

第 1 章

調査研究の背景・目的・方法

第1章 調査研究の背景・目的・方法

第1節 はじめに

1 本調査研究の背景と目的

近年、雇用されている障害者数は着実に増加しており、厚生労働省が実施した令和5年度障害者雇用実態調査によれば、従業員5人以上の事業所に雇用されている障害者は推計で110万7,000人であり、5年前の同調査との比較では25万6,000人の増となっている。また、令和7年障害者雇用状況の集計結果を見ると、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）による障害者の雇用義務のある企業に雇用されている障害者数も年々増加しており、障害者雇用は着実に進展している。

その一方で、障害者雇用の質の向上に向けた考察も従来から行われてきており（江本，2017；眞保，2018）、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動きが見られるという認識のもと、「今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められる」旨を記載した意見書（「今後の障害者雇用施策の充実強化について」）が、2022年6月に労働政策審議会障害者雇用分科会（以下「分科会」という。）においてまとめられ、労働政策審議会会長に報告され、労働政策審議会会長から厚生労働大臣あてに提出された。

その後、障害者雇用促進法等の一部改正が盛り込まれた障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案が、第210回国会における審議を経て成立・公布され、さらには2023年3月に障害者雇用対策基本方針（以下「基本方針」という。）が告示された。

今回の改正で、事業主の責務を規定する障害者雇用促進法第5条に障害者である労働者について職業能力の開発及び向上に関する措置を行うように努めなければならない旨の規定が新たに追加され、障害者雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化等が図られたところである。

このようにして、障害者雇用の質の向上は、今後の障害者雇用施策の充実強化のための重要なテーマの一つとして位置づけられた。

本調査研究は、政府が、今後、障害者雇用の質の向上に資するための政策の検討を進めるために、企業が今現在、障害者の雇用の質の向上に向けてどのように取り組み、一方でどのような課題を感じ、さらにはどのような支援を必要としているかについて把握し、現状及び課題を洗い出すことが必要との認識のもと、行ったものである。

併せて、地域障害者職業センターや公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）など各支援機関が、企業に対する障害者雇用の質を高めるための支援を的確に行うことにも役立つものと考え、本調査研究を実施した。

2 障害者雇用の質について

（1）厚生労働省による障害者雇用の質に関するこれまでの議論

前項で記載したとおり、障害者雇用の質の向上について、分科会場で議論され、その後の法改正、さらには基本方針への記載等を通じ、障害者雇用対策の充実強化の重要なテーマの一つとして位置づけ

られている。

その内容であるが、分科会の資料によれば、障害者雇用の質の向上についての関係条文として、障害者雇用における基本的理念を定めた障害者雇用促進法第3条及び第4条、障害者の雇用に関する事業主の責務を定めた第5条、合理的配慮を定めた第36条の2、第36条の3及び第36条の4が引用されている。この、事業主に対して合理的配慮の法的義務を定めた2013年の障害者雇用促進法改正は、「障害者雇用の量的拡大ではなく、従来にない視点、すなわち質的な保証を目指すものである」（江本，2017）との指摘もなされている。

分科会の議論にあつては、障害者雇用の質の向上に関し、雇用後の能力開発等も障害者雇用の質の向上に向けた対応として分科会意見書に盛り込まれており、前項での記載のとおり、同年、障害者雇用促進法の改正により、第5条に職業能力の開発及び向上に関する措置を行うように努めなければならない旨の規定が追加され、事業主の努力義務とされた。

翌年3月に告示された基本方針では、前述した法改正も踏まえ、包括的かつ、体系的に整理され、より具体的な障害者雇用の質に関わる記載が見られる。同方針では、「事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項」として、障害者雇用の質の向上を図るための雇用管理及び職業能力の開発・向上に関する留意事項及び配慮事項がまとめられている。基本的な留意事項として「採用及び配置」、「教育訓練の実施」、「待遇」、「安全・健康の確保」、「職場定着の推進」、「障害及び障害者についての職場全体での理解の促進」、「障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供」が挙げられており、障害の種別に応じた配慮事項もまとめられている。

次に、障害者雇用の質の向上に向けた取組については、分科会意見書では、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められるものとされていることから、事業主や支援機関等の関係機関が協力を行うことが重要であるものと考えられる。また、基本方針においても、事業主による雇用の質の向上のための取組に対する支援の充実が課題である旨の記載があることから、そのような施策も重要であると考えられる。

また、基本方針では、事業主の責務に関し、「障害のない人とともに生きがいをもって働けるような職場作りを進めることを通じて、雇用の質の向上が図られるよう努めるものとする。」と記載され、加えて前述のとおり「障害及び障害者についての職場全体での理解の促進」等を留意事項としている。

厚生労働省の公表資料を踏まえると、障害者雇用にあつては、社会連帯という理念に立った責任が事業主に求められることなどから、障害者雇用の質の向上のための取組については、企業全体、さらには社会との関わりを含めて捉えることが、障害者雇用の質の向上を巡るこれまでの議論や整理にも沿うものと考えられる。

（2）本調査研究における障害者の雇用の質に関する考え方

本節2（1）の議論を踏まえ、本調査研究は、能力を有効に発揮できる雇用機会の提供、雇用後の適正な雇用管理、職業能力の開発・向上に向けた取組、合理的配慮等は障害者雇用の質的要素であり、障害者雇用の質の向上は各質的要素の改善に基づくものであるとの整理のもとで進めることとした。具体的には、障害者雇用の質を構成する質的要素を洗い出し、整理、体系化したうえで、アンケート調査票を作成し、アンケート調査結果を分析するという作業手順となる。

本調査研究における障害者雇用の質に関する内容については、これまでの議論や整理を踏まえつつ、当機構による先行研究や、有識者からのアドバイス等を参考にして固めていった。

当機構の先行研究としては、障害者職業総合センター資料シリーズ No. 101 (2018)「障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究」があり、ここでは、専門家及び企業ヒアリング、先行文献及び障害当事者手記等をもとに障害者雇用の質に関する視点を抽出しており、①社会からの期待への対応（より良い働き方、企業経営等）、②障害者雇用の位置づけと全社的な取組、③障害者のキャリア形成と能力の発揮（戦力化）、④障害理解に基づくきめ細かな対応、⑤働く価値や意味－賃金、自己実現等（障害者から見た雇用の質）、⑥障害者雇用の波及効果、⑦その他、に分類している。

また、有識者から、障害者雇用の質と関連する概念としてQWL (Quality of Working Life) やディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）等の紹介があり、このような観点から障害者雇用の質を論じた例もある。

なお、こうした観点に基づく整理が仮に障害者に特化した内容ではない場合であっても、障害者雇用の質に関する体系化や、労働者本人の満足度を障害者雇用の質の評価基準の一つとすることなどの示唆を受けることができた。体系化の例としては、障害者に限定しないものとなるが、OECD による job quality framework (OECD, 2014) 等がある。

本調査研究における障害者雇用の質の範囲については以上を踏まえるとともに、事業主を対象に調査研究を実施することを念頭に置き、障害者雇用促進法第5条(事業主の責務)、障害者雇用対策基本方針、障害者職業総合センター資料シリーズ No. 101 (2018)「障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究」を基に設定した。

具体的には、障害者雇用の理念に基づき、各企業が講ずる障害者雇用の質の向上に資する各種の取組を、「能力開発」、「雇用管理」、「評価・処遇」の三群に分類し、こうした質の向上に資する取組の効果として、「障害者本人に対する効果」と「職場又は企業全体に対する効果」の二つの側面から捉え、図1-1のとおり体系化した。

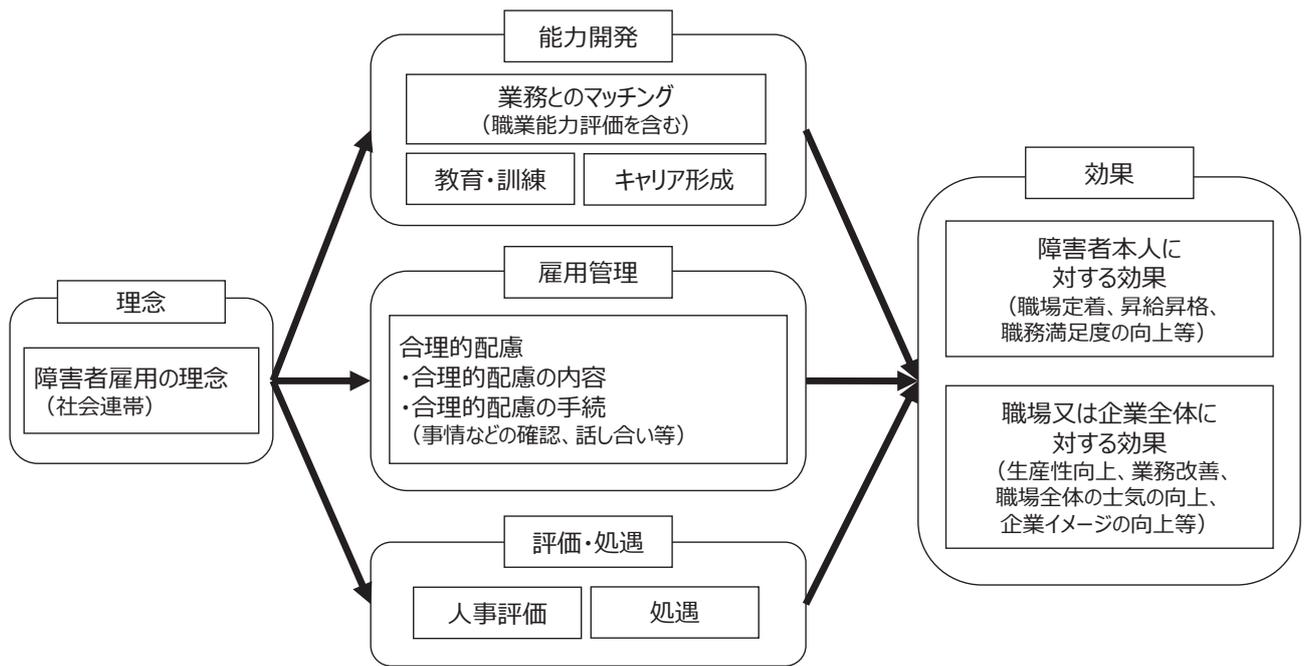


図 1 - 1 本調査研究における雇用の質の体系化

第2節 本調査研究の方法

本調査研究は、前節で述べた目的のもと、企業に対するアンケート調査及びヒアリング調査によって行った。これらの調査に先立ち、調査内容及び調査項目の検討に資する情報を収集するため、障害者雇用に関する2名の学識経験者（朝日雅也埼玉県立大学名誉教授、若林功国際医療福祉大学医療福祉学部准教授）及び特例子会社1社（NRI みらい株式会社）に対するヒアリングを実施した。

1 企業アンケート調査

(1) 調査目的

企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組に関する現状と課題や必要な支援等を把握するために実施した。

(2) 調査の実施期間と実施方法

2024年10月～11月に、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）のWebアンケートフォームを用いて実施した。

(3) 調査対象及び抽出方法

調査対象は、一般企業（特例子会社以外の企業）10,000社及び特例子会社598社の計10,598社とした（うち実際に郵送可能であった企業は10,550社）。

一般企業については、厚生労働省から提供を受けた2023年6月1日現在の障害者雇用状況報告の企業データのうち、障害者を1人以上雇用している企業を母集団とし、企業規模及び産業分類による層化抽出法を用いて10,000社を抽出した。特例子会社については、厚生労働省ホームページに掲載されている2023年6月1日現在の一覧に記載がある特例子会社598社を対象とした。

回収数は2,350社であった。有効回答数は一般企業2,100社、特例子会社195社、有効回答割合は一般企業21.1%、特例子会社32.6%であった。

(4) 調査依頼文書の郵送先及び回答依頼内容

一般企業及び特例子会社の人事・労務管理担当者宛てに調査依頼文書を郵送し、企業の属性、障害者雇用の質の向上に向けて企業が必要であると考えられる取組、障害者雇用の質の向上における課題、必要な制度や支援、障害者雇用の質の向上に繋がった事例についての回答を依頼した。

2 企業ヒアリング調査

(1) 目的

企業における障害者雇用の質の向上のために必要な取組や支援の具体的事例を把握するために実施した。

(2) 調査の実施期間と実施方法

2025年2月～5月に、訪問調査又はオンライン会議システムを用いたオンライン調査を実施した。

(3) 調査対象

企業アンケート調査において、ヒアリング調査に「協力可能」と回答があった企業の中から、障害者雇用の質の向上に向けた取組を積極的に実施している企業11社を選定した。加えて、職業リハビリテー

ション研究・実践発表会発表論文集等の公表された資料を参照し、2社を追加で選定した。

【参考文献】

OECD (2014), OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing.

http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en (最終アクセス: 2025年10月9日)

江本純子 (2017) システムとしての「職場」における障害者雇用の効用—障害者雇用を通じたディーセントワークの実現, 社会政策, 8(3), 92-105.

障害者職業総合センター資料シリーズ No. 101 (2018年) 「障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究」

眞保智子 (2018) 障害者雇用における質の向上への考察—企業コミュニティと日本的雇用慣行に注目して, 職業リハビリテーション, 31(2), 14-17.