

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 28 日現在

機関番号：37701

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380496

研究課題名(和文) 障がい者・社会的弱者の就労支援と企業の社会的責任

研究課題名(英文) Employment support for people with disabilities and the social vulnerable for further developing of social corporate responsibility

研究代表者

馬頭 忠治 (BATO, Tadaharu)

鹿児島国際大学・経済学部・教授

研究者番号：00165052

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：企業の社会的責任というアプローチでは、障がい者や社会的弱者の社会的包摂は限界があることが明らかにできたことが何よりの成果であった。すなわち、就労による自立は、さらには障害者差別解消法の言う「合理的配慮」は、企業の雇用制と地域での総合的で福祉的な支援との両者が有効に機能することで、はじめて可能となることを、さまざまな実践から解明した。

とくに、大阪府の豊中市の就労支援は、その相談窓口から就労の定着まで一つのプロセスにすることで、利用者のきめ細やかなニーズを地域サービスとして提供し、かつ企業ニーズとのマッチングを通じて中小企業の支援策ともなっており、その先進性をうかがわせるものであった。

研究成果の概要(英文)：Under the Employment Promotion Law for Persons with Disabilities, the Service and Supports for Persons with Disabilities and the disability discrimination cancellation Act, Employment support services have been instituted in order to enhance social support from the well fare side and facilitated a continued employment system of corporation. This Collaboration and coordination will not only conduct a life support and employment support to get an opportunity of employment which is appropriate with abilities, but also will allow Hello Work to cooperate with social support centers especially local government which has an original programs to support employment for people with disabilities and local corporations that will to employ them willing, to offer job search assistance and counseling and to advice on employment management. This promoting comprehensive support to ensure steady employment and social participation by persons with disabilities has developed by TOYONAKA-city

研究分野：経営学

キーワード：企業の社会的責任 障害者差別解消法 企業雇用制度 Full Engagement society ワークフェア 就労による自立 社会的協同組合 社会的包摂

## 1. 研究開始当初の背景

当該の問題に対するジャーナリストによる紹介は、高嶋健夫氏の『障害者が輝く時』(日本経済新聞社、2010年)など多数、散見できる。だが、経営学関連では極めて少ない。ましてや、福祉論を超えて、CSR(企業の社会的責任)との関係などでこの問題について本格的に調査研究する文献は決して多くはない。

管見の限り、菊野一雄『人事労務管理の基礎』(泉文堂、2009年)同『現代社会と労働』(慶應義塾大学出版、2003年)狩俣正雄『障害者雇用と企業経営 - 共生社会にむけたスピリチュアル経営 -』(明石書店、2012年)坂本光司『日本でいちばん大切にしたい会社3』(あさ出版、2011年)や影山摩子弥『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?』(中央法規出版、2013年)最近では、二神恭一・二神常爾・二神枝保『障害者雇用とディスアビリティ・マネジメント』(中央経済社、2017年)などが挙げられるだけである。

それは、「障害者を当然に含む社会」という認識に乏しい社会観によるとの指摘もあるが(平野文彦「障害者の雇用からみた経営学の責務 - 理念と構想を組み込む時 -」『学術の動向』(2002年10月)この指摘は今日でも当てはまる意見であろう。

しかも、それは、障がい者の存在が、福祉施設や特別支援学校といった制度によって隠され、健常者からなる社会像が擬装されてきたことと決して無縁ではない。また、貧困や生活困難に陥っても、経済成長によってそれを解消されるという幻想=成長主義があったことも指摘できよう。

だが、今日、相対的貧困が高まり、ニート、フリーター、さらには引きこもりなどという形での社会的排除が無視できない事態となっている。さらには、財政難を抱え福祉国家それ自体が見直され、また、障害者差別の禁止が世界的なテーマになった。

そして、こうしたコンテキストのなか、障がい者や社会的弱者の社会的包摂は、当事者の参加や社会の総合的な支援によるしかなかった。問題はこの社会的支援が既存の雇用制度を補完するのか、あるいは、社会と企業の具体的な新しい協力関係をいかにつくるのかなどとなってくる。どちらにせよ、企業雇用制度は、社会的支援を欠いては成り立たなくなっており、その方策の探求が、世界的なテーマとなる。

例えば、ウェルフェアからワークフェアへの転換は避けられず、しかも、それは WISE(Work Integration Social Enterprise)といった新しい法人としての社会企業などの創出による労働統合といった改革がそれである。

以上が、本研究の背景にある問題であり、問題意識であった。

## 2. 研究の目的

障がい者の就労支援の社会的必要が、企業の雇用制度をどのように変えていくのか、つまり、働き方が、その就労準備から定着支援までの社会支援と関わる社会問題となり、労働市場とハローワークといった労働力需給関係という近代の枠組を超えて、地域がつくる社会プロセスとなっていると考えられる。しかも、それは、企業の社会的責任は社会の責任を補完するものとなるなど、その性質が大きく変化させざるを得なくなっていると思われる。その今日的な実態を解明する。

## 3. 研究の方法

当該の問題に関連して、以下の論点を実態のかつ理論的に明らかにすることが研究の中心的方法となった。そのために農福連携や中間的就労、さらには就労による自立を支えるアソシエーション、とりわけ、社会福祉法人の他、イタリアの社会的協同組合などの新しい社会法人の開発など先進的な取組みを、現地調査し、その実践者からインタビューすることに心掛けた。

その場合、以下の諸点を意識して調査した。すなわち、頻出する関連法の制定と改正を踏まえ、それがどう社会的制度とつながっているのかを明らかにし、新しい就労支援がどう創出されているのか、しかも、それが、ウェルフェアからワークフェアへという脱福祉国家ばかりか、障害者差別禁止という世界的な流れを受けての展開であること、そのなか、もはや企業の雇用制度が、障害者雇用促進法によるところの雇用率の達成と雇用納付金に依存することには限界があること、社会的包摂のための社会的支援が取り込まれるなかで、地域の新しい役割がどのような形でどんな役割を担うものとして機能しているかを明らかにすること、イタリアや韓国など海外での取組みと日本のそれとの比較研究に心掛けること、であった。

## 4. 研究成果

(1) 当該の研究につき、企業の社会的責任(以下、CSRとする)アプローチの歴史的な意味とその社会的限界性を明らかにすることができたことは、何よりの成果である。この点こそが、本研究の意義と独自性をなす。まず、長くはなるが、この点について調査、研究して明らかになったことを以下、述べていく。

CSRアプローチでは、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(平成28年4月1日、以下、差別解消法)が求める差別の解消は、現代社会の喫緊の課題であり、企業は、それに対応できるダイバーシティのある経営を余儀なくされている。だが、指摘するまでもなく、これまでの企業の雇用システムでは、その責任ある対応が困難である。それは、何より障がい者の就労が、生活も含めた総合的でしかも個別的な支援なくしては成り立たないからである。また、確かに「即戦力」となる障がい者は多数、存在するし、生産工程を改善して彼らを積極的に雇用する会社もある。とはいえ、「障害者雇用は、『渋々ながら取り組んでいる義務』あるいは『やむを得ず支払っている社会コスト』というのが偽らざる本音であろう」(高嶋健夫、前掲書、4~5頁)というのが現状である。

このように差別解消のための雇用は、企業の努力だけでは解決し得ない問題となって顕在化し、社会に突きつけられている。

であれば、企業雇用制度が抱える歴史的な制約とその克服の方途を実態的に明らかにすることで、CSRの本質的な問題が鮮明となってくる。とりわけ、差別のない新しい働き方とはどのようなものかといった本質的な問題が改めて問われてくる。

それは、指摘するまでもなく、その脱差別の取組みが、第一義的に、障がい者や社会的弱者への人間としての尊厳に結びつき、しかも、ディーセントな働き方として生産・再生産されるような社会プロセスとして形成されなければならない。そのためには、自由競争に強制される社会を、いつでもだれもが協働や共生ができるような絶え間なく躍動する社会にチェンジできなければならない。この社会の改革エネルギーが全体として高まって始めて、脱差別は、企業雇用制度の歴史的な制約を解除するはずである。

それだけに、そうした社会のプロセスを社会に埋め込むためには、企業雇用制度の何をどう変えていくのか、しかも、それは社会的な就労支援とどう連携させていくべきかなどについて、まずもって具体的に明らかにしなければならない。

ここで結論めいたことを言えば、新しい働き方は、協働や共生へと向かう躍動する新しい社会づくりと連動し、かつ、その形成プロセスが、だれもが、制度やシステムに回収されない自由を手に入れ自らの責任を果たせるものでなければならない。それは、ソーシャル・チェンジにつながるアソシエーションな関係の生産・再生産となるようなメカニズムを社会に埋め込むことで可能とな

る(馬頭忠治「学びのプロセスとしての協働 - 共同過程論序説 - 」『鹿児島国際大学 地域総合研究』第42巻第2号、2015年)

この解明は、ヨーゼフ・シュンペーターの言うイノベーションを超える理論をどう構築するかの問題でもある。以下、述べておきたい。

シュンペーターは、『経済発展の理論(上)』(岩波文庫、1977年)のなかで、イノベーションは「駅馬車から汽車への変化」といった非連続的な「枠や慣行の軌道そのものを変更」する(同上、171頁)といった創造的破壊(disruptive)と定義した。しかも、それは土地や人的資源、資本を新しく結合する独立的な企業家が、銀行の信用を得て、初めて可能にできるとした。このように、シュンペーターは、Disruptive Innovationが、既存の秩序をも変える主体としての企業家による新結合によって引き起こされ、それが核となって新しい社会が立ち上がるとしたのであった。

さらに、このDisruptive Innovationを価値という関数から分析し、支配的価値=大多数の顧客価値やその実現のための支配的な合理性ではなく、市場のローエンドや市場の外にある価値がDisruptive Innovationを引き起こすことを明らかにしたのが、クレイトン・クリステンであった(『イノベーションのジレンマ 増補改訂版』翔泳社、2001年、10頁)

また、この分析から、クリステンは、シュンペーターのいう新結合の力以上に、イノベーションと価値の関係性こそが、決定的な意味を持つとし、disruptive Innovationの行動習慣は、関連づける力、質問力、観察力、ネットワーク力、実験力によるとした(クリステン『イノベーションのDNA』翔泳社、26~28頁、2012年)

こうしたイノベーション論からも、社会は、社会のある領域でdisruptionが起きて、そこから波及する価値や能力が変わることでチェンジすると考えられる。先の関連づける力や質問力、観察力、ネットワーク力、実験力といった、能率や合意といった近代合理性を超える新しい力ができて初めて社会は変わるのである。

今日のように、ワークフェア(就労による自立)が社会の目的となると、労働それ自体が、非労働であった障がい者の価値を排除できず、それどころか同等の立場に置かれ、差別できなくなる。これへの賛同や期待が、新しい価値を生成させ、協働や連帯、さらには共生を社会の原理にまで高めていくし、企業雇用制を変えていく社会力となる。

以上から、新しい働き方を可能とする脱差別の支援は、俯瞰すれば、ソーシャル・イノベーションの問題として捉えられる。本研究はこの論点を

深めようとするものとなった。

この数々の協同と連携の取組みの自由があって、よりよい取組み=ベスト・プラクティスとよりよい関係づくり=ベスト・リレーションシップが、既存の制度や様式を変える直接的な動因となり、また意識的な改革を喚起しながら、常に新しいアソシエーションを生成させる。この社会的プロセスこそが協働や共生を普遍的にする。

この点こそが、本研究の主張となるが、以下では、社会が、CSR を超えて協働と共生を普遍的なテーマとするようになっていくことを以下、事例で示していく。勿論、それは調査結果に基づく。

(2) 確認すべきは、企業雇用制度は、こうした障がい者への差別の禁止・解消や社会的支援のない社会の中で発達してきた一つの歴史的所産でもある。有体に言えば、障がい者の存在を隠し無視してきた制度であるという側面を持つ。つまり、障がい者を特別支援学校や福祉施設、さらには家に閉じ込めることで労働者と障がい者を分離してきたのである。

しかも、現代でも、この分離と隔離の歴史をなかなか払拭できずにいる。それは、差別解消法が「合理的配慮」と「社会的障壁の除去の実施」を定めるが、それとて努力義務となっていることに明らかである。この点に企業雇用制度の限界性を見ることができるが、同時に、この限界は、新しい働き方や社会的包摂の出発点となす問題となっていることは否定できない事実である。

言うまでもなく、差別禁止・解消は、国際連合の「障害者権利条約」(2006年)や障害者差別解消法、さらには、ワークフェアといった世界的なコンテキストのなかで、社会は、全体として、福祉制度を解体し、社会的包摂とそれのための社会的支援の多様な実施によって成り立つ社会へと転換せざるを得なくなった。この労働統合の社会づくりは、障がい者を就労が困難な社会的弱者として新たに登場させ、施設などに閉じ込められる存在から、就労による自立を可能とする社会的支援に包摂される存在にした。しかも、労働人口の構成も大きく変わった。それは右上図「労働人口と非労働力人口の構造」から一目瞭然である。

(3) 次に協働や共生という新しい社会のコンテキストから見た就労支援の在り方についてその実態を明らかにすることが研究課題となった。

障がい者・社会的弱者の就労支援が、企業の能

図：労働人口と非労働力人口の構造

労働力人口 6587万人 15～64歳では5891万人		非労働力人口 4489万人	
就業者 6351万人	うち非正規 1962万人 (80%がワーキングプア)	失業者 236万人	ニート56万人、引きこもり約70万人、SNEP162.3万人など
雇用者 5595万人		うち 40%が長期	

力主義や職能適性論を超え、差別や排除のない人間らしい働き方=ディーセント・ワークを社会的につくり出されなければならないことは、改めて指摘するまでもない。リカバリーという言葉が教えるように、就労支援は、当事者が主体となり、希望を語り、学び、生活に責任をもって自分を権利者にしていくことでなければならない。

そのためには、当然、企業の社会性の開発とそれを支援する団体とその生成を不断に持続させる社会条件を成熟させなければならない。そうした協働と共生の社会づくりが、あるいはその社会運動が、新しい社会の姿を映し出しつつ社会が抱える真のテーマを鮮明にする。

とはいえ、既存の制度やシステムに回収されないアソシエーションとその自由を人びとに保障していくことが、本当に可能なのであろうか。改めて、そうした問題意識から、支援が障がい者や社会的弱者が自分の責任でリカバリーでき、かつ協働・共生を喚起するものでなくてはならないことを改めて理解するようになった。

また、この意味での障がい者や社会的弱者が自分の責任においてリカバリーできる協働や連帯、共生の解明について、掘り下げるものでなければならぬことが明らかになるにつれ、それだけに今の社会が、この協働や連帯、共生を困難にするという固有な構造を抱えていることが照射され、この点がより強く意識された。改めて、この構造を明らかにすることがここでの問題となった。

以下、この困難な構造について明らかにする。

(4) 企業の障害者雇用が、指揮命令の管理手法で十分であり、広く支援を社会的に動因するものではなかったことは、次の点からも明らかである。それは、障がい者の多くが、特別支援学校や福祉施設に閉じ込められ、障がい者年金や生活保護の対象となり、ハローワークによる職業紹介・斡旋の外に置かれたことによる。また、非正規雇用が増え、ニートやフリーターの存在やひきこもりの

若年層が無視できない問題となり、そうした層への就労支援が必然となった。同時に、障がい者や社会的弱者の就労支援が問題となったのである。こうした事態のなか、前述の通り、労働市場は大きく変わるとともに、それを支えてきたハローワークだけでは対応できない状況を招いた。

もちろん、企業の障害者雇用が、その雇用率を高めるだけではCSRすらならなくなり、働き方の改革は待たなしになった。高等教育機関でもキャリア形成やインターンシップによる職業体験をカリキュラム化する。そのような改革ではあるが、あらゆる領域で障がい者差別の禁止や「合理的配慮」が具体的に問われるようになった。

まず、障害者雇用の先進事例（調査した京都オムロン社、大分県の太陽の家など）を調査した。確かに、特例子会社を設立し、その生産現場の改善・改良によって、障がい者の受け入れ態勢を整備するという方法は、これまでの生産性と障害を両立させる最良の方法であり、実際、障害者雇用におけるパイオニア的な役割を果たした。そのことは間違いない。しかし、そこに障がい者と健常者が協働して共に働く姿はなく、障がい者だけが働く工場でしかない。また、ここでの経験知や開発技術が新しい生産技術やノウハウとして本社工場や他の工場に応用され、社会的に普及していくという社会性の開発は着手もされていない。それは開発利益の独占という企業の体質からして、いたし方ないことでもある。

しかも、その求人はそれほど多くなく、福祉関係者の努力（特別学校の就職活動など）の範囲で十分で、ハローワークを通じて一般的に広く求人する必要性は低いままであった。周知のように、ハローワークは、職業紹介・斡旋をする唯一の公的機関であり、労働力の需給調整の最前線となる場であるが、企業の障害者雇用は、ハローワークの機能や範囲を変えるほどの社会的必要を作り出すものでもないのが現状である。

こうした関係性のなかでは、障害者雇用促進法のように、その雇用率の未達成の場合には、雇用納付金を納める等の企業へのオブリゲーションを課す制度しか作れなかったのは、いわば必然であった。

かかる労働力の構造のもとでは、これまでの制度やそのフレームワークでは、到底、対応できず、雇用システムそれ自体が社会的に問われるようになるのは、言わば必然となる。まず、ハローワークが新しい変革に迫られた。

次にこの改革の進捗状況を踏まえ、その地域自治体を中心とする就労支援が地元の中小企業の雇用にどのような影響を与えながら変化したのかを

追った。

（5）周知のとおり、若者の就労サポート事業は、ハローワークに届かないさまざまな困難を抱える障がい者（発達障害含む）や社会的弱者が多数存在するという事実を白日の下にさらすこととなった。そればかりか、そうした人びとを支援する社会の新しい仕組みの必要性を広く認識させた。

しかも、それに留まらず、支援の社会的必要性は、同時に企業の障害者雇用を見直し、変える原動力となっていった。それは、指摘するまでもなく、支援の総合的な実行という新しい社会プロセスを誘発した。とくに、企業の障害者雇用と障がい者・社会的弱者の就労支援の有機的な結びつきが試行された。それは、障がい者・社会的弱者の生活を支え、また、地域を中小企業の雇用を支えていく非労働市場的な社会のプロセスができ、それが新しく社会を躍動させていく力となっていくことを解明できた。

本研究が、この新しい地域の社会プロセスに注目していくことになったことは言うまでもない。

その際、利用されたのが、就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）であった。これは、障害者の就労支援を推進するための障害者自立支援法（平成17年）および平成25年4月から障害者総合支援法（平成25年）により創設されたものである。この就労支援事業が、企業の責任と社会の責任を明確にしなが、だれもが等しく働ける働き方をつくる上で、決定的な役割を果たすものとして登場した。そして、イタリア（社会的協同組合）や韓国（社会的企業、協同組合）さらには英国（CIC）のような新しい法人をつくる方法とは異なり、国主導の社会事業として成立させた。

そのなかで、豊中市の就労支援事業のような注目に値するものが生まれた。豊中市では、就労支援事業は、「市民協働部 雇用労働課」が所掌し、「地域就労支援センター」と「無料職業紹介所」を直轄する。つまり、行政が、自立相談、就労準備、就労訓練（中間的就労）を直営する。この直営のもとにさまざまな協力団体（委託先、豊中市社協、キャリアブリッジ）を組織し、協働して「くらし再建パーソナルサポートセンター」（このセンターの連絡会議は、委託先も含めて11部局で構成され（市民協働部、健康福祉部、人権文化部、財務部、こども未来部、都市計画推進部、上下水道部、教育委員会、障害者就労雇用支援センター）多様で連続的で総合的な支援を実施する。

こうして豊中市は、就労支援を正面切って掲げ、その相談窓口の開設から「無料職業紹介」、職業体系事業などの就労準備支援、中間的就労の推進、

ジョブサポーターの養成、さらには求人企業の開拓と定着支援までの連続した支援体制を整備した。とりわけ、事業所と求職者をつなぐための「合同面接会」「就職支援講座」、助成金の活用、障がい者のジョブライフサポーターの養成などの実施で市内事業所の求人活動を応援するとともに、求職者に居住地の近隣で就職して頂く「地域密着型」の就労支援を実施した。

その成果は以下の通りである。

#### 地域就労センター事業の推移

	平成 23 年 度	平成 24 年 度	平成 25 年 度
相談者数 (障がい者)	892 人 (142 人)	1033 人 (195 人)	897 人(145 人)
相談件数	3246 件	3434 件	6555 件
就職者数 (障がい者)	368 人 (42 人)	368 人 (47 人)	314 人 (43 人)

資料：豊中市「地域就労支援事業・無料職業紹介事業の実績」

以上、こうした地域における就労の社会プロセスの形成こそが、社会の Disruptive Innovation を引き出し、企業の雇用制度さえ、社会の就労支援によって社会開発され、地域的な協働によって地域労働市場を成立させたことに改めて驚かされる。この点の解明は、イタリアのバザーニア法とその実践に代表されるように精神障害者の就労支援における歴史的経験を踏まえることで、もっと深く理解できるが、まとめるには至っていない。

#### キーワード

障害者差別解消法、障害者雇用促進法、「合理的配慮」、企業雇用制度、ワークフェア、就労による自立、孤立無業者、社会的排除と社会的包摂、豊中市の就労支援事業、農福連携、社会的協同組合、アソシエーション、協働、共生、

#### 引用文献

文中に記載した。

#### 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 2 件)

馬頭忠治「多様な市民アソシエーションとガバナンスとしての協働」、日本協同組合学科『協同組合研究』第 32 巻、2016 年、10 - 16、査読あり

馬頭忠治「学びのプロセスとしての協働 - 共同過程論序説 - 」、『鹿児島国際大学 地域総合研究』第 42 巻第 2 号、2015 年、1 - 34

〔学会発表〕(計 2 件)

馬頭忠治「戦後日本の社会変化と社会的経済の可能性 - 市民アソシエーションの歴史的位相をめぐって - 」龍谷大学社会科学研究所、共生経営研究会、龍谷大学深草キャンパス(京都府京都市) 2017 年 2 月 18 日

馬頭忠治「障害者・社会的弱者の就労支援と企業の社会的責任」、龍谷大学社会科学研究所、共生経営研究会、龍谷大学深草キャンパス(京都府京都市) 2016 年 9 月 24 日

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

取得状況(計 0 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

#### 6. 研究組織

(1) 研究代表者 馬頭忠治(BATO, Tadaharu)  
鹿児島国際大学経済学部・教授  
(研究者番号) 00165052

研究者番号：

(2) 研究分担者 ( )

研究者番号：

(3) 連携研究者 ( )

研究者番号：

(4) 研究協力者 ( )