

令和 4 年 5 月 4 日現在

機関番号：26401

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2021

課題番号：18K12999

研究課題名（和文）障がいのある従業員の組織適応プロセスに関する研究

研究課題名（英文）Research on the organizational adaptation process of employees with disabilities

研究代表者

福間 隆康（FUKUMA, TAKAYASU）

高知県立大学・社会福祉学部・准教授

研究者番号：30410509

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,500,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、企業に入社した精神障がい者が組織社会化（個人が組織と仕事に馴染んでいく過程）されるプロセスを分析することによって、職場定着と離職を分ける要因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、精神障がい者の組織適応タイプには、3つの型が存在すること、組織に上手く適応している者とそうでない者の間には、プロアクティブ行動（個人が自分自身や環境に影響を及ぼすような先見的な行動）、職務特性（仕事の複雑さ）、ソーシャルサポート（他者から与えられるさまざまな物質的、心理的援助）について数多くの相違が存在していることが明らかにされた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の成果の学術的意義は、組織社会化戦術と組織適応状態の関係に焦点を当ててきたこれまでの研究に対して、精神障がいのある従業員（中途採用者）の組織社会化の結果を定量的に明らかにした点である。

社会的意義は、多様な適応タイプに応じて、組織側が適応施策を講じることで、精神障がい者の組織適応を促進することが可能になった点である。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to analyze the process of organizational socialization of persons with mental disabilities who joined a company, in order to identify the factors that separate workplace retention from job turnover. Theoretical considerations and the analysis of qualitative and quantitative research findings revealed that there are three types of organizational adjustment of people with mental disabilities, with numerous differences in proactive behavior, job characteristics, and social support. The study also revealed that organizational socialization tactics are effective in facilitating the organizational adjustment of persons with mental disabilities.

研究分野：社会福祉学

キーワード：職場定着 組織適応 離職 組織社会化 就労支援 精神障がい者 特例子会社

1. 研究開始当初の背景

障がい者の職場定着を促すためには、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、西口ら(1993)、若林(2007)、障害者職業総合センター(2012, 2014)など、わずかではあるが行われている。具体的には、職場定着を妨げる要因、希望実現度と職務満足度が離職意思に与える影響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、「職場定着」における支援状況や企業の具体的な配慮事項に研究上の焦点があるため、そこで働く障がい者の組織への適応や組織への帰属意識といった人的資源管理上の問題は、十分に取り扱われていなかった。そのため、職場定着支援のための議論は、「無理をさせない雇用管理方針の継続」「現状維持志向の労働観に対する理解と承認」といった抽象的な提言か、「ポジティブ・フィードバックの実践」というものにとど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、長期にわたる組織内役割の変化をとらえる概念として、「組織社会化(organizational socialization)」という概念が注目されている。組織社会化とは、「個人が組織の役割を想定するのに必要な社会的知識や技術を習得し、組織の成員となっていくプロセス」(Van Maanenら 1979:211)のことである。具体的には、組織の文化への社会化(文化的社会化)と、仕事への社会化(職業的社会化)の2つの側面がある。

この概念は、もともと社会学の研究領域で扱われる社会化(socialization)の概念を経営学に援用したものである。そこでは、組織における個人の変化を表わす概念として位置づけられ、組織社会化を促進する要因の探索に研究の焦点がしばられていた。

このような状況に対し、福間(2019)において、組織社会化研究で論じられている組織適応状態を表す概念として「組織コミットメント」を取り上げ、これが職場定着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、組織コミットメント(個人と組織との心理的距離)と離職意思の関係が明らかされている。さらに福間(2019)においては、マネジメント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、組織コミットメントの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、評価の適切性、積極的教育訓練が組織コミットメントを高め、離職意思の低下に寄与していることが明らかにされている。

この研究は、障がい者のリテンション管理を通し、就労継続を促進するメカニズムを解明するため、特例子会社で働く障がい者(身体、精神、発達)を対象に量的調査を行ったものである。そこでは、障がい者の離職意思を低下させるためには、組織への情緒的コミットメント(組織への愛着や組織目標・価値との同一化、組織への貢献意欲)が重要であること、情緒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(職務拡大、職務充実)が重要であることが明らかにされた。また、障がいのある従業員の中には、企業に入社し組織に適応し、組織への帰属意識が高まり組織にとどまり続ける者がいる一方で、離転職を繰り返し、単一の組織に所属しつづけない者がいることも明らかにされた。

組織のなかで人間は適応し社会化されるが、その過程には個人差があり、順調ではない場合、適応できずに組織の外へ出ていかざるを得なくなる人もいる(田尾 1999)。そのような相違を生むのが組織社会化であり、障がい者の職場定着を検討するにあたっては、組織に個人が社会化されていくプロセスを観察する必要があると考えた。

2. 研究の目的

本研究は、企業に入社した障がい者が組織社会化(個人が組織と仕事に馴染んでいく過程)されるプロセスを分析することによって、職場定着と離職を分ける要因を明らかにすることを目的としている。その実現のために、つぎのような3つの研究課題を設定する。

職場定着と離職を分ける要因の解明

組織社会化を促進するマネジメント施策(社会化戦略)の把握

組織社会化と成果(組織コミットメント、離職意思)の関係の把握

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、特例子会社の管理者、精神障がいのある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害のある従業員を対象に質問紙調査を実施した。追加調査では、複数の一般企業および特例子会社の精神障害のある従業員を対象にインターネット調査を実施した。

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、特例子会社における組織適応プロセスにおいては、入社初期や部署を異動した時期、成長を実感することができなくなった時期、職場の

上司および同僚との人間関係が良好でなかった時期、不得手の仕事をしてきた時期は組織への愛着が低下するものの、職場の上司および同僚との人間関係が良好な時期、仕事が楽しいと感じていた時期、昇進した時期は情緒的コミットメントが高まることなどが明らかにされた。

一般企業および特例子会社における精神障がい者の組織適応タイプには、ステップアップ型、不適応型、適応型の3つのタイプが存在すること、組織に上手く適応している者とそうでない者の間には、プロアクティブ行動（個人が自分自身や環境に影響を及ぼすような先見的な行動）、職務特性（仕事の複雑さ）およびソーシャルサポート（他者から与えられるさまざまな物質的、心理的援助）について数多くの相違が存在していることが明らかにされた。一般企業および特例子会社における組織適応施策においては、職場の上司・同僚のソーシャルサポート、組織社会化戦術（個人の社会化を促進させる組織からの働きかけ）が有効であることが明らかにされた。より具体的には、以下のように要約可能な点が解明された。

(1) 職場定着と離職を分ける要因

一般企業および特例子会社で働く精神障がい者（入社1年目から3年目まで）の適応（継続就業）と不適応（早期離職）を分ける要因は、プロアクティブ行動（ネットワーク構築／活用行動・ポジティブフレーミング行動、革新行動、フィードバック探索行動）、職務特性（職務自律性、職務自体からのフィードバック、他者との接触）、サポート（組織的支援、上司のソーシャルサポート）である。

(2) 組織社会化を促進するマネジメント施策

一般企業および特例子会社で働く精神障がい者（入社1年目から3年目まで）の組織適応（職業的社会化、文化的社会化、情緒的コミットメント、職務満足、離職意思）を促進するためには、社会的組織社会化戦術（周囲のメンバーとのコミュニケーションのとり方など）、内容的組織社会化戦術（社内の主要なキャリアパスの明示など）が重要である。より具体的には、「自分の役割や仕事のやり方を完全に理解するまで教えてもらえること」、「仕事の仕方について他者から協力や指導を受けられること」が、精神障がい者の組織適応に有効である。

(3) 組織社会化と成果の関係

特例子会社で働く精神障がい者の離職意思を低下させるためには、役割曖昧性（果たすべき役割や仕事の内容や手順手続きが明らかでない状態）の低減が重要である。役割荷重（過度の負担または圧力が加わったが状態）が離職意思に与える影響は、職場の上司・同僚のソーシャルサポートによって緩和される。

本研究課題における成果は、組織社会化研究に対して理論的含意を持つ。それは、従来から研究関心の高かった組織社会化戦術と組織適応状態の関係に焦点を当ててきたこれまでの研究に対して、精神障がいのある従業員（中途採用者）の組織社会化の結果を定量的に明らかにしたことである（福間 2022）。

組織社会化は中長期にわたる組織内役割の変化をとらえる概念であることから、キャリアの中期や後期においても相応に進行する。したがって、今後は、中途採用者の多い精神障がい者が組織（一般企業）に社会化されるプロセスを継続的に観察することが求められる。

引用文献

- 福間隆康(2019)「職場定着を促進する人的資源管理施策：特例子会社の障がい者を対象とした定量的分析」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』68, 25-39.
- 福間隆康(2022)「精神障がい者の組織適応に対する支援：組織社会化戦術の観点から」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』71, 19-34.
- 西口宏美・齋藤むら子・尾関守(1993)「障害者の職場定着問題に関する研究(1)：障害をもつ従業員の職場定着を妨げる要因について」『人間工学』29(4), 231-238.
- 労働政策研究・研修機構(2005)『労働政策研究報告書 No.32 CSR経営と雇用：障害者雇用を例として』.
- 障害者職業総合センター(2012)『調査研究報告書 No.109 精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究』.
- 障害者職業総合センター(2014)『調査研究報告書 No.117 精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究』.
- 田尾雅夫(1999)『組織の心理学』[新版]有斐閣.
- Van Maanen, J. and Schein, E.H.(1979) *Toward a theory of organizational socialization*, In Staw, B.M.(ed.), *Research in Organizational Behavior*, 209-264, JAI Press.
- 若林功(2007)「働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足が離職意図に及ぼす効果」『職業リハビリテーション』21(1), 2-15.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 5件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 5件）

1. 著者名 福間隆康	4. 巻 71
2. 論文標題 精神障がい者の組織適応に対する支援 組織社会化戦術の観点から	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 高知県立大学紀要 社会福祉学部編	6. 最初と最後の頁 19～34
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 福間隆康	4. 巻 9
2. 論文標題 特例子会社における精神障がい者の職場定着に対する支援 ソーシャル・サポートと自己効力感に着目して	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 中国・四国社会福祉研究	6. 最初と最後の頁 31～43
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 福間隆康	4. 巻 70
2. 論文標題 職務特性が離職意思に及ぼす影響における職務満足の媒介効果 特例子会社の障がい者を対象とした定量的分析	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 高知県立大学紀要 社会福祉学部編	6. 最初と最後の頁 31～43
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 福間隆康	4. 巻 69
2. 論文標題 農業分野における障がい者の就労継続 岡山県内の就労継続支援A型事業所を対象とした質的調査	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 高知県立大学紀要 社会福祉学部編	6. 最初と最後の頁 45～59
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計6件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 福間隆康
2. 発表標題 早期離職と継続就業を分ける要因 民間企業の精神障がい者を対象とした定量的分析
3. 学会等名 日本社会福祉学会 中国・四国地域ブロック第52回岡山大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 福間隆康
2. 発表標題 組織社会化戦略が組織適応に与える影響 民間企業の精神障がい者を対象とした定量的分析
3. 学会等名 第29回職業リハビリテーション研究・実践発表会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 福間隆康
2. 発表標題 職務特性が職務満足および離職意思に与える影響 特例子会社の障がい者を対象とした定量的分析
3. 学会等名 第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 福間隆康
2. 発表標題 役割ストレスが離職意思に与える影響 特例子会社の精神障がい者を対象とした定量的分析
3. 学会等名 日本社会福祉学会 中国・四国地域ブロック第51回高知大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 福間隆康
2. 発表標題 役割ストレスが離職意思に与える影響 自己効力感とソーシャルサポートの調整効果
3. 学会等名 人材育成学会 第17回年次大会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関