

障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究(3)

～中小企業を対象として～

兵庫教育大学/NPO大阪精神障害者就労支援ネットワーク 池田浩之



ここまでの研究の流れ



星明・奥脇・池田（2019）

障害者雇用における良い企業の雰囲気とは何か？
40社程度にHRMチェックリストを実施。
障害者雇用を行っている企業の成長性などには、ビジョン・経営者因子が影響している可能性。

➡HRMチェックリストを用いることの妥当性示唆

【HRMチェックリストは使用可能か？】

奥脇・池田・星明（2021）

縦断的な調査において、企業の変化をHRMチェックリストは反映できるか
2019年の研究で協力した企業のうち、1年後の調査を承諾した企業4社が対象。
HRMチェックリストをインタビュー調査を実施。
得点の変化と質的な企業環境の変化とあわせて検討した。

➡縦断的な研究に耐えられる可能性示唆

【H長期的な変化を測定できるか？】

本研究（2022）

障害者雇用を継続して行っている中小企業の雇用環境は、どのようなものなのか？
（私たちが良いと思う障害者雇用企業の数値はどのようなものか？）

本発表はここです！

【中小企業の雇用環境測定】



障害者雇用が持続する企業環境とは何か？（持続しない環境はなにか）
また雇用環境を可視化できないか？

本研究の背景と目的


- 近年就労定着支援事業など制度もあらたに創設され、より重要視されている職場への定着。しかし、その支援の難しさは課題としてあげられている。
- 企業環境を調整する際に、どのような環境を目標とすれば良いのか、企業環境をより具体的に表現していく必要があると考えられる。
- 現状では、企業の雇用環境の水準については、専門家の提言やアンケート調査をまとめたものなど、エビデンスレベルが大変低い状況にある。

【目的】

障害者雇用を行っている企業に対して、HRMチェックリストを使用し、その実態を明らかにする。

本研究では中小企業を対象とすることとした。

本研究の方法



(1) 対象

中小企業5社。

人事担当・現場担当者・障害者雇用で採用された者1名ずつ。

(従業員300名以下、3年以上継続勤務している者がいる、が条件)

(2) (3) 手続き・測定材料

HRMチェックリストはWebに実施。

後日対象企業のうちインタビュー調査を承諾した企業3社にインタビューを実施。現場担当者か人事担当者に行った。「会社全体の雇用環境」「障害者雇用環境」について、意識していること・課題として聞くことを聞き取った。

(4) 倫理的配慮 法人の倫理委員会にて承認を得た(2022-05)。

本研究の対象企業



企業名	業種	正社員数	障害者雇用数	障害者雇用の勤続平均年数
A	社会福祉事業	190	11	10
B	布物雑貨の製造販売	5	3	4
C	食品製造	10	4	4
D	空調・冷凍システムの開発・販売等	124	1	2
E	食品製造	記入無	29	2

結果(HRMチェックリスト・ワークシチュエーション)

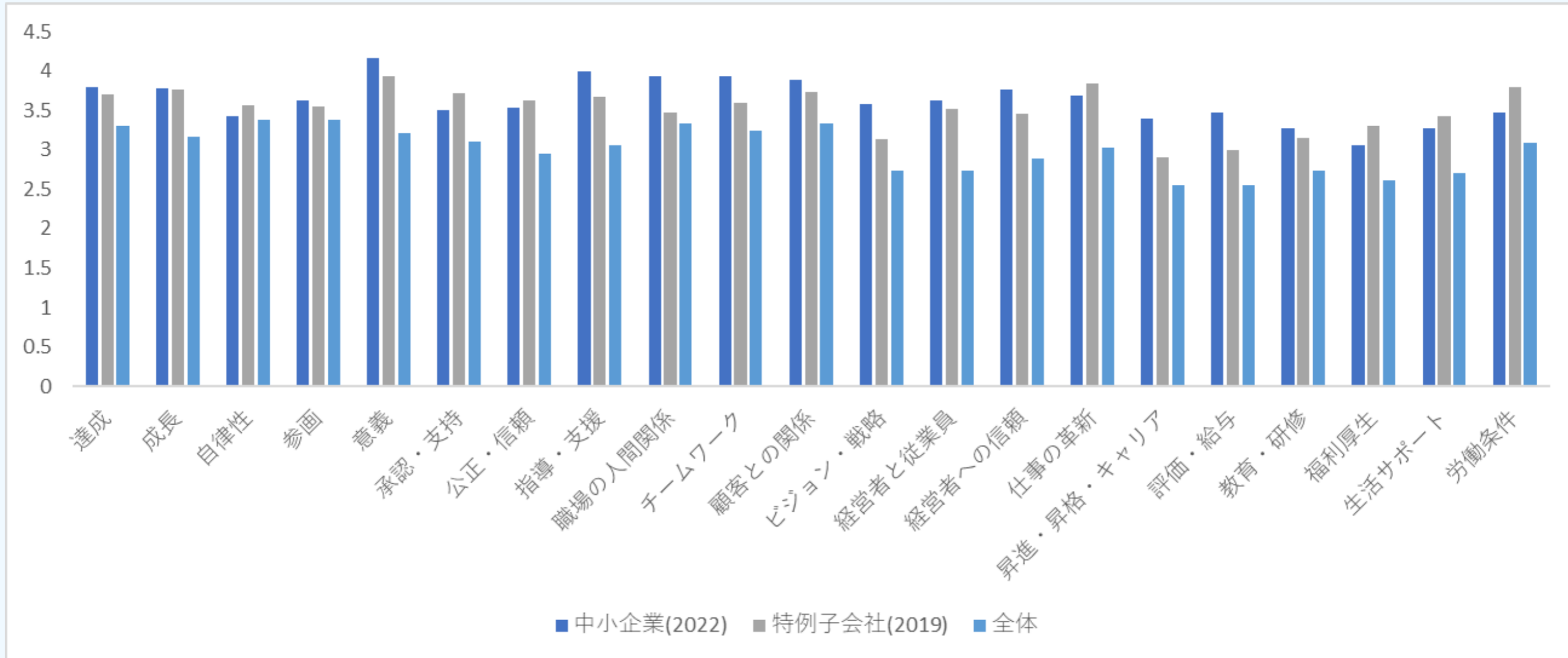


図1 HRMチェックリストの結果

結果(インタビュー調査)



企業名	全体の雇用環境について	障害者雇用環境について
B	自分の意見を言える人を採用したいと思っている。業務は自由にさせている。一方で最近では生産性について目標が必要と考えている。社員との個別面談を大事にしている。楽しく仕事をしたいと思っている。	一緒に働く同僚の理解がとても重要だと思っている。採用の際には社員の意見をよく聞くようにしている。特にコミュニケーションの取り方などの理解はとても重要だと思っている。
C	人を大事にすることで、業績がアップすると考えている。目標設定を月1回行っている。マーケティングのコンサルは厳しくしている。業績について、以前は気にしていたが今は気にしていない。何とかなると思っている。	区別していない。伝える時、伝わらなくて、自分の伝え方についての気づきになっている。
D	業界全体が落ち気味なため、将来があると見えるように今後の方針を共有している。離職率を下げたい。現場に新入社員の育成計画を提出させるようにしている。後任育成をしていきたい。賞与面など親会社に関係なく裁量が取れるようにした。	障害者雇用については雇用の機会を創出できているので貢献できていると思う。現場では他の社員の業務を切り出しているため、一人の受け入れが精いっぱいと思う。マッチングの精度があがれば雇用の機会の創出にさらにつながるのでないか。

図2 インタビュー調査の結果

考察（HRMチェックリストより）

・一般企業のデータ（松本，2017）、星明ら（2019）の障害者雇用を行っている企業全般的に本研究の得点は高かった。

・特に昇進・昇格・キャリア項目や職場の人間関係において高くなっていた。一方、福利厚生、生活サポート、労働条件といった項目が低い傾向となっていた。

➡本社の子会社となる特例子会社は雇用形態等の安定性があり、中小企業はそれらが若干不安定な代わりに、職場内でのキャリアアップが得られやすいということが考えられた。中小企業においては、そのような特徴を意識した雇用環境の構築が障害者雇用でも望ましいと思われる。

➡経営者が従業員に直接的なメッセージを発信しつつ（全体の特徴）、従業員の業務評価を比較的短期的に行い続けることが良いのかもしれない（昇格やキャリアアップを調整しやすくするため）。

考察（インタビュー調査より）

.....
• 障害者雇用の実績がある企業では、会社全体の雇用環境についても社員とまめにコミュニケーションをとる仕組みを設定していることがわかる(B, C)。また全体として離職率を課題としてあげている企業もあった(D)。

• また障害者雇用環境について意識していること・課題として【同僚】についてよく話題があがっていた。理解を得ることや(B)、同僚と同じように扱うこと(C)、それらを行っていくことの難しさ(D)が語られていた。

➡雇用環境調整において、中小企業では従業員数が多くなく、一人当たりの業務担当が多くなりやすい特徴もあり、障害者雇用の環境調整でも、障害のない従業員に行っている環境調整の延長で調整を行い、【同僚】の障害に関する理解や納得を得やすくしていることが考えられた。

➡本人も配慮は得ているものの、同僚と同じように会社から求められていると感じやすく、職場定着につながりやすいのではないか。

終わりに(ご清聴ありがとうございました)

- 環境を数値化できる可能性が高まった後は、いよいよ対象の方の状態との相互作用を観ていく予定です。環境数値が本人の就労継続を予測できるのか、今までなされていなかった研究を行っていく予定となっております。
- ご協力いただける方々を募っております。よろしければ以下にご連絡ください。

兵庫教育大学大学院 助教/

NPO大阪精神障害者就労支援ネットワーク 主任

池田浩之

hiikeda@hyogo-u.ac.jp

