



企業における障害者雇用の課題と 自治体による障害者就労支援の在り方の検討

富田 文子
(福祉学科教員)

I. 専門分野

障害福祉学 職業リハビリテーション 就労支援サービス論

II. 研究概要

1. 背景と目的

誰しも、自分の“暮らしたい地域で生活する”ためには、多くの場合、就労による給与等の経済的収入が必要であり、障害者も同様である。ただし、障害者にとって企業就労とは、「究極の自己実現」¹⁾と表されるほどに、容易なものではないのが現実である。障害者個人での求職活動は、障害のない者以上に困難な場合が多く、就労継続支援A型・B型事業所や就労移行支援事業所（以下、就労支援事業所とする）等の様々な機関を活用する機会が少なくない。もちろん、障害者本人が就労支援事業所の利用を希望することが前提であるが、障害者を採用する企業の不安や期待は大きく、いずれかの就労支援事業所に相談または登録等しなければ、採用面接を行わない企業も存在する。これは、企業における障害理解への啓発や職場環境へのフォローに対する期待とも考えられるが、人材育成の観点からは、課題があると言わざるを得ない。

このように、各就労支援事業所は、利用する多様な障害者が、長期的に安定した就労の実現に向けて、業務内容や通勤方法等個々人のニーズ合う企業への就労と、就労しやすい職場環境の調整を目指している。しかし、各就労支援事業所は、日々の生産活動等に加えて、就労支援を行うには限界があり、単独で雇用情報を得る、もしくは、企業を開拓することだけでは、十分にニーズに対応できないことが想定される。ニーズに応じた就労支援を行うために、就労支援事業所間のネットワークを活用して連携することは、就労及び求職する障害者のサポート体制の確立につながると考えられる。そのネットワークを構築し、各就労支援事業

所の機能を向上していくためには、“支援の中立性”を確保できる自治体の役割は非常に大きいと言える。

本研究では、今日の企業における障害者雇用の課題点を示し、自治体の障害者就労支援に対する在り方を検討する。

2. 企業における障害者雇用の現状と課題

(1) 障害者雇用率制度の課題と中小企業への期待

日本の障害者雇用は、「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する)に基づき、企業の常用労働者数に応じて障害者を雇用する、障害者雇用率制度(割当雇用)が導入されている。平成25年4月の法改正により、企業は、常用労働者50名に対して2.0%(法定雇用率)の障害者を雇用することが義務付けられている。法定雇用率を満たせない場合には、不足1人当たりにつき障害者雇用納付金5万円を納めなければならない。逆に、法定雇用率達成企業には、超過1人当たり調整金として2万7,000円、中小企業^{注1)}には報奨金として2万1,000円が支払われる。

厚生労働省によると、平成27年障害者雇用状況の集計結果²⁾では、障害者雇用率が1.88%と12年連続で過去最高を更新した。対して、法定雇用率達成企業の割合は47.2%と、未だに半数以上の企業が障害者雇用を十分に行えていない現状である。これまでの障害者雇用を牽引してきたのは、1,000人以上の企業であった。大企業は、障害者の職務の確保及び職域拡大と、人材の集中管理が可能な特例子会社制度等^{注2)}を活用して、親会社が行うべき障害者雇用を代わりに担ってきた。

だが、障害者によっては、公共交通機関の利用が容易でないこと等から、居住地域での就労を希望する場合には、それらのニーズに対応できる地域の中小企業の役割は大きく、さらなる雇用の拡大が期待されている。同様に、地域性を生かした障害者の就労支援の促進のためには、自治体の役割は極めて重要である。

(2) 障害者の雇用形態と賃金の構造

平成28年4月から、障害者権利条約に基づく障害者雇用促進法の改正により、“合理的配慮の提供義務”が事業主に課されることとなった。企業への補助金等、様々な支援施策の充実により、障害者雇用は促進しやすい状況だが、長期にわたる最低賃金による就労や、昇給・昇進が一切ない現状も多分に存在する。

総務省の平成25年労働力調査³⁾によると、労働者全体における正規の職員・従業員は、役員を除く雇用者に占める割合は63.4%、非正規の職員・従業員の割合は36.6%となっている。また、厚生労働省が実施した平成25年賃金構造基本統計調査⁴⁾の結果の雇用形態別賃金をみると、正社員・正職員31万4,700円(年齢41.4歳、勤続12.9年)、正社員・正職員以外19万5,300千円(年齢45.5歳、勤続7.1年)

表1 平成25年度障害者雇用実態調査による障害・雇用形態別平均賃金と支払形態

障害種別	回答者数 (人)	雇用形態別割合 (%)				週所定労働時間別 平均賃金 (円)	支払形態 (%)		
		無期正規	有期正規	無期非正規	有期非正規		月給	日給	時給
身体障害	7,507	48.1	7.8	6.5	37.3	223,000	58.8	4.8	32.6
知的障害	1,620	16.9	1.9	26.5	54.8	108,000	28.3	4.9	65.9
精神障害	552	32.0	8.8	11.1	47.8	159,000	44.0	3.2	51.7

出典：「平成25年度障害者雇用実態調査」をもとに筆者作成

となっている。

直接の比較はできないが、同省の平成25年障害者雇用実態調査結果⁵⁾において、いずれの障害種別でも、非正規雇用の割合は労働者全体よりも高く、知的障害者では約8割、精神障害者では6割が非正規雇用である。つまり障害者は、健常者以上に非正規雇用から抜け出すことは困難であると考えられる。また、賃金に関しても、労働者全体の賃金構造には追いつかず、障害者が賃金のみで経済的に自立した生活を営むことが厳しいことは明確である（表1）。加えて、「職場における改善等が必要な事項」の項目において、身体障害者及び精神障害者の最も多かった回答は「能力に応じた評価、昇進・昇給」である。職場における配慮や支援の必要性は十分考慮しなければならないが、障害者にとって、その労働に見合った雇用形態や賃金体系への検討が必要不可欠である。

（3）障害者雇用の“質”の確保への課題

これまで課題とされてきた、障害者の雇用数という量的な部分が拡大されることで、障害者雇用全体が向上しているような思考に陥りやすい。しかし単に、障害者が雇用されるのではなく、安定して雇用が継続されるよう、そしてさらには、ライフステージに応じた給与を得らえる体制を構築していかなければならない。今後は、障害者の賃金やキャリア形成、そして、ディーセントワークの創出も含めた“雇用の質”の向上につながる、合理的配慮への対応が急務であり、今後全国的な調査を行いたい。

3. 自治体における障害者の就労支援

（1）東京都の障害者就労支援施策と大田区の現状

東京都では、区市町村を実施主体として、①職場開拓や就職準備、職場定着などの就労支援と、②就労に伴う生活支援を一体的に提供する「区市町村障害者就労支援事業⁶⁾」を推進している。これに基づき、各自治体が障害者の就労支援事業を展開しているが、多くの場合が、民間事業所への委託となっている。東京都大田区では、委託先の民間事業所との共同運営の方式をとっている（表2）。

各就労支援事業所が連携することで、定着支援に関しては、好事例や困難事例の共有から、就労支援事業所の機能を高めることができるであろうし、雇用情報

が多く、就労支援事業所に共有されることは、企業にとっても、より自社に合う人材の確保が可能になるであろう。ここから、就労支援事業所が単独で支援する以上に、個別ニーズにより対応することが推察できる。

(2) 東京都大田区での障害者就労支援の展開

大田区では1976年から、区立直営の知的障害者支援を中心とする授産施設（現在の就労継続支援B型事業所）において就労支援を開始し、平成2年以降は、障害者の就労支援ネットワークを官民が一体となり構築してきた。特に、大田区立障害者就労支援センター（現、大田区障がい者就労支援センター）が、相談・職業評価、就労促進支援、就労定着支援という直接的支援と、側面的支援であるネットワーク構築のための中核を担ってきた。2015年3月以降、直接的支援を民間事業所に委託したことで、自治体として支援を、ネットワーク事業に焦点化することが可能になった。その結果、知的障害者だけではなく、全ての就労支援を必要とする障害者や家族等を対象とした、さらなる事業が展開されている（表3）。

加えて、既述した通り、企業における障害者への合理的配慮の提供義務が法制化されたことで、利用者及び企業の双方から、就労支援事業所への期待が高まっている。そのような中であっては、大田区のネットワークは、利用者だけでなく各就労支援事業所にとっても“就労支援体制の重層化”となり、就労への意欲喚起につながっていると考えられる。

(3) 障害者の就労支援における自治体の役割

自治体は、住民である利用者へ、適切な障害福祉サービスを提供することが求められているが、その提供方法は各自治体で異なる。また、その全てを直接提供することはできないため、様々な民間の就労支援事業所が存在し、それぞれの特徴に応じてサービスを提供している。主な支援対象となる障害種別や、提供するサービスの違いから、単一の就労支援事業所だけでは、多様な利用者のニーズに対応できない。そこで自治体は、ネットワークを構築し、各就労支援事業所を適度に競合させることで、サービスの質を確保

表2 区市町村障害者就労支援事業運営主体

(自治体数)	
区市町村障害者就労支援事業所設置自治体	53
社会福祉法人等民間委託	43
自治体直営	8
委託先との共同運営(大田区を含む)	2

(平成28年3月15日現在)

表3 平成27年度のネットワーク事業一覧

(人数)			
No.	事業名	主対象※	参加者
1	就労者激励会	知障就	470
2	就労促進懇談会	企業	133
3	事業所見学会(5社)	企業	117
4	公開セミナー	区民	61
5	公開生活講座	知障希	55
6	就労担当者セミナー	支援	77
7	就労交流会	精障就	43
8	移行支援事業所説明会	関係機	68
9	施設見学会(3所)	企業	5
10	家族講演会	就家族	66
11	公開生活講座	精障希	27
12	清掃技術講座	知障希	22
13	職場体験実習	精障希	19
14	体験実習報告会	精障希	110

※「知」は知的障害、「精」は精神障害を示す。また、「就」は就労者、「希」は就労希望者を示す

している。同時に、多くの就労支援事業所を存続させることで、サービスの量の維持・向上の意義も持ち合わせていると考えられる。地域において、ネットワークを構築し、障害者の就労の機会の保障や拡大に向けた自治体の役割は、非常に大きい。また、多様な障害のある利用者のニーズに対応できる、事業所の適切な運営に関しては、自治体による側面的支援が不可欠であると考えられる。何より、それらの先駆的な取り組みと役割を、明確に住民に示すことが必要である。

今後は、他の自治体との比較検討から、大田区での障害者の就労支援の意義及び、その体制の維持について、研究を行う予定である。

注1：ここで言う中小企業とは、「障害者多数雇用中小事業主」を指す（常用労働者100人以下で障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超え雇用する事業主）。

注2：「特例子会社制度等」とは、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

4. 参考文献

- 1) 松為信雄, 菊池恵美子, 依田晶男 (2005) 「地方自治体における障害者雇用関連単独事業の現状と課題」日本保健科学学会誌, 7 (4) : p.330
- 2) 厚生労働省 (2015) 「平成27年障害者雇用状況の集計結果」<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000105446.html> (2016年8月8日アクセス)
- 3) 総務省 (2013) 「平成25年労働力調査」<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2013/pdf/summary1.pdf> (2016年8月30日アクセス)
- 4) 厚生労働省 (2014) 「平成25年賃金構造基本統計調査」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/index.html> (2016年8月30日アクセス)
- 5) 厚生労働省 (2014) 「平成25年障害者雇用実態調査結果」<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html> (2016年8月30日アクセス)
- 6) 東京都 (2015) 「東京都障害者計画・第4期東京都障害福祉計画」東京都福祉保健局障害者施策推進部計画課 : pp.83-88

III. 論文

- 富田文子 (2009) 「民間企業における障害者雇用の動機と経緯に関する研究」埼玉県立大学, 第1回丸山一郎記念学生研究・活動奨励賞 論文の部・優秀賞
- 富田文子 (2012) 「民間企業における障害者新規採用時の雇用形態および賃金体系に関する研究—S県の障害者雇用率達成企業の全数調査を通して—」埼玉県立大学大学院 保健医療福祉学研究科 健康福祉科学専修 修士論文

IV. 著書

- 埼玉県立大学編（2012）「IP演習に学ぶ、障害者と地域における施設の役割、そして専門職連携の必要性」『IPWを学ぶ—利用者中心の保健医療福祉連携—』中央法規：p.197
- 日本発達障害連盟編（2013）「障害者雇用における発達障害者の動向」『発達障害白書2014版』明石書店：pp.132-133

V. その他の活動

（報告書）

- 埼玉県立大学 IPE 国際セミナー（2008）『IP演習に学ぶ専門職連携』：pp.71-73
- 埼玉県立大学健康ライフスタイルプロジェクト（2011）『沖縄県糸満市・長野県須坂市比較調査 こころの健康と生活行動』：pp.33-35

（学会発表）

- 「企業における障害者の雇用形態に関する基礎的研究」（2010），第1回埼玉県立大学保健医療福祉科学学会学術集会
- 「民間企業における障害者新規採用時の雇用形態および賃金体系に関する研究」（2012），日本職業リハビリテーション学会第40回大会（研究部門奨励賞受賞）
- 「東京都大田区における障害者の企業就労に向けた就労支援ネットワーク構築の意義と方法 — 自治体の役割に着目して —」（2016），日本職業リハビリテーション学会第44回大会
- 「自治体による障害者就労支援のネットワーク構築のための基礎の検討 — 東京都大田区の事例から —」（2016），第7回埼玉県立大学保健医療福祉科学学会学術集会

（新聞掲載）

東京新聞『障害者支援 教え子へ — 働くことで輝く — 分かち合う心2 「教育は情熱の感染である」』2015年1月4日,11版, 25面

（所属学会等）

日本社会福祉学会
日本職業リハビリテーション学会
埼玉県立大学保健医療福祉科学学会
さいたま障害者就業サポート研究会