

Title	障がい者の社会的包摂がもたらす価値創出の要因について：特例子会社を対象とした定性・定量分析－
Author(s)	藤田, 正典; 宮本, 将雄; Payyoor Manoj, Ipe
Citation	年次学術大会講演要旨集, 40: 104-107
Issue Date	2025-11-08
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	<a href="https://hdl.handle.net/10119/20289">https://hdl.handle.net/10119/20289</a>
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

## 障がい者の社会的包摂がもたらす価値創出の要因について -特例子会社を対象とした定性・定量分析-

○藤田 正典 宮本 将雄 Payyoor Manoj Ipe (立命館アジア太平洋大学)

### 1. はじめに

人々の健やかで豊かな生活のためには、様々な価値を創造・提供するイノベーションが必要である。一方、科学技術の進歩に伴い、障がい者など、様々な人々の社会的包摂への対応は科学技術が人や社会と調和する社会の実現に向けて、ELSI（科学技術がもたらす倫理的・法制度的・社会的課題）の重要性が高まっている。近年、障がい者の数は年々増加傾向にあり、その社会的包摂とともに、社会的包摂による社会的・経済的価値の創出が課題である。

これまでコスト負担を伴うものであった地球環境への対応や高齢化社会への対応が、現在ではイノベーションをけん引する産業になろうとしているのと同様に、コスト負担が必要と認識されている障がい者の社会的包摂への対応が、イノベーションを創出し、けん引する可能性も予見される。DE&I（多様性・公平性・包括性）により、異なる価値観・経験・知識を持つ人々が協業することは、新しいアイデアや解決策が生まれやすく、イノベーションの創発にもつながるとされるからである [1]。

そこで、本稿では、障がい者の社会的包摂による価値創出の要因について分析する。分析対象として、企業が障がい者の雇用促進を目的として設立した特例子会社を取り上げ、これらの特例子会社を、提供する価値に関連した基準で分類し、これらの特徴について分析する。

### 2. 背景と目的

#### 2.1. 研究の背景

「環境」に関する活動は、従来は公害対策など、コストを掛けて実施されてきたが、現在では電気自動車などの環境にやさしい事業が収益を生む成長産業となっている。また、「高齢化」に関する活動も、従来の弱者支援のための施策から、現在では高齢者を対象とした収益事業も多く、成長産業となっている。「環境」や「高齢化」と同様に、「障がい者」の社会的包摂への対応も、現在では弱者支援のためにコストを掛けて対策を講じるものであるが、価値を創造し収益を生むイノベーションに繋がる萌芽になることが予見される。

経済学者のシュンペーターによれば、イノベーションの創出には新結合が必要であり、多様な能力や知識が交わり結合することが重要であるとしている [2]。また、ペイジは、多様な背景や経験を持つ人々の協働が、新しいアイデアや解決策を生みやすいことを数理モデルと実証で示した [1]。

障害者基本法によれば、「障害者」とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう」とされる。一方で、人には様々な能力が備わっており、障がい者は、身体的、知的または精神的に標準的な個人生活や社会生活の一部であっても制約を受ける人であるともいえる。したがって、障がい者の社会的包摂への対応は、障がい者が制約を受ける生活を支援する一方で、障がい者のもつ多様な能力の発揮機会をつくることを意味し、これにより新たなイノベーション創出の可能性があることが示唆される。たとえば、障がい者が能力を発揮できるユニバーサルなものづくりの職場は、障がいのない健常者にとってもさらに能力が発揮しやすい職場となり、また、障がい者の意見を取り入れた職場の工夫は、健常者とは異なる観点からのさらなるイノベーションを創出する可能性がある。

#### 2.2. 関連研究

内閣府は、障害者白書において「障害の有無により分け隔てられることのない共生社会の実現に向けた取組」について報告しているが、主に障がい者支援の立場からの報告となっている [3]。一方、経済白書においては、多様性を労働市場における必要性の観点から論じているが [4]、その対象は女性や高齢者・外国人が中心であり、障がい者については論じられていない。

一方、アカデミアにおいても、障がい者への対応は、主に弱者支援の立場から研究されることが多い。たとえば、東京大学先端科学技術研究センターでは、障がい者を支援する立場から、バリアフリー化[5]や、障がい者の就学・就労支援や超時短による社会包摂システム[6]について研究している。また、最近では、メタバースを活用した精神障がい者の孤立予防[7]などが研究されている。これらの研究では、障がい者への対応がもたらすイノベーションへのインパクトについては論じられているわけではない。

### 2.3. 本研究の目的

本研究では、障がい者の社会的包摂がもたらす価値創出の要因を明らかにする。具体的には、障がい者を雇用する特例子会社を対象として、特に、障がい者による価値創出に焦点を当て、障がい者がイノベーションを創出する要因を明らかにする。

障がい者の社会的包摂がイノベーションを創出し、経済的な価値も含めた新たな価値を創出することは、社会的包摂を持続・発展させる重要な活動と考えられる。また「世界人口のうち障害のある人々が占める割合は15パーセント、その内ビジネスに参加している数は3パーセント」ともいわれており[8]、本研究の社会に対するインパクトは大きい。

## 3. 手法

### 3.1. 対象企業と対象データ

本研究では、日本における特例子会社を対象企業とする。日本では、障害者雇用促進法に基づき、企業に対して一定割合の障がい者を雇用する義務（障害者雇用率制度）があり、特例子会社とは、親会社が障がい者雇用を促進するために設立した子会社で、一定の条件のもと、その子会社に雇用されている障がい者も親会社の雇用率に算入できるという制度に基づく会社である。

2024年6月1日時点の認定特例子会社数は、614社である。本稿では、当該614社のうち、インターネット上でデータが取得できた、600社を対象に分析する。分析対象データとして、特例子会社および親会社について、以下の内容について、インターネット上の公開情報をもとに調査した。

設立日、業種、住所、従業員数、障害のある従業員数、障害の種類、障害のある人の割合、障害者の主な分布業務、平均勤続年数、平均給与、バリアフリー状況、研修制度の有無と内容、キャリアアップの機会

さらに、特例子会社については、以下の内容について、生成AI（ChatGPT）を活用して、インターネット上の公開情報をもとに調査した。

会社名、経営理念・ビジョン、障がい者雇用の目的、特例子会社ミッション、業務内容、多様性・自律性の有無、障がい者の役割・立場、イノベーション・改善事例、共創・支援の仕組み、表彰・メディア掲載、第三者評価、障がい者雇用数、障がい者比率、業務区分数、職階・昇進データ、賃金データ・賃金格差、定着率／離職率、売上高／収益性、生産性指標、特許・知財実績

### 3.2. 対象企業のモデル化

対象企業を、以下の2つの分類基準のそれぞれの高低により、以下の4つのモデルに分類する。

＜対象企業を分類する基準＞

- 価値提供の主体性（障がい者の従業員の能動性）  
従業員の役割が、指示された定型業務をこなす受動的なものか、自ら業務改善の提案や企画立案、リーダーシップを発揮する能動的なものかの基準。  
インターネット上のデータに基づき、障がい者の業務に対する主体性を、「受動的な作業員→改善提案者→リーダー→企画発信者」の度合いにより、著者らが高低を分類する。
- 価値提供の度合い（親会社の本業との関与度）  
特例子会社の業務が、清掃や庶務といった親会社の周辺業務（コストセンター的業務）か、製品の製造・開発やサービスの提供といった、親会社の収益に直接貢献するコア業務（プロフィットセンター的業務）かの基準。  
インターネット上のデータに基づき、「清掃・庶務→製造補助→設計・開発・品質管理などへの関与→新規事業発信」の度合いにより、著者らが高低を分類する。

＜対象企業の4つのモデル＞

- (1) 健常者による障がい者支援モデル（低主体性×低価値提供）

- 親会社のノンコア業務を行う障がい者を健常者が支援する、伝統的なコストセンターモデル。
- (2) 健常者による障がい者支援のユニバーサルな展開モデル（低主体性×高価値提供）  
親会社のコア業務を障がい者が担うが、障がい者の役割は受動的。プロフィットセンターへの移行段階にあるモデル。
- (3) 障がい者による相互支援モデル（高主体性×低価値提供）  
親会社のノンコア業務において、障がい者が高い主体性を発揮し、組織能力を高めるモデル。
- (4) 障がい者によるユニバーサルな価値提供モデル（高主体性×高価値提供）  
親会社のコア業務において、障がい者が高い主体性を発揮し、価値創造を主導する、理想的なプロフィットセンターモデル。

## 4. 結果とその考察

### 4.1. 分類モデルの内訳

対象とする 600 社の特例子会社を、3.2 の分類基準に沿って 4 つのモデルに分類した結果を、各分類モデルの代表的な企業と特徴の事例も含め、以下に示す。

- (1) 健常者による障がい者支援モデル : 263 社 (43.8%)  
代表企業例として、明電ユニバーサルサービス(株)、(株)JR 東日本グリーンパートナーズ。親会社のノンコア業務（清掃、庶務等）を担う。
- (2) 健常者による障がい者支援のユニバーサルな展開モデル : 300 社 (50.0%)  
代表企業例として、(株)エクセディ太陽、オリンパスサポートメイト(株)、(株)フジクラキューブ。親会社のコア業務（製造、物流等）を担い収益に貢献しているが、障がい者の役割は定型的な作業が中心となっている。
- (3) 障がい者による相互支援モデル : 16 社 (2.7%)  
代表企業例として、(株)ワタキュークリーン、ナブテスコリンク(株)、(株)JAL サンライト。親会社のノンコア業務において、障がい者である従業員がリーダーシップを発揮し、自律的な組織運営を行っている。
- (4) 障がい者によるユニバーサルな価値提供モデル : 21 社 (3.5%)  
代表企業例として、(株)アドバンス、(株)サン・シング東海、(株)日立ハイテクサポート。親会社のコア業務に深く関与し、障がい者である従業員が主体的に業務改善や価値創造を主導している。

### 4.2. 分類モデルの考察

分類の結果、大多数の企業（約 94%）が、障がい者である従業員の役割が受動的な支援業務に留まる(1)(2)のモデル分類された。特に、親会社の本業に関与しつつも、主体性の発揮には至っていないモデル(2)企業が半数を占めており、これらの特例子会社がプロフィットセンター化への可能性または過渡期にあることが示唆される。一方で、少数ながらも高い付加価値を生み出すモデル(4)の企業群が存在することは、特例子会社において、障がい者による主体的な活動の潜在性を示しているといえる。今後、(1)(2)のモデルに分類される特例子会社で働く障がい者の「主体性」を引き出し、また、(1)(3)のモデルに分類される特例子会社を「イノベーション創出型」へと進化させることが重要である。そのためには、モデル(4)に分類される特例子会社の事例に見られるような、QC 活動の導入、障がいのある従業員からのリーダー登用、そして新たな価値を創造する事業への挑戦などが望まれる。

### 4.3. 社会的包摂がもたらす価値創造の要因の考察

社会的包摂がもたらす価値創造の要因に関して、各社が定めた「特例子会社のミッション」に注目すると、分類したモデルのうち、障がい者である従業員の役割が受動的な支援業務に留まる(1)(2)のモデルにおいては、特例子会社のミッションとして、「雇用促進」「就労支援」といった用語が目立つのに対して、障がい者が主体的に高い付加価値を生み出すモデル(4)の企業群においては「技術習得」などの用語が頻繁に表れる。例えば、特例子会社のミッションの中に「技術」という用語が含まれる特例子会社数は、600 社中で合計 11 社あり、その内訳は、以下の通りである。

- (1) 健常者による障がい者支援モデル（低主体性×低価値提供） : 0 社/263 社 (0.0%)  
(2) 健常者によるユニバーサルな価値提供モデル（低主体性×高価値提供） : 4 社/300 社 (1.3%)  
(3) 障がい者による障がい者支援モデル（高主体性×低価値提供） : 1 社/16 社 (6.3%)



(4) 障がい者によるユニバーサルな価値提供モデル（高主体性×高価値提供）：6社/21社（28.6%）  
これらから、モデルの分類と「特例子会社のミッション」との間では強い関連があり、経営の方針が会社の運営に強く関連していることがわかる。

## 5. 課題と今後の対応

### 5.1. 障がい者の社会的包摂への対応に関するさらなるデータの収集

本稿では、太陽の家とその特例子会社について、公開された情報をもとにデータを収集した。しかし、特例子会社は非上場であり、定量的分析に十分なデータを収集できるに至っていない。今後、生成AIを活用するなどして、十分なデータの収集を図る必要がある。

### 5.2. 価値創出要因についての定量分析

本稿で示した4つのモデルへの分類は、分類基準は設けているものの、生成AIを用いるとともに、筆者らの判断で行っている。今後、価値創出の要因について、客観的な分析を進める必要がある。

### 5.3. 持続可能とする制度の設計

今回調査した特例子会社は「障がい者雇用」と「収益の確保」の両立を目指しており、これらの対応にはコンフリクトが発生する可能性がある。そこで、特例子会社などの活動を、社会包摂システムや企業活動システムとしてモデル化し、メカニズムデザインなどの手法を用いてこのコンフリクトを解消して、関係者にとって望ましい社会制度の設計が望まれる。

## 6. まとめ

本稿では、障がい者の社会的包摂による価値創出の要因について、分析対象として、企業が障がい者の雇用促進を目的として設立した特例子会社を取り上げ、これらの特例子会社を、価値提供の主体性と価値提供の度合いの2つの基準で分類し、これらの子会社の特徴について分析した。

本分析により、日本の特例子会社の多くは、障がい者が主体的ではないものの親会社の本業など高価値な業務に貢献するモデルが半数を占めることが明らかになった。これは、多くの企業がコストセンターの役割からプロフィットセンター化へと変化できる潜在的可能性を持っていることを示している。

「世界人口のうち障害のある人々が占める割合は15パーセント、その内ビジネスに参加している数は3パーセント」ともいわれており[8]、本研究の社会に対するインパクトは大きい。

## 謝辞

本研究は JSPS 科研費（23K22106、24K05050、25H00536-1）の助成を受けたものである。

## 参考文献

- [1] Page, Scott E., The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies. Princeton University Press, 2007.
- [2] J. A. Schumpeter, Theorie der Wirtschaftlichen Entwicklung, 1926.
- [3] 内閣府, 令和4年度障害者施策の概況（令和5年版障害者白書）, 2023
- [4] 内閣府, 令和元年度年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）—「令和」新時代の日本経済—, 2019
- [5] 並木 重宏, バーチャルリアリティを用いた遠隔教育について, リハビリテーション・エンジニアリング, 127-132, 37(2), 2022.
- [6] 近藤 武夫, 地域でのインクルーシブな雇用を生む超短時間雇用モデルの実際, 精神障害とリハビリテーション, 26(1), 14-17, 2022.
- [7] 林裕子, 堀江和正, 久保大聖, 加藤隆弘, メタバース内のアバター活用による孤立予防に関する調査研究, 日本MOT学会第14回年次研究発表会, 2022
- [8] 日本財団ジャーナル編集部, 世界における障害者の数13億人. その大きな労働力、市場を活かすために必要なビジネスリーダーの条件, 日本財団ジャーナル, 2021年9月17日. (<https://www.nippon-foundation.or.jp/journal/2021/62338> (2023年9月1日アクセス))