

地域別に考える障害者雇用の促進

慶應義塾大学 太田聰一研究会 労働分科会

鈴浦里紗 植村将二郎 項星宇

2015年11月

要約

障害者雇用というキーワードは少子高齢化が進み将来的に労働力不足に陥ることが懸念されている日本経済において重要なキーワードになると考えられている。我々は都道府県別に「障害者雇用」を研究することとした。政府は戦後から現在まで数々の障害者雇用対策を行い、今では障害者の実雇用率2%

を法定雇用とし達成企業には調整金が支払われるといった法制度が実在する。このような制度の確立により障害者雇用は改善されつつあるように思われることが多いが視点を都道府県別に移すと実雇用率が高い県と低い県で0.7%の差が生じており、法定雇用が2%・全国の実雇用率が1.82%ということから考察しても非常に大きな差であることが推測される。まずは、前提として日本が抱える障害者雇用問題を現状分析とした。日本の全体の障害者雇用問題としては2004年の1.46%から10年間で1.82%へと実雇用率が上昇したのにもかかわらず達成企業は44.7%でありその内訳のほとんどが大手企業であるという点であった。このことを問題視している学者は多くおり今回先行研究として選ばせていただいた「障害者の雇用一国・業・国民の責務」においても同様のことが論じられている。中小企業における障害者雇用を促進することができなければ、全体の雇用率上昇を図ることは難しいというものである。次に雇用率が高い県を調査する。山口県では「障害者雇用推進企業一覧」をホームページに掲載表彰するなど障害者雇用を行っている企業の名前を積極的にPRしている。当初は推進企業が多くなかったが今では優良企業としてPRされたい企業が増え180社が厳しい審査を通過し認定されている。このように障害者雇用の意識の高さから56.4%の企業が法定雇用を達成している。福井県では、障害者職業センターで職業相談や個人に合った「職業リハビリテーション計画」が行なわれている。この支援期間は2-12週間となり、費用は無料であることから利用率は高い。奈良県では「植村牧場」という企業が存在し第一次産業における障害者雇用の先駆者のような役割を果たしている。また、農産物の生産や販売に意欲のある障害者就労支援事務所と協定を締結し、「障害者農業チャレンジ事務所」として、栽培技術のアドバイスなど、農業への取り組みを支援している。このように雇用率が高い県は各々対策等をとっていることが判明した。では、ここで分析に入る。本稿の位置づけとして日本全体のデータを数十年分収集し回帰分析を行っている論文はいくつも存在したが、47都道府県のデータを一つ一つ収集して回帰分析している論文を調べたところ私たちは見つけることができなかった。つまり、「障害者雇用」というキーワードを日本全体という切り口からではなく細かな都道府県という切り口にするというところに独自性を見出した。就労移行支援事業所利用実人員数、有効求人倍率、第一次産業事業所数、第三次産業事業所数、特別支援学校数、中小企業率の6つを変数として使用し、被説明変数を実雇用率とした。そして重回帰分析を行ったところ $Y = 0.218271x_1 + -0.000147x_2 + 0.015744x_3 + 0.020289x_4 + -0.056810x_5 + 0.003681x_6$ という結果が得られた。そしてそれぞれの変数におけるp値において就労移行支援事業所利用実人員 = 0.2509、有効求人倍率 = 0.9101、第一次産業事業所数 = 0.7896、第三次産業事業所数 = 0.0247、特別支援学校数 = 0.0067、中小企業率 = 0.6352という結果が得られた。0.05より小さい第三次産業事業所数と特別支援学校数の2つが5%有意で説明力があったと言える。特別支援学校数に関しては1%有意で説明力があった。つまりこの二つが障害者雇用率に影響を与える変数となり、第三次産業事業所数は雇用率に正の相関があるのに対して、特別支援学校数は負の相関があることが分かった。このことを踏まえ2種類の政策提言を行う。1つは「県別スタイルに合わせた法定雇用率の導入」、もう1つは「特別支援学校における就業率の促進」である。前者の政策提言は、分析で第三次産業が実雇用率に影響をあたえるという結果が導き出されたため全産業における第三次産業が占める割合を都道府県別に抽出し上位15県を調査、そのうち実雇用率が高い県を参考に障害者雇用を伸ばす余地を持つ分野に高い法定雇用を課し雇用を伸ばすことが比較的難し分野には低めの法定雇用にとどまるというものである。「県別スタイルに合わせた産業別法定雇用またそれに伴う障害者雇用納付金・調整金」を提言する。これは現状分析で述べた「障害者雇用納付金・調整金」を全国一律ではなく県別の産業に合わせて柔軟に変えるというものである。現状の「障害者雇用納付金・調整金」では、例を出すと第一次産業の事業所数の母体がそもそも少ないため障害者の働き口が少数になってしまう県と、宮崎・鹿児島のように第一次産業が盛んな県で全体における第一産業事業所数割合が高く2%を超える実雇用率を記録している県が一律になり、都道府県別にみてもインセンティブの欠如が見られる。この点で上記の政策が実現されれば各々得意分野での障害者雇用を伸ばすことができ、全体としての実雇用率も底上げができると考える。そして、株式会社FVPにて推奨されている医療・福祉部門で看護師が以前していた病院でのこまごまとした周辺作業や清掃を障害者が担うことで組織としての作業効率が見込まれるモデル体系を導入。病院という環境のなかで医師や看護師といった障害への理解を持つスタッフとともに仕事をする、これほど整った仕事場は中々ない。また、奈良県や沖縄などのように観光が盛んな県は「生活関連サービス業・娯楽」が発達している。沖縄県は上述のように4.71%、奈良県に至っては7.53%の実雇用率を「生活関連サービ

ス業・娯楽」にて叩き出している。この二つの県は障害者雇用における先駆者のような役割を今後担うことができるはずである。補足ではあるが、北海道・岩手など第一次産業が県の中でも有数な産業である県は先述の「植村牧場」をモデルに農業などの企業に高めの法定雇用を設定する。「農業分野における障害者就労の手引き」でも論じられているが、精神障害者を農業分野に多く投入することは農業療法と言われる精神の安定治療にもつながり、身体障害者に比べ雇用が難しいといわれており未開拓であった知的・精神障害者を積極的に雇用できることから実雇用率を上昇させることはさほど難しくはないはずである。次に「特別支援学校における就業率の促進」学校数を増やすことはコストもかかるためマイナスの点が大きい。ならばすでに学校が多くあるのにも関わらず就職率が著しく低い県における改善策を考えるべきである。そのためにはまず、学校、企業、そして地域の連携が必要となる。全国の実雇用率の平均は23.4%であった。そこで我々は法定就職率25%という制度を儲けるべきであると考え。国における法定雇用率の設置により、雇用率は右肩上がりの結果を得られているため、就職率でも同じことが応用できると考える。そして法定就職率の達成が行われなかった学校では納付金を支払うよう設け、達成した学校には調整金を支払うことで学校・企業間の連携は必然的に強くなると考えられるとともに、巨額な予算額を減少させることもできると考える。そこから徐々に就職率を上昇させ、いずれは埼玉県が目標としているように60%を達成できることを期待する。学校数の上位15都道府県の中で、全国の実雇用率平均に達していない県がほとんどであるという結果になった。その中でも特に図表13において赤字で表している1.80%を下回った群馬、千葉、東京、福島、神奈川、新潟、宮城と愛知の8つの都道府県において、先述した政策が有効であると考え。

目次

はじめに

第1章 現状分析

第I節 (1. 1) 幸福度からみる都道府県の現状

第II節 (1. 2) 障害者雇用率からみる日本が抱える問題

第2章 先行研究

第I節 (1. 1) 障害者の雇用-国・企業・国民の責務-

第II節 (1. 2) 新しい障害者の就業のあり方としてのソーシャルファームについての研究調査

第3章 現状の対策

第I節 (1. 1) 政府の対策

第II節 (1. 2) 都道府県での対策

第4章 分析

第I節 (1. 1) 使用データ

第II節 (1. 2) 変数の定義

第III節 (1. 3) 分析結果

第5章 政策提言

第I節 (1. 1)

第II節 (1. 2) 特別支援学校における就職率の促進

おわりに

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

私たちは論文を出筆する際に当初「幸福度」をキーワードとしていた。ここでいう「幸福度とは」一般的に言われる「幸せと感ずるかどうか」ではなく坂本（2011）で研究されている生活・労働・医療・安全それぞれ 10 部門、計 40 部門を数値化し図 1 のようにランク付けしたものであり、労働経済学を専攻していることを理由に労働 10 部門に着目し研究する。その内訳は①障害者雇用②総労働時間③継続勤続年数④完全失業率⑤平均工賃⑥離職率⑦有業率⑧欠損法人割合⑨正規社員率⑩継続就業希望者比率を県別に分析したものである。しかし、10 部門それぞれ研究し改善策を模索していくことは時間的にも不可能に近く、また 3 万字に収めようとする乱雑になる可能性が高い。そのため私達は項目を一つに絞ることとした。それが障害者雇用である。日本の障害者人口は年々増加している。日本国内の障害者は 6%弱存在するのに対して 2014 年度の全国平均における障害者雇用率は 1.82%であった。図 2 をみると、山口・福井・奈良の TOP3 を含めいくつか雇用率が高い県が存在するが、三重・新潟・茨城を初め大半は雇用率が低い。最も高い障害者雇用率は山口県の 2.32%であるのに対し最下位の三重県は 1.6%となっており、図 3 をみてわかるように近年障害者雇用率が改善しつつあるが県別にみると 0.7%の差が存在するのは日本全体では障害者雇用は改善したように見えるが都道府県で見るとまだ改善の余地があり、都道府県における障害者雇用の格差を無くし底上げすることができれば、より一層雇用率が上がり、また高齢化社会に直面し労働力不足に悩む将来の日本の姿を変える一つの要因へとなる可能性がある

「幸福」とは。我々は「幸福度」をキーワードに本研究を進めた。ブータンの幸福度が 1 位であることは広く知られているが、アンケート形式のものとは違い、経済学的に数値化した幸福度による研究を見つけた。

坂本（2011）によると、公的な機関により継続的に調査されている社会経済統計の中から「地域住民の幸福」を表していると思われる項目、40 項目を 47 都道府県においてランキング付けし、数値化することによって幸福度が割り出されている。幸福度に置ける結果は 1 位が福井県となった。この 40 項目のうち 10 項目（障害者雇用比率、離職率、総実労働時間、有業率、正社員比率、継続就業希望者比率、有業社の平均継続就業期間、完全失業率、欠損法人比率、作業所の平均工賃月額の実績）は労働・企業部門にあたる。この中でも我々は、多くの問題点を抱え、且つ改善の余地が見られそうであろう障害者雇用に興味を持ち、焦点を当てて、本稿で研究を深めていく。その中でも日本全体を見るのではなく、都道府県別に比較を行ったうえで地域別に分析を行うことにする。

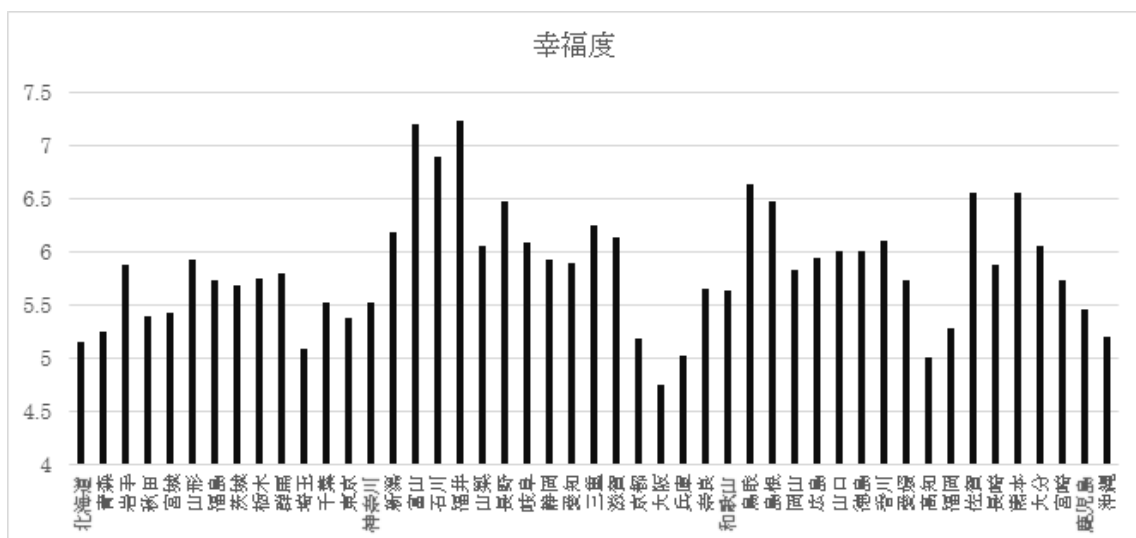
第1章 現状分析

第I節 幸福度から見る都道府県の現状

私たちは論文を出筆する際に当初「幸福度」をキーワードとしていた。ここでいう「幸福度とは」一般的に言われる「幸せと感ずるかどうか」ではなく坂本（2011）で研究されている生活・労働・医療・安全それぞれ10部門、計40部門を数値化し図1のようにランク付けしたものであり、労働経済学を専攻していることを理由に労働10部門に着目し研究する。その内訳は①障害者雇用②総労働時間③継続勤続年数④完全失業率⑤平均工賃⑥離職率⑦有業率⑧欠損法人割合⑨正規社員率⑩継続就業希望者比率を県別に分析したものである。しかし、10部門それぞれ研究し改善策を模索していくことは時間的にも不可能に近く、また3万字に収めようとする乱雑になる可能性が高い。そのため私達は項目を一つに絞ることとした。それが障害者雇用である。日本の障害者人口は年々増加している。日本国内の障害者は6%弱存在するのに対して2014年度の全国平均における障害者雇用率は1.82%であった。図2をみると、山口・福井・奈良のTOP3を含めいくつか雇用率が高い県が存在するが、三重・新潟・茨城を初め大半は雇用率が低い。最も高い障害者雇用率は山口県の2.32%であるのに対し最下位の三重県は1.6%となっており、図3をみてわかるように近年障害者雇用率が改善しつつあるが県別にみると0.7%の差が存在するのは日本全体では障害者雇用は改善したように見えるが都道府県で見るとまだ改善の余地があり、都道府県における障害者雇用の格差を無くし底上げすることができれば、より一層雇用率が上がり、また高齢化社会に直面し労働力不足に悩む将来の日本の姿を変える一つの要因へとなる可能性がある

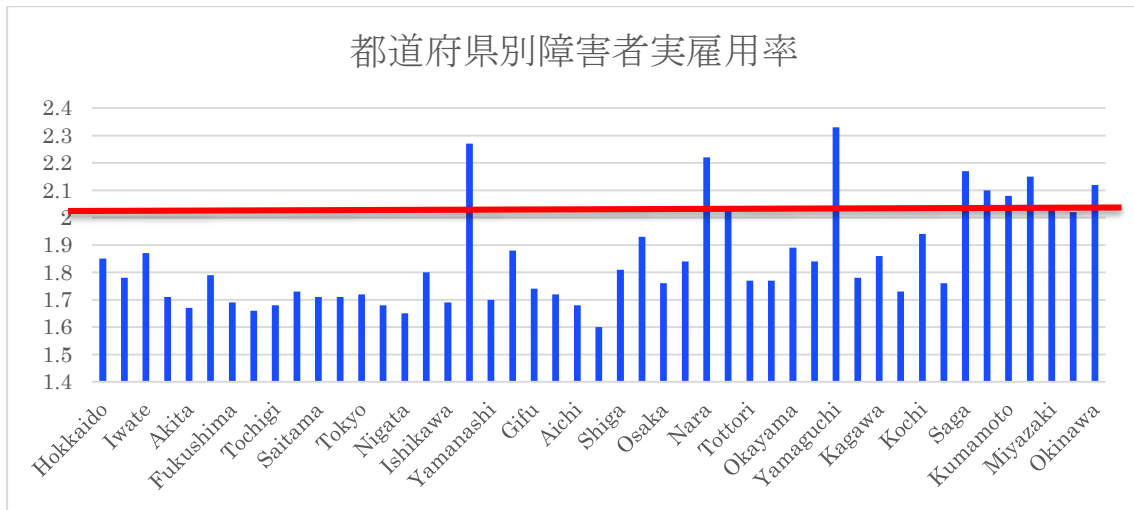
- 図1 幸福度（出典 『日本でいちばん幸せな県民』）
- 図2 都道府県別障害者雇用（データ出典 厚生労働省）
- 図3 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移（出典 厚生労働省）

図1



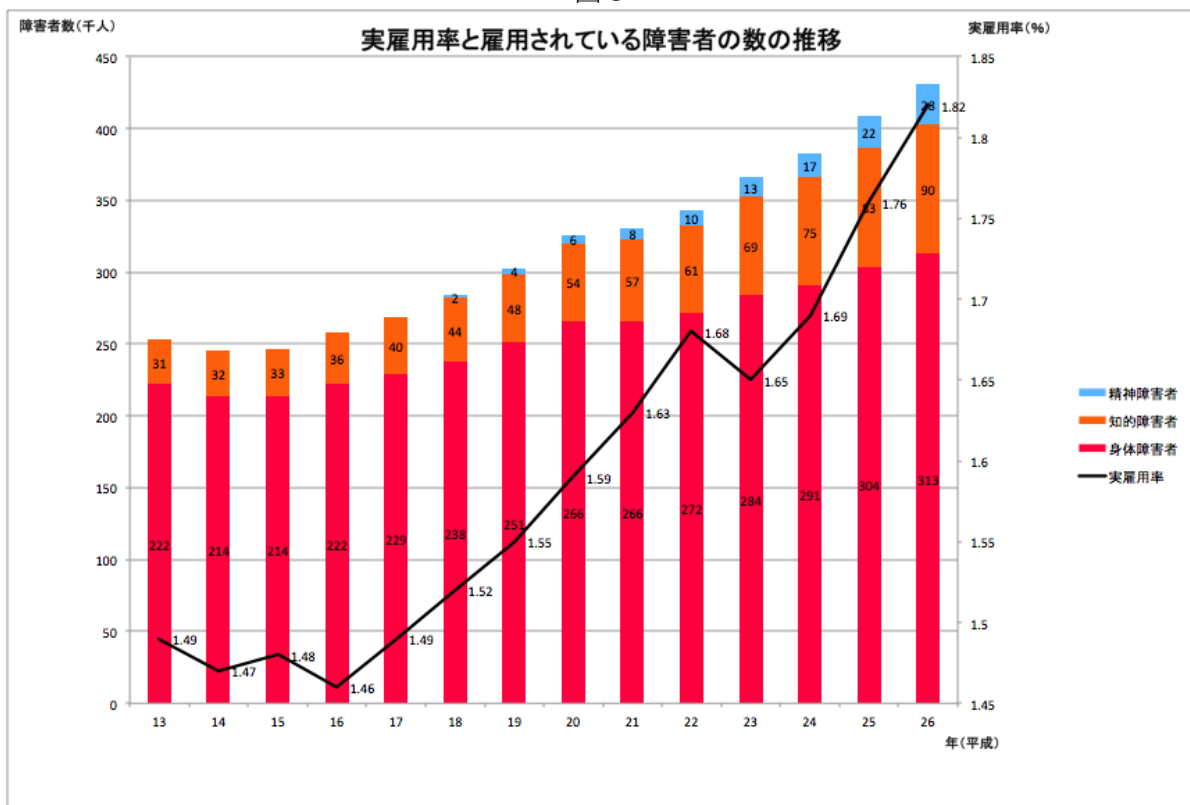
出典 『日本で一番幸せな県民』

図2



出典 厚生労働省

図 3



出典 厚生労働省「平成26年障害者雇用状況の集計結果」

第Ⅱ節 障害者雇用率から見る日本が抱える問題

この説ではまず、障害者の定義と本稿での定義をしたい。法律の定義上は、18歳以上の身体障害、知的障害、精神障害、発達障害を含む何らかの原因によって長期にわたり日常生活または社会生活に相当な制限を受けざるを得ない人のこと。「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約」で

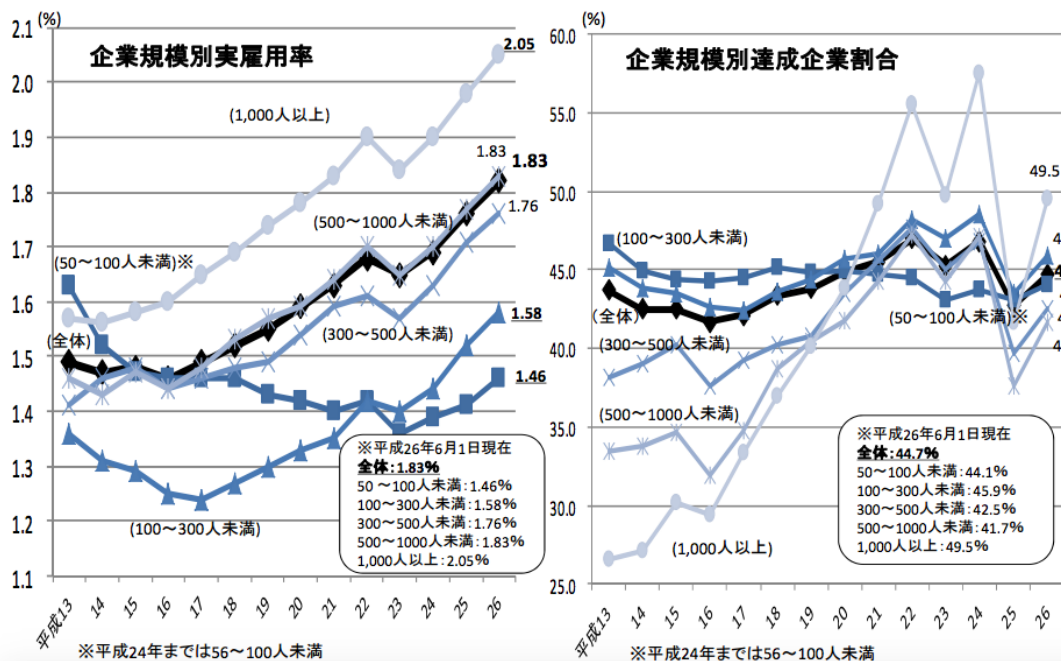
は、「障害者」とは、正当に認定された身体的又は精神的障害のため、適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上する見通しが相当に減少している者をいう、そして本稿に置いても同様のものとする。さて、前提条件の話はここまでにし障害者雇用の話に移るとする。現在、日本全国では障害者が全体の5.8%もいる。そして平成25年4月1日からそれぞれ民間企業で1.8%から2.0%、国・地方公共団体等2.1%から2.3%、都道府県等の教育委員会2.0%から2.2%への障害者雇用率の引き上げが掲げられ。この数字は平成31年に再び改正される。

図表4

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8%	2.0%
国、地方公共団体等	2.1%	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0%	2.2%

出典 厚生労働省「障害者雇用率制度」

平成13年から比べると障害者雇用率は右肩上がりとなっているが、平成26年度の雇用率は1.82と法定雇用率には達しなかった。法的雇用率達成企業は44.7%となり、少しの上昇傾向が見られたものの一時的であり、平成13年からはほとんど改善が見られない。企業別に見てみると、高い雇用率を達成しているのは大手企業に多いことがわかった。つまり、大手企業の障害者雇用率だけが上昇し、他の企業はここ10年間停滞していることがわかる。



図表5

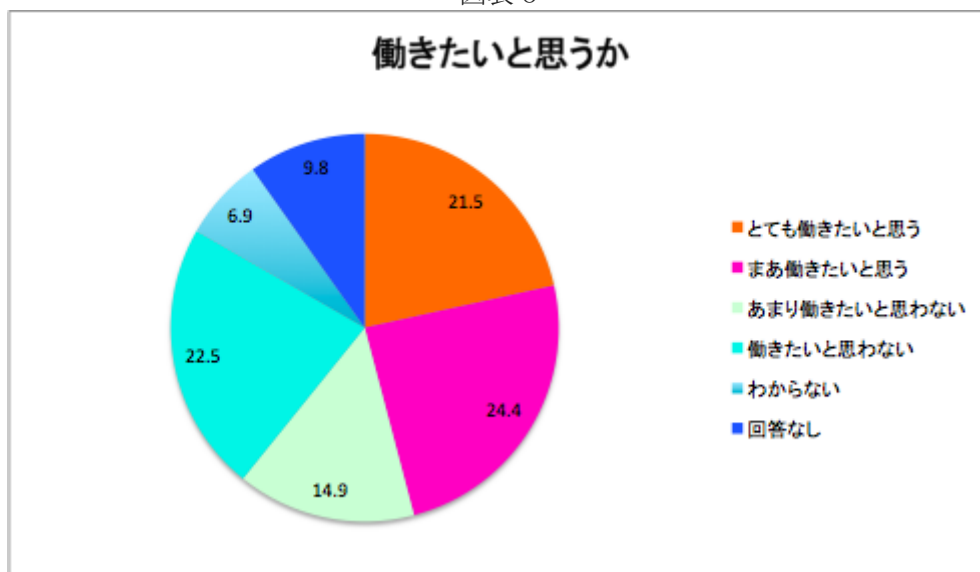
出典 厚生労働省「障害者雇用対策—障害者雇用の現状—」

では、実際に障害者の就業状況はどうあるか。身体障害者の就業率は一般の就業率と比べて全体的に20-30%低い。知的障害者の就業率は20代では一般の就業率を上回っているが、30代を過ぎると就業率は低下し、50代以降は急速に低下している。精神障害者は常に低い就業率となっているが、実際には企業に精神障害者であることを隠しながら働いている場合があるため、実際より低い数値となっている可能性がある。日本は高齢化社会に直面し、労働力不足に確実に陥るといわれているのに対し、働くことが可能な障害者を持つ労働者を敬遠している。これは理に適っているとは言えない。つまり、中小企業が多く存在し、労働者雇用が低い県を是正し労働力として障害者を新たに活用していく必要があるのだ。

さらに政府は障害者の雇用を促進するための政策をもうけている。納付金や調整金における障害者雇用促進法だ。納付金とは法定雇用率に満たなかった事業主が支払ういわゆる罰金のようなものである。法定雇用率達成に向けて1人の障害者が足りないごとに月々50,000円を支払わなければならない。調整金とはその反対に、法定雇用率を超えている事業主に支払われる報酬である。1人多いごとに月々27,000円が支払われる。しかし企業は納付金を支払ってでも障害者を雇用したくないという現状がある。2008年には55.1%もの企業が障害者を雇用するかわりに納付金を支払うことを選択した。そしてこの制度は予算額が決まっているのではなく、そもそも納付金が支払われなければ調整金が支払えない、という矛盾さえ感じる政策である。一言付け加えると、OECD諸国ではGDPの2~5%を障害者のための政策支出として使われているのに対して、日本ではたったの0.8%である。障害者雇用における政策支出は欧州では0.5%もあるのに対して、日本はたったの0.007%と、障害者雇用に当てられる財源の少なさが理解できる。

雇用率上昇に向けて様々な政策が行われている中で、実際に障害者はどこまで職を持つことを望んでいるのだろうか。

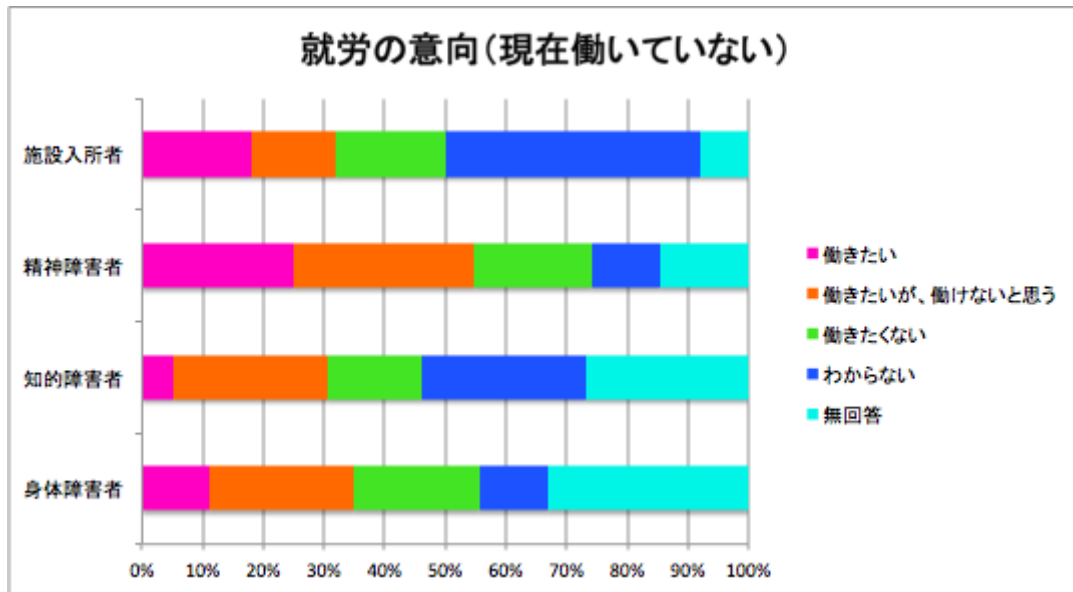
図表 6



出典 内閣府「障害者施設総合調査結果の概要」

「働きたい」と思っている人が45.9%存在するのに対して、「働きたくない」と思う人が37.4%という結果となった。よって、働きたいと思っている人の方が多いという結果になる。平成27年に練馬区で行われた調査でも以下のような結果が得られた。

図表 7



出典 練馬区公式ホームページ(2015)「練馬区障害者計画ー障害者を取り巻く主な状況と課題ー」

やはり働きたいという意思を持った人の方が働きたくないと考える人よりも圧倒的に多いことが分かる。従って障害者のためにも障害者雇用での改善は必要であり働きたい人が働ける場を設けていくことが重要である。

第2章 先行研究

前述のとおり、障害者雇用に関する問題がまだまだあり、多くの障害者が雇用を獲得できていない状況がある近年、ここでは、先行研究として二つの論文を挙げる。

第1節 高千穂大学経営学部経営学科 長谷川万希子ゼミナール「障害者の雇用-国・企業・国民の責務-」 2008年

論文によると、人気企業に限らず、どの企業においても障害者雇用においては障害者売り手市場である傾向があることが各企業人事担当者から確認できるという。実際、雇用者数が一万人以上、一部上場ないし大学生に人気で、大きい企業ほど、法定雇用率は遵守されていることが明らかで、連結企業においては法定雇用率が満たされていない場合が多く、本社が法定雇用率未達成の連結企業への研修、指導を強化している実態が明らかになった。ある中小企業(製造業 N 社)からは、「雇用可能な障害者の潜在数は既に掘り起こされてしまい、このままでは、いずれの企業においても法定雇用率を満たせない状況になっている。」と指摘している。しかし、この雇用可能な障害者の潜在数は、健常従業員と同一の採用基準、雇用条件で働くことができる障害者の数を意味しており、企業が求めているものは、健常者と全く変わらない労働力であった。これでは重度の障害者はいつまでたっても企業で働くことができず、福祉就労をしたままどうすることもできない。また、障害者雇用が円滑に進んでいない企業に共通する特徴の一つとして、障害者雇用を担当する人事部と配属先となりうる会社内の各部署や現場との連携がうまくとれず、結局採用が見送りになるケースが多い。つまり、企業は障害者の数をコストだと考えているのである。確かに、ある身体たい障害者のために、会社に一台階段昇降機を設置するのに金額は

数百万単位でかかり、さらに維持費も含めると企業、特に中小企業にとっては痛手かもしれない。ただ、そうした考えは等しく雇用を獲得する権利がある障害者の権利を卑下した態度であり、そのような消極的な企業をどうしていくかが、今後の課題となる。現場が障害者を拒む大きな原因として、障害者や障害に対する知識や理解の不奥が挙げられる。会社単位で障害者に対する意識改善を図らないといけない。さらに、現行の障害者雇用促進法そのものがもうひとつの問題点として存在する。法定雇用率未達成の企業からの納付金を財源として、障害のある人を雇用している企業への調整金・報償金を支払う仕組みであるため、未達成企業が存在しないと制度自体が成り立たないという矛盾した欠陥を有するのだ。また、法定雇用率を満たせば良いという法制度だけでは、採用、職場、施設改善において障害者へ対する差別の根本的解決にはつながらないのだ。

本論文によると、まず企業ができることとして、雇用のためのネットワークづくりを機能的に実現させることが挙げられている。このネットワークは大きく3種類に分けられ、第一が障害者とのネットワーク、第二が障害者雇用支援を行う機関・企業とのネットワーク、第三が企業間ネットワークである。第一の障害者とのネットワークは、養護学校、地域作業所をはじめとする授産施設、障害者職業リハビリテーション施設に企業の障害者採用担当者が出向き、情報収集を行うのと同時にリクルーターとしての機能を発揮することで、能力を有する多くの障害者を発掘することに繋がるものである。第二の障害者雇用支援を行う機関・企業とのネットワークは、ハローワークや民間の障害者雇用支援業務を行う企業のサービスを利用することにより、就職希望の障害者との出会いの場を多く作り出す効果が期待できるものである。第三の企業間ネットワークは、他の企業の障害者雇用担当者とのネットワークで、同じハローワークの所管内の企業がハローワークの主催によって障害者対象の合同企業説明会を実施することや、勉強会、特例子会社の見学会を実施するような例も含む。このような機会を通じて近接地域内の障害者雇用担当者間の情報のやり取りが実現されていることが、本調査から明らかになった。しかしながら、企業間の情報交換を望みながらそれが実現していないと語る障害者雇用担当者も多く、ハローワークや民間の障害者雇用支援企業がこの種のネットワークづくりに今後貢献できる分野であると推察される。そして、企業は障害者採用において、とりあえず先に障害者を採用してしまい、あとから社内の部署とうまく連携をとり、ゆっくり各々の障害者が一番働きやすいような環境を探してあげることが大切だとしている。次に、国ができることとして、まずやはり、法定雇用率の引き上げは緩やかなペースであってもかならずやらなければならないとしている。日本での障害者法定雇用、実雇用率を諸外国と比較すると、その低さは明らかである。企業の逃げ道として用意されている納付金制度、年に数社しか公表されない企業名公表、どちらをとっても国が企業をかばっている、と捉えることもできる。現在の障害者数と実雇用率から考えるならば、法定雇用率の引き上げは未だ余地を残しているのだ。第2に、厚生労働省や地方公共団体は、障害者雇用優良事業所等の表彰等を行っているが、これを世間にPRしていく必要があるとしている。実態が世間に周知されれば、障害者雇用を率先して行う企業は、イメージの向上や有用な人材の確保にも繋がる。これら一連の流れが障害者雇用を促進していくと考えられ、また世間の風当たりも強くなり、障害者雇用がなかなか進まなかった企業にも有効に働きかけることが予想される。

第2節 特定非営利活動法人 NPO 人材開発機構「新しい障害者の就業のあり方としてのソーシャルファームについての研究調査」2013年3月

この論文では、障害者の雇用率だけでなく、障害者の賃金についても言及している。障害者雇用のなかでも常用雇用と福祉的就労を含めて、2種類あり、常用雇用というのは一般企業と労働契約をしている形態のことで、40万人が2014年現在存在する。一方で福祉的就労とは、福祉的な支援を受ける就労で、福祉サービスの一種のことである。福祉的就労のなかにも主に2つの種類があり、障害者総合支援法の就労継続支援事業のA型とB型とに分けられる。A型は一般企業等で働くことが困難な人に、労働契約を結んで就労の機会を提供するもので、利用者が4万人、事業者数が2014年6月の時点で2238ヶ所ある。B型は、A型に比べて、より障害が重い者が利用するもので、労働契約を結ぶことが困難な人に、非雇用型の就労の機会を提供するもので、利用者は18万人おり、事業者数は約8000ヶ所ある。この福祉就労の雇用割合が身体障害者48.4%、知的障害者18.1%、精神障害者32.5%(平成18年7月1日現在)となっており、全体をみると、障害者における通常雇用よりも低いのである。さらに、身体障害者に数字が偏っていることが指摘されている。そして、平成21年度の平均工賃実績はA型が75746円、B型では13087円という数字であった。福祉的就労の多くは、自立した生活ができない賃金水準であることが述べられている。さらに、これらの福祉施設の目的である一般企業への就職は年間1~2%にとどまっていることを指摘している。

この問題を解決するために、この論文が提示する策としてソーシャルファームの建設を提示している。ソーシャルファームとはつまり、障がい者の雇用を前提とした事業運営システムの下、企業的経営手法を用い、障がい者だけでなく、労働市場において不利な立場にある人々(いわゆる就労弱者)を多数(3割以上)雇用し、健常者と対等の立場で共に働くとともに、国からの給付・補助金等の収入を最小限にとどめた組織体のことである。そして、ソーシャルファームが適している産業分野として、作業の成果を日々体感でき、個人の生活に近い、大きくは、環境や食に関わること、日常生活に密着したサービス業などが適していると考えられる。ソーシャルファームは給付金・補助金等の税金に依存しないことを理想としているため、安定した事業収入が必要となる。ソーシャルファームの要素である収入に占める税金の割合、従業員に占める障がい者雇用割合、障がい者の特性を活かした業務設計、障がい者の働き方(主体性、対等な立場)とともに、雇用を維持確保できる安定的事業収入が得られ、かつ全国で汎用性のある分野を考えると、事業収支、事業の安定性、重度者を含む多様な障がい者の受け入れの観点からは、リサイクルが一番可能性が高く、清掃、クリーニングなどは、設備や備品が整えられれば、大規模な委託業務も期待でき、ソーシャルファームとして成立できる可能性が高い、としている。さらに、農業、観葉植物リースも適性があるとしている。障がい者等が行うリサイクルの最大の特徴は、民間と比べ高いリサイクル率である。人手を惜しまず分別・分解することで、廃棄物の再資源化率(業者が購入)が高まり、最終処分場の延命にも効果があるため、行政としては、一般の民間企業より明らかにメリットが大きく、経済的にも環境的にも大きな意義があると予測している。一方清掃事業は、もともと古典的な障がい者雇用の場であるが、不況の影響を受けやすく、競争が激しいこともあって行政からの委託がないと成立が困難な分野でもある。事業者としては、障がい者が事業所に立ち寄りず自宅から清掃先へ直行直帰する場合も多いことから、人の手当てや管理に神経を使うが、行政から委託される公園掃除や公民館など公的施設の清掃は、大きな安定収入源となり、リサイクルやクリーニング同様、大規模なソーシャルファームとなりえる。他の分野に比べ清掃は1コマが短時間で完結するため、長時間勤務が難しい精神障がい者にも就労可能な分野である。最後に、この論文が挙げている分野のなかで特に我々が興味を抱いた分野として、農業分野を挙げている。作物が自然環境に大きく左右されることから、経験に基づいた臨機応変な技能や知識が求められるが、露地栽培は季節性が高く天候によって作業ができないなど、年間を通して継続的な仕事としては不適であるため、ビニールハウスや植物工場のような施設型生産システムの方が作業も一定である。障がい者の仕事のしやすさを考慮すれば、ハウスや室などの工場的栽培に利点がある。長年の経験がないと無理だと思われていた苗の植付けを、作業分

析のプロであるジョブコーチの助言で開発した鉄片ベラで誰でも植えられるようになった事例もある。障がいのある人でも農業に対応できるように作業分析し、その生産システムを改善しマニュアル化することも可能である。また、障がい者等によってきめ細かな手を加え、新たな付加価値が産み出される。季節性が高く、量産でコスト競争する農産物にはソーシャルファームは適さない。生産した農産物を売ることは非常に難しい。流通の課題を克服できれば、農業はソーシャルファームの有望分野となろう。高齢化や過疎が進行している耕作放棄の農地再生などの地域振興にもつながる、と指摘している。

第3章 現状における対策

この章では、政府・都道府県がどのような障害者雇用に対する対策を施策してきたのかを研究する。

第I節 政府の対策

上記の第1章第II節で述べた障害者雇用促進法を含め述べようと思う。政府における障害者雇用対策を志賀利一（2001）は戦後から2000年まで4つに分けて説明している。その内訳は①制度基盤整備期（戦後～1959年）、②制度確立期（1960～1975年）、③制度拡大期（1976～1986年）、④最近の動向と展望（1987～2000年）である。今論文では上記に2001～2015年を付け加えて説明していく。まず①の時期だが、政府は当初戦争で身体に障害を負った人々や戦争終結により職を追われた者たちに対する職業援護対策が行われた。これは他の先進国と同様であり、主に職業指導の実施・障害者を積極的に採用した事業主に対する援助である。その後、1949年に新たに身体障害者福祉法が制定され、1952年「身体障害者職業更生援護対策要綱」の策定により更生援護の推進を図った、また1958年には職業訓練法を施行し従来の法律による職業補導と技能者養成を統合、身体障害者職業訓練校を開設した。しかし、障害者は身体障害者に限定されており知的障害者等はこの時期の政策には一切含まれてなく、民間事業全体の障害者雇用率は1959年時点で0.65%とかなり低いものとなっている。②の時期に日本の経済発展（1955年経済自立5ヶ年計画）を背景に障害者を雇用する企業が増加し、身体障害者雇用促進法が制定され、不安定な雇用状況を安定させるためにヨーロッパ諸国を参考に雇用率制度が導入された。官公庁は1.4%、民間事業所1.1%、特殊法人の事務所は1.3%と定められたが民間企業は努力規程であり未達成の場合に「公共職業安定所が雇用に関する計画書の作成を命ずることができる」程度のことであった。1973年第二次雇用施策基本計画により障害者を特別配慮の必要とする人と捉え会心理解が広がり徐々にだが就職状況も改善を見せ、1970年には心身障害者雇用対策基本法が成立したが精神障害者への理解はまだ不十分であり未だにこの点はいまだに改善はなされていないように見える。③の時期に入ると制度拡大期に入り1976年身体障害者雇用促進法が改正法定雇用率1.5%へ、また努力義務から義務化され納付金制度が導入された。④の時期に身体障害者に知的障害者が加えられ「障害者の雇用の促進等に関する法律」へと改称され法定雇用率1.6%へと上げられた。1997年に知的障害者にも義務化を適用、法定雇用率1.8%へと変更。2006年「国連障害者権利条約」採択し翌年署名、2013年に法定雇用率を2.0%に引き上げ改正障害者雇用促進法を制定した。この法により募集・採用、賃金、配置、昇進などの各項目に沿って禁止される差別を整理した。

第Ⅱ節 都道府県の対策

この節では障害者の雇用状況を都道府県別に研究する。先ほど述べた上位の地域ではどのような政策、設備、制度が整っているのかだろうか。まず山口県から見ていくと、山口では障害者雇用推進企業が一覧となってホームページに記載されている。認定されるには3つの要件を満たさなければならない、この認定を受けることによって企業名が広く知られることになるため、企業にとってはこれが大きなメリットとなり、2015年10月現在で180もの企業が障害者推進企業認定されている。ここで問題となるのは、この認定が受けられるのは本社が県内に所在している企業のみとなることであるが、法定雇用率が引き上げられる依然56.4%の企業が法定雇用を達成しており、全国的に見ても高いことは間違いない。次に福井県をみる。平成22年度の障害者全体の就業率は65.2%の1位となり、障害者雇用率は2.23%の2位であった。障害者就業・生活支援センターの数は28位と決して多くはないが、ジョブコーチは6位を誇り、事務所数は1位であった。福井障害者職業センターでは職業相談や個人に合った「職業リハビリテーション計画」が行なわれている。この支援期間は2-12週間となり、費用は無料であることから利用率は4位となっている。奈良県では植村獺場という知的障害者を積極的に雇用している牧場がある。この牧場は天皇が奈良県に宿泊した際に出される牛乳を提供していることで有名位なのだが2008年の時点で24名の従業員のうち15名が知的障害者である。中には重度の知的障害者の方も働いており、また障害者雇用における課題の一つである勤続年数も22年以上記録しているため、農業・畜産業の割合が低い県は参考になるのではないだろうか。奈良県は他にも農産物の生産や販売に意欲のある障害者就労支援事務所と協定を締結し、「障害者農業チャレンジ事務所」として、栽培技術のアドバイスなど、農業への取り組みを支援している。そして、最後は九州を分析する。九州は福岡県の1.8%を除いて佐賀2.27%・長崎2.15%・熊本2.14%・大分2.28%・宮崎2.15%・鹿児島2.02%、沖縄2.15%と雇用率が他の地方に比べて総じて高い。それは九州農政局が「農業分野における障害者の就労」をホームページで公開している中で「九州農政局農業分野での障がい就労・雇用促進ネットワーク」と紹介されている。九州農政局農業分野での障がい就労・雇用促進ネットワークとは障害者雇用の促進を図るため、福祉目的で農作業を行う取組等に有効な情報の提供を行い、また、農業関係者、福祉関係者、行政機関等の加入者相互情報交換を促進するために開設されたものである。

第4章 分析

第Ⅰ節 使用データ

本研究では、障害者の実雇用率を被説明変数とした47都道府県における重回帰分析を行い、雇用率に影響を与える要因を検証し雇用率上昇における改善策を検討する。使用した変数は就労移行支援事業所利用実人員数、有効求人倍率、第一次産業事業所数、第三次産業事業所数、特別支援学校数、中小企業率の6つである。

なお実証分析にあたって、計量経済データ分析ソフトウェア「EViews8」を使用した。

第Ⅱ節 変数の定義

本分析で扱う変数について、それぞれの設定理由と仮説を以下に述べる。

被説明変数

実雇用率：厚生労働省「平成22年 障害者雇用の状況集計結果」による、障害者雇用における都道府県別実雇用率を使用した。

説明変数

就労移行支援事業所利用実人員：障害者職業総合センター研究部門「地域の障害者就労支援の実態に関する調査研究—都道府県単位の指標を中心として—」(2013)の「障害者の雇用状況と就労機関の活用実績」から都道府県別データを使用した。3手帳所持者千人対の数値から、利用実人員の高さが雇用率に正の影響を与えると仮説のもと、利用人員数が増えることにより、雇用率のさらなる上昇が期待できるのではないかと考えた。係数が大きく、数値が優位であれば、利用実人員数の増加に向けた政策を考える。

有効求人倍率：総務省統計局による都道府県別有効求人倍率を使用した。有効求人倍率が高ければ、職を探している人数のほうが求人数よりも多いということになる。つまり労働力不足が起きていると考え、企業は不足分の労働力として障害者の雇用を促進させるのではないかと、という仮説をたてた。

第一次産業事業所数：総務省統計局による第二次産業事業所構成比と第三次産業事業所構成比から割り出した。先行研究から障害者の雇用率上昇には第一次産業での雇用率増加を目指すべきであるとあったため、第一次産業の数が多いことで雇用率が上がると仮定した。

第三次産業事業所数：総務省統計局のデータを使用した。障害者雇用は第三次産業ではまだまだ少なく、実際にも限られたサービス業でしか雇用はされていない。つまり、第三次産業の増加は、障害者雇用において負の相関を与えると仮説を立てた。

特別支援学校数：障害者職業総合センター研究部門「地域の障害者就労支援の実態に関する調査研究—都道府県単位の指標を中心として—」(2013)の「障害者の雇用状況と就労機関の活用実績」から都道府県別データを使用した。特別支援学校では、障害者が幼稚園から高等学校のレベルに準ずる教育を施しており、自立をするために必要な能力をつけることを目標としている。つまり学校数の増加は障害者に対する支援やケアの増加につながり、雇用率に正の影響を与えると仮定する。

中小企業率：総務省統計局の平成24年経済センサス活動調査から都道府県別結果によるデータを使用した。大企業での雇用率は増加傾向にある一方で、中小企業での雇用率は減少していることが先行研究により明らか

かになった。雇用率の上昇には中小企業での雇用率を上げる必要があるが、現時点での中小企業数の多さが雇用率に正の相関を与えるかを検証した。

これら全ての変数において、各47都道府県においてのデータを集めた。サンプル数は47となる。

第Ⅲ節 分析結果

本節では実雇用率に対する影響についての重回帰分析を行う。
実雇用率を被説明変数とした重回帰分析のモデルは以下の通りである。

$$Y = x_1(\text{就労移行支援事業所利用実人員}) + x_2(\text{有効求人倍率}) + x_3(\text{第一次産業事業所数構成比}) + x_4(\text{第三次産業事業所数構成比}) + x_5(\text{特別支援学校数}) + x_6(\text{中小企業率})$$

Y: 実雇用率

分析結果は以下の通りとなった。

図表 8

Dependent Variable: Y				
Method: Least Squares				
Date: 10/30/15 Time: 12:26				
Sample: 1 47				
Included observations: 45				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
CENTUSER	0.218271	0.187272	1.165532	0.2509
JOBOFFER	-0.000147	0.001297	-0.113683	0.9101
PRIMARY	0.015744	0.058590	0.268711	0.7896
TERTIARY	0.020289	0.008685	2.336229	0.0247
SCHOOL	-0.056810	0.019836	-2.863975	0.0067
SMALLMEDIUM	0.003681	0.007698	0.478185	0.6352
R-squared	0.300669	Mean dependent var	1.931333	
Adjusted R-squared	0.211011	S.D. dependent var	0.184078	
S.E. of regression	0.163507	Akaike info criterion	-0.660357	
Sum squared resid	1.042646	Schwarz criterion	-0.419468	
Log likelihood	20.85803	Hannan-Quinn criter.	-0.570556	
Durbin-Watson stat	2.004150			

上記の分析結果により、

$$Y = 0.218271x_1 + -0.000147x_2 + 0.015744x_3 + 0.020289x_4 + -0.056810x_5 + 0.003681x_6$$

という結果が得られた。
 そしてそれぞれの変数における p 値において
 就労移行支援事業所利用実人員 = 0.2509
 有効求人倍率 = 0.9101
 第一次産業事業所数 = 0.7896
 第三次産業事業所数 = 0.0247
 特別支援学校数 = 0.0067
 中小企業数 = 0.6352
 という結果が得られた。

0.05 より小さい第三次産業事業所数と特別支援学校数の 2 つが 5% 有意で説明力があつたと言える。特別支援学校数に関しては 1% 有意で説明力があつた。つまりこの二つが障害者雇用率に影響を与える変数となり、第三次産業事業所数は雇用率に正の相関があるのに対して、特別支援学校数は負の相関があることが分かった。

第三次産業事業所数が雇用率を引き上げる理由について考察する。先行研究によると第一次産業での障害者の雇用が効果的であると述べられていたが、分析結果によると第三次産業での障害者雇用も効果があるということが出来る。これは近年サービス業での雇用率が増加していることが挙げられる。第一次産業より第三次産業の方が、ひとつの事業所における従業員数が多い。例えば総従業員数が 10 人の事業所で 1 人の障害者を雇用するより 50 人の内 1 人が障害者であるほうが、企業側におけるコストは少ないと言えるだろう。つまり従業員数が増えることによって障害者を雇用しやすい環境にあるといえる。そして単に事業所数が増加すれば障害者の雇用を強いられる企業の数が増えることとなるため、必然的に雇用率の上昇が望まれる。

次に特別支援学校数が雇用率に負の影響を与える理由について考察する。施設数が増えることは雇用率に正の影響を与えると仮定していたのにも関わらず、分析によると逆の結果が得られた。負の影響を与える理由を与えるとして考えられる理由のひとつに金銭問題が挙げられる。学校数を増やすには政府からの支出が増えることとなるためこれが一番大きな負の要因と考えられる。さらに学校数が増えるだけでは雇用率には直接影響を与えないということも指摘できる。障害者の一般就労は簡単なことではなく、学校が企業や地域と連携を持ち障害者雇用を促して行かなければいくら「働きたい」という意欲があろうとも働く場が与えられないところに問題があると考えられる。では、これら二つの点においての政策をたてることで雇用率は改善されるだろうか。次章においてこれら結果を踏まえた政策提言を行う。

第 5 章 政策提言

ここでは分析で出た結果をもとに政策提言を行う。まず、第三次産業における障害者雇用を引き上げれば雇用率を上げることが出来るという分析結果が出た。そして、都道府県の対策で述べた、奈良県の「植村牧場」を参考に農村・畜産業等の第一次産業が占める割合が比較的高い県の雇用率を上げる政策を提言したい。また、もう一つの分析結果として特別支援学校数と障害者雇用率がマイナスの相関関係が出たことである。これは、特別支援学校数が増えても障害者雇用には関係ないということである。確

かに、障害者雇用が低い県でも特別支援学校数が全国平均を大きく上回っている県もいくつもあることから推測できる。つまり、特別支援学校、企業と周辺地域の3つが上手く密接な連携をとることが重要であり、学校数が多くても3つの連携がうまくいくとは限らない。よってこの二つの分析結果を踏まえたうえで2種類の政策を提言する。

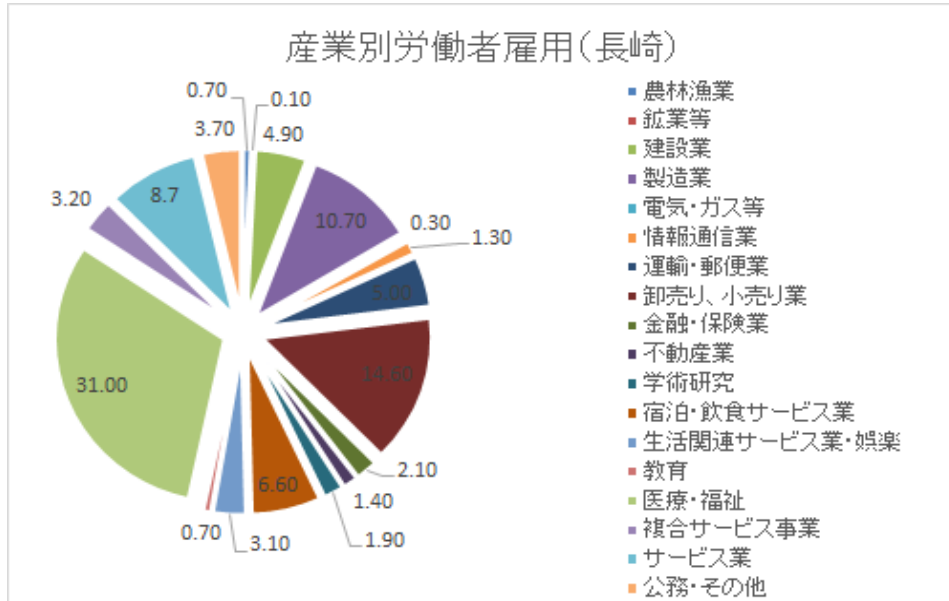
第I節 第三次産業における雇用率の促進

上記で述べたように第三次産業における障害者雇用を促進することができれば、雇用率の底上げを図ることができるという分析結果が導き出された。そこで第一次産業、第二次産業、第三次産業それぞれの事業所数を総数から割り出し第三次産業の比率が高い上位15位の県を調査した。

	第三次産業	実雇用率		第一次産業
沖縄	88.38	2.12	宮崎	2.07
福岡	84.57	1.76	鹿児島	2
東京	84.49	1.72	北海道	1.75
青森	84.38	1.78	岩手	1.52
高知	84.09	1.94	大分	1.35
北海道	83.68	1.85	秋田	1.33
長崎	83.65	2.1	熊本	1.16
鳥取	83.34	1.77	青森	1.11
宮城	83.24	1.71	島根	1.05
大分	83.19	2.15	高知	1
山口	83.06	2.33		
熊本	83.05	2.08		
兵庫	82.76	1.84		
岩手	82.74	1.87		
鹿児島	82.50	2.02		

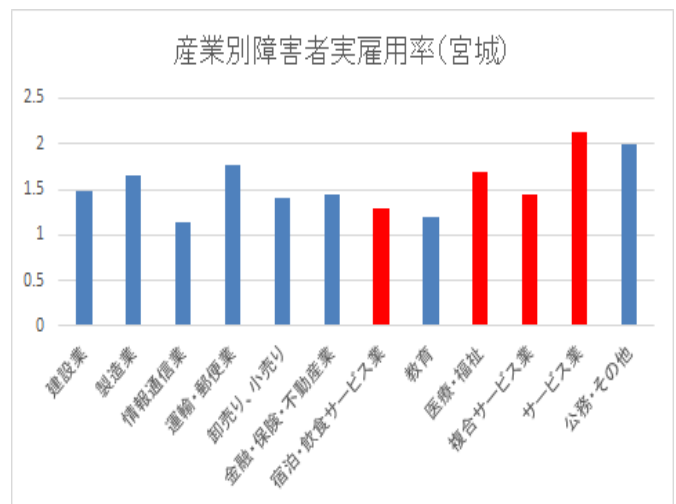
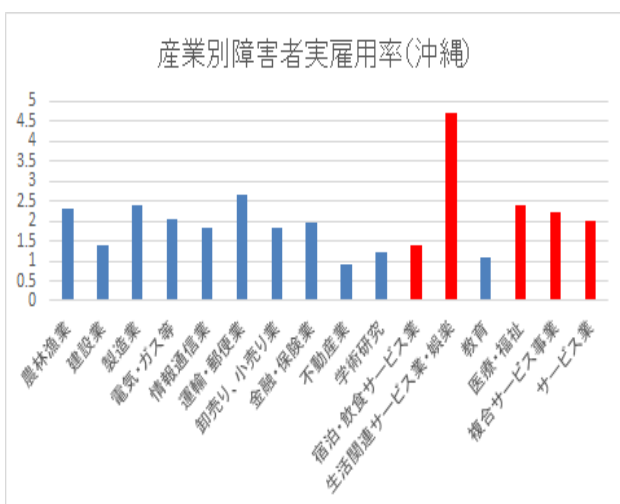
こちらが第三次産業の事業所数割合と実雇用率である。最初に実雇用率が2%大きく超えている沖縄県と長崎県を調査した。沖縄県の平成26年産業別障害者雇用をみると、「生活関連サービス業・娯楽業」が雇用率4.71%を記録し、「医療・福祉」は2.38%であるが、前年度からの増加数が最も高く51.5人増加（0.5人という数値は障害者雇用数において短時間労働の軽度障害者は0.5人で計算することが日本で決められているため）し834.0人、また「サービス業」と「宿泊業・飲食サービス業」もそれぞれ40.0人増加で269.5人、37.5人増加で164.5人と高い増加幅を記録している。

長崎県の産業別障害者雇用割合は下の図のようになっている。



長崎労働局「平成 24 年度・障害者の職業紹介の状況」

長崎県も沖縄県も詳細には違うものの、「医療・福祉」分野における障害者雇用が盛んであり、またその他第三次産業においても雇用率は法定雇用率の 2% を超えている産業が大変多い。しかし、上記の県と同様に第三次産業の比率が高いのにも関わらず障害者雇用が遅れている県も存在する。例えば宮城県と比較対象してみると「サービス業」における実雇用率は類似しているが「医療・福祉」等の数値には大きく遅れをとっている。また宮城県ホームページ雇用対策課に障害者雇用に対するアンケート集計結果を載せているが、障害者雇用を一切考えたことがない「医療・福祉」分野の企業が比較的多いのも数値として表れている。



出典 沖縄労働局「障害者雇用状況報告の集計結果」 宮城県 「障害者雇用実態調査結果」

福岡・宮城・鳥取・東京・青森などの第三次産業比率が高いのにもかかわらず実雇用率が低い県都道府県において障害者雇用を上げるためにまず、医療・福祉、サービス業部門で障害者を雇用す

る必要がある。まず、医療・福祉部門にて障害者を雇用させる政策として事務的作業における身体障害者、運搬・清掃・包装等の職業における知的、精神障害者雇用の促進を図るために私達は「県別スタイルに合わせた産業別雇用納付金・調整金」を提言する。これは現状分析で述べた「障害者雇用納付金・調整金」を全国一律ではなく県別の産業に合わせて柔軟に変えるというものである。

「現状の障害者雇用納付金・調整金」では、例を出すと第一次産業の事業所数の母体がそもそも少ないため障害者の働き口が少数になってしまう県と、宮崎・鹿児島のように第一次産業が盛んな県で全体における第一産業事業所数割合が高く2%を超える実雇用率を記録している県が一律になり、都道府県別にみてもインセンティブの欠如が見られる。この点で上記の政策が実現されれば各々得意分野での障害者雇用を伸ばすことができ、全体としての実雇用率も底上げができると思う。そして、株式会社FVPにて推奨されている医療・福祉部門で看護師が以前していた病院でのこまごまとした周辺作業や清掃を障害者が担うことで組織としての作業効率が見込まれるモデル体系を導入。病院という環境のなかで医師や看護師といった障害への理解を持つスタッフとともに仕事をする、これほど整った仕事場は中々ない。また、奈良県や沖縄などのように観光が盛んな県は「生活関連サービス業・娯楽」が発達している。沖縄県は上述のように4.71%、奈良県に至っては7.53%の実雇用率を「生活関連サービス業・娯楽」にて叩き出している。この二つの県は障害者雇用における先駆者のような役割を今後担うことができるはずである。補足ではあるが、北海道・岩手など第一次産業が県の中でも有数な産業である県は都道府県の対策で述べた「植村牧場」をモデルに農業などの企業に高めの法定雇用を設定する。「農業分野における障害者就労の手引き」でも論じられているが、精神障害者を農業分野に多く投入することは農業療法と言われる精神の安定治療にもつながり、身体障害者に比べ雇用が難しいといわれており未開拓であった知的・精神障害者を積極的に雇用できることから実雇用率を上昇させることはさほど難しくはないはずである。

第Ⅱ節 特別支援学校における就職率の促進

分析結果より、特別支援学校数は実雇用率に負の影響を与えるという結果が得られた。つまり特別支援学校数の増加は実雇用率の減少に繋がってしまうという結果になる。特別支援学校についてさらに研究を行うと、日本人口の約750万人が障害者であるにもかかわらずそもそも特別支援学校の卒業者は全国的に見ても3万人にも満たないという現状がある。いくら特別支援学校の卒業生による就職率が高くともそれぞれの都道府県における実雇用率には影響を与えないほどの少人数しか学校に通っていないというところに一つの問題点があげられる。さらに、特別支援学校数の多い上位15県における就職率と実雇用率を以下の表にして考察した。

図表13

	特別支援学校数	就職率 (%)	実雇用率 (%)
東京	69	32.8	1.77
北海道	63	17.2	1.90
神奈川	48	25.2	1.75
大阪	44	17.4	1.81
埼玉	43	27.3	1.80

兵庫	42	16.6	1.90
福岡	39	21.9	1.80
千葉	36	27.4	1.77
静岡	35	25.6	1.80
愛知	34	29.5	1.74
新潟	30	20.7	1.75
群馬	28	35.3	1.79
京都	24	24.4	1.95
宮城	23	29.3	1.74
福島	23	17.6	1.76

表を見てみると特別支援学校数と就職率、さらには実雇用率にはなんら関係性がないことが分かる。就職率一位の群馬県の実雇用率は31位と、就職率でさえも実雇用率には大きな影響を与えていない。ここでも母体数の少なさが指摘できるだろう。さらに就職率が一位の群馬県で35.3%と著しく低い。このような就職率の低さは、学校と企業の連携のなさも指摘できる。就職に繋がるような教育が行われていないという学校でのケアが不十分であることも挙げられる。最後に指摘しておきたい点は予算額についてだ。厚生労働省によると、平成25年度の特別支援教育に対する予算額は総額で約99.4億円となっている。それほど巨額が障害者雇用に当てられているにも関わらず、なぜここまで就職率が低いのかの理解が困難である。

その中で埼玉県が積極的に特別支援学校からの就労促進に関する取り組みが行っている。卒業生全体の中で60%の一般就労を目標としており、それを達成するに向けた様々な支援活動が県の取り組みとして行われている。職場定着に向けた支援、企業情報の収集、企業にむけての啓発やハローワークをや学校間の連携による支援などが挙げられる中で、特に企業のニーズを踏まえた職業教育の推進やキャリア教育が重要だと考えられている。しかしその中で学校と企業の間での理解の不一致やミスマッチ、さらには時代と共に変化する企業側から求められる能力の変化における対策が次なる課題として挙げられている。

では就職率の上昇が実雇用率に影響を与えるためにはどうしていきべきなのか。分析結果からも分かっているように、学校数を増やすことはコストもかかるためマイナスの点が大きい。ならばすでに学校が多くあるのにも関わらず就職率が著しく低い県における改善策を考えるべきである。そのためにはまず、学校、企業、そして地域の連携が必要となる。

全国就職率の平均は23.4%であった。そこで我々は法定就職率25%という制度を儲けるべきであると考え。国における法定雇用率の設置により、雇用率は右肩上がりの結果を得られているため、就職率でも同じことが応用できると考える。そして法定就職率の達成が行われなかった学校では納付金を支払うよう設け、達成した学校には調整金を支払うことで学校・企業間の連携は必然的に強くなると考えられるとともに、巨額な予算額を減少させることもできると考える。そこから徐々に就職率を上昇させ、いずれは埼玉県が目標としているように60%を達成できることを期待する。

学校数の上位15都道府県の中で、全国雇用率平均に達していない県がほとんどであるという結果になった。その中でも特に図表13において赤字で表している1.80%を下回った群馬、千葉、東京、福島、神奈川、新潟、宮城と愛知の8つの都道府県において、先述した政策が有効であると考え。

おわりに

ここまでの研究を踏まえて様々な政策が提言されているなかで、まずは障害者雇用に関して国全体で関心を持ち、現状を理解する必要がある。障害者雇用について深く理解したものはなかなかいないだろう。都道府県別のデータなどは見つけ出すのも困難であったため、国としても地域としてもこのテーマにおける関心が低いことはよく分かる。国民全員がこの問題にもっとしっかりと目を向けていくべきだと考える。しかし意識改善を行うという漠然とした政策はうまくいったことがなく現実的ではない。そのためにも障害者がどの地域でも 2%以上雇用されているのが当たり前となり、差別や偏見を今よりもなくした環境を作っていくことから始めるしかない。そのためにも我々は本稿において地域別に雇用率を促進させる方法について考察することに重要さを感じた。

先行研究・参考文献・データ出典

<参考文献>

特定非営利活動法人 NPO人材開発機構 (2011)「新しい障害者の就業のあり方としての ソーシャルファームについての研究調査」(<http://www.npo-jinzai.or.jp/network/report.pdf>)

高千穂大学 経営学部 経営学科 長谷川万希子ゼミナール 柴本寛(2008)「障害者の雇用 一国・企業・国民の責務―」(<http://www.takachiho.ac.jp/~hasegawa/seminar/shibamoto.pdf>)

厚生労働省「平成 26 年 障害者雇用の状況集計結果」(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaiikoyoutaisakubu-shougaihakoyoutaisakuka/0000066519.pdf>)

厚生労働省「改正障害者雇用促進法に基づく指針の概要 (障害者差別禁止方針)」(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000083349.pdf>)

文部科学省厚生労働省「障害者に対する就労支援等」(http://www8.cao.go.jp/youth/suisin/hyouka/k_7/pdf/s2-4.pdf)

障害者職業総合センター研究部門(2013)「地域の障害者就労支援の実態に関する調査研究―都道府県単位の指標を中心として―」(<http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou77.pdf>) 2015 年 10 月 28 日

坂本光司&幸福度指数研究会 (2011. 11) 「日本でいちばん幸せな県民」 (2011. 11) PHP 研究所

杉原努 (2007. 10. 1) 「戦後我が国における障害者雇用対策の変遷と特徴」 社会福祉学部論集

工藤正 (2008)「障害者雇用の現状と課題」

内閣府「障害者白書」 (<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/index-w.html>)

練馬区 (<https://www.city.nerima.tokyo.jp/kurashi/shogai/oshirase/27syougaikeikaku.files/1syou.pdf>)

坂本光司「国をはかる「モノサシ」の話～「幸福度」ランキングから見えてくるもの～」
(http://www.shimizushoin.co.jp/Portals/0/PDF/Shimizu_2013_YoukosoFuroku.pdf)

大沢史伸 (2008. 3) 「奈良県『植村牧場』における知的障害者雇用の取り組み」 名古屋学院大学論集

沖縄労政局 障害者雇用状況報告の集計結果 (2014. 6)
<http://okinawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/okina>

<データ出典>

総務省統計局 (<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001056219>)

厚生労働省「職業安定業務統計」有効求人倍率
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1b.html>)