

【ポスター発表】

障害者雇用における組織社会化をめぐる検討

○ 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

本研究の目的は、企業で働く知的障害者の組織社会化 (Organizational socialization) に着目し、障害者雇用の拡大に向けて知的障害者の就業継続を実現するための組織社会化適応モデルを提示することである。組織社会化 (Organizational socialization) の概念・定義は、経営学の組織行動論や人的資源管理の分野を中心に 1960 年代半ばから現在にかけて研究が蓄積されている。主に Van Maanen & Schein (1979) による「個人が組織の役割を引き受け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過程」が定義として引用されることが多い。組織社会化は、①個人の役割・職務の明確化、②業務内容についての理解による生産性向上、③業務の適切な時間配分、④自己効力・自信の獲得、⑤成員性の獲得、⑥離転職の防止など (Ashforth 2012)、雇用を継続していくうえで効果をもたらす概念といえる。また、組織社会化の成果として、Kammeyer-Mueller & Wanberg (2003) は短期的成果として、①仕事の習熟、②役割の明確化、③職場への統合、④政治的知識 (力関係) の習得をあげ、また長期的成果として、①組織コミットメント、②仕事へのネガティブな態度の軽減、③離職意思の軽減をあげている。Bauer & Erdogan (2012) は、短期的成果として組織に社会化されることで既存のメンバーから受入れられたという受容感や役割の明確化、自己効力感の醸成をあげ、このような効果が、①職務態度やパフォーマンスへの貢献、組織コミットメントや離職意思の低減、長期的なキャリアの見通し、倫理観の醸成等の長期的効果につながるとしている。このように個人の社会化の促進は、個人だけではなく組織にとっても有意義な成果をもたらすことが主張されている。

2. 研究の視点および方法

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、データを分析し知的障害者が組織に適応し、発達していくプロセスを明らかにしたうえで、組織社会化が個人や組織に与える影響について検討する。

3. 倫理的配慮

調査対象者に対して、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

1) 初期における組織社会化

職場管理者はこれまで障害者雇用に関わってきた経験と専門職による支援とを照らし合わせながら、いわゆる暗黙知から形式知に移行するプロセスとして、再評価と再解釈を重ね合わせて、職場に敵したノウハウを見出していく。より職場に適した支援の方法を見出すプロセスが初期段階にあることが、就業継続の一因として結び付いている。

2) 発達期における組織社会化

障害者雇用のノウハウにおいて、組織内での共有化が図られるが、知的障害者の仕事の慣れや業務内容の変更、職場の上司の異動等で、仕事に対するモチベーションが下がるといった変化がみられる。その変化の対応について職場内の意見が統一できず、チームに不協和が生じる。職場管理者は一般従業員の意見を聴き取り、従業員間の《仲介》を担うが、職場での統一した対応ができていない場合、知的障害のある従業員の就業態度にも影響が出る。その結果、職場全体に円環的な「不完全なコミュニケーション」が蔓延する。職場管理者は障害者雇用における「知覚された環境の重要性」として、時間の経過とともに変化する障害者の就業生活に対応できるよう一般従業員による研修参加を促し、研鑽を積む体験を増やす等、初期段階よりも【柔軟性のある思考パターン】を組織内で見出し、より深いレベルへの組織的取組が示された。

3) 発展期における組織社会化

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。特例子会社や一般企業の職場管理者に、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の経験を、他部署の従業員にも共有を図る《インクルーシブへの接近》行動がこの段階で語られた。

5. 考察

本論文では、企業における継続的な障害者雇用を検討していくうえで、組織社会化の概念を用いて、組織における人と人との相互作用から組織と人がどのように知識・技術を獲得し、アイデンティティを形成していくかといったプロセスが分析できた。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ことが示せた。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せた。

本調査は、2015年度～2018年度学術研究助成基金助成金 基盤研究（C）（課題番号15K03957：代表）『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』の補助を受け、2016年8月～2017年8月の期間に実施した。