

2021年 3月修了

早稲田大学大学院商学研究科

修 士 論 文

題 目

中日における障害者就労状況と問題の比較研究

～障害者の就労の質を中心に_____

研究指導 _____ 企業社会

指導教員 _____ 谷本寛治

学籍番号 _____ 35191034-7

氏 名 _____ 孫 霞

概要書

現在、世界の人口の約 15%、10 億人が障害者であり（WHO, 2011）、そのうち約 80% が生産年齢人口であるため、障害者の就労と雇用は世界の国々にとって最も重要な社会経済的問題の 1 つである（ILO, 2015a）。中国と日本も例外ではない。日本では、障害者の雇用促進を図るため、障害者雇用率制度を中心に、障害者雇用促進法を実施した。行政側においてはもちろんのこと、企業側においても障害者の雇用に関して様々な努力がなされ、障害者の雇用率も徐々にではあるが向上している（西口 1995）。その一方、中国では中国人民共和国憲法に基づき、中国各地で障害者の就労権利を保障する地方性法規を制定し、障害者の就労の合法的権利を保護するだけでなく、障害者に良好な就労環境も作り、中国の障害者の就業率を上昇させ、中国での障害者の就業問題を初歩的に緩和させている。

しかしながら、中日両国は障害者就労について、長年以来障害者の雇用の量的拡大を図ってきた。国際労働機関（ILO）は、「働きがいのある人間らしい仕事」を提唱し、自由、公平、安全、尊厳が守られるような状況で、人々に生産的な仕事を得る機会を促進することと強調した。そのため、今、中日両国障害者就業率が絶えず昇進している背景の下で、質の高い障害者の就労の実現を推進することも重要である。しかしながら、中日両国では既に就職した障害者に対し、彼らの職場環境と仕事定着率、採用条件と昇進など就労の質に関する問題への関心はまだ不十分である（江本 2017；胡亚光 2018）。中国と日本の障害者の雇用の質を向上させ、中国と日本の障害者が有意義で価値のある仕事を得、将来彼らの自己価値を実現できるようにするため、本論文は、障害者就労の質の視点から、中日障害者の就労の現状と問題に対比研究を行い、以下四つのリサーチクエスチョンを提出し、それらを解決しようと考え、中日における障害者を雇用している企業の管理者と人事担当者を対象にインタビューを行う。

- ① 就労の質の面で中日における障害者就労の異同点は何であるか
- ② 中日障害者就労の異同点の形成原因は何であるか
- ③ 就労の質の角度から見ると中日障害者の就労上の問題は何であるか
- ④ 中日障害者の就労の質の問題の解決策は何であるか

1. 就労の質の面で中日両国の障害者就労の相違点について、1) 中日両国の障害者雇用の理

由の豊富度が違う。2) 中日の福祉機構の中で障害者の就業技能のレベルは異なり、日本の福祉機構は中国より障害者の就業技能訓練を重視している。3) 中日両国の障害者は会社での定着率が異なり、中国の障害者の定着率が日本より高いということである。その一方、相同点には 1) 中日両国も障害者就労事業の発展を重視している。2) 両国が軽度の身体障害者を雇用する傾向があり、両国のほとんどの障害者は簡単な仕事に従事している。3) 中日両国の障害者は企業の中で昇進が難しいという問題を抱えている。

2. 中日両国の障害者雇用の理由の豊富度が違う理由は、両国の CSR の特徴が異なるからである。日本社会の CSR は自主的な CSR で、企業では法律遵守という最低限を果たす義務以外、自社の競争戦略に基づき、利益と社会貢献の両立を追求している自社なりの CSR 活動を探索する。そのため、日本の会社は障害者雇用法という法律を遵守すること以外、少子高齢化による人手不足問題の解決や社会貢献とし、自発的に障害者に職位を提供する理由も多く、その一方、中国での CSR は、いつも中国の政府から政策や法則を打ち出し、企業側が傍観者として、受動的に CSR 活動を行っている。CSR について大体の活動は自社の利益に相関する。そのため、中国での障害者雇用理由は主に、中国の政策により、障害者雇用という活動自体が企業に財務上の利益をもたらすことが多い。

中日の福祉機構の中で障害者の就業技能のレベルは異なり、日本の福祉機構は中国より障害者の就業技能訓練を重視していることの形成原因は、中国と日本での福祉機構の役割が違うからである。中国の福祉企業は国家から様々な財政上の恩恵を受け、障害者を収容する「収容所」であるが、日本の福祉機構は障害者が一般企業に移行させることを目的としているため、障害者がそこで、将来一般企業で使える多様な就業技能を学ぶことができる。

中日両国の障害者は会社での定着率が異なる原因は、両国就業率の差により、中日障害者が仕事に対する重視度が違う。中国は積極的に障害者の就労を取り込んでいるが、社会の差別視や教育水準の制限で、中国での障害者の就業率は依然として低く、すでに仕事があった障害者は仕事を大切にしている。その一方、日本では障害者雇用率の実行により、日本障害者の選択範囲が中国より多く、職場で人間関係などの問題が起こる際に離職を選択する人が多い。

相同点の形成原因は 1) 中国であれば日本であれ、国力が進歩している同時に、障害者の問題も忘れず、障害者事業を促進したいという意識をずっと持っているから。2) 企業に対し、軽度身体障害者は。他の障害者より制限されたことが少ないため、仕事の効率が高いだけでなく、軽度身体障害者の自立能力も高く、出社の途中で事故に遭った可能性が他の種の障害者より低く、企業が負っているリスクも少なくなる。3) 日中両国の障害者は、自身の身体的・精神的の制限や、教育水准の問題により、仕事内容や職業の発展が制限されていることがあるため、昇進及び複雑な仕事を任せる機会が多くない。

3. 就労の質の角度から見ると中国障害者の就労上の問題は三つある。第一に、中国には障害者を差別しやすい社会環境がある。第二に、中国の障害者文化の素質の低さによる障害者の昇進を制限する。第三に、職業訓練が不十分で、障害者仕事のレベルが低く、仕事の内容が簡単である。日本にも三つの問題が存在している。第一に、日本の障害者が出世しにくい。第二に、職場のストレスが大きい。第三に、障害者に合わない職位を提供することである。

4. 就労の質の面で中国の障害者就労問題の解決策は 1) 障害者への差別視をなくすため、社会宣伝及び中国の法制建設を強化し、障害者の優秀な事例と品質を積極的に宣伝すること。2) 障害者の包括的教育を促進し、障害者の就職レベルを向上させる。3) 様々な障害者に対して訓練ニーズの調査を行い、障害者の職業ニーズを基に、適合性がある職業訓練を展開することである。

日本の出世問題の解決策として、まず、障害者出世に関する法律の効力を増強し、法律で賞罰施策を設定する。事業主に障害者の昇進は「努力義務」から、「法律義務」へ変更する。そして、企業は障害者がどうすれば管理者になれるかより、能力のある障害者にどのような仕事を与えれば管理者になれるかを考えるべきである。

職場のストレスに対して、まず、会社で専門な心理クリーニングを設置する。そこで、障害者に専門的なアドバイスと障害者の心理問題を解決できる専門的な医者を配置する。障害者が職場での人間関係と自信不足などストレスを感じる際に、会社の心理クリーニングで解決され、会社の心理クリーニング設置は障害者のストレスの解消に役に立つと思う。

そして、上司から障害者に十分な配慮を行い、積極なコミュニケーションをとることで障害者の職場ストレスを解消し、障害者に良く褒め、障害者の職場での自信心の樹立を助ける。最後に、良い心理環境の築くため、障害者の自分の調整も必要である。

障害者に合わない職位について、まず事業主に障害者にただある職位を提供する障害者の「数に合わせ」雇用だけでなく、雇用された障害者の就労の質を向上させることも重要であることを意識させる。また、企業で、障害者に関する知識が不足のため、障害者に適切な職位に配置させた人事に社内研修会に参加し、障害者の知識を補う。