



## 慶應義塾大学ビジネス・スクール

# 共存・共生のマネジメント

5

## 第1章 はじめに

近年、民間企業における障がい者の雇用に注目が集まっている。その背景には、少子高齢化の急速な進展による労働力不足や社会保障費増大があり、障がい者の民間企業への就労移行と能力の活用が求められている。世界的にも、欧米諸国を中心に差別禁止を目的とした法整備が進展しており、性別、年齢、障がい等によって機会が限定されない社会の実現へ向けた様々な活動が行われている。日本では、2014年に「障がい者の権利に関する条約（略称：障がい者権利条約）」を批准し、障がい者の雇用における差別の禁止と合理的配慮の提供義務へ向けた法整備を世界に約束した。2018年には精神障がい者の法定雇用率算定基礎への追加がなされており、障がい者雇用に対する民間企業への期待はこれまで以上に高まっていくことが予想される。

10

15

法制度強化に呼応する形で、すでに多くの企業が障がい者雇用促進へ舵を切っている。障がい者雇用を企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility: CSR）や地域貢献の一環と捉える考え方がある一方で、義務や福祉としてではなく、組織変革のきっかけと捉える企業も現れてきている。それらの企業では、

20

- 障がい者社員がひたむきに仕事をする姿を目の当たりにすることで、働くことの意義を考え直すきっかけとなる
- 障がい者とのコミュニケーションを通して、組織が活発化し、雰囲気明るくなる
- 障がい者にもわかりやすい業務フローを構築することで、障がい者だけでなく、すべての社員の作業効率が向上する

25

といった、障がい者雇用による副次的な経営効果もみられている。

本ノートは、2014年から2020年にかけて実施した障がい者を雇用する各企業へのインタビュー、ならびに、内閣府・厚生労働省・総務省から発行された資料をもとに作成された。

本ケースは慶應義塾大学ビジネス・スクールが出版するものであり、複製等についての問い合わせ先は慶應義塾大学ビジネス・スクール（〒223-8526 神奈川県横浜市港北区日吉4丁目1番1号、電話 045-564-2444、e-mail: case@kbs.keio.ac.jp）。また、注文は <http://www.kbs.keio.ac.jp/> へ。慶應義塾大学ビジネス・スクールの許可を得ずに、いかなる部分の複製、検索システムへの取り込み、スプレッドシートでの利用、またいかなる方法（電子的、機械的、写真複写、録音・録画、その他種類を問わない）による伝送も、これを禁ずる。

30

Copyright © 守屋 剛（2021年2月作成）