

## 第5章

### 障害者雇用に対する雇用対策協定の効果 —都道府県のパネルデータによる実証分析—

笹本 賢佑

#### 要約

本稿では、雇用対策協定による国と地方自治体の連携的な雇用対策が、障害者雇用に対して効果を与えているのかについて考察する。これまでの研究では、障害者雇用に対して障害者支援機関の連携強化や企業への障害者雇用に対する総合的な情報提供の必要性が明らかにされているが、こうした取り組みを実際に行っている雇用対策協定の効果を検証した研究は存在しない。本稿では、都道府県のパネルデータを用いて、各自治体の雇用対策協定による障害者雇用への取り組みの有無が①障害者就職件数及び障害者実雇用率、②障害者相談支援事業の支援件数について効果を与えているのか検証した。その結果、取り組みの目的としている障害者就職件数及び障害者実雇用率に対して効果は与えていないが、途中段階に当たる支援件数については効果を与えていることが示された。このことから、雇用対策協定による障害者雇用への取り組みによって、関係機関の連携が強化されて障害者がより積極的に支援サービスを受けられるようになっていると言える。

#### 1. はじめに

近年、日本では少子高齢化が進んでおり、それに伴った生産年齢人口の減少は大きな問題となっている。この問題に対して、女性、高齢者、障害者、外国人を新たな働き手として多様な人材によってカバーしていくことが必要となっている。

障害者雇用については、障害者雇用促進法によって①障害者雇用率制度、②障害者雇用納付金制度という 2 つの制度が設けられている。障害者雇用率制度とは、事業所に一定の割合以上の障害者を雇うことを義務づける制度で<sup>34</sup>、その法定雇用率は段階的に引き上げられている<sup>35</sup>。障害者雇用納付金制度は、障害者雇用による経済的負担の差を調整するために、

---

<sup>34</sup> 雇用障害者数のカウント方法は、重度の身体障害者または知的障害者は 1 人の雇用で 2 人分と見なされ、また、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の雇用障害者は 30 時間以上の雇用障害者の半分の数としてカウントされる。

<sup>35</sup> 平成 30 年度からは従業員 45.5 人以上民間企業が 2.2%、都道府県等の教育委員会が 2.4%、国や地方公共団体等が 2.5%となっている。さらに、2021 年 3 月 1 日からはそれぞれ

障害者雇用に取り組まない事業所から納付金を徴収し、障害者を多く雇用する事業所に調整金や援助金を支給する制度である<sup>36</sup>。以上の 2 つの制度によって障害者の雇用が促進されており、障害者の実雇用率は年々上昇しているが、法定雇用率の達成割合は 50%程で横ばいとなっており、障害者雇用に取り組む企業と取り組まない企業の二極化が進んでいる。こうした現状に対して、既存の制度だけでなく企業への指導や説明会などによる障害者雇用への情報提供がさらなる障害者の雇用促進につながると考えられる。

先行研究では、障害者雇用における障害者支援機関の連携強化や企業への障害者雇用に対する総合的な情報提供の必要性が示されているが、具体的な取り組みの効果の定量的な分析までは行われていない。そこで、先行研究で示されていたことを実際に取り組んでいる事例について研究することで、実際に障害者の雇用促進に効果を与えているのかを検証することができる。また、障害者雇用の増加に対して効果が出ていない場合でも、どの段階に対して効果を与えているのかを検証することで、取り組みの必要性や障害者雇用の増加につながっていない原因について考察することができる。

本稿では、雇用対策協定という取り組みに注目し、厚生労働省の HP に記載されている雇用対策協定締結自治体一覧及び各自治体の雇用対策協定書、事業計画をもとに都道府県のパネルデータを作成して、雇用対策協定による障害者の雇用対策への取り組みが障害者雇用に効果を与えているのかを検証した<sup>37</sup>。雇用対策協定とは、国と地方自治体が連携を強化して雇用対策を行う取り組みであり、障害者雇用に対しては障害者支援機関の連携強化による障害者への総合的な支援や障害者の職業訓練の促進、企業に対しては指導や説明会による雇用促進などが取り組まれている。締結自治体数も近年急激に上昇しており、2017 年度では全 47 都道府県と 117 の市町村が締結している（図 1）。

分析の結果、雇用対策協定による障害者雇用への取り組みは障害者の雇用増加には効果を与えていないことが示された。しかし、途中段階に当たる障害者相談支援事業の支援件数に対しては効果を与えており、取り組みによって障害者がより支援を受けられる環境になっていることが示された。

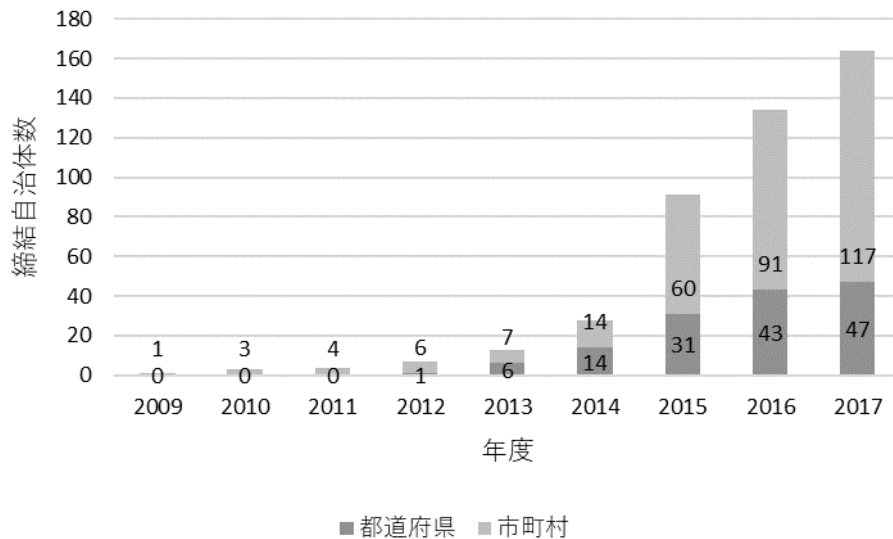
---

れ 0.1% ずつ引き上げられ、民間企業の対象範囲も従業員 43.5 人以上に広がる予定である。

<sup>36</sup> この制度は常用雇用労働者が 100 人を超える事業所を対象にしており、法定雇用率に満たない企業から不足 1 人につき月額 50,000 円を徴収している。一方、法定雇用率を上回っている場合は超過 1 人につき月額 27,000 円が支給される。なお、常用雇用労働者が 100 人以下の事業所についても、雇用障害者が 72 人もしくは常用雇用労働者の 4%を超えている場合は、1 人当たり月額 21,000 円が支給される。

<sup>37</sup> 雇用対策協定締結自治体一覧に掲載されていた自治体のうち、雇用対策協定書・事業計画で障害者雇用への取り組みが明記されている自治体を集計した。

図1 雇用対策協定締結自治体数の推移



## 2. 先行研究

これまで述べてきたように、雇用対策協定を取り上げた先行研究は存在しないものの、障害者雇用について取り上げた研究は多く存在する。そして、これらの先行研究は大きく①企業への取り組みと②障害者への取り組みの2つに分類することができる。

企業への取り組みについては、障害者雇用に取り組んでいない企業に対する障害者雇用への情報提供を行い、企業が持っている障害者雇用への否定的なイメージの緩和が必要だと指摘する研究が見られる。例えば、陰山（2018）は日本理化学工業を事例に<sup>38</sup>、企業における障害者雇用の成功要因について研究している。その結果、成功要因は①障害者雇用に対するマイナスの認識を変えて従業員の能力が活かせる職場環境を創ること、②経営者の障害者雇用に対する意識を変えることの2点にあると主張している。また、金（2016）は障害者を雇用していない企業では障害者を雇用することによる否定的な影響が懸念されているが、実際に障害者を雇用している企業では障害者の業務遂行能力や職場適応能力を肯定的に評価していることを明らかにしたうえで、障害者の雇用促進には企業への障害者雇用に対する総合的な情報提供による懸念の緩和が必要であると示唆している。

障害者への取り組みについては、就業支援機関と教育機関の連携を強化する必要性を指摘する研究が見られる。田中、細川、稲垣（2009）は障害者就業支援センター及び障害者雇用支援センターと養護学校の情報共有や役割分担といった連携が取れていないことを明ら

<sup>38</sup> 日本理化学工業は長年にわたって障害者雇用に取り組んでおり、2020年2月時点では全社員86名中63名が知的障害のある社員である。

かにし、今後は協力体制を構築して在学中から卒業後まで一貫した支援を行うことが必要であると示唆している。さらに、松為（2001）は知的障害者や精神障害者の雇用が増えていることに注目し、福祉や教育関係機関との連携による就業と生活の両面からの総合的な支援の必要性が増していることを主張している。

また、現在ある障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の効果について、いくつかの先行研究で検証されている。福井（2011）は障害者雇用納付金制度の1人当たり給付金が増加すると、障害者雇用が増加することを明らかにしている。一方で、既存の制度に否定的な見解を持つ研究も多く、長江（2009）はマーケット・テストという分析手法を用いて、給付金が障害者雇用による企業の負担を平等化するという目的を達成できていないと指摘している。さらに、長江（2011）は法定雇用率を達成している企業が未達成の企業よりも相対的に企業パフォーマンスが低下していることを明らかにしている。このように、現時点の給付金制度では障害者雇用による機会費用が補えきれておらず、結果的に障害者を雇用しない方が業績の面ではプラスになるという状況にしまっている。この点について、熊迫（2012）は現在の給付金制度はかえって納付金を支払うことで障害者を雇用しなくていいという選択肢を生んでしまっていると指摘している。そして、政府は給付金制度だけでなく、障害者の教育訓練や設備投資など障害者の生産性を向上させる取り組みを積極的に行っていくべきだと主張している。さらに、土橋・尾山（2008）は経済学の視点から考察しており、企業ごとに障害者雇用への機会費用が異なるため、各企業は障害者を雇用するか納付金を支払うかは両者を比較して費用の低い方を選択していると説明している。そのうえで、障害者実雇用率を上げるには納付金の金額を引き上げることで、障害者雇用の機会費用を相対的に下げることが必要だと主張している。この考えは、先ほど紹介した福井（2011）で明らかにされている1人当たり給付金が増加すると、障害者雇用が増加するという点とも合致している。

以上のことをまとめると、既存の制度は狙い通りに機能しているとは言い難い状況であり、さらなる雇用増加のために、①企業に対しては説明会などによって情報提供をして現在持っている障害者雇用に対する否定的な意識を変えること、②障害者に対しては関係機関が連携を強化して総合的に支援していくことが必要であると考えられている。雇用対策協定による取り組みでは以上の2点について行っているため、障害者の雇用増加に対して効果を与えていると考え、定量的な分析を行う。

### 3. 理論仮説

#### 3-1. 制度背景

国と地方自治体の連携的な雇用対策への取り組みについては、雇用対策法の第三十一条

に「国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。」と定められている<sup>39</sup>。この法律からもわかるように国と地方自治体の連携は重要視されており、それぞれが強みを発揮して一体的に雇用対策を行うことで、各地域の雇用問題を解決していくことが期待されている。具体的な取り組みとして、ハローワークと地方自治体のワンストップ窓口設置や国が保有するハローワークの求人情報を地方自治体へ提供するなどの取り組みが実施されるようになった<sup>40</sup>。そうした取り組みの1つとして、雇用対策協定も2010年3月の福岡県北九州市との締結を第1号として多くの自治体と締結されるようになっていった。この雇用対策協定では、国と地方自治体の連携方法やそれぞれの役割を明確化することによって、より効率的に地域の課題に取り組んでいくことを目的としている。さらに、2018年に施行された第6次地方分権一括法による雇用対策法の改正で、先ほど紹介した第三十一条に雇用対策協定の締結を推奨する内容が追加され<sup>41</sup>、さらに多くの自治体で締結されていくと予想される。

この雇用対策協定での取り組み内容に、多くの自治体が障害者の雇用促進を挙げている。障害者雇用は新たな働き手の確保や障害の有無に関わらず誰もが仕事に就ける社会の実現といった観点から重要視されているものの、実際にはまだあまり進んでいない。2節でも述べたように、先行研究では①企業に対して障害者雇用への情報提供を行うこと、②障害者に対して関係機関が連携した総合的な支援を行うことの2点が障害者の雇用増加のために必要だと指摘されている。雇用対策協定による取り組みでは地方自治体だけでなく国も協力して雇用対策を行うため、こうした先行研究で指摘されている点を実際に取り組むことができる。以上の点から、雇用対策協定による取り組みが障害者の雇用増加に効果を与えているのではないかと考えることができる。

### 3-2. 仮説

雇用対策協定による取り組みは障害者雇用に効果を与えているのか。この問いを明らかにするために2つの観点から考える。1つ目は障害者の雇用増加に効果を与えているのかという点である。多くの自治体の雇用対策協定の事業計画書では、障害者雇用への取り組みの目標として障害者就職件数の増加や障害者実雇用率の上昇が掲げられている。このことは

---

<sup>39</sup> [http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail\\_main?vm=01&id=2227](http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?vm=01&id=2227)（最終アクセス：2020年10月28日）

<sup>40</sup> <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000350023.pdf>（最終アクセス：2020年10月28日）

<sup>41</sup> 改正された条文は「国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策について、相互の連携協力の確保に関する協定の締結、同一の施設における一体的な実施その他の措置を講ずることにより、密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。」となっている。

各自治体の取り組みは障害者就職件数の増加や障害者実雇用率の上昇といった障害者の雇用数を増加させることを目的に行われているということを示している。したがって、取り組みの有無と障害者就職件数及び障害者実雇用率の関係を分析することで、取り組み内容が目的に対して効果を与えているのかを検証することができる。

2つ目は、障害者の支援数増加に効果を与えているのかという点である。1つ目に挙げた障害者の雇用増加は取り組みの最終的な目標であるため、現状では効果を与えていない可能性が考えられる。その場合でも、取り組み目標の途中段階に当たる障害者の支援件数などには効果を与えている可能性がある。そこで、本稿では障害者相談支援事業の支援件数を用いて検証を行う。障害者相談支援事業とは、市町村が主体となって行う事業で、就業面のみならず生活面についての支援も行っている事業である。静岡県浜松市や岩手県北上市などいくつかの自治体の取り組み内容には関係機関のチーム支援による障害者への総合的な支援が書かれており<sup>42</sup>、障害者相談支援事業もこのチーム支援の中に含まれている。したがって、取り組みによってチーム支援が行われることにより、障害者相談支援事業の支援件数が増加するのではないかと考えられる。以上の点から、以下の2つの仮説が導出される。

**仮説1**：雇用対策協定による障害者雇用対策は、障害者の雇用を増加させる。

**仮説2**：雇用対策協定による障害者雇用対策は、障害者の支援数を増加させる。

## 4. データと方法

### 4-1. データ

本稿で分析対象としている雇用対策協定による障害者雇用への取り組み状況は、厚生労働省 HP の労働局と地方自治体による雇用対策協定の締結のページにある締結している自治体一覧を参照し、各自治体の雇用対策協定書及び事業計画書から障害者雇用について取り組んでいる自治体を都道府県別で集計した。そして、市町村は前年度の3月末までに締結している市町村の人口の合計を都道府県の総人口で割った値、都道府県ダミーは前年度の3月末までに締結している場合を1、締結していない場合を0とした。また、この市町村と都道府県ダミーを足した値を自治体とした。

他の変数については、公的な調査による統計データを利用している。厚生労働省の『労働

---

<sup>42</sup> <https://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/sangyosomu/conference/documents/6.pdf> (最終アクセス：2020年10月28日)

<https://jsite.mhlw.go.jp/iwateroudoukyoku/content/contents/iwateroudoukyokukoyoutaisakukyoutei.pdf> (最終アクセス：2020年10月28日)

市場年報』からは、障害者就職件数、障害者相談支援事業による支援件数のデータを利用している。厚生労働省の『障害者雇用状況の集計』からは障害者実雇用率のデータ、『福祉行政報告例』からは有効求人倍率のデータを利用している。また、障害者手帳交付数については、『福祉行政報告例』から身体障害者手帳交付台帳登載数と知的障害者療育手帳交付台帳登載数、『衛生行政報告例』から精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数のデータを利用し、合計したものである。これらの情報をまとめたものが表 1 である。

以上のデータを 2015 年と 2018 年の 2 期間分集計し、パネルデータを作成した。

表 1 変数一覧

変数名	変数説明	出典
障害者就職件数	障害者の就職件数（件）	労働市場年報
障害者実雇用率	労働者全体における障害者の割合（％）	障害者雇用状況の集計
市町村	雇用対策協定によって障害者雇用に取り組んでいる市町村の人口合計 / 都道府県の総人口	国と雇用対策協定を締結した 地方自治体
都道府県ダミー	都道府県が締結していれば1、していなければ0	国と雇用対策協定を締結した 地方自治体
自治体	市町村と都道府県ダミーの合計	国と雇用対策協定を締結した 地方自治体
障害者手帳交付数	身体障害者手帳交付台帳登載数と知的障害者療育手帳交付台帳登載数と精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数の合計（人）	福祉行政報告例 衛生行政報告例
障害者手帳交付割合	障害者手帳交付数 / 総人口（％）	福祉行政報告例 衛生行政報告例 住民基本台帳に基づく人口、 人口動態及び世帯数調査
有効求人倍率	月間有効求人数（年度計）／月間有効求職者数（年度計）（倍）	福祉行政報告例
支援件数	障害者相談支援事業の支援件数（件）	福祉行政報告例

#### 4－2．従属変数

仮説 1 については、取り組みによる障害者雇用への効果を検証するため、障害者就職件数と障害者実雇用率を従属変数とする。この 2 つは、多くの自治体が事業計画書において取り組みの目標値として設定していたため、取り組みが直接障害者の雇用増加につながっているかを検証することができると考えられる。仮説 2 については、障害者の就業へ向けた支援への効果を検証するため、障害者相談支援事業による支援件数を従属変数とする。障害者雇用への効果が見られない場合でも、途中段階の支援件数に対しては取り組みの効果が見られる可能性が考えられるため、仮説 2 についても検証した。

#### 4－3．独立変数

独立変数は、市町村と都道府県ダミーを分けた場合と両者を合わせて自治体とした場合

の 2 種類で行った。前者については、国と市町村の個別的な連携と国と都道府県の全県的な連携では効果が異なる可能性があると考えたので、分けて効果を見ている。一方、後者ではその 2 つを合わせることで雇用対策協定による総合的な効果を見ている。都道府県と市町村による取り組みの違いは、先行研究でも明らかにされている。松為・菊池・依田（2005）は都道府県と政令市・特別区の障害者雇用への取り組み内容を比較し、政令市・特別区では直接的な相談や支援に関わる事業が多く、都道府県では広範で一般的な事業が多いことを明らかにしている。

また、統制変数には障害者手帳交付数（従属変数が障害者実雇用率の場合は総人口で割って障害者手帳交付割合とした）と有効求人倍率を用いた。これは、障害者の総数の変化と景気状況の変化を統制するためである。

以上の変数を組み合わせて分析を行った。ただし、自治体での障害者雇用の実施状況のデータが入手できなかった山形県、茨城県、群馬県、鹿児島県を除いた 43 都道府県のデータとなっている。また、表 2 は各変数の記述統計を示したものである。2015 年から 2018 年で障害者の雇用は増加しており、全国的に新たな働き手として障害者が注目されてきていると考えられる。

表 2 記述統計

変数名	2015年				
	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
障害者就職件数	43	1970.47	1536.41	503	6426
障害者実雇用率	43	2.01	0.20	1.79	2.51
市町村	43	0.05	0.13	0	0.48
都道府県ダミー	43	0.33	0.47	0	1
自治体	43	0.37	0.45	0	1
障害者手帳交付数	43	111253.65	103542.41	38831	648017
障害者手帳交付割合	43	4.75	1.30	2.17	7.35
有効求人倍率	43	1.06	0.21	0.76	1.52
支援件数	43	157575.95	214486.35	33180	1457356



変数名	2018年				
	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
障害者就職件数	43	2227.12	1773.16	598	8329
障害者実雇用率	43	2.21	0.20	1.94	2.73
市町村	43	0.14	0.18	0	0.61
都道府県ダミー	43	1	0	1	1
自治体	43	1.14	0.18	1	1.61
障害者手帳交付数	43	113567.28	110286.16	31830	687790
障害者手帳交付割合	43	4.79	1.23	2.33	7.09
有効求人倍率	43	1.52	0.26	1.11	2.00
支援件数	43	174066.37	236666.94	34462	1575217

#### 4－4．分析手法

本稿では、障害者雇用対策協定による障害者雇用への取り組みの効果を、2015年と2018年の2期間のパネルデータ分析によって検証する。また、都道府県と年度による効果を統制するため、固定効果モデルによって分析を行った。

### 5．分析結果

表3から表5は各モデルを分析した結果であり、仮説1に対する分析の結果は表3と表4である。表3のモデル2と3の都道府県ダミーとモデル4の自治体が10%水準で有意となったものの、係数が負で仮説1は支持されない結果となった。つまり、雇用対策協定による障害者雇用への取り組みは障害者の雇用増加には効果を与えていないということが示された。効果を与えていない原因として、以下の2つの可能性が考えられる。1つ目は、協定は結ばれているものの、実際には障害者への支援強化や企業への説明会やセミナーが実施されていない可能性である。2つ目は、そうした取り組みは行われているものの、取り組みが障害者の雇用増加には結びつく段階にまで達していないという可能性である。もし前者の場合であれば、障害者就職件数や障害者実雇用率だけでなく障害者の支援数や企業への説明会などの開催数の増加にも効果がないということになる。一方、後者の場合には、雇用増加には効果がなくても途中段階の取り組みにあたる障害者の支援数や企業への説明会などの開催数には効果があると考えられる。

以上の点を検証するために、仮説2として障害者雇用への取り組みによる障害者相談支援事業の支援件数への効果を分析した（表5）。その結果、モデル2とモデル3の都道府県

ダミーとモデル 4 の自治体が正に有意となり、仮説 2 が支持される結果となった。また、モデル 1 とモデル 3 の市町村についても有意とはならなかったが、係数は正という結果になった。この結果は、雇用対策協定による障害者雇用への取り組みによって障害者相談支援事業の支援件数が増加していることを示しており、障害者へのチーム支援によって障害者が支援サービスを多く利用するようになったためと考えられる。これまではハローワーク、地域障害者就職センター、障害者就職・生活支援センターや特別支援学校、相談支援事業所、さらには福祉事務所や医療機関といった機関がそれぞれ障害者支援を行っていたため支援が非効率になってしまうケースがあり、また利用者からしても支援サービスが利用しにくい状況になっていた。そうした問題がチーム支援による連携強化によって解消され、利用の増加につながったと考えられる。

表 3 障害者雇用対策の取り組みの効果（障害者就職件数）

独立変数	従属変数 log（障害者就職件数）			
	モデル 1	モデル 2	モデル 3	モデル 4
市町村	-0.0252 (0.0920)		-0.0012 (0.0863)	
都道府県ダミー		-0.0491 † (0.0248)	-0.0490 † (0.0250)	
自治体				-0.0439 † (0.0234)
log（障害者手帳交付数）	-0.0611 (0.1738)	-0.0534 (0.1371)	-0.0533 (0.1391)	-0.0510 (0.1379)
障害者手帳交付割合				
有効求人倍率	-0.1480 (0.1224)	-0.1133 (0.0961)	-0.1128 (0.1134)	-0.0984 (0.1029)
時間効果	YES	YES	YES	YES
個体効果	YES	YES	YES	YES
調整済みR <sup>2</sup>	0.9937	0.9943	0.9941	0.9943
N	86	86	86	86

(1) \*\*\*:  $p < 0.001$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$ , †:  $p < 0.1$ 。

(2) ()内は個体ごとにクラスター化したロバスト標準誤差。

表 4 障害者雇用対策の取り組みの効果（障害者実雇用率）

独立変数	従属変数 障害者実雇用率			
	モデル 1	モデル2	モデル3	モデル4
市町村	0.0137 (0.1260)		0.0087 (0.1280)	
都道府県ダミー		0.0104 (0.0253)	0.0101 (0.0263)	
自治体				0.0099 (0.0240)
log（障害者手帳交付数）				
障害者手帳交付割合	-0.0120 (0.0272)	-0.0117 (0.0279)	-0.0120 (0.0283)	-0.0120 (0.0281)
有効求人倍率	-0.1958 † (0.1014)	-0.1994 † (0.1089)	-0.2029 † (0.1089)	-0.2033 † (0.1092)
時間効果	YES	YES	YES	YES
個体効果	YES	YES	YES	YES
調整済みR <sup>2</sup>	0.9360	0.9362	0.9346	0.9363
N	86	86	86	86

(1) \*\*\*:  $p < 0.001$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$ , †:  $p < 0.1$ 。

(2) ( )内は個体ごとにクラスター化したロバスト標準誤差。

表 5 障害者雇用対策の取り組みの効果（支援件数）

独立変数	従属変数 log（支援件数）			
	モデル 1	モデル2	モデル3	モデル4
市町村	0.1600 (0.2040)		0.0598 (0.1606)	
都道府県ダミー		0.2068 *** (0.0496)	0.2043 *** (0.0517)	
自治体				0.1889 *** (0.0454)
log（障害者手帳交付数）	1.3647 (0.4010)	1.3366 ** (0.2778)	1.3324 ** (0.2771)	1.3255 ** (0.2780)
障害者手帳交付割合				
有効求人倍率	-0.1765 (0.2343)	-0.2987 (0.1860)	-0.3232 (0.1997)	-0.3665 (0.2052)
時間効果	YES	YES	YES	YES
個体効果	YES	YES	YES	YES
調整済みR <sup>2</sup>	0.9360	0.9362	0.9817	0.9818
N	86	86	86	86

(1) \*\*\*:  $p < 0.001$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$ , †:  $p < 0.1$ 。

(2) ( )内は個体ごとにクラスター化したロバスト標準誤差。

## 6. 結論

本稿では、雇用対策協定による障害者雇用への取り組みの効果を検証した。その結果、障害者の雇用増加への効果はなかったものの、その途中段階の取り組みにあたる障害者相談支援事業の支援件数増加に対しては効果があることが示された。このことから、雇用対策協定による障害者雇用への取り組みによって障害者がより支援サービスを利用しやすくなっており、今後さらに多くの自治体が雇用対策協定を結ぶことで、そうした地域が増えていくことが期待される。しかし、取り組みが支援件数の増加にはつながっているものの、それが障害者の雇用増加につながっていないことも今回の分析で明らかになっている。先行研究では障害者への総合的な支援のほかに企業への情報提供の必要性も指摘されており、この企業に対する取り組みがうまく機能しておらず雇用増加にまでつながっていない可能性が考えられる。

この点については、今回の分析では企業への説明会や指導の実施に関するデータが入手できず分析できなかったが、事例として 1 つ沖縄県が実施している取り組みについて紹介しておく。図 2 は 2015 年から 2018 年での取り組んだ自治体の変化を横軸に、障害者実雇用率の変化の縦軸にとった散布図である。沖縄県はこの 4 年間で 0.44% の増加を達成しており、2018 年度からは障害者実雇用率全国 1 位となっている。その沖縄県で 2018 年度から実施されているのが沖縄県障害者雇用推進企業登録制度という制度である。この制度は企業間のネットワークを構築することを目的とし、障害者雇用に実績のある企業が応援企業、障害者雇用これから取り組みたいと考えている企業がチャレンジ企業として登録することができる<sup>43</sup>。応援企業は自社の取り組み事例の紹介や障害者の職場見学や実習の受け入れ、チャレンジ企業への助言などに取り組む。そして、チャレンジ企業は障害者雇用へ取り組むうえでの不安点や疑問点をチャレンジ企業からの情報提供や助言によって解消することができる。つまり、自治体だけでなく実際に障害者雇用に取り組んでいる企業も障害者雇用促進に向けて企業への支援を行っているのである。他の都道府県でも障害者雇用の優良企業を認定する取り組みは見られるが、障害者雇用に取り組んでいる企業のノウハウを他の企業にも共有しているという点で沖縄県障害者雇用推進企業登録制度はより障害者雇用促進に効果的だと考えられる。今回の分析から、現在の取り組みでは障害者への相談支援の増加には効果があることが示されたため、さらに企業側への支援を充実させていくことで雇用増加につながるのではないかと考えられる。

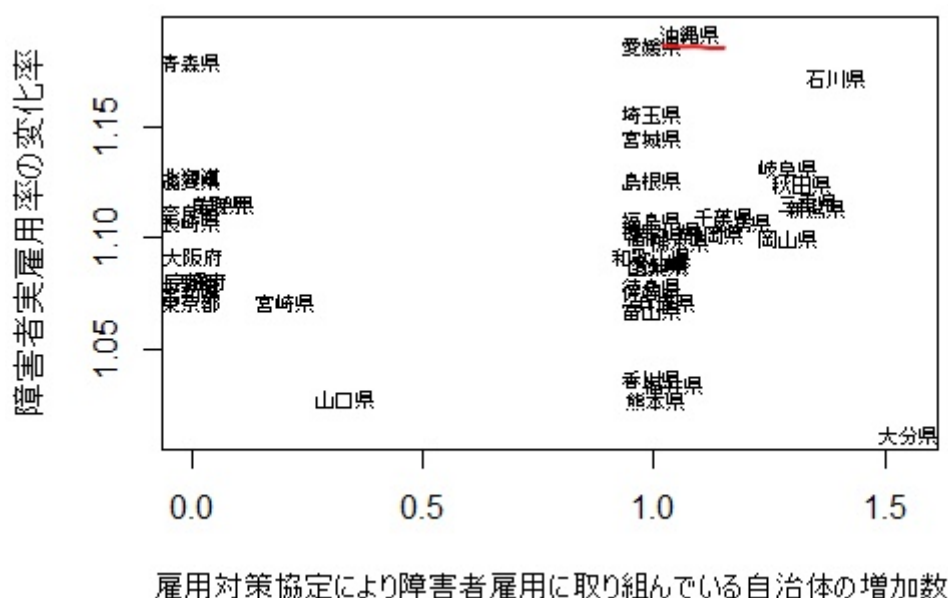
最後に、本稿の分析にはデータの制約による問題点が残っていることを指摘しておく。まず、分析で使ったパネルデータが 2 期間のみという点である。雇用対策協定が近年始ま

---

<sup>43</sup> 障害者雇用実績のある企業とは、過去 3 年間 6 月 1 日時点の常用雇用労働者に占める障害者の割合が、法定雇用率以上となる障害者を雇用している企業を指す。

った取り組みであったため、今回は 2 期間のみになってしまったが、今後はさらに締結数も増えていくことが予想されるため、より長期のデータを集計した分析が可能になるだろう。さらに、仮説 2 で行ったような途中段階への効果を検証する分析は、より多くの従属変数で実施するべきである。本稿ではデータが入手できなかったため障害者相談支援事業での支援件数のみの分析となったが、障害者就業・生活支援センターの支援件数や障害者職業訓練の実施件数などについても効果を検証していくべきである。また、障害者の雇用対策は障害者への支援だけでなく企業への支援も行われているため、企業への支援に対する効果も検証することが望ましい。企業への支援に対する効果も検証することによって、取り組みが障害者の雇用増加へは効果がない原因が企業側への支援の不足なのかを明らかにすることができると考えられる。

図 2 2015 年から 2018 年での取り組み自治体と障害者実雇用率の変化



## 7. 参考文献

- 沖縄県. 「沖縄県障害者雇用推進企業登録制度 (ワークわく! おーきなわ)」  
<https://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/koyo/2018s-toroku.html> (最終アクセス: 2020 年 10 月 26 日)
- 陰山孔貴. 2018. 「長期的に障害者雇用を実践し続ける企業の取り組み」『獨協経済』 102: 47-54.
- 金紋廷. 2016. 「企業の障害者雇用実態と課題に関する研究」 *Total Rehabilitation Research*

3: 28-45.

- 熊迫真一. 2012. 「障害者雇用の現状と課題」『国士舘大学政経論集』24 (4): 37-51.
- 厚生労働省. 「障害者就労に向けたハローワークを中心としたチーム支援」 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000146188.pdf> (最終アクセス: 2020 年 10 月 20 日)
- 田中敦士・細川徹・稲垣真澄. 2009. 「障害者就業・生活支援センターによる知的障害者への支援内容と特別支援学校との連携の実態」『琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要』10: 41-49.
- 土橋俊寛・尾山大輔. 2008. 「経済学から見た障害者雇用納付金・調整金制度」『日本労働研究雑誌』50 (9): 32-42.
- 長江亮. 2009. 「障害者雇用と企業実績」『早稲田大学高等研究所紀要』(5): 67-79.
- 長江亮. 2014. 「障害者雇用と生産性」『日本労働研究雑誌』56 (5): 27-36.
- 日本理化学工業. 「障がい者雇用について」 <https://www.rikagaku.co.jp/handicapped/> (最終アクセス: 2020 年 10 月 28 日)
- 福井信佳. 2011. 「労働市場における障害者雇用に関する制度の分析」『日本職業・災害医学学会会誌』59 (1): 8-12.
- 松為信雄. 2001. 「障害者の雇用促進と福祉の連携」『季刊社会保障研究』37 (3): 218-227.
- 松為信雄・菊池恵美子・依田晶男. 2005. 「地方公共団体における障害者雇用関連単独事業の現状と課題」『日保学誌』7 (4): 330-339.
- 厚生労働省. 「国と地方自治体の雇用対策協定について」 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000203882.pdf> (最終アクセス: 2020 年 10 月 20 日)
- 厚生労働省. 2019. 「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」