

令和 6 年 5 月 1 日現在

機関番号：22701

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2021～2023

課題番号：21K01975

研究課題名（和文）請負型施設外就労の意義と課題および課題の解決策の提示

研究課題名（英文）Presentation of the significance and issues of contract type out-of-facility work and solutions to the issues

研究代表者

影山 摩子弥（KAGEYAMA, Makoya）

横浜市立大学・国際教養学部（都市学系）・教授

研究者番号：80214279

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,400,000円

研究成果の概要（和文）：2011-2013年の科研費研究(課題番号235304)では、障害者社員と深く接触した健常者社員は仕事満足度が上がり、会社の業績が改善することが明らかとなったが、メカニズムについての研究が課題として残った。今回の研究では、障がい者がいる職場は心理的安全性が上がることによって健常者の業務パフォーマンスが高まるというシナジー効果が生ずることによって会社の業績に影響を与えること、施設外就労の場合、就労先の健常者社員との接触が希薄なためシナジー効果が生まれにくい、関連の深い業務を行うことによって接触ができたり、精神障がい者にとってお試し実習と同様の効果や工賃向上が期待できることが明らかとなった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

障がい者を受け入れた職場は、工程や指示書の見直しが図られ健常者も働きやすくなるという分かりやすいメカニズムだけでなく、心理的安全性が高まることによってイノベーションやリスクマネジメントを進めやすい職場になるという、業績に影響を及ぼすメカニズムが解明できた。それによって障がい者と健常者の接触による業績改善が疑似的な連関現象でないことが明らかとなった。この現象を生むためには、障がい者がやりがいをもって就労を継続できる職場になっている必要があり、合理的配慮を伴う社会的包摂が企業の業績を改善することを示し、社会と企業の利害の交点を導くことができた。

研究成果の概要（英文）：A 2011-2013 Grant-in-Aid for Scientific Research (Project Number 235304) revealed that able-bodied people who had close contact with people with disabilities had higher levels of job satisfaction and improved company performance. However, research into the mechanism remained an issue. This research revealed the following points: (1) Psychological safety increases in workplaces where people with disabilities are present, (2) Work performance of able-bodied employees improves, and (3) Synergy effects occur when working outside a facility because there is less contact with able-bodied employees at the workplace. (4) people with disabilities and able-bodied people can come into contact through closely related work; (5) it has the same effect as trial training for people with mental disabilities; and (6) it can be expected to increase wages.

研究分野：経済システム論

キーワード：障がい者雇用 心理的安全性 施設外就労 業務パフォーマンス 障がい者と健常者の接触 企業の業績改善 仕事満足度 求心力

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

## 1. 研究開始当初の背景

日本では、『障害者雇用促進法』によって、企業等に対し障害者の雇用義務が課されている。この法定雇用率は何度か引き上げられているが、企業の実雇用率はそれに対応する伸びを示しているに過ぎない。すなわち、法で定められているから雇用している面があることは否めず、法の裏付けがなければ、雇用は進まない可能性がある。その背景に「障害者は仕事の現場で役に立たない」との謬見があることは想像に難くない。

しかし他方で、人手不足の中小企業においては、人的資源管理の一環で、障害者を戦力として雇用しているケースが以前から散見された。しかも、それらの企業へのヒアリングにおいては、障害者を雇用すると健常者社員に良い影響がある、業績が改善するといったダイバーシティ効果をうかがわせる話も聞かれた。

そこで、本研究の研究代表者は、科研費課題「障害者雇用がもたらす経営上の正の効果と効果を生む条件について実証的に研究する(23530480;2011-2013年)」において、主に中小企業とその社員にアンケート調査を実施し、障害者が戦力になることに加え、健常者社員に影響を与え、企業の業績にまで影響を与える可能性があることを明らかにした【影山摩子弥『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?』中央法規出版、2013年】。

特に社員への影響は、雇用の場におけるダイバーシティ効果の可能性を示すものである。それは、低成長下にある現代の先進国社会が企業というミクロレベルで目指すべき方向性である。すなわち、先進国では、市場の細分化と要求水準の高度化が進行し、爆発的にヒットする商品の開発が難しいことに加え、過労死の撲滅やWLBが課題となり、長時間労働や過重労働による業績向上も難しい。新たな業務パフォーマンス改善策が必要となっているのである。

そこで、アンケート結果を踏まえ、障害者社員が社内にもたらすいかなる影響が健常者社員の業務パフォーマンスを改善するのかを明らかにする調査を敢行した。その結果、業務が再設計される、仕事がしやすい原料・道具の配置および職場のレイアウトになる、障害者と健常者間での分業効果が得られる、人材育成ノウハウが形成されるといった影響に加え、どの事例にもほぼ共通して、職場の人間関係や雰囲気がよくなるという現象が見られることを確認することができた【影山、2013年】。

障害者雇用が、～をもたらし、それが業務パフォーマンス向上につながることは容易に理解できるが、～について、なぜ職場の人間関係や雰囲気が改善するのか、それは、業務パフォーマンスを改善するほどのものであるのかが課題として残った。解明のために依拠すべき分野としては、ホーソン実験が導いた人間関係論が挙げられる。ただ、人間関係論の文脈では、人間関係がモチベーションや業務パフォーマンスに関わることは示せたとしても、障害者が人間関係を改善するメカニズム、および、それが業務パフォーマンスを改善することの解明に直接寄与するとは言いにくい。

また、看護学や経営学等においては、職場の人間関係や環境が労働生産性に与える影響を視野に入れた研究も存在するが、障害者雇用を念頭に置いていなかったり、メンタルヘルスの観点から、ハーズバーグの衛生要因に類するものに位置づけつつ労働生産性への悪影響の回避という論点でアプローチを図ったりするものであり、上記課題を解決するものではない。

そうした中、米 Google 社が 2012 年に開始したプロジェクトアリストテレスを通して得た「心理的安全性が高いチームは労働生産性が高い」という知見は、障害者雇用のダイバーシティ効果を説明するフレームワークになりうる。すなわち、人間関係論の観点からすれば、米 Google 社が導いた知見は首肯できるものであり、もし障害者が心理的安全性の高い組織構築に貢献するのであれば、職場の人間関係や雰囲気がよくなるという主観的感想に裏付けを与えることになる。その結果、健常者社員の業務パフォーマンスに影響を与え、職場の労働生産性を改善するのであれば、ダイバーシティ効果をもたらすことになり、業績にまで影響を与えるメカニズムを定式化できる。

そこで、「障害者雇用は心理的安全性を生み出すのか」が重要な学術的「問」として提示できる。それは、次のような問いに分解できる。すなわち、職場の人間関係が改善するとしてもそれは心理的安全性と言えるものであるのか、そう言える場合、それはどのようなメカニズムで生ずるのか、それは業務パフォーマンスを改善するものであるのか、である

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、企業へのヒアリングや社員へのアンケートを通して、障害者が組織の心理的安全性を高めるメカニズムを解明すること、および、それによる健常者社員の業務パフォーマンスの改善を論証することである。それに加え、次のような社会的インパクトを生むことを企図する。すなわち、障害者雇用が経営にとって意味があることを示すことにより、企業の障害者雇用への積極姿勢を促すこと、それを通して障害者に対する差別意識を軽減させること、障害者にとってやりがいがあり働きやすい職場を創出すること、障害者や LGBT、外国人、高齢者など

が職場にいることによる多様性が労働生産性の改善や革新的発想を生むといったダイバーシティの議論に寄与すること、長時間労働ではなく「シナジー効果による労働生産性改善」の道を示すことにより、いわゆる「働き方改革」の議論に寄与すること、である。

### 3. 研究の方法

本研究で明らかにする課題として以下の3点を設定した。

障害者雇用は、心理的安全性を生み出すのか？言い換えれば、障害者が生み出す人間関係の改善は、心理的安全性と言える状態であるのか？

障害者が心理的安全性を生み出す場合、それはどのようなメカニズムで成立するのか？

それは、社員の業務パフォーマンスを改善するほどのものであるのか？

以上の課題については、企業に対するヒアリングを中心とした調査を行うとともに、社員に対するアンケート調査を行うこととした。

つまり、米 Google 社で行った調査については、同社ホームページに掲載されている概要を参照するとともに、資料を取り寄せ、おおよその調査方法や内容を把握している。しかし、障害者は多様な業種で雇用され、業務も就労形態も多様であり、必ずしも米 Google 社のように、チームでオフィスワークを行っているわけではない。そこで、社内の人間関係や雰囲気の改善が確認できる企業の経営層もしくは人事担当者を対象に具体的な状況の聞き取りを行うとともに、就労現場の実況見分を行い、～の概要を確認する。しかし、職場の変化の影響を受けるのは現場の社員であることに加え、個々の業務パフォーマンスやそれを反映した人事考課結果は社外秘である。

そこで、健常者社員にアンケート調査を行い、米 Google 社の調査と同様に、職場の状況説明の文言をテキストマイニングにかけ心理的安全性の発生と要因を確認し、さらに共分散構造分析を行った。

なお、ヒアリング対象企業は、ダイバーシティ効果を確認しやすい中小企業を中心とし、障害者の業務が現業部門の場合とオフィスワークの場合とに分け、業種を広く横断するようにして行った。協力依頼は、企業団体を通して行うとともに、個別に接触がある企業に依頼した。

また、社員アンケートは、ヒアリング対象企業の社員に調査票を送り、回収された調査票を元に分析を行った。

### 4. 研究成果

Research question ～に対する回答を導くことができた。つまり、人間関係が改善し心理的安全性が高まっていること、それは障害者がもたらす効果であること、それによって業務パフォーマンスが改善することが明らかとなり、障害者が心理的安全性を生む構造モデルを構築することができた。

1. 障がい者との接触が健常者の労働生産性ないし業務パフォーマンスを改善することが確認できた。

2. さらにそのメカニズムを解明することができた。

(1) 雇用された障がい者が職場にいることによって職場の心理的安全性が高まること。

(2) それによって、リスクマネジメントやイノベーションにつながる発言が促されること。

(3) 心理的安全性がたまった職場は、会社の求心力と健常者社員の仕事に対するモチベーションが上がり、業務パフォーマンスにつながる事が明らかとなった。

3. このような効果を生む職場は、健常者側の倫理観が高まり、障がい者への対応のため協力関係が形成され、配慮の雰囲気高まっていることによって、障がい者がやりがいをもって就労を継続できる職場になっている必要があり、合理的配慮を伴う社会的包摂が企業の業績を改善することを示し、障がい者の活躍という社会のメリットと企業の利害の交点を導くことができた。

しかし、多様な就労の選択肢の1つとして期待される施設外就労のケースについては、心理的安全性創出効果が極めて低いことが明らかとなった。施設外就労の場合、支援員が同行することに加え、ラインを丸ごと請け負うなどひとまとまりの業務を担うことから、施設外就労先社員の障がい者との接触が希薄であることが原因と考えられる。したがって、施設外就労は、企業にとって、機会損失の軽減といった効果以外に期待できない可能性が高く、費用対効果が見込めなければ継続が難しくなる可能性がある。

2023年度は、その問題を回避する方策と障がい者から見た施設外就労の意味の2点について明らかにするために、インタビュー調査を行った。前者については、同じフロアで健常者社員と施設外就労障がい者が川上と川下といったつながりのある仕事をし、打ち合わせなどを行うことによって深い接触を設定できることが判明した。

後者については、支援員を介して障がい者の意見を訊くとともに、支援員にもインタビューを行った。その結果、マッチングや体調管理が重要な精神障がい者にとって、支援員が同行するため安心して業務に集中できること、施設外就労先の業務とのマッチングを確認することができ

お試し実習の効果があること、企業での業務に慣れ、企業での雇用に積極的効果があること、工賃の大幅アップが見込めること、働く意欲にもつながることが明らかとなった。

さらに、インタビューの中で、現在、障がいと健常のはざまという意味でのグレーゾーンの社員が増えており、対応の課題が生じているが、障がい者雇用の経験が対応のノウハウにつながるものがうかがえたため、量的調査として企業の経営者もしくは人事担当者へのアンケート調査も実施したところ、グレーゾーンが増えていること、障がい者への対応や雇用継続の取り組みなど障がい者雇用の経験がグレーゾーン社員への対応に功を奏することが示された。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 5件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 影山摩子弥	4. 巻 74-1
2. 論文標題 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	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 横浜市立大学論叢 人文科学系列	6. 最初と最後の頁 97-135
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 影山摩子弥	4. 巻 74-2・3
2. 論文標題 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	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 横浜市立大学論叢 人文科学系列	6. 最初と最後の頁 49-73
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 影山摩子弥	4. 巻 74-2・3
2. 論文標題 グレーゾーン社員の実態に関する調査研究	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 横浜市立大学論叢 人文科学系列	6. 最初と最後の頁 75-96
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 影山摩子弥	4. 巻 74-2・3
2. 論文標題 グレーゾーンの社員に関するインタビュー調査	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 横浜市立大学論叢 社会科学系列	6. 最初と最後の頁 1-29
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 影山摩子弥	4. 巻 75-1
2. 論文標題 施設外就労の精神障がい当事者にとっての意味と課題	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 横浜市立大学論叢 社会科学系列	6. 最初と最後の頁 1-25
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 影山摩子弥
2. 発表標題 障がい者雇用のシナジー効果を生むメカニズムについての実証的研究
3. 学会等名 経済理論学会第70回大会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関