

障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究 -企業に与える良い効果-

○奥脇学(有限会社奥進システム)

星明聡志(社会福祉法人北摂杉の子会ジョブジョイントおおさか)

池田浩之(兵庫教育大学大学院、NPO 大阪精神障害者就労支援ネットワーク)

1. 問題と目的

近年、精神障害者の雇用義務化や法定雇用率の引き上げなどにより、障害者雇用は増加傾向にある。令和3年1月15日に厚生労働省より発表された令和2年障害者雇用状況の集計結果によると、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新となっており、雇用障害者数は57万8,292.0人、対前年3.2%（1万7,683.5人）と増加。ただ、法定雇用率達成企業の割合は48.6%（対前年比0.6ポイント上昇）であり、未達成企業のほうが51.4%と上回っている。雇用障害者の多くは職場で活躍されていることと思われる一方で、企業の雇用環境との相互作用によるミスマッチや不適応で離職する障害者も少なくない状況である。私たち就労支援者としての主観的な現場感覚としては、障害者雇用において「うまくいっている企業」と「うまくいっていない企業」に何かしらの共通点があると感じ、障害者雇用が企業環境に与える良い効果(本研究では企業の実際の成長や利益に影響を与える要因と定義)を明らかにできれば、未達成企業の減少と社会における障害者雇用のポジティブな意味の広がりが期待できると仮定し、就労支援者3名による共同研究を実施することにした。

本研究は一昨年度に本学会で発表した研究(星明・池田・奥脇, 2019)の継続研究である。星明らによって、人事側が判断する企業の成長や利益に影響する従業員側の要因としては、「経営者と従業員」「経営者への信頼」といった Human Resource Management チェックリスト(以下、HRM チェックリスト)従業員用のワークシチュエーション内の因子が挙げられていた。

本研究においてもその従業員チェックリストの当該因子に着目し、2019年時の研究協力をした企業を対象に、再度実施し、経年変化による傾向を質的に明らかにすることとした。

2. 方法

(1)対象：

大阪を中心とした近畿エリアの企業の代表者(もしくは人事担当者)とその従業員で、2019年時の研究に協力した企業4社。いずれも特例子会社であった。

(2)手続き：

2019年時の協力企業に対し、本研究の協力依頼を行った。調査はWebにて実施し、対象企業は入力フォームに入力し回答した。後日回答した企業に対し、インタビュー調査を依頼し、実施した。インタビュー対象者は従業員チェックリストに回答した当事者または場長とした。インタビューは1時間程度で研究実施者2名で行った。インタビューの内容は、2回の測定結果について得点の変化部分を中心に感想などを聞き取ることにした。

(3)測定材料

独立行政法人労働施策研究・研修機構のHRMチェックリスト(2003)を使用し、企業の代表者(もしくは人事担当者)用のアンケートシートには、障害者雇用に関する情報も記載できるよう一部改訂して使用した。

表1 HRM チェックリストの概要

<HRMチェックリスト>	
従業員・個人用（従業員、個人が回答し、会社やチームとして集計）	
1	ワークシチュエーション：職場や仕事の現状チェック
2	ジョブインボルブメント
3	職務満足—全般的職務満足感—
4	キャリアコミットメント
5	組織コミットメント
6	ストレス反応（ポジティブ反応とネガティブ反応）
会社・人事担当用（経営者、人事担当等が自ら会社や職場をチェック）	
7	会社組織の基礎統計—結果を解釈し活用するための背景情報として—
8	雇用管理施策チェックリスト
9	組織業績診断チェックリスト
10	仕事と職場の魅力チェックリスト

(4)倫理的配慮

webにて個人情報の扱いと研究への協力について提示し、回答をもって同意を得たこととした。

表 2 対象者の属性及び結果

対象者	年齢 (性別)	職務 (職位)	勤続年数	2019年当時の企業の 課題(上位3つ)	2019年		2020年	
					平均より+(上位3つ以内)	平均より-(上位3つ以内)	1年前より+(上位3つ以内)	1年前より-(上位3つ以内)
A	41 (女)	事務・経理 (2020年に係長)	3	職務・組織管理構成、育 成・能力開発、顧客満足	労働条件、職場の人間関係、 公正・信頼	無	評価・給与、経営者と従業員、 仕事の革新	無
B	52 (男)	事務・人事・教育 (係長)	4	—	ビジョン・戦略、チームワー ク、職場の人間関係	仕事の革新	福利厚生、公正・信頼、 評価・給与	教育・研修、成長、経営者と 従業員
C	28 (男)	技術職・その他 (パート)	0.58	—	評価・給与、指導・支援	自律性	経営者と従業員、ビジョン・ 戦略、経営者への信頼	無
D	52 (男)	現業職・製造 (課長)	23	評価・人事考課、スキル・ 技術水準、モラル・動機 付け	参画、仕事の革新、 承認・指示	存続的要素	福利厚生	無

±: 5点満点項目平均より1点以上の差がある

±: 2019年調査時から個人内変化得点差が1点以上ある

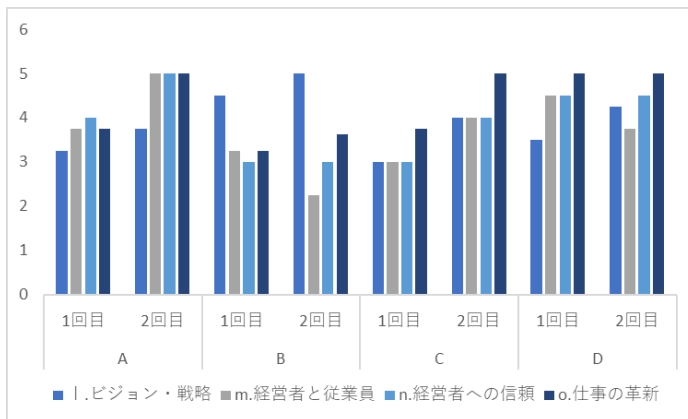


図1 ビジョン・経営者因子内の得点変化について

3. 結果

結果は、表2と図1の通りである。インタビューはA、B、Cに実施した。企業課題については2019年調査時HRMチェックリストの人事用に回答した企業分だけ掲載した。解析は対象者の得点(2019年時)については松本(2017)の職務平均データとの比較を行った。また星明ら(2019)をもとに関係項目が含まれているワークシチュエーション内のビジョン・経営者項目の得点変化を抽出し、変化を目視によって確認した。

表2より、対象者の変化においてAとCで全項目の中で「経営者と従業員」の得点が1年間の間に特に上昇していることが確認された。一方Bにおいて、同項目が全項目内で特に減少していることが確認された。

また図1において、A、C、Dにおいては1回目より2回目の得点が全体的に上昇していることが目視で確認され、特にDにおいては高い得点域で得点が推移していた。Bにおいては経営者への信頼が高い得点を推移しているものの、それ以外の項目は他の3社3名と比べて比較的低い得点域で微増もしくは、減少していることが確認された。

インタビューにより、AとCにおいては対象期間内に新たに役職が付与されたことや、新規の業務が任さ

れていたことが明らかになった。特にAにおいては業務に関する裁量の幅が広がったと述べられており、充実していると述べられた。またCにおいてはこの1年で後輩の社員ができたとのことで、熱心にかかわっているとのことが場長と他の社員より報告された。一方Bにおいては、本社からの出向で2019年当時も社員へどうかかわって良いか戸惑いがあったとのことで、独学で勉強しながら関わってきたことが話された。社員に対して愛着のような感情は出ているとのことで、以前より関わりやすくなったと述べられていた。本社からは、Bのいる支社は裁量はある程度任されているとのことだったが、本社とかかわりが希薄になっていると述べられていた。

4. 考察

本研究では障害者雇用が企業に与える良い影響について、縦断研究を用いて質的に明らかにすることを目的に行った。結果より、ビジョン・経営者因子は先行研究と同様、良い影響を与える要因であることが示唆された。質的な研究であるため、結果としての限界はあるが、安定した障害者雇用環境構築のための一助となると考えられた。

5. 引用文献

松本真作 2017 高業績で魅力ある会社とチームのためのデータサイエンス 独立行政法人労働施策研究・研修機構

6. 発表者連絡

奥脇学

有限会社奥進システム 代表取締役

〒540-0027 大阪府大阪市中央区錦屋町2丁目2-4

E-mai: okuwaki@okushin.co.jp