

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-

◎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)

奥脇学(有限会社奥進システム)

1、問題

近年、精神障害者の雇用義務化や法定雇用率の引き上げなどにより、障害者雇用は増加傾向にある。2019年4月9日に厚生労働省より発表された平成30年障害者雇用状況の集計結果によると、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新となっており、雇用障害者数は53万4,769.5人、対前年7.9%(3万8,974.5人)と増加。ただ、法定雇用率達成企業の割合は45.9%(対前年比4.1ポイント減少)であり、未達成企業のほうが54.1%と上回っている。雇用に至ることのできる就労準備性の高い障害者の多くは、職場で活躍されていることと思われるが、企業の雇用環境との相互作用によるミスマッチや不適応で離職する障害者も少なくない状況である。私たち、就労支援者としての主観的な現場感覚としては、障害者雇用において「うまくいっている企業」と「うまくいっていない企業」に何かしらの共通点があると考え、障害者雇用が企業環境に与える良い効果を明らかにできれば未達成企業の減少と社会における障害者雇用のポジティブな意味の広がり期待できると仮定し、就労支援者3名による共同研究を実施することにした。

2、目的

本研究は、就労支援及び障害者雇用における実績ある現場で感じる「障害者雇用が企業環境に与える良い効果」について、調査研究で共通点を明らかにすることを目的として実施した。実施方法は、大阪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)及び従業員を対象に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)の記入を依頼した。なお、本研究は今後2年間の計2回にわたって企業に調査を実施し、障害者雇用の縦断的な影響を明らかにしたいと考えており、本研究では1回目の結果を発表する。

3、方法

(1) 対象：

大阪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(表1参照)。

(2) 手続き：

本研究の案内チラシを作成し、企業が集まる研修会等で協力依頼を行い、チラシ配布やメール等で依頼した。

(3) 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)を使用した。また、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も記載できるよう一部改訂して使用した。

[表1 HRM チェックリストの項目内容]

<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

(4) 倫理的配慮

対象者には、webにて個人情報の扱いと研究への協力について記載をし、同意を得た。

4、結果

(1) 協力企業の属性

協力企業は以下の通りとなっており、一般企業(特例子会社以外)と特例子会社に分けて記載している。

[表2 協力企業の属性]

	会社数	社員数	障害者数	平均勤続年数
一般企業	6社	7~270名	1~10名	5年以内
	業種 建設業、製造業、卸・小売、サービス業(対事業所)等			

	会社数	社員数	障害者数	平均勤続年数
特例子会社	11社	10~329名	7~272名	10年以内
	業種 製造業、運輸・通信業、金融・保険業、サービス業(対事業所)、その他(農業、印刷)等			

(2) 一般企業と特例子会社 (対応のない t 検定。解析には SPSS を用いて行った。)

人事担当者が評価した企業の現状項目における差について、一般企業が特例子会社より多いという点で差があったのが、「市場での競争力」「環境変化への企業としての対応」や「一般社員への企業の情報公開」「一般社員の経営への参加」「離職者の数」であった。また、特例子会社が一般企業より多いという点で差があったのが、「正社員の数」「出向者」「収入の個人内格差」であった。

[表 3 一般企業と特例子会社の違い]

*1: 特例子会社、2: 一般企業

グループ統計量					
	企業形態	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
競争力	1	24	2.9583	0.46431	0.09478
	2	13	3.4615	0.51887	0.14391
正社員数	1	24	4.0417	0.62409	0.12739
	2	13	3.6154	0.86972	0.24122
企業対応	1	24	2.0417	0.95458	0.19485
	2	13	3.6923	0.85485	0.23709
情報公開	1	24	2.7917	1.02062	0.20833
	2	13	3.8462	0.68874	0.19102
経営参加	1	24	2	1.10335	0.22522
	2	13	3.7692	1.09193	0.30285
離職者	1	24	1.9167	1.10007	0.22455
	2	13	2.6923	0.94733	0.26274
出向者	1	24	2.2083	1.17877	0.24061
	2	13	1.3846	0.76795	0.21299
個人格差	1	24	2.625	1.20911	0.24681
	2	13	1.5385	0.77625	0.21529

(3) 一般企業と特例子会社 (相関分析)

一般企業では、ワークシチュエーションの個人内に関する項目に関連が見られたが、特例子会社では見受けられなかった。また、特例子会社では「本人の業績による収入幅」、一般企業では「離職者」において、それぞれでのみ反応が見られた。

(4) 重回帰分析

本研究の目的にある「企業に与える良い効果」について利益、売り上げ、成長性の項目で設定し、分析を行った。結果としては、利益と成長性に関連が見られ(調整済み R² 値が .400 以上)、利益については「経営者と従業員」、成長性については正の影響が「昇進キャリア」と「経営者への信頼」、負の影響が「存続的要素」「指導支援」となった。

5、考察

本研究の意義は、「障害者雇用が企業環境に与える良い効果」について明らかにすることであったが、企業数が少ない点は課題である。結果からは、一般企業と特例子会社での現状では差が見られ、相関分析においても特徴が見られた。一般企業においては、企業環境内での自身の職務に関する認識や上司・リーダーとの関係、組織へのコミットメントなどが企業の現状と幅広く関連していることが出ており、より一人一人の状態が企業全体へ影響を及ぼす可能性が高い、もしくは企業の現状が直接的に従業員に影響を与えやすいことが示唆されている。一方で特例子会社では、特に自分と他者(同僚や上司、経営者)との関係性が企業の現状に関連している可能性が伺えた。また、企業の直接的な経営効果を説明する要素としては、特に経営者との関係性(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っている。HRM は、会社とチームの状況を構成する要素と関係性を数量的に分析するもので人間ドックに似ているとされる。HRM の結果を活用し、障害者雇用が良い効果を与えるきっかけとなるよう、2 回目の研究で更に明らかにしていきたい。

引用文献

松本真作 (2017) 高業績で魅力ある会社とチームのためのデータサイエンス, 独立行政法人労働施策研究・研修機構

6、発表者連絡

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
s_hoshiaki@suginokokai.com