

大企業組織における障害者の人間関係の構造分析

橋本厚生

はじめに

障害者の雇用に経験のある雇用主あるいは管理者が障害者の雇用に対して消極的な意見を示す場合、たびたび出てくるのが障害者の「社会性」の欠如による「人間関係」の失敗である。退職した障害者自身の意見にも「人間関係」が原因で、何となく「居づらくなる」気持が示されている。⁽¹⁾

身体上の障害から人との接触や社会的活動への参加の経験などが少ないので、「社会性」の欠如は当然考えられる。また、障害者の身体に対する自己意識（ボディ・イメージ）や生理的機能そのものによる心理特性が原因で、健常者との人間関係がしっくり行かないことも当然考えられるのである。これらについての研究の成果は、企業、養護学校、関連施設あるいは障害者の家族や障害者自身に利用されることが急務である。

職場の障害者の人間関係と障害者の諸属性（性別、年齢、障害タイプ、学歴、職種、職務、職場組織など）との関連については、既にある程度の研究⁽²⁾を発表してある。心理特性との関連についても報告⁽³⁾がなされた。さらに、一般人向けに、障害者雇用マニュアル⁽⁴⁾も作成された。今回の本論文では、この「人間関係」そのものに分析をしばる。

なお、本論は、トヨタ財団及び国際科学振興財団からの資金援助のもとに過去2年及び今後2年の計4年計画の研究のひとつの成果を報告するものである。

I. 目的

障害者の雇いを促進させ、職場に定着させる一規定要因としての「人間関係」を測定する「人間関係尺度」を精度の高いものとするうえで前提と

なる「人間関係の構造」分析を行う。構造分析にあたっては以下のことが主目的となる。

1. 「人間関係」を構成するいくつかの主因子を得ること。
2. このいくつかの主因子のうち、「人間関係」に最も寄与しているものは何か、またその順位を知ること。
3. 1と2で得られた結果をもとに、「人間関係」の良い事例、悪い事例、中位の事例、特殊な事例について、個別的に「人間関係の構造」を見、考察を行うこと。

II. 方法

1. 対象

対象者についてのフェース・シートは Table 1-1 から Table 1-15 の通りである。これによると、大きな偏りはなく対象者のサンプリングは十分母集団を代表していると言える。但し、視覚障害者と精神薄弱者はほとんど除外してある。理由は、特に大企業にこのタイプの障害者が少ないこと及び調査質問に自ら答える程の意識が精神薄弱者に期待できなかったからである。なお、四肢障害とは主にポリオ、脳性マヒ、脊髄損傷などによる機能障害を指す。内部障害は主に心臓疾患による障害である。組織規模の「大」とは、資本金が約30億円以上もしくは従業員2,000人以上の組織を指す。これには、製造業が最も多く、他はサービス業、銀行、保険会社、官庁、市役所、リハビリセンター等がある。組織の「小」とは全て中小企業であり、その業種はほとんど製造業である。その他の組織は「中」に分類された。組織とは、事業所単位ではなく、経営体全体を指している。

対象者の所属する組織として、大都市にある大企業を中心に選んだ理由はいくつかあるが、主に、今後の障害者雇用のカギを握っていると言われる

大企業の実態も合わせてつかむためである。また、過去の研究⁶⁾を見ても、現在の保護雇用施設や授産施設には量においても質においても限界があると考えられる。さらに、脱施設や完全参加あるいは統合化といった傾向も、大企業での雇用により大きく促進されると考えるからである。

対象者数は、今回は111名である。

Table1 対象者のフェース・シート

Table1-1 性別

性別	人数
男性	76
女性	35

Table1-2 年齢構成

年齢	人数
20 ~ 21	5
21 ~ 25	18
26 ~ 30	12
31 ~ 35	13
36 ~ 40	13
41 ~ 45	12
46 ~ 50	12
51 ~ 55	13
56 ~ 60	11
60 ~	1
不明	1

Table1-3 結婚

結婚状況	人数
既婚	65
未婚	44
不明	2

Table1-4 学歴

学歴	人数
最終学校	
小学校	8
中学校	20
高等学校	45
大学以上	24
その他	12
不明	2

Table1-5 養護学校経験

経験	人数
有	22
無	87
不明	2

Table1-6 障害の程度

手帳の級	人数
6級	3
5級	25
4級	19
3級	19
2級	37
1級	5
不明	3

Table1-7 障害を受けた時期

時期	人数
現在の職場に入る前	82
現在の職場に入った後	17
不明	12

Table1-8 障害のタイプ

障害タイプ	人数
四肢障害	47
四肢切断	18
聾	37
内部障害	6
弱視	1
不明	4

Table1-9 上・下肢の状態

状態	人数
上肢切断	11
下肢切断	10
上肢障害	15
下肢障害	35

※注 表1-8、表1-9の数字は、部分的に矛盾している。回答者の間違いによるものであるが、回答をそのまま表にした。

Table1-10 上肢切断部位

部位	人数
腕	1
肘	3
親指・人指指	1
不明	6

Table1-11 補装具の使用

補 装 具	人 数
車 イ ス	2
松 葉 杖	6
義 手 ・ 義 足	8
そ の 他	9
な し	89

Table1-12 勤続年数

年 数	人 数
～ 2	41
3 ～ 5	4
6 ～ 8	10
9 ～ 11	13
12 ～ 14	10
15 ～ 17	6
18 ～ 20	4
21 ～ 23	4
24 ～ 26	4
27 ～ 29	5
30 ～ 32	0
33 ～ 35	2
36 ～	3
不 明	5

Table1-13 所属組織の規模

組 織 規 模	人 数
大	76
中	32
小	3

※注 規模は事業所単位ではなく組織全体から判定した。従業員数と資本金を基準に判定した。

Table1-14 職 歴

現在所属の組織以外の組織の所属	人 数
経 験 有 り	62
“ 無 し	39
不 明	10

2. 評価方法

(1)依頼, 配送, 回収

印刷された質問紙を作成し, 1人の対象者に1

Table1-15 職 種

	人 数
現 場 A	47
“ B	17
事 務 職 A	23
“ B	7
専 門 職 A	9
“ B	8

※注 BはAよりも専門性の高い職種である。

部の質問紙が準備された。対象者の所属する組織は予め調査され, どのようなタイプの障害を持つ者がどのような職場で働いているかなどについての情報を得た。その後, 本社や本部などの人事部門の担当者と面接もしくは電話で本調査の研究目的, 研究方法を説明し, また障害者と当該組織のプライバシーを厳守することを約束した。

質問紙の配布は直接手渡したことが多いが, 郵送による場合もあった。また, 回収についても, 配布と同じ方法で行った。現在も対象者数は増加しつつあるが, 回収率は約90%である。分析に選んだ対象者数は, 回収数の90%以上である。

(2)評価者

質問紙の記入もしくは評価者は, 対象障害者の直属の上司(課長職相当)である。上司は1人とはいならず, 数名の上司が相談しながら評価, 記入している場合もある。上司の多くは人事考査などこうした部下の評価には熟達している。依頼の際にも客観性などインストラクションを行い, 回答には充分信頼性が保証されている。

評価の際に必要な「基準」は, 「当該障害者の所属する職場の健常者の同僚と比較して」及び「経験から」である。

(3)質問紙の構成

人間関係の尺度は, 30の質問項目から構成されており, 30問は仮説としての構成因子, つまり「上司との人間関係」, 「同僚との人間関係」, 「その他一般の人間関係」の3因子(3領域)に分類され, 各々10個の質問項目を持っている。「その他一般の人間関係」は, 人間関係を直接ではなく間接に測る項目であり, 他の2領域は直接人間関係を測定している。この2領域は各々2問づつの「インフォーマル」な場面での人間関係の尺度が入れら

れてある。実際の質問紙は本論文の最後のページに「資料」として示してあるが、3領域各々の持つ質問項目はTable 2の通りである。「インフォーマル」とは、直接職務に関連していない場面である。「資料」の最後の1問(質問番号31)「おおむね、職場での彼の人間関係は良いほうですか」は、「総合質問」として準備した。これは、スコアリングや分析に利用するものである。

なお、項目の作成にあたっては、一宮俊一⁽⁶⁾、M. S. Tseng⁽⁷⁾⁽⁸⁾⁽⁹⁾、P. H. Wehman⁽¹⁰⁾、R. V. Dawis⁽¹¹⁾、佐野⁽¹²⁾等の研究、身体障害者雇用促進協会⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾⁽¹⁵⁾の諸報告、その他数多くの文献や資料を参考に作成し、数名の心理学者、社会学者、関係方面の方々に検討してもらい、十分に妥当性のあるものにした。

(4)スコアリング

各質問項目は、1. そうです、2. ややそうです、3. あまりそうではない、4. そうではないの4カテゴリーを持つ。各カテゴリーに1点から4点を与え、「総合質問」のスコアとの相関が正の相関となるようにスコアリングし、スコアが高い程人間関係は良いということにした。

III. 分析と結果

1. 因子分析

30の各質問項目の平均値と標準偏差値はTable 2の通りであるが、「上司との人間関係」の平均値は他の2領域に比べてやや高く、その標準偏差値はやや小さい。「その他一般的人間関係」では、平均値と標準偏差値はややバラついている。質問番号3、14、15、30の標準偏差値が高いことが気になるが、全体としては以後の分析にたいした影響はないと思われる。

さて、これらの30の質問内容から主因子を得るために、共通因子を抽出する目的で111名のスコアをもとに因子分析を行った。バリマックス回転を経て得た各因子に占める各質問項目の負荷はTable 3に示されている。6個の因子が得られたが、0.400以上の負荷を基準に各質問項目を選択した結果、Factor 6は除外された。

5個の因子(Factor 1からFactor 5)の各々に占める質問項目はTable 4に示されている。これによれば、Factor 1 (F・1)には13個の質問項

Table 2 3領域別、質問項目の平均値及び標準偏差値

領域	質問番号	M	S・D
上司との人間関係	4	3.36	0.79
	8	2.93	0.89
	13	3.21	0.86
	18	2.89	1.03
	20	3.30	0.86
	21	3.13	0.95
	24	3.25	0.80
	26	3.35	0.76
	7	2.24	1.04
	11	2.09	0.94
同僚との人間関係	5	2.32	1.13
	9	2.72	1.02
	16	2.16	1.47
	17	3.66	1.87
	19	1.70	1.60
	22	2.13	1.26
	27	1.81	1.49
	30	3.82	2.70
	1	1.61	1.22
	15	3.68	2.25
その他一般的人間関係	2	1.64	1.52
	3	3.92	2.74
	6	1.93	1.67
	10	2.17	1.28
	12	2.00	1.37
	14	3.12	2.16
	23	1.87	1.35
	25	3.61	2.10
	28	2.18	1.47
	29	3.61	1.88

目、Factor 2 (F・2)には6個の質問項目、Factor 3 (F・3)には3個の質問項目、Factor 4 (F・4)には2質問項目、Factor 5 (F・5)には1個の質問項目が分類されている。考察のために、この分類された項目に含まれる主なる要素をTable 4の右側に示し、ついでに各々の負荷も示した。「メンテナンス」とは職場で「うまくやる」ことを表わし、英語の「getting along well」に当る。()内の単語はその要素の具体的内容を示す。「場面」の欄の空白の項目は、特に「フォーマル」か「インフォーマル」か判断しにくい項目であるのでそのままにしてある。

Table 4から、5個の因子にはTable 5のように名称をつけた。名称は、Table 4の構成要素を検討し、最もその共通な特徴を示している要素をもとに作成された。

Table 3 バリマツクス回転による因子負荷マトリクス

質問項目	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5	FACTOR 6
4	0.3284	0.5054	- 0.2456	0.1860	0.1065	0.0293
8	0.1032	0.2131	- 0.1287	0.5033	0.0207	- 0.0767
13	0.3927	0.4387	- 0.2291	0.1451	0.1073	0.2782
18	0.6296	0.3292	- 0.0064	0.1411	- 0.0190	0.2132
20	0.3077	0.7519	0.1320	0.0908	- 0.0629	- 0.0218
21	0.0155	0.6010	- 0.0788	- 0.1888	- 0.1523	0.2183
24	0.0478	0.8144	0.1210	0.1523	0.0657	- 0.0967
26	0.0517	0.7674	0.0994	0.1220	0.0060	- 0.2042
7	0.4997	0.0776	0.3655	0.0690	0.4293	0.0779
11	0.1918	0.0910	0.2895	- 0.0918	0.4925	0.1456
5	0.7344	0.0692	0.1857	- 0.1431	0.2994	0.1803
9	0.3454	0.2850	0.1433	- 0.3564	0.3409	0.1087
16	0.9137	0.2010	- 0.2306	- 0.1034	0.0729	0.0196
17	- 0.1520	0.1089	0.4962	- 0.0422	- 0.0003	0.1119
19	0.8182	0.1377	- 0.1257	- 0.2873	0.1348	0.2182
22	- 0.3576	0.1049	0.1053	0.1346	- 0.1221	- 0.3414
27	0.8948	0.1564	- 0.0032	- 0.2758	0.2116	0.0233
30	- 0.2711	0.0746	- 0.0548	0.4758	- 0.0975	- 0.0118
1	0.8115	0.1626	- 0.0995	0.1782	0.1728	0.2191
15	- 0.1543	- 0.1348	0.4214	0.0035	0.1737	- 0.3663
2	0.9068	- 0.0269	- 0.0469	0.0531	0.1046	0.0117
3	- 0.4916	0.1118	0.1532	0.2589	0.0035	0.0112
6	0.9507	0.0547	0.0085	- 0.0741	0.0606	0.2077
10	- 0.2995	0.1627	- 0.1337	0.1025	0.0359	- 0.3789
12	0.9051	0.2078	- 0.0404	- 0.0188	- 0.0472	0.0318
14	0.0206	- 0.0737	- 0.0826	- 0.0163	0.3851	- 0.0782
23	0.8954	0.1322	- 0.1990	0.1709	0.1148	0.0726
25	- 0.0559	0.0030	0.7046	- 0.1170	- 0.0110	- 0.0982
28	0.8876	0.1040	- 0.0768	- 0.0744	- 0.0350	0.0909
29	- 0.3388	0.2405	0.0129	0.0528	0.1822	0.0282

Table 4 5因子の構成要素とその負荷

因子	項目 番号	構成要素			負荷
		領域	場面	その他の要素	
F ・ 1	18	上 司		職業態度（言動）	0.629
	7	上 司	イン・フォーマル	コミュニケーション（世間話）	0.499
	5	同 僚		連帯	0.734
	16	同 僚		メンテナンス	0.913
	19	同 僚	フ ォ ー マ ル	職業人格（受容）	0.818
	27	同 僚		親しみ	0.894
	1	同 僚	イン・フォーマル	コミュニケーション（相談）	0.811
	2	一 般	フ ォ ー マ ル	職務知識	0.906
	3	一 般	フ ォ ー マ ル	自発性（参加）	-0.491
	6	一 般	フ ォ ー マ ル	職務責任	0.950
	12	一 般	フ ォ ー マ ル	職務満足	0.905
	23	一 般	フ ォ ー マ ル	職務技能	0.895
	28	一 般	フ ォ ー マ ル	職業態度（欠勤）	0.887
F ・ 2	4	上 司	フ ォ ー マ ル	従順	0.505
	13	上 司	フ ォ ー マ ル	気がね	0.438
	20	上 司		メンテナンス	0.751
	21	上 司		満足	0.601
	24	上 司		親しみ	0.814
	26	上 司		信頼関係	0.767
F ・ 3	17	同 僚	フ ォ ー マ ル	コミュニケーション、気がね	0.496
	15	同 僚	イン・フォーマル	コミュニケーション（世間話）	0.421
	25	一 般	フ ォ ー マ ル	モラル	0.704
F・4	8	上 司	フ ォ ー マ ル	自発性（意見）、気がね	0.503
	30	同 僚	フ ォ ー マ ル	自発性（意見）、気がね	0.475
F・5	11	上 司	イン・フォーマル	コミュニケーション（悩み）	0.492

Table5 Table3とTable4を参考にして作られた因子の名称

FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5
同僚、職務、態度に関する要因	上司に関する要因	モラール	自発性	上司とのインフォーマルコミュニケーション

これらの5個の因子の平均値と標準偏差値はTable 6に示されている。Table 6には「総合質問」の平均値と標準偏差値も合わせて示してある。これによると、6個の平均値と標準偏差値は相互に大差はない。

Table6 総合項目と5因子の平均値及び標準偏差値

N=111		
	M	S · D
総合項目	3.27	0.84
FACTOR 1	3.07	0.58
FACTOR 2	3.37	0.57
FACTOR 3	3.24	0.62
FACTOR 4	2.93	0.83
FACTOR 5	2.27	0.93

Table7 総合項目と5因子の相関マトリクス

総合項目	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5	
1.000	0.685	0.760	0.679	0.203	0.264	総合項目
	1.000	0.680	0.728	0.414	0.330	FACTOR 1
		1.000	0.637	0.145	0.360	FACTOR 2
			1.000	0.473	0.352	FACTOR 3
				1.000	0.266	FACTOR 4
					1.000	FACTOR 5

Table 7は、「総合質問」と5個の因子の相関マトリクスである。これによれば、「総合質問」と最も高い相関を示すのはFactor 2の0.760である。次いで高いのはFactor 1の0.685、3番目にFactor 3の0.679である。全体としては、Factor 1、Factor 2、Factor 3の3因子の内部相関が高い。特に、Factor 1とFactor 3では0.728である。これは、「総合質問」とこの両因子との相関(0.

685と0.679)よりもやや高くなっていて、この後に行う重回帰分析のデータとしてやや不安ではあるが、因子分析の結果で両因子は「独立」した因子として抽出されていること及び両因子の内部相関と各々の「総合質問」との相関がそれ程大きな差ではないことから、この後の分析に影響はないであろう。従って、重回帰分析では、パス解析による検討は行わなかった。

2. 重回帰分析

因子分析で得た5因子を独立変数とし、「総合項目」を従属変数として重回帰分析を行った。すなわち、「おおむね、職場での人間関係が良いもしくは悪い」と日常感じさせているものの主なる要因は何か、またその順位はどうであるかを検討した。その結果はTable 8に示されている。これによると、最も高いBETA値を示すのはFactor 2(0.

469)である。次いでFactor 3(0.280)で、3番目にFactor 1(0.208)となっている。Factor 4とFactor 5のBETA値はきわめて低く(-0.069, -0.053)、この2因子は「人間関係」をほとんど説明していない。

Factor 2とFactor 4及びFactor 1のBETA値とSimple R(単純相関)は全て正の数値であるので、この3因子は従属変数である「人間関係」

を直接説明していることになる。

Table 8 重回帰分析の結果

従属変数：総合項目
独立変数：5因子

独立変数	MULTIPLE R	R SQUARE	RSQ CHANGE	SIMPLE R	B	BETA
FACTOR 1	0.685	0.470	0.470	0.685	0.298	0.208
FACTOR 2	0.794	0.631	0.161	0.760	0.687	0.469
FACTOR 3	0.809	0.656	0.024	0.679	0.375	0.280
FACTOR 4	0.812	0.660	0.004	0.203	-0.070	-0.069
FACTOR 5	0.814	0.662	0.002	0.264	-0.048	-0.053

IV. 考察

因子分析の結果、5個の因子が得られたが、重回帰分析では Factor 1, Factor 2, Factor 3 の3因子のみ「人間関係」と関連していた。Factor 4 と Factor 5 については、その負荷が他の3因子に比べ小さかったのでこうした結果は予想していた。質問番号1を除けば全体として、「コミュニケーション」もしくは「インフォーマル」、「自発性」、「気がね」の各要素を含む項目の因子負荷は小さいので、Factor 4 と Factor 5 が低い BETA 値を示すのは当然である。

しかし、「コミュニケーション」もしくは「インフォーマル」、「自発性」、「気がね」の各要素が因子分析による因子の変数として選ばれている以上全く無視するわけにはいかない。これについては対象者のサンプルとしての性格を考慮する必要がある。すなわち、対象者111名中37名が聾者であるので、この人数分だけ「コミュニケーション」や「自発」的意見が「人間関係」に関連していたものと推測する。同じく、「コミュニケーション」や「気がね」の要素が多くを占める Factor 3 が、重回帰分析では0.280と高い BETA 値を示している理由は、質問番号25の「モラル」の要素が因子分析で高い負荷を示しているからである。「一般」の領域は、この「モラル」以外全て Factor 1 に含まれているので、この「モラル」という要素はきわめて信頼のできる強力なひとつの因子

として認め得る。

Factor 2 は、他の Factor に比べ最もまとまりのある因子である。領域は全て「上司」とある。結果として、最も高い BETA 値を示した。

Factor 1 では、「上司」、「同僚」、「一般」の3領域が含まれ、一見捉えどころのない因子のようである。しかし、因子負荷を見ると、質問項目番号18と17のそれは小さいので、この「上司」の領域を Factor 1 からはずして考えてもよいであろう。その結果、Factor 1 は実質的には「同僚」と「一般」の2領域から構成されていることになる。

当初、仮説として「上司」、「同僚」、「一般」を独立した因子としていた。実際は後者2領域が1因子となったが、このことについて考察する。「一般」に含まれている要素はほとんどが障害者の「職務」に直接関連した要素であることから、その障害者と日常身近に「協業」している「同僚」にとっては直接にこれらの要素の影響を受けていると推測する。その結果、「一般」と「同僚」はひとつの因子として切り離せない要素で現われたのであろう。さらに、このことを Factor 2 との関連から考察すると、この質問用紙の評価者は「直属の上司」であったので、その評価した「人間関係」の良し悪しはその評価者と障害者との「人間関係」、つまり「上司」の要素に影響を受けていると考えられる。従って、「上司」のみが明確にひとつの因子として現われたと思われる。また、「上司」の BETA 値が最も高かった理由もこのことに多少よるかも

しれない。しかし、この点については、「上司」、
「同僚」、「本人」の3者による評価をもとにした
「人間関係」の分析結果を待たなければ、明確な
結論は出せない。こうした点を差し引いて、今回
の分析結果を結論とせざるを得ない。

なお、「一般」の各要素が「人間関係」を説明す
ることは、前記の研究⁶⁾によっても支持される。

V. 結 論

職場における障害者の人間関係を構成する主因
子は、主に以下の通りである：

(a) 「同僚」との人間関係においては、「連帯」、
「メンテナンス」、「職業人格」、「親しみ」、
「インフォーマルなコミュニケーション」
等と「一般」的な人間関係においては、
「フォーマルな場面、つまり「職務知識」、
「職務責任」、「職務満足」、「職務技能」、「職
業態度」等の要素から構成される因子

(b) 「上司」との人間関係において、「従順」、
「気がね」、「メンテナンス」、「満足」、「親
しみ」、「信頼関係」等の要素から構成され
る因子

(c) 「モラル」の因子

そして、障害者の「人間関係」をよく説明する
因子の順位は、(b)の因子が最もよく説明し、以下、
(c),(a)と続く。

VI. 事例研究

対象者個人々人についての人間関係の評価結果を
プロフィールで以下に示し、考察してみる。人間
関係は、因子分析の結果(Table 4)に従って示さ
れる。10人の事例は、人間関係の良い事例(2人)、
人間関係の悪い事例(2人)、人間関係が良くも悪
くもない事例(2人)、Factor 1が良く、Factor
2が悪い事例(2人)及びFactor 1が悪く、Factor
2が良い事例(2人)である。

事例1

男 31才 未婚 下肢片方切断 義足使用
障害2級 入社後障害を受ける 職歴無し 高等
学校卒 勤続年数12年

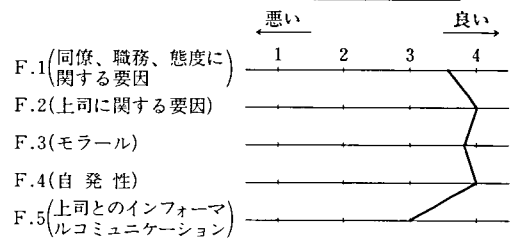
所属組織：電気製品製造KK(資本金約30億
円)

職 場：支店の事務所、支店長室、室長のも
とに男1人、女1人

職 種：事務

本例は、5因子全てについて良好な人間関係を
示している。特に上司との人間関係が良い。また、
本例は自ら同僚や上司に気がねなく自分の意見を
表明することが多く、職務に対する自信を有して
いるようである。平行してモラルも高い。一般
に上司とのインフォーマルなコミュニケーション
は本サンプルでは低く出ているが、本例の場合
はこの点に関して他の事例よりかなり高く出て
いる。全体的に理想的な人間関係を示している。

Table9-1 事例1の人間関係プロフィール



本例は、現在の会社に入る前には障害を持って
いなかったため、職業人として有利な資質、例え
ば知識や社会性など既に有していたものと思われ
る。しかし、中途障害者は、障害を受けた直後、
以前の状態との大きなギャップに直面し、心理的
ストレスから回復しにくく、障害の受容に時間か
かるのが普通である。本例は31才であり、短期
間にこの受容に成功したようである。

本例は、勤続年数が12年であるので、職務に関
する知識、持術、態度はすでに確立しているもの
と思われ、さらに支店長室で仕事をしているところ
から、上司の信頼は厚いものと思われる。

支店長は、「甘やかさなく、ごく普通の社員とし
て扱い、差別はしていない」と言っている。本例
自身は、「もう動揺はなくなり、毎日仕事にはげん
でいる」と言っている。

事例2

女 26才 既婚 聴覚障害 障害2級 入社
前障害を受ける 職歴有り 聾学校専攻科卒 勤

続年数 0.5 年

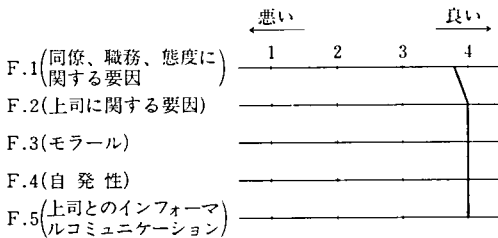
所属組織：電気製品製造 KK (資本金約 500 億円)

職 場：工場事務室 課長のもとに女 1 人男 22 人 平均年齢 25 才

職 種：コンピューターのデータインプット・キーオペレーター

本例は、Factor 1 以外の人間関係は全て最高と評価されている。Factor 1 がやや低いのは年齢 26 才で勤続年数 0.5 年であることから経験不足で職務に関する要素のスコアが低く出たためである。勤続年数 0.5 年であるので、その間の人間関係の評価がどれだけ信頼性のあるものかやや問題であるが、これ程の良好な人間関係を示しているので今後ひどく悪い人間関係を示すとは考えられない。きわめて良好な人間関係をもつ事例である。

Table9-2 事例 2 の人間関係プロフィール



本例は、普通学級ではない聾学校を卒業しているが、「特殊教育諸学校」卒業者にありがちな社会的未熟さがないようである。専攻科を卒業しているので知的レベルや職業知識に関して、「特殊教育諸学校」卒の障害者よりも有利であったと思われる。障害はかなり重い難聴のようであるが、子供の頃受けた障害であるので、すでによく適応しているようである。

上司は、「美人で明るく、人に好かれるタイプ。結婚して家庭の方もしっかりやっている。コミュニケーションにやや不便は感じるが、業務に支障はない」と言っている。

本人は、「特に職場に不満はない」と言っている。

事例 3

男 30 才 未婚 下肢片方機能障害 障害 4 級 入社前に障害を受ける 職歴無し 調理学校卒 勤続年数 8 年

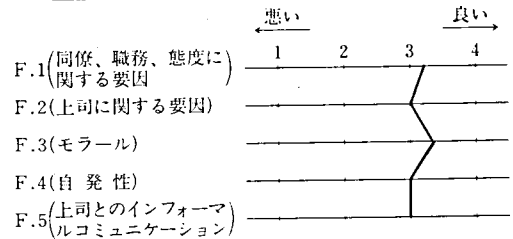
所属組織：サービス業 KK (資本金約 30 億円)

職 場：大規模食堂 男 6 人

職 種：調理師

本例は、5 因子全てについてやや良好な人間関係を示している。モラルは他の因子よりやや良好であるが、5 因子は相互に大きな差を示しておらずバランスのとれたプロフィールである。

Table9-3 事例 3 の人間関係プロフィール



本例は早い時期に堅実な技術を身につけ、現在、職務についてはかなりのベテランのようである。障害もそれ程重くはない。職場では特に問題を感じていないようである。生活は安定しているようであるが、未婚であるので今後結婚することによりさらに安定した生活を送り、職場の人間関係へ良い影響を与えることができる。

事例 4

女 26 才 未婚 聴覚障害 障害 2 級 入社前に障害を受ける 職歴有り 聾学校高等部卒 勤続年数 0.5 年

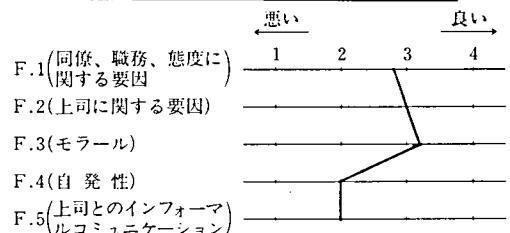
所属組織：銀行本店 (資本金約 30 億円)

職 場：本部融資部 課長のもとに男 4 人女 2 人 平均年齢 30 才

職 種：事務

本例は、Factor 1 については普通の人間関係を、Factor 2 についてはやや良い人間関係を、Factor 3 についてはさらに良い人間関係を示している。

Table9-4 事例 4 の人間関係プロフィール



本例の属性は、先の事例2の対象者と類似している。従って、Factor 1についてもやはり、Factor 2とFactor 3に比べやや劣るのは、年齢と勤続年数による経験不足のためである。Factor 4とFactor 5が低くなっている。この点、事例2は例外であって、普通聾者はコミュニケーションと自ら意見を述べる自発性に不利な結果を示す。コミュニケーションについての上司の評価基準が「数」や「量」に置かれるか、「質」に置かれるかで、このFactorのスコアは大きく変わってくる。

全体として、本例は特に問題を示していない。しかし、モラルの高さから言えば、今後より一層良い人間関係が期待できる。

事例5

女 43才 未婚 下肢片方機能障害 障害5級 入社前に障害を受ける 職歴有り 高等学校卒 勤続年数9年

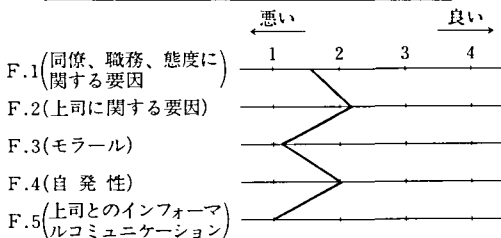
所属組織：建設会社KK（資本金約50億円）

職 場：支店事務所 課長のもとに男1人 平均年齢41才

職 種：安全管理の補助事務

本例は、5因子全てについて悪い人間関係を示している。特にモラルが低い。加えて、上司との世間話などの潤滑油的役割をするコミュニケーションも低いスコアである。

Table9-5 事例5の人間関係プロフィール



しかし、職場の状況を見ると、一部屋に課長の他1人の男性と本例の女性の計3人しかおらず、彼女にとっては「居づらい」職場のようである。また、職務も専門的な仕事ではなく、自分の責任や権限も与えられていないようである。勤続年数9年でかなり長い間の人間関係であるので、今後この人間関係を良くするにはかなりの努力が必要である。

属性を見ると、障害は軽いが、女性であるので下肢障害は微妙な影響を与えていよう。年齢は43才であるが、未だ未婚である。本例の場合、職場だけでなく、彼女の生活全体を考える必要があると思われる。そこからまずモラルを高めて行く必要がある。

上司は、「ただ毎日言われたことをそつなくやるだけ。自らやる気はない。」と言っている。本人はあまり話したがらない。

事例6

男 26才 未婚 聴覚障害 障害2級 入社前に障害を受ける 職歴無し 聾学校専攻科卒 勤続年数0.6年

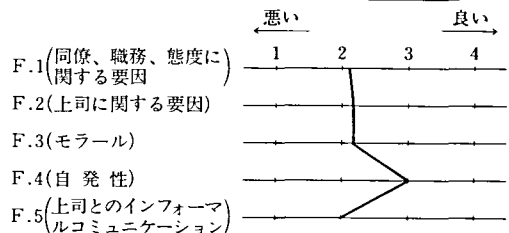
所属組織：電気製品製造KK（資本金約500億円）

職 場：工場設備課 係長のもとに男42人 平均年齢30才

職 種：フライス盤

本例も事例5と同じく全体的に悪い人間関係を示しているが、本例の場合、職場にそれ程の問題はなく、また専攻科を卒業しているため職務上の知識や技術が著しく劣るとは考えられない。さらに、工場での製造工程に加わっているため、業務上あまりコミュニケーションの必要がなく、聴覚障害のハンディキャップも少ない。従って、職務に関する人間関係よりもむしろ同僚との人間関係に問題がある。モラルも低い。「特殊教育諸学校」卒業者にありがちの社会的未熟さが考えられる。今後、良好な人間関係に向うよう急いで指導する必要がある。

Table9-6 事例6の人間関係プロフィール



Factor 4がやや良い結果を示しているが、これは注意して考えるべきである。全体的に対人関係が悪く、モラルも低いという事実と、Factor 4

が高いという事実は矛盾しているのではなく、むしろ同じ方向にあると考えるべきである。つまり、「自発性」がポジティブなものではなく、ネガティブなものあるいは自発的に意見を述べる「内容」、「その時の態度」、「その目的」がネガティブに作用しているのである。参考に本例の性格特性を示すと：「親和」と「内罰」が低い、すなわち他人と親しくやっつけず、協調性がなく、自己の責任を他人に転嫁する特性があり、逆に「攻撃」と「自律」が高い、すなわち自己の弁護のために相手を批難し、攻撃を加え、自分のこと以外に関心がなく、他人の協力を拒否する特性である。

年齢も若く、社会的経験も少なく、知的能力は十分にあるので、今後の指導次第で明るい見通しがもてる事例である。

事例7

男 22才 未婚 聴覚障害 障害3級 職歴有り 高等学校卒 勤続年数0.3年

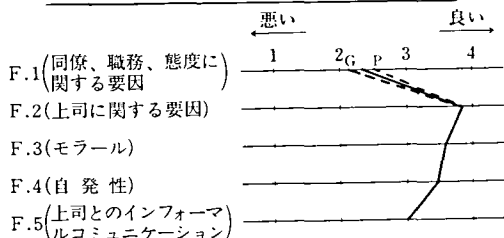
所属組織：電気製品製造KK（資本金約500億円）

職 場：工場 女2人男48人

職 種：プリンター装置検査

本例は、Factor 1 に関しての人間関係以外は、かなり良い人間関係を示しているが、Factor 1 が低い。つまり同僚との人間関係は低いが上司との人間関係は高い事例である。Factor 1 を「同僚との人間関係」の部分(P)と「職務に関する人間関係」の部分(G)に分けて見ると、やはり両者とも低くなっていることが分る。

Table9-7 事例7の人間関係プロフィール



注. PはF.1のうちの同僚に関する要因
GはF.1のうちの職務、態度に関する要因

本例は入社してまだ0.3年しか経ておらず、年齢もまだ22才という若さである。まだ同僚とうちとけたり、業務上の知識や技術を身につけるのに十

分な時間がたっていない。障害の重さは3級であるので、補聴器を使用すれば業務上ほとんど支障はないと思われる。加えて普通高校を卒業しているので、社会性が一般に比べ低いとは考えられない。

きわめて明るい将来をもつ事例であり、ほうっておいても、年齢の増加とともに人間関係の技術を習得するものと思われる。

事例8

男 30才 未婚 聴覚障害 障害2級 入社前に障害を受ける 職歴有り 専門学校卒 勤続年数0.6年

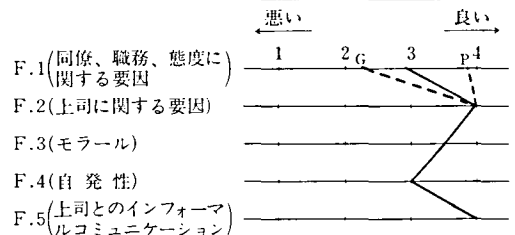
所属組織：金属製品製造KK（資本金約50億円）

職 場：調整課 班長のもとに女3人 男3人 平均年齢31才

職 種：製造工程で組立作業

本例も事例7と同様に、同僚との人間関係が低く、上司との人間関係が高い事例である。しかし、Factor 1 を「同僚」と「一般」の要素に分けると、「同僚」(P)との人間関係も非常に良いことが分る。「一般」(G)がこのFactor 1 を低くしている。

Table9-8 事例8の人間関係プロフィール



注. PはF.1のうちの同僚に関する要因
GはF.1のうちの職務、態度に関する要因

勤続年数が0.6年でまだ十分な職務上の知識、技術を身につけていない。モラルはかなり良いので、いずれは人間関係はより一層良好なものとなるだろう。

事例9

男 33才 未婚 聴覚障害 障害2級 入社前障害を受ける 職歴有り 聾学校高等部卒 勤続年数2年

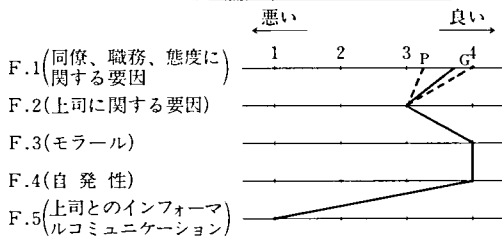
所属組織：銀行（資本金30億円）

職 場：本部 用務員室 男4人 平均年齢
49才
職 種：印刷業務他

本例は、事例7、8とは逆に、同僚との人間関係に比べ、上司との人間関係が悪い事例である。しかし本例の上司との人間関係はどちらかと言えば良いほうに属する。同僚との人間関係に比べて悪いという意味である。

本例は全体的に見て、人間関係が良い。モラルも職務、技能、知識、態度も非常に良い。Factor 5が低いのは、本例が聾者であることから理解できるが、しかしこの「上司とのコミュニケーション」があまりにも悪い。このことが、おそらく上司との人間関係がやや他のFactorに比べ低くなっていることと関連しているようである。

Table9-9 事例9の人間関係プロフィール



注. PはF.1のうちの同僚に関する要因
GはF.1のうちの職務、態度に関する要因

職場では本例を含め5人の少人数で協業しているので、相互にかなりのインフォーマルな組織ができていられると思われる。今後は、上司がこのインフォーマルな仲間から本例を除外しないように、自ら本例に働きかけていくこと、特に本例が「気がね」せずにプライベートな部分まで上司とコミュニケーションするようにしむけることが必要と思われる。

事例10

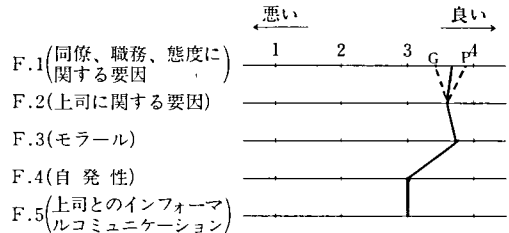
女 23才 未婚 四肢機能障害 障害3級
入社前障害を受ける 職歴無し、短大卒 勤続年
数2.6年

所属組織：銀行（資本金約30億円）
職 場：電話交換室 女3人（55才と24才）
職 種：電話交換

本例の全体像は、職場に充分適応した成功例で

ある。彼女は「脳性マヒ」者であり、しかも四肢全てに障害有している。さらに短大を卒業し、知的能力も要求水準もかなり高かったものと思われる。普通、こうした事例の就労は非常に難しく、また就労しても職場に不適應を示し定着しないことが多い。障害3級となっているが、実際には日常生活にかなりのハンディキャップを有しているはずである。

Table9-10 事例10の人間関係プロフィール



注. PはF.1のうちの同僚に関する要因
GはF.1のうちの職務、態度に関する要因

Factor 1の「一般」がいく分「同僚」よりも低い。知的能力や態度に問題があるのではなく、障害によるハンディから来る技術面での評価が低かったと思われる。今後は、彼女の障害に合せて、設備や機械の改良が考えられる。

おわりに

本調査にあたって御協力して下さった各組織の人事部の担当の方々、職場の管理者の方々、関係機関の方々に心から感謝の意を表します。

なお、多変量解析にあたっては、SPSSプログラムを利用し、筑波大学 ACOS - HITAC 大型計算機を使用した。

参 考 文 献

- (1) 橋本厚生 「心身障害の職業に関する一考察」1978年 特殊教育学研究 第16巻第2号 pp.39-47
- (2) 橋本厚生ら 「職場における障害者の心理特性と人間関係」1981年 身体障害者雇用促進協会 (近刊)
- (3) 橋本厚生 「職場における障害者の人間関係に関する予備的研究」1981年 トヨタ財団中間報告

- (4) 橋本厚生ら 「障害者雇用マニュアル」1981年 身体障害者雇用促進協会 (近刊)
- (5) 橋本厚生 「重度心身障害者の就労とわが国の保護雇用施設の問題点」1978年 脳性マヒ児の教育No29 日本アビリティーズ協会 PP.41-44
- (6) 一宮俊一 「脳性マヒ者の職業に関する研究」1970年 特殊教育学研究 第8巻第1号 pp19-24
- (7) M. S. Tseng et al 「Toward a Placement System Empirically Established Through Criterion-Group Method: Self - Employment for the Severely Handicapped」Rehabilitation Literature May, 1976, Vol. 36, No 5 pp 140-144
- (8) M. S. Tseng 「Job Performance and Satisfaction of Successfully Rehabilitated Vocational Rehabilitation Clients」Rehabilitation Literature March, 1975, Vol.36, No 3 pp 66-72
- (9) M. S. Tseng 氏の作成した questionnaire, West Virginia Rehabilitation Research and Training Center (氏が Survey に利用した questionnaire のコピーを好意により譲っていただいたものである。)非売品
- (10) Paul. H. Wehman 「Toward a Social Skills Curriculum for Developmentally Disabled Clients in Vocational Settings」Rehabilitation Literature 1975, Nov., Vol.36, No11 pp 342-348
- (11) René V. Dawis 「Minnesota Theory of Work Adjustment」Handbook of Measurement and Evaluation in Rehabilitation 1976, Ed. Brian Bolton, Univ - Park Press pp 227-248
- (12) 佐野, 他 「慶応産研式モラール・サーベイ (KOMS)」昭和43年 金子書房
- (13) 東京都心身障害者雇用促進協会 「心身障害者雇用好事例集」昭和52年
- (14) 新潟県心身障害者雇用促進協会 「雇用管理好事例集」昭和51年
- (15) 身体障害者雇用促進協会 多種な出版物
- その他 職業研究所出版の諸シリーズ
飯田橋職業安定所の障害者学生求人企業の資料 など項目作成や調査計画に当っては数多くの文献, 資料を参考にしている。

