

事業場における障害者就労状況に関する調査研究

主任研究者 新潟産業保健推進センター相談員 中平 浩人

共同研究者 新潟産業保健推進センター所長 興梠 建郎

1 はじめに

障害者雇用促進法は、ノーマライゼーションの理念の下、障害者の雇用対策を総合的に推進するため、障害者雇用の促進等の措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ることを目的としている。昭和35年の公布・施行以来数回の改正を重ね、知的障害者雇用や精神障害者雇用が追加されてきた。その促進のため、事業者に対しては障害者雇用率制度があり、雇用する常用労働者数に対して法定雇用率が定められている。法定雇用率を超えて雇用している場合は調整金や報奨金が支給されるが、雇用率未達成事業者（常用労働者301人以上）は障害者雇用納付金を納めることとされ、不足する1人当たり月額5万円が徴収される。また、事業者には障害者雇用のための施設・設備等の改善、介助者の配置、住宅・通勤などが求められている。

近年、障害者の社会参加の意識が高まるとともに、事業場による障害者の雇用が進んでいる状況であるが、次第に課題が浮き彫りにされつつある。障害者はそもそもハンディキャップがあり、事業場の配慮がないと障害者雇用を継続できないこともある。障害者のうち、精神障害者の雇用が他に比べて進んでいない。また、昨今急に発生した金融危機により、正社員及び非正社員雇用に関わる問題も浮上しつつある。短時間労働や派遣労働等就業形態が多様化しており、こうした就業形態に対する障害者のニーズも踏まえつつ、障害者雇用を展開していく時期にあるといえる。さらには、新潟県に代表される地方では中小企業による障害者雇用が近年低下傾向にある。

本研究は、障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制

度、その他障害者雇用に関する支援策等について、事業者から収集したデータを解析し、今後検討すべき課題を明らかにすることを目的とした。

2 方法

- 1) 調査研究対象：新潟県の新潟・長岡・三条・新発田の4労働基準協会に登録している計4,025事業場を対象とし、登録従業員数別（①50人未満 ②50～300人 ③301人以上）に、それぞれ100事業場（計300事業場）を無作為抽出した。
- 2) データ収集及び集計：平成21年11月～22年1月に調査票を対象事業場に送付し郵送で回収した。
- 3) 統計学的分析：SPSS17.0を用いて主にクロス集計により解析し、場合に応じて多変量解析を行った。
- 4) 倫理的配慮：産業保健調査研究倫理審査委員会の審査を受け承認された。回答は自由かつ無記名とした。個人を特定できる情報は一切扱わなかった。

3 結果及び考察

住所不明の1事業場を除く299事業場のうち、245事業場から回答があった（回収率81.9%）。常用労働者数の記載がなかった5事業場と無回答の1事業場を除く239事業場を分析対象とした（有効回答率97.6%）。従業員数による規模別参加事業場数を表1に示す。分析結果への選択バイアスの影響は小さいと考えられた。

表1. 従業員数別の参加事業場数

| 常用労働者数 | 事業場数 | % |
|---------|------|-------|
| 49名以下 | 81 | 33.9 |
| 50～300名 | 76 | 31.8 |
| 301名以上 | 82 | 34.3 |
| 計 | 239 | 100.0 |

障害者雇用は、常用労働者数301人以上ではほぼ全

事業場が導入していた。同 50～300 人以下は 3 分の 2 が、49 人以下では約 1 割に止まった(図 1)。

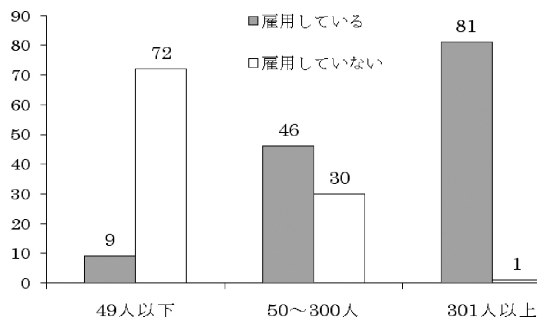


図 1. 規模別障害者雇用状況(事業場数) $p<0.001$

障害者を雇用した理由として、小規模事業場は能力・技術を優先していた。障害者に適した職務を新たに設置して障害者雇用を進める段階まで達していないことがわかった。小規模事業場の経営体力が、障害者雇用を取り込める状況にないことが根本的な理由と考えられた。また、法的な内容把握が曖昧であることも判明した。中規模事業場でも、経営に貢献する人材を確保したい意向が反映されていた。その上、小規模事業場と異なり、障害者雇用を社会的問題としてとらえている割合が倍以上であった。大規模事業場では、経営上の理由ではなく法遵守の対象、さらには社会的責任として、障害者雇用を捉えていた。「企業の社会的責任」の認識が大規模事業場では浸透していることが改めて示された。

障害者雇用率は、小規模事業場では労働者数が少ないため相対的に高くなった。中・大規模事業場では逆に法定を下回った。人件費を負担するより納付金を負担する方が良いと判断している可能性もある。

雇用されている障害者が、正規雇用である割合は 6 割程度であった。大規模事業場ほど低かった。障害者正規雇用の問題は今後の課題である。

作業環境、作業方法、作業時間等が、障害者雇用で最も配慮されていた(80.7%)。しかし、次に配慮されている障害者雇用の住宅・通勤への配慮は 34.1%に止まった。全体的に、障害者雇用後の配慮は不十分と判断された。

障害者雇用促進法はよく知られていたが(79.5%)、小規模事業場ほど低かった(56.8%)。障害者雇用法の知識と障害者雇用の促進との関連は、本調査からは言及できなかった。中・大規模事業場は、障害者雇用義務制度(93.0%)及び自社の法定障害者雇用率(95.5%)を把握していた。「障害者雇用納付金」及び「障害者雇用納付金」は、中規模事業場以上で障害者雇用を実施していない事業場の方の周知度が高く、人件費との調整をしている可能性も考えられた。平成 18 年から精神障害者も雇用できることを知っている事業場は 60.1%であった。障害者就業・生活支援センターは、51.5%の事業場が、「地域障害者職業センター」は 43.1%が知っていた。一方、助成金は知識不足であり、「在宅勤務障害者の雇用管理・業務管理を行う在宅勤務コーディネーター配置・委嘱への助成金」が最も低く、「グループ就労訓練助成金」や「精神障害者総合雇用支援」も 1 割未満であった。

今後障害者雇用の必要事項に、国による支援と制度改善を多くが求めた(53.6%)。各種助成金制度拡大を 44.8%が求めた。障害者雇用中の事業場は、「各種助成金制度の拡大」、「障害者雇用義務制度」と「障害者雇用納付金制度」の見直し及び「地域の就労支援機関との関係強化」を今後の必要事項に挙げた。

4 まとめ

- 1) 300 人規模以下の事業場は障害者雇用に積極的でない。事業場規模が大きくなるほど、障害者雇用を社会的問題として捉えていた。
- 2) 雇用障害者が正規雇用である割合は 6 割程度に止まり、大規模事業場ほど低かった。
- 3) 障害者雇用促進法はよく周知されていたが、小規模事業場ほど知識が薄かった。
- 4) 助成金全般に渡り、周知不足であった。
- 5) 今後、事業場が採用し易い障害者雇用制度への改善、支援・助成制度の拡充及びその一層の周知が求められる。