

Title	障害者雇用が生み出す多様性の価値についての研究
Author(s)	和泉, 亮; 小関, 珠音
Citation	年次学術大会講演要旨集, 35: 458-461
Issue Date	2020-10-31
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/17339
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

「障害者雇用が生み出す多様性の価値についての研究」

○和泉 亮, 小関 珠音 (大阪市立大学大学院)

1. はじめに

我が国では、障害者雇用促進法の法定雇用率制度により民間企業は従業員数に対し 2.2%以上の障害者を雇用することが義務付けられており、本年度中に 2.3%まで引き上げられることが決定した。これは、企業が障害者を雇用することの意義を再認識させるとともに、社会が多様性を増すことによる価値創出への期待を示唆している。しかし、障害者雇用を促進するのは、法定雇用率そのものではない。そこで本研究では、障害者雇用に積極的な複数の企業にインタビュー調査を行い、障害者を受け入れることによってその現場では、どのような変化が生じ、どのような価値が生まれ、どのように組織文化に影響を与えるのかを分析する。そしてどのようにしたら、企業が障害者雇用を促進できるのか、そして、どのように新たな価値を生み出せるかという研究課題を設定し、その解決方法を論考する。

2. 先行研究及び研究課題の設定

厚生労働省 (2019) は、障害者雇用の現状を調査し、法定雇用率 2.2%が課されている民間企業においては、雇用障害者数は 16 年連続で過去最高を更新していることを示した。2019 年度調査の雇用障害者数は 560,608.5 人、対前年 4.8% (25,839.0 人) 増加。実雇用率 2.11%、対前年比 0.06 ポイント上昇と増加傾向となっている。しかし、法定雇用率達成企業の割合は 48.0% (対前年比 2.1 ポイント上昇) と、全体の半数にも満たない。公的機関においては、雇用障害者数はいずれも対前年で上回っているものの、公的機関の法定雇用率 2.5%に対し、雇用障害者数 7,577.0 人の実雇用率 2.31%と未達成の状況にある。2018 年に発覚した、中央省庁など公的機関の障害者雇用率の水増しが社会課題として浮上したこともあるが、民間・公的機関の双方において雇用率制度を未達成の状態にあり、職場で障害者を雇用することに対して否定的な風潮が伺える。一方、東洋経済新聞社が発表して障害者雇用率ランキングにおける上位 600 社では、法定雇用率 (2.2%) を上回っている企業は 2018 年調査で 536 社あり、法定雇用率をはるかに上回る 5%以上の企業も 6 社存在し、第 1 位のゼネラルパートナーズの雇用率は 20.53%となっている。このように、国の制度が定める以上に、障害者雇用を進めることに価値を見出し、積極的に障害者雇用を進めている企業も存在する。

障害者雇用を実施する主な理由については、アンケート調査による先行研究も存在する。金 (2016) は、企業に対するアンケート調査の結果、「法定雇用率を達成するために (52.9%)」続いては「社会的な責任を遂行するために (34.6%)」、「障害者でもできる仕事があり、業務上の必要のために (9.6%)」と分析した。また同調査で、障害者雇用による経営上のメリットや効果について調査した結果、障害者雇用の効果として「法定雇用率の達成 (87.5%)」と「企業のイメージ改善 (65.4%)」を評価すると答えた企業の割合が多かった。それ以外にも「健常者労働者のモラルやスキル向上 (34.6%)」や「障害者と健常者の分業による業務上の効率性の向上 (30.8%)」に対して評価する企業の割合も少なくないことが示されている。

また狩俣（2009, 2012）は、大阪府下の一般上場企業 300 社（以下一般）および全国の特例子会社 213 社（以下特例）に対しアンケート調査を行い、障害者を雇用する理由を複数回答で尋ねたところ、企業の社会的責任と回答した企業が一般 75%、特例 78.2%。障害者雇用促進法の存在という理由が一般 40%、特例で 21.8%となっていた。しかし多様な人材を確保する、という項目は一般では 0%、特例でも 10%以下であった。

研究課題として、障害者雇用を積極的に促進する経営者は、それ以外の経営者もしくは業務として障害者雇用を担当する者と異なり、障害者雇用による企業価値を高めることを目的としているのではない。本研究では、そのような経営者の理念を複数の仮説として類型化し、それをどのように実践に落とし込んでいるのかについて検証する。

3. 研究方法

3.1. 仮説

本研究では、3つの仮説を設定する。1つは、経営者が障害者雇用を促進するというビジョンを掲げた経緯に、本人が過去に経験した挫折さや社会的な失敗経験等が起点となっているというものである（仮説①）。2つ目は障害者雇用により、雇用率制度を満たし企業の社会的責任を満たす以外の様々な価値を障害者の存在が生み出しているというものである（仮説②）。そして3つ目は、そういった障害者雇用を推進することで、新たなビジネス展開が生み出されているというものである（仮説③）。具体的なインタビュー項目は、主に①なぜ障害者を多く雇用する事業を始めたのか②雇用することによって生み出されているメリット③今後の展開計画の3点について質問した。

3.2. 対象企業概要およびインタビュー対象者

3.2.1. 株式会社 MIRISE（代表取締役社長：小島氏）

株式会社 MIRISE は京都市中京区で障害福祉サービスの就労継続支援 A 型事業所 irodori を運営している。就労継続支援 A 型事業所とは障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスであり、通常の事業所に雇用されることが困難であるが、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うものとされていて、さまざまな業務形態がある。irodori は楽天や Amazon 等のネット通販の EC サイトを運営しており、ネット通販事業を約 35 名の障害者と支援する約 5 名の健常者スタッフにより事業運営されている。「福祉的就労」と表現されることもあり、旧来の作業所の進化した形として制度が定着している。

3.2.2. 株式会社革靴を履いた猫（代表取締役社長：魚見氏）

株式会社革靴を履いた猫は、京都市中京区にある御池通に面した路面店でカウンター形式の靴磨きショップを運営している。特徴は従業員の半数が障害等のハンデキャップがあるという点で、MIRISE との違いは、革靴を履いた猫が普通の民間企業であり福祉事業を運営していないという点である。

4. 事例分析結果

4.1 障害者雇用を始めたきっかけ

MIRISE の小島氏（以下小島氏）はインタビュー内容から、自身が新卒で働いたブラック企業での苦しく追いつめられるような究極な挫折に追い込まれ、誰かに相談したり弱みを見せたりすることができなくて苦しむという強烈な体験をした。しかし、自分の弱みを人に見せ弱音を吐けたことが次の展開に繋がることのできたことを踏まえ、個人の（辛く苦しい）経験が価値になるという言葉が自分の中に芽生

えたという。あわせて弱さを人に伝えることが自分らしくあれるという気づきもあり。そういった自分自身の経験を実践できる職場を作りたいと考え現在の福祉事業を運営に繋がっている。

また、革靴を履いた猫の魚見氏（以下魚見氏）は、大学入学の当初は、障害者問題には関心がなかったが、自身に関わる学生団体が障害者施設と連携する機会があり、その活動から活躍している障害者を見て、障害者の可能性を感じるように変化した。ただ、現実的には非常に低賃金であることに課題意識を持ち、それが現在の活動に繋がった。また在学中、障害者に関わる中で「チャレンジすること」「行動すること」の大切さを発信していたのに、自分が行動していない点に疑問を感じ、大学卒業後は、進学ではなく起業を選び、大きく自身のキャリア選択にも影響を受けた。困難さと向き合った経験としては、20代の自分の活動を否定する人も多く、起業に躊躇した時期もあるが、逆に指導バックアップしてくれる人に恵まれ、自らの理念を見出すことができたという。

4.2. 雇用することによって生み出されているメリット

小島氏は、障害があることで出来ない業務が多くあるが、その分、何ができるかという可能性を見つけようという姿勢が組織全体に育まれてきたという。また生涯に掲げるその困難さ（弱さ）を言える組織になり、また仲間がいることで働く人が自分自身のありのままを受け止められるように、組織が変化した。そういった背景から弱さ同士が掛け合わさることが組織の強さに繋がるという進化から、「あなたの弱さが必要です」という経営理念にたどり着いた。そして弱さ（例えば障害）があることが人の繋がりを作り、新しいものを生み出し良い循環が生み出せるようになり、お互いの弱さを認め合え、本音を言い合う関係性を築き、働く人すべてが安心して自己肯定感を向上させることにつながった。

魚見氏は、起業後、障害者が活躍するショップということでメディアに取り上げられるようになり、例えば、長期の引きこもりの人から問い合わせがあり、現在職人として修業するなど、雇用の拡大にも寄与している。この連鎖によって社会に良い循環が生まれ、さらなる協力者が生み出されている。魚見氏にとっては、障害があることをメリットと思ったことはないというが、議論し粘り強く関わるという姿勢や本音を分かち合うという点を学んだり、新しい目的や目標を持つきっかけとなり、行動変容に結び付いているという。

4.3. 今後の展開計画

小島氏によると、現在のネット通販だけではなく、リアル店舗を開設し、障害者の作品展示を行い、障害者の働く選択肢をふやし、また地域で当たり前前に障害がある人が活動する場所を作る計画を立てている。これまで育まれてきた価値観としての、弱さが価値という思いを共有する機会を増やしていきたいと考えており、企業や地域と連携する機会を増やすことを検討している。また、魚見氏によると他の民間企業で障害者雇用の幅を広げる目的で、社内福利厚生の一環で靴磨きショップを置き、そこで障害のあるスタッフが働くというケースも出てきており、外部企業の従業員育成や実際の業務運営に関するアドバイスや研修といった業務が増えてきているという。他社サポートを通じ社会で障害のある人たちが活躍するフィールドを作っていく活動を広げていくことを目指している。店舗以外のフィールド（ホテル等での出張靴磨きや研修等）を増やすなど、活躍できる場所を増やし、人材（休眠人材）を掘り起こすことも目指している。

5. 考察および研究課題

仮説①に関しては、両氏とも障害者雇用も含めて、福祉を志すきっかけとしてさまざまな困難さを伴う経験や出会いがあることにより明らかとなった。両氏はその経験を通じて、起業後に大切にされる理念を掲げている。小島氏は「あなたの弱さが必要です」、魚見氏は「与え分かち合う存在へ」という。その

言葉にたどり着いたことが、その後の経営における価値観を作ることの影響を与えている。

仮説②に関しては、両氏とも、障害者同士が相互に影響し支え合うことで生み出されている価値に触れており、仮説②で示した、新たな価値を見出している。小島氏の場合は、「仲間がいることで自分自身のありのままを受け止められるようになる。すると弱さ同士が掛け合わさることが組織の強さに繋がっている」。弱さも一人一人の色があるが、一人では気づけない。同じ弱さを認め合える組織だと自己理解が進み、多様な色が重なると強くなるという。魚見氏は、メディアへの露出を契機に、長期の引きこもりの当事者からアクセスがあり、修行の機会を与えている。そういった「連鎖」を社会に生み出し、雇用している障害者の存在が他の障害者の希望となり新たな行動を生み出し新たな社会に影響を与えている。どちらのケースも、一般的には弱点、弱み、弱者として扱われがちな障害、障害者だからこそ生み出せている価値である。さらに、本音で言い合える、お互いを理解しようとする経営者としての姿勢や組織としての雰囲気がある、もしくは育まれてきているという点が大きく影響している。

仮説③に関しては、両氏ともこれまでの経営のプロセスから、その障害者が活躍するフィールドを広く社会に広げていきたいと新たな事業計画を立てている。また既存事業も拡大傾向にあり自社だけでなくどまらず他社や他機関との協力関係をもち活動の幅を広げていこうという計画を立てており、新たなビジネス展開を広げていることが明らかとなっている。

5.4. 考察

これらのことから障害者雇用は有形無形の価値を新たに生み出しており、またその障害者が活躍するフィールドを広げていくことで自社ビジネス展開の幅が広がり、新たな社会的価値も生み出すと考えた。また障害者の活躍の幅を広げていこうという企業としての文化風土の背景には、リーダーの経験や思考性、またそのリーダーが描く理念ビジョンも大きな背景要因となっており、よい価値連鎖を生み出している。

6. 研究課題および限界

本研究は、3つの仮説を設定したが、それぞれの企業が別の方法論によって実践の場に移していることが明らかとなった。事業規模や事業内容も違いのある両氏の活動については、彼らの起業家としての事業創造プロセス、社会認知プロセスに焦点を当て、再度、質問項目等を精査し、障害者雇用を促進するための、より操作性の高い概念を明確化させる所存である。また、株式会社 MIRISE の運営する就労継続支援 A 型事業所 irodori はあくまで障害福祉サービス事業所である点を考慮し結論をみる必要があることも申し添えておく。

参考文献

金 紋廷「企業の障害者雇用実態と課題に関する研究～企業の障害者雇用実態調査を中心に～」

Total Rehabilitation Research, VOL.3 28-45 (2016)

狩俣正雄著『CSR と障害者雇用の課題』（2009）「大阪新生へのビジネス・イノベーション」第 5 章 富澤修身編著ミネルバ書房

狩俣正雄「障害者雇用と企業経営―共生社会に向けたスピリチュアル経営（2012）明石出版 企画・大阪市立大学人権問題研究センター

厚生労働省発表「令和元年障害者雇用状況の集計結果」（2019）