



**障害者雇用に係る需給の結合を促進するための  
方策に関する研究  
(調査研究報告書 No.76) サマリー**

2007年3月

独立行政法人高齡・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## 執筆担当

犬飼直樹	( 障害者職業総合センター事業主支援部門	統括研究員)
岡田伸一	( 障害者職業総合センター事業主支援部門	主任研究員)
石川球子	( 障害者職業総合センター事業主支援部門	主任研究員)
平川政利	( 障害者職業総合センター事業主支援部門	主任研究員)
野中由彦	( 障害者職業総合センター障害者支援部門	主任研究員)
石黒 豊	( 障害者職業総合センター社会的支援部門	主任研究員)
吉泉豊晴	( 障害者職業総合センター事業主支援部門	研究員)
若林 功	( 障害者職業総合センター事業主支援部門	研究員)
佐久間直人	( 障害者職業総合センター事業主支援部門	研究協力員)

## 調査研究報告書の構成

その1 - 調査検討部会報告書 - [ 障害者雇用のミスマッチの原因と対策 ]

概要

第1章 研究の目的・計画と文献・ヒアリング調査結果について

第2章 求職者調査の分析結果について

第3章 授産施設等の個人調査の分析結果について

第4章 企業調査の分析結果

第5章 従業員調査の分析結果

第6章 課題分析

第7章 まとめ

その2 - 調査検討部会報告書 - [ 付属統計表、付属資料 ]

付属統計表1 求職者調査の集計結果

付属統計表2 授産施設等個人調査の集計結果

付属統計表3 企業調査の集計結果

付属資料 各種調査要綱及び調査票

( 求職者調査、授産施設等個人調査、企業調査、従業員調査 )

その3 - 職場改善検討部会報告書 - [ 人と仕事のミスマッチ解消を目指して ]

概要

第1章 はじめに

第2章 障害者雇用企業における作業改善活動に関するアンケート調査

第3章 特例子会社における人と作業・業務のミスマッチ解消の取り組み

第4章 おわりに

参考文献

付録1 調査研究報告書 No.60 『障害者の職域拡大のための職場改善及び就労支援ツ-

## ルに関する研究』の概要

付録2 「作業改善」に関するアンケート

付録3 特例子会社へのアンケート調査

### 調査研究の目的、方法

#### 目的

企業の廃業・リストラや製造拠点の海外移転が進む中で障害者の雇用環境は悪化している。障害者の雇用に対する需要と供給を見ると、法定雇用率を達成するためには単純計算で約5万4千人の障害者が追加的に雇用される必要があり(=需要)、一方、公共職業安定所には約15万人の有効求職者(=供給)が存在する。法定雇用率の適用対象とされていない小規模企業の需要を含めても、大幅な需要不足の状態にあると推定され、需給バランスの改善が必要とされている。

また、需給のミスマッチにより雇用が進んでいないという問題もある。量的には十分な供給が労働市場に存在するにもかかわらず、企業側においては求める要件を備えた障害者がその地域にいないので雇用できないという意見も多い。こうしたミスマッチの要因は多様であるが、障害者の地域間移動の困難性などのほか、障害者の適性・能力に対する固定的な見方、職場環境等の未整備、職リハサービスを受ける機会の不足といった要因もあると考えられる。

こうした状況の下で、「障害者プラン」の目標達成に向けて障害者雇用の増加を図っていくためには、需要・供給双方の実態把握を踏まえ、関連する制度・施策のあり方、就労上の問題解決の手法、企業の障害者雇用に対するインセンティブの増大など、需給の結合を促すための各種の方策について検討する必要がある。

本研究においては、障害者雇用に対する需要・供給の実態を調査し、需給ミスマッチの要因等を分析するとともに、これら需給の結合を促進するための各種方策について検討するものである。

#### 方法

- ・国内外の文献等の収集、整理
- ・研究委員会の設置・開催
- ・求職者調査の実施
- ・授産施設等個人調査の実施
- ・企業調査の実施
- ・従業員調査の実施
- ・作業改善に関するアンケート調査の実施
- ・専門家、企業等からのヒアリング
- ・特例子会社を中心とした職場改善に関するインタビュー

## 調査研究期間

平成16年度～平成18年度

## 調査研究の内容

### 調査結果の概要

#### 1 求職者調査、授産施設等個人調査、企業調査及び従業員調査結果の概要

ミスマッチに関連する事項を、(1)求職者、企業双方に関連する事項、(2)主として求職者に関連する事項、(3)主として企業に関連する事項、(4)社会的事項の4つに分類し、関連する4調査結果を示す。

#### (1) 求職者、企業双方に関連する事項

##### ア 能力・資格・経験等

企業調査において、応募者を採用しなかった理由の2位が「業務遂行能力」(35%)、3位が「知識、資格、技能」(30%)となっており、企業としては障害者の職業上の能力、資格等の不足をミスマッチの主要要因の一つとして考えているのに対して、求職者調査において「能力、経験等が求人要件に満たない」を希望する条件を満たす求人がなかった理由としてあげているものが21%にとどまっている事にみられるように障害者側は企業ほどは能力不足の認識がないという傾向が表れている。ただし、障害者側においても能力開発の必要性を感じている者は多い。そして、資格取得に関しても企業側のニーズの高いと思われる事務(OA機器操作)関連や情報処理関連などが取得希望の上位であるが、実際の取得は少なく、ニーズへの対応が円滑に進んでいるのは事務(会計事務処理技能)などの一部に限られている。

##### イ 職種(職務)

求職者調査において、希望する条件を満たす求人がなかった理由の1位は「希望する職種や内容の仕事がない」(54%)であった。また、企業調査において、障害者(障害種類にかかわらずすべて)の採用を行わない又は採用が困難な理由の1位は「障害者に適した職務がない、新設できない」(65%)であった。このように、職種、職務に関しては企業と障害者の双方からミスマッチの大きな要因であるという結果であったが、これは上記「ア 能力・資格・経験等」で述べた障害者の職業上の能力、資格等の不足と密接に関連しているものと思われる。すなわち、低付加価値業務が中国をはじめとする諸外国に流出する中で企業側においては求職者に高付加価値労働者としての期待を持っており、そうでない(又は先入観などからそうでないと思っている)場合には「適した職務がない」という状況となり、障害者にとってはこのような状況を「希望する職種や内容の仕事がない」と表現しているものと思われる。ただし、

採用を行わない又は困難な理由で「適当な仕事がない」をあげる割合の低い肢体不自由や内部障害などにおいては能力面よりも職場環境面の方がより大きな要因となっているようである。

#### ウ 年齢

年齢に関しては、知的障害者を除き求職者の方が施設の就職希望者に比べ高齢化している、ミスマッチの原因として年齢をあげる率は企業より障害者の方が高いという結果であった。後者の原因としては求人条件を満たさない場合は障害者が応募しない事が主因であると思われるが、企業側が建前上、年齢を採用しなかった理由にあげなかった面や相対的に高齢者の方が能力開発を行うことが困難であるため、障害者の職業上の能力、資格等の不足により就職の範囲が狭まっている事による面もあるものと思われる。

#### エ 賃金

平成 15 年度障害者雇用実態調査における平均月額賃金を 12 倍して特別給与相当額（約 2 割）を加えると身体障害者 360 万円、知的障害者 173 万円、精神障害者 217 万円となる。これらの額と求職者の希望年収額を比較すると、希望年収額の方が高い障害者割合は障害種類別に 1～4 割となっており、賃金も比較的大きなミスマッチ事項となっていると予想されるが、障害者側の自己と社会についての認識不足の面もあると思われる。

#### オ 労働時間

短時間労働の希望者は、求職者においては 4 割、授産施設等における就職希望者においては 5 割を占め、特に精神障害者の求職者においては 8 割を占めた。このように短時間労働のニーズは精神障害者を中心に大きいと思われるが、実際に短時間労働を行っている障害者の割合は低く、この点もミスマッチの要因の一つと考えられる。

#### カ 正社員志向

求職者の希望求職条件においては、「正社員である」は 54% を占め、従業員調査における就職時の希望条件においても「正社員である」は 70% と高い割合となっているが、企業では減量経営志向のもとで労働者についても環境変化に対しての柔軟性を持たせるために嘱託や契約社員としての採用を増やしており、この点もミスマッチの潜在的な要因となっていると思われる。

#### キ 地域格差

求職者調査において、求職期間が 1 年以上の求職者は大都市圏で 20% であるのに対して大都市圏以外では 30% と高い割合を占めており、障害者の労働市場での需要の地域格差もミスマッチ要因となっている事が推測される。

### (2) 主として求職者に関連する事項

## ア 通勤面

求職者の希望求職条件においては、「通勤に便利である」は64%で、(調査項目にないため比較できない)知的障害者を除いて、希望する条件でかつ妥協できない条件とした割合をみると53%で1位となっている。また、従業員調査における就職時の希望条件においても「通勤に便利である」は69%と高い割合となっている。しかし、希望を満たす求人がなかった理由においては、「通勤時間がかかる」の割合は19%で5位にとどまり、希望求職条件に示された割合ほどの切実性はないものと思われる。

## (3) 主として企業に関連する事項

### ア 物理的環境

企業調査において、応募者を採用しなかった理由の1位が「物理的環境が未整備」(37%)であったことや雇用拡大の条件において、「貴社の場合」、「一般的に言える事項」ともに「環境整備」が1位となったことにみられるように物理的環境は障害者の能力面と並んでミスマッチの大きな要因と言える。ただし、既存調査の再集計結果により設備改善未実施企業の方が実施企業に比べて実施に伴う負担感が高いと感じているという結果が出ており、未実施企業の情報不足も一因となっているものと思われる。

### イ 支援体制

企業調査において、障害者(障害種類にかかわらずすべて)の採用を行わない又は困難な理由の4位が「支援体制が未整備」(34%)であった。

### ウ 経営者や従業員の理解

求職者調査において、求職活動において不足している支援として、「会社に対する障害者雇用全般についての啓発」をあげた者の割合が54%と最も高く、企業側の理解不足を指摘している。また、企業調査において、雇用拡大の条件の「貴社の場合」において、「従業員に対する啓蒙」(32%)が4位、「一般的に言える事項」においては29%で6位であった。また、自由記入欄に経営トップの理解や啓蒙をあげた企業が3社あった。

## (4) 社会的事項

### ア 養護学校、授産施設等の教育・能力開発

企業調査において、雇用拡大の条件の「一般的に言える事項」で、「養護学校や授産施設の教育訓練の内容をより実践的なものにする」と20%で10位であった。また、施設の就職希望者の、施設に対する就労支援に関する要望事項の1位が「働くにあたって必要となる基礎的知識の提供」(46%)となっている。

### イ 職業紹介機能

求職者調査において、求職活動において不足している支援の4位が「求人に関する情報提供の充実」（33%）となっており、施設の就職希望者の、施設に対する就労支援に関する要望事項の3位が「自分に適した職業を教えてもらいたい」（39%）となっている。

#### ウ 企業に対する情報提供機能

企業調査において、雇用拡大の条件（複数回答）の「一般的に言える事項」において「障害に関する必要な情報の提供」（27.1%）が7位であった。

## 2 作業改善に関するアンケート調査結果の概要

- (1) 直接障害者が使う機械の一部改良は、比較的小規模・低額の改良で、多くの場合それに必要な人材は社内にそろっている。さらに技術情報が必要な場合は、当該機械のメーカーないしディーラーが主要な情報源である。
- (2) 機械の一部改良を外部委託する場合は、その委託先は当該機械のメーカー又はディーラーが多い。
- (3) 改良の発端となる作業上の問題の発見は、日常的に行われている改善提案活動の中で障害者本人、あるいはチームリーダー等が発見している。そして、このような活動は、障害者に限ったものではなく、全社的に行われていることが多い。
- (4) 職場改善として、機械の一部改良ではなく、現在の機械よりも高性能あるいは自動化された機械に更新する事例も多い。これにより、障害者の雇用が創出されたり、その労働生産性の向上が図られる。それとともに、ライン全体、あるいは工場・会社としての生産性の向上も期待できる。
- (5) このような改善は、高額になることが多いが、助成金を利用していない場合も少なくない。このような場合、たしかに費用は高額で経済的負担感もあるが、助成金を利用しない場合も含めて、それを補って余りある便益が得られているようである。すなわち、障害者のための職場改善はハイコスト・ローリターンの場合だけでなく、採算に見合うハイコスト・ハイリターンの道があるということである。

## 考察

### (1) 数量分析結果

障害者雇用の需給のマッチング状況を具体的に示す指標の一つである障害者の職種別就職確率（求職者調査における求職者の求職期間の分布データを基に算出した値）の要因分析において有効であった要因は、需給要因の一つである「大都市圏比率」（求職者の居住地）、能力・経験要因の「必要資格保有割合」（「企業で職種別に資格を必要とするか否か」と「求職者が必要な資格を保有しているか否か」の2情報を組み合わせて算出）と「求職者に占める前職での当該職種経験者の割合」、主として職種

へのこだわりや熱意の代理指標となっていると思われる「正社員希望比率」と「平均求職職種数」、障害者の属性である「重度障害者比率」の6要因であった。これらの中では「重度障害者比率」、「正社員希望比率」及び「必要資格保有割合」は特に高い有意性を示しており、各種ヒアリング結果と同様に障害者雇用における「障害」と「スキル」の重要性を再認識させられる結果となった。

さらに、ヒアリングにおいても数量的分析においても表れていた地方での相対的な就職困難性の傾向がうかがわれた。職種別には「プログラマー」や「システムエンジニア」希望者にこの傾向が見られた。

希望職種別の就職確率は、サービスの職業で高く、専門・技術的職業で低い結果であったが、これには、サービスの職業希望者は大都市圏に多く、重度障害者が少ないことが、また、専門・技術的職業希望者は大都市圏以外に多く、重度障害者が多いことが影響しているという結果であった。

なお、この要因分析において自由度調整済み重相関決定係数は0.48でこの式の説明力が5割程度であったが、この原因は、各種ヒアリングの中で重要性が指摘された人柄や社風といった数値化しにくい事項については考慮に入れていない事のほかに、公共職業安定所の求職者のみのデータであることや（正社員希望比率である程度カバーされている可能性はあるものの）障害の重度と職業上の重度に相違がある点、資格保有以外の能力面が考慮されていない点などによるものと思われる。

企業や求職者の属性に沿った分析においては、企業に関しては企業規模別の差異が大きく、改めて障害者雇用率制度の有効性が確認された。また、求職者に関しては、上記の職種別分析と同様に、能力、障害、地域などが就職のしやすさの大きな要因となっている事がうかがわれた。

## (2) 企業・障害者分類

障害者を雇用するために必要なコストと採用する障害者の能力による企業と求職者の分類を行った。まず、企業については「コスト負担の意向なし」かつ「健常者平均並みの能力の障害者に限定して採用する」企業の比率が約5割を占め、次いで「原則として障害者は雇用しない」が約2割の順となっていることからわかるとおり、企業活動における経済原則優先という実態が浮き彫りになり、企業の社会的貢献面を重視していると見られる「コスト負担の意向あり」かつ「やや能力の劣る障害者も採用」の企業比率は4%に過ぎなかった。また、各企業グループの平均雇用率に関しては、推計値ではあるが「コスト負担の意向なし」かつ「健常者平均並みの能力の障害者に限定して採用する」のグループが最も高くなり、求職者の「コスト負担が不要」かつ「健常者平均並みの能力あり」グループと密接に関連している可能性が示唆された。求職者についてみると、「健常者平均並みの能力あり」のグループの就職確率が高く、この点からも企業の



高付価値労働者志向の強さがうかがわれた。

### ( 3 ) 職種別状況

求職者の職業能力に関する面では、専門・技術系では全般的に企業から求められる能力水準が高い。事務や販売の職業においては、一部の職種を除いては資格等の保有の必要性は低いものの、業務内容の多様性や要員自体が少ないことによる求められる基準の高さという面もある。サービスの職業は一部の職種を除いて資格等は不要であるが、店頭に立つことが必要なことなど障害者が対応困難な面もある。「製造・制作」や「農林漁業の職業」なども資格等は不要なことが多いが、全体の労働者数が減少傾向にある。障害に関連した環境面では、まずハード面では、事務部門において「貸しビルなどでバリアフリーになっていないため車いすの人の受入れが困難」という発言が企業ヒアリングの際に多く聞かれ、製造部門においても「障害者用に環境整備が必要」などの発言があった。そしてソフト面では、合理化に伴う人員の削減により主として間接部門である事務部門を中心に障害者に対するサポートの余裕がない点の指摘が多く聞かれた。

### ( 4 ) 短時間労働

短時間労働者数に関しては、雇用率に算定できる重度で週 20～30 時間の短時間労働者比率が非重度の週 20～30 時間の短時間労働者比率や週 20 時間未満の短時間労働者比率に比べて高く、支援策の有無が障害者雇用に影響を与えているものと思われる。

年齢との関連では、短時間労働者数は 50 歳前後から増えてくる傾向にある。また、年齢と障害との関係では、脳性まひと知的障害は普通に働ける年齢が 50 歳前後と他の障害に比べて加齢による能力低下の程度が大きい。

障害種類別には、精神障害は、本人はフルタイムを希望することが多いが、医学的には短時間が望ましいケースが多い。

短時間の希望状況については希望者は 4 割であるが、職業能力の低下等の切実な希望者は 10～15% 程度と推計される。

作業内容については、地域により企業ニーズが事務中心か作業中心かに分かれるが作業中心の企業の方が短時間の仕事は多い。

### ( 5 ) 職業紹介機能

公共職業安定所と比較した民間職業紹介事業所の特徴として、健全者平均並みの人材に対するニーズの強さ、登録者は若い人が多く、身体障害者が主体、パソコン技術が必須、在職者で転職を考えている障害者が多い、大都市圏中心という点があがった。一方、障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターでは知的障害者の割

合が6割と多い。したがって、就職のしやすさの点からは、民間職業紹介事業所が最も就職しやすい層を扱っており、公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの順に対象者が就職困難度の高い層に移行する傾向がある。

雇用率制度の作用は相対的に大規模企業の多い大都市圏で大きく、地方では小さい。こうした中で公共職業安定所を初めとした公的機関では障害、地域など、より支援の必要な障害者を支援する役割を果たしており、雇用率対象企業以外の企業への障害者の就職という面でも大きな役割を果たしている。

また、民間職業紹介事業所では障害者についてはキャリア軸と人柄軸に加え障害軸の3つに、企業については社風に沿ってマッチングを考えているのに対して、公共職業安定所では公的機関である制約から主観的要素が入る人柄や社風面については人員数の制約の面も加わり、民間職業紹介事業所に比べて相対的にウェイトが小さくなっている。しかし、障害者、支援者、企業側がお互いの人柄や社風を知ることはマッチングにおいて重要な様子であるため、未雇用企業などに対するアプローチとしてトライアル雇用や委託訓練は有効である。

#### (6) 企業への情報提供

企業のニーズは障害者雇用の入り口から順に「全般・制度」、「推進・具体化」、「管理・定着」に分けると「推進・具体化」についてのニーズが最も多い。そして、企業のニーズは障害者雇用の入り口から順に一般的内容から個別的内容に移ってきており、情報提供もこれに応じて一般的な情報提供の方法から個別的内容の情報提供の方法に重点を移す必要がある。一般的な情報提供の方法は広報・啓発紙、講習会等であり、個別的内容のものは手引書、事例集、社内研修、雇用相談等である。また、両分野に渡って幅広い対応が求められているのは、インターネットによる情報提供である。

#### (7) 企業啓発

障害者雇用にかかる企業啓発は、イベントとして多数の企業を対象として同時に展開されているものと、講習会や障害者の採用や雇用管理についての個別相談等を通して展開されているものがある。雇用率制度や納付金制度、障害者雇用が企業の社会的責任であることや、障害者も十分な能力を有しているといった基礎的事項についての認識は広く理解されている。これからは、個々の企業の特定の職種や環境について、個々の障害者の特性を考慮したうえでの合理的配慮等に関する個別対応によるきめ細かな企業啓発が求められる。

#### (8) 労働生活の充実

職務満足度と今後の離職・雇用継続希望の状況との関連が見出された。障害種類別に、

肢体不自由者は「達成感・やりがい」、「同僚との人間関係」、内部障害者では「労働条件」、「昇進、人からの承認」、知的障害者では「上司の扱い方や能力」に関する満足度の離職・雇用継続希望への影響力が大きい結果であった。

#### ( 9 ) 業務の創出・改善

障害者に配慮した業務の創出、あるいは業務の改善は、重要な職場改善の一つと考えられる。特例子会社の業務創出の事例等をみると、親会社、あるいは関連会社を含めたグループ企業から、業務委託を受けることが多い。この場合、親会社は、その業務を委託するに当たり、こと当該特例子会社のみを考慮するのではなく、親会社、あるいはグループ全体の最適性を考えようとしている。したがって、そこではコストとか採算性が問われ、障害者雇用というミッションを担う特例子会社も、全くの例外とはならない。

このような状況では、長期に安定した需要が見込める業務をいかに的確に見いだせるかが、大きな鍵となる。また、そのような業務を持続可能なものにするためには、単に一過性の、人を仕事に合わせるような職場改善ではなく、対象障害者の生産性を向上させるための機械設備や作業システムの構築等、継続的な生産性向上の取組みが必要と考えられる。

#### 新たな知見

- ( 1 ) 数量分析やヒアリング結果から障害者雇用のミスマッチ要因として「障害」と「スキル」の重要性を確認できたほか、人柄や社風といった数値化しにくい事項についても重要性を指摘した。
- ( 2 ) ヒアリングにおいても数量的分析においても地方での相対的な就職困難性の傾向がうかがわれた。職種別には「プログラマー」や「システムエンジニア」希望者にこの傾向が見られた。
- ( 3 ) 企業においては社会貢献面よりも企業活動における経済面を優先している実態が確認できた。
- ( 4 ) 専門・技術系では全般的に企業から求められる能力水準が高く、事務や販売の職業においては、一部の職種を除いては資格等の保有の必要性は低いものの、業務内容の多様性や要員自体が少ない事による求められる基準の高さという面もある、などの職種別特徴が明らかとなった。
- ( 5 ) 短時間労働に関しては、支援策の有無が障害者雇用に影響を与えている事が推察された。
- ( 6 ) 公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター及び民営職業紹介事業所の果たしている役割、長所が確認できたほか、マッチングの有力な要素である人柄や社風を知るうえでのトライアル雇用や委託訓練の有効性が明らかとなった。

- ( 7 ) 企業の情報提供についてのニーズは、「障害者雇用の推進・具体化」についてが最も多い事が示された。
- ( 8 ) 障害種類別に労働生活に求める内容に差異がある事が示された。
- ( 9 ) 障害者雇用に積極的に取り組む事業所の多くは、職場改善を外部に委託するのではなく、自社内で行うことが多い。そして、その改善は比較的小規模で費用も低額の者が多い。他方、現在外部委託を行っている事業所においても、今後自社内の人材による自前の改善に移行したいとの意向が強い。

#### 政策提言

- ( 1 ) 障害者雇用におけるミスマッチ要因としては、社会的要因も多く一企業の努力だけでは解決しないケースも多いため、経済合理的な環境整備方法等の企業に対する情報提供や職場適応援助者制度の充実など各種サポートが必要であるほか社会的にバリアフリー化を進めていく努力も必要である。
- ( 2 ) 求職者にとっては、希望する職種を絞り込み、さらにその職種の就職するうえでの必要条件を満たす努力をし、障害者枠の設定などの障害者に就職しやすいように一定の配慮を行う企業では嘱託や契約社員として採用する傾向があることから、場合によっては希望条件を落とすという工夫も必要である。
- ( 3 ) 企業側においては、「製造・制作」、「農林漁業の職業」、「保安」など障害者の求職者が相対的に多い職種についての求人を特例子会社等において増やす努力が求められる。
- ( 4 ) 地方での雇用拡大のためには、例えば在宅勤務ができる環境の整備などの雇用拡大策が有効であると思われる。
- ( 5 ) 支援策の有無が障害者雇用に影響を与えているため、非重度の短時間労働者も雇用率の対象とすれば雇用促進に効果があると思われる。また、短時間正社員制度が普及すれば障害者雇用が拡大すると考えられ、短時間正社員制度の広報啓発活動の推進が重要である。
- ( 6 ) 障害者、支援者、企業側が直接会う機会を持つことが人柄や社風を知るうえで重要であるため、トライアル雇用や委託訓練の一層の推進が望まれる。その際には、企業に対する映像化による情報提供、障害者の自己アピールの文章化などの工夫が効果的だと思われる。さらに、地域間のミスマッチの解消のために、移動可能な障害者についてはグループホームの充実などの労働移動面の配慮も課題である。
- ( 7 ) インターネットのホームページによる情報提供においては、内容の羅列ではなく利用者の障害者雇用の段階、内容に応じたナビゲート機能を持たせる必要があり、マニュアルの作成においても同じ障害でも職業能力は様々であるため、障害種類でなく職業能力に重点を置いたものに代えていく必要がある。さらに、企業における日常業務改善に

併せて、障害者雇用における課題を障害者本人も加わり、職場のメンバーが日常的に実践できるような問題解決手法を開発し職場に提供することが望まれる。

- ( 8 ) 企業への情報提供として最も望まれているのは、障害者雇用に関する具体的な相談機能の充実である。そのためには、障害者雇用と企業運営に関わる高度の専門性を有した人材の確保及び養成が今後の課題である。
- ( 9 ) 企業に対する啓発手段として、障害者雇用の経済効果に関する調査研究や障害者雇用の具体的なメリットを示すデータの収集整理が重要である。さらに、企業経営者向けの態度変容プログラムの日本企業版の開発が望まれる。また、雇用納付金制度の支払い義務企業範囲の拡大や障害者試行雇用事業（トライアル雇用）のより効果的な運営の検討が課題である。
- ( 10 ) 職業生活を充実させ離職を予防するには、肢体不自由者には「障害者の職務作りや配置方法面における配慮」「職場の同僚たちとのコミュニケーション面における配慮」が、内部障害者は「勤務時間、勤務日数、通院などの配慮」「賃金査定面の配慮」が、知的障害者では「障害者に対する作業指示に関する配慮」「職業生活相談員などによる職場定着のための支援体制面の配慮」を行っていくことが必要である。さらに知的障害者では、意欲低下による欠勤状態を長引かせないこと、作業の面白さや職場に受け入れられている感覚を養成していく事が必要である。なお、いずれの障害でも職種でも配慮や状況整備そのものではなく、その状況整備によって働く障害者が充実感を「感じる」ようになる事が重要である。
- ( 11 ) 事業所の多くが、職場改善を自社内で実施したいとの意向が強く、そのための人材を自社内に育成したいとしている。しかし、現在、そのための適当な講習会や、情報提供の手段がなく、各社が持つノウハウや経験が共有化されておらず、そのような機会や手段を用意する必要がある。

## 今後の課題

- ( 1 ) 本研究においては求職者調査の調査対象者を公共職業安定所に訪れる障害者に限定したが、民間職業紹介事業所など公共職業安定所を経由しない求職者の実態についても把握することが望まれる。
- ( 2 ) ミスマッチの要因分析に人柄や社風など定性的な要素も加味することにより、より精度の高い分析が可能になるものと思われる。
- ( 3 ) 本研究においては、知的障害者、精神障害者及び発達障害者等のより支援を必要とする障害種類のマッチングにおいて公的機関が大きな役割を担っていることが分かったが、これら障害者の労働市場参入増が見込まれることから、より効果的な障害者支援及び企業支援の在り方を研究することが望まれる。

(4) 雇用率制度適用外の小規模企業が多い地域における障害者の就労促進策等、企業間及び地域間の格差を踏まえたミスマッチ解消支援策について、雇用率制度の在り方を視野に入れながら更に研究することが望まれる。

### 主要参考文献

- ・厚生労働省：身体障害者及び知的障害者の雇用状況について（2004）
- ・厚生労働省：平成15年度障害者雇用実態調査（2004）
- ・厚生労働省：労働市場政策と公共職業サービスの課題 OECD プラハ会議（2000年）の報告より（2002.1）
- ・厚生労働省：平成17年度における障害者の職業紹介状況（2006）
- ・日本障害者雇用促進協会：資料シリーズNo.27「障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査」（2002）
- ・高齢・障害者雇用支援機構：平成16年度研究調査報告書「障害者のキャリア形成・在職障害者の能力開発の実情に関する研究調査」（2006）
- ・関 宏之：身体障害者の就労と大企業と企業との連携 - 「'92びわ湖会議」の報告から - 「リハビリテーション研究」No.75（1993）
- ・Takahide Omori, Yoshikazu Tomiyasu: Employers' attitudes toward workers with disabilities in Japan, Journal of Vocational Rehabilitation 11, pp103-112 (1998)
- ・青木昌彦、伊丹敬之：企業の経済学(1985)
- ・大橋勇雄・中村二郎：労働市場の経済学 働き方の未来を考えるために（2004）
- ・秦政：特例子会社設立マニュアル 光と影を検証する（2003）
- ・箕輪優子：チャレンジする心 知的発達に障害のある社員が活躍する現場から（2005）