

## ユニクロの障がい者雇用の取組み

2010年 月 日

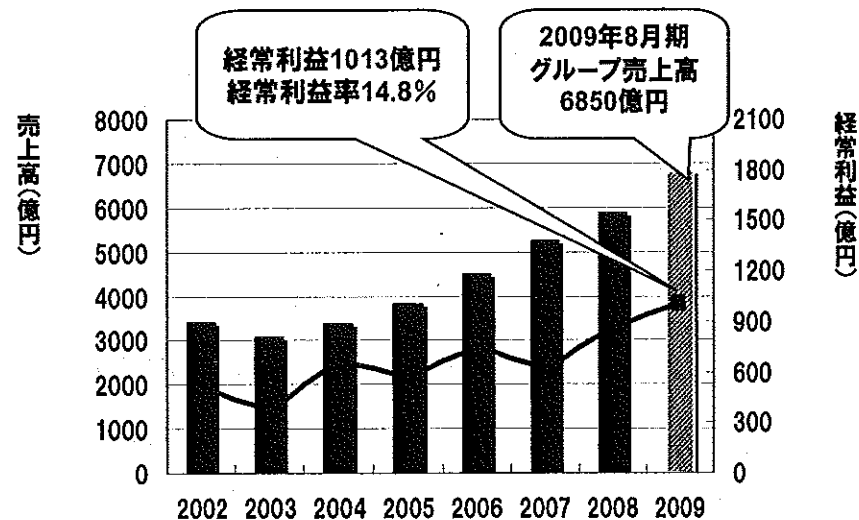
株式会社ファーストリテイリング  
FAST RETAILING CSR部 重本 直久



## ファーストリテイリング グループ



## グループ売上高・経常利益の推移



## 日本の中のファーストリテイリング、ユニクロ

### 日本国内の衣料品販売ランキング

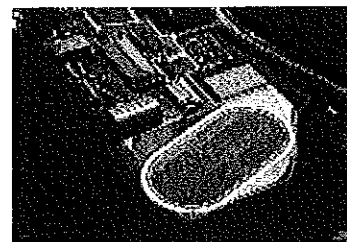
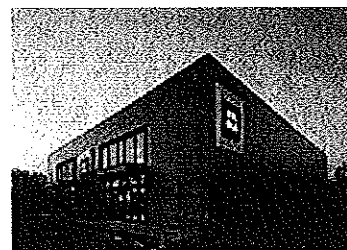
順位	企業名	業態	店舗売上高 (億円)	前年比 (%)	売上比率 (%)
1	ユニクロ	専門店	4,397	8.6	95.1
2	しまむら	専門店	4,108	▲0.0	100
3	高島屋	百貨店	3,821	▲9.8	49.3
4	イオンリテール	GMS	3,343	-	19
5	伊勢丹	百貨店	3,098	▲7.9	71.6
6	イトーヨーカ堂	GMS	2,657	▲4.5	18.5
7	丸井グループ	百貨店	2,574	11.5	70.2
8	大丸	百貨店	2,414	▲9.8	53.4
9	三越	百貨店	2,189	-	33.3

(注) 日経MJ『2008年度バイイングパワーランキング』(09.06.24)より作成。  
ユニクロの店舗売上高は、2008年8月期の国内ユニクロ事業の商品売上高(4,541億円)からダイレクト事業売上高(インターネット通信販売、144億円)を差し引いています。

世界の主なSPA(アパレル製造小売)企業との比較

企業名(主なブランド名)	国	決算期	売上高 (億円)	前年比(%) (現地通貨ベース)
インディテックス(ZARA)	スペイン	2009年1月	13,900	10.3
ギャップ	米国	2009年1月	13,149	▲7.8
H&M	スウェーデン	2008年11月	11,359	13
リミテッド	米国	2009年1月	8,186	▲10.8
ファーストリテイリング(ユニクロ)	日本	2009年8月	6,850	16.8
ネクスト	英国	2009年1月	4,881	▲1.7
ポロ ラルフローレン	米国	2009年3月	4,543	2.8
エスプリ	香港	2009年6月	4,028	7
リズ・クレイボーン	米国	2008年12月	3,607	▲10.3
アバクロンビー&フィッチ	米国	2009年1月	3,205	▲5.6

(注) 各社のアニュアルレポートより作成。  
売上高は2009年10月末時点での高留レートで換算。  
SPAとは、Specialty store retailer of Private label Apparelの略語で、素材調達、企画、開発、生産、物流、在庫管理、販売など、製造から販売までのすべての工程を一環して行うアパレル製造小売業。



- 店舗数 (2009年11月末現在)  
国内 792店舗 (FC 20店舗含)  
海外 111 店舗  
(英国 14、中国41、米国 1、韓国 43、香港12、仏国 2、シンガポール2)
- 事業所  
山口本社 (山口県山口市)  
東京本部 (東京都千代田区九段)  
米国、英国、中国、香港、韓国、ベトナム、Bangladesh、ロシア、シンガポール、フランス
- 従業員数 約30,000人
- 売上高 国内ユニクロ単体で5,381億円  
(2009年8月末)

**ユニクロ** **UNI QLO** **障がい者雇用の方針と現状**

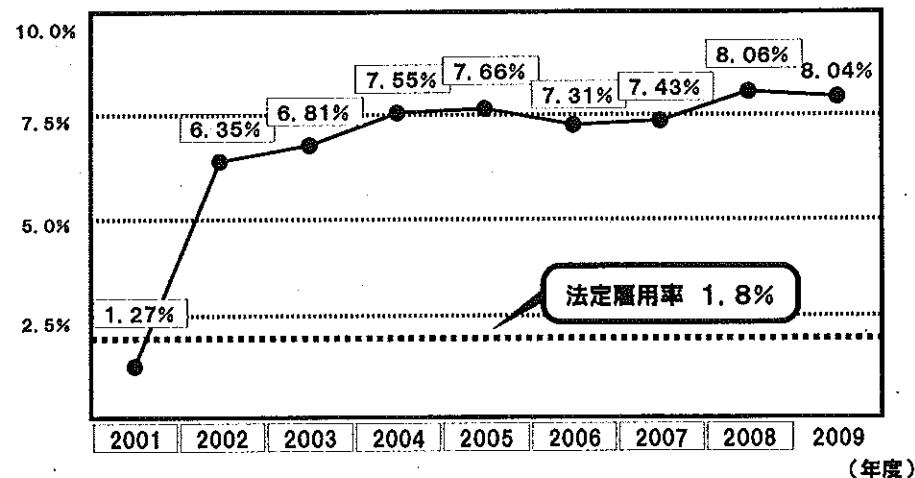
障がい者雇用の会社方針

- 1店舗1名以上、障がいのあるスタッフを採用する(大型店2名以上)
- 障がいのあるスタッフと共に働くことで、顧客サービスの向上につながる
- 障がい者の自立支援を目的とした社会貢献活動の一つとして

障がい者雇用の現状

- 雇用率 8.04% (2009年6月現在)
- 763名(922.0カウント)の障がいのあるスタッフを採用(2009年6月現在)
- 特例子会社を設立せず、障がい者と健常者が同じ職場で働いている
- 平成19年度「再チャレンジ支援功労賞」内閣総理大臣表彰

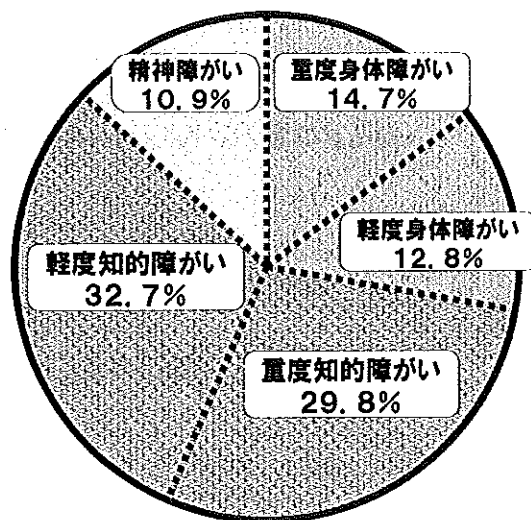
**ユニクロ** **UNI QLO** **雇用率の推移**



※数字は、2006年までは3月末、2007年からは6月1日現在

## スタッフの障がいの種類

- 知的障がい者は  
60%を超える
- 精神障がいは  
11%に留まる
- 身体障がい者の部位は  
さまざま  
 肢体不自由  
 内部障がい  
 聴覚障がい  
 視覚障がい……



## 障がい者雇用推進の背景

### ① 経営のコミットメント

明快なトップダウン  
スピードのある実行を求める

### ② 店舗の実行力

できない理由ではなく、  
どうしたらできるのかを考える  
採用・育成権限は店舗

### ③ 店舗の環境・職域

採用基準、雇用形態  
欠品のない売場を提供するバックヤード  
適材適所の配置

### ④ 社会とのかかわり

コンプライアンス・社会貢献の意識  
行政との連携

## ① 経営者のコミットメント

- 選択肢
- 1) 納付金を納めて障がい者雇用を推進しない
  - 2) 法定雇用率程度の障がい者雇用を行う
  - 3) より積極的に行う**

全社的取組として目標数値を明示

『 1店舗1名、障がいのあるスタッフを採用する 』

## ① 経営者のコミットメント

障がい者雇用というものは、トップがきちんと決断をしなければ、なかなか進むものではない。僕自身の経営判断として、「全店舗に最低1名は障がいを持った方を雇用する」という方針を打ち出した。僕自身だけでなく、店舗のトップである店長が、本当に採用しようと思うことが必要だったから。そして何より、会社・店舗にとって、最終的に良いことだと思ったからだ。

柳井 正



## ② 店舗の実行力

### ➤ 現場の風土

先入観が少なく、正しいことを正しく実行  
 会社方針の徹底、スピード感  
 できない理由ではなく、どうしたらできるのかを考える

### ➤ 店長が採用・育成

店舗スタッフの採用責任は店長  
 障がい者を含め、スタッフは店長が採用し育成  
 部下育成へのこだわり・成長を求める

### ➤ 店舗スタッフのかかわり

気配り・目配り・心配り



## ③ 店舗の環境・職域

### ➤ 店舗の環境

1店舗平均35名のスタッフが在籍  
 健常者とのバランス

### ➤ 職域

商品の回転率・・・バックヤード作業が機会ロスを防ぐ  
 業務量の多さ・・・明確な作業分担、適材適所の配置  
 特定業務であっても、期待・役割、責任感、戦力化



## ② 店舗の実行力

### ➤ 採用基準

通勤、食事など日常生活は単独でできる  
 (障がい者雇用のために設備改善はしない)  
 就労時間を無理なく勤務できる(原則 週30時間勤務)  
 ユニクロの販売員としてふさわしいこと

### ➤ 雇用形態

準社員として採用、原則 週30時間勤務(時給)  
 休日はシフト制  
 半期で契約更新、就労時間の見直し  
 要件を満たせば、社会保険、雇用保険は加入



## ③ 店舗の環境・職域

	売場	店内倉庫	駐車場	トイレ
開店前	商品陳列 清掃	荷受 商品補充準備 清掃	清掃	清掃
営業時間中	レジ お客さま対応 裾上げ補正 商品整理 商品補充 清掃	商品補充準備	清掃	清掃
閉店後	ポップ取付け 商品整理 商品補充 清掃	商品補充準備	清掃	清掃



### ③ 店舗の環境・職域

世間にありがちな(僕らも以前はそうだったが)、障がい者がいると効率が落ちるとか、障がい者は仕事ができないとかいった先入観もあるだろうが、実際にはそんなことはない。むしろ仕事によっては、健常者よりも効率は上。出来る人ができる仕事をやる。障がいを持った方を特別扱いしない。障がいを持った方が一番嫌いなのは、特別扱いされることではないかと思う。

柳井 正



### ④ 社会とのかかわり

- 企業は常用雇用労働者の1.8%の障がい者雇用の義務(障がい者雇用促進法)
- 法律的な義務 = コンプライアンス違反の懸念
- 未達成企業には行政指導
- 軽くない費用負担(納付金制度 未達成企業は未達1人あたり5万円/月)
- 社名公表のリスク(レピュテーションの低下、株主訴訟)
- 企業への期待 雇用、社会貢献活動



### ④ 社会とのかかわり

#### ➤ 行政との連携

社会的な資源の積極的な活用

全国の地域障害者職業センター、ハローワークとの連携

制度の活用 ジョブコーチ支援事業、トライアル雇用

障害者職業センターなどのカウンセラーからの支援  
専門的な立場からのアドバイス

#### ➤ 本部の支援

成功事例・失敗事例の共有、雇用上のサポート、

職場実習の調整、啓発活動、進捗管理、環境整備



### ④ 社会とのかかわり(ユニクロ新人店長研修資料より)

#### ➤ 障がい者雇用の考え方

障がい者は特別な人でない

特別扱いは無用、福祉と雇用は違う

障がい者は不自由が多いだけ

従って不自由に対する配慮は必要

#### ➤ 障がい者雇用を促進するには……

キーワード = 「チームプレー」

成功事例や好事例の共有

不適応・エラーの発生には初期段階で関係者に共有

→最初の支援や対応が重要

障がい者が笑顔でいきいきと元気に働ける障がい者雇用



## ④ 社会とのかかわり

企業というのは社会的存在だ。ものを買ってもらったり、作らせてもらったりして、存在している。だから、企業が生き残るために、社会的責任を果たすことは一つの要件になったと考えるべきだ。社会的に認められない企業は、生き残っていけない。企業は市民、特に影響力が大きい市民だ。社会に障がいを持った方がいるのだから、雇用の機会を提供することは、企業の義務だと思う。

柳井 正



## 事例紹介



ユニクロ 東京ドームシティラクア店  
尾形 勇旗 さん（今年3月入社）

- 知的障がいのスタッフ
- 毎日往復4時間かけて通勤、無遅刻、無欠勤
- 2008年アビリンピック 縫製部門金賞受賞
- 補正、清掃、バックルームでの商品整理など大活躍



## 事例紹介

ユニクロ イオン那覇店  
上原 里恵子さん（勤続15年）



- 聴覚障がいのスタッフ
- ユニクロの障がい者雇用の原点
- 補正から売場へ
- 近隣のエリアにも聴覚障がいの積極的雇用へ



## 事例紹介

ユニクロ 中もず店  
山田 哲功 さん（勤続12年）



- 四肢障がいのスタッフ
- バックヤード中心の業務からレジ業務への挑戦
- オープン準備や接客・品出しでも活躍



## 事例紹介



ユニクロ 宇部清水川店  
三浦 智恵子さん(勤続1年)

- 知的障がいのスタッフ
- 明るい笑顔で元気に店内の活気だしに貢献
- 清掃、バックルーム業務、売場への商品の品出して活躍中



## 事例紹介



ユニクロ 浅草ROX店  
鈴木 郷さん(勤続6年)

- 高次脳機能障がいのスタッフ
- 店舗での業務がリハビリにも繋がる
- 在庫管理のスペシャリスト
- ご高齢の方にも明るい笑顔で接客



## 事例紹介



ユニクロ ダイエー千葉長沼店  
山口 貴洋さん(勤続7年)

- 軽度知的障がいのスタッフ
- 仕事に留まらず、社内ボランティアにも大活躍
- ATARIMAEプロジェクトに登場 <http://www.atarimae.jp/>



## 障がい者雇用がもたらしたもの

障がいを持った方々が一緒に働くようになって、サービスが向上したと言われる。障がいをもった方と一緒に仕事をすると、同僚・店長が気遣いをする。その気遣いは、本来、障がいを持った方だけに向けるものではなくて、職場の全員に向けるものであり、そもそもお客様に向けるべきものだ。障がいを持った方の雇用を通じて、各店舗で人に対する思いやりみたいなものや、一緒に仕事をしたいこうという姿勢が生まれたのではないかと思う。



## 障がい者雇用がもたらしたもの

障がい者の自立支援だけでなく、従業員の成長、  
顧客サービスの向上に好影響

- ✓ 配慮すべきこと、しなくてもよいことを直感的に理解できる
- ✓ 障がいへの理解が深まる、自然体で接することができる
- ✓ お客さまが必要としていることを感じ、更なる心配りへ
- ✓ 同じ職場で育つ新卒社員
- ✓ 自発的に障がい者雇用を推進