

知的障害者の就労における自己調整方略が仕事のパフォーマンスに及ぼす影響

○烏雲畢力格¹今枝史雄²伊藤浩³菅野敦⁴柘植雅義⁵¹ 株式会社コロロ発達療育センター² 大阪教育大学³ 社会福祉法人幸会⁴ 東京学芸大学⁵ 筑波大学

KEY WORDS: 知的障害者、就労における自己調整方略、仕事のパフォーマンス

（目的）

健常者の仕事の自己調整方略に関する先行研究では、自己調整方略と仕事のパフォーマンスとの間の正の関係は多く指摘されている (Porath & Bateman, 2006)。一方で、知的障害者を対象とした研究では、就労者の自己モニタリング方略 (Goh & Bambara, 2013)、目標設定方略と自己評価方略 (霜田・井澤, 2005) は作業パフォーマンスを促進すると報告されているが、個々の方略に対する事例検討に留まっていると言える。就労における自己調整方略という包括的視点から、知的障害者の就労における自己調整方略と仕事のパフォーマンスの関連を検討した実証的な研究は見られない。就労における自己調整方略と仕事のパフォーマンスの関係の検証は、今後の事業所や職場での就労支援に大きく寄与すると考えられる。そこで、本研究ではメタ認知的方略（「目標設定」「柔軟的調整」）は行動・環境の調整方略（「援助要請」「作業方略」「環境の管理」）を通して、仕事のパフォーマンスに影響を及ぼすという因果モデルを仮定し、その検証を行う。

（方法）

1. 対象者: 関東地域の障害福祉サービス事業所 23 ケ所 (就労移行支援/就労継続 A・B 型) と特例子会社 9 ケ所に勤務する知的障害者 366 名であった。2. 調査方法: 知的障害者の就労支援に携わっている支援員に、質問紙の回答を依頼し、後日郵送による回収を行った。3. 調査期間: 2016 年 9 月～10 月。4. 調査項目: フェイスシートと「知的障害者の就労における自己調整方略尺度 (支援員評価)」(48 項目) 及び「就労支援のための従業員用チェックリスト」(障害者職業総合センター, 2009) を用いた。回答方法について、就労における自己調整方略は 5 件法（「1. 当てはまらない」～「5. 当てはまる」）を、従業員チェックリストは 4 件法（「1. できない」～「4. できる」）を、それぞれ用いた。5. 倫理的配慮: 筑波大学人間系研究倫理委員会の承認を得て行った (筑 28-135)。6. 手続き: 1) 分析対象: 尺度の全ての項目に回答があった知的障害者のみ 151 名 (男性 99 名、女性 52 名) を対象とした。平均年齢は 29.8 ± 10.1 歳で、内訳は 10 代 31 名、20 代 61 名、30 代 27 名、40 代 26 名、50 代 6 名であった。療育手帳は軽度 90 名、中度 58 名、記入不明 3 名であった。勤務先は就労移行支援 9 名、就労継続 B 型 78 名、就労継続 A 型 6 名、特例子会社 58 名であった。2) 分析方法: 仕事のパフォーマンスの因子構造を検証するため、探索的因子分析を実施した。また、就労における自己調整方略と仕事のパフォーマンスの関連について、共分散構造分析によるパス解析 (構造方程式モデリング) を行った。

（結果）

1. 仕事のパフォーマンスの構造

因子の抽出には主因子法、回転方法にはプロマックス法を用いた。因子数の決定にはスクリープロットの検証と固有値 1 以上であることを基準として、項目内容が理論的背景と一致することも合わせて、2 因子を仮定した。因子分析を繰り返した結果、最終的に 3 項目が削除され、20 項目

が採用された。なお、回転前の 2 因子で 20 項目の全分散を説明する割合は 53.58% であった。因子名は障害者職業総合センター (2009) に従い、第 1 因子を「仕事への態度」と、第 2 因子を「作業力」と、それぞれ命名した。Cronbach の α 係数を算出したところ、「仕事への態度」で $\alpha = 0.92$ 、「作業力」で $\alpha = 0.89$ で、高い内部一貫性が示された。

2. 就労における自己調整方略と仕事のパフォーマンスの関係

分析の過程で、有意ではないパスを削除し、再分析を繰り返した。最終的なモデルを Fig. 1 に示す。また、各適合度指標は、RMR=.000, GFI=.992, AGFI=.971, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=33.73 という高い適合度が示された。

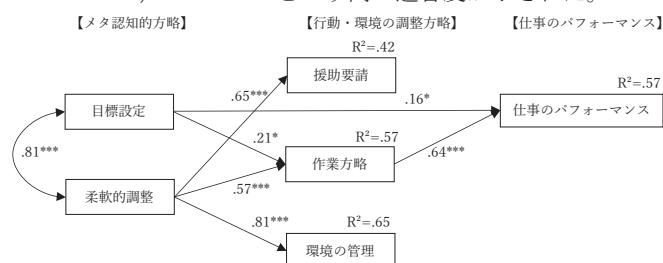


Fig. 1 就労における自己調整方略が仕事のパフォーマンスに及ぼす影響 (N=151)

注 1) 誤差変数は省略している。

注 2) * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

（考察）

知的障害者の就労における自己調整方略と仕事のパフォーマンスの関連について、「目標設定」と「作業方略」は直接的に仕事のパフォーマンスに影響を及ぼすことが明らかとなった。また、「柔軟的調整」から「作業方略」に対して有意なパスを示したこと、から、「柔軟的調整」は「作業方略」を介して、間接的に仕事のパフォーマンスに影響を与える可能性が示唆された。従業員の目標設定は直接的に組織のパフォーマンスに影響するという先行研究の知見 (Bandura & Wood, 1989) や、従業員の「積極的な行動」が仕事のパフォーマンスを予測するという先行研究の知見 (Porath & Bateman, 2006) を、知的障害者の就労分野で支持するものであると言える。また、学習においても、調整方略（プランニングと柔軟的調整）は処理方略（認知方略と作業方略及びリソース方略）を介して間接的に学業成績に影響を及ぼすと指摘されている (佐藤, 2004)。以上のことから、知的障害者の仕事のパフォーマンスの向上に向けて、「目標設定」と「柔軟的調整」というメタ認知的方略及び、「作業方略」の使用を促す必要性が示唆された。

（文献）

- Bandura, A. & Wood, R. (1989) Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision-Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814.
- Goh, A. E. & Bambara, L. M. (2013) Video Self-Modeling: A Job Skills Intervention with Individuals with Intellectual Disability in Employment Settings. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 48(1), 103-119.
- Porath, C. L. & Bateman, T. S. (2006) Self-Regulation: From Goal Orientation to Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 185-192.
- 佐藤純 (2004) 学習方略に関する因果モデルの検討. *日本教育工学会論文誌*, 28, 29-32.
- 霜田浩信・井澤信三 (2005) 養護学校「作業学習」における知的障害児による目標設定・自己評価とその効果. *特殊教育学研究*, 43(2), 109-117. (Oyonbleg, IMAEDA Fumio, ITOH Hiroshi, KANNO Atsushi, TSUGE Masayoshi)