

〔論 文〕

企業で働く知的障害者の職業適応と 職場のサポートとの関係

—知的障害者本人への調査から—

若林 功・八重田 淳

The Relationship between the Workplace Adjustments of People with Intellectual Disabilities and Workplace Supports: A survey of people with intellectual disabilities

Isao WAKABAYASHI and Jun YAEDA

The importance of support in the workplace for persons with disabilities to adjust to working life has long been recognized in the literature. However, the effects of workplace support on the work adjustment of persons with disabilities have not been well documented. This paper examines whether workplace support is related to job satisfaction, performance (as evaluated by employers), organizational commitment, workplace integration, and their intention to quit their jobs.

A survey of people with intellectual disabilities was conducted, and 169 answers were collected. The results of analysis of the survey are as follows: (a) workplace support consists of three factors: education, negative feedback, and supports for work performance, (b) moderate correlation was found between education and job satisfaction, (c) moderate correlation was found between organizational commitment and job satisfaction, and between workplace integration and job satisfaction; a moderate negative correlation was found between intention to quit job and job satisfaction, (d) only a weak negative correlation was found between intention to quit job and workplace support.

Key words: *natural support* (ナチュラルサポート), *workplace support* (職場のサポート), *workers with intellectual disabilities* (働く知的障害者), *job satisfaction* (職務満足), *employment setting* (雇用)

1. はじめに

(1) 働く障害者へ職場から提供されるサポートに関する先行研究の状況

障害者が雇用継続を実現するためには、ジョブコーチなど専門職による支援に加え、障害者への職場のサポートの存在が重要であることが指摘されている (Nisbet & Hanger, 1988; 小川, 2000)。職場から提供される働く障害者へのサポートは特に職業リハビリテーションの研究の文脈では「ナチュラルサポ

ート」とも呼ばれてきた。ナチュラルサポートとは「障害のある人が働いている職場の一般従業員（上司や同僚など）が、職場内において（通勤を含む）、障害のある人が働き続けるために必要な様々な援助を、自然にもしくは計画的に提供すること (p. 27)」¹ (小川, 2000) とされる。なお、本稿ではこのような、職場の上司・同僚などから働く障害者へ提供されるサポートを、以下「職場のサポート (workplace support)」と呼ぶこととする。

職場のサポートを提供する体制が職場内に構築さ

れることでジョブコーチに代わって同僚や上司がサポートを提供するようになり、ジョブコーチが職場から撤退していくことが可能となるとされる。厚生労働省は「ジョブコーチが行う障害者に対する支援は、事業所の上司や同僚による支援（ナチュラルサポート）にスムーズに移行していくことを目指すⁱⁱ」としている。

また、職場のサポートは理念的にも意義があるとされる。本来、職場のサポートは「ジョブコーチが必要な期間、職場でふさわしい援助を提供してくれるので、障害者がジョブコーチに頼り切り、自分で判断したり、同僚との適切な人間関係が築けなくなってしまう（p.40）」（石渡，1999）ことへの対処として重視されるようになってきた経緯がある。Butterworth ほか（1996）では、職場のサポートと社会的インクルージョンの結びつきが論じられており、逆に Nisbet & Hagner（1988）は、職場のサポートのないジョブコーチのみによる職場での障害者への支援はスティグマ化に繋がるとしている。

それでは職場のサポートは実際にその効果が実証されているのであろうか。わが国では職場のサポートについては、事例研究などの質的研究は見受けられるものの（陳，2004；若林，2008），職場のサポートの効果を測定した量的研究はあまり見受けられない状況ではある。一方、障害者就労支援の研究が蓄積されている米国では、職場のサポートがあることで給与や交流が増えること（Mank, Cioffi, & Yovanoff, 1997）や、給与が増え雇用期間が長期化する（Weiner & Zivolich, 2003）といった実証結果が示されてきた。

このように職場のサポートの効果について検証を試みている先行研究はあるものの、それらにはいくつかの課題が指摘できる。まず、職場のサポートについて「ナチュラルサポート」の名称で取り上げた研究では、そのサポートの定義や測定方法が必ずしも妥当とは言えない場合がある。Mank ら（1997）はナチュラルサポートの測定を試みる際に「典型性」という概念を用い、当該障害者が職場で典型的に扱われているということはナチュラルサポートを受けていることと同義であると捉えている。彼らの言う

「典型性」には、面接等仕事の獲得の状況、給与・会社の福利厚生などが含まれており、これらが他の社員と同等（典型的）であればあるほど、同僚との交流が増え、給与額と正の相関があることを見出した。そして、「本研究の“典型的な雇用の状況”の概念は、ナチュラルサポートと同じなのか？ その答えは“恐らく（perhaps）”である（p.194）」とし、「典型性」とナチュラルサポートは同じ概念であるとしている。しかしながら、職場によっては同僚からのサポートがないことが典型的であることも考えられるため、当該労働者がその職場で典型的に扱われることと、上司・同僚からのサポートがあることは異なると考えるべきであろう。そのため彼らの研究は、職場のサポートが提供されることで職業適応に好影響があることを十分に証明できていないと指摘できよう。

第二に、職場のサポートが職業継続に影響を与えるのであれば、どのようなメカニズムによるものかが重要であると考えられるが、これまでこの観点からの検討はなされておらず、今後の課題として挙げられる。ミネソタ職業適応理論（Dawis & Lofquist, 1984）ⁱⁱⁱによれば職業適応とは、職場からの要求水準に対する労働者の職務充足（逆に、職場側は労働者に満足する）、及び職場から提供される強化刺激の程度による労働者の職務満足（逆に、職場側は労働者のニーズを満たす）の2側面から規定され、これら職務充足と職務満足が、職業継続・昇進・離職などに繋がるとされる。また障害者についても職務満足が離職意図と関連することも指摘されている（若林，2007）。このような視点は障害者の職業継続を捉える上で重要であると考えられる。そして、職場のサポートがあることは職務充足や職務満足、さらには離職・継続の意図に影響があることも関連し、職場のサポートは職務満足などを媒介し、間接的に離職意図（継続意図）に影響を与える、というモデルを想定することもできるが、このような研究は行われてきていない。

（2）同僚・上司からのソーシャルサポートと職業適応との関係に関する先行研究

一方、企業で働いている障害者が対象の研究では

ないが、上司・同僚等からのソーシャルサポートが職務満足やストレスの低減に効果があることが、職業・産業場面におけるソーシャルサポートの研究では示されてきている。例えば、小牧・田中（1993）では、給与や労働時間といった外的な条件に関する不満度が高くても、同僚や先輩からのサポートが高く提供される場合、仕事へのモチベーションが高まり、ストレスが低下するという緩衝効果があることが示された。また、職場のソーシャルサポートが職務満足、組織コミットメントにも影響を与えることを示す研究もある（井川，2010；厨子，2010）。さらに、デマンド・コントロール・サポートモデル（Johnson & Hall, 1988）では、労働によるストレスや健康状態は、職務の要求水準（デマンド）や労働者自身が仕事をコントロールできる程度により影響されるが、同僚等からのサポートがそれらの関係を緩衝することが想定されている。

これらの、職場のソーシャルサポートに関する先行研究は、先述したナチュラルサポートの効果を検証している先行研究の課題として挙げた、上司・同僚からのサポートの測定や、職務満足など職業適応に繋がる諸概念とソーシャルサポートとの関連の追求に対応していると考えられる。そのため、障害者に対するサポートの効果を明らかにする上でも、有用な視点を提供する可能性がある。

（3） ソーシャルサポート研究の働く障害者に関する研究への適用可能性

ただし、職場のソーシャルサポート研究の観点から、障害者の職業適応に対する職場のサポートの影響を明らかにするためには留意すべきことも考えられる。それらは（a）ソーシャルサポートと職場のサポートとの概念の比較の必要性、（b）どのような変数との関連を明らかにしようとしてきたのかの相違、である。

まず、職場の「ソーシャルサポート」と、障害者への就労支援研究の文脈で用いられてきた「職場のサポート」との異同はどこにあるのか整理する必要があるだろう。これまでソーシャルサポートについては、概念的に正確な定義は十分なされてきているとは言えないものの（浦，1992）、少なくとも、人か

らへ提供されるサポートであることは最低含まれる条件であると指摘できよう。一方、職場のサポートについては、同僚・上司等からの人的サポートのほか、フレックス勤務などの制度・手続き的サポート、電動ステープラーの使用などの物理的サポートを含めて考えられてきた（Butterworth ほか，1996）。ただし、Butterworth ほか（1996）は職場のサポートは上司や同僚からのサポートを意味するものとして最も使われている（p.106）としており、職場のサポートも人的支援が中心であると言える。以上から、職場のサポートとは人的支援に限られるものではないが、ソーシャルサポートの枠組みを参考に研究を進めるのであれば、人的支援に焦点を当てたものになると考えられる。

また、ソーシャルサポートは機能的に大きく分けると、情緒的サポートと道具的サポートがあるとされるが（浦，1992）、障害者への職場のサポートについては同様の分類による研究の蓄積はあまり行われてきていない。自然発生的か計画的かという、サポート発生のきっかけに関する分類はなされているものの（小川，2000）^{iv}、そのサポートの内容ごとに効果が異なるのかどうかの検討は、あまりなされてきたとは言えないだろう。もっとも、小川（2000）では、同僚・上司から障害者へのサポートの例として「一日の仕事の終わりに、職場の上司が「今日はとてもよくがんばったね」と誉めてくれた」という情緒的なサポートの例や、「仕事のやり方が分からなくなって困っていた時、たまたま、そばを通った従業員が次にやるべき仕事を教えてくれた」という道具的なサポートの例を提示しており、職場のサポートにも情緒的側面と道具的側面の両面は含まれると考えられる。

ただし、情緒的、道具的という区分のみでは、働く障害者への職場のサポートとマッチしない面もあると考えられる。これまでのジョブコーチ支援の撤退との関連で語られてきた文脈、先述の小川（2000）の例での「仕事を教える」「仕事のでき具合を誉める」といった仕事の習熟をサポートする要素が含まれていること、さらには障害者の働く現場では苦手な作業を代わりに担当するというサポート提供も考

えられ、職場のサポートという概念には、仕事を教える、仕事を代わって行うといった、仕事に関するサポートが中核的な要素として含まれるべきと考えられる。このように考えていくと、これまでのソーシャルサポートの尺度では仕事・作業の習熟をサポートする要素が特に強調されて取り上げられてきたとは言い難い。

一方、障害者とは示されていないが、「低業績者 (low performer)」への同僚からの援助行動 (helping behavior) の研究では、低業績者への援助行動として「教示する」「補助する」「動機づける」といった要素があり、これら援助行動の型と援助提供者の判断との間に関連があることが指摘されている (Jackson & LePine, 2003)。Jackson & LePine (2003) の研究で用いられた、この援助行動の尺度の構成要素は情緒的 (動機づける)、道具的サポート (教示する、補助する) という観点からも可能であるとも考えられる一方で、教えることや補助することが含まれ、やるべきことの遂行支援が中心的要素となっていることから、ソーシャルサポートの尺度を使用するよりも、障害者への職場サポートを測定する上ではより適切であると考えられる。そこで、本研究では Jackson & LePine (2003) の同僚・上司からの低業績者への援助行動の尺度を基にした項目を作成し、この項目と、職場のソーシャルサポートの先行研究で扱われてきている職業適応の変数との関連を追究する。

次に、どのような変数との関連を明らかにしようとしてきたのか、すなわちどのような変数と相関や回帰分析等の分析が行われてきたのかの相違だが、小川 (2001) では仮に障害者の自立度が 80% であったとしても、職場からのサポートによって企業の要求水準が 20% 下がることで、就労維持が可能という説明を行っている (p. 116)。このことから、障害者への職場からのサポートはどちらかと言えば、職務充足度との関連で論じられている傾向があるとも考えられる。一方、ソーシャルサポートはもともと精神衛生分野で提唱された概念であり、ストレスの低減や心理的安寧との関係が論じられてきた。職場におけるソーシャルサポートに限定しても、先に示した通り、職務満足や組織コミットメント (井川、

2010)、モチベーション (小牧・田中, 1993)、メンタルヘルス (小牧, 1994) といった構成概念との関連が中心に論じられてきており、職務充足や業務のパフォーマンスとの関連はわが国ではあまり扱われてきていない。これらの違いは、職場のサポートに関する研究の文脈と、ソーシャルサポートにおける研究の文脈とで、何を関連する変数として重視するのかという、背景にある価値観・関心の相違が反映されていると考えられる。企業で働く障害者に対する同僚からのサポートの効果を、ソーシャルサポート研究の枠組みを参照して明らかにしようとする場合、関連する変数としてストレスなど心理的安寧に関する変数だけではなく、職務充足も取り上げる必要があるだろう。

さらに、障害者への大きな支援目標として社会的インテグレーションがあり (Chadsey-Rusch & Heal, 1995)、職場からのサポートは、障害者の職場でのインテグレーションやインクルージョンという理念的観点からも重要とされる (Nisbet & Hagner, 1988)。そのため、職場のサポートと、職場でのインテグレーションを示す変数と、障害者と同僚・上司達との交流の程度や、職場で受容されている感覚といった変数との関係を明らかにすることも重要であろう。

以上の検討を基に、本研究では職場のサポート、特に上司・同僚からの人的支援に焦点を当て、また対象を企業で働く知的障害者に限定し、職場のサポートは、企業で働く知的障害者の職業適応 (職務満足、職務遂行、組織コミットメント、職業継続意図) や職場でのインテグレーションと正の関係があるのか、明らかにすることを目的とする。

2. 方 法

(1) 調査対象・調査時期

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のサイト上の「障害者雇用事例リファレンスサービス」^v (好事例データベース) において、知的障害者を 2 名以上雇用している企業 794 社に対し、各企業に 2 名ずつ、知的障害のある従業員への質問紙の配布を依頼した。回答された質問紙は企業側でとりまとめるのではなく、調査協力者が直接研究者に返送で

きるようにした。質問紙回収期間は平成 25 年 11 月より平成 26 年 1 月であった。

(2) 調査項目

調査項目は、①基本属性（性別、年代、療育手帳の等級、現在の職場の在籍期間、職種、勤務時間）、②上司・同僚からの援助行動（職場のサポート）（「私にわかりやすく仕事を教えてくれる」等 11 項目、1-5 の 5 件法）、③職務満足（「仕事そのものを達成感・やりがい」等 6 項目、1-4 の 4 件法）、④職務充足（「私の仕事のスピードや正確さを会社の人は認めてくれている」等 3 項目、1-4 の 4 件法）、⑤組織コミットメント（「私はこの会社の社員であることを誇りに思う」等 9 項目、1-5 の 5 件法）、⑥職場でのインテグレーションの程度（「昼休みや休憩時間に職場の人と話している」等 10 項目、1-5 の 5 件法）、⑦離職・継続意図（1. 今の会社で今の仕事を続けたい、2. 今の会社で違う仕事をやりたい、3. 違う会社で今と同じ仕事を続けたい、4. 違う会社で違う仕事をやりたい、5. わからない、から 1 つを選択）とした。②④⑤⑥は「とてもあてはまる」～「まったくあてはまらない」まで、③は「とても満足している」～「まったく満足していない」までの設定であった。

②については Jackson & LePine (2003) を基本とし、さらに情緒的要素を加えるために山口 (2007) の項目の一部も含めた。③⑦は若林 (2007)、⑤は鈴木 (2007)、⑥は Novak & Rogan (2010) を基に、知的障害者が項目を読むことを考慮して表現を修正した。④はミネソタ職業適応理論 (Dawis & Lofquist, 1984) の考えを基に独自に作成した。

(3) データ処理の方法

まず、全ての項目について単純集計を行った。次に②～⑥に関しては探索的因子分析により因子を抽出し、信頼性係数を算出した。因子分析は最尤法、プロマックス回転、固有値 1 以上の基準で因子を抽出した。抽出された因子を構成概念として扱うために、構成項目の合計得点を項目数で除し、その構成概念の得点とした。さらに、基本属性のうち、性別、年齢（年代）、勤務月数、②③④⑤⑥⑦間で Pearson の積率相関係数を算出した。その際、性別については男性を「1」、女性を「2」とし、⑦については、「1. 今の会社で今の仕事を続けたい」「2. 今の会社

で違う仕事をやりたい」を「0」、その他を「1」として処理を行った。

(4) 倫理的配慮

調査は研究目的で実施され、質問紙調査への参加は調査協力者本人の自由意思であること、調査協力者の理解できる文面とすること、回答データはすべて統計的に処理し調査協力者の個人が特定できないようにする等の倫理的配慮を行った。筑波大学人間系研究倫理審査委員会より研究倫理に係る承認を受けた（承認 No.: 東 25-44）。

3. 結 果

(1) 回収率・基本属性及び離職意図

169 の回答があり、794 社の会社に 2 名分ずつ配布したため $794 \times 2 = 1588$ を総数とすると、回収率は 10.6% となる。事例の①基本属性は、性別は男性: 136 (80.5%)、女性: 29 (17.2%)、無回答: 4 (2.4%)、年齢層は 10 代: 13 (7.7%)、20 代: 64 (37.9%)、30 代: 54 (32.0%)、40 代: 22 (13.0%)、50 代以上: 10 (5.9%) であった。勤続年数の分布は、1～492 か月 (M=91, Med=71) であり、36 か月以内の在籍期間の者は 57 (33.7%)、同じく 37 か月～120 か月が 67 (39.6%)、121 か月以上が 38 (22.5%) であった。従事職種は、その他（仕分けなど): 45 (26.6%)、生産工程: 35 (20.7%)、運搬・清掃・包装等: 33 (19.5%) であり、現在の知的障害者の一般的雇用状況（内閣府, 2012）に比べサービス職種等に従事している割合が低かった。

療育手帳上の障害の程度の表記は都道府県によって異なるため、一律な評価は困難であるが、B: 45 (26.6%)、B-1: 27 (16.0%)、B-2: 37 (21.9%)、4 度: 13 (7.7%) となっており、一般企業で働く知的障害者が回答者であるためか、軽度～中度の知的障害者が大半を占めることが窺われる結果となった。

今後の⑦離職・継続意図については、「1. 今の会社で今の仕事」105 (62.1%)、「2. 今の会社で違う仕事」20 (11.8%)、「3. 違う会社で同じ仕事」0 (0%)、「4. 違う会社で違う仕事」6 (3.6%)、「5. わからない」26 (15.4%) で、その他無回答は 12 (7.1%) となっていた。

(2) 上司・同僚からの援助行動

②上司・同僚からの援助行動 11 項目を因子分析した結果、3 因子が抽出された (表 1)。第 1 因子には「分かりやすく仕事を教えてくれる」「仕事のコツを教えている」のほかに、「明るく接している」という情緒的な項目も含まれていたことから、教えて見守るといった態度が含まれる教育的行動であると解釈し「教育」と名付けた。一方、第 3 因子にも「アドバイスしている」という教育的な行動と「手伝っている」という補佐的な行動が含まれていたが、こちらはどちらかと言えば、ソーシャルサポートの概念で言う道具的サポートの側面が強いと解釈し、「作業遂行サポート」と名付けた。第 2 因子については項目内容から、やや否定的なニュアンスが含まれ、かつ強めの指導的関わりであると解釈し「叱咤」と命名した。回答の一貫性を示す α 係数は、「叱咤」「作業遂行サポート」では高い値とは言えず解釈に慎重さが求められるものの、構成概念が成立すると判断し、この後の解釈を進めることとした。

これらの項目は 1-5 の 5 件法による回答だったが、「教育」や「作業遂行サポート」は 4.0 前後と、比較的高い水準で提供されていることが見受けられた。ただし、「叱咤」についても 3.4 程度であり、ある程度この種の関わりもあると回答者が認識していることが示された。

(3) 職務満足・職務充足

③職務満足に関しては 1 因子構造となった (表 2)。因子負荷量は「仕事そのものの達成感」が最も高く、次いで「同僚との人間関係」「人から認められること」の順となった。また、これらの項目は 1-4 の 4 件法であったが、平均値は 3.06 であり職務満足はある程度高いことが見受けられた。

また、職務充足についても本研究で用いた項目では 1 因子構造が確認された (表 3)。また、これらの項目も 1-4 の 4 件法であったが、平均値は 3.19 であり自分は周囲から認められており、自分は仕事をこなせていると認識している者が多いことが窺えた。

表 1 上司・同僚からの援助行動の項目の因子分析結果

	1	2	3
●教育 (M=4.12, SD=0.90, $\alpha=0.81$)			
・私に分かりやすく仕事を教えてくれる。	.859	-.071	-.011
・私に明るく接している。	.710	-.104	.103
・私に、仕事のコツを教えている。	.648	.143	-.039
・私に、仕事の手法やどの仕事を先にやったらいいか教えている。	.524	.052	.182
●叱咤 (M=3.43, SD=1.10, $\alpha=0.64$)			
・もっと一生懸命仕事をするように言うてくる。	.158	.650	-.247
・私に問題がある場合、「ここでは、それでは認めてもらえない」と言うてくる。	-.216	.618	.180
・私に問題がある場合、努力して直すように言うてくる。	.076	.551	.136
●作業遂行サポート (M=3.96, SD=0.90, $\alpha=0.61$)			
・ミスなくスムーズに仕事ができるよう、アドバイスしている。	.038	.007	.829
・私にとって仕事が難しかったら手伝っている。	.201	.035	.442
固有値	3.087	0.702	0.673
寄与率	34.297	7.802	7.473
累積寄与率	34.297	42.099	49.572
因子間相関			
	1	2	3
	1	0.474	0.513
	2	1	0.28

表2 職務満足の項目の因子分析結果

	1
●職務満足 (M=3.06, SD=0.64, $\alpha=0.82$)	
・仕事そのものの達成感・やりがい	.788
・同僚との人間関係	.707
・今の会社での出世のチャンス, 人から認められること	.683
・労働条件 (給与・労働時間・通勤の距離など)	.657
・上司の指導のやり方や上司の物事の決め方	.617
・自分のアイデアを試したり, 自分自身で物事を決めるチャンス	.532
固有値	2.681
寄与率	44.69

表4 組織コミットメントの項目の因子分析結果

	1	2
●情緒的コミットメント (M=4.01, SD=0.79, $\alpha=0.88$)		
・私はこの会社のことが好きだ。	.891	-.050
・私はこの会社のために尽くしたい。	.826	.112
・この会社で言われている, 会社全体の目標は, 私にとっても大事だと思う。	.820	-.201
・私はこの会社の社員であることを誇りに思う。	.790	.032
・この地域に住んでいる人は, この会社の社員のことを信頼していると思う。	.575	.017
・私は, この会社に起きている問題でも, 自分問題のように感じる。	.516	.151
●功利的コミットメント (M=3.62, SD=1.05, $\alpha=0.71$)		
・私には, 他で働くことが難しいので, この会社を離れることは考えられない。	.052	.726
・私がそうしたくとも, 今, この会社を離れるのはとても難しいことである。	-.179	.660
・私はこの会社でしか働けない人間になっている。	.155	.639
固有値	4.089	0.809
寄与率	45.433	8.99
累積寄与率	45.433	54.423
因子間相関		2
	1	.586

(4) 組織コミットメント・職場でのインテグレーション

⑤組織コミットメントについては, 先行研究で示されていた構造同様, 「情緒的コミットメント」と「功利的コミットメント」の2因子であることが示された(表4)。この項目は1-5の5件法であったが中でも情緒的コミットメントは4.01と比較的高い値であることが示された。

⑥職場でのインテグレーションについては, 先行

表3 職務充足の項目の因子分析結果

	1
●職務充足 (M=3.19, SD=0.67, $\alpha=0.79$)	
・私の仕事のスピードや正確さを, 会社の人は認めてくれている。	.869
・会社の人は, 私の仕事への態度 (集中力, まじめさ, 積極性) を認めてくれている。	.737
・自分は仕事がよくできていると思う。	.645
固有値	1.714
寄与率	57.148

表5 職場でのインテグレーションの項目の因子分析結果

	1	2
●被排除感 (M=2.16, SD=1.10, $\alpha=0.78$)		
・職場の人は, 私にきちんと対応してくれない。	.828	.100
・職場の人から受け入れてもらっていないと感じる。	.808	-.042
・私は職場では孤独だ。	.583	-.044
●職場の人との交流 (M=3.60, SD=0.86, $\alpha=0.62$)		
・昼休みや休憩時間に職場の人と話している。	-.013	.642
・私はカラオケやファミレスでの食事など, 職場の外でも職場の人と過ごすことがある。	.093	.514
・私が職場に着くと, 職場の人は, 私に挨拶する。	-.089	.479
・私は会社の行事 (飲み会や旅行など) に参加している。	.098	.463
・スポーツなど, 仕事以外の話を職場の人とすることがある。	-.137	.453
固有値	1.888	1.173
因子寄与率	23.604	14.663
累積寄与率	23.604	38.267
因子間相関		2
	1	-.252

研究 (Novak & Rogan, 2010) と同内容の2つの因子が抽出された(表5)。先行研究では「ソーシャルサポートを受けている感覚 (employees' feelings of social support)」とされていた因子は項目の内容から「被排除感」, 同様に「社会参加 (social participation)」とされていた因子は「職場の人との交流」と名付けた。この項目は1-5の5件法であったが, 被排除感は低い値であることが示された。

表6 変数間の相関

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 勤続月数	1											
2 性別	.223**	1										
3 年代	.492**	.199*	1									
4 教育	-.110	.072	-.129	1								
5 叱咤	-.104	.079	-.136	.362**	1							
6 作業遂行サポート	-.171*	-.020	-.020	.497**	.240**	1						
7 職務満足	-.207*	.004	-.133	.561**	.135	.466**	1					
8 職務充足	.152	.065	.073	.308**	-.065	.347**	.458**	1				
9 情緒的組織 コミットメント	-.062	.028	-.038	.566**	.267**	.492**	.654**	.553**	1			
10 功利的組織 コミットメント	.016	-.073	-.005	.400**	.243**	.264**	.393**	.232**	.485**	1		
11 被排除感	.154	.079	.243**	-.271**	.072	-.278**	-.448**	-.250**	-.348**	-.095	1	
12 交流	-.079	-.035	-.100	.257**	.001	.211**	.345**	.085	.153	.112	-.167*	1
13 離職意図	.066	.019	.021	-.308**	-.143	-.270**	-.484**	-.329**	-.530**	-.439**	.202*	-.168*

** 相関係数は1%水準で有意(両側), * 相関係数は5%水準で有意(両側)

(5) 各変数間の関連の検討

性別や年代、勤続の月数といった基本属性を含め、各変数間の関連を調べるために、Pearsonの積率相関係数を算出した(表6)。基本属性と因子分析に抽出された構成概念とでは、勤続の月数と作業遂行サポート・職務満足に負の関係が、また年代と被排除感に正の関係が、それぞれ強くはないもの認められた。

次に、構成概念同士についてであるが、「職務満足」と、上司・同僚の援助行動のうちの「教育」「作業遂行サポート」については、それぞれ $r = .561$, $.466$ と中程度の相関が認められた。一方、職務充足と上司・同僚の援助行動のうちの「教育」「作業遂行サポート」については、それぞれ $r = .308$, $.347$ と、1%水準で有意ではあるものの強いとは言えない相関の程度であった。組織コミットメントのうち「情緒的組織コミットメント」は、「職務満足」とは $r = .654$ 、また上司・同僚の援助行動のうちの「教育」「作業遂行サポート」とはそれぞれ $r = .566$, $.492$ であった。なお、上司・同僚の援助行動のうちの「叱咤」については、情緒的・功利的の2種類とも組織コミットメントとは有意な相関が見られたがそれでも.2程度であり強い相関であるとは言えず、また「職務満足」「職務充足」とは有意な相関が認められなかった。

職場でのインテグレーションを示す概念のうち、「被排除感」は「職務満足」と $r = -.448$ の相関が見受けられた。一方、「交流」については上司・同僚の援助行動の構成概念とは強い相関は認められず、「職務満足」とは $r = .345$ の、やや弱い相関が認められた。

さらに、離職意図との関係については、中程度の相関が認められたものとして、「職務満足」($r = -.484$)、「情緒的組織コミットメント」($r = -.530$)、「功利的組織コミットメント」($r = -.439$)が挙げられる。同僚・上司の援助行動の構成概念とは、「教育」($r = -.308$)、「作業遂行サポート」($r = -.270$)と、有意ではあるもののあまり強い相関は認められなかった。

4. 考 察

(1) 本研究で得られた回答サンプルについて

本研究の回答は、「障害者雇用事例リファレンスサービス」という言わば好事例集に登録されていた企業を通じて回収したものであった。このこともあってか、離職意図を問う項目では「今の職場・仕事を続けたい」とする回答が多かったこと、また「職務満足」「情緒的組織コミットメント」の得点が高く、「被排除感」は低く、基本的には職業適応の状況は良好であることが窺えた。さらに、回収率も決

して高いとは言えないことから、母集団を企業に雇用されて働く知的障害者と捉えると、その中でもやや偏ったサンプルである可能性は考えられる。

このようなことから、解釈に慎重さが求められるとも考えられるが、一方で、本研究の主な目的は、企業で働く知的障害者の職業適応状況の実態を明らかにすることではなく、上司・同僚の援助と職場適応の関係を明らかにするという、変数間の相関に関心を置いていること、150以上の回答を集められたことから、推測統計を用いてある程度の推測が可能であると判断した。

また、企業で働く知的障害者本人が回答するという形態での調査であったため（中には家族が回答を手伝ったという記述が付されているものもあったが）、質問項目が協力者に正しく伝わっているのかという疑問、すなわち妥当性の問題も指摘できるかもしれない。ただし、後述するように、抽出された因子の内容や、相関が考えられる変数間の関係性は、先行研究で示されてきた知見と、矛盾が認められなかった。そのため、知的障害という制約がある回答者であっても、その測定結果の妥当性はある程度確保されているものと考えられる。

（2）因子分析により抽出された構成概念について

因子分析によりいくつかの構成概念が抽出されたが、これらの構成概念のうち、先行研究で使用されていた項目を基に本研究の対象者に適用した「組織コミットメント」「職場でのインテグレーション」については、先行研究と同様の因子が抽出された。このことは、項目自体にある程度の妥当性が確保されていると考えられるが、同時に、知的障害者の回答を想定していない先行研究と同様に、障害程度が軽度・中度中心の企業に雇用されている知的障害者の回答でも、これらの概念からの把握が可能であることを示唆している。

職場のサポートについても、基になった先行研究である Jackson & LePine (2003) とは同様の結果となったため、これも上述したことと同じく、同様の項目から同様の因子が抽出されやすい構造になっていることが確認されたと言える。一方、この項目をソーシャルサポートの観点から見ると、片受・庄

子 (2000) では同じ道具的サポートとされる「教えてくれる」こと（本稿では「教育」と、「手伝ってくれる」こと（本稿では「作業遂行サポート」）は異なる因子から説明され、また「教育」の因子には山口 (2007) からの項目である「明るく接している」も含まれていた。本稿で言う「教育」とは道具的サポートの要素が強いものの、情緒的な要素も含まれるものと考えられる。

（3）変数間の相関について

職場のサポート（教育及び作業遂行サポート）と職務満足とは、ある程度の相関が認められた。一方、叱咤と職務満足・職務充足とは、有意な相関は認められなかった。この結果からいくつかの考察ができればよい。まず、職場で提供されるソーシャルサポートに関する先行研究と同様の結果が、働く知的障害者に関しても得られたものとする。特に教育と職務満足の相関は、中程度であり、一定の関連があるものと判断される。このことは、働く知的障害者に関してはこれまできちんと実証されてこなかったことであり、意義のあるものであると考えられる。

一方、本研究で、職場のサポート（上司・同僚の援助行動）の一つの形態であると捉えていた「叱咤」については、職務満足や職務充足、離職意図との有意な相関は認められず、他の職業適応と関連のある変数である組織コミットメントとの相関も強いものではなかった。このことから、実際には叱咤的な関わりは、知的障害者を雇用する現場で発生しているとも考えられるが、このような関わりの効果は限定的である可能性がある。ただし一方で、全く相関がないわけではないことにも留意が必要であろう。

また、「教育」「作業遂行サポート」と「職務充足」との相関は、「職務満足」との相関に比べると高いとは言えなかった。このことから、確かに職場のサポートは職務充足や職業技能形成にある程度は効果がある可能性があるものの、そこには限界があることが示唆されるのではないだろうか。

さらに、職場のサポート（特に「教育」）と職務満足、職務満足と離職意図の相関はある程度認められたものの、これらの関係に比べ職場のサポートと離職意図の相関は高いとは言えなかった。ここから、

職場のサポートと離職意図は直接関連しているというより、職務満足が媒介している可能性が示唆されるとも考えられる。もしそうであれば、先行研究(若林, 2007)や、さらにはミネソタ職業適応理論(Dawis & Lofquist, 1984)で示されているとおり、離職意図(継続意図)には直接的には職務満足が関連していると考えられる。

加えて、職務満足は本研究では、離職意図以外の他の重要な変数である、組織コミットメントや職場でのインテグレーションとも、中程度の相関が認められた。職務満足は、職業適応を把握する上でキーとなる変数である可能性があり、またこの職務満足に強い関連のあるものとして職場のサポートがあるという構造の可能性が考えられよう。

(4) 実践への示唆

これまでのところ、職場でのサポートは先行研究やジョブコーチ支援の実践において、本論文の冒頭で述べた通り、職務充足との関連で論じられてきた面が強いと考えられる。しかし本研究の結果からは、職場のサポートは職務充足もさることながら、どちらかという職務満足と強く関連していることが示唆された。そのため、職場のサポート体制を構築する意義はジョブコーチなど就労支援専門職が担っている作業遂行支援の役割を職場側に引継ぎジョブコーチの撤退に備える、ということだけではなく、職業生活への満足度を上げ、さらに組織コミットメントを高め、その組織に貢献できる人材に育てる点や、さらには職場でのインテグレーションを高める、という点にもあることが考えられよう。また、職場のサポートが職務充足と強い関連が必ずしもあるとは限らないことから、職務充足の向上のためには、職場のサポートのみならず就労支援専門職による支援や就職前の職業訓練的な活動が果たす意義が重要であることが改めて示唆されよう。

(5) 本研究の限界と今後の課題

本研究で扱った現象について、理論的観点からは職場のサポートを受けることで職務満足が高まり離職意図が低下する、という因果の流れが考えられるものの、逆の因果の流れも考えられる。例えば職務満足が高いために、働く障害者の対人面での対応が

良好となり、より職場サポートを受けやすくなる、といったことである。そのため、各変数間の因果の方向が不明であると考え、本研究では相関分析に留めている。

ただし因果の流れを明らかにすることで、さらに理論的側面からも実践的側面からも得るものは大きいと考えられる。例えば、2時点以上の測定を行うパネル調査・交差遅れ効果モデル(高比良ほか, 2006)などの手法を用い、変数間の因果の関係を明らかにすることが必要であると考えられる。

注

- i この定義に、自然に発生するサポートに加え、「人工的」と言える計画的なサポートも含まれていることに留意する必要がある。
- ii 厚生労働省: 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業について <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai-shakoyou/06a.html> (最終アクセス日 2015年12月20日)
- iii 働く人の持つ諸要素と職業の持つ諸要素のマッチングに関する理論であり概要は以下の通りである。働く人の能力には様々な要素があり、職業にも職務遂行上の様々な要素の要求水準があり、働く人の能力と職業の要求水準がマッチすると「職務充足」となる。また、働く人の価値観にも様々な要素があり、職業にも様々な要素の強化刺激が備わっており、働く人の価値観と職業側の強化刺激がマッチすると「職務満足」となる。職務充足も職務満足も、昇進、解雇、離職等その後の状況の予測因子となる。
- iv なお、Butterworth ほか(1996)は、自然発生的か計画的かというサポート発生のきっかけによる分類の次元のほか、サポート源(人的、制度・手続き的、物理的)、職場の文化との比較(典型的、修正的、特別)の、3つの次元による分類を提案している。
- v 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構: 障害者雇用リファレンスサービス <<http://www.ref-jeed.or.jp/>> (最終アクセス日 2015年12月20日)

文 献

Butterworth, J., Hagner, D., Kiernan, W. E., & Schalock, R. L. (1996) Natural Supports in the

- Workplace: Defining an Agenda for Research and Practice, *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 21, 103-113.
- Chadsey-Rusch, J., & Heal, L. W. (1995) Building Consensus from Transition Experts on Social Integration Outcomes and Interventions, *Exceptional Children*, 62, 165-187.
- 陳麗婷 (2004) 「知的障害者の一般就労継続に対する職場同僚の支援活動について」『社会福祉学』45(2), 56-66.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984) *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual Differences Model and Its Applications*, University of Minnesota Press. Minneapolis
- 井川浩輔 (2010) 「ソーシャル・サポートとパフォーマンスの関係—職務満足・組織コミットメントのメディエーター効果—」『琉球大学経済研究』80, 43-53.
- 石渡和実 (1999) 「アメリカにおける援助付き雇用進展—ナチュラルサポートを中心に」『職業リハビリテーション』12, 39-44.
- Jackson, C. L., & LePine, J. A. (2003) Peer Responses to a Team's Weakest Link: A Test and Extension of LePine and Van Dyne's Model, *Journal of Applied Psychology*, 88, 459-475.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988) Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population, *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- 片受靖・庄司一子 (2000) 「勤労者のソーシャルサポートの互恵性が精神的健康に与える影響」『カウンセリング研究』33, 249-255.
- 小牧一裕 (1994) 「職務ストレスとメンタルヘルスへのソーシャルサポートの効果」『健康心理学研究』7(2), 2-10.
- 小牧一裕・田中國夫 (1993) 「職場におけるソーシャルサポートの効果」『関西学院大学社会学部紀要』67, 57-67.
- Mank, D., Cioffi, A., & Yovanoff, P. (1997) Analysis of the Typicalness of Supported Employment Jobs, Natural Supports, and Wage and Integration Outcomes, *Mental Retardation*, 35, 185-197.
- 内閣府 (2012) 「第1章 施策の総合的取組と障害者の状況」『平成24年版 障害者白書』.
- Nisbet, J., & Hagner, D. (1988). Natural Supports in the Workplace: A Reexamination of Supported Employment, *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 13, 260-267.
- Novak, J. A., & Rogan, P. M. (2010) Social Integration in Employment Settings: Application of Intergroup Contact Theory, *Intellectual and Developmental Disabilities*, 48, 31-51.
- 小川浩 (2000) 「ジョブコーチとナチュラルサポート」『職業リハビリテーション』13, 25-31.
- 小川浩 (2001) 「ナチュラルサポート③ 直接支援とナチュラルサポート」『重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ入門』エンパワメント研究所.
- 鈴木竜太 (2007) 「大卒ホワイトカラーにおける組織を背負う意識に関する実証研究」『国民経済雑誌』196(3), 57-73.
- 高比良美詠子・安藤玲子・坂元章 (2006) 「縦断調査による因果関係の推定: インターネット使用と攻撃性の関係」『パーソナリティ研究』15, 87-102.
- 浦光博 (1992) 『支えあう人と人—ソーシャル・サポートの社会心理学』サイエンス社.
- 若林功 (2007) 「働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果」『職業リハビリテーション』21(1), 2-15.
- 若林功 (2008) 『障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程—ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究—』障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 85.
- Weiner, J. S., & Zivolich, S. (2003) A Longitudinal Report for Three Employees in a Training Consultant Model of Natural Support, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, 199-202.
- 山口利勝 (2007) 「中途失聴者と難聴者に対する援助行動と関連する要因の研究」『社会福祉学』48(1), 55-67.
- 厨子直之 (2010) 「ナレッジワーカーのソーシャル・サポート・職務満足・組織コミットメント・組織市民行動・離職に関する実証分析」『和歌山大学経済学会研究年報』14, 469-486.

(わかばやし いさお 社会福祉学科)

(やえだ じゅん 筑波大学人間系)