

## 障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究(3)～中小企業を対象として～

○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)  
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)  
奥脇学(有限会社奥進システム)・實盛朱里(NPO 大阪精神障害者就労支援ネットワーク)  
金川善衛(医療法人清風会)

### 1. 問題と目的

就労支援において、職場への定着を図る際には、当事者へのサポートだけでなく、当事者と職場環境との相互作用についてもアセスメントし、必要に応じて環境への介入も図る。しかし、この職場環境の介入においては、現場支援員の判断に委ねられることが多く、介入の目標としての環境像に幅があるのが現状である。どのような職場環境の構築を目指すのが良いのか。信頼性・妥当性のある支援の目標となる職場環境を明らかにする必要があると考えられる。

本研究は 2019 年より行っている研究の継続研究である。障害者雇用を行っている企業に対して、一般企業を対象として実施されてきた組織診断チェックリスト (Human Resource Management チェックリスト; 以下, HRM チェックリスト)を用いて、一般企業と比較して、障害者雇用を行っている企業・部署の特徴を明らかにすることを続けている。星明ら (2019) 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」といった従業員用のワークシチュエーション内の因子が報告されている。また奥脇ら(2021)は、2019 年当時対象となった特例子会社を対象に同様に HRM チェックリストとインタビュー調査を実施し、得点の経年変化と実際にその間起こったエピソードとの関連を明らかにし、HRM チェックリストが企業環境の変化を抽出できる妥当性を示唆している。

本研究では、2021 年に対象にできなかった中小企業を新たに対象とし、障害者雇用を持続的に行えている環境を明らかにする。約 6 割の中小企業が実施できていないという障害者雇用促進の一助とすることとする。

### 2. 方法

#### (1)対象：

従業員が 300 名以下の企業 5 社に所属する人事担当者 1 名と従業員とした。従業員は現場で指示を出す役割の社員と、障害者雇用で採用された社員各 1 名ずつとした。尚、障害者雇用で 3 年以上継続勤務できている者がいる企業を抽出条件とした(表 1 参照)。

#### (2)手続き：

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、承諾した企業に実施した。インタビュー対象者は HRM チェックリストに回答した現場従業員か人事担当者のいずれかとした。

#### (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。インタビューについては、主に社全体の雇用環境として意識している・課題と感じていること、障害者雇用について意識している・課題としていることを確認した。

#### (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。また筆者の所属する法人の倫理委員会の承認を得た。

表 1 対象企業について

企業名	業種	正社員数	障害者雇用数	障害者雇用の勤続平均年数
A	社会福祉事業	190	11	10
B	布物雑貨の製造販売	5	3	4
C	食品製造	10	4	4
D	空調・冷凍システムの開発・販売等	124	1	2
E	食品製造	記入無	29	2

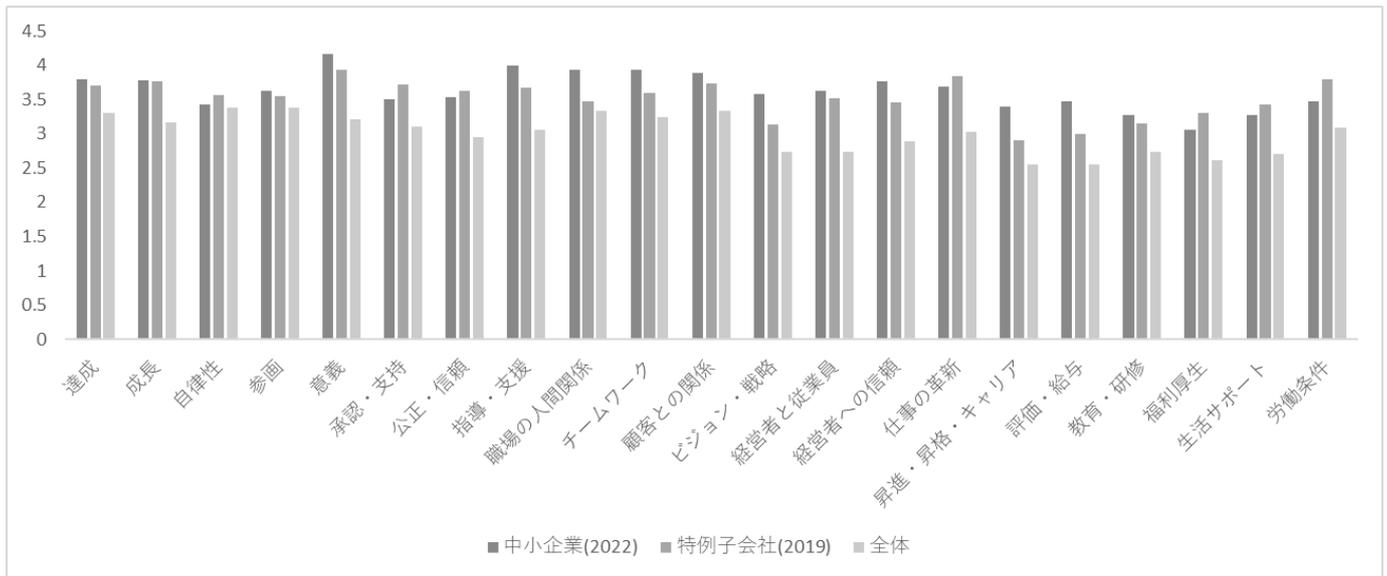


図 1 HRM チェックリストの結果について(一部)

表 2 インタビューの結果について

企業名	全体の雇用環境について	障害者雇用環境について
B	自分の意見を言える人を採用したいと思っている。業務は自由にさせている。一方で最近では生産性について目標が必要と考えている。社員との個別面談を大事にしている。楽しく仕事をしたいと思っている。	一緒に働く同僚の理解がとても重要だと思っている。採用の際には社員の意見をよく聞くようにしている。特にコミュニケーションの取り方などの理解がとても重要だと思っている。
C	人を大事にすることで、業績がアップすると考えている。目標設定を月1回行っている。マーケティングのコンサルは厳しくしている。業績について、以前は気にしていたが今は気にしていない。何とかかなと思っている。	区別していない。伝える時、伝わらなくて、自分の伝え方についての気づきになっている。
D	業界全体が落ち気味なため、将来があると見えるように今後の方針を共有している。離職率を下げたい。現場に新入社員の育成計画を提出させるようにしている。後任育成をしていきたい。賞与面など親会社に関係なく裁量が取れるようにした。	障害者雇用については雇用の機会を創出できているので貢献できていると思う。現場では他の社員の業務を切り出しているため、一人の受け入れが精いっぱいと思う。マッチングの精度があがれば雇用の機会の創出にさらにつながるのでないか。

### 3.結果と考察

結果は、図 1 と表 2 の通りである。5 社から従業員用 10 件、人事用 5 件をデータとして得た。図 1 では、松本(2017)をもとに企業全体(31~300 人規模)の平均値と、星明ら(2019)の特例子会社のデータ(12 社 27 件)との比較を行っている。全般的に本研究の得点は高いが、昇進・昇格・キャリア項目や職場の人間関係項目において、先行研究のデータより高いことが目視でわかる。一方、特例子会社の傾向と比べて、福利厚生、生活サポート、労働条件といった項目が低い傾向となっている。やりたいことの実行のしやすさや、職場の雰囲気の良いが中小企業の職場の定着を支えている要因であることが考えられた。またそのような要因が福利厚生の不十分さを補っているのではないかと考えられた。

またインタビュー調査では 3 社に実施している。

結果から全体の雇用環境へ働きかけていることと、障害者雇用環境へ働きかけていることの明確な線引きを設けず、同じ方針の対応の強弱をつけることで、雇用管理をしていることが明らかになった(B、C)。また社全体の課題(雰囲気)に影響を受けて、障害者雇用環境へ注力することが難しいと考えられるエピソードも見受けられた(D)。

本研究のエビデンスから生成された仮説を、より規模の大きい量的調査によって、検証することが今後望まれる。

### 4.発表者連絡

池田浩之

兵庫教育大学大学院/NPO JSN

兵庫県神戸市中央区東川崎町 1-5-7 3F

E-mai: hiikeda@hyogo-u.ac.jp