

人文社会科学系 講師

丸山 峻 MARUYAMA Takashi

専門分野

経営学、経営組織論、人的資源管理論

人文社会科学

障害者雇用における組織・人材マネジメント ～ 雇用促進、職場定着、活躍のために ～

キーワード 障害者雇用、障害者マネジメント、人事施策、合理的配慮、管理者行動

研究の目的、概要、期待される効果

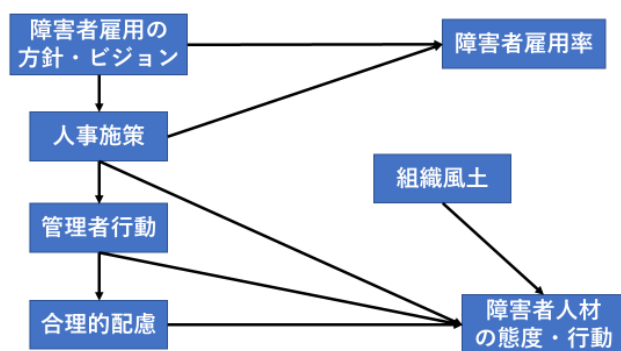
どのような組織・人材マネジメントが、障害者雇用促進や、障害者人材の職場定着・活躍に有効か明らかにすることを試んでいます。

障害者雇用促進法により、法定雇用率以上の人数の障害者を雇うことが事業主には義務付けられています。障害者雇用納付金を支払ってもこの義務を免れるものではありません。国内の競合企業にも同じ義務が課されている以上、雇用している障害者を人材としてとらえ、その貢献を最大限引き出すことが求められます。

具体的な研究対象として、①人事施策、②管理者・同僚の行動、③合理的配慮の提供、の3つに着目し、これらが障害者雇用率や障害者人材の態度・行動にもたらす影響について検討しています。また、障害者人材のための特別な人事施策や、合理的配慮に対して他の従業員が納得せず不満を抱いたり、障害者に対する差別や偏見を強めたりする問題を防ぐための組織マネジメントを明らかにすることも試んでいます。

障害者人材のための適切な組織・人材マネジメントが明らかになることで、障害者人材の定着・活躍と、それを通じた、障害者の経済的自立、企業の採用費用削減や成果向上、国の社会保障支出の削減が期待されます。

障害者人材のマネジメントに関する研究で 検討された主要な因果関係



障害者の職場定着を促す人事管理と その境界条件

	障害者を少数配置 する職場	障害者を多数配置 する職場
人事施策体系	障害のない社員と 同様の人事施策が 中心	障害者のための 特別な人事施策が 中心
障害者に対する能力観	障害のない社員と 同等	障害のない社員と は異なる
ライン管理者の裁量	小さい	大きい

丸山・島貴（2021）を一部改変

関連する
知的財産
論文 等

丸山峻（2021）「障害者マネジメント研究の知見の整理と展望」『日本労務学会誌』22巻2号, p.56-70.
丸山峻・島貴智行（2021）「障害者の職場定着を促す人事管理：社会的アイデンティティ考慮の観点から」『組織科学』55巻1号, p.54-66.

アピールポイント

障害者雇用について、パフォーマンス向上、コスト、障害のない従業員への影響など、経営学的な視点に重きを置いた研究をしています。

つながりたい分野（産業界、自治体等）

- ・ 障害者雇用の拡大や充実に取り組もうとしている民間企業やその他事業主
- ・ 就労継続支援A型・B型事業所
- ・ 就労移行支援事業所などの就労支援機関