

# 情報通信業における障害者雇用率低迷の一考察

吉見憲二<sup>1</sup> 藤田宜治<sup>2</sup> 箆島専<sup>3</sup>

情報通信技術の発展における効果の1つとして障害者の就業環境の向上が挙げられているが、実際には技術の恩恵を享受しやすい情報通信業において、障害者の実雇用率は著しく低迷している。本研究ではこの点を問題意識として、製造業と情報通信業の労働者を対象とした Web アンケート調査を実施した。

分析結果からは、業種間での労働者の障害者雇用に関する情報の認知に差異は確認できなかったが、特に障害者の雇用を認知していない中小規模の情報通信業の労働者において、直接の雇用ではなく社会保障での解決を望む意識が有意に高いことが確認できた。一方で、障害者の雇用を認知している中小規模の情報通信業の労働者では在宅勤務（テレワーク）の活用に関して積極的な態度が見られた。

本研究の結論として、長期の障害者雇用率低迷により意識の格差が固定化される懸念があること、業種や企業規模の差異を踏まえたアプローチが必要であることが挙げられる。

## 1. はじめに

情報通信技術の発展における効果の1つとして障害者の就業環境の向上が挙げられる。例えば、IT戦略本部（2007）が発表した「テレワーク人口倍増アクションプラン」では、テレワークの意義・効果の1つとして障害者の社会参加や就業機会の拡大を掲げている。また、スピックス（1998）は日本アビリティーズ社の事例を挙げ、雇用創出目的でのテレワークの活用について紹介している。個別の企業の事例では、「沖ワークウェル社」の取り組みなどが広く知られている<sup>4</sup>。

しかし、全体としての障害者雇用状況の変化を見ると、情報通信技術の発展は大きなインパクトを与えられているとは言い難い。図1は平成15年から平成23年までの企業規模別の実雇用率であるが、平成16年から右肩上がりの傾向を示しているものの、未だに法定雇用率である1.8%は達成されていない。特に、「100～299人」規模の企業においては実雇用率が低迷しており、平成22年度版の情報通信白書においても問題点として指摘されている<sup>5</sup>。加えて、図2に示している法定雇用率達成企業の割合も依然として50%を下回る水準であり、情報通信技術の発展による恩恵を必ずしも受けられてはいない。

法定雇用率未達成企業に対してはペナルティとして障害者雇用納付金が課されることになっているが、長らく常用雇用労働者数が300人を超える企業が対象であった。しかし、図1で示されているように、従業員が299人以下の中小企業における実雇用率が低迷して

<sup>1</sup> 早稲田大学国際情報通信研究センター招聘研究員、総務省情報通信政策研究所特別フェロー

<sup>2</sup> 総務省情報通信政策研究所主任研究官(当時)、スカパーJSAT株式会社(現)

<sup>3</sup> 早稲田大学国際情報通信研究センター招聘研究員

<sup>4</sup> 「「通勤できる人は募集していないんですよ」沖ワークウェル」(日経ビジネスオンライン)  
<http://business.nikkeibp.co.jp/article/manage/20100526/214600/> (2013/2/19 確認)

<sup>5</sup> 『平成22年版 情報通信白書』(総務省) pp.71-78

いることから、平成 20 年の「障害者雇用促進法」改正<sup>6</sup>において対象範囲が拡大された。平成 23 年 4 月からは常用雇用労働者数が 200 人を超え 300 人未満の事業主において、障害者雇用納付金の申告が必要になり、平成 27 年 4 月には常時雇用労働者数が 100 人を超え 200 人未満の中小企業事業主にも納付金制度の適用が拡大される（表 1）。納付金制度の拡大に伴い、短時間労働者の雇用率への算定や事業協同組合等による共同雇用の仕組みも創設されているが、平成 23 年の結果を見る限りでは直接的な効果はまだ見受けられない<sup>7</sup>。

図 1 企業規模別実雇用率

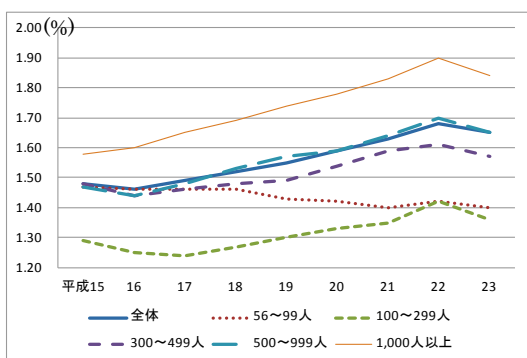
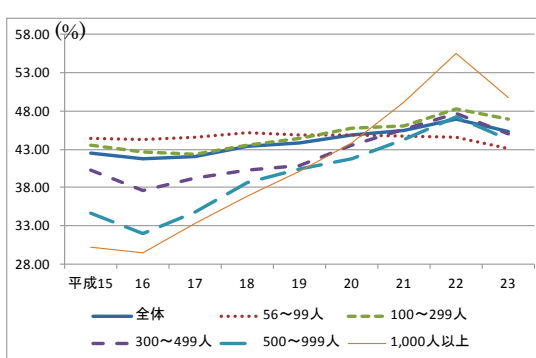


図 2 企業規模別達成企業割合



(出典) 厚生労働省「平成 23 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況について」

表 1 障害者雇用納付金制度の概要

常用雇用労働者数が 200 人を超える事業主	
障害者雇用納付金	法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて 1 人につき月額 50,000 円支払う
障害者雇用調整金	法定雇用障害者数に超過する障害者数に応じて 1 人につき月額 27,000 円受取る
常用雇用労働者数が 200 人以下の事業主	
障害者雇用納付金	徴収しない
障害者雇用報奨金	一定数（各月の常用雇用労働者数の 4% の年度間合計数又は 72 人のいずれか多い数）を超えて障害者を雇用している場合は、その一定数を超えて雇用している障害者の人数に応じて 1 人につき 21,000 円受取る

(出典) 「障害者雇用納付金制度の概要」<sup>8</sup>を参考に筆者作成

<sup>6</sup> 「平成 21 年 4 月（一部平成 22 年 7 月、平成 24 年 4 月又は平成 27 年 4 月）より、改正障害者雇用促進法が施行されます。」（厚生労働省）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha04/index.html> (2013/2/19 確認)

<sup>7</sup> ただし、平成 22 年 7 月に制度改正があったため、数値を単純には比較できないことに留意しなければならない。

<sup>8</sup> 「障害者雇用納付金制度について」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

[http://www.jeed.or.jp/disability/employer/koyounoufu/about\\_noufu.html](http://www.jeed.or.jp/disability/employer/koyounoufu/about_noufu.html) (2013/2/19 確認)

一方で、産業別の実雇用率を見てみると興味深い傾向が見られる。図3と図4は製造業と情報通信業における実雇用率と達成企業割合である。製造業は常に全体よりも高い値を示しているが、情報通信業は右肩上がりではあるものの、著しく低くなっている。特に、達成企業割合においては倍近い差が広がっている。

図3 製造業と情報通信業の実雇用率

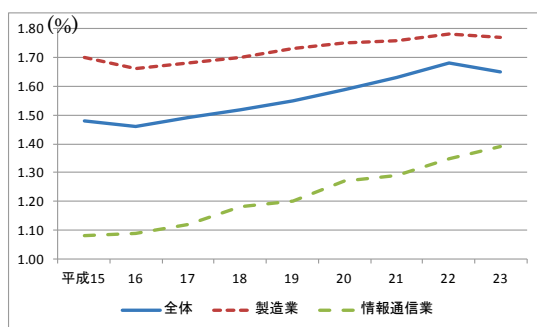
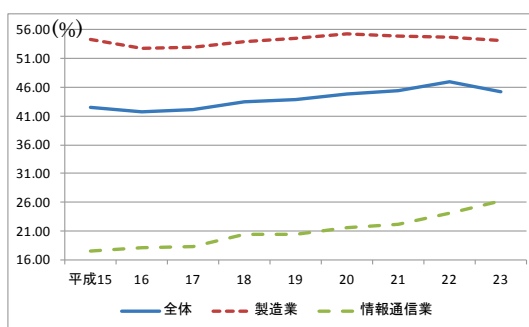


図4 製造業と情報通信業の達成企業割合



(出典) 厚生労働省「平成23年6月1日現在の障害者の雇用状況について」

ここでは、総務省によって定められている日本標準産業分類が使用されており、情報通信業という大分類は「情報の伝達を行う事業所、情報の処理、提供などのサービスを行う事業所、インターネットに附随したサービスを提供する事業所及び伝達することを目的として情報の加工を行う事業所が分類される」と定義されている<sup>9</sup>。中分類としては、「通信業」、「放送業」、「情報サービス業」、「インターネット附随サービス業」、「映像・音声・文字情報制作業」が該当し、当然だがいずれも情報通信技術の発展と親和性が高い業種である。

情報通信業が情報通信技術の恩恵を受けやすいというのは、テレワークの普及にも見ることができる。「平成20年度テレワーク推進調査(その2:テレワーク人口実態調査)」報告書では業種別のテレワーカー比率を示しているが、情報通信業は全業種中トップであり、三大都市圏では30%を超えている。一方で、製造業は三大都市圏では20%超と全業種中では決して低くないものの、情報通信業には及ばない<sup>10</sup>。箆島ほか(2009)でも、情報通信業(ITサービス、通信)においてテレワークが他の業種より積極的に実施されていることが示されている。

もちろん、業種の違いを考慮せずに単純に同程度の障害者を雇用すべきと主張したいわけではない。しかし、冒頭でも述べたように、テレワークの意義・効果の1つとして障害者の社会参加や就業機会の拡大が掲げられているにもかかわらず、テレワーカー比率が高い業種において障害者の実雇用率が相対的に低い現状を鑑みると、背景には技術面ではなく意識面での障害要因があるように考えられる。そのような状況では、単純に障害者雇用納付金の範囲を拡大しても、効果は限定的かもしれない。以下では、障害者雇用納付金制

<sup>9</sup> 「大分類 G—情報通信業」(総務省統計局)

<http://www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/pdf/19san3g.pdf> (2013/2/19 確認)

<sup>10</sup> 小豆川(2010)でデータが示されている。

[http://www.mlit.go.jp/kokudokeikaku/iten/service/newsletter/i\\_02\\_69\\_1.html](http://www.mlit.go.jp/kokudokeikaku/iten/service/newsletter/i_02_69_1.html) (2013/2/19 確認)

度に関する先行研究を概観しつつ、本研究の問題意識について整理する。

## 2. 先行研究

障害者雇用促進には、大きく分けて2つのアプローチが存在する。1つは、アメリカのADA (Americans with Disability Act) に代表される「障害者差別禁止法」によるアプローチであり、もう1つは日本でも採用されている「法定雇用率制度」によるアプローチである。本稿では、主に「法定雇用率制度」とそのインセンティブとして機能している「障害者雇用納付金制度」及び「未達成企業の公表」に関する先行研究について扱うこととする<sup>11</sup>。

福井 (2011) は、納付金総額、調整金総額、報奨金総額と雇用量の関係について相関分析を行い、正の相関が認められたことから、障害者雇用納付金制度に障害者の雇用を促進させる効果があるとしている。同様に、中島ほか (2005) は、企業行動モデルを用いたシミュレーションから同制度の廃止による障害者雇用の減少分を71.05%と試算し、現行制度の改善の余地に言及しつつも、その有効性を支持している。工藤 (2008) は、ADAがあるアメリカでは障害者就業率の改善が見られないものの、日本の法定雇用率制度が特に重度障害者の雇用にプラスに影響していることを紹介している。一方で、土橋、尾山 (2008) は経済学的な視点から障害者雇用納付金制度を「事業主ごとの適正雇用水準を自発的に達成させるインセンティブを与えるためのツール」として定義し、オークション・メカニズムを用いることでより効率的な雇用環境を実現できる可能性について言及している。

未達成企業の公表について、茅原 (2004) は未達成企業のイメージや評判を低下させることから、障害者の雇用促進につながる可能性を示している。一方で、長江 (2005) は大阪労働局が障害者雇用状況を公表した企業を対象にイベントスタディ法を用いて分析し、障害者法定雇用率を達成した企業の株式市場収益率は下落し、逆に未達成企業で上昇したと結論付けている。Nagae (2008) も、2003年に東京と大阪で起こった個別企業の障害者雇用状況開示という自然実験から株価データを用いた検証を行い、中小企業と製造業では法定雇用率達成企業の株価が下落し、未達成企業の株価が上昇することが短期では有意に確認できたとしている<sup>12</sup>。

これらの結果は、障害者雇用納付金制度が企業の障害者雇用に寄与しつつも、障害者雇用が社会的な義務ではなく経営のマイナス要因として捉えられていること、未達成企業の公表という罰則措置が必ずしも有効でないことを示している。しかし、これらの先行研究では、図3や図4で示した業種における雇用率の著しい差異についてはほとんど説明できておらず、茅原 (2004) が『『情報サービス・調査業』などはコンピュータ利用や在宅勤務などで身体障害者にとっては雇用の可能性が高い業種であるにも関わらず、未達成企業数が最も多くなっている』と指摘している程度である。Nagae (2008) の結果も、製造業が他業種と比べて高い雇用率を維持している現状とは合致していない。

伊藤 (2011) は障害者雇用支援施策に対する国民の意識を調査した学術研究がほとんど

<sup>11</sup> 2つのアプローチとその成果については工藤 (2008) を参照されたい。また、法定雇用率制度導入国の事例については障害者職業総合センター (2002) で詳しく触れられている。

<sup>12</sup> ただし、長期的な株価の超過リターンでは、法定雇用率達成企業と未達成企業の間には有意な差は確認されなかった。

ないことを指摘しつつ、日韓のインターネットアンケートによる比較調査から、日本では「経験や考え方が、基本属性や社会階層よりも強い影響を与えている」、「障害者と直接関わりをもっている人は、障害者の働く権利についての意識が高くなる」との結果を示している。当該調査は「国民の意識」を目的にしたものであるが、障害者との関わりが意識に変化を与えていることを明らかにしている点で、製造業と情報通信業の著しい差異に大きな示唆を与えるものである。なぜなら、接触頻度が意識の差異につながり、意識の差異が実際の雇用姿勢につながっているものと解釈できるからである。障害者職業総合センター（2010）でも、1063社のアンケート調査と因子分析の結果から、「雇用の有無により障害者雇用に対して抱くイメージは大きく異なり、障害者を雇用していない企業では、障害者雇用のあらゆる面において懸念や不安感を抱きやすいたことが明らかとなった」としてこのような考え方を支持している<sup>13</sup>。

障害者との関わりが企業の雇用姿勢に影響を与えているという説は直観的にも理解できるものであり、製造業と情報通信業の差異を説明する上でも有力なものである。しかし、図3、4に見られるようにこれだけ長期にわたって実雇用率の格差が続いている現状では、個別の企業の意識に留まらず、業種としての意識の差異にまでつながっている懸念が生じる。

仮に、業種による差異が存在するのであれば、経済的なインセンティブのみで同制度の是非を問うのはやや乱暴な議論であるように思われる。なぜなら、製造業に比して著しく障害者の就業環境が悪いとは考えられない情報通信業において顕著に雇用率が低いことは、個々の企業を越えたレベルで根強い抵抗が存在することを示唆しているからである。このような状況下で企業への障害者雇用の義務付けを経済的なインセンティブの観点から強化したとしても、法定雇用率達成のための形だけの雇用となり、有期雇用契約の雇い止め等の問題や労働者が望まれない環境で働くことによるマイナスの影響を誘発する懸念がある。

本研究では、製造業と情報通信業の労働者を対象とした Web アンケート調査を通して、上記の問題意識について実証分析を行った。本研究における仮説は以下の通りである。

**仮説1：情報通信業の労働者は製造業の労働者よりも、障害者雇用に関する情報について把握していない**

**仮説2：情報通信業の労働者は製造業の労働者よりも、障害者雇用に対して積極的ではない**

上記の2点において有意な結果が得られた場合には、環境面や意識面での差異が業種によって確かに存在し、障害者雇用における阻害要因になっていることが示唆される。

### 3. 調査概要及び分析

本章では、アンケート調査の概要及び分析の手順について紹介する。加えて、分析結果を提示し、仮説の検討及び考察を行う。

---

<sup>13</sup> 障害者職業総合センター（2010） pp.71-79

### 3.1. 調査概要

本調査は平成23年2月に従業員数101名～500名の製造業と情報通信業の労働者を対象として実施した（表2）。製造業と情報通信業を対象としたのは、前述のように障害者の実雇用率及び達成企業割合に大きな差があるためである。従業員数101名～500名の企業を対象としたのは、障害者雇用納金制度の適用範囲の拡大との関係からである。また、労働者を対象としたのは、上述のように環境面や意識面での差異が障害者雇用における阻害要因になっていることが予想されるためである。一般的に、雇用の判断は使用者側が行うものであり、労働者の意識とは関係がないように思われる。しかし、業種ごとの労働者の意識にまで有意な差が生じているのであれば、長期にわたる実雇用率低迷が「差別意識の固定化」を生み出していることが示唆される。

ただし、労働者を対象としていても、障害者雇用に対する態度のような調査においては、雇用に消極的な企業の労働者ほど回答をしないという無回答バイアスが生じる懸念がある。そのため、本研究においてはWebアンケート調査を採用した。Webアンケート調査はサンプルが無作為抽出でないという点や、インターネットへのアクセスができるサンプルに調査が限定されるという点で問題が指摘されているが、障害者雇用に対する態度といった面での無回答バイアスは比較的少ない<sup>14</sup>。

以上のことから、本研究における結果は各産業の労働者すべてに対して妥当性を有するものではないことに留意が必要である。一方で、調査会社にモニター登録をしている労働者には一定程度の妥当性を有するものであり、情報通信業の障害者雇用率低迷に関する研究が不足していることに鑑みれば、意義があるものとする<sup>15</sup>。

表2 調査概要

調査方法	Web アンケート調査
調査対象者	従業員数 101 名～500 名の情報通信業及び製造業の労働者
サンプル数	700 名 (製造業 554 名、情報通信業 146 名)
設問数	39 問
有効回答数	700 名 <sup>16</sup>
実施期間	平成 23 年 2 月 18 日～22 日

回答者の男女比及び年齢層別の人数はそれぞれ表3と表4の示す通りである。男女比はほぼ等しく、年齢構成はやや情報通信業の方が若かった。男女比及び年齢構成では2つの業種に有意な差は見られなかった。企業規模については表5の通りである。調査の関係上、

<sup>14</sup> 竹村（2010）では同様の理由により、情報セキュリティに関する調査において Web アンケート調査を採用している。

<sup>15</sup> 小熊、南雲（2011）では、郵送モニター調査と WEB モニター調査を比較し、多くの設問で回答傾向に差があることを明らかにしている。また、どちらが母集団の真の値に近いかは不明としている。

<sup>16</sup> アンケートの分析に際しては、複数の質問項目に対して矛盾した回答をしていないか等のチェックを行った。

実雇用率のカウントとは一致した分類にはできなかったが、結果に大きな影響を与えるものではないと判断した。企業規模についても有意な差は見られなかった。

表3 男女比

	製造業	情報通信業
男性	477 (86.1%)	126 (86.3%)
女性	77 (13.9%)	20 (13.7%)
合計	554 (100%)	146 (100%)

表4 年齢構成

	製造業	情報通信業
20代	39 (7.0%)	19 (13.0%)
30代	183 (33.0%)	54 (37.0%)
40代	183 (33.0%)	55 (37.7%)
50代	123 (22.2%)	15 (10.3%)
60代以上	26 (4.7%)	3 (2.1%)
合計	554 (100%)	146 (100%)

表5 企業規模

企業規模	製造業	情報通信業
101人～200人	257 (46.4%)	63 (43.2%)
201人～300人	163 (29.4%)	45 (30.8%)
301人～500人	134 (24.2%)	38 (26.0%)
合計	554 (100%)	146 (100%)

表6は製造業と情報通信業の障害者の雇用状況である。図3と図4で示したように製造業の方が高い値である点は整合的であるが、情報通信業においては厚生労働省による調査よりもやや高い数値となった。障害者雇用状況については、現場で適切に把握できているかという点で若干の疑義が残る。ただし、今回の調査では、「従業員数500人以下の比較的把握が容易な企業を対象としたこと」、「『わからない』という項目を設け、一定の回答があったこと」、「調査対象に回答を偽るインセンティブが存在しないこと」から参考までに数値を示している。

表6 障害者雇用状況

	製造業	情報通信業
雇用している	259 (46.8%)	53 (36.3%)
雇用していない	207 (37.4%)	61 (41.8%)
わからない	88 (15.9%)	32 (21.9%)
合計	554 (100%)	146 (100%)

表7は導入している人事制度を示している。「裁量労働制度」、「フレックスタイム制度」、「年俸制度」、「在宅勤務制度」といった柔軟な働き方を実現する制度については情報通信業の企業の方が有意に多く導入していた。一方で、産前産後休業制度については製造業の方が有意に多く導入していた。

表7 導入している人事制度

人事制度	製造業	情報通信業
裁量労働制度**	77 (13.9%)	30 (20.6%)
フレックスタイム制度***	123 (22.2%)	62 (42.5%)
年俸制度***	82 (14.8%)	36 (24.66%)
在宅勤務制度***	8 (1.44%)	8 (5.48%)
育児休業制度	351 (63.4%)	88 (60.3%)
産前産後休業制度**	309 (55.8%)	68 (46.6%)
介護休業制度	194 (35.0%)	50 (34.3%)

\*\*\* :  $p < 1\%$ 、\*\* :  $p < 5\%$ 、\* :  $p < 10\%$

### 3.2. 分析手順

分析に当たっては、まず表6で示した障害者雇用状況によって回答結果に差異が生じるかを確認した。その後、障害者雇用状況ごとに、業種（製造業と情報通信業）や企業規模（300人以下と301人以上）に応じて回答結果に差異が生じるかについて検討した。障害者雇用状況については、障害者を「雇用している」グループと「雇用していない・わからない」のグループに分けた。このような分類は回答者の所属する企業の雇用状況と必ずしも一致はしていないが、回答者が雇用を自覚しているか否かという観点から採用している。また、障害者雇用状況ごとに比較する理由としては、障害者との関わり（雇用の自覚）の影響を除去した上で、業種や企業規模による差異が生じるかを検討するためである。なお、企業規模を300人のラインで区切っているのは、長らく障害者雇用納付金の対象が300人を超える企業であったこと、調査時点で障害者雇用納付金の対象企業の拡大が行われていなかったことからである。

仮説1の障害者雇用に関する情報の把握に関しては、雇用義務、法定雇用率、障害者雇用納付金制度の認知状況に係わる質問項目について、それぞれカイ二乗検定を実施した。ただし、業種と企業規模によって分類した場合には、期待度数が5未満のセルが生じてしまうため、ここでは業種のみを比較とした。本来、障害者の採用は使用者側が行うものであるが、業種間で労働者の情報の認知状況に有意な差が生じているのであれば、労働者の環境面ですでに障害者雇用に対する親和性に影響が及んでいることが示唆される。

仮説2の障害者雇用に対する意識に係わる質問項目については、障害者雇用状況の2群でMann-Whitney検定を行った後に、障害者雇用状況ごとにKruskal-Wallis検定及び多重比較を行った。質問項目では、「1.強くそう思う」、「2.そう思う」、「3.ややそう思う」、「4.どちらでもない」、「5.ややそう思わない」、「6.そう思わない」、「7.強くそう思わない」の7段階で評価している。なお、各質問項目についてKolmogorov-Smirnov検定の有意確率が



1%以下であったため、データが正規分布から逸脱していると解釈した。

以下では、それぞれの結果について取り上げる。

### 3.3. 障害者雇用に関する情報の把握

障害者雇用に関する情報の把握については、表8から表16に結果を示している。雇用義務の認知状況は雇用認知状況別では1%有意で回答結果に差異が確認されたが、雇用認知あり、雇用認知なしのそれぞれのケースでは回答結果に差異が確認されなかった。また、法定雇用率の認知状況、障害者雇用納付金制度の認知状況においても、同様の結果となった。これらの結果から、障害者雇用に関する情報の把握は障害者雇用の認知状況によって左右されるが、同程度の雇用認知状況であるならば業種間での回答結果に差異は認められないと言える。

表8 雇用義務の認知状況（雇用認知状況別）

障害者の雇用が法律によって民間企業（常用労働者数56人以上規模）に義務付けられていることを知っていましたか。***	雇用認知状況		合計
	雇用している	雇用していない わからない	
知っていた	183 (58.7%)	80 (20.6%)	263 (37.6%)
義務は知っていたが、詳細は知らなかった	86 (27.6%)	137 (35.3%)	223 (31.9%)
知らなかった	43 (13.8%)	171 (44.1%)	214 (30.6%)
合計	312 (100.0%)	388 (100.0%)	700 (100.0%)

\*\*\* :  $p < 1\%$ 、\*\* :  $p < 5\%$ 、\* :  $p < 10\%$

表9 雇用義務の認知状況（雇用認知あり）

障害者の雇用が法律によって民間企業（常用労働者数56人以上規模）に義務付けられていることを知っていましたか。	業種		合計
	製造業	情報通信業	
知っていた	151 (58.3%)	32 (60.4%)	183 (58.7%)
義務は知っていたが、詳細は知らなかった	72 (27.8%)	14 (26.4%)	86 (27.6%)
知らなかった	36 (13.9%)	7 (13.2%)	43 (13.8%)
合計	259 (100.0%)	53 (100.0%)	312 (100.0%)

\*\*\* :  $p < 1\%$ 、\*\* :  $p < 5\%$ 、\* :  $p < 10\%$

表 10 雇用義務の認知状況（雇用認知なし）

障害者の雇用が法律によって民間企業（常用労働者数 56 人以上規模）に義務付けられていることを知っていましたか。	業種		合計
	製造業	情報通信業	
知っていた	62 (21.0%)	18 (19.4%)	80 (20.6%)
義務は知っていたが、詳細は知らなかった	106 (35.9%)	31 (33.3%)	137 (35.3%)
知らなかった	127 (43.1%)	44 (47.3%)	171 (44.1%)
合計	295 (100.0%)	93 (100.0%)	388 (100.0%)

\*\*\* :  $p < 1\%$ 、\*\* :  $p < 5\%$ 、\* :  $p < 10\%$

表 11 法定雇用率の認知状況（雇用認知状況別）

現在の法定雇用率は 1.8% です。この数字を知っていましたか。***	雇用認知状況		合計
	雇用している	雇用していない わからない	
知っていた	98 (31.4%)	45 (11.6%)	143 (20.4%)
知らなかった	214 (68.6%)	343 (88.4%)	557 (79.6%)
合計	312 (100.0%)	388 (100.0%)	700 (100.0%)

\*\*\* :  $p < 1\%$ 、\*\* :  $p < 5\%$ 、\* :  $p < 10\%$

表 12 法定雇用率の認知状況（雇用認知あり）

現在の法定雇用率は 1.8% です。この数字を知っていましたか。	業種		合計
	製造業	情報通信業	
知っていた	88 (33.2%)	12 (22.6%)	98 (31.4%)
知らなかった	173 (66.8%)	41 (77.4%)	214 (68.6%)
合計	259 (100.0%)	53 (100.0%)	312 (100.0%)

\*\*\* :  $p < 1\%$ 、\*\* :  $p < 5\%$ 、\* :  $p < 10\%$

表 13 法定雇用率の認知状況（雇用認知なし）

現在の法定雇用率は 1.8%です。この数字を知っていましたか。	業種		合計
	製造業	情報通信業	
知っていた	36 (12.2%)	9 (9.7%)	45 (11.6%)
知らなかった	259 (87.8%)	84 (90.3%)	343 (88.4%)
合計	295 (100.0%)	93 (100.0%)	388 (100.0%)

\*\*\* : p<1%、\*\* : p<5%、\* : p<10%

表 14 障害者雇用納付金制度の認知状況（雇用認知状況別）

障害者雇用納付金制度について知っていましたか。***	雇用認知状況		合計
	雇用している	雇用していない わからない	
知っていた	84 (26.9%)	34 (8.8%)	118 (16.9%)
聞いたことはある	90 (28.8%)	111 (28.6%)	201 (28.7%)
知らなかった	138 (44.2%)	243 (62.6%)	381 (54.4%)
合計	312 (100.0%)	388 (100.0%)	700 (100.0%)

\*\*\* : p<1%、\*\* : p<5%、\* : p<10%

表 15 障害者雇用納付金制度の認知状況（雇用認知あり）

障害者雇用納付金制度について知っていましたか。	業種		合計
	製造業	情報通信業	
知っていた	69 (26.6%)	15 (28.3%)	84 (26.9%)
聞いたことはある	75 (29.0%)	15 (28.3%)	90 (28.8%)
知らなかった	115 (44.4%)	23 (43.4%)	138 (44.2%)
合計	259 (100.0%)	53 (100.0%)	312 (100.0%)

\*\*\* : p<1%、\*\* : p<5%、\* : p<10%

表 16 障害者雇用納付金制度の認知状況（雇用認知なし）

障害者雇用納付金制度について知っていましたか。	業種		合計
	製造業	情報通信業	
知っていた	26 (8.8%)	8 (8.6%)	34 (8.8%)
聞いたことはある	88 (29.8%)	23 (24.7%)	201 (28.7%)
知らなかった	181 (61.4%)	62 (66.7%)	214 (54.4%)
合計	295 (100.0%)	93 (100.0%)	388 (100.0%)

\*\*\* :  $p < 1\%$ 、\*\* :  $p < 5\%$ 、\* :  $p < 10\%$

### 3.4. 障害者雇用に関する意識

障害者雇用に関する意識については、まず、障害者雇用状況別の2群について Mann-Whitney 検定を行った。結果は表 17 の通りであり、平均ランクが低い方が質問項目に対してより積極的な意向を示している。(1) (3) (4) (5) (8) (9) の質問項目で有意差が見られたが、(9) のみ「雇用認知なし」の方が積極的な態度となっている。これらの結果は先行研究で指摘されている事実と矛盾するものではなく、障害者雇用の認知が障害者雇用促進に積極的な態度とつながることが再確認できた。

つづいて、Kruskal-Wallis 検定によって業種と企業規模を元にしたグループ間で回答結果に差異が生じるかを検証した。また、有意差が生じた質問項目については、Bonferroni 法により有意水準を調整して、Mann-Whitney 検定による多重比較を行った<sup>17</sup>。こちらも同様に平均ランクが低い業種の方が質問項目に対してより積極的な意向を示している。Kruskal-Wallis 検定の結果については、「雇用認知あり」のケースを表 18、「雇用認知なし」のケースを表 20 に示している。回答結果に有意な差が見られたのは「雇用認知あり」のケースでは(6)と(7)の質問項目で、「雇用認知なし」のケースでは(7)と(9)の質問項目であった。多重比較の結果については、「雇用認知あり」のケースを表 19、「雇用認知なし」のケースを表 21 に示している。「雇用認知あり」のケースでは(7)のみ、「雇用認知なし」のケースでは(9)のみが有意となり、いずれも従業員数 300 人以下の情報通信業において積極的な傾向が見られた。

<sup>17</sup> なお、ここでは製造業と情報通信業の間での回答結果の差異のみを検討したため、多重比較の実施回数は4回となっている。

表 17 障害者雇用に関する意識（雇用認知状況別）

質問項目	平均ランク		有意 確率 (p)
	雇用している	雇用していない わからない	
(1) 企業は法律で定める数の障害者を雇用すべきである。	<b>303.85</b>	388.42	0.000 ***
(2) 直接の雇用が難しい場合には、障害者雇用納付金で済ませて構わない。	351.11	350.01	0.942
(3) 障害者の雇用促進のために、法定雇用率未達成企業の名前を広く公表すべきである。	<b>331.46</b>	365.81	0.022 **
(4) 障害者の雇用促進のために、法定雇用率を引き上げるべきである。	<b>326.78</b>	369.57	0.004 ***
(5) 障害者の雇用促進のために、障害者雇用納付金を増額すべきである。	<b>333.20</b>	364.41	0.035 **
(6) 障害の有無に限らず同じ職場で働くべきである。	343.29	356.30	0.381
(7) 障害者の在宅勤務（テレワーク）を積極的に許可すべきである。	355.46	346.51	0.545
(8) 障害者の雇用促進は行政が主体となっ て行うべきである。	<b>334.08</b>	363.70	0.047 **
(9) 社会保障が充実していれば、障害者の雇用促進を行う必要はない。	384.36	<b>323.27</b>	0.000 ***

\*\*\* : p<1%、\*\* : p<5%、\* : p<10%

表 18 障害者雇用に関する意識（雇用認知あり）

質問項目	平均ランク				有意 確率 (p)
	製造業 300人以下	製造業 301人以上	情報通信業 300人以下	情報通信業 301人以上	
(1) 企業は法律で定める数の障害者を雇用すべきである。	161.33	141.92	164.17	164.74	0.338
(2) 直接の雇用が難しい場合には、障害者雇用納付金で済ませて構わない。	161.18	154.03	145.63	144.64	0.702
(3) 障害者の雇用促進のために、法定雇用率未達成企業の名前を広く公表すべきである。	163.67	153.32	127.50	154.67	0.196
(4) 障害者の雇用促進のために、法定雇用率を引き上げるべきである。	156.65	158.31	156.22	148.29	0.974
(5) 障害者の雇用促進のために、障害者雇用納付金を増額すべきである。	160.69	157.06	130.72	158.95	0.362
(6) 障害の有無に限らず同じ職場で働くべきである。	153.38	174.97	<b>136.23</b>	137.40	0.082 *
(7) 障害者の在宅勤務（テレワーク）を積極的に許可すべきである。	159.09	165.35	<b>111.33</b>	167.71	0.019 **
(8) 障害者の雇用促進は行政が主体となっていくべきである。	152.53	161.94	143.30	187.05	0.266
(9) 社会保障が充実していれば、障害者の雇用促進を行う必要はない。	155.64	163.61	145.00	152.02	0.757

\*\*\* : p<1%、\*\* : p<5%、\* : p<10%

表 19 多重比較の結果（雇用認知あり）

質問項目	平均ランク				有意 確率 (p)
	製造業 300人以下	製造業 301人以上	情報通信業 300人以下	情報通信業 301人以上	
(7) 障害者の在宅勤務（テレワーク）を積極的に許可すべきである。	107.87		<b>76.66</b>		0.005**
(7) 障害者の在宅勤務（テレワーク）を積極的に許可すべきである。		65.12	<b>44.41</b>		0.002***

\*\*\* : p<1%、\*\* : p<5%、\* : p<10%

表 20 障害者雇用に関する意識（雇用認知なし）

質問項目	平均ランク				有意 確率 (p)
	製造業 300人以下	製造業 301人以上	情報通信業 300人以下	情報通信業 301人以上	
(1) 企業は法律で定める数の障害者を雇用すべきである。	186.97	215.32	208.49	182.53	0.221
(2) 直接の雇用が難しい場合には、障害者雇用納付金で済ませて構わない。	201.55	191.67	176.44	180.82	0.328
(3) 障害者の雇用促進のために、法定雇用率未達成企業の名前を広く公表すべきである。	190.32	213.10	197.34	190.06	0.607
(4) 障害者の雇用促進のために、法定雇用率を引き上げるべきである。	191.22	206.83	197.18	195.32	0.820
(5) 障害者の雇用促進のために、障害者雇用納付金を増額すべきである。	198.13	188.96	191.55	170.53	0.725
(6) 障害の有無に限らず同じ職場で働くべきである。	191.71	207.75	194.18	199.06	0.819
(7) 障害者の在宅勤務（テレワーク）を積極的に許可すべきである。	<b>187.41</b>	229.78	193.22	203.62	0.094 *
(8) 障害者の雇用促進は行政が主体となっていくべきである。	188.54	195.94	205.76	226.68	0.380
(9) 社会保障が充実していれば、障害者の雇用促進を行う必要はない。	202.60	210.00	<b>163.55</b>	171.47	0.028 **

\*\*\* : p<1%、\*\* : p<5%、\* : p<10%

表 21 多重比較の結果（雇用認知なし）

質問項目	平均ランク				有意 確率 (p)
	製造業 300人以下	製造業 301人以上	情報通信業 300人以下	情報通信業 301人以上	
(9) 社会保障が充実していれば、障害者の雇用促進を行う必要はない。	169.61		<b>137.28</b>		0.006**
(9) 社会保障が充実していれば、障害者の雇用促進を行う必要はない。		72.25	<b>56.34</b>		0.012**

\*\*\* : p<1%、\*\* : p<5%、\* : p<10%

### 3.5. 考察

カイ二乗検定の結果からは、雇用認知状況によって労働者の障害者雇用に関する情報の把握に差異が生じていることが示された。一方で、雇用認知状況ごとの比較では有意な結果は得られず、業種間の差異は否定された。そのため、仮説1については棄却される。

Mann-Whitney 検定、Kruskal-Wallis 検定および多重比較の結果では、カイ二乗検定の結果と同様に、雇用認知状況によって障害者雇用に関する意識に大きな差異があることが確認できた。ただし、雇用認知状況ごとの比較でも、一部の質問項目では有意な結果が得られた。具体的には、「雇用認知」ありのケースで「(7) 障害者の在宅勤務 (テレワーク) を積極的に許可すべきである」、「雇用認知なし」のケースで「(9) 社会保障が充実していれば、障害者の雇用促進を行う必要はない」といった質問項目が、いずれも情報通信業 300 人以下の群において、製造業との差異が確認された。そのため、仮説 2 については一部ではあるが受容される。

特に、「雇用認知あり」のケースで在宅勤務 (テレワーク) の活用が選好されたことは、従業員数 300 人以下の情報通信業の障害者雇用拡大を考える上で大いに示唆を与えるものである。これはノーマライゼーションの観点からは問題がある態度であるようにも考えられるが、製造業や大規模企業と中小規模情報通信業では同様の働き方が求められていないとも解釈できる。すなわち、働き方の多様性を確保した上で、自身の状態に合った業種を選択できれば、障害者及び企業の両方にとって望ましい状態が達成される可能性を示している<sup>18</sup>。

加えて、「雇用認知なし」のケースでは、直接的な表現、かつ、規範的な内容については回答結果に有意な差は見られなかったものの、社会保障での解決を希求し、雇用を忌避する意向が有意に観察された。これは先行研究で指摘されている「障害者との関わり」の効果が、直接的な雇用の認知を越えた領域にまで及んでいる可能性を示している。もちろん、「(9) 社会保障が充実していれば、障害者の雇用促進を行う必要はない」という質問項目を直ちに障害者雇用に否定的と見做すかは議論が分かれるところであるが、雇用認知状況別で 1%水準で回答結果に有意差が見られた質問項目が雇用認知なしの比較でも依然有意差を維持している点から、少なくとも障害者雇用に積極的な態度ではないと判断した。

一方、これまで製造業と情報通信業の比較に主眼を置いて分析を行ってきたが、実際に得られた結果では従業員数 300 人以下の情報通信業のみが有意であり、業種間の差異と言うにはやや困難な結果となっている。厚生労働省の調査（「平成 23 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況について」）では、実雇用率、法定雇用率達成企業の割合のどちらも情報通信業全体の数値しか示していないが、本研究の結果を見る限りでは従業員数 300 人以下の情報通信業の企業が全体の数字を押し下げていることが 1 つの理由として考えられる。この点についてはもう少し詳細な検討が必要だろう。

ただし、従来の先行研究の多くが障害者雇用納付金制度の負担と便益のみに着目していることに対して、企業規模と業種を踏まえたアプローチを採用する必要性を提起している点が、本研究における最大の意義である。

---

<sup>18</sup> 吉見ほか (2011) では在宅就業支援団体を対象とした調査から、みなし雇用制度が希求されていることを明らかにするなど、従来の枠組みにとらわれない障害者雇用促進のアプローチが提起されている。みなし雇用制度とは、本制度を利用して在宅就業障害者に業務を発注した企業に対して、一定額以上の発注をした場合に実雇用率に算定するというものである。



#### 4. まとめ

本研究では、情報通信業における障害者の実雇用率低迷を問題意識として、Web アンケート調査による分析を実施した。特に、本研究では障害者の雇用の採否を決める使用者側ではなく、実際に一緒に働く立場の労働者側に着目してアンケートを実施した。結果から、中小規模の情報通信業の労働者において、社会保障による解決を希求する意識があることが明らかとなった。本来的に使用者側が障害者雇用の採否を決めている中で、労働者の情報認知や意識にまで差異が生じていることは、長期の障害者雇用低迷によってネガティブな要素が固定化する懸念を示すものである。

最後に、本研究では統計的な手続き、特に Web アンケート調査の対象が母集団を反映しているかという点で大きな懸念があることを重ねて指摘しておきたい。ただし、本研究のように情報通信業の障害者雇用率低迷にフォーカスした研究は未だ数少なく、限定的な結果ながらも、有用な知見を提供できたものとする。

#### 謝辞

本論文の執筆にあたっては、匿名の2名の査読者より有益なご指摘を数多くいただいた。この場を借りて感謝申し上げたい。なお、残る誤り、主張の一切の責任は筆者たち個人に帰するものである。

#### 参考文献

- [1] 土橋俊寛、尾山大輔「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』No.578、pp43-52、2008
- [2] 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用納付金制度について」  
[http://www.jeed.or.jp/disability/employer/koyounoufu/about\\_noufu.html](http://www.jeed.or.jp/disability/employer/koyounoufu/about_noufu.html) (2013/2/19 確認)
- [3] 福井信佳「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・災害医学会誌』Vol.59, No.1、pp.8-12、2011
- [4] 伊藤修毅「障害者雇用施策と市民の人権意識—日韓比較調査から—」『立命館産業社会論集』第47巻第2号、pp.105-120、2011
- [5] IT戦略本部「テレワーク人口倍増アクションプラン」、2007  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/dai41/41siryou5.pdf> (2013/2/19 確認)
- [6] 茅原聖治「障害者法定雇用率未達成企業に関する経済学的一考察」『龍谷大学経済学論集』Vol.44 No.3、pp.1-18、2004
- [7] 工藤正「障害者雇用の現状と課題」No.578、pp4-16、2008
- [8] 長江亮「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』No.536、pp.91-109、2005
- [9] Nagae Akira 'An evaluation of the disability employment policy with respect to the quota-levy system in Japan -Evidence from a natural experiment on stock prices-'  
WIAS Discussion Paper (早稲田大学高等研究所ディスカッションペーパー), 2007
- [10] 中島隆信、中野諭、今田俊輔「わが国の障害者雇用納付金制度の経済分析—障害者雇用の促進に向けて—」『財務総研「ディスカッション・ペーパー」』、2005

- [11] 日経ビジネスオンライン「通勤できる人は募集していないんですよ」、2007  
<http://business.nikkeibp.co.jp/article/manage/20100526/214600/> (2013/2/19 確認)
- [12] 小熊栄、南雲智映「社会調査におけるインターネットモニター調査と郵送モニター調査との比較～連合総研「第 20 回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査の分析～」『連合総研レポート』No.258、pp.20-27、連合総研、2011
- [13] 厚生労働省「平成 21 年 4 月（一部平成 22 年 7 月、平成 24 年 4 月又は平成 27 年 4 月）より、改正障害者雇用促進法が施行されます。」  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa04/index.html> (2013/2/19 確認)
- [14] 箴島専、吉見憲二、豊川正人、竹村敏彦、海野敦史「女性の就業促進のためのテレワーク利用に関する課題」『GITS/GITI 紀要 2008-2009』、pp159-165、早稲田大学、2009
- [15] 総務省『平成 18 年版 情報通信白書』、ぎょうせい、2006
- [16] 総務省『平成 22 年版 情報通信白書』、ぎょうせい、2010
- [17] 総務省統計局「大分類 G—情報通信業」  
<http://www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/pdf/19san3g.pdf> (2013/2/19 確認)
- [18] 障害者職業総合センター「障害者の雇用率・納付金制度の国際比較—障害を配慮した雇用システムに関する研究」、2002
- [19] 障害者職業総合センター「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」、2010
- [20] 小豆川裕子「テレワークによるイノベーション-Work（働き方）・Life（生活）の変革から Society（国土・社会）の構造変革へ-（ニューズレター「新時代」第 69 号）」、2010  
[http://www.mlit.go.jp/kokudokeikaku/iten/service/newsletter/i\\_02\\_69\\_1.html](http://www.mlit.go.jp/kokudokeikaku/iten/service/newsletter/i_02_69_1.html)  
 (2013/2/19 確認)
- [21] 竹村敏彦「Web アンケート調査データを用いた情報セキュリティ教育に対する意識と行動に関する分析」『情報通信政策レビュー』創刊号、2010
- [22] ウェンディ・A スピックス『テレワーク世紀—働き方革命』、日本労働研究機構、1998
- [23] 吉見憲二、藤田宜治、箴島専「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』第 3 号、2011