

障害者雇用と 企業の雇用環境に関する研究

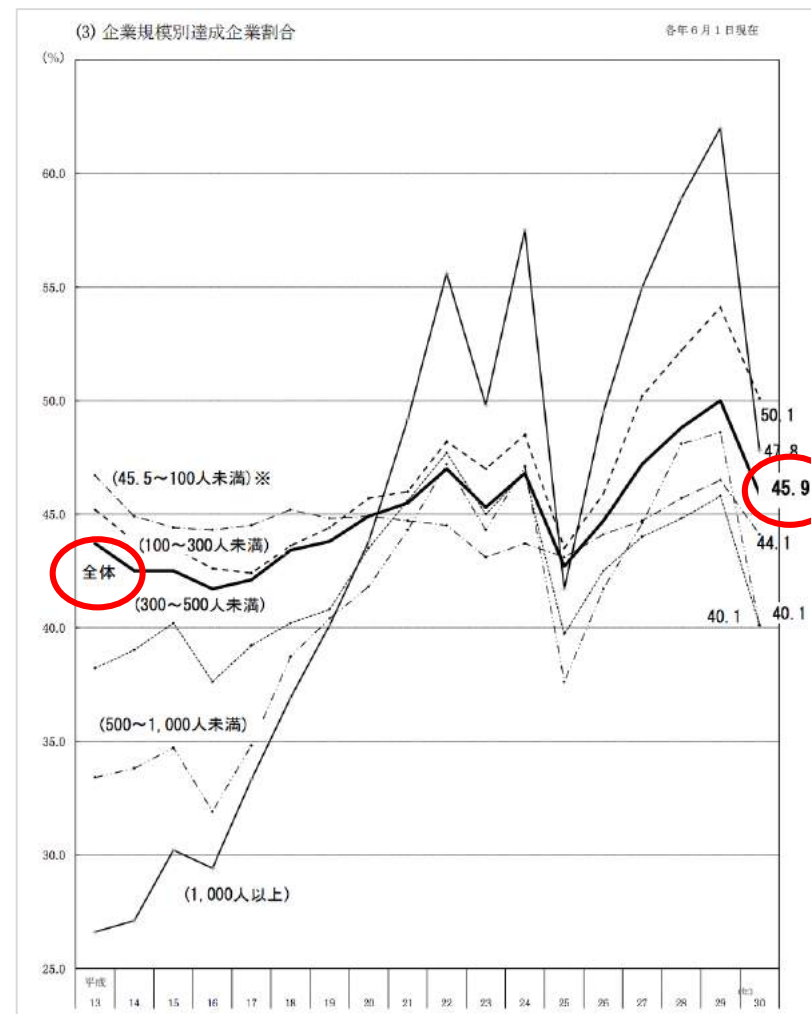
20190824_職リハ学会_大阪大会

星明聡志、池田浩之、奥脇学

問題

平成30年障害者雇用状況の集計結果

- 雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。
- 雇用障害者数は53万4,769.5人、対前年7.9%
(3万8,974.5人) 増加
- 実雇用率2.05%
対前年比0.08ポイント上昇
- 法定雇用率達成企業の割合は45.9%
(対前年比4.1ポイント減少)



問題

私たち、
就労支援者としての主観的な現場感覚として

障害者雇用において

- ・「うまくいっている企業」
- ・「うまくいっていない企業」

双方には何かしらの共通点があるのではないか

目的

- 本研究は、就労支援及び障害者雇用における実績ある現場で感じる「障害者雇用が企業環境に与える良い効果」について、調査研究で共通点を明らかにすることを目的として実施した。
- 実施方法は、大阪を中心とした近畿エリアの企業の代表者（もしくは人事担当者）及び従業員を対象に独立行政法人労働施策研究・研修機構のHRMチェックリスト(2003)の記入を依頼した。
- なお、本研究は今後2年間の計2回にわたって企業に調査を実施し、障害者雇用の縦断的な影響を明らかにしたいと考えており、**本研究では1回目の結果を発表する。**

対象

1) 対象：

大阪を中心とした近畿エリアの企業の代表者（もしくは人事担当者）とその従業員（表1参照）。

（2）手続き：

本研究の案内チラシを作成し、企業が集まる研修会等で協力依頼を行い、チラシ配布やメール等で依頼した。

（3）測定材料

独立行政法人労働施策研究・研修機構のHRMチェックリスト(2003)を使用した。また、企業の代表者（もしくは人事担当者）用のアンケートシートには、障害者雇用に関する情報も記載できるよう一部改訂して使用した。

HRMチェックリストの項目内容

<HRMチェックリスト>

従業員・個人用（従業員、個人が回答し、会社やチームとして集計）

- 1 ワークシチュエーション：職場や仕事の現状チェック
- 2 ジョブインボルブメント
- 3 職務満足—全般的職務満足感—
- 4 キャリアコミットメント
- 5 組織コミットメント
- 6 ストレス反応（ポジティブ反応とネガティブ反応）

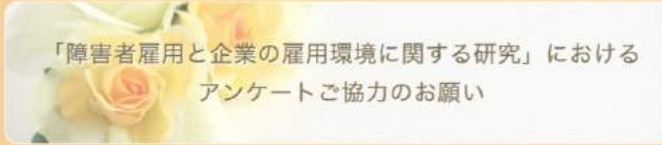
会社・人事担当用（経営者、人事担当等が自ら会社や職場をチェック）

- 7 会社組織の基礎統計—結果を解釈し活用するための背景情報として—
- 8 雇用管理施策チェックリスト
- 9 組織業績診断チェックリスト
- 10 仕事と職場の魅力チェックリスト

出典：独立行政法人労働施策研究・研修機構のHRMチェックリスト(2003)

倫理的配慮

- 対象者には、webにて個人情報の扱いと研究への協力について記載をし、同意を得た。



「障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究」における
アンケートご協力をお願い

アンケート趣旨

当アンケートは障害者雇用と企業の雇用環境に関して研究するもので、障害者雇用が企業環境にも与える効果などを抽出したいと考えています。今後2年間2回にわたり企業に調査を実施し、障害者雇用の顕微的な影響を明らかにします。

ご協力いただいた企業には、ご希望の場合1回ご協力頂くごとにアンケート内容から得る自社の傾向等を分析し報告書を送信させていただきます。

分析結果のサンプルはここを見

なお、1回目のデータをもとに2019年8月23日（金）～24日（土）開催の日本職業リハビリテーション学会で研究結果を報告させていただきます。

ご協力スケジュール

1回目 2019年2月～2019年3月

2回目 2020年2月～2020年3月

ご協力対象者

企業の代表者もしくは人事担当、従業員、それぞれ1名以上

アンケート用紙ダウンロード

個人情報について

ご提供いただく個人情報の取り扱いについて

当研究では、個人情報を以下のように取り扱います。下記の内容をご確認いただきますようお願い申し上げます。

1. 利用目的
調査・研究及び学会での発表のため
(なお、調査した結果は統計処理され数値化されるため、個人が特定されることはありません。)
一部は2019年度日本職業リハビリテーション学会大会にて発表予定です。
目的以外で研究に参加すると思意を表明された方(以下、対象者)の情報を利用する場合、対象者ご本人に理由を説明し同意を得た上で行うものとしたします。
2. 個人情報の第三者提供について
研究で得た個人情報は、あらかじめ対象者の同意をいただくことなく、外部に提供することはありません。
3. 対象者の権利
当団体の管理する全ての個人情報については、ご本人による開示請求・訂正・削除・利用停止等を求めることが可能です。また研究参加の意思は研究途中におきましても辞退できます。その場合は、下記連絡先までご連絡ください。

研究チーム

社会福祉法人北環村の子会・日本職業リハビリテーション学会近畿ブロック代表理事 星明 聡志
兵庫教育大学・日本職業リハビリテーション学会近畿ブロック理事 池田 浩之
有限会社黒田システム・2019年大会実行委員 黒田 孝

アンケート内容 (HRMチェックリスト) について

日本労働研究所が2003年に開発したチェックリスト (Human Resource Management 以下、HRM) で、開発時において8000人以上のデータをもとにした、信頼性の高いチェックリストになっております。企業の代表者及び人事担当者を対象としたチェックリストと、従業員を対象としたチェックリストを本研究では用いる予定にしております。

また、本研究で得たデータは、独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2003,2017) が発行している資料と比較する予定にしております。

結果

- 協力企業の属性
- 一般企業と特例子会社を分けて記載している

	会社数	社員数	障害者数	平均勤続年数
一般企業	6社	7～270名	1～10名	5年以内
	業種			
	建設業、製造業、卸・小売、サービス業(対事業所)等			

* 従業員と上司のペア数：24

	会社数	社員数	障害者数	平均勤続年数
特例子会社	11社	10～329名	7～272名	10年以内
	業種			
	製造業、運輸・通信業、金融・保険業、サービス業(対事業所)、その他(農業、印刷)等			

* 従業員と上司のペア数：13

一般企業と特例子会社

- 対応のないt検定。
- 解析にはSPSSを用いて行った。
- 人事担当者が評価した企業の現状項目における差について、一般企業が特例子会社より多いという点で差があったのが、「市場での競争力」「環境変化への企業としての対応」や「一般社員への企業の情報公開」「一般社員の経営への参加」「離職者の数」であった。
- また、特例子会社が一般企業より多いという点で差があったのが、「正社員の数」「出向者」「収入の個人内格差」であった。

一般企業と特例子会社の違い

• 1：特例子会社

• 2：一般企業

グループ統計量					
	企業形態	N	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
競争力	1	24	2.9583	0.46431	0.09478
	2	13	3.4615	0.51887	0.14391
正社員数	1	24	4.0417	0.62409	0.12739
	2	13	3.6154	0.86972	0.24122
企業対応	1	24	2.0417	0.95458	0.19485
	2	13	3.6923	0.85485	0.23709
情報公開	1	24	2.7917	1.02062	0.20833
	2	13	3.8462	0.68874	0.19102
経営参加	1	24	2	1.10335	0.22522
	2	13	3.7692	1.09193	0.30285
離職者	1	24	1.9167	1.10007	0.22455
	2	13	2.6923	0.94733	0.26274
出向者	1	24	2.2083	1.17877	0.24061
	2	13	1.3846	0.76795	0.21299
個人格差	1	24	2.625	1.20911	0.24681
	2	13	1.5385	0.77625	0.21529

(ご参考)

会社・人事担当用（経営者、人事担当等が自ら会社や職場をチェック）

F 3 次のような側面で貴社の現状をどのように思われますか、（○印は1つずつ）

1. 貴社の売り上げ	1	2	3	4	5
	減少している	やや減少	どちらともいえない	やや増加	増加している
2. 貴社の利益	1	2	3	4	5
	減少している	やや減少	どちらともいえない	やや増加	増加している
3. 貴社の資産	1	2	3	4	5
	減少している	やや減少	どちらともいえない	やや増加	増加している
4. 貴社の成長性	1	2	3	4	5
	低い	やや低い	どちらともいえない	やや高い	高い
5. 貴社の製品やサービスの市場での競争力	1	2	3	4	5
	低い	やや低い	どちらともいえない	やや高い	高い
6. 正社員の数	1	2	3	4	5
	減少している	やや減少	どちらともいえない	やや増加	増加している
7. 臨時、契約等正社員以外の社員数	1	2	3	4	5
	減少している	やや減少	どちらともいえない	やや増加	増加している
8. 環境変化への企業としての対応	1	2	3	4	5
	遅い	やや遅い	どちらともいえない	やや早い	早い
9. 組織としての意思決定の早さ	1	2	3	4	5
	遅い	やや遅い	どちらともいえない	やや早い	早い
10. 大学生の人気度（応募者÷採用人数の割合）	1	2	3	4	5
	低い	やや低い	どちらともいえない	やや高い	高い
11. 一般従業員に公開される経営情報	1	2	3	4	5
	少ない	やや少ない	どちらともいえない	やや多い	多い
12. 一般従業員が経営に参加する機会	1	2	3	4	5
	少ない	やや少ない	どちらともいえない	やや多い	多い
13. 貴社における中途採用者の比率	1	2	3	4	5
	少ない	やや少ない	どちらともいえない	やや多い	多い
14. 自己都合による離職者	1	2	3	4	5
	少ない	やや少ない	どちらともいえない	やや多い	多い
15. 貴社からの出向者、転籍者	1	2	3	4	5
	少ない	やや少ない	どちらともいえない	やや多い	多い
16. 本人の業績による毎年の収入の変動幅	1	2	3	4	5
	小さい	やや小さい	どちらともいえない	やや大きい	大きい
17. 本人の業績による収入の個人間格差 （同じ職位にいる場合）	1	2	3	4	5
	小さい	やや小さい	どちらともいえない	やや大きい	大きい

相関分析（一般企業と特例子会社）

- 一般企業では、ワークシチュエーションの個人内に関する項目に関連が見られたが、特例子会社では見受けられなかった。
- また、特例子会社では「本人の業績による収入幅」において反応が見られた。
- 一般企業では「離職者」において反応が見られた。

図表 2-1-1 ワークシチュエーションチェックリストの 6 領域と下位尺度の概要

I. 職務

- | | |
|-------|------------------------------|
| a.達成 | 仕事で自分の力を遺憾なく発揮し、達成感を得ることができる |
| b.成長 | 仕事で自分の能力を生かしたり伸ばしたりすることができる |
| c.自律性 | 業務の遂行手順や目標の設定は自分が掌握している |
| d.参画 | 重要な決定事項には自分の意見が反映されている |
| e.意義 | 仕事内容は組織に貢献する有意義なものである |

II. 上司やリーダー

- | | |
|---------|----------------------------------|
| f.承認・支持 | 上司は自分の能力を評価し、さらなる成長のためにサポートしてくれる |
| g.公正・信頼 | 上司は正当な判断ができ、人間的に信頼すべき人物といえる |
| h.指導・支援 | 上司の目標設定、業務計画、指示は適切なものである |

III. 同僚や顧客との関係

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| i.職場の人間関係 | 職場のコミュニケーションは良好で、友好的な雰囲気がある |
| j.チームワーク | 同僚の間には仲間意識があり、お互いに助け合って仕事をしている |
| k.顧客との関係 | 仕事相手との間には信頼関係が成り立ち、業務は円滑に行われている |

IV. ビジョン・経営者

- | | |
|-----------|----------------------------------|
| l.ビジョン・戦略 | 経営陣の管理方針や仕事戦略は妥当なもので皆がそれに賛同している |
| m.経営者と従業員 | 経営陣は成員の意見を尊重し、それらに耳を傾けるよう努力している |
| n.経営者への信頼 | 経営陣の行いは倫理的に正しく、成員に信望されている |
| o.仕事の革新 | 経営陣は新しい試みやアイデアに対して受容的で、それを奨励している |

V. 処遇・報酬

- | | |
|--------------|--------------------------------|
| p.昇進・昇格・キャリア | 昇進・昇格は公正に行われ、適性に配慮したキャリアコースがある |
| q.評価・給与 | 給与制度は公正で業績に見合った十分な報酬が得られる |

VI. 能力開発・福利厚生・生活サポート

- | | |
|----------|---------------------------------|
| r.教育・研修 | 職務に必要な研修や個人のキャリアプランに役立つ教育が受けられる |
| s.福利厚生 | 福利厚生の制度や設備には成員の要望が十分に反映されている |
| t.生活サポート | 家庭生活との両立を可能にするために各種制度が用意されている |
| u.労働条件 | 勤務時間や作業条件は適切なものといえる |

(ご参考)

一般企業

		達成	成長	自律性	参画	意義	承認支持	公正信頼	指導支援	職務の信頼関係	チームワーク	顧客との関係	ビジョン戦略	経営者と従業員	経営者への信頼	仕事の革新	昇進キャリア	評価結果	教育研修	福利厚生	生活サポート	労働条件	残業意欲	情緒的要素	持続的要素	規範的要素	ジョブインボルブメント	キャリアコミットメント	職務満足度	心と体の健康
売上	Pearsonの相関係数	.728**	.595*	0.329	.770**	.594*	.801**	.609*	.885**	.649*	0.54	0.534	0.458	.883**	.719**	0.524	.689**	.567**	.749**	0.189	.859**	.849**	.750**	.684**	.618*	.782**	0.293	0.429	.907**	-0.299
	有意水準率 (両側)	0.005	0.032	0.272	0.002	0.032	0.001	0.027	0	0.023	0.07	0.074	0.115	0	0.006	0.066	0.009	0.043	0.003	0.536	0	0	0.003	0.01	0.025	0.002	0.331	0.144	0	0.321
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
利益	Pearsonの相関係数	0.323	0.301	-0.102	0.324	0.238	0.424	0.2	0.497	0.43	0.345	0.483	0.044	0.543	0.236	0.15	0.097	-0.031	0.2	0.15	.569**	0.532	0.112	0.288	0.342	0.32	0.061	0.06	0.513	0.071
	有意水準率 (両側)	0.282	0.317	0.74	0.28	0.434	0.149	0.512	0.084	0.163	0.272	0.112	0.886	0.055	0.438	0.625	0.752	0.92	0.512	0.625	0.842	0.062	0.716	0.34	0.253	0.286	0.843	0.845	0.073	0.818
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
資産	Pearsonの相関係数	.557**	0.387	0.246	0.513	.581**	.625**	0.526	.648**	0.502	0.467	0.479	0.229	.621**	0.472	.645**	0.389	0.277	0.441	0.297	0.443	0.501	.692**	.588**	0.441	.593**	0.349	0.288	.800**	-0.468
	有意水準率 (両側)	0.048	0.191	0.418	0.073	0.037	0.022	0.065	0.017	0.096	0.126	0.115	0.452	0.024	0.104	0.017	0.189	0.359	0.132	0.324	0.129	0.081	0.009	0.035	0.131	0.033	0.242	0.34	0.001	0.107
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
成長性	Pearsonの相関係数	-.651**	-0.5	-0.253	-.683**	-0.471*	-.648**	-0.464*	-.767**	-.633**	-0.479	-0.38	-0.451	-.749**	-.645**	-0.261	-0.512	-0.527	-.623**	-0.077	-.629**	-.699**	-0.478	-0.525	-.688**	-.623**	-0.174	-0.359	-.761**	0.119
	有意水準率 (両側)	0.016	0.082	0.404	0.01	0.104	0.017	0.11	0.002	0.027	0.115	0.223	0.122	0.003	0.017	0.389	0.074	0.064	0.023	0.804	0	0	0.098	0.065	0.009	0.023	0.57	0.229	0.003	0.689
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
競争力	Pearsonの相関係数	-0.398	-0.256	-0.105	-0.399	-0.126	-0.493	-0.246	-.599**	-0.523	-0.41	-0.285	-0.063	-0.528	-0.493	0.051	-0.237	-0.171	-0.512	-0.17	-.785**	-0.469	-0.016	-0.383	-0.457	-0.476	-0.1	-0.065	-0.292	-0.509
	有意水準率 (両側)	0.178	0.399	0.732	0.177	0.682	0.087	0.417	0.03	0.081	0.186	0.369	0.839	0.064	0.087	0.869	0.436	0.577	0.074	0.579	0.001	0.106	0.968	0.194	0.117	0.1	0.745	0.832	0.333	0.076
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
正社員数	Pearsonの相関係数	0.29	0.274	0.161	0.374	0.123	0.227	0.153	0.315	0.253	0.126	0.018	0.398	0.326	0.349	-0.091	0.387	0.453	0.373	-0.157	0.477	.554**	0.154	0.145	0.353	0.247	-0.039	0.241	0.251	0.038
	有意水準率 (両側)	0.336	0.365	0.599	0.208	0.688	0.456	0.617	0.295	0.427	0.696	0.955	0.193	0.277	0.242	0.767	0.218	0.12	0.209	0.699	0.099	0.05	0.615	0.635	0.237	0.416	0.9	0.429	0.408	0.903
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
会社員数	Pearsonの相関係数	0	0.217	-0.038	0.117	0.126	-0.032	0.023	-0.055	-0.359	-0.332	0.033	0.306	0.111	-0.101	0.176	0.26	0.204	-0.058	-0.219	-0.077	0.246	0.32	-0.083	-0.119	-0.061	-0.093	0.213	0.245	-.568**
	有意水準率 (両側)	1	0.477	0.903	0.703	0.683	0.917	0.941	0.859	0.251	0.292	0.92	0.31	0.717	0.742	0.565	0.392	0.504	0.851	0.473	0.802	0.419	0.287	0.787	0.698	0.842	0.762	0.485	0.42	0.043
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
企業対応	Pearsonの相関係数	.778**	.589**	0.43	.802**	.650**	.851**	.685**	.923**	.722**	.621**	0.55	0.469	.883**	.794**	.618**	.748**	.631**	.831**	0.247	.840**	.794**	.856**	.766**	.640**	.860**	0.374	0.461	.928**	-0.347
	有意水準率 (両側)	0.002	0.034	0.143	0.001	0.016	0	0.01	0	0.008	0.031	0.064	0.106	0	0.001	0.025	0.003	0.021	0	0.415	0	0.001	0	0.002	0.018	0	0.209	0.113	0	0.248
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
意思決定	Pearsonの相関係数	.665**	0.308	0.408	.593**	0.444	.659**	0.515	.764**	.783**	.643**	0.303	0.267	.590**	.749**	0.264	0.389	0.471	.702**	0.264	.739**	.603**	0.404	.631**	.743**	.697**	0.326	0.258	.577**	0.12
	有意水準率 (両側)	0.013	0.305	0.166	0.033	0.129	0.014	0.072	0.002	0.003	0.024	0.338	0.378	0.034	0.003	0.383	0.189	0.104	0.007	0.383	0.004	0.029	0.171	0.021	0.004	0.008	0.277	0.394	0.039	0.697
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
人気度	Pearsonの相関係数	0.053	0.192	-0.264	0.082	0.136	0.134	0.014	0.146	0.03	0.024	0.339	-0.014	0.286	-0.119	0.161	-0.053	-0.296	-0.152	0.028	0.151	0.299	0.065	0.023	0.017	0.007	-0.052	0.001	0.367	-0.218
	有意水準率 (両側)	0.863	0.529	0.384	0.791	0.659	0.663	0.963	0.634	0.927	0.942	0.281	0.963	0.344	0.698	0.6	0.862	0.5	0.619	0.927	0.622	0.322	0.833	0.94	0.956	0.982	0.866	0.998	0.218	0.475
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
情報公開	Pearsonの相関係数	-0.167	0.087	-0.248	-0.069	-0.174	0.004	-0.12	-0.022	-0.293	-0.224	0.114	-0.151	0.12	-0.179	-0.054	0.047	-0.236	-0.065	-0.013	0.121	-0.092	-0.101	-0.093	-0.327	-0.059	-0.13	-0.097	-0.079	0.171
	有意水準率 (両側)	0.586	0.777	0.414	0.822	0.571	0.989	0.697	0.943	0.355	0.484	0.724	0.623	0.696	0.557	0.86	0.878	0.437	0.833	0.967	0.694	0.764	0.742	0.762	0.275	0.849	0.672	0.752	0.797	0.575
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
経営参加	Pearsonの相関係数	0.042	0.163	0.025	0.119	-0.019	0.23	0.116	0.199	-0.133	-0.056	0.153	-0.058	0.254	0.117	0.145	0.308	0.011	0.271	0.119	0.268	-0.087	0.187	0.175	-0.193	0.234	0.062	0.029	0.033	0.141
	有意水準率 (両側)	0.891	0.595	0.935	0.698	0.952	0.449	0.706	0.514	0.68	0.862	0.636	0.851	0.402	0.703	0.636	0.306	0.971	0.37	0.699	0.377	0.777	0.541	0.568	0.528	0.442	0.841	0.925	0.914	0.647
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
中途割合	Pearsonの相関係数	0.471	0.479	0.062	0.543	0.356	0.53	0.329	.618**	0.391	0.289	0.399	0.339	.692**	0.416	0.231	0.425	0.32	0.427	0.035	.711**	.772**	0.382	0.375	0.44	0.462	0.073	0.273	.674**	-0.141
	有意水準率 (両側)	0.104	0.098	0.84	0.055	0.232	0.063	0.272																						

(ご参考)

特例
子会社

		達成	成長	自律性	参画	意義	承認支持	公正信頼	指導支援	職場の信頼関係	チームワーク	顧客との関係	ビジョン戦略	経営者と従業員	経営者への信頼	仕事の革新	昇進キャリア	評価給与	教育研修	福利厚生	生活サポート	労働条件	残業意欲	情熱的要素	持続的要素	規範的要素	ジョブインボルブメント	キャリアコミットメント	職務満足度	心と体の健康	
売上	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	-0.028	0.041	0.164	0.087	-0.185	0.233	0.084	0.196	0.27	0.286	-0.112	0.191	0.177	0.191	0.095	0.383	0.341	0.287	-0.078	0.364	0.278	0.108	0.092	-0.403	0.019	-0.262	-0.182	0.121	-0.346	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
		0.897	0.848	0.445	0.685	0.387	0.274	0.696	0.358	0.202	0.175	0.603	0.372	0.409	0.372	0.657	0.071	0.111	0.173	0.718	0.08	0.188	0.615	0.667	0.051	0.929	0.216	0.394	0.575	0.097	
利益	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	0.375	0.366	0.281	0.259	0.218	0.354	0.153	0.239	0.341	.459**	-0.167	.573**	.527**	.606**	0.262	0.387	0.157	.420**	-0.088	0.361	0.331	0.181	0.353	0.124	0.159	0.055	0.064	0.344	-0.125	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.071	0.079	0.183	0.221	0.306	0.089	0.476	0.262	0.103	0.024	0.436	0.003	0.008	0.002	0.216	0.068	0.475	0.041	0.682	0.083	0.114	0.398	0.091	0.583	0.457	0.799	0.768	0.1	0.581	
資産	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	-0.244	-0.238	0.182	0.006	-0.351	0.02	-0.087	0.012	0.047	0.011	-0.101	-0.049	-0.09	-0.115	-0.049	0.22	0.162	0.018	-0.126	0.184	0.158	0.034	-0.05	-.531**	-0.185	-.430**	-0.316	-0.088	-0.177	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.251	0.263	0.394	0.977	0.093	0.926	0.688	0.955	0.828	0.961	0.639	0.819	0.676	0.592	0.822	0.314	0.461	0.934	0.557	0.39	0.461	0.876	0.815	0.008	0.387	0.036	0.132	0.683	0.409	
成長性	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	0.18	0.327	0.216	0.206	0.089	0.394	0.149	0.295	0.328	.548**	-0.239	.502**	0.399	.511**	0.215	.630**	.468*	.432*	0.08	.520**	.495*	0.095	0.256	-0.083	0.105	-0.034	-0.15	0.293	-0.178	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.4	0.119	0.31	0.334	0.678	0.057	0.487	0.162	0.117	0.006	0.26	0.012	0.054	0.01	0.312	0.001	0.024	0.035	0.709	0.009	0.014	0.658	0.227	0.701	0.626	0.874	0.484	0.184	0.405	
競争力	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	-0.08	0.001	0.007	-0.138	0.063	-0.127	0.034	0.064	-0.027	-0.014	0.07	0.051	-0.051	-0.004	0.062	0.167	0.216	0.063	0.124	0.232	0.392	-0.066	-0.202	-0.196	-0.05	-0.244	-0.209	0.028	0.178	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.709	0.996	0.974	0.519	0.769	0.553	0.874	0.765	0.901	0.948	0.746	0.813	0.811	0.986	0.773	0.447	0.322	0.77	0.565	0.276	0.058	0.758	0.344	0.359	0.817	0.251	0.328	0.898	0.405	
正社員数	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	-0.28	-0.161	0.03	-0.133	-0.235	-0.053	-0.026	0.041	0.002	-0.007	0.002	-0.088	-0.174	-0.153	-0.046	0.212	0.275	0.008	0.08	0.223	0.283	-0.135	-0.229	-.488**	-0.137	-.408*	-0.382	-0.096	-0.038	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.185	0.451	0.888	0.534	0.269	0.805	0.906	0.851	0.994	0.972	0.992	0.682	0.417	0.476	0.83	0.333	0.203	0.972	0.71	0.294	0.181	0.529	0.281	0.015	0.525	0.040	0.066	0.655	0.859	
全社員数	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	0.207	0.309	-0.011	0.094	0.052	0.318	0.13	0.295	0.334	.449*	-0.069	.476*	0.369	.414*	0.243	.437*	0.395	.476*	0.172	0.315	0.302	0.232	0.307	-0.011	0.169	0.265	0.01	0.333	-0.333	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.332	0.141	0.958	0.656	0.808	0.13	0.545	0.162	0.111	0.028	0.748	0.019	0.076	0.044	0.252	0.037	0.062	0.019	0.423	0.134	0.152	0.276	0.144	0.959	0.431	0.21	0.965	0.112	0.112	
企業対応	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	0.286	0.223	0.286	0.25	0.025	0.34	0.128	0.235	0.387	0.394	-0.123	.547**	.476*	.522**	0.22	0.36	0.077	0.36	-0.21	0.314	0.243	0.222	0.382	0.01	0.081	-0.04	0.017	0.278	-0.172	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.176	0.296	0.175	0.239	0.907	0.104	0.552	0.27	0.062	0.056	0.586	0.006	0.019	0.009	0.302	0.092	0.727	0.064	0.325	0.135	0.252	0.297	0.066	0.965	0.707	0.854	0.936	0.189	0.421	
意思決定	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	0.234	0.304	0.324	0.241	0.072	0.394	0.075	0.205	0.264	.509**	-0.402	.437*	0.383	.495*	0.112	.539**	0.349	0.369	0.078	.492*	.447*	0.284	0.299	0.07	0.101	0.076	-0.107	0.238	-0.171	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.27	0.148	0.122	0.257	0.736	0.057	0.727	0.337	0.212	0.011	0.052	0.033	0.065	0.014	0.604	0.008	0.103	0.076	0.716	0.015	0.029	0.178	0.156	0.745	0.639	0.725	0.62	0.262	0.424	
人気度	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	-0.113	-0.327	-0.113	-0.276	-0.246	-0.352	-0.294	-0.25	-0.203	-.462*	0.258	-0.145	-0.23	-0.258	-0.161	-.540**	-.637**	-0.3	-0.112	-.521**	-.500**	-.409*	-0.236	-0.033	-0.221	-0.158	-0.079	-0.304	0.385	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.6	0.119	0.6	0.191	0.246	0.091	0.163	0.238	0.342	0.023	0.224	0.498	0.279	0.223	0.452	0.008	0.001	0.154	0.603	0.009	0.013	0.047	0.287	0.879	0.299	0.48	0.715	0.148	0.148	
情報公開	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	0.198	0.285	0.309	0.224	0.217	0.276	0.12	0.114	0.153	0.374	-0.305	0.363	0.315	0.404	0.129	0.412	0.27	0.243	0.071	.442*	.486*	0.155	0.187	0.129	0.086	-0.04	-0.074	0.212	-0.018	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.353	0.177	0.142	0.293	0.309	0.192	0.578	0.596	0.475	0.071	0.147	0.082	0.134	0.051	0.547	0.051	0.212	0.253	0.742	0.03	0.016	0.469	0.381	0.547	0.69	0.852	0.731	0.32	0.934	
経営参加	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	0.021	0.034	0.251	0.024	-0.203	0.178	-0.058	0.05	0.198	0.224	-0.199	.409*	0.22	0.313	0.022	0.294	0.026	0.174	0.016	0.302	0.274	-0.149	0.061	-0.099	-0.098	-0.315	-0.292	0	-0.021	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.921	0.874	0.237	0.91	0.342	0.406	0.789	0.816	0.353	0.294	0.35	0.047	0.302	0.136	0.92	0.173	0.095	0.415	0.94	0.151	0.195	0.487	0.776	0.648	0.648	0.133	0.167	1	0.923	
中途割合	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	-0.166	-0.024	-0.161	-0.096	-0.019	-0.143	0.026	0.028	-0.095	0.016	-0.139	-0.032	-0.049	-0.074	0.046	0.36	.486*	0.134	0.217	0.373	0.371	0.223	-0.11	0.005	-0.001	-0.075	0.149	0.029	-0.161	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.439	0.912	0.452	0.657	0.929	0.506	0.906	0.898	0.659	0.942	0.516	0.883	0.821	0.732	0.833	0.092	0.019	0.532	0.308	0.072	0.074	0.295	0.607	0.98	0.995	0.727	0.488	0.893	0.453	
離職者	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	0.007	0.035	-0.236	0.029	-0.073	0.06	0.135	0.235	0.208	0.131	0.167	0.11	0.137	0.085	0.182	0.225	0.26	0.238	-0.123	0.083	-0.056	0.168	0.168	-0.116	0.093	0.098	0.262	0.171	-0.307	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.974	0.871	0.268	0.891	0.736	0.78	0.529	0.269	0.33	0.542	0.436	0.61	0.523	0.693	0.393	0.301	0.23	0.262	0.566	0.699	0.795	0.432	0.433	0.59	0.664	0.647	0.215	0.424	0.144	
出向者	Pearsonの相関係数 有意水準 (両側)	0.128	0.008	-0.145	0.113	0.156	-0.092	0.05	0.042	0.024	-0.077	0.25	0.167	0.176	0.081	0.242	-0.046	-0.147	0.058	-0.259	-0.205	-0.221	0.075	0.24	0.154	0.018	0.135	.417*	0.177	-0.004	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
		0.55	0.969	0.499	0.598	0.467	0.67	0																							

※ 相関係数は 5% 水準で有意 (両側)
 ※ 有意水準は 1% 水準で有意 (両側) です。

重回帰分析

- 本研究の目的にある「企業に与える良い効果」について、**利益**、**売り上げ**、**成長性**の項目で設定し、分析を行った（全企業）。
- 結果としては、利益と成長性に関連が見られた。（調整済み R^2 値が.400以上）、
- 利益については「**経営者と従業員**」に正の影響が見られた。

係数 ^a					
モデル		非標準化係数		標準化係数	有意確率
		B	標準誤差	ベータ	
1	(定数)	-.380	.668		.57
	経営者と従業員	.215	.043	.658	.00

a. 従属変数: 利益

重回帰分析

- 成長性については正の影響が「昇進キャリア」と「経営者への信頼」が見られた。
- 負の影響が「存続的要素」「指導支援」となった。

係数 ^a					
		非標準化係数		標準化係数	有意確率
		B	標準誤差	ベータ	
モデル				t	
4	(定数)	3.033	.590		5.141 .00
	昇進キャリア	.148	.055	.538	2.676 .01
	存続的要素	-.113	.040	-.402	-2.847 .00
	指導支援	-.167	.051	-.730	-3.286 .00
	経営者への信頼	.152	.061	.616	2.481 .01

a. 従属変数: 成長性

7

考察

- 一般企業においては、企業環境内での自身の職務に関する認識や上司・リーダーとの関係、組織へのコミットメントなどが企業の現状と幅広く関連していることが出ており、より一人一人の状態が企業全体へ影響を及ぼす可能性が高い、もしくは企業の現状が直接的に従業員に影響を与えやすいことが示唆されている。
- 特例子会社では、特に自分と他者（同僚や上司、経営者）との関係性が企業の現状に関連している可能性が伺えた。
- 企業の直接的な経営効果を説明する要素としては、特に経営者との関係性（信頼性）、経営者のパフォーマンスをどのように従業員が判断しているかが重要であることが示唆される結果となっている。