

月例研究会（2008年12月17日）

重度障害者の雇用を拡大する政策の在り方に関する一考察

—特例子会社および福祉工場の調査を通して

山田 雅穂

今回は筆者の上記タイトルの博士學位論文の概要を發表した。本論文の目的は、日本における重度障害者雇用の場として一定の機能を果たしてきた、全国の特例子会社と福祉工場の調査を通して、重度障害者雇用をさらに拡大するための政策を考察することである。障害者が労働契約に基づいた従業員として働いている両者を比較した調査、および重度障害者雇用における取り組み、困難要因、その解決策を調査したものはこれまでにない。

調査結果の概要は、第1に重度障害者数は特例子会社の方が多く、その中心は重度身体障害者である。一方、知的障害者と精神障害者数は福祉工場の方が多い。第2に生産性を示す一人当たり売上高は特例子会社の方が高い。第3に重度障害者雇用の困難な要因として上位に挙げられた回答（仕事量が確保できない、重度障害者の職務遂行能力に問題がある、職務・業務が見つからない）は両者とも共通しており、売上高や生産性の多寡に関係しない。第4にこうした困難要因の解決策として、福祉工場の多くは、国が直接重度障害者雇用とその経営を支援する政策を要望している一方、特例子会社はまず企業自身の枠組みの中で取り組み、重度障害者雇用と経営のための条件整備を可能とする政策を主に要望していることが明らかとなった。この点から、前者は福祉行政の枠組みからの福祉的

アプローチ、後者は労働行政の枠組みからの雇用的なアプローチであると言える。第5に重度障害者のみを多く重点的に雇用する形態は経営の面から見て厳しく、維持・発展しにくいとの意識を示している企業が多いことが明らかになった。

インタビュー調査も含めて筆者の調査全体から明らかとなった結論は、第1に重度障害者の雇用拡大の方策として、インクルーシブな雇用を目指すと共に、知的障害者や精神障害者に対する、より細やかな配慮が可能な形態も必要であることである。第2に配慮の程度に応じてインクルーシブな雇用形態とより多くの配慮が可能となる雇用形態、具体的には企業的側面の強い雇用アプローチと福祉的なアプローチの両者が必要である。

この結論を実現する政策として、次の6点を提言する。第1に特例子会社は今後その増加と同時に親会社でも重度障害者雇用の職場を増やすことと、そのための公的な支援が必要である。第2に他企業にも重度障害者雇用の経験と知識を提供し、一般化することも求められ、インクルーシブな雇用の実現のために重要な役割を果たすと考える。この点は福祉工場も同様である。加えて第3に、福祉工場は重度障害者雇用としての本来の機能を発展させ、一般就労と福祉的就労の中間形態として、現状の公的支援方法を見直す必要がある。第4に両者の連携や授産施設および地域との連携も有効な方策である。第5に他企業でのインクルーシブな雇用の実現には、仕事の確保の方策として、重度障害者雇用を積極的に行っている企業への仕事の発注を雇用率にカウント可能にすること、第6に国や地方自治体による財政面や人的支援面での障害への政策的配慮が必要である。

（やまだ・みほ 大原社会問題研究所兼任研究員）