中小企業による障害者雇用調査の分析と考察

江本　純子
（県立広島大学　准教授）

要　旨

日本の障害者雇用政策は，大企業を対象にして，２つの制度導入をすることではじまった。１つは，障害者雇用率制度，すなわち，企業規模（従業員数）に応じて障害者を雇用する制度である。もう１つは，障害者雇用率制度を補完するための障害者雇用納付金制度，すなわち，雇用義務を達成していない企業から納付金を徴収する制度である。近年，障害者雇用政策は，障害者雇用の量的な拡大を図り，障害者の雇用義務を負う企業規模，また納付金を課す企業規模も範囲を拡大している。この結果，これまで制度の適用範囲外だった中小企業も影響を受けている。本論文は，近年の中小企業における障害者雇用の状況と今後の見込みに関し，2017年１～３月期の中小企業家同友会景況調査（DOR 調査）オプション調査の集計データを分析することで明らかにする。

（中小企業家同友会全国協議会，2017）は，調査結果を以下4点で報告している。①障害者雇用経験がある企業は，43.9% である。②障害者雇用経験企業の約6割が身体障害者を雇用している。③障害者雇用は，「企業としての社会的責任のため」と回答した企業が34.9% である。④障害者雇用の見込みがあると回答した企業は，27.1％である。

本論文は，中小企業家同友会全国協議会の調査結果を踏まえ，さらに企業規模別，業種別，障害別の特徴とその背景を切り口に分析して，考察を加えた。この結果，以下4点が明らかになった，

第１に，近年の障害者雇用政策は，中小企業に多大な影響を及ぼしている。とくに法定雇用率・納付金制度は，対象となる中小企業の意識のみならず，実際の雇用も大きく押し上げた。第2に，従業員規模50人未満の事業所は，法定雇用率･納付金制度の適用対象ではないが，障害者を雇用する企業が少なからずある。第３に，精神障害者や発達障害者の雇用に際しては，関係機関からの紹介が少なくない。第４に，通常の雇用で雇用されている障害者，また採用後に障害者となった者が少なからず存在する。

今後，法定雇用率のさらなる引き上げにより，新規に障害者雇用をはじめる企業も多くなるだろう。また合理的配慮は，企業規模にかかわらず，すべての事業主に適用される。このため，障害者に対して，どう配慮したらよいか苦慮する企業もあるだろう。とくに企業の経営状況は，今後の障害者雇用見込みに大きな影響を及ぼしている。そこで，企業間や関係機関と連携をとりつつすすめることが望ましい。

キーワード

中小企業，障害者雇用，法定雇用率，企業の社会的責任（CSR），ディーセントワーク

1 研究背景

（1）障害者雇用政策と中小企業

日本の障害者雇用は，実質的には1970年以前から中小・零細企業を中心に進んできた[1]。しかし，政策的には1970年代後半より，大企業を対象に[2]，企業規模に応じて障害者を雇用する制度，すなわち，割り当て雇用制度を採用することで障害者雇用の量的拡大を図ってきた[3]。この理由は，制度導入当初は，規模の大きい企業ほど雇用率未達成の割合が多かったからである。そして，1976年の身体障害者雇用促進法（現・障害者の雇用の促進に関する法律，以下，「障害者雇用促進法」とする）の改正により，割り当て雇用制度が始まった。割り当て雇用制度は，２つの制度からなる。１つは，障害者法定雇用率による制度，つまり，一定以上の従業員規模の企業に障害者を雇用する義務を課す制度である。もう１つは，障害者法定雇用率制度を補完するための制度，障害者雇用納付金制度であり，法定雇用率を達成していない企業から雇用すべき障害者数に応じて，納付金を徴収する[4]。民間企業の法定雇用率は，制度導入当初1.5%からはじまったが，対象障害者を知的障害者，精神障害者と拡大するに伴って，そのつど引き上げがなされた。2017年現在民間企業の法定雇用率は，2.0%，つまり従業員規模50人以上の事業主から雇用義務を課している。2018年４月からは，2.2%，従業員規模45.5人以上となり，2021年までにさらなる引き上げが予定されている。

また法定雇用率を達成していない場合に納付金の納付義務を負う企業の事業主は，従業員300人以上の企業規模であったが，障害者雇用促進法改正により，2010年から従業員201人以上規模，2015年からは，101人以上規模となった。このように近年，障害者雇用政策は，障害者の雇用義務を負う企業規模，また雇用率を満たさない企業に納付金を課す企業規模も範囲を拡大することで，量的な拡大を図っている。

障害者雇用の量的拡大を図る政策は，従来，制度の対象外だった中小企業に大きな影響を及ぼしている。（中小企業家同友会全国協議会，2017）によれば，障害者雇用経験のある企業数は，前回調査（2004年）より上昇している。そして企業規模別の回答では，法定雇用率適用対象である従業員50～100人未満規模の企業の７割，納付金対象である100人以上規模の９割は，雇用経験があると回答している（「中小企業家しんぶん」2017年９月５日号）。

さらに2013年の障害者雇用促進法改正は，障害者雇用政策の大きな転換点となり，中小企業にとっても多大な影響を及ぼす。なぜなら，この法改正は，従来の障害者雇用の量的拡大のみならず，質的な拡充も図っているからである。2016年４月から障害者差別禁止と合理的配慮の提供義務，紛争解決支援がはじまった。障害者差別禁止とは，募集・採用，賃金，配置，昇進，降格，教育訓練などの各項目において，障害者であることを理由に排除することを禁止するものである。合理的配慮は，障害者をもつ労働者が労働力を発揮するための障壁を改善するために事業主が講ずべき措置のことである。障害者差別禁止や合理的配慮提供は，ともに企業規模に関係なく，すべての事業主を対象としている。そこで，中小企業も否応なく影響を受ける[5]。また2018年からは，精神障害者の雇用義務化が始まる。

本稿は，同友会景況調査の2017年４～６月期オプション調査（障害者雇用調査）の速報（「中小企業家しんぶん」）を踏まえ，更に詳細を分析することで，中小企業における障害者雇用の実態を明らかにする。なお本文中の図表は，すべて中小企業家同友会全国協議会から提供を受けたデータをもとに作成している。

（2）調査概要

2017年１～３月期の中小企業家同友会景況調査（DOR 調査）オプション調査（障害者雇用

調査）の概要は，以下のとおりである。
①調査時点:2017年６月１～15日，②調査対象:2402社，回答企業　963社，回答率40.1%，（内訳[6]：建設業178社　製造業301社，流通・商業286社　サービス業186社[7]），③平均従業員数役員を含む正規従業員数38.1人，臨時・パート・アルバイト23.4人。

中小企業家同友会全国協議会は，以下４点で結果を報告している。第１に，「障害者雇用を経験した企業（過去も含む）」は，増加し，2004年時点で36.1%だったのに対し，2017年では，43.4%に上昇している。第２に，障害者雇用経験企業の約６割が身体障害者を雇用している。具体的には，身体障害者が59.8%，知的障害者が40.7%，精神障害者が14.2%，発達障害者が12.3%である。第３に，雇用の経緯で，「企業としての社会的責任のため」が34.9%でトップ，続いて「障害の有無に関係なく通常の雇用で」は28.5%，「関係機関の働きかけ」23.1%である。この一方，障害者雇用をしない企業に理由を聞くと（複数回答）「障害者に適した仕事がない」が50.4%と半数を占めた。第４に，「障害者雇用の見込みがある」と回答した企業は，27.1%で，2004年調査の9.9%よりも17.2ポイント上昇している（以上「中小企業家しんぶん」2017年９月５日号より抜粋）。

本稿は，これを受けてさらに詳しくクロス集計で分析し，考察する。

２　調査結果

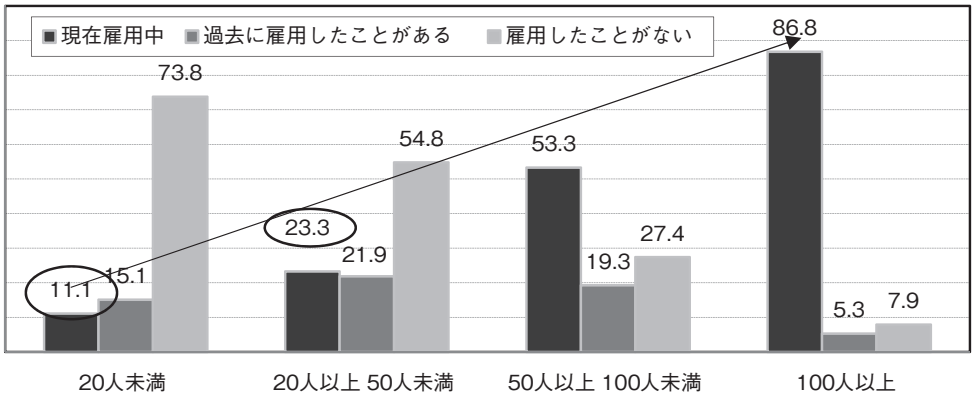
ここからは，障害者雇用の経験，雇用の経緯，雇用していない理由，今後の障害者雇用見込みについて，企業規模別，業種別，障害別のクロス集計の上，整理する。回答のうち，障害者雇用経験は，単純回答，それ以外は，すべて複数回答になっている。

（１）障害者雇用の経験

(a) 雇用経験・規模別

雇用経験は，以下の選択肢「現在雇用中」，「過去に雇用したことがある」，「雇用したことがない」から１つだけ選択して回答したものである。図１のように，企業規模が大きくなるにつれて，「現在雇用中」の企業が多くなる。この理由は，制度改正により中小企業の一部が法定雇用率，および雇用納付金制度の対象となったことが考えられる。但し，障害者雇用義務のない従業員50人未満の企業でも34.4%が「雇用中」と回答している。このことから，法定雇用率や納付金制度は，実際の障害者雇用に一定の効果をもたらしたが，この一方で，事業主は，雇用義務を果たす以外の理由でも障害者を雇用していることがわかる。

図１　障害者雇用の経験×４規模分類



(b)　雇用経験・業種別

図2のように，雇用経験を業種別にみると，製造業は，現在雇用中と過去雇用の合算で59.1%となる。サービス業は,「過去の雇用経験」は，少ないが,「現在雇用中」は35.7%であり，障害者を雇用する企業が急増していることがわかる。建設業は，雇用経験のないところが多く，69.1%となっている。

(c) 雇用経験・規模別×障害別

図3のように雇用されている障害者の比率を企業規模別にみると，いずれも身体障害者，知的障害者，精神障害者，発達障害者の順となっている。但し，企業が雇用する障害種別の比率は，法定雇用率が適用される従業員50人以上規模とそれ未満とでは異なる。とくに20人未満の企業では，精神障害者，発達障害者の比率が多くなっており，いずれも18.6%を占めている。

(d) 雇用経験・業種別×障害別

図4のように，雇用経験を業種別にみると，いずれも身体障害者，知的障害者の順は変わらない。しかし，業種によって，比率等に違いがみられる。建設業は，他業種と比較すると身体

図2　障害者雇用の経験×4業種分類

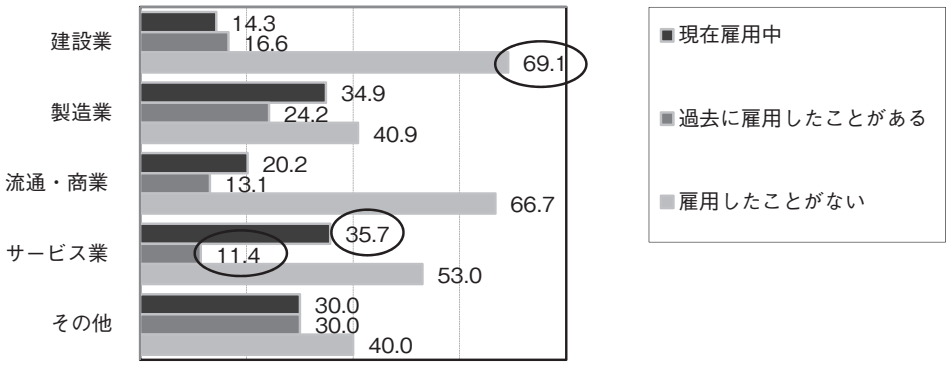
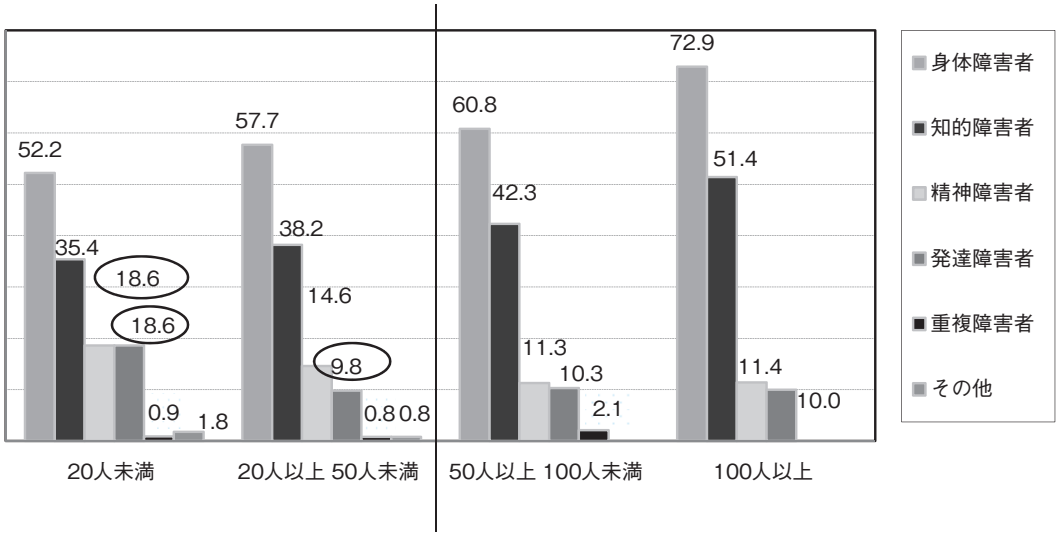


図3　どのような方を雇用していますか×4規模分類



障害者が多い。製造業は，唯一精神障害者よりも発達障害者が多い。またサービス業は，他と比較して知的障害者，精神障害者が多い。

（2）雇用の経緯

(a) 雇用の経緯・規模別

雇用の経緯を規模を分けず全体でみると「社会的責任のため」34.9%，「通常の雇用」（選択肢は，「障害の有無に関係なく，通常の募集で」；以下「通常の雇用」とする）28.5%，「関係機関からの働きかけ」23.1%という順になる。これを企業規模別にみると，図５のようになる。図５は，雇用の経緯を11項目[8]から複数回答で集計したもののうち，上位５項目を抽出した。%は，全企業のうちその項目を選択した企業の割合を示す。図のように，法定雇用率適用の従業員50人以上規模と50人未満では，違いがある。50人以上の場合，50人未満よりも「社会的責任」を重視する事業所が多く，かつ当然のことながら「法定雇用率達成のため」と回答する企業も多い。従業員50人未満の企業では，理由の第１位が「通常の雇用」であり，第２位に「関係機関の働きかけ」（20人以上50人未満で，「関係機関の働きかけ」及び「社会的責任」が同率２倍）となっている。

図４　どのような方を雇用していますか×４業種分類

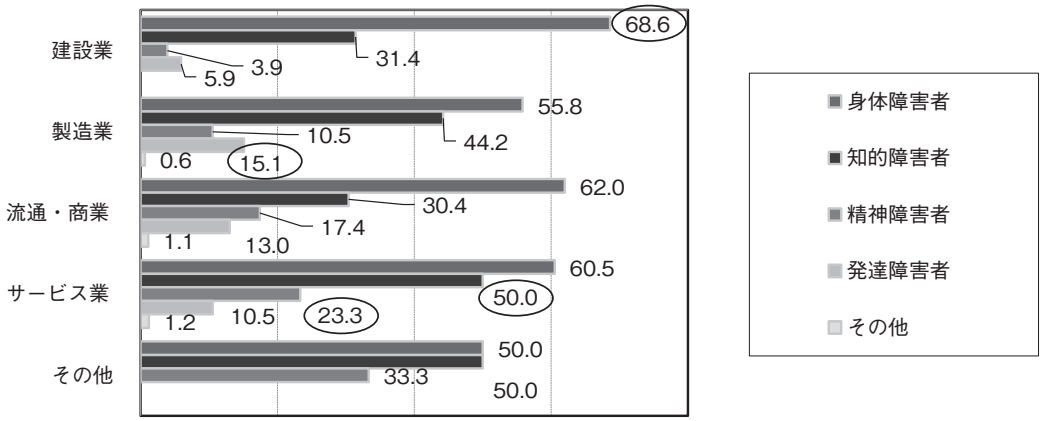
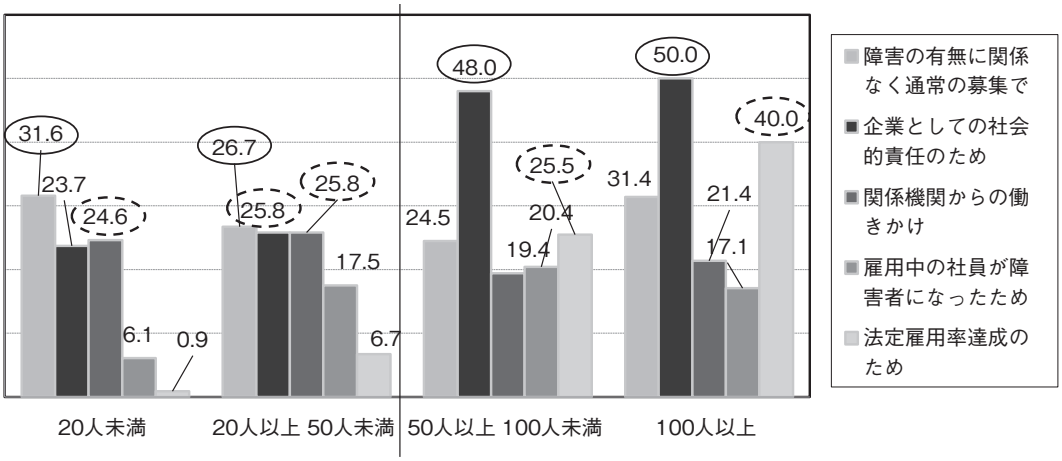


図５　雇用の経緯×４規模分類



(b) 雇用の経緯・業種別

図6は，雇用の経緯を業種別に整理した。いずれも「社会的責任」や「通常の雇用」が上位を占めるが，業種ごとの特徴としては，以下がある。建築業は,「採用後障害者」(選択肢は,「雇用中の社員が障害者となったため」; 以下「採用後障害者」とする）の雇用が，理由の第２位であり，他業種よりも多い。製造業は,「関係機関からの働きかけ」が大きい。流通・商業は,「通常の雇用」が理由の１位を占める（他は，社会的責任が一番)。サービス業は，社会的責任が突出して多く，43.7% を占める。

(c) 雇用の経緯・理由別

障害者雇用の経緯11項目を障害別に整理すると図7のようになる。身体障害者は，他の障害者と比較して雇用の全体量が多いが, とくに「採用後障害者」が91.7%,「通常」で雇用されている障害者が83.5% を占める。知的障害者は,「他の社員によい影響はあると考えたため」が

図6　雇用の経緯×４業種分類

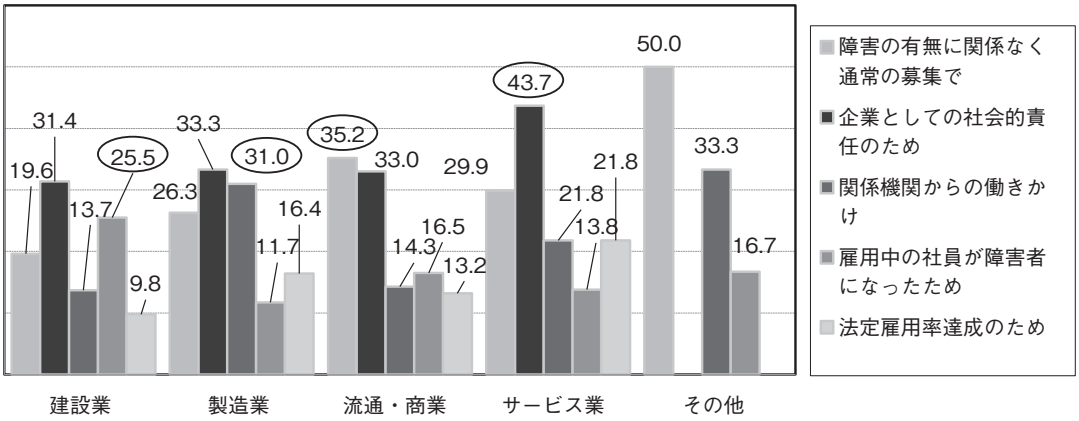
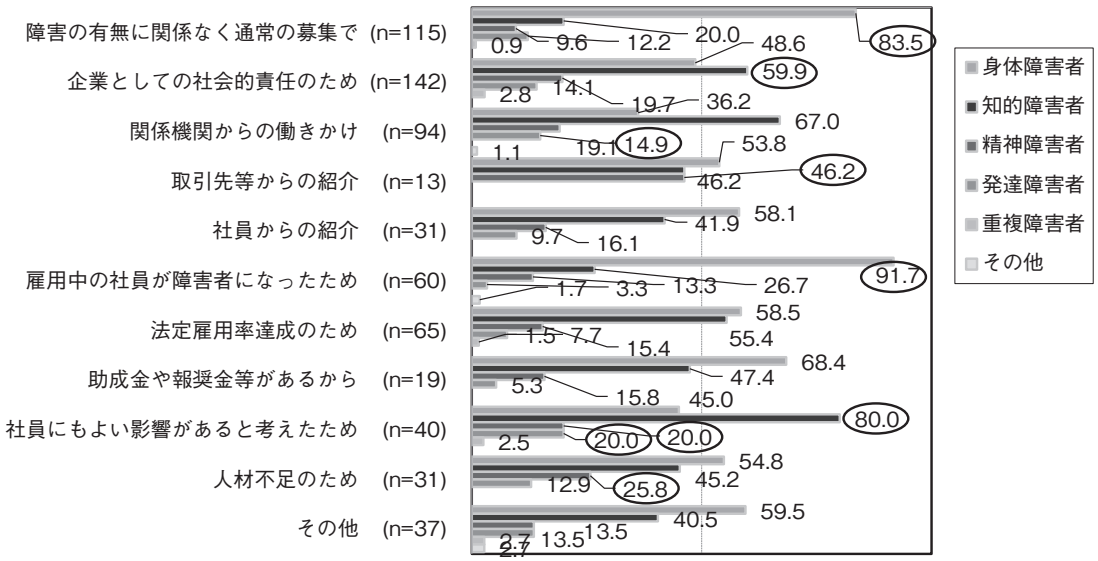


図7　どのような方を雇用していますか×雇用の経緯 N=405



80.0%，「社会的責任」として雇用する場合が59.9%ある。精神障害者は，「取引先からの紹介」の場合が46.2%と一番多いが，「人材不足のため」も25.8%である。発達障害者は，雇用自体が少ないものの，「社員にも良い影響があると考えた」場合が20.0%，関係機関から紹介が14.9%ある。

（3）雇用していない理由

(a) 雇用していない理由・規模別

障害者雇用しない理由９項[9]（複数回答）を規模を分けずに全体でみると，「適した仕事がない」50.4%，「受け入れる施設・設備がない」26.2%，「適した仕事が不明」24.2%である。雇用していない理由の上位６項目を規模別にみると，図８のようになる。法定雇用率対象の50人～100人未満の企業では，「障害者に適した仕事がない」，「適した仕事が不明」がいづれも46.7%で１位を占める。納付金対象の100人以上では，１位が「受け入れる施設･設備がない」が66.7%，２位が「障害者に適した仕事がない」50.0%となっている。また「障害者との接点がない」，「社内の合意形成が困難」と回答した企業も33.3%と少なくない。法定雇用率の適用を受けない企業は，「障害者に適した仕事がない」と考える企業が多く，従業員20人未満規模の５割，20人～50人未満規模の６割がこう回答している。

(b) 雇用していない理由・業種別

図９は，障害者雇用していない理由を業種別にした。図から明らかなように，いずれも「障害者に適した仕事がない」と考える企業が４割から６割を占めるが，第２位は，業種によって異なる。建設業では，「障害者に適した仕事がわからない」が30.5%，製造業，流通･商業では，「受け入れる設備がない」及び，それぞれ28.0%，25.3%，サービス業では，「雇用するだけの仕事量がない」が27.5%となっている。

（4）今後の障害者雇用見込み

(a) 今後の障害者雇用見込み・事業所規模別

図10のように，今後の障害者雇用の見込み[10]を企業規模別にみると，企業規模が大きくなるに伴って，「雇用見込みがある」と答えている。但し，法定雇用率適用外の50人未満規模の企業であっても，「雇用見込みがある」と考える企業があり，20人未満で16.5%，20～50人未満企業規模で25.1%回答していることは，注目に値する。

図８　障害者雇用をしていない理由×４規模分類

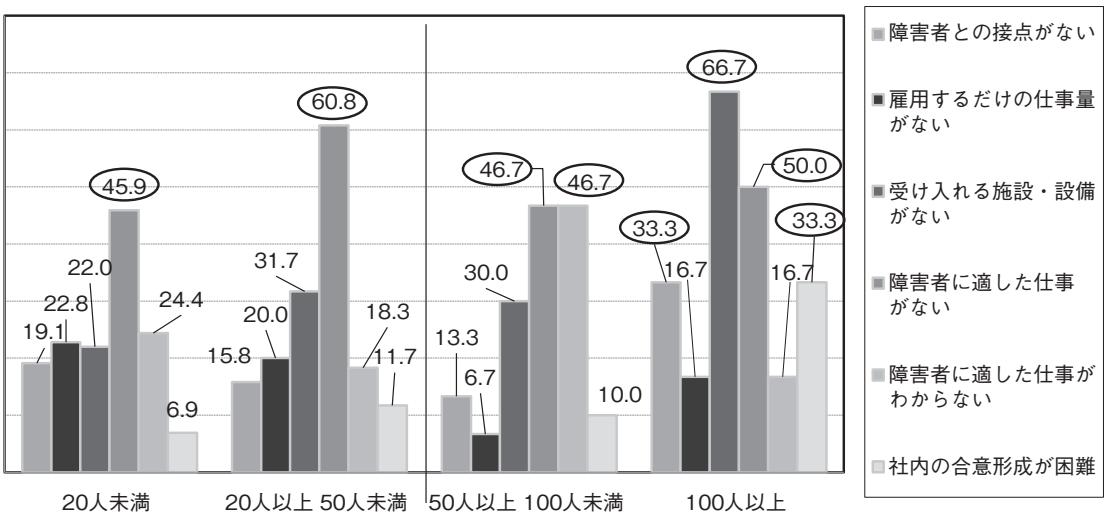


図９　障害者雇用をしていない理由×４業種分類

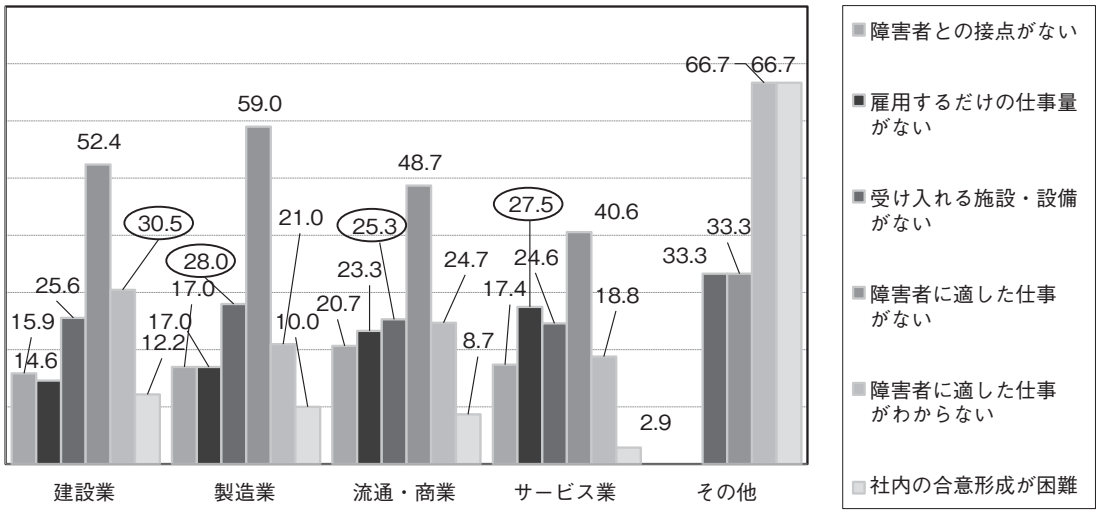
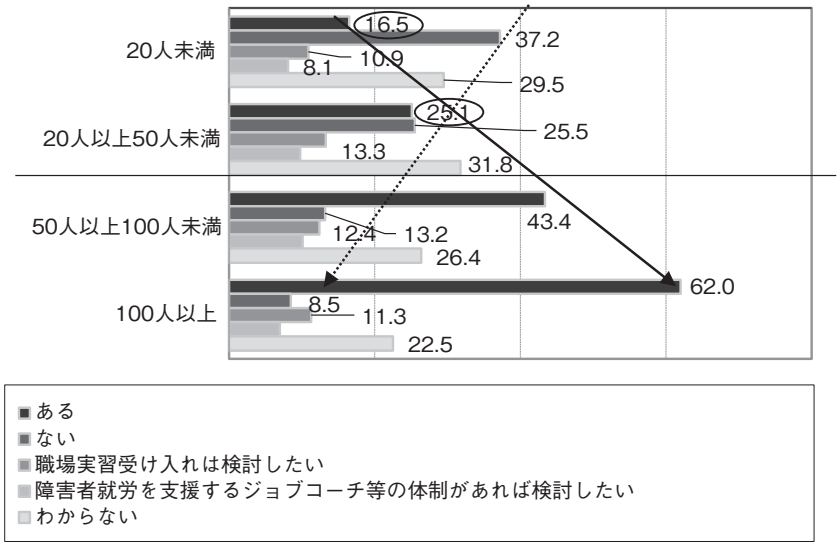


図10　今後の障害者雇用の見込み×４規模分類



(b) 今後の障害者雇用見込み・採算別

図11のように，今後の障害者雇用見込みは，企業の採算の影響を大きく受ける。採算が好転，横ばい，悪化の順で，障害者雇用見込みは低下し，障害者雇用の見込みがないと回答する企業が増えている。但し採算が悪化している企業においても，22.2％は，雇用見込みがあるとし，12.4％が職場実習受け入れは検討したいと回答している点は，重要である。

(c) 今後の障害者雇用見込み・業種別

図12のように，今後の障害者雇用の見込みを業種別にみると，製造業，サービス業では，雇用見込みが「ある」と回答する企業が「ない」と回答する企業よりも多い。これに対して，建設業，流通・商業は，「ない」と回答する企業

図11　今後の障害者雇用の見込み×採算（前期年同期比）

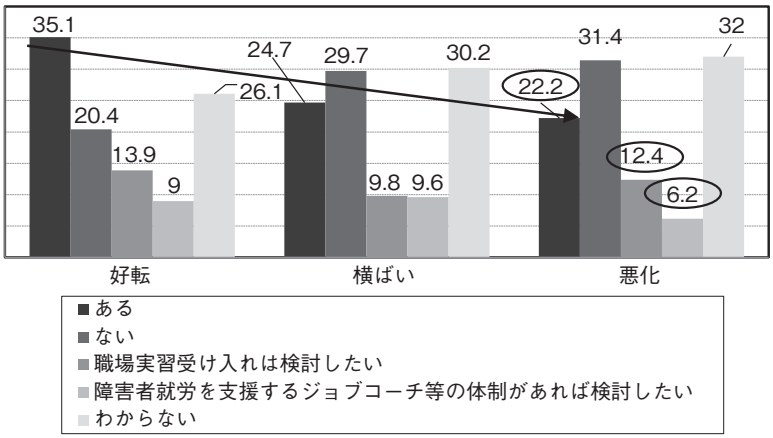
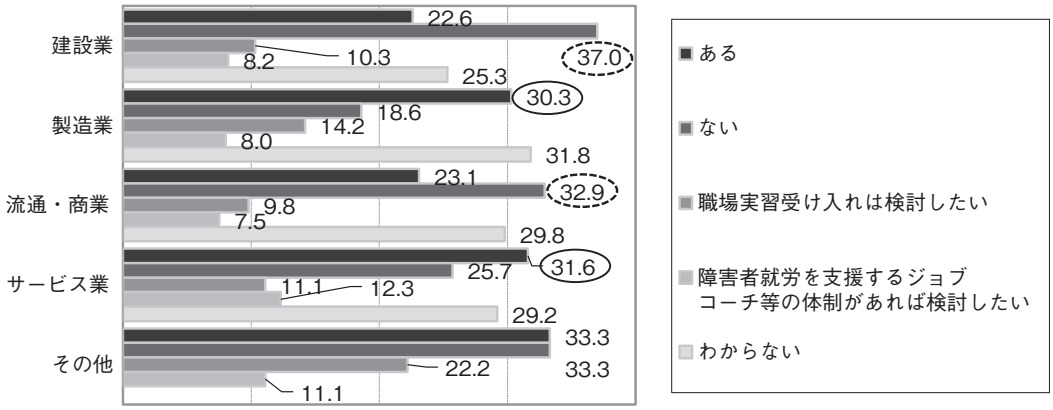


図12　今後の障害者雇用の見込み×４業種分類



の方が多い。但し，いずれの業種も２割の企業が「障害者雇用の見込みがある」と回答し，１割は，「職場実習受け入れは，検討したい」と回答している。

３　分析

クロス集計結果を分析すると，以下が考えられる。

（1）雇用経験と経緯

(a) 企業規模別

企業規模別にみると，近年の障害者雇用政策の影響を多大に受けていることがわかる。つまり，障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度により，2012年改正で従業員50人以上規模の企業の事業主に障害者雇用義務が，また2015年改正により，従業員101人以上企業の事業主は，障害者雇用納付金の対象となった。企業は，上記制度の影響を多大に受けている。これは，雇用経験及び雇用の経緯から確認できる。まず，企業規模が大きくなるにつれ，現在障害者を雇用中の企業が多くなり，従業員100人以上規模の９割，50人～100人未満規模企業の５割弱が雇用中である。また，事業所規模別に雇用の経緯をみると，「法定雇用率があるため」と答える企業は，50人～100人未満規模企業の約３割弱，100人以上規模の４割以上となっている。

但し，企業は，法的義務があるからやむを得ず障害者を雇用しているともいえない。むしろ，法定雇用率が適用される規模の企業ほど，「企業責任」として障害者雇用を強く意識しているとも考え得る[11]。とくに社会的責任という面では，法定雇用率対象外の20人以下規模の１割，20人～50人未満規模企業の２割が「企業としての社会的責任のため」障害者を雇用したと回答している。

(b) 業種別

雇用経験・経緯を業種別にみると，雇用が多い順に，サービス業，製造業，流通・商業，建設業となる。それぞれの障害者雇用の特徴を同期の景況調査結果（DOR120号）と合わせて検討する。

建設業は，他業種と比較し，新規雇用に対応できない企業が少なくない。この背景には，建設業の業況悪化が考えられる。景況調査では，建設業，流通・商業，サービス業のうち建設業の景況判断悪化が目立つと報告している（DOR120号，p. 4）。こうした状況から，建設業では，現在障害者を雇用中の企業が他の業種より少なく，１割弱である。しかも過去を含めて雇用経験がない企業が７割を占める。雇用の経緯も採用後障害者が３割を占めており，積極的に新規雇用しているわけではない。

製造業は，他の業種と比較すると知的障害が多い。そこで，製造業は知的障害者が適応しやすい業務があるか，または，適応しやすい環境にある可能性が高い。適応しやすい環境という点では，障害者雇用の経験や関係機関との連携も影響している。この根拠は，製造業は４業種中，雇用経験のある企業（過去も含む）が一番多く，関係機関からの働きかけを受けて雇用した企業が多く，３割に上ることから推定できる。

流通・商業は，一定の合理的配慮を行えば，障害の影響を受けない業務が少なくないと考えられる。この根拠は，２割の企業が現在障害者を雇用中であるが，そのうちの４割の企業が雇用の経緯として，「通常の雇用」と答えており，この点で，他３業種と異なるからである。

サービス業は，障害者雇用という点では，経験が浅いが，今後の可能性が見込まれる。この理由は，サービス業の現在障害者を雇用中の企業は，４業種のうちで一番多く４割を占めるが，過去に障害者を雇用した経験のある企業は，一番少ない。雇用の経緯では，社会的責任のためと回答する企業が４割あるからである。

(c) 障害別

障害別の雇用状況は，多い順に，身体障害者，知的障害者，精神障害者，発達障害者の順であるが，これを業種別にみても，身体障害者，知的障害者の順は変わらない。但し，業種によって，比率等に違いがみられる。建設業は，他業種と比較すると身体障害者が多い。この背景には，建設業に採用後障害者が多いことの関連が考えられる。また製造業は，唯一精神の障害者よりも発達障害者が多い。この背景には，雇用の経緯で関係機関からの紹介が多いこと，このため，連携がとりやすいことが考えられる。さらに発達障害者の障害特性が業務に合致すること，たとえば発達障害者のうち，細かい作業に向く人や，単純作業に向く人があることが考えられる。またサービス業は，他と比較して知的障害者，精神障害者が多い。この背景には，サービス業がほかの業種と比較して，過去の雇用経験が少ないため，逆に知的障害者や精神障害者に抵抗感が少ないこと，業務が多様であり，障害者に対して個別支援がしやすいことなどが考えられる。

（２）雇用していない理由・今後の雇用

(a) 企業規模別

障害者法定雇用率や納付金制度による政策は，中小企業の障害者雇用に関する意識を高め，実際に雇用も増やした。しかし，この一方で，企業に対する支援は，十分でない。つまり，企業の障害者理解を深め，企業が障害者に安心して

仕事を提供しやすくするための支援は不十分である。この根拠は，法定雇用率，さらには納付金対象企業の３割が，「障害者との接点がない」，「社員の合意形成が困難」と回答することからわかる。この結果として，従業員100人以上規模の企業では，身体障害者雇用が他よりも多いこと，また障害者を雇用しない理由として受け入れ施設・設備と回答したのは，主として身体障害者雇用を想定しており，他の障害者を検討できていないからと思われる。

(b) 業種別

障害者を雇用していない理由は，いずれの業種も「障害者に適した仕事がない」が第１位である。このうち建設業が障害者雇用しない理由は，以下が考えられる。すなわち，障害者雇用の経験自体が少ないうえ，関係機関からの働きかけも他３業種より少ないこと，このため，障害者と仕事のマッチングに関する知識・技術が乏しいからと考える。この根拠は，「障害者に適した仕事がわからない」と答える企業は，３割に上ることから推察した。また建設業は，４割の企業が「今後，障害者雇用の見込みがない」と回答し「ある」と答えた企業は２割しかない。そこで，障害者と仕事のマッチング支援が必要だろう。サービス業では，仕事の切りかけ等の支援があれば，雇用につながる可能性がある。とくにサービス業は，経営上の問題として従業員の不足がある（DOR120号，p.24）。そこで，業務と障害者とのマッチングがうまくゆけば，企業と障害者との双方にメリットをもたらす。この根拠は，サービス業の今後の雇用見込みが４業種中１番高く，３割の企業が「ある」と回答していること，雇用しない理由は，３割の企業が「雇用できるだけの仕事がない」と回答していることからわかる。

４　考察と結語

（1）考察

分析結果から，以下４点が考えられる。

第１に，近年の障害者雇用政策は，中小企業に多大な影響を及ぼしている。とくに法定雇用率・納付金制度は，制度の対象となる中小企業の意識，すなわち，障害者雇用を通じて社会的責任を果たす意識を高くしただけでなく，実際に障害者を雇用する企業も増やした。但し，制度改正によって新たに制度対象となった企業への支援は不十分である。このため，障害者雇用に関する情報や具体的な支援を受けることのないまま，職場，また障害者とのマッチング等で課題を抱える企業も少なくないと思われる。

第２に，従業員規模50人未満の事業所は，2017年現在の時点で，法定雇用率・納付金制度の対象ではない。それにも関わらす，障害者を雇用する企業も少なからずある。こうした企業の３割は，障害の有無に関係なく，通常の雇用で障害者を雇用している。

第３に，精神障害者や発達障害者の雇用に際しては，関係機関からの紹介が少なくない。入職時，関係機関から紹介を受ければ，その後の職場定着や継続で困った時に支援を受けやすい。2018年からは，精神障害者雇用が義務化される，精神障害者の雇用に際しては，入職から定着，継続に至るまで関係機関との連携が鍵になるが，この点で入職時の連携の重要性が示された。

第４に，実際に雇用されている障害者の中で，通常の雇用で雇用されている障害者，また採用後障害者が少なくない。障害者雇用促進法改正により，2016年からすべての事業主に対して，入職から採用後まで障害者差別禁止，合理的配慮が義務化されている。今後，障害者を障害の有無に関係なく，通常の雇用をする企業の取り組みは，合理的配慮のモデルとして，多くの企業に共有されることが望ましい。

障害者雇用政策との関連でいえば，今後，法

定雇用率のさらなる引き上げにより，新たに障害者雇用をはじめる企業も多くなる。また合理的配慮は，すべての事業主に適用されるため，事業所規模にかかわらず，障害者への合理的配慮で苦慮する企業もあるだろう。とくに企業の経営状況は，今後の障害者雇用見込みに大きな影響を及ぼしている。そこで，企業間で連携をとり，制度に関する情報や，障害者雇用の実際，援助方法など共有することが望ましい。

（2）結語

中小企業は，企業全体の99.7%を占め（中小企業白書，2017）かつ，従来から多くの障害者を雇用してきた。平成25年度障害者雇用実態調査によれば，身体障害者の64.6%，知的障害者の71.5%，精神障害者の60.9%が100人未満の中小企業で雇用されている[12)]。そこで，中小企業は，障害者雇用をすすめるための大きな役割を担っている。

本論文は，近年の中小企業における障害者雇用の状況について，2017年１～３月期の中小企業家同友会景況調査（DOR調査）オプション調査のデータを分析し，考察した。

近年，障害者雇用政策は，量的な拡大を図り，障害者の雇用義務を負う事業所規模，また雇用率を満たさない事業所に納付金を課す事業所規模も範囲を拡大している。この結果，これまで各種制度適用の範囲外だった中小企業も影響を受けている。近年の障害者雇用政策，特に法定雇用率引き上げ，納付金対象企業の拡大は，確実に中小企業における障害者雇用の現状や今後に影響している。今回は，こうした障害者雇用政策動向との関係，またDOR2004年調査との比較ができなかった。これらは，今後の研究で明らかにする所存である。

謝辞

本稿の研究のため，中小企業家同友会全国協議会より中小企業家同友会景況調査（DOR調査）オプション調査（障害者雇用について）のテータ提供を受けた。ここに謝意を表する。

注

1）松井によれば，1960代後半には，名古屋中小企業家同友会が「慈善でなく，末永く障害者の人たちの生活と労働を保証する」場をつくる運動に取り組み，全国初の無認可による共同作業所をつくり，これが全国に共同作業所ができるきっかけになった（松井，2017）。

2）法定雇用率は,1960年制定の身体障害者雇用促進法から導入されている。しかし，この時点では，民間企業の障害者雇用は,「努力義務」であった。民間企業の障害者雇用が努力義務から雇用義務になったのは，1976年の法改正からである。

3）手塚によれば，日本の障害者雇用は，中小・零細企業か中心になって，第２次産業，製造業で進んできたが，1976年の身体障害者雇用促進法改正によって，大企業での障害者雇用の柱立てができた（手塚，2000）。

4）高齢・障害・求職者支援機構は，障害者雇用納付金制度について以下の説明をしている。「障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から，この経済的負担を調整するとともに，障害者の雇用の促進等を図るため，事業主の共同拠出による『障害者雇用納付金制度』が設けられています。当機構では，事業主から障害者雇用納付金を徴収するとともに，その納付金を財源として障害者雇用調整金，報奨金，在宅就業障害者特例調整金，在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給を行っています。」（高齢・障害・求職者支援機構HP）。

5）詳細は，（江本，2017a），（江本，2017ｂ）を参照されたし。

6）DOR調査の20業種分類は，日本標準産業分類の中分類を元にしつつ，会員企業の傾向で分類しており，日本標準産業分類の大分類20業種とは異なっている。大きくは，建設業，製造業，流通･商業，サービス業，その他としている。多くの企業は複数業種に関係するため，企業でもっとも売上の割合が高い業種，または，メインとして掲げている業種で登録している（中小企業家同友会全国協議会）。筆者がDOR調査の分類を日本標準分類と対応させて整理すると，流通・商業は，情報通信業，運輸業，卸売･小売業，金融･保険業，不動産業を含む。サービス業は，飲食店，宿泊業，医療，福祉，教育，学習支援業およびサービス業，その他は農業，林業，漁業，鉱業を含んでいる。

7）調査回答企業の中に障害者総合支援法による障害者就労支援事業所が３事業所含まれている。内訳は，就労継続支援事業所Ａ型（雇用型）１社，Ａ型Ｂ型併設（非雇用型），Ｂ型のみ１社である（中小企業家同友会全国協議会調べ）。この数からデー

タ分析に大きな影響を生じないと思われたため，このまま分析している。

8）質問は，「雇用することになった経緯をお聞かせください」で，この回答項目は，以下の通りである。①障害の有無に関係なく，通常の募集で，②企業としての社会的責任のため，③関係機関からの働きかけ，④取引先からの紹介，⑤社員からの紹介，⑥雇用中の社員が障害者になったため，⑦法定雇用率達成のため，⑧助成金や報奨金があるから，⑨社員にもよい影響があると考えたため，⑩人材不足のため，⑪その他（複数回答可）。

9）現在雇用していない理由９項目は，以下の通りである。①障害者との接点がない，②雇用するだけの仕事量がない，③受け入れる施設・設備がない，④障害者に適した仕事がない，⑤障害者に適した仕事がわからない，⑥過去に雇用で失敗した，⑦社内の合意形成が困難，⑧考えたことがない，⑨その他。

10）質問は，「今後，障害者雇用を増員，もしくは新規で受け入れるお考えはありますか」で，この回答は，①ある，②ない，③職場実習受け入れはしたい，④障害者就労を支援するジョブコーチ等の体制があれば検討したい，⑤わからない，の中から選択することとなっている（複数回答）。

11）これは，中小企業家同友会が，活動の６番目の柱として，障害者問題の取り組みを挙げていることからもわかる。この中で以下の記載がある。「中小企業において障害者雇用を推進するため，雇用経験の交流，実習生の受け入れ，養護学校等関係者との交流などを行っているほか，介護機器やバリアフリー住宅についての研究，障害者とともに生きる街づくりの研究などに取り組んでいます」（中小企業家同友会 HP）。

12）（厚生労働省，2014）をもとに算出した。

文献

中小企業庁（2017）『 2017年版　中小企業白書』。

中小企業家同友会 HP　http://www.doyu.jp/org/doyukai/2017年12月１日所収。

江本純子（2014）「中小企業における障害者雇用の現状分析と政策課題」『人間と科学』14- １, 67-77頁 . 県立広島大学保健福祉学部。

江本純子（2017a）「システムとしての職場における障害者雇用の効用」『社会政策』第８巻第３号，92-105頁 . ミネルヴァ書房。

江本純子（2017ｂ）「障害者の雇用を取り巻く最近の変化」『職場の人権』第100号，１-11頁 . 研究会職場の人権。

厚生労働省（2014）「平成25年度障害者雇用実態調査結果 .」。

高齢・障害・求職者支援機構 HP　http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/about_noufu.html, 2017.12.1所収。

松井清充 .（2017）. 同友会運動の障害者問題への取り組み，障全交 in 広島リレー報告レジュメ，2017年10月20日。