

障害者雇用政策の現状と課題

～利益追求の企業と働きたい障害者の隔たりを無くすために～

学籍番号 11FF1725

執筆者 木下 明彦

目次

はじめに 動機と目的	p1
1. 法定雇用率から見る障害者雇用の現状	p2
2. 障害者雇用に関する法、制度	p3
2－（１）障害者基本法	p3
2－（２）障害者雇用促進法	p3
①障害者雇用率制度	
②障害者雇用納付金制度	
③職業リハビリテーション	
2－（３）世界の障害者雇用政策と比較した日本の障害者雇用	p5
3. 障害者雇用に関する問題の所在と課題	p6
3－（１）障害者雇用に対する企業の認識	p6
3－（２）法、制度による問題	p7
おわりに	p7
引用文献 URL	p9
参考文献 URL	p9

はじめに 動機と目的

私が障害者雇用をテーマとした理由は、大学3年後期に障害者授産施設でソーシャルワーク実習を行い、そこで様々な障害を持った利用者と触れ合い、僅かながら障害者の就労の世界を見て、障害者雇用について興味を抱いたからである。実習を通して痛感したのは、障害者の方々も私達と同じように、「収入のため」「自己実現のため」、そして「社会貢献のため」など様々な理由で働いているということであった。

このような障害者の就労意欲に対して日本はどのように応じているのか、以下の文章は厚生労働省が掲載しているものである。

「障害者の就労意欲は近年急速に高まっており、障害者が職業を通じ、誇りを持って自立した生活を送ることが出来るよう、障害者雇用対策を進めています。

障害者の雇用対策としては、障害者雇用促進法において、まず、企業に対して、雇用する労働者の2.0%に相当する障害者を雇用することを義務付けています（障害者雇用率制度）。これを満たさない企業からは納付金を徴収しており、この納付金をもとに雇用義務数より多く障害者を雇用する企業に対して調整金を支払ったり、障害者を雇用するために必要な施設設備費等に助成したりしています（障害者雇用納付金制度）。

また、障害者本人に対しては、職業訓練や職業紹介、職場適応援助者等の職業リハビリテーションを実施し、それぞれの障害特性に応じたきめ細やかな支援がなされるように配慮しています。」¹

施策を見ての通り、近年、企業に対する障害者雇用責任は強くなっている。現在は、「障害者を企業がいかに労働力としてうまく取り入れていくか」という、どのようにして障害者と企業がうまく折り合いをつけていくのかという考えが一般的になってきたと判断できる。そして働く障害者のほうも、「雇用されること」以上に「働き続けること」を重要視する時代となってきた。平成25年度の障害者集計雇用結果を見てみると、民間企業における雇用障害者数は実雇用率とともに過去最多を更新している。しかしながら法定雇用率達成企業の割合は42.7%とまだ半数以上の企業が達成できていないことになる。

近年の障害者雇用政策によって、働きたい意志を持った障害者にも働く権利が確立されてきている一方で、企業側からは障害者であることを理由に働くことを制限される。私は障害者と企業側の間にはそのような隔たりがあるように感じた。

本論の第1章では、企業の法定雇用率の推移データから現在の障害者雇用がどのような変化をしているのかを考察する。第2章では、障害者雇用を論じる上で重要な障害者雇用に関する法や制度を示し、日本の雇用政策が世界と比べどのようなものかを論じることとする。第3章では、1章、2章で論じてきたことを踏まえ、障害者と企業の間を取り巻く隔たりを明らかにし、その隔たりを取り除くにはどうしたらいいのか、障害者雇用に関す

¹ 障害者雇用対策 厚生労働省

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/index.html（2014年11月16日引用）

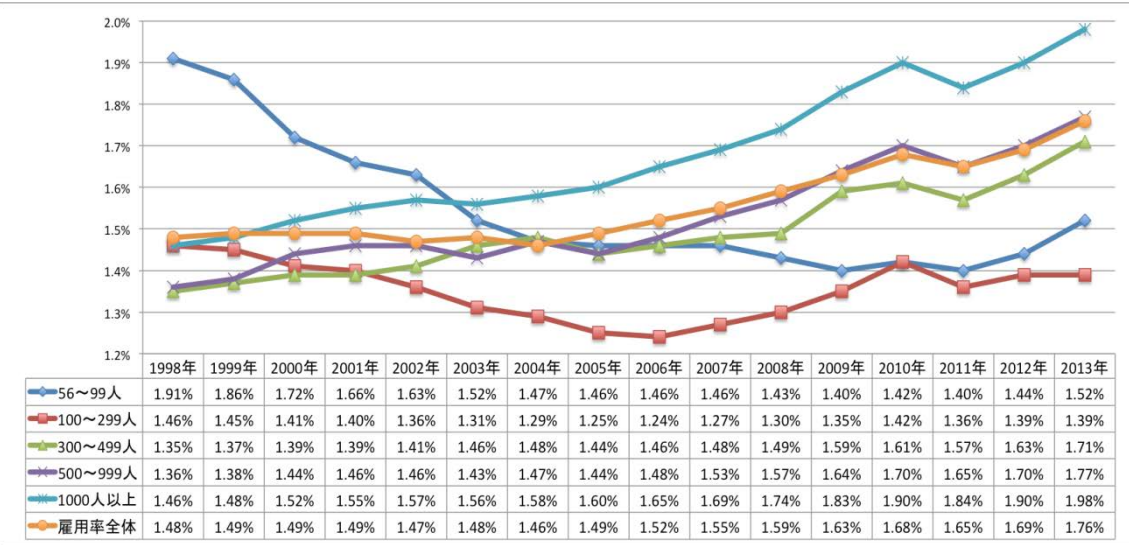
る問題の所在と今後の課題を考察することを目的とする。

1. 法定雇用率から見る障害者雇用の現状

2013年度の障害者雇用率の引き上げ（現在 1.8%→2%）が閣議決定され、企業に対する障害者の雇用責任はますます強くなってきている。

この章では、過去 1998 年から 2013 年までの法定雇用率の数値データから障害者雇用の現状がどのように変化しているのかを考察する。

図 1. 障害者雇用 法定雇用率推移



出
典²

上のグラフを見て分かるように、年々全体的に雇用数は増加傾向にあるが、それでも、現在の実雇用率は、1.76%と、先にも挙げたように、現行法定雇用率でさえ未達成の企業が半数近くもある。

考えられる理由としては以下の 2 つが挙げられる。

（1）障害者の雇用が進む企業と、そうでない企業の増加

障害者を積極的に雇用することで、調整金を確保でき、また社会的評価の向上にも繋がると考えられる。逆に障害者雇用に消極的な企業は、企業名公表を避ける程度の雇用を目標として場を凌いでいると考えられる。

（2）マネージメントしやすい障害が雇用され尽くしてきていること

マネージメントしやすい障害とは、主に身体障害者のように、障害の配慮が少なく、コミュニケーション能力が高い、仕事に対する意識が高いことが挙げられる。

² 2013 年（平成 25 年）障害者雇用状況の集計結果からみえる、これからの企業が行なわなければならない障害者雇用とは？ <http://plus-handicap.com/2013/12/2351/>

2018 年の 4 月には、精神障害者雇用義務化が予定されており、法定雇用率は 2.2%以上になるのではないかと考えられている。これらから法律の改正により、企業側が雇用しなくてはならない人数は今後も増加していく予定だと考えられる。現在のようなマネジメントしやすい優秀な障害者だけを取捨選択していくやり方はできなくなり、更に柔軟な障害者受け入れの場をつくっていく必要がある。

しかし、健常者雇用と比べ、労使ともに業務適正が判別しづらい障害者雇用では、単に受け入れ数を多くすることが良き判断であるとは言えない。適正に合わない業務では、就労意欲を高く保つことができないことが多く、企業にとっても必要な人材とは言い難くなり、退社となるケースが多くなる。言ってしまうと、この度の障害者雇用拡大は、障害者雇用のノウハウを知らず、障害に対しての理解が薄い企業などは多くの早期退職者も出ることが予想される。これは採用企業にとっても、採用一退職を繰り返している内に市場から多くの優秀な人材が減り、選択肢がさらに限定されるという悪循環が生まれることになる。採用数と同時に定着率を高める為、障害者理解をして、障害者の個々の特性を活かした雇用を実現することが必要となってくる。

2.障害者雇用に関する法、制度

障害者の雇用を論じていく上で、法制度は重要な要因である。この章では障害者に関する法律、ならびに障害者雇用に関する重要な法律、施策を示す。障害者に関する法律は年々改正が多いため、要点を絞って記すこととする。

・ 2－（１）障害者基本法

障害者基本法は、障害のある人間全てに関係し、障害のある人間の法律や制度について基本的な考え方を示したものである。

「この法律は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。」³

公布、施行ともに昭和 45 年。

・ 2－（２）障害者雇用促進法

正式名称は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」である。

「この法律は、身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、も

³ 障害者基本法 <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S45/S45HO084.html>

つて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。」⁴

公布、施行ともに昭和 45 年。背景には障害者雇用に関しての世論の高まり、更には ILO の勧告もあり、障害者雇用の差別撤廃が世界的な流れになっていたことがある。要点を以下にまとめる。

① 障害者雇用率制度

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

○一般民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※短時間労働者は、1 人を 0.5 人としてカウント。

※重度身体障害者、重度知的障害者は 1 人を 2 人としてカウント。ただし、短時間の重度身体障害者、重度知的障害者は 1 人としてカウント。

※精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

【現行の障害者雇用率】

＜民間企業＞

一般の民間企業 2.0%

特殊法人等 2.3%

＜国および地方公共団体＞

国、地方公共団体 2.3%

都道府県等の教育委員会 2.2%

出典⁵

上記を見て分かる通り、企業には障害者の雇用を促進するため事業主に対して従業員数の一定比率（法定雇用率）を障害者とするように義務付けている。法定雇用率を達成できない場合は納付金が発生する。詳しくは下記で述べる。

⁴ 障害者の雇用の促進等に関する法律

<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S35/S35HO123.html>（2014 年 11 月 17 日引用）

⁵ 障害者雇用率制度 厚生労働省 障害者雇用率制度の概要

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa02/pdf/03.pdf>（2014 年 11 月 17 日引用）

② 障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業（常用労働者200人越）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給している。

障害者を雇い入れるために、作業施設の設置・整備を行ったり、重度障害者の雇用のために職場介助者を配置したりする事業主等に対して助成金を支給。

※1 常用労働者200人越（平成27年4月より常用労働者100人越えとなる。常用労働者200人越300人以下の事業主は平成27年4月から平成32年3月まで納付金が4万円に減額される。）

※2 常用労働者200人以下で障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用する事業主（平成27年4月より常用労働者100人以下の事業主となる。）⁶

上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある(在宅就業障害者支援制度)。

また、障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金の支給がある。その種類としては、障害者作業施設設置等助成金、障害者介助等助成金、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金等がある。

③ 職業リハビリテーション

「障害をもっているが故に職業に就くことが困難になっていたり、維持していくことが難しくなっている人にも、職業を通じた社会参加と自己実現、経済的自立の機会を作り出していく取り組み、これが職業リハビリテーションです。

具体的には・・・・・・

対象：法に基づく障害者手帳の所持者に限らず、身体的、知的、精神的な理由により援助が必要と思われる人はすべて含みます。

方法：職業相談、職業評価、職業訓練、職業指導、職業紹介などの職業的なサービスのほかに、職業生活に就きそれを維持向上させるために必要な福祉的な方法も含みます。

目標：企業や官公庁での雇用、自営、福祉的就労など、収入を得る目的で生産活動に従事するあらゆる活動を含みます。」⁷

上記の雇用率制度と納付金制度は事業主に対する措置であったが、これは障害者本人に対する措置であるといえる。

⁶ 障害者雇用納付金制度の概要

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/19.pdf>

⁷ 職業リハビリテーションとは <http://vocreha.jp/rihatowa.htm>

・ 2－（3）世界の障害者雇用政策と比較した日本の障害者雇用

「世界各国の障害者雇用政策は、それぞれの国の事情に応じて多様であるが、遠山（2001は、これを3つに類型化している。アメリカやイギリスで見られるような差別禁止法性による雇用の平等の目指す「機会平等型」、ドイツやフランスで見られるような一定の割合の雇用率を定め、その雇用率以上の雇用を義務付ける「義務雇用型」、スウェーデンやデンマークで見られる事業所の自主的な取り組みの促進とは別に必要な公的保障を行う「公的保障型」の3つである。北欧型福祉国家が前提となる公的保障型を別として、多くの資本主義国家においては機会平等型と義務雇用型が主流である。」⁸

1章でも挙げたように、日本企業の実雇用率は年々向上しているものの、未だに法定雇用率は低いものとなっている。また、諸外国との法定雇用率と比較すると、イタリアでは7%、フランスでは6%、ドイツでは5%、韓国3%である。日本の2%という法定雇用率は各国と比較しても低く設定されていることが分かる。

これらから、日本の義務雇用制度は、同様の欧米諸国と比較しても雇用障害者の割合が低く、かつ法定雇用率そのものも低く、その実雇用率も低いという特徴がある。

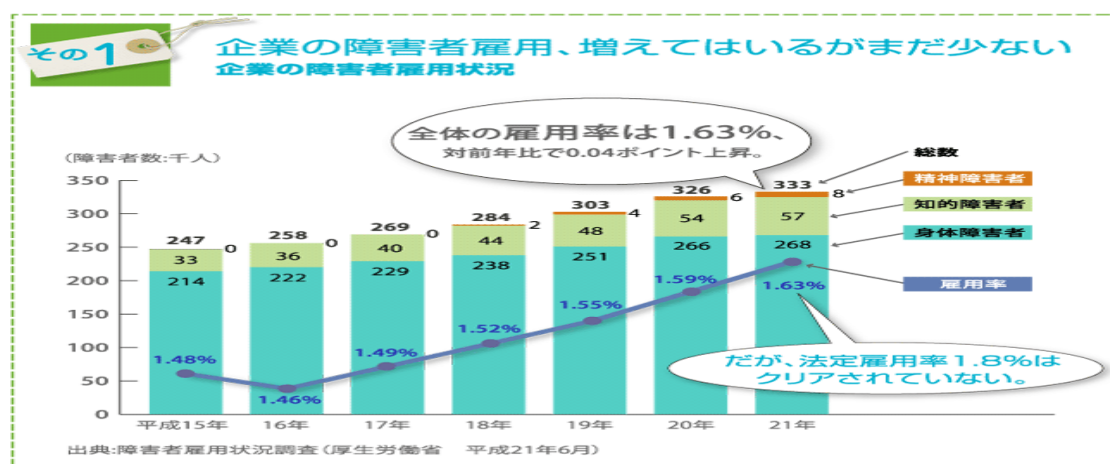
3. 障害者雇用に関する問題の所在と課題

この章では1章、2章で挙げてきたことを踏まえ、障害者雇用の隔たりとなっているものを明らかにしていくこととともに、その課題にも触れていく。

・ 3－（1）障害者雇用に対する企業の認識

1章でも挙げた通り、障害者雇用には障害種別によって偏りがあり、優秀な障害者、いわゆる身体障害者のようなマネジメントしやすい障害が雇用されやすい傾向がある。

図2. 企業の障害者雇用状況



出典⁹

⁸ 「世界の障害者雇用政策から見た日本の義務雇用制度」, 『障害者の就労と福祉的支援 日本における保護雇用のあり方と可能性』, p42, 伊藤修毅, かもがわ出版, 2013

⁹ 法律の形と現状がザックリわかる 図解「障害者雇用」

<http://www.atarimae.jp/forCompanies/law/03.html>

図2を見ての通り、年々各種障害の雇用率は上昇の傾向を見せているが、それでも精神、知的障害への雇用はまだまだ少なく、これは企業側が精神、知的の障害者を雇用する上で環境や設備、コミュニケーション方法などといった、受け入れ態勢が十分に整っていないことが考えられる。利益を追求したい企業としては、出来るだけコストパフォーマンスがよく、そしてマネジメントしやすい障害者の雇用に至る。その結果、図2のような身体障害者の雇用だけが非常に高い数値を表している。

これらを踏まえると、企業側が障害者を雇用するに至って求めているのは、即戦力になる、健常者と変わらない労働力ということになる。しかしこれでは重度の障害者は働けないことになる。年々障害者数が増加するなか、各障害の数も相対的に増加している。企業には障害者の立場にたって歩み寄ることが必要とされる。

・ 3 - (2) 法制度による問題

2章で取り挙げたように、企業には一定の数の障害者を雇用することが法制度で義務付けられている。しかしながら障害者雇用には相応のコストがかかることも事実で、国から助成金支給等の施策がなされている。その一方で企業には法定雇用率を満たさなかった場合、納付金を納めるという抜け道も用意されており、未だに日本の法定雇用率は低いものとなっている。働く意思を持った障害者が居ても、結局は雇用する企業側が障害者雇用の決定権を持っているのである。

現行の日本の障害者雇用施策の法制度は、障害者の雇用を進めるうえで大きな役割を果たしてきたことは確かであろう。しかし、障害者雇用義務の法律や制度は、「障害者雇用の量」を進めるうえで効果的ではあるが、「障害者雇用の質」を高めるうえでは効果のあるものと言えない。その結果が、障害者側、企業側の双方に大きな溝を作っているのだと考えられる。

これからの日本の障害者雇用に求められることは、企業が障害者に対する職場での人権を擁護、障害を配慮して、能力を発揮しやすい雇用・就労条件や職場環境の調整をさらに積極的に進め、そのプロセスを社会的にモニタリングできる仕組みを構築していくことではないだろうか。そして、それを政府や社会がサポートする雇用政策を展開することが重要な課題であると私は考える。

おわりに

近年日本企業は障害者雇用政策により、法律で障害者を雇用することが義務付けられてきた。年々障害者の実雇用率も微増している。しかしながらその実態は、働きたい意志を持った障害者に対し、企業側が能力的に優秀な障害者を取捨選択し会社に取り入れているといったものである。そのため、特に知的、精神などの障害者は雇用されにくい現状があり、法定雇用率も低いままである。

また、企業には法定雇用率を満たしていなくても、納付金を支払うことで、障害者雇用の責任から逃れることができる逃げ道が用意されており、それもまた実雇用率の上がない現状に繋がっている。そのため、障害者差別禁止法を制定して割当雇用の制度を撤廃したアメリカ、イギリスなどの諸外国と比べると、日本の障害者の雇用率水準は低いことがわかる。

現在の日本障害者雇用政策は、働く意思を持った障害者に働く権利を与えているつもりであろうが、結局のところその権利を生かすも殺すも雇用する側の企業のさじ加減なのである。私は現在の日本の障害者雇用政策の在り方では、働きたい障害者側と雇用する企業側の意識のズレ、いわゆる隔たりが深くなる一方であると考ええる。

ではこれらの隔たりを解消していくためにどうすればよいのだろうか。アメリカ、イギリスのように日本も障害者差別禁止法を制定すれば、障害者雇用はさらに拡大していくだろう。しかしながら現在日本では、「障害差別とはなにか」ということの定義づけが明確にされていなく、まずはそこをはっきりとさせるべきであると私は考える。「障害差別」の定義づけが成されていない現状、落としどころとしては2章の2－（3）で挙げたような、アメリカ、イギリスのような差別禁止の思考アプローチと、現在の日本の割当雇用思考のアプローチの両者のバランスを取っていくことが最善であろう。しかし、障害者数は年々増加しているのも事実で、なるべく早く「障害差別」の定義を明確にし、障害者差別禁止法の制定に乗り出さなければ、今現在の問題や課題が改善されていくことは難しいと考えられる。

また企業は今以上に障害者雇用について真摯に取り組む必要があると私は考える。1章で挙げたように優秀な障害者だけを取捨選択していくことにもいずれ限界がくる。そしてその時に障害者の受け入れ条件を広くして採用したところで、各障害に対する受け入れのノウハウが整っていなければ、誰も得しない結果になることは明白である。

日本人口は減少の一途を辿るが、障害者の割合はそれに合わせて増えている。これらから、企業だけでなく、私たち日本国全体が障害について考え、よりよい共生の道を作っていくことがノーマライゼーションに繋がり障害者との隔たりを無くしていくのではないだろうか。

<引用文献・URL>

・「世界の障害者雇用政策から見た日本の義務雇用制度」,『障害者の就労と福祉的支援 日本における保護雇用のあり方と可能性』, p42, 伊藤修毅, かもがわ出版, 2013 (2014 年 11 月 19 日引用)

・障害者雇用対策 厚生労働省

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/index.html (2014 年 11 月 16 日引用)

・2013 年 (平成 25 年) 障害者雇用状況の集計結果からみえる、これからの企業が行なわなければならない障害者雇用とは? <http://plus-handicap.com/2013/12/2351/> (2014 年 11 月 16 日引用)

・障害者基本法 <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S45/S45HO084.html> (2014 年 11 月 16 日引用)

・障害者の雇用の促進等に関する法律

<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S35/S35HO123.html> (2014 年 11 月 17 日引用)

・障害者雇用率制度 厚生労働省 障害者雇用率制度の概要

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/03.pdf> (2014 年 11 月 17 日引用)

・障害者雇用納付金制度の概要

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/19.pdf> (2014 年 11 月 17 日引用)

・職業リハビリテーションとは <http://vocreha.jp/rihatowa.htm> (2014 年 11 月 17 日引用)

・法律の形と現状がザックリわかる 図解「障害者雇用」

<http://www.atarimae.jp/forCompanies/law/03.html> (2014 年 11 月 18 日引用)

<参考文献・URL>

・『図説よくわかる障害者総合支援法』坂本洋一 中央法規出版, 2013

・『一目でわかる! 障害者雇用法改正』労働省職業安定局障害者雇用対策課 国政情報センター出版局, 平成 10 年

・『知的障害・自閉症の方へのケアマネジメント入門 地域生活を支援するために』門田光司・柳沢亭・平澤紀子 中央法規出版株式会社, 2003

・『精神障害のある人の人権』関東弁護士会連合 明石書店, 2002

・『第 3 版 知っていますか? 精神障害者問題 一問一答』 「知っていますか? 精神障害者問題一問一答」編集委員会 解放出版社, 2004

・『アスペルガー症候群 就労支援編』佐々木正美・梅永雄二 株式会社講談社, 2009

・『障害者の就労と福祉的支援 日本における保護雇用のあり方と可能性』伊藤修毅 かもがわ出版, 2013

・厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>

・政府広報オンライン <http://www.gov-online.go.jp/useful/article/201409/2.html>

・「4 月から法定雇用率が 2%に」 障害者雇用で押さえない法律と実務

http://www.nih.co.jp/magazine_topics2/gt26/

・法定雇用率に対する流れと現状・サーナ・トピック <http://www.sanatopic.com/23.html>