

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組

これまでの
研究内容はこちら



<https://www.workplace-studygroup.net/>

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

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。

雇用障害者数

64万2,178.0人 <前年より2万8,220.0人(4.6%)増加>

雇用率の達成状況



未達成 49.1%

未達成企業のうち58.6%が
障害者を1人も雇用していない（0人企業）¹⁾

令和5年度 障害者雇用実態調査 ²⁾

障害者を雇用しない理由	当該障害者に適した業務がないから	7割以上
障害者雇用を促進するために必要な施策別事業所数	外部の支援機関の助言・援助などの支援	6割以上

雇用障害者数、雇用率の達成状況ともに、令和5年6月1日現在

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.

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を思われる。

2024年1月19日

研究報告会に参加した企業担当者：24名
(9割以上が特例子会社に所属)

研究報告会プログラム

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
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
15:05～	休憩
15:20～	グループディスカッション
16:45～	終了

研究報告

発表者らの選考研究を紹介

心理的安全性の定義 関連の先行研究の紹介
海外での取組事例報告

実践発表 株式会社ニッセイニュークリエーション

精神障害・発達障害の社員が増加

身体障害 知的障害 雇用上の配慮 → 個別性の高い
障害特性に応じた配慮

生活基礎力

運動・睡眠・食事の維持向上

- 啓蒙活動
- 外部機関との連携
- 直接指導
- 家庭との連携
- 相談対応

■ 直接指導

外部の臨床心理士による相談を積極利用

■ 日報

- ✓ セルフケアの自己認識を高めるために、日々の体調などをモニターする
- ✓ 所属長が毎日全員の日報をチェックし従業員に感想を伝える

2019年

一般企業：6社、特例子会社：11社
チェックリスト

【一般企業】

個人の職務に関する認識

上司・リーダーとの関係

組織へのコミットメント

企業の現状

【特例子会社】

自身と他者との関係性

企業の現状

経営者との関係性
(信頼性)



ビジョン
・経営者因子



企業の
成長性・利益

2021年

2019年参加の特例子会社：4社
チェックリスト+インタビュー

経営者との関係性
(信頼性)



ビジョン
・経営者因子



企業の
成長性・利益

- 経営者と従業員間の信頼関係が重要

2022年

従業員300人以下の中小企業：5社
チェックリスト+インタビュー

- チェックリスト

➢ 昇進・昇格・キャリアの項目 職場の人間関係が高得点

- インタビュー

➢ 企業全体の雇用環境への働きかけ

➢ 障害者雇用への対応

} 雇用管理の柔軟性

2023年

同業種・同規模の障害者雇用企業の比較
チェックリスト

- 人事用項目...すべての項目で一般企業より低い得点
- 従業員項目...ほとんどの項目で一般企業より高い得点
 - 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

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実施した。実践報告から生活基礎力を中心に据え、上司・経営者と従業員のコミュニケーションを重ねる工夫があった。今後もこの方向性をもって継続研究を行っていきたい。**次回の研究報告会は滋賀で開催予定です。**

【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)