

学位論文審査の結果の要旨

氏名	楠田 弥恵	
学位の種類	博士（学術）	
学位記番号	甲 第 1427 号	
学位授与の日付	平成 28 年 3 月 25 日	
学位授与の要件	文部科学省令学位規則 第4条第1項 該当	
学位論文題目	知的障害者雇用において特例子会社に期待される役割	
主研究指導教員	影山 摩子弥	教授
論文審査委員	(主査) 上村 雄彦	教授
	(副査) 村田 隆一	教授
	(副査) 高橋 寛人	教授
	(副査) 滝田 祥子	准教授
	(副査) 有馬 斉	准教授
	(副査) 坂井 素思	教授

論文内容の要旨

日本では、バブル崩壊を契機に日本的システムの見直しが図られ、ケインズ主義的福祉国家の行き詰まりを背景とした新自由主義の進展と軌を一にした政策転換が図られた。その結果、保護を軸とした障害者福祉のあり方も見直しが図られ、2005年の「障害者自立支援法」に見られるように、障害者も就労による「自立」が求められてきた。しかし、実雇用率平均が法定雇用率に達していないように障害者の一般就労は簡単ではない。しかも、福祉的事業所（いわゆる福祉作業所）における平均工賃は、1万4000円程度と自立には程遠いのが現状である。特に知的障害者は、一般就労に関しても、工賃額に関しても、厳しい現実の中にある。

そこで、楠田論文は、特例子会社にスポットを当て、最低賃金を保障できること、重度障害者に対する保護雇用の面があること、障害者が多く疎外感を感じにくいことなどをもって知的障害者の自立につながる就労先としての意義と課題を明らかにする。

まず、第I章では、身体障害者の雇用促進を手始めとして進められてきた日本における障害者雇用の歴史的経緯を概観し、特例子会社が「構造的支援」の制度として設置されたことを明らかにする。

知的障害者の雇用状況や労働収入の現状を明らかにする第Ⅱ章では、先行研究を参照しつつ、知的障害者の場合、一般就労ではなく、福祉的事業所に就労するケースが多く、労働収入が低くとどまる原因となっているが、重度と非重度では違いがあり、重度知的障害者では一般就労を希望していないこと、他方、企業側の阻害要因としては知的障害者向けの仕事があるかどうかが課題となっていることを指摘している。

第Ⅲ章では、オリジナルなアンケート調査および訪問調査に基づき特例子会社の現状を明らかにする。そこでは、知的障害者の雇用が多いこと、障害者雇用に特化した企業であることから専用の業務を設定しやすいこと、最低賃金を保障できる傾向があること、適度なインクルージョン環境を生み出すことなどを明らかにしている。

第Ⅳ章では、特例子会社に対する主要な二つの批判を検討しつつ、特例子会社の意義を再確認する。まず、特例子会社制度は中小企業にとって使いにくいという批判に対しては、事業協同組合での運用がありうること、インクルーシブではないという指摘に対しては、インクルージョンが企業や健常者にとっても障害者にとっても良い効果があるという研究にも目を配りつつ、保護雇用がいじめの発生や障害者同士の支え合いを生む面を指摘している。

第Ⅴ章では、特例子会社の今後の発展にかかわる三つの課題を考察している。まず、親会社の支援に支えられている状況から脱却するためのビジネスモデルを提起する。次に、特例子会社の実績を通して一般就労の傾向が生じた場合、特例子会社は障害者雇用のコンサルティング業務を担うべきであることを指摘する。第三に、知的障害者の声をすくい上げる役割を負うべきことを提起している。

論文審査結果の要旨

まず、学位申請者が論文の概要について口頭発表を行い、次に、審査委員から質問や意見が提示され、それに対する応答がなされた。その上で、審査委員で審議を行った。

質疑応答では、たとえば、何をもって特例子会社は有効といえるのかという問いに対して、特例子会社は知的障害者の雇用を確保し、最低賃金を保証し、各々に適した仕事を提供する（保護雇用）という点で、総合的に有効であるとの応答があった。また、EUのソーシャル・ファームの事例は、論文の中でどのような意味を持つのかという質問に対しては、特例子会社のほとんどが赤字であるのに対して、EUの、特にビジネス・コンサルティング会社の相当数が黒字であることから、特例子会社を黒字に転換できるヒントがEUの事例において示されているとの応答があった。

その他にも、仮説のオリジナリティはどこにあるのか、特例子会社の採用方法はどのようなものか、一般企業と特例子会社の障害者に対するケアの違いは何か、なぜ特例子会社はもっと広まらないのか、アンケート調査の対象の抽出が任意でよいのか、また数量的に限られた対象から一般化することができるのかなどの質問が出され、これらに対する応答が行われた。

これらの質疑応答を受けて、審査委員による審査に入った。そこで出た意見は以下のとおりである。

- 候補者は特例子会社の有効性について、賃金も含めて総合的に捉えているようだが、やはり保護雇用に重点を置き、徹頭徹尾それを軸に論を展開すべきではなかったか。
- 大きく分けて仮説は二つあると考えられるが（①特例子会社は最低賃金を保証し、適切な労働環境を提供する、②特例子会社は大企業にしか適応できない、インクルージョンの観点から好ましいとは言えないという批判に対する反論）、それらがどのようにつながっているのかが不明確である。特に、仮説の検証が①で終わっていて、②の部分が①から切り離されているようにも見える。
- 仮説のオリジナリティを出すために、先行研究のさらなる詳細な分析を行い、特にそれぞれの先行研究に何が欠けているのかを浮き彫りにすることが必要ではないか。
- データの使い方が不適切な部分がある。まず対象が任意に抽出されているのは適切ではない。さらに、数が限定された対象での調査なので、その分析結果については数量的なもの割愛して、質的な部分だけを論文の中で扱うべきではないか。
- 学術論文としての体裁が整っていない部分がある。

他方、本論の優れた部分として、

- 問題意識がとても良い。
- 障害者雇用の専門論文を高度にフォローした上で、適正な問題設定を行い、対象への深い踏み込みが見られる。
- 先行研究が少ない中、独自のアンケート調査やインタビューを行うことで、オリジナリティを出しており、本分野での研究に新たな知見を提供している。
- EUの事例を検討することで、今後の特例子会社の在り方を示唆している点も、先行研究では見られない独自の視点であり、評価できる。

などの意見が出され、障害者雇用に関する特別な制度の総合的評価に秀でた論文となっているとの評価がなされた。

これらのコメント、意見、そして評価を総合的に勘案した結果、上述のコメントの部分については今後の課題とし、全体として学位基準に達しているとの判断ができることを確認し、全員一致で合格とした。