

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 6 月 20 日現在

機関番号：44521

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21530646

研究課題名（和文）企業のダイバーシティ経営における知的障害者雇用の社会的意義に関する実証的研究

研究課題名（英文）A survey that shows employments of people with intellectual disabilities from diversity management perspective

研究代表者

杉山 貴要江（SOMAYAMA KIYOE）

兵庫大学短期大学部・教授

研究者番号：40369137

研究成果の概要（和文）：障害者雇用に関する各国の取り組みのうち、特筆に値するのはスウェーデンの労働協約の存在である。それは、障害者が労働市場に参加するという完全雇用政策の一環として捉えられるものであり、障害者雇用が労働組合活動の中に位置づけられていたことによるものである。本研究内で実施した海外調査を踏まえ、国際的にみて、割当雇用制度を抛り所とするわが国の障害者雇用はかなり評価できるものである。特に特例子会社での、障害者の性格や障害の特性に合わせた仕事の創出と工夫は、障害者の就業を可能にし、企業が障害者の雇用と生活を保障していることを意味する。

研究成果の概要（英文）：It is very important to recognize that the collective bargaining agreement between workers with disabilities and employers works participating to the labor market under full employment policy in Sweden. The labor union includes people with disabilities in their labor movement if they have a talent to works depending on disabilities.

Despite the fact, it is also thought of that the employment system based on the compulsory employment rate for people with disabilities in Japan improves their jobs. Especially, in case of management at exempt subsidiary companies under the disability employment act, management assesses their activity and impairment, and coordinates suitable jobs for people with disabilities. This means the company guarantees their living and employment.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
年度			
年度			
2009年度	2,000,000	600,000	2,600,000
2010年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2011年度	100,000	30,000	130,000
総計	3,400,000	1,020,000	4,420,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：知的障害者雇用，割当雇用制度，労働協約，特例子会社，職域開発

1. 研究開始当初の背景

(1) 企業の障害者雇用における関心の高さ

①雇用率

大企業では、ワークライフバランスの推進

と共に、障害者雇用への関心は高く、障害者雇用率は企業全体では1.68%（2010年）、従業員数1000人以上規模の企業に関しては、同1.90%になり、法定雇用率1.8%を達成している。

②知的障害者雇用

2008年の雇用者数を100とした場合、2009年の身体障害者雇用数は100.8であるのに対して、知的障害者雇用数は105.6の伸びを示した。

③手帳制度

障害者手帳（身体障害者手帳・療育手帳・精神保健福祉手帳）を所持するか否かは、雇用に際しての重要な要素になる。ダイバーシティ経営を掲げる企業においても、実雇用率に反映できる雇用になるか否かは、関心事にならざるを得ない。

2. 研究の目的

(1)就労支援について

障害者雇用において割当雇用制度を採用しないスカンジナビア諸国やアメリカにおける障害者の就労支援を検証することにより、障害者権利条約においては、合理的配慮の一環として認められるに至った割当雇用制度ではあるが、この制度に対する諸外国の捉え方を踏まえ、その是非について考察する。さらに、障害者雇用において重要な役割を持つ障害者手帳に関する諸外国の考え方を踏まえ、手帳制度が有する問題点について解決の方途を探る。

(2)地域移行について

わが国では、障害児を持つ保護者の親亡き後対策として施設が建設されたという経緯がある。特に、知的障害者、重複障害者の場合は、施設での生活を余儀なくされていることが指摘されている。わが国においてもグループホームでの生活が一般化する方向にはあるが、諸外国における地域移行の方法を探り、わが国での有用性を考察する。

3. 研究の方法

(1)就労支援について

①ダイバーシティ経営を掲げる企業のうち、特例子会社についての実態調査を行い、障害者の生活保障の実情を把握する。また、就労支援機関を訪問し、聞き取り調査を行い、問題点等について検討する。

②スカンジナビア諸国の就労支援の特徴を調査により把握する。スウェーデンにおいてはサムハル社及び就労支援機関である職業紹介所を中心に行う。

③アメリカ、カリフォルニア州において、ランターマン法による就労支援及び生活保障の実情について把握する。

(2)地域移行について

①スウェーデンのグループホームで生活す

る知的障害者の実態を把握する。

②カリフォルニア州における地域での障害者の生活実態について、リージョナルセンターを訪問して聞き取り調査を行う。

4. 研究成果

(1)就労支援について

①フィンランド調査結果

障害者の就労支援（職業訓練）は、教育の一環として行われており、義務教育終了後に実施される。教育保障と生活保障が連続して提供され、生涯の保障となるが、その分雇用契約に至るケースは少ない。

②スウェーデン調査結果

完全雇用を目標にしていることもあり、障害者においても労働市場への参加については熱心な対応がなされている。労働組合と経営者団体との間に障害者を対象とした労働協約が締結されており、労働組合の組織率の高さが実質的に機能している。

③アメリカ、カリフォルニア調査結果

障害者の就労の場の確保はベンダーと呼ばれる非営利組織が担当する。地域センターは、ベンダーが企画する就労支援プログラムのうち、成果を上げ、将来性のあるサービスを評価し、積極的にそのサービスを購入する。それがベンダーの運営資金となるのである。地域センターが、各ベンダーに所属するソーシャルワーカーのアイデアを登用するという方式は、競争原理をうまく活用し、ベンダーの開発的機能を高めるように機能している。

④国内調査結果

割当雇用制度を採用しているわが国においては、近年大企業を中心に実雇用率が伸び、法定雇用率1.8%を達成し、1.9%に及んでいる。その背景には、特例子会社の存在、障害者と企業とをマッチングさせる紹介業の存在があることが分かった。

(2)地域移行について

アメリカ、カリフォルニア調査結果

州立入居型施設の閉鎖に伴い、利用者の地域での住居と就労の確保、施設職員の就業保障を一体的に行う施策が、地域センター主導で実践され成功した。この事例は、わが国においても、現在進行中の施設を利用している知的障害者の地域移行に活用できる方法であるといえる。

(3)まとめ

日本の企業は障害者雇用を企業の社会的責任の一環として捉えており、近年は大企業を中心に法定雇用率の達成を目標にして雇用が進められている。その実態については、国際的にみて遜色がないといえよう。

フィンランドにおいては、社会的企業の推進について訪問した非営利団体の責任者か

ら語られたが、実施する企業は極めて零細な企業に限定されており、一人の障害者が離職すると、社会的企業の定義に適合せず解消されるという側面をもつものであり、実質的に障害のある人の職業生活を保障するという段階には至っておらず、試作段階という印象が強い。知的障害者の労働市場への参加には課題が多く、フィンランドでは教育政策と福祉政策により障害者の生活は保障されているといえよう。

フィンランドと同じスカンジナビア諸国にあって、同様に福祉国家体制をとっているスウェーデンではあるが、障害者就労支援は著しく異なるものである。スウェーデンの政策は労働市場への参加を最優先にして障害者雇用に取り組んでおり、労働協約の存在は特筆に値する。協約には、採用と雇用の終了が明記され、賃金・労働時間等については、労働能力について医療と職業紹介所により、厳格に見極められ、賃金と福祉政策により、実質的な最低生活保障を可能にしている。賃金については、「協約第7章の2」において、次のように決められている。「賃金は設定された労働時間に応じて支払われ、その賃金等級は4等級に設定され、単純労働が1等級で、最も高い4等級は管理職または専門技術職が対象である」。知的障害者は概ね1等級でその業務は、次のように定義されている。「①通常業務は口頭又は書面での指示によって行われ、一定の教育と実務経験が必要な仕事。②定められた日課の仕事。職務遂行に一定の調整が必要とされる。③労働には少し違う職務があり、違った方法をいくつか要求される可能性がある。④一定の求められる業務を遂行するために一定のケアが必要である」。そして、職務遂行能力を判定して、職務遂行に一定のケアが必要な障害者は、この1等級に該当し、協約にある最低賃金が保障されている。さらに、「協約第9章第3条」においては、具体的な数値が示され、明確化されている。「基本給は月額1万7400SEK(2010)で、勤続1年を過ぎると職務手当が月額430クローナ、2年勤続では300SEKが加算される。さらに、仕事のスキルに応じて能力手当の350SEKが上乘せされることがある」。

アメリカ、カリフォルニア州においては、ランターマン法の存在が大きく影響しており、知的障害者の生活をその生涯にわたって継続的に保障している。就労支援においては、非営利組織(ベンダー)が中心に実践しているが、そこには地域センターを通じて公金が投入されている。地域センターは競争の原理を活用して、ソーシャルワーカーの力量を最大限に引き出し、就労支援を実践しているのである。

これらの調査を踏まえ、わが国の障害者雇用について再検討すると、次のような問題点

が浮かび上がってくる。

①障害者手帳の所持を障害者雇用率に反映させているので、手帳を所持しない就業に支援が必要な人ははじき出されるか、手帳の所持を求められるかとする。この手帳制度を脱するためには、スウェーデン方式による労働能力の厳格な審査を導入することが解決策の一つになるものと考えられる。

②障害者手帳に代わる指標として、私たちは国際生活機能分類(以下、ICFと記す)の採用を提唱した。その先行事例として、フィンランドでは世界保健機構がICFを提示する前から、これと同じ視点による方法で障害者の能力を把握していた経緯があったからである。ICFにより労働能力を把握し、実際に支援が必要な人をカウントすることで障害者雇用率を算出するのである。そうすることにより、手帳を所持するか否かを問うことなく、支援が必要か否かによる雇用となれば、公平性は保たれることになる。

しかし、国立職業リハビリテーションセンターでの見解は、この提唱を肯定的には捉えなかった。各企業がOJTによる対応しており、企業調査結果においても、障害者の雇用に関しては、一定の仕事ができることによる採用ではなく、障害のある人の能力に見合う仕事を創出するか、またはできるようにするための道具や手順を工夫することにより、就業を可能にしているためであった。雇用に際して企業が知的障害者等に対して求めていたのは、異口同音に「ほうれんそう(報告・連絡・相談)」であり、いかに社会性が育まれているかであった。

以上から、わが国においては、目下ICFを採用するよりは、障害者手帳制度を存続させて効果を上げていく方向にあるものと考えられるが、障害者手帳そのものの存在を否定するのが、割当雇用制度を採用しない国の観点であることも付言しておきたい。

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1件)

柚山貴要江、田中博一、フィンランドとアメリカにおける知的障がい者の就業支援に関する一考察、兵庫大学短期大学部研究集録、査読無、第46号、2012、pp.43-53

〔学会発表〕(計2件)

①柚山貴要江、田中博一、知的障がい者雇用と就業支援の国際比較、社会政策学会、2010年10月30日、愛媛大学

②柚山貴要江、田中博一、スウェーデンの知的障がい者雇用に関する一考察、社会政策学

会，2011年10月8日，京都大学

〔図書〕（計1件）

杉山貴要江，白地社，知的障がい者雇用における経営の福祉性，2011

6. 研究組織

(1) 研究代表者

杉山 貴要江 (SOMAYAMA KIYOE)

兵庫大学短期大学部・教授

研究者番号：40369137

(2) 研究分担者

田中 博一 (TANAKA HIROKAZU)

びわこ学院大学・教授

研究者番号：20149529