

聴覚障害のある労働者の職場でのコミュニケーション

— 人間関係の視点から —

中山亜紀子・李 在鉉・丸田健太郎・仁科陽江

(2021年10月5日受理)

Communication in the Workplace for Workers with Deaf or Hard of Hearing
— Focusing on interpersonal relationships —

Akiko Nakayama, Jaehyeon Yi, Kentaro Maruta and Yoko Nishina

Abstract: In this paper, we reported the result of a questionnaire survey with the Deaf or Hard of Hearing people (hereafter: DHH) employees working for Company Z, which has been actively employing DHH since the 1980s and provided advanced support, like hiring sign language translators. For better support for DHH employees in the future, we asked them 1) what kind of means they use for communication and what kind of relationships they have with their hearing supervisors, hearing colleagues, and DHH colleagues. 2) How their human relationship correlates with their job satisfaction. In company Z, a very few DHH employee was working with another DHH employee. In such a particular situation, the result showed that the relationship with supervisors was more correlated with job satisfaction than the relationship with DHH colleagues, and the relationship with hearing colleagues was more correlated with job satisfaction than the relationship with supervisors. However, only about 30% of respondents said they could use their preferred means of communication with their supervisors and hearing colleagues. Fewer than 20% of respondents strongly felt that they could chat with their supervisors and hearing colleagues and that their supervisors and hearing colleagues contributed to their job development. The result suggests that in company Z, close relationships with hearing co-workers and supervisors are essential to creating a rewarding work environment for DHH employees.

Key words: Workers with hard of hearing, Job satisfaction, Cross-cultural Communication, Human Relationships in the workplace

キーワード：聴覚障害のある労働者、働きがい、異文化間コミュニケーション、職場での人間関係

1. 問題の所在と研究目的

障害者を含め、全ての人が働きやすい雇用環境をつくることは、多くの企業の喫緊の課題である。現在、全ての事業主は2.3%以上¹⁾の障害者を雇用することが求められており、障害者の積極的な雇用が目指されている。加えて、企業の社会的責任への関心の高まりとともに、雇用者数のみならず、障害者が働きやすく、働きがいの感じられる職場がますます求められている。様々な障害の中でも聴覚障害者は、耳が聞こえない

こと以外の身体的な配慮が多くの場合必要ではないため、障害者の中では比較的早くから雇用が進んできた(岩山 2013)。しかし、企業内での聴覚障害者の職場環境は、いまだに多くの課題が残されていると言われている(原 2011, 水野 2014)。

これら、聴覚障害者の雇用に関わる問題は社内での「コミュニケーションの難しさ」として語られ、具体的には、1) 講習会や社内での訓話などがわからない(情報保障)、2) 日常的な社員同士のコミュニケーションが難しい(日常的なコミュニケーション)、3) 聴

者の社員が、障害について十分理解をしていない（聴者への教育）などが、繰り返し言及されている（戸田 2019）。また、聴覚障害者の職場定着の難しさには、コミュニケーション不全（原 2011, 岩山 2013など）、公平な人事評価（戸田 2019）が背後にあるという指摘もなされている。

本研究は、異なる言語（手話）、異なる文化（ろう文化）をもつ聴覚障害者が、聴者と共に働く職場で、誰とどのようなコミュニケーションができる関係を築いているのか、またそれがどのように働きがいと関わっているのかという問題に取り組むものである。一般的に社内の人間関係と働きがいは大きく関わっていると言われており（メイヨール 1967）、そのための取り組みを多くの企業が行っている（中村2010, 石田 2013）が、その恩恵を聴覚障害者は受けにくい。中島（2017）では、一度に多くの人が話す、聴覚障害者に背を向けたまま物事が進行するなど、聴覚障害者への配慮を欠いているため、よりよい人間関係を築くための職場での試みや飲み会が、聴覚障害者には苦痛となっている例が紹介されている。聴者の社員を対象とした取り組みが聴覚障害のある社員には届かないなら、聴覚障害のある社員には、誰とどのような人間関係を築く取り組みが有効なのだろうか。従来、聴覚障害者のコミュニケーションと言われてきた問題を、コミュニケーション手段だけではなく、彼らを取り巻く人間関係の問題として分節化することによって、企業の経営側がよりきめ細かく対策を行い、聴覚障害者とともに働く聴者への働きかけにも役立てたいというのが、本研究のねらいである。

筆者らは、聴覚障害者の雇用で歴史があり、さまざまな対策に取り組んでいるZ社から協力を得て²⁾、Z社で働く聴覚障害者たちの、Z社および現在の職場に対する意識、上司、同僚、聴覚障害のある同僚それぞれとの関係、さらにそれらと働きがいの関係を調査した。なお、聴覚障害者の就労問題を人間関係の問題としてとらえた先行研究はほとんどなく、また聴覚障害者の多様性（聴力程度、教育的背景、手話能力、書記日本語能力、聴力を失った時期など）、職場形態の複雑さ（コミュニケーション手段、就業年数、工場と事務系など職種）のために交絡要因が多く、因果性や共起性を考えることは難しい。本稿で取り上げる調査は、今後の調査のための課題抽出のために行われたものであるが、問題を提起し、今後につなげるために十分な価値はあると考える。

2. 調査

2.1 フィールドの概要

本研究は、100人を超える聴覚障害者を雇用する製造業Z社の協力を得て行った。Z社は、従業員数2万人を超える東証一部上場企業である。Z社における聴覚障害者の雇用は、1980年ごろに始まったと言われていた。社内にも詳細な資料が残っておらず、その当時の雇用の経緯や形態などの詳しいことはわかっていない。2008年から障害者の雇用に関わる問題改善のための窓口が設置された³⁾。また、2013年から手話通訳の専属雇用が開始された。現在では、社長講話など重要な会社の方針などは同時通訳で伝達され、必要な場合は会議にも通訳が派遣されるなど、積極的な情報保障が行われている。さらに、窓口と手話通訳者らが中心となって、現場でのコミュニケーションを円滑に行うため工夫（筆談のための道具を配布）のほか、聞こえる社員に対する啓蒙活動（聴覚障害への理解を深める講座を実施するなど）、聴覚障害者からの要望を受けた職場改善（手話サークルを支援する、工場内に安全装置を設置するなど）が行われている。このように、従来の研究において必要とされている対策が（岩山 2013, 戸田 2019, 水野 2007, 2009など）が次々と実行されている状況である。これにより、職場環境が一定程度改善されていることは、手話サークルなどで職場環境についての話を聞いた際、「今はましになったけど」「今と違って昔は」といった言葉がたびたび聞かれたことからもうかがえる。なお手話通訳を専属雇用しているZ社以外の企業は、管見の限り見つからず、Z社の先進性が伺える。

さらにZ社の特徴として、障害者だけの職場が設けられていないことが挙げられる⁴⁾。聴覚障害のある社員は、社内の各部署に分散して配置されており、手話サークルや聴覚障害のある社員だけの非公式の集まりもあるが、他の聴覚障害者とのネットワークの有無は個人差が非常に大きい。さらに、聴覚障害のある社員は、数名の例外を除いて、グループ長などの肩書のある職位にはついていない。

2.2 調査

2020年2月中旬にZ社へ配布を依頼し、聴覚障害のある社員全員に、筆者ら宛の返信用封筒とともにアンケート用紙を配布した。まず、Z社での勤務期間、製造現場か事務系かといった職種、最も好むコミュニケーション方法（口話、筆談、手話、メール/LINE、その他）を尋ねた。次に、阿部・八木（2009）村田（2016）などを参考に、働きがいに関する質問（内発的働きが

い、外発的満足度、仕事の自律性、会社への関与意識などを4件法で聞いた。働きがいについては、多面的にとらえるための項目を設定した。人間関係については、安田・石田(2000)を参考に、上司、同僚、聴覚障害のある同僚について、仕事上と仕事以外の内容に分け、どのような関係性であるのか尋ねた。質問数や回答のしやすさを考え、今回は、職場で関わりのある人を3タイプ(上司、同僚、聴覚障害のある同僚)に分け、それぞれで話せるトピック、職務能力向上への寄与について尋ねた。さらに、それぞれの人間関係でどのようなコミュニケーション手段を用いているのか、複数回答で尋ねた。複数回答にしたのは、工場での作業中や休憩時間、ミーティングなどそれぞれの場で用いられるコミュニケーション手段が異なっていることが予想されたからである。作成した項目は、Z社の手話サークルのメンバーに言い回しや質問数、回答のしやすさなどのチェックを受け、改訂した。質問項目は以下の通りである(表1-1、表1-2)。

また、配布にあたっては、書記日本語が不得意な回答者のために、アンケート項目の手話動画を作成し、そこへのリンクをQRコードで示した。なお、アンケート調査に先立って、6か月にわたり、社内の主に人事

表1-1 質問項目(働きがい)

働きがいの側面	質問項目
内的な働きがい	生きがいを感じる
	仕事が楽しい
複合的な働きがい	Z社にずっと勤めたい
会社への関与意識	Z社やその事業は社会的に意義がある
	Z社の将来性に夢を持つ
自己開示	職場の中で自分らしくいられる
会社とのコミュニケーション	Z社は提案や意見を聞いてくれる
存在感	自分がいなくなるとみんなが困る
職務自律性	仕事に自分の工夫が活かせる
自律感	見通しを立てて仕事をしている
	仕事を通して成長を感じる
外的満足度	職場の雰囲気満足している
	職場での地位満足している
	職場での実績評価満足している
	給与の水準満足している
	休暇や労働時間に満足している

表1-2 質問項目(人間関係)*

仕事上	仕事上のことを相談できる
	仕事の能力育成に貢献してくれる
仕事以外	私生活のことを相談できる
	気楽に雑談できる

上司、聴者の同僚、聴覚障害のある同僚それぞれについて質問した*

課の社員へのインタビュー、手話サークルでのフィールドワークを行っている。本調査の本研究の対象となった聴覚障害者とは、Z社側が障害者手帳の所持などを確認している聴覚障害者を指す。聴力程度、聴力を失った時期、教育的背景などは考慮に入れていない。

139名中82通の返信があり、回答率は58.9%であった。回答のうち、男性が68名、女性が13名、無回答が1名であった。職種は工場などのラインで働いている者が65名、それ以外の技術・事務系が17名であった。これは、Z社で従事している聴覚障害者の構成(現業74%)とほぼ同じである。勤続年数は、10年以内の回答者が21%、11年~30年以内が39%、30年以上が39%である。中には、勤続41年目の回答者もおり、高校卒業以来、Z社でずっと働き続けていることがわかる。以下の分析のために、欠損のある回答を除いたが、その中では聴覚障害者の同僚についての回答がないもの(9通)が全回答の約11%を占めていた。同じ職場に聴覚障害のある同僚がいない、社内の聴覚障害のある同僚と付き合いがない場合があるためだと考えられる。

3. 結果

3.1 最も好むコミュニケーション手段

最も好むコミュニケーション手段は、手話(71.4%)が圧倒的に多く、続いて口話(11.1%)、LINE/メール(7.9%)、筆談(6.3%)、その他(3.1%)の順になっている。これら好むコミュニケーション手段が、職場での人間関係でコミュニケーション手段として使えるかどうかを調べた(表2)⁵⁾。すると、上司や聴者の同僚との間で、聴覚障害者が最も好むコミュニケーション手段を使わない場合が65%を上回っている一方で、聴覚障害のある同僚とは、最も好むコミュニケーション手段が使える場合が80%を超えていることがわかった。ここから職場では、聴者とのコミュニケーションには最も好むコミュニケーション手段が使えないが、聴覚障害者同士では使える場合が多いと言える。言い換えれば、聴覚障害者は口話や筆談など、使用可能な手段を使いながら、コミュニケーションをしてい

表2 最も好むコミュニケーション手段が使える割合

	好むコミュニケーション手段を使う	好むコミュニケーション手段を使わない
上司	31.1%	68.9%
聴者の同僚	29.5%	70.5%
聴覚障害のある同僚	83.6%	16.4%

る様子がうかがえる。ただし中には、上司や聴者の同僚が、回答者が最も好む手話を使える場合もあった。なお、職場で最も好むコミュニケーション手段が使えるとしても、どの程度使うか、いつ使うのかについては尋ねていない。

図1 働きがい全般

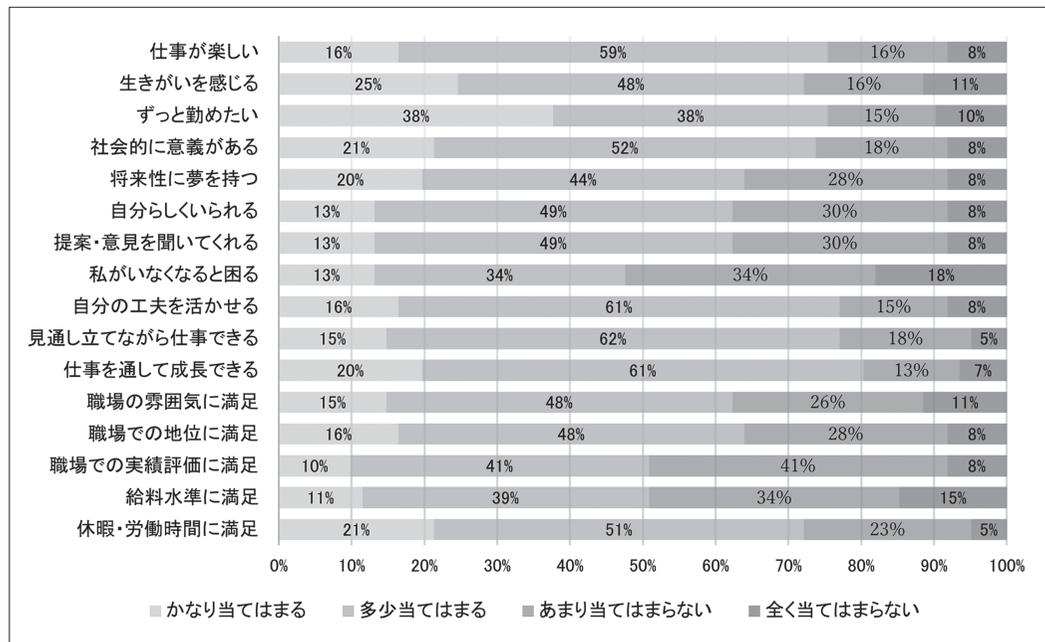
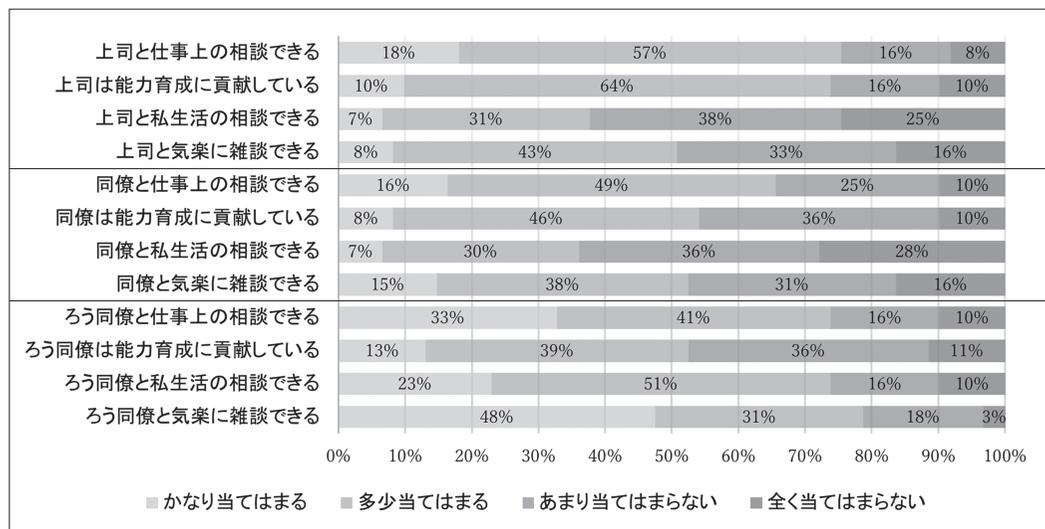


図2 社内での人間関係



3.2 一般的な働きがい

図1は、働きがいについての回答の内訳をパーセンテージで表したものである。「自分がいなくなるとみんな困る」「給与の水準に満足している」を除く、ほぼすべての項目で肯定的な回答が否定的な回答を上回っており、Z社で働く多くの聴覚障害者が自分の雇用環境を肯定的に評価していることがわかる⁶⁾。特に、非常に肯定的な回答の割合が高いのが「Z社にずっと勤めたい」(38%)で、次いで「仕事に生きがいを感じる」「休暇・労働時間に満足」(ともに21%)となっている。反対に、非常に否定的な回答の割合が高いのが「私がいなくなると困る」(18%)「給与水準に満足」(15%)となっている。

3.3 職場でどのような人間関係を構築しているか

次に、上司と同僚とのコミュニケーションについて述べる。図2の「かなり当てはまる」「多少当てはまる」を合わせた割合からみると、回答者らは聴者の上司とは、雑談や私生活のことは話さないが、仕事上のご事は相談でき、仕事上の能力向上に貢献してくれる人だと考えている。聴者の同僚には、仕事上の相談ができ、仕事上の能力の向上にも寄与してくれると考えているが、そう考える人の割合は、上司よりも少ない。一方、同じ聴覚障害のある同僚たちとは、仕事のご事、私生活のご事、雑談など幅広い内容について話ができるが、仕事上の能力の向上に寄与していると考えた人の割合は少ない。

しかし、最も肯定的な「かなり当てはまる」だけを見ると、聴覚障害のある同僚とは、仕事上の相談、能力育成、私生活の相談、気楽に雑談できる、のすべてにおいて、上司や聴者の同僚よりも割合が高い。つまり、積極的に上司や聴者の同僚と相談や雑談ができ、仕事の能力育成にも貢献してくれていると思えるような関係を構築している人は10%程度しかおらず、非常に少数だといえることができる。

3.4 働きがいと社内の人間関係の相関

以上で見てきた聴覚障害のある社員の働きがいと人間関係の関連性を見るために、スピアマンの順位相関⁸⁾を用いて相関係数を算出した(表3)。その結果、働きがいと人間関係について、非常に強い相関は見られなかったが、働きがい全般については、聴者の同僚>上司>聴覚障害のある同僚の順で相関がみられた。また、仕事上の能力の育成に貢献してくれると考えられる関係を持つことが、上司、聴者の同僚、聴覚障害のある同僚に限らず、働きがい全般にわたって相関があることがわかった。

3.4.1 働きがいの項目別特徴

次に働きがいの項目別に注目すべき点を見ていこう。

まず、外的満足度である。上司、聴者の同僚を問わず、仕事上のご事と、仕事以外のご事も話せる関係にあることが、外的満足度の中の職場での雰囲気、地位、実績評価に満足することに相関があった。職場での雰囲気が良ければ、さまざまな話ができる関係にあるだろうことが予測されるが、それ以外に職場での地位や実績評価に満足していることにも相関があったことは、特記に値するだろう。つまり、さまざまな話ができる関係にあることは、聴覚障害者の職場定着に必要なだと指摘されている「公平な人事評価」にもつながっていると見える。Z社では、上司と労働者がミーティングを行って、各人の評価を決定するというプロセスが行われているが、直接評価に関与しない同僚との関係も相関があるといえる。

次に、自己開示(職場で自分らしくいられる)である。この項目では、聴者の同僚で仕事上のご事だけではなく、仕事以外のご事も話せる関係にあることと相関があった。また、仕事の能力育成に貢献してくれる聴覚障害のある同僚とも相関があった。一方で上司とは相関がみられなかった。

さらに内的な働きがいである。上司と仕事上のご事が話せること、聴者の同僚と仕事上のご事および雑談ができること、聴覚障害のある同僚が仕事の能力育成に貢献してくれる関係にあることは、仕事を楽しみと思えることと相関があった。特に聴者の同僚と仕事上のご事が構築されていることは、仕事に生きがいを感じることも関わっている。

3.4.2 人間関係別の特徴

まず上司との関係である。私生活のご事や雑談など仕事以外のご事が話せる関係であることより、仕事上のご事が確立されているほうが、内的働きがい、総合的働きがい、会社への関与意識、自己表現、会社とのコミュニケーションにおいて相関が高いことがわかった。仕事上のご事でも、特に仕事の能力育成に貢献してくれる関係にあることが、職務自律性、会社とのコミュニケーションなどで相関が高かった。一方、仕事以外のご事が話せる関係にあることは、雰囲気と実績評価以外の項目とは相関が低かった。

次に聴者の同僚である。上にも述べたが、聴者の同僚とは、外的満足度、自己開示、内的な働きがいなど多くの項目と相関があり、仕事以外のご事が話せる関係にあることが、働きがいにも関わっていた。このことは、上司や聴覚障害のある同僚には見られなかった。

また、聴覚障害のある同僚である。仕事の能力育成に貢献してくれる関係をもつことは、働きがいと関

わっていたが、それ以外の関係は働きがいとほとんど相関がかなり低かった。総合的な働きがいと関連のある「Z社にずっと勤めたい」との相関が低いながらも見られた。ただし、上述したように、Z社では聴覚障害者を同じ職場に配置するような配慮がなされていない。そのため、Z社内で聴覚障害者と人間関係を持っていても、非常に少数だったり、日常的な接触がない場合があり、日常的に接触のある上司や聴者の同僚と聴覚障害ある同僚の結果を単純に比較することは危険である。

3.5 総合考察

以上のように、本調査においては、聴覚障害のある同僚との関係より、上司のほうが働きがいに高い相関があり、さらに上司より聴者の同僚との関係が働きがいと相関があった。本調査の端緒は、聴覚障害者にとってもメリットとなるよりよい人間関係を築くための職場での試みへのヒントを得ることであった。上司との関係においては、仕事上での関係をよりよく構築すること、聴者の同僚との関係においては、仕事上のことのみならず、私生活のこと、気楽に雑談できる関係があることが、多くの働きがいに関わっていることがわかった。このことを、図2と比べてみよう。上述したように、図2の回答を肯定と否定で分けた場合、Z社の聴覚障害者は多くの上司や聴者の同僚と、仕事上のこと仕事以外のことを問わず話せる関係にあるように見える。しかし、非常に肯定的な回答だけに限ると、上司や聴者の同僚を問わず、その割合は実に10%程度にとどまっていた。この二つのことを合わせて考えると、聴者の同僚や上司と仕事上のこと、あるいは仕事以外のことを話せる関係ができているかどうかは、働きがいに大きな影響を与えているのであるが、実際は、そのような関係を持っている人が少ないということが分かってくる。

Z社が聴覚障害のある社員を分散して配置しているという現状を考えれば、聴覚障害のある社員が働きがいを持って仕事をするには、聴者である上司や同僚とよい関係が築けることが重要であり、社員教育が鍵になるのではないかと。なぜ10%程度の回答者は聴者の同僚や上司と深い関係を築くことができたのだろうか。このことを明らかにすることは、人間関係構築のための聴覚障害者を含めた社内研修のためのヒントとなるだろう。今後の調査において解明していきたい。

4. まとめ

本稿では、聴覚障害のある社員が上司や同僚とどの

ようなコミュニケーションができる関係を作っているのか、働きがいの関りでZ社の聴覚障害者社員を対象に実施したアンケート調査結果を報告した。その結果、上司とは仕事上の関係が構築されていることが、聴者の同僚とは仕事上のみならず、雑談もできる関係にあることが、働きがいと関わっていることがわかった。今回の調査では明らかにならなかったことに、聴覚障害のある同僚の有無と働きがいの関係、聴者の同僚や上司と深い関係を構築するための方途などが挙げられる。さらに、聴者の日本人労働者の人間関係と働きがいの比較は本稿では紙幅の都合もあり、言及することができなかった。今後の課題としたい。聴覚障害者の雇用対策が、単なるコミュニケーションの手段の問題としておわるのではなく、同じ職場で働く異なる文化の人たちの中で「深い相互理解に根差した共感的関係」(原 2011)が築かれることを願ってやまない。本稿で明らかになったことが、少しでも聴覚障害者の職場改善につながることを望んで、稿を終えたい。

謝辞

早く調査に応じてくださったZ社の聴覚障害者もつ社員の皆様、人事部および手話サークルの皆様へ感謝いたします。アンケート調査時には井上義和先生(帝京大学・教授)、統計データ解析には福井敬祐氏(広島大学・准教授)と小田凌也氏(広島大学・特任助教)から有益ご助言をいただきました。記して感謝申し上げます。本研究は広島大学女性研究者特定共同研究助成の成果である。

<注>

- 1) 2021年3月1日から、民間企業の法定雇用率が2.3%に引き上げられた。
- 2) 筆者らの一人が、Z社の社員と業務上、知り合ったことが本調査の端緒である。
- 3) 窓口設置は産業医とのコミュニケーションを含め、社員の精神的・身体的な健康増進のためであった。また、業務上の専門用語に対応するためには、派遣された手話通訳では対応ができず、業務上の守秘義務の観点から、手話通訳の専属雇用が行われた。
- 4) 例えばトヨタやイオンなどは、障害者を雇用するために、特例子会社が設立している。
- 5) 最も好むコミュニケーション手段が使えるのかどうかの判断がつかないため、その他の回答を除いている。
- 6) アンケート調査での質問の仕方が異なっているた

め比較することは難しいが、阿部・八木(2009)では「生きがいを感じる」と、「職場での実績評価に満足」の二項目で、本調査の結果と肯定否定が逆転している。

- 7) 図2で言う「ろう者の同僚」とは、聴覚障害のある同僚の意である。
- 8) スピアマンの順位相関とは、尺度が順序尺度の場合に用いられる相関分析の手法である(竹内・水本, 2014)。統計ソフトはSPSSを用いた。

<参考文献>

- 阿部晋吾・八木隆一郎(2009)「「失われた10年」を経た労働組合員の働きがいを探る—共同意識調査「On・I・ON2」2001年以降の調査結果より(2)『Int'lecowk—国際経済労働研究』(987). 20-27.
- 石田秀朗(2013)「職場活性化を促す社員間コミュニケーションの研究—コミュニケーション機会の創出手法に焦点を当てて」『奈良文化女子短期大学紀要』44. 1-14.
- 岩山誠(2013)「聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの包括的枠組みに関する考察」『地域政策科学研究』10. 1-24.
- 戸田重央(2019)「聴覚障害者の雇用における配慮と職場定着のポイント」『ビジネスガイド』54(4), 47-53.
- 竹内理・水本篤(2014)『外国語教育研究ハンドブック(改訂版)—研究手法のより良い理解のために』松柏社
- 中島隆(2017)『ろう者の祈り』朝日新聞出版社
- 中村和彦他(2010)「職場における協働の創生—その理論と実践」『人間関係研究』9. 1-34.
- 水野映子(2014)「聴覚障害者が働く職場でのコミュニケーションの問題の—聴覚障害者・健聴者に対するアンケート調査をもとに」『Life Design Report』2014春. 33-44.
- 村田ひろ子(2016)「仕事の満足度を左右するのは、仕事内容か、人間関係か—ISSP国際比較調査「仕事と生活」・日本の結果から」『放送研究と調査』May, 2016号, 72-89.
- メイヨー, ジョージ(1967)『新訳・産業革命における人間問題—ホーソン実験とその展開』村本栄一訳, 日本能率協会
- 安田雪・石田光規(2000)「相談と情報交換—パーソナルネットワークの機能」『社会学評論』51(1), 104-119.

表3 同僚との関係性と働きがいの相関

	上司				聴者の同僚				聴覚障害のある同僚			
	仕事上のこと		仕事以外のこと		仕事上のこと		仕事以外のこと		仕事上のこと		仕事以外のこと	
	仕事上の相談ができる	能力育成に貢献してくれる	私生活のことが相談できる	気楽に雑談ができる	仕事上の相談ができる	能力育成に貢献してくれる	私生活のことが相談できる	気楽に雑談ができる	仕事上の相談ができる	能力育成に貢献してくれる	私生活のことが相談できる	気楽に雑談ができる
内的な働きがい	.417**	.497**	.282*	.376**	.440**	.575**	.383**	.493**	.321*	.512**	.344**	.288*
	.219	.400**	.147	.267*	.444**	.436**	.262*	.340**	.226	.374**	.244	.233
複合的な働きがい	.190	.211	.069	.070	.168	.307*	.112	.004	.349**	.328**	.323*	.280*
	.396**	.437**	.202	.141	.318*	.188	.286*	.274*	.471**	.348**	.383**	.376**
会社への関与意識	.362**	.473**	.312*	.233	.357**	.363**	.277*	.276*	.258*	.292*	.316*	.294**
	.236	.385**	.317*	.196	.423**	.500**	.533**	.444**	.294*	.552**	.393**	.226
自己開示	.374**	.642**	.316*	.260*	.482**	.386**	.399**	.403**	.382**	.389**	.244	.211
会社とのコミュニケーション												
存在感	.270*	.391**	.378**	.378**	.390**	.353**	.334**	.411**	.148	.259*	.225	.013
	.221	.604**	.335**	.203	.336**	.425**	.356**	.266*	.248	.419**	.326*	.259*
職務自律性	.309*	.575**	.340**	.253*	.345**	.499**	.358**	.306*	.282*	.516**	.396**	.315*
	.260*	.465**	.270*	.269*	.326*	.355**	.376**	.353**	.250	.390**	.316*	.270*
自律感	.465**	.584**	.453**	.488**	.502**	.511**	.559**	.554**	.206	.385**	.188	.185
	.502**	.586**	.366**	.322**	.532**	.517**	.366**	.406**	.263*	.328**	.160	.208
外的満足度	.488**	.664**	.571**	.527**	.552**	.662**	.547**	.496**	.196	.300*	.181	.130
	.432**	.361**	.332**	.329**	.298*	.391**	.327*	.207	.113	.079	.019	.069
	.377**	.440**	.324*	.248	.256*	.497**	.211	.137	.224	.146	.080	.168

※強い相関：0.7<|r|<1.0, 中程度相関：0.4<|r|≤0.7, 弱い相関：0.2<|r|≤0.4 **p<0.01 *p<0.05