

# 企業が障害者の継続的な雇用を実現するために 重要な条件について

古賀 浩基

現在の日本における障害者雇用は、障害者の法定雇用率、実雇用率が制度の制定から大きく上昇していないことや障害の種別ごとに雇用に対する姿勢に偏りがあることなど、表面化しにくい課題が多く存在する。これについて、日本政府としても障害者雇用の促進を図ろうとしている。しかし、障害者の継続的な雇用を実現するための労働条件や環境の整備についてはまだまだ手探り状態であると言える。それは日本の障害者雇用が、雇用率達成以外のこと、特に雇用した後のことに目を向けてこなかったためである。そのため、障害者の雇用・就労の実態について、企業や支援施設など障害者の就労現場の実態についてのデータや、企業で働く障害者やその同僚の健常な社員の声など、より広範なデータを知ることが、障害者雇用の促進のためには必要である。

そこで、本研究では、企業での障害者の就労について注目し、障害者雇用に積極的に取り組む企業のなかで、とくに外部の障害者の就労支援の施設や関係機関との連携が強い企業を対象とした調査を行った。その調査によって、障害者の企業での継続的な雇用を実現するために重要な条件について、企業の立場、企業で障害者とともに働く健常な社員の視点から考察し、改善案を検討することを目的に研究を行った。

先行研究の検討の結果、障害者の継続的な雇用を実現するために重要な条件は、「障害に関する理解、障害のある社員に対する理解」、「障害のある社員との関係性」、「障害者の雇用後の労働環境とそれを調整する仕組み」、「障害のある社員を雇用するメリットあるいは利益」の4つであると仮説を立てた。

この4つの条件を基軸にして、企業に対して行ったアンケート調査を実施した。

その調査の結果として、次のことが分かった。「障害に関する理解、障害のある社員に対する理解」については、障害者との関わりとその頻度は想定以上にあるのに対して、障害者を取り巻く法・制度等についての理解の促進はあまり進んでいない状況にあった。「障害のある社員との関係性」については、障害のある社員と健常な社員の間で交流をもちやすい環境にあり、障害のある社員と

健全な社員との間の溝やマイナスな感情について健全な社員からの視点では少ないと考えられる状況であった。「障害者の雇用後の労働環境とそれを調整する仕組み」については、障害者の労働環境を整えること、状況の変化や時間の流れに合わせて調整することが出来る体制・仕組みとしては、企業内、社員内の取り組みだけでは不十分な部分があると予想される。「障害のある社員を雇用するメリットあるいは利益」については、障害者雇用に対して企業への直接的な利益や社内に還元されるメリットについての関心は薄く、社員が身近に感じる事が出来るメリットや負担には関心があるとわかった。

この調査結果を踏まえて、企業での障害者の継続的な雇用を実現するうえでの条件は、現場の健全な社員については2つ、企業については3つあることが明らかになった。現場の健全な社員については、「障害のある社員に対する一個人としての理解」、「日常的な交流による良好な関係の構築」の2つである。企業については、「社員が交流に前向きな意思をもてるような意識改革」、「障害者雇用現場の社員が協力的になれる環境づくり」、「すべての社員を大切に扱うこと」の3つである。これらの障害者の企業での継続的な雇用を実現させるための5条件からわかったことは、障害者雇用を充実させていくための大きな課題は、企業全体で、健全な社員と障害のある社員との間でコミュニケーションが十分に取れていないということである。この課題を改善することで、障害者の継続的な雇用のための「合理的配慮」としてだけでなく、企業に勤める「すべての社員」が働きやすい環境、安心して働き続けられる環境を拡充していくことにもなる。それは、健全な社員同士のコミュニケーション、健全な社員と障害のある社員とのコミュニケーションが十分に取れているからこそ、障害のある社員だけでなく、すべての社員にとって働きやすい環境を築くことができるからである。

よって、障害者の継続的な雇用を実現するためには、企業全体で、すべての社員が十分なコミュニケーションを取れる環境を作っていくことが重要な必要条件である。