

就労系障害福祉サービスにおける職場の風土と支援員の自閉スペクトラム症に対するスティグマとの間の関連性 —リーダーの謙虚さと心理的安全性に着目した検討—

辻田 匡葵¹, 松尾 朗子¹, 本間 美穂², 佐藤 翼³, 熊谷 晋一郎¹

¹東京大学先端科学技術研究センター ²株式会社LITALICO ³株式会社コルポート

2024年09月07日 日本心理学会第88回大会

背景

- 自閉スペクトラム症 (ASD) 者が就労系障害福祉サービスを積極的に利用することで、ASD者の就職率が改善することが期待される。
- 福祉サービスに従事する支援員の持つ差別や偏見 (スティグマ) が、サービスの利用を妨げている可能性がある (Henderson et al., 2014)。
- どのような職場風土が支援員の持つ利用者へのスティグマと関連しているのかは未解明である。
- 組織行動論の分野において、2つの職場風土に関する概念が着目されてきている。
 - **謙虚なリーダーシップ**: 自らの能力の限界や過ちを正確に把握する意欲があり、他者の強みや貢献を評価し、学びの姿勢を持つというリーダーシップのスタイル (Owens et al., 2013)
 - **心理的安全性**: チームの他のメンバーが発言者を困惑させたり、拒絶したり、罰したりしないと確信できる状態 (Edmondson, 1999)
- 職場のリーダーが謙虚な姿勢をチームメンバーに示すと、職場の心理的安全性が高まり、チームの創造性の向上や生産性の改善などのポジティブな効果が得られる (Wang et al., 2018; Matsuo et al., 2024)。

本研究の目的

- リーダーの謙虚さと心理的安全性が、就労系障害福祉サービスの支援員の持つASDへのスティグマとどのように関連しているのか検討した。

方法

調査対象者

- 就労系障害福祉サービスで就労しているスタッフとリーダー949名がオンラインで質問紙調査に回答した。
- 誤回答などを除いた920名 (スタッフ709名、リーダー211名、男性365名、女性536名、その他19名、平均年齢35.6歳) の回答を分析対象とした。

質問紙

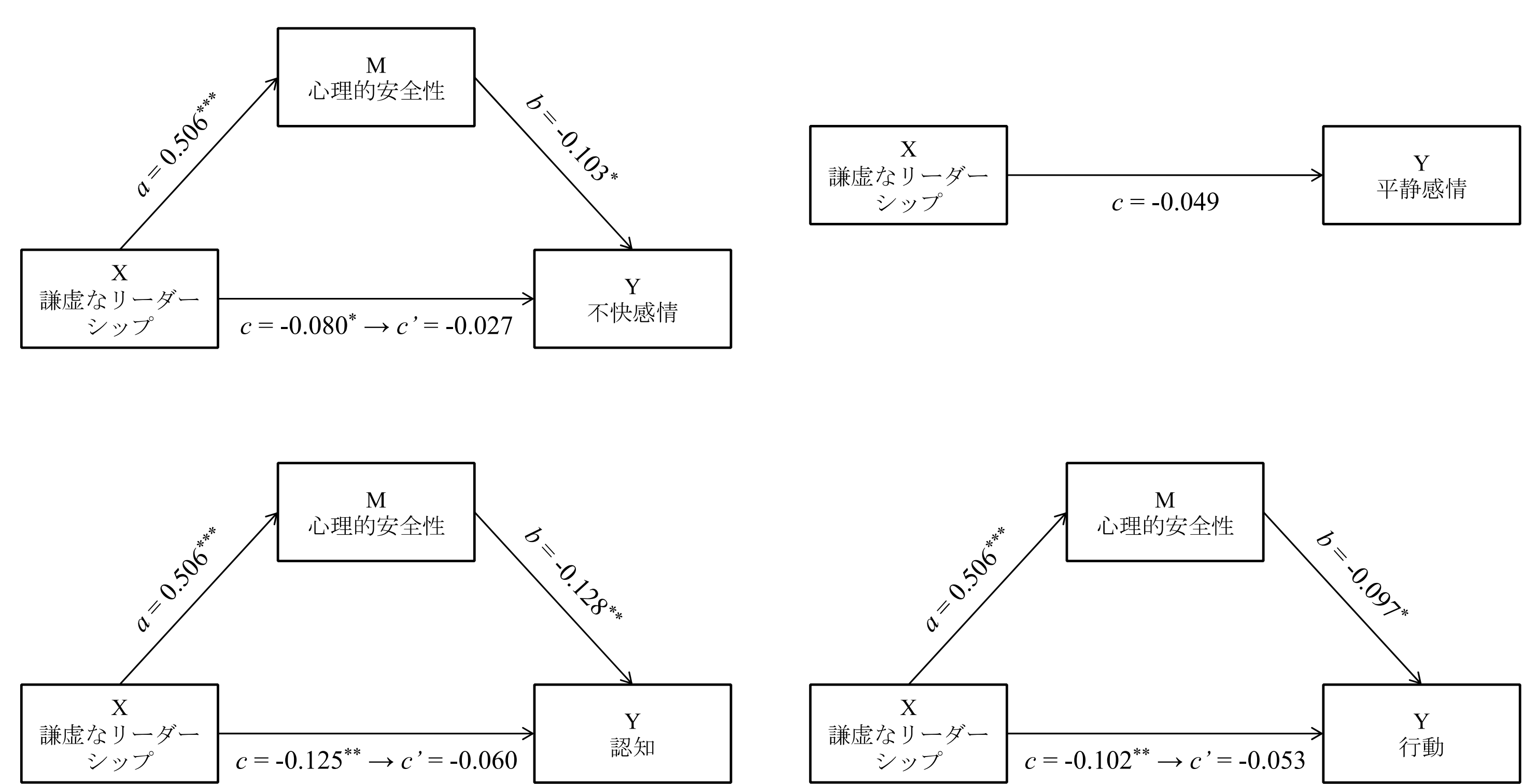
- 謙虚なリーダーシップ尺度** (Owens et al., 2013; Matsuo et al., 2023)
 - 9項目7件法の尺度
 - リーダーは回答せず、スタッフのみが回答
 - 項目例
 - ✓ この人物は、批判的な内容であっても、フィードバックを積極的に求める。
 - ✓ この人物は、何かのやり方がわからないとき、そのことを認める。
 - ✓ この人物は、他人の長所をよく褒める。
- 心理的安全性尺度** (Edmondson, 1999; Matsuo et al., 2023)
 - 7項目7件法の尺度
 - 項目例
 - ✓ チームメンバーがミスをする時、しばしば白い目で見られる。(逆転項目)
 - ✓ このチームのメンバーらは、問題や困難について話し合うことができる。
 - ✓ このチームでは、リスクを取っても安全だ。
- 多次元態度尺度** (Findler et al., 2007; Tsujita et al., 2021)
 - ASD者に対するネガティブな態度を多次元的に測定するための25項目5件法の尺度
 - 不快感情, 平静感情, 認知, 行動の4つの下位尺度
 - 初対面のASD者とカフェで交流する場面で、どのような態度を経験すると思うか回答する
 - ✓ 不快感情 (例: 憂うつ, 恐怖) 8項目
 - ✓ 平静感情 (例: リラックス, 落ち着き) 3項目
 - ✓ 認知 (例: 彼/彼女とは仲良くできそう) 10項目
 - ✓ 行動 (例: 席を立ち離れる) 4項目

結果

分析

- チーム内で回答が類似しているか検討した。
 - 謙虚なリーダーシップ尺度得点
ICC1 = 0.17, ICC2 = 0.47, Design Effect = 1.81
 - 心理的安全性尺度得点
ICC1 = 0.15, ICC2 = 0.50, Design Effect = 1.71
 - Design Effectが2.0よりも小さく類似性が低いため、チームレベルではなく個人レベルの分析を行った。
- 謙虚なリーダーシップを説明変数、心理的安全性を媒介変数、多次元態度尺度の各下位尺度を目的変数として媒介分析を行った。

結果



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

- 平静感情のみ有意な媒介関係が見られなかった。
- その他の下位尺度では有意な媒介関係が見られた。

考察

- 平静感情以外の下位尺度において、謙虚なリーダーシップが高いほど心理的安全性が高まってASDに対するスティグマが低くなることが明らかになった。
 - 就労系障害福祉サービスの心理的安全性が高い状態に支援員が慣れていないと、ASDを有する利用者とのコミュニケーションで困難が生じた際に、その困難をASDを有する利用者の責任とみなさず、困難を受け入れることができる可能性。
- 平静感情のみ媒介関係が見られなかったのは、就労系障害福祉サービスの支援員は仕事上でASD者との社会的接触に慣れていて、どの支援員も「リラックス」「落ち着き」といったような感情を持つ経験を有しているため、職場風土との関係が見られなかったと考えられる。

引用文献

- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Findler, L., Vilchinsky, N., & Werner, S. (2007). The Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons With Disabilities (MAS): Construction and Validation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(3), 166-176.
- Henderson, C., Noblett, J., Parke, H., Clement, S., Caffrey, A., Gale-Grant, O., Schulze, B., Druss, B., & Thornicroft, G. (2014). Mental health-related stigma in health care and mental health-care settings. *The Lancet Psychiatry*, 1(6), 467-482.
- Matsuo, A., Tsujita, M., Kita, K., Ayaya, S., & Kumagaya, S.-i. (2023). Developing and Validating Japanese Versions of Psychological Safety Scale, Knowledge Sharing Scale and Expressed Humility Scale. *Management and Labour Studies*.
- Matsuo, A., Tsujita, M., Kita, K., Ayaya, S., & Kumagaya, S.-i. (2024). The mediating role of psychological safety on humble leadership and presenteeism in Japanese organizations. *Work*, 1-11.
- Owens, B. P., Johnson, M. D., & Mitchell, T. R. (2013). Expressed Humility in Organizations: Implications for Performance, Teams, and Leadership. *Organization Science*, 24(5), 1517-1538.
- Tsujita, M., Ban, M., & Kumagaya, S. (2021). The Japanese Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons With Autism Spectrum Disorders. *Japanese Psychological Research*, 63(3), 129-139.
- Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). Humble Leadership, Psychological Safety, Knowledge Sharing, and Follower Creativity: A Cross-Level Investigation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1727.