

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 学⁴⁾ 實盛 朱里⁵⁾

1) NPO法人日本学び協会 2) 兵庫教育大学大学院 3) 社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか
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

【研究背景】

近年,障害者雇用者数・実雇用率ともに過去最高を更新中である一方で,雇用率未達成企業は48.3%（令和４年障害者雇用実態調査）と半数近くの企業は未達成である.また,未達成企業に占める障害者雇用0人企業の割合は58.1%となっており、障害者雇用取り組んでいない企業が一定数存在している.障害者雇用に取り組む企業が増えて欲しいという期待の中で,離職率の課題も顕著であり,これから取り組む企業にとっては,二の足を踏む要素となりうる.障害者雇用が企業環境へ与える良い効果（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,未達成企業の減少や社会における障害者雇用のポジティブな広がり期待できると考えた.

【研究目的】

本研究は,2019,2022に発表を行ったものの継続研究である.その中で星明らによって,人事側で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」と言った **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.

今回の発表では,業種または企業規模に着目し,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,障害者雇用を行っている企業の**業種による経営環境の特徴**を明らかにすることとした.これにより,障害者雇用に取り組む企業の経営環境で整備すべきポイントの示唆が得られると考えた.

【研究方法】

表1 研究方法を整理したもの

対 象	障害者雇用を行っている保険・金融業、製造業を営んでいる従業員300人～500人の企業各2社。いずれも特例子会社
手続き	本研究への協力依頼を行い、Webの入力フォームにて回答を得た
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) ※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が記載できるように一部改訂

図1 アンケートの協力のお願いwebページ



図2 アンケートフォーム



【研究結果】

従業員用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。
解析にはSPSSver.29を用いて行った。

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・人事考課	育成・能力開発	給与・福利厚生	職務・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
同業種	2.8	3.28	3.15	12.62	11.95	11.66	12.06	11.73	11.9	11.62	11.92	11.64

・従業員項目についてA,B社の方が一般企業同業種と比較して,全般的に有意な結果が出た。
・今の職務専門分野でのキャリアへの関心は高い。
・人事項目は一般企業と比較して,低い結果が出た

表3 同業種・同規模の2社間比較それぞれの結果

保険・金融業（301-3000人）	製造業（301-3000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）

・両業種ともに「職務」「同僚や顧客との関係」「福利厚生」において差の傾向がみられた。
・保険,金融業では「キャリアコミットメント」,製造業では「処遇報酬」が独自の項目が抽出された。

【考察】

本研究では,障害者雇用に取り組む企業の経営環境における業種による特徴を検証した.同業種間比較により,業種共通の差のある項目が得られたことは,業種問わず全般的に経営環境整備をする上でポイントとなりえるであろう示唆が得られた.また、業種間比較により業種独自の項目として挙げられたものは,業種特有の項目である可能性もある.

今回抽出された「職務」「同僚や顧客との関係」「福利厚生」「キャリアコミットメント」「処遇報酬」といった項目は,従業員が感じている組織風土に影響を受けやすい項目が抽出されたことが特徴的である.

また,「同僚や顧客との関係」という人間関係に関する項目については,構成員によって影響を受けやすく,経営環境が構成員によって影響を受けることを示唆している.

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考えられた.**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.

【実践に向けて】

R6年度障害者雇用促進法改正により,障害者雇用相談援助成金（仮称）の新設や訪問型職場適応援助者助成金の拡充など「障害者雇用の質」にフォーカスの当たる時代が本格的にやってくる.働く個人だけでなく,環境構築にも焦点を当て,広い視座を持ち取り組む必要がある.本研究を継続する中で得られる傾向を参考にしながら「働きやすい環境構築」に,支援者として覚悟をもって取り組んでいきたいと思う.

【引用文献】
・厚生労働省「令和４年度障害者雇用状況の集計結果」
・2019星明ら「障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究」
・2022奥脇ら「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—」

筆頭演者連絡先

金川善衛（NPO法人日本学び協会 ワンモア）
zene.kanagawa@japlan.or.jp