


障害者雇用の質的改善に 向けた基礎的研究

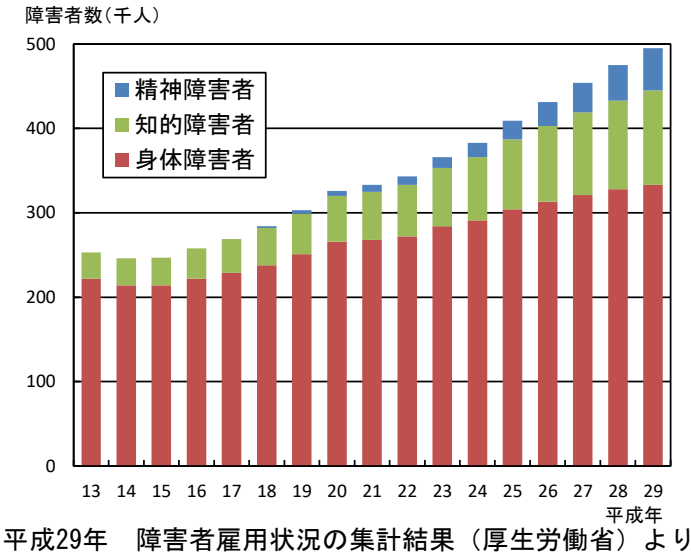
 高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

浅賀英彦

研究の目的

背景

- 近年、障害者雇用数は着実な増加をみせている
- 多くの企業が障害者雇用において取り組む様々な工夫等は障害者雇用の質的改善に向けたものであると言えるが、それらを今後一層かつ着実に進めていくためには、一定の整理を行い、広く周知・広報することが必要である



目的

障害者雇用の質に影響を与える視点を把握し、障害者雇用の質的改善に向けた取組や評価の手法の例を明らかにすることで、障害者雇用に取り組む企業における雇用の推進と障害者雇用施策の企画立案に資する

研究の方法

調査方法

- 専門家ヒアリング
専門的・客観的立場からの知見等を把握
- 企業ヒアリング
企業の立場からの知見等を把握
- 先行文献及び障害当事者手記からの情報収集
障害当事者の立場からの知見等を把握

分析方法

- 3つの方法により収集したデータを質的に分析
- 分析プロセスの確認ができるよう、分析過程を詳細に記述

研究期間

- 平成29年5月から平成30年2月

倫理審査

- 調査の趣旨を踏まえて、当機構の倫理審査を実施

専門家ヒアリング

番号	1	2	3	4	5	6
実施日	平成29年 8月16日	平成29年 9月1日	平成29年 9月7日	平成29年 9月20日	平成29年 9月25日	平成29年 10月11日
対象者	眞保 智子	影山 摩子弥	山田 雅穂	磯邊 豊司 湯浅 善樹	朝日 雅也	有村 貞則
所属等	法政大学 現代福祉学 部 教授	横浜市立大 学都市社会 文化研究科 教授	中央大学 総合政策学 部特任助教	中央障害者 雇用情報セ ンター障害 者雇用エキ スパート (当時)	埼玉県立大 学 社会福祉 子ども学科 教授	山口大学 経 済学部 経営 学科 教授
ヒアリン グ事項	1 専門家の研究、実務から得られた知見等に関する事項 2 上記1以外のこと、専門家の研究、実務等の取組から得られた障害者の雇 用の質に関する知見や気づきに関する事項					

企業ヒアリング

番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9
企業規模 グループ	100人未満			100人～1000人未満			1000人以上		
ヒアリング 実施日	平成29年11月20日			平成29年11月13日			平成29年12月7日		
所在地	神奈川県	大阪府	大阪府	新潟県	東京都	東京都	埼玉県	東京都	東京都
業務内容	金属メッキ	システム開発	アルミ加工	きもの加工	物流倉庫管理	金属メッキ	スーパーマーケット	事務処理の受託等	事務処理の受託等
雇用 障害者数	37人	9人	6人	27人	4人	10人	233人	173人	42人
対象者	代表取締役 会長	代表取締役	代表取締役 社長	取締役 専務	管理部 次長	管理部長	人事サ ポート担 当マネー ジャー	常務 取締役	人事部 担当課長
ヒアリング 事項	<ol style="list-style-type: none"> 1 障害者雇用の質を高めたり、変化させる重要な要素として、企業目からみて、どのようなものがあると感じているか 2 企業の障害者雇用の質を高める取組として、どのようなものがあると感じているか 3 上記1や2を考える上で、障害者の雇用の質の高低に影響を及ぼす具体的な視点には、どのようなものがあるか 								

先行文献からの情報収集

文献検索 (NDL-OPAC, CiNii, J-GLOBAL)

検索語1		検索語2		検索語3	該当数
障害者	and	雇用or 就労or 就業or 労働or 働くor 仕事	and	労働条件 or 配置 or マッチング or 職務内容 or 配慮	474
				福利厚生	9
				職場環境 or 環境整備	95
				人間関係 or コミュニケーション or 気配り	195
				能力向上 or 成長 or 昇進 or 昇格 or キャリア	210
				満足感 or 充実感 or 達成感 or 自尊心 or 働きがい or やりがい or 生きがい	103
				帰属 or 存在 or 価値 or 信頼 or 社会参加	323
				意見 or 要望 or 要求 or 改善	485
				相乗効果 or 相互作用	12
				給料 or 賃金 or 報酬 or 経済的自立	288
				就労継続 or 職場定着	238
				離職 or 退職	95
				職業生活	76
QOWL or QOL	78				
安定 (安定局・安定部・安定課・安定広報を除く)	160				
重複・内容不一致文献を除いた選定数					33

- ・ 2002年以降15年間に発行された調査研究報告書及び資料シリーズ
- ・ 障害者雇用の質について、
考察等のあるもの、調査項目として設定のあるもの

→ 計6冊

当事者手記からの情報収集

障害者職業総合センター図書情報閲覧室収蔵の図書

表題	掲載誌・出版社	年月
座談会 働く本人の本音トーク	手をつなぐ 655	2010.9
耳の聞こえないお医者さん、今日も大忙し	草思社	2002.6
行商マンが行く 車いすですで町に出る	考古堂書店	2008.9
生ビールで乾杯～障害者になった看護師の五年間の記録～	パレード	2006.7
パニックマン ある体育教師のパニック障害克服記	新潮社	2009.3
IPSブックレット3 私のリカバリーストーリー リカバリーと働くこと	地域精神保健福祉機構	2013.6
自閉症の息子と共に3 お仕事がんばります	ぶどう社	2005.4
うつと労働	文芸社	2008.1
全盲先生 泣いて笑っていっぱい生きる	マガジンハウス	2009.3
他 計18編		

知的障害当事者大会での情報収集

- ・ 第4回全国手をつなぐ育成会連合会全国大会へ参加
- ・ 知的障害当事者からみた障害者雇用の質に関連する発言を収集
- ・ 同大会事務局による内容確認を経て分析の基礎データとした

分析プロセス

語り手の文脈から障害者の雇用の質につながると捉えられた事柄を縮約

縮約・圧縮

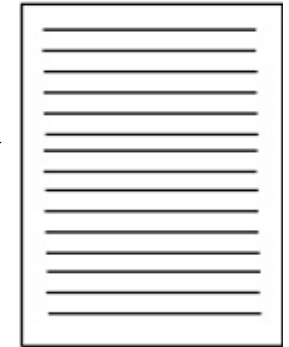
展開

要約

障害者雇用の取組方針

特例子会社も検討したが、一店舗に一人、大型店舗であれば二人という形で、健常者と障害者が共に働き、戦力にしていくことを選択した。

障害者雇用については、行政指導を受けた時に特例子会社も検討しましたが、一店舗に一人、大型店舗であれば二人という形で、健常者と一緒に働いていく、戦力になっていただくということを信条に、今、進めております。



視点

項目

抜粋

文書の全文脈

報告書では、『発言内容』から『視点』に行きついた過程を確認できるようにしている

(解釈者の意識)

(語り手の意識)

抽象的・概念的

具体的・具象的

抽出された障害者雇用の質に関する分類

分類項目	項目
① 社会からの期待への対応（より良い働き方、企業経営等）	32
② 障害者雇用の位置づけと全社的な取組	70
③ 障害者のキャリア形成と能力の発揮（戦力化）	105
④ 障害理解に基づくきめ細かな対応	87
⑤ 働く価値や意味－賃金、自己実現等（障害者から見た雇用の質）	55
⑥ 障害者雇用の波及効果（障害者雇用と企業経営・共に働く労働者の雇用との相互作用）	36
⑦ その他	7
計	392

雇用の質に関する視点（分析結果）

分類項目	項目	具体的視点（抜粋）
① 社会からの期待への対応（より良い働き方、企業経営等）	32	CSRの観点、ESG投資としての障害者雇用、ダイバーシティ経営の推進、障害者雇用による地域活性化、家族の希望への対応、実習の受入れ、障害者の雇用管理方法への期待、社会・地域貢献など
② 障害者雇用の位置づけと全社的な取組	70	企業理念での位置づけ、グループ全体での障害者雇用の推進、健常者との同一の労働条件、雇用推進の仕組み、雇用の目的の付与、コンプライアンス、障害者雇用の取組方針、親会社と連携した雇用促進、終身雇用の実施など
③ 障害者のキャリア形成と能力の発揮（戦力化）	105	仕事からの学び、実習による適性を見極め、キャリアアップ、キャリアビジョン、個別の育成プログラム、個別の作業習得支援、コミュニケーションの強化、作業指示の工夫、仕事のマッチング、仕事への意欲、柔軟な働き方、障害に合った機器の改良、障害への配慮、など
④ 障害理解に基づくきめ細かな対応	87	外部機関の活用、家族との連携による職業生活の維持、加齢に伴う対応への配慮、休職に関する配慮の実施、勤務時間の弾力化、仕事の見える化による定着の促進、施設・設備の改善、障害特性に応じた配慮の実施、生活面を含めた支援の実施、労働条件の緩和など
⑤ 働く価値や意味-賃金、自己実現等（障害者から見た雇用の質）	55	ES（従業員満足度）、健常者と働く場、仕事からの学び、仕事への意欲、社会参加、生活の充実、成果に伴うやりがいの発生、他者からの承認、賃金、通勤、働きがい、労働条件、ワークライフバランス、経済的安定、健常者と同じ参加の場、昇給、生活の充実など
⑥ 障害者雇用の波及効果	36	企業イメージの向上、求人への応募の推進、業務改善の推進、顧客に対するイメージの向上、雇用管理方法の習得、作業工程の改善、障害者雇用の価値、社員の意識向上、社員の指導方法の改善、社員の障害理解の難しさ、社員の生産性向上など
⑦ その他	7	社会的気運の醸成、職場定着、地域の障害者機関・施設との関係作り、ピアレビューによる質的評価、障害者雇用率、職場定着率

1 社会からの期待への対応（より良い働き方、企業経営等）

障害者雇用を進めていくに当たっての社会一般からの期待に応える環境作り

- ESG投資の一つとして障害者雇用に取り組んでいる
- 会社として、障害者雇用を通じて社会に貢献するという方針を掲げている
- 経営的視点と社会的責任との両立を考えている
- 障害者雇用を人々の多様性の一つとしてとらえている
- 支援機関の工場見学、企業実習を受け入れる
- 自社の障害者雇用の経験の取組について発信する

2 障害者雇用の位置づけと全社的な取組

障害者のより良い雇用のための企業における制度的な取組

- ・ 経営トップが障害者雇用への取組姿勢を明確に打ち出すこと
- ・ 応募から採用、研修、昇進、困ったときの相談相手など雇用に関するあらゆるプロセスにおいて差別がない
- ・ 「人が一番大事」と考えて実践している
- ・ 人事評価制度の仕組みがある
- ・ 労働条件、賃金制度、人事異動など各種制度を確立する
- ・ 社内の指導体制、研修システムを充実する
- ・ 障害者の昇進・昇格の機会の均等を図りつつ、キャリアアップや人事評価を行い、様々な戦力化方策を実施する

3 障害者のキャリア形成と能力の発揮（戦力化）

障害者の育成を目指し、障害者が能力を発揮できるようにする取組

- ・ キャリアプランを持って雇用する障害者を育成している
- ・ キャリアアップへの道筋がある
- ・ 障害者が能力を発揮できる仕事に配置し、健常者と同様の評価基準により処遇する
- ・ できない仕事ではなく得意分野の仕事をやらせる
- ・ 仕事をこなしていくうちに得意不得意がわかるので、そうしたら少しスキルアップさせて他の仕事を試してみる
- ・ 能力に応じた目標設定をする
- ・ 障害者の採用については職場実習の中で適性を見極め、入社を決定している
- ・ 管理職への登用や適正な賃金の支給による戦力化
- ・ 障害の特性に合わせた職務の提供

4 障害理解に基づくきめ細かな対応

障害者の働きやすい環境づくり、障害者一人一人の状態に合わせた対応

- ・ 関係機関の支援者がうまく関わっている
- ・ 障害の特性に合わせた指示や配慮をする
- ・ 配慮と能力と給料のバランスが取れているか
- ・ 本人が自分でできることまでは手助けしない。障害ゆえにできないことは手助けする
- ・ 体調に波がある社員もいるため、グループ単位でノルマを設定する
- ・ 管理者の業務を任せることにより、モチベーションが上がり、職場定着につながる
- ・ 障害特性に理解のある社員による人的サポート

5 働く価値や意味－賃金、自己実現等（障害者から見た雇用の質）

障害者が豊かな職業生活を送るために必要な視点、障害者自身の生活や生き方に直結する内容

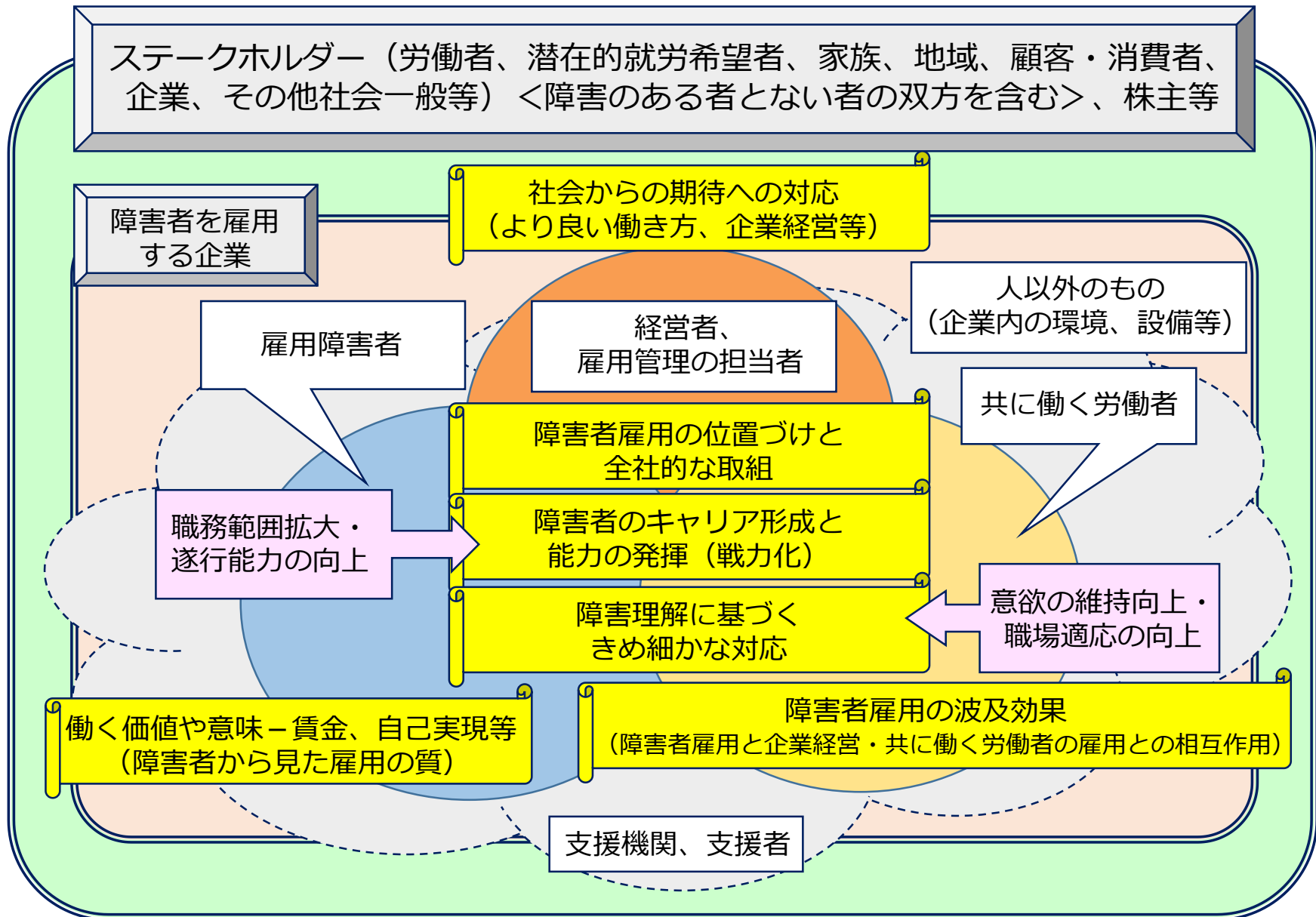
- ・従業員満足度（ES）を把握している
- ・障害者が自分なりに成長していることが実感できる
- ・社会の一員としての実感を持てる
- ・感謝されれば障害者もやりがいを感じてモチベーションが上がる
- ・社会から認められる役割がある
- ・ワーク・ライフ・バランス
- ・仕事に対するやりがいやモチベーションの向上
- ・仕事を通じた社会参加、自己実現
- ・安定した賃金を得ることや生活が豊かになること

6 障害者雇用の波及効果（障害者雇用と企業経営・共に働く労働者の雇用との相互作用）

障害者との関わりの中で企業が得られるメリット

- ・企業が社会貢献活動に積極的に取り組んでいることを社員にアピールすることで、会社の求心力や生産性の向上につながる
- ・障害者雇用による作業手順の見直しの結果、健常者にとっても仕事がしやすくなった
- ・障害者が入ってきたことでいたわる文化、気を遣う文化が生まれた
- ・障害者雇用により顧客や求職者からのイメージが上がった
- ・知的障害者の働きぶりが健常者にもいい刺激になった
- ・特例子会社で働くことを通じて、障害者が障害のない社員とほぼ同じことができることが多くあると知った
- ・社員の意識向上
- ・ダイバーシティ経営への効果
- ・企業のイメージ向上

障害者雇用の質に影響する諸要素を見る視点の構造



雇用の質を意識した障害者雇用の実践

1 CSR（企業の社会的責任）とダイバーシティ（多様性）

2 障害者のキャリア形成

3 労働者の公平な処遇と評価

4 障害者雇用に関する職場の理解

5 支援機関との連携