

# 障害者雇用制度におけるディーセント・ワークの実現に関する考察

## A Study on the Realization of Decent Work in the Employment System for People with Disabilities

小林武生

### I. はじめに

日本は現在、人口減少局面にある。総務省の統計によれば、総人口は継続的に減少傾向にあり、生産年齢人口（15歳～64歳）も同様に減少している（総務省統計局、2023）。この状況下で、日本のGDPを維持・向上させるためには、労働生産性の向上とともに、労働力人口の確保が不可欠である（厚生労働省、2024）。政府は女性、高齢者、外国人労働者、そして障害者の雇用促進を通じて、労働力の掘り起こしと労働力の多様化を図っている（男女共同参画局、2025）（内閣府、2025a）（内閣府、2025b）。

こうした労働力確保の取り組みのなかでも、特に注目すべきなのが、障害者の雇用である。15歳以上の女性の就業率が54.2%、65歳から69歳の高齢者の就業率が52.0%に対して、障害者の就業率は5.8%となっており、労働力の掘り起こしの可能性が高いと考えるからである。

そして障害者の雇用に際しては、障害者本人、障害者の家族、障害者を企業内で支援する社員、雇用される前に職業訓練等を行う事業所の職員など関係する人が、健常者が雇用されるに比して多い。特に先行研究では、障害者が雇用継続するうえで、家族や企業内で支援する社員に負担がかかっていると指摘されている（佐藤他、2014）（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、2024）。

雇用される障害者が働きがいを持って就労を継続することも重要である。そして障害者が雇用されるに際して関係する家族や企業内で支援する社員の働きがいも同じように重要である。

そこで本論では、障害者の雇用に焦点を当て、日本の障害者雇用制度におけるステイクホルダーを定義し、そのうちいくつかのステイクホルダーのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を阻害する要因について、文献を通じて考察する。

### II. ディーセント・ワークの概念整理

まずディーセント・ワークと類似する概念について整理を行う。

ディーセント・ワークは、1999年に国際労働機関（ILO）が

提唱したもので、「すべての人にとって尊厳ある、安定した、権利が保障された仕事」を意味する。その後、国連の持続可能な開発目標（SDGs）の中でも「目標8：働きがいも経済成長も」に明記され、グローバルな政策目標としてディーセント・ワークが設定されている。現在は「働きがいのある人間らしい仕事」と定義されている（ILO 東京支局、2000）。

類似概念の1つとして、QoWL（Quality of Working Life：労働生活の質）を取り上げる。QoWLは、1970年代に労働者のモチベーションや生産性向上を上げるための視点として議論され始めた。職場における人間関係や仕事の意味の理解、ワークライフバランスが近年注目されるようになってきて、再注目されている概念である。QoWLの定義としては「働く人の職場環境、仕事の満足度、ストレス、職場文化、キャリアの成長機会などを総合的に評価する指標」（Simon Easton, Darren Van Laar, 2013）である。

QoWLの基礎概念であるQOL（Quality of Life）についても述べる。QOLは1960年代に医療分野で着目された概念であり、患者の治療効果を生存率ではなく「生活の質」で評価するために使用され始めたものである。その後、医療分野から医学、社会学、経済学、心理学など他分野にも広がり、また「生活の質」から概念が拡大し「人生の質」ともいうようになった。

Well-Beingは「身体的・精神的・社会的に良好な状態にあること」と定義されている。WHO（世界保健機関）が1946年に「健康とは、病気ではないことだけではなく、身体的・精神的・社会的に完全に良好な状態である」と定義したことが起源となる。

本論では、ディーセント・ワークの概念を活用する。その理由は、障害者雇用制度で雇用される障害者をはじめとする障害者雇用制度のステイクホルダー個々人の「職業に対する満足感」ではなく、満足感につながる仕事とはなにか、その仕事の実現に着目したからである。つまり、個人（障害の有無にかかわらず）のQoWLを向上させるためには、社会・組織としてディーセント・ワークを実現し、その仕事に個人が就労していることが必要であるという構造になる。

また概念としてQoWLが1970年代、ディーセント・ワークがおよそ2000年代に提唱され、さらにグローバルな政策目標であるSDGsにも引き継がれていることからも、概念と

して今日の社会にも適用すべきと考えたからである。

なおディーセント・ワークの表記は、「ディーセントワーク」としているものもあるが、ILO の日本語ホームページで「ディーセント・ワーク」と表記されていることから、本論では「ディーセント・ワーク」とする。

### III. ステイクホルダーの定義

障害者雇用制度は「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)に基づいて運営されている。

障害者雇用促進法は、企業に対して一定の雇用義務を課すとともに、障害者の職業的自立を支援するために、雇用支援のための助成制度や職業リハビリテーションの提供を行っている。そのため、障害を持たない人が就労する場合に比べて、障害者が就労する際には、ステイクホルダーが多くなる傾向がある(小林, 2024)。

障害者雇用制度においては、次に述べる者を直接的・間接的ステイクホルダーとして位置づけることができる。

まずは、直接的ステイクホルダーを挙げる。障害者本人、これは障害者雇用制度を活用して、企業に採用され雇用契約を結び就労する者である。雇用形態は企業や障害者個人により正社員契約、パートタイム契約などさまざまであるが、本論においては雇用形態の差異は取り上げない。次に障害者本人の家族(以下、障害者家族とする)である。障害者家族には、障害者本人によってさまざまであるが、親、兄弟、配偶者、子どもが想定される。

続いて、障害者雇用制度を活用して障害者を雇用する企業のなかで、日々の業務として障害者への対応を行う社員である。本論では、これらの人を「企業内支援社員」とする。企業内支援社員の立場や資格としては障害者雇用促進者や障害者職業生活相談員、企業在籍型ジョブコーチが挙げられる。また業務としては障害者の対応を行うとはされていないが、障害者と同じ部署で働く上司や同僚、部下も障害者の就労継続に必要なナチュラルサポートを提供する者として重要なステイクホルダーになる。また、労務管理をする総務部や人事部などで障害者雇用を担当する社員もステイクホルダーとなる。

障害者総合支援法による訓練等給付のうち、就労系障害福祉サービスを提供する事業所で、障害者が企業に雇用される前もしくは雇用される前後に障害者の支援にあたる職員も直接的ステイクホルダーとなる。まず就労系障害福祉サービスの事業としては、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援、就労選択支援がある。これらの事業を営む事業所の職員としては、就労支援員、職業指導員、生活支援員、就労定着支援員などがそれぞれ、就業支援担当者や生活支援担当者として業務を行っているが、本論においては、「支援する職員」とする。また障害者職業センターや就業・生活支援センターの配置型ジョブコーチや訪問型ジョブコーチも障害者の雇用・就労もしくは雇用・就労継続に大き

な影響を与えるステイクホルダーである。さらに障害者本人によっては、ハローワークや相談支援事業所経由で就労する場合もあるため、相談支援事業所の相談支援員やハローワークの担当者もステイクホルダーになりうる。

また、障害者本人が総合支援学校在籍時の実習を経て、卒業後企業に就労する場合、クラス担任や就職指導担当の教員や就職指導担当職員がステイクホルダーとなる。近年は一般高等学校で教育を受ける障害者もいるため、一般高等学校の教員等もステイクホルダーとなりうる。これは大学や専門学校など、高等教育機関でも同様である。

間接的ステイクホルダーとしては、障害者本人が地域住民として地域で生活している場合で、近隣住民が挙げられる。さらに障害者雇用制度を運営する厚生労働省(職業安定局)や障害福祉サービスの運営を行う地方自治体も間接的ステイクホルダーと言える。しかし本論では個人のディーセント・ワーク実現を検討するため、間接的ステイクホルダーについては論じない。表1にステイクホルダーをまとめると。

このように、障害者雇用制度を活用した障害者本人の就労に際しては、多くのステイクホルダーが存在し、その数だけのディーセント・ワークがあることになる。それぞれのディーセント・ワーク実現に際して、どのような課題が想定されるのかを述べていく。

### IV. ディーセント・ワークの実現を阻害する要因の分析

さて、QOLが上がる要因は人によってそれぞれであるが、QOLが下がる要因はおおむね一致している(前田, 2009)。職業生活において、つまりQoWLについても同様であると考えられる。そして、本論におけるディーセント・ワークの実現のためには、QoWLの向上も必要である。本論では直接的ステイクホルダーのうち、企業内支援社員と障害者家族のディーセント・ワーク実現を阻害する要因について分析を行う。

現在の障害者雇用制度では企業内支援社員、また障害者家族の個別的な関わりがあることで、障害者の雇用継続につながっているといえる。

まず企業内支援社員の個別的な関わりについて述べる。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・島貫, 2021)によって障害者マネジメントが行われている状況は、個別的な関わりがあることの証左となる。

企業内支援社員は、障害者が職場で安定的に働くための支援を担う重要な存在である。彼らは、業務指導、職場環境の調整、メンタルヘルスのケア、他部署との連携など多岐にわたる業務を行っているが、その多くは正式な職務記述書に含まれず、評価や報酬の対象とならない「シャドウワーク」として扱われている(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, 2024)。

このシャドウワークの存在は、企業内支援社員のディーセ

ント・ワーク実現を阻害する要因となっている。具体的には、以下のような問題が指摘されている。

- ① 業務量の過多によるバーンアウト
- ② 支援業務の非可視化によるキャリア形成の困難
- ③ 組織内での役割の曖昧さによる孤立感

表1 本研究における「障害者雇用のステイクホルダー」

大区分	中区分	小区分
当事者	障害者本人	障害者本人
	障害者家族	親 兄弟 配偶者 子ども
就労受け入れ側	企業	障害者雇用を担当する社員 障害者雇用促進者 障害者職業生活相談員 企業在籍型ジョブコーチ 総務部・人事部などで障害者雇用を担当する社員 障害者の上長 障害者の同僚 障害者の部下
障害者の就労を支援する	障害者職業センター 障害者就業・生活支援センター 就労移行支援事業所 就労定着支援事業所 就労選択支援事業所 相談支援事業所 就労支援継続A型事業所 就労支援継続B型事業所 ハローワーク	支援する職員 配置型ジョブコーチ 訪問型ジョブコーチ 就業支援担当者 生活支援担当者 など
障害者の教育機関	総合支援学校(高等部) 一般高等学校 大学 専門学校	教員 クラス担任 就職指導担当 就職指導担当職員
地域		近隣住民
その他	地方自治体 厚生労働省・職業安定局	

(出典：筆者作成)

つまり、障害者雇用制度の中で障害者が雇用・就労継続するためには、企業内支援社員による支援が必要であるが、この支援業務が障害者の障害種別や障害特性の幅広さゆえに定型化されておらず、その場その場で対応するため、業務量が不定である。しかし法定雇用率がさらに向上することで雇用される障害者が増える。そのため支援の量も増えざるを得ないため、業務量過多によるバーンアウトの可能性も高まるといえる。

企業によっては、障害者雇用制度で雇用される障害者への支援が業務の中心になる場合と、本来業務がありそれに加え障害者に対して支援を行う場合がある。後者の場合、③の組織内での役割の曖昧さは増すと考えられる。さらに、企業内支援社員が障害者に対して福祉的な関わりをする場合、生産性を優先する企業の考え方と障害者の生活を優先する企業内支援社員の考え方がある。このことも企業内支援社員によっては職務疲労感を増すことにつながり、バーンアウトの可能性が増す要因である。

次に障害者家族の個別的な関わりについて述べる。佐藤ら(佐藤他, 2014:49)は「障害者雇用において、雇用される障害者の生活リズムや健康の管理、あるいは権利擁護を実際にしているのは家族である」と一般の労働者と比較して、障害者の場合は家族による支援があることで雇用・就労継続ができる状況を述べている。

障害者の家族は、通勤支援、生活支援、感情的サポートなど、日常的に多くの支援を行っている。これらの支援は金銭的報酬が発生しないため、「アンペイドワーク」として位置づけられる。障害者が就労を継続できる背景には、家族の支援が不可欠である場合が多い。

しかし、家族自身が就労している場合、アンペイドワークとの両立は大きな負担となり、以下のような問題が生じる。

- ① ワークライフバランスの崩壊
- ② キャリア形成の制約
- ③ 精神的・身体的疲弊

これらの問題は、家族自身のディーセント・ワーク実現を阻害する要因となっており、障害者の家族のディーセント・ワーク実現のためには、制度的な支援が求められる。例えば、家族支援に対する手当や休暇制度の整備、地域支援体制の強化などが考えられる。

## V. 考察

これまで見てきたように、日本における障害者雇用制度では、障害者本人をはじめ障害者家族、企業内支援社員、支援する職員、送り出し機関としての教育機関の教職員などが直接的ステイクホルダーとして挙げられる。

ディーセント・ワークは「働きがいのある人間らしい仕事」であり、人はディーセント・ワークが実現できていると、QoWL が向上する。このディーセント・ワークは就労する障

害者本人のみに関係する概念ではなく、例えば企業内支援社員や障害者家族にも関係する概念である。

企業内支援社員は雇用される障害者の障害種別や障害特性の幅広さゆえに、非常に個別性の高い対応を行わざるを得ない。この対応はすべてをマニュアル化することは難しく、また個別性が高いため、障害者を支援する業務は支援する必要性もその方法も周りの職員からはわかりづらい。このことは組織・企業内での役割の曖昧さにつながり、その結果周囲から業務に対して理解がされず、孤立感を抱く可能性がある。そして、キャリア形成が困難になる可能性も出てくる。前述の孤立感や雇用される障害者が増えることによる支援業務量の増加は、企業内支援社員のバーンアウトの可能性を増すことにつながる。

障害者の雇用・就労継続のために、障害者家族が障害者の健康管理や生活支援など、家庭内でアンペイドワークを行っている場合が多いとされている。障害者家族は、場合によってはアンペイドワークがあることで自らの就労をあきらめたりアンペイドワークと自らの就労の両立に困難さを感じたりする場合が想定できる。このことは、身体的・精神的疲労につながり、ワークライフバランスの崩壊の可能性を増す。またアンペイドワークがあることで、自らのキャリアに影響が出る可能性もある。

これらのことを考え合わせると、現在の障害者雇用制度において、障害者が雇用・就労継続できている背景には、企業内支援社員の非常に個別性の高い支援業務が発生しており、それはマニュアル化されておらず、属人的な取り組みとなっている。このことが企業内支援社員のディーセント・ワーク実現に対しては、負の影響を与えている可能性が高い。

次に障害者家族は家庭内でアンペイドワークが発生している。このアンペイドワークを担っていることが、場合によっては自らのキャリアへの負の影響を与えており、またワークライフバランスへの負の影響、身体的・精神的疲労など、ディーセント・ワークの実現へ負の要素となる。

障害者雇用制度におけるステイクホルダー（本論においては、障害者本人、障害者家族、企業内支援社員）のディーセント・ワークの実現には、以下のような取り組みが必要であると考える。

#### 1. 支援業務の制度化と評価体系の整備

企業内支援社員のシャドウワークの可視化と報酬制度への反映

障害者への支援業務の理解

#### 2. 家族支援の制度的保障

アンペイドワークに対する社会的認知と支援制度の構築

さらに、今後の方向性としての試案を提示する。

#### 3. ステイクホルダー間の連携強化

教育機関、福祉事業所、企業、行政の情報共有と協働体制の構築

#### 4. 地域社会の包摂性向上

障害者の就労を地域経済の活性化と結びつける政策設計

3の「ステイクホルダー間の連携強化」について述べる。障害者の生活は多層的な支援構造の中で成り立っていること、また時系列として教育機関、訓練機関としての就労系事業所、そして企業の流れがある。これらの機関・組織で障害者本人の支援が必要な点に関しての情報を共有することが障害者本人のディーセント・ワークにつながり、また支援の構築しやすさという意味では直接的ステイクホルダーの企業内支援社員のディーセント・ワーク実現につながるといえる。障害者本人の支援が必要な点に関する情報は、非常にプライバシーにかかる情報が含まれるため、この情報共有体制の構築には行政の関与が一定程度あることが必要だと考えている。

4の「地域社会の包摂性向上」について述べる。これは障害者雇用制度において雇用される障害者が増えることの社会的意義を捉えなおすために、市民意識の醸成が必要であるということである。そのためには「社会の包摂性」を市民が理解するための福祉教育が制度・政策として必要である。

障害者雇用に関しての福祉教育で言えば、企業内で障害者が働きやすい環境を構築するための内容を行ことで、障害者だけでなく健常者も働きやすい環境を構築することにつながり、その企業で働く人のディーセント・ワークにつながる。さらに市民や地域住民に対しては、障害者が福祉サービスを受けるだけの場合と、障害者雇用制度の中で就労し賃金を得て、地域社会で経済活動の消費者側に回る場合、どちらが地域の経済に好影響を与えるかということを市民・地域住民が知る内容が一案であると考えている。

このように企業向け、市民・地域住民向けの福祉教育を進めることで、障害者の雇用・生活を考えることがきっかけとなり働きやすい環境や、生活しやすい地域を考え、その結果、地域社会のノーマライゼーションが進展し、すべての人にとって生活しやすい地域社会になるということを考えている。

残された課題としては、考察で述べた、支援業務の職務記述書化と評価制度の導入、アンペイドワークに対する手当・休暇制度の整備、ステイクホルダー間の情報共有プラットフォームの構築、地域社会への障害者雇用の経済的・社会的意義の可視化をどのように具体化していくのか、また具体化のために実証研究が必要である。そのためにも本論で定義したステイクホルダーごとに質的研究を行い、それぞれのステイクホルダーのディーセント・ワークの形を明らかにしていく、現状との差異を明確にしていくことが必要であると考える。

#### 【参考資料】

- ・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巻3号、社会政策学会、pp.92-105.
- ・厚生労働省（2024）「令和6年版労働経済の分析—一人手不足への対応—」
- ・小林武生（2024）「日本における障害者雇用政策の整理及び

今後の方向性』『周南公立大学論叢』6号、周南公立大学経済学会、pp.1-6.

- ・佐藤貴洋・海老田大五郎・藤瀬竜子（2014）「障害者雇用の固有性としての企業と障害家族の関わり」『新潟青稲学会誌』7巻1号、pp.47-56.
- ・総務省統計局「人口推計（2023年（令和5年）10月1日現在）、総務省統計局ウェブサイト、  
<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2023np/index.html>  
(2025年9月30日閲覧)
- ・男女共同参画局「男女共同参画白書令和7年版」、男女共同参画局ウェブサイト、  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html)  
(2025年9月30日閲覧)
- ・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（2024）『障害者の雇用の実態等に関する調査研究』
- ・内閣府「令和7年版高齢社会白書」、内閣府ウェブサイト、  
[https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2025/zenbun/07pdf\\_index.html](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2025/zenbun/07pdf_index.html) (2025年9月30日閲覧)
- ・内閣府「令和7年版障害者白書」、内閣府ウェブサイト、  
<https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r07hakusho/zenbun/index-pdf.html> (2025年9月30日閲覧)
- ・前田展宏（2009）「QOL（Quality of Life）研究の潮流と展望～ジェロントロジーの視点を中心に～」『ニッセイ基礎研REPORT』pp.32-37.
- ・ILO 東京支局（2000）『DECENT WORK（ディーセントワーク）』ILO 東京支局.
- ・Simon Easton, Darren Van Laar (2013) " QoWL(Quality of Working Life)-What, How, and Why?" ,Psychology Research ,Vol.3, No.10, pp.596-603.