

大手に「多様性経営」浸透

トヨタ自動車や東京電力、KDDIといった大手企業の間で、障害者の雇用を進めるための子会社設立が相次いでいる。民間企業は法律で労働者の1・8%以上の障害者の雇用が義務づけられているが、達成できず納付金を納める企業も多い。障害者の雇用を積極化する背景には、障害の有無や性別、国籍などを問わずに人材を広く登用して事業を活性化させる「ダイバーシティ（多様性）経営」の理念が産業界に浸透してきていることがありそうだ。

グループで拡大

KDDIは8日、障害者雇用促進法に基づく特例子会社「KDDIチャレンジ」を14日に設立すると発表した。特例子会社で働く障害者は親会社の雇用に入入でき

障害者雇用で子会社相次ぐ



るため、新会社を通じてグループ全体の障害者雇用を拡大する考えで、来年度までに40人程度を採用し、携帯電話端末をリサイクルす

るため、新会社を通じてグループ全体の障害者雇用を拡大する考えで、来年度までに40人程度を採用し、携帯電話端末をリサイクルする

トヨタ自動車が5月に設立する特例子会社「トヨタグループ」は、2014年に障害者の雇用数を60〜70人に拡大する方針。東京電力も7月に設立し、PR施設の植栽管理や、グループ企業の刊行物・配布物印刷などの業務を任せ

厚労省が232社認定

特例子会社制度は1976年に導入された。企業にとっては、バリアフリーなど障害者が働きやすい職場環境作りや、体調などに配慮した労働時間設定が容易で、厚

ソニーの子会社「ソニー・太陽」でマイクホン製造する障害者の従業員

生労働省は雇用機会拡大や能力開発のメリットが大きいとして、今年2月末時点で全国232社を認定している。

ここにきて大企業で導入が目立つ理由として、ダイバーシティ経営の広がりを見せていることができる。NTTが昨秋にダイバーシティ推進室を設置したのを受け、子会社のNTT西日本も今月に「共生推進室」を設けて特例子会社設立を検討中。日本経団連は2月にダイバーシティ推進支援セミナーを開いた。

ダイバーシティ経営に詳しい日本総研の足達英一郎副所長は、企業の社会的責任（CSR）として障害者雇用への取り組みが求められているのに加え、「一律的な人材採用では活力が失われることに企業が気付き始めた」と指摘。78年設立の「ソニー・太陽」（大阪府）の成功や、各店舗に障害者配置を進めるユニクロの取り組みが注目を集めており、「障害者の雇用促進と戦力化は必然の流れ」と分析している。