

動向

障害者雇用の量的変遷と統計資料

恩田 直人*

抄 録

本稿では障害者雇用の量的変遷について、様々な統計資料をもとに考察した。その結果、障害者雇用の実数が増えているのは事実であるが、一方で増加の理由として、調査対象となる企業の規模や障害者の種類の変化、さらには障害者人口そのものの推移など、様々な要因が関連している可能性が示された。最後に、今後障害者雇用に関する統計資料を検討する際に留意すべき点として、第一に「障害者」カテゴリーの変容に注意する必要があるということ、第二に「障害者」カテゴリーの内部における人数の変動も考慮すべきであるということ、第三に障害者と健常者の境界的な領域についても念頭に置いておく必要があるということ、以上の3点を指摘した。

キーワード：障害者雇用，一般就労，雇用率制度，障害者雇用状況，障害者雇用実態調査

社会保障研究 2024, vol.9, no.2, pp.247-257.

I 本稿の目的

日本における障害者雇用は雇用率制度によって主に量的な増進が図られてきた。厚生労働省の事業主向けのパンフレットによれば、「民間企業に雇用されている障害者の数は64.2万人となり、20年連続で過去最高を更新して」と喧伝されておりその成果は順調であるように思われるが、果たして、障害者の雇用問題は解決に向かっていて本当にいえるだろうか。本稿においては民間企業における障害者雇用の量的推移について、いくつかの統計資料をもとにその実態を考察する。

II 日本の障害者雇用に関する制度について

最初に日本の障害者雇用に関する制度について簡単に触れておきたい。日本の障害者雇用の推進を大きく支えているのは、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度（以下、雇用率制度）である。障害者雇用促進法（当時は身体障害者雇用促進法）が制定されたのは1960年であるがその際には身体障害者のみが対象であり、また雇用率制度は努力義務でしかなかった。その後数回の法改正を経て、現在は身体障害者だけでなく知的障害者、精神障害者も対象となり、また雇用義務は法的義務として事業主に課されることとなった。現在は法定雇用率として2.5%が設定されている。

* 国立社会保障・人口問題研究所 社会保障応用分析研究部

なお、雇用されているすべての障害者が雇用率にカウントされるわけではなく、障害者手帳を申請し取得している者が、雇用に際して企業に開示することが必要となる。

そして雇用率制度を支える重要な制度として、障害者雇用納付金制度（以下、納付金制度）についても取り上げる。一般に、障害者雇用には設備の改善や人的配慮などさまざまな経済的負担が発生するものとされるが、その際に障害者を雇用している事業主と障害者を雇用していない事業主の間で不平等感が生じることとなる。こうした経済的不平等を調整するために納付金制度が存在する。納付金制度は障害者を雇用していない事業主から不足分の納付金（現在は不足障害者一人につき、月額5万円）を徴収し、それを原資に、法定雇用率を超過して障害者を雇用している事業主に調整金（現在は超過一人につき2万9千円）を支給するという仕組みとなっている。さらに納付金を財源としたさまざまな助成金制度も存在する。

ほかにも特例子会社制度¹⁾のような、企業が雇用率を達成しやすくするための制度的措置によって、日本の障害者雇用は促進されている。次節ではこうした制度によって、実際にどの程度障害者雇用が増加しているのか検討する。

Ⅲ 障害者雇用の量的推移の検討

1 「障害者雇用状況の集計結果」の検討

まずは障害者雇用に関する公的な統計資料として最も重要なものとして、現在は2.5%の法定雇用率が目標数字となっている雇用率制度において、実雇用率に反映された障害者数についての統計資料を検討する。1976年の身体障害者雇用促進法改正による雇用率制度の法的義務化および納付金制度の創設に伴って、労働省が毎年6月に雇用率の対象となるすべての企業から障害者雇用の状況について申告させるようになった。本資料はこの「障害者雇用状況報告書」をもとに公表された統計資料である。2000年代以降はウェブ上で「障害

者雇用状況の集計結果」というタイトルで公開されることが多いため、この資料をここからは「雇用状況」と呼ぶこととする。

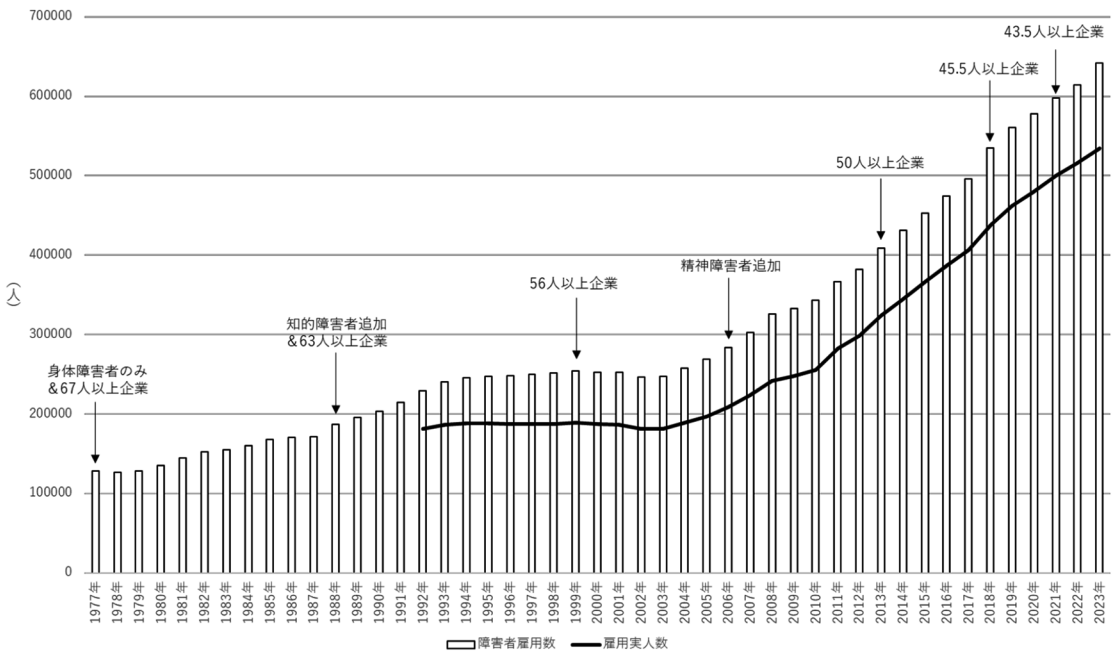
この資料の強みは推計ではなく、全数が把握されるという点にある。先に留意すべき点を3つほど挙げておくと、第一に、このデータが行政資料等で用いられる際は、重度障害者のダブルカウントや、短時間労働者のハーフカウントの処理後の数値である場合が多いという点がある。第二に、雇用率制度の実質的な対象は現在、従業員数40人以上の企業に限られていて、結果としてこの資料には従業員数40人未満の小規模な企業における障害者雇用を把握することができないという、障害者雇用の量的動向を把握するための資料としては明確な欠点が存在する。第三に、雇用率制度の性質上、法定雇用率という目標数字が変動するに伴って、本資料において対象となる企業についても当初の従業員数67人以上の企業から現在の40人以上の企業へと拡大してきた点にも留意する必要がある。

以上、基本的な注意点を踏まえうえて「雇用状況」から障害者雇用の量的推移について検討していく。図1は1977年から2023年にかけて、雇用率にカウントされた障害者数の推移である。棒グラフがダブルカウント等の処理後の人数、折れ線グラフには雇用実人数を示してある。

グラフからはダブルカウント等の処理後の数値と雇用実数には乖離があること、そして数回にわたって対象となる障害者の種類や企業規模を広げてきたことがわかる。大まかな動きとしては、1977年から1990年ごろにかけての伸びと、さらに2004年ごろから現在にかけてはより大きな伸びが確認できる。この2000年代以降の伸びに関しては、先述の通知的障害者および精神障害者の雇用率対象および雇用義務化が関係していると考えられるので、障害種別によるグラフも検討してみる。

図2のグラフからは知的障害者の雇用が2004年の約3万6千人から、2023年の約15万人と4倍近く、

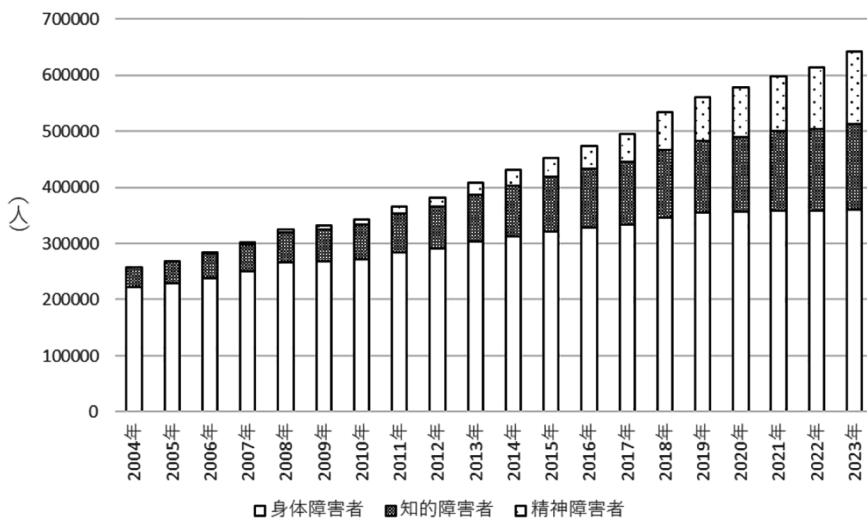
¹⁾ 特例子会社制度とは特定の要件を満たした子会社を設立しそこで障害者を雇用した場合、その雇用分を親会社の雇用とみなし、実雇用率を算定できるという制度である。



注：数値について、2001年以降は厚生労働省のHP上で入手し、それ以前のは労働省職業安定局業務指導課・身体障害者雇用促進協会が1978年から毎年発行してきた「身体障害者の雇用の現状」（名前は都度変更）を参照した。なお1977年については1981年発行分の年次推移から数値を得た。

出典：厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」各年版より筆者作成

図1 「雇用状況」における障害者雇用数の推移



注1：ダブルカウント、ハーフカウント処理後の数値である。
 注2：1993年から2003年の期間には障害種別の人数が公表されていない。
 出典：「障害者雇用状況の集計結果」各年版より筆者作成

図2 「雇用状況」における障害種別の推移

また精神障害者の雇用が雇用率にカウントされ始めた2006年の約2千人から、2023年の約13万人と、大幅に数字を伸ばしていることがわかる。なお、身体障害者についても2004年の約22万人から2023年の約36万人と、こちらも大きく数字を伸ばしている。

以上のデータから、調査年次によって対象となる企業の範囲や障害者の種類が異なっているという点には留意する必要があるものの、障害者雇用数の大幅な増加が確認できた。しかしながら、雇用率制度が実質的に適用されない小規模な企業の数値を得ることができなかつたため、別の資料も検討する必要がある。

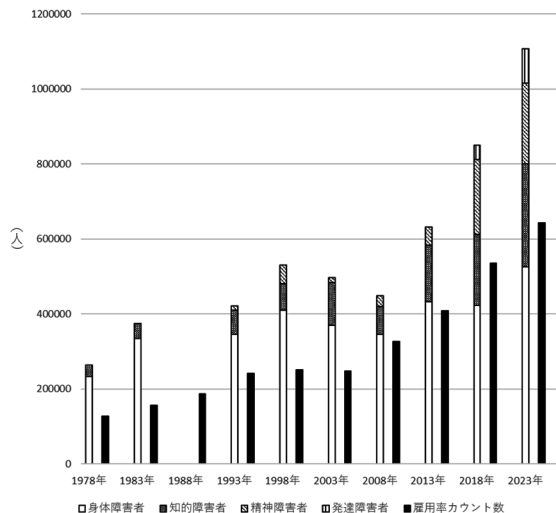
2 「障害者雇用実態調査」の検討

次に、旧労働省が1978年に始め、そこから5年ごとに行われている、「障害者雇用実態調査」（以下、「雇用実態調査」）について検討する。この調査は5年という間隔で行われていることと、また標本抽出による推計であるという限界を有しているものの、従業員数5人以上の企業を対象としているため、先述の「雇用状況」の欠点であった小規模

企業についてカバーすることができる。また対象が必ずしも手帳の取得者に限定されているわけではなく、医師の診断書などによって把握された障害者も対象に含んでいるという点も重要である。図3のグラフは「雇用実態調査」において把握された障害者雇用数である。参考に「雇用状況」における雇用数も合わせて記載した。

グラフからは障害者雇用のおおよそ全数と、雇用率に実際にカウントされた障害者雇用数の間には乖離があることがわかる。このことは障害者雇用が、雇用率制度の対象となる従業員数43.5人（2023年の基準）未満の小規模な企業でも行われてきたことを表している。

また、障害種別に見てみると、「雇用状況」と同様に知的障害者および精神障害者の伸びが大きい。最新のデータでは発達障害者の雇用の伸びも大きくなっている。一方で身体障害者については、1998年から2018年にかけてはおおよそ40万人前後で推移しており、「雇用状況」ほどの実数の増加は見られない。この点は雇用率制度が実質的に適用される企業の範囲が拡大してきたことが関係しているものと思われる。



注1：1988年における「雇用実態調査」は対象企業が従業員数30人以上となっているため除いてある。

注2：常用雇用以外も人数に含んでいる。

注3：精神障害者は1993年調査から対象とされていたが、2003年以降とは調査方法が異なるとされている。

出典：「障害者雇用状況の集計結果」各年版、「障害者雇用実態調査」各年版より筆者作成

図3 「雇用状況」および「雇用実態調査」における障害者雇用数の推移

以上、障害者雇用の量的推移を把握するために、二つの統計資料を検討した。結果として、確かに雇用数は増加しているように思われるが、一方で調査年次によって対象となる企業や障害の種類が異なっているなどの点に留意する必要があることがわかった。

Ⅳ 「障害者実態調査」等における障害者数および就労状況の検討

1 「障害者実態調査」および「生活のしづらさなどに関する調査」の検討

ここまでの検討では障害者の雇用数は大きく増加していく傾向を示してきた。しかしながら増加の要因としては、雇用率制度の対象となる障害者が身体障害者のみの時代から、知的障害者、精神障害者と拡大してきたことも大きいのではないかと。本節ではこの点に関連させて、障害者そのものの人数の変動について検討する。

以下では、日本の障害者数について時系列で把握することができる統計資料として、「障害者実態調査」（以下、「実態調査」）とその後続である「生活のしづらさなどに関する調査」（以下、「しづらさ調査」）を検討する。これらの調査は大体5年に一度のペースで行われてきた、標本抽出による推計調査である。調査対象について、「しづらさ調査」では手帳の取得者が中心となっているが、「実態調査」では手帳の取得者に限られない。この点には手帳制度が確立したのが1970年代と身体障害者と比べて遅く、また手帳の取得率も近年に至るまでそれほど高くはなかった知的障害者についての過去の動向がつかめるという利点がある一方で、調査年次によって対象とされている障害者像が異なっている可能性がある点には注意が必要である。また精神障害者に対する「実態調査」については継続的に調査が行われてこなかったため、ここでは扱わない。

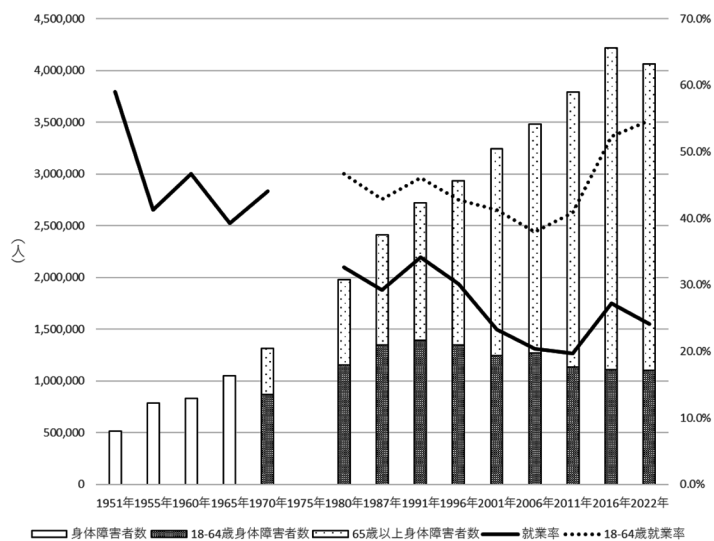
図4から図6は、「実態調査」および「しづらさ調査」における、18歳以上で在宅の障害者数の推移

であり、また参考にそれぞれの調査における就業率データも示しているが、ここには民間企業における雇用だけでなく公務員や自営業、さらに福祉的就労という特殊な就労形態も含まれていることには注意が必要である。なお考察を深めるため、身体障害者については18歳から64歳と65歳以上で区別を、また福祉的就労の比率が高い知的障害者と精神障害者については福祉的就労を除いた就業率を設けてある。

まず読み取れるのは、身体障害者に関しては、調査当初と比較して、大幅に障害者数が増加していく傾向があるという点である。この点は1967年に「内部障害」というカテゴリーが追加されたことや、高齢の身体障害者の増加によってある程度説明できるように思われる。一方で18歳から64歳までの人口の推移においては、1970年の約87万人から1991年の約139万人へと大きく増加するが、その後は減少していく。この点に対し先述した「雇用実態調査」においては1978年の約23万人から1998年の約40万人にかけて身体障害者雇用数が増加していることから、この期間にかけては身体障害者数の増加と雇用数の増加がある程度対応しているように思われる。一方でその後の18-64歳身体障害者数は減少に転じるのに対し、「雇用実態調査」における身体障害者雇用数は40万人前後で推移し、さらに最新の2023年においては約52万人と大幅な増加が確認できる。したがってこの期間の雇用数の増加は身体障害者数自体の変動とは関係のない、純粋な増加傾向と考えることはできそうである。しかしながら「雇用実態調査」の身体障害者雇用のうち65歳以上の者の割合が1998年の2.2%から2023年の17.4%と上昇傾向があり、高齢の身体障害者数の増加が雇用実数に影響を与えている可能性はある。

次に知的障害者については、1961年の最初の調査は人口が比較的多く、そこから一時的に減少したのち、今度は増加していく傾向が読み取れる²⁾。特に近年の増加は著しく、2000年には22万人程度であったのが、最新の2022年において約86万人と

²⁾ 原田 (2019) によればこのような知的障害者数の変化は、政策の問題関心が障害程度の軽度な者から重度の者へと移り変わったことが主な要因であるとされている。



注1：1951年から1965年の調査では18-64歳人口と65歳以上人口で分けることができない。

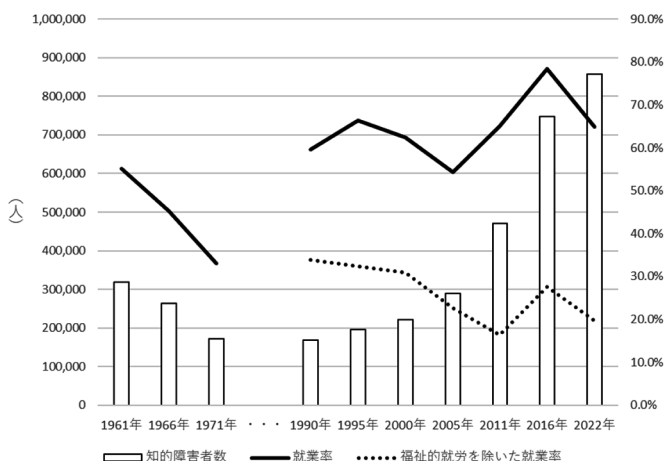
注2：1975年の調査は調査自体が中止となった。

注3：2011年以降は「しづらさ調査」であり、人数は手帳の取得者数となっている。また「しづらさ調査」の就業率は「正職員」「正職員以外」「自営業」に加え、「障害者通所サービスを利用」を含む。以下の知的障害者および精神障害者についても同様である。

注4：18歳未満の障害児は人数および就業率から除外されている。なお「しづらさ調査」の就業率を算出する際には、有効回答数をもとにした就業率から、一度就業者の実人数を算出し、さらにその人数を18歳以上人口で除するという方法をとった。以下の知的障害者および精神障害者についても同様である。

出典：「身体障害者実態調査」各年版、「生活のしづらさなどに関する調査」各年版より筆者作成

図4 身体障害者数および就業率の推移

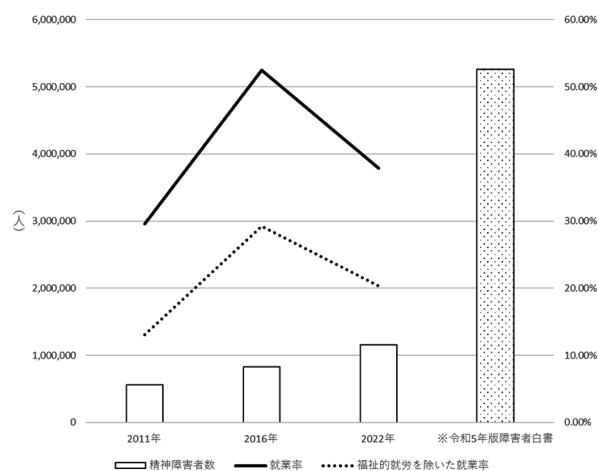


注1：1971年調査から1990年調査の間には調査自体が実施されなかった。

注2：就業率について、1961年は15歳6か月以上、1966年は義務教育終了者、1971年は15歳以上となっている。

出典：「知的障害者実態調査」各年版、「生活のしづらさなどに関する調査」各年版より筆者作成

図5 知的障害者数および就業率の推移



出典：「生活のしづらさなどに関する調査」各年版、「令和5年版 障害者白書」より筆者作成

図6 精神障害者数および就業率の推移

4倍近くにもなっている。前節では「雇用実態調査」にて1998年の約7万人から、2023年の約27万5千人と20万人もの雇用の増加を確認したが、この大幅な増加には知的障害者そのものの増加が関係しているのではないかと³⁾。実際に就業率という観点からみると、福祉的就労という特殊な就労形態を除いた場合、あまり改善が見られていない。

最後に精神障害者については、10年の間で約56万人から約116万人と、手帳の取得者数が大幅に増加している。そして前節における「雇用実態調査」においてもほぼ同じ期間において約4万8千人から約21万5千人と大幅に増加しており、やはり精神障害者数の増加と雇用数の増加には深い関係があるものと考えられる。しかしながら、これは必ずしも精神障害者の人数そのものの急激な増加ではなく、精神科医療を利用している者のなかで、手帳を取得する者が増えた、ということの意味している。令和5年版の障害者白書において、20歳以上で在宅の精神障害者の人数として提示されたのは約526万人であり、2022年の「しづらさ調査」における精神障害者の手帳取得者数である約116万人よりもはるかに多い。したがって精神障

害者保健福祉手帳を取得し、障害者として就職する者が今後も増え続ける可能性はあるだろう。

2 手帳未取得、あるいは未開示の者についての雇用実態

ここまで、障害者雇用の増加と、障害者人口の増加の関係について検討した。ただ、たとえ障害者人口それ自体の増加が障害者雇用の増加に結び付いているとしても、それによって雇用が得られるのであれば、全く問題はないはずである。特に精神障害者については、2006年において雇用率にカウントされた精神障害者は2千人程度、また2003年の「雇用実態調査」における数値でも、この調査においては手帳の所持者だけでなく医師の診断によるものも計上されていたが、それでも1万人程度の雇用しか把握されなかった。そこから現在の21万5千人（うち雇用率カウントは約13万人）への増加を考えると、実に20倍以上、雇用の実数を伸ばしたことになる。この数字の伸びだけを見ると、障害者手帳や雇用率といった制度を利用することで、精神障害者の多くは雇用されることが可能になってきたといえる。しかしながら、

³⁾ 「雇用実態調査」における雇用されている知的障害者の障害程度に着目すると、2008年においては重度者の割合が36.3%であったが、2023年には11.8%まで減少している。したがって近年の傾向としては、軽度の知的障害者の雇用が増えていると考えられる。

表1 精神障害者の就労実態の推計値

		精神障害者
障害者数		258万人
20～64歳の在宅精神障害者数		149万人
就業者数		61万人
常用雇用		15万人
自営業・会社役員・ 家族従業者等		17万人
授産施設・作業所等		14万人
その他		16万人
不就業者		88万人

出典：第8回社会保障審議会障害者部会資料3「障害者の就業状況について」より引用。

ここで検証したいのは、数百万人規模である精神障害者について、その雇用が2003年において本当に1万人程度しか存在しなかったのか、という点である。「雇用状況」や「雇用実態調査」で把握される障害者雇用はあくまでも事業主が障害を認知しているケースであり、したがって当事者が障害を隠しているケースが見逃されている可能性はある。本節では精神障害者の雇用からの排除が実際にはどれほどのものであり、それが雇用率制度などの措置によってどの程度改善されてきたといえるのか、新たにデータを用いることで検証を試みたい。

ここで用いるのは、2003年に実施された「精神障害者社会復帰サービスニーズ等調査」（以下、「サービスニーズ調査」）である。本調査は当時精神科に通院していた7,928人の就労の実態についてがわかる資料であり、またこの調査をもとに、第8回社会保障審議会障害者部会においては、精神障害者数および就労実態についての具体的な人数が推計されているため、本節ではこの資料を引用する。あえて強調しておきたいのは、2003年という精神障害者に対しほとんど就労支援や障害者雇用制度による支えが存在していなかった時期だからこそ、労働市場における精神障害者の自然な就労状況が明瞭に示されているものと考えられる。表1は「サービスニーズ調査」をもとに推計された、精神障害者の就労の実態である。

まず読み取れるのは、2003年時点において、精

神障害者の雇用率へのカウントがなく、また就労支援サービスが貧弱ななかでも、「常用雇用」が15万人存在したという点である。さらに「その他」の16万人の解釈について、同資料にて併記されている就業形態別の割合によれば、「常用雇用」が10%であるのに対して「パートタイム」が9%となっており、おそらくこれが「その他」の多くを占めているものと思われる⁴⁾。この仮定に沿って「パートタイム」の人数を計算すると134,100人となり、したがって「常用雇用」との合計が約28万人となる。

28万人という人数自体は、精神障害者全体からすれば必ずしも多いとはいえないが、それでも2003年当時において、雇用率制度などの効果を前提にして存在した身体障害者雇用の数が37万人程度であることや、最新の2023年の「雇用実態調査」で把握された精神障害者雇用数である21万5千人よりも多いことを踏まえると、決して少ないとはいえないだろう。

反対に過大推計の可能性も否めず、この28万人の雇用は比較的軽度の精神障害者に偏っているかもしれない。したがって28万人すべてを精神障害者の雇用としてとらえてしまうことには議論の余地があるだろう。しかしながら、仮に少なく見積もったとしても、2003年の「雇用実態調査」では精神障害者は1万人程度しか把握されておらず、また2006年において雇用率にカウントされた精神障害者はたった2千人程度であったことと比較して、大きな乖離を示しているのも事実である。

以上より、正確な実態把握とは言い難い面もあるかもしれないが、それでも「雇用状況」や「雇用実態調査」といった調査では捕捉し切れない障害者雇用の存在について、一定の示唆を提示できたのではないかと。

V まとめ

本稿では障害者雇用の量的推移について、いくつかの統計資料を用いながらその実態を検討して

⁴⁾ 本資料には精神障害者のほかに身体障害者と知的障害者の就労状況も記されており、それらと表記を合わせるために「その他」に「パートタイム」を含めたものと思われる。

きた。結論としては、障害者雇用の実人数が増えてきたのは事実であるが、その進展の程度を評価するうえで、政策の対象となる障害者の種類や人数の推移を踏まえて、総合的に判断されるべきである、というのが本稿の主張となる。障害者の種類や人数の変動という要因と雇用増加の関係をそれぞれ厳密に検証していくことができなかった点は本稿の限界であるが、それでも今後障害者雇用に関する統計資料を利用するうえで踏まえるべきポイントについて、いくつか指摘することはできたのではないだろうか。最後に本節ではこれまでの議論を踏まえて、障害者雇用の動向を把握するため既存の統計資料を用いる際に、留意すべきと思われる点について、以下の3点を挙げておきたい。

第一に、「障害者」というカテゴリーは歴史的に変容してきたという点である。障害者とは特定の身体部位の欠損や知能指数の程度など、医学的な定義によって強固に規定されているように考えられることも少なくないが、実際にはかなりの程度変容してきたのである。例えば精神障害者は従来、病者として処遇されてきたが、1990年代の法整備によって障害者政策の対象になってきた。また身体障害者についても、1967年に内部障害が追加され、さらに内部障害のなかにおいてもヒト免疫不全ウイルスに由来する免疫の機能障害が追加されたのは1998年と、比較的近年においても対象の拡大が生じている。さらに発達障害という障害については、2004年に発達障害者支援法が成立し障害者政策の対象となり、近年では療育手帳や精神障害者保健福祉手帳を取得することで、障害者として労働市場に参入する者も増えている⁵⁾。このように、歴史的にみて障害者というカテゴリーが拡大してきたことは明らかであり、また今後も拡大していくことは十分考えられる。さらにいえば、カテゴリーの拡大だけでなく、雇用率制度の対象になるかどうかという点も重要になってくるだろう。

第二に、「障害者」というカテゴリーの内部にお

いても、その人数が変動する可能性があるという点である。具体的には、障害者と健常者の間には境界的な領域が存在しており、当事者はそこで障害者として生きるかどうかの選択を行っているという点を考慮すべき、ということである。この点は前節で確認したように、知的障害者と精神障害者の手帳取得者数が大幅な増加傾向にある点が例として挙げられる。つまり障害程度という点では手帳取得の要件を満たしていても、実際に手帳を取得し障害者として生きるかどうかはわからないのである。この点には手帳取得およびそれを開示することに伴うスティグマの問題や、障害福祉サービスによって得られる利益がそれほど魅力的ではない場合、あるいは周囲の理解や配慮によって現状なんとかなっている場合などが考えられる。いずれにしても、障害者として生きる人、つまり障害者として統計上で把握される人が調査ごとに変動してしまう場合、時系列で統計資料を比較し、評価することが難しくなる。雇用数ではなく就業率を参照するのは一つの手であるが、障害と健常の境界的な領域においては比較的雇用されやすい、軽度の者が多いと仮定すれば、そのような人たちが数値に含まれるか否かによって就業率は大きく変動してしまうだろう。

第三に、障害と健常の境界的な領域においてどの程度雇用が存在しているかを念頭に置いておく必要があるという点である。もちろん、こうした境界的な領域に潜在的な障害者がどの程度存在していて、どのくらいの雇用が存在するかという点を完璧に把握することは困難であり、またそもそもどこまでを障害者として考えるべきか、という問題はある。しかしながら、前節で検討した、2003年時点での精神障害者の雇用が1万人ではなく実際には28万人存在したのではないかという推測を考慮すると、決して無視できる規模ではないだろう。政策介入を通じて障害者の雇用がどの程度改善されたのかを評価するには、介入以前において、どの程度深刻な状態であったといえるのか、可能な限り正確な実態把握が必要なのではな

⁵⁾ 2023年の「雇用実態調査」によれば9万1千人の発達障害者が雇用されていて、またそのうちの81.7%が精神障害者保健福祉手帳を取得していた。

いか⁶⁾。

以上、障害者雇用の量的動向を把握するために留意すべき点を述べてきた。本稿では検討できなかった、雇用の質の問題については今後の課題としたい。

参考文献

厚生労働省(2024)『障害者雇用のご案内—共に働くを当たり前』URL: [https:// www.mhlw.go.jp/content/ 000767582.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf) (2024年8月5日確認)。

———「障害者雇用実態調査」各年版。

———「障害者雇用状況の集計結果」各年版。

———「身体障害者実態調査」各年版。

———「知的障害者実態調査」各年版。

———「生活のしづらさなどに関する調査」各年版。

第8回社会保障審議会障害者部会資料3「障害者の就業状況について」URL: [https:// www.mhlw.go.jp/shingi/ 2004/ 04/ s0414-7c.html](https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/04/s0414-7c.html) (2024年8月5日確認)。

内閣府「令和5年版 障害者白書」。

原田玄機「第4章 知的障害者像の偏りから生まれた典型的な生活—なぜ日本の知的障害者は親元から作業所に通うのか」：猪飼周平編(2019)『羅針盤としての政策史—歴史研究からヘルスケア・福祉政策の展望を拓く』勁草書房。

(おんだ・なおと)

⁶⁾「しづらさ調査」においては手帳を未取得であり、また障害福祉サービスを利用していないが、生活のしづらさを感じている者についても一定程度捕捉している。また近年では「社会生活基本調査」や「生活と支え合いに関する調査」などの調査において回答者の健康状態を尋ねる質問が用意されている。

Quantitative Transition of the Employment of People with Disabilities

ONDA Naoto *

Abstract

This study examines the quantitative transition of the employment of people with disabilities based on various statistical data. The results indicate that while the actual number of employed persons with disabilities is increasing, the reasons for this increase may be related to a variety of factors, including the size of the companies surveyed, changes in the types and population of people with disabilities. Finally, three key points emerged for examining statistical data on the employment of people with disabilities: 1) it is necessary to pay attention to changes in the category of “people with disabilities,” 2) changes in the number of people within the “people with disabilities” category should also be considered, and 3) we need to include the border area between people with disabilities and non-disabled people in the future analyses.

Keywords : Employment of people with disabilities, General employment, Employment status of people with disabilities, Survey on employment status of people with disabilities, Employment rate system

* Researcher, National Institute of Population and Social Security Research