【ポスター発表】

職場の環境、同僚の認識、同僚の援助行動が働く知的障害者の職業適応に及ぼす影響

－共分散構造分析による検討－

○東京通信大学設立準備室　若林　功（8307）

キーワード：職場の環境、同僚の援助行動、知的障害者の職業適応

１．研 究 目 的

近年、障害者雇用が進展する中で職場定着が課題となってきており、障害者の職場定着には、就労支援機関のフォローアップに加え、支援者不在時での障害者の自己管理能力の向上や、職場の同僚・上司からの援助・サポートも重要である。職場の同僚・上司からの援助行動を含むサポートは職業リハビリテーション分野では「ナチュラルサポート」とも呼ばれており、このようなサポートを支援者が引き出すことの重要性も指摘されている。しかしながら、同僚・上司からのサポート・援助行動に関し特にわが国では事例研究が中心で、変数間の関係を検討する量的研究はあまり行われてきていない。

若林(2017)は、知的障害のある人と働く同僚・上司に対し質問紙調査を行った。そこでは一緒に働く知的障害者１名（以下、当該障害者）を想起し、当該障害者と関わることについての意識、関わり方（特に当該障害者への援助行動の程度)、回答者から見た当該障害者の職業適応について回答させた。そして①同僚の援助行動と当該障害者の職業適応（特に職務満足）には関連があること、②同僚の援助行動は、職場の環境（特に障害者雇用に関する職場の組織的取り組み)、同僚の援助提供に関する認識（負担感の低さと当該障害者への期待、当該障害者と関わることの不安、課題があった場合その原因を当該障害者に帰属させるかどうか）からの影響を受けていることが示された。これらは、Stone & Colella(1996)等を基に生成した仮説モデルによる検討であったが、前述の①②はそれぞれ個別に検証されたため、職場の環境→同僚の援助提供に関する認識→同僚援助行動→障害者の職業適応という、研究で扱った変数全体で仮説モデルに合致するのか検討されていない。そこで、本研究では共分散構造分析を用い、若林(2017)で扱われた、職場の環境 2 変数、同僚の援助提供に関する認識 3 変数、同僚援助行動 3 変数が、全体として事前に設定した仮説モデルに適合するのかを検討することを目的とした。

２．研究の視点および方法

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のサイト上の「障害者雇用リファレンスサービス」（好事例データベース）において、知的障害者を 2 名以上雇用している企業 794 社に対し、各企業に 2 名ずつ、知的障害のある従業員と働いている従業員（同僚・上司・関連部署の人などを想定）への質問紙の配布を依頼した。回答された質問紙は企業側でとりまとめるのではなく、調査協力者が直接研究者に返送できるようにした。質問紙回収期間は平成 25 年 11 月より平成 26 年 1 月であった。

173 の回答が得られ、そのうち欠損値のない 153 を分析の対象とした。得られたデータ

のうち、本研究で使用する変数については因子分析により因子を抽出し、α係数算出により一貫性を確認し、当該因子を構成する項目の合計点を項目数で除したものをその変数の得点とした。なお、各変数は以下の通り。①職場の環境：「障害者雇用への組織的取り組み」「物理的近接性」の 2 変数、②同僚の援助提供に関する認識：「負担感の低さと期待」「本人への原因帰属」「本人へ関わる不安」の 3 変数、③同僚の援助行動：「補助」「指導」「配慮と育成」の 3 変数、④当該障害者の職業適応：「同僚から見た職務充足」「同僚から見た職務満足」の 2 変数。このように得られた変数について、基本的には①→②→③→④という影響関係にある、ただし①は②を経由せず、直接③④に影響する場合もあるという仮説モデルを設定し、共分散構造分析により関係性を検討した。なお、②の 3 変数間、③の 3 変数間、④の 2 変数間の誤差変数に相関を想定した。

３．倫理的配慮

日本社会福祉学会研究倫理指針を順守して基づいて研究を行った。また、筑波大学人間系研究倫理審査委員会より研究倫理に係る承認を受けた（承認 No.：東 25-44）。データはすべて統計的に処理し調査協力者個人が特定できないようにする等の倫理的配慮を行った。

４．研 究 結 果

上記のようにして分析した結果、適合度指標は $\chi^2(7)=36.949$, $p<.001$; GFI=.958, AGFI=.671, CFI=.926, RMSEA=.168, AIC=132.949 となり、統計的な許容水準を十分満たしているとは言えない結果となった。この要因として、②のうちの「負担感の低さと期待」と、④の 2 変数が上記分析は捉えられていない共変関係がある（特に、同僚から見た当該障害者の職務充足や職務満足が高いことで、同僚の「負担感の低さと期待」が高まる可能性がある）ことが考えられた。そこで、さらに「同僚から見た職務充足」「同僚から見た職務満足」から「負担感の低さと期待」へのパスを設定して再分析を行ったところ、適合度指標は $\chi^2(5)=6.256$, $p=.282$; GFI=.992, AGFI=.912, CFI=.997, RMSEA=.041, AIC=106.256 となり、統計的に十分な適合度指標が得られた。

5. 考 察

事前想定の仮説モデル通り、職場の環境、特に「障害者雇用への組織的取り組み」が、②同僚の援助提供に関する認識のみならず、③同僚の援助行動、④当該障害者の職業適応にも、直接的に影響を与えている可能性が示された。一方、事前に想定していた、職場の環境→同僚の援助提供に関する認識→同僚援助行動→障害者の職業適応といった関係ではデータとの十分な適合度は得られず、さらに障害者の職業適応→同僚の援助提供に関する認識、のパスもモデルに含めることで十分な適合度を得ることができた。ここから、負担感が大きすぎると職場同僚・上司のサポートを得るのは困難になるため、当該障害者の職務充足の一定水準の確保・向上が必要であり、そのためには職務と当該障害者の能力のマッチングやジョブコーチ等支援者の当該障害者への支援が重要であることが示唆される。