

特集：障害者施策をめぐる課題

障害者の人口構成の変化と雇用拡大への課題
——特例子会社調査による実証研究——

駒村 康平*1, 荒木 宏子*2

抄 録

障害者雇用の義務化から40年を経た今日、国内の障害者の労働市場は大きな構造変化の渦中にある。制度発足より雇用者の大部分を構成していた身体障害者は、高齢化に伴い生産年齢世代の減少が始まり、一方で、知的、精神障害者の労働市場への参加は急増している。従来、日本の障害者雇用政策は、法定雇用率による割当雇用制度、いわば量的拡大を基軸とした施策運営が進められてきた。本稿は、マクロ統計及び特例子会社を対象とした独自調査の分析を通して、国内の障害者の年齢、人口、障害種別構成の現状を確認し、今後の人材確保における課題を明らかにする。さらに、特例子会社データを用いた計量分析により、障害者の高齢化に伴い生じる諸問題の発生要因や、高齢障害者の就業継続環境の整備の状況、さらに、精神障害者を多く雇用する企業の特性を検証する。これら結果を踏まえ、量から質への障害者雇用施策の転換、及び、広く就労困難者をカバーする制度に向けての提案を行う。

キーワード：障害者雇用，高齢化，精神障害者，割当雇用制度，特例子会社

社会保障研究 2018, vol.2, no.4, pp.484-497.

Ⅰ はじめに

1976年、障害者雇用促進法の前身である身体障害者雇用促進法改正により、現行の納付金制度を伴う割当雇用制度（法定雇用率制度）が発足してから40余年が経過した。事業主に対し、従業員に占める一定割合の「身体障害者」の雇用義務を課すことから始まったこの制度は、対象となる障害種別の拡大、義務の対象となる事業所群の拡大を経て、今日までわが国の障害者雇用の量的拡充策の柱として機能してきた。段階的な法定雇用率の

引き上げ（発足時1.5%から2017年現在は2.0%）に牽引される形で、1977年において約128千人（実人数約113千）であった民間企業雇用障害者数は、2016年には約474千人（実人数約387千）に、実雇用率は1.09%から1.88%へと量的拡大を続けている¹⁾。

さらに、2006年に国連で採択された障害者権利条約への批准に向け、2013年には障害者雇用促進法の大規模な改正が行われ、事業主に対する障害者への差別禁止及び合理的配慮の提供を義務づける規定が盛り込まれた。今後は、雇用率制度と差別禁止制度の、言わば量と質の両アプローチによ

*1 慶應義塾大学経済学部 教授

*2 近畿大学経済学部 専任講師

¹⁾ 雇用者数、実雇用率ともに、厚生労働省「障害者雇用状況報告」（各年6月1日時点値）の集計値である。

り、更なる障害者雇用の拡大が期待される気運が政策的にも社会的にも盛り上がりつつある。

その一方で、障害者雇用の義務化から40年を経て、国内の障害者の労働市場は大きな構造変化の渦中にある。制度発足より雇用者の大部分を構成していた身体障害者においては高齢化に伴い生産年齢世代の減少が始まっている。一方で、知的障害者、精神障害者の労働市場への参加は急増している。

折しも、2013年の法改正により、精神障害者を算定基礎に含めた法定雇用率の引き上げが、2018年(平成30年)4月から段階的に行われることが決定した。本研究は、目前に迫った法定雇用率の引き上げを控え、国内の障害者人材の人口構成の確認、及び、それを踏まえた今後の一般雇用拡大に向けての課題を、マクロ統計や特例子会社を対象とした独自調査の分析により検証するものである。

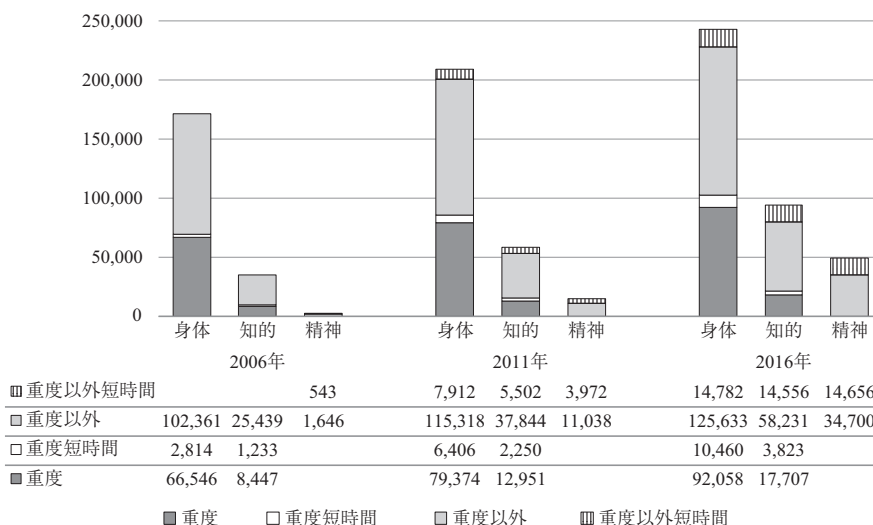
まず、続く第2節では、マクロ統計を用いて、わが国における障害者の年齢、人口、障害種別構成の変化を俯瞰し、今後の人材確保における課題を確認する。続いて第3節及び第4節では、特例子会社を対象とした独自調査の統計的分析を行い、障

害者の高齢化に伴い生じる問題の発生要因や、高齢障害者の労働環境の整備の現状、また高齢、精神障害者の雇用環境に優れた会社の特性の検証を行う。これらを踏まえ、最終節では、量から質への障害者雇用施策の転換と障害者雇用から漏れ落ちている就労困難者もカバーした制度に向けての提案を行う。

II 障害者の人口構成の変化と雇用拡大

本節では、マクロ統計を用いて、生産年齢世代の障害者の人口構造(年齢、障害種別など)の変化などを捉え、今後の雇用拡大に向けた課題を確認する。

現行制度は法定雇用率に相当する割合の障害者の雇用を義務付けるものであり、雇用した障害者の種別は問わない。よって、原理上は、従来、身体及び知的障害者を雇用してきた企業が、既存の雇用者に比べ症状や職能についての理解の進んでいない精神障害者を雇用せずとも法定義務を果たすことはできる。しかし、2018年の雇用率引き上げを前に、近年すでに精神障害者の雇用は急速に拡大している。



出所：厚生労働省「障害者雇用状況報告」より筆者作成。

図1 民間企業における身体、知的、精神障害者雇用数(2006年～2016年)

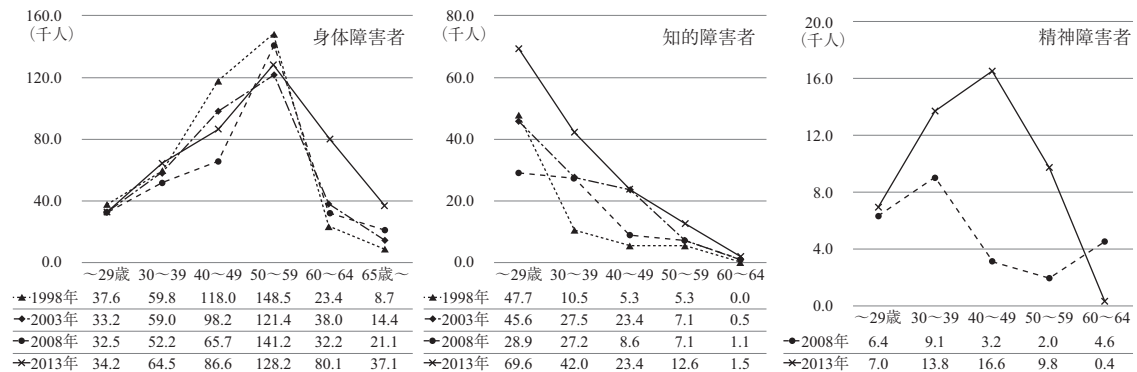
図1は民間企業における、過去10余年の障害種別の雇用数を示している。全民間企業においては、身体障害者雇用数は2006年の約172千人から2016年には約243千人へ約40%の増加、知的障害者雇用数は約35千から約94千人（約2.5倍）、精神障害者雇用数は約2千から約49千人（約25倍）に増加している。さらに、特例子会社の同時期における知的障害者、精神障害者雇用数の伸びはさらに顕著であり、それぞれ、約4.7倍（2,054人から9,734人）、約60倍（50人から2,997人）に拡大している。民間企業が精神障害者雇用を拡大する要因として、1. 企業の社会的責任の見地などから、社会的公正性、倫理性、人権等に配慮し、障害種類の別ない雇用の場を提供する、という、いわば自主的な取り組みの浸透もあるだろう。しかし、より現実的な要因として、2. 身体障害者の高齢化などの人口構成（年齢、種別）の変化により、精神障害者の雇用拡大なくして、雇用率を達成できなくなりつつある労働市場の現状が推察される。特例子会社はまとまった数の障害者を雇用する必要により迫られるため、労働市場の影響を受けやすいことが考えられる。

続いて、現在企業に雇用されている障害者の年

齢構成について確認する。図2は、1998年、03年、08年、13年における民間企業の身体、知的、精神障害者雇用者を10歳階級毎に図示している。身体障害者については、50～59歳まで、年齢階級が高いほど雇用者が多い。さらに、最新の2013年調査においては、高齢者雇用安定法改正などの影響もあってか、60歳以上雇用者も大きく増加している。その一方で、1998年に比べ、40、50代の雇用者数は減少しており高齢化の進展が確認できる。また、知的障害を持つ雇用者は若年（20、30代）に集中しており、精神障害者は30、40代を山に生産年齢世代に広く分布していることが分かる²⁾。

続いて、潜在的求職者である有効求職者、生産年齢世代の人口構成を確認したい。

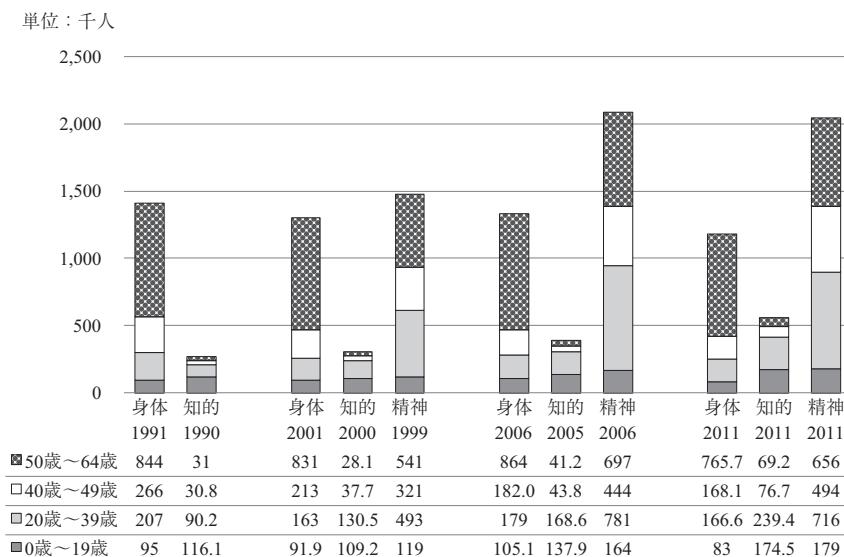
図3は90年代初期から2010年代初期までの、障害種別の65歳未満人口を年齢階級別に示したものである。1991年に約1412千人であった身体障害者の65歳未満人口は、2011年には約1183.4千人となり、約228.6千人減少している。一方で、知的障害者は同期間に約268.1千人から約559.8千人へと、約291.7千人増加している。さらに精神障害者の増加はこれを遥かに上回り、1999年から2014年にかけて約944千人の増加である。さらに、20歳



出所：厚生労働省「障害者雇用実態調査（平成10年、15年、20年、25年）」より筆者編集。

図2 年齢階級別身体・知的・精神障害者雇用者数（10歳階級）

²⁾ 三障害ともに、雇用者の多い年齢階級は障害の発生年齢の多い年齢階級に重なる。厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（平成23年度）」よれば、65歳未満の身体障害者手帳所持者の障害発生は、0～9歳を超えると減少し、20代以降再び増加に転じ加齢とともに発生が増える。一方で、療育手帳所持者の障害発生年齢は、出生時周辺と見られる0～9歳に極めて集中し、精神障害者保健福祉手帳所持者については、20代、30代、40代での発生が多い。



出所：厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（平成23年度）」「身体障害児・者実態調査（平成18年度、13年度、8年度、3年度）」「知的障害児（者）基礎調査（平成17年度、12年度）」「精神薄弱児（者）基礎調査（平成7年度、2年度）」「患者調査（平成26年度、23年度、20年度、17年度、14年度、11年度）」より筆者作成。

図3 障害種別の65歳未満人口（年齢階級別）⁴⁾

～49歳までの比較的若い世代の人口に着目すると、2011年において、身体障害者334.7千人、知的障害者316.1千人、精神障害者1210.0千人と、精神障害者の生産年齢世代の圧倒的な層の厚さが伺える。ただし、次節でも議論するが、上記、厚生労働省「患者調査」による精神障害者の内、現行の法定雇用率制度の対象となる手帳所持者は一部であることには留意を要する。2011年において、65歳未満の精神障害者総数は約2045千人であるのに対し手帳所持者は約418.6千人、20歳～49歳の手帳所持者は約250.1千人と、現在の精神障害患者における手帳所持率は約20%程度である。ただし、手帳所持者のみで比較しても、昨今の精神障害者の労働市場参加は既に身体障害者を上回る。実際に、厚生労働省『障害者の職業紹介情報等』によれば、2016年におけるハローワークの有効求

職者件数は、身体障害者89,797人、知的障害者43,343人に対し、精神障害者は97,913人に上り、現手帳所持者の内においても、労働市場で最も層が厚い障害種別は精神障害である³⁾。

以上、障害者の人口構造の変化を踏まえ、今後の更なる雇用拡大に向けて次のような課題が推察される。まず、法定雇用率は、障害者である常用労働者及び失業数を、一般労働者及び失業数から除外率相当労働者数⁵⁾を除いて計算した値を基礎とする。一方で、実雇用率は、概して言えば、法定雇用率の分子、分母から双方の失業者数を除いたものと考えることができる。すなわち、一般の失業者よりも相当に高い確率で、障害者失業者が職を得ない限り、実雇用率は法定雇用率に近づかないため、雇用の量的拡充には、現在職を得ていない生産年齢層の障害者の就業率の向上、現雇用

³⁾ 就職件数も精神障害者が最も多く、41,367件であった（身体26,940件、知的20,342件）。

⁴⁾ 精神障害者の数は、「患者調査」ICD-10の「V精神及び行動の障害」から知的障害（精神遅滞）を除いた数に、てんかんとアルツハイマーの数を加えた患者数に対応している。

⁵⁾ 障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について除外率を設定し、除外率を乗じた労働者数を控除している。

者の雇用継続，定着が欠かせない。

マクロの人口構成の変化も手伝い，身体障害者の高齢化及び生産年齢人口実数の減少は今後も継続することが推察される。今後高齢者雇用の拡大は見込まれるものの，健康状態に不安や問題を抱える高齢障害者の雇用が，一般雇用者よりも高い割合で増加することは考えにくい。よって，実雇用率の算定において，身体障害者雇用者数の変化は負の影響を与えることが推察される。その穴を埋めるのは，知的障害者及び精神障害者に外ならず，とりわけ，生産年齢層が厚く求職者の多い精神障害者の雇用促進は，今後の障害者雇用の量的拡充に必要不可欠であろう。しかし，障害種別や症状により，障害者の職能や適性は多様性に富む。今後，民間企業が，障害者の人口構成や法制度の変化に伴う職能や適性の多様化に対応し，雇用の場を拡大し続けるために，どのような対応，対策が求められるであろうか。次節では，特例子会社の独自調査データを用いて考察したい。

Ⅲ 特例子会社独自調査データを用いた，高齢障害者の雇用継続に向けての課題の検証

1 特例子会社への独自調査データ

本節では，筆者らが実施した特例子会社への独自調査データの分析を通して，障害者従業員の高齢化の現状と就労継続への課題，及び精神障害者の雇用促進への課題を考察する。

「脳機能に関する障害および障害者の加齢に関する就労状況調査⁶⁾」(以下，「本調査」と呼ぶ)は，2016年4月に，同時期に住所が明らかであった特例子会社405社を対象に，郵送での調査票配布，回収により実施した。有効回答数は125社，回収率は30.9%であった。主要な調査項目は，(a) 会社

の基本属性，(業種，企業規模，設立時期，親会社の基本属性など) (b) 障害者の雇用状況(障害種別の人数，雇用形態，仕事内容，給与など) (c) 障害者の加齢に関わる情報(加齢による問題の有無，加齢による問題が深刻な障害種別，高齢労働者の雇用環境，就労困難への対応など) (d) 高次脳機能障害及び認知症を持つ従業員の雇用状況，雇用対策の有無や準備などである。

1976年の身体障害者の雇用義務化と共に始まった特例子会社制度は，大企業における障害者雇用拡大の一翼を担ってきた。特例子会社はその設立趣旨上，常にある一定規模以上の障害者を雇用する必要がある。故に，設立時，法定雇用率の引き上げなど制度変更時，親会社の吸収合併などによる事業改編時といった都度に，その時々障害者労働市場の影響を強く受ける。制度発足より40余年が経過する中で，初期設立企業の一部では従業員の高齢化に伴う課題が指摘され，一方で，新しい企業群ではいち早く精神障害者雇用の必要に迫られてきた。今後の障害者雇用拡大に向けた課題を，障害者労働市場の縮図ともいえる特例子会社の現状を通して確認したい⁷⁾。

2 特例子会社における従業員の中高齢化による諸問題と対策

(1) 従業員の中高齢化の現状と加齢により発生する諸問題

表1は，回答企業における常用雇用障害者に占める40歳以上の常用雇用障害者の割合，同じく50歳以上割合，そして，社内の予測平均年齢(加重平均値)⁸⁾を示している。40歳以上の常用雇用障害者の割合は平均で31.5%，50歳以上で11.6%，予測平均年齢の平均値は34.4歳であり，比較的若い世代の障害者を雇う企業が多いことが推察され

⁶⁾ 本調査は厚生労働科学研究事業「若年性認知症と高次脳機能障害者の社会保障のあり方に関する調査研究」(研究代表者：筑波大学 八重田淳，分担者：駒村康平)の一貫として実施したものである。

⁷⁾ 紙幅の都合上，本稿分析に直接利用しない集計結果については掲載を省略するが，回答企業の72.4%は2000年以降認定の比較的新しい特例子会社であり，おおむね全国の特例子会社の傾向に近い。障害を持つ常用雇用者数の平均値は39.4人。障害種類・症状別には，知的障害者の雇用が最も進んでおり，92.0%の会社が知的障害者を一人以上雇用し，平均雇用者数も19.96人と最大である。続いて，肢体不自由(平均6.69人)，精神障害(平均6.52人)，聴覚障害(平均3.17人)を持つ障害者の雇用が進んでいる。そのほかの集計結果などは筆者まで問い合わせ頂きたい。

表1 障害を持つ常用雇用者のうち40歳・50歳以上割合及び、予測平均年齢

	40歳以上割合 (%)	50歳以上割合 (%)	平均年齢 (歳)
有効回答数	124	124	124
平均値	31.5%	11.6%	34.382
標準偏差	21.7%	13.8%	6.145
最小値	0.0%	0.0%	18.000
最大値	86.4%	75.0%	51.091

出所：筆者ら作成。

る。ただし、最大値に着目すると、40歳以上割合の最大値が86.4%、50歳以上割合でも75.0%、平均年齢は51.1歳と、一部企業では、常用雇用している障害者の中で、かなりの高齢化が進行している様子が伺える。なお、本調査では障害種別ごとの年齢構成を確認できない。そこで、各企業の障害者従業員総数に占める身体・知的・精神障害者数の割合と予測平均年齢の相関係数を調べた。その結果、身体障害者の割合が高い企業で平均年齢が高く（身体障害者割合と予測平均年齢との相関係数は0.5963）、知的障害者の割合が高い企業では平均年齢が低い（知的障害者割合と予測平均年齢との相関係数は-0.5466）。マクロの労働市場における傾向に一致する。

それでは、実際に、加齢は就労上のどのような問題の要因になりうるのだろうか。まず、「貴社で働く障害者の加齢によって、下記のような就労上の問題は起きていますか？（複数回答可）」という質問に対し、選択する企業が多かった問題は、「集中力、注意力の低下」（回答125社中、35.2%にあたる44社）「その他、加齢や障害進行による体調悪化による職務遂行の困難」（40社、32.0%）であり、いずれも3割以上の企業においてこれらの問題が発生している⁹⁾。ただし、これら問題が発生

している場合に1、発生していない場合は0を取る二値変数と、各企業の予測平均年齢との相関係数は、0.0177、0.0417であり、単純に、障害者従業員の平均年齢の高さと、これら問題の発生確率とに正の相関はない。障害者の「加齢」の進み具合は、個人（障害の種類やそれぞれの症状、特性）によってかなり差異があり、年齢の数値の高さと、加齢による問題発生頻度を平均的に紐付けることが難しいことが分かる。そこで、回帰分析により、各企業内における障害者の障害種類の構成を踏まえた年齢増加の影響を分析する。

表2は、各企業における障害者従業員の平均年齢及び社内の障害者従業員内における各障害種別の構成割合が、加齢による問題の発生に及ぼす影響をlogit分析により検証した結果である。被説明変数は、図11に取り上げた加齢による就労上の問題より「その他、加齢や障害進行による体調悪化による職務遂行の困難」「集中力、注意力の低下」について、「有る」と回答した場合には「=1」、 「無い」と回答した場合には「0」を取る二値変数を採用した。説明変数には、各企業の「障害者従業員の（予測）平均年齢（歳）」、各企業の全障害者従業員に占める「身体障害者従業員割合」「知的障害者従業員割合」¹⁰⁾及びそれらと「障害者従業員平均年齢」との交差項を加えた。また、助成金や支援制度活用効果を見るため、各種障害者支援制度の活用状況を尋ねた質問で、「何も活用していない」と答えた場合に「=1」を取るダミー変数を加えた。そのほかのコントロール変数として、各特例子会社の基本属性や親会社等との関係を表す変数として、「（全従業員に占める）障害者従業員比率」「親会社株式保有割合（%）」「従業員総数（人）」¹¹⁾「雇率算定におけるグループ適用会社有（=1）

⁸⁾ 本調査では、障害者の常用雇用者の年齢構成について、10歳階級毎の人数を（20歳未満、20歳～29歳、30歳～39歳、40歳～49歳、50歳～59歳、60歳以上）を質問している。本稿における「平均年齢」とは、各階級の「人数×中位値」の合計を総人数で除した予測平均年齢値を指す。

⁹⁾ 回答選択肢は12あり、この内何らかの問題を選択した企業数は70.4%（88社）にのぼる。大部分の特例子会社において、障害者従業員の加齢による何らかの問題が認識されている。

¹⁰⁾ 「身体障害者従業員割合」「知的障害者従業員割合」「精神障害者従業員割合」は合計で必ず1となる。よって、完全多重共線性を避けるため、「精神障害者従業員割合」をレファレンスグループとして推計式から外している。

¹¹⁾ そのほか、事業規模を表す変数として、「前年度売上」「資本金」などを制御した推計も行ったが、主要な結果に差異はなかった。これは、以降の分析表3、表4についても同様である。

表2 従業員の高齢化と障害種別構成が、加齢による問題の発生に及ぼす影響

被説明変数	体調悪化による職務遂行の困難			集中力、注意力の低下		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
障害者従業員予測平均年齢	0.6764** (0.3160)	0.6765** (0.3205)	0.4935 (0.3132)	0.6293** (0.3029)	0.6378** (0.3095)	0.6506** (0.3032)
身体障害者従業員割合	19.2339* (11.5461)	18.3167 (11.7623)	10.9061 (11.6560)	22.7069** (11.3371)	24.0337** (11.6350)	24.9548** (11.3212)
知的障害者従業員割合	23.8339** (11.4872)	23.8212** (11.7273)	18.5378 (11.2852)	22.7775** (10.8963)	23.1165** (11.2854)	24.4948** (11.0980)
平均年齢×身体障害者割合	-0.6187* (0.3371)	-0.5988* (0.3437)	-0.4018 (0.3475)	-0.6854** (0.3264)	-0.7177** (0.3338)	-0.7351** (0.3318)
平均年齢×知的障害者割合	-0.7433** (0.3392)	-0.7470** (0.3476)	-0.5786* (0.3440)	-0.6869** (0.3188)	-0.6931** (0.3284)	-0.6952** (0.3300)
行政等支援の活用無ダミー		-0.8493 (0.7689)	-0.6915 (0.8000)		1.0984 (0.8743)	1.1556 (1.0338)
障害者従業員比率			1.2808 (1.5466)			-0.5876 (1.2938)
親会社株式保有割合			-0.0084 (0.0118)			-0.0466** (0.0186)
従業員総数			0.0043 (0.0044)			0.0101** (0.0047)
雇用率算定グループ適用有無			0.9090 (0.6481)			-0.1224 (0.5081)
会社設立からの年数			0.0509 (0.0335)			0.0130 (0.0257)
N	109	109	104	109	109	104
pseudo R-sq	0.130	0.137	0.198	0.075	0.088	0.177

Standard errors in parentheses=* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

出所：筆者ら作成。

無 (=0) ダミー、「会社設立からの年数」、産業ダミーを推計に投入した。推計方法は、二値の被説明変数に対応したlogitモデルであり、すべての推計において頑健標準誤差を用いている。

表2の結果によれば、コラム(3)を除くすべての推計において、「障害者従業員予測平均年齢」の係数は有意に正、また、「平均年齢」と「身体障害者従業員割合」の交差項及び「平均年齢」と「知的障害者従業員割合」の交差項の係数もほぼすべての推計で有意に負である。そして、「障害者従業員予測平均年齢」の係数の絶対値と、「平均年齢」×「身体」または「知的障害者従業員割合」の係数の絶対値が、「0.6~0.7」辺りと非常に近い。すなわち、知的障害者あるいは身体障害者だけが雇用されている(知的障害者従業員割合と身体障害者従業員割合の合計が「1」に近い)企業では、障害者従業員の年齢の高さは、「体調悪化によ

る職務遂行の困難」「集中力、注意力の低下」という加齢による問題の発生しやすいにほぼ何の影響も与えないことを意味している。裏返せば、もし、精神障害者のみで構成される企業であれば、その平均年齢の高さが、上記加齢の問題の発生確率を有意に高めることが示されたと言える。ただし、その一方で、「身体障害者従業員割合」と「知的障害者従業員割合」の係数は、コラム(3)を除くすべての推計で有意に正であり値も大きい。平均年齢が比較的若い場合には、同年代の身体及び知的障害者より、精神障害者割合の高い会社のほうが上記問題の発生が少ない可能性が示唆される。上記の結果からも、障害者の高齢化による職能の変化、それに伴う就業上の問題発生は、障害種別などによって、その発生のタイミングや進行に多様性があることが推察される。健常者のように一律な年齢規制による退職制度などの雇用・労

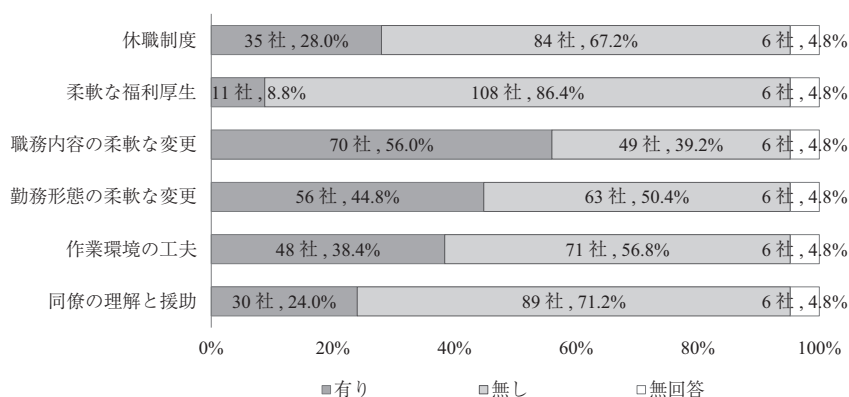
働慣行の適用は、その効率性、妥当性について検討が必要であろう。

(2) 高齢障害者の働ける環境の有る会社の特性
先述の通り、実年齢の数値に関わらず、大部分の特例子会社では、障害者従業員の加齢による、何らかの職務遂行上の問題を経験している。そこで、次に、高齢化した障害者の就業環境の整備について検証したい。まず、図4は、高齢になった障害者従業員が働くことのできる環境整備としての、各制度や対策の有無をまとめたものである。これによれば、個々人の症状や状況に応じて、職務内容、勤務形態、作業環境などを柔軟に変更、工夫することで、高齢化に対応が可能であると答えた企業が多い。なお、全回答企業の78.4%にあたる98社が、何らかの環境整備を有すると回答している。

上記のような高齢化への環境整備の進んでいる会社の特徴を回帰分析によって検証した結果が表3_a及び表3_bである。まず、表3_aの被説明変数は、従業員が高齢化した場合に就業継続可能な何らかの環境が「有る」と答えた場合に「=1」、 「無い」場合には「=0」を取る二値変数である。説明変数には「障害者従業員予測平均年齢」「知的障害者従業員割合」「身体障害者従業員割合」に加え、

「障害者従業員の職種の数」を用いた。これは、障害を持つ常用雇用者の仕事内容を選択する質問において、選択された職種の合計値であり、職務内容の変更などに対するフレキシビリティを表す変数として推計に投入する。そのほかのコントロール変数は、「親会社株式保有割合(%)」「従業員総数(人)」¹²⁾「雇用量算定におけるグループ適用会社有(=1)無(=0)」「ダミー」「会社設立からの年数」を推計に投入した。推計方法は、二値の被説明変数に対応したlogitモデルである。また、表3_bは、被説明変数に、図4に示した、高齢化した従業員の就業環境として「有る」と答えた制度や仕組みの合計数を用いて、表3_aと同様の説明変数を用いてOLSにより推計した結果である。すべての推計において頑健標準誤差を用いている。

いずれの結果においても、従業員の平均年齢の高さと、高齢化に対する環境整備の間には正の相関が有意に確認される。つまり、社内の障害者従業員の高齢化が進んでいる企業ほど、対する環境整備が進んでいることが分かる。また、表3_bコラム(3)の知的障害者従業員割合の係数は10%水準であるが有意に負である。そもそも、知的障害者は若年である場合が多いが、年齢の効果を制御した上でも、知的障害者の雇用割合が高い特例子会社は、社内で従業員の高齢化に向けての対策整



出所：筆者ら作成。

図4 高齢障害者の働ける環境としての、各制度や仕組みなどの有無

¹²⁾ そのほか、事業規模を表す変数として、「前年度売上」「資本金」などを制御した推計も行ったが、主要な結果に差異はなかった。これは、以降の分析表4についても同様である。

表3_a 高齢化した従業員が働ける環境を有する会社の特性 (logit分析)

logit: 加齢従業員への対策の有無	(1)	(2)	(3)
障害者従業員予測平均年齢	0.0582 (0.0404)	0.0738* (0.0438)	0.0919* (0.0480)
知的障害者従業員割合			-1.2030 (1.4118)
身体障害者従業員割合			-1.8884 (1.7930)
障害者従業員の職種の数	0.3172* (0.1664)	0.3719** (0.1533)	0.3688** (0.1608)
会社設立からの年数		-0.0247 (0.0234)	-0.0200 (0.0245)
親会社株式保有割合		-0.0258 (0.0208)	-0.0267 (0.0214)
従業員総数		-0.0058 (0.0046)	-0.0063 (0.0049)
雇用率算定グループ適用有無		-0.5245 (0.5793)	-0.5051 (0.5920)
N	114	110	110
pseudo R-sq	0.150	0.186	0.194

Standard errors in parentheses=* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01
出所: 筆者ら作成。

表3_b 高齢化した従業員が働ける環境を多く有する会社の特性 (OLS分析)

OLS: 加齢従業員への対策の種類数	(1)	(2)	(3)
障害者従業員予測平均年齢	0.0657*** (0.0202)	0.0664*** (0.0231)	0.0465* (0.0261)
知的障害者従業員割合			-1.4842* (0.7715)
身体障害者従業員割合			-0.6513 (0.9311)
障害者従業員の職種の数	0.3464*** (0.1052)	0.3424*** (0.1110)	0.3295*** (0.1063)
会社設立からの年数		-0.0077 (0.0129)	-0.0108 (0.0134)
親会社株式保有割合		-0.0166** (0.0082)	-0.0147* (0.0080)
従業員総数		-0.0022 (0.0021)	-0.0030 (0.0021)
雇用率算定グループ適用有無		-0.2847 (0.3302)	-0.3458 (0.3278)
N	117	113	113
r2	0.2323	0.2491	0.2835
r2_a	0.1183	0.0957	0.1181
F	2.3483	1.7115	2.3377

Standard errors in parentheses=* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01
出所: 筆者ら作成。

備が遅れている傾向が確認できる。さらに、「障害者従業員の職種の数」の係数はすべての推計において、高齢化に対する環境整備に有意にプラスの影響を与えており、表3_bについては、すべての推計において1%水準で有意である。障害者の社内での仕事内容のバリエーションの豊富は、柔軟な職務内容の変更や、作業環境の工夫といった、高齢化によって職能などに変化が生じた従業員の就業継続対策に有用であることが示唆される。

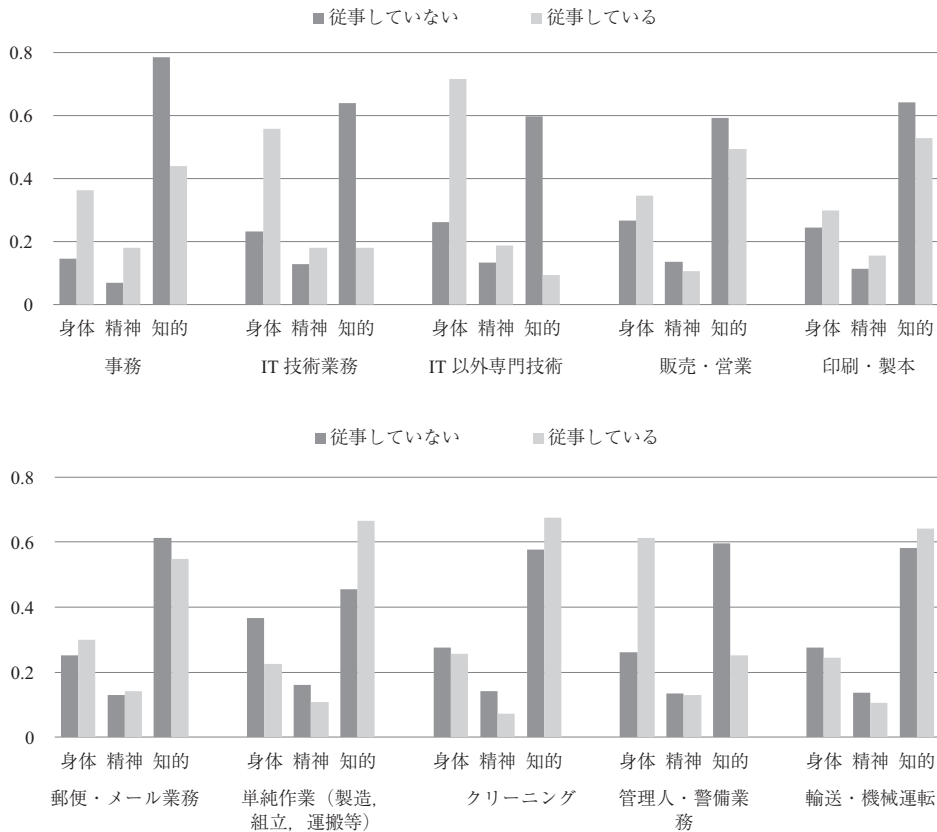
IV 特例子会社における精神障害者雇用の現状

先にも述べたように、今後の障害者雇用率引き上げへの対応として、高齢障害者の就業継続に加え、精神障害者の雇用拡大が避けて通れない。そこで、本節では3節に続き、特例子会社への独自調査データを用いて、特例子会社における精神障害者雇用の現状と、雇用拡大への課題を検証したい。

まず、回答企業における精神障害者の雇用状況を確認する。回答125社の64.8%に当たる81社は、(一名以上の)精神障害者を雇用しており、全回答企業の平均雇用人数は、6.52人(最大値71人、最小値0人)と、知的障害者と肢体不自由者の次に多い。また、設立年数の新しい特例子会社ほど、従業員に占める精神障害者割合が高く、1990年度以前に設立された企業群における精神障害者割合は平均7%であるのに対し、2011年以降に設立された企業群では平均18.1%に上る。

また、「平成30年度より法定雇用率の算定基礎の対象に精神障害者が追加されるため、法定雇用率が見直される見込みです。貴社では何か対応を検討されていますか。」という質問に対する自由記述回答において、回答98社中、約3割に当たる30社が「精神障害者の雇用拡大」と述べており、特例子会社の現場において、精神障害者雇用促進の必要性が強く意識されていることが分かる。

それでは、今後の雇用拡大に向けての課題を検証するため、現状において、既に精神障害者を多数雇っている事業所の特徴を洗い出していきたい。回帰分析の結果を述べる前に、身体、知的、



出所：筆者ら作成。

図5 障害者が従事する仕事内容の有無別、身体・精神・知的障害者雇用者割合

精神障害者の従事する仕事内容（職域）について検証した図5を確認する。これは、各仕事について、社内で障害者がその仕事に従事している場合（「有」）と従事していない場合（「無」）に企業群を分け、各群に属する企業の身体・精神・知的障害者従業員割合の平均値を縦棒グラフで表した結果である。例えば、障害者が「事務」業務に「従事する」企業群は、「事務」仕事に「従事していない」企業群よりも、身体障害者と精神障害者の雇用割合が高いことが分かる。一方で、知的障害者は、「事務」業務のない企業群のほうが雇用割合が高い。ほかのほぼすべての仕事についても、身体障害者と精神障害者は同様の傾向を示すのに対し、知的障害者はその逆の傾向を示すことが分かる。つまり、身体障害者と精神障害者の職域が比

較的に近く、知的障害者はその逆であることが推察できる。

先にも述べたように、障害者はその障害種別や症状により職能に多様性が生じる場合が多く、現在のように障害者の人口動態が大きく変化する中で、雇用維持、拡大を模索するにあたり、障害者間の職域の代替性の議論は非常に重要と考えられる。次に、これを踏まえた回帰分析の結果を考察しよう。

表4は、精神障害者を多数雇用する会社の特性をtobit分析により推計した結果である。被説明変数は、コラム(1)は「精神障害者従業員数(人)」、コラム(2)は、全障害者従業員に占める「精神障害者従業員割合」である。説明変数として、図5で確認したように、知的障害者とは職域の相反がみ

られることから、コラム(1)に関しては「知的障害者従業員数(人)」、コラム(2)には「知的障害者従業員割合」を投入する。

さらに、図4で取り上げた、高齢化した障害者従業員の就業環境整備としての、各制度や対策の有無(有=1, 無=0)を示すダミー変数を推計に投入し、高齢者従業員に対する就業継続策が、精神障害者の就業促進にも妥当性を持つかを検証する。さらに、現制度の効果の検証として、「精神障害者社会適応訓練事業の利用」の有無(有=1, 無=0)を示すダミー変数も投入する。次に、職域を示す変数として、障害者が従事する各仕事内容の有無(有=1, 無=0)ダミーを用いる。最後に、コラム(1)(2)ともにコントロール変数として「従業員総数(人)」「雇率算定におけるグループ適用会社有(=1)無(=0)ダミー」「障害者従業員予測平均年齢」を推計に投入している。分析手法については、被説明変数「精神障害者従業員数(人)」「精神障害者従業員割合」とともに、0未満の値は観測されない打ち切り(censored)データであるため、これに対応したtobitモデルにより回帰分析を行った。すべての推計において頑健標準誤差を用いている。

表4の結果によれば、「知的障害者従業員総数」「知的障害者従業員割合」の係数はいずれも5%水準以下で有意に負であり、知的障害者が多い職場では、精神障害者の雇が進んでいないことが分かる。また、「高齢従業員対策_福利厚生充実」はコラム(1)において5%水準で有意に正、「高齢従業員対策_職務形態柔軟」は、コラム(1)(2)において1%水準で有意に正であり、福利厚生の充実、職務形態の柔軟な変更といった、高齢障害者の就業継続環境の整備が進んでいる企業では、精神障害者雇用も進んでいることが確認できる。また、「精神障害者社会適応訓練事業の利用」ダミーはいずれの推計においても5%水準以下で有意に正であり、同制度の精神障害者雇用促進への効果が確認できる。また、障害者の職務内容については、障害者が「事務」業務に従事する企業では、精神障害者従業員が多く、単純作業(製造・運搬等)やクリーニング等の体力を要する業務や、販

表4 精神障害者を多数雇用する会社の特性

被説明変数	(1) 精神障害者 従業員数	(2) 精神障害者 従業員割合
知的障害者従業員総数	-0.1606** (0.0726)	
知的障害者従業員割合		-0.4508*** (0.1130)
高齢従業員対策_休職制度	0.1151 (2.7920)	0.0128 (0.0472)
高齢従業員対策_福利厚生充実	9.2211** (4.3674)	0.0616 (0.0554)
高齢従業員対策_職務内容柔軟	-0.5878 (2.6399)	-0.0620 (0.0529)
高齢従業員対策_職務形態柔軟	7.0636*** (2.5376)	0.1525*** (0.0489)
高齢従業員対策_作業環境工夫	-1.7798 (2.4747)	-0.0163 (0.0481)
高齢従業員対策_同僚理解援助	-1.6241 (2.7842)	-0.0269 (0.0542)
精神障害者社会適応 訓練事業の利用有ダミー	15.5172*** (3.8202)	0.1607** (0.0643)
事務職	9.9226*** (3.1461)	0.0963* (0.0501)
IT技術職	-2.2819 (5.3012)	-0.0699 (0.0839)
IT以外専門技術	-17.6783*** (5.9432)	-0.3216*** (0.1035)
販売営業	-9.8783** (3.8157)	-0.1281** (0.0550)
印刷製本	1.8724 (2.3567)	-0.0089 (0.0452)
郵便, メール	0.1127 (2.1729)	-0.0253 (0.0409)
その他の単純作業	-5.3153** (2.4655)	-0.0410 (0.0440)
クリーニング	-10.2433*** (3.2742)	-0.0982* (0.0570)
清掃	-1.7455 (2.1878)	-0.0072 (0.0394)
マッサージ, 理美容	1.8825 (4.0845)	-0.0435 (0.0791)
介護	Omitted	Omitted
農作業	5.4825** (2.6949)	0.1246*** (0.0450)
管理人警備	2.3648 (6.1613)	-0.0753 (0.1233)
輸送運転	-3.6219 (3.1535)	-0.0640 (0.0572)
_cons	11.5396 (8.2754)	0.9197*** (0.2467)
sigma	9.2074*** (1.2273)	0.1618*** (0.0185)
N	114	114
pseudo R-sq	0.152	1.290

Standard errors in parentheses* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01
出所：筆者ら作成。

売・営業などの対人業務、IT以外（医療、税・法律等）の専門技術業務に従事する企業では精神障害者が少ない傾向が観察された。

V 考察と今後の障害者雇用施策の転換 ——「量」から「質」へ——

障害者をめぐる労働市場の構造が大きく変化している。本稿では、マクロ統計の俯瞰と特例子会社への独自調査データを用いた分析により、特に身体障害者を中心とした長寿と高齢化、生産年齢世代の精神障害者の増加が雇用現場に及ぼす影響を確認した。とりわけ、大企業における障害者雇用の量的確保を担っている特例子会社では、高齢障害者の雇用継続、精神障害者の雇用拡大へ向けた対応を進めていることが確認できた。本稿の推計によれば、身体障害者比率の高い特例子会社では高齢化が進んでいるが、その一方で、高齢化により就業上の問題が発生するか否かは、従業員の障害種別などにより差異があることも示唆された。また、障害従業員の高齢化が進む企業ほど、職務内容や勤務形態、作業環境の柔軟な変更などを通して、高齢者の就業継続へ向けた環境整備を進めている様子も明らかになった。さらに、これら高齢者の就業継続策の充実した企業では精神障害者雇用比率も高く、高齢化した従業員の職能変化への対応策は、精神障害者の職場定着に対しても妥当性を持つ可能性が推察された。また、現在雇用されている身体障害者と精神障害者の職域は比較的近いことも分かった。しかし、この結果は、現状において、退職した（する）身体障害者の職域に適応可能な精神障害者が雇用されていることによる可能性も高い。よって、今後の身体障害者雇用者の減少を、多様な症状、職能を持つ精神障害者の雇用により補い続けることが出来るか否かは、特例子会社に限らず、民間企業全般を対象としたより大きな調査の実施と、その検証の継続を要する。

こうしたなか、政府は2018年度からさらなる障

害雇用率の引き上げを行う。すでに多くの大企業が雇用率を達成するために、さまざまな制度や民間サービスの活用を模索している。例えば、障害者に民間コンサルタント会社が経営する農園などの社外施設で働いてもらうことで、障害雇用率を達成させたり、民間営利法人が就労継続支援A型事業所を経営し、そこで雇用している障害者を民間営利法人の障害者雇用率にカウントするなどの動きもある。紙面の制約もあり、こうした動きが、障害者雇用政策との理念からどのように評価すべきか、本稿で議論する余裕はない。ただし、障害者雇用が大きな転換点を迎えつつあることは間違いのないであろう。

政府は、引き続き障害者雇用数の拡大、すなわち「量的拡充」を進めることとしているが、障害雇用者の高齢化や障害雇用の中心が精神障害者になっていくなかで、「量的拡充」政策中心でいいのだろうか。障害者雇用の労働市場がタイトになるなかで、精神障害者も仕事を見つけやすくなっているのは事実であるが、その一方で、十分な支援を受けず、自分の障害に関する理解、アセスメントが不十分なままでの就労が、かえって職場とマッチしない精神障害就労者を増加させ、離職職を増やしてしまい、さらに障害を悪化させているという指摘もある¹³⁾。また加齢と共に就労継続が難しくなった身体障害者が増加してきた特例子会社では、離職させ就労継続支援B型事業所などに入るほうが本人にとっても望ましいケースが増えているという意見もある。これまでの政策は施設から雇用へという流れを推進してきたわけであるが、障害者の高齢化に伴い雇用から施設へという逆流の支援も大事ではないかという見方もある。

これからの障害者の高齢化と必要性が高まる精神障害者対応に着目すると、障害向けの労働政策と障害者福祉政策の密接な連携による、「障害者雇用の質の充実」は今後、ますます重要になる。

すでに厚生労働省も障害者総合支援法改正によって、在職障害者の就労に伴う生活上の支援のために、生活面の課題対応と事業所・家族との連

¹³⁾ 詳細な職場定着率に関する研究としては、高瀬健一・大石甲・西原和世・山本美奈子（2017）参照。

絡調整等を行い、障害者が継続的に就労できるための新しい支援サービス「就労定着支援」の導入を進めている。

加えて、40年間の障害者雇用の動きと現在の動向を振り返り、障害者雇用政策から漏れ落ちた就労困難者も視野にいれた政策も考える必要がある。すでに2015年度にスタートした生活困窮者自立支援制度でも障害者手帳を持っていない精神障害者や軽度の知的障害者が就労で苦勞し、公的な支援を受けないまま長期失業、困窮状態に陥っているケースが多数確認されている。将来的には障害手帳の有無に関わりなく、「働きにくさ」を基準にした就労支援制度の確立が今後の長期的な課題になるであろう。

参考文献

- 厚生労働省「障害者雇用状況報告」（各年6月1日時点値）。
- 「障害者雇用実態調査（平成10年，15年，20年，25年）」。
- 「生活のしづらさなどに関する調査（平成23年）」。
- 「身体障害児・者実態調査（平成3年，8年，13年，18年）」。
- 「知的障害児（者）基礎調査（平成12年，17年）」。
- 厚生省「精神薄弱児（者）基礎調査（平成2年，7年）」。
- 「患者調査（平成11年，14年，17年，20年，23年，26年）」。
- 高瀬健一・大石甲・西原和世・山本美奈子（2017）『障害者の就業状況等に関する調査研究調査研究報告書 No.137』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター。<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku137.html>（2017年12月10日最終確認）。

（こまむら・こうへい）
（あらかき・ひろこ）

Aging of the disabled population and the challenges of their labor inclusion: an empirical study with Special Subsidiary Companies in Japan

Kohei KOMAMURA^{*1} and Hiroko ARAKI^{*2}

Abstract

The continuous demographic shift towards an aging society has affected the labor supply of disabled workers since the Japanese legislation established the mandate for companies to employ persons with disabilities. In particular, population ageing has led to a decline in the productive age population of workers with physical impairments, who have composed the large majority of the employed disabled population to date. On the other hand, the labor force participation of persons with mental and intellectual disabilities has experienced an important expansion. The Japanese disability employment policy has so far been based on an employment quota system, focusing on quantity. This paper employs aggregate data as well as data from a unique survey targeting Special Subsidiary Companies, and looks at the size of the disabled population in Japan, along with its composition by age and type of impairment. Econometric analysis of Special Subsidiary Companies' data reveals the causes of the challenges that come with the employment of elderly disabled workers, and shows the measure in which companies provide the necessary conditions. Furthermore, it examines the companies' characteristics that are associated with a higher employment of workers with mental disabilities. Based on these results, we provide proposals that contribute towards a transition of disability employment policies that are more focused on quality and towards the construction of an inclusive system capable of covering the necessities of those who suffer disadvantages in the labor market.

Keywords : Disability Employment, Disabled Elderly, Mental Disability, Employment Quota System, Special Subsidiary Company

^{*1} Professor, Faculty of Economics, Keio University

^{*2} Lecturer, Faculty of Economics, Kindai University