

成人期知的障害者の就労における自己調整方略に関する研究

—自己調整方略尺度の作成を通して—

○烏雲畢力格¹

今枝史雄²

伊藤浩³

小笠原拓⁴

菅野敦⁵

柘植雅義⁶

¹筑波大学大学院 ²東京学芸大学大学院 ³社会福祉法人幸会 ⁴(株)ドコモプラスハーティ ⁵東京学芸大学 ⁶筑波大学

KEY WORDS: 知的障害 就労 自己調整方略

I. はじめに

知的障害者を雇用している事業所は、知的障害者の職場適応に関して、「仕事の成績」（作業能力）に何らかの問題があると指摘した割合が一番多かった（身体障害者雇用促進協会編, 1985）。また、知的障害者の一般就労の実現に向けた本人の課題に関して事業所側が、作業遂行において「仕事の出来高」「不良率」「作業時間」の課題が多いと指摘している（日本障害者雇用促進協会編, 1999）。知的障害者は職場での自己管理に著しい困難を抱え、特に「問題解決課題」と「作業結果のフィードバック課題」において、作業遂行が困難である（烏雲ら, 2016; 岡, 2005）。これらより、知的障害者は依然として仕事のパフォーマンスや作業遂行において大きな課題をもっていることが言える。そこで、知的障害者の作業遂行の向上に向け、自己モニタリング方略、言語化方略、目標設定方略、自己評価方略など、様々な方略の指導が行われ、その効果を示している（松田, 2011; Rouse et al., 2014; 太田, 2016）。ただし、これらの研究は事例的検討に留まっており、成人期を対象とした同様の研究が少ない。特に作業遂行を左右する要素は、就労者が用いる上記の方略のみではないことも多く指摘されている。

健常者を対象とした研究において、仕事の成果に影響を与える重要な要素としてメタ認知に深く関わる自己調整方略を挙げ、それらの関連について多く検討されている（Porath & Bateman, 2006; Kadiravan & Suresh, 2008; Gol & Royaei, 2013）。また、仕事における自己調整方略に関わる尺度の開発（Porath & Bateman, 2006; Yesim et al., 2009; Fontana et al., 2015）、自己調整方略の使用とその規定要因の検討（Porath & Bateman, 2006; Cellar et al., 2011）など報告されている。しかし、成人期知的障害者を対象とした同様の基礎的研究はまだ見当たらない。成人期知的障害者の就労支援を適切に展開するために、自己調整方略の支援について検討する意義は大きいと考える。よって、本研究では成人期知的障害者の就労における自己調整方略の使用を測定する尺度を作成することを目的とする。

II. 方法

1. 調査対象：関東地域の知的障害者の就労支援に携わる職員計 130 名を対象とした。知的障害者計 366 名について回答が得られた。**2. 調査方法**：知的障害者の就労支援に携わっている職員に、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**：知的障害者のフェースシートと予備調査を経て得た自己調整方略に関する 72 項目からなる。回答方法は「当てはまらない」から「当てはまる」まで 5 件法を採用した。**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**：記入の不備のなかった成人期知的障害者 360 名（男性 246 名、女性 106 名）を対象とする。生活年齢の範囲は 18 歳～67 歳までであり、平均年齢は 29.8±10.6 歳であった。内訳は 10 代が 77 名、20 代が 144 名、30 代が 63 名、40 代が 58 名、50 代以上が 17 名、記入不明が 1 名であった。療育手帳で見ると、軽度が 210 名、中度が 133 名、記入不明が 7 名であった。**2）分析方法**：メタ認知的方略の使用がその他の作業・外的リソース方略の使用に影響を与えると考え、メタ認知的方略と作業・外的リソース方略に分けて因子分析を行うことにする。

III. 結果と考察

1. メタ認知的方略の項目分析

まず、メタ認知方略の 32 項目について得点分布を確認したところ、該当する項目はなかったため、全ての項目を分析対象とした。次に 32 項目に対して主因子法・Promax 回転による因子分析を行った結果、2 因子が抽出された。なお、回転前の 2 因子で 21 項目の全分散を説明する割合は 59.66%であった。第 1 因子は 14 項目で構成されており、自己の状態に合わせて柔軟に変更することによって作業を進める方略の項目に高い負荷量が認められたことから、「柔軟的調整」因子と命名した。第 2 因子は 7 項目で構成されており、作業目標を設定することによって作業を進める方略の項目に高い負荷量が認められたことから、「目標設定」因子と命名した。各因子の下位尺度得点と標準偏差を検討した限り、極端な偏りは認められなかった。さらに、I-T 相関が、「柔軟的調整」因子では .70～.83 の範囲にあり、「目標設定」因子では .75～.87 の範囲にあった。これらの結果より、各下位尺度の項目間にある程度の関連があることが明らかにされた。各下位尺度の内的整合性については Cronbach の α 係数を算出したところ、「柔軟的調整」で .95、「目標設定」で .92 という十分な値が得られた。因子間相関は .84 であった。以上の項目分析の結果から、知的障害者の就労におけるメタ認知的方略に関する信頼性が、確認されたものと考えられる。

2. 作業・外的リソース方略の項目分析

まず、作業・外的リソース方略の 40 項目について得点分布を確認したところ、6 項目で得点分布の偏りが見られ、以降の分析でこれらを除外し分析した。次に 34 項目に対して主因子法・Promax 回転による因子分析を行った結果、3 因子が抽出された。なお、回転前の 3 因子で 27 項目の全分散を説明する割合は 53.52%であった。第 1 因子は 10 項目で構成されており、他者から援助を求めることによって作業を進める方略の項目に高い負荷量が認められたことから、「援助要請」因子と命名した。第 2 因子は 10 項目で構成されており、作業そのものの遂行の向上に向けた方略の項目に高い負荷量が認められたことから、「作業方略」因子と命名した。第 3 因子は 7 項目で構成されており、自己の身の回りの管理によって作業を進める方略の項目に高い負荷量が認められたことから、「環境の管理」因子と命名した。各因子の下位尺度得点と標準偏差を検討した限り、極端の偏りは認められなかった。I-T 相関が、「援助要請」では .67～.88 の範囲にあり、「作業方略」では .60～.75 の範囲にあり、「環境の管理」では .72～.82 の範囲にあった。これらの結果より、各下位尺度の項目間にある程度の関連があることが明らかにされた。各下位尺度の内的整合性を、Cronbach の α 係数を用いて検討したところ、「援助要請」で .93、「作業方略」で .88、「環境の管理」で .89 という十分な値が得られた。因子間相関は、「援助要請」と「作業方略」が .59、「援助要請」と「環境の管理」が .65、「作業方略」と「環境の管理」が .62 であった。以上の項目分析の結果から、知的障害者の就労における作業・外的リソース方略に関する信頼性が、確認されたものと考えられる。

今後は知的障害者の就労における自己調整方略の支援に向けて、まずその規定要因を検討し、それから自己調整方略の使用を促す支援ツールを検討する。(Oyonbleg, FUMIO Imaeda, HIROSHI Itou, TAKU Ogasawara, KANNO Atsushi, MASAYOSHI Tsuge)