

中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究

(調査研究報告書 No.114) サマリー

【キーワード】

中小企業 雇用・就労支援機関 雇用・支援実態 雇用促進方策

【活用のポイント】

近年障害者雇用率が停滞している中小企業にもう一度元気になってもらうためにはどうすればよいのか。本研究では、企業調査だけでなく雇用・就労支援機関調査も行っており、多角的に課題を把握・分析し、今後中小企業で障害者雇用を推し進めるための方策を提案。わかりやすくまとめたパンフレットとともに、障害者雇用に取り組む中小企業と支援機関において有効な資料として活用が期待される。

2013年4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

1 執筆担当（執筆順）

白石 肇（障害者職業総合センター事業主支援部門 統括研究員）
笹川三枝子（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）
野中 由彦（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）
諫山 裕美（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究協力員）
佐久間直人（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究協力員）〔調査結果の集計等〕

2 研究期間

平成22年度～平成24年度

3 報告書の構成

はじめに

第1章 中小企業における障害者雇用に関する現状と課題－企業に対する調査－

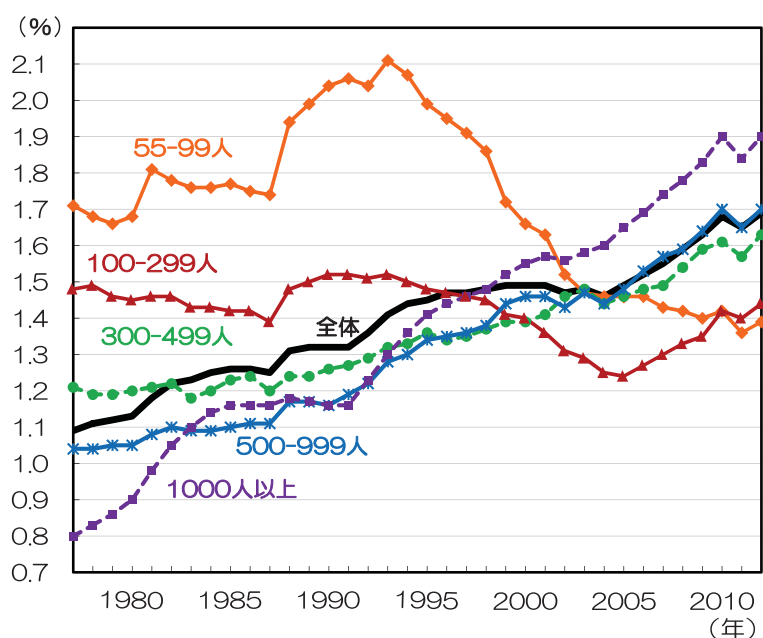
第2章 中小企業における障害者雇用に関する現状と課題－支援機関に対する調査－

第3章 考察と結論

資料

4 調査研究の背景と目的

日本の障害者雇用は、2012年の集計で実雇用率、雇用障害者数ともに過去最高を記録するなど大きな進展を遂げているが、企業規模別にみると、299人規模以下の中小企業の雇用率は1993年頃を頂点に下降に転じ、2000年代はじめに大企業との逆転現象が生じて今日に至っている。一方で、障害者の雇用・就労支援については、最近10年ほどの間に、就業面と生活面の支援を一体的に実施する障害者就業・生活支援センターの設置が進み、福祉分野で行われていた就労



企業規模別障害者雇用率の推移

支援が障害者自立支援法に基づく新体系に移行するなどの変化も生じている。

こうし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いて示唆を得ることを目的とした。

5 調査研究の方法

(1) 研究委員会の設置等

本研究推進のために研究委員会を設置し、研究の視点に関すること、研究内容の具体化をはじめ、研究において実施した調査の設計、調査結果の解釈等について助言を求めるなど、本研究の推進の上で種々の支援を得た。また、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、障害者支援、企業支援、特別支援教育など種々の分野の専門家にヒアリングを行った。

(2) 企業に対するアンケート調査等

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等を把握するためにアンケート調査を実施した。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。

また、アンケート調査結果の取りまとめから判明した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、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選定した20社を対象として、聴き取り調査を行った。

(3) 雇用・就労支援機関に対するアンケート調査等

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等を把握するためにアンケート調査を実施した。障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、主要地方自治体が独自に設置している就労支援機関の計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。

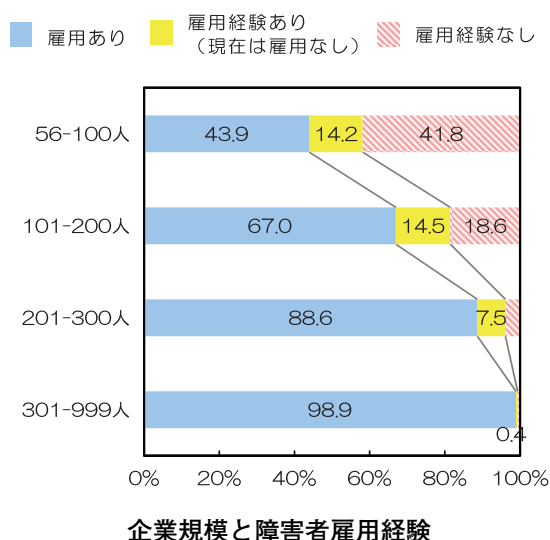
また、アンケート調査結果の取りまとめから判明した課題と対応策について、調査から読みとれない実情や背景を検討するために、回答機関を支援企業数、支援対象企業の規模別に分類した上で選定した21機関を対象として、聴き取り調査を行った。

6 調査研究の内容

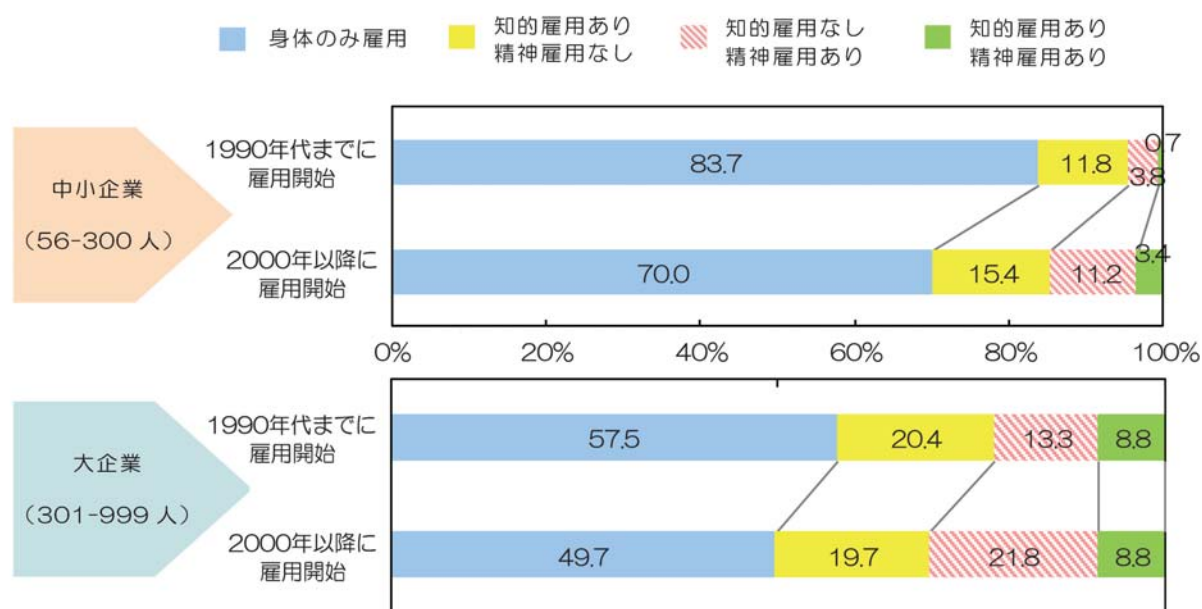
(1) 中小企業の障害者雇用をめぐる状況

企業に対するアンケート調査の結果、中小企業（本研究では56-300人規模の企業）の3割強が現在障害者を雇用しておらず、100人以下規模企業に限れば4割強が過去においても障害者を雇用した経験がないことが明らかとなった。

現在障害者を雇用している企業について、「身体障害者のみ雇用している」（知的障害者も精神障害者も雇用していない）「知的障害者を雇用しているが精神障害者は雇用していない」



「知的障害者は雇用していないが精神障害者を雇用している」「知的障害者も精神障害者も雇用している」の4群に分けた上で、障害者雇用を開始した時期別に比較してみると、①中小企業では大企業に比較して知的障害者や精神障害者を雇用している企業の割合が低いこと、②障害者雇用の開始時期が新しい企業のほうが知的障害者や精神障害者を雇用している企業の割合が高いことが示された。



障害者雇用の開始時期と現在雇用している障害者の種類

以上のことから本研究では、中小企業の障害者雇用促進のためには、知的障害者や精神障害者の雇用を中心に、現在障害者を雇用していない企業はもとより、身体障害者しか雇用していない企業への働きかけを含めて取り組むことが重要であると論じている。

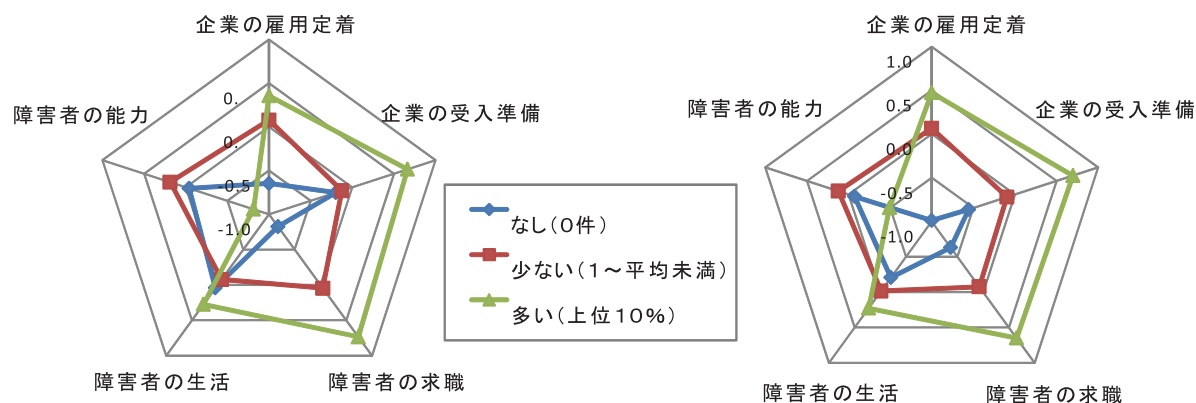
(2) 雇用・就労支援機関による支援の状況

雇用・就労支援機関に対するアンケート調査では、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、①企業の雇用および定着に関する項目（因子名「企業の雇用定着」）、②障害者の求職活動に関する項目（同「障害者の求職」）、③企業の障害者受入準備に関する項目（同「企業の受入準備」）、④障害者の生活に関する項目（同「障害者の生活」）、⑤障害者の能力向上に関する項目（同「障害者の能力」）の5因子が得られた。

次に、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傾向の分析を行った。本サマリーでは、支援実績別の分析結果についてのみ紹介する。

回答した雇用・就労支援機関のなかから、1年間の就職件数の大小に応じて「多い」（上位10%）、「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」が顕著に高く、「なし」群では「障害

者の能力」「障害者の生活」が高い傾向が見られた。また、1年間の支援企業数の大小に応じて同様の比較を行うと、「多い」群では「障害者の能力」以外は総じて各因子とも高く、「なし」群では5因子すべてで得点が低い傾向となった。以上のことなどから本研究では、障害者と企業の双方に関わるマッチングのための支援が重要であると論じている。



就職件数による3群の支援因子得点

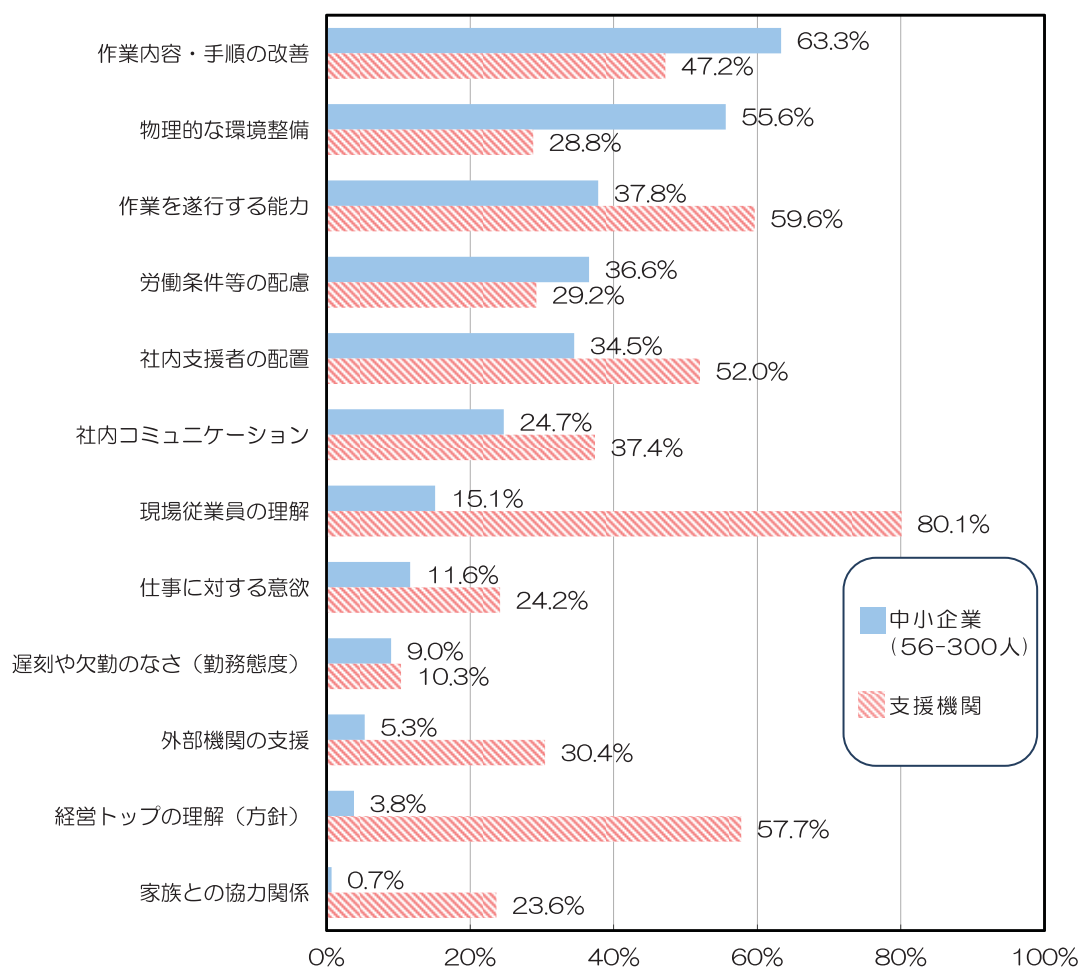
支援企業数による3群の支援因子得点

また、聴き取り調査からは、就職件数の多い雇用・就労支援機関の特徴として、企業の価値観を理解するための種々の取組みが行われていること、障害者だけでなく企業の利益をも意識して活動していることなどが把握された。

(3) 中小企業の障害者雇用の課題

企業に対するアンケート調査で「障害者を雇用するにあたって課題や制約となる事項」について、雇用・就労支援機関に対するアンケート調査で「支援機関として感じている企業側の課題」について、概ね共通する選択肢を示して回答を求めたところ、中小企業では上位から「作業内容・手順の改善」「物理的な環境整備」「作業を遂行する能力」の順に重視されたのに対して、雇用・就労支援機関では「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」の順となり、両者の回答傾向に明白な違いが認められた。

違いが生じた理由のひとつとして、中小企業では雇用障害者としていまだに身体障害者を想定しているのに対して、雇用・就労支援機関では主な利用者である知的障害者や精神障害者を想定しつつ回答していることが考えられる。中小企業にとっては、知的障害者や精神障害者の雇用を検討する上で、雇用・就労支援機関が重視している「現場従業員の理解」や「経営トップの方針」といった課題に着目することが重要であるといえる。また、雇用・就労支援機関の側では、中小企業に関わっていく上で、中小企業が重視している「作業内容・手順の改善」や「作業を遂行する能力」といった課題は、知的障害者、精神障害者を雇用する場合であっても当てはまる可能性が高いことに留意する必要がある。



「障害者を雇用するにあたっての課題や制約」と「企業側の課題」

（4）障害者雇用促進の方策～中小企業として取り組むべきこと

中小企業が取り組むべきこととして、「労働力としての障害者を理解する」「地域の支援機関との接点をもつ」「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」「障害者との接触機会を確保する」の4つを提言した。

イ 労働力としての障害者を理解する

中小企業の障害者雇用はいまだに身体障害者が中心となっており、知的障害や精神障害者の労働力としての可能性が十分に理解されていない状況がある。障害者の特性や職業上の課題については、支援機関からの専門的な情報に加えて、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有効である。

ロ 地域の支援機関との接触機会を確保する

最初に障害者を雇用するきっかけは、疾病・事故で受障した社員を継続雇用する場合を含めて様々であるが、今後は、各企業が競って障害者人材を確保しようとする状況のなかで、事前調整やフォローアップに力を発揮する支援機関の活用が一層重要になる。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があるので、そのような支援機関と相互に交流することが効果的である。

ハ 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

障害者雇用では、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、経営トップや現場従業員に納得させて全社的なコンセンサスを形成することのできる、キーパーソンとなる社員の存在が重要である。キーパーソンには、障害者を雇用したあとも継続して支援機関と連携していくための、窓口としての役割も期待される。

二 障害者との接触機会を確保する

就労移行支援事業所を訪れた事業主が施設利用者の作業能力の高さに驚いてトントン拍子で雇用が決まった、支援者も無理だと考えていた障害者が就業体験を通じて長所を見出されてフルタイム雇用になったなど、障害者を間近に見たことで案外容易に雇用が実現したという逸話は枚挙にいとまがない。日頃から障害者との接触機会を豊富に持つことは、障害者について理解を深め、雇用可能性を柔軟に考えていく上で有効である。

以上の提言に関連する参考事例として、①障害者雇用の企業支援に特化した公共施設として有効な情報発信を行っている埼玉障害者雇用サポートセンターの取組み、②職場実習の受入れがきっかけで障害者雇用に情熱をもったキーパーソンが社長を説得して特例子会社設立を実現した株式会社大山どりーむの事例、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他社や地域に働きかけている有限会社思風都の取組み、を紹介している。

(5) 障害者雇用促進の方策～雇用・就労支援機関として取り組むべきこと

雇用・就労支援機関が取り組むべきこととしては、「中小企業の価値観を理解する」「障害者雇用のメリットを理解する」「他の支援機関と効果的に連携する」「さらにマッチング精度を高める」の4つを提言した。

イ 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や現場従業員の理解が重要であり、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働きかけることが不可欠である。企業の仕組みや組織内で求められる立居振舞いを理解するためには、企業出身者を支援スタッフとして採用するのもひとつの方法であるが、そうでなくても、企業に頻繁に足を運ぶことである程度は理解を深めることが可能である。

ロ 障害者雇用のメリットを理解する

法律上の義務や社会的責務に拠るのでなく、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。障害者雇用のメリットとは、障害者個人の生産性のみにとどまらず、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等まで含めてのものであることを十分理解する

必要があり、それらを企業に説明するためには、トライアル雇用や助成金などの支援制度についても精通していることが求められる。

ハ 他の支援機関と効果的に連携する

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、などといった声が企業からしばしば聞かれる。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ようにしておくことが大切である。

ニ さらにマッチング精度を高める

障害者と企業の双方に関わる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、より確か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、必要に応じて適切に情報提供していくことが重要である。企業の支援ニーズを詳細に把握するためには、種々の機会に事業所を訪問して実地に勤務環境を確認するなどの工夫が必要であり、障害者の長所や必要な配慮事項を的確に企業に伝えるためには、障害者本人の希望や支援機関の意見を反映させた「個人調書」などを作成する取組みも効果的である。

以上の提言に関連する参考事例として、①「支援ガイド」作りをとおして地域の支援ネットワークの形成を効果的に行っている四日市障害者就業・生活支援センタープラウおよび広島県の東部地域障害者就業・生活支援センターの取組み、②支援ネットワークと個人調書によるワンストップの企業支援で障害者雇用を進めている津軽障害者就業・生活支援センターの取組みを紹介している。

(6) 残された課題など

障害者と企業の双方に関わるマッチングのための支援の重要性を強調した結論となったが、障害者の各種能力を向上させるためのトレーニングのあり方、企業の自己解決力を高めるための人材の育成、都市部における企業と支援機関の量的不均衡の問題などは、今後さらに検討が必要な課題として残された。