

精神障がい者と発達障がい者の組織適応に関する比較研究

—個人要因, 職務要因, 上司要因に焦点を当てて—

○ 高知県立大学 氏名 福間 隆康 (006284)

[キーワード] 自己効力感, 職務特性, ソーシャル・サポート

1. 研究目的

民間企業に雇用されている精神障がい者数は、130,298人（対前年度比18.7%増）であり（厚生労働省 2023）、精神障がい者と発達障がい者は、障がい者雇用の対象として増加傾向にある。しかし、彼らは職場での適応や定着に困難を抱えることが多く、離職率も高いとされている。

精神障がい者と発達障がい者は、障がいの特性や課題は異なるが、同時に共通点もある。例えば、コミュニケーションや社会性、感情コントロールなどのスキルに不足があること、ストレスに弱いこと、個人差や状況による変化が大きいことなどである（障害者職業総合センター 2013）。このように、精神障がい者と発達障がい者は、共にコミュニケーションや多重課題を苦手とする特性を持つとされている。しかし、発達障がい者は、自閉スペクトラム症や注意欠如・多動症などの神経発達の障がいであり、精神障がい者は、うつ病や統合失調症などの精神疾患であるという本質的な違いがある。この違いは、組織適応に関する要因にどのような影響を与えるのであろうか。そこで本研究では、精神障がい者と発達障がい者の組織適応状態および組織適応促進要因の相違を明らかにすることを目的とした。これにより、個別のニーズや適応支援の効果的な方法を理解することができる。また、精神障がい者と発達障がい者の組織適応を促進する要因を比較することにより、それぞれの障がい者に最適な支援方法を見出すことが可能となる。

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、職務満足、情緒的コミットメント、離職意思、個人と組織の適合性（P-Ofit）、個人と職務の適合性（P-Jfit）、自己効力感、達成動機、職務特性、ソーシャル・サポート、上司-部下交換関係（LMX）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名および発達障がいのある従業員56名を対象にインターネット調査を行った。最初に、組織適応状態および組織適応促進要因の平均値を比較するため、平均値の差の検定を行った。つぎに、個人要因、職務要因、上司要因と組織適応状態の関係性を調べるため、平均値の差の検定を行った。

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経由して

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、日本社会福祉学会の「研究倫理規程」に基づき配慮を行い、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）。本研究に関連し、開示すべき COI 関係にある企業等はない。

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組織適応状態に関して、精神障がい者と発達障がい者の間で有意差が生じた変数はなかった。
- ②組織適応促進要因に関するスコアの良いほうが、精神障がい者および発達障がい者の組織適応状態は良い。
- ③組織適応状態に差を生み出していた要因は、精神障がい者、発達障がい者いずれも1位：上司要因、2位：個人要因、3位：職務要因であった。

5. 考察

精神障がい者および発達障がい者の組織適応においては、上司要因が最も大きな影響を与えていることが明らかとなった。このことは、精神・発達障がい者の職場適応を支援するためのプログラムや具体的方策において、上司の役割が極めて重要であることを示唆するものである。具体的には、精神障がい者の場合、上司要因が100%の影響を持ち、上手く組織に馴染むためには、上司のサポートや対応が有意義であることを示している。このような結果は、上司の育成や訓練が精神障がい者の職場定着に不可欠であることを示唆している。また、個人要因と職務要因も精神障がい者の場合、高い割合で影響を与えており、これは自己効力感と達成動機、職務特性が組織適応に重要であることを示している。

一方、発達障がい者の場合、上司要因の影響は高いものの、個人要因と職務要因の影響は比較的低いことから、発達障がい者特有の課題や支援ニーズが異なる可能性がある。例えば、発達障がい者にはルーチン作業や明確な指示が適応を助けるため、職務設計の工夫が必要であろう。

引用文献

厚生労働省(2023)「令和5年障害者雇用状況の集計結果」厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課。

障害者職業総合センター(2013)『障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究(調査研究報告書 No. 115)』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。