



中小企業がイチから始める 在宅勤務の障がい者雇用 コロナ禍だからこそ 障がい者雇用の促進を

株式会社カラフィス
代表取締役
三井 正義

コロナ禍をきっかけに急速に在宅勤務（テレワーク）が普及しました。実は在宅勤務は、企業の障がい者雇用の施策においても、大いに活用できる制度です。

筆者は2014年から、障がい者の在宅勤務の制度の構築に取り組んできました。この経験をもとに、障がい者雇用の現状と、障がい者向けに在宅勤務を行なう際のポイントについて、解説していきます。

上がり続ける 法定雇用率

一昨年、公的機関での「水増し」が注目を集めた障がい者の法定雇用率。簡単に言うと、日本国内の一定規模の組織は障がい者の雇用の義務を負うものですが、この雇用率が2021年3月から引き上げられます。

民間企業は現状の2.2%が2.3%に、国・地方公共団体は2.5%が2.6%に、都道府県の教育委員会は2.4%が2.5%になります。

掲載（予定）テーマ

- 1月号 コロナ禍だからこそ障がい者雇用の促進を
- 2月号 在宅障がい者雇用の基本的な考え方
- 3月号 実際の採用はどのようにする？
- 4月号 社員として迎えるにあたっての注意点は？
- 5月号 毎日のマネジメントはどうする？
- 6月号 在宅勤務と障がい者雇用のこれから

実は前回引き上げ時（2018年）に「2021年4月までにさらに0.1%引き上げる」ことは決定していました。昨今の新型コロナウイルスによる経済環境の激変を受け、主に企業サイドから「タ

イミングが悪すぎる」との声があり議論を呼んだものの、結局予定通り引き上げられることになりました。

民間企業でこれまで雇用義務を負うのは従業員数45・5人以上でしたが、引き上げ以降は43・5人以上となり、より多くの企業が障がい者の雇用義務を負うこととなります。

法定雇用率制度には独特の「納付金制度」があり、未達成企業のうち常用労働者100人超の企業から「納付金」が徴収され、この納付金を元に達成企業に調整金・報奨金が支給されています。

ちなみに「納付金」は、月額で不足人数×5万円、年間だと60万円（1人不足分）となります。

一方、達成企業のうち常用労働者100人超の企業には、月額で

超過人数×2万7000円が「調整金」として支給されています。

2019年6月1日時点の障がい者の実雇用率を規模別で見みると、1000人以上が2.31%に対し、100人以上300人未満は1.97%となっており、企業規模が小さくなるにつれて障がい者雇用に苦戦している様子がうかがえます（図表1）。

「業績が厳しい中小企業から徴収された納付金を、裕福な大企業に給付しているのはおかしい」との批判も一部にあります。

法定雇用率未達成が続いた場合、最終的には社名が公開されることになっています。

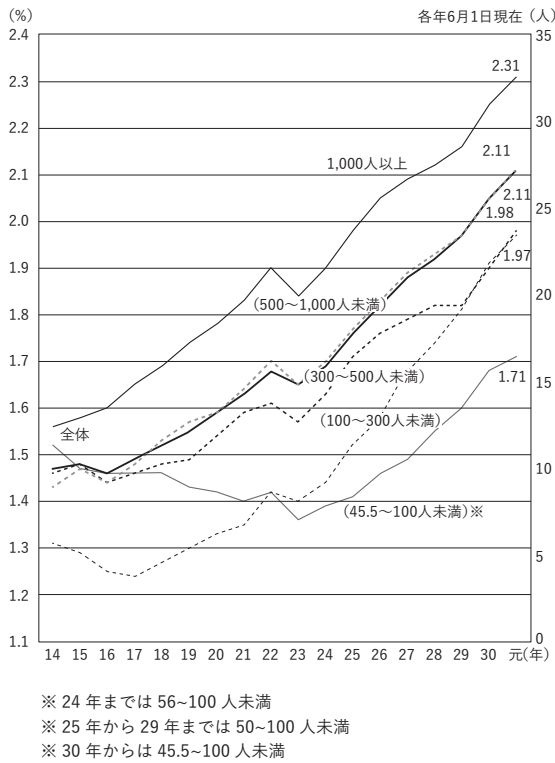
障がい者雇用には 地域間格差がある

法定雇用率は、雇用対象の障がい部位の拡大に伴い、時代とともに上昇してきました（図表2）。

企業の障がい者の実雇用率も、基本的には右肩上がりとなっています。

しかし、より詳細を見てみると、違った課題も見えてきます。その1つが、地域間格差です。一例として、日本の障がい者雇

図表1 企業規模別実雇用率



出典：厚生労働省「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」

用の一翼を担う「特例子会社」の現状を見てみましょう。特例子会社とは、雇用主が障がい者雇用のための特別な配慮をした子会社です。一定の要件を満たせばその子会社に雇用されている障がい者を親会社や企業グループ全体で雇用していると算定することができま

す。2019年6月1日現在、全国で517社の特例子会社が存在しています。

しかしその所在地の多くが東京・神奈川・千葉・埼玉の1都3県にあります。特例子会社を必要とするほどの企業規模の会社は、やはり東京やその周辺に本社を置き、障がい者雇用を担う特例子会社も近郊に存在しているのです。

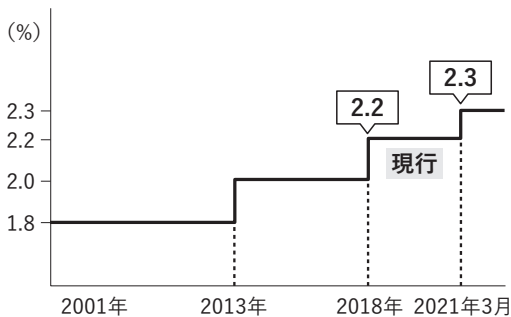
この特例子会社の1都3県集中に代表されるような状況がもたらしたものの、それが障がい者雇用の地域間格差で、それはデータでも明確に表われています。

全国の法定雇用率対象企業のうち、達成している企業は48%。これを都道府県別に見ると、最も高いのは島根県で69・5%、最も低いのが東京都の32・0%です。

東京都の企業の障がい者雇用への意識が低い結果でしょうか。決してそうではありません。

現在、法定雇用率の達成義務のある企業（常用雇用の従業員が45・5人以上）は、東京には

図表2 民間企業の法定雇用率の推移



2万1184社ありますが、島根県では577社にすぎません。

つまり、東京は雇用義務のある企業が集中していて競争が激しく、ゆえに特例子会社も多いのですが、結果として必要とする障がい者を雇用できていないのです。

一方、地方においては企業が少ないゆえに、能力がありながらもそれを企業で活かすことのできない障がい者が数多く存在すると見ることもできます。

在宅勤務は、この地域間格差の解消手段として以前から注目され、一部企業では導入が進んでいました。

ただ、一般社員でさえ進まない

急速に進んだ在宅勤務

在宅勤務は、「障がい者に在宅で仕事をしてもらえるイメージがつかめない」との理由から、障がい者雇用においても広がりを見せることはありませんでした。

.....

そんななかで日本を襲ったコロナ禍。政府は緊急事態宣言で「7割の人は在宅勤務を」と呼びかけ、全国的に在宅勤務が普及しました。政府の要請を受け、障がい者も在宅勤務を余儀なくされ、ある調査では6割を超える障がい者が、緊急事態期間中は在宅勤務に取り組んだようです（障害者雇用企業支援協会調べ）。

何の準備もなく始まった在宅勤務ですから、戸惑いも多くありました。また、緊急事態宣言解除後は、通常の通勤に戻した企業も数多くあります。

ただし、一時的とはいえせっかく検討した在宅勤務。「今後の障がい者雇用のなかでは、考えていかなくはないけないテーマ」として捉えなおした企業も少なからずあるようです。

80人超の障がい者を在宅で新規雇用してきた経験から

筆者は、前職とある大手企業の特例子会社に8年間在籍していました。担当となったのは2012年。当初は1:8だった法定雇用率はその後上昇し、2018年には2:2%になりました。アベノミクスによる景気回復もありグループの従業員は増加し続け、2016年の段階で毎年50人の障がい者を新規雇用しないと法定雇用率を達成できない状況となりました。

当時の仕事は、グループ会社の経理や総務、法務などの事務職の受託でした。「清掃など軽作業系に領域を広げる」など、いくつかの方向性を検討しましたが、将来的な広がり、マネジメントの現実感なども要素として検討した結果、職域を変えるのではなく働く場所を変える、「地方の障がい者を在宅勤務で雇用する」ことに取り組むことにしました。

結果的に、この手段は「当たり」でした。地方には能力がありながらも企業にリーチできないために仕事に就くことができていない障

がい者が数多くいました。

2016年10月を皮切りに採用を続け、最終的には80名を超える障がい者を在宅勤務で雇用し、事業戦力として活躍してもらいました。現在は独立し、障がい者雇用推進のために、障がい者と企業の橋渡しをする仕事をしています。

情報通信技術でつながった心地よい空間

雇用したからこそ見えてきたことがたくさんあります。

まず、心地よい仕事を自宅につくることが可能になりました。在宅勤務というと、1人で作業を黙々とこなし、賃金も出来高で支給される「内職」をイメージされる人が少なからずいるようです。しかしいまの通信環境のもとでの在宅勤務はまったく異なります。

TV会議による朝会でお互いの顔を見ながら1日の業務を確認、業務上の疑問点はチャットで質問すれば先輩が隣に座っているかのようにすぐに教えてくれる。ときには雑談もTV会議やチャットで行ない、距離を感じさせないコミュニケーションができる。雇用契約での安定給与の安心感。「働

く場所を、自分の好みに変えることができるのも在宅勤務のよいところ」。そんな意見もありました。

精神障がい者も高い定着率

「在宅勤務の精神障がい者の高い定着率」も雇用したからわかったことです。最近の障がい者採用においては、応募者の過半数を精神障がい者が占めることも珍しくなくなりましたが、これは地方においても変わりありません。

実際、前職での在宅勤務も、過半数は精神障がい者手帳所持者でした。精神障がい者は安定勤務が難しいといわれ、厚生労働省のある調査によると、入社1年後までに約半数が離職するとのデータもあるようです。

しかし、前職の経験においては、気分障害、統合失調症、発達障害など様々な障害を持つメンバーがいましたが、体調を崩して離職する人は大変少なく、安定して勤務し、その能力を十分に発揮してくれていました。

「煩雑なコミュニケーションがなく快適。でもつながっている感じが寂しくない」。そんな独

特の雰囲気、精神障がい者にとつての快適な環境整備や安定就労につながっているようです。

企業サイドのコスト削減

オフィスコスト、通勤コストでもメリットがあります。

前職で、もし、現在の在宅勤務の障がい者が通勤者だった場合、コストがどのくらいかかるか計算したことがありました。

まずはオフィスコスト。1人に必要なフロア面積、最近は以前に比べると狭くなったようですが、それでも共有スペースなど含めると1人8.5平米と考えるのが一般的なようです。

都内でしたので、1万5000円/坪とし80名のオフィスを用意すると、年間家賃は約4000万円となりました。

加えて通勤コスト。仮に1人月1万円とすると80人で年間約1000万円もかかります。

障がい者の在宅勤務での雇用を進めることは、優秀な障がい者が採用できるということに加え、現実的なコスト削減にもつながる手段となります。

みつゐ まさよし (株)カライフス代表取締役。1986年(株)リクルート入社。2012年より同グループの特例子会社リクルートオフィスサポート執行役員。2020年同社を退職し、障がい者の在宅雇用を推進する(株)カライフスを創業 (<https://www.colofice.com/>)。