

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、障害者の雇用を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。

- さらに、Ⅱ 2で述べたように、障害者雇用に関する考え方についても、301人以上規模の企業においては、「法定雇用率以上を目指す、ないし維持する」あるいは「法定雇用率を目指す、ないし維持する」とする企業が約8～9割であるのに対し、300人以下規模の企業においては、このような企業は約4割に止まり、「特に目標は決めていない」とする企業が約4割、「障害者は雇用しない」とする企業が1割以上となっている。
- このような障害者雇用の状況や障害者雇用に関する考え方における、企業規模300人を境とした違いにかんがみると、特に大企業においては、CSR（企業の社会的責任）の観点からの取組や特例子会社制度の活用等により、障害者雇用の状況が改善されてきた面があるとしても、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。

(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⁴。
 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

⁴ 平成18年6月1日現在の障害者雇用状況報告に基づき推計すると、56～300人規模の中小企業全体のうち、報奨金の支給対象となる中小企業の割合は1.8%にとどまる。これに対し、障害者雇用調整金制度を適用することとした場合、その支給対象となる中小企業（法定雇用障害者数を超えて障害者を雇用している企業）の割合は21.0%である。

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。

VI おわりに

- 今後、福祉施設から地域生活への移行がさらに進むことが見込まれる中で、地域における障害者雇用の受け皿として、中小企業の重要性はさらに高まることが予想される。
- かつては、中小企業の方が大企業より障害者雇用が進んでいたが、これは、中小企業において、経営者をはじめとして障害者雇用に関し深い理解があったとともに、経営における柔軟性、機動性、あるいは人間関係の緊密さ等その特性を十分に活かし、障害者の雇用やその継続のために、様々な工夫を凝らしていたためではないかと思われる。
- また、現在でも多くの障害者が中小企業において働いており、中小企業は、障害者の雇用に関し、大きな可能性を持っていると考えられる。このため、中小企業全体の障害者雇用が進むよう、これまで障害者雇用の経験のない中小企業等においても積極的に障害者雇用を進めるための雇用支援策を充実させるとともに、中小企業における経済的負担の調整について、具体的な検討を行うことは、喫緊の課題である。
- 本研究会の報告が、こうした課題の解決に向け、中小企業における障害者の雇用機会の拡大に資する処方箋として、着実に実施されていくことを期待したい。

関係者からのヒアリングの概要

1 障害者雇用に積極的な中小企業事業主の立場から

(1) 知的障害者の雇用に積極的な中小企業

- 労働者数は60名、うち障害者は39名で、全てが知的障害者である。
- ハローワークから紹介されたのがたまたま障害者であったことが、障害者雇用のきっかけであり、特段の受入準備をせず、自然体で、一般の社員という考え方で雇用している。
- 障害者に対して健常者が「仕事を教える」ことよりも、障害者本人の職場内での関心や自主性を尊重して、自分にあった仕事の発見を促し、取り組ませることが、知的障害者が仕事を身に付け、職場定着を図るための近道だと考えている。また、そうすることにより、品質の問題を発生させたことはほとんど無い。
- 知的障害者の離職の原因としては、理由もなく休むことがあげられる。特に軽度の障害者にその傾向が強い。会社側がグループホーム等を作るなどして、このような休みを防止するような管理をすることができれば別だが、当社はそこまではできない。
- 会社まで通勤できることが雇用の必須条件である。入社するまでのトラブルは無いが、退社後寄り道をするなどして、夜8時、9時になっても帰宅しない者が出ることもあり、保護者から問い合わせの電話を受けるなど、対応が必要となる場合がある。
- 仕事ができる者に残業を続けてもらっていたところ、その者が体調を崩したことから、残念なことに保護者から「障害を持つ者をこき使うのか」という趣旨の抗議を受けたことがある。一方、自転車に乗れない障害者を子に持つ保護者が半年かけて通勤のルートを教え、当社に障害者を就職させたケースがある。その保護者は、障害を持つ子の職業的自立を促すために大変厳しい対応をしているが、その厳しさ故に、その当該障害者は仕事もできるうえ、会社としても安心して雇用できるという面がある。
- 賃金については、初めは最低賃金除外申請を受けて雇用するが、仕事ができるようになるにつれて賃金を上げているため、最低賃金をクリアしている者が多い。

(2) 様々な種別の障害者雇用に積極的な中小企業①

- 労働者数は281名、うち障害者は23名であり、そのうち16名は重度障害者である。
- 親族に障害者がおり、その仕事ぶりを見ていて、障害を持つ人でも十分に人材として活用できることを肌で感じ、そこからチャンスを作ろうと思ったのが、障害者雇用のきっかけであり、障害の有無に関わらず社員がともに喜びを分かち合える全員参加型の経営を目指している。

- 障害者を雇用するための職種を創出することも、工夫をすればできるということを実感した。職種創出の次は、社員の意識教育などの環境整備を継続的に行うことが必要である。そのためには、特定の深い専門知識を持っている人が数人いるよりは、浅くても大勢の人がサポートし、徐々に知識を深めていく方が効果的であるため、全社員に対して意識教育を行っている。
- 公的支援制度については、ジョブコーチ、トライアル雇用、障害者委託訓練等あるが、使い勝手が良くない。企業にとって一番の支援は助成金である。
- 企業にとって、永続的に利益を出し続けることは容易ではない。特に経営基盤の脆弱な中小企業にとっては、小さな要因でも経営に大きな影響を受けることがある。継続的な雇用を確保するためには、最低賃金除外の申請をすることが必要なケースがあり得ることを理解して欲しい。当然、能力が高まれば賃金は上げていく。
- 働く意欲と能力のある障害者に対して、授産施設や小規模作業所が生産性や品質を度外視し、かつ、なかなか卒業できない訓練を行っているのが実情であり、こうした人々を雇用の場にシフトさせていくことが重要である。
- このため、企業の雇い入れを一層進める必要があるが、最低賃金除外制度があるとはいえ、雇用のための企業の負担が大きいことが、障害者雇用の進まない一因になっているのではないか。したがって、障害者雇用にかかる負担の軽減を図ることが必要ではないか。
- 300人以下規模の雇用率未達成企業についても納付金の徴収を行うべきではないか。その際には、現行の納付金額を中小企業については軽減するという方策もある。

(3)様々な種別の障害者雇用に積極的な中小企業②

- 労働者数は150名、うち障害者は6名で、そのうち3名が身体障害者、2名が知的障害者、1名が精神障害者である。
- 障害者は職場への順応が一般の労働者よりも遅く、上司の指示に従うことになかなか慣れない等、就職当初は問題を起こすことが多いため、障害者を雇用するには、時間をかけて指導し、その適応を図る必要があることから、できるだけ長期に雇用したいというのが基本的な考え方である。
したがって、配置の際には、受け入れる側に障害者とともに働くということに対する覚悟のようなものが必要であるが、障害者を雇用することで、若い社員の精神的な成長が見込めるなど、社内にはいろいろな効果をもたらすこともある。
- 障害者を受け入れる職場の指導員（キーパーソン）には、ベテラン職員か性格的に温厚な者を配置することで効果を上げている。
- 当社においては、社長や役員などトップの理解があって初めて障害者雇用が進んでいるといえる。そして、トップの指示のもと、配属先に受け入れてもらっているのが実態である。逆に、いったん配属し、一定期間が経過すれば定着しているケースが多い。
- 中小企業は障害者を雇用するほどの経済的な余裕の無いところが多く、自ら積極的に障害者雇用を進めるところは少ないため、就労支援機関は、実際に中小企業に

出向いて実態を把握した上で、強力に障害者雇用を進めていかなければならない。

- 採用が決まれば、雇用開発協会やハローワークに出入りして、支援策について問い合わせるなどし、各種支援策を活用することとしている。当社は報奨金の給付を受けているが、障害者雇用の負担の実態を踏まえ、さらに給付を受けられる制度を望んでいる。

2 就労支援機関の立場から

(1) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(福岡地域障害者職業センター)

- 地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)は全国に47カ所あるが、平成17年度には24,853人の障害者が利用し、事業主は11,476社が利用している。このうち、約7~8割程度が中小企業であるとみている。
- 事業主が当地域センターを利用するに至った経緯としては、ハローワークからの紹介が約4割と最も多い。次いで関係機関からの紹介によるケースや直接来所するケースがある。
- 地域センター利用に際しては、①障害者雇用之初めて取り組むが、どのように進めたらよいか分からない(基盤整備段階)、②障害者雇用を進めるにあたって、どのような準備や配慮が必要か分からない(推進段階)、③雇用している障害者が職場で不適応を起こしているがどのように対応したらよいか分からない(職場適応段階)と、大きく分けて3つの段階があるが、大企業では、雇用率達成指導と関係して、①の割合が高い。それに対して、中小企業では②及び③の割合が多いと思われる。
- 求人開拓はハローワークと連携して行っているが、障害者求人として出てくることはあまりないため、一般求人の中から、障害者向けの仕事を切り出し、障害者にも求人を広げる方向へアプローチするケースがほとんどである。地域センターでは、その際に活用するマニュアルを整備している。
- 中小企業は数が多いため、障害者向けの仕事を切り出すためのマニュアルを企業ごとにオーダーメイドとすることはなかなか難しい。効率的な業務推進のためには、ある程度一般化されたマニュアルで対応することが適当である。

(2) 新宿公共職業安定所

- 障害者の雇用者数の約9割は大企業が占めている。実雇用率についてみると、1.36%と全国平均の1.52%より低い。また、産業別にみると、情報通信業(0.92%)及びサービス業(1.09%)が全体としての実雇用率を押し下げる要因となっている。
- 障害者雇用率未達成企業に対しては、個別の訪問指導、障害者雇用推進セミナーの実施、呼び出しによる個別指導などの、雇用率改善に向けた取組を行っている。
- 企業側の課題として、中小企業においては、電話応対等を含めた事務全般での求人が多い。障害者の求職者の多いパソコン入力等の事務補助的な業務では、1名分の業務量を確保できない等、障害特性・程度に応じた業務の細分化が困難であるというのが現状である。

- 清掃や軽作業等の労務系の作業については、知的障害者が希望する傾向が強いが、すでに外注している、あるいは、わざわざ障害者を雇用してまでの業務量がないという理由から、雇用を検討するまでには至らない中小企業が多い。
- また、障害者である求職者において、若者を中心に、大企業等の安定した職場を志向する傾向があるなか、中小企業においても、大企業と比較して労働条件面でできるだけ不利にならないよう、いかに魅力のある求人を提供できるかが課題となっている。この点において、中小企業の求人の魅力を向上させるためにも業務の細分化と業務量の確保が必要であると考えている。
- 求職者である障害者側の課題として、ハローワークの窓口に来る者で、即、一般就労に結びつくものが最近非常に少なくなってきたという印象を受ける。彼らのスキルアップを図ることが必要不可欠であり、公的な訓練機関を拡充することが必要である。
- 知的障害者が就職する場合には、ジョブコーチ支援が必ず必要であり、それも、ある程度の期間において必要であると考えているが、現在は人員が手薄であるという印象がある。また、常用雇用移行率の非常に高いトライアル雇用事業は、企業にとっても、障害者にとっても非常に有効であり、拡充をして欲しい。
- 中小企業が数社で業務を切り出し、集約して、障害者に職場を提供すること、そしてそれが雇用率に反映されるような仕組みについては、障害者雇用の促進に非常に有効ではないかと考える。

3 中小企業で働く障害者本人の立場から

今回のヒアリングでは、中小企業で働く4名（身体障害者が2名、知的障害者と精神障害者それぞれ1名ずつ）から話を聞いた。

(1) 身体障害者(視覚障害)

- ハローワークの紹介で情報通信業の会社に就職し、パソコンを使いながら作業リストに基づき、主に採用の企画から運用の細部にわたる業務を行っている。
- 全盲であるが、通勤についてはあまり支障がない。
- パソコンを使って業務することが大部分であるので、会社が画面の情報を音声化するソフトを導入したことは大変役に立っている。
- 障害者の採用で重要なのは、人事担当者と配属先の職員とのコンセンサスである。そのためには、配属する障害者がどのような業務を行えるのか等の具体的な情報を提示する等、理解を促す必要がある。
- 中小企業において、1社だけでは職務を創出できない場合でも、数社で職務を創出することで、障害者の仕事を確保することも有効である。
- 企画力は、視力とは無関係であるので、企画の職種では、視覚障害者にも活躍するチャンスがあると考えている。

(2) 身体障害者(下肢障害)

- 知人の紹介で社長に会い、社長から誘いを受けて就職した。入社に際して、障害者とその会社に誰もいなかったため、受入れ側と同様に自分にも不安があったが、

実際に職場を見に行ってみて、トイレなどの改造が必要ないことが確認でき、やってみようという気持ちになった。主に、物品の販売を担当している。

- 障害者になる以前から当社とは付き合いがあり、顔見知りの者が多かったことも入社への抵抗をなくす要因となった。
- 駐車場に係る配慮や、助成金を利用したエレベーターの設置など、ハード面での配慮を会社にしていただいた。
- 就労が継続するための条件としては、職場における人間関係が重要である。また、特に中小企業においては、トップの理解が重要である。

(3) 知的障害者

- 養護学校卒業後、職場実習を経て、食品製造会社に就職した。職場の同僚にサポートしてもらいながら2年程度かけて仕事を覚えた。
- 社員旅行等のレクリエーションの機会があり参加したが、なかなか友人ができなかった。そのうち、同僚の1人と一緒に帰宅したり、食事をしたりするようになった。残念ながら、この同僚は入社5年目に亡くなった。
- 仕事が終わるとつまらないので、すぐには家には帰らないで駅周辺で時間をつぶすことがあった。そのときに高額な商品の購入契約をしてしまい、後に父親が取り消したことがある。
- グループホームに入居してからは、仲間がたくさんできた。また、自分で働いた給料を計算して生活しているので、無駄遣いをしなくなった。
- なお、同行した支援者（グループホーム施設長）からは、次のような指摘があった。
 - ・ 障害者雇用には、事業主の理解が不可欠であり、現場と事業主の調整を行うジョブコーチのような人材が重要である。
 - ・ 障害者にとって、職場の定着に重要なのは、人間関係である。仕事・生活の両面において、いろいろな人と関わる必要がある。
 - ・ かつて障害者雇用に積極的であった中小企業が、軒並み経営的な事情で障害者の雇用継続が困難になっている。そのことが実雇用率の低下に現れているのではないか。

(4) 精神障害者

- 保健師からの紹介で現在の会社に就職した。服薬は行っているが、症状は安定しており、業務に支障はない。
- 障害のあることを負担と思わず働けるのは、職場が障害に理解があるからである。また、精神障害者の就職のネックになっているのは、社会全体の精神障害に対する理解が不足しているからである。
- 職場の同僚の指導の下、訓練を重ねて仕事を覚えることにより、仕事のやり方に慣れていき、自信をつけていった。仕事は訓練を重ねればできるようになるので自信をつけることが大切である。
- 精神障害者自らが健常者と変わりなく仕事ができることを広く社会に伝えてい

かなければならないと考える。

- なお、同行した支援者（事業主）からは、次のような指摘があった。
 - ・ 精神障害に限らず、障害者が職場で働くことに関する、環境整備が重要である。
 - ・ 障害者を雇用することは社員教育にもなるため、障害者の支援は管理者の役割としている。