

研究指導 石光 真 教授

## 中小企業の障がい者雇用と助成金における課題

本田 永遠

### 1. はじめに

障がい者雇用に関する政策は、第二次世界大戦後1960年に身体障害者雇用促進法が制定されたのちに、法律の改正が行われ、現在の障害者雇用促進法となった。[1]

中でも、障がい者雇用に大きく変化をもたらしたのが2016年4月の改正内容だ。改正内容は法定雇用率の上昇、雇用分野での採用・賃金・配置などの差別的取り扱いの禁止、合理的配慮の提供を義務化、相談体制・苦情紛争処理課題解決支援の構築・整備である。このような制度面での変化のみならず、経営面でも、CSRの観点や障がい者を雇用することでの業務の効率化、労働力不足の解消も注目されている。[2]

#### 1.1 障がい者雇用の現状

1976年以降日本では、事業主に対し、従業員の一定割合以上の身体・知的障害者の雇用を義務付けている。またそのとき、精神障害者もカウントすることができる。これが法定雇用率制度である。[3]

表 1 障がい者法定雇用率一覧

	法定雇用率
民間企業	2.0%
国, 地方自治体	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.2%

出典:厚生労働省(2017)をもとに筆者作成

また、事業主間の経済的負担を調整するため、法定雇用率を満たしていない企業から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給する障害者雇用納付金制度がある。

障がい者に対しての職業紹介、地域就労支援に関しても、障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施しているハローワークが544か所、身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施している障害者就業・生活支援センターが332か所、専任カウンセラーによる専門的な支援(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等)を実施している地域障害者職業センターが52か所設置されている。

厚生労働省(2017)が民間企業の雇用状況を調査したところ、2016年6月1日時点で雇用者数が47.4万人(身体障がい者32.8万人,知的障がい者10.5万人,精神障がい者4.2万人),実雇用率1.92%,法定雇用達成企業割合48.8%という現状が明らかと

なった。障がい者の雇用者数は13年連続で過去最高を更新している。また、厚生労働省(2017)によるハローワークにおける障がい者への職業紹介状況調査でも、就職件数は8年連続、新規求職件数は7年連続で増加している。このことから、障がい者雇用が着実に進んでいるといえる。

#### 1.2 障がい者雇用の課題

障がい者の雇用における課題として挙げられるのは、障がい者にとって適した業務内容を用意しなければならないこと、雇用のための資金、労働条件、職場の雰囲気や人間関係作り、本人の体力面、通勤が安全にできるか、といったことである。

### 2. 先行研究

中小企業における障がい者雇用の現状分析を行った江本(2014) [4]は、障がい者雇用政策の再構築に向けて、3点提言した。1点目は、労働能力に応じた多様な制度を整備し、労働能力制限の程度と状況に応じて制度利用できるシステムに再編する必要があること。2点目は、割り当て雇用制度の改正を行うこと、3点目は、事業主、障がい者、両者への支援体制を強化することを挙げ、中小企業で障がい者雇用が長続きしない、または障がい者を雇用しない理由を細かく列挙している。

影山(2018) [5]は、企業を支える地域のネットワーク型の連携が企業の課題解決にとって持つ意味を確認し、さらに、障がい者の定着にスポットを当て、その影響を見た。当初念頭に置いていたように障がい者の定着がよい企業は連携の必要性を感じていない可能性があること、課題がある場合連携を志向し、課題によって連携先が選択される傾向があること、定着が悪い場合、ジョブコーチの紹介と職場不適應に関する相談が個別課題領域として選択され連携が図られる傾向があることが示された。さらに、各課題領域における連携は、障がい種別にもよるが定着を促す可能性があることも示された。障がい者雇用は単純ではなく、就労支援機関でさえ経験のない形で退職して行くケースもある。特に中小企業の場合、難しい障がい者を雇用しているケースも少なくない一方、規模が大きい企業でも、雇用数が多ければ辞める者が出てくる可能性も高くなる。そこで、問題に対処したり、定着を促したりするために、連携を図ったり、強化したりすることは当然である。それは、地域の連携が定着や問題解決に必要であるからこそ志向される

ということであり、言い換えれば、問題が解決されたり大きな問題が生じなかったりすれば、社内での取り組みだけで用が済み、連携を図る必要性は希薄になるということである。したがって、本稿での分析の結果、地域のネットワーク型連携が企業の課題を解決するために一定の効果を持ち、定着という課題に関しても効果を持っている可能性が示されたと結論づけられた。

### 3. 研究目的と新規性

本研究は、中小企業における障がい者雇用の課題を見つけることを目的としている。厚生労働省の調査 [6]では、大企業と中小企業とを区別せずにアンケート調査を行っていた。そのため、中小企業のみ焦点をあてること、従来の研究は大企業に焦点をあてたものが多いこと、類似の論文が少なく、その研究年が古いこと、現在の課題は何か見つめる機会となること、江本(2014)、影山(2018)には課題の詳細が示されていないこと、以上を本研究の新規性とする。

## 4. 調査内容と調査結果

### 4.1 調査内容

本研究の調査をするにあたって、実際に障がい者雇用を行っている中小企業の「工房ポプリ」にインタビュー調査を行った。その後、障害者雇用事例レファレンスサービスを利用し、アンケート調査を行った。

### 4.2 工房ポプリへのインタビュー結果

① 障がい者雇用に関する相談を他者に行っていた。

近隣にあった重度の障がい者雇用施設に赴き、就労支援事業の協力をあおぐために相談をした。他にも、空き店舗の改装のために地権者に頼みに行き、協力体制を整えた。様々な人の支援により障がい者雇用が達成できたことが分かった。

② 仕事内容は障害の特性や、個人にあったものを選んでいく。

障がい者とそうでない人が同じ場所で同じような仕事を行っているコミュニケーションが難しく、連携がとれないことが多々あった。そのため、従来行っていたクリーニング事業とは異なるパン屋事業を行うことにより障がい者雇用を実現したことが分かった。

### 4.3 アンケート調査結果

中小企業の定義を、中小企業基本法に記載されている内容を基に、製造業、建設業、運輸業、その他の業種は常時使用する従業員300人以下、卸売業は常時使用する従業員100人以下、サービス業は常時使用する従業員100人以下、小売業は50人以下と定義した。障害者雇用事例レファレンスサービスにて、それぞれの定義に合う条件で検索を行い、計1885件が該当したため、その中から300件の企業を無作為に抽出しアンケートを送り、調査を行った。有効回答

件数は62件だった。

#### 4.3.1 アンケート項目

- ① 企業名を記入してください。(任意)
- ② 障がい者雇用を始めるにあたっての課題は何でしたか。(複数選択可)
  - ・社内の理解を得ること
  - ・施設の整備などの資金がいること
  - ・企業内に適当な業務があるかどうかということ
  - ・採用時に適正や能力を十分把握できるかどうかということ
- ③ ②の内容の事例を可能な限り具体的に記述してください。
- ④ 障がい者雇用を行っている現在の課題は何ですか。(複数選択可)
  - ・社内の理解を得ること
  - ・施設の整備などの資金がいること
  - ・企業内に適当な業務があるかどうかということ
  - ・採用時に適正や能力を十分把握できるかどうかということ
- ⑤ ④の内容の事例を可能な限り具体的に記述してください。
- ⑥ 障がい者雇用助成金という制度を知っていますか。また、利用していますか。
  - ・知っていて、利用している。
  - ・知っているが、利用していない。
  - ・知らない。
- ⑦ 障がい者雇用助成金の支給額を増やしてほしいと思いますか。もし支給額を増やすとしたらいくらですか
  - ・思う(約10万～50万円)
  - ・思う(約51万～100万円)
  - ・思う(約100万～150万円)
  - ・思う(約151万～それ以上)
  - ・思わない
  - ・その他
- ⑧ ⑦の理由をお答えください。
- ⑨ 中小企業向けの特定制職者雇用開発助成金(障害者初回雇用コース)が2022年に廃止されますが賛成ですか、反対ですか。
  - ・賛成
  - ・反対
  - ・その他
- ⑩ ⑨の理由をお答えください。

4.3.2 アンケート結果と分析

アンケート項目②の回答



図 1 アンケート項目②の回答

「障がい者雇用を始めるにあたっての課題は何でしたか。(複数選択可)」という項目に関して最も多かった回答は、「企業内に適当な業務があるかどうかということ」、二番目に多かった回答は「障がい者を雇用するイメージやノウハウがないこと」、三番目に多かったのが、「社内の理解を得ること」であった。具体的事例として、「元々雇用していた社員が後遺症を抱えてしまい、作業ペースや作業精度に課題が生まれてしまった。そのため異なる包装機械を使用する必要があった」「病気について知ることから始めなくてはならなかった」「設備を改修しなければならず、費用面で悩んだ」「障がい者雇用を行うことへの周囲からの偏見や反対があった」「雇用開始当時はどこに相談すればよいかさえわからなかった」など多種多様なものが挙げられていた。厚生労働省の結果と比較した際、中小企業では資金面に関する回答が、やや多く見られたことが数値に表れている。

アンケート項目④の回答



図 2 アンケート項目④の回答

「障がい者雇用を行っている現在の課題は何ですか。(複数選択可)」という項目に関して最も多かった回答は「通勤時や職場での安全面に関する適切な配慮」、二番目に多かった回答は「企業内に適当な業務があるか」、三番目に多かった回答は「採用時に適正や能力を十分把握できるかどうかということ」であった。それらの具体的事例として「連絡会を開催し、社内における精神障害特性の共通理解を図った」「モニタリングシートを活用し、業務遂行や満足度に影響している原因が睡眠リズムであることを発見した」「雇用が開始してからは体調の変化を普段の様子から読み取り、必要に応じて声がけを行っている。小さな事業所

だからこそコミュニケーションを良くとっている」「柔軟なスケジュール構成やフレックス勤務を採用している」といった様々なものが挙げられていた。厚生労働省の結果と比較した際、殆ど同じような傾向が見られた。

アンケート項目⑥の回答

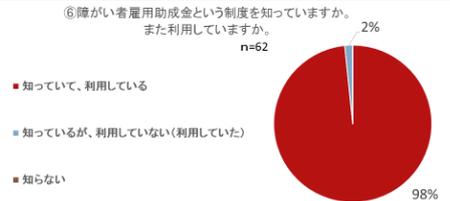


図 3 アンケート項目⑥の回答

「障がい者雇用助成金という制度を知っていますか。また、利用していますか」という項目に関して最も多かった回答は「知っている、利用している」、次いで「知っているが、利用していない(利用していた)」であった。このことから、障がい者雇用助成金の存在は欠かせないものといえるだろう。

アンケート項目⑦の回答

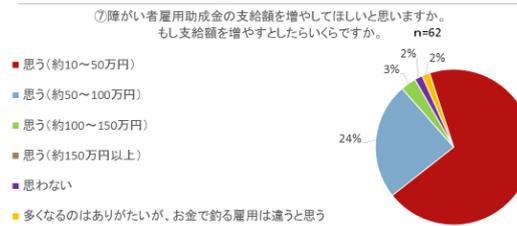


図 4 アンケート項目⑦の回答

「障がい者雇用助成金の支給額を増やしてほしいと思いますか。もし支給額を増やすとしたらいくらですか」という項目に関して最も多かった回答は「思う(約10万～50万円)」, 二番目に多かった回答は「思う(約50万～100万円)」, 最も少なかった回答は「思わない」であった。増額してほしいと考える理由として、設備や機械の改修費に充てたい、障がい者の雇用の安定や促進などが挙げられた。このことから、支給額の増額を望んでいる企業が多いといえるだろう。

アンケート項目⑨の回答

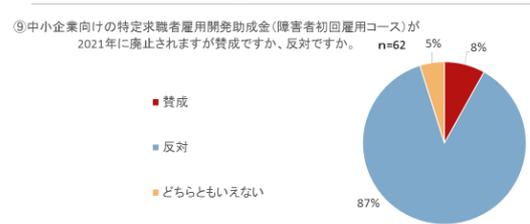


図 5 アンケート項目⑨の回答

「中小企業向けの特定求職者雇用開発助成金(初

回雇用コース)が2022年に廃止されますが賛成ですか、反対ですか」という項目に関しては最も多かった回答は「反対」であった。賛成の理由は、将来障がい者雇用を積極的に行う企業減少への危惧、代替案無しで廃止することへの不信感などが挙げられた一方で、どちらともいえない理由に、この助成金は障がい者を初めて雇用した企業にのみ与えられ、弊社には影響のない助成金のためというものがあつた。

## 5. インタビュー、アンケートの各項目から見出した課題

### 5.1 障がい者雇用に関する相談所ないし身近なサポートに関する課題

工房ポプリでは障がい者雇用に関する相談を他者に行っていたことや、アンケート項目③で障害に対する知識不足などが述べられていたことからそういったことに関するサポートが必要だと感じた。また実際に相談できる場として地域障害者職業センターが挙げられる。これは一部地域を除き、各都道府県に1か所ずつあるが、1か所で十分か調べる必要を感じた。

### 5.2 障がい者とそうでない人のコミュニケーションに関する課題

工房ポプリではコミュニケーション難により連携が取れなかったことや、アンケート項目⑤の、特殊な環境による健常者の新人の定着が難しいという回答からコミュニケーションに関する課題を見つけた。先行研究などでは示されていなかった、健常者へのケアも必要となることが分かった。アンケート項目⑤の、小さな事業所だからこそ、普段の様子から体調の変化を読み取り、必要に応じて声かけするといったコミュニケーションを取っているという回答から、中小企業ならではの課題に対する解決方法もあることが分かった。

### 5.3 助成金で釣る雇用は違うという意見と助成金増加を望む声があるという課題

アンケート項目⑥より、助成金を利用している中小企業が殆どであることが分かった。アンケート項目⑦より助成金を無闇に増やしても、助成金目的で障がい者雇用が行われてしまう恐れがあるということが分かった。一方、アンケート項目⑧より、改修費に使用したい、また、雇用人数を増やそうと考える企業もあることから効果的な助成金の金額を考えるべきだと感じた。

### 5.4 中小企業が対象の助成金の廃止にあたって、代替できる助成金や中小企業を支援する事業がない課題

アンケート項目⑩で、廃止により障がい者雇用を積極的に行おうとする中小企業減少への懸念や、代替案なしに廃止することへの不安などが回答された。このことから、廃止する代わりに中小企業を支援する

案があつてもよいのではと考えた。

## 6. 中小企業ならではの課題

アンケート項目②と厚生労働省との比較において、資金面に関する回答は最も多かったわけではない。しかし、厚生労働省の調査では資金面での回答は約14%だったのに対し、今回のアンケートでの回答は約43%だったことから、資金面に関する課題は、中小企業のほうがより大きいものといえる。また、中小企業を対象とした助成金の廃止に反対する声からも対策を講じる必要があると感じた。

## 7. まとめ

今回のインタビュー調査とアンケート調査によって、大企業と中小企業では資金面での課題に違いがあることが示されていた。また、アンケートにて障がい者雇用助成金に関する項目を設けたところ、中小企業における障がい者雇用と障がい者雇用助成金は強く関連していると考えられた。一方最も多い回答に該当しなかったことから、助成金以外の課題にも目を向ける必要があると感じた。アンケート項目⑥より、助成金を利用している中小企業が殆どであることが分かった。そのため、中小企業における障がい者雇用と障がい者雇用助成金は切っても切れない関係があると考えられる。しかし、障がい者雇用が進まない要因として助成金がどの程度影響しているかまでは分からなかった。

今後の課題としては、中小企業において障がい者雇用助成金の増加と障がい者雇用の安定・定着への有効性を具体的根拠・事例に基づいて示す必要があるということや、アンケートの項目を、障がい者の障害別に項目立てで行うことで、より細かい課題が見えてくると感じた。また、助成金を利用する前と後で、どのような変化があつたかというものを追加して聞くことも必要と考える。また、アンケートの結果より助成金以外で効果的な障がい者雇用を促進させる方法がないかの検討を行う必要があると感じた。以上これらのことを今後の研究課題とする。

## 参考文献

- [1] 浅井浩, 日本の教育制度と障害児(者)の福祉—変遷と展望—, 田研出版株式会社, 2018
- [2] パーソルチャレンジ, 障がい者雇用のガイドライン, <https://challenge.persol-group.co.jp/lab/fundamental/fundamental/fundamental001/>, (参照 2021-3-16).
- [3] 厚生労働省職業安定局, 障がい者雇用の現状等, <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouseiteikyoku-Soumuka/0000178930.pdf>, 2017, (参照 2021-3-9)
- [4] 江本純子, 中小企業における障害者雇用の現状と政策問題—大阪府中小企業家同友会のデータをもとに—, <http://harp.lib.hiroshima-u.ac.jp/pu->

- [hiroshima/file/12254/20141217115523/hofuku14067.pdf](#), (参照 2021-3-20)
- [5] 影山摩子弥, 横浜市立大学論叢社会科学系列 2018 年度: Vol. 70 No. 2 障がい者雇用をめぐるネットワーク型地域連携の特性と意義, [file:///C:/Users/%E8%A3%95%E5%AD%90/Downloads/%E7%A4%BE%E4%BC%9A70-2%EF%BC%88%E5%BD%B1%E5%B1%B1%EF%BC%89.pdf](#), (参照 2021-3-20)
- [6] 厚生労働省, 平成 30 年度障害者雇用実態調査の結果を公表します, [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05390.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05390.html)(参照 2022-1-1)