

精神障がい者の組織適応を促進する要因 ープロアクティブ行動の視点からー

○福間 隆康(高知県立大学 准教授)

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

1 問題意識

- **精神障がい者の現在の所属組織に転職する直前の職場を離職した理由(厚生労働省 2014)**
 - 「**職場の雰囲気・人間関係**」(33.8%)
 - 「**賃金, 労働条件に不満**」(29.7%)
 - 「**疲れやすく体力, 意欲が続かなかった**」(28.4%)
- **精神障がい者が働き続けるためにきわめて重要な項目(障害者職業総合センター 2022)。**
 - 職場の人間関係**」(58.2%)
 - 「**仕事の内容**」(52.5%)
 - 「**仕事のやりがい**」(43.2%)
- **民間企業に雇用されている精神障がい者の雇用者数は増加しているものの、採用されても人間関係で悩み、辞めてしまう人が多い**

⇒**精神障がい者の職場適応を促すためには、組織からの働きかけだけでなく、学習者である精神障がい者自身が必要な知識や技術を習得しようとする主体的な行動が必要**

- **組織へ適応した人材を育成することについては、組織社会化の概念を用いた研究が行われている**
- **組織社会化(organizational socialization)とは、「個人が組織の役割を想定す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プロセス」(Van Maanenら 1979:211)**
- **新規参入者が組織で有効なメンバーとなるためには、組織の価値観や規範を身につけ、仕事の進め方、知識やスキルを習得し、職場の人間関係やコミュニケーションの取り方などを学習する必要がある**
- **プロアクティブ行動(proactive behavior)とは、「個人が率先して現状を改善する、あるいは新しい状況を作り出す行動」(Crant 2000:436)**
- **組織へ新しく加入した新規参入者がプロアクティブ行動を行うことは、組織に関する学習を促進する(たとえば、Ashforthら 2007; Bauerら 2012)**

【研究目的】

プロアクティブ行動が組織適応に及ぼす影響を分析することによって、精神障がい者が主体的に行う職場適応行動の特徴を明らかにすることを目的とする

2 先行研究の検討

- プロアクティブ行動で着目するのは、環境に働きかける能動的な側面をもつ個人
- 個人は組織に一方的に染められるだけでなく、組織へ適応するために職場内で人間関係を構築し、必要な情報を収集、解釈する主体的な役割を担っている(小川 2012)
- Ashford ら(1996)は、プロアクティブ行動として以下の7つを提示し、情報探索とフィードバック探索を「意味形成行動」、ネットワーク構築と上司との関係性構築を「関係性構築」に集約し、「職務変更交渉」と「ポジティブフレーミング」を加えた4つをプロアクティブ行動としている
 - 情報探索:所属組織の力学や部門間の関係性など組織に関する情報を収集しようとする
 - フィードバック探索:仕事に対するフィードバックを上司や同僚に求めようとする
 - 一般的社会化行動:所属組織内で行われる交流会に参加しようとする
 - ネットワーク構築:部署外の人的なつながりを拡張しようとする
 - 上司との関係性構築:上司との良好な関係性を築こうとする
 - 職務変更交渉:職務の役割や範囲を調整しようとする
 - ポジティブフレーミング:物事を良い方向に捉えようとする認知的傾向のこと

- ・多様な組織の若年就業者を対象とした研究では、プロアクティブ行動が取れていることは、職場での初期適応に対して肯定的な影響を及ぼすことが確認されている
- ・不確実な状況に置かれた新規参入者は、自ら情報を探索することで、自分の役割の曖昧さや矛盾を解決する(Millerら 1991)
- ・情報探索を行うことは、新規参入者にとって不確実性を減らし、自分を取り巻く環境について理解し、予測することにつながる(Morrison 1993)
- ・プロアクティブ行動は組織に対する個人の主体的な役割を示したものであり、組織適応において重要な役割を担っている

独立変数

従属変数

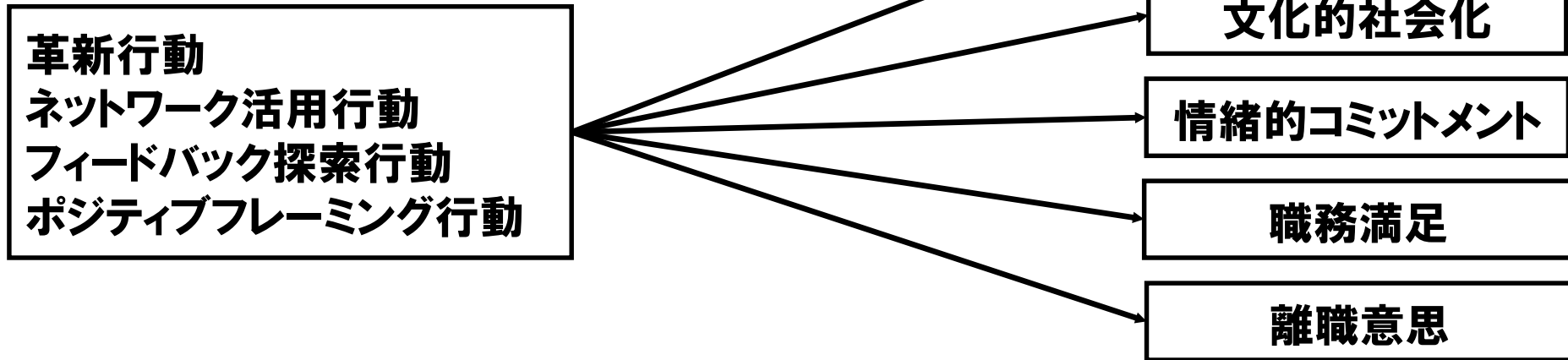


図1 本研究のフレームワーク

3 研究方法

(1) 調査対象・方法

- ・ インターネット調査
- ・ 民間企業に勤務している精神疾患のある従業員1,000名
- ・ 分析対象: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
- ・ 調査期間:2021年4月16日～2021年4月20日
 - 性別:男性96名(39.2%), 女性149名(60.8%)
 - 年齢:19歳～63歳 平均年齢:38.75歳(SD=10.78)
 - 勤続年数:入社1年目93名(38.0%), 入社2年目74名(30.2%), 入社3年目78名(31.8%)
 - 職務経験年数:1年～40年 平均職務経験年数:13.10年(SD=10.12)
 - 雇用形態:正社員94名(38.4%), 非正社員151名(61.6%)
 - 職位:管理職10名(4.1%), 管理職以外235名(95.9%)
 - 精神障害者保健福祉手帳:有131名(53.5%), 無114名(46.5%)
 - 転職回数:0回～99回 平均転職回数:5.02回(SD=7.78)

4 結果

表1 プロアクティブ行動が組織適応に及ぼす影響に関する重回帰分析結果の要約

	職業的 社会化	文化的 社会化	情緒的 コミットメント	職務満足	離職意思
革新行動	○	○		<u>○</u>	
ネットワーク 活用行動			○		
フィードバック 探索行動		<u>○</u>	○		●
ポジティブフ レーミング行動			○	○	

○プラスの影響

●マイナスの影響

○いずれも有意であるが、より強い影響

5 考察

(1)革新行動→職業的社会化, 職務満足

- 問題解決に際し自ら新しい提案をすることで, 組織に必要な技能の習得につながり, それが職業的社会化を促進していると考えられる
- 自ら積極的に新しいことを実践することで多くの知識や技術を獲得することができるので, 職務満足につながっていると解釈できる

(2)ネットワーク活用行動→情緒的コミットメント

- 組織内における他者との間で関係構築を進めることにより, 組織に関する学習が深まり, 情緒的コミットメントが高まると解釈することができる

(3)フィードバック探索行動→離職意思

- 自分を取り巻く環境から不確実性を取り除き, 自分にとって必要な情報を得ていくことで, 組織に関する学習が進展し, 離職意思が抑制される

(4)ポジティブフレーミング行動→情緒的コミットメント, 職務満足

- ポジティブフレーミング行動が促進されるほど, 職務遂行過程において問題を発見し解決していく傾向が強くなる
- 職場での課題をポジティブに捉え直した結果, 情緒的コミットメントと職務満足の双方に効果を示したと考えられる

(5)本研究の含意

①企業に対する含意

- ・プロアクティブ行動がとれる個人に育成すること
- ・小さな目標を設定し成功体験を積み重ねさせる
- ・はじめから高い目標を設定し、難しい仕事を与えても荷重な負担となり、努力しても自分の力では乗り越えることができなければストレスを感じるようになる
- ・これを何度も繰り返すうちに学習性無力感を覚え、自発的に行動できなくなる
- ・小さな成功は実際の仕事で体験することができ、それはOJTの役割
- ・OJTで指導できない部分は、Off-JT(Off the Job Training)で補う
→OJTとOff-JTを円滑に機能させることが重要

- ・新規雇用した精神障がい者の雇用管理上の工夫や配慮事項(障害者職業総合センター 2012)
 - 「指導者を決めて計画的にOJTを行う」(実施率51.0%)
 - 「社内の集合研修を受講させる」(実施率31.6%)

- 精神障がい者が職業生活の充実のために希望すること(障害者職業総合センター 2012)
 - 「仕事に関する教育や訓練の機会がもっとほしい」(45.6%)

②精神障がい者に対する含意

・組織に上手く適応するためには、指示や指導を待つ受動的な姿勢ではなく、自ら積極的に行動をとることが有益

・仕事のスキルを身につけることで状況を修正する必要があると考えた場合

→職業的社会化を促進←革新行動

・新たなアイデアを積極的に試したり、問題解決に際し自ら新しい提案をしたりすることで、組織に必要な技能の習得につながる

・精神障がい者が職業生活の充実のために希望すること(障害者職業総合センター 2012)

-「いろいろな種類の仕事をしてみたい」(46.6%)

-「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」(42.7%)

・組織に適応していくために人間関係を良好にする必要があると考えた場合

→文化的社会化を促進←フィードバック探索行動

・職場の上司や同僚からアドバイスやフィードバックをもらって学習することで、組織特有のルールや決まりごとを理解することができるようになる

精神障がい者が職業生活を振り返っての自己評価項目(障害者職業総合センター 2012)

-「上司や同僚から学ぶことが多かった」(81.6%)