

障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究(4)

～同業種・同規模企業間比較を通じて～

○金川 善衛¹⁾ 池田 浩之²⁾ 星明 聡志³⁾ 奥脇 進⁴⁾ 實盛 朱里⁵⁾

1) NPO 法人日本さび協会 2) 兵庫教育大学大学院 3) 社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブジョイントたかつき

4) 有限会社奥進システム 5) NPO 大阪精神障害者就労支援ネットワーク

KEY WORDS: 雇用環境、職場定着、発達障害、精神障害

【問題の所在と目的】

本研究は、障害者雇用において長期の職場定着や企業環境への好影響を与える要因について明らかにすることを目的に行っている継続研究の報告である。得られたデータの中で同業種、同規模の障害者雇用を行っている企業の比較を行い、どのような傾向があるか検討したものである。

近年、就労支援に関する国内の動向としては、就職までの支援制度や支援技術の向上は充実しつつあり、関心は就職して以降の職場定着や就労支援制度を受けるまでの若年期からの移行支援まで、すそ野を広げている。特に職場定着に関しては、法定雇用率の段階的な引き上げの決定により、企業の関心は高まっている。そのような社会的な動向が見受けられる一方、精神障害のある者の職場定着率が他の障害と比較して低い傾向であり続けていることや（障害者職業総合センター、2017）、法定雇用率未達成企業の割合は48.3%（厚生労働省、2022）と企業全体としては決して低くない数値となっているなど、課題は山積している。

先述したように、企業全体としての障害者雇用は年々進展が見受けられるものの、法定雇用率の達成という観点でいうと十分と言える状況ではない。現在公表されている障害者雇用に関する統計では、業種、企業規模別に障害者雇用の法定雇用率達成企業割合が公表されている。実際に業種別にみると、達成企業が多いのは医療・福祉(61.6%)、農・林・漁業(60.0%)、運輸業・郵送業(54.5%)、製造業(53.9%)等となっている。また低い業種は情報通信業(26.9%)、学術研究・専門技術サービス(33.6%)、不動産業・物品賃貸業(33.8%)、保険金融業(38.7%)となっている（損保総研、2020）。また企業規模別では、従業員1000人以上の企業の達成割合が最も高く(62.1%)、従業員300人～500人の企業が最も低かった(43.9%)（厚生労働省、2020）。

業種であげられた情報通信業における達成企業数の少なさについては、先行研究で扱われているものもある。吉見ら(2013)は、製造業との業種間との比較で、情報通信業の達成企業の少なさについて、調査研究を行っている。製造業勤務の社員554名、情報通信業勤務の社員146名に対して実施している。そこでは、それぞれの業種で未だ雇用していない企業間での意識比較において、製造業より情報通信業が障害者の雇用について、社会保障が充実していれば障害者雇用を行う必要はないと回答が有意に多い結果となっていることを報告している。同業種内に法定雇用率達成企業の少ないことが、使用側だけでなく労働者側の意識として、障害者の雇用は社会保障でなされた方が良いという意識が醸成されやすくなっている可能性を示唆していた。障害者雇用における業種内の特徴があることがうかがえる。

このような障害者雇用を行っている企業の特徴を明らかにすべく、筆者らは障害者雇用環境の調査研究を行い続けている。本研究は2019年より行っている継続研究である。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。2022年には中小企業を対象として調査を行い、障害者雇用が進んでいる企業の数値的、質的特徴を明らかにした他、組織的風土得点が低い企業の現状を質的に明らかにした。

本年の報告では、上述した業種、また企業規模に着目し、同業種内・同規模の企業間比較においてそれらにどのような特徴があるのか、HRMチェックリストを用いて明らかにすることとした。

達成企業の割合が少ないとされている、保険・金融業、企業規模としては300人～500人規模の企業を対象とした。比較的達成企業数の割合の多い、製造業も過去の先行研究（吉見、2013）に倣い比較対象としてデータ抽出することとした。

【方法】

<対象>

障害者雇用を行っている企業で、保険・金融業または製造業を営んでいる従業員300人～500人の企業各2社。

<測定指標>

HRMチェックリストを用いた(表1参照)。

表1 HRMチェックリストの項目内容

<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

<測定時期>

2019年～2022年

<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。

<倫理的配慮>

筆者が所属するNPO大阪精神障害者就労支援ネットワークの研究倫理委員会の承認を得た(承認番号2022-5)。

表 2 HRM チェックリストの結果(保険・金融業)

	従業員項目の一部(1-5)			人事項目の一部(5-15)								
	今の職務・専門分野でキャリアを追求したい	私と同僚との間には良好なチームワークがある	職場は安全で衛生的である	人事基本方針	募集採用管理	異動・昇進管理	目標・人事課	育成・能力開発	給与・福利厚生	勤務・時間管理	退職管理	コミュニケーション
A社	3.2	3	4.6	8	8	11	9.5	12	6	6	9	9
B社	4.4	4	3.2	5	5	9	8.8	9	7	7	7	6
同業種	2.8	3.24	3.34	13.57	13.14	13.01	13.49	13.18	12.75	12.83	13.01	12.26
同規模	2.8	3.28	3.15	12.62	11.95	11.66	12.06	11.73	11.9	11.62	11.92	11.64

※同業種と同規模欄は因子毎の平均得点

※ () は点数域

表 3 同業種・同規模の2社間比較の結果

保険・金融業 (301人~3000人)	製造業 (301人~3000人)
職務(1項目)・同僚や顧客との関係(1項目)・福利厚生(2項目)・キャリアコミットメント(1項目)	職務(2項目)・同僚や顧客との関係(1項目)・処遇報酬(4項目)・福利厚生(1項目)

※記載してある項目は5%水準もしくは10%水準で有意差がみられたもの

【結果】

従業員項目に回答した社員5名ずつを抽出して、対応のないt検定を行った。人事用項目については、各社1名ずつの回答であったため、得点比較を目視で行った。なお、製造業の2社のうち1社では従業員用に回答した者は2名であった。解析にはSPSSver.29を用いて行った。

結果は表2、表3の通りである。解析の結果、5%水準、10%水準で有意差もしくは、有意な差がある傾向が見受けられた項目が抽出された(表3参照)。保険・金融業では、ワークシチュエーションの中の職務因子で1項目、同僚や顧客との関係因子で1項目、能力開発・福利厚生・生活サポート因子の2項目、キャリアコミットメントの存続的規範因子の1項目に企業間で差が確認された。製造業では、ワークシチュエーションの中の職務因子で2項目、同僚や顧客との関係因子の1項目、処遇報酬因子の項目(因子合計得点含む)4項目、能力開発・福利厚生・生活サポート因子項目の1項目であった。

また表2で人事項目の中の雇用施策チェックリスト得点の比較を行っている。表の左部に従業員項目得点で有意差が見受けられたものを抜粋しており、表下部では、HRMチェックリストを通じて過去の研究(松本, 2017)で得られた一般企業の同業種、同規模の平均得点を掲載している。A社とB社では、従業員項目については、一般企業の平均得点より高い項目がほとんどであったが、人事用項目では、すべての項目に置いて一般企業の平均より低い点数となっていた。またA社では、育成・能力開発やコミュニケーションの得点が高くなっていた。従業員項目では職場は安全で衛生的であるという項目がとて高くなっており、人事が行った雇用管理施策が影響している可能性が考えられた。

【考察】

本研究は、障害者雇用の企業環境について、同規模・同業種の企業間比較を行い、雇用環境にどのような差があるか明らかにすることを目的に行った。

結果より、金融・保険業と製造業の従業員においてそれぞれ差がみられる結果となった。同業種・同規模の企業でも雇用環境に差が出やすい部分を示唆されたと思われる。また、保険・金融業と製造業それぞれの企業間比較の結果から、い

ずれの比較からも共通してワークシチュエーション内の職務因子や同僚や顧客との関係、能力開発・福利厚生・生活サポート因子内で差が見られている。これは同業種・同規模の企業において、雇用管理施策等の人事側の対応などで、差が出やすい内容であることが予想された。従業員が感じている組織風土に多く項目差がみられたところは特徴的であると言える。また同僚や顧客との関係因子は、保険・金融業、製造業ともに「私と同僚の間には良好なチームワークがある」という項目に差が見られていた。このような部分は業種・規模ではなく、構成員によって、雇用環境差が表れやすい可能性を示唆していた。

共通の項目が抽出された一方で、両業種の比較でそれぞれ別々の項目差が表れていた部分も見受けられた。保険・金融業の方ではキャリアコミットメント因子内の「今の職務・専門分野でキャリアを追求したい」という項目に差がみられた。また製造業の方では、処遇・報酬の評価・給与因子において因子小計得点を含む、4項目において差がみられる結果となった。保険・金融業においては、いずれの企業も主に従業員は保険業務のうち、照会業務を中心に行っており、事務作業が中心であった。その中で従業員にどれだけその作業に専門性を感じてもらえるかは、この業種特有の雇用環境差が出やすい内容である可能性が示唆された。このような結果は企業の特徴差であって、差が出ていること自体は問題というわけではない。今後雇用環境の改善を図る可能性が出てきた際に、注目しても良い内容であることが想定された。他方、製造業では評価が明確であるといった処遇報酬において差が見られた。成果量や成果をあげるための個人の技術が確認しやすいと考えられる製造業においては、雇用管理施策として評価基準を明確にするかどうかは、環境差がうまれやすい可能性であることが考えられた。

本研究は同業種・同規模間の企業を比較することによって、企業間比較を行った際に共通して差が出やすい項目や、業種で特徴的な項目を抽出することができた。雇用環境を調整していく際に、業種・規模が関係のないどの企業にも共通して環境差が出やすい項目や、業種に特徴的な差が出やすい項目に注目しながら、雇用管理施策等を行っていく必要性が得られた。本研究は企業のペア比較であり、調査協力者も少ないことから、引き続きデータ数を増やしながら傾向を確認していく必要がある。

【結論】

業種によって障害者雇用環境の特徴差がうまれやすい内容がある仮説が得られた。先行研究でも確認されていることから、今後は業種毎の特徴も加味した雇用環境調整法の開発も検討していく必要があると考えられる。

(KNAGAWA Zene, IKEDA Hiroyuki, HOSHIAKI Satoshi, OKUWAKI Susumu and JITUMORI Akari)