

精神障がいのある従業員の組織適応と不適応を分ける要因に関する実証研究

—プロアクティブ行動, 職務特性, 上司サポート, 組織的支援の関係性—

○ 高知県立大学 氏名 福間 隆康 (006284)

[キーワード] 組織社会化, 情緒的コミットメント, 離職意思

1. 研究目的

精神障がい者の民間企業への就職後1年時点の定着率は49.3%と他障害に比べ低い現状にあり(障害者職業総合センター 2017), 職場定着の問題が懸念されている。障害者職業総合センター(2022)によると, 就業継続困難と回答した精神障がい者は, 職場の人間関係に不満や悩み, 不安を感じており, 処遇の向上を目的とした転職を考えている傾向があると述べている。しかしながらその一方で, 円滑に会社に馴染む精神障がい者が多いのも事実である。入社した会社を早期に辞めてしまう精神障がい者と, 上手く会社に適応していく者との間にはどのような違いがあるのだろうか。先行研究では, 上手く組織に適応している個人と適応できていない個人の間には, 個人要因, 環境要因, 他者要因などに多くの相違があることが示されている(尾形 2020)。

そこで本研究では, 個人要因(行動特性), 環境要因(職務特性), サポート要因(上司サポート, 組織的支援)の3つに焦点を当て, 精神障がいのある従業員の組織適応と不適応を分ける要因を明らかにすることを目的とする。これにより, 組織に上手く適応している精神障がい者とそうではない者との間の具体的な相違点が明確になり, 組織が精神障がい者の円滑な組織適応を促すために必要な具体的な取り組みを提示することが可能になるだろう。

2. 研究の視点および方法

本研究は上記の研究目的を達成するため, 組織社会化, 情緒的コミットメント, 職務満足, 離職意思, プロアクティブ行動, 職務特性, 上司サポート, 組織的支援測定尺度を用いて, 入社1年目から3年目までの精神障がいのある従業員245名を対象にインターネット調査を行った。まず, 組織適応タイプを分類するためクラスタ分析を行った。つぎに, 適応と不適応を分ける要因の平均値を比較するため, 一元配置の分散分析を行った。

3. 倫理的配慮

倫理的配慮としては, インターネット調査会社のモニターに対して, ウェブ上で調査の目的, 成果公表の仕方などを説明し, 同意の得られたモニターから上記の会社を經由して回答を回収した。なお, 調査への参加はウェブ上での回答をもって同意を得たものとした。本研究は, 高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号: 社研倫 17-72号)。

4. 研究結果

本研究の分析結果によって明らかになった点は、以下の3点である。

- ①プロアクティブ行動（ネットワーク構築／活用行動，革新行動，フィードバック探索行動，ポジティブフレーミング行動）は，適応型のほうが不適応型よりも高い。
- ②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）は，適応型のほうが不適応型よりも高い。
- ③他者サポート（上司の情緒的サポート，上司の道具的サポート，組織的支援）は，適応型のほうが不適応型よりも高い。

5. 考察

本研究課題における成果は，組織適応研究に対して理論的含意を持つ。本研究は，プロアクティブ行動，職務特性，上司サポート，組織的支援が精神障がいのある従業員の組織適応と不適応を分ける重要な要因であることを明らかにした。これにより，精神障がい者の組織適応に役立つ理論的基盤を提供することができた。

つぎに実践的含意として，組織が精神障がいのある従業員の組織適応を促進する取り組みを示す。1つ目は，精神障がい者とのコミュニケーションや情報共有を促進する仕組みを構築することである。たとえば，定期的な個別面談やフィードバックの実施，コミュニケーションチャネルの整備などが挙げられる。これにより，精神障がい者と組織との信頼関係や相互理解が深まり，組織に対する適応が促進されるであろう。2つ目は，上司や同僚とのコミュニケーションを促進し，ソーシャル・サポートを提供する環境を構築することである。これには，定期的なフィードバックやコーチング，チームビルディング活動などが含まれる。組織内のチームメンバー間の連携やコラボレーションを促進するために行われる活動は，チームの結束力や信頼関係を築き，コミュニケーションを改善し，協力と効果的な作業を促進するだろう。以上のように，精神障がいのある従業員の円滑な組織適応を促すためには，組織的サポートの仕組み作りが重要である。

引用文献

- 尾形真実哉(2020)『若年就業者の組織適応：リアリティショックからの成長』白桃書房。
- 障害者職業総合センター(2017)『障害者の就業状況等に関する調査研究（調査研究報告書 No. 137）』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構，障害者職業総合センター。
- 障害者職業総合センター(2022)『精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査：雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として（調査研究報告書 No. 161）』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構，障害者職業総合センター。

*本研究は，JSPS 科研費 18K12999 および JSPS 科研費 22K02010 の助成を受けたものである。

*本発表に関して，開示すべき利益相反関連事項はない。