

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 15 日現在

機関番号：26401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380749

研究課題名(和文) 障害者雇用の組織マネジメントに関する研究

研究課題名(英文) Research on organization management of employment of handicapped person

研究代表者

福間 隆康 (FUKUMA, TAKAYASU)

高知県立大学・社会福祉学部・講師

研究者番号：30410509

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、障がい者の就労継続を促進する人材マネジメントを明らかにすることを目的としている。理論的検討、質的調査および量的調査結果の分析の結果、就労継続支援事業所および特例子会社の障がい者の仕事意欲と就労継続意志を促進する人的資源管理施策や職務設計、さらには、組織内における諸活動などが具体的に明らかにされた。特に、特例子会社は就労継続支援事業所と共通する点があることも解明された。就労継続支援事業所を対象とした調査で明らかにされた点について、特例子会社を対象に調査・分析を実施した。その結果、同様の特性が見られることが明らかにされた。

研究成果の概要(英文)：This study aims to clarify human resource management to promote continued employment of handicapped person. We performed theoretical review and performed a qualitative and quantitative research afterwards. As a result, we clarified human resource management measures, job design, and various activities within the organization to promote work motivation and intention to continue working of handicapped person at work continuance support office and special subsidiary company. Furthermore, survey and analysis were conducted for special subsidiaries on the points clarified in the research targeting the employment continuation support office. As a result, it was revealed that similar characteristics can be seen.

研究分野：社会福祉学

キーワード：人的資源管理 職務設計 組織コミットメント 離職意志 就労継続支援事業所 特例子会社

1. 研究開始当初の背景

障がい者の就労継続を促進していくには、適正な雇用管理を含めた組織の人的資源管理の枠組みのなかで対応していくことが重要とされる(労働政策研究・研修機構 2005)。このような流れに類する研究は、眞保(2010)、高齢・障害・求職者雇用支援機構(2012)など、数多く行われている。具体的には、企業の障がい者雇用の実態や企業が行う就労継続の取り組み、就労後のキャリア形成支援の実態などが明らかにされ大きな成果を上げてきた。

しかし、これらの研究は「就労継続」における配慮事項や取組課題に研究上の焦点があるため、そこで働く障がい者の能力開発や仕事意欲、組織への帰属意識といった人的資源管理上の問題は、十分に取扱われていない。そのため、「就労継続」支援のための議論は、「障害特性に応じた多様な就業形態の導入」「障害特性や対応方法の従業員理解」「業務遂行を援助する者の配置」等の抽象的な提言に留まっているのが現状である。

一方、社会福祉運営管理論においては、組織コミットメント(organizational commitment)という概念が注目されている。組織コミットメントは、帰属意識とも表現される。具体的には、感情的コミットメント(組織への好意的な感情に基づいた関係)、存続的コミットメント(組織を辞める際のコストの知覚に基づいた関係)、規範的コミットメント(義務感や責任感に基づいた関係)が含まれる。

この概念は、もともと心理学や社会学の研究領域で扱われてきた。そこでは、個人と組織との間の心理的距離を表わす概念として位置づけられ、組織と一体化する個人や組織に依存する個人の静態的な関係と、それを生み出す要因の探索に研究の焦点がしばらわれていた。

ところが、社会福祉運営管理論の文脈においては、経営管理の手段が組織コミットメントをいかに促進するのが問われる。具体的には、経営理念の共有、ビジョンや価値観の共鳴、職務特性、人的資源管理施策などである。これらのうち、一部のものは取り扱われてきた。たとえば、昇進、教育訓練、雇用保障(Gaertnerら1989)、職務自律性、タスク・アイデンティティ(Steers1977)などである。しかし、それ以外の先行要因の多くは取り扱われてこなかった。

このような状況に対し、福間(2013a)において、組織コミットメントが就労継続を促進する個人レベルにおける具体的かつ基本的態度であると位置づけ、離転職意思と組織コミットメントの関係が明らかにされている。さらに福間(2013b)においては、経営管理の手段が組織コミットメントをいかに促進するのかについて研究を進め、人的資源管理施策から見た先行要因の特定が行われている。そこでは、適正配置、公平な評価、

教育訓練の充実が、組織コミットメントの促進に寄与していることが明らかにされている。なお、これらの研究は、介護サービス事業所の介護労働者を対象に行われたものである。

障がい者の就労は、これまで一般就労と切り離して考えられがちであったが、障がい者の就労を継続させるための人材マネジメントは、一般従業員に適用される普遍的な人事管理手法と共通している可能性がある。具体的には、仕事意欲や組織へのコミットメントと、それを可能にする人的資源管理施策が障がい者の場合にも有効となり得る。

2. 研究の目的

本研究は、障がい者の就労継続を促進する人材マネジメントを、組織コミットメントを中心に据えて分析し、明らかにすることを目的としている。その実現のために、以下のような4つの研究課題を設定する。

組織コミットメントを促進する人材マネジメント施策の把握

組織コミットメントと経営成果の関係の把握

人材マネジメント施策と組織コミットメントの関係を媒介することが予想される要因の解明

特例子会社を対象とした事業所比較によるマネジメント・モデルの一般化の追求
これらの点が明らかになれば、障がい者の人的資源管理を通し、就労継続を促進するメカニズムを解明でき、結果として、障がい者雇用の量的拡大推進に寄与することができると考えられる。

3. 研究の方法

理論的検討、質的調査および量的調査を行った。理論的検討では、人的資源管理分野における既存研究に加え、障害福祉分野および職業リハビリテーション分野における検討も行った。

質的調査では、特例子会社および就労継続支援事業所の代表者、管理者、一般従業員を対象にインタビュー調査を実施した。量的調査では、複数の特例子会社の障がいのある従業員を対象に質問紙調査を実施した。

4. 研究成果

理論的検討、質的調査および量的調査の分析の結果、就労継続支援事業所における人材マネジメントにおいては、採用時の現実的職務予告や社会化戦術は、組織への帰属意識を高め、離転職意思の低下につながることで、心理的契約はそれが履行されることではじめて組織に対する愛着を高め、離転職意思を低下させること、メンタリングと社会的支持を多く調達できる人ほど離転職意思の低下につながるなどが明らかにされた。

特例子会社における人材マネジメントにおいては、採用時の現実的職務予告、ハンデ

イ解消策、敏速な職場適応支援策、タテとヨコのコミュニケーション、全体的なフォローアップ、公正な評価と処遇、自律性を確保した職場運営が、モチベーションの向上や職場定着に寄与していることが明らかされた。より具体的には、以下の4点に要約可能な点が解明された。

(1)特例子会社で働く障がい者の離職意志を低下させるためには、組織への情緒的コミットメントと規範的コミットメントが重要である。

(2)情緒的コミットメントと規範的コミットメントを高めるためには、人的資源管理施策に加え職務設計が重要である。

(3)人的資源管理施策としての教育訓練の充実、雇用保障が特に重要である。また、職務設計としての技能多様性はそれほど重要ではないのに対し、タスク重要性、職務自体からのフィードバックが非常に重要である。

(4)特例子会社で働く障がい者の仕事成果を高めるためには、組織への情緒的コミットメントが重要である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計10件)

福間隆康(2017)「農業分野における障がい者就労 就労継続支援B型事業所『のんきな農場』の工賃向上に向けた取り組み事例」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』66, pp.105-121.(査読有)

福間隆康(2016)「農業分野における障がい者就労 就労継続支援B型事業所の工賃向上に向けた取り組み事例」『第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集』pp.82-83.(査読無)

福間隆康(2016)「障がい者の雇用と企業の新しい人的資源管理システム 特例子会社24社の事例分析」公募研究シリーズ53, 一般財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会pp.1-67.(査読無)

福間隆康(2016)「知的障がい者の仕事への動機づけに関する事例研究 承認の方法を中心に」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』65, pp.73-81.(査読有)

福間隆康(2016)「介護職の自律性と職務満足との関連 能力と組織風土によるモデレート効果」『広島大学マネジメント研究』17, pp.1-12.(査読有)

福間隆康(2015)「障がい者の雇用管理に関する予備的考察」『広島大学マネジメント学会ディスカッションペーパー』2015・20,

pp.1-22.(査読無)

福間隆康(2015)「障がい者の動機づけと企業の就労支援に関する事例研究 特例子会社による事例分析」『第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集』pp.54-55.(査読無)

福間隆康(2015)「介護福祉士の職務満足・組織コミットメント・サービスの質に関する実証分析」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』64, pp.33-50.(査読有)

福間隆康(2014)「人的資源管理施策が職務パフォーマンスに与える影響 組織コミットメントの媒介効果と個人-職務適合の調整効果」『経営学論集』84, pp.1-12.(査読無)

福間隆康(2014)「自律的職務における能力と組織風土のモデレート効果に関する予備的考察」『広島大学マネジメント学会ディスカッションペーパー』2014・2, pp.1-15.(査読無)

〔学会発表〕(計5件)

福間隆康「農業分野における障がい者就労 就労継続支援B型事業所の工賃向上に向けた取り組み事例」第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会(東京ビッグサイト), 2016年11月11日.

福間隆康「障がい者の動機づけと企業の就労支援に関する研究 特例子会社による事例分析」第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会(東京ビッグサイト), 2015年11月12日.

福間隆康「障がい者の雇用と企業の人的資源管理システム 特例子会社10社の事例分析」J C - N E T 会議(大妻女子大学), 2015年3月8日.

福間隆康「障がい者の雇用と企業の新しい人的資源管理システム 特例子会社8社の事例分析」日本社会福祉学会第62回秋季大会(早稲田大学), 2014年11月30日.

福間隆康「職務自律性が職務満足に与える影響 能力と組織風土のモデレート効果に注目して」日本労務学会第44回全国大会(北海道大学), 2014年7月21日.

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称:

発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況（計 件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

福間隆康 (FUKUMA TAKAYASU)

高知県立大学・社会福祉学部・講師

研究者番号：30410509

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：

(4) 研究協力者

()