

# 障がい者の就労支援

## 中小企業の障がい者雇用率上昇に 向けて

---

日本大学 宮里研究会 社会保障分科会

池上周平

小高百合絵

加崎里奈

鳥羽 遼亮

山本駿介

山田絵美

# 2015年11月

---

本稿は、2015年12月5日、6日に開催される、ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム2015」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、宮里尚三教授(日本大学)、研究会の先輩方をはじめ、多くの方々有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

## 要約

---

本稿は日本がこれから人材不足に陥っていくのを防ぐため、障がい者就労支援がいかに重要であるかを説いている。昨今の日本の障がい者雇用が、進んでいるとは言い難い。厚生労働省が2003年から5年間の「障がい者雇用対策方針」を打ち出してから3年が経過した。法律で定められている障がい者の雇用率は1.8%。つまり、56人の社員がいる企業には、最低でも一人の障がい者が雇用されていなければならない。近年では、CSRの観点からも障がい者雇用に積極的に取り組む企業は増えているが、なかなか雇用率上昇として現れてこない現状がある。そこで私たちはコストがかからないで雇用率を上昇させるにはどうすればいいか考えた。その研究材料として私たちは、東京都千代田区にある、ウエルズ東京を訪問し、アンケート調査を行った。話を聞く限り、障がい者の数は年々増えているのにも関わらず障がい者雇用が進んでいないのだと頭を抱えていた。そして、一番の問題点として中小企業の障がい者雇用の推進であると伺った。大企業で行われている障がい者雇用が中小企業では行われていない。コストの問題と云ってしまえばこの問題はすぐに片づいてしまう。だが、そんな日本の問題でもあり世界の問題でもある課題を打破する政策を教授やウエルズ東京のスタッフの方からアドバイスを頂き、政策を考えた。障がい者の秀でた部分上手く生かすことが出来れば、雇用率上昇さらには労働者が増え日本経済への影響も大きいのではないかと考えた。

障がい者雇用を進める制度として、忘れてはいけない制度として助成金制度がある。平成 20 年、障がい者雇用促進法は改正され、障がい者雇用納付金制度の対象が 101 人以上の企業までに拡大されることになった。これにより多くの中小企業は法定雇用率を満たさない場合に納付金を納める必要に迫られている。また、障がい者法定雇用率未達成企業は行政指導を受け、さらに企業名公表などの罰則を受ける可能性がある。このように、中小企業は障がい者の雇用の場になることを求められている。よって多くの中小企業が障がい者雇用について検討し、障がい者雇用に取り組み始めると考えた。以上から、中小企業の障がい者雇用を取り扱うことは意義があるといえる。知的障がい者の雇用に着目する理由企業が知的障害者を雇用することにはメリットがある。そのメリットを生かし、上手く知的障がい者を雇用している大企業や一部の中小企業の事例は少なくない。そこで、中小企業は知的障がい者を障がい者雇用の対象と捉えるべきと考えた。企業が知的障がい者を雇用するメリットは次のように挙げられる。まず、知的障がい者を雇用した企業からはメリットとして「大変真面目で無遅刻・無欠席であり、現場の社員に良い影響を与えた」、「仕事に対する取り組みが真面目で手抜きをしない」、「大きな声で挨拶するなど、健常者がむしろ見習うべき箇所があり、健常者自身に反省を促すこともあった」、「職場内の全員が障がい者の方にあれだけの仕事ができ自分たちは何をしているのかという意識が芽生えた」、「怪我防止のため整理整頓を十分にしたため、他の者も働きやすくなった」などの意見が挙げられている。さらに、知的障がい者の場合、彼らの特性に合った仕事が用意できれば一般の人たちよりも優れた力を発揮することもあると述べている。アンケート調査に行ったウエルズ東京でも、単純な反復作業であれば健常者よりも飽きずに根気よく続けてくれる知的障がい者に任せる方がよいという声が聞かれた。また、賃金面に関してもメリットがある。知的障がい者の賃金は、身体障がい者と精神障がい者の賃金よりも低いことが挙げられる。1ヶ月の平均賃金は、身体障がい者 25 万 4 千円、知的障がい者は 11 万 8 千円、精神障がい者は 12 万 9 千円となっている。この知的障がい者と精神障がい者の平均賃金は、最低賃金に近い水準である。また、知的障がい者の能力や仕事内容に合わせて、賃金を最低賃金よりも下げることが認められている。さらに、助成金を活用することで、最低賃金の 8 割～9 割を補える場合もある。

# 目次

## はじめに

### 第1章. 現状分析

第1項. 障がい者雇用促進のためのさまざまな支援

① 就労を希望する障がい者への支援

② 障がい者雇用に取り組む事業者への支援

第2項. 中小企業における障がい者雇用率の現状

### 第2章. 先行研究

第1項. 障がい者雇用における様々な政策

第2項. 中小企業雇用率推進に向けての課題

### 第3章. 事例分析

企業訪問の意義

第1項. 働きやすい環境と働きにくい環境

第2項. 支援する際の注意点

第3項. 就職率をあげるには

第4項. 定着率をあげるには

### 第4章. 政策提言

第1項. 複数の企業が合同で障がい者を雇用

第2項. 福祉の仕事を引退した高齢者の再雇用

先行論文・参考文献・データ出典

---

# はじめに

---

私たちが、このテーマを選んだ理由も新聞で取り上げられていた障がい者雇用の現状とゆう記事を読んだのが最初のきっかけである。こうしたきっかけで興味を持ち、実際に障がい者就労支援センターにも足を運んだ。日本では、障がいのある人が障がいのない人と同様、その能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現を目指し、障がいのある人の雇用対策を推進していくために障がい者の雇用の促進等に関する法律が制定されている。1960年に身体障がい者雇用促進法が制定され、1976年には身体障がい者の雇用義務化 民間企業への法定雇用率 1.5%の設定に伴い、雇用納付金制度が始まった。1987年には現在の障がい者雇用促進法の名称となり知的障がい者が雇用率に算定されるようになった。その後、法定雇用率は徐々に上がり 1997年には民間企業の法定雇用率が 1.8%となり知的障がい者の雇用が義務化された。2006年には精神障がい者が雇用率に算定されるようになり、2013年からは法定雇用率が2.0%となった。このように障がい者を取り巻く環境は大きく変化してきており、2013年6月1日現在の障がい者雇用状況では雇用障がい者数は約40万人と過去最高を更新し、障がい者雇用機会の増加という点では一定の成果をあげてきているといえる。しかし、公共職業安定所における障がい者の職業紹介状況をみると、新規求職申込件数と就職件数の差は年を追うごとに徐々に広がりを見せてきており、働ける意志を持った障がいのある人が働くことができていないのが現状であり、労働資源の有効活用という観点からも障がい者雇用施策を考察することは非常に重要である。その中で障がい者も健常者も特別な区別なしに生活できる社会が望ましいという社会福祉の理念を推進する動きが世界的に広まっており、ノーマライゼーションという名で注目を集めている。現在の日本では、障がい者雇用促進法に基づいて雇用率制度や納付金制度などを実地することで、企業の積極的な障がい者雇用を目指している。しかし、大企業の障がい者雇用は進んでいても中小企業の障がい者雇用は進んでいない現状がある。企業全体の実雇用率についてみてみると、障がい者雇用率制度の創設と比較すると実雇用率が1.09%か1.52%となる等障がい者雇用状況は、全体として着実に進展している状況にある。このうち中小企業における障がい者の雇用状況は制度創設時においては、99人以下規模の企業で1.71%、100~299人規模の企業で1.48%と、企業全体の平均の実雇用率が大きく上回る水準であり、さらに平成5年には99人以下規模の企業で2.11%、100~299人規模の企業では1.27%といった水準となっている。なお直近の平成17年から平成18年にかけては、56~99

人規模の企業では、横ばいで 1.46%、100～299 人規模の企業では、0.03 ポイント上昇して 1.27%となっており、今後注目していく必要がある。このような中小企業における障がい者雇用の状況と中小企業をめぐる近年の状況についてみると、日本経済が全体として景気回復を続ける中、大企業と比べ中小企業の景況改善には遅れがみられる。また中小企業の数は、開業率が廃業率を下回る状態が続く中、昭和 61 年には約 533 万社あったが、平成 16 年には約 433 万社となり、この間約 100 万社が減少している。平成 5 年から 18 年にかけての中小企業における常用労働者数及び雇用障がい者数の推移をみると、まず、常用労働者数についてはこの間増加傾向が続き、99 人規模以下の企業では 127 万人から約 188 万人に 100～299 人規模の企業では約 488 万人から約 505 万人にそれぞれ増加している。これに対し、雇用障がい者数については 99 人規模以下の企業では、約 2 万 6400 人から約 6 万 1400 人から約 5 万 8200 人となっており、この間増減があったものの、平成 5 年の水準に比べて減少している。一方、平成 5 年から平成 18 年にかけての新規障がい者雇用者数についてみると、この間増減があったものの、平成 14 年以降は増加が続き、平成 14 年から 18 年にかけて、99 人規模以下の企業では約 1400 人から約 2100 人に 100～299 人規模の企業では 3000 人から 4900 人にそれぞれ増加しともに平成 5 年を上回る数字になっている。このように今の状況では、中小企業の雇用率が非常に低い。私たちは雇用率を上げるための政策を考えたのはもちろんのこと、障がい者雇用が社会に認知されるべきであると思いこのトピックに注目した。

## 第 1 章 現状分析

---

### 第 1 項 障がい者雇用促進のためのさまざまな支援

障がい者雇用促進のための支援には、就労を希望する障がい者への支援と障がい者雇用へ取り組む事業者への支援の二つがある

## ①就労を希望する障がい者への支援

### (1) チーム支援

障がい者が自分の能力や適性に合った就労ができるようにするため、ハローワークが中心となり福祉施設、支援団体などと連携・協力し、「障がい者就労支援チーム」による、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援の実施を行う。

### (2) ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援事業

障がい者が円滑に職場に適応できるようにするには、上司や同僚など職場の理解や協力も重要である。そのために、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に設置・運営している地域障がい者職業センターなどでは、障がい者が働く職場に「ジョブコーチ（職場適応援助者）」を出向させ、障がい者と企業との双方に対しきめ細かな人的支援を行っている。ジョブコーチは、支援を必要とする障がい者や事業主との相談を通して職場の状況などを充分把握したうえで支援計画を策定し、それに基づいて支援を実施する。障がい者に対しては、「作業手順を覚える」「作業のミスを防ぐ」などの仕事に適応するための支援や、「質問や報告を適切に行う」などの仕事をするうえで円滑にコミュニケーションをとるための支援など、それぞれの課題に応じた支援を行う。また、職場の上司や同僚による支援（ナチュラルサポート）にスムーズに移行できるよう、障がい者だけではなく、職場の上司や同僚に対しても「障害を理解して適切な配慮をするための助言」や「指導方法に対する助言」といった支援を行う。

### (3) トライアル雇用（障がい者試行雇用支援事業）

障がい者の方の中には、仕事の経験が乏しく、「どのような職種が向いているかが分からない」「仕事に耐えられるだろうか」といった不安を持っている方も少なくない。一方、障がい者雇用の取組が遅れている企業などでは、障がい者雇用の知識・経験がないために、雇い入れることに躊躇する面もある。トライアル雇用では、まず短期の試行雇用で仕事や職場を経験した後、一般雇用への移行を促進する。

### (4) 雇用と福祉の連携による地域に密着した就労支援の実施

障がい者の職業生活における自立を図るため、障がい者就業・生活支援センターにおいて雇用、保健、福祉、教育など地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を行う。

### (5) 障がい者の態様に応じた多様な委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO 法人、民間教育訓練機関など、地域の多様な委託訓練先を開拓し、様々な障がいの態様に応じた公共職業訓練を実施。身体障がい、知的障がい、精神障がいなど、それぞれの方の障がいの状態にあわせて、柔軟な職業訓練カリキュラムで受講できるほか、企業が求める技能を身につけることが可能となる。

#### (6) チャレンジ雇用

各省庁・各自治体では、障がい者を非常勤職員として雇用する「チャレンジ雇用」を推進している。チャレンジ雇用では、各省庁・各自治体で1～3年の業務経験を積み、ハローワークなどを通じて一般企業への就職につなげる。

#### (7) 障がい者福祉施策における就労支援

「障がい者総合支援法」による福祉サービスとして、一般就労を希望する障がい者を対象とする「就労移行支援」と、一般就労が困難な障がい者を対象とする「就労継続支援」を実施し、就労や生産活動の機会の提供、就労に必要な知識及び能力向上のために必要な訓練を行うなどの支援を行っている。

ほかにも、相談・支援機関の紹介など、様々な施策が進められている。

## ②障がい者雇用に取り組む事業者への支援

企業などで障がい者を雇用する際には、障がい者が働きやすい環境を整備するため、作業施設や作業設備の改善、職場環境の整備の費用など、経済的負担も伴う。そこで、厚生労働省では、障がい者の雇用に取り組む事業者に対して、現在、障害者就労支援として、労働法の1つに障害者の雇用安定と確保を目的とする、障がい者雇用促進法など、次のような支援を行っている。

#### (1) 障がい者雇用率制度

従業員が一定数以上の規模の事業者には、雇用する労働者全体の数に「障がい者雇用率」というものをかけた数以上の身体障がい者・知的障がい者を雇用する義務がある（障がい者雇用促進法43条第1項）。現在、一般の民間企業の障がい者雇用率は2.0%なので、「従業員規模50人以上」の企業では1人以上の障がい者を雇用する必要がある。なお、雇用義務を達成しない事業者は、ハローワークが行政指導を行うとともに、障がい者雇用納付金を徴収される。



## (2) 障がい者雇用納付金制度

障がい者を雇用するためには、作業施設や作業設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要となるため、健常者を雇用する場合に比べて、一定の経済的負担を伴うこととなる。その為、障がい者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障がい者雇用の水準を高めることを目的とした「障がい者雇用納付金制度」がある。主な内容として、法定雇用率（2.0%）を達成していない事業主は、不足する障がい者数に応じて1人につき月額5万円の障がい者雇用納付金を納付することを義務化している。この納付金を財源として、法定雇用率を達成している企業に対して、障がい者雇用調整金や報奨金、各種助成金などを支給する。

## (3) 障がい者雇用に関する助成金

ハローワークなどの紹介により障がい者を雇用した事業主に対する「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）」や、障がい者トライアル雇用で障がい者を試行的に雇い入れた事業主に対する「障がい者トライアル雇用奨励金」をはじめ、障がい者の雇い入れなどを支援する様々な助成金が用意されている。また、障がい者が働き続けることができるよう支援する助成金（障がい者雇用納付金制度に基づく助成金）がある。

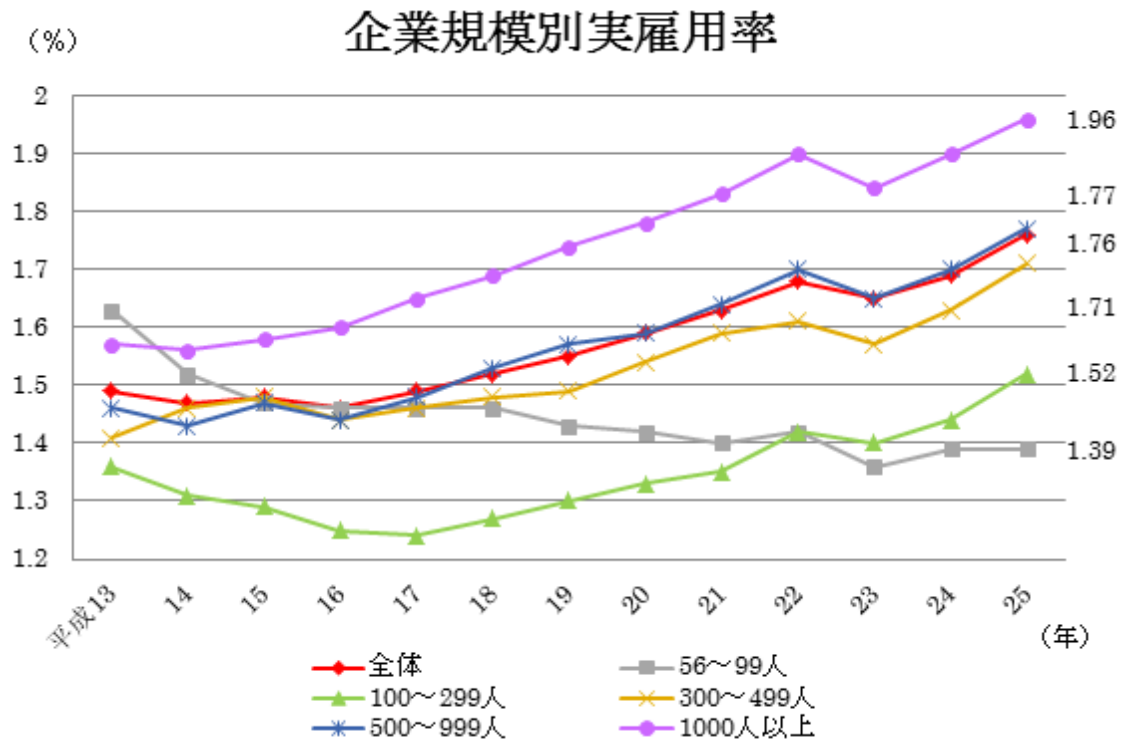
## (4) 障がい者雇用に係る税制の優遇措置

障がい者を雇用する事業主に対しては、税制上の優遇措置が適用される。

## (5) 障がい者雇用に関する相談・支援

ハローワークでは、障がい者を雇用する事業主や雇用しようとしている事業主に、雇用管理上の配慮などについての助言や、必要に応じて地域障がい者職業センターなどの専門機関の紹介、各種助成金の案内の実施。また、求人者・求職者が一堂に会する就職面接会も開催している。独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、職業リハビリテーション専門機関の立場から雇用管理に関する助言その他の支援を行っている。

# 第2項 中小企業における障がい者雇用率の現状



※平成25年に新たに対象となった50～56人未満の企業の雇用率は1.56%

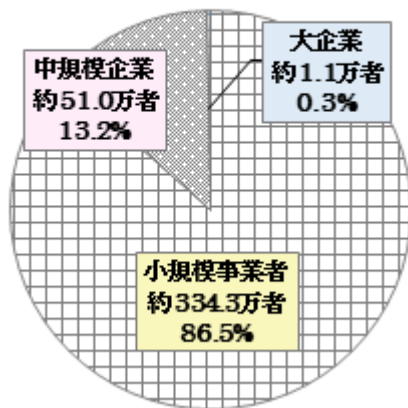
資料：厚生労働省

障害がい者を雇用する義務のある一定数の従業員をもつ民間企業において、厚生労働省の資料をもとにし、企業規模別に障がい者雇用の状況について表した上記のグラフがある。これを参照すると、平成25年時点で全体の平均雇用率が1.76%と着実に年々進展しているものの依然として法定雇用率の2.0%に達していない。従業者数1000人以上の企業に関しては1.96%と一番高く、企業規模が小さくなればなるほど障がい者雇用率が低くなっている。特に従業者数300人未満の中小企業においては、56～100人未満の企業は雇用率1.52%、100～300人未満の企業は1.39%と大企業と比較すると障がい者雇用の取り組みが進んでない現状が明らかである。

中小企業の障がい者実雇用率は、法定雇用率導入時点から1990年代初めまでは、企業全体の障がい者実雇用率を上回っていた。しかし、その後、このような低下傾向に陥ってしまった。これは、日本の経済が全般的に景気回復しつつある中で、中小企業の景気回復には遅れがあることと無関係ではない。つまり、中小企業は大企業と比較すると以下4つの課題を抱えている。1つ目に、大企業以上にその時々の経済情勢の影響を受けやすいこ

と、2つ目に、大企業の下請けをしている場合、下請けになるほど労働環境が厳しくなりがちであること、3つ目に、企業規模が小さいほど、勤務場所や職務の選択肢が少ないこと、4つ目に、経営状態が悪い場合、従業員の教育訓練にかかる経済的、人的余裕がないことなどである。このように、中小企業は大企業とは異なる課題を抱えており、この課題が障がい者雇用にも影響を及ぼしていると考えられる。

### 中小企業が占める割合



	企業数	従業者数
全体数	(720万者)	(5806万人)
大企業	1.1万者	1.397万人
中小企業	385.3万者	3.217万人
うち小規模事業者	334.3万者	1.192万人

このような現状におかれている中小企業における障がい者雇用率を上昇させられれば大きな進展になると予測される。中小企業庁の資料をもとにした上記の「中小企業が占める割合」のグラフをみると、2015年4月時点で、日本の企業数は約720万者あり、従業者数は約5806万人となっている。そのうち中小企業は、全企業数の99.7%、従業者数は約5806万人となっている。

者数は全体の約76%（このうち小規模企業は、全企業の86.5%、全従業者数のうち約21%）と大きな割合を占めている。こうした割合からすると中小企業の障がい者雇用率上昇が全体の障がい者雇用率上昇に大きな進展に繋がることが考えられる。

## 第2章 先行研究

---

### 第1項 障がい者雇用における様々な政策

研究テーマである障がい者雇用について述べている論文の中から課題とそれに対する取り組みについてまとめてみた。

中小企業における障がい者雇用の促進に関する研究会報告書(2007)によると、中小企業が障がい者雇用を進めていくうえでの課題として大きくわけて3つの課題があると挙げている。

まず、1つ目は現在の中小企業における障がい者雇用の状況は低下傾向にあるが、その詳細をみると、障がい者を全く雇用していない中小企業が一定の割合を占める一方で、法定雇用障がい者数以上の障がい者を雇用し積極的に障がい者雇用に取り組んでいる中小企業も一定の割合を占めている。このことから、中小企業は障がい者雇用に関し大きな可能性を持っているものと考えられ、中小企業の障がい者雇用に係る理解を一層深めることができれば、障がい者雇用が急速に進む面もあると考えられる。

2つ目は障がい者雇用の阻害要因、あるいは、「現在の人数を維持・減らすことを考えている、新規雇用は考えていない」とする理由として、「障がい者に適した職務がない」、「担当職務選定が難しい」を挙げる企業が多い。したがって、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出しながら、マッチングを進めることが必要であり、このように適切にマッチングを進めることは、障がい者の職場定着のためにも重要であると考えられる。

最後に3つ目に、中小企業における障がい者の雇用数が減少していることを踏まえ、上記のような適切なマッチングにより障がい者の職場定着を図ることに加えて、職場不適応や離職を防止する観点から、職場定着そのものに関する支援を進めることも重要であると考えられる。

以上の課題に的確に対応するためには、中小企業が身近な地域で障がい者に雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手であることを踏まえ、中小企業における障がい者雇用を促進するため、障がい者雇用についての理解の促進、マッチングに関する支援、職場定着に関する支援等様々な観点から、新たな取り組みについて総合的に検討すべきだとこの研究会では述べている。

また、江本(2014)では日本の障がい者雇用システムについて、労働能力による区別をしないため障がい者の中で一定の配慮があれば一般労働市場参加が可能な労働力を有するものは、障害を持たない労働者と同じ条件で就職するか、割り当て雇用制度を利用して就職するかの二つの選択肢しかないことが問題と述べている。また、同論文では割り当て雇用制度も整備が不十分と述べている。法定雇用率は、従業員規模50人以上の事業所で2パーセントと、かなり低い数字であるため欧州の平均値である5、6パーセント程まで引き上げる必要がある。さらに、日本の割り当て雇用を確実に実施するために事業主に対し、法定雇用率による雇用義務を課し、障がい者雇用義務を果たさない事業主には、不足1人につき5万円の納付金を支払う仕組み(障がい者雇用納付金制度)を作っているが、納付金以外の選択肢はない。そこで、雇用義務の履行に関しては、多様な選択肢を用意したうえで体系化することが必要であると述べている。

工藤(2008)では、企業が職場での人権を擁護、障がいを配慮して、能力を発揮しやすい雇用・就労条件や職場環境の調整をさらに積極的に進め、その進展プロセスを社会的にモニタリングできる仕組みを構築していくこと、そして、それを政府や社会がサポートする政策を展開することが重要な課題であろう。法定雇用率制度では、雇用量の規制を主としており、質的側面である障がいを配慮した雇用条件・職場環境の調整、つまり「適正な雇用管理」(「障がい者雇用促進法」5条事業主の責務)の実施が従っており、この両者のバランスをとることが現代の課題であると述べている。

遠山(2008)では、「障害の社会モデル」にもとづけば、「障がい」の問題とは、障がい者(インペアメントをもつ人)が社会の中で経験する不利や制限、格差といったあらゆる不利益、およびそれらをもたらす社会的・経済的な仕組みや、それを解消することの

できない政策である、と理解することができるだろう。障がい者の就労をめぐる問題化されるのは、障がいの有無・種別・程度等によって、仕事の有無に差があること、働く場が限定されること、得られる収入に差が生じることの3点である。これらの問題は、障がい者が労働市場や社会において経験する不利益であるといえる。ただし、労働市場や社会における障がい者の何らかの不利の結果としての制限や格差が示されたにすぎない。その不利の内実やメカニズムを解明することが必要ではあるが、結果における明らかな制限や格差を問題とすることも重要といえるだろう。また、このようなディスアビリティが存在するにしても、それを直ちに「差別である」ないし「不当である」とし、個別の企業に直接的に解決を要求することは難しい。問題の解決をどこにどのように要請するのかについては、慎重な議論が必要と考えられると障がい者の問題について述べている。

また、上記の課題解決のための政策として日本では障がい者雇用政策にとりて、割当雇用制度が中心的であり、国や地方自治体、民間企業等の事業所に対して、従業員的一定割合以上の障がい者を雇用することが義務づけられている。この法定雇用率を満たしていない事業所からは、不足人数分の納付金が徴収される。これらの制度のもとでも障がい者雇用が進まない現状を受け、近年では企業に対する指導の強化や、ジョブコーチ等の人的支援の充実が図られてきた。また、一般の労働市場での雇用が困難な障がい者のための雇用の場として、福祉工場が設けられている。しかしその設置数は少なく、障害者の雇用を実現する制度として、十分に機能しているとはいえない。一方、雇用としては認められていないものの、授産施設や小規模作業所が、特に知的障がい者や精神障がい者の就労の場としての役割を担っている。これらの福祉的就労は、実際にも多くの障がい者が利用する重要なものとなっている。

永野(2014)では、2013年に改正された障がい者雇用促進法についての課題を大きく3つにわけて述べている。1つ目の課題は発達障がい者やその他の心身の機能の障がいを持つ者も、法の適用対象に加えられたとはいえ、実際には、障がい者手帳を有していない場合には、その者は、法の適用から漏れてしまう危険が依然として存在するということだ。障害者手帳を有していない場合には、個別にハローワークが法の適用対象か否かを判断することになる。しかし、その判断の基準は存在してしない。また、とりわけ差別禁止に関しては、事業主の側で、雇用している労働者が法の適用の対象となる障がい者であるか否かを判断することになるだろうが、その判断基準もない。したがって、障がい者手帳を持たない障がい者に関しては、これをどのように判断していくのかという課題であるとしている。

2つ目に挙げられる課題は新たな障がい者の定義から漏れる障がい者の存在についてである。法の適用対象となるには「職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難」であることが必要である。したがって、障がいの程度が軽く就労にあたっての制限が軽微な者は、法の適用対象とされないことになる。また、促進法は、「現に」障がいがあるため職業生活を営むことが困難な人に対して雇用促進を図ることを目的としているため、「現に」障がいがない者（過去に障がいを持った者や、将来障がいを持つ可能性のある者）や家族に障がい者がいる者は、法の適用の対象とならないとされている。とりわけ、差別に関しては、障がいの程度が軽く就労にあたっての制限が軽微な者や、「現に」障がいがない者、さらには、家族に障がい者がいる者も、その犠牲になることがある。これらの者が法による保護を受けられないという問題が改正後の促進法にはあるとしている。3つ目の課題は従来から存する問題として、障がい者手帳に頼った制度の在り方がある。促進法上の「障がい者」であるか否かを判断するにあたっては、障がい者福祉各法に基づく手帳が重要な役割を果たしている。とりわけ、身体障がい者については、促進法における身体障がい者の範囲と、身体障がい者福祉法における身体障がい者の範囲は、まったく同じということになっている。それゆえに、身体障がい者手帳を有しているか否かによって、法の適用の対象か否かが画されることとなっている。福祉法と雇用促進法とでは、その目的が異なるのであるから、促進法独自の障がい者の範囲を画する手段があっても良いはずである。今後は、促進法独自の障がい認定の在り方を検討することが求められよう。また、それにより、手帳を有していない者について生じると考えられる上述の問題も解決されると述べている。

川上(2011)では、施策面、企業の受け入れ体制、そして支援者の側においてもいくつか課題が考えられると述べており、以下のようにそれぞれの課題を挙げている。まずは施策面での課題である。障がい者の就労率を向上させるためには雇用促進施策の充実が何より重要である。法定雇用率を達成させるために所官庁である厚生労働省をはじめとして各種の施策が進められている。まずその概要を確認しておきたい。雇用率制度の履行を確保するために、公共職業安定所を中心として、雇用率未達成企業に対して雇用率達成のための指導が行われている。その内容は雇入れ計画の作成を命じ、計画に沿って雇用率達成を求めている。平成20年度においては、17年から3年間を計画期間とする雇入れ計画を作成している企業のうち48社に対して企業名の公表を前提とした特別指導も行っている。一定の改善が見られなかった企業4社に対しては企業名の公表も行っている。

民間企業に対する指導とは別に国・地方公共団体に対しても、民間企業に率先垂範して障がい者の雇い入れに努めるべき立場にあることを踏まえて、計画的な採用を要請している。障がい者雇用納付金制度については、未達成企業主から法定雇用率不足分として1人あたり5万円の納付金を徴収し、それを財源として雇用率を達成している企業に対して1人につき2万7千円の調整金を支給している。というのが施策面なのだが、雇用率は低迷している。それは以下のような企業の受け入れ体制での課題があるからであると川上は述べている。その課題とはバブル経済崩壊以降の厳しい雇用情勢が改善されていない、障がい者が参加できる職種が縮小されてきている等の社会情勢も考えられる。重要なことは社会連帯感に基づいて障がい者を受け入れるという風土の醸成、そしてノーマライゼーション理念の理解と具体化が求められる。というものだ。また、支援者の立場においてもジョブコーチ制度の積極的な活用、職場実習の受け入れのために企業への働きかけが望まれる。すでにこの種の活動が実践されている報告もある。例えば茨城県では民間人の有志による「障がい者雇用問題研究プロジェクトチーム」を発足させ、各企業にたいして障がい者雇用を積極的に働きかけて多大な成果を生み出している、としてすでに行動を起こし、結果を残している例もあるとのことだ。また、川上は障がい認定率についても以下のように述べている。障がいの定義については各国によって異なっており国際的な統一基準は示されていない。したがって障がい認定を受けている障害者は国によって大きな開きが生じている。主要国の多くの国が認定率を10%超えているにもかかわらずわが国は4.4%とされている。この結果は主要国に比較して我が国の障がい者率が低いと断定できるであろうか。障がい者の定義、認定基準に課題が残されているのではないかと考えられる。つまり障がい者率が高ければ国の施策がより重点化されるであろうし、逆に障がい者率が低ければ必ずしも重点施策としてとりあげられないのではないかと危惧される。と述べている。最後に川上は最も重要な課題について以下のように述べている。我が国の障がい者施策は障がい者基本法に基づいてその施策が進められている。改めて障がい者基本法の第3条に明示されている基本的理念を確認しておきたい。①すべて障がい者は、個人の尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有する。②すべて障がい者は社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられる。③何人も、障がい者に対して、障がいを理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。この法律に明記されている趣旨が遵守されていないところに重大な問題がある。欧米において障がい者の保護的視点よりも差別禁止行為が厳し



く禁止されることによって障がい者の社会参加を進めようとしている理念と共通している条項である。要はこの条文を遵守するための意識改革こそすべての関係者に与えられた共通の課題である。このようにまずは関係者の意識改革をすべきだと述べている。

## 第2項 中小企業雇用率推進に向けての課題

ここまで様々な課題とそれに対応する対策法を見てきたが、現在の日本では割当雇用・納付金制度が中心であるとわかった。この制度の内容を再度確認しておく、民間企業等の事業所に対して、従業員の一定割合以上の障がい者を雇用することが義務づけられている。この法定雇用率を満たしていない事業所からは、不足人数分の納付金が徴収されるというものだ。そこで今からこの制度と自分たちとの研究の違いを述べていく。

まず、自分たちの研究テーマは中小企業の障がい者の雇用率を上昇させることだ。大企業は資金力があるため障がい者雇用が進んでいるが、中小企業はそうではない。しかし、全く障がい者を雇用していない企業もあれば、法定雇用障がい者数以上の障がい者を雇用している中小企業が存在しているのも現状だ。中小企業では障がい者の職場定着のための支援体制の確保が企業内では困難であるのでジョブコーチを活用すべきだと自分たちは考えた。このジョブコーチは誰がやるのかということだが、ここで自分たちが考えたのは福祉の仕事で退職した高齢者の方に就労支援をしていただくというものだ。退職した高齢者の中にも半数以上の方が福祉に携わりたいというデータもあるのだ。福祉の仕事を経験した人なら障がい者のことをよく知っているのでジョブコーチとして適正があると考えられる。

これと前述した先行研究の違いだが、現在の雇用納付金制度では障がい者を雇うだけ雇ってもその後の企業内での支援が薄いと働いている障がい者も雇っている企業としても苦しくなってしまうと思う。逆に企業内でのジョブコーチ等の支援が充実していれば障害者としても企業としても安心できるし、その納付金制度を組み合わせれば企業は援助金をもらうことができ、さらに障がい者雇用拡大へとつながっていくのではないかと考える。

## 第3章 事例分析

### 企業訪問の意義

今回、障がい者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO にご協力を頂いて、障がい者雇用の現状および課題点について調査を行った。なぜこの支援センターを選んだかという  
とジョブコーチ制度に力を入れているからである。

この支援センターの支援の流れは、職業評価(アセスメント)→企業とのマッチング→就職後のフォローアップである。具体的に、職業評価では個別面談や委託訓練・体験実習先の情報およびあっせんを行う。企業とのマッチングでは職場開拓、企業情報の提供、面接の同行、職場実習への同行を行う。就職後のフォローアップでは必要に応じて職場を訪問し、職場定着やキャリアアップを支援している。今回私たちは障がい者雇用拡大のために、企業が障がい者を迎える際に意識すべき点を聞いた。なぜならば、障がい者を支援する政策は多いが、企業を支援する政策がほとんどないからである。

障害者就業・生活支援センター 「WEL'S TOKYO」

東京都千代田区神田錦町 3-21 ちよだプラットホームスクエア CN312

03-5281-2345

ウェルズ東京に質問したこと	回答
働きやすい環境と働きにくい環境	<働きやすい環境> ・自分が役に立っていると思える職場 ・特技を生かせる仕事内容  <働きにくい環境> ・単純作業のみ ・評価がない。
支援する際の注意点	・支援はニーズに合っているのか。

	<p>→障がい者と企業、お互いのためになっているのか否か。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援センターが企業の風土や雰囲気を理解しなければならない。</li> <li>・二次障害は発生していないか管理しなければならない。</li> </ul>
就職率をあげるためには	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業を取り巻く法律が変わってきていることをふまえて対応しなければならない。</li> <li>・企業にたいしての障がい者雇用支援センターが少ない。</li> <li>・企業側の柔軟な対応が必要である。 →例えばステップアップ雇用</li> </ul>
定着率をあげるためには	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アセスメント期間で障がい者の特技を見極める。</li> <li>・企業と支援センターでの話し合い。</li> <li>・支援センターの仕事として、障がい者や企業と信頼関係を築く。</li> <li>・企業にジョブコーチではない障がい者担当がいることが望ましい</li> <li>・就職前にどんな仕事をするのか2週間ほど実習体験をする。</li> </ul>

## 第1項 働きやすい環境と働きにくい環境

労働者にとって働きやすい環境と働きにくい環境があるように、障がい者にとっても働きやすい環境と働きにくい環境が存在する。まずは、業務内容で比較する。私たちの障がい者の業務内容のイメージは、単純作業の繰り返しというイメージが大きい。お花の世話係やシュレッダー作業などがあげられる。しかし、このイメージは大きな間違いである。

「単純作業しかできない」という先入観をなくすことが必要である。障がい者にとって働きやすい業務内容とは、自分の特技や好きな事、自分に合った仕事をするることである。そのため支援センターでは、就職前にアセスメント期間を設けることがあり、そこで特技や好きな事を見極めて障がい者に合った仕事を探す手伝いを行ってくれる。また特別支援学校を卒業した人は、卒業後3年間くらい就職の面倒を見てもらい、その後に支援センター等へ移動するというケースもある。企業によっては障がい者を雇用することが決まったら、2週間くらいどんな仕事を行うのか実習体験を行っている企業も存在する。これは障がい者に合った仕事なのか見極めることができるとても重要な期間である。

次に職場の比較である。まず、企業側が障がい者をしっかり理解し、配慮することが必要である。配慮とは子供扱いをして簡単な作業を与えるのではなく、障がい者が職場の雰囲気馴染みやすくなるようにコミュニケーションをとることや、職場の風通しを良くすることである。指示を出してくれる人や相談相手が職場にいると障がい者は安心して働くことができる。企業によっては、ジョブコーチや障がい者担当を配置しているところがある。ジョブコーチは支援センターの人が障がい者のレベルによって週に何度かちゃんと働くことができているか職場訪問してくれる。障がい者担当は企業側で雇用していて常に障がい者の面倒を見る人である。この存在があることで障がい者は明確な仕事できて、わからないことがあったら相談できるから、働きやすい環境に繋がっていく。また明確な仕事をこなすことで、評価を受けることができる。そして自分が役に立っているという実感が湧いてくる。最初は週に10時間程の労働時間がやりがいを感じることで、20時間になり、30時間となって就労時間が長くなり、キャリアアップに繋がっていく。企業がキャリアアップしませんか？と障がい者に提案することで、企業に必要とされていることがわかり、障がい者就労の定着率が上がっていくこととなる。

## 第2項 支援する際の注意点

次に、支援する際の注意点を聞いた。大きく分けて3つの点に注意するべきであることが分かった。

一つ目は、支援はお互いのニーズに合っているのか否かである。多くの企業は、障がい者雇用ニーズを感じていることは少ないが、人材ニーズはある。特に、中小企業は、常に人材難にあえいでおり、新卒の人達や若い人達は、よく知られている有名な大手大企業

への就職を目指す。そのため、中小企業が求人を出しても、なかなか良い人材が応募してくることがない。そこで、障がい者を人材としてみることで自然とニーズが一致する。障がいは、一つの角度から見たときの現象でしかない。障がいと業務の内容との関連性で考えるならば、その障がい必ずしも業務の障害にはならない場合がある。そのように考えるならば、障がいの特性をよく理解した上で、個々の障がい者を一人の労働者として評価するならば、かならず彼らが戦力となりうる業務を見出したり、あるいは彼らが戦力になるような業務の体性を作ったりすることができる。支援の成功例として、英国風パブとして知られている HUB が挙げられる。こちらの企業では、開店前の店舗清掃で障がい者が活躍している。社員やパート・アルバイトが行っていた清掃業務を障がい者に行ってもらうことで、本業に集中できる環境を整えることができ、店舗従業員の負担を軽減することができたという。反対に、障がい者の法廷雇用率を達成させるべく雇用するなど、どちらかの一方的なニーズによって雇用した場合は、お互いを理解したうえでの雇用ではないので定着率が上がらない、なおかつ負担が大きくなってしまう。小さなニーズでもお互いのニーズが一致すれば、障がい者雇用という面からニーズが生じない中小企業であっても、人材の面から障がい者雇用のニーズを引き出すことができる。そして、このような形で実現する障がい者雇用は、本来あるべき姿だと考えられる。

二つ目は、支援センターが企業の風土、雰囲気等を理解することである。私たちが就職をする際は、企業のインターンシップやセミナーに参加したり、OB・OG 訪問をしたりする。会社の業務内容を理解するだけでなく、企業の雰囲気や社員との相性をふまえたうえで就職をする。当然、これと同じように障がい者も就職すべきである。支援センターは、障がい者本人たちでは気付きえないような点にまで注意して支援を行わなければならない。

三つ目は、二次障がいはないかである。二次障がいとは、もともとの障がいが発生した時には存在せず、経過に引き続いて発現してくる障害をいう。よく知られている二次障がいとして脳性まひ者の二次障がい挙げられる。脳性まひ者の二次障がいは、変形性頸椎症や股関節変形症等といった症状として現れる。自覚症状として、まず凝りを感じるようになり、続いて痺れと痛みの順番に現れ、最後に無感覚になってしまう。二次障がいを軽く見ることはできない。たとえば、変形性頸椎症では、第三、第四頸椎がやられている場合は、横隔膜の運動が止まり、場合によっては呼吸不全で死ぬことになる可能性もでてくる。脳性麻痺や脊髄損傷など運動機能に障がいを持つ者は、環境適応能力が低いため、健常者向けに開発された機器に適應することが難しく、個々の障がい特性に合わせた周辺環

境の整備が不可欠である。この二次障がいとは脳性まひ者だけでなく、どの障がい者にも起こりうることである。障がい者は、二次障がい発生のリスクを抱えながら就労している。これらのリスクをカバーするために医療との連携が欠かせないという。

### 第3項 就職率をあげるには

最後に、就職率をあげるにはどうしたらよいかを聞いた。現状では、障がい者雇用促進法によって、障がい者雇用率制度や障がい者雇用納付金制度、障がい者本人には、職業訓練や職業紹介、職場適応援助者等の職業リハビリテーションを実施している。また、中小企業においては、中小企業を取り巻く環境が法的な面からも変わってきている。例えば、中小企業における障がい者雇用の促進では、障がい者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大がされ、障がい者雇用納付金制度（納付金の徴収・調整金の支給）が適用される。対象範囲を、常用雇用労働者100人を超える中小企業に拡大した。雇用率の算定の特例として、中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障がい者を雇用する仕組みを創設することができる。短時間労働に対応した雇用率制度の見直しをはかり、障がい者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障がい者に、短時間労働者（週20時間以上30時間未満）を追加した。そして、特例子会社がない場合であっても、企業グループなどが挙げられるようになった。障がい者の労働意欲が高まっているのに対して、中小企業での障がい者雇用が低下傾向にあるため、法の改正が行われた。しかし、障がい者に対する政策や支援は多いものの、企業側については、納付金を徴収するなど負担になる政策が多く、障がい者雇用をする企業を支援する政策がないことが問題である。企業が障がい者を雇用することを躊躇する要因として、障がい者を知らないということ、障がい者に適した仕事がわからないこと、受け入れる施設・設備がないこと、障がい者との接点がないこと、雇用するだけの仕事がないことなどが挙げられる。これらについて解消できるように、企業側が障がい者の雇用について相談する、企業支援センターのような場が数多く存在すればよいのではないだろうか。そして、企業側の対応としても、ステップアップ雇用（週10時間の勤務から始まり、20時間、30時間など徐々に就業時間を長くする）などが求められる。短時間就業から始め一定程度の期間をかけることで、障がい者と事業主の相互理解と不安の軽減を図ることができる。

## 第4項 定着率をあげるには

就職率をあげるだけでなく、定着率も挙げることも重要である。定着率をあげるには、支援センターがアセスメント期間において、障がい者の特技を見極めること、企業や障がい者と関係性を気付くことなどが大切である。例えば、アセスメント期間では、家族面談を行い、学校での様子や友人関係、職歴、実習歴、家での様子などを聞き、障がい者本人やその家族との信頼関係を築く。実習体験において仕事内容の適性をみる。日が経つにつれ、障がい者本人が仕事に対する意欲をもったり、やりたくない仕事を主張したりする。またその日の気分によって職員に対する対応が変わったりする。これらの問題に対しては、障がい者本人が目標設定や、今の自分に足りないものはなにかなどを考えることで対応する。環境調整や企業への配慮を支援センターが怠ることなく提案し続けることが大切である。そして、支援センターだけでなく、各企業にジョブコーチとは違う、障がい者雇用担当者がいるといい。大学生に新卒採用の人事担当者がいるように、障がい者にも担当の採用者や専門的な知識をもつ人が存在するべきである。専門的な知識をもつ人がいれば、万が一に備えることができるし、障がい者雇用を推進するうえで決まった担当者が存在していたほうが話し合いもしやすいからである。

# 4章 政策提言

---

障がい者雇用を進めていく根底には、「共生社会」実現の理念がある。障がい者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、職業による自立を進

めることが重要である。なお、障がい者雇用率制度に基づく雇用義務を履行しない事業主は、法律に基づき、雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合、企業名が公表される。障がい者を雇用することにより企業側には様々なメリットが生まれる。障がい者は様々な視点を持っている。グローバル社会に移行している今日、新たな視野、取り組みが必要になってくる。その改革の一部を担うのが、障がい者である。語弊があるかもしれないが、障がい者の中にはある能力に秀でた者もいる。また、これから磨いていくことにより、才能が開花する可能性もある。企画会議などに参加してもらうことにより、新しい案が生まれるかもしれない。企業としては、その貴重な人材を確保したい。大企業では比較的障がい者雇用が進んでいるが、障がい者雇用には費用がかかるため、中小企業ではあまり進んでいない。その状況を打破するために、障がい者雇用の際の雇用の仕方と費用の見直し、福祉関連の職員数減少問題に対しては、福祉の仕事を引退した高齢者を再雇用するという案を考えた。

中小企業の障がい者の雇用率を上昇させる必要がある。そのためにはまず、中小企業側の障がい者雇用に対する認知度を上げなければならない。大企業は資金があるため、障がい者雇用には積極的であるが中小企業はそうではない。現在の中小企業における障がい者雇用の状況は低下傾向にあるが、その詳細をみると、障がい者を全く雇用していない中小企業が一定の割合を占める一方で、法定雇用障がい者数以上の障がい者を雇用し積極的に障がい者雇用に取り組んでいる中小企業も一定の割合を占めている。このことから、中小企業は障がい者雇用に関し大きな可能性をもっているものと考えられ、中小企業の障がい者雇用に係る理解を一層深めることができれば、障がい者雇用が急速に進む面もあると考えられる。このような場合、事業協同組合等を活用して、複数の中小企業が共同して障がい者の雇用機会を確保することが有効ではないかと考えられることから、このような仕組みについて、今後検討を進めていく必要がある。中小企業では、障がい者の職場定着のための支援体制の確保が企業内では困難である場合も多いと考えられることから、ジョブコーチ等を活用することが重要であると考えられる。このため、ジョブコーチの着実な育成を図るとともに、企業において一層活用しやすくなるよう、ジョブコーチ支援制度について見直しを行っていく必要がある。また、企業OB、特に団塊の世代を活用し、そのノウハウが中小企業における障がい者雇用に対する支援として活かされるようにしていくことも、重要である。障がい者の職場定着のためには、個々の障がい者の特性に応じた対応方法



などの事業主に対する雇用管理に関する助言・援助が重要になるとともに、健康管理・金銭管理等の日常生活上の支援が必要となるが、このような支援は、企業のみで対応できるものではない。身近な地域の中で、就業面及び生活面について一体的に支援を受けることができるように、障がい者就業・生活支援センタの全国展開を早期に図ることが必要である。これにより、決して企業が障がい者雇用をビジネスとして捉えているわけではないが、双方に利益がある。障がい者にとっては雇用の場が広がり、企業にとっては企業価値が上がるというメリットがある。障がい者を雇用している企業はやはり社会全体に視野を向けていて地域創生に力を入れている。そういった企業が増えることで、障がい者の未来に活力を与えるはずだ。

## 第1項

### 複数の企業が合同で障がい者の雇用

---

私たちは、障がい者を中小企業が雇用する際に、一企業が一人の障がい者を雇用するのではなく、複数の企業が合同で一人の障がい者を雇用するという政策を提言する。資金の少ない中小企業は障がい者雇用に踏み出しにくい。事業主や事業主の団体が障害者を新たに雇い入れたり、障がい者の安定した雇用を維持するために、作業施設や設備の改善をしたり、職場環境への適応や仕事の習熟のためのきめ細かい指導を行ったりする場合には、少なからぬ経済的負担がかかることがある。助成金を受給できたとしても金銭的な負担は重いものである。そこで、複数の企業が合同で一人の障がい者を雇用すれば、金銭的な負担が軽減されるのではないかと考えた。この政策において、障がい者は一つの企業だけでなく、複数の企業にて仕事をするわけであるが、障がい者は精神的に不安定な部分があるため、色々な職場を転々とするのでは障がい者にとっての負担が大きい。ただし、これは周囲のサポートがない場合である。私たちが提言する政策は、複数の企業が障がい者を雇用する際に、共にジョブコーチを同伴させるものである。つまり障がい者とジョブコーチがセットになって複数の企業間で働くというものである。もう一つ、注意すべきポイントがある。複数の企業で雇用すると言っても、異なった仕事内容を提供するわけではない。似たような職種、業態の企業が連携して障がい者を雇用するのである。日ごとに仕事内容が異なるとは、障がい者からしても困惑してしまうため、同じような仕事を提供する。障がい者の法定雇用率や障がい者雇用納付金制度において、雇用している障がい者の人数が

大事になってくるが、例えば中小企業A,B,Cが障がい者を一人合同で雇用している場合、中小企業 A,B,C 共に一人分の障がい者を雇用しているものとしてカウントする。助成金等国からの支給があった場合、連携している企業間に分配するものとする。障がい者に対する給与に関しても、企業間で分割して支払う。この政策により、中小企業は少ない賃金で障がい者を雇用することができ、障がい者の雇用率の上昇につながり、中小企業全体での積極的な姿勢を生むことができると考えた。

## 第2項

### 福祉の仕事で引退した高齢者の再雇用

---

さらに障がい者雇用を推進するにあたって難しい点がもう一つあると考える。障がい者と健常者との意思の疎通である。障がい者について今まで生きていたなかで、障がい者という言葉を見たことはあってもどんな対応をすればいいのかといったことが現場では多々起こるのである。この問題の改善点として挙げられるのは福祉関係の仕事で退職した高齢者のかたに就労支援を支援していただくというものだ。退職した高齢者のなかにも半数以上の人が福祉に携わりたいというデータがある。その意思を尊重するとともに、高齢者に支援を募り、ジョブコーチと退職した高齢者で障がい者の就労支援をすることで障がい者も安心して就労活動に励むことができ雇用率上昇が見込まれる。私たちが考える政策は再雇用する高齢者の仕事に対して、型にはめないことである。つまり、ジョブコーチだけではなくあらゆる支援に対して柔軟に対応するというものだ。ジョブコーチに関しては、資格が必要であるため不足しがちであるが、そのサポートを請け負う形になる。もちろん、高齢者ということで肉体的な問題もあり第一線で働くことは難しいかもしれないが、(本人の意思があれば別だが)カウンセリングや障がい者がハローワークへ行く際の同伴等も担ってもらおう。

## 先行研究・参考文献・データ出典

---

障がいのある人の医療問題としての二次障害

[http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/norma/n235/n235\\_13-01.html](http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/norma/n235/n235_13-01.html)

厚生労働省 障害者雇用対策

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaishakoyou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/index.html)

厚生労働省 平成 25 年障がい者雇用状況の集計結果

[http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokourei/shougaikoyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/251119\\_syogaikoyoujoukyou.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokourei/shougaikoyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/251119_syogaikoyoujoukyou.pdf)

中小企業庁 2015 年版中小企業白書について

[http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H27/PDF/h27\\_pdf\\_mokujityuuGaiyou.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H27/PDF/h27_pdf_mokujityuuGaiyou.pdf)

障がい者雇用で押さえない法律と実務がわかる QandA

[http://www.njh.co.jp/magazine\\_topics2/gt26/](http://www.njh.co.jp/magazine_topics2/gt26/)