

**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**

— 中小企業における障害者雇用の促進をめざして —

平成 19 年 8 月

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会

「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

—中小企業における障害者雇用の促進をめざして—

I はじめに

II 中小企業における障害者雇用に関する状況

- 1 中小企業における障害者雇用の状況等
- 2 中小企業における障害者雇用に関する考え方

III 関係者からのヒアリング

IV 中小企業に対する雇用支援策の強化について

- 1 中小企業に対する雇用支援策の現状と課題
- 2 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

V 中小企業における経済的負担の調整の実施について

- 1 現行の障害者雇用納付金制度について
- 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) 障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果
 - (2) 今後の制度の在り方

VI おわりに

「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

I はじめに

- 最近の障害者雇用を取り巻く情勢をみると、平成18年度におけるハローワークでの新規求職申込件数や就職件数が過去最高となるなど、障害者の「働きたい」という意欲がこれまでにない高まりをみせている。

また昨年、改正障害者雇用促進法や障害者自立支援法が施行され、障害者が地域で安心して暮らせる社会の実現をめざし、そのニーズと適性に応じて、地域生活における自立を図り、就労支援を強化するとともに、本年2月にとりまとめられた政府の「成長力底上げ戦略」においても、障害者の就労支援が大きく位置付けられるなど、雇用施策と福祉施策との連携の下、就労支援が抜本的に強化され、今後、福祉的就労から一般雇用への移行も急速に進むものと考えられる。

さらに、本年4月の改正学校教育法の施行に伴い、障害のある児童・生徒等の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援する特別支援教育が推進されることとなり、障害のある生徒等の就職も進んでいくものと考えられる。

- このような状況の下、我が国の企業数の99%以上、常用雇用者数の70%以上を占める中小企業¹において十分な障害者の雇用の場を確保することは重要であり、また、中小企業は、身近な地域で自立した生活を求める障害者に対し、雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手であり、中小企業における障害者の雇用を促進することは急務であると考ええる。
- このため、本研究会では、中小企業においては、ここ十数年、障害者雇用の状況は低下傾向にあること等を踏まえ、中小企業全体における障害者雇用を進めるため、障害者雇用の経験のない中小企業等に対する雇用支援策の強化や、中小企業における経済的負担の調整の実施について検討を行ってきたところであり、このたびその結果をとりまとめたので、報告する。

¹ 総務省「事業所・企業統計調査」。

この調査における「中小企業」とは、常用雇用者300人以下（卸売業、サービス業は100人以下、小売業、飲食店は50人以下）、又は資本金3億円以下（卸売業は1億円以下、小売業、飲食店、サービス業は5,000万円以下）の会社及び従業者総数300人以下（卸売業、サービス業は100人以下、小売業、飲食店は50人以下）の個人事業者。

Ⅱ 中小企業における障害者雇用に関する状況

1 中小企業における障害者雇用の状況等

- 企業全体の実雇用率についてみると、障害者雇用率制度の創設時（昭和52年）と比較すると、実雇用率が1.09%（昭和52年）から1.52%（平成18年）となる等、障害者の雇用状況は、全体としては着実に進展している状況にある。

このうち、中小企業（299人以下規模）における障害者の雇用状況は、制度創設時（昭和52年）においては、99人以下規模の企業で1.71%、100～299人規模の企業で1.48%と、企業全体の平均の実雇用率（1.09%）を大きく上回る水準であり、さらに、平成5年には、99人以下規模の企業で2.11%、100～299人規模の企業で1.52%と過去最高の水準となった。しかし、その後、低下傾向が続き、現在（平成18年）では、56～99人規模の企業では1.46%、100～299人規模の企業では1.27%といった水準となっている（企業全体の平均の実雇用率は、1.52%）。

なお、直近の平成17年から平成18年にかけては、56～99人規模の企業では、横ばいで1.46%、100～299人規模の企業では、0.03%ポイント上昇して1.27%となっており、今後注視していく必要がある。

- このような中小企業における障害者雇用の状況と併せて、中小企業をめぐる近年の状況についてみると、我が国経済が全体として景気回復を続ける中、大企業と比べ中小企業の景況改善には遅れがみられる。また、中小企業の数、開業率が廃業率を下回る状態が続く中、昭和61年には約533万社あったが、平成16年には約433万社となり、この間約100万社が減少している²。

- 平成5年から平成18年にかけての中小企業における常用労働者数及び雇用障害者数の推移をみると、まず、常用労働者数については、この間増加傾向が続き、99人規模以下の企業では約127万人から約188万人に、100～299人規模の企業では約448万人から約505万人に、それぞれ増加している。

これに対し、雇用障害者数については、99人規模以下の企業では、約2万6,400人から約2万6,500人とほぼ同水準であり、また、100～299人規模の企業では、約6万1,400人から約5万8,200人となっており、この間増減があったものの、平成5年の水準に比べて減少している。

一方、平成5年から平成18年にかけての新規障害者雇用者数についてみると、この間増減があったものの、平成14年以降は増加が続き、平成14年から平成18年にかけて、99人規模以下の企業では約1,400人から約2,100人に、100～299人規模の企業では約3,000人から約4,900人に、それぞれ増加し、ともに平成5年を上回る水準となっている（平成5年では、99人規模以下の企業では約2,000人、100～299人規模の企業では約4,000人）。

² 出典は上記1と同じ。なお、中小企業の数減少は、小規模企業（常用雇用者20人以下（卸売業、小売業、飲食店、サービス業は5人以下）の会社及び従業者総数20人以下（卸売業、小売業、飲食店、サービス業は5人以下）の個人事業者）の減少が大半を占めており、昭和61年には約477万社あったのが、平成16年には約378万社となり、約99万社減少している。

このように、中小企業においては、平成5年以降、常用労働者の雇用を維持または増加し、また、一定程度の障害者を新規に雇用し続けているものの、それを上回る離職の発生等があると考えられ、障害者の雇用数が減少している状況にある。

- このような実雇用率等の推移の一方で、中小企業における法定雇用率達成企業割合は、大企業に比べ高い水準にある。具体的には、大企業については、300～499人規模の企業で40.2%、500～999人規模の企業で38.7%、1,000人以上の規模の企業で36.9%であるのに対し、中小企業については、56～99人規模の企業で45.2%、100～299人規模の企業で43.6%となっている。

さらに、雇用している障害者数ごとの企業数の割合について、企業規模（法定雇用障害者数）ごとにみると、中小企業では、法定雇用数以上の障害者を雇用している企業と障害者を全く雇用していない企業とが比較的大きな割合を占めている状況にある。

具体的には、障害者を全く雇用していない企業の割合は、112～166人規模の企業（法定雇用障害者数2人）では40.7%、167～222人規模の企業（同3人）では28.0%、223～277人規模の企業（同4人）では20.9%となっているが、その一方で、法定雇用障害者数以上の障害者を雇用している企業の割合は、同じく、40.0%、31.9%、29.6%となっており、相当程度の中小企業が、障害者雇用について積極的に取り組んでいると考えられる。

2 中小企業における障害者雇用に関する考え方

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の調査（平成17年）によれば、障害者雇用に関する企業の考え方として、「法定雇用率以上をめざす、ないし維持する」及び「法定雇用率をめざす、ないし維持する」とする企業の割合が、大企業では、1000人以上規模の企業においては90%、301～999人規模の企業において78%であるのに対し、中小企業（56人～300人規模）においては43%に過ぎず、また、「特に目標を決めていない」とする企業が41%、「障害者は雇用しない」とする企業が13%となっており、大企業と中小企業との間で大きな違いがみられるところである。

- 全国中小企業団体中央会の調査（平成18年）³によれば、現在の障害者の雇用状況については、中小企業のうち、「現在障害者を雇用している」企業が約57%、「現在は雇用していないが、過去雇用していた」企業が約15%、「これまで障害者を雇用したことはない」企業が約28%となっており、7割以上の中小企業が現在障害者を雇用している、または過去に雇用したことがあるといった状況にある。

また、今後の障害者の雇入れの意向については、「現在障害者を雇用している」企業においては、「増員を考えている」としているものが約25%、「現状の人数を維持」としているものが約74%であるのに対し、「現在は雇用していないが、過去雇用していた」企業及び「これまで障害者を雇用したことはない」企業におい

³ 回答企業の従業員数別の割合については、「55人以下」が約18%、「56～100人」が約27%、「101～200人」が約28%、「201～300人」が約18%、「301人以上」が約7%となっている。

ては、「新規雇用を考えている」としているものは約27%であり、「新規雇用は考えていない」としているものが約66%となっている。

今後の障害者の雇入れ理由については、「増員を考えている」企業及び「新規雇用を考えている」企業においては、「企業としての責任・義務」が約51%、「法定雇用率を満たすため」が約39%となっている。

このような状況から、現在障害者を雇用している中小企業においては、より積極的に障害者雇用を推進しようとしていることがうかがえる。また、「増員を考えている」企業及び「新規雇用を考えている」企業においては、CSR（企業の社会的責任）や法令遵守が意識されていることがわかる。

なお、現在雇用している障害者の評価については、「満足」が約28%、「おおむね満足」が約60%となっており、良好な評価をしている企業が多い。

○ また、同調査によれば、以下のような状況もみられる。

- ・ 障害者雇用の阻害要因となる事項について、「障害者に適した職務がない」、「建物のバリアフリー化などが進んでいない」、「障害者雇用のノウハウが乏しい」を挙げる企業が多い。
- ・ 「現在の人数を維持・減らすことを考えている、新規雇用は考えていない」とする企業においては、その理由として「担当業務の選定が難しい」、「障害者のみならず従業員全体の増員が難しい」、「職場設備の改善が必要」を挙げる企業が多い。
- ・ 障害者を雇用するに当たり課題となった事項については、「担当業務の選定」、「作業の効率性」、「周囲とのコミュニケーション」を挙げる企業が多い。
- ・ 障害者雇用に当たり配慮している事項については、「配置転換・担当業務などの人事管理面」、「通院・服薬」、「業務遂行を援助する者の配置」を挙げる企業が多い。

このような状況から、中小企業は、様々な課題に直面しながら、障害者雇用のための努力を重ねている姿がうかがえる。

○ さらに、同調査によれば、障害者雇用拡大のために期待する公的支援については、「各種助成金の拡大」のほか、「障害者の作業能力に関する情報提供」、「障害者雇用に係る好事例の提供」を求める企業が多い。

Ⅲ 関係者からのヒアリング

本研究会においては、中小企業における障害者の雇用の現状及び課題について、障害者雇用に積極的な中小企業事業主（3社）、就労支援機関（2機関）、中小企業で働く障害者本人（4名）から、ヒアリングを行った。

ヒアリングの概要は、別添のとおりである。

Ⅳ 中小企業に対する雇用支援策の強化について

1 中小企業に対する雇用支援策の現状と課題

- 中小企業に対しては、これまでも、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等、企業規模に関わらず対象となる雇用支援策が講じられるとともに、障害者雇用納付金制度に基づく各種の助成金が支給されている。

また、300人以下規模の企業は、障害者雇用納付金の徴収対象となっていないことから、法定雇用率を上回って障害者を雇用している場合であっても、301人以上規模の企業であれば支給される障害者雇用調整金は支給されないものの、法定雇用率を超えてさらに多数の障害者を雇用している場合（具体的には、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、報奨金が支給されている。なお、報奨金の単価は、障害者雇用調整金に比べて低い額となっている。

- こうした雇用支援策の現状及び上記Ⅱにおける分析を踏まえると、中小企業において障害者雇用を進めていくための課題として、以下の点が浮き彫りになってくる。

第一に、現在の中小企業における障害者雇用の状況は低下傾向にあるが、その詳細をみると、障害者を全く雇用していない中小企業が一定の割合を占める一方で、法定雇用障害者数以上の障害者を雇用し積極的に障害者雇用に取り組んでいる中小企業も一定の割合を占めている。このことから、中小企業は障害者雇用に関し大きな可能性をもっているものと考えられ、中小企業の障害者雇用に係る理解を一層深めることができれば、障害者雇用が急速に進む面もあると考えられる。

第二に、障害者雇用の阻害要因、あるいは、「現在の人数を維持・減らすことを考えている、新規雇用は考えていない」とする理由として、「障害者に適した職務がない」、「担当業務の選定が難しい」を挙げる企業が多い。したがって、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出しながら、マッチングを進めることが必要であり、このように適切にマッチングを進めることは、障害者の職場定着のためにも重要であると考えられる。

第三に、中小企業における障害者の雇用数が減少していること踏まえ、上記のような適切なマッチングにより障害者の職場定着を図ることに加えて、職場不適應や離職を防止する観点から、職場定着そのものに関する支援を進めることも重要であると考えられる。

これらと併せて、中小企業の中でも、障害者雇用に積極的な企業が一定の割合を占めることから、こうした企業における障害者雇用に伴う経済的負担を調整し、適切に軽減していく方策も検討していくことが適当であると考えられる。

以上の課題に的確に対応するためには、中小企業が、身近な地域で障害者に雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手であることを踏まえ、中小企業における障害者雇用を促進するため、障害者雇用についての理解の促進、マッチングに関する支援、職場定着に関する支援等様々な観点から、新たな取組について総合的に検討すべき状況にある。

2 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

- 企業において障害者雇用を具体的に進めるには、障害者雇用に関する企業経営者の

理解が不可欠であり、中小企業においても、まず、経営トップの意識・理解を高めることが重要である。

中小企業経営者の理解を進めるためには、雇用率達成指導において、ハローワーク幹部から経営トップに対して直接の働きかけを行うことも重要であるが、あわせて、中小企業の経営トップが集まる会合等の場を活用して啓発を行うことも、有効であると考えられる。

- 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、中小企業団体や業種別団体を活用し、企業同士の情報交換等を含めた自主的な取組を進めていくことも、効果的である。

例えば、平成19年度から、中小企業団体を活用し、その自主的な取組により障害者雇用の促進を図るため、障害者雇用に関する啓発セミナー、雇用好事例集の作成、相談窓口の設置等を内容とするモデル事業を実施しているが、今後速やかに中小企業における障害者雇用の状況を改善していくためには、一定期間、集中的に、このような取組を全国的に実施し、中小企業における障害者雇用の取組に弾みをつけることも重要である。

- 障害者を雇用した経験のない中小企業等では、これまで障害者との接点がなく、障害そのものや障害者が働くことについての具体的なイメージがないまま、障害者雇用について消極的・否定的な考えにとどまっている場合が多いのではないかと考えられる。

このような課題に対応するためには、地域において中小企業と障害者団体、福祉施設、特別支援学校等との交流の場を設け、このような交流の中から、障害に関する理解を深めたり、企業と施設・学校の相互の理解や連携を深めたりしていくことも、一つの方策であると考えられる。

また、他の中小企業における障害者雇用の事例を提供することなどにより、障害者の就労に関する能力・適性、職場環境の整備、企業内外の相談支援体制の構築・活用等について具体的な理解を進め、実際の雇用に結びつけていくことが重要であり、都道府県障害者雇用支援協会等が行っている情報提供、相談支援等について、一層積極的かつ効果的な取組を行うなど、企業に対する専門的支援を強化させることが必要である。

さらに、実際に雇用を進める中で事業主の理解の促進や不安感の解消を図るという面から、トライアル雇用や障害者委託訓練の活用も有効であるとともに、はじめて障害者を雇用する中小企業に対して、職場実習の受入等に関する促進策を講ずる等により、まずは障害者との接点をつくることを促すことも、重要であると考えられる。

- 中小企業については、身近な地域において障害者の雇用機会を創出し得るものであり、障害者雇用の理解を促進することが重要であるが、この場合、基礎的な地方自治体である市町村が、地域の状況に応じ、独自性を発揮して、中小企業の理解促進のための取組を行うことも必要である。
- 中小企業全体の気運を醸成していくためには、積極的に障害者雇用に取り組んでいる、又は今後計画的に取り組むこととしている企業が、社会に広く認知される仕組みをつくることも、一つの方策である。

(2) マッチングに関する支援

- 中小企業においては、障害者を雇用した経験が少なく、障害者雇用のノウハウが乏しい企業も多く、また、障害者本人も就労経験が乏しい場合が多いことから、具体的な雇用に結びつけていくためには、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。

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。

- 中小企業側と障害者側（又は障害者の就労支援を担う側）の間においては、企業において障害者を活用しようとする場合の職種等のイメージと、障害者が発揮する適性や能力との間に、開きがある等、マッチングの大きな制約となるギャップが存在することから、これを少しでも埋めて、両者を近づけていく工夫・ツールが不可欠である。

例えば、中小企業向けには、障害者雇用に関して自社の状況・可能性を自己評価できるチェックリストのようなツールがあると、障害者の適性・能力も踏まえた客観的な判断ができるようになり、具体的な求人条件の検討にも効果があるのではないかと考えられる。

また、求職障害者向けには、障害者が自らの適性や能力、アピールポイント等を分かりやすくまとめることができるシートのようなツールがあると、障害者自身が自己評価をするためにも、また、中小企業が求職者の情報を具体的に知るためにも、有効ではないかと考えられる。

- 中小企業側と障害者側のギャップを埋めていくためには、両者の間に立つ就労支援機関の役割がきわめて重要であるが、現状では、企業ニーズの的確な把握の上に立った支援が十分にできていない等、企業と就労支援機関の間にも大きなギャップがあり、その解消に向けた取組も必要である。
- 中小企業において障害者の雇用機会をさらに拡大するためには、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、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。その際、短時間労働の活用も、工夫の一つと考えられる。

このような仕事の切り出しについては、特に、中小企業では工夫が必要であると考えられることから、障害者に適した職務の集約等に関して、好事例やノウハウの提供を行うとともに、職務分析等に関してノウハウを蓄積している地域障害者職業センター等の外部機関による相談・支援体制を強化する必要がある。

(3) 職場定着に関する支援

- 障害者の職場定着に関して、不適応が発生するケースをみると、小さなことの積み重ねが原因となることが多いことから、日常的な支援が重要であると考えられる。特に中小企業に関しては、企業側をどのようにサポートしていくかが重要である。
- 中小企業においては、障害者雇用そのもののみならず、障害者の雇用管理に関する情報も少ないことから、中小企業における障害者の職場定着を円滑に進めていく

ためには、好事例ということにとらわれず、一般的な雇用事例についても広く情報を提供したり、地域における行政・企業のネットワークの中で情報交換や相談ができるようにしたりすることが、必要である。

- 中小企業では、障害者の職場定着のための支援体制の確保が企業内では困難である場合も多いと考えられることから、ジョブコーチ等を活用することが重要であると考えられる。

このため、ジョブコーチの着実な育成を図るとともに、企業において一層活用しやすくなるよう、ジョブコーチ支援制度について見直しを行っていく必要がある。

また、企業OB、特に団塊の世代を活用し、そのノウハウが中小企業における障害者雇用に対する支援として活かされるようにしていくことも、重要である。

さらに、精神障害者の職場定着を考えると、仕事や職場の人間関係によるストレス等により精神症状が不安定になる場合も多いことから、本人の状態を見守ることや職場における日常的なサポートも重要であると考えられる。

- 障害者の職場定着のためには、個々の障害者の特性に応じた対応方法などの事業主に対する雇用管理に関する助言・援助が重要になるとともに、健康管理・金銭管理等の日常生活上の支援が必要となるが、このような支援は、企業のみで対応できるものではないことから、身近な地域の中で、就業面及び生活面について一体的に支援を受けることができるよう、障害者就業・生活支援センターの全国展開を早期に図ることが必要である。
- 障害者が職場で能力を十分に発揮できるようにするためには、在職中の障害者に対し職業訓練機会を拡充することも重要であるが、このことは、障害者の職場定着にも資するものと考えられる。

(4) 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み

- 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、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のに十分な仕事量を確保することが困難な場合もあると考えられる。

このような場合、事業協同組合等を活用して、複数の中小企業が共同して障害者の雇用機会を確保することが有効ではないかと考えられることから、このような仕組みについて、今後検討を進めていく必要がある。

- また、上記のような仕組みについては、実態上生じうる課題を把握・整理し、それに対する対応を検討していくために、まず、モデル的な取組を行っていくことも必要である。

V 中小企業における経済的負担の調整の実施について

1 現行の障害者雇用納付金制度について

- すべての事業主には、障害者の雇用を共同で果たしていくべき責任があるとの社会連帯責任の理念に基づいて、法定雇用障害者数以上の雇用が義務付けられている。

このことを前提として、障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う経済的負担に着目し、経済的側面から事業主の障害者の雇用に関する社会連帯責任の履行を求めようとする制度である。

すなわち、障害者雇用納付金制度は、まず第一に、法定雇用率未達成の事業主からその不足数に応じて障害者雇用納付金を徴収し、これを原資として、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対して、障害者雇用調整金を支給することにより、事業主間の障害者の雇用に伴う経済的負担の平等化のための調整を図り、もって障害者の雇用に関する事業主の共同連帯責任の円滑な実現を目的とするものである。

また、あわせて、障害者を雇用する事業主に対する助成、援助を行うことにより、障害者の雇用に容易にするものであり、これらにより、全体として障害者の雇用水準を引き上げようとするものである。

- このように、障害者雇用納付金制度は、すべての事業主に法定雇用障害者数以上の障害者の雇用義務が課せられていることを前提としつつ、経済的負担の調整を全ての事業主を対象に実施することを原則としている。しかしながら、現行制度においては、当分の間の暫定措置として、特に障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金の支給による経済的負担の調整については、常用労働者300人以下の規模の企業を対象外としているところである。

これは、制度創設当時において、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たものである。

- 一方、常用労働者300人以下の規模の中小企業については、障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整の対象となっていないが、同制度に基づき、法定雇用率を超えて一定水準以上の障害者を雇用している場合には、報奨金が支給されている。

また、常用労働者300人以下の規模の中小企業についても、大企業と同様、各種の助成金が支給されている。

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

(1) 障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果

- 障害者雇用納付金制度発足以来の企業における実雇用率の推移をみると、大企業（300人以上規模）の実雇用率は一貫して改善傾向にある一方、中小企業（299人以下規模）の実雇用率は、上述のように、ここ十数年、低下傾向にある。このため、現在、大企業の障害者雇用の水準は、制度発足当時と逆転し、中小企業より高くなっている。
- また、278～333人規模（法定雇用障害者数5人）の企業について、278～300人規模と301～333人規模に区分した上で、障害者の雇用状況を比較すると、両者の企業規模に大きな違いがない中、0人雇用の企業割合や実雇用率、法定雇用率達成企業割合をみると、278～300人規模の企業より、301～333人規模の企業の障害者雇用の水準が高い状況が明確である。