

# 第59回 公開講座

## 障害者雇用に取り組む企業のHRM

— 「先進企業」に学ぶ —

日 時 2009年10月23日（金）13：00～14：30

場 所 千里山キャンパス 尚文館 1階 マルチメディアAV大教室

講 師 いとう けんいち  
伊藤 健市（商学部教授）

なぜ、わが国企業における障害者雇用は進まないのか。周知の通り、56人以上の規模をもつ民間企業に対しては、法定雇用率1.80%が義務づけられている。だが、2008年6月1日現在、そうした民間企業全体の実雇用率は1.59%である。また、法定雇用率を達成している企業の割合は44.9%であった。それぞれ前年度よりも0.04ポイント、1.1ポイント上昇しているとはいうものの、残念ながら数字的には低い水準にあるといわざるを得ない。政府が、2013年度までに障害者雇用に64万人にする計画を立てるなど、積極的に取り組んでいる割には改善があまりみられていないというのが現状であろう。

一方で、実雇用率8%超という実績を残している企業もある。(株)ユニクロ（ユニーク・クロージング・ウェアハウス、UNIQLO）である。同社は、ここ数年、障害者雇用ランキングで1位を継続している。なぜ、ユニクロではそうしたことが可能なのであろうか。この講座の目的は、同社のHRM（ヒューマン・リソース・マネジメント、人的資源管理）に焦点を当てつつ、同社の経験が他企業にとっても障害者雇用推進のモデルとなることを示すことにある。

ところで、わが国企業のHRMは1990年代半ば以降「地殻変動」とも形容できるような変貌を遂げている。それを一言で性格づければ、年功主義から成果・業績主義への移行と捉えられよう。最も理解しやすい給与で説明すれば、学歴・勤続年数・性別といった属人的な要素を基準としていた年功給（加齢とともにほぼ右上がりのカーブを描く）から、仕事に対して支払う職務給（より価値の高い仕事に換わらなければ給与が上がらない）への移行である。こうしたHRMの考え方の変化は、障害者雇用にどう影響するのであろうか。

法定雇用率の存在があっても、企業の障害者雇用が前進しない背後には、企業が障害者を雇用する意味を「義務」意外には理解していなかったことがある。より直截に言えば、利益を上げねばならない企業が障害者を雇用して「何の得」があるのか理解できていなかったのである。それを解く鍵は、現在の経営を語る際に避けて通ることのできない2つの概念、CSR（企業の社会的責任）とダイバーシティ（多様性）にある。こうした言葉が示す状況が、障害者雇用に大きく影響している。この点を明らかにするのも本講座の目的である。

\* \* \*

●聴講無料 予約は不要です。多数のご来場を歓迎します。  
手話通訳が必要な場合は、10月15日(木)までに人権問題研究室へご連絡ください。

主 催 関西大学人権問題研究室

〒564-8680

吹田市山手町3-3-35 阪急千里線「関大前」駅下車

Tel 06-6368-1182 Fax 06-6368-0081

ホームページ <http://www.kansai-u.ac.jp/hrs>