

平成 21 年 6 月 26 日現在

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2006～2008
 課題番号：18530474
 研究課題名（和文） 企業との協働による知的障害者の地域での生活保障に関する方法論的研究
 研究課題名（英文） A Study of Methodology on Supporting for People with Developmental Disabilities by Collaboration with the Companies in Community
 研究代表者
 杉山 貴要江（SOMAYAMA KIYOE）
 兵庫大学短期大学部・准教授
 研究者番号：40369137

研究成果の概要：わが国における障がい者の割当雇用制度はその量的拡大を図る上で極めて有用な方法であることが明らかとなった。企業の社会的責任の一環として障がい者雇用を捉えている企業は多いが、法定雇用率にのみとられるのではなくダイバーシティ経営の発展型として障がい者雇用を考えている企業があることがわかった。企業の社会的責任の遂行は、本研究においては知的障がい者福祉政策における政府の企業への役割期待に企業が応えることとして解され、社会福祉政策における社会資源として企業を捉え、協働していく方途を積極的に考えることは有用であるといえることができる。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006 年度	2,300,000	0	2,300,000
2007 年度	800,000	240,000	1,040,000
2008 年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	3,700,000	420,000	4,120,000

研究分野：社会福祉

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：知的障がい者、障がい者雇用、割当雇用制度、法定雇用率、企業の社会的責任

1. 研究開始当初の背景

(1) 企業の社会的責任の追究

①社会基礎構造改革の理念を具現化した形の介護保険法の成立・施行により、公金が投入されている介護サービスを企業が提供することになった。そのことによる企業の社会的責任を追究する視点があった。

②同様に障がい者雇用に関して、法定雇用率が制定されてから一度も遵守されることがないという事態に対しても企業の社会的責任が問われるものであり、「取締役としての善管注意義務違背」に対する株主代表訴訟

(2001年和解成立)やDPI日本会議が東京労働局に未達成企業名の公表を求める行動を起こした。

(2) 企業主導型国家に相応しい方法論

①新自由主義による行政改革が進行するなかで「小さな政府志向」が定着し、公的関与は縮小されつつある。

②欧米とは異なる経済、歴史、文化を持つわが国の実情を企業主導型による社会発展と捉え、企業が障がい者雇用を進めることは、障がい者の「ふつうの生活」を保障することのできる社会資源として捉えられる。

(3) 知的障がい者の「脱施設化」

①本研究は社会的に最も弱い立場におかれていると考えられる知的障がい者の雇用に焦点を絞った。

②現在、知的障がい者の約 30%にあたる 10 万人余りの人が施設で生活している。

③「障害者自立支援法」が施行され、地域での生活が推進される状況にある。

2. 研究の目的

(1) 「脱施設化」

今世紀初頭スウェーデンでは施設で生活する知的障がい者はいなくなるのに対して、わが国の実情は、かなりノーマライゼーションの理念からかけ離れている。企業の障がい者雇用が進むことにより、地域での生活が担保される。

(2) 雇用契約の方法論開発

企業イメージを大事にする特に大企業においては、コンプライアンスの観点からも障がい者雇用における法定雇用率未達成状況は看過できない問題である。各企業の CSR 報告書には子育て支援とともに障がい者雇用率について報告しているものが多いことから企業は法定雇用率の遵守に強い関心を持っていると考えられる。

障がい者福祉政策において、企業と協働することによる利点を明らかにする。

3. 研究の方法

(1) 割当雇用制度採用の有用性

障がい者雇用において割当雇用制度を採用していない国の障害者雇用実態を調査する。具体的には、米国カリフォルニア州とスウェーデンにおいて知的障がい者の雇用がどのように進められているのかを調査する。

(2) 企業の社会的責任論

わが国における企業の社会的責任論の展開過程を文献により把握し、現在の障がい者雇用につながる考え方が見出せるのか、その糸口を探究する。

(3) 国内企業調査

法定雇用率を超えて知的障がい者を雇用している企業数社に対して聞き取り調査を実施し、その特徴を体系的にまとめる。

(4) 障害者自立支援法における就労支援

就労移行支援を実施している事業所の実情を調査し、その成果と課題についてまとめる。

(5) 重度障がい者の昼間の居場所

重度の障がいのある人にとって身近な存在である小規模作業所について、その意義を明らかにする。また、小規模作業所の有効利用について考える。

4. 研究成果

(1) アメリカとスウェーデンの知的障がい

者雇用の特徴

①アメリカ・カリフォルニア州においては、就労支援活動を行っている非営利団体が、直接企業と交渉をして成果をあげている一方、雇用する側の企業においても、あえて障がい者雇用という枠組みをつくることなく雇い入れていることがわかった。これは公民権法、ADA に則っていること、加えて地域社会で培われた民の協力という文化によるものと想定される。また、ランターマン法による非営利団体に対する特に経済的支援策は、柔軟で実利的であることがわかった。規制緩和が進むわが国において、この方法は地方公共団体の規模や特性によっては実施できる可能性のあるものと考えられた。

②スウェーデンにおいては、SAMHALL の活動がよく知られているが、近年自社での就労から企業への派遣及び人材養成に移行している。また SAMHALL との契約により知的障がい者を受け入れている企業においては、企業の社会的責任論ではなく、利潤追求優先の結果としての知的障がい者雇用が強調された。

「生産は資本主義、国民間での分配はやや社会主義的公平さ」が遂行されていることが実体的にわかった。つまり、基盤として知的障がい者の生活は公によって保障され、企業は利潤を追求しながら、社会政策費用（雇用主税）の負担をし、財政の効率性を問う姿勢をもつ。知的障がい者雇用においては、政府、企業、SAMHALL、それぞれを頂点とする三角形としてその関係は表され、相互補的に役割を遂行することによりスウェーデンモデルを維持していることがわかった。

(2) 割当雇用制度の有用性

①わが国における障がい者雇用の促進力となっているのは割当雇用制度であり、特に大企業においては障がい者雇用を社会的責任として捉え、法定雇用率の達成に特に都心部では積極的に対応している。つまり、明らかに割当雇用制度は企業の障がい者雇用の量的拡大には有用であるといえる。

②割当雇用制度は「障害者の権利条約」においても最終的にはアフーマティブ・アクションとして認められ、わが国においては企業の積極的姿勢を後押しすることになっている。しかし、なお未達成企業割合が半数を超え、さらに法改正による中小企業への雇用納付金制度の導入が決まり、企業負担問題は避けられない。企業に対する優遇税制の適用、援助つき雇用の更なる展開と保護雇用制度の導入、多様な助成金の増強などが障がい者雇用の推進を実質的なものにするためには必要である。

③わが国は今後条約の批准に向けて、障がいのある人を支援しインクルーシブな社会を構築するために、前述の施策に加えて、教育

機関における職業訓練のあり方の再考，そして企業との連携と協働，特に知的障がいのある人に関しては，個々の性質を理解した丁寧な関わりのなかから就労支援計画を作成することが求められる。幼少時から知的障がいのある人の将来を展望した関わり方ができる専門的知識と技術を身につけた保育者の養成が次の課題として浮上する。

(3) 知的障がい者雇用についての国内企業調査

①知的障がい者雇用が進んでいる国内4社（特例子会社2社を含む）での聞き取り調査により把握した各企業の雇用方法における特徴は障がいのある人を「労働力」として捉え、将来の労働力不足への対応策としても取り組んでいたことである。このことは社会就労センター等との相違点として指摘できる。

②知的障がい者雇用が単に「障害者雇用納付金制度」の負担を回避するためだけではなく、経営理念に「ダイバーシティ」を掲げその具現化として進められていることも明らかになった。つまり、利潤追求と障がい者雇用は二分されるのではなく、また4社の企業においては障がいのある人のナショナルミニマムとレイバーミニマムを実質的に担保していることがわかった。

(4) 就労移行支援事業を展開する企業のあり方

①グループ化（株式会社・社会福祉法人・特定非営利活動法人の連携）によりサービスを提供することの利点を、i) 支援者の自由な発想・工夫が大事にされサービス提供に反映されやすい、ii) 知的障がいのある人個々の特性に合わせたサービスの提供が可能である、iii) そのための専門職者の採用についても迅速に対応ができる、iv) 事業展開における変容は即応性が高い等とした。

②「障害者自立支援法」ではサービス供給主体が多様化している。関わる法人は知的障がい者のソーシャル・ミニマムを保障するという自覚が求められる。人権の擁護という視点からの倫理性と専門性が求められる。

(5) 今後の展望

①中小企業への「障害者雇用納付金制度」の適用

大企業が法定雇用率を遵守することは実数の伸びが期待できる。一方、中小企業の数の多さからすると56人の常用雇用者に1人の割合で障がい者雇用を義務付ける意義は障がいのある人が地域社会で生活することがノーマルなことであるという意識の啓発においては大いに期待できる。

ただし、中小企業1社に障がい者が一人という労働環境が本人にとって最適かどうか

は熟考する余地がある。地域や業種により企業をグループ化して法定雇用率を満たすような工夫も有意義であると考えられる。

また、中小企業家同友会と協力することで、例えば、重度の障がい者が多く利用していた従来の小規模作業所（障害者自立支援法では生活介護や地域活動支援センター）に所属する人と雇用契約を結ぶことによる障がい者雇用、そのために納付金充当額を運用させるなど机上におけるアイデアを実際的なものにするための協働の可能性を見出していくことが今後の課題となる。

②重度障がい者における仕事の概念の転換
スウェーデンでは重度の障がい者がデイサービスに通うことを「仕事」という枠組みの中で捉えている。この発想は一考する価値があると思われる。1日6クローネ（¥70～90）の支給は、1割負担を原則とする発想との相違について論究していきたいと考えている。

③福祉的就労の労働法適用へ

2007年全国福祉保育労働組合がILOに提訴した案件について、「福祉的就労」について「労働法の範囲内に収めることを重要とする」という回答が寄せられていることを踏まえ、最低賃金法適用の妥当性と賃金補填の保護雇用の可能性については今後の課題となる。また、わが国の知的障がい者雇用モデルにおいて労働基本権の実態とその方向性についての論究を進めたいと考えている。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計5件）

- ① 杣山貴要江，米国カリフォルニア州の知的障害者雇用支援とワークフェア，産業経済研究，第9号，71-82，2009，査読無
- ② 杣山貴要江，企業のダイバーシティ経営における知的障害者雇用の取組み，論文集(財務金融と企業経営国際学術研究会)，71-80，2008，査読無
- ③ 杣山貴要江，障害者雇用の拡大と雇用率，産業経済研究，第8号，73-84，2008，査読無
- ④ 杣山貴要江，企業の社会的責任論と障害者雇用，兵庫大学短期大学部 研究集録，第42号，21-32，2008，査読無
- ⑤ 杣山貴要江，企業の知的障害者雇用に関するスウェーデン調査報告，産業経済研究，第7号，97-105，2007，査読無

〔学会発表〕(計4件)

- ① 柚山貴要江, 奥野悦弥, 知的障害のある人の生涯にわたる支援事業 - エムオー ヒューマンサービス株式会社の活動から -, 日本地域福祉学会, 2009年6月21日, 中部学院大学
- ② 柚山貴要江, 障害者の雇用支援について - カリフォルニア州の知的障害者雇用を中心に -, 日本産業経済学会, 2008年9月6日, 立教大学池袋キャンパス,
- ③ 柚山貴要江, 企業のダイバーシティ経営における知的障害者雇用の取り組み, 日本企業経営学会主催 第1回国際学術研究大会, 2008年12月27日, 正修科技大学(台湾・高雄縣)
- ④ 柚山貴要江, 障害者の就労支援と企業, 日本企業経営学会, 2007年8月19日, 名古屋市伏見ライフプラザ

6. 研究組織

(1) 研究代表者

柚山 貴要江 (SOMAYAMA KIYOE)

兵庫大学短期大学部・准教授

研究者番号: 40369137

(2) 連携研究者

田中 博一 (TANAKA HIROKAZU)

びわこ学院大学短期大学部・教授

研究者番号: 20149529

(3) 研究協力者

秦 政 (HATA MAKOTO)

NPO 法人 障がい者就業・雇用支援センター・理事長

澤野正美 (SAWANO MASAMI)

フリーランス・ジャーナリスト