

平成22年度 中小企業における障害者雇用促進事業 報告書について

◆「働くこと」に「誇り」と「喜び」を

産業構造が高度化し、企業の目的が「利潤の最大化」に対する極限を追求することにより、近代化と合理化が進行していく過程で「働くこと」の「誇りと喜び」「人間としての幸せ」に繋がりにくい状況が生まれています。その一つに、以前食品偽装の問題が大きく取り沙汰されたことはそれを如実に物語っているのではないのでしょうか。

このような中で、従来の経済指標だけではなく「幸福度」を重視するという主張が力を持ち始めてきました。生活者の側面でも「商品の質」「サービスの機能」だけではなく、それらを提供する側の「考え方」や「姿勢」が問われる時代になってきたと言えます。

企業の99.8%、全従業者数の約80%を占める中小企業は、正に地域経済の根幹を担っており、だれもが人間として尊重され、生き、働くことををめざし「幸せを共有できる共生社会と地域の実現」という理念を企業活動に統合した「地域企業」として大切な社会的存在であると言えます。

法政大学 坂本 光司 教授による著書「日本でいちばん大切にしたい会社」「世界一誇りにしたい会社」では、中小企業が、障害のある人たちを「共に働く」仲間として受け入れたとき、障害の内容や生き方を知ることによって優しさが生まれ、「どうしてできないのか」が「どうすればできるのか」に変わり一人ひとりの可能性を信じて関わり合いをもち、その関わりを通して社員が変化し、信頼が生まれ互いを認め合うことで社員や協力企業、顧客、地域の幸せに繋がった事例が多数紹介されています。

本報告書においても同様に事例集で紹介しているところです。

本調査事業は、中小企業での障害者雇用の実態を把握し、その促進において大切な事柄を見出すことに主眼をおきましたが、加えて就労が困難である人たちの雇用の促進に繋がる環境整備をすすめる上でのキーワードとして「共生社会の実現」を意識し、推進に当たっては、滋賀県中小企業家同友会 蔭山孝夫代表理事をリーダーに、滋賀県商工観光労働部労政能力開発課緊急雇用対策室との協力により事業推進プロジェクトチーム（以下、事業推進PT）を設置しました。

障害のある人たちをはじめとした就労困難者の問題は経済状況とも大きく連動します。

推進事業PTは、「行政」と「企業主団体」による全国的にも先駆的な取り組みであり、中小企業の抱える経営課題を明らかにするとともに、地域と共に歩む中小企業を、「経済を牽引する力であり、社会の主役である」と位置付け、「政府が中核となり国の総力を挙げて中小企業の持つ個性や可能性を存分に伸ばし、自立する中小企業を励まし困っている中小企業を支え、そして、どんな問題も中小企業の立場で考えていく」ことを旨とした「中小企業憲章」が2010年6月に閣議決定されたのを受け、続く「中小企業振興基本条例」の制定運動に寄与することも目的としました。

滋賀県中小企業家同友会

◆アンケート結果に見る中小企業における障害者雇用促進の課題

▼アンケート調査の概要

中小企業における障害者雇用の実態を把握するため、2010年5月より滋賀県中小企業家同友会会員企業に対してアンケート調査とそれにもとづきヒアリング調査を実施しました。アンケートの対象企業数は589社で内201社より回答を得ました。ヒアリング調査は28社を対象に実施し、内18社の事例を掲載しました。（アンケートの内容は102ページに掲載）

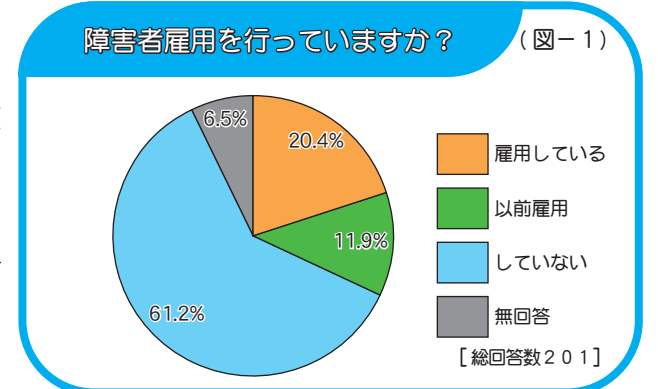
調査結果の概要と課題提案については、ご協力いただいた立命館大学経営学部教授 近藤 宏一氏 の寄稿を活用させていただきました。

1. 雇用経験と意欲

■3割の企業で障害者雇用の経験がありました

アンケート対象企業における障害者雇用の状況は、現在雇用している事業者が約20%、以前雇用していた事業者が約12%で、合計するとほぼ1/3の企業で雇用の経験を有していました。（図-1）

障害の種別・状況では、知的障害が約53%と最も多く、次いで身体障害が約38%となっており、それ以外の障害はわずかでした。内訳をみると、全体の約42%が重度の障害者であることが特徴的でした。



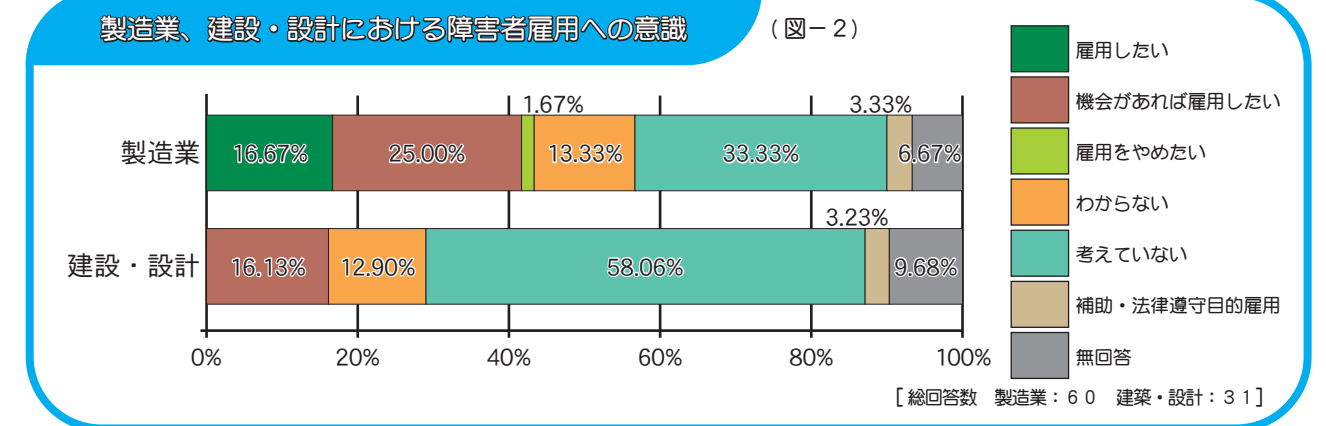
■4割超の企業で雇用に意欲が

業種別では、回答数が10件を超えた業種でみると、製造業と建設・設計業で多く、特に製造業では「現在雇用中」および「雇用経験有」の合計が5割を超えました。（図-2）

製造業の内訳としては、重度ではない知的障害者が多いことも特徴で、また、雇用への意欲という点で見ても「雇用したい」「機会があれば雇用したい」の合計が約42%で、意欲の高さが伺えました。

その他の業種については、「機会があれば」が小売、建設・設計、卸売で20%前後となりました。

一方、雇用のきっかけをみると、通常予想される「親戚・知人からの紹介」という回答とほぼ同数で「ハローワークから」という回答がありました。中小企業が障害者雇用に踏みだすきっかけとして経営者の判断と意識が一定のウェイトを占めているものと思われます。



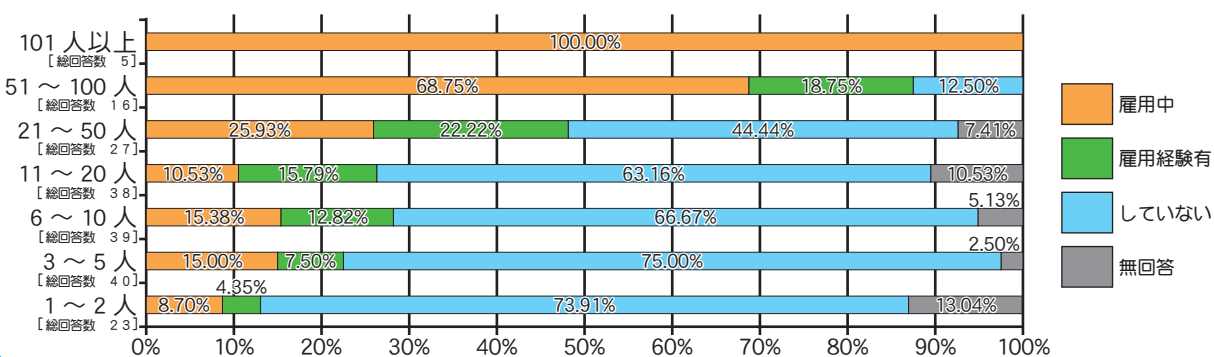
■従業員規模の小さい事業所においても雇用に意欲

規模別では、従業員数21名をこえる事業所では「雇用中」と「経験有」をあわせると5割を超えています。3～20名規模でも25%前後の事業所で同じく「雇用中または経験有」となっており、規模との相関はあるものの従業員数1桁の事業所でも雇用の可能性のあることが示されています。（図－3）

雇用意欲の面でも、従業員数6名以上の事業所では規模とともに雇用意欲も高まっていますが、6～10名のところで「雇用したい」「機会があれば」の合計が約20%、3～5名のところでも約33%と高くなっていることが注目されます。ただし、20人以下の事業所では「考えていない」という回答も高くなっています。

別の観点から規模別の検討をするために単年度の売上高による経験や意識の違いをみた場合、こちらではおおむね売上が大きいほど雇用中の事業者の比率が高い傾向が見られます。ただ意識の面では売上規模との相関は少なく、5,000～9,999万円と3億円以上の売上規模で「雇用したい」「機会があれば」の合計が4割を超えています。それ以外の規模では3割前後かそれ以下となっています。

従業員規模別障害者雇用の現状（図－3）



■経営状況と障害者雇用の関連は見いだせない

経営状況と障害者雇用の関係では強い関連性は見いだせませんでした。

たとえば、2009年度でみると、売上高が下降気味という事業者でも、「雇用したい」「機会があれば」の合計が約26%で、上昇中の事業者の約45%との差は大きいものの、売上高が横這いの事業者とほぼ変わらない意欲が示されています。ただ、わずか2社ではありますが、「雇用をやめたい」という事業者は「売上高下降気味」と「横這い」とであると回答した事業者でした。

また、経常損益で100万円以上赤字の事業者でも雇用中の事業者が30%あるのに対し、黒字100～500万円の事業者では約6%しかありませんでした。意欲の面でも、赤字100万円以上の事業者のうち約17%が「雇用したい」、約13%が「機会があれば」となっており、合計約30%は黒字100万円以上の事業者における比率とほぼ同じであるという結果が出ました。

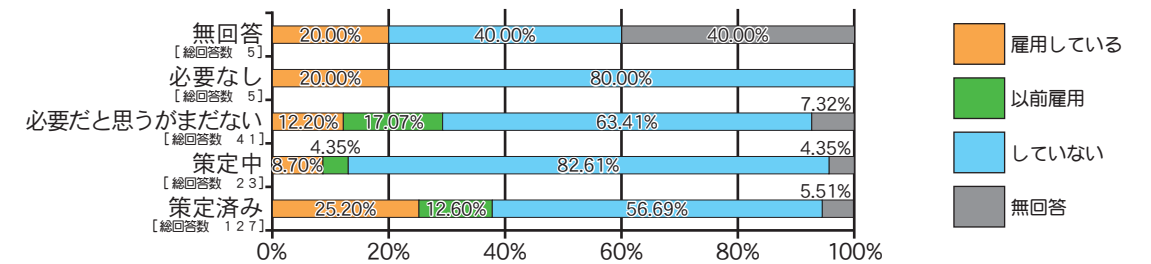
障害者雇用に対する意欲は、短期の景気や事業動向の変動にはあまり左右されないことが示唆されていると言えます。

■経営理念を策定している企業での雇用実績は高い

経営理念の策定状況と障害者雇用の実績の関係性をみると、「策定済み」の事業者で雇用中が約25%、経験ありが約13%であるのに対して、「策定中」の事業者ではあわせても約12%、同じく「未策定」で計約29%という状況でした。（図－4）

ただし、「経営理念」の有無と障害者雇用への意欲との関連では、障害者雇用への意欲について、「策定済み」「策定中」「必要だが未策定」のいずれも「雇用したい」「機会があれば」の合計が30%前後でほとんど違いはありませんでした。

経営理念策定状況と障害者雇用の現状（図－4）



2. 雇用実績のある事業所について

次に、雇用実績のある事業所について、実績をふまえた回答内容について検討してみました。

■雇用に向けた課題は「適当な仕事がない」が高位に

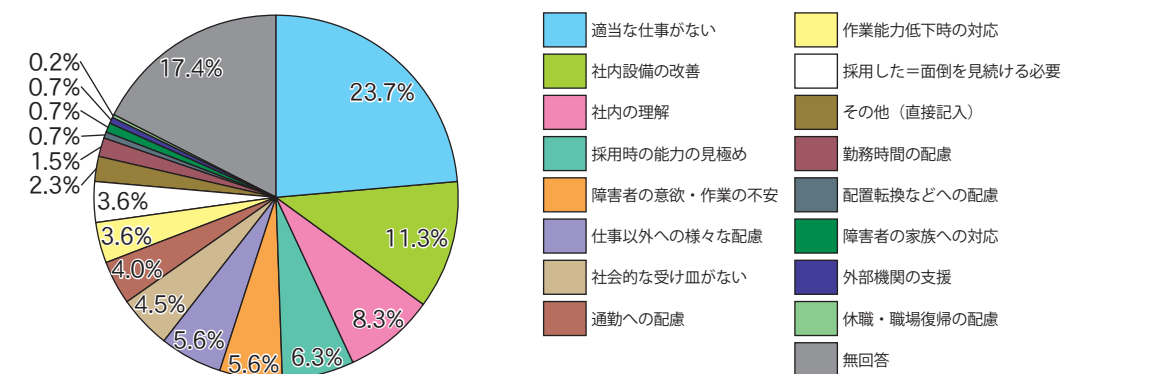
障害者雇用では「適当な仕事がない」と「社内設備」が比較的大きな課題であるという傾向が伺えます。なかでも事業動向が「上昇」でない事業者で、特に「適当な仕事がない」という回答の比率が高いことが注目されます。

全体では「適当な仕事がない」が約24%、「社内設備」が約11%であるほかはすべて10%以下の回答でした。ただ、ここで「雇用実績あり」で抽出した事業者の半数以上が製造業であるため、この全体の傾向は製造業の実情に影響されています。（図－5）

また、「障害者の意欲や作業への不安」も製造業では10%弱ありましたが、他の業種ではごく少ない状況でした。他に、「仕事以外での配慮」、「社会的な受け皿がない」、「社内の理解」、「通勤への不安」という回答は少数ずつとはいえ多数の業種から出ていますが、他の「職場復帰配慮」、「勤務時間配慮」、「採用したことがずっと面倒見ることに繋がる」、「作業能率低下時の配慮」、「家族への配慮」、「配置転換への配慮」といった回答はほとんどありませんでした。

規模や売上高といった他の角度からの分析においても、「適当な仕事」「社内設備」の二つの回答が多いことに変わりはありません。ただ、規模の面では、従業員数が多くなるにつれ「社内の理解」が課題という回答の比率が減少する一方で、「（雇用が継続できない場合の）社会的な受け皿がない」という回答の比率が増えました。また、売上でみると、売上高が大きくなるにつれ同様に「社内の理解」が減少する一方で「社内設備」を課題とする回答の比率があがりました。

障害者雇用への課題（図－5）



【総回答数 603】

■我が社にとって必要不可欠な人材に

企業内の変化についてもっとも多いのは「障害者自身が楽しそう」という項目で、障害者自身の様子についての回答で最も多い「一生懸命である」の次に「楽しんで働いている」が多いのと一致しています。一方で「障害者に対する意識がかわった」「必要不可欠の人材となった」と続いています。

これらの質問についても全体のなかで製造業の比率が大きいため、製造業の傾向に影響を受けますが、従業員数や単年度の売上や規模別の特徴ならびに景気や事業動向の面でも大きな特徴は見いだせませんでした。

3. 雇用実績のない事業者について

全体でみると、「雇用する余裕がない」「障害者向けの仕事がない」がそれぞれ18～20%を占めています。他に「障害者に適した仕事かわからない」「危険な仕事」が5%強ありますが、「以前の雇用で長続きせず」「助成制度が不明」「仕事以外の不安」「対応方法がわからない」「接点がない」「法的義務がない」などの回答は、ほとんどありませんでした。

業種別では、建設・設計業で、「余裕がない」と「危険」がそれぞれ15%前後である一方で「障害者向けの仕事がない」の割合は約26%と高く、業種の特性が影響しているようです。

規模別では、従業員数で11～20人、09年度売上で1～3億円のところで「適した仕事がない」の比率がやや大きくなっているのが特徴です。

景気や経営状況との関連で見ると、2009年度の売上や利益の動向で「上昇」と回答した事業者については、「助成制度をしらない」、「仕事以外での不安」、「接点がない」との回答はほとんどないのに対して、「横ばい」、「下降」の事業者からはそれぞれ若干の回答がある点は留意する必要があると思われる。

4. アンケート集計結果のまとめと、得られる政策的示唆

調査全体から言えることは、大きく分けると以下の点です。

- ①製造業と建設・設計業の分野で障害者雇用の実績が先行している。
- ②小売業などでは意欲はあるが、適当な仕事がないなどの理由で実績が乏しい。
- ③事業規模が大きい方が相対的に実績も意欲もあるが、小規模事業者でも雇用の可能性はある。
- ④短期の景気や事業の動向といった経営状況では実績や意欲はあまり左右されない。
- ⑤経営理念を策定しようとするような意識のある事業所では、おおむね雇用実績がある。
- ⑥ボトルネックになっているのは「適当な仕事がない」ことが大きい。あわせて「余裕がない」という回答も多いが、それは障害者雇用に限ったことではない。

以上の点に鑑み、政策的な示唆としては次のような点が得られたと考えられます。

■積極的な情報発信を

ヒアリング調査の結果では、実際には障害者の「障害特性」も多様であり、ある種の業務については能力の点では健常者とまったく違いがない場合も少なくない状況が伺えました。一部の発達障害ではむしろ特定の作業においては非常に高い能力をもつ場合すらあることが近年明らかになっています。

しかし、障害者雇用をすすめる上での課題が「適当な仕事がない」という回答に集中していることからすれば、事業者の側では必ずしもこうした障害者に対する理解が十分でなく、「障害者」のイメージが業務と結びつかないところが少なくないとみられます。

したがって、事業者側にこうした多様な障害者の実像について知らせ、単に「社会貢献」や「負担」ではなく、自社でも可能な、あるいは事業の上でも積極的な意味をもつ障害者雇用の可能性をより周知していく必要があると考えられます。

逆に、障害者や支援者・家族の側でもそうした個々の障害者の能力や可能性を把握し、事業者側との接点を積極的に作っていく必要があります。

今回の調査でも、製造業などでハローワークからの紹介で雇用しているケースがいくつかありましたが、こうした双方の接点にあたる機関の役割は大きいと言えます。

その点では、現時点において「障害者働き・暮らし応援センター」や「ハローワーク」を軸とした地域ネットワークがそのような役割を果たしており、今後期待が寄せられます。

そうした役割を積極的に果たすためには、企業の業務内容と障害者の実情の双方に深く通じ、「Aさんなら、B社に紹介すればうまくいくのではないか」といったプランニングができる人材の確保が重要です。障害者雇用の実績がある現場で働いた経験を持った方、企業を退職された方やハローワークのOBやOGなどの登用も積極的に検討していく必要があると考えられます。

■雇用実績を伝えていくことが大切

製造業では知的障害者を中心にこれまでの雇用実績が蓄積されており、そうした他社の情報も何らかの形で伝わっていることが、未雇用事業者でも一定の積極的な意欲を生み出しているとみられます。逆に小売業などでは、先行事例が少ないため接客の面などでいま一歩足を踏み出せない状況があるのではないのでしょうか。

こうした点からすると、働く場所を求めている障害者のニーズに応えるためには、まずは実績のある分野での雇用を先行的に拡大することがスピードの点では有効です。

したがって、すでに雇用実績のある事業者と同じ業種の事業者にもノウハウや経験を伝え、またサポートをしていく仕組みが必要です。先行事例が豊富であれば、起こりうる問題も事前に予測でき、また事業者・障害者双方の不安要因についてもあらかじめ取り除くことも可能であると考えます。

また、障害者雇用がまだ進んでいない事業分野への雇用拡張のためにも、こうした考え方は有効であると思われます。意識の高い事業者に対する様々な支援を行いつつ障害者雇用の経験を蓄積し、また、有効性や課題についての情報を提供していくことで、他の多くの事業者がそれに続く条件が拡大するといえます。

■成果の共有を

一般の従業員に対しても人件費削減に努めなければならない際に、障害者の実績や待遇をどのように評価するのかといった点は個々の事業者にとっては重い課題になることは想像に難くありません。

「雇用の余裕がない」という回答の多さが示すとおり、もともと従業員数をぎりぎりの人数におさえ、短期のアルバイト的な雇用も活用しながら事業を維持してきたような中小企業にとっては、障害者であるなしにかかわらず新規雇用の拡大自体が厳しい課題です。したがって、障害者と一般従業員との「公平・公正」な対応についての助言、積極的な人員拡大が可能になるような事業展開へのサポートといったことも今後の課題であり、この面でも先行する事業者はもちろん大手、諸外国の経験にも学ぶ必要があると言えます。

5. 障害者雇用は経営者の意識が大きく作用

本冊子の事例では、障害者雇用を通じて、社員の変化や社員間の信頼が生まれ、互いを認め合うことで社員や協力企業、顧客、地域の幸せに繋がったケースが多数紹介されています。企業の一員としての障害のある人たちの働きが地域の幸せを創り出しているともいえます。

「経済とは、経世済民である。経世済民とは、世を治め民を救うこと」であり、「経済活動」とは、世を治め民を救う活動」であるとし、自らの企業経営に障害のある人たちの存在を包含する経営者の強い「志」をそこに見ることができます。

障害のある人たちや、社会、人、地域との関係で発生するワーキングプアの問題は、既に関係者だけでは解決しないところまで来ています。

地域を「幸せを共有できる範囲である」とすると、障害のある人たちが「この国に生まれて良かった」という幸せを実感できる国づくりが必要です。「滋賀に生まれて良かった」という地域を創造するため、お金では買えない、「万人が認める価値」を有した「志」ある企業とともに障害のある人たちが、地域であたり前に働き・暮らす「原風景」を社会全体で創っていきたいと思います。

6. こんなふうに使って下さい

報告書は「本編」と「資料集」で構成されています。

本編では、雇用企業でのヒアリング調査の概要とその際に抽出された課題をQ&Aにまとめました。

以下の項目では、次の通り配慮しました。

■マトリクス表

ここでは雇用を考える上での参考にしていただけるよう外部資料も活用しながら従業務と障害種別が見渡せるよう整理しました。

■事例集

ヒアリングから得られた貴重な生の声をいくつかの切り口でまとめました。とりわけ経営者のお話は、障害者の雇用をすすめる上での参考になる内容を多く掲載しています。

■Q&A

ヒアリング調査で企業・経営者の方から障害者雇用に取り組む上での悩みや問題を伺うことができました。ここでは、それらの課題に対する回答の一例を示すとともに企業・経営者と支援機関がどのように課題を解決していったのかを事例を通して紹介しました。

本報告書が障害のある人たちの雇用の拡大につながれば幸いです。