

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）

1 背景

障害者職業総合センター研究部門は「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」において、職業生活再設計の実態を明らかにするために、障害者雇用を行っている企業と行っていない企業を併せて、アンケート調査を実施した。この調査では、職場風土のひとつとして近年注目されている「職場のソーシャルキャピタル」の状況について、企業の障害者雇用の取組状況との関連を研究的疑問に置き訊ねている。

ソーシャルキャピタルは、社会の効率性を高める、人との間の信頼、規範、ネットワークによる協調的な行動を意味し、地域や職場における健康の保持増進等にとって重要であることが明らかになっている^{1) 2)}。本稿では、中高年齢障害者の雇用管理に資する職場のソーシャルキャピタルについての分析の第一段階として、企業の基本的属性と職場のソーシャルキャピタルとの関係を検討した結果を報告する。

2 目的

障害者雇用の有無にかかわらず、企業全体を対象とした場合、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ことを目的とした。

3 方法

(1) 調査対象・回答者

調査対象は、事業所所在地、産業分類、従業員規模に基づいて無作為に抽出された7000社とした。回答者は、事業所において人事労務管理を担当する者とした。

(2) 調査方法と期間

令和2年3月～5月を回答期間として、郵送による質問紙調査を行った。

(3) 調査項目

本稿に関連する質問項目として以下に示す。

ア 事業所の属性

事業所所在地（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（30人未満、30～49人、50～99人、100～299人、300～999人、1000人以上の6分類）、障害者雇用の有無、障害者雇用の有無にかかわらず福祉・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の把握

職場のソーシャルキャピタル尺度（日本語版）³⁾を使用した（図）。

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

図 職場のソーシャルキャピタル尺度（日本語版）

4 結果

(1) 事業所の属性

アンケート調査で回答を得られた事業所は1243社であり、そのうち回答に不備のあった4件を除く1239社を分析の対象とした。

事業所所在地は、北海道・東北209社（16.9%）北関東・甲信越220社（17.8%）南関東152社（12.3%）東海・北陸142社（11.5%）近畿140社（11.3%）中国・四国167社（13.5%）九州・沖縄183社（14.8%）無回答26社（2.1%）であった。

産業分類は、農業、林業、漁業69社（5.6%）鉱業、採石業、砂利採取業14社（1.1%）建設業107社（8.6%）製造業132社（10.7%）電気・ガス・熱供給・水道業26社（2.1%）情報通信業73社（5.9%）運輸業、郵便業78社（6.3%）卸売業、小売業83社（6.7%）金融業、保険業76社（6.1%）不動産業・物品賃貸業30社（2.4%）学術研究、専門・技術サービス業60社（4.8%）宿泊業、飲食サービス業47社（3.8%）生活関連サービス業、娯楽業30社（2.4%）教育、学習支援業87社（7.0%）医療、福祉101社（8.2%）複合サービス事業（協同組合等）58社（4.7%）サービス業（他に分類されないもの）158社（12.8%）無回答10社（0.8%）であった。

従業員規模は、30人未満75社（6.1%）30～49人287社（23.2%）50～99人278社（22.4%）100～299人301社（24.3%）300～999人186社（15.0%）1000人以上108社（8.7%）無回答4社（0.3%）であった。

障害者雇用の有無は障害者雇用ありが744社（60.0%）障害者雇用なしが495社（40.0%）であった。外部相談機

関との相談の有無については相談ありが490社（39.5%）相談なし（「相談を希望」と「知らない」の合計）は114社（9.2%）無回答635社（51.3%）であった。

(2) 各属性間の関連性

「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」の関連性を把握するために、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。その結果、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、以下の分析に用いた。

(3) 事業所の属性別の職場のソーシャルキャピタルの比較

上記各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。分析対象1239社について事業所所在地、産業分類、従業員規模の違いによる平均値の差を一元配置分散分析によって確認したところ、「事業所の所在地」「従業員規模」については有意差が確認されなかった。また、「産業分類」は有意差が確認されたが、多重比較においては有意な値が認められなかった。「障害者雇用の有無」の比較では、障害者雇用を行っている企業の方が行っていない企業よりも有意に得点が高かった。「外部相談機関への相談の有無」の比較では、外部に相談を行っている企業の方が、相談を行っていない企業よりも有意に得点が高かった（表1）。

表1 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)	$F(16, 1212) = 1.97, p < .05$
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)	$F(1, 602) = 17.75, p < .01$

なお、表1で有意差が確認された「障害者雇用の有無」「外部相談機関への相談の有無」の平均値と標準偏差を、表2に示す。

表2 企業の属性による平均値と標準偏差

	あり	なし
障害者雇用の有無	19.44 ± 2.79	18.77 ± 2.80
外部相談機関への相談の有無	19.35 ± 2.88	18.06 ± 3.16

注) 数値は平均値 ± 標準偏差

さらに、有意差が示された「障害者雇用の有無」と「外部相談機関への相談の有無」について、これらを独立変数として「職場のソーシャルキャピタル」を従属変数とする重回帰分析を行ったところ、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 ($\beta = .19, p < .01$)、外部相談機関への相談の有無は、影響関係が示されなかった ($\beta = -.06, p = n.s.$)。

5 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、事業所所在地や従業員規模とは関係が示されなかった（産業分類については、個別の差異が示されなかったため、解釈は保留とする）。一方、事業所の障害者雇用や外部相談機関への相談がある場合に高くなっていたが、職場のソーシャルキャピタルから双方への影響関係については、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が示された。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、従業員同士の結束が高まる職場風土が構築されることも推察される。これは、国内における職場のソーシャルキャピタルについては、職場内の信頼や規範によって生じる結束が重視されること³⁾に整合的である。また、外部相談機関の相談を利用している方が、職場のソーシャルキャピタルが高いことも示したが、障害者雇用と併せて職場のソーシャルキャピタルへの影響を検討したところ関連は見られなかった。これは障害者雇用を行っている企業において、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が考えられるため、差異として示されていたものと解釈される。

本稿では、回答を得た事業所において、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における、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。

【謝辞】

本稿の分析に関しては、産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室教授の江口尚先生より多大なご助言とご示唆を頂いた。ここに記して御礼申し上げる。

【引用文献】

- 1) 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）
- 2) 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）
- 3) Eguchi, Hisashi, Tsutsumi, Akizumi, Inoue, Akiomi & Odagiri, Yuko. (2017). Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. PLoS ONE, 12

【連絡先】

障害者職業総合センター研究部門 社会的支援部門
Tel. 043-297-9025