

# 日本における障害者雇用政策の整理および今後の方向性

## Summary of employment policies for persons with disabilities in Japan and future direction

小林武生

### I. はじめに

一般企業や行政機関等での障害者雇用において、障害者を支援する役割を担う職場適応援助者や就労支援員、職業指導員と協議を行う中で、筆者は現在の障害者雇用の現場は、障害者個人、また障害者個人の家族、そして職場適応援助者ら個人による個別性の非常に強い取り組みによって障害者の雇用もしくは就労が継続しているという現状があることを知った。このことは例えば障害者雇用制度において就労している障害者のAさんと、その就労先であるB社で職場適応援助者のCさんの関わりいかんによって、Aさんの就労が継続するか否かが決定しているということである。

地域共生社会の構成員である障害者のWell-BeingやQOL、働く障害者にとってのディーセント・ワークはもちろんのこと重要な価値である。そして、ステイクホルダーである企業やその社員も同様に価値実現が必要である。よって日本の障害者雇用政策はステイクホルダー（障害者、障害者家族、企業、企業内で障害者雇用をサポートする社員など）のWell-BeingやQOL、ディーセント・ワークにつながっているか否かを明らかにしていく。

2006年に国際連合総会において、障害者の権利条約が採択された。日本は2007年に障害者の権利条約への署名を行い、2007年前後から現在に至るまで、障害者基本法や障害者総合支援法、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する）などの改定を行っている。

障害者雇用促進法の改定内容で言えば、2013年度以降、法定雇用率が徐々に上がり 2024年現在は2.5%<sup>1)</sup>である。また

表1 雇用されている障害者数

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	合計
令和5年度	52万6千人	27万5千人	21万5千人	9万1千人	110万7千人
平成30年度	42万6千人	18万9千人	20万人	3万9千人	85万1千人

（出典：令和5年度障害者雇用実態調査報告書より筆者作成）

2013年の改定で、障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供義務が定められた。

つまり2013年の障害者雇用促進法の改定は、これまでの障害者が雇用される量の拡大を目指す政策から、障害者が雇用される場合の安心や継続性を志向する障害者雇用の質的向上を目指した施策を加えた内容である。雇用される障害者本人のWell-BeingやQOL、そしてディーセント・ワークであるか否かも重要な視点であるが、障害者雇用は障害者本人だけではなく、雇用する企業、障害者をサポートする障害者職場適応援助者や障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員などの価値実現も重要である。

先行研究では、障害者雇用促進法の改定歴を分析し現状を明らかにし課題分析するもの（工藤正，2008）（永野仁美，2014）、障害者雇用の現場におけるベストプラクティスを検討するもの（丸山峻，2021）（丸山峻・島貫智行，2021）などがあるが、障害者雇用に関わるステイクホルダーを定義し、その全体としての最適解を探る研究は見当たらない。

地域共生社会の構成員である障害者のWell-BeingやQOL、働く障害者にとってのディーセント・ワークはもちろんのこと重要な価値である。そして、ステイクホルダーである企業やその社員も同様に価値実現が必要であるという視点から、日本の障害者雇用政策はステイクホルダー（障害者、障害者家族、企業、企業内で障害者雇用をサポートする社員など）のWell-BeingやQOL、ディーセント・ワークにつながっているか否かを明らかにしていく。

本稿においては、「日本の現在の障害者雇用政策はステイクホルダーのWell-BeingやQOL、ディーセント・ワークにつながっているのか」というテーマに沿って、その前提となる障害者雇用を取り巻く現状を各種統計や政府発表資料を参照し整理を行う。そのうえで、先行研究の分析から障害者雇用に関する課題を把握する。

### II. 本論

#### 1. 障害者雇用の現状

##### a. 雇用されている障害者について

令和5年度障害者雇用実態調査結果報告書によれば、雇用

表2 障害者雇用政策の沿革

年	改定内容等
1960年	身体障害者の雇用の促進等に関する法律施行
1976年	納付金制度の導入
1987年	法の適用対象が「身体障害者」から「障害者」へと変更される 障害者の雇用の促進等に関する法律に名称変更
1997年	知的障害者の雇用義務化
2005年	精神障害者の雇用率への算入可能に
2006年12月	国際連合総会において、障害者権利条約が採択される
2007年9月	日本が障害者権利条約への署名を行う
2008年5月	障害者権利条約が発効する
2008年	短時間労働者（20時間以上30時間未満）の雇用率への算入可能に
2013年	障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供義務
2018年	精神障害者が法定雇用率の算定基礎の対象となる

（出典：厚生労働省ホームページを参照して筆者作成）

されている身体障害者は、推計<sup>2)</sup> 52万6千人であった。同様に知的障害者は27万5千人、精神障害者は21万5千人、発達障害者は9万1千人であり、合計は110万7千人である。表1に令和5年度と平成30年度の障害者雇用実態調査の結果を示す。

#### b. 手帳を所持している障害者

令和4年度福祉行政報告例で、身体障害者手帳及び療育手帳を所持する障害者数を確認する。身体障害者手帳交付台帳登録数<sup>3)</sup>は、4,842,344<sup>4)</sup>であり、18歳以上は4,750,058となっている。療育手帳交付台帳登録数<sup>5)</sup>は、1,249,939<sup>6)</sup>で18歳以上は938,591である。

令和4年度衛生行政報告例で、精神障害者保健福祉手帳を所持する障害者数を確認したところ、精神障害者保健福祉手帳交付台帳登録数は、1,345,468<sup>7)</sup>である。

つまり障害者手帳を所持し、就労が可能と判断できるのは、約703万4千人<sup>8)</sup>である。

#### c. 労働者数について

毎月勤労統計調査（令和6年3月分<sup>9)</sup>）によれば、労働者は5003万4千人であり、うち一般労働者が3455万8千人であり、パートタイム労働者は1547万5千人である。

## 2. 日本における障害者雇用政策

### a. 障害者雇用促進法における目的

障害者雇用促進法の目的は、第1条に次のように定められている。

この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

### b. 障害者雇用促進法の位置づけ

障害者雇用促進法は厚生労働省の職業安定局が所掌している。ちなみに、障害福祉を含む社会福祉の各分野に共通する基盤制度は社会・援護局が所掌している。つまり、障害者雇用制度については、福祉政策ではなく労働政策の一環として取り扱われていることになる。

### c. 障害者雇用政策の沿革

先行研究でも述べられているが、本研究の議論の便益のため、障害者雇用政策の沿革を改めて表2にまとめる。

障害者雇用促進法は、1960年の「身体障害者の雇用の促進等に関する法律」が端緒である。その当時は、身体障害者のみが法定雇用率への算入対象となっており、その率は1.1%であった。その後1976年に身体障害者の雇用法が法的義務へと変更になり、それに伴って、法的義務を果たしていない企業が納付金を納めるという納付金制度がつくられた。

1987年には法の適用対象が身体障害者から障害者へと変更され、「障害者の雇用の促進等に関する法律」へと名称改定が行われ、この時点で知的障害者を雇用率への算入可能となった。そして1997年に身体障害者と同様に知的障害者の雇用

表3 法定雇用率の変遷

年	民間企業
1960年（制度発足時）	1.1%
2012年度以前	1.8%
2013年度	2.0%
2018年度	2.2%
2023年度	2.3%
2024（令和6）年4月	2.5%
2026（令和8）年7月	2.7%

（出典：厚生労働省ホームページを参照して筆者作成）

表6 平成17年度までの障害者雇用のカウント方法

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害	1	-	-
重度	2	1	-
知的障害	1	-	-
重度	2	1	-

(出典：厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」を参照し筆者作成)

が法的義務となった。

2005年には、精神障害者の雇用率への算入が可能となるが、精神障害者の雇用が法的義務となるのは、2018年となる。

2008年には短時間労働者（20時間以上30時間未満）の雇用率への算入可能になった。

2013年には、障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供義務が定められた。この背景には、2006年の国際連合による「障害者の権利条約」に対して日本が署名し、国内法の整備を含め障害者の雇用に関する体制を条約にあわせて整備しなければならなかったことがある。

#### d. 法定雇用率の変遷（表3）

身体障害者の雇用の促進等に関する法律が施行された当初の雇用率は前述のとおり1.1%であった。その後1.8%<sup>10)</sup>となり2012年まで継続している。2013年度には2.0%、2018年度には2.2%、2023年度には2.3%、そして2024年4月には2.5%となり、2026年7月には2.7%となることが決定している。以上の（法定）雇用率は、民間企業の雇用率である。

### 3. 障害者の雇用の促進等に関する法律の内容について

#### a. 法定雇用率について

法定雇用率は、①民間企業、②特殊法人等、③国、地方公共

表4 平成23年以降の障害者雇用のカウント方法

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1	0.5

(出典：厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」を参照し筆者作成)

表5 平成18年以降平成22年年までの障害者雇用のカウント方法

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害	1	-	-
重度	2	1	-
知的障害	1	-	-
重度	2	1	-
精神障害者	1	0.5	-

(出典：厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」を参照し筆者作成)

団体、④都道府県等の教育委員会の4つの区分を設け、それぞれに法定雇用率を設定している。国および地方公共団体、独立行政法人や都道府県等の教育委員会は、「民間企業を上回る数値」として別に定められている。

また週所定労働時間によってカウントが異なる。平成23年以降現在までは、週所定労働時間が①30時間以上の場合は1としてカウントし、②20時間以上30時間未満の場合は、0.5としてカウント、そして③10時間以上20時間未満かつ重度の身体障害者、重度の知的障害者、そして精神障害者の場合は、0.5としてカウントする。表4から6において、雇用される障害者のカウントの方法を示す。

#### b. 差別禁止

障害者雇用促進法では第2章の2で障害者に対する差別の禁止を定めており、第34条で「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない」とし、第35条で「事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない」と定めている。

#### c. 合理的配慮

障害者雇用促進法は、「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置」として、第36条の2で「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない」としている。また、第36条の3では「事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつていない事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及

ばすこととなるときは、この限りでない」としている。

これらは、雇用している障害者から申し出があった場合、障害の特性に配慮した措置を講ずることを事業主に義務付けるもので、措置の内容としては、環境整備、労働時間の調整、労働方法の変更などが想定されている。ただし「事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない」と定められている。この点を踏まえて合理的配慮といわれる。

#### d. 障害者雇用納付金制度

障害者雇用促進法では、「全ての事業者は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する協働の責務」を定めている。そして「障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度」を整備している。

この納付金制度<sup>1)</sup>は、法定雇用率未達企業から納付金を徴収し、法定雇用率達成企業に「調整金」や「報奨金」を支給するものである。また2024年からは、障害者雇用のための施設整備費用に充てる「助成金」も新設された。

#### e. 特例子会社制度

障害者の雇用の促進等に関する法律第44条では、「子会社に雇用される労働者の特例」として、特例子会社制度について定めている。特例子会社とは、要件を満たした親会社と子会社があり、目的は「障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる」とある。

厚生労働省の資料によれば、特例子会社における雇用状況は2023年6月1日現在、598の特例子会社で、46,848.0人の障害者が働いている。

### 4. 先行研究のレビューによる障害者雇用政策の課題

障害者雇用に関する先行研究では、制度の沿革を概説し、障害者雇用促進法の理念を考察したものから、障害者雇用における効果的な取り組みを分析したものなど幅広いと言える。

そのためこの節では、日本が障害者の権利条約に署名をし、国内法の整備が行われた現在の障害者雇用政策について触れられていると考えられる2008年以降の先行研究で各論者がどのような課題があると指摘しているのかをレビューし、類型化することを図る。先行研究における論点を整理する中で、障害者雇用におけるステイクホルダーのWell-Being等の実現に向けての課題を抽出する。

工藤は、障害者雇用制度全般の政策課題として、「障害者差別禁止法制が直接的に障害者雇用を拡大させるものではない」とし、「日本の障害者雇用をさらに拡大させるためには、障害者差別禁止法アプローチと雇用率制度アプローチを二者択一に考えるのではなく、両者のバランスを取り相互補完関係で考えていくことが基本」としている。

そのうえで、「企業が職場での人権を擁護、障害を配慮して、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」(工藤正, 2008)であると指摘している。

永野は障害者雇用促進法の2013年改定について分析し課題を次のように述べている。1つ目は「発達障害者やその他の心身の機能の障害を持つ者も、法の適用対象に加えられたとはいえ、実際には、障害者手帳を有していない場合には、そのものは、法の適用から漏れてしまう危険が依然として存在する」ことである。また「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」になり、「その判断基準は存在していない」ことを課題として挙げている。2つ目は、障害者雇用促進法の適用対象者は「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」であることと定められていることから、「障害の程度が軽く就労にあたっての制限が軽微なものは、法の適用対象とされないこと」(永野仁美, 2014)も課題としている。

また「手帳を実際に取得している精神障害者の割合は高くない。それゆえに、本来ならば雇用率制度の対象となるべき者が同制度の適用対象から除外されてしまうという問題が、手帳を有しているものに適用対象を限定することによって生じることとなっている」と指摘し、「(障害者雇用)促進法独自の障害者の範囲を画する手段を導入することで、対応していくことが有効であろう」(永野仁美, 2014)としている。永野は以上のことから、「(障害者雇用)促進法独自の障害者の範囲を画する手段があっても良いはず」(丸カッコ内筆者補足)と主張している。

障害者雇用促進法では、特例子会社制度を規定している。この特例子会社制度について永野は「特例子会社での労働条件は、親会社の労働条件と異なることが一般的」であり「特例子会社は、障害者のみを集めて、就労の場を提供するものであることから、障害者のインクルージョンの観点から見て問題がある」と指摘している。

笠原らは、若年聴覚障害者を対象にした量的研究の結果から、「当事者が自身の就労状況を具体的に評価し改善や就労定着に向けた積極的な行動(affirmative action)を起こせるようなキャリア形成教育の重要性が示唆」(笠原桂子・廣田栄子, 2016)されたことを明らかにしている。

土田(土田耕司, 2017)は障害者雇用促進法の改定過程を解説する中で、障害者雇用促進法改定には、「障害者自体を労働者として位置付ける主体性の乏しさが見え隠れしていたように感じる」と指摘し、「今後は障害者を健常者と同一に位置付けた労働市場での雇用の推進」が課題になると述べている。

倉持は「企業が障害者雇用を行う動機は法令遵守を含めた消極的なものがメインであり(中略)障害者の活用を起点とした思考を有していない」と述べ、さらに「多くの企業にとって障害者雇用は、不安やリスクといったネガティブ認識にと

どまってしまう、障害者雇用による価値創造という未来志向の発想となっていない」(倉持一, 2018)と指摘している。

丸山は障害者マネジメントを障害者の雇用促進、職場定着、成果の向上を企図したマネジメントとし、障害者マネジメントの結果は、障害者個人レベルの態度・行動と企業レベルでの障害者雇用の成果に影響を与えているとしている。そのうえで、障害者マネジメントの課題として、「企業や職場の取組を包括的に捉えた研究が少ないこと」、「人事施策の実行段階を検討した研究が少ないこと」、「(障害者マネジメントの)期待した効果をもたらすための境界条件が明らかになっていないこと」(丸カッコ内筆者補足)、「障害者を集中配置している職場を対象とした研究がほとんど存在しないこと」(丸山峻, 2021)の4点を指摘している。

丸山らは、「障害者を職場に定着させる人事管理にベストプラクティスは存在せず」「職場で共有された障害者の能力観や障害者活用におけるライン管理者の裁量によって、障害者の社会的アイデンティティを考慮した人事管理と考慮しない人事管理のいずれが障害者の定着に有効であるかが異なる」(丸山峻・島貫智行, 2021)と指摘している。

眞保は、身体障害のある人、知的障害のある人と比べて、精神障害者の勤続年数が短い傾向にあることを示したうえで、「職場における個人の希望と適性に合致した仕事とのマッチングと同僚・上司との人間関係を含めた職場環境や安定して働くための雇用管理に着目し、必要な手当ををしていくことが求められている」(眞保智子, 2023)と課題を挙げている。

## 5. 考察

これまで見てきたように、現在の障害者雇用政策を取り巻く課題を分類すると、①政策的な課題、②人事管理をはじめとする障害者マネジメントの手法に関する課題、③日本の社会全体として障害者雇用への取り組みに関する課題、言い換えれば社会の意識に関する課題の3つの類型になると考えられる。

まず①の政策的な課題として挙げられるものは、障害者雇用政策における各種の障害者手帳の取り扱いである。法定雇用率の達成・未達成によって調整金や奨励金を受給する、もしくは納付金を納付すると障害者を受け入れる企業側としては、収入支出に大きな差が出るために、障害者数のカウントには厳密さが必要である。全国統一の基準としては、各種の障害者手帳による把握方法が現実的である。つまり企業としては障害者を雇用する場合は障害者手帳を持っている人でなければならない、障害者が障害者雇用制度を活用して就職する場合、障害者手帳を持っていることが前提となるということである。しかし各種の障害者手帳を取得するには本人側からの申請が必須であり、現代の日本においては障害者手帳を取得するには心理的障壁があると言われる(平野郁子, 2014)。ここに、永野による「(障害者雇用)促進法独自の障害者の範囲を画する手段を導入することで、対応していくことが有効であろう」(永野仁美, 2014)という指摘につながる。

さらに土田が指摘するように、障害者雇用促進法改定には「障害者自体を労働者として位置付ける主体性の乏しが見え隠れ」している(土田耕司, 2017)ことが挙げられる。つまり「障害者を健常者と同一に位置付けた労働市場での雇用の推進」に障害者雇用促進法は貢献していないことになる。つまり法定雇用率が未達の場合の障害者雇用納付金の支払い義務、法定雇用率を達成した場合の調整金や報奨金の受給以上のデメリット・メリットを障害者雇用促進法は提供できていない。このことは、倉持の「企業が障害者雇用を行う動機は法令遵守を含めた消極的なものがメインであり(中略)障害者の活用を起点とした思考を有していない」という指摘とも重なる。

ただし、この障害者雇用制度自体に、納付金の支払い義務や調整金などの支給といったデメリット・メリット以上の意味を持たすことの意義については検討が必要である。

次に②の人事管理をはじめとする障害者マネジメントの手法に関する課題についてである。これは、工藤のいう「企業が職場での人権を擁護、障害を配慮して、能力を発揮しやすい雇用・就労条件や職場環境の調整」が一つの具体であり、眞保による「職場における個人の希望と適性に合致した仕事とのマッチングと同僚・上司との人間関係を含めた職場環境や安定して働くための雇用管理に着目し、必要な手当ををしていくことが求められている」(眞保智子, 2023)も含まれている。また障害者の側から見た場合、笠原らのいう「当事者が自身の就労状況を具体的に評価し改善や就労定着に向けた積極的な行動(affirmative action)」(笠原桂子・廣田栄子, 2016)も障害者マネジメントに含まれるべきであろう。

以上を勘案すると、丸山らがいう、「障害者を職場に定着させる人事管理にベストプラクティスは存在せず」「職場で共有された障害者の能力観や障害者活用におけるライン管理者の裁量」(丸山峻・島貫智行, 2021)によって障害者マネジメントが行われている現状が課題ということになる。よって現在はライン管理者の裁量で行われている障害者マネジメントを、事例として積み重ね、事例分析を通じてより良い実践を志向する必要があると考える。

最後に③の日本の社会全体として障害者雇用への取り組みに関する課題、言い換えれば社会の意識に関する課題である。これは、工藤のいう「(その(障害者マネジメント)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」(工藤正, 2008)(丸カッコ内筆者補足)であると指摘しているように、障害者雇用制度の運用を社会全体で見守っていくということである。私見としては、現在は障害者が企業等に雇用されているか否かについて、多く国民が興味を持っていない現状があるからこそ、「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」必要があると考えている。このことは、これまでの議論からは外れるが、障害者手帳の取得の際に心理的障壁があることの解消にもつながる可能性があると考えている。

### Ⅲ. 終わりに

本論ではまず障害者雇用制度を取り巻く現状の把握を行った。そして障害者雇用促進法における各種の取組を概観した。そのうえで、先行研究をレビューし障害者雇用制度を取り巻く課題の類型化を行った。

その結果、障害者雇用促進法の改定に伴い、障害者雇用の量的拡大のみならず質的向上が図られていること、しかし障害者手帳が障害者雇用には必須であることの問題点、障害者の人事管理をはじめとする障害者マネジメントの手法が確立しておらず現在は障害者雇用担当者などのライン（現場）での配慮、つまり属人的な障害者マネジメントになっている現状を指摘した。そして、障害者雇用は量的拡大していく、そして質的向上を図ろうとしているプロセスを社会的にモニタリングする、すなわち社会が「障害者が働く」ことに積極的な興味を持つことの必要性を示した。

残された課題としては、障害者雇用制度を取り巻くステイクホルダーを定義し、それらの Well-Being や QOL の向上、さらにはディーセント・ワークを実現するということの構成要素を実証的に明らかにすることが必要であると考えている。

#### 【註】

- 1) 2.5%は民間企業における法定雇用率であり、国および地方公共団体、独立行政法人は2.6%である。
- 2) 障害者雇用実態調査は、母集団を常用労働者5人以上雇用している民間事業所とする標本調査である。そのため推計値となっている。
- 3) 身体障害者手帳交付台帳登録数とは、身体に障害のある者（児）の申請に基づき、都道府県知事、指定都市市長及び中核市市長が交付する手帳について、各都道府県等に備え付けられている台帳に記載されている数のことである。よって、身体障害者手帳を所持する身体障害者（児）数と解する。
- 4) 身体障害者手帳交付台帳登録数は、前年度から1.4%減少している。
- 5) 療育手帳交付台帳登録数とは、知的障害者（児）の申請に基づき、都道府県知事等が交付する手帳について、各都道府県等に備え付けられている台帳に記載されている数のことである。よって療育手帳を所持する知的障害者（児）数と解する。
- 6) 療育手帳交付台帳登録数は、前年度から3.0%増加している。
- 7) 精神障害者保健福祉手帳交付台帳登録数は、前年度から6.5%増加している。
- 8) ただし、この数には65歳以上も含まれている。
- 9) 障害者雇用実態調査などが令和5年度のデータであったため、令和5年度末の令和6年度3月分を参照した。
- 10) どの時点から1.8%に上がったのかは資料等からは見つけられなかった。諸兄らにご教授願いたい。

11) 法定雇用率に未達の場合の納付金は、不足1人当たり月額5万円となっている。令和2年度の納付金の総額は353億円である。

#### 【参考資料】

- ・笠原桂子、廣田栄子(2016)「若年聴覚障害者における就労の満足度と関連する要因の検討」『Audiology Japan』59巻, pp.66-74.
- ・工藤正(2008)「障害者雇用の現状と課題」『日本労働研究雑誌』578号, pp.4-16.
- ・倉持一(2018)「障害者雇用の戦略的取組みと企業のノード機能に関する研究」『社会デザイン学会学会誌』18巻, pp.34-44.
- ・眞保智子(2023)「精神障害者雇用の現状と課題—求められる能力開発による活躍推進—」『産業精神保健』31巻, pp.175-183.
- ・土田耕司(2017)「「障害者雇用促進法」改正の背景に関する考察」『川崎医療短期大学紀要』37巻, pp.15-18.
- ・永野仁美(2014)「障害者雇用政策の動向と課題」『日本労働研究雑誌』646号, pp.4-14.
- ・平野郁子(2014)「発達障害のある人が障害者手帳をもって生きる体験：青年期以降に診断を受けた取得者へのインタビューから」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』120号, pp.1-22.
- ・丸山峻(2021)「障害者マネジメント研究の知見の整理と展望」『日本労務学会誌』22巻, pp.56-70.
- ・丸山峻、島貫智行(2021)「障害者の職場定着を促す人事管理：社会的アイデンティティ考慮の観点から」『組織科学』55巻, pp.54-66.