

経営の視点

民間企業の常用労働者に占める障害者の平均雇用率は昨年で一・五％と、企業に義務付けられた法定雇用率一・八％を割り込んでいく。特に従業員千人以上の大企業は七割が未達だ。これに対しカシユアル衣料店「ユニクロ」を展開するファーストリテイリングの雇用率は実に七・八％。大企業の中で最高水準だ。

多くの企業で障害者雇用が少ないのは「他の従業員のお荷物になって生産性が下がる」と敬遠するから。デフレ経済のもと「少しでも人件費を削りたいのに」というのが本音だ。

だがユニクロの考え方は

ユニクロ、障害者積極雇用

違う。柳井正会長は「ウチもきれいな事を言う気はない。障害者を雇うのはその方が顧客サービスが向上するからだ」と語る。むしろ収益拡大のために障害者を積極採用するというのだ。

この逆転の発想にデフレ克服の一つの力がある。

東京・新宿区のユニクロ

も「他の店員が協力しながら

受け取りを伴う」レジにも

立ちたい」と意欲的。店長

も「他の店員が協力しながら

報告の結果、全店での障

害者雇用を奨励、急速に雇

用率が上昇した。お客にも

働ける。できないところは

支援するが、それは未熟な

健常者を熟練社員が教える

のと同じこと。障害者、健

常者を問わず従業員が仕事

に達成感を持つようにつ

ることが業績拡大の近道だ

と思う」（柳井会長）

同社は二月中旬期の連結

売上高営業利益率が二・

五％と流通業界屈指の高収

益。人を活（い）かす経営

はそろばんが合うのだ。

（編集委員 井本省吾）

支援意識でサービス向上

店には知的障害者（39）がら徐々に仕事の幅を広げて働いている。お客ときめ細行きたい」とやる気を尊重かい会話ができないため仕する方針だ。

事はおもつばら倉庫内。段ボ

ール箱から衣料品を取り出

してビニール袋をはぎ、色

レズレだった。「障害者が

サイズ別に仕分けて整理す

る。その繰り返しだが、て

きばきした動作は健常者と

変わらない。同店に勤務し

て九三年。「今では彼がい

という報告が出てきた。

「障害者がいると弱点を

補い得意な点を伸ばそうと

他の従業員の支援意識が強

まる。その気遣いは顧客へ

のきめ細かいサービスにつ

なかり集客力が高まる」

「障害者を特別扱いしな

いのがウチの基本。その方

が障害者もやる気をもって

働ける。できないところは

支援するが、それは未熟な

健常者を熟練社員が教える

のと同じこと。障害者、健

常者を問わず従業員が仕事

に達成感を持つようにつ

ることが業績拡大の近道だ

と思う」（柳井会長）

同社は二月中旬期の連結

売上高営業利益率が二・

五％と流通業界屈指の高収

益。人を活（い）かす経営

はそろばんが合うのだ。

（編集委員 井本省吾）

全六百十五店のうち八割の

店で障害者が一人以上働い

ており、二人の店も二十一

店ある。まだ障害者雇用に

消極的な店長はいらぬもの

の長期的に雇用率はさらに高

まる見込みだ。