

# 障害者雇用の現状と課題

工藤 正

(東海学園大学教授)

WHOの『国際生活機能分類』(ICF)などの新しい障害者観が登場してきている。国際的にみても、日本の障害者の就業率は比較的高いこと、また、日本の障害者の雇用は、法定雇用率制度が適用される56人以上の大中企業よりも、56人未満の小企業で多いことがわかった。日本の法定雇用率制度では重度障害者の雇用機会の増加をもたらしてきたといえる。これに対して、障害者差別禁止法のADAがあるアメリカではむしろ就業率の改善がみられないことを明らかにした。これからの日本の課題としては、企業による職場環境改善の強化や障害者雇用状況の情報開示、障害者統計の整備を含め数値目標をたてた政府の計画・政策の展開・評価が一層重要となろう。

## 目次

- I 障害者とは誰のことか
- II 障害者の就業・雇用の現状
- III 雇用拡大の2つのアプローチとその成果
- IV これからの政策課題

## I 障害者とは誰のことか

### 1 新しい障害者観の登場

20世紀の社会科学のなかで「障害(者)」の概念ほど変化が激しかったものはないとよくいわれている。性や年齢などの属性とは異なり障害者の定義・範囲は自明でない部分が多くあり、国や時代によっても大きく変化してきている。

そのことは、表1のアメリカ教育省/国立障害・リハビリテーション研究機関(NIDRR)<sup>1)</sup>が作成した長期計画のなかの障害に関する新旧パラダイムの比較(NIDRR 2003)やWHOの『国際生活機能分類——国際障害分類改訂版』(ICF=International Classification of Functioning, Disability and Health)(世界保健機関 2002)をみてもわかる。

ICFでは、「障害(者)」を図1のように①心身機能・身体構造の障害(impairment)、②活動制限(activity limitations)、③参加制約(participation restrictions)、この3つの相互関係のなかから障害状態を把握しており、それらは環境因子や個人因子によっても異なってくる(場合によっては社会によって障害がつけられる)という。これは表2のように従来の医療モデルだけでなく社会モデルの視点を積極的にとり入れた分類体系となっている<sup>2)</sup>。

従来、障害(者)とは心身の損傷や異常、機能制限などの生物学的特質をさす医療モデルからの見方が中心であったが、近年、個人的、社会的、物理的環境の相互作用から生じてくるという社会モデルの見方が新しく登場・普及してきている。

現在、先進国のなかでも厳密な国際比較が可能となる障害(者)の定義は確立していないが、ICFは世界共通言語・尺度としてその普及が期待されている。

### 2 国際的にみた障害者の出現率は約10%

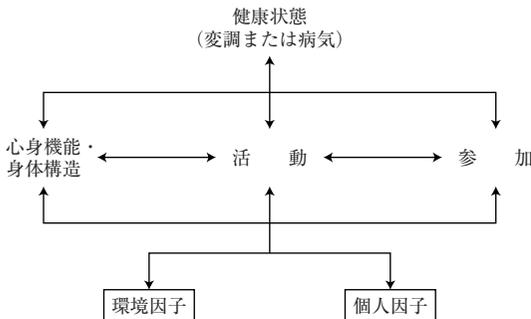
WHOの推計によれば、世界の人口の10%に

表1 障害（者）に対する新旧パラダイムの比較

	「旧」パラダイム	「新」パラダイム
障害の定義	インペアメントや疾病により個人が制限されている	インペアメントをもつ個人は、生活活動を遂行する上で必要なアコモデーション（調整）を求める
障害に対応する戦略	欠損を矯正して、個人を回復させる	アコモデーション（調整）とユニバーサル・デザインを通じてアクセスを可能とし、障壁を取り除き、福祉と健康を増進させる
障害に対応する方法	医学的、職業的、心理的リハビリテーションの提供	例えば、支援技術、人的介助サービス、ジョブ・コーチなどの支援の提供
介入の資源	専門職、臨床医、その他のリハビリテーション・サービスの提供者	ピア（当事者仲間）、通常のサービス提供者、消費情報サービス
資格・権利の付与	インペアメントの程度にもとづく受益資格	公民権としてのアコモデーション（調整）を受ける資格
障害者の役割	介入の対象者、患者、受益者、研究の対象者	消費者あるいは顧客、権限をもつピア（当事者仲間）、研究への参加者、意思決定の主体
障害の領域	医療上の「問題」	アクセス、アコモデーション（調整）、平等を含む社会・環境の問題

出所：The National Institute on Disability and Rehabilitation Research (2003)。

図1 ICFの構成要素間の相互作用



出所：世界保健機関 (2002)。

あたる6億1000万人が障害をもっており、そのうち3億8600万人が労働年齢期間（15～64歳）の人たちで、その失業率は非障害者の人たちと比べはるかに高いという（ILO 2001）。

障害者の国際比較が非常に困難な状況のなか、OECDは加盟国から1990年代後半期における障害者に関する政府データを収集（日本は含まれていない）、障害者の人数や就業状態を含む国際比較を試みた（OECD 2003）。この調査対象となった20カ国の労働年齢期間（20～64歳）の人口総数に対する障害者の比率（＝出現率）は、平均14

表2 医療モデルと社会モデル

●個人の問題	vs	社会の問題
●医療	vs	社会的統合
●個人的治療	vs	社会的行為
●専門的援助	vs	個人および共同の責任
●個人的調整	vs	環境の操作
●行動	vs	態度
●ケア	vs	人権
●医療政策	vs	政治
●個人の適応	vs	社会の転換

出所：WHO/Classification Assessment Survey & Terminology Group (2001)。

％、EU11カ国はそれよりも高く16％、アメリカは11％と低い。

EUが2002年に実施した調査では、障害者の定義を、自己申告による回答方式で、6カ月以上の長期の健康問題や障害のある人（LSHPD: longstanding health problem or disability）としている（EUROSTAT 2003）。EU15カ国のデータに限定してみると、労働年齢期である16～64歳層の障害者の出現率は16.4％である。その比率は、国によっても多様で、最も高いフィンランドが32.2％、最も低いイタリアが6.6％と幅広い分布となっているのが特徴である。

障害の定義・範囲の違いもあって厳密な比較は

できないが、障害者の出現率は約 10%であると一般的にいうことができるだろう。

### 3 日本の障害者の出現率は 5%

日本でも、政府の「障害者基本計画」(2002年12月閣議決定)では、新しい障害(者)観を取り入れ、環境調整を重視したものとなっている。『障害者基本法』では、「障害者」を「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者」と定義し、障害者福祉三法(『身体障害者福祉法』『知的障害者福祉法』『精神保健福祉法』)によりこの3つの障害に対応し、自己申請により、医療を中心とした判定を経て「障害者手帳」を交付する制度が確立している。この手帳保有者を障害者とみて、支援サービスの対象者とすることが一般的である。

「発達障害」や「難病」による障害者等のなかには「障害者手帳」が交付されないという問題も発生している。『障害者自立支援法』(2005年)では、前述の3つの障害の一元化が目指されており、支援サービスの必要度から、障害の程度区分の認定を行うという新しい障害観を部分的にとり入れているが、既存の「障害者手帳制度」の障害範囲・認定基準とリンクはしていない。こうした障害認定にともなう大きな問題を抱えながらも、雇用・就労を含む社会的支援サービスの対象となる障害者は、一般的には「障害者手帳」の保有者(一部判定機関による判定者を含む)を指していることが多い。

日本は障害者の定義・範囲が狭く、障害者の出現率が低くなっているのが大きな特徴である。政府の公表では、日本の障害者総数は約 709 万人(内閣府 2007b)で、人口総数約 1 億 2777 万人(2005年『国勢調査』)に対する障害者の比率は約 6%である。また、18~64歳の労働年齢期間に限定すると障害者は 360 万人で、その年齢層の人口 8027 万人に対する障害者の出現率は 4%とさらに低くなる。また、身体障害者のうち 60%以上が 65 歳以上の老人によって占められ、また、精神障害者・知的障害者の人数が身体障害者の人数とほぼ同じであるなど、アメリカの政府統計と比較しても大きな差異がみられる<sup>3)</sup>。

国によって、障害者の出現率にあまり差異がないだろうと考えると、外国のデータは障害者の範囲が広いので日本と比較する場合には「重度障害者」と比較するのが妥当ともいえるだろう。

## II 障害者の就業・雇用の現状

### 1 障害者の就業率

現代の障害者の雇用・就業問題は労働市場内部の問題と認識することが非常に重要である。障害者の場合、雇用条件・職場環境調整の遅れ等によって「非労働力」になっていることが多い。そのため労働市場のマクロの状態を把握する基本指標として「労働力率」や「失業率」は有効ではない。むしろ、障害者の就業状態を把握する基本指標としては、労働年齢期間(15, 16, 20~64歳)の障害者人口を分母として、障害のある就業者数を分子とした「障害者の就業率」が最も良い。近年、EUの統計でも、「障害者の就業率」を利用している(EUROSTAT 2003)。「障害者の就業率」は、政策の目標数値としてももっと注目すべきだろう。

現在、日本において時系列で障害者の就業状態を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、2006年)と『知的障害児(者)基礎調査』(最新の調査時点は、2005年)の2つで、精神障害者についてはいまだない。前述したが、日本の障害者には65歳以上の老人が多く含まれているので、雇用・就業については労働年齢期間に限定してみるの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」が多いので、データの活用で大きな限界がある。これまで障害者を福祉や医療の対象と考えており、社会参加の基本である雇用・就業をあまり重視してこなかった発想がこうした限界を生み出しているのであろう。

表3は、定期的実施される政府統計ではない。厚生労働省障害者雇用対策課が実施、障害者を含む世帯を通じて情報を収集している貴重なデータである。この結果から、労働年齢期間(15~64歳)

表3 身体障害者、知的障害者及び精神障害者の就業状態（2006年）

（単位：％，千人）

項目	障害者合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
a. 15～64歳	2050	1344	355	351
b. 就業者	826	578	187	61
c. 就業率（=b/a×100）	40.3	43.0	52.7	17.4
d. 常用雇用者	335	280	35	20
e. 常用雇用者の比率（=d/b×100）	40.6	48.4	18.7	32.7
f. 授産施設・作業所等	172	38	111	23
g. 授産施設・作業所等の比率（=f/b×100）	20.8	6.6	59.4	37.7

出所：厚生労働省（2008）「身体障害者、知的障害者及び精神障害者の就業実態調査の調査結果について」から筆者が作成。

に限定した3つの障害種類（身体・知的・精神）を含む障害者全体の就業状態がわかる。

3つの障害種類を合計した障害者の就業率は40.3%である。その比率は知的障害者が最も高く52.7%、ついで身体障害者（43.0%）、精神障害者（17.4%）の順である。そして、その内容として知的障害者の場合、「授産施設・作業所等」（＝「福祉的就労」）が59.4%と6割を占め圧倒的に多いことがわかる。就業者全体に占める「常用雇用者」の比率は、3つの障害種類合計で40.6%、身体障害者の場合、前述の知的障害者に多くみられた「授産施設・作業所等」はむしろきわめて少なく、「常用雇用者」が48.4%と多い。

障害の種類によって雇用・就業の形態が大きく異なることがわかる。福祉の世界では、障害者の就労について「一般雇用」と「福祉的就労」の二分法でみることが多いが、前者はここでいう「常用雇用者」が該当するとみて良いだろう。

「福祉的就労」<sup>4)</sup>とは、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。

障害の定義・範囲の違いもあって障害者統計の国際比較には非常に困難が伴う。障害者統計の中でも就業統計はとくにそうである（障害者職業総合センター1998）。表4から、OECD19カ国の障害者の就業率は43.9%であることがわかる。EU加盟国（11カ国）の障害者の就業率は40.8%である。障害者と非障害者の就業率の格差が大きく、さらに、障害者のなかで「重度」と「軽度」の間

でも大きな格差がある。また、国によって障害者雇用拡大政策の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く、50%未満と低いこと、そして重度の障害者に限定するとその就業率は、欧州連合（11カ国）やOECD（14カ国）の計では25%と非常に低いことがわかる。

前述したとおり、日本の障害者の就業率は40.3%で、OECD（14カ国）の就業率と似ているが、「重度」と比較すると、かなり高い水準にある。しかし、日本の障害をもつ就業者のなかには、労働関係法規が適用されず、低労働条件で働く「福祉的就労」が20%も含まれていることにも留意しておくべきだろう。

## 2 雇用

障害をもつ就業者のなかでも「雇用者」に注目して作成したのが表5である。このデータは身体障害者と知的障害者に限定、精神障害者は含んでいないことに留意されたい。現在、日本において時系列で障害者の雇用の状態が総合的に明らかにできる政府統計は、厚生労働省障害者雇用対策課が5年ごとに実施している『障害者雇用実態調査』（最新の調査時点は、2003年）と障害者雇用率制度と関連して毎年実施している『雇用状況報告』の2つがあり、いずれも企業・事業所を通して情報を収集している。この点が、前述の就業率のデータで使用した『身体障害者、知的障害者及び精神障害者の就業実態調査』とは大きく異なる。表5は障害者雇用に関するこの2つの基本調査の情報が活用できる2003年における日本全体の障害者の雇用構造を示したものである。

表4 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就業率（1990年代後期）（単位：%）

	全体	障害をもつ人			障害をもっていない人
		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） <sup>(a)</sup>	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） <sup>(a)</sup>	71.2	45.5	23.7	52.4	74.1

注：—はデータ不明。

(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。

出所：OECD編著/岡部史信訳（2004）。ただし原因の「障害をもつ全体」（第2列）はスペースの都合上、「全体」とした。

ただしここで留意すべき点は、身体障害者と知的障害者に限定した常用雇用者数が、前述の表3（『身体障害者、知的障害者及び精神障害者の就業実態調査』）と表5（『障害者雇用実態調査』+『雇用状況報告』）で大きく異なっていることである。前者の調査では33万5000人、表5では「5人以上の民間事業所」と「公共部門」をあわせて52万

1000人である。調査の時期や調査方法の違いなども大きく影響していると思われるが、政府統計としてはその差異があまりにも大きすぎる。

表5から、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52万1000人であることがわかる。そのうち、重度障害者は35%を占めている。そして、現在、障害者雇用率制度が適用さ

表5 身体障害者と知的障害者の雇用状況（2003年）  
（単位：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。

出所：Aは厚生労働省障害者雇用対策課「平成15年度障害者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）。

れている 56 人以上の民間企業と公共部門等で障害をもつ雇用者数の合計は 21 万 9000 人、障害をもつ雇用者全体のなかで 42% を占める。民間企業だけに限定すると雇用率制度の適用者数は全体の 37% (=18 万 1000 人/48 万 3000 人×100) とさらに低くなる。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% と多くを占めていることがわかる。

2003 (平成 15) 年の『障害者雇用実態調査』から、障害をもつ常用雇用者の総数は、身体障害者が 36 万 9000 人、知的障害者が 11 万 4000 人、精神障害者が 1 万 3000 人、合計 49 万 6000 人である。政府は、「障害者基本計画」(2002 年 12 月閣議決定)において、平成 20 年度の『障害者雇用実態調査』において障害をもつ雇用者数を 60 万人にするという数値目標を公表している。現在は、この目標数値に対して約 10 万人が不足していることになる。

また、厚生労働省は、平成 19 年度を初年度とする「〈福祉から雇用へ〉推進 5 カ年計画——誰でもどこでも自立に向けた支援が受けられる体制整備」を発表(2007 年 12 月 26 日)、そこでも、障害者雇用に関する 3 つの数値目標を掲げ、①平成 25 年度の『障害者雇用実態調査』において障害者雇用者数を 64 万人にする、②平成 20 年度から平成 24 年度の間、ハローワークで 24 万人の障

害者の就職を実現、③平成 23 年度までに、年間 9000 人の障害者を福祉施策から一般雇用へ移行、としている。これらの高い数値目標を実現するには、今後とも一層の努力が必要となるだろう。

### 3 ハローワークにおける職業紹介の状況と特別支援教育機関高等部の就職率

日本では、障害者の失業率統計はないので、代理指標として公共職業安定所(ハローワーク)の「求職者」数が利用されている。新規求職申込件数は 2000 年の 7 万 7000 件から、2007 年には 10 万 8000 件(身体障害者 6 万 1000 件、知的障害者 2 万 2000 件、精神障害者 2 万 3000 件)にも達しており、障害者の求職意欲が強いことを示している(表 6)。

就職件数は、「障害者基本計画」の目標値である年間 3 万件を超えている。2000 年の 2 万 8000 件から 2007 年には 4 万 6000 件と過去最高を記録している。そして、新規求職者に対する就職率も 2000 年の 36.5% から、2007 年には 42.2% と順調に推移している。障害者雇用率達成指導の強化等を含むハローワークの活動や企業の障害者雇用拡大の取り組みが順調な成果をもたらしているのだろう。これからもこの順調さを維持していくことが課題である。

つぎに新卒の就職状況を『学校基本調査』から

表 6 ハローワークの職業紹介の状況(2000~2006 年)  
(単位:件,人,%)

年度	新規求職 申込件数	有効求職 者数	就職件数	就職率
00(平成 12)年度	77,612	131,957	28,361	36.5
03(平成 15)年度	88,272	153,544	32,885	37.3
06(平成 18)年度	103,637	151,897	43,987	42.4
07(平成 19)年度	107,906	140,791	45,565	42.2

出所:厚生労働省「ハローワークにおける障害者の職業紹介状況」。

表 7 特別支援学校高等部の卒業生の進路状況(2000~2007 年)  
(単位:人,%)

卒業年	卒業者 総数	進学者	教育訓練 機関等	就職者	施設・ 医療機関	その他	就職者の 比率
00(平成 12)年 3 月卒	11,223	532	386	2,609	6,175	1,521	23.2
03(平成 15)年 3 月卒	11,480	175	390	2,219	6,815	1,881	19.3
06(平成 18)年 3 月卒	13,835	542	532	3,148	7,769	1,862	22.7
07(平成 19)年 3 月卒	14,284	481	512	3,304	8,256	1,731	23.1

出所:文部科学省「学校基本調査」各年。

みておこう。盲・ろう・養護学校高等部の卒業生は毎年約1万人もいることがわかる(表7)。2000年には1万1000人が2007年には1万4000人と増加している。しかし、進学者は少なく、「福祉的就労」を除く「一般雇用」への就職率も20%台と低いことがわかる。これに対して、「施設・医療機関」への進路が50%台で半数以上と多いのが特徴である。このなかには、「福祉的就労」に従事している者も多くいると思われる。

ハローワークを経由した就職は最近では順調に伸びているが、就職者が常用雇用者としてどの程度働きつづけられるのかが問題である。「福祉的就労」や無職の状態へ戻ることも十分考えられるからである。特別支援教育機関高等部の新卒就職者の人数が近年増加してきているが、就職率は低い水準であり変化がみられないことも注目すべきだろう。学校から直接「福祉的就労」や無職へ移行している可能性が高いからである。

### Ⅲ 雇用拡大の2つのアプローチとその成果

#### 1 法定雇用率制度と障害者差別禁止

先進諸国における障害者対策は、福祉から雇用・就業、アクセスやアコモデーション、人権保障、自己決定などの重視へとシフトしてきている。つまり、所得保障を中心とした消極的政策から、障害者の労働市場への統合を目指す積極的政策へと転換してきている<sup>5)</sup>。

どこの国も労働市場に法的規制を加えながら、障害者の雇用機会の確保・拡大をはかろうとしているが、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つのアプローチがある(Thornton and 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」も参照)。

前者は1990年に制定されたアメリカのADA(Americans with Disability Act)が典型で、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、職務内容の

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、差別した場合は罰則規定をもっている。ADAでは個々人の障害の状態に応じた「合理的な配慮(Reasonable Accommodation)」を求め、その具体的内容は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朗読者や通訳の配置などの対応を重視、その対応がない場合が差別に該当する。近年、EUや国連も、障害者について、伝統的な福祉の観点よりも、機会均等と人権に焦点を当て、社会と労働市場に積極的に参加することを目標にする政策へと転換をはかっており、この「障害者差別禁止法」アプローチを強化してきている(O'Reilly 2007, 濱口 2001)。

後者のアプローチは、一定の比率で障害者雇用率を設定、強力なタイプでは障害者雇用を義務とし、その雇用率が未達成の場合には納付金(課金)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。このアプローチは強制力の程度で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撤廃措置(Affirmative Action)の1つと考えられており、ILOやEUもこの方式の存在は認めている。

この2つのアプローチの違いは、前者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差別したことになり罰則が課せられる。これに対して後者は労働市場への直接的介入で、法定雇用率の設定とそ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違いがある。

障害者雇用率制度に関しては以下のような弱点が指摘されている(障害者職業総合センター 2002; Waddington 1995)。①制度を運営する上で障害者というラベル・烙印づけを伴う、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完する必要がある、Thornton and Lunt（障害者職業総合センター2002）は、「雇用率制度など、障害者が全従業員のうち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が、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、障害者が就業する上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。

日本の法定雇用率制度は、障害者雇用に伴うコスト負担を企業間で調整するための仕組みをあわせてもっているが、未達成企業が多いこと、実雇用率の上昇もあまりみられないことから、その制度の弱点も無視できなくなってきた。しかし、差別禁止のアプローチ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し、追加費用負担のアンバランスにどう対処するのかという問題は解決されず残されており、この点からみても障害者雇用の拡大は望めないだろう（浅尾1998）とみている<sup>6)</sup>。

以下では、2つのアプローチによる成果を障害のある雇用者数の増加あるいは就業率という基本指標をとおして検証してみる。

## 2 日本の雇用率制度

日本の障害者雇用率制度は企業に対して雇用義務を課すという強制力の強い性格をもっており、未達成の場合には「納付金」を徴収、それを原資として、雇用率を達成した場合には「調整金」や「報奨金」を支給、職場環境改善を行う企業には「助成金」を支給するという、障害者雇用に伴う経済的負担を企業間で調整する仕組みをもっている<sup>7)</sup>。また、障害者をカウントする際には重度障害者をダブルカウント、特例子会社<sup>8)</sup>の雇用を含める等の工夫もしている。

雇用率制度の成果を明らかにするため、民間企業に限定して、1993～2007年の14年間に雇用率制度の対象となっている企業の障害者数の増加がどの程度みられたのかを整理したのが表8である。

この対象期間の途中で、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、精神障害者も雇用義務の対象とはなっていないが在籍している場合にはカウントできるなどの変化が

表8 民間企業における障害者雇用率制度の実績（1993～2007年）

（単位：％，人）

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(A)	重度以外の 障害者の 人数(B)	障害者の 総数 (=A+B)	対象企業の 常用労働者 の総数
93(平成5)年	1.41	48.6	54,267	132,451	186,718	17,072,450
98(平成10)年	1.48	49.9	63,858	123,727	187,585	17,008,306
03(平成15)年	1.48	57.4	65,652	115,789	181,441	16,748,964
07(平成19)年	1.55	56.2	84,106	139,631	223,737	19,504,649
07年マイナス93年	0.14	7.6	29,839	7,180	37,019	2,432,199

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。

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）。

あった。

まず、「実雇用率」（実際・実績の平均雇用率）に注目すると、1.41 から 1.55 へと 0.14 ポイント増加したが、雇用率未達成企業の比率が 49% から 56% へと拡大していることが注目される。

さらに詳細に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」は一貫して上昇傾向がみられる。②法定雇用率未達成企業の割合は、上昇傾向がみられる。③1993年と2007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14%増加しているが、障害者総数は20%とそれよりも大きい。④障害者のなかでは、重度障害者の増加が55%と大きく、障害者のなかで占める重度障害者の比率も、1993年の29%から、2007年には38%と大きくなってきている。⑤障害者の（重度障害者をダブルカウントしない）総数は1993年と2003年の10年間で18万人台とほとんど変化していなかったが、近年、2003年と2007年の間で大幅に増加するように変化してきていることが注目される。

以上のことから、この14年間、障害者雇用率制度の適用対象となっている企業に雇用されている障害者数は、とくに重度障害者の増加が大きく、この制度は重度障害者にとってプラスに影響していることがわかった。また、「実雇用率」があがってきているのに「未達成企業の割合」が増加しているのは、障害者雇用が特定の企業へ集中していることをうかがわせる。

## 2 アメリカの ADA

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<sup>9)</sup>、障害者差別禁止法の典型ともいわれる ADA を制定し日本と異なるアプローチをとっているアメリカをとりあげて、その成果を就業率から確認しておこう。

『労働力調査 (CPS)』は労働市場における状態を把握するには最も良い統計である。1980年から毎年3月の特別調査で労働年齢層 (working age) のうち「健康問題や障害により、働くことができない、あるいは仕事を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 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は「重度障害者」と定義している。

表9から、労働年齢期間 (16~64歳) の総人口 (=非障害者+障害者) のうち障害者が占める比率 (=障害者の出現率) は、2000年が9.7%、2006年が10.4%と、人口の約10%が障害者であることがわかる。CPS調査の障害の定義・範囲は、他の調査と比べ狭いがこの出現比率は日本のほぼ倍にあたる。

このアメリカの障害者の就業率は、前述した日本の40%台と比べかなり低い。しかも、2000年の27.6%から2006年の22.4%へと低下している。

表9 アメリカの障害者と非障害者の状態 (16~64歳) (2000年と2006年)  
(単位:千人,%)

年, 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		
2000年						
非障害者	159,356	82.1	78.0	65.0	17.9	4.2
障害者	17,089	30.5	27.6	18.6	69.5	9.5
うち、重度障害者	11,306	10.1	8.3	3.4	89.9	17.7
2006年						
非障害者	172,494	80.7	76.8	63.1	19.3	4.8
障害者	19,977	25.8	22.4	14.0	74.2	13.1
うち、重度障害者	14,298	10.1	8.3	3.0	89.9	18.4

注: 下記の資料から筆者が作成。

出所: U.S. Census Bureau (2000, 2006)。

重度の障害者の就業率は、8.3%と両時点での変化はないが、かなり低い水準にある。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<sup>10)</sup>。1981-2006年の時系列でも、障害者の就業率は低下傾向がみられることはBurkhauser and Houtenville (2006) も明らかにしている。

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 1993)。2000年の人口センサス(U.S. Census Bureau 2003)によると<sup>11)</sup>、16~64歳(労働年齢期間)人口のうち、障害者は3300万人、障害者の出現率18.6%である。前述したCPSのそれよりもかなり高い。しかし、障害者タイプの1つである「就業障害(employment disability)」に限定すると、2129万人、11.9%と、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っている。それはこの調査の障害の定義・範囲がCPSよりもかなり広いことが影響しているのだろう。

そして、2000年からデータを公表している『アメリカ地域社会調査』(ACS)は人口センサスの一部として、地方政府の使用にもたえうる精度を維持しながら障害者を含む社会・経済的データを毎年収集している。前述のCPSでは地域別や障害種類別のデータが作成できるほどのサンプルではないが、このACSではそれが可能となっている。2006年調査では、人口センサスと同じ6

つの障害タイプが把握できる。

表10によると、2006年の障害者の出現率は12.3%と2000年の人口センサスの比率よりも低くなっている。障害者の就業率も37.2%とかなり低い。非障害者の就業率75.1%との差は大きい。そして、障害タイプ別の就業率では、「要介護障害」「外出障害」「就業障害」で低く、「感覚障害」は高い。「身体障害」「精神障害」はその中間の水準である。

#### IV これからの政策課題

日本の障害者の就業率は、先進諸国のなかでも比較的高いがまだ解決すべき課題は多くある<sup>12)13)</sup>。国連で「労働及び雇用」の分野を含む「障害者権利条約」が採択(2006年)され、日本も署名(2007年)したということもあり、差別禁止への対応が強く求められてきているといえる。前述したとおり、日本の雇用率制度は、重度障害者の雇用機会の拡大をもたらしてきているが、障害者差別禁止法制をもつアメリカの障害者の就業率は日本よりも低く、その改善もあまりみられていないことがわかった<sup>14)</sup>。浅尾(1998)や関川(2000)がいうように、障害者差別禁止法制が直接的に障害者雇用を拡大させるものでないことが確認できた。

これから日本の障害者雇用をさらに拡大させるためには、障害者差別禁止法アプローチと雇用率制度アプローチを二者択一に考えるのではなく、両者のバランスをとり、相互補完関係で考えていくことが基本となるであろう。

つまり、企業が職場での人権を擁護、障害を配慮して、能力を発揮しやすい雇用・就労条件や職場環境の調整をさらに積極的に進め、その進展プロセスを社会的にモニタリングできる仕組みを構築していくこと、そして、それを政府や社会がサポートする政策を展開することが重要な課題であろう(工藤 2004a, 2004b)。

法定雇用率制度では、雇用量の規制を主としており、質的側面である障害を配慮した雇用条件・職場環境の調整、つまり「適正な雇用管理」(「障害者雇用促進法」5条事業主の責務)の実施が従っており、この両者のバランスをとることが現

表10 アメリカの障害タイプ別就業率(2006年)  
(単位:千人,%)

障害の有無とタイプ	人数	就業率
16~64歳人口	193,568	
非障害者	169,705	75.1
障害者	23,863	37.2
感覚障害	5,423	46.5
身体障害	14,130	31.7
精神障害	9,234	28.4
要介護障害	4,187	16.9
外出障害	6,215	17.1
就業障害	13,667	17.6

注:下記の資料から筆者が作成。  
出所:U.S. Census Bureau (2008)。

代的な課題として登場してきているといえる<sup>15)</sup>。

障害者差別禁止法アプローチでは、企業に対して障害者の個々の状態に応じた配慮（＝「合理的な配慮」）を強制、これを差別禁止の重要な要件としているが、その内容は、職場単位で集団的対応を目指す「適正な雇用管理」の実施の内容とほぼ重なっているとみてよい。そして、その基本的枠組はこれまでも企業向けガイドラインとして『障害者雇用対策の基本方針』（厚生労働省職業安定局 2007）や『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）等で提示されている。

雇用の入口や出口に対する法的強制力の強化だけでなく、企業が行う採用・入社後の「適正な雇用管理」の実施を通常の人的資源管理の体系とリンクさせながら、労働組合等を含め労使関係のなかで実施することを強調している。「合理的配慮」のように障害をもつ個々の従業員を重視する視点からは、現行の「個別労使紛争処理」や「男女雇用機会均等」と同じ枠組みのなかで、職場における障害による差別等の問題を解決していくプログラムの整備も課題となるだろう。

これからはそのガイドラインを、どの程度の強制力をもたせながら実行していくのか、その政策プログラムをつくるのが課題となる。

障害者雇用をめぐる企業のさまざまな取り組みの結果（＝実雇用率）だけでなく、その進展過程を社会的にモニタリングできる仕組みをつくるのが必要となる。現代の企業には、環境や人権、労働などに配慮する社会的責任（CSR＝Corporate Social Responsibility）を重視したコーポレート・ガバナンスが求められてきており、法定雇用率の遵守を含め企業のコンプライアンスはその重要な前提条件である（労働政策研究・研修機構 2005）。企業が自主的に障害者実雇用率やその実現に向けた取り組み過程の情報を開示することのメリットが大きいという状況がつけられつつある<sup>16)</sup>。既に、企業によっては法定雇用率の実績や障害者雇用の状況をホームページで公表するところも出ており<sup>17)</sup>、こうした動きはこれからますます加速、拡大していくことが望まれる。その際、民間主導で企業が情報開示するのが望ましい指標や自主点検用チェック指標等を作成・提供していくための

支援をしていくことは政府の重要な役割となるだろう。

最後に、障害者の就業統計の整備を政府の重要な課題としてあげたい。近年、政府レベルでも数値目標を含めた障害者雇用の計画を提示、その進捗状況を公表しはじめているからである。それは障害者の雇用・就業問題を考える際の基礎情報ともなるので、その整備は政府の大きな役割・責任ともいえる。日本の障害者統計は先進国のなかでは比較的整備されているが雇用・就業統計に関しては改善すべき点が多く、アメリカで実施されている『国勢調査』や『労働力調査』のように信頼できる全国規模の人口・世帯調査で、「障害者手帳」の有無だけでなく、「活動・参加制限の状態」から障害者をとらえてみるという新しい障害者観からの調査の実施がぜひ望まれる。

- 1) NIDRR は、アメリカの教育省の組織で、障害者の就労や自立生活などの参加を含みリハビリテーションに関する研究支援のプログラムで主導的役割を果たしている。
- 2) ICF については、世界保健機関（2002）を参照。
- 3) U.S. Census Bureau（2008）によると、アメリカでは、16歳以上の障害者総数は3843万人、うち65歳以上の比率は37.9%、精神障害者（含む知的障害者）の比率は35.5%と日本の推計値とかなり異なっている。
- 4) 授産施設における収入（＝工賃）は、一般企業の工賃とは全く異なり、「配分金」という見方もある（京極 2002）。小倉（2003）は、「福祉的就労」から「脱出」をはかり、「障害者が市場経済の中できちんと働ける仕組みづくり」「一般雇用」の領域での障害者雇用が可能であることを、自らの経営実践を通して提唱した。近年、『障害者自立支援法』のもとで、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」や「福祉的就労の工賃アップ」の実現が大きな課題として新たに登場してきている。
- 5) 日本弁護士連合会人権擁護委員会編（2002）は、これまでの社会福祉のアプローチは社会の中に障害者而非障害者の2つのトラックをつくり出してきたと批判している。これは、平等原則に反した少数者差別であり、社会参加にあたっては障害者も同じトラックの中で対等な地位が保障され、平等な配慮がされなければ不公正であるとしている。
- 6) 関川（2000）も差別禁止が障害者の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。「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まだ十分に現れていないのが実情といえる。……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りそうである」と注意を喚起している。
- 7) 法では、企業（事業主）は、障害者の雇用を社会連帯の理

念ですすめていることを規定、301人以上規模の未達成企業に対しては「納付金」を納入させるが、その「納付金」の性格は「罰金」ではないので、企業はそ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 1998) ことがポイントである。平成 17 年度の障害者雇用納付金関係収支からみると(厚生労働省・労働政策審議会 2007a, 2007b)、納付金収入総額は 230 億円である。そのうち、法定雇用率を達成した企業に支払われた「調整金」と「報奨金」の総額は、94 億円、1 社平均 207 万円である。また、障害者助成金の支給実績総額は 71 億円、支給総件数 1 万 7987 で 1 件平均 39 万円である。

- 8) 特例子会社数は 2000 年 109 社、2003 年 129 社、2007 年 219 社と大幅に増加してきている。そこで雇用されている障害者の人数(重度障害者をダブルカウントしない)も、2000 年 2737 人、2003 年 3491 人、2007 年 6650 人と大幅に増加してきている。「特例子会社の概要」を参照。<http://www-bm.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/index.html#04> また、東京経営者協会(2007)の特例子会社を対象としたアンケート調査では、障害者雇用に関する課題として、第 1 位は「従業員の能力開発」(51%) 第 2 位は「障害者のキャリア・能力開発」(50%)、第 3 位は「高齢化への対応」(44%) をあげている。そして、これまで活用した助成金の種類では、第 1 位が「特定求職者雇用開発助成金」(71%) 第 2 位「障害者介助等助成金」(47%) で、他の助成金の活用は少ない。
- 9) 前述の表 4 で OECD が使用したアメリカのデータは、障害の定義・範囲が広い ADA に近い SIPP 調査を利用している。この調査以外にも、『労働力調査(CPS)』『国勢調査(人口センサス)』『アメリカ地域社会調査(ACS)』『全国健康調査(NHIS)』などいくつかの障害者の就業状態がわかる調査があり、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(工藤 2001; 障害者職業総合センター 1998)。
- 10) この就業率の低さは、アメリカの企業が障害者雇用にあたって「合理的な配慮」などの「アコモデーション(調整)コスト」を余り負担していないことが関係しているのだろう。アメリカの人事担当者(1402 人)を対象とした、ADA の職場での対応に関する調査によると(SHRM 1998)、障害者の雇用や昇進のバリエーションとして障害者の「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、「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。また、U. S. Department of Labor (2007) によると、アイオワ大学の法・健康政策・障害センターが 2004~06 年に実施した雇用主 1182 の調査結果から、職場のアコモデーションの 2/3 は、500 ドル以下の費用であること、そして、対象となった雇用主の半分以上がそのアコモデーションが組織に対して平均 5000 ドル以上の利益をもたらしていると回答している。
- 11) 最新の 2000 年の調査では、新しい障害者観の考え方をとり入れ、2 つの質問・6 つの項目から 6 つの障害タイプ(①感覚障害、②身体障害、③精神障害、④要介護障害、⑤外出障害、⑥就業障害)を分類、このうち 1 つでも該当すれば「障害者」となる。
- 12) 内閣府(2007a)は、調査(障害者 1430 人)から、この 10 年間の雇用・就業環境の変化に対してはプラスに評価をする人が多いが、障害者が働くことについて社会の理解があると思わないと回答した人が半数以上と多くあることを明らかに

している。また、雇用・就業支援サービスに対する評価も低く、障害がある人が働けるようにするための法律の整備が必要と回答した人が 79% もいた。

- 13) 障害者のキャリア形成に関する研究会/障害者職業総合センター(2002)によると、採用前から障害をもち現在雇用されている人(N=1637)のうち「今の会社で、今と同じような仕事」をしたいと回答した人が 70% を占め、今の状態での継続志向が強いことがわかる。他方、事業所(N=519)は、これからの課題として「本人の能力向上・学習意欲の向上」をあげる事業所が 72% と多数を占めていた。
- 14) 春名(2007)によると、近年、アメリカでは施設への不必要な分離・隔離は障害者差別であるとし、従来の職業リハビリテーションの枠組ではなく、近くにあるワンストップセンターが中心となって、企業と障害のある求職者の個別的なマッチング、職場内支援強化、雇用創出を含めたカスタマイズ就業支援サービスを展開している。
- 15) O'Reilly(2007)は、ディーセント・ワークという視点から障害者の権利を論じている。関川(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」という指摘も、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。
- 16) 長江(2005)は、1000 人以上の個別企業の障害者雇用率達成状況の開示が、株式市場の評価では障害者雇用促進に抑制的に働く可能性があること、また、罰則と対して「事業所名の公表」が意味をなしていないこと、CSR に対して投資家は否定的な見方をしていることをデータから明らかにし、1 人あたりの納付金額、雇用助成金額の引き上げを提案している。しかし、2004 年の日本経済団体連合会の「企業行動憲章」改正などの近年の動きをみると、大企業を中心に CSR 重視の企業行動の変化は明確で、情報開示の意味はそれだけ大きくなってきているとみてよいだろう。そのあらわれが、「特例子会社」設立や障害のある雇用者数の増加、官公需の優先発注等である。
- 17) (株)東芝のホームページでは、東芝グループの社会・環境活動(CSR)のなかで、障害者雇用に対する取り組み目標、実績、「一部達成」との評価を行っている([http://www.toshiba.co.jp/csr/jp/policy/management\\_j.htm#AIM-EPL](http://www.toshiba.co.jp/csr/jp/policy/management_j.htm#AIM-EPL))。また、オムロン(株)は「企業の社会的責任(CSR)について」のなかの「社会的側面の責任」で障害者雇用率の実績を公表している([http://www.omron.co.jp/corporate/csr/society/01\\_diversity\\_01.html](http://www.omron.co.jp/corporate/csr/society/01_diversity_01.html))。さらに「CSR マネジメント」のなかで「障がい者就労支援事業」の取り組みも紹介している(<http://www.omron.co.jp/corporate/csr/>)。そして、東洋経済新報社の『CSR 企業総覧』は、2006 年版からこれまでに 3 回刊行されているが、そのなかで個別企業ごとに「障害者実人数」と「障害者雇用率」を掲載している。

#### 引用文献

- 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。
- 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) 「主要先進諸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 (2004a) 「障害者雇用と企業の人的資源管理」『現代の人的資源管理』学文社。
- 工藤正 (2004b) 「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。
- 厚生労働省職業安定局監修 (2007) 『障害者雇用ガイドブック (平成19年版)』雇用問題研究会。
- 厚生労働省・労働政策審議会 (2007a) 「障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果について」(資料4-2)『第24回労働政策審議会障害者雇用分科会資料』。
- 厚生労働省・労働政策審議会 (2007b) 「障害者助成金支給実績」(資料1-4)『第26回労働政策審議会障害者雇用分科会資料』。
- 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』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』。
- 障害者のキャリア形成に関する研究会/障害者職業総合センター (2002) 『障害者のキャリア形成に関する調査集計結果報告書——集計結果資料編』。
- 世界保健機関 (2002) 『国際生活機能分類——国際障害分類改訂版』中央法規。
- 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。
- 東京経営者協会 (2007) 『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』。
- 内閣府 (2007a) 『平成18年度障害者施策総合調査』<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h18sougo.html>。
- 内閣府 (2007b) 『平成19年版障害者白書』。
- 長江亮 (2005) 「障害者雇用と市場評価」『日本労働研究雑誌』No. 536, 労働政策研究・研修機構。
- 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。
- 濱口桂一郎 (2001) 『増補版 EU 労働法の形成』日本労働研究機構。
- 春名由一郎 (2007) 「米国の障害者雇用の現状と課題」『世界の労働』第57巻第7号, 日本ILO協会。
- 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)』。
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『CSR経営と雇用——障害者雇用を例として』労働政策研究報告書No. 32。
- Burkhauser, Richard V. and Andrew J. Houtenville (2006) *2006 Progress Report on the Economic Well-Being of Working-Age People with Disabilities*, Cornell University
- RRTC on Employment Policy for Persons with Disabilities.
- EUROSTAT (2003) *Employment of Disabled People in Europe in 2002 Statistics in Focus*, European Communities.
- ILO (2001) *Code of Practice on Managing Disability in the Workplace* (松井亮輔・池田昶訳『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)。
- National Institute on Disability and Rehabilitation (2003) *Long Range Plan 1999-2003*, 10.
- OECD (2003) *Transforming Disability into Ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People* (岡部史信訳 (2004) 『図表でみる世界の障害者政策』明石書店)。
- O'Reilly, Arthur (2007) *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*, ILO. (松井亮輔・他訳『ディーセント・ワークへの障害者の権利』ILO技能・労働局)。
- 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*.
- The National Institute on Disability and Rehabilitation Research [NIDRR] (2003) *Long-Range Plan 1999-2003* <http://www.ed.gov/rschstat/research/pubs/index.html>。
- Thornton, Patricia and Neil Lunt (1997) *Employment Policies for Disabled people in Eighteen Countries: A Review*, ILO/European Commission/University of York (SPRU: Social Policy Research Unit). 全訳は, 松井亮輔監訳『18カ国における障害者雇用政策: レビュー』<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/other/z00011/z0001101.html>で公開。
- U. S. Census Bureau (2000) *Current Population Survey*.
- U. S. Census Bureau (2003) *Disability Status 2000* (Census 2000 Brief)。
- U. S. Census Bureau (2006) *Current Population Survey*.
- U. S. Census Bureau (2008) *American Community Survey 2006*. <http://www.census.gov/acs/www/index.html>。
- U. S. Department of Labor (2007) *Workplace Accommodations: Low Cost, High Impact* (JAN Fact Sheet Series)。
- Waddington, Lisa (1995) *The Quota System, Disability, Employment and the European Community*.
- WHO/Classification Assessment Survey & Terminology Group (2001) *ICF as Member in the WHO Family of International Classifications*.

くどう・ただし 東海学園大学経営学部教授。最近の主な論文に「先進国の障害者雇用の現状と日本の課題」『世界の労働』(2004年11月)。人的資源管理論, 職業リハビリテーション論専攻。