

第 1 1 章

働き方改革が障害者雇用に与える影響 —「CSR企業総覧」に基づく実証分析—

外谷 あかね

要約

本稿では、働き方改革が障害者雇用に与える影響について、混合研究法を用いて考察する。欧米の既存研究では、働き方の柔軟化が障害者の雇用機会の創出に影響を与えているという実証研究がある。他方、日本では、働き方の柔軟化との関連については記述的な言及に留まり、障害者雇用の促進・阻害要因に関する実証研究はほとんど存在しない。そこで本稿では、「CSR 企業総覧」に基づき、2012 年から 2021 年まで 3 年ごとの企業別パネルデータを独自に作成し、働き方改革の外生変動を利用して、働き方の柔軟化が障害者雇用に与える影響を検証した。その結果、勤務時間の柔軟化の指標である有給休暇取得率と短時間勤務制度は、障害者雇用にポジティブな影響を与えることが認められた。一方で、勤務場所の柔軟化の指標である在宅勤務制度と障害者雇用率には有意な関係が認められなかった。加えて、日本企業の事例を基に質的分析を実施した結果、勤務時間の柔軟化を促進することによって、障害者の健康に配慮した働き方が可能になり、障害者の雇用機会につながるようになった。したがって、日本で障害者雇用の促進させるためには、フレックスタイム制度や短時間勤務制度といった勤務時間の柔軟化を支援する制度の拡充が重要だと考えられる。

1. はじめに

「超高齢社会」と位置付けられる日本では、生産年齢人口の減少による労働者不足の問題が深刻化している¹。そのため、女性や高齢者、外国人、障害者といった新たな働き手が活躍できる環境を整えることが早急に求められている。

とりわけ障害者雇用に関しては、障害者雇用促進法において、法定割合以上の障害者を雇うことが事業主に義務づけられている²。これらの法定雇用率は近年段階的に引き上げられ

¹ WHO の定義によると、高齢化率（総人口に占める 65 歳以上人口の割合）が 21%を超えた社会のことを「超高齢社会（super-aged society）」と呼ぶ。内閣府の「令和 6 年版高齢社会白書」によると、令和 5 年 10 月 1 日現在の日本の高齢化率は 29.1%である。

² https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakou/03.html (2024 年 10 月 20 日)。

ており、令和4年の法改正では、2024年に法定雇用率が2.5%、2026年には2.7%にまで引き上げられることが決定している³。同時に、政府による助成金の新設されるなど⁴、事業主が障害者を雇用する際の支援が拡充されており、障害のある労働者数は年々増加している。

しかし、法定雇用率を達成している民間企業の割合は50.1%で、雇用義務のある半数の民間企業が未達成という現状がある⁵。加えて、中央省庁での障害者雇用者数の水増し問題⁶や、農園型障害者雇用代行ビジネス⁷が蔓延するなど、単に法定雇用率の達成のみを目的とした雇用も後を絶たない。このような障害者雇用の現状を鑑みて、障害者雇用の促進要因や阻害要因について検討し、より効果的な支援制度を拡充することで、事業所の障害者雇用を促進する必要があると考えられる。

日本では、障害者雇用納付金制度の経済効果に関する実証研究は存在しているものの（長江 2005；長江 2014；両角 2017）、障害者雇用制度の促進・阻害要因についての研究は、アンケート分析などの記述的研究に留まり、政策効果を分析した定量的な研究はほとんど見られない。一方、欧米の先行研究では、障害者雇用の促進・阻害要因について、勤務時間や勤務場所の自由度を高める働き方の柔軟化が果たす役割についての実証研究が複数存在している。たとえば、フレックスタイム制度や短時間勤務制度などの勤務時間の自由度を高める制度は、通院や急な体調不良といった健康問題により、フルタイム労働が困難な障害者にとって有効な手段である（Schur 2003）。また、在宅勤務制度は Covid-19 以降に注目を集め、欧米で研究が盛んに行われているが、研究によって在宅勤務制度の効果に対する評価が異なるなどの興味深い議論もある（Hoque and Bacon 2021；Schur et al. 2020）。

本稿では、働き方改革に伴う日本企業の働き方の柔軟化に着目し、障害者雇用制度の促進・阻害要因について定量的に研究する。日本的雇用慣行⁸を前提に、フルタイム出社などの非柔軟的な日本企業の労働慣行は、長期に渡り、障害者が働く上での障壁となっていた（近藤 2022；眞保 2019）。しかし、そのような日本企業の働き方は、働き方改革によって変化したとされる（星加・西田 2021）。働き方改革関連法案では、長時間労働を是正し多様な働き方を選択できる社会を実現するため、主に「有給休暇取得の義務化」、「残業時間の上限規制」、「フレックスタイム制度の拡充」が定められた⁹。これらの改革は、雇用機会の創出

³ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00019.html (2024年10月20日)。

⁴ <https://www.mhlw.go.jp/content/001120190.pdf> (2024年11月1日)。

⁵ <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001180701.pdf> (2024年10月20日)。

⁶ 日本経済新聞によると、2017年6月時点で国の28機関で計約3,700人分を水増しして計上していたことが発覚した。

⁷ 労働政策審議会障害者雇用分科会によると、令和5年時点で23の事業者法定雇用率未達成の企業に農園を貸し、その農園内で雇用した労働者を従事させるというビジネスをしている。<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001087755.pdf> (2024年10月20日)。

⁸ 一般に、高度経済成長期に確立した、年功序列、終身雇用、企業別労働組合を軸とする伝統的な日本企業の体制を「日本的雇用慣行」と呼ぶ（濱秋ほか 2011）。

⁹ 厚生労働省. 2019.「働き方改革——億総活躍社会の実現に向けて」。<https://www.mhlw.go.jp>。

や生産性の向上において一定の効果が認められているが、障害者雇用への影響については定量的な検証が行われていない¹⁰。

そこで本稿は、働き方改革によって働き方の柔軟化が普及したという外生変動を利用して、働き方の柔軟化が障害者の雇用機会に与える影響を分析する。働き方改革の外生変動に合わせて、2012年から2021年までの3年ごとのパネルデータを独自に作成した。具体的には、働き方の柔軟化に関する指標として、「CSR企業総覧」に記載のある有給休暇取得率、月平均残業時間、フレックスタイム制度の有無、短時間勤務制度の有無、在宅勤務制度の有無の変数を用いて、障害者雇用率に与える影響について検証した。その結果、有給休暇取得率と短時間勤務制度の存在が、障害者雇用率を有意に増加させるなど、勤務時間の柔軟化が障害者雇用を促進していることが実証された。しかし、勤務場所の柔軟化の指標である在宅勤務制度の有無と障害者雇用率には有意な関係が認められなかった。以上の結果を踏まえて、より具体的なメカニズムを観察するため、株式会社リクルートホールディングスの事例を基に質的分析を実施した。その結果、勤務時間の柔軟化を促進する制度を導入することによって、障害者の健康に配慮した働き方が可能になり、障害者の雇用機会と雇用の安定化につながるということが明らかになった。

2. 先行研究

前述のように、障害者雇用の促進・阻害要因に関する実証研究は日本ではほとんど見られないものの、欧米では働き方の柔軟化が障害者雇用に与える影響についての研究が進んでいる。本稿では、アメリカとイギリスの実証研究を中心に、勤務時間と勤務場所とに分けて、働き方の柔軟化が障害者雇用に与える影響を整理する。前提として、アメリカでは1990年に施行された「障害のあるアメリカ人法: Americans with Disabilities Act of 1990 (以下、AAD)¹¹」、イギリスでは1995年に制定された「障害者差別禁止法: Disabled Persons Employment Act 1994 (以下、DDA)¹²」が障害者雇用の中核を担う法律である。ただし、日本とは異なり両国とも障害者雇用率という概念がなく、これらは障害者への合理的配慮を目的とした法律であることに留意したい(権ほか 2013)。

jp/content/000474499.pdf (2024年10月22日)。

¹⁰ <https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je20/index.html> (2024年10月22日)。

¹¹ ADAは2008年に改正され、ADAAAとなっている。目的は変わらず、内容が具体化された。<https://www.ada.gov/> (2024年10月23日)。

¹² 北アイルランドでは、DDAが現行法であるが、イングランドでは、2010年により包括的な「平等法: Equality Act 2010」が制定された。<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo6/7-8/10/enacted> (2024年10月23日)。

2-1. 勤務時間の柔軟化が障害者雇用に与える影響

勤務時間の柔軟化が障害者雇用に与える影響については、多くの記述研究や実証研究でその重要性や障害者雇用への正の影響が認められている。

まず、記述的な言及について Harlan and Robert (1998) は、インタビューを基に、勤務時間の非柔軟化が障害者の雇用機会を阻害する構造的な要因であると主張する。低コストで即変更可能な補助器具や駐車場などの物理的な周辺環境への配慮と比較して、勤務日程や仕事内容の変更のような社会的な労働環境への配慮は、高コストで継続的な支援を必要とするため交渉が難航するという。そのため、勤務時間などの社会的な労働環境を整備することの重要性を主張した。Schur (2003) も同様に、勤務時間の柔軟化の重要性を指摘した上で、パートタイムジョブではなく、フルタイム出社の企業で短時間勤務制度を導入することを推奨している。その理由として、障害者は、通院や健康状態によって不規則に休息が必要な場合が多く、勤務時間の融通が効くパートタイムジョブを選択する人が多いが、パートタイムジョブはフルタイム出社の企業に比べて雇用が不安定で賃金が安いことから、障害者の自立した生活を支えるには不十分だとする。そのため、より雇用が安定していて賃金の高いフルタイム出社の企業において勤務時間の柔軟化を進めることが重要であるという。

次に、定量的な研究について Anand and Sevak (2017) は、オハイオ州・ニュージャージー州・ミシシッピ州のデータを用いて分析したところ、フレックスタイム制度を導入し勤務時間の柔軟化を図った企業と障害者雇用の関係に有意な正の相関が認められた。他方、障害者の仕事に対する満足度の観点からも、勤務時間の柔軟化が障害者雇用を促進していることが示唆される。Giovanis and Ozdamar (2019) によると、欧州労働条件調査の 2000 年から 2015 年の EU28 か国と関連する 7 か国を対象にした実証研究で、フレックスタイム制度を利用している障害者は、そうでない障害者と比較して仕事満足度が高いことが認められている。上記の先行研究から、勤務時間の柔軟化は障害者の雇用機会の創出や障害者の満足度向上に繋がっていると考えられる。日本の事例研究においても、同様に、勤務時間を個人で自由に設定できるようにすることによって、健康上の課題を克服し、障害者の雇用機会創出や、安定した雇用を実現しているという事例が報告されている（眞保 2019）。

2-2. 勤務場所の柔軟化が障害者雇用に与える影響

次に、勤務場所の柔軟化が障害者雇用に与える影響については、Covid-19 以降に在宅勤務制度やテレワークが普及したことによって、各国で研究が盛んに行われるようになった。具体的なメカニズムとしては、在宅勤務を利用することによって、障害者が働く上での障壁となる移動コストの削減、治療器具を設置する負担軽減がなされ、障害者雇用が促進されるというものである（Schur et al. 2020）。しかし、その効果については、正の影響と負の影響の指摘が混在している。

正の影響については、障害者が健常者よりも在宅勤務制度を利用する可能性が高く (Jones 2022; Schur et al. 2020)、在宅勤務制度を利用することによって障害者の雇用機会が高まることが指摘されている (Schur et al. 2020)。また、障害の種類によって効果が異なり、視覚障害者や聴覚障害者と比較して、身体障害者など移動に困難を抱える人にとって高い効果を発揮する (Schur et al. 2020)。加えて、テレワークを実施することによって、障害のある労働者の仕事満足度が向上することと欠勤率が低下することが実証されている (Giovanis and Ozdamar 2019)。

負の影響については、障害者は健常者と比較して、在宅勤務制度が一般化している高収入の職や管理職に就く割合が低い (Hoque and Bacon 2021; Jones 2022)、在宅勤務制度を利用する可能性が低いことが示された (Hoque and Bacon 2021)。また、Moon et al. (2014) は、テレワークの業務に不可欠な ICT を使いこなせない障害者が排除される可能性について言及している。そのため、在宅勤務制度の効果は限定的であり、障害者雇用の機会の増加に役立つとは言えないと結論される (Hoque and Bacon 2021)。また、長期的に障害者と健常者の格差を拡大するリスクを抱えている (Jones 2022)。

日本では、障害者雇用の促進・阻害要因に関する実証研究はほとんど行われていないものの、堂井ほか (2023) は、アンケート分析から在宅勤務制度の効果を示している。とりわけ在宅勤務制度の効果として、移動が困難な身体障害者移動を減らすことで業務を効率よく進められること、地方在住の障害者が都内の希望職種に就職できることが強調されていた。

3. 理論仮説

本稿では、障害者雇用の促進・阻害要因として、働き方の柔軟化、より具体的には勤務時間の柔軟化と勤務場所の柔軟化に注目する。

3-1. 勤務時間の柔軟化が障害者雇用率に与える影響

多くの障害者は、通院や急な体調不良などの健康上の問題を抱えている¹³ため、フルタイム出社が前提の仕事に従事することが困難である (眞保 2017; Schur 2003)。とりわけ働き方改革以前の一般的な日本の労働慣行では、長時間労働が常態化し、勤務時間や休憩時間を柔軟に設定することができず、障害者の雇用機会が失われている (眞保 2019)。逆に、フレックスタイム制度のように勤務時間の柔軟化を推進している企業は、障害者が個人の健康状態に合わせて勤務スケジュールを管理することができるため、そうでない企業と比較して雇用機会が増加する (Anand and Sevak 2017)。日本では、働き方改革によって、長時間

¹³ なかでも精神障害者は、人間関係など仕事上のストレスを抱えやすくフルタイムで継続的に働くことが困難である (早野 2005)。

労働の軽減のために労働時間の上限規制、有給休暇取得の義務化、フレックスタイム制度の拡充が行われている（星加・西田 2021）。これらの勤務時間の柔軟化に取り組んでいる企業では、障害者個々人の状況に合わせた勤務管理が可能となり、障害者雇用率が増加する（岩佐ほか 2021）。このようなメカニズムから導かれる仮説は、以下の通りである。

仮説 1 有給休暇取得率が高まった企業ほど、障害者雇用率が増加する。

仮説 2 月平均残業時間が減少した企業ほど、障害者雇用率が増加する。

仮説 3 フレックスタイム制度を導入した企業ほど、障害者雇用率が増加する。

働き方改革から導き出される上記 3 つの仮説に加えて、企業のワーク・ライフ・バランス（WLB）施策によりもたらされた勤務時間の柔軟化の指標として、短時間勤務制度にも注目する。短時間勤務制度は、子育てや介護と仕事の両立を図ることを目的として、育児介護休業法で定められている¹⁴。加藤・平賀（2014）によると、育児や介護と仕事を両立するためにパートタイムジョブなどの勤務時間の自由度の高い仕事に変更せざるを得なかった労働者が、この制度によってフルタイム出社の企業で働くことが可能となった。短時間勤務制度は直接的に障害者雇用に関わる制度ではないものの、制度導入の背景やそれに伴う職場環境の整備の点で短時間勤務の障害者への合理的配慮と重なる点が多い。そのため、短時間勤務制度を導入している企業は障害者の短時間勤務への合理的配慮に取り組みやすいと考えられる。このようなメカニズムから導かれる仮説は、以下の通りである。

仮説 4 短時間勤務制度を導入した企業ほど、障害者雇用率が増加する。

3-2. 勤務場所の柔軟化が障害者雇用率に与える影響

在宅勤務制度によって改善される障害者が就労する上での障壁は主に 3 つに分類できる。第一に、障害者の移動困難性が挙げられる。移動が困難な障害者にとって、通勤移動の負担が大きいことや、通勤可能な範囲に希望する職場がなく職業選択に制約があること、通勤時間が長く通院や治療のための時間の確保が困難なこと、といった課題がある（堂井ほか 2022; 吉見ほか 2011; Schur et al. 2020）。第二に、医療体制が不十分な職場の作業環境が挙げられる。医療機器や医薬品をいつでも使用できる状態にしておく必要がある障害者にとって、職場環境は不十分である（Moon et al. 2014; Schur et al. 2020）。第三に、精神的・認知的コミュニケーションが挙げられる。主に、精神障害者は視覚や聴覚といった感覚が敏

¹⁴ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html> (2024 年 10 月 22 日)。

感であるため、周りの人の視線や周囲の環境が気になって仕事に集中することが難しい（堂井ほか 2022；山岡 2015）。在宅勤務制度の導入によって、これらの障壁が解消され、障害者の雇用機会が増加する（堂井ほか 2022）。このようなメカニズムから導かれる仮説は、以下の通りである。

仮説 5 在宅勤務制度を導入した企業ほど、障害者雇用率が増加する。

4. データと方法

4-1. データ

働き方の柔軟化が障害者雇用に与える影響を検証するため、東洋経済新報社が公開している「CSR 企業総覧」と株式会社ユーザベースが運営する経済情報プラットフォーム「SPEEDA」を用いて、独自の企業別パネルデータを作成した。業界は不動産業・情報通信業・サービス業・卸売業・小売業・建設業・電気機器・化学の 8 業界、全 225 社を対象とし、分析対象年度は 2012 年度、2015 年度、2018 年度、2021 年度とした。業界については、産業別障害者雇用率が平均よりも低い業界¹⁵で、かつ「CSR 企業総覧」で検索可能な業界を選定した。

本稿の分析に用いる変数については、表 1 にまとめている。まず従属変数は、障害者雇用率を用いる。欧米の既存研究では、障害者雇用率という概念がなかったが、日本では障害者の雇用機会を示す変数として障害者雇用率が最も適していると考えられる。次に独立変数は、勤務時間の柔軟化の指標として、有給休暇取得率、月平均残業時間、フレックスタイム制度と短時間勤務制度の有無をダミー変数化したものを、勤務場所の柔軟化の指標として、在宅勤務制度の有無をダミー変数化したものを用いる。さらに、統制変数は、企業の従業員数と売上高を自然対数化したものを投入した。これは、先行研究に基づいて、大企業や財務状況の良い企業は、働き方の柔軟化を可能にする職場環境の整備に投資しやすいことを考慮したためである。

なお、表 2 は記述統計であるが、未回答のため欠損値となる年度があること、障害者雇用率のデータを記載している企業は、働き方改革の諸制度の導入が進んでいる可能性が高いことに注意する必要がある。

4-2. 推定方法

¹⁵ 厚生労働省.2023.「障害者雇用状況の集計結果」<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001180701.pdf> (2024 年 10 月 22 日)。

表 1 変数説明

変数名	変数説明	出典
障害者雇用率	障害者雇用実人数 / 従業員数合計×100	「CSR企業総覧」
有給休暇取得率	有給休暇の取得日数 / 全従業員の有給 休暇付与日数×100	
月平均残業時間	従業員の月平均残業時間	
フレックスタイム制度 の有無	フレックスタイム制度を導入している企 業を1としたダミー変数	
短時間勤務制度の有無	短時間勤務制度を導入している企業を1 としたダミー変数	
在宅勤務制度の有無	在宅勤務制度を導入している企業を1と したダミー変数	
従業員数合計	企業の従業員数を自然対数化したもの	
売上高	企業の売上高を自然対数化したもの	「SPEEDA」

表 2 記述統計

	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
業種	861	4.3391	2.0968	1	8
社名	861	116.4541	65.4507	1	229
障害者雇用率	861	2.1031	0.4691	0	4.2900
有給休暇取得率	861	58.1439	16.4088	9.1000	96.8000
月平均残業時間	861	18.6306	9.5221	2.1000	72.8000
フレックスタイム制度の有無	861	0.6899	0.4628	0	1
短時間勤務制度の有無	861	0.9582	0.2003	0	1
在宅勤務制度の有無	861	0.5981	0.4906	0	1
従業員数合計	861	4133.0674	7387.9406	22	104181
売上高	861	929491.6214	1990052.9431	3745	20126321

上記のパネルデータを用いて、社名・年度の固定効果を統制した固定効果モデルで検証する。独立変数のみを投入する Model 1、従業員数合計の統制変数を追加する Model 2、従業員数合計と売上高の統制変数を追加する Model 3 で分析を行う。

5. 分析結果

5-1. 企業別パネルデータによる推定

表 3 では、企業別パネルデータを用いて、働き方の柔軟化が障害者雇用に与える効果を検証した。Model 1～3 を見ると、有給休暇取得率が増加すると、5%水準で有意に障害者雇

表3 障害者雇用率に対する働き方の柔軟化の効果

	従属変数 障害者雇用率					
	Model 1		Model 2		Model 3	
有給休暇取得率	0.0030	*	0.0028	*	0.0028	*
	(0.0012)		(0.0012)		(0.0012)	
月平均残業時間	0.0003		-0.0001		0.0002	
	(0.0023)		(0.0023)		(0.0022)	
フレックスタイム制度の有無	-0.0040		-0.0013		0.0010	
	(0.0532)		(0.0524)		(0.0534)	
短時間勤務制度の有無	0.1350	†	0.1356	†	0.1377	†
	(0.0796)		(0.0790)		(0.0795)	
在宅勤務制度の有無	-0.0221		-0.0224		-0.0183	
	(0.0356)		(0.0354)		(0.0348)	
log(従業員数合計)			-0.0765	**	-0.0785	***
			(0.0241)		(0.0235)	
log(売上高)					0.0858	
					(0.0810)	
年度	YES		YES		YES	
社名	YES		YES		YES	
調整済みR ²	0.7569		0.7590		0.7615	
N	861		861		861	

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

(2) ()内は企業ごとにクラスター化したロバスト標準誤差。

用率が増加している。また、短時間勤務制度が導入されると、10%水準で有意に障害者雇用率が増加している。つまり、勤務時間の自由度が高まると障害者の雇用機会が増加する傾向がある。これは仮説に整合的である。一方で、在宅勤務制度やフレックスタイム制度の導入については有意な結果とならなかった。

5-2. 事例研究

前項の定量的な結果を踏まえた上で、日本企業の働き方改革における勤務時間の柔軟化がどのように障害者の雇用機会拡充につながるのか、そのメカニズムを観察するために事

例研究を行う。本稿では、株式会社リクルートホールディングス（以下、リクルート）の事例を取り上げる。リクルートは、HRテクノロジー事業、マッチング&ソリューション事業、人材派遣事業を軸にサービス業を展開しており¹⁶、グループ従業員数 51,373 名、売上高は 3 兆 4,164 億円の規模で¹⁷、特例子会社¹⁸を 3 社設立している¹⁹。障害者雇用率については、「CSR 企業総覧」によると 2012 年 2.13%、2015 年 2.24%、2018 年 2.51%、2021 年 2.85% と推移している。働き方改革については、このような障害者雇用率の向上に先立って、2006 年にフレックスタイム制度と短時間勤務制度を導入、2009 年に在宅勤務制度を導入している²⁰。こうした働き方の柔軟化に対する特例子会社²¹の取り組みは、「障害者雇用事例リファレンスサービス」で紹介されており²²、優秀賞を受賞している。本稿で扱う特例子会社は、親会社と同時期の 2006 年までにフレックスタイム制度と短時間勤務制度を導入している。また、障害者雇用者数は 2006 年時点で、113 名であったところから、2024 年には 511 名へと着実に増加している。そこで本稿では、特例子会社の受賞理由を基に勤務時間の柔軟化が障害者雇用に与える影響を分析する。

リクルートが受賞した主な理由は、フレックスタイム制度や短時間勤務制度を導入することによって、障害者個々人の特性に合った安定した雇用を実現していることである²³。

まず、フレックスタイム制度の導入によって、出社や退社時間を自由に設定できることによって、通勤ラッシュの時間帯を避けた通勤が可能になり、体力面の負担が軽減されたという効果が示された。

次に、短時間勤務制度の導入によって、定期的な通院が必要な障害者が、通院に合わせて勤務スケジュールを変更できるようになり、心身ともに健康な状態で勤務できるという効果が示された。具体的な事例として、人工透析者のインタビューが挙げられている。人工透析は週 3 回の通院が必要であるため、フルタイム出社の企業では休職せざるをえなかったが、短時間勤務制度が導入されたことで、通院に合わせて勤務できるようになったという。

¹⁶ <https://recruit-holdings.com/ja/> (2024 年 10 月 27 日)。

¹⁷ <https://recruit-holdings.com/ja/about/profile/> (2024 年 10 月 27 日)。

¹⁸ 特例子会社とは、障害者の雇用機会の促進と雇用の安定化を実現するために、障害者の雇用に特化した子会社のことである。特例子会社の特徴は、障害者雇用者数を親会社の障害者雇用者数として、法定雇用率にカウントすることができることである。<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/dl/07.pdf> (2024 年 10 月 24 日)。

¹⁹ 日本国内では、リクルートオフィスサポート、リクルートスタッフィングクラブ、スタッフサービスビジネスサポートの 3 つの特例子会社を設置している。<https://recruit-holdings.com/ja/sustainability/people/diversity/disability/> (2024 年 10 月 27 日)。

²⁰ <https://www.recruit.co.jp/people/diversity/disability/> (2024 年 10 月 27 日)。

²¹ 株式会社リクルートオフィスサポートでは、障害者 511 名（身体 355 名、知的 11 名、精神 145 名）、健常者 91 名の計 602 名が働いている。<https://www.recruit-os.co.jp/company/> (2024 年 10 月 27 日)。

²² 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用事例リファレンスサービス」<https://www.ref.jeed.go.jp/index.html> (2024 年 10 月 27 日)。

²³ https://www.ref.jeed.go.jp/pdf_archives/18/19128.pdf (2024 年 10 月 27 日)。

これらの制度を活用したことによって、障害者の雇用機会の拡充と障害者の安定した雇用の実現につながったと示されている。

以上のように、リクルートの事例から、フレックスタイム制度や短時間勤務制度のように勤務時間の柔軟化を促進する制度を導入することによって、障害者の健康に配慮した働き方が可能になり、障害者の雇用機会と雇用の安定化につながることが明らかになった。したがって、本稿の理論仮説は、定量的にも、質的にも、仮説に整合的であると考えられる。

6. 結論

本稿では、2012 年から 2021 年までの企業別パネルデータを用いて、働き方の柔軟化が障害者雇用率に与える影響とそのメカニズムについて検討してきた。分析結果からは、有給休暇取得率の増加と短時間勤務制度の導入によって、障害者雇用率が有意に高まることが明らかになった。その結果から、勤務時間の自由度が高まると障害者の雇用機会が増加する傾向があることが示された。一方で、在宅勤務制度の導入は有意な結果とならなかった。

これらの知見は、短時間勤務の障害者を包摂しようとする、近年の段階的障害者雇用制度改正の方針の正当性を裏付けるものといえる。障害者雇用制度では原則、障害者手帳を持つ障害者を週 30 時間以上、1 年以上継続して雇用することで実雇用率の算定において 1 人としてカウントされる²⁴が、法改正によって短時間勤務の障害者をここに包括しようとする流れがある。たとえば、令和 2 年には、10 時間以上 20 時間未満勤務する障害者を雇用した場合に、特例給付金が支給されることとなった²⁵。また令和 6 年度からは、特定短時間労働者が障害者雇用率に換算されるようになった²⁶。しかし、令和 2 年に制定された特例給付金制度は、令和 6 年に廃止されることとなり、事業主が短時間勤務の障害者を雇用するメリットが分かりにくくなったという批判もある²⁷。そのため、引き続き勤務時間の柔軟化の推進とそれに伴う障害者雇用制度の見直しを図ることが重要である。障害者雇用に特化した勤務時間の柔軟化の制度を考える上で、近藤（2022）で示された「超短時間雇用モデル」²⁸を

²⁴ ただし、障害の程度や種類によって換算方法は異なる。

厚生労働省「障害者雇用率制度の概要」<https://www.mhlw.go.jp/content/000859466.pdf> (2024 年 10 月 25 日)。

²⁵ 厚生労働省「特例給付金制度のご案内」<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/content/contents/000620284.pdf> (2024 年 10 月 25 日)。

²⁶ 精神障害者、重度身体・知的障害者で週 10 時間以上 20 時間未満勤務する障害者を雇用した場合、0.5 人としてカウントできるようになった。

厚生労働省「第 129 回障害者雇用分科会資料」<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001049750.pdf> (2024 年 10 月 25 日)。

²⁷ <https://www.jeed.go.jp/disability/seido.html> (2024 年 11 月 5 日)。

²⁸ 超短時間雇用モデルとは、東大先端研 IDEA プロジェクトが開発した、週 1 時間程度から就労可能な超短時間のジョブ型雇用のことである。現在、神奈川県川崎市と兵庫県神戸市

参考にすることもできよう。

他方、現在日本では、障害者雇用におけるテレワークの推進や支援を拡充している²⁹が、本稿では在宅勤務制度と障害者の雇用機会の創出に有意な関係は見られなかった。この点については、大西ほか（2021）の知見を踏まえると、「テレワーク環境の整備」、「在宅に適した業務の創出」、「体調管理やコミュニケーションも含めた業務マネジメントの困難さ」といったものが障害者の雇用機会の創出に際して問題になっていると考えられる。そのため、在宅勤務制度の導入と支援の拡充を同時に進めていくなど、在宅勤務制度を推進する政策やその効果については今後も慎重に検討していく必要がある。

7. 参考文献

- 岩佐美樹・野澤紀子・永登大和. 2021. 「障害者の週 20 時間未満の短時間雇用に関する調査研究」『調査研究報告書サマリー』 1: 33-40.
- 大西守・諏訪裕子・加藤枝里・中田貴晃. 2021. 「働き方の変化がもたらした産業精神保健精神障害者就労への影響を中心に」『日本社会精神医学会雑誌』 30(2): 161-166.
- 加藤喜久子・平賀明子. 2014. 「ワーク・ライフ・バランスの職場環境—労働市場の女性化をめぐる問題」『現代社会学研究』 27: 19-36.
- 權偕珍・小原愛子・韓昌完. 2013. 「障害者差別禁止法の国際動向に関する文献的考察—アメリカ・イギリス・韓国・日本の国際比較を通して」『琉球大学教育学部附属発達支援教育実践センター紀要』 4: 37-47.
- 近藤武夫. 2022. 「超短時間雇用による障害者の就労拡大の試みとそれによって生じる新しいストレスの意義」『産業ストレス研究』 29(2): 245-252.
- 眞保智子. 2017. 「障害者雇用進展期の雇用管理と障害者雇用促進法の合理的配慮」『日本労働研究雑誌』 685(4): 4-19.
- 眞保智子. 2019. 「障害者雇用における合理的配慮への課題—柔軟な労働時間と多様な働き方の観点から」『職業リハビリテーション』 32(2): 34-37.
- 堂井康宏・伊藤丈・野澤紀子・安房竜矢・布施薫. 2023. 「テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査」『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』 171.
- 長江亮. 2005. 「障害者雇用と市場評価—大阪府内個別企業障害者雇用状況開示のイベントスタディ」『日本労働研究雑誌』 536: 91-109.

では、超短時間雇用モデルを自治体独自の制度として実装・運用している。松清ほか（2024）は、超短時間雇用モデルの効果について検証しており、実証範囲は限定的ではあるが、雇用創出と QOL の向上への効果が示された。

²⁹ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41280.html (2024 年 10 月 26 日)。

- 長江亮. 2014. 「障害者雇用と生産性」『日本労働研究雑誌』 646: 37-50.
- 濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田啓子. 2011. 「低成長と日本的雇用慣行」『日本労働研究雑誌』 611: 26-36.
- 早野禎二. 2005. 「精神障害者における就労の意義と就労支援の課題」『東海学園大学研究紀要: 人文学・健康科学研究編』 10: 29-43.
- 星加良司・西田玲子. 2021. 「労働市場内の包摂性の評価に関する研究—日本の障害者雇用に焦点を当てて」『経済分析』 203: 312-342.
- 松清あゆみ・青木瑛佳・近藤武夫. 2024. 「超短時間雇用モデルで働く人々の生活満足度 (QOL) の調査」『職業リハビリテーション』 37(2): 10-16.
- 山岡由美. 2015. 「精神障害のある人たちの在宅勤務の実際からみる促進要因の検討と課題—企業へのヒアリング事例を通して」『岩手県立大学社会福祉学部紀要』 17: 11-20.
- 吉見憲二・藤田宜治・箴島専. 2011. 「在宅就業障害者支援制度から考えるテレワークと障害者雇用」『情報通信政策レビュー』 3: E57-E76.
- 両角良子. 2017. 「障害者雇用に関する法制度の経済分析」『日本労働研究雑誌』 685: 45-56.
- Anand, Priyanka and Purvi Sevak. 2017. “The Role of Workplace Accommodations in the Employment of People with Disabilities.” *IZA Journal of Labor Policy* 6: 1-20.
- Giovanis, Eleftherios and Oznur Ozdamar. 2019. “Accommodating Employees with Disabilities: The Role of Flexible Employment Schemes in Europe.” Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3441925> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3441925>.
- Harlan, Sharon and Robert Pamela. 1998. “The Social Construction of Disability in Organizations: Why Employers Resist Reasonable Accommodations.” *Work and Occupations* 25(4): 397– 435.
- Hoque, Kim and Nick Bacon. 2022. “Working from Home and Disabled People's Employment Outcomes.” *British Journal of Industrial Relations* 60(1): 32-56.
- Jones, Melanie. 2022. “COVID-19 and the Labour Market Outcomes of Disabled People in the UK.” *Social Science & Medicine* 292.
- Moon, Nathan W., Linden, Maureen A., Bricout, John C., and Paul Baker. 2014. “Telework Rationale and Implementation for People with Disabilities: Considerations for Employer Policymaking.” *Work* 48(1): 105-115.
- Schur, Lisa A. 2003. “Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part - Time Work among People with Disabilities.” *Industrial Relations* 42(4): 589-622.
- Schur, Lisa A., Ameri, Mason, and Douglas Kruse. 2020. “Telework after COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities?.” *Journal of Occupational Rehabilitation* 30(4): 521-536.