

経営人事戦略としての「障がい者雇用」—6社のケース—

なぜ雇用を進めると経営の質が高まるのか

株式会社シェアードバリュー・コーポレーション 代表取締役 小林 秀司

■会社変革の好機到来！

障がい者の法定雇用率が来春4月から2.0%（現在1.8%）に引き上げられる。未達成が見込まれる企業の人事担当者は今からその対応準備に苦慮されているかもしれない。しかしながら本稿著者は、障がい者雇用を法的な義務ととらえて対応するのではなく、経営の質を根源的に改良する絶好の機会ととらえるべきと説く。どうということなのか？ 本稿ではその理由を独自調査と6社の企業事例、そして実践報告を踏まえて説き明かしている。いずれの解説も現場のナマ情報に基づいているので、障がい者雇用が経営者や人事担当者にとって重要な戦略テーマであることに理解が及ぶはずである。（編集部）



●小林秀司（こばやし・ひでし）

1960年生まれ。理念経営伝導士＝日本で唯一、理念経営を説く社会保険労務士。大学卒業後、教育出版社を経て、株式会社日本マンパワーで10年間、キャリア開発プログラムの企画や関連事業の責任者を担当。1997年に独立し、株式会社シェアードバリュー・コーポレーション（SVC）を設立。また、「SVC社会保険労務士起業塾」を主宰し、多くの開業社労士の支援をする。現在、「理念経営のすすめ」「企業における障がい者雇用」を職業人生テーマとして天命を全う中。2011年3月法政大学大学院政策創造研究科を卒業し、政策学修士となる。坂本光司研究室研究員。法政大学大学院中小企業研究所特任研究員。障がい者雇用研究会の代表世話人を歴任。社会福祉法人朝日会理事（2010年4月より就任）。2011年4月、内閣府より「地域活性化伝道師」を委嘱される。経済産業大臣賞・中小企業庁長官賞「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」の創設に深く関わる。著書に『元気な社員がいる会社のつくり方～日本でいちばん大切にしたい会社から学ぶ理念経営』（アチーブメント出版）など。
メール：kobhid@sharedvalue.co.jp

構成

■経営人事面に大きな効用

障がい者雇用について経営的意味を理解する
なぜ障がい者雇用が成功すると経営の質が根源的に変わるのか
理由その1 経営者（リーダー）の本気度が伝わる
理由その2 健常者社員が変わる

事例1 理想的な障がい者雇用を進める「アニコム」

わが国の障がい者占有率と同率雇用を目指す
すでに高められていた同社の人間力
成功への確信ができた参加者の声
精神障がい者の雇用が増える
アニコム社の採用基準
小森社長の思う障がい者雇用の経営的意味
幸せそうな当事者へのインタビュー
ほぼすべての部門で障がい者雇用が進展

事例2 精神障がい者雇用日本一「富士ソフト企画」

最初の障がい者雇用で成功させることが大切
精神障がい者は人財の宝庫
庄巻の障がい者委託訓練事業
社員の強みを活かす組織風土醸成に貢献

事例3 完全なる戦力化に成功「エフピコ」

重度障がい者が基幹業務をこなす
全員正社員雇用を実現、資産家も誕生
どんな企業でも障がい者雇用はできる
企業経営にこそ障がい者雇用の活路がある
モチベーションが高められる健常者社員

事例4 障がい者がつくる企業文化「沖縄教育出版」

受給者を納税者に変えることが動機
諦めない企業文化
全員主役の感動創造企業
メダカの学校

事例5 「ミライロ」障がい者雇用の新機軸「バリアバリュー」

車イスの青年が興した学生ベンチャー
バリアフリーではなくバリアバリュー
実際に経済効果がもたらされた大阪の駅
バリアバリューの観点で事業をとらえ直す
垣内さんのスマホに刻まれた壮絶な覚悟

事例6 「佐伯電器 パーソナルアシスタント青空」農業を通した新しい働き方

脱下請けで福祉事業に進出
農業で障がい者の自立支援
全国展開できる一石三鳥の事業モデル

■障がい者雇用によって成功するために

障がい者雇用によって企業経営にもたらされる効用
まず人づくりが重要
障がい者の力—実践編—