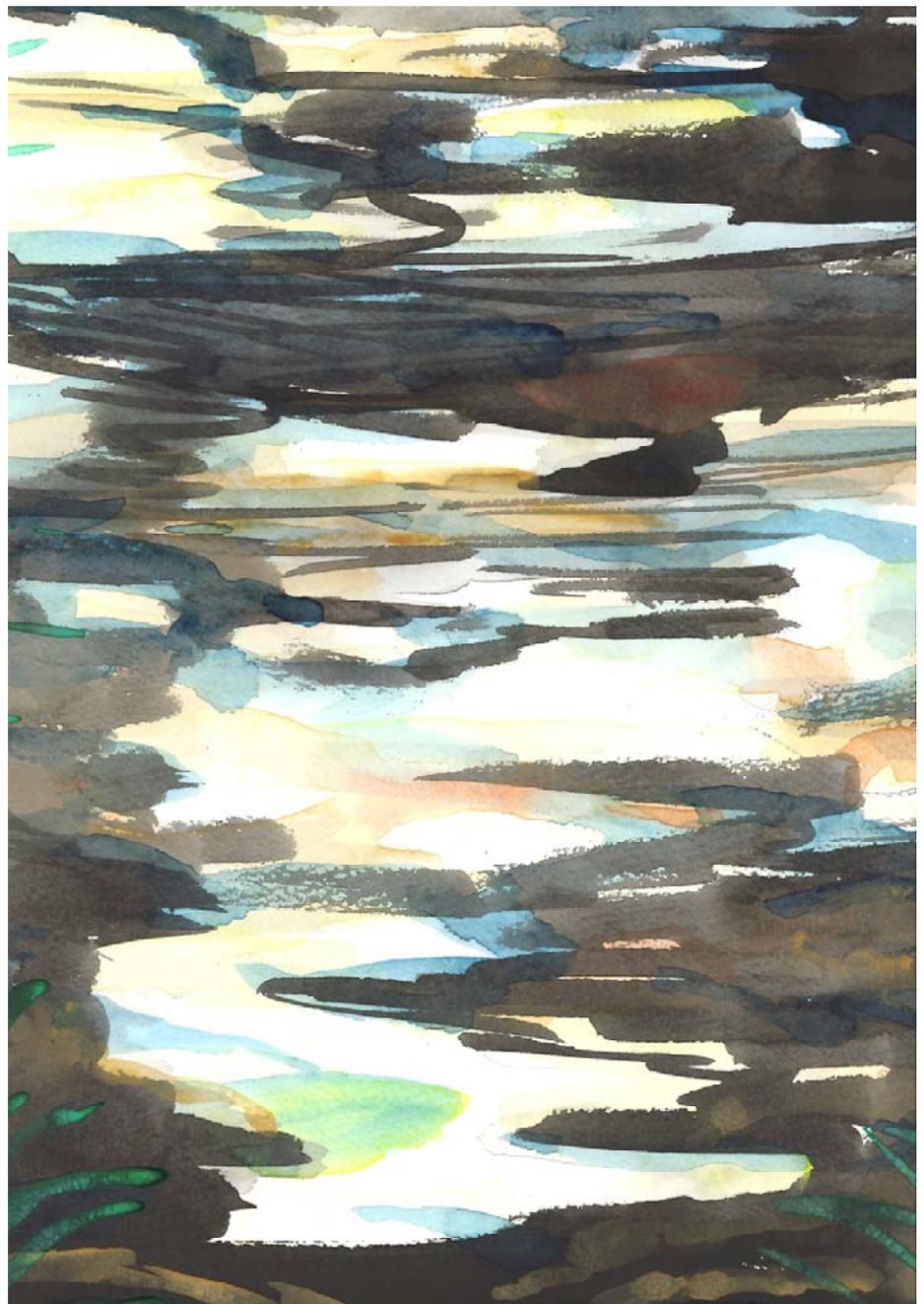


Total Rehabilitation Research

Printed 2016.2.28 ISSN2189-4957

Published by Asian Society of Human Services

*F*ebuary 2016
VOL. 3



Kanoko CHINEN

[Drawing]

ORIGINAL ARTICLE

企業の障害者雇用実態と課題に関する研究

～企業の障害者雇用実態調査を中心に～

金 紋廷¹⁾²⁾

1) 東北大学大学院経済学研究科

2) 日本学術振興会特別研究員

<Key-words>

障害者雇用, 経営効果, 雇用評価

moonjung87@gmail.com (金 紋廷)

Total Rehabilitation Research, 2016, 3:28-45. © 2016 Asian Society of Human Services

I. 問題と目的

障害者の雇用形態は、大きく「福祉的雇用」と「一般雇用」の2つに区分され、福祉的雇用とは、福祉的な観点から、雇用されることの困難な障害者等に必要な訓練と働く場の提供を通じて自活させることを目的としている。そのために、現実には労働過程の一端を担いながらも、雇用契約に基づく労働ではなく、授産施設や小規模作業所（就労移行支援、就労継続支援B型など）をはじめとする福祉施設における作業や訓練として位置づけられている。一方、一般雇用とは、労働法に基づいて民間企業や国の機関、地方自治体の機関にて、健全者と同様な雇用契約に基づいて雇用する形態である。

つまり、福祉的雇用は福祉サービスの一環として行われるため、福祉的雇用の利用者数の増加は、就労支援施設に対する公共支出の増加につながる。それに対して、一般雇用は、健全者と同様に雇用契約に基づいて民間企業や国の機関で雇用する体系であるため、障害者が経済主体となり、納税者としての役割を果たすことが可能になる。これによって、障害関連の生産性の損失と税収減を緩和することができるといえる。一般雇用と福祉的雇用に対する社会的費用対便益について分析した先行研究では、一般雇用の便益は、福祉的雇用よりも約3倍大きいことが示された (Hemenway & Rohani, 1999)。

すなわち、障害者の生活保護受給率を軽減するとともに、障害者関連制度にかかる公共支出の効率的な活用のためには、福祉的雇用よりも一般雇用を促進する意義があり、そのため、民間企業の役割が大きいといえる。

障害者の一般雇用を促進するために、日本と韓国を含むフランス、ドイツなどでは、障害者割当雇用制度を実施しており、日本では常時労働者 50 人以上の企業に対して一定水準の障害者雇用を義務づけている。しかし、障害者割当雇用制度を実施することによって、ある程度の障害者雇用率が増加したものの、就労を希望しながら失業している障害者の割合が増

Received

November 21, 2015

Accepted

December 19, 2015

Published

February 28, 2016

加していると指摘されている(中島・中野・今田, 2005; 金・韓, 2015)。

実際に、平成 26 年 障害者雇用状況の集計結果によれば、2014 年の企業における障害者実雇用率は 1.82%と、国の機関や地方自治体の機関における障害者実雇用率(約 2.57%)に比べて低くなっている。すなわち、現行の障害者割当雇用制度のみでは、企業への障害者雇用促進に限界があるといえる。

そこで、本研究では、企業の障害者雇用促進に着目し、企業経営の観点から、障害者雇用の実態を明らかにし、今後企業の障害者雇用を促進していくために取り組むべき課題を提案することを目的とした。

II. 方法

企業経営の観点から、障害者雇用の実態を明らかにするために、以下のような「企業の障害者雇用実態に関するアンケート調査」を行った。また、調査結果をもとに、クロス集計とカイ 2 乗検定を行い、企業特性(業種、規模)別における実態を分析した。

1. 調査対象及び抽出方法

東洋経済新報『2015 CSR 総覧』調査に回答した全国の上場企業と主要未上場企業 1,305 社のうち、所在地が不明な会社の一部を除いて、1,292 社を調査対象とした。

2. 調査方法と調査期間

調査票による郵送調査を行った。調査期間は、2015 年 01 月 23 日～2015 年 03 月 06 日であった。また、この調査は、2015 年 01 月 07 日に東北大学大学院経済学研究科の研究倫理審査委員会の承認を受けて実施した。

3. 調査票の構成及び作成

調査票は、「I. 障害者雇用の概要」、「II. 身体障害者の雇用状況」、「III. 知的障害者の雇用状況」、「IV. 精神障害者の雇用状況」、「V. 障害者雇用上の管理及び評価」、「VI. 障害者雇用にあたる懸念及び配慮」と 6 つのパートに構成し、各障害別における雇用状況や労務管理に関する実情が把握できるように作成した。

III. 企業の障害者雇用実態に関するアンケート調査の結果

1. 回収率及び回答企業の状況

1,292 社のうち、122 社からの回答があった(回収率 9.4%)。企業の規模別における回収状況をみると、従業員 50 人未満の中小企業における回収率が 13.7%と最も高く、従業員 300 人～1,000 人未満の企業で 7.3%と最も少なかった。一方、企業の業種別における回収状況をみると、その他の産業を除いて「卸売り・小売業」の回収率が 9.5%と「製造業」の回収率が 9.2%と高くなっていた(表 1 参照)。

表1 企業の規模別における回収状況

単位：数、%

	企業規模	調査票配布企業数 (構成割合)	回答数 (構成割合)	回収率
企業規模	従業員1人～49人	73 (5.7%)	10 (8.2%)	13.7%
	従業員50人～299人	282 (21.8%)	32 (26.2%)	11.3%
	従業員300人～999人	397 (30.7%)	29 (23.8%)	7.3%
	従業員1,000人以上	540 (41.8%)	51 (41.8%)	9.4%
	合計	1,292 (100.0%)	122 (100.0%)	9.4%
企業業種	卸売り・小売業	242 (18.7%)	23 (18.9%)	9.5%
	サービス業 ¹⁾	105 (8.2%)	6 (4.9%)	5.7%
	その他産業 ²⁾	338 (26.2%)	37 (30.3%)	10.9%
	製造業 ³⁾	607 (46.9%)	56 (45.9%)	9.2%
	合計	1,292 (100.0%)	122 (100.0%)	9.4%

注1) サービス業は、「学術研究，専門・技術サービス業」、「宿泊業，飲食サービス業」、「生活関連サービス業，娯楽業（家事サービス業を除く）」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）」を含む。

2) その他産業は、「農林漁業」、「鉱業，採石業，砂利採取業」、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業，郵便業」、「金融業，保険業」、「不動産業，物品賃貸業」、「教育，学習支援業」、「医療・福祉」、「銀行業」を含む。

3) 製造業は、「食料品・たばこ」、「繊維・衣服」、「木材・家具」、「パルプ・紙・印刷」、「化学工業」、「窯業・土石」、「鉄鋼」、「非鉄金属」、「金属製品」、「電気機材」、「その他機械」、「その他製品」を含む。

2. 障害者雇用の状況

調査結果、122社のうち障害者を雇用していると答えた企業の割合は86.1%(n=103)とほとんどの企業で障害者を雇用していた。また、障害者雇用の可否を企業規模別にみると、従業員300人以上の大企業では90%以上の企業で障害者を雇用しており、企業の規模が大きくなるとともに、障害者を雇用する企業の割合も多くなる傾向がみえた(図1参照)。

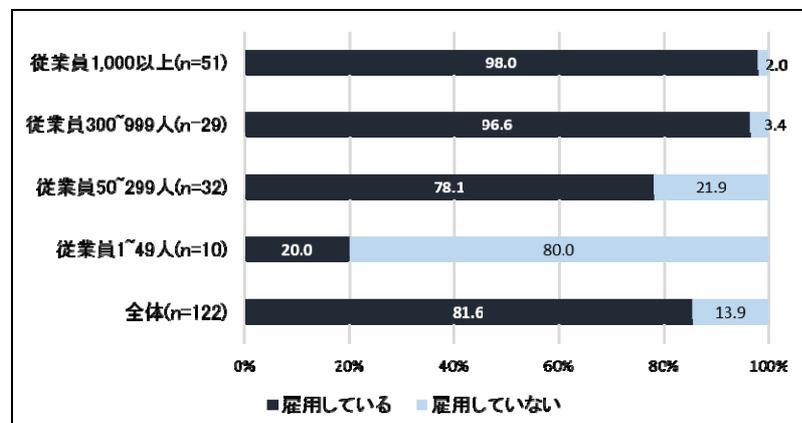


図1 企業規模別における障害者雇用の可否

図1のような調査結果に基づいて、企業規模と障害者雇用の可否の関係を検証するために、企業規模と障害者雇用の可否についてクロス集計とカイ2乗検定を行った。その結果、 $\chi^2 = 46.832$ 、 p 値=0.000であり、統計的に有意な差が検証された(表2参照)。

すなわち、企業規模によって障害者雇用の可否が異なり、企業規模が大きくなるとともに、障害者を雇用する可能性が高くなるといえる。

表2 企業規模と障害者雇用の可否に関するクロス集計結果

		障害者雇用の可否		合計	
		雇用している	雇用していない		
企業規模	1~49人	度数	2	8	10
		規模の%	20.0%	80.0%	100.0%
	50~299人	度数	25	7	32
		規模の%	78.1%	21.9%	100.0%
	300~999人	度数	28	1	29
		規模の%	96.6%	3.4%	100.0%
	1,000人以上	度数	50	1	51
		規模の%	98.0%	2.0%	100.0%
合計		度数	105	17	122
		規模の%	86.1%	13.9%	100.0%
カイ2乗検定		$\chi^2 = 46.832$ 、 $p = 0.000$			

また、業種別における障害者雇用の可否状況をみると、すべての産業の80%以上が障害者を雇用していると答えており、そのうち製造業ではおよそ92.9%が障害者を雇用していると答えた(図2参照)。

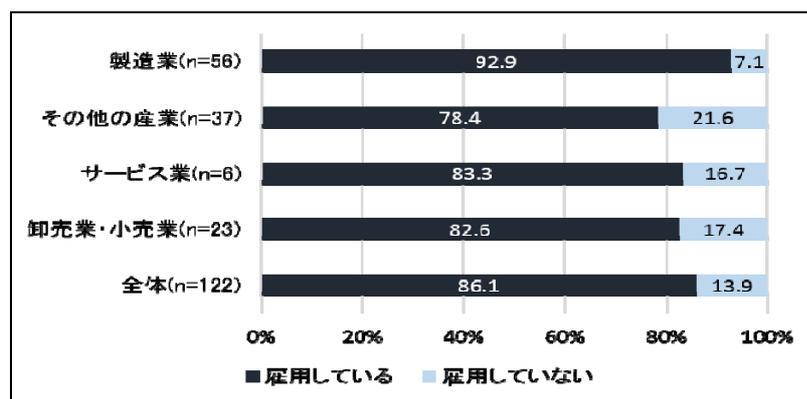


図2 企業業種別における障害者雇用の可否

図2の調査結果に基づいて、企業の業種と障害者雇用の可否の関係を検証するために、企業の産業と障害者雇用の可否についてクロス集計とカイ2乗検定を行った。その結果、 $\chi^2 = 4.243$ 、 p 値=0.236であり、統計的に有意な差は検証できなかった(表3参照)。

すなわち、業種に関係なく、障害者を雇用する企業が多くなっていることが分かった。

表3 企業業種と障害者雇用の可否に関するクロス集計結果

			障害者雇用の可否		合計	
			雇用している	雇用していない		
企業業種	卸売業・小売業	度数	19	4	23	
		規模の%	82.6%	17.3%	100.0%	
	サービス業	度数	5	1	6	
		規模の%	83.3%	16.7%	100.0%	
	その他の産業	度数	29	8	37	
		規模の%	78.4%	21.6%	100.0%	
	製造業	度数	52	4	56	
		規模の%	92.9%	7.1%	100.0%	
	合計		度数	105	17	122
			規模の%	86.1%	13.9%	100.0%
カイ2乗検定			$\chi^2 = 4.243$ 、 $p = 0.236$			

3. 障害者を雇用する理由

障害者を雇用している企業に対して障害者を雇用する理由を調査した結果、障害者を雇用する最も大きな理由は「法定雇用率を達成するために(52.9%)」であった。続いては、「社会的責任を遂行するために(34.6%)」障害者雇用に取り組む企業の割合が多くなっていた。

障害者雇用の理由を企業規模別にみると、従業員300人未満の中小企業では「業務上の必要のために」障害者を雇用すると答えた企業の割合が多くなっている一方、従業員300人以上の大企業では、「法定雇用率を達成するために」または「社会的責任を遂行するために」障害者を雇用すると答えた企業の割合が多くなっていた(図3参照)。特に、「業務上の必要のために」障害者を雇用すると答えた企業の割合は、企業規模が大きくなるとともに、減少する傾向がみられた。

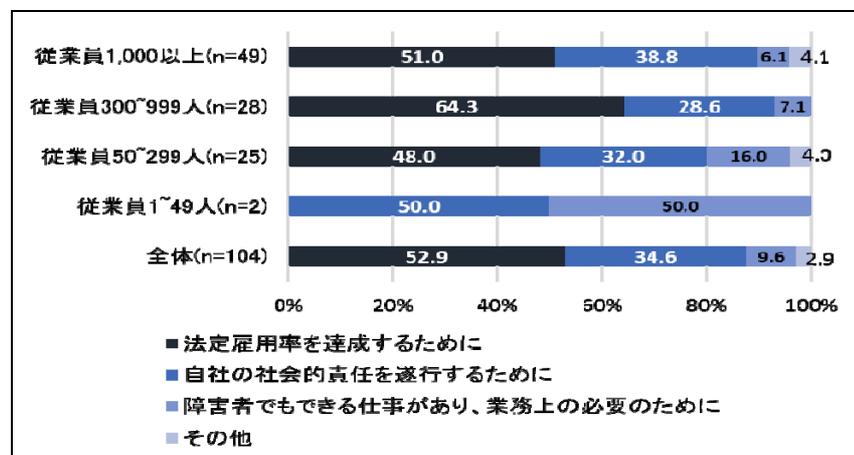


図3 企業規模別における障害者雇用の理由(1位のみ)

図3のような調査結果に基づいて、「企業規模」と「障害者雇用の理由」の関係を検証するために、クロス集計とカイ2乗検定を行った。その結果、 $\chi^2 = 9.086$ 、 p 値=0.429であり、統計的に有意な差は検証されなかった(表4参照)。

すなわち、企業規模が小さいほど「業務上の必要のために」障害者を雇用するとはいえない。また、企業規模に関係なく、障害者を雇用する際に「法定雇用率を達成」と「社会的な責任を遂行」は、最も主な根拠になることが分かった。

表4 「企業規模」と「障害者雇用の理由」のクロス集計結果

			障害者雇用の理由				合計
			法定雇用率を達成するために	自社の社会的責任を遂行するために	障害者でもできる仕事があり、業務上の必要のために	その他	
企業規模	1~49人	度数	0	1	1	0	2
		規模の%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	50~299人	度数	12	8	4	1	25
		規模の%	48.0%	32.0%	16.0%	4.0%	100.0%
	300~999人	度数	18	8	2	0	28
		規模の%	64.3%	28.6%	7.1%	0.0%	100.0%
	1,000人以上	度数	25	19	3	2	49
		規模の%	51.0%	38.8%	6.1%	4.1%	100.0%
	合計	度数	55	36	10	3	104
		規模の%	52.9%	34.6%	9.6%	2.9%	100.0%
カイ2乗検定			$\chi^2 = 9.086$, $p = 0.429$				

続いて、障害者雇用の理由を企業の産業別にみると、障害者を雇用する理由のうち、特に「法定雇用率を達成するために」と「企業の社会的責任を遂行するために」障害者を雇用すると答えた企業の割合は、企業業種によって非常に大きな差がみられた。具体的には、製造業のうち67.3%は「法定雇用率を達成するために」障害者雇用を雇用すると答えている一方、卸売業・小売業とサービス業の場合には、法定雇用率を達成するよりも、「企業の社会的責任を遂行するために(55.6%)」障害者を雇用すると答えた企業の割合が最も多くなっていた(図4参照)。

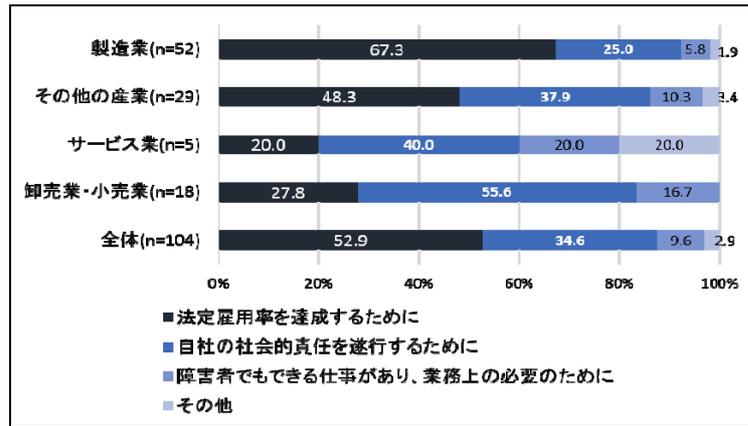


図4 企業業種別における障害者雇用の理由(1位のみ)

図4のような調査結果に基づいて、「企業業種」と「障害者雇用の理由」の関係を検証するために、クロス集計とカイ2乗検定を行った。その結果、 $\chi^2 = 17.236$ とp値=0.045であり、統計的に有意な差が検証された(表5参照)。

すなわち、企業業種によって障害者を雇用する理由が異なり、卸売業・小売業とサービス業では、法定雇用率のような制度的な強制よりも企業の社会的責任の観点から自発的に障害者を雇用しているといえる。

表5 「企業業種」と「障害者雇用の理由」のクロス集計結果

		障害者雇用の理由				合計	
		法定雇用率を達成するために	自社の社会的責任を遂行するために	障害者でもできる仕事があり、業務上の必要のために	その他		
企業業種	卸売業・小売業	度数	5	10	3	0	18
		産業の%	27.8%	55.6%	16.7%	0.0%	100.0%
	サービス業	度数	1	2	1	1	5
		産業の%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	100.0%
	その他の産業	度数	14	11	3	1	29
		産業の%	48.3%	37.9%	10.3%	3.4%	100.0%
製造業	度数	35	13	3	1	52	
	産業の%	67.3%	25.0%	5.8%	1.9%	100.0%	
合計		度数	55	36	10	3	104
		産業の%	52.9%	34.6%	9.6%	2.9%	100.0%
カイ2乗検定		$\chi^2 = 17.236, p = 0.045$					

以上のような分析結果に基づいてみると、「障害者法定雇用率の達成」と「企業の社会的責任の遂行」は、障害者を雇用するうえで最も重要な役割を果たしているといえる。特に、サービス業や卸売業・小売業において「企業の社会的責任の遂行」は、障害者を雇用する際に最も重要な理由になっていることいえる。

4. 障害者雇用にあたっての懸念

障害者を雇用していない企業に対して、障害者雇用にあたる懸念について調査した結果、「障害者の職場適応」について懸念していると答えた企業の割合は 83.8%と最も多くなっていた。続いては、「健常者労働者の納得(52.5%)」や「障害者の作業態度(40.4%)」のような不安によって障害者を雇用していないことが分かった。

一方、「障害者雇用による経営上の成果」に関して懸念していると答えた企業は、9.1%しかなかった。これは、障害者未雇用企業では、障害者雇用が経営上に及ぼす不定的な影響について懸念していないわけではなく、障害者雇用が経営上に及ぼす肯定的な影響に関する認識が弱いため、「障害者雇用による経営上の成果」が示す具体的な意味を理解していないと考えられる。

障害者雇用にあたる懸念を企業規模別にみると、従業員 50 人未満の小規模企業では「施設設備やそれにかかる費用(60.0%)」について懸念していると答えた企業が最も多くなっていた。特に、「障害者の職場適応」に関する懸念を企業規模別にみたところ、従業員 50 人以上の企業では、80%以上が懸念しているものの、従業員 50 人未満の小規模企業では「障害者の職場適応」に関する懸念が圧倒的に低くなっていた (図 5 参照)。

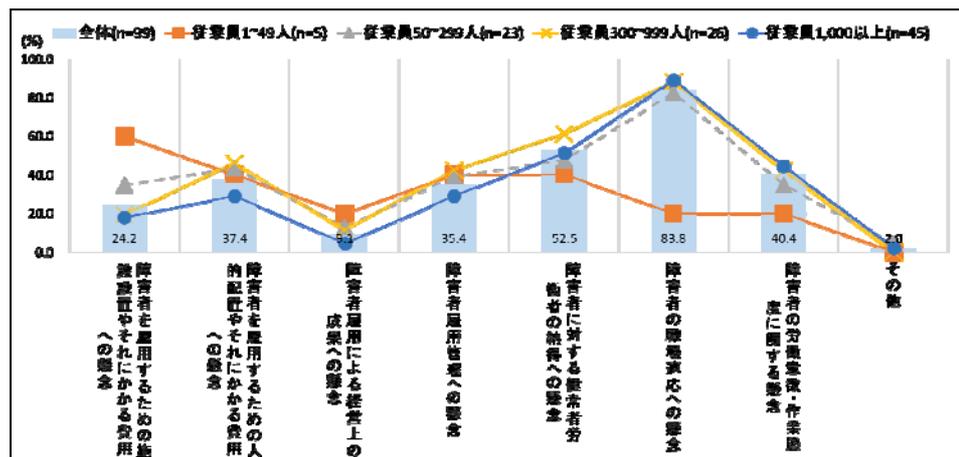


図 5 企業規模別にみた障害者雇用にあたる懸念(複数回答)

図 5 のような調査結果に基づいて、「企業規模」と「障害者の職場適応に関する懸念の有無」の関係を検証するために、クロス集計とカイ 2 乗検定を行った。その結果、 $\chi^2 = 16.321$ 、 p 値=0.001 であり、統計的に有意な差が検証された(表 6 参照)。

すなわち、従業員 50 人未満の小規模企業では障害者の職場適応に関する懸念よりは、障害者雇用による追加コストに関して懸念されている企業の割合が多くなっている一方、企業規模が 50 人以上のすべての企業では、障害者雇用による追加コストよりは、障害者に対する健常者の理解に関する不安を含めて、障害者が職場に適応できるかに関して懸念されていることが分かった。

表6 「企業規模」と「障害者の職場適応に関する懸念の有無」のクロス集計結果

			障害者の職場適応に関する懸念		合計
			なし	あり	
企業規模	1~49人	度数	4	1	5
		規模の%	80.0%	20.0%	100.0%
	50~299人	度数	4	19	23
		規模の%	17.4%	82.6%	100.0%
	300~999人	度数	3	23	26
		規模の%	11.5%	88.5%	100.0%
	1,000人以上	度数	5	40	45
		規模の%	11.1%	88.9%	100.0%
合計		度数	16	83	99
		規模の%	16.2%	83.8%	100.0%
カイ2乗検定			$\chi^2 = 16.321$ p= 0.001		

また、企業の業種別にみると、サービス業においては「障害者の労働意欲・作業態度(75.0%)」に関して懸念していると答えた企業の割合が、他の産業に比べて多くなっていた(図6参照)。

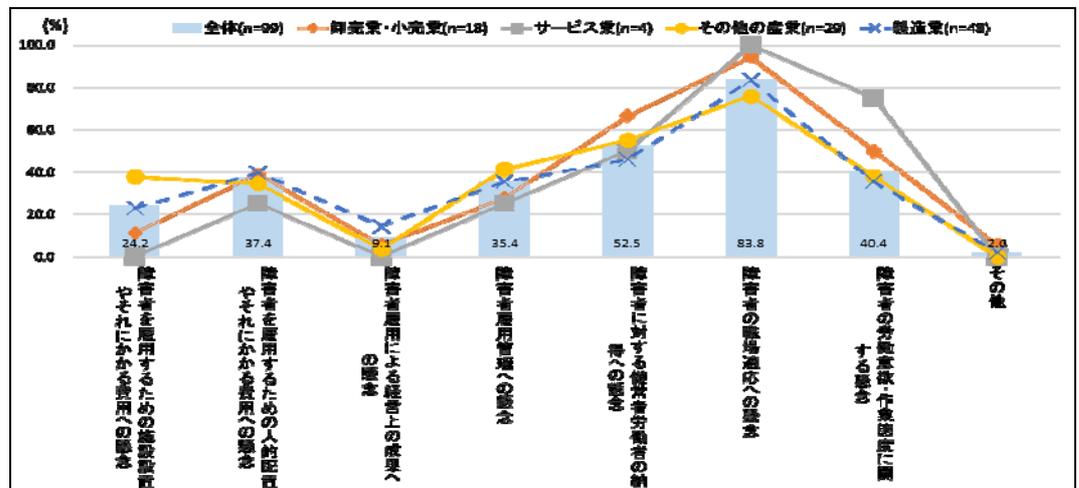


図6 企業業種別にみた障害者雇用にあたる懸念(複数回答)

図6のような調査結果に基づいて、企業業種と「障害者の職場適応に関する懸念の有無」の関係を検証するために、クロス集計とカイ2乗検定を行った。その結果、 $\chi^2 = 3.737$ 、p値=0.291であり、統計的に有意な差は検証されなかった(表7参照)。

すなわち、障害者を雇用していない企業では、業種に関わらず、障害者に対する健常者の理解に関する不安や障害者のコミュニケーション能力及び対人関係などによる障害者の職場適応に関して懸念されているといえる。

表7 「企業の業種」と「障害者の作業態度に関する懸念の有無」のクロス集計結果

			障害者の作業態度に関する懸念		合計	
			なし	あり		
企業業種	卸売業・小売業	度数	9	9	18	
		産業の %	50.0%	50.0%	100.0%	
	サービス業	度数	1	3	4	
		産業の %	25.0%	75.0%	100.0%	
	その他の産業	度数	18	11	29	
		産業の %	62.1%	37.9%	100.0%	
	製造業	度数	32	16	48	
		産業の %	66.7%	33.3%	100.0%	
	合計		度数	60	39	99
			産業の %	60.6%	39.4%	100.0%
カイ2乗検定			$\chi^2 = 3.737, p = 0.291$			

5. 障害者雇用による経営上のメリット及び効果

障害者雇用による経営上のメリットや効果について調査した結果、障害者雇用の効果として「法定雇用率の達成(87.5%)」と「企業のイメージ改善(65.4%)」を評価すると答えた企業の割合が多くなっていた。続いては、「健常者労働者のモラルやスキル向上(34.6%)」や「障害者と健常者の分業による業務上の効率性の向上(30.8%)」に対して評価すると答えた企業の割合が多くなっていた。

このことから、障害者を雇用している企業では、障害者雇用によって実際に「企業のイメージ改善の効果」や「分業による業務上の効率向上の効果」、「健常者のモラルやスキル向上の効果」があると評価していることが分かった(図7参照)。

一方、図7からみても分かるように、従業員50人未満の小規模企業では、「人事管理の向上による組織内の安定性の向上」と「労働者たちのコミュニケーション能力向上」について評価する企業の割合が多くなっていた。

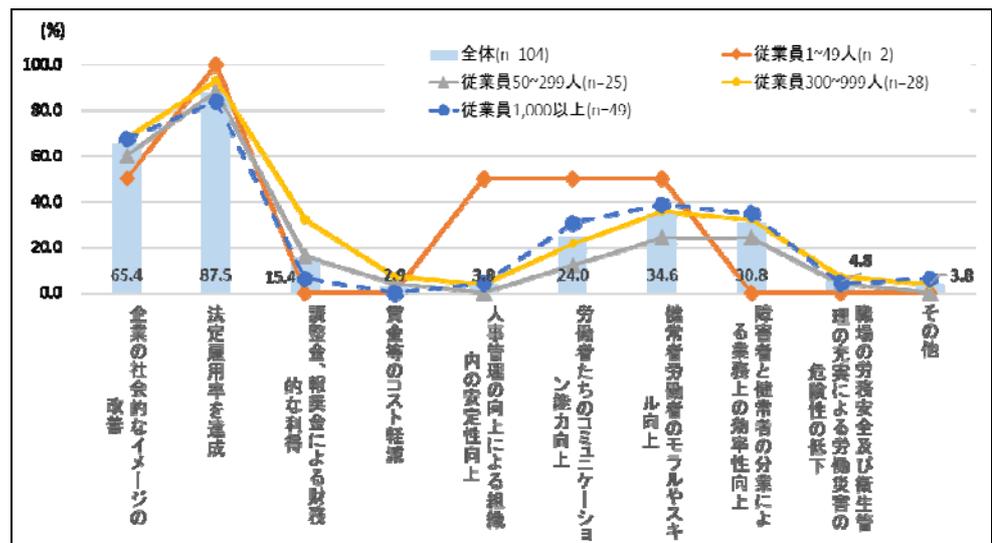


図7 企業規模別における障害者雇用のメリット及び効果(複数回答)

図7のような調査結果に基づいて、「企業規模」と「人事管理の向上による組織内の安定性」、「労働者たちのコミュニケーションの能力向上」に関する評価可否の関係を検証するために、クロス集計とカイ2乗検定を行った。その結果、最初に「企業規模」と「人事管理の向上による組織内の安定性」効果の評価可否の関係について分析した結果、 $\chi^2 = 12.533$ と p 値= 0.006 であり、統計的に有意な差が検証された(表8参照)。すなわち、従業員50人未満の小規模企業では障害者を雇用することによって全般的な人事管理のスキルが向上され、組織内の安定性につながると評価しているといえる。

続いて、「企業規模」と「労働者たちのコミュニケーションの能力向上」に関する評価可否の関係について分析した結果、 $\chi^2 = 3.987$ と p 値= 0.263 であり、統計的に有意な差は検証されなかった(表8参照)。すなわち、企業規模に関係なく、障害者雇用によって労働者たちのコミュニケーション能力が向上されたと評価する企業は24.0%程度であるといえる。

表8 「企業の規模」と「人事管理の向上による組織内の安定性」、「労働者たちのコミュニケーションの能力向上」効果の有無に関するクロス集計結果

		組織内の安定性向上の効果		合計	労働者たちのコミュニケーションの能力向上		合計	
		なし	あり		なし	あり		
企業規模	1~49人	度数	1	1	2	1	1	2
		規模の%	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%
	50~299人	度数	25	0	25	22	3	25
		規模の%	100.0%	0.0%	100.0%	88.0%	12.0%	100.0%
	300~999人	度数	27	1	28	22	6	28
		規模の%	96.4%	3.6%	100.0%	78.6%	21.4%	100.0%
	1,000人以上	度数	47	2	49	34	15	49
		規模の%	95.9%	4.1%	100.0%	69.4%	30.6%	100.0%
	合計	度数	100	4	104	79	25	104
		規模の%	96.2%	3.8%	100.0%	76.0%	24.0%	100.0%
カイ2乗検定		$\chi^2 = 12.533, p = 0.006$			$\chi^2 = 3.987, p = 0.263$			

また、企業業種別における調査結果をみると、特にサービス業では他の産業に比べて、障害者雇用による「労働者たちのコミュニケーション能力向上(50.0%)」と「障害者と健常者の分業による業務上の効率性の向上(75.0%)」について評価すると答えた企業の割合が多くなっていた(図8参照)。

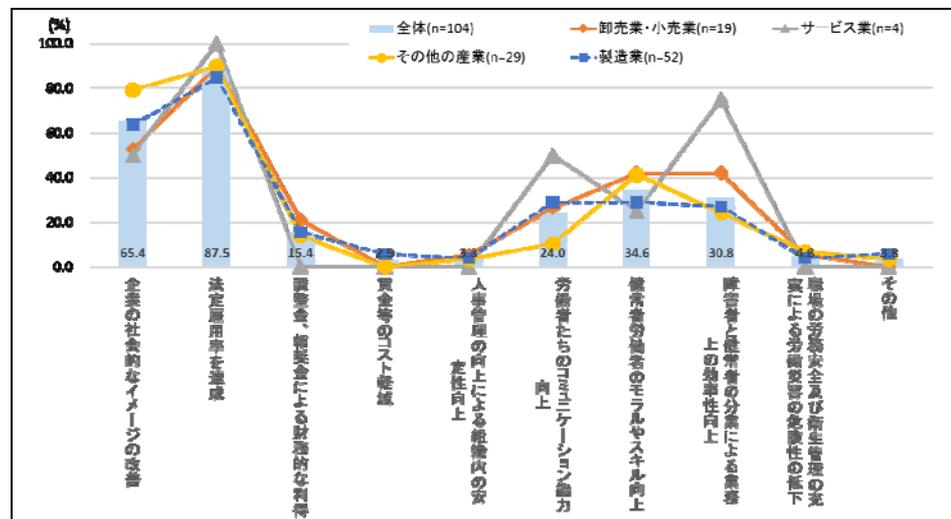


図8 企業業種別における障害者雇用のメリット及び効果(複数回答)

図8のような調査結果に基づいて、企業の産業と「労働者たちのコミュニケーション能力向上」「障害者と健常者の分業による業務上の効率性の向上」効果に関する評価可否の関係について検証するために、クロス集計とカイ2乗検定を行った。最初に「企業産業」と「労働者たちのコミュニケーション能力向上」効果の評価可否の関係について分析した結果、 $\chi^2 =$

5.167 と p 値= 0.160 であり、統計的に有意な差は検証されなかった。また、「障害者と健常者の分業による業務上の効率性の向上」との関係について分析した結果、 $\chi^2 = 5.780$ と p 値= 0.123 であり、統計的に有意な差は検証されなかった(表 9 参照)。

すなわち、障害者を雇用している企業では、業種に関係なく、法定雇用率の達成効果と社会的なイメージ改善効果について評価していることが分かった。

表 9 企業業種と「労働者たちのコミュニケーション能力向上」「障害者と健常者の分業による業務上の効率性の向上」効果の有無に関するクロス集計結果

			労働者たちのコミュニケーション能力の向上効果		合計	業務上の効率性の向上効果		合計
			なし	あり		なし	あり	
企業 の 業 種	卸売業・ 小売業	度数	14	5	19	11	8	19
		産業の%	73.7%	26.3%	100.0%	57.9%	42.1%	100.0%
	サービス業	度数	2	2	4	1	3	4
		産業の %	50.0%	50.0%	100.0%	25.0%	75.0%	100.0%
	その他の 産業	度数	26	3	29	22	7	29
		産業の %	89.7%	10.3%	100.0%	75.9%	24.1%	100.0%
	製造業	度数	37	15	52	38	14	52
		産業の %	71.2%	28.8%	100.0%	73.1%	26.9%	100.0%
	合計	度数	79	25	104	72	32	104
		産業の %	76.0%	24.0%	100.0%	69.2%	30.8%	100.0%
カイ 2 乗検定			$\chi^2 = 5.167, p=0.160$			$\chi^2=5.780, p=0.123$		

6. 障害者雇用による成果管理及び評価

障害者雇用による経営上のあらゆる成果に関する評価・管理について調査した結果、成果評価を行っている企業は 35.3%となっていた。企業規模別にみると、従業員 1,000 以上の大企業では約 49%が評価・管理していると答えており、他の企業規模に比べて多くの企業が評価・管理していることが分かった。一方、業種別にみると、サービス業では 75.0%が評価・管理しており、他の産業に比べて障害者雇用による成果評価・管理を行っていることが分かった(表 10 参照)。

表 10 障害者雇用による成果評価・管理の実施可否（複数回答）(n=102)

区分		評価・管理している		評価・管理していない	
		企業数数	割合	企業数数	割合
全体		36	35.5%	66	64.7%
企業規模	従業員 1~49 人	0	0.0%	2	100.0%
	従業員 50 人~299 人	5	20.0%	20	80.0%
	従業員 300 人~999 人	8	28.5%	20	71.4%
	従業員 1,000 人以上	23	48.9%	25	51.1%
企業業種	卸売業・小売業	5	26.3%	14	73.7%
	サービス業	3	75.0%	1	25.0%
	その他の産業	11	37.9%	18	62.1%
	製造業	17	34.0%	33	66.0%

また、障害者雇用による成果を評価・管理している企業に対して、評価の形態(どのように評価・管理しているか)について調査した結果、「CSR の一部として評価・管理している(64.1%)」企業の割合が最も多くなっていた。その他の評価形態としては、「社内で自己評価・管理している(30.8%)」企業の割合が多くなっていた。一方、「自社に係るステークホルダーによる外部評価を行っている(7.7%)」「障害者雇用及び就労関係の第 3 者機関による評価を行っている(2.5%)」といった外部評価を受けている企業はほとんどなかった。

企業規模別にみると、特に従業員 1,000 人以上の大企業では、ほとんど「CSR の一部として評価・管理している(72.0%)」企業が多くなっていた。さらに、一部ではあるが「自社に係るステークホルダーによる外部評価を行っている(12.0%)」「障害者雇用及び就労関係の第 3 者機関による評価を行っている(4.0%)」企業があり、従業員 1,000 人未満のすべての企業に比べて外部評価や第 3 者評価にも積極的に取り組んでいることが分かった(図 9 参照)。

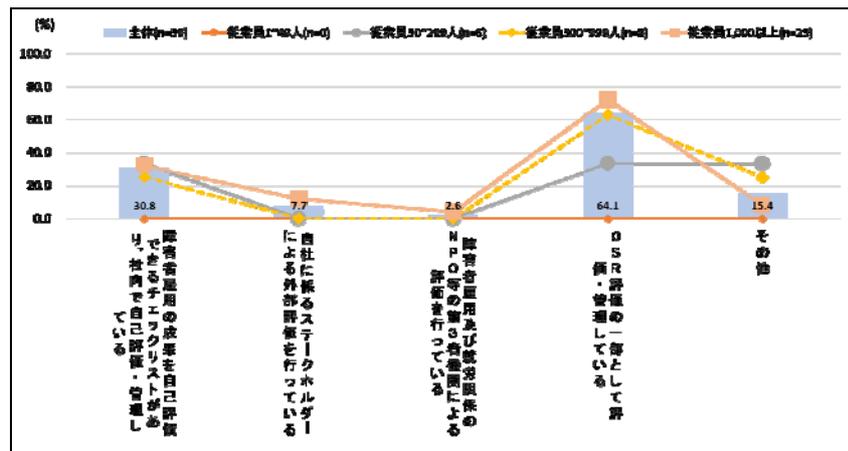


図 9 企業規模別にみた障害者雇用の成果評価の形態(複数回答)

企業業種別にみると、特に製造業では、「自社に係るステークホルダーによる外部評価を行っている(15.8%)」「障害者雇用及び就労関係の第 3 者機関による評価を行っている(5.3%)」

企業があり、他の産業に比べて外部評価も積極的に受けていることが分かった(図 10 参照)。

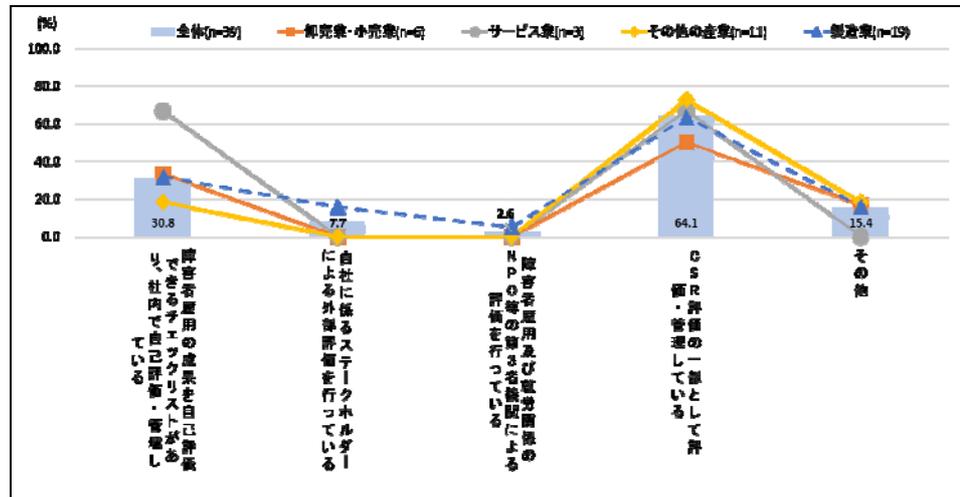


図 10 企業業種別にみた障害者雇用の成果評価の形態(複数回答)

IV. 企業における障害者雇用促進のための課題

以上、日本の企業に対する障害者雇用実態調査に基づいて、企業規模と業種別における 1) 障害者雇用の理由、2) 障害者雇用にあたる懸念及び不安、3) 障害者雇用がもたらす経営上の効果やメリットに関する評価について分析した。分析結果に基づいて、今後企業の障害者雇用促進のために取り組むべき課題を以下のように示した。

第 1 に、従業員 50 人以上の企業に対して、障害者が組織全体に与える肯定的な影響に関する情報開示が必要である。

今回の調査で、障害者を雇用していない企業に対して、障害者雇用にあたる懸念及び不安を分析した結果、全般的には「障害者の職場適応」、「障害者に対する健常者労働者の納得」、「障害者の労働意欲・作業態度」に関して懸念していることが分かった。また、企業規模別にみると、従業員 50 人未満の小規模企業では、障害者雇用による追加コストに関して懸念されている企業の割合が多くなっている一方、企業規模が 50 人以上のすべての企業では、障害者雇用による追加コストよりは、障害者に対する健常者の理解に関する不安を含めて、障害者が職場に適応できるかに関して懸念されていることが明らかになった。一方、業種に関わらず、「障害者の職場適応」、「障害者に対する健常者労働者の納得」、「障害者の労働意欲・作業態度」について懸念していることが分かった。

この分析結果から、障害者を雇用していないほとんどの企業では、企業規模や業種に関わらず、障害者を雇用することが健常者社員を含めて、組織内の経営管理全般に及ぼす不定的な影響に関して懸念されているといえる。

一方、実際に障害者を雇用している企業では、企業の業種に関わらず、組織管理及び組織経営の観点から「社員のモラルやスキル向上」や「分業による業務上の効率向上」、「社員間のコミュニケーション能力向上」といった効果があると評価していることが分かった。また、企業規模別にみると、特に従業員 50 人未満の小規模企業では、「人事管理の向上による組織内の安定性の向上」についても評価していることが分かった。

すなわち、障害者を雇用していない企業では、障害者が組織内の経営管理全般に及ぼす否定的な影響に関して懸念されているが、実際に、障害者を雇用している企業では、「労働者のコミュニケーション能力向上」や「障害者の業務遂行能力」、「障害者の職場適応能力」について肯定的に評価してことが分かった。これは、影山(2013)の研究からも確認できる。影山は、障害者雇用企業の事例分析を行った結果、健常者が障害者と接することによって、1) 健常者のコミュニケーション能力が向上すること、障害者と健常者の分業による 2) 全体的な生産性が向上すること、3) 障害者の勤続年数が長くなることを示した。

つまり、障害者雇用にあたっての懸念は、障害者雇用が組織全体に与える影響に関する情報提供が十分行われていないため生じているといえる。そのため、今後、企業の障害者雇用を促進していくためには、障害者雇用にあたっての懸念を解消する必要があり、障害者雇用が組織全体に及ぼす直接的かつ間接的な影響に関する総合的な情報を提供することによって、障害者雇用にあたっての懸念を緩和することができるといえる。

第2に、障害者を雇用している企業に対して、障害者用による経営上の効果を総合的に評価・管理していくための評価システムを構築する必要がある。

今回の調査で、障害者雇用は「法定雇用率の遂行」「企業の社会的責任の遂行」効果の他にも、「労働者のコミュニケーション能力向上」や「健常者社員のモラル向上」、「分業による業務効率の向上」といったあらゆる効果をもたらすことが分かった。一方、これらの経営上の効果に関する評価・管理について分析した結果、「評価・管理している」企業は30%程度であり、ほとんどは企業の社会的責任(CSR)の一部として評価していることが分かった。つまり、障害者雇用は、企業の社会的責任(CSR)評価の一部として法定雇用率を達成しているか否かあるいは、自社の障害者実雇用率の推移だけを評価するレベルに留まっており、障害者雇用による「労働者のコミュニケーション能力向上」や「健常者社員のモラル向上」、「分業による業務効率の向上」といった効果については評価されていないことが明らかになった。

企業経営の観点から、経営効率性と障害者雇用を両立していくためには、障害者雇用による経営成果評価を通じた管理・改善がさらに重要であるため、今後、企業経営の観点から障害者雇用を促進していくためには、障害者雇用による企業経営上の効果に関する評価システムが必要であると考えられる。

文献

- 1) 独立行政法人障害者職業総合センター(2013)中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究. 調査報告書No.114.
- 2) Employment Development Institute “Survey on the Employment Status of the Disabled inBusiness 2014”.
URL: https://edi.kead.or.kr/BoardType01.do?bid=21&mid=49&cmd=_view&idx=5193¤tPage=1&searchYear=0&searchField=0&searchString=
- 3) Hemenway, Derek E & Franak Rohani(1999) “A Cost-Benefit Analysis of the Employment of People with Disabilities in Florida,” FSU report.
- 4) 影山摩子弥(2013) なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?. 中央法規.

- 5) 金紋廷・韓昌完(2015) 日韓における障害者雇用企業の成果評価ツール開発に関する研究—社会貢献成果評価尺度(試案)と経営成果評価指標(試案)の開発—. *Asian Journal of Human Services*, 8, 90-106.
- 6) 厚生労働省(2014) 平成 26 年 障害者雇用状況の集計結果, Press Release.
- 7) The Federation of Korean Industries 『2014 企業における社会貢献白書』, FIP-2014-0007
URL: http://www.fki.or.kr/issue/_download.asp?rt=csr&file=2014_book01.pdf
- 8) 中島隆信・中野諭・今田俊輔(2005) わが国の障害者雇用納付金制度の経済分析—障害者雇用の促進に向けて—. PRI Discussion Paper Series, No05A-23.

ORIGINAL ARTICLE

Current Status and Issues of Employment Persons with Disabilities in Corporate : Focusing Fact-finding Survey of Employment Persons with Disabilities in Corporate

Moonjung KIM^{1) 2)}

1) Graduate School of Economics and Management, Tohoku University

2) Research Fellow of Japan Society for the Promotion of Science

ABSTRACT

In this study, I conducted a survey, “Fact-finding Survey of Employment persons with disabilities in Corporate” on January to March 2015 to clarify the status of employment persons with disabilities in Corporate. I sent questionnaires to 1,292 corporate and received responses from 122 corporate (response rate of 9.4%).

The result of investigation about concern of employment of persons with disabilities, it is reason why corporate didn't employed persons with disabilities to 'Workplace adaptation of persons with disabilities (83.8%)', 'Understanding of Healthy people (52.5%)' and 'Work ability of persons with disabilities(40.4%)'.

On the other hand, the companies that employing persons with disabilities evaluate about the impact such as 'Achieve the quota employment rate (87.5%)', 'Improvement of corporate image(65.4%)', 'Improvement Moral of a healthy persons (34.6%)' and 'Productivity improved by division of labor(30.8%)'. However, in most companies, do not have a system to comprehensively assess the impact such as 'Achieve the quota employment rate', 'Improvement of corporate image', 'Improvement Moral of a healthy persons' and 'Productivity improved by division of labor'

Based on the above analysis results, I suggested following issues.

It is necessary to disclosure information about the positive impact of employment persons with disabilities on the organization. And, Evaluation system for companies that employing persons with disabilities is necessary to assess the impact of employment persons with disabilities.

Received

November 21, 2015

<Key-words>

Employment persons with disabilities, Management impact, Evaluation of Employment

Accepted

December 19, 2015

moonjung87@gmail.com (Moonjung KIM)

Total Rehabilitation Research, 2016, 3: 28-45. © 2016 Asian Society of Human Services

Published

February 28, 2016

Total Rehabilitation Research

VOL.3 February 2016

CONTENTS

ORIGINAL ARTICLES

Psychological Effects of a Calm-Down Space on the Physiological Stress Reaction of Children with Disabilities : Comparison of Children with Severe Motor and Intellectual Disabilities and Children with Mental Retardation	Tomonori KARITA.	1
Key Factors that Changed the Attitudes of Students with Hearing Impairments in Higher Education Institutions to Receiving Assistance.....	Takuo SUGINAKA, et al.	15
Current Status and Issues of Employment persons with disabilities in Corporate : Focusing Fact-finding Survey of Employment persons with disabilities in Corporate.....	Moonjung KIM.	28
The Verification of the Reliability and Validity of Employment Promotion Tool for Persons with Disabilities in the Aspect of the Quality of Life (QOL-EPAT)	Haejin KWON, et al.	46
Development of the Scale to Cooperative Relationship Assessment Tool for Inclusive Education : Centering on the Content Validity Verification.....	Haruna TERUYA, et al.	57
Current Situation and Priority Issues of Inclusive Education System in Okinawa : Evaluation and Analysis Using the IEAT (Inclusive Education Assessment Tool).....	Natsuki YANO, et al.	70
Development of the IN-Child (Inclusive Needs Child) Record.....	Changwan HAN, et al.	84

REVIEW ARTICLE

A Study on the International Trends and Prospects of Physical Activity and Health Promotion in Active Aging.....	Minji KIM.	100
---	-------------------	-----

SHORT PAPER

Effects of Exercise Interventions on Balance Function in Frail Older Adults : A Literature Review.....	Chaeyoon CHO, et al.	115
---	-----------------------------	-----

Published by
Asian Society of Human Services
Okinawa, Japan