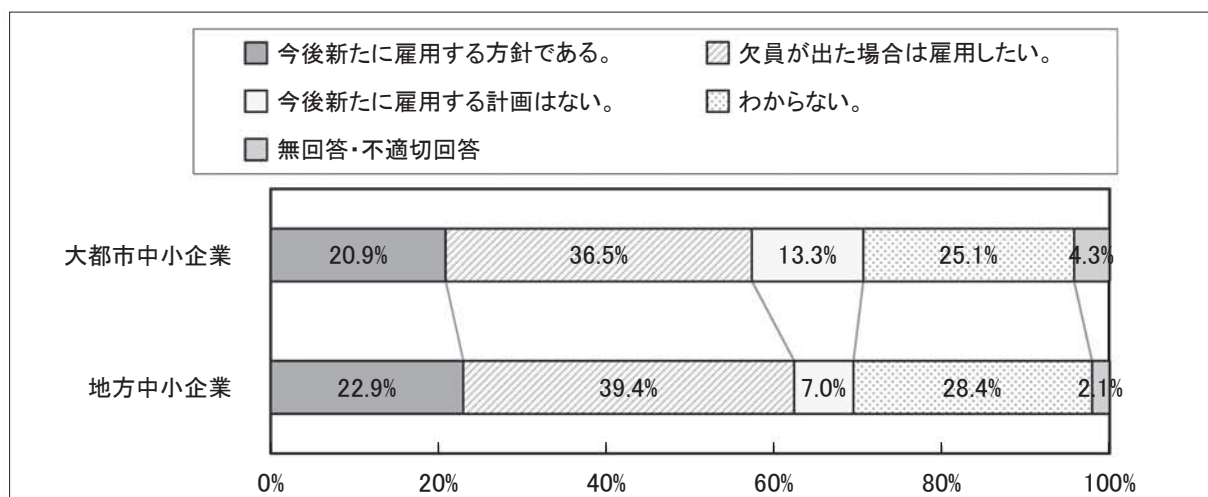


図 1-28 大都市・地方と障害者雇用方針（雇用あり）〔連絡先×問 6 × 問 13(1)〕

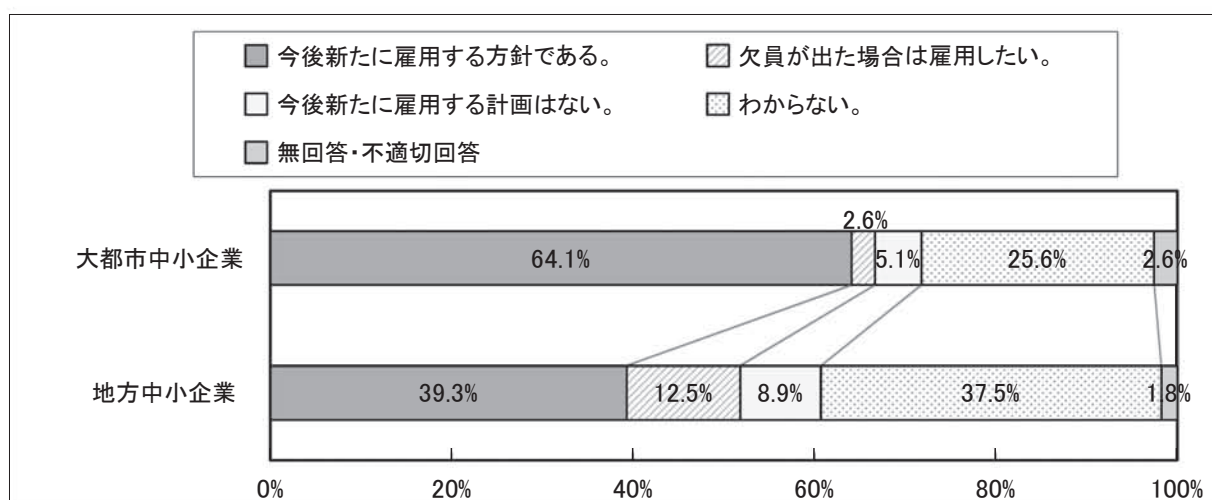


図 1-29 大都市・地方と障害者雇用方針（雇用経験あり（現在は雇用なし））〔連絡先×問 6 × 問 13(1)〕

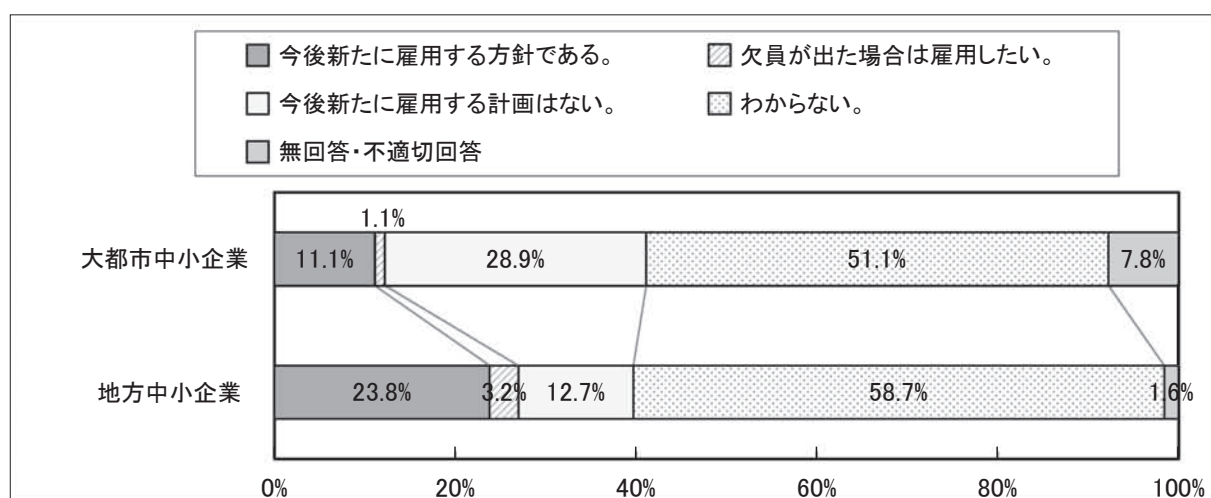


図 1-30 大都市・地方と障害者雇用方針（雇用経験なし）〔連絡先×問 6 × 問 13(1)〕

（７）「大都市と地方における障害者雇用の特徴」のまとめ

この節では、中小企業の障害者雇用における大都市と地方との地域差をみてきたが、企業アンケート調査からは、大都市の中小企業は、地方の中小企業に比べて、新しく創業された企業が多く、これまで障害者を雇用したことがない企業が多いことが示された。また、障害者雇用経験のない企業群では、今後についても障害者を雇用する方針を持つことができず障害者雇用に消極的な企業が多いことが明らかとなった。

企業ヒアリングでは、アンケート調査に回答のあった企業から、中小企業 20 社を選定して実施した。うち大都市は 6 社、地方は 14 社であった。ヒアリングでも、大都市の雇用経験のない企業からは、「電話対応やチーム連携が必須でコミュニケーション能力を要する。職務の切り出しに制約を感じる」「バリアフリー、社内支援者についても制約を感じる」（企業 A、C）、「経営環境が厳しく人員削減の方針の中で障害者のサポートをする体制が取りにくい」（企業 B）、「雇用前準備についても外部支援についてもまだよくわかっていない」（企業 C）というように、障害者雇用について具体的なイメージが描けず苦慮している声が多数聞かれた。

一方、過去に雇用経験のある企業からは、「法定雇用率以上に雇用を進める方針」（企業 N）、「紹介料を払ってでも優秀な人材を獲得したい」（企業 O）、「担当者の過去の経験から、地域の支援ネットワーク活用が重要。今後ネットワーク作りに取り組む意向」（企業 I）、「障害のある求職者の情報を見て企業側から積極的に求人へ乗り出せるような仕組みが欲しい」（企業 F）というように、障害者雇用に積極的に取り組もうとしている様子が聞かれた。

（6）で、とくに大都市中小企業では、最初の 1 人を雇用することが重要であり、それらを含め支援機関への支援ニーズには大きなものがあると論じた。しかしながら、企業が都市部に集中している一方で、第 2 章でみるように、支援機関は各地に広く所在しており、大都市ではそれなりに多数が設置されているものの、企業数に比べてまだ少なすぎる状況がある。大都市の支援機関では「支援対象となる障害者の数が年々増えている。支援機関の限界に近い」（支援機関 Q）という声が聞かれ、マンパワーの不足から、支援対象は障害者雇用には積極的な方針を持つ大企業や特例子会社が優先されがちで、中小企業への支援が手薄となっていることが懸念される。「中小企業は自ら意欲的にならねば、情報も十分に得られない」「企業と支援機関をつなぐ仕組みを作ることが必要」（専門家 A）との指摘もあり、支援機関の存在やそのサービス内容などについての情報にアクセスしていない企業が多数存在している可能性が示唆された。

地方の中小企業では、ヒアリングでも、支援機関や特別支援学校などと効果的に接触できている様子が確認でき、地域の支援機関の窓口を一本化し、支援機関との密接な連携を軸に障害者雇用を進めてきた例（企業 G、企業 M）や、「多くの支援機関からの働きかけがあり、特別支援学校の依頼で職場実習をきっかけに受け入れた」、（企業 J）「地元の中学校からの依頼で実施した職場実習がきっかけで知的障害者の雇用を開始」（企業 Q）、「知人からの依頼で知的障害者を雇用したのがきっかけ」（企業 R）、「作業所や特別支援学校の実習を活用して採用を検討する」（企業 S）、「特別支援学校生徒の体験実習を受け入れから雇用開始」（企業 T）などと、地域の支援機関や特別支援学校などとの接触がきっかけとなって障害者雇用を開始したケースが多数報告された。

第3節 中小企業の障害者雇用の課題認識と支援ニーズ

第3節では、障害者雇用についての課題や制約の認識、必要としている支援、今後の障害者雇用の方針について、中小企業が大企業と異なる特徴をもっているのか、また、中小企業の中においても背景としてもつ状況によりこれらが異なるのかを見ていくことにより、中小企業に対する支援の在り方について考察を行う。

1 大企業との比較による中小企業の課題認識

まず、ここではアンケート調査に回答した企業のうち、常用労働者数が56-300人規模の企業を中小企業、301-999人規模の企業を大企業と呼ぶこととし、回答傾向の比較を行いながら中小企業が認識している障害者雇用の課題について検討する。また、企業ヒアリング調査の結果についても併せて考察する。

(1) 課題や制約となる事項

障害者を雇用するにあたって最も大きな課題や制約となる事項は何かをたずねたところ（単一回答、図1-31）、企業規模に関わらず最も多くの企業があげたのは「障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい」（以下、「作業内容・手順の改善」という。）であり、中小企業、大企業ともに3割程度にのぼった。第1章第2節において、雇用した障害者が定着した理由をたずねた際、最も多くの企業が選択したのは「作業を遂行する能力」であり、企業にとって作業遂行能力が最大の関心事であることと、課題や制約として第一に「作業内容・手順の改善」があげられたことはよく符号している。また、課題や制約となる事項の3位に「作業を遂行する能力が期待する水準に達しない」（以下、「作業を遂行する能力」という。）があげられていることも、企業の関心が作業遂行能力にあることを一層裏付けている。

しかし、課題や制約となる事項として1位および2位にあげられた「作業内容・手順の改善」および「建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が難しい」（以下、「物理的な環境整備」という。）は、同じく第1章第2節で、雇用した障害者が定着した理由をたずねた際の回答傾向とは異なる面もみられる。

第1章第2節で示したように、定着した理由として多くの企業が選択したのは「作業を遂行する能力」（中小企業33.7%、大企業27.6%）、「仕事に対する意欲」（中小企業19.5%、大企業20.2%）、「現場従業員の理解」（中小企業17.4%、大企業23.3%）であり、これら3つを合わせると中小企業、大企業ともに7割以上にのぼるが、課題や制約としてあげられた「作業内容・手順の改善」および「物理的な環境整備」を定着理由としてあげた企業はいずれも3.3%以下と非常に低かった。

以上のことから、企業が課題や制約となると認識している事項のうち、実際に雇用した際には必ずしも定着の鍵とは認識されない事項があり、作業内容・手順の改善やバリアフリーへの対応がそれにあたるといえる。

しかも、作業内容・手順の改善やバリアフリーを課題や制約として選択する割合は中小企業が大企業よりも高い傾向がみられる。また、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮が難しい」（以下、「労働条件などの配慮」という。）ことをあげる中小企業の割合も、大企業と比較して高くなっている。また、逆に「現場の従業員の理解が得られにくい」（以下、「現場従業員の理解」という。）および「他の従業員とのコミュニケーションに不安がある」（以下、「社内コミュニケーション」という。）ことをあげる中小企業の割合は、大企業よりも低くなっている。

こうした中小企業の障害者雇用に関する課題や制約の認識の特徴の背景として、より詳細な規模による違い、雇用経験の有無、雇用している障害種類などが考えられる。これらの点については、第1章第3節2において詳細に考察する。

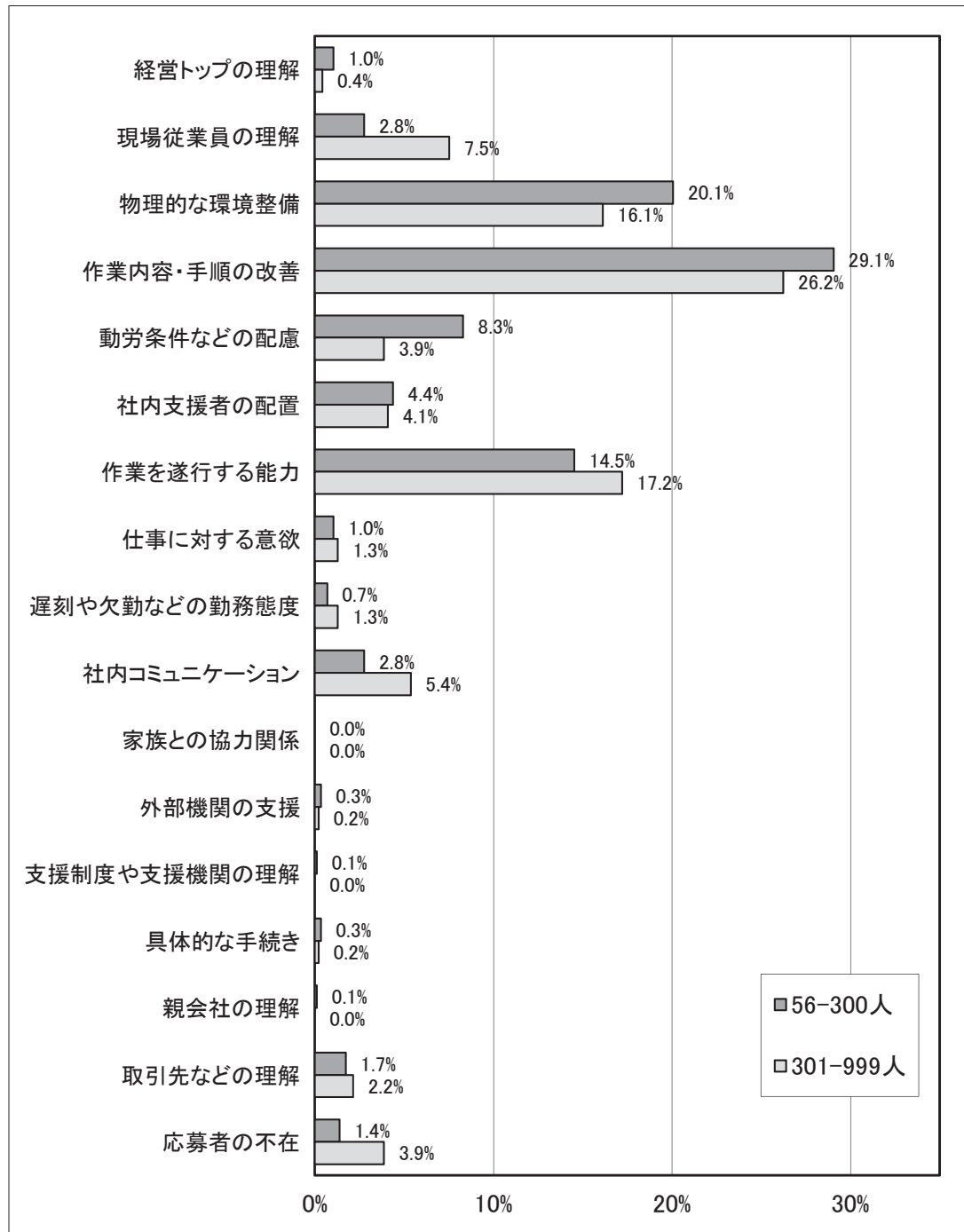


図 1-31 企業規模と、課題や制約となる事項（単一回答） [問 4 × 問 10(口)]

（２）利用したい支援

障害者を雇用するにあたって利用したい支援は何かをたずねたところ（複数回答、図１－32）、選択された支援制度の傾向に企業規模による大きな差はみられず、「助成金」および「トライアル雇用」がそれぞれ４割前後であり、「職場実習」、「ジョブコーチによる支援」（以下、「ジョブコーチ支援」という。）、「支援制度の利用は考えていない」（以下、「制度は利用しない」という。）がそれぞれ２割前後であった。ただし、いずれの支援制度についても、選択する割合は大企業が中小企業を上回っており、中小企業よりも大企業の方が利用したい支援が多岐に及んでいることが示唆された。

さらに、「支援制度の内容を知らないので判断できない」（以下、「制度が分からない」という。）を選択した割合は、中小企業と大企業で大きな差がみられ、中小企業で15.7%、大企業で4.9%であった。このことから、中小企業は大企業よりも支援制度を把握していない状況にあることがわかった。

中小企業が支援制度を把握していない要因については、大企業と比較して雇用経験のない企業が多いこと、雇用経験がある場合でも継続雇用・偶然による雇用が多いことなどが考えられる。その詳細については、第１章第３節２において考察する。

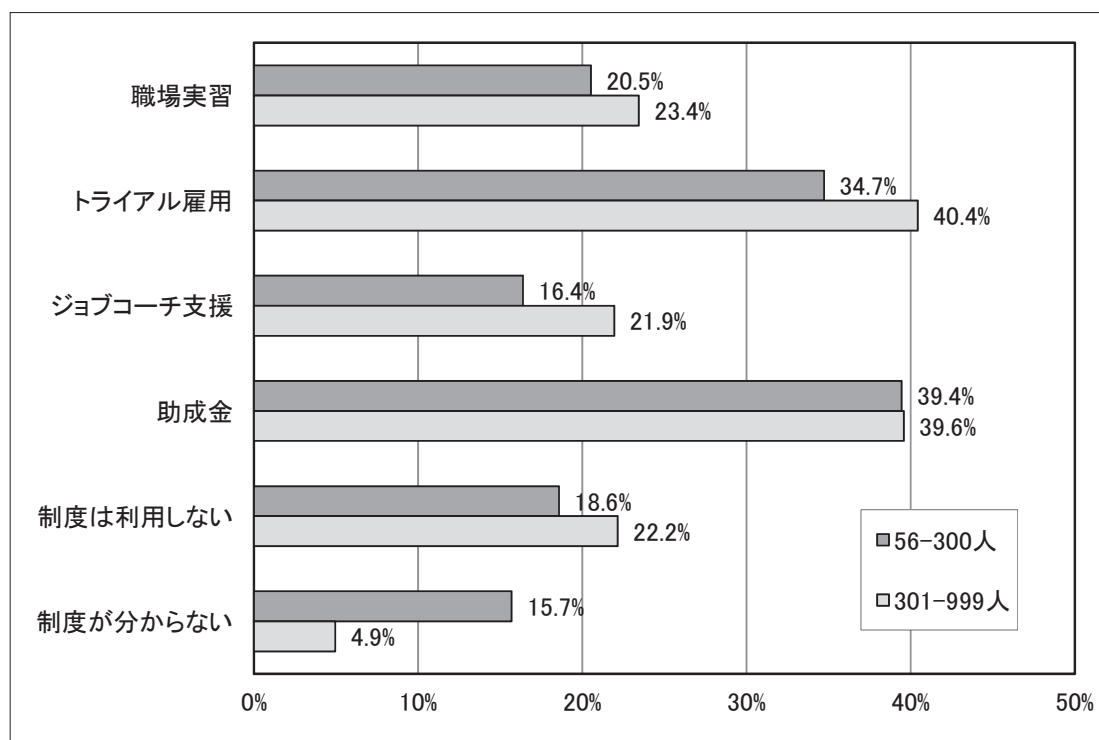


図１－32 企業規模と利用したい支援（複数回答） [問４×問１１(３)]

（３）強化して欲しい支援

障害者を雇用するにあたって最も強化して欲しい支援は何かをたずねたところ（単一回答、図１－33）、企業規模に関わらず「入社前の職業能力開発や社会性育成」（以下、「能力開発や社会性育成」という。）および「採用可否を検討するための、さらなる障害者情報の提供」（以下、「障害者情報の提供」という。）がそれぞれ４分の１前後の企業から選択されており、企業から特に強化を望まれていることがわかった。第１章第３節１（１）において、作業遂行能力が企業にとって大きな関心事であることは既に述べたが、強化して欲しい支援の１位に「能力開発や社会性育成」があげられたことはそのことによく符号している。

また、障害者情報の提供について、企業ヒアリング調査で「現行の仕組みでは企業は求人を出して待つて

いることしか出来ない。求職者の情報を見て企業側が能動的に採用に乗り出せるような仕組みが欲しい」（企業F、O）といった意見が得られており、強化して欲しい支援の2位に「障害者情報の提供」があげられたことから、雇用意欲のある企業が円滑に雇用を進めるために障害者情報の提供を強く欲しており、情報提供を強化することで今後の雇用の促進が期待できることが示唆された。

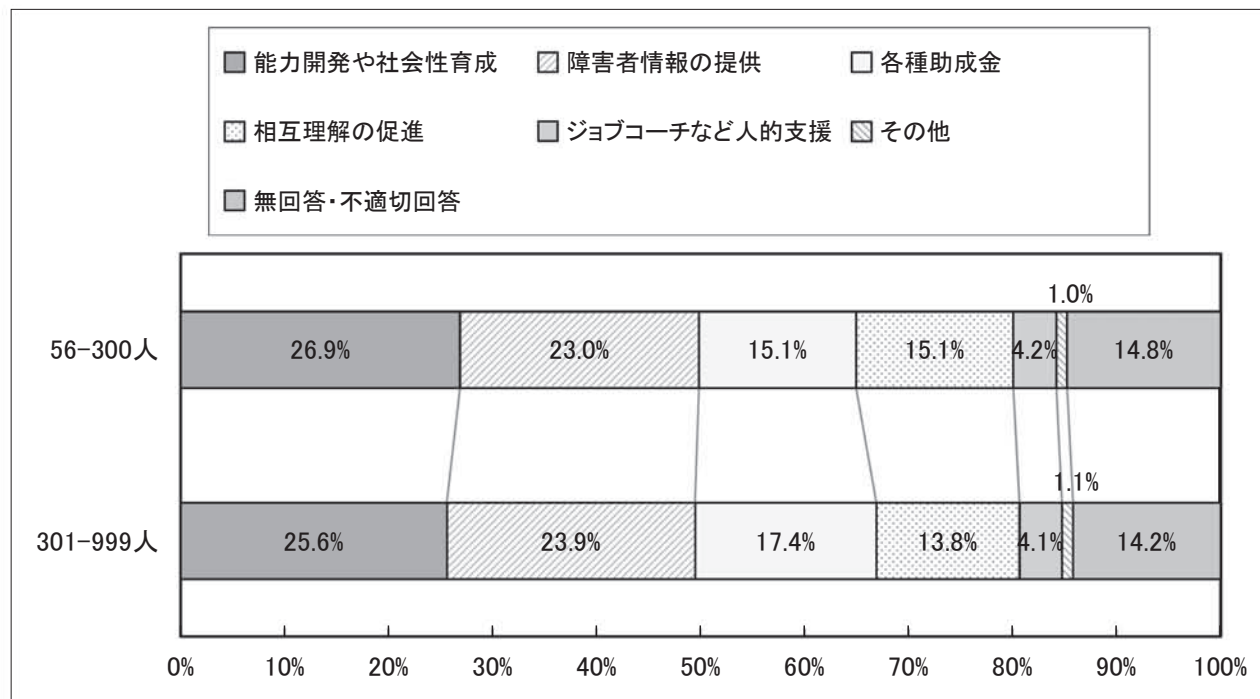


図1-33 企業規模と強化して欲しい支援（単一回答） [問4×問12]

では、企業が求めている障害者情報とは具体的にはどのような情報なのだろうか。障害者を採用する際に必要な情報は何かをたずねたところ（単一回答、図1-34）、企業規模に関わらず「作業の遂行能力」が3分の1以上の企業から選択されており、次いで「障害の状況」が4分の1以上の企業から選択された。支援機関には、こうした情報をただ提供するだけではなく、求職障害者の作業遂行能力や障害状況に応じて有用な支援制度、必要な配慮事項などをきめ細かく企業に伝えることで、労働市場におけるマッチングを支援、活性化することが求められる。

一方で、強化して欲しい支援として、雇用後の定着に関わる「各種助成金など経済的支援」（以下、「各種助成金」という。）、「職場実習やトライアル雇用などによる相互理解の促進」（以下、「相互理解の促進」という。）、「ジョブコーチなど人的支援」といった支援を選択した企業は4.1%から17.4%にとどまったが、これらの項目は、利用したい支援をたずねた際には16.4%から40.4%の企業が選択しており（図1-37）、企業から利用意欲はもたれているが強化は強く望まれていない、つまり現行の制度内容で企業から一定の評価を得ていることが推察された。企業ヒアリング調査においても「トライアル雇用は有効だった」（企業H）、「ジョブコーチ支援は有効だった」（企業I）、「現場の負担が増えないか不安が大きかったが職場実習を3回行って理解が深まった」（企業P）といった意見が得られた。

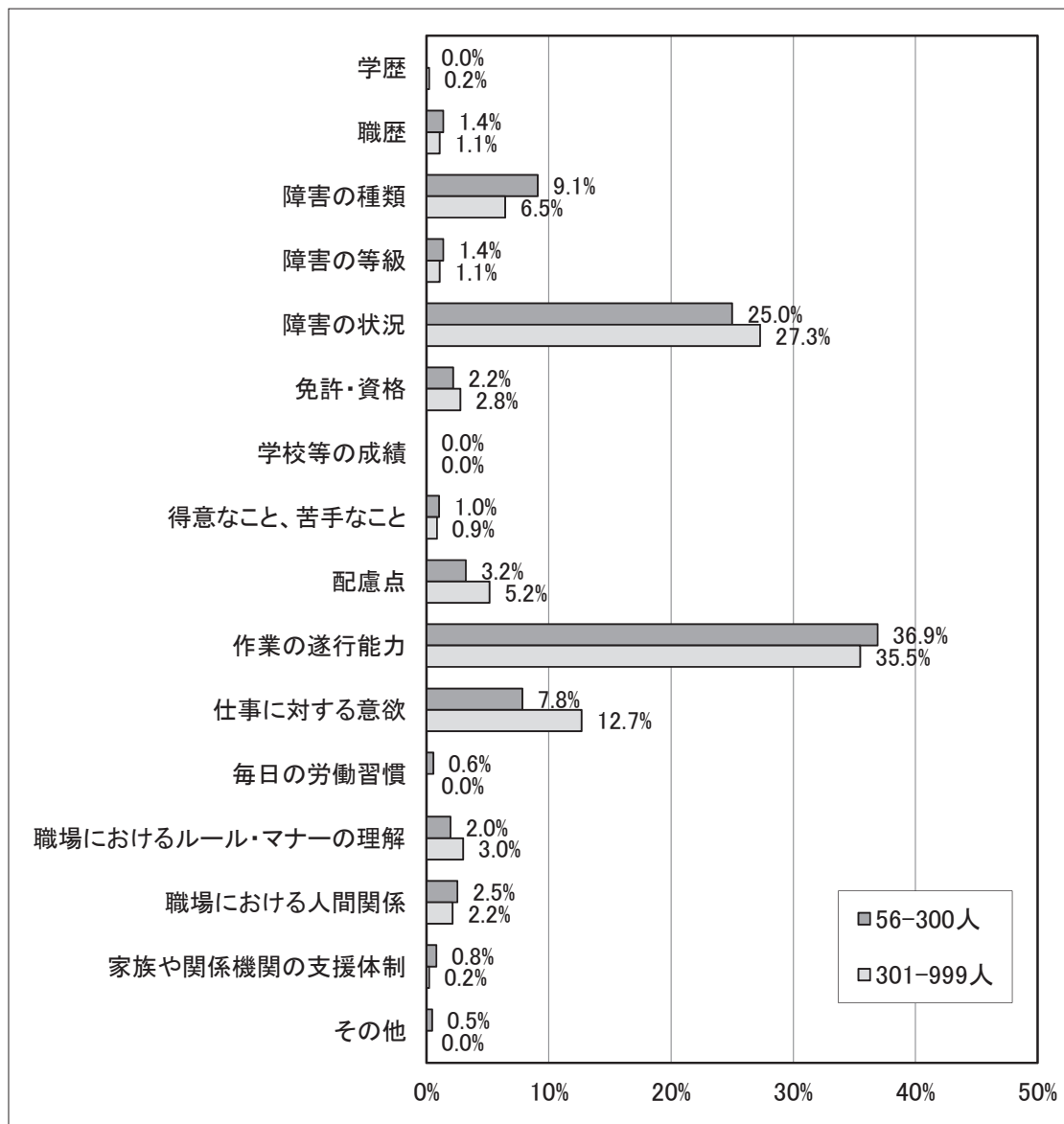


図 1-34 企業規模と、必要とする障害者情報（単一回答）〔問 4 × 問 11(口)〕

（４）今後の雇用方針

今後の障害者雇用の方針については中小企業と大企業で回答に大きな差がみられた。地域別には第 2 節でみたが、改めて中小企業と大企業とを比較すると、「今後新たに雇用する方針である」（以下、「雇用方針あり」という。）または「欠員が出た場合は雇用したい」（以下、「欠員補充のみ」という。）とする雇用に肯定的な企業は、大企業で 80.2%であったのに対し、中小企業では 51.4%であった（単一回答、図 1-35）。一方で、「今後新たに雇用する計画はない」（以下、「雇用計画なし」という。）または「わからない」とする企業は、大企業で 17.6%であったのに対し、中小企業では 45.2%であった。また、中小企業においては「わからない」とする企業が 3 分の 1 を占めており、今後の雇用方針をもっていない企業が多い。

こうした回答傾向を一概に中小企業の雇用意欲の低さと捉えることはできないが、中小企業に特有の課題や制約が背景にあることは推察される。企業アンケート調査の自由記述欄には、「中小企業は、バリアフリー整備など障害者を受入れるために必要な費用を捻出する経済的余裕がない」、「最小限の人数で一人一人が様々な業務に対応しているため、社内支援者の配置や障害状況に応じた作業の用意が難しい」、「企業の

社会的責任はわかるが障害者雇用は大企業や行政で対応して欲しい問題」といった意見が非常に多くみられた。こうした認識の下で障害者雇用に目を向けていない中小企業は実際に多く存在するものと思われる。

また、「わからない」とする中小企業については、その背景として、今後の経営見通し、障害者に限らない全般的な雇用計画の不確定さ、障害者雇用自体への関心や理解の低さなどが考えられる一方、企業の社会的責任や地域への貢献に対する配慮の中で、明確に障害者雇用を否定しきれない姿も推測され、明確な方針をもっていない中小企業へのアプローチの重要性も示唆していると考えられる。

これまでの考察から、企業が、バリアフリー、社内支援者、作業内容・手順の改善といった事項を大きな課題や制約と捉えて憂慮していることがわかった。しかし、これらの事項は、実際に雇用した際の定着の鍵には必ずしもなっていないことが企業アンケート調査およびヒアリング調査の結果から示唆された。詳細は第1章第3節2において考察する。

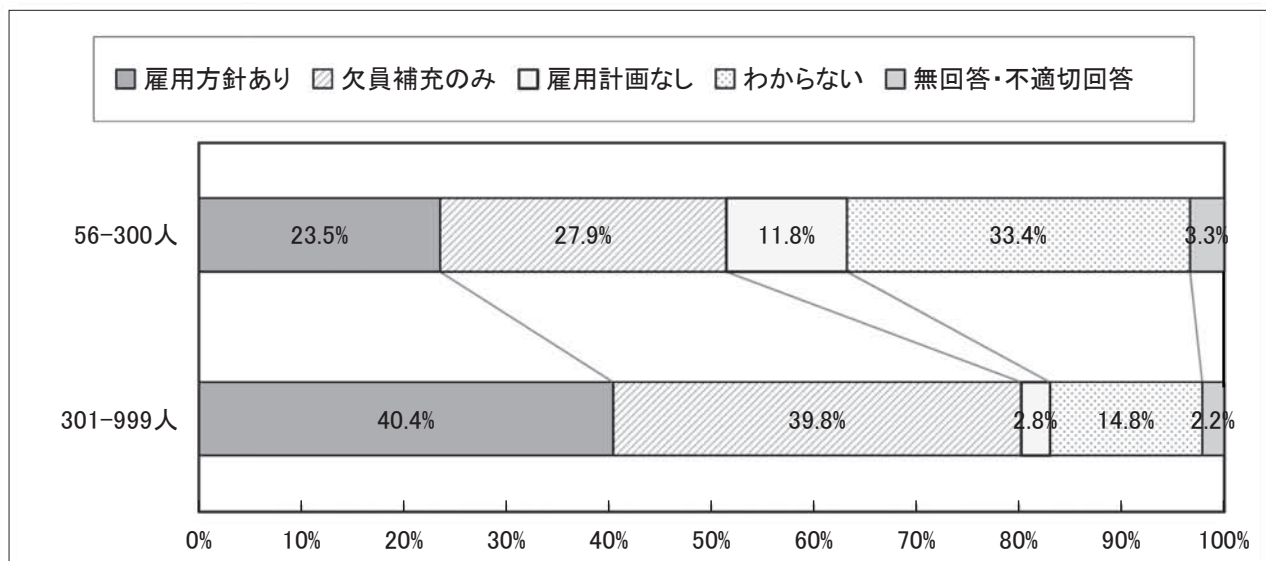


図1-35 企業規模と障害者雇用方針（単一回答） [問4×問13]

2 中小企業における課題認識

第1章第3節1において、中小企業はその企業規模に特有の課題や制約を感じていること、支援制度について把握していないこと、今後の雇用方針をもちにくいことなどが示唆された。そのことを踏まえて、以下では、中小企業に限定して、課題や制約となる事項、利用したい支援、今後の雇用方針について、中小企業をさらに細分化した企業規模、雇用経験の有無、雇用障害者の障害種類、障害者の雇用開始時期、障害者の雇用経路別に分析することで、中小企業における課題認識の詳細な考察および必要とされる支援の検討を行う。また、企業ヒアリング調査の結果についても併せて考察する。

(1) 課題や制約となる事項

ア 雇用経験の有無と、課題や制約となる事項の認識

雇用経験別に見ると（単一回答、図1-36）、課題や制約となる事項としての認識の傾向に差がみられることがわかった。「作業を遂行する能力」および「社内コミュニケーション」については、現在障害者を雇用している群がこれまで障害者を雇用したことがない群よりも多く選択しているが、それ以外の「物理的な環境整備」「作業内容・手順の改善」「労働条件などの調整」「社内支援者の配置」といった項目は、これまで障害者を雇用したことがない群の方が多く選択した。

現在障害者を雇用している群で雇用経験のない群よりも選択割合が高い「作業を遂行する能力」「社内コミュニケーション」は、雇用した後にも課題として残り続ける可能性が高い事項と考えられ、特に「作業を遂行する能力」は両群の差が顕著であった（現在障害者を雇用している群17.3%、これまで障害者を雇用したことがない群6.4%）。

逆に、「社内に支援者を配置することが難しい」（以下、「社内支援者の配置」という）は、これまで障害者を雇用したことがない群の選択割合（9.9%）が現在障害者を雇用している群（3.2%）の3倍となっており、雇用経験によって解消される可能性の高い課題・制約と考えられる。

企業ヒアリング調査の結果からも雇用経験の有無によって課題や制約となる事項としての認識に違いがあることが確認された（表1-5および巻末資料3 企業ヒアリング調査結果一覧参照）。雇用経験のない企業（企業タイプⅠ～Ⅲ）は、雇用において感じる課題や制約として、バリアフリー（企業A、C、D、E）、社内支援者（企業A、B、C、E）、作業内容・手順の改善（企業A、B、C、E）をあげ、雇用経験のある企業（企業タイプⅣ～Ⅵ）は、マッチング（企業G、H、I、J、M、N、O）、作業内容・手順の改善（H、N）を主にあげた。

以上のことから、企業が障害者を雇用する際に感じる主な課題や制約は、バリアフリー、作業内容・手順の改善、社内支援者、作業遂行能力、マッチングであり、また、その課題認識には雇用経験の有無によって違いがあることがわかった。これらのうち、企業アンケート調査で課題や制約をたずねた際の選択項目に含まれていた、バリアフリー、作業内容の改善、社内支援者、作業遂行能力について、以下で詳細に検討する。

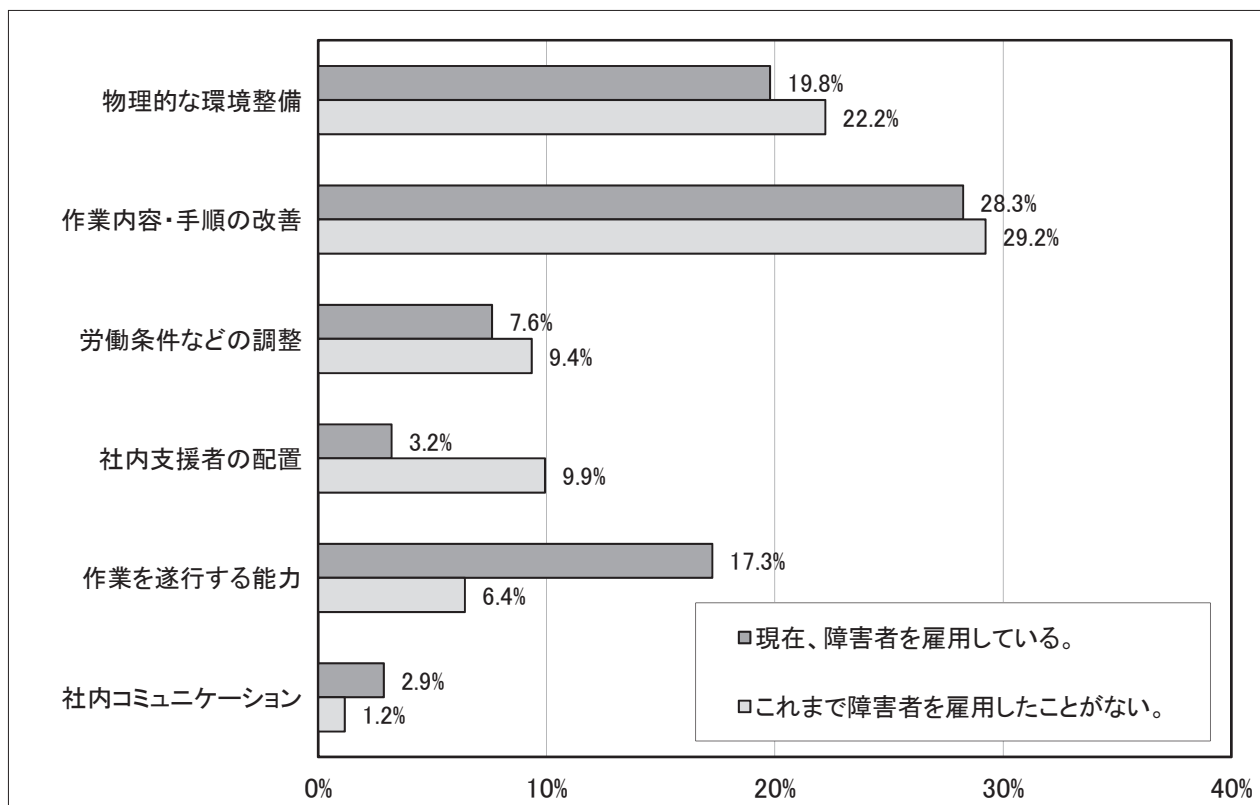


図 1-36 雇用経験の有無と、課題や制約となる事項（単一回答）〔問 5 × 問 10(ロ)〕

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）にデータを限定している。

※ 17 の選択肢の中から回答の集中したもののみを記載している。

表 1-5 課題や制約となる事項〔企業ヒアリング調査結果〕

雇用経験のない事業所（企業タイプⅠ～Ⅲ・企業番号A～E） ※ただしD社はヒアリング調査時には雇用を開始していた
「バリアフリー（A,C,D,E）」
「社内支援者（A,B,C,E）」
「作業内容・手順の改善（A,B,C,E）」
「マッチング（D）」
雇用経験のある事業所（企業タイプⅣ～Ⅵ・企業番号F～O）
「マッチング（G,H,I,J,M,N,O）」
「作業内容・手順の改善（H,N）」
「バリアフリー（M）」

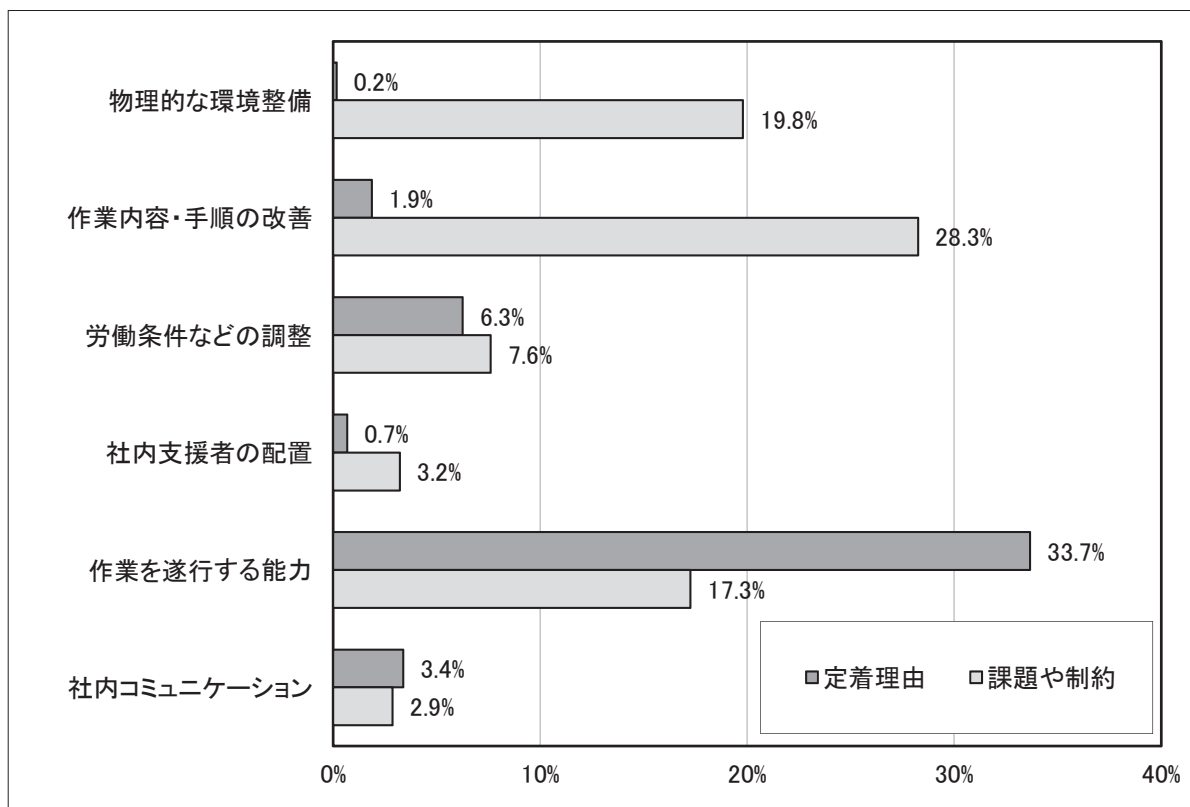


図 1-37 定着理由と、課題や制約となる事項の比較（単一回答）〔問 8 (口) × 問 10 (口)〕

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）であり、現在、障害者を雇用している企業にデータを限定している。

※両問の選択肢の中から回答の集中したもののみを記載している。

（ア）バリアフリー

企業アンケート調査で課題や制約となる事項をたずねたところ、「物理的な環境整備」は 2 番目に回答が集中した選択肢であったが、雇用後の企業に障害者の定着理由をたずねた際には、「物理的な環境整備」は 0.2% の企業からしか選択されなかった（図 1-37 参照）。また、企業ヒアリング調査においては雇用経験の有無によって意見に差がみられ、雇用経験のない企業がバリアフリーを課題として強く言及する一方で、雇用経験のある企業はほとんど言及せず、雇用前に何らかの整備を実施したという例も聴かれなかった。こうした意識の違いから、障害の種類や部位によっては、バリアフリーの整備は雇用する際の要件とならないという事実が示唆される。

この考察は、厚生労働省のまとめた 2011 年度の障害者への職業紹介状況の結果からも裏付けることができる（2012 年 5 月 15 日）。調査結果によると、2011 年度の障害者の新規求職申込件数は 148,358 件であり、うち、重度の下肢障害者の申込は 2,663 件（全体の 1.8%）、重度の視覚障害者の申込は 3,033 件（全体の 2.0%）であった。バリアフリーを必要とする求職障害者がこれで全数であると一概にはいえないが、重度に限らない下肢障害者全般の申込についても全体の 12.6%（18,636 件）にとどまっており、バリアフリー整備が障害者雇用の必須要件ではないことが裏付けられる。

この結果は、中小企業の障害者雇用を促進するにあたって非常に重要な意味をもってくる。多くの中小企業はバリアフリーを大きな課題や制約と認識しており、そのために障害者雇用に踏み切れない状況下にある。企業アンケート調査およびヒアリング調査においても、「整備するための経済的余裕がない」および「自社ビルではないため整備ができない」といった意見が多く聴かれた。これらの意見は、身体障害者を念頭にお

いたものであると推測されるが、障害の種類や部位によっては、バリアフリーの整備は雇用のための必須条件ではないという認識が広く浸透すれば、中小企業が新たに障害者を雇用する方針をもち、実際に雇用を始めることが現在より容易になると期待できる。

（イ）社内支援者

企業アンケート調査で課題や制約をたずねたところ、「社内支援者の配置」を雇用経験のない企業の1割が選択し、雇用後の企業の3.2%が選択したが、雇用後の企業に障害者の定着理由をたずねた際には、「社内支援者の配置」を選択した企業は0.7%であった（図1-37参照）。また、企業ヒアリング調査においても、雇用経験のない企業が社内支援者を課題として言及した一方で、雇用経験のある企業からは、「周囲の者が自然と面倒を見て、本人にとっても安心する人が出てくる」（企業J、知的・精神）、「周囲の者が対応しきれないときにはジョブコーチ支援を依頼している」（企業J、知的・精神）、「社員が付き添う余裕はないので、ジョブコーチおよびトライアル雇用実施を条件とした」（企業K、精神）、「初めはジョブコーチが付いて一緒に作業をしながら仕事を覚えていった」（企業M、身体・知的・精神）といった意見が聴かれた。

以上のことから、社内支援者の配置はバリアフリーの整備と同様に、障害の種類や部位によって必ずしも雇用に際しての必須要件ではないこと、および支援者が必要な際にはジョブコーチ支援の活用が有効であることが示唆され、こうした認識を広く浸透させることが重要であることが考えられる。

（ウ）作業内容の改善

企業アンケート調査で、雇用経験の有無に関わらず最も多くの企業が課題や制約としてあげた「作業内容・手順の改善」であるが、アンケート調査の自由記述欄からは、業種によって以下のように様々な意見が得られた。

まず、労働環境や労働条件が障害者にとって厳しいことを懸念する意見として、「接客や深夜勤務などは障害者には難しいのではないか」（生活関連サービス、娯楽業）、「現場作業は危険が多い」（建設業）、「編集職は現場が多く時間も不規則となりがちなので難しい」（情報通信業）、「全社員が輪番で休日夜間の当直を担当する必要がある」（電気・ガス・熱供給・水道業）といった意見が挙げられた。

また、専門の資格や高い能力を求められる業務が中心で軽作業や単純作業の切り出しが困難であるとする意見として、「通信業務に関する処理能力が必要」（情報通信業）、「教職員一人一人の仕事の密度が年々高くなっている」「学生との交流に不安がある」（教育、学習支援策）、「危険物取り扱い業種なので、知的障害者や精神障害者の雇用は難しい」（電気・ガス・熱供給・水道業）、「募集しても業務ができそうな人がいない」（金融・保険業）といった意見が挙げられた。

企業ヒアリング調査においても、「清掃などの業務は外注化してしまっており、障害者用の作業を用意することは困難」（企業E、教育業、H、サービス業）、「安全第一、運転免許必須などの条件があり、非常に制約を感じる」（企業B、運輸業）「せっかく平易な職務を切り出しても現在雇用している高齢社員などで埋まってしまう」（企業N、サービス業）といった意見が聴かれ、障害状況に応じた職務の切り出しに企業が苦慮している状況が示唆された。一方で、「切り出した職務に合わせて紹介を受けながら徐々に増員した。担当者レベルで仕事を切り出し続けるのは難しいので、仕事を丸々切り出せるように子会社を設立した」（企業M、製造業）、「障害者雇用をきっかけに誰でも間違えない手順を工夫できた」（企業Q、製造業）、「作業を効率化したおかげで職場の雰囲気が明るくなった」（企業T、農業）といった成功事例も聴くことができたが、こうした成功事例をあげた企業は製造業、ないし農業であって、苦慮している事例をあげた企

業が教育業、運輸業、サービス業であったことを鑑みると、業種によって職務切り出しの取り組みやすさに差があることが推察された。

以上のことから、障害状況に応じた職務の切り出しは、企業が雇用に際して直面している課題であり、尚且つ、業種によってその困難さにも差があることがわかった。

特に中小企業においては、人員が少ない中で業務の効率化が進んでおり、新規に雇用する障害者のために作業を切り出して用意することは、けっして容易ではないと考えられる。支援機関には、こうした状況をふまえた上で職務切り出しの支援を強化することが求められる。

（エ）作業遂行能力

作業遂行能力が企業にとって大きな関心事であることは、第1章第3節1（1）において既に述べた。雇用経験別に見ても、雇用経験のある企業の2割が「作業を遂行する能力」を課題や制約となる事項と答えている。

作業遂行能力について、企業アンケート調査の自由記述欄およびヒアリング調査では、「出来ることなら健常者と同等の能力を有する障害者を雇用したいが、そうした人材は大企業が先に雇用してしまい労働市場に残っていない」という意見が多く聴かれた。この意見の背景に、作業遂行能力を大きな課題や制約として認識せざるを得ない中小企業の実状がうかがえる。それでもなお作業遂行能力を重視して雇用を進めている企業からは、ヒアリング調査において、「能力を重視したため、ハローワーク経由でのマッチングは困難だった。人材派遣会社を利用して雇用に至った」（企業I）、「最初からハローワークは当てにせず人材派遣会社を利用した」（企業O）といった民間の人材派遣会社を評価する意見が聴かれた。ただし、こうした会社の利用には「紹介費用が発生する」、「首都圏以外でのサービスが少ない」といった制約が残る。

一方で、「雇用をきっかけに社員が優しくなるなどの効果があったが、経済的な損得を考えるなら雇用は難しい」（企業Q）といったように、障害者雇用のメリットには理解を示すものの、作業遂行能力のみをみれば経済的には引き合わず、大きな制約となるという意見も聴かれた。

また、強化して欲しい支援をたずねた場合も「能力開発や社会性育成」を最も多くの企業が選択していた（「第1章第3節1 企業規模と課題認識、（3）強化して欲しい支援」参照）ことから、企業が即戦力となる人材を求める傾向が強く、支援機関に対して雇用前の作業遂行能力の開発や職業人としての社会性の育成を求めるニーズが高いことが示唆された。

しかし、即戦力となり得る障害者は労働市場に多数とどまることは稀で、支援機関には、求職障害者の現状をふまえた上で、障害者の職業能力を企業利益に繋げるための職務の切り出し、工程の工夫、人的支援の活用など、きめ細やかなノウハウや企業に対する情報提供など、障害者の作業遂行能力の不足を埋める支援が求められているといえることができる。

イ 企業ヒアリング調査からの補足

企業ヒアリング調査において、雇用を促進するためにはキーパーソンとなる社員の存在が重要であるとの意見が複数の企業から聴かれた。ここでいうキーパーソンとは、障害者の職務補佐を担当する社内支援者とは異なり、障害者雇用を社内で率先して指揮する社員を指す。具体的には、雇用の方針を発する経営トップや、雇用に際しての手続きや定着のための調整を担当する人事担当者などがそれにあたる。

雇用経験のない企業からは「経営トップ、管理職が2～3年で交代するため雇用を具体化しにくい」（企業B）という意見が、雇用経験のある企業からは「雇用、定着は調整役の社員の存在が大きい」（企業J）、「人事担当者に障害者雇用の知識・経験があったため、経営トップに説明したところ理解が得られ、徐々

に幹部社員の関心も高まった」（企業K）、「以前の職場で7年間障害者雇用を担当していた社員が現在の推進役」（企業I）、「専門の職員がいて雇用関係の手続きを実施している」（企業Q）という意見が聴かれた。こうした意見から、経験や熱意をもって障害者雇用を促進するキーパーソンの重要性が示唆されると同時に、障害者の雇用促進が属人的になりかねない危険性が示唆された。こうした実状を踏まえ、支援機関には、経営トップの意識啓発や人事担当者の育成を目指した支援に、一層取り組むことが求められる。

（２）利用したい支援

ア 企業規模と利用したい支援

中小企業と大企業にみられた差異を踏まえて、中小企業の規模をさらに細分化して分析を試みたい。企業規模別に利用したい支援を見ると（複数回答、図１－38）、企業規模が大きいほど、各制度を高い割合の企業が選択する傾向がみられ、利用したい支援が多岐に及んでいることがわかった。また、「制度が分からない」とする企業割合は小さい企業ほど高くなっており（56-100 人規模 26.7%、101-200 人規模 15.7%、201-300 人規模 7.1%）、企業規模が小さい企業ほど支援制度を把握していない傾向があることがわかった。

これは、企業規模が小さいほど、雇用経験のない企業が多い（「第１章第２節１ 大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴、（１）今までの障害者雇用の取組み」参照）という状況に符合する結果であると推察される。また、第１章第３節２（３）において考察するが、企業規模が小さいほど、今後の雇用方針について「雇用計画なし」または「わからない」とする企業の割合が多いことも調査結果に示されており、これらの傾向は、納付金制度の対象企業が現在既に 200 人超企業となっており、近々100 人超企業に拡大されるという背景と密接に関わっていると考えられる。

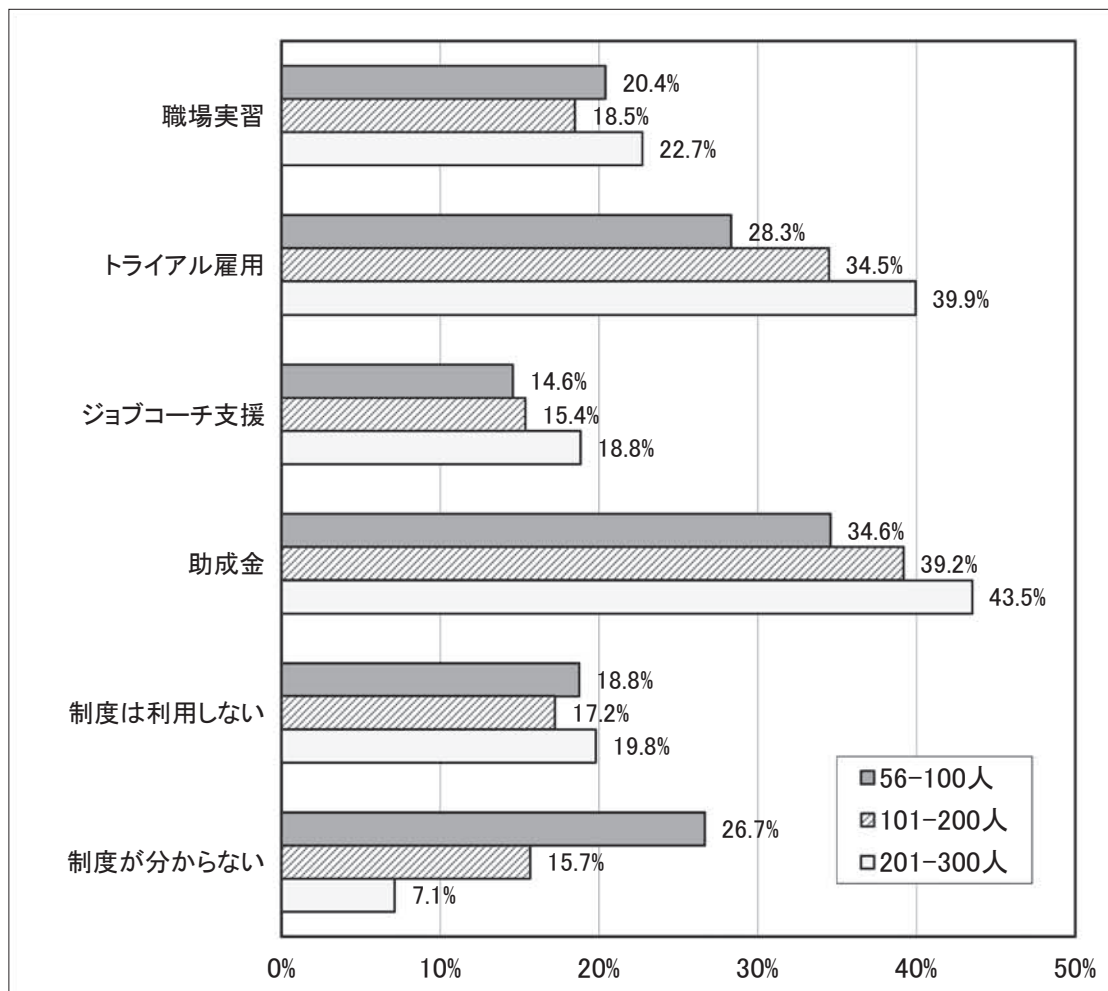


図１-38 企業規模と利用したい支援（複数回答）〔問４×問１１（３）〕

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）にデータを限定している。

イ 雇用経験の有無と利用したい支援

第1章第3節1（2）において、中小企業が支援制度を把握していない実状について述べた。では、その要因となる背景は何なのだろうか。

雇用経験別に見ると（複数回答、図1-39）、「制度が分からない」に大きな差がみられ、現在雇用している企業では11.8%、雇用経験のない企業では28.7%と、雇用経験のない企業は経験のある企業よりも支援制度を把握していないことがわかった。このことから、大企業と比較して雇用経験のない企業が多い（「第1章第2節1 大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴、（1）今までの障害者雇用の取組み」参照）ことが、中小企業が支援制度を把握していないことのひとつの要因であると考えられる。

また、企業ヒアリング調査においては、雇用経験の有無に関わらず、現行の支援制度について「理解しにくい、利用しにくい」とする意見が多く企業から得られた。雇用経験のない企業からは、「雇用したい意識はあるが、雇用前準備についても外部支援についてもまだよくわかっていない」（企業C）との意見が、雇用経験のある企業からは、「雇用前は初回雇用奨励金のことを知らず、利用出来なかった」（企業D）、「助成金支給要件などが複雑で理解が難しかった」（企業J、R）、「地域に制度活用のコディネートをしてくれる支援者が欲しい」（企業M）、「経営者は法制度についてよく知らない。支援制度の活用法などのPRは行政が発信すべき」（企業P）、「企業と関係機関が一堂に集まって情報交換できる場が欲しい」（企業R）との意見が得られた。

一方で、「生活支援センターからは公的支援の説明だけでなく提出書類作成についての支援もしてもらい、非常にありがたかった」（企業G）、「ハローワーク、生活支援センター、特別支援学校、地域センターと連携をとっており、混乱のないように窓口を生活支援センターに一本化してもらっている」（企業M）といった、支援コディネートを受けて雇用を成功させている事例も聴かれており、支援制度を有効に活用するためのコディネートの必要性および有効性が示唆された。

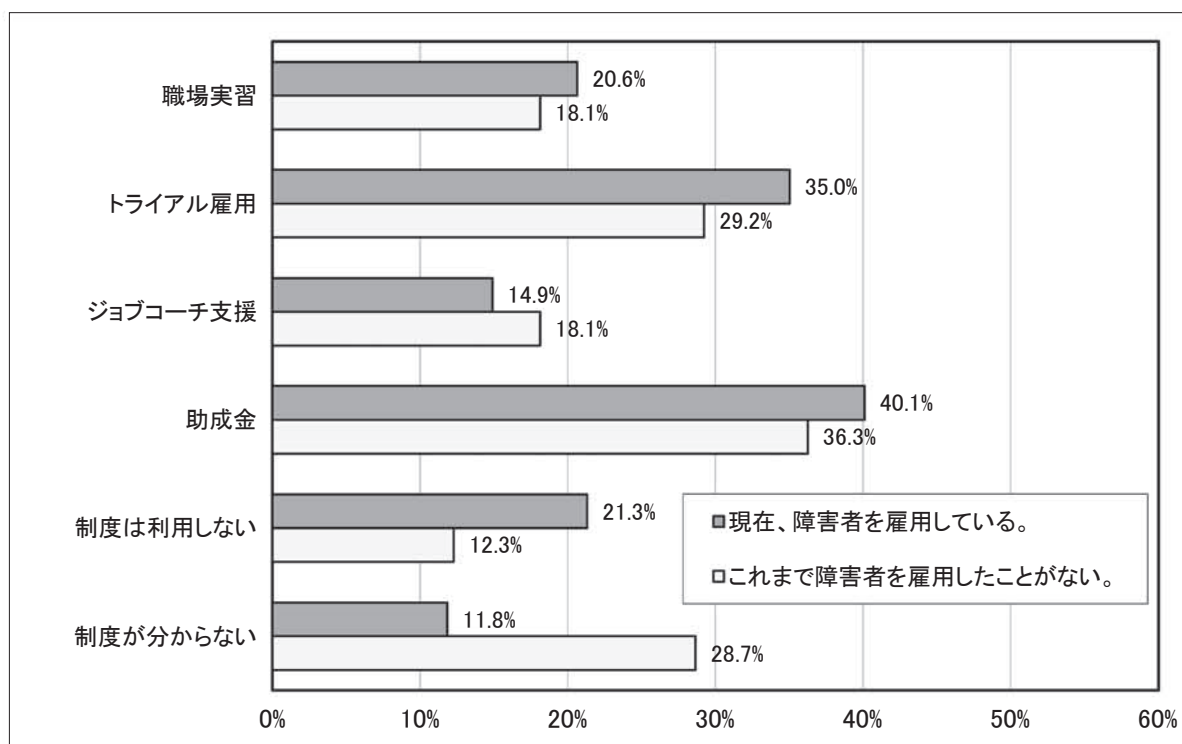


図1-39 雇用経験の有無と利用したい支援（複数回答） [問5×問11(3)]

※中小企業（常用労働者数が56-300人規模の企業）にデータを限定している。

（３）今後の雇用方針

ア 企業規模と今後の雇用方針

中小企業と大企業にみられた差異を踏まえて、中小企業の規模をさらに細分化して分析を試みたい。

企業規模別に見ると（単一回答、図１－４０）、規模が小さいほど、今後の雇用方針をもっていないことがわかった。「雇用方針あり」および「欠員補充のみ」という雇用に肯定的な選択肢については、企業規模が大きいほど選択する割合が高く（合わせて、56-100人規模 29.2%、101-200人規模 53.2%、201-300人規模 66.8%）、また「雇用計画なし」および「わからない」という雇用に否定的な選択肢については、企業規模が小さいほど選択する割合が高い（合わせて、56-100人規模 67.9%、101-200人規模 42.7%、201-300人規模 30.2%）ことがわかった。

企業規模が小さいほど、雇用経験のない企業が多いことは、第１章第３節２（２）において既に述べたが、今回の結果から、企業規模が小さいほど、今後の雇用方針をもっていないことも示唆された。こうした傾向は、障害者雇用率制度が企業の障害者雇用のモチベーションに直結している現状を端的に示しているものと推察される。

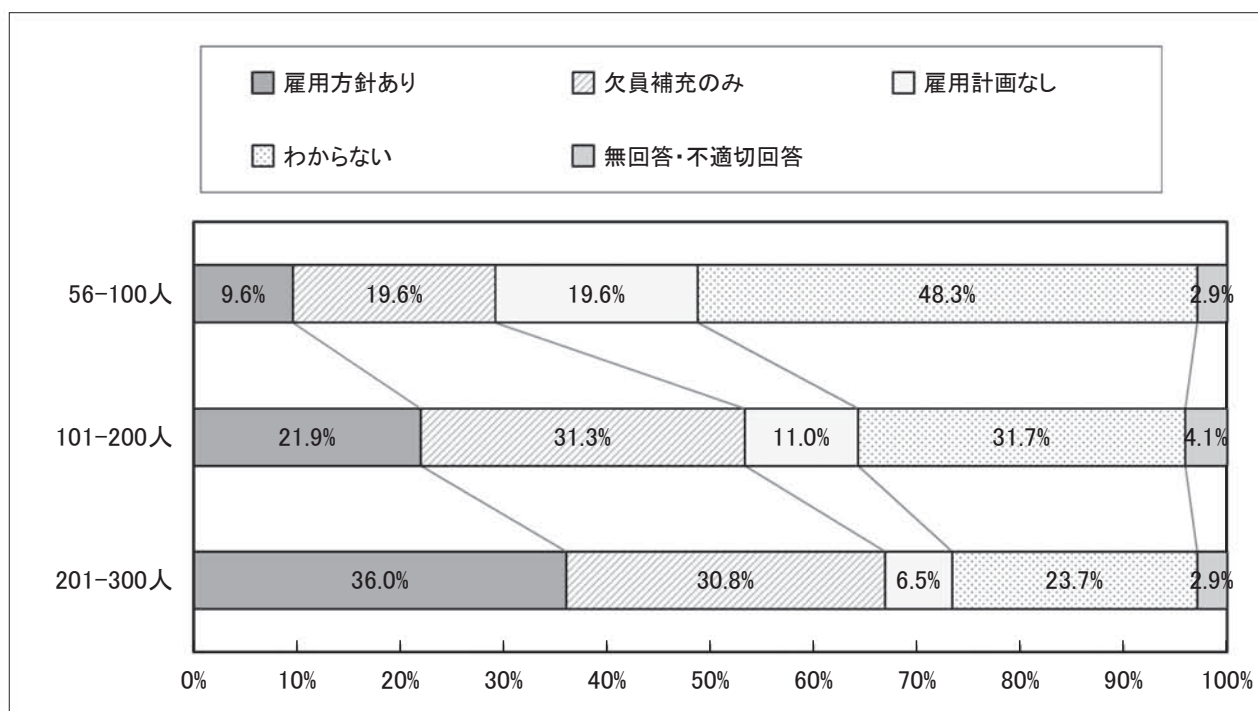


図１－４０ 企業規模と障害者雇用方針（単一回答） [問４×問１３]

※中小企業（常用労働者数が56-300人規模の企業）にデータを限定している。

イ 雇用経験の有無と今後の雇用方針

中小企業が、大企業と比較して今後の障害者雇用の方針をもっていないことは第１章第３節１（４）において既に述べた。では、その要因は何なのだろうか。

雇用経験別に見た結果（単一回答、図１－４１）、雇用経験のない企業ほど今後の雇用方針をもっていないことがわかった。「雇用方針あり」および「欠員補充のみ」という雇用に肯定的な選択肢を合計した割合は、現在障害者を雇用している企業では60.6%、現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた企業では54.3%であったのに対し、これまで雇用したことがない企業では18.2%であった。一方で、「雇用計画な

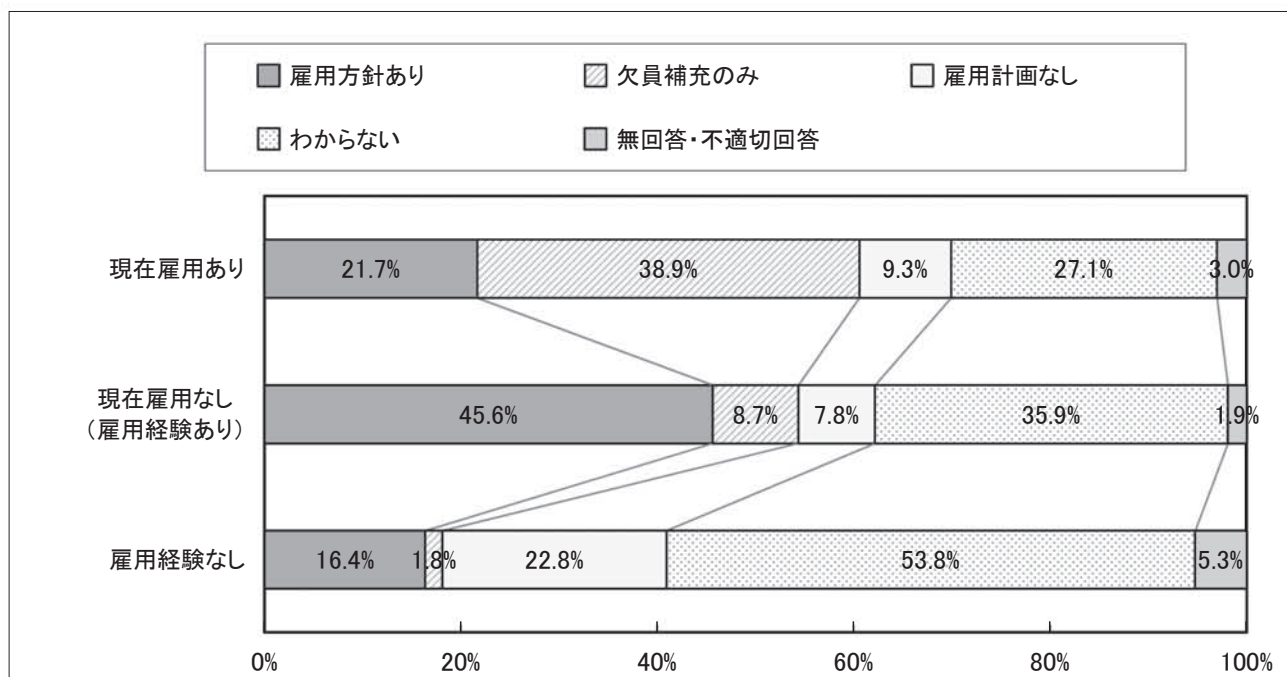


図 1-41 雇用経験の有無と今後の障害者雇用の方針（単一回答） [問 13]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）にデータを限定している。

し」および「わからない」という雇用に否定的な選択肢を合計した割合は、現在障害者を雇用している企業では 36.4%、現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた企業では 43.7%であったのに対し、これまで雇用したことがない企業では 76.6%と顕著に高かった。

これらの結果から、中小企業が、大企業と比較して今後の障害者雇用の方針をもっていない要因のひとつは、雇用経験のない企業が大企業よりも多いためであると考えられる（「第 1 章第 2 節 1 大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴、（1）今までの障害者雇用の取組み」参照）。

また、雇用経験のない企業ほど雇用に際して課題や制約を意識しやすい傾向があることは第 1 章第 3 節 2（1）において既に述べたが、今回の結果はそのことによく符号している。企業ヒアリング調査においても、「1 人目の雇用がうまくいくことが重要」（企業 A）、「障害者雇用に抵抗のない社内風土を作ることが大切。最初は現場に馴染みやすい障害者から徐々に雇用し、頃合いを見て重度障害者も雇用していきたい」（企業 I）、「最初に良い障害者に出会えたことがよかった」（企業 S）といった意見が聴かれており、最初の雇用が雇用意欲を高めるきっかけとして非常に重要な意味をもつこと、またそのためにも 1 人目の雇用を成功させることが重要であることが示唆された。

また、現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた企業は「今後新たに雇用する方針である」を、現在障害者を雇用している企業およびこれまで雇用したことがない企業よりも高い割合（45.6%）で選択しており、当面の障害者雇用について意欲的であること、あるいは雇用障害者が何らかの理由により不在になり、新たに雇用する必要性に迫られている状況にあることが推察された。こうした企業のおかれている逼迫した状況については、図 1-42 から裏付けることができる。同図から、「条件を緩和」を、今後新たに雇用する方針である企業の 8 割以上が選択しており、雇用に意欲的である企業が雇用の必要性に迫られていることが推察できる。支援機関には、こうした企業が速やかに雇用に進むための情報提供、マッチング支援、定着支援などを推進することが求められる。

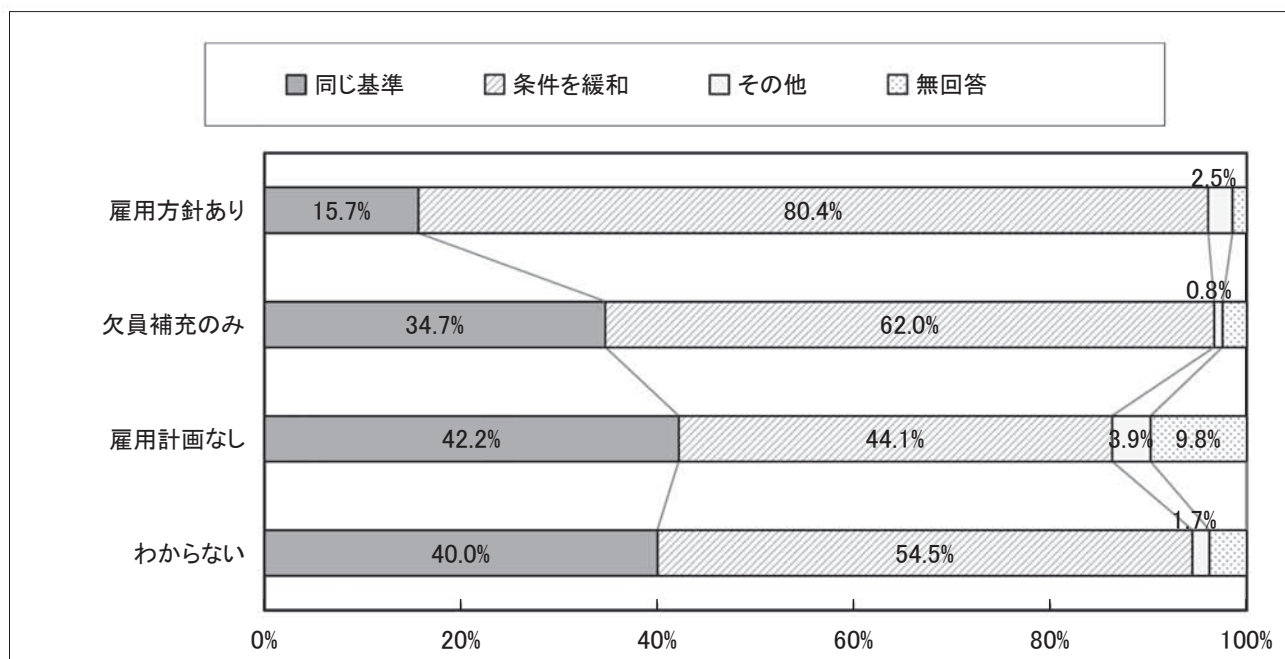


図 1-42 障害者雇用方針と採用基準（単一回答）〔問 13×問 11(1)〕

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）にデータを限定している。

ウ 雇用障害者の障害種類と今後の方針

雇用経験のある企業の中でも、雇用障害者の障害種類が異なれば、今後の雇用方針に違いはあるのだろうか。

雇用障害者の障害種類別に見ると（単一回答、図 1-43）、「雇用方針あり」および「欠員補充のみ」という雇用に肯定的な選択肢を合計した割合は、知的障害者を雇用している企業において特に高かった（知的障害者を雇用しているが精神障害者を雇用していない企業で 76.9%、知的障害者も精神障害者も共に雇用している企業で 72.8%。ただし、後群は企業数が 11 しかない点に注意を要する）。この結果は、知的障害者を雇用している企業は比較的雇用ノウハウが蓄積されているため、障害者雇用に対して意欲をもちやすいという状況を端的に示唆している。

エ 障害者の雇用開始時期と今後の雇用方針

雇用経験のある企業の中でも、障害者の雇用開始時期が異なれば、今後の雇用方針に違いはあるのだろうか。

障害者の雇用開始時期別に見ると（単一回答、図 1-44）、「雇用方針あり」および「欠員補充のみ」という雇用に肯定的な選択肢を合計した割合は、いずれの群も 6 割前後であり、傾向が類似していることがわかった。しかし、「雇用方針あり」のみに着目すると、雇用開始時期が新しい企業ほど選択する割合が高く、雇用に対してより積極的であることが示唆された。

こうした傾向から、雇用開始時期が比較的新しく、雇用や定着のノウハウを模索している段階の企業ほど、障害者雇用率の達成を目指して、新たな雇用に意欲的である状況が推察される。また、雇用開始時期が比較的早い企業は、現在雇用している障害者が退職するに至るまでの間は現状維持を方針としているケースが多いものと推察される。

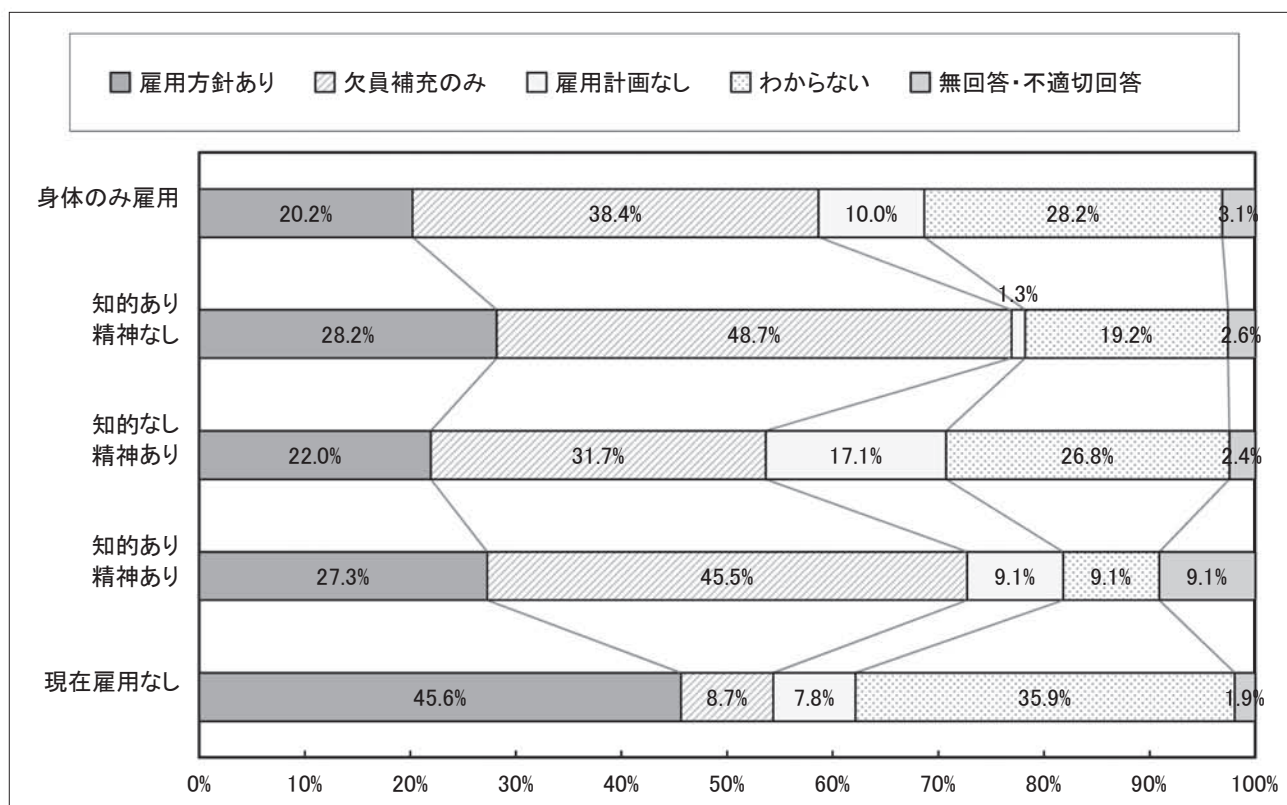


図 1-43 現在雇用している障害者の障害種類と、今後の障害者雇用方針（単一回答） [問 4 × 問 13]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）にデータを限定している。

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

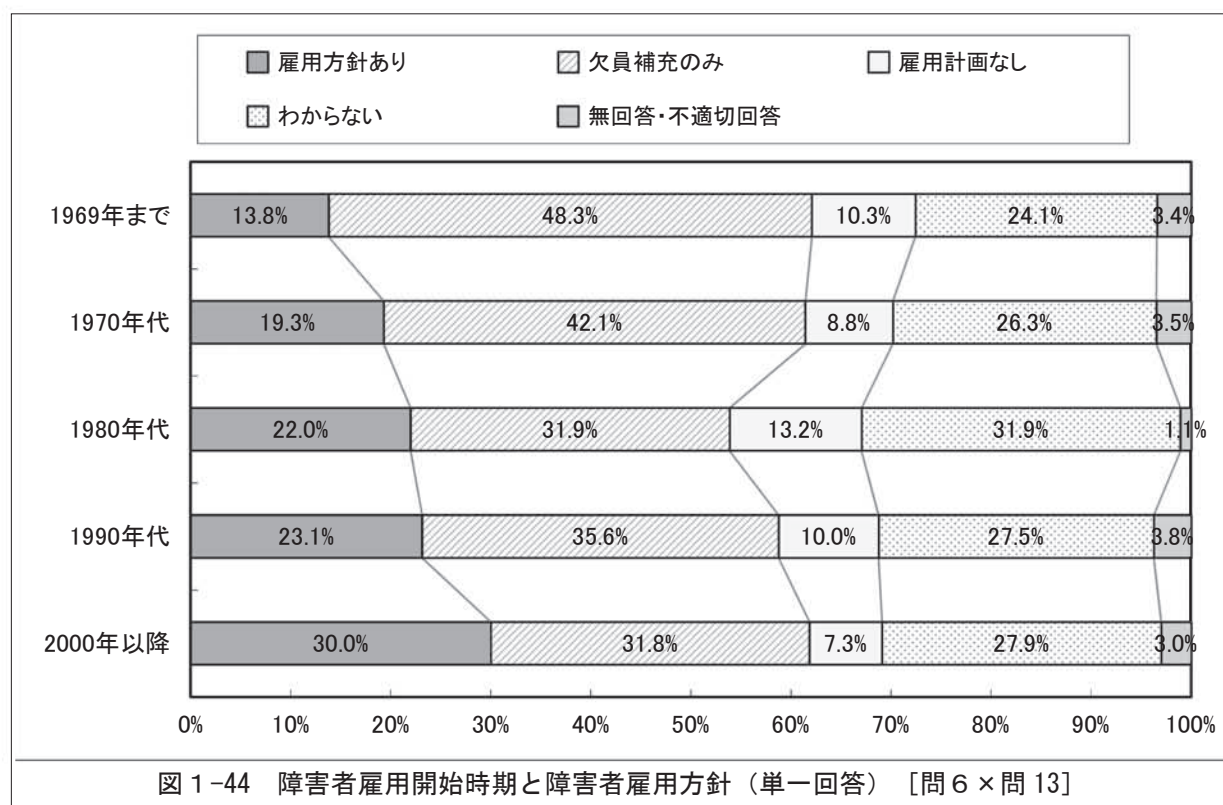


図 1-44 障害者雇用開始時期と障害者雇用方針（単一回答） [問 6 × 問 13]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）にデータを限定している。

オ 障害者の雇用経路と今後の雇用方針

雇用経路別に見ると（単一回答、図1-45）、今後の雇用方針に差があることがわかった。「雇用方針あり」および「欠員補充のみ」という雇用に肯定的な選択肢については、「ハローワーク」、「紹介・推薦等」、「継続雇用・偶然等」、「雇用経験なし」の順に選択する企業が多く（合わせて76.0%、64.4%、50.4%、18.2%）、「雇用計画なし」および「わからない」という雇用に否定的な選択肢については、同様の順で選択する企業が少なく（合わせて20.0%、31.3%、47.5%、76.6%）ことがわかった。

雇用経験のない企業が今後の雇用方針をもちにくい傾向があることは、第1章第3節2（3）アにおいて既に述べたが、今回の結果から、雇用経験のある企業の中でも、雇用経路の違いによって今後の雇用方針に差が現れ、特にハローワークを利用した企業群は雇用意欲が高いことがわかった。

こうした傾向は企業ヒアリング調査においても確認された。雇用経路を「ハローワーク」とした企業からは、「法定雇用率が未達成なのでハローワークに求人を出した。達成を目指して雇用を進める方針」（企業D、H）、「親会社の方針でハローワークに求人を出した。法定雇用率以上の雇用を目指して雇用を進める方針」（企業N）といった意見が聴かれ、企業が法定雇用率やCSRを強く意識してハローワークに求人を出すに至った経緯がうかがえた。

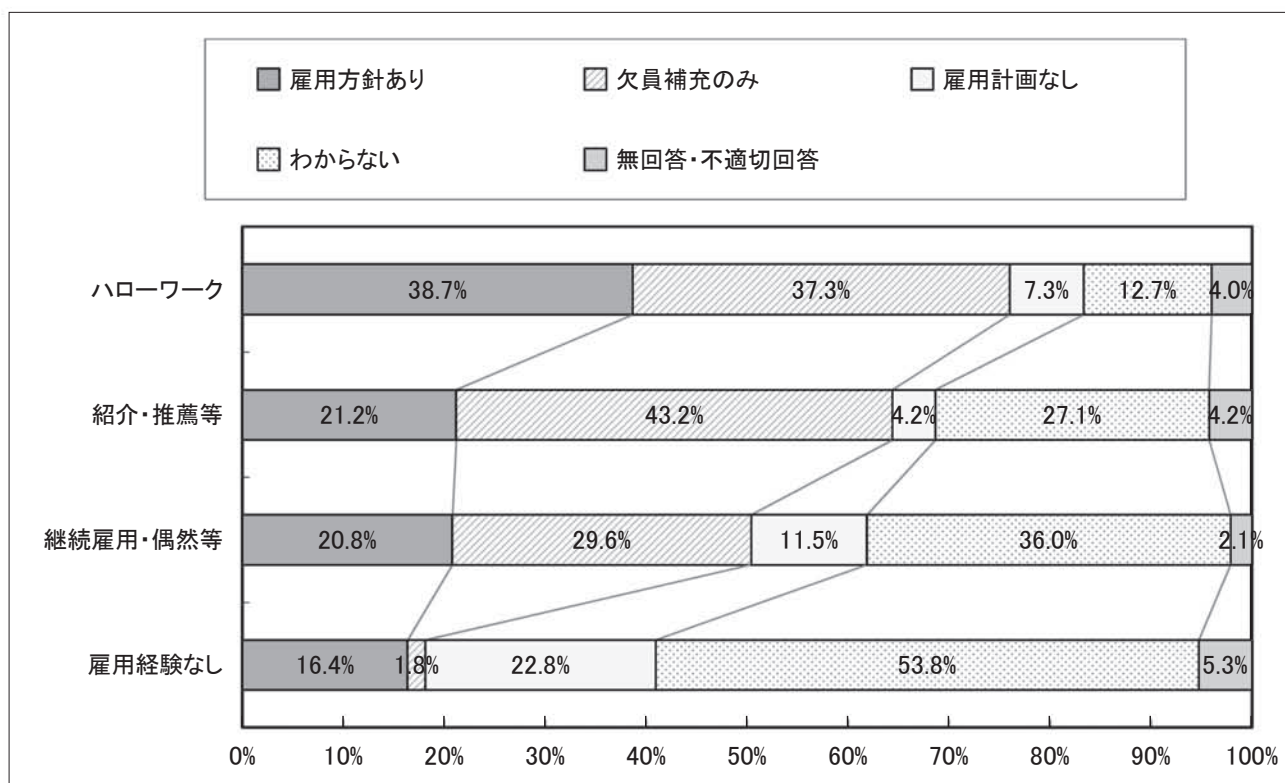


図1-45 雇用経路と障害者雇用方針（単一回答） [問7×問13]

※中小企業（常用労働者数が56-300人規模の企業）にデータを限定している。

※「紹介・推薦等」とは、雇用経路を「就労支援機関」、「学校・職業訓練校」、「医療・福祉機関」、「縁故」のいずれかであると回答した企業をさす。

※「継続雇用・偶然等」とは、雇用経路を「受障者継続雇用」、「その他」のいずれかであると回答した企業をさす。

また、雇用経路を「紹介・推薦等」とした企業からは、「単純作業があるので、多くの外部機関から働きかけがあった。法定雇用率達成を目指して雇用を進める方針」（企業J）、「障害者就業・生活支援センターの働きかけで雇用を開始した。今年度中に10人を雇用して特例子会社としたい」（企業M）、「知人からの依頼で雇用を開始した。現在12人雇用しているが20人までは受入れを検討している。とことん雇用に取り組むことで会社の存在を広めることができる」（企業R）といった意見が聴かれ、法定雇用率やCSRの意識を超えて、企業戦略の一環として雇用に取り組む事例を聴くことができた。これは、「紹介・推薦等」を受けやすい企業は、比較的職務を切り出しやすい業種である場合が多く、雇用が企業戦略の一環にまで発展し得る可能性があることを示唆している。

また、雇用経路を「継続雇用・偶然等」とした企業からは、「経営環境的にも業種的にも雇用は困難。法定雇用率は達成しており、当面の雇用計画はない」（企業C）、「法定雇用率は達成しており、当面の雇用計画はない」（企業F）といった意見が聴かれた。これら雇用経路が「継続雇用・偶然等」である企業は、求人を出すなどして新規に障害者雇用に取り組んだ経験をもたない企業が多く、そのために今後の雇用方針をもちにくい状況にあると推察される。こうした傾向は雇用経験のない企業に準じるものであり（「第1章 第3節2 中小企業における課題認識、（3）今後の雇用方針、イ 雇用経験の有無と今後の雇用方針」参照）、これらの企業が社内人事の変動や法制度の改正によって新規雇用に乗り出す際に、効果的な支援を提供できる環境を整えておくことが支援機関には求められる。雇用経験のない企業からも、「雇用を意識しているが具体的な動きはまだない。雇用前準備についても外部支援についてもまだよくわかっていない」（企業C）といった意見が得られており、こうした企業へのわかりやすい情報発信および円滑な支援活用のためのコーディネート強化が急がれる。

第2章

中小企業における障害者雇用およびその支援 に関する現状と課題

－ 雇用・就労支援機関に対する調査 －

第2章 中小企業における障害者雇用およびその支援に関する

現状と課題 – 雇用・就労支援機関に対する調査 –

「はじめに」において、社会経済情勢、障害者の雇用・就労をめぐる制度の変遷の中で、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所が整備され、地域に密着したかたちで障害者の雇用・就労のための支援が強化されてきた経緯をふり返るとともに、それらと前後して地方自治体による独自の就労支援センターなどの設置も進んだことを記した。

本章では、雇用・就労支援機関に対するアンケート調査および訪問ヒアリングにより得られたデータなどを基に、雇用・就労支援機関が障害者雇用に関して行っている支援の状況をより詳細に把握し、また、中小企業に特有の課題や効果的な支援内容について明らかにする。

第1節 調査対象および調査方法

雇用・就労支援機関が障害者雇用に関して行っている支援の状況について、運営主体や設立時期による比較も含め、その特徴と課題を明らかにするため、雇用・就労支援機関に対するアンケート調査および訪問ヒアリング調査を実施した。第1節では、その調査対象、調査方法などについて述べる。

1 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（アンケート調査）

（1）調査対象

就労支援活動において中小企業と日常的に接触していると思われる機関として、2012年6月時点での障害者就業・生活支援センターおよび就労移行支援事業所の全数、並びに全国47都道府県、県庁所在地市および政令指定都市に電話照会を行って地方自治体が設置し就労支援を実施しているとして回答が得られた機関の全数、計2,694機関を調査対象とした。

（2）調査方法

調査票による郵送調査

（3）調査時期

2012年6月～7月（原則として同年4月1日現在の機関の状況を調査）

（4）回収率と回答機関の状況

1,325機関から回答があった（回収率49.2%）。回答機関の種類別内訳表2-1のとおりである。「その他」の回答には、複合的なサービス機関であって特定の種別に分類できないもの、調査対象の把握のために用いたデータベースには掲載されていたがその後に事業を中止していたものなどが含まれる。

表 2-1 回答機関の種類別内訳

回答機関の種類	機関数	比率
障害者就業・生活支援センター	174	13.1%
就労移行支援事業所	1,017	76.8%
地方自治体が設置する障害者就労支援センター等	71	5.4%
その他・無回答	63	4.8%
計	1,325	100.0%

2 雇用・就労支援機関に対するヒアリング調査

アンケート調査による知見を掘り下げることを目的として、障害者雇用に関して企業に対する支援実績が豊富である機関を中心に25機関を選定してヒアリングを行った。25機関に対するヒアリング調査は、次の2種類に分けて行った。

(1) 企業支援に実績をもつ機関を対象とするヒアリング調査

ア 調査対象および調査対象選定の方法

障害者雇用に関して企業支援に実績をもつ4機関を選定しヒアリング調査を行った。

選定においては、運営主体ごとの特徴を把握できるよう、障害者就業・生活支援センター、公立の就労支援機関、民間の就労支援機関、民間の人材紹介機関のそれぞれから特徴的な1機関を選定した。

イ 調査項目

就労支援を開始したきっかけから現在に至るまでの経緯、支援機関相互の連携についての実態と課題、中小企業の障害者雇用を促進するために求められる支援と効果的な支援、中小企業の障害者雇用と支援機関の中小企業支援に見られる変化・動向など

ウ 調査時期

2012年7月～8月

(2) アンケート調査の回答機関を対象とするヒアリング調査

ア 調査対象および調査対象選定の方法

アンケート回答機関のうち、支援対象企業数が全機関平均の概ね2倍以上である機関を「中小企業に対する支援ノウハウが蓄積されている機関」として、また、全機関平均に満たない機関を「中小企業に対する支援ノウハウに乏しい機関」として推測し、選定した。具体的には、アンケート結果を分析して、次の①②③の視点から下表のⅠ～Ⅶのようなグループに分類し、各グループから数機関ずつを選定した。

- ① 2011年度1年間の企業支援数によって、「支援企業なし」、平均(17.2社)以下の「支援企業少ない」、平均の2倍以上の「支援企業多い」およびそれ以外の「支援企業数普通」の4群に分け、「支援企業なし」「支援企業少ない」「支援企業多い」の3群を取り上げる。
- ② 「支援企業少ない」および「支援企業多い」群については、さらに支援対象としている企業の規模に着目し、調査実施時点において雇用義務が発生しない55人以下の小規模企業のみ支援を行っている「1-55人企業のみ」、雇用義務はあるが障害者雇用促進法改正まで納付金の対象とはならなかった56人以上300人以下の中小企業まで支援している「56-300人企業まで」、雇用義務と納付金の双方が対象となる301人以上の大企業も支援している「301人以上企業もあり」の3グループに分

類する（ただし、支援対象の企業規模については、半数以上の支援機関が十分な記入を行っていなかった）。

③ I～Ⅶの各々について、支援機関の種類、運営主体、地域などを勘案して選定する。

表 2-2 アンケート調査回答機関に対するヒアリングの選定視点

分類	2011 年度の支援企業数 (平均 17.2 社)	支援企業の規模	平均支援企業数	選定数
I	支援企業なし	—	0.0	3
II	支援企業少ない (1-17 社)	1-55 人企業のみ支援	2.8	2
III		56-300 人企業まで支援	3.3	4
IV		301 人以上企業も支援	5.8	3
	支援企業数普通 (18-34 社)	-	25.5	
V	支援企業多い (35 社以上)	1-55 人企業のみ支援	37.0	1
VI		56-300 人企業まで支援	50.2	4
VII		301 人以上企業も支援	141.5	4
計				21

※調査票提出時点のデータによる。

イ 調査項目など

雇用・就労支援開始から今までの経緯、支援実績とその理由・背景、今後の方針、障害者・家族・企業・他の支援機関・行政各々の課題、中小企業における障害者雇用を促進するための方策など

ウ 調査時期

2012 年 9 月～11 月

第2節 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の実態

第2節では、雇用・就労支援機関が中小企業に対して行う支援について詳しく調べるため、3つの観点から分析を行う。1つ目は雇用・就労支援機関の種類による分析（第2節の1）、2つ目は雇用・就労支援機関が行う支援内容による分析（第2節の2、因子分析）、3つ目は雇用・就労支援機関の所在地に着目した分析（第2節の3）である。いずれも雇用・就労支援機関アンケート調査結果を基に分析を行った後に、雇用・就労支援機関ヒアリング調査結果も用いて支援の実態を検証する。

1 雇用・就労支援機関の種類別に見た特徴

今回の雇用・就労支援機関アンケート調査においては、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援実施事業所（以下、就労移行支援事業所という。）、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。）の3種類の支援機関を対象とした。以下では、この3種類の支援機関ごとにどのような特徴があるのかを調べる。

（1）設立年、運営主体、併設事業と雇用・就労支援機関の種類

ア 設立年と雇用・就労支援機関の種類

回答のあった支援機関全体で設立年を調べると（図2-1）、80%以上が自立支援法が施行された2006年以降に設立された機関であった。しかし、支援機関の種類ごとの集計（図2-2）では大きな違いがみられ、自治体設置の支援センターでは4割強、障害者就業・生活支援センターでは3割強の機関が2005年以前に設立されているのに対し、回答機関の4分の3以上を占める就労移行支援事業所では2009年以後に設立された機関が5割弱であった。

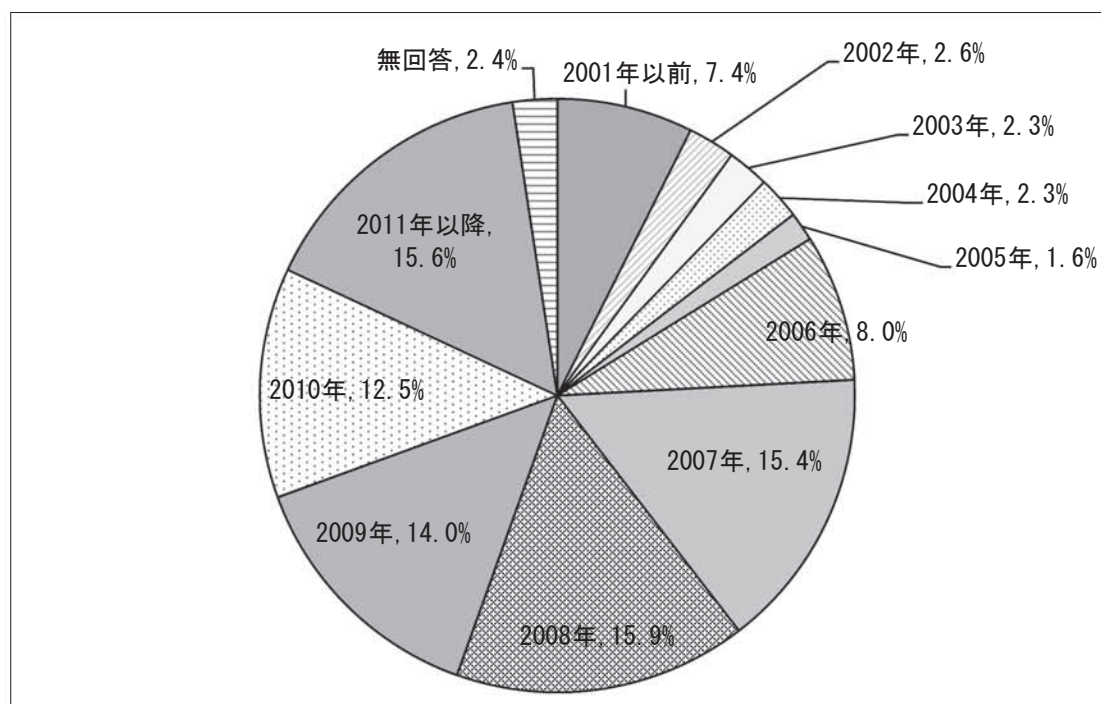


図2-1 設立年と雇用・就労支援機関（単一回答）[問1(イ)]

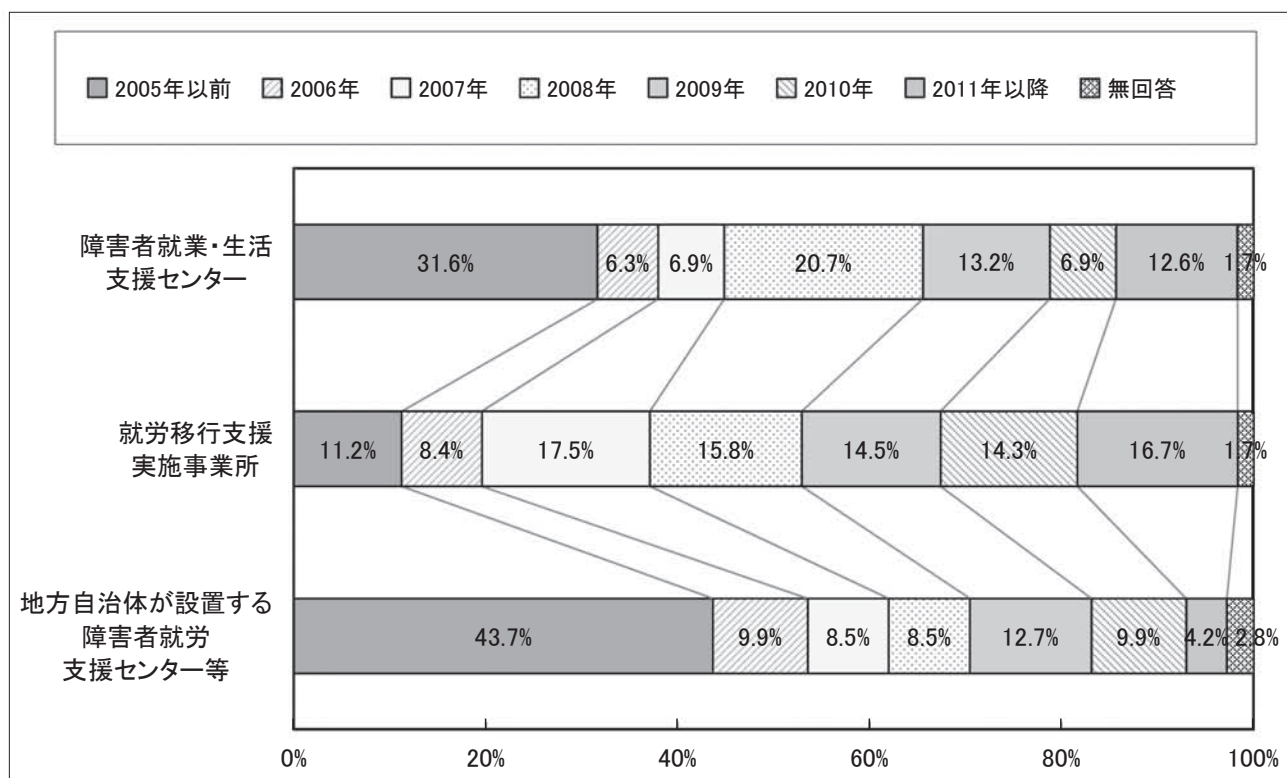


図2-2 設立年と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）[問2×問1(イ)]

イ 運営主体と雇用・就労支援機関の種類

回答のあった支援機関全体で調べると（図2-3）、70.0%が「社会福祉法人」を運営主体としており、「NPO法人」16.5%、「企業」5.7%、「医療法人」2.7%と続いた。

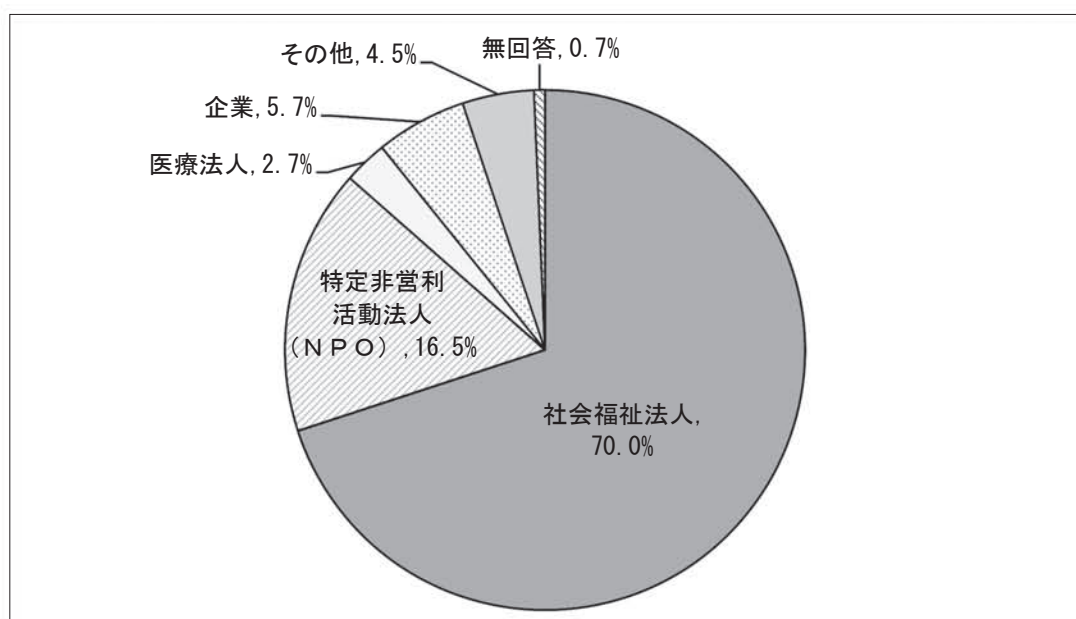


図2-3 運営主体と雇用・就労支援機関（単一回答）[問3(イ)]

支援機関の種類ごとの集計（図2-4）では、最も「社会福祉法人」の割合が高いのは障害者就業・生活支援センター83.3%であり、就労移行支援事業所 68.8%がそれに続いた。自治体設置の支援センターは運営主体としても地方自治体をあげている機関が多い。

なお、就労移行支援事業所では、他の2種の機関ではほとんど見られない「企業」を運営主体とする機関が7.1%含まれていることが注目される。

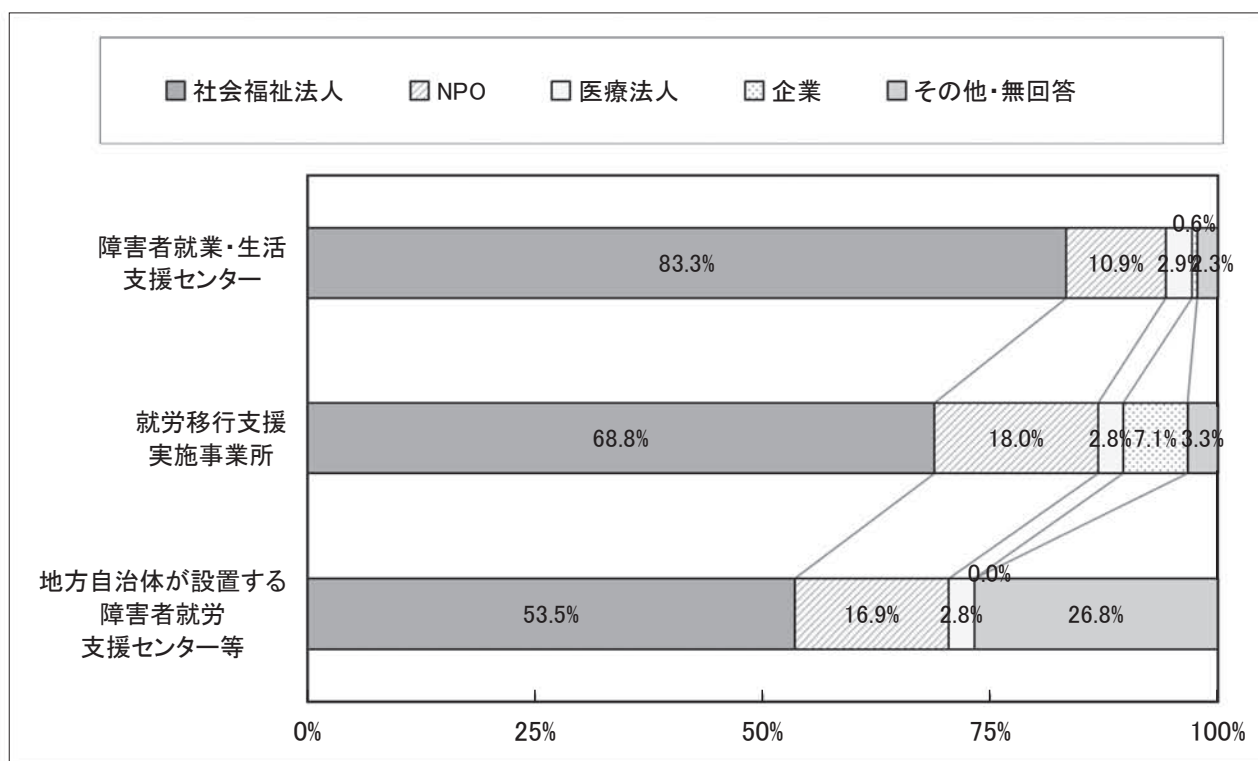


図2-4 運営主体と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）[問3(イ)×問1]

ウ 併設事業と雇用・就労支援機関の種類

支援機関の種類ごとに併設実施している事業の状況をまとめたので、表2-3に示す。

自治体設置の支援センターでは5割以上、就業・生活支援センターでは4割弱の機関が「併設事業なし」と回答しているのに対して、就労移行支援事業所では4分の3の機関が「就労継続支援B型事業」を併設していると回答した。併設する事業がある場合には、担当職員のみならず利用者が複数の事業を行き来する可能性はより高いと推測でき、就労移行支援事業所がそれ以外の2種の機関とは違う支援上の役割を持っていることを、この併設状況が端的に示しているのではないかと考えられる。

なお、3種の支援機関とも「その他」が比較的高い数値（16.9-35.6%）を示し、特に就労移行支援事業所では3割を超えているが、「その他」の事業内容については「生活支援」という記載が多かった。

表2-3 併設事業と雇用・就労支援機関の種類 [問1(ロ)×問1(イ)]

併設事業	障害者就業・生活支援センター		就労移行支援実施事業所		地方自治体が設置する障害者就労支援センター等		その他	
なし	68	39.1%	91	8.9%	37	52.1%	8	16.0%
障害者就業・生活支援センター	—	—	40	3.9%	5	7.0%	1	2.0%
就労継続支援A型事業	10	5.7%	108	10.6%	1	1.4%	6	12.0%
就労継続支援B型事業	53	30.5%	767	75.4%	11	15.5%	24	48.0%
就労移行支援実施事業	57	32.8%	—	—	14	19.7%	13	26.0%
その他	51	29.3%	362	35.6%	12	16.9%	29	58.0%
機関数	174	100.0%	1017	100.0%	71	100.0%	50	100.0%

(2) 職員数、担当者数と雇用・就労支援機関の種類

回答機関全体では、非常勤を含む職員数の平均は19.8人（中央値10、最多値4）、うち主に障害者の雇用・就労支援を担当する職員の数は平均は4.7人（中央値3、最多値2）であった。

この職員数および雇用・就労支援担当職員数を支援機関の種類ごとに集計すると、図2-5および図2-6のとおりのとおりとなる。職員数では就労移行支援事業所がやや多いが、雇用・就労支援担当職員数では3種の支援機関で大きな差は認められず、担当職員2～3人とする機関が多くを占めた（障害者就業・生活支援センター58.6%、自治体設置の支援センター43.7%、就労移行支援事業所42.5%）。

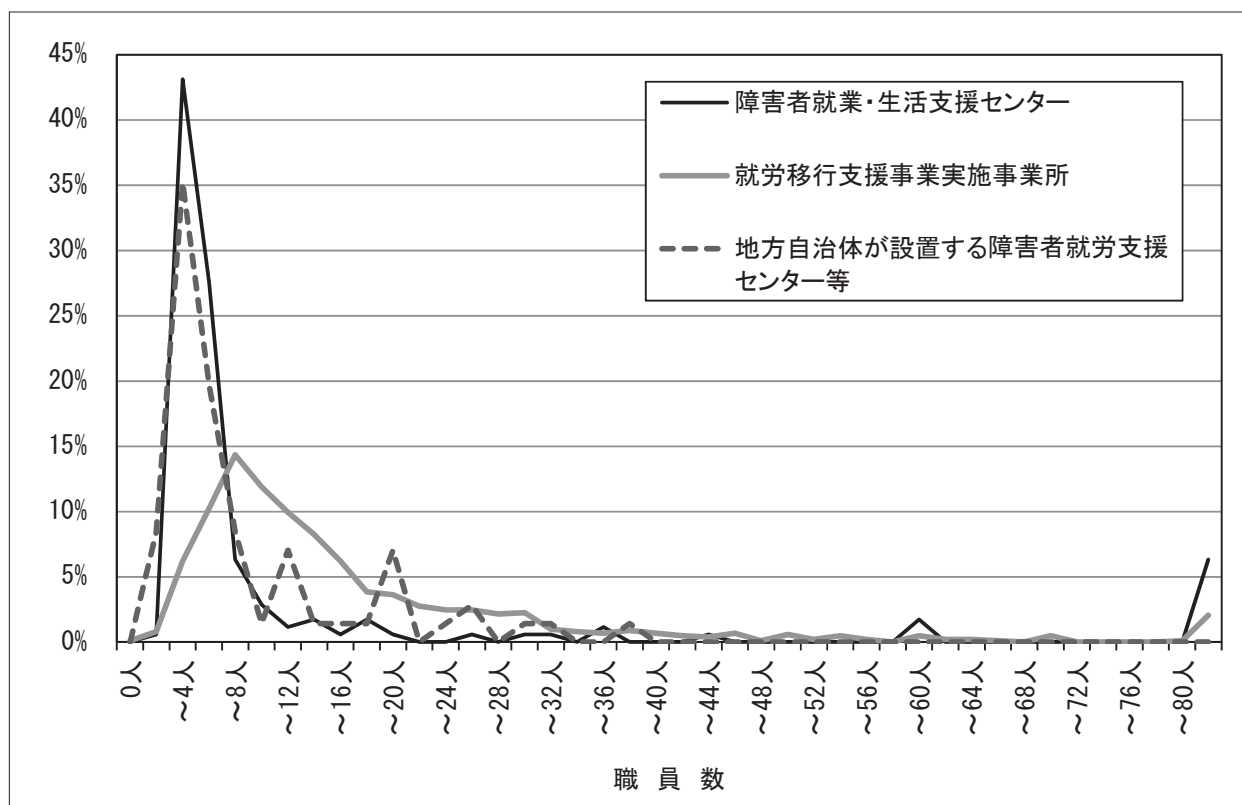


図2-5 職員数（非常勤含む）と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）[問4×問1(イ)]

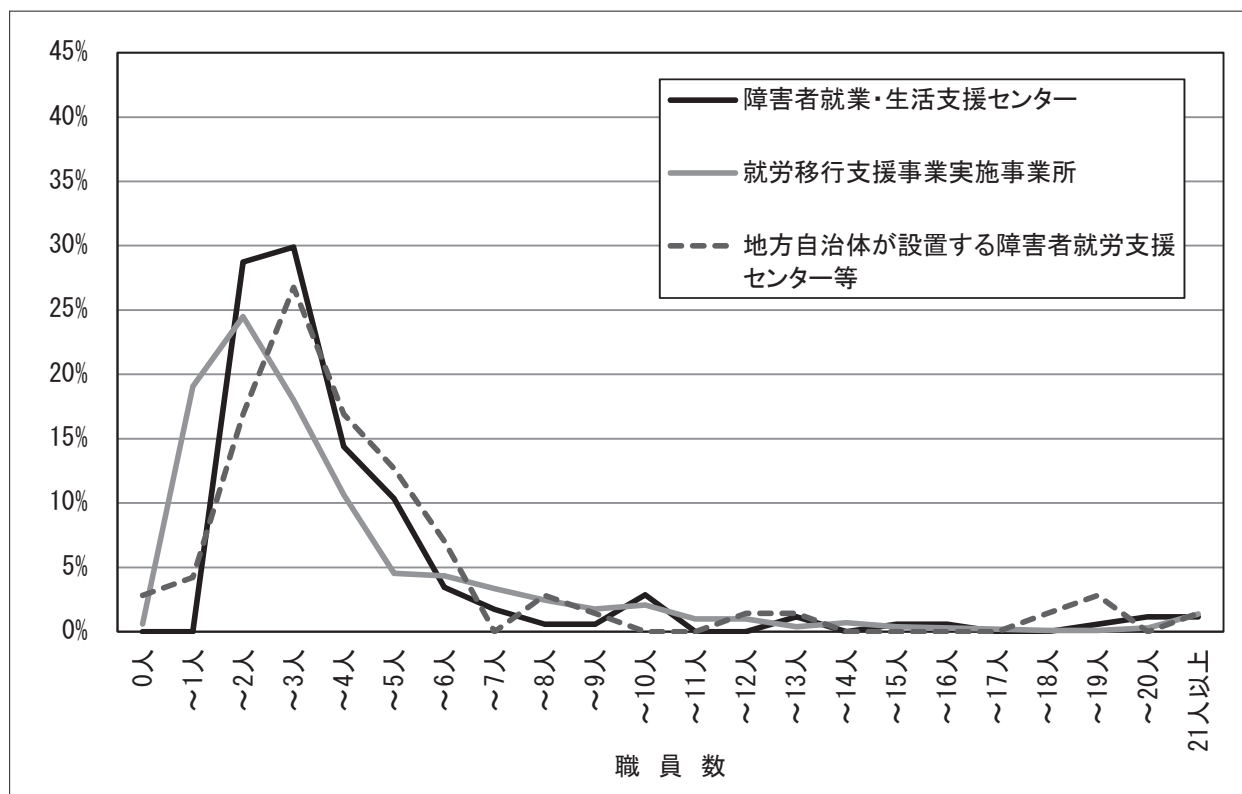


図2-6 主に障害者の雇用・就労支援を担当する職員の数（非常勤含む）と雇用・就労支援機関の種類
（単一回答）[問4×問1（イ）]

（3）利用者の障害種類と雇用・就労支援機関の種類

2011 年度 1 年間の利用者について、最も多い障害の種類を取得している手帳でたずねると、回答機関全体では 62.9%が「療育手帳」と答え、「精神障害者保健福祉手帳」25.7%、「身体障害者手帳」5.1%と続いた。

この利用者の障害種類を支援機関の種類ごとに集計すると図2-7のとおりとなる。3種の支援機関のいずれにおいても最も多い利用者の障害種類は「療育手帳」であったものの、他の2種類の支援機関と比べて、自治体設置の支援センターで「療育手帳」の割合が低く、「精神障害者保健福祉手帳」の割合が高い結果となった。

「第2節の3」で大都市と地方における雇用・就労支援機関の特徴について分析したところ、自治体設置の支援センターは大都市に多く障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業所は地方に多いことがわかっている。図2-7でみられる支援機関ごとに利用者の障害種類の割合が違うという集計結果は、大都市にある自治体設置の支援センターで精神障害者の利用が多い状況を反映しているのではないかと考えられる。

（4）就職件数、支援企業数と雇用・就労支援機関の種類

ア 2011 年度 の 就 職 件 数 と 雇 用 ・ 就 労 支 援 機 関 の 種 類

回答のあった支援機関全体では、2011 年度の 1 年間における就職件数（延べ件数）の平均は 9.4 件であるが、支援機関の種類ごとに見ると、障害者就業・生活支援センター34.2 件、自治体設置の支援センター31.4 件は概ね近い値であるものの、就労移行支援事業所では 3.7 件と、他の 2 種の機関における実績のほぼ 10 分の 1 程度と大きな開きがあった。

さらに詳しく機関の種類ごとの就職件数の分布を調べると（図2-8）、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比較的幅広く分布しているが、就労移行支援事業所では 1 年間の就職件数が 1～5 件とする機関が 6 割近くになった。

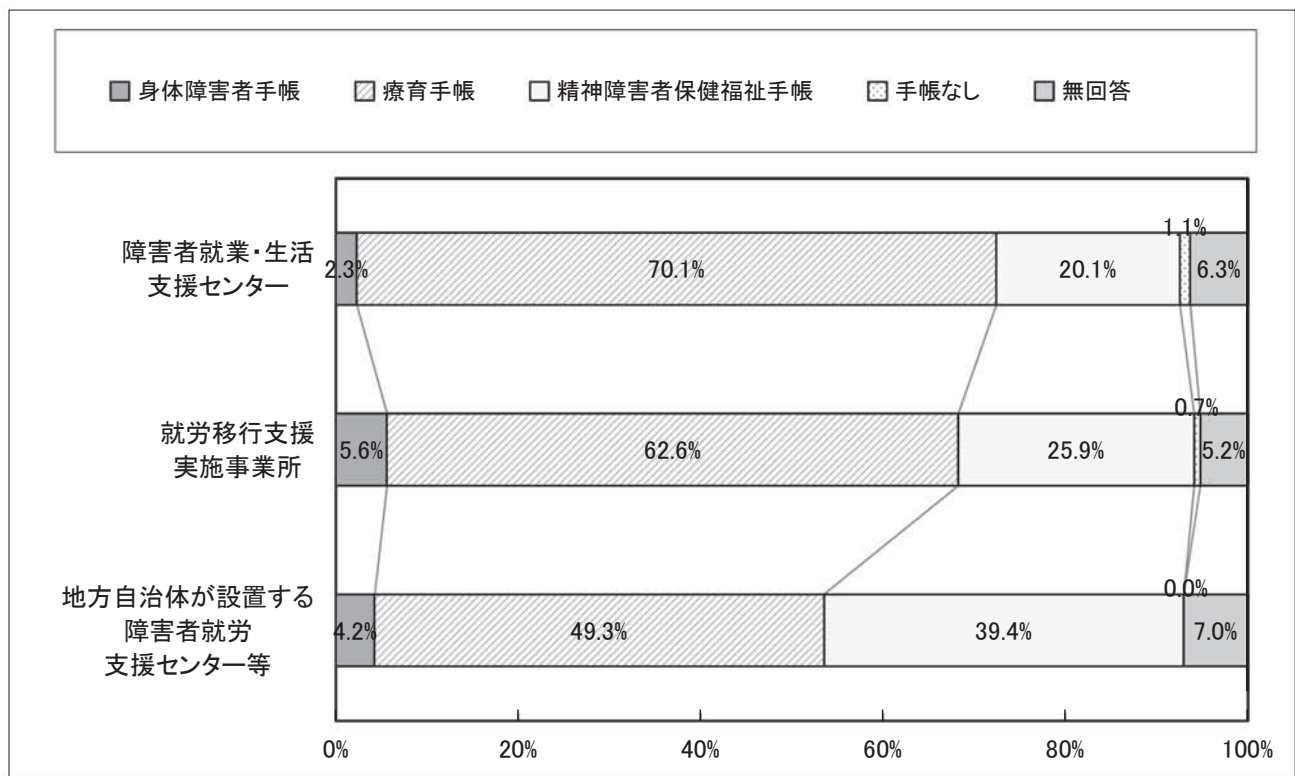


図2-7 利用者の障害種類と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）[問6(ロ)×問1(イ)]

※2011年度1年間の支援状況についてたずねた。

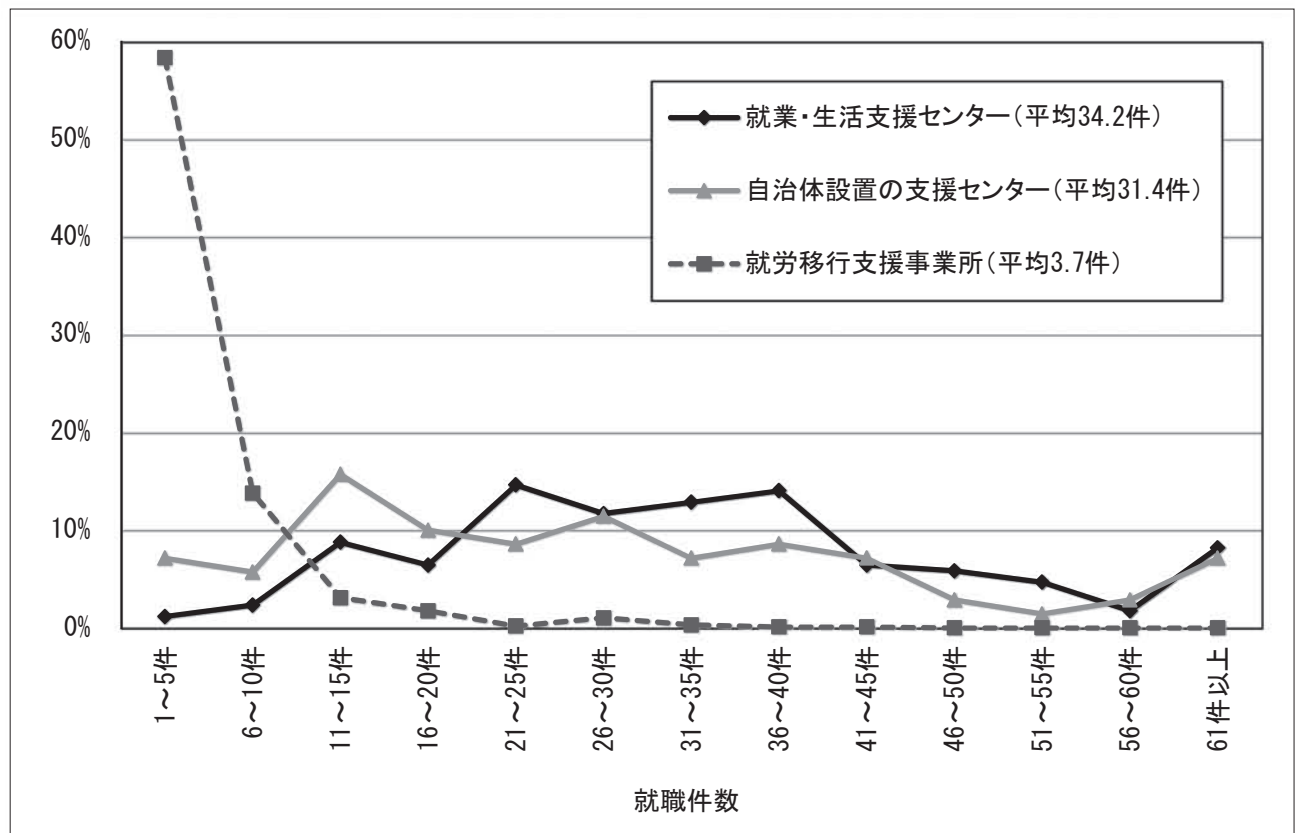


図2-8 2011年度の就職件数（延べ件数）と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）[問7(ロ)×問1(イ)]

※図では就職件数0件の機関を除いているため、機関ごとの割合の合計は100%にはならない。

イ 2011 年度の支援企業数と雇用・就労支援機関の種類

回答のあった支援機関全体では、2011 年度の 1 年間における支援企業数（実数）の平均は 17.2 社であるが、機関の種類ごとに見ると、障害者就業・生活支援センター62.6 社、自治体設置の支援センター73.4 社は概ね近い値であるものの、就労移行支援事業所では 6.3 社と、他の 2 種の機関における実績のほぼ 10 分の 1 程度と大きな開きがあった。

さらに詳しく機関の種類ごとの支援企業数の分布を調べると（図 2－9）、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比較的幅広く分布しているが、就労移行支援事業所では 1 年間の支援企業数が 1～10 社までとする機関が 4 分の 3（75.0%）を占めた。

なお、図 2－6 で支援機関の種類ごとに雇用・就労支援を担当する職員数の分布を示し、どの種類の支援機関でも担当職員は 2～3 人とする機関が多いと述べたが、図 2－8 および図 2－9 をみると就職件数や支援企業数は支援機関の種類によって大きな違いがある。すなわち、担当職員の人数が多いほど就職件数や支援企業数が多いわけではないということである。支援実績と担当職員数の相関を調べると、就職件数と担当職員数の相関係数は 0.102、支援企業数と担当職員数の相関係数は 0.086 であり、担当職員数と就職件数・支援企業数には関係がないということがわかった（いずれの相関係数も $p < .05$ ）。

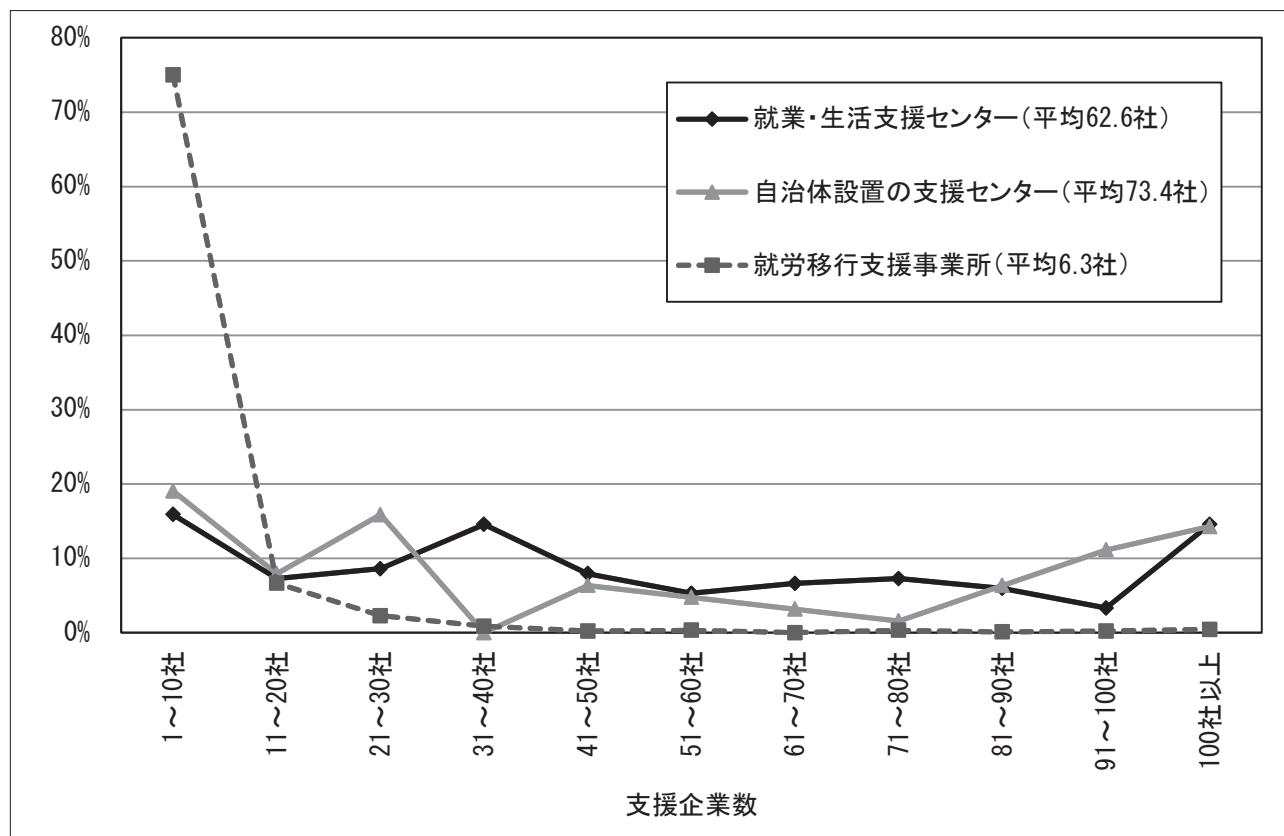


図 2－9 2011 年度の支援企業数（実数）と支援機関の種類（単一回答）[問 10×問 1（イ）]

※図では支援企業数 0 社の機関を除いているため、機関ごとの割合の合計は 100%にはならない。

（5）障害者への支援内容、企業への支援内容と雇用・就労支援機関の種類

ア 障害者への支援内容と雇用・就労支援機関の種類

障害者に対する支援内容として 16 項目を提示し、どの程度重視して取り組んでいるのかについて 4 件法（特に重視して取り組んでいる・取り組んでいる・あまり取り組んでいない・取り組んでいない）で回答してもらった。

各支援項目について「特に重視して取り組んでいる」と回答した機関の割合を、機関の種類別に示したのが図2-10である。

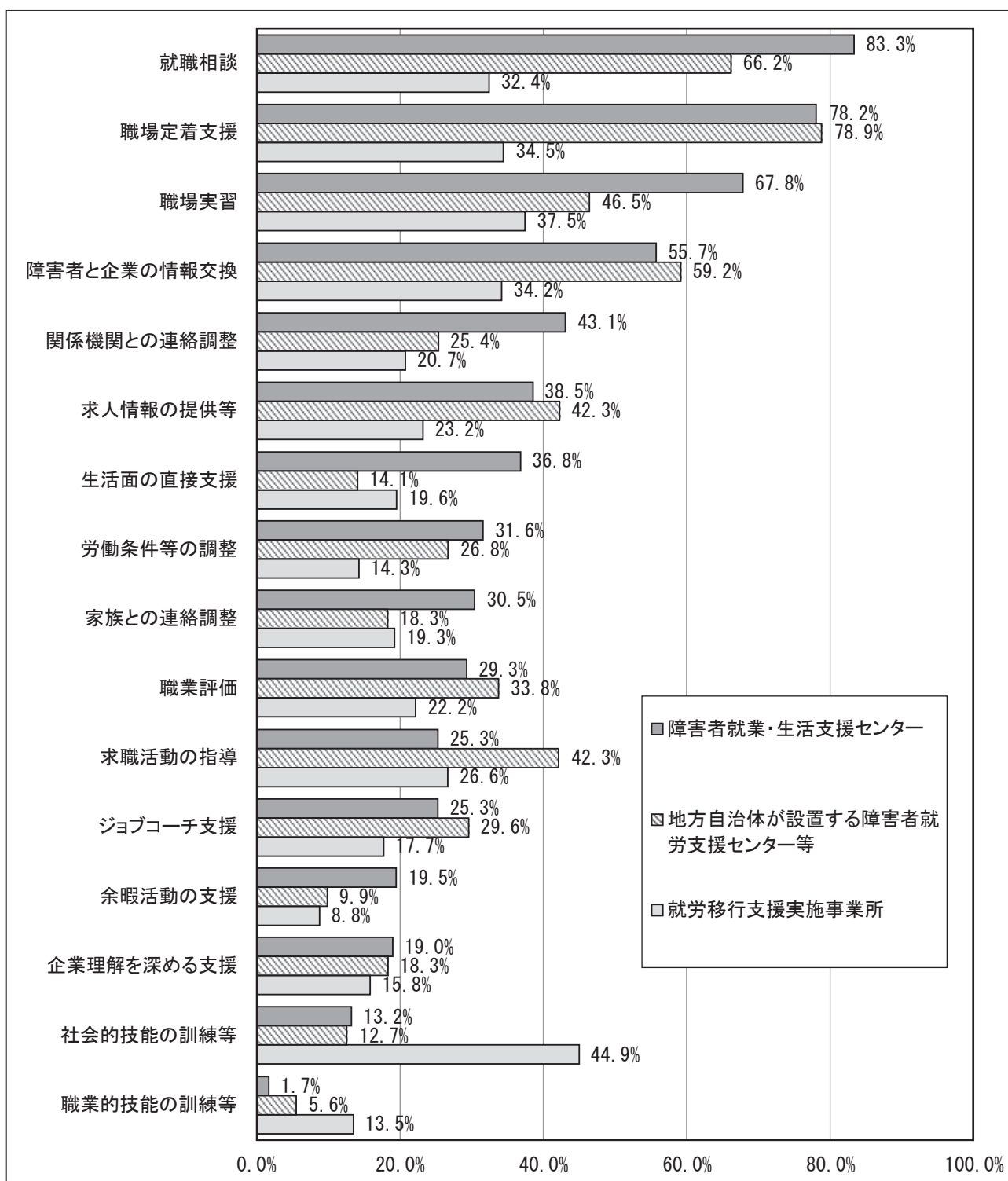


図2-10 特に重視して取り組んでいる障害者支援の内容と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）

[問5×問1(イ)]

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の回答傾向はよく似ていた。「就職相談」「就職後の企業訪問など職場定着のための支援」（以下、「職場定着支援」という。）「採用面接への同席など障害者と企業の情

報交換のための支援」(以下、「障害者と企業の情報交換」という。)の3項目で、「重視して取り組んでいる」と回答した割合が両支援機関とも5割を超えており、障害者就業・生活支援センターでは他に「職場実習の実施による支援」(以下、「職場実習」という。)の選択割合も67.8%と高かった。

就労移行支援事業所では、最も選択割合が高かった「挨拶の仕方など社会的技能向上のための支援」(以下、「社会的技能の訓練等」という。)でも44.9%にとどまり、5割を超えた項目は1つもなかった。「社会的技能の訓練等」は他の2種の支援機関では選択割合が13.2%、12.7%と低く、機関の種類による違いが目立っている。なお、支援内容については、障害者に対する支援と企業に対する支援を合わせた30項目について因子分析を行ったので、「第2節の2」で詳細に述べる。

イ 企業への支援内容と雇用・就労支援機関の種類

企業に対する支援内容として14項目を提示し、どの程度重視して取り組んでいるのかについて4件法(特に重視して取り組んでいる・取り組んでいる・あまり取り組んでいない・取り組んでいない)で回答してもらった。

各支援項目について「特に重視して取り組んでいる」と回答した機関の割合を、機関の種類別に示したのが図2-11である。

障害者に対する支援内容と同様に、企業に対する支援内容においても障害者就業・生活支援センターと自治体設置の支援センターの回答傾向は似通っていたが、企業に対する支援で「重視して取り組んでいる」という回答が5割を超えたのは、この2種の機関でも「就職後の企業訪問など職場定着のための支援」(以下、「職場定着支援」という。)のみであった。他の支援項目は「企業の従業員に対する障害特性の理解や配慮事項などの情報提供」「障害者情報の提供及び障害者の紹介」「企業からの相談内容に応じた支援機関との連絡調整」が4割前後となった程度であり、障害者に対する支援と比べて選択割合の低い項目が多かった。

就労移行支援事業所では「重視して取り組んでいる」と回答した支援項目はさらに少なく、最も選択割合が高かった「職場定着支援」でも39.0%にとどまった。特に就労移行支援事業所においては、企業に対する支援を重視して取り組む機関が少ないことがわかった。

(6)「雇用・就労支援機関の種類別に見た特徴」のまとめ

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では登録者数に制限はないが、就労移行支援事業所は障害者の日中活動の場としての役割があり、定員を設けている。就労移行支援事業所に在籍しながら、必要に応じ支援センターの支援を受けて求職活動を行うという利用者は多いだろう。

ここでは、雇用・就労支援機関アンケート調査の結果について3種の支援機関の種類ごとにまとめるが、上述した支援機関の役割の違いが集計結果に反映されていると思われる。

雇用・就労支援を行っている機関の種類別に特徴を調べると、調査対象の8割以上、回答機関の4分の3以上を占める就労移行支援事業所と、他の2種の支援機関である障害者就業・生活支援センターおよび自治体設置の就労支援センターとでは、以下のような相違点があった。

- ① 就労移行支援事業所では4分の3以上が就労継続支援B型を併設しているが、障害者就業・生活支援センターおよび自治体設置の支援センターは「併設事業なし」の機関が多くを占めている。
- ② 就労移行支援事業所における就職件数および支援企業数は、他の2種の支援機関と比べ10分の1程度にとどまっている。
- ③ 就労移行支援事業所は、障害者に対する支援においては「社会的技能の訓練等」を重視しており、企業と関わる支援を重視して取り組む機関の割合が低い。一方で、3種の機関とも、雇用・就労支援を担当する職員の数「2〜3人」が多くを占めており、支援担当者数と就職件数・支援企業数等の実績には関係がないことがわかった。

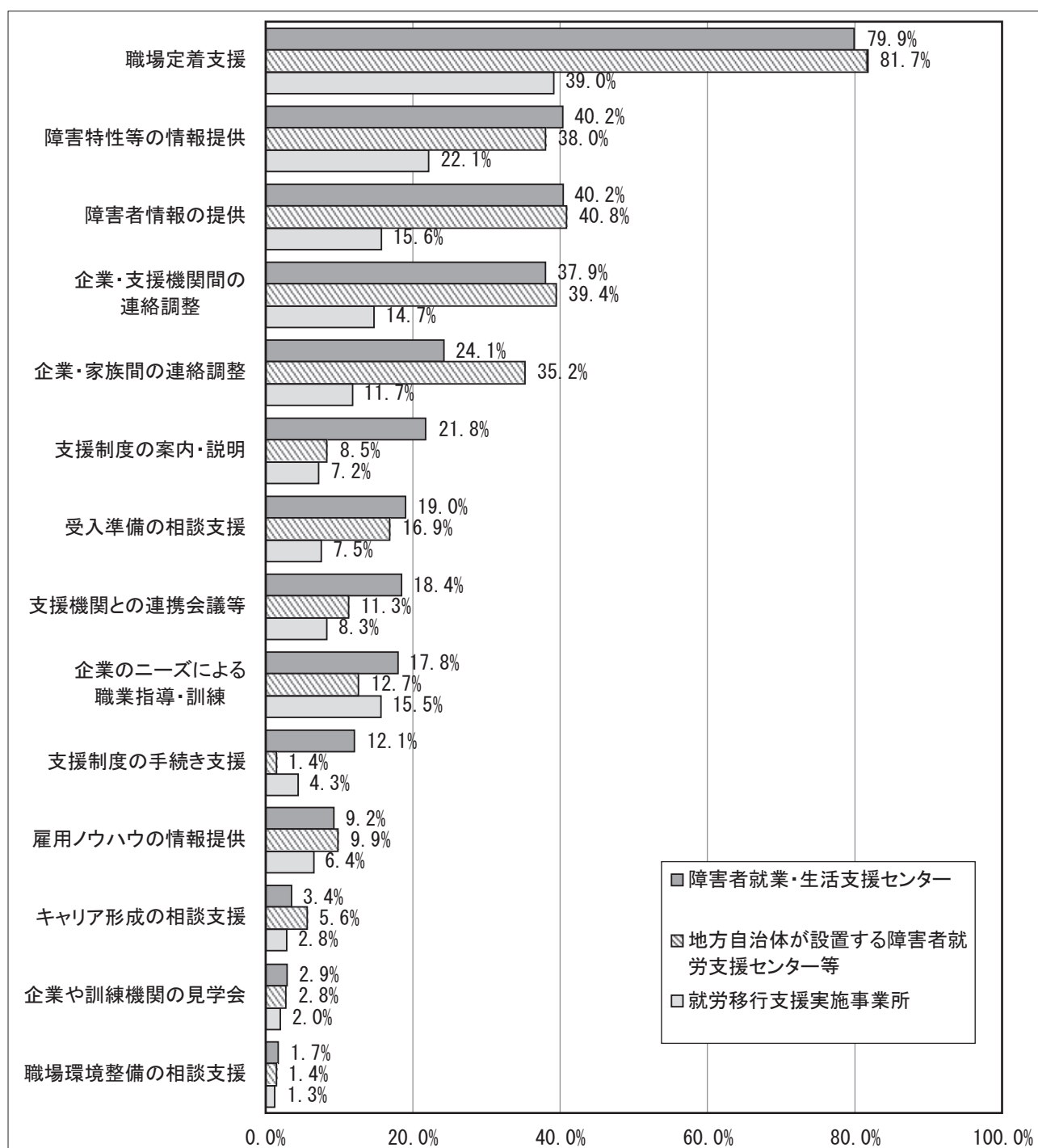


図2-11 特に重視して取り組んでいる企業支援の内容と雇用・就労支援機関の種類（複数回答）[問9×問1（イ）]

以下では、雇用・就労支援機関が中小企業に対して行う支援の実態について、支援機関ヒアリング調査の結果をもとに検証する。

雇用・就労支援機関に対するヒアリング調査は、支援企業数と支援する企業の規模によって7タイプに分類した21機関に対して実施した。ヒアリング先の選出にあたっては可能な限り地域や機関の種類に偏りが出ないように配慮したが、機関種類による特性の違いから、実際に聴取した機関として、タイプⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳの12機関のうち11機関が就労移行支援事業所、1機関が障害者就業・生活支援センターであり、タイプⅤ・Ⅵ・Ⅶとして聴取した

9機関のうち、障害者就業・生活支援センターが4ヵ所、就労移行支援事務所が3ヵ所、自治体設置の支援センターが2ヵ所であった(巻末資料4、支援機関ヒアリング調査結果一覧参照)。

まず、就労移行支援事業所における支援の状況について、支援企業数が少ない機関と多い機関の状況を比べてみよう。

支援企業数が0件、あるいは平均以下の就労移行支援事業所にたずねたところ、「利用者は重度の知的障害者が主。企業から設定される作業は内容・速度とも合わない」(機関A)、「利用者は障害年金を受給しており経済的に働く必要がない」(機関E)、「企業は『仕事をきちんとやれないならいらない』という雰囲気のところが多い」(機関G)、「中小企業では即戦力として求められることが多く、本人の実力以上のものを期待されていることもある」(機関K)、「雇用経験のない企業ほど、障害者に高い作業遂行能力を求めがちである」(機関L)など、企業が求める能力や条件が利用者の実態や希望と合致していないことについて指摘があった。また、移行先について「企業就職だけが良い生活につながる道ではない。併設している就労継続支援A型事業所では10万円以上の賃金を払っている」(機関B)、「利用者の多くは企業就職ではなく、障害者への理解があり仲間のいる就労継続支援A型事業所への移行を望んでいる」(機関D)など、企業就職よりも就労継続支援A型事業所の方が障害者にとって魅力的であるという見解を述べる機関が複数あった。さらに、制度や連携について「今後は就労移行支援からの撤退を考えている」(機関A)、「就労移行支援事業の2年間という年限は地方では難しい。ほとんどの利用者が延長している」(機関D)、「地域の支援ネットワークが整っていない。就業・生活支援センターがどこにあるかわからない」(機関C)、「他の支援機関との連携はほとんどない」(機関E)など、制度上の制約や他機関との連携が不十分である状況が語られた。

一方、就労移行支援事業所の中で支援企業数が多い機関からは、「職員全員がアンテナを張り、新しくできた企業があれば出かけて名刺を配る。最初は定着支援に力を入れて職員の顔を覚えてもらい、企業現場の声を持ち帰って訓練に活かしている」(機関M)、「企業で辛い思いをした利用者もいて、無理に就職させるより福祉で面倒を見てやりたいというスタンスだったが、自立支援法施行後就労移行支援に着手し、利用者が生き生きと働く姿を見て、利用者・家族・職員の意識が変化した。県の雇用率未達成企業支援事業を委託されハローワークとともに企業に働きかけられるようになった」(機関S)など、積極的に支援を展開している様子とそのための工夫を聞くことができた。ただし、支援企業数が多い就労移行支援事業所は限られており、支援企業数が多い機関からも「現行の就労移行支援事業は、就職者が増えるほど事業所の経営が厳しくなる仕組みである。就職者が出ると顔で笑って心で泣いている」(機関S)という指摘があった。

なお、支援企業数が多い就労移行支援事業所の中に企業が経営している機関があったが、「就職件数について目標数を出している。併設事業がないので2年のうちに就職させなければならない」(機関P)という、他の事業所とはやや異なった取組実態が語られた。

ヒアリング対象とした障害者就業・生活支援センターおよび自治体設置の支援センターは、1ヵ所(機関F:障害者就業・生活支援センター)を除いて企業支援数が多いⅥ・Ⅶに分類される機関であった。機関Fでは「企業との接点は少ないが、地元で支える仕組みを作り、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所、行政等に引き継いでいる」とのことであった。

他の機関からは、「就労支援セミナーを開催して啓発を図っているが企業からの参加は少ない。軽度身体障害者を雇用したいと希望する企業が多い」(機関N:障害者就業・生活支援センター)、「求人は出てくるが、企業が求める能力水準が高い」(機関Q:自治体設置の支援センター)などの課題を抱えつつ、「企業勤務経験のある職員のセンスを支援に活かしている。何度も訪問して現場の従業員の話を聞くように心がけている」(機関O:障害者就業・生活支援センター)、「中小企業家同友会に加入し、見学会や意見交換会で活動している」(機関Q:自治体設置

の支援センター、機関R：障害者就業・生活支援センター）、「障害者の就業上の希望や配慮事項などを記入した紹介シートを作り企業に情報提供している」（機関R：障害者就業・生活支援センター）などの工夫や配慮をしながら支援にあたっていることがわかった。

なお、障害者就業・生活支援センターの取組みについては、複数の就労移行支援事業所から「障害者就業・生活支援センターが地域のコーディネーター役になってくれている。昨年の3名の就職者のうち2名が就業・生活支援センターと連携したおかげで就職につながった」（機関H）、「障害者就業・生活支援センターと連携を取り勉強会や企業見学を行っている」（機関I）など、障害者就業・生活支援センターが中心となって地域の支援ネットワークが形成されつつある状況や連携の効果について言及があった。

2 雇用・就労支援機関が行う支援内容による特徴(因子分析)

「第2節の2」では、因子分析によって雇用・就労支援機関が行う支援内容について調べる。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、どの程度重視して取り組んでいるのかについて4件法(特に重視して取り組んでいる・取り組んでいる・あまり取り組んでいない・取り組んでいない)で回答してもらった。この30項目について因子分析(主成分法、エカマックス回転)を行い、支援内容の整理を試みたところ、固有値1.0以上の5因子が抽出された(表2-4)。

表2-4 雇用・就労支援機関が行う支援内容の因子分析結果 [問5・問9]

項目	1	2	3	4	5	共通性
企業からの相談内容に応じた支援機関との連絡調整	0.689	0.330	0.290	0.162	0.072	0.699
企業と家族との情報交換を円滑にするための連絡調整	0.687	0.183	0.192	0.259	0.127	0.626
就職後の企業訪問など職場定着のための支援	0.665	0.532	0.127	0.070	0.062	0.750
企業の従業員に対する障害特性の理解や配慮事項などの情報提供	0.640	0.255	0.364	0.094	0.140	0.636
障害者情報の提供及び障害者の紹介	0.561	0.260	0.440	0.081	0.097	0.592
企業のニーズに応じた障害者への職業指導・訓練の実施	0.545	0.093	0.295	0.104	0.412	0.573
企業と各種支援機関との連携会議の企画、実施	0.460	0.143	0.450	0.169	0.149	0.485
採用面接への同席など障害者と企業との情報交換のための支援	0.330	0.717	0.059	0.095	0.235	0.691
企業からの求人票や応募方法などの情報提供	0.097	0.715	0.182	-0.004	0.282	0.633
就職後の企業訪問など職場定着のための支援	0.516	0.656	0.084	0.126	0.079	0.726
就職相談	0.207	0.639	0.228	0.146	0.075	0.530
履歴書の書き方や面接の仕方など求職活動における指導	0.149	0.632	0.030	0.006	0.486	0.659
労働条件などに関する企業との調整	0.347	0.581	0.322	0.149	0.096	0.593
職場見学会など障害者の企業理解を深めるための支援	-0.048	0.539	0.287	0.151	0.339	0.513
職場実習の実施による支援	0.299	0.507	0.150	0.202	0.150	0.432
ジョブコーチ支援	0.294	0.371	0.217	0.074	0.135	0.295
バリアフリー化など職場環境整備に関する相談・支援	0.104	0.135	0.727	0.111	0.096	0.579
経営トップ・人事担当者に対する障害者雇用企業や訓練機関の見学会の実施	0.025	0.073	0.707	0.122	0.217	0.568
経営トップ・人事担当者に対する雇用ノウハウや好事例などの情報提供	0.337	0.219	0.676	0.109	0.093	0.639
職務切り出しなど障害者受入準備に関する相談・支援	0.350	0.250	0.671	0.140	0.107	0.666
各種支援制度活用に向けた手続きの支援	0.391	0.073	0.625	0.168	0.078	0.583
各種支援制度の案内・説明	0.510	0.176	0.577	0.139	0.099	0.653
配置転換やキャリア形成に関する相談や支援	0.425	0.268	0.516	0.121	0.137	0.552
生活面における家族との連絡調整	0.105	0.042	-0.029	0.843	0.101	0.734
生活面における直接支援	-0.011	0.027	0.043	0.818	0.016	0.672
生活面における関係機関との連絡調整	0.182	0.187	0.059	0.740	0.055	0.622
余暇活動における支援	-0.019	-0.049	0.186	0.603	0.059	0.404
挨拶の仕方など社会的技能向上のための指導や訓練	0.127	-0.080	-0.123	0.096	0.834	0.742
パソコンスキルなど職業的技能向上のための指導や訓練	-0.174	0.108	0.137	-0.034	0.734	0.601
職業評価(アセスメント、フィードバック)	0.151	0.294	0.125	0.183	0.418	0.333
固有値	4.325	4.260	4.121	2.746	2.331	

第1因子は、「企業からの相談内容に応じた支援機関との連絡調整」「企業と家族との情報交換を円滑にするための連絡調整」「就職後の企業訪問など職場定着のための支援」「企業の従業員に対する障害特性の理解や配慮事項などの情報提供」「障害者情報の提供及び障害者の紹介」「企業のニーズに応じた障害者への職業指導・訓練の実施」「企業と各種支援機関との連携会議の企画、実施」と、企業の雇用および定着に関する項目の因子負荷量が高いことから、「企業の雇用定着」支援因子と命名した。

第2因子は、「採用面接への同席など障害者と企業との情報交換のための支援」「企業からの求人票や応募方法などの情報提供」「就職後の企業訪問など職場定着のための支援」「就職相談」、「履歴書の書き方や面接の仕方など求職活動における指導」「労働条件などに関する企業との調整」「職場見学会など障害者の企業理解を深めるための支援」「職場実習の実施による支援」「ジョブコーチ支援」と、障害者の求職活動に関する項目の因子負荷量が高いことから、「障害者の求職」支援因子と命名した。

第3因子は、「バリアフリー化など職場環境整備に関する相談・支援」「経営トップ・人事担当者に対する障害者雇用企業や訓練機関の見学会の実施」「経営トップ・人事担当者に対する雇用ノウハウや好事例などの情報提供」「職務切り出しなど障害者受入準備に関する相談・支援」「各種支援制度活用に向けた手続きの支援」「各種支援制度の案内・説明」「配置転換やキャリア形成に関する相談や支援」と、企業の障害者受入準備に関する項目の因子負荷量が高いことから、「企業の受入準備」支援因子と命名した。

第4因子は、「生活面における家族との連絡調整」「生活面における直接支援」「生活面における関係機関との連絡調整」「余暇活動における支援」と、障害者の生活に関する項目の因子負荷量が高いことから、「障害者の生活」支援因子と命名した。

第5因子は、「挨拶の仕方など社会的技能向上のための指導や訓練」「パソコンスキルなど職業的技能向上のための指導や訓練」「職業評価（アセスメント、フィードバック）」と、障害者の能力向上に関する項目の因子負荷量が高いことから、「障害者の能力」支援因子と命名した。

支援機関をその属性によっていくつかの群に分類し、群ごとに各因子の平均得点を算出すると、図2-12のようなレーダーチャートによって、各群の支援の特徴を分かりやすく比較することができる。

因子得点の平均値のグラフを読む際には以下の点に注意されたい。

- ① 因子得点とは、各支援機関の回答について、各因子の負荷量を基に換算した合成得点であり、平均0、分散1に標準化されている。
- ② 得点が正の方向に大きいほど、支援内容がその因子からの正の影響を強く受けている、すなわち「当該支援について平均よりも積極的である」ことを示す。
- ③ 逆に負の方向に大きいほど、「当該支援について平均よりも消極的である」ことを示す。
- ④ 因子得点が0であり、その因子からの影響を受けていないということは、「全体の平均と一致している」ことを示す。したがって、サンプル数nが大きい群は必然的に各因子得点が0に近くなる。

このように、因子得点は絶対評価的得点ではなく、0からの離れ方で全体平均との違いを評価するためのものである。

また、各因子は、その因子が特に強く影響している支援項目を参考に因子名が付けられているが、実際にはすべての支援内容に正または負の影響を与えている。今回は因子間相関が低く、直行回転のほうが収まりが良かったものの、一部複数因子にまたがって負荷量の高い支援項目も存在するため、表2-4を参考に解釈されたい。

（1）雇用・就労支援機関の種類と支援内容

回答のあった雇用・就労支援機関を機関の種類ごとに分けて支援因子得点を比較すると、障害者就業・生活支

援センターおよび自治体設置の支援センターは、「企業の雇用定着」「企業の受入準備」「障害者の求職」因子得点が高く、「障害者の能力」因子得点が低いという特徴が共通していることがわかった。「障害者の生活」因子得点は障害者就業・生活支援センターで高く、自治体設置の支援センターで低いという違いがあったが、これは「第2節の1」で述べたように利用者の障害種類の割合が違っており、自治体設置の支援センターでは精神障害者の利用が比較的多いことと関係があるのではないかと推測される。

一方、就労移行支援事業所は、他の2種の機関と比べて「企業の雇用定着」「企業の受入準備」「障害者の求職」因子得点が低く、「障害者の能力」因子得点が高い。就労移行支援事業所においては、障害者の能力向上に重点を置いた支援が行われ、企業と関わる支援はあまり行われていないことを端的に示す結果といえる。

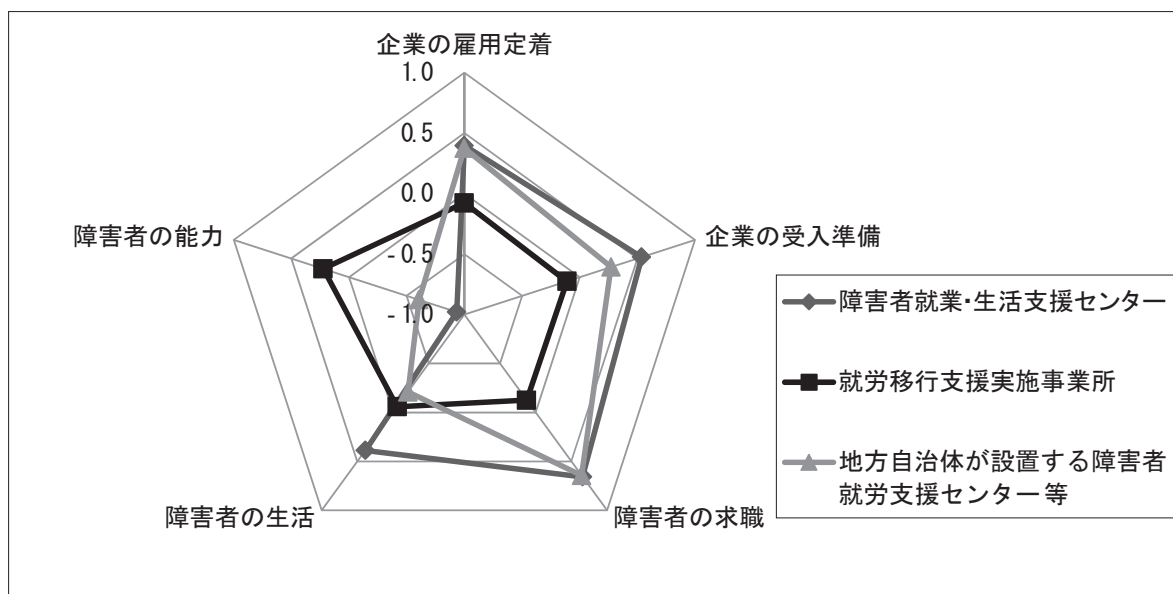


図2-12 雇用・就労支援機関の種類と支援因子得点 [問1(イ)×問5・問9]

(2) 利用者の障害種類と支援内容

回答のあった雇用・就労支援機関を、主な利用者の手帳の種類によって3群に分けて支援因子得点を比較すると、障害の種類によって支援内容には違いがあることがわかった。

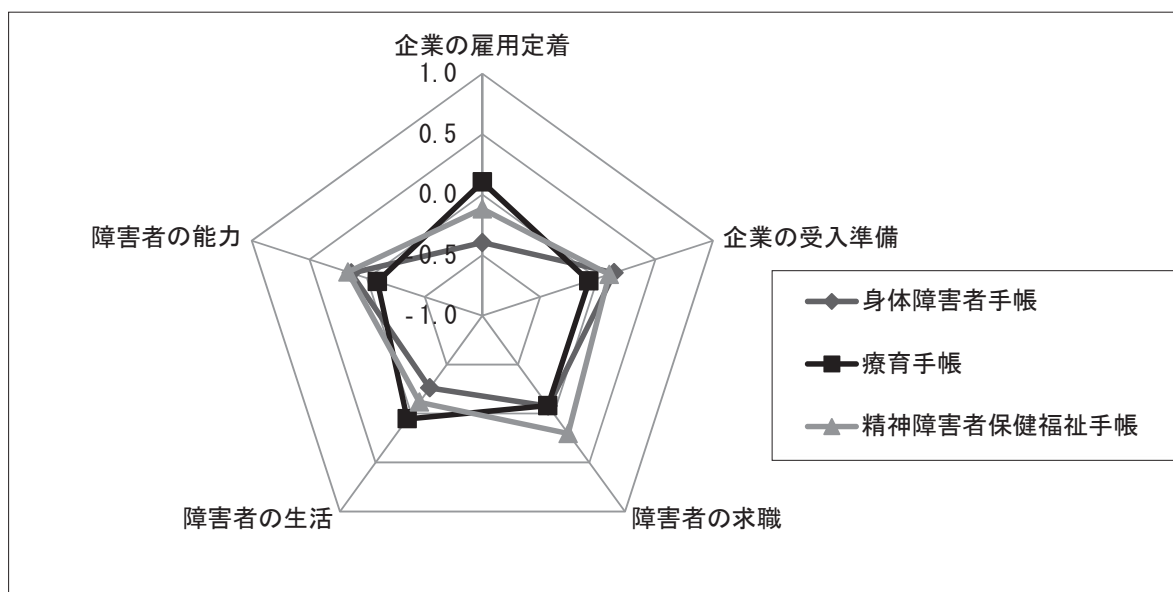


図2-13 主な利用者の障害種類による3群の雇用・就労支援機関と支援因子得点 [問6×問5・問9]

主な利用者が身体障害者である場合は、「障害者の能力」および「企業の受入準備」因子得点がやや高いが他の因子得点は低い。主な利用者が知的障害者である場合は、「企業の雇用定着」「障害者の生活」因子得点が比較的高く、他の因子得点は平均的である。主な利用者が精神障害者である場合は、「障害者の求職」「企業の受入準備」「障害者の能力」因子得点が他の障害に比して高い。

障害種類によって重視される支援の内容に違いがあることは、企業が今までに経験のない種類の障害者を受け入れる場合には、違った配慮や支援が求められることを示唆していると考えられる。

(3) 支援実績と支援内容

ア 2011 年度の就職件数と支援内容

支援実績と支援内容の関係を調べるため、回答のあった雇用・就労支援機関から、2011 年度 1 年間の就職件数（延べ件数）によって就職 0 件の「就職なし」群、1～平均未満の「就職少ない」群、32 件以上（上位 10%）の 3 群を取り出して支援因子得点の比較を行った。

その結果、就職件数の多寡によって支援内容には違いがあることがわかった。「就職なし」群では「障害者の能力」「障害者の生活」因子得点は比較的高いものの、他の因子得点は顕著に低い。一方で「就職多い」群では、「障害者の能力」因子得点は顕著に低いものの、それ以外の 4 つの因子、とりわけ「企業の受入準備」および「障害者の求職」因子得点は顕著に高かった。

「企業の雇用定着」や「企業の受入準備」「障害者の求職」という企業と直接関わる支援を行うことが、就職件数を増やすことにつながっていると考えられる。なお、「障害者の能力」を最も重視していて就職件数が多い支援機関もごく少数ながらみられた。

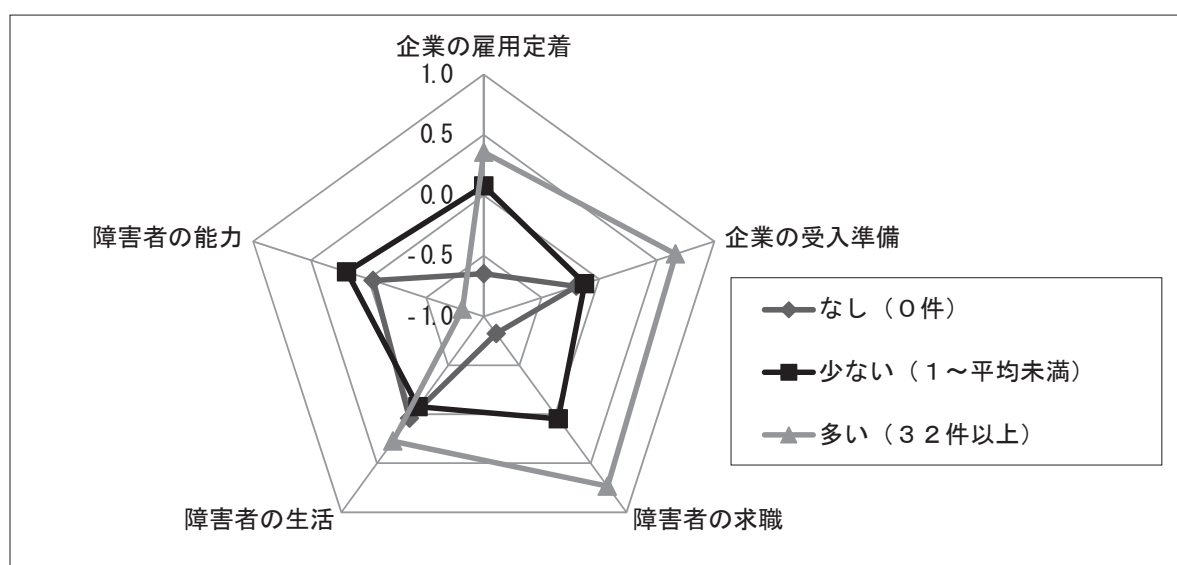


図 2-14 就職件数による 3 群の雇用・就労支援機関と支援因子得点 [問 7 × 問 5 ・ 問 9]

イ 2011 年度の支援企業数と支援内容

回答のあった雇用・就労支援機関から 2011 年度 1 年間の支援企業数（実数）によって、支援 0 社の「支援なし」群、1～平均未満の「支援少ない」群、34 社以上（上位 10%）の 3 群を取り出して支援因子得点を比較すると、支援企業数の多寡によって支援内容には違いがあることがわかった。

「支援なし」群では、「企業の雇用定着」因子はもちろんのこと、5 因子全てで得点が低いが、「支援多い」群では、「障害者の能力」の因子得点は低いものの、それ以外の 4 つの因子、とりわけ「企業の受入準備」および「障害者の求職」因子得点は顕著に高い。

就職件数と同様に、支援企業数が多い機関では「企業の雇用定着」や「企業の受入準備」「障害者の求職」という企業と直接関わる支援にマンパワーを傾注していると考えられる。

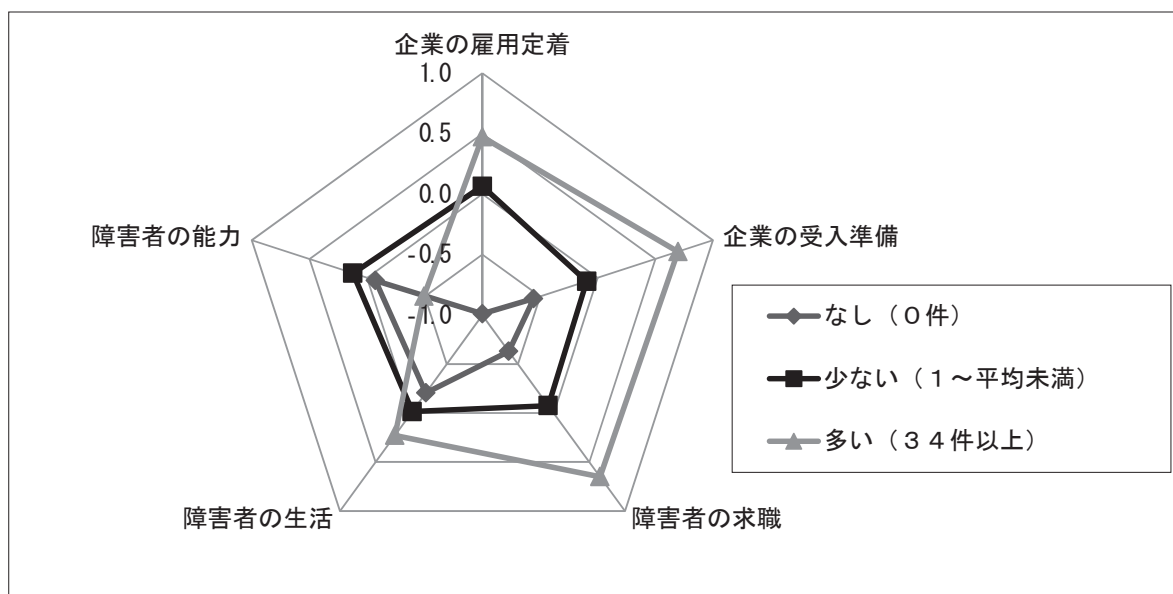


図 2-15 支援企業数による 3 群の雇用・就労支援機関と支援因子得点 [問 10×問 5・問 9]

(4) 支援する企業の規模と支援内容

回答のあった雇用・就労支援機関から 2011 年度 1 年間に支援した企業の規模によって、55 人以下の小規模企業のみ支援を行った「小規模のみ」群、56-300 人の中小企業への支援を行ったが 301 人以上の大企業への支援は行わない「中小企業あり」群、大企業に支援を行った「上位規模もあり」群の 3 群を取り出して支援因子得点を比較すると、支援する企業の規模によって支援内容には違いがあることがわかった。

「小規模」群では「障害者の生活」因子得点がやや高いものの、他の因子得点は低い。一方で「上位規模もあり」群では、「障害者の能力」因子得点は低く、「企業の受入準備」および「障害者の求職」因子得点は顕著に高いという特徴を示した。

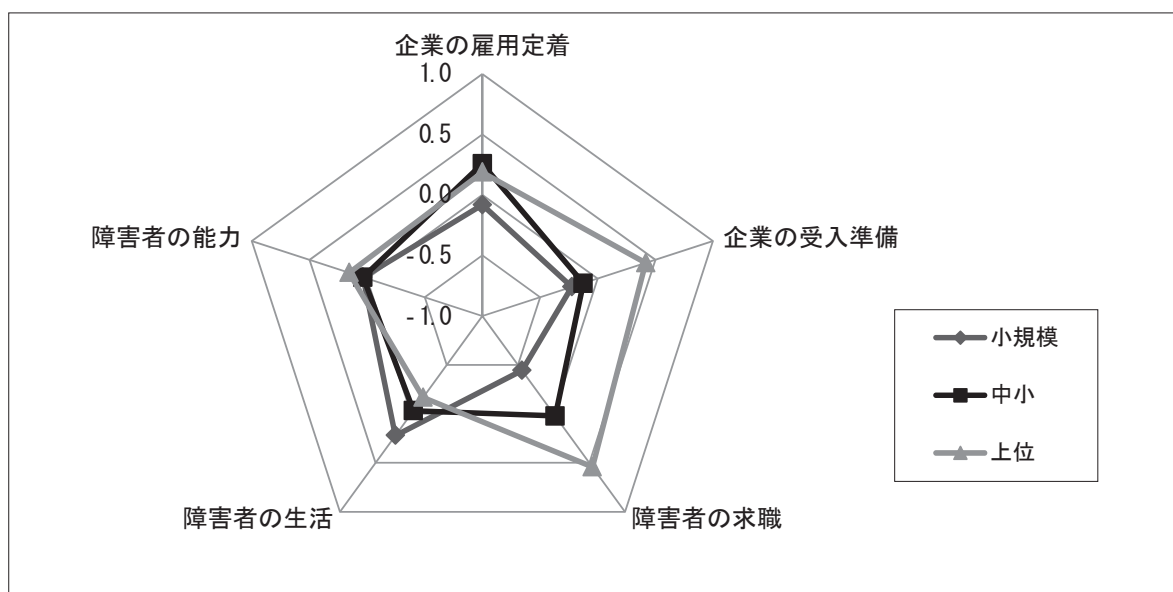


図 2-16 支援する企業の規模による 3 群の雇用・就労支援機関と支援因子得点 [問 11×問 5・問 9]

支援する企業の規模によって支援機関が重視する支援内容が違うという実態は、企業規模によって支援ニーズは異なっていることを示していると思われる。企業に支援を行う際には、対象企業の規模と支援ニーズに対する配慮が不可欠といえるだろう。

（５）企業との関係と支援内容

雇用・就労支援機関に対して企業との関係をどのように考えるかをたずねたところ（単一回答）、「障害者雇用をとともに進めるパートナーである」（以下、「パートナー」という。）を最も多くの機関が選択し（67.6%）、次いで「面接、雇用、定着などを依頼、交渉する相手である」（以下、「依頼・交渉相手」という。）24.0%、「支援機関がサービスを提供する顧客である」（以下、「顧客」という。）3.5%と続いた。企業との関係ごとに2011年度1年間の就職件数の平均を調べると、「顧客」17.5件、「パートナー」10.1件、「依頼・交渉相手」6.17件の順であり、「顧客」と回答した支援機関の就職件数は他の2群を上回った。

この企業との関係ごとに支援機関を3群に分けて支援因子得点を調べたのが図2-17である。「依頼・交渉相手」を選択した支援機関は「障害者の求職」因子以外の4つで得点が低く、とりわけ「企業の受入準備」因子得点の低さが目立った。一方、「顧客」を選択した機関では、「障害者の能力」「障害者の生活」因子得点が低く、「企業の雇用定着」「企業の受入準備」「障害者の求職」因子得点が高いという特徴が見られた。

企業との関係をどう捉えるかはアンケート回答者の主観に基づくことであり、3分の2以上の支援機関が「パートナー」を選択しているなど、この集計結果の扱いには注意が必要である。しかし、企業との関係を「顧客」と回答した機関は47機関（3.5%）とわずかではあるものの、企業を「顧客」と捉える機関において支援企業数が多く、直接企業と関わる支援内容が重視されているという実態については、ヒアリング結果も含めてさらに検討すべきではないかと思われる。（（7）「雇用・就労支援機関が行う支援内容による特徴」のまとめ参照）

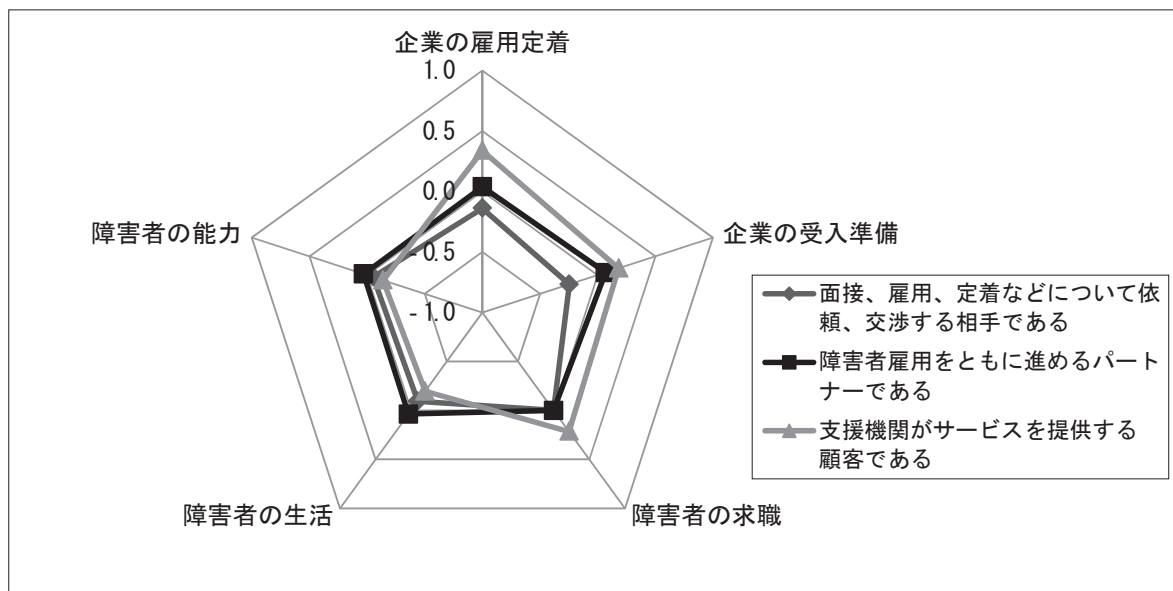


図2-17 企業との関係による3群の雇用・就労支援機関と支援因子得点 [問15×問5・問9]

（６）法改正の認知と支援内容

雇用・就労支援機関に対して障害者雇用促進法の改正(2009年)を知っていたかどうかをたずねたところ（単一回答）、「知っていた」が86.0%に達し、「知らなかった」と回答したのは135機関とわずか（12.2%）であった。この法改正を「知っていた」群と「知らなかった」群各々の支援因子得点を調べると（図2-18）、法改正認知の有無によって支援内容には違いがあることがわかった。法改正を「知らなかった」機関では、

「障害者の生活」以外の4つの支援で因子得点が低く、特に「障害者の求職」因子得点の低さが目立った。

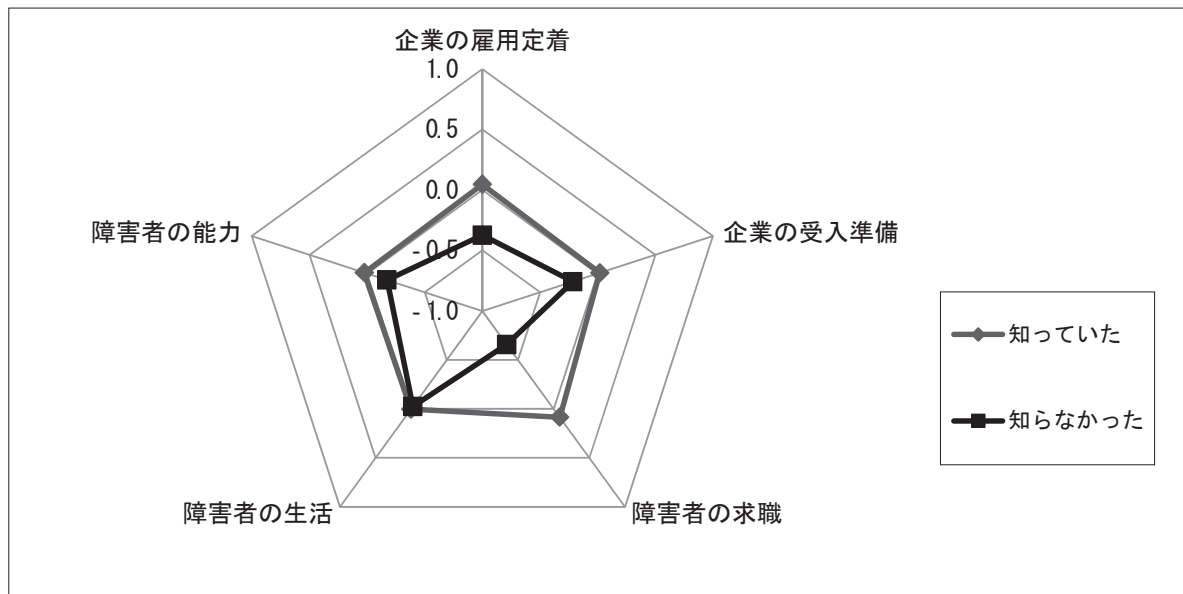


図 2-18 「障害者雇用促進法改正」認知による2群の雇用・就労支援機関と支援因子得点
[問 14(イ) × 問 5 ・ 問 9]

(7) 「雇用・就労支援機関が行う支援内容による特徴」のまとめ

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内容について因子分析を行ったところ、「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」という5つの因子が抽出された。この5つの支援因子得点によって分析した結果、雇用・就労支援機関が行う支援の実態として、以下のことが明らかになった。

- ① 就労移行支援事業所においては、他の2種の支援機関と比べて「障害者の能力」向上に重点を置いた支援が行われ、「企業の雇用定着」「企業の受入準備」という企業に対する支援や「障害者の求職」という具体的な求職活動に関する支援はあまり重視されていない。
- ② 主な利用者が身体障害者の場合は「障害者の能力」「企業の受入準備」支援が、知的障害者の場合は「企業の雇用定着」「障害者の生活」支援が、精神障害者の場合は「企業の受入準備」「障害者の能力」「障害者の求職」支援が重視されている。
- ③ 就職件数および支援企業数の実績が多い機関では「障害者の能力」支援はあまり行われず、「企業の受入準備」「障害者の求職」支援が重視されている。
- ④ 支援する企業が小規模企業のための機関では「障害者の生活」支援が重視され、大企業にも支援を行っている機関では「障害者の生活」以外の「企業の雇用定着」「企業の受入準備」「障害者の求職」「障害者の能力」支援が重視されている。
- ⑤ 企業との関係を「顧客」と捉えている機関は就職件数が多いが、支援内容では「企業の受入準備」「障害者の求職」支援が重視されている。
- ⑥ 障害者雇用促進法の改正を知らなかった機関では「障害者の生活」以外の支援があまり重視されていない。

以下では、雇用・就労支援機関が企業に対して行う支援内容や支援上の工夫などについて、ヒアリング調査の結果をもとに検証する。

ヒアリング調査対象のうち、就職件数や支援対象企業が多い支援機関からは「企業勤務経験のある職員のセンスを支援に活かしている」(機関O:障害者就業・生活支援センター)、「通勤寮勤務経験や企業勤務経験のあるスタッフに支えられて軌道に乗せることができた」(機関S:就労移行支援事業所)、「中小企業家同友会に加入している」(機関Q, R)などの工夫・配慮が語られた。雇用・就労支援にあたって企業の価値観を理解するための取組みや配慮を行うことが、就職件数や支援企業数という実績につながっていると考えられる。

また、機関J(就労移行支援事業所)は「就労移行支援事業所は、福祉的な発想でトレーニングを重視する機関と求職活動に職員をあてる機関に二極化している。トレーニング重視では就職できない人を作り出してしまうと感じる」と語っている。

さらに、支援実績の多い機関S(就労移行支援事業所)は「企業で辛い思いをした利用者もいたので以前は無理に就職させるより福祉で面倒をみてやりたいというスタンスだったが、4人5人と就職者が出て生き生きと働いている姿を見て意識が変わった」と話し、機関R(障害者就業・生活支援センター)は「企業は支援者が考える以上に雇用を意識し勉強している。遅れをとっているのは企業よりも福祉である」と話している。これらの発言には、支援機関が企業と接触する機会を増やすことによって相手への評価が高まっていく可能性が高いという、重要な示唆が含まれていると思われる。

先に、企業との関係を「顧客」と捉える機関は就職件数が多く、「企業の受入準備」「障害者の求職」支援が重視されていると述べた。支援実績をあげ、企業との関係を「顧客」と捉えている支援機関にはどのような特徴があるのだろうか。機関U(自治体設置の支援センター)では、「障害者だけでなく企業も支援の対象である。相手の利益を図るという意識で『顧客』とした」とのことであった。機関Uではさらに「就職の定着支援が主なので、企業の現場を数多く訪問する中で企業の意識を学んできた」と語っており、ここでも企業との接触機会を増やすことの重要性を確認することができた。

支援実績の多い機関、特に大都市の支援機関からは、昨今の企業の採用活動状況などについて興味深い情報を得たので、「第2節の3」において聴取結果を報告する。

3 大都市と地方における雇用・就労支援の特徴

中小企業に対して雇用・就労支援機関が行う支援には地域によって違いがあるのか、あるとすればその違いはどのようなものなのかを調べるために、「第2節の3」では支援機関の所在地に着目して分析を行う。

その方法として企業アンケート調査における分類方法をここでも用いることとし、200万人以上の人口を持つ4都市(東京都、横浜市、名古屋市、大阪市)を「大都市」、それ以外の地域を「地方」として調査結果を集計する。

(1) 大都市と地方における雇用・就労支援機関の種類

3種類の支援機関を大都市、地方別に示したのが表2-5である。支援機関の種類によって、大都市と地方の割合には大きな差が見られた。自治体設置の支援センターは4割以上が大都市にあるのに対して、大都市にある就業・生活支援センターは5.2%、就労移行支援事業所は11.3%に過ぎない。

表 2-5 大都市・地方別の回答機関種類（単一回答）〔連絡先×問 1（イ）〕

	障害者就業・生活 支援センター	就労移行支援実施 事業所	地方自治体が設置 する障害者就労支 援センター等	その他
大都市	9 (5.2%)	115 (11.3%)	31 (43.7%)	2 (4.0%)
地方	155 (89.1%)	826 (81.2%)	36 (50.7%)	44 (88.0%)
不明	10 (5.7%)	76 (7.5%)	4 (5.6%)	4 (8.0%)
計	174 (100.0%)	1017 (100.0%)	71 (100.0%)	50 (100.0%)

（２）大都市と地方における支援実績

支援機関を大都市と地方の２群に分け、各々で 2011 年度 1 年間の就職件数と支援企業数の平均を調べたので、図 2-19 に示す。

就職件数、支援企業数とも大都市の支援機関の方が地方を上回っており、統計上の有意差はないものの、支援企業数の平均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た。大都市には支援機関から支援が可能な地域に多くの企業があることがその理由と思われるが、加えて、大都市に多い自治体設置の支援センターの取組みが効果を上げ実績につながっているのではないかと考えられる。

地域によって中小企業および雇用・就労支援機関を取り巻く状況に違いが大きいことは支援機関ヒアリングによっても多く語られており、本項のまとめで詳細に述べる。

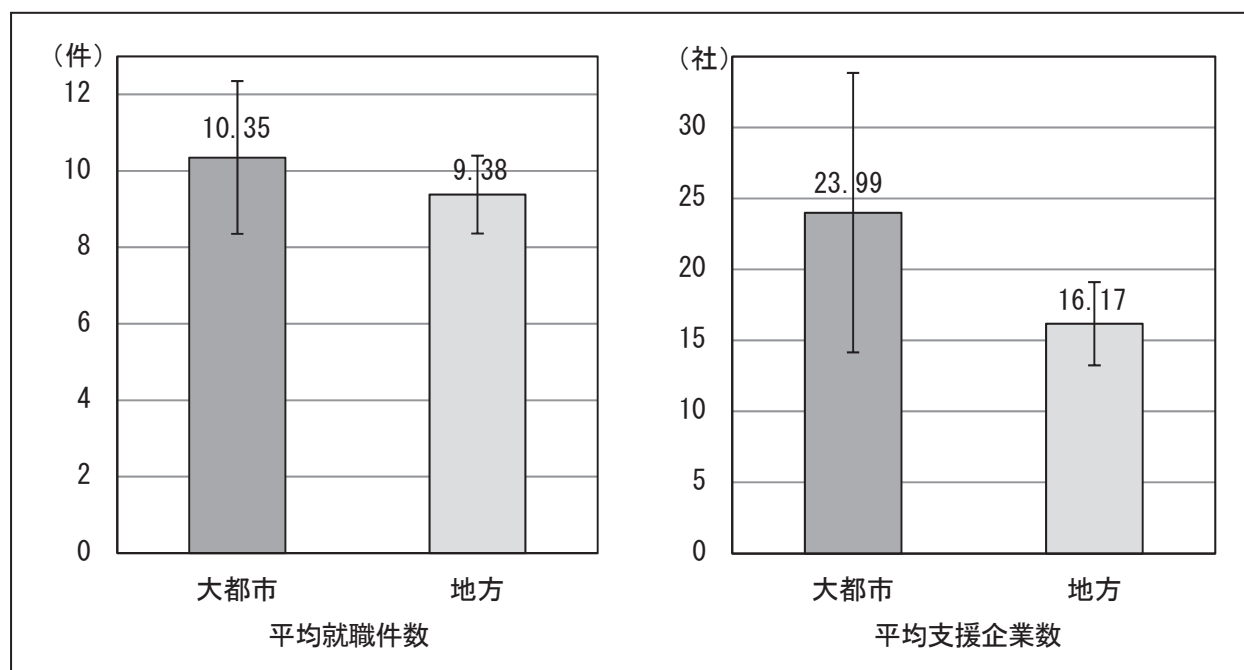


図 2-19 大都市・地方と平均就職件数および平均支援企業数

※エラーバーは 95%信頼区間を表す。

（３）大都市と地方における利用者の障害種類

2011 年度 1 年間の利用者について、最も多い障害の種類を取得している手帳でたずねると、回答機関全体では 62.9%が「療育手帳」と回答し、「精神障害者保健福祉手帳」25.7%、「身体障害者手帳」5.1%と続いた。

この利用者の障害種類を、大都市・地方別に集計したのが図 2-20 である。大都市、地方とも「身体障害者手帳」が最も多いとする機関の割合はほぼ同じ（5.1%、5.2%）であるが、「療育手帳」および「精神障害者保健福祉手帳」の割合には大きな差があった。地方では「療育手帳」の割合が3分の2近くを占めているのに対して大都市では5割以下であり、逆に地方では「精神障害者保健福祉手帳」の割合が大都市と比べ10%ポイント以上低かった。大都市の支援機関では地方と比べて精神障害者の利用が多いことがわかった。

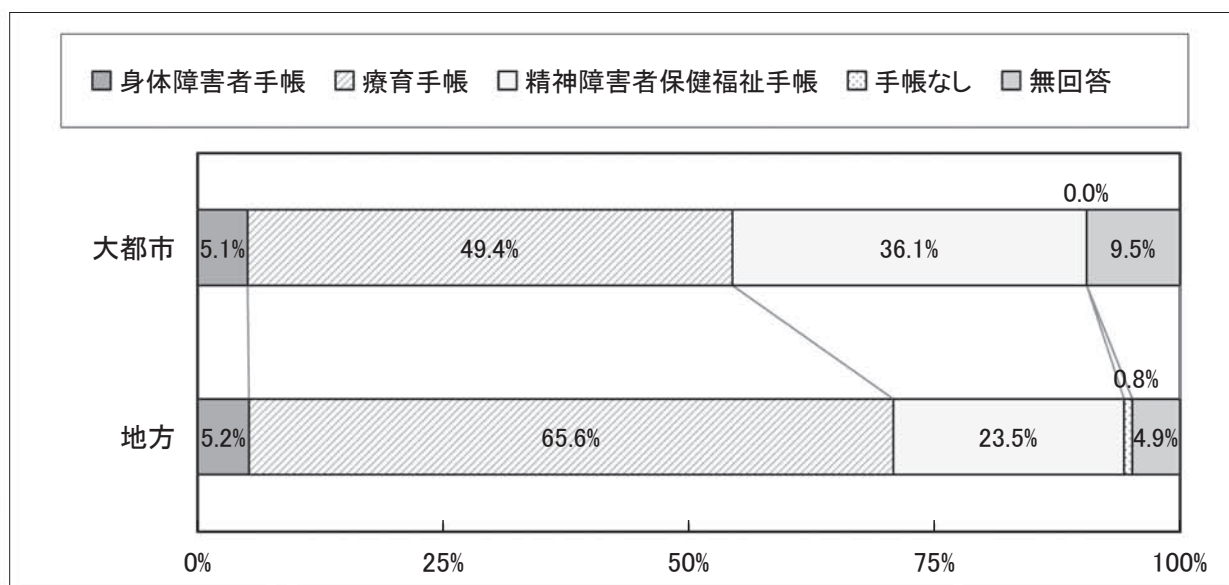


図 2-20 大都市・地方と主な利用者の手帳の種類（単一回答）[連絡先×問 6]

（４）大都市と地方における支援する企業の規模

雇用・就労支援機関はどの規模の企業に対して支援を行っている割合が多いのだろうか。

「1-55 人程度」「56-100 人程度」「101-200 人程度」「201-300 人程度」「301-999 人程度」「1000 人以上」の 6 種の規模企業に加えて「特例子会社」を提示し、各々について「支援する割合が多い・支援する割合が少ない・関わることがない」のいずれかを選択してもらった。大都市・地方別に集計した結果を図 2-21 に示す。

大都市と地方とでは、「支援する割合が多い」とした企業の規模に大きな違いがあった。大都市では支援割合が多い企業として「特例子会社」が 1 位であり、次いで「1000 人以上」「301-999 人」と大企業が上位となった。一方、地方では 1 位が「1-55 人」の小規模企業であり回答した支援機関の過半数（57.6%）を占めたが、2 位「56-100 人」は回答機関の 4 分の 1 強であり、さらに上位規模企業への支援割合が多いとした機関は 1 割前後と低位にとどまった。

大都市の支援機関では大企業や特例子会社への支援が多いのに対し、地方の支援機関において支援対象となるのは小規模企業が多くを占め、大企業への支援は少ないことがわかった。

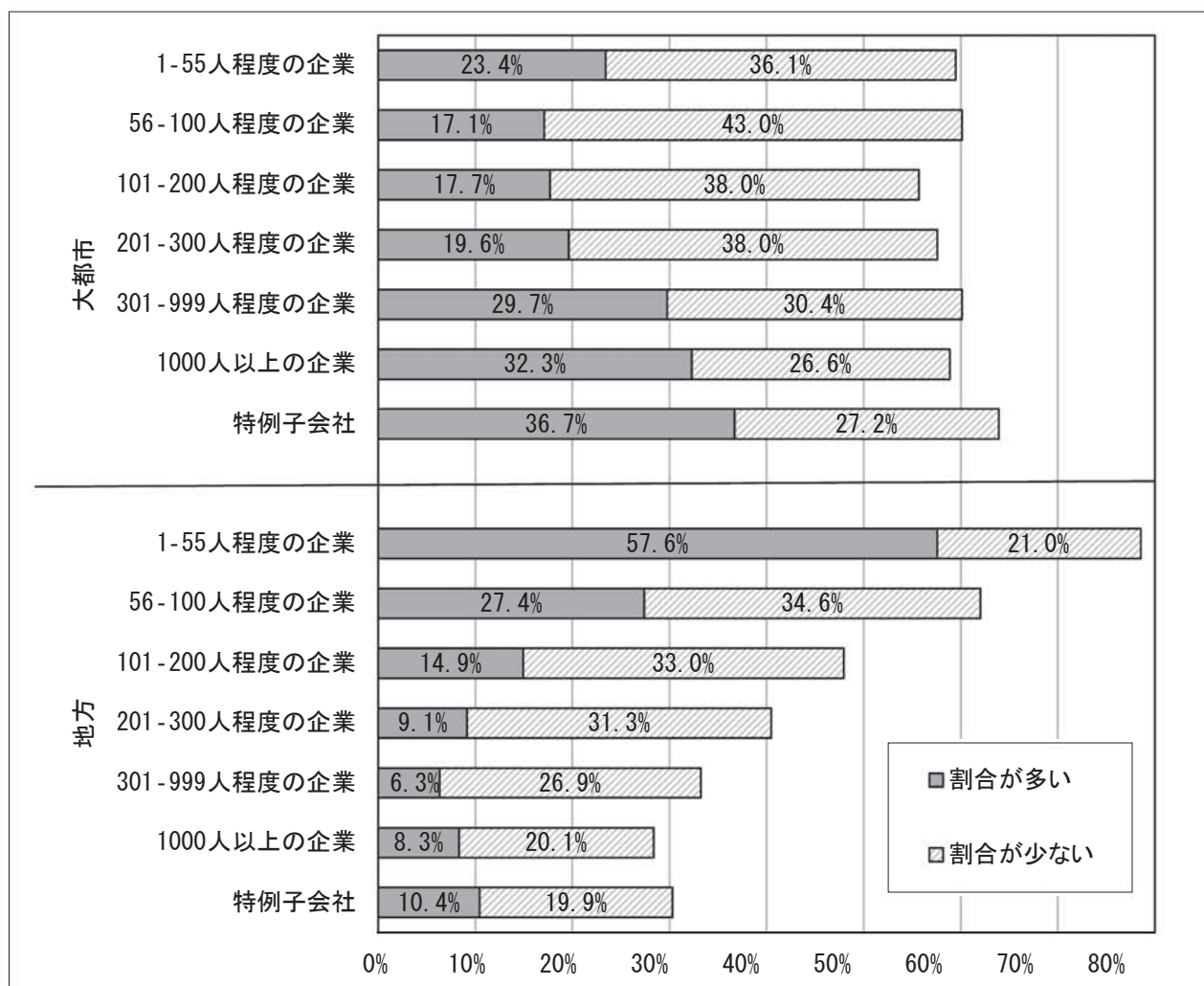


図2-21 大都市・地方と支援する企業の規模 [連絡先×問11]

(5) 「大都市と地方における雇用・就労支援の特徴」のまとめ

雇用・就労支援機関を所在地によって「大都市」と「地方」の2群に分けて比較を行ったところ、以下のようにいくつかの違いがあることがわかった。

- ① 自治体設置の支援センターは4割以上が大都市にあるが、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ほとんど（89.1%、81.2%）が地方にある。
- ② 就職件数、支援企業数とも、大都市の支援機関の方が地方を上回っている。
- ③ 大都市では地方と比べて主な利用者が精神障害者であるとする支援機関の割合が高い（大都市36.1%、地方23.5%）。
- ④ 大都市では大企業や特例子会社への支援割合が多いとする支援機関の割合が高いが、地方では小規模企業への支援割合が多いとする機関が高い割合を占めている。

以下では、支援機関ヒアリング調査の結果をもとに、大都市と地方における中小企業の障害者雇用および雇用・就労支援機関からの支援にどのような特徴があるのかを検証する。

支援機関ヒアリングの対象としたのは21機関であるが、支援企業数0件、あるいは平均以下の12機関のうち所在地が大都市の機関は2カ所（機関I、J）、地方の機関は10カ所（機関A、B、C、D、E、F、G、H、K、L）であった。一方、支援企業数が多い9機関のうち所在地が大都市である機関は3カ所（機関Q、R、U）、地方の機関は6

カ所（機関M、N、O、P、S、T）であった。ただし、地方とした機関S（千葉県）と機関T（神奈川県）は東京近郊にあるため、必ずしも地方にある支援機関の特徴とは合致しないと思われる。

所在地が地方であり支援企業数が少ない機関からは、「地域の求人倍率は0.2であり、まだ就職者は出ていない」（機関A：北海道）、「地域に大企業はなくほとんどが中小企業である。就労支援を行っている機関は何カ所もあるが、企業からの求人が少ない。」（機関B：和歌山県）、「就労移行支援の2年間という年限は、企業の多い都会では可能かもしれないが地方では難しい」（機関D：沖縄県）など、地方では企業が少なく就職先をみつけることが厳しいことや、企業数と比べて支援機関の数が多いという実態が語られた。機関Dでは「田舎での成功事例が知りたい。取っかかりをどうすれば良いか知りたい」という切実な希望を持っていた。

さらに、「地域の支援ネットワークが不十分である。障害者就業・生活支援センターの場所もわからない」（機関C：宮城県）、「他の支援機関との連携はほとんどない」（機関E：長崎県）など、地域の支援ネットワークが十分に形成されておらず、情報が不足している実態を語る機関もあった。

しかし、支援企業数が多くなくても「自立支援協議会の就労分科会があり、雇用率未達成企業を手分けして回っている。チームとしてうまく機能している」（機関G：岩手県）、「昨年3名の就職者のうち2名は障害者就業・生活支援センターと連携したおかげで就職につながった」（機関H：鹿児島県）、「ハローワークの紹介や地域センターとの連携で就職が決まる例もある」（機関I：愛知県）など、地域の支援ネットワークによって就職につながるケースが生まれつつあることが語られており、今後さらに支援実績があがるものと期待される。

所在地は地方であるが支援企業数が多い機関M（就労移行支援事業所、長野県）では、「『外に出ていく福祉』を目指している。職員全員がアンテナを張り、新しくできた企業があれば出かけて名刺を配る」と語っており、地方であっても視線を外に向けた積極的な取り組みが成果をあげている例もある。この機関Mは支援企業の規模が「1-55人規模のみ」であるが、「規模が小さく世話好きのおばさんがいるような企業の方が障害者は適応しやすい」と、小規模企業ならではの有利さがあると語っている。

所在地が大都市であり支援企業数が多い機関からは、「規模の大きい企業との関わりが多い。障害者雇用促進法改正後、企業からの問合せが増えた。」（機関R：東京都）、「大都市では求人は多い。法定雇用率が2.0%に引き上げられるというインパクトは大きく、企業から何件も問合せがあった。10人20人の単位で障害者を募集している企業もある。身体障害者が採りたいが難しいので精神障害者や知的障害者の募集に踏み出すところが多い」（機関U：東京都）など、昨今は企業（とりわけ大企業）が法改正などに敏感に反応して求人活動を展開している様子が語られた。

分類上は地方であるが東京近郊にある機関T（神奈川県）からは、「特例子会社を含め従業員56人以上の企業と関わるが多い。5年ほど前から企業の雇用率に対する意識が強まっていると感じる。昔から障害者雇用に取り組んでいた小規模企業は、現在は雇用できる状況にないと思う。企業は戦力になる人材を求めているが、そうした人材は雇用が進み少なくなっている。特に大都市圏では雇用したい企業が多く障害者が少ない状況」と、首都圏における障害者雇用の実態について重要な情報を得ることができた。

第1章では企業に対するアンケートおよびヒアリング調査結果を基に、大都市と地方では中小企業の障害者雇用実態に大きな違いがあることを確認した。第2章では雇用・就労支援機関に対するアンケートおよびヒアリング調査結果から、大都市と地方における中小企業支援の実態把握を試みた。その結果、雇用・就労支援機関が行う企業支援においても、大都市と地方では大きな違いがあることがわかった。企業と支援機関を取り巻く状況には地域差が大きいことをふまえて、中小企業における雇用促進の方策を検討する必要があるだろう。

第3節 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

(1) 企業側の課題

支援機関調査で、「雇用・就労支援において、支援機関として感じている企業側の課題」についてまとめたものが図2-22である。

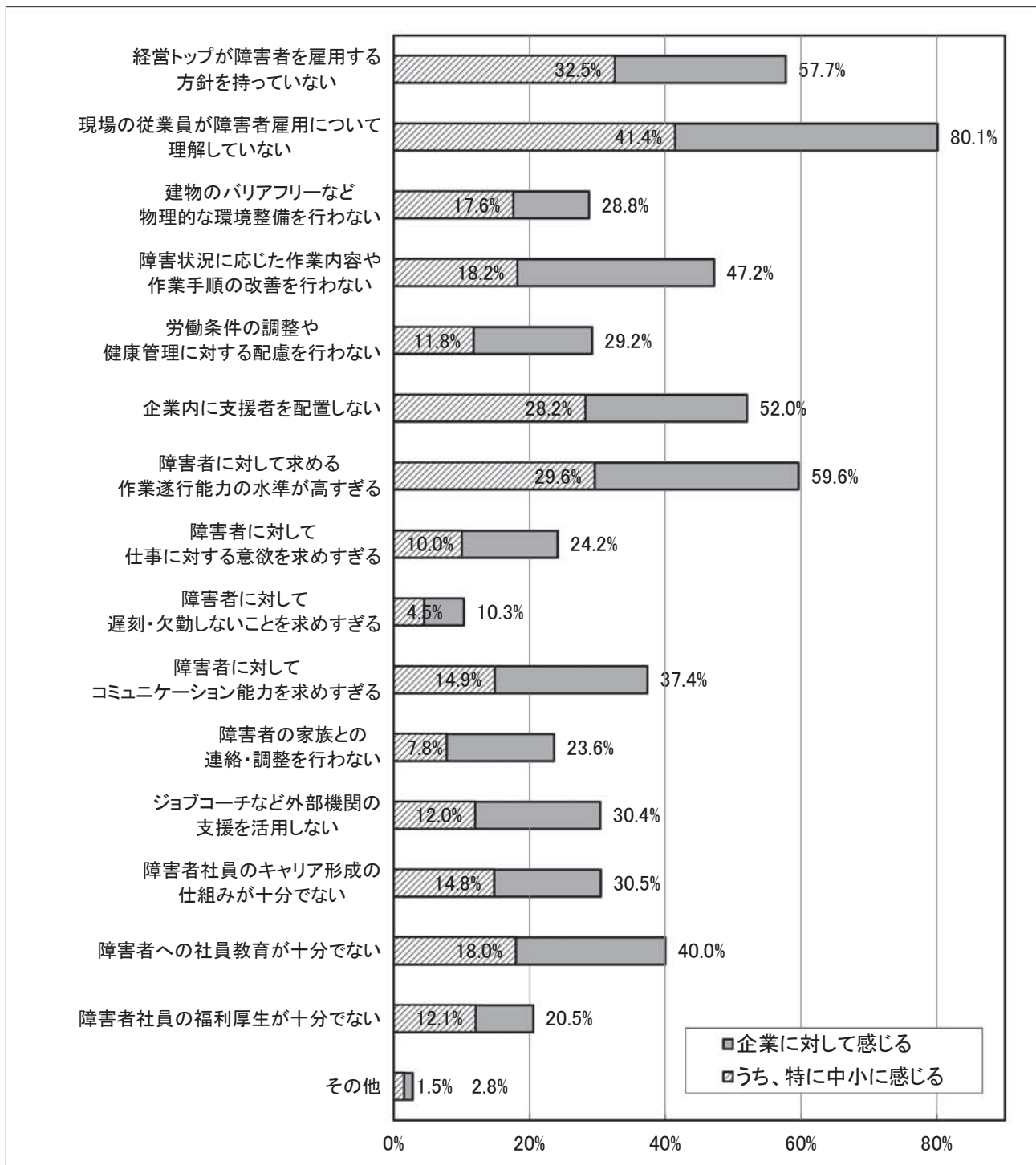


図2-22 企業側の課題（支援機関全体 複数回答）〔問16〕

企業側の課題として最も多かったものは、「現場の従業員が障害者雇用について理解していない」（以下「現場従業員の理解」という。）で80.1%、次いで、「障害者に対して求める作業遂行能力の水準が高すぎる」（以下「作業を遂行する能力」という。）59.6%、「経営トップが障害者を雇用する方針を持っていない」（以下「経営トップの方針」という。）57.7%、「企業内に支援者を配置しない」（以下「社内支援者の配置」という。）52.0%が続く。

「中でも特に中小企業に関して大企業よりも強く感じている課題」としてあげられた事項は、各項目とも、企業側の課題として答えた回答の半分程度で、項目による差はあまりみられない結果となった。

企業側の課題について、企業調査における「貴社が障害者を雇用するにあたって、課題や制約となる事項」をたずねた項目と、支援機関調査における「支援機関として感じている企業側の課題」をたずねた項目で、共通するもののうち主要なものを重ねてみたものが図2-23である。

なお、両調査の比較を容易にするために、該当する選択肢の略称を以下のとおり統一して定めることとする。

表2-6 企業調査と支援機関調査に共通する選択肢の略称

企業アンケート調査 問10(障害者雇用に感じる課題)	支援機関アンケート調査 問16(企業に対して感じる課題)	略称
経営トップの理解が得られにくい	経営トップが障害者を雇用する方針を持っていない	経営トップの理解(方針)
現場の従業員の理解が得られにくい	現場の従業員が障害者雇用について理解していない	現場従業員の理解
建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が難しい	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備を行わない	物理的な環境整備
障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善を行わない	作業内容・手順の改善
労働条件の調整や健康管理に対する配慮が難しい	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行わない	労働条件等の配慮
社内に支援者を配置することが難しい	企業内に支援者を配置しない	社内支援者の配置
作業の遂行能力が期待する水準に達しない	障害者に対して求める作業遂行能力の水準が高すぎる	作業を遂行する能力
仕事に対する意欲が期待する水準に達しない	障害者に対して仕事に対する意欲を求めすぎる	仕事に対する意欲
遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある	障害者に対して遅刻・欠勤しないことを求めすぎる	遅刻や欠勤のなさ(勤務態度)
他の従業員とのコミュニケーションに不安がある	障害者に対してコミュニケーション能力を求めすぎる	社内コミュニケーション
家族からの協力が得られにくい	障害者の家族との連絡・調整を行わない	家族との協力関係
ジョブコーチなど外部機関の支援が活用しにくい	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用しない	外部機関の支援

企業と支援機関とで、企業側の課題としてみていることに大きな差異があることが見受けられた。特に顕著な差異がみられたのは、「経営トップの理解(方針)」で、支援機関が57.7%であるのに対して、企業は4%程度と大きな開きがみられた。

「現場従業員の理解」は、支援機関で80.1%であるのに対し、企業は20%程度とこれも大きな差異があった。「社内支援者の配置」は、支援機関が52.0%であるのに対して、企業は30%台前半と開きがあった。「外

部機関の支援」では、支援機関が30.4%、企業は5%程度と有意な差がみられた。

企業からの回答率が支援機関よりも高かったものは、「物理的な環境整備」で、企業が50%を超えているのに対して、支援機関は30%に満たなかった。「作業内容・作業手順の改善」では、企業が60%超であるのに対して、支援機関は50%以下と若干の差がみられた。「労働条件等の配慮」は概ね同程度の結果であった。

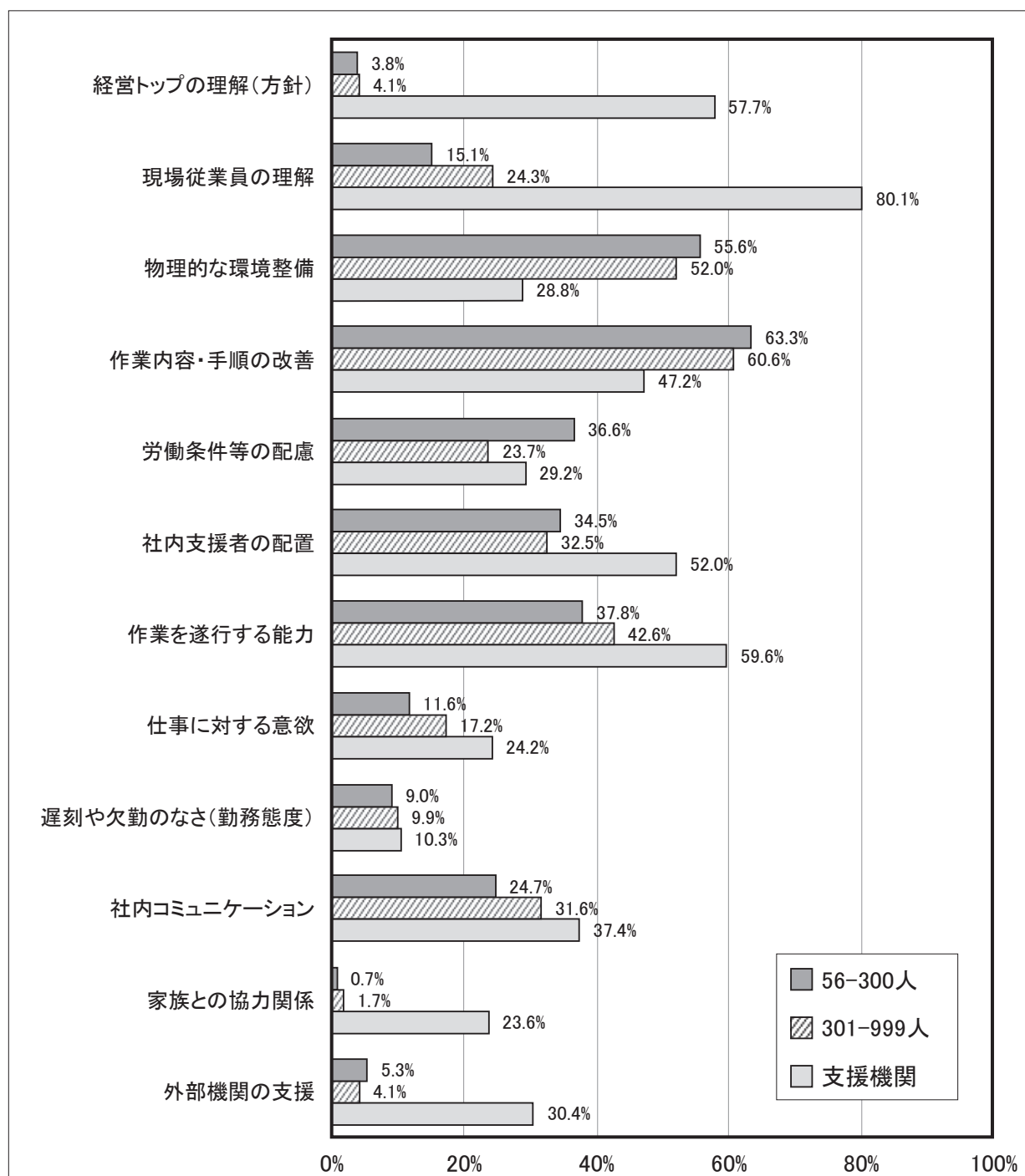


図 2-23 企業規模および支援機関の種類と企業側の課題（企業調査と支援機関調査の比較 複数回答）

〔企業調査問 10 支援機関調査問 4 常用労働者数×問 16(イ)〕

「特に中小企業の課題」（特に中小企業に関して大企業よりも強く感じている課題）（複数回答）を支援機関別にみたものが図2-24である。「作業を遂行する能力」で、障害者就業・生活支援センターでは最も多く46.6%だが、就労移行支援事業所では26.5%と開きがあるのが目立つ。他には大きな差異はみられない結果となった。

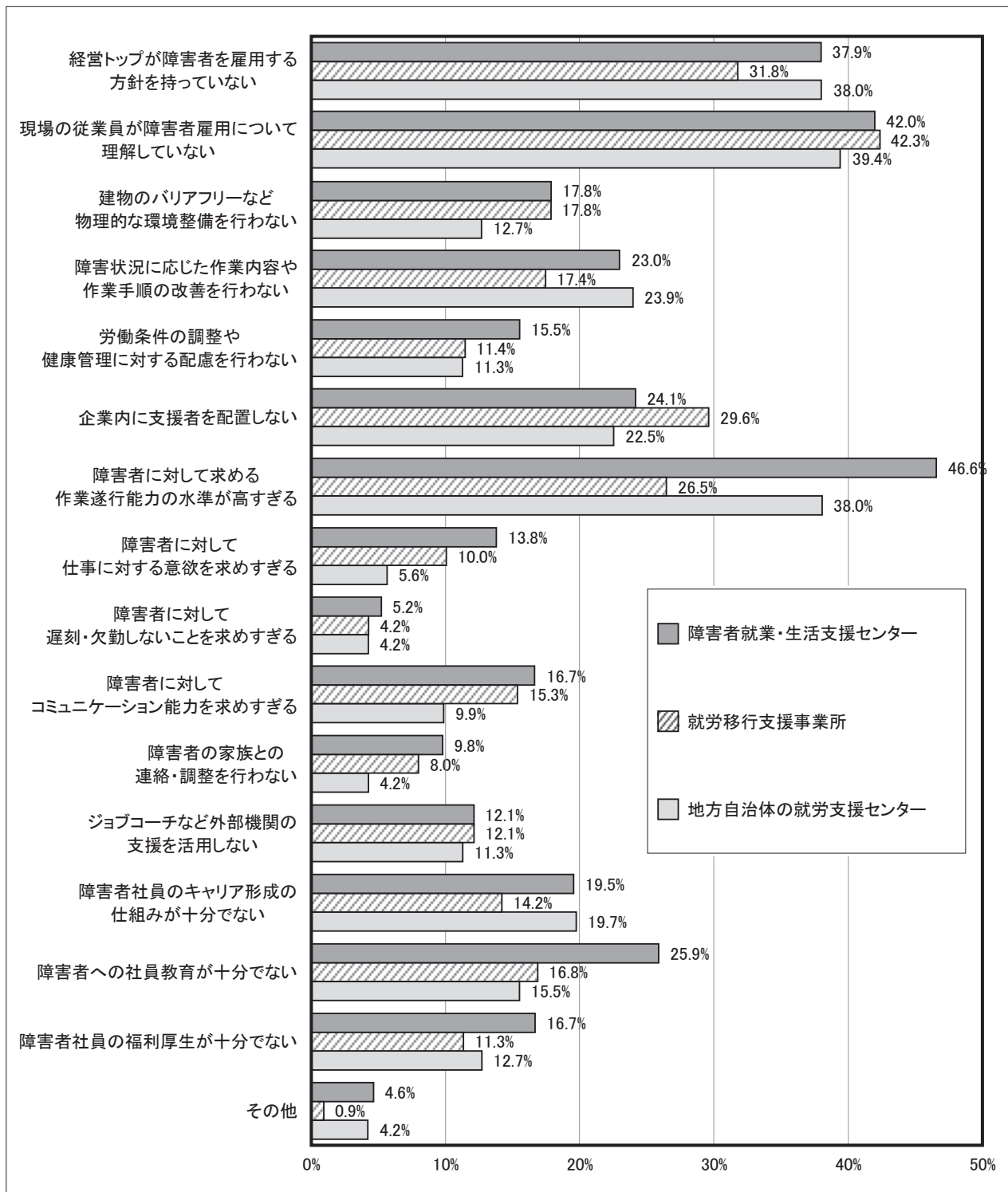


図2-24 支援機関の種類と特に中小企業の課題（支援機関別）〔問1(イ)×問16(ロ)〕

（２）障害者側の課題

障害者側の課題について、企業調査の「障害者を雇用するにあたって、課題や制約となる事項」および支援機関の「雇用・就労支援において、支援機関として感じている障害者側の課題」の結果から、障害者側の課題として共通する項目について比較したものが図２－25である。

企業と支援機関とで、障害者側の課題としてみていることに大きな差異があることが見受けられた。企業からの「物理的な環境整備」との回答が50%を超しているのに対し、支援機関からは16.2%と大きな開きがあった。

その他の項目では、すべて支援機関からの回答の方が高い結果となった。「作業を遂行する能力」については、70%近い支援機関が障害者側の課題だと答えているのに対して、企業は40%程度であった。「仕事に対する意欲」については、支援機関が65.4%であるのに対して、企業は56-300人規模では11.6%と障害者の意欲不足を感じているところは少ない結果となった。「遅刻や欠勤のなさ（勤務態度）」についても、「仕事に対する意欲」と同様で、支援機関は52.1%であるのに対し、企業は10%以下であった。「社内コミュニケーション」については、支援機関の81.3%が課題と感じているのに対して、企業は56-300人規模では24.7%と大きな開きが見られた。また、「家族との協力関係」については、支援機関が37.4%であるのに対し、企業は2%にも満たない結果であった。

この結果から、企業は、現在雇用している障害者、または現在の状況の下で雇用可能な障害者を想定しているが、支援機関が想定している障害者は、コミュニケーション能力、作業遂行能力、仕事への意欲、勤務態度、家族からの協力など、多岐にわたる課題を抱えている障害者であり、そこに大きなギャップがあることを示している。想定している障害者像の相違は、支援場面で様々な誤解や意見の食い違いなどを生じやすいことから、企業、支援機関ともに認識のギャップを埋める作業が求められると考えられる。

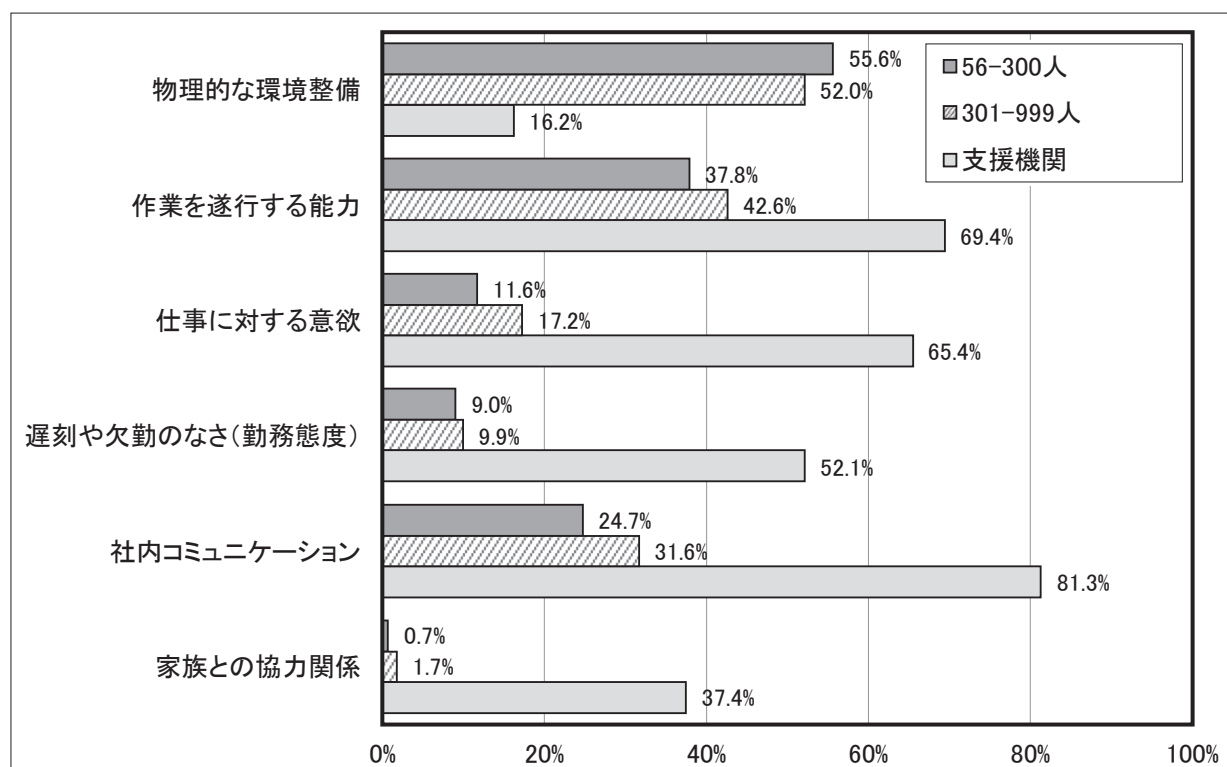


図２－25 企業規模および支援機関と障害者側の課題（企業調査及び支援機関調査に共通する項目のみ、複数回答）〔企業調査問４ 常用労働者数×問１０ 支援機関調査問１７(イ)〕

支援機関が、障害者側の課題として「特に感じる課題一つ」を選択した結果は、図 2-26 となった。

支援機関においては、「社内コミュニケーション」「仕事に対する意欲」「作業を遂行する能力」が上位で、企業の回答で多かった「物理的な環境整備」はほとんど選択されていなかった。

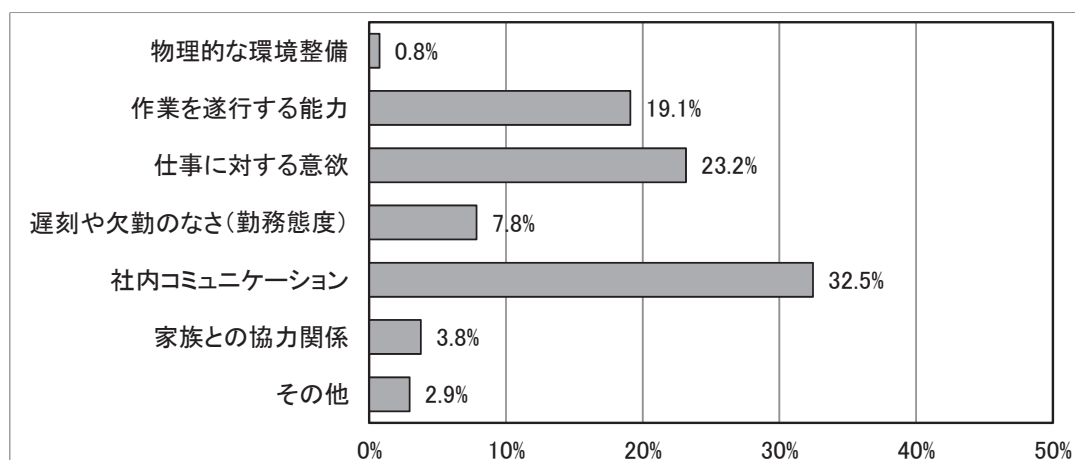


図 2-26 障害者側の課題（支援機関調査 単一回答）〔問 17(ロ)〕

(3) 定着要因

企業が「雇用した障害者が定着している理由として最も重要と思われる理由」として選択した事項と、支援機関が最も重要と感じる事項として選択した事項を比較してみたものが図 2-27 である。企業は規模別に、56-300 人、301-999 人に分けて比較を行った。なお、該当する選択肢の略称は表 2-7 に準じるものとする。

表 2-7 企業調査と支援機関調査に共通する選択肢の略称

企業アンケート調査 問8(定着理由)	支援機関アンケート調査 問8(定着理由)	略称
経営トップの方針による	就職先の経営トップの方針	経営トップの方針
現場の従業員の理解があるから	就職先の現場の従業員の理解	現場従業員の理解
建物のバリアフリーなど物理的な環境を整備したから	就職先での物理的な環境の整備(建物のバリアフリーなど)	物理的な環境整備
障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善したから	就職先での作業内容や作業手順の改善	作業内容・手順の改善
労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行ったから	就職先での労働条件の調整や健康管理に対する配慮	労働条件等の配慮
社内に支援者を配置したから	就職先での社内支援者の配置	社内支援者の配置
作業を遂行する能力があるから	障害者の作業遂行能力	作業を遂行する能力
仕事に対する意欲があるから	障害者の作業意欲	仕事に対する意欲
遅刻や欠勤がないから	障害者の遅刻や欠勤などの勤務態度	遅刻や欠勤のなさ
他の従業員とのコミュニケーションが良いから	障害者のコミュニケーション能力	社内コミュニケーション
家族との協力関係を構築したから	就職先と障害者の家族との協力関係	家族との協力関係
ジョブコーチなど外部機関の支援を活用したから	就職先が外部支援(ジョブコーチ支援など)を活用すること	外部機関の支援
キャリア形成の仕組みがあるから	就職先でのキャリア形成	キャリア形成の仕組み
社員教育が充実しているから	就職先での社員教育	社員教育の充実
福利厚生が充実しているから	就職先の福利厚生	福利厚生の充実

図2-27から、企業と支援機関との認識のずれが確認できる。特に企業で最も多い「作業を遂行する能力」が支援機関では2.9%と顕著な差がみられた。また、支援機関で35.0%と最も多かった「現場従業員の理解」が企業ではその半数〜3分の2程度であった。また、「社内支援者の配置」は、支援機関が10.9%であったのに対して1%未満と大きな開きがみられた。

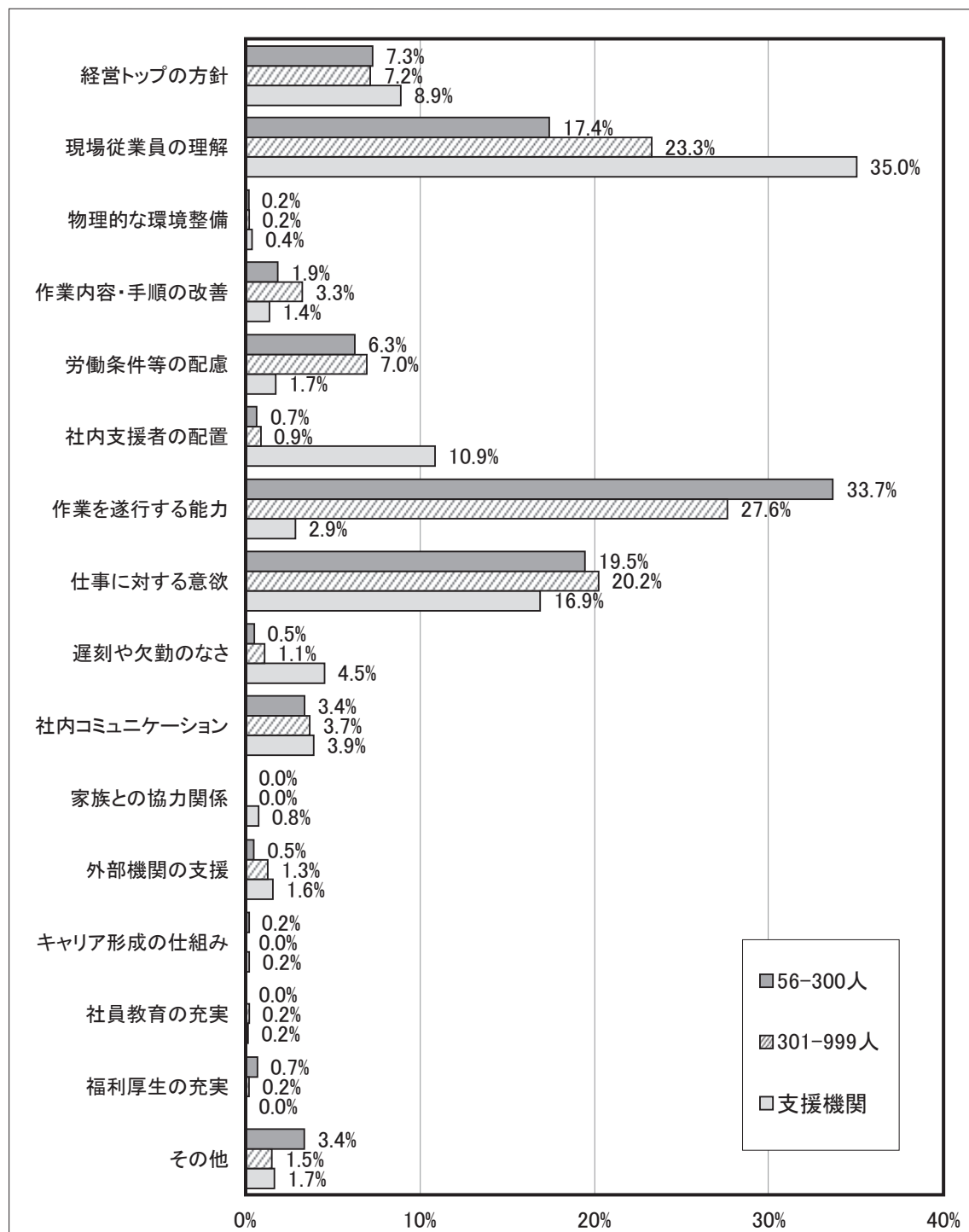


図2-27 企業規模および支援機関と定着要因（企業・支援機関の比較 単一回答）

〔企業調査問4 常用労働者数×問8（口） 支援機関調査問8（口）〕

（４）「課題についての企業認識とのギャップ」のまとめ

企業と支援機関とで、中小企業の障害者雇用に関して、企業側の課題としてみていること、障害者側の課題としてみていること、障害者の就職先への定着要因について、両者の間に認識に大きな差があることが見受けられた。

企業と支援機関との認識の相違は、障害者雇用について企業が現時点で想定しているのは身体障害者、特に肢体不自由者である場合が多く、支援機関は、主として知的障害者、精神障害者などを想定している場合が多いことを反映しているものと考えられる。それは、企業が現に雇用しているのは身体障害者が多く、支援機関が支援している障害者は知的障害者、精神障害者などが多いことと関係している。

これからの障害者雇用は、身体障害者から、知的障害者、精神障害者、発達障害者などへと対象者の中心が移行しつつあり、企業と支援機関とで、障害者雇用にかかわる認識のギャップを縮めていく作業が求められる。

ヒアリングでは、「会社と関係機関が一堂に集まって情報交換できる場が欲しい。地域ごとに労働・福祉両分野を含めて情報交換・調整する仕組みがあるとよい」（企業Ｒ）、「企業と支援機関とをつなぐ仕組みを作ることが必要。地域内での情報交換会などが自発的に開かれるようになれば理想的」（専門家Ｃ）といった情報交換の必要を強調する意見が多く聞かれた。また、支援機関が企業の実情をよく知ることが必要との意見も多く、「企業での勤務経験を持たない支援スタッフは障害者就労への理解や知識が不足している」（専門家Ｌ）、「企業での勤務経験を持たない支援スタッフでは企業の視点に立った支援を行うことは困難。短期間でも企業での勤務経験を積むことが必要」（専門家Ｉ）、「就労支援のノウハウや企業との繋がりがなかったことが課題だったが、通勤寮勤務経験や企業経験のあるスタッフに支えられて軌道に乗せることができた」（支援機関Ｓ）というように、支援スタッフ自身が企業での勤務経験を持つことのメリットを強調する意見が聞かれた。一方、少数ではあるが「支援機関が企業の視点に立つ必要はない。障害者雇用の専門家として対等な立場で企業支援にあたるべき」（専門家Ｊ）とする意見も聞かれた。

また、「福祉機関はもっと企業と交流をもち、企業の文化や企業で働くために必要なことを学ぶべき」（支援機関Ｒ）、「支援機関は企業のスタンスやニーズを理解することが大事。企業の現場を数多く訪問する中で企業の意識を学んできた」（支援機関Ｕ）、「担当者の過去の経験から、地域の支援ネットワーク活用が重要であり、今後ネットワーク作りに取り組んでいきたい」（企業Ｉ）、といったように、積極的に交流と情報交換を求めて動き出している支援機関や企業もみられた。いずれも、中小企業の障害者雇用に関する企業と支援機関との認識のギャップは、相互に直接に関わり合うことによってのみ解消されている実態があることがみてとれる。

なお、支援機関が企業の実情をよく知って障害者の就労を支援することは、対象となっている障害者にも好影響を与えるとの報告もみられ、「数日間でもよいから企業での実習制度が欲しい。当所では２、３日の実習を独自に行っている。面接だけでは力を出せない。利用者は企業での実習でグンと伸びる」（支援機関Ｐ）との意見や、「企業に数ヶ月単位で就職する『過渡的雇用』を実施している。利用者が賃金を得ながら企業を体験できる仕組みとして有効に機能している」（支援機関Ｒ）という事例もあった。

2 障害者雇用促進に向けての支援機関の取組み

(1) 中小企業の有利な点

障害者雇用を促進化するうえで、中小企業の方が有利だと思う点についてたずねたところ、図2-28の結果となった。

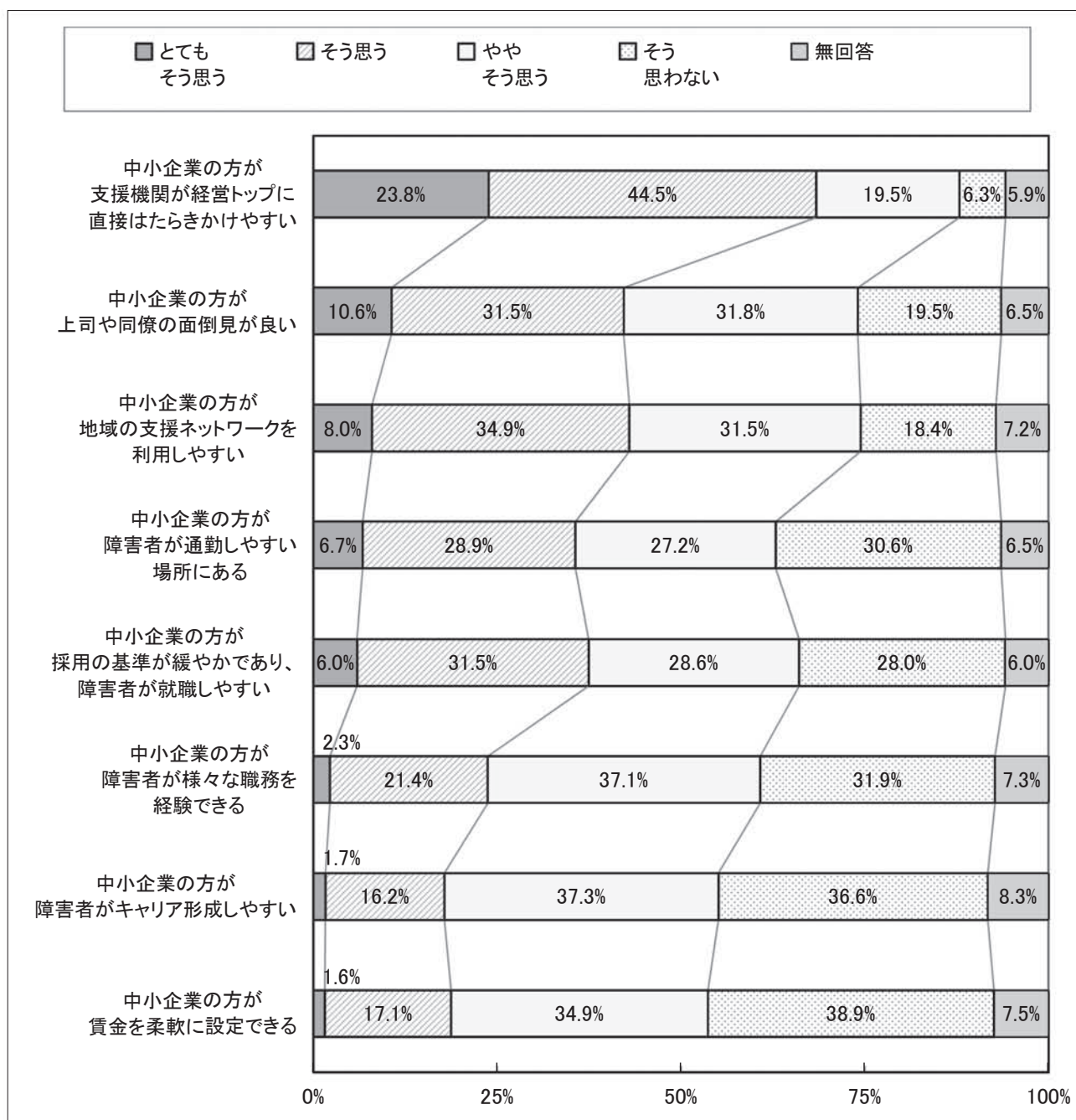


図2-28 中小企業の有利な点（全支援機関）〔問18〕

「とてもそう思う」との回答が最も多かったのは、「中小企業の方が支援機関が経営トップに働きかけやすい（以下、「経営トップに働きかけやすい」という。）」で、「とてもそう思う」と「そう思う」とを合計すると、68.3%であった。次いで、「中小企業の方が地域の支援ネットワークを利用しやすい」が42.9%、「中小企業の方が上司や同僚の面倒見が良い（以下、「上司等の面倒見が良い」という。）」が42.2%、「中

小企業の方が採用の基準が緩やかであり、障害者が就職しやすい」が 37.5%と続いている。

一方、「そう思わない」回答が多かったものは、「中小企業の方が賃金を柔軟に設定できる」「中小企業の方が障害者がキャリア形成しやすい」「中小企業の方が障害者が様々な職務を経験できる」と続いた。

中小企業の有利な点についての回答を、第2節で用いたのと同じ方法で1年間の就職件数により「なし」「少ない」「多い」の3群を取り出して比較してみたのが図2-29である。これによると、図2-28で高く評価された「経営トップに働きかけやすい」「上同等の面倒見が良い」は、就職件数の多い支援機関ほど高く評価する傾向がみられ、これらが実際の支援実績に裏づけられた評価であることがうかがえる。

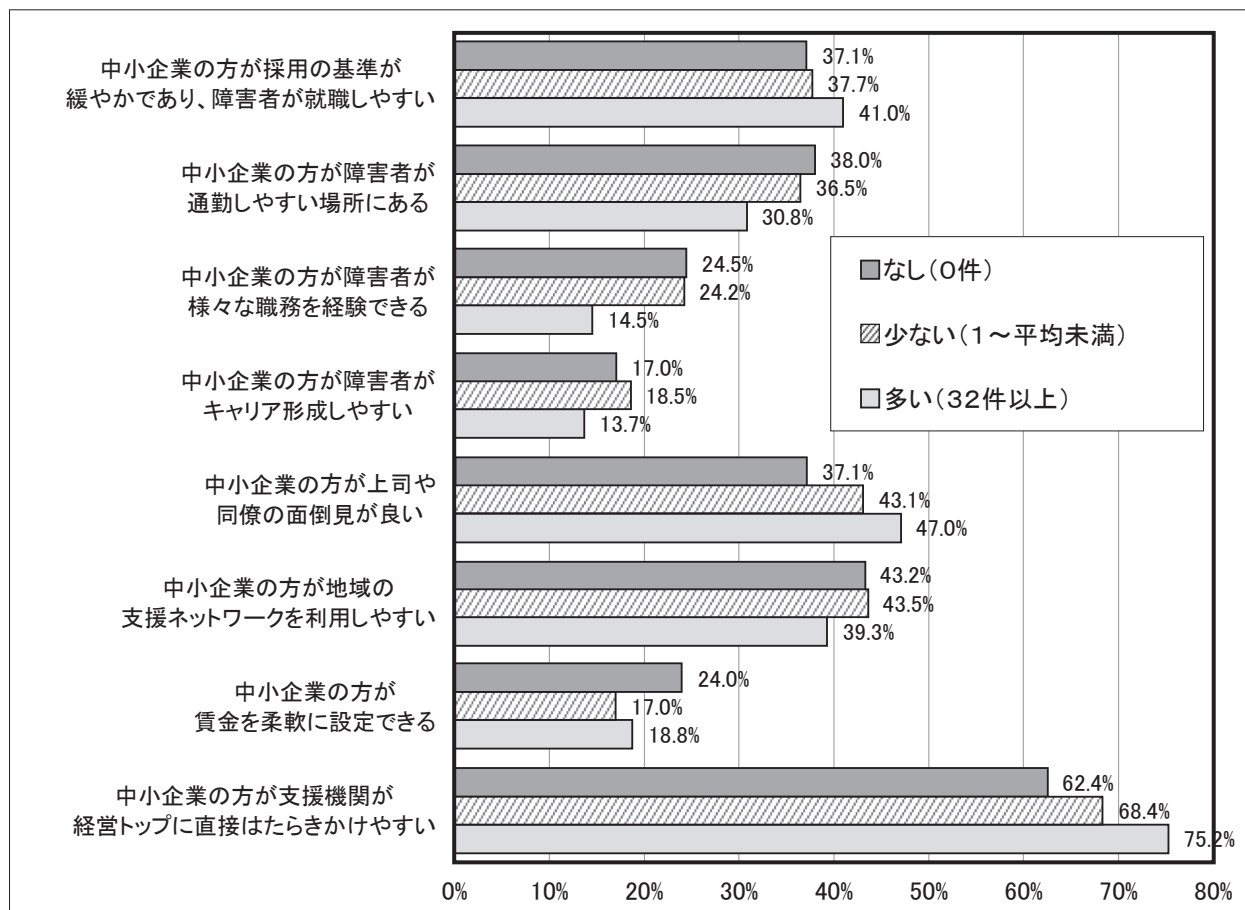


図2-29 2011年度の就職件数と中小企業の有利な点〔問7(ロ)×問18〕

(2) 今後重視したい支援

「今後最も重視したいと考えている雇用・就労支援」についてたずねた結果を支援機関別にみても、図2-30である。どの機関も、「障害者・企業のマッチングのための支援（以下、「マッチングのための支援」という。）」が最も多く、半数以上を占めていた。支援機関は、支援している障害者と企業とのマッチングを最も重要な課題として認識していることが明らかとなった。

支援機関別では、就労移行支援事業所が他と比べて「障害者のスキル向上のための支援（以下、「障害者のスキル向上」という。）」を20%ポイント以上の差で多く回答していたのが目立つ。

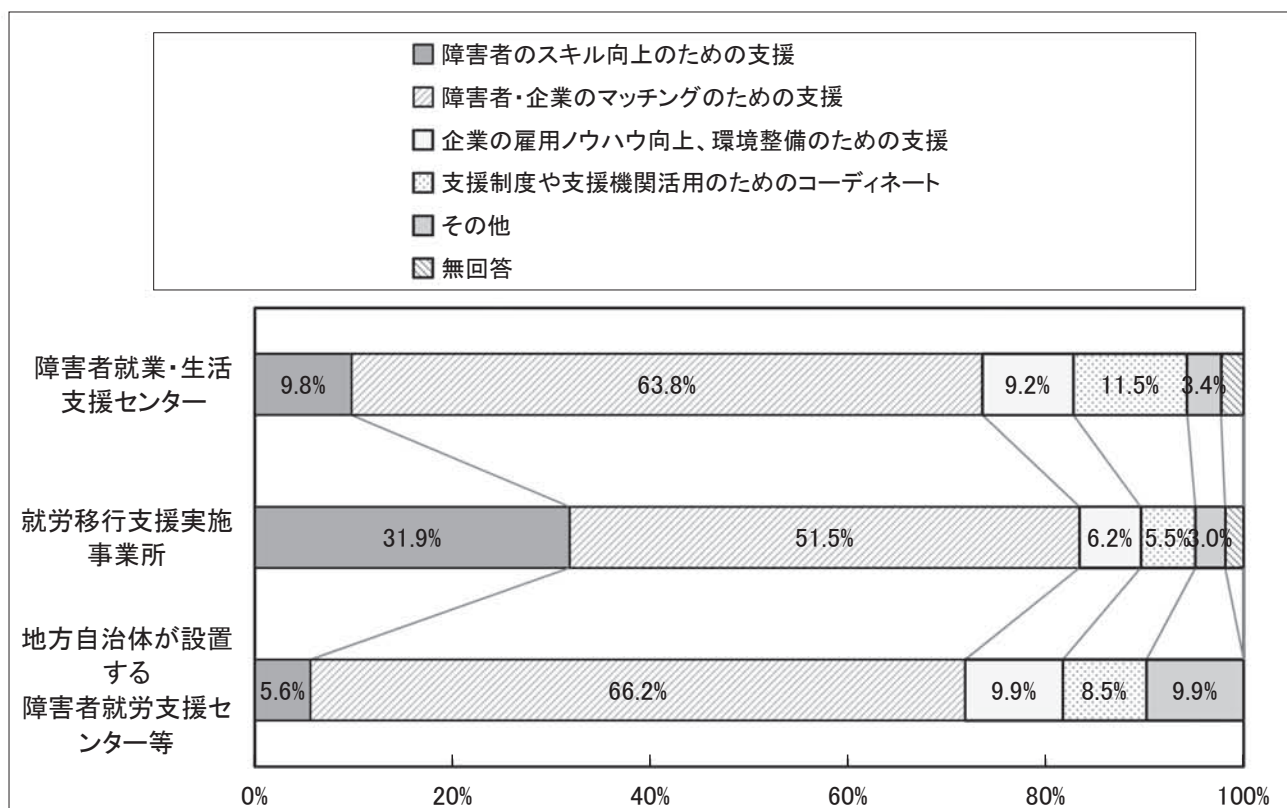


図 2-30 支援機関の種類と今後最も重視したい支援（単一回答）〔問 1 × 問 20〕

今後重視したい支援について回答のあった支援機関を、今後最も重視したい支援内容によって、4 群に分けて支援因子得点を比較したものが、図 2-31 である。

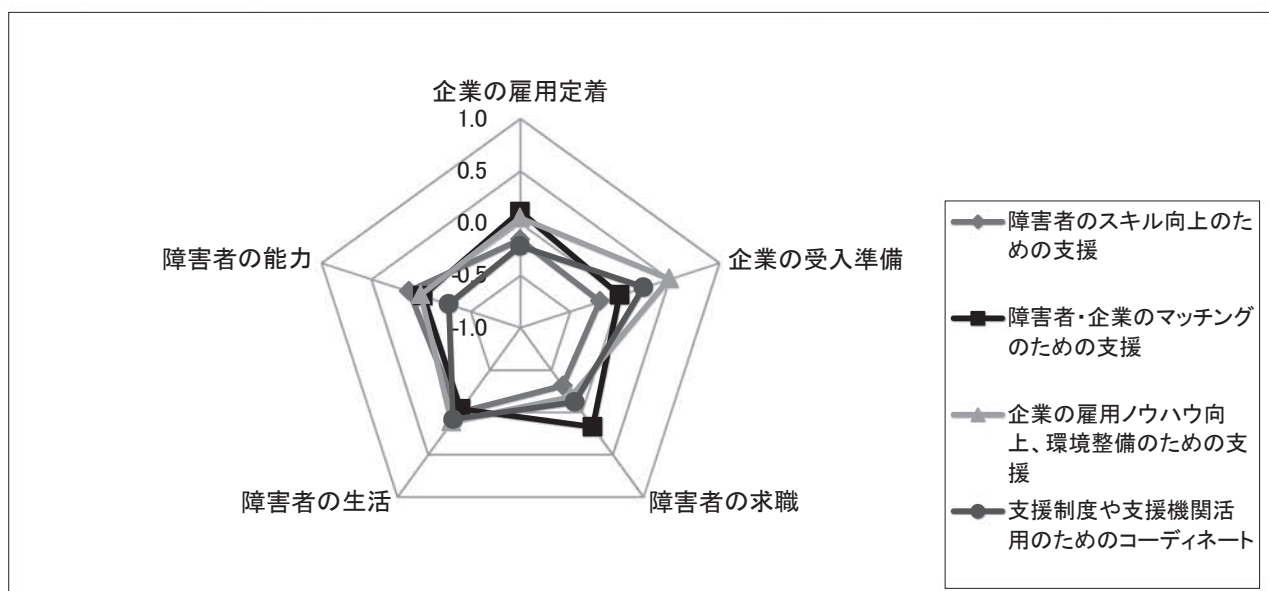


図 2-31 今後最も重視したい支援と支援因子得点〔問 5 ・ 問 9 × 問 20〕

これによると、「障害者のスキル向上」を今後重視したいとしている機関は、「障害者の能力」因子得点が高く、「企業の雇用定着」「企業の受入準備」「障害者の求職」は低い結果となっている。また、「マッ

チングのための支援」を今後重視したいとしている機関は、「障害者の求職」が高くなっている。「企業の雇用ノウハウ向上・環境整備のための支援」を今後重視したいとしている機関は、「企業の受入準備」が最も高くなっており、「支援制度や支援機関活用のためのコーディネート」を今後重視したいとしている機関は、「企業の受入準備」が高く、「障害者の能力」「企業の雇用定着」「障害者の求職」が低い結果となっている。

このことは、どの機関も現在力を入れて実施している支援を、今後ともさらに重視し続けたいとする意向を持っていることを意味している。現在の支援で欠けている点を課題として支援の方向をシフトしようとする傾向がみられない。これまで企業支援にあまり取り組めていなかった支援機関は、今後企業支援に重点を置いて取り組もうとはしていない傾向があることが明らかとなった。

（３）「障害者雇用促進に向けての支援機関の取組み」のまとめ

障害者雇用を促進するうえで、中小企業が大企業に比して有利だと思う点について、支援機関は、「経営トップに働きかけやすい」を最も多く選択した。支援機関は、中小企業が大企業と比べて障害者雇用に有利な点として、経営トップへの働きかけやすさ、上司や同僚の面倒見の良さ、支援ネットワークの利用のしやすさという、いずれも人的なことについて中小企業の方が有利と答える傾向があることが注目される。

ヒアリングでも、経営トップの影響力を指摘する声が多く聞かれた。「中小企業では経営トップの意向が雇用に大きく影響する。経営トップに対する宣伝活動が有効」（企業O）、「好事例やメリット（生産性向上や企業価値向上など）を積極的に経営トップに訴えることが必要」（専門家B）、「まず障害者にできる仕事がたくさんあることを経営トップに知ってもらうことが大事。障害者雇用のメリット（仕事の効率化、職場の雰囲気向上、地域の発展につながることなど）を伝えることも大切」（専門家D）、「雇用してくれる中小企業はいずれも経営トップの考えが現場まで浸透しており、とても温かい」（専門家E）、「中小企業のメリットは経営トップに会いやすいところ。地域の支援機関同士が連携をとり、積極的に中小企業に働きかける仕組みが必要」（支援機関G）といった意見が多々寄せられた。また、「障害者雇用企業の経営者と接することで関心を持つ企業は多い。中小企業の障害者雇用宣伝マンは中小企業である」（専門家G）というように、経営トップが最も影響を受けやすいのは他企業であり、企業間での障害者雇用に係る情報交換が効果的であるとの指摘が聞かれた。

今後最も重視したい支援については、どの支援機関も、「マッチングのための支援」が最も多く、半数以上を占めていた。障害者雇用について、企業と支援機関とで想定している障害種類の違いもあり、両者の間で認識にギャップがあるが、このギャップを解消し障害者の雇用・定着につなげる支援が重視されている。一方、多くの支援機関には、これまで重視してきた支援を今後とも重視し続けようとする傾向があり、これまで積極的に企業と接触することをせず、企業との認識のギャップを解消する方向に展開していない場合には、障害者・企業のマッチングは効果的に展開されないまま推移することが懸念される。

ヒアリングでは、「障害者はどういう仕事があるかわからず、企業は障害者に何ができるかわからない状態なので、その溝を埋める支援が必要」（支援機関N）といった認識を示すところが多くあり、「職員が企業を訪問し、職務内容や勤務環境を把握した上で、適した人材を考えている」（専門家H、K）、「障害者の支援経歴や緊急連絡先などをエントリーシートにまとめて企業に提供している」（専門家J）、「障害者の障害特性や他社での実績などを一枚のプロフィールシートにまとめて企業に渡している」（専門家K）、「グループ内施設での作業体験などを通して利用者のアセスメントを実施し、『紹介シート』を作成して企業に渡している」（支援機関R）といったマッチングのための具体的な方法を実施している事例もあげられた。

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はいえません。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。企業が欲しがら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。

資料

資料 1 企業アンケート調査結果

付属表 1-1 企業規模と業種（単一回答）[問 1 × 問 4]

業種	56-300人		301-999人		計	
農林漁業	22	2.5%	6	1.3%	28	2.1%
鉱業、採石業砂利採取業	7	0.8%	1	0.2%	8	0.6%
建設業	74	8.5%	20	4.3%	94	7.1%
製造業	73	8.4%	34	7.3%	107	8.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	35	4.0%	6	1.3%	41	3.1%
情報通信業	40	4.6%	20	4.3%	60	4.5%
運輸業、郵便業	39	4.5%	26	5.6%	65	4.9%
卸売業、小売業	71	8.2%	34	7.3%	105	7.9%
金融・保険業	56	6.5%	21	4.5%	77	5.8%
不動産業、物品賃貸業	44	5.1%	15	3.2%	59	4.4%
宿泊業、飲食サービス業	46	5.3%	29	6.2%	75	5.6%
学術研究、専門・技術サービス業	16	1.8%	7	1.5%	23	1.7%
生活関連サービス業、娯楽業	40	4.6%	15	3.2%	55	4.1%
医療、福祉	47	5.4%	77	16.6%	124	9.3%
教育、学習支援業	73	8.4%	52	11.2%	125	9.4%
複合サービス業(協同組合等)	59	6.8%	44	9.5%	103	7.7%
サービス業(他に分類されないもの)	107	12.3%	49	10.5%	156	11.7%
その他	16	1.8%	8	1.7%	24	1.8%
無回答	2	0.2%	1	0.2%	3	0.2%
計	867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-2 企業規模と創業年（単一回答）[問 2 × 問 4]

		56-300人		301-999人		計	
創業年	1969年まで	434	50.1%	240	51.6%	674	50.6%
	1970年代	127	14.6%	61	13.1%	188	14.1%
	1980年代	125	14.4%	73	15.7%	198	14.9%
	1990年代	74	8.5%	50	10.8%	124	9.3%
	2000年以降	104	12.0%	40	8.6%	144	10.8%
	無回答	3	0.3%	1	0.2%	4	0.3%
計		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-3 企業規模と当面の従業員採用（単一回答）[問 3 × 問 4]

	増員予定	現状維持	減員予定	無回答	計
56-300人	150	610	98	9	867
	17.3%	70.4%	11.3%	1.0%	100.0%
301-999人	105	304	49	7	465
	22.6%	65.4%	10.5%	1.5%	100.0%
計	255	914	147	16	1332
	19.1%	68.6%	11.0%	1.2%	100.0%

付属表 1-4 企業規模と雇用障害者の障害種類（複数回答）[問 4 × 問 4]

	雇用企業数(延べ数)				企業数
	身体障害	知的障害	精神障害	その他	
56-300人	533	89	52	7	867
	61.5%	10.3%	6.0%	0.8%	
301-999人	441	130	114	2	465
	94.8%	28.0%	24.5%	0.4%	
計	974	219	166	9	1332
	73.1%	16.4%	12.5%	0.7%	

付属表 1-5 企業規模と雇用経験（単一回答）[問 4 × 問 5]

	雇用経験				計
	現在、障害者を雇用している	現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた	これまで障害者を雇用したことがない	無回答	
56-300人	591	103	171	2	867
	68.2%	11.9%	19.7%	0.2%	100.0%
301-999人	460	2	3	0	465
	98.9%	0.4%	0.6%	0.0%	100.0%
計	1051	105	174	2	1332
	78.9%	7.9%	13.1%	0.2%	100.0%

付属表 1-6 企業規模と雇用開始時期（単一回答）[問 4 × 問 6]

		56-300人		301-999人		計	
開始時期	1969年まで	29	4.2%	45	9.7%	74	6.4%
	1970年代	57	8.2%	62	13.4%	119	10.3%
	1980年代	91	13.1%	61	13.2%	152	13.1%
	1990年代	160	23.1%	125	27.1%	285	24.7%
	2000年以降	330	47.6%	151	32.7%	481	41.6%
	無回答	27	3.9%	18	3.9%	45	3.9%
計		694	100.0%	462	100.0%	1156	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 5 で雇用経験ありと回答した 1156 社のみ

付属表 1-7 企業規模と雇用経路（単一回答）[問 4 × 問 7（1）]

	雇用経路								計
	が紹ハロ あ介や った雇 率 達 成 指 導	依就 頼労 ・支 推援 薦機 さ関 れた ら	依学 頼校 ・や 推職 薦業 さ訓 れた 校 から	依医 頼療 ・福 推祉 薦機 さ関 れた ら	依親 頼戚 され た （縁 故）	継受 続障 雇し 用た した 社員 を で	疾 病 ・事 故 な ど で	そ の 他	無 回 答 ・ 不 適 切 回 答
56-300人	150	46	38	4	30	254	121	51	694
	21.6%	6.6%	5.5%	0.6%	4.3%	36.6%	17.4%	7.3%	100.0%
301-999人	129	35	31	6	17	125	90	29	462
	27.9%	7.6%	6.7%	1.3%	3.7%	27.1%	19.5%	6.3%	100.0%
計	279	81	69	10	47	379	211	80	1156
	24.1%	7.0%	6.0%	0.9%	4.1%	32.8%	18.3%	6.9%	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 5 で雇用経験ありと回答した 1156 社のみ

付属表 1-8 企業規模と雇用障害者への評価（単一回答）[問 4 × 問 7（2）（イ）]

	雇用した障害者への評価					計
	満足している	概ね満足している	やや不満である	不満である	無回答・不適切回答	
56-300人	278	313	66	16	21	694
	40.1%	45.1%	9.5%	2.3%	3.0%	100.0%
301-999人	139	281	28	4	10	462
	30.1%	60.8%	6.1%	0.9%	2.2%	100.0%
計	417	594	94	20	31	1156
	36.1%	51.4%	8.1%	1.7%	2.7%	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 5 で雇用経験ありと回答した 1156 社のみ

付属表 1-9 企業規模と雇用障害者の評価要因（単一回答）[問 4 × 問 7（2）（ロ）]

	評価に最も影響していること							計
	仕事を遂行する能力	仕事に対する意欲	遅刻・欠勤などの勤務態度	他の従業員とのコミュニケーション	家族や関係機関からの支援	その他	無回答・不適切回答	
56-300人	368	182	43	41	1	17	42	694
	53.0%	26.2%	6.2%	5.9%	0.1%	2.4%	6.1%	100.0%
301-999人	241	129	34	32	2	1	23	462
	52.2%	27.9%	7.4%	6.9%	0.4%	0.2%	5.0%	100.0%
計	609	311	77	73	3	18	65	1156
	52.7%	26.9%	6.7%	6.3%	0.3%	1.6%	5.6%	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 5 で雇用経験ありと回答した 1156 社のみ

付属表 1-10 企業規模と定着理由（複数回答）[問 4 × 問 8（イ）]

定着理由(複数回答)		56-300人		301-999人		計	
1	経営トップの方針による	152	25.7%	122	26.5%	274	26.1%
2	現場の従業員の理解があるから	364	61.6%	347	75.4%	711	67.6%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境を整備したから	35	5.9%	42	9.1%	77	7.3%
4	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善したから	100	16.9%	92	20.0%	192	18.3%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行ったから	156	26.4%	151	32.8%	307	29.2%
6	社内に支援者を配置したから	27	4.6%	37	8.0%	64	6.1%
7	作業を遂行する能力があるから	408	69.0%	329	71.5%	737	70.1%
8	仕事に対する意欲があるから	394	66.7%	336	73.0%	730	69.5%
9	遅刻や欠勤がないから	174	29.4%	137	29.8%	311	29.6%
10	他の従業員とのコミュニケーションが良いから	229	38.7%	212	46.1%	441	42.0%
11	家族との協力関係を構築したから	28	4.7%	20	4.3%	48	4.6%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用したから	27	4.6%	30	6.5%	57	5.4%
13	キャリア形成の仕組みがあるから	7	1.2%	8	1.7%	15	1.4%
14	社員教育が充実しているから	18	3.0%	18	3.9%	36	3.4%
15	福利厚生が充実しているから	63	10.7%	48	10.4%	111	10.6%
16	その他	31	5.2%	10	2.2%	41	3.9%
無回答		16	2.7%	8	1.7%	24	2.3%
企業数		591	100.0%	460	100.0%	1051	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 5 で現在障害者を雇用していると回答した 1051 社のみ

付属表 1-11 企業規模と定着理由（単一回答）〔問 4 × 問 8（口）〕

最も重視する定着理由（単一回答）		56-300人		301-999人		計	
1	経営トップの方針による	43	7.3%	33	7.2%	76	7.2%
2	現場の従業員の理解があるから	103	17.4%	107	23.3%	210	20.0%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境を整備したから	1	0.2%	1	0.2%	2	0.2%
4	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善したから	11	1.9%	15	3.3%	26	2.5%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行ったから	37	6.3%	32	7.0%	69	6.6%
6	社内に支援者を配置したから	4	0.7%	4	0.9%	8	0.8%
7	作業を遂行する能力があるから	199	33.7%	127	27.6%	326	31.0%
8	仕事に対する意欲があるから	115	19.5%	93	20.2%	208	19.8%
9	遅刻や欠勤がないから	3	0.5%	5	1.1%	8	0.8%
10	他の従業員とのコミュニケーションが良いから	20	3.4%	17	3.7%	37	3.5%
11	家族との協力関係を構築したから	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用したから	3	0.5%	6	1.3%	9	0.9%
13	キャリア形成の仕組みがあるから	1	0.2%	0	0.0%	1	0.1%
14	社員教育が充実しているから	0	0.0%	1	0.2%	1	0.1%
15	福利厚生が充実しているから	4	0.7%	1	0.2%	5	0.5%
16	その他	20	3.4%	7	1.5%	27	2.6%
無回答・不適切回答		27	4.6%	11	2.4%	38	3.6%
計		591	100.0%	460	100.0%	1051	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 5 で現在障害者を雇用していると回答した 1051 社のみ

付属表 1-12 企業規模と退職理由（複数回答）〔問 4 × 問 9〕

退職理由		56-300人		301-999人		計	
1	定年のため	27	26.2%	1	50.0%	28	26.7%
2	契約期間満了のため	13	12.6%	0	0.0%	13	12.4%
3	他社への転職のため	21	20.4%	0	0.0%	21	20.0%
4	病気・けがのため	14	13.6%	1	50.0%	15	14.3%
5	能力の不足・低下のため	4	3.9%	0	0.0%	4	3.8%
6	人間関係がうまくいかないため	4	3.9%	0	0.0%	4	3.8%
7	家族や支援者との関係悪化のため	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
8	事業所都合（雇用調整・事業廃止・事業所移転など）	8	7.8%	1	50.0%	9	8.6%
9	その他	30	29.1%	0	0.0%	30	28.6%
無回答		1	1.0%	0	0.0%	1	1.0%
企業数		103	100.0%	2	100.0%	105	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 5 で過去に雇用していたと回答した 105 社のみ

付属表 1-13 企業規模と課題や制約（複数回答）〔問 4 × 問 10（イ）〕

課題や制約（複数回答）		56-300人		301-999人		計	
1	経営トップの理解が得られにくい	33	3.8%	19	4.1%	52	3.9%
2	現場の従業員の理解が得られにくい	131	15.1%	113	24.3%	244	18.3%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が難しい	482	55.6%	242	52.0%	724	54.4%
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい	549	63.3%	282	60.6%	831	62.4%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮が難しい	317	36.6%	110	23.7%	427	32.1%
6	社内に支援者を配置することが難しい	299	34.5%	151	32.5%	450	33.8%
7	作業の遂行能力が期待する水準に達しない	328	37.8%	198	42.6%	526	39.5%
8	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない	101	11.6%	80	17.2%	181	13.6%
9	遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある	78	9.0%	46	9.9%	124	9.3%
10	他の従業員とのコミュニケーションに不安がある	214	24.7%	147	31.6%	361	27.1%
11	家族からの協力が得られにくい	6	0.7%	8	1.7%	14	1.1%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援が活用しにくい	46	5.3%	19	4.1%	65	4.9%
13	どのような支援制度や支援機関があるのかわからない	59	6.8%	17	3.7%	76	5.7%
14	障害者を雇用するための具体的な手続きがわからない	26	3.0%	6	1.3%	32	2.4%
15	親会社の理解が得られにくい	4	0.5%	3	0.6%	7	0.5%
16	取引先や顧客の理解が得られにくい	62	7.2%	43	9.2%	105	7.9%
17	障害者を募集しても人が集まらない	40	4.6%	44	9.5%	84	6.3%
18	その他	47	5.4%	26	5.6%	73	5.5%
無回答		22	2.5%	13	2.8%	35	2.6%
企業数		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-14 企業規模と課題や制約（単一回答）〔問 4 × 問 10（口）〕

最も重視する課題や制約（単一回答）		56-300人		301-999人		計	
1	経営トップの理解が得られにくい	9	1.0%	2	0.4%	11	0.8%
2	現場の従業員の理解が得られにくい	24	2.8%	35	7.5%	59	4.4%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が難しい	174	20.1%	75	16.1%	249	18.7%
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい	252	29.1%	122	26.2%	374	28.1%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮が難しい	72	8.3%	18	3.9%	90	6.8%
6	社内に支援者を配置することが難しい	38	4.4%	19	4.1%	57	4.3%
7	作業の遂行能力が期待する水準に達しない	126	14.5%	80	17.2%	206	15.5%
8	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない	9	1.0%	6	1.3%	15	1.1%
9	遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある	6	0.7%	6	1.3%	12	0.9%
10	他の従業員とのコミュニケーションに不安がある	24	2.8%	25	5.4%	49	3.7%
11	家族からの協力が得られにくい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援が活用しにくい	3	0.3%	1	0.2%	4	0.3%
13	どのような支援制度や支援機関があるのかわからない	1	0.1%	0	0.0%	1	0.1%
14	障害者を雇用するための具体的な手続きがわからない	3	0.3%	1	0.2%	4	0.3%
15	親会社の理解が得られにくい	1	0.1%	0	0.0%	1	0.1%
16	取引先や顧客の理解が得られにくい	15	1.7%	10	2.2%	25	1.9%
17	障害者を募集しても人が集まらない	12	1.4%	18	3.9%	30	2.3%
18	その他	37	4.3%	21	4.5%	58	4.4%
無回答・不適切回答		61	7.0%	26	5.6%	87	6.5%
計		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-15 企業規模と採用基準（単一回答）〔問 4 × 問 11（1）〕

	採用基準				計
	健常者と同じ基準 で採用する	障害の種類や程度 によって条件を緩和 して採用する	その他	無回答	
56-300人	283	535	16	33	867
	32.6%	61.7%	1.8%	3.8%	100.0%
301-999人	129	319	6	11	465
	27.7%	68.6%	1.3%	2.4%	100.0%
計	412	854	22	44	1332
	30.9%	64.1%	1.7%	3.3%	100.0%

付属表 1-16 企業規模と入手する情報（複数回答）[問 4 × 問 11（2）（イ）]

入手する情報(複数回答)		56-300人		301-999人		計	
1	学歴	289	33.3%	167	35.9%	456	34.2%
2	職歴	453	52.2%	270	58.1%	723	54.3%
3	障害の種類	707	81.5%	402	86.5%	1109	83.3%
4	障害の等級	565	65.2%	355	76.3%	920	69.1%
5	障害の状況	738	85.1%	423	91.0%	1161	87.2%
6	免許・資格	373	43.0%	220	47.3%	593	44.5%
7	学校等の成績	124	14.3%	50	10.8%	174	13.1%
8	得意なこと、苦手なこと	350	40.4%	214	46.0%	564	42.3%
9	配慮点	349	40.3%	251	54.0%	600	45.0%
10	作業の遂行能力	687	79.2%	390	83.9%	1077	80.9%
11	仕事に対する意欲	585	67.5%	353	75.9%	938	70.4%
12	毎日の労働習慣	220	25.4%	135	29.0%	355	26.7%
13	職場におけるルール・マナーの理解	402	46.4%	230	49.5%	632	47.4%
14	職場における人間関係	390	45.0%	245	52.7%	635	47.7%
15	家族や関係機関の支援体制	275	31.7%	133	28.6%	408	30.6%
16	その他	11	1.3%	3	0.6%	14	1.1%
無回答		18	2.1%	1	0.2%	19	1.4%
企業数		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-17 企業規模と入手する情報（単一回答）[問 4 × 問 11（2）（ロ）]

最も重視する情報(単一回答)		56-300人		301-999人		計	
1	学歴	0	0.0%	1	0.2%	1	0.1%
2	職歴	12	1.4%	5	1.1%	17	1.3%
3	障害の種類	79	9.1%	30	6.5%	109	8.2%
4	障害の等級	12	1.4%	5	1.1%	17	1.3%
5	障害の状況	217	25.0%	127	27.3%	344	25.8%
6	免許・資格	19	2.2%	13	2.8%	32	2.4%
7	学校等の成績	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
8	得意なこと、苦手なこと	9	1.0%	4	0.9%	13	1.0%
9	配慮点	28	3.2%	24	5.2%	52	3.9%
10	作業の遂行能力	320	36.9%	165	35.5%	485	36.4%
11	仕事に対する意欲	68	7.8%	59	12.7%	127	9.5%
12	毎日の労働習慣	5	0.6%	0	0.0%	5	0.4%
13	職場におけるルール・マナーの理解	17	2.0%	14	3.0%	31	2.3%
14	職場における人間関係	22	2.5%	10	2.2%	32	2.4%
15	家族や関係機関の支援体制	7	0.8%	1	0.2%	8	0.6%
16	その他	4	0.5%	0	0.0%	4	0.3%
無回答		48	5.5%	7	1.5%	55	4.1%
計		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-18 企業規模と情報入手経路（単一回答）〔問 4 × 問 11（2）（ハ）〕

最も重視する情報の入手経路		56-300人	301-999人	計
1	応募者(障害者)	337	208	545
		38.9%	44.7%	40.9%
2	ハローワーク	196	98	294
		22.6%	21.1%	22.1%
3	民間コンサルタント	27	19	46
		3.1%	4.1%	3.5%
4	就労支援機関(地域障害者職業センター、 障害者就業・生活支援センター等)	158	56	214
		18.2%	12.0%	16.1%
5	学校や職業訓練校	31	22	53
		3.6%	4.7%	4.0%
6	福祉・医療機関	12	3	15
		1.4%	0.6%	1.1%
7	親戚や知人(縁故)	16	5	21
		1.8%	1.1%	1.6%
8	その他	14	5	19
		1.6%	1.1%	1.4%
	無回答・不適切回答	76	49	125
		8.8%	10.5%	9.4%
計		867	465	1332
		100.0%	100.0%	100.0%

付属表 1-19 企業規模と利用したい支援（複数回答）〔問 4 × 問 11（3）〕

利用したい支援		56-300人		301-999人		計	
1	職場実習	178	20.5%	109	23.4%	287	21.5%
2	トライアル雇用	301	34.7%	188	40.4%	489	36.7%
3	ジョブコーチによる支援	142	16.4%	102	21.9%	244	18.3%
4	助成金	342	39.4%	184	39.6%	526	39.5%
5	支援制度の利用は考えていない	161	18.6%	103	22.2%	264	19.8%
6	支援制度の内容を知らないので判断できない	136	15.7%	23	4.9%	159	11.9%
7	その他	8	0.9%	5	1.1%	13	1.0%
無回答		46	5.3%	19	4.1%	65	4.9%
企業数		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-20 企業規模と定着のための工夫（複数回答）[問 4 × 問 11（4）]

定着のために工夫したいこと		56-300人		301-999人		計	
1	経営トップの理解促進	93	10.7%	47	10.1%	140	10.5%
2	現場の従業員の理解促進	499	57.6%	294	63.2%	793	59.5%
3	建物のバリアフリーなど物理的環境の整備	262	30.2%	108	23.2%	370	27.8%
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善	529	61.0%	300	64.5%	829	62.2%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮	463	53.4%	238	51.2%	701	52.6%
6	作業遂行能力向上のための指導(OJT)	369	42.6%	209	44.9%	578	43.4%
7	家族との協力体制の構築	132	15.2%	57	12.3%	189	14.2%
8	ジョブコーチなど外部機関の支援活用	120	13.8%	72	15.5%	192	14.4%
9	キャリア形成の仕組みの構築	51	5.9%	41	8.8%	92	6.9%
10	社員教育の実施	152	17.5%	62	13.3%	214	16.1%
11	福利厚生の実施	45	5.2%	24	5.2%	69	5.2%
12	その他	12	1.4%	8	1.7%	20	1.5%
無回答		39	4.5%	15	3.2%	54	4.1%
企業数		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-21 企業規模と強化してほしい支援（単一回答）[問 4 × 問 12]

強化してほしい支援		56-300人	301-999人	計
1	入社前の職業能力開発や社会性育成	233	119	352
		26.9%	25.6%	26.4%
2	採用可否を検討するための、さらなる障害者情報の提供	199	111	310
		23.0%	23.9%	23.3%
3	各種助成金など経済的支援	131	81	212
		15.1%	17.4%	15.9%
4	職場実習やトライアル雇用などによる相互理解の促進	131	64	195
		15.1%	13.8%	14.6%
5	ジョブコーチなど人的支援	36	19	55
		4.2%	4.1%	4.1%
6	その他	9	5	14
		1.0%	1.1%	1.1%
無回答・不適切回答		128	66	194
		14.8%	14.2%	14.6%
計		867	465	1332
		100.0%	100.0%	100.0%

付属表 1-22 企業規模と雇用方針（単一回答）[問 4 × 問 13（1）]

今後の雇用方針		56-300人	301-999人	計
1	今後新たに雇用する方針である	204	188	392
		23.5%	40.4%	29.4%
2	欠員が出た場合は雇用したい	242	185	427
		27.9%	39.8%	32.1%
3	今後新たに雇用する計画はない	102	13	115
		11.8%	2.8%	8.6%
4	わからない	290	69	359
		33.4%	14.8%	27.0%
無回答・不適切回答		29	10	39
		3.3%	2.2%	2.9%
計		867	465	1332
		100.0%	100.0%	100.0%

付属表 1-23 企業規模と法改正の認知（単一回答）[問 4 × 問 14]

	法改正について			計
	知っていた	知らなかった	無回答	
56-300人	748	113	6	867
	86.3%	13.0%	0.7%	100.0%
301-999人	446	17	2	465
	95.9%	3.7%	0.4%	100.0%
計	1194	130	8	1332
	89.6%	9.8%	0.6%	100.0%

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 1-24 企業規模と法改正の情報入手経路（複数回答）[問 4 × 問 15（イ）]

法改正の情報入手経路		56-300人		301-999人		計	
1	ハローワーク	566	75.7%	331	74.2%	897	75.1%
2	雇用開発協会	230	30.7%	206	46.2%	436	36.5%
3	企業団体	33	4.4%	18	4.0%	51	4.3%
4	就労支援機関	85	11.4%	49	11.0%	134	11.2%
5	民間コンサルタント	18	2.4%	13	2.9%	31	2.6%
6	社会保険労務士	83	11.1%	39	8.7%	122	10.2%
7	マスコミ(テレビ・新聞・雑誌等)	77	10.3%	79	17.7%	156	13.1%
8	インターネット	111	14.8%	97	21.7%	208	17.4%
9	その他	38	5.1%	9	2.0%	47	3.9%
無回答		16	2.1%	11	2.5%	27	2.3%
企業数		748	100.0%	446	100.0%	1194	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 14 で知っていたと回答した 1194 社のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 1-25 企業規模と法改正の情報入手方法（複数回答）[問 4 × 問 15（ロ）]

法改正の情報入手方法		56-300人		301-999人		計	
1	セミナー・研修会	241	32.2%	178	39.9%	419	35.1%
2	見学会	5	0.7%	3	0.7%	8	0.7%
3	リーフレット・パンフレット	514	68.7%	335	75.1%	849	71.1%
4	マニュアル・事例集	24	3.2%	16	3.6%	40	3.4%
5	相談・アドバイス	120	16.0%	60	13.5%	180	15.1%
6	テレビ・新聞・雑誌等の報道・記事	84	11.2%	73	16.4%	157	13.1%
7	インターネット情報・メールマガジン	135	18.0%	112	25.1%	247	20.7%
8	その他	30	4.0%	8	1.8%	38	3.2%
無回答		21	2.8%	12	2.7%	33	2.8%
企業数		748	100.0%	446	100.0%	1194	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 14 で知っていたと回答した 1194 社のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 1-26 企業規模と法改正の影響（単一回答）[問 4 × 問 16]

	障害者雇用方針への法改正の影響					計
	方針は変わる	方針を変える必要はない	方針を変えることは困難	わからない	無回答	
56-300人	163	218	102	235	30	748
	21.8%	29.1%	13.6%	31.4%	4.0%	100.0%
301-999人	88	221	27	99	11	446
	19.7%	49.6%	6.1%	22.2%	2.5%	100.0%
計	251	439	129	334	41	1194
	21.0%	36.8%	10.8%	28.0%	3.4%	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 14 で知っていたと回答した 1194 社のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 1-27 企業規模と東日本大震災の影響（単一回答）[問 4 × 補足設問]

	当面の事業活動への東日本大震災の影響					計
	縮小する	変わらない	拡大する	わからない	無回答	
56-300人	121	500	51	172	23	867
	14.0%	57.7%	5.9%	19.8%	2.7%	100.0%
301-999人	41	310	41	63	10	465
	8.8%	66.7%	8.8%	13.5%	2.2%	100.0%
計	162	810	92	235	33	1332
	12.2%	60.8%	6.9%	17.6%	2.5%	100.0%

資料２ 支援機関アンケート調査結果

付属表 2-1 回答のあった機関の種類（単一回答）[問 1（イ）]

	機関数	比率
障害者就業・生活支援センター	174	13.1%
就労移行支援実施事業所	1017	76.8%
地方自治体が設置する障害者就労支援センター等	71	5.4%
その他	50	3.8%
無回答	13	1.0%
計	1325	100.0%

付属表 2-2 併設事業（複数回答）[問 1（ロ）]

併設事業	障害者就業・生活支援センター		就労移行支援実施事業所		地方自治体が設置する障害者就労支援センター等		その他	
なし	68	39.1%	91	8.9%	37	52.1%	8	16.0%
障害者就業・生活支援センター	—	—	40	3.9%	5	7.0%	1	2.0%
就労継続支援A型事業	10	5.7%	108	10.6%	1	1.4%	6	12.0%
就労継続支援B型事業	53	30.5%	767	75.4%	11	15.5%	24	48.0%
就労移行支援実施事業	57	32.8%	—	—	14	19.7%	13	26.0%
その他	51	29.3%	362	35.6%	12	16.9%	29	58.0%
機関数	174	100.0%	1017	100.0%	71	100.0%	50	100.0%

※問 1（イ）に回答した 1312 機関のみ

付属表 2-3 設立年（単一回答）[問 2]

	機関数	比率
2001年以前	98	7.4%
2002年	34	2.6%
2003年	30	2.3%
2004年	31	2.3%
2005年	21	1.6%
2006年	106	8.0%
2007年	204	15.4%
2008年	211	15.9%
2009年	185	14.0%
2010年	166	12.5%
2011年以降	207	15.6%
無回答	32	2.4%
計	1325	100.0%

付属表 2-4 運営主体（単一回答）[問 3（イ）]

	機関数	比率
社会福祉法人	927	70.0%
特定非営利活動法人(NPO)	219	16.5%
医療法人	36	2.7%
企業	75	5.7%
その他	59	4.5%
無回答	9	0.7%
計	1325	100.0%

付属表 2-5 機関設立以前の障害者雇用・就労支援の有無（単一回答）[問 3（ロ）]

	機関数	比率
あり	930	70.2%
なし	374	28.2%
無回答	21	1.6%
計	1325	100.0%

付属表 2-6 職員数及び障害者雇用・就労支援の担当者数[問 4]

	平均	回答機関数	最小値	最大値	標準偏差
職員数(非常勤を含む)	19.8	1295	0	1780	62.2
うち主に障害者の雇用・就労支援を担当する職員の数	4.7	1282	0	400	15.4

付属表 2-7 職員数に対する障害者雇用・就労支援の担当者数の比率[問 4]

職員数に対する担当者数の比率 平均	38.5%
-------------------	-------

※問 4 で職員数、担当者数ともに回答した 1269 機関のみ

付属表 2-8 障害者に対する支援への取り組み[問5]

		特に重視して 取り組んでいる		取り組んで いる		あまり取り組ん でいない		取り組んで いない		無回答		計	
1	就職相談	530	40.0%	670	50.6%	85	6.4%	22	1.7%	18	1.4%	1325	100.0%
2	職業評価(アセスメン ト、フィードバック)	304	22.9%	725	54.7%	207	15.6%	66	5.0%	23	1.7%	1325	100.0%
3	パソコンスキルなど 職業的技能向上の ための指導や訓練	145	10.9%	437	33.0%	399	30.1%	322	24.3%	22	1.7%	1325	100.0%
4	挨拶の仕方など社会 的技能向上のための 指導や訓練	503	38.0%	643	48.5%	128	9.7%	31	2.3%	20	1.5%	1325	100.0%
5	企業からの求人票や 応募方法などの情報 提供	336	25.4%	751	56.7%	180	13.6%	41	3.1%	17	1.3%	1325	100.0%
6	履歴書の書き方や面 接の仕方など求職活 動における指導	347	26.2%	732	55.2%	174	13.1%	57	4.3%	15	1.1%	1325	100.0%
7	職場見学会など障害 者の企業理解を深め るための支援	209	15.8%	699	52.8%	333	25.1%	67	5.1%	17	1.3%	1325	100.0%
8	採用面接への同席 など障害者と企業と の情報交換のための 支援	492	37.1%	610	46.0%	144	10.9%	63	4.8%	16	1.2%	1325	100.0%
9	労働条件などに関す る企業との調整	220	16.6%	632	47.7%	331	25.0%	123	9.3%	19	1.4%	1325	100.0%
10	職場実習の実施に よる支援	544	41.1%	602	45.4%	116	8.8%	43	3.2%	20	1.5%	1325	100.0%
11	ジョブコーチ支援	249	18.8%	436	32.9%	257	19.4%	360	27.2%	23	1.7%	1325	100.0%
12	就職後の企業訪問 など職場定着のため の支援	557	42.0%	523	39.5%	134	10.1%	92	6.9%	19	1.4%	1325	100.0%
13	生活面における直接 支援	288	21.7%	708	53.4%	266	20.1%	48	3.6%	15	1.1%	1325	100.0%
14	生活面における家族 との連絡調整	274	20.7%	872	65.8%	149	11.2%	16	1.2%	14	1.1%	1325	100.0%
15	生活面における関係 機関との連絡調整	310	23.4%	836	63.1%	147	11.1%	14	1.1%	18	1.4%	1325	100.0%
16	余暇活動における 支援	139	10.5%	623	47.0%	441	33.3%	106	8.0%	16	1.2%	1325	100.0%
17	その他	32	2.4%	30	2.3%	8	0.6%	11	0.8%	1244	93.9%	1325	100.0%

付属表 2-9 平成 23 年度の 1 年間に支援した障害者の障害種類（複数回答）[問 6（イ）]

	機関数	比率
身体障害者手帳	847	63.9%
療育手帳	1218	91.9%
精神障害者保健福祉手帳	993	74.9%
手帳なし	443	33.4%
無回答	26	2.0%
機関数(100%)	1325	100.0%

付属表 2-10 平成 23 年度の 1 年間に支援した障害者のうち、
最も多かった障害種類（単一回答）[問 6（ロ）]

	機関数	比率
身体障害者手帳	68	5.1%
療育手帳	834	62.9%
精神障害者保健福祉手帳	340	25.7%
手帳なし	9	0.7%
無回答	74	5.6%
計	1325	100.0%

付属表 2-11 平成 23 年度の 1 年間の雇用・就労支援実績[問 7]

	平均	回答機関数	最小値	最大値	標準偏差
(イ) 求職活動中または在職中の支援対象者数 ※(人数)	53.1	1223	0	2365	129.7
(ロ) 就職件数(延べ件数)	9.4	1267	0	172	16.1
(ハ) 企業訪問によるフォローアップ支援の 対象者数(人数)	19.8	1157	0	675	49.6
(ニ) 企業訪問によるフォローアップ支援の 件数(延べ件数)	138.3	1123	0	4711	408.1

付属表 2-12 重要と感じる障害者の定着理由（複数回答）[問 8（イ）]

		機関数	比率
1	就職先の経営トップの方針	929	70.1%
2	就職先の現場の従業員の理解	1275	96.2%
3	就職先での物理的な環境の整備(建物のバリアフリーなど)	522	39.4%
4	就職先での作業内容や作業手順の改善	940	70.9%
5	就職先での労働条件の調整や健康管理に対する配慮	840	63.4%
6	就職先での社内支援者の配置	1017	76.8%
7	障害者の作業遂行能力	837	63.2%
8	障害者の作業意欲	1154	87.1%
9	障害者の遅刻や欠勤などの勤務態度	1049	79.2%
10	障害者のコミュニケーション能力	969	73.1%
11	就職先と障害者の家族との協力関係	756	57.1%
12	就職先が外部機関の支援(ジョブコーチ支援など)を活用すること	821	62.0%
13	就職先でのキャリア形成	325	24.5%
14	就職先での社員教育	511	38.6%
15	就職先の福利厚生	301	22.7%
16	その他	59	4.5%
	無回答	13	1.0%
	機関数(100%)	1325	100.0%

付属表 2-13 最も重要と感じる障害者の定着理由（単一回答）[問 8（ロ）]

		機関数	比率
1	就職先の経営トップの方針	118	8.9%
2	就職先の現場の従業員の理解	464	35.0%
3	就職先での物理的な環境の整備(建物のバリアフリーなど)	5	0.4%
4	就職先での作業内容や作業手順の改善	18	1.4%
5	就職先での労働条件の調整や健康管理に対する配慮	23	1.7%
6	就職先での社内支援者の配置	144	10.9%
7	障害者の作業遂行能力	38	2.9%
8	障害者の作業意欲	224	16.9%
9	障害者の遅刻や欠勤などの勤務態度	60	4.5%
10	障害者のコミュニケーション能力	52	3.9%
11	就職先と障害者の家族との協力関係	10	0.8%
12	就職先が外部機関の支援(ジョブコーチ支援など)を活用すること	21	1.6%
13	就職先でのキャリア形成	3	0.2%
14	就職先での社員教育	2	0.2%
15	就職先の福利厚生	0	0.0%
16	その他	22	1.7%
	無回答・不適切回答	121	9.1%
	計	1325	100.0%

付属表 2-14 企業に対する支援への取り組み[問 9]

		特に重視して 取り組んでいる		取り組んでいる		あまり取り組ん でいない		取り組んでい ない		無回答		計	
1	経営トップ・人事担当者に対する雇用ノウハウや好事例などの情報提供	91	6.9%	486	36.7%	410	30.9%	301	22.7%	37	2.8%	1325	100.0%
2	経営トップ・人事担当者に対する障害者雇用企業や訓練機関の見学会の実施	27	2.0%	211	15.9%	494	37.3%	554	41.8%	39	2.9%	1325	100.0%
3	職務切り出しなど障害者受入準備に関する相談・支援	122	9.2%	537	40.5%	361	27.2%	258	19.5%	47	3.5%	1325	100.0%
4	バリアフリー化など職場環境整備に関する相談・支援	17	1.3%	199	15.0%	565	42.6%	502	37.9%	42	3.2%	1325	100.0%
5	企業の従業員に対する障害特性の理解や配慮事項などの情報提供	329	24.8%	606	45.7%	211	15.9%	148	11.2%	31	2.3%	1325	100.0%
6	企業のニーズに応じた障害者への職業指導・訓練の実施	201	15.2%	632	47.7%	279	21.1%	175	13.2%	38	2.9%	1325	100.0%
7	障害者情報の提供及び障害者の紹介	264	19.9%	656	49.5%	232	17.5%	137	10.3%	36	2.7%	1325	100.0%
8	各種支援制度の案内・説明	120	9.1%	647	48.8%	332	25.1%	192	14.5%	34	2.6%	1325	100.0%
9	各種支援制度活用に向けた手続きの支援	68	5.1%	481	36.3%	432	32.6%	305	23.0%	39	2.9%	1325	100.0%
10	企業と各種支援機関との連携会議の企画、実施	127	9.6%	437	33.0%	420	31.7%	299	22.6%	42	3.2%	1325	100.0%
11	就職後の企業訪問など職場定着のための支援	613	46.3%	443	33.4%	122	9.2%	121	9.1%	26	2.0%	1325	100.0%
12	配置転換やキャリア形成に関する相談や支援	38	2.9%	351	26.5%	548	41.4%	341	25.7%	47	3.5%	1325	100.0%
13	企業からの相談内容に応じた支援機関との連絡調整	251	18.9%	662	50.0%	211	15.9%	172	13.0%	29	2.2%	1325	100.0%
14	企業と家族との情報交換を円滑にするための連絡調整	191	14.4%	609	46.0%	296	22.3%	193	14.6%	36	2.7%	1325	100.0%
15	その他	11	0.8%	6	0.5%	9	0.7%	32	2.4%	1267	95.6%	1325	100.0%

付属表 2-15 平成 23 年度の 1 年間の企業に対する支援実績[問 10]

	平均	回答機関数	最小値	最大値	標準偏差
支援企業数(社)	17.17	1182	0	909	47.4

付属表 2-16 支援企業の規模[問 11]

	割合が多い	割合が少ない	関わるこ とがない	無回答	計
1－55名程度の企業	689	308	233	95	1325
	52.0%	23.2%	17.6%	7.2%	100.0%
56－100名程度の企業	340	466	421	98	1325
	25.7%	35.2%	31.8%	7.4%	100.0%
101－200名程度の企業	201	438	588	98	1325
	15.2%	33.1%	44.4%	7.4%	100.0%
201－300名程度の企業	134	425	666	100	1325
	10.1%	32.1%	50.3%	7.5%	100.0%
301-999名程度の企業	124	358	744	99	1325
	9.4%	27.0%	56.2%	7.5%	100.0%
1000名以上の企業	151	273	801	100	1325
	11.4%	20.6%	60.5%	7.5%	100.0%
特例子会社	183	269	730	143	1325
	13.8%	20.3%	55.1%	10.8%	100.0%

付属表 2-17 支援企業の業種[問 12]

	割合が多い	割合が少ない	関わるこ とがない	無回答	計
製造業	543	412	290	80	1325
	41.0%	31.1%	21.9%	6.0%	100.0%
卸売業、小売業	312	503	430	80	1325
	23.5%	38.0%	32.5%	6.0%	100.0%
サービス業(※クリーニング業、清掃業、娯楽業を含む)	728	281	236	80	1325
	54.9%	21.2%	17.8%	6.0%	100.0%
その他	137	71	142	975	1325
	10.3%	5.4%	10.7%	73.6%	100.0%

付属表 2-18 雇用・就労支援の際に連携する機関（複数回答）[問 13]

		機関数	比率
1	ハローワーク	1254	94.6%
2	地域障害者職業センター	772	58.3%
3	障害者就業・生活支援センター	984	74.3%
4	就労移行支援実施事業所	415	31.3%
5	就労継続支援事業所	394	29.7%
6	福祉機関(3、4、5以外)	315	23.8%
7	医療・保健機関	493	37.2%
8	特別支援学校、学校、訓練校	605	45.7%
9	地方自治体の福祉関連部署	499	37.7%
10	その他	106	8.0%
	無回答	14	1.1%
	機関数(100%)	1325	100.0%

付属表 2-19 法改正の認知（単一回答）[問 14（イ）]

	機関数	比率
知っていた	1139	86.0%
知らなかった	161	12.2%
無回答	25	1.9%
計	1325	100.0%

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 2-20 法改正による支援障害者数の変化（単一回答）[問 14（ロ）]

	機関数	比率
増えた	342	30.0%
変わらない	735	64.5%
減った	6	0.5%
無回答	56	4.9%
計	1139	100.0%

※問 14（イ）で知っていたと回答した 1139 機関のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 2-21 法改正による企業を訪問する頻度の変化（単一回答）[問 14（ハ）]

	機関数	比率
増えた	352	30.9%
変わらない	721	63.3%
減った	2	0.2%
無回答	64	5.6%
計	1139	100.0%

※問 14（イ）で知っていたと回答した 1139 機関のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 2-22 企業訪問が増加した理由（複数回答）[問 14（二）]

	機関数	比率
職場開拓	196	55.7%
職場体験実習	234	66.5%
採用面接同行	196	55.7%
ジョブコーチ支援	129	36.6%
職場定着相談・指導	212	60.2%
退職に関わる相談	37	10.5%
その他	16	4.5%
無回答	3	0.9%
機関数(100%)	352	100.0%

※問 14（ハ）で増えたと回答した 1139 機関のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 2-23 企業との関係性[問 15]

	機関数	比率
面接、雇用、定着などについて依頼、交渉する相手である	318	24.0%
障害者雇用をともに進めるパートナーである	896	67.6%
支援機関がサービスを提供する顧客である	47	3.5%
その他	31	2.3%
無回答	33	2.5%
計	1325	100.0%

付属表 2-24 企業に対して感じる課題（複数回答）[問 16（イ）]

		機関数	比率
1	経営トップが障害者を雇用する方針を持っていない	765	57.7%
2	現場の従業員が障害者雇用について理解していない	1061	80.1%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備を行わない	381	28.8%
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善を行わない	625	47.2%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行わない	387	29.2%
6	企業内に支援者を配置しない	689	52.0%
7	障害者に対して求める作業遂行能力の水準が高すぎる	790	59.6%
8	障害者に対して仕事に対する意欲を求めすぎる	320	24.2%
9	障害者に対して遅刻・欠勤しないことを求めすぎる	137	10.3%
10	障害者に対してコミュニケーション能力を求めすぎる	495	37.4%
11	障害者の家族との連絡・調整を行わない	313	23.6%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用しない	403	30.4%
13	障害者社員のキャリア形成の仕組みが十分でない	404	30.5%
14	障害者への社員教育が十分でない	530	40.0%
15	障害者社員の福利厚生が十分でない	272	20.5%
16	その他	37	2.8%
	無回答	54	4.1%
	機関数(100%)	1325	100.0%

付属表 2-25 特に中小企業に対して感じる課題（複数回答）[問 16（ロ）]

		機関数	比率
1	経営トップが障害者を雇用する方針を持っていない	431	32.5%
2	現場の従業員が障害者雇用について理解していない	549	41.4%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備を行わない	233	17.6%
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善を行わない	241	18.2%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行わない	156	11.8%
6	企業内に支援者を配置しない	374	28.2%
7	障害者に対して求める作業遂行能力の水準が高すぎる	392	29.6%
8	障害者に対して仕事に対する意欲を求めすぎる	133	10.0%
9	障害者に対して遅刻・欠勤しないことを求めすぎる	59	4.5%
10	障害者に対してコミュニケーション能力を求めすぎる	197	14.9%
11	障害者の家族との連絡・調整を行わない	103	7.8%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用しない	159	12.0%
13	障害者社員のキャリア形成の仕組みが十分でない	196	14.8%
14	障害者への社員教育が十分でない	238	18.0%
15	障害者社員の福利厚生が十分でない	160	12.1%
16	その他	20	1.5%
	無回答	158	11.9%
	機関数(100%)	1325	100.0%

※中小企業とは従業員数がおおよそ 300 人以下の企業をさす

付属表 2-26 障害者に対して感じる課題（複数回答）[問 17（イ）]

		機関数	比率
1	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が必要となる	214	16.2%
2	作業の遂行能力が期待する水準に達しない	919	69.4%
3	仕事に対する意欲が不足している	866	65.4%
4	遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある	690	52.1%
5	他の従業員とのコミュニケーションに不安がある	1077	81.3%
6	家族からの協力が得られにくい	496	37.4%
7	その他	77	5.8%
	無回答	30	2.3%
	機関数(100%)	1325	100.0%

付属表 2-27 障害者に対して特に感じる課題（単一回答）[問 17（ロ）]

		機関数	比率
1	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が必要となる	10	0.8%
2	作業の遂行能力が期待する水準に達しない	253	19.1%
3	仕事に対する意欲が不足している	307	23.2%
4	遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある	104	7.8%
5	他の従業員とのコミュニケーションに不安がある	430	32.5%
6	家族からの協力が得られにくい	50	3.8%
7	その他	39	2.9%
	無回答	132	10.0%
	計	1325	100.0%

付属表 2-28 中小企業にとって有利だと感じる点（複数回答）[問 18]

		とても そう思う		そう思う		やや そう思う		そう思わ ない		無回答		計	
1	中小企業の方が採用の 基準が緩やかであり、 障害者が就職しやすい	79	6.0%	417	31.5%	379	28.6%	371	28.0%	79	6.0%	1325	100.0%
2	中小企業の方が障害者が 通勤しやすい場所にある	89	6.7%	383	28.9%	361	27.2%	406	30.6%	86	6.5%	1325	100.0%
3	中小企業の方が障害者が 様々な職務を経験できる	30	2.3%	284	21.4%	491	37.1%	423	31.9%	97	7.3%	1325	100.0%
4	中小企業の方が障害者が キャリア形成しやすい	22	1.7%	214	16.2%	494	37.3%	485	36.6%	110	8.3%	1325	100.0%
5	中小企業の方が上司や同 僚の面倒見が良い	141	10.6%	418	31.5%	422	31.8%	258	19.5%	86	6.5%	1325	100.0%
6	中小企業の方が地域の 支援ネットワークを利用 しやすい	106	8.0%	463	34.9%	417	31.5%	244	18.4%	95	7.2%	1325	100.0%
7	中小企業の方が賃金を柔 軟に設定できる	21	1.6%	227	17.1%	463	34.9%	515	38.9%	99	7.5%	1325	100.0%
8	中小企業の方が支援機関 が経営トップに直接はたら きかけやすい	316	23.8%	590	44.5%	258	19.5%	83	6.3%	78	5.9%	1325	100.0%
9	その他	13	1.0%	8	0.6%	3	0.2%	10	0.8%	1291	97.4%	1325	100.0%

※中小企業とは従業員数がおおよそ 300 人以下の企業をさす

付属表 2-29 今後取り組みたい課題（単一回答）[問 19]

		機関数	比率
1	関係機関との連携をより強化すること	480	36.2%
2	企業支援ノウハウを充実させること	207	15.6%
3	支援担当者を増やすこと	89	6.7%
4	支援担当者の力量を高めること	434	32.8%
5	資金等を拡充すること	22	1.7%
6	その他	63	4.8%
無回答		30	2.3%
計		1325	100.0%

付属表 2-30 今後重視したい支援（単一回答）[問 20]

		機関数	比率
1	障害者のスキル向上のための支援	365	27.5%
2	障害者・企業のマッチングのための支援	707	53.4%
3	企業の雇用ノウハウ向上、環境整備のための支援	90	6.8%
4	支援制度や支援機関活用のためのコーディネート	89	6.7%
5	その他	46	3.5%
無回答		28	2.1%
計		1325	100.0%

資料3 企業ヒアリング調査結果一覧

障害者雇用について							
企業記号	所在地規模	産業分類 事業内容	創業時期	これまでの経緯		今後の方針	支援に対する要望など
				雇用障害者	雇用開始時期		
企業タイプ：Ⅰ（企業規模：201～300人、雇用経験：なし、今後の雇用方針：予定なし）							
A	東京都 275人	サービス業 旅行業	2005年	0人	—	○当面の雇用計画はない。 ○雇用の場合は採用条件を緩和する。 ○障害者雇用はグループ全体の方針に従う。 ○グループ会社から聴覚障害者3人を派遣され受け入れているが、3人とも能力があり、グループ会社からの支援も受けられる。直接雇用はハードルが高く感じる。	○パソコンスキル中心の育成を求める。 ○直接雇用する場合にはトラリアル雇用は必要。 ○1人目の雇用がうまくいくことが重要だと思う。
企業タイプ：Ⅱ（企業規模：101～200人、雇用経験：なし、今後の雇用方針：予定なし）							
B	東京都 —	運輸業 旅客運送業	—	0人	—	○当面の雇用計画はない。 ○雇用の場合は採用条件を緩和する。 ○肢体不自由者を紹介してもらえれば雇用の可能性は高いが、そういう人材は奪い合いになっている。	○ハローワーク主催の研修などを受けている。今後は雇用率達成指導が強化される予定である。 ○グループ企業で特例子会社設立の可能性がある。
企業タイプ：Ⅲ（企業規模：101～200人、雇用経験：なし、今後の雇用方針：雇用したい）							
C	東京都 110人	金融・保険業 クレジットカード事業、電子マネー事業など	2001年	0人	—	○雇用したい方針だが具体的な動きはまらない。（法制度上）まだ尻に火がついていない。 ○グループ会社から情報を得て少しずつ準備したい。 ○雇用の場合は採用基準や労働条件を緩和するが、具体的なイメージはなく障害の種類や程度を見て検討したい。	○採用に向けての準備など、他社と情報交換の場があると心強い。

○パソコンスキル中心の育成を求める。

○直接雇用する場合にはトライアル雇用は必要。

○1人目の雇用がうまくいくことが重要だと思う。

○当面の雇用計画はない。

○雇用の場合は採用条件を緩和する。

○障害者雇用はグループ全体の方針に従う。

○グループ会社から聴覚障害者3人を派遣され受け入れているが、3人とも能力があり、グループ会社からの支援も受けられる。直接雇用はハードルが高く感じられる。

○ハローワーク主催の研修などを受けている。今後は雇用率達成指導が強化される予定である。

○グループ企業で特例子会社設立の可能性がある。

○当面の雇用計画はない。

○雇用の場合は採用条件を緩和する。

○肢体不自由者を紹介してもらえれば雇用の可能性は高いが、そういう人材は奪い合いになっている。

○採用に向けての準備など、他社と情報交換の場があると心強い。

障害者雇用について								
企業記号	所在地規模	産業分類 事業内容	創業時期	雇用障害者	雇用開始時期	これまでの経緯 ●雇用しない(しなかった)理由など ○雇用のきつかけなど	今後の方針	支援に対する要望など
企業タイプ：Ⅲ（企業規模：101～200人、雇用経験：なし、今後の雇用方針：雇用したい）								
D	新潟県 200人	サービス業 アミューズメント事業	2007年	0人 *調査票提出時点の状況	—	●2007年に分社化して障害者0人となり、雇用率達成指導を受けた。雇用した障害者が短時間勤務であったため雇用率にカウントされなかった。 ●法令遵守の観点から障害者雇用はしなければならぬと考える求人をしていたが、辞退されるなどして雇用には至らなかった。 ○調査票提出後、本社からの転籍により1人雇用、今まで出席しなかった地区の面接会を契機として2人トライアル雇用中。	○法定雇用率達成を目指して雇用を進める方針。 ○障害者雇用は義務であり、（作業速度が6～7割であったとしても）健常者と時給の差はつけないが、接客業であるため身だしなみや笑顔などの社会性は必須である。 ○交通事情から自力で通勤する能力が必要である。その他、店舗は土日勤務があること、本社はバリアフリーが制約となっている。	○トライアル雇用を活用中。 ○雇用1ヶ月後に初回雇用奨励金のことを知った。 ○規模の大きい労働市場の面接会に参加したことが良かった。
企業タイプ：Ⅳ（企業規模：201～300人、雇用経験：あり、今後の雇用方針：予定なし）								
E	千葉県 294人	教育、学習支援業 幼児、高等、大学教育	1926年	2人 （身2） *2人とも中途受障	2000年以降	○以前は雇用納付金を納めていたが、中途受障者が出たため現在は（除外率もあるので）法定雇用率を達成している。 ●学生数の減少で経営環境が厳しく、障害者雇用に積極的に乗り出せない。 ●業種、職場内支援者、バリアフリーなどで制約を感じる。	○当面の雇用計画はない。 ○雇用する場合は採用条件を緩和する。 ○清掃などの業務は全て外注化してしまっている。 ○全国的に学生数は減少傾向で、学校法人の経営環境は厳しい。障害者雇用が困難な業種だと感じる。	○ジョブコーチなどの支援はありがたいが、そもそも働き場があるかどうかが問題。
F	—	—	2004年	2人 （身2） *2人とも中途受障	2004年	○1人は疾病による中途受障。 ○もう1人は健常者と同様の公募で採用した。障害者雇用という意識はなかった。能力があり満足している。賃金も健常者と差をつけていない。	○現在は雇用率を達成しており、当面の雇用計画はない。 ○社員の定期採用はしておらず欠員補充など、必要に応じて採用を行っている。 ○法令遵守やCSRについて意識しており、法令、法令、法令など総合的に勘案して実施している。	○障害のある求職者の情報を 見て企業側から積極的に求人 に乗り出せるような仕組みが 欲しい。

G	青森県 295人	卸売・小売業 食品、花 きの卸売 業	1971 年	4人 (身1 知3)	2009 年頃	○雇用経路は障害の種類によって違い、身体障害者は一般求人による募集、知的障害者は特別支援学校の職場実習、重度知的障害者は就業・生活支援センターの就業体験とトライアル雇用。 ○就業・生活支援センターからは公的支援の説明だけでなく提出書類作成についての支援もしてもらい、非常にありがたかった。雇用後も支援のため頻繁に訪問してくれる。	○当面の雇用計画はない。安全確保の観点から、今の人数が限度。 ○雇用は慎重に採用条件を緩和する。 ○雇用は慎重にステップを踏んで行う方が良い。	○就業・生活支援センターによる親身な支援があった。 ○職務とのマッチングが課題。職場に合う人をうまく紹介して欲しい。
企業タイプ: V (企業規模: 201~300人、雇用経験: あり、今後の雇用方針: 雇用したい)								
H	福岡県 284人	不動産業、物品 賃貸業 施設、設 備、サー ビスの管 理、提供 など	1967 年	4人 (身3 精1)	2006 年頃	○中途受障者が1人、5~6年前に正社員として採用した身体障害者が1人いたが、雇用率未達成だったので人事担当が経営トップや現場に説明し了承を得てハローワークに求人を出した。 ○ハローワーク紹介で採用した3人は全員1年以内に退職してしまっただが、その後うつ病社員と相談の上雇用率に算定開始、トライアル雇用による採用で障害者が計4人となっている。	○まだ法定雇用率を達成していないので、達成を目指して雇用を進める方針。 ○障害者に可能な仕事を見つけていることが課題だが、清掃などの作業は外注化が進んでおり、難しいと感じる。 ○助成金などの経済的支援は重視していない。本人の意欲とコミュニケーション能力が重要と考える。	○支援機関から働きかけはあ るが、連携を取っているのは ハローワークのみ。 ○トライアル雇用は有効だっ た。
I	千葉県 271人 *社員数 が急激に 増加中	金融・保 険業 共済事業	2008 年	4人 (身4) *調査票 提出時 点の状 況	2008 年	○4人は独立前の親会社からの継続雇用。 ○以前の職場で7年間障害者雇用を担当していた社員が現在の推進役となっている。 ●ハローワークに求人を出したが、マッチングが困難であった。職務内容や職場環境などから雇用障害者への要求水準は高い。 ○調査票提出後新たに雇用した1人は、人材派遣会社の紹介による(県と人材派遣会社が共同で実施している事業の受講者をトライアル雇用を経て採用)。	○一旦雇用率を達成したが社員増のため不足となった。雇用率達成を目指してさらに雇用を進める方針。 ○独立からまだ数年で、障害者を受け入れる企業風土を作っている最中である。現場に馴染みややすい比較的能力の高い身体障害者から雇用し、傾合いを見て徐々に重度身体障害者や知的・精神障害者の雇用を検討したい。	○担当者の過去の経験から、地域の支援ネットワーク活用が重要であり、ジョブコーチ支援も有効と認識している。今後ネットワーク作りに取り組んでいきたい。
J	愛知県 290人	サービス業 倉庫サー ビス事 業、物流 加工サー ビス事 業など	1999 年	5人 (知4 精1)	2005 年頃	○作業が分業化され障害者にもできる単純作業があるので、ハローワークや特別支援学校、訓練校、地域センターなど多くの機関から働きかけがあった。 ○知的障害者は地元の特別支援学校の依頼で職場実習をきっかけに受け入れた。精神障害者はハローワーク紹介でトライアル雇用後に採用した。 ○雇用してみたら周囲の者が自然と面倒を見るようになった。対応しきれないときはジョブコーチ支援を依頼している。	○まだ法定雇用率を達成していないので、達成を目指して雇用を進める方針である。 ○身体障害者を雇用したいが待遇などの条件でなかなか来てもらえない。 ○知的障害者の場合は、危険認知、コミュニケーション能力、日常生活能力、家族の支援力などが雇用上の課題だと感じる。	○助成金支給要件などが複雑で理解が難しかった。担当者 がハローワークなどからの情報をもとに不明点を問い合わせる、インタネットなどで調べるなどして勉強した。 ○定着は調整役の社員の存在が大きい。雇用後1年ほどたつと外部機関の支援はなかなか期待できない。

障害者雇用について								
企業 記 号	所在地 規 模	産業分類 事業内容	創業 時期	雇用 障害 者	雇用 開始 時期	これまでの経緯 ●雇用しない(しなかった)理由など ○雇用のきっかけなど	今後の方針	支援に対する要望など
企業タイプ： V（企業規模：201～300人、雇用経験：あり、今後の雇用方針：雇用したい）								
K	神奈川県 276人	サービス業 アミューズメント事業	1996年	4人 (精4) *調査票提出時点の状況	2008年頃	●ハローワークから雇用率達成指導を受けたが、接客業であることから障害者雇用にはちゅうちょがあった。 ○人事担当者に障害者雇用の知識・経験があつたため、経営トップに説明したところ理解が得られ、徐々に幹部社員の関心も高まった。 ○採用にあたって社員が付き添う余裕はないので、トライアル雇用と地域センターのジョブコーチ支援を条件とした。 ○現場の同僚には知識がなく抵抗感を持つ人もいたが、会社の方針として受け入れ実際に接する中で気持ちが変わっていった。	○調査票提出後にさらに精神障害者2人を増員し、雇用率を達成した。 ○障害者を受け入れることで社内の雰囲気が優しくなるなどの効果がある。 ○社会貢献は社是である。助成金を受給するつもりはなく、できる範囲で身の丈に合った形で雇用していきたい。 ○雇用促進には経営トップの理解、外部機関の支援活用が重要だと思う。	○地域差はあるが、ハローワークの紹介システムは活用できる。 ○地域センターからはジョブコーチなどで直接支援を受け助かった。
L	千葉県 201人	医療、福祉 老人保健施設、児童養護施設などの運営など	1926年	4人 (身3知1)	2000年以降	○法人の直接雇用4人は縁故によると聞いている。 ○就労継続支援B型を実施し施設利用者とは別に重度知的障害者12人を受け入れている。障害者自立支援法を契機に福祉作業所がなくなつたので、その代わりに福祉作業所がなくなり始めた。本来当施設は障害者を社会に送り出す側であるため、自然とそういう考え方になつた。	○当面の雇用計画はないが、就労継続支援B型は今後も進めていく方針。 ○（B型利用の重度知的障害者12人について）雇用が困難な重度障害者の受け皿がないことを危惧している。国は就労支援について制度やバックアップ体制を改善すべきではないか。	○雇用に関して公的支援の活用はしておらず内容も支援を受ける方法も知らない。 ○ハローワークや地域の支援センターとは会議で会う程度で直接の連携はない。
M	鳥取県 222人	製造業 銘柄鶏の飼育、加工、販売	1955年	6人 (身2知3精1)	2006年頃	○5年前に障害者就業・生活支援センターからの働きかけで障害者雇用を開始。初めはジョブコーチが付いて一緒に作業をしながら仕事を覚えていった。現在も3人のジョブコーチが交代で支援してくれている。 ○切り出した職務に合わせ徐々に増員した。職務の切り分けにより本社従業員がコア業務に専念できるようになった。	○今年度中に10人を雇用し特例子会社としたいと考えている。しかし年限内に10人雇用できるかなど条件がきつづく中小企業には難しい。 ○ハローワーク、支援センター、特別支援学校、地域センターと連携を取っているが、窓口を支援センターに一本化して混乱を防いでいる。	○助成金運用の際融通を利かせて欲しい。 ○地域に、制度活用のコディネットをしてくれる支援者が欲しい。 ○支援機関には、特に社会性の育成を要望する。

企業タイプ：VI（企業規模：101～200人、雇用経歴：あり、今後の雇用方針：雇用したい）									
N	東京都 180人	サービス 情報シス テムの開 発など	2004 年	2人 (身2)	2004 年頃	○グループ企業全体が法定雇用率以上の雇用を目指す方針なので、創業と同時に積極的に採用活動に乗り出した。 ●今まで雇用した障害者は、症状悪化などにより3～5年で退職が相次いだ。調査票提出後も1人退職し、現在雇用は1人のみである。 ●現在も求人を出しているが、職務とのマッチング、バリアフリー、手話支援などに制約があり採用に至らない。	○法定雇用率以上に雇用を進める方針。 ○主要な業務はシステム開発だが、健康な者にとっても負担の大きい仕事（休日出勤、残業など）であり障害者には尚更だろろうと感じる。事務など平易な職務の切り出しが早急な課題だが、せつかく切り出しても現職の高齢社員などで埋まってしまう。	○システムエンジニアとしての教育を受けた障害者がいれば助かる。 ○定着のための支援を強化して欲しい。手話支援、障害者の社外相談役などの仕組みがあれば利用したい。	
O	東京都 174人	卸売・小 売業 衣料品な どの卸売 業	1999 年	2人 (身2)	2010 年	○経営トップ、親会社の方針・指示があって雇用した。ハローワークから雇用率達成指導も受けた。 ○人材派遣会社を利用して雇用した。能力重視の企業風土なのでハローワークはあまり当てにしていなかった。 ○採用した2人は能力があり、制約は感じていない。現在の事務業務から営業業務への異動も検討している。	○法定雇用率達成を目指して雇用を進める方針。 ○紹介料を支払ってでも優秀な人材を獲得したい。ハローワークなどの支援を受けず自力で就職できるポテンシャルのある人が希望。 ○調査票に「採用基準を緩和する」と回答したのは「最初は管理部門で様子を見る」という意味である。	○雇用した2人はトライアル雇用やジョブコーチなどの支援を利用していない。 ○中小企業では経営トップの意向が雇用に大きく影響する。経営トップに対し「企業イメージが上がる」「儲かる」などの宣伝活動が有効ではないか。	
企業タイプ：早くから取り組んでいる製造業の企業									
P	東京都 埼玉県 他 計4カ 所 306人	製造業 自動車内 外装部品 など製造	1944 年	4人 (身2 知2)	数十 年前	○詳細な経緯は不明だが先代社長の頃から雇用しており、おそらく人手不足解消のための雇いがきっかけと思われる。定年まで働き続けた障害を持つ従業員もいる。 ○ここ1年で知的障害者2人を雇用した。さらに特別支援学校の職場実習がきっかけで来年知的障害者1人を採用予定。 ○身体障害者の雇用では特に困難を感じなかつたが、知的障害者の雇用にあたっては仕事のできるのか現場の負担が増えないか不安が大きかった。実習を3回行って理解が深まった。	○中小企業団体中央会での活動を通して、今まで障害者雇用のなかった工場でも雇用を始めようと考えた。 ○企業の抱える悩みは同じであり、企業同士の横のつながりが重要。	○経営者は法制度についてよく知らない。制度の活用方法などのPRや障害者能力開発施設の見学などを行政が発信すべき。 ○学生以外でも職場実習ができると良い。	

障害者雇用について						
企業 記号	所在地 規模	産業分類 事業内容	創業 時期	雇用 障害 者	雇用 開始 時期	支援に対する要望など
				これまでの経緯 ●雇用しない(しなかった)理由など ○雇用のきっかけなど		
企業タイプ：早くから取り組んでいる製造業の企業						
Q	千葉県 30人	製造業 建設機械 製造	1945 年	3人 (知3)	1970 年頃	○高度経済成長時代、労働力確保のために聾学校を通して聴覚障害者を雇用したが、長続きしなかった。 ○その後、地元の中学校からの依頼で実施した職場実習がきっかけで知的障害者の雇用を開始。現在の知的障害者3人に至る。 ○知的障害者の雇用・定着には企業だけでなく家族の役割が重要。「障害者雇用」ではなく「生涯雇用」として、定年後のことも視野に入れて指導している。 ○社員が優しくなった、誰でも間違えない手順を工夫できたことなどが障害者雇用の効果。経済的な損得だけを考えると雇用は難しい。
R	神奈川県 82人	製造業 食品製造	1970 年	12人 (知12)	1978 年頃	○知人からの依頼で知的障害のある娘さんを雇用したのがきっかけ。その後、近隣の学校から頼まれて生徒の職場実習を受け入れるようになり、次第に増えていった。 ○現在の採用経路は学校や施設など。学校から年2回ずつ2年間、施設の場合も複数回職場実習をやって採否を決める。 ○指導には時間がかかり作業面でも3年は赤字だが、ひとつひとつ教えてでできるようになった時の喜びが大きいので続けられる。

企業タイプ:比較的新しく雇用を始めた製造業以外の企業						
S	埼玉県 210人	運輸業 教材の発送、物流加工業全般	1999年	4人 (身1知3)	2002年頃?	○教育文化に関わる事業所であることから障害者雇用の必要性を感じ、地域の作業所から知的障害者を雇用した。相性もあるので、最初に良い障害者と出会えたことが良かった。 ○その後、企業内に作業所を設立し、B型事業所および就労移行支援事業所の認可を受けた。 ○作業所や特別支援学校の実習を活用して採用を検討する。作業所の利用者の場合は、随時行う指導員との情報交換が効果的。本人の障害程度より家族の理解・協力が得られるかがポイントとなる場合も多い。
T	静岡県 62人	農業 水耕野菜などの生産・販売	1973年	16人 (身3知7精6)	1996年	○農業で障害者雇用は難しいと考えていたが、特別支援学校生徒の体験実習を受け入れた際、教諭の提案で作業が効率化したことと職場の雰囲気になったことから雇用開始。その後地域の支援機関と連携し毎年1人ずつ雇用している。 ○障害者ができる仕事を探すための専門部署を設置し、作業プログラムの作成や作業体験・訓練などを実施している。この活動で障害のある従業員の可能性が広がっただけでなく企業の生産性が向上、事業規模拡大につながった。 ○NPO法人としての活動の中で、農家と雇用率を高めたい企業との橋渡し・調整を実施している。
					○経営トップの姿勢が障害者雇用が進むかどうかの決め手となる。 ○多くの企業は納付金対象範囲の拡大を気にしているが動きは鈍い。零細企業も含めて障害者雇用を気にしている企業には、良いことだし助成金も受けられるかと勧めている。	○ジョブコーチは障害者側の立場で福祉を強調することが多いので、役に立つのかどうか疑問。それより企業の従業員意識を高めるための研修費用を国が保障してはどうか。 ○実習など関わりのきつかけ作りは行政指導が効果的。ただし指導だけでなく企業の状況をしっかりと把握し情報提供することが必要。さらに税制上のバックアップをすれば雇用は増える。
					○障害者雇用の理念を提示し毎年1人雇用などの方針を指示するのは経営者の役割。経営者は地域のネットワークの幹部でもある。 ○企業内の専門部署、地域の就労支援機関、社労士、労働基準監督署、支援機器の開発に関わる業者や病院などスタッフなどが連携して対応している。	○支援機関の情報がきつかけで助成金を受給し、作業支援機器開発などに活用。 ○採用条件として出身の支援機関に登録を残し、企業・支援機関の二重相談体制を取っている。 ○監督署が認めない賃金水準の障害者は雇用しない方針だが、行政が賃金補助の支援をしてくれれば働ける障害者の範囲は広がる。

※企業データは調査票提出時点のものである

資料4 支援機関ヒアリング調査結果一覧

機 関 記 号	方 法	所 在 地	機 関 種 類	運 営 主 体	雇 用・就 労 支 援 に つ い て			中 小 企 業 の 障 害 者 雇 用 促 進 に つ い て の 意 見
					担 当 者 数	年 間 就 職 件 数	年 間 支 援 企 業 数	
機 関 タ イ プ : I 2011年 度 の 支 援 企 業 数 : 0社								
A	電 話	北 海 道	就 労 移 行 支 援 事 業 所	社 会 福 祉 法 人	3	0	0	○国の支援がなければ中小企業も障害者雇用ができる状況にない。 ○重度障害者への支援にもっと視点をあてて欲しい。 ●利用者は重度の知的障害者が主である。地域の求人倍率は0.2と厳しく、まだ就職者は出ていない。 ●実習を受け入れてくれる企業はあるが、設定される作業に内容・速度とも合わない。企業側で専門家を置くなどして職務を工夫しないとミスマッチ。 ○今後は就労移行支援からの撤退を考えている。 ○養護学校卒業者の行き場がなく、入所施設を必死に探す実態がある。就労以前に生きるか死ぬかに係わる支援が求められる。 ●地域での求人が少ない。また、支援機関同士の情報交換や連携が不十分だと感じている。 ○併設している就労継続支援A型事業では利用者に10万円以上の賃金を払っている。一般企業への就職だけが良い生活につながる道ではない。 ○就労移行支援は開設して2年目。今は土台を作る時期と考えている。 ●地域の支援ネットワークが十分に整っていない。就業・生活支援センターの所在がわからない。定期的な集まりを持つには距離が遠いのも課題。 ○利用者は精神障害者。一般雇用、障害者雇用、A型事業所のどれかを選ぶのが相談している段階。まだ面接同行などの経験はない。 ○開設から2年目なので、今後具体的な就労支援の取り組みを展開したいと考えている。
B	電 話	和 歌 山 県	就 労 移 行 支 援 事 業 所	NPO	2	0	0	○地方では支援制度の情報が中小企業に届いていないと感じる。助成金やジョブコーチ支援など諸制度の存在が企業に周知徹底されれば、もっと雇用が広がると思う。 ○地域に大企業は存在せずほとんどが中小企業か家族的な企業だが、熱い気持ちをもった人が多い。
C	電 話	宮 城 県	就 労 移 行 支 援 事 業 所	医 療 法 人	7	0	0	○事業所情報のどこに注目すべきか、どこの事業所で実習をさせてくれるのか、効果的な支援方法などのノウハウを教えて欲しい。
機 関 タ イ プ : II 2011年 度 の 支 援 企 業 数 : 少 な い (平 均 17.2社以下) + 支 援 企 業 の 規 模 : 小 規 模 企 業 (1～55人)のみに支援								
D	電 話	沖 縄 県	就 労 移 行 支 援 事 業 所	社 会 福 祉 法 人	6	1	7	○就労移行支援事業は年限を決めないで欲しい。就労移行支援事業に関するアドバイザーが欲しい。A型事業所を充実させて欲しい。 ○地域の企業はほとんどが50人以下の小規模企業であり、職場実習はできても新たな雇用は難しい。田舎での成功事例が知りたい。また、取っかかりをうすければ良いのかを知りたい。

E	電話	長崎県	就労移行 支援事業 所	社会 福祉 法人	3	0	3	●利用者は知的障害者。軽度の人もいるが本人も保護者も一般企業への就職を望んでいない。「会社で迷惑をかけたくない」と考えているのではない。障害年金を受給しており経済的に働く必要がないということもあるようだ。 ●他の支援機関との連携はほとんどない。以前はハローワーク主催の連絡会議が年1回程度あったと記憶しているが、最近はその案内がない。 ○2011年に開設して2年目である。	○地域に工業団地もあるが、規模の小さな企業ばかりである。 ○企業から施設に求人を出してももらえないように、障害者の能力を育てたい。
機関タイプ: III 2011年度の支援企業数: 少ない(平均17.2社以下) + 支援企業の規模: 中小企業(56-300人)にも支援あり									
F	電話	北海道	障害者就 業・生活 支援セン ター	社会 福祉 法人	4	34	2	○きめ細やかな定着支援が必要。そのためにマンパワーを充実させるサポートが欲しい。 ○働く障害者を地元で支える体制が必要と考えている。地域の就労移行支援事業所、就労継続支援事業B型、行政などに引き継いでいる。 ●企業との接点は少ない。 ●企業から求められる作業遂行能力の水準との差を縮めることに苦労している。また支援者の力量を高める必要を感じている。	○北海道は大企業が少なく、ほとんどが中小企業である。中小企業が使える支援制度が活用されるとよい。使う頻度の高かったトライアル雇用は使いにくくなっている。
G	電話	岩手県	就労移行 支援事業 所	社会 福祉 法人	8	2	10	○自立支援協議会の就労分科会があり、障害者就業・生活支援センターが事務局になっている。ハローワークが把握している雇用率未達成企業、特に「あと1人」企業を手分けて回っている。チームとしてうまく機能していると思う。 ○求人があった場合は、自立支援協議会でケース会議を行い、待機中の人材から選ぶ。人材が見つからないというところは企業とのやりとりはハローワークと一緒にやるようにしている。その方が企業は安心する。	○企業は「仕事をきちんとやれないならいない」という雰囲気のところが多い。障害者だからとの配慮はないと思っ入らないといけない。働き方を考え、企業との間でルールを作って進める必要がある。 ○中小企業のメルリットは経営トップに会いやすいところ。地域の支援機関同士が連携をとり、積極的に中小企業に働きかける仕組みが必要。
H	電話	鹿児島 県	就労移行 支援事業 所	社会 福祉 法人	16	3	2	○障害者就業・生活支援センターが地域のコーディネーター役になってくれている。昨年の就職者3名のうち2名は、障害者就業・生活支援センターと連携したおかげで就職に繋がった。 ○地域センターとの連携は、遠隔地であるが、ジョブコーチに入ってもらったことがある。 ○地域の企業で施設外就労を実施している。 ○地域との関係を築いて、農業、漁業、畜産業といった地場産業へ入っていきたいと考えている。	○ジョブコーチについては、外部の人を入れるのを嫌う企業もあるが、企業との関係をとった上でジョブコーチについて説明し利用してもらおう流れにしている。

機 関 記 号	方 法	所 在 地	機 関 種 類	運 営 主 体	雇用・就労支援について			中小企業の障害者雇用促進 についての意見	
					担 当 者 数	年 間 就 職 件 数	年 間 支 援 企 業 数		
機関タイプ：Ⅲ 2011年度の支援企業数：少ない(平均17.2社以下) + 支援企業の規模：中小企業(56-300人)にも支援あり									
I	電 話	大阪府	就労移行 支援事業 所	企業	2	0	1	○障害者就業・生活支援センターと連携をとり、勉強会や企業見学などを行っている。 ●企業からの相談などを受けた企業に電話をかけたたりしている ●折り込み広告のあった企業に電話をかけたたりしている が、なかなか就職に繋がらない。利用者の生活のために週30時間以上の条件で探しているが、マッチングが困難。	○企業には身体障害者の方が就職しやすいが、支援対象者は、知的障害、精神障害、発達障害が中心になっている。
機関タイプ：Ⅳ 2011年度の支援企業数：少ない(平均17.2社以下) + 支援企業規模：大企業(301人以上)にも支援あり									
J	電 話	愛知県	就労移行 支援事業 所	社会 福祉 法人	2	9	10	○求人があるとハローワークから即連絡がくる。こちらから企業にアプローチすることは少ない。 ○目的は就職ではなく、定着である。フォローアップを充実させることが大切。 ○職員の力量向上とマッチングに今後取り組みたい。	○就労移行支援事業所は二極化していると感じる。一つは福祉的な発想でトレーニングを重視する機関、もう一つは求職活動に職員を充てる機関である。トレーニングを重視しすぎてバランスを崩してしまおうと就職できない人を作り出してしまおうと感じる。 ○就職や定着の件数でお金がつく仕組みにして欲しい。現在は就職者が出るほど事業所が苦労する仕組みである。
K	電 話	兵庫県	就労移行 支援事業 所	社会 福祉 法人	3	4	7	○就職後は、障害者就業・生活支援センターや地域の支援センターと連携し、必要時にはフォローアップに入れるように情報を共有している。 ○企業や利用者から、どこに相談に行っていないかわからないとよく言われるため、各関係機関と連携をとり、窓口を一本化している。 ●雇用経験のない企業へのアプローチのノウハウがあればよいと思うことが多い。	○中小企業では、人事担当者が作業現場と同じ敷地内に居られることが多い。本人の働きぶりを見て即決したりと話が早い。 ○中小企業では即戦力として求められることが多い。フォローアップに行くこと、本人の実力以上のものを期待されていることもある。長期的な視点が欲しい。
L	電 話	愛知県	就労移行 支援事業 所	社会 福祉 法人	3	8	7	○ハローワークの紹介や地域の職業センターとの連携で就職が決まる例もある。 ●ハローワークは状態がまだ不安定な人なども紹介することがあるので、マッチングに違和感を感じることがある。 ●雇用経験のない企業に精神障害者が就職したものの定着できなかった場合、以後その企業に敬遠されてしまうことがある。	○雇用経験のない企業ほど、高い作業遂行能力を求めがちである。 ○ある中小企業で、実習中に偶然社長が来て、決まっていた採用が白紙になってしまったことがあった。しかし現場の従業員が当人を高く評価していたため、結局採用されることになった。中小企業ならではのケースだったと思う。 ○中小企業は経営者や現場の従業員に余裕がない。コミュニケーションが不得手な精神障害者にはマッチングが難しい場合がある。

機関タイプ: V 2011年度の支援企業数:多い(35社以上) + 支援企業規模:小規模企業(1~55人)のみに支援									
M	電話	長野県	就労移行支援事業所	社会福祉法人	2	3	37	○「見守りの福祉」ではなく「外に出て行く福祉」を目指している。 ○利用者に対しては施設内訓練→企業見学・職場体験→職場実習→求職活動→就労（ジョブコーチ支援）と段階的に進めており、マナーや体力など比較的厳しく指導している。 ○合同面接会への出席だけでなく、職員全員がアンテナを張り、新しくできた企業があれば出かけて名刺を配るなどしている。 ○最初は職員による定着支援に力を入れた。職員の顔を覚えてもらい、企業の現場の声をもち帰って施設内の訓練に活かすように心がけた。1人目の雇用がうまくいくと、企業側から新たな雇用の声がかかってくることもある。	○規模が小さく世話好きのおばさんがいるような企業の方が障害者は適応しやすい。大企業は経営トップと現場の従業員との意識のギャップが大きい。 ○今後法定雇用率が引き上げられるが、「やっつけ仕事」のように（機械的に1店舗1人雇用など）障害者雇用に取り組む企業が出てこないか心配である。 ○雇用になかなか踏み出せなかった企業も、障害者が1個人としてできることを認め理解してくれると長く雇用してくれる。その橋渡し役をジョブコーチが担うことで、中小企業の雇用は広がっていくと思う。
機関タイプ: VI 2011年度の支援企業数:多い(35社以上) + 支援企業規模:中小企業(56~300人)にも支援あり									
N	訪問	山形県	障害者就業・生活支援センター	社会福祉法人	5	25	35	●地域で就労支援セミナーを開催して啓発を図っているが、ハローワークを介して呼びかけても企業からの参加は少ない。 ●日常の障害者に対する相談業務などで手が回らず、企業開拓に取り組めない。以前は職場開拓専門のスタッフが配属されていたが、今年度から廃止となった。 ○今後はマッチング支援に力を入れたい。障害者はどういう仕事があるかわからず、企業は障害者が何ができるかわからない状態なので、その溝を埋める支援が必要。	○障害者雇用の求人について、軽度障害者を雇用したいと希望する企業が多い。雇用対象を拡大して考えて欲しいが、まだまだその段階には届いていないと感じる。 ○企業に支援機関の存在を周知し、スムーズなマッチングができる支援体制を築くことが大切。
O	訪問	三重県	障害者就業・生活支援センター	社会福祉法人	5	79	50	○開設当初は身体障害者が主体だったが現在は知的障害者の登録が最も多く、精神障害者や発達障害者の利用も増えてきた。 ○企業出身職員の営業センスを支援に活かしている。 ○効果的な支援方法は職場実習である。県内他のセンターと共に提案して県独自の職場実習制度（3~30日、本人に1日900円支給）ができ、効果を上げている。 ○企業や行政により地域の雇用促進ネットワーク会議が立ち上がった。企業の要望で支援ガイドを作成した。 ○現場の従業員とキーパーソンの関係が職場定着に影響する。職員の出入りが可能な企業であれば何度も訪問して現場従業員の話聞くように心がけている。	○規模が小さい企業ほど、アポイントメントなしを含め頻繁な訪問を許してもらえるので、きめ細やかな支援が可能である。 ○雇用経験のない企業は知的障害者や精神障害者への理解が薄く「能力の高い身体障害者を雇いたい」という考え。企業団体から「障害者がどういう人かわからない。雇用の前に交流の場が必要」と言われたことがある。 ○一人目の雇用がうまくいくことで次につながる。職場実習の制度が充実すると良い。

機 関 記 号	方 法	所 在 地	機 関 種 類	運 営 主 体	雇用・就労支援について				中小企業の障害者雇用促進 についての意見
					担 当 者 数	年 間 就 職 件 数	年 間 支 援 企 業 数	雇用・就労支援の 実施状況、今後の方針など ●支援が少ない理由、感じる課題など	

機関タイプ： VI 2011年度の支援企業数：多い(35社以上) + 支援企業規模：中小企業(56-300人)にも支援あり									
P	訪 問	広島県	就労移行 支援事業 所	企業	2	23	200	○利用者の約3分の2が精神障害者。最近では発達障害者も多い。 ○雇用されても、就労を継続できるか不安がる人が多いが、自ら辞めることはない。 ○就職件数について目標数を出している。離職をしないように力を入れている。 ○地域に「就労支援ネットワーク」があるが、企業は入っていない。今後は関係機関との連携強化に取り組みたい。 ○就労移行支援事業しか持っておらず2年のうちに就職させなければならぬので、中小企業との繋がりがたくさんある機関と連携したい。	○支援機関の存在を知ってもらうことが最重要。まだ障害者からも企業からもあまり知られていない。障害理解を深めることが特に精神障害者の場合には必要で、それは支援機関が担う役割だと感じている。 ○企業は、障害特性の情報や、業務内容や勤務時間の調整のノウハウについて知りたがっている。 ○2、3日でもよいので、企業での実習制度が欲しい。面接だけでは力を出せない。利用者は企業での実習でグンと伸びる。
Q	訪 問	東京都	自治体設 置の支援 センター	一般 財団 法人	12	57	351	○障害者就労フットワーク助成金事業が成果をあげている。これによって就労移行支援事業者がフットワークの出向きやすくなった。 ●求人は出ているが、企業が求める能力の水準が高い。水準を引き下げたり、職務の切り出しをしたり、事例を通して訴えていくしかないと考えている。これにはハローワークの雇用指導官や相談員と連携している。 ●支援対象となる障害者の数が年々増えている。支援機関の限界に近い。	○中小企業家同友会の障害者委員会があり、これに加担し毎月職員を派遣している。同友会でも障害者雇用について研究している。 ○中小企業は障害者雇用によって踏み込む場が必要。 ○経営者が情報交換をする場が必要。 ○企業における課題は、雇用と定着の仕組み作り、企業間ネットワークの構築である。障害者雇用マネージャーのような人が企業内にいることが望ましい。

機関タイプ： VII 2011年度の支援企業数：多い(35社以上) + 支援企業規模：大企業(301人以上)にも支援あり									
R	訪 問	東京都	障害者就 業・生活 支援セン ター	社会 福祉 法人	5	30	66	○1980年代から精神障害者の就労支援を実施。精神障害者が雇用率に算定されるようになった頃から、障害を開示し直接ハローワーク紹介で就職する人が増加。 ○中小企業家同友会の会合に積極的に参加するなど、企業との関わりを増やす中で企業の意識やニーズを学んだ。 ○併設の就労移行支援事業所などへの体験参加やアセスメントをもとに「紹介シート」を作り企業に情報提供している。実習を通して利用者も自己理解が深まる。独自の取組みとして、協力企業で行う数ヶ月の「過渡的雇用」も効果をあげている。	○中小企業は人事担当者と現場が近いので、障害者は働きやすいと思う。経営トップの雇用方針があれば、現場の従業員は柔軟に受け入れる。 ○2009年の雇用促進法改正後、企業からの問い合わせが増えた。2013年の雇用率引き上げにも反応が早い。企業は支援者が考える以上に雇用を意識し勉強している。 ○遅れをとっているのは企業よりも福祉だと思う。もっと企業と交流を持ち、企業の文化や企業で働くために必要なことを学ぶべき。

S	訪問	千葉県	就労移行 支援事業 所	社会 福祉 法人	2	11	130	●以前は就労支援はあまり行っていなかった。企業で辛い思いした利用者が多かった。無理に就職させるより福祉で面倒を見てやりたいというスタンスだった。 ○障害者自立支援法施行後、就労移行支援に着手し、就職者が生き生きと働く姿を見て、今まで尻込みしていた利用者、家族、職員の意識が変化した。今は施設内に障害者を抱え込まずに、地域・社会に出していくべきだと考えている。 ○就労支援のノウハウや企業との繋がりがなかったことが課題だったが、通勤通勤経験や企業経験のあるスタッフに支えられて軌道に乗せることができた。 ●現行の制度は就職者が増えるほど事業所の経営が厳しくなる仕組みである。就職が決まると顔で笑って心で泣いている。
T	電話	神奈川県	障害者就 業・生活 支援セン ター	社会 福祉 法人	2	15	150	○特例子会社を含め従業員56人以上の企業と関わることが多いが、5年程前から企業の雇用率への意識が強まっていると感じる。 ●昔から障害者雇用に取り組みでいた小規模企業は、現在雇用できている状況にないと思う。 ●企業は戦力になる人材を求めているが、そうした人材は雇用が進み少なくなっている。特に大都市圏では、雇用したい企業に比べて障害者が少ない状況。
U	電話	東京都	自治体設 置の支援 センター	NP0	5	20	100	○大都市では求人は多い。企業は法制度の改正にスピードに対応する。特に雇用率2.0%のインパクトは大きく、企業からメールやFAXなどで（当所だけでなく他の支援機関へも）オファーがあった。10人、20人の単位で募集している企業もある。身体障害者を採りたいが難しいので精神障害者や知的障害者の募集に踏み出すところが多い。 ○障害者も企業も支援の対象であるという意識で、調査票には企業との関係について「顧客」と回答した。 ●採用活動が急過ぎて、マッチングが適切でない例や人事と現場に乖離がある例もあるのではないかと。会社の雇用管理の在り方を顧みず、安易に支援機関に頼るケースもある。企業は主体性を持って、採用した障害者の育成や雇用管理を行って欲しい。
								○中小企業は地域密着でフォローアップがしやすい、従業員が親身になってくれるなどの利点がある一方で、財政的に厳しい。給与の補填を含めて金銭面での支援が必要だと思う。助成金や報奨金の使い勝手をもっと良くして欲しい。 ○中小企業や零細企業単体で雇用は難しいので、地域で雇用するという仕組みができて欲しいと考えている。例えば商店街全体で雇用して清掃を担当してもらうなど。 ○就労移行支援事業所は企業就職させる意欲がないという批判が出てきている。事業所同士の横のつながりでフォローアップしていきたい。
								○2013年の雇用率引き上げを受け、大企業はすでに対応をすすめている。中小企業では雇用率が自治体からの発注要件になる場合もあることから「死活問題」とする声を聞く。 ○企業が雇用に関心は持っているが、雇用される障害者にとつては一長一短である。本来はさらに訓練が必要なのが青田買いで雇用され、結局不適応となってしまう展開が懸念される。
								○中小企業での雇用は、タイムリーで柔軟な調整を行いやすいという利点がある。 ○支援機関は企業のスタンスやニーズを理解することが大事。当所の場合は、準備訓練でなく就職や定着の支援が主なので、企業の現場を数多く訪問する中で企業の意識を学んできた。

資料5 専門家ヒアリング調査結果一覧

専門家			中小企業の障害者雇用について		支援機関について感じる課題
記号	氏名	所属 役職	〇特徴、●課題	有効な支援、取り組み	
所属機関：雇用・就労支援機関					
A	秦政 氏	特定非営利活動法人 障害者就業・生活支援センター（東京都） 理事長	●ハローワークの雇用指導は、相当に雇用水準が低い企業や大企業を優先して行われている。中小企業は自ら意欲的にならねば、情報も充分に得られない。 ○中小企業は「地域への恩返し」を動機に障害者雇用に取り組むケースが多い。 ○親会社があり資源が潤沢な中小企業と、資源を持たない中小企業がある。企業によって支援アプローチは変えるべき。	○ワンストップ支援 企業が欲しいのはワンストップで支援を提供してくれる場所。コンサルティング的な支援が必要とされている。 ○職業能力開発 支援機関や特別支援学校は挨拶などのマナーばかりを障害者に教えるようとする。中小企業が求めているのはマナーではなく作業遂行能力。送り出す側はもって企業の視点に立った能力開発にあたるべき。	
B	長岡恵美子 氏	津軽障害者就業・生活支援センター（青森県） 所長	○小規模な企業ほど、現場の従業員や経営トップが親身で、雇用がうまく進むことが多い。 ○最近では、雇用義務のない小規模な企業でもCSRを意識して雇用に取り組むケースが増えている。 ○部外者を入れることに抵抗のある企業もある。その場合は最低限の対応のみするようにしている。	○ワンストップ支援 ハローワーク、福祉事業所などの他機関と日頃から連携を取り、必要な場合はすぐに企業に紹介幹旋している。企業に不便を感じさせないことが重要。 ○マッチング支援 人材を紹介する際は、前もって支援スタッフが企業を訪問し、職務内容や勤務環境を把握した上で、適した人材を選ぶようにしている。面接だけでは伝わりきらない障害者のセールスポイント、健康面での配慮事項などを一枚の調書にまとめて企業に渡している。	
C	笹川俊雄 氏	埼玉県障害者雇用サポートセンター（埼玉県） センター長	●雇用経験、雇用ノウハウのない企業が多い。 ●雇用義務のない小規模な企業は雇用に対して意欲を持ちづらい。 ●経営トップの理解が得られにくい、経営状況に余裕がない、職務を切り出しにくい、といった課題を抱える企業が多い。 ●知的や精神障害者を敬遠したがる企業が多い。そういう場合には、実際に障害者の方が働いている職場を見てもらうことが、理解を得られやすい。	○企業の視点に立った支援 支援スタッフ全員が企業勤務経験をもっている。それを活かして、企業経営の継続を大前提と捉えた支援をしている。 ○経営トップ、雇用担当者の意識啓発 経営トップの理解や担当者熱意が中小企業の雇用促進のためには重要なので、成功事例の紹介、企業同士の情報交換会、支援制度の理解促進などの支援が効果的である。 ○職務切り出し支援 「人に仕事を合わせる」発想の職務切り出し支援が必要である。	

D	藤尾健二氏	NPO法人ワークス未来千葉障害者就業支援センター（千葉県）センター長	●雇用義務のない小規模な企業は雇用に対して意欲を持ちづらい。 ●人員に余裕がなく、雇用担当者を配置しづらい。 ●経営トップの理解を得られにくい。	○離職転職支援 マッチングがうまくいっていない場合は無理に雇用を継続させず、離職や転職を視野に入れた支援が必要。 ○マッチング支援 障害者の支援経歴や緊急連絡先などを本人の同意を得たうえでエージェントリサーチにまとめて企業に渡している。 ○企業と対等な支援 支援機関が企業の視点に立つ必要はない。障害者雇用の専門家として対等な立場で企業支援にあたるべき。	○ジョブコーチ制度について は、中途半端に助成金が支給されるため、ジョブコーチを社内の人員として扱うことができず、企業は不自由を感じている。
所属機関：人材開発コンサルタント					
E	石井京子氏	テスコ・ブレミアムサーチ株式会社（東京都）代表取締役	○経営トップから雇用方針が出ているケースや、担当者に柔軟性とチャレンジ性があるケースでは、雇用はうまく進みやすい。 ○企業は法改正を意識している。求人が例年よりも早めに出てくるという状況がみられる。 ●雇用経験、雇用ノウハウのない企業が多い。 ●即戦力となる人材は大企業が先に雇用してしまう。	○マッチング支援 スタッフ企業が企業を訪問し、職務内容や勤務環境を把握した上で、適した人材を選ぶ。障害者の障害特性や他社での実績などを一枚のプロファイルシートにまとめて企業に渡している。 ○スタッフに必要なのは想像力と提案力。障害者に適した職務を想像し、それを企業に提案するためには、企業勤務経験が必要。	○支援スタッフの人材が不足している。企業勤務経験があり、障害の知識が豊富な人材が望ましいが、充分ではない。 ○どういった人材を企業が求めているのか、しっかりと把握するべき。 ○発達障害者の就業支援に対応できる人材紹介会社が少ない。 ○ジョブコーチ制度は有効だが、部外者を入れることに抵抗のある企業にとっては利用しづらい。
F	山口光一氏	中小企業支援指導センター（大阪府）代表	●中小企業の障害者雇用低迷の原因は、経営不振、ハイデク化による手作業の減少、業務縮小や廃業の3点。 ○助成金には関心が薄く、地域貢献の一環として障害者雇用に取り組む企業が多い。ただし継続雇用のためには戦力になるまで根気強く育てる覚悟が必要。 ○「焦らず、怒らず、ほめること」を身につけた企業では障害者の定着が良い。 ○2、3代目のような若い経営トップは障害者雇用に理解、関心を示しやすい。	○定着支援 企業は雇用後のアフターケアとして総合相談所のようなものを必要としている。中小企業であっても規模が大きくなるほど経営トップは現場から離れるので、現場への支援が必要になる。 ○経営トップの意識啓発 障害者雇用企業の経営者と接することで関心を持つ企業は多い。中小企業の障害者雇用宣伝マンは中小企業。	○経営トップは、送り出す側の真剣度をみている。熱意をもって雇用支援にあたるべき。 ○送り出す側には、中小企業の苦勞を思いやる意識が必要。 ○企業はジョブコーチを入れることに抵抗がある。相談役として機能する程度なら構わないが。

専 門 家			中小企業の障害者雇用について		支援機関について感じる課題
記 号	氏 名	所 属 / 役 職	有効な支援、取り組み		
所属機関： 障害者雇用企業					
G	土井善子氏	有限会社 思風都（京都府） 代表取締役会長	〇規模の小さい企業は経営トップが従業員一人ひとりの顔を把握しており、仲間意識が強く、障害者雇用に適している。 ●障害の種類が増加し、企業は一律ではなくマンツーマンの対応をとることが必要になっている。	〇経営トップの意識啓発 まず、は障害者にできる仕事がたくさんあることを経営トップに知ってもらうことが肝要。障害者雇用（メンバートップ）（仕事の効率化、職場の雰囲気向上、地域の発展に繋がるなど）を伝えることも大切。 〇企業と支援機関の連携 1人の人を社会の中で一人前にしていくために、企業は支援制度を有効に活用するべき。企業と支援機関が連携をとることが必要。	〇企業は制度を知る手段がない。 〇支援機関によって対応の丁寧さが大きく異なる。
H	且田久雄氏	株式会社四ダックス 国（高知県） 代表取締役	〇大企業はCSRを意識して雇用を開始するケースが多いが、中小企業は戦力として障害者を求めたり、人件費を下げたい、助成金が欲しい、といった動機であることが多い。 ●「障害者だから仕事ができない」という意識の企業では雇用はうまくいかない。半年あればほとんどの障害者は戦力になる。業種にも制約はないとを感じる。	〇安全対策 知的障害者を主に雇用している。職場では危険な機械も扱うので、仕事中は厳しく指導している。労災は一度も発生していない。ただし、社員旅行を企画するなど、厳しさには緩急をつけている。 〇一労働者として扱う コピーや掃除などの業務を切り出すことはせず、どんなに重度の障害者でも本業に携わらせている。一労働者として扱い、仕事から締め出さないことで、誇りをもって働いてくれる。	〇企業での勤務経験を持たない支援スタッフは障害者就労への理解や知識が不足している。 〇企業への対応が丁寧でない支援機関もある。企業に対して前向きに支援を行い、メリットを訴え続けるべきと感じる。
所属機関： 特別支援学校					
I	明石則雄氏	東京都立石神井特別支援学校（東京都） 教諭	〇卒業生はある程度安定的に中小企業に就職している。他の卒業生が勤務していたり、徒歩や自転車通勤が可能なことで、本人や保護者が安心感を持っている。 〇中小企業は社長が親身で、雰囲気がアットホームで継続勤務できるケースが多い。障害者が戦力になるとわかった企業はさらなる雇用にも意欲的になってくれる。	〇進路指導 生徒は伸びる。難しそうな生徒でも諦めずに実習を行うよう、担任には強く伝えている。進路指導として本人の特性と苦手な点、支援が必要な部分、磨けば光る部分を移行先へ伝えるのが大きな仕事。18歳での進路がすべてではなく、卒業後に就労移行支援事業所でももう少し時間をかけて就職する生徒も多い。 〇インタベンション 1、2年生のインタベンションは、企業に出ることとで本人の特性と課題を把握できるし、企業に障害者を知ってもらえる大切な機会。	〇企業は支援機関を知らない。しかし今後中小企業への雇用をさらに開拓するには、障害者の能力不足や配慮事項をサポートするための具体的な支援制度を企業に伝える必要が進めていく必要がある。

J 氏	久保田健氏	新潟県江南高等学校 支援学校（新潟県） 教諭	○雇用してくれる中小企業はいずれも経営トップの考えが現場まで浸透しており、とても温かい。 ○助成金に対する関心は薄い印象がある。地域の人材を雇用することを役目と言っている企業もあった。 ○合同面接会や学校のインターンシップをうまく活用してマッチングを図る企業も出ている。	○ぶれジョブ支援が必要な子供（障害者に限っていない）を対象とした企業体験制度（ぶれジョブ）を実施している。大人のサポーターも同行して、週1回1時間程度。地域の企業にとっても取り組みやすい社会貢献ステップとなっている。 ○インターンシップで企業を体験することで生徒の就職希望率が上がった。また、「障害者雇用に関する情報が少ない」といった企業にとってもいい勉強になっている。	○最近では就労移行支援事業所が充実し、労働行政と福祉のコミュニケーションがとれるようになってきた。ますますネットワークを築いて、生徒の社会参加や自立に向けた意識や環境を築きたい。
所属機関： 中小企業団体					
K 氏	小林信氏	全国中小企業団体中央会 （東京都） 労働政策部長	●障害者雇用の重要な受け皿であった陶磁器や繊維関係などの産地地場産業が衰退し、障害者の活躍場所が減少してきている。 ●労働生産性を求めるあまり、障害者の雇用維持を困難と考える企業が増えてきている。 ●障害者雇用に限らず、高齢者雇用、子育て支援など、企業は社会からさまざまな要求を受けており、対応しきる余裕がない。	○経営トップの意識啓発 経営トップの意識づけのために、好事例や法改正の広報を徹底して行うべき。トップの方針があれば中小企業の雇用はすすぐに進む。 ○職務切り出し支援 「障害者に適した仕事がない」と思い込んでいる企業は多い。支援機関は「どういう障害ならどういう仕事ができる」ということをもつとアピールするべき。	○障害者雇用の制度や法律が非常に複雑でわかりにくい。
所属機関： フリーランス					
L 氏	高嶋健夫氏	ジャーナリスト	●地域経済が疲弊し、地域コミュニティが停滞していることが中小企業の障害者雇用をも停滞させている。 ○障害者雇用を軌道に乗せている企業は、雇用後のキャリア形成やQC活動を積極的にを行い、障害者を戦力にまで成長させている。	○経営トップの意識啓発 好事例や、メリット（生産性向上や企業価値向上など）を積極的に経営トップに訴えることが必要。 ○実務ノウハウの積み上げ支援 障害者を受け入れた現場が実務ノウハウを積み上げ、現場力を高めることが必要。そのために、支援制度の活用を訴えるべき。	○障害者雇用の制度や法律が非常に複雑で、企業はどこの相談をすればいいのかわからない。
所属機関： 大学					
M 氏	柳山貴要氏	兵庫大学生 涯福祉学部 社会福祉学 科 （兵庫県） 教授	○わが国は割当雇用制度を導入しているが、一定の成果をあげており、大企業を中心に実雇用率及び達成企業割合は年々高まっている。 ○特例子会社などの様子をみて育てる取り組みが徹底しており、障害者の利益にもなる。 ●小規模企業では仕事以外の生活面等への支援が必要な場合、専門的支援が整備されないと、パナナリズムに陥り自立支援に支障が生じるケースもある。	○ICF（国際生活機能分類）の活用 わが国の障害者手帳の存在に否定的見解をもつ国もあり、障害者雇用のカウントに関しては、ICFを活用する方法を検討することが有用ではないか。 ○複数企業のグループ化 難しいのは知的・精神・発達障害者の雇用促進。複数企業がグループ化して精神保健福祉士を置く、就労支援事業所と契約をするなどの対応が効果的ではないか。	○中小企業一社一社が対応に苦慮している状況には課題がある。 ○一律の制度ではなく、企業が知的・精神・発達障害者を雇用した後で、一人ひとりに必要なサポートを利用できるようにになると良い。

--	--	--	--

企業における障害者雇用の推移・方針等に関する調査票

企業における障害者雇用の取り組みは着実に成果を上げており、今後はさらなる雇用促進に向けて期待が高まっています。

当センターでは企業における障害者雇用促進の方策等に関する研究に取り組んでおりますが、障害者雇用にかかる推移・方針をお聞きし、その結果に対する検討を通して今後の障害者雇用促進のための有効な資料を提供したいと考えております。

本調査は、この研究を進めるうえで重要な資料となるものですので、その趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますよう、お願いいたします。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理いたします。個別データを外部に漏らしたり、他の目的で利用したりすることは一切ございませんので、ご安心ください。

本調査につきましては分析結果を整理し、当センター発行の調査研究報告書の一部として公表いたします。

【ご記入に当たってのお願い】

1. 特にことわりのないかぎり、平成 23 年 6 月 1 日現在の企業全体の状況についてご記入ください。
2. ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて平成 23 年 7 月 29 日(金)までにご返送くださいますよう、お願いいたします。
3. 回答に当たり不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

(問い合わせ先) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

事業主支援部門 平川・笹川・河村

住所 千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-3

電話 043-297-9037、9065

FAX 043-297-9058

E-mail Hirakawa.Masatoshi@jeed.or.jp

1 主な事業内容は何ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	農林漁業	2	鉱業、採石業 砂利採取業	3	建設業	4	製造業	5	電気・ガス・ 熱供給・水道 業	6	情報通信業
7	運輸業、郵便 業	8	卸売業、小売 業	9	金融・保険業	10	不動産業、物 品賃貸業	11	宿泊業、飲食 サービス業	12	学術研究、専 門・技術サー ビス業
13	生活関連サー ビス業、娯楽 業	14	医療、福祉	15	教育、学習支 援業	16	複合サービス 業（協同組合 等）	17	サービス業 （他に分類さ れないもの）	18	その他

2 貴社の創業はいつですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	1969年まで	2	1970年代	3	1980年代	4	1990年代	5	2000年以降
---	---------	---	--------	---	--------	---	--------	---	---------

3 貴社の当面（この1、2年程度）の従業員採用についてのお考えをお伺いします。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	増員予定	2	現状維持	3	減員予定
---	------	---	------	---	------

4 貴社で雇用している従業員の状況についてお答えください。また、障害種類別の内訳について、表中に人数をご記入ください。

常用労働者数	人
雇用障害者数（実人数）	人

障害の種類	人数
身体障害	人
知的障害	人
精神障害	人
その他	人

（注）障害が重複している場合は、就業上、より程度が重いと思われる障害についてご記入ください。

- 5 貴社における、今までの障害者雇用の取組みについてお伺いします。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	現在、障害者を雇用している。
2	現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた。
3	これまで障害者を雇用したことがない。

→ 問10にお進みください

- 6 問5で「1 現在雇用している」・「2 過去に雇用していた」と回答された企業にお伺いします。貴社で障害者雇用をはじめたのはいつですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	1969年まで	2	1970年代	3	1980年代	4	1990年代	5	2000年以降
---	---------	---	--------	---	--------	---	--------	---	---------

参 考	※「障害者の雇用の促進等に関する法律」について
	1960年 「身体障害者雇用促進法」が制定される。
	1976年 身体障害者の雇用が義務化される。
	1987年 「障害者の雇用の促進等に関する法律」となり、知的障害者が雇用率に算定される。
	1997年 知的障害者の雇用が義務化される。
	2002年 企業グループでの雇用率算定が可能となる。
	2004年 除外率の段階的引下げが開始となる。
	2006年 精神障害者が雇用率に算定される。
	2010年 納付金対象事業主の範囲が「常用雇用労働者が200人を超える」事業主に拡大される。

- 7 問5で「1 現在雇用している」・「2 過去に雇用していた」と回答された企業にお伺いします。できるだけ最初に雇用された障害者を想定してお答えください。最初に雇用された障害者についての情報がはっきりしない場合には、現在一番長く勤務されている障害者を想定してお答えください。

(1) 障害者を雇用した経路についてお伺いします。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	ハローワークから紹介や雇用率達成指導があった。
2	就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等）から依頼・推薦された。
3	学校や職業訓練校から依頼・推薦された。
4	医療・福祉機関から依頼・推薦された。
5	親戚や知人から依頼された（縁故）。
6	疾病・事故などで受障した社員を継続雇用した。
7	その他（ ）

(2) 雇用した障害者について、(イ) どう評価していますか。また、(ロ) その評価に最も影響していることは何ですか。(イ)(ロ) とも1つ選択して番号に○をつけてください。

(イ) 雇用した障害者への評価	
1	満足している
2	概ね満足している
3	やや不満である
4	不満である

(ロ) 評価に最も影響していること	
1	仕事を遂行する能力
2	仕事に対する意欲
3	遅刻・欠勤などの勤務態度
4	他の従業員とのコミュニケーション
5	家族や関係機関からの支援
6	その他（ ）

8 問5で「1 現在雇用している」と回答された企業にお伺いします。

(イ) 雇用した障害者が定着している理由は何だと思われますか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。また、中でも(ロ)最も重要と思われる理由は何ですか。1つ選択して当てはまる欄に○をつけてください。

		(イ) 理 由 で は ま る	(ロ) 理 由 も 一 重 つ 要 な
1	経営トップの方針による		
2	現場の従業員の理解があるから		
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境を整備したから		
4	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善したから		
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行ったから		
6	社内に支援者を配置したから		
7	作業を遂行する能力があるから		
8	仕事に対する意欲があるから		
9	遅刻や欠勤がないから		
10	他の従業員とのコミュニケーションが良いから		
11	家族との協力関係を構築したから		
12	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用したから		
13	キャリア形成の仕組みがあるから		
14	社員教育が充実しているから		
15	福利厚生が充実しているから		
16	その他（ ）		

9 問5で「2 過去に雇用していた」と回答された企業にお伺いします。

障害者が退職した理由は何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	定年のため
2	契約期間満了のため
3	他社への転職のため
4	病気・けがのため
5	能力の不足・低下のため
6	人間関係がうまくいかないため
7	家族や支援者との関係悪化のため
8	事業所都合（雇用調整・事業廃止・事業所移転など）
9	その他（ ）

※ 本問以下はすべての企業がお答えください。

- 10 貴社が障害者を雇用するにあたって、課題や制約となる事項は何ですか。(イ) 当てはまる欄すべてに○をつけてください。また、中でも(ロ) 最も大きな課題・制約となる事項は何ですか。1つ選択して当てはまる欄に○をつけてください。

		(イ) や当 制て 約は まる 課 題	(ロ) や最 制も 約大 一き つな 課 題
1	経営トップの理解が得られにくい		
2	現場の従業員の理解が得られにくい		
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が難しい		
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい		
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮が難しい		
6	社内に支援者を配置することが難しい		
7	作業の遂行能力が期待する水準に達しない		
8	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない		
9	遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある		
10	他の従業員とのコミュニケーションに不安がある		
11	家族からの協力が得られにくい		
12	ジョブコーチなど外部機関の支援が活用しにくい		
13	どのような支援制度や支援機関があるのかわからない		
14	障害者を雇用するための具体的な手続きがわからない		
15	親会社の理解が得られにくい		
16	取引先や顧客の理解が得られにくい		
17	障害者を募集しても人が集まらない		
18	その他（ ）		

300人以下の企業にお伺いします。

上記の項目と重複しても構いませんので、中小企業特有のものとして感じていらっしゃる課題や制約について、具体的にお書きください。

1 1 貴社で障害者を雇用する場合を想定してお答えください。

(1) 貴社はどのような基準で障害者を採用しようと考えていますか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	健常者と同じ基準で採用する。
2	障害の種類や程度によって条件を緩和（雇用条件や職務の変更など）して採用する。
3	その他（ ）

(2) 貴社が障害者を採用する際に、(イ) どのような情報を入手しようと考えていますか。当てはまる欄すべてに○をつけてください。入手する情報の中でも、(ロ) 障害者の採否を決める際に最も重要だと思われる情報は何か。1つ選択して当てはまる欄に○をつけてください。また、最も重要と思われる情報を(ハ) どこから入手しますか。1つ選択して番号に○をつけてください。

		(イ) 情 入 報 手 す る	(ロ) 情 最 報 も 一 重 つ 要 な
1	学 歴		
2	職 歴		
3	障 害 の 種 類		
4	障 害 の 等 級		
5	障 害 の 状 況		
6	免 許 ・ 資 格		
7	学 校 等 の 成 績		
8	得意なこと、苦手なこと		
9	配 慮 点		
10	作 業 の 遂 行 能 力		
11	仕事に対する意欲		
12	毎日の労働習慣		
13	職場におけるルール・マナーの理解		
14	職場における人間関係		
15	家族や関係機関の支援体制		
16	その他（ ）		

(ハ)	どこから
1	応募者（障害者）
2	ハローワーク
3	民間コンサルタント
4	就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等）
5	学校や職業訓練校
6	福祉・医療機関
7	親戚や知人（縁故）
8	その他（ ）

(3) 貴社が障害者雇用時に利用したいと考えている支援制度は何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	職場実習
2	トライアル雇用
3	ジョブコーチによる支援
4	助成金（※）
5	支援制度の利用は考えていない
6	支援制度の内容を知らないので判断できない
7	その他（ ）

参 考	※事業主の経済的負担軽減などのためのさまざまな助成金があります。詳しくは当機構ホームページ（ http://www.jeed.or.jp/ ）、厚生労働省ホームページ（ http://www.mhlw.go.jp/ ）をご参照下さい。
	障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）
	障害者作業施設設置等助成金
	障害者福祉施設設置等助成金
	障害者介助等助成金
	職場適応援助者助成金
	重度障害者等通勤対策助成金
	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金
	障害者能力開発助成金

(4) 貴社が障害者を雇用した場合に、定着のために工夫したいと考えていることは何ですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

1	経営トップの理解促進
2	現場の従業員の理解促進
3	建物のバリアフリーなど物理的環境の整備
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮
6	作業遂行能力向上のための指導（OJT）
7	家族との協力体制の構築
8	ジョブコーチなど外部機関の支援活用
9	キャリア形成の仕組みの構築
10	社員教育の実施
11	福利厚生の充実
12	その他（ ）

- 12 貴社が障害者を雇用するにあたって、さらに強化して欲しいと思われる支援は何ですか。以下のうち最も当てはまるものを1つ選択して番号に○をつけてください。

1	入社前の職業能力開発や社会性育成
2	採用可否を検討するための、さらなる障害者情報の提供
3	各種助成金など経済的支援
4	職場実習やトライアル雇用などによる相互理解の促進
5	ジョブコーチなど人的支援
6	その他（ ）

- 13 貴社における、今後の障害者雇用の考えについてお伺いします。

- (1) 今後の雇用方針について、どのようにお考えですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	今後新たに雇用する方針である。 (現在雇用しておらず、新規に雇用する場合も含む)	問14にお進みください
2	欠員が出た場合は雇用したい。	問14にお進みください
3	今後新たに雇用する計画はない。	
4	わからない。	問14にお進みください

- (2) 上記で「3 今後新たに雇用する計画はない」と回答された企業にお伺いします。
今後新たに雇用しない理由は何ですか。差し支えなければ具体的理由をお答え下さい。

例) 過去に上手くいかなかったので今後の雇用は考えられない、企業グループ算定特例を受けているので自社では雇用しない、等

- 14 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（改正障害者雇用促進法）が平成 20 年 12 月に成立し、平成 21 年 4 月から段階的に施行されていますが、この法律の改正をご存知でしたか。1 つ選択して番号に○をつけてください。

1	知っていた。
2	知らなかった。

→ 問 17 にお進みください

- 15 問 14 で「1 知っていた」と回答された企業にお伺いします。

貴社では障害者雇用促進法の改正に関する情報を（イ）どこから（ロ）どのような方法で入手されましたか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。

(イ) どこから	
1	ハローワーク
2	雇用開発協会
3	企業団体
4	就労支援機関
5	民間コンサルタント
6	社会保険労務士
7	マスコミ（テレビ・新聞・雑誌等）
8	インターネット
9	その他（ ）

(ロ) どのような方法で	
1	セミナー・研修会
2	見学会
3	リーフレット・パンフレット
4	マニュアル・事例集
5	相談・アドバイス
6	テレビ・新聞・雑誌等の報道・記事
7	インターネット情報・メールマガジン
8	その他（ ）

- 16 問14で「1 知っていた」と回答された企業にお伺いします。
障害者雇用促進法の改正によって、貴社における障害者雇用方針は変わると思われますか。
1つ選択して番号に○をつけてください。

1	方針は変わる。
2	方針を変える必要はない。
3	方針を変えることは困難。
4	わからない。

- 17 障害者雇用に関して、ご意見などがございましたら自由にご記入ください。

＜最後に＞

正確を期すために、この調査に関して確認が必要になる場合や、さらに具体的なご意見を伺う場合があるかもしれません。よろしければ下記に連絡先をご記入ください。企業名が公表されることは絶対にありません。

連絡先	
企業名	
所在地	〒
担当者	所属部署
	電話（内線）
	ご氏名

最後に、この度の東日本大震災及びその後の社会・経済状況による影響についてお伺いします。貴社の当面（この先1、2年程度）の事業活動は、どのようになると予測されますか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	縮小する	2	変わらない	3	拡大する	4	わからない
---	------	---	-------	---	------	---	-------

ご協力ありがとうございました。

--	--	--	--

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

近年、障害者の福祉から雇用への移行は着実に進みつつあり、今後更なる企業への雇用促進に期待が高まっております。

当センターでは、中小企業における障害者雇用促進の方策等に関する研究に取り組んでおりますが、今般、雇用・就労支援機関が企業に対して行っている障害者雇用に係る支援の状況をおききし、その結果に対する検討を通して今後の障害者雇用促進のための有効な資料を提供したいと考えております。

本調査は、この研究を進めるうえで重要な資料となるものですので、その趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますよう、お願いいたします。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理いたします。個別データを外部に漏らしたり、他の目的で利用したりすることは一切ございませんので、ご安心ください。

本調査につきましては分析結果を整理し、当センター発行の調査研究報告書の一部として公表いたします。

【ご記入に当たってのお願い】

1. 特にことわりのないかぎり、2012 年（平成 24 年）4 月 1 日現在の状況についてご記入ください。
2. ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて 2012 年（平成 24 年）7 月 15 日（日）までにご返送くださいますよう、お願いいたします。
3. 回答に当たりご不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

（問い合わせ先）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

事業主支援部門 野中、笹川

住所 千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-3

電話 043-297-9037、9065

FAX 043-297-9058

E-mail Nonaka.Yoshihiko@jeed.or.jp

問1 貴機関は

(イ) 次のうちどれに当たりますか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	障害者就業・生活支援センター
2	就労移行支援実施事業所
3	地方自治体が設置する障害者就労支援センター等
4	その他（ ）

(ロ) (イ)以外の事業を同時に行っていますか。あてはまるものをすべて選択して番号に○をつけてください。

1	なし	2	障害者就業・生活支援センター
3	就労継続支援A型事業	4	就労継続支援B型事業
5	就労移行支援実施事業	6	その他（ ）

問2 問1(イ)で回答された機関が設立されたのはいつですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	2001年以前（ ）年			2	2002年	3	2003年
4	2004年	5	2005年	6	2006年	7	2007年
8	2008年	9	2009年	10	2010年	11	2011年

問3 (イ) 貴機関の運営主体は次のうちどれに当たりますか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	社会福祉法人	2	特定非営利活動法人（NPO）
3	医療法人	4	企業
5	その他（ ）		

(ロ) (イ)で回答された運営主体では貴機関が設立される以前から障害者が企業で働くための支援をしていましたか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

問4 貴機関の職員数は何人ですか。また、主に障害者の雇用・就労支援を担当しているのは何人ですか。ご記入ください。

職員数（非常勤を含む）	人
うち主に障害者の雇用・就労支援を担当する職員の数	人

問5 貴機関が取り組んでいる障害者に対する支援についておききします。以下の各支援についてそれぞれあてはまる欄1つに○をつけてください。

		で い る 組 ん し	特 に 重 視 し て	い る 組 ん で	い る 組 ん で	あ ま り 組 ん で	い る 組 ん で
1	就職相談	4	3	2	1		
2	職業評価（アセスメント、フィードバック）	4	3	2	1		
3	パソコンスキルなど職業的技能向上のための指導や訓練	4	3	2	1		
4	挨拶の仕方など社会的技能向上のための指導や訓練	4	3	2	1		
5	企業からの求人票や応募方法などの情報提供	4	3	2	1		
6	履歴書の書き方や面接の仕方など求職活動における指導	4	3	2	1		
7	職場見学会など障害者の企業理解を深めるための支援	4	3	2	1		
8	採用面接への同席など障害者と企業との情報交換のための支援	4	3	2	1		
9	労働条件などに関する企業との調整	4	3	2	1		
10	職場実習の実施による支援	4	3	2	1		
11	ジョブコーチ支援	4	3	2	1		
12	就職後の企業訪問など職場定着のための支援	4	3	2	1		
13	生活面における直接支援	4	3	2	1		
14	生活面における家族との連絡調整	4	3	2	1		
15	生活面における関係機関との連絡調整	4	3	2	1		
16	余暇活動における支援	4	3	2	1		
17	その他 ()	4	3	2	1		

問6 2011 年度（平成 23 年度）の 1 年間に支援した障害者の障害種類についておききします。
 障害者手帳の種類でお答えください。

(イ) あてはまる種類すべてに○をつけてください。

(ロ) また、中でも最も多い種類はどれでしたか。 1 つ 選択してあてはまる欄に○をつけてください。

		(イ) あてはまる種類	(ロ) 最も多い種類
1	身体障害者手帳		
2	療育手帳		
3	精神障害者保健福祉手帳		
4	手帳なし→（具体的に ）		

問7 2011 年度（平成 23 年度）の 1 年間に行った雇用・就労支援について、(イ) から (二) の人数または件数をご記入ください。

(イ) 求職活動中または在職中の支援対象者数※（実数）	人
(ロ) 就職件数（延べ件数）	件
(ハ) 企業訪問によるフォローアップ支援の対象者数（実数）	人
(二) 企業訪問によるフォローアップ支援の件数（延べ件数）	件

※2012 年（平成 24 年）4 月 1 日現在の人数

- 問8 (イ) 貴機関のこれまでの経験から、障害者が就職先に定着するためにはどのようなことが重要だと思いますか。重要と感じる事項の欄すべてに○をつけてください。
- (ロ) また、中でも最も重要と感じる事項はどれですか。1つ選択してあてはまる欄に○をつけてください。

		(イ) 重要な 事項	(ロ) 最も 重要な 事項
1	就職先の経営トップの方針		
2	就職先の現場の従業員の理解		
3	就職先での物理的な環境の整備（建物のバリアフリーなど）		
4	就職先での作業内容や作業手順の改善		
5	就職先での労働条件の調整や健康管理に対する配慮		
6	就職先での社内支援者の配置		
7	障害者の作業遂行能力		
8	障害者の作業意欲		
9	障害者の遅刻や欠勤などの勤務態度		
10	障害者のコミュニケーション能力		
11	就職先と障害者の家族との協力関係		
12	就職先が外部機関の支援（ジョブコーチ支援など）を活用すること		
13	就職先でのキャリア形成		
14	就職先での社員教育		
15	就職先の福利厚生		
16	その他 []		

問9 貴機関が取り組んでいる企業に対する支援についておききします。以下の各支援についてそれぞれあてはまる欄1つに○をつけてください。

		で い る 組 ん し	特 に 重 視 し て い る 組 ん で	い る 組 ん で	い な い 組 ん で	あ ま り い な い 組 ん で	い る 組 ん で
1	経営トップ・人事担当者に対する雇用ノウハウや好事例などの情報提供	4	3	2	1		
2	経営トップ・人事担当者に対する障害者雇用企業や訓練機関の見学会の実施	4	3	2	1		
3	職務切り出しなど障害者受入準備に関する相談・支援	4	3	2	1		
4	バリアフリー化など職場環境整備に関する相談・支援	4	3	2	1		
5	企業の従業員に対する障害特性の理解や配慮事項などの情報提供	4	3	2	1		
6	企業のニーズに応じた障害者への職業指導・訓練の実施	4	3	2	1		
7	障害者情報の提供及び障害者の紹介	4	3	2	1		
8	各種支援制度の案内・説明	4	3	2	1		
9	各種支援制度活用に向けた手続きの支援	4	3	2	1		
10	企業と各種支援機関との連携会議の企画、実施	4	3	2	1		
11	就職後の企業訪問など職場定着のための支援	4	3	2	1		
12	配置転換やキャリア形成に関する相談や支援	4	3	2	1		
13	企業からの相談内容に応じた支援機関との連絡調整	4	3	2	1		
14	企業と家族との情報交換を円滑にするための連絡調整	4	3	2	1		
15	その他 ()	4	3	2	1		

問10 貴機関が2011年度（平成23年度）の1年間に問9のような支援を行った企業数は合計で約何社ですか。実数でご記入ください。

約	社
---	---

問 1 1 貴機関が問9のような支援を行っている企業の割合は、どの規模（もしくは特例子会社）が多いですか。以下の各規模についてそれぞれあてはまる欄1つに○をつけてください。

		多 割 い 合 が	少 割 な 合 い が	な こ 関 い と わ が る
1	1 — 5 5 名 程度の企業	3	2	1
2	5 6 — 1 0 0 名 程度の企業	3	2	1
3	1 0 1 — 2 0 0 名 程度の企業	3	2	1
4	2 0 1 — 3 0 0 名 程度の企業	3	2	1
5	3 0 1 - 9 9 9 名 程度の企業	3	2	1
6	1 0 0 0 名 以上 の企業	3	2	1
7	特 例 子 会 社	3	2	1

問 1 2 貴機関が問9のような支援を行っている企業はどの業種であることが多いですか。以下の各業種についてそれぞれあてはまる欄1つに○をつけてください。

		多 割 い 合 が	少 割 な 合 い が	な こ 関 い と わ が る
1	製造業	3	2	1
2	卸売業、小売業	3	2	1
3	サービス業（※クリーニング業、清掃業、娯楽業を含む）	3	2	1
4	その他（ ）	3	2	1

問 1 3 貴機関が個別の雇用・就労支援を実施する際に、どの機関と連携を取っていますか。あてはまるものをすべて選択し番号に○をつけてください。

1	ハローワーク	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	就労移行支援実施事業所
5	就労継続支援事業所	6	福祉機関（3、4、5以外）
7	医療・保健機関	8	特別支援学校、学校、訓練校
9	地方自治体の福祉関連部署	10	その他（ ）

問14 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（改正障害者雇用促進法）が2009年（平成21年）4月から段階的に施行されていますが、

（イ）この法律の改正をご存じでしたか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	知っていた
2	知らなかった

→ 問15にお進みください

→ 以下(ロ)(ハ)は(イ)で「1. 知っていた」と回答された機関にお伺いします。

（ロ）改正に伴い雇用・就労支援対象障害者数は変化しましたか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	増えた	2	変わらない	3	減った
---	-----	---	-------	---	-----

（ハ）改正に伴い企業を訪問する機会は変化しましたか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	増えた
2	変わらない
3	減った

→ 問15にお進みください

→ 以下(二)は(ハ)で「1. 増えた」と回答された機関にお伺いします。

（二）企業を訪問する機会ですぐに増えたものは何ですか。あてはまるものすべてを選択して番号に○をつけてください。

1	職場開拓	2	職場体験実習	3	採用面接同行
4	ジョブコーチ支援	5	職場定着相談・指導	6	退職に関わる相談
7	その他（ ）				

参考

改正障害者雇用促進法の主な内容

○障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大（2010年7月より施行）

障害者雇用納付金制度が適用される対象範囲が常用労働者100人を超える中小企業に拡大されることになり、2010年7月に200人を超える企業、2015年4月に100人を超える企業に順次拡大される。

○短時間労働に対応した雇用率制度の見直し（2010年7月より施行）

短時間労働者（週20時間以上30時間未満）が、雇用義務の基礎となる労働者に追加された。

○その他、企業グループ算定特例の創設（2009年4月より施行）や、除外率のさらなる引き下げ（2010年7月より施行）などが主な改正内容である。

問 15 貴機関では企業との関係をどのように考えていますか。最も近いものを1つ選択して番号に○をつけてください。

1	面接、雇用、定着などについて依頼、交渉する相手である
2	障害者雇用をともに進めるパートナーである
3	支援機関がサービスを提供する顧客である
4	その他（ ）

問 16 (イ) 雇用・就労支援において、支援機関として感じている企業側の課題は何ですか。感じている課題の欄すべてに○をつけてください。
(ロ) また、中でも特に中小企業(※)に関して大企業よりも強く感じている課題はどれですか。あてはまる欄すべてに○をつけてください。

※従業員およそ300人以下の企業を想定してお答えください。

		(イ) 企業側の課題	(ロ) の特に中小企業
1	経営トップが障害者を雇用する方針を持っていない		
2	現場の従業員が障害者雇用について理解していない		
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備を行わない		
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善を行わない		
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行わない		
6	企業内に支援者を配置しない		
7	障害者に対して求める作業遂行能力の水準が高すぎる		
8	障害者に対して仕事に対する意欲を求めすぎる		
9	障害者に対して遅刻・欠勤しないことを求めすぎる		
10	障害者に対してコミュニケーション能力を求めすぎる		
11	障害者の家族との連絡・調整を行わない		
12	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用しない		
13	障害者社員のキャリア形成の仕組みが十分でない		
14	障害者への社員教育が十分でない		
15	障害者社員の福利厚生が十分でない		
16	その他（ ）		

- 問 17 (イ) 雇用・就労支援において、支援機関として感じている障害者側の課題は何ですか。感じている課題の欄すべてに○をつけてください。
 (ロ) また、中でも特に感じている課題はどれですか。1つ選択してあてはまる欄に○をつけてください。

		(イ) 課題を感じる	(ロ) 課題に一つ感じる
1	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が必要となる		
2	作業の遂行能力が期待する水準に達しない		
3	仕事に対する意欲が不足している		
4	遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある		
5	他の従業員とのコミュニケーションに不安がある		
6	家族からの協力が得られにくい		
7	その他（ ）		

- 問 18 障害者雇用を促進する上で、中小企業(※)の方が有利だと思う点（中小ならではの良いところ）は何ですか。以下の各項目についてそれぞれあてはまる欄1つに○をつけてください。

※従業員およそ300人以下の企業を想定してお答えください。

		そとうて 思も う	そう 思 う	そや うや 思 う	思そ わう ない
1	中小企業の方が採用の基準が緩やかであり、障害者が就職しやすい	4	3	2	1
2	中小企業の方が障害者が通勤しやすい場所にある	4	3	2	1
3	中小企業の方が障害者が様々な職務を経験できる	4	3	2	1
4	中小企業の方が障害者がキャリア形成しやすい	4	3	2	1
5	中小企業の方が上司や同僚の面倒見が良い	4	3	2	1
6	中小企業の方が地域の支援ネットワークを利用しやすい	4	3	2	1
7	中小企業の方が賃金を柔軟に設定できる	4	3	2	1
8	中小企業の方が支援機関が経営トップに直接はたらきかけやすい	4	3	2	1
9	その他（ ）	4	3	2	1

問１９ 貴機関が支援上の課題として今後最も取り組んでいきたいことは何ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	関係機関との連携をより強化すること
2	企業支援ノウハウを充実させること
3	支援担当者を増やすこと
4	支援担当者の力量を高めること
5	資金等を拡充すること
6	その他（ ）

問２０ 貴機関が今後最も重視したいと考えている雇用・就労支援は何ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	障害者のスキル向上のための支援
2	障害者・企業のマッチングのための支援
3	企業の雇用ノウハウ向上、環境整備のための支援
4	支援制度や支援機関活用のためのコーディネート
5	その他（ ）

問２１ 中小企業の障害者雇用に関して、ご意見などがございましたら自由にご記入ください。

--

＜最後に＞

正確を期すために、この調査に関して確認が必要になる場合や、さらに具体的なご意見を伺う場合があるかもしれません。よろしければ下記に連絡先をご記入ください。機関名が公表されることは絶対にありません。

連絡先	
機関名	
所在地	〒
担当者	所属部署
	電話（内線）
	お名前

ご協力ありがとうございました。

【参考文献】

- ・厚生労働省（2012）『平成 24 年 障害者雇用状況の集計結果』
- ・厚生労働省（2012）『平成 23 年度障害者職業紹介状況統計』
- ・総務省（2011）『平成 21 年経済センサス基礎調査』
- ・内閣府（2012）『障害者白書』佐伯印刷
- ・OECD（2004）『図表でみる世界の障害者政策』明石書店
- ・杣山貴要江（2011）『知的障がい者雇用における経営の福祉性』白地社
- ・福井信佳、茅原聖次（2007）『法定雇用率の引き上げと企業行動-障害者雇用納付金制度の経済理論分析-』総合リハビリテーション 35 巻 12 号
- ・藤井克徳（2011）『福祉的就労の現状と課題』総合リハビリテーション 39 巻 9 号
- ・工藤正（2008）『障害者雇用の現状と課題』日本労働研究雑誌（JILPT）No. 578
- ・野村晃（2011）『障害者の労働権と雇用における均等処遇』日本福祉大学研究紀要-現代と文化 No. 121
- ・坂本徳仁（2011）『障害者差別禁止法の経済効果』生存学研究センター報告 16
- ・独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 研究調査報告書 No. 266（2007）『中小企業における障害者の雇用促進及び安定支援に関する研究調査』
- ・障害者職業総合センター 資料シリーズ No. 58（2011）『欧米の障害者雇用法制及び施策の現状』
- ・障害者職業総合センター 報告書 No. 28（1998）『欧米諸国における障害者の就業状態と雇用支援サービス』
- ・障害者職業総合センター 報告書 No. 76（2007）『障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究』
- ・障害者職業総合センター 報告書 No. 87（2008）『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究-EU 諸国及び米国の動向-』
- ・障害者職業総合センター 報告書 No. 94（2010）『企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究』
- ・障害者職業総合センター 報告書 No. 105（2011）『雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究』

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDF ファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

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」

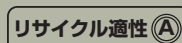
編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2013 年 3 月
印刷・製本	株式会社白樺写真工芸

©2013 障害者職業総合センター



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。