

中小企業（中央会）のチャレンジ

全国中小企業団体中央会
労働・人材政策部長
小林 信

全国中小企業団体中央会の概要

- <根拠法> 中小企業等協同組合法(昭和24年法律第181号)
中小企業団体の組織に関する法律(昭和32年法律第185号)
- <設立> 昭和31年4月10日
- <代表者> 会長 大村 功作
- <所在地> 東京都中央区新川1-26-19

全国中小企業団体中央会

都道府県中小企業団体中央会(47)

<会員数> 26,658組合等
(事業協同組合、信用協同組合、商工組合、
企業組合、協業組合、商店街振興組合 等)

全国組合(282)
全国商工団体(90)等

中小企業者(中央会加入組合の所属員数 約272.5万人)

組織率70.8%

(中央会加入組合所属員数 約272.5万人 / 全国の中小企業者数 約385万人)

中小企業(中央会)のチャレンジ

1. 中小企業における障害者雇用の促進
2. 差別禁止指針及び合理的配慮指針の周知
3. 障害者支援機器等の研究開発支援

1. 中小企業における障害者雇用の促進

<民間企業における障害者雇用>

- ・厚生労働省「平成27年障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業(50人以上規模の企業)に雇用されている障害者の数は453,133.5人
前年より5.1%(21,908.0人)増加
- ・企業規模別にみると、雇用されている障害者の数は、
 - 50～100人未満で 41,249.5人(前年は39,445.0人)
 - 100～300人未満で88,406.5人(同82,368.0人)
 - 300～500人未満で 41,550.5人(同40,379.0人)
 - 500～1,000人未満で 54,780.0人(同51,826.5人)
 - 1,000人以上で 227,147.0人(同217,207.0人)

1. 中小企業における障害者雇用の促進

<中小企業における障害者雇用に対する理解不足>

- 障害者の障害の種類、程度によって多種多様
- 経営者の理解不足
- 職場従業員の理解不足

等

<障害者の就労支援>

- 医学的ケア、職場の施設設備の改善、労働条件整備
- 職務を洗い出し、障害者に適した職務の創出
- 障害特性を踏まえた専門的な援助(ジョブコーチの活用)

等

1. 中小企業における障害者雇用の促進

＜積極的に障害者を雇用する中小企業の創出＞

- 積極的に障害者を雇用する中小企業を創出することが必要
- 経営者を対象に障害者雇用の重要性、必要性等について周知、啓発
- 中央会指導員等に対する教育

＜障害者就労支援機関等との交流・連携＞

- ハローワークとの連携
- 高齢・障害・求職者支援機構（地域障害者職業センター）との連携
- 障害者就労支援センター等との交流・連携
- 特別支援学校との交流・連携

1. 中小企業における障害者雇用の促進

<聴覚障害者とのコミュニケーションの円滑化>

聴覚障害者のコミュニケーション方法は、聴覚障害の種類や程度、聴覚障害が生じた時期等によって、一人ひとり異なります。

聴覚障害者とのコミュニケーション方法には、手話、筆談、口話、聴覚活用などさまざまな方法があります。

どれか一つがあれば十分ということではなく、多くの聴覚障害者はコミュニケーションをとる相手や場面によって、複数の手段を組み合わせたたり使い分けたりしています。

<聴覚障害についての理解が必要>

- ・経営者及び従業員が聴覚障害について知ること
- ・どのような職域が適切か、配慮処置が必要か

2. 差別禁止指針及び合理的配慮指針の周知

＜平成25年改正障害者雇用促進法＞

事業主の障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務が規定されました。

＜障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針が策定＞

平成27年3月、その具体的な内容を定める障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針が策定されました。

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務については、平成28年4月から施行されます。

多くの事業者は、障害者雇用促進法の改正内容、また、差別禁止指針及び合理的配慮指針の内容について、十分な理解、認識がなされていないのが実情です。

全国中央会は、これらの法令、指針の内容について、傘下の都道府県中央会並びに業種別団体等を通じて、広く中小企業者に対して周知、啓発することと致しております。

2. 差別禁止指針及び合理的配慮指針の周知

<差別禁止指針>

事業主は、雇用分野におけるあらゆる局面（募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新）において、障害者であることを理由として差別することが禁止されています。

<合理的配慮指針>

事業主は、合理的配慮として、障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置を講じなければなりません。

どのような措置を講ずるかは、個々の障害者である労働者の障害の状態や職場の状況に応じて異なります。

2. 差別禁止指針及び合理的配慮指針の周知

＜障害者差別解消法における障害者に対する合理的配慮＞

障害者差別解消法は、事業分野を特定せず、包括的に事業者に対して、障害者に対する合理的配慮(努力義務)を求めるものですが、障害者と事業者との関係は、事業・業種・場面・状況によって様々であり、求められる配慮の内容・程度も多種多様です。

各主務大臣が所掌する分野における対応指針を作成することとされています。

全国中央会は、これらの関係法令、対応指針についても都道府県中央会並びに業種別団体等を通じて、広く周知、啓発を行うことと致します。

3. 障害者支援機器等の研究開発支援

<平成24年度補正>

ものづくり中小企業・小規模事業者試作開発等支援補助金

○補助対象：千葉県 S社

事業テーマ：「医療等における失語症言語訓練の効率化を図る
訓練装置の改良」

<平成25年度補正>

中小企業・小規模事業者ものづくり・商業・サービス業革新事業

○補助対象：東京都 P社

事業テーマ：「観光名所誘致のための視覚・聴覚障害者向け
音声・映像プレイヤー型ARシステムの開発」

○補助対象：静岡県 O社

事業テーマ：「聴覚リハビリサービスおよび専門人材の育成
強化する業務支援システムの導入」

3. 障害者支援機器等の研究開発支援

＜平成26年度補正＞

ものづくり・商業・サービス革新補助金

○補助対象：群馬県 C社

事業テーマ：「言葉の壁をもつ外国人患者や聴覚言語障害患者へ遠隔医療通訳を提供する。」

○補助対象：東京都 F社

事業テーマ：「多言語手話通訳者動画の配信を合理的に行うクラウド型システムの開発」

○補助対象：愛知県 Y社

事業テーマ：「手話(手振り動作)を音声に翻訳するシステムをクラウド上に構築」