

テーマ別パネルディスカッション I

中小企業が期待する支援と 就労支援ネットワークの役割

【司会者】

野中 由彦

(障害者職業総合センター 主任研究員)

【パネリスト】 (五十音順)

尾崎 正秀

(株式会社大山^{だいせん}どり 製造部工場長 / 株式会社大山^{だいせん}どりーむ 代表取締役)

笹川 俊雄

(埼玉県障害者雇用サポートセンター センター長)

土井 善子

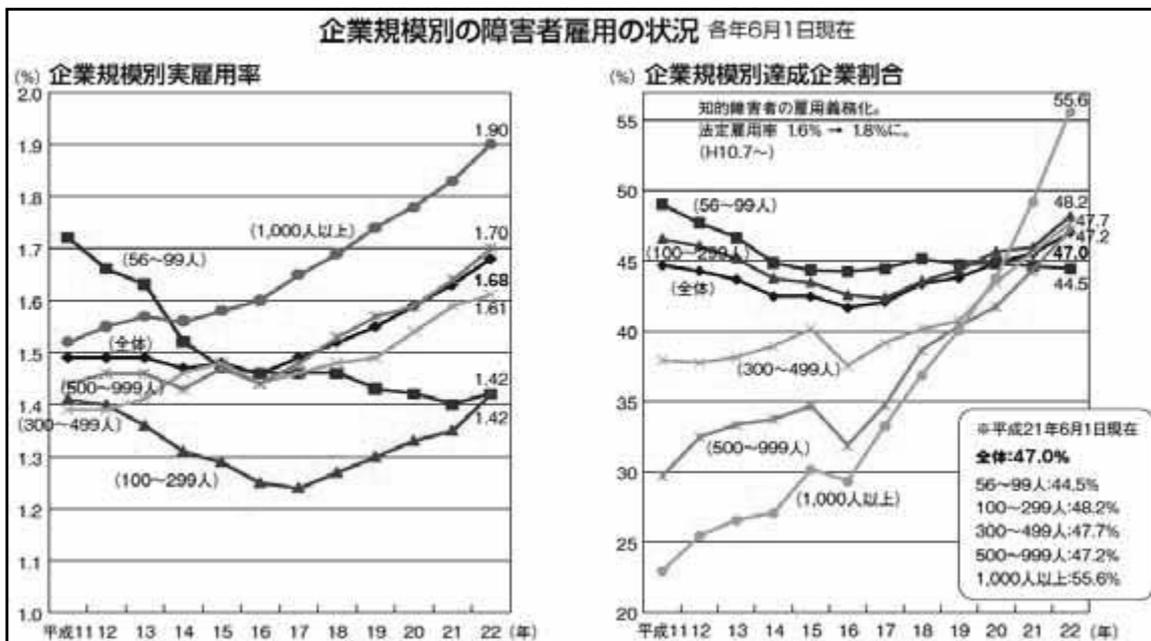
(有限会社^{しいふうど}思風都 代表取締役会長)

中小企業が期待する支援と就労支援ネットワークの役割

～中小企業の障害者雇用に係る最近の状況～

障害者職業総合センター
主任研究員 野中 由彦

企業規模別の障害者雇用状況を見ると、図のように、1000人以上の大企業を筆頭に、300人以上規模の企業では実雇用率が伸びている。一方、従業員56～99人規模では平成15年頃まで低下し、以後は若干下降か横ばい状態が続いている。100～299人規模では、最近10年間を通じて最も実雇用率の低い状況が続いており、平成18年頃から徐々に上昇しているものの、依然として低い水準にとどまっている。全体の傾向として、中小企業における障害者雇用の取り組みは遅れがちである。



(資料:『事業主と障害者のための雇用ガイド 障害者の雇用支援のために』平成23年度版)

こうした中で、平成25年4月から障害者雇用率が現行の1.8%から2.0%に引き上げられ、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が「56人以上」から「50人以上」に変わる。また、ハローワークでの精神障害者の新規求職申込件数が近年大幅に増えてきており、厚生労働省では精神障害者の雇用を企業に義務づける方針を検討しており、早ければ来年にも障害者雇用促進法の改正案が国会に提出される。

このように、中小企業の障害者雇用への取り組みが急がれる中で、地域の就労支援ネットワークによる中小企業支援は、①支援機関の存在やサービスが企業に周知されていない、②企業が求める障害者像と支援機関がサポートしている障害者との間に隔たりがある、③企業が期待する支援と支援機関が提供しているサービスにズレがある、④支援機関の企業支援ノウハウが十分ではない、といった課題が指摘されている。こうした中で、地域の支援機関が創意工夫を重ね、中小企業の障害者雇用の促進に実績をあげている事例も積み上げられている。これからは中小企業の障害者雇用に係る就労支援ネットワークの役割がますます重要になると考えられる。

◆会社概要

所在地：鳥取県米子市

事業内容：建物の洗浄及び維持管理に関する業務

従業員数：27名【うち障害者数15名（肢体不自由2名、知的障害7名、精神障害6名）】

株主：(株)大山どり 100%

◆目的

(株)大山どりの事業効率化と地域貢献の両立を目指す

◆コーポレートメッセージ

『夢を描き 夢を叶え 夢を与える』

『夢』って何でしょう？「お金を稼ぎたい」「親孝行したい」「何か世の中の役に立ちたい」etc.

夢って人それぞれ。そんな素敵な夢を、この会社を通じて「描き（えがき）」、それを「叶え（かなえ）」る為に精一杯努力することの素晴らしさを仲間とともに味わいたい。そうやって、自分の夢を一つ一つ叶えていくうちに、自分だけではなく、周りの人により良い影響を「与え（あたえ）」られる人間として成長したい。私たちは、そんな素晴らしい仲間の集団でありたいと願い、行動して参ります。

◆採用基準

仕事をする「意欲」と「能力」を有する就職弱者（特に高齢者、障害者）の雇用を積極的に行う

◆業務請負概念

(株)大山どりの業務のうち、清掃・メンテナンス・修繕等の付帯業務を切り離し、(株)大山どりーむに委託することにより、(株)大山どりは専門業務に特化することで事業効率をあげ、(株)大山どりーむは雇用を生み出す

◆現在の業務内容

- ・清掃業務（本社清掃、配送カゴ洗浄、ヒナカゴ洗浄、鶏舎清掃等）
- ・メンテナンス業務（(株)大山どりの各施設の点検・修繕等）
- ・洗濯業務（処理場で使用する手袋、作業服等の洗浄・殺菌）

◆将来の構想

- ・現在の業務の外部からの請負委託
- ・新規参入検討（農業、食品加工、製造物販売等）

◆支援機関の活用状況

□特例子会社設立の為の取り組み支援

- ・「障害者就業・生活支援センターしゅーと」を中心としたハローワーク、県立米子養護学校との連携
- ・雇用創出の為の体験実習
- ・就業面以外に、生活面での支援

□助成金等

- ・ 試行雇用奨励金
- ・ 特定求職者雇用開発助成金（高齢者）
- ・ 特例子会社等設立促進助成金（10月申請）

□その他

- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援
- ・ 職場実習体験（養護学校等）
- ・ 障害者委託訓練 → トライしたが対象者現れず

◆ 障害者雇用の課題

□ 障害者と健常者とのトラブル

- ・ 障害者の状況や障害の程度の認識不足
- ・ 障害により「出来ない事」を受け入れる寛容な態度の限界
- ・ 『障害』と『甘え』の境界の判断

□ 障害者同士のトラブル

- ・ 管理者の目の行き届かない場面での暴言、暴力
- ・ ストレスによる欠勤

□ 障害者のメンタルケア（欠勤につながった事例）

- ・ 交通事故によるメンタル面での不安
- ・ 夫婦間でのトラブル
- ・ 家庭でのメンタル面の不安

□ 雇用のミスマッチ

- ・ 新規に雇用したいと考えても、対象者が現れない現実
- ・ 雇用に結びついて、毎日の就業に繋がるとも限らないジレンマ

◆ 支援機関に対する期待

□ ワンストップ支援

- ・ 障害者の就労、支援等に関する情報を一元化し、障害者雇用の相談窓口を一本化する
新たな機関を設けるのではなく、例えばハローワーク内に専門の相談員を確保することや、就業生活支援センターの支援員を増強・教育し、各社の相談にあたる等

□ 利用しやすい助成制度

- ・ 何のための助成か？ 目的がズレてないか？
制度は有るが使えない
- ・ 雇用創出及び雇用確保の為に「投資」に対する助成の条件緩和
審査を民間企業（銀行等）に委託し厳格化する代わりに、使用目的や雇用条件等を緩和する

埼玉県障害者雇用サポートセンターの取組み

埼玉県障害者雇用サポートセンター
センター長 笹川 俊雄

埼玉県障害者雇用サポートセンターの取組み

平成24年11月27日
埼玉県障害者雇用サポートセンター
センター長 笹川 俊雄

目次

1. 企業支援の実際
 - ・障害者雇用サポートセンターの紹介
 - ・支援機関同士の組織化
2. 障害者雇用における企業の実態
 - ・障害者雇用状況
3. 期待される支援と課題
4. 障害者雇用のあるべき姿

1. 企業支援の実際

【埼玉県障害者雇用サポートセンターの紹介】

- ・全体概要
- ・事業目的
- ・役割
- ・事業概要

全体概要

- ① 設 置 埼玉県産業労働部就業支援課
- ② 開所時期 平成19年5月28日
- ③ 所 在 地 埼玉県さいたま市浦和区北浦和5-6-5
浦和合同庁舎別館1階
- ④ 連 絡 先 Tel 048-827-0540 Fax 048-827-1033
- ⑤ ホームページ <http://koyou-support.jp>
- ⑥ E-Mail koyou-support@bz03.plala.or.jp
- ⑦ 開所時間 月曜日～金曜日：8:30～17:00

事業目的

民間企業の障害者雇用を推進するため、
障害のある方に適した仕事の創出方法、
雇用管理や各種援助制度などに関する
提案やアドバイスを行い、
円滑に障害者雇用ができるように
支援することを目的とする。

全国初の障害者雇用の企業支援に特化した
公共施設＝障害者雇用サポートセンター

障害者雇用サポートセンターの役割

< 障害者の採用を考えている企業を支援 >

- ・会社全体の理解が得られない(経営トップ・現場等)
- ・障害者への理解が不足している(障害者種別等)
- ・障害者への対応方法が分からない(受入れノウハウ)
- ・仕事の創出ができない(職域開発)
- ・採用ルートが不明
- ・雇用管理の方法がわからない(定着支援)
- ・支援が受けられる機関が分からない
- ・助成金などの制度が分からない
- ・過去に失敗経験がある・・・等々

障害者雇用企業出身者のスタッフが相談対応

事業概要

①雇用の場の創出事業(企業への支援)

- ・企業訪問による障害者雇用について専門的助言・提案
- ・企業見学会、セミナー等の開催

②就労のコーディネート事業(就労支援機関への支援)

- ・就労支援機関や障害者への側面的支援
- ・障害者就労支援センター等連絡協議会他関連会議へ参加

③企業ネットワークの構築と運営

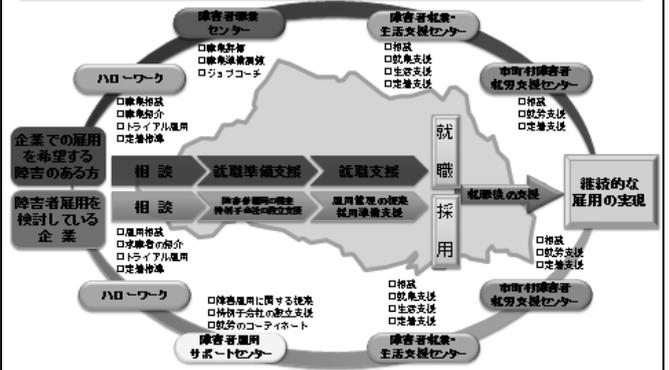
- ・障害者雇用に理解ある企業の拡大と推進
- ・企業情報交換会、特例子会社連絡会、テーマ別研究会等の開催

④相談事業

- ・企業・就労支援機関・障害者の就業相談

参考: 埼玉県の障害者雇用に関する支援の役割分担

- 障害のある方の就労をハローワーク、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター及び市町村就労支援センターが相互に連携をとり支援
- 企業に対しては、ハローワーク、障害者職業サポートセンターや障害者就業・生活支援センター及び市町村就労支援センターが相互に連携をとり支援



参考: 障害者就業・生活支援センターの設置状況

10障害保護福祉圏域のうち8圏域に10か所設置(平成24年度)



参考: 市町村障害者就労支援センター設置状況

41か所に設置(平成24年4月1日現在)

市町村障害者就労支援センターは、障害者就労支援の最前線の相談窓口



参考: 地域別情報交換会・セミナー等



地域別情報交換会(サイゼリヤ)



セミナー(ワークフェア2011)



特例子会社連絡会
(アバンテスグリーン)に



テーマ別研究会

11

2. 障害者雇用における企業の実態

- ・ 埼玉県の企業の特徴
- ・ 民間企業の障害者雇用状況
- ・ 障害者職業紹介状況
- ・ 企業規模別障害者雇用状況
- ・ 年度別障害者雇用推移

※資料出所: 厚生労働省発表資料を参考

埼玉県の企業の特徴

- ①大きく北部と南部に2分される
- 【北部】
- 秩父連峰があり、群馬・栃木県に接する風光明媚な地域性
- 【南部】
- 東京との一体感が強く、多くの住民が東京都で勤務
 - ※昼夜間人口比率は88.6と全国2位(平成22年)
 - また東京に本社を持つ大手企業が事業所を展開
- ②県内に本社を持つ中小規模企業が圧倒的に多い
- 企業総数:約7万社 25万事業所(平成18年調査)
 - 1位:卸売・小売業 2位:製造業 3位:建設業
 - 6月1日調査対象社数:2362社(平成23年)
 - ※56~299人の規模の企業が2016社で約85%

民間企業の障害者雇用状況:埼玉県

【平成23年】

- ・実雇用率:1.51%(全国47位:-0.08)
- ・法定雇用率達成企業割合:39.0%(-1.4)
- ・達成社数:2362社の内、921社が達成
- ・障害者雇用数:8403.5人(+586人)
 - 前年度比は7.5%
- ・企業規模別は1000人以上が1.85%を達成
- ・56~499人規模の企業の取組みが課題
- ・必要雇用者数:1622.5人

14

障害者職業紹介状況:埼玉県

【平成23年度】

- ・障害者の就職件数:2114件で過去最高
 - 雇用情勢の厳しい中、前年度比2.6%増
 - 就職率は31.2%で前年度差△3.1減
- ・精神障害者件数:昨年に続き知的障害者を抜く
 - 精神:701件で前年度比13.8%増
 - 知的:616件で前年度比0.7%
- ・新規求職申込件数:6781件で過去最高
 - 前年度比12.8%(精神:前年度比26.4%)
- ・解雇者数:41人

企業規模別障害者雇用状況:埼玉県

常用労働者56人以上企業数:合計2362社(労働者総数は557015.5人)
 障害者雇用数:合計8403.5人
 ※身体:5748.5人(68%) 知的:2279.5人(27%) 精神:375.5人(5%)
 ・雇用率達成企業数:合計921社で、達成率は39.0%
 ・雇用率未達成企業数:合計1441社で86%(1243社)が56~299人規模の企業
 ・不足雇用者数:合計1622.5人(単純計算)
 ・必要雇用者数:56~299人規模の企業で1384.5人(全体の85%)の雇用が必要

単位:社・人・%	企業数	障害者数	新規雇用数	実雇用率	達成企業数	未達成企業	不足雇用数
規模計	2362	8403.5	796.0	1.51	921	1441	1622.5
56~	920	676.5	40.0	1.00	327	593	536.5
100~	1096	2125.0	185.5	1.29	446	650	848.0
300~	157	803.5	109.0	1.46	61	96	185.5
500~	108	1088.5	104.5	1.57	51	57	155.5
1000~	81	3710.0	357.0	1.85	36	45	+105.0

年度別障害者雇用推移:埼玉県

・就職件数は好調も、本社が県内にある企業の雇用推進と定着率の向上が課題
 ・事業所所在地別では全国平均水準で、首都圏の障害者雇用の役割も担っている

単位:平成・%・社・人	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
全国:実雇用率	1.55%	1.59%	1.53%	1.68%	1.65%
実雇用率	1.46%	1.50%	1.54%	1.59%	1.51%
事業所所在地	1.55%	1.58%	1.53%	—	—
達成率	40.1%	41.0%	41.5%	40.4%	39.0%
未達成企業数	1236社	1263社	1316社	1313社	1441社
雇用者数	6588.5人	7064.0人	7415.0人	7817.5人	8403.5人
新規雇用者数	726.0人	684.5人	823.5人	798.5人	796.0人
必要雇用者数	1526人	1441人	1060人	1059人	1622人
単位:平成・件・%・社	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
新規求職申込件数	4626件	5204件	5676件	6014件	6781件
就職件数	1757件	1682件	1641件	2060件	2114件
就職率	38.0%	32.3%	28.8%	34.3%	31.2%

参考:障害者離職状況調査:埼玉県

資料出所:埼玉県産業労働部就業支援課(平成23年3月)

【離職者の就労状況と離職時の状況より】

①通算雇用期間・・・約6割が1年以内で離職

- ・3ヶ月未満:25.8%
- ・3ヶ月以上6ヶ月未満:13.1%
- ・6ヶ月以上1年未満:20.7%

②主な離職理由ベスト5

- ・人間関係がうまくいかなかった:22.1%
- ・労働意欲減退:18.1%
- ・能力不足:15.1%
- ・病気・けが:14.4%
- ・仕事が合わなかった:14.0%

15

3. 期待される支援と課題

- ・ 法改正等の動向
- ・ 企業規模別障害者雇用の対応
- ・ 期待される支援
- ・ 現状及び今後の取組み課題

法改正等の動向

【平成24年】

- ①障害者雇用率達成指導の見直し
・平成24年1月1日:基準見直しで期間短縮(3年⇒2年)
- ②労働契約法の改正(平成24年8月10日施行)
- ③最低賃金の改定(平成24年10月1日発効)
- ④トライアル雇用の適用厳格化(平成24年)
- ⑤納付金制度による助成金の取扱規定改定(平成24年)

【平成25年】

- ⑥障害者法定雇用率の引上げ
・平成25年4月1日:法定雇用率1.8%⇒2.0%
・精神障害者の雇用義務化の動き
- ⑦「障がい者制度改革推進会議」の進捗
・平成25年度:障害者差別禁止法案の制定予定

【平成27年】

- ⑧障害者雇用納付金制度の適用対象範囲拡大
・平成27年4月1日:従業員100人超に拡大

企業規模別障害者雇用の対応

※平成25年4月からの法定雇用率2%への引き上げを前提

【規模:50人～55人】

- ・ 1人～の雇用
- ・ 平成25年4月から雇用義務化対象
- ・ 障害者雇用状況の報告(毎年6月1日付けで提出)
- ・ 障害者雇用推進者の選任

【規模:56人～199人】

- ・ 1人～3人の少人数の雇用
- ・ 平成27年4月から納付金制度の対象

【規模:200人～299人】

- ・ 4人～5人の雇用
- ・ 平成22年7月から納付金制度の対象

【規模:300人～】

- ・ 6人以上の雇用
- ・ 業務及び職域の拡大が必要

期待される支援

【障害者雇用に取組めない理由】

- ・ どんな仕事任せられるか分からない
(種別、安全管理面、衛生管理面、職域開発等)
- ・ 経営状況により障害者雇用に取組めない
- ・ 障害者向けの仕事がない
(免許・資格・専門技術が条件、外部委託で切り出しが不可等)
- ・ 採用方法や管理方法が分からない
- ・ 障害者雇用は会社の負担が大きい
- ・ トップマネジメントの理解が得られない
(親会社の方針の確認が必要等)



- ①ワンストップサービス支援
- ②コーディネート支援
- ③コンサルティング支援

現状及び今後の取組み課題

- ・ 障害者:職業準備性の向上
職業訓練・職場実習等の機会提供
- ・ 就業:ジョブマッチングと定着支援
- ・ 企業:障害者の受入れ意識の啓発
トップマネジメントの理解と現場の協力
- ・ 関係機関:ハローワーク・支援機関等との連携
採用⇒定着⇒継続⇒成長⇒退職
- ・ 企業規模:中小企業への支援
- ・ 障害種別:精神障害者雇用の推進

4. 障害者雇用のあるべき姿

【送り出し側:支援機関・特別支援学校等】

- ・ 職業準備性を備えた人材の評価・育成が出来る
- ・ 業務の切り出しや職域開発のアドバイスが出来る
- ・ 定着支援におけるスキルを持っている
- ・ 企業側の視点で提案が出来る

【受入れ側:企業他】

- ・ トップマネジメントの理解と協力が得られている
- ・ 現場の受入れと推進体制が明確になっている
- ・ 貢献可能な職域や「人に仕事を合わせる発想」で業務の切り出しが出来る
- ・ 担当者の育成が図られている(知識・技能等の専門性)

中小企業が期待する支援と就労支援ネットワークの役割

有限会社思風都（しいふうど） 取締役会長 土井 善子

1 我が社の経営理念と方針

【経営理念】

- 1 私たちは、「自然と優しさ」を大切にし、お客様に愛され、地域に根ざす存在感ある「思風都」です。
- 2 私たちは食文化を通して、身体と地球に優しい料理と技術の向上を目指す「思風都」です。
- 3 氾濫し続ける食生活の中で、食育も兼ねて、安心・安全を提案できる「思風都」です。

【基本方針】

- 1 思風都の食を通して、お客様の健康を守る高い使命感の持てる店作りを目指します。
- 2 未来ある子供たちが、安心して暮らせる社会になるように出来ることから少しずつでも、地域環境を考える店作りを目指します。
- 3 障害者の雇用及び障害者の力を出せる場所作りを積極的に取り組みます。
- 4 地域とネットワークをくみ、地域社会にあてにされる店作りを目指します。

2 我が社の歴史とあゆみ

昭和 51 年	北区上賀茂の自宅1Fにて、客席 20 席の小さなレストランを開業。子育てに合わせの店作り。
昭和 62 年	左京区高野に店を移転。京都で初めてのシーフードレストランを開業。
昭和 63 年	アトピー（アレルギーで外食出来ない子供）さんとの出会いをきっかけに、アトピー専門医の指導を受けアトピー対応メニューを作る。京都で初めての取り組みメニューなので、マスコミに取り上げられ新しい店にしては知名度が先行した。
平成 1 年	地域のかた向けの「シーフード通信」を配布始める。
平成 3 年	同友会に入会。通信を「思風都たより」に変更。「この街ちよつといい話」のコーナーをもうけ、現在までに延べ 150 人ぐらいの人に登場していただきました。
平成 7 年	「新店舗を作る会」結成、メンバーはお客さん中心の 15 人。作る会の構成は、建築委員会・財務委員会・会員委員会。
平成 8 年 4 月	法人化をして「有限会社思風都」誕生。資本金 600 万円。
平成 8 年 8 月	北区衣笠に移転。新店舗でスタート。
平成 9 年	35 品目ランチバイキングをスタート。
同年	店内にて地域の人にも呼びかけた「手話サロン」開始。
平成 10 年	第4期で初めて経営指針を作成。
平成 12 年	経営指針書の中に、「障害者の力をいかせる場所作り」を目標に入れる。
平成 13 年	「法人化 10 年目には後継者に引き継ぐ」を指針書の目標に入れる。
平成 16 年	8月に老健施設の1階を借り、知的障害者の施設の人たち8人（交代制）が参加できるレストランを開店。
平成 19 年	後継者に引き継ぎ、同時に店舗をリニューアルする。
同年	リニューアルと同時に、ペットサロン「ワンダフル」と「カフェそら」を開店。
平成 20 年	（有）思風都の中に、「レストラン思風都」「おやまのれすとらんパズル」「ペットサロンワンダフル & カフェそら」の店舗が理念、基本方針を元にして、経営をしている。
平成 22 年 2 月	「ワンダフル」と「カフェそら」を拡大工事。
平成 23 年 4 月	産官学福連携事業「NPO法人中小企業コンソーシアム京都」を同友会の仲間たちと立ち上げ、佛教大学二条キャンパス内で就労継続支援事業レストラン「あむりた」を立ち上げる。
平成 23 年 4 月	4人の後継者の役員体制のスタート。

思風都はこういった理念の元に経営しています。

26年前に京都で初めてシーフードレストランを立ち上げました。この時代はシーフードの言葉がまだでていなくて、お客様が「ドッグフードは知っているが、シーフードは何？」と聞かれた時、早過ぎて失敗したかなと思いました。

シーフードのお陰で、アトピー（アレルギー）さんとの出会いがあり、自社の理念が誕生しました。16年ほど前から、お昼は35品目のランチバイキングをやっています。これには大きな意義がありまして、料理のバランスが心のバランスに通じていると確信をし、お客様の健康維持を私たちの使命として地域にあてにされる企業を目指しています。

何故障害者雇用に取り組んだのか・・・

経済団体の中に、中小企業家同友会があります。その中に障害者問題委員会があり、障害者雇用を柱に掲げ、障害者を取り巻く諸問題を考える委員会です。その中で、幾つかの共同作業所の人達と共に活動をする機会あり、交流する中でその人達を見ていて「もったいない」と思いました。この人達は社会で十分に働ける力があるのに、障害と言うことで、重度・軽度関係なく、作業をされていました。

「どんなお仕事がしたいですか」と尋ねたら、「箱折り」「掃除」「封筒作り」と今までしたことのある仕事の返事が返ってきました。

この人達にレストランでの料理や接客を経験出来る場所を作ろうと8年前に「お山のれすとらんパズル」を立ち上げました。とても良く働き、出来ることが沢山増えて来ました。

その事を経験し自社でも障害者雇用を始めました。聴覚障害と精神障害の2人です。精神の方は今長期の入院に入られ、いつ復帰できるか、分かりませんが、「元気になるまで待っていますよ」と伝えていきます。

同友会の理念に「人間尊重の経営」人間の一人一人の尊厳を認め、その人を生かした経営をしていく。まさにその通りで、「企業は人なり」障害があっても、なかってもその人の力を生かさないと売上にも繋がらないし、企業は成り立たないことは、確かです。

平成23年に「産・行・学・福」でNPO法人中小企業家コンソーシアム京都を立ち上げ、就労継続A型事業所で佛教大学内でレストラン「あむりた」をオープンしました。

「学生の健康につながる料理」

「障害者の成長と社会貢献」

この二つを理念に掲げ、日夜奮闘していますが、課題は多く、今悩みながらの毎日です。

課題の一つに、「学校と言う組織の中で理念の共有が難しい。」

「企業と福祉の共同の難しさ」

「学食の単価の低さの中での材料費の高さ」

等等・・・

最後に中小企業の役割・・・

京都は特に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。我々中小企業はその地域を盛り立てて行く必要があり責任があります。逃げ出すことの出来ない分、商品と人を大切にしないと、少しでも悪い噂が立つとそこでお商売が出来なくなります。だから社員と共に理念に基づいた経営をしていき、地域に愛され必要とされる企業を目指し、その事が社風になり、誰もが安心して働ける職場になるのです。

今は、自社では後継者達が、レストラン・カフェ・ペットサロン等を経営しています。特に、ペットサロンの方は京都ではトリマーの障害者はいません。障害者の方に技術を指導する学校がないのです。聴覚障害者の職域を広げる意味でも雇用を考え、それぞれの場所で障害者の力が生かせ、社会の中で輝き主人公になれば幸いですね。