

障害者雇用における ISO26000の役割と活用の意義

—ステークホルダーエンゲージメントと社会的責任の組織への統合から

山田 雅穂

はじめに

- 1 ISO26000の制定背景と特徴
- 2 ISO26000の概要とポイント
- 3 継続的CSRとしての障害者雇用
- 4 ISO26000における障害者雇用の位置づけ
- 5 障害者雇用におけるISO26000の役割と意義
- 6 ステークホルダーエンゲージメントと社会的責任の組織への統合による障害者雇用の事例
- 7 今後の課題

はじめに

企業を含めたあらゆる組織が社会的責任（SR）を果たし、持続可能な発展に貢献するための国際規格であるISO26000（以下本規格）が2010年11月に発行された。本規格の意義、内容とその活用については文献が出されつつあるものの、日本での活用はこれからである。また、人権の点からも非常に重要な課題である障害者雇用と本規格の位置付けについては、現段階では研究が皆無である。したがって本稿の目的は、障害者雇用における本規格の役割と活用の意義を、従来の障害者雇用政策の限界から論考することである。特にステークホルダーエンゲージメントによる対話と社会的責任の組織への統合により、障害に基づく雇用上の差別等の問題が生じる前の段階から、障害への配慮を仕組みとして実現する点に本規格の役割と意義があることを中心に述べる。

1 ISO26000の制定背景と特徴

(1) 世界的なCSRの高まりとISO26000の策定

ISO（国際標準化機構）から発行されたISO26000：2010（Guidance on social responsibility：社会的責任に関する手引⁽¹⁾、以下「本規格」）は、企業を含めたあらゆる組織が社会的責任を果たすた

(1) 本稿での本規格原文（英語）の日本語訳は、全て財団法人日本規格協会（2010）によるものとする。

めの手引である。本規格策定の背景にはCSRの実践への世界的な要望がある。その要因として、急速なグローバル化の進展、企業による不祥事に対する社会からの厳しい批判の高まり、「社会的責任投資」(Socially Responsible Investment ; SRI) など収益性だけでなく持続可能な発展や倫理性の点から企業を評価する動き、欧米諸国でのCSR規格の制定やCSR担当大臣の任命、国連グローバルコンパクト等の国際基準の制定が挙げられる(田中 2009 : 5 - 6)。

CSRには国際的に統一された定義はないが、上述の背景から田中はCSRとは「企業が社会の一員として、社会と企業の持続的発展を目指して、経営戦略の中核に位置づけ、さまざまなステークホルダーとの相互交流を深め、経済・環境・社会問題について、社会の信頼を得るために果たすべき自主的取り組みである」としている(田中 2005 : 21 - 22)。また日本経営倫理学会の「CSRイニシアチブ」では「CSRとは、企業組織と社会の健全な発展を保護し、促進することを目的として、不祥事の発生を未然に防ぐとともに、社会に積極的に貢献していくために企業の内外に働きかける制度的義務又は責任である」と定義されている(水尾・田中・清水・蟻生他 2005 : 17)。

(2) 社会的責任 (SR) の手引としてのISO26000の意義と特徴

こうした定義や概念に基づくCSR規格、イニシアチブ⁽²⁾等が多数存在する中、本規格が策定された意義は次の3点である。第1にこれらを統一し、組織の社会的責任に関して1つの方向性を示した点である(ISO/SR国内委員会 2010 : 2)。第2に、起草の際に国際条約等の国際ルールを基盤として、国際委員会で世界各地のCSRの取り組みや好事例を踏まえて討議されたこと(熊谷 2011 : 19)である。第3に本規格の開発には90を超える国及び40を超える地域機関のエキスパートが関与するマルチステークホルダーアプローチという手法が初めて採用された点である(日本規格協会 2010 : v)。6つの主要なステークホルダー(消費者、政府、産業界、労働界、NGO、サービス・サポート・研究・学術及びその他)が参加し、先進国と途上国のバランス及び性別のバランスも配慮された(日本規格協会 2010 : v)。

次に本規格の特徴は次の2点である。第1に組織の持続可能な発展への貢献を助長することが目的であり、組織の基本的義務及び社会的責任の基礎である法令順守以上の活動を行うことを奨励する点である。本規格ではCSRではなくSR (social responsibility : 社会的責任) となっている理由について、NGOや企業が政府に代わって教育や福祉の分野でサービス提供主体となっている等、政府と民間部門の役割の変化を挙げ、企業のみならず多様な組織が持続可能な発展に寄与する社会的責任を負うためとしている(日本規格協会 2010 : 5 - 6)。

第2に、従来のISOの国際規格(ISO9000, ISO14000)のように第三者認証を必要とするマネジメント規格ではなく、ガイダンス規格である点である。要求事項を意味する“しなければならぬ (shall)”ではなく、推奨事項に用いられる“…すべきである (should)”という語が用いられている。各組織の社会的責任の理解及び組織への統合の程度は様々であり、あらゆる段階の組織に活

(2) イニシアチブとは「社会的責任に関係する目的を達成することに専念している組織、プログラム又は活動のこと」(ISO/SR 国内委員会 2010 : 2)で、法律等の拘束力のあるルールとは異なり、企業や組織が自主的に参加あるいは活用するプログラムのことである(熊谷 2011 : 30)。

用され、社会的責任の実践という結果が得られることが本規格の意図であるためと考えられる⁽³⁾。

2 ISO26000の概要とポイント

次に本規格の概要とポイントについてであるが、その枠組みは「組織が、社会的責任のコンセプトを理解し、『7つの原則』と『7つの主題』を身につけ、ステークホルダーの参加を重視しながら実践し実証すること」である（熊谷 2011：36）。

(1) ISO26000における社会的責任の定義と7つの原則

本規格における社会的責任とは、「組織の決定及び活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して、次のような透明かつ倫理的な行動を通じて組織が担う責任」と定義されている。組織とは「責任、権威及び関係の取決め、並びに明確な目的をもった人々の事業体又はグループ、及び機関⁽⁴⁾」と定義され、ステークホルダーとは「組織の何らかの決定又は活動に利害関係をもつ個人又はグループ」である。また持続可能な発展とは「将来の世代の人々が自らのニーズを満たす能力を危険にさらすことなく、現状のニーズを満たす発展」である（日本規格協会 2010：3-4）。

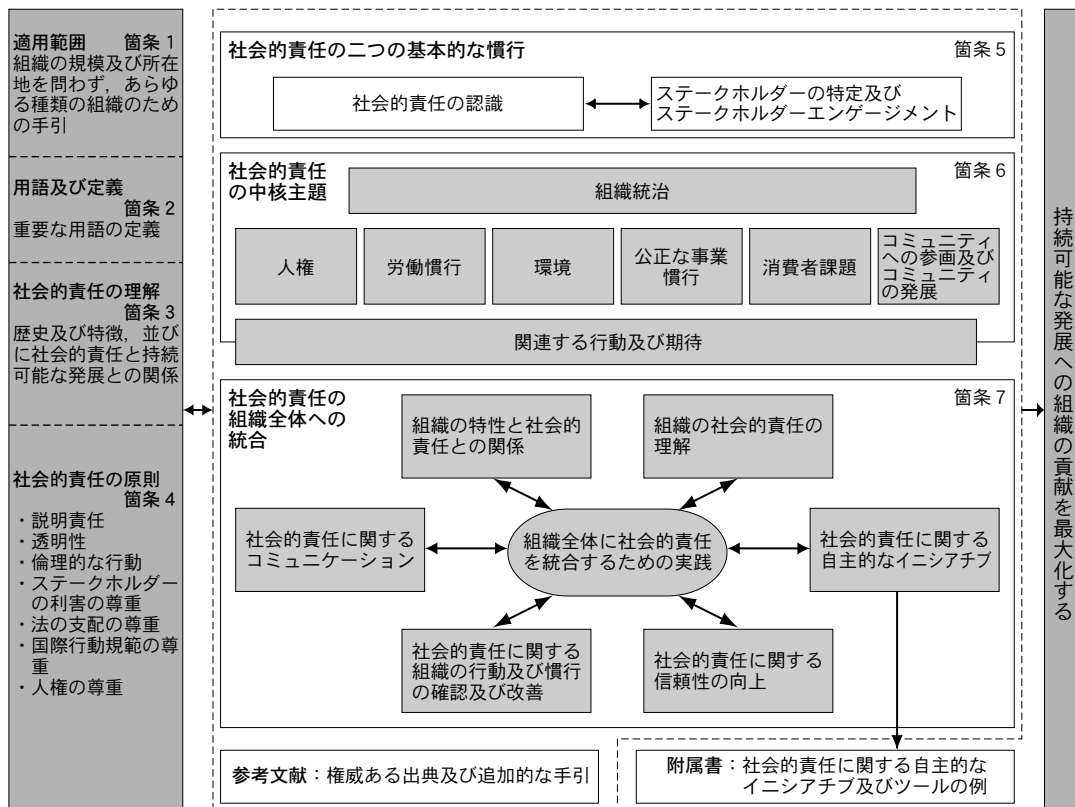
そして社会的責任の実践の際に尊重すべき指針が「社会的責任の7つの原則」である（同 2010：10-14）。

- ①説明責任（Accountability）：組織は、自らが社会、経済及び環境に与える影響に説明責任を負うべきである。
- ②透明性（Transparency）：組織は、社会及び環境に影響を与える自らの決定及び活動に関して、透明であるべきである。
- ③倫理的な行動（Ethical behaviour）：組織は、倫理的に行動すべきである。
- ④ステークホルダーの利害の尊重（Respect for stakeholder interests）：組織は、自らのステークホルダーの利害を尊重し、よく考慮し、対応すべきである。
- ⑤法の支配の尊重（Respect for the rule of law）：組織は、法の支配を尊重することが義務であると認めるべきである。
- ⑥国際行動規範の尊重（Respect for international norms of behaviour）：組織は、法の支配の尊重という原則に従うと同時に、国際行動規範も尊重すべきである。
- ⑦人権の尊重（Respect for human rights）：組織は、人権を尊重し、その重要性及び普遍性の両方を認識すべきである。

田中はその特徴をコンプライアンス（③④⑤⑥）を包含するコーポレート・ガバナンス（①②）と人権（⑦）であるとしており（田中2009：10）、本規格では組織による人権の尊重が重視されているといえる。

(3) ガイダンス規格とはISOの定義ではなく、本規格の国際委員会での議論の結果『「要求事項」とせずに「根本的な期待（fundamental expectations）」にする』という見解で一致した（熊谷 2011：99）。

(4) ただし、主権を行使する政府はこの中に含まれないとしている（日本規格協会 2010：3）。



出典：財団法人日本規格協会 2010：ix

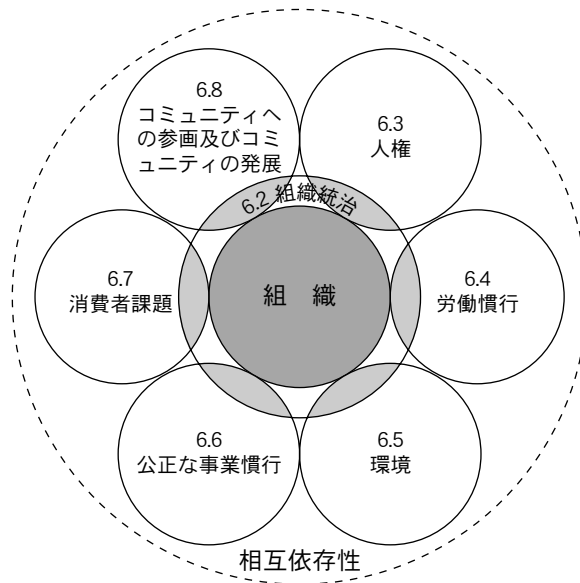
図 1 ISO26000の図式による概要

(2) ステークホルダーエンゲージメントと7つの中核主題

社会的責任の実践における基本的な慣行は「組織による社会的責任の認識」と「ステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメント」である。前者は異なる目的、視点や利害を持つ組織、社会、ステークホルダーの関係を全て考慮し、組織の決定及び活動により多様な影響を及ぼす可能性を認識することである。また後者は「組織の決定に関する基本情報を提供する目的で、組織と一人以上のステークホルダーとの間に対話の機会を作り出すために試みられる活動」である（日本規格協会 2010：4）。つまり「自社が配慮すべきステークホルダーは誰（どこ）か、そのステークホルダーと組織との相互の影響や、ステークホルダーの組織への期待を確認した上で、その組織が取り組むべき課題の特定、優先順位の決定を行い、具体的な活動に結びつけること」である（ISO/SR国内委員会 2010：4）。

そして組織は自らの果たすべき社会的責任を特定する際、「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」の7つの中核主題とそれに係る課題を認識すべきとしている。ただし組織統治は社会的責任の実現の基盤であり、

他の中核主題と同列ではない。また「全ての中核主題は、全ての組織に関係するが、必ずしも全ての課題が全ての組織に関係するわけではない」としている（日本規格協会 2010：71）。つまり、組織が中核主題の全てを考慮に入れながらも、どの課題に重点を置かについてはその組織の関連性及び重要性に鑑みて、ステークホルダーとの対話を通じて独自に検討すればよいということである。その理由は、各組織の社会的責任に関する理解や現段階での実践、後述する社会的責任の組織への統合の程度は多様であるためと考えられる。



出典：財団法人日本規格協会 2010：20

図2 七つの中核主題

(3) 社会的責任の統合

以上を踏まえた後に求められる「社会的責任の組織への統合」とは「社会的責任をその組織の方針、組織文化、戦略及び業務に導入すること、内部に社会的責任の力量を構築すること、社会的責任に関する内外とのコミュニケーションをとること、並びにこれらの社会的責任に関連する行動及び慣行を定期的に確認することである」（日本規格協会 2010：ix）。つまり社会的責任を実践するための具体的なシステムを、ステークホルダーエンゲージメント等を通じて組織内に構築し、実践することである。さらにその過程はPlan（計画）、Do（実施・実行）、Check（点検）、Act（改善）により成果を図るPDCAサイクルによると考えられる。

(5) 日本の障害者雇用政策の基本は障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度である。前者は事業主に一定比率以上の障害者の雇用義務を課し、雇用の促進を図る制度である。後者は常用労働者数201人以上で雇用率未達成の事業主から納付金を徴収し、それを助成金等の財源として法定雇用率以上の雇用を行う事業主に支給する制度である。現在の法定雇用率は民間企業が1.8%で、2010年6月1日現在の実雇用率は全体で1.68%、雇用率未達成企業は47.0%である。

3 継続的CSRとしての障害者雇用

次にCSRにおける障害者雇用の位置付けを先行研究を踏まえて述べ、本規格で求められる障害者雇用の特質を明らかにしておく。

近年障害者雇用を重要なCSRとして捉える企業が増加している一方、障害者職業総合センター(2010)による常用労働者数101人以上の企業5,000社(うち回答数1,063社)への調査によれば、「障害者雇用を自社のCSRの一環としていない」と回答した企業が72.4%を占めている。

この点について山田(2011)は、法定雇用率⁽⁵⁾未達成による納付金の徴収対象となる企業規模が今後常用労働者数101人以上の企業に拡大される中、障害者が雇用率達成のための単なる手段となることなく、雇用の質を高めた上で雇用を進めることの重要性を指摘している。そのためには障害者雇用を企業の本業である継続的なCSRとして捉える必要があるとしている。その理由として、水尾は、企業によるCSRへの取り組みは「慈善事業」ではなく、企業の営利活動の中で積極的に取り組むという意味から戦略的でなければならないと指摘している(水尾 2004:17)。障害者雇用は継続的な実現が可能になって初めて障害者と企業の双方に意義あるものとなるため、営利活動の中で継続的に取り組むには企業の本業と捉える必要がある。よって障害者を企業及び社会に積極的に貢献する従業員と捉えることが不可欠であるとしている。その具体策は、第1に障害への配慮を含んだ人的資源管理の構成、第2にその具体化として障害のある従業員の戦力化、第3に職務の調整・切り出し・再構成や新たな創出を含む職務開発であるとしている。さらに今後求められる障害者雇用の理念は、弱者支援ではなく、障害者を企業や社会に貢献するステークホルダーとしての従業員と捉えることであり、誰もが障害を持つ可能性があるという点に企業がCSRとして取り組む意義があると述べている(山田 2011:240-247)。

よって全ての企業は、法定雇用率達成というコンプライアンスを障害者雇用の基盤にするだけでなく、本業として自社の経営戦略に積極的に位置づけ、継続して実現するCSRと捉えることが求められると考える。

4 ISO26000における障害者雇用の位置づけ

本規格において障害者雇用に関連性が強い中核主題は「人権」、「労働慣行」、「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」の3点である。よってこの3点に即して⁽⁶⁾障害者雇用における本規格の位置付けを考察する。

(1)「人権」、「労働慣行」と「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」

本規格では人権を「全ての人に与えられた基本的権利」であり、市民的及び政治的権利と経済的、社会的及び文化的権利の2種類とする(日本規格協会 2010:23)。中核主題「人権」に関する8つの課題の中で障害者雇用に関連性が高いのは、⑤差別及び社会的弱者、⑥市民的及び政治的権利、

(6) 各中核主題の規定の詳細は日本規格協会(2010)を参照されたい。

⑦経済的、社会的及び文化的権利、⑧労働における基本的原則及び権利である。⑧については「国際労働機関（ILO）が定める労働における基本的権利（結社の自由、団体交渉権、強制労働の撤廃、児童労働の廃止、差別の撤廃）を尊重すること」である（ISO/SR国内委員会 2010：8）。⑤では、組織は障害者の尊厳、自立性、社会への全面的な参加のために貢献し、差別禁止の原則を尊重すべきとしている。ただしこの規定は「消費者としての社会的弱者」についてであり、障害者雇用では従業員としてのより積極的な具体策が求められる。

次に「労働慣行」であるが、ここでの課題全てが障害者雇用に密接に関連する。つまり①雇用及び雇用関係（組織と社会両方の利益のために雇用主と従業員の両者に与えられる権利と義務）、②労働条件および社会的保護（労働条件の質の公正かつ適切な検討と国家の責任による社会保障）③社会対話（政府、雇用主及び労働者の代表者間での交渉、協議又は情報交換）、④労働における安全衛生（労働者の身体的・精神的安全の確保・促進、健康被害の防止と関係する労働者の関与による安全衛生環境システムの構築）、⑤職場における人材育成及び訓練である。特に①と②は、ILOのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を通じた生活水準の改善と、ディーセントな労働条件の提供が強調されている。

さらに「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」は、組織もその一員であるコミュニティへの支援や関係構築、住民の生活の質の向上を目的として貢献することである。障害者雇用に関連があるのは雇用創出及び技能開発と社会的投資である。前者は障害の有無に拘わらず地域での雇用創出を図ることが求められる。社会投資とは組織がプログラムやイニシアチブに資源を投資することで、例えば障害者雇用を積極的に行っている企業や福祉的就労への仕事の発注や共同プロジェクト及びそれらの雇用率への合算を認める政策も望まれる。

以上の内容は全て、2006年に国連で採択された障害者権利条約とILOのディーセント・ワークの具現化であると考えられる。

(2) ISO26000と障害者権利条約、ILOのディーセント・ワークの相互補完

2006年12月に国連総会で採択され、2008年5月に発効した障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」）は、すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を保障することを目的としている（第1条）。ただし「新しい権利」を創り出すことを意図しておらず、既存の人権を障害者がひとしく共有し、行使しうることを目指している（川島 2009：5）。そのための工夫として新しい概念である「合理的配慮」（reasonable accommodation）を導入し（川島・東 2008：16）、この合理的配慮の否定が障害への差別であると第2条に明記されている。

合理的配慮とは「障害者が他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう」（第2条）⁽⁷⁾。つまり「各障害者のニーズを個別具体の文脈で充足するための調整措置で、相手側に過重な負担を

(7) 以降の条文の日本語訳はすべて2009年の日本政府による仮訳である（松井・川島 2010：345-363）。

課さないもの」(川島 2010: 6)である。

次に第27条「労働及び雇用」は、障害者に対して開かれた労働市場及び労働環境での雇用及び労働の権利の実現、促進と差別禁止を目的としており、第1項(i)で職場での合理的配慮の確保が求められている。つまり第1項(a)の「あらゆる形態の雇用に係るすべての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。)」において障害への配慮を行い、差別を禁止することである⁽⁸⁾。その具体策として締約国に求められているのが、合理的配慮など個々の障害者のニーズに応じた対応による機会均等の確保と、雇用率制度など積極的差別是正措置を取ることにによる障害者雇用についての事実上の平等実現である(松井 2009: 29)。

具体的には、障害者本人の権利保障については前述第1項(a)と、(b)「他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件(均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。)、安全かつ健康的な作業条件(嫌がらせからの保護を含む。)及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること。」、(c)「障害者が他の者との平等を基礎として労働及び労働組合の権利を行使することができることを確保すること。」である。これらの根拠は、松井によれば「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(社会権規約、1966年採択。日本は1976年に批准)第6条～第8条、および国際労働機関(ILO)の「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(第111号、1958年採択。日本は未批准)と同勧告(第111号勧告、1958年採択)など」である(松井 2009: 24)。そして(d)～(k)はそのための具体的な措置であり、積極的差別是正措置や奨励措置等の政策及び措置を通じて、民間部門での障害者雇用の促進が明記されている。その根拠は主にILOの「職業リハビリテーション及び雇用(障害者)に関する条約(第159号条約、1983年採択。日本は1992年に批准)および同勧告(第168号勧告、1983年採択)などである(松井 2009: 24)。

これらのILOの条約及び勧告の目的は全て、仕事を通じて障害者が社会に統合されることである。さらに松井はこの障害者権利条約が、特に合理的配慮との関係で、従来の「医学モデル」から「社会モデル」に基づいた障害観をベースに成り立っていることの重要性を指摘している。つまり、障害者の平等な労働参加を妨げる障害(ディスアビリティ)は、従来の「医学モデル」すなわち医学的な見地から障害を捉えた機能障害(impairment)のみからではなく、機能障害と態度および環境による障壁との相互作用から生じるとするという「社会モデル」に基づいた障害理解であり、「態度や環境による障壁を取り除く努力が社会の側に求められることになる」としている(松井 2009: 26)。

以上より、本規格に基づいた障害者雇用における具体的な方向性と実現すべき内容を示すのが、障害者権利条約とILOのディーセント・ワークであると考えられる。よってこの3者すべての理解と相

(8) 例えば、募集方法、経営者及び従業員の理解促進、職場の物理的な環境改善、障害を補う機器の改良や導入、障害状況に応じた作業内容や方法の改善、外部機関の人的支援制度の活用、障害従業員へのOffJTやOJT、労働条件の調整や健康管理に対する配慮(短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等)、通勤等の移動への配慮等である(障害者職業総合センター 2010: 53-54)。

互補完による実践が障害者雇用には不可欠であると考えられる。この点は、国際規格としての本規格の性質からも根拠づけることができる。本規格は社会的責任に関する他の文書及びイニシアチブを補完するほか（日本規格協会 2010：1）、既存の国際条約や法規を補完するものと位置付けられている（熊谷 2010：15）。したがって障害者雇用に関しても本規格が障害者権利条約及びILOのディーセント・ワークを補完するのであり、この3者の相互補完による障害者雇用が企業に求められる。

5 障害者雇用におけるISO26000の役割と意義

では、障害者雇用における本規格の具体的な役割と意義は何か。結論を先に述べると、本規格は従来の障害者雇用政策の中心である差別禁止法アプローチと雇用率制度の限界を「ステークホルダーエンゲージメント」および「社会的責任の組織への統合」によって補完することであると考えられる。すなわち、これらの政策が求めてきた内容を具体的に実現する方策を、障害者雇用の実践主体である企業に対して提示することである。この点について、差別禁止法アプローチと雇用率アプローチの現状及び問題点を論考することで明らかにする。

(1) 差別禁止法アプローチと雇用率制度の制度的役割、利点と限界

海外諸国の障害者雇用の法制度は、「雇用率制度」アプローチと「障害者差別禁止法」アプローチの2つに大別される（松井 2006：120）。雇用率制度は公的機関や民間企業にある一定比率以上の障害者の雇用義務を課すもので、積極的差別是正措置（positive action）に位置づけられる。日本、ドイツ、フランス、オーストリア等の先進国だけでなく途上国も実施している（松井 2006：121）。一方差別禁止法アプローチは、障害に基づく雇用上の差別を禁止する法制度である。その最初である1973年に改正された米国のリハビリテーション法では、連邦政府と契約を結ぶ特定企業や、連邦政府の補助を受ける公・民の機関・団体等による障害者差別を禁止している（松井 2006：120）。1990年制定のADA（Americans with Disabilities Act）では対象が拡大し、法で定義する「公共設備」に該当する民間事業所や商業施設等となっている。有資格の障害者（qualified individuals with disabilities）への雇用上の差別が禁止されている。有資格とは、合理的配慮の提供によりあるいは提供されない状態で、その仕事の本質的な機能（essential functions of the employment）を遂行できる能力のある人のことである（石川 2008：68）。ドイツをはじめ多くのEU諸国では雇用率制度と差別禁止法の両者を併用している（松井 2009：29）。

まず両者の利点を見ると、雇用率制度は法定雇用率と対比しての実雇用率で、企業等の障害者雇用上のパフォーマンスを評価しうることや、個々の障害者への差別を問題とする差別禁止法アプローチと異なり、障害者がグループとしての均等の機会を妨げられている構造的な不利を認めることで、特別の差別是正措置をとることを正当化している点である（松井 2006：121）。また差別禁止法アプローチの大きな意義は、前述の通り従来の医学モデルではなく社会モデルに基づいた障害観によって、障害への配慮及びバリアの除去の責任を社会に対して提示したことである。また今井（2010）の指摘するように、雇用率制度では担保しにくい雇用の質を、合理的配慮という視点から

確保できる可能性を提示している。

次に両者の限界について、制度の実効性の担保という視点から考察する。今井によれば、両アプローチとも目的は障害のない人々に比べて遅れている障害者雇用の促進と社会参加の機会の確保であるが、その手法に違いがある。差別禁止法アプローチは機会の均等及び手続き保障の形で、企業に対し差別禁止や合理的配慮（作為義務）を求める。これらに違反して障害者の権利を侵害した場合、まずは当事者間の話し合いによる自主的解決が想定され、それでも解決しない場合に事後的な手段として第三者が間に立った紛争解決手続、最終的には司法上の救済となる。一方雇用率制度は、行政の積極的な介入によって雇用率達成という結果を出すことが制度の要請及び仕組みである。よって行政による各企業の雇用状況の把握が定期的、継続的に行われ、雇用率未達成の企業に対する計画の作成指導等や雇用率未達成企業名の公表等、行政による制度の実効性の担保がその特徴である（今井 2010：47-48）。

しかし両者に共通する最大の問題点は、両者のどちらかまたは併用によっても、全ての海外諸国で障害者の雇用率が障害のない人に比べて依然低い状態であることである。まず差別禁止法アプローチについて、長谷川によれば、ADA制定後の米国では、差別の解消や合理的便宜を実施した使用者の割合が8割を超える等の点でプラスの効果をもたらしたものの、2004年調査で障害者の就業率は18歳から64歳までの障害者のうち約3分の1（35%）で、障害のない人の雇用の4分の3以上と比べて低い。よって長谷川は、ADAにより障害者の雇用状況が改善したという評価には直接結びつかないとしている（長谷川 2009：42-43）。また今井は差別禁止法アプローチの事後処理的側面について「紛争処理手続きの利用をはじめ、本人の求めないし、訴えがなければ権利保護、救済についての規定が生きてこないという側面はある」と指摘している（今井 2010：49）。一方、雇用率制度について今井は、納付金制度をはじめ「雇用継続に係る仕組みはあるものの、どちらかといえば雇い入れることに力点が置かれ、労働条件や昇進、配置などについては実効的な手当に薄い」としている。松井も、雇用率制度は雇用される障害者の数をもつばら問題にし、雇用の質の改善、つまり障害労働者の地位の向上には必ずしも役立っていない点を指摘している（松井 2005：141）。また雇用率制度を導入している国では、日本も含めてこれまで一度も法定雇用率を達成していない（山田 2008）。松井も「労働年齢の就業率（2003年）は障害のない者が64.2%であるのに、障害者は40.0%で、20ポイント以上低くなっている」EU諸国の障害者就業状況を挙げ、差別禁止法アプローチと雇用率アプローチの組み合わせだけでは不十分であることと同時に、CSRの一環として障害者雇用に取り組む必要性を指摘している（松井 2009：29）。

つまり事後処理的な差別禁止法アプローチも行政の介入による雇用率アプローチも、制度の実効性の担保、つまり障害者雇用の実現と促進という点からみると、一定の限界があるといえるのである。この事実が示しているのは、単純明白ではあるが実際に企業が自主的に取り組まなければ障害者雇用は実現されないということである。したがって両アプローチの限界により明らかであるのは、企業による自主的な障害者雇用を助長する具体的な方策が求められていることであると考えられる。

この方策が、本規格の活用による障害者雇用であると考えられる。つまり、障害者雇用を前述した「本業としての継続的CSR」と捉えた場合、本規格は企業による自主的かつ継続的な障害者雇用を実現するための具体的な手法を示しているものであり、これが障害者雇用における本規格の最大の役

割であるとする。その方策とは、デューディリジェンスを用いて、第1にステークホルダーエンゲージメントによる障害者従業員を含めたステークホルダーとの対話による個別具体的な障害への配慮の実現、第2に第1の方策の積み重ねによる「社会的責任の組織への統合」、すなわち持続的な障害者雇用の実践のための仕組みの構築である。

（2）障害者雇用におけるデューディリジェンス

本規格におけるデューディリジェンスとは、組織の決定及び活動によって起こるマイナスの影響を回避し軽減するためにこれらを特定する包括的で積極的なプロセスである。人権の文脈に即していうと、組織が人権に及ぼす可能性のある負の影響を特定し、防止及び対処することであり、①その組織の人権方針、②既存の活動等が人権に及ぼしている影響を評価するための手段、③人権方針を組織全体に統合する手段、④長期にわたってパフォーマンスを追跡する手段、⑤組織の決定及び活動の負の影響に対処するための行動の5つの要素を含むべきとしている（日本規格協会2010：25）。

これは「問題が起きる前の予防のための積極的な事前チェックと対応」（熊谷 2011：56）である。障害者雇用に即して解釈すれば、雇用において障害に基づく差別や人権侵害が起きる前に、企業が障害への配慮を行っているかどうかを自主的にチェックし、不十分な点是对策を講じることであるとする。この点が差別禁止法アプローチと雇用率アプローチにはなかった要素であり、両者を補完する意味で障害者雇用における本規格の役割であるとする。

では実際に取り組むべき内容とは何か。中嶋（2010：89-91）は企業が「人権」の中核課題に取り組む際に必要な手順等を次のように示している。第1に本規格やその背景となった国連人権宣言等の文書を理解すると同時に、第2に自社に関連するステークホルダーを洗い出して人権に関する課題の有無を確認する。第3にそのステークホルダーとの意見交換を通してデューディリジェンスを行い、第4にその結果明らかになった人権の配慮が足りない点への対策を講じる。

したがって障害者雇用におけるデューディリジェンスとして不可欠な要素は、第1に障害者権利条約やILOの条約及び勧告等の理解である。同時に国内法である障害者雇用促進法と雇用率制度等の関連制度の理解と実態把握も不可欠である。第2に、第1点目に付随して、採用から雇用後の各段階において自社が障害への配慮を行っているかどうかの確認である。障害者職業総合センター（2010）の調査によると、障害への配慮を重要と認識している企業はいまだに少ない一方で、雇用での全ての段階で障害への配慮を行うことで、企業側の障害者雇用への不安が軽減するという結果が出ている。よって自社での障害への配慮の有無を確認し、不十分である点を明確にしておく必要がある。そしてこの点を実現する手段として、第3にステークホルダーエンゲージメントが大きな役割を果たすと考える。

（3）障害者雇用におけるステークホルダーエンゲージメントの目的と特性

ステークホルダーエンゲージメントの本質は、組織と一人又は一組以上のステークホルダーとの「対話」であり、「双方向のコミュニケーション」である（日本規格協会 2010：18）。単なる意見交換ではなく、熊谷の指摘のように「双方による問題解決のための」対話であり（熊谷

2011：80)、組織とステークホルダーとの信頼関係が基盤となって初めて意味を成す。

障害者雇用の実現において最大の課題は、障害への配慮を雇用の全ての段階で実現することである。その内容は、身体障害、知的障害、精神障害に加え発達障害、高次脳機能障害や難病など多様である。さらに同じ障害種別であっても障害の状態は個人によって千差万別であり、必要とする配慮は個別的に異なる。加えて従事する職務や業種、雇用される企業の環境等によっても、その内容はさらに多様となるほか、医学的見地から見た機能障害と職業上の障害は必ずしも一致しないことが明らかとなっている（日本障害者雇用促進協会・障害者職業総合センター1994）。また先述のADAでは、合理的配慮は有資格の障害者と事業主との調整の中で進行するプロセスであり、同じ障害であっても両者の個別状況によりその内容等が異なることが特徴であるとされている（石川2008：79）。

つまり先述の通り、障害は社会との相互作用で生まれる側面も強いいため、企業による画一的な対応では不十分である。よって企業に不可欠な方策は、就職を希望する障害者や障害者従業員と個別に対話することで、就業の際の具体的な障害への配慮及びニーズを把握することである。ゆえに障害者雇用におけるステークホルダーエンゲージメントの最大の目的は、個別具体的な障害への配慮の方策を企業と障害者従業員及び関係者が対話によって模索し、実現することである。その基盤には両者の信頼関係と、共に問題解決を図る姿勢が不可欠である。そしてこの個別具体的な対応を可能とすることこそが、差別禁止法アプローチと雇用率アプローチが提示し得なかった、企業が実際に障害者雇用を実現する方策であると考えられる。つまり差別等の問題が起きてから対処するのではなく、問題が生じる前に企業と障害者の双方が積極的に対話することにより、障害への配慮を実現し、もって雇用の質の確保及び向上に寄与する方策であると考えられる。

また障害者雇用でのステークホルダーは他の中核課題に比べて明確である上、対話だけでなく協力・連携が不可欠となる点で特徴的である。障害者の就労には、職業上のニーズと同時に日常生活全般でのニーズの充足及び支援が必要なケースが多々ある。よって障害者だけでなく、場合によってはその家族、職業カウンセラーやジョブコーチ等就労支援の専門家、福祉及び医療の専門家、行政、ハローワーク等障害者雇用のあらゆる関係者がステークホルダーとなり、雇用後も継続した連携が必要となる。企業はこの点を十分認識し、ステークホルダーとの信頼関係に基づいて協力・連携することが欠かせない。よって本規格での「相互に有益な目的を果たすためにパートナー関係を形成する」ことが、障害者雇用におけるステークホルダーエンゲージメントの基礎となるといえる。

(4) 社会的責任の組織への統合

さらに障害者雇用を継続的に行うには、障害への配慮を単なる一過性のものとしなないことが求められる。その方策が「社会的責任の組織への統合」であると考えられる。

社会的責任の組織への統合とは、先述の通りステークホルダーエンゲージメントを通じて社会的責任の実践のための仕組みを組織内に構築し、運営することである。本規格が提示する具体策は、第1に組織の方向性を決定するトップを起点とし、社会的責任を組織の方針、文化、戦略、構造及び業務活動と密接不可分にすべきとしている。その手段はビジョンステートメント、ミッションス

メント、行動規範書及び倫理規定書にその組織の社会的責任への具体的な方向性や活動を組み込むことである。第2に専門部署の設置や人的資源管理への社会的責任の組み込み等、組織統治を通じた社会的責任の統合を挙げている。第3に社会的責任に関する報告書等ステークホルダーへのフィードバックの機会を伴うコミュニケーション、公式な苦情対応手続、調停又は仲裁の手続等を挙げている（日本規格協会 2010：74-80）。

障害者雇用においてもこうした方策の実践が求められる。特に先述の通りコンプライアンスから一歩踏み込んで自社の障害者雇用の理念を明確にし、事業内容や戦略に具体的に関連させることや、ステークホルダーエンゲージメントによる対話から明らかになった障害への配慮内容を継続的に実現できるよう、システムの構築及びPDCAサイクルによる改善が不可欠と考える。

(5) 合理的配慮の基準、内容の明確化と実現主体の峻別

さらに以上の2つの方策は、障害者権利条約批准後に日本でも求められる、合理的配慮の基準及び内容の明確化と、合理的配慮の実現主体の峻別にも有益になると考える。

合理的配慮は、変更や調整が事業主にとって「過度の負担」となる場合は行わなくてもよいとされている。ADAでの基準（表1）は「著しい困難及び出費を必要とする行為」であり、甚だしくお金がかかる、広範である、本質的である、破壊的である、会社の事業そのものを変えてしまう等の行為である（石川 2008：71）。この判断は個別のケースごとに行う必要がある（石川 2008：71）。また合理的配慮の内容は個別の判例の検討が必要であり、過去の判例を参考にしながら裁判所が判断を下す（石川 2008：79）。よって判例の積み重ねを待たねばならず、障害者本人は勿論のこと、問題が生じる前から障害への配慮を積極的に行おうとする企業にとって有効性が高いとは言えない。日本でも障害者権利条約批准のための議論がなされているが、合理的配慮の具体内容及び法制化についてはまだ検討段階である（松井 2009：29）。

表1 ADAでの過度の負担に関する判断基準となる検討事項

1	税制優遇の有無を考慮し、算出した配慮に必要なネットコスト
2	配慮を行う施設の資金源、雇用されている人の数、費用及び資源への影響
3	事業全体の状況、従業員数、事業所数、所在地、施設の種類の有無
4	配慮を行う事業体の労働力の構成、機能、構造及び事業所/事業所間の地理及び管理的な関係
5	配慮の事業体への影響（例：他の従業員への影響、事業所の事業に対する影響）

資料出所：石川2008, EEOC2002

しかし批准されるかどうかに関わらず、企業は障害者を差別なく雇用する責任を負っており、そのためには障害への配慮が不可欠である。実際にこれまで障害者雇用の場として機能を果たしてきた特例子会社と福祉工場⁽⁹⁾では、障害への配慮をすでに人的資源管理に組み込んで実践している

(9) 1977年に制度化された特例子会社とは障害への配慮を行う子会社で、親会社の実雇用率に合算できる制度である。その総数は2010年6月1日現在で283社である。1971年に制度化された福祉工場（現：障害者自立支援法における就労継続支援事業A型）は、ある程度の作業能力があるが、職場の設備や通勤の交通事情等のため通

(山田 2011:242)。よって各企業においてステークホルダーとの個別具体的な対話を通して障害への配慮の内容を明確にし、システムの構築により事例を積み重ねることが今後必要になると思われる。そうした日本企業全体の取り組みを、企業規模、事業内容、職務内容、環境、経営資源等の制約や障害の多様性といった類型に応じて分類・分析することにより、合理的配慮の内容及び基準の明確化や、企業の自助努力で実現可能な範囲と政策・制度により可能になる範囲との峻別につながるかと考える。そして最終的には、山田が指摘するように日本全体で障害の有無に拘わらずに働ける企業及び職場づくりと、企業・職務構成・産業に障害の視点を入れていくことにつながるかと考える(山田 2011:246)。

その際の留意点は次の2点であると考えられる。第1に朝日の指摘のとおり、企業と障害者との検討過程で低いレベルでの合理的配慮のコンセンサスが形成されてしまうことの回避である。朝日は障害者自身の権利擁護や救済措置の仕組みを整えると共に、合理的配慮の拡大が双方の雇用機会の増大や環境改善、支援の拡充につながる活動や視点の重要性を述べている(朝日 2010:28)。

第2に大企業に比して経営資源等の制約が大きい中小企業での取り組みである。中小規模の組織(SMO)での社会的責任の統合について、本規格では複雑で費用のかかるものである必要はないとしている(日本規格協会 2010:8)。また大規模な投資や体制整備を伴う必要はなく、利用できる経営資源の範囲で実施できる小規模なものから始めればよく、むしろ柔軟性や革新性、地域コミュニティとの密接なつながり等の中小企業の強みを生かしながら、地道な活動を継続することが重要とする指摘もある(ISO/SR国内委員会 2010:iii)。障害への配慮及び合理的配慮も第1の点に留意すれば全く同様であり、中小企業ではその強みを生かすことで、障害者従業員に寄り添った独自の取り組みが可能になると思われる。

6 ステークホルダーエンゲージメントと社会的責任の組織への統合による障害者雇用の事例

以上のステークホルダーエンゲージメントと社会的責任の組織への統合をすでに障害者雇用で実践している事例として、ここでは特例子会社2社を取り上げ、特徴を考察する⁽¹⁰⁾。

(1) 株式会社ウェルハーツ小田急(小田急電鉄株式会社特例子会社)

回答者:業務部次長 平田哲男氏

2003年7月に設立された本社の経営理念は「障害者が生き生きと働ける会社、障害者が自立できる会社」と「社会貢献」である。前者の具体的な業務指針は「1スマイル:笑顔で明るく元気に 2サービス:お客様に喜んで頂ける仕事を 3サポート:仲間同士が協力して」の「3つのS」で

常の企業での雇用が困難な重度障害者を雇用し、社会的自立を支援する福祉施設である。両者とも障害者と雇用契約を締結した雇用の場である。

(10) インタビューにご快諾いただいた平田氏と有田氏に心より深く感謝申し上げる。なお、両名の肩書はインタビューを行った2011年4月当時のものである。

ある。後者の具体内容は「企業体験実習・見学の受入」で、特別支援学校の生徒や教諭、福祉施設の利用者と職員の体験実習の受入や行政・企業・学校・一般の見学の受入を無料で行っている。また親会社の社員研修の受入も行い連携を図っている。事業内容は親会社の鉄道現業施設の清掃業務で、従業員数51名のうち知的障害者従業員が37名である。

障害への配慮は、知的障害の特性として言葉や数値に対する理解力や表現力に支援が必要なことや、就労意識も含めて一定の訓練によって社会性を身につける必要性から、日常生活面の支援も含めて福祉的発想を兼ね備えた雇用体制を整えている。また障害者を立派な従業員として雇用し、長所を伸ばして戦力として育成すること、それにより障害者自身の自立を可能とすることが特例子会社の責任であると考え、企業方針としている。

具体例として、第1にサービス係主任（指導員）1名につきサービス係（障害者従業員）3名を1チームとし、信頼関係を基礎に個別に業務指導を行う他、管理者も現場を巡回し指導育成を行う。長時間の作業の継続・反復が得意であることや、仕事に対する誠実さ、真面目さと正直さは障害のない人を超える長所である。第2に障害への配慮は従業員とその家族との対話が基盤である。特に知的障害の特性から、本人のニーズや状況を迅速に察知する必要があるため、対話が不可欠である。保護者会の定期開催も行っている。障害への配慮については、企業である以上、費用対効果を考慮に入れなければならないため、企業の自助努力のみでは限界があるとも考える。障害への配慮と長期的かつ持続的な雇用が可能となる政策が必要であるとしている。

また障害への配慮とその仕組みの構築の観点から、地域の関係機関との連携が重要であるとしている。神奈川県教育委員会、特別支援学校、授産施設と常に連携し、交流と情報交換を行っている他、NPO法人障害者雇用部会に所属し、企業として障害者雇用の理解と促進のために定期的な勉強会や情報発信、政策提言を行っている。NPO法人障害者雇用部会は月1回の研究会、啓発活動、政策提言、特例子会社の見学会や設立支援、就労支援関係者の人材育成支援や関係企業・就労援助センター・特別支援学校・県教育委員会との連携により障害者雇用を支えている。

(2) 有限会社リベルタス興産（宇部興産株式会社の特例子会社）の事例

回答者：代表取締役社長 有田信二郎氏

平成3年4月に設立された本社の企業理念は「障害が有るから特別なのではなく、障害が有って当たり前、そして障害は才能を発揮する妨げにはならないとの基本的観点から、企業活動を通じて社会全体へ心豊かな“資産”の提供を目指す」である。主な業種は印刷、製本、デジタル化業務、清掃業務であり、従業員数40名のうち、身体障害者15名（うち重度14名）、知的障害者10名（うち重度7名）、精神障害者1名である。2009年3月には障害者雇用優良企業認証（ハートフル・リボン・マーク）を取得している。

障害に対する基本的な考え方は①障害も個性の一つ、②2人で2人前（プラス思考でできることの組み合わせ）、③配慮はするが特別扱いはしない、④心のバリアフリーの4点で、この下に個々人が最大限の力を発揮できる環境整備を行っている。具体的には聴覚障害者従業員への専任手話通訳者の配置や定期的な手話通訳勉強会の開催、清掃業務では誠実に業務を行う知的障害者の強みを活かしつつ、判断力が求められる部分は60歳以上のリーダーが行っている。ただし手話通訳者の

設置は国からの助成はなく全額自己負担である。障害への配慮を実現する際、企業と障害者従業員との対話は必要であるが、従業員が自分の障害について安心して話せる環境づくりが前提であるとしている。そして対話により提示された配慮項目について、その可否を企業側が真摯に説明する必要があるとしている。また企業であるため、いかにコストミニマムで必要な障害への配慮を行うかが重要であり、この観点からの提案が自由に出てくる社風であることが重要だとしている。

親会社との関係は、事業運営については有田社長に一任されており、企業としての方向性や意思決定等も、親会社からの非常勤の取締役2名と協議しながらではあるが有田社長に一任されている。UBEグループ会社との連携については、各社では障害者雇用の必要性は理解されるものの、具体的な方法がわからないのが実情だったため、『「無知」は教えれば良い、「不安」は解消すれば良い、「価値」は創れば良い』とのスタンスの下、2006年7月に親会社の人事部と共に「UBEグループ障がい者雇用支援ネットワーク」を創設した。2ヶ月毎の定例会を重ねる中で、リベルタス興産が積極的に知識・情報の提供並びに人材発掘・紹介・支援等を重ねている。UBEグループCSR報告書でも障害者雇用に多様な人材の採用の1つとし、「リベルタス興産を核としてUBEグループ全体での障がい者雇用の推進を図る」と明記している（UBEグループ 2010：26）。またUBEグループ以外の地域企業での障害者雇用推進のために「企業部会」を設置し、無知や不安の解消を図ると共に、地域企業が本音で話し合うことができる場を2ヶ月毎に開催している。

以上より両社に共通するのは、第1に障害者雇用の独自の経営理念、企業方針、業務を明確に定めている点である。第2に障害者従業員をステークホルダーとして明確に位置付けている点である。第3にステークホルダーエンゲージメントを通してステークホルダーと連携し、企業の内外で仕組みを構築して継続的に運営していることである。よって両社とも本規格が提示する社会的責任の組織への統合をすでに実践しているといえる。

7 今後の課題

今後の課題は次の3点である。第1に本規格全体の実効性の担保の点からは、現在ISO/SR国内委員会が示している本規格のJIS化である（ISO/SR国内委員会 2011：4-5）。本規格は国家規格の作成を阻んでおらず、国家規格化による実効性の確保は有効性が高いといえる。第2に発効から3年後、その後5年毎に規格が見直されるので、それまでに障害への配慮の事例の積み重ねと分析をある程度行い、本規格に活かす必要がある。第3に中小企業での障害者雇用施策の在り方である。2015年4月から納付金徴収対象が101人以上の企業まで拡大されるが、現在の経済不況や東日本大震災の企業への影響を鑑みると、この方策には限界があると考えられる。納付金徴収のみでなく、障害者雇用の実践を積極的に評価する政策や助成制度の創設が必要であり、その方策として本規格の活用による継続的な障害者雇用を評価の要素とすることも十分妥当であると考えられる。

（やまだ・みほ 中央大学総合政策学部特任助教）

〔参考文献〕

- アーサー・オレイリー著、松井亮輔訳・監修、川島 聡・工藤 正、香山千加子・佐藤 宏訳『ディーセント・ワークへの障害者の権利』国際労働機関（ILO）技能・就業能力局，2008年。
- ISO/SR国内委員会『やさしい社会的責任—ISO26000と中小企業の事例』一般社団法人経営倫理実践研究センター，2010年。
- ISO/SR国内委員会 第28回議事録，2011年2月16日。
http://iso26000.jsa.or.jp/_files/rec/comm/vol28/minutes28.pdf
- 朝日雅也「障害者雇用と合理的配慮—その論点と課題」日本職業リハビリテーション学会『職業リハビリテーション』24（1），2010年，24-30。
- 石川球子「第3章 米国における障害者差別禁止法の動向」独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編著『調査研究報告書No.87 障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究—EU諸国及び米国の動向』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構，2008年。
- 今井 明「雇用率アプローチと差別禁止アプローチ—権利条約への対応と課題」『職業リハビリテーション』24（1），2010年，42-51。
- UBEグループ CSR報告書 2010。
<http://www.ube-ind.co.jp/japanese/eco/csr/csr2010.pdf>
- NPO法人障害者雇用部会 ホームページ。
<http://www.shougaiasha-koyoubukai.or.jp/>
- 川島 聡・東 俊裕「第1章 障害者権利条約の成立」長瀬 修・東 俊裕・川島 聡編著『障害者の権利条約と日本—概要と展望』生活書院，2008年，11-34。
- 川島 聡「障害者権利条約の概要—実体規定を中心に」『法律時報』（81）4，2009年，4-14。
- 川島 聡「第1章 障害者権利条約の基礎」松井亮輔・川島 聡編著『概説 障害者権利条約』法律文化社，2010年，1-15。
- 熊谷謙一「ISO26000（組織の社会的責任）策定の動向—新しいISO規格（案）の動向と企業・労組への影響」『労働法学研究会報』61（12），2010年，4-17。
- 熊谷謙一『「組織の社会的責任」の新たな潮流 動き出すISO26000』公益財団法人日本生産性本部生産性労働情報センター，2011年。
- 財団法人日本規格協会編『ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility 「社会的責任に関する手引」』財団法人日本規格協会，2010年。
- 財団法人日本規格協会編・ISO/SR国内委員会監修『日本語訳ISO26000：2010 社会的責任に関する手引』財団法人日本規格協会，2011年。
- 関 正雄「企業と人権—企業からの視点」財団法人アジア・太平洋人権情報センター編『アジア・太平洋人権レビュー2010 企業の社会的責任と人権の諸相』現代人文社，2010年，10-18。
- 田中宏司「第1章 CSRとは」松本恒雄監修・田中宏司著『CSR入門講座 第1巻 CSRの基礎知識』財団法人日本規格協会，2005年，17-55。
- 田中宏司『CSRの本質と国際規格（ISO26000）の動向』東京交通短期大学研究紀要第15号，2009年，5-14。
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター『調査研究報告書No.94 企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター，2010年。
- 中嶋壮一「ISO26000の中核主題に取り組む—人権編」『ISOマネジメント』11（12），2010年，87-91。
- 日本障害者雇用促進協会・障害者職業総合センター編『調査研究報告書No.3 職業的困難度からみた障害者問題—障害者および重度障害者の範囲の見直しをめぐる』日本障害者雇用促進協会・障害者職業総合センター，1994年。
- 長谷川珠子「差別禁止法における「障害」（disability）の定義—障害をもつアメリカ人法（ADA）の2008年改正を参考に」『季刊労働法』225，2009年，40-48。

- 松井亮輔「障害者雇用をめぐる国際的潮流」独立行政法人労働政策研究・研修機構 大曾根 寛・工藤 正・佐藤 宏・松為信雄・松井亮輔『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』独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2005年, 125-144.
- 松井亮輔「雇用・就労支援の国際的動向」松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション学 [改訂第2版] —キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』協同医書出版社, 2006年, 116-122.
- 松井亮輔「第7章 労働」長瀬 修・東 俊裕・川島 聡編著『障害者の権利条約と日本—概要と展望』生活書院, 2008年, 167-184.
- 松井亮輔「障害者権利条約と労働」『法律時報』(81) 4, 2009年, 24-30.
- 松井亮輔・川島 聡編著『概説 障害者権利条約』法律文化社, 2010年.
- 水尾順一「第1章 戦略的CSRマネジメント・システムとSMIX21」水尾順一・田中宏司編著『CSRマネジメント—ステークホルダーとの共生と企業の社会的責任』生産性出版, 2004年, 17-33.
- 水尾順一・田中宏司・清水正道・蟻生俊夫編, 馬越恵美子・昆 政彦監訳, 日本経営倫理学会CSRイニシアチブ委員会著『CSRイニシアチブ—CSR経営倫理・行動憲章・行動基準の推奨モデル』財団法人日本規格協会, 2005年.
- 山田雅穂『重度障害者の雇用を拡大する政策の在り方に関する一考察—特例子会社および福祉工場の調査を通して』法政大学大学院人間社会研究科博士後期課程人間福祉専攻 博士学位論文, 2008年.
- 山田雅穂『継続的CSRとしての障害者雇用を実現する理念と方策—ステークホルダーとしての従業員を焦点に』日本経営倫理学会誌第18号, 2011年, 235-249.
- O'Reilly, Arthur, The Right to Decent Work of Persons with Disabilities, Geneva : International Labour Office, 2007.
- Ruggie, John, PROMOTION AND PROTECTION OF ALL HUMAN RIGHTS, CIVIL, POLITICAL, ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS, INCLUDING THE RIGHT TO DEVELOPMENT, Protect, Respect and Remedy : a Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, United Nation, 7 April 2008. <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

東日本大震災による被災地の図書館・ 資料保存機関, 研究者, 被災者のみなさまへ

- 閲 覧** 法政大学大原社会問題研究所は, 労働問題・社会問題の調査研究と同時に, 専門図書館としてライブラリーを一般公開しています。所蔵図書資料の閲覧・利用を希望される方は, どなたでも利用可能です。学生証, 身分証等は不要です。
- 研究所刊行物の無償提供** 研究所刊行物で在庫のあるものについて, 機関を対象に無償で寄贈します。送料は研究所で負担します。在庫リストに載っていないものについてもご希望がありましたらおしらせください。できるだけ対応します。
- 複写の郵送サービス** 研究所では個人・機関を対象に文献複写の郵送サービスを行っています。通常1枚40円+送料実費ですが, 20枚までは無料, それ以上は法政大学の学内者料金(1枚10円), 送料無料で受け取ります。
- 郵送貸出し** 一般図書について通常は, 機関を対象に行っていますが, 被災地に限って研究者個人(教員・学生・一般)に対しても受け取ります。3冊・1か月以内です。なお, 返却の際の送料はご負担いただきます。
- 申込み, お問い合わせ** 法政大学大原社会問題研究所資料係
〒194-0298 町田市相原町4342 Tel:042-783-2305 Fax:042-783-2311 <http://oisr.org>