

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 23 日現在

機関番号：32641

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2013

課題番号：24730473

研究課題名(和文) 特例子会社制度の活用による障害者雇用拡大のための方策；合理的配慮に焦点を当てて

研究課題名(英文) Measures to Expand the Employment of Persons with Disabilities Using the Special Subsidiary Company Program: An Examination of Reasonable Accommodations

研究代表者

山田 雅穂 (YAMADA, Miho)

中央大学・総合政策学部・助教

研究者番号：30548160

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円、(間接経費) 840,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、過去に実施されていない特例子会社と親会社の両社への調査を初めて行った。回答率は子会社33.2%、親会社8.6%である。その結果、子会社が親会社から支援を得ながら連携し、障害への配慮を実現している点では特例子会社制度は有効に機能している。しかし、子会社のみで障害者雇用を進めようとする姿勢が多く、多くの両社に窺える点、障害者雇用の専門的ノウハウのある子会社の親会社が、自身が雇用する障害者への配慮は不十分だと自覚している点、子会社の活用を考えている両社は非常に少ない点から、多くの企業が本制度を活用しきれていないといえる。今後は特例子会社を自社全体での障害者雇用の拠点とすることが求められる。

研究成果の概要(英文)：In this study, I surveyed both special subsidiary companies and parent companies for the first time. The survey showed that the special subsidiary company program functioned effectively, to the extent that the subsidiaries were able to accommodate people with disabilities, when they received the assistance and cooperation of the parent company. However, it was also evident that many corporations could not take full advantage of this program for the following reasons: i) many companies opined that the employment of persons with disabilities should only be pursued at the subsidiary level, ii) parent companies were aware that they could not adequately accommodate persons with disabilities that they employed, and iii) the number of companies considering the use of special subsidiaries was extremely small. Based on these findings, the idea of a special subsidiary company serving as a base for the entire company regarding the employment of persons with disabilities should be pursued.

研究分野：障害者の雇用・就労政策、福祉政策、経営倫理・CSR

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：特例子会社 障害者雇用 合理的配慮 障害者権利条約 障害者雇用率制度 経営倫理 CSR(企業の社会的責任) ダイバーシティ

1. 研究開始当初の背景

研究開始前年の 2011 年の障害者実雇用率は、法定雇用率 1.8%に対し 1.65%、法定雇用率達成企業の割合は 45.3%で依然として低い状態であった。特に重度障害者の雇用率は低いことから、筆者は、重度障害者雇用を拡大する政策を明らかにすべく、重度障害者雇用の場として機能してきた全国の特例子会社と福祉工場に 2007 年に調査を行った。その結果、障害の有無に関係なく共に働けるインクルーシブな雇用形態と、知的障害や精神障害に対しより細やかな配慮が可能となる形態の両者を創設する政策が必要であると明らかにした(山田 2008)。

その一方で、特例子会社と福祉工場だけの雇用拡大には限界があり、今後は企業の営利活動の中で積極的に取り組む CSR(企業の社会的責任)(水尾・田中 2004)の視点からも、通常の企業で本業として障害者雇用が可能な体制整備が重要となる。しかし実態は、障害者雇用を CSR の一環として捉えていない企業が 7 割以上であり、特例子会社等では当然に行われている「障害への配慮」(作業環境等の職場の改善、職域・職種の開発、雇用管理等)の必要性も十分に認識されていないことが先行調査より明らかになっている。

こうした状況を踏まえ、障害者が雇用率達成の手段とされることなく、雇用の質を高めた上で雇用が促進されるには、企業が「継続的 CSR」として障害者雇用を実現できる条件の提示が不可欠であると考えた。よって筆者は、その条件として 障害への配慮を含んだ人的資源管理の構成、その具体化としての障害のある従業員の戦力化、その具体策として障害者が企業の有用な人材となるための職務開発の実践、を導き出した(山田 2011)。

以上の筆者の研究成果を踏まえた上で、障害者雇用をさらに拡大するために実効性の高い方策は、現行の特例子会社制度の活用であると考えた。特例子会社とは、障害への配慮を行う子会社で雇用する障害者を親会社の雇用数に合算できる制度である。中堅・大企業の雇用率達成のための有効な方策として定着しつつあり、障害者雇用機会の拡大や長期的な雇用の場となる等のメリットも大きい。しかし、親会社と子会社の人的関係が密接であることが設立要件の 1 つであるにも関わらず、設立後は親会社の障害者雇用の意識が低下する傾向が指摘されている。また、子会社からの親会社への要望として「特例子会社としての存在意義の明確化」や「親会社との人的交流」が最も高いという調査結果も出ている(東京経営者協会 2007)。障害者雇用を目的とする特例子会社制度を企業が活用しきれていないといえる。

2. 研究の目的

よって本研究の目的は、障害者雇用の質を確保する合理的配慮を焦点として、障害者雇用のノウハウを蓄積してきた特例子会社と

親会社を調査し、特例子会社の活用による障害者雇用の拡大のための方策を提示することである。本研究では、先述の筆者の研究成果に加え、研究開始当初に日本政府が準備を行っていた国連障害者権利条約の批准に必要な国内法整備の状況を念頭に、具体的方策を明らかにすることを目的とした。

障害者雇用率制度は量としての雇用拡大を主目的とし、雇用の質までは考慮に入っていない。今後日本が、合理的配慮を行わないことを差別とする障害者権利条約を批准するには、雇用の質を確保するための合理的配慮を企業で実現する方策の早急な確立が求められる。したがって本研究で明らかにすることを次の 3 点とした。第 1 に特例子会社と親会社への両社の同時調査はこれまでに行われていないため、両社の関連性と障害への配慮の具体的実態と課題を明らかにする。第 2 に、第 1 で明らかになった課題が企業の自助努力のみで解決可能なレベルか、政策・制度の創設が必要なレベルかを分析し、分類して提言する。第 3 に、特に先述の子会社と親会社の関係性に焦点を当て、親会社による特例子会社でのノウハウの活用があれば解決可能かという点から分析する。

3. 研究の方法

本研究は次の 4 段階で行った。第 1 段階は調査票作成のための文献収集・研究と、予備調査として数社の企業等にインタビュー調査を行った。調査項目の作成に企業の現場の視点を生かし、より詳しい実態調査が可能となる調査票を作成するためである。第 2 段階では特例子会社と親会社に調査票調査を実施し、その結果を分析した。

第 3 段階はそれらを踏まえ、調査にご協力いただいた特例子会社等にインタビュー調査を行った。調査票による調査のみでは把握できない実態や、特例子会社及び親会社の担当者の意識や取り組みを知るためである。

そして第 4 段階では、第 3 段階までの結果を踏まえ、特例子会社制度の活用という方策が有効であるのかどうかについての検討と、合理的配慮による雇用の質の確保の方策について、企業の自助努力で可能な範囲と政策・制度の改善や新たな創設が必要な方策とに峻別し、政策提言を行った。

4. 研究成果

(1)平成 24 年度の研究の主な成果

平成 24 年度は、上記のうち第 1 段階と第 2 段階の研究を行った。具体的には、障害者雇用に関わる先行研究・文献の収集・分析、インタビューによる予備調査、調査票の作成と全国の特例子会社及び親会社(698 社)への送付である。

インタビューによる予備調査(1回目)

まず、障害者雇用を長年実践し、以前より筆者の研究にご協力していただいている株

式会社小田急ビルサービス総務部課長 平田哲男氏と、有限会社リベルタス興産（宇部興産株式会社 100%出資の特例子会社）代表取締役社長 有田信二郎氏に、調査目的と概要、現場や制度の実態についてインタビューし、調査票作成にご協力いただいた。その結果、調査票作成の上で念頭に置く必要のある点として、次の2つのポイントが明らかになった。第1に、先行調査と同様、特例子会社よりも親会社の方が、障害者雇用に関して意識が低い傾向にあるのではないかと、第2に特例子会社を持たない一般企業の場合は、障害者雇用についてどの程度の意識・理念等を持っているかが明らかでないことである。

インタビューによる予備調査(2回目)

これらを踏まえて、2回目の予備調査のインタビューでは、広く一般企業（中小企業と大企業の両社）の障害者雇用に関する考えや意識、雇用の実態等を明らかにすべく、次の3名の方々にお話をお伺いした。

中小企業に関しては、東京商工会議所産業政策第二部主任調査役の米村達郎氏、特例子会社を持たず障害者雇用を行っている大企業に関しては、富士ゼロックス株式会社常勤監査役の日比谷 武氏、さらに通常の企業の視点を知るべく、前富士フイルム株式会社前副社長の今井 祐氏にお話をお伺いした。その結果、障害者雇用については企業によって意識に差があること、コンプライアンス（法令遵守）として障害者雇用に取り組みねばならないという意識があるのは共通するが、具体的なノウハウ、特に障害種別や産業別で必要な具体的な障害への配慮、自社の戦略・目的への組み込みについては、まだ不十分な企業が多いといえることがわかった。よって以上については実態調査が必要であり、この点について本調査で明らかにすることに大きな意義があることがわかった。

調査票作成と企業への送付

以上のインタビュー調査の結果を踏まえて調査票を作成した。この段階でも、前述の平田氏と有田氏の2名にご協力いただいた。2013年1月末に、全国の特例子会社とその親会社合計398社に調査票を送付した。3月末に回収し、回答率は特例子会社が33.2%(116社)親会社が8.6%(30社)であった。

本調査の詳細については、次の通りである。

調査方法：調査票郵送による調査

調査時期：2013年2月～3月の1ヶ月間

特例子会社と親会社のデータソース：

2012年10月5日に厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課よりご提供いただいた名簿（非公表。本調査研究のための使用に限るという条件でご提供いただいた）、データの内容は2012年5月末現在。

郵送数：全国の特例子会社349社および親

会社348社（1社のみ住所不明）
回答率 特例子会社：33.2%（116社）親会社：8.6%（30社）

(2)平成25年度の研究の主な成果

調査結果の概要を 障害への配慮の実施内容、特例子会社と親会社の連携の実態、現在の経営状況の3点から以下にまとめ、分析した。

障害への配慮の実施について

障害者従業員（親会社については親会社自身で雇用している障害者従業員）に対する障害への配慮を13項目挙げ、【職務内容・職務遂行に関する配慮】【職場環境・施設整備】【人事管理】【職場での人的支援】の4つに分類し、子会社と親会社の両方に「行っている障害への配慮」「配慮がどの程度十分だと思うか」「必要であるが不十分であると思う場合の理由」「不十分である場合、どのような施策があれば可能になるか」と質問した。

その結果、まず実施している配慮内容（図1）について、子会社で5割を下回っているのは「駐車場や住宅確保など、通勤の条件整備」（30.7%）、「障害の特性・能力に応じた評価方法の工夫」（49.1%）、「手話通訳など職場内でのコミュニケーションを図るための配慮」（14.9%）、「第1号ジョブコーチなど外部機関の人的支援制度の活用」（32.5%）である。しかし、親会社で5割を超えているのは「職務内容の変更等、障害特性に応じた職域・職種の開発」（62.1%）と「労働時間・休養などについての配慮（58.6%）」のみであり、他は全て子会社に比べても非常に低い実施率である。

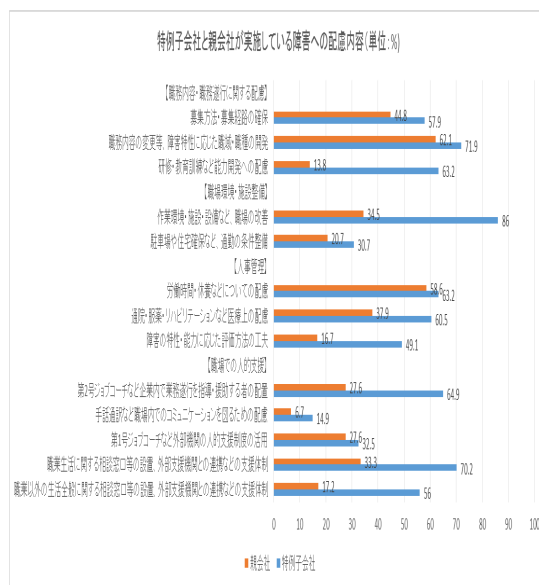


図1 特例子会社と親会社が実施している障害への配慮内容

次に配慮の実施程度は、子会社は4種類のいずれの配慮も「必要であり十分できている」と「必要でありまあまあできている」の合計が85.1～90.3%であった。しかし親会社自身で雇用している障害者への配慮については、【職場環境・施設整備】と【職場での人的支援】は「必要であるがあまりできていない」と「必要だが不十分である」の合計がそれぞれ44.4%、40.7%と非常に高い(図2-1、2-2)。

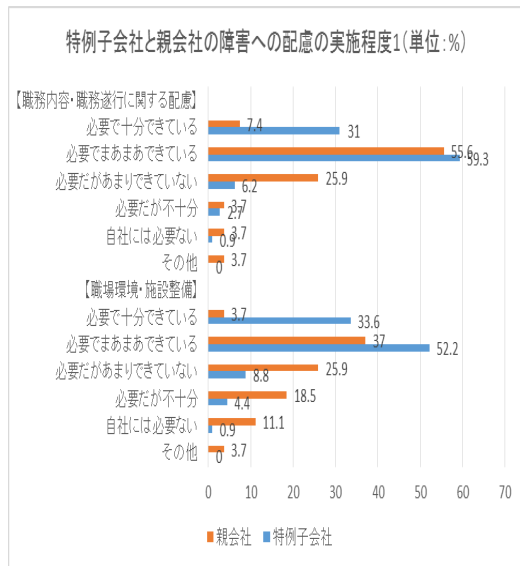


図 2-1 特例子会社と親会社の障害への配慮程度の実施程度 1

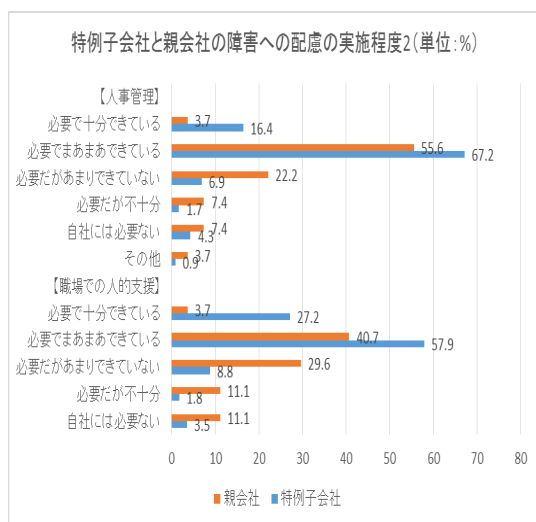


図 2-2 特例子会社と親会社の障害への配慮程度の実施程度 2

またこれらが不十分である理由について、前者の第1位は「自社の経営資源が足りないため」であった。後者の第1位は「障害者雇用の経営及び支援に通じている人材が足りないため」が90.0%と圧倒的な高さであった。今後の障害への配慮内容については、親会社は「現状のままでよい」34.6%、「もっと充

実させたい」38.5%、「雇用したことのない障害者も雇用したい」15.4%で、子会社はそれぞれ25.0%、57.1%、14.3%である。子会社に比して充実させたいと考える比率は低い。また「国連障害者権利条約と合理的配慮について知っているか」については、子会社(はい:51.7%、いいえ:41.4%)親会社(はい:46.7%、いいえ:46.7%)となった。障害者雇用の専門的知識・ノウハウを備えているべき子会社が知らないと答えた比率が予想に反して大変高く、大きな問題点の1つであると考えられる。

特例子会社と親会社の連携について

特例子会社と親会社の双方に両者の連携の実態と今後の展望について質問した。両者とも【子会社での障害者雇用の理念・方向性・意思決定に関して】【子会社の戦略・事業運営に関して】は「親会社と子会社が連携」して行い、【子会社での障害への配慮の決定に関して】は「子会社の判断で決定」という回答が最多であった(表1)。また、子会社から親会社への障害者従業員の転籍・出向は予定されていない割合が高く(表2)、その理由として「子会社の方が障害特性を生かした業務や障害への配慮を実現しやすいため」、「子会社の方が障害のある従業員にとって働きやすいため」と考える子会社・親会社が多かった。しかしわずかながら子会社9社、親会社3社が積極的に親会社でも働けるようにしたいと考えていることもわかった(表2)。

親会社と特例子会社の連携について(%)		特例子会社	親会社
子会社での障害者雇用の理念、方向性、意思決定	親会社単独で決定	1.8	10.3
	特例子会社に一任されている	23.7	13.8
	親会社と子会社で連携している	74.6	69
	その他	0	6.9
子会社の戦略、運営事業に関して	親会社単独で決定	0.9	10.3
	特例子会社に一任されている	13.2	6.9
	親会社と子会社で連携している	83.3	79.3
	その他	2.6	3.4
子会社での障害への配慮の決定	親会社の判断で決定	2.1	3.4
	子会社の判断で決定	57.9	48.3
	親会社と子会社の連携で決定	37.9	41.4
	その他	2.1	6.9

表 1 特例子会社と親会社の連携について

子会社から親会社への転籍・出向の予定の有無(%)	特例子会社	親会社
はい	8	10.3
いいえ	92	89.7
転籍・出向しない理由(%)	特例子会社	親会社
親会社で働くことを想定していないため	11	4
子会社の方が障害者従業員が働きやすいため	15	16
子会社の方が特性をいかす業務や配慮を実現しやすい	56	68
その他	18	12
転籍・出向する理由(単位:社数)	特例子会社	親会社
親会社でも働ければ積極的に雇用したいと考えるため	2	1
子会社のノウハウを活用し親会社でも雇用するため	3	0
親会社でも雇用するのがCSR(企業の社会的責任)であると考えため	1	0
その他	3	2

表2 子会社から親会社への転籍・出向について

今後の特例子会社の運営について、両社に経営面について、障害者雇用の方針について質問したところ、**子会社**については「親会社からもっと発注量を増やしたい」が子会社43.1%、親会社44.8%、「現状のままでよい」が子会社22.9%、親会社20.7%、「親会社から完全に独立し、子会社単独で独立採算制をとれるようにしたい」が子会社19.3%、親会社20.7%であった。従来通り、親会社からの発注を主な事業とした現状を維持したいと考えている子会社と親会社が多い。

については「もっと親会社に関わってほしい(関わりたい)」が子会社11.7%、親会社0%、「現在よりも親会社と子会社とで連携したい」が子会社39.6%、親会社41.4%、「現状のままでよい」が子会社40.5%、親会社51.7%、「もっと子会社で自主的に決定するようにしたい」子会社6.3%、親会社6.9%、「その他」が子会社1.8%、親会社0%であった。全体的には子会社・親会社とも、障害者雇用については現状のままでよいと考える割合が多い。

さらに、親会社のみ「貴社全体での障害者雇用の推進における特例子会社様の役割の位置づけ」を質問したところ、「子会社の雇用数で企業全体の法定雇用率を確保する方針である」50.0%、「子会社でのノウハウを活用し、親会社およびグループ会社でも障害者雇用を推進している」35.7%、「子会社の雇用数とは別に、親会社単独でも法定雇用率を達成する方針である」3.6%、「その他」10.7%であった。障害者は特例子会社のみで集中的に行って雇用率を達成したいと考える親会社が半数であり、子会社のノウハウを生かして親会社や自社全体で積極的に雇用しようという姿勢はあまり高くないといえる。

現在の業績について

現在の業績について、「よい」との回答は子会社13.6%、親会社13.8%で、「比較的良い」

は子会社50.9%、親会社37.9%であった。「あまりよくない」は子会社27.3%、親会社44.8%で、「よくない」は子会社8.2%、親会社3.4%だった。子会社のみで質問した「適切な仕事量の確保について」は「十分確保できている」18.4%、「まあまあ確保できている」61.4%、「あまり確保できていない」15.8%、「不十分であると思う」4.4%である。ここから、親会社の支援を得ながら経営の安定性・継続性を実現している特例子会社が多いといえる。

(3)本研究全体から得られた成果と政策提言

まず、子会社が親会社から支援を得ながら連携し、経営を安定させて障害への配慮を実現している点では、本制度は有効に機能しているといえる。しかし、第1に現状維持のまま子会社のみで障害者雇用を進めようとする姿勢が多くの子会社と親会社に窺えること、第2に障害者雇用の専門的ノウハウのある子会社の親会社が、自身が雇用する障害者への配慮は不十分だと自覚している点、第3に子会社を活用しようと考えている親会社も子会社も非常に少ないことから、本制度を活かしきれていない企業が多いといえる。

この現状では本制度が法定雇用率達成のためだけに利用される可能性を否定できず、通常の企業での障害者雇用の発展も望めない。よって今後必要な方策は、特例子会社を自社全体での障害者雇用の拠点とし、障害への配慮を含めた専門知識・経験・ノウハウと人材を親会社及び関係会社でも活用することである。

また、親会社に加え他の企業でも障害者雇用を促進するには、多数の親会社が回答した「障害者雇用に通じる専門的人材」の育成が特に不可欠だと考えるが、子会社に既にその人材がいるのであり、この点は企業の自主的努力で解決可能なレベルであると考えられる。加えて現在のジョブコーチ等の就労支援専門職も含め、企業や障害者のニーズに応じた人材育成・支援政策の強化も必要である。

本調査結果を補うため、子会社と親会社の両社に回答いただいた10社のうち、特例子会社を自社全体での「障害者雇用の拠点」とし、親会社と連携して本制度を活用している特例子会社2社にインタビュー調査を行った。インタビュー調査を行う企業を選択した基準は、次の2点である。第1に親会社と子会社の回答に不一致が見られないこと、第2に障害者雇用について、親会社と子会社が「障害への配慮」と「事業全体」の両社に関して連携して取り組んでいることである。

インタビュー調査を行った企業は次の2社である。

有限会社リベルタス興産(親会社:宇部興産株式会社)代表取締役社長 有田信二郎氏、管理部職業コンサルタント 梅田晶子氏
株式会社 CFS サンズ(親会社:株式会社

(3)得られた成果の国内における位置づけとインパクト

本研究の特色・独創的な点は、第1に、親会社の回答率がかなり低いが、特例子会社と親会社の両方への調査研究は本研究が初めてであるため、貴重な先行研究・資料になると考える。第2に企業側の視点を中心とした政策提言を行った点である。これまでは障害者本人の就労支援の点からの先行研究が多く、先述のように特例子会社と親会社への同時調査を踏まえた政策提言は、本研究が初めてである。よって以上の2点からいえる本研究の成果における位置づけとインパクトを、「3.研究の方法」で述べた「合理的配慮による雇用の質の確保の方策について、企業の自助努力で可能な範囲と政策・制度の改善や新たな創設が必要な方策か」という峻別の視点から述べると、次の3点である。

第1に特例子会社と親会社の両社に、既に存在する子会社を活用することで、障害への配慮を実現し、障害者雇用の実現と拡大・継続が可能になることを示した。よって特例子会社を持つ親会社や企業グループに対し、自助努力で実行できる方策を提示できたと考ええる。

第2に、第1の点に関連して、特例子会社では親会社の支援と連携によって障害への配慮が可能になっていることが明らかとなった。ゆえに合理的配慮による雇用の質の確保の方策については、特例子会社を持つ企業に関しては「特例子会社制度の活用」という自助努力で可能な範囲にあるということがいえる。

第3に、親会社に加え、特例子会社を持たない企業でも障害者雇用の促進するには、「障害者雇用に通じる専門的人材」の育成が不可欠だと述べた。前者の場合は子会社の人材を活用する方策が挙げられるが、通常の企業の場合、必ずしも自助努力だけで解決できるレベルにはないと考える。よってこの点については、前述のように政策・制度として、企業や障害者のニーズに応じた人材育成・支援政策の実施と強化が必要になると考える。

(4)今後の展望

本研究で明らかになったように、通常の企業でも障害者雇用の促進するためには、「障害者雇用に通じる専門的人材」の育成政策を研究することが求められると考える。

なお、上記の内容は日本経営倫理学会第22回研究発表大会(2014年6月21・22日開催)で6月22日(日)に発表済みである。また、上記の内容は以下の2件の論文・図書の内容に加筆・修正を加えたものである。

山田雅穂(2014)「特例子会社制度の活用

による障害者雇用拡大のための方策について 特例子会社と親会社への全国調査から」日本経営倫理学会第22回研究発表大会予稿集、pp.81-87.

山田雅穂(2014)「第9章 職業 特例子会社制度の現状と課題」日本発達障害連盟編『発達障害白書 2015年版』明石書店、2014年9月刊行決定

【引用文献】(引用順)

山田雅穂(2008)『重度障害者の雇用を拡大する政策の在り方に関する一考察 特例子会社および福祉工場の調査を通して』法政大学大学院人間社会研究科博士後課程人間福祉専攻 博士学位論文.

水尾順一・田中宏司(2004)『CSR マネジメント ステークホルダーとの共生と企業の社会的責任』生産性出版.

山田雅穂(2011)「継続的 CSR としての障害者雇用を実現する理念と方策 ステークホルダーとしての従業員を焦点に」『日本経営倫理学会誌』第18号、pp.235-249.

東京経営者協会(2007)『特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査 精神障害者の雇用状況も踏まえて 結果報告』東京都経営者協会.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

山田雅穂(2014)「ダイバーシティにおける障害者雇用の位置付けと経営倫理 障害の特性を生かすために」『日本経営倫理学会誌』第21号、pp.43-56.【査読有】

<http://ci.nii.ac.jp/naid/40019994492>

〔学会発表〕(計2件)

山田雅穂(2013)「ダイバーシティにおける障害者雇用の位置付けと経営倫理 障害の特性を生かすために」日本経営倫理学会第21回研究発表大会予稿集、pp.24-32.【査読有】

山田雅穂(2014)「特例子会社制度の活用による障害者雇用拡大のための方策について 特例子会社と親会社への全国調査から」日本経営倫理学会第22回研究発表大会予稿集、pp.81-87. (2014年6月21日・22日開催、本内容は6月22日に発表を行った)【査読有】

〔図書〕(計1件)

山田雅穂(2014)「第9章 職業 特例子会社制度の現状と課題」日本発達障害連盟編『発達障害白書 2015年版』明石書店、2014年9月刊行決定

6. 研究組織

(1)研究代表者

山田 雅穂(YAMADA, Miho)

中央大学・総合政策学部・助教

研究者番号:30548160