

令和元年6月24日現在

機関番号：32623

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K03957

研究課題名(和文) 知的障害者の雇用継続を基盤としたコンピテンシー・モデルの構築

研究課題名(英文) Building a Competency Model Based on Continued Employment of Intellectually Disabled Persons

研究代表者

根本 治代 (Haruyo, Nemoto)

昭和女子大学・人間社会学部・准教授

研究者番号：70386340

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では企業で働く知的障害者の組織モチベーションと業務遂行力との相関概念である組織パフォーマンスについて、職場管理者のモチベーションやスキル・業務遂行力の高さからその影響を検証するため、企業の職場管理者へのインタビュー調査を実施した。その結果、障害者雇用の初期は、障害に対する認識や経験の再評価と再解釈を通して基礎的な問題を解決する技能の習得過程が示された。発達期では、知的障害のある従業員のモチベーションの低下や職場内の不協和に対し、課題解決に向けた実践過程が示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究において、障害者の就労支援が離職を回避するための職業定着や職業生活支援を重視した流れとは違い、コンピテンシーに伴う支援は本人のもつ組織モチベーションの見直し、解決すべき課題の明確化により、生活全体を支援する観点からの適切な定着支援を確実なものにするための有効な方法であることを提示できた。

研究成果の概要(英文)：In this study, an interview survey was conducted on job managers in companies with regard to the organizational performance, a correlative concept between organizational motivation and task performance, of intellectually disabled persons working in a company. The objective was to verify the effects that the level of motivation, skill and task performance of job managers have thereon. As a result, in the early stage of the employment of intellectually disabled persons, the process of acquiring skills to solve basic problems through reevaluation and reinterpretation of awareness and experience related to disability was indicated. In the practical stage, steps to solve problems related to decline in motivation of intellectually disabled employees and discord in the workplace were clarified.

研究分野：障害者福祉

キーワード：知的障害者 障害者雇用 職場管理者

1. 研究開始当初の背景

国内の障害者職場定着に関する研究には、中長期の課題として離職問題があげられる。具体的には、景気の循環から離職理由をとらえたもの、離職にいたるメカニズムに関する報告がある。これまでの研究では就業後3年以内に離職率が上昇し、内容として自発的離職よりも事業主都合による離職が増加しており、また心理学的な側面からは離職は欲求不満から起こるといった、定着支援研究の範囲はミクロからマクロに及ぶ広範囲な環境的側面から分析されている。研究傾向としては中長期の雇用実態が不明確なため、個々の事例報告から支援の実態が報告されている。中長期的な定着支援の代表リスクには、習熟・慣れによる新たな課題、職場・生活環境の変化、心身の健康状態等があげられ複雑な環境変容から生じていることが報告されている。また特別支援学校卒業後の職場適応を前提とした研究は、特殊教育や職業リハビリテーション分野で多く報告されているが、継続的に中長期の環境変容に着目し支援の方向性を論じた研究は少ない。

また、コンピテンシーは説明概念としての意義は大きい、具体的な支援展開方法や特徴的な枠組みを提示するまでに至っていない。本研究では、コンピテンシーに着目した就労支援モデルの構築として、具体的な支援展開を考察する過程研究から分析を行う。現在のコンピテンシー概念は、教育、司法、心理学、経営学等、幅広く使用され、これらの研究においてはコンピテンシーを基盤とする支援展開の前提条件や原則が提示されている。その一方で、顕在能力の強調により、McClelland(1973)が重視した動機やパーソナリティ、知識やスキル等の能力が軽視され、行動要因となる関係性の内容が未整備であること、獲得プロセスを強調しながらも局面展開による具体的支援方法が不明確であることの2点が問題とされている。においては能力、努力という帰属因に焦点を絞った研究が多く、動機づけにつながる具体的な方略帰属に関する研究が少ないことが指摘されている(Zimmerman 1999)。においては、知的障害者が雇用継続していくうえで職場管理者の資質、能力が求められるが、職場管理者のコンピテンシーを評価するツールは確立されておらず(Bradshaw & Merriman 2008)、コンピテンシーに着目した具体的支援展開は明確ではない。本研究では、質的インタビュー法によるデータの収集、分析を通して知的障害者の雇用継続と組織パフォーマンスに影響する職場管理者のコンピテンシーの特徴を明らかにし、類型化のもと支援モデルを構築することで、障害者雇用の実証的枠組みを示唆していきたい。

2. 研究の目的

本研究の目的は、知的障害者の一般就労における中長期の定着支援に焦点を当て、知的障害者と職場管理者との相互変容過程を分析し、雇用継続と組織パフォーマンス向上に基づくコンピテンシー・モデルを構築することである。モデル構築においてはこれまで説明概念として使用されてきたコンピテンシー概念を用い、知的障害者と職場管理者の相互変容過程から、業務遂行力(スキル、コンピテンシー)と組織モチベーション(営業成績)との関係性を明らかにし、知的障害者の中長期における雇用促進のための効果的支援方法を提示していく。

3. 研究の方法

知的障害者の就業継続が与える企業への影響を明らかにすることを目的として、職場管理者を対象に半構造化面接法によるインタビューを、2016年8月~2017年8月の期間に実施し、収集したデータを質的に分析した。具体的には直接的にサポートする従業員を含め組織全体を管

理する立場で、会社の上層部、特例子会社の場合は、親会社との経営上の交渉等に関わっている職場管理者を対象とした。

倫理的配慮として、調査対象者に対して企業の内情等質問するため企業名は公表せず、得られた情報は個人や会社が特定できないようにすること等、依頼文書に明記し協力依頼を行った。本研究は、所属校における倫理審査委員会の承認を受け実施した。

4．研究成果

知的障のある従業員、一般従業員、職場管理者との相互作用とともに、障害者雇用の実施時期から現在に至る取組みをとおして、職場管理者の支援機能及び組織の発達段階と変容メカニズムを明らかにするため、初期段階、発達段階、発展段階、の3期に分け、組織の変容プロセスを分析した。その結果発展段階に応じた変容プロセスをとおして、知的障害者雇用による従業員と組織の成長過程を明らかにすることができた。

障害者雇用の初期は、組織の統合性・明確性の指向に至るプロセスであり、職場管理者による知的障害に対する認識や経験の再評価と再解釈をとおして、一般従業員及び職場管理者において基礎的な問題解決技能の発達過程が示された。発達期は柔軟性のある思考パターンに至るプロセスであり、中期の中だるみの時期として知的障害のある従業員のモチベーションの低下は、職場内の不協和と関係するが、職場管理者による多様な課題に対する思考及び方法を用いてこれまでの経験知を形式知として組織に働きかけることが、継続的な雇用を促進する要因となる。発展期は自律的組織としての変容に至るプロセスとして、組織が地域とのネットワークを促進させることで、従業員全体の満足感や自己効力感の向上につながるといった組織の発達過程が示された。

以上の組織の変容過程から、Super(=2013:126)の職業キャリア理論における役割特徴と職場管理者の時系列的变化の追跡をとおして、初期段階には、アドバイザー機能、職場援助機能、多職種連携機能、発達段階には、対人援助機能、情緒的サポート機能、引きこもり防止機能、発展段階には、アドボカシー機能、情報機能、就業意欲向上機能、以上の職場管理者による多重役割と役割に含まれる価値について検証できた。

調査の結果、職場管理者の支援機能をとおして、組織全体が障害者雇用における知識と技術を共有することで、障害者雇用を企業の価値として意識していくプロセスを明らかにすることができた。また職場管理者によるこれまでの文化的経験と障害者雇用による「相互援助システム」といった組織コミュニティをとおした組織内の知識の共有化は、Lynd(1992)の参加型学習としてあげた3つの重要な変化として、外部の人は内部の人を教育する、内部の人は互いに教育し合う、内部の人は外部の人を教育する、と同様の効果があると考えられる。組織の力量(competence)は、生来の能力や個人的な特徴というよりも、人と環境の相互作用の機能として生じるとされる。このような生態学的な力量には、環境あるいは生活空間における効果的な行動に求められる複合的な技能が含まれるとされ(Maluccio 1981)、本研究の分析においても同様の結果が見出せた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 2 件)

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

根本 治代「一般就労を目指す軽度知的障害者の就労移行支援—離職体験を踏まえた支援プロセスに焦点をあてて」、横浜市立大学国際文化研究紀要、査読有、第 24 号、2018、PP.43-67

根本 治代「一般就労した知的障害者の就業意識に及ぼす影響とその要因—リアリティ・ショックに焦点をあてて—」東洋大学大学院紀要、査読有、51 集、2015、pp.141-158

〔学会発表〕(計 6 件)

- ① 根本 治代 (2018/09/09)「知的障害者の雇用に伴う組織の変容過程—職場管理者へのインタビュー調査から」日本社会福祉学会第 66 回秋季大会 金城学院大学 (愛知県名古屋)

根本 治代(2018/08/11)「知的障害者雇用における職場管理者の雇用意識の変容過程—個人・集団・組織の相互作用に着目して」日本発達障害学会第 53 回研究大会 福山市立大学 (広島県福山市)

根本 治代 (2016/09/11)「知的障害者の離職時および離職後支援に関する研究—障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査から」日本社会福祉学会第 64 回秋季大会 佛教大学 (京都府京都市)

根本 治代 (2016/08/28)「就労支援機関における知的障害者の離職時および離職後支援—アンケート調査による自由記述の分析を中心に」日本発達障害学会第 51 回研究大会 京都教育大学 (京都府京都市)

根本 治代 (2015/09/20)「知的障害者の離職経験を通じた就労支援に関する研究—離職後支援の事例分析から」日本社会福祉学会第 63 回秋季大会 久留米大学 (福岡県久留米市)

根本 治代 (2015/07/05)「知的障害者の離職後支援に関する研究」日本発達障害学会第 50 回研究大会 東京学芸大学 (東京都小金井市)
日本発達障害学会第 50 回研究大会優秀発表賞を受賞

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況 (計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年：
国内外の別：

取得状況 (計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：

ローマ字氏名：

所属研究機関名：

部局名：

職名：

研究者番号（8桁）：

(2) 研究協力者

研究協力者氏名：

ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。