

# 障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究(5)

## 研究報告会開催の取り組み

○奥脇 学<sup>1)</sup>

星明 聡志<sup>2)</sup>

池田 浩之<sup>3)</sup>

實盛 朱里<sup>4)</sup>

金川 善衛<sup>5)</sup>

1) 有限会社奥進システム 2) 社会福祉法人北摂杉の子会ジョブジョイントおおさか

3) 兵庫教育大学大学院、NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 4) NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク  
5) NPO 法人日本学び協会ワンモア

KEY WORDS: 障害者雇用、雇用環境、心理的安全性

### 【問題の所在と目的】

近年、障害者雇用は法定雇用率の改定に伴って雇用者数は右肩上がりであり、就労系福祉サービスの充実もあって福祉から雇用への流れも増加傾向となっている。令和5年6月1日現在の雇用障害者数は64万2,178.0人となり、対前年差2万8,220.0人増加、対前年比4.6%に増加した。ただ、雇用率の達成状況を見ると、全体の49.1%が雇用率未達成となっており、そのうち1人も雇用していない企業(0人企業)は58.6%となっている<sup>1)</sup>。

また、令和5年度障害者雇用実態調査によると、障害者を雇用しない理由別事業所数の割合に「当該障害者に適した業務がないから」との回答数が7割以上となっている。障害者雇用を促進するために必要な施策別事業所数の割合では「外部の支援機関の助言・援助などの支援」の回答数が6割を超える<sup>2)</sup>。0人企業が多く、適する仕事がないとする企業が多い状況を見ると、障害者雇用への知識や経験はまだ不足しており、外部からの助言等を求める回答も多いことから、本研究による雇用環境の考察は未達成企業等にも役立つものと思われる。

本研究は2019年から始めた継続研究である。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、障害者雇用企業と一般企業を比較し、障害者雇用企業の雇用環境の特徴を明らかにすることを目的としている。

2019年の報告では、一般企業:6社、特例子会社:11社がHRM チェックリストに協力した。一般企業では、個人の職務に関する認識や上司・リーダーとの関係、組織へのコミットメントが企業の現状と関連が見られ、特例子会社では自身と他者との関係性が企業の現状に関連している可能性が示唆された。企業の直接的な経営効果を説明する要素としては、特に経営者との関係性(信頼性)が示唆され、ビジョン・経営者因子が企業の成長性や利益に良い影響を与えることが示唆された。

2021年の報告では、2019年時の研究対象の特例子会社4社にHRM チェックリストとインタビューを行った。2019年の結果同様に、ビジョン・経営者因子が良い影響を与えることが示唆され、経営者と従業員間の信頼関係が重要であり、これが企業の成長や利益に寄与していることが明らかになった。

また、2022年の報告では、従業員300人以下の中小企業5社を対象に実施し、2019年時の特例子会社と比較しても、昇進・昇格・キャリア項目や職場の人間関係項目が高得点となり、インタビュー調査では企業全体の雇用環境への働きかけと障害者雇用への対応を区別せずに行っていることが明らかになった。雇用管理において、柔軟性が示唆されることとなった。

また、昨年の報告では同業種・同規模の障害者雇用を行っている企業間の比較を行い、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が、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

んどとなり、特に、「今の職務・専門分野でキャリアを追求したい」「私と同僚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」等の従業員項目の点数が高くなっていた。

本研究は上記2019年より取り組み、障害者雇用企業における雇用環境の特徴を明らかにしつつある。ただ、企業からのデータ数が不十分なこともあり、今後も継続研究に取り組むことで雇用環境の考察が深まると考える。そのため、本報告では研究協力企業を集めるために取り組んだ研究報告会の開催をまとめた。特に、研究報告会後の実践発表やトークセッション、グループワーク等の内容を抽出し、2019年からの継続研究との関連や共通点を明らかにした。

最後に、本報告の対象となった研究報告会では、これまでの先行研究結果を踏まえて、雇用環境調整を行った後の従属変数として、心理的安全性を指標として加えることとした。特にこれまでの研究結果からも上司や経営者と従業員のコミュニケーションがポイントして抽出されている。このようなコミュニケーションが改善されていくことは、従業員の心理的安全性を高めることにつながることから、研究報告会の副題的テーマとして設定した。

### 【方法】

#### (1)対象:

2024年1月19日(金)に開催した研究報告会に参加した企業担当者24名とした。企業の内訳としては、特例子会社が9割以上であった。

#### (2)手続き:

報告会での実践発表やトークセッション、グループワークでの意見等をもとに雇用環境の共通点や課題点を考察した。

#### (3)倫理的配慮

企業名や担当者名が特定されないように配慮して考察を行った。

### 【研究報告会の開催内容】

開催日:2024年1月19日(金)13:30~16:45

参加者:障害者雇用企業の担当者24名(9割が特例子会社)プログラム

13:00~受付・名刺交換

13:30~開会・趣旨説明

13:35~障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究報告

社会福祉法人北摂杉の子会 日本職業リハビリテーション学会  
近畿ブロック代表理事 星明聡志氏

14:05~心理的安全性を高める組織風土づくりの実践発表&トークセッション

株式会社ニッセイニュークリエーション 部長 相井弘幸氏  
兵庫教育大学・日本職業リハビリテーション学会近畿ブロッ

ク理事 池田浩之氏

15:05~休憩

15:20~グループディスカッション

16:45~終了

【結果】

II. 社員の定着支援 (3)健康・生活面のケア

「生活基礎力」の維持・向上に着目し、サポートを充実

「生活基礎力 = 運動・睡眠・食事」の維持・向上

啓蒙	直接指導	相談対応	その他サポート
<ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営推進委員会によるセミナー開催</li> <li>日本生体病院、健康組合との連携</li> <li>委員会活動による情報提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>問題が見られる社員への上司面談</li> <li>臨床心理士面談 (4名と契約、週延べ4〜5時間)</li> <li>産業医による面談 (月2回、終日)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業型ジョブコーチの配置 (主に課長代理以上クラス17名)</li> <li>職業生活相談員資格の取得促進 (主任クラス中心74名)</li> <li>サポートセンター(人材開発部)の設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援機関の連携</li> <li>家族との連携</li> <li>主治医とのコンタクト</li> <li>各部独自の取組 (ほっこりカフェ等)</li> </ul>



図 2. 当日の研修風景

その後の、グループセッションでは、各グループとも「日報」と「面談」を活用した社員育成を図っているとのことで、「離職防止」「メンタルヘルスケア」などの視点でも重要な役割を担っているといったことが共有されていた。

【考察】

本研究は、先行研究で得られた知見をもとに啓発的研修を行い、参加者からの意見をもとに研究結果の妥当性や関連性を明らかにすることを目的に実施した。また新たに心理的安全性をテーマに加え、雇用環境を調整した先の従属変数として加えて研修を行い、関連を検討することを目的とした。

結果より、実践事例においても精神障害・発達障害のある従業員の基本的な状態の安定につながるものが、睡眠や食事であることが中心に据えられており、それらをモニターしたり、必要に応じて改善をはかる仕組みが社内に設定されていることが共有されていた。また先行研究より明らかになった上司・経営者と従業員とのコミュニケーションという点においても、報告事例だけでなく、参加した企業関係者からも日報や面談を活用しながら、コミュニケーションを重ねる工夫がなされていることが共有されていた。これら実践は、本報告者らの得られた研究結果を踏まえた方向性とも合致するものであり、今後の精神障害・発達障害のある従業員を対象とした雇用環境調整の具体的な実践内容であることが考えられた。今後も本研究のサンプル数を増やしながら、研究の精度をあげていきたい。

【結論】

本研究は、研究的手法で明らかになった雇用環境に関する調整の方向性について、現場の実践者を交えた研修会を行うことで、得られた結果の妥当性を高めるとともに、普及啓発を行うことができた。今後もこのような研修を他の地域でも実施し、意見交換をしながら、継続研究を行っていきたい。

(文献)

- 1)厚生労働省 (2023)「令和5年障害者雇用状況の集計結果」,p1.
- 2)厚生労働省 (2024)「令和5年度障害者雇用実態調査」,p38-39.

【発表者連絡先】

有限会社 奥進システム 奥脇 学  
e-mail: [okuwaki@okushin.co.jp](mailto:okuwaki@okushin.co.jp)

(OKUWAKI Manabu, HOSHIAKI Satoshi, IKEDA Hiro yuki, JITSUMORI Akari and KANAGAWA Zene)

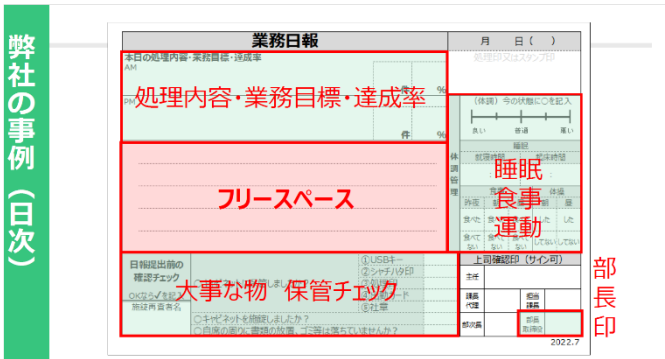


図 1. 株式会社ニッセイニュークリエーションの発表資料(抜粋)

当日はまず発表者らの先行研究を紹介後、心理的安全性の定義や関連の先行研究、海外での取り組み事例について報告を行った。それらを踏まえ、本研究に協力した企業から、心理的安全性を高める組織風土づくりの実践発表をしてもらった。

株式会社ニッセイニュークリエーションでは、精神障害・発達障害の従業員数が増加したことに伴い、身体障害・知的障害を対象とした雇用上の配慮から、個別性の高い障害特性に応じた配慮が必要になった経緯が語られた。そのため、生活基礎力として、運動・睡眠・食事の維持向上を図るために、啓蒙活動や直接指導、相談対応や、外部機関や家庭との連携を意識して行っていることが報告された。直接指導では、外部の臨床心理士による相談も積極活用しており、本研究協力をきっかけに本報告者の一人も携わっている旨が報告された。また、セルフケアの自己認識を高め、日々の体調などをモニターすることを目的とした従業員の日報の取り扱いについて報告された(図 1.参照)。所属長が毎日全員の日報をチェックしており、従業員に日報の感想などを伝えるようにしていることが報告された。従業員も「見てくれているんですか」と驚かれることもあると話されていた。

その後のトークセッションでは、従業員の関わり方について、声掛けだけでなくどう接点をもつか等の意識していることや、管理側もジョブコーチを取得していたりと専門的なことは学ぶようにしているが、心理的な問題への対応の難しさは感じており、外部の専門家で補っている実態も改めて述べられていた。また今回の心理的安全性というテーマに触れ、社員が仕事に来るということは、コミュニケーションが苦手といつつも接点を求めているのだと思うようにしていると述べられ、自分の場所という安心安全な場所を作ることを心がけているということの話されていた。

フロアからの質問でも採用のポイントについてや、日報をどのようにチェックしているかなどがなされていた。日報については、変化を見ることが大事で、普段を知っていることで変化にもすぐに対応することが可能と話されていた。