

特例子会社における障がい者の 組織適応課題

—インタビュー調査を通じた実証分析—

高知県立大学 福間 隆康

2024年11月14日

Ⅰ 緒言

- ・障がい者が前職を離職した理由(障害者職業総合センター 2020)
 - 「障害や病気のため」(52.6%),「人間関係の悪化」(12.0%),「業務遂行上の課題」(11.1%)など
 - ・離職防止に有効な配慮(障害者職業総合センター 2020)
 - 「体調不良時に休暇を取りやすくする」(25.3%),「能力に適した仕事への配置」(16.7%),「職場でのコミュニケーションを円滑にする手段や支援者の配置」(15.3%)など
- ⇒**体調管理や労働時間への配慮, 職場コミュニケーションの充実が重要であることを示唆**

・リアリティ・ショックは、新規参入者が経験する初期の適応課題の一つ(尾形, 2020)

・リアリティ・ショック(reality shock)とは、個人が仕事に就く際の期待・現実感のギャップに由来するもの(Schein, 1978)。

・適切に対処しない場合, ①早期離職、②モチベーションの低下, ③キャリア初期の学習機会の損失などのリスクがある(Schein, 1978)

⇒リアリティ・ショックを乗り越えることが、円滑な組織社会化に寄与

特例子会社における障がい者の適応課題は、リアリティ・ショックにとどまらず、複雑な要因が関与

【研究目的】

- ・障がい者の組織適応における課題を、リアリティ**
 - ・ショック以外の視点から明らかにする**
 - ・入社から1年目から5年目のキャリア初期に焦点を当て、各年次における適応課題を解明する**
-
- ・本研究を通じて、キャリアステージごとの適切な支援策を提案可能**
 - ・障がい者の職場定着を促進する具体的方策を提示**

II 先行研究の検討

- ・障がい者の組織適応は、キャリア・トランジション理論に位置づけられる
- ・新しい部署や職務への移行過程の不安や課題もトランジションに含まれる

Schlossberg et al.(1995)のトランジション理論

- ・転機の種類

イベント型: 就職, 転職, 病気など予期された変化

ノンイベント型: 望んだ昇進が叶わないなど予期しない状況

- ・転機の3段階:

始まり(喪失・否認), 最中(混乱), 終わり(受容)

- **4Sモデル(転機を乗り越えるためのリソース)**

- ① **Situation(状況)**

- ② **Self(自己)**

- ③ **Support(周囲の支援)**

- ④ **Strategies(戦略)**

- **支援システムの重要性**

- ① **公的機関の支援: ハローワーク, 職業紹介所の活用**

- ② **経済的資源: 転換期を支える十分な物理的条件**

- ③ **人的サポート: 人間関係や支援ネットワークの活用**

Ⅲ 研究方法

1 調査対象・調査方法

- ・調査対象：特例子会社に勤務する障がい者（入社1年目～5年目）
- ・調査期間：2024年3月26日～28日
- ・調査方法：半構造化面接インタビュー
- ・所要時間：40分～60分
- ・実施形式：1対1の対面インタビュー

表1 調査協力者の属性

調査協力者	種別	性別	年齢	入社	職務経験年数	転職経験	所属部署
A氏	精神	女性	30歳	5年目	5年	無	事務
B氏	発達	女性	39歳	1年目	20年	有	SE
C氏	身体	男性	47歳	3年目	20年	有	マッサージ
D氏	知的	男性	24歳	3年目	3年	有	事務
E氏	発達	女性	23歳	3年目	3年	無	事務
F氏	精神	女性	52歳	5年目	35年	有	人事

2 倫理的配慮

①事前手続き

- ・依頼文・調査趣旨説明書を送付し、研究の目的や個人情報取り扱いを説明
- ・調査開始前に文書・口頭で再度説明し、研究協力に関する同意を取得

②倫理審査

- ・日本社会福祉学会の「研究倫理規程」に基づき実施
- ・高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会の承認取得(承認番号: 社研倫23-42号)

③利益相反(COI)

- ・利益相反関係にある企業等は存在しない

IV 結果

表2 特例子会社における障がい者の組織適応課題

入社年	適応課題	課題の種類
1年目	不安とプレッシャー	組織社会化課題
	自己効力感の低下	障害者固有課題
	コミュニケーション不安	組織社会化課題
3年目	役割理解と期待	組織社会化課題
	新しい業務に対するプレッシャー	障害者固有課題
	職場での意思疎通の難しさ	障害者固有課題
5年目	感情コントロールの難しさ	障害者固有課題
	メンタルヘルスの影響	障害者固有課題
	リーダーとしての役割適応	組織社会化課題
	異動による新しい環境への不安	組織社会化課題
	自己評価の低さによる課題	障害者固有課題
	新しいチームへの適応不安	組織社会化課題

V 考察

1 Schlossberg et al.(1995)の4Sモデルに基づく考察

入社1年目の適応課題

①不安とプレッシャー

課題:新しい環境や業務への適応に伴う一時的な不安

状況:業務の重要性を再確認し,生活領域とのバランスを取ることで自己効力感を回復

支援:メンターや同僚からの励ましや具体的なサポートが不可欠

戦略:業務を小さなステップに分けて成功体験を積み重ねる

②自己効力感の低下

課題: 未経験の仕事や複雑なタスクに直面した際に生じる自己効力感の低下

自己: 過去の成功経験を振り返り、現在の仕事に活かせるよう支援

支援: メンターや上司からのフィードバック、段階的なタスクの割り当て

戦略: 業務の優先順位をつけ、マルチタスクを避ける
自己学習や周囲からの声援を活用

③コミュニケーション不安

課題: 新しい職場での対人関係に対する不安

自己: 自身のコミュニケーションスタイルや強みを再確認
過去の成功体験を活用

支援: 同僚や上司のサポート, チームビルディング活動やメンター制度が有効

戦略: リラクゼーション技法や事前の内容整理などで対人関係の不安を軽減

入社3年目の適応課題

①役割理解と期待

課題: 期待される役割と実際の業務内容のギャップがプレッシャーや不安を引き起こす

自己: 自分の役割と業務の重要性を再確認し、強みを活かせる業務に集中

支援: 上司や同僚からのフィードバックを通じて期待値を調整し、定期的なコミュニケーション機会を提供

戦略: 業務を段階的に理解し、責任を持たせることで達成感を積み重ね、プレッシャーを軽減

②新しい業務に対するプレッシャー

課題: 障がい者が直面する業務プレッシャーが自己効力感の低下を引き起こす可能性

自己: 過去の成功体験を振り返り, それを現在の業務にどう活かせるかを見直す

支援: 上司や同僚からの段階的な指導とフィードバック, 適切なトレーニングの提供が重要

戦略: 小さな目標を設定し, それを達成することで自信を高める

業務理解を深めるためのリソース提供

③職場での意思疎通の難しさ

課題: 発達障がい者が職場でのコミュニケーションにおいて困難を感じる

自己: コミュニケーションの強みと改善すべき点を明確にし、支援を積極的に活用

支援: 明確な指示・フィードバック, 定期的なミーティングやトレーニングが有効

戦略: 言葉や表現の簡素化, 視覚的サポートを導入
フィードバックプロセスの明確化と誤解の迅速な修正

入社5年目の適応課題

①感情コントロールの難しさ

課題: 精神障がい者にとって感情のコントロールが依然として大きな問題

自己: 感情コントロールスキルやストレス対処法の強化が必要

支援: メンタルヘルスサポートや適切なコミュニケーション支援, 定期的なカウンセリングの導入

戦略: リラクゼーション法や感情表現スキルのトレーニングを活用

②メンタルヘルスの影響

課題:メンタルヘルスの維持が重要なテーマ

自己:日常的なセルフケア, 仕事とプライベートのバランスを再確認

支援:メンタルヘルスサポートプログラムや職場内の理解促進, 定期的なメンタルチェックの実施

戦略:ストレス早期発見ツールやリラクゼーションを活用し, 適切な休息を取る

③リーダーとしての役割適応

課題:リーダーとしての昇格に伴う心理的負担

自己:自己効力感を高めるトレーニングと明確な役割期待の設定が必要

支援:リーダーシップスキルとコミュニケーション技術の強化, 上司やメンターからのフィードバック

戦略:小さな目標設定で成功体験を積み重ね, 自信を育てる

④異動による新しい環境への不安

課題: 新しい環境への適応に伴う不安

自己: 過去の適応経験を活かし、新しい環境での強みを発揮

支援: オリエンテーションやメンター制度を通じた異動先でのサポート

戦略: 新しい環境に段階的に慣れ、徐々に責任を増やして適応を促進

⑤ 自己評価の低さによる課題

課題: 低い自己評価が業務遂行やキャリア発展に影響

自己: 過去の成功体験を再評価し, 自己効力感を高める

支援: 肯定的なフィードバックやキャリアカウンセリングが効果的

戦略: 小さな成功体験を積み重ね, 自己評価を改善する

⑥新しいチームへの適応不安

課題: 新しいチーム環境での人間関係構築の不安

自己: 過去のチーム適応経験を活かし、関係構築スキルを強化

支援: メンター制度やチームビルディング活動によるサポート

戦略: 役割や期待を明確にし、段階的に責任を増やすことで安心感を促進

2 実践的含意

①メンター制度の導入

- ・入社初期にメンターが業務遂行や心理的サポートを体系的に提供
- ・定期的な面談で業務理解を深め、感情面でのサポート

②チームビルディング活動の促進

- ・信頼関係の構築を促すため、意図的に協力関係を形成する機会を提供

③段階的な目標設定と自己効力感の向上

- ・新たな役割や業務に対する期待を明確にし、成功体験を積ませる支援

④メンタルヘルスサポートプログラムの整備

- ・定期的なカウンセリングや感情コントロールスキル向上の機会を提供

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.

Schein, E.H. (1978) Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs, Addison Wesley(=1991, 二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房.

Schlossberg, N.K., Waters, E.B., and Goodman, J. (1995) Counseling adults in transition: Linking practice with theory (2nd ed.). Springer Publishing Co.

障害者職業総合センター (2020)『障害のある求職者の実態等に関する調査研究』(調査研究報告書No.153)』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