

## 中小企業における経済的負担の調整の実施について

## 中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書（抜粋）

## V 中小企業における経済的負担の調整の実施について

## 2 中小企業における経済的負担の調整の在り方について

## (2) 今後の制度の在り方

- 今後、障害者の就労意欲が一層高まるとともに、福祉的就労から一般雇用への移行等、多くの障害者が企業での就職を目指すことが考えられ、身近な地域における障害者の雇用機会の確保・拡大に向けて、中小企業が役割を果たしていくことは不可欠である。しかしながら、ここ十数年、中小企業における障害者の雇用状況は低調であり、中小企業における障害者雇用を促進していくことはきわめて重要である。
- このような中で、障害者雇用納付金制度においては、300人以下の規模の中小企業は障害者雇用納付金の徴収対象となっていないため、301人以上の規模の企業であれば法定雇用率を超えて1人でも多く障害者を雇用していれば支給される障害者雇用調整金が支給されず、障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用している場合について、報奨金が支給されており、その支給を受けている中小企業はごくわずかとなっている<sup>1</sup>。

このような制度の状況は、中小企業における障害者雇用の取組を促進していくためには、十分なものとは言えない状況にあると考えられる。

- したがって、中小企業においても障害者雇用を確実に進めていくためには、法定雇用率を超えて障害者を雇用している中小企業と法定雇用率を達成していない中小企業との間の経済的負担の不均衡を調整していくことが必要となっており、300人以下の規模の中小企業についても、障害者雇用納付金制度の適用対象、すなわち、障害者雇用納付金を徴収し、障害者雇用調整金を支給する対象とすることを検討することが適当であると考えられる。
- この検討に当たっては、中小企業の経営実態等に十分配慮しつつ、規模別にみた障害者雇用の状況や経済的な負担能力を勘案して、実施時期や対象とする中小企業の範囲をどのようにするかということ、また、対象とする際に中小企業に対する支援策を集中的に実施することにより障害者雇用を促進する流れを強めていくことも含め、今後さらに検討することが適当である。

## 研究会報告書において検討すべきとされた点

### 【検討のポイント】

- 1 今後の中小企業に対する雇用支援策等の在り方
  - (1) 障害者雇用についての理解の促進
  - (2) マッチングに関する支援
  - (3) 職場定着に関する支援
  - (4) 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み
  
- 2 中小企業における経済的負担の調整の実施について
  - (1) 中小企業における経済的負担の調整の実施
  - (2) 経済的負担の調整を実施する企業規模の範囲
  - (3) 経済的負担の調整を実施する時期