

テーマパーク運営企業における障害者雇用形態の規定要因

—TDR と USJ を中心に—

指導教員名： 西村 孝史

氏名 : 唐澤舞

貢献数 : 20 頁

テーマパーク運営企業における障害者雇用形態の規定要因

—TDR と USJ を中心に—

唐澤 舞

要約

日本企業の多くはダイバーシティの一環として、障害者雇用を積極的に取り入れている。内閣府が毎年発行する障害者白書によると、働きたい障害者は増加しており、政府も多くの政策の下、働きたい障害者を支援している。本研究では、異なる障害者雇用形態をとるテーマパーク運営企業、特に東京ディズニーリゾート（以下 TDR）と、ユニバーサルスタジオジャパン(以下 USJ)を運営する企業の障害者雇用に焦点を当てた。事例分析に基づいて障害者の雇用形態が異なる原因を調査した結果、スポンサー企業の障害者雇用制度と、各地域に存在する私企業が、TDR や USJ の障害者雇用制度に影響を及ぼしていることが明らかになった。

キーワード：テーマパーク 同型化 ダイバーシティ 障害者雇用 特例子会社

目次

- I. 問題意識
- II. 既存研究
 - 1. 組織の同型化
 - 2. 企業のダイバーシティ
- III. 調査方法
- IV. 調査結果
 - 1. スポンサー企業
 - 2. ライバル企業
 - 3. 周辺地域企業
 - 4. 千葉県庁、大阪府庁
- V. 調査のまとめと解釈
- VI. インプリケーションと今後の課題
- VII. 参考文献

I. 問題意識

日本には障害者基本法により、全ての障害者は健常者と同等な基本的人権を享受する権利がある。よって、障害者も健常者と同じように働く権利を有している。平成 25 年度障害者雇用実態調査（厚生労働省，2014）によると、多くの障害者は就労意欲が以前に比べて高まっている。多くの日本企業はダイバーシティの一環として、障害者雇用に力を入れている。また障害者雇用促進法¹や、障害者雇用

¹ 厚生労働省により作られている法律であり、障害者の雇用を守るために、日本企業に障害者の雇用

納付金制度²など、政府によるさまざまな政策も後押しし、障害者による企業への就労率は右肩上がりである。

健常者、障害者などすべての人が楽しめる場の一つとして、テーマパーク³が挙げられる。テーマパークはテーマ性を持たせてアトラクションを提供することで現実世界と隔離した世界観を売りとする。澤・齋藤(2012)による定義として、テーマパークとは、「日常生活とは別の特定の世界を徹底的に演出した遊園地、在来型の遊園地と異なり、明確に概念化されたテーマによって遊戯施設や設備を構築し、遊びを演出した規模娯楽施設」とされている。サービスを提供する側である従業員サイドに立った時、こうした世界観を提供するために、テーマパークでの障害者雇用はどのように行われているのだろうか。テーマパークを運営する企業も日本にある民間企業であり、法律により、障害者を雇う義務がある⁴。しかし、テーマパークでの障害者雇用についてあまり知られていないのが現状である。

そこで本研究では、日本を代表する2つのテーマパークである東京ディズニーリゾート(以下 TDR)とユニバーサルスタジオジャパン(以下 USJ)を取り上げる。東西 2 強と言われる2つのテーマパークではどのような障害者雇用が行われているのだろうか。TDR を運営する株式会社オリエンタルランドでは、特例子会社⁵である株式会社舞浜コーポレーションが主として障害者雇用を行っている一方で、

を義務づけている法律である。1960 年に、この法律の元となる身体障害者雇用促進法が制定された。その後 1987 年には、身体障害者雇用促進法が「身体障害者雇用促進法の一部を改正する法律(後の障害者雇用促進法)」として交付され、この法律の対象が障害者全般に拡大された。そして、2016 年 4 月に法定雇用率や障害者雇用納付金制度などが改正された改正障害者雇用促進法が施行されている。

² 総従業員数が 100 人以上の企業において、企業で雇用している障害者数が法定雇用率よりも下回っている場合、企業の事業主は不足している障害者数に応じて障害者雇用納付金を独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構に納めなくてはならない制度。納付金については、障害者一人当たり月額 50,000 円とされている。但し、100 人を超え 200 人以下の常時労働者を抱える企業は 2015 年 4 月 1 日～2019 年 3 月 31 日まで、200 人を超えて 300 人以下の常時労働者を抱える企業は 2010 年 7 月 1 日～2015 年 6 月 30 日まで月額 40,000 円に減額措置がとられる。この納付金をもとに独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構は、障害者を法定雇用率よりも多く雇用している企業に、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金、各種助成金を支給している。

³ 類義語であると言われる遊園地は「楽しく遊ぶためのいろいろな遊戯施設や設備を備えた場所」とされ、レジャーランドは「本来は余暇を過ごす場所の総称。日本は、遊園地やボーリング場、アイススケート場、ホテルなどが複合した施設」とされている。しかし、これらには厳密な区別は存在していない。この研究で取り扱う TDR と USJ は澤・齋藤(2012)のテーマパークの定義に該当する。

⁴ 障害者雇用対策の一つとして、障害者雇用促進法において、私企業に対して、雇用する労働者の 2.0% (教育委員会は 2.2%以上、官公庁や特殊法人は 2.3%)に相当する障害者を雇用することを義務付けている。

⁵ 各企業に義務付けられている法定雇用率を守るために作られる子会社のこと。例えば、ある会社の事業主が、雇用する障害者に特別の配慮を設定した子会社を作る場合、一定の要件を満たすと、その子会社を特例子会社とみなすことができる。一定の要件とは、親会社が、当該子会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していること、親会社との人的関係が緊密であること(具体的には、親会社からの役員派遣等)、雇用される障害者が 5 人以上で、全従業員に占める割合が 20%以上であること、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が 30%以上であること、障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等)、その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること、が挙げられる。特例子会社は、その会社の実雇用率に算定することができる。更に、関係会社もグループ適用という制度により、そのグループ内の特例子会社の実雇用率を、グループ全体の実雇用率とすることが可能である。現在(2016 年 6 月 1 日時点)日本には、422 社の特例子会社が存在する。しかし、伊藤忠ユニダス(株)のような一部の特例子会社の中には、グループ適用をしていない特例子会社も存在する。

USJ を運営する株式会社ユー・エス・ジェイは、株式会社ユー・エス・ジェイ自身が自社での直接障害者雇用を行っている。特例子会社とは、障害者への配慮を行う子会社のことで、雇用する障害者を親会社(ここで言う株式会社オリエンタルランド)の実雇用率に合算できる。直接障害者雇用とは、ある企業が特例子会社を持たず、その企業自身で障害者を雇用することである。

また、障害者雇用に関して、TDR を運営する株式会社オリエンタルランドでは正社員・非正規社員採用を行っているのに対し、USJ を運営する株式会社ユー・エス・ジェイではアルバイト採用のみである。以上のように、TDR と USJ には、障害者に対する雇用の違いがある。そこで、本稿では、同じテーマパーク業界に属する 2 社の障害者雇用に対する制度がなぜ異なっているか各社 HP、刊行資料等の 2 次データを用いて検討する。なお、本研究における障害者の定義は、厚生労働省の障害者基本法に基づき、「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、継続的に日常生活又は、社会生活に相当な制限を受ける者」とする。

II. 既存研究

1. 組織の同型化

三木(2011)によると、近年の組織には標準化や同型化の傾向が高まっているという。同型化とは、同じ環境にあるものが同じことをするようになることと言える。上西(2014)では、組織の同型化と同質化は異なる概念であると述べる。「組織は、既に正当化された制度のもとで作られた環境に身を置くことが最も合理的である」ので、生き残るために「既に合理性の根拠として自明視された制度を準拠するようになる」。このように同型化は、非効率性・非競争性を示すものではないのである。三木(2011)では、ISO14001 の広域地方公共団体による採用経過について述べている。地方公共団体の ISO14001 の採用は 1998 年から始まっている。そこで 1998 年から 2001 年 9 月までを初期、それ以降の採用を後期とした。すると、時期により ISO14001 の採用者は、同型化の態度が異なっており、時間が経つにつれ規格本来の環境負荷を低減するという目的からは乖離していった。

こうした組織の標準化や同型化を議論する組織の同型化の理論は、新制度派組織論の考え方の一つである。上西(2014)は、新制度派組織論を組織の存続を制度的環境への適応と社会的正当性の関係から論じている一般的に、同型化には、強制的同型化、模倣的同型化、規範的同型化の 3 種類がある。DiMaggio and Powell(1983)によると、「強制的同型化は、制裁を避けるために国家や法律などの絶対的権力に服従することで生じる。規範的同型化は、社会的義務の尊重により生じる。模倣的同型化は既に成功した他社を模倣することで生じる」。また、ある一つの組織フィールド内(ある一つの組織において関連する組織や、利害関係のある組織の集まり)においても同型化が起きているという。これは、「組織が自らの行為の妥当性を示すため、既に正当化された形式に準拠した結果として構築される」ため、組織フィールド内でも同型化が起きているとされている。

2. 企業のダイバーシティ

障害者雇用の観点から見た企業のダイバーシティについて述べている有村(2008)によると、民間企業で障害者雇用をすとした場合、負の側面しかないという。日本企業が障害者雇用を受け入れていくためには、「競争優位」や「組織パフォーマンス向上」といった即効性のある面のみを過度にとらえずに、短期的な目線で見るとはならず、長期的な目線で障害者雇用を見た時、企業にとって大きくプラスにはたらくという。また、有村(2008)は、日本企業が諸外国企業よりも障害者雇用が進んでいる面について、外国では、「採用後障害者」の割合が多いのに対し、日本では「採用前障害者」の雇用力を入れていると述べる。採用後障害者とは、企業で働くようになってから障害を持つ人である。し

しかし、企業は障害を理由に解雇してはならないとされているので、これは企業の当然の義務といえる。反対に、採用前障害者とは、企業に雇用される前から障害を持っている人である。このように、日本と海外では障害者採用の特徴に違いが見られる。

採用の特徴だけでなく、障害者をどのように雇用するのかについても日本では特例子会社による雇用と自社の直接雇用の2つの方法があり、特例子会社雇用と自社直接雇用の違いは以下の図表1のようにまとめられる。

特例子会社雇用の場合、当事者は他の障害者と関わることが多く、健常社員との関わりが少ない。自社直接雇用の場合は、逆に他の障害者と関わることは少なく、健常社員と関わるが多い。

また、高度な技術が伴う仕事ばかりの企業や、常に時間に追われている企業などは、特例子会社を作ることで、ある一定の業務を特例子会社に委託することができるので、効率面のみを考えると特例子会社雇用は良いと考えられる。様々な考え方を一つの企業内に取り入れたいと考える企業にとっては、自社直接雇用は、一つの企業内に様々な考えを持った人が働くことになる雇用形態である。

図表1 一般的な特例子会社雇用と自社直接雇用の違い

	特例子会社雇用	自社直接雇用
当事者のメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 疎外感、孤独感を感じにくい ・ 互いに支え合う状況が期待できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健常社員に比べ待遇が良くなりやすい
当事者のデメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健常社員との交流の機会が少ない ・ 刺激が少なく、成長が遅い可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ストレスを抱える可能性がある ・ 大事な仕事を任せてもらえない
企業のメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安定した経営が図れる ・ 障害のある人の実情に合った制度が作りやすい ・ 法定雇用率を親会社と合算できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個々の障害に合わせた業務提供がしやすい ・ 同一企業内なので手間がかからず、柔軟で迅速な対応ができる ・ 障害のある従業員に対する理解が得やすい
企業のデメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務が固定されやすい ・ 親会社の業績に左右されやすい ・ 専門職の人件費の負担割合が大きくなる傾向 	<ul style="list-style-type: none"> 労働条件の設定にあたり、人件費などのコストがかかりやすい ・ 障害のある従業員をひとまとめに考えられてしまいがち

出典：大胡田・関哉(2016)『今日からできる障害者雇用』

図表1のように、日本における特例子会社雇用・自社直接雇用のどちらにも当事者側・企業側の双方にメリット・デメリットがある。

また、TDR と USJ についての基本情報について調べた。TDR は、オリエンタルランドホームページとウェブサーナの株式会社舞浜コーポレーションについての記事を参考にした。USJ は、株式会社ユー・エス・ジェイホームページを参考にした。以下が、調査結果をまとめたものである(図表2)。

図表 2 TDR と USJ の障害者雇用の違い

	TDR	USJ
企業名	(株)舞浜コーポレーション	(株)ユー・エス・ジェイ
雇用先	特例子会社	自社
雇用形態	社員、準社員	アルバイト
雇用率	2.22% (2016年6/1時点)	3.43% (2015年度)
職務内容	メールサービス、ナプキン折り、マーキング、ランドリー、バーバー、マッサージ、遺失物センター、3Dメガネ洗浄、セントラルキッチンサポート、花卉栽培、農園サポート	商品管理、清掃、キッチン業務、従業員の制服管理、品出し、営繕、給与計算業務、メールデリバリー
勤務地	千葉県浦安市舞浜	大阪府此花区桜島 (USJ内)
給与	月給 18 万円以上	記載なし
勤務日数	年間休日 105 日、特別休暇 (15日)、年次有給休暇 (初年度10日)	月～金で平均週5日
勤務時間	9:00～18:00 (基本)	平均7.5時間
福利厚生	社会保険完備、健康保険組合契約保養所利用、テーマパーク利用割引、テーマパーク商品割引など	社会保険/健康・厚生年金・雇用・労災保険全て加入交通費支給 (上限3万円)、各種手当、ボーナス・昇給制度 (当社規定)、クルーイベント、その他特典あり
障がいを持った社員への考え方	ノーマライゼーションを重視し、施設や就労支援体制を整備することで、充実した仕事ができる職場環境を整えている	働くことで得られる様々な喜びや人とのつながりから、社会の一員として、自立した生活を目指して頂きたいと考えている

2社とも大きく異なる部分はないように見えるが、障害者の雇用に関して、株式会社オリエンタルランドは社員・準社員採用、株式会社ユー・エス・ジェイはアルバイト採用のみである。勤務日数や勤務時間の表示の仕方も、各社の障害者の雇用形態(正規/非正規雇用)によった文言である。また、問題意識でも述べたように、株式会社オリエンタルランドでは特例子会社雇用、株式会社ユー・エス・

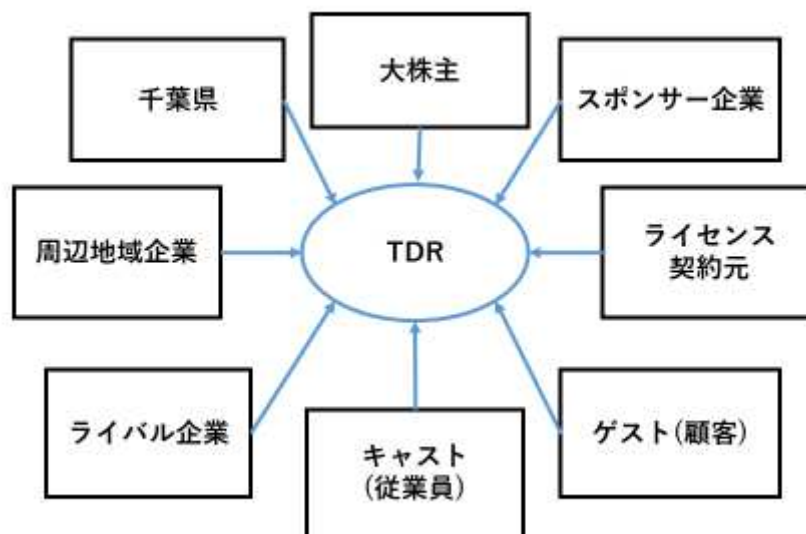
ジェイでは自社直接雇用である。「障がいを持った社員への考え方」を見ると、株式会社オリエンタルランドは、職場環境を重視していることから組織を意識しており、それに対して株式会社ユー・エス・ジェイは、一人一人に向けたような文面から全体というよりも個を意識していると推測できる。USJの障害者雇用率が3.43%と、TDRの2.22%に比べて高いことにも注目したい。

Ⅲ. 調査方法

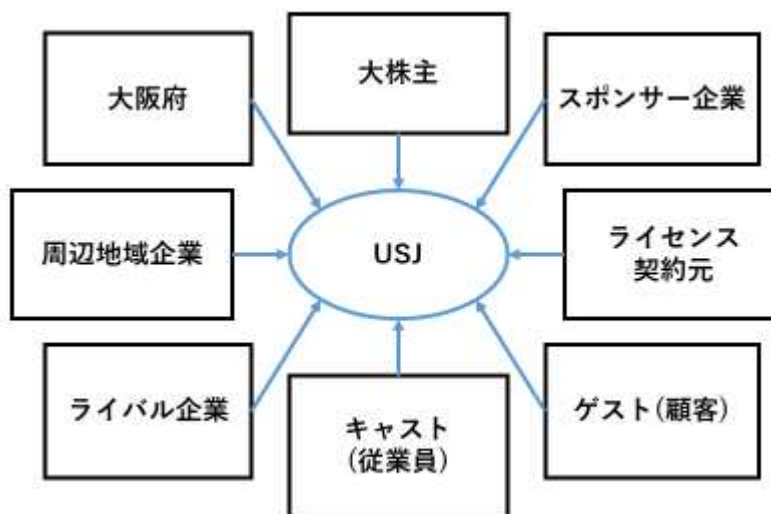
本研究では、2社（TDRとUSJ）の障害者雇用制度の導入の規定要因を調べるため、2次データ（本や新聞、雑誌、インターネット、問い合わせ）を通じて事例分析を行った。事例分析とは、事例を注意深く見ることによって、変数や事象が実際にどのように相互作用しているのかを特定する分析である。特定の事例に焦点を当て、詳細な相互作用プロセスを明らかにすることができる（Dan Remenyi, 1998）。具体的に以下の2点について検討する。1点目は、株式会社オリエンタルランドと株式会社ユー・エス・ジェイの障害者雇用の詳細、2点目は、各社のステークホルダーの障害者雇用についてである。ステークホルダーについて調査した理由は、制度派理論で用いられる組織フィールドから、各社がステークホルダーの影響を受けていると考えられるからである。2社のステークホルダーとして、大株主、スポンサー企業、ライセンス契約元、ゲスト（顧客）、キャスト（従業員）、ライバル企業、周辺地域企業、各省庁の8つを挙げた。ステークホルダーとして挙げるライセンス契約元や各省庁、周辺地域企業は、明らかに2社とも異なっていると推測できる。前に挙げた3者（ライセンス契約元や各省庁、周辺地域企業）のように、TDRとUSJで全く異なるというほどではないが、大株主やスポンサー企業、ライバル企業は、TDRとUSJで違いがあらわれるステークホルダーである。ゲストやキャストも重要なステークホルダーであるが、日々変動する数値であり二次データとして使用できない。よって本研究では、調査対象外とする。

以下の図表3、図表4にTDRとUSJのステークホルダーを列挙している。組織論によると、組織および制度は、組織を取り囲む環境の影響を受ける。ステークホルダーは、組織を成り立たせるプレイヤーとして考えられる。図表3、図表4に示した各々のステークホルダーのTDRとUSJの障害者雇用形態の制度にどれほど影響を及ぼしているかを調査する。

図表3 TDRのステークホルダー



図表 4 USJ のステークホルダー



そこで、以上に挙げたステークホルダーのうち、どのステークホルダーがどのようにテーマパークに影響を及ぼしているのかを調査する。なお、ステークホルダーのうち、各社の大株主は、USJ の大株主に関する確実なデータが出てこなかったため、分析できなかった。ライセンス契約元は、TDR は The Walt Disney Company、USJ は NBCUniversal という共にアメリカに本社を置く企業である⁶。確かに両社のライセンス元である日本法人へのガバナンス関係によって、影響力が異なることが予想されるが、本研究では共に米国企業であることからライセンス契約元についても、本研究では分析の対象外とする。この調査は 2016 年 6 月～2016 年 11 月の期間に実施した。

IV. 調査結果

1. スポンサー企業

各テーマパークのスポンサー企業の障害者雇用についてまとめた。TDR、USJ は、一つのアトラクションやショー・パレード、飲食店などを作る際、一つの企業に資金を提供してもらう。その代わりに、資金を提供した企業に対して、TDR や USJ は、その企業の宣伝を積極的に行い、協賛事業を実施する。このように互いに多くの恩恵を受けられるのである。

TDR や USJ のスポンサー企業は、1 業種 1 社と定められているため、多くの企業がスポンサー企業となれるわけではない。そのため、TDR や USJ のスポンサー企業になることは企業の一つのステータスになっていることもあるだろう。スポンサー企業における雇用形態は、各企業のホームページを参考にした。また、数社(株式会社タカラトミー、株式会社講談社、JX エネルギー株式会社(エネオス)、株式会社ニチレイフーズ、ハウス食品株式会社、パナソニック株式会社、プリマハム株式会社、三井不動産株式会社、株式会社明治、アートコーポレーション株式会社、イオンエンターテイメント株式会社)には 2016 年 10 月中旬に各社の雇用形態と特例子会社の有無について、問い合わせ確認を行った。

⁶ アメリカでは、日本に存在する「障害者雇用率」という言葉が存在しない。しかしそれは単に、アメリカが障害者雇用に消極的ということではなく、日本のように政府が障害者雇用を義務付ける必要がないほど健常者・障害者を区別することが無く、当たり前障害者雇用が行われているということである。

図表 5 Official Sponsors (TDR のスポンサー企業 2016 年 11 月現在) 五十音順

企業名	特例子会社雇用or自社直接雇用(正社員or非正規社員)	本社所在地
花王株式会社	特(正)・直(正/非→正)	東京都
キッコーマン株式会社	直(非)	千葉県/東京都
麒麟ビール/麒麟ビバレッジ	直(正)	東京都
株式会社講談社	直(正/非)	東京都
JXエネルギー株式会社(エネオス)	直(不明)	東京都
第一生命保険株式会社	特(正)・直(非)	東京都
株式会社タカラトミー	直(正)	東京都
株式会社ニチレイフーズ	特(正/非)・直(正/非)	東京都
日本通運株式会社	特(非)	東京都
日本ユニシス	直(正/非)	東京都
ハウス食品株式会社	特(正)・直(不明)	東京都/大阪府
パナソニック株式会社	特(正/非)・直(正)	大阪府
プリマハム株式会社	特(正/非)・直(正/非)	東京都
みずほ証券株式会社	特(不明)・直(不明)	東京都
三井不動産株式会社	特(不明)・直(非)	東京都
株式会社明治	直(正/非)	東京都
山崎製パン株式会社	直(正)	東京都
UCC上島珈琲株式会社	特(非)	兵庫県
株式会社ユーハイム	直(非)	兵庫県

※全 25 社のうち、USJ にもスポンサー協力している 6 社を除く 19 社

図表 6 コーポレートマーケティングパートナーズ (USJ のスポンサー企業 2016 年 11 月
現在) アルファベット順

企業名	特or直(正or非)	本社所在地
アートコーポレーション株式会社	直(正/非)	大阪府
大和ハウス工業株式会社	特(正/非)・直(正/非)	大阪府
株式会社エディオン	直(非)	大阪府
株式会社ジェーティービー	特(正/非)・直(正/非)	東京都
株式会社ジュピターテレコム	特(非→正)・直(正/非)	東京都
ミスタードーナツ(ダスキン)	直(正/非)	大阪府
日本電気株式会社(NEC)	特(正)・直(正)	東京都
日本生命保険相互会社	特(不明)・直(正/非)	大阪府
イオンエンターテイメント株式会社	特(不明)・直(正/非)	東京都
イオンフィナンシャルサービス株式会社	特(不明)・直(不明)	東京都
朝日新聞社	直(正/非)	東京都
B・Rサーティーワンアイスクリーム株式会社	直(正)	東京都
株式会社ホンダカーズ大阪	直(正/非→正あり)	大阪府
伊藤ハム株式会社	直(不明)	兵庫県
日本郵便株式会社	直(正/非)	東京都
キューピー株式会社	特(非→正)・直(不明)	東京都
株式会社近鉄百貨店	直(非)	大阪府
株式会社ローソン	特(不明)・直(非)	東京都
株式会社三井住友銀行	特(不明)・直(非)	東京都
三井住友カード株式会社	直(正)	東京都/大阪府
サントリー酒類株式会社	直(正/非)	大阪府
株式会社東芝	特・直(正)	東京都
西日本旅客鉄道株式会社	直(不明)	大阪府
ヤフー株式会社	直(正/非)	東京都

※全 32 社のうち、TDR にもスポンサー協力している 6 社と子会社の 2 社を除いた 24 社(「ハルカス 300」は「近鉄百貨店」の子会社、「イオン銀行」は「イオンフィナンシャルサービス」の子会社であるため、除外した。)

TDR のスポンサー企業は、本社が東京都の割合が、全体の約 80%を占める。それに対して USJ は、約 40%が所在地のある大阪府の企業である。USJ のスポンサー企業は、特例子会社の有無に関わらず全て自社直接雇用を採用している。自社直接雇用は株式会社ユー・エス・ジェイが行っている障害者雇用形態と同じである。また、障害者の雇用形態が不明な部分は不明と記載している。

図表 7 は、図表 5、図表 6 の、TDR のスポンサー企業、USJ のスポンサー企業の障害者雇用形態を、特例子会社雇用のみ・特例子会社雇用及び自社直接雇用・自社直接雇用をみのグループに分けた。

図表 7 各企業のスポンサー企業における雇用形態

	特例子会社雇用 のみ	特例子会社雇用 及び 自社直接雇用	自社直接雇用 のみ	計
TDRスポンサー企業	2社(11%)	8社(42%)	9社(47%)	19社(100%)
USJスポンサー企業	0社(0%)	10社(42%)	14社(58%)	24社(100%)

図表 7 から、TDR のスポンサー企業は USJ のスポンサー企業と比べると、特例子会社雇用の割合が 11%と高く、USJ のスポンサー企業は TDR のスポンサー企業と比べると、自社直接雇用の割合が 58%と高い。特例子会社雇用は株式会社オリエンタルランドの雇用形態であり、自社直接雇用は株式会社ユー・エス・ジェイの雇用形態である。TDR 運営企業は TDR のスポンサー企業と、USJ 運営企業は USJ のスポンサー企業と障害者雇用形態が類似している可能性があり、各テーマパークのスポンサー企業は、各テーマパーク運営企業の障害者雇用形態に影響を及ぼしているのかもしれない。

2. ライバル企業

ライバル企業として、会社四季報 2016 年版を参考に、TDR と USJ の位置する千葉県、大阪府周辺のテーマパーク経営企業の売上高・入場者数・営業利益において上位各 3 社を取り上げた。各社の雇用形態については、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構ホームページを参考にした。調査の結果、株式会社オリエンタルランドと全く同じ条件(特例子会社雇用・本社所在地千葉県)の企業はなかったが、ライバル企業として挙げた 6 社は、いずれも TDR・USJ に比べて、大きく売上高・入場者数・営業利益に差が見られた。

6 社とも各ホームページに障害者雇用に関する記述が見当たらなかったが、いずれも特例子会社を持たず、自社にて直接雇用をしていることが明らかになった。このことからテーマパーク業界という組織フィールドでは、自社にてアルバイトを直接採用するという同型化が起きていることが予想される。

図表 8 各テーマパークの入場者数・売上高・営業利益

テーマパーク名	入場者数(万人)	売上高(億円)	営業利益(億円)
東京ディズニーリゾート	3,137	4,662	1,106
ユニバーサル・スタジオ・ジャパン	1,270	1,385	390
サンリオピューロランド	84.1	47	▲6.1
東京ドームシティアトラクションズ	494	33	記載なし
富士急ハイランド	243	記載なし	記載なし
ナガシマスパーランド	505	251	14
ひらかたパーク	記載なし	記載なし	記載なし
志摩スペイン村	記載なし	記載なし	記載なし

引用：山縣裕一郎(2015)『会社四季報業界地図 2016 年版』東洋経済新報社。

※データ 2015 年度時点のもの

図表 9 ライバル企業

テーマパーク名	企業名	特or直	所在地
サンリオピューロランド	(株)サンリオエンターテインメント	直(身体)	東京都
東京ドームシティアトラクションズ	(株)東京ドーム	直(障がいの有無に関わらず採用)	東京都
富士急ハイランド	(株)富士急ハイランド	直	山梨県
ナガシマスパーランド	長島観光開発株式会社	直	三重県
ひらかたパーク	(株)京阪レジャーサービス	直(東京ドームと同)	大阪府
志摩スペイン村	(株)志摩スペイン村	直	三重県

3. 周辺地域企業

TDR と USJ の周辺地域に所在する一般私企業を調査した。TDR は千葉県にあるため、関東地方(1 都 6 県)の、USJ は大阪府にあるため関西地方(2 府 4 県)の私企業の障害者雇用状況について調べた。データは厚生労働省の平成 27 年障害者雇用状況の集計結果を参考にした。特例子会社数は、「BOX-軽度障害児・者の親の居場所」web ページ全国特例子会社一覧を参考にした。なお、特例子会社数は、2015 年 6 月時点である。

※関東地方＝茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

関西地方＝滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県とする。

図表 10 周辺地域企業

都、府、県名	障害者雇用率 (%)	法定雇用率達成企業割合 (%)	特例子会社数 (社)	法定雇用率達成企業数 (社)
茨城県	1.83	53.10	4	750/1,413
栃木県	1.82	55.10	3	594/1,079
群馬県	1.80	52.30	8	697/1,333
埼玉県	1.86	45.80	23	1,290/2,815
千葉県	1.82	49.00	11	1,049/2,139
東京都	1.81	32.10	127	1,862/4,233
神奈川県	1.82	44.00	50	594/1,079
関東地方平均	1.82	47.30	32	12,031/31,025
			(計226)	38.80%
滋賀県	1.98	59.10	8	439/743
京都府	1.97	49.70	6	835/1,680
大阪府	1.84	44.00	35	3,137/7,132
兵庫県	1.97	51.80	17	1,591/3,069
奈良県	2.40	58.60	1	307/524
和歌山県	2.16	61.70	1	330/535
関西地方平均	2.08	54.20	11	7,550/15,347
			(計68)	49.20%
全国平均	1.88	47.20	9	41,485/87,935
			(計422)	47.20%

関東地方・関西地方どちらも全国平均よりは特例子会社数が多い。関東地方と関西地方を比較すると、関東地方の方が特例子会社は多い。関東地方は障害者雇用率が全国平均よりも低く、関西地方は障害者雇用率が全国平均よりも高いという結果になった。

4. 千葉県庁、大阪府庁

各テーマパークが所在する千葉県・大阪府も所轄官庁として、テーマパークに影響を与えることが予想される。そこで、各省庁のホームページを参考に、データを集めた。千葉県・大阪府ともに、各県・府における障害者雇用をより活発にしようという取り組みが数多く見受けられた。千葉県の「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」の認定において、株式会社オリエンタルランドの特例子会社である株式会社舞浜コーポレーションが2010年に認定を受けていた。さらに、大阪府のハートフル企業顕彰制度において、株式会社ユー・エス・ジェイがハートフル企業大賞を2011年度に受賞している。「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」の認定とは、千葉県内で、障害のある人の雇用に対する理

解と促進を図るため、障害のある人を積極的に雇用し、障害のある人もない人も共に働いている事業所を「笑顔いっぱい！

フレンドリーオフィス」として認定し、その取組内容を公表する事業である。ハートフル企業顕彰制度とは、障害者雇用の一層の拡大をめざすため、障害者雇用に関わる企業の様々な活動を評価・表彰し、その取組みや活動内容を広く府民に PR する事業である。

図表 11 千葉県、大阪府の障害者雇用対策

	千葉県	大阪府
主要支援施設	千葉障害者就業支援キャリアセンター	大阪府障がい者雇用促進センター
条例	千葉県の福祉のまちづくり条例	大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例(ハートフル条例)
制度	障害者雇用推進資金制度	<ul style="list-style-type: none"> ・大阪府障がい者サポートカンパニー制度 ・大阪府ハートフル企業顕彰制度
他	千葉県障害者雇用優良事業所(「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」)の認定	

V. 調査のまとめと解釈

調査結果から、2つのテーマパーク運営企業はスポンサー企業の障害者雇用形態に影響を受けている可能性がある。特に、株式会社ユー・エス・ジェイに関しては、図表7からも分かるように、スポンサー企業の影響を大きく受けているようである。このことから、USJに対する、スポンサー企業の力の大きさを感じることができるだろう。また、図表5及び図表6の各企業本社所在地から、各テーマパーク運営企業は周辺地域にある企業の多くをスポンサー企業としている傾向がある。株式会社ユー・エス・ジェイのスポンサー企業は、株式会社ユー・エス・ジェイ同様の状況(自社直接雇用のみで本社が大阪)にある企業が多い(24社中、9社)。反対に、株式会社オリエンタルランドのスポンサー企業で、特例子会社を持ち本社が千葉県という株式会社オリエンタルランドと同様の状況にある企業は、なかった(特例子会社を持ち東京に本社を置くスポンサー企業は、19社中8社であった)。

2つの地域の障害者雇用の傾向として、関東地方は、特例子会社を持つ企業の割合が高く、関西地方はその割合が低かった。しかしながら、関東地方の特例子会社を持つ企業割合を上げていたのは東京都であり、他の県は総じて関西地方と変わらない特例子会社比率である。日本の首都である東京都は、企業数が多く、大企業も多い。一般的に、特例子会社を持つ企業は大規模経営を行っている大企業が多い。従って特例子会社数も多いと考えられる。東洋経済 ONLINE の障害者雇用率ランキングによると、1位は3年連続で食品トレーや弁当・総菜容器最大手の株式会社エフピコである。エフピコは、ダックス、ダックス四国という特例子会社を持つ。ランキング上位に挙げられているのは、大企業であり、また、特例子会社を持つ企業が目立つ。

テーマパーク業界の障害者雇用の傾向として、図表9から自社直接雇用が主要であると言っているだろう。しかしながら、今回の調査で取り上げた6社は、TDRとUSJに比べると、売上高・入場者数・

営業利益において、大きく差がある。6社とも株式会社オリエンタルランドや株式会社ユー・エス・ジェイに比べ中・小規模の経営を行っている。また、図表2から障害者雇用に関するテーマパーク業界全体的な考え方として、アルバイトの有期雇用者を自社で直接雇用することが業界の主流であり、それは、USJのようにコミュニティ重視の考え方が主流であろうと考えられる。

反対に、今回調査した8社のテーマパーク運営企業のうち、TDR運営企業のみが特例子会社雇用である。TDRは入場者数・売上高・営業利益において日本のテーマパーク業界のトップであることから、単純にTDRは規模によって障害者を正規雇用しても人件費をカバーできるからだろう。しかし、それ以外にも組織の中で長期的に働くことができるように長期的な展望を提供することも目的としているかもしれない。その意味ではテーマパーク業界が目指すところは、特例子会社雇用が理想の形かもしれない。TDRはテーマパーク業界という組織フィールドでは先駆けともいえる「外れ値」であり、いずれは特定子会社が増えていくことも予想できる。

また、USJがTDRに比べ、障害者雇用率が高いことに関しては、図表2の「障がいを持った社員への考え方」から分かるように、TDRは組織を、USJは個を意識した考えを持っていることが関係していると考えられる。USJは、従業員全体の能力ではなく、一人ひとりの従業員の能力を見ているため、就労意欲のある障害者に魅力的な企業と見られることで志願者が多く、障害者を雇用できているのかもしれない。反対に、TDRは障害者を正社員として採用しているため、アルバイトとして雇用するよりも社会保険を含めて多くの人件費がかかることになり、慎重に採用を行った結果、USJよりも障害者雇用率は低いのだろう。障害は種類によって企業が対応しなければならないバリアフリー対策が異なる。例えば、四肢の障害の場合と目が不自由な場合とでは企業が自社内を整備する条件が異なるからである。供給側である労働者が持つ障害の状態・程度と需要側である企業が行って欲しい就業ニーズのマッチングは、いわゆる健常者に比べて難易度が多く、社会保険以上のコストがかかるのである。その意味では、TDRは、個人の障害を見据えた上で、個々人が組織内でどのように輝くことができるのかを特定子会社によって実現しようとしているのである。

VI. インプリケーションと今後の課題

1. 学術的インプリケーション

新制度派組織論の近年の理論である「組織の同型化」について、本研究ではテーマパーク運営企業を用いて、「組織フィールド内の同型化」について検討した。TDRとUSJという2つのテーマパークについて、非日常を提供する、スポンサー企業を持っている等、同型化といえる部分が多く存在するが、障害者雇用形態や、障害者社員に対する考え方が異なる等、必ずしもすべてが同型化しているわけではないことを示した。また、株式会社オリエンタルランド・株式会社ユー・エス・ジェイの6つの同業他社企業(サンリオピューロランド、東京ドームシティアトラクションズ、富士急ハイランド、ナガシマスパーランド、ひらかたパーク、志摩スペイン村を運営する企業)においては、6社とも自社直接雇用という似通った障害者雇用形態をとっていることから、テーマパーク業界としての組織フィールドの同型化が進んでいることを示すことができただろう。

東(2004)は、新制度派組織論の問題点の1つとして私企業のケーススタディが少ないという点を挙げているが、本研究は、私企業の一つであるテーマパーク運営企業のケースを示すことができたことも貢献の1つであろう。

2. 実務的インプリケーション

日本の障害者雇用の現状について、自分自身がこの研究を通じて理解することができた。多業種企業の障害者雇いを調査して、様々な障害者雇用の捉え方を知った。日本における障害者雇用は、特殊性を持ったCSR向上施策として企業に扱われていることが非常に多いと感じた。しかしそうではなく、障害者雇用という言葉が無くなるほど障害者の雇用が当たり前の世の中を目指さなければならないのであろう。本研究で取り上げたのは、障害者雇用だったが、ノーマライゼーションが叫ばれる昨今、障害者だけではなく、全ての人にとって働きやすい・生活しやすい世の中を作っていくことで、日本の障害者雇用の進展にもつながると考えられる。

3. 今後の課題

本研究では、調査をした企業に、実際に足を運ぶことができなかった。更に、ほぼ全ての企業の情報源はインターネットを通じたものとなった。今後は、豊かなデータを得るために、一社一社足を運び、確認を取ることが必要となる。そして、今後、厚いデータが入手できると、障害者雇用について新たな発見が生まれるだろう。また、テーマパーク運営企業というサービス業の中でも、より小さな業界の調査になってしまったため、業界の幅を広げ、より日本全体を視野に入れた障害者雇用について調査を行っていきたい。

Ⅶ. 参考文献

- 東俊之(2004)「制度派組織論の新展開—制度派組織論と組織変革の関係性を中心に—」『京都マネジメントレビュー』Vol.6 No.1 pp.81-97.
- 新井克弥(2016)『ディズニーランドの社会学—脱ディズニー化するTDR—』青弓社.
- 有村貞則(2008)「日本企業とダイバーシティ・マネジメント—障がい者雇用の観点から—」『国際ビジネス研究』Vol.1 No.2 pp.1-17.
- 栗田房穂(2013)『ディズニーリゾートの経済学』東洋経済新報社.
- 大胡田誠・関哉直人(2016)『今日からできる障害者雇用』弘文堂.
- 岡本明・長岡英司(2002)「米国リハビリテーション法508条およびその視覚障害への対応規定」『筑波技術短期大学テクノレポート』Vol.9 No.1 pp.165-170.
- 加賀見俊夫(2003)『海を越える想像カー東京ディズニーリゾート誕生の物語』講談社.
- 黒井いく(2014)「テーマパークにおける聴覚障害者の情報保障について—ウォルト・ディズニー・ワールドにおける調査をもとに—」『平安女学院大学研究年報』Vol.15 No.1 pp.1-7.
- 澤喜司郎・齋藤英智(2012)『遊園地の乗り物と遊びの文化』成山堂書店.
- 上西聡子(2014)「合理性の根拠としての制度：新制度派組織論の礎となった業績に関する一考察」『経営学論集』Vol.24 No.3 pp.1-14.
- 中島恵(2012)『テーマパーク産業の形成と発展—企業のテーマパーク事業多角化の経営学的研究—』三恵社.
- 中島恵(2014)「謎のベールに包まれたユニバーサル・スタジオを経営する企業」『観光研究論集』Vol.1 No.13 pp.13-21.
- 中邑賢龍(1996)「障害を持つ人々に対する態度に関する日米比較研究—ATDP尺度とテーマパークにおける障害を持つ人々に対する特別な方針の検討より—」『特殊教育学研究』Vol.34 No.1 pp.31-40.
- 長谷川洋昭(2008)「千葉県所在の特例子会社に対する現況ヒアリング調査」『城西国際大学紀要』Vol.16 No.3 pp.139-152.

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2016年度卒業論文

半沢祥(2003)「アミューズメント施設における障害者の利用状況に関する研究—遊園地、テーマパークにおける利用状況把握と問題点について—」『日本建築学会東北支部研究報告集』Vol. 66 No. 1 pp. 275-278.

細内信孝(1994)「日本のテーマパークにおける事業成立要因」『日本経営診断学会年報』Vol. 26 No. 1 pp. 147-153.

三木朋乃(2001)「グローバルスタンダードの普及プロセス—広域地方公共団体による ISO14001 の採用意図に注目して—」『立教ビジネスレビュー』Vol. 4 No. 1 pp. 55-66.

森岡毅(2014)『USJのジェットコースターはなぜ後ろ向きに走ったのか?』角川書店.

山縣裕一郎(2015)『会社四季報業界地図 2016年版』東洋経済新報社.

山田耕造(1992)「わが国における障害者雇用促進法の歴史」『香川法学』Vol. 11 No. 3・4 pp. 37-67.

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』Vol. 21 No. 1 pp. 43-56.

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』Vol. 22 No. 1 pp. 165-182.

脇夕希子(2012)「ダイバーシティ・マネジメントが実行可能な職場創造—A社を事例として—」『日本テレワーク学会誌』Vol. 10 No. 1 pp. 6-11.

Paul J. DiMaggio and Walter W. Powell(1983)「The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields」『*American Sociological Review*』Vol. 48 No. 2 pp. 147-160.

Remenyi, D., Williams, B., Money, A. and Swartz, E. (1998)『*Doing Research in Business and Management: An Introduction to Process and Method*』Sage Publications(小樽商科大学ビジネス創造センター訳『社会科学系大学院生のための研究の進め方 : 修士・博士論文を書くまえに』同文館出版, 2002年).

朝日新聞社「障がい者採用」

URL:<http://www.asahishimbun-saiyou.com/scout/handicapped.html>

アクセス日:2016年11月8日.

イオン「ダイバーシティ」URL:<http://www.aeon.info/diversity/> アクセス日:2016年11月8日.

伊藤ハム「従業員と共に」URL:<http://www.itoham.co.jp/corporate/env/social/employee.html>

アクセス日:2016年11月7日.

「ウェブサーナホームページ」URL:<https://www.web-sana.com/> アクセス日:2016年11月8日.

花王株式会社「障がい者採用」URL:http://www.kao.com/jp/corp_recruit/diversity.html

アクセス日:2016年11月6日.

株式会社エディオン「しょうがい者採用情報」URL:<http://www.edion.co.jp/recruit/handi.php>

アクセス日:2016年11月7日.

「株式会社キューピーあいホームページ」URL:<http://www.kewpie-ai.co.jp/index.html>

アクセス日:2016年11月7日.

株式会社ジェーティービー「障がい者向け求人情報」

URL:http://www.jtbcorp.jp/jp/job_offer/challenged/ アクセス日:2016年11月7日.

株式会社ジュピターテレコム「障がい者採用情報」URL:<http://career.jcom.co.jp/challenged/>

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2016 年度卒業論文

アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

株式会社ジュピターテレコム「障がい者雇用・活躍推進」

URL:<https://www.jcom.co.jp/corporate/csr/diversity/disabled-Employment-Promotion.html>

アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

株式会社東芝「障がい者採用情報」URL:https://www.toshiba.co.jp/saiyou/handi_cap/index_j.htm

アクセス日:2016 年 11 月 8 日.

「株式会社ニッセイ・ニュークリエーションホームページ」

URL:<https://www.nissay-nnc.co.jp/index.html> アクセス日:11 月 21 日.

「株式会社舞浜コーポレーションホームページ」URL:<http://www.mcc.olc.co.jp/>

アクセス日:2016 年 11 月 8 日.

株式会社ユー・エス・ジェイ「企業情報」

URL:<https://www.usj.co.jp/company/about/csr/diversity.html> アクセス日:2016 年 11 月 15 日.

株式会社ローソン「障がい者採用 募集要項」

URL:<http://www.lawson.co.jp/company/recruit/disabled/guideline/>

アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

株式会社ローソン「～障がい者雇用の推進～」

URL:http://www.lawson.co.jp/company/activity/topics/detail2/1259057_4887.html

アクセス日:2016 年 11 月 20 日.

キッコーマン株式会社「障がい者採用」

URL:<http://www.kikkoman.com/jp/works/disability/index.html> アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

キリン株式会社「採用情報」URL: <http://www.kirin.co.jp/company/recruit/diversity/>

アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

経済産業省「2016 年中小企業白書」

URL:http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H28/PDF/h28_pdf_mokujityuuGaiyou.pdf

アクセス日:2016 年 11 月 20 日.

厚生労働省「SMBC グリーンサービス株式会社」

URL:http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shisaku/jirei/dl/jirei01.pdf アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

厚生労働省「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要」

URL:<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121387.pdf> アクセス日:2016 年 5 月 22 日.

厚生労働省「「特例子会社」制度の概要」

URL:<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiha/dl/07.pdf> アクセス日:2016 年 11 月 4 日.

厚生労働省「平成 25 年度障害者雇用実態調査結果」

URL:<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai ikoyoutaisakubu-shougaihakoyoutaisakuka/gaiyou.pdf> アクセス日:2016 年 11 月 21 日.

厚生労働省「平成 27 年障害者雇用状況の集計結果」

URL:<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai ikoyoutaisakubu-shougaihakoyoutaisakuka/0000106111.pdf> アクセス日:2016 年 10 月 2 日.

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2016 年度卒業論文

COMCAST NBCUNIVERSAL 「2015CORPORATE SOTIAL RESPONSIBILITY REPORT」

URL:<http://corporate.comcast.com/images/2015-Corporate-Social-Responsibility-Report.pdf>

アクセス日:2016 年 10 月 5 日.

Comcast Corporation 「careers」 URL:<http://corporate.comcast.com/careers>

アクセス日:2016 年 11 月 13 日.

「The Walt Disney Company ホームページ」 URL:<https://thewaltdisneycompany.com/>

アクセス日:2016 年 10 月 5 日.

The Goldman Sachs Group, Inc. 「career」 URL:<http://www.goldmansachs.com/careers/>

アクセス日:2016 年 11 月 14.

JX エネルギー株式会社 「CSR 活動」

URL:<http://www.no.e.jx-group.co.jp/csr/social/staff/active.html>

アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

大和ハウス工業株式会社 「障害者採用(新卒・キャリア採用)について」

URL:<https://www.daiwahouse.co.jp/recruit/diversity/index.html> アクセス日:11 月 7 日.

「大和ライフプラス株式会社ホームページ」 URL:<http://www.daiwalifenext.co.jp/plus/>

アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

地域と共にはばたくひょうごの企業 「社会貢献活動 100 事例集 ユーハイム」

URL:<http://www.hyogo-intercampus.ne.jp/gallery/v-hyogo/csr/csrmodel/corp/010.html>

アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

千葉県 「障害のある方への就労支援」

URL:<https://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/shougai/ouen/hataraku/tokurei.html>

アクセス日:2016 年 11 月 21 日.

東京都労働産業局 「職業定着事例集」

URL : <https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/koyo/shogai/H26-27supportjirei.pdf>

アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

東洋経済 ONLINE 「最新! 「障害者雇用率ランキング」 トップ 100」

URL: <http://toyokeizai.net/articles/-/139495> アクセス日:2016 年 11 月 27 日.

「DODA チャレンジホームページ」 URL:<https://doda.jp/challenge/index.html>

アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構 「「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大されます。」

URL:<https://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/om5ru800000010fh-att/om5ru800000010je.pdf> アクセス日:2016 年 11 月 24 日.

独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構 「障害者雇用リファレンスサービス」

URL:<http://www.ref.jeed.or.jp/> アクセス日:2016 年 11 月 11 日.

内閣府 「平成 28 年版 障害者白書」

URL: <http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h28hakusho/zenbun/index-pdf.html>

アクセス日:2016 年 11 月 12 日.

「日通ハートフルホームページ」 URL:<http://www.nittsu-heartful.co.jp/profile/>

アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

日経ビジネス ONLINE 「障害者雇用が高める企業価値」

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2016 年度卒業論文

URL:<http://special.nikkeibp.co.jp/as/201507/jeed2015/shougai/02.html>

アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

西日本旅客鉄道株式会社「障がい者採用」

URL:<http://www.westjr.co.jp/company/recruit/barrierfree/> アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

日本電気株式会社「障がい者採用」URL:<http://jpn.nec.com/recruit/f-saiyo/top.html>

アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

日本生命保険相互会社「障がい者採用」URL:<https://www.nissay.co.jp/kaisha/saiyo/shogaisha/>

アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

日本郵便株式会社「採用情報」URL:<http://www.post.japanpost.jp/about/employment/>

アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

ハウス食品グループ本社株式会社「ダイバーシティへの取り組み」

URL:<http://housefoods-group.com/csr/employee/diversity/> アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

「ハウスあいファクトリー株式会社ホームページ」

URL:<http://house-aif.co.jp/business/index.html> アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

ハローワーク「特例子会社を作ろう」

URL:http://social-welfare.rgr.jp/databox/hukushi_koyou1.pdf アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

「BABNAVI ホームページ」URL:<https://bab-navi.com/> アクセス日:2016 年 11 月 11 日.

パナソニック「障がい者採用情報」

URL:<http://www.panasonic.com/jp/corporate/jobs/handicap.html> アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

BOX-軽度障害児・者の親の居場所「全国特例子会社一覧」URL:<http://www.keido.biz/work-tokurei/>

アクセス日:2016 年 11 月 18 日.

Honda グループ「障がい者採用情報」URL:<http://www.honda-jobs.com/challenged/>

アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

三井住友 VISA カード「障がい者採用」URL:<https://www.smbc-card.com/jinji/shogai.jsp>

アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

三井不動産「社会貢献・文化支援」

URL:<http://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/csr/2012/social/local/culture/index.html>

アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

文部科学省「日本の障害者施策の経緯」

URL:http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/siryo/attach/1295934.htm

アクセス日:2016 年 11 月 26 日.

ヤフー株式会社「障がい者採用」URL:<http://hr.yahoo.co.jp/job-info/disabilities/>

アクセス日:2016 年 11 月 7 日.

「UCC グループ 日本パーソネルセンターホームページ」URL:<http://www.jpcc.co.jp/>

アクセス日:2016 年 11 月 6 日.

「Universal studios ホームページ」URL:<http://www.universalstudios.com/>

アクセス日:2016 年 10 月 5 日.

LITALIICO「就職事例ストーリー」URL:<https://works.litalico.jp/interview/company/jcom/>

アクセス日:2016 年 11 月 6 日.