

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－**

○ 昭和女子大学 氏名 根本治代 (004984)

キーワード：知的障害者、職場管理者、障害者雇用

1. 研究目的

これまで企業における障害のある従業員への支援として、企業内の従業員に焦点を当てた先行研究には、ナチュラルサポートの有効性や就業と生活面への支援も含めたソーシャルサポートの重要性など、障害のある従業員の就労継続支援のあり方が検討されてきたが、職場管理者の役割や支援機能が従業員及び職場全体にどのように影響を与えたのかを捉えた研究は少ない。そこで本調査では、知的障害者を主に雇用している特例子会社および企業の職場管理者に着目し、障害者雇用を始めた時期から現在までの職場管理者としての業務遂行上の体験から、知的障害者、他の従業員との相互作用を分析し、組織の変容過程を通して知的障害者の雇用継続につながる要因を明らかにする。

2. 研究の視点および方法

組織の管理者については、その多くが組織学において研究が進められてきた。組織学における管理者の役割りとして、組織の秩序、ヒエラルキーの維持、意思決定や組織内外の利害関係の調整等があげられ、その職務は対人への影響力をもつとして、さまざまな働きが要求される立場である(桑田・田尾 2008)。ヒエラルキーに伴う役割行動として、下方にいくほど対人的な影響関係のなかで、監督的な役割のもとで業務はルーティン化される。上方にいくほど意思決定に関わる業務や組織内外における利害関係等の調整が重要な役割となる。障害者雇用における企業内の理解促進に関して、企業のトップである経営者や幹部社員の理解を得ることが重要であり、そのために人事担当者が経営層に対して障害者雇用の必要性を伝え、具体的には法制度、社会的責任の必要性や、現在の納付金支払額について経営者に具体的に伝え、障害者雇用の重要性を提起することで経営層への理解の浸透に結びつく。特例子会社等では、企業の元人事部が異動して職場管理者として配置されていることから、その役割が期待される。

本調査の調査対象は、特例子会社16社16名、企業6社6名の合計18社22名の職場管理者である。対象者の所属する一般企業、特例子会社を併せて、会社の障害者雇用実績平均年数は12年である。18社中14社が障害者雇用優良事業所として表彰されている。22名の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実施し、職場管理者としての業務内容、やりがい感を中心に、障害者雇用に関わった時期から現在に至るまでのプロセスを時系列に聞き取り、収集したデータを質的に分析した。

3. 倫理的配慮

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、昭和女子大学における倫理審査委員会の承認を受け実施した。

4. 研究結果

知的障害のある従業員、一般の従業員、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り組みをとおして、組織の発達段階と機能、変容メカニズムを明らかにするため、①初期段階、②発達段階、③発展段階、の3期に分け、時期毎の変容プロセスを分析した。その結果、最終的に3つの概念、11の焦点コード、33のオープンコードを生成した。知的障害者雇用による、従業員と組織の成長過程を発展段階に応じた変容メカニズムを通して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】として、知的障害に対する認識や経験の再評価と再解釈を通して、基礎的な問題解決技能の発達がみられた。発達期には【柔軟性のある思考パターンに至るプロセス】として、中期の中だるみの時期としてモチベーションの低下や職場内の不協和に対し、多様な課題に対応するための思考をもって対応している。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、組織自体が判断し地域とつながりネットワークを促進させ、従業員の満足感や自己効力感の向上を伴う組織の発達過程が示された。

5. 考察

職場管理者の役割を通して、組織は知的障害のある従業員にパワーを獲得させ意識「キャリア」を高め、従業員は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る。また職場管理者はこれまでの文化的経験と「相互援助システム」といったコミュニティにおける経験から、他部署の従業員との共有化を図る「インクルーシブへの接近」行動につながり、これは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、①外部の人は内部の人を教育する、②内部の人は互いに教育し合う、③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された。

本調査は、2015年度～2017年度学術研究助成基金助成金 基盤研究(C)(課題番号15K03957:研究代表者:根本治代)『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』による研究成果の一部である。