

日本が抱える雇用問題と諸政策

竹部 伊織

はじめに

日本の雇用構造は、1990年代中頃から大きく変化してきた。具体的には、それまで正社員が行っていた仕事を、解雇しやすい非正規社員に任せ始めた。このため、非正規労働者が急速に増加し、この増加に伴い、雇用にまつわるさまざまな問題が顕在化している。

日本には、失業者を救済するための、雇用保険制度や生活保護制度といった制度が存在する。しかし、日本ではそれらの制度が十分に機能しておらず、生活に苦しむ失業者が多く存在する。本論文では、どのくらいの人が貧困に陥っているかを明らかにし、不十分な制度の実態をみていく。

さらに、障害者雇用の実態についても触れていきたい。障害者の就労意欲は近年急速に高まっており、障害者が職業を通じ、誇りをもって自立した生活を送ることができるよう、障害者雇用対策を進めていかなければならない。

以下、雇用問題の種類を明らかにし、それらに対してどのような政策をとればよいかを検討していく。

第一節 雇用にまつわる問題

1.1 失業の増大

戦後しばらくの間は、1955年を除き、完全失業者数¹が100万人を超えることはなかった。それが、1975年に100万人を超え、1995年に200万人を超え、1999年には300万人を超えた。加えて、完全失業率²が戦後初めて3%を超えたのは1995年、そして98年には4%台、2001年には5%台に到達している³。これらのデータをみてもわかるように、1990年代後半以降、急激に失業者が増加している。2010年現在の厳しい採用状況から、潜在的失業者は相当数いるものと予想され、実質的な失業率はさらに上がると考えられる。

このような失業者の増加を抑制するために、あるいは、既に失業者となった人々を救うためにどのような対策が必要となってくるのか。

¹ 完全失業者とは、①仕事を持たず、②現に就業が可能で、③仕事を探していた、という三条件を満たす者をいう。職探しの厳しさに求職活動をあきらめてしまった潜在的失業者は含まれていない。

² 完全失業者を労働力人口で割ったもの。

³ 浜島 (2003) ,p.2.

1.2 若年貧困者の増大

橘木らが行った世帯類型別調査によると、29歳以下の若者の貧困率（ある国家内の所得格差を表す指標の一つ）が1995年で20.7%、2001年で25.9%となっている。この推移を見ると、5.2ポイントも増加しているのので、若者の貧困率が相当上昇したということが読み取れる。

さらに、15～24歳の完全失業率も高くなっている。1995年では約6%であったのが、2005年には約9%にまで上昇している。若年の失業率が高いということは、所得のない若者が多く存在しているということである。

若者の中にはフリーターに代表されるように、非正規労働者として働いている人の数が少なくないという現実がある。フリーター全体の平均年収は、およそ140万円となる。この平均年収140万円を12ヶ月で割ると、およそ12万円弱となる。12万円弱の所得で、独立して一人で生活していくには、かなりの無理がある⁴。

したがって、若者の間でフリーターが増えているということは、一人で生活していくのさえ難しい若者の貧困層が増えているということの意味している。ましてや養うべき家族がいる場合には、さらに深刻な事態となることは容易に想像できる。

1.3 やむなくフリーターとして働く人々

内閣府『平成15年版国民生活白書』によると、フリーターのうち元々フリーターになりたかった若者は14.9%に過ぎず、実に72.2%が正社員になることを希望していたことがわかる⁵。つまり、フリーターの多くは、自ら進んでフリーターを選択したというよりは、厳しい雇用環境のもとでやむなくパート・アルバイトなどに就いたということが推測できる。

正社員として働いていないパートやアルバイトの多くは、職業能力を高めたり経験を蓄積することによって、将来の就業の可能性を広げることが難しい労働環境におかれている。

したがって、職業能力の蓄積が難しい労働環境におかれたフリーターが、正社員への移行を希望していたとしても、そこから抜け出せる可能性は極めて低いと推測される。企業のフリーターへの評価では、正社員の採用に際して、フリーターであったことを「プラスに評価」と答えた企業は3.1%に過ぎず、逆に「マイナスに評価」と答えた企業は30.2%にのぼる。

フリーターから正社員への移行には厚い壁が横たわっており、正社員からフリーターへの流動性のほうが大きくなっている。

1.4 求職活動をあきらめるニートの増大

ニートについては、不活発で仕事に就く意欲すらもない若者としてのイメージが流布し、定

⁴ 橘木 (2006) ,p.76.

⁵ 佐野 (2006) ,p.40.

着しているように思われる。しかし、ニートのすべてを「働く意欲がない」と捉えることは間違いではないだろうか。

「就業基本調査」では、ニートを就労意欲の有無によって区分することができる。2002年では、就労を希望するが、求職活動を行っていない者（非求職型）は42.6万人で、働くことをそもそも希望しない者（非希望型）の42.1万人をやや上回っている。すなわち、ニートの約半数は、働くことを希望しているのであり、しかも1992年と2002年を比較してみると、この10年間に増えているのは非求職型のみであり（26万人→42.6万人で、約1.7倍）、もっとも就業意欲に乏しいとみられる非希望型はほとんど増えていない⁶。

内閣府内の研究グループは、この非求職型ニートに注目し、従来のニートのイメージとは裏腹に、就労経験の有無などからみても、本来は労働市場への親和性・接近性が強いと推測している。にもかかわらず、求職活動をとるに至っていないのは、彼ら自身の意識や意欲というよりも、彼らを取り巻く雇用環境の悪化に主要な原因があるとみる。

求職活動を行っていない理由についての10年の変化を分析し、「病気・けがのため」に求職活動ができない非求職型ニートが、もっとも大幅な増加を示し（6.4万人→10.4万人）、かつ彼らの大半を就業経験のある者が占めることから、「これまで働いてきたなかで、おそらく過酷な労働条件のせいで体調を崩したり疲れ切ってしまうと仕事をやめ、今はとりあえず休んでいる」ケースが増えていると推測される。加えて、「探したがみつからない」（1.6万人→5.3万人）、「希望する仕事がありそうにない」（2.3万人→4.1万人）なども大幅に増加していることから、不況等による若年求人が激減するなかで、就職活動を繰り返しても採用や内定が得られず、最終的に求職活動をやめてしまう、あるいは中断する場合も多いということが推測される⁷。

1.5 賃金格差の拡大

日本では、正規社員と非正規社員間の賃金格差は拡大している。若者の多くは非正規社員なので、若者の賃金は相対的に不利な状況に追い込まれている。

正規社員と非正規社員間で賃金格差が拡大している理由にはさまざまなものがある⁸。第一に、非正規社員として働く人の数が増加したので、相対的にその人たちの比率が上昇したことにより、いわば供給圧力の増大によってその人たちの賃金が不利になった。第二に、非正規社員の賃金は年功制の原理によって支払われる割合が低いので、その人たちが勤続年数を重ねても賃金上昇率は低い。第三に、ボーナス等の支払いがないので、非正規社員はこの点でも不利である。第四に、非正規社員は労働組合に加入しておらず、労働組合のある企業においても発言力は弱く、賃金交渉の場において、正規社員と比較すると不利な立場にいる。

正規社員と非正規社員の賃金格差の拡大は、これ以上放置できない問題である。これには二つの大きな理由がある。第一は、低くなってしまったパートタイマー、アルバイトの賃金では、そ

⁶ 佐野（2006）,p.45.

⁷ 佐野（2006）,p.48.

⁸ 橋木（2004）,p.64.

の人たちの勤労意欲にとってマイナスである。特殊なケースではあるが、フルタイムとパートタイムの間で、同じような仕事に就き、同じような貢献をしながら賃金格差が大きくなりすぎれば不公平感を生むし、パートタイムの勤労意欲にマイナスである。このような特殊な場合ではなく、一般的な場合の比較でもかなりの程度妥当する。第二は、パートタイムとして低い賃金しか得ていない労働者の賃金では、一人で生活していくだけの所得にならない。最低賃金あたりの賃金しか受け取っていない人の所得は、生活保護支給額よりも低いという事実もある。働いている人の所得が、働いていない人の所得より低いというのは、異常な事態である。

第二節 不十分な雇用保険制度

2.1 失業給付の概要と課題

失業給付は、保険料を12カ月以上(倒産・解雇の場合は6カ月以上)支払えば、職を失って求職活動をする時に、元の賃金の原則5~8割を受け取れる仕組みである。給付日数は原則90~360日間で、保険加入期間や年齢、失職理由によって異なる。加入期間が長いほど、また原則として年齢が高いほど長期間受給できる。失業給付は、再就職を支援するための給付であり、失業者でなければ給付を受けることができない。つまり、再就職する意思のない人や、今すぐ働くことができない状態にある人は、給付の対象とならないのである。

日本には、実際に失業している人のうち、77%の人が失業給付を受給していないという大きな課題がある。他国の状況を見ると、失業者で給付をもらえない人の比率は、アメリカ59%、カナダ56%、イギリス45%、フランス20%、ドイツ6%となっている⁹。これより、先進国の中では日本がもっとも失業給付の対象外になっている失業者が多いということがわかる。国際労働機関(ILO)は、雇用保険の適用要件¹⁰が厳しいために、非正規労働者が雇用保険に入りにくいことが原因としており、日本に雇用保険制度の拡充を求めている。

2009年の世界同時不況では、失職即生活保護に至る人々が数多くいた。年越し派遣村はその象徴として注目された。この問題に対応するため、2009年春の経済危機対策では、「緊急人材育成・就職支援基金」という政策の枠組みが設けられた。非正規雇用者や母子家庭の母親などで、失業保険の対象外となっている人々や、長期失業によって給付が切れてしまった人々を対象にして、職業訓練の機会を提供するとともに、その間の生活保障として「訓練・生活支援給付」を支給するというものである。これ自体は多くの失業者にとって朗報であるが、あくまでも緊急避難の対策である。

長期的な視野を見据えて、失業給付の対象者を広げなければならない。

⁹ 大久保(2009) p.120. 国際労働機関(ILO)の調査より。

¹⁰ 2010年4月時点の適用要件は、31日以上雇用見込みがあることと、1週間当たりの所定労働時間が20時間以上であることである。

2.2 雇用保険二事業の概要と課題

雇用保険二事業は、能力開発事業と雇用安定事業¹¹からなる。ここでは、能力開発事業のうちの職業訓練についてみていく。職業訓練は、不況期の労働需要の少ない時期に職業能力を高めてチャンスを待つという、最も積極的な労働政策といえるものである。公的職業訓練は、施設内訓練を主体としており、実質的にもものづくり中心となる。しかし最近では、製造業からサービス業へと労働移動が行われており、職業訓練にはその流れに対応できていないという課題がある。サービス分野の訓練を行うことは、時に民間の教育産業と重複し、民業を圧迫する恐れがあると考えられているためである。不況時の雇用の受け皿はもっぱらサービス業であり、そこに円滑な労働移動を行うことが重要であり、サービス分野の職業訓練の進展が急がれる。

公的職業訓練の枠を拡大することも課題となる。公的職業訓練に対する国の支出を各国で比較してみると、日本は対 GDP 比で 0.04% であり、主要先進国の中で最も低い支出であることがわかる¹²。2009 年の経済危機対策では、離職者訓練の枠を大幅に拡大（バブル崩壊時は、約 19 万人が受けていたが、2009 年度は、枠を約 35 万人にまで拡大）したが、実際には定員がいっぱいで受講できないといったことも生じている。より多くの失業者を受け入れるために、訓練の効率を上げることが必要となろう。

2.3 不況時の切り札である雇用調整助成金

雇用調整助成金は、「景気の変動、産業構造の変化、その他経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、その雇用する労働者を休業、教育訓練または出向させる事業主に対して、休業に係る手当、教育訓練、出向に係る賃金等の一部を助成することにより、労働者の失業の予防その他の雇用の安定をはかる」制度である。この助成金制度は、第 1 次オイルショックをきっかけに、日本の雇用対策が、失業補償から積極的失業予防へと方向転換を図ったことにより創設された制度である。1975 年に創設された雇用調整給付金制度を原型として、1981 年に 2010 年現在実施されているような雇用調整助成金となったものだ。1994 年の約 650 億円の支出をピークとして、年間平均で約 200 億円程度が支給され続けてきた¹³。

当初は、製造業や鉄鋼業に集中して給付されていたため、批判を浴びていた。それが、2008 年夏以降の世界同時不況では、支給要件が緩和され、助成率が引き上げられ、かつかなり幅広い企業で活用できるようになった。雇用調整助成金の計画届受理状況を見ると、2009 年 2 月は 186 万 5792 人（前年同月 1543 人）、3 月は 237 万 9069 人（前年同月 1210 人）となっている¹⁴。この不況では、異例の求人減に直面していたため、雇用調整助成金への期待度が大きいと見

¹¹ 主に、事業者に対し、雇用機会を増大させて失業を減らすため、事業者が新たに事業を行うのに、一定の雇用を増やすことや高齢者の雇用を増やすことへの補助金の支給等を行う。

¹² 大久保（2009）, p.138.

¹³ 大久保（2009）, p.140.

¹⁴ 大久保（2009）, p.143.

て取れる。

第三節 最後のセーフティネットである生活保護制度

3.1 生活保護制度の概要と課題

病気やけがで働けなくなったり、解雇や失業、家族との別離、働いても収入が少ないなど生活に困る可能性は誰にでもある。健康保険の傷病手当や雇用保険などの給付、貯金や親族の援助など、十分な収入が得られるまでの生活の糧があればそういった困難な状況を乗り越えることもできるだろうが、すべての人がそのような条件を備えているとは限らない。そうした場合に利用できる所得保障が、生活保護制度である。

生活保護制度とは、国民の健康で文化的な最低限度の生活を守る「最後のセーフティネット」であり、国民生活の土台を支える大事な制度である。世帯の状況によって決められる最低生活費より収入が少ない場合、その足りない部分を金銭や現物（医療や介護などのサービス）を支給することで補うというのが、生活保護の基本的な仕組みである。生活保護制度は社会保障制度のひとつであり、すべての国民が生活に困窮した時に利用する権利のある制度であり、決して特殊な制度ではない。

だが、日本における生活保護制度の最大の問題は、本来ならば生活保護制度を受けることのできる低い所得しか得ていない人が、生活保護を受けていないということである¹⁵。すなわち、本来、生活保護によって救済されるべき人が救済されずに、非常に厳しい生活を強いられているということである。

このようなことが起こるのには、厳しすぎる生活保護の審査が背景にある。

3.2 生活保護における補足性の原理

ワーキングプアは、最低生活費¹⁶以下の収入しかない人を指す言葉であるが、彼らすべてが生活保護を利用できるわけではない。生活保護を利用するためには、収入が最低生活費を下回るだけでなく、いくつかの要件が必要となる。これを、「補足性の原理」と呼ぶ。

補足性の原理は、大きく分けて4つの点からチェックされる¹⁷。第一に、稼働能力、つまり働くことができるかどうかである。窓口では、健康であれば、まずは働いて生活をしていくよう助言される。第二に、資産の活用がなされているかどうかである。預貯金は、月額最低生活費の半分まで保有が認められている。それ以上の預貯金があれば、まずそれを生活費に充てる必要が

¹⁵ 生活保護の受給世帯は、1992年に約59万世帯であったのが、2004年には約100万世帯、2010年1月には約132万世帯と推移している。

¹⁶ 人間が生きていくのに最低限必要とされる生活水準を、貨幣的に表現したもの。例として、東京23区内で独り暮らしをする場合、約13万円が最低生活費となる。

¹⁷ 大山(2008), p.92.

ある。生命保険があれば、原則として解約、株券や証券、高額なブランド品、自家用車の保有も認められない。第三は、他方他施策の活用がなされているかどうかである。雇用保険の失業給付や労働者災害補償保険（労災）、年金などの社会保険が確認される。他方の給付を受けたうえで、それでも生活が成り立たないようなら生活保護が利用できる。最後は、扶養義務の履行がなされているかどうかである。扶養の要件を考える場合には、生活保持義務と生活扶助義務が使用される¹⁸。生活保持義務（夫婦間・親の未成熟の子に対するもの）は、相手方の生活を自己の生活の一部として、自己と同水準まで扶養する義務であり、一方、生活扶助義務はその他の場合の扶養であり、相手方が生活難に陥った場合に、自己に余力があれば援助すべき義務である。このような考え方の相違から、扶養義務の有無の判断基準については、生活保持義務が「文化的な最低限度の生活水準を維持した上で余力があるかどうか」が判断されるのに対して、生活扶助義務は「社会的地位相応の生活を確保した上で余力があるかどうか」が判断される。

福祉事務所に行くと、これら四点について、利用希望者ができる努力をしているかどうかの聞き取りがされる。十分な努力がなされていないとみなされた場合には、申請手続きには進まない。このように、生活保護の現場では補足性の原理が強調され、「できることはやってもらう」という姿勢が非常に強くなっている。

その中でも、四つ目の要件は、最も深刻な要件である¹⁹。日本では、伝統的に家族や親族が助け合って生活を支えてきた側面があり、そのこと自体は、日本という国の良さでもある。しかし、現在では、家族や親族の援助にも限界がある。家族の構成、親族とのつながりの程度なども、ひと昔前とは大きく異なっている。したがって、まず家族・親族からの支援を受けるべきという原則を貫くのは、現代にあっては、もはや実態に即していない。

3.3 生活保護制度の使命

生活保護の役割が示されている生活保護法第一条には、次のように記されている。「第一条 この法律は、日本国憲法第二五条に規定する理念に基づき、国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の程度に応じ、必要な保護を行い、その最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする。」つまり、生活保護制度の使命は、生活を保障するだけではないのである。自立を助長する、すなわち、生活に困った人が立ち直り、再び自分の手で未来を切り開く支援をしていくこと、それが生活保護の使命であり、現場で当事者を支援するケースワーカー²⁰の目標とすべきものである。生活保護の役割が自立支援であると考えれば、「そもそも、長期の保護は前提としていない」といえる²¹。自立の支援に向けて、より多くの利用者に、より高い質の自立を提供していかなければならない。

¹⁸ 尾藤（2004）,p.122.

¹⁹ 橋本（2006）,p.185.

²⁰ 社会生活において、家族・経済・対人関係などで問題を持ち、これを自力で解決できない者に対して、問題解決への側面的援助を行うことを任務とする社会福祉の専門職。

²¹ 大山（2008）,p.202.

日本では若者の貧困が急速に広がっている。彼らを放置すれば、将来マイナスコストの増大として跳ね返ってくることは間違いない。多少のコストがかかったとしても、彼らの多くに制度を利用してもらい、安定した収入のある納税者になってもらうことが必要ではないだろうか。貧困に陥るリスクの高い若者を、早期に支援のセーフティネットに乗せ、適切な支援を行うことで、将来発生するマイナスのコストを大きく削減することができる。

3.4 支援者の空洞化

生活保護の現場では、声高に問題点を訴える当事者や支援者の声を真摯に受け止めるケースワーカーの不在、つまり、支援者の空洞化が進んでいる²²。

『生活保護制度改善に向けた提言²³』を読み解くと、ケースワーカーの置かれた厳しい現状が浮かび上がってくる。福祉事務所では、被保護世帯数の増加に対応し、ケースワーカーを増員する努力をしてきた。しかし、被保護世帯数の急激な伸びもあり、一人当たりの受け持ちケース数は年々増加している。2002年度には、都内平均が社会福祉法で定める標準数²⁴を超え、一人当たり83.5世帯になっている。

被保護世帯数の増加は、単純に相当世帯数が増えることにとどまらない。急激な被保護世帯数の増加は、新規に申請する者が増えていることを示している。新規申請にあたっての資産や収入、扶養義務者との関係などの調査や、保護費の計算などの業務は、すべてケースワーカーが日常業務の合間をぬって行っている。事務作業の負担も大きく、実際には二倍以上の業務量をこなさなければならない状況である。

加えて、報道によって市民の生活保護行政に向けられる視線は厳しさを増している。近隣住民や親族からの苦情や陳情、それにまつわる職員への暴言や威嚇行為は日常茶飯事である。このような状況をよく知る市町村や都道府県の職員は、「絶対に生活保護の仕事だけはしたくない」と思い、仮に異動したとしても「一年でも早く異動したい」と希望を出すことになる。

生活保護に熱意を持って取り組む職員が去っていく一方で、社会が求める生活保護への期待だけが膨らんでいる。その中で、利用者本位のサービスを心掛け、真摯にその自立を支援することで自らの評価が上がるなら、ケースワーカーはそれに向けた努力は惜しまないのではないか。ケースワーカーの向上心を高めることで、それが生活保護制度の充実につながるであろう。

3.5 自立支援プログラムの概要と課題

自立支援プログラムとは、福祉事務所等の生活保護の実施機関が、被保護世帯全体の状況を把握した上で、自立支援の具体的内容や実施手順等を内容とする世帯類型ごとの「個別支援プログラム」を定め、これに基づいて個々の被保護者に必要な支援を組織的に実施するものである。

²² 大山 (2008) ,p.107.

²³ 東京都が2004年に、生活保護制度の改善に関する方策として公表したもの。

²⁴ ケースワーカー1人当たりの標準受け持ち世帯数は80世帯。

自立支援プログラムは、2006年度から本格的に実施されている。多くの自治体で試みられているプログラムとして、たとえば長期間入院していた精神障害者が退院した時に、地域で円滑に生活していけるように援助するもの、地域で孤立しがちな一人暮らしの高齢者の社会参加を支援するもの、ニートの若者の職場体験を支援するものなどである。このような援助は、生活保護法一条が規定する「自立の助長」に向けた活動の一環として展開されていると考えられるが、このような活動は、もう一つの法の目的である「最低限の生活の保障（金銭の給付を中心とする扶助の決定）」と違って、具体的にどのような援助を展開していくのかの判断に際して、各自治体に非常に広い裁量を与えられた領域であるといえる²⁵。

ここで考えてみなければならないことは、既に各地で取り組まれている実例として先に挙げたような援助活動が、果たして生活保護利用者の間だけに必要とされる援助なのか、という点である。たとえば、孤独な高齢者が地域で豊かな人間関係を再構築していけるように援助していくことは地域福祉活動において極めて重要な課題の一つと考えられているが、このことはとりもなおさず、このようなニーズが高齢者の所得の高・低に関係なく、地域の中に一般的に存在しているということを示しているのではないか。

すなわち、このような「日常生活・社会生活の自立」に向けた支援というのは、本来、生活保護制度の中の「プログラム」として展開されていくべき性格のものではなく、生活保護利用者を含む地域住民全体に向けられた一般施策の中で提供されていくべきサービスである。したがって、このような自覚を欠いたまま、生活保護利用者だけに対象を限定した「自立支援プログラム」がケースワーカーの手によって提供されていくという形態が定着していってしまうと、「生活保護利用者は特別な人たち」という一般の偏見に拍車をかけ、生活保護がますます利用しづらい制度へと追いやられていってしまう。

生活保護利用者の「日常生活・社会生活の自立」のための支援は、本来、生活保護制度の中だけで展開されるのではなく、一般市民向けの施策の中で行われるべきである。

第四節 雇用問題の解決に向けて

4.1 最低賃金制度の改善

すでに述べたように、最低賃金額は生活保護の水準を下回っている。このような現象が起こるのも、最低賃金の決定に当たっては、生活のニーズよりも企業の支払い能力がより大きい決定要素になっているからである²⁶。最低賃金制度を充実させることにより、低所得労働者の改善、雇用格差の改善につながる。

では、最低賃金制度を充実するためには、どういう点が重要になってくるのか。第一に、労働者と経営側が、企業が生産活動を行ったときに発生する付加価値をどう配分するかという問題で

²⁵ 東京ソーシャルワーク（2009）,p.158.

²⁶ 熊沢（2007）,p.235.

ある。すなわち、労働者、経営者、株主に分配する比率をどう決めるかということである。労働側にどれだけの比率が分配されるかを労働分配率というが、日本ではその労働分配率が低下傾向にある。この低下している労働分配率を上げる政策が必要である。これは労働者の生活を守るという意味でも必要である。労働分配率を上げることは、最低賃金を上げることにもつながる。

第二に、労働分配率を上げたときの、労働者間での分配をどうするかという問題である。つまり高賃金にいる人には、ある程度犠牲になってもらい、積極的に低所得者の分配率を上げ、最低賃金の上昇へつなげるべきだということである。なぜなら企業の現状を考えるならば、高賃金の人たちの賃金を保ちながら、低賃金の人たちの賃金を上げることは、現実的には困難である。したがって、高賃金の人に多少の減額があったとしても、その分で低賃金の人々の所得を上昇させる努力が必要である。

第三に、最低賃金がアップすると、企業が雇用を削減する恐れがあるという見方にどう応えるかという問題である。最低賃金を上げるということは、経営者側からみれば労働費用が高まるということである。したがって、企業が雇用を削減し、失業者が増えるという見方だ。しかし、橋木が実証的に研究したところでは、日本において最低賃金を上げても、雇用が減るということはないという²⁷。

以上が、最低賃金を上げるうえで重要な点である。

4.2 EU 諸国の達成

ドイツでは、2000年に「パートタイムおよび期限付き労働契約法」が成立して、労働条件におけるフルタイム労働と同等の扱い（均等待遇）、パートタイムへの移行の請求権とフルタイムへの復帰の容易化（パート移行者へのフルタイム雇用の優先権保障）が規定された。それとともに、正当な事由なき有期雇用は新規採用時「二年以内契約三回まで」に規定することも決まった。つまり、これ以外は基本的に有期雇用にはいけないということである。

法的規制に消極的なイギリスでも、2000年に至ってパートタイム労働規制が実施され、派遣労働、家内労働を含む、週30時間未満すべてのパートタイマーについて、時間給をはじめとするあらゆる労働条件を同等のフルタイム労働者より低くすることが違法となった。これはもちろん均等待遇である。

フランスでは、早くも1981年、パート労働法が成立し、均等待遇と、フルタイムとパートタイムの転換制が既に確立している。

スウェーデンでは、2000年にホワイトカラー労組とブルーカラー労組が、派遣労働者の業務中の時給を派遣先企業の従業員と均等に、さらに業務がなくても月収を75~85%にするという協約を、人材派遣協会との間に締結している。世界には、このような組合規制のできる労働組合もある。

日本もEU諸国を見習い、正規社員であろうが非正規社員であろうが、安心して働きやすい環

²⁷ 橋木 (2006) ,p.166. 詳しくは橋木・浦川 (2006) ,pp.151~183 を参照。

境をつくらなければならない。

4.3 若者の正規労働者を増加させるには

フリーターをはじめとして、賃金の低い非正規労働者の若者を多く雇用していれば、企業の労働コストは節約できる。しかし、若者の将来や、日本企業の長期的な生産性を考慮すれば、若者をいつまでも非正規労働者として採用し続けるのは好ましくない。では、若者の正規労働者の雇用を増加させるように、企業にインセンティブを与える方法はあるのだろうか。

フルタイムを多く雇用することのメリットは、パートタイマーよりも生産性が高いということ、企業が認識できればよい。それはフルタイムの熟練度を高めて生産性の向上を図る方法が考えられる。だが、この方法はそう簡単には実行されにくい。なぜならば、若者が安易に離職することを企業は統計として経験的に知っているので、企業が進んで職業訓練を施すインセンティブは低い²⁸。

この問題を解決するために、訓練の費用負担を企業に任せるのではなく、公共部門が負担する方策に変換すればよい。公共部門の負担によって若者への職業訓練を施し、若者の熟練度が高まれば、その人の生産性が高くなるので企業は利益を享受できる。それは公共職業訓練学校で一定期間になされる方法や、企業内のOJT（仕事をしながら訓練すること）を公共部門が補助金による財政負担で代替する方法がある。これらの方法が多くフルタイムの若者を企業が雇用するインセンティブになりうる。

一部の若者は数年して離職するかもしれないが、訓練費用を企業が負担していないので、少なくとも企業の失うものはさほどない。離職した人の空きスポットは、新しく転職者を雇用することによって埋めればよい。企業の生産性も低下することはない。この方策のメリットは、若者の訓練を公共部門が負担することで、若者全般の熟練度を高めることにある。

とはいえ、企業が失うものがゼロではないので、なんらかの小さなデメリットは企業に残存する。たとえば、頻繁な若者の採用・転職に対しては、企業にとって取引コストになるからである。しかし、経営者は、若者の雇用を守ることと、若者の労働生産性を高めることは長期的に自社の生産性の上昇と安定につながり、日本経済全体からみてもメリットが大きいと認識して、自分の企業にとっての短期的な小さな損失には目をつぶって、大局的な見地からこの方策に協力してほしいものである。

4.4 ジョブカード制度により正社員をめざす

正社員経験が少ない人々²⁹が正社員となることを目指して、ハローワーク、ジョブカフェ等で

²⁸ 橋木（2004）,p.57.

²⁹ 訓練を実施する分野において過去5年以内におおむね3年以上継続して正社員として働いたことがある人以外の人のことをいう。具体的にはフリーターなどで、ハローワーク、ジョブカフェ等の登録キャリア・コンサルタントが、ジョブカードの内容に基づくキャリア・コンサルティングの中で判断した人。

の、職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格等を記載した「ジョブカード」によるキャリア・コンサルティングを通じ、企業における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を受講し、訓練修了後の評価結果である評価シートの交付を受け、「ジョブカード」に取りまとめ、就職活動やキャリア形成に活用する制度である³⁰。

ジョブカードは、就職活動での利用だけが目的ではなく、その作成過程で自らの職業意識やキャリア形成上の問題点を明確にし、職業選択やキャリア形成の方向づけを可能とするものである。

ジョブカードは、ジョブカード様式を記入の上、ハローワーク、ジョブカフェ、雇用・能力開発機構都道府県センター、民間職業紹介機関等で、登録キャリア・コンサルタント³¹によるキャリア・コンサルティングを受けることで交付される。職業能力形成プログラム参加者に対しては、プログラム修了時に、評価シートがその実施企業から交付される。

この制度は、求職活動を行っている人々にとって嬉しい制度であるのはもちろんだが、企業にとってもいくつかのメリットがある。そのメリットとは、①従来思うように求人ができなかった企業が、この制度を利用することにより人を確保できるようになる、②訓練を通じ自社のニーズにマッチした人材の見極めができ、雇用のミスマッチを避けられる、③助成金や特別奨励金を受けることにより、採用や研修のコストを削減できる、④パート社員を正社員に登用するときにも利用できる、⑤雇用や人材育成に熱心な企業であることをPRできる、などである。

第五節 障害者の雇用促進

5.1 障害者雇用促進法と障害者雇用の実態

障害を持った人の雇用促進も重要な社会的課題である³²。この障害者の雇用を促進するための法律が「障害者雇用促進法」である。この法律は、事業主に対する一定率の障害者雇用の義務、雇用納付金制度³³、職業リハビリテーション³⁴などを通して、障害者が能力に適合する職業に就くことで自立を促進するというものである。

この法律に定められた雇用義務の対象となるのは、労働者56人以上の企業の事業主である。障害者を雇用する割合である「法定障害者雇用率」は、企業については1.8%となっている。実雇用率の算定にあたっては、親会社・特例子会社³⁵・その他の子会社を含めた企業グループ全体で計算する。なお、重度身体障害者および、重度の知的障害者については、フルタイムで1人を

³⁰ 厚生労働省 「「ジョブカード制度」のご案内」

³¹ 厚生労働省又は登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントをいう。

³² 布施 (2007) , p.211.

³³ 障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることが目的に、雇用率未達成企業から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進を図るための助成金を支給する、という制度。

³⁴ 措置障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施されている。

³⁵ 障害者の雇用に特別な配慮をし、「障害者雇用促進法」の規定により、一定の要件を満たした上で、厚生労働大臣の認可を受けて、障害者雇用率の算定において、親会社の一事業所とみなされる子会社。

雇用すれば2人に換算されるという決まりもある。

では、その障害者雇用率に達していない企業はどうするのであろうか。雇用している障害者数が1.8%に達していない場合、不足する障害者1人につき1ヶ月5万円を納付金として国が強制的に徴収している（常用労働者³⁶を301人以上雇用しているところのみ）。逆に、1.8%を超えて障害者を雇用している企業は、雇用していない企業に比べ、施設設備の改善など経済的負担が生じるため、これを調整するために国から給付金が支給される。

2010年現在、雇用されている障害者の数及び実雇用率は以下の通りである。民間企業（56人以上規模の企業；法定雇用率1.8%）に雇用されている障害者の数は34万2974人で、2009年より3.1%（1万162人）増加した。このうち、身体障害者は27万1796人、知的障害者は6万1237人、精神障害者は9942人であった。実雇用率は1.68%（2009年は1.63%）、法定雇用率達成企業の割合は47.0%（2009年は45.5%）であった³⁷。

以上のことから、ある程度の規模以上の企業は、たとえ障害者を雇っていないでも「障害者の雇用」に協力している、ということにはなる。しかし、一歩進んで障害者自身に働く場を提供するということも、企業の大切な役割ではないだろうか。

5.2 職業リハビリテーション機関の種類と概要

障害者の雇用支援では、職業リハビリテーション機関との連携が欠かせない。職業リハビリテーション機関にはどのようなものがあるか、押さえておく。

ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワークは、職業紹介、職業指導等の業務を行うために国が設置している機関で、障害者の雇用に関わる制度利用のほとんどはハローワークが窓口になる。

障害者の相談窓口があり、求職を申し込むと「障害者求職登録申込書」に障害の状況や希望職種などを記載し、障害者各人についてケースワーク的に相談を行うようになっている。精神障害者の場合、各種援護制度の活用に際しては、「症状が安定し就労可能な状態にある」ことの確認のため、手帳所持者も含めハローワークの様式である「主治医の意見書」の提出が求められる場合がある³⁸。

厚生労働省では、2002年に策定した障害者基本計画の前期重点施策実施5カ年計画（2003～2007年度）で、ハローワークでの障害者の紹介就職件数を2007年度までに年間3万件にするとの目標を掲げた。1997～2002年度の5年間は就職件数が2万5000件から2万9000件の間で増減していたが、計画を策定した翌2003年度には早くも3万件を超え、2006年度には4万3987件と過去最高の就職件数となっている³⁹。

³⁶ 期間を決めず、または1カ月を超える期間を決めて雇われている者など、常時使用されている労働者。

³⁷ 厚生労働省（2010）

³⁸ 相沢（2007）,p.51.

³⁹ 相沢（2007）,p.57.

さらに、厚生労働省は、さまざまな新たな取り組みを全国のハローワークに導入している。その1つに、ハローワーク版ケアマネジメントともいえる「障害者就労支援チームによる支援」がある。福祉施設等を利用する障害者のうち就職を希望する者を対象に、複数の分野にわたるサービスを効果的かつ計画的に組み合わせるケアマネジメントの手法を用い、ハローワークが中心となって、福祉施設をはじめとする地域の支援関係者からなる支援チームを設置して、個別の支援計画を作成し、就職から職場定着まで一連の支援を展開するものである⁴⁰。2005年度から全国10か所のハローワークで実施し、2007年度からは全国のハローワークで行われている。

その他にも、福祉施設利用者を障害者雇用経験の豊富な事業所で実習させることにより、就職に対する不安の軽減と職業準備性の向上を図る「福祉施設等での訓練と事業所での実習を組み合わせた就労支援」や、労働分野と福祉分野の支援に関して一括して相談支援を行う「障害者を対象としたワンストップによる相談」など、福祉的就労から一般雇用の促進を主目的とする施策が次々と導入されている。

地域障害者職業センター

障害者職業センターは、雇用促進法に基づき、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営している施設で、障害者職業総合センター、広域障害者職業センター、地域障害者職業センターの3種類がある。ここでは、地域障害者職業センター(以下、地域センター)についてみていく。

地域センターではハローワークと密接な連携をとりながら、①職業評価、②職業指導、③職業準備支援、④職業適応援助者(ジョブコーチ)による支援、⑤精神障害者の職場復帰支援(リワーク支援)をはじめとした精神障害者総合雇用支援、⑥事業主に対する障害者の雇用管理等に關する専門的な助言援助などを行っている⁴¹。

地域センターが提供する職業リハビリテーションサービスについては、すべて無料で利用することができる。以下、地域センターが行う主な事業について紹介する。

第一に、「職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業」である。障害者が職場に適應できるように、ジョブコーチが事業所に出向いて直接支援するとともに、事業所や家族に対しても指導方法の助言や職場環境の改善などの提案を行うものである。雇用前の職場実習、トライアル雇用時、雇用後しばらくして職場不適應の問題が発生した時など、必要なタイミングで支援を行う。2005年度は、3050人がジョブコーチ支援を受けており、支援終了後6ヶ月目の職場定着率は83.6%となっている。

第二に、「職業準備訓練(職業準備支援)」である。職業準備訓練は、雇用促進法で「基本的な労働の習慣を体得させるための訓練」とされている。地域センターで行う職業準備訓練は、職業講習(職業に必要な知識及び技能を習得させるための講習)の一部と併せて、職業準備支援という名称で実施されている。地域センターに設置された作業室での模擬的就労を通じての作業支援、職業講話、履歴書の書き方、面接練習、求人票の見方、事業所見学や事業所体験実習などからな

⁴⁰ 相沢(2007), p.59.

⁴¹ 相沢(2007), p.60.

る職業準備講習カリキュラム、職場で必要とされる基本的な対人技能の訓練などを行う精神障害者自立支援カリキュラムから構成されている。

第三に、「リワーク支援」である。うつ病で求職している人が増加しており、職場復帰のニーズが非常に高まっているため、職場に復帰するための専門的な援助、リワーク支援を実施している⁴²。リワーク支援は、求職中の精神障害者の職場復帰を進めるために、主治医などと連携しながら、障害者と事業主双方に対して支援を行うものである。障害者に対しては、復職前のウォーミングアップとして地域センターに通所し、作業課題などに取り組むことにより生活のリズムを整えたり、リラクゼーションや復職後の対人技能に関するトレーニングを行い、ストレス場面での気分や体調の自己管理の向上を図る。2002年に障害者職業総合センターで職場復帰プログラムが開始され、2004年には東京や大阪などの6つの地域センターでリワーク支援が実施され、2005年10月から全国の地域センターにリワーク支援が導入されている。

障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センター（以下、就業・生活支援センター）は、障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な支援を行う施設で、2002年の雇用促進法の改正により創設されている⁴³。2007年の段階では、全国で135ヶ所設置されているが、厚生労働省では2011年度までに全障害保健福祉圏域（約400ヶ所）に設置することをめざしており、ハローワークとともに障害者が暮らす身近な地域の中で利用できる施設となる。

具体的には、求職活動や職場定着の支援、日常生活管理に関する助言などを、センター内相談および職場や家族等への訪問指導により行っている。就業・生活支援センターは、地域センターと異なり、都道府県知事が指定した社会福祉法人やNPO法人等さまざまな法人が運営を行っているため、東京都の「JHC 板橋」や和歌山県の「やおき福祉会」のように精神障害者支援から出発した法人が運営するセンターでは、精神障害者支援のノウハウが蓄積され、精神障害者の利用が多くなっている。しかし、知的障害者支援から出発した法人も多く、必ずしも精神障害者の支援ノウハウが十分とはいえないセンターもある。

就職したい気持ちはあっても実際に就労に向けた行動ができない障害者（特に精神障害と知的障害）の人に対しては、十分な相談を行うことが必要になる。さらに、就労することをすぐにあきらめてしまうことがないように、継続して相談援助を行い、精神的サポートを続ける必要がある。就労先から相談の電話や依頼があればすぐに支援できるように、就職先へ訪問できる支援体制を整備している⁴⁴。

障害者の家族にとっては、就職したことがゴールになってしまい、就職後のかかわりが消極的になってしまうことが多い。その結果、家族も企業もお互いに一線を引き、家族と企業とのコミュニケーションが希薄となってしまうことがある。そこで、ある就業・生活支援センターでは、家族と企業との関係づくりのために1冊の交換ノートをつくり、本人・家族・企業をつなぐため

⁴² 山崎・六波（2009）,p.190.

⁴³ 相沢（2007）,p.65.

⁴⁴ 山崎・六波（2009）,p.194.

の情報交換や話し合いの場を設けている。専門的な立場から、障害者本人や家族、企業へのアドバイスを行い、障害者本人、家族、企業をつなぐ役割を担うことが必要である。

5.3 ハローワークの専門性の確立を

『福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書』(2007)において、ハローワークは、「職業紹介と企業指導を一体的に実施するといった行政機関としての強みを発揮し、就労支援のプロセスの中でも特に重要なマッチングを担う機関として、ネットワークの構築に中核的な役割を果たすべきである」とされている⁴⁵。

研究会報告書で指摘されるまでもなく、雇用支援は、ハローワークが中心になって機能するように制度設計がなされている。求人の開拓や受理、職業指導、職業紹介、職場適応訓練や職業訓練の受講指示、障害者雇用率の達成指導を含めた事業主指導といった雇用支援の中でも、重要かつ権限のある職務はハローワークが担っている。また、ジョブコーチに関しても、職場不適応状況にある在職者や職業紹介する者のうち、ジョブコーチ支援が必要かどうか最初に判断する機会が多く、ジョブコーチ支援が地域の中で適切に活用されるかどうかの鍵も、ハローワークが握っていると言っても過言ではない。

「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」の議論の中では、事業主サイドからハローワークの専門性に対する必要性と具体的な対策の提案がなされ、同研究会報告書でも、「職員研修の充実等を通じて障害者担当の専門性を高めるとともに、十分な実施体制を確保することが必要である」としている。将来的には、ハローワークに障害者職業カウンセラー程度の専門性を持った職員の配置が望まれるが、少なくとも、研修の強化を図るとともに、担当職員が短期で異動するシステムについては早急に見直す必要があるのではないかと懸念されている。

ハローワークが持っている事業所とのパイプや情報をフルに活用し、関係機関と連携して精神障害のある個々人の状況に合わせたマッチングが行われれば、精神障害のある人の雇用はこれまで以上に前進するであろう。

5.4 企業への支援

就労支援において、企業に対する支援は、職場開拓やスムーズな職場定着、継続的な職業生活といった視点からみて不可欠である。2010年現在において、企業の成果主義は広がるばかりである。このような状況下での障害者雇用は、企業にとっては対応が困難な課題であるといえる。一方で、障害者の雇用に関する各種の法改正や法整備がなされたり、CSRやコンプライアンスといった理念が、企業の社会的信頼を高めており、障害者雇用について企業が積極的に取り組む姿勢をみせなければならないという事実も存在する。

なぜ企業における障害者雇用が促進されないかについては、基本的には、障害者雇用に関する

⁴⁵ 相沢 (2007) ,p.169.

理解不足やノウハウの欠如といったところに帰結する。これらについて、支援者は、いかにしてマネジメントをすることができるかが問われている。具体的には、企業支援は次の2点に大別される。

第一に、障害者未採用企業への支援である。雇用経験のない企業に対し、雇用の成功例の紹介や、雇用に関する啓蒙活動などを行い、職場および職域の開拓を行う。第二に、障害者雇用継続支援である。すでに障害者雇用を行っている企業に対し、雇用管理などのアドバイスなどの支援を行う。

これらの支援には、次のようなことが必要である。前者については、①企業主の障害者雇用に対する理解と取り組みの動機づけ、②雇用の必要性に対する社内通知、③社内における障害者雇用の取り組み体制の構築、④障害者が働くことのできる職域の発掘および、作業内容の細分化、⑤職場環境の把握と改善、⑥募集と採用の進行、⑦雇用のプロである企業と障害のプロである専門家・専門機関とのネットワーク構築などである。このような支援を、未採用企業に行うことにより、企業の障害者雇用が少なからず進むと考えられる。

一方で後者に対しては、主に雇用管理のノウハウや雇用上のトラブルについての支援が必要となる。これは、雇用の継続を常に視野に入れながら、個々のケースに応じた臨機応変な支援が求められる⁴⁶。

このような企業支援であるが、企業は障害者に関しては素人であることや、企業が雇用するのは、確かにコンプライアンスなどとの兼ね合いもあるが、基本的には経営的な成果を求めているということを視野に入れなければならない。つまり、企業側の視点に立った就労支援が必要なのだ。企業側へ障害者の視点のみを押しつけることは、結果として企業側の抵抗を生むことになりかねないので、企業を、障害者雇用を継続させることのできる組織としてつくり上げることが、企業支援の要であろう。

おわりに

失業者が欲しがっているのは、長期に安定して働くことができる正規社員としての雇用であり、生活ができるだけの収入を保障された場である。しかし、企業は、労働コストを抑えたいと考え、賃金の低い非正規労働者を多く利用するのである。そのため、フルタイムの労働を望んでいるにもかかわらず、企業が非正規雇用のメリットにこだわり、フルタイムで雇ってくれないということが、実際に少なくない。その結果、やむを得ず非正規社員として働くことになり、貧困に陥ってしまうわけである。

その貧困に陥ってしまった人々を救済する役割を担うのが、雇用保険制度や生活保護制度などのセーフティネットである。だが、これらの制度もまだまだ不十分な面がある。雇用保険制度の失業給付においては、失業者のうちの約8割が受給しておらず、さらに生活保護制度においても、本来なら生活保護を受けることのできる人が受けられず、非常に厳しい生活を強いられている、

⁴⁶ 山崎・六波（2009）,p.22.

といった課題がある。これらの制度の拡充を早急に行っていかなければならない。

加えて、雇用問題解決のためには、最低賃金制度を充実させたり、企業の教育訓練費を公共部門に負担させることが求められる。最低賃金制度の充実は、低所得労働者の改善や、雇用格差の改善につながるし、教育訓練費を公共部門に負担させることは、フルタイムの若者を企業が雇用するインセンティブになりうる。政府は、雇用問題解決のために、積極的に新たな政策を行っていくべきである。

さらに、障害者の雇用促進も重要な社会的課題である。法定障害者雇用率に達していなくても、国が企業から納付金を徴収するため、「障害者の雇用」に協力している、ということにはなる。しかし、一步進んで障害者に働く場を提供するというのも、企業の大切な役割だと考えられる。

雇用問題はそのまま放置しておけない問題であり、早急に手を打たなければ、苦しい生活を強いられる人が増えるばかりである。より多くの人々が安定した職に就けるように、政府と企業が一体となって雇用問題に取り組んでいくべきであろう。

参考文献

- 相沢欽一 (2007) 『現場で使える 精神障害者雇用支援ハンドブック』 金剛出版.
- 大久保幸夫 (2009) 『日本の雇用 ほんとうは何が問題なのか』 講談社現代新書.
- 大山典宏 (2008) 『生活保護 VS ワーキングプア 若者に広がる貧困』 PHP 新書.
- 尾藤廣喜・松崎喜良・吉永純 (2004) 『これが生活保護だ 福祉最前線からの検証』 高菅出版.
- 熊沢誠 (2007) 『格差社会ニッポンで働くということ』 岩波書店.
- 小杉礼子 (2005) 『フリーターとニート』 勁草書房.
- 小杉礼子 (2009) 『若者の働きかた』 ミネルヴァ書房.
- 佐野正彦 (2006) 「フリーター・若年失業・ニートの実相」 佐野正彦ほか編『不安定を生きる若者たち』 大月書店.
- 橘木俊詔 (2006) 『格差社会 何が問題なのか』 岩波新書.
- 橘木俊詔 (2004) 『脱フリーター社会 大人たちにできること』 東洋経済新報社.
- 橘木俊詔・浦川邦夫 (2006) 『日本の貧困研究』 東京大学出版会.
- 東京ソーシャルワーク (2009) 『How to 生活保護 暮らしに困ったときの生活保護のすすめ』 現代書館.
- 日本弁護士連合会 (2007) 『検証 日本の貧困と格差拡大』 日本評論社.
- 日本労働社会学会 (2005) 『若年労働者—変貌する雇用と職場』 東信堂.
- 浜島清史 (2003) 「失業の現状と雇用問題」 浜島清史ほか編『失業と雇用をめぐる法と経済』 成文堂.
- 布施直春 (2007) 『わかる！使える！労働基準法 「知らない」ではすまされない仕事のルール』 PHP ビジネス新書.
- 堀有喜衣 (2007) 『フリーターに滞留する若者たち』 勁草書房.

牧野富夫・村上英吾（2008）『格差と貧困がわかる 20 講』明石書店.

道中隆（2009）『生活保護と日本型ワーキングプア 貧困の固定化と世代間継承』ミネルヴァ書房.

山崎順子・六波羅詩朗（2009）『地域でささえる障害者の就労支援 事例をとおしてみる職業生活支援のプロセス』中央法規.

厚生労働省「「ジョブカード制度」のご案内」

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html

厚生労働省（2010）「平成 22 年 障害者雇用状況の集計結果」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000v2v6-img/2r985200000v2wn.pdf>