



# 中小企業における障害者雇用の 現状と雇用促進について



三重大学人文学部准教授  
和田 康紀氏

## はじめに

近年、障害者雇用を取り巻く状況は大きく変化している。本稿では、中小企業における障害者雇用の現状を見たと、障害者雇用促進法の仕組み、さらに、障害者雇用を支援する制度と機関の概要について整理する。次に、障害者雇用を考える視点について述べた上で、最後に、どうすれば中小企業において障害者雇用を進めることができるかについての私見を述べることとしたい(なお、本稿では、便宜上「障害者」に表記を統一していることをお断りしておきたい)。

## 中小企業における障害者雇用の現状

全国の障害者雇用状況から見ていく。厚生労働省「平成24年障害者雇用状況の集計結果」によれば、民間企業(56人以上規模の企業)に雇用されている障害者の数は約38万2,000人、実雇用率は1.69%となっており、共に過去最高を更新している(図1)。法定雇用率(1.8%)には届かないものの、障害者雇用は着実に進展している。このうち、中小企業の状況をみると、56~99人規模の企業では1.39%、100~299人規模の企業では1.44%にとどまっている。また、法定雇用率達成企業の割合は、民間企業全体で46.8%に対し、56~99人規模の企業では43.7%、100~299人規模の企業では48.5%となっている。

次に、三重県の障害者雇用状況を紹介する。三重労働局「平成24年三重県の障害者雇用状況の集計結果」によれば、民間企業に雇用されている障害者の数は2,584人で、このうち、身体障害者が1,970人、知的障害者が495人、精神障害者が119人となっている。実雇用率は1.57%(全国45位)となっており、

近年伸びているものの、全国の数値と比べると立ち遅れが目立つ(図2)。このうち、中小企業の状況をみると、56~99人規模の企業では1.56%、100~299人規模の企業では1.41%となっている。法定雇用率達成企業の割合は、民間企業全体で50.2%(全国29位)となっており、56~99人規模の企業では51.4%、100~299人規模の企業では50.0%となっている(図3)。

これらのデータからは、①三重県の障害者雇用に対する取組みは全国に比べて遅れている、②全体としてみると、障害者雇用に対する中小企業の取組みは遅れている、③ただし、個々にみると、積極的に障害者雇用に取り組み、法定雇用率を達成している中小企業が一定の割合を占めている一方、障害者雇用に取り組んでいない中小企業も一定の割合を占めていることがわかる。

三重県中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査報告書」(平成24年)によれば、障害者の雇用の有無については、回答した中小企業のうち、「雇用している」が14.4%(全国19.3%)、「雇用していない」が85.6%(全国80.7%)となっており、「雇用している」とした事業所の割合が全国よりも低くなっている(図4)。また、雇用していないと回答した事業所の中で、今後障害者を「新規に雇用する予定がある」と回答した事業所は1.2%にとどまり、「新規雇用を検討する」は8.6%、「新規雇用する予定はない」は90.2%と約9割を占めている(図5)。

また、平成22年の同調査報告書によれば、障害者雇用に当たっての課題については、「担当業務の選択」(53.7%)、「職場設備の改善」(32.7%)、「作業の効率性」(30.4%)を挙げる企業が多くなっている(図6)。平成24年度



の同調査報告書では、雇用している障害者に対する雇用管理上の配慮について、「担当業務・内容の配慮」(62.7%)、「短時間勤務など勤務時間の配慮」(30.7%)、「特に配慮は必要ない」(26.7%)を挙げる企業が多くなっている(図7)。これらのデータから、中小企業は、障害者雇用にあたっての様々な課題を抱えるとともに、障害者に対する雇用管理上の配慮を重ねていることがうかがえる。

## 障害者雇用促進法の仕組み

### ○雇用の義務化

障害者雇用促進法は、事業主に対し、障害者雇用率(法定雇用率)に相当する人数以上の身体障害者・知的障害者の雇用を義務付けている。従来、民間企業の法定雇用率は1.8%だったが、平成25年4月からは2.0%に引き上げられた。また、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員数56人以上から50人以上となった。すなわち、従業員50人以上の企業では障害者1人以上

の雇用が義務付けられることとなった。

精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる。なお、平成25年の通常国会において成立した改正障害者雇用促進法では、精神障害者も雇用義務の対象とする(法定雇用率の算定基礎に加える)ことが盛り込まれており、平成30年4月の施行時から法定雇用率も引き上げられることが見込まれる(ただし、平成30年4月の施行後5年間に限り、法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能としている)。

### ○事業協同組合等での活用

重度障害者は2人とカウントされること、短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)は0.5カウントとして計算されること、一定の要件に該当した場合にグループ全体や事業協同組合全体で実雇用率を通算できる特例(特例子会社制度、企業グループ

算定特例、事業協同組合等算定特例)があることに留意が必要である。

### ○納付金制度

常用雇用者が200人を超えており、法定雇用障害者数を下回っている事業主は、未達成1人につき月額5万円の障害者雇用納付金の納付が必要である。なお、200人を超え300人以下の事業主については、平成27年6月までは納付金が1人月額4万円に減額されている。また、平成27年4月からは、常時雇用者が100人を超える事業主に適用対象が拡大されるので、注意が必要である。その際、新たに制度の対象となる100人を超え200人以下の事業主は、平成32年3月まで納付金が1人月額4万円に減額される。

一方、常時雇用者が200人(平成27年4月より100人)を超えており、法定雇用障害者数を超過している事業主には、申請に基づき、超過1人につき月額2万7千円の障害者雇用調整金が支給される。このほか、200人以下(平成27年4月より100人以下)で一定数

図1 全国の民間企業における障害者数及び実雇用率の推移

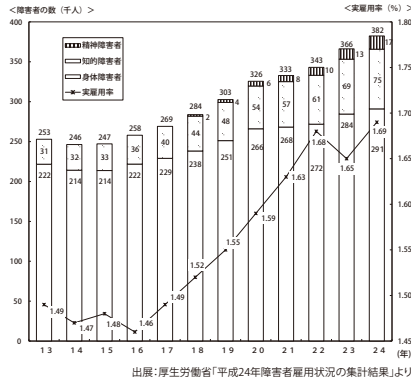


図2 三重県の民間企業における障害者数及び実雇用率の推移

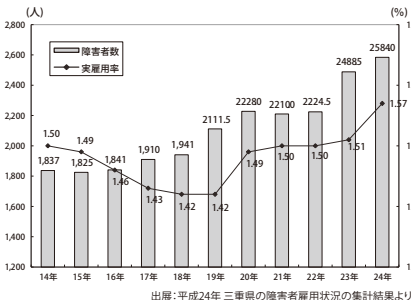


図3 三重県の民間企業における規模別障害者の雇用状況

規模	実雇用率(%)	雇用率達成企業の割合(%)
56~100人未満	1.56	51.4
100~300人未満	1.41	50.0
300~500人未満	1.52	45.7
500~1000人未満	1.66	50.0
1000人以上	1.85	46.2
計	1.57	50.2

図4 障害者の雇用の有無

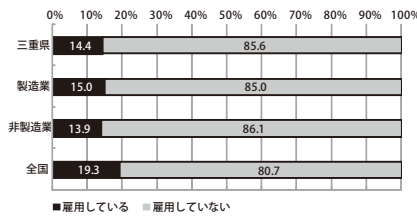


図5 障害者の新規雇用予定

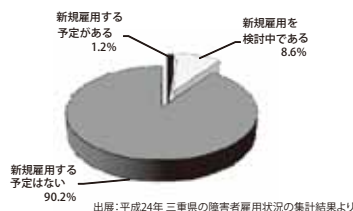


図6 障害者雇用にあたっての課題

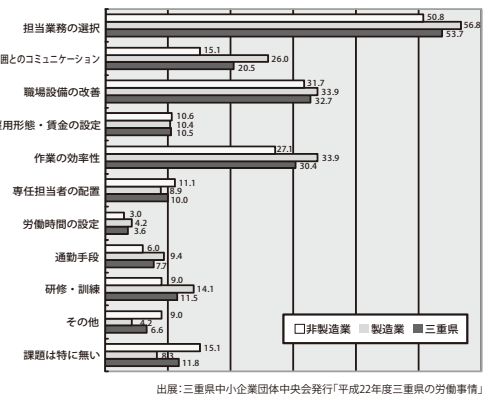
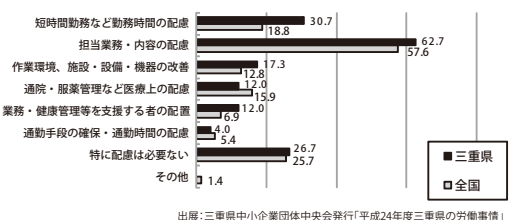


図7 障害者に対する配慮





## 中小企業における障害者雇用の 現状と雇用促進について

を超えて障害者を雇用している事業主には、申請に基づき、1人当たり月額2万1千円の報奨金が支給される。

さらに、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の制度がある(後述)。

### 障害者雇用を支援する制度と機関

#### ○障害者雇用を支援する制度

障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度が存在している。

第一に、各種助成金制度である。大きく分けて、雇用保険に基づく助成金と障害者雇用納付金制度に基づく助成金がある。雇用保険に基づく助成金については、障害者を新たにハローワークの紹介により雇い入れた事業主に対して賃金の一部を一定期間助成する「特定求職者雇用開発助成金」、障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象となる50~300人規模の中小企業)において、ハローワークの紹介により初めて障害者を雇用する事業主に対して奨励金を支給する「障害者初回雇用(ファースト・ステップ)奨励金」などがある。助成額や助成期間において中小企業が優遇されている助成金も多い。障害者雇用納付金制度に基づく助成金については、障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備、障害者を介助する者等の配置、通勤の配慮などへの助成措置がある。

第二に、トライアル雇用である。障害者を短期(最大3か月間)の試行雇用の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行促進を目指すものである。事業主にはトライアル雇用者1人につき月額4万円が支給される。一般雇用に移行している割合は86.9%(平成23年度)となっている。また、精神

障害者及び発達障害者については、当初からフルタイムでの就労は難しい場合が多いことから、一定期間(3か月から12か月)かけて徐々に就労時間を延長し、週20時間以上働くことを目指していく「精神障害者等ステップアップ雇用奨励金」がある。事業主には雇用者1人につき月額2万5千円(最大12か月間)が支給される。

第三に、委託訓練や各種実習制度である。委託訓練はハローワークを窓口としており、企業等を委託先として、例えば清掃作業や商品の袋詰めなど実際の業務に即した作業実習を実施する(原則3か月以内)コースがある。訓練の成果や勤労意欲が評価された結果、訓練終了後に委託先への雇用につながることも多い。また、就労支援機関や特別支援学校による実習制度がある。企業にとっては、職場実習を通じ、本人の能力を見極めて雇用することが可能になるというメリットがある。

第四に、ジョブコーチによる支援である。障害者の職場適応を進めるため、職場にジョブコーチを派遣し、障害者と事業主双方に対して、障害特性を踏まえた支援を行うものである。支援終了後6か月経過時点での定着率は87.4%(平成23年度)となっており、ジョブコーチによる支援が障害者の職場定着につながっていることがうかがえる。

#### ○障害者雇用を支援する機関

ハローワーク(全国545か所、三重県内9か所)が中心となり、就職を希望する障害者と障害者の雇用を考えている事業主とのマッチングを行っている。各都道府県に置かれている地域障害者職業センターは、障害者に対する専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施している。障害者就業・

生活支援センター(全国317か所、三重県内7か所)は、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面と生活面における一体的な相談支援を実施している。

### 障害者雇用を考える視点

まず、前述のとおり、障害者雇用を取り巻く状況が大きく変化していることは、企業として理解しておく必要がある。①平成25年4月から法定雇用率が2.0%に引き上げられた。②障害者を雇用しなければならない企業の範囲が従業員数56人以上から50人以上となった。③平成30年4月から精神障害者も雇用義務の対象となり、さらに法定雇用率の引上げが見込まれる。④平成27年4月からは、常時雇用者が100人を超える事業主に障害者雇用納付金の適用対象が拡大される。こうした状況を念頭に置いて、中小企業においても、障害者雇用への取り組みを進めていく必要がある。

しかし、障害者雇用を進めるのは法律があるから、法定雇用率を達成する必要があるからだけで片づけてしまってよいのだろうか。この点は非常に大事で、障害者雇用に取り組む意味を今一度考えてみるのが重要となる。

ユニクロの例を紹介する。ユニクロは平成13年度時点では障害者の実雇用率1.27%、法定雇用率に満たない状況であった。あるとき大阪のユニクロ店で障害者を雇ったら、店舗内部の従業員のコミュニケーションが非常にうまく回りだした。障害者が一生懸命に仕事をしている姿を見て、ほかの販売員がその人に協力しなければいけないとか、その人に対して気遣いをし始めた。その結果、その店舗は他の店舗よりもむしろ人員効率が良くなったという(柳井正「成功は一日で



捨て去れ」新潮文庫124ページ)。こうした状況を踏まえ、柳井社長(当時)のリーダーシップの下、平成13年に「1店舗1名以上」の雇用をしようという方針を決め、現在では、日本国内の約9割の店舗で障害のあるスタッフが働いている。平成23年度現在、ユニクロにおける障害者の実雇用率は7.19%となっている。

柳井氏は、著書の中でこのようにも述べている。「その実態は、障害者と健常者が一緒に仕事をするということなのだが、実は、両者の間には差などないのではと思っている。心身ともに健康という健常者といえども、何かしら弱いところ、劣っているところはあるはずだ。逆に障害者とはいっても、なにかしらの配慮をすることで仕事は問題なくこなせる。」

これは私の個人的な経験にも合致する。私が障害者の雇用に熱心に取り組んでいる社会福祉法人を視察した際、「知的障害者のレジ打ちは難しくないです。覚えれば的確にやります。これやってこれやってという、そのとおりやるので、教え込むことが大事なんです」とお聞きしたことがある。周りが障害者の働ける能力を理解し、障害者に合った就労環境が用意されていれば、障害の有無にかかわらず共に働くことができる職場は大幅に増えるであろう。

社会の意識をみると、障害者だから働けないという決めつけを社会がしたり、親や周りの人がしてしまう面は否めない。しかし、障害者が社会の一員として、仕事の中で能力を最大限発揮することは、障害者にとっても大きな誇りであり、企業や社会にとっても望ましいことである。障害者雇用を通じて、企業としての社会的責任を果たすとともに、企業にとってプラスの効

果を生み出すことを考える視点が重要である。

先に述べたとおり、全体としてみると、障害者雇用に対する中小企業の取り組みは遅れているものの、個々にみると、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。障害者は十分働けない、雇用は無理という固定観念に縛られるのではなく、他企業の取り組みも参考にしながら、障害者を貴重な戦力として迎え入れ、一人の社員として育てていくことが大切であると考えます。

### 障害者雇用促進のためには

では、具体的にどうすれば、中小企業において障害者雇用を進めることができるか。企業や職場の状況は様々であり、これをやればすぐに解決できるという解が存在するわけではない。しかし、いくつかの取り組みの方向(ヒント)は見出せるように思える。

第一に、障害者雇用に対する理解とコンセンサスを企業内に形成していくことが必要である。ユニクロの例に見られるように、この問題は、人事担当任せではなく、経営者のリーダーシップ、トップダウンで、企業内の啓発に取り組むことが不可欠である。

第二に、どうすれば障害者雇用を企業のプラスにできるのかを考えることが必要である。その中でもポイントになるのは「仕事の切り出し」と「職場環境の整備」である。前述のとおり、「障害者雇用に当たった課題」の中で、「担当業務の選択」を挙げる中小企業が最も多い。課題の解決に向けては、職務の分析・再整理を通じ、何ができるかという視点に立って、障害者の行える仕事を切り出すことが必要である。その際、短時間労働の活用も考えられる。また、障害の種類や程度、適性

に応じて、働きやすい工夫、例えば設備に配慮する、作業に当たってチェックリストを用意する、作業の流れを一方方向に決めておくなどの環境整備も必要である。さらに、障害について周りが正しく理解し、職場内での支援体制を確立することや、日々のコミュニケーションを図っていくことは、採用した障害者の職場定着のためにも重要である。

第三に、障害者雇用を支援する機関と制度を積極的に活用することが必要である。ハローワークや地域障害者職業センターなどの専門窓口への相談、助成金やトライアル雇用、雇入れ後のジョブコーチの活用などを通じて、企業が問題を一つ一つ解決していくことが望まれる。

最後に「共生社会」実現の重要性について、強調しておきたい。障害の有無にかかわらず共に地域で当たり前の生活を送ることができる社会、そして、働く喜びをみんなで味わうことができる社会を目指していくことが重要であると考えます。共生社会実現のため、障害者の雇用をどうすれば進められるかを前向きに考え、工夫する取り組みが中小企業に広がっていくことを期待して結びとしたい。

PROFILE
<p><b>和田 康紀</b> (わだやすのり) 三重大学人文学部准教授</p>
<p>一橋大学法学部卒業。平成4年厚生省入省。厚生労働省では医療・介護・福祉・年金などの政策立案・調整に携わる。平成24年4月から三重大学人文学部に出向。専門は福祉経済論、社会保障論。三重県雇用創造懇話会委員、三重県地域ジョブ・カード運営本部委員。</p>