

文部科学省科学研究費課題
<課題番号1123530480>

『障がい者雇用の経営上の効果に関する研究』

中間報告

横浜市立大学 都市社会文化研究科 教授
影山摩子弥

2012. 5. 1.

目 次

I 課題と方法

1. 問題の所在
2. 当研究における仮説と方法
 - (1) 当調査の仮説
 - (2) 当調査の方法
3. 先行研究との関係
4. 分析において使用した統計処理ソフト
5. 2011 年度回収状況

II 3つの尺度に関する因子分析

1. 精神健康度尺度についての因子分析と信頼性の検証
2. 仕事満足尺度についての因子分析と信頼性の検証
3. 障がい者パフォーマンス尺度についての因子分析と信頼性の検証

III 接触によって認識された障がい者の能力

1. 接触性と認識に関する分析の帰結
2. 分析の視点
3. 分析の方法
4. 障がい者との接触と障がい者パフォーマンスの認識
5. 社内接触とイメージの変化

IV 障がい者パフォーマンスの客観的検証

1. 問題の所在
2. 分析の帰結
3. 分析の視点
4. 分析の方法
5. 精神健康度と仕事満足の相関
6. 精神健康度と障がい者パフォーマンスとの相関
7. 仕事満足と障がい者パフォーマンスの相関
8. 雇用評価と仕事満足, 障がい者パフォーマンス, イメージ変化
9. 業績と仕事満足および障がい者パフォーマンス

V パス解析とパス図

VI むすび

I 課題と方法

1. 問題の所在

「障がい者は、生産性が低い、したがって、効率や費用対効果が重視される経営の現場にはそぐわない」と考える者は少なくなかろう。それゆえ、「法定雇用率」を課さなければ、雇用が進まなかったといえる。

しかし、どちらかといえば、中小企業に多く見受けられる傾向であるように思われるが、障がい者を経営的視点からも評価し、積極的に雇用している企業がある。

その評価に見られるポイントの1つは、障がい者が他の社員に与える影響を評価していることである。

つまり、障がい者は、一人ひとりの単位で見た「組織内マイクロ労働生産性」の観点で見ると、生産性は低いですが、他の社員に与える影響を通して、コストの削減や生産性の改善を果たしている可能性がある。つまり、社員相互の関係が生産性に与える影響に着目した「組織内マクロ労働生産性」の観点から、障がい者は経営にとってプラスの影響を与える能力を持っている可能性があるのである。

そこで、アンケート調査に基づく本研究では、障がい者がこのような能力を持つことを実証的に明らかにすることを期する。

2. 当研究における仮説と方法

(1) 当調査の仮説

- ①障がい者は、単体では生産性が低いですが、健全者社員に正の効果を与えることによって、社内全体の生産性（組織内マクロ労働生産性）を高める効果を持つ。
- ②このような効果は、障がい者との接触によって気づかれる。
- ③このような効果の中には、健全者社員の仕事に関わる満足度を向上させるものもある。
- ④仕事における満足度は、①精神健康度を改善し、②業務パフォーマンスを向上させるため、障がい者の能力をうまく引き出している企業は、障がい者のマクロ労働生産性効果がもたらす果実として、業界比較で業績が改善される可能性がある。

(2) 当調査の方法

- ① 健全者社員を対象としたアンケート調査の実施
- ② 内容

【接触度】会社内での接触と会社以外での接触に分け、ありうる接触を想定した項目を設定する。分析時は、「接触無」「接触少」「接触多」の3群に分けた。

【仕事に関する満足度】日本労働研究機構の調査をベースにアレンジし、18項目の質問を作成。

【精神健康度】GHQ12項目を使用。集計においては、リッカートの4件法を採用した。

【障がい者パフォーマンス】健常者社員が、障がい者の能力や効果に気づいているかどうかを明らかにする質問からなる。接触度との関連等を分析する。

3. 先行研究との関係

オーストラリアのGraffam【2002】は、経営者の肌感覚を質問する調査を行っている。しかし、経営者のみへの質問である点、肌感覚の実証的裏づけまでに至っていない点で、課題がある。

茅原聖治【1996】は、便益分析に着目しているものの、効果を実証的に掘り下げているわけではない。

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター【2010】の場合、企業に調査票を1部送付し、任意の回答者の印象による記載を元に現状や課題を整理するものである。接触いかんによる認識の相違を分析する研究ではないため、回答者の意見や感想が、障がい者と接して形成されたものか、接することなくもたれているものかがわからず、経営上の効果を実証的に検証する研究にはいたっていない。

しかも、障害者職業総合センターのアンケートの集計結果では、たとえば、「障害者雇用の効果」については、法令順守94.2%や社会的責任を果たせる96.9%に対して、従業員の作業方法・工程の改善33.7%、職場のコミュニケーションの活性化44.2%、人材不足解消にいたっては26.5%である。接触度が高いことによって初めて見える効果であれば、数字が低いのは当たり前であるが、このような集計値のみを示す形であると、障がい者は、法令順守やCSRのために雇われるに過ぎず、「労働力としての意味はやはり低い」と見えてしまう可能性がある。

この他、障がい者雇用を倒産リスクにつながるコストとして会計学的観点から分析した青山秀雄【1997】がある。数量的アプローチは、客観性を担保する側面があり、重要な観点とは言える。また、経営上の意味の点では、費用と便益の関係が重要となる。ただ、障がい者を、経営への負担としてのみ見て、Benefitを見出す観点が希薄な社会的状況からいえば、経営上のプラスの効果を視野に入れた本研究とは、問題意識の性格が異なる点が指摘できる。

4. 分析において使用した統計処理ソフト

- ・ IBM SPSS 20.0
- ・ IBM AMOS 20.0

5. 2011 年度回収状況

【実施期間】 2011 年 7 月～21012 年 3 月

【実施方法】 インターネットに掲載されたアンケートへの回答か印刷したアンケート票での回答の選択。

1. 健常者社員を対象としたアンケート

フェイスシート，接触度，接触した障害者の障害，障がい者雇用にともなう支援状況，精神健康度，仕事満足度などからなる。

2. 会社データをとるための会社用アンケート

産業分類，従業員数，雇用障害者の有無，雇用している場合その数と年数，経常収支比率，業界内パフォーマンス（業界内での業績比較）などからなる。

【対象者】「1.」は，障がい者雇用の有無に関わりなく，協力企業の健常者社員および経営層。

「2.」は，1 企業につき 1 部。

【回収状況】

(1) 協力企業数=17 社

<規模別>大企業 4 社，中小企業 13 社

<産業別>建設 1，製造 2，サービス 10，卸・小売 1，情報通信 1，運輸 1，福祉 1

<所在地別>神奈川県 10，東京 2，栃木県 3，福島県 1，富山県 1

(2) 回収総数 987（うち，有効数 962）

*障がい者社員が回答している場合，および，精神健康度，仕事満足，障がい者パフォーマンスの質問項目いずれかに記入漏れがある場合，無効とした。

(3) アンケート回答者に関する属性（有効回答に関してのみ）

<部署>

総務 43 人(4%)，人事 45 人(5%)，経理 24 人(2%)，企画 24 人(2%)，

営業 283 人(29%)，研究開発 11 人(1%)，生産管理 42 人(4%)，

在庫管理 5 人(1%)，顧客管理 9 人(1%)，設計 411 人(43%)，現場工事 34 人(4%)，

配送 18 人(2%)，清掃 10 人(1%)，その他 3 人(0.3%)

<役職>

経営層 32 人(3%)，経営層以外の管理職 200 人(21%)，
それ以外の一般社員 730 人(76%)

<勤続年数>

5 年未満 258 人 (27%)

5 年以上～10 年未満 206 人 (21%)

10 年以上～15 年未満 105 人 (21%)

15 年以上～20 年未満 115 人 (23%)

20 年以上 278 人 (29%)

<雇用形態>

正社員 844 人(88%)，嘱託 29 人(3%)，派遣 3 人(0.3%)，
パート／アルバイト 86 人(9%)

<性別>

男性 635 人(66%)，女性 327 人(34%)

<婚姻の有無>

未婚 263 人(27%)，既婚 639 人(66%)，死別・離別 60 人(6%)

<子どもの有無>

いる 567 人(59%)，いない 395 人(41%)

<年齢>

10 代 10 人 (1%)，20 代 118 人 (12%)，30 代 284 人 (30%)，

40 代 310 人 (32%)，50 代 184 人 (19%)，60 代以上 56 人 (6%)

II 3つの尺度に関する因子分析

1. 精神健康度尺度についての因子分析と信頼性の検証

精神健康度を測る尺度として、GHQを採用したが、アンケート回答者の負担を減らす目的もあり、12項目とした。また、通常のGHQの記入形式であると答えにくいとの声が複数あったため、仕事の満足度を尋ねる際と同じ質問形式にした。回答の選択肢は、4択とした。集計は、リッカートの4件法（0～3）で行った。

抽出法は最尤法、プロマックス回転の組み合わせで、因子分析を行った結果、以下のよう
に、2つの因子が析出された。両因子にわたって0.4を超えた項目は無かった。

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)の標本妥当性は0.906、Bartlettの球面性検定は、0.1%水準で棄却であった。帰無仮説「相関行列は単位行列である」は棄却され、変数間に相関があり、共通因子を導出することに意味があることになる。なお、サンプル数が多いため、適合性検定は、採用していない。

因子分析の結果、表2-1のような結果が得られた。

表2-1 精神健康度尺度(GHQ)

質問項目	因子	
	GHQマイナス	GHQプラス
1. 何かをする時、いつもより集中してできたか？	.058	.546
2. 心配事があって、よく眠れないことはあったか？	.566	.023
3. いつもより、自分のしていることに生きがいを感じる ことがあったか？	-.096	.790
4. いつもより、容易に物事を決めることができたか？	.073	.575
5. いつもストレスを感じている、ということがあったか？	.682	.015
6. 問題を解決できなくて困ったことがあったか？	.697	-.086
7. いつもより、日常生活を楽しく送ることができたか？	.087	.700
8. 問題があった時に、いつもより、積極的に解決しようと することができたか？	-.010	.671
9. いつもより、気が重くて憂うつになることはあったか？	.768	.075
10. 自信を失ったことはあったか？	.788	.005
11. 自分は役に立たない人間だと考えたことはあったか？	.635	.036
12. 幸せだと感じたことが、いつもよりあったか？	-.016	.608

因子抽出法: 最尤法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

3回の反復で回転が収束しました。

第1の因子は、「心配事があって、よく眠れないことはあったか？」などのように、質問に否定的に答えると、健康度のよさを表す質問項目であったため、「GHQ マイナス」と名づけた。

それに対して、第2の因子は、「何かをする時、いつもより集中してできたか？」などのように、肯定的に答えると健康度のよさを表す質問項目であったため、「GHQ プラス」と名づけた。

12項目全体および2つに分けた尺度それぞれについて、信頼性を確認したところ、Cronbach's α は、12項目で0.873, GHQ マイナス6項目で0.816, GHQ プラス6項目で0.848であった。

2. 仕事満足尺度についての因子分析と信頼性の検証

仕事満足尺度として、18の質問項目を設定した。参考にしたのは、日本労働研究機構【2003】（以下、「同レポート」と表記）である。

同レポートでは、対象となる社員に自己の仕事に関するパフォーマンス（生産性、仕事の質・水準、仕事の先進性・独自性）を5段階で質問した結果と、ジョブ・インボルブメント、態度的組織コミットメント、存続的組織コミットメント、キャリア・コミットメント、全般的職務満足感、仕事外生活への満足との相関を分析している。

その分析の結果、個人の業務パフォーマンスは、相関係数の高い順に、全般的職務満足、ジョブインボルブメント、キャリアコミットメント、態度的組織コミットメントとの関係が強いことが明らかにされている。

本研究では、障がい者のパフォーマンスや能力が健常者社員に正の効果を与えることを検証することが1つの目的であるため、同レポートを参考にすることとした。

ただ、本研究では、精神健康度に関わる質問や障がい者に関わる質問項目もあるため、仕事に関する満足度の尺度を多くすると、膨大な質問項目になってしまい、協力企業や回答者を十分得られない可能性もあると考え、回答者の負担を軽減し、回答者数を増やすことを企図して、日本労働研究機構【2003】の研究結果を元に、業務パフォーマンスと相関が高い尺度や質問項目に絞り込むこととした。

まず、業務パフォーマンスとの相関が高い、職務満足とジョブインボルブメントを採用した。

さらに、同レポートでは、態度的組織コミットメントは、相関係数の高さでは4番目であったが、同レポートも指摘するように、研究によっては、「パフォーマンスに対する予測力が高い」¹こともあるため、また、同レポートでは、ジョブインボルブメントとキャリアコミットメントは、因子としては分けられているが、仕事への思い入れという点で、近い印象があるため、キャリアコミットメントを削り、態度的組織コミットメントを採用することとした。結果として、全般的職務満足、ジョブインボルブメント、態度的組織コミットメントの3つの因子を想定して質問項目を設定することとした。

質問項目については、同レポートの因子分析において因子負荷量が高いものを参考にしつつ、想定される3つの因子ごとに5項目の質問を設定し、さらに、CSRの観点から重要と思われる3項目を付加し、あわせて18項目を設定した。

なお、組織コミットメントの2項目については、オリジナルの質問としたが、「10.」の質問は、職務満足に分類されることとなった。さらに、CSRに関しては、経営理念や経営者の思いを社員に落とし込むことや、会社の社会貢献的姿勢が重要であるため、組織コミットメントに包摂される可能性が高いが、「16.」～「18.」の3項目を付加した。予想通り、因子分析の結果、組織コミットメントに分類された。

各設問の回答は、「そう思う」「まあ思う」「どちらともいえない」「あまり思わない」「そ

¹日本労働研究機構【2003】p.75。

う思わない」の5択とした。

集計された結果に対して、因子分析と信頼性の検証を行った。

因子分析における抽出法は最尤法、回転はプロマックス法を用い、表2-2のような結果を得た。KMOは0.948、Bartlettの球面性検定は0.1%水準で棄却であった。

また、複数の因子にわたって0.4を超える項目はなかった。

第1因子は、「仕事に喜びを感じる」など、日本労働研究機構【2003】が「全般的職務満足度因子」としている質問であるため、ここでは、「職務満足」とした。

第2因子は、「会社に多くの恩義を感じている」など、同レポートで態度的組織コミットメント因子とされていたものであるため、ここでは、「組織コミットメント」とした。

第3因子は、「今の私にとって仕事が生活のすべてである」などであるため、「Job Involvement」とした。

Cronbach's α は、18項目全体では0.943、「職務満足」6項目は0.936、「組織コミットメント」7項目は0.871、「Job Involvement」5項目は0.904であり、信頼性はが得られているといえる。

表2-2 仕事満足尺度

質問項目	因子		
	職務満足	組織コミットメント	Job Involvement
1. 仕事に喜びを感じる。	.948	-.096	.029
2. 仕事にやりがいを感じている。	.966	-.073	.017
3. 仕事に誇りを感じている。	.800	.090	-.002
4. 仕事に満足している。	.781	.011	.028
5. 今の仕事が好き。	.829	.013	-.027
6. 会社に多くの恩義を感じている。	.022	.685	.021
7. 会社の人々に義理を感じているので、今辞めようとは思わない。	.018	.611	.001
8. 会社の一員であることを誇りに思う。	.214	.740	-.047
9. この会社を選んで本当に良かった。	.105	.791	-.037
10. 会社にいることが楽しい。	.501	.289	.040
11. 今の私にとって仕事が生活のすべてである。	-.127	.025	.824
12. 最も充実していると感じられるのは仕事をしている時である。	.047	-.046	.877
13. 今は仕事から得られる満足感が一番大きい。	.134	-.025	.801
14. 私にとって最も重要な事柄が今の仕事に密接に関連している。	.008	.073	.736
15. 仕事にのめり込んでいる。	.085	.075	.639
16. 自社の経営理念(理念や社是、社訓など)は良い。	-.051	.647	.022
17. 経営陣の経営姿勢は良い。	-.049	.607	.148
18. 自社の障がい者雇用以外の社会貢献活動(環境保全や地域貢献など)を高く評価している。	-.117	.654	.013

因子抽出法: 最尤法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

6回の反復で回転が収束しました。

3. 障がい者パフォーマンス尺度についての因子分析と信頼性の検証

第3の尺度は、経営上の効果とのかかわりで障がい者が持つ能力を図る尺度であり、「障がい者パフォーマンス」尺度と名づけた。これまでのヒアリングや障がい者に関する先行研究から、3つのカテゴリーを想定した。

すなわち、①「障がい者社員が健常者社員にマイナスの影響を与えることはない」という消極的な評価、②「それどころか、障がい者の存在は、社内の改善に役立つ」という積極的な評価、③「障がい者は、顧客の評価など経営上の成果をもたらす」という評価、である。その上で、それに対応すると考えられる質問を、①については7項目（「1.」「2.」「3.」「4.」「6.」「8.」「10.」）、②については4項目（「5.」「7.」「9.」「11.」）、③については4項目（「12.」「13.」「14.」「15.」）を設定し、全15項目の質問を作成した。

表2-3 障がい者パフォーマンス尺度

項目名	因子		
	同等性	社内改善力	経営への貢献
1. 知的障がい者であっても仕事の効率や質は、訓練や周りの配慮で改善される。	.363	.081	.244
2. 障がいの種類や訓練、周りの支援によっては、健常者社員と同じレベルで仕事をこなすこともある。	.466	.038	.164
3. 障がい者社員と一緒に仕事をしても、自分の仕事の効率が低下することはない。	.844	-.023	-.058
4. 障がい者社員と一緒に仕事をしても、自分の仕事の質（良い仕事をする、事故に気をつける、心をこめる、など）が低下することはない。	.813	-.113	.046
5. 障がい者社員と一緒に仕事をすることによって、自分の仕事の効率が良くなったり、質が向上したりすることがある。	.201	.528	.013
6. 障がい者社員と一緒に仕事をしても、ストレスを感じることはない。	.699	.084	-.064
7. 障がい者社員が職場にいることによって、ストレスが軽減されることがある。	-.010	.824	-.072
8. 障がい者社員がいても職場のコミュニケーション（情報伝達や意志の疎通）に支障をきたすことはない。	.613	.156	-.114
9. 障がい者社員がいることによって、職場のコミュニケーションが活性化されることがある。	-.029	.872	-.017
10. 障がい者社員がいても、職場の人間関係（相互に配慮しあったり、よい刺激を与え合う関係）が悪くなることはない。	.671	-.049	.056
11. 障がい者社員がいることによって、職場の人間関係が改善されることがある。	-.008	.856	.014
12. 障がい者雇用は、社会的意義がある。	.140	-.129	.685
13. 障がい者雇用は、自社に対する顧客の評価を高める。	-.123	.008	.815
14. 障がい者雇用は、従業員満足を高める。	-.038	.398	.485
15. 障がい者雇用は、会社にとってプラスになる。	.026	.009	.775

因子抽出法: 最尤法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

5回の反復で回転が収束しました。

各設問の回答は、「そう思う」「まあ思う」「どちらともいえない」「あまり思わない」「そう思わない」の5択とした。

集計結果に対して、最尤法とプロマックス回転の組み合わせで因子分析を行った（表2-3）。

KMOは0.901、Bartlettの球面性検定は0.1%水準で棄却であった。複数の因子にわたって0.4を超える項目はなかった。

第1因子は、「障がいの種類や訓練、周りの支援によっては、健常者社員と同じレベルで仕事をこなすこともある」「障がい者社員と一緒に仕事をしても、自分の仕事の効率が低下することはない」といった項目であり、消極的評価を想定したものである。障がい者は、健常者社員と同等であるというニュアンスがあるため、「同等性」とした。「1.」の項目は、因子負荷量が低い、そのまま含めることとした。

第2因子は、「障がい者社員が職場にいることによって、ストレスが軽減されることがある」「障がい者社員がいることによって、職場のコミュニケーションが活性化されることがある」など、障がい者の積極的能力を示す項目であり、「社内改善力」とした。

なお、同因子に対して信頼性分析を行ったところ、4項目全体のCronbach's α は0.858であったのに対して、「5.」を削除した場合、0.867になるとの結果となった。問題のある項目である可能性を考え、「5.」をはずし3項目とすることとした。

第3因子は、「障がい者雇用は、自社に対する顧客の評価を高める」といった項目であり、「経営への貢献」とした。

Cronbach's α は、「5.」をはずした14項目全体では0.891、「同等性」7項目では0.852、「社内改善力」3項目は0.867、「経営への貢献」4項目は0.818であり、信頼性は得られていると判断した。

Ⅲ 接触によって認識された障がい者の能力

1. 接触性と認識に関する分析の帰結

【帰結】プライベートな接触および社内接触のいずれにおいても、接触が深い場合、障がい者の能力認識に有意な差が見られた。さらに、両接触の相乗効果によって、さらに高い認識力が得られることがわかった。

それは、障がい者が当該能力を持つこと、その能力は、深い接触によって初めて認識されるものであることを意味する。

【付記】障がい者の能力が深い接触でなければ気づかれにくいものであることは、企業に対するヒアリング等において、障がい者に対する評価に違いがあったことを裏付けるデータでもある。

障がい者に対する評価が低い、もしくは、様々な意味でリスクが大きい存在と受け止めている企業は、規模が大きい企業や障がい者を雇用していない企業に見られる印象がある。人事担当者でさえ、障がい者の能力や経営上の効果に気づいていないと思われる企業も少なくない。しかも、企業によっては、健常者社員と障がい者社員とのコミュニケーションを抑制していた企業まである。

企業規模が大きい場合、障がい者の能力は広く気づかれることは少なく、階層の厚さを考えると、特に経営層に届きにくいと思われる。また、雇用していなければ、気づかれることはなかろう。さらに、このような能力を意識して雇用していなければ、効果的に能力を引き出すことが難しい場合もありうる。

気づいた企業のみが、その果実を享受できる典型的な領域であり、CSRの観点から言えば、残された戦略領域の1つといえよう。

2. 分析の視点

接触は、対象に関する認知を高める。障がい者の能力も接触によって認識されるものと考えられる。企業のヒアリングでは、障がい者を研修で受け入れたり、雇用したりしてはじめて、その能力に気づいたという発言をしばしば聞いた。

ヒアリングを通して想定されたような能力を障がい者が持っている場合、接触によって気づかれるはずである。

生川【2007】では、教員と一般成人を対象に調査を行い、「接触度が高まると能力を肯定する度合いも高まる」²との分析結果を導出している。なお、ここで言う「肯定」の背景であるが、同情というよりも、接触による認知度の向上と解した方が良いと考える。なぜなら、「能力がない」「健常者より劣る」という意識が同情の背景にあると考えられるため、

²生川【2007】 p.98。

同情のみから「能力があると考える」という志向が生まれるとは考えにくいからである。

そこで、接触度の差によって、障がい者の能力に関する健常者社員の認識内容に有意な差があるかどうかを分析することとした。

3. 分析の方法

接触については、現在雇用されている会社内での接触（「社内接触」）、グループ企業での接触（「グループ接触」）、会社以外での「プライベートな接触」に分けた。ただ、「グループ接触」については、サンプル数も少なく、接触の重要な位置を占めない可能性があるため、この中間取りまとめの段階では、分析からはずすこととした。

<「社内接触」 カテゴリー>

「社内接触」は、接触が無い場合を含めて、接触のパターンを6項目設定し、生川【2007】の接触度の分類を参考に³、全く接触がない場合を「接触無」、「社内で見かける程度」「挨拶を交わす程度」を「接触少」、「挨拶以上の会話をおこなう」「打ち合わせをおこなうことがある」「打ち合わせをよく行っている」「部下に障がい者がいる」を「接触多」とし、3群に分けた。

障がいがある顧客との社内での接触や出入りしている業者が障がい者である場合、社内での接触とはいえるが、接触の深さが認識に関わる可能性があり、業務を共にすることによる接触が重要と考えるため、選択肢に入れなかった。

なお、当項目は、アンケート回答者が、「自社が障がい者の雇用をしている」と認知している場合に答えてもらう項目であるため、雇用していないために接触がない場合や雇用の事実を認識していないために記入してない場合は、「接触無」に算入した。

<「プライベートな接触」 カテゴリー>

会社以外での接触の経験が、能力の認識を促している可能性があるため、「プライベートな接触」として、接触がない場合を含めて、8項目を設定するとともに、項目に無い接触をたずねる記述式の項目を設けた。社内接触の場合と同様に、生川【2007】を参考に、接触の程度によって、全く接触が無い「接触無」、「挨拶をする程度」「挨拶程度の軽い会話を交わしたことがある」を「接触少」、「挨拶以上の比較的簡単な会話を交わしたことがある」、「一緒に学んだことがある」、「一緒に遊んだことがある」、「友人・知人に障がい者がいる」、「家族に障がい者がいる」、「ボランティアで接した」を「接触多」の3群に分け、項目に無い接触のあり方を記述していた場合、3群の分類のどれに入るか個別ケースごとに判断した。上記、「社内接触」の場合とは異なり、未記入の場合、その理由を遡及することが難しいため、欠損値とした。

³生川【2007】 p. 75。

<「障がい者との接触」 カテゴリー>

上記2接触は、相互の影響を排除した形になっているが、両者は、相互に影響を与え合っている可能性がある。そこで、両接触の相乗効果を加味した比較を行うために、「プライベートな接触」と「社内接触」を組み合わせた「障がい者との接触」 カテゴリーを設定した。

作業においては、両接触3群の組み合わせ9群をつくり、「障がい者パフォーマンス」の各尺度を従属変数として9群を比較しつつ、3群に分けた。すなわち、「プライベートな接触・社内接触」の組み合わせで言えば、いずれも「接触無」（「無・無」）の場合、「障がい者との接触無」群、「無・少」「無・多」「少・無」「少・少」の組み合わせの場合、「障がい者との接触少」群、それ以外（「少・多」「多・無」「多・少」「多・多」）を「障がい者との接触多」群とした。なお、「無・多」と「多・無」の分類を分けたのは、「社内接触」の場合、「社内改善力」で有意な差が出なかったため、仕事での制約が大きい中での接触における限界と考え、「プライベートな接触」が「無」である場合は、「社内接触」が「多」であっても、「少」と判断したことによる。判断においては、9群の差の比較をおこなった結果も参考とした。

<検定>

なお、本章（Ⅲ章）における差の比較においては、Kruskal-Wallisの検定を用い、さらに、Steel-Dwassの検定を用いた多重比較を行った。

さらに、この章の最後に、参考までに、「社内接触」や「障がい者パフォーマンス」の各尺度と「イメージ変化」との関係も付記した。

4. 障がい者との接触と障がい者パフォーマンスの認識

まず、「障がい者パフォーマンス」の各尺度と「プライベートな接触」、「社内接触」、「(前2者を総合した)障がい者との接触」との間に相関があるかどうか確認を行った。相関係数は、Spearmanを用いた。表3-1にあるように、係数は非常に低いものの、「社内接触」と「社内改善力」の相関以外、有意な正の相関が得られた。

表3-1 障がい者パフォーマンスと接触との相関

	プライベートな接触	社内接触	障がい者との接触
同等性	.117 ***	.219 ***	.162 ***
社内改善力	.099 **	.041 n.s.	.124 **
経営への貢献	.085 *	.213 ***	.128 ***
障がい者パフォーマンス	.132 ***	.213 ***	.178 ***

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001 n.s. not significant

そこで、さらに接触度による違いを見るために、「障がい者パフォーマンス」の各尺度を従属変数とし、各接触およびその組み合わせにおける比較を行った。

なお、Kruskal-Wallis 検定の結果および Steel-Dwass の検定を用いた多重比較の結果を表にまとめ掲載する。p 値は詳しく掲載したため、一瞥ではわかりにくくなっている。判別しやすいように、p<0.05, p<0.01, p<0.001 で有意な場合は、すべて太線で囲った。

(1) 「プライベートな接触」の場合

表3-2にあるように、「プライベートな接触」の経験がある場合、「接触無」と「接触多」の比較では、すべての項目において有意な差が見られた。

「接触少」と「接触多」の比較で、5%水準で有意な差が見られたのは、「同等性」のみであった。

さらに、「接触無」と「接触少」の比較では、いずれの項目においても有意な差は見られなかった。

以上のことから、接触が深い場合、障がい者の能力が認識されていることがわかる。それは、深い接触でなければ認識されにくい能力を障がい者が持つことを示している。

表3-2 障がい者パフォーマンスに関するプライベートな接触の多重比較

	Kruskal-Wallis p値	多重比較					
		1/2		2/3		1/3	
		統計量	p値	統計量	p値	統計量	p値
同等性	0.0017	0.7860	0.7057	2.4967	0.0321	3.1410	0.0046
社内改善力	0.0094	1.3319	0.3695	1.5352	0.2674	2.9603	0.0082
経営への貢献	0.0262	1.4850	0.2908	1.0987	0.5070	2.6582	0.0205
障がい者パフォーマンス	0.0003	1.5241	0.2724	2.2356	0.0627	3.8455	0.0003

1=プライベートな接触無(n=175) 2=プライベートな接触少(n=225) 3=プライベートな接触多(n=527)

(2) 「社内接触」の場合

「社内接触」の場合、「社内改善力」のすべての項目、「同等性」における「接触少」と「接触多」の差、「経営への貢献」における「接触無」と「接触少」との差を除いて、および「同等性」における「接触少」と「接触多」の差を除いて、有意な差が確認された（表3-3）。「社内改善力」以外は、「社内接触」で認識されること、したがって、障がい者が当該能力を持つことが示されたといえる。

表3-3 障がい者パフォーマンスに関する社内接触の多重比較

	Kruskal-Wallis p値	多重比較					
		1/2		2/3		1/3	
		統計量	p値	統計量	p値	統計量	p値
同等性	0.0000	3.0316	0.0067	1.6052	0.2393	4.8832	0.0000
社内改善力	0.3032	0.2717	0.9599	1.4188	0.3296	1.0987	0.5133
経営への貢献	0.0000	2.1809	0.0739	4.1466	0.0001	6.3610	0.0000
障がい者パフォーマンス	0.0000	2.8868	0.0108	3.7393	0.0005	6.3444	0.0000

1=社内接触無(n=751) 2=社内接触少(n=160) 3=社内接触多(n=51)

「プライベートな接触」との相違点に関して言えば、「同等性」と「経営への貢献」は、会社の業務や社内の様子とのかかわりでの認識を問う質問になっており、社内での接触が深くなればなるほど、認識の違いが出てくる可能性がある。言い換えれば、「プライベートな接触」は、会社を離れた領域での接触であり、業務との結びつきで障がい者の能力を見極めるのに適した認識環境とはいえないため、認識されにくい可能性がある。

しかしながら、「社内改善力」については、「社内接触」3群のいずれの比較においても有意な差は見られなかった。カテゴリーの名称からすると、社内での接触の方が認識されやすく、したがって、社内での接触度が深くなればなるほど、認識されやすそうだが、「社内改善力」の内容は、「コミュニケーションの促進」や「他者のストレスの緩和・精神的安定機能」であり、業務内でなければ気づかれにくいものとは異なるといえる。

しかも、これらの能力は、一般に、障がい者に対して想定されていない能力であり、かなり把握されにくい能力と考えられる。

とすれば、それを認識するに至るには、業務内の制約がある中での接触より、接触の深さや範囲がより大きく、際限のない場合すらある「プライベートな接触」の方が認識しやすいことが理由として考えうる。

以上を見ると、「社内改善力」を除いて、「社内接触」においては、接触度の相違による差が確認でき、したがって、障がい者が想定された能力を持つことが示されていると考えられる。

(3) 「障がい者との接触」の場合

さらに、両接触の相乗効果も加味した「障がい者との接触」3群の比較を行った（表3-4）。その結果、「社内改善力」における「接触無」と「接触少」との組み合わせ以外、すべての項目で有意な差があった。両接触の相乗効果の結果が示されているといえよう。多様な状

況下・条件下での障がい者との接触が、障がい者の能力を認識させることを示すと共に、本研究で想定された能力の存在が示されているといえよう。

表3-4 障がい者パフォーマンスに関する障がい者との接触の多重比較

	Kruskal-Wallis p値	多重比較					
		1/2		2/3		1/3	
		統計量	p値	統計量	p値	統計量	p値
同等性	0.0000	2.8880	0.0093	3.2289	0.0031	4.6034	0.0000
社内改善力	0.0008	0.3820	0.9119	3.2842	0.0025	2.3606	0.0413
経営への貢献	0.0001	2.4687	0.0311	2.4572	0.0321	3.7581	0.0004
障がい者パフォーマンス	0.0000	2.9604	0.0074	3.6570	0.0007	4.9248	0.0000

1=障がい者との接触無(n=64) 2=障がい者との接触少(n=253) 3=障がい者との接触多(n=610)

(4) 障がいの種類と障がい者パフォーマンス

障がいの種類によって、パフォーマンスが認識される度合い、したがって、パフォーマンスに違いがあるかどうかは、重要な関心事となりうる。そこで、この点を確認することとした。「プライベートな接触」と「社内接触」のそれぞれにおいて、相手の障がいの違いで、パフォーマンスの認識に違いがあるかどうかの多重比較を行った(表3-5・表3-6)。

手順としては、2-1-(1)および2-2-(6)で、それぞれ接触があると答えている場合のみを抜き出した上で、障がいの種類を次の5つのパターンに分類した。

1. 相手の障がいの種類を「把握していない」と答えた場合、および、接触があると記入しながら接触した相手の障がいの種類が未記入であった場合、「わからない」とし、1に分類した。
2. 身体障がいのみ接したことがある場合は、2に分類した。
3. 知的障がいとの接触がなく、精神障がいと接している場合、3に分類した。この場合、身体障がいと精神障がいの両方に接したことがある場合を含む。
4. 精神障がいとの接触がなく、知的障がいと接している場合、4に分類した。この場合、身体障がいと知的障がいの両方に接したことがある場合を含む。
5. 精神障害と知的障がいの両方に接している場合、「精神と知的のミックス」とし、5に分類した。この場合、身体障がいを含めた3つ障がいに接している場合を含む。

3～5において、身体障がいとの重複接触を別立てにしていないのは、アンケート調査に先立って行ってきたヒアリングにおいて、「身体障がいは、場合によっては、健常者と同じである」という認識が目立ったため、別立てにしなかった。

多重比較の結果、「プライベートな接触」の場合、障がい者の能力に関する認識について有意な差が出たのは、「障がい者パフォーマンス」について「わからない」と「知的障がい」との間であった。

また、「社内接触」の場合、「社内改善力」について「精神と知的のミックス」が他のす

すべての項目と有意な差があった。さらに、「経営への貢献」について「精神と知的のミックス」と「身体障がい」が、「障がい者パフォーマンス」については、「精神と知的のミックス」と「わからない」「身体障がい」とが有意な差があった。「社内接触」で有意差が出た組み合わせが多いことを勘案すると、「プライベートな接触」の場面で有意差が限定されているのは、仕事に関わる能力の認識であるからかもしれない。

表3-5 障がいの種類の多重比較
(プライベートな接触の場合)

	Kruskal-Wallis p値	多重比較	
		1/4	
		統計量	p値
障がい者 パフォーマンス	0.0852	2.7706	0.0327

1=わからない(n=198) 4=知的障がい(n=325)

なお、「社内接触」における有意差のすべてで「精神と知的のミックス」が関わっているということは、障がい者の能力を認識するためには、精神障がいおよび知的障がいとの接触が有効であることを示している。認識におけるシナジー効果といってよいであろう。

加えて、「精神と知的のミックス」が他の項目のすべてと有意差を示した尺度が「社内改善力」であったということは、障がい者の組織内マクロ労働生産性改善効果を示唆するものといえよう。

表3-6 障がいの種類の多重比較
(社内接触の場合)

	Kruskal-Wallis p値	多重比較		多重比較		多重比較		多重比較	
		1/5		2/5		3/5		4/5	
		統計量	p値	統計量	p値	統計量	p値	統計量	p値
社内改善力	0.0000	4.6921	0.0000	5.4385	0.0000	3.3282	0.0066	4.0063	0.0005

	Kruskal-Wallis p値	多重比較	
		2/5	
		統計量	p値
経営への貢献	0.0212	3.1467	0.0120

	Kruskal-Wallis p値	多重比較		多重比較	
		1/5		2/5	
		統計量	p値	統計量	p値
障がい者 パフォーマンス	0.0139	2.9738	0.0206	3.3063	0.0071

1=わからない(n=167) 2=身体障がい(n=303) 3=精神障がい(n=51)
4=知的障がい(n=113) 5=精神と知的のミックス(n=55)

(5) 結論

健常者社員の認知を媒介として障がい者の能力の有無を明らかにするという本研究の結果、以下のことを確認することができた。

1. 障がい者が想定したような能力を持つこと。
2. その能力が認知されるには、プライベートな接触においても、社内での接触においても、深い接触が必要となること。
3. 両接触は、認知上の相乗効果を生むため、相乗効果によって、障がい者の能力がよりいっそう認知されやすくなること。

以上のことは、冒頭に挙げた4つの仮説のうち、次の2つの仮説を論証するものである。

1. 障がい者は、単体では生産性が低いですが、健常者社員に正の効果を与えることによって、社内全体の生産性（組織内マクロ労働生産性）を高める効果を持つ。
2. このような効果は、障がい者との接触によって気づかれる。

5. 社内接触とイメージの変化

また、当調査では、社内接触による「イメージの変化」（「1悪くなった」、「2変わらない」、「3良くなった」の3群）をたずねる項目を設定している。

そこで、「社内接触」と「イメージ変化」の相関係数を求めたところ、表3-7のようになった。相関係数は、Spearman、欠損値は、ペアごと除外を選択した。

表3-7 社内接触とイメージ変化の相関係数

	イメージ変化
社内接触	.130 ***

** p<0.001

係数は低い、有意な相関にある。接触が深くなるほど、イメージが変わらないか良くなる傾向を示していることになる。

そこで、「イメージ変化」と「社内接触」の関係を見るため、「イメージ変化」を従属変数として、3群の多重比較を行った。方法は、「3.」に記載したとおりである。

表3-8に示されるように、「接触無」および「接触少」と「接触多」との間で有意な差がある。接触が大きい場合、イメージが良くなる傾向があることを示している。クロス集計（表3-9）を行うと、「イメージが良くなった」者は、「社内接触無」「社内接触少」「社内接触多」でそれぞれ20%、32%、41%であり、接触が深いほど障がい者の能力を気づかせ、イメージを改善する傾向があることがわかる。

表3-8 イメージ変化に関する社内接触の多重比較

	Kruskal-Wallis p値	多重比較					
		1/2		2/3		1/3	
		統計量	p値	統計量	p値	統計量	p値
イメージ変化	0.0010	1.7246	0.1839	2.3271	0.0482	3.4002	0.0018

1=社内接触無(n=96) 2=社内接触少(n=276) 3=社内接触多(n=409)

表3-9 社内接触とイメージ変化のクロス表

		イメージ変化			合計	
		悪くなった	変わらない	良くなった		
社内接触	無	度数	0	79	20	99
		%	0.0%	79.8%	20.2%	100.0%
	少	度数	9	178	89	276
		%	3.3%	64.5%	32.2%	100.0%
	多	度数	12	228	169	409
		%	2.9%	55.7%	41.3%	100.0%

なお、クロス表では、「社内接触無」であるにもかかわらず、イメージが変化したと記している

者がいた。この場合、社内で雇用していることを認知しているため、イメージに影響を与えたものと考えられる。

加えて、社内での接触によるイメージ変化であるためかと思うが、「プライベートな接触」を含む「障がい者との接触」3群における多重比較で有意差が出た組み合わせはなかった。

また、「障がいの種類」と「社内接触」による「イメージ変化」のクロス表を作成した（表3-10）。障がいの種類の分類は、既述の分類と同様である。

「イメージが良くなった」者の比率が最も多くなるのは、「精神障がいと知的障がいのミ

ックス」の場合であることがわかる。「障がい者は、経営の現場では重荷になる」との先入観は、精神障がい者や知的障がい者に対して抱かれている可能性が高い。このことは、能力を認識すれば、イメージが大きく変わる可能性があることを示している。したがって、

表3-10 社内接触におけるイメージ変化と障がいの種類のクロス表

			障がいの種類				
			分からない	身体障がい	精神障がい	知的障がい	ミックス1)
イメージ変化	悪くなった	度数	4	5	5	4	3
		%	2.4%	1.7%	9.8%	3.4%	5.9%
	変わらない	度数	97	194	29	72	14
		%	58.1%	64.7%	56.9%	62.1%	27.5%
	良くなった	度数	66	101	17	40	34
		%	39.5%	33.7%	33.3%	34.5%	66.7%
合計		度数	167	300	51	116	51
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1) 精神障がいと知的障がいの両方と接触がある場合

先に指摘したように、「ミックス」は認識のシナジー効果を持つとすれば、「ミックス」が、障がい者の能力をよりいっそう認識させることになり、イメージ変化を助長したということになる。

さらに、「社内接触多」に限定して「イメージ変化」と「障がいの種類」に関するクロス集計をおこなったが(表3-11)、表3-10と比べて目立った相違はなかった。接触の多寡は、「障がいの種類」の認知と「イメージ変化」との関係のパターンにそれほど大きな影響を与えないことが指摘できる。

**表3-11 社内接触におけるイメージ変化と障がいの種類のクロス表
(社内接触多の場合)**

			障がいの種類				
			分からない	身体障がい	精神障がい	知的障がい	ミックス1)
イメージ変化	悪くなった	度数	3	1	3	3	2
		%	4.2%	.6%	9.1%	3.8%	4.4%
	変わらない	度数	33	110	19	53	13
		%	46.5%	61.1%	57.6%	66.2%	28.9%
	良くなった	度数	35	69	11	24	30
		%	49.3%	38.3%	33.3%	30.0%	66.7%
合計		度数	71	180	33	80	45
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1) 精神障がいと知的障がいの両方と接触がある場合

次に、「イメージ変化」と「障がい者パフォーマンス」の各尺度について、後者を従属変数として3群間の多重比較を行った。

結果をまとめた表を見ると、「イメージが良くなった」群は、「障がい者パフォーマンス」のすべての尺度において、他の2群に対して有意な差があることがわかる。良いイメージ

を持っている者は、障がい者の能力をよく認識していることを示しているといえるが、障がい者の能力を認識すれば、イメージが改善することは当然といえよう。

表3-12 障がい者パフォーマンスに関するイメージ変化の多重比較

	Kruskal-Wallis p値	多重比較					
		1/2		2/3		1/3	
		統計量	p値	統計量	p値	統計量	p値
同等性	0.0000	1.6741	0.1675	4.0467	0.0001	2.5583	0.0208
社内改善力	0.0000	0.8621	0.5903	8.4593	0.0000	2.6518	0.0165
経営への貢献	0.0000	1.5098	0.2322	9.5050	0.0000	4.3844	0.0000
障がい者パフォーマンス	0.0000	1.3613	0.2982	9.5996	0.0000	3.7501	0.0004

1=イメージが悪くなった(n=21) 2=変化無(n=485) 3=イメージが良くなった(n=456)

IV 障がい者パフォーマンスの客観的検証

1. 問題の所在

「接触度」と「障がい者パフォーマンス」の各尺度との関係の分析は、障がい者社員と接する健常者社員の主観的認識を介して、障がい者の能力を明らかにすることが目的であった。

しかし、障がい者が当該能力を持つのであれば、健常者社員にプラスの影響を与え、それが経営上の効果に結びつく可能性がある。

そこで、障がい者の能力が実際の経営上の効果に結びついてくることを実証することが必要となる。

2. 分析の帰結

【帰結】

障がい者のパフォーマンスが認識されている場合、健常者社員の精神健康度を改善し、仕事満足度を向上させることがわかった。

また、障がい者の社内改善力が認識されている場合、(業界内平均と比べた)業績が良いこと、仕事満足度が高い場合、業績が良いことが明らかとなった。

障がい者は、その能力を通して、経営にとって正の効果を持つことが明らかとなった。

障がい者のパフォーマンスは、客観的にも検証されたといえる。

以下に、分析の視点と方法、分析内容を示す。

3. 分析の視点

実証分析における着眼点としては、たとえば、日本労働研究機構【2003】p.75～76では、職務満足度など仕事に関する尺度と社員の業務パフォーマンスとが正の相関をとることを明らかにしている。障がい者社員が(コミュニケーションの活性化や他者の精神的安定などの)能力を発揮することで健常者社員の満足度が上がるのであれば、業務パフォーマンスが上がることになる。

加えて、宗近・田島【2007】では、職業的アイデンティティと精神健康度が負の相関にある、つまり、職業的アイデンティティが向上すれば精神健康度も改善されることが示されているが⁴、職業的アイデンティティを構成する4つの因子のうち第2因子「職業役割的自己価値・適合感」は、仕事のやりがいなどであり⁵、本研究でいう「職務満足」と言い換えることができる。

日本労働研究機構【2003】と重なる尺度は、1つではあるが、障がい者が健常者社員の職務満足度を上げるのであれば、精神健康度も改善する可能性がある。また、「社内改善力」

⁴宗近・田島【2007】p.18～19。

⁵宗近・田島【2007】p.14。

の発揮は、その内容からして、職務満足の改善を介さず、ダイレクトに精神健康度の改善に結びつく。

しかも、前項の最後に触れた（障がいがある）同僚に対する評価の改善は、仕事における満足度に影響を与える可能性があるし、精神面でのプラスの影響を持つ可能性がある。

このように、障がい者が健常者社員の仕事に関する満足度を改善したり、精神健康度を改善するのであれば、会社のコストや業績に正の効果を与える可能性が高い。障がい者は、その能力によって、社員の精神健康度や仕事満足度の改善を介して、会社の業績に貢献している可能性がある。それこそ、障がい者が持つ「組織内マクロ労働生産性」効果である。

4. 分析の方法

障がい者が、健常者社員の仕事に関する満足度を改善するかどうかについては、「障がい者パフォーマンス」、精神健康度を示す「GHQ」、「仕事満足」の各尺度との相関を調べる。

さらに、各企業の業界内平均に比した業績（5段階）と「GHQ」、「仕事満足」、「障がい者パフォーマンス」の各尺度との相関を分析する。なお、企業の業績については、健常者社員に対するアンケートとは別に会社に対するアンケートとして、経常収支比率もたずねているが、経常収支比率は、業界によって傾向が異なる可能性が高いため、順序尺度化した業界内平均との差を使用することとした。

その上で、求められた結果を元にモデルを作り、パス解析を行うこととする。

5. 精神健康度と仕事満足の相関

「GHQ」と「仕事満足」との相関係数を求めた。相関係数は、Spearman、欠損値は、ペアごと除外を選択した。表 4-1 が結果である。

表4-1 仕事満足と精神健康度の相関係数

尺度	GHQプラス	GHQマイナス	GHQ
職務満足	-.499 ***	-.374 ***	-.477 ***
Job Involvement	-.298 ***	-.131 ***	-.212 ***
組織コミットメント	-.362 ***	-.202 ***	-.296 ***
仕事満足	-.446 ***	-.274 ***	-.380 ***

*** $p < 0.001$

全般的にそれほど高い相関ではないが、「職務満足」と「GHQ」の各尺度との相関が高いことがわかる。

なお、相関係数がマイナスとなっているが、GHQは、数値が低いほど健康度が良いという評価をするため、マイナスの相関となる。

6. 精神健康度と障がい者パフォーマンスとの相関

次に、「GHQ」と「障がい者パフォーマンス」の各尺度の相関係数を求めた。相関係数は、Spearman, 欠損値は、ペアごと除外を選択した。

表4-2 障がい者パフォーマンスと精神健康度の相関係数

尺度	GHQプラス	GHQマイナス	GHQ
同等性	-.196 **	-.168 **	-.208 ***
社内改善力	-.144 **	-.019 n.s.	-.074 *
経営への貢献	-.167 ***	-.085 **	-.132 ***
障がい者パフォーマンス	-.212 **	-.139 ***	-.192 ***

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001 n.s. not significant

表 4-2 にあるように係数は低いが、「社内改善力」と「GHQ マイナス」との相関以外、有意との結果が出た。係数がマイナスになっているのは、前項で説明した事情による。

7. 仕事満足と障がい者パフォーマンスの相関

次に、「仕事満足」と「障がい者パフォーマンス」の各尺度の相関係数は、表 4-3 のようになった。相関係数は、Spearman, 欠損値は、ペアごと除外を選択した。相関係数はそれほど高くないものの、0.1%水準ですべて有意であった。

表4-3 障がい者パフォーマンスと仕事満足の相関係数

尺度	職務満足	Job Involvement	組織コミットメント	仕事満足
同等性	.237 ***	.175 ***	.246 ***	.251 ***
社内改善力	.213 ***	.286 ***	.270 ***	.295 ***
経営への貢献	.287 ***	.279 ***	.353 ***	.354 ***
障がい者パフォーマンス	.289 ***	.280 ***	.343 ***	.349 ***

*** p<0.001

8. 雇用評価と仕事満足, 障がい者パフォーマンス, イメージ変化

先に、「社内接触」と「イメージ変化」の関係に触れたが、イメージの変化は、健常者社員が障がい者や障がい者雇用を評価することに結びつく可能性がある。

また、イメージの変化によって形成された障がい者雇用を評価する視点は、障がい者のパフォーマンスを認識しやすくする可能性がある。

さらに、会社の取組みを評価することは、態度的組織コミットメントを向上させ、仕事の満足度の向上につながる可能性がある。

そこで、「イメージ変化」、「障がい者パフォーマンス」、障がい者雇用に対する評価（「雇用評価」）、「仕事満足」の相関係数を求めた。相関係数は、Spearman, 欠損値は、ペアごと除外を選択した。

イメージ変化と他の項目との相関係数（表 4-4）は、いずれもそれほど高いものではな

いが、有意であった。

「雇用評価」と「仕事満足」の各尺度との相関（表 4-5）も、それほど高くはないが、いずれも有意であった。

表4-4 イメージ変化と障がい者パフォーマンスおよび雇用評価の相関係数

	イメージ変化
雇用評価	.273 ***
同等性	.266 ***
社内改善力	.301 ***
経営への貢献	.351 ***
障がい者パフォーマンス	.349 ***

*** p<0.001

表4-5 仕事満足と雇用評価の相関係数

	雇用評価
職務満足	.283 ***
Job Involvement	.193 ***
組織コミットメント	.297 ***
仕事満足	.301 ***

*** p<0.001

9. 業績と仕事満足および障がい者パフォーマンス

次に、業界平均との比較でみた各社の業績（「業界平均に比して良い」、「どちらかという」と良い、「業界平均並」、「どちらかという」と悪い、「悪い」の5段階）の3期分（「前期」「前々期」「前々々期」）および3期の総合（5段階の各期のポイントを合計した「業績」と、「障がい者パフォーマンス」および「仕事満足」の各尺度との相関を求めた。相関係数は Spearman、欠損値はペアごと除外を選択した。

表 4-6 に見られるように、「仕事満足」の各尺度と業績3期分および3期の総合である「業績」との相関に関しては、係数は低いものの、すべて有意であった。

表4-6 仕事満足と業績の相関係数

	前期業績	前々期業績	前々々期業績	業績(3期総合)
職務満足	.105 **	.074 *	.085 **	.079 *
Job Involvement	.166 ***	.172 ***	.188 ***	.178 ***
組織コミットメント	.130 ***	.175 ***	.187 ***	.184 ***
仕事満足	.158 ***	.164 ***	.177 ***	.169 ***

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

また、「障がい者パフォーマンス」の各尺度のうち、業績との相関で、正の相関をとり、3期とも、および、3期の総合（「業績」）において有意であったのは、「社内改善力」だけであった。相関の分析から因果関係を読み取ることはできないが、障がい者の「社内改善力」が認識されている、もしくは認識されるほど発揮されている場合、業績に正の効果を与える可能性があることが推測できる。

表4-7 障がい者パフォーマンスと業績の相関係数

	前期業績	前々期業績	前々々期業績	業績(3期総合)
同等性	-.032 n.s.	-.068 *	-.033 n.s.	-.060 n.s.
社内改善力	.148 ***	.112 **	.120 ***	.112 **
経営への貢献	.059 n.s.	.005 n.s.	.059 n.s.	.024 n.s.
障がい者パフォーマンス	.035 n.s.	-.003 n.s.	.038 n.s.	.004 n.s.

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$ n.s. not significant

なお、障がい者雇用の有無と業績とでは、前期の相関係数が-0.156、前々々期が0.123で有意であった。Mann-Whitney の U 検定でも、その2期については有意な差があった。

V パス解析

「Ⅲ 接触によって認識された障がい者の能力」および「Ⅳ 障がい者パフォーマンスの客観的検証」の仮説と検証から得られた結果を元に、パス解析のモデルを作成した。

カイ自乗検定による有意確率は 0.075 であり、5%水準で棄却ではなかった。モデルは、採用されることになる。

CFI, RMSEA, PCLOSE は、表 5-1 のような数値を示した。

CFI は 0.9 を超えており、RMSEA は、0.05 を下回っている。PCLOSE も棄却ではない。当てはまりが良いモデルといえよう。

また、表 5-2 に掲載するように、検定統計量は、いずれも 1.96 を超えており、有意確率は、パス係数がすべて有意であることを示している。

表5-1 モデルの諸指標

カイ自乗検定 (有意確率)	0.075
CFI	0.989
RMSEA	0.026
PCLOSE	0.981

表5-2 モデルに関する推定値等

	推定値	標準誤差	検定統計量	確率	ラベル
イメージ変化 <--- 障がい者との接触	0.079	0.031	2.572	0.010	par_5
雇用評価 <--- イメージ変化	0.490	0.058	8.493	***	par_2
障がい者パフォーマンス <--- 雇用評価	2.222	0.292	7.621	***	par_1
障がい者パフォーマンス <--- 障がい者との接触	1.821	0.393	4.636	***	par_3
障がい者パフォーマンス <--- イメージ変化	4.200	0.510	8.240	***	par_4
職務満足 <--- 雇用評価	1.260	0.201	6.265	***	par_6
職務満足 <--- 障がい者パフォーマンス	0.142	0.021	6.737	***	par_8
業績 <--- 職務満足	0.043	0.017	2.466	0.014	par_7
GHQ7プラス <--- 職務満足	-0.261	0.013	-19.757	***	par_9

パス図における矢印は、因果関係を表現している。たとえば、「『障がい者との接触』は、『障がい者パフォーマンス』を認知させる」、「『障がい者パフォーマンス』の認知は、健常者社員の『職務満足』につながる」といった具合である。

図中における「e1~e7」は、誤差変数であり、「障がい者との接触」など、ここで表記されている変数に影響を与えているであろう未知の変数、ないし、ここに表記されていない変数である。

モデルの作成においては、検定統計量、有意確率、モデルの相関、CFI、AIC、RMSEA、PCLOSEなどを参照しつつ、他の項目や矢印を付加したり、矢印の方向を変えたりしたが、掲示したモデルが最も当てはまりが良かった。

すなわち、障がい者との接触に関しては、相乗効果も加味された「障がい者との接触」が最も当てはまりが良かった。

仕事に関する満足は、「仕事満足」の各尺度のそれぞれについて確認したが、「職務満足」が最も当てはまりがよかった。

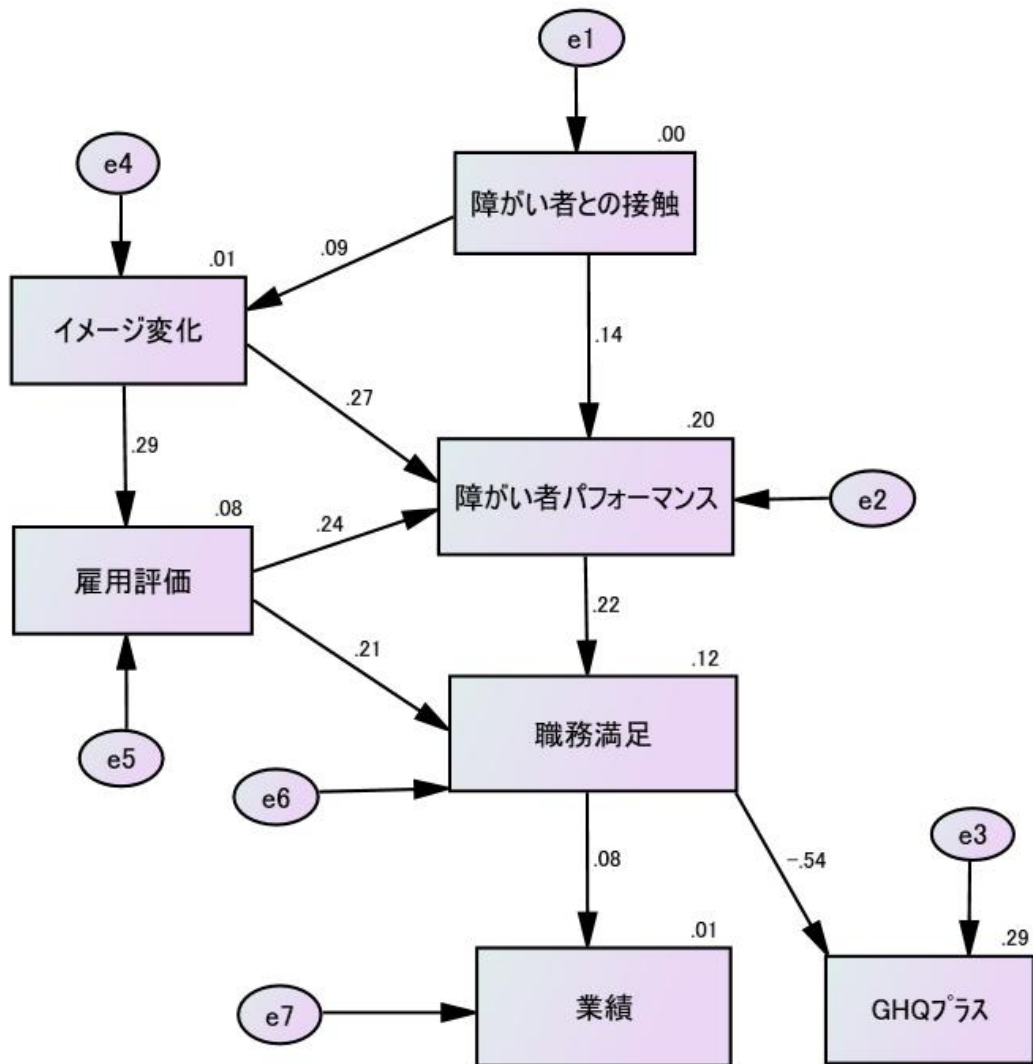
精神健康度についても、「GHQ プラス」にした場合が最も当てはまりが良かった。「業績」は、業界平均と比較し5段階で評価した3期分のポイントを合計したものである。

なお、「職務満足」から「GHQ プラス」に向かう矢印の検定統計量がマイナスになっているのは、数値が低いほど健康度が高いという GHQ の特性にある。

パス解析の結果、冒頭で挙げた4つの仮説のうち、後半の2点（「3.」と「4.」）が確認されたといえよう。

3. このような効果の中には、健常者社員の仕事に関わる満足度を向上させるものもある。
4. 仕事における満足度は、①精神健康度を改善し、②業務パフォーマンスを向上させるため、障がい者の能力をうまく引き出している企業は、業界比で業績が良くなる可能性がある。障がい者のマクロ労働生産性効果をもたらす果実といえる。

【パス図】



VI むすび

パス図を見ると、パス係数は、それほど高いものではないことが伺える。また、尺度間や尺度と業績との相関を見た際、一部の係数は、有意ではあるが、無相関と判断されかねない数値であった。しかし、だからといって、その数値やこのモデルに意味が無いことにはならない。むしろ、その数値やモデルは、障がい者の能力の特性をよく表現している。

すなわち、社員の職務満足や精神健康度、会社の業績に対して影響を与える要因は、様々であることに加え、障がい者の能力は、深い接触でなければ気づかれない性質のものであるため、このような数値になるのは当然ともいえる。

言い方を変えれば、尺度間の相関やパス係数が高い場合、障がい者の能力は、容易につかめていた可能性がある。そうであれば、法定雇用率を課さずとも、各企業は、障がい者雇用にもっと積極的になっていたであろう。

しかし、接触度が高くなければ容易につかめない効果であるがゆえに、法定雇用率を課さねば取り組みが進まない一方で、障がい者の能力に気づいた企業は、規模の大小や業界の相違とは関わり無く、障がい者雇用に取り組んできたのである。

現代は、連携のシナジー効果といったシステム要因に着目することが重要である。成果主義のような人事システムは、産業革命の時代や「組織内マイクロ労働生産性」が問われる第2次産業に重きがある社会では有効であったかもしれないが、社内のシナジー効果を生むつながりを断ち切る制度であり、社員相互のつながりの中で仕事をする人が多い現代社会にはそぐわない。規制緩和・構造改革の流れの中で、成果主義をドラスティックに導入し、業績を落とした企業が多々あることは必然性がある。

しかも、経営上の成果に導くには、シナジー効果を地道に積み重ねることが必要である。ソフト化、サービス化が進む領域や社会においては、ドラスティックに生産性を上げる方策を期待することは難しいのである。

障がい者の「組織内マクロ労働生産性」改善効果は、このような時代において、シナジー効果に着目した組織設計を行わねばならないことを端的に示す好例である。

日本的経営の中では、社会貢献活動を経営戦略化しにくかった日本ではあるが、現代では、中小企業の取組みに象徴的に見られるように、社会貢献を戦略化することが、経営上の大きな効果をもたらす1つの鍵となる。障がい者雇用も同様である。障がい者が持つ能力と効果、それを引き出す条件を把握した企業に、大きな果実がもたらされる可能性がある。

ただ、障がい者がこのような能力・効果を持つからといって、直ちに雇用促進策を廃止すべきということにはならない。障がい者が持つ「組織内マクロ労働生産性」改善効果は、一目瞭然でわかるという類のものではなく、また、計測も容易ではないことが推測できる。

しかも、パス係数に示唆されているように、人件費などのコストを凌駕するかどうかは、個別の事情による可能性がある。

さらにいえば、政府や社会は、このような効果を認識して障がい者雇用を進める企業こそ、バックアップすべきである。また、効果を認識できず、障がい者雇用を戦略化できていない企業には、情報提供やセミナー企画、経営分析ツールの提供など、適切な指導をすべきである。なぜなら、経営上の効果を認識している場合、雇用に前向きになるだけでなく、障がい者に対する社内の対応が好意的、肯定的なものになる傾向が指摘できるからである。特に後者は重要である。

すなわち、「5. 社内接触とイメージの変化」で明らかにしたが、「接触多」は、障がい者のイメージを改善する可能性が高い。しかし、イメージの改善にいたっていない場合、障がい者は、無能な存在、経営上マイナスにしかならない存在、大変なだけの存在と認識されながら雇用される可能性がある。そのように思われながら雇用されるよりも、意味のある存在として雇用されていた方が、障がい者にとっても、その家族にとっても、良いはずである。

すなわち、経営上の意義を認識しつつ障がい者を雇用している企業は、障がい者やその家族に雇用の喜びを与えることができる方策を「経営戦略」として展開しているといえる。このような企業こそ、CSRの重要性が叫ばれる現代社会において、ステークホルダーとの間にWIN-WINの関係を形成し、存続のための効果的な方策を展開している企業といえるのである。

この点では、厚生労働省は、1000人規模以上の企業の障がい者雇用率が高いこと、法定雇用率達成企業割合が高いことに触れているが、戦略化いかにまで立ち入って評価をすべきである。もちろん、規模が大きな企業の場合、多くの障がい者が雇用されることになるわけであるし、その雇用が継続されることは望ましいが、経営上の意味がない存在として雇用されていないとも限らない。それは、雇用する企業にも、雇用される障がい者にも不幸である。

したがって、現代に求められる雇用促進策は、経営上の意味を自覚して雇用を進める企業を支援する方策であるべきであり、罰則を否定するものではないが、経営上の意味に気付けない企業には、戦略的観点の形成を支援する方策を展開すべきである。このような支援策に関しては、定性的評価基準を作る煩雑さを指摘する向きもあるかもしれないが、CSRの析出表・評価表を運用すれば、比較的容易に進めることができる。実際、そのような析出表・評価表を簡易化したものを、横浜市の「横浜型地域貢献企業認定制度」やCSRに取り組む業界・企業団体では、運用している。

そのような制度的整備を進めることを通して、障がい者雇用を経営戦略として展開する、つまり、経営上意味のある存在として障がい者を雇用する企業を1社でも増やすことを、現代社会は、要請しているのである。

この研究成果が、障がい者雇用を戦略化しようとしている企業の背中を押し、障がい者雇用の促進に資することを祈念する。

【参考文献】

- ・ 青山秀雄『障害者雇用コスト論研究序説』日本図書刊行会，1997年。
- ・ 茅原聖治（「障がい者雇用企業の現状と費用－便益分析について」『大阪府立大学経済研究』第41巻第2号，1996年。
- ・ 厚生労働省『平成23年版厚生労働白書』2011年。
- ・ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」『調査研究報告書』No.94，独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター，2010年。2010年。
- ・ 生川義男『知的障害者に対する健常者の態度構造と因果分析』風間書房，2007年。
- ・ 日本労働研究機構『組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発』2003年。
- ・ 宗近悠子・田島司「勤労者の職業的アイデンティティが心身に及ぼす影響」『北九州市立大学文学部紀要第14巻』2007年。
- ・ J.Graffam et als., *Employer benefits and costs of employing a person with a disability*, Journal of Vocational Rehabilitation, Volume 17, Number 4, 2002)