

# テーマ別パネルディスカッションⅡ

## 雇用継続～中小企業における取組み～

### 【司会者】

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)

### 【パネリスト】 (五十音順)

伊澤 壯樹

(立川公共職業安定所 雇用指導官)

小林 信

(全国中小企業団体中央会 労働政策部長)

鈴木 厚志

(京丸園株式会社 代表取締役)

# 中小企業における障がい者雇用促進と雇用継続を考える

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 秦 政 (はた まこと)

## 中小企業における障がい者雇用促進と雇用継続を考える

〈資料では障害者と障がい者を併用 法律用語が障害者のため〉

2011年12月20日  
NPO障がい者就業・雇用支援センター理事長  
秦 政 (はた まこと)

## 障がい者雇用の現状

平成23年6・1調査結果は？

- ＊ 未公表ながら、恐らく前年を下回ると予測
- ＊ 何故？ 平成20年度の法改正の影響が直接現れる
- ＊ “大手企業”と“中堅・中小企業”間の格差は拡大するだろう

年度	雇用状況
H19	1.55
H20	1.59
H21	1.63
H22	1.68
H23	?

1000人以上の企業: 1.90  
100～299人の企業: 1.42

平成20年の法改正

- ＊ 中小企業における障害者雇用の促進 障害者雇用割合の適用対象範囲を雇用雇用労働者301人以上の中小企業に拡大
- ＊ 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

2

## 企業が抱える障害者雇用の悩み

- ＊ 雇用義務の存在は十分理解する
- ＊ 経営環境の厳しさ
- ＊ 欲しい人材が確保できない悩み
- ＊ 社内の障害者受け入れ環境が整わない

3

## 中小企業固有の悩みは

- ＊ 欲しい人が取れない
- ＊ 育てるゆとりが正直なところない
- ＊ 社内に障害者支援の人材を配置するゆとりはない
- ＊ 自社単体で障がい者雇用を進めることは 厳しい

4

## 中小企業が求める支援とは

- ＊ 専門機関との連携
- ＊ 支援サービス(助成均等も含め)を知りたい
- ＊ 日常のマネジメントでの相談先が欲しい
- ＊ 加齢に伴い生じる課題にどのように対応すべきか

5

# 雇用継続～中小企業における取り組み～

立川公共職業安定所  
雇用指導官 伊澤 壯樹

## 1 立川管内の障害者雇用状況

立川所の管内概況

6月1日現在の障害者雇用状況報告に基づく障害者雇い入れ状況

企業訪問で感じる中小企業の障害者雇用に対する意識

## 2 雇用指導業務について

障害者雇用状況の把握

障害者雇用率制度に基づく行政措置

障害者雇用に関する助言・指導

## 3 雇用指導の具体的事例

### (1) 施設見学から採用が進んだ事例

- ・ 障害者雇い入れ計画作成命令対象企業
- ・ 障害者に対する誤った認識のために障害者雇用を拒んでいた
- ・ 特別支援学校の見学を機に、採用内定まで進んだ

### (2) 職務の切り出しから採用が進んだ事例

- ・ 障害者雇用経験のない企業
- ・ 職域の開発について相談を受ける。
- ・ 職場を見学し、障害者の行える作業の切り出しをし、支援機関登録者の実習から採用に進んだ。

### (3) 職場の受け入れ環境を整えたことで受け入れがスムーズに行った事例

- ・ 障害者雇い入れ命令2年目の企業
- ・ 「求人は出すも募集がない。」「社内の受け入れ体制ができていない。」との相談を受ける。
- ・ 求職者情報、セミナー情報の積極的な提供、採用前の社内ガイダンスの実施、ジョブコーチ支援の活用などで受け入れがスムーズに行った。

### (4) 採用後の雇用管理に関する援助で雇用継続できた事例

- ・ 障害者雇い入れ再命令1年目の企業
- ・ 命令1年目に採用した障害者の雇用管理に失敗してしまった
- ・ 雇用管理について障害者職業センターの支援を受けて、障害者との関係も好転して雇用が継続し、その後、さらに4名の採用に成功した。

## 4 まとめ

まずは障害者にあってほしい

何ができるかという視点で仕事を切り出してほしい

雇用管理の重要性を知ってほしい

支援機関を積極的に活用してほしい

# 雇用継続～中小企業における取り組み～

全国中小企業団体中央会  
労働政策部長 小林 信

近年、障害者の就労意欲の高まりなどにより、障害者雇用は着実に進展しているものの、中小企業における障害者雇用は、大企業に比べて障害者雇用率などをみても横這い、減少傾向にあり、障害者の雇用機会が十分に確保されていない状況にある。

多くの中小企業は、地域に根ざし、地域社会の一員として自覚を持ち、障害者雇用の受け皿となり障害者の受入れを行ってきている。しかし、長引く不況や企業間競争の激化等を理由に、中小企業における障害者雇用の企業数、従事障害者数は減少している。

## 1 「中小企業における障害者雇用実態調査」からみた傾向

本会では、平成 21 年度に「中小企業における障害者雇用実態調査」（全国 32,782 事業所、回答事業所 9,582 事業所（回答率 29.2%））を実施した。これは、常用労働者総数が 300 人以下であり、かつ、障害者の実雇用率が法定雇用率 1.8%に達していない事業所を対象に、中小企業における障害者雇用の現状や中小企業の障害者雇用に対する意向等の実態把握等を目的に実施したものである。

この調査結果によると、「現在、障害者を雇用している」事業所が 37.4%、「現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた」事業所が 26.2%と、現在・過去において障害者雇用をしたことのある事業所が 63.7%となっている。

今後の障害者雇用の考え方については、「新規雇用する予定である」事業所が 5.7%、「新規雇用を検討中である」事業所が 32.1%と前向きである事業所もある一方、「新規雇用する予定がない」事業所が 60.4%となっており、従業員規模が小規模になるほどその比率は高くなっている。

障害者を雇用するうえでの動機・理由は、「企業としての社会的責任・義務のため」が 60.4%、「法定雇用率を満たすため」が 50.4%、「十分な能力をもっているため」が 51.6%と、高くなっている。

障害者を雇用するうえでの不安・課題については、「担当業務の選定」が 83.4%、「職場の設備の改善」が 55.4%、「周囲とのコミュニケーション」が 39.4%となっている。

## 2 障害者雇用を実践する中小企業からの評価

障害者雇用をしている中小企業からは、概して「まじめで、素直で、責任感が強く、協調性があり、持続性に富んでいる」との評価を得ている。また、「社内に思いやりをもって互いに共生し合える暖かい企業風土が形成された」、「障害者はほとんど欠勤することがなく、勤務の配置を考える上で戦力として評価できる」、「障害者を育てることは、企業全体のレベルアップにもなり、障害者を育てる人＝従業員が育つことにつながる」との意見もある。

## 3 中小企業経営者の意識改革ときっかけづくりが重要

中小企業で障害者雇用を推進する上では、経営者への理解を得ることが重要であり、障害者雇用を進めている企業事例、企業視察等を通じて、経営者への理解を深め、意識改革を図ることが大切である。

また、障害者雇用のきっかけがないと障害者雇用は進まない。まずは、職場実習やトライアル雇用などを通じて、そのきっかけづくりをすることが重要である。

#### 4 支援者に求められる意識と行動

障害者雇用を推進する支援者・支援機関は、障害者の障害の種類・内容等について、中小企業経営者に対しても十分に理解させることが必要である。

また、障害者雇用を行っていない事業所に対しては、どのような業務で、どのような障害者が就業可能か、職場環境改善のためにどのような助成措置、公的支援があるか等、適切に紹介・アドバイスできる能力をもつことが重要である。

#### 5 中小企業における障害者雇用の重要性

大企業における特例子会社は、全ての地域にあるわけではない。中小企業は、我が国あらゆる地域に点在する。障害者が生活してきた身近なところでの就業について優先することが大切。

中小企業は、規模が小さいからこそ労務管理や作業管理の側面で目が行き届き、障害者雇用にも適した一面もある。

国は、中小企業における障害者雇用を推進する見地で、中小企業の支援、支援団体、教育機関等への支援策の充実、強化を図ることが必要である。

しかし、中小企業といってもあらゆる規模、業種、業態があり、障害者雇用を強制、義務化することになじまない企業もあり、これら企業への配慮も忘れてはならない。

## 雇用継続～中小企業における取り組み～

京丸園株式会社  
代表取締役 鈴木 厚志

### 農園概要 (2011年)

- 社名 京丸園株式会社 「創立 2004年 10月」
- 代表者 鈴木厚志
- 所在地 静岡県浜松市南区鶴見町 380-1  
URL <http://www.kyomaru.net>
- 経営理念 『笑顔創造』



笑顔は人と人との和の始まり。  
互いの笑顔が互いの支えとなるように。  
私たちの智慧と手足は、心からの笑顔を創るために存在します。

### ○ユニバーサル農園の基本的な考え方

「働く個人ごとに役割を持って、人との繋がりの中で、幸せを感じられる仕事づくりを目指します」  
企業活動はすべて、人の幸せのためにあります。

正直に働き、品質の良い農産物を作り、お客様から仕事の評価を頂けること、そして結果として、利益とやりがいを生み出せることが、真の社会参加となります。

京丸園での働きが、関わる人々すべての人達の「喜びと安心と誇り」となれるような運営努力をしていきます。

私たちの目指すユニバーサル農園とは、福祉のための農園ではなく、「農業経営における幸せの追求」です。

- 労働力 10代から80代まで、62名が役割を持って働いています。



作業委託 特例子会社「ひなり」・就労移行B型「あぐり」

- 事業内容 水耕部 「毎日、緑を食卓に！」 1973年より  
京丸姫みつば・京丸姫ねぎ・京丸姫ちんげん
- 土耕部 「孫に食べさせたくて！」  
京丸こしひかり【無農薬あいがも農法】・水菜
- 心耕部 「農を通じた働き場の場づくり」  
コンストラクティブリビング【森田療法・内観法】