

2. 地域障害者職業センターアンケート結果からみた課題

(1) 目的

障害者の雇用や職場復帰に際して事業所が意識した影響等を調査し、実際の障害者雇用が企業の活動や価値にどのような影響を与えているかを取りまとめ、報告することとする。

(2) 方法

調査対象は、地域障害者職業センター及び広域障害者職業センターにおいて障害者職業カウンセラー職に有る者で、調査の実施時期は2005年12月～2006年1月。各カウンセラーにメールで調査票を送付し、メール返信での回答を求めた。回収された調査票は54部。

(ア) 調査内容

障害者の雇用・復職事例を持つ事業所において、障害者雇用が事業所の活動にもたらした影響について調査した。具体的には、「業種等企業・事業所に関わる基本的な情報」「障害者雇用または職場復帰による影響」「影響の直接のきっかけとなった障害者の状況」を尋ねた。このうち、「障害者雇用または職場復帰による影響」については、前節で示した「経営システムモデル」におけるイネーブラー（変革因子）とパフォーマンス（結果系）の構成要素を踏まえて、障害者の雇用・職場復帰に際して想定される事柄を検討し、障害者雇用によるプラスの影響について6分類23項目、プラスの影響とともに生じたマイナスの影響については5分類16項目、さらに、マイナスの影響に対し事業所が行った配慮については2分類10項目の選択肢を設定した。選択肢の内容を表20.に示す。

(イ) 結果の分析方法

結果の分析は、事業所及び雇用されている障害者の状況についての集計と分析、プラスの影響・マイナスの影響・マイナスの影響に対する配慮についての件数の集計とその傾向の分析、事業所及び雇用されている障害者の状況とプラスの影響・マイナスの影響・マイナスの影響に対する配慮とのクロス集計と分析、各項目間のクロス集計と検討を実施した。

表 20. 障害者雇用による影響と配慮についての選択肢の分類

分類	イネーブラー（変革因子）				パフォーマンス（結果系）			その他				
	経営プロセス（しくみ）		カルチャー（組織風土）		価値		財務・経営業績					
	番号	①経営過程の変化	番号	②企業風土の変化	番号	③商品・サービスに関する変化	番号		④企業イメージ	番号	⑤経営・財務業績	番号
プロセスの影響	1	マニュアルの作成・整備	11	従業員の就業意欲向上	13	多様なニーズに応じた商品開発	15	企業イメージ向上の契機	19	経営支出の減少	23	その他
	2	作業環境の改善	12	経営者・上司に対する信頼感向上	14	多様な顧客サービスの充実	16	社会的責任の分担	20	トータルコストの削減		
	3	作業方法の改善					17	社会貢献の充実	21	納付金の減額		
	4	生産工程の改善					18	障害者雇用の拡大	22	助成金利用によるコスト削減		
	5	汎用性のある研修の方法・内容の充実										
	6	人事管理ノウハウの充実										
	7	コミュニケーション活性化										
	8	パート・アルバイトの職位向上										
	9	QC活動の活発化										
	10	社内活動の活発化										
マイナースの影響	1	業務増加による負担増	11	就業意欲の低下			13	障害者雇用の停滞	15	障害者受け入れ経費の増大	16	その他
	2	実質的な人員削減	12	経営者・上司への信頼感の低下			14	行政指導の対象化				
	3	指導者の不足										
	4	指導者の負担増										
	5	賃金格差・アンバランス										
	6	従業員間職務のアンバランス										
	7	処遇の低下										
	8	生産性の低下										
	9	作業効率の低下										
	10	職場内の雰囲気停滞										
マイナースの配慮	1	職務の創出									10	その他
	2	職務の再設計や限定化										
	3	作業方法及び作業工程の改善										
	4	物理的な環境改善										
	5	人的な環境改善										
	6	配置転換										
	7	受け入れた障害者への研修										
	8	受け入れ側への研修										
	9	人事処遇上の改善										

(3) 結果と考察

(ア) 事業所の概要

事業所属性について表 21～表 24 に示した。対象となった事業所の業種は、製造業が最も多く、全体の 4 割を超えている。企業規模としては従業員数が 300 人以下の事業所が半数を超えている。また、雇用している障害者が 1 人の事業所が半数となっている。

表 2 1 . 業種		表 2 2 . 企業規模		表 2 4 . 雇用障害者数	
業種	企業数	従業員数	企業数	雇用障害者数	企業数
農林業	1	～ 55	13	1	27
水産業	2	56～ 300	15	2	3
製造業	23	301～ 500	5	3	9
情報通信業	3	501～ 1000	5	4	1
運輸業	1	1001～	14	5	2
卸売小売業	9	不明	2	6	1
金融・保険業	1	合計	54	7	1
飲食・宿泊業	3	表 2 3 . 事業所規模		8	2
医療・福祉	5	従業員数	事業所数	9	0
教育・学習業	1	～ 55	28	10～ 29	1
その他サービス業	4	56～ 100	8	30～	1
その他	1	101～ 300	10	不明	6
合計	54	301～ 500	3	合計	54
		501～ 1000	3		
		1001～	2		
		合計	54		

注：「その他」はリサイクル業

(イ) プラスの影響

図 6. に障害者雇用によるプラスの影響を示す。これによれば、6 分類 21 項目が選択され、延べ 228 件が計上された。分類の内訳は『①経営過程の変化』に 112 件、『②企業風土の変化』に 22 件、『③商品・サービスに関する変化』に 2 件、『④企業イメージ』に 60 件、『⑤経営・財務業績』に 27 件、『⑥その他』に 5 件となっている。

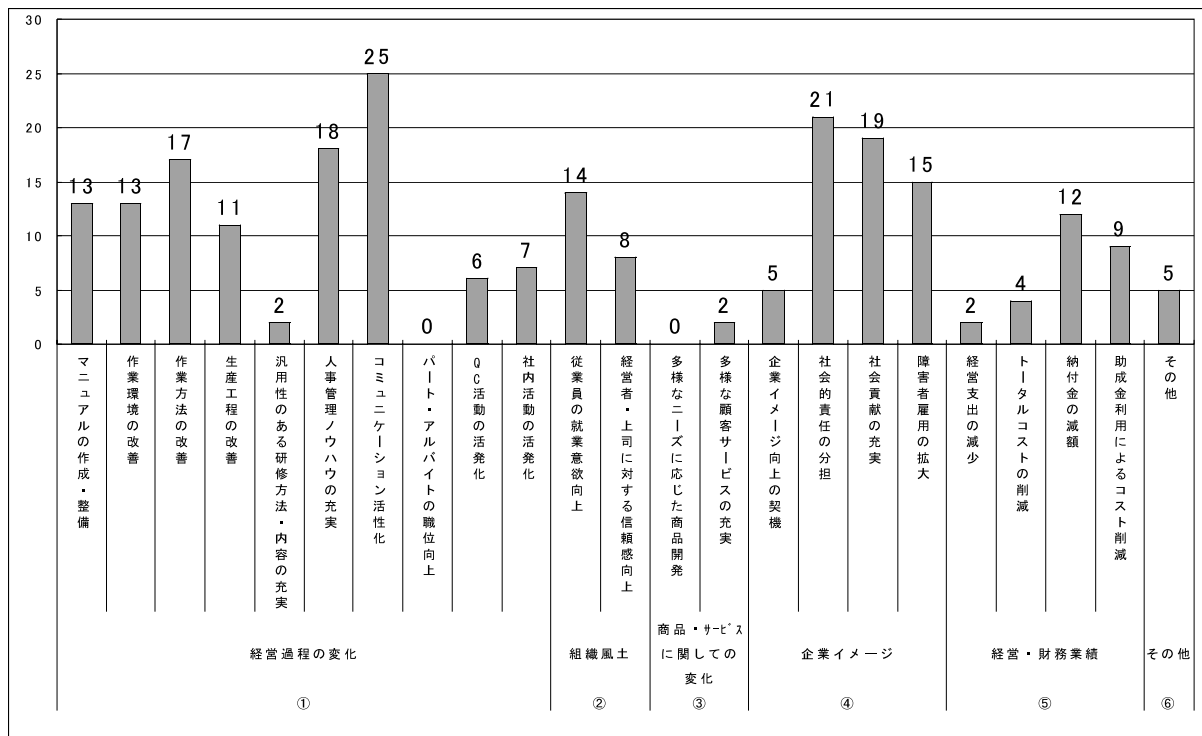


図 6. 障害者雇用によるプラスの影響

(a) コミュニケーションの活性化

障害者雇用のプラスの影響として、「コミュニケーションの活性化」が最も高く示された。自由記述には、「障害者の受け入れをきっかけに、社内の問題を協議して解決しようとする風土が強化された。」、受け入れ部署だけに留まらず「障害者を支えるため部署間のコミュニケーション」が発生したことなどが記載されており、職場に配属された障害者の職務や職業生活を援助するためだけでなく、社内の問題解決能力の向上のきっかけとなっていることが示されている。

(b) 障害者の受け入れをきっかけとする様々な改善とノウハウの蓄積

『①経営過程の変化』としては、他に「人事管理のノウハウの充実」「作業方法の改善」が上位に挙がっている。人事管理については、精神障害者の復職を進めることで、その「ノウハウが構築された」「(障害者)本人と人事・上司との話し合いが大きく影響し(中略)グループ全体としてメンタルヘルス対策を重視し取り組むようになる」、「知的障害者の雇用管理に関わることで若年の管理者の対人スキルが向上した」、「高次脳機能障害者を受け入れ教育、指導を担当させたことで(担当)主任も職場をまとめるチームリーダーとして成長してくれた」という記述が見られ、障害者を受け入れることで、人事管理についての組織力の向上とともに人事担当者のスキルや能力の向上も認められた。

また、「作業方法の改善」に関しては、「障害者以外の従業員についても作業を行う際の手順等が明確化された」、「作業手順の改善を進める中で(中略)経験に頼っていたものを(中略)明確にした」、「マニュアルを作成したので、新しい従業員が入ってもそのマニュアルで同じものを作れるようになった」等作業手順や方法の改善についての記述とともに、雇い入れた障害者に「できる作業を創出する過程で、これまで各従業員が本来の作業の合間に行っていた衛生管理に関する作業(定期清掃、消毒、器具洗浄等)を明確な役割として設定したことで、食品会社での衛生管理が徹底された」、「工場内の各ラインで抜けがちになる品質管理のための工程を対象者の作業とすることで、工場全体の品質管理が向上した」といった「衛生管理」「品質管理」に関する組織的対応のきっかけとなった事例も見られた。

障害者の受け入れをきっかけとして、人事管理に関するノウハウの開発や蓄積だけでなく、対象者と職務とのマッチングを高めるために具体的・現実的な作業や生産工程における改善がなされており、生産に関しても組織的、職能的対応力の向上が認められる。

項目間のクロス集計においても、プラスの影響として「障害者雇用の拡大」を選んだ事業所の半数以上が、「人事管理ノウハウの充実」「作業方法の改善」を合わせて選んでおり、「障害者雇用の拡大」は、「人事管理」と「作業方法の改善」といった現実的・具体的なノウハウとの関連が高いことが示されている。

(c) 企業イメージ

次には『④企業イメージ』に関する項目が上位にあがっており、「全社的に障害者雇用に推進していることについて公言しており、社会的イメージを高めることに繋がっている」また、マスコミ等からの取材を受け「企業イメージ」の向上につながったとの記述も見られ、社会貢献や社会的責任といった企

業の社会的存在を示す指標の一つとして障害者雇用が位置づけられていることを推測させる。

(d) 経営・財務業績

『⑤経営・財務業績』に関しては、従業員 300 人を超え納付金が義務付けられている企業においては、4 割程度の企業がプラスの影響として「納付金の減額」をあげており、具体的な目標として意識されている現れだと考えられる。また、従業員 300 人以下の事業所の 4 社に 1 社で「助成金によるコストの削減」が指摘されており、中小企業に対する経済的支援の必要性が示唆されている。

(e) 従業員への好影響

『③商品・サービスに関しての変化』については、件数は少ないが、特別養護老人ホームにおいて、「知的障害者雇用に取り組んだ効果として、職員が施設利用者に対しても丁寧に優しく接するようになった」との記述が見られる。また、『②企業風土の変化』においては、「従業員の就業意欲の向上」が 14 件挙がっており、「陰日なたなく働く対象者の姿勢が周囲の従業員に対して好影響を与え、現場の志気を高めることができた」「勤務態度が芳しくなかった従業員が、新規に採用された聴覚障害者の世話をするなかで、（中略）いきいきと仕事に取り組むようになった」といった記述が見られ他の従業員の就業態度や意欲に好影響を及ぼしている状況もうかがわれる。

(ウ) マイナスの影響

図 7. に障害者雇用によるマイナスの影響を示す。

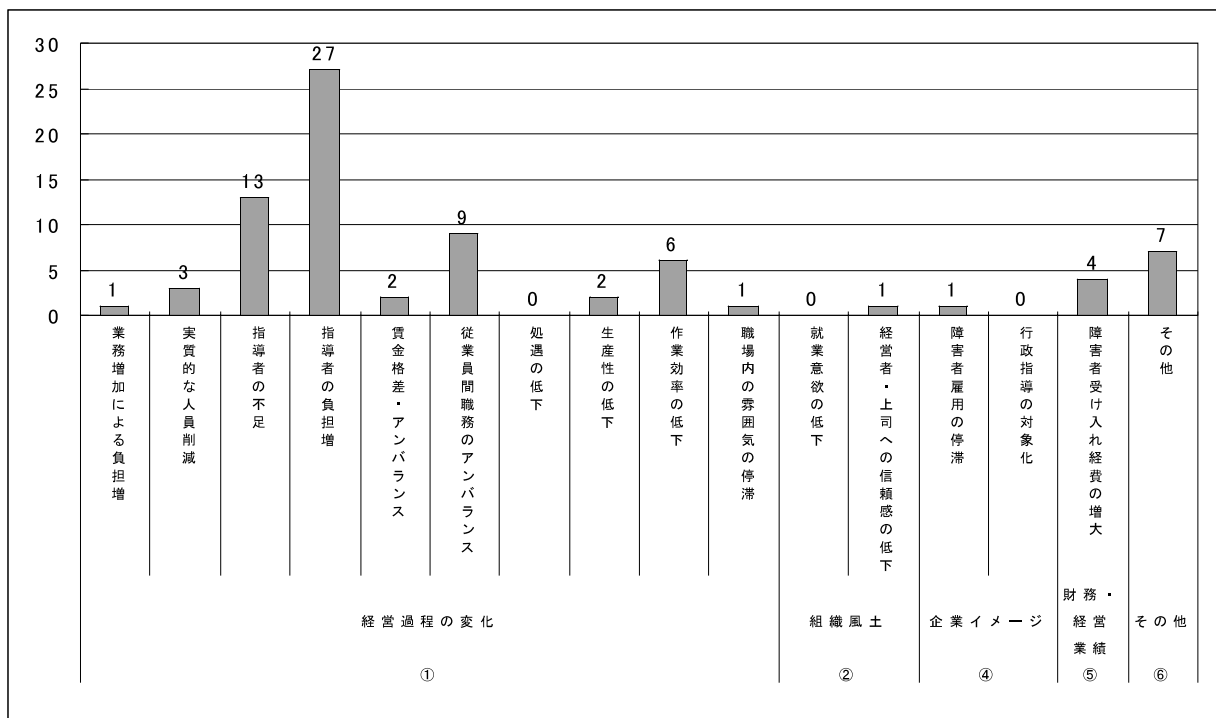


図 7. 障害者雇用によるマイナスの影響