

障害者雇用管理と職場ソーシャルキャピタルの関連

－中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究から－

- 永野 惣一（障害者職業総合センター 研究員）
- 高瀬 健一（障害者職業総合センター）

背景と目的

近年のソーシャルキャピタルの概念を用いた研究等の成果から、地域や職場における個人における、健康の保持増進等の効果が注目されている。

地域保健の分野では…

家族や地域とのつながりの状況や社会参加によって表された、ソーシャルキャピタルが良好なほど、**健康を促進** (厚生労働省, 2015)

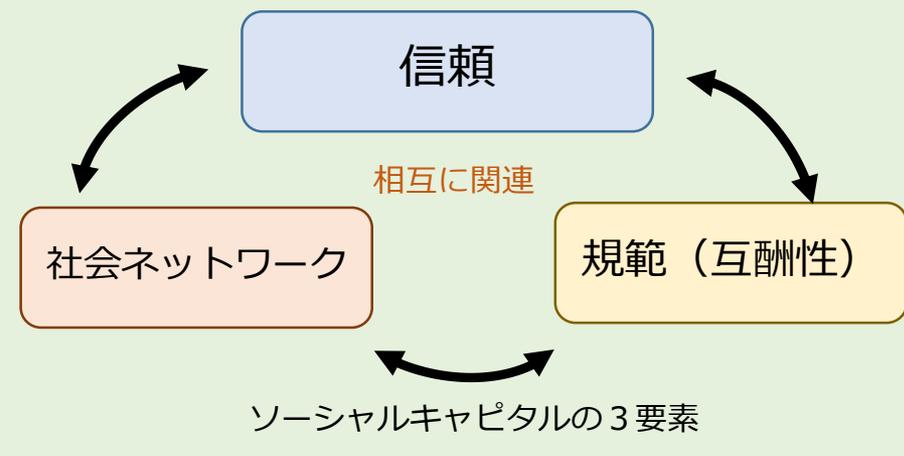
職場では…

職場における**職場風土**を表わすものとして「職場のソーシャルキャピタル」が用いられ、職場の**結束的な側面**と従業員の健康との関連が検討 (江口, 2018)

職場内のネットワークとして障害者の働く職場内の風土（職場の人的環境や雰囲気）としての職場のソーシャルキャピタルは、障害者の雇用管理と関連があるのではないか

ソーシャルキャピタルとは

社会関係資本とも呼ばれ、1980年代に学術的に扱われてきた概念であり、「信頼」「互酬性の規範」「ネットワーク」によって構成される。ソーシャルキャピタルが高まると相互利益のために協調したり、協力したりすることが促される。現在においても現場で現実の問題処理を扱う分野においては、まだ活発に議論されている概念。



研究目的

人事労務担当者がみる「職場のソーシャルキャピタル」の評価に対して、企業の基本的な属性、障害者雇用や外部機関への相談の有無との関係を明らかにする。

研究方法

障害者職業総合センター研究部門における「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」の企業へのアンケート調査において、「職場のソーシャルキャピタル」に関する項目が訊ねられた。

調査対象

【調査対象】所在地、産業分類、従業員規模に基づいて無作為に抽出された国内企業7000社

【回答者】事業所において人事労務管理を担当する者

質問項目

ア 企業属性

- 所在地（北海道・東北、北関東・甲信越、南関東、東海・北陸、近畿、中国・四国、九州・沖縄の7地域）
- 産業分類（日本標準産業分類に基づいた17分類）
- 従業員数規模（50人未満、50～99人、100～299人、300～999人、1000人以上の5分類）
- 障害者雇用の有無
- 障害者雇用に関する福祉・医療・労働等の各分野における相談窓口への相談の有無

イ 職場のソーシャルキャピタル

職場のソーシャルキャピタル尺度

1. 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある。
2. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている。
3. 私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています。
4. 私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある。
5. 私たちの職場では、お互いに信頼し合っている。
6. 笑いや笑顔がある職場だ。

「1. 違う」「2. やや違う」「3. まあそうだ」「4. そうだ」の4件法で回答

Eguchi, Tsutsumi, Inoue, & Odagiri (2017)によって開発された、6項目で構成される職場のソーシャルキャピタル尺度（日本語版）を使用。本尺度については、はじめの1～3項目がネットワークにおける結束的な側面に焦点を当てた項目であり、4～6が互酬性、信頼、笑顔について認知的な側面に焦点を当てた項目で構成。各項目について4ポイントのリッカート型尺度で測定（1 違う、2 やや違う、3 まあそうだ、4 そうだ）

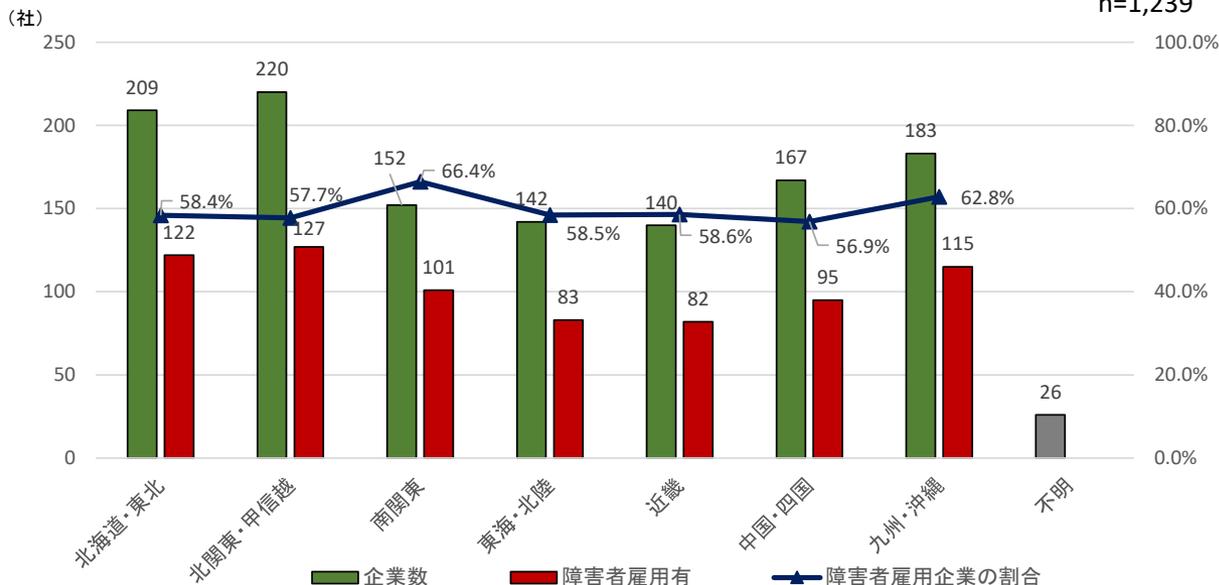
分析方法

企業属性における職場のソーシャルキャピタルの水準の差を検討するために、回答を得点化し6項目の合計点（範囲6～24点）による有意差検定を行った。企業の属性は上記アの「所在地」「産業分類」「従業員規模」「障害者雇用の有無」「外部相談機関への相談の有無」を用いた。

研究結果① 回答属性による集計

回答を得た企業の「所在地」「産業分類」「従業員規模」における分布状況および障害者雇用状況

n=1,239

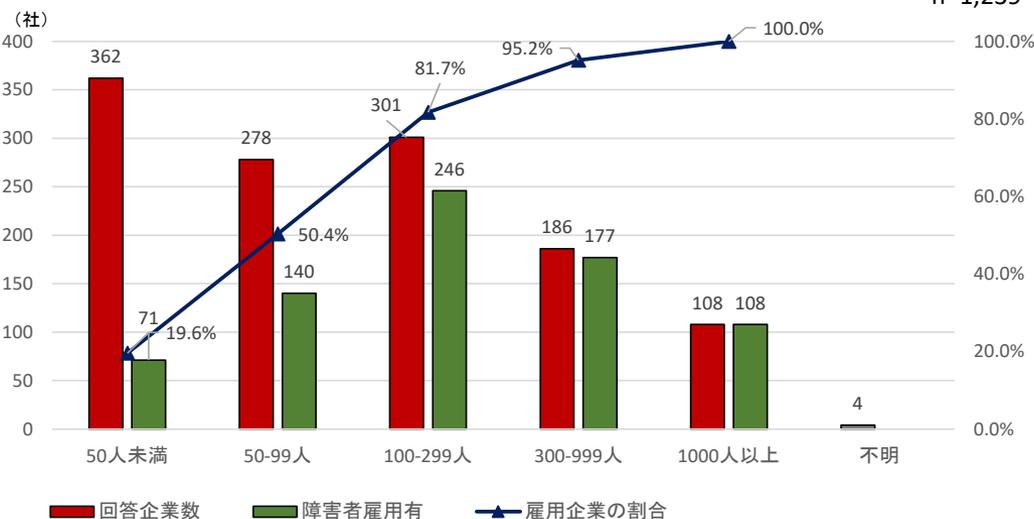


所在地別の集計では、地域ごとに差がみられるものの障害者を雇用している企業の割合はすべての地域で約6～7割

所在地ごとの集計

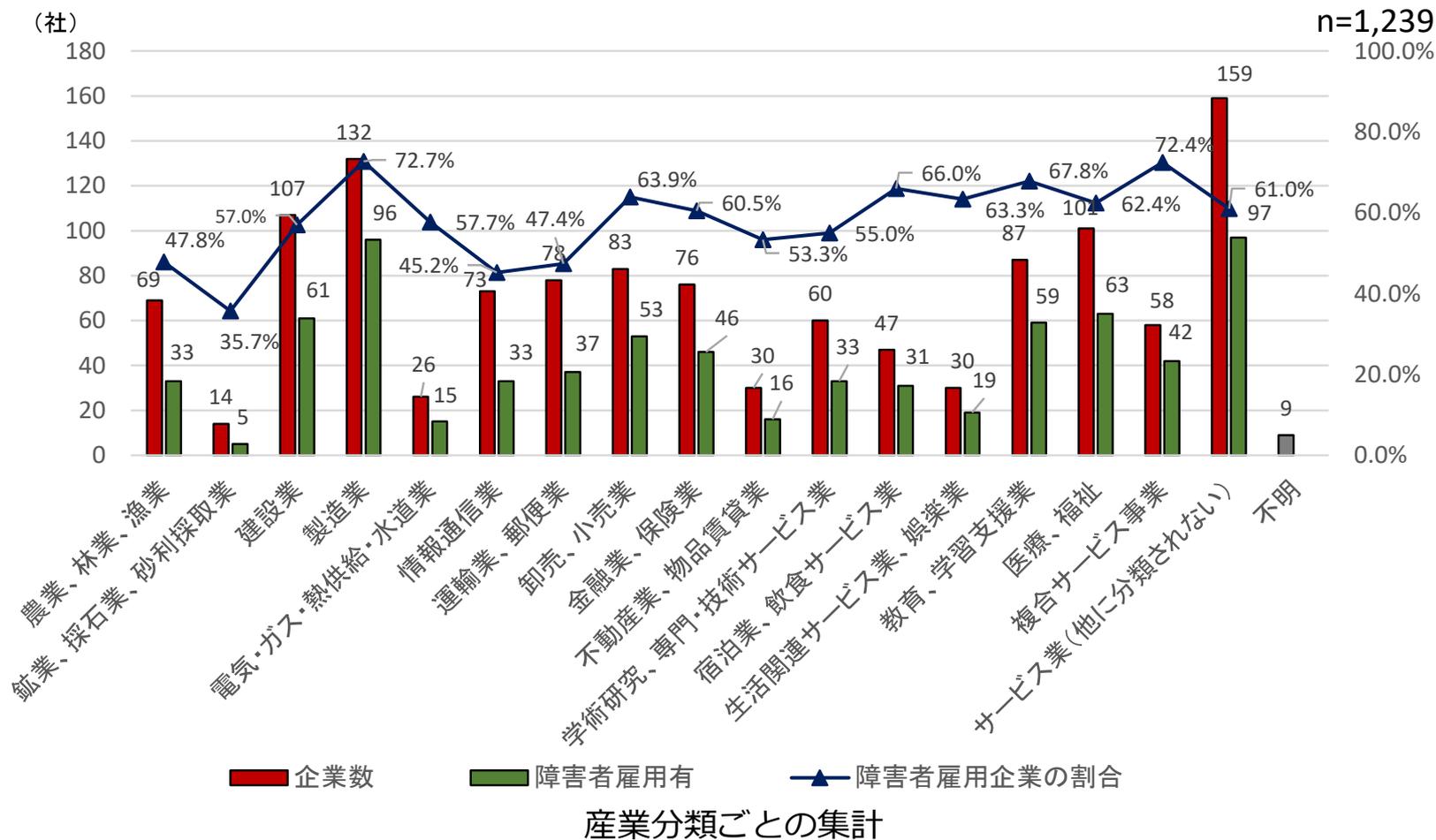
従業員規模別では、50人未満の企業が多く、障害者の雇用状況は、規模の大きさに比例して障害者雇用を行っている企業割合は増加

n=1,239



従業員規模ごとの集計

研究結果② 回答属性による集計



産業分類では「サービス業」が最も多く、障害者の雇用状況は、産業分類により高低がみられ、「サービス業」「製造業」で高く、「情報通信業」「鉱業、採石業、砂利採取業」で低い

研究結果③ 職場のソーシャルキャピタルごとの基礎集計

回答企業全体、障害者雇用のある企業、障害者雇用のない企業においてソーシャルキャピタルの各質問項目の平均値と標準偏差を集計した。

母集団ごとのソーシャルキャピタル項目の平均値と標準偏差

		私たちの職場では、ともに働くという姿勢がある。	私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている。	私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています。	私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある。	私たちの職場では、お互いに信頼し合っている。	笑いや笑顔がある職場だ。
回答企業 全体 n=1239	平均値	3.28	3.17	3.17	3.22	3.10	3.23
	標準偏差	0.58	0.58	0.62	0.58	0.60	0.58
障害者雇 用あり n=744	平均値	3.36	3.24	3.21	3.27	3.13	3.24
	標準偏差	0.52	0.55	0.59	0.54	0.56	0.54
障害者雇 用なし n=495	平均値	3.17	3.07	3.11	3.15	3.05	3.20
	標準偏差	0.56	0.54	0.57	0.56	0.56	0.54

- ・ 回答企業の全体において、職場のソーシャルキャピタルの平均値が高い（1～4点の範囲）
- ・ 障害者雇用ありでは「ともに働く姿勢」が他の項目より平均値が高い
- ・ 障害者雇用なしでは「信頼しあっている」が他の項目より平均値が低い

全ての項目について3ポイント（まあそうだ）以上の高い値が示されており、全般的な傾向として、障害者を雇用している企業におけるソーシャルキャピタルの高さがうかがえる。

研究結果④ 企業属性間の関係

「所在地」「産業分類」「従業員規模」「障害者雇用の有無」「外部相談機関への相談の有無」の各企業属性における関連性を把握するにあたって、これらの変数の連関をファイ係数とクラメールのVにより求めた。

企業属性における連関

連関係数 (有効標本数)	事業所の 所在地	産業分類	従業員規模	障害者雇用 の有無	外部相談機 関への相談 の有無
事業所の所在地		0.13	0.08	0.07	0.19
産業分類	(1205)		0.17	0.18	0.23
従業員規模	(1209)	(1227)		0.62	0.36
障害者雇用の有無	(1213)	(1229)	(1235)		0.36
外部相談機関への 相談の有無	(593)	(599)	(602)	(604)	

注) 表の右斜上側は連関の係数を 表の左斜下側は有効標本数を示す

各企業属性間において、高い連関（0.7以上）が認められず、それぞれを独立した変数として、以降の分析に用いた。

研究結果⑤ 企業属性の違いによる職場のソーシャルキャピタルの差

企業の属性別の職場のソーシャルキャピタルの比較

各企業属性による職場のソーシャルキャピタルの水準の差を検討するために、回答を得点化し6項目の合計点による有意差検定を行った。

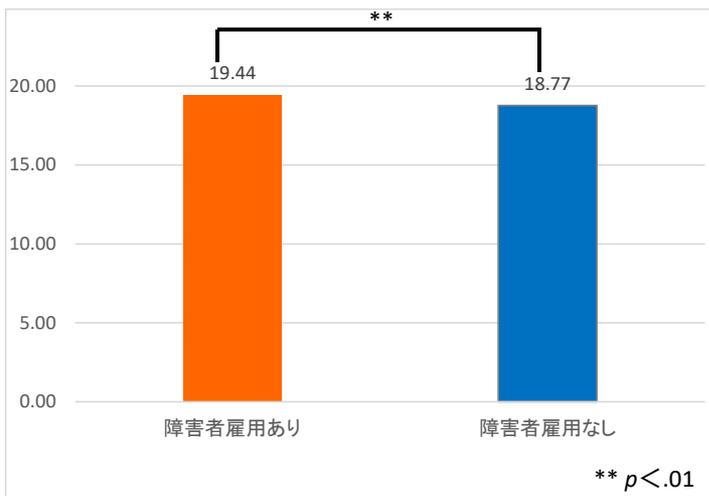
企業の属性による一元配置分散分析の結果

事業所所在地	(n=1213)	$F(6, 1206) = 1.74, p = n.s.$	
産業分類	(n=1229)	$F(16, 1212) = 1.97, p < .05$	注1)
従業員規模	(n=1235)	$F(5, 1229) = 0.84, p = n.s.$	
障害者雇用の有無	(n=1239)	$F(1, 1237) = 17.29, p < .01$	
外部相談機関への相談の有無	(n=604)	$F(1, 602) = 17.75, p < .01$	

障害者雇用の有無と外部相談機関への相談の有無において有意な差が示された

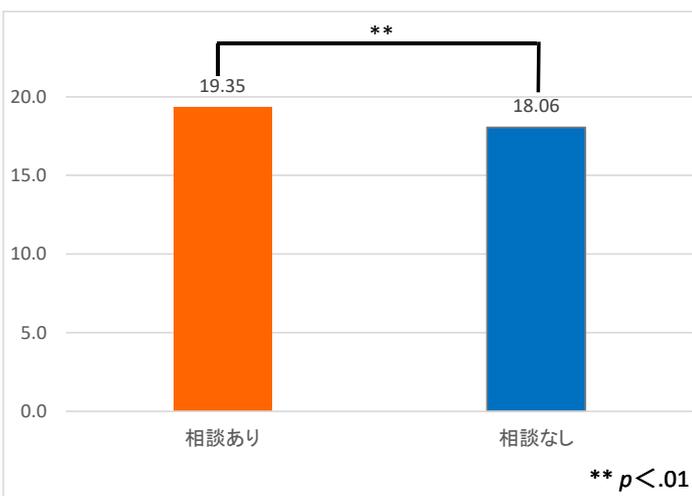
注1) 産業分類においては有意な差が示されたものの、多重比較では有意な差が示されなかったため、産業分類別の比較の解釈は保留とした

注2) 職場のソーシャルキャピタルを従属変数とし、障害者雇用の有無および外部機関の活用の有無を独立変数とした重回帰分析では、障害者雇用がある場合においてのみ正の影響関係が示されたため、障害者雇用を行っている企業においては、障害者の雇用管理等について外部への相談が発生しやすいことと解釈される



障害者雇用の有無の比較

障害者ありの方が職場のソーシャルキャピタルの水準が高い



外部相談機関への相談の有無の比較

相談ありの方が職場のソーシャルキャピタルの水準が高い(注2)

研究考察

人事労務担当者がみる職場のソーシャルキャピタルの評価は、所在地や従業員規模とは関係が示されなかった。一方、障害者雇用のある場合のみ職場のソーシャルキャピタルが高い状態が示された。

障害者雇用を行っている職場ほど、職場のソーシャルキャピタルが高いことについて、働く障害者に対する個別的な配慮が、他の従業員に知覚される形で共有されることによって、職場内で配慮が拡大し、従業員同士が助け合う職場環境が構築されることも推察される。これはソーシャルキャピタルの概念を構成する職場環境への信頼性や規範の高さに整合的である。

本稿では、回答を得た企業において、障害者雇用の有無と職場のソーシャルキャピタルとの関連が示された。このことについては、企業の障害者雇用の雇用管理おける、一つの観点になることが示唆されるため、今後は他の側面との関連を含め詳細な分析を進めたい。

参考文献

- 厚生労働省：『住民組織活動を通じたソーシャル・キャピタル醸成・活用にかかる手引き』（平成27年3月）
Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000092042.html>（令和2年7月閲覧）
- 江口 尚：働く人たちの参加する個人と組織の活性化手法－職場のソーシャル・キャピタルとジョブクラフティング－，
「労働の科学」73巻，第9号（2018）
- Eguchi, Hisashi, Tsutsumi, Akizumi, Inoue, Akiomi & Odagiri, Yuko. (2017).
Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. PLoS ONE, 12