

- 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カ所かやってみて、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思う。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、報告書のなかで書き分けるのか、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】