

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概要

中小企業に対する雇用支援策の強化について

(中小企業に対する雇用支援策の現状と課題)

- 我が国の企業数の大半を占める中小企業において、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としても重要。
- 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。

(障害者雇用についての理解の促進等)

- 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、効果的であり、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。
- 障害者を雇用した経験のない中小企業等では、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と考えられるため、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て、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。
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。
- 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、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。
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、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有効。

(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ことが必要。

中小企業における経済的負担の調整の実施について

(障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果)

- 実雇用率の推移、企業規模300人を境とした障害者雇用状況や障害者雇用に関する考え方の違いにかんがみると、障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整が実施されてきたことが、大企業における障害者雇用の取組や理解の促進について、相当程度の効果を上げてきたと考えられる。

(今後の制度の在り方)

- 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。

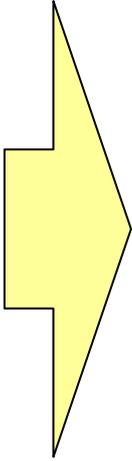
このような制度の状況は、中小企業における障害者雇用の取組を促進していくためには、十分なものとは言えない状況にあると考えられる。

- 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のかということ、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。

(参考資料1)

雇用義務制度創設時からの企業規模別実雇用率の推移

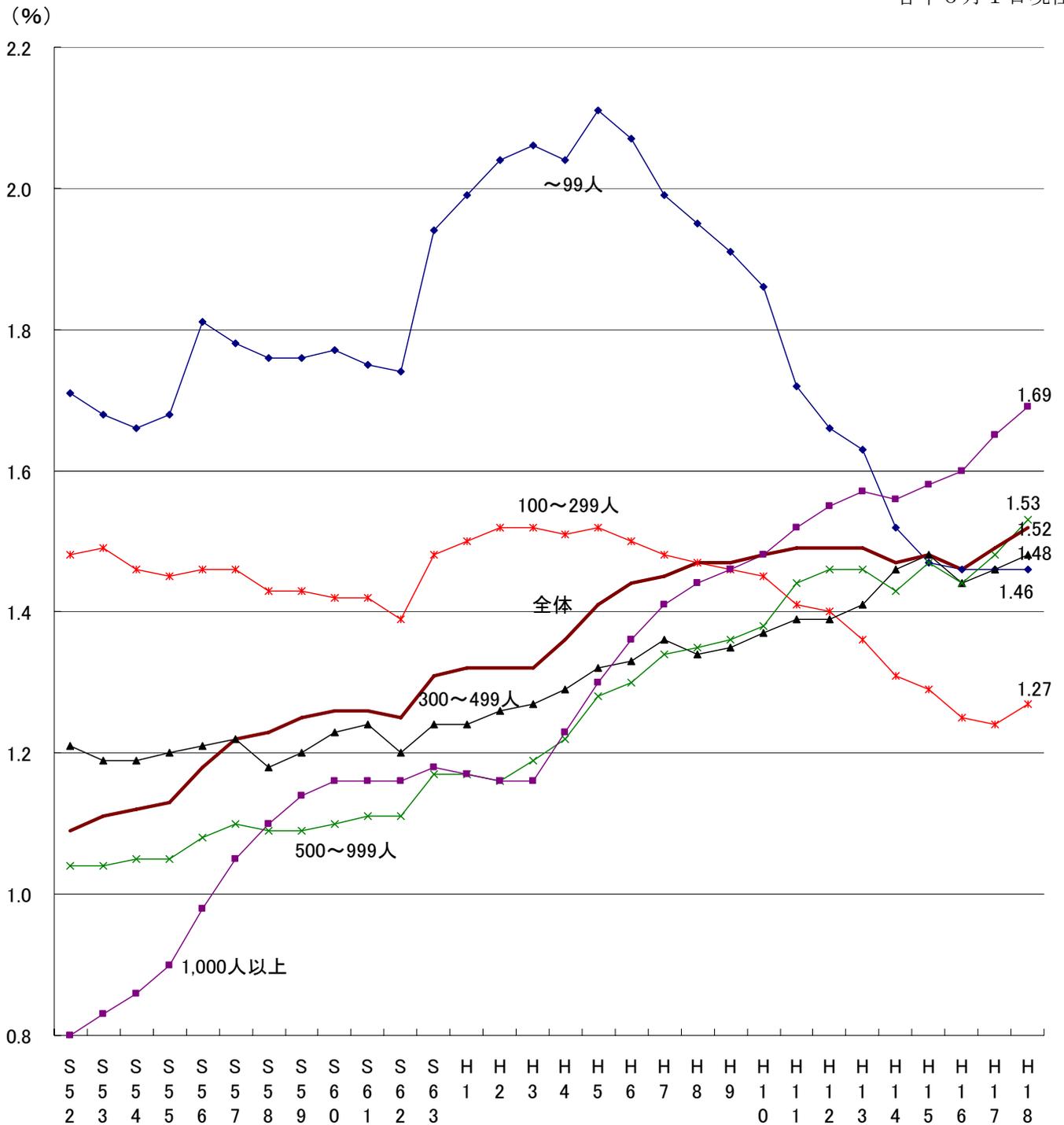
(各年6月1日現在)

	制度創設時 (昭和52年)		現在 (平成18年)	増減値
1,000人以上	0.80%		1.69%	0.89%
500~999人	1.04%		1.53%	0.49%
300~499人	1.21%		1.48%	0.27%
100~299人	1.48%		1.27%	△0.21%
~99人*	1.71%		1.46%	△0.25%
全体	1.09%		1.52%	0.43%

※ 99人以下規模企業については、納付金制度創設時は法定雇用率が1.5%のため、67人以上規模が対象、現在は法定雇用率が1.8%のため、56人以上規模が対象である。

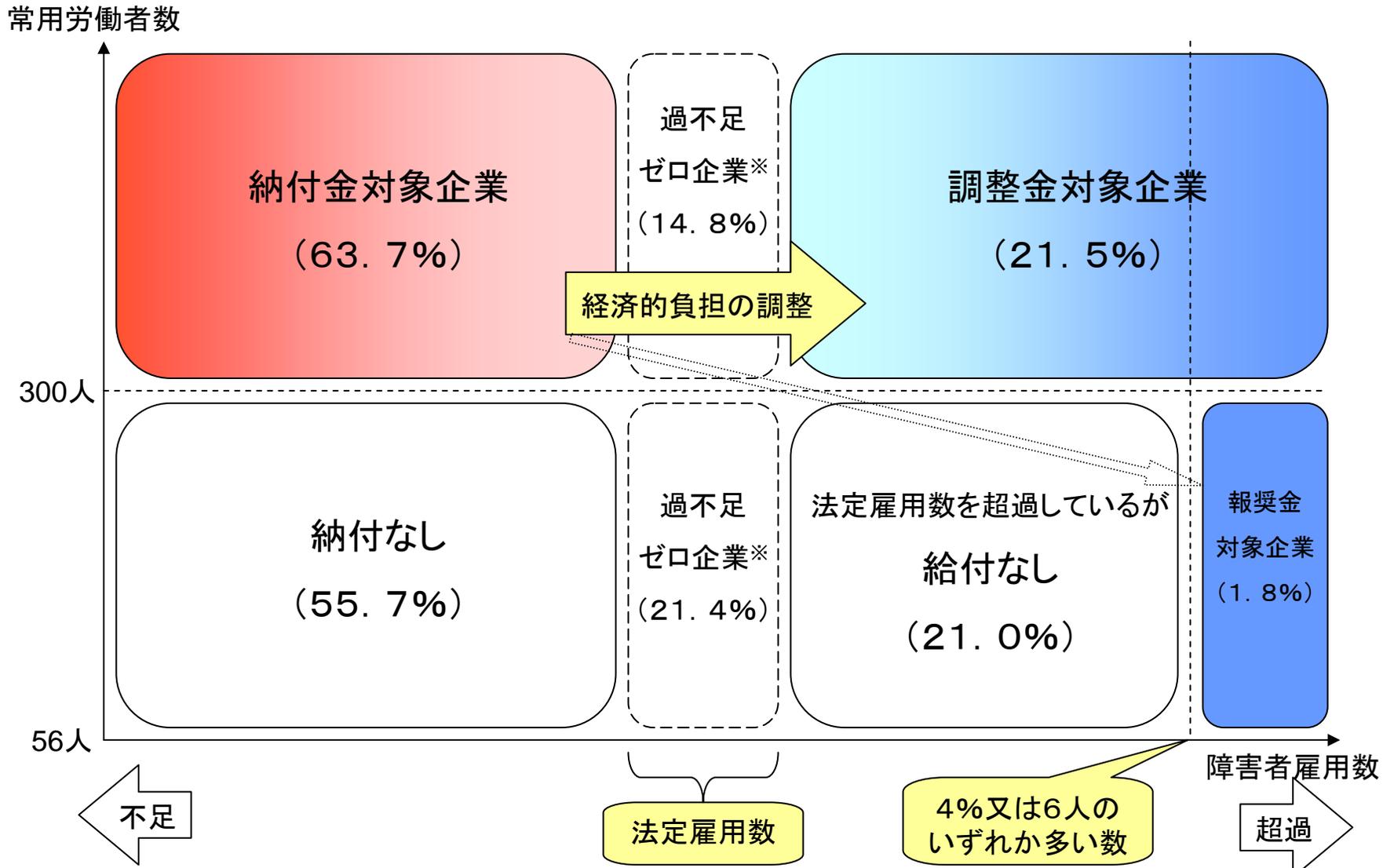
(参考資料2)

各年6月1日現在



- ※ ~99人規模企業については、
- 昭和52年～昭和62年は、67人以上規模企業が対象
 - 昭和63年～平成10年は、63人以上規模企業が対象
 - 平成11年～は、56人以上規模企業が対象となっている。

経済的負担の調整の現状(イメージ図)



● 図のカッコ内の数値は、301人以上規模企業及び56～300人規模企業それぞれの全企業数を100%とした場合の割合を示す。
※ 過不足ゼロ企業には、法定雇用数は超過しているが、給付の面では除外率が適用されないため、給付の対象とならない企業も含む。