

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 8 月 20 日現在

機関番号：22701

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23530480

研究課題名(和文) 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

研究課題名(英文) Research on the Effects to the Macro Labor Productivity in the Organization by Disabled People

研究代表者

影山 摩子弥 (Kageyama, Makoya)

横浜市立大学・都市社会文化研究科・教授

研究者番号：80214279

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円、(間接経費) 1,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究において、従業員と企業に対して、障がい者雇用に関するアンケート調査を実施した。その結果、障がい者は、健常者の仕事満足度を上げることによって、組織内マクロ労働生産性を改善すること、および、それによって、企業の業績を改善することが明らかとなった。それに加え、IBMのAMOSを用いた、アンケート結果の共分散構造分析によって、有効なモデルを作ることができた。

研究成果の概要(英文)：I carried out the questionnaire survey about the employment of disabled people. It was recognized that the disabled people improved the macro-labor-productivity in the organization by raising the work satisfaction of the physically unimpaired person and the business results of the company through it. By a covariance structure analysis using AMOS of IBM for the questionnaire result, I was able to make an effective model.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：障害者 CSR 中小企業

1. 研究開始当初の背景

法定雇用率が課され、納付金・調整金の制度がありながらも、障がい者の雇用は、今一つ芳しくない。それどころか、障がい者に対する差別やいじめも見られる。

その背景にあるのは、「障がい者は役に立たない」という発想であると思われる。

しかし、中小企業の中には、障がい者を法定雇用率以上に多数雇用し、業績の良い企業が多く存在する。

それらの会社の経営者にヒアリングを行うと、障がい者を高く評価していることがうかがえる。特に、障害者自身の仕事能力だけでなく、健常者社員に与える影響を評価していることが見て取れる。このような能力を研究代表者である影山は、「組織なマクロ労働生産性改善効果」と呼んでいる。

そこで、障がい者雇用を促進し、障がい者に対する差別やいじめを軽減するためにも、障がい者の「組織内マクロ労働生産性改善効果」を実証することは社会的にも、研究上も、大きな意味がある。

2. 研究の目的

雇用された障がい者が、社内を改善する能力を持つかどうか、それによって会社の業績に影響を与えるかどうかを明らかにする。

3. 研究の方法

企業に対し、障がい者の雇用状況、業績、人事制度について尋ねるとともに、従業員全員に対し、障がい者との接触状況、仕事満足、精神健康度、障がい者評価に関するアンケートを実施する。

アンケート結果は、統計学的分析を行い、障がい者との接触の有無と程度によって、仕事満足、精神健康度、障がい者評価に違いがあるかどうかを明らかにする。

4. 研究成果

<問題の所在>

2013年4月1日より、法定雇用率の見直しが図られ、民間企業については1.8%から2.0%に引き上げられた。また、同年、改正障害者雇用促進法が成立し、2018年4月から精神障がい者の雇用が義務化されることになった。

この背景には、特に精神障がい者の新規求職申込件数が急増している一方で、障がい者の雇用が進まないことがある。まず、精神障がい者の新規求職申込件数は、ここ10年で8倍近く増加している。その背景には、厳しい労働環境の下で、精神障がい者数が急増していることがある。

また、障がい者雇用割合の平均を企業規模別に見ると、改正前の法定雇用率をクリアしているのは、1000人規模以上のみである。しかも、法定雇用率をクリアしている企業の割合を企業規模別にみた場合、1000人希望以上の企業でも、57.5%が法定雇用率をクリアし

ているにすぎない。

障がい者の雇用を法で強制せねばならない大きな要因の1つとして、「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、企業側が考えていることが挙げられる。

しかし、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。

その評価のポイントは、障がい者が健常者社員の生産性や仕事に関する満足度にプラスの効果を与えていることである。

つまり、障がい者は、一人ひとりの単位で見た「組織内ミクロ労働生産性」の観点で見ると、生産性は低いですが、健常者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。

なお、このような観点は、規模の大きな企業より、中小企業に見られる傾向がある。財務規模が小さく、余裕がない中小企業の場合、コストをかける以上、経営上の効果を見出すとする視点が強く、そこから障がい者の能力を見出し、引き出していることが伺える。

そこで本研究は、中小企業を中心として実施するアンケート調査に基づき（ただし、協力をしてくれる場合、大企業も排除しない）、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ものである。

<当研究における仮説と方法>

(1) 当調査の仮説

障がい者は、経営にとってプラスになる能力を持つ。

このような能力は、障がい者との接触によって気づかれる。

このような能力の中には、健常者に正の影響を与えることによって、社内全体の生産性である組織内マクロ労働生産性を改善するものがある。

障がい者の組織内マクロ労働生産性改善効果を引き出している企業は、そうでない同業他社と比較して、業績がよい。

(2) 当調査の方法

健常者社員および経営層を対象としたアンケートによる調査

<アンケートの実施・回収状況>

【実施期間】2011年7月～2013年3月(2012年3月で中間集計し、その結果を同年開催された『経済理論学会』で報告した。)

【実施方法】「社員用アンケート」は、インターネットに掲載されたアンケートへの回答が印刷したアンケート票での回答を選択してもらい、実施した。「会社用アンケート」は、印刷された質問票を1企業につき1部配

布・回収した。

【回収状況】会社用アンケート有効回答数 31社（回収数 35 社分）

社員用アンケート有効回答数 1,107（回収数 1,141）

<分析結果>

（１）接触性と認識に関する分析の帰結

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、障がい者の能力をより認識しやすくなることがわかった。

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。

（２）障がい者パフォーマンスの客観的検証

障がい者のパフォーマンスが発揮されている（認識されている）場合、健常者社員の精神健康度が改善され、仕事満足度が向上することがわかった。

また、障がい者の社内改善力が発揮されている（認識されている）場合、（業界内平均と比べて）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。

<パス解析>

「接触によって認識された障がい者の能力」および「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 0.323 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。また、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。

加えて、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。

なお、宗近・田島【2007】から「職務満足が精神健康度に影響を与える」という因果関係を想定できる。

なお、いずれの企業においても、障がい者との接触いかんは求職動機とはかかわりがなく、また、社員の希望で異動が決められることがないことが分かった。つまり、社内接触は、与件であると考えてよい。

また、プライベートな接触に関しても、上記のボランティアでの接触以外は、家族に障がい者がいる、統合教育の一環で一緒に学んだ、近所に障がい者がいたことによる接触であり、与件という性格が強いことが指摘できる。

さらに、障がい者との接触は、健常者社員に直接影響を与える要因であり、業績の良し

悪しきその間に入ったり、その前提になるとは考えにくく、接触により、健常者社員が障がい者社員から影響を受けたことの結果と考えられる。

以上のように、重要な要件間の因果関係が想定できるものの、念のため、モデルの作成においては、検定統計量、有意確率、先に見た相関係数、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。結果的には、提示したモデルが最も当てはまりが良かった。

<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。

いい方を変えれば、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だろう。

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「組織内ミクロ労働生産性」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の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。

日本の経営の中では、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。

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.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計2件)

影山摩子弥「障がい者雇用の『組織内マクロ労働生産性』改善効果」『横浜市立大学論叢』社会科学系列1・2・3合併号、第63巻45-81頁、2014年。

影山摩子弥「障がい者雇用がもたらす経営上の性の効果と効果をもたらす条件について実証的に研究する」『横浜市立大学論叢』社会科学系列1号、第65巻121-156頁、2014年。

〔学会発表〕(計1件)

影山摩子弥「障がい者雇用が健常者社員に与える正の効果に関する研究～組織内マクロ労働生産性概念の提起～」経済理論学会、2012年10月6日。

〔図書〕(計1件)

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、270頁。

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

影山 摩子弥 (カゲヤマ マコヤ)

研究者番号：80214279

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：