

平成 28 年度
日本福祉大学社会福祉学部社会福祉学科
卒業論文

知的障害者の就労促進に向けて
—法定雇用率の必要性—

13ff1244

小野田一輝

小林勇人ゼミ

目次

はじめに	1
第1章 障害者雇用の現状	1
1-1 法定雇用率	3
1-2 障害者雇用納付金	3
1-3 障害者雇用調整金	3
第2章 障害者の働く場	3
第3章 ハローワークの利用と支援法	5
3-1 ハローワーク	5
3-2 生活支援と就労支援	6
第4章 障害者雇用に積極的な企業例	6
4-1 「スターバックス・コーヒー株式会社」の場合	6
① 障害者の雇用状況	
② 障害者雇用の基本理念	
③ 障害者雇用に関する工夫	
④ スターバックス・コーヒー店の障害者雇用の特徴	
4-2 「株式会社ユニクロ」の場合	7
① 障害者雇用状況	
② 障害者雇用の基本理念	
③ 障害者雇用に関する工夫	
④ 株式会社ユニクロの障害者雇用の特徴	
4-3 雇用率達成に必要なものとは	8
第5章 一般就労と福祉的就労の課題	8
5-1 就労移行支援A型の課題	9
5-2 二元的制度の弊害	10
おわりに	10
参考文献	11

知的障害者の就労促進に向けてー法定雇用率の必要性ー

13FF1244 小野田 一輝

はじめに

昭和35年（1960年）に現在の障害者雇用促進法の前段階となる「身体障害者雇用促進法」が誕生した。今から実に56年前である。当時では第2次大戦の敗戦後という立場から復興に向かう時代であり障害者問題に限定的であったことは致し方ないことではないだろうか。しかし時代の流れの中で対象とする障害者の範囲や施策も格段に広がった。

では、現在の日本の障害者数はどれほどなのだろうか。その内訳は身体障害児・者393.7万人、知的障害児・者74.1万人、精神障害者320.1万人である（H23厚生労働省）。

障害者は自身が何らかの障害を抱えているという共通の事情のもと、働くことによって自立を目指すことが可能な人から、福祉の領域において社会的な支援を必要としている人、支援なしには生活が困難な人など、個々に様々な事情を抱えている。

働くということにも様々な形があり、そのすべてをまとめて『就労』ということばがあり、就労の中に雇用が含まれる。これは障害の有無にはかかわらず人間が働くときその人の持つ能力の程度によって、適合する仕事の種類や働き方は千差万別である。

そこで障害者雇用の現状から就労を支援する制度・組織を挙げ、法定雇用率の必要性について考えていく。

1、障害者雇用の現状

日本の障害者雇用の特徴は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法と呼称する）第43条および同施行令9条の「障害者雇用率」を軸とした「割当雇用制度」にある。

障害者雇用促進法でいう「障害者」とは、「身体障害、知的障害または精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難なものをいう。」（莊村,2011,p.40）。

わが国の割当雇用制度は、法定雇用率とその適用範囲、雇用率遵守の程度に応じた各種助成金で構成されている（杣山,2011,p.42）。

これは、企業が身体障害者、知的障害者または精神障害者を雇用する場合には、作業設備や職場環境を改善したり、特別の雇用管理や能力開発等を行うなど経済的な負担がかかることを考慮し、障害者雇用率未達成の企業から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している企業の経済的な負担を軽減するなど、雇用に伴う経済的な負担のアンバランスを調整しつつ、全体としての障害者雇用の水準を高めることを目的とした制度である（莊村,2011,p.42）。

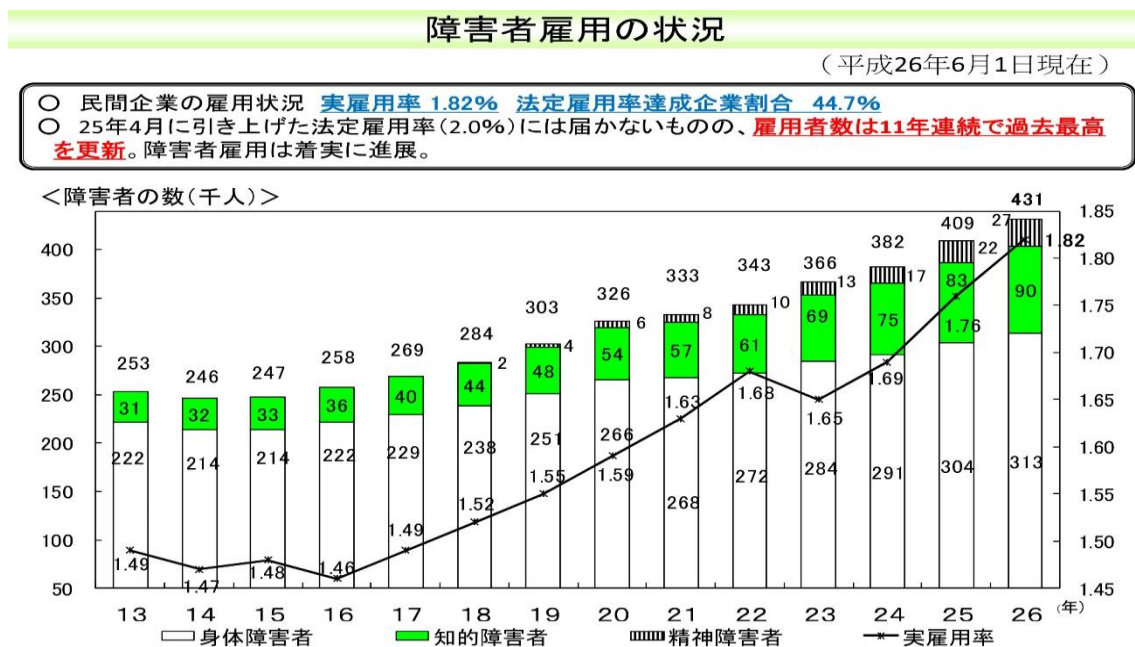
この制度により障害者を雇う企業とお金さえ払えば障害者を雇わなくてもいいと考える企業、この2つに企業の考えは分かれているのである。

障害者雇用率の変更や障害者雇用促進法の対象者範囲拡大により今まで以上に障害者の働く場の確保と社会進出の期待が高まっている。

まず図表1により障害者雇用の状況を確認し、障害者の法定雇用率の概要を見ていく。

この図表により障害者雇用の実雇用率は着実に進展していることがわかる。

図表1 障害者雇用の状況



(厚生労働省 HP 参照) ⁱ

1-1、法定雇用率

政令に基づいて決定される法定雇用率は、民間事業主に対して障害者の雇用を法定された社会的義務（雇用義務）として位置付けており一般企業（56人以上規模の企業）の雇用率は2.0%（H25・4）とされている。

なお、常用労働者のうち重度の身体・知的障害者に対しては1人を2人として算定するダブルカウントが適用されている。

ここで、図表2にて法定雇用率の引き上げについて確認しておく。

図表2から、平成25年4月から民間企業にて2.0%、国・地方公共団体等で2.3%と引き上げられその必要性を示していることがわかる。

図表 2 法定雇用率

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8% ⇒	<u>2.0%</u>
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	<u>2.3%</u>
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	<u>2.2%</u>

(厚生労働省 HP 参照) ii

1－2、障害者雇用納付金

障害者雇用納付金は、平成20年の法改正において適応対象となる企業規模の拡大が行われるとされ、平成22年7月から法定雇用率2.0%に達しない常用労働者201人以上の企業に対して、不足している人数1人につき月額5万円を「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構」に納付するとしたものである。ただし、経過措置として、平成27年6月末までの3年間、新たに対象となった201～300人規模の企業については月額4万円とされていた。

1－3 障害者雇用調整金

障害者雇用調整金とは、法定数を超えて雇用する障害者1人について月額2万7千円の助成金を受け取ることが可能となる。

企業は障害者を多く雇用することにより助成金を確保することが可能となりメリットが発生する。

2、障害者の働く場

障害者が「働く」といくことには、いったいどのような意味があるのだろうか。

一般に障害といっても身体障害・知的障害・精神障害など様々でありさらにその障害のおもさも人それぞれである。

現在、国連・障害者権利条約づくりに多くの関心が向けられている。世界中の障害者は、雇用分野で差別され、その権利を否定され続けている。障害者の失業率はほかの労働者よりも常に高く、障害のある労働者は、一般的に低水準・低賃金の仕事に集中し、一般労働市場では、他の人々の拒否的態度や偏見が反映されている（佐藤馨, 2011, p. 41）。

そんな障害者の働く場所は主に就労支援事業所 A 型・B 型、もしくは就労移行支援事業所。その他は一般企業での雇用である。

就業別雇用状況から見たとき、授産施設・作業所等で働く障害者が全体の7割を超えて

いるのが現状である（杉山, 2011, p. 50）。

まず就労継続支援 A 型とは障害者総合支援法(旧 障害者自立支援法)に定められた就労支援事業の一つで一般企業への就職が困難な障害者に就労機会を提供するとともに、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などの障害福祉サービスを供給することを目的としている。障害者と雇用契約を結び、原則として最低賃金を保障するしくみの"雇用型"の障害福祉サービスである。

次に就労継続支援 B 型とは、障害者総合支援法(旧 障害者自立支援法)に基づく就労継続支援のための施設であり現時点で一般企業への就職が困難な障害をお持ちの方に就労機会を提供するとともに、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などの障害福祉サービスを供与することを目的としている。A 型と異なっている点として B 型は雇用契約を結ばず、利用者が作業分のお金を工賃としてもらい、比較的自由に働ける”非雇用型”である。

A 型は利用者数が約 4 万人、事業者数が昨年 6 月の時点で 2,238 ケ所である。B 型の利用者は約 18 万人、事業者数は約 8000 ケ所である。両方ともサービス報酬費として税金が投入されている（H26・6 月）。

A 型は一般企業等で働くことが困難な人に、労働契約を結んで就労の機会を提供するもので、賃金が全国平均で月 6 万 8 千円ほどであり、一方 A 型と比べて、より障害が重い人が利用する B 型は、労働契約を結ぶことが困難な人に非雇用型の就労の機会を提供するもので、工賃が全国平均で月 1 万 4 千円である。

続いて就労移行支援とは、障害者総合支援法(旧 障害者自立支援法)に定められた就労支援事業の一つであり、一般企業に就職を目指す、障害を持つ人に対し、就労に必要な知識・能力の向上を目的とした訓練や準備、就職活動支援及び就職後の職場定着支援を行う。

次にその他として挙げた一般企業が障害者の雇用を受け入れる理由として、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）が定める、障害者雇用率や障害者雇用納付金制度によるところが大きい。障害者雇用促進法は 1987 年に身体障害者雇用促進法から改正されたものであり制定当初は身体障害者のみが対象となっていたが徐々に範囲を拡大している。

しかし、まだまだ世間の中には障害者の「働く」ということに関心が薄く、また抵抗がある人も少なからず存在している。その考えが企業におよび障害者の雇用率を達成できていないということも少なからずある。

だからといって、雇用率ばかりに気を取られてはいけない、わが国において、雇用率を上げることが優先され、配慮が必要な知的障害が雇用から外される傾向にある。（大澤, 2010, p. 137）これも事実である。

3、ハローワークの利用、支援法

第3章では、就労支援の方法の一つであるハローワークの利用について役割とその現状について述べ、支援の方法を考える。

3-1 ハローワーク

職場を探す方法の1つとしてハローワークの利用がある。就職を希望する障害者の求職登録を行い、障害の状況、技能、職業適性、知能、希望職種等に基づき、ケースワーク方式によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施している。支援にあたっては、必要に応じて関係機関と連携を取るとともに、助成金等各種支援措置の活用も行う。また紹介にあたっては、障害者向け求人の開拓を行うとともに、一般求人として受理したもののうちから障害者に適したものについて障害者求人への転換を進め、求人の確保に努めている。さらに、求人者・求職者が一堂に会した就職面接会なども開催されている。

関係機関の支援が必要な障害者に対してはハローワークが中心となりチームによる支援を行っている（莊村, 2011, p. 45）。

しかし、障害者がハローワークに行ってもすぐに仕事を見つけることができるわけではない。事例を1つ挙げると、ハローワークに訪れる障害者の中には、求人の時給850円という広告につられて一人でハローワークに訪れる人もいるという。だが、ハローワークの職員は安易に仕事を紹介することはせず、その人が現在どこで生活しているのか、施設を利用しているのかなどを聞き、関係者と一緒に来ることを助言するという（豊橋市第4回障害者就職支援スキルアップ連絡会資料, 2015）。

この事例ではハローワークの職員からの連絡で障害者の方の働く就労支援B型作業所職員が気づき、障害者の方はすでに就労支援B型作業所で働いていたが広告につられて一人で訪れたのだということが判明した。この方は結局、作業所の職員と相談ののち能力が不足していたため今まで通り、作業所で仕事をしているという。

このようにハローワークに来たからといって必ずしも仕事を紹介してもらえとは限らず、能力が足りない障害者の方にハードルの高い仕事を紹介してしまわないためにもハローワークと障害者支援施設との連携が大切であると考ええる。

もう1点ハローワークの支援策で重要とを感じるのが障害者トライアル雇用の推進である。

障害者雇用の取り組みが遅れている事業所では、障害者雇用の経験が乏しいために、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用に取り組む意欲があっても雇い入れることに躊躇する面もある。また、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいために、「どのような職種が向いているのかわからない」「仕事に耐えられるだろうか」といった不安がある（莊村, 2011, p. 46）。

このため、障害者を最長3か月間の短期の試行雇用（トライアル雇用）という形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけを作り、一般雇用への移行を促進する

ことを目指している。なお、トライアル雇用を実施した事業主にはトライアル雇用推奨金が支給されるため今後多くの事業所がトライアル雇用を行うことによって事業主と仕事を探す障害者、お互いが納得のいく形で雇用に結びつくことが望ましい。

3-2 生活支援と就労支援

知的障害を含む発達障害の人に対する就労支援には、就職後にも様々な支援が必要となる。たとえば職場に適応できるための支援、ステップアップや再訓練の機会の提供、再就職先への円滑な移行支援などである。また事業主が、障害者の採用や就職後職場適応に際して、安心して相談や支援を受けることができる体制も必要である。さらに、生活の場の確保、通勤対策、日常生活の相談と支援、余暇活動などといった事業所の対応では限界のあることに対する支援、あるいは、本人の預金管理などのように事業所で対応すべきでないことへの対応も含まれよう。加えて、就業の継続が困難になった場合に、福祉関係の施設や作業所に円滑に移行できるように支援することも重要な課題となる。

このように、知的障害を含む発達障害の人に対する就労支援の課題は、日常生活の在り方と密接に関連している。つまり、適切な就労支援を行うには、日常生活への継続的な支援の実行と一体不可分の関係にあると理解しておかねばならない（世田谷区立知的障害者就労支援センター, 2005, p. 238）。

4、障害者雇用に積極的な企業例

ここでは知的障害者の雇用に積極的な2社を例に挙げ、障害者雇用には何が必要か、雇用率の達成に向けての企業の取り組みとその現状を見ていく。

4-1、「スターバックス・コーヒー株式会社」の場合

はじめに、雇用率を達成し、なおかつ一般の従業員と変わらない業務の実行が可能となっているスターバックス・コーヒー株式会社の状況を見ていく。（杣山, 2011, p. 72）

① 障害者の雇用状況

障害者雇用率は2008年2.22%で、障害別内訳は知的障害者88%、身体障害者12%である。

② 障害者雇用の基本理念

企業理念の1つに「事業運営上の不可欠な要素として多様性を積極的に受け入れる」ことを掲げているが、具体的にどうあるべきかを考えた結果が障害者の雇用であった。多様性（ダイバーシティ）の考え方として、国籍、障害の有無にかかわらず、パートナー（従業員）の多様性を積極的に受け入れるというものである。

スターバックス・コーヒー店の主たる業務は店舗においてである。エプロンのクリーニング、清掃、物流センターでの採用も想定しえたが、それらはバックグラウンドであり、スターバックス・コーヒー店の主たる部分ではないとして、基本理念を優先し、行動指針

を具体的に実現する一環として店舗での障害者雇用を方針とした。

スターバックス・コーヒー店に勤務するすべてのパートナーにはアルバイトやパートタイマーも含まれるが、必ず研修を行い基本理念の浸透・理解の機会を設け、行動指針を具体的にどう実践するのかを徹底しているという。

③ 障害者雇用に関しての工夫

- ・受け入れ態勢と採用

雇用する障害者の能力ではなくコーチングできる店舗かどうか、店長がリーダーとして適切かどうかが見極めのポイントとなる。

- ・評価と賃金

アルバイト契約で、障害者の自給は通常のアライバイトのマイナス50円からスタートし、仕事のグレードは5段階に分けられる。時給制ではあるが、人によっては月15～16万円になることもある。

④ スターバックス・コーヒー店の障害者雇用の特徴

コンプライアンスを意識して障害者雇用を推進したのではなく、企業理念の（ダイバーシティ）を実践した結果、法定雇用率を上回ることとなった。基本的に「働く意欲と能力」が雇用の際の指標であり、インターンシップとして採用が決まった高等部の生徒が会社で働くこともあるが、先輩の働きが励みとなり、その状況をさらに後輩に伝えることで、スターバックス・コーヒー店を憧れの職場となるという、企業と学校との双方向による協力体制がよい関係を構築している。

4-2 「株式会社ユニクロ」の場合

次に、法定雇用率を大幅に上回る結果を実現させている株式会社ユニクロについてみていく。（杣山, 2011, p. 73）

① 障害者雇用状況

障害者雇用率は2007年7.43%と法定雇用率を大幅に上回り、障害別内訳では知的障害者が4分の3を占め、そのうち46%が軽度、20%は重度の障害である。

② 障害者雇用の基本理念

社会的要請としてのコンプライアンスに対して、法定雇用率を守らなかった時の行政指導、社名公表のリスク、雇用納付金の軽くはない負担を考慮し、全社的取り組みとして目標数値を明示し、実施することになった。「明快なトップダウン」と評される経営者のコミットメント「1店舗1名以上障害のあるスタッフを採用する」により2001年障害者雇用率1.27%が、翌年から6%を超えるようになった。

③ 障害者雇用に際しての工夫

- ・コスト

「欠品のない売り場を提供するバックヤード」には知的障害者に適した職場が存在した。障害者を雇用するための設備改善の必要はなく、商品の回転率、業務量の多さにより

障害者雇用を推進することができた。

- ・受け入れ態勢と採用

店長が採用責任者となり、スタッフの採用・育成を任されている。

行政との連携を図り、トライアル雇用、ジョブコーチ制度を活用している。

④ 株式会社ユニクロの障害者雇用の特徴

法定雇用率の達成を目指していたら、障害のあるスタッフと働くことが当たり前という意識が浸透し、結果的にダイバーシティを推進することになった。

「いいことだから」に始まる経営者のコミットメントが、もともと接客を好んで入社したスタッフに浸透し、結果としてのダイバーシティ推進、障害への理解を深め自然体で障害のあるスタッフに接することが、自然体の接客につながり、さらに店舗スタッフの人間てきな成長を促している。障害のあるスタッフが各店舗のチームワークの要を担っているともいえよう。

4－3 雇用率達成に必要なものとは

以上、2つの企業の例から健常者と同じ、店舗での仕事を給料に差をつけることで可能としているスターバックス・コーヒー店と裏方の仕事ではあるが知的障害を持っている人が能力を発揮して取り組むことができる株式会社ユニクロでの雇用、それぞれに障害者を雇うことに対して何らかの工夫と前向きな姿勢があることは間違いない。

また、働く中で何か問題がある場合には、すぐに養護学校の職員やハローワークの職員、家族に連絡ができ、養護学校やハローワークの職員、家族もすぐにそれにこたえ、一緒になって問題解決を行う体制が整っている。このような、従業員を取り巻く人間関係のネットワークを作り、従業員のサポート体制を敷くことにより、就労上のトラブルなど問題を大きくすることなく、解決に導き、従業員が長期間にわたって就労できる環境を整えていることも大切である。(大澤, 2010, p. 125)

5、一般就労と福祉的就労の課題

4章では一般企業での雇用例について述べたが、本章では雇用契約を結び一般就労に似たように働く A 型事業所の課題に着目し、課題を取り上げる。

5－1 就労移行支援 A 型の課題

A 型事業所について事業所数が急激にふえているが、都道府県別にバラつきがあるため、雇用の機会が依然として限られた地域も多くある。就業時間が短時間労働の 4 時間のところが多いこと、仕事の内容が簡単な内職程度のところがあること。福祉事業でもあることを運営の基本方針としていない事業所があること。労働者なのに福祉サービスの自己負担分が発生するなどの矛盾である。労働法に基づく、労働の対価としての賃金を保障す

る労働契約と、障害者総合支援法に基づく福祉サービスの提供、この2つの使命の併存が難しい、判りづらいという問題も挙げられる。（豊橋市第4回障害者就職支援スキルアップ連絡会資料,2015,資料1）。

就労継続A型事業所における、本来の利用契約を無視した短時間就労等について利用者も従業者も短時間の利用とすることによって浮いた自立支援給付費を実質的に利用者である障害者の賃金に充当している事例など、本来の就労継続支援A型事業の趣旨に反するだけでなく、自立支援給付費を給付する趣旨からも不適切である事例が見られ、いわゆる本来の生産活動による収入ではない、給付費が賃金（工賃）に支払われている実態がかなりたくさんあるという問題がある（豊橋市第4回障害者就職支援スキルアップ連絡会資料,2015,資料1）。

給付費とは、本来「障害のある人が働きやすい環境の整備」「安定した働きが可能なように生産活動の長期的な計画とその遂行」「生産活動を通して社会生活に必要な知識や能力向上の訓練」等を、管理者・サービス管理責任者・生活支援員・職業指導員等がチームを作り行うために、公的なお金が投入されて支払われているもので、今回の問題点としては主旨に反した給付費の使われ方をしているということである（豊橋市第4回障害者就職支援スキルアップ連絡会資料,2015,資料1）。

それだけでなく、A型事業所での調査において全利用者に対して最低賃金以上を支給している事業所は59.4%である。それ以外の事業所は、最低賃金減額特例制度を利用しており、一部の利用者に対して特例を利用している事業所が23.1%、すべての利用者に対して特例を利用している事業所が17.5%であった。事業所ごとの賃金の平均は676.8円であり2009年度の全国加重平均の713円を約36円下回っていた。法人別で見たときには社会福祉法人では最低賃金を平均で60円以上下回っている。（伊藤,2013,126）という結果が出ており、雇用契約を結んでいながら最低賃金が保障されていないというのも事実である。

また、特定求職者雇用開発助成金について、厚生労働省の政策のうち、雇用に関するものであり高齢者や母子家庭の母、身体・知的・精神障害者を雇用すると一人当たり数十万から多い方で数百万を最長2年間にわたり分割で支給される制度である。よって、就労継続支援A型事業所となると社員のほとんどが対象となる。それをいいことにA型事業所に障害者を囲い込み一般就労へと移行させることなくとどませるという現状もある（豊橋市第4回障害者就職支援スキルアップ連絡会資料,2015,資料1）。

本来、一般就労につくことを目指しているはずなのにそれが実現できず、働く中でA型事業所が心地よくなってしまい一般就労への意欲低下も考えられる。一般就労を目指していたはずが現状の事業所に満足してしまうのである。

5-2 二元的制度の弊害

一般就労と福祉的就労という二元的制度の弊害は、障害者を一般就労に適応できるか否

かで分裂してしまうところにある。つまり、競争的、営利的な雇用に適応できない障害者は否応なく福祉的就労に押し込まれる。結果として一般就労に入れる障害者が極めて限定される実態となっている。

このことは日本の障害者雇用の達成状況の低さが示している。1.8%（現在2.0%）という日本の法定雇用率は同様の障害者雇用促進施策をとる諸外国と比して格段に低い。（伊藤, 2013, p.16）

第一章で述べた法定雇用率について厚生労働省は「雇用障害者数34万2973人、実雇用率1.68%と、いずれも過去最高」（2010年6月）と、障害者雇用が増えていくことを強調している。しかし、ここでいう「雇用障害者数」とは、常用労働者（週労働時間30時間以上）の重度障害者1名を2名としてカウントし、短時間労働者（週労働時間20時間以上30時間未満）の重度以外の障害者1名を0.5名としてカウントしており、実際に働いている障害者の人数は25万5962人である。すなわち、「実雇用率」とは、このカウント方法に基づく名目上の雇用率であり、「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」である2035万6456人に対する割合は1.26%に過ぎない。重度障害者をダブルカウントする制度は1976年に開始されたが、このカウント方法が導入される前年である1975年の雇用率は1.36%であり、35年の間に実際の雇用割合は悪化しているのである。しかも、分母である「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」はすべて「常用労働者」であるのに対し、分子となる障害者の数には短時間労働者も含まれている。つまり、実態より障害者雇用が促進されているように見せかけている「実雇用率」という名目上の値を用いてさえも極めて低い到達点にあり、日本の一般就労がいかに関定的かを示している。（伊藤, 2013, p.17）

重度障害だからといってダブルカウントされるのは極めて失礼な話であると思う。

おわりに

今回、本論文では障害者の「働く」ということについて述べてきたが、まず「働く」ということの本質について、賃金を稼ぎ生活するための資金にしたり自分のやりたいことをなすための資金にしたりという考えが大半ではないだろうか。しかし障害者にとっての「働く」というのは特別な思いがこもっていると考ええる。

第1章では、障害者雇用の現状と障害者雇用促進法に基づく障害者の法定雇用率の仕組みについて確認した。

第2章では、障害者が働く意味について考え、実際に障害者の就労先としての就労継続支援A型と就労継続支援B型についてそれぞれの特徴と賃金の差について述べた。

第3章では、第1節でハローワークの利用について説明し、その取り組みや知的障害者へのハローワークの対応についてまとめた。知的障害者の一般就労はハローワークとの連携強化により促進が期待できると考える。第2節では、知的障害者の就労後の支援について考え、就労支援と生活支援密接な関連性について述べ、就労することのみが支援ではな

く就労後の継続した支援の必要性についてのべた。

第4章では、障害者を積極的に雇用する企業例から障害者雇用に際しての企業の考えと工夫を紹介した。お金を得ること以上に、自分の価値を仕事から見出すことも、自分の存在を社会に認めさせるということも可能なのであると確認できた。障害があるなしにかかわらずそのことに気が付けたらどんな仕事でも魅力的に思えることができるのではないだろうか。その実現のために障害者の法定雇用率の設定は必要なのかもしれない。

しかし第5章で述べたように、実雇用率は低いのが現状であり障害者の一般就労はまだ難しい。障害者の就労に大切なことは法定雇用率の達成にかかわらず、働く意欲のある障害者を無理のない範囲で積極的に雇い入れる企業の理解と共に働く一人の従業員として働く場での周りのサポートであると考ええる。

本論文のまとめとして、法定雇用率の必要性について私は、障害者の法定雇用率は必要であると考ええる。しかし、内容については改善の必要性があると考ええる。法定雇用率を達成できていない企業から障害者雇用納付金を徴収することは現状維持でよいと考えるが、納付金を払うということに企業は危機感を感じなければならない。そして、法定雇用率の達成は法律で定められているということを忘れてはならない。

もう1つは2.0%という率にこだわるのではなく人にもっと焦点を当てるべきだと考ええる。障害の重さによってダブルカウント制を適用した障害者雇用調整金の援助ではなく、雇い入れる重度障害者が働くための労働環境整備に必要な助成金を援助するべきなのである。重要なのは労働環境の整備なのである。それは「職業能力は環境が作り出すもの」だと考えるからである。やはり人間一人ではできることには限界がある、そのことは障害のあるなしには関係のないことである。だからこそサポートしあえる存在が障害者の就労を支え、また社会進出の貢献につながっていくと思う。社会が、個人がだれにでも優しく他人を思いやる心を大切にするような社会になることが障害者就労促進につながるのではないだろうか。

<参考文献>

佐藤仙務、2012『働く、ということ』、彩図社

佐藤久夫、小澤温、2013『障害者福祉の世界』、有斐閣カルマ

飯塚慶子、2014『社会福祉士合格教科書』医学評論社

社会福祉士養成講座編集委員会、莊村明彦、2011『就労支援サービス』、中央法規出版

佐藤馨、2011『「開発と貧困」の中でのよう会社雇用』、青山社

日経連障害者雇用相談室、1998、『障害者雇用マニュアル』、日経連出版部

杣山貴要江、2011、『知的障害者雇用における経営の福祉性』、白地社

山本憲央、2013、『初めての障害者雇用の実務』、(株)中央経済社
大澤史伸、2010『知的障害者の雇用促進システムの構築と実践』、(株)みらい
世田谷区立知的障害者就労支援センター すきっぷ、2005、『こうすれば働ける』、エン
ンパワメント研究所
伊藤修毅、2013『障害者の就労と福祉的支援』
豊橋市第4回障害者就職支援スキルアップ連絡会資料、2015

参考 URL

-
- i <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000032706.pdf>
ii <http://www.quest-partners.jp/2013/03/29/%E9%9A%9C%...>