

令和4年度 教員地域貢献活動支援事業（学長裁量事業）

地域実践研究 成果報告書

本事業について次のとおり成果を報告します。また、当該事業の経費執行については、規程等を遵守し適正に使用しました。

1 研究課題名

横浜 SDGs 漫オグランプリ ～インクルーシブな社会のために～

2 研究代表者

氏名	影山摩子弥
所属	都市社会文化研究科
職位	教授

3 チーム構成

氏名・所属・職位	
氏名・所属・職位	
氏名・所属・職位	
氏名・所属・職位	

学生の協力者（代表）

氏名・所属・学年	砂金寧々・国際教養学部・2年
----------	----------------

4 連携相手先

組織名	<別添資料参照> 横浜ピアスタッフ協会 横浜スタンダード推進協議会 吉本興業 株式会社 voice and peace (一社) 日本 ES 開発協会 神奈川県中小企業家同友会ダイバーシティ委員会障害者福祉部会 株式会社 土屋 タウンニュース オルタナ 一般社団法人グリーンノート
-----	--

	やさしい日本語ワーム研究会 電通 横浜スタンダード推進協議会 横浜コミュニティデザインラボ ありがとうショップ 石井造園株式会社 株式会社ココラボ
--	---

※連携相手先以外で、本事業に協力した・参画した機関等（該当がある場合記載）

組織名	
-----	--

5 この研究活動の概要

障がい者の社会的包摂はいまだ大きな課題である。その背景には、統合教育の失敗によって、人権尊重は理解していても、コミュニケーションが取れない、能力が低い、何をするかわからないといった障がい者に対する偏見がなくなり、包摂のイメージがわからないことがある。本研究では、障がい者、企業人、学生による混合チームを作り、コンテストのために楽しく漫才ネタを作ることによる健常者の意識変革効果の検証を行う。

6 この研究を実施する目的

漫才コンテストのために、障がい者と健常者が和気あいあいとネタ作りを行うワークショップを通して、社会的包摂の「実体的基盤」が形成されること、および、偏見の払しょくに関するその有効性を検証し、雇用の場やボランティア以外で、インクルーシブな地域社会づくりの実体的基盤を構築する方法論を提供することを目的とする。

障がい者の社会的包摂は、横浜市でも取り組みを進めている重要な人権課題である。しかし、労働や社会生活の場で、障がい者と健常者がともに仕事をしたり活動したりすることが積極的に進められておらず、雇用についても障害者雇用促進法があるがゆえに取り組みされているにすぎない。その背景には、コミュニケーションが取れない、能力が低い、何をするかわからないといった偏見があることが容易に想像できる。つまり、社会的包摂を進めるための「実体的基盤」がないために、人権論を掲げたり、法的強制に依拠したりするしかないのである。しかし、これまでの研究で、障がい者との接触が深いものである場合、障がい者に対する偏見が軽減されることが確認できている。つまり、接触が希薄であるがゆえに偏見が払しょくされず、社会的包摂が進まず、包摂が進まないために接触が希薄なままであるという悪循環に陥っているのである。

しかし、日本の進学制度を考えれば統合教育も容易には進めにくい。また、障がい者雇用は障がい者を雇用する企業に限定された取り組みであり、しかも、障がい者に深く接触する健常者社員も多いとは言えない。

そこで本研究では、ノーベル賞受賞者である、グラミン銀行のムハマド・ユヌス氏のコンセプトを援用し、障がい者・企業人・学生の混合チームを作り、チームごとに漫才ネタを作るワークショップを開催することによって、インクルーシブな社会の実体的基盤を作ることができるか、つまり、接触度を高め、障がい者への偏見が払拭され、インクルーシブな状態になるかについて、参加する健常者にアンケ

ートを実施することによって検証を行う。

なお、当コンテストは、タウンニュースなどのマスコミや電通といった発信組織を通して社会に発信し、「社会的インパクト」も狙う。

7 実施した内容（スケジュールと具体的な活動、実績、成果）

<別添資料参照>

4/19（火）14:30～ 企画説明会（本校舎203）

→ 参加確認、グループ分け

5/24（火）14:30～漫才講座（Y203）

5月～ SDGs オンデマンド講座

6～9月 グループワーク ⇒ M1 グランプリ出場

7/26（火）14:30～（文研棟632）

→ 芸人3名によるネタの事前チェック

10/30（土）横浜 SDGs 漫オグランプリ（みなとみらいサテライトキャンパス）

8 この研究により得られた効果と自己評価

<別添資料参照>

9 今後の課題と展開

<別添資料参照>

10 本事業に関する研究発表、メディア掲載等（予定を含む）

※論文の場合は、論文名、著者名、掲載雑誌名等を記載してください。

タウンニュース 2022.11.17

日経新聞 2022.11.04

オルタナ yahoo ニュース

市大「地域貢献通信 vol6」

市大 HP 2022.11.6

〔地域実践研究22〕

お笑いワークショップによる
社会的包摂の可能性
～横浜SDGs漫才グランプリ2022の開催～

影山 摩子弥

研究内容

漫才ワークショップの開催
(障がい者、企業人、学生で構成)



秋に漫才発表会



参加企業人・学生の意識に関するアンケート調査

参加者

＜お笑い指導・審査員＞

- ・フランポネ 様、藤田ゆみ 様

＜ワークショップ参加＞

- ・ありがとうショップ 様
- ・石井造園株式会社 様
- ・株式会社ココラボ 様
- ・有限会社人事・労務 様
- ・横浜ピアスタッフ協会 様
- ・インターンシップ実習履修者
- ・影山ゼミ

＜審査員・司会＞

- ・株式会社オルタナ 様
- ・一般社団法人グリーンノート 様
- ・タウンニュース 様
- ・株式会社土屋
- ・株式会社voice and peace 様
- ・やさしい日本語ツーリズム研究会 様
- ・電通 様
- ・横浜スタンダード推進協議会 様
- ・横浜コミュニティデザインラボ 様

スケジュール

- 4/19(火) 14:30～ 企画説明会(本校舎203)
→参加確認、グループ分け
- 5/24(火) 14:30～漫才講座(Y203)
- 5月～ SDGsオンデマンド講座
- 6～9月 グループワーク ⇒ M1グランプリ出場
- 7/26(火) 14:30～(文研棟632)
→ 芸人3名によるネタの事前チェック
- 10/30(土)横浜SDGs漫才グランプリ(みなとみらいサテライトキャンパス)

本研究プログラムの目的

Social Inclusion(社会的包摂)の
実体的基盤の検証

社会的包摂の実体的基盤とは？

- * 社会的包摂＝1980年代頃にヨーロッパで提起された政策理念
失業による貧困や貧困の連鎖などの解決を目指す概念
- * 厚労省「社会福祉のあり方検討会」報告書（2000年）
「社会的弱者を社会の構成員として包摂し支え合うこと」



企業や市民にとって福祉負担の面がある



人権論や法規制で強要→法令順守程度での取り組み

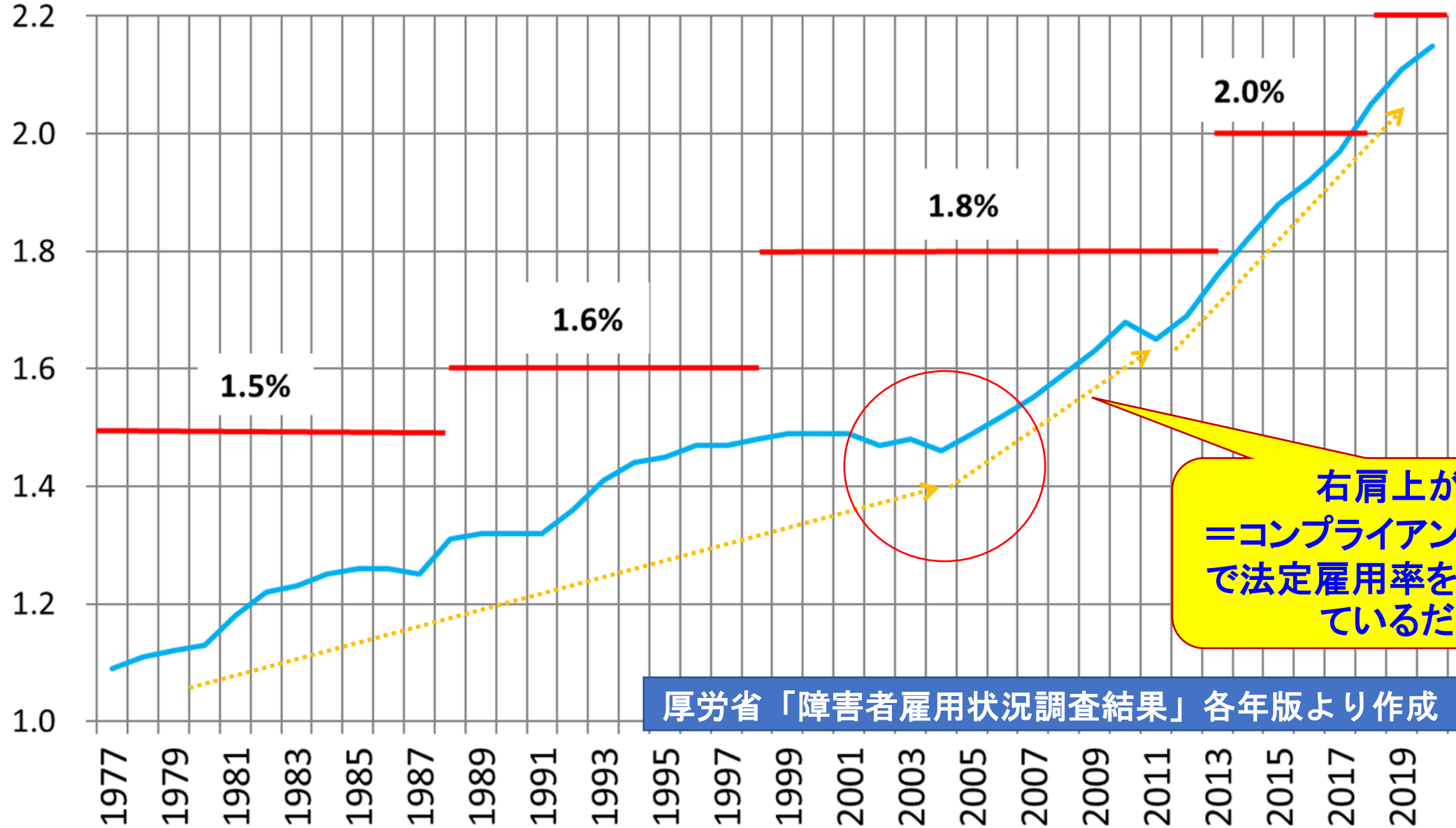


包摂がメリットになるという実体的基盤が必要

なぜメリット論が必要か？

図1 実雇用率の推移(%)

— 法定雇用率
— 実雇用率



右肩上がり
=コンプライアンスの一環
で法定雇用率を追いかけ
ているだけ

厚労省「障害者雇用状況調査結果」各年版より作成

メリット論の意義（SDGsを例に）



1. オリヴァー・フランクスの南北問題の指摘（1959）
⇒【批判】格差は貧しい者が怠惰だから
2. 従属理論（60～70年代）「発展途上国の貧困は構造的問題＝先進国の責任」
⇒【批判】告発に終わっている。解決策は？
3. 政府開発援助による発展途上国支援
⇒【批判】貧困層に必要なものが届かない、支援物資を有効に使えない
4. 国連人間開発報告（1990）＝開発と支援におけるミクロ的主体の重要性
⇒【課題】現地でのトラブル
5. 海外協力の成功例＝支援する側にメリットがないとうまくいかない
⇒【課題】社会貢献に企業の経営的意味はあるのか？
6. CSR／CSV論＝社会の期待に応えることが企業の存続につながる
「社会課題への取り組みは企業にとってメリットがある」



SDG Compass／SDG Impact Standardsへ

アプローチ方法

<仮説>

ワークショップによって障がいに対する健常者の受容性が高まる。

<仮説設定の意味と根拠>

障がい者との接触



障がい者に対する受容性の改善



障がい者パフォーマンスの認知



労働生産性の改善

ここを確認

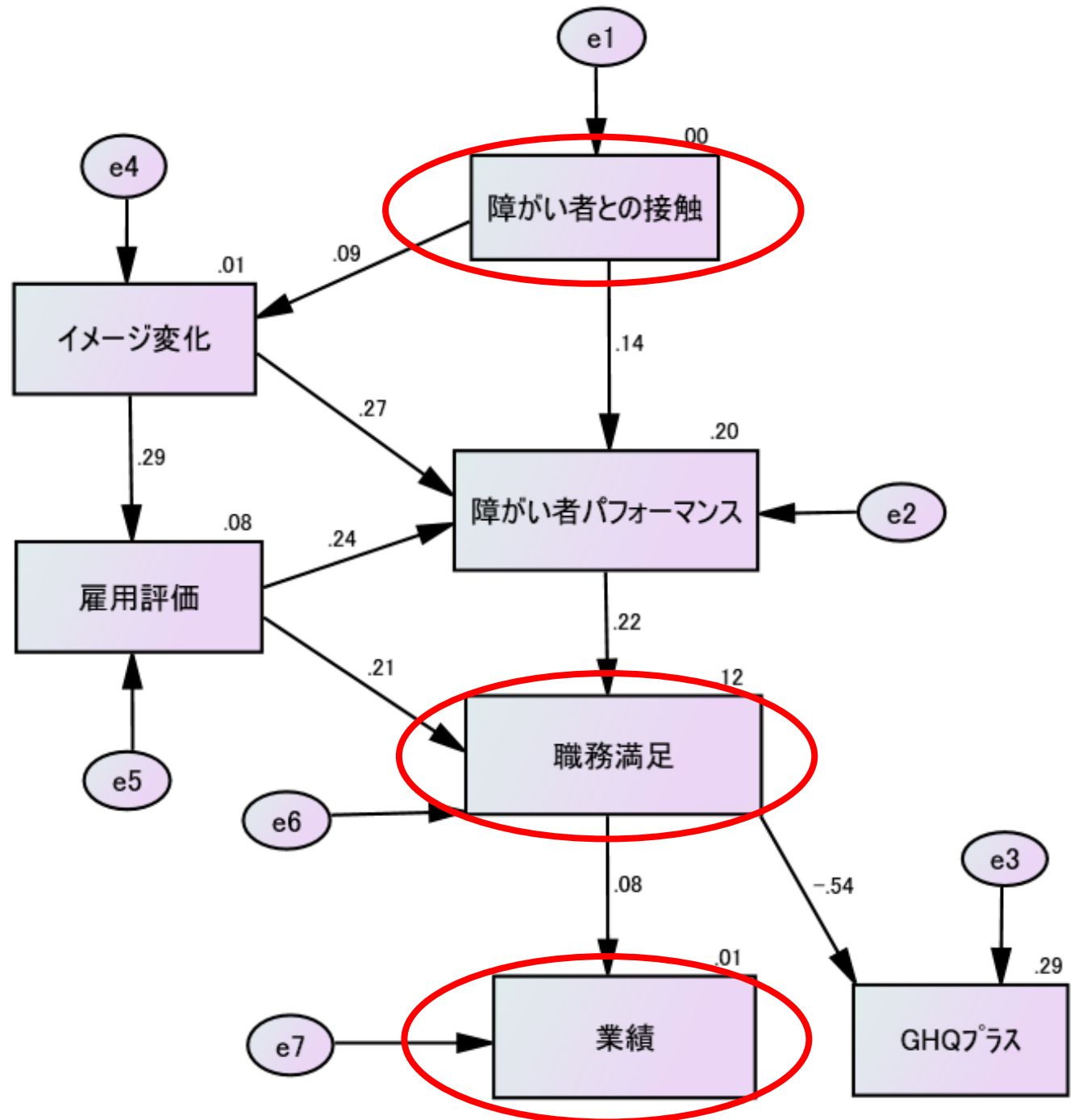
根拠の解説

2011~2013年 の調査結果

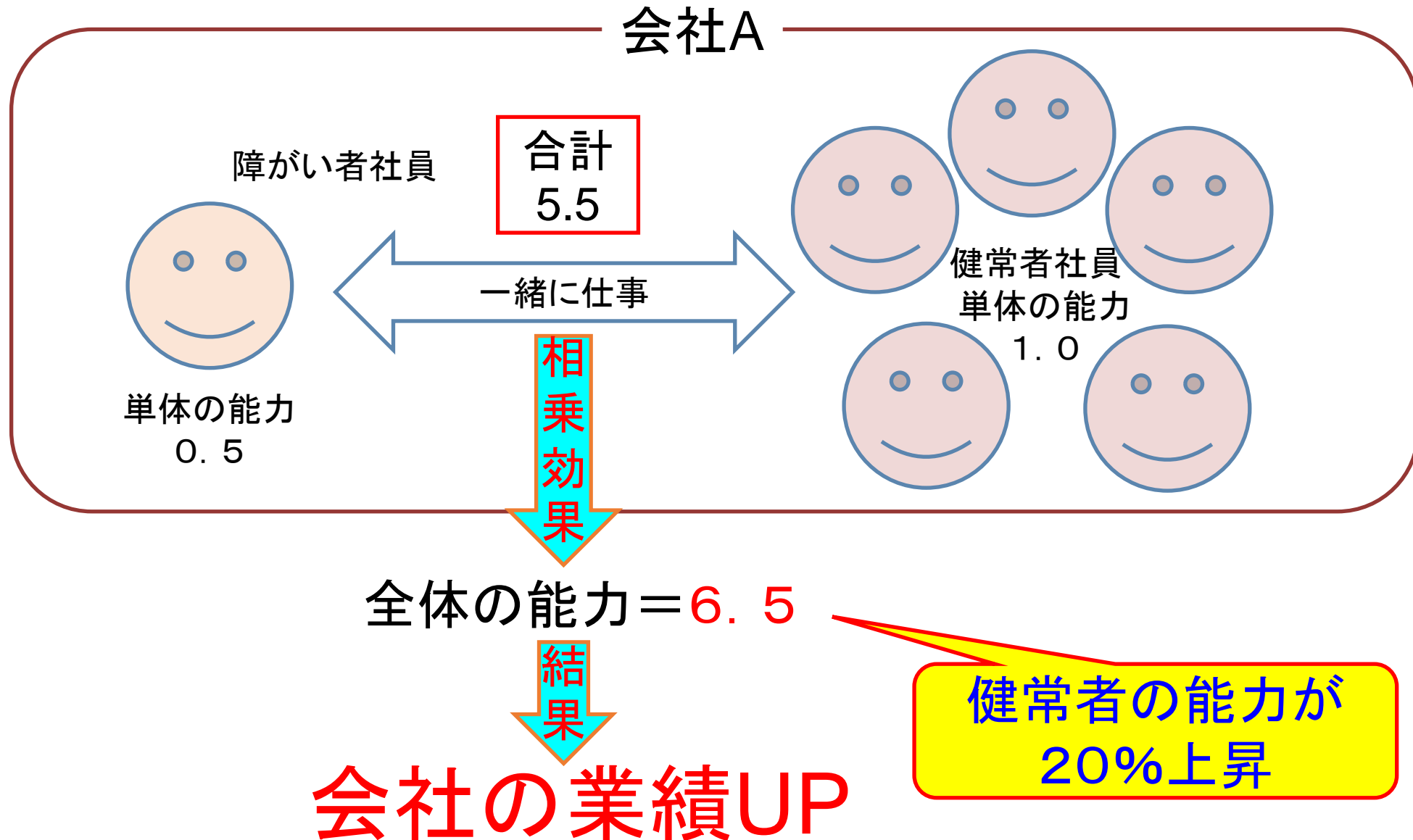
障がい者と接すると
健常者の職務満足度が
上がり
業績にまで影響する

モデルの適合度

カイ自乗	0.323
CFI	0.998
RMSEA	0.012
PCLOSE	0.997



障がい者雇用が生むシナジー効果



なぜ健常者の労働生産性が上がるのか？

心理的安全性がポイント

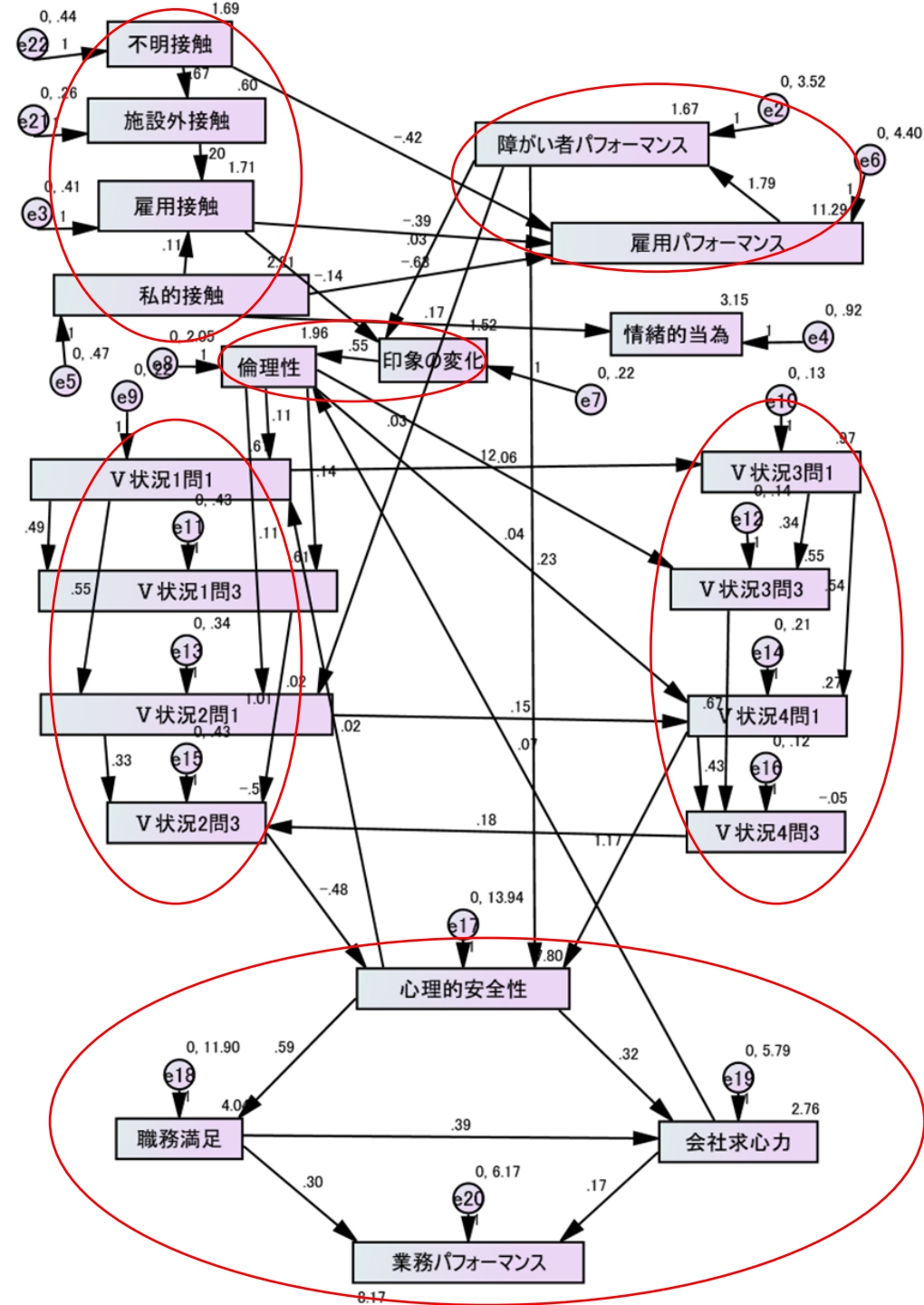
【心理的安全性】

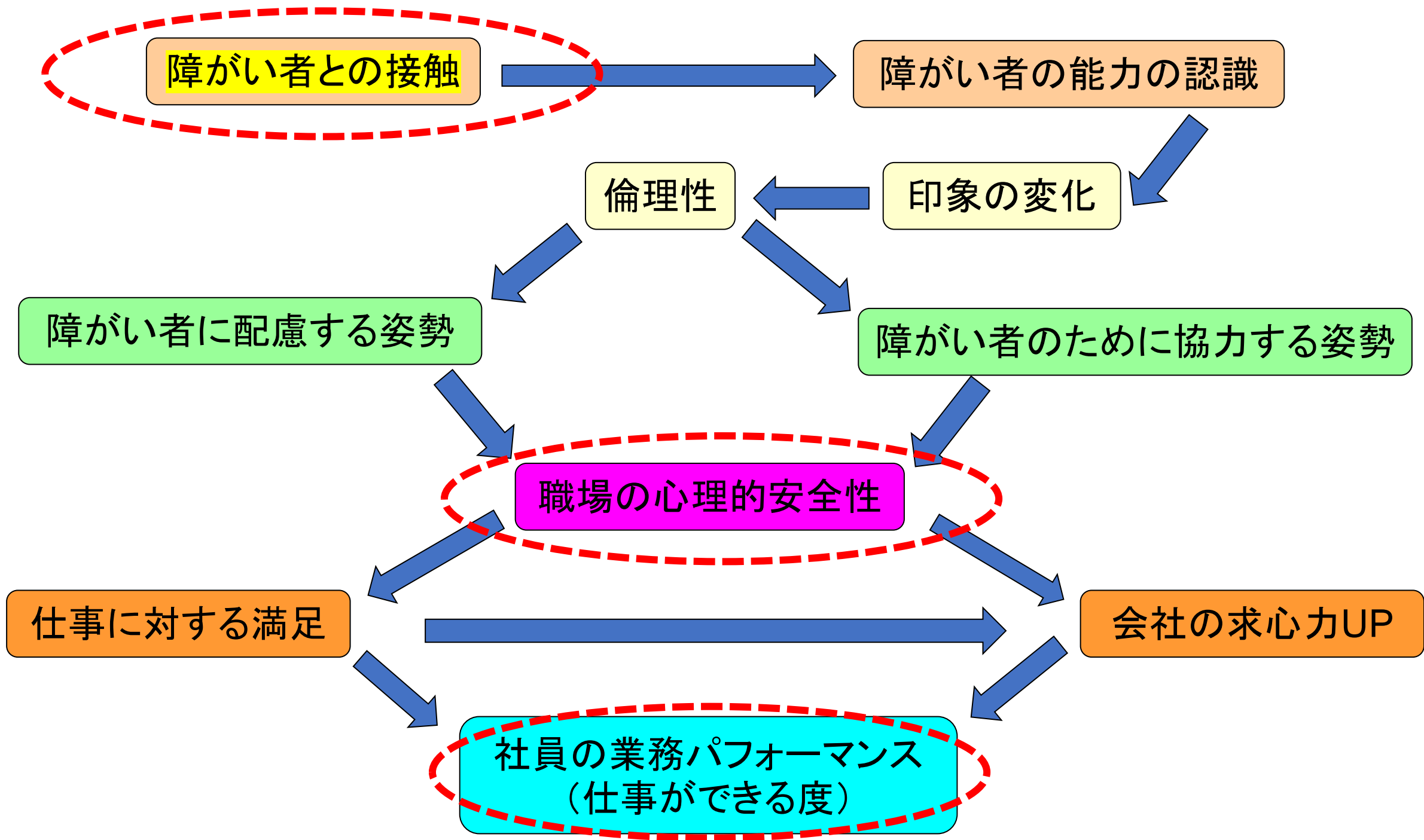
良好な人間関係を背景に、発言しやすい状態にあること。発言しやすいため、リスクマネジメントやイノベーションにつながる可能性がある。

2021~2012 年の調査結果

表22 モデルの適合度を表す指標

カイ2乗検定 (有意確率)	0.001
CFI	0.972
RMSEA	0.033
PCLOSE	0.998

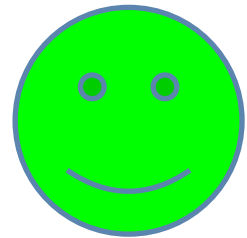
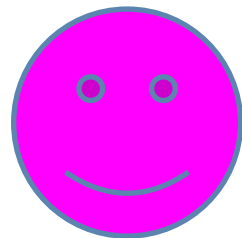




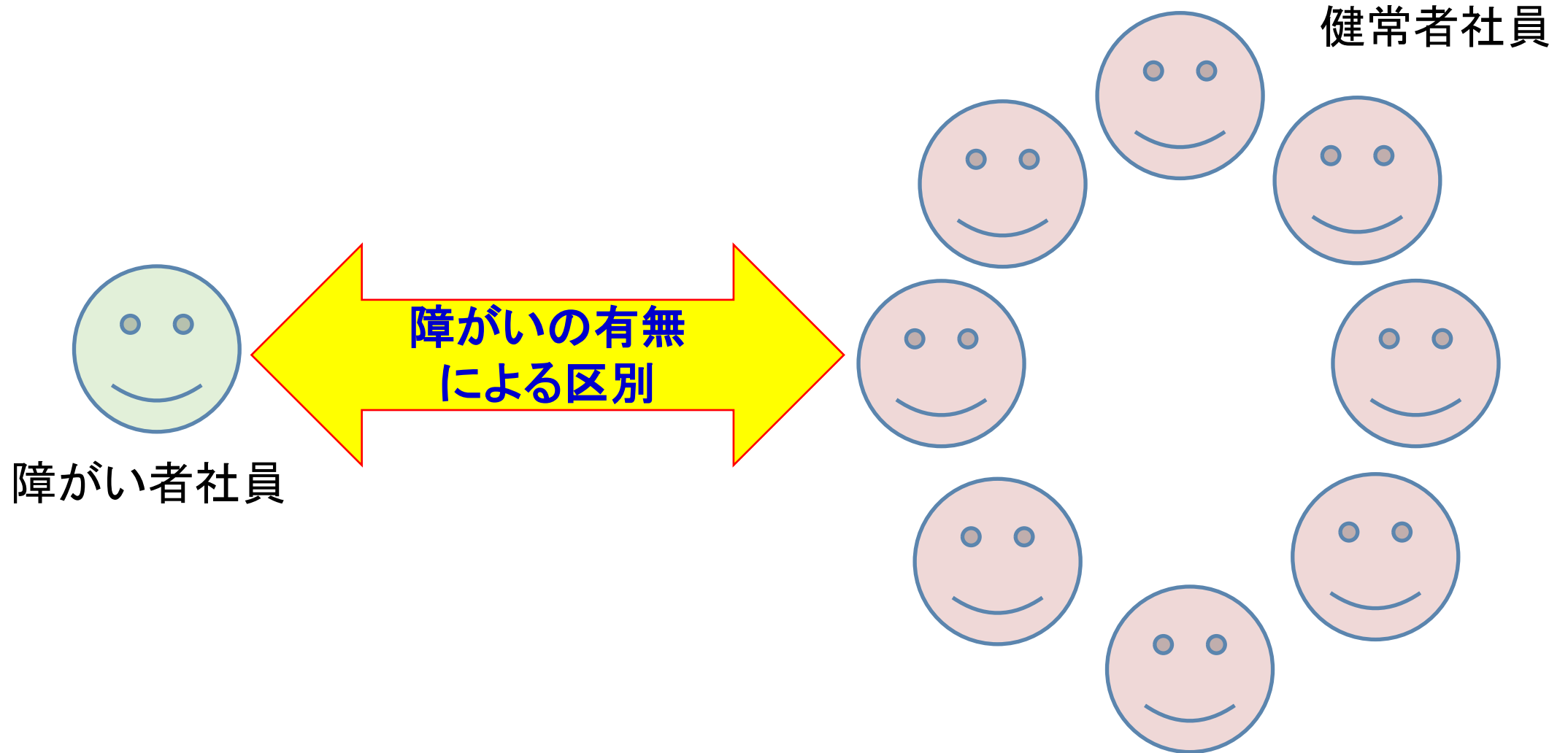
健常者社員の集団



障がい者社員



共通性による区別 【共同性の基盤】

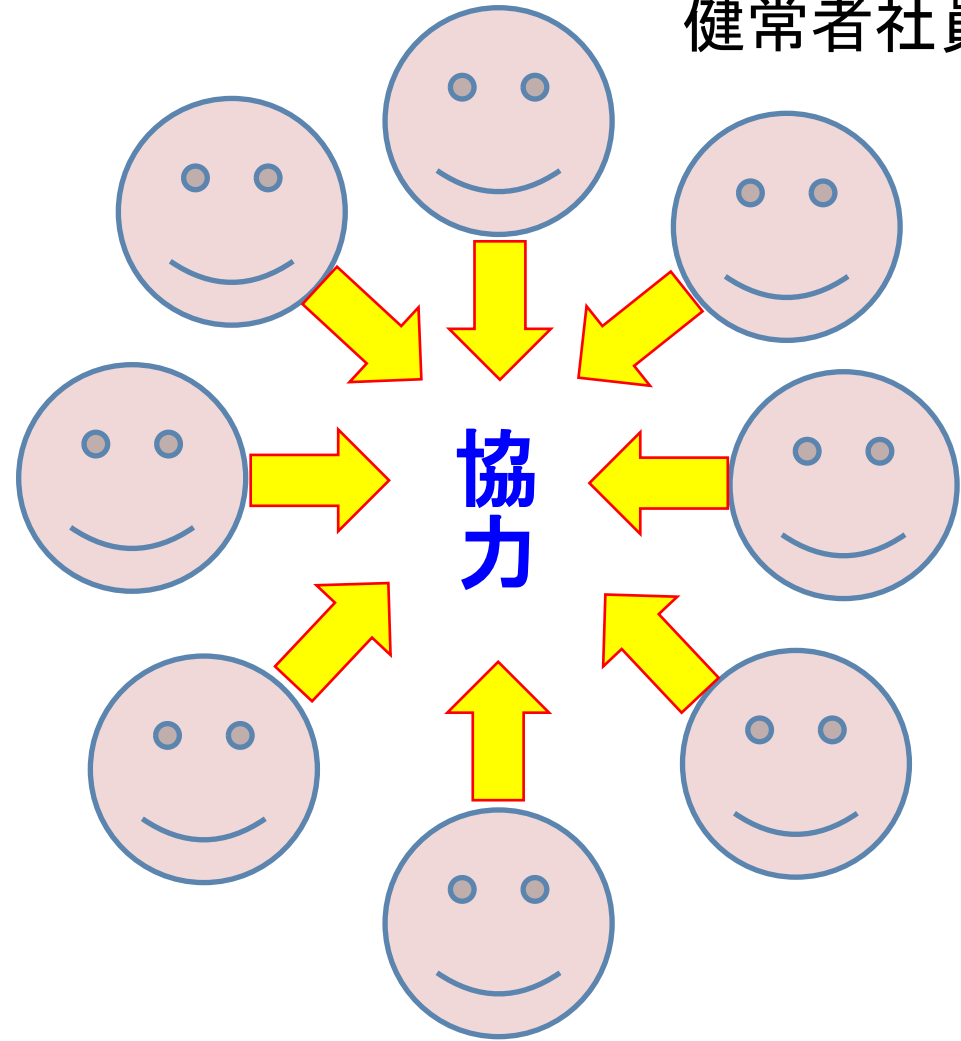
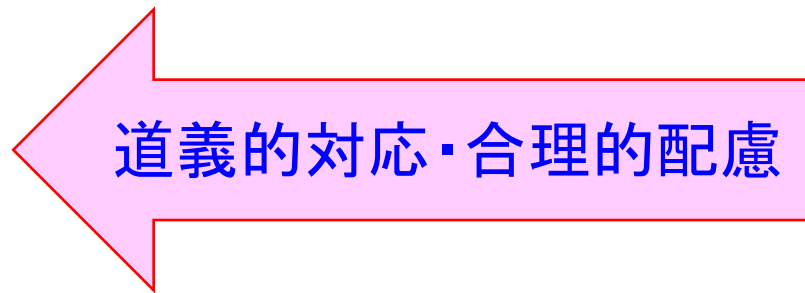


倫理性の軸 + 協力の軸 (共通目的)

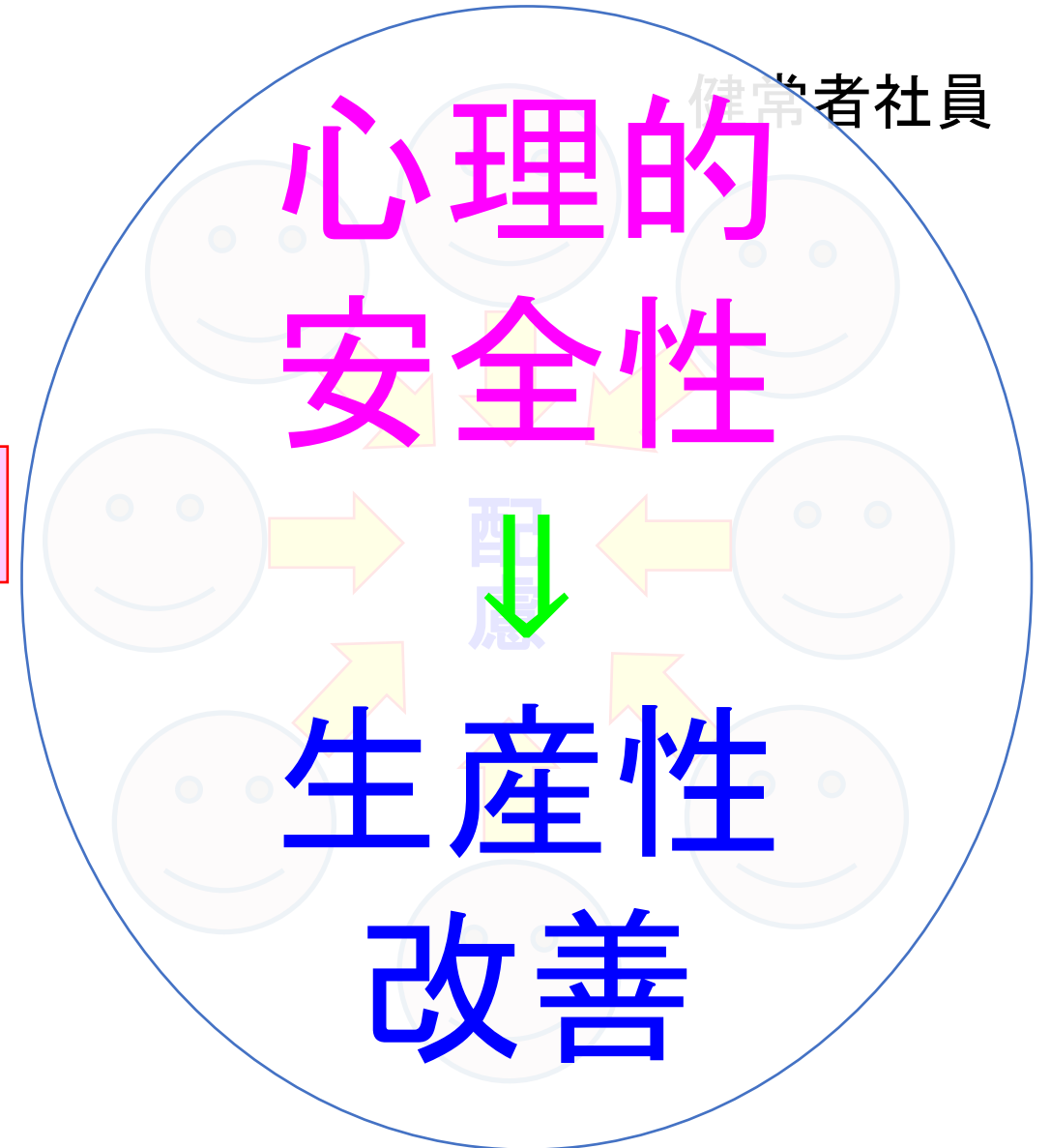
健全者社員



障がい者社員



相互の配慮⇒生産性改善



なぜ漫才か？

なぜ漫才か？

1. 「接触」の重心を設定し、効果が拡散しないように。
2. [課題に理性主義的に取り組む近代]

VS

[感動・意欲・思い・好み・面白さといった感性主義的要因に着目して効果を高める対自的感性主義]

→ユヌス・よしもとソーシャルアクション(株)のコンセプトと合致

3. 障がい者漫才の指導実績を積んだプロの芸人の支援を受けることができる。

ムハマド・ユヌス 1940～

- グラミン銀行の創設者
- 2006年ノーベル平和賞
- ソーシャル・ビジネスを提唱

【ユヌス・ソーシャル・ビジネス7原則】

1. 目的は利益の最大化ではなく、貧困、教育、環境等の社会問題を解決すること。
2. 経済的な持続可能性を実現すること。
3. 投資家は投資額までは回収しそれを上回る配当は受けないこと。
4. 投資の元本回収以降に生じた利益は、社員の福利厚生の実現やさらなるソーシャル・ビジネス、自社に再投資されること。
5. ジェンダーと環境へ配慮すること。
6. 雇用する社員にとってよい労働環境を保つこと
7. 楽しみながら。

なぜSDGsか？

企業の戦略性を問う観点がみられるため

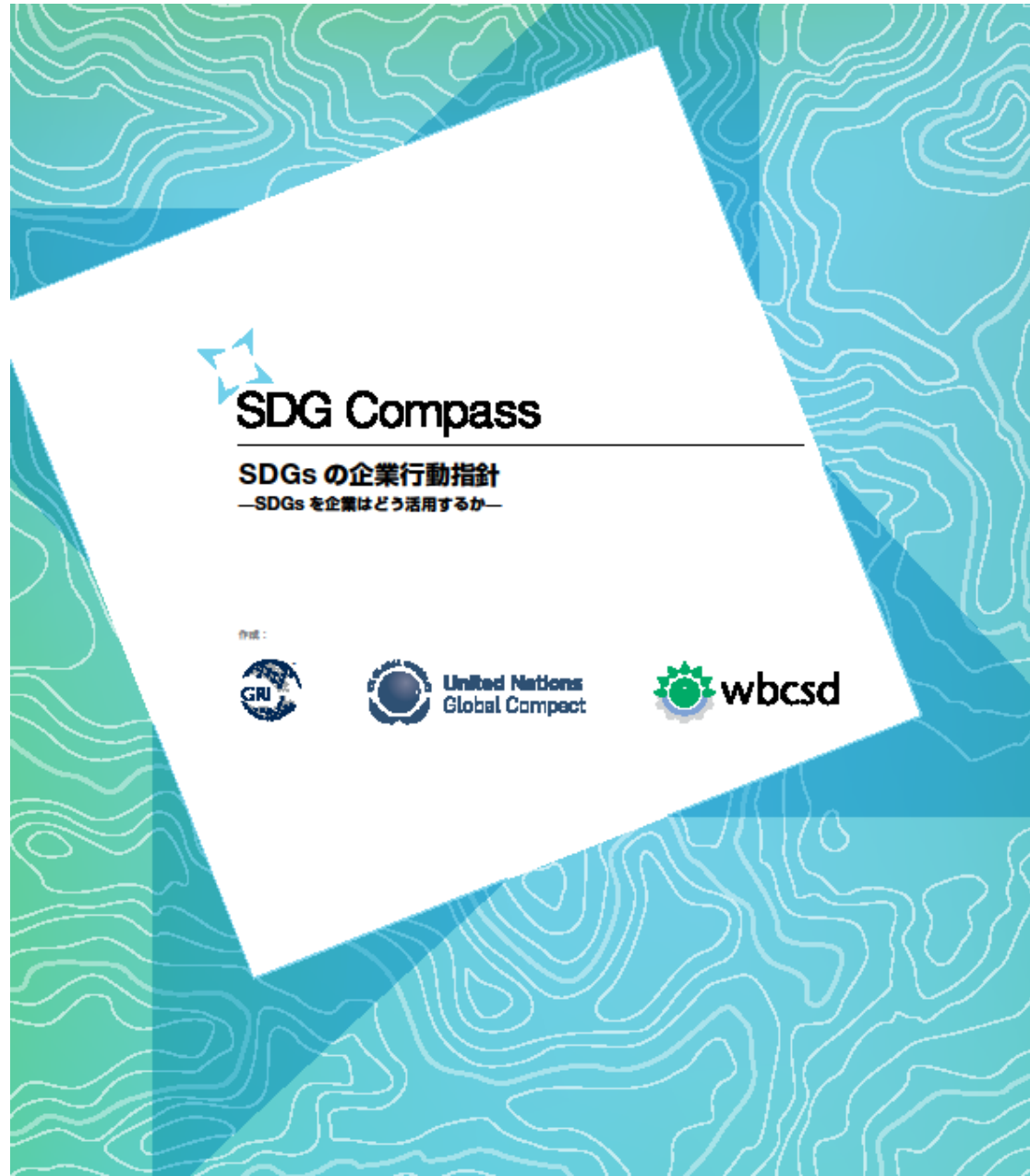
SDG Compass

- ・メリット論に基づく企業向けの解説書
- ・国連グローバルコンパクト、GRI、持続可能な開発のための世界経済人会議が発行

SDG Impact Standards

- ・SDGの認証基準
- ・国連が発行

解説書 SDG Compass



SDG Impact Standardsの企業向けチェックリスト

基準1: 戦略: 持続可能な開発およびSDGsに対する積極的な貢献を組織のパーパスや戦略に組み込み、意欲的なインパクト目標を設定している。

#	推奨指標	質問	自己評価 回答: E列の質問への回答を選択のこと。(以下のドロップダウンメニューを参照)	容易度 回答が「はい」以外の場合(F列)、それを実施するのはどの程度容易か。(以下のドロップダウンメニューを参照)	容易度スコア 1=容易 2=どちらとも言えない 3=困難 0=分からない	付加価値 これを実施することによって組織が得られる価値やメリットはどの程度か。(以下のドロップダウンメニューを参照)	付加価値スコア 1=大 2=中 3=小 0=分からない	経営位置 回答に基づき動的に計算される。	正ビジネス 自己評価(F列)の回答が「はい」または「進行中」の場合、その裏付け資料やエビデンス(例: 書類の名前、ドキュメントやウェブサイトへのリンクなど)を提示のこと。	コメント 説明を記入のこと(任意)。	リソース 組織では、この推奨指標を適用するために何らかのツール、手法、基準その他を用いているか。	懸念 この指標を実施する上で最大の課題(複数でも可)は何か。	提案 意見があれば記入。
行動1	事業に責任を持ち持続可能な形で運営する。積極的にSDGsに貢献し、最善のインパクトを出す。(1.1.1)	事業に責任を持ち、持続可能な形で運営しているか。積極的にSDGsに貢献し、最善のインパクトを出しているか。(1.1.1)			0		0	0					
1.1.1	組織の長期的なバリュー(価値)創出への取り組みと、持続可能な開発およびSDGsに対する積極的な貢献を連動させている。	組織の長期的なバリュー(価値)創出への取り組みと、持続可能な開発およびSDGsに対する積極的な貢献を連動させているか。			0		0	0					
行動2	ステークホルダーにとって、そしてSDGsの達成に向けて何が重要か、また組織が現在どの領域でインパクトを生み出しているかを把握する。そうすることで将来、価値の高いインパクトをどの領域で発揮できるかを見極める。(1.1.2, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6)	ステークホルダーにとって、そしてSDGsの達成に向けて何が重要か、また組織が現在どの領域でインパクトを生み出しているかを把握しているか。そうすることで将来、価値の高いインパクトをどの領域で発揮できるかを見極めているか。(1.1.2, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6)			0		0	0					

付加価値

これを実施することによって組織が得られる価値やメリットはどの程度か。
(以下のドロップダウンメニューを参照)

付加価値スコア

1=大
2=中
3=小
0=分からない

SDGsは経営的意味を把握する必要がある



社会性と経営が両立できていなければSDGsではない

アンケートの結果

概要

＜アンケート対象者＞

学生17名、企業人5名

＜回収数＞

学生17名、企業人4名

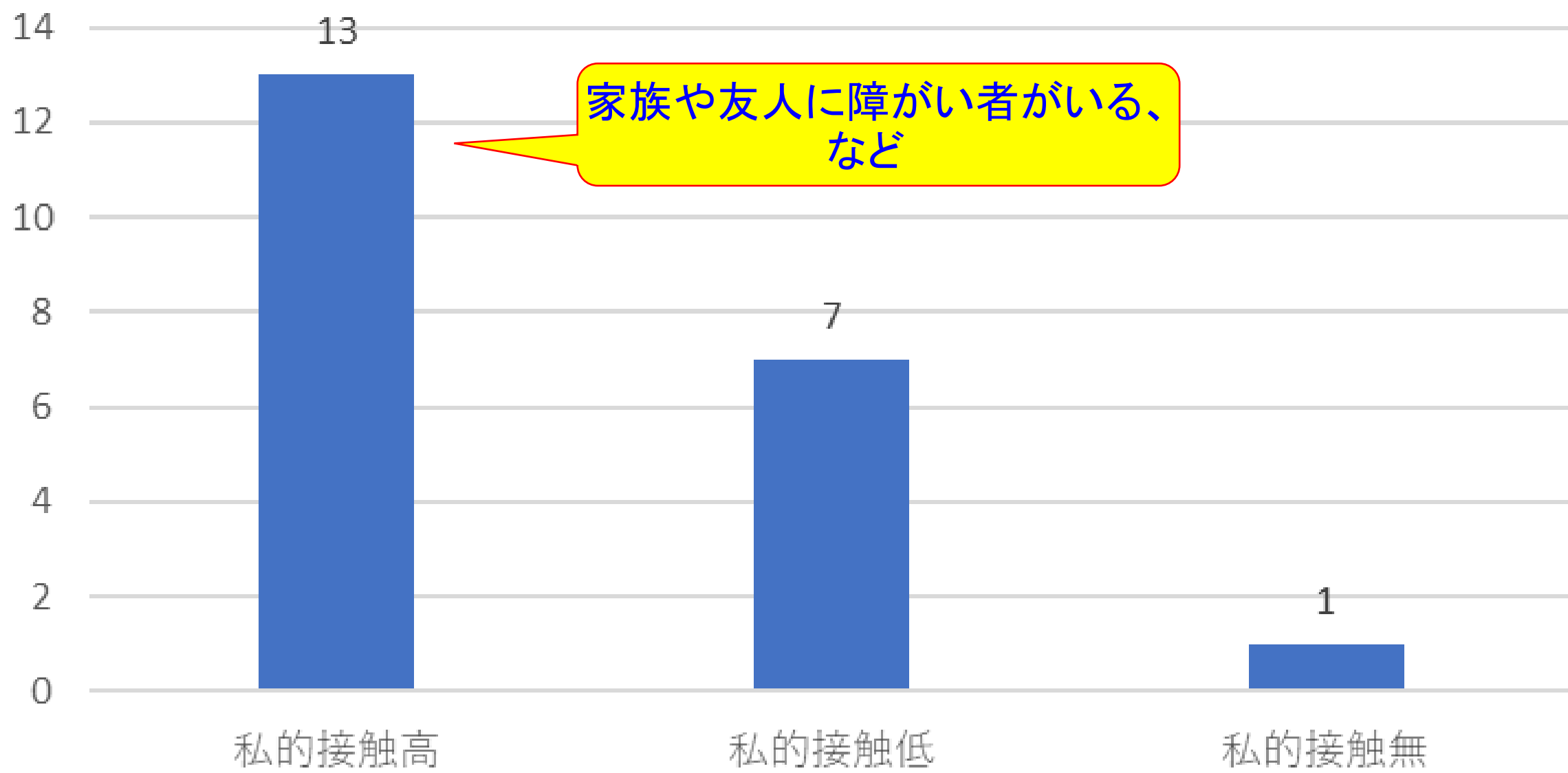
＜実施日＞

横浜SDGs漫才グランプリ2022開催当日

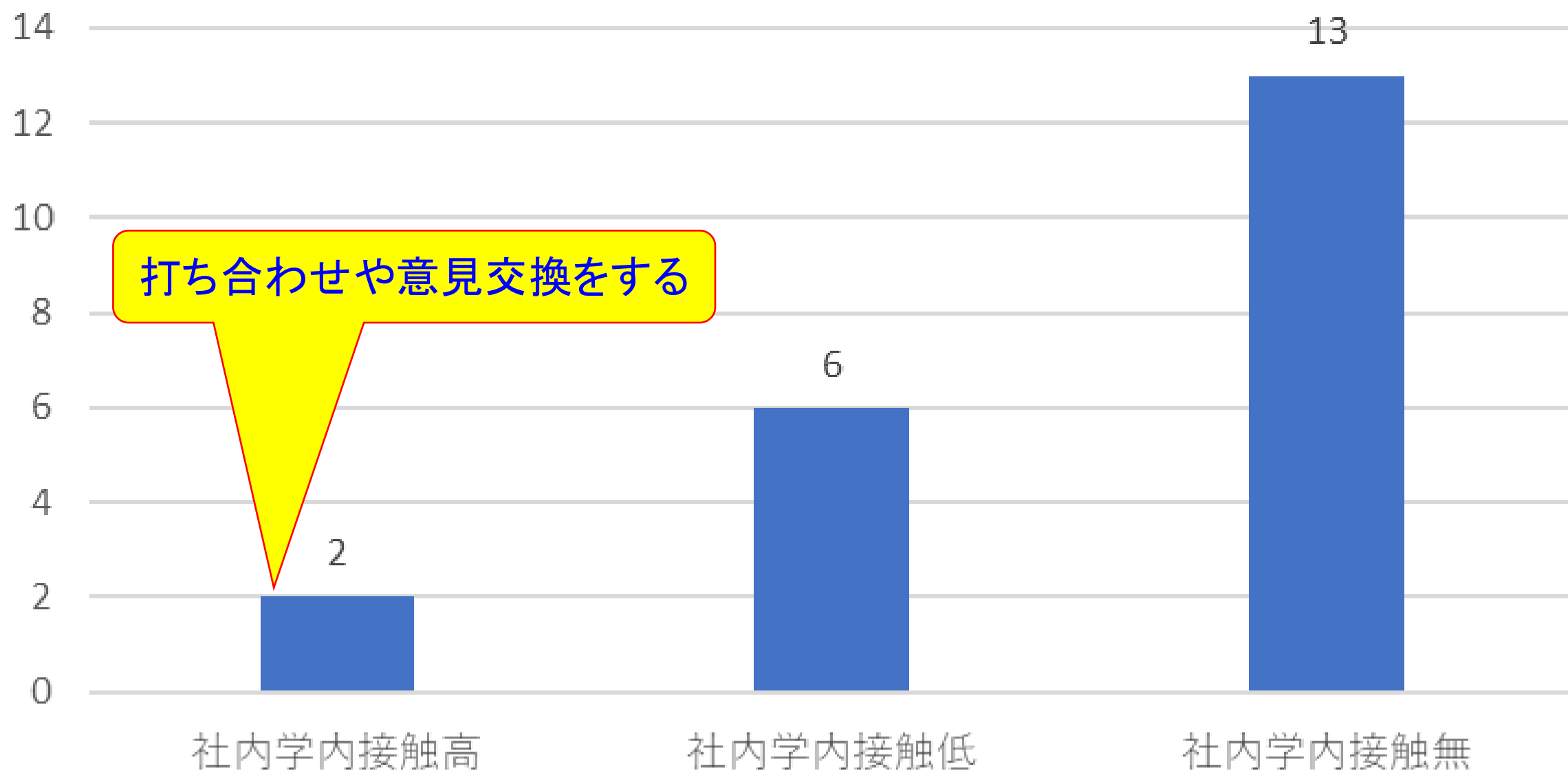
質問項目

1. 障がい者とのプライベートな接触の程度(9項目から複数選択)
2. 会社もしくは大学での障がい者との接触の程度(4項目から複数選択)
3. グループワークへの参加回数
4. 障がい者が参加していた回数
5. グループワークの実施形態(遠隔・対面)とそれぞれの回数
6. グループワーク参加時における障がい者との意見交換の程度(2択)
7. 障がい者への配慮の有無(2択)
8. 障がい者に対するイメージの変化(3択)
9. 今後の対応への影響(5択)
10. 今回の企画について気付いたこと(自由記述)

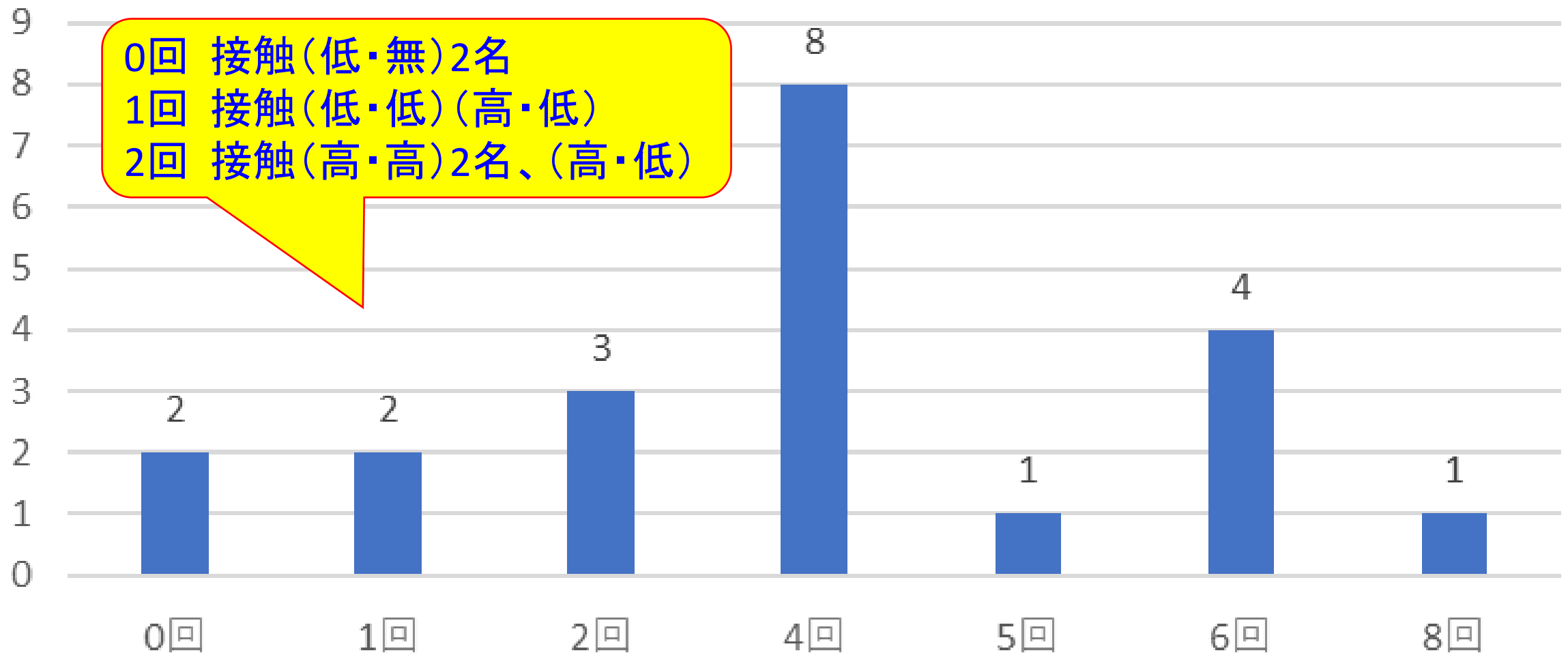
質問 1 : 私的接触の程度



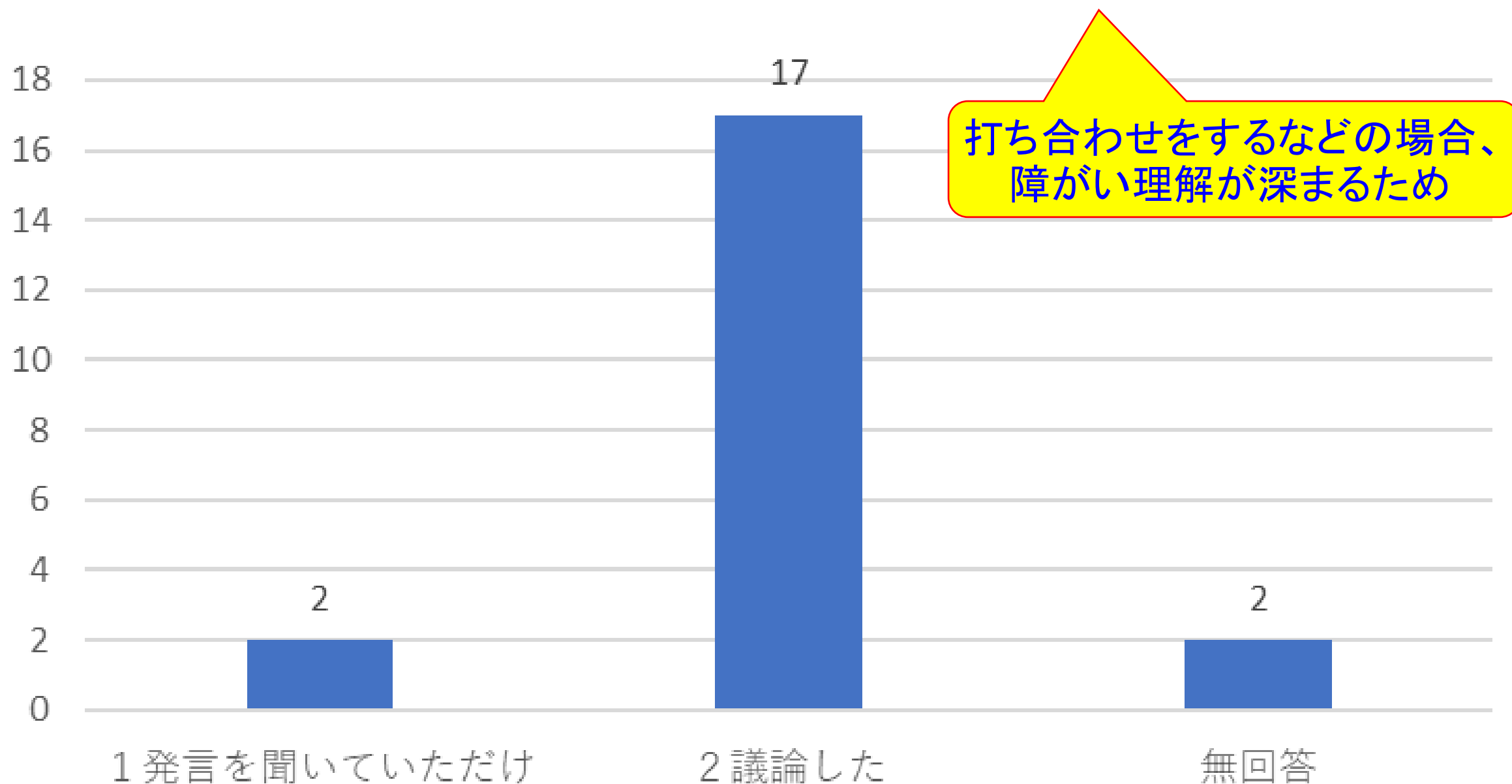
質問 2 : 社内学内接触の程度



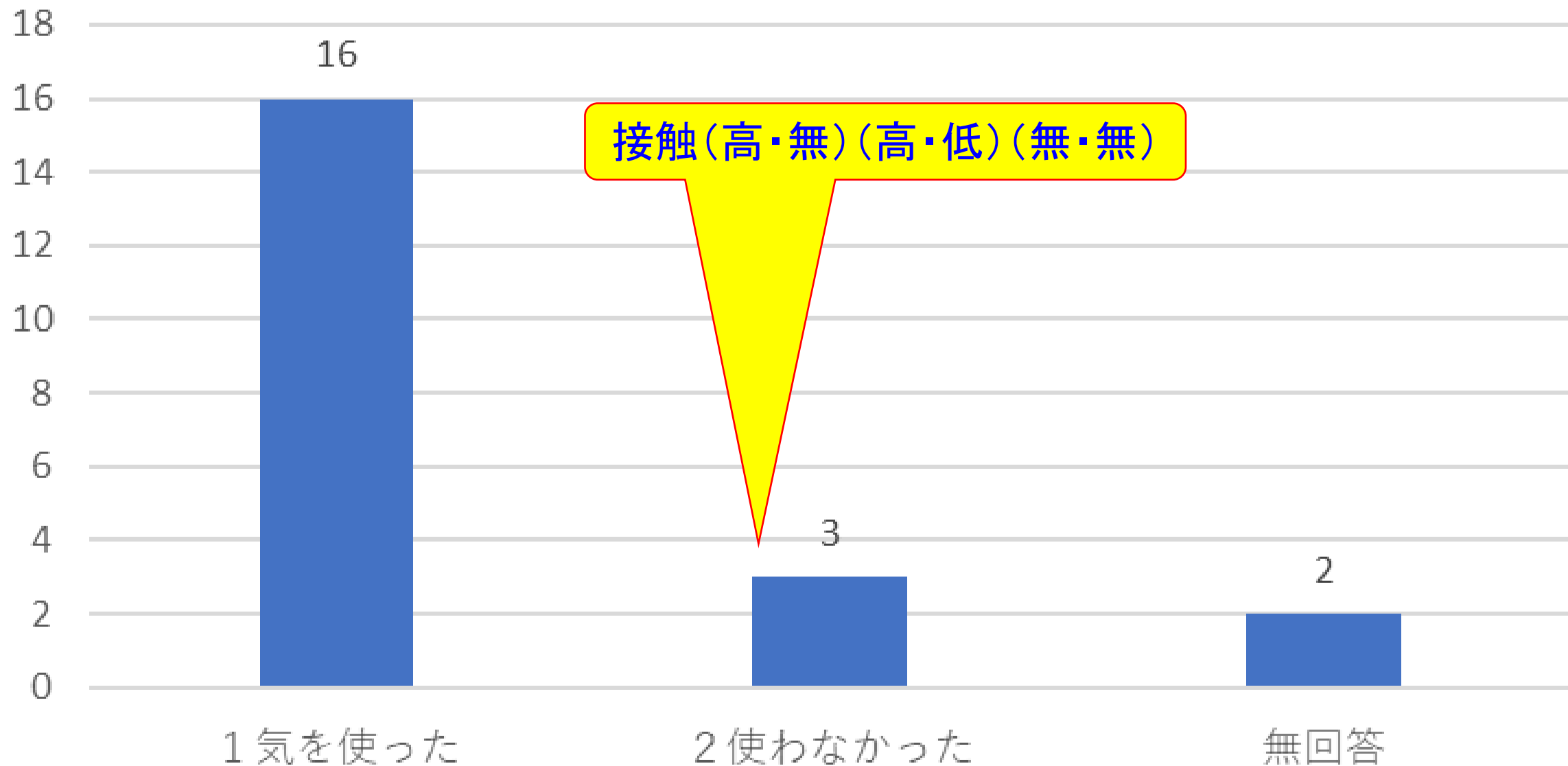
質問4：グループワークでの障がい者との 接触回数



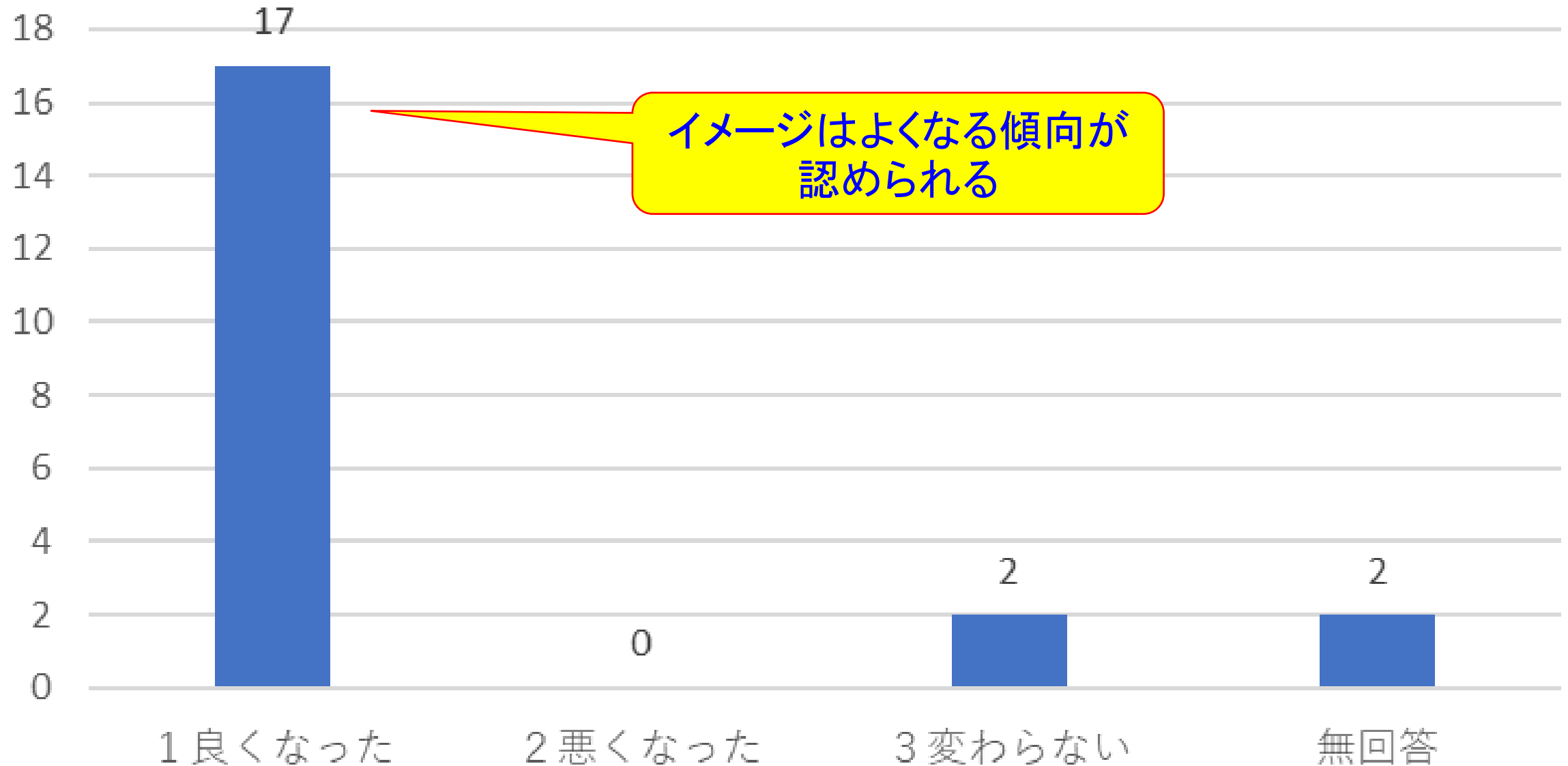
質問 6 : 障がい者との意思疎通の程度



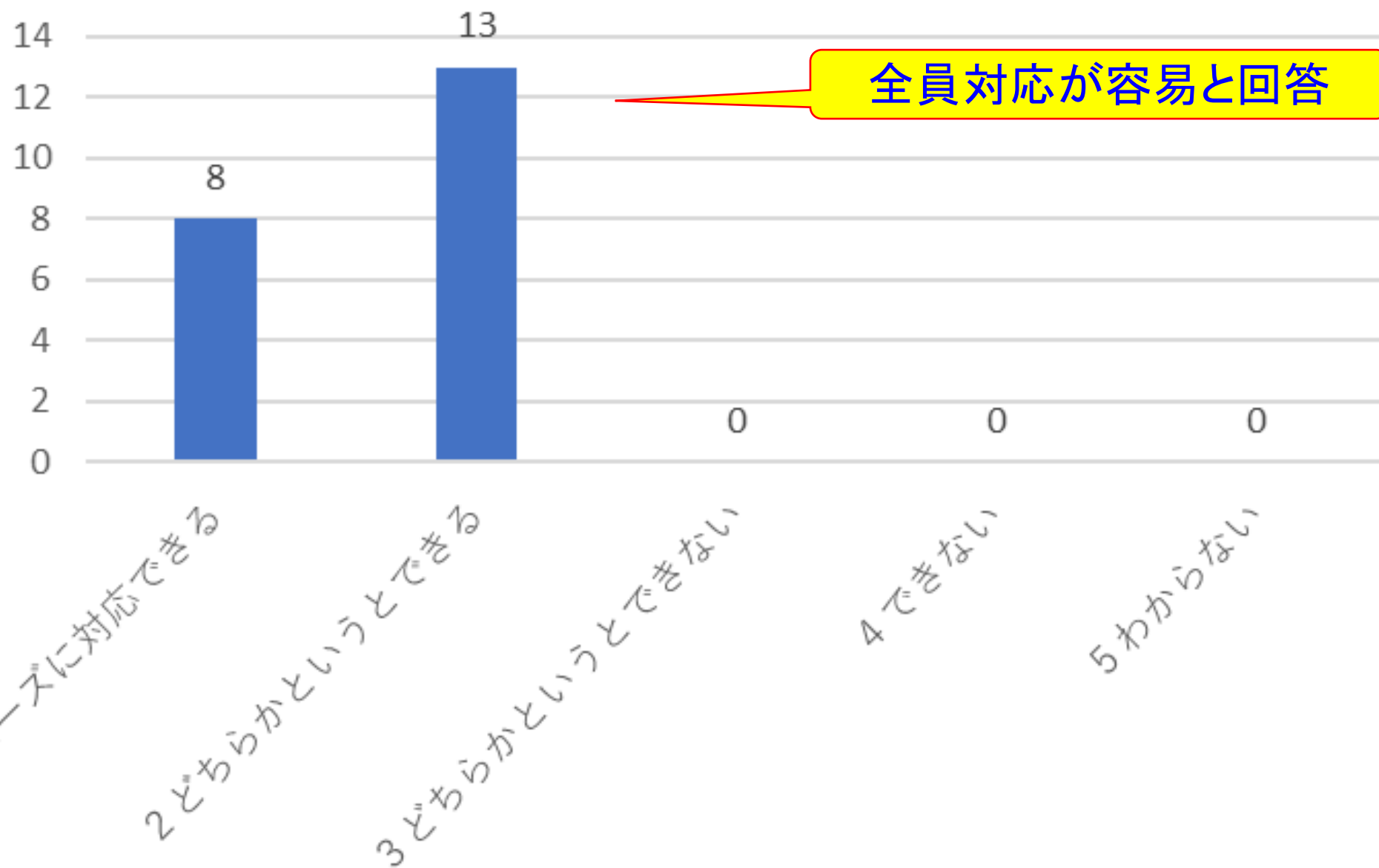
質問7：障がい者に対する気遣いの有無



質問 8 : 障がい者に対するイメージの変化



質問 9 : 今後の障がい者対応への影響



留意事項

1. 参加回数の多寡、その際の障がい者との接触回数の多寡によるイメージ変化および今後の対応に有意差はなかった。

→接触ゼロの者は、イメージ変化と今後の対応への回答無し

→私的および社内・学内で接触があったため

→学生は研究内容を知っており、企業も取り組み水準が高い。

- ・学生は研究情報に引きずられた可能性がある。

- ・企業は十分な接触がなくとも、効果をイメージできる。

2. 気遣いの有無における接触度の有意差はなかった。

→気遣いは過去の接触にかかわらない＝「倫理性⇒合理的配慮⇒心理的安全性」と展開する可能性がある。

課題と今後

【課題】

1. 参加者が少ない。
2. グループワークの開催頻度や密度に差があるが、コントロールが難しい。
3. 漫才というテーマは蓄積による差は出ないが、業務の一環で行うことが難しい。
4. 参加者の時間確保や調整が難しい。
5. 芸人の協力が必須であることに加え、M1は、後になるほど過密になり、エントリーできないこともある。

【今後について】

* 企業のSDGs評価ワークショップでの開催可能性を検討。