

障害者雇用における中小企業の役割と課題

国民生活金融公庫総合研究所 主席研究員
竹内 英二

要 旨

日本で働く障害者、とりわけ知的障害者の多くは中小企業に雇用されている。それは、障害者を雇用することで儲かるからではなく、地域に貢献したいとかノーマライゼーションを実行したいとかといった個人の強い思いや価値観に基づいている。日本の障害者雇用は、そうした中小企業に支えられているとあってよい。

だが、障害者を雇用する中小企業の経営状況は総じて厳しくなっている。海外からの安価な製品の流入や価格競争の激化などによって、生産性の向上が求められている。いっそうの企業努力が求められるのは当然であるが、中小企業が独力で問題を解決し、障害者雇用をさらに広げていくことは困難である。中小企業だけではなく、行政や福祉施設、ハローワーク、NPOなどが一体となり、地域ぐるみで中小企業における障害者雇用を支援していくことが不可欠である。

1 障害者雇用の意義

(1) 障害者の定義

本稿で対象とする障害者は、「障害者基本法」の定義によっている。すなわち、同法第2条にあるように、「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者」をいう。

この定義にしたがって、日本の障害者数を見てみよう。2006年版の『障害者白書』によると、身体障害者数は351万6,000人、知的障害者数は45万

9,000人、精神障害者数は258万4,000人となっている。障害者ごとに、調査も調査年も異なる¹ので単純には合計できないが、合わせて655万3,000人の障害者がいることになる。仮に2001年の人口と比較すると、障害者は総人口の5.1%を占める計算になる。

一方、WHO（世界保健機構）は、全世界の障害者人口の割合を約10%と見積もっている。国によって障害者の定義が異なるとはいえ、日本だけが障害者の発生率が低いとは考えにくく、日本の障害者の定義は狭いと思われる。あるいは障害者であることの認定が厳しいのかもしれない。

たとえば、自閉症や学習障害など発達障害をも

¹ 「身体障害者」は「身体障害児・者実態調査（2001年）」と「社会福祉施設等調査（2000年）」、「知的障害者」は「知的障害児（者）基礎調査」と「社会福祉施設等調査（2000年）」、「精神障害者」は「患者調査（2002年）」による。いずれも厚生労働省による調査。

つ人や高次脳機能障害²をもつ人、自傷・拒食といった行動障害をもつ人は、障害者基本法で定める障害者に必ずしも含まれない。そのため、いずれも就労に当たって困難があるという点では、ほかの障害者と何ら変わらないにも関わらず、必要な支援が受けられない（近年は、支援の試みが見られるようになってはいる）。

また、身体障害が四肢にまひがある、視覚や聴覚に障害がある、人工透析を受けなければ生存できないなど、比較的明確な判断が可能であるのに対し、知的障害者かどうかの判断はあいまいである。実際、知的障害があるかの判断は都道府県に任されており、国による統一的な判断基準は存在しない。東京都をはじめ、いくつかの自治体は、知能指数が75以下であることを一つの目安に、総合的に判断するとしている。

ただ、知能指数が75をわずかに上回っただけで知的障害の認定を受けられなかった人もおり³、総合的な判断には、どうしても判定が主観的・恣意的ではないのかといった疑問の余地がある。かといって、知能指数だけで機械的に障害の有無を判定することにも問題がある。知能指数が75を上回っても就労に支障がある人もいれば、75を下回っても十分に働ける人もいるからである。

また、保護者が子供の障害を受け入れられないために認定を受けていない、知的障害者の認定を受けると、就労にあたって不利になることをおそれ、障害者本人があえて認定を受けないこともある。こうした理由から、日本における知的障害者の発生率は、人口の0.4%にとどまっている。統計学的には、人口の1%から2%の出現率とされていることと比べて、きわめて低い⁴。

以上のように、実際には就労にあたって障害が

あるにもかかわらず、支援を受けられない（受けていない）障害者が存在すること、したがって、障害者雇用の実態は、日本では必ずしも正確に把握できないことに注意しなければならない。

(2) 障害者雇用の意義

「障害者基本法」は、国や地方公共団体に対して、障害者の就労や雇用を支援するように義務づけているが、同時に事業主に対しても、同法第16条の2で、「事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない」としている。

障害者の就労や雇用を支援することには、社会的にも経済的にも大きな意義がある。第1に、障害者の雇用を促進することによって、障害者は自立の機会をより多く得ることができる。ここでいう自立とは、たんに経済的な自立だけを指すのではなく、自分の生き方を自分で選択できることを含めている。障害をもつために、労働市場から閉め出され、福祉の世界でしか生きていけないとすれば、それはたとえ経済的には不自由がないとしても自分で選んだ生き方とは呼べない。

もちろん、現実には福祉サービスを受けるほうが適切な障害者もいる。要は、障害者の意思を尊重し、選択の幅を広げられるようにすることが、彼らの人権を保障するために重要なのである。

第2に、税金による福祉サービスを受けていた人が、働くことによって納税者になれば、国民経済にとってもプラスである。納税するほどの収入は得られないとしても、何の生産活動もしていなかった人、福祉施設などできわめて低付加価値

² 脳に損傷を受けたことなどにより、「会話がうまくかみ合わない」「段取りをつけて物事を行うことができない」といった症状をもつ人（『障害者白書』）。本人も周囲も、障害と認識しないことが少なくないため、理解されにくいという特徴をもつ。

³ 北島行徳（1997）には、2回知能検査を受け、そのうち1回、知能指数が75を超えたために、知的障害者の認定を受けられなかった人のエピソードが書かれている。

⁴ 東京都立保健科学大学作業療法学科（2003）p314による。

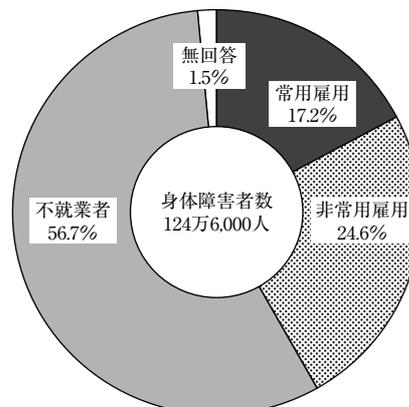
の生産活動しかしていなかった人が、一般の企業で活躍できるようになれば、その分 GDP を上昇させるだろう。

第3に、犯罪の減少である。山本(2006)や浜井(2006)によれば、日本の刑務所には相当数の障害者が服役しているという。障害があるため定職に就けず、つい無銭飲食(詐欺)や万引き(窃盗、追いかけてきた店員を払いのけたりすると強盗)を犯してしまう。そのような障害者は家族からも見捨てられていることが多い上に、いったん罪を犯した障害者は福祉施設に受け入れを拒否されることが多いため、仮釈放にもなりにくい。その結果、刑務所内の障害者は増えていく。

また、満期釈放になっても、やはり就職できないから、犯罪を繰り返すようになっていく。なかには、刑務所に行きたいがために、罪を犯す障害者もいるという⁵。刑務所に入れば、衣食住には困らないからである。つまり、障害者に十分な就労の機会があれば、起きなかった犯罪が少なくなると考えられる⁶。

なお、ここで誤解しないでほしいのは、就労できない障害者がいるから犯罪が増え、治安が悪化するというわけではないということである。もっといえば、浜井(2006)などが指摘するように、そもそも日本は先進国の中でも最も治安の良い国であり、マスコミや識者を称する人たちが喧伝する治安の悪化は事実ではない。筆者は、障害者に適切な就労機会や福祉サービスがあれば、起こらなくても済んだ犯罪が少なくなるといふ事実を知ってほしいだけである。

図一 1 身体障害者の就業状態



資料：厚生労働省「身体及び知的障害者就業実態調査」(2003年)
 (注) 1 常用雇用とは1週間当たりの労働時間が20時間以上で、期間の定めなく雇用されている者をいう。
 2 調査対象は15歳以上64歳以下の身体障害者手帳または療育手帳等の所持者。
 3 非常用雇用には自営業及び家族従業者(計125千人)を含む。

2 障害者雇用の現状

(1) 福祉就労の多さと賃金の低さ

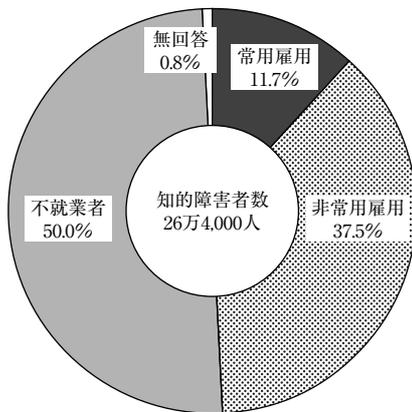
厚生労働省が2003年に行った「身体及び知的障害者就業実態調査」によると、15歳以上64歳以下の身体障害者は124万6,000人で、そのうち就業していたのは52万人、41.7%にすぎない(図一1)。同様に知的障害者は26万4,000人で、就業していた人は13万人、49.2%にすぎない(図一2)。

さらに、就業している障害者について就業状況を見ると、身体障害者の場合、授産施設や作業所などで働く「福祉就労」は5%にすぎないが、知的障害者の場合は、「福祉就労」が53.8%を占めている。障害者の就労機会は少ないが、とりわけ

⁵ 山本(2006)によれば、2006年1月に起きた下関駅舎放火事件の犯人がそうである。彼は知能指数66の知的障害者で11回も放火を繰り返している。彼にとって、刑務所はラストリゾートになってしまっているのである。

⁶ 浜井(2006)は、刑務所が定員を大きく超える(2005年で全国平均117.6%)服役囚を抱えているにもかかわらず、刑務所内の工場ですら人手不足が生じていることを指摘している。その理由の一つが、障害をもった服役囚が多数存在していることである。障害者のほかにも、高齢者や日本語の読み書きに支障がある外国人の増加なども、一因となっている。彼らが犯罪にいたった理由の多くは失業であると、浜井は指摘している。

図一 2 知的障害者の就業状態



資料：図一 1 に同じ。

(注) 非常用雇用には、自営業及び自営業の手伝い（計5,000人）を含む。

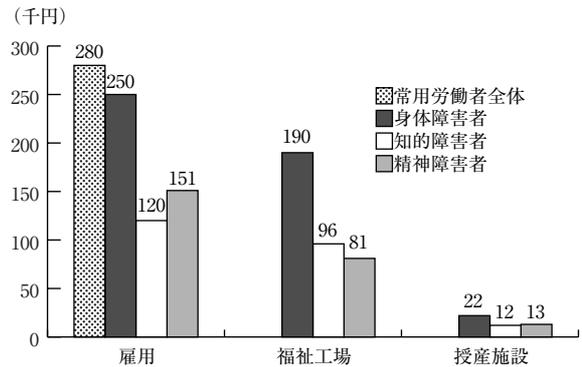
知的障害者の場合、一般企業で働くという選択肢は少ないのが実情である。

また、就労している障害者の賃金や工賃をみると、身体障害者に関しては、比較的賃金が高く、一般企業で雇用されている場合、常用労働者の平均額が28万円であるのに対し、身体障害者は25万円となっている（図一 3）福祉工場でも19万円とまずまずの成果を上げているが、授産施設になるとわずか2万2,000円にすぎない。

知的障害者や精神障害者は、身体障害者と比べると賃金水準はせいぜい2分の1程度である。知的障害者の場合、一般雇用で12万円、福祉工場で9万6,000円、授産施設では1万2,000円である。なお、福祉工場は社会福祉法人であり、障害者とは雇用関係にある。当然、最低賃金を支払わなければならないが、実際には適用除外を申請している法人も少なくない。

授産施設は、本来は名称のとおり、障害者に職業訓練を行う施設であるが、実態は、一般企業に雇用されない人たちの日中活動の場所となっており、一般企業への移行率は1%程度だといわれている。このほか、福祉工場と同様の業務を行っているが、基本財産が少ないなど要件を満

図一 3 障害者の賃金・工賃の平均月額



出所：厚生労働省『障害者白書』（2006年）

資料：常用労働者全体は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（2003年）「雇用」は、厚生労働省「障害者雇用実態調査」（2003年）「福祉工場・授産施設」は、全国社会就労センター協議会「社会就労センター実態調査」（2000年）

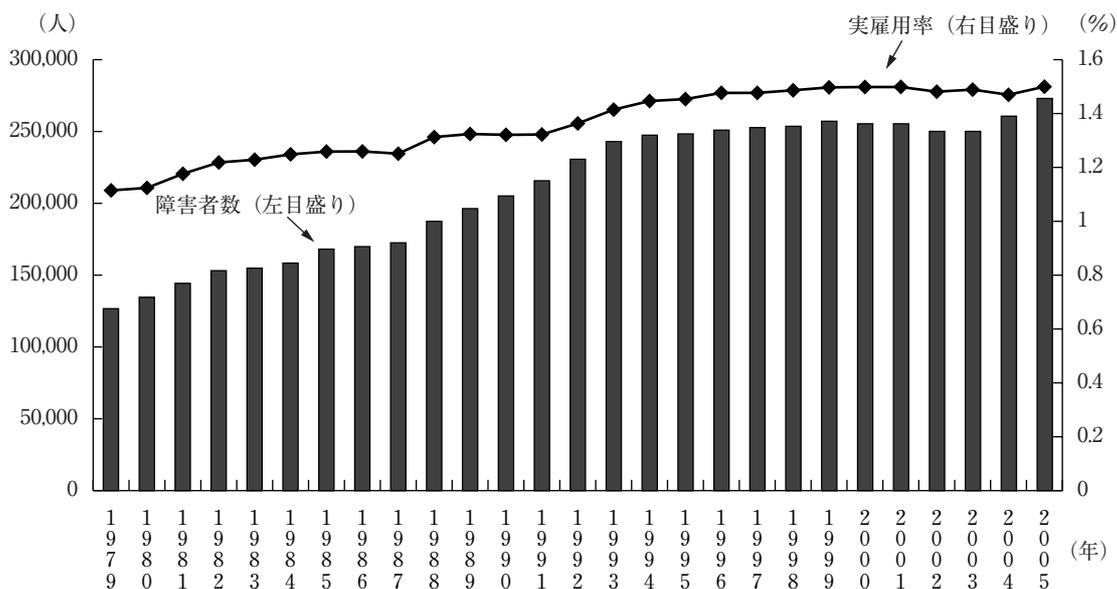
たさないために、無認可小規模作業所と呼ばれる施設がある。授産施設と同様に、障害者とは雇用関係がないため、労働三法は適用されない。ただし、なかには福祉工場並みの工賃を支払う授産施設や作業所も存在する。

(2) 増加する法定雇用率未達成企業

「障害者の雇用の促進等に関する法律」は、従業員（常用労働者）数が56人以上の企業に対して従業員数の1.8%以上の障害者を雇用することを義務づけている。この法定雇用率を達成していない企業は、不足する障害者数1人当たり月5万円の障害者雇用納付金を独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（東京都港区）に納付しなければならない。ただし、いまのところ従業員数300人以下の企業は納付を免除されている。

なお、従業員数が301人以上の企業の場合、法定雇用率を超えて障害者を雇用している企業には、超過人数1人当たり月2万7,000円の雇用調整金が、従業員数が300人以下の企業では、一定数（月平均6人、年間で延べ72人）を超えて障害者を雇用している場合、超過人数1人当たり月2万1,000円の報奨金が、高齢・障害者雇用支援機構

図一4 雇用されている障害者数と実雇用率の推移



資料：厚生労働省2005年12月14日発表資料

- (注) 1 障害者数とは、1987年までは身体障害者数のみで重度障害者はダブルカウント。
1988年から1992年までは身体障害者数（重度障害者はダブルカウント）と知的障害者数
1993年以降は、身体障害者数（重度障害者はダブルカウント）、知的障害者数（重度障害者はダブルカウント）、短時間労働者である重度身体障害者および重度知的障害者の総数をいう。
- 2 実雇用率とは、実際に雇用している障害者数の割合ではなく、重度障害者をダブルカウントした障害者数の割合である。
- 3 調査対象は56人以上の従業員を雇用する民間企業である。
- 4 各年とも、6月1日現在の数字。
- 5 2006年からは、精神障害者も雇用率算定の対象となった。

からそれぞれ支給される。

障害者の雇用率を算定するに当たっては、単純に常用労働者数で雇用している障害者数を除すのではない。常用労働者数からは除外率相当数を除き、短時間労働者（週の所定内労働時間が30時間未満の者）以外の障害者については重度障害者数を2倍にして算出する。こうして算出した障害者の雇用割合を実雇用率という。

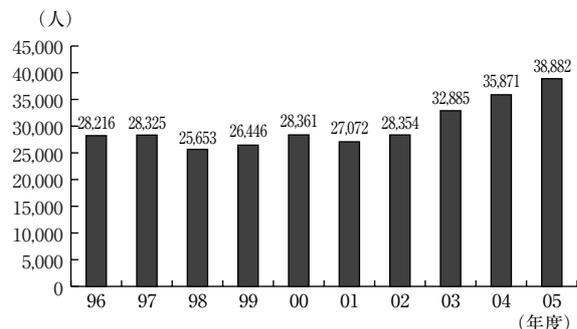
ここで「除外率」というのは、障害者の就業が困難であると認められる職種が相当数を占める業種について、定められた率を乗じて得た数を、雇用率を算定する際の常用労働者数とすることができ制度である。たとえば、「船員等による船舶運航等の事業」は除外率が100%であった。つまり、障害者を雇用しなくてもよい。ただし、2002年に成立した「障害者の雇用の促進等に関する法律

の一部を改正する法律」により、段階的に縮小されることになっており、実際2004年には一律10%ポイント縮小され、先の船舶運航等の事業も90%に引き下げられた。

実雇用率の推移をみると、1996年ころから、ほぼ横ばいで推移しており、2005年で1.49%にとどまっている（図一4）。雇用されている障害者の数は、障害者数の数え方が何度か変更されたこともあって増加しているものの、法定雇用率を達成している企業の割合は逆に減少傾向にあり、1998年には50.1%あったのが、2005年には42.1%にまで低下している。

法定雇用率を達成している企業の割合は、301人以上の企業、とくに大企業で増加傾向にあり、56人以上300人未満の企業では減少傾向にある。大企業で増加しているのは、特例子会社制度を利

図一 5 ハローワークを通じた障害者の就職件数の推移



資料：厚生労働省、2006年5月16日発表資料

用する企業が増えているためである。特例子会社という制度自体は、1976年からあるもので、一定の条件を満たせば、子会社が雇用している障害者も親会社に雇用されているものと見なすものである。2006年3月末現在で特例子会社は全国に188社ある。

特例子会社が増加している背景としては、第1に、先述の「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」で認定要件が緩和されたり、企業グループ全体で雇用率を算出できるようになったりしたことがあげられる。

第2に、大企業の社会的責任や法令遵守に対する社会的関心が高まったことがあるのではないかと考えられる。また、大企業の業績が回復し、特例子会社を設立する余裕ができたということもあるかもしれない。

第3に、労働行政の強化である。各地のハローワーク（公共職業安定所）は、競って障害者の職業紹介に取り組むとともに、法定雇用率を達成していない企業に対して、大企業を中心に厳しく指導してきた。実際、2001年度以降、ハローワークを通じて就職した障害者の数は増加傾向にある。

具体的には、2001年度には約2万7,000人であったものが、2005年度には約3万9,000人と過去最高を記録するまでになっている（図一5）。

ただし、求職者数も増加しており、2005年度で約9万8,000人となっている。その結果、就職率は上昇傾向にあるものの、いまだ39.8%にとどまっている。

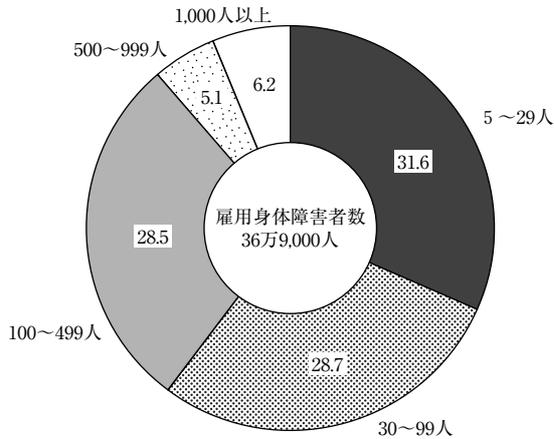
一方、300人以下の企業で法定雇用率を達成している企業が減少している理由としては、罰金や罰則がないことに加えて、企業業績の悪化や停滞が考えられている。こうした実態に対して、各地のハローワークでは、300人以下の企業についても、障害者雇用を進めるよう、厳しく求めていく方針である（もっとも、大企業とはちがって300人以下の企業は数が多いので、手が回るかどうか不安はある。ハローワーク職員の拡充など態勢の整備が必要である）。

(3) 中小企業の役割

法定雇用率に関する調査は、従業員56人以上の企業が対象であり、障害者の雇用状況全体を十分に表してはいない。そこで、厚生労働省が2003年に行った「障害者雇用実態調査」によって、事業所規模別に障害者の雇用状況をみると、身体障害者、知的障害者ともに、中小事業所で働く障害者の割合が大きいことがわかる（図一6、7）。とくに知的障害者では「5～29人」層が44.1%を占めるなど、100人以下の事業所が96.9%を占めている。逆に、500人以上の企業で働く障害者はきわめて少ない。なお、同調査では精神障害者⁷の雇用状況も調査しており、1万3,000人が雇用されていると推計しているが、事業所規模別の集計結果は公表されていない。

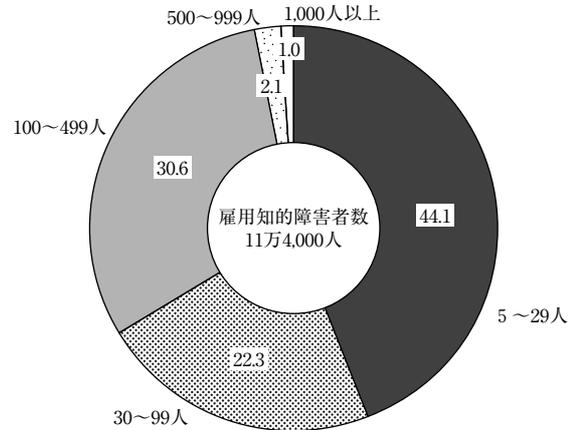
⁷ 統合失調症、そううつ病、てんかん、アルコール中毒、アルツハイマー病など多くの者が含まれる。ただし、法定雇用率の算定の対象となる精神障害者は、精神保健福祉手帳を取得しているものに限られる。だが、本人に病気の自覚がないために、あるいは精神障害があると知られたくないために、手帳を取得しない者も少なくなく、かといって企業側が手帳の取得を強要することもできず、雇用する側にとっては解決が困難な問題となっている。

図一 6 事業所規模別雇用身体障害者の雇用状況



資料：厚生労働省「障害者雇用実態調査」(2003年)

図一 7 事業所規模別知的障害者の雇用状況



資料：図一 4 に同じ。

中小事業所の中には、大企業による特例子会社も含まれるが、既述の通り、その数はわずかであり、障害者の多くが中小企業で働いていると判断して間違いない。

(4) 障害者雇用におけるハードとソフト

身体障害者の雇用に当たっては、事業所内の段差をなくしたり、トイレに手すりをつけたりといった障害者の不便をなくするための設備への投資や維持費が必要になる。聴覚障害者の場合は、手話通訳者が欠かせないし、視覚障害者の場合は資料の点字化や音声化が必要である。このように身体障害者を雇用するには、ハードウェアへの投資が必要になるため、身体障害者の雇用は、資金に余裕のある大企業が積極的に行うべきだという考え方もある。

言い換えれば、資金の問題を解決できれば、中小企業でも従来以上に障害者を雇用することができる。実際、設備の改善や手話通訳の採用等、障害者を雇用するために必要な投資に対しては、各種の助成金が用意されている。支給額に限度はあるものの、設備によっては投資額の3分の2までが助成される。

一方、知的障害者や精神障害者は、身体障害者も同様ではあるが、障害の内容・程度ともに個人

差が大きく、また意思の疎通が難しいことが多いために、身体障害者以上に、一人ひとり異なる対応が求められる。すなわち、知的障害者や精神障害者の適性を見極め、彼らの意欲や能力をどうやって引き出すかという工夫—ソフトウェアが求められるのである。そのため、効率がつねに追究される大企業よりも中小企業のほうが、知的障害者や精神障害者の雇用には適しているといえる。

大企業が特例子会社を設立して、知的障害者を雇用する例が増えているが、これも知的障害者を雇用するには、小規模な組織のほうが、個々の障害者に目が行き届くという利点があるからではないかと考えられる。

ただ、特例子会社には懸念材料がある。それは人事異動である。全国重度障害者雇用事業所協会(東京都港区)によると、たとえば定年間近の人が社長に就任するケースがあり、数年で交代するため、ノウハウが蓄積されない、あるいは引き継がれないケースがあるという。もちろん、人事異動は担当者レベルでも行われる。また、設立時には親会社も特例子会社の責任者も熱心に取り組むが、人事異動が繰り返されるたびに、当初の問題意識や意欲が失われ、たんに法定雇用率を達成するためだけの、数合わせの手段になってしまうこともある。

もちろん、中小企業にも経営者の交代はある。だが、たいていは一人の経営者が長く、経営を続ける。ノウハウの蓄積、障害者雇用に対する一貫性という点でも、知的障害者の雇用に関しては中小企業に優位性があると思われる。

また、特例子会社は、障害者だけを対象としているという点では、従来の福祉工場や小規模作業所と何ら変わらない。現実的な対応策ではあるかもしれないが、あくまで次善の策に過ぎず、健常者と障害者がともに働く中小企業のほうが、障害者雇用のあり方として、障害者基本法の理念に合う望ましいものであると筆者は考える。

3 中小企業が障害者を雇用する理由

(1) 経済的なインセンティブはない

働く意思と能力をもった人が働けない。自分の生き方を自分で決めることができない。これは異常な事態である。異常があれば正常（ノーマル）に戻るのが当然であり、そのための活動をノーマライゼーションという。その実現には、すでに述べたように障害者に十分な雇用機会を提供していくことが必要である。だが、企業にとって障害者を積極的に雇用する経済的な誘因はまったくないといってよい。

それでも、従業員301人以上の大企業は、法律で雇用を義務づけられており、法定雇用率を達成してない企業は納付金を納めなければならない。もっとも、これは納付金さえ納めれば、障害者を雇用しなくてもよいという考え方を企業に生じさせかねない。たとえば、従業員301人の企業は障害者を5人以上雇用しなければならないが、1人

も雇用しなくても納付金は月に25万円である。この程度の金額であれば、納付金を支払うことでもまかせようとする企業があってもおかしくない。納付金制度は比較的規模の小さい企業には効果が薄いように思われる⁸。

また、法定雇用率を大きく下回る企業には改善命令が出され、再三の指導にも関わらず、雇用状況が改善されない企業は、効果のほどは定かではない⁹が、企業名が公表される（2006年度には2社が企業名を公表された）。大企業には、弱いながらも、障害者を雇用する動機がある。

しかし、中小企業にとって障害者を雇用しなければならない理由は何もない。たとえば、段差がなく、車椅子でも自由に通れるスペースのある工場は健常者にとっても安全な工場ではあるが、その分投資がかさむ。だからといって、投資に見合う利潤が得られるとは限らない。設備投資には助成金があるとはいえ、原則として後払いなので、助成金が交付されるまでは他から資金を調達しなければならない。そもそも工場内に所狭しと機械を設置している工場が大半であり、既存の中小企業が身体障害者が不便を感じない工場に改造することはなかなか難しい。

知的障害者の雇用では、健常者なら一人でできる仕事を数人がかりで行わなければならないことが少なくない。それだけ生産性は低くなるから、収益が上がるどころか、最低賃金すら支払うことが困難になる¹⁰。実際、知的障害者を雇用している企業の中には、やむをえず、労働基準監督署に最低賃金の適用除外を申請しているものが少なくない（もちろん、最低賃金を上回る給与を支払っている企業もある）。

ただし、最低賃金の数割であったとしても、福

⁸ 中島隆信ら（2005）では、現行の納付金制度がないと障害者雇用は71.05%減少すると分析している。

⁹ 長江亮（2005）は、2003年9月に大阪労働局が従業員規模1,000人以上の企業について、個々の障害者の雇用状況を公表したことをイベントとして分析を行い、法定雇用率を達成した企業の株価が下落し、未達成企業の株価が上昇したという分析結果を得ている。

¹⁰ ハローワーク等を通じて雇用すれば、一般の障害者は1年間賃金の3分の1が、重度障害者と精神障害者は1年半にわたって賃金の2分の1（短時間労働者の場合は1年間にわたって3分の1）が支給される。

社就労では通常月に1万円程度しか得られないことと比べれば、障害者にとっては有意義である。経済全体でみても、福祉就労よりは生産性が高い分だけプラスになる。

以上のような問題に加えて、健常者の従業員の多くは障害者を知らないということがある。そのため、差別意識をもったり、腫れ物に触るように特別扱いしたりと、普通に接することができない人も少なくない。そうした従業員の意識を変えることにも労力がある。逆に、障害者にも、障害者だから仕事ができなくても仕方ないといった甘えを捨てさせる必要がある。

(2) 障害者を雇用している経営者の動機

では、面倒で儲からないにもかかわらず、障害者を雇用する中小企業が少なくないのはなぜだろう。いったい、経営者たちはどのような動機で障害者を雇用しているのだろうか。

障害者を雇用している中小企業の経営者は大きく3種類に分けられる。第1は、おそらく最も多いと思われるが、経営者の家族や従業員、友人など身近に障害者がいて、その就労の場をつくるために、障害者の雇用を始めるケースである。

たとえば、(有)夢工房(京都府長岡京市)の廣田延夫社長が障害者を雇用するきっかけとなったのは、清掃業を行う同業者にダウン症候群¹¹の子供が二人いたことである。就職先がないので、清掃ならできるのではないかと考え、1999年に同業者と共同で新しく会社を設立したのである。廣田社長が障害者の仕事を初めて見たとき、その優秀さに驚いたと言う。健常者よりも仕事ができるということではないが、清掃の仕事を任すには十分な能力があると判断できたからである。

もちろん、障害者だけで業務をこなしていくことは無理なので、経営していた清掃会社から健常

者を移籍させた。以来、積極的に障害者の雇用を進め、現在では(有)夢工房のほうが本業になってしまった。総勢110人の社員のうち80人が障害者である。内訳は、知的障害者が70人、精神障害者が5人、身体障害者が5人となっている。採用した障害者の大半はハローワークに紹介された人たちである。

第2は、福祉関係の仕事に就いていた人が問題意識をもち、その問題を自ら解決するために障害者雇用を目的として起業するケースである。

(株)なんてん共働サービス(滋賀県湖南市)の溝口弘社長は、福祉施設に勤めていたときに、障害者だけで働いたり、学んだりすることに疑問を感じ、いまでいうノーマライゼーションを実現するために事業を始めた。そのため、健常者4~5人に1人の割合で知的障害者を配置したチームで作業をするようにしている。健常者と障害者がいっしょに働けることを世間にアピールするためである。主な仕事は草刈りや芝生管理といったグリーンメンテナンスやビルのメンテナンスである。創業して25年になるが、ていねいな仕事ぶりには定評がある。現在、従業員29人のうち7人が知的障害者で、ほかに実習生として3人の障害者が働いている。

溝口さんのように考えて、事業を始める経営者は少なくない。(株)福祉ベンチャーパートナーズ(東京都千代田区)では、「福祉起業家経営塾」を開催しているが、20万円を超える受講料にもかかわらず、初年度が10人、3回目の2006年までに合計50人が受講した。なかには、すでに開業を果たした人もいる。大塚由紀子社長によると、受講者には、障害者の家族もいるが、障害者と何らかのかたちで関わってきて、現状に問題意識をもった人たちが少なくないという。ただ、問題意識だけでは事業にはならない。経営として成り立たな

¹¹ 染色体が通常より1本多いために起こる、知的発達の遅れや心疾患などの先天性の症候群。

れば目的の障害者雇用も果たせないので、同社が起業をサポートするのである。

第3は、障害者の雇用を特別なことだとは考えずに雇用しているタイプで、おそらく少数派である。大阪市天王寺区にある矢野紙器(株)の矢野孝社長はその一人である。同社では、先代社長のときから障害者を雇用しており、現在も従業員11人のうち、3人が聴覚障害者、1人が知的障害者である。だが、矢野社長は「父が雇っていたからとかというのではなく、ぼくが子供のころは近所に町工場や商店がたくさんあり、障害者がたくさん働いていた。障害者と健常者が一緒に働くのは当たり前の光景だった。いまは商店も町工場も激減してしまっただが、地域と共に生きる中小企業が、地域の一員である障害者を雇用するのは当然の役割だ」と言う。

いずれの場合も、経営者の考え方や生き方がそのまま反映されている。もちろん、他人を雇用する以上は、利潤を上げて賃金を支払わなければならないが、株主価値の最大化だの効率の追求だのといった大企業の価値観とは異なる動機で経営することができる中小企業ならではの雇用のあり方であるといえよう。

(3) 障害者雇用のマネジメント

現在は障害者を雇用していなくても、障害者雇用に関心のある中小企業は少なくない。一例を挙げると、大阪府の中小企業家同友会が、2006年に会員を対象に行った「障害者雇用に関するアンケート(回答164社)」では、障害者を「ぜひ雇用したい」企業が4.4%、「機会があれば雇用したい」企業が27.4%あった。

その一方で、障害者に適した仕事がない、受け入れる設備がないなどの理由から、障害者雇用に消極的な企業もあった。むしろ、障害者雇用と聞いて、大変そうだとか問題が起きたらどうしようとか、尻込みするのが、障害者と接したことがな

い経営者の一般的な反応だろう。

しかし、障害者を積極的に雇用している企業の経営者に聞くと、みな口をそろえて障害者だから生じる特別な問題などないと言う。もちろん、まったく問題がないということではない。ただ、人を雇用すれば何らかの問題が生じるのは当然であって、障害者に限ったことではないということなのである。

たとえば、(株)アメディア(東京都新宿区)では、視覚障害者がコンピュータのプログラム開発をしている。こうした作業ができるのも、入力した内容を音声で読み上げるソフトや画面の文字を点字に変換する点字ディスプレイがあるからである。プログラムのバグを探す作業など、どうしても視覚があったほうが有利な作業を除けば、健常者と何ら変わりのない優秀なソフト開発者だと望月優社長は言う。

(株)ワールドパイオニア(東京都中野区、中園秀喜社長)では、従業員13人のうち7人が聴覚障害者である。聴覚障害者のハンディキャップを解消する商品を独自に開発して販売しているので来客も多いが、来客があったことや自分が呼ばれていることがわかるように、オフィスの随所にパトライトや電光掲示板を配置している。ハンディキャップがなくなる工夫をすれば、身体障害者は健常者と同様に働くことができる。従業員が作業しやすいように工場のレイアウトを工夫するなどということは、すべての経営者が取り組むべきことだろう。なお、聴覚障害者にとって携帯電話が普及したことは、ハンディキャップの克服に非常に役立っている。メールを使えば外出先でも連絡がとれるし、テレビ電話機能を使えば、手話での会話も可能になるからである。

とはいえ、障害の種類によってはできない仕事があることは事実である。そうであるならば障害者ができる仕事を作り出すことが必要になる。先の(有)夢工房は、当初、オフィスビルの清掃を中心

に行っていたが、現在では公衆浴場の清掃を主に
行っている。一つには、公衆浴場の清掃は、オフィ
スビルのように細かな注文がつくことがなく、た
だきれいにするだけでよいからである。一つのこ
とに対して集中力を発揮するタイプの知的障害者
に向いているといえる。また、知的障害者は生産
性が低いため、価格競争の激しいオフィスビルの
仕事をしていただけでは、とうてい生き残れない。
その点、斜陽産業（といっても京都にはまだ200
を超える銭湯がある）といわれる公衆浴場であ
れば競争がほとんどない。

さらに、公衆浴場では経営者の高齢化が進んで
おり、後継者もいないため、毎年のように廃業が
ある。同社では、そうした公衆浴場のオーナーか
ら経営を受託することも行っている。そうするこ
とで、障害者の生産性を向上させることができる
からである。

矢野紙器(株)の矢野社長は、「障害者を雇用する
際には、どうすれば障害者が能力を発揮できるの
か、個々の障害者に適した仕事をどう開発する
かが重要だ。でも、それは健常者であっても経営
者が行うべき人材育成であり、それこそがマネジ
メントだと思う」と言う。

たしかに、健常者でも不向きな仕事をさせられ
れば、「使えない奴」だと呼ばれるだろうし、逆
にちょっとしたアドバイスで大きく伸びる社員も
いる。従業員に仕事を楽しいと思わせ、やる気
にさせる。それは、障害があるかどうかとは関係
ないことである。(株)ワールドパイオニアの中園社長
は、「とにかく仕事をやらせてみるのが大事。
問題があれば、みんなで解決すれば良い。案外簡
単に解決できる」と言う。障害者雇用は、「案ず
るより産むが易し」といえそうである。

4 起業する障害者

雇用されることだけが、障害者が働く手段では
ない。自分で事業を始めるという選択肢もある。
前出の(株)アメディアの望月社長は全盲の視覚障
害者であるし、(株)ワールドパイオニアの中園社長は
まったく音が聞こえない聴覚障害者である。先の
「身体及び知的障害者就業実態調査」でも、働い
ている身体障害者のうち9万8,000人は自営業主
であるし、会社・団体の役員も5万5,000人いる。
知的障害者でも1,000人が自営業主である。

とはいえ、障害者が単独で事業を始めることは
相当に困難である。たとえば、聴覚障害者は、ま
ずコミュニケーションで苦勞する。販売先や仕入
れ先に手話ができる人が都合良くいることなどほ
とんど期待できない。手話通訳士¹²を採用するこ
ともできるが、2006年8月時点で全国に1,548人
しかいない。筆談では細かなニュアンスまで伝え
ることは難しい。手話のできる健常者がいっしょ
に働いてくれることが必要である。(株)ワールドパ
イオニアの場合は、健常者の従業員全員が手話を
習得している。

知的障害者はどうだろうか。自分の感情をコン
トロールしたり、意思を伝えたり、抽象的なこと
を考えたりすることが苦手な人もおり、企業を経
営することは難しいのではないだろうか。

だが、(有)夢工房の廣田社長は、障害者自身が飲
食店を経営し独立することを目標としている。現
在、比較的障害の程度が軽い3人に開業資金を貯
蓄させているところである。廣田社長は、「1階
が飲食店、2階が住まいといった建物を借り、イ
カ焼き¹³のような簡単な飲食店をやらせてみたい。

¹² 手話には、ろう者（聴覚障害者）の間で発展してきた日本手話と、健常者が覚えやすいように人工的に作られた日本語対应手話の2種類がある。後者の手話しかできないと、ろう者とコミュニケーションがとれない場合がある。手話通訳士の認定では、2種類の手話ができることを前提に試験が行われている。

¹³ 小麦粉の生地にはイカを入れて焼き、甘辛いソースを塗った食べ物。

それほど収益は上がらないだろうが、障害者年金¹⁴と合わせれば生活には困らないと思う。そう簡単にはいかないかもしれないが、当社だっていつまでも存在するとは限らないから」と言う。

実際、銭湯の経営を受託する場合には、当然番台で金銭のやりとりをしなければならないし、客との会話も必要である。いまのところ、無難にこなしており、選ばれた3人も自分たちの店をもつことを将来の夢として仕事に励んでいる。

ただし、障害者を雇用する場合には豊富な助成金も、障害者が起業する場合には利用できない。会社の役員や自営業主は労働者ではないため、雇用保険が財源となっている助成金は使えないからである。障害者を対象とした公的な融資制度も、障害者更正資金を除くと、静岡県の創業フロンティア貸付などごくわずかしかないようである。障害者が起業することなど想定外なのかもしれない。行政側には改善を期待したい。

5 障害者雇用企業の課題

(1) 厳しくなる経営環境

全国重度障害者雇用事業所協会（東京都港区）では、毎年経営者が集まって分科会を開き、さまざまな研修を行っているが、必ずといってよいほど毎回取り上げられるテーマが「障害者雇用と経営問題」である。

障害者を雇用する中小企業を取り巻く経営環境は、景気拡大期の中にあってもなお厳しい。障害者を雇用している企業が行っている事業はさまざまだが、「障害者雇用実態調査」で、業種別に身体障害者を雇用している割合をみると、製造業が28.9%と最も多くなっており、次いでサービス業が15.6%、卸・小売・飲食店・宿泊業が18.4%と

なっている（各割合は業種別の構成比）。知的障害者は、とりわけこの3業種に集中しており、製造業が35.3%、卸・小売・飲食店・宿泊業が32.4%、サービス業が29.6%となっている。

個々の企業が置かれている状況は多様であり、一概にはいえないものの、製造業では国内で行われてきた仕事が海外に流出したり、海外から多くの製品が流入したりするようになっている。障害者、とくに知的障害者が行う仕事は付加価値の低い仕事が多いため、海外との競争が激しい。そのため、障害者を雇用することが難しくなっているのである。

サービス業でも似たようなことが起こっている。知的障害者を雇用している業種としては、クリーニングやビル等の清掃業が多いが、いずれも価格競争が激しい。多くの自治体には、障害者を雇用している企業と優先的に随意契約を結ぶ制度があるが、すべての発注に適用されるわけではない。まして民間企業が相手では、障害者を雇っているからというだけで、優遇されることはまずない。障害者の雇用を続けるためには、障害者の生産性を上げることが欠かせないのである。

(2) 障害者の生産性向上に向けて

障害者の生産性をあげるにはどうするか。答えそのものは簡単である。新しい製品やサービスを開発し、高付加価値化を図ることである。(株)なんてん共働サービスは「共生舎」という介護事業を始めた。訪問介護とデイサービスが主な仕事であるが、デイサービスでは障害者も働いている。知的障害者とふれあうことを励みにしている高齢者もおり、順調な滑り出しだという。介護事業も競争は激しいが、清掃業とちがって、市場の成長が見込まれるし、介護保険も適用されるので安定した収入も期待できる。

¹⁴ 大きくは障害者基礎年金（国民年金加入者）と障害者厚生年金（厚生年金加入者）との2種類がある。

(有)夢工房は、前出のとおり、公衆浴場の清掃だけではなく、経営全般も受託するようになってきている。現在、経営を受託している公衆浴場は5軒になる。浴場や脱衣所の清掃だけではなく、ボイラーの点検や番台の仕事まで障害者が行っている。経営まで受託することで、障害者の生産性は大きく向上する。最低賃金の適用除外を受けたり、助成金を受けたりしているとはいえ、経営を受託した公衆浴場はどれも黒字になっている。公衆浴場市場自体は内風呂の普及等によって縮小傾向にあるが、同時に経営者の高齢化によって、経営を委託したいと考えている企業も少なくない。公衆浴場の受託経営は、同社にとっては成長ビジネスなのである。

矢野紙器(株)は、大阪芸大の学生と協力して段ボール製の家具を開発したり、画才のある聴覚障害者に芸術的な作品をつくらせたりしているほか、自社製品をインターネットで販売することにも取り組んでいる。矢野社長は、「障害者が活躍できる場をつくるのがぼくの仕事であり、それが障害者の生産性を上げることだ」と言う。新製品は飛ぶように売れているというわけではないが、経営の柱になればと開発に励んでいる。

(株)ワールドパイオニアの中園社長は、「障害は武器になる」と言う。「たとえば、日本で多くの家庭に普及している温水便座洗浄機も、元を正せば、米国の病院や福祉施設などで使われていたものである。障害者が必要としていたものが、いまでは健常者にとって不可欠なものになっているのだ。日本は高齢者人口が急増しているが、年を取るということは障害者に近づくことである。目や耳が不自由になったり、歩行が困難になったりするからである。身体障害者はすでにそういう状態にある。だから、障害者が自分のために開発した製品は、高齢者にとっても役に立つ。障害者にとって、これからはビジネスチャンスが拡大するはずだ」。実際、同社が開発した電光文字表示機器は、

聴覚障害者にメッセージを伝えるためのものだが、一般の事業所でも来客へのお知らせやあいさつの表示に活用されている。

6 さらに障害者雇用の促進に向けて

(1) 障害者自立支援法の施行

2006年から「障害者自立支援法」が施行され、従来の障害者政策は、大きく再編されることになった。たとえば、身体、知的、精神の3種類ごとに別々に設けられていた施設やサービスが一本化され、一つの施設で種類の異なる障害者を支援することが可能になった。また、福祉サービスの実施主体を市町村に一元化し、都道府県はこれをバックアップすることになった。同時に、就労支援も大幅に強化することをうたっている。

しかしながら、同法は障害者支援団体からはきわめて強い反対を受けている。一つは、サービスの利用料金が「応能負担」から「応益負担」へと変わり、ほとんどの場合で1割の自己負担を求められるようになったことである。その結果、授産施設などを利用すると、得られる賃金よりも支払う利用料が上回ることがある。そのため、利用を止めたり、減らしたりする障害者が発生する。利用者の減った施設は、補助金を減らされ、経営が困難になるおそれがある。正確なデータはないものの、厚生労働省の調査でも、また「きょうされん」(小規模作業所の団体、東京都中野区)の調査でも、施設利用を断念する障害者の存在が確認されている。

就労支援についても、福祉工場や授産施設、小規模作業所は、「訓練等給付事業」か「地域生活支援事業」のいずれかに再編され、「訓練等給付事業」は、さらに「自律訓練」「就労移行支援」「就労継続支援」のいずれかに移行することが求められるが、現場ではどのタイプに移行すべきか

混乱がみられる。自治体による補助の程度も先行きが不透明である。

(2) 地域ぐるみの連携が課題

こうした状況の中で、「障害者自立支援法」が真に障害者の自立につながるためには、何よりも就労機会の増加が不可欠である。そのためには、中小企業の自発的活動だけに依存するのではなく、多くのサポートが必要である。

障害者、とりわけ知的障害者や精神障害者を雇用する場合には、ときには障害者の私生活にまで踏み込まなければならないことがある。自分の気持ちを表現したり、コントロールしたりすることが苦手な人も少なくないので、職場でけんかをしたり、それが原因で欠勤してしまったりすることもある。(有)夢工房の廣田社長は、「そういうときは時間をかけて待ってあげること、本人の気持ちをじっくり聞いてあげることが重要である」と言う。そうした方針があるので、同社では解雇した障害者はまだ一人もいない。

また、働く知的障害者はトラブルに巻き込まれることも少なくない。たとえば、詐欺に遭うこともあるし、本人がギャンブルにはまってしまうこともある。女性の場合は、風俗産業に誘われることも少なくない。ギャンブルにはまった親が子供である障害者の名義で消費者金融から借りるなどということもある。障害者の自立を阻むのは、しばしば障害者の親であるが、そのような場合は、障害者を親から引き離し、保護してあげなければならない。そのために、経営を受託した銭湯を従業員寮にし、障害者同士が助け合って生活するグループホームとしている。

とはいえ、雇用するすべての障害者の私生活に介入することは現実的に不可能であるし、(株)なんてん共働サービスの溝口社長が言うように、「仕事が終わっても、経営者があれこれと口を出すのでは、障害者にとっても窮屈」だろう。このよう

な場合には、障害者を雇用する企業と、障害者の私生活を支援するグループホーム等福祉との連携が必要である。

また、一般企業での就労にどうしてもなじめないなど、福祉施設にいったん戻ったほうがよい障害者もいる。ところが、福祉施設は入所希望者が多く、いったん施設を出てしまうと戻ることが難しい。かといって、もう一度就労することも、難しい。こうして、行き場所を失うと、ホームレスになったり、さらには先に触れたように犯罪に手を染めたりするおそれがある。福祉側には、一般就労してから半年以内なら施設に戻れるようにするといった配慮が必要である。

ただし、現在、ハローワークにはトライアル雇用制度があり、障害者も対象になっている。本当に雇用が可能かどうか適性を見るために、原則として3カ月間雇用する企業に1人当たり月5万円の奨励金が企業に支払われる。この際、障害者は福祉工場等を辞める必要はない。

一般企業での就労になじめない障害者がいる原因の一つは、養護学校やろう・盲学校、あるいは福祉工場、授産施設などが、働くということについて、十分に教えていないことが一因ではないかという見方もある。実際、中小企業で働いてみて初めて仕事の大変さや働くことの楽しさを知ったという障害者は少なくない。福祉の世界と一般企業との交流がもっと必要なのである。

(株)ワールドバイオニアでは、2005年にろう学校から二人の生徒をインターンシップとして受け入れた。期間はそれぞれ2週間。中園社長は、「ろう学校の生徒は温室で育てられた花と同じで環境が変われば数日で枯れてしまう。いきなり一般企業に就労しても自信をなくしかねない」と言う。そのため、今後もインターンシップの受け入れを続けたいと考えているが、仕事を教えるために、社員1人がつきっきりになってしまうので負担が重いのが難点だという。行政による経済的な助成

が望まれる。

この点に関しては、就労につながるような教育体系の整備に取り組む自治体もある。たとえば、東京都の足立養護学校では、2007年度からビジネスコースを設け、一般企業への就労を前提とした教育課程を開設する。企業の協力を得て、従来以上に作業実習に力を入れていく予定である。

また、大田区では福祉工場やハローワーク、NPO、養護学校などと連携し、就労支援だけではなく、就労後の障害者や企業へのサポート、離職した障害者の再訓練と再就職を支援している。特徴的なサービスとしては、金曜日の夜に矢口作業所の一室を開放し、「しゃべり場」という制度を設けている。障害者が自由に集まってきて、職場での悩みを相談し、それを区の職員やボランティアが受け止めてあげるものである。ときには、企

業側から障害者への注文を、分かりやすく伝えることもある。2002年から始め、いまでも毎回40人ほどが参加している¹⁵。

担当者の安居良樹さんは、「大田区は福祉施設の大半が区立であり、ハローワークの管轄が大田区だけ（他の区とのバランスを考える必要がない）という環境に恵まれたことが大きい。それでも、担当者が変わってもネットワークの機能が低下しないようになるまで10年かかった」と言う。

他の地域が、障害者の就労に関して大田区のような地域ぐるみの支援を行うことは、そう簡単ではないかもしれない。だが、中小企業経営者の思いだけでは、解決できない問題がある。教育や福祉、行政やNPOとの連携による地域ぐるみの支援が、中小企業における障害者雇用がさらに促進されるかどうかのカギを握っている。

参考資料・文献

- きょうされん（2006）「障害者自立支援法緊急ブックレットシリーズ」
北島行徳（1997）『無敵のハンディキャップ』文藝春秋
京極高宣（2002）『障害を抱きしめて』東洋経済新報社
厚生労働省（2006）『障害者白書』
東京都立保健科学大学作業療法学科（2003）『障害者雇用政策の実情と我が国の取り組むべき課題 参議院第三特別調査室委託調査報告書』
長江亮（2005）「障害者雇用と市場評価」『日本労働研究雑誌』No.536、労働政策研究・研修機構
中島隆信（2006）『障害者の経済学』東洋経済新報社
中島隆信・中野諭・今田俊介（2005）「わが国の障害者雇用納付金制度の経済分析」財務省財務総合研究所
浜井浩一（2006）『刑務所の風景』日本評論社
山本讓司（2006）『累犯障害者』新潮社

¹⁵ 大田区がこのような取り組みを始めた理由の一つに、かつて障害者を多く雇用していた中小の工場が激減していることがある。障害者雇用における中小企業の役割がいかに大きいかを示すものといえよう。