

# 企業経営にプラスとなる障害者雇用の実践事例

Disability employment practices provide positive effects on corporate management.

勿田 文記

Fumiki Haneda

国立職業リハビリテーションセンター

National Vocational Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

Key words: 企業経営、障害者雇用、企業風土

## 1 目的

国立職業リハビリテーションセンター（以下職リハセンターという）では、様々な事業主支援業務を行っている。最近ではコンプライアンス遵守・CSRの達成のため、障害者雇用についても積極的に取り組む企業が増加している。

このような企業が増える中、雇用率の達成のみを目的とするのではなく、障害者雇用による更なる企業価値の創造に踏み出す企業も現れ始めた。特に、最近では企業の主たるステークホルダーである株主や顧客から信頼を得るだけでなく、社内のステークホルダーである社員とも、障害者雇用の価値と効果を共有し、さらに有意義な障害者雇用に向けて新たな取り組みを行っている企業が現れている。

本発表では、更なる価値を求めて障害者雇用に取り組み、具体的な成果を挙げている企業3社を紹介し、対人援助の視点から見た障害者雇用と、今後の展望について検討する。

## 2 方法

職リハセンターにおける様々な事業主支援の中で得られた障害者雇用事例の中から、障害者雇用率を達成するだけでなく、新たな障害者雇用の取り組みを展開し、様々な成果を挙げられた3企業の事例について整理する。

## 3 結果

### (1) 生命保険会社A社のダイバーシティとしての障害者雇用

常用雇用者数7500名を抱える生命保険会社A社は、2009.10の段階で1.26%の雇用率であったが、ダイバーシティの一環としてトップダウンで更なる障害者雇用に取り組み、2010.11には1.91%に雇用率を伸長した。

短期間で、本社内の様々な部署や全国の支社・営業店での雇用の促進を図るため、アドバンテージを付した期限の設定や様々な身体障害・発達障害等の受入等を行った。また、障害者雇用の成果について、全社員を対象にアンケート調査を実施し、「障害者を積極的に雇用するのはアクサ生命にとって良いこと」であるとの支持を社員の80%以上から得た。さらに、若手社員らから自発的に社内ボランティア活動が生じる（例：ノートテイクチームの創設）等、障害者雇用への参画意識の向上が見られた。

### (2) 保険システム会社B社での新たな業務創出

常用雇用者数1400名を数える保険システム会社B社では、主たる業務であるSE職や一般事務職としての雇用とマ

ッサージールームでのサービス職としての雇用により、2009年度当初の段階で雇用率1.8%を達成していた。2009年10月から、「障がいの有無にかかわらず社員全員が、それぞれに適した仕事を通して活躍し、幸せを追求できる企業文化を創造する。」ことを目標に、オフィスサービスセンターと社員向けCaféを立ち上げ、2011年には雇用率3.3%を達成した。これらの結果に加え、Caféでの店員体験を行った健常社員や、オフィスサービスセンター利用社員からの声を収集し整理したところ、「感謝の気持ちの大切さ」や「仕事への取り組み姿勢」等への気づきが挙げられたことから、障害者雇用は企業経営や周囲の健常社員にとって「価値の付けようがないほど価値がある」とまとめている。

### (3) 映画館運営会社C社の全国レベルでの多様な障害者雇用

映画館運営を行っているC社は、2008年に3名・0.58%の雇用率であったが、全国の映画館の人事担当者向け集合研修から始まった取り組みにより2010.06には4.7%(49名)の雇用を実現した。この取り組みでは、身体障害、知的障害、精神障害が1/3程度となっており、全ての障害種別の受入を積極的に行っている。この取り組みは現在も、劇場スタッフの声の集約、担当者研修の継続、未雇用劇場担当者への助言等の形で継続的に行われている。さらに、C社の短期間での障害者雇用の取り組みは、グループ会社の障害者雇用のモチベーションを向上させ、各社の取り組みの強化へと繋がっている。

## 4 考察

これらの企業では、障害者雇用の成果をアンケート調査等の方法で明確に把握することにより、障害者雇用の成果を、社員を含めたステークホルダーの満足感や労働意欲、企業への帰属意識の向上等、企業風土の変化として捉えている。このような変化は、働く仲間である健常者・障害者相互間で醸成されるものであり、その価値は計り知れないものであると捉えている。

これらの事例から、障害者雇用というステージでは、対人援助は一方向性のものでなく、相互的な関係性であることが示されている。また、これらの事例で見られた障害者雇用のメリットは個々の企業のみの変容ではなく、コミュニティレベルへの変化へと繋がる可能性をも予感させるものと考えられるのではないだろうか。