

一般事業所における障害者の雇用実態

—三原市の調査から—

ミハラ ヒロミツ マツモト コウジ
三原 博光*1 松本 耕二*2

目的 障害者雇用促進法や障害者自立支援法などにより、現在、障害者の就労が重視されてきている。そこで、一般事業所の障害者の雇用実態を調べることを本研究の目的として質問紙調査を実施した。

方法 三原市内の50人以上の従業員の一般事業所に対して、障害者の雇用状況に関する質問紙用紙を郵送した。

結果 三原市内の110事業所に質問紙用紙を郵送し、59事業所から回答を得た。その結果、30事業所が現在、障害者を雇用していた。雇用されている障害者の半数は身体障害者であり、障害の程度は軽度であった。雇用形態は、半数は「常用雇用」であった。雇用の方法は、6割強が障害者雇用促進法によるものではなく、一般事業所の業務の必要性から雇用されていた。雇用されている障害者やその保護者は雇用されている事に満足をしていた。そして、現在、障害者を雇用している一般事業所の4割は希望があれば、さらに障害者を雇用しても良いと回答していた。一方、20事業所は、現在、障害者を雇用していないと回答し、その理由として「障害者に適した職業がない」「障害者を雇用する環境が整備されていない」をあげていた。そして、将来の障害者の雇用の可能性については、半数の事業所は「困難である」と回答していた。

結論 障害者を雇用している事業所では、障害者やその保護者は雇用されていることに満足し、事業所も障害者の雇用について積極的に考えていた。一方、障害者を雇用していない事業所は、将来においても、障害者の雇用には消極的であった。今後、障害者の雇用に消極的な事業所に対して、行政や福祉関係者などから、障害者の雇用に関して、積極的な働きかけの必要性が課題として示された。

キーワード 一般事業所、障害者、雇用、就労

I はじめに

平成18年度の障害者自立支援法の施行以降、障害者の支援は「福祉的就労から一般就労」「入所施設から地域生活」というように保護から自立を重視したものになってきた。すなわち、障害者も一人の労働者として就労をし、地域のなかで自立した生活を送ることが重視されてきた。そして、この法律などの影響により、

一般民間企業における障害者の雇用などが増加したことが報告されている。例えば、平成16年から平成20年にかけて民間事業所の障害者の実雇用率が1.46%から1.59%に徐々に上昇したことが報告されている¹⁾。また、厚生労働省「平成22年度6月1日現在の障害者の雇用状況について²⁾」では、雇用されている民間の障害者の数が前年に比べて3.1%増加し、約34万3千人となったこと、法定雇用率達成率事業所の割合

* 1 県立広島大学保健福祉学部教授 * 2 広島経済大学経済学部准教授

が47.0%となり前年に比べて1.5%上昇したことも報告されている。ただ、この報告のなかで、障害者の雇用率が上昇しているのは500人以上の大企業であり、500人以下の規模の中小企業では雇用率は上昇していない。しかしながら、このような問題点があったとしても、障害者自立支援法の成立により、障害者施設が従来の授産施設・更生施設から就労移行支援、就労継続支援、障害者支援施設に形態が変わり、障害者福祉全体に障害者の就労に関心が高まったことは否定できないと思われる。最近では、広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害のある発達障害者の就労支援問題を取り上げた報告³⁾、高校における軽度発達障害の生徒に対する就労支援の実践報告⁴⁾が行われ、近年、就労支援の対象となる障害者の種類の範囲が軽度の発達障害の領域に拡大してきたことがわかる。

以上のような動向のなかで、障害者雇用および就労の施策を進める前に、まず、三原市内の一般事業所における障害者の雇用実態を独自に把握する必要性を感じた。そして、三原市の職業安定所の協力を得て、三原市内の従業員50名以上の事業所に障害者の雇用状況に関する質問紙調査を実施した。

Ⅱ 方 法

(1) 調査方法

広島県の三原市内（人口約10万人）の従業員50人以上の事業所を対象に障害者の雇用状況を把握するための質問紙調査を実施した。ここで50人以上の従業員数の事業所を対象にしたのは、対象となる事業所数を100社程度に絞るためである。その結果、110事業所が調査対象として選定された。一般事業所の住所は、三原市の職業安定所からの協力を得て入手した。そして、質問紙を各事業所に配布し、返信用封筒を用いた郵送法を行った。なお、質問紙は、無記名であること、統計的処理を施し、事業所が特定されないこと、研究以外の目的に使用されないことなどの説明記述等、倫理的配慮をした。配布部数は110部、その結果、59事業所から回答を

表1 事業所基本属性

(単位 事業所数)

	n	%
職種	55	100.0
機械・器具	9	16.4
食料品・飲食業	9	16.4
医療・医薬・保健衛生	7	12.7
建設・建設資材	6	11.0
社会関連サービス	7	12.7
生活関連サービス	7	12.7
その他	10	18.2
従業員数	59	100.0
20人未満	5	8.5
20人以上40人未満	8	13.6
40人以上60人未満	11	18.6
60人以上80人未満	9	15.2
80人以上100未満	6	10.2
100人以上	20	33.9

得た（回収割合は53.6%）。なお、調査期間は2009年6月から同年10月までの約5カ月であった。

(2) 調査内容

質問紙による調査項目は、次のような内容であった。①現在、障害者を雇用している事業所（雇用している障害者の数、事業所の従業員数、雇用形態、障害の種類・程度、職種、雇用方法、他の従業員との人間関係、労働時間、障害者の就労継続の意志、障害者のさらなる雇用）、②以前、障害者を雇用していた事業所（雇用していた障害者の数、辞めた理由、将来の雇用の可能性）、③障害者を雇用していない事業所（障害者雇用促進法について、雇用していない理由、将来の雇用の可能性）、④事業所の属性（職種、従業員数）。主な質問項目数は、自由記述を含め、26項目であった。

質問紙調査により回収したデータは、単純集計で全体の状況を把握した。それぞれの項目には回答拒否・欠損も含まれるため最終分析対象者数は項目によって異なる。

Ⅲ 結 果

59事業所より回答があった。その事業所の内訳は、表1から、主に「機械・器具」「食料品・飲食業」関係が多かった。従業員数は、

100人以上が最も多かった(表1)。障害者の雇用状況について「障害者を雇用している事業所」30事業所、「以前、障害者を雇用していた事業所」9事業所、「障害者を雇用していない事業所」20事業所であった。

表2 障害者を雇用している事業所の従業員数

(単位 事業所数)

	n	%
従業員数(総数)	30	100.0
20人未満	1	3.3
20人以上40人未満	2	6.7
40人以上60人未満	4	13.3
60人以上80人未満	3	10.0
80人以上100人未満	3	10.0
100人以上	17	56.7

表3 障害者の雇用状況

(単位 事業所数)

	総数		雇用している		以前、雇用していた		雇用していない	
	n	%	n	%	n	%	n	%
総数	59	100.0	30	50.8	9	15.3	20	33.9
20人未満	5	8.5	1	3.3	-	-	4	20.0
20人以上40人未満	8	13.6	2	6.7	3	33.3	3	15.0
40人以上60人未満	11	18.6	4	13.3	-	-	7	35.0
60人以上80人未満	9	15.3	3	10.0	3	33.3	3	15.0
80人以上100人未満	6	10.2	3	10.0	1	11.1	2	10.0
100人以上	20	33.9	17	56.7	2	22.2	1	5.0

表4 雇用されている障害者の種類と職種の関係

(単位 事業所数)

	n	%
身体障害者	17	100.0
事務	6	35.3
清掃	3	17.6
医療・医薬・保健衛生	3	17.6
倉庫・機械	2	11.8
営業	1	5.9
職業指導	1	5.9
オペレーター	1	5.9
知的障害者	6	100.0
清掃	2	33.3
倉庫	3	50.0
除草作業	1	16.7
身体障害者・知的障害者(両方雇用)	8	100.0
倉庫・機械	3	37.5
事務	2	25.0
清掃	2	25.0
警備	1	12.5
精神障害者	2	100.0
洗濯業	1	50.0
営業	1	50.0

(1) 障害者を雇用している事業所

雇用している障害者数は、「3人未満」18事業所、「3人以上7人未満」4事業所、「7人以上10人未満」1事業所、「10人以上」3事業所であった。雇用形態は「常用雇用」23事業所、「短時間就労」13事業所であった。障害者を雇用している事業所の従業員数は、100人以上の大きな事業所が最も多かった。そして、事業所の従業員数の分布から、従業員数の規模の大きい事業所に障害者が雇用されていた(表2, 3)。障害の種類は、「身体障害」23事業所、「知的障害」10事業所、「精神障害」6事業所であった。障害の程度は、「軽度」20事業所、「中度」12事業所、「重度」11事業所であった。職種は、身体障害者が「事務」「清掃業」「医療・医薬・保健衛生」など幅広い職種で雇用されているのに対して、知的障害者は「清掃」「倉庫」「除草作業」の職種に限定されていた(表4)。

雇用の方法は、「障害者雇用促進法」が9事業所、「障害者雇用促進法とは関係なし」20事業所であった。職場での待遇(給与, 労働時間)では、「満足している」25事業所、「満足していない」1事業所であった。最低賃金は「5万円未満」が最も多く、最高賃金は「15万円以上」が最も多かった(表5-a, b)。労働時間は、「8時間」15事業所、「6~7時間」14事業所、「5~6時間」4事業所、「4時間以内」4事業所であった。他の従業員との人間関係は、「よいと思う」30事業所、「わからない」3事業所であった。継続的に働く意思は、「あると思う」30事業所、「わからない」2事業所であった。障害者のさらなる雇用は「採用しても良い」12事業所、「採用を考えていない」5事業所、「わからない」12事業所であった。

(2) 以前、障害者を雇用していた事業所

雇用していた障害者数は、「1人」5事業所、「2人」2事業所、「3人」1事業所、「4人」1事業所であった。辞めた理由としては、「障害者の職業的技術の未熟さ」3事業所、「会社の都合」2事業所、「障害者の健康上の問題」1事業所、「その他」5事業所であった。将来

の雇用の可能性は「ある」2事業所、「ない」3事業所、「わからない」4事業所であった。

(3) 障害者を雇用していない事業所

障害者雇用促進法の法律について知っているかとたずねたところ、「知っている」17事業所、「知らない」3事業所であった。雇用していない理由（複数回答）では、「障害者に適した職種がない」や「障害者を雇用する環境が整備されていない」が主な理由としてあげられていた（表6）。将来の雇用の可能性は「困難である」10事業所、「雇用したい」4事業所、「わからない」6事業所であった。

Ⅳ 考 察

本調査結果から、三原市の一般事業所における障害者の雇用状況は、過去の調査報告と類似した傾向が見られた。例えば、三原市の一般事業所で雇用されている障害者の半数は身体障害であり、軽度の障害者であった。また、身体障害者が事務、清掃、医療関係など幅広い職種に採用されているのに対し、知的障害者は清掃、倉庫、除草作業に制限されていた。これは、身体障害者が「事務」「管理的職業」、知的障害者は主に「清掃業」「飲食店」「製造加工業」で雇用されているという報告⁵⁾と同じ傾向にあった。また、本調査結果では、障害者を雇用している主な事業所の従業員数は100人以上の大きな事業所であった。ただし、ここで、本調査の注目する点は、障害者の雇用について、6割強の事業所が必ずしも障害者雇用促進法によるものではないと回答しており、これらの事業所が法律的な義務として障害者を雇用しているのではなく、事業所の事業の必要性から自発的に採用していることは注目に値するといえよう。

雇用されている障害者のほとんどは、職場での他の従業員との人間関係もよく、継続的に働くことを希望していた。つまり、障害者を雇用する場合、職場での配慮や障害者の日常生活の支援が重要であり、特に障害者の一般事業所における職場定着には、日常生活の支援が欠かせ

表5-a 雇用されている障害者の最低賃金

(単位 人)		
	n	%
総数	58	100.0
5万円未満	42	72.4
5万円以上10万円未満	5	8.6
10万円以上15万円未満	5	8.6
15万円以上20万円未満	3	5.2
20万円以上	3	5.2

表5-b 雇用されている障害者の最高賃金

(単位 人)		
	n	%
総数	17	100.0
10万円未満	1	5.8
10万円以上15万円未満	3	17.6
15万円以上20万円未満	4	23.5
20万円以上25万円未満	4	23.5
25万円以上	5	29.4

表6 雇用していない理由（複数回答）

(単位 事業所数)		
	n	%
総数	42	100.0
障害者に適した職種がない	17	40.5
障害者を雇用する環境が整備されていない	13	30.9
障害者の雇用に不安がある（対応など）	7	16.7
経済的不況（雇用する余裕がない）	5	11.9

ないことが指摘されている⁶⁾。なぜならば、障害者が日常生活に様々な問題を抱えている場合、安定した就労ができないからである。

以前、障害者を雇用していた事業所では、障害者が辞めた理由として、「障害者の技術的未熟さ」と「会社の都合」があげられていた。しかも、これらの事業所のなかで、将来の障害者の雇用の可能性があると回答したのはわずか3割であり、消極的な面が見られた。今後、一般事業所が障害者を雇用する際に障害者にどのような具体的な職業技術を期待しているのか、そしてさらに一般事業所側の都合や問題点も明らかにすることが必要とされよう。

障害者を雇用していない事業所は、障害者雇用促進法の法律について知っているにもかかわらず、将来の障害者の雇用の可能性は低く、その理由として、主に「障害者に適した職業がない」「環境の未整備」をあげており、やはり、障害者の雇用に消極的な面が見られた。このよ

うな傾向の背景には、事業所の障害者についての理解不足や雇用そのものに不安があるのではないかと思われる。特に「障害者に適した職業がない」という理由には、事業所に始めから障害者の適性がないという偏見があるのではないかと考えられる。言い換えれば、障害者を雇用していない事業所は、障害者の就労能力の可能性や雇用することで得られるメリットなどを知る機会を失っているといえよう。障害者を雇用し、障害者の職場での配慮を通して、職場の作業員のチームワークが向上し、安全性、健康などの問題を含めた労働環境の意識が高められるとする指摘もある⁶⁾⁻⁸⁾。

障害者を雇用している事業所の多くは、障害者雇用促進法ではなく、事業所の業務の必要性から障害者を雇用しており、職場での他の従業員との人間関係もよく、職場からの理解もあった。その結果、雇用されている障害者は現在の職場の待遇に満足し、将来も働く希望をし、4割の事業所はさらに障害者の雇用をしてもよいと回答していた。このように障害者を雇用している事業所は、障害者の雇用に前向きであった。一方、障害者を雇用していない事業所は、障害者雇用促進法を知りながらも、障害者を雇用しておらず、その理由として「障害者に適した職業がない」「環境の未整備」をあげており、将来も障害者の雇用の可能性を否定していた。つまり、一般事業所における障害者の雇用に関して、雇用している事業所と雇用していない事業

所の特徴は両極端の状況にあった。しかし、障害者を一人の人間として尊重し、一般市民との正常な生活のノーマライゼーションの実現を目指すには、社会全体が一般事業所における障害者の雇用を真剣に考えて行くべきであろう。

文 献

- 1) 京極高宣. 障害者の就労支援は、どうあるべきか？
－新たな中間的就労の創造的開発を！－. 職リハネットワーク 2009；65：5-15.
- 2) 厚生労働省. 平成22年障害者雇用状況の集計結果.
- 3) 松矢勝宏. 発達障害. 総合リハビリテーション 2008；36(6)：549-53.
- 4) 近藤隆司, 光真坊浩史. 高等学校における軽度発達障害をもつ生徒への就労支援の試み. 特殊教育研究 2006；44(1)：47-53.
- 5) 大澤史伸. 知的障害者の就労問題－その現状と課題－. 名古屋学院大学論集, 社会科学編 2007；43, 4：175-91.
- 6) 清水潤, 内海淳, 鈴木顕. 知的障害者の「新たな職域」開拓の背景と動向. 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要 2005；27：45-54.
- 7) Graffianm J, Smith K, Shinkfield A, et al. Employer benefits and costs of employing a person with disability. Journal of Vocational Rehabilitation 2002；17：251-63.
- 8) 柴崎建. 障害者の地域生活支援に関する一考察－知的障害者の就労をめぐる諸課題－. 東海女子大学紀要 2005；24：177-84.