

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 -

発表者：奥脇学（有限会社奥進システム）

共同研究者：星明聡志（社会福祉法人北摂杉の子会ジョブジョイントおおさか）
池田浩之（兵庫教育大学大学院、NPO 大阪精神障害者就労支援ネットワーク）

発表内容

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-について発表させていただきます。

まずは当研究に至る経緯のご説明をさせていただきます。障害者雇用の現状ですが、民間企業における雇用障害者数は毎年過去最高を更新しており、障害者雇用は着実に増えている現状です。その中で雇用障害者の多くが職場で活躍されていると思われる一方、企業の雇用環境との相互作用によるミスマッチ、また職場への不適用で離職する障害者も少なくない現状にあります。障害者雇用においてうまくいっている企業、うまくいっていない企業それぞれ何かしらの共通点があるのではないかと考えています。

その中でも障害者雇用就労支援の現場に居る私たちが感じる、障害者雇用が企業環境に与える良い影響、もしくは良い企業環境が障害者雇用を促進するとのことが明らかにできれば、未達成企業の減少につながり、社会における障害者雇用のポジティブな意味が広がると期待し研究を行っています。

本研究は一昨年度に本学会で発表した研究の継続研究であります。その中で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、経営者と従業員、経営者への信頼といった HRM チェックリスト従業員用のワークステーション内の因子が挙げられてきたのを受け、一昨年度と同じ協力企業で同じチェックリストを利用し、経年変化による傾向を質的に明らかにするというを目的に致しました。

研究の方法ですが、対象は、大阪市を中心とした近畿エリアの企業代表者とその従業員、一昨年度に研究に協力していただいた4社でと、いずれも特例子会社となっています。

一昨年度の協力企業に本研究への協力依頼を行ない Web での入力フォームにて回答を得た後、インタビュー調査を依頼して実施致しました。

4社の調査結果を示します。

4社のA社C社D社の企業においては一昨年度の得点より、今年度の得点が全体的に上昇しています。特にD社においては、高い得点で推移している傾向が見られます。

ただし、B社においては、経営者への信頼が、高い得点で推移していますが、それ以外の項目では、微増もしくは減少という結果になっております。

その後のインタビュー結果についてA社、C社、D社の企業については、業務に関する裁量の幅が広がったことや、同じ職場内で後輩ができ、関わっていること、会社に関わる幅が広がったことがなどが、挙げられそれが高い得点上昇している結果になっているかと考えます。B社においては、本社からの出向で突然障害者雇用の現場に移動となり、戸惑いがある中で業務を遂行していたが、障害者社員への理解がなかなか進まず、教育、研修、その成長に向けての悩み

があるものと推測されます。ただ2年間、長く付き合った中で障害者社員への愛着のような感情が出てきており、より関わり方が分からないというジレンマの中で得点が減少しているという結果となっていると考えられました。またこの会社は、大阪は支社で、本社との関わりが希薄になっていることも得点が減少した要因であると考えています。

本研究での考察を述べます。本研究では、障害者雇用が企業に与える良い影響について、継続研究を用いて質的に明らかにするということを目的に行いました。質的な研究であり、対象とした企業も特例子会社であるため、結果としての限界はありますが、結果よりビジョン、経営者因子は先行研究と同様、良い結果を与える要因であることが示されています。

最後に障害者雇用企業の経営を行っている立場としての所感を述べさせていただきます。障害者と一緒に働くことについて、企業に及ぼす良い影響、および障害者と一緒に働くことができている企業はもともと企業風土が良い環境にある。という現場感覚を実証したく、福祉、企業、大学での研究の立場から共同研究を進めてきましたが、研究を進めるにつれて、おおよそ現場で感じていたことが結果として示唆されていると感じました。ともに協力して働いていこうという職場風土によるビジョン、また利益の追求のみでなく社会的な活動を企業の立場で行うことができていると考える経営者因子は先行研究と同様、良い結果を与える要因であることが示唆されたと考えます。

以上となります。ご意見、ご感想ありましたら発表者である、有限会社奥進システム 代表取締役 奥脇 学 okuwaki@okushin.co.jp までご連絡お願いいたします。

ご清聴ありがとうございました。