

中小企業における障害者の雇用の促進に関する論点整理

平成 19 年 6 月 1 日

厚生労働省

高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

1 総論

(論点)

- 最近の中小企業における障害者の雇用状況をどのように考え、それを踏まえ、中小企業における障害者雇用を促進するための施策の在り方をどのように考えるか。
 - ① 大企業に比べて中小企業における実雇用率が低く、低下傾向にあることについて、中小企業を取り巻く状況を含め、その要因について、どのように考えるか。
 - ② 中小企業の中でも、比較的規模の大きな企業と小さな企業との間で障害者の雇用状況が異なることについて、どのように考えるか。
 - ③ 上記①及び②を踏まえ、どのような基本的な考え方の下、中小企業における障害者雇用を促進するための施策を講じていくべきか。

(これまでに出た主な意見)

- 中小企業の問題を検討する際には、まず、大企業と比較して何が違うのかという視点からの検討も必要である。(第1回：森戸委員)
- 1つの企業でたくさん雇ってもらうのではなく、個別の企業1社1社が1人雇用するために、どのような工夫が必要なのか議論することがこの研究会のテーマなのではないか。(第1回：輪島委員)
- ☆ 中小企業の経済環境は依然として非常に厳しい中で、中小企業に対しても飴と鞭を効果的に使っていく必要がある。(第2回：岡元氏(ヒアリング))
- 最近の障害者雇用状況を鑑み、障害者雇用促進のターゲットを大企業中心から中小企業に制度も施策もシフトしなければならない。(第2回：輪島委員)
- 1人不足、2人不足企業に対するインセンティブ、サポート体制が、少し不足しているのではないかという問題意識がある。(第4回：輪島委員)
- 零細企業の場合は、経営者が雇用したいという思いがあっても、会社自身の体力が脆弱なため、障害者雇用が進みにくい(第4回：藤原委員)
- 雇用率の達成の問題とか個々の企業が障害者を雇用する場合の支援とか、業界ぐるみの取組みといったことをやる際には、中小企業の事業主団体、共同組合等の組織を活用することが有効である。(第4回：原川委員)
- 中小企業といっても様々あって、優先順位をつけて議論する必要がある。それによって支援策も変わってくる。(第5回：輪島委員、第6回：今野座長)
- 現状では障害者の法定雇用数が0人である55人以下企業についても、議論

する必要があるのではないか。(第5回：輪島委員)

- 今は、障害者を支援する機関が、プラスアルファで企業も支援しているということが多いが、企業を専門で支援する機関も必要なのではないか。(第5回：倉知委員)
- 論点整理のところで、意見としてはいい意見がたくさん出てきているが、具体的に現場で起きていること、早急に解決しなければいけないことというように、優先順位を決めて再整理をしていく必要があるのではないか。(第6回：堀江委員)
- 中小企業における障害者雇用の促進を考える上で、達成指導強化や、納付金を支払う企業規模を引き下げるといった策もあるが、それと同時に、中小企業に対する技術的な支援もセットにして考えていかなければならない。(第6回：倉知委員、秋葉代理)
- 中小企業における障害者の雇用対策を進める上で、企業の経済性を考えると、100人以下といった小規模の企業ではなく、比較的その中でも規模の大きい企業から手がけることは考えられないか。(第6回：金子委員)

2 中小企業に対する雇用支援策の強化について

(論点1)

- 中小企業における障害者雇用についての理解の現状について、どのように考えるか。また、それを踏まえ、理解の促進を図るために、どのような対策を講ずるべきか。
 - ① 障害者雇用について、特に中小企業では、経営トップの理解がないと進まないと考えられるが、経営トップの理解を促すためには、どのような方策が効果的と考えるか。
 - ② 障害者を1人も雇用していない企業において、障害者雇用についての理解を進めていくためには、どのような方策が効果的と考えるか。
 - ③ 中小企業における理解の促進のためには、行政や関係機関からの働きかけだけではなく、中小企業団体や中小企業同士の連携を活用し、自主的な取組を促進することも、効果的なのではないか。また、具体的にどのようにして自主的な取組を促進すべきか。
 - ④ 障害者への理解を深め、障害者雇用を進めていくためには、中小企業と福祉施設や特別支援学校との交流や連携を地域レベルで進めることも、効果的ではないか。

(これまでに出た主な意見)

- 重度障害者の雇用に対する啓蒙が、まだ遅れているのではないか。(第1回：小川委員)
- 啓蒙的な面でも、中小企業にフォーカスを置いた施策を考える必要がある。(第1回：森戸委員)
- 中小企業の経営者にヒアリングをした際に、障害者雇用自体に関心がないという印象を受けた。(第1回：倉知委員)
- ☆ 障害者雇用について、特に中小企業では、トップの理解がないと進まない。トップの理解を深めるような方策を考えないと、障害者雇用は進まないのではないか。(第3回：中嶋氏(ヒアリング)、第4回：関係者(ヒアリング))
- 中小企業では、基本的にまずトップの理解が土壌にあるので、支援機関が直接トップのところへ行かなければ、職場開拓は難しい。(第3回：輪島委員)
- ☆ 基本的に中小企業には障害者を雇用する余裕がある企業は少ないので、多少強引にでも行政が障害者雇用を押し進めていく必要がある。(第3回：中嶋氏(ヒアリング))

- ☆ 障害種別に限らず、障害者が職場で働くことに関して、職場環境の醸成が非常に重要である。(第4回：関係者(ヒアリング))
- 中小企業の場合、障害者雇用の認識をどのようにして高めるかという対策が重要ではないか。(第4回：金子委員)
 - 障害者雇用に対する企業の意識を変えるには、達成指導を強化していくことが効果的である。(第5回：倉知委員)
 - 中小企業で障害者の方を雇用する時には企業のトップの意識が大きいということを踏まえて、議論する必要がある。(第5回：佐藤委員)
 - 中小企業においては、トップの判断によるところが大きいということから、好事例を周知していくことも有効ではないか。(第5回：村上委員)
 - 障害者(特に知的、精神)が中小企業において、どうしたら雇用され、定着するかを考えると、まず、中小企業の経営者の意識、理解を高める方策を考える必要がある。そして、次に考えることは仕事の明確化である。障害者が中小企業で働く場合に、どのような仕事をするか明確になっていれば安心感を持てるので、障害者の不安感を無くすための方策を、論点の中で具体的に出示していただきたい。(第6回：藤原委員)
 - 中小企業における障害者の雇用について、一義的にはもちろんトップの理解というのは重要だと思うが、トップの理解がないから進んでいないのかどうかは明確でない。障害があろうとなかろうと、労働力として、ある程度見極めができるということであれば、いい人であれば雇いたいということが前提にはあるのではないか。それよりもむしろ、良い人材が提供できているかどうかの方が重要で、その点の環境整備というのが重要なのではないか(第6回：輪島委員)
 - 中小企業でも障害者が活躍している状況も現実にあるので、全ての零細の企業の方々にも理解していただけるような支援策を講じていただきたい。(第7回：小川委員)
 - 中小企業での障害者雇用の実例を、障害者を雇用していない企業にも情報を提供することが必要だが、十分にはできていないという現状があるので、地域でそういうことができるように支援する制度があれば良いのではないか。(第7回：金子委員)
 - 実態としては、中小企業は市区町村にあって、国が直接手を出せない部分もあると思うので、市区町村ができるような事業を検討していただくと、理解の促進を含めた中小企業での雇用促進を具体的に進められるのではないか。(第7回：堀江委員)
 - 理解の促進には、雇用納付金制度を適用して、まず、中小企業にも関心を持ってもらわなければならない。そして、関心を持ってもらうだけでは解決

- しないので、トライアル雇用の制度をもっと広げて、助成金なしでもいいので、もっと自由に活用できる仕組みを作ってはどうか。(第7回：倉知委員)
- 理解しようと思っても、どう理解していいか分からないということがあると思うので、相談窓口が必要である。しかし、急に相談窓口といっても難しいので、障害者雇用支援を専門に行う企業を育成するような仕組みが、国の仕組みとしてあれば、理解が進むのではないか。(第7回：倉知委員)
 - 障害者を雇いたくないというところは、障害者との接触がないというところが多いので、トライアル的に受け入れてみるという経験があると違ってくるのではないか。(第7回：金子委員)
 - 中小企業における理解の促進に関して、中小企業の団体、協同組合や業種別の業界といった団体をターゲットにして普及していくということは、効果的な方法としては考えられる。さらに、その中小企業団体等と地域あるいは障害者の団体あるいはハローワークとの接点をつくるということも非常に重要ではないか。(第7回：原川委員)
 - 経営トップの理解を進めるには、行政から経営トップにどうやって理解をしてもらうのかということ、企業同士で情報交換をどういうふうにするのかということ、支援機関でどうやってアプローチをするのかということを考える必要である。そのためには、トライアル雇用のような、企業が判断するためのツールを用意するというのが効果的ではないか。(第7回：輪島委員)

(論点2)

- 中小企業において障害者を雇用する際に、マッチングの面でどのような課題があると考えられるか。また、それを踏まえ、中小企業においてどのように取り組み、さらに、それに対しどのような支援を行うことが考えられるか。
 - ① 中小企業においては、障害者雇用の経験が少ない企業も多く、具体的な雇用に結びつけるためには、トライアル雇用の活用や職場実習の積極的な受入を進め、その経験を雇用につないでいくことが効果的と考えられるが、どうか。あわせて、ハローワークにおいて、同行紹介や管理選考等、関係機関とも連携したきめ細かな職業紹介を行う必要があると考えるが、どうか。
 - ② 中小企業においては、大企業に比べて、職務ごとの業務量に限りがあると考えられること等から、障害者の雇用機会をさらに拡大するためには、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す（生み出す）ことが重要であると考えられるが、どうか。また、このような取組を中小企業に促すためには、どのような支援が考えられるか。
 - ③ 中小企業における障害者雇用を促進するためには、雇用管理等について改善を図ることも、重要ではないか。また、その場合、どのような支援が考えられるか。

(これまでに出た主な意見)

- 仕事の切り分けを工夫することで、障害種別を問わず雇用することができる。(第4回：森戸委員)
- 職務の分析をして仕事のカタログのようなものをあらかじめ整理しておく必要がある。(第4回：今野座長)
- ☆ ハローワークに求職に来る障害者で、即、一般就労に結びつくという方が非常に最近少ないという感じを受ける。やはり障害者側も、スキルアップを図ることが必要不可欠ではないか。そのためには公的な訓練機関を拡充する必要がある。(第3回：戸嶋氏(ヒアリング))
- 多くの求職している障害者は、養護学校や福祉作業所にいるにも関わらず、就業に関して福祉作業所と企業との連携が取れていない。(第5回：藤原委員)
- 福祉作業所は、雇用できるような障害者がいても離したがるということもあるので、福祉作業所と企業との連携にも目を向けていく必要があるの

- ではないか。(第5回：小林委員)
- 現場では、障害者雇用についてノウハウがない就労支援者と、ノウハウのない企業の間で、大変なミスマッチが現場では起きているので、早急にモデル事業でも何でもいいが、1つ形になるものをつくって欲しい。(第5回：堀江委員)
 - 仕事の切り出しという話は、言い換えると、仕事の再設計ということで、障害者の場合に限らず、高齢者、短時間就労者、女性等の場合とほぼ同じなのではないか。もし、ほぼ同じであれば、それに関しては、ほとんど同じ人が対応できるのではないか。(第6回：今野座長)
 - 職務分析の再設計について、高齢者と障害者は基本的には同じだと思うが、障害者に関して、企業は今までアウトソーシングしていた業務を、もう1回自社に取り込んで、簡易な仕事にいくつか切り分けて用意する方法と、障害者本人の適性を判断して仕事を用意する方法の2つの方法で職場を再設計して、雇用の場を提供している。(第6回：輪島委員)
 - 企業が障害者を雇用しようとする際に、自社の状況、つまり、障害者雇用能力自己評価のできるチェックリストみたいなものがあれば良い。(第6回：今野座長)
 - 就労支援機関では、支援している障害者のスキルについて、大まかな評価はできていると思うが、それが即、雇用にはつながらない。それは、企業と支援者の間にギャップがあり、企業では簡単に障害者の個々のスキルにあった職場環境は作れないというような問題があるからだと思う。その辺りをどうするかということが課題としては大きいのではないか。(第6回：倉知委員)
 - 支援者側からすれば、支援している障害者は働けるかどうかの判断は割と容易にできる。しかし、働ける素質があっても、企業側の具体的な職場で適応できるかどうかというのは、支援者側にとっては分からないことが多い。そこで、企業側、つまり障害者雇用の雇用管理のノウハウを知っている人がいると、仕事の切り出しがしやすい。ただ、実際には、マンパワーが非常に少ないため、なかなか難しい。(第6回：輪島委員)
 - 障害の特性をよくわかっている福祉の専門家と、現場の指導をする企業とでチームを組んで、障害者雇用を進めていかなければならない。また、中小企業のように企業内では人材が用意できない場合は、チーム派遣をするというか、あるいは、そこで働く人たちをパッケージで行って、(定着支援は継続的に行うが)一定程度その企業で支援を行って引き上げてくるという方法もあるのではないか。(第6回：堀江委員)
 - 障害者版の職務経歴書のように、求職者である障害者に関する情報を企業が知ることができる仕組みがあればいいのではないか。(第7回：原川委員)

- 中小企業に適した職務というものを作り出す、あるいは、障害者に適した職務を集約する際に、ノウハウの提供や、助成金の支給など、中小企業に対して具体的な支援を行政に行っていただきたい。(第7回：原川委員)
- 企業側が求める人材と、求職者である障害者とのギャップが非常に大きいので、まずは、このギャップをどうやって埋めていくかを考えなくてはならない。いくら情報を出したとしても、いろいろなツールや仕組みをつくったとしても、障害者の現状と企業が求めている人材像のギャップを埋めていかないと、実際的にはマッチングは進んでいかないのではないか。(第7回：堀江委員)
- 障害者と企業にギャップが存在するのは、障害者側、企業側双方に原因があり、それを解決するには、その中間で障害者のプロフィールを聞き取る人と、企業のプロフィールとかニーズを聞き取る人が必要であるが、実際にはそれがいない。その点は、ハローワークの雇用指導官等がノウハウを蓄積して、調整をしていけばうまくいくのではないか。(第7回：堀江委員)
- 障害者が自己をプロフィールする仕組みについて、障害者本人がプロフィールを作ると、あまり世間のことを知らないこともあって、現実認識とのギャップが存在する場合もある。それでは企業は困るので、トライアル的な現実の場に即して、自分で現実見当ができるようにならないといけない。(第7回：金子委員)
- 雇われる方も、雇う方も、具体的なスキルは何が必要かということをお互いに情報交換してマッチングするという仕組みは、日本は全体的にないので、この点は、障害者だけの問題ではないのではないか。(第7回：今野座長)
- 企業側がマッチングのために求人を出しても、求職者に合わせて、もっと具体的な求人条件を提示するという翻訳の作業がないと、マッチング機能は高まらないだろう。企業と求職者である障害者との間にあるギャップ、すなわち企業側のハードルの高い求人ニーズを落としてこないと、マッチングにつながらない。(第7回：輪島委員)
- ハローワークからのマッチングにおいて、十分な情報が企業側に提供されないということも実際にはあるので、そもそものところで、マッチングをするための疎外要因があるのではないか。(第7回：輪島委員)
- マッチングに際して、企業と求職者である障害者との間にあるギャップを埋めるには、そのための人材が必要であるが、就労移行支援事業者や就業・生活支援センターではそういう人材が確保できるような財政状況でないような気がする。それを考えると、地域障害者職業センターで確保するか、企業支援を専門的に行う企業を育成していくかしか無いのではないか。(第7回：倉知委員)

(論点3)

- 障害者の中小企業における職場定着に関し、どのような課題があると考えられるか。また、それを踏まえ、中小企業においてどのように取り組み、さらに、それに対しどのような支援を行うことが考えられるか。
 - ① 中小企業自らの取組に対して、どのような支援が考えられるか。
 - ② 中小企業においては、障害者の雇用管理に関するノウハウが不足していたり、企業内で職場定着の推進体制を独自で十分に確保することが困難である場合もあると考えるが、どうか。
 - ③ 上記②のような場合において、障害者の雇用管理に関するノウハウの提供、職場定着の推進体制の在り方等について、どのような支援が考えられるか。
 - ④ 障害者の職場定着のためには、生活面に関する支援も重要であると考えるが、どうか。また、その場合、どのような主体がその支援を担うことが適当と考えるか。

(これまでに出た主な意見)

- 特に中小企業では、就職後も継続して雇用するというのが非常に難しいことがあるので、どうすればうまく継続ができるのかということも検討する必要がある。(第1回：倉知委員)
- ジョブコーチ制度を十分活用することによって、障害の種別を問わず、就職後の定着につながるのではないかと。(第4回：小林委員)
- ☆ 障害者が企業就労する場合には、ある程度のジョブコーチを付ける期間が必要だが、多少人員が少ないのではないかと。(第3回：戸嶋氏(ヒアリング))
- ☆ 障害者のトライアル雇用事業は常用化移行率8割を超え、非常に高くなっていることからみても、企業にとっても、障害者にとっても、非常に有用ではないかと。(第3回：戸嶋氏(ヒアリング))
- 中小企業においては、障害者の雇用に関して、行政と地域の企業との総合的なネットワークの中でサポートをしていくことが非常に重要である。(第4回：原川委員)
- 中小企業の場合は、市区町村機関との連携が重要であり、それにはハローワークが中心となって活動する必要がある。(第5回：堀江委員)
- 第2号ジョブコーチのあり方について、少し整理する必要があるのではないかと。例えば、民間企業から民間企業へ第2号ジョブコーチを派遣する仕組み

- みは考えられないか。(第5回：堀江委員)
- 第1号ジョブコーチと第2号ジョブコーチの間の制度的な歪みというのを再考する必要があるのではないか。(第5回：輪島委員)
 - 企業OBのノウハウ、団塊の世代のノウハウを、企業支援という形で障害者雇用に向けるような仕組みも考えられるのではないか。(第5回：金子委員、輪島委員、第7回：佐藤委員)
 - 働くという場面だけではなくて、働いている人たちを対象にした、生活支援を含めたいろいろな支援があることが仕事の定着につながるのではないか。(第4回：金子委員)
 - 中小企業における障害者の職場定着を考える上で、中小企業には、障害者雇用そのものの情報のみならず、障害者の雇用管理に関する情報ということも少ないということがあるので、いわゆる障害者雇用の好事例ということにとられず、一般的な事例の情報提供が必要である。(第7回：原川委員)
 - 職場定着に関しては、事前に雇用サポートをする段階の設計がきちんとできていないと、うまくいかない。つまり、事前にきちんと企業と利用者(障害者)とのアセスメントのすり合わせをすることが必要である。(第7回：堀江委員)
 - 職場不適應の問題というのは、小さなことの積み重ねということが非常に多いので、日常的な支援が重要である。特に中小企業では、企業側をどう精神的にサポートしていくのかというところが、重要である。そのためには、企業の定着支援を専門で行う部門が必要ではないか。(第7回：倉知委員)
 - 職場定着支援については、ジョブコーチがみるしかないのではないが、現在は支援期間が限られている。しかし、支援機関が終了しても支援が不要になると言うことではないにも関わらず、そのところをみる仕組みがないということが問題ではないか。(第7回：輪島委員)
 - 精神障害のある方の職場定着を考えると、一緒にいるだけで安心できるというような形のサポートが必要ということもある。その点では、障害者雇用の専門家ではないボランティア等も活用できるのではないか。(第7回：金子委員)

(論点4)

- 中小企業において障害者の雇用機会を拡大していくためには、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す（生み出す）ことが重要であると考えられるが（論点2②参照）、中小企業においては、個々の企業では障害者雇用を進めるに十分な仕事量を確保することが困難な場合もあるのではないか。その場合、複数の中小企業が協働して障害者の雇用機会を確保する仕組みについて、どのように考えるか。

(これまでに出た主な意見)

- 1つの中小企業で、1人の障害者を雇用するだけの仕事量を用意することは難しいので、複数の中小企業で仕事を申し合せて、障害者の雇用の場を確保することは考えられないか。（第1回：輪島委員、倉知委員）
- 事業協同組合や、例えば企業のグループを使って、雇用の場を創出するという方法については、中小企業団体組合中央会としても、積極的に検討していきたい。（第1回：原川委員）
- 例えば工業団地において、そこに所属するそれぞれ全く違う業種、業態のA社、B社、C社がある場合に、3社で事業協同組合を作って、そこで障害者を雇用するという事はどうか。（第1回：輪島委員）
- 例えばA社、B社、C社で1人ずつ雇用して、事業協同組合を作り、そこに在籍で出向し、仕事はその事業協同組合ですするという仕組みが地域の商店街等のできるのではないか。（第1回：輪島委員）
- ☆ 複数の中小企業共同で業務を寄せ合せて障害者を雇用することで、雇用率に反映されるというような制度があれば、非常に有効ではないか。（第3回：戸嶋氏（ヒアリング））
- 中小企業の場合、1社だけなら難しいが、複数でグループを組めば障害の種別を問わない仕事を確保でき、障害者の働く場が確保できるのではないか（第4回：小林委員）
- 複数の中小企業で協同組合を設立し、そこで障害者を雇用することによって、障害者雇用率上で評価する仕組みを作ることはできないか。（第5回：堀江委員）
- 現状の施策では、中小企業の障害者雇用促進には限界があるので、企業組合方式の特例子会社や労働者派遣の活用など、限界をもう一步広げていける柔軟な施策を考える必要がある。（第5回：倉知委員）

- 特例子会社を持たなくても、複数の会社で障害者雇用率制度をグループ適用するという考え方についても、検討する必要があるのではないか。(第6回：輪島委員)
- 中小企業においては、財政的な基盤が脆弱である等の力量面を考えると、1社ではなかなか雇用仕切れない。そうした場合に、共同で障害者を雇用するというも考えられる。(第6回：小林委員)
- 1つの企業で1人の障害者を雇用させると、かなり障害者の方も不安が多く、定着しにくいことが多いので、グループで障害者雇用を行うということも考えられる。(第6回：金子委員)
- 1人だけで就労している場合は、定着率が悪いという話があるが、特例子会社制度ができる前でも、知り合いの経営者へお願いして知的障害者の雇用をしていた。大企業に1人だけ雇用されるというのは確かに厳しいかと思うが、社長の考え方が全社員に浸透しているような零細企業においては、1人だけでも案外定着している。(第6回：藤原委員)
- 複数の企業が協働で障害者雇用の場を作るということだが、実態としては困難な点がおおいので、まずはモデルケースを作って進めていくべきではないか。(第7回：小林委員、輪島委員)
- 事業協同組合は、事業者が複数集まらなければならないが、企業組合は、事業者でなくても、個人が集まればできる。要するに、企業組合は経営と労働が一致した組織であるという点で柔軟な対応ができるので、企業組合の活用が効果的ではないか。(第7回：原川委員)
- 事業協同組合を活用する方法だと、事業協同組合から外れた会社は入れにくい、あるいは、意思決定が多分非常に遅くなってしまう等の問題点がある。それであれば、1社だけで責任をとるということにして、その代わり他の企業とは会員契約を結ぶというような会員制の方が非常に柔軟な仕組みではないか。(第7回：今野座長)

3 中小企業における経済的負担の調整の実施について

(論点)

- 障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う経済的な負担の調整を目的とするものであり、すべての事業主がその雇用する労働者の数に応じて平等に負担するのが原則であるが、現行制度においては、当分の間の暫定措置として、常用労働者301人以上の規模の企業のみから納付金を徴収している(注)。このような暫定措置について、どのように考えるか。
 - ① 最近の中小企業における障害者雇用状況の変化を踏まえ、どのように考えるか。
 - ② 現在、納付金の徴収対象となっていない常用労働者300人以下規模企業においても、障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業があり、経済的負担の調整の面で不公平が生じていることについて、どのように考えるか。

(注) 障害者雇用納付金制度の創設当時において、中小企業における経済的な負担能力と、中小企業においては全体として雇用率が達成されているのに対し大企業では障害者の雇用率が低いという事情とを勘案し、当分の間の暫定措置として、納付金の徴収は、常用労働者300人以下規模企業からは行わないこととしたもの。

(これまでに出た主な意見)

- ☆ 100～299人規模企業の実雇用率数字が最も悪いことから、納付金の徴収を300人以下の企業にも拡大してはどうか。また、納付額については、300人以上規模企業と比べて軽くすることも考えられる。(第2回：岡元氏(ヒアリング))
- 現行の納付金制度上の助成金は、障害者を多数雇用する中小企業に対してはインセンティブという一定の意味があったのかもしれないが、中小企業全体での障害者の雇用促進という観点から、納付金の集め方と配り方のところを見直すことが、まず必要なのではないか。(第2回：輪島委員)
- 徴収にかかるコストなど、現在の納付金の集め方の整理を行ってからでないと、現在301人以上規模企業から徴収している納付金のハードルをどのように変えるのかという議論にならない。(第2回：輪島委員)
- 300人以下の企業からも納付金を徴収とした場合、報奨金が調整金に切

り替わって、支出が増えるのではないか。(第2回：倉知委員)

- 実際に企業を訪問すると、301人以上規模企業と、300人以下規模企業は障害者の雇用に対する対応が全く違う。300人以下規模企業についても、納付金の対象として、まずは障害者雇用について意識を持たせることが必要である。(第5回：倉知委員)
- 景気全体が良くなっているとはいえ、中小企業の中では、まだまだ厳しいところも多いため、実態として障害者のみならず従業員全体の増員が難しいという観点を入れながら議論して欲しい。(第5回：佐藤委員)
- 障害者の増員や新規雇用を考える理由で、法定雇用率の達成、企業としての社会的責任という点を重視している企業が多いということから、納付金を含めた法定雇用率制度の有用性が現れているといえる。(第5回：村上委員)