

中小企業へ障がい者雇用促進を目指すために ～3者からのアプローチ提案～

2・3年次演習 高畠ゼミ所属

京都産業大学 法学部3回生 稲林大輝

京都産業大学 法学部3回生 坂本祥一

京都産業大学 法学部3回生 高崎真太郎

行政

中小企業

障がい者・家族

1. 現状

厚生労働省「障害者雇用促進法」

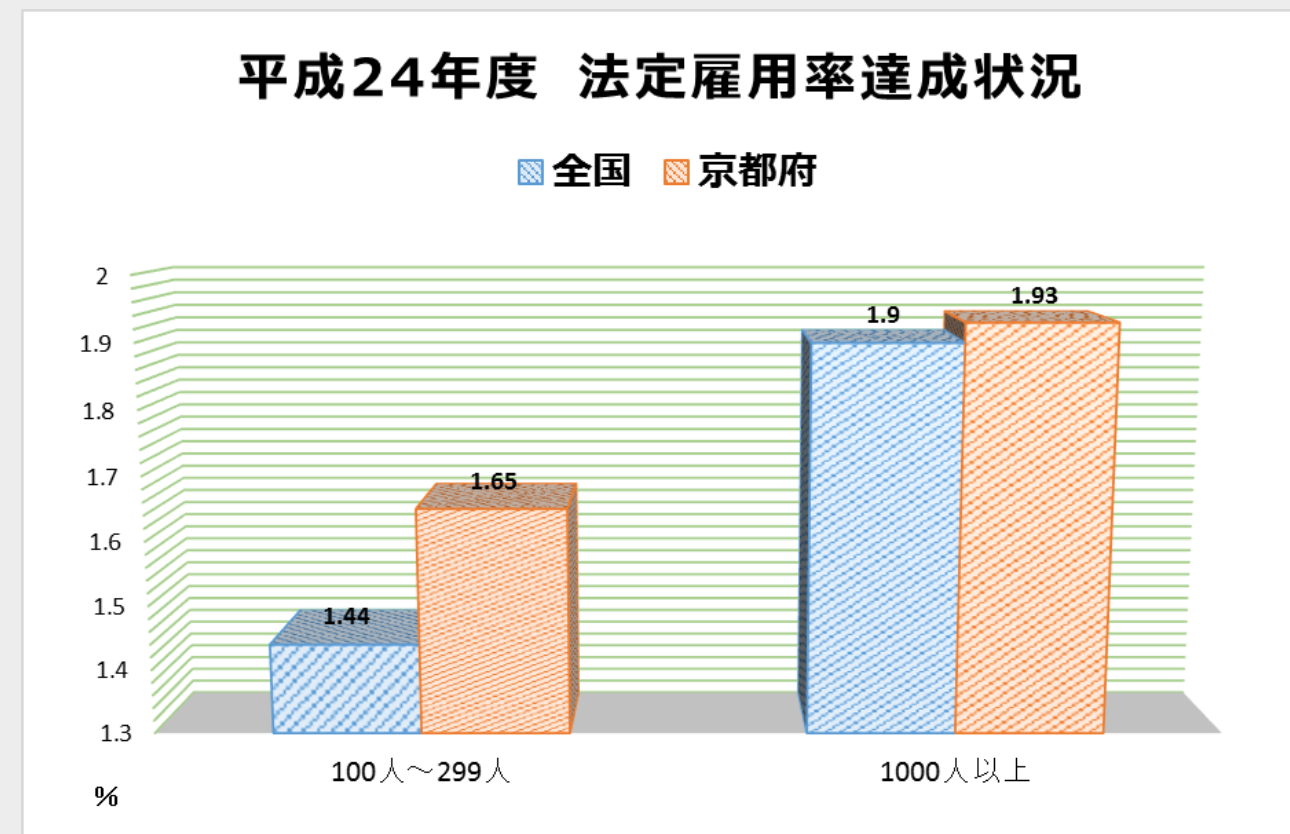
- ・障がい者数 身体・知的・精神障害者数は約**788万人**
- ・その内**18歳以上65歳未満**の在宅者は約**324万人**

- ・法律の改正により、平成**25年4月1日** 法定雇用率が**2.0%**に引き上げ。
- ・「特例子会社」制度
- ・「障害者雇用納付金」制度
- ・雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新
- ・実雇用率**1.76%** 法定雇用率達成企業の割合は **42.7%**（全国）

2. 障がい者雇用のデータ解析

- ・大企業の障がい者雇用は進んでいる。
(特例子会社制度の利用)
- ・中小企業はまだまだ進んでいない。
(京都府は全国平均よりは高い。)

- ・法定雇用率未達成企業のうち、
障がい者雇用ゼロ人企業が6割以上、そのうち300人未満の中小企業がほとんど。



つまり、中小企業への障がい者雇用を促進させる必要がある

3. インタビュー

京都ジョブパークへのインタビュー

総合就業支援室 参事

野口 礼子 様

【「京都府」の取組について】

- ・企業訪問活動による啓発
- ・はあとふる企業認証制度
- ・ステップアップ事業などによる研修
- ・GUIDEBOOKの配布
- ・ジョブサポーター養成・派遣
- ・企業実習制度 等



株式会社松井商店様へのインタビュー

取締役部長 青木 剛 様

①障がい者の人たちを雇おうとしたきっかけ
→単純作業(カット野菜の仕事に適しているから)

②雇った際、苦労したことはありますか
・・・またそれはどのようなことでしょうか？
→仕事の取組みが雑なこと

③雇った際、良かったことはありますか
・・・またそれはどのようなことでしょうか？
→単純作業に有利であること、障がい者の方には大きな声で挨拶してくれる人もいる(社員教育)

④新たな制度作り・要望といった御社が今求めていることはありますか・・・
→障がい者の方が扱える設備設置における助成金



4. 障がい者雇用促進のための3方向からのアプローチ

行政

- ・補助金は体力のある大企業にまわりやすく、中小企業の手元に残らない。
→中小企業への助成金を増やす
- ・現場の声を反映した政策を進める。
- ・書類を見て決めるのではなく、まずは現場まで足を運んでから決める
- ・各企業に合ったオーダーメイドのアドバイスをする
- ・学校や支援センターで人間力を高めるための職業教育訓練をする必要がある
- ・ハートフル認証制度の普及(経済団体やハローワークへの投げかけ)

中小企業

- ・障がい者への能力・特性を理解すること
- ・自社の仕事に合った障害の種別を見極め、マッチングさせる。
- ・障がい者雇用の際、社内に現場のキーパーソンを作ること
- ・障がい者を支える相談相手や業務連携などのネットワークの必要性
- ・障がいや取組事例・法令に関する知識を集めること

障がい者・その家族

- ・テクニカルスキル・コミュニケーション能力の習得
- ・自分に適した仕事を研究する
- ・家族が障がい者に対して社会の常識・職業訓練の存在を伝えること
- ・社会人としての意識を持つこと
- ・元気に明るく挨拶し、社会人としての基礎を磨く

行政

実際に雇用している
企業に助成強化

中小企業

新規企業は
オーダーメイドの
アドバイスを受ける

障がい者とその家族

家族への
周知・理解

ネットワーク

能率の良い機械・
設備が導入

適確なマッチング

障がい者の
職業訓練の
増加

法定雇用率UP
経営状態が良くなる

障がい者雇用UP
生産性UP

さらに他の企業も続く

行政・中小企業・障がい者の
3者ネットワークを強化し、
それぞれが連携、
改善を図ること。

