

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22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がある。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られるが、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れたがらない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られるが、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。(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。(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。(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。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われず、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出し合って、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で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っ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、その代わりに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)
- 納付金を301人以上企業から徴収をしたことで、障害者雇用に及ぼした影響あるいは効果を、検証する必要がある。また、制度創設時になぜそういう暫定措置を取ったのかという理由をもう1回振り返ってみる必要があるのではないか。(第8回：原川委員、佐藤委員)
- 納付金の議論をするにあたって、報奨金が調整金に変わったとしたら、どれぐらいの支出になるのかという点や、中小企業が納付金の対象になった場合、収入がどれぐらい増えるのかといった点などのシミュレーションがないとよく分からない。(第8回：倉知委員、輪島委員)
- 障害者雇用を単に経済的負担というような表現で捉えることに疑問を感じる。障害者を雇用しない中小企業にペナルティーを課するというやり方ではなく、企業が積極的に取り組めるような社会的な仕組みを考えるとこの方が、企業の自発的な障害者雇用が進むのではないか。(第8回：原川委員)
- 企業は営利を目的としており、特に厳しい状況にある中小企業にとって、CSR（社会的責任）というだけで、障害者の雇用開発に積極的に取り組むというのは、非常に難しいのではないか。(第8回：原川委員)
- 中小企業において障害者雇用が進まない一番の問題は、企業が障害者を雇用しようというスタート時点で使えるお金がないことではないか。納付金の出し方のタイミングみたいなものを検討することが有効ではないか。(第8回：堀江委員)
- 納付金のハードル（金額）を少し上げることも、障害者雇用の促進につながるのではないか。(第8回：堀江委員)
- 納付金の対象を拡大することには反対である。納付金の拡大ではなくて別の方法で中小企業における障害者雇用の促進をするべきである。その別の方法としては、現在商工会議所で行っている、障害者の就業能力を高めることを目的とした検定試験の実施などがあげられる。(第8回：佐藤委員)
- 中小企業でも報奨金をもらっているところがあるということは、障害者を

多数雇用している企業があるということである。その一方で、全く雇用していない企業もある。この辺の、頑張っているところと、頑張っていないところの格差（アンバランス）は解消した方がよいのではないか。今のままでは、頑張っていないところはモラルハザードになっているのではないか。（第8回：今野座長）

- 中小企業において、障害者を多数雇用している企業から見ると、全く雇用していない企業が不公平であると、本当に言い切れるのか。（第8回：佐藤委員）
- 300人以下規模の中小企業において、特に頑張っていて障害者を雇用している企業にだけ報奨金という制度があるということとバランスを取るのであれば、特に頑張っていないところには何かペナルティーを課すということは考えられないか。ただし、その「特に頑張っていない」ということを数字だけで見るとあまり意味がなくなってしまう。（第8回：森戸委員）
- 300人というところに納付金徴収の境界があることで企業側の意識に差があるというのは、半分はその通りだという気がするが、残りの半分は、組織的に300人を超えると、人事部や総務部があるなど組織的に成熟しており、その組織体としての成熟度合いが社会への貢献やCSRという意識につながっているのではないか。（第8回：輪島委員）
- 障害者雇用に関して、大企業だけ負担して中小企業はやらなくてもいいということではない。中小企業であっても、何らかの負担や意識を持つことは必要である。（第8回：金子委員）
- 今までの議論では、納付金の徴収範囲をどうするかという話はしているが、金額を変えることや、その他のオプションの件についてはあまり議論していないが、それでいいのかどうか。（第8回：輪島委員）
- 中小企業からすると、障害者の雇用ができない原因となっているような点について、公的支援で補っていただくということが非常に重要ではないか。（第8回：原川委員）



## 前回（第9回）研究会における主な意見

### 1. 研究会報告の取りまとめに向けて

- 中小企業における障害者雇用を促進するには、企業を支援する専門的な機関がないと、なかなか難しいのではないかと感じる。企業を専門にきちっと支援する部署がないと、やはり変わらないのではないかと感じる。例えば、企業支援センターみたいなモデル事業を何か所かやってみて、まず、専門家が仕事のできる環境づくりをするなどの支援策は考えられないか。  
【倉知委員】
- 障害者本人と、中小企業の双方が安心感をもてる必要がある。例えば、どういう不安があって、それを解消する方法は何か。そういうことの現状分析から課題を見つけて、その課題を解決する方法、仕組みをつくっていく必要があるか。【藤原委員】
- 障害者は少数派で、企業側も知らないから不安があるというのが一番大きなことではないかと思う。そのためには、トライアル雇用のようなチャンスを与える必要がある。  
【藤原委員・小川委員】
- 障害者を積極的に雇用している企業は、案外業績がいいのではないかと感じる。大企業も余裕があって障害者を雇用しているのではなく、戦略として障害者を雇用しているのではないか。同じように、中小企業も、障害者を雇用することによって、業績が上がるのではないか。  
【藤原委員】
- 今までには障害者だからできないと思われていたことが多かったと思うが、このところ何年かは、精神の人も含めて、障害者の人は働けないのではなくて、いろいろな支援があれば働けるということが、いろいろなところで実際にできてきていると思うので、障害者の人を雇うということに対して、経営者の人がもっと理解を示して欲しい。【金子委員】
- 丸投げして、中小企業に全部頼むということではなく、本当に困っていることを分析して、それに対する支援策、つまり、障害者に対してではなく、企業に対する支援策をきちっと行えば、企業での雇用が進むのではないか。今までのように、経営者の情緒、親分肌任せではなく、具体的に分析して、課題を潰していくという作業をしなければ、新しいステップは踏めないのではないか。【藤原委員・原川委員】
- 中小企業において障害者雇用が低調である背景には、中小企業というのは、もともと障害者雇用については、障害者雇用をするには良い条件にあるにも関わらず、また、障害者雇用に関しての意識をもっているにも関わらず、経営基盤が脆弱であるとか、事業主の仕事が忙しくて余裕がないということがあって、さらに、不況から回復している企業がまだ少ないというよう

なことがあって、現在の状況になっている。そのような背景をきちんと報告書には記述して欲しい。【原川委員】

- 中小企業において、実雇用率が下がったというのは、極端に言えば、分母の実数が下がるよりも、分子の方が下がる率が大きかったというのが現実だと思う。つまり、不況によって、一般の人の雇用率も下がったけれども、それ以上の比率で障害者の解雇というか、雇用率が低くなったというのが、原因であるのではないか。【藤原委員】
- 平成5年以降、なぜ中小企業の実雇用率が下がったのかの理由が記述されていない。それを踏まえないと、中小企業の雇用の促進という、研究会の目的には添わないと思うので、その点を報告書に記述していただきたい。【輪島委員】
- 平成17年から18年にかけて、一番問題になっている100人から299人規模企業の企業も含めて、ほとんどのところで実雇用率が上がっている点について、分析をして、報告書のなかで何らかに触れる必要があるのではないか。【輪島委員・佐藤委員】
- 納付金制度が始まった当時は、中小企業の実雇用率が何故高かったのかということも、何か今後のヒントになることがあるかも知れないと思う。なぜ、現状のようになっているのかということは、今の段階で押さえる必要があるのではないか。【佐藤委員】
- 首都圏の特定の地域以外のほとんどの自治体が中小企業中心なので、中小企業の課題は地方自治体の課題でもあるので、骨子案のところに自治体の関与というところを明記すると、より地域の実状に合った施策が打てるのではないか。【堀江委員】
- この報告書での目標は何なのかということを明確にしておく必要がある。【村上委員】
- 中小企業だけの問題ではないが、これから障害者雇用の促進を進めるためには、これまでやってきた福祉での本人支援と、それから、企業の支援が両輪でないと、おそらく無理だと思うので、その枠組みをつくっておかないと難しい。【輪島委員】
- 56人以上99人以下の中小企業の記述と、55人以下の中小企業での雇用支援策が、違うのか、違わないとか、そこのターゲットがどうなっているのかということ、報告書のなかに書き分けるのか、書き分けないのかということ、整理した上で、どちらかのコンセンサスで、どういうふうに書き分けるかということが必要なのではないか。【輪島委員】
- 「一緒にいるだけで安心というような形のサポートが必要という場合もあり、専門家ではないボランティアの活用」とあるが、専門家でないボランティアの方を企業のなかに入れて、実際に回るのかということが、本当にそうなのかどうか、あまりよく分からない。【輪島委員】

## 2. 中小企業における経済的負担の調整の実施について

- 納付金制度を原資とした雇用支援制度というのは、企業の規模に関わらず利用できるのに、今まで納付金の対象でなかった中小企業についても、応益負担という形で少し負担をしていたと、それが現状としては妥当ではないか。【堀江委員】
- 納付金は一体何のためにとるのかということ、きちっと整理する必要がある。【原川委員】
- 300人を境にして、その上下を比較した分析があるが、その差はそれほど大げさに議論する差ではないのではないかと。【原川委員】
- この研究会の目的は、中小企業の雇用率をどう上げていくのかということであって、雇用していないからけしからん。だから、納付金を取れということではない。納付金の免除を外すことで、中小企業に障害者雇用の意識を高めてもらって、雇用してもらおうということが目的であると思う。雇用しないことを前提にすると、納付金は取られる。しかし、雇用すると納付金は取られないわけなので、議論すべきことではないという気がする。何故、お金をとることを前提に議論をしているのかわからない。【倉知委員】
- 現在、中小企業について、納付金の義務を特に免除すべきとすれば、何故なのかということをお考えないといけません。そうすると、結局は、今までずっと対象になっていなかったからというのが一番大きな理由である。急に中小企業を対象にするとと言われても、準備もできない。それは、何ということのない理由だが、非常に重要なことである。【森戸委員】
- 枠組みとしては、原則として、全ての企業に雇用率がかかっているということは、法的な枠組みとしては動かせない気がする。その出発点は忘れてはいけません。そうは言うものの、経済的な負担というのは重くなる可能性があるので、現実には中小企業の経済的負担が重いとすれば、経済的でない方向でも、何か中小企業にもっと頑張ってもらおうような措置はないか、あわせて考えないとならないのではないかと。【森戸委員】
- 納付金がペナルティーでないという考え方については、それなりに理解はできるが、それならそれなりに、もう少しペナルティーでないというふうな理解できるような書き方をしたい。このままでは、大方の方が、ペナルティーだというふうな印象をもつのではないかと。【小林委員】
- 現在、300人以上の企業の雇用率が良くなってきていて、300人以下のところは落ち込んでいるというのは、それはいろいろと経済的な理由とかあると思うが、やはり公平に負担していただくという考え方がベースになければいけない。【金子委員】
- 社会全体でやはり障害者雇用ということを理解し、協調して欲しい。社会のなかで共生しな

がらという共生社会の時代では、どうしてもこの納付金制度は守って欲しい。【小川委員】

- 日本では、300人以下の企業の数が多いということであれば、そのところで障害者の雇用を確保していくことがとても重要である。そのためには、やはり中小企業の方が本気になるような制度にしていかななくてはいけないのではないかと。中小企業では障害者雇用促進法は、あまり意識されていないというような声も聞くので、納付金制度は300人以下にも拡大していくべきではないか。また、法定雇用数は超過しているけれども、給付がない300人以下の企業に対して、調整金を支給していくことが大事であり、そのためにも、納付金の方も併せて負担していただくということが必要ではないか。【村上委員】
- 企業側の感覚からすると、労働保険と一緒に徴収をするであるとか、法人税と一緒に徴収をするであるとか、徴収の方法についても、一定程度議論をしていただきたい。【輪島委員】
- 目的が、中小企業において、雇用を促進、拡大することであれば、これからの中小企業の雇用への取り組みを進める推進力、積極的なプラスの方向での推進力をつけるということが必要である。自主的に地域のなかで自立をしたいといっている人がいるということであれば、それは、そういう自立をしたいという人の力になるというような仕組みをつくるべきであって、納付金の適用という、かえって水をかけるようなペナルティー的なことをやるということは、私は中小企業の立場を越えても、プラスにならない、むしろ逆効果であると思う。【原川委員】
- 納付金制度は、あくまで過渡的な制度であって、もし雇用が完全に達成されたら、この制度はなくなる。そうすると、今まで恩恵を受けていた、多数雇用している企業に支援をするといったとき、誰から徴収するのかという問題が出てくる。そういう恩恵がなくなったから、やめてしまうということにもなりかねない。そのようなことから、この制度が万能なものではないし、かえって、もう少し企業の実勢とか、社会的責任、地域で生きる者の務めなどで、前向きな環境整備、雇用の推進力をつけるような支援をしながらやっていくことが、国のやる政策としては筋が通っているのではないかと。【原川委員】
- 中小企業で障害者の雇用を拡大することが目的であり、ただ単純に、納付金の対象拡大だという話ではないのではないかと。【佐藤委員】

## 第10回研究会における主な意見

### 1. 「中小企業における障害者雇用の促進に関する研究会」の報告書（案）について

- 精神障害者の職場定着における、「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」というのは表現として分かりづらいので、初見でも分かるよう書き加えた方がよい。また「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。」は、何を負担するのかが明確ではない。実施時期や対象とする中小企業の範囲を、今後さらに検討することなのか、何をこの研究会が提言しているかという非常に重要なところだと思われるため、分かりやすく書き直す必要がある。【森戸委員】
- 当分の間の暫定措置において、制度創設当時からこれまで暫定で当分の間だったのだが、なぜ今当分の間を外すのかが読み切れないのではないかと。また、理由についての、中小企業における経済的負担能力だが、それが変わっているのかどうかも、引き続き検証する必要があるのではないかと。また、報奨金の支給の関係で、その支給を受けている中小企業はごくわずかになっているが、これについて何かデータの裏付けをした数字を述べた方が客観的なのではないかと思う。【輪島委員】

### 2. 中小企業における障害者雇用の今後について

- 中小企業で障害者を雇用するには、仕事が少ないあるいはないとあるが、中小企業の場合でも、短時間労働を大きくカウントできるようにした方が雇用が促進されるのではないかと。【藤原委員】
- 調整金を支給する対象について、対象とするか、また支援策についてもさらに含めて検討していくというのが最終的な結論であろうが、約1年間議論を進めてきて、今後検討するとしたら、いつ具体的になっていくのか。対象とすることを検討することが適当というのは、対象とするということ、ある程度意図して検討していくということなのか。【倉知委員】
- 現段階で、精神障害者の雇用において、雇用率が4%以上でないと報奨金の対象にならないとあるが、当分の間という措置ではなく、かつ300人以下あるいは56人以上の企業だけではなくて、もうちょっと小さい企業も含めて検討していただきたい。【金子委員】
- 就労支援者の役割が大変重要になる一方、ではその人材をどういうふうにして養成していくのか、誰が担っていくのか、財源はどうしていくのか、が裏付けられていかないと、現実化していくのは非常に難しい。例えば精神保健福祉士の活用など、資格を持っていながらその現業に就いていない人たちの具体的な仕事として、ボランティアな形で企業に関わるのではなく、有資格者が活躍できるような仕組み等周辺の整備を進めるべき。【堀江委員】

- これから分科会で経済的負担の調整も含め議論がなされるということだが、この研究会でどういう議論が行われたか、分科会にも伝えてほしい。【原川委員】
- 障害者雇用、特に精神障害を検討している中小企業に、職親のノウハウを活用してほしい。【金子委員】
- 中小企業での雇用がなぜ進んでいないのか、そのために何をすべきなのか。この点については、雇用支援策を打診せずには、経済的負担を併せて考えられないと思う。【輪島委員】