

# CSR経営と雇用

～障害者雇用を例として～

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training



## まえがき

近年、「コンプライアンス（法令・倫理等の順守）」にとどまらず、企業が社会の一員として社会的な公正さや環境への配慮を日常の経営活動のプロセスに組み込む「CSR(Corporate Social Responsibility=企業の社会的責任)」を重視する「良い経営」が、企業が存続していくために注目されてきており、ここではそれを CSR 経営とよんでいる。この CSR 論議の活発化の背景には、品質や環境の分野で国際規格化をすすめてきた ISO（国際標準化機構）が「社会的責任に関する国際規格」づくりをすすめはじめたことや国連が提唱している「企業行動原則」である「グローバル・コンパクト」などの影響がある。

CSR 経営では、透明性を確保し、企業内外のステークホルダー（利害関係者）の幅広い要請に応えている企業はブランド価値が高まるだけでなく、良い人材が集まり、従業員のモラルも高くなり、人材の面からみて競争優位にたつことができるとみている。そして、この CSR の戦略を推進することは、これまでの自社の経営を見つめ直し、企業が新たな価値を創造することにもなるであろう。

本研究では、CSR のなかでも「雇用・労働」に注目し、とくに法定雇用率という雇用義務を企業に課している障害者雇用を1つの例としてとりあげてみた。そして、これから障害者の法定雇用率の達成や雇用拡大にはどんな企業の対応、条件整備が課題となるか、国際的潮流を含めて明らかにした。研究方法として、本報告書の執筆メンバーを中心に研究所内に「コンプライアンス経営研究会」を設置、そこで専門家からのヒアリングや議論、既存の文献資料や統計データの整理・分析等を行なった。

最後に、ご多忙のなか「コンプライアンス経営研究会」にご参加・ご報告等をしていただいた専門家の方々のご協力に厚く御礼申し上げます次第である。本報告書が、CSR 経営と雇用・労働、とくに障害者雇用との関係にご関心をもたれる多くの方々のご参考となれば幸いである。

2005年5月

独立行政法人労働政策研究・研修機構  
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
工藤 正 <small>くどう ただし</small>	労働政策研究・研修機構統括研究員	序章、第1章、第2章、終章
佐藤 宏 <small>さとう ひろし</small>	職業能力開発総合大学校教授	第3章、終章
松為 信雄 <small>まつい のぶお</small>	東京福祉大学社会福祉学部教授	第4章、終章
大曾根 寛 <small>おおそね ひろし</small>	放送大学大学院教授	第5章、終章
松井 亮輔 <small>まつい りょうすけ</small>	法政大学現代福祉学部教授	第6章、終章

〈肩書きは2005年3月31日時点である〉

「コンプライアンス経営研究会」 研究会メンバー（五十音順）

大曾根 寛	放送大学大学院教授
工藤 正	労働政策研究・研修機構統括研究員
佐藤 宏	職業能力開発総合大学校教授
松為 信雄	東京福祉大学社会福祉学部教授
松井 亮輔	法政大学現代福祉学部教授
村中 亜矢	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員

# 目 次

序章 調査研究の概要	
1 問題関心	1
2 課題と方法	2
3 概要	3
第1章 企業のコンプライアンスと社会的責任（CSR）	
1 CSR 重視の経営	11
(1) 企業のコンプライアンス	11
(2) 企業の社会的責任（CSR）	13
2 雇用労働分野の CSR	16
(1) CSR と雇用労働の関連	16
(2) CSR と障害者雇用	20
第2章 人的資源管理（HRM）と障害者雇用	
1 障害者雇用率制度	25
(1) 法定雇用率制度の実績	25
(2) メリットとデメリット	29
2 HRM と障害者	32
(1) 企業が行っている配慮事項	32
(2) 企業内でのキャリア形成	37
3 障害者の雇用・就業状態	40
(1) 障害者の就業率	40
(2) 多様な雇用・就業形態	47
第3章 障害者雇用支援サービスプログラム	
1 CSR 経営と雇用支援プログラムの役割	53
2 障害者就労支援プログラムの体系	54
3 職業紹介、指導、相談システム	55
(1) 公共職業安定所における職業紹介サービス	55
(2) 公共職業安定所の障害者職業紹介サービスの現状	57
(3) 多様化する障害者の労働力需給調整システム	59
(4) 広義の障害者就労支援システムの拡大	60
(5) 障害者の需給調整システムとミスマッチ	63

4	障害者の能力開発・訓練システム	66
	(1) 障害者職業能力開発制度の種類	66
	(2) 職業能力開発促進法上の公共職業訓練	68
	(3) 広義の障害者職業能力開発	72
	(4) 障害者の職業能力開発の課題	73
5	企業現場における能力開発への支援 ～職場適応訓練とジョブコーチ制度～	74
6	事業主支援サービスのあり方と社会資源の活用	75
第4章	精神障害者の雇用と支援サービスプログラム	
1	精神障害者の実態	79
	(1) 精神疾患患者数	79
	(2) 精神障害者の雇用実態	80
2	精神障害者の雇用支援プログラム	82
	(1) 求職活動への準備段階における支援	82
	(2) 公共職業安定所における職業相談、職業紹介	82
	(3) 基本的な労働習慣の体得や仕事への適性を見極めるための支援	82
	(4) 雇い入れやその後の雇用の継続を促進するための助成	83
	(5) 就職後の職場定着・復職のための支援	83
	(6) 能力開発のための支援	85
3	精神障害者の雇用政策と保健医療福祉政策	85
	(1) 精神障害者の雇用に関する施策の方針	86
	(2) 障害者保健福祉政策の展開	90
4	精神障害者の雇用における企業のあり方	92
	(1) 精神障害者の雇用促進施策の動向と企業の責任	92
	(2) 障害者雇用率制度の導入における企業の対応	93
	(3) 地域ネットワークの必要性	95
	(4) 雇用促進に向けた企業の役割	96
	(5) 福祉的就労との連携	97
	(6) 個別のキャリア支援	97
第5章	障害者の雇用関連法制の現状と課題	
1	福祉法制と雇用法制～雇用と福祉の関係の推移と企業の位置～	101
2	労働市場の階層構造と障害者	107
	(1) 労働市場の構造変化と雇用・就労	107

(2) 個別性を認めた職業リハビリテーション	109
3 人権侵害のケースと障害者をめぐる人権の構造	110
(1) 障害者の権利侵害事例	110
(2) 労働市場の構造と障害者の雇用・就労の現状	113
(3) 人権の構造と人権侵害のケース	114
4 障害者雇用に対する企業の社会的責任～法律論からみて～	121
(1) 雇用の一般準則	121
(2) 機会均等と障害者雇用	122
(3) 将来への提言	123
第6章 障害者雇用をめぐる国際的潮流	
1 国連の取り組み	125
(1) 障害者の機会均等化に関する標準規則	126
(2) 障害者の権利条約草案	127
2 国際労働機関（ILO）の取り組み	129
(1) 159号条約および168号勧告	129
(2) 「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」	130
(3) 「ディーセント・ワークへの障害者の権利」	132
3 欧州連合（EU）の取り組み	133
(1) 均等待遇指令	133
(2) 障害者の機会均等欧州行動計画	134
(3) 「欧州障害者年へのソーシャルパートナー宣言 ～障害者の機会均等化および雇用アクセスの促進～」	135
4 各国における取り組み	137
(1) 障害者差別禁止法アプローチ	137
(2) 雇用率制度アプローチ	140
(3) カナダ「雇用衡平法」アプローチ	141
5 おわりに	142
終章 これからの課題	
～障害者の法定雇用率の達成・雇用拡大に向け、もっと「適正な雇用管理」 をすすめ、モニタリングのシステムづくりを～	145

参考資料

1	厚生労働省（2003）：『障害者雇用対策の基本方針』……………	153
2	ILO（2002）：『職場において障害をマネジメントするための実践綱領』……	161
3	ILO（2003）：『ディーセント・ワークへの障害者の権利』……………	193