

立ちはだかる壁を無くせ

障がい者雇用の今を知る



応募区分 中学

チーム ID SL400195

筑波大学附属駒場中学校 2 年

メンバー ◎乗濱 駿平

松下 謙太郎

原田 龍夫

中原 康裕

指導教員 大野 新

コード	銘柄名	上場市場	購入額(円)	割合(%)
2371	カカクコム	東証一部	261807	5.31
2503	麒麟ホールディングス	東証一部	252993	5.13
2914	日本たばこ産業	東証一部	243776	4.94
3003	ヒューリック	東証一部	224436	4.55
3313	ブックオフコーポレーション	東証一部	215626	4.37
4540	ツムラ	東証一部	280675	5.69
4665	ダスキン	東証一部	279612	5.67
5771	三菱マテリアル	東証一部	243516	4.94
6409	キトー	東証一部	271388	5.50
6432	竹内製作所	ジャスダック	241000	4.89
6645	オムロン	東証一部	428490	8.69
7453	良品計画	東証一部	309810	6.28
7947	エフピコ	東証一部	430920	8.74
8031	三井物産	東証一部	356160	7.22
9031	西日本鉄道	東証一部	337324	6.84
9069	センコー	東証一部	215543	4.37
9602	東宝	東証一部	335104	6.79

0 要旨

現在日本には、日本の総人口の6%におよぶ、およそ800万人の障がい者がいる。しかも障がい者の人数は年々増え続けている。私たちの身の回りで障がい者を見かける機会が多くなってきた。つまり日本の現代社会において障がい者は無視できない存在になっているのである。

しかしいまだに障がい者に対しての差別や偏見などが多い。昨年度虐待を受けた障がい者は届け出が出されたものだけでも2600件にものぼる。主に家族や福祉施設の職員、会社内などで多くなっている。その一方で、障がい者をサポートしている企業もある。

では、どのような企業が障がい者を多く雇用していて障がい者はどのような勤務をしているのか、また企業の障がい者へのサポートなどについても報告していきたいと思う。

そしてこの活動を通して、障がい者についてもう一度考え直していきたい。

目次

ポートフォリオ	1
0 要旨	2
1 テーマ設定の背景	4
2 障がい者について	6
3 障がい者雇用について	8
4 ポートフォリオ作成	10
5 企業・学校訪問	17
I 株式会社エフピコ	
II 筑波大学附属大塚特別支援学校	
III オムロン株式会社	
6 最後に.....	27

1 テーマ設定の背景

私たちはなぜ「障がい者雇用」をテーマとして設定したのか。

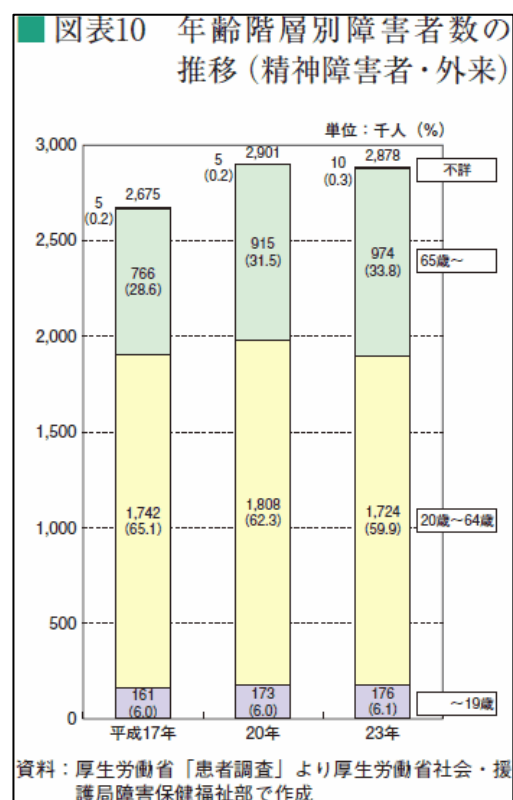
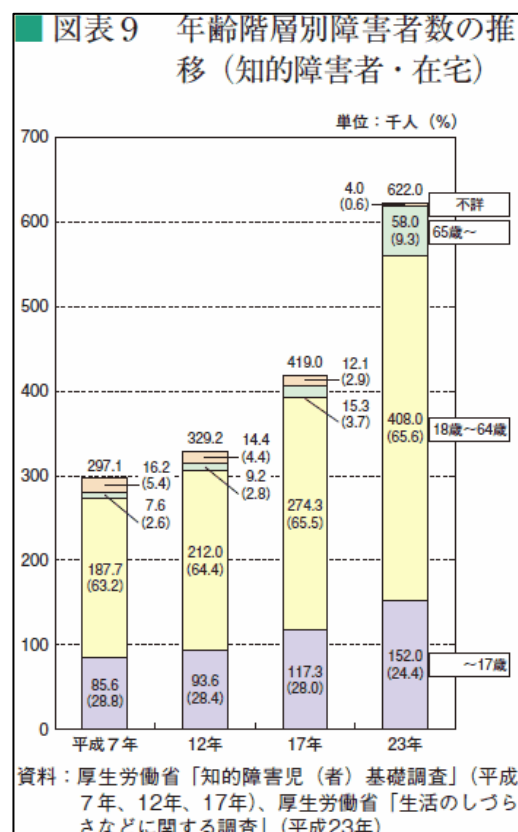
まず、私たちはテーマを設定するにあたって主に以下の4点に注目して話し合った。

- 内容に広がりを持つ
- いろいろな分野の会社が当てはまる
- 最近話題になっている
- 身近に関係すること

話し合いの末、たどり着いた結論が「**障がい者雇用**」である。まず、近頃日常的に障がい者をみるようになってきた。実際右の3つのグラフからも見て分かるように障がい者の人数は年々増加してきている。特に**高齢者**の割合がどんどん高くなっていて、現役世代は介護などのサポートをしないと行けない状態になる。

つまり私たちの身のまわりに存在する**障がい者**と**どう接するか**ということが重要な課題である。

例えばある独立行政法人が10年以上にわたって障がい者雇用率を水増しして国に報告していたということが問題になっている。法律で障がい者雇用



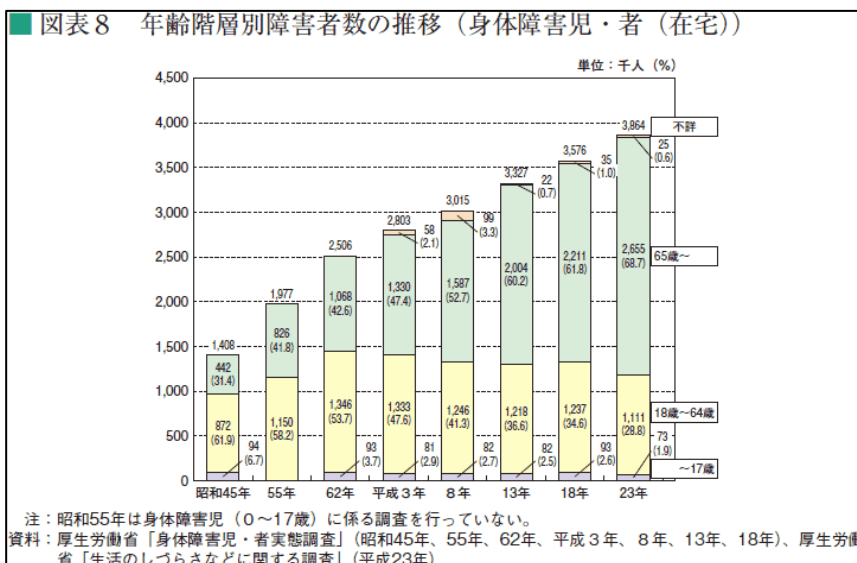
率の義務値は決まっているのにも関わらず、このようなことが起きていると知り、実際に障がい者を多く雇っている企業はどのような工夫をしているのかを調べてみようと思った。

また、2014 年 9 月には盲

学校に通う女子生徒が通学途中に足を蹴られるという事件が発生している。このようなことがあったため、より障がい者について調べたいという思いが強くなった。

しかも私たちが通っている学校は筑波大学附属大塚特別支援学校と同じ筑波大学の附属校であり、関係があるため障がい者を社会に送り出す側の話も聞くことができる。

以上のことから私たちは「障がい者雇用」をテーマとして設定した。



▲エフピコでの障がい者の勤務風景 (株エフピコホームページより)

2 障がい者について

(1) 分類

障がい者とは**身体・知的・精神・発達障がい者**の4つに分けられ、何らかの原因によって長期にわたり生活に相当な制限を受けざるを得ない人のことである。ただし18歳未満の場合は**障がい児**といわれる。



障がい者のための国際シンボルマーク



障がい者雇用支援マーク

身体障がいは身体機能の一部に障がいがあるというもの。肢体不自由、脳性麻痺、視覚障がい、聴覚障がい、呼吸器機能障がい、内部障がいなどが含まれる。

知的障がいは生活する中で金銭管理、読み書き、計算などの頭脳を使う知的行動に支障があるというもの。具体的にはダウン症や自閉症などがあり、先天的なものだけでなく発育環境が原因で発生することもある。

精神障がいは精神疾患ともいわれ、うつ病やパニック障がいなどが含まれる。これらはストレスや薬物によって生じているといわれている。

発達障がいは比較的低年齢において発達の過程でみられる行動やコミュニケーションに障がいがあるというもの。

(2) 「害」の字について

一般的に「しょうがいしゃ」は「障害者」と表記されてきたが最近では「障

がい者」「障害者」などと表記されることも多くなった。元々は「障害者」と表記されていたが、この「碍」という字は常用漢字ではなかったため同じ音の「害」で代用していた。そのためよく「障害者」は障害を生じる者と勘違いされがちだが「障碍」の意味は差し障りがあるって妨げになることである。つまり「障碍」とは自分が動いたりする上で何かの妨げがあるということで、決して他人や自分に「害」となるものというわけではない。

このようなことから近年「障害者」と表記するのは偏見や差別的な意味が含まれているため好ましくない、「碍」という字が常用漢字でないならひらがなで表記するべきだという意見が出始めた。しかし言葉を過剰に受取りすぎだ、障がい者の実情から目を背けているだけだという意見もあり論争になっている。

一方で障がい者らはどちらでもよいと思う人がほとんどであり、どんなに改めてもマイナスのイメージが定着すると差別用語と化してしまうため根本的な解決に至っていないと考えている。専ら障がい者の家族や障がい者団体の方が積極的に変更を推進しているため障がい者の中では議論されること自体が不快な人もいる。



▲ブックオフでの障がい者の勤務風景 ブックオフホームページより

3 障がい者雇用について

(1) 障がい者の就労人数

日本には現在およそ 788 万人もの障がい者がいる。そのうち働ける人（内施設入所しておらず 18 歳以上 65 歳未満の人）は 324 万人だ。だが、そのなかで働いている人はわずか 41 万人である（これでも前年に比べ 7 % も増加）。この数はとても少ないといえるだろう。

(2) 法律

現在障がい者雇用に関する法律があるが、そのような具体的な対策はいつ頃から始まったのだろうか。まず 1960 年に障がい者にも能力を発揮し、自立を促し職業の安定を図ることを目的として『**障害者雇用促進法**』が制定された。現在では、法律で**雇用者の 2 % 以上**（民間企業）雇用することが義務と定められている。

しかし実雇用率は 1.82%、達成企業割合は半分以下である。これは**各国の法定雇用率と比べても少ない**ことがわかる。ちなみにこれでも 9 年連続で増えており、また 2013 年 4 月に法定雇用率が 1.8% から 2 % へと引き上げられていることから障がい者雇用は重視され、責任も重くなっていることがわかる。だが求職を行っている障がい者は身体障がい者で 19%、知的障がい者で 13% と少なく、**企業側にとっても障がい者を雇用するのが難しい状況**となっている。また、障がい者雇用促進法で定められた基準を超えられなかった企業は納付金を支払う必要があるため、企業が無理に障がい者を雇用してしまう場合が増えてしまう。そのせいでその職場に障がい者が**馴染めきれず、退職**してしまうパターンが多く発生してしまっている。

イタリア	7 %	韓国	3 %
フランス	6 %	日本	2 %
ドイツ	5 %	アメリカなど	なし

▲諸外国の法定雇用率

(3) まとめ

日本国憲法第 27 条には

1. すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。

と記されている。この全て国民の中に障がい者も含まれるのは当然であろう。つまり、障がい者は働く権利を有すると同時に、義務を負っているのだ。

今の日本の障がい者雇用にとって重要なことは、この義務のことを再認識すると同時に、障がい者にとって働きやすく個人個人にあった職場を探す手助けや仕組みを作ることではないだろうか。また、それらを整えることで障がい者が持続的な就労を可能にするだろう。

これらのことを達成するには、例えば、障がい者施設に行政が指導を行うことを通じて企業と施設の連携をとり、職業訓練などの機会をつくることである。このようなことを行う、またはより進めることで今の日本の障がい者雇用が促進され、良い環境になるのだ。

4 ポートフォリオ作成

私たちは東洋経済新報社がまとめた障がい者雇用率ランキング上位 50 社の中から投資する会社を選定し、割合を決定するため様々な指標を用いて 50 社を評価し点数化を行った。

評価に用いる指標を決める際、私たちは大きく（障がい者雇用に関する）活動分析と経済分析の二つに分類した上で決定した。また、ほぼ全ての項目で点数化には満点制ではなく加点制を用いた。用いた指標は以下の通りだ。

活動分析

ホームページ上での活動 〈0～5点〉

これは各会社が自分達の活動をどれだけ意識しているかを図る目安として用いた。ホームページ上で障がい者雇用に対する活動を記している場合には2点を与え、特に良いと判断したものには5点を与えた。

障害者雇用に関する表彰歴 〈一つ当たり5点〉

HP 上の内容だけでは十分に活動を評価しきれないと考え、障害者雇用優良事業所等の厚生労働大臣表彰などの表彰歴を指標として採用した。受賞という功績はとても大きいものだと考えたため、一つ当たり5点の高得点を与えた。

障がい者雇用割合 〈%を四捨五入〉

障がい者雇用人数 〈50で割った数を切り上げ〉

この二つは上の二つと比較して具体的な数値データである上、受賞歴と違いすべての会社に出るためもっとも信用できるデータとして位置づけ、その数値をなるべくそのまま点数化するため、雇用割合では%を四捨五入し、人数では50で割った上で切り上げて点数化を行った。ところで、会社の規模によって雇用できる人数には差が出るのは当たり前であるのにこの基準を採用したのはやはり、雇用数が足りていない中たくさんの障がい者を雇用する会社は社会に大きい良い影響を及ぼすと考えたためだ。

経済

株

PER 〈0～5点〉

PER（株価収益率）は時価総額÷純利益によって算出される。この指標は大まかに言うと資金を回収するまでにかかる年数を指し示したものである。数値が負なら利益がでてない、高すぎると成長していない、急落の恐れがあるため次のように点数化した。

マイナス⇒0点	0～10⇒5点	10～20⇒3点
20～40⇒2点	40～60⇒1点	60～⇒0点

ROE+ROA 〈0～7点〉

ROE、ROA はそれぞれ純利益÷純資産、純利益÷総資産で求められる。つまり、これらの指標は出資金の運用利回りを示しているのだ。総資産と純資産の違いは総資産には純資産に加え借金も入ることだ。ROEが高すぎると借金が多すぎる可能性も危ぶまれるが逆に一切の借金がないと今後の成長もあまり見込めないため ROE と ROA の合計値を点数化することで安定性と成長性の両方をとることを図った。実際の点数は以下の通りだ。

マイナス⇒0点	0～4⇒1点	4～8⇒2点	8～12⇒3点
12～16⇒4点	16～20⇒4点	20～30⇒6点	30～⇒7点

財務

当期純利益伸び率（12～13、13～14） 〈各0～5点〉

当期純利益伸び率とはその名前の通り前年に比べて純利益がどれだけ伸びたかを示す指標である。特に特筆することはなく、勿論高いほうがいい。点数は以下の通りだ。

マイナス⇒0点	0～1⇒3点	1～⇒5点
---------	--------	-------

*ただし前の期がマイナスの場合は、改善していたら2点、より悪化していたら0点とした。

キャッシュフロー 〈0～3点〉

キャッシュフローとは実際のお金の流れを示したものである。これは主に営業、投資、財務の三種類に分けられている。私たちはこの項目では安定性と同時に成長を意識している状況が大切だと思い、営業+投資-財務-の状況を3点と評価し、各項目で正負が一つ違うたび3点から1点ずつ減点した。

DER 〈0～5点〉

DERとは総負債÷自己資本で求められる。つまり、この数値は自己資本に対し負債がどれだけあるかを示すものだ。この指標は安全性を分析できる。やはり株式投資において投資先の会社の安定性はとても大事だ。やはり大金がただの紙切れになるのは怖い。

点数化は以下の通りに行った。

0～0.1⇒5点	0.1～0.5⇒3点	0.5～0.8⇒2点
0.8～1⇒1点	1～⇒0点	

評価に用いた指標は以上の通りだ。そしてその結果は以下の通りの結果になった。

企業名（障がい者雇用率順）	活動合計	株合計	財務合計	総合	順位
エフピコ	34	4	8	46	1
ダイジェット工業	8	3	8	19	26
ヒューリック	13	4	7	24	15
カカクコム	6	8	14	28	10
サガミチェーン	6	4	11	21	20
リヒトラブ	7	5	9	21	20
ノーリツ鋼機	5	4	12	21	20
TOHO シネマズ	16	6	14	36	4
ハリマ化成グループ	5	2	7	14	42
ツムラ	9	9	12	30	7
キトー	5	11	13	29	9
伯東	4	6	8	18	31
星和電機	4	8	7	19	26
オムロン	25	7	14	46	1
ファインシンター	4	5	4	13	46
センコー	8	7	8	23	16
澤藤電機	11	4	7	22	18
日本金属	4	3	5	12	48
良品計画	11	9	14	34	6
東洋電機	4	5	8	17	33
アニコムホールディングス	4	4	10	18	31
ユニチカ	10	2	5	17	33
アイエスエフネット	14	0	0	14	42

企業名（障がい者雇用率順）	活動合計	株合計	財務合計	総合	順位
神田通信機	4	3	11	18	31
フライングガーデン	9	0	5	14	45
ワタミ	10	0	5	15	41
ニッセン HD	7	0	4	11	49
竹内製作所	6	4	16	26	12
Orympic グループ	5	1	5	11	50
ブックオフコーポレーション	16	4	3	23	16
資生堂	6	3	8	17	33
三菱マテリアル	9	6	11	26	12
サンデー	4	4	9	17	33
ミニストップ	4	2	8	14	42
JT	10	4	12	26	12
イオン北海道	6	4	11	21	20
ホクト	5	3	8	16	39
カンロ	4	1	8	13	46
TDK	8	3	8	19	26
新神戸電機	4	7	9	20	25
ソニー	11	0	5	16	39
ダスキン	15	4	11	30	7
サッポロ HD	5	5	9	19	26
CDS	3	9	9	21	20
三井物産	22	10	6	38	3
小田急電鉄	11	5	6	22	18

企業名（障がい者雇用率順）	活動合計	株合計	財務合計	総合	順位
小野薬品工業	6	4	7	17	33
西日本鉄道	24	7	5	36	4
日本精機	3	10	6	19	26
麒麟 HD	9	6	12	27	11
高見澤	3	8	6	17	33

※オレンジで塗りつぶしたところは投資した会社

※数字は最新の本決算（連結）およびその前2回分をもとに評価

※TOHO シネマズの決算は東宝のものを、新日本電気の決算は日立のものを使用。（それぞれ親会社）

このような結果になった。当初は上位 15 社ほどを選び、投資するつもりだったが、16 位になったブックオフコーポレーションは受賞もされている上、大企業で安定性も高いと考え、同率のセンコーも含めた上位 17 社に投資することにした。

投資金額は各会社の点数に金額が比例するように配分した。

まず上位 17 社の合計得点は 528 点、投資できる金額は 500 万円から手数料の 1 %を引いた額になりおよそ 4950495.0495 円。

$4950495.0495 \div 528 \div 9375.937594$

この値が1ポイント当たりの金額であり、これにポイント数を掛け、株価で割った商が理論上の購入枚数だ。

ここでの商をすべて四捨五入にしてみると購入金額が 500 万円を超える恐れがあるため、ほぼ切り捨てにし、1にととても近いもののみ切り上げた。

結果は以上のようになった。

順位	会社名	購入枚数	購入額(円)
1	エフピコ	126	430,920
	オムロン	81	428,490
3	三井物産	212	356,160
4	西日本鉄道	676	337,324
	東宝	128	335,104
6	良品計画	23	309,810
7	ツムラ	103	280,675
	ダスキン	162	279,612
9	キトー	221	271,388
10	カカクコム	147	261,807
11	キリンHD	169	252,993
12	日本たばこ産業	64	243,776
	三菱マテリアル	669	243,516
	竹内製作所	50	241,000
15	ヒューリック	177	224,436
16	ブックオフコーポレーション	262	215,626
	センコー	409	215,543
計17社 4,932,524円			

5 企業・学校訪問

次に、私たちは障がい者を積極的に雇用している企業に伺って実際どのように障がい者が働いているのかを調べることにした。また、障がい者を社会へ送り出す学校にも伺ってきた。

I 株式会社エフピコ

株式会社エフピコはとても積極的に障がい者雇用を行っている（2014年3月末時点で障がい者雇用人数372人、障がい者雇用率16.0%）ので取材することにした。なお、エフピコは特例子会社を作ったり就労継続支援A型事業認定を受けた子会社を作ったりして障がい者を雇っている。障がい者雇用の担当をされている西村公子様に取材をさせていただいた。（以下、子会社を含めたグループ全体を「エフピコ」と表記する）

（1）事業について

エフピコでは**簡易食品トレイ**（約6000種）の**製造やリサイクル**を行っている。ペットボトルからトレイへとリサイクルするだけでなく、業界で唯一トレイからトレイへとリサイクルしている。

（2）障がい者のはたらき

エフピコでは障がい者（約9割が知的障がい者で、4人に3人が重度）を**正社員**として雇い、**最低賃金を保障**している。これは次のグラフからもわかる通りめずらしい。

雇ってくれないかという話が来た。エフピコの会長はチャレンジ精神でもって引き受け、株式会社ダックス（あひるを英語にした）を特例子会社として習志野に作り**知的障がい者が主体の工場**ができた。

その後ダックス四国・ダックス佐賀ができ、2007年には民間企業として初めて就労継続支援 A 型事業認定を受けたエフピコ愛パック株式会社ができ、10月までに7工場を作った。2008年には回収容器選別センターをつくり、いまでは全国に6カ所にある。このようにしてエフピコは全国に知的障がい者を主体とする工場をつくっていった。

（４）障がい者その他の社員

雇用を開始した当初は社内に「うまくやっていけるのか」という声もあったそうだ。しかし今ではそのような考えの社員はいない。さらに、障がい者と話すとともに純粋な心を持っているため**癒される**という。さまざまな場面で障がい者が必要とされていると感じた。

エフピコでは障がい者その他の社員との交流を深めるために、障がいの有無に関わらず参加できるフロアホッケーのチームを全国に16作っている。普段あまり接することのないデスクワークの人と工場勤めの人とが一つのチームとして戦っている。

（５）障がい者の雇用に関して

エフピコでは雇用する際、**勤務意欲を重要視**している。8時間労働に耐えるには仕事に対する意欲が無いといけない。勤務意欲のない人は安易に遅刻・早退・欠勤をしてしまう。そうすると欠員分を他の従業員で補わないといけないので大変だそうだ。

知的障がい者は数えることが苦手だそうだ。そこでエフピコは一定の数量が

計れるテープやはかりを使って「視覚」で数える（認識する）ようにして、働きやすい環境にしている。このようにエフピコでは障がいを受け止め、工夫をしている。

（６）これからのビジョン

まずは人数についてだが、基本的には現状維持だそうだ。

次に高齡化問題だ。あと10年・20年もすれば定年退職者が出てくる。それまで支えてくれていた親御さんはとても高齡になっているため、退職後は誰が支えるのかという問題だ。会社もどうすればいいのを考えている。

（７）まとめ

エフピコを訪問してわかったことや感じたことなどをまとめる。

まず、エフピコでは障がい者を貴重な戦力として雇って、障がい者に仕事をしてもらい利益をあげる事業として成り立たせていることだ。正社員として雇用したり最低賃金を保障したりすることで障がい者の社会的な自立につながるので、他の会社にも広がっていけばいいと思った。

次に、障がい者和其他の社員との関係についてである。正直、障がい者への偏見は0ではないだろうと思っていた。ところが障がい者は他の人を癒し、また会社にとって必要不可欠な存在であるというのだ。障がい者に対する理解が社会全体に広がればいいと思った。

最後に、高齡化問題についてだ。企業側として高齡化による退職後の支援問題を認識しているとは知らなかった。これは大きな問題として社会全体で考える必要があるだろう。

このようにエフピコでは障がい者やその雇用に関しての考えが変わったり実態がよく分かったりした。

Ⅱ 筑波大学附属大塚特別支援学校

私たちは障がい者雇用について調べるにあたって障がい者を受け入れる側だけでなく、障がい者を送り出す側の特別支援学校にも取材をしたいと思った。そこで筑波大学附属大塚特別支援学校にお伺いすることにした。この学校では知的障がい児または知的障がい児だと思われる児童を教育している。副校長の高橋幸子先生に取材をさせていただいた。

（１）卒業後の進路

民間企業に就職する「一般就労」が２～３割、就労継続支援事業や就労移行支援事業、作業所などで働く「福祉的就労」が６～７割、専門学校や短大などへの「進学」が１割弱いるようだ。

では、実際にどのような仕事をしているのだろうか。

まずは**オフィスでの補助役**のような仕事である。文書をシュレッダーにかけたり仕事やダイレクトメールの作成などが挙げられる。判断力や計算力などが他の人と比べて低いため、単純作業が多い。

大手飲食チェーンで**調理補助**をしていることもある。食器洗いや盛り付け、残飯などのゴミの処理などだ。ホテルなどでも働いている。

最後に**清掃業務**が挙げられる。大学では障がい者を雇って清掃業務を担当させているところがある。大学が自身で子会社を作って雇っているところもあるという。

（２）就職支援

まず「**現場実習**」である。高校生活の間に２回ほど行い、その際に就職が決まる人が７割ほどいる。

この現場実習で訪問する企業は生徒ごとに住んでいる地域で受け入れてく

れるところを探して決める。この作業が大変だそうだ。実習先が決まると、進路担当の教員と担任と生徒及びその保護者が面接に行く。

「ハローワークへの登録」なども行っている。**職業適性検査や障がい者手帳の取得**を促したりするそうだ。

ちなみに就職後3年間は年一回以上**仕事場を訪問**しているという。その後も会社や本人から相談やSOSがあれば対応しているそうだ。

（３）就職支援時の苦労

まずは親と子の**考えのすれ違い**だ。親はまだ早いと思っているが、子は就労したいと思っているケースやその逆のケースなどがある。

次に企業が知的障がい者に関する**知識不足**で起きる問題が挙げられる。それまで知的障がい者を雇った経験がないと、扱い方が分からず障がい者が職場に定着できないという問題がある。身体障がい者を雇用することによって法定雇用率に達していた企業も、法定雇用率が引き上げられたため知的障がい者の雇用を検討し始めている。ところが今まで知的障がい者を雇ったことがないため理解が足りないことが多い。一般に、知的障がい者は**同じことを繰り返す作業**ならばできる。できるようになるまでに少し時間はかかるが、普通にできるようになる。このような知識を一般に広く知れ渡らせる必要がある。

（４）これからの社会に望むこと

障がい者の入所施設が定員に達しており入所受入れ状態でないため、生活介護型施設などの障がい者用の**施設の拡充**を望むという。また、施設への入所だけでなく就労という選択ができるように民間企業への就労を多くの人ができるように**企業が積極的に障がい者を雇ってほしい**とのことだ。

（５）工房わかぎり訪問

学校でお話を伺った後、私たちは高橋先生の案内で**工房わかぎり**を訪問した。ここは大塚特別支援学校の卒業生などの知的障がい者が約 20 名通う**通所型小規模作業所**である。革でものを作ったり刺繍をしたりしている。作ったものは様々なところで売ったり、要望に応じてマークを入れるなどして記念品を作ったりしている。そしてその収益金は通所者に渡している。

（６）まとめ

実態として、まだ民間企業への一般就労は少なく、作業所などでの福祉的就労が多い。一般就労の給料は福祉的就労のそれに比べ、約 10 倍高い。それでも年収 200 万円には届かないくらいなので、とても家族を養えないし、無論子供など育てられない。**同じ人である**ということをもっと重んじるべきだと感じた。

また、社会からの理解もまだ足りないことがわかった。多くの人が知的障がい者の得意なこと・不得意なことを知ることが必要であると改めて感じた。



▲工房わかぎりの商品の中でも人気の犬のペンケース

工房わかぎりホームページより

Ⅲ オムロン株式会社

オムロン株式会社は京都にあり伺うことができなかったのも、メールで質問をさせていただいた。その回答は以下の通りだ。

1. 障がい者を雇うようになったきっかけはどのようなものですか。

社会福祉法人「太陽の家」の理事長だった故中村裕博士が、当社の創業者である故立石一真に、身体障がいの方が安心して働ける福祉工場を建設したいと協力を求められたのがきっかけです。立石一真は中村博士の熱意を受け、1972年、大分県別府市に日本で初めて身体障がいの方の働く工場、オムロン太陽(株)を太陽の家と合併で設立しました。その後1986年には、京都府京都市にオムロン京都太陽(株)を設立しました。働くにあたり障がいでも不自由な部分はオムロンの得意とする自動化を活かし、一人ひとりが持つ機能を上手く活用し生産活動を行われました。

2. 雇い始めたことで以前と変わったことはありますか。

身体障がい者で働く方々にとっては、それまでは税金を使うばかりの立場だったのに、納税する側に立てたことへの喜びを語る方々がおられました。いまでは障がい者の方々と働くことは普通に感じられますが、当時は、障がい者の方々は“かわいそう”“働くことなど難しいのでは？”といった風潮が強い時代でした。そんな中、会社設立の初年度、赤字でなく黒字決算を達成されたことは、障がい者の皆さんの並々なぬ努力があった上でのことでしたから、社内でも尊敬の念を抱いていました。

3. 障がい者に対する社内での偏見などはあるのでしょうか。(失礼だったらすみません)

当社は経営理念に「人間性の尊重」を掲げています。互いの違いを認め、人格、個性の尊重はもとより、人間らしい暮らしや仕事を追求する「人間性の尊重」の価値観を企業活動の基本としています。誰もが生きる喜びや誇りを実感し、知恵や感性を駆使して創造的な活動を楽しむという人間らしさを発揮できる社会づくりを目指していますので、偏見はあり得ません。

4. 障がい者の方はどのような仕事をしているのでしょうか。

オムロン太陽、オムロン京都太陽で働く方々は、リレー、タイマー、体温計、ネブライザといった制御機器や電子部品、健康機器の生産業務に従事しています。オムロン(株)やオムロンパーソネル(株)で働くかたは、それぞれの部署で開発業務や、営業、スタッフ業務など様々です。

5. その仕事に対するサポートなどは行っていますか？また、それを行っているのならどのようなのですか。

障がいのレベルにより仕事に対するサポートの有無は異なると思いますが、重度の障がい者の場合、上述しましたが、残る機能を活かし、不自由な部分を機械で補えるような生産システムを作っています。例えば、小さな袋に何種類もの部品を入れる業務で、5本の指がマヒで上手く動かないなら、袋の片面それぞれを違う角度からミニ掃除機のようなもので吸引すれば、袋は自ずと開く、といった具合の工夫がなされています。

6. 障がい者を雇用する際、大変な事がありますか。

障がいの有る無しに関わらず、一人の人間を雇用するということは、企業として大きな責任を担っています。社会からお預かりしている人財(＝オムロンでは、人を財産と考えていますので人材ではなく“人財”と表します)が、それぞれに自分らしく輝くことができるよう、100人いれば100通りの輝き方があるような企業を目指しています。障がい者については、最初から何らかのハンディキャップを抱えているわけですが、一人ひとり、障がいの度合いや違いはあります。なので、いかにその方に適した働く場が提供できるか、また、心の面でのケアもできるか、ということは配慮すべきことと考えます。なお、この考え方は4.にも記載したとおり、障がい者、健常者関係なく、一人の人間として尊重すべきこと「人間性の尊重」と捉え、対応しています。

7. 障がい者を多く雇うメリットはありますか。

当社には「機械にできることは機械にまかせ、人間はより創造的な分野での活動を楽しむべきである」という企業哲学があります。また、人間性の尊重を経営理念にも掲げています。長年に渡り多くの障がい者の方々の働く場作り、就業の安定、環境づくりといった活動が続けてきたおかげで、平成26年度には「障がい者雇用優良事業所等の厚生労働大臣表彰」をオムロン太陽(株)が受賞するなど、世の中に認めていただけるという名誉をいただきました。また、国内外からも毎年多くの方々が、オムロン太陽、オムロン京都太陽を見学に来られます。このような活動の継続に対して、世の中から関心を持っていただけることは、社会的に大きなメリットがあると信じています。

8. 最後にこれからの障がい者雇用に対しての意気込みや予定などがありました教えてください。

オムロンは、今後も障がいを持つ人々の就労を支援するとともに、従業員一人ひとりの能力向上への挑戦を支援していきます。また、障がい者雇用を通して企業理念の実現を継続するとともに、障がい者と健常者がともにやりがいや生きがいを実感できる社会づくりに貢献していきます。

オムロン株式会社 グローバル戦略本部

コーポレートコミュニケーション部

パブリックリレーショングループ

新海 有美子



▲ オムロンでの障がい者の勤務風景 ▲ オムロン太陽(株)ホームページより

考察

オムロンからのメールを読み思ったことは、とても人間性を尊重しているという点だ。社員にも互いに人間性を尊重させている点は素晴らしいと思った。しかも障がい者に対して抱く尊重の念が「かわいそう」などの上から目線の思いではなく、対等な関係の中での尊重。

また、会社設立の初年度に障がい者達の並々ならぬ努力によって黒字決算を達成できたため尊敬すらも覚えている人もいるという。エフピコ同様障害者を必要戦力としているのだ。

6 最後に

～日経ストックリーグを通して学んだ事～

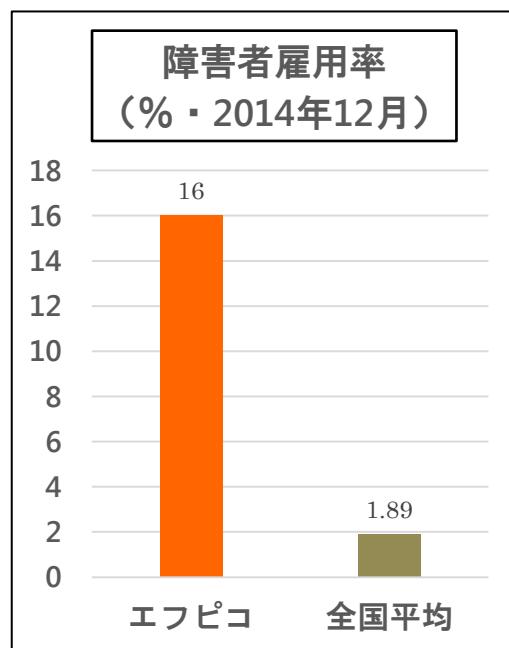
半年前、私たちのグループは障がい者雇用について研究しようと決めた。そして、ポートフォリオを作成するにあたって、購入する株価の銘柄を決定しなければならなかった。そこで、私たちは障がい者雇用人数や障がい者雇用率などに加えて、**自己資本比率**、**総資産利益率〈ROA〉**、**株主資本利益率〈ROE〉**などを一から勉強し、会社選定のための基準とした。株を取引するうえでは**不可欠な言葉**であることもその時初めて知った。

しかしながら、**数値だけで企業の見極めをすることはできない**。HP 上などでの **PR 活動**も重要な判断材料の一つである。そうして完成したのが、前述のポートフォリオであった。

障がい者雇用率、基準とした数値、PR 活動ともすべて私たち全員が高評価を付けたのが**株式会社エフピコ**であった。そうして 12 月に私たちはエフピコを訪問させていただいた。

「特例子会社」という制度を利用して、障がい者を積極的に雇用している。詳細は前述したので、省略するが、同社の障がい者雇用率は圧倒的だ。

企業を訪問させていただくのは 2014 年 5 月の校外学習に続いて二回目であった。その



内容をもとに私たちはレポートを発展させることができたのではないだろうか。

さて、ここまで日経ストックリーグに対する活動の概要を述べてきたが、私たちがここから学んだ事は主に二つある。順を追って説明していきたいと思う。

〈1〉株を購入する際は、詳細な企業分析とそれに従った緻密な未来予測が不可欠である。

「株は生き物」とよく言われる。これは企業の業績は刻一刻と変化している、つまり株価は古い情報には決して左右されないということだ。私たちが行った、最新の企業業績に基づいたポートフォリオ作成は重要であると感じた。

しかし、未来予測せずに株を運用することなどできない。

右のグラフはバブル前後での日経平均株価の推移である。

ご覧のように1990年を境に一気に日経平均株価は下落の一途を辿った。

1989年時点で株価が下落する、という未来を予測した投資家は利益を得ることができたが、そのまま株を保有した投資家

は大損を蒙ってしまった。つまり、いくら企業の業績が良くても株価は上昇するとは限らないということだ。ほかの投資家が、自分が買っている株を売れば、株価は下落する。自分の思惑とは裏腹に、損をしてしまうのだ。

株は、多くの人々によって左右される不安定な生き物である。その中で、少



しでも安定した成果を出そうとするには、**詳細な企業分析とそれに従った緻密な未来予測**が不可欠だと思う。できれば、企業訪問もしたいところであるが、残念ながらあまり効率的とはいえない。

〈2〉障がい者雇用とそれに伴う市場

〈1〉では、主に株のことについて述べたが、本項では私たちのテーマである「障がい者雇用」から**発展性**を見たいと思う。そこで、まず私たちの考察を述べる。

○考察

- ・障がい者雇用自体は、それほど新しいものではないが、**大手企業はあまり積極的に行ってはいない。**

→理由としては、**単一業務ばかり行う企業が少ないから**だと考えられる。その点、エフピコが行っているリサイクルの分別作業は、その問題を解消している。

- ・**特例子会社**（障がい者を積極的に雇い、企業グループ全体の障がい者雇用率を高める子会社。法律で認可されている）制度を利用することで、障がい者の雇用に関して他社をリードできる。
- ・障がい者の雇用は、**CSR**（企業の社会的責任《企業の環境保護活動、社会貢献事業など》）の**重要な要素**である。

- ・障がい者に対する待遇は企業によって異なり、**正社員**としている企業は**非常に少ない**。

以上が私たちの考察である。この中で特に強調したい点は三点目、**CSR に関して**である。企業がその社会的責任を果たしているかどうかは、企業業績だけではわからない。つまり投資するかどうかを判断するうえで、**障がい者雇用などの CSR は非常に重要な役割**を果たしていると考えられる。例えば、同じぐらゐの成長見込みの A 社と B 社のリスクが同じで、社会貢献事業を行っているのが A 社だけだとしたら、投資家は皆 A 社を選ぶであろう。つまり、企業のイメージ、信用は株に大きな影響をもたらしているといえる。

さて、この二点が STOCK リーグを通して学んだ事である。これを踏まえて、最後の問いに答えたいと思う。

個人の投資活動が社会にもたらす影響とは？

…投資を通じた、間接的な社会貢献を行うことができる。

理由を簡潔に述べたいと思う。エフピコのような、障がい者雇用（社会貢献事業）を行っている会社の株を買うことによって、その会社に私たちの資金が供給される。そのお金で、また**新たに別の障がい者を雇い入れる**ことができる。つまり、この場合エフピコは**私たちの代わりに私たちのお金で社会貢献を代行**（CSV 共通価値の創造 … 本業とは別の取り組みで社会貢献を目指す CSR とは違い、本業を通じて社会に貢献する）していると考

えることもできる。

社会的責任を果たしている優良企業に投資することによって**社会全体を向上させる**ことができる、それが投資であると我々は考えたい。

最後に、私たちの訪問を快く受け入れてくださったエフピコの西村公子様、お忙しい中メールでの取材にお答えくださったオムロンの新海有美子様、急な要望に応じてくださった筑波大学附属大塚特別支援学校の高橋幸子様、そしてご協力いただいた多くの皆様に心から感謝の言葉を申し上げ、筆をおきたいと思う。

参考文献

- 「障害者が輝く組織」 高嶋健夫 著 日本経済新聞出版社
「読めなくても、書けなくても、勉強したい」 井上智・賞子 著 ブドウ社
最新「障害者雇用率ランキング」トップ 100 - 東洋経済オンライン
<http://toyokeizai.net/articles/-/46934>
Yahoo! ファイナンス <http://finance.yahoo.co.jp/>
日本経済新聞 <http://www.nikkei.com/>
@nifty ファイナンス <http://finance.nifty.com/>
株 アンディ <http://www.kabu-andy.jp/>
株の学校 <http://www.kabu-gakkou.com/>
野村證券 <http://www.nomura.co.jp/>
各企業ホームページ（上位 50 社）
筑波大学附属大塚特別支援学校ホームページ <http://www.otsuka-s.tsukuba.ac.jp/>
厚労省 賞与者雇用実態調査 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/111-1.html>
Wikipedia <http://ja.wikipedia.org/wiki/%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85>
平成 25 年障害者白書 http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h25hakusho/gaiyou/h1_01.html
障害者から障がい者へ変わる社会 <http://sky.geocities.jp/shougaishasana07/>
「障害」は「障碍」と表記すべきである http://www.rehab.go.jp/rehanews/japanese/No226/5_story.html
障害者権利条約 <http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/pr/wakaru/topics/vol109/index.html>
日本の障害者の歴史 http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/rehab/r054/r054_002.html
Yahoo!ニュース <http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20141226-00000081-mai-soci>
工房わかぎり HP <http://wakagiri.jimdo.com/>