

企業の社会貢献活動と障害者雇用

日本経済団体連合会事務局

企業行動憲章でも社会貢献活動を重視

日本経済団体連合会（以下「日本経団連」と略す）は今年5月、「企業行動憲章——社会の信頼と共感を得るために——」を改定、公表した。企業行動憲章というのは、会員企業が事業活動を行うにあたって踏まえるべき基本原則を定めたもので、第6条の「“良き企業市民”として、積極的に社会貢献活動を行う」という項目など10カ条から成っている。

企業行動憲章は1991年9月の制定以来、3回の改定を行っている。今回の改定のポイントは、CSR（Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任）の観点から見直しを行ったことである。社会貢献活動については、憲章初版から積極的に行う旨を謳っているが、今回は企業の社会的責任という大きな枠組みの中で、人権、環境、労働といった他の重要分野との関係などにも留意しながら見直しを行った。その結果、人権や貧困など社会的課題の解決につながる社会貢献活動にも積極的に取り組んでいくことがより明確となった。

社会貢献活動の歩みと考え方の変遷

わが国で企業の社会貢献活動が本格化したのは、1990年代に入ってからである。もちろん、「三方（売り手、買い手、世間）よしの精神」で知られる近江商人のように、「陰徳」を積む形の社会貢献活動は江戸時代から行われてきた。こうした考えや精神は、明治期に設立された多くの株式会社にも引継がれた。

とはいうものの、企業が社会に積極的に目を向け始め、社会貢献活動に本格的に取り組み始めたのは、この15年のことである。ちなみに、日本経団連が「企業の社会貢献活動（フィランソロピー）推進委員会」（現在の社会貢献推進委員会）と「1%（ワンパーセント）クラブ」を設置したのが1990年、事務局に社会貢献部（現在の社会本部企業・社会グループ）を設けたのが1991年であった。

1980年代以前の社会貢献活動が主に「利益の社会への還元」を目標としたものであったのに対して、1990年代以降のそれは、「社会参加の一形態」あるいは「会社の変革と社会の変革」を目指すものであったと言えるかもしれない。

社会貢献活動の目標が変化した背景には、企業活動の国際化に伴って、日本企業が欧米で草の根レベルの地域貢献活動を行うようになったことなどがあげられる。しかし、より大きな要因は、日本社会の変化、具体的にいえば官主導の社会から民主体の社会へという流れの中で、市民の価値観が多様化するとともに、市民社会が成熟してきたことが指摘できよう。

周知のように、1990年代になってNPO（民間非営利組織）の活動が活発になった。90年代半ば以降は、NPOの活動が一気に開花した観がある。1995年1月の阪神・淡路大震災の被災現場でのNPOやボランティアの目覚ましい活躍が、彼らが社会的に認められる大きな契機となった。

その後、NPO法案が1996年末に議員立法として国会に提出され、1998年3月に「特定非営利活動促進法」、いわゆるNPO法として成立した。NPO法は98年12月から施行され、本年11月

末現在で2万を超える団体がNPOの法人格を得るなど、飛躍的な成長を見せている。NPOは完全に日本社会に定着したといってもよいだろう。

2000年代に入ると、社会貢献活動は「社会への投資」ないし「社会とのコミュニケーション」という考え方にシフトしてくる。また、CSRをめぐる論議との関連で、「社会的責任の一環としての社会貢献活動」という考え方も表明されるようになってきた。その根底には、日本社会が企業や組織中心の社会から個人中心の社会に変わりつつあるという認識がある。社会貢献活動は、こうした社会の変化の中であって、企業が社会の「共感と信頼」を勝ち得ていくためのひとつの方法だと考えられるようになってきている。

企業と障害者雇用

共生社会を生きるうえで、企業と障害者の関係が注目されている。企業はこれまで製品・サービス提供上の配慮、福祉施設等からの購入機会の提供、雇用機会の提供、人的・物的資源の提供、交流・啓発機会の提供など、障害者問題に取り組んできた。なかでも重要なのが、障害者雇用の問題である。

わが国では障害者雇用促進法に基づいて、国・地方公共団体には原則2.1%、一般の民間企業には1.8%の障害者雇用義務が課せられている。2003年の一般民間企業における実雇用率は、前年度比0.01%ポイント増加して1.48%となった。企業規模別に見ると、近年では1,000人以上の大企業で実雇用率が高まっている。また、大企業を中心に、特例子会社がこれまでにないスピードで設立されている。一例をあげると、最初の特例子会社ができた1977年からの10年間に、26社の特例子会社が設立・認可されたが、昨年2003年には1年間だけで23社が設立・認可されている。

企業が障害者雇用の必要性を十分理解するとしても、現実に進める上での大きな阻害要因として、経済・雇用環境の問題がある。バブル崩壊以降の長きにわたる経済低迷の逆風の中で、多くの日本企業は、合理化・コストダウンや不採算分野の縮小・撤退などに取り組むかたわら、将来を見据えた研究開発投資を懸命に継続してきた。経済の停滞の中で企業を存続させるためには、生産性を極めなければならない、当然雇用についても厳しさが求められ、採用に当たっては結果として障害を持つ人が不利になってしまう。

こうした現実の下で、障害者の雇用を進展させるための努力目標は2つある。ひとつは企業自身が、上記のように社会における企業の立場を理解し、自社の中に障害者が参加する可能性を発掘することである。もうひとつは、健常者の採用に比べて一層困難なマッチングの問題であり、求人に対し適合する障害者を増やし、求職者の層をできるだけ厚くすることである。

そして、これらの努力を現実のものとするには、企業においては可能な限り求める人材を適正に判断することが必要となってくる。また、就労を支援する側では、採用後に不適合が明らかとなったとき、再び他の企業や職務に挑戦できる体制を構築することなどが求められる。

個別企業にとって障害者雇用とは、まず法定雇用率1.8%をクリアすることである。しかし、企業に対する社会的な要請は、障害者雇用の積極的な推進であって、法定雇用率をクリアすればすむとは必ずしもいえない。職業を通じた障害者の社会参加を進め、障害者がその能力を十分に発揮して、働く喜びや生きがいを見出すことが望まれる。「完全参加と平等」というノーマライゼーションの理念の実現に向けて不断の努力を傾注することが、企業の社会的責任として求められている。