

障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究（6）

～勤務年数を条件とした解析について～

これまでの研究内容は



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

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

1) NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 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法人日本学び協会ワンモア

KEY WORDS : 障害者雇用・雇用環境・HRMチェックリスト

【問題の所在と目的】

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。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。

障害者雇用自体が企業の組織風土に与える影響はあるのか、持続可能な障害者雇用を行っている企業の組織風土はあるのか、本研究はそれらを明らかにすることをグランドテーマに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、2019年より継続して研究を行っている。

【これまでの発表】

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

【特例子会社】 自身と他者との関係性

企業の現状

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

雇う管理の柔軟性

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

【研究方法】

日本労働研究所が2003年に開発したチェックリスト (Human Resource Management: 以下、HRM) で、開発時において8000人以上のデータをもとにした、信頼性の高いチェックリスト。企業の代表者及び人事担当者を対象としたチェックリストと、従業員を対象としたチェックリストを本研究では用いている。

HRMチェックリストの概要

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

対象：障害者雇用を行っている企業に在籍している従業員

在籍年数	人数
1年未満	42名
2年以上5年未満	85名
10年以上	58名

方法：WEBにてHRMチェックリストフォームに入力

当アンケートは障害者雇用と企業の雇用環境に関して研究するもので、障害者雇用が企業環境に与える効果などを抽出したいと考えています。

私たちの研究結果では、経営者との関係性(信頼性)、経営者のパフォーマンスをどのように従業員が判断しているかが重要であることが示唆される結果となり、今回の研究では、企業の皆様にアンケートのご協力をお願いいたします。アンケートにご協力いただければ、アンケートの内容からの分析結果を表示して、いつでも見られるようになります。回答してから1年後等に再度お答えいただくと、経年変化としての結果も表示されます。

分析結果のサンプルは [こちら](#)

なお、データをもとに学会などで研究結果を報告させていただきます。ご協力のほど、よろしく申し上げます。

アンケート
入力のご協力はここから

解析方法：SPSSver.26

仮説検証にはANOVAを用いた。多重比較にはtukey法を用いた。

【本研究の仮説】

- | | |
|------------|---------------|
| ①経営者・従業員項目 | いずれも以下の順に高くなる |
| ②組織コミットメント | |
| ③職場の人間関係 | 10年以上 |
| ④生活サポート | > |
| ⑤経営者への信頼 | 2年以上5年未満 |
| ⑥達成 | > |
| ⑦自律性 | 1年未満 |
| ⑧労働条件 | |

【結果】

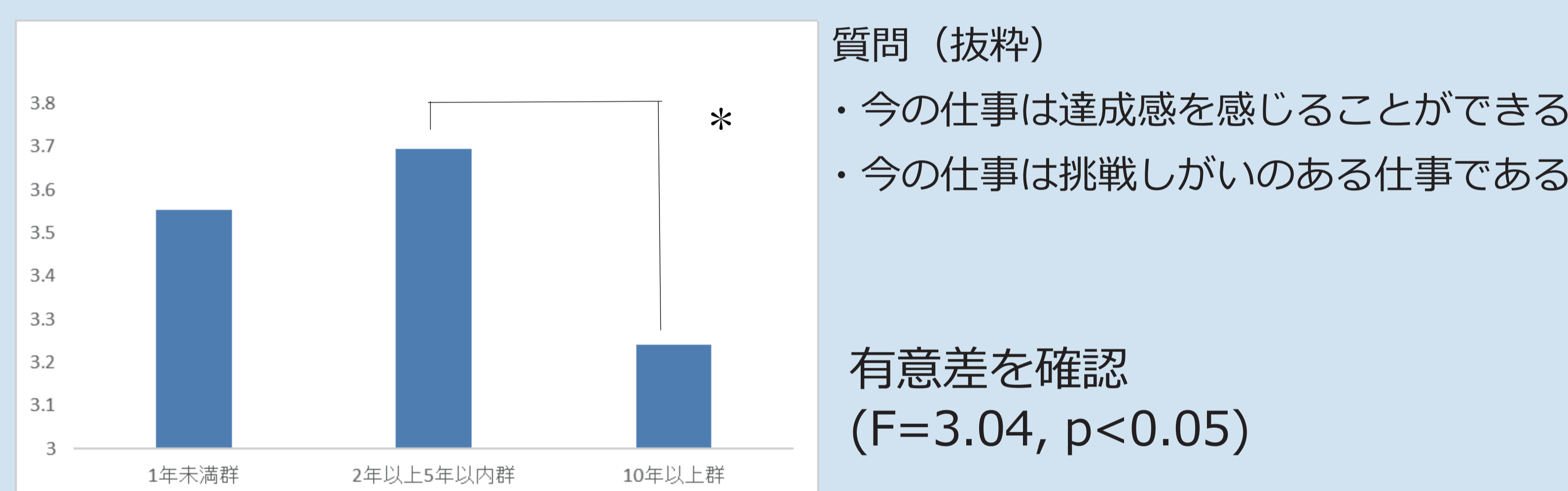


図1. ⑥達成項目における各群の得点について (* : p<.05)

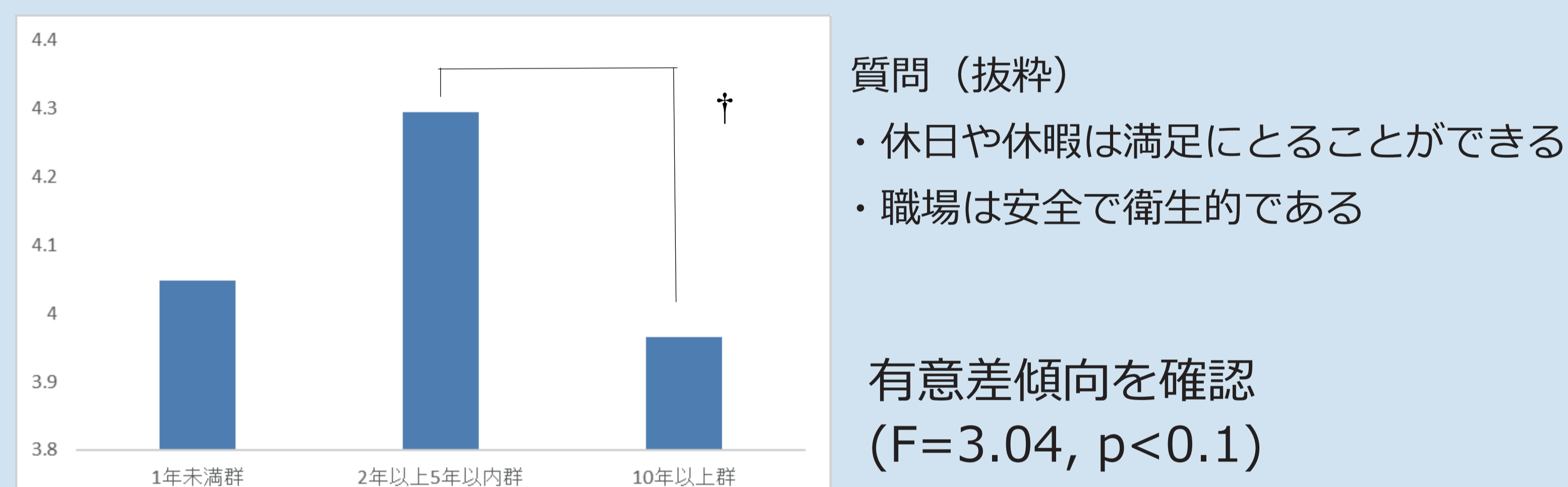


図2. ⑧労働条件項目における各群の得点について († : p<.10)

【考察と今後の課題】

結果より、達成という個人内のワークシチュエーションに関連した項目や労働条件に差が見受けられた。また先行研究で得られていた経営者・従業員因子においても一部差が見受けられた。一方、その差が見受けられた内容というのはいずれも1年未満群との差ではなく、2年以上5年未満の群と10年以上の群との間であり、かつ2年以上5年未満の群が一番高いというものであった。

これらの現象についてはワークエンゲージメントの「安定化」や「キャリア成熟」が該当するのではないかと考えている。ワークエンゲージメントの安定化については、先行研究で「職場環境の質により高まるものの、一定期間を過ぎると安定化する傾向が見られた」と報告されていた。心理的な落ち着きと関連付けられているが、これらがおそらく国内で関心が高まっている心理的安全性とも関連が見られることと考えている。

また、本研究で解析をした他の項目においては、1年未満群から10年以上群まで明確な差が見受けられなかった。組織へのコミットメントや職場の対人関係、経営者への信頼、自律性等は、入社時から一定従業員の評価が安定していることが望ましく、また入社以降も大きな差がなく維持されていることが望ましいことも示唆されたといえる。

今後は対象者の縦断的な研究を行い、本研究で得られた考察の信頼性、妥当性をより検討していくことが望まれる。

【発表者連絡先】

NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク
JSN 新大阪アネックス・JSN 研究所 實盛朱里
〒532-0011 大阪市淀川区西中島 5-3-4-902
TEL : 06-6307-1717 jsn-jitsumori@sweet.ocn.ne.jp