

障害者の雇用と就労

『日本労働研究雑誌』編集委員会

障害者の法定雇用義務がある企業（2013年3月までは56人以上規模、2013年4月以降は50人以上規模の企業）で、2013年に雇用されている障害者の数は408,947.5人であり、10年連続で過去最高を更新した。様々な課題はあるにせよ、障害者雇用は確実に拡大している。

そのような状況の中、障害者雇用促進法は、2013年に1998年以来となる大幅な改正がなされた。今回の改正を機に、雇用促進という障害者雇用の量的な側面だけでなく、就労継続を可能にする就労内容や職場適応といった質的な側面においても、より一層の充実が図られることが期待される。

法改正を契機として障害者雇用は変わるであろう。本特集は、法改正による変更内容（何がどのように変わるのか）とそれらが内包する課題、ならびに個人・組織双方の現状（今どのようになっているのか）の確認を通じて、今後の障害者雇用が個人・組織双方にとって望ましい方向へと進むよう、牽引するために検討すべき点を明らかにすることを目的とする。以下では、各論文の内容と特集における位置づけを紹介する。

永野論文「障害者雇用政策の動向と課題」は、2013年の障害者雇用促進法改正の内容を具体的に確認すると同時に、それらの中に内包される課題を含む今後の障害者雇用政策における課題を整理した、本特集の基盤となる論文である。これまで日本では障害者雇用について雇用率アプローチを採用してきたが、今回の法改正により、新たに差別禁止アプローチが組み込まれることになり、今後は2つのアプローチが相互に補完しつつ、障害者雇用の改善を目指すことになる。雇用の質的な改善に貢献することが期待される差別禁止アプローチであるが、「障害を理由とする差別とは何か」等、企業が具体的な取組みとして実行しようとする際には、いくつもの検討すべき課題があることを本論文は示唆する。

続く2つの論文は、今回の法改正の大きな柱である

合理的配慮、ならびに雇用が義務付けられた精神障害者について論じるものである。今回の法改正の大きな柱の1つは、使用者に合理的配慮の提供義務が盛り込まれたことである。長谷川論文「日本における『合理的配慮』の位置づけ」は、アメリカでの議論を参考にして合理的配慮の内容を紹介した上で、日本で合理的配慮を提供する際の論点を整理したものである。アメリカで誕生した合理的配慮の考え方は、障害者と障害を持たない人との間の平等を実現することを目指すものである。障害者を保護する対象とみなしてきた日本とアメリカの間には考え方において大きな違いがあるものの、実際に障害者に提供されている配慮の中身を比較すると日米では共通性があることが示されている。その上で、本論文はアメリカと違い職務や勤務地が限定されない日本の雇用システム、さらには増加する非正社員を視野に入れ、日本の現状に合致する形で合理的配慮を位置付けることの重要性を示唆する。

今回の障害者雇用促進法の改正におけるもう1つの大きな柱は、精神障害者の雇用が義務付けられたことである。倉知論文「精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望」では、雇用場面における精神障害者像の変遷を紹介した上で、発達障害者の増加やうつ病の様相の激変を中核的な理由とする昨今の精神障害者数の増加、ならびに拡大・多様化する精神障害者像が示された。その上で、多様化する精神障害者の雇用継続には、障害者だけでなく企業に対しても雇用・就業支援機関による人的支援が必要であること、さらには医療機関の診断技術の精度向上等により、本当に支援が必要な対象をしっかりと支援する体制を改めて考える時期にきていると指摘する。精神障害者が抱える障害は多様であり、結果として精神障害者への支援も個別化・複雑化せざるを得ないことを視野に入れなければならない。

障害者の雇用に関して様々な義務を求められる組織はどのような現状にあるのだろうか。続く2つの論文

は、この点について言及する。障害者雇用をめぐる法的な整備が進んだとしても、障害者の雇用が企業にとってメリットとなるものがなければ、なかなか進まないのも事実である。前述したように、日本における障害者雇用では雇用率アプローチが採用されてきた。長江論文「障害者雇用と生産性」では、東京労働局が管轄する個別企業をサンプルとして、法定雇用率と企業パフォーマンスの関係を検証した。分析結果からは、法定雇用率を達成している企業の企業パフォーマンスは、達成していない企業よりも低いことが明らかになった。この結果は現在の割当雇用に基づく納付金制度は、障害者の雇用を増大させるものの、障害者雇用に伴う企業負担分をカバーできていないことを示唆する。論文では、差別禁止アプローチが障害者の雇用者数の増大には寄与しないことも紹介され、障害者雇用の増大には、企業負担の均等化を目的とした施策の強化が必要であると主張する。

企業の人材マネジメントの一環としての障害者雇用のあり方を論じたものが有村論文である。障害者雇用は、企業の社会的責任としてだけでなく、ダイバーシティ・マネジメントと位置づけることができる。有村論文「ダイバーシティ・マネジメントと障害者雇用は整合的か否か」では、ダイバーシティ・マネジメントの推進に際して、ともすれば企業にとってのメリットを追求する経営的視点が過度に重視されがちな現状を指摘する。その上で、企業の社会的責任と経営的視点双方を意識し、「障害のない社員や管理者・経営陣の無知・無関心と障害のない社員むけにデザインされた物理的環境と制度の見直し／変革」を通じた「すべての従業員の潜在能力を活かす職場環境づくり」を進めるのであれば、ダイバーシティ・マネジメントと障害者雇用は整合的なものとなると主張する。

一方で障害者の就労先は企業に限定されるわけではない。障害者の就労は、一般就労、福祉的就労の2つに大別されるが、米澤論文「障害者と一般就労者が共に働く『社会的事業所』の意義と課題——共同連を事例として」は、一般就労、福祉的就労とも異なり「多様な就業の場」と位置づけられる社会的事業所を対象

とし、その組織的特徴と働き方の特徴を明らかにしたものである。社会的事業所は、障害者以外のひとり親、野宿者といった就労困難者をも対象としつつ、彼らと非困難者が「共に働く」という対等な関係性を特徴とする。そこで働き方は、賃金の相対的な低さという課題を有するものの、就労困難者は「柔軟な働き方」や「ゆったりとした働き方」を高く評価し、自発的就労者は「仕事自体のやりがいや意義」と「仕事上の裁量の大きさ」を高く評価する。特に働き方の特徴は、社会的事業所に限らず、広く障害者にとって働きやすい職場環境を考える上で示唆に富むものであり、障害者雇用の質的な側面のより一層の充実を考える上でも参考となる。

今回の法改正では、精神障害に発達障害が含まれることが明記された。向後論文「発達障害のある人の学校から就労への移行支援並びに就労後の職場適応支援の課題」は、発達障害のある人の就労支援上の課題を、就労準備性という観点から整理したものである。具体的には、「働く意思と働くことの理解」「障害理解を含む自己理解」といった8点が課題として挙げられた。発達障害のある人が抱える課題の多くが就労前の学校段階から継続し、同時に就労後も継続的に支援を必要とするものであることから、学校・支援機関・職場の連携が求められる。同時に、これらの課題は発達障害のある人だけが取組み、乗り越えるものではなく、受け入れる環境も取組むことが必要であることが述べられている。

いずれの論文も、障害者雇用促進法の改正を機として変わる障害者雇用の今後の方向性を考える上で重要な視点を提供するものである。働こうとする障害者や、彼らがその力を発揮できる場を提示する企業等の組織が息切れすることなく、なおかつ形だけの障害者雇用とならないよう、本特集が、障害者雇用に関わる全ての主体が改めてそのあり方を検討するきっかけとなることを期待する。

責任編集 坂爪洋美・堀有喜衣・室山晴美
(解題執筆 坂爪洋美)