

日本企業の障害者雇用施策とダイバーシティ&インクルージョン施策の共通性に関する考察

——女性, LGBT およびがん患者の就労支援施策との比較から——

山 田 雅 穂

障害者雇用をCSRの重要課題と捉える企業が増加し、ダイバーシティ推進の課題として定着してきた。しかし障害者は積極的な戦力としてのダイバーシティとしては十分に捉えられていない。また女性、LGBT やがん患者はダイバーシティ&インクルージョンや働き方改革の文脈で施策が整備されつつあるが、各対象に分かれており、障害者を含めた包摂的な施策にはなっていない。本稿では経営倫理とCSRの観点から、企業の障害者雇用施策と女性、LGBT とがん患者の各施策を比較し、その共通性を整理した。障害者と女性の施策の共通性は① CSRとして全ての経営活動に統合し、積極的に経営戦略に結び付けることが必要なこと、② ポジティブ・アクションという政策手法の採用、③ 働く全てのプロセスで不可欠な個別のニーズに応じた配慮（合理的配慮）が、両者の戦力化を可能にすることである。現状では、LGBTは①と③が、がん患者は③が共通すると考える。

1. はじめに

企業を含めたあらゆる組織の社会的責任に関するガイドラインであるISO26000が2010年に発行後、日本でも本規格に基づくCSR行動計画やCSRレポートを作成する企業が増えていく。障害者雇用はこのCSRの重要課題として捉える企業が増えつつあり、特に人材育成やダイバーシティ推進の課題として定着してきたといえる。しかしながら、障害の有無は国籍、言語、民族、人種、宗教、ジェンダー等を含む属性の1つとして言及されるに留まっており、例えば女性活躍のように、積極的な戦力としてのダイバーシティやダイバーシティ・マネジメントの対象としては十分に捉えられていない¹⁾。その一方で、女性やLGBTなどについては、ダイバーシティ&インクルージョン（以下D&I）の文脈で企業の施策が整えられつつあるが、各対象別に分けられており、障害を含めたD&I全体としての包摂的な施策

1) 山田(2014:43)。

が展開されているとはいえない。

さらに、がん患者の治療と就労の両立支援が喫緊の課題となっており、政府の「働き方改革」の一環として展開されると同時に、企業が具体的な取り組みを進めつつある。よってがん患者の就労も働く人の多様性、そして働き方の多様性として包括すべき重要課題と考える。

よって本稿では、企業における障害者雇用施策と女性、LGBT およびがん患者の各施策を比較しながら、その共通性を整理し、企業による今後のD&I施策に必要な要因を考察する。

なお、本稿でのCSRとは、ISO26000における定義を用いる。すなわち、企業を含めたあらゆる組織の社会的責任とは「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」であり²⁾、社会的責任の実践の際に尊重すべき指針は次の「社会的責任の7つの原則」である。すなわち、①説明責任 (Accountability)、②透明性 (Transparency)、③倫理的な行動 (Ethical behaviour)、④ステークホルダーの利害の尊重 (Respect for stakeholder interests)、⑤法の支配の尊重 (Respect for the rule of law)、⑥国際行動規範の尊重 (Respect for international norms of behaviour)、⑦人権の尊重 (Respect for human rights) である³⁾。

2. 障害をダイバーシティとして生かすための経営倫理

まず、本稿の前提となる経営倫理とは何か、また経営倫理における障害者雇用の位置づけについて述べる。ダイバーシティにおける障害者雇用の位置づけについては、経営倫理の観点からの筆者の研究 (山田 2014) がある。先述のように、ダイバーシティの議論において障害者が積極的に語られない理由について、山田 (2014) は次の2点を挙げている⁴⁾。

第1に、障害への配慮を行えば障害者も十分な戦力になり、かつ企業全体に積極的な効果をもたらす事実を多くの企業や社会全体が理解できていない点である。十分な労働能力があるにもかかわらず、障害者は支援を受ける弱者で「働けない」との意識により、働き手の対象から排除されてきた経緯と、障害の視点を入れずに企業や産業が構築されてきた点に起因するものといえる。

第2に、従来のダイバーシティの議論に「経営倫理」の視点が入っていないためである。米国において、ダイバーシティの目的は「競争優位」と「組織パフォーマンスの向上」に資することであり、「法的、倫理的だから労働力の多様性に取り組むのではなく、ボトムライン⁵⁾に焦点を当てた実利的な『やるべきこと』だからだ」という考え方は、誰もが知る常識と

2) 日本規格協会 (2010: 3-4)。

3) 日本規格協会 (2010: 10-14)。

4) 山田 (2014: 49-50)。

5) ボトムラインとは、損益計算書の最終行のこと。CSRでは、企業活動を環境価値、経済価値、社

なった」とされている⁶⁾。すなわち「法的、倫理的要素」と「ボトムライン・企業の利益」とを完全に分けて考えているが、この経営と倫理の考え方には経営倫理の視点からは問題があるとしている。

(1) 経営倫理とは何か——水谷 (2003) の「経営価値四原理システム」

水谷 (2003) は、これまで企業が効率や競争のみを重視し、企業そのものを構成している人間や社会に対する責任を軽視・無視した結果、企業不祥事や差別等の問題が生じている米国と日本の状況を踏まえ、経営倫理が不可欠なることを述べている⁷⁾。その具体的な内容は、旧来からの「効率性原理」と「競争性原理」の二原理中心による利益の極大化を最重要な価値ある考え方とする企業価値観に対して、「人間性原理」と「社会性原理」をそれらと対等の価値として加えた「経営価値四原理システム」である⁸⁾。つまり経営とは、人権を含めた人間性の尊重と社会的責任を果たすという、法令遵守を前提とした倫理の実現が当然の要素として含まれるのである。さらにそれは「組織活動の効率性や競争性の強化を通じて利益追求の過程や結果において人間性や社会性を軽視したり無視したりしない企業」⁹⁾である。つまり、企業の目的である利益追求の方法や過程が、人間性や社会性の尊重という倫理に適ったものでなければ、真に社会に貢献する持続的な企業および経営とはいえないということである¹⁰⁾。

(2) 障害をダイバーシティとして生かすための経営倫理

この経営倫理の概念に即して、ダイバーシティにおける障害者雇用を考えると、ダイバーシティの目的を競争優位性と組織のパフォーマンス向上のみに焦点を当て、人間性原理と社会性原理を考慮に入れていないため、人間性原理、社会性原理と競争原理および効率性原理の両立が殊に問われる障害者雇用を、企業の多くが考察の対象としてこなかったといえる¹¹⁾。先述のように、障害者は働けないと企業や社会が思い込み、ゆえに企業の利益にはならないという意識があるために、積極的に雇用してこなかったことは否定できない。しかし

会価値の3局面とそれらのバランスを維持しながら高めるよう、経営戦略として積極的に取り組むことを評価する考え方を「トリプル・ボトムライン」(Triple Bottom Line)という (田中 2005 : 31-32)。

6) 谷口 (2008 : 77)。

7) 水谷 (2003 : 3-5)。

8) 水谷 (2003 : 10-13)。

9) 水谷 (2003 : 5)。

10) 山田 (2014 : 46)。

11) 山田 (2014 : 50)。

障害者を含めて、人は単なる企業の利益のための道具ではない。ここに、人間性原理と社会性原理を同等の経営価値とする経営倫理の考え方に大きな意義があるといえる。

その一方で、企業による障害への配慮によって障害の特性や障害の多様性が強みになり、十分な戦力として障害者が貢献している企業も存在している（企業の詳細な事例については、山田 2014、山田 2015を参照のこと）。つまり、ダイバーシティとして障害の特性を生かしており、ダイバーシティ・マネジメントを実現しているといえる。したがってダイバーシティとして障害を生かすには、障害への配慮によって障害者の特性と多様性を強みとし、生かすという積極的な視点が不可欠である。

さらにそうした強みを引き出すプロセス、最終的には障害のない人と多様な形で共に働けるような方策を導き出すことが、「障害の視点をも入れたダイバーシティ・マネジメント」である¹²⁾。そしてこのことを可能にするのが、前述した水谷（2003）の「経営価値四原理システム」である。ゆえにダイバーシティを真に生かすには、従来の効率性原理と競争性原理に、人間性原理と社会性原理を加え、経営においてこの4つの価値をバランスよく実現することが必要であるといえる。よって次章以降では、以上述べたダイバーシティにおける経営倫理の役割を考察の基盤として、女性とLGBTのD&I施策について述べていく。

3. 女性活躍とダイバーシティ

(1) 女性活躍推進の社会的背景と女性活躍推進法

2016年4月1日より女性活躍推進法が施行され、多様な働き手の参画として企業における女性の活躍推進が求められている。この背景にあるのは次の2点である。第1に雇用慣行・労働市場の問題、第2に企業における人材活用の問題である（経済産業省 2012：4-5）。第1の点については、女性の就業継続が困難な実態が挙げられる。女性の年齢階級別労働力率を見ると、30代で就業率が下がり、その後40代から上がる「M字カーブ」が特徴とされるが（図1）、以前に比べて浅くなってきている。またM字の底となる年齢階級も上昇し、M字の底となっていた25～29歳の労働力率が次第に上がり、2018年では83.9%と年齢階級別で最も高くなっている。また2018年には35～39歳（74.8%）がM字の底となっている¹³⁾。諸外国については、韓国では日本と同様に「M字カーブ」を描いているが、他の欧米諸国では見られない¹⁴⁾（図2）。

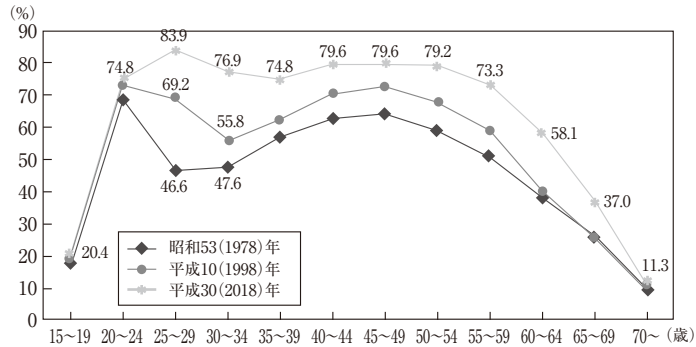
また、2018年における非正規雇用労働者の割合を見ると、女性は56.1%、男性は22.2%で

12) 山田（2014：49）。

13) 内閣府男女共同参画局（2019a）。

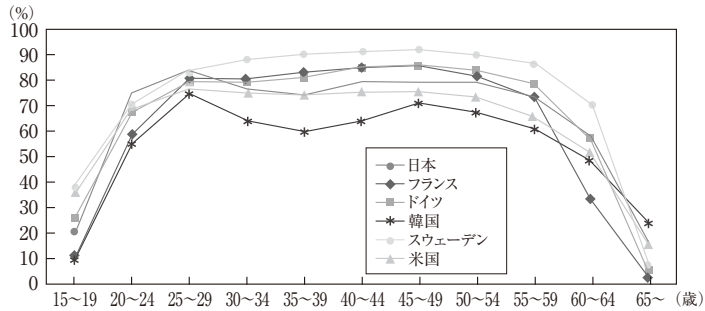
14) 内閣府男女共同参画局（2019a）。

図1 女性の年齢階級別労働力率の推移



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
 2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者) / 「15歳以上人口」 × 100。
 (出所) 内閣府男女共同参画局(2019a)

図2 主要国における女性の年齢階級別労働力率



- (備考) 1. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(平成30年), その他の国はILO-ILOSTATより作成。フランス, ドイツ, スウェーデン及び米国は平成30(2018)年, 韓国は平成29(2017)年の値。
 2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者) / 「15歳以上人口」 × 100。
 3. 米国の15~19歳の値は, 16~19歳の値。
 (出所) 内閣府男女共同参画局(2019a)

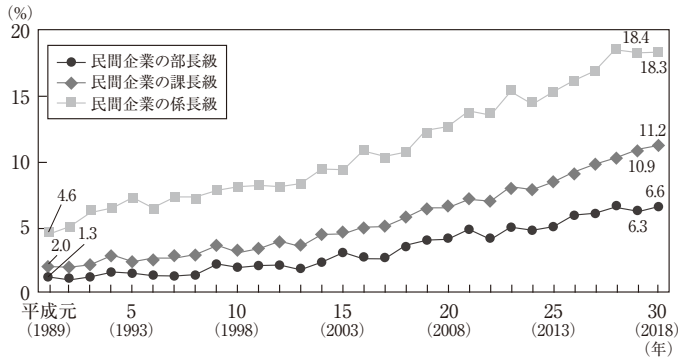
あり, 女性雇用の半数が非正規雇用という実態がある¹⁵⁾。

第2の点については, 企業の意思決定の場への女性の参画が進んでいないことが挙げられる¹⁶⁾。常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合を役職

15) 内閣府男女共同参画局(2019a)。

16) 経済産業省(2012)。

図3 階級別役職者に占める女性の割合の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造統計調査」より作成。
 2. 100人以上の常用労働者を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者について集計。
 3. 常用労働者の定義は、平成29年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上の労働者」。平成30年は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
 4. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ、平成31年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

(出所) 内閣府男女共同参画局 (2019b)

別に見ると、近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど女性の割合が低く、2018年は係長級18.3%、課長級11.2%、部長級6.6%となっている(図3)。上場企業の役員に占める女性の割合は近年上昇傾向にあり、2018年は4.1%と前年に比べて0.4%ポイント上昇した¹⁷⁾。しかし、管理的職業従事者に占める女性の割合について見ると(図4)、2018年は14.9%であり、5年前の2013年の11.2%と比較して、近年着実に上昇しているものの、諸外国と比べると依然として際立って低い水準となっている¹⁸⁾。

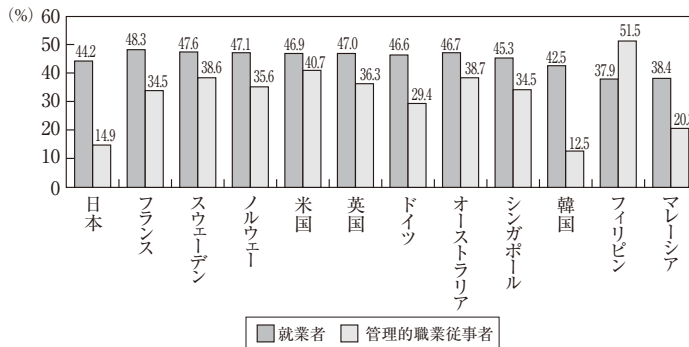
また世界経済フォーラムが2019年11月に発表したジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index: GGI)では、日本は153カ国中121位であり、国際社会から大きく遅れている。

これらの課題を解決すべく、安倍政権は2013年から女性の活躍を「成長戦略」の中核と位置づけ、2016年6月2日には『日本再興戦略』2016』を閣議決定した。その中で女性活躍

17) 内閣府男女共同参画局 (2019b)。

18) 内閣府男女共同参画局 (2019b)。

図4 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合 (国際比較)



- (注) 1. 総務省「労働力調査 (基本集計)」(平成30年), その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
 2. 日本, フランス, スウェーデン, ノルウェー, 米国, 英国及びドイツは平成30 (2018) 年, オーストラリア, シンガポール, 韓国及びフィリピンは平成29 (2017) 年の値, マレーシアは平成28 (2016) 年の値。
 3. 総務省「労働力調査」では, 「管理的職業従事者」とは, 就業者のうち, 会社役員, 企業の課長相当職以上, 管理的公務員等。また, 「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。
 (出所) 内閣府男女共同参画局 (2019b)

推進を「多様な働き手の参画」の1つとし, 企業の成長性や収益性につながるダイバーシティ経営 (女性のみならず, 外国人や障害者等の登用を含む) の実践促進を目指すとしている¹⁹⁾。

2016年4月1日より施行された女性活躍推進法 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律) は, 上述の政府の成長戦略の一環であり, 10年の時限立法である。本法の目的は, 男女共同参画社会基本法の理念に則り, 「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し, もって男女の人権が尊重され, かつ, 急速な少子高齢化の進展, 国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること」である (第1条)。そのために, 国・地方公共団体, 301人以上の企業には, ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析, ② その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表, ③ 自社の女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられている (300人以下の中小企業は努力義務)。

また本法では, 女性の職業生活における活躍を「自らの意思によって職業生活を営み, 又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」と

19) 首相官邸 (2016: 203-204)。

定義している（第1条）。そしてその推進の基本原則として、① 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること、② 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること、③ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこととされている。

本法の手法は、職場での女性活躍推進という目的を、企業を含めた組織が自主的に果たすよう誘導するものである。職場での女性活躍に関する法規制としては、すでに男女雇用機会均等法、育児介護休業法等があるが、これらだけでは職場での女性活躍が十分に実現されなかったことから、本法が立法されたという背景がある²⁰⁾。

(2) 男女共同参画とポジティブ・アクション

本法は男女共同参画政策の1つとして位置づけられており、その基軸は男女共同参画社会基本法である。男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義されている（第2条）。その基本理念として、① 男女の人権の尊重、② 社会における制度又は慣行についての配慮、③ 政策等の立案及び決定への共同参画、④ 家庭生活における活動と他の活動の両立、⑤ 国際的協調の5つの柱が掲げられている。

男女共同参画政策の中で女性活躍推進に関わる政策は、女性活躍推進法以外にはポジティブ・アクション（positive action）とワーク・ライフ・バランスである。ポジティブ・アクションについて、辻村（2004）はアファーマティブ・アクション（affirmative action）ないしポジティブ・アクション（positive action）とは「過去の社会的・構造的差別によって不利益を被ってきた人種のマイノリティや女性に対して一定の範囲で特別の機会を導入すること等により、実質的平等を実現するための暫定的な措置を意味する」としている²¹⁾。また内閣府は「社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと」とし²²⁾、その手法として次の3つが挙げられている。

20) 小畑（2016：52-53）。

21) 辻村（2004：5）。

22) 内閣府 a。

- ① 指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する方式：クォータ制（性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法）等
- ② ゴール・アンド・タイムテーブル方式：指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法）
- ③ 基盤整備を推進する方式：研修の機会の充実，仕事と生活の調和など女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する手法

このポジティブ・アクションの意義は、現在変化しつつある。すなわち、2003年の米国最高裁判決によってアフーマティブ・アクションの正当化理由が「過去の差別の是正」から「多様性の確保」へと変化しつつある²³⁾。したがってダイバーシティの推進にとっても、ポジティブ・アクションは引き続き重要な方策の1つであるといえる。

(3) CSR と女性活躍推進施策について

次に、企業が女性活躍を推進する方策に重要な指針を示しているのが、女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles, 以下「WEPs」）である。WEPsは、企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指し、女性の経済的エンパワーメントを推進するための国際的な原則である²⁴⁾。2010年3月、国連と企業の自主的な盟約の枠組みである国連グローバル・コンパクト（GC）と国連婦人開発基金（UNIFEM）（現UN Women）が共同で作成したもので、WEPsに経営者自ら署名することで、企業は女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境を整備することへの強い意志を国内外に示すことになる。2015年のG7エルマウ・サミットや、2016年のG7伊勢志摩サミットでもWEPsが首脳宣言で取り上げられた。2020年3月現在で2929社の企業が署名し²⁵⁾、日本企業は2020年2月29日現在で250社が署名している。WEPsの7原則は、次のとおりである（表1）。

このWEPsの特徴は、次の3点である。第1に企業内での平等施策だけでなく、ビジネス活動やマーケティング戦略に取引先、投資家、地域コミュニティ、NGO、政府等のステークホルダーも巻き込み、連携・協働することが求められる。第2にインクルージョン（包摂）の重視である。これまで伝統的に女性が少ない産業や職種に女性を登用し、男性も巻き込んで男女共同参画を推進することを求めている。第3に、WEPsを用いて企業の経営方針やビジネス活動の成果をジェンダー平等推進の視点から測り、評価し、報告・公表すること

23) 中里見（2004：315）。

24) 内閣府b。

25) Women's Empowerment Principles Website "Companies", <https://www.weps.org/companies>

表1 女性のエンパワーメント原則（WEPs）（内閣府仮訳）

| WEPsの7原則 | | |
|--------------|-----------------------------|---|
| まず社内から | 1) トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進 | トップの関与，全社的な目標設定，管理職の人事考課の要素 等 |
| | 2) 機会の均等，インクルージョン，差別の撤廃 | 平等な報酬，管理職・役員への女性の登用促進（30%以上），子どもや家族へのケアの支援 等 |
| | 3) 健康，安全，暴力の撤廃 | 健康に関する男女で異なる影響への考慮，職場からのあらゆる暴力の撤廃，人身取引，性的搾取に関する理解促進 等 |
| | 4) 教育と研修 | 女性の職域拡大，教育・研修プログラムの利用しやすさ，好事例の発信 等 |
| ステークホルダーや地域と | 5) 事業開発，サプライチェーン，マーケティング活動 | 女性の経営者や起業家との取引の発展，取引先や同業者の関与 等 |
| | 6) 地域におけるリーダーシップと参画 | 地域の模範となる企業が地域を主導，ステークホルダーや当局，その他の機関との連携促進，助成金や社会貢献活動による支援 等 |
| 次のステップへ | 7) 透明性，成果の測定，報告 | 企業の方針及び実行計画の作成，報告書の公表，男女別データに基づく報告 等 |

（出所）内閣府 男女共同参画推進連携会議「国際的に連携した女性のエンパワーメント促進」チーム『女性のエンパワーメント原則（WEPs）リーフレット』http://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/pdf/WEPsleaflet.pdf から作成

である。WEPsを自社と他社との比較の指標とすることで，新たに必要とされる取り組みの可能性を示すほか，好事例の共有や課題の発見に役立つとされている²⁶⁾。

以上述べた内容は，ステークホルダーとの対話を通して社会的責任の実践を目指すISO26000の要請とも合致するといえる。よって企業における女性の活躍も，冒頭で述べたCSRとして積極的に経営戦略に結び付け，継続的に行うことが必要であるとする。

また，前章で述べたダイバーシティにおける経営倫理の位置づけから見ると，女性の雇用についても，単に企業の利益や競争優位に結び付くから行うという理由づけには，経営倫理の観点から問題がある。女性は単に企業の利益や政府の成長戦略のための道具ではない。女性の人権と尊厳を守ることに基づいた，ポジティブ・アクションを含めた男女共同参画政策が基盤にあってこそ，女性が真に活躍できる企業や社会が実現すると思われる。したがって女性の活躍が結果的に企業の利益に結び付くのは，こうした取り組みの存在が不可欠であるといえる。この点からも，前章で述べた「経営価値四原理システム」に基づく経営倫理が，女

26) 内閣府 b。

性の雇用においても大きな役割を果たすと考える。つまり企業の競争優位性と組織のパフォーマンス向上のみを目的とするのではなく、人間性原理と社会性原理を対等な価値として含め、女性の雇用や活躍の推進自体を企業の目的の1つとすることである。

(4) 障害者雇用施策との共通点

以上を踏まえ、障害者雇用施策と女性活躍推進に共通する点は、次の3点であると考えられる。第1に、両者とも先述の経営倫理の概念を基盤に、CSRとして実践することが求められる点である。つまり前述のISO26000で規定されているように、CSRは単なる社会貢献ではなく、全ての経営活動に統合され、戦略的に実践することが求められるのであり、障害者雇用も女性活躍も、同様に自社の経営戦略に積極的に位置づけ、継続して実現することが不可欠である。そして「経営価値四原理システム」における効率性原理、競争性原理、人間性原理と社会性原理をバランスよく発展させることが求められると考える。

第2に両者とも促進策としてポジティブ・アクションという政策手法があることである。障害者雇用については、障害者雇用率制度は①に、バリアフリー法に基づく公共施設や交通機関のバリアフリー化などの環境整備は③に当たる。

第3に両者とも働くすべてのプロセスで、個別のニーズに応じた配慮が不可欠であり、さらにその配慮（合理的配慮）が両者の戦力化を可能にする点であると考えられる。

4. LGBTとダイバーシティ

(1) LGBT施策の社会的背景とポイント

LGBTとは、性的マイノリティの中で代表的な4つであるレズビアン（Lesbian：女性同性愛者）、ゲイ（Gay：男性同性愛者）、バイセクシュアル（Bisexual：両性愛者）、トランスジェンダー（Transgender：心と体の性が一致しない者）の総称である²⁷⁾。日本でもLGBTへの配慮や差別禁止への関心が高まり、東京都渋谷区では全国で初めて「同性パートナーシップ条例」（渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例）に基づく「パートナーシップ証明書」の発行が2015年11月に開始された。また世田谷区では、同性カップルの宣誓に基づく「パートナーシップ宣誓書」の交付が始まっている。企業においてもダイバーシティ推進の施策として、LGBTへの取り組みが進みつつある。

企業でのLGBT施策のポイントとして、村木（2016）は次の3点を挙げている。第1にLGBTなどの性的少数者は人口の数パーセントを占めるが、職場でカミングアウトしている人はごく少数で、当事者の把握が難しいことが挙げられる。LGBTの人口は、海外のデータ

27) 柳沢他（2015）；労務行政（2016）。

では3~10%、日本では電通ダイバーシティ・ラボの調査で2015年には7.6%とされ、およそ13人に1人はLGBTの当事者といえる。LGBTの当事者と、これまで述べてきた障害者や女性と異なるのは、職場でカミングアウトしている人が少なく、施策の対象となる人数や当事者のニーズ、悩みを把握しにくいことである。この点は勤続意欲にも影響を及ぼしており、NPO法人虹色ダイバーシティによる調査では、企業がLGBT施策を行い、LGBT支援の姿勢を明確にすることで当事者の勤続意欲が高まることが明らかにされている²⁸⁾。よって差別的言動がなくカミングアウトしやすい職場づくりが不可欠であるほか、村木は当事者がカミングアウトしなくても、「ALLY（アライ：理解者、支援者）の数」をLGBT施策のKPI（数値目標）にすることを提案している。LGBTに関する社内での勉強会等に参加した人数をALLYとして、その数を増やすことを目標とし、ALLYが増え差別的言動が減ると、当事者の働きやすさ・勤続意欲は向上すると指摘している²⁹⁾。

第2に、LGBT当事者は採用時からさまざまなストレスを抱え、職場内のコミュニケーションやメンタルヘルスに問題が生じ、離職するケースがある点である。LGBTの知識や理解が企業側にないために、求職時に困難を感じるほか、職場での差別的言動やいじめによってメンタルヘルスに問題を抱え、休職する当事者の割合は非常に高くなっている。前述の調査では、うつ病を経験している当事者はLGB平均で25%、Tで35%であり、一般よりも数倍高い数値である。また自分の望む性別で働けていないなどの問題もあるとされている³⁰⁾。

第3に、こうした課題への対策として、次の3ステップの施策がある³¹⁾。ステップ1は、相談窓口の設置やLGBT研修で支援体制を作ることである。ステップ2ではLGBTへの差別禁止や経営層の支援宣言などを職場内の制度に盛り込むことである。またLGBTはセクハラ、パワハラなどのハラスメントの被害に遭いやすいため、それらの施策にLGBT対応も盛り込むことが求められる。また家族手当、住居手当や休暇などの福利厚生の対象を同性パートナーや事実婚パートナーにも広げることも必要である。そしてステップ3では、継続的な職場内啓発を行い、ALLYを増やして社内全体の意識を変えることが挙げられている（図5）。そして、LGBTに限らない「ハラスメントへの感度」を上げることが、ダイバーシティの一層の推進に結び付くとされている³²⁾。

この点に関して、2013年12月の男女雇用機会均等法の施行規則の改正（2014年7月施行）により、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるもので

28) 村木（2016：81）。

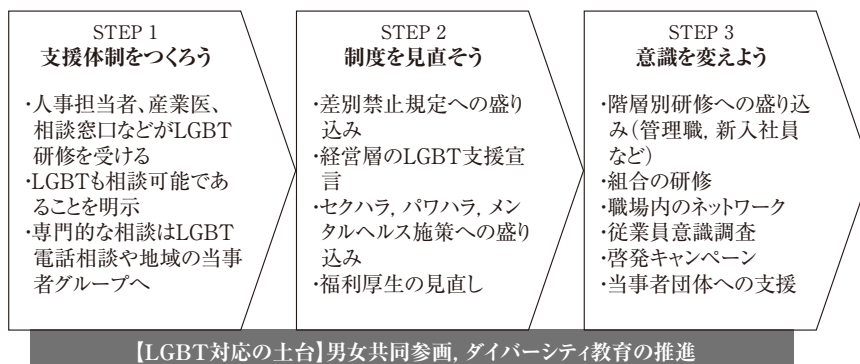
29) 村木（2016：81）。

30) 村木（2016：80）。

31) 村木（2016：82-83）。

32) 村木（2016：83）。

図5 LGBT 施策の3ステップ



(出所) 村木 (2016) 82頁より作成

あることが明示された³³⁾。よってLGBTへの差別はセクハラとみなされる。また、国連はLGBTの権利を人権であるとしており³⁴⁾、この観点からも、谷口が指摘するように「性的指向や性自認³⁵⁾を尊重した労働環境の構築」が、企業に求められている³⁶⁾。

(2) 障害者雇用施策および女性活躍推進施策との共通点

以上より、求職時から雇用後に至る全てのプロセスにおいて、ニーズに応じた配慮が不可欠であることは、障害者および女性と同様に、LGBTにも共通していることが明らかである。また、CSRとして全ての経営活動に統合し、積極的に経営戦略に結び付け実践することが必要なことも、障害者および女性と同様に共通していると考える。さらに、LGBTを理解しハラスメントをなくすことは、これまでの男女共同参画政策および企業の施策の枠組みをさらに広げ、性別や性的指向、性自認を超えて対等な社会の構成員として、自分らしく生きる社会の構築につながると考える。

33) 柳沢他 (2015: 168)。

34) 柳沢他 (2015: 58), 谷口 (2016: 85-86)。

35) 性自認 (gender identity) とは、自身の性を男性とみなすか女性とみなすか (あるいはどちらでもない、どちらでもある) ということ。身体上の性別と性自認が一致せず、身体上の性別に違和を感じる人をトランスジェンダーという (柳沢他 2015: 23-25)。

36) 谷口 (2016: 86)。

5. がん患者の治療と就労の両立支援と障害者雇用との共通性

(1) がん患者の就労支援の社会的背景

15歳から64歳までの「生産年齢人口」の割合は、今後50年でほぼ半減することが推定されており、この就労世代のがん罹患率が増加傾向にある。遠藤（2019）によれば、これは先進国共通の傾向であり、その理由として次の4点が指摘されている。① シニアの就労人口の増加、② 女性の就労人口の増加、③ 女性のがん、特に乳がんの罹患率の増加、子宮頸がんの発症年齢の若年化、④ がん患者の生命予後の改善に伴う、職場復帰できる状態のがん患者の増加である³⁷⁾。これを受け、2012年6月の第2期がん対策推進基本計画でがん対策に「就労」が重要課題として盛り込まれたことが契機となり、がん患者への就労支援が注目されるようになった³⁸⁾。そして政府の働き方改革の一環として、がん患者を含めた「病気の治療と仕事の両立」が取り上げられた³⁹⁾。

日本では2016年に「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン（平成28年2月）」、「がん対策基本法改正（平成28年12月）」など、がん罹患社員の就労継続と職場復帰の状況改善の施策が実施されており⁴⁰⁾、企業によるがん罹患社員の治療と就労の両立支援が喫緊の課題となっている。

(2) 就労支援施策のポイントと障害者雇用との共通点

次のがん患者の就労支援のポイントについてである。この分野はまだ先行研究が少ないが、遠藤（2019）によると、がん罹患社員の最大の就労阻害要因は、がん関連疲労とされる。がん関連疲労が療養日数を長くさせ、復職率を下げさせ、復職後の勤務継続率を下げさせる。よってがん罹患社員の就労継続の鍵は、就労に耐え得る体力をどのように回復・維持していくかであるとしている。またがん関連疲労は職場のみならず、家族などの身近な人でさえ気づきにくい症状のため、がん患者自身が周囲の人間との軋轢と孤立、そして離職に至ることが少なくないと指摘している。またがん罹患社員の約30～50%が睡眠障害を認めていることから、メンタルヘルスの維持も極めて重要であるとしている⁴¹⁾。

一方で、遠藤ら⁴²⁾による日本で初めてのがん罹患社員の復職に関する大規模なコホート研

37) 遠藤（2019：91）。

38) 八巻（2018：307）。

39) 首相官邸（2018）。

40) 遠藤（2019：91）。

41) 遠藤（2019：93）。

42) Endo M., et al. (2016).

究から、企業ががんと就労の両立支援（十分な病休期間、短時間勤務制度など）の条件が整えば、「2人に1人のがん罹患社員は、復職日から5年後も治療と就労を両立できる」ことや、「すべての企業においてこのような条件整備を行うことの重要性」が示唆されたとしている⁴³⁾。また復職後、5年間の年再病休率は58.8%、5年間の依願退職率は10.1%であったことから、復職日から1年間勤務を継続できれば、「治療と就労の両立の壁」の半分を超えたことになり、復職日から2年間勤務を継続できれば、「治療と就労の両立の壁」の75%を超えたことを意味するとしている⁴⁴⁾。よって企業が、がん罹患社員の復職後の2年間、就業上の配慮を施していけば、がん罹患社員の復職後の離職率をかなり減らすことができると思われることから、重要な期間であるとしている⁴⁵⁾。

よってこれらの点を踏まえた上で、遠藤（2019）は「復職のための4つの要素」として、① 日常生活に大きな支障をきたす症状がない（症状の有無，睡眠，メンタルヘルス等），② 復職する意思が十分にある（就労意欲），③ 就業に必要な労働等が持続的に可能（就業能力），④ 職場が受け入れ可能（職場の復職支援）を挙げている。特に復職については、③と④の2点を満たした「働くことができるレベル（図6の2段目）が必要であると指摘している⁴⁶⁾。

さらに遠藤（2019）は、がん罹患社員の就労継続性と企業の就労支援において不可欠な点として、「事例性と疾病性に分けた対応」と「利害関係の調整」であるとしている。「事例性」とは、「業務を遂行する上で支障となる客観的事象のこと」で、例えば「1日に10回ほど、トイレで離席する」「毎月3日以上の上発休を認める」など、通常の業務管理上の「日ごろからのずれ」に関する事項である。「疾病性」とは疾病、症状等のことで、例として「下痢」「食欲がほとんどない」等である。がん罹患社員を管理する会社側としては、「事例性」をベースにサービス管理・配慮等の対応を行い、「疾病性」に関しては、主治医や産業医等に意見を求め（「ボール」を投げ）、医療職から意見書等で意見を収集（「ボール」を返してもらう）した後に対応を検討するという、「治療と就労の両立支援」の基本を守るべきであると指摘している。そしてそのためには、「事例性」と「疾病性」に関する対応方法の区別化が肝要だとしている⁴⁷⁾。

しかし遠藤（2019）は、医療機関の「言語」は「疾病性」、企業等の「言語」は「事例性」

43) 約12年間のフォローアップ期間中、1,278名ががんのため病休となり、病休開始日から365日後（1年後）までの転帰に関するデータを得たとしている（遠藤 2019：92）。

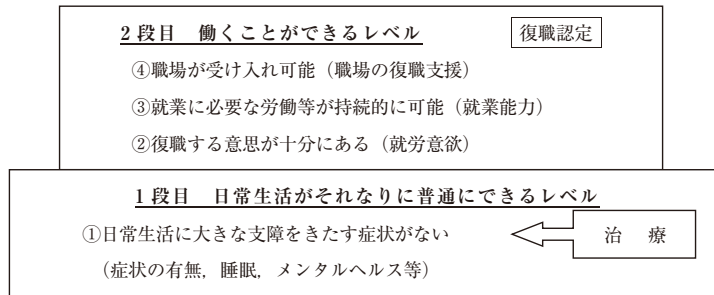
44) 遠藤（2019：94）。

45) 遠藤（2019：94）。

46) 遠藤（2019：95）。

47) 遠藤（2019：95-96）。

図6 復職するための2段4要素



(出所) 遠藤 (2019) 95頁より作成

を主として使っており、こうした「言語」の使い方の違いが治療と就労の両立支援を困難にさせているとしている⁴⁸⁾。そこで、産業保健スタッフや就労支援コーディネーターが具体的に事例性へ「翻訳」することが望ましく⁴⁹⁾、またこの「翻訳」の能力は、産業医や産業看護職、就労支援コーディネーターが備えておくべき必須項目であるとしている⁵⁰⁾。

これは、障害者雇用における「合理的配慮」と同様である。合理的配慮とは、国連障害者権利条約において「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を共有し、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)と定義されている。つまり、各障害者のニーズを個別具体的な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課さないもの⁵¹⁾である。

次に、同条約の第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。これは、第1項(a)の「あらゆる形態の雇用に係る全ての事項(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」であり、具体的な内容は、① 職務内容・職務遂行に関する配慮、② 職場環境・施設整備、③ 人事管理、④ 職場

48) 例として、「病名：大腸がん。下痢、倦怠感等を認めるが、一定の配慮の下、就労可能である」と診断書に記載されていた場合、企業側は何を配慮すべきか困惑する場合が少なくないと指摘している(遠藤 2019: 95-96)。

49) 先述の例では、「1日5～10回ほど、トイレのために離席の可能性あり。座り作業やサブ的な業務であれば就労は可能」などのように」としている(遠藤 2019: 96)。

50) 遠藤 (2019: 96)。

51) 川島 (2009: 6)。

での人的支援に分けられる⁵²⁾。

加えて、治療と職業生活の両立のためには、① 周囲の理解・協力（職場内でのコミュニケーション）、② 本人の努力・取組み（病気や自身の状況について、業務上必要な範囲で情報公開するなど）、③ 社内制度の整備（休暇制度・勤務制度）の3つが重要であるとされる⁵³⁾。したがってがん患者の就労継続および支援には、障害者雇用における合理的配慮の概念と具体的な手法が共通性を持つと考える。

6. まとめと今後の課題

以上から、障害者雇用施策と女性、LGBT およびがん患者の就労支援施策には、ある程度の共通性が存在することがわかった。その内容を総括すると、障害者と女性の施策の共通性は① CSR として全ての経営活動に統合し、積極的に経営戦略に結び付けることが必要なこと、② ポジティブ・アクションという政策手法の採用、③ 働く全てのプロセスで不可欠な個別のニーズに応じた配慮（合理的配慮）が、両者の戦力化を可能にすることであると考える。現状の施策では、LGBT は①と③が、がん患者は③が共通すると考える。

今後の課題は、それぞれのダイバーシティの特性、社会環境やニーズの違いを踏まえた配慮、各施策や制度の詳細な比較研究が必要であると考える。

参考文献

- 岩田喜美枝・菅原千枝（2016）『女性はもっと活躍できる！—女性活躍推進の課題とポイント—』公益財団法人21世紀職業財団
- 遠藤源樹（2019）「がんサバイバーシップにおける就労支援」『日健教誌』27(1), 91-98頁
- 小畑史子（2016）「女性活躍推進法の制定」『ジュリスト』1494, 50-55頁
- 川島 聡（2009）「障害者権利条約の概要—実体規定を中心に」『法律時報』(81)4, 4-14頁
- 経済産業省編（2012）『ダイバーシティと女性活躍の推進—グローバル化時代の人材戦略』財団法人 経済産業調査会
- 近藤明美・藤田久子・石田周平（2017）『がん治療と就労の両立支援—制度設計・運用・対応の実務』日本法令
- 首相官邸（2016）『日本経済再生本部「日本再興戦略2016」』本文（全体版）http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf（2020年3月29日閲覧）
- 首相官邸（2018）「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日）http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf（2020年3月29日閲覧）
- 田中宏司著・松本恒雄監修（2005）『CSR 入門講座第1巻 CSR の基礎知識』日本規格協会
- 谷口真美（2008）「組織におけるダイバシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』50（5）, 69-84頁

52) 山田（2015：168）。

53) 近藤他（2017：82）。

- 谷口洋幸 (2016) 「LGBTと労働についての課題—国際人権の視点から『企業に求められていること』を考える」『労政時報』第3892号, 84-86頁
- 辻村みよ子 (2004) 「第1章 ポジティブ・アクションの手法と課題—諸国の法改革とクオータ制の合憲性—」辻村みよ子編『ジェンダー法・政策研究叢書 第1巻 世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会, 5-32頁
- 内閣府 a 『ポジティブ・アクション』 http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html (2020年3月29日閲覧)
- 内閣府 b 「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」 http://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/index.html (2020年3月29日閲覧)
- 内閣府男女共同参画局 (2019a) 「第2章 就業分野における男女共同参画 第1節 就業をめぐる状況」『令和元年版男女共同参画白書』 http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html (2020年3月29日閲覧)
- 内閣府男女共同参画局 (2019b) 「第2章 就業分野における男女共同参画 第2節 企業における女性の参画」『令和元年版男女共同参画白書』 http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/honpen/b1_s02_02.html (2020年3月29日閲覧)
- 内閣府男女共同参画推進連携会議 「国際的に連携した女性のエンパワーメント促進」チーム『女性のエンパワーメント原則 (WEPs) リーフレット』 http://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/pdf/WEPsleaflet.pdf (2020年3月29日閲覧)
- 中里見 博 (2004) 「第7章 アメリカの男女共同参画政策 I アメリカにおけるアフーマティブ・アクションの展開」辻村みよ子編『ジェンダー法・政策研究叢書 第1巻 世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会, 289-319頁
- 水谷雅一 (2003) 「経営倫理とは何か」日本経営倫理学会監修, 水谷雅一編著『経営倫理』同文館出版, 1-18頁
- 村木真紀 (2016) 「LGBT社員の人事マネジメント」『労政時報』第3892号, 79-83頁
- 柳沢正和, 村木真紀, 後藤純一 (2015) 『職場のLGBT読本』実務教育出版
- 八巻知香子 (2018) 「がんの治療と仕事の両立からみた政府主導「働き方改革」の整合性と課題」『日健教誌』26 (3), 305-312頁
- 山田雅穂 (2011) 「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—」『大原社会問題研究所雑誌』第637号, 47-64頁
- 山田雅穂 (2014) 「ダイバーシティにおける障害者雇用の位置付けと経営倫理—障害の特性を生かすために—」『日本経営倫理学会誌』第21号, 43-56頁
- 山田雅穂 (2015) 「特例子会社制度の活用による障害者雇用拡大のための方策について—特例子会社と親会社への全国調査から—」『日本経営倫理学会誌』第22号, 165-182頁
- UNWomen 日本事務所 「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」 <https://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/in-focus/weps> (2020年3月29日閲覧)
- 労務行政 (2016) 「新たな人事課題として認識され始める LGBT (性的少数者) 社員への対応」『労政時報』第3892号, 77-97頁
- 労務行政研究所編 (2016) 『女性活躍推進 法対応と課題解決Q&A』労務行政
- 財団法人日本規格協会編 (2010) 『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
- Endo M., Y. Haruyama, M. Takahashi, et al. (2016) "Returning to work after sick leave due to cancer: a 365-day cohort study of Japanese cancer survivors", *J Cancer Surviv*, 10: pp. 320-329

Women's Empowerment Principles (WEPs) "Companies" <https://www.weps.org/companies> (2020年3月29日閲覧)

