

| | | |
|---|---|---|
| 研究課題 | | 障害者雇用における合理的配慮と質的改善に関する研究 |
| 報告の概要 | 研究目的 および 研究概要 | 我が国の障害者雇用は、法制度が次第に整備されてきていることや障害者を採用する企業をはじめとして障害者雇用に対する社会の理解や意識が高まっていること等から、近年雇用される障害者数が着実に増加している。障害者雇用が積極的に進められている多くの企業においては、次の段階として雇用の質的改善が検討されており、職場定着、能力の発揮、キャリア形成等について多くの工夫や取り組みがなされている。障害者差別解消法により障害者に対する差別禁止や合理的配慮の提供義務が定められてから6年経過するが、企業側の合理的配慮の提供の在り方や具体的方法については各企業においては未だ試行錯誤の段階と思われる。合理的配慮の提供義務が障害者雇用における質的改善に果たす役割は大きいものの、企業においてその意義について十分に理解されているとは言い難い。本研究では、企業側の合理的配慮の提供が障害者雇用の質的改善に及ぼす影響や質的改善を実現していく上での労使双方の課題等について検証することを目的とする。 |
| | 研究の結果 | 障害者雇用促進法が改正され、民間企業においては障害者雇用率を令和5年度から令和8年度までの3年間に2.3%から2.7%に0.4%引き上げられることとなった。7年前に差別禁止や合理的配慮の提供義務が課されその対応に追われてきた企業にとって、さらに障害者雇用数の確保が求められることになる。企業における障害者雇用の質的向上への取り組みについては、各企業は合理的配慮のガイドラインに基づき試行錯誤しながら実施しているが、企業規模や業種・形態によってその取り組み方法は異なり、その実態は外部からは見えにくいのが実情である。ただ、障害者雇用の質的改善が成功している企業に主に共通するのは、企業経営者の障害者雇用に対する明確な理念が従業員に浸透し、そのための人材育成がなされていることである。さらに、質的向上へ向けての障害者側の意識を高め、主体的に行動していくことも企業全体の変革・改善につながっていく。 |
| | 研究の考察・反省 | 今回の法改正によって障害者雇用率が引き上げられたが、各企業において新規雇用数を増やす業務が優先されることにより、これまで取り組まれてきた障害者雇用の質的向上・改善が後回しにされてしまうことが危惧される。障害者雇用の量と質を両立させていくためには、企業側のより一層の努力と工夫が求められる。また、それは雇用者側だけの問題ではなく被雇用者である障害者の意識の変革が求められることであり、こうした障害者側の問題については今後さらに検証していく必要がある。 |
| 研究発表 学会名 発表テーマ 年月日/場所 研究成果物 テーマ 誌名 巻・号 発行年月日 発行所・者 | <p><研究成果物> 令和5年度夏頃に発行予定の「障害者職業相談員認定講習会テキスト」(分担執筆)(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構発行)中の「知的障害者の雇用」の章で本テーマについても言及する予定。</p> | |