

健常者の業務パフォーマンスを改善する障がい者の 心理的安全性創出効果

—請負型施設外就労の有効性と課題を視野に—

影 山 摩子弥

1. 問題の所在

近代合理主義とシステムの親和性が高い第2次産業は、ミクロ的な個に着目し、労働生産性を追求する。すなわち、テイラリズムに象徴的に示されるように、ミクロに遡及する観点から個々の労働者のレベルを超え、1つ1つの動作にまで分解し、その効率を高めることによって個々の労働者の労働生産性を高め、ひいては工場全体の労働生産性を高めようとする。そこでは、フォーディズムに見られるように、個々の労働者の労働生産性を高める成果主義が用いられる。つまり、それは、個々の労働者なり、動作なりを個別に取り出し、その労働生産性を問う観点であり、個々の要素や労働者の相互作用に着目する観点は希薄である。

しかしながら、現代の先進諸国では、機械化やコンピューター化によって劇的に労働生産性を上げることが難しい第3次産業が伸長し、大きな成長が見込めなくなった。その中では、個々の労働者の意欲を高めるだけでは労働生産性の向上は期待しにくい。労働者間の相互作用によって、シナジー効果を生む必要がある。ダイバーシティによるイノベーションの議論はその典型的な例である。

この点で、障がい者雇用は、企業にとって戦力確保になるだけでなく、健常者社員の労働生産性ないし業務パフォーマンスを改善し、特に、中小

企業であれば、業績にまで影響を与える可能性があり¹、先進国の労働生産性改善という課題に対する1つの解決策という性格を持つ。

しかも、この観点は、social inclusionやnormalizationなどの人権論に実体的基盤を提供する効果も持つ。つまり、social inclusionなどの人権論的観点が望ましい観点だとしても、障がい者が企業にとって負担にしかならないのであれば、雇用の場でsocial inclusionを実現することは難しい。そこで、法で強制せざるを得なくなるわけである。言い方を変えれば、下部構造を構成する経済主体の論理に沿うことによって経済の自律的メカニズムの構成要素にならなければ、上部構造から強制されざるを得ないのである。

しかしながら、戦力になるだけではなく、健常者の労働生産性を改善し、業績にまで影響を与えるのであれば、障がい者が生む付加価値は計り知れない。重度の障がいがあったり、介護が必要なレベルであったりした場合、障がい者単体で見れば労働生産性は低いという印象を与える。しかし、その障がい者が健常者社員の労働生産性を改善するのであれば、法で強制しなくとも自律的に障がい者雇用の取り組みは進む。つまり、崇高な理念が砂上の楼閣にならずに済むのである。日本において、法定雇用率が定められ、障がいの者雇用が法により強制されるのは、障がい者が生むシナジー効果という論点が希薄であるばかりか、そもそも戦力にならないという先入観が作用したことがうかがわれる。現代は、ミクロ的単体の労働生産性を問う観点からの脱却が必要なのである。

では、障がい者が健常者に影響を与え、健常者の労働生産性が改善されるメカニズムはいかなるものなのであろうか。筆者の調査では、様々なパターンが浮き彫りになった。障がい者が作業しやすいように、仕事の流れをわかりやすくした、道具や原材料の置き場が明確にわかるようにした、社内のレイアウトを変更した、といった工夫をすることで健常者も働きや

¹ 影山摩子弥「『障がい者雇用の経営上の正の効果に関する研究』最終報告」『横浜市立大学論叢』河野純一教授退職記念号、横浜市立大学学術研究会、2014年3月、45-81頁。

すい職場になった、障がい者がわかるような説明をするなど人材育成のノウハウが健常者を丁寧に育てるノウハウにつながったなどさまざまである。そのような効果の中で、社内の人間関係や雰囲気の改善といった効果があることが企業へのインタビュー調査で明らかになった²。

人間関係の改善は、労働生産性を改善する可能性がある。ただ、障がい者がいることで健常者の人間関係が改善するメカニズムは、インタビュー調査では明らかにはできなかった。しかし、近年の議論とのかかわりで言えば、Amy Edmondsonが提唱する心理的安全性³が関わっている可能性が指摘できる。心理的安全性とは、発言しやすい組織の状態とすることができる。そのような良好な人間関係が形成されていると解せるが、それでは人間関係論に解消されてしまう可能性がある。良好な人間関係という漠とした状態ではなく、発言しやすいという明確な状態があることが重要なのである。それを意識しているせいか、Edmondsonは人間関係への言及をしているものの⁴、強調するのは発言しやすいという状態である。

障がい者がいることで人間関係が改善し心理的安全性が高まれば、健常者社員の仕事に対する満足度や会社に対する求心力が上がり、業務パフォーマンスを改善している可能性がある。しかし、それは仮説にすぎず検証を必要とする。しかも、障がい者がいるとなぜ心理的安全性が高まるほど人間関係が改善するのかは自明の理ではない。ただ、障がい者がいることで、健常者の倫理観ないし倫理的性向が刺激されることに加え、配慮の雰囲気が形成され、健常者同志でも足を引っ張る行為が抑制されたり相互に配慮し合ったりする傾向が生ずることが推測される⁵。

² 影山摩子弥「障がい者雇用のシナジー効果に関するインタビュー調査報告」『横浜市立大学論叢』社会科学系列第74巻第2・3合併号、横浜市立大学学術研究会、2023年3月。

³ エドモンドソン、エイミー『恐れのない組織』野津智子訳、英治出版、2021年を参照のこと。

⁴ 同書、180頁。

⁵ 仮説の導出については、前掲拙稿を参照のこと。

そこで、これらを仮説として設定し、2020年に株式会社ミルボン（以下、「ミルボン」と略記）に協力してもらい、三重県にあるゆめが丘工場で調査を行った。その結果、上記の仮説がほぼ成立することが示された。なお、ミルボンでは、施設外就労（企業の業務を請負い、企業に出向いて作業を行う就労形態）を受け入れていたため、雇用の場合との違いを確認する観点も組み込んで調査を行ったところ、影響がないとは言い切れないが、施設外就労ではそれほどの影響力が期待できなさそうであることも示されていた。つまり、障がい者雇用によるシナジー効果を生むためには、健常者と障がい者との密な接触が必要であり、施設外就労のようにワンクッション置かれた状態では、シナジー効果を期待しにくい可能性がある。いずれにせよ、1か所で調査を行っただけでは不十分であり、翌年から科学研究費の支給を受け、さらなる調査に着手した。本稿は、その調査の結果をまとめたものである。

2. 2020年調査の振り返り

ミルボンの協力を得て行った調査は、社員にアンケート用紙を配布して実施した。この調査については、別稿にまとめてある⁶。詳細はそちらを参照頂きたい。アンケート作成において設定した仮説は次のようなものであった。

- (1) 障がい者が健常者の集団に入ると、健常者は健常者という自分たちの共通性を認識する。共通性は共同性の基盤になるため、健常者側の共同性を高める可能性がある。つまり、障がい者は健常者側の共同性の軸になる。
- (2) 障がい者に接すると、倫理観から健常者は支援の志向性を持つ。それは、障がい者が健常者側の倫理性の軸になり、倫理性を高めることを意味する。その結果、足を引っ張らないといった健常者間の関係性を

⁶ 影山摩子弥「障がい者の就労が健常者の業務パフォーマンスに与える影響—M.I.Eモデルの中核企業における調査をもとに—」『横浜市立大学論叢』社会科学系列第72巻第2・3合併号、横浜市立大学学術研究会、2021年3月。

高めると考えられる。

- (3) 障がい者に対する支援の志向性は、配慮の雰囲気を形成する。障がい者は配慮の雰囲気の軸になる。
- (4) 職場では、健常者同志が協力し合って障がい者を支援しようとするため、障がい者は健常者の協力の軸になる。
- (5) 障がい者が存在することによって共同性と倫理性、配慮の雰囲気が高まり、協力関係が強まっている集団は相互に配慮を行う。それによって心理的安全性が高まる。
- (6) そのような健常者集団は業務パフォーマンスが高まる。なお、このようなシナジー効果は、現象形態としては、良い発案が出てくるようになった、一人ひとりが働きやすいなど、各自に帰属して現れることが多いであろうと思われるので、各自の業務パフォーマンスを訊ねる形を取った。

また、これまでのヒアリング調査で、障がい者が頑張っている仕事に向かう姿勢やそれなりに業務をこなす状況（障がい者パフォーマンスと呼ぶこととする）は、障がい者に対する健常者側の受容性を高めるため、また、障がい者パフォーマンスの認識は、障がい者と深く接触することによって高まること分かっているため⁷、その観点を組み込むこととした。

〔実施期間〕2020年11月13日～11月19日

〔対象者数および回収アンケート数〕

対象者：アルバイト2名と派遣社員2名を除く、ミルボンの三重県内の
工場で働く健常者社員188名（正社員146名、パート42名）

アンケート回収数：188（一部記載に欠落がある場合、ペアごと除外とした）

分析の結果、図1のモデルが得られた。カイ二乗検定は棄却であるが（表

⁷ 前掲拙著を参照のこと。

1)、サンプルサイズによって棄却になりやすいこともあるためモデルを採用することとした。

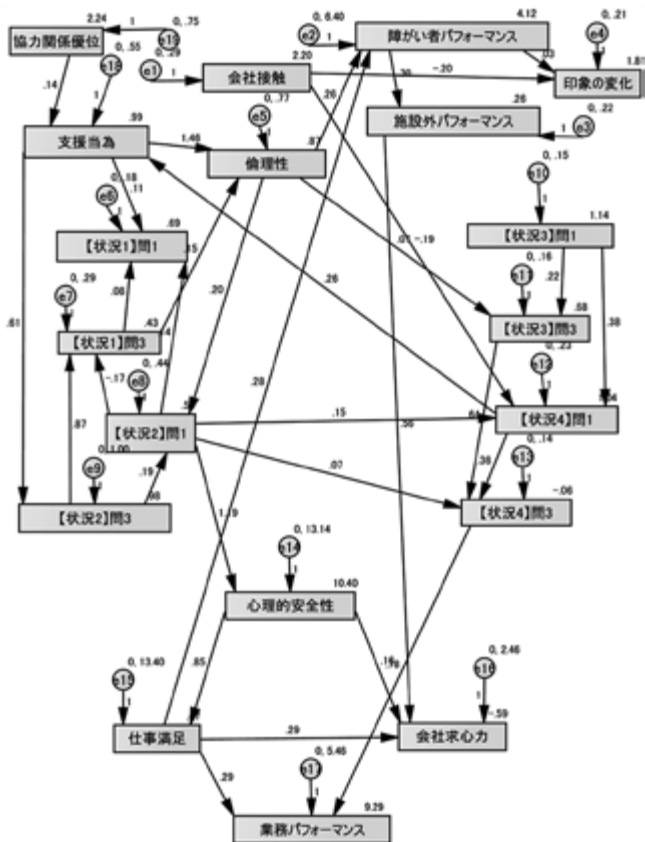


図1 障がい者の就労による心理的安全性創出メカニズムに関するモデル

表1 モデルの適合度を表す指標

カイ2乗検定 (有意確率)	0.000
CFI	0.974
RMSEA	0.035
PCLOSE	0.929

ある程度の適合度を確保しようとするパスが錯綜し、見にくくなったが上の方にある「会社接触」は社内での障がい者との接触、「障がい者パフォーマンス」は障がい者と深い接触をした健常者社員が気付いた障がい者の能力と施設外就労障がい者の能力（「施設外パフォーマンス」）を合わせたもの、「【状況】」とは、車イスの身体障がい者が歩道の段差を乗り越えられない状況と知的障がい者が道に迷っている状況のそれぞれに遭遇した際に、支援をするか、支援をしなかった場合に後悔するか（身体障がいの場合が状況1、知的障がいの場合が状況2）、支援するために他者および仲が悪い者と協力するか（身体障がいの場合が状況3、知的障がいの場合が状況4）を問う質問から成っている。障がい者に対する支援の姿勢が強いほど、合理的配慮の姿勢やその際に健常者同志で協力する姿勢につながり、それによって、健常者同志の配慮につながる、その結果、職場の心理的安全性が高まり健常者社員の業務パフォーマンスが高まるとの仮説に基づいている。

一方、下の方を見ると、「心理的安全性」が「仕事満足」を介して健常者社員の「業務パフォーマンス」につながっている。それらの要因には、障がい者が困っている状況における対応の姿勢がどのようなかを介して、障がい者との会社での接触が影響を与えている。また、障がい者には手を差し伸べるべきといった質問への回答から成る「倫理性」も障がい者が困っている状況への対応姿勢を介して、心理的安全性や業務パフォーマンスにつながっている。つまり、障がい者が社内にいると、心理的安全性が高まり、社員の業務パフォーマンスが高まることが示されているのである。

なお、「会社接触」に施設外障がい者との接触も含まれており、モデルの要素となっている。しかし、施設外就労障がい者のパフォーマンスの認識は、会社の求心力に直結しているものの、業務パフォーマンスにはつながっていない。施設外就労はシナジー効果を生むという点で脆弱さが感じられる。

このモデルでは、共同性についての項目が見当たらないが、アンケートのface sheetで性別や年齢、国籍、障がいの有無といった帰属意識を訊ねる質問を設定した。ただ、障がいがない社員は障がいがないと答えているだけであり、このモデルには組み込まなかった。

このようなモデルが得られたものの、1社の調査だけでは不十分であるため、2021年よりモデルの一般性を確認するための調査を進めることとした。

3. 2021～2022年調査の調査票

仮説は、ミルボン調査から変更はない。基本的には、ミルボンで用いたアンケート票を使用した。ミルボンでの実施結果を踏まえ一部変更がある。巻末にアンケート票を掲載しておく。

- (1) face sheetで帰属意識を確認する質問を設定したが、性別や国籍などはデリケートな問題を含むため、障がいの有無を尋ねる質問のみにした。なお、障がいがあるとの回答があったが、調査先から障がい者が回答している旨の連絡があったため、調査の趣旨から無効とした。
- (2) ミルボンでは、施設外就労に対する評価を訊ねる項目は、1つだけであったが、2021年からの調査では、3項目に分け、詳しく聞くこととした。ミルボンのデータと統合して分析する際は、3項目の平均値を以て統合した。
- (3) 念のため、Edmondsonの調査で用いられている質問項目も設定した。

アンケートの構成は、以下のようになる。

- I 帰属意識を訊ねる項目。性別などを訊ねにくい社会情勢もあるため、年齢と障がいの有無の2点とした。
- II ① 職務満足、業務パフォーマンス、会社の求心力、心理的安全性、障がい者のパフォーマンス、施設外就労障がい者のパフォーマンス

影山 健常者の業務パフォーマンスを改善する障がい者の心理的安全性創出効果

ンスを想定した質問27項目。回答は、5段階のリッカートスケールである。

- II ② Edmondsonが使用している心理的安全性を確認する質問7項目。
回答は、5段階のリッカートスケールである。
- III 会社以外での障がい者との接触状況、会社での接触状況、接触した障がい種別、接触による印象の変化を訊ねる項目。
- IV 障がい者に対する対応や判断を訊ね、倫理観尺度を想定した質問4項目。
- V 状況1～4。回答は各問1と問3が5段階のリッカートスケール、問2と問4が3択である。

アンケートの実施期間や回収数等は以下である。施設外就労を受け入れている企業で、協力してくれる企業がなかなか見つからなかったこともあり、それなりの期間がかかっている。

〔実施期間〕 2021年11月1日～2022年7月25日

〔調査対象〕 これまでの研究・調査で接触のあった企業や就労支援組織を通して協力企業を募り、協力を申し出てくれた企業、および、その役員と従業員。

〔実施方法〕 企業用のアンケートと役員・従業員用のアンケートを配布し、メールや郵送で返送してもらう形を取った。

〔回収数〕 27社155名、うち健常者27社146名（ミルボンのデータを合わせると、健常者は28社334名）

* 回答されていない項目があった場合、ペアごと除外とした。

分析は、2021～2022年のデータだけでも試みたが、基本的にミルボンのデータを合わせておこなった。以下でその結果を解説する。アンケート項目については、必要に応じて掲載する。また、従業員数や障がい者雇用、

施設外就労の受け入れ状況を確認する会社用のアンケートも実施したが、以下の分析では触れない。

4. 因子分析と設定した尺度

(1) 職務満足、心理的安全性、会社求心力

Ⅱ①の質問1～5および16～20は、これまでの研究で仕事に対する満足度を測定する指標として用いてきたものであり、11～15は、心理的安全性を測る指標として独自に設定した質問である。Edmondsonの質問項目とは別に独自の心理的安全性測定項目を設定したのは、Edmondsonの質問項目では、日本の企業、特に工場の生産ラインなど、製造業の現場には合わないと判断したためである。

回答結果を集計し、因子分析にかけた。抽出法は主因子法、回転はプロ

表2 パターン行列^a

	質問項目	因子		
		1	2	3
Ⅱ-1	仕事に喜びを感じる。	.797	.125	-.049
Ⅱ-2	仕事にやりがいを感じている。	.960	-.073	.008
Ⅱ-3	仕事に誇りを感じている。	.836	.102	-.135
Ⅱ-4	仕事に満足している。	.768	-.052	.172
Ⅱ-5	今の仕事が好き。	.837	-.089	.090
Ⅱ-11	社内の人間関係がよい。	-.023	-.033	.869
Ⅱ-12	上司や同僚とのコミュニケーションが取れている。	.006	-.084	.900
Ⅱ-13	上司や同僚にプライベートなことも話すことができる。	.072	-.047	.683
Ⅱ-14	足元をすくわれることがなく、安心できる職場である。	-.056	.275	.607
Ⅱ-15	イライラしたりすることがない職場である。	.073	.289	.420
Ⅱ-16	会社に多くの恩義を感じている。	-.041	.764	.023
Ⅱ-17	会社の一員であることを誇りに思う。	.214	.731	-.076
Ⅱ-18	この会社を選んで本当に良かった。	.196	.678	-.012
Ⅱ-19	自社の経営理念(理念や社是、社訓など)は良い。	-.080	.795	-.060
Ⅱ-20	経営陣の経営姿勢は良い。	-.075	.678	.120

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法

a. 6回の反復で回転が収束しました。

マックス法としたところ、表2にあるように、3つの因子に分かれた。それぞれの因子を太枠で囲んである。Ⅱ-1～Ⅱ-5を職務満足、Ⅱ-11～Ⅱ-15を心理的安全性、Ⅱ-16～Ⅱ-20を会社求心力と名付けた。表3のように、KMOの標本妥当性は0.9を超えており、Bartlettの球面性検定は棄却である。紙幅の都合で打ち出された表の掲載は割愛するが、それぞれのCronbach α は、0.928、0.738、0.856であり、削除された場合、Cronbach α が改善される項目はなかった。

表3 KMOおよびBartlettの検定

Kaiser-Meyer-Olkinの 標本妥当性の測度		.905
Bartlettの 球面性検定	近似カイ2乗	3362.297
	自由度	105
	有意確率	0.000

(2) 業務パフォーマンス

Ⅱ-6～Ⅱ-10は、業務パフォーマンスを確認する質問項目として設定した。本人へのアンケートの形を取っているのは、各社の人事データを提示してもらうことが難しい一方、近年では、面接を通して人事考課を行うことによって、自己の評価と会社側の評価が近接してくるため、客観的な評価として使用できることもある。しかしそれよりも、心理的安全性は、人の心に働きかける要因が大きいと判断されるため、自己をどのように意識しているかが重要となるためである。仕事に対する満足度の調査項目とは異なるため、この項目のみを取り出し主因子法とプロマックス法の組み合わせで因子に分かれるかどうかの確認を行った。表4のように1つの因子にまとまったため、「業務パフォーマンス」とすることとした。表5にあるように、KMOの標本妥当性は0.713、Bartlettの球面性検定は棄却であり、検定結果も問題ないと思われる。打ち出された表の掲載は割愛するがCronbach α は0.738であり、削除するとCronbach α が改善される項目はなかった。

表 4 因子行列^a

質問項目		因子 1
II-6	自分は、仕事ができる方だと思う。	.613
II-7	自分は、上司の評価が高い。	.501
II-8	自分は会社に貢献している。	.766
II-9	自分の仕事は、顧客を満足させている。	.672
II-10	自分はいつも、どうすれば「良い仕事（期待される仕事、顧客に喜んでもらえる仕事など）」ができるのかを考えて仕事をしている。	.468

因子抽出法：主因子法

a. 1個の因子が抽出されました。8回の反復が必要です。

表 5 KMO および Bartlett の検定

Kaiser-Meyer-Olkin の 標本妥当性の測度		.713
Bartlett の 球面性検定	近似カイ 2 乗	362.898
	自由度	10
	有意確率	.000

(3) 障がい者パフォーマンス

障がい者の能力をどのように評価しているかを問う項目である。II-21～II-24は、障がい者に対する一般的な評価であるため、II-25～II-27で施設外就労の障がい者に関しての問いを設定した。ミルボンの調査では、II-25を「施設外就労の（雇用されていない）障がい者でも、設問22～24の効果がある」として、施設外就労のケースを一括して尋ねていたが、3つに分けて尋ねる問いを設定した。

いずれの項目も、障がい者と接したことがない者は先入観での判断となるが、接触が深くなるほど障がい者の能力に気づく可能性が考えられ、筆者のこれまでの調査では、家族や親しい知人に障がい者がいたり、社内で打ち合わせをしたり指導したりする関係にある場合、気づきが深まり、評価が有意に高まることが分かっている。また、気づくということは、障がい者がそのような能力を持っていることを意味している。

主因子法とプロマックス法を用いて因子分析を行ったところ、表6にあるように1つの因子にまとまったが、信頼性を確認したところ、II-21(グレーの部分)を削除した場合、Cronbach α が改善するとの結果が出たため6項目で尺度を形成することとなった。表7は、6項目での検定結果である。この場合、Cronbach α は0.938であり、これ以上削除してCronbach α が改善する項目はなかった。

表6 因子行列^a

質問項目		因子 1
II-21	障がい者は健常の社員と同等もしくはそれ以上の業務ができることがある。	.503
II-22	障がい者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。	.743
II-23	障がい者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。	.824
II-24	障がい者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。	.837
II-25	施設外就労の（雇用されていない）障がい者でも、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。	.875
II-26	施設外就労の（雇用されていない）障がい者でも、職場のコミュニケーションが活性化されることがある。	.904
II-27	施設外就労の（雇用されていない）障がい者でも、職場の人間関係が改善されることがある。	.899

因子抽出法：主因子法

a. 1個の因子が抽出されました。5回の反復が必要です。

表7 6項目でのKMOおよびBartlettの検定

Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度		.862
Bartlettの 球面性検定	近似カイ2乗	1844.315
	自由度	15
	有意確率	0.000

なお、モデルを作る際は、Ⅱ-22～Ⅱ-24を雇用されている障がい者をイメージさせる質問であるため雇用パフォーマンス、Ⅱ-25～Ⅱ-27は施設外就労障がい者に関する質問であるため施設外パフォーマンスとし、モデル構築の可能性を探った。

(4) Edmondsonの調査項目

上記の項目とは質問群を分け、Ⅱ②として、Edmondsonの調査項目（7項目）を付加した。以下がその7項目である。1、3、5は否定的に答えると人間関係がよい、他はその逆である。回答は「そう思う」「まあそう思う」「どちらでもない」「あまりそう思わない」「そう思わない」から1つ選択する形式である。

- 1 職場でミスをしたら、きまって咎められる。
- 2 職場では、社員が自分の困難さや難題を提起することができる。
- 3 職場のメンバーは、他と違うことを認めない。
- 4 職場では、安心してリスクを取ることができる。
- 5 職場では、支援を求めにくい。
- 6 職場には、私の努力を踏みにじるような行動を故意にする人は誰もいない。
- 7 職場で同僚と仕事をするときには、私ならではのスキルと能力が高く評価され、活用されている。

これは、ミルボンの調査では用いなかった調査項目である。ミルボンで用いなかったのは、既述のように、日本の製造業の生産ラインでは有効な項目になりにくいと判断したからである。ただ、念のため今回の調査ではアンケートに組み込んだ。

まず、主因子法とプロマックス法の組み合わせで、筆者が独自に設定したⅡ-11～Ⅱ-15と合わせて因子分析にかけると、Ⅱ-11～Ⅱ-15はⅡ-11～Ⅱ-13とⅡ-14・Ⅱ-15に分かれ、後者は、Edmondsonの調査項目1、3、5、

6と1つの尺度を形成した。また、Edmondsonの調査項目2と4が第3の尺度を形成した。ただ、Edmondsonの調査項目7は、いずれにも分類しにくい結果となった。KMOは0.794、Bartlettの球面性検定は棄却である。Edmondsonの調査項目だけで因子分析をおこなった場合、1、3、5、6と2、4、7の2つに分かれた。KMOは0.762、Bartlettの球面性検定は棄却である。

Edmondsonの調査項目だけで導出した2つの因子に関して信頼性の検定を行うと4項目のCronbach α は0.727で削除すべき項目はなかったが、3項目の方は、7番目の項目を削除するとCronbach α が改善するとの結果が出た。Edmondsonの調査項目は因子に分かれた上、1項目削除せねばならないこと、それぞれの因子の特徴も分かりにくいことから、使いにくい因子と判断し、上記の独自設定の項目もあるため、今回の分析においては採用しないこととした。

(5) 障がい者との接触の程度

過去も含めて会社以外での接触を訊ねる質問と会社での接触を訊ねる項目を設定した。

会社以外での接触は、次の9項目から複数回答可で選択してもらう形を取った。⑨を選択した場合、具体的な接触状況を記載してもらい、それに基づいて①～⑧に振り分けた。分析時は、①を「接触無」、②～⑤を「接触少」、⑥～⑧を「接触多」とし、「私的接触」尺度とした。複数の障がい者との接触があり、接触状況が違うことを背景に複数に○を付けていた場合、最も大きな番号を以て振り分けることとした。

- ① 過去も現在も接触や交流はない。
- ② 挨拶程度はある。
- ③ 挨拶を超える簡単な会話を交わしたことがある。
- ④ 小・中学校の頃、障がい者と一緒に学んだ。
- ⑤ 成人するまでに、障がい者と一緒に遊んだ。

- ⑥ 家族に障がい者がいる／いた。
- ⑦ 親しい友人や知人、交流のある親戚に障がい者がいる／いた。
- ⑧ ボランティア活動や会社の社会貢献活動で接触や交流がある／あった。
- ⑨ その他の接触や交流がある／あった。

会社での接触は、接触対象を、雇用されている障がい者、施設外就労の障がい者、いずれかわからない障がい者の3カテゴリーに分け、それぞれ「①接触はない」「②社内で見かけるもしくは挨拶をする程度」「③挨拶程度以上の会話や話し合い、打ち合わせ、作業を行うことがある」「④その他の接触や交流がある」から選択してもらった。④を選択した場合、接触状況を記入してもらい、その記載内容で②もしくは③に振り分けた。複数の障がい者との異なる接触状況を背景に、複数の選択肢に○を付けた場合、大きな数字のカテゴリーに振り分けた。その上で、①を選択した場合「接触無」、②を選択した場合「接触少」、③を選択した場合「接触多」とした。障がい者の就労形態別の接触状況については、「雇用接触」「施設外接触」「不明接触」と名付けた。

(6) 接触した障がいの種類

これまで接触した障がいの種類について、「知的障がい」「精神障がい」「身体障がい」「把握していない」から複数選択可で選択してもらった。

(7) 印象の変化

私的接触や会社での接触を通して、障がい者の印象が変わったかを訊ねた。選択肢は、「印象がよくなった」「変わらない」「印象が悪くなった」とした。

(8) 倫理性

障がい者への対応や心情に関する4つの質問を設定し、主因子法とプロマックス法の組み合わせで分析にかけたところ、表8の結果になった。

表8 パターン行列^a

質問項目		因子	
		1	2
IV-1	障がい者に対していやだ、怖いといった気持ちを持つことは、倫理的に望ましくない。	.638	-.291
IV-2	障がい者に対して、かわいそうという気持ちを持つことは当然だ。	-.011	.135
IV-3	障がい者が困っていたら助けるべきだ。	.796	.221
IV-4	会社であなたと協力関係にある人がプライベートなことで悩んでいる時、協力関係にない人に対してよりも、手を差し伸べたり、気を使ったりする。	.253	.258

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法

a. 3回の反復で回転が収束しました。

IV-4は、いずれの因子にも分類しにくいと考え、IV-1とIV-3をもって第1因子とし、倫理観とまでは言いにくいと考え、「倫理性」尺度とした。なお、IV-2については情緒的当為とし、モデルの適合度を改善する場合、組み入れることとした。

5. 接触に関わる差の検定結果

障がい者との接触度合いによって、職務満足、業務パフォーマンス、心理的安全性、会社求心力における有意差があるか確認を行った。Kruskal Wallis testとSteel-Dwassの多重比較、Steelの多重比較を行ったが、モデル化に向けた傾向がつかめればよいため、Kruskal Wallis testで有意差が確認できたもののみ掲載する。また、紙幅の関係で、表を見ればわかるコメントは割愛する。

(1) 会社以外での障がい者との接触（私的接触）の場合

表9 私的接触における
業務パフォーマンスの差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	50	157	116
平均順位	167.27	174.66	142.60

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
8.1672	2	0.0168	*

表10 私的接触における
心理的安全性の差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	50	157	116
平均順位	177.04	169.68	145.13

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
6.1986	2	0.0451	*

表11 求心力における
私的接触度の差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	50	156	116
平均順位	189.87	166.20	142.96

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
9.7408	2	0.0077	**

(2) 雇用されている障がい者との接触（雇用接触）の場合

表12 雇用接触における
職務満足度の差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	35	153	124
平均順位	181.81	165.09	138.75

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
9.0530	2	0.0108	*

表13 雇用接触における
業務パフォーマンスの差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	35	153	124
平均順位	176.71	167.87	136.77

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
10.2630	2	0.0059	**

(3) 施設外就労障がい者との接触（施設外接触）の場合

表14 施設外就労障がい者との接触における職務満足度の差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	123	139	35
平均順位	160.92	151.17	98.51

クラスカル・ウォリス検定
**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
14.7383	2	0.0006	**

表15 施設外就労障がい者との接触における心理的安全性の差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	123	139	35
平均順位	149.91	157.69	111.31

クラスカル・ウォリス検定
**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
8.2492	2	0.0162	*

表16 施設外就労障がい者との接触における会社求心力の差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	123	138	35
平均順位	165.66	145.79	98.86

クラスカル・ウォリス検定
**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
17.0298	2	0.0002	**

(4) 施設外就労か雇用かわからない障がい者との接触（不明接触）の場合

表17 不明接触における職務満足度の差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	126	130	28
平均順位	150.72	142.72	104.52

クラスカル・ウォリス検定
**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
7.3440	2	0.0254	*

表18 不明接触における心理的安全性の差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	126	130	28
平均順位	144.12	148.85	105.71

クラスカル・ウォリス検定
**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
6.4988	2	0.0388	*

表19 不明接触における
会社求心力の差

クラスカル・ウォリス検定

(Kruskal Wallis test)

水準	接触無	接触少	接触多
n	126	130	28
平均順位	157.77	140.83	81.54

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
20.0422	2	0.0000	**

(5) 接触度による障がい者パフォーマンスの差

障がい者が戦力になったり、社会を改善したりする力を持つとすれば、健常者社員は障がい者と接触することによってそれに気づくはずである。そこで、私的接触、雇用接触、施設外接触、不明接触における障がい者パフォーマンスの差の検定をおこなった。その結果、施設外接触以外で、有意差が確認できた（表20～表22）。ここでは、Steel-Dwassの多重比較の結果も

表20 私的接触における
障がい者パフォーマンスの差

クラスカル・ウォリス検定

(Kruskal Wallis test)

水準	接触無	接触少	接触多
n	48	155	114
平均順位	176.94	176.91	127.09

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
23.0632	2	0.0000	**

多重比較：Steel-Dwass

**：1%有意 *：5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
接触無	接触少	0.0015	1.0000	
接触無	接触多	3.2370	0.0033	**
接触少	接触多	4.5538	0.0000	**

掲載する。接触が深くないと（接触多でない）認識しにくいことがうかがえる。この点は、2011～2013年に実施した調査と同じ結果である。つまり、障がい者の能力は見えにくく、深い接触が必要ということである。

表21 雇用接触における
障がい者パフォーマンスの差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	35	151	123
平均順位	162.07	165.56	140.02

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
6.2094	2	0.0448	*

多重比較：Steel-Dwass

**：1%有意 *：5%有意

水準 1	水準 2	統計量	P 値	判 定
接触無	接触少	0.3188	0.9411	
接触無	接触多	1.4188	0.3111	
接触少	接触多	2.3881	0.0407	*

表22 不明接触における
障がい者パフォーマンスの差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	接触無	接触少	接触多
n	123	130	28
平均順位	146.72	146.51	90.32

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
13.0594	2	0.0015	**

多重比較：Steel-Dwass

**：1%有意 *：5%有意

水準 1	水準 2	統計量	P 値	判 定
接触無	接触少	0.0375	0.9991	
接触無	接触多	3.3502	0.0021	**
接触少	接触多	3.5388	0.0011	**

(6) 接触した障がい種別による障がい者パフォーマンス認知

2011～2013年に実施した調査では、接触した障がいの種類が多いほど障がい者に対する評価が改善することが明らかとなった。障がい者パフォーマンスを広く認知するからであると考えられる。そこで、今回のアンケート票のⅢ-3で尋ねている、これまで接した障がい種別（会社での接触および私的接触のすべて）の回答を元に、障がい者パフォーマンス認識の差を検定にかけた。

検定にあたっては、まず、会社でも私的にも全く接触がない場合を「無」、身体、知的、精神のいずれか1つに接触している場合を「1障がい」、2つに接触している場合を「2障がい」、3障害すべてに接触している場合を「3障がい」とした。なお、障がい種別がわからない場合、「無」に含めた。

表23を見ると、3障害に接した場合と他との間で、障がい者パフォーマンス認知に有意差が見られる。障がい者との深い接触だけではなく、広い

表23 接触した障がい種別による障がい者パフォーマンス認知の差

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水準	無	1障がい	2障がい	3障がい
n	155	55	53	54
平均順位	159.65	182.93	173.95	118.07

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P値	判定
17.0325	3	0.0007	**

多重比較：Steel-Dwass

**：1%有意 *：5%有意

水準1	水準2	統計量	P値	判定
無	1障がい	1.7820	0.2710	
無	2障がい	1.0279	0.7233	
無	3障がい	3.0402	0.0118	*
1障がい	2障がい	0.4677	0.9644	
1障がい	3障がい	3.6700	0.0013	**
2障がい	3障がい	3.0937	0.0100	**

接触が、障がい者の能力を認識させることになる。それは、障がい者に対する偏見の払しょくにつながると考えられる。

(7) 接触と印象の変化

そこで、接触の「無」「少」「多」で、Ⅲ-4で尋ねている障がい者に対する印象の変化に有意差が生ずるかの検定をおこなった。

私的接触、雇用接触、施設外接触、不明接触の「接触無」「接触少」「接触多」において、印象の変化に有意差が確認できるかどうかの検定をおこなった。私的接触では有意差が確認できなかったが、他の接触では有意差が確認できた。表24～表26に、有意差が確認できたもののみ掲載しておく。

表24 雇用接触における印象の変化の差

クラスカル・ウォリス検定

(Kruskal Wallis test)

水準	接触無	接触少	接触多
n	14	129	83
平均順位	122.36	122.23	98.43

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
9.9154	2	0.0070	**

多重比較：Steel-Dwass

**：1%有意 *：5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
接触無	接触少	0.0087	1.0000	
接触無	接触多	1.4517	0.2776	
接触少	接触多	3.0762	0.0050	**

表25 施設外接触における印象の変化の差

クラスカル・ウォリス検定

(Kruskal Wallis test)

水準	接触無	接触少	接触多
n	60	126	28
平均順位	95.53	116.57	92.34

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
9.3637	2	0.0093	**

多重比較：Steel-Dwass

**：1%有意 *：5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
接触無	接触少	2.6353	0.0212	*
接触無	接触多	0.2932	0.9512	
接触少	接触多	2.2610	0.0571	

表26 不明接触における印象の変化の差

クラスカル・ウォリス検定

(Kruskal Wallis test)

水準	接触無	接触少	接触多
n	76	110	20
平均順位	90.24	116.84	80.50

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
17.2127	2	0.0002	**

多重比較：Steel-Dwass

**：1%有意 *：5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
接触無	接触少	3.5849	0.0009	**
接触無	接触多	0.7273	0.7267	
接触少	接触多	3.1705	0.0039	**

(8) 状況への対応における倫理性の差の検定

当研究において設定した仮説の構成要素として、倫理性が障がい者への配慮行動に影響を与えるとともに、健常者同志の配慮行動にも影響を与え、

それが、心理的安全性改善に影響を与える点がある。そこで、状況1～4の間1と問3における1～5の選択肢間で、IV-1とIV-3で構成される倫理性の差が認められるかを確認した。なお、状況1問1・問3、状況2問1は5択であるにもかかわらず選択肢3までしかないが、4と5を選んだ回答がなかったためである。

その結果、状況3問1（身体障がい者が困っている場合、他者と協力するか）以外で有意差が確認できた。つまり、障がい者を支援することはそれなりの倫理性が必要ということになる。他方、車イスが段差に引っかかっている状況で協力することは、心理的ハードルを乗り越えるほどの倫理性は必要ないということかと思われる。表27～表33に有意差が確認できた検定結果のみ掲載しておく。なお、多重比較は割愛した。

表27 V状況1問1

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	選択肢1	選択肢2	選択肢3
n	240	66	9
平均順位	143.76	193.79	275.39

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
32.7785	2	0.0000	**

表28 V状況1問3

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	選択肢1	選択肢2	選択肢3
n	140	115	60
平均順位	123.70	171.17	212.78

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
46.4643	2	0.0000	**

表29 V状況2問1

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水 準	選択肢1	選択肢2	選択肢3
n	180	102	43
平均順位	134.65	188.83	220.40

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
42.4394	2	0.0000	**

表30 V状況2問3

クラスカル・ウォリス検定

(Kruskal Wallis test)

水 準	選択肢1	選択肢2	選択肢3	選択肢4	選択肢5
n	133	117	44	13	19
平均順位	129.60	168.87	201.35	238.50	228.76

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
44.4302	4	0.0000	**

表31 V状況3問3

クラスカル・ウォリス検定

(Kruskal Wallis test)

水 準	選択肢1	選択肢2	選択肢3
n	274	35	6
平均順位	151.83	197.41	209.67

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
10.2964	2	0.0058	**

表32 V状況4問1

クラスカル・ウォリス検定

(Kruskal Wallis test)

水 準	選択肢1	選択肢2	選択肢3
n	255	57	14
平均順位	153.80	196.09	207.54

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
13.2926	2	0.0013	**

表33 V状況4問3

クラスカル・ウォリス検定

(Kruskal Wallis test)

水 準	選択肢1	選択肢2	選択肢3
n	255	57	14
平均順位	153.92	194.82	210.50

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判 定
13.1245	2	0.0014	**

(9) 状況への対応における心理的安全性の差

当研究の仮説においては、障がい者を支援しようという配慮の姿勢が、健常者間の配慮の姿勢に影響を及ぼし、心理的安全性につながる点がある。

そこで、障がい者が困っているという状況を設定した。また、障がい者への配慮において健常者相互が協力し合い、それが心理的安全性を生み出しやすくなる効果が想定されているため、支援において、他者との協力を志向するかどうかを尋ねる状況3・状況4を設定した。

そこで、状況1～4の間1・問3の回答間で、心理的安全性のポイントに有意差が認められるかどうかの検定を行った。以下では有意差が確認できた検定のみ掲載する。多重比較は割愛した。なお、状況1問1と状況2問1は5択であるにもかかわらず、選択肢3までしかないが、4と5の回答がなかったためである。

表34 V状況1問1

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水準	選択肢1	選択肢2	選択肢3
n	242	67	9
平均順位	151.74	178.46	227.11

クラスカル・ウォリス検定
**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P値	判定
9.5235	2	0.0086	**

表35 V状況2問1

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水準	選択肢1	選択肢2	選択肢3
n	177	100	42
平均順位	145.53	165.44	208.04

クラスカル・ウォリス検定
**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P値	判定
16.2289	2	0.0003	**

表36 V状況3問3

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水準	選択肢1	選択肢2	選択肢3
n	276	36	6
平均順位	155.22	195.06	142.92

クラスカル・ウォリス検定*
*：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P値	判定
6.2291	2	0.0444	*

表37 V状況4問1

クラスカル・ウォリス検定
(Kruskal Wallis test)

水準	選択肢1	選択肢2	選択肢3
n	248	58	12
平均順位	149.65	191.28	209.54

クラスカル・ウォリス検定
**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P値	判定
13.4495	2	0.0012	**

表38 V状況4問3

クラスカル・ウォリス検定

(Kruskal Wallis test)

水準	選択肢1	選択肢2	選択肢3
n	251	57	12
平均順位	153.30	184.21	198.38

クラスカル・ウォリス検定

**：1%有意 *：5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
7.3337	2	0.0256	*

6. 尺度間の相関

参考までに尺度間の相関を示しておく。障がい者のパフォーマンスは、3種類掲載した。相関係数は、Spearmanである。

表39 相関係数

		職務満足	業務パフォーマンス	心理的安全性	会社求心力	障がい者パフォーマンス	雇用パフォーマンス	施設外パフォーマンス	倫理性	
Spearmanの r	職務満足	相関係数	1.000	.512**	.515**	.637**	.185**	.163**	.174**	.101
		有意確率(両側)		.000	.000	.000	.001	.004	.002	.073
		N	323	323	323	322	317	317	310	315
	業務パフォーマンス	相関係数	.512**	1.000	.342**	.392**	.173**	.179**	.133*	.026
		有意確率(両側)	.000		.000	.000	.002	.001	.019	.651
		N	323	323	323	322	317	317	310	315
	心理的安全性	相関係数	.515**	.342**	1.000	.574**	.233**	.194**	.193**	.119*
		有意確率(両側)	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.034
		N	323	323	323	322	317	317	310	315
	会社求心力	相関係数	.637**	.392**	.574**	1.000	.228**	.190**	.207**	.183**
		有意確率(両側)	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.001
		N	322	322	322	322	316	316	309	315
	障がい者パフォーマンス	相関係数	.185**	.173**	.233**	.228**	1.000	.899**	.897**	.180**
		有意確率(両側)	.001	.002	.000	.000		.000	.000	.001
		N	317	317	317	316	317	317	310	309
	雇用パフォーマンス	相関係数	.163**	.179**	.194**	.190**	.899**	1.000	.751**	.140*
	有意確率(両側)	.004	.001	.001	.001	.000		.000	.014	
	N	317	317	317	316	317	317	310	309	
施設外パフォーマンス	相関係数	.174**	.133*	.193**	.207**	.897**	.751**	1.000	.169**	
	有意確率(両側)	.002	.019	.001	.000	.000	.000		.003	
	N	310	310	310	309	310	310	310	302	
倫理性	相関係数	.101	.026	.119*	.183**	.180**	.140*	.169**	1.000	
	有意確率(両側)	.073	.651	.034	.001	.001	.014	.003		
	N	315	315	315	315	309	309	302	326	

** 相関係数は1%水準で有意(片側)です。

* 相関係数は1%水準で有意(両側)です。

7. 共分散構造分析

細かい検定等は他にも行ったが、以上を主とした作業に基づき、共分散構造分析を行った。その結果が図2である。表40を見ると、カイ2乗検定は棄却であるが、サンプルサイズによって棄却になりやすい傾向があるためと、これ以上は複雑になりすぎ分かりにくくなるため、採用とした。適合度を示す指標は悪い数値ではなく、CFI (Comparative Fit Index) は望ましいとされる0.95を超えている。また、0.05以下が望ましいとされるRMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) は0.033である(表40)。表41に検定統計量や確率の数値も掲載しておく。

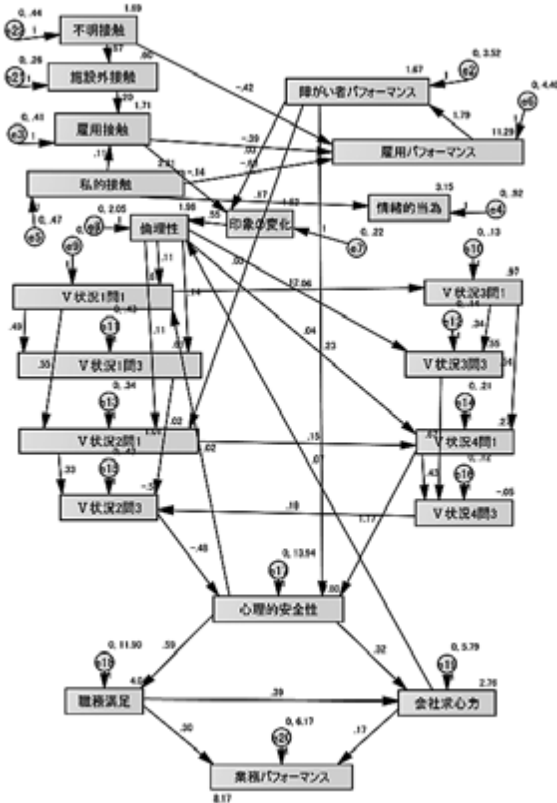


図2 障がい者の就労による心理的安全性創出メカニズムに関する最終モデル

表40 モデルの適合度を表す指標

カイ2乗検定 (有意確率)	0.001
CFI	0.972
RMSEA	0.033
PCLOSE	0.998

表41 検定統計量、確率等

		推定値	標準誤差	検定統計量	確率	ラベル
施設外接触	<-- 不明接触	0.669	0.045	14.923	***	par_34
雇用接触	<-- 私的接触	0.114	0.052	2.215	0.027	par_10
雇用接触	<-- 施設外接触	0.196	0.054	3.636	***	par_33
雇用パフォーマンス	<-- 雇用接触	-0.389	0.185	-2.098	0.036	par_2
雇用パフォーマンス	<-- 私的接触	-0.63	0.173	-3.639	***	par_25
雇用パフォーマンス	<-- 不明接触	-0.422	0.188	-2.248	0.025	par_37
障がい者パフォーマンス	<-- 雇用パフォーマンス	1.787	0.048	37.009	***	par_36
印象の変化	<-- 障がい者パフォーマンス	0.026	0.007	3.596	***	par_1
印象の変化	<-- 雇用接触	-0.138	0.048	-2.886	0.004	par_7
倫理性	<-- 印象の変化	0.551	0.187	2.95	0.003	par_26
V状況2問1	<-- 障がい者パフォーマンス	0.029	0.008	3.807	***	par_35
心理的安全性	<-- 障がい者パフォーマンス	0.229	0.049	4.706	***	par_38
業務パフォーマンス	<-- 職務満足	0.302	0.044	6.829	***	par_4
業務パフォーマンス	<-- 会社求心力	0.169	0.053	3.181	0.001	par_5
情緒的当為	<-- 私的接触	0.174	0.077	2.253	0.024	par_28
V状況3問3	<-- 倫理性	0.061	0.014	4.269	***	par_3
V状況1問1	<-- 心理的安全性	0.021	0.007	2.92	0.004	par_6
会社求心力	<-- 職務満足	0.385	0.039	9.891	***	par_8
V状況2問1	<-- 倫理性	0.105	0.024	4.449	***	par_9
V状況2問1	<-- V状況1問1	0.55	0.07	7.901	***	par_11
職務満足	<-- 心理的安全性	0.594	0.049	12.078	***	par_12
会社求心力	<-- 心理的安全性	0.317	0.041	7.647	***	par_13
V状況1問3	<-- V状況1問1	0.488	0.079	6.183	***	par_14
V状況2問3	<-- V状況2問1	0.332	0.054	6.096	***	par_15
V状況2問3	<-- V状況1問3	1.013	0.051	20.051	***	par_16
V状況1問3	<-- 倫理性	0.141	0.027	5.297	***	par_17
V状況4問1	<-- 倫理性	0.041	0.019	2.201	0.028	par_18
V状況1問1	<-- 倫理性	0.111	0.018	6.234	***	par_19
V状況4問3	<-- V状況4問1	0.435	0.038	11.54	***	par_20
V状況4問1	<-- V状況3問1	0.542	0.07	7.714	***	par_21
V状況3問3	<-- V状況3問1	0.34	0.058	5.829	***	par_22
V状況4問3	<-- V状況3問3	0.665	0.048	13.765	***	par_23
倫理性	<-- 会社求心力	0.067	0.024	2.773	0.006	par_24
V状況3問1	<-- V状況1問1	0.122	0.04	3.054	0.002	par_27
心理的安全性	<-- V状況4問1	1.168	0.415	2.817	0.005	par_29
心理的安全性	<-- V状況2問3	-0.478	0.213	-2.239	0.025	par_30
V状況2問3	<-- V状況4問3	0.182	0.072	2.527	0.012	par_31
V状況4問1	<-- V状況2問1	0.151	0.039	3.918	***	par_32

なお、図1と図2では、モデルの要素が異なっている部分がある。

まず、図1の「会社接触」は、雇用された障がい者と施設外就労の障がい者の両方を含む尺度であったが、図2では、個別に表出されている。

また、いずれの図も「障がい者パフォーマンス（雇用されている障がい者のパフォーマンスに対する認知と施設外就労障がい者のパフォーマンスに対する認知をあわせたもの）」がモデルを構成しているが、図1では、「施設外パフォーマンス（施設外就労障がい者のパフォーマンスに対する認知）」が別途表出されている一方、図2では、「雇用パフォーマンス（雇用されている障がい者のパフォーマンスに対する認知）」に入れ替わっている。また、バスの向きも逆である。

今回のモデル作成時に「施設外パフォーマンス」を組み込もうとすると、モデル自体が成立しなかった。ミルボンの際は「施設外就労の（雇用されていない）障がい者でも、設問22～24⁸の効果がある」という1つの質問に集約していたが、2021年からの調査では、施設外就労については、設問22～24に対応した3つの質問（設問25～27）を設定した。ミルボンと切り離して分析する際は、設問25～27の合計を以て1つの指標（施設外パフォーマンス）とし、ミルボンと統合した際は、3つの質問（設問25～27）の平均を取ってミルボンのデータに合わせた。いずれの場合も、モデル自体が成立しなかった。

しかし、「施設外パフォーマンス」は「障がい者パフォーマンス」に含まれていることに加え、「施設外接触（施設外就労障がい者との接触）」はモデルを構成し「雇用接触（雇用されている障がい者との接触）」につながり、さらに「印象の変化」や「雇用パフォーマンス」を介して心理的安全性に影響を与えており、全く影響を与えないわけではない。施設外就労

⁸ 設問22～24に変更はなく、「障がい者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」「障がい者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」の3つである。

障がい者の影響が間接的であるのは、就労支援施設から出向いた支援員の指導・支援の下で生産ラインや業務体系を丸ごと請負うため、請負先の社員との接触が深くないためと考えられる。

8. モデルの解釈

図2のモデルについては、以下の点が重要と思われる。

1. 障がい者との接触（図2左上）が障がい者のパフォーマンスの認識（図2右上）に至らせること。
2. 障がい者のパフォーマンスを認識することによって、障がい者に対する印象も改善し、その結果、倫理性を高めることになる。
3. 倫理性が高まれば、状況1～4に反映されている障がい者に対する配慮の姿勢に影響を与える（図2中ほど左右）。さらに、状況3・状況4の協力の姿勢も高めることになる（図2中ほど右）。
4. 障がい者への配慮の姿勢とそのための協力の姿勢は、あいまって「心理的安全性」を高める。
5. また、「障がい者パフォーマンス」から、「心理的安全性」にダイレクトにつながっている。障がい者がパフォーマンスを発揮できる職場は、心理的安全性を高める環境にあると解釈できる。つまり、障がい者が頑張っていたり、イメージしていた以上のパフォーマンスを発揮したりすると、健常者社員の障がい者に対する受容性が進むケースが多々見られる。それによって、障がい者に対する配慮の雰囲気が出てくることによって心理的安全性が高まる効果が考えられる。
6. 心理的安全性は、健常者社員の職務満足度と会社に対する求心力を上げ、その結果、健常者社員の業務パフォーマンスを改善することになる。

9. むすびにかえて

図1も図2も多少の違いはあるものの、いずれも障がい者が健常者の心理的安全性を高め、業務パフォーマンスを改善することが示されている。施設外就労も間接的で弱いながらも影響を与える。障がい者の就労受入れによる健常者社員の業務パフォーマンスの改善は、ミルボンの工場だけではなく、広く妥当する可能性がある。

第3次産業の伸長やグローバル化の中で高度成長期のような成長が見込めず、VUCA⁹という用語が使われるほど社会のニーズが多様化・複雑化し、業績を上げにくくなっている現代において、シナジー効果による労働生産性の改善は、重要な経営的意味を持つ。障がい者の就労受入れは、重要な経営戦略的意味を持つ。

しかも、その効果を生み出すには、障がい者がそのパフォーマンスを発揮できる合理的配慮が必要であり、障がい者にとっても働きやすい職場である可能性が高い。

しかし、このモデルの意味はそれにとどまらない。障がい者がいることによって、しかも、深い接触によって、健常者の業務パフォーマンスが上がるのであれば、企業は障がい者の受入れを積極的に行う可能性がある。深い接触は障がい者に対する偏見を払しょくする効果も持つ。それこそ、social inclusionの実体的基盤なのである。このようなシナジー効果に着目するのは、障がい者が企業にとって戦力になるという戦力化だけでは不十分であるからである。重い障がいを抱えた障がい者だけではなく、課題を抱え生きにくさや働きにくさを抱えたグレーゾーンの者を含め、単体での(つまり本人の)労働生産性が低ければ、排除される可能性がある。もちろん、様々な研修制度を整え、AIやロボット技術を導入し、課題や障がいのハンデを克服することも可能かもしれないが、相応のコストがかかってくる。

⁹ volatility(変動性)、uncertainty(不確実性)、complexity(複雑性)、ambiguity(あいまいさ)の頭文字を取ったものであり、現代社会の特徴を表現するために生み出された言葉である。

現段階では、単体の労働生産性を上げるには限界がある。しかし、本人の労働生産性が低くとも、人間関係の中で他者の労働生産性を高めるのであれば、その効果は個人が達成できる価値創出をはるかに超える可能性がある。つまり、ロボット導入も含めて本人の労働生産性を上げる方策に対して、人間関係によるためコストも低く、また、テイラリズムの方策によって1人の人間が生み出す価値をその限界値まで高めたとしても、それをはるかに超える価値を関係の広がりによって生み出す成果が期待できる。それこそ、social inclusionの実体的基盤にふさわしい成果である。

ただ、障がい者は多様性が高く、受入れには障がいの知識だけではなく、仕事の切出しや環境整備、社内の関係性構築などを個別に考えてゆく対応ノウハウが必要となってくる。そのようなノウハウは、障がい者雇用がうまくいっている企業には、蓄積されている可能性があるが、障がい者の多様性や業務の多様性、環境の多様性を背景とした個性が高いため、暗黙知化されている。その形式知化が課題であるが、客観化され情報が共有されたとしても他社の取り組みを促すとは限らない。ノウハウがそのまま他社に適用できるわけではないのである。ノウハウの客観化とその共有に加え、各企業の状況に応じて調整しつつ適応することが課題となる。それを各企業に任せていては、容易に進まないことは目に見えている。

しかし、日本全国には、企業と就労支援組織、教育機関、行政がネットワークを形成し、障がい者雇用を進めている事例もある。そこでは、就労支援組織が企業の相談に乗ったり、就労の現場で発生した課題への対応をしたりしており、その中で企業もノウハウを形成し就労支援組織への依存を離れ自立していく。それは、就労支援組織にとってもミッションを果たすことにつながる。

コストがかからず、中小企業でも容易にアクセスできるノウハウ形成のシステムが必要であり、それを促す行政施策や地域での取り組みが求められているのである。

※本研究は、科学研究費(課題番号21K01975)を受けて実施された。

【巻末】

＜アンケート＞

このアンケートは、学術調査の一環で行われるものです。調査結果は、研究成果として発表されませんが、個々の回答が社内や社外に公開されることはありません。なお、以下に登場する「**施設内競争上**」とは、企業が障がい者支援施設と請負契約を結び、障がい者が企業に**雇用される上**に出向いて請負仕事をするを言います。

【1 異性に關する質問】

以下の1～3について、自分に該当する項目1つに○をつけてください。該当がないと思われる場合や回答がためらわれる場合は、1と2については「該当なし」、3については⑤を選択してください。

1. 年齢について【1つ選択】

- ① () 10代
- ② () 20代
- ③ () 30代
- ④ () 40代
- ⑤ () 50代
- ⑥ () 60代以上

2. あなたは障がい者（手帳を持っている、取得していないが障がいがある）ですか？複数の障害をお持ちの場合、該当する項目すべてに○をつけてください。

【複数選択可】

- ① () 障がいはない。
- ② () 身体障がいがある。
- ③ () 知的障がいがある。
- ④ () 精神障がいがある。
- ⑤ () 発達障がいがある。
- ⑥ () その他の障がいがある（よろしければ障がい者をお書きください）。

【II 満足度とパフォーマンスに関する質問 ①】

あなたの現在の気持ちに合う選択肢1つを選び、○をつけて下さい。21～27については、障がい者と接触がない場合、印象をお答えください。【各質問1つ選択】

質問項目	① 思うほど	② どちらかというくらい思う	③ どちらでもない	④ どちらかというくらい思う	⑤ 思わない
1 仕事に喜びを感じる。					
2 仕事にやりがいを感じている。					
3 仕事に誇りを感じている。					
4 仕事に満足している。					
5 今の仕事が好き。					
6 自分は、仕事ができる方だと思う。					
7 自分は、上司の評価が高い。					
8 自分は会社に貢献している。					
9 自分の仕事は、顧客を満足させている。					
10 自分はいつも、どうすれば「良い仕事（期待される仕事、顧客に喜んでもらえる仕事など）」ができるのかを考えて仕事をしている。					
11 社内の人間関係がよい。					
12 上司や同僚とのコミュニケーションが取れている。					
13 上司や同僚にフィードバックなども話すことができる。					
14 足を元をすくおれることがなく、安心できる職場である。					
15 イライラしたりすることがない職場である。					
16 会社に多くの意義を感じている。					
17 会社の一員であることを誇りに思う。					
18 この会社を選んで本当に良かった。					
19 自社の経営理念（理念や社風、社訓など）は良い。					
20 経営陣の経営姿勢が良い。					

21	障がい者は通常の社員と同等もしくはそれ以上の業務ができることがある。					
22	障がい者が職場にいることによって、コストが削減されることがある。					
23	障がい者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。					
24	障がい者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。					
25	施設外就労の（雇用されていない）障がい者でも、職場にいることによってコストが削減されることがある。					
26	施設外就労の（雇用されていない）障がい者でも、職場のコミュニケーションが活性化されることがある。					
27	施設外就労の（雇用されていない）障がい者でも、職場の人間関係が改善されることがある。					

【Ⅱ 満足度とパフォーマンスに関する質問 ②】

以下の1～7について、「そう思う」～「そう思わない」のうち1つを圈がで○をつけてください。【各質問1つ選択】

	そう思う	まあそう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	そう思わない
1 職場でミスをしたら、きまつて咎められる。					
2 職場では、社員が自分の困難さや課題を提起することができるとは思えない。					
3 職場のメンバーは、他と違っていることを認めない。					
4 職場では、安心してリクエストすることができるとは思えない。					
5 職場では、支援を求めにくい。					
6 職場には、私の努力を踏みにじるような行動を故意にする人は誰もいない。					
7 職場で同僚と仕事をするとときには、私ならではのスキルと能力が高く評価され、活用されている。					

【Ⅲ 障がい者との接触の強度】

1. フライベーンな接触の程度
 あなたは、(過去に勤めた会社も含め)会社以外で、障がい者との接触はありますか?該当するすべての項目の番号に○を付けてください。【複数選択可】

- ① () 過去も現在も接触や交流はない。
- ② () 接触程度はある。
- ③ () 挨拶程度を超える簡単な会話を交わしたことがある。
- ④ () 小・中学校の頃、障がい者と一緒に学んだ。
- ⑤ () 成人するまでに、障がい者と一緒に遊んだ。
- ⑥ () 家庭に障がい者がいる/いた。
- ⑦ () 親しい友人や知人、交流のある環境に障がい者がいる/いた。
- ⑧ () ボランティア活動や会社の社会貢献活動で接触や交流があった。
- ⑨ () その他の接触や交流がある/あった。

2. 会社での接触の有無

あなたは、過去に勤めた会社も含め、会社で、障がい者との接触はありますか?「施設外就労か、雇用されているかをあなたが把握していない障がい者」および「把握している障がい者」のそれぞれについて、①～④のうち該当する項目を導んでください。「施設外就労」とは、障がい者が株式会社から仕事を請け負い、雇用されずに会社の中で仕事をしている場合です。

なお、①～③は、下の表の該当するセルに○を付けてください。④については、○を付す接触の内容をセルの中に簡単に記してください。はみ出しでも構いません。挨拶だけの方もいれれば打ち合わせをする方もいる場合、②と③に○を付けてください。全く接触がない方は、○をつけた後、【Ⅳ 一般的判断に関する質問】に導んでください。

選択肢⇒	①接触はない	②社内で見かける程度以上	③挨拶程度以上	④その他の接触
施設外就労か雇用		⑤会話や話し合	⑥作業を行うこと	⑦合、その内容
かの区別が分らない障がい者について		⑧打ち合わせ、	⑨交流がある場	
雇用されている障がい者について		⑩作業を行うこと		
施設外就労の障がい者について		⑪合、その内容		

3. これまでに接した障がいの種類

過去・現在において、フライベーンおよび会社で障がい者と接触のある方にお尋ねします。接触した障がいのすべてに○を付けてください。障がい種別は推測でも結構です。【複数選択可】

- ① () 知的障がい
- ② () 精神障がい
- ③ () 身体障がい
- ④ () 把握していない。

4. 印象の変化について

過去・現在において、フライベーンおよび会社で障がい者との接触のある方にお尋ねします。障がい者と接触したことによって、障がい者の印象は変わりましたか?複数の選択肢が該当する場合、最も当てはまりそうな選択肢を1つ導んでください。【1つ選択】

- ① () 印象がよくなった
- ② () 変わらない
- ③ () 印象が悪くなった

【Ⅳ 一般的判断に関する質問】

以下の質問1～3に対して、各回答の選択肢から該当する項目を1つ選び、○を付けてください。【1つ選択】

質問項目	①そう思う	②どちらかと思う	③どちらともいえない	④どちらかという	⑤思わない
1 障がい者に対してや、怖いといった気持ちを持つことは、倫理的に正しいか、					
2 障がい者に対して、かわいそうという気持ちを持つことは当然だ。					
3 障がい者が困っていたら助けるべきだ。					
4 会社であなたが「障がい者である人」のフライベーンなことや悩んでいる時、手を差し伸べたり、気を遣ったりする。					

【状況1】状況に関する質問

以下に記した【状況】は、あなたが通過した状況です。【状況】を読み、「問」に答えて選択肢を1つ選び、選択した番号に○を付けてください。

【状況1】

会社や用務先に向かう途中、車いすの障がい者がちよつとした段差に引つかかって困っていました。押してあげれば乗り越えられます。

問1 助けをあげるべきだと思いますか？【1つ選択】

- ① 思う
- ② どちらかと思う
- ③ どちらともいえない／わからない
- ④ どちらかと思うと思わない
- ⑤ 思わない

問2 問1の判断には、相手が障がい者であることが影響していますか？【1つ選択】

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

問3 あなたは急いでいて助けてあげられませんでした。後ろめたく思いますか？【1つ選択】

- ① 思う
- ② どちらかと思う
- ③ どちらともいえない／わからない
- ④ どちらかと思うと思わない
- ⑤ 思わない

問4 問3の回答には、相手が障がい者であることが影響していますか？【1つ選択】

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

【状況2】

会社や大学、用務先に向かう途中、知的障がい者が道に迷って困っていました。その障がい者が向かう先はあなたが知っている場所です。

【状況2】

問1 助けをあげる（行き方を丁寧に説明してあげる）べきだと思いますか？【1つ選択】

- ① そう思う
- ② どちらかと思う
- ③ どちらともいえない／わからない
- ④ どちらかと思うと思わない
- ⑤ 思わない

問2 問1の判断には、相手が知的障がい者であることが影響していますか？【1つ選択】

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

問3 あなたは急いでいて助けてあげられませんでした。あなたは後ろめたく感じますか？【1つ選択】

- ① そう思う
- ② どちらかと思う
- ③ どちらともいえない／わからない
- ④ どちらかと思うと思わない
- ⑤ 思わない

問4 問3の回答には、相手が知的障がい者であることが影響していますか？【1つ選択】

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

【状況 3】

重いすの障がい者が段差に引っかけたことで困っていたので、あなたは助けることにしました。2～3人で押してあげれば乗り越えられます。

問1 通りかかった人も助けようとしていますが、あなたとは初対面の人ですが、あなたは、初対面の人とでも協力をして助けますか？【1つ選択】

- ① () 助けられるなら、協力すると思う
- ② () わからない
- ③ () 助けることができても初対面の人とは協力しないと思う

問2 問1の判断には、障がい者が関わっていることが影響していますか？【1つ選択】

- ① () 大きく影響している
- ② () 少し影響している
- ③ () 影響はない

問3 通りかかった人はあなたと面識がありますが、あなたとあまり仲が良くない人です。そのような相手でもあなたは協力をしますか？【1つ選択】

- ① () 助けられるなら、協力すると思う
- ② () わからない
- ③ () 助けることができても仲が良くない人とは協力しないと思う

問4 問3の判断には、障がい者が関わっていることが影響していますか？【1つ選択】

- ① () 大きく影響している
- ② () 少し影響している
- ③ () 影響はない

【状況 4】

A という場所に行こうとしている知的障がい者が道に迷っていたので、あなたは助けることにしました。あなたは途中のBまでの行き方しか知りませんが、そこに通りかかった人は、BからAまでの道は知っています。二人が協力すれば、障がい者はAまで行くことができます。

問1 通りかかった人は初対面の人です。障がい者の手助けになるなら初対面の人と協力しますか？【1つ選択】

- ① () 助けられるなら、協力すると思う
- ② () わからない
- ③ () 助けることができても初対面の人とは協力しないと思う

問2 問1の判断には、知的障がい者が関わっていることが影響していますか？【1つ選択】

- ① () 大きく影響している
- ② () 少し影響している
- ③ () 影響はない

問3 通りかかった人はあなたと面識がありますが、あなたとあまり仲が良くない人です。そのような相手でもあなたは協力をしますか？【1つ選択】

- ① () 助けられるなら、協力すると思う
- ② () わからない
- ③ () 助けることができても仲が良くない人とは協力しないと思う

問4 問3の判断には、知的障がい者が関わっていることが影響していますか？【1つ選択】

- ① () 大きく影響している
- ② () 少し影響している
- ③ () 影響はない

*以上で質問は終わりです。ご協力、ありがとうございました。

