

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—

第48回 日本職業リハビリテーション学会 愛知大会

奥脇学（有限会社奥進システム）

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）



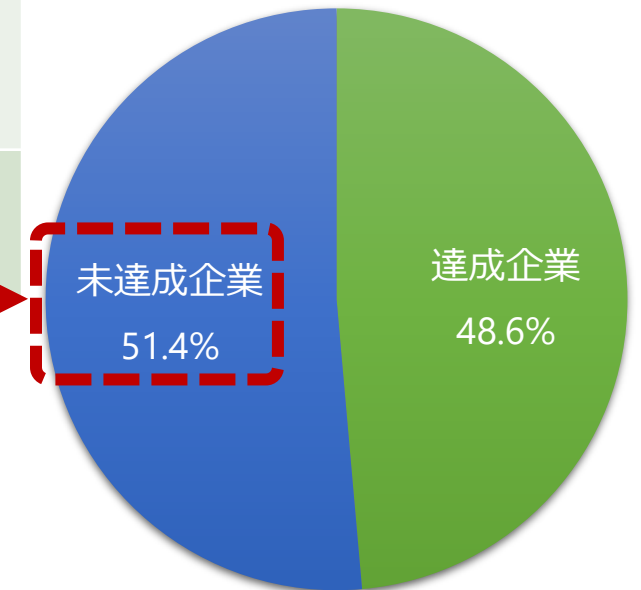
問題

令和2年 障害者雇用状況の集計結果

民間企業における雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

	令和2年	対前年
雇用障害者数	57万8,292.0人	3.2%（1万7,683.5人）増加+
実雇用率	2.15%	0.04ポイント上昇↑
法定雇用率 達成企業の割合	48.6%	0.6ポイント上昇↑

法定雇用率の達成割合



未達成企業の割合が、
達成企業のそれを上回っている



雇用障害者の多くが
職場で活躍されていることと思われる一方で、
企業の雇用環境との相互作用によるミスマッチや不適合で
離職する障害者も少なくない状況である。



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」
それぞれに何かしらの
共通点があるのではないか？





うまくいっている企業



障害者雇用が企業環境に与える良い効果（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
- 社会における障害者雇用のポジティブな意味の広がり

が期待できると仮定した

目的



本研究は、一昨年度に本学会で発表した研究（星明・池田・奥脇，2019）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。



本研究では、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て、**経年変化による傾向を質的に明らかにすること**を目的とした。

方法



対象	大阪市を中心とした近畿エリアの企業の代表者（もしくは人事担当者）とその従業員。企業は2019年時の研究に協力した4社で、いずれも特例子会社。	
手続き	2019年時の協力企業に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。 後日回答した企業に対してインタビュー調査を依頼し、実施した。	
	インタビュー対象者	チェックリストに回答した当事者または場長
	インタビューの方法	1時間程度、研究実施者2名で
インタビューの内容	2回の測定結果について、得点の変化部分を中心に感想などを聞き取る	
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	



HRMチェックリストの概要

<HRMチェックリスト>

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

調査結果

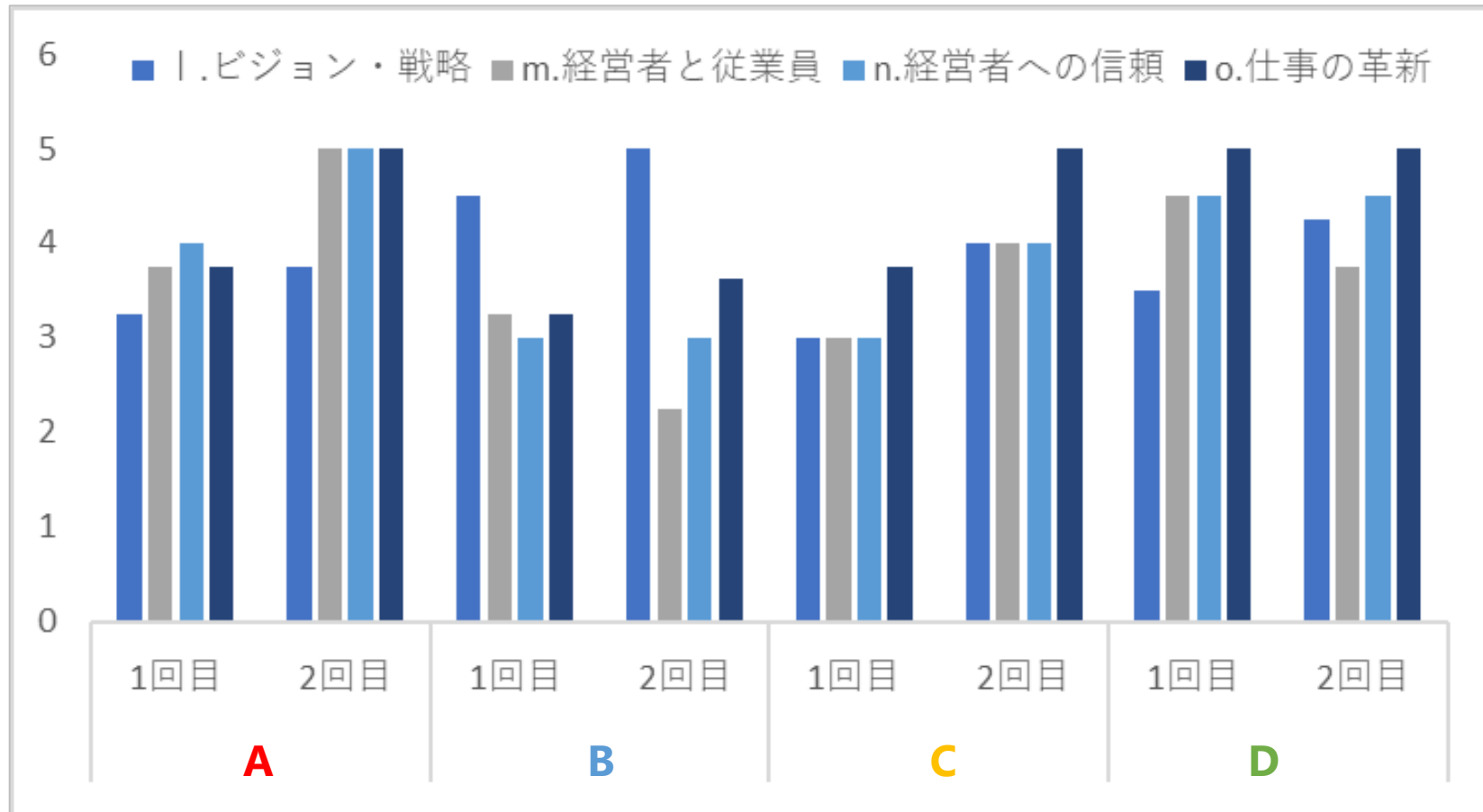
表1 対象者の属性及び結果



対象者	年齢 (性別)	職務 (職位)	勤続年数	2019年当時の 企業の課題 (上位3つ)	2019年		2020年	
					平均より+ (上位3つ以内)	平均より- (上位3つ以内)	1年前より+ (上位3つ以内)	1年前より- (上位3つ以内)
A	41 (女)	事務・経理 (2020年に係長)	3	職務・組織管理 構成、 育成・能力開発、 顧客満足	労働条件、 職場の人間関係、 公正・信頼	無	評価・給与、 経営者と従業員、 仕事の革新	無
B	52 (男)	事務・人事 ・教育(係長)	4	-	ビジョン・戦略、 チームワーク、 職場の人間関係	仕事の革新	福利厚生、 公正・信頼、 評価・給与	教育・研修、 成長、 経営者と従業員
C	28 (男)	技術職・その他 (パート)	0.58	-	評価・給与、 指導・支援	自律性	経営者と従業員、 ビジョン・戦略、 経営者への信頼	無
D	52 (男)	現業職・製造 (課長)	23	評価・人事考課、 スキル・技術 水準、モラル ・動機付け	参画、 仕事の革新、 承認・指示	存続的要素	福利厚生	無



図1 ビジョン・経営者因子内の得点変化について





対象者	年齢 (性別)	職務 (職位)	勤続年数	2019年当時の 企業の課題 (上位3つ)	2019年		2020年	
					平均より+ (上位3つ以内)	平均より- (上位3つ以内)	1年前より+ (上位3つ以内)	1年前より- (上位3つ以内)
A	41 (女)	事務・経理 (2020年に係長)	3	職務・組織管理 構成、 育成・能力開発、 顧客満足	労働条件、 職場の人間関係、 公正・信頼	無	評価・給与、 経営者と従業員 仕事の革新	無
B	52 (男)	事務・人事 ・教育(係長)	4	-	ビジョン・戦略、 チームワーク、 職場の人間関係	仕事の革新	福利厚生、 公正・信頼、 評価・給与	教育・研修、 成長、 経営者と従業員
C	28 (男)	技術職・その他 (パート)	0.58	-	評価・給与、 指導・支援	自律性	経営者と従業員 ビジョン・戦略、 経営者への信頼	無

AとCで、「経営者と従業員」の得点が1年の間に特に上昇している

Bは同項目が特に減少している



対象者	年齢 (性別)	職務 (職位)	勤続 年数	2019年当時の 企業の課題 (上位3つ)	2019年		2020年	
					平均より+ (上位3つ以内)	平均より- (上位3つ以内)	1年前より+ (上位3つ以内)	1年前より- (上位3つ以内)
D	52 (男)	現業職・製造 (課長)	23	評価・人事考課、 スキル・技術 水準、モラール・ 動機付け	参画、 仕事の革新、 承認・指示	存続的要素	福利厚生	無

A、C、Dにおいては、1回目より2回目の得点が全体的に上昇
特にDにおいては、高い得点で推移



対象者	年齢 (性別)	職務 (職位)	勤続 年数	2019年当時の 企業の課題 (上位3つ)	2019年		2020年	
					平均より+ (上位3つ以内)	平均より- (上位3つ以内)	1年前より+ (上位3つ以内)	1年前より- (上位3つ以内)
B	52 (男)	事務・人事 ・教育(係長)	4	-	ビジョン・戦略、 チームワーク、 職場の人間関係	仕事の革新	福利厚生、 公正・信頼、 評価・給与	教育・研修、 成長、 経営者と従業員

Bにおいては、経営者への信頼が高い得点で推移しているが、それ以外の項目では微増か減少



インタビュー結果

インタビューは、A・B・Cに対して実施した。

A

- 業務に関する裁量の幅が広がった
- 充実している

B

- 本社からの出向で、2019年当時も社員とどうかかわったらいいか戸惑いがあった
- 社員に対して愛着のような感情は出てきている
- 支社では裁量はある程度任されているが、本社とのかかわりが希薄になっている

C

- この1年で後輩ができた
- 後輩に熱心に関わっていると報告があった

考察



- 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、縦断研究を用いて質的に明らかにすることを目的に行った。
- 結果より、ビジョン・経営者因子は先行研究と同様、良い影響を与える要因であることが示された。



最後に



障害者雇用を行っている企業経営者としての所感

- 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」、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」は、良い結果を与える要因であり、現場で感じていたことが結果として示唆されたと感じている。





ご清聴ありがとうございました



ご意見、ご感想は以下までご連絡お願いいたします。

有限会社奥進システム 代表取締役 奥脇 学

okuwaki@okushin.co.jp