

第35回 障がい者雇用

日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト 小島 明子

前職の子会社では障がい者雇用を行っており、特例子会社認定を受けていました。主な業務は名刺の印刷や販促品の製作業務などです。会社名には「ハーモニー」（ギリシャ語で一致、調和の意）の文字が含まれており、仲間として尊重し合い、一致団結してさらなる発展に向けて協力していく姿をイメージしているようです。近年、「ダイバーシティ」という単語をよく見るようになりましたが、人種の違いや障がいの有無で差別のない世の中になることを願っています。（編集部・20歳代男性）

1. はじめに

第34回では、「人的資本経営」について取り上げました。人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につながる経営の在り方として「人的資本経営」という考え方が注目をされています。「人的資本経営」を推進していく上では、リスクリングを通じて、より高度なスキル等を獲得していくことはもちろん、年齢や性別、障がいの有無等を問わず、多様な人材が活躍できる環境を作ることも大切です。そこで、第35回は「障がい者雇用」について取り上げます。

2. 障がい者雇用の現状

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合以上の障がい者を雇うことを義務付けています。「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省）によれば、民間企業（43.5人以上規模の企業：法定雇用率2.3%）に雇用されている障がい者の数は61万3958人で、前年より1万6172人増加し、19年連続で過去最高となりました〔図表1〕。

雇用者のうち、身体障がい者は35万7767.5人（対前年比0.4%減）、知的障がい者は14万6426人（同4.1%増）、精神障害者は10万9764.5人（同11.9%増）と、知的障がい者、精神障がい者が前年より増加し、特に精神障がい者の伸び率が大きいことが明らかになっています。法定雇用率達成企業の割合は48.3%と過半数程度ですが、実雇用率は、11年連続で増加し続けています。

産業別の実雇用率では、「医療、福祉」（2.89%）、「鉱業、採石業、砂利採取業」（2.47%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（2.38%）、「農、林、漁業」（2.36%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（2.36%）、「運輸業、郵便業」（2.32%）が法定雇用率を上回っており、「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」以外の全ての業種で前年よりも増加しています。

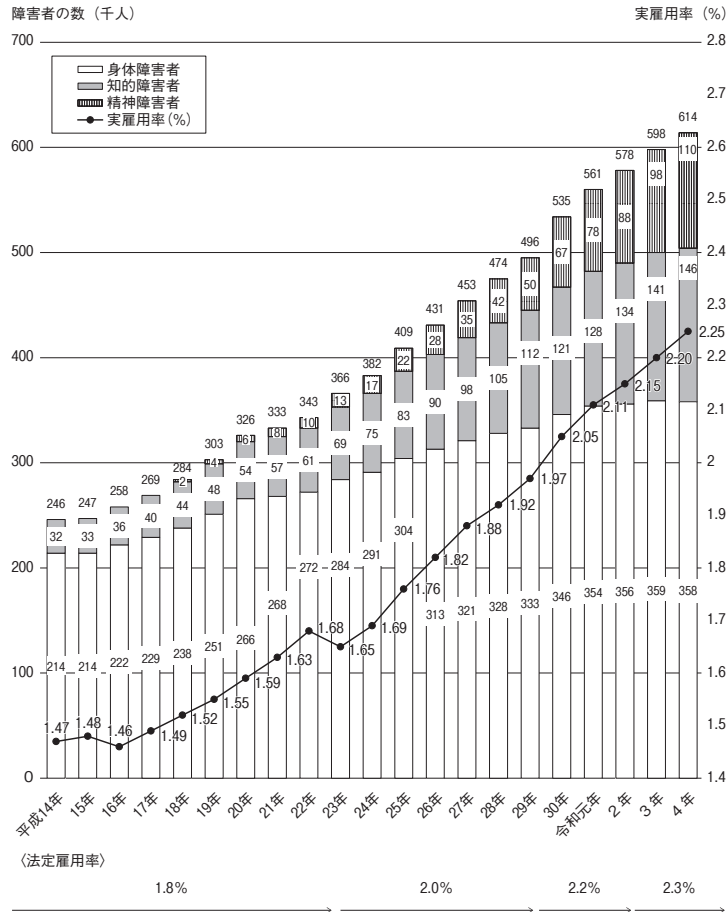
これらのことから、障がい者雇用を行う企業は年々増えており、障がい者が活躍している業種の幅も広がっている状況がうかがえます。

3. 障がい者雇用における課題

【アンケート調査】障がい者雇用に関する調査（2018年）ⁱ（Adecco Group）ⁱでは、障がい者を雇用している企業（従業員数45人以上）の

i <https://www.adecgroup.jp/power-of-work/099>

〔図表1〕民間企業における障害者の雇用状況



〔令和4年 障害者雇用状況の集計結果〕(厚生労働省)を基に日本総合研究所作成

人事担当者と、週20時間以上勤務している障がい者を対象に、調査を行っています。

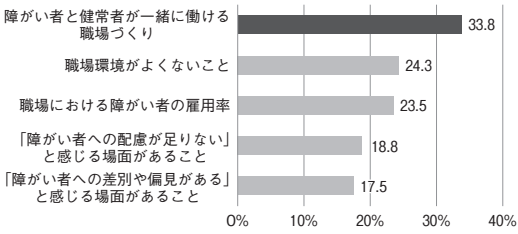
企業の人事担当者が、現在の勤務先の障がい者雇用に関して、改善が必要だと思うこととしては、「障がい者と健常者が一緒に働ける職場づくり」(33.8%)が最も多く、「職場環境がよくないこと」(24.3%)、「職場における障がい者の雇用率」(23.5%)と続いています〔図表2〕。企業の人事担当者側は、障がい者にとって、まずは、物理的に働きやすい職場作りを行うことに課題を感じている状況が分かります。

一方、障がい者の側が現在の勤務先で、ストレスや不満を感じていることとしては、「自分の将来が不安なこと」(身体障がい者22.2%、精神障がい者48.5%)が最も多くなっていますが、二番目に多いのが、「給与や福利厚生などの待

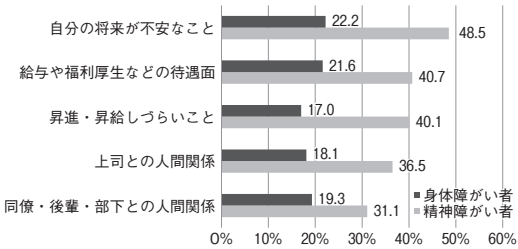
遇面」(身体障がい者21.6%、精神障がい者40.7%)となっています〔図表3〕。障がい者のストレスの内容を踏まえると、物理的な働きやすさというよりは、待遇面といった質的な面において課題がある状況が分かります。

障がい者にとって、物理的に働きやすい職場環境を作っていくという前提は、今後も多くの企業に求められることです。しかし、それだけにとどまらず、障がい者が健常者と同様に、自分の能力を生かし、またその成果等に準じて給与が得られるといった形で、処遇面においても、やりがいを感じられるような環境作りが期待されます。

〔図表2〕現在の勤務先の障がい者雇用に関して、改善が必要だと思うことは？



〔図表3〕現在の勤務先で、ストレスや不安を感じていますか？



出所：「[アンケート調査] 障がい者雇用に関する調査 (2018年)」(Adecco Group) <https://www.adecco.com/power-of-work/099>

4. 障がい者にとって働きやすい職場作りに向けて

高齢・障害・求職者雇用支援機構では、ホームページに掲載している事例を通じて、障がい者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて事業所が創意・工夫して実践している取り組みを、テーマ別に取りまとめて紹介しています。また、「障害者雇用事例リファレンスサービス」というページの中では、障がい者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例の検索が可能です。

そこで掲載されている企業の中には、在宅勤務を取り入れることで、精神障がい者の雇用を拡大させ、定期的な面談を通じて能力に応じたキャリアアップを推進している企業や、社員の自発性に基づく社内研修等の研さん機会の推進を行っている企業が紹介されています。処遇面

での課題を克服していく上では、障がいを持っていても、より自分が持っている能力を伸ばし、生かせるようなサポートが必要です。

また、フレックスタイム制、カウンセリング室の設置等、多彩な就労支援システムを構築する企業や、通院と就労の両立を可能とする短時間勤務制度の整備による職場復帰、「社内留学」の実施により加齢に対応した職務変更を実現している企業も紹介されています。障がい者が年齢や体の健康状態に合わせて、働き続けられる制度の整備も求められています。

障がい者にとって、働きやすい職場環境を作る上では、成長の機会を提供するとともに、個々の状況に応じて多様な働き方を可能とするという、二つの視点での取り組みが必要だといえます。

5. 最後に

過去に、「ダイバーシティ&インクルージョン」と呼ばれていた言葉が、最近では、「DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)」と呼ばれるようになってきました。Diversity (ダイバーシティ/多様性)、Inclusion (インクルージョン/包摂性) に、新たにEquity (エクイティ/公平性) という言葉が加わっているのです。Eは、「Equality (平等)」ではないところは注目すべきポイントです。平等の機会を与えるのではなく、一人一人の違いに配慮した環境を提供することで、公平な機会を提供するという考え方が含まれているのです。どうしたら、皆に公平な機会を提供できるか、そのような視点で考えてみることは、改めて人と人の違いがあることを認識し、自分の特徴を最大限生かすという発想にもつながっていくように感じます。

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス (ESG) の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』(経営書院)、『「わたし」のための金融リテラシー』(共著・金融財政事情研究会)、『中高年男性の働き方の未来』(金融財政事情研究会)、『女性と定年』(金融財政事情研究会)、『協同労働入門』(共著・経営書院)。