

—研究ノート—

企業倫理からみた障害者観 —16社へのインタビュー調査結果からの分析—

中野 純子

Understanding of Persons with Disabilities as Analyzed from the Business Ethics
—From interviews for 16 companies—

Junko Nakano

Japanese law provides that companies must employ persons with disabilities. In reality, however, most companies do not satisfy the lawful employment rate of persons with disabilities. Internal understanding in a company seems to promote employment of the disabled more effectively than pressure from an external law.

This paper seeks to determine the reasons from the ethics and understanding of persons with disabilities. Companies were evaluated socially through interviews and investigations. The investigation results clarify the ethic and the understanding of persons with disabilities in each company. It also examines the influence on promoting employment of persons with disabilities.

1. 企業倫理の必要性

日本における障害者の雇用は「障害者の雇用の促進等に関する法律」(2006年改正、以下、雇用促進法)に基づいており、一般の民間企業は常用労働者の1.8% (法定雇用率) に相当する数以上の障害者¹⁾を雇用しなければならないとされている(第43条)。しかしこのように法律で規定されているにも関わらず、2005年6月現

在、障害者の実雇用率は1.49%、法定雇用率未達成企業の割合は57.9%と過半数を超えており、決して充実した状況にはないことが分かる。

なぜこのように雇用が進まないのか²⁾。雇用促進法には、いわゆる罰則規定にあたる納付金制度があり、雇用率未達成企業は、雇用不足1名につき月額5万円を支払わねばならない³⁾。このようなペナルティがあってもなお、法定雇用

1) 身体障害者、知的障害者に加え、2006年4月1日より精神障害者も雇用率の算定対象とされることとなった。
2) 日本の障害者雇用に関する先行研究としては、手塚(2000)がよく知られているが、障害者雇用が抱える課題として、①法定雇用率の制度としての限界、②雇用率未達成企業の存在、③雇用納付金制度の限界、④障害の捉え方、障害種別によるサービスの限界、⑤地域の中での就労支援体制の確立、⑥中途障

害者の継続雇用問題、⑦雇用上の人権侵害、⑧IT化の活用、の8点を挙げている。この他先行研究については中野(2004: 8-9)に詳しいので参照されたい。

3) これに対し報奨としての調整金では、雇用率達成企業に雇用超過1名につき月額2万7,000円が支給される。どちらも常用労働者301人以上の企業が対象である。

率が満たされないのは、障害者を雇用するより、納付金を支払う方が負担として小さい、と考えている企業が少なからずあるということの表れであろう。

よって、例えば法的な強制力を強化したとしても、そのような考えが企業にある限り、障害者の雇用促進や望ましい雇用のあり方を望むことは難しい。企業が障害者を雇用する推進力となるものは何か、筆者はその要因の一つを、内的要因としての企業倫理、および障害者観⁴⁾に求めることとした。企業倫理は、麗澤大学企業倫理研究センター(2001:5)によれば「公正かつ責任ある行動をとるための組織内活動を指す」と定義されている。さらに「その意味するところは、法令やルールの遵守よりも広く、社会規範の尊重なども含む」とも述べられており、コンプライアンス(法令遵守)をも包括した、企業の自律システムであると言える。

そこで本論文では、こうした自律システム—企業倫理が充実していると考えられる、社会的な取り組みが評価されている企業を対象として、インタビュー調査を行うこととした。各企業における企業倫理と障害者観とを具体性をもって明らかにすると共に、その関係性と、それらが障害者雇用に及ぼす影響についても検討したい。

2. インタビュー調査による企業倫理および障害者観の検討

本調査は、2004年より行った企業へのアンケート調査をベースとしており、アンケートによっ

てインタビュー受け入れを可とした企業に加え、特にスペシャルオリンピックスなどの社会貢献活動に積極的に取り組んでいる企業を対象に、インタビューを行うこととした。アンケートを実施した980社⁵⁾のうち、インタビュー受入可とした企業は53社、その中でインタビューの日程調整を行えた企業は12社であった。これに、倫理観が進んでいると考えられる社会貢献活動に積極的な4社を、有用な意見を聞くことができるのではないかと考え追加することとした。調査方法ならびに調査結果、企業倫理、障害者観別の分析結果を以下に示す。

1) 調査方法および結果

調査時期：2004年8月～2006年4月

調査対象：16社

調査方法：各企業を訪問してのインタビュー調査(メールによる回答1社を含む)

調査協力者：

インタビューNo.1-11, 14における調査協力者／岐阜経済大学経済学部 教授 斎藤悦子

インタビューNo.12, 13, 15, 16における調査協力者／昭和女子大学大学院生活機構研究科 小森亜紀子

調査項目：①企業理念、②コンプライアンス・CSR⁶⁾、③障害者雇用、④女性の雇用あるいはスペシャルオリンピックス⁷⁾、以上4項目についてインタビューを行った。なお本論文では、研究テーマに関連する①-③の部分を取り上げる。

4) 本論文では、「障害者観」を障害者雇用の問題に特化して使用する。

5) アンケート調査は2004年2月から2004年8月に実施した。方法は郵送調査である。対象とした企業は、朝日新聞による『有力企業の社会貢献度』の調査協力企業、ならびに厚生労働省による「均等推進企業表彰」受賞企業、「ファミリーフレンドリー企業表彰」受賞企業、「障害者雇用優良事業所等の表彰」受賞企業で、計980社を選出した。152社から回答を

得た内(回収率15.5%)、有効回答社数は134社(有効回答率13.7%)となっている。

6) CSR: Corporate Social Responsibility(企業の社会的責任)

7) 研究協力者の研究テーマに応じ、斎藤の場合は「女性の雇用」を、小森の場合は「スペシャルオリンピックス」をそれぞれインタビュー項目として加えている。

調査結果：インタビューを通して明らかになった①-③に関する内容を、表-1としてまとめた。この結果から、企業倫理、障害者観それぞれについて検討を試みることにした。

2) 企業倫理の検討

企業倫理を検討する上で、それが具体性をもって表出してくる指標として、企業理念、企業文化、CSR、コンプライアンス、および社会貢献活動に着目した。

企業理念については、それぞれの企業の理想と方向性が、業種に即したかたちで示されている。共通項としては、その企業が経営活動を通じて「何」に貢献するか、ということが含まれおり、C社・P社は「社会」、M社は「文化」、N社は「人」というように、利潤追求を超えたところに、その価値を見出しているという点にある。これに関連して、企業文化においても、社員との意識の共有化や、ダイバーシティ（多様性）といった概念の導入、企業としてのブランド力の強化など、企業理念を実現し継続させていくべく、実務の様々な面から努力がなされていることがうかがえる。

次にCSRに関して、実は明確に位置づけされていない企業も複数あったが、取り組んでいる企業からは、「企業の使命」(J社)、「当然果たすべき役割」(O社)、「認知度を高める動きとは別」(N社)といった理念的な側面と、さらに「企業価値向上」「持続可能性につながる」(F社)など、CSRがもたらすメリットについての声も聞くことができた。また、コンプライアンスは「業務上当然」(B社・L社)とされているものの、「CSRの傘に入るが100%リンクはしていない」(B社)、「CSRとの関連性については整理中」(C社)などのように、企業内における連携は必ずしも確立されていない様子が感じられた。

最後に社会貢献活動についてであるが、「あ

らゆる会社には社会に貢献するというテーマがある」(L社)の言葉に代表されるように、多くの企業において社会貢献活動は当然取り組むべきこととしての姿勢が示されていた。さらに「積極的な社会貢献こそ最大のPRでありリスクマネジメント」(D社)であるとして、社会貢献活動は企業にとってもプラスになるという意見も聞かれた。以上、企業倫理を企業別にまとめたものを表-2とした。

3) 障害者観の検討

次に障害者を雇用することを企業はどのように捉えているのかについて見ていきたい。

まず障害者雇用に取り組むようになったきっかけとして、「法定雇用率未達成」が多く挙げられている点、また最終的な目的を「法定雇用率の達成」とし、「障害者雇用は社会貢献ではない」としている点などから、障害者雇用は企業にとって業務の一部であり、かつ理念上はコンプライアンスとも密接に関わりあっていることがうかがえる。

さらに、障害者雇用は「ダイバーシティの一环」(E社)、「企業の責任」(F社・G社)、「共存共栄」(H社)、「人権の尊重」(I社)など、社会的倫理的に見ても望ましい理解に支えられていたが、その実際の取り組みとしては、大きく二つの相反する方向性が示された。つまり、健常者、障害者の別を問わない画一的な採用であるか、あるいは障害者のみを別枠で採用しているのか、それと関連して、健常者と障害者とを同じ職場で雇用しているか、あるいは障害者のみを特例子会社⁸⁾で雇用しているのか、の4点である。

8) 障害者の雇用を目的に企業が設立する子会社で、一定の要件を満たした場合に、特例子会社として承認される。そこで働いている障害者は親会社に雇用しているとみなされ、親会社の実雇用率に組み入れることができる。

表1 企業へのインタビュ調査結果 まとめ

No.	社名	設立年	従業員数 (2006年現在)	インタビュー日時	インタビュ 回答者	企業理念		企業文化	CSRについて 担当部署	CSRの内容	コンプライアンスについて	
						企業理念	周知方法				担当部署	コンプライアンスの内容
1	A 小売	2002年	4,876名	2004.8.13 16:00-18:00	コーポレートリレーション本部 コミュニケーション部 統括マネージャー KK氏 人事総務本部リクルーター部/マネジャー SH氏	QSC&V Quality (品質), Service (サービス), Cleanliness (清潔さ)&Value (価値)	マニュアル、DVDなどを活用し、アルバイトへも徹底	企業文化	コンプライアンス担当部署	CSRの内容	コンプライアンスについて	コンプライアンスの内容
2	B 小売	1979年	542名	2004.8.19 10:30-12:00	人事部/部長 AI氏 広報部/リダー TE氏 広報部/アレクシオンズ/メディア担当チーフ SM氏	「自由」「家族」「希望」に「報われること」の4点を軸とした、宗教的バックグラウンドが大きい	販売員向けには、マニュアル・行動基準有 社員向けには、就業規則で対応 各社員にPCを配布し、イントラネット上で情報を共有して社員会を開催	企業文化	CSRについて	CSRの内容	コンプライアンスについて	コンプライアンスの内容
3	C 鉄鋼	2003年	—	2004.8.19 13:00-15:00	労政人事部企画室/主任社員 (副部長) ST氏	常に世界最高の技術をもって社会に貢献する	グループ会社全体で方針を決めていく 統合前の企業風土を引き継ぎ、新しい文化も新しく打ち出した	企業文化	CSRについて	CSRの内容	コンプライアンスについて	コンプライアンスの内容
4	D 化学	1973年	1,185名	2004.9.1 13:30-14:15	アドバタイジング&PR/グループ長 IM氏	the company for woman	元々女性をターゲットにした会社 女性に対して「よりよい生活と幸福のために収入の機会を提供すること」が基本理念 創立の理念を生み出すことが、文化を推進する ダイバーシティを推進 多様性を保ちつつ、企業理念で結びついている	企業文化	CSRについて	CSRの内容	コンプライアンスについて	コンプライアンスの内容
5	E 化学	1983年	4,200名 (グループ会社を含む)	2004.12.20 16:00-18:00	ヒューマン・リレーションズ/ダイバーシティ担当 マネージャー KM氏	PURPOSE (企業方針), CORE VALUES (中核となる価値観), PRINCIPLES (理念) として位置づけ	社員向けのナレッジ (失職) チェック 社内放送 理念の暗唱 企業理念、プラトメントを常に携	企業文化	CSRについて	CSRの内容	コンプライアンスについて	コンプライアンスの内容
6	F 証券	1999年	257名	2005.8.22 10:00-11:00	CRS室/課長 代理 SH氏 人事部人事開発課/Y氏	「信頼の構築」「人材の重視」「社会正義の貫徹」「健全な利益の確保」	分社化で遠心力が働いてしまっているところ、求心力として一つ一つの価値観に基づいて会社経営を行うこと 企業ブランドの構築	企業文化	CSRについて	CSRの内容	コンプライアンスについて	コンプライアンスの内容

企業倫理からみた障害者観

社名 No.	業種	設立年	従業員数 (2006年現在)	インタビュー 日時	インタビュー 回答者	企業理念について		企業文化	CSRについて 担当部署	CSRの内容	コンプライアンスについて		
						企業理念	周知方法				担当部署	コンプライアンスの内容	
7 G	小売	1940年	2,451名	2005.8.23 14:00-15:00	広報室/NK氏	「販売基本ルール」にグループの一員としての方を掲載「行動基準」を、毎日の朝礼で読み合わせ	「Dear Ladies, すべての女性を素敵にしたい」	企業理念を打ち出さなないのは、社員など、共有化で分りやすく、共有化できるものからではないか「行動基準」以外の文書は、テナント社員にとっては、自社と他社の2つの理念が重複してくるが、顧客という視点に絞ら込んでいく	特になし	CSRの内容 再建したばかりであり、他社に遅れをとっている	コンプライアンス本部 担当部署 コンプライアンス本部 専任	コンプライアンスの内容 法務・内部監査・総務 会社をよい方向にもっていく一つの手法として必要	
8 H	卸売	1949年	520名	2005.9.5 10:30-11:30	総務部総務人事 担当/セネラル マネージャー OA氏 総務部総務人事 担当/セクシヨ ンマネージャー YY氏	「進取の精神」をもって、情報社会の発展に寄与する商品を提供し、世界の人々の快適で豊かな生活の実現に貢献する	定期的に研修昇格試験での出題 問題 揭示	特になし	特になし	特になし	各百貨店で研修を実施 トラブルが起こった場合は、社員全員が集められる 情報の共有化		
9 I	電気機器	1949年	5,496名	2005.9.21 E-mailにて 回答	広報室コーポレート ブランド室/ HH氏	「進取の精神」をもって、情報社会の発展に寄与する商品を提供し、世界の人々の快適で豊かな生活の実現に貢献する	行動規範を冊子 で全社員に配布 イントラネット でも詳細を掲載 研修	若手行員も自主的に委員会活動に取り組み 若手と頭取との定例会議 もあり、若手でも経営に 参加できるといふ企業風 土が培われている	CSR推進部 兼務	基準・規格については検討中	コンプライアンス推進部 兼務		
10 J	銀行	1896年	2,199名	2006.1.6 14:00-15:40	人事部人事企画 課/課長 FY氏 人事部人事企画 課/調査役 NT氏	地域に愛され、頼りまれ、信頼される銀行	通達・社内報 (冊子) ビデオニュース ディスクジョー ナリスト	若手行員も自主的に委員会活動に取り組み 若手と頭取との定例会議 もあり、若手でも経営に 参加できるといふ企業風 土が培われている	総合企画部広報 課	CSRは企業の使命 地域への貢献は、地域の 金融機関として重きを置 くべき CSRは幹で、社会貢献は 枝葉	経営管理部法務課 専任		
11 K	化学	1965年	785名	2006.1.16 14:00-15:20	代表取締役社長 TK氏	常に考える	強制的な教育は 一切ない 主体的に学ぶ取 っていく	創造性を重視 規制にとらわれず、自由 にやろうというのが企業 風土 能力の差を問題にするよ り、どれだけ一生懸命やっ て、自分が納得できるか が大切 それぞれの向上心に期待 している					
12 L	保険	1979年	5,250名	2006.2.21 11:00-12:30	品川ライブラ ンター 第3支社/ト ブ・オ・サ エグゼクティブ ライブラン ナー 理事 TK氏	合理的な生命保険と質の高いサービスを提供することによって、顧客の経済的保障と安定を図ること	お金を預かっているという信頼性や使命感、人間性が重要な要素 非常に重要 営業社員は起業家の集まり 社員が自分たちも参画し て、社を作っているとい う意識がある	担当部署はない が、副社長の統 括の下、営業企 画など全体で取 り組む	コンプライアンス課				金融はコンプライアンス が厳しく、絶対に守って いかなければならない生 命線であると言え る コンプライアンスとして 人事労務系の法律を守る のは当然

社名 No	業種	設立年	従業員数 (2006年現在)	インタビュー日時	インタビュー回答者	企業理念について		企業文化	CSRについて		コンプライアンスについて	
						企業理念	周知方法		担当部署	CSRの内容	担当部署	コンプライアンスの内容
13 M	製造	1962年	14,003名	2006.2.27 15:00-16:20	CSR部社会貢献室/〇〇倶楽部事務局局長 SA 氏	「知の創造と活用をすすめる環境の構築」「世界の相互信頼と文化の発展への貢献」「一人ひとりの成長の実感と喜びの表現」	社員向けの勉強会	企業の風土は規範からは作れない。積極的に自分でやっつけていこうという風土づくりに、様々なことをしている。新しい働き方として、フレックスタイム、サテライトオフィスなどを提案	CSRの推進委員 (業務)	企業は経済的な価値だけでなく、社会的な価値、環境面での価値を提案しなければならぬ。「よい会社」構想として「強い」「やさしい」「面白い」の実現を目指す。CSRのセミナーを学生向けに行なったところ、400名からの応募があった	担当部署	コンプライアンスの内容
14 N	建設	1955年	12,725名	2006.2.28 15:00-16:30	人事部人事グループ/課長SY氏 人事部採用グループ/次長HH氏 広報企画室/広報グループ長ME氏	「事業を通じて人を育てること」「企業の前進は先づ従業員との生活環境の確立に直結すること」「近代化設備と良心的に生んだ商品は社会全般に貢献すること」「我々の企業は我々従業員全員のまざる努力によるのみ発展すること」「我々は相互に信頼し協力すると共に常に積極的相互批判を通じて生々発展への道を邁進すること」	毎日の朝礼で社是・社員憲章を唱和 新入社員にはイントロを実施	創業50周年の記念を機に「エンドレスハート」をスローガンとする それまでの企業理念は「建築の工業化」 過去のものが、会社として生まれ変わるべく使いつつ、社として売り上げに對して社会での認知度が低いという点と、ブランド戦略を見直すこととした	CSR推進委員 (業務)	CSRは企業の認知度を高める動きとは別 建設業界にはコンプライアンスやCSRなどで問題も多いので、しっかり担っていくかなければならない CSR報告書を発行		
15 O	銀行	1952年	2,196名	2006.3.7 11:00-12:00	広報部社会文化貢献室/次長UT氏	「企業倫理憲章」「行動規範」	研修 メール web		企業の社会的責任として当然果たすべき役割			
16 P	小売	1963年	1,713名	2006.3.14 16:15-17:15	法務部CSRチーム P社ボランティアクラブ事務局/KE氏	社会に貢献できる経営			企業の社会的責任として当然果たすべき役割			

社名 No	社会貢献活動	障害者雇用					課題	P R	提案		
		取組むべき行政指導	設 備	連 携	実 用 率	採用方法					
1 A		法定雇用率未達成による行政指導	養護学校ハローワーク 福祉施設 保護者	養護学校ハローワーク 福祉施設 保護者	新卒採用が落ち着いた後、障害者の採用に着手する	採用方法	知的障害	採用より定着支援を重視 「社会貢献」ではない	店舗は独立採算制であるので、障害者雇用に躊躇する 定着率がよく、新規の実習店舗が見つからない 支援パートナーと障害者との関係づくり 精神障害者への対応	当然のことながら、PRする必要はない	
2 B	ボランティアや社会貢献はアメリカでは当たり前 企業活動の一つとして力を入れていく(企業活動であるのでPRはしていない) PRはしていない 企業にどれだけの還元できるか		EV・トイレ レスロワー 顧客向けとバリアフリーは必要	特にとっている職種を特化した求人のため、ハローワークから紹介頻度が少ない 養護学校へアプローチしない	求人はサイトに載せることで、誰にでもオープンにしている 「このスベックの仕事ができる」ことが誰でも同じ条件 一般求人の中で、障害があってもかまわないという位置づけ	流通部門 技術支援部 マーケティングセクション	障害者からの応募が少 ない 宣伝不足	障害者もウェルカム			

企業論理からみた障害者観

No.	社名	社会貢献活動	取組むきっかけ	設 備	連 携	実雇用率	採用方法	障害種別	配属部署	方 針	課 題	P R	提 案
3	C	〇〇文化財団を運営 企業責任として何をす べきかということが発 足した	以前の雇ひまっかけ 率1.4%で行 政から注意を 受ける寸前だっ た そこから法定 雇用率の達成 を目指し、改 善に取り組ん だ	特になし 本社は障害 者用トイレ やEV有	ハローワークに 求人を出す 覚悟が紹介 されるが、社内 に手話のできる 人がいないため 採用に至らない	1.76%	全社的に採用を縮小し ているため、障害者も 減員 障害者でも「この仕事 をやってくれる人」と いう認識	肢体不自由 (作業中のケガ による中途障害 がほとんど) 内部障害 特例子会社はほ んど重度障害 者	特例子会社2社を保有 OAの人件業務や印刷 など庶務関係の外注 本社・事業所独自で、 配送・清掃などの業務 で障害者を雇用	法定雇用率の達成 障害者雇用はコンプライア ンスの一環	特例子会社のある東日 本と西日本とで環境が 相当異なる 東日本は事業として成 り立っていない 特例子会社を今後、ど う事業として成立させ、 継続させていくか 鉄鋼の除外率が下がら ないと、実雇用率も下がる てしまう	よいことはエン アサすべきであ り、陰鬱など は考えられな い	
4	D	社会貢献は社会貢献室 や財団をつくることで はなく、基本的にPR (public relations) 積極的な社会貢献こそ 最大のPRであり、リ スクマネジメントであ る			人材派遣業(成 約例はなし)	1.8% 以下	身体障害者求 人 HIPで障害者を求人 障害者枠はなく、一般 社員と同じレベルで採 用	身体障害 精神・視覚は職 域がないので雇 用されていない	工場で製造に携わる 在宅勤務やテレワーク での雇用は今のところ ない 特例子会社について 検討しているが、他の 外資系で導入した会社 は未だない やるなら継続した事業 でなければ意味がない	女性に先に立つ会社なので、 障害者については特に意識 していない 社会で要求されているよう に、法定雇用率は満たした フェアであることは競争社 会	店頭販売の売り場には 車椅子などでは入れな い(そのため職域が狭 まる) 障害者からの応募は年 10名以下 業務の外部委託により 職域が狭まっている		派遣社員を派 遣会社と派遣 先とで0.5づ つカウントで きるようにし て欲しい
5	E					1.89%	健康者と障害者の求人 は別 障害者はハローワーク や専門のサイトを利用 雇用形態も正社員では なく「嘱託」となる	身体障害 知的障害はおそ らく雇用されて いない	社会貢献活動という意識で はない 普通の人事と同じ、労働力 として期待している 雇用率達成だけでなく、働 きやすい職場を目指す 障害者雇用は企業の責任 法律で定められているから でなく、すべての人に雇用 の機会を均等にあるべき				
6	F			本社は建物 が古くバリア フリーとい は言えない 新店舗は、 ユニバーサ ルデザイン を心がけて いる		1.94%	再建したばかりであり、 障害者の採用も自肅 事業所単位で採用	身体障害 知的障害はほと んどいない	知的障害者では、店頭 販売だと現金を扱う、 事務職だとアラランニン グや人事、経理などに 関わるという部分で、 採用が難しい アクトソングにより 職域が少なくなってい る	PRすべき ことではない 障害者は同じ 働く仲間であ る			
7	G			バックヤ ードは車椅子 でも動ける	ハローワーク 養護学校	法定雇 用率は 達成	特に配慮は していない 人的補助や 業務内容で 配慮	企業として障害者は受け入 れなければならない やさしさ、共存共栄という 意識 職場実習も受け入れ 健常者の社員と話し合いの 場をもつ、作業だけでなく 食事などを一緒にとるなど を通し、お互いに理解しあ う					
8	H							知的障害 身体障害	物流 商品管理				

No.	社名	社会貢献活動	取り組むきっかけ	設備	連携	実雇用率	採用方法	障害種別	障害者雇用配属部署	方針	課題	P.R.	提案
9	I	総務部社会貢献室を設置 銀行が音頭を取るのでなく、行員が自主的に社会貢献委員会を組織 業務外に活動地域との関わり強制ではなく、銀行はバックアップを常に行う		車椅子使用者はいない	養護学校 養護学校専攻科 普通学校 障害者雇用促進協会	1.85%	採用枠は特別ないが、一般の求人とは別扱い希望があれば採用するなど個別対応	身体障害	特例子会社を04年に設置 ITスキルのある重度障害者へ、在宅勤務制度を確立 各営業店では業務が限られる 本店審査部でデータ入力、関連会社に出向し、オペレーション業務など	基本的な人権の尊重と捉えている 雇用義務でもあるが、企業としての使命であるCSRの一環であるのかもしれないが、連携はしていない 障害者雇用のメリットは、活性化 色々な人や考え方があってチームが出来ていくことで、お互い刺激になる	銀行内では、業務が非常に限られる 接客以外の業務となること、本当に限定的になる 職域の拡大が必要 障害者からの応募が少くない 一つの目標としては、法定雇用率の達成、企業イメージの向上、個人が持っている能力の活用を目指す		
10	J					1.4% 前後	障害者のみ別発採用 通常は人を増やすよりも機械化を進めてきたが、障害者は先行投資というところで、優先して雇用を進めている	聴覚障害 肢体不自由	工場の現場が多い 事務職	将来、求人難の時代が来た 入れられるような企業でなければならぬ 障害者が健常者と同じように働ける職場を作っている 企業でないこと、今後は存続しにくくなる 障害者もすべて正社員、給与・昇進についても差別はしない 企業の目的は利益であるので、利潤を再生するためにも、障害者雇用をきちんとしておくべき 障害者雇用は経済的メリットはないが、人を思いやる心が育つ、雰囲気明るくなるなど、心理的な部分では非常にメリットがある			
11	K	メセナに力を入れてい る 企業の価値は収益を上 げ、税金を納めるとこ ろにあるが、その他と いて文化の継承をして いくことになった 総務部が担当	法定雇用率を 満たしていない こと、社 長本人が気付 いたから まさか達成 していないと 思っておらず、 恥ずかしい気 持ちであった	新しい建物 については、社 障者スペー スを確保す るよう指示			障害者と一緒 シニアに戦力として採 用	身体障害 知的障害はおそ らく雇用されて いない	デスクワークとしてパ ソコンを扱えること 肢体不自由では営業職 は難しい(移動が多い ので)	障害者雇用を意識はしてい るが、法定雇用率達成まで はしていない 雇用率達成は努力目標	仕事が多岐であり残業 が多いなど環境が厳し い パソコンの能力があれば採用されやすい		
12	L	社会貢献室有 あらゆる会社には社会 に貢献するというテー マがある それが満たされなければ は存続はありえない				0.86% 前後	本社では 肢体不自由 聴覚障害 内臓障害 知的障害はい ない	特例子会社の設立を具 体的に進めている	コンプライアンスに力を入 れているが、雇用率は達成 していない 思想があっても、人事に反 映されていない				

企業倫理からみた障害者観

No.	社名	社会貢献活動	取り組み	設 備	連 携	実雇用率 1.8 % 前後	採用方法	障害種別	配属部署	方 針	課 題	P R	提 案
13	M	「本業を生かす」「従業員の参加」がキーワードとして、企業として儲けるだけでなく、税金を納めるだけではない、積極的に社会に貢献する社会をつくるために出す 社会貢献活動に取り組む動機は、一般に社会的責任の自覚や、社会的責任の向上、シェアの拡大、自己実現、福利的性の育成、リクルーティングへの影響など、ブランド力への影響は、ブランド力を押し上げる	取組むきっかけ	全支店、車椅子に対応	ハローワーク	1.92-1.93%	一般と同じ ノーマライゼーションと理解し、障害の有無に関わらず同様に扱う	身体障害	個人的には知的障害者を対象とした特例子会社を作るべきと考えている	障害者雇用はコンプライアンス 社会貢献活動ではない 本来、企業がやらなくてはならない基本的な部分、義務でも能力に応じて仕事をさせれば、間違いはない	障害者雇用を専門に担当している者が社内にいない 社内に潜在化している精神障害者の扱い		
14	N	ボランティア休暇制度を設け 最低1日はボランティアに参加するようになっているが、参加率は高くない	取組むきっかけ	人事部が非常に正義感の強い人物で、積極的に雇用率未達成を納付金で済ませることへの疑問を感じた	ハローワーク	1.92-1.93%	一般の求人と同じ ガイドラインを各支店に示す 社内ルールの基準は法定雇用率 建築の有資格者は有利	聴覚障害	特例子会社を作る考えはまったくない 建築現場は危険なので、内勤者が多くなる	法定雇用率の達成 生活提案をしていない 我々には、障害者から教えられること、学ぶこともある 障害者雇用は以前から取り組んでおり、後からCSRがくっついてきた 健康者と一緒に入社してもらったこと、障害者だからといって特別扱いされたくない人を探し 障害者にとっても働きやすい職場づくりを目指す 障害者が出来る仕事を社内に見つけ出し、そこに配置すること、きちんと仕事できるようにする			
15	O	社会文化貢献室 お金を出すより、行員が時間を有効に活用できるように活動に参加することを促す	取組むきっかけ			1%強	不明	肢体不自由 聴覚障害		法定雇用率達成を目指す			
16	P	障害者、環境、緊急災害文藝が8本社 経営理念と連動した社会貢献	取組むきっかけ		社会福祉協議会 ハローワーク	7.66%	採用は各店舗に一任	知的障害	単調な作業で、知的障害者が働きやすい業務が多い バックヤード	障害者雇用を福祉の観点から見ないやあって当たり前のこと1店舗1名を推奨、8割と店舗で実施できているトータル方式障害者を雇用することで、サービスが向上する		日本企業独特 なところ あまもり社会 貢献などは見 ないという部 分があった やっちんと開 示するのは責任 の一つとして 考えが変わり つつある	

前者の、健常者と障害者とを区別しないとした企業の多くでは、同じスキルを求めた結果として、障害者の採用に至らない、障害者からの応募がない、などの問題が見られた。また、後者の就業形態においては、同一の職場では、障害によって職域が限定される点、特例子会社では、それが事業として成立し継続させていけるか、またノーマライゼーションとしてそれが望ましいのか、という点が、それぞれ問題として挙げられた。以上のように、理解があったとしても、現実においては様々な異なる結果が生み出されており、障害者雇用促進に向けた問題の複雑さが感じられる。

3. 分析から得られた企業倫理と障害者観に関する知見

以上のようなインタビューの結果から、企業の倫理観と障害者観とがどのように影響し合っているのかを表-2により検討してみたい。

分析から得られた知見として、第一には、企業倫理と障害者観との理念上の連動と、実際の取り組みとしての連動には差異がある点が挙げられる。企業倫理においては、CSR、コンプライアンスを掲げながら、障害者雇用においては法定雇用率が達成されていない、また、ノーマライゼーションを追及し、健常者と障害者とを同等に扱うとした結果、障害者にとっては就業が困難になる、職域が限定される、などがそれである。

第二に、企業倫理、障害者観において、企業としてあるべき姿を掲げつつ、それに向かって具体的にはどうメリットを見出しつつ取り組んでいくのかがある。障害者と接することで優しさや協調の精神が養われる、といった精神的なプラス面は、雇用に関わらずよく挙げられるものであるが、それだけに止まらない、具体的なプラス面をどう捉えるかが、特に企業による障

害者雇用においては、促進の大きなポイントとなる。それを、障害者に健常者と変わらない能力を求めることで消化するのか、事業として成立する特例子会社を目指すのか、あるいは労働力人口の減少を見越した将来への先行投資と見るのか、企業によって対応も、それによって生じる結果も様々である。

以上、企業における障害者観は、企業倫理の理解の上に成り立っているが、実際の取り組みとしての障害者雇用は、必ずしも連動した結果を生み出しているとは言えないことが明らかとなった。そこで障害者雇用を促進するには、各企業において、理念を現実に照射するだけの力ある企業倫理の構築が不可欠であろう。理念が実際の成果として表れないという問題も、「法令やルールの遵守よりも広く、社会規範の尊重なども含む」企業倫理によって、置き去りにされることなく、望ましい方向に推進していくものと考えられる。理念上の価値と、現実の価値、それぞれを矛盾なく結びつけ、結果を導き出すことこそ、今後の障害者雇用促進において、企業倫理に求められる役割であると言えるのである。

表2 企業別にみた倫理観、障害者観

企業	倫理観	障害者観
A	企業理念を核として、企業文化を創っていく。組織内のコミュニケーションを重視	障害者雇用は社会貢献ではない。企業-保護者-養護学校の連携を重視。ノーマライゼーションの観点から、特例子会社ではなく、障害者と健常者が一緒に働く形態を目指した。
B	コンプライアンスは業務上当然のことである。コンプライアンスも社会貢献活動も、広くはCSRの一環として捉えられる。企業の最終目的は、利益をいかに社会に還元できるかにある。	「障害者だから」という特別視はかえって失礼である。一般求人の中で、障害者を雇用している。障害者に対しても健常者に対しても、一定のスペックで仕事のできるものが採用条件となる。
C	メーカーとしての技術・品質を提供することが、社会貢献につながる。CSRの導入については未だ検討中。	特例子会社2社を保有し、積極的に障害者を雇用している。特例子会社だからこそ、障害の特性に応じた対応が可能。事業として成り立つ特例子会社を目指す。法定雇用率の達成は、コンプライアンスの一環。
D	積極的な社会貢献は最大のPR。フェアであるということは、競争社会をも意味する。	障害者に対しては特に意識していない。基本として法定雇用率は満たしたい。障害者・健常者の別なく、一定の仕事ができることが求められる。
E	経営戦略の一環としてダイバーシティを推進している。結果として社会的責任を果たすことにもつながる。	障害種別により職域が制限される。障害者は学歴が低い傾向にある。障害者雇用は社会貢献ではなく、ダイバーシティの一環。
F	企業が存続するには、信頼の構築が不可欠。CSRの推進は、企業価値向上にもつながる。コーポレートブランド経営・持続可能性・CSRは同一のもの。	障害者雇用は社会貢献ではなく、企業の社会的責任である。障害者と健常者は、別枠で採用。あらゆる人に雇用の機会が均等にあるべきである。法定雇用率達成だけでなく、働きやすい職場を目指す。
G	テナントとの理念の共有化を重視し、G社としての企業理念は明確化していない。再建により、CSRへの取り組みは遅滞気味。	障害者雇用は社会的責任であり、社会貢献でもある。障害者としての採用枠を特別に設けている。アウトソーシングにより、企業内の障害者の職域が狭まりつつある。
H	CSR活動などは特に行っていない。消費者へのサービスとして、社員教育を重視。	企業としては社会的責任として、障害者は受け入れなければならない。障害者雇用を通し、優しさ・共存共栄の意識が育つ。
I	創業者の精神を基本とする、恒久的な経営姿勢を、企業理念として示した。企業の姿勢として人権尊重を重視。	障害者雇用は、基本的人権の尊重。特例子会社を保有。ITスキルのある重度障害者に対しては、在宅勤務制度を確立。
J	CSRは企業の使命である。	障害者雇用は、義務でありかつ企業の使命である。障害者からの要望があれば、健常者とは別枠で個別対応を行う。障害の有無に関わらず、一定の仕事をするのが期待される。企業内では、障害者の職域に限られる。
K	規制にとらわれない自由な企業風土がある。能力の差より、社員自身が納得できるかどうかが重要、メセナに積極的に取り組んでいる。	障害者雇用は、社会貢献でもあり、将来の求人難の時代を見越した先行投資・人材育成でもある障害者のみ別枠で積極的に採用している。障害者雇用に現段階では経済的なメリットはないが、企業内の雰囲気づくりになる。
L	社会貢献は企業にとって存続要件。信頼性・使命感・人間性などを重視する。仕事について社員の学ぶことすべてが、企業理念につながる。	障害者の採用は一般と同様、シビアに戦力として考えている。仕事が激務である、少数精鋭などの会社の方針から、障害者雇用は困難。コンプライアンスに力を入れているが、法定雇用率達成とは結びついていない。
M	企業風土づくりに力を入れている。「本業を生かす」「社員参加」が社会貢献活動のキーワードである。企業の利益を、積極的によりよい社会をつくるために供出することが社会貢献活動。	障害者雇用は、社会貢献ではなくコンプライアンス。障害者と健常者を区別しないことがノーマライゼーションである。採用も、障害者を特別視せず、健常者と同条件で行う。
N	コンプライアンス、CSRは企業に当然求められる。創業者の理念が伝統としてあり、再編といっても、過去のものを一掃することはできない。	障害者雇用の目標は、法定雇用率の達成。雇用することで障害者の生活も豊かになる。それも企業として果たすべき社会的責任の一つ。障害者の職域開発は、企業の使命である。健常者と障害者が共に働くことを基本としているので、特例子会社の設置は考えていない。
O	企業の社会的責任として、果たすべき役割を意識。	障害者雇用は、法定雇用率の達成を目指す。
P	社会に貢献できる経営を目標とする。	障害者雇用は当然のこと。経営として成り立つので、障害者を雇用している点を強調している。P社独自のトップ・ダウン方式により、高い実雇用率を維持。

参考文献

- 朝日新聞文化財団「企業の社会貢献度調査」委員会 (2003)『有力企業の社会貢献度2003』朝日新聞社.
- 梅田徹 (2006)『企業倫理をどう問うかーグローバル時代のCSR』日本放送出版協会.
- 手塚直樹 (2000)『日本の障害者雇用ーその歴史・現状・課題ー』光生館.
- 出見世信之 (2004)『企業倫理入門ー企業と社会との関係を考えるー』同文館.
- 中野純子 (2004)「障害者雇用の現状にみる問題点

- と雇用促進への課題」放送大学大学院文化科学研究科文化科学専攻総合文化プログラム環境システム科学群2003年度修士論文.
- 南村博二 (2004)『わたしたちの企業倫理学ーCSR時代の企業倫理の再構築ー』創成社.
- 宮坂純一 (2003)『企業は倫理的になれるのか』晃洋書房.
- 麗澤大学企業倫理センター (2001)「倫理法令遵守マネジメント・システム規格 (ECS2000 v1.2) 麗澤大学企業倫理センター.

(なかのじゅんこ 生活機構学専攻3年)

受理年月日 平成18年9月30日
審査終了日 平成18年12月25日