

障がい者雇用における企業の役割

1130470 奴賀 孝典

高知工科大学マネジメント学部

1. 概要

今日世界的に経済が低迷する中、経済不況や就職氷河期ということもあり、ニートやフリーターが日本だけではなく世界中にいるという現状がある。人間にとって働く意味は様々であり、その根本の理由として、「生活をするために働いている」ということが挙げられる。障がいのある人にとってもない人にとっても自立して豊かな生活を送りたいという気持ちは同じである。

2. 背景

筆者は幼いころから親が福祉関係の職場に勤めていたこともあり、障がい者の方々と接する機会が多かった。また中学生の時には、「銀星の家」という障がい者の方々が働いている現場に行き実際に作業をしている姿を見たり、手話や歌で障がい者の方々と交流をしたりしたときに非常に生き生きとしている光景があった。そこで日本の障がい者雇用に関心を持つようになった。

現在日本の障がい者雇用率は、他の先進国と比べて低い。民間企業の障がい者雇用率は1.8%とイタリア 7%・フランス 6%・ドイツ 5%などに比べると非常に低いのが分かる。しかも平成23年度の厚生労働省の障がい者雇用状況の集計を見てみると、雇用障がい者数は過去最高を更新しているが実際の雇用率が1.65%しか達成できていない。(図1)そして何より衝撃を受けたのが、障がい者を雇用することを義務としているのにも関わらず法定雇用率達成企業の割合が45.3%しかない。

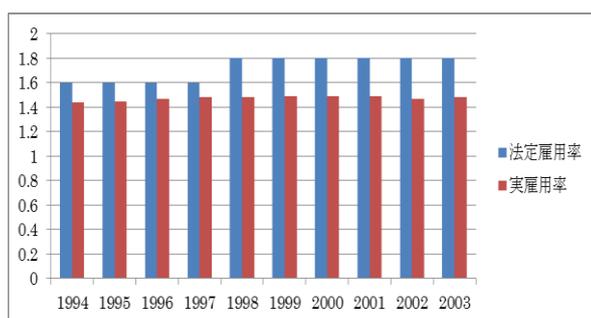


図1 障がい者雇用率推移

3. 目的

本研究は、障がい者雇用の現状を調査し、今後障がい者の雇用率を上げていくためにどのようにしていかななくてはならないのかを提案していく。

4. 研究方法

本研究では、1章で我が国の障がい者雇用の歴史を法改正と共に整理する。また2章では、今現在の我が国の障がい者の現状ならびに障がい者雇用の現状を述べる。3章では、障がい者雇用の進んでいるフランス・ドイツと我が国を比較して取り入れていくべきことを述べていく。4章では、民間企業の雇用状況を述べ、地元である香川県の障がい者雇用に入力している2社にインタビューを行い、他の企業と比較し、取り入れていくべきことを明らかにしていく。

5. 結果

日本は過去、法定雇用率を実雇用率が上回ったことがないのが現状である。平成23年の厚生労働省のデータを見てみると法的雇用率達成企業の割合は45.3%と半数以下である。

障害はひとりひとり異なっているものなので、一概にこれが正しいということとは言えないのが現状である。政府だけが頑張っても雇用を進めるのは難しい。また企業だけが頑張っても雇用を進めるのは難しい。政府と企業が連携・協力していくことが重要になってくる。そして一番大事なのが障がい者が働くことに対する意欲を高めることであると筆者は考える。いくら政府や企業が素晴らしい環境を整えても障がい者本人が働く気にならなければなにもならない。

6 今後の課題

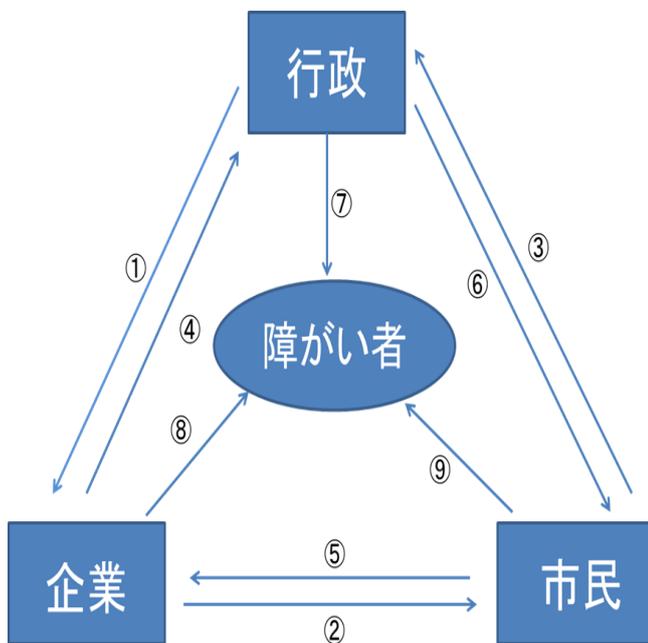
- ・障がい者納付金制度の見直し

納付金制度は、法的雇用率未達成企業から、その不足数に応じて納付金を徴収し、これを元として、法定雇用率を超えている事業主に対して、調整金を支給することによって、事業主間の雇用に伴う経済的負担の平等化のための調整を図るものである。日本の大半を占めている中小企業(56人~200人規模の企業)は法的雇用率を達成していなくても納付金を

支払わなくていい。しかし法的雇用率を超えている企業は報奨金（常時雇用する労働者数が200人以下で、雇用障がい者数が一定数を超えている事業主のこと）をもらうことができる。これでは超えていない企業から納付金をもらい超えている企業に調整金・報奨金を支払うという本来あるべき姿が意味のないものになってしまう。

また仮に障がい者雇用が増加して法的雇用率より実雇用率の方が上回ってしまった時に納付金・調整金の制度は制度として成り立たなくなってしまう。表面上は達成していない企業に罰を与えているように見える納付金制度だが実際は多くの課題点があり早急に改正を行う必要がある。

・行政・企業・市民の意識改革



- ① 雇用率を上げる
- ② 障がい者への理解を深めさす
- ③ 障がい者と関わる機会を増やしてもらう
- ④ 障がい者納付金制度の見直し
- ⑤ 障がい者雇用率未達成企業へのプレッシャー
- ⑥ 障がい者差別禁止

- ⑦ 法制度の整備
- ⑧ 採用後のフォローアップ・インターン制度
- ⑨ ノーマライゼーションの普及

引用文献

- [1] 手塚直樹（2000）「障がい者福祉とはなにか」ミネルヴァ書房 pp97～99。
- [2] 小倉昌男（2003）「福祉を変える経営」日経BP社