

機関番号：32305

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2008～2010

課題番号：20530356

研究課題名（和文） 特例子会社における障害者の仕事創出と分業の利益に関する研究

研究課題名（英文） A Study on Development of Jobs for Workers with Intellectual Disability and Benefits of specialization.

研究代表者

眞保 智子（SHIMBO SATOKO）

高崎健康福祉大学・健康福祉学部・准教授

研究者番号：10341794

研究成果の概要（和文）：本研究の調査の方法は予備調査を含めて 30 社へのインタビューと全国の特例子会社 278 社（回答数 153 社、回収率 55.03%）に対するアンケートである。知的障害者の技能について、従来指摘されている仕事より、やや高度な仕事、すなわち判断を伴う仕事の一部をこなせることが明らかになった。能力開発の方法は、OJT が中心であるが off-JT も行われていた。アンケート調査の結果から定着する労働者と早期に退職する労働者の分岐点が入社後 3 年程度のところにあることが示唆されている。健常者が基幹的な仕事を担い、知的障害者が周辺業務を担う分業により、リーマンショック後においても助成金を加えることなく黒字である企業の割合は 40% 強存在した。

研究成果の概要（英文）：This study based on in-depth interviews with 30 firms including preparatory research and questionnaire survey to 278 firms (153 firms answered).

The analysis specifies that same intellectually disabled workers have the skills to deal with part of so-called judgment skills, which is somewhat higher level than their conventional work. The so-called judgment skills can be developed through on-the-job training (OJT) where the works experience a series of task from a simple one to a more complicated one.

Off-the-job- training (Off-JT) is also done. The survey indicates that third years is the turning point to quit the job or stay with the firm for long. The able works are responsible for key works, and the disabled workers are responsible for other jobs based on comparative advantage, 40% of the firms are black ink balance after the economic recession triggered by the Lehman Brothers bankruptcy.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2009年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2010年度	1,100,000	330,000	1,430,000
年度			
年度			
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：経営学・人的資源管理

キーワード：人的資源管理・障害者雇用・能力開発・合理的配慮

1. 研究開始当初の背景

(1) 企業の社会的責任と障害者雇用への関心の高まり

近年企業には、社会と企業の間をあらためて問う概念である企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)を重視した企業統治が求められている。その柱となるのが企業のコンプライアンス(法令・倫理等の順守)とされる。しかし法令の定めがありながら対象となる企業の半数以上が達成できずにいる課題がある。障害者の雇用である。国内外で企業のコンプライアンスが求められている以上、いずれ障害者雇用についても抜本的な対策を取らざるを得ないであろう。

(2) 障害者の仕事創出に欠かせない能力開発の実態の把握

障害者を雇用して彼らの職業能力を経営活動に生かしていくためには、組織内にある既存の仕事を洗い出し、再編成する必要がある。さらに、どのような人的資源管理・能力開発が必要となるのか。国や公的機関は、企業や障害者、その支援施設に対し、どのような制度、支援を実施することが考えられるのか。潜在している障害者の労働力を生かすことにより、障害者もその能力と意欲に応じて働く場を増やし、ひいては人口減少社会を支える「支え手」を増やすことにもつながる。したがって、企業での障害者の職業能力開発や彼らを生かす仕組みを明らかにする必要がある。

2. 研究の目的

本研究の対象は、知的障害者である。その理由は、今後、企業が障害者の法定雇用率を達成していくためには、知的障害者の職業能力の活用が欠かせないからである。かつてに

比べると交通機関や建物のバリアフリー化が進み、様々な身体の障害を補う福祉機器も開発されている。働く意欲と能力をもった身体障害者の多くはすでに企業に雇用されている。企業で身体障害者の職業能力の活用が進む一方で、知的障害者については法整備から10年いまだ途上にある。

本研究は、障害者を雇用することを目的に設立された特例子会社を調査し、知的障害者の職業能力を活用する仕組みについて明らかにする。具体的には、障害者の能力を生かすための組織内の仕事の再編成の方法、特例子会社の組織・業務内容・作業を行う際の工夫・支援の方法・採用方法・評価・報酬について検討する。さらに、「分業の利益」を検証し、特例子会社が親会社の経営にどのように寄与しているのかについて分析を試みる。

3. 研究の方法

(1) インタビュー調査

予備調査も含め、東京証券取引所一部上場の百貨店、化粧品メーカー、食品メーカー、情報・通信関連企業など予備調査を含めて27社に対して、あらかじめ仮説を設定するが、回答により柔軟に質問を変える、半構造化面接法によるインタビュー調査を行った。

(2) アンケート調査

アンケート調査は、平成22年4月末日現在厚生労働省が公表した全国の特例子会社281社を対象とし「特例子会社における知的障害者の能力開発と雇用管理に関する調査」として実施した。調査票を廃業、所在不明の3社を除いた278社に対し平成22年12月に郵送し、153社(回収率55.03%)より回答を得た。回答のあった153社のうち知的障害者を雇用している企業は132社であった。したが

って、この 132 社のデータが主な分析対象となっている。

4. 研究成果

(1) 知的障害者の仕事創出（職域拡大）の可能性 - 仕事能力と能力開発から

インタビュー調査により、知的障害者が従来指摘されている仕事より、やや高度な仕事、すなわち判断を伴う仕事の一部を知的障害者が担っていた。能力開発の方法は、OJT が中心であり、off-JT も行われていた。キャリアは、易しい仕事からはじめて、次第にそれよりも難しい関連のある仕事に移るようになっていた。

知的障害者の仕事領域は、職務遂行の中で生じる不確実性の前で完全に分断されたものではなく、この点に関して知的障害者の職務範囲を拡大させる可能性と生産性向上への可能性が示唆された。

(2) 知的障害者の仕事能力を伸長させるマネジメント

マネジメントの要諦は、仕事能力の見極めであり、仕事を構造化し、単純化することで、働くことができる者には、そうした仕事を用意し、まずは易しい仕事を担当させ、その仕事ぶりを適切に評価し、より高度な仕事を担当できると判断した場合は、やや難しい仕事に配置する方法をとっていた。

現在、2007 年 9 月に署名した障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）の批准に向けての議論の中で、雇用分野における「合理的配慮」について、検討がなされてきている。「合理的配慮」とは、「過度な負担のない個別に必要な調整」とされる。知的障害のある労働者の仕事能力は、従来から指摘されてきた、単純なルーチンワークを担うレベルから、本研究が示した判断を伴う仕事を担うレベルまで幅がある。

個別に必要な調整のためには、その仕事能力を見極め、能力と適性に合った仕事配置が必要である。本研究の事例は、雇用分野における「合理的配慮」の議論において、知的障害のある労働者の技能水準の幅の大きさとその見極めの重要性を提示する。良質の仕事と適切なマネジメントは、能力開発を促し、組織に貢献し雇用機会を増やしていくことにつながる。

(3) 特例子会社の親会社の特徴

アンケート調査の回答企業 153 社のうち 150 社について特例子会社を設立した親会社の業種の 40% は製造業である。障害者雇用促進法に基づく法定雇用率の除外率制度は、一般的に障害者の就業が困難であると認められる職種を、かなりの割合が占める業種の事業主については、その労働者数から一定率に相当する労働者数を控除することを認めてきた。このため業種により障害者雇用の状況には差があり、それが特例子会社にも反映している。しかし、除外率制度は、将来に向けて縮減・廃止することになっている。平成 22 年 7 月 1 日以降の除外率は一律 10% 引き下げられた。例えば医療・高等教育機関は改正前 40% であったが、30% となった。

親会社は 1960 年以前に設立された企業の割合は 53%、1980 年以前までに設立された企業とで全体の 70% となる。回答企業の親会社は、歴史のある企業が多い。また親会社の従業員規模は 3000 人以上が 66%、1000 人～3000 人 17% とで全体の 83% となる。2002(平成 14)年から障害者雇用促進法の一部改定にともない企業グループでの雇用率算定が可能となった。今回のアンケート調査でもグループ適用をしている企業は 105 社、全体の 70% が導入している。導入していない企業は 44 社である。グループ適用が可能になったことで、規模の大きな企業にとって特例子会社

を設立ことにより経済性が生じている。

特例子会社を設立している親会社の 90% は 1.8% の法定雇用率を達成している。3% 以上と回答した企業も 12 社ある。

特例子会社を設立している親会社には、労働組合がある企業が 102 社で 68%、ない企業が 48 社で 32% である。

(4) 特例子会社のマネジメント - 知的障害者と障害のない従業員との分業

障害者雇用促進法に基づく要件を整え、特例子会社として認定を受ける企業は近年急増している。これは 2002 (平成 14) 年の障害者雇用促進法の一部改定によって、特例子会社の認定条件が緩和されたことと、2006 (平成 16) 年に障害者自立支援法が施行され、就労後も生活支援には福祉的なサービスが受けられるようになったことが背景にあると考えられる。

特例子会社の経営状況は、いわゆるリーマンショック後の決算である平成 20 年度決算は助成金ありでも赤字企業が 30% 目前まで増えたが、厳しい経営環境においても助成金なしでも黒字である企業の割合は 40% 強存在する。1 年前と比較した従業員数、売上高ともに増えていると回答する企業がそれぞれ 63%、60% となっており、1 年前と比較した仕事の種類も増えているとする企業が 53% であった。

特例子会社が経営の諸事について親会社に報告・相談する際の窓口は、人事部門とする企業が 54%、親会社の代表者や経営企画部門とする企業が 21% である。障害者の法定雇用率をそれぞれの企業で最適と考える水準とするためには、親会社の従業員数の把握が必要であるし、グループ適用を行う場合であれば、グループ企業の従業員数の把握も欠かせない。そのため人事部門が窓口になることが多いと考えられる。一方で、親会社から仕

事の受注への便宜や特例子会社経営の機動性から親会社の代表者や経営企画部門とする企業も 2 割ある。特例子会社は親会社の本業に付随した周辺業務を担うことが多いことから総務部門が多いと予想されたが 12% となった。

各企業で、従業員数が最も多い入社後の経験年数帯を回答のあった全ての企業と特例子会社認定から 3 年以上経過している企業とを分けて集計した。全体では、入社後 1 年以上 3 年未満が突出して多い。社団法人日本経済団体連合会の 2004 年の調査では知的障害者の勤続年数の平均が 3 年 5 ヶ月となっており、前回調査である 1999 (平成 11) 年調査では 4 年 2 ヶ月で、知的障害者の雇用人数が増加する中で勤続年数は短くなっている。今回のアンケート調査でも定着する労働者と早期に退職する労働者の分岐点が入社後 3 年程度のところにあることが示唆されている。

調査票問 18 の障害程度に関する質問の集計から、療育手帳の重度障害者を雇用している企業は多くはない。療育手帳の重度障害がある知的障害者が 0 である企業は 81 社、61% に達する。一方で法定雇用率をダブルカウントできる職業判定重度者を全く雇用していない企業は 36 社 27% である。

質問票問 20 の仕事の受注先に関する質問の集計から、親会社・グループ企業以外の企業から仕事を受注している企業は少数で、親会社・グループ企業以外の企業からの受注割合が 0 - 10% である企業は 34 社あった。親会社から 100% 受注している企業は 30 社、親会社・グループ企業から 100% 受注している企業が 19 社であった。質問票問 23 の知的障害のある従業員が担当している仕事 (複数回答) に関する集計から、最も多い仕事は、事業所内の清掃で 57 社、第 2 位は封入 (数量把握を含まない) が 54 社、第 3 位は製造 52

社、第4位は文書シュレッダーで50社、第5位は包装・梱包47社、第6位がメール仕分け44社、第7位が文字データを含むデータ入力で43社であった。親会社とグループ企業の周辺業務を行っている企業が多い。

(5) 特例子会社での能力開発

入社2年目以降の従業員について、「初職から移動しない」最初に就いた入門レベルの仕事を継続して続けている従業員の状況は、そうした従業員はいないとした企業が半数であった。しかし一部にはいるという企業が33社28%、ほとんどの人がそうだとした企業が26社22%であった。一方、「同一仕事の中でより難度が高い作業に移動」する従業員の状況は、一部の人で53社45%、ほとんどの人とする企業が39社33%、そうした人はいないとする企業は26社22%である。できる仕事の種類を広げる「難度が同じ別の仕事に移動」は、一部の人55社47%、ほとんどの人30社26%、いない31社27%となっている。さらに「難度が高い別の仕事に移動」では、一部の人52社45%、ほとんどの人21社18%、いない43社37%となる。この結果からできる仕事の種類を広げることやより難度の高い仕事に移動することは、少なからず行われていることが確認できる。

またOff JTについても社内での集合教育については、入社直後の導入研修を除いても59社47%と半数近い企業で行われている。

ものづくりに従事している知的障害者が在籍している企業に対し、ものづくりに従事する従業員の「問題への対応」と「変化への対応」の状況を確認するために、生産量に対する認知度や不良品と良品の違いの見極め、異常の発見と報告について質問した結果は、生産量の認知は「変化への対応」の入り口となるが、32社52%がほとんどの人が認知しているとしている。また、良品と不良品を見

極めて仕事をしている人がいないとした企業は0であった。異常の発見と報告に関しては、そうした人がいないとした企業は1社だけであった。

(6) 特例子会社における人的資源管理

雇用形態についての回答を集計した結果から、「期間の定めのない雇用契約」いわゆる正社員は73社55%と5割を超える程度である。社団法人日本経済団体連合会2004年調査では、知的障害者を雇用する企業だけの調査ではないが、正社員の割合は87.5%となっており、前回調査である1999(平成11)年調査では91.9%と正社員の比率は減少が続いている。

退職金制度は、73社59%は勤続年数が反映する制度となっているが、退職金制度がない企業も53社40%と少なくない。社団法人日本経済団体連合会2004年調査では、なしと回答した企業は12社15.6%であった。近年設立した企業では制度を導入しない企業が多い可能性がある。

昇給制度の集計結果から、査定つきの定期昇給制度を導入している企業は、78社59%、全員一律に昇給する定期昇給制度は12社9%で、両方を合わせると7割近い企業が定期昇給制度を導入している。

賞与制度の集計結果から、「目標の達成度や仕事ぶりの評価を反映」51社38%、「月例給に企業業績で決定する係数をかける+目標の達成度や仕事ぶりの評価を反映」38社29%で両方合わせると7割近い企業で、仕事ぶりの評価が反映する制度となっている。

労働組合への加入状況は「親会社には組合があるが、自社にないため加入していない」85社65%、「親会社にも自社にも労働組合がない」36社28%と労働組合に加入している企業は少数である。

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3件)

眞保智子、障害者のキャリア開発 雇用の質の向上に欠かせない企業・組織内人材育成の視点、日本職業リハビリテーション学会誌 職業リハビリテーション、査読無、第23巻 No.2、2010、45 - 49

眞保智子、知的障害者の職場における能力開発 自動車部品を組立てる雇用型福祉工場と特例子会社の事例から、日本キャリアデザイン学会 キャリアデザイン研究、査読有、Vol.6、2010、49 - 67

眞保智子、人事管理における「合理的配慮」へのアプローチ 「比較優位」の視点から、日本職業リハビリテーション学会 職業リハビリテーション、査読無、第24巻 No.1、2010、31 - 36

[学会発表](計2件)

職場における知的障害者の技能形成 自動車部品を組立てる雇用型福祉工場と特例子会社の事例から、日本労務学会第40回全国大会(神戸大学)、2010

知的障害者の職場における能力開発 自動車部品を組立てる雇用型福祉工場と特例子会社の事例から 日本キャリアデザイン学会第7回研究大会(神戸学院大学)、2010

[その他]

<http://www.takasaki-u.ac.jp/dept/joho/teacher/details.php?C=1011>

6. 研究組織

(1)研究代表者

眞保 智子 (SHIMBO SATOKO)

高崎健康福祉大学・健康福祉学部・准教授

研究者番号：10341794