

はじめに

企業は社会の公器であるという考えもあるように、企業は社会に対して多大な影響をもたらす。企業のグローバル化・近年の政府の規制緩和の流れも受け、企業が社会に対して果たしていくべき責任の範囲はますます広範になっている。そのような流れに沿うように、企業のCSR活動も広がりを見せていった。

現在では、多くの企業が、CSR担当の部署の設立を行いCSRレポートによりCSR活動の情報を発信している。また、2010年11月には企業・消費者・労働組合・政府・NGOなどマルチステークホルダーにより国際規格ISO26000が発行された。ISO26000では、企業だけではなくすべての組織が持続可能な社会の実現に向けて社会的責任を果たしていくべきという考えの下、CSRではなくSR (Social Responsibility) として定義されている。ISO26000によって、企業のCSR活動はもちろんのこと政府のSRという点も注目されていくはずである。

現在の日本社会は、他国に例を見ない少子高齢化や自殺問題、若年失業者や雇用問題など様々な社会的課題を抱える。こうした問題は政府機関が解決すべき問題であるとされているが現在の政府の財政状況を考えると、多くの社会的問題の解決を政府のみに求めることは困難になっている。財務省によると、日本の平成22年度末の国・地方長期債務残高（公債残高に地方の債務などを加える）は、平成22年度末に862兆円（対GDP比181%）に達する見込みであり、これは、一般会計税収の約17年分に相当する（平成22年度一般会計税収予算額：約37兆円）。SRから鑑みると、政府の社会的責任が不十分であったということになるが、企業の持続可能性を考えた際、社会の持続可能性も考える必要がある。

日本企業も、CSRのうちダイバーシティ（多様性）といった視点から、女性の管理職への登用、外国人の採用、高齢者の雇用が進められてきた。しかし、障害者の雇用については多くの企業において見落とされているのではないかと感じた。本論文では、労働市場に対する法的規制といった形で進められている障害者雇用を題材として、CSRと行政府の関係性がどうあるべきか、企業のあり方や、障害者雇用について日本社会が抱える問題について考えていきたい。

1. CSRについて

(1) CSRとは

CSRは、国・企業によって対応がさまざまであり、明確な概念が存在しなかった。これは、国や企業をとりまく社会の価値観や、CSRを要求されるに至った背景が異なるためである。日本においては、高度経済成長期以降、1960年代以降に表面化してきた公害問題や環境汚染を発端に、企業の環境に対する意識の高まりが見られた。1990年代以降には、食品偽装・談合・データ改ざん・個人情報の流出等の相次ぐ不祥事・ステークホルダー（利害関係者）の要請もあり、コンプライアンスやCSRの概念が注目されるようになる。2003年のいわゆるCSR元年以降には、多くの企業がCSR専門の部署の設立や環境報告書をCSR報告書に切り替え自社のCSR情報を開示するなど、CSRを進める体制が整っている。CSRで取り上げられる社会問題には、雇用、労使関係、機会均等、労働・安全・衛生など多岐にわたる。徹底した資本主義によって今までないがしろにされてきた社会的な課題を、企業の存続及び社会の存続について考える時代に突入している。多くの機関や企業がそれぞれCSRについて定義をし、CSRに取り組んでいるが、この論文では、日本における企業の障害者雇用とCSRを見ていくため、経済産業省の企業の社会的責任（CSR）に関する懇談会の中間報告書を参考にする。

CSRとは、今日経済・社会の重要な構成要素となった企業が、自ら確立した経営理念に基づいて、企業を取り巻くステークホルダーとの間の積極的な交流を通じて事業の実施に努め、またその成果の拡大を図ることにより、企業の持続的発展をより確かなものとするとともに、社会の健全な発展に寄与することを規定する概念であるが、同時に、単なる理念にとどまらず、これを実現するための組織作りを含めた活動の実践、ステークホルダーとのコミュニケーション等の企業行動を意味するものである。

（経済産業省「企業の社会的責任（CSR）に関する懇談会」中間報告書）

(2) CSRと障害者雇用

障害者白書（平成18年）によると、「障害のある人の自立、社会参加を促進し、障害の有無にかかわらず、すべての人が誇りをもって共に生きることができる社会を作っていくためには、保健・医療、福祉、教育、雇用等が一体となった取組を推進することが必要ですが、その中でも障害のある人の雇用・就労支援はその重要な柱になると考えます。」とある。人間は、働くことでの社会との関係を持ち、また、自己実現の場とする。これは、障害者についても同様である。国際連合のILO（国際労働機関）では、1955年から障害者雇用に関する勧告を加盟各国に行い「職業リハビリテーション及び障害者雇用に関する条約（1983年）」を制定している（1996年に批准）。しかし、世界的にみても障害者の雇用の確保にはまだまだ課題があり、多くの国が労働市場に対して何らかの法的規制を課す

ことでその雇用確保を行っている。経済産業省による CSR の定義に、労働環境改善や労働基準の遵守が含まれているとおり、CSRには雇用・労働の問題も含まれていると考えるのが一般的である。図1によると厚生労働省による報告書においては、社会報告書に記載するのが望ましい項目を挙げている。障害者雇用についての情報を、CSR報告書に自主的に記載している企業も多く存在している。CSR報告書における障害者雇用の位置づけをみると、法定雇用率の義務としてコンプライアンスの面ではもちろんダイバーシティ（多様性）やノーマライゼーション（障害のある人もない人も互いに支えあい、地域で生き生きと明るく暮らしていける社会を目指す）の観点からも取り組まれている。

しかし、障害者雇用には健常者だけを雇用する場合と比較してコストがかかると言われている。例えば、施設のバリアフリー化や、個々の障害者が利用する機械設備の改善費用・障害者の技能取得にかかる時間等、追加的なコストがかかる。こうしたコストがかかるため、企業のノーマライゼーションやダイバーシティの観点からだけでは、なかなか障害者雇用が進まない側面もある。そこで、障害者雇用にあたっては、企業への雇用の義務づけ（法定雇用率）や助成金制度その他支援が行われている。

後述するが、近年では金融危機などによる不況にも関わらず企業の障害者雇用の実績は伸びてきている。障害者雇用基本方針で、「企業のCSR（社会的責任）意識の高まりの中で、障害者雇用は着実に進展している。」との記述を見ることができるよう、企業のCSRが、障害者雇用を拡大している要因のひとつとなっている。

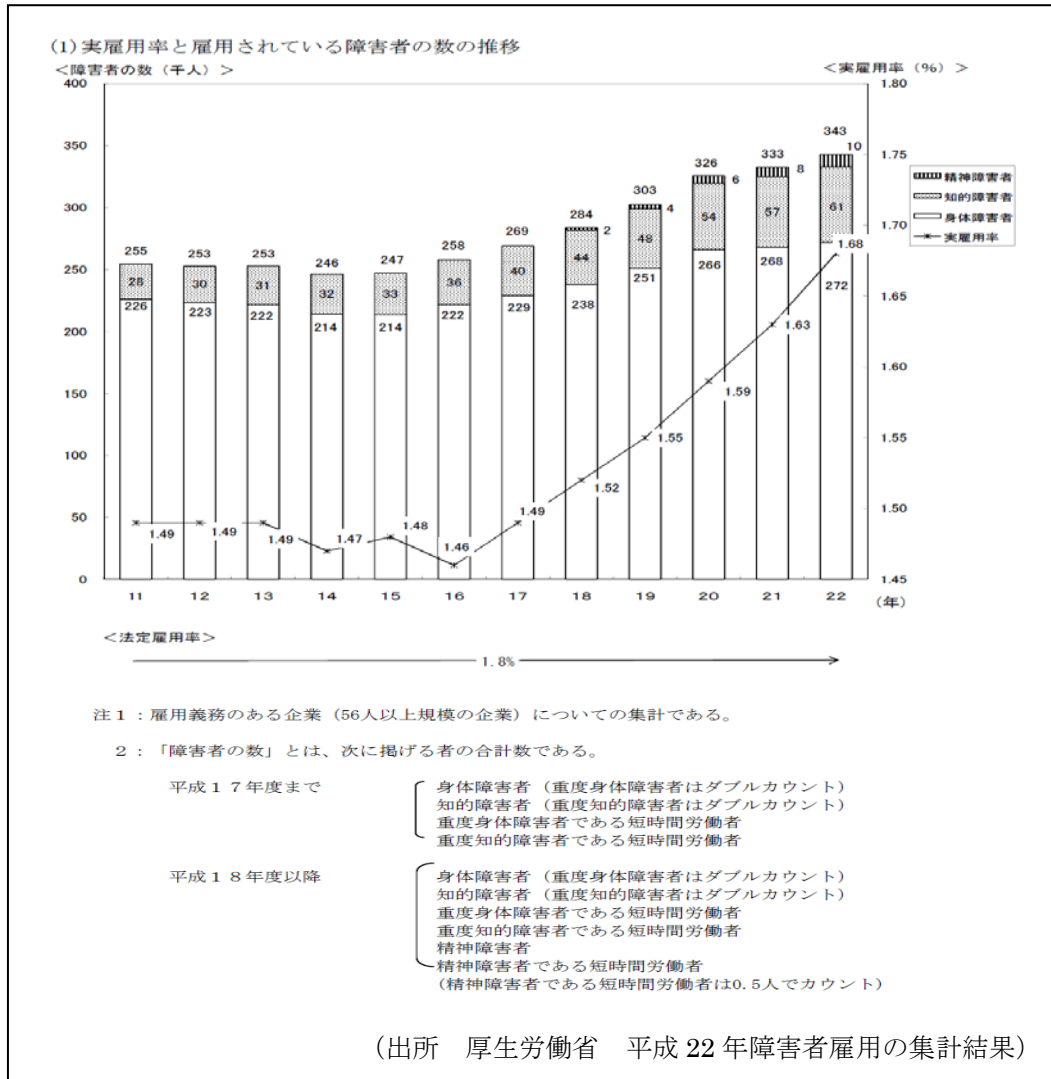
＜各企業の社会報告書における情報開示項目一覧表＞	
分野・領域	項目
安全衛生	・講習会及び研修 ・社内における安全衛生指針等の作成の有無 ・第3者（外部）による安全衛生の監査の有無
健康	・メンタルヘルス研修会、相談所等の創設 ・社内健康教育の取り組み（健康や生活習慣病の防止）
障害者・高齢者	・障害者雇用 ・職場環境のバリアフリー体制 ・高年齢者の雇用等の措置
人材育成	・研修制度の有無 ・自己啓発支援
両立支援	・両立支援 ・ボランティア休暇の有無 ・介護・育児休暇の有無 ・託児施設の設置
女性	・女性の管理者登用の整備体制
社会福祉活動	・ボランティア（社員の派遣・情報提供） ・ボランティア（資金の提供） ・技術支援（専門家の派遣・研修生の受け入れ） ・地域との交流活動の有無

（出所 厚生労働省「労働におけるCSRの在り方に関する研究会～中間報告書～」平成16年6月）

2. 障害者雇用の現状

・民間企業における障害者の雇用状況

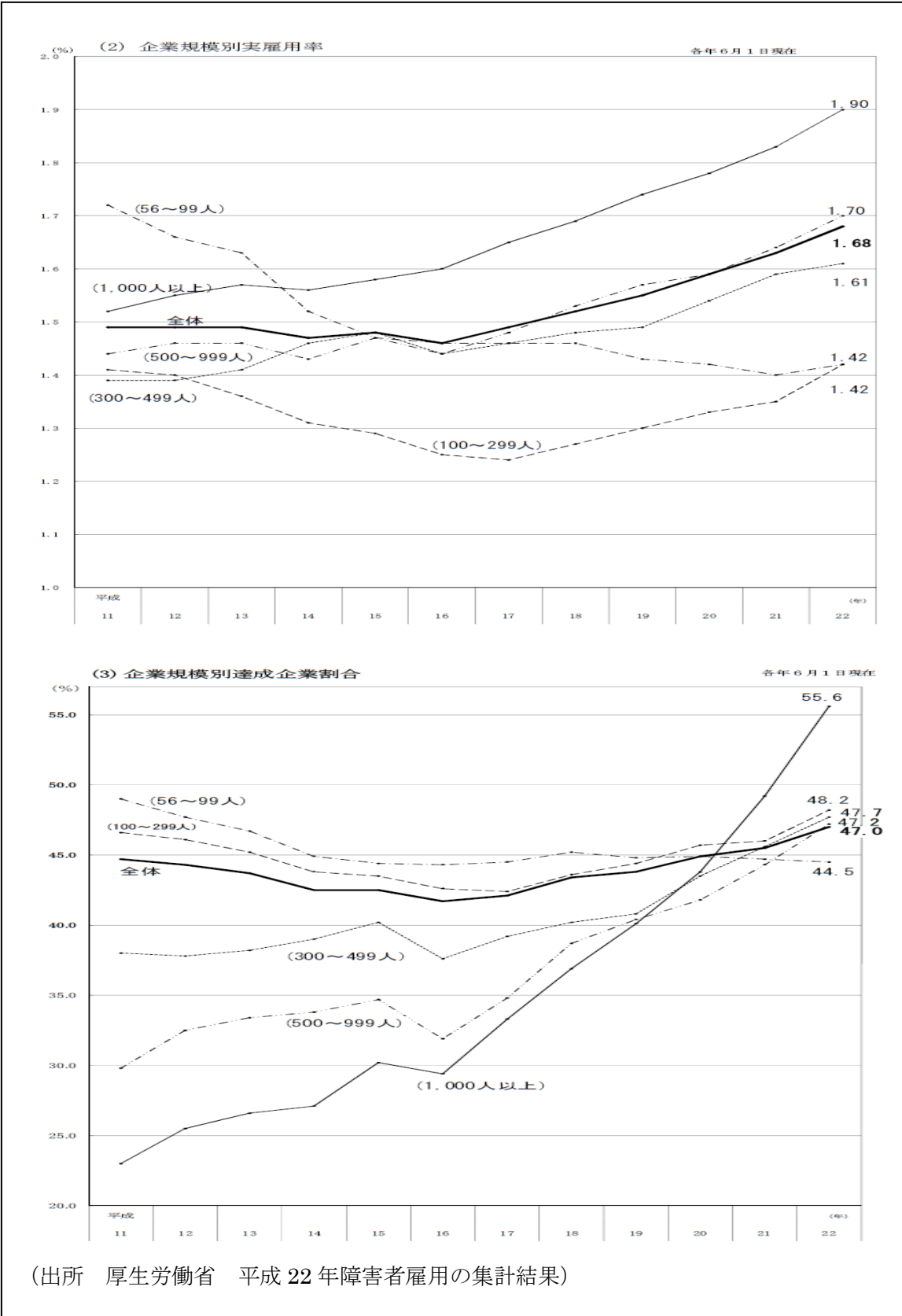
厚生労働省によると平成22年6月1日現在の民間企業（56人以上規模の企業）による障害者の実雇用率は1.68%（法定雇用率1.8%）である。雇用されている障害者の数は、34万2,973.5人で、前年より3.1%（10,162人）増加し、過去最高となっている。法定雇用率達成企業の割合は47%と過半数に達していない。



民間企業における障害者の実雇用率は平成16年に過去10年間で最低水準となっているが、これは、雇用率をカウントする際の「除外率制度」の変更の影響があったからであると考えられる。平成16年以降は、雇用率は一貫して増加している。

雇用される障害者の全体数は、平成14年以降一貫して増加している。平成18年以降は、精神障害者も雇用数にカウントされるようになり、以前は精神障害者の雇用がほぼなされていなかったが、今後、身体障害者に次いで障害者における割合の占める割合の高い精神障害者の採用の拡大が期待される。

・企業規模別の実雇用率と企業規模別達成企業割合



企業規模別の実雇用率と企業規模別達成企業割合をみると、1000人以上の大企業は1.8%の法定雇用率を達成し、また、達成企業割合も55.6%と過半数を超えている。100人から299人以下の中小企業の実雇用率は低く、1.42%となっている。平成16年に30%未満で最低水準であった1000人以上の大企業の達成率が急上昇している。こうした変化には、コンプライアンスやCSRへの高まりがあると思われる。環境に対する取り組みだけでなく、女性や高齢者・障害者に対する人権への取り組みが社会から要請されている結果といえる。

・国・地方公共団体における雇用状況

国・地方公共団体・特殊法人等は、2.1%以上、都道府県等の教育委員かであれば2.0%以上という義務が課せられている。2.0%の義務が未達成なのは唯一、都道府県等の教育委員会である。各都道府県の教育委員会について、厚生労働省は指導を強化しているが、なかなか進まないのが現状である。これは、財政状況の関係上、教育現場では障害者のサポート役をつけることや、必要な設備の改善などができないためである。

半数以上の民間企業が達成できていないのはもとより、福祉問題を扱っていくべきとされている公的機関も達成できていないのが現状である。公的機関であるため、民間企業のような納付金制度のような制裁措置はないが、公的機関であるからこそ、民間企業に先立って支援を進めていく必要もある。

	法定雇用障害差数の 基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	達成割合
国の機関 (2.1%)	286,472 人	6,552.5 人	2.29%	97.4%
都道府県の機関 (2.1%)	303,351 人	7,598.5 人	2.50%	94.9%
市町村の機関 (2.1%)	939,759 人	22,547.5 人	2.40%	88.4%
独立行政法人等 (2.1%)	295,944 人	6,639.0 人	2.24%	74.8%
都道府県等の 教育委員会 (2.0%)	628,850 人	11,212.0 人	1.78%	60.8%

(出所 厚生労働省 平成22年障害者雇用の集計結果：著者改変)
注 1 () 内は各機関の法定雇用率を表す。

・就業状態

厚生労働省の平成18年の障害種類別の就業実態調査によると、身体障害者では多い順に、企業・公的機関に「常用雇用」されている人の割合が48.4%、「自営・家族従業者」が21.1%、「会社党役員」が9.9%である。知的障害者では、「授産施設・作業所等」が59.1%「常用雇用」が18.8%、「アルバイト・臨時」が10.8%である。精神障害者では、「授産施設・作業所等」が37.7%、「常用雇用」が32.5%、「自営・家族従業者」が7.9%である。授産施設や作業所などでの就労は、福祉的就労といわれる。この福祉的就労では、平均月給が1万円ほどである。こうした人たちの常用雇用への機会について考えていく。

・特例子会社

特例子会社制度は、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている制度である。また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。特例子会社制度によって、事業主にとっては、障害の特性に配慮した仕事の確保、職場環境の整備が容易になることや、職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる等のメリットがある。そのため、大企業における障害者雇用の確保として活用されている。2010年においては、全国で283社が認定されている。しかし、障害者を特例子会社という場所で雇用するということは、雇用拡大といった目的に対しては、現実的な解決策であるといえるが、健常者も障害者も同等に社会参加することができるといったノーマライゼーションが果たされているかどうかについては疑問もある。

3. ロールズの理論

ここでは、日本の障害者雇用における現状について、ロールズの理論を用いて分析する。まず、ロールズの理論を紹介する。ロールズは「公正としての正義」において、功利主義批判とともに、「正義とは、権利と義務をともなう職務や地位、権力と免除・免責などを定めるルールの公共的システムである」（ロールズ）と、どのようにして人々が自分たちの政治的・社会的諸制度を一つの全体として考え、また、それらの制度の基本的な目的や目標を、社会として考えるかということを表している。

(1) 原初状態

社会生活というゲームを開始する前にその基本ルールをプレーヤー全員（=すべての契約当事者たち）で協議・採択する場のことを「原初状態」という。

この原初状態には、3つの制約が課されている。第1に、「無知のヴェール」がある。自分だけに有益となるようなルールを誰も提案できなくするため、誰も社会の中での自分

の境遇や階級上のいい、社会的身分を知らないだけでなく、親から受け取る資産や生まれつきの諸能力、知性、体力その他の分配が自分の場合どれほど恵まれているのかも知らされていないという状態である。第2に、契約当事者は、相互に利害関心をもたない合理性のみによって社会形成へと駆動されている。つまり、人びとはお互いの境遇にねたみや優越感を抱くことなく、自分の生活条件の改善だけを冷静かつ合理的に追求するのだが、その合理性ゆえに契約＝正義の諸原理の締結に導かれるという仕掛けである。第3に、この議場で決定されるルールがどんな形式をそなえるべきかを契約当事者があらかじめ了解しているという条件である。原初状態においては、社会の構成原理として、正義の2原理を採択することになる。

(2) 正義の2原理

ロールズは人々がどのような生活を望もうとも、それを達成する上で誰もが必要とするような社会的な基本財があるという。社会的な基本財は、自由、所得や富、健康、教養、自尊（生きがい）など「合理的な人々ならば欲するであろうと推定できる、価値あるもの」で、こうした社会的な基本財をどのように配分していくか、の指針となる正義の2原理がある。

【第1原理】

各人は、平等な基本的諸権利・諸自由を保障する十分に適正な制度枠組みを要求できる、正当な資格を等しく有している。ただし、じゅうぶんに適正な枠組みというのは、[無制約なものではなく]全員が同等の保障を受けている状態と両立できる限りにおいてのものである。そしてこうした枠組みを通じて、平等な政治的諸自由の（そしてそれのみの[たんなる均等ではない]）公正な価値が確保されねばならない。（平等な自由の原理）

【第2原理】

社会的・経済的不平等は、以下の二条件を満たすべきである。

(1) 公正な機会均等という条件下で、全員に開放された職務や地位に結びついた不平等に限られること。（公正な機会均等原理）

(2) 社会でもっとも不遇な成員の最大の便益に資するような不平等であること。

（格差原理）

まず、第1原理で、社会的な基本財のうち契約当事者の要求度が最も高い「基本的諸自由」を平等に分けておき、第2原理では所得や地位など他の基本財の分配に踏み込む（これらの財については、単純な平等化を図るのではなく、効率性に配慮しつつ過度の格差を是正する）という二段構えの論法をとる。

社会の基本構造は、社会の主要な政治的・社会的諸制度を相互に適合させて社会的共同の一システムとする方法であり、それらの制度が諸々の基本的な権利と義務を割り当て、長期にわたる社会的協働から生じる利益の分配を規制する方法である。ロールズの言い分では、身体的自由、良心の自由、思想の自由、政治的自由、移動の自由、機会の平等とい

った「憲法が保障する自由」が、＜平等な自由＞という特徴を共有しており、この種の自由に関しては、差別・不利益があってはならない。こうした自由を擁護できる決め手は、「社会的効用」ではなく「正義の概念」が与えてくれる。そして、ロールズは政府がソーシャル・ミニマム（最低限度の福祉水準）を維持し機会均等を実現すべく自由経済を規制していくなら、格差原理を含んだ正義の二原理をほぼ満たすように立憲民主性の諸制度を編成することができるだろう、との展望を述べる。

格差原理は、複数の制度上の不平等を強いるシステムによって、最も不遇な立場におかれた人びとを選び出し、その代表者の将来の見込みを——平等な自由と機会の平等という要求事項と両立させながら——最大限望ましいものに改善する、という提案である。これは、社会生活の出発点に置かれたたいわれのないハンディキャップ、すなわち「格差」をどう是正するかを定めるものである。生まれつき恵まれた暮らしをしている人びとは、不遇な人びとの暮らしむきを改善するという条件のもとでのみ、自分たちの幸運から利益を得ることが許される。こうした強い規範的主張が格差原理の核心に位置している。

4. 障害者雇用法制について

ロールズの理論に関しては、アマルティア・センの批判がある。それは、ロールズの生議論が財＝モノの分配にとどまっているという批判である。同じ財があたえられても、健全者と身障者ではその使い勝手が異なり、平等主義としては不徹底である。社会的基本財の保有高を問うのではなく、その財を活用して人々がどれくらいの＜生き方の幅＞を実現できるかを比較しなければいけないとセンは訴えている。

しかし、本論分ではロールズが自由や機会・自尊なども社会的基本財として加えていることから、雇用機会の平等という点に焦点をあてて考えていく。

まず、日本における障害者雇用の根幹をなしている、障害者雇用義務制度である。これは、事業主に対して、雇用している常用労働者全体に占める身体障害者または知的障害者、精神障害者の割合が一定以上となるようにするものである。「障害者の雇用の促進等に関する法律」で、事業主の責務として「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。」（第5条）としている。また、国及び地方公共団体の責務として、「国及び地方公共団体は、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるとともに、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。」（第6条）としている。

障害者雇用率制度により、日本の民間企業（56人以上）は常用労働者の1.8%（法定

雇用率)にあたる人数の障害者を雇用しなければならない。公的機関にも雇用義務を課しており、国・地方公共団体・市町村・独立行政法人は2.1%、教育委員会は2.0%となっている。企業における雇用障害者数の算定方法については、基本的には1人分としてカウントされるが、30時間以上の常時雇用労働者においては、重度身体障害者および重度知的障害者は2人分としてカウントされる。また、20時間以上30時間未満の短時間労働者については、精神障害者については0.5人分としてカウントされる。平成22年7月の改正により、重度でない身体障害者および重度でない知的障害者で、20時間以上30時間未満の障害者が0.5人とカウントされるようになっている。

法定雇用率制度と連動して、納付金・調整金制度がある。常用労働者301人以上で雇用率未達成の企業は、不足人数分1人あたり、月額5万円の納付金を支払わなければならないとされていた。平成22年7月からは、常用雇用労働者が201人以上300人以下の企業まで拡大され、制度移行期間として現在は4万円の納付金を支払わなければならない。平成27年4月からは、常用雇用労働者が101人以上200人以下の事業主まで拡大される予定である。また、未達成企業に対し、特に障害者雇入れ計画作成命令の発及び雇入れ計画の適正実施勧告の発出を行うほか、当該勧告に従わないときは、企業名の公表も行われる。雇用率達成を達成した企業には、超過1人あたり、月額2万7千円の調整金が支払われる。常時雇用労働者200人以下で、障害者を4%または6人のいずれか多い数を超えて雇用する事業主に対しては、超過1人当たり月額2万1千円の報奨金が支給される。

資本主義を徹底する社会においては、障害者の就労は淘汰されてきた。第1原理でいう憲法上の機会平等だけでは障害者の雇用が進まない現状があったため、法定雇用率が制定される。歴史的にしいたげられてきた人たちを労働力に取り入れるため、企業に対し障害者雇用割り当てが行われている。障害者を優先的に雇用すると考えると、健常者に対しての逆差別になるといった考えもある。しかし、無知のヴェールを通した場合、自らも交通事故や病気で身体に決定的な損傷をうけるかもしれないという場合を考えると健常者と同等の就労の機会を求めるはずである。また、健常者に対する逆差別の問題も生じるが、企業に対する雇用割り当ては、第2原理の格差原理によって、雇用機会の積極的差別是正(ポジティブアクション)として正当化される。全体で約650万人の障害者がいて、民間企業に雇用されている障害者は約34万人しかいません。約650万人の障害者がいて障害者の雇用機会の平等のために、企業の協力は不可欠であり、企業としては「企業市民」として果たしていくべき当然の責務である。

納付金制度であるが、これは、達成企業への調整金・報奨金の支払いを未達成企業の納付金によって行っているため、企業が完全に法定雇用率を達成した場合には、成立しない制度である。また、未達成企業に対しての企業名公表といったペナルティもあるが、年に数社しか行われない。

日本規格協会によると、「日本社会は、産業界の意向を受け、企業に対しやさしい法制を設けてきた。企業は基本的に悪いことをしない、社会に善をもたらすものと考えられてきた。いわゆる“企業性善説”である。企業は生まれながらにして善なるものであるかどうか、科学的根拠に基づいて答えることはできないが、少なくともそうした考え方にたって、日本社会が設計されてきたことだけは間違いなからう。」とあるが、障害者雇用割り当ての制度も企業に対してやさしい法制になっているといえる。

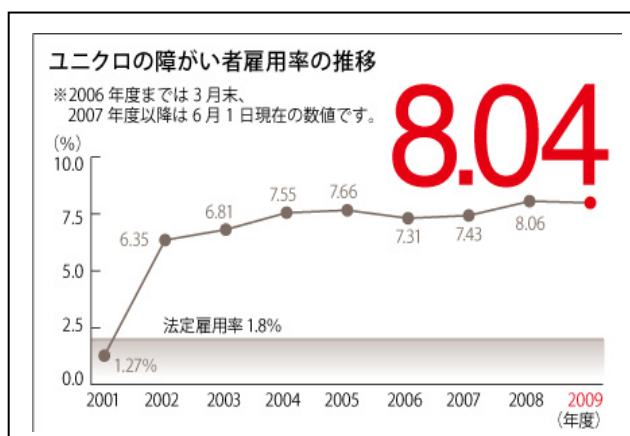
障害者雇用義務制度だけでなく、その他就労支援は多々ある。しかし、一番は企業の理解を進め企業が門戸を開くようになることである。また、障害者雇用を行っている企業が評価されるような仕組みを採用していくことである。これまで、企業や国が環境対策を重視してきたため、環境に積極的に取り組む企業に対する公共入札や融資の決定の優先制度がある。同じように、障害者雇用を積極的に行っている企業を公共入札や融資先の決定の基準にする必要がある。また、CSR報告書や年次報告書に障害者の雇用率を義務づけることも効果的だ。障害者雇用に重点的に取り組むことも、取り組まないことも企業の自由であるが、その雇用率の公表を求めるようにする。これによって生じる企業に対する不買行動などが生じるかもしれないが、障害者の雇用機会拡大を目標とした場合、格差原理によって、その経済的不平等は正当化される

6. ユニクロの障害者雇用

ここでは、従業員5000人以上の大企業で、障害者雇用率の一番高い企業であるカジュアルウェアブランド「ユニクロ」を展開するファーストリテイリングを紹介する。ユニクロは、日本全国で770店舗、海外で91店舗を展開している。法定雇用率は1.8%のところ、ユニクロの2009年の障害者雇用率は8.04%である。

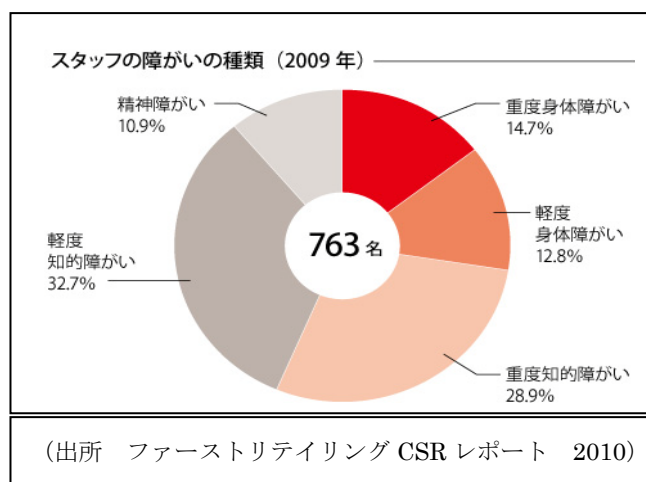
2001年の3月に社会貢献室が発足し、障害者雇用の促進（ユニクロ全店で1店舗1名採用の目標設定）を始める。2002年の障害者雇用率が6.35%にと急激に雇用を拡大していく。2005年には、厚生労働大臣より障害者雇用優良事業所として表彰されている。2008年には、障害者雇用において「再チャレンジ支援功労者表彰」を内閣府より受賞する。

同社も2001年までは、障害者雇用に積極的だったわけではない。「障害者がいると作業効率が下がって客足が遠のくのでは」といった懸念があったようである。一方で、沖縄など障害者のいる店舗でのサービス向上の報告



を受ける。障害者がいると弱点を補い得意な点を伸ばそうという他の従業員の支援意識が強まる。その気遣いは顧客のきめ細かいサービスにつながり集客力が高まったという報告のもとで、全店で障害者雇用を奨励し、急速に雇用率が上昇した。

ユニクロの障害者雇用の方針は、1店舗1名以上の採用、障害のあるスタッフとともに働くことで顧客サービスの向上も目指す、障害者の自立支援を目的とした社会貢献活動にある。1店舗1名を目標とし、現在では9割の店舗がそれを達成している。スタッフの障害の種類は、重度身体障害が14.7%、軽度身体障害が12.8%、重度知的障害が28.9%、軽度知的障害が32.7%、精神障害が10.9%となっている。



ユニクロの障害者雇用において特徴的なのは、特例子会社を設置せずに既存の店舗での採用を進めているということである。特例子会社制度を利用して、障害者雇用を拡大している企業も多くあるが、ユニクロにおいては、健常者と障害者が共に働くといった環境を目指している。また、あくまで企業における戦力としての採用であり、ユニクロにおいて活躍の場がない人を雇用率増加のために採用することはない。障害者を雇用する際に、どのような仕事を割り当てるかといった問題があるが、ユニクロは仕事内容を見極め、それぞれの障害者の活躍できる環境をつくることができているといえる。

ユニクロの障害者雇用において特徴的なのは、特例子会社を設置せずに既存の店舗での採用を進めているということである。特例子会社制度を利用して、障害者雇用を拡大している企業も多くあるが、ユニクロにおいては、健常者と障害者が共に働くといった環境を目指している。また、あくまで企業における戦力としての採用であり、ユニクロにおいて活躍の場がない人を雇用率増加のために採用することはない。障害者を雇用する際に、どのような仕事を割り当てるかといった問題があるが、ユニクロは仕事内容を見極め、それぞれの障害者の活躍できる環境をつくることができているといえる。

CSR部によると、短期間で障害者雇用を拡大できた理由は、経営者のコミットメント、店舗の実行力、店舗の環境、行政との連携が挙げられている。沖縄の障害者雇用を行っている店舗において、顧客サービス向上が見られたという成功事例も雇用の拡大において大きな要因である。障害者雇用においては、やはり、経営者の判断が大きな位置を占める。2001年当時、ユニクロは急ピッチで店舗を拡大しているところで、一般の店舗スタッフの教育・採用により、なかなか障害者雇用にまで手が回らず、雇用率は1%前半まで落ち込んだ。「企業市民」として社会的責任を果たすために、トップダウンによって雇用拡大をすすめていった。ファーストリテイリングにおいては、経営者の方針を実行していく店舗の力も大きかった。経営者が障害者雇用を進めていこうとしても、障害者に対する偏見がまだまだ存在する日本においては、現場の反対が強いということもあるためである。ユニクロが1店舗1人という障害者雇用の目標をたてた際、障害者雇用のノウハウがあったというわけではない。そのため、職業安定所や障害者職業センター等の支援、ジョブコーチや今まで雇用機会のなかった企業に対して雇用機会を設けるトライアル雇用といった制度を活用し、仕事内容と障害によってどのような仕事に向いているかということを判断していった。仕事内容としては、倉庫内の作業が主であるが、徐々に仕事の幅を広げ、レジを

担当している者もいる。

製造業など、仕事内容によっては特例子会社による障害者雇用が有効な点もある。しかし、ユニクロにおいては、既存の店舗を利用して仕事内容を見直し、障害を持ったスタッフの仕事を見出すこともしている。ユニクロにはこうした成功事例を、社会や他企業に伝えることで、障害者雇用の拡大に関与していくことができる。そして、日本における障害者に対する偏見の解消に尽力することが真に CSR を果たしているといえるのではないだろうか。

おわりに

多くの企業が CSR について取り組み、持続可能な社会を目指している。高齢者や女性の雇用の機会については、メディアにもよく取り上げられるし対策も進んでいるといえる。しかし、障害者に対する取り組みについては、法制度も企業の CSR においても対策が遅れているという現状がある。CSR の前提となるはずのコンプライアンスである障害者雇用の義務を果たせていない企業が多い。障害者雇用義務だけでは、障害者雇用の機会の拡大はそこまで見られないということである。

行政機関ができることは、障害者雇用を行っている企業が評価されるような仕組みを採用していくことである。障害者雇用を積極的に行っている企業を公共入札や融資先の決定の基準にするべきである。また、CSR 報告書や年次報告書に障害者の雇用率を義務づけることも有効になる。障害者雇用に重点的に取り組むことも、取り組まないことも企業の自由であるが、その雇用率の公表を求めるようにする。障害者の雇用が義務づけられている以上、その公表を義務づけても違和感はない。

障害者雇用に対しては、社会による障害者の偏見も存在するが、CSR を果たす企業にとっては無視できない課題であり、積極的に解決していくべき課題である。また、障害者が生きがいを持って働ける企業というのは、従業員全員にとって働きやすい企業である。

この論文においては、障害者の雇用機会についてみてきたが、日本の障害者の範囲が他国に比べて狭いといった課題や、採用後の採用後のキャリアアップやフォローなどについては触れられなかった。企業が CSR を果たしていく中で、障害者雇用を行うことで、社会の偏見もなくなっていくということが理想である。そのためには、教育も必要である。義務や福祉としてではなく、当然に障害者が雇用されるようになってほしい。不祥事対応や環境対応だけでなく、今後、CSR を通して障害者雇用が促進されることに期待したい。

参考文献

- ・岡本享二「CSR入門」
- ・藤井敏彦 新谷大輔「アジアのCSRと日本のCSR 持続可能な成長のために何をすべきか」(日科技連出版社 2008)
- ・藤井敏彦「ヨーロッパのCSRと日本のCSR 何が違い、何を学ぶのか」(日科技連出版社 2005)
- ・日本規格協会「CSR企業の社会的責任 事例による企業活動最前線」(日本規格協会 2004)
- ・川本隆史「現代思想の冒険者達 ロールズ——正義の原理」(講談社 1997)
- ・ジョン・ロールズ著 田中成明 亀本洋 平井亮輔訳
「公正としての正義 再説」(岩波書店 2004)
- ・D・スチュアート著 企業倫理研究グループ訳「企業倫理」(白桃書店 2001)
- ・竹前栄治 障害者政策研究会「障害者政策の国際比較」(明石書店 2002)
- ・高嶋健夫 「障害者が輝く組織」(日本経済新聞出版社 2010)
- ・ユニクロ CSR レポート 2010
- ・厚生労働省HP
- ・障害者白書 平成22年
- ・独立行政法人 高齢者・障害者雇用支援機構ホームページ
<http://www.jeed.or.jp/>
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構
「労働政策研究報告書 No. 32 CSR 経営と雇用—障害者雇用を例として」
「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」