

パブリックセクターにおける障害者の雇用（1998-2004年）

Michael Hirst and Patricia Thornton (2005) "Disabled people in public sector employment, 1998 to 2004" *Labour Market Trends*, vol. 113, no. 5.

お茶の水女子大学大学院 木村 祐子

日本における障害者の就労状況は、これまでに社会参加と所得保障の両立をはかるために何度も制度の改正がなされてきたが、法定雇用率¹⁾が達成されることは少なく、依然として厳しい。こうした現状をふまえ、障害者は自ら職業リハビリテーションに参加し、就労のための努力が求められる傾向にある。同時に、障害者の就労支援として「ジョブコーチ」「トライアル雇用」「日本版デュアルシステム」などの政策が積極的に導入されている。こうした就労支援が活発化する一方で、日本における障害者の就労状況は十分に把握されていないことが指摘され始めている。現在、日本における障害者の就労状況は、主に厚生労働省による政府統計に基づいているが、欧米諸国の統計データと比較すると限定的な側面をもっている（中原 2007）。そこで、イギリスの論文を紹介することをとおして、日本における障害者雇用の実態をどのような視点からとらえていくことができるのかについて考えることにしたい。

本論文は、イギリスにおいて1998年から2004年の間にパブリックセクターで働いた障害者の雇用状況をイギリス労働調査（LFS）のデータに依拠して明らかにしている。とりわけ、障害者と障害のない者の雇用率の差に注目し、性別、勤務先、年齢、障害（病気）、人種による差異について分析している。この調査は、6万世帯の16歳以上の大人を対象にしており、労働市場における個人の地位や労働形態について最も幅広く把握している。加えて、この調査では“disabled people”を「1年以上におよぶ健康問題や障害によって日常の活動がかなり制限されている者」と定義しており、障害者を広義に把握している点で特徴的である。

本論文で明らかになったことは、まず1998年以降、パブリックセクターにおける障害者の就業者数が飛躍的に拡大し（特に女性において）、それは主に地方自治体（警察、消防、地方自治体が運営する学校や大学を含む）や保健局、国民保健サービス（NHS トラス

ト）の領域においてみられた。しかしながら、障害者の雇用率は障害のない者と比べると低いままであり、両者における雇用率の差は全く狭まっていなかった。そして、障害者にとっては民間企業以上にパブリックセクターで仕事を獲得し、継続することが困難であった。

また、パブリックセクターで働く障害者の年齢は40歳以上（特に50歳以上）が最も多く、1998年から2004年までの間に40歳以上の就業者数が増加している。しかしながら、障害者とそうでない者の雇用率の差は年齢があがるにつれて広がっている。たとえば、雇用率の差は30歳未満の場合が3.7%であるのに対し、40歳から49歳は8.9%、50歳以上は10.9%と広がっている。こうした雇用率の差は、人種においてもみだされている。パブリックセクターで働く少数民族の障害者雇用率は、障害のない少数民族の障害者と比較すると極めて低い。障害のない白人女性の就業率が25.9%であるのに対し、少数民族の障害者男性のそれは3.8%と最も低い。

さらに、イギリス労働調査の定義に基づいて、健康上の問題や障害を17のカテゴリーに分類して雇用率をみていくと、メンタルヘルスの問題や学習困難をかかえている人は他の障害をかかえている人と比べて雇用率が低い傾向にあった。

以上のように本論文は、障害者と障害のない者の就労格差に焦点をあてて分析している。日本ではこうした視点で分析がなされておらず、障害者の雇用状況を把握するための視点として学ぶところがある。以下では、本論文の調査や知見をふまえ、日本における障害者の就労状況を把握・解釈するために二点指摘しておきたい。

第一に、障害者の定義についてである。欧米のデータでは、障害者を「永続的な心身の健康問題、病気、障害によって日常活動が制約されているか」という質問に対する自己評価で分類し、広義にとらえている

(中原 2007)。本論文における定義も同様である。この種の定義に依拠したデータでは、日本では見過ごされてきた病気・障害（難病患者，軽度の知的障害，発達障害など）をもっている者の現状に迫り，就労で困難をかかえている人々の全体像を描き出すことに成功している。中原（2007）が指摘するように，障害者雇用の全体像を描き，国際比較の視点で分析を進めるためには日本の定義を欧米のものに統一させることが望ましいだろう。

しかしながら，本論でも散見されるように「障害者」の定義が広義であるがゆえに特定の変数（たとえば障害別，人種別）についてはサンプル数が極めて少なく分析が難しくなっている。また，障害別にみた雇用率では，一つの障害に異なった程度（軽い障害をもつ者から重い障害をもつ者まで）の障害者を内包させてしまうことで雇用率の解釈を困難にさせている。このように「障害者」を本人の自己評価で把握する場合には，障害の程度問題が避けられない。日本における「障害者」の定義は確かに限定的であるが，「障害者」の定義を単純に広義に設定したとしても，障害者の就労状況を十分に把握することにはつながらない可能性がある。

第二に，障害者と障害のない者における雇用率の差は，雇用を量的に確保するだけでは解消できていない。

たとえば，本論では年齢があがるにつれて，障害者と障害のない者の雇用率の差が大きくなっていることを明らかにしている。また，パブリックサービスにおける障害者の雇用は，民間企業よりも確保される傾向にあるにもかかわらず，民間企業よりも就労を継続させることが難しくなっている。すなわち，雇用率の差をなくすためには，雇用の量的な確保だけでなく，障害者の就労を困難にさせているさまざまな要因について調査・分析し，それらに配慮した就労支援を必要とするだろう。

- 1) 「障害者の雇用促進等に関する法律」に従って，民間企業 1.8%，国，地方公共団体，特殊法人等 2.1%，都道府県などの教育委員会 2.0%の割合で，一定規模以上の事業主は障害者を雇用する法的義務がある。とりわけ，民間企業の法定雇用率が達成されていない（厚生労働省発表「平成 19 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況について」）。

参考文献

中原耕（2007）「日本における障害者福祉と就労支援」埋橋孝文編『ワークフェア——排除から包摂へ？』法律文化社，2007 年。

きむら・ゆうこ お茶の水女子大学大学院博士後期課程。
最近の主な論文に「医療化現象としての『発達障害』——教育現場における解釈過程を中心に」『教育社会学研究』第 79 集，2006 年。