

最先端・次世代研究開発支援プログラム
事後評価書

研究課題名	高齢・障害者の雇用と日本の新しい社会システム
研究機関・部局・職名	敬愛大学 経済学部 准教授
氏名	高木 朋代

【研究目的】

健康・健全な社会の実現は、必ずしも医療や介護分野における科学的進歩や、医療・社会保障制度の改善ばかりによって達成されるわけではない。「働くことが健康によい」という考えは、既に多くの人々によって共有されているように思われる。しかし、就業意欲を持ち、働くことを善とする人が多い日本でも、依然としてその諸力を汲み取る雇用は十分には進んでいない。本研究の目的は、日本そして諸外国が活力ある社会を築いていくために、これまで雇用・労働システムから排除されがちであった、高年齢者および障害者の人々を「働く場」に招き入れるためには、どのような社会環境づくりが求められているのかを検討していくことにある。

上記の目的のために、本研究では次の分析視点を置く。第一に、差別の起源と社会的位相を明らかにし、「高齢・障害者が働く姿」が実際に社会に示されていくことの意義について考察する。現在、国際社会での主流的考えは、WHO「国際生活者機能分類（ICF）」や、国連「障害者権利条約（CRPD）」以降、「合理的配慮」によって、社会的包摂と社会的公正が実現されるというものである。また、ADEA や ADA などの差別禁止法（米国）や EC 指令に基づく各国法規制（EU 諸国）によって、高年齢者や障害者に対する差別的扱いや差別的制度の撤廃を目指すというものである。しかしながら、本研究では、そうした理念型の枠組みだけでは現実には動かないということ、そして、社会の中で役割を担い活躍する高齢・障害者の姿が具体的に示されることによってこそ、人々の中にある差別意識は薄れ、連綿と受け継がれてきた高年齢者観・障害者観が打ち砕かれ、健全で活動的な社会を生み出すことにつながるという仮説を置く。この問題意識は、本プログラム申請の一昨年前に著した『高年齢者雇用のマネジメント』（日本経済新聞出版社刊）の作成過程で浮上したものである。拙著はエコノミスト賞などいくつかの栄誉を賜ることとなったが、高年齢者観の前提と考えられ、また誰もが成り得る「障害」に対する差別と就業の関係について深く議論することができなかった。本分析はこの残された課題に応じるものである。

第二に、健康的で活力ある社会の実現のために、高齢・障害者の雇用を進めることの重要性を認識した上で、雇用の主要な受け皿である企業が高齢・障害者の雇用を拡大していくための経営管理について検討する。国際社会の主流的考えは、合理的配慮そして差別禁止法によって雇用差別が取り払われ、高齢・障害者の雇用が広がるというものである。これに対して本研究では、日本が施行している「高年齢者雇用安定法」（年齢を具体的に設定した雇用義務規程）や「障害者雇用促進法」（法定雇用率を具

体的に設定した雇用義務規程)の方が、実際には雇用が進んでいる点に着目する。日本企業における雇用の進展は、マクロ的な要因ばかりによるものではない。合理的配慮に基づき、社会や環境を変えることによって障害の程度を軽減していくことは確かに重要であるが、しかし持続的な雇用・就業を実現するためには、確かな政策と企業の人事管理によって、確実な入職プロセスとマッチングをつくり出すことが欠かせない。そのような考えに立った上で、第一の仮説として、最適なマッチングのためには、具体的支援や制度を見出すことが重要であり、そのためには、先の第一の分析視点とは逆理的であるが、まず高齢・障害の事実を明確にすること（肯定的な意味でのラベリング）が必要とされることを説く。高齢・障害者が「やれること」と「やれないこと」を明らかにすることは、ひとつには、能力開発の可能性と方向性を見極めることに繋がり、また適確な支援者との連携をつくりだすことに繋がる。またもうひとつには、持てる力あるいは残されている能力を存分に発揮して働ける場所を見つけ出す、あるいはつくり出す、という考えにつながっていくと考える。次に第二の仮説として、持続的雇用のためにはリテンション管理も同様に重要であり、この時、一般従業員の人事管理手法の中に、高齢・障害者の持続的雇用実現の鍵があることを説く。雇用・就業研究においてはこれまでマッチング問題にのみ焦点が当てられがちであった。しかしながら、これまでの調査研究によると、現実の職場では、入職後の継続的な雇用・就業、また能力の発揮と経営活動への貢献というものがより難しい課題となっていた。就業を持続させるには、一般労働者がそうであるように、組織へのコミットメント（職場への埋め込み）や経営理念の共有、ビジョンや価値観への共鳴、人間が本来的に持つ承認欲求の充足などといった要件が有効となる可能性がある。従来の研究では、高年齢者・障害者雇用と一般的雇用との相違点が識別され、それを克服する仕組みの検討が主流であったといえる。だが一般従業員と同じような動機付け施策、能力開発、配置や異動と、それに伴う昇進昇格・賃金上昇が可能となる普遍的な人的資源の管理施策に、実は高齢・障害者の持続的雇用促進を可能とする道筋があるということを視野に入れ考察を深める。分析においては、これまで行ってきた高年齢者雇用研究での経験が活かされるであろう。

第三に、利潤を追求する経済組織という側面を持つ企業の経営活動と、生活・経済状況を鑑みる高年齢者・障害者の就業行動をかみ合わせる雇用が、どのような場合に実現されるのかを検討する。この課題の探究は、保障と自立の均衡点を探ることに繋がる。本来的にみて、企業側の視点に立てば、福祉的観点のみに基づく雇用を行うならば、持続的な雇用は難しくなり、雇用規模の拡大も期待できない。一方、高年齢者・障害者側の視点に立てば、就労促進の可能性は、企業の雇用促進の取り組みだけでなく、当事者自身の社会生活環境や経済状況（雇用保険料や健康保険料の負担、障害者自立支援法に基づくサービス費用負担および医療費自己負担などを含む）と密接に係わっている。この点に関して、社会保障政策の下では、高齢・障害者の福祉と保障問題に議論が焦点化され、一方、雇用政策の下では、雇用法と企業の制度の問題に議論が焦点化されがちであった。社会保障の充実と雇用促進を両睨みした政策の検討は、いずれの国においても重要課題となっているが、果たして、社会保障の充実は高齢・障害者の就業意欲の低下を招くのだろうか、あるいは社会保障の充実は人々の差

別意識を誘発するのであろうか。これまで行ってきた高年齢者雇用研究においては、人というものは、就業か引退かを定める極めて重要な場面においてでさえも、経済合理性に基づく最適基準ではなく、納得点を探りつつ情動的に意思決定を下すということが確認されている。本研究では、保障と自立の均衡点は、経済合理の追求ではなく、むしろ人間の本質の探究によって見出されるものと仮定している。

日本には、これまでの産業発展プロセスの中で醸成されてきた特有の勤労観や人を大切にする企業社会の慣行があり、健康的で活力ある新しい社会システムへの展望を巧みに拓いていく潜在能力があると考えている。また本研究は、他先進諸国と比較して常に非難されがちであった日本の法や政策が、本当に否定されなければならないものであったのかについても、研究の過程で模索することになるであろう。世界一の高齢国である我が国の高齢・障害施策に各国が注目している。他国の方策に大いに学びつつ、しかし日本には日本独自の優位性を活かした高齢・障害者政策があり、持続的な成長を実現していくための道筋があるのだということを、最終的には提示していくことになるかと予見される。

【総合評価】

	特に優れた成果が得られている
○	優れた成果が得られている
	一定の成果が得られている
	十分な成果が得られていない

【所見】

① 総合所見

研究全体の方向性と成果については、概ね適切であると評価できる。

計画・実施においては、見通しが不十分な点があり、また想定外の事情等によって、実施断念・縮小変更があったことは残念であるが、総じて、多くの課題に精力的に取り組む、かなりの成果をあげている。

国際比較サーベイ調査は前倒しして行われたが、分析の深まりでは不十分な面もあった。実証研究のプロセスの理解の深化を期待したい。

研究のマネジメントに問題はなく、助成金は有効に利活用された。

研究成果の発信は、主に図書、会議発表、新聞・一般雑誌などを通じてなされているが、査読つき論文はみられない。

② 目的の達成状況

・所期の目的が

(全て達成された ・ 一部達成された ・ 達成されなかった)

本研究課題で目的とされているのは、高齢者および障害者を「働く場」に招き入れるための社会環境づくりの検討である。そこでは、働くことが健康社会の実現につながるのと点が前提とされている。また、高齢者・障害者が働く姿が社会に示されることが、人々の差別意識を薄れさせ、健全で活動的な社会につながるのと仮説が立てられている。

このような前提、仮説をもって、①差別の起源と社会的位相を明らかにし、高齢者・障害者が働く姿が社会に示されることの意義について考察すること、②高齢者・障害者の雇用拡大のための企業の経営管理の検討、③(利潤を追求する)企業の経営と(社会的基本財を追求する)高齢者・障害者の就業行動をかみあわせる雇用の検討とともに保障と自立の均衡点を探ること、が目標とされ、そのために文献研究および国内外での種々の調査研究がなされている。

このように、研究目的は具体的に設定され、国際比較調査も実施され、目標はそれなりに達成されたと言い得る。ただ、所期の研究計画は盛り沢山で、一部に見通しが不十分な点もあり、実施断念や変更が不可避となり、結果的に、成果とともに若干の問題も生じた。たとえば、当初具体的でなかった文学作品等を通じた分析は興味深い結果を生み出しているが、そこに重点が移る一方、国際サーベイ調査の分析の深まりの不足、あるいは国際サーベイ調査の結果の軽視がみられ、それが「国際社会」に関する固定的・一面的理解や単純な断定につながっている。(「国際社会」に関しては日本の企業の経営管理の考察にみられるような細部への着目があまりみられない。また、差別意識についての見解の中には、国際サーベイ調査の結果をきちんと踏まえない否定的断定的部分がある。)

考察、結論の面では、経済性追求の原則に社会的基本財の追求を結合させる考え方をとり、国際社会の多くが採用する差別禁止法と、日本固有の政策や制度枠組みの両輪を走らせるとの方向性を示すなど、所期の仮説を概ね肯定しつつ、独自の見解に到達している。

なお、社会的基本財の追求を「原初的野心」「不変的な資質」とする捉え方は相対化されるべきであろう。また、日本固有のあり方の理由・背景に関しても、国際比較をとおした考察がなされてしかるべきであったと考えられる。

以上のような問題はあがるが、所期の目的・目標は、研究計画を変更しつつ、かなりの程度まで達成されたと評価できる。

③ 研究の成果

・これまでの研究成果により判明した事実や開発した技術等に先進性・優位性が
(ある ・ ない)

・ブレークスルーと呼べるような特筆すべき研究成果が
(創出された ・ 創出されなかった)

・当初の目的の他に得られた成果が (ある ・ ない)

差別を禁止することよりも、一緒に働く機会を増やすことが重要との指摘は興味深い。そのようなことを可能にする経済システムが政策的に提起できれば、一定の先進性、優位性が認められよう。また、文芸作品の分析を通して、障害者の描写から時代を読み解いており、社会史へのひとつの示唆となっている。

ブレークスルーについては、上記のような経済システムの内実を明らかにできるほどの国際比較研究の成果があがっているとはいえない。また、障害者に対する意識、態度、行為が時代、地域によって異なる変数で制御可能とする点に違和感はないが、それほどの新規性も感じられない。それらを踏まえ、現代の社会環境づくりにどこがどう役立つのかを示してほしい。

④ 研究成果の効果

・研究成果は、関連する研究分野への波及効果が
(見込まれる ・ 見込まれない)

・社会的・経済的な課題の解決への波及効果が
(見込まれる ・ 見込まれない)

高齢者・障害者に対する福祉と雇用の兼ね合い、相互の分担と連携を考えているため、高齢者福祉、障害者福祉、ノーマリゼーション、労働研究、経営研究、経済政策、立法などの議論に貢献すると考えられる。

社会的、経済的課題の解決に関しては、「国際社会の多くが採用する差別禁止法と、従来の日本固有の雇用政策や企業の人事管理を活かした既存の制度枠組み」の「両輪」を生かすことを提唱している。その具体的な道筋は示されていないが、今後の高齢者・障害者の生活保障を考える上では重要であり、検討の深化が望まれる。また当研究課題は、高齢者や障害者などの福祉面のみならず、持続的な経済成長の課題解決にも貢献し得ると考えられる。そのためには、企業全体の成長と構造調整、正規・非正規雇用や若年層雇用とのバランスという、よりマクロな点をクリアすることも必要であろう。

⑤ 研究実施マネジメントの状況

・適切なマネジメントが (行われた ・ 行われなかった)

実施すべきタスクが多すぎ、実施断念・縮小変更があったこと、研究計画の初期において国際比較研究の準備が十分でなかったなど残念な点はあるが、計画的に課題に精力的に取り組み、全体的には、ほぼ研究目的が達成されている。

研究実施体制は単独であり、研究協力者との連携もとれているようで、マネジメントに問題はなく、また助成金の利活用は有効に行われた。指摘事項への対応は真摯であり、研究の遅れも取り戻された。

研究成果の発信については、刊行予定分も含めて、雑誌論文、会議発表、図書、新聞・一般雑誌等の掲載に努力の跡がうかがえたが、査読つき論文はみられなかった。

国民との科学・技術対話の面では、新書という媒体の発信は大きな成果といえる。また、社会活動にも参加していると判断する。ただ、現在の社会的趨勢のもとでは、助成金による研究成果の発信は、ウェブページ等によってできる限り公表していくことが望ましく、その点では情報発信の幅に限界があった。