

障害者雇用をめぐる企業と個人

— 2つの調査データによる雇用政策の効果と課題の検討 —

高 木 朋 代

I. 問題の背景と研究の目的

1. 国際社会における差別禁止法への収斂

「SDGs (Sustainable Development Goals) : 持続可能な開発目標」は、国際社会が2030年までに達成することを掲げる重要目標となっている。2015年に国連サミットで採択されて以来、この目標は世界的に急速に浸透し、近年では日本においても一般的に知られるところとなっている。そうした潮流の中で各国は、多様な人々の社会的包摂に具体的数値目標を掲げて取り組むこととなった。しかし日本のみならず他国においても実際には障害者を働く場に招き入れ、その雇用を一般化することは容易ではなく、困難性を抱えている場合が多い。しかしSDGsは、「持続可能な開発においては、『誰一人として取り残さない』」ことを強調しており、対策が遅れている障害者の雇用と社会的包摂の問題は、今後10年間で学術的にも社会的にも重要な意味を持つであろう。

障害者の雇用促進に関する国際社会の主流的考えは、2001年WHO「国際生活者機能分類 (ICF)」、2006年国連「障害者権利条約 (CRPD)」以降、「合理的配慮 (reasonable accommodation)」の考えに基づく差別禁止法の下で、障害に対する差別的制度の撤廃と差別意識の是正がなされ、その結果、雇用が促進されるというものである。古くは、米国の1967年ADEAや1990年ADA (高齢者・障害者差別禁止法)、英国の1995年DDA (障害者差別禁止法) に起源をもち、2000年代にはEC指令 (雇用均等一般指令) の下で一斉に各国で法制化が進められた。しかしOECDレポートにおいて

も各種先行調査においても、期待通りに障害者雇用が進展したという報告を未だ見ることはない。国際社会は社会的包摂と共生社会への道筋として差別禁止法を掲げ政策の収斂を試みようとしたが、各国の歴史、社会、経済、政治的背景が異なることを勘案するならば、恐らくそれは無理な試みであったのだろう。

2. 日本の障害者雇用政策

一方、日本もまた、2014年に障害者権利条約を批准したのち「障害者差別解消法」を成立させ、2016年4月に施行するに至った。しかし、差別禁止法を主軸とする雇用政策に転換していった諸外国とは異なり、日本は法定雇用率に基づく雇用政策を維持し展開してきた。1976年に義務化された障害者雇用率制度は1.5%から始まり（民間企業）、その後、1988年に知的障害者が実雇用率の算定に加えられ、法定雇用率は1.6%となり、1998年には法定雇用率の算定基礎対象となることで1.8%となった。その後は障害者雇用促進法の改正を重ねることで精神障害者がこれに続き、2013年に2.0%、2018年には2.2%となった¹⁾。また2015年には、これまで201人以上企業を対象とした障害者雇用納付金制度は、101人以上企業へとその対象が拡大された²⁾。このように、法定雇用率に基づく雇用政策を強化・整備していった結果、日本での障害者雇用は確実に進展していった³⁾。その背後には、改正法に応じるために雇用の実績と経験を積み上げてきた企業の努力がある。

雇用が拡大傾向にあることをみれば、雇用率制度の効果は明らかであり、我が国の政策は否定されるべきものではないと思われる。だが、日本の障害者雇用政策と、改正法に対して弛まず応じ続けてきた日本企業における障害者雇用実績と人事管理手法は、海外のみならず国内でもあまり知られてはいない。しかしながら同時に、企業には雇用拡大にむけてさらなる期待が寄せられていることも確かであろう。そのために取り組むべき課題や配慮すべき要件は多く、その一つ一つを解決していくことが求められてい

る。また雇用の促進を考える場合、それは企業側と働く側の双方の了解によって成立する契約の問題であり、企業の取り組みばかりでなく、働く側の心理・思考・行動が就業に向かわなければ期待通りに進展することはない。この点について、2013年には障害者自立支援法の一部改正をもって障害者総合支援法が施行され、人権尊重に基づく日常および社会生活の支援を目指し、手帳取得に至らないが生きづらさのあった難病者も支援対象に加えられ、障害当事者自身に向けた就業支援の法整備も行われてきた。

3. 研究の目的

以上のような背景を踏まえた上で、本稿ではまず、日本と諸外国の障害者雇用政策における根本的な思想の違いについて論じる。その上で、日本での障害者雇用に目を移し、「障害者雇用実態調査（2013年度）」および「生活のしづらさなどに関する調査（2011年度、2016年度）」データを用いて、雇用を促進させる要因とともに、雇用を阻む要因を定量的に見ていく⁴⁾。さらに、2013年の障害者総合支援法の施行と障害者雇用促進法の改正による法定雇用率の引き上げ等を挟んで、当事者の就業要因がどのように変化したのかを追う。これらの考察を通じて、障害のある人々を「働く場」に招き入れるための社会環境づくりの道筋を検討する。分析の結果、最終的には、雇用促進における行政支援の重要性と、当事者の意識変化を促す政策の必要性が示されることになる。

Ⅱ. 障害者雇用政策における2つの方向性

1. 「機会の平等」政策が抱えるジレンマ

障害者雇用を促進するための法的枠組みには大きく2つの方向があり、ひとつは差別禁止法であり、もう一つは割当雇用制度である。これらの制度に関しては予てより同時バランスが有効とみる指摘がある（Mabbett, 2005）。しかし国際的な潮流として差別禁止法が制定されると、割当雇用制度を採用していた国々もこれを廃止するなど、差別禁止法への世界的な

収斂が起きることとなった。だが、差別禁止法による雇用促進の困難性を認めるならば、両法制度の政策上の本来の目的に立ち返り、それぞれが一体何を指すものであったのかを再確認し、今後の雇用促進の道筋を展望する必要がある。

差別禁止法は、大別すれば、「機会の平等（人々を同じスタート地点に立たせる）」政策といえる。この理念法は広く全体に周知させることに優れており、universal（全体的、普遍的）な効力を持つ。しかしそのことは、Amiriaux and Guiraudon（2010）やGuiraudon（2009）が指摘するように、この統一的な政策が各国に適合し、targeted（局所的、狙い通り）な効果を発揮することには限界性があることを含意している。そして差別禁止法は、随所に潜む社会的な障害を取り除くことにより、差異をなくし、障害の認識をなくし（Difference-Blind）、障害も健常もすべてが同化することにより、社会的排除の根絶を試みようとする。しかし、そうした合理的配慮の取り組みの下で、障害が逆に強調される事態が少なからず起きている（Gooding, 2000）。また、英米国の判例によると、職場環境上の障害が合理的配慮によって調整され、機会の平等が達成された後は、障害者は健常者と同等に能力を発揮する労働者として評価・処遇の対象となり、結果として、職務遂行能力を事由とする解雇が多発していることが示されている。

2. 雇用という「結果」をつくることで始まる循環システム

こうした「機会の平等」政策が抱える矛盾や限界性を鑑みれば、「結果の平等（人々を同等のポジションに立たせる）」政策という、もう一つのコンセプトに再び目を向ける必要があるように思われる。例えば、日本が採用する「障害者雇用促進法」（法定雇用率を具体的に設定した雇用義務規定）は、「結果の平等」政策にあたる。これはかつて多くの国々で採られていた割当雇用制度に符合する。割当雇用制度の下では、障害と健常の差異ははっきりと認識されるが（Difference-Affirming）、その上で一定割

合の障害者を企業組織や職場に迎えるものであり、この法令が確実に遵守されるならば、間違いなく確実に雇用は推進していく。このように考えると、日本も国際社会と足並みを揃えるべく、障害者差別解消法が制定されたが、はたして、今後、雇用に直接的な効果を持つ割当雇用制度を廃止、もしくは形骸化させ、他国と同様の政策過程を歩んでよいのであろうか。

これに対し本稿は、国際社会の潮流とは逆流するが、障害者雇用が促進されることの効果、すなわち、「まず、活躍する障害者の姿が具体的に示される→人々の中にある差別意識の希薄化→さらなる雇用拡大」という循環があると仮定する。障害者が働く姿が可視化され、その活躍と貢献を認識することをもって、人々の心性に潜む差別は薄れ、障害者雇用の更なる拡大が果たされるという正の循環システムが稼働するのではないか。そのように仮定するならば、まず、雇用を具体的に実現させることこそが最初にとるべき施策であるように考えられる。したがって、本稿では、社会および企業において、どのような思考と実践が障害者雇用促進の道筋を拓くのかを考え、そのために、企業側が雇用を進めるうえで解決しなければならない課題が何であるのか、またどのような配慮をしていくことで雇用が促進されるのかを考察していく。また、障害当事者側の就業促進のために何が求められているのかを探索していく。

Ⅲ. ロジットモデル推定による雇用・就業促進要因の分析

1. 雇用を促進させる要因の分析

用いるデータは、厚生労働省「障害者雇用実態調査（2013年度）」の事業所調査である。分析では、身体障害者、知的障害者、精神障害者のそれぞれについて、「雇用したくない」「わからない」とする企業と比較して、「積極的に雇用したい」あるいは「一定の行政支援があった場合雇用したい」とする企業が、どのような課題を解決し、どのような配慮を行っているのかを考察する。

図表1は、雇用の意向に関する障害別単純集計である。概して身体障害者への雇用意欲が高く、企業のおよそ半分が積極的あるいは行政支援を得ることで雇用したいと考えていることがわかる。一方、知的障害者および精神障害者雇用への積極的な意向は低いが、行政支援があった場合雇用したいとする企業数は約3倍にのぼることがわかる。

分析は企業側による「雇用の意向」を被説明変数とする多項ロジットモデル推定によって行う⁵⁾。雇用を進めるうえで企業が抱える「人事管理上の課題」に関する分析を、身体障害者（モデル1）、知的障害者（モデル2）、精神障害者（モデル3）に分けて行う⁶⁾。また、雇用の促進に向けてどのような「配慮」が求められるのかを、身体障害者（モデル4）、知的障害者（モデル5）、精神障害者（モデル6）に分けて分析する⁷⁾。ベースカテゴリは「雇用したくない・わからない」である。

図表1 雇用に関する企業側の意向（障害別）

今後の障害者雇用に関する考え	身体障害者		知的障害者		精神障害者	
	回答数	(%)	回答数	(%)	回答数	(%)
積極的に雇用したい	1,972	23.18	578	6.9	362	4.35
一定の行政支援があったら雇用したい	2,146	25.23	1,534	18.31	1,197	14.38
雇用したくない・わからない	4,388	51.59	6,266	74.79	6,764	81.27
計	8,506	100	8,378	100	8,323	100

データ出所：厚生労働省「障害者雇用実態調査（2013年度）」より作成。

2. 就業を促進させる要因の分析

一方の障害当事者の分析に用いるデータは、個人を対象とする厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（2011年度、2016年度）」である。分析では、「正規社員として働く者」「正規社員を希望している者」「就業している者」「就業を希望している者」たちが、それぞれどのような特性を持ち、どのような状況にいるのかを、「日々の生活における困難度」「利用している公的サービス」「収入の内訳」別に考察する。

図表 2 は、就業状況と就業希望に関する2011年と2016年の単純集計である。正規社員として働く者や就業している者の比率は、僅かだが確かに上昇している。しかし、2013年に障害者総合支援法の制定や法定雇用率の引き上げがあったにもかかわらず、当事者の就業や就業希望に対して、予想に反して大きな影響があったわけではないことが窺える。

分析は、就業状況と就業希望を被説明変数とする二項ロジットモデル推定によって行う⁸⁾。「日々の生活における困難度」「利用している公的サービス」「収入の内訳」に分け、それぞれ「正規社員として働く者」「正規社員を希望している者」「就業している者」「就業を希望している者」について分析を行い、2011年調査と2016年調査の結果を比較する（2011年調査はモデル1～10、2016年調査はモデル11～20）⁹⁾。なお、「収入の内訳」分析については、サンプル数が100を下回る場合は信頼性の観点から結果を削除した。

図表 2 就業状況および就業に関する意向（2011年、2016年）

障害等を持つ者の就業状況と就業希望	2011年		2018年	
	回答数	(%)	回答数	(%)
現在就業している	[2,085]	[16.17]	[1,187]	[20.04]
正社員	563	4.37	565	9.54
正社員以外	1,522	11.81	622	10.5
現在就業していない	[10,807]	[83.83]	[4,735]	[79.96]
就業希望	923	7.16	383	6.47
(内 正社員希望)	(439)	(3.41)	(228)	(3.85)
就業不希望	9,884	76.66	4,352	73.49
計	[12,892]	[100]	[5,922]	[100]

データ出所：厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（2011年、2016年）」より作成。

Ⅳ. 2つの分析から見てきた雇用・就業を促進させる要因

Ⅲ. 1. の分析結果は図表 3 および 4 に、Ⅲ. 2. の分析結果は図表 5 および 6 に示される。

図表3 企業が抱える「人事管理上の課題」に関する多項ロジット推定
 [「企業側の意向」分析]

被説明変数：雇用の意向	モデル(1) 身体障害者			モデル(2) 知的障害者			モデル(3) 精神障害者		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
積極的に雇用したい									
企業全体の常用雇用労働者数	0.825	0.030	***	0.741	0.047	***	0.659	0.054	***
製造業ダミー	-0.082	0.083		0.195	0.120		-0.584	0.140	***
常用雇用障害者数(身体・知的・精神)	0.085	0.011	***	0.403	0.031	***	0.385	0.049	***
従業員が障害特性について理解することができるか	0.136	0.092		0.083	0.124		0.161	0.144	
採用時に適正、能力を十分に把握できるか	0.567	0.088	***	0.436	0.124	***	0.494	0.145	***
会社内に適当な仕事があるか	-0.513	0.095	***	-0.989	0.144	***	-0.879	0.157	***
労働意欲・作業態度に不安	-0.041	0.122		-0.399	0.147	***	-1.010	0.174	***
給与・昇給昇格等の処遇をどうするか	-0.009	0.143		0.332	0.191	*	0.178	0.230	
勤務時間の配慮が必要か	-0.059	0.140		0.396	0.198	**	0.469	0.195	**
配置転換等人事管理面での配慮が必要か	0.090	0.137		0.178	0.211		0.102	0.219	
通勤上の配慮が必要か	0.197	0.098	**	-0.172	0.170		-0.429	0.246	*
家族からの理解が得られるか	0.165	0.212		0.029	0.206		-0.225	0.295	
長期休業した場合の対応をどうするか	-0.120	0.148		-0.403	0.245	*	0.009	0.182	
設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか	0.289	0.091	***	-0.096	0.217		0.256	0.251	
職場の安全面の配慮が適切にできるか	-0.398	0.088	***	-0.239	0.134	*	-0.586	0.174	***
作業能力低下時にどうしたらよいか	-0.132	0.127		-0.241	0.159		-0.070	0.177	
職場定着について関係機関等外部の支援を得られるか	0.120	0.250		0.619	0.231	***	0.102	0.286	
職場復帰のための配慮をどうするか	-0.288	0.386		-12.664	453.412		-1.488	0.484	***
仕事以外の生活面等の問題への対応が必要か	-0.050	0.216		0.228	0.193		-1.102	0.363	***
雇用継続が困難な場合の受け皿があるか	-0.098	0.120		-0.246	0.176		-0.191	0.202	
障害者雇用について経営トップの理解が得られるか	-0.226	0.239		-1.395	0.495	***	-0.492	0.415	
定数項	-4.070	0.218	***	-5.319	0.362	***	-4.850	0.409	***
一定の行政支援があった場合雇用したい									
企業全体の常用雇用労働者数	0.248	0.022	***	0.307	0.021	***	0.356	0.023	***
製造業ダミー	0.146	0.069	**	0.097	0.074		-0.058	0.077	
常用雇用障害者数(身体・知的・精神)	0.064	0.011	***	0.333	0.029	***	0.346	0.042	***
従業員が障害特性について理解することができるか	0.189	0.079	**	0.354	0.078	***	0.200	0.083	***
採用時に適正、能力を十分に把握できるか	0.379	0.075	***	0.275	0.078	***	0.301	0.085	***
会社内に適当な仕事があるか	-0.394	0.082	***	-0.436	0.098	***	-0.343	0.097	***
労働意欲・作業態度に不安	0.261	0.097	***	-0.011	0.089		-0.143	0.091	
給与・昇給昇格等の処遇をどうするか	0.389	0.114	***	0.378	0.125	***	0.205	0.140	
勤務時間の配慮が必要か	0.304	0.109	***	0.198	0.130		0.218	0.127	*
配置転換等人事管理面での配慮が必要か	0.404	0.118	***	0.533	0.129	***	0.180	0.134	
通勤上の配慮が必要か	0.233	0.084	***	0.130	0.102		-0.001	0.125	
家族からの理解が得られるか	0.545	0.151	***	0.504	0.125	***	0.376	0.147	**
長期休業した場合の対応をどうするか	0.079	0.119		0.098	0.137		0.046	0.110	
設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか	0.302	0.075	***	0.112	0.117		0.083	0.139	
職場の安全面の配慮が適切にできるか	0.033	0.073		0.030	0.082		-0.062	0.093	
作業能力低下時にどうしたらよいか	0.234	0.103	**	0.011	0.100		0.214	0.102	**
職場定着について関係機関等外部の支援を得られるか	0.829	0.184	***	0.873	0.154	***	0.813	0.154	***
職場復帰のための配慮をどうするか	0.246	0.285		0.602	0.444		0.043	0.179	
仕事以外の生活面等の問題への対応が必要か	0.117	0.171		0.285	0.133	**	0.140	0.145	
雇用継続が困難な場合の受け皿があるか	0.344	0.093	***	0.224	0.102	**	0.148	0.110	
障害者雇用について経営トップの理解が得られるか	-0.193	0.181		-0.855	0.236	***	-0.343	0.220	
定数項	-1.984	0.170	***	-2.905	0.206	***	-3.207	0.222	***
サンプル数	5,993			6,172			6,157		
疑似決定係数	0.1925			0.1645			0.1472		

ベースカテゴリー：「雇用したくない・わからない」

データ：厚生労働省「障害者雇用実態調査（2013年度）」

注）***p<.01, **p<.05, *p<.10.

図表4 雇用を進める上で必要な「配慮」に関する多項ロジット推定
[「企業側の意向」分析]

被説明変数：雇用の意向	モデル(4) 身体障害者		モデル(5) 知的障害者		モデル(6) 精神障害者	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
積極的に雇用したい						
企業全体の常用雇用労働者数	0.655	0.042 ***	0.555	0.068 ***	0.373	0.088 ***
製造業ダミー	-0.388	0.102 ***	-0.071	0.166	-0.969	0.191 ***
常用雇用障害者数(身体・知的・精神)	0.032	0.008 ***	0.096	0.021 ***	0.067	0.047
短時間勤務等勤務時間の配慮	0.446	0.116 ***	0.334	0.175 *	0.626	0.191 ***
休暇を取得しやすくする等休業への配慮	-0.029	0.113	-0.357	0.202 *	0.197	0.204
配置転換等人事管理面についての配慮	0.012	0.098	-0.141	0.162	-0.488	0.191 **
通院・服薬管理等雇用管理上の配慮	0.322	0.104 ***	0.653	0.189 ***	0.570	0.193 ***
駐車場、住宅の確保等通勤への配慮	0.240	0.111 **	0.021	0.256	0.219	0.300
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	0.160	0.121	-0.119	0.202	-0.211	0.212
雇用管理に関するマニュアル等の整備	0.216	0.290	0.044	0.318	0.200	0.381
移動や作業を容易にする施設・整備・機器の改善	0.019	0.116	-0.181	0.233	-0.207	0.387
工程の単純化等職務内容の配慮	-0.082	0.112	-0.114	0.157	-0.019	0.203
手話通訳の配置等コミュニケーション手段への配慮	0.361	0.163 **	0.351	0.439	2.098	0.662 ***
業務遂行を援助する者の設置	0.318	0.142 **	0.126	0.158	0.330	0.212
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	0.188	0.166	0.464	0.209 **	0.187	0.240
生活全般に関する相談支援体制の確保	0.330	0.278	-0.096	0.252	-0.102	0.335
研修・職業訓練等能力開発機会の提供	0.235	0.289	0.945	0.445 **	2.160	0.479 ***
職場復帰のための訓練機会の提供	-0.157	0.296	0.745	0.511	-0.710	0.308 **
関係機関等外部の機関との連携支援体制の確保	0.144	0.219	0.228	0.189	-0.122	0.230
定数項	-3.148	0.226 ***	-3.716	0.422 ***	-3.305	0.528 ***
一定の行政支援があった場合雇用したい						
企業全体の常用雇用労働者数	0.103	0.037 ***	0.072	0.043 *	0.097	0.049 *
製造業ダミー	0.069	0.104	-0.040	0.139	-0.032	0.137
常用雇用障害者数(身体・知的・精神)	0.008	0.010	0.042	0.021 **	0.084	0.039 *
短時間勤務等勤務時間の配慮	0.258	0.116 **	0.329	0.142 **	0.288	0.143 **
休暇を取得しやすくする等休業への配慮	-0.129	0.113	0.010	0.164	0.338	0.150 **
配置転換等人事管理面についての配慮	0.009	0.097	-0.105	0.130	-0.376	0.134 ***
通院・服薬管理等雇用管理上の配慮	0.081	0.104	0.229	0.166	0.122	0.138
駐車場、住宅の確保等通勤への配慮	-0.039	0.115	-0.221	0.226	-0.130	0.239
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	0.216	0.124 *	0.148	0.168	0.045	0.151
雇用管理に関するマニュアル等の整備	-0.326	0.330	-0.094	0.278	-0.338	0.322
移動や作業を容易にする施設・整備・機器の改善	0.194	0.116 *	-0.016	0.188	0.313	0.251
工程の単純化等職務内容の配慮	0.161	0.109	0.088	0.128	-0.113	0.144
手話通訳の配置等コミュニケーション手段への配慮	0.027	0.170	0.293	0.403	1.340	0.624 **
業務遂行を援助する者の設置	0.332	0.141 **	0.113	0.128	0.138	0.159
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	0.016	0.182	0.137	0.185	0.051	0.181
生活全般に関する相談支援体制の確保	0.347	0.289	-0.189	0.217	-0.234	0.240
研修・職業訓練等能力開発機会の提供	-0.388	0.330	0.775	0.415 *	1.278	0.433 ***
職場復帰のための訓練機会の提供	0.233	0.309	-0.183	0.529	-0.622	0.212 ***
関係機関等外部の機関との連携支援体制の確保	0.265	0.227	0.207	0.160	0.384	0.159 **
定数項	-0.687	0.190 ***	-0.508	0.271 *	-1.146	0.305 ***
サンプル数	3,200		1,441		1,242	
疑似決定係数	0.1155		0.0735		0.0837	

ベースカテゴリ：「雇用したくない・わからない」

データ：厚生労働省「障害者雇用実態調査（2013年度）」

注）***p<.01, **p<.05, *p<.10.

図表5 就業状況・就業希望に関する二項ロジット推定〔「当事者の態度」分析〕

【2011年】

「日々の困難性」との関係

被説明変数： 就業状況・就業希望	モデル（１） 現在正社員		モデル（２） 正社員希望		モデル（３） 就業している		モデル（４） 就業希望	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
性別	1.312	0.151***	0.960	0.202***	0.808	0.082***	0.511	0.170***
年齢	-0.070	0.004***	-0.087	0.008***	-0.045	0.003***	-0.066	0.006***
身体障害者手帳	1.344	0.366***	0.330	0.378	0.456	0.205**	-0.012	0.308
療育手帳	-0.664	0.372*	-0.710	0.391*	-0.511	0.216**	-0.890	0.317***
精神障害者保健福祉手帳	-0.760	0.369**	-0.218	0.365	-0.546	0.198***	0.286	0.284
食事をする	-0.239	0.213	0.061	0.199	0.011	0.092	-0.031	0.151
食事の支度や後片付けをする	-0.298	0.133**	-0.333	0.125***	-0.116	0.062*	-0.097	0.101
衣服を着たり脱いだりする	0.112	0.171	0.164	0.213	0.056	0.090	0.290	0.172*
排せつをする	0.410	0.249*	-0.338	0.273	-0.073	0.128	0.021	0.188
入浴をする	-0.376	0.220*	-0.153	0.197	-0.250	0.090***	-0.188	0.142
家の中を移動する	0.126	0.229	-0.409	0.297	0.010	0.116	-0.096	0.174
身の回りの掃除、整理整頓をする	-0.135	0.125	0.207	0.124*	-0.006	0.059	-0.161	0.106
洗濯をする	-0.033	0.130	-0.030	0.133	-0.036	0.062	0.029	0.110
買い物をする	-0.246	0.115**	-0.237	0.118**	-0.279	0.052***	-0.316	0.091***
お金の管理をする	0.140	0.114	0.041	0.123	0.031	0.059	0.107	0.102
薬の管理をする	-0.242	0.146*	-0.202	0.140	-0.153	0.070**	-0.320	0.115***
自分の意思を伝える	-0.519	0.229**	0.257	0.204	-0.200	0.114*	0.139	0.173
相手の意思を理解する	-0.008	0.205	-0.340	0.222	-0.121	0.112	-0.123	0.169
医療的ケア	-0.348	0.260	0.336	0.299	-0.183	0.140	0.124	0.242
定数項	1.340	0.488***	4.409	0.610***	2.362	0.285***	4.801	0.486***
サンプル数	5,359		928		5,359		928	
疑似決定係数	0.280		0.307		0.205		0.294	

データ：厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（2011年）」

注）***p<.01, **p<.05, *p<.10.

「サービス利用」との関係

被説明変数： 就業状況・就業希望	モデル（５） 現在正社員		モデル（６） 正社員希望		モデル（７） 就業している		モデル（８） 就業希望	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
性別	1.398	0.171***	1.318	0.255***	0.889	0.087***	0.967	0.180***
年齢	-0.115	0.007***	-0.116	0.013***	-0.070	0.004***	-0.078	0.008***
身体障害者手帳	1.534	0.480***	-0.614	0.594	1.053	0.250***	-0.469	0.368
療育手帳	-0.645	0.464	-1.835	0.676***	-0.636	0.261**	-1.034	0.405**
精神障害者保健福祉手帳	-0.873	0.446*	-0.869	0.587	-0.301	0.232	-0.245	0.350
公費負担医療制度利用有無	-0.471	0.147***	0.007	0.249	-0.323	0.085***	-0.171	0.185
自立支援法による福祉サービスの利用	-0.749	0.245***	-0.527	0.294*	-0.396	0.128***	-0.490	0.214**
介護保険法によるサービス利用状況	-0.710	0.304***	-0.651	0.428	-1.291	0.156***	-0.441	0.252*
定数項	2.416	0.607***	5.195	0.917***	2.072	0.334***	4.566	0.616***
サンプル数	4,942		770		4,942		770	
疑似決定係数	0.285		0.304		0.189		0.225	

データ：厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（2011年）」

注）***p<.01, **p<.05, *p<.10.

「収入内訳」との関係

被説明変数： 就業状況・就業希望	モデル（９） 現在正社員		モデル（１０） 就業している	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
性別	1.000	1.856	0.638	0.563
年齢	-0.164	0.081**	-0.080	0.024***
身体障害者手帳	0.326	11.560	-0.217	0.984
療育手帳	-3.179	11.686	-2.300	1.186*
精神障害者保健福祉手帳	-1.697	11.394	-1.230	1.064
給料・工賃等	0.498	0.164***	0.094	0.035***
障害年金などの公的年金等	0.498	0.216**	-0.069	0.057
公的な手当	-3.540	2.779	0.068	0.085
家族や親戚からの仕送り	2.927	1.765*	-0.402	0.732
その他収入	-3.297	1.472**	-0.039	0.108
定数項	-4.450	11.792	3.754	1.694**
サンプル数	132		132	
疑似決定係数	0.805		0.461	

データ：厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（2011年）」

注）*** $p<.01$, ** $p<.05$, * $p<.10$.図表６ 就業状況・就業希望に関する二項ロジット推定（「当事者の態度」分析）
【2016年】

「日々の困難性」との関係

被説明変数： 就業状況・就業希望	モデル（１） 現在正社員		モデル（２） 正社員希望		モデル（３） 就業している		モデル（４） 就業希望	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
性別	0.430	0.140***	1.130	0.267***	0.509	0.107***	0.742	0.255***
年齢	-0.019	0.004***	-0.033	0.008***	-0.031	0.004***	-0.044	0.008***
身体障害者手帳	0.788	0.308**	-0.402	0.578	0.524	0.253**	0.168	0.573
療育手帳	0.125	0.282	-0.352	0.514	-0.287	0.236	-0.581	0.474
精神障害者保健福祉手帳	0.056	0.306	0.199	0.555	-0.082	0.248	0.858	0.544
食事をする	-0.063	0.127	0.077	0.199	-0.074	0.106	-0.076	0.193
食事の支度や後片付けをする	0.052	0.098	0.034	0.164	0.096	0.076	-0.182	0.149
衣服を着たり脱いだりする	0.228	0.133*	-0.112	0.251	0.194	0.108*	-0.110	0.219
排せつをする	-0.044	0.159	-0.325	0.302	-0.125	0.132	-0.087	0.273
入浴をする	-0.243	0.132*	0.206	0.227	-0.229	0.103**	-0.033	0.206
家の中を移動する	0.158	0.146	0.431	0.301	0.313	0.120***	0.243	0.265
身の回りの掃除、整理整頓をする	-0.221	0.098**	-0.265	0.148*	-0.251	0.072***	-0.242	0.139*
洗濯をする	0.044	0.101	0.067	0.163	0.020	0.077	0.102	0.161
買い物をする	-0.122	0.083	-0.094	0.139	-0.207	0.064***	-0.083	0.125
お金の管理をする	-0.020	0.090	-0.105	0.139	-0.016	0.069	0.129	0.133
薬の管理をする	-0.090	0.103	-0.350	0.169**	-0.190	0.081**	-0.416	0.152***
自分の意思を伝える	-0.128	0.160	-0.017	0.242	-0.095	0.131	-0.116	0.249
相手の意思を理解する	0.359	0.143**	0.094	0.230	0.143	0.121	-0.103	0.232
医療的ケア	0.298	0.226	-0.121	0.361	-0.101	0.194	0.129	0.346
定数項	-1.487	0.411***	1.292	0.764*	1.067	0.337***	3.497	0.776***
サンプル数	2,407		417		2,407		417	
疑似決定係数	0.056		0.179		0.120		0.251	

データ：厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（2016年）」

注）*** $p<.01$, ** $p<.05$, * $p<.10$.

(図表のつづき)

「サービス利用」との関係

被説明変数： 就業状況・就業希望	モデル（５） 現在正社員		モデル（６） 正社員希望		モデル（７） 就業している		モデル（８） 就業希望	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
性別	0.373	0.149**	0.641	0.288**	0.450	0.115***	0.524	0.248**
年齢	-0.043	0.006***	-0.043	0.012***	-0.049	0.005***	-0.053	0.011***
身体障害者手帳	1.350	0.322***	0.195	0.568	1.214	0.276***	0.591	0.535
療育手帳	0.452	0.282	0.745	0.503	0.068	0.253	0.463	0.485
精神障害者保健福祉手帳	0.319	0.302	0.125	0.545	0.049	0.265	0.364	0.503
公費負担医療制度利用有無	0.053	0.162	-0.051	0.362	-0.077	0.124	0.444	0.317
総合支援法による福祉サービスの利用	-0.031	0.187	0.064	0.318	-0.248	0.154	-0.117	0.284
介護保険法によるサービス利用状況	-0.174	0.198	-0.226	0.386	-0.785	0.166***	-0.713	0.327**
定数項	-0.671	0.493	0.778	0.875	0.955	0.408**	1.810	0.783**
サンプル数	2,081		346		2,081		346	
疑似決定係数	0.053		0.089		0.095		0.139	

データ：厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（2016年）」

注）***p<.01, **p<.05, *p<.10.

「収入内訳」との関係

被説明変数： 就業状況・就業希望	モデル（９） 現在正社員		モデル（10） 就業している	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
性別	0.405	0.348	-0.175	0.300
年齢	0.001	0.011	-0.011	0.011
身体障害者手帳	1.367	0.621**	0.870	0.620
療育手帳	0.524	0.582	-0.457	0.589
精神障害者保健福祉手帳	1.053	0.633*	0.709	0.641
給料・工賃等	0.099	0.016***	0.332	0.041***
障害年金などの公的年金等	-0.063	0.026**	-0.020	0.021
公的な手当	0.037	0.020*	0.039	0.020**
家族や親戚からの仕送り	-0.003	0.099	0.023	0.043
その他収入	-0.101	0.110	0.046	0.040
定数項	-3.782	0.955***	-2.058	0.946**
サンプル数	487		487	
疑似決定係数	0.251		0.414	

データ：厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（2016年）」

注）***p<.01, **p<.05, *p<.10.

１．雇用促進要因の分析結果

（１）行政支援の重要性

まずわかることは、積極的に雇用することが難しいと考えられていたとしても、一定の行政支援がある場合には、人事管理上の様々な課題が解決されることで、雇用が促されるということである。下段の行政支援のモデルでは多くの変数が正で有意となっている。また、周囲の従業員たちが当

該障害従業員の特性について理解している場合、また当該者の家族から働くことについての理解が得られている場合、職場定着のための手立てが得られる場合には、行政支援の下で雇用が促進されると考えられる。(図表 3：モデル 1、2、3)

(2) 障害別の要因

身体障害者の場合、昇給や昇格、人事異動、作業工程や環境改善といった人事管理上の課題が解決された場合、行政支援の下で雇用が促進される可能性がある。また、業務遂行を援助する者を置くなどの配慮がある場合、雇用が促進される。(図表 3：モデル 1、図表 4：モデル 1)

知的障害者の場合、経営トップの理解が得られない限り、雇用は難しいと考えられている。また、昇給や昇格、人事異動の問題や、雇用継続が難しくなった場合の受け皿の問題、生活面の問題が解決されるならば、行政支援の下で雇用が進む。また、既に障害者を雇用している場合や、能力開発の機会がある場合、雇用は促進される。(図表 3：モデル 2、図表 4：モデル 2)

精神障害者の場合、製造業では相対的に難しく、また通勤の問題、職場復帰のための配慮、生活面の問題がある場合には、積極的な雇用は難しくなる。一方、勤務時間の配慮が解決される場合に雇用は進展しやすい。また、コミュニケーション手段への配慮がある場合には雇用が進展するが、職場復帰への訓練機会の提供がない限り雇用は難しいとされる。(図表 3：モデル 3、図表 4：モデル 3)

知的障害者・精神障害者ともに、労働意欲や態度、長期休業への対応の問題がある場合には、積極的な雇用は難しくなる。(図表 3：モデル 2、3)

(3) 雇用の前提

雇用促進の前提として、社内に適当な仕事がない限りは、たとえ行政支援があっても難しい。また、職場の安全面が確保されていない限り、積極的に雇用することは難しいと考えられている。さらに、企業規模が大きい

ほど、既に雇用している障害従業員が多いほど、採用時に適性や能力を十分に把握できているほど、短時間勤務などの配慮があるほど、雇用は促進される。また通院や服薬への配慮がある企業では積極的な雇用が期待される。

この結果は、障害従業員が既に働き活躍している職場では、さらなる雇用が実現されていく可能性が高いことを示唆している。このことは、良い循環が始まっていることを意味しているだろう。さらに、当該者の適性や能力を把握することの重要性が示されており、このことは、企業が福祉や法令遵守のための雇用としてではなく、人材の活躍と貢献を意図した雇用を考えていることを暗示する。(図表3：モデル1、2、3、図表4：モデル1、2、3)

2. 就業促進要因の分析結果

先に示した図表2のとおり、正規社員として働く者や就業している者の比率は、確かに上昇しているものの、2013年に障害者総合支援法の制定や法定雇用率の引き上げがあったにもかかわらず、ロジット分析においても、当事者の就業や就業希望に対して特徴的な変化は乏しい。正規社員や就業している者においては、身体障害者が有意であるが、2016年調査では、知的障害者や精神障害者であることが、雇用に負の影響を持つことは改善されている。しかしこの結果は、企業において知的・精神障害者の雇用が促進され始めていることを反映していると思われる。正規社員や就業している者において、自分の意思を伝えることなどの困難があるなど、多くの項目で負の影響があることは、むしろ働くことによって、様々な困難性は本人に強く認識されてくるためであろう。2016年調査では、正規社員において、相手の意思を理解することに正の影響がみられている。なお、正社員や就業している者について、利用サービスの項目に多くの負の影響があることは、生活のしづらさを感じてはいるものの、障害者としての各種サービスを受けるほどまでではない者たちが就業を実現していることを示して

いるように思われる。(図表5：モデル1～10、図表6：モデル11～20)

本分析では、特段の重要な影響要因や経年比較による有用な変化要因を見出すには至らなかった。

V. 結論と含意

本稿は、障害のある人々を「働く場」に招き入れるための社会環境づくりの道筋を検討するために、「障害者雇用実態調査（2013年度）」および「生活のしづらさなどに関する調査（2011年度、2016年度）」データを用いて、雇用を促進させる要因と当事者の就業を促進させる要因を考察した。結果として、さらなる雇用促進のために、多くの企業が一定の行政支援を求めており、今後行政が極めて重要な役割を担うものと考えられる。また、行政支援とともに、企業が抱える人事管理上の具体的な諸課題が解決されることとが合わさることで、雇用拡大の道筋が拓かれる可能性が見出された。しかし一方で、当事者に向けた就業支援法は、期待した通りには作用していない可能性があることが推測された。

これから導かれる含意の第1は、雇用の実現という「結果」を得るためには、企業に対する具体的な行政支援が求められているということである。そして第2は、企業は当事者の適性や能力の把握、昇給・昇格、人事異動、能率、能力開発、職場定着といった人事管理上の課題に関心を払い、これらの解決によって雇用が実現できると考えており、このことは、障害者雇用を福祉や単なる法令遵守のためにとり行うのではなく、一般従業員と同様に、人的資源としての活躍と貢献を念頭に入れた雇用と人事管理を進めるという意志を、日本企業が持っていることを示唆している。法定雇用率の圧力の下で、雇用実現の努力を積み上げてきたからこそその成果と考えられる。これこそは、障害者権利条約が示す理念や、政府が示す障害者基本計画の目的と一致するもののように思われる。第3に、しかしながら、雇用とは、企業側と働く側の双方の了解によって成立する契約の問題であ

り、企業の取り組みばかりでなく、働く側の思考・心理・行動が就業に向かわなければ期待通りに進展することはない。この点について、企業に向けた雇用促進法をはじめとする法制度は確かに効果を持ってきたが、障害当事者に向けた法制度は期待通りの効果を得ているとはいえないように思われる。今後、当事者の意識変化を促す政策の必要性が求められるだろう。

国際社会が差別禁止法への収斂に向かう中で、日本は障害者雇用率制度に軸足を置く政策をとり、これを強化・整備してきた。諸外国から見れば、それは時代遅れとみなされ、時として批判的とさえなってきた。だが、はたして、ここでの考察を鑑みるならば、今後、雇用に直接的な効果を持つ割当雇用制度を廃止、もしくは形骸化させ、他国と同様の政策過程を日本は歩んでよいのであろうか。国際社会の潮流とは逆流するが、まず、雇用が実現されることにより、「活躍する障害者の姿が具体的に示される→人々の中にある差別意識の希薄化→さらなる雇用拡大」という循環が始まると本稿は仮定している。

*本稿は、科研費（17H01000）による研究成果の一部である。

注

- 1) 法定雇用率は、(障害常用労働者+失業障害者) / (常用労働者+失業者) によって算出される。したがって、知的障害者、精神障害者が算定基礎対象となることにより、法定雇用率は上昇する。
- 2) 障害者雇用納付金は、障害者雇用に伴う事業主の負担を調整し、また社会全体で雇用を促進することを目的に設けられ、法定雇用率（現在2.2%、従業員45.5人以上企業が対象となる）が課せられる企業のうち、101人以上企業に対して不足1人当たり月額5万円を徴収し、これを調整金として達成企業に対して超過1人当たり月額2万7千円が支給される（100人以下の中小企業では報奨金として月額2万1千円）。
- 3) 民間企業に雇用されている障害者の数は、2003年に約24万7千人だったが、確実に漸増し、15年後の2018年には約49万6千人と倍増している。

- 4) 個票データを提供くださった厚生労働省職業安定局に感謝の意を表したい。
- 5) 被説明変数は、「積極的に採用したい」を1、それ以外を0、「一定の行政支援があった場合雇用したい」を1、それ以外を0、「雇用したくない」「わからない」を1、それ以外を0としたダミー変数である。なお「わからない」は概ね雇用が難しいという考えを反映していると想定され「雇用したくない」に統合した。
- 6) 説明変数は、調査票にある「障害者の雇用について、解決が必要な課題や心配な事項はありますか（問4）」を用いる。全ての項目がダミー化されており、多重共線性を精査したうえでこれを投入している。
- 7) 説明変数は、調査票にある「雇用している身体障害者、知的障害者又は精神障害者に関して作業遂行や雇用管理の点で何らかの配慮をしていますか（問5）」を用いる。全ての項目がダミー化されており、多重共線性を精査したうえでこれを投入している。またこれ以外に、企業規模（常用労働者数）と産業（製造業ダミー、順序変数だが連続変数として投入）、常用雇用書障害者数（身体、知的、精神）を統制変数として投入している。
- 8) 被説明変数は、調査票の問25「正職員として働いている」を1、それ以外を0、問26（1）「正職員として働きたい」を1、それ以外を0、問25「正職員として働いている」「正職員以外として働いている」「自営業をしている」を1、それ以外を0、問26（1）「正職員として働きたい」「正職員以外として働きたい」「自営業をしたい」を1、それ以外を0とするダミー変数である。
- 9) 「日々の生活における困難度」に関する説明変数は問11を利用し、医療的ケア以外は順序尺度であるが、連続変数とみなし投入している。ただし、経験がない・機会がないという選択肢がある場合は、経験がない・機会がないを欠損値として処理した。医療的ケアについては、医療的ケアを受けていないを0、それ以外を1とするダミー変数とした。「利用している公的サービス」については、問14の公的負担医療制度の利用有無、問21の障害者総合支援法による福祉サービスの利用有無、問22の介護保険法によるサービス利用の有無を用いている。問14については、1～7を利用していると見做し1とし、8の利用したいが利用できない、9の利用していないを0とするダミー変数を作成した。問21については、利用しているを1、利用したいが利用できない、利用していないを0とするダミー変数とする。問22についても問21と同様の処理を行った。「収入の内訳」については、問30（1）を用い、給料・工賃等からその他までの5変数をそのまま投入している。

参考文献

Amiriaux, V. and V. Guiraudon (2010) "Discrimination in Comparative

- Perspective: Policies and Practices," *American Behavioral Scientist*, Vol.53, pp.1691-1714.
- Gooding, C. (2000) "Disability Discrimination Act: from statute to practice," *Critical Social Policy*, Vol.20, pp.533-549.
- Guiraudon, V. (2009) "Equality in the making: implementing European non-discrimination law," *Citizenship Studies*, Vol.13, No.5, pp.527-549.
- Mabbett, D. (2005) "Some are More Equal Than Others: Definitions of Disability in Social Policy and Discrimination Law in Europe," *Journal of Social Policy*, Vol.34, No.2, pp.215-233.
- 高木朋代 (2019) 「障害者雇用をめぐる企業側の意向と当事者の態度：事業所および個人データを用いた定量分析による検討」『社会政策学会2019年度春季大会報告論集』
- 高木朋代・高岡英氣・佐藤邦政・渡正・清野絵・Nora Gilgen (2017) 「障害者の雇用に関する研究」『敬愛大学総合地域研究所』 pp.141-166.