

第2章 人的資源管理（HRM）と障害者雇用

1 障害者雇用率制度

(1) 法定雇用率制度の実績

障害者の雇用機会を拡大する上で事業主の協力は不可欠である。「雇用の場は事業主のみが直接管理するものである。したがって、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を確保するには事業主の協力がなければ不可能である。一方、事業主は、労働者を使用することによって企業経営を行なっており、また、現代の経済社会においては、企業はその重要な構成要素である。したがって、事業主は、社会の一員として、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を提供するという社会全体の責務の実現に協力する重大な責務を有するといわざるを得ない」（征矢紀臣：1998）とし、現在、事業主（企業）に対し、その雇用している常用雇用労働者全体に占める身体障害者または知的障害者の割合が一定率（雇用率）以上となるよう障害者雇用率制度を導入して雇用義務を課している。

そして、「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「(事業主の責務) すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行なうことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない」（第5条）、また「(身体障害者又は知的障害者の雇用に関する事業主の責務) すべての事業主は、身体障害者又は知的障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって、進んで身体障害者又は知的障害者の雇入れに努めなければならない」（第37条）と、障害者雇用について事業主（企業）の責務を法的にも規定している。

現在の法定雇用率制度では、民間企業に対するその比率は1.8%、そして、未達成企業のうち301人以上規模の企業に対してはその不足数に応じて1人当たり月5万円の「障害者雇用納付金」を納入しなければならない、また、達成企業にはその超えた人数に応じて1人当たり月2万5千円（301人以上規模の企業）～1万7千円（300人以下規模の企業）の「障害者雇用調整金・報奨金」が支給されることになっている。この「納付金」は障害者雇用に伴う経済的負担を事業主間で調整する性格をもったもので罰金ではないので、企業はその「納付金」の納付でもって障害者の雇用義務が免ぜられるものではない（征矢紀臣：1998）。つまり、事業主（企業）に対して障害者の雇用義務を強制的に課しており、それを免れること

はできない。

表 1 民間企業における障害者雇用率制度の実績
—1993年～2003年—

調査年 (各年6月)	実雇用率 (%)	雇用率未達成企業の割合 (%)	重度障害者の 人数(人) A	重度以外の 障害者の人 数(人) B	障害者の総 数(人) (=A+B)	対象企業の 常用労働者 の総数(人)
93(平成5)年	1.41	48.6	54,267	132,451	186,718	17,072,450
94(平成6)	1.44	49.6	57,211	130,926	188,137	17,076,807
95(平成7)	1.45	49.4	59,120	128,837	187,957	16,982,514
96(平成8)	1.47	49.5	60,722	126,538	187,260	16,925,077
97(平成9)	1.47	49.8	62,362	125,306	187,668	16,999,645
98(平成10)	1.48	49.9	63,858	123,727	187,585	17,008,306
99(平成11)	1.49	55.3	65,366	123,830	189,196	17,108,973
00(平成12)	1.49	55.7	65,536	121,764	187,300	16,914,715
01(平成13)	1.49	56.3	66,293	120,284	186,577	16,936,056
02(平成14)	1.47	57.5	65,179	115,926	181,105	16,749,384
03(平成15)	1.48	57.5	65,652	115,789	181,441	16,748,964

注) 93～98年の法定雇用率は1.6%で企業規模63人以上、99年以降の法定雇用率は1.8%で企業規模56人以上の企業が対象である。B欄の「重度以外の障害者」には重度障害者である短時間労働者(週20時間以上30時間未満)が含まれる。「実雇用率」の欄は「重度障害者」をダブルカウントしているが、「重度障害者の人数」「障害者の総数」の欄では「重度障害者」をダブルカウントしていないので要注意。下記の資料をもとに筆者が作成。

資料出所：厚生労働省・障害者雇用対策課『障害者雇用状況報告』(各年6月現在)

民間企業に限定して、1993～03年の10年間の雇用率制度の実績について整理したのが表1である。現在、04(平成16)年のデータも公表されているが、雇用率をカウントする際の「除外率制度」の変更の影響があり単純な比較が困難となるので、ここでは03年を最新データとした。この10年間の途中で、民間企業における法定雇用率が1.6%から1.8%へ上げられ、また、法の適用対象企業が従業員規模63人以上から56人以上へと拡大しているなどの変化があった。「実雇用率」(実際・実績の平均雇用率)に注目すると、この間、1.41から1.48へと0.07ポイント増加したが、雇用率未達成企業が49%から58%へと拡大していることが注目される。

さらに詳細に表1をみると以下のことがわかる。①いろいろな条件が複雑にからみながらも「実雇用率」は一貫して上昇してきたが、02年でははじめて下降した。②法定雇用率未達成企業の割合は、99年以降半数を超え、その後もその比率は上昇し続けている。③93年と03年の2時点で、法定雇用率の対象企業の常用労働者総数は2%減少であったのに対して、障害者総数は3%減少とそれよりも大きい(表2の「産業計」も同じ、参照)。④障害者の(重度障害者をダブルカウントしない)総数は99年の18万9千人がピークで、その後は減少している。この10年間、総数は18万人台とほとんど変化していない。⑤障害者のなかでも非

重度障害者が、93年と03年の2時点で、12%の減少であるのに対して、重度障害者は20%も増加しており、両者で全く逆の傾向を示している。⑥この10年間、重度障害者は一貫して増加傾向を示しており、障害者全体に占める比率も93年の29%から、03年には36%へと増加してきている。

以上のことから、この10年間、障害者雇用率制度の適用となっている企業に雇用されている障害者数は増加していないが、重度障害者に限定するとその増加が大きく、この制度は重度障害者にプラスに影響しているとみることができる。また、「実雇用率」や「未達成企業の割合」からみた成果はそれほどよくないことがわかる。

この間の2時点の変化を、産業、企業規模別にみたのが表2で、以下のことがわかる。①障害をもつ雇用者の人数は、93年には「製造業」が「第3次産業」（含む「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸・通信」「卸売・小売業、飲食店」「金融・保険・不動産業」「サービス業」）よりも多かったが、03年には両者は逆転して03年には、「第3次産業」が10万4千人、「製造業」が7万2千人となっている。②この間、「製造業」では常用雇用者総数が20%減少、障害者が24%減少と両者とも減少しているが、障害者の方が減少幅が大きい。これに対し「第3次産業」では両者とも増加しているが、常用雇用者総数よりも障害者の方が増加幅が大きい。これらからみて、この間、障害者の雇用先も「第3次産業」へと大きくシフトしてきていることが明らかである。③企業規模別では300人未満の中小企業では常用雇用者総数よりも障害者の方が減少幅が大きい。これに対して300人以上の大企業では逆に、常用雇用者総数よりも障害者の方が増加幅が大きく、大企業で障害者雇用に積極的に取り組んできてきていることがわかる。④ここでは表示していないが、企業規模別にみた未達成企業の割合は大規模企業ほど高く、このことがよく批判される。しかし、300人以上の大企業で雇用されている障害者数は、93年は11万7千人、03年は12万4千人で、障害者全体に占める比率はそれぞれ62%、68%も占めている。この点からみると、大企業が障害者雇用に大きく貢献しており、障害者雇用率制度は大企業向けの制度であることがよくわかる。しかし、他方で後述するように雇用率制度の対象者は、障害者雇用全体の一部でその制度の対象となっていない小企業での障害者雇用も半数以上あることに留意しておこう。

表2 産業、企業規模別にみた民間企業における障害者雇用率制度の実績
 -1993年と2003年-

産業、企業規模	常用雇用者数			障害者数		
	1993(平成5)年	2003(平成15)年	増減率	1993(平成5)年	2003(平成15)年	増減率
産業計	人	人	%	人	人	%
	17,072,450	16,748,964	△ 1.9	186,718	181,441	△ 2.8
農、林、漁業	18,950	18,815	△ 0.7	236	246	4.2
鉱業	11,815	7,685	△ 35.0	178	101	△ 43.3
建設業	657,030	514,386	△ 21.7	6,302	4,960	△ 21.3
製造業	7,287,493	5,838,598	△ 19.9	94,000	71,955	△ 23.5
食料品・たばこ	707,569	722,454	2.1	9,281	10,207	10.0
繊維・衣服	470,708	225,784	△ 52.0	8,702	3,207	△ 63.1
木材・家具	123,700	77,827	△ 37.1	2,829	1,276	△ 54.9
パルプ・紙・出版	477,911	348,890	△ 27.0	6,253	4,277	△ 31.6
化学工業	826,176	723,831	△ 12.4	8,446	7,875	△ 6.8
窯業・土石	207,685	139,424	△ 32.9	3,228	1,777	△ 45.0
鉄鋼	215,352	125,330	△ 41.8	2,998	1,540	△ 48.6
非鉄金属	138,859	100,387	△ 27.7	1,648	1,178	△ 28.5
金属製品	321,145	271,256	△ 15.5	5,389	3,906	△ 27.5
電気機械	1,784,718	1,179,061	△ 33.9	19,870	13,635	△ 31.4
その他機械	1,708,429	1,546,312	△ 9.5	21,087	18,677	△ 11.4
その他	305,241	378,042	23.9	4,269	4,400	3.1
第3次産業	9,097,162	10,369,480	14.0	86,002	104,179	21.1
56(63)～99人	1,251,385	1,620,729	29.5	20,866	18,116	△ 13.2
100～299人	4,053,233	4,033,552	△ 0.5	49,297	39,711	△ 19.4
300～499人	1,686,663	1,746,020	3.5	17,473	19,220	10.0
500～999人	2,134,018	2,182,059	2.3	21,112	23,440	11.0
1,000人以上	7,947,151	7,166,604	△ 9.8	77,970	80,954	3.8

注) 93～98年の法定雇用率は1.6%で企業規模63人以上、99年以降の法定雇用率は1.8%で企業規模56人以上の企業が対象である。この表では「重度障害者」をダブルカウントしていないので要注意。

△はマイナスである。下記の資料をもとに筆者が作成。

資料出所：厚生労働省・障害者雇用対策課『障害者雇用状況報告』（各年6月現在）

障害者雇用率制度の実績に関しては全国平均のデータが毎年公表されている。雇用率制度は企業を単位とし、企業本社の所在地別にみた都道府県データもあるが、そのデータでは障害をもつ雇用者の勤務地域とはずれが生じてくることに留意する必要がある。最新のデータは04(平成16)年のものが公表されているが、雇用率をカウントする際の優遇措置である「除外率制度」の変更(分母の常用労働者数から除外する労働者の範囲が縮小等)の影響があり、それ以前との単純な比較が困難である。最新の04(平成16)年のデータをみると、民間企業の「実雇用率」は1.46%、前年比較で障害者数の増加があつたにもかかわらず前年

の 1.48%から減少している。また、未達成企業の割合は 58%と前年よりもさらに増加、そして全ての企業規模でその割合が増加したことが注目される。

以上みてきた通り、障害者雇用率制度が適用される企業での障害者雇用がなかなか進まない現実が毎年公表されているデータから確認できる。

(2) メリットとデメリット

どこの先進国でも障害者の雇用機会の確保・拡大については、労働市場に法的規制を加えているので、企業はその法的環境を無視することはできなくなっている。現在、国際的にみると「障害者差別禁止法」と「法定雇用率制度の導入」という 2 つのアプローチ方法がある (Thornton & Lunt : 1997、労働政策研究・研修機構 : 2004 の第 10-15 表「障害者雇用対策」、O'Reilly : 2003、OECD : 2003)。

前者は 1990 年に制定されたアメリカの ADA (Americans with Disability Act=障害を持つアメリカ人法) が代表的で、イギリス、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドなどにも導入されている。募集、採用、昇進、解雇、報酬、訓練などの雇用条件で、職務の基本部分を遂行できる障害者を障害ゆえに差別することを禁止、個々人の障害の状態に応じた「合理的な配慮 (Reasonable Accommodation)」(①施設へのアクセシビリティ、②職務の再編成、③パート化または労働時間の変更、④空席職位への配置転換、⑤機器・装置の取得・改造、⑥試験、訓練教材又は方針の変更、⑦朗読者や通訳者の配置など) を事業主に義務づけ、差別した場合の罰則規定をもっている。

浅尾裕 (1998) は、この差別禁止のアプローチでは個々のケースに応じた追加費用を企業が負担するのは当然の責務とみているが、障害者雇用が特定部門に集中化した場合、追加費用負担のアンバランスにどう対応すべきかという問題は解決されず残されているとみている。そして、その特定部門に集中化が生じたり、ADA の規定にある事業主に過度の負担やコストがかかる場合に「合理的配慮」をしなくてよいという規定は、「差別禁止」を「骨抜き」にする可能性があるともみている。つまり、コスト負担の視点からみても、この差別禁止アプローチだけでは障害者雇用の拡大は望めないとみている。

関川芳孝 (2000) も差別禁止が障害者雇用機会の拡大にはつながらず、両者を区別することの重要性を指摘する。すなわち、「ADA の効果については、アメリカの障害者団体も、事業主の障害者雇用に対する対応が驚くほど丁寧で誠実になったと評価する。しかしながら、障害者の雇用は、実際にはほとんど増加していない。労働市場に対する障害者の雇用促進、

ないしは雇用統合という政策的効果はいまだ十分に現れていないのが実情といえる。また、理論的に考えても、ADA のねらいとする法益は、事業者による個々の障害者に対する公正な取り扱いすなわち正義の実現にあるのであって、必ずしも障害者雇用の促進を直接のねらいとするものでもない。わが国において障害者に対する雇用平等のあり方を検討する場合には、雇用対策の役割および政策効果とは、区別して議論する必要があると注意を喚起している。

近年、EU、国連も ADA をモデルとした「障害者差別禁止法」アプローチを促進・強化してきている。例えば、欧州委員会（European Commission）では雇用率制度が目標値を達成した例は 1 つもないとし、「ほとんどの国における流れは、雇用率制度から、イギリスのようにすべてを廃止する、あるいはその他の方策（個人に対する積極的な雇用支援に加え、あるいは、より強力な差別禁止法）に、よりはっきりした輪郭とより大きな力を与える方向へと向かっている」（O'Reilly : 2003）という。

アメリカにおける企業の障害者対応を調査した SHRM（1998）をみると、障害者の雇用や昇進のバリアーとして障害者の「関連する経験の不足」（51%）、「必要な技能や経験の不足」（40%）をあげる企業が多くみられ、他方、「訓練のコスト」（10%）、「監督・指示のコスト」（12%）、「アコモデーション（調整）コスト」（16%）をあげている企業はむしろ少ないという結果であった。この調査結果をみる限り、アメリカの企業は前述した「合理的な配慮」などの「アコモデーション（調整）コスト」を負担した上での障害者雇用をそれほど進めていないことがわかる。

後者の雇用率制度導入のアプローチは、一定の比率で障害者雇用率を設定、その強力なタイプでは障害者を雇用することを企業の義務と課し、その雇用率が未達成の場合には「納付金（課徴金）」の徴収とリンクさせるもので、日本、ドイツ、フランスなどで導入されている。雇用を義務とせず任意とすとか、対象部門を限定すとか、納付金とリンクさせないとか、このアプローチには様々なタイプがあり、それらを含めるとヨーロッパをはじめアジアなど多くの国で導入されている。このアプローチは、労働市場への直接的規制・介入方式で積極的差別是正措置（Affirmative Action）の 1 つと考えられている。

日本も批准している ILO159 号条約「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する条約」では、「障害を有する労働者との間の機会及び待遇の実効的な均等のための特別な積極的措置は、他の労働者を差別するものとはみなさない」（第 4 条）とし、雇用率制度のような積極的差別是正措置の導入を認めている。

2つのアプローチとも障害者の雇用機会拡大をめざして市場・社会に対して法・制度的規制・介入を加えるという点では同じであるが、その規制の方向・方法が全く異なっている。

「障害者差別禁止法」アプローチは、労働市場への間接的介入で、企業に個々人の障害状態に対応した職場環境改善を強制、それに違反した場合には罰則が課せられる。これに対して雇用率制度導入アプローチは労働市場への直接的介入で、法定雇用率の達成が義務となるが、職場環境改善は企業の自主的判断に任されているという大きな違いもある。浅尾裕（1998）は、障害者雇用＝追加的費用が必要な雇用という視点から、後者では「差別」の判断基準として数値目標である法定雇用率が用いられており、それと納付金制度をあわせもつことによって企業間による追加費用負担のアンバランスの調整の仕組みをもっているが、前者では追加費用の負担は企業の責務としているだけであって調整の仕組みがなく、実際は費用負担のアンバランスからその効果が「骨抜き」にされる可能性が大きいとみている。

障害者雇用率制度に関してはその弱点として、Waddington（1995）、NIVR（2002）は以下の7つをあげている。①制度を運営する上で障害者というラベル・烙印付けを伴う。②企業の態度は、障害者雇用よりも納付金の選択を好む。③納付金の金額を増加させるなど制度を強制・強化するための効果的制裁を設定することが難しい。④雇用の質ではなく量的規制であるため低賃金や不完全雇用を温存しやすい。⑤多種類・多様な障害者のニーズに対応することが難しく「切れ味の悪い道具」である。⑥障害者雇用を拡大・促進したという証拠はない。⑦完全雇用の状態では機能するが、経済不況下では効果が減殺されてしまう。そして、この障害者雇用率制度は、障害者差別禁止法制などによってさらに補足されなければならない、という。

また、Lunt & Thornton（1995）は、「雇用率制度など、障害者が全従業員の中の一定割合を占めるようにすることをねらいとする施策は、仕事をする上での障害状態や障害者が職場において直面するバリアーに対処するものではない。障害者差別禁止法は、個々の障害者を保護するかもしれない、個々の障害者に固有のニーズが満たされるようにするかもしれないが、仕事それ自体の構造や職場の組織化に直接に影響を及ぼすことはできない。それゆえ、障害者が就業するうえでのバリアーを取り除くことによって、障害をもつ労働者の従業員全体に占める割合を高めるための措置を講ずるよう雇用主に義務づける就業平等化対策（employment equity measures）を検討することが重要である」という。つまり、上記の2つのアプローチはそれぞれ限界をもっているので、バリアフリーな就業環境整備を企業に義務づけていく政策こそが重要だとみている。

法定雇用率制度は未達成企業から納付金を徴収、それを原資として障害者雇用に伴う職場環境改善などのコスト負担を軽減、企業間で発生する追加費用負担のアンバランスを調整す

るための機能をあわせてもっている。こうした企業の社会的連帯という基本的考えを前提としながら、障害者雇用を拡大していく民間の仕組みは、政府への依存を少なくして、財政効率の上からもメリットが大きいといわれている。しかし、前述した通り、近年、実雇用率の低下や雇用率未達成企業割合の増加などもあって、その制度の弱点も無視できなくなっている。日本の障害者雇用率制度も、経済不況下のこの 10 年間でその制度の対象となった障害者総数の変化はあまりなく、未達成企業の割合はむしろ増加しており、上記の弱点があてはまることも多くみられる（手塚直樹：2000）。

法定雇用率制度の対象となっている企業での障害者雇用全体のうち、約 2/3 が 300 人以上の大企業によって占められており、この制度が大企業の障害者雇用を進めてきていることは高く評価すべきであるが、この 10 年間ににおける未達成企業割合の増加は、障害者雇用にとまなう追加的費用負担の調整が企業間でうまくいっていないことも示唆しているのだろう。さらに、近年、法人株主オンブズマンや障害者団体から、障害者雇用率の達成ではなく、納付金を選択する企業行動を訴えた株主代表訴訟や情報公開法にもとづく企業別実雇用率一覧の公表の動きなどがあり、あらためて障害者雇用率制度のこれからの運営・改善、企業の対応が注目されてきている。CSR 経営の視点からも企業は障害者雇用にどう取り組むのかがあらためて本格的に問われる時代となってきたとみてよいだろう。

2 HRMと障害者

(1) 企業が行っている配慮事項

法定障害者雇用率の達成や障害者雇用機会の拡大をするには、採用・入社以降の雇用管理が重要となる。「障害者の雇用の促進等に関する法律」でも、「（事業主の責務）すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行なうことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」（第 5 条）と雇用機会の確保だけでなく、「適正な雇用管理」の実施を企業の重要な責務としている。

関川芳孝（2000）がサン・グループ事件の背後には、「現在の障害者雇用システムは、幾度かの法改正を経て障害者の雇用拡大には一定の成果を収めてきたが、他方では、障害者雇用に関わる現場では事業主の熱意や善意を前に、劣悪かつ差別的な労働条件や前近代的な雇用管理にも目をつぶらざるをえないという陰の部分に改革のメスをいれてこなかった」ことがあるという場合も、この「適正な雇用管理」が実施されていなかったということが関係し

ているのだろう。

ILO（2001）では、「職場における障害関連の問題をマネジメントする場合、雇用主は、全体的雇用方針の不可欠な部分として、また、特に人的資源開発戦略の一部として、障害をマネジメントする戦略を採用すべきである。この戦略は、従業員援助プログラムがある場合にはそれと関連づけたものにすべきであろう」と人的資源開発戦略の一部として、「障害マネジメント」を実施していくことを重視している。そして、この「障害マネジメント」については「個人のニーズ、労働環境、企業のニーズおよび法的責任に取り組む、連携のとれた努力を通じて、障害者の雇用を促進することを意図した職場でのプロセス」と定義づけている。

障害者も企業に採用・入社した場合には、非障害者と同様に同じ企業の従業員として通常の人的資源管理（HRM）の対象者として扱われることはいうまでもない。しかし、障害者が職場で十分能力を発揮するためには障害（状態）部分に配慮した雇用条件・職場環境の調整が必要なことが多くあることは共通認識となりつつある。「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「適正な雇用管理」の実施という部分がそれに該当する。

また、HRM のなかで企業が行なう障害（状態）に対する配慮部分のことを指して、ここでは障害者に対する「適正な雇用管理」という。それは前述した ILO のいう「障害マネジメント」やアメリカの ADA でいう個々人の障害の状態に応じた「合理的な配慮（Reasonable Accommodation）」の内容ともかなりの部分で重なる。また、浅尾裕（1998）が「障害者の雇用は追加的費用が必要な雇用である」というときの「追加費用」の具体的内容がそれらを指しているということもできる。これまで日本では一般的に企業の「配慮事項」として、「障害（者）マネジメント」や「合理的な配慮」を理解することが多かった。これらは ADA などの障害者差別禁止法制では、障害者が労働市場へ参加する際の基礎的条件とみており、現在、HRM のなかに障害者に対する「適正な雇用管理」「障害（者）マネジメント」「合理的な配慮」などを明確に位置付けておくことが求められるようになってきているといえる。しかし、それらの具体的内容については、現在のところ必ずしも共通認識ができていないわけではない。

表 3 は、企業が実施する配慮の具体的項目についてみたもので、「障害（者）マネジメント」にはこれらの項目も含まれるといえるだろう。配慮項目は障害の種類によっても異なる。配慮項目として高い比率を示しているのは、身体障害者の場合、「配置転換等人事管理面についての配慮」（55%）、「通院・服薬管理等医療上の配慮」（39%）、「駐車場、住宅の確保等通勤への配慮」（30%）である。知的障害者の場合、「工程の単純化等職務内容の配慮」（55%）、「配置転換等人事管理面についての配慮」（41%）、「業務遂行を援助する

者の配置」（40％）の順で高い比率を示している。精神障害者の場合、「配置転換等人事管理面についての配慮」（46％）、「工程の単純化等職務内容の配慮」（30％）、「通院・服薬管理等医療上の配慮」（28％）の順で高い比率を示している。これらはアンケート調査項目であって、具体的対応にあたってはさらに検討が必要なことはいうまでもないが、対応すべき領域がある程度は明らかになるだろう。

表 3 雇用している障害者に対する事業所の配慮事項
～回答事業所の比率～

項 目	(複数回答) (%)		
	身体障害者	知的障害者	精神障害者
短時間勤務等勤務時間の配慮	18.5	18.3	18.8
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	24.8	20.4	26.8
配置転換等人事管理面についての配慮	54.5	41.2	46.4
通院・服薬管理等医療上の配慮	39.4	19.3	28.3
駐車場、住宅の確保等通勤への配慮	30.3	14.6	10.1
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	25.7	21.1	26.8
雇用管理に関するマニュアル等の整備	3.3	5.2	2.9
職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機械の改善	26.3	12.7	5.1
工程の単純化等職務内容の配慮	27.5	54.5	30.4
手話通訳の配置等コミュニケーション手段への配慮	10.9	4.4	2.2
業務遂行を援助する者の配置	15.9	40.3	18.1
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	14.0	20.4	12.3
職業以外を含めた生活全般に関する相談支援体制の確保	4.8	8.5	10.9
研修・職業訓練等能力開発機会の提供	5.2	3.1	2.2
職場復帰のための訓練機会の提供	2.9	1.2	4.3
関係機関等外部の機関との連携支援体制の確保	5.5	14.5	8.7

注) 全国の5人以上の民営事業所が調査対象。「雇用上の配慮を行なっている」と回答した事業所は、身体障害者では68%、知的障害者では61%、精神障害者では31%である。
資料出所：労働省障害者雇用対策課『平成15年度雇用実態調査結果報告書』

表4は障害者を雇用している事業所における職場環境整備の現状を調査した結果で、障害者3,749人のケースを職場の上司からの回答結果からまとめたものである（障害者職業総合センター：2004b）。表側の「環境整備項目」は、前述した表3の「配慮事項項目」よりもさらに詳細になっているが、これも「障害（者）マネジメント」を構成する要素とみることもできるだろう。

表4 職場の上司がみた環境整備の状況

(%)

環境整備項目	環境整備を必要と考える割合	環境整備を実際に行っている割合	環境整備を行いたい但实际上には行えない割合
研修や技能教育			
マンツーマン個別実務指導	41.2	37.8	3.4
研修条件の配慮	23.8	18.5	5.3
マニュアルやテキストの作成	30.4	24.2	6.2
マニュアルやテキストの障害者	14.6	6.7	7.9
職務の遂行			
職務再設計	51.8	48.2	3.6
作業・職務の簡易化	35.2	31.5	3.7
同僚や上司の作業補助	56.9	55.7	1.1
専任補助者・指導員の配置	19.8	14.8	5.0
従業員参加QCサークル	34.9	26.1	8.8
関係者による職務内容の検討	23.0	17.5	5.5
ストレスや責任への対処			
体力や集中力に応じた職務割当	63.7	61.4	2.2
安全装置の取り付け	32.6	29.4	3.1
危険作業の禁止	63.6	62.3	1.3
ミスが起こりうる業務の禁止	36.9	34.0	3.0
短時間勤務・残業規制	32.0	29.4	2.6
意思交換・情報伝達			
時間をかけたコミュニケーション	51.6	41.1	10.5
コミュニケーション支援者の配置	21.1	14.1	7.1
コミュニケーション支援機器の導入	7.4	1.7	5.7
メモ、黒板、ホワイトボード、OHPの活用	29.4	26.3	3.0
ファックス、電子メールの使用	19.3	16.6	2.7
職場内での移動			
移動の必要性の解消／軽減策	12.0	9.7	2.3
手すり、ドアの改善	19.6	15.3	4.3
床面の平坦化、職場の整理整頓、通路拡張	24.8	20.6	4.1
スロープ設置、段差解消	16.2	11.5	4.7
点字ブロック、点字表示	3.5	1.5	2.0
エレベータ、昇降用リフト設置	10.7	8.0	2.8
音声エレベータ	3.9	1.6	2.3
通勤			
採用時の通勤訓練	10.1	8.6	1.4
時差出勤	6.2	4.3	1.9
職住近接	13.7	11.7	2.0
自家用車通勤許可	43.2	42.4	0.8
専用駐車スペース設置	28.4	27.1	1.3
通勤に従業員が同行・援助	5.6	4.3	1.3
送迎バス、タクシーに送迎	9.3	8.2	1.1
天候条件に応じた通勤配慮	10.2	8.1	2.2
在宅勤務	2.1	1.2	0.9
健康管理や周辺整理			
毎日の健康状態チェック	55.8	51.0	4.7
食事、運動、休養などの指導	26.7	20.8	5.9
健康相談実施	39.8	34.8	5.0
通院・治療・服薬の便宜	41.3	39.6	1.7
事業所内診療所・治療用設備	16.4	11.4	5.0
エアコン設備	37.5	32.9	4.6
障害者用／車椅子用トイレ	15.8	12.5	3.4
トイレ・洗面所の改造	18.9	14.6	4.3
職場内の対人関係			
社会的ルールの指導	51.5	49.5	1.9
対話・声かけ	56.4	54.4	2.0
専任の相談担当者配置	23.2	16.7	6.5
管理職・職員啓蒙、偏見解消教育	38.1	29.5	8.6
親睦活動	45.5	37.9	7.6
障害者が多い職場に配置	23.9	21.9	2.0
事故・災害時に備えた対応			
事故対処手順や器具等の整備	34.5	24.0	10.6
避難設備の障害者対応化	23.3	12.6	10.6
避難介助担当者の指定	24.9	15.8	9.1
職場外の日常生活			
障害者の家族との密な連絡	26.1	17.3	8.7
社宅や寮の改造	6.0	3.3	2.7
住居の世話・身元保証	5.5	3.8	1.7
障害者共同施設との連携	9.4	6.8	2.6
生活全般に関する相談員の配置	18.8	12.9	5.8

注) この表は3,749人の障害者のケースについてみたものである。

資料出所：障害者職業総合センター（NIVR）（2002）『障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査～障害者雇用の職場環境整備の現状とその効果の検証～』74～77頁

表4の表側の「環境整備項目」は障害の種類や程度によって整備状況が大きく異なっているので、障害者職業総合センター（2004b）では障害種類や程度、さらには配置されている職業別集計結果から、最も効果的な「環境整備項目」が何かについての分析をしている。そして、障害者のために必要と上司が考えている職場環境整備で、障害種類と関係なく共通に必要なとした項目は、「体力や集中力に応じた職務割当」「危険作業の禁止」「同僚や上司の作業補助」「対話・声かけ」「毎日の健康状態チェック」「職務再設計」「時間をかけたコミュニケーション」「社会的ルールの指導」で、それ以外の項目は障害種類によって大きく異なる項目である、という。

しかし、ここでは調査結果の数値よりも「環境整備項目」の内容に注目しているので、表4では「障害種類の合計」の数値を掲載している。そして、上司からみて「必要と考える項目」、「実際に行なっている項目」、「必要だが実際には行なえない項目」、それぞれに回答した比率が示されている。これらの項目も「障害（者）マネジメント」の具体的内容とみることできるだろう。

春名由一郎（2004）は、「企業責任で行なわれる＜合理的配慮＞の範囲を標準として明確にしておくことは、職業リハビリテーション専門家が関与しない場合でも一定の環境整備が保障されるため、障害者側にも企業側にも益するところは大きいと考えられる」という視点から、前述「環境整備項目」の調査結果から明らかになる環境整備の現状や新しい環境整備の方法についての情報を関係者の間で共有しながら支援サービスを展開していくことが、これからは重要となるという。そして、現在、障害者職業総合センターにおいて、海外での「合理的配慮」の事例情報を含めた「障害者雇用支援総合データベース」（本書の「参考資料」を参照）を開発中であるという。

厚生労働省・障害者雇用対策課（2003a）の『障害者雇用対策基本方針』のなかでも「事業主が行なう雇用管理に関して指針となるべき事項」として、「採用及び配置」「教育訓練の実施」「処遇」「安全・健康の確保」「職場定着の推進」「障害及び障害者についての理解の促進」「障害者の人権擁護」などの領域、さらに「障害の種類別の配慮事項」を掲げ、「適正な雇用管理」を行なうこととしているが、これについては強制力はなく、実現状況をモニタリングできる仕組みもできていない。また、前述したILO（2001）の『職場において障害をマネジメントするための実践綱領』（本書の「参考資料」を参照）も強制力はなく、その実現状況をモニターできる仕組みをもっていないという限界がある。

(2) 企業内でのキャリア形成

「障害（者）マネジメント」のなかで企業が実施する教育訓練や能力開発を含むキャリア形成への支援は基本であり、それがどの程度実現したかは「雇用の質」の評価指標としても重要となる。

『障害者雇用対策基本方針』（厚生労働省・障害者雇用対策課：2003a）では、「事業主は・・・適正な雇用管理を行なうことにより、障害者が男女ともにその適性と能力に応じて、健常者とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるように努めるものとする」とし、「障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る」「障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める」などの実施を事業主に求めている。

『職場において障害をマネジメントするための実践綱領』（ILO：2001）でも「障害のある労働者も、自分のキャリアを向上させるのに必要な技能や経験を獲得する機会を、職場の他の労働者と同様に与えられるべきである」「訓練機会を作る際には、雇用主あるいは雇用主グループは、それらが障害者にとってアクセス可能であるようにすべきである」と、キャリア形成への支援が重要であることを指摘している。

以下では、全国規模のアンケート調査の結果（障害者職業総合センター：2004c）から入社後のキャリア形成の状況についてみておこう。ただし、この調査対象は障害をもって入社した人だけを対象としており、入社後に障害をもった人は含まないことに留意されたい。

表5は、入社後から調査時点までの間に、どのような訓練・能力開発機会があったのかをみたものであるが、「入社1年目の訓練・能力開発」を経験した障害者は43%と半数にもみえない。ついで経験者の比率が高いのは「就職時の職場実習」で40%である。入社2年目以

表5 訓練・能力開発機会の「あり」の比率
～障害をもつ従業員調査～

(%、人)

計	就職時の 職場実習	入社1年目の 訓練・能力開 発	入社2年目以降				
			社内集合研修	社外集合研修	OJT	技術革新対 応訓練	自己啓発学 習援助
100.0 (1,637)	40.4	42.6	37.8	17.6	33.9	9.3	15.1

資料出所：障害者職業総合センター（2004）『障害者のキャリア形成』（調査研究報告書 No.62）

降に訓練・能力開発機会があった人の比率はさらに少なくなり、「OJT（仕事をしながらの訓練・能力開発）」を経験した人も約 1/3 と非常に少ないことがわかる。

配置転換は、訓練・能力開発の機会と同様にキャリア形成にとっては重要となるもので、通常、日本の企業では従業員の多くが経験していることである。表 6 はいろいろな種類やレベルの配置転換と役職昇進についてみたものである。ここでも配置転換経験者が非常に少ないことがわかる。配置転換の形態で最も経験者比率が高かったのは「同じレベルで他の仕事へ異動」（33%）であった。そして、調査時点で「現場監督者（含む係長、班長）」へ昇進していた人は 8%、「課長クラス以上の管理職」へ昇進していた人は 5%であった。

表 6 配置転換・昇進の経験「あり」の比率
～障害をもつ従業員調査～

計	配置転換の形態					昇進	
	事業所間異動	事業所内部 課間異動	より困難な 仕事への異動	同じレベル で他の仕事 へ異動	より楽な易 しい仕事へ 異動	現場監督者 (含む係 長、班長)	課長クラス 以上の管理 職
100 (1,637)	17.2	27.8	17.9	32.5	8.8	7.5	4.5

資料出所：障害者職業総合センター（2004）『障害者のキャリア形成』（調査研究報告書 No.62）

表 7 これまでの仕事経験の自己評価
～障害をもつ従業員調査～

	いろいろな種類の 仕事ができる ようになった	困難な仕事も できるよ うになっ た	能力開発・教育 訓練が役立 った	職場の仲間から 学ぶことが多 かった	自分なりの努力 や工夫を相当し た
100.0 (1,637)	58.8	45.0	28.8	67.7	67.3

資料出所：障害者職業総合センター（2004）『障害者のキャリア形成』（調査研究報告書 No.62）

今の会社に入社以降、調査時点現在までの仕事経験をふりかえってみたときの自己評価の結果をみたのが表 7 である。「職場の仲間から学ぶことが多かった」と仕事経験をプラスに評価している人が 68%、また、「自分なりの努力や工夫を相当した」とする人が 67%と多くいる。「いろいろな種類の仕事ができるようになった」も 59%と半数以上を占めている。しかし、「困難な仕事もできるようになった」「能力開発・教育訓練が役立った」とする人は、それぞれ 45%、29%と半数に満たないことが注目される。

表 7 の「仕事経験の評価」の項目を従属変数とした重回帰分析（強制投入）の結果、つぎのことがわかった（吉光清・村中亜矢・工藤正：2004）。集計対象データを、管理者（含む

監督者)を除く一般従業員に限定すると、「仕事をしながらの訓練・能力開発」を経験した人は、「職場の仲間から学ぶことが多かった」「能力開発・教育訓練が役立った」とプラスの自己評価をしており、また、「同じレベルで異なる仕事へ配置転換」を経験している人ほど、「困難な仕事もできるようになった」「いろいろな種類の仕事ができるようになった」とプラスの自己評価をしていることがわかった。つまり、訓練・能力開発や配置転換の経験がプラスに影響していることがわかった。

表 8 会社組織・仕事継続志向
～障害をもつ従業員調査～

年齢階層	計 (%, 人)	(%)			
		今の会社で、今と同じような仕事を続けたい	今の会社で、今とは別の仕事をした い	別の会社で、今と同じような仕事をした い	別の会社で、今とは別の仕事をした い
合計	100.0 (1,637)	70.4	13.0	4.0	9.5
～29歳	100.0 (436)	67.9	14.0	4.8	10.8
30～39	100.0 (423)	66.2	15.1	4.5	11.6
40～49	100.0 (372)	71.5	15.1	2.7	8.3
50～59	100.0 (319)	75.9	8.8	2.5	8.2
60歳～	100.0 (71)	83.1	2.8	7.0	2.8

注) 合計には「不明・無回答」を含む。

資料出所：障害者職業総合センター（2004）『障害者のキャリア形成』（調査研究報告書 No.62）

表 8 は、職場・職業生活への総合的適応指標でもある組織と仕事についての継続志向をみたものである。「今の会社で今と同じような仕事を続けたい」とする人は 70%と多くを占めている。この比率は年齢が高くなるにつれ高くなる傾向がみられるが、40 歳未満でも 66～68%、つまり 2/3 以上もいることが注目される。「今の会社で、今とは別の仕事をしたい」とする人は 13%、「別の会社」で仕事をしたい人はまとめると 14%と少ない。

これまでみてきた障害をもつ従業員の個人調査結果では、入社以降、現在までの間に訓練・能力開発や配置転換・昇進を経験した人は非常に少なく、自己評価でも「能力開発・教育訓練が役立った」とする人が少ないことがわかったが、訓練・能力開発や配置転換の機会があり経験した場合には、そのプラス効果があることもわかった。

しかし、表 9 の事業所調査の回答結果（「障害者職業生活相談員」が回答）からは、これまでみてきた障害をもつ従業員の個人調査の結果との間に大きなギャップがみられる。「今後、障害者が職場の中で職業能力を高め、その能力を十分発揮していくために、重要と思われる課題」として、事業所側の回答では「本人の能力向上・学習意欲の向上」をあげている事業所が 72%と最も多い。この項目は、どの業種や企業規模でも最も高い。ついで「いろいろな種類の仕事を経験させる」（46%）、「職業能力・訓練機会の拡大」（41%）、「仕事

上で必要な支援者の配置」(31%)の順で高い。事業所側からの回答結果をみると、これまで訓練・能力開発や配置転換・昇進の機会が少ないということもあって、障害をもつ従業員の自己評価以上に厳しくキャリア形成は十分でないとみているといえよう。

表9 今後、障害者が職場の中で職業能力を高め、その能力を十分発揮していくための課題
(複数回答) (%、事業所)

	合計	企業規模2区分		業種2区分	
		301人以上	300人以下	第2次産業	第3次産業
合 計	100.0 (519)	100.0 (313)	100.0 (202)	100.0 (240)	100.0 (216)
いろいろな種類の仕事を経験させる	46.1	44.7	48.0	43.8	47.2
職業能力・訓練機会の拡大	40.8	46.3	32.2	39.2	43.5
昇進や昇給の対象者の拡大	8.5	8.0	9.4	7.9	8.8
仕事上で必要な支援者の配置	31.4	29.1	35.1	32.5	31.0
「職業生活相談員」の機能の拡大	14.6	12.8	17.8	10.4	17.6
「職業定着推進チーム」の活動	10.0	9.9	10.4	10.0	11.1
外部の能力開発・訓練機関の活用	11.9	13.7	9.4	12.9	11.6
外部の相談・サービス機関の活用	8.7	8.9	8.4	7.5	10.6
本人の能力向上・学習意欲の向上	71.9	74.4	68.3	71.3	71.8
その他	1.7	2.2	1.0	2.5	1.4

注) 合計には「不明・無回答」を含む。

資料出所：障害者職業総合センター(2004)『障害者のキャリア形成』(調査研究報告書 No.62)

3 障害者の雇用・就業状態

(1) 障害者の就業率

現在、障害者の就業状態が総合的に明らかにできる政府統計は、厚生労働省障害保健福祉部が5年ごとに実施している『身体障害児・者実態調査』(最新の調査時点は、2001年)と『知的障害児(者)基礎調査』(最新の調査時点は2000年)の2つで、精神障害者についてはまだない。障害者には65歳以上の老人が多く含まれているので、就業については労働年齢期間(16あるいは18~64歳)に限定してみることがとくに重要となるが、公表されているデータの多くは老人を含む18歳以上となっていることが多いので十分に留意する必要がある。これまで障害者を福祉や医療の対象ととらえ、社会参加の基本である雇用・就業を重視してこなかった発想がこうした障害者の就業統計の不備をもたらしているのであろう。

ここでは前述した5年ごとの調査結果ではなく、単発の調査結果から3つの障害種類(身体、知的、精神)を含み労働年齢期間に限定して整理したデータ(表10)から、障害者の

雇用・就業状態の全体についてみよう。このデータは「第8回社会保障審議会障害者部会（平成16年4月14日）」の配布資料「障害者の就業状況について」である。

表10によると日本の障害者の総数（全年齢）は656万人、人口総数1億2,693万人に対する比率約5%である。つまり、日本の障害者の出現率は5%で、国際的には人口の10%が障害者であるということがよく言われているがその半分であり、それだけ日本では障害者の範囲を狭くとらえていることがわかる。

表10 障害者総数と労働年齢期間（15～64歳）の障害者の就業率

	(万人、%)				
	身体障害者 (a)	知的障害者 (b)	(c) =(a)+(b)	精神障害者 (d)	(e) =(a)+(b)+(d)
障害者の総数	352	46	398	258	656
15～64歳の在宅障害者数 (m) *	125	26	151	149	300
うち、就業者計 (n)	52	13	65	61	126
うち、授産施設・作業所等	3	7	10	14	24
就業率 (= n/m×100)	41.6	50.0	43.0	40.9	42.0

注) 下記の資料から筆者が作成。*精神障害者は20～64歳である。

資料出所：第8回社会保障審議会障害者部会（平成16年4月14日）の配布資料「障害者の就業状況について」：身体・知的障害者就業実態調査（平成13年）、精神障害者社会復帰サービスニーズ等調査（平成15年）から推計。

障害者の場合、「労働力」と「非労働力」との区分が不明確となるという大きな特徴があるので、雇用・就業状態の全体状況は、該当人口のうち働いている人の割合を示す「就業率」の指標でみるのが最もよいと思われる。表10によると、全体の就業率は42%、障害種類別では知的障害者が50%で最も高く、身体障害者42%、精神障害者41%の順である。しかし、知的障害者の場合、就業者の半分以上が「授産施設・作業所等」の「福祉的就労」となっているのが大きな特徴である。

表11は、東京都のデータであるが、3つの障害種類（身体、知的、精神）を含み労働年齢期間に限定して就業状態がわかる貴重なデータである。知的障害者の就業率が57%と最も高いが、就業者のうち58%が「福祉的就労」によって占められている。この点は精神障害者も同様で、就業率は28%と低いですが、就業者のうち62%が「福祉的就労」である。身体障害者の場合、「福祉的就労を除く自営業主・家族従業者」が就業者のうち27%を占めているのが特徴である。

表 11 障害者の就業状態（18～64 歳）
～東京都 1998 年調査～

障害の種類	就業率 (%)	就業者 (%)				
		合計 (%, 人)	雇用者	自営業主・家族 従業者(除く「福 祉的就労」)	福祉的就労	不明・無回答
計	47.1	100.0 (1,163)	47.9	16.9	30.7	4.5
身体障害者	46.3	100.0 (659)	59.0	26.9	9.0	5.2
知的障害者	57.4	100.0 (409)	35.2	3.4	58.4	2.9
精神障害者	28.4	100.0 (95)	25.3	6.3	62.1	6.3

注) 下記の資料から筆者が作成。調査対象となった 18～64 歳の労働年齢期のサンプル・障害者数は 2,470 人（身体障害者 1,422 人、知的障害者 713 人、精神障害者 335 人）で、その人数に対する就業者の比率が就業率である。

資料出所：東京都福祉局『障害者の生活実態～平成 10 年度東京都社会福祉基礎調査報告書（統計編）』

知的障害者や精神障害者で多くみられる「福祉的就労」は、職員（指導員など）が配置されている福祉施設である授産施設や小規模作業所で収入（工賃など）を伴う活動をしていることを指す。これは雇用関係にはないので、政府統計では「自営業主」（雇い人が 1 人もいない「1 人親方」、「個人請負」）のカテゴリーに含まれる。もっとも授産施設における収入（＝工賃）については、「一般企業の工賃とは全く異なり、事業の結果、生まれた果実を利用者で配分する金」、つまりその「工賃の性格は配分金」と考えるべきだという見方もある（京極高宣：2002）。「福祉的就労」は、その収入（工賃など）が月平均 1 万円以下と余りにも低く、それだけで 1 人前に経済的に自立できる額に達していないこと、また、能力発揮が十分されていない状態にあること、つまり「不完全就業」（underemployment）状態にあるという見方もある。また、支援スタッフである職員（指導員など）が常時配置された場所・条件で働く「支援者付き就業」であって、これは現在の通常の働き方（「一般雇用」）とは異なり「福祉的」という意味もある。小倉昌男（2003）は、現在、こうした「福祉的就労」からの「脱出」をはかる「福祉革命」こそが現代の重要課題で、「障害者が市場経済の中できちんと働ける仕組みづくり」を提唱している。厚生労働省・障害者雇用対策課（2004b）でも、福祉施設の再編を含めて「福祉的就労から一般雇用への移行の促進」が実現すべき大きな課題として登場してきている。

表 12 は表 10 の元となっているデータで、世帯調査から収集した統計データである。表 12 では身体障害者と知的障害者を合計した数値を掲載、精神障害者は含まれていないことに留意されたい。2 つの障害種類を合せた労働年齢期の人口は 151 万人、就業率は 43%、常用雇用者は 24 万 5 千人、そのうち重度障害者は 30%を占めている。また、就業者に占める常用雇用者の割合は 37%と非常に少なく、半数にも達していない。残りの 63%は「自営業主・家族従業者」でそのなかには前述した「福祉的就労」も含まれている。

表 12 身体及び知的障害者の就業者（15～64 歳）

～2001 年調査～

障害の程度	合計 (千人) A	就業者 (千人) B	就業率 (%) B/A	常用雇業者 (千人) C	常用雇業者 の割合 (%) C/B
計	1,510	650	43.0	245	37.7
重 度	694	235	33.9	74	31.5
非重度	707	375	53.0	161	42.9

注) 身体障害者と知的障害者を合計して筆者が作成した。「計」の欄には障害の程度の「その他」を含む。

資料出所：厚生労働省・障害者雇用対策課（2003）『身体及び知的障害者の就業実態調査の調査結果について』

以上みてきた通り、労働年齢期の障害者の就業率は 40% 台を維持しているが、就業者の中で「自営業主・家族従業者」や「福祉的就労」を除いた「雇業者」の割合が非常に少ないことが障害者の就業の特徴であることがわかる。

以下では就業者のなかでも雇業者に注目してみよう。障害をもつ雇業者の政府統計は、厚生労働省障害者雇用対策課から公表されている 2 種類のデータがある（前述の表 10 と表 12 の調査は単発調査でここには含まれていないので留意されたい）。1 つは 5 年ごとに従業員規模 5 人以上の民間の事業所を対象とした「障害者雇用実態調査」（最新の調査時点は 2003 年）、もう 1 つは障害者雇用率対象企業が毎年報告する「障害者雇用状況報告」にもとづく統計である。この 2 つの最新データをつなぎあわせ、障害（身体障害と知的障害）をもつ常用雇業者の全体状況をみたのが表 13 である。ただし、ここには精神障害者は含んでいないので留意されたい。

表 13 日本における身体障害者と知的障害者の雇用状況（2003 年）

(千人)

調査の種類	障害をもつ常用雇 用者の人数	うち、重度障害者
A. 5 人以上の民間事業所調査	483	171
身体障害者	369	134
知的障害者	114	37
B. 56 人以上の民間企業調査	181	66
C. 公共部門の調査	38	11
合計 (= 上記の A+C)	521	182

注) 下記の資料から筆者が作成。この表には「精神障害者」は含まれていない。

「公共部門」には、国、地方公共団体、特殊法人、都道府県教育委員会等を含む。

資料出所：A は労働省障害者雇用対策課『平成 15 年度雇用実態調査結果報告書』、

B と C は厚生労働省・障害者雇用対策課「障害者雇用状況報告」（2003 年 6 月現在）

表 13 によると、障害をもつ常用雇用者の総数は民間と公共部門をあわせて 52 万 1 千人である。そのうち、重度障害者は 35% を占めている。現在、障害者雇用率制度が適用されている 56 人以上の民間企業と公共部門等での雇用者数はあわせると 21 万 9 千人、うち重度障害者が占める比率は 35% である。現在の障害者雇用率制度の適用状況を、常用雇用者ベースで見ると 42% ($=21 \text{ 万 } 9 \text{ 千人} / 52 \text{ 万 } 1 \text{ 千人} \times 100$) と半数に満たないことがわかる。民間企業だけに限定すると雇用率制度の適用者数は 37% ($=18 \text{ 万 } 1 \text{ 千人} / 48 \text{ 万 } 3 \text{ 千人} \times 100$) とさらにその比率は低くなる。つまり、雇用率制度が適用されない 56 人未満の民間の小企業で雇用されている障害者が 63% も占めていることになる。

政府統計ではあるが、調査の時期や調査の方法が異なることもあって、単純な比較はできないが、前述した表 12 では、身体障害者と知的障害者の常用雇用者の合計が 24 万 5 千人であったが、表 13 では 52 万 1 千人と大きな違いがあることに留意されたい。

ここでは表示していないが、表 13 の民間事業所の 5 人以上の障害をもつ常用雇用者 48 万 3 千人のうち、身体障害者は 76% (36 万 9 千人) と多くを占め、残り 24% (11 万 4 千人) が知的障害者である。身体障害者のなかでは、「肢体不自由者」が最も多く (18 万 1 千人)、ついで「内部障害者」(7 万 4 千人)、「聴覚・言語障害者」(5 万 9 千人)、「不明」(1 万 9 千人)、「重複障害者」(1 万 8 千人)、「視覚障害者」(1 万 7 千人) の順である (厚生労働省・障害者雇用対策課：2004a)。なお、表 13 には含まれていないが、同じ調査から精神障害をもつ常用雇用者が 1 万 3 千人であることも明らかにされている。03 (平成 15) 年の障害をもつ常用雇用者の総数は、身体障害者が 36 万 9 千人、知的障害者が 11 万 4 千人、精神障害者が 1 万 3 千人、合計 49 万 6 千人となる (厚生労働省・障害者雇用対策課：2004a)。

「障害者基本計画」(平成 14 年 12 月 24 日閣議決定) に沿って、前期 5 ヶ年において重点的に実施することを定めた重点施策実施 5 ヶ年計画では、「(雇用・就業の確保) トライアル雇用、職場適応援助者 (ジョブコーチ)、各種助成金等の活用、職業訓練の実施などにより平成 19 年度までにハローワークの年間障害者就職件数を 30,000 人に、平成 20 年度の障害者雇用実態調査において雇用障害者数を 600,000 人にすることを目指す」と数値目標を前述した「障害者雇用実態調査」をベースに掲げている (障害者施策推進本部：2002)。03 (平成 15) 年のその調査結果では、前述した通り障害をもつ常用雇用者数は 49 万 6 千人なので、目標数値に対して約 10 万人が不足していることになる。なお、ハローワークの就職件数は、平成 15 年度は約 3 万 3 千件であったのでその年間目標はクリアしている (障害者施策推進本部：2004) ので、それをこれからも維持していくことが課題である。これらの数値目標からみても、今後とも障害者の雇用拡大に向けた一層の努力が必要なことは明らかである。

以下では障害者の就業状態について国際比較をみておこう。表 14 は、OECD による障害者の就業率の国際比較である (OECD, 2003)。ここには日本のデータは含まれていない。調査対象となった 20 カ国の労働年齢期間における障害者出現率は、1990 年代後半期で 14% であった。また、OECD 19 カ国の就業率は 44% である。国によって障害者政策アプローチの違いがあるにもかかわらず、障害者の就業率は国による差異は少ないこと、そして重度の障害者の就業率は、非障害者の約 1/3 であることなどがわかる。

表 14 障害度が高くなるにつれて就業率が低くなっている

20-64 歳人口での障害度別による雇用率 (パーセント, 1990 年代後期)

	全体	障害をもつ人			障害をもっていない人
		障害をもつ人全体	重度	軽度	
オーストラリア	72.1	41.9	31.4	46.9	76.6
オーストリア	68.1	43.4	23.9	50.2	71.8
ベルギー	58.7	33.5	21.1	40.0	61.7
カナダ	74.9	56.3	-	-	78.4
デンマーク	73.6	48.2	23.3	55.1	79.4
フランス	63.6	47.9	36.4	55.5	66.6
ドイツ	64.8	46.1	27.0	52.9	69.0
イタリア	52.2	32.1	19.4	37.9	53.8
韓国	61.2	45.9	13.4	51.5	61.7
メキシコ	60.1	47.2	-	-	61.1
オランダ	61.9	39.9	26.5	46.4	67.0
ノルウェー	81.4	61.7	-	-	85.8
ポーランド	63.9	20.8	-	-	71.2
ポルトガル	68.2	43.9	27.6	55.3	74.0
スペイン	50.5	22.1	15.1	26.5	54.2
スウェーデン	73.7	52.6	33.8	69.0	75.8
スイス	76.6	62.2	-	-	79.1
イギリス	68.6	38.9	19.3	46.8	73.9
アメリカ合衆国	80.2	48.6	26.4	58.8	83.9
OECD(19カ国)	67.1	43.9	-	-	70.8
OECD(14カ国) ^(a)	65.5	41.3	24.5	48.8	68.1
欧州連合(11カ国)	64.0	40.8	24.9	48.7	67.9
非欧州連合(3カ国) ^(a)	71.2	45.5	23.7	52.4	74.1

注) - データ不明。

(a) カナダ、メキシコ、ノルウェー、ポーランド、スイスは、障害度に関するデータが利用できない。

資料出所：OECD 編著／岡部史信 訳 2004 年『図表でみる世界の障害者政策』

障害の定義・範囲の違いもあって国際比較には非常に困難がともなう (障害者職業総合センター：1998)。その意味からいっても、この OECD の比較データは貴重である。

ここでは、先進国のなかでも障害者の就業統計の整備が最も進んでおり、ADA で障害者雇用機会拡大のアプローチが日本と異なるアメリカをとりあげてみよう。表 14 で OECD が使

用したアメリカのデータは、障害定義が ADA に近くその範囲が広いといわれている「所得・プログラム参加調査：Survey of Income and Program Participation (SIPP)」である。アメリカではそれ以外にもいくつかの調査があり、障害の定義・範囲はそれぞれ異なっているが、いずれの調査も障害者とそれ以外（＝非障害者）とを簡単に比較できるように調査設計がされているのが大きな特徴である。以下では、労働市場における障害者の就業状態を的確に把握できる最新の「労働力調査：Current Population Survey」（以下、CPS と略）と「国勢調査：Decennial Census of Population」（以下、人口センサスと略）についてみておこう。

CPS は 1980 年から毎年 3 月の特別調査で労働年齢層のうち「健康問題や障害により、働くことができない、あるいは仕事する上でその質量が制限されているか」など 7 つの質問項目のうち 1 つでも該当する人を「職業生活障害者 (work disability)」として把握している（工藤正：1993）。また、その 7 つの質問項目のうち、メディケア（老人医療保障）や SSI（付加所得保障）の受給有無などの 4 つの質問項目に該当する場合を「重度障害者」と定義している。

表 15 アメリカにおける障害者と非障害者の労働力状態（16～64 歳）
～CPS 2004 年調査～

障害の有無	人数 (千人)	人数に対する比率 (%)				失業率 (%)
		労働力	就業者		非労働力	
			計	フルタイム		
障害者	19,016	26.1	22.2	13.3	73.9	15.2
うち、重度障害者	13,590	10.1	8.1	3.3	89.5	19.8
非障害者	168,834	80.5	75.8	62.1	19.5	5.8

注) 下記の資料から筆者が作成。

資料出所：U.S. Census Bureau, Current Population Survey 2004

表 15 から、労働年齢期間（16～64 歳）の総人口 1 億 9 千万人のうち約 10%（1 千 900 万人）が障害者であることがわかる。この出現比率は日本のほぼ倍にあたる。前述した通り日本では人口の約 5%が障害者と推計しており、障害者の出現率の違いが国によってあまり差がないとすれば、アメリカは日本の倍で、それだけ障害の範囲を広く考えていることを示している。その点からみるとアメリカの「重度の障害者」のデータが日本の障害者のデータと近いともいえよう。

アメリカの障害者の就業率は 22%と前述した日本の 40%台と比べかなり低い。重度の障害者についてみると 8%であり、その差はさらに大きくなる。そして、この就業率はここでは表示していないが、近年、さらに低下傾向を示している。このデータから、アメリカは障害者の就業機会の創出という点ではあまり成功していないことがわかる。これに対して、日

本は就業率 40%台で維持しており、アメリカよりもかなり多くの就業機会をつくりだしているとみてよい。しかし、「福祉的就労」を含む「自営業主・家族従業者」を除き、「雇用者」だけに限定するとアメリカとの差は小さくなる。

また、アメリカでは 10 年ごとに実施される人口センサスで、1970 年以降、質問項目を大きく変えながら障害者の情報収集を継続している(工藤正:1993)。最新の 2000 年調査では、2 つの質問・6 つの項目から障害状態を 6 つに分類している。1 つは調査対象者の永続的状态に関する質問で、そこから①感覚障害 (sensory disability : 盲・ろう、重度の視覚あるいは聴覚障害)、②身体障害 (physical disability : 徒歩、階段のぼり、伸ばす、もち上げる、運ぶ、のような身体的基礎活動のうち 1 つ以上で相当の制限がある)、この 2 つを分類している。もう 1 つは、6 カ月以上続く活動の困難の有無で、それがあつ領域を分けて質問、③精神的障害 (mental disability : 学習、記憶、集中での障害)、④要介護障害 (self-care disability : 着る、入浴、室内巡回を自分でできない)、⑤外出障害 (going outside the home disability : 1 人で買い物や通院ができない)、⑥就業障害 (employment disability : 仕事やビジネスで働くことに障害)、この 4 つを分類している。

Census Bureau (2003) によると、16~64 歳 (労働年齢期間) 人口のうち、障害者 (上記の①から⑥のうち 1 つでも該当する人) は 3,300 万人、その比率 18.6%である。前述した CPS よりもかなり高い。障害者のなかでも「⑥就業障害 (employment disability)」に限定すると、2,129 万人、11.9%と、前述した CPS の結果に近くなる。また、男女別にみた就業率は、男の障害者が 60.1% (非障害者は 79.9%)、女の障害者が 51.4% (非障害者は 67.3%) と、CPS でみた障害者の就業率よりもかなり高くなつている。それは人口センサスの障害の定義・範囲が CPS よりもかなり広いことが影響している。

(2) 多様な雇用・就業形態

近年の雇用・就業形態の多様化の進展は、障害者だけの問題ではないが、障害者の雇用・就業に及ぼす影響は独自のものがある。障害を活動制限ととらえるならば、多様化はその選択肢の拡大であり、労働市場への参加機会の拡大をもたらす可能性が非常に大きいともいえる。雇用・就業形態の多様化は、前述した「適正な雇用管理」、「合理的配慮」、「障害(者)マネジメント」の 1 つとも位置づけることができるだろう。しかし、その多様化は選択肢の拡大による「柔軟な働き方の実現」というメリットばかりでなく、条件が整備されていないと「職業生活の不安定化」というデメリットをもたらす両面があることにも留意しておくべきだろう。

障害者の場合、近年、知的障害者や精神障害者などの重度の障害者が労働市場に多く参加してきていることもあるが、「一般雇用」における雇用条件・職場環境整備の遅れもあって、低賃金の労働条件が多い「福祉的就労」の分野で、雇用以外の形で多様な働き方を既に生み出してきているという現実がある。これからの多様化は、まず、「一般雇用」内部での雇用の多様化を通じた雇用機会の拡大を目指すべきであり、「非雇用者」の分野ではこれまでの「福祉的就労」とは異なる新しい就業形態の工夫・模索をしていくということになるだろう。これからは環境整備の遅れの結果から障害者の多様化が強制的に進められるのではなく、障害者が柔軟な働き方を自ら選択できる雇用・就業形態の多様化が望まれる。

障害者の雇用・就業の多様化に関する政府統計は非常に少ない。それには多様化という事実が統計調査で把握しにくいこともあろう。以下では、政府統計に限定せず、できうる限り全国規模の調査結果からわかること、また、多様化の形態・タイプについてみておこう。

雇用形態の多様化は、一般的には、「正社員」以外の形で、パートタイマーや嘱託などの「非正社員」としての働き方の拡大としてみられる。しかし、現在、障害者雇用率関係などの障害者の雇用データでは「正社員」だけでなく、「非正社員」でも長期雇用となっている人を含めた「常用雇用者」の概念で把握しているので、非正社員がどのくらい占めるのかわからない。障害者のキャリア形成に関する研究会／NIVR が実施した全国規模の調査結果から、雇用契約期間の定めがない「正社員」と期間の定めがある「非正社員」がどのくらいの比率でいるかある程度わかる（障害者職業総合センター：2004c）。その調査によると、障害をもって入社した調査対象者全体（1,637人）の66%が「正社員」、29%が「パート、嘱託、契約社員などの非正社員」、5%が「不明」であった。また、「障害年金・手当」を受給しながら働いている人は、その調査対象者の54%と半数以上を占めていた。

雇用契約が3カ月と有期契約である「トライアル雇用」やジョブコーチが付く「支援者付雇用」などの支援サービスプログラムのなかの雇用も雇用形態の多様化の流れのなかに位置付けることができる。平成15年度にこれらのサービスを受け始めた人数は、両者ともそれぞれ約3,000人規模に達している。

労働時間に注目すると「短時間労働者」の形態がある。現在の障害者雇用率制度では、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満を「短時間労働者」とし、重度の場合にのみカウントし、障害者雇用実績のカウントの下限を週20時間としている。精神障害者の場合、疲れやすく長時間勤務が困難な人もいるので、これからはこの「短時間労働者」を0.5人としてカウントすべきだという考えもでてきている（厚生労働省：2004b）。03（平成15）年の「障害者雇用実態調査」によると、身体障害をもつその「短時間労働者」は身体障害をもつ

雇用者全体の 8%、知的障害者の同じ比率は 3%と非常に少ないのが現状といえる（厚生労働省・障害者雇用対策課, 2004a）。

勤務場所に注目すると、在宅勤務（テレワーク）がある。このタイプには雇用者としての場合と非雇用者の自営業（個人請負も含む）として働く 2つの形態がある。最近のコンピュータ・ネットワークの普及によって在宅勤務者の可能性が多くの場面で強調され、その増加が期待されているが、現在のところ余り普及していないようである。今後、社内外での連絡調整などを行なうコーディネータの配置などによる環境調整や在宅就業者への業務発注の拡大を通じた在宅勤務（テレワーク）の拡大が期待されている（厚生労働省：2004b）。また、雇用先と実際の勤務場所が異なる派遣労働についても、一般的には拡大してきているので、障害者雇用の選択肢の 1つとしても検討すべき段階にきている。

障害者を雇用する企業の組織形態に注目すると、障害者の雇用率カウントの際に親企業のカウントに含むことができる「特例子会社」、民間企業と地方政府が共同出資で設立した「第 3セクター企業」、福祉予算で職員の人件費が補助されている「福祉工場」などでの雇用があり、これらも雇用形態の多様化の 1つのタイプとみてよいだろう。これらの企業の従業員の雇用形態は「雇用者」であるが、これらの企業の職場が障害（状態）を十分配慮した働きやすい環境を整備しているという点では、一般の企業組織と異なっているので、とくに重度の障害者の雇用機会としてその拡大が注目されている。

日本経済団体連合会（2004）の「特例子会社」を対象とした調査結果によると、「特例子会社を合わせた親会社の障害者雇用率は平均で 2.9%、集計可能な 69社の 80%弱が法定雇用率を超えた障害者雇用を行なっている。／特例子会社の設立にあたり、企業の社会的責任をベースに、ノーマライゼーション、独立採算制、障害者の職務開拓・雇用管理、そしてふれあいを経営理念に加えている特例子会社が多い」という。特例子会社は「福祉工場」のような職員の人件費補助はないが、親企業の障害者雇用率にカウントされるというメリットもあって、近年、拡大してきている。

一般の会社企業での雇用を除く就業領域での多様化は、これまでも福祉分野で「福祉的就労」などの形でいろいろと進化してきている。1つは、授産施設や小規模作業所などの福祉施設で工賃を得て働く、従来の「福祉的就労」のタイプのなかで、積極的な設備投資を行い生産性の維持をはかりながら、フルタイマーに近い勤務形態で、かなりの工賃を支払っているところも一部ではあるが存在している。2つは、社会福祉法人や協同組合、NGO、NPOなど会社とは異なる目的で設立されている民間非営利組織で、「雇用者」あるいは「個人請負業者」、「参加者・利用者」として働いているケースがある。3つは、CSR重視経営よりもさ

らに進んだ目的をもった組織で、地域の社会問題や環境問題に積極的に取り組むビジネスを展開している「社会的企業」(ソーシャル・エンタープライズ)が注目されているが、そのなかでもとくに障害者雇用や労働市場で不利な立場にある人の雇用機会を直接つくり出している「ソーシャル・ファーム」での雇用がある(日本障害者リハビリテーション協会:2005)。そこではコミュニティや環境問題を解決するビジネスを展開し、公的資金や助成金、寄附等に依存せずに(これらへの依存は半分以下)、障害者などに対して多くの就業機会をつくりだしており、その点が従来の福祉関連組織での就業、すなわち「福祉的就労」と大きく異なることが強調されている。

文献

- 浅尾裕, 1998, 「障害者雇用の経済理論的整理概論」『研究紀要』No.7, 障害者職業総合センター
- 小倉昌男, 2003, 『福祉を変える経営～障害者の月給1万円からの脱出』日経BP社
- 京極高宣, 2002, 『障害を抱きしめて～共生の経済学とは何か～』東洋経済新報社
- 経済同友会, 2003, 『「市場の進化」と社会的責任経営～企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて～』(第15回企業白書)
- 工藤正, 1993, 「アメリカの人口調査からみた障害者の就業」『研究紀要』No.2, 障害者職業総合センター
- 工藤正, 2001, 「主要先進国における障害者の就業状態」『リハビリテーション研究』No.106, 日本障害者リハビリテーション協会
- 工藤正, 2004, 「障害者雇用と企業の人的資源管理」岩内亮一・梶原豊編著『現代の人的資源管理』学文社
- 工藤正, 2004, 「先進国の障害者雇用の現状と日本の課題」『世界の労働』(第54巻第11号) 日本ILO協会
- 小西康之, 2004, 「障害者雇用」『労働法の争点<第3版>』(ジュリスト増刊法律学の争点シリーズ7) 有斐閣
- 厚生労働省・障害者雇用対策課, 2003a, 『障害者雇用対策基本方針』(厚生労働省告示第136号、平成15年3月28日)、本書の「参考資料」として再掲。
- 厚生労働省・障害者雇用対策課, 2003b, 『身体及び知的障害者の就業実態調査の調査結果について』(平成15年3月27日厚生労働省発表)
- 厚生労働省・障害者雇用対策課, 2004a, 『平成15年度障害者雇用実態調査』
- 厚生労働省・障害者雇用対策課, 2004b, 『今後の障害者雇用対策の充実強化について～就業機会の拡大による職業的自立を目指して～』(労働政策審議会意見書/平成16年12月15日発表)
- 厚生労働省監修・高齢・障害者雇用支援機構編, 2004, 『障害者雇用ガイドブック』(平成16

- 年版)』雇用問題研究会
- 障害者施策推進本部，2002，『重点施策5か年計画』（平成14年12月24日決定）
- 障害者施策推進本部，2004，『障害者基本計画に基づく重点施策実施5か年計画の進捗状況～平成15年度～』（平成16年12月）
- 障害者職業総合センター，1998，『欧米諸国における障害者の就業状態と雇用支援サービス』（NIVR 調査研究報告書 No.28）
- 障害者職業総合センター，2002，『障害者の雇用率・納付金制度の国際比較』（NIVR 資料シリーズ No.26）。本書には、Waddington (1995) *The Quota System, Disability, Employment and the European Community*, METRO の抄訳を含む。
- 障害者職業総合センター，2002，『障害者の就業の多様化とセーフティネット』（NIVR 調査研究報告書 No.48）
- 障害者職業総合センター，2004a，『障害者を多数雇用する企業等への発注が障害者の雇用・就業に及ぼす影響に関する研究』（NIVR 調査研究報告書 No.59）
- 障害者職業総合センター，2004b，『障害者雇用に係る作業・職場環境改善に関する調査～障害者雇用の職場環境整備の現状とその効果の検証～』（NIVR 資料シリーズ No.27）
- 障害者職業総合センター，2004c，『障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究～障害者のキャリア形成～』（NIVR 調査研究報告書 No.62）
- 障害者のキャリア形成に関する研究会，2003，『障害者のキャリア形成の現状と今後の望ましいあり方について～障害者のキャリア形成に関する研究会報告書』
- 関川芳孝，2000，「障害者の雇用政策」『労働市場の機構とルール（講座 21 世紀の労働法第 2 巻）』有斐閣
- 征矢紀臣，1998，『障害者雇用対策の理論と解説』労務行政研究所
- 手塚直樹，2000，『日本の障害者雇用～その歴史・現状・課題～』光生館
- 日本経済団体連合会，2004，『特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査結果報告』
- 日本弁護士連合会人権擁護委員会編，2002，『障害のある人の人権と差別禁止法』明石書店
- 日本障害者リハビリテーション協会，2005，『日英セミナー＜障害者のための社会的な仕事と雇用の創出＞プログラム』
- 春名由一郎，2004，「わが国の職場での障害のある人への＜合理的配慮＞のあり方についての一考察」『第 12 回職業リハビリテーション研究発表会・発表論文集』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
- 吉光清・村中亜矢・工藤正，2004，「障害がある従業員のキャリアの状況～全国規模の個人調査から～」『第 12 回職業リハビリテーション研究発表会・発表論文集』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
- 労働政策研究・研修機構，2004，『データブック国際労働比較（2004 年版）』

ILO, 2001, Code of practice on managing disability in the workplace (松井亮輔・池田昴訳『職場において障害をマネジメントするための実践綱領』ILO 東京支局)。職場を中心とした環境整備のガイドラインを提示、雇用主、労働組合、政府などの役割を明らかにしている。本書の「参考資料」として再掲。

Mondy R.W. & Noe R.M., 2005, Human Resource Management (ninth edition)

OECD, 2003, Transforming Disability into Ability-Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People- (岡部史信訳『図表でみる世界の障害者政策』明石書店、2004年)

O'Reilly, Arthur, 2003, The Right to Decent Work of Persons with Disabilities (Skills Working Paper No.14), ILO (松井亮輔監訳・工藤正・香山千加子訳「ディーセントワークへの障害者の権利(上)(中)(下)」『リハビリテーション研究』No.119~121 日本リハビリテーション協会)。本書の「参考資料」として再掲。

Szymanski E. M. & Parker R. M. (ed.), 2003, Work and Disability (second edition)

Society for Human Resource Management [SHRM] /Cornell University School of Industrial & Labor Relations, 1998, The ADA at work: Implementation of the employment provisions of the Americans with Disability Act 本書は、アメリカの人的資源管理協会のメンバーである企業の人事担当者を無作為に抽出(1,402人)、ADAの職場での対応に関する調査を実施、その結果をまとめたものである。

Thornton, Patricia & Lunt, Neil, 1995, Employment for disabled People: social obligation or individual responsibility?, University of York (Social Policy Research Unit)

Thornton & Lunt, 1997, Employment Policies for Disabled people in Eighteen Countries-A Review, ILO/European Commission/University of York(SPRU: Social Policy Research Unit)- なお、ソントン&ラント/松井亮輔監訳, 2000, 『18カ国における障害者雇用政策』で、全訳を <http://www.dinf.ne.jp/doc/thes/index.html> で公開している。その概要は、NIVR, 1999, 『欧米諸国における障害者雇用政策の動向』を参照。93年版については、工藤正, 1998, 「15カ国の障害者雇用政策に関するヨーク大学の国際比較研究の概要(抄訳)」『欧米諸国における障害者の就業状態と雇用支援サービス』を参照。

U.S. Census Bureau, 2003, Disability Status 2000 (Census 2000 Brief)

Waddington, Lisa, 1995, The Quota System, Disability, Employment and the European Community