

筑波大学審査学位論文（博士）

知的障害者の  
就労における自己調整方略に関する研究  
－方略の特徴および影響要因の検討－

人間総合科学研究科 障害科学専攻

烏雲畢力格

## 目次

### <序論>

第1章 本研究の背景	1
第1節 知的障害者の就労支援の現状と課題	2
1 知的障害者の就労に関わる法制度	
2 知的障害者の就労の実態	
3 知的障害者の就労における支援ニーズの実態	
4 第1節のまとめ	
第2節 知的障害児者の自己調整方略（self-regulation strategy）に関わる先行研究の概観	12
1 自己調整（self-regulation）について	
2 健常児者の自己調整方略に関わる先行研究の概観	
3 知的障害児者の自己調整方略（self-regulation strategy）の先行研究と今後の課題	
4 第2節のまとめ	
第3節 知的障害者の作業遂行に関わる方略の先行研究の概観	39
1 健常者の仕事の自己調整方略に関わる先行研究の概観	
2 知的障害者の作業遂行に関わる方略の先行研究の概観	
3 第3節のまとめ	
第2章 本研究の目的と基本概念の定義	45
第1節 本研究の目的と構成	46
1 問題の所在と本研究の目的	
2 本研究の構成	
第2節 基本概念の定義	52

### <本論>

第3章 知的障害者の就労における自己調整方略の特徴とその機能の検討	54
第1節 知的障害者の就労における自己調整方略の構造とその特徴及び仕事のパフォーマンスに及ぼす影響（研究1）	55
1 問題の所在と目的	
2 方法	
3 結果	
4 考察	
5 まとめ	
第2節 第3章のまとめ	110
第4章 知的障害者の就労における自己調整方略を規定する要因の実証的検討	112
第1節 支援員による支援が知的障害者の就労における自己調整方略に及ぼす影響（研究2）	113
1 問題の所在と目的	
2 方法	
3 結果	
4 考察	
5 まとめ	
第2節 知的障害者の目標志向性が就労における自己調整方略に及ぼす影響（研究3）	128
1 問題の所在と目的	
2 方法	
3 結果	
4 考察	
5 まとめ	
第3節 知的障害者の認知処理過程が就労における自己調整方略に及ぼす影響（研究4）	154
1 問題の所在と目的	
2 方法	
3 結果	
4 考察	
5 まとめ	
第4節 第4章のまとめ	174

## <結論>

第5章 総合的考察	175
第1節 本研究のまとめ	176
1 知的障害者の就労における自己調整方略の特徴とその機能の検討	
2 知的障害者の就労における自己調整方略の規定要因の検討	
第2節 知的障害者の就労における自己調整方略のモデル構成	180
第3節 本研究の貢献	182
1 学問上の貢献	
2 実践上の貢献	
第4節 今後の課題	184
引用文献	186
巻末資料	208
謝辞	249

# 第 1 章

## 本研究の背景

第 1 章では、本研究の背景となる知的障害者の就労支援の現状と課題を検討した上で、本研究の理論的基盤となる自己調整における先行研究を概観する。具体的には、第 1 節では、知的障害者の就労支援の現状と課題として、法制度、就労の実態、就労における支援ニーズについてまとめる。第 2 節では、先行研究を基に、本研究における自己調整方略の基本概念をまとめたうえで、知的障害児者の自己調整方略に関する先行研究を概観する。第 3 節では、知的障害者の作業遂行に関わる方略の先行研究を概観する。

## 第 1 節 知的障害者の就労支援の現状と課題

### 1. 知的障害者の就労に関わる法制度

1987年に身体障害者雇用促進法が大幅に改正され、障害者の雇用の促進に関する法律（以下、障害者雇用促進法）へと名称が変更された。変更点として、①対象をすべての障害種へ拡大し、身体障害者だけではなく、知的障害者、精神障害者も対象とすること、②知的障害者の雇用の義務化は行わないものの、雇用率制度及び納付金制度の対象とすること、③雇用の促進・安定を図ること、④職業リハビリテーションの推進を図ること、⑤特例子会社を法律上規定すること、⑥ノーマライゼーションの理念を障害者雇用の基本理念としたことなどが挙げられる。

1992年に障害者雇用促進法が再度改正された。主に①知的障害への重度概念の導入、②重度知的障害者に対する雇用率のダブルカウントと雇用納付金制度、短時間労働者制度の適用、③重度障害者などの雇用の継続支援を行うための助成金制度の拡充、④知的障害者及び精神障害者に対する職業リハビリテーション並びに雇用対策の強化などが図られた。

1994年に障害者雇用促進法が改正され、福祉部門と雇用部門の連携を図りながら、市町村レベルで地域の職業リハビリテーションの拠点となる障害者雇用支援センターの設置が決められた。

また、1997年に障害者雇用促進法が再度改正された。主な改正点として、①知的障害者の義務雇用制度が成立したこと、②身体障害者雇用率が知的障害者を含む障害者の法定雇用率（障害者雇用促進法の第3章「対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等」の第37条「すべて事業主は、対象障害者の社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の義務を有するものであって、進んで対象障害者の雇用に努めなければならない」という規定に基づき、事業主に対して雇用する労働者の

総数に対する障害者の割合が一定率以上になるように義務づけている制度である)に改正され、国及び地方公共団体等が 2.1%、特定の教育委員会が 2.0%、民間企業が 1.8%とされたこと、③短時間労働者(週 20 時間～30 時間)について助成金の対象とすること、④障害者雇用支援センターの設置主体に社会福祉法人を加えるとともに、その指定要件が緩和されたこと等が挙げられる。

さらに、2002 年に障害者雇用促進法が再び改正された。ノーマライゼーションの理念からみて、障害者が一定の職種に全く就き得ないことを想起させることから、①雇用義務の軽減措置である除外率制度及び除外職員制度が段階的に縮小された。この措置により新規雇用の受け皿ができるようになる狙いがある。その他、②障害者就業・生活支援の拠点づくりの試行事業が障害者就業・生活支援センターとして制度化され、これに伴いあっせん型雇用支援センターはすべて障害者就業・生活支援センターとして一本化されたこと、③特例子会社の認定要件が緩和されたこと等が挙げられる。

2005 年に障害者雇用促進法が改正された。主な改正点として、①自宅などで就業する障害者支援の一環として、企業が仕事を発注することを奨励するため、発注元企業に特例調整金等を支給すること、②障害者福祉施策との有機的な連携を図りながら、就業支援などの支援を行うことにより、障害者の一般雇用への移行を促進するための施策を講じること等が挙げられる。

2013 年に障害者雇用促進法が改正された。主な改正点として、①障害者の法定雇用率が民間事業所で 1.8%から 2.0%へ、国及び地方公共団体等で 2.1%から 2.3%へ、特定の教育委員会で 2.0%から 2.2%へと引き上げられたこと、②全ての事業主は雇用において障害者に合理的配慮を提供すること、③障害者に対する差別の禁止が義務付けられたこと等が

挙げられる。また、2018年4月1日から精神障害者の雇用が義務化され、障害者の法定雇用率の算定式に精神障害者を追加することとなり、障害者の法定雇用率が引き上げられた。現在、民間企業が2.2%、国及び地方公共団体等が2.5%、特定の教育委員会が2.4%と義務付けられている。

障害者雇用促進法の変遷を概観すると、1997年に知的障害者の雇用制度が義務化され、そして、そこから知的障害者の就労に関わる法令や施策は整備されつつあると言える。特に、最近、一般就労に向けた動きは活発になっていると言える。従って、成人期知的障害者に対して、一般就労に向けた就労支援は重要な課題であることが示唆される。

## 2. 知的障害者の就労の実態

まず、厚生労働省は在宅の障害児者等の生活実態とニーズを把握すること目的に、2016年に「平成28年生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」を実施している。調査結果を見ると、2016年(平成28年)12月現在で、知的障害児者数(療育手帳所持者数)は96万2千人で、年齢階層別の内訳をみると、18歳未満21万4千人(22.2%)、18歳以上65歳未満58万人(60.3%)、65歳以上14万9千人(15.5%)となっている。また、18歳~64歳までの年齢の内訳をみると、20歳~29歳18万6千人、40歳~49歳12万7千人、30歳~39歳11万8千人、50歳~59歳7万2千人、18歳~19歳4万3千人、60歳~64歳3万4千人の順に多かった(Fig.1)。

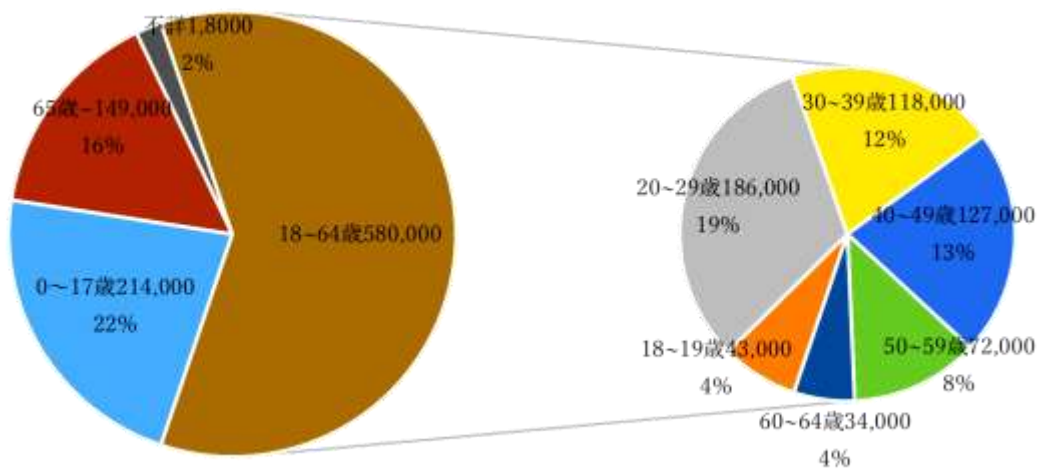
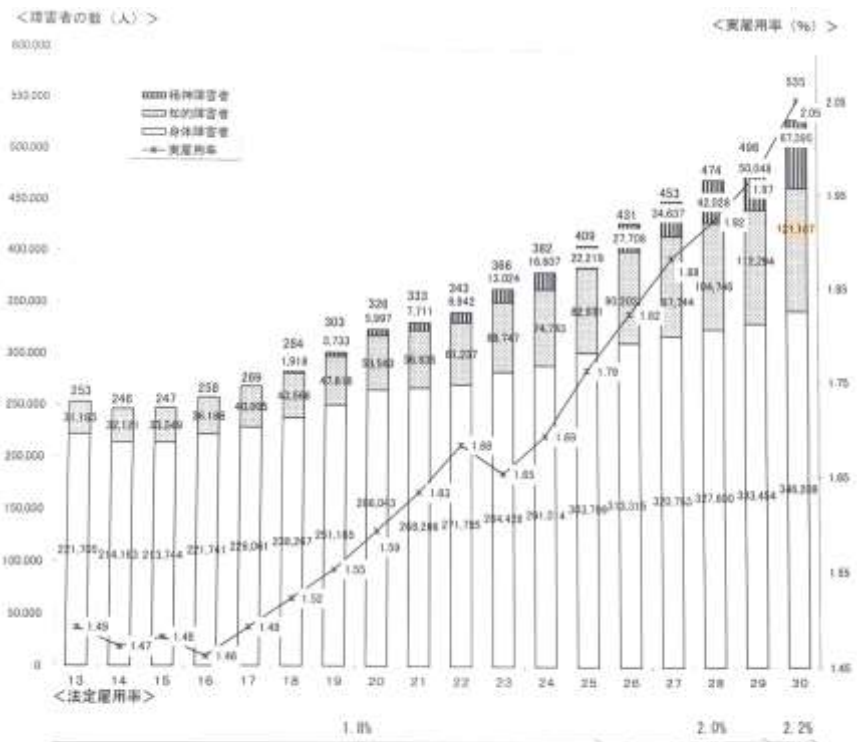


Fig.1 知的障害児者の年齢分布  
 (平成 28 年生活のしづらさなどに関する調査の結果を基に作成)

次に、18 歳~64 歳までの 58 万人の中、どのぐらいの知的障害者が一般就労をしており、どのぐらいの知的障害者が福祉就労の場で働いているかを見てみる。厚生労働省が発表している「平成 30 年の障害者雇用状況集計結果 (厚生労働省, 2018)」によると、実雇用率は 2.05%であり、民間企業に就職している知的障害者数は 121,167 人と、過去最高の結果となっている (Fig.2)。ただし、この人数は 18 歳~64 歳の知的障害者数の 20%しか占めていない。





注1：雇用義務のある企業（平成24年までは156人以上規模、平成25年から平成29年までは150人以上規模、平成30年は45.5人以上規模の企業）についての集計である。  
 注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

Fig.2 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移  
 （平成30年障害者雇用実状集計結果 図1を引用）

一方で、厚生労働省（2018）が示した障害者就労の現状では、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型を利用する障害者の数について障害種別ごとに示していないが（Fig.3）、知的障害者の18歳～64歳の在宅者数が58万人であり、一般就労している知的障害者が約12万人という結果を踏まえると、46万人も、このような障害福祉サービス場を利用していることが推測される。



Fig.3 就労支援施策の対象となる障害者数/地域の流れ  
(平成30年「障害者の就労支援対策の状況」)

2. 障害者就労の現状より引用)

一般就労をしている知的障害者の数は全就労者の20%しか占めていない現状から、今後、福祉就労の場(就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型)で働く知的障害者に対して、一般就労に向けた支援が求められていると言えよう。

3. 知的障害者の就労における支援ニーズの実態

知的障害者の就労における支援ニーズについて、主に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者職業総合センター研究部門の調査研究報告書を基に、知的障害者の一般就労の実現とその継続の課題を概観する。

精神薄弱者の職場適応とその改善・向上(1984年～1985年): 本調査は、①知的障害者を雇用している事業所が、知的障害者の能力・特性をどのように評価しているか、②職業的成功を予測する要因とは何かにつ

いて明らかにすることを目的とした。その結果、事業所は、「基礎的な能力」(①自分の名前が書ける、②簡単な数が数えられる、③簡単な文の読み書きができる、④道具などの名前が覚えられる、⑤言葉で意思を伝達できる、⑥時間を告げることができる、⑦電話がかける、⑧金銭の取り扱いができる)に関して、十分とは言えなくとも就労の維持に決定的な支障を及ぼさないとされる。一方、多くの事業所は「職場適応的な側面」(①仕事の成績、②仕事の態度、③スーパービジョン、④チームワーク、⑤コミュニケーション、⑥職場環境、⑦身辺処理、⑧一般的勤務状態、⑨行動特性)のなかでも、①仕事の成績に何らかの問題があると指摘している。

知的障害者の就労の実現と継続に関する指導の課題・事業所・学校・保護者の意見の比較から(1999) - : 本調査では、知的障害者が学校教育から職業生活へ円滑に移行するための課題を明らかにすることを目的としており、知的障害者が職業生活に適応するための課題について、事業所、教員、保護者の意識の比較を行っている。その結果、3者は共通して、①日常生活、②職業生活、③協調性、④意思の表示、⑤作業遂行の順に重要視しているとされる。特に、事業所は④意思の表示よりも、⑤作業遂行の領域を重視する傾向が強いとされる。作業遂行について、①注意の持続、②指示理解、③仕事の出来高、④不良率、⑤作業時間の5項目に分け、聞いたところ、事業所は③仕事の出来高、②不良率、③作業時間において要求水準が高く、知的障害者の難しさが指摘されている。

知的障害者の就労の実現のための指導課題に関する研究(2002) : 知的障害者が就労し、職業生活に適応するための課題(①日常生活、②職業生活、③協調性、④作業遂行、⑤意思の表示、⑥職業に関する知識・理解、⑦一般知識、⑧特徴)について、事業所(知的障害者雇用の実績がある事業所と知的障害者の雇用実績のない事業所)に調査を行った。

その結果、知的障害者の雇用経験のない事業所は雇用実績がある事業所に比べ、特に④作業遂行、⑥職業に関する知識・理解、⑦一般知識、⑧特徴において、より高く要求すると指摘されている。

上記の事業所の指摘によれば、知的障害者は仕事の出来高、不良率、作業時間といった作業の遂行において、非常に低いパフォーマンスを示していることが示唆される。従って、一般就労の継続とその実現に向けて、知的障害者の作業の遂行を促す支援が求められていると言えよう。

また、烏雲・今枝・竹井・近藤・菅野（2016）は、全国の就労移行支援事業所からランダムに選んだ 2058 ヶ所を対象に、知的障害者の職場での適応スキルの実態を調査している。その結果、知的障害者の職場での適応スキル（10 領域）の支援ニーズは、対人関係 > 自己調整（自律性） > 作業技能の順に有意に高かったと報告している（Fig. 4）。したがって、知的障害者の職場での適応スキルの支援ニーズは、対人関係と自己調整（自律性）の順に高いことが示された。



Fig.4 知的障害者の職場での適応スキルの実態

職場での実践研究を概観すると、就労者の対人関係の改善に向けて、ソーシャルスキルトレーニング（SST）が多くなされている（石津・井澤，2011；菅佐原・菅佐原，2013）。しかし、就労者の自己調整の促進に向けた取り組みはまだ見当たらない。特に障害者職業総合センター研究部門の調査研究報告書で示したように、一般就労の継続とその実現に向けて、知的障害者は作業の成績を向上させなければならない。また、就労者の自己調整が仕事のパフォーマンスを予測する（Bandura & Wood, 1989; Porath & Bateman, 2006）という先行研究の知見を踏まえれば、知的障害者に対して、職場での自己調整について、基礎的・実証的な研究が求められていると言えよう

#### 4. 第1節のまとめ

障害者雇用促進法の改正の変遷から、知的障害者の就労に関わる法令や施策が整備されつつ、特に一般就労に向けた動きは活発になっていることが言える。ただし、知的障害者の就労の実態を見てみると、一般就労をしている知的障害者は全就労者の数の20%しか占めていない。従って、これから福祉就労の場（就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型）で働く知的障害者に対する一般就労に向けた支援は、喫緊の課題であると思われる。

知的障害者の一般就労の実現とその継続における課題について、多くの事業所は知的障害者の仕事のパフォーマンス（作業の出来高、不良率、作業時間）の低さが最も大きな課題であると指摘している。また、職場での支援ニーズについて、福祉就労の場で働く知的障害者は対人関係と自己調整（自律性）の順に、支援ニーズが最も高いと報告されている（烏雲ら、2016）。自己調整が仕事のパフォーマンスを予測する（Bandura & Wood, 1989; Porath & Bateman, 2006）という先行研究の知見を踏まえれば、知的障害者の仕事のパフォーマンスを向上するために、職場での自己調整にアプローチする必要性が示唆される。

職場での実践を見てみると、就労者の対人関係の改善に向けたソーシャルスキルトレーニング（SST）は多くなされている（石津・井澤, 2011; 菅佐原・菅佐原, 2013）。しかし、職場での自己調整の向上に向けた取り組みは見当たらない。以上のことから、福祉就労の場で働く知的障害者に対して、作業遂行力の向上を目指して、職場での自己調整について、基礎的、実証的な研究が求められていると言えよう。次節では、自己調整について、近年の先行研究を基に検討するものとする。

## 第2節 知的障害児者の自己調整方略 (self-regulation strategy) に関わる先行研究の概観

### 1. 自己調整 (self-regulation) について

自己調整の研究は、大人の自己制御 (self-control) と子どもの自己制御 (self-control) の発達の心理学的調査の結果から始まっている。初期の多くの自己抑制の研究は、攻撃や依存症のような機能不全行動を改善するため、治療法として行われていた。その後、行動理論、社会的認知理論、情報処理理論、認知発達理論の諸理論が活用され、現在の自己調整 (self-regulation) の理論が構築された。

自己調整は異なる2つの構成要素をもつ。一つは目標遂行であり、もう一つは衝動抑制である。目標遂行とは目標に向けた行動への積極的な従事を意味する (Carver & Scheier, 1982; Gollwitzer & Sheeran, 2006)。目標遂行は、個人の理想や目標と現実の差異を最小限にするための接近行動ともいえる。一方、衝動抑制とは目標から逸れる行動の制御を意味する (Bayer, Gollwitzer, & Achtziger, 2010; Mischel, Shoda, & Rodriguez, 1989)。具体的に、目標遂行を妨げる刺激から注意を逸らすことなどを指す。

また、Rosenbaum (1989) は、自己調整を Redressive (調整型のもの) と Reformative (改良型のもの) という2次元で考える必要性を指摘している。杉若 (1995) は、2種類の自己調整について定量的分析によって明らかにしている。調整型自己調整とは短期的な状況で発生したストレス事態に対処し、情動的・認知的な妨害要因の影響を低減できている状態を示しており、例えば、欲求・感情の抑制などはこれに含まれるとされる。一方、改良的自己調整とは、より自発的な問題設定に基づき、目標志向的な行動が実行された結果、比較的長期にわたり基準値以上の

水準で標的行動が維持される状態を示し、問題解決方略、自己評価、自己強化などがこれに含まれるとされる。改良型自己調整は調整型自己調整の“メタ調整”として機能するとしている（杉若，1995）。

また、これまでの先行研究では、自己調整と実際の行動との関連は多く検討されてきたものの、各場面や行動において主に働く自己調整の側面は統一した結果が得られているとは言い難い。しかし、大きく言えば、社会的場面での非社会的行動、反社会的行動、向社会的行動、社会的迷惑行為、逸脱行為は調整型自己調整との関連が多く指摘されている（関・松永，2005；原田・吉澤・吉田，2009）。一方、禁煙やダイエットの自己管理行動、学習行動、作業遂行といった自律的行動は改良型自己調整との関連が多く指摘されている（Petosa，1993；Zimmerman & Martinez-Pons，1992；佐藤・新井，1998；Yesim，Sungur，& Uzuntiryaki，2009）。

以上のことから、他者や集団との相互作用が必要な場面での非社会的行動、反社会的行動、向社会的行動、社会的迷惑行動、逸脱行動などにおいて、調整型自己調整がより機能している可能性が示唆される。つまり、自己調整の情動や感情の抑制に注目する必要があるだろう。一方、禁煙やダイエット等の自己管理行動、学習行動、作業行為などの自律的行動においては、改良型自己調整がより機能している可能性が考えられる。つまり、自己調整の目標遂行過程に注目する必要性が示唆される。

よって、本研究は、知的障害者の就労場面における作業遂行という自律的行動の促進を目指しているため、改良型自己調整に注目する必要があると思われる。次に、先行研究を基に、自律的行動に関わる自己調整のモデル、概念について概観する。



## 2. 健常児者の自己調整方略に関わる先行研究の概観

### 2-1. 自律的行動に関わる自己調整 (self-regulation) の概念：社会的認知理論に基づいて

自己調整は個人の能力 (personal competency) と自律 (autonomy) に関わる重要な変数である (Fitzsimons & Finkel, 2011; Song, Kalet, & Plass, 2011)。特に、近年、先行研究において、自己調整は個人の学習、健康、仕事の成功を規定する重要な変数であることが明らかにされている (Karoly, Boekaerts, & Maes, 2005; Vancouver & Scherbaum, 2008)。

これまで、自己調整は行動理論、社会的認知理論、情報処理理論、認知発達理論など多様な理論的見方から研究されてきたが、その典型的モデルとは、社会的認知理論に基づく自己調整学習モデルである。このモデルは、自己調整のプロセスとその要素、自己のメカニズムが特定され、様々な尺度や測度が開発されている。そして、調査研究や実験研究、実践への介入研究など盛んに検討され、欧米を中心に先導的な理論モデルとなっている (伊藤, 2009)。社会的認知理論によれば、自己調整学習 (self-regulated learning) とは、「学習者が自分たちの目標を達成するために、体系的に方向づけられた認知、感情、行動を自分で始め続ける諸過程のことである」としている (Zimmerman, 2000)。すなわち、それは自分自身が設定した目標を実現するために、個人が具体的な計画を立ててそれを実行に移し、そのプロセスをモニタリングしつつ結果について自己評価し、適宜、目標や計画を修正したり変更したりするといったダイナミックスな心理現象であることが言える。

また、自己調整学習モデルにおける学習とは狭い意味での教科学習のみを意味する概念ではないことが言える。学習とは、知識を獲得することであるが、知識をどのようなものとして捉えるかによって、学習の姿

も変わってくる。知識及び学習の捉え方には、大きく分けて、客観主義と構成主義と呼ばれる2つの立場がある(久保田, 2000)。客観主義の立場をとると、学習とは外的に存在する知識を記憶することを重視した活動である。それに対して、構成主義の立場をとれば、学習とは主体が能動的に知識を構築する活動であり、学習の能動性やそのプロセスが注目されている。すなわち、構成主義の立場をとると、学習とは教科学習のみならず、我々の生活全般が学習であり、対象も子供だけではなく、成人も学習する主体であることが言える。このような学習概念の拡張を受け、自己調整学習の理論は健康(餅田・長谷部・小倉・畠中, 2013; 花田, 2012; Durand-Bush, McNeill, Harding, & Dobransky, 2015)、仕事(Kadhiravan & Suresh, 2008)、運動(幾留・中本・森・藤田, 2017)といった教科学習以外の広汎的な学習領域にも適用されている。

自己調整学習のプロセスは「予見」「遂行コントロール」「自己省察」の3段階で構成される循環的な過程であると考えられている(Schunk & Zimmerman, 1998)。「予見」の段階とは、実際の遂行に先行するもので、活動の下準備をするプロセスのことをいう。「遂行のコントロール」の段階とは、学習中に生じるプロセスであり、注意や活動に直接的な影響を与えるプロセスのことである。「自己省察」の段階は、遂行後に生じるプロセスのことであり、自らの努力に対して反応をなすプロセスのことである。

自己調整は4つの発達段階を経て発達していく(Zimmerman & Schunk, 2001)。最初の2つの段階である「観察的レベル」と「模倣的レベル」が、主として社会的な要因に基づくものであり、これに対して、次の2つの段階である「自己制御されたレベル」と「自己調整されたレベル」は、影響の源が学習者自身の側に移行するとし、社会的な起源から時間の経過とともに自己を起源とするものへと変化していくとされる。

初期段階では、社会的モデリング、学習指導、課題の構成、励ましによって方略の獲得が進んでいく。「観察的レベル」で、方略の主たる特徴を学ぶことになるが、方略を伸ばしていくためには、フィードバックを伴う実践練習が必要になってくる。個人の遂行がモデルの遂行の形式全般にかなり一致するものとなったとき、「模倣的レベル」に達する。個人は、モデルの活動をただまねるのではなく、モデルの全体的な様式や型を模倣するのである。はじめの2つのレベルの主な相違点は、観察的学習が「観察的レベル」での習得のみを指しており、模倣的学習とは、これに遂行能力を伴うものとされている。

第3の「自己制御されたレベル」の特徴は、同じような課題をする際に、個人が独立して方略を利用できるようになるところにある。この段階において、方略が個人の中に内面化されるが、それは、モデルの遂行に基づいて形成された内的表象(内潜在的なイメージや言語的な意味内容)という形をとる。学習者が、独自の表象の形を作るということはなく、また効率性の基準に従って遂行を内的に調節するような場面も見られない。第4の「自己調整されたレベル」に至って、個人は、個人内条件や文脈的条件の変化に合わせて組織的に方略を適合することが可能になる。このレベルで、個人は自ら方略の利用を判断し、状況の特徴に応じて調整を加え、個人的な目標や目標達成への自己効力感を通じて動機づけを維持していくことができるようになる。

## 2-2. 自己調整方略の概念

Entwistle and McCune (2004) は、自己調整学習の重要な貢献として、学習者の自己調整方略の提言であるとし、自己調整における自己調整方略の重要性を指摘している。自己調整方略とは、「情報を符号化し、課題を遂行するのを助ける体系的なプランのことである」とされる (Zimmerman & Martinez-Pons, 1992)。つまり、自己調整方略とは

教科学習では「効率的な学習方法」を、仕事では「効率的な仕事のやり方」を示す概念であることが言える。

Zimmerman (2000) は自己調整学習の重要な構成要素として、自己調整方略と動機づけであると指摘している。Pintrich (2004) は自己調整学習の4領域を挙げている。具体的に、自身を客観的に認識する「メタ認知の調整」、課題遂行の際に動機づけをいかに高め、情動を調整するかという「動機づけ・情動の調整」、実際の行動をどのように調整するかという「行動の調整」、環境をどのように調整するかという「環境の調整」からなるとされる。Zimmerman と Pintrich の概念を踏まえれば、自己調整方略とは、一般的に「メタ認知の調整」「行動の調整」「環境の調整」という3領域を含む概念であることが言える。

近年、自己調整学習の理論は、教科学習以外に、仕事(Yesim, Sungur, & Uzuntiryaki, 2009)、運動(幾留ら, 2017)、健康(Petosa, 1993)などにも適用されるようになった。しかし、自己調整方略には具体的にどのような方略を含むかについて、その概念化は研究者によって様々である。以下、先行研究を基に概観する。

**教科学習**：Zimmerman and Martinez-Pons (1986) は、高校生を対象に、学習における自己調整方略について尋ねている。分析の結果、「目標設定、自己評価、体制化、記録、リハーサル、情報収集、環境構成、援助行動(大人・友人・教員)、レビュー(教科書・ノート・テスト)、自己強化、その他」の15つの方略が得られている。ここでは、方略を分類する試みは行っていないが、以降の多くの研究は彼らの研究を参考に方略概念を作り上げ、それらの分類を試みていると言える。

Pintrich and DeGroot (1990) は、高校生を対象に学習の動機づけ方略質問紙(Motivated Strategies for Learning Questionnaire: MSLQ)を作成し、因子分析を行っている。その結果、自己調整方略として「認

知的方略」「メタ認知方略」「努力管理」の3因子が抽出された。MSLQは以降の教科学習における自己調整方略に関する研究で多く使用され、その信頼性と妥当性が高く評価されている。

Pintrich, Smith, Garcia and Mckeachie(1991)は、大学生用のMSLQ尺度を作成し、その因子構成を検討している。その結果、自己調整方略について「認知的方略(リハーサル、推論、体制化、創造的思考)」「メタ認知の調整」「資源管理方略(ペア学習、援助の要請、時間と環境の調整)」という3因子が抽出された。

Barnard-Brak, Lan and Osland Paton(2010)は大学生を対象にオンライン自己調整学習質問紙(Online Self-Regulated Learning Questionnaire: OSRQ)を作成し、その因子構造を検討している。因子分析の結果、「目標設定」「自己評価」「作業方略」「環境調整」「援助要請」「時間管理」の6因子が抽出された。

Toering, Elferink-Gemser, Jonker, van Heuvelen and Visscher(2012)は小・中学生を対象に自己報告式の自己調整学習尺度(Self-Regulation of learning Self-Report Scale: SRL-SRS)を作成し、その構造を検討している。その結果、「努力」「自己効力感」「計画」「セルフモニタリング」「評価」「内省」の6因子が抽出された。

佐藤・新井(1998)は小・中学生を対象に学習方略使用尺度を作成し、因子構造を検討している。その結果、「柔軟的方略」「プランニング方略」「認知方略」「作業方略」「友人リソース方略」の5因子が抽出された。

**仕事:** Kadhiravan and Suresh(2008)は自己調整学習の理論が仕事にも適用可能であることを指摘し、仕事における自己調整方略の概念的枠組を示している。仕事に必要な自己調整方略として「自尊心」「自己モニタリング」「自己評価」「個人内コントロール」「作業準備」「作業目標志向」「失敗への対処」「問題解決」からなる8つの方略を提唱している。

しかし、これらの方略は、定量的分析によって検証されていない。

Yesim et al. (2009) は教員の自己調整尺度 (Teacher self-regulation scale : TSRS) を作成し、因子構成を検討している。因子分析の結果、「内発的な関心」「遂行目標志向」「達成目標志向」「情緒のコントロール」「自己強化」「目標設定」「自己評価」「自己学習」「援助要請」の 9 因子が抽出された。

Fontana, Milligan, Littlejohn and Margaryan (2015) は仕事における自己調整学習質問紙 (Self-Regulated Learning at Work Questionnaire : SRLWQ) を作成し、因子構造を検討している。分析の結果、「自己効力感」「作業興味/価値」「自己満足/反応」「関心度の促進」「目標設定」「自己評価」「方略のプランニング」「作業方略」「精緻化」「批判的思考」「援助要請」の 11 因子が抽出された。この尺度は、健常者の仕事の自己調整の検討において、多く使われている。

**運動**：幾留ら (2016) は大学生を対象に、スポーツ版自己調整学習尺度を開発し、その因子構造を検討している。その結果、「自己効力感」「エフォート」「計画」「評価・内省」「セルフモニタリング」の 5 因子が抽出された。

**健康**：Petosa (1993) は成人の身体活動における自己調整尺度 (Physical Activity self-regulation-43 : PASR-43) を作成し、因子構造を検討している。その結果、「自己強化」「目標設定」「セルフモニタリング」「再発予防」「時間管理」「ソーシャルサポートの要請」の 6 因子が抽出された。この尺度は、健康の自己調整の研究において、多く使用され、信頼性と妥当性も高く評価されている。

以上のことから、自己調整学習に関する先行研究で用いられる自己調整方略は非常に多様であることが言える。しかし、これらを Pintrich (2004) が指摘する自己調整学習の 4 領域 (「メタ認知の調整」「行動の

調整」「環境の調整」「動機づけ・情動の調整」)に分類することができると思われる。

まず、全ての研究に言及され、自己調整方略の主要な領域である「メタ認知の調整」には、主に「目標設定、自己評価、自己モニタリング、計画」が含まれている。次に、文脈によって多少相違はあるものの、多くの研究に言及され、自己調整方略に必ず含まれる領域である「行動の調整」には、主に「認知的方略（リハーサル、体制化、精緻化など）、作業方略、自己学習、再発予防」が含まれている。さらに、全ての研究に含まれているわけではないが、自己調整方略の重要な領域である「環境の調整」には、主に「援助要請、環境の調整、時間管理、資源管理」の方略が含まれている。

一方、自己調整学習のもう一つの領域である「動機づけ・情動の調整」には、主に「自己効力感、努力、目標志向、価値」等が含まれている。しかし、「動機づけ・情動の調整」は上記に述べた自己調整方略の3領域とは異なる次元のものであると多く指摘されている。例えば、方略は方向的側面を持つ概念であるのに対して、動機づけは「努力」や「がんばり」のような量的な側面を持つ概念であると指摘されている（Anderson & Jennings, 1980）。また、佐藤ら（1998）は、「動機づけ・情動の調整」は、メタ認知の方略、認知の方略、外的リソース方略と質的に異なると指摘している。さらに、近年、実行機能を認知的実行機能と情動的実行機能に分け、情動面と認知面を分けて考える必要性が指摘されている（栗田・前原・清長・正高, 2012）。特に、これまでの自己調整学習の先行研究では、自己効力感（Bandura & Wood, 1989; Monshi Toussi & Ghanizadeh, 2012）、目標志向（VandeWalle, Brown, Cron, & Slocum, 1999; Cellar, Stuhlmacher, Young et al., 2011）、自己概念（Huang, 2011）などについて、自己調整方略の使用を規定する要因と

して扱ってきたが、自己調整方略の領域として扱っていないことが言える。従って、「動機づけ・情動の調整」は、自己調整方略と異なる次元のものであるため、自己調整方略の領域に含まないほうが妥当であると思われる。

以上のことから、自己調整方略とは、一般的に「メタ認知の調整」と「行動の調整」及び「環境の調整」の3領域から構成されると考えられる。自己調整学習に関する先行研究を概観した結果、「メタ認知の調整」には、「目標設定・計画、自己モニタリング・評価」が、「行動の調整」には「認知的方略（リハーサル、体制化、精緻化など）、作業方略、自己学習、再発予防」が、「環境の調整」には「援助要請、環境の調整、時間管理、資源管理」が、それぞれ主な自己調整方略として含まれることが示唆された。

### 3. 知的障害児者の自己調整方略（self-regulation strategy）の先行研究と今後の課題

知的障害児者の自己調整（self-regulation）に関する先行研究について、American Psychological AssociationのPsycINFOを使用し、文献検索を行った。1986年にZimmerman and Martinez-Ponsによって初めて自己調整方略に関する研究がなされたことを受け、1990年から2020年の現在まで、発表された論文の中から、「intellectual disability」「mental retardation」「down syndrome」のいずれか、及び「self-regulation」「self-regulation strategy」「self-regulatory competence」「self-regulatory behaviors」のいずれかをテーマ、或いはキーワードに含む論文を検索した結果、21件の研究が抽出された。この中、4件がレビュー論文であったため、分析の対象から除外した。

また、我が国での知的障害児者の自己調整に焦点を当てた研究を検索



するため、NII 学術コンテンツサービスサポート (CiNii) を使用し、1990 年から現在まで発表された論文の中から、「精神遅滞」「知的障害」「ダウン症」のいずれか、及び「self-regulation」(自己制御、自己調整、自己統制) をテーマ、或いはキーワードに含む論文を検索した結果、8 件の研究が抽出された。最終的に 25 件の論文を対象にレビューを行う。

研究の著者、出版年、対象者、研究方法、研究の概要、自己調整 (self-regulation) について (課題 & 行動、測定に用いた尺度や課題、自律的行動に関わる自己調整の領域及び自己調整方略、評定方法) を Table 1 ～ 3 に表す。

### 3 - 1 . 対象者

対象者の年齢をみると、学齢期 (7 歳～15 歳) の研究は最も多く、9 件であった。また、幼児期～13 歳 (2 件)、幼児期～成人期 (1 件)、学齢期～成人期 (2 件)、青年期～成人期 (6 件)、という広範囲に渡った研究は 11 件も見られた。青年期のみを対象とした研究は 2 件、成人期のみを対象とした研究は同様に 2 件であった。対象者の年齢区分について明記していない研究は 1 件であった。

学齢期の研究では、対象児の精神年齢 (MA) は主に 3 歳～7 歳 (7 件) の範囲に渡っていたが、3 歳以下を含む研究が 1 件であった。青年・成人期の研究では、対象者の精神年齢 (MA) は 5 歳～10 歳の範囲に渡っていた研究が 3 件、2 歳～10 歳という広範囲に渡っていた研究が 4 件であった。また、精神年齢 (MA) ではなく、IQ や DQ を算出している研究も見られ、中度 (IQ : 36～49) のみの研究は 1 件、軽度 (IQ : 50～70) のみの研究は 4 件、中度と軽度を含む研究は 2 件であった。精神年齢と IQ を記述していない研究は 3 件であった。

対象者の障害種について、ダウン症のみを対象とした研究は 7 件、自閉症を併せもつ知的障害を含む研究は 3 件であった。その他の 15 件の

研究では、知的障害の中にダウン症も含まれていた。

### 3-2. 研究方法

研究方法について、調査方法のみを使用している研究は7件、実験方法のみを使用している研究は9件、実験方法と調査方法の両方を使用している研究は7件、コホート研究は2件であった。

### 3-3. 研究の概要

自己調整に関する研究の内容に基づき、①自己調整の構成概念を検討した研究、②自己調整の規定要因を検討した研究、③自己調整の機能・役割の検討に大きく分けることができる。自己調整の規定要因について、主に個人内要因と環境要因に分類することができる。個人内要因として、性別・年齢・障害種など基本属性と知的発達及び動機づけ要因が、環境要因として保護者の自己調整との関連が検討されている。

自己調整の構成概念を検討した研究として、知的障害者の対人行動における自己制御機能 (self-regulation) の構造を検討した小島・池田 (2000a) の研究はあるものの、きわめて少ないと言える。

基本属性として、性別と年齢 (Memisevic, 2015; Baurain & Nader-Grosbois, 2012)、障害種 (Cuskelly, Gilmore, Glenn, & Jobling, 2016; Barnard-Brak, Ivey-Hatz, Ward, & Wei, 2014; Nader-Grosbois & Vieillevoye, 2012; Baurain & Nader-Grosbois, 2012; Varsamis & Agaliotis, 2011; Bieberich & Morgan, 2004; Gilmore, Cuskelly, & Hayes, 2003; 小島, 2001; 小島・池田, 2000a) による自己調整の差異が検討されている。

認知の要因として、ワーキングメモリ (Dučić, 2017)、言語能力 (Vieillevoye & Nader-Grosbois, 2008; Nader-Grosbois & Lefèvre, 2011; Cuskelly et al., 2016)、非言語的知能 (Vieillevoye & Nader-Grosbois, 2008; Baurain & Nader-Grosbois, 2012;

Nader-Grosbois & Lefèvre, 2011) と自己調整の関連が検討されている。動機づけの要因として、マスター目標志向性 (Gilmore & Cuskelly, 2017)、自己理解 (Nader-Grosbois, 2014)、自己効力感及び特性的自己効力感 (小島・池田, 2001, 2005)、社会的視点取得、表情認知、状況認知 (小島・池田, 2000b)、感情理解 (小島・池田, 2002) と自己調整の関連が検討されている。

環境要因として、課題の種類 (Nader-Grosbois & Vieillevoye, 2012; Vieillevoye & Nader-Grosbois, 2008) や、保護者の自己調整 (Nader-Grosbois & Lefèvre, 2012) と自己調整の関連が検討されている。

機能・役割の検討として、自己調整がソーシャルスキル (Dučić, Gligorović, & Kaljača, 2017)、自己決定と適応行動 (Gilmore & Cuskelly, 2017)、社会適応 (Baurain, Nader-Grosbois, & Dionne, 2013)、課題のパフォーマンス (Nader-Grosbois & Lefèvre, 2011; Nader-Grosbois & Vieillevoye, 2012)、生徒と教員の関係 (Eisenhower, Baker, & Blacher, 2007) といった変数に及ぼす影響について検討されている。

また、ダウン症児者の自己調整の発達による変化を明らかにした研究も見られる (小島・池田・菅野・橋本・細川, 1999, 2000)。

### 3-4. 自己調整 (self-regulation) について

#### (1) 課題&行動

知的障害児者の自己調整の研究は、社会的行動に関わる自己調整と自律的行動に関わる自己調整という両方について検討されていると言える。自律的行動として、問題解決 (5件)、ごっこ遊び (3件)、運動 (1件)、日常生活 (1件) といった課題や行動が扱われている。社会的行動として、対人関係 (10件)、ごっこ遊び (2件)、満足の遅延 (2件)、抑制

(1件)、日常生活(1件)といった課題や行動が扱われている。Gilmore and Cuskelly (2017)では、問題解決課題と対人行動の両方における自己調整が測定されていたため、ダブルカウントされている。以上より、知的障害児者の自己調整に関する研究は、自律的行動に関わる自己調整の研究に比べ、社会的行動に関わる自己調整の研究が多いと言える。

## (2) 測定に用いた尺度や課題

### ① 質問紙

self-control rating scale : SCRS (Kendall & Wilcox, 1979) : この尺度は「認知・行動の自己抑制 (cognitive-behavioral self-control)」という単独因子構造を有する。具体的に、規則への従順(10項目)、持続性(10項目)、衝動性(13項目)に関わる行動が含まれている。持続性の項目として「自分自身が行うことに対して終わるまで固執し、切り替えられない」などがある。衝動性の項目として「他人の持ち物を掴みかかる」などがある。規則への従順の項目として「仲間の会話を不適切に中断したり、話す順番を待ったりしない」などがある。回答方法は7段階評定(1. 最もそうである～7. 最もそうではない)を用いた他者評定(教員と保護者)尺度である。また、信頼性について、高い内部一貫性( $\alpha=0.98$ )と再検査信頼性( $r=0.84$ )が確認されている(Kendall & Wilcox, 1979)。Dučić (2017)とGilmore & Cuskelly (2017)では、全項目を用いている。

Behavior Rating Inventory of Executive Function : BRIEF (Gioia, Isquith, Guy, & Kenworthy, 2000) : BRIEFは日常生活における個人の行動について、実行機能を評価する尺度である。因子構造は「抑制」「シフト」「感情制御」「開始」「ワーキングメモリ」「計画/組織化」「整理」「モニタリング」という8つの因子(86項目)から構成される。これら因子の上位の領域として、行動調整指標(「抑制」「シフト」「感情制

御)」と、メタ認知指標（「開始」「ワーキングメモリ」「計画/組織化」「整理」「モニタリング）」がある。回答方法は3段階評定（0. いつも見られない～2. しばしば見られる）を用いた他者評定（教員と保護者）尺度であり、高い信頼性が確認されている。Memisevic（2015）では、行動調整指標（「抑制」「シフト」「感情制御）」の項目を用い、自己調整の得点化を行っている。

Scales of Independent Behavior-Revised : SIB-R (Bruininks, Woodcock, Weatherman, & Hill, 1996) : SIB-R はウッドコック・ジョンソン心理教育バッテリー (Woodcock-Johnson Psycho-Educational Battery) の一部であり、全体版、短縮版、早期発達版の3つの版がある。SIB-R は14個 (259項目) の適応行動項目と8個の問題行動項目から構成される。14個の適応行動の因子は運動スキル、対人関係・コミュニケーションスキル、個人的生活スキル、地域社会生活スキルといった4つに分類される。運動スキルの下位因子は「粗大運動」と「微細運動」の2つが、対人関係・コミュニケーションスキルの下位因子は「社会的相互作用」「言語表出」「言語受容」の3つが、個人的生活スキルの下位因子は「食事と食事準備」「排便」「自律性 (self-direction)」「着脱」「家庭スキル」の5つが、地域社会生活スキルの下位因子は「時間と時間管理」「金銭管理」「仕事に関わるスキル」「ホームや地域生活」の4つからなる。適応行動に関わる項目は、個人が完全に自律して作業を遂行するレベルに基づいて評価される。

また、8つ問題行動因子とは「Hurtful to Self」「Unusual or Repetitive Habits」「Hurtful to Others」「Socially Offensive Behavior」「Destructive to Property」「Withdrawal or Inattentive Behavior」「Disruptive Behavior」「Uncooperative Behavior」からなる。これらの問題行動は3つ（内面化、社会化、外部化）の次元に分類される。問

題行動の項目は、各行動の頻度と重度に基づいて評価される。信頼性について、各因子の内部一貫性（0.83～0.96）と再検査を用い確認している。構成概念の妥当性について、Woodcock-Johnson Broad Cognitive Scale(Sattler, 2002)を用いて確認している。Barnard-Brak et al.(2014)の自己調整の測定においては、「自律性（self-direction）」の項目を用いている。

Minnesota Preschool Affect Rating Scales : MN-PARS (Shapiro, McPhee, Abbott, & Sulzbacher, 1994) : MN-PARS は幼児のビデオテープから感情表現と自己調整を定量化するために開発された尺度であり、3因子構造を有する。因子1は「自己調整因子」で、注意、目標志向、持続性、柔軟性が含まれる。因子2は「ネガティブな感情因子」で、第3因子は「ポジティブな感情因子」である。回答形式は7段階評定(1. 逸脱が見られない～7. 最も逸脱している)である。信頼性について、内部一貫性(0.75～0.80)と評価者間のカッパ係数(0.74～0.98)及び再検査を用いて確認されている。Bieberich and Morgan (2004)では、注意、目標志向、持続性、柔軟性からなる自己調整因子の項目を用いている。

知的障害者の自己制御機能尺度(小島・池田, 2000a) : 本尺度は自己主張面と自己抑制面という2領域に分かれ、自己主張面の下位尺度として、「能動性・主体性」「拒否・強い自己主張」「友人への積極性」の3因子が、自己抑制面の下位尺度として、「待機行動」「他者との協調性」「感情抑制」「規則への従順」の4因子が、それぞれ抽出された。この質問紙は高い信頼性・妥当性が確認されている。また、この尺度は「ほとんどない」から「きわめて多い」まで、5段階評定を用いた他者評定尺度(担任の先生)である。

## ②実験課題

Goodman Lock Box - Aimless Actions subscale (Goodman, 1981) :

この課題は、非構造化された問題解決課題である。子供が自分の行動を調整したり、管理したりする能力が観察される。具体的に、箱は10個の部分から構成されており、それぞれ異なる鍵が設置されている。使用時間は6.5分間で、30秒ごとに、子供たちの鍵に近づく様子や、箱の中にあるおもちゃを発見し遊ぶ様子などが記録される。子供の行動は、能力（ロックの解除、未経験、再ロックされる）、組織化（順序性と分類）、目的遂行行為（反復行為、戻る行為、離れる行為、原始的な行為）、適応活動（同じ活動が30秒以上続く場合）の領域で得点化される。信頼性について観察者間のカッパ係数を算出し、知的障害児では0.93~0.99という高い係数が算出されている。Dučić et al. (2017) と Gilmore et al. (2003) では、組織化と目的遂行行為の得点を用いている。

Delay of gratification task (Vaughn, Kopp, & Krakow, 1984; Mischel & Baker, 1975) : 満足の遅延課題では、小さい報酬を今すぐ得るか、それとも後に得られる大きな報酬を待てるかという葛藤状況を与え、目の前にある報酬に対する欲求を我慢する能力が測定される。例えば、「チョコレート1個を今すぐ食べるか、後に2個のチョコレートもらえるまで待てるか」という課題で、待てる時間を測定している (Mischel & Baker, 1975)。また、「子供の手の届くところにおもちゃを置き、子供はその状況で3分間放置される。実験者と母親が戻るまで、おもちゃで遊ばないで我慢する」という課題で、潜伏得点と待てる時間を測定している (Vaughn et al., 1984)。つまり、待てる時間が長ければ長いほど自己調整が高いということになる。

Behavioral Multitask Batteries (Kochanska, Murray, Jacques, Koenig, & Vandegest, 1996) : 「ウサギと亀」「描画活動(電柱と円)」

「ゆっくり歩く」という課題を用いている。例えば、「ウサギと亀」の課題では、ウサギモデルとして被験者は「草原」を最初のところから最後のところまで可能な限り高速で2回線を描くことが求められる。亀モデルもウサギモデルと同じく、「草原」を2回横断するが、できるだけ低速で横断することが求められる。また、「描画活動の電柱」の課題では、被験者は2台の電話を「ワイヤー」で接続する必要があるが、1回目の試行ではできるだけ速く、2回目の試行ではできるだけゆっくり描く必要がある。そして、この2つの課題は低速と高速の差で自己調整が得点化される。「ゆっくり歩く」課題と「描画活動の円」の課題は、被験者ができるだけゆっくり円を描く課題であり、2回の試行の平均時間で自己調整が得点化される。

Spatial and temporal problem-solving ( Nader-Crosbois & Dautrebande, 2007) : この問題解決課題は被検者が遊園地で遊ぶ計画を立てる課題である。実験者は、最初に問題解決課題の全体的な目的や被検者が使う道具を説明する。次に、被検者はアトラクションに行くルートを描く4つの空間的な問題と、アトラクションの所要時間を計算する2つの時間的な問題に挑戦する。実験者は、被験者の問題解決課題におけるパフォーマンスを評定するとともに、問題解決の過程を観察し、被検者の自己調整方略について評定を行う。自己調整方略の評定には coding and scoring grid for self-regulation を使う。

Test of Pretend Play (Lewis & Boucher, 1997) : ToPP は幼児を対象に開発されたフランス語版のごっこ遊びの課題である。この課題は、「別の物や人による対象物の置き換え」「物や人に所有物を与える」「存在しない物や人を参照する」という3種類のごっこ遊びから構成される。子どもは自分自身をふりの対象とする能力と、テディベアや人形のような他者をふりの対象とする能力が評価される。また、評価シートを用い



て、子供のごっこ遊びの能力について評価する。自己調整方略の測定には coding and scoring grid for self-regulation を使う。

Coding and Scoring grid for self-regulation(Nader-Grosbois, 2007): このコーディンググリッドは問題解決課題やごっこ遊びの課題における自己調整方略の測定に使用されている。「目標の特定」「集中/計画」「共同注意（見る、ジェスチャー、口頭、質問、コメント）」「要求（援助要請、承認、説明）」「注意」「モチベーション」「自己評価」からなる7つの自己調整方略が測定される。回答形式は、4段階評定（0点～3点）を用いる。各問題解決課題（ごっこ遊びの課題）ごとに、各自己調整方略の得点と自己調整方略の合計得点（0～21）が算出される。その後、全ての問題解決課題（全てのごっこ遊び）について、各自己調整方略の平均得点とすべての自己調整方略の平均得点が算出される。被検者の問題解決課題とごっこ遊びの過程を、事前にビデオで録画し、それに基づき得点化が行われる。

Dyadic Game of socio-emotional problem-solving（Baurain & Nader-Grosbois, 2011）: この課題は、遊びの3つ過程（前半・半ば・後半）の中で、例えば、失敗した時やパートナーが成功した時や遊びでパートナーより進歩した時など、被検者が自分の感情、感情表現、socio-emotional behaviors（SER）を調整する必要がある状況を作り、被検者のポジティブな感情とネガティブな感情を引き出すことを目的としている。大人をパートナーとする中立的な場面と、子どもをパートナーとする競争的な場面及び、子どもをパートナーとする協力的な場面という3つの相互交渉的な場面を設定する。各場面（中立と競争及び協調）ごとに、9つの社会的な問題解決課題の写真を提示し、被検者のSERが観察される。事前に被検者の遊びの状況をビデオで録画し、coding grid of SER by sequences（Baurain & Nader-Grosbois, 2011）を用い、実

験者が被検者の SER の変数について測定する。被検者の社会的な問題解決課題のパフォーマンスも測定される。

Coding Grid of Socio-Emotional Regulation by Sequences (Baurain & Nader-Grosbois, 2011) : このコーディンググリッドは、3種類の相互交渉的な場面と3つの過程(過程ごとに3個の問題解決課題)に応じて、被検者の SER の変動性を評定するチェックリストである。グリッドは、感情の表現・適応、規則への従順、社会的行動、感情の喚起という4つのカテゴリから構成され、全26項目から構成される。カテゴリ1～3の22項目の回答方法は、行動の頻度について4段階評定(0. 見られない～3. 非常に頻度が多い)を行う。カテゴリ4の感情の喚起は「はい」と「いいえ」からなる2段階評定を用いる。信頼性について、下位カテゴリの内部一貫性、観察者間のクッパ係数を用いて確認されている。妥当性について社会的な問題解決課題のパフォーマンスとの関連で示されている(Baurain & Nader-Grosbois, 2011)。

ボールを箱に入れる課題：この課題は実際の体育授業の中で実施された。生徒は、椅子に座って直径16cmのボールを箱に投げ入れる課題であり、6回ずつ4セットの試行が求められた。生徒はセットごとに目標を設定し、ボールを投げた後、又はセットを終えた後に、先生からフィードバックを受ける。自己調整の測定は、以下の項目を用いて生徒自身に聞いている。具体的に、「箱からあなたまでの距離を変えるべきだと思いますか?」「課題をどれだけうまく処理できると思いますか?」「達成したい目標は何ですか?」「目標を達成するために必要なことに関して、どの程度確信していますか?」「この課題でどの程度達成できたと思いますか?」「次にどれだけ達成できると思いますか?」を用いている。

### (3) 自己調整の領域及び自己調整方略

自律的行動に関わる自己調整の領域を整理すると、Pintrich (2004)

が指摘する 4 領域（「メタ認知の調整」「行動の調整」「環境の調整」「動機づけ・情動の調整」）はすべて含まれていると言える。具体的に、「メタ認知の調整」には「組織化、目標遂行行為、目標の特性、集中/計画、自己評価、柔軟性、距離の推定、初期の目標設定、次の目標」が、「行動の調整」には「自律性、注意」が、「環境の調整」には「要求」が、「動機づけ・情動の調整」には「共同注意、モチベーション、目標志向、持続性、目標に対する自己効力、能力に対する自信」が、それぞれ含まれている。

「2. 自己調整の概念」で示したように、自己調整方略とは、一般的に「メタ認知の調整」と「行動の調整」及び「環境の調整」の 3 領域を含む概念であることを踏まえると、知的障害者の自律的行動に関わる自己調整方略には、主に「目標の特性・設定・遂行、推定・組織化・計画、自己評価、柔軟性、自律性、注意、要求」が含まれていると言える。

#### （4）評定方法

先行研究における自己調整の測定方法に関して、教員、保護者、実験者など他者が評定を行う研究は 24 件、知的障害者自身が評定をする研究は 1 件のみであった。また、先行研究では、質問紙を用いて自己調整を測定している研究は 12 件であった。実験研究の中で、自己調整の測定として、大きく 2 つの方法が用いられている。一つは、課題そのものの得点を用いた研究で、4 件であった。もう一つは、課題の様子をビデオで録画した後、評価シートを用いて、実験者が被検者の自己調整の様子について評定するもので、9 件であった。

以上より、知的障害児者の先行研究における自己調整は、その理論や概念は多岐に渡っていると言える。つまり、これまでの研究は、自律的行動に関わる自己調整（10 件）と他者や集団との相互作用が必要な社会的行動に関わる自己調整（16 件）という両方が扱われ、特に社会的行動

に関わる自己調整の研究が多いことが示唆された。

本研究は、知的障害者の作業遂行を促す自己調整について検討するため、自律的行動に関わる自己調整の研究に焦点を当ててレビューを行う必要があると言える。以下、自律的行動に関わる自己調整を取り上げた研究について、知見をまとめる。

まず、具体的な場面として問題解決（5件）、遊び（3件）、運動（1件）、日常生活（1件）が取り上げられ、就労における自己調整方略について検討したものが見当たらない。

次に、自律的行動に関わる自己調整の研究の対象者の年齢範囲は学齢期と青年が多く、成人期のみを対象とした研究が見られない。精神年齢（MA）は広範囲に渡っているが、中度と軽度の知的障害児者が中心であると言える。障害種は、ダウン症を含む知的障害児者が多いと言える。

さらに、自律的行動に関わる自己調整方略を概観すると、「メタ認知の調整」には「目標の特性・設定・遂行、推定・組織化・計画、自己評価、柔軟性」が、「行動の調整」には「自律性、注意」が、「環境の調整」には「要求」が、それぞれ含まれていた。従って、「メタ認知の調整」に含まれる方略が多く取り上げられていると言える。自己調整方略の測定の方法として他者評価が中心で、特に実験研究で観察評定が多く用いられていた。

最後に、自律的行動に関わる自己調整の研究内容を概観すると、障害種による自己調整方略の使用の特徴、自己調整方略と認知（非言語的知能と言語能力）の関連、自己調整方略と動機づけ（マスター目標志向性と自己理解）の関連、自己調整方略の機能・役割（パフォーマンス、自己決定、適応行動）の検討が、主になされていた。

Table1 知的障害児者の自己調整に関する先行研究

著者	発表年	知的障害児者		研究方法	課題と行動	自己調整の領域		自己調整方略	研究の概要
		定型発達児	対照者			測定に用いた尺度や課題	測定方法		
1	Dučić, Gligorović, & Kaljčić	41名 CA : 16.85±2.17 (14~21歳) IQ : 43.13±3.62 (36~49)	41名 ソーションナルスキルに及ばず 自己調整の影響	実験&調査	抑制課題	抑鬱課題	課題 他者評定	課題 他者評定	ソーションナルスキルに及ばず 自己調整の影響
2	Dučić	40名 CA : 10.65±1.19 (8~12歳) IQ : 50~70	40名 ワーキングメモリと自己調整 の関連	実験&調査	対人行動	対人行動	質問紙 他者評定 (7段階)	質問紙 他者評定 (7段階)	ワーキングメモリと自己調整 の関連
3	Gilmore & Cuskelly	25名 (CA : 4歳2ヶ月~6歳8ヶ月) 25名 (CA : 11歳3ヶ月~15歳9ヶ月) 21名 (CA : 23歳1ヶ月~26歳11ヶ月) (男性8名・女性13名)	25名 (CA : 4歳2ヶ月~6歳8ヶ月) 25名 (CA : 11歳3ヶ月~15歳9ヶ月) 21名 (CA : 23歳1ヶ月~26歳11ヶ月) (男性8名・女性13名)	コホート	問題解決課題 対人行動	問題解決課題 対人行動	課題 他者評定	課題 他者評定	自己決定と適応行動に及ぼす 自己調整の影響 マスタートー目標志向性と自己調整の 関連
4	Cuskelly, Gilmore, Glenn, & Jobling	定型発達児50名 (男性26・女性 24) CA : 45.76±5.53 (36~55)	定型発達児50名 (男性26・女性 24) CA : 45.76±5.53 (36~55)	実験	満足の遅延	満足の遅延	課題 他者評定	課題 他者評定	ダウン症児の自己調整の特徴 ダウン症児の自己調整と言語との 関係
5	Mennisovic	42名 (男性 : 22名・女性 : 20名) CA : 10.8±2.9 (7~15歳)	42名 (男性 : 22名・女性 : 20名) CA : 10.8±2.9 (7~15歳)	調査	日常生活	日常生活	質問紙 他者評定 (3段階)	質問紙 他者評定 (3段階)	自己調整の性差及び年齢との関係
6	Barmard-Brak, Jovy-Hatz, Ward, Wei	1613名 CA : 6歳~12歳 自閉症児 : 1016名 (男性793名・女性223 名) 知的障害児 : 597名 (男性448名・女性149 名)	1613名 CA : 6歳~12歳 自閉症児 : 1016名 (男性793名・女性223 名) 知的障害児 : 597名 (男性448名・女性149 名)	調査	日常生活	行動の調整	自律性 (Self-direction)	質問紙 他者評定 (4段階)	障害種による自己調整 (自律性) の差異
7	Nader-Grosbois	32名 CA : 12.76±2.04 (11~16歳) IQ : 61.51±14.10 読解 : 67.26±20.24 障害種 : タウン症15名、その他17名	32名 CA : 12.76±2.04 (11~16歳) IQ : 61.51±14.10 読解 : 67.26±20.24 障害種 : タウン症15名、その他17名	実験&調査	問題解決課題	問題解決課題	課題 他者評定 (4段階)	課題 他者評定 (4段階)	自己理解及び メタ認知との関係
8	Baurain, Nader- Grosbois, & Dionne	45名 (男性22名・女性23名) CA : 平均54.4ヶ月 (37ヶ月~ 75ヶ月) DA : 平均56.5ヶ月 (39.2ヶ月 ~80.4ヶ月)	45名 (男性22名・女性23名) CA : 平均54.4ヶ月 (37ヶ月~ 75ヶ月) DA : 平均56.5ヶ月 (39.2ヶ月 ~80.4ヶ月)	実験&調査	ごっこ遊び	ごっこ遊び	課題 他者評定	課題 他者評定	社会的感情調整と社会適応 との関連
9	Nader-Grosbois & Vieillevoye	40名 CA : 115.03±24.72 (82ヶ月~157ヶ月) IQ : 55.45±12.03 (34ヶ月~82ヶ月) 障害種 : タウン症30名、原因不明12名、 遺伝的関連8名	40名 CA : 115.03±24.72 (82ヶ月~157ヶ月) IQ : 55.45±12.03 (34ヶ月~82ヶ月) 障害種 : タウン症30名、原因不明12名、 遺伝的関連8名	実験	ごっこ遊び	ごっこ遊び	課題 他者評定	課題 他者評定	知的障害児の自己調整方略の特徴 ごっこ遊びの種類による自己調整 方略の差異 ごっこ遊びのメタフォーメーションと自 己調整方略の関係

Table 2 知的障害児者の自己調整に関する先行研究

著者	発表年	知的障害児者	対象者	定型発達児	研究方法	課題と行動	測定に用いた尺牍や課題	自己調整の領域	自己調整方略	評定方法	研究の概要
Nader-Grosbois & Lefevre	2012	29名 CA: 126.72±6.644 (73ヶ月~249ヶ月) MA: 53.62±2.15 (34ヶ月~74ヶ月) LS: 80.72±7.314 障害種: ダウン症20名、遺伝的原因9名 母親 CA: 41.26±5.99 (30歳~50歳) 父親 CA: 42.74±7.42 (30歳~50歳)	30名 母親 CA: 35.93±5.29 (25~46歳) 父親 CA: 37.30±4.79 (29~49歳)	問題解決課題	実験	問題解決課題	problem-solving tasks: lift-out jigsaw, jigsaw, pairs, memory (Nader-Grosbois et al., 2012) coding and Scoring grid for other-regulation and self-regulation (Nader-Grosbois, 2007)	メタ認知の調整 動機づけ・情動の調整 行動の調整 環境の調整	objective 目的の特定 exploration/planning 集中計画 joint attention 共同注意 request 要求 attention 注意 motivation モチベーション evaluation 自己評価	課題 観察による他者評定	子どもの自己調整方略と親の自己調整方略との関係 子供の知的発達と子どもの自己調整方略に対する親の関与との関係 媒体 (コンピュータ&教材) による自己調整方略の差異
Baurain & Nader-Grosbois	2012	45名 (男性19名・女性26名) CA: 平均54.4ヶ月 (37ヶ月~75ヶ月) DA: 平均56.5ヶ月 (39.2ヶ月~80.4ヶ月)	ごっこ遊び	実験	ごっこ遊び	Dyadic game of socio-emotional problem-solving (Baurain et al., 2007) Coding grid of socio-emotional regulation by sequences (Baurain et al., 2011)		知的障害児の社会的感情調整の特徴 親による他者評定 観察による他者評定 属性 (年齢と精神年齢) との関係	課題 観察による他者評定		
Nader-Grosbois & Lefevre	2011	29名 CA: 126.72±6.644 (73ヶ月~249ヶ月) MA: 53.62±2.15 (34ヶ月~74ヶ月) LS: 80.72±7.314 障害種: ダウン症20名、遺伝的原因9名	問題解決課題	実験	問題解決課題	problem-solving tasks: lift-out jigsaw, jigsaw, pairs, memory (Nader-Grosbois et al., 2011) Coding and scoring grid for self-regulation (Nader-Grosbois, 2006)	メタ認知の調整 動機づけ・情動の調整 行動の調整 環境の調整	objective 目的の特定 exploration/planning 集中計画 joint attention 共同注意 request 要求 attention 注意 motivation モチベーション evaluation 自己評価	課題 観察による他者評定	自己調整方略と精神年齢との関係 自己調整方略と言語能力との関係 媒体 (コンピュータと教材) による自己調整方略の差異 自己調整方略と課題の成績	
Varamis & Agaliotis	2011	75名 (CA: 20.5歳) 身体障害者25名 (男性14名・女性11名) CA: 22.0 知的障害者25名 (男性14名・女性11名) 重複障害者25名 (男性14名・女性11名) CA: 19.2; 軽度17名・中度8名 CA: 20.4; 軽度20名・中度5名	運動	実験	運動	ボールを箱に入れる課題	メタ認知の調整 動機づけ・情動の調整	距離の推定 初期目標設定 能力に対する自信 目標に対する自己効力 自己評価 次の目標	質問紙 自己評定	障害種による自己調整方略の差異	
Vieillevois & Nader-Grosbois	2008	40名 CA: 115.03±24.72 (82ヶ月~157ヶ月) MA: 55.45±12.03 (34ヶ月~82ヶ月)	ごっこ遊び	実験	ごっこ遊び	Test of pretend play: ToPP (Lewis et al., 1997; Vandeplass-Holper et al., 2004) Coding and scoring grid for self-regulation (Nader-Grosbois, 2006)	メタ認知の調整 動機づけ・情動の調整 行動の調整 環境の調整	objective 目的の特定 exploration/planning 集中計画 joint attention 共同注意 request 要求 attention 注意 motivation モチベーション evaluation 自己評価	課題 観察による他者評定	自己調整方略と精神年齢、言語能力との関係 自己調整方略とごっこ遊びの種類との関係	
Eisenhower, Baker, & Blücher	2007	58名 (男性39名・女性19名) 境界線 (IQ: 71-84) 19名 軽度 (IQ: 51-70) 24名 中度 (IQ: 36-50) 15名	コホート	コホート	満足の遅延	Delay of gratification task (Vaughn et al., 1981); Telephone task, food reward, gift delivery			課題 他者評定	6歳児の「生涯と教師の関係」に及ぼす3歳時点の自己調整の影響	
Bieberich & Morgan	2004	自閉症14名 (男児12名・女児2名) CA: 8.37~10.34歳 語彙: 3.25~3.46 ダウン症15名 (男児12名・女児3名) CA: 8.28~10.27歳 語彙: 3.01~3.56	実験	実験	遊びの課題	Minnesota Preschool Affect Rating Scales; MN-PAIRS (Shapiro et al., 1994)	メタ認知の調整 動機づけ・情動の調整	注意 柔軟性 目標志向 持続性	課題 観察による他者評定 (行政府)	障害種による自己調整の差異	
Gilmore, Cuskelly, & Hayes	2003	43名 CA: 30.81±3.66 (2~3歳) MA: 29.88±4.12	実験	実験	問題解決課題	Goodman Lock Box and Lock Box measure (Goodman, 1981)	メタ認知の調整	組織化 目標遂行力	課題 観察による他者評定	ダウン症児の自己調整の特徴	

Table 3 知的障害児者の自己調整に関する先行研究

著者	発表年	対象者		研究手法		自己調整 (self-regulation) について		研究の概要	
		知的障害児者	定型発達児	調査	調査&行動	測定に用いた尺度や課題	自己調整の領域		測定方法
18 小島・池田	2005	ダウン症者25名 (男性13名・女性12名) CA: 16.86±2.34 (13.6~22.0歳) MA: 7.01±0.72 (6.0~8.8)		調査	対人行動	「知的障害者の自己に関する行動調査 質問紙」(小島・池田, 2000)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (5段階)	自己制御機能と特性的自己効力感との関係
		31名 ダウン症者15名 (男性8名・女性7名) CA: 19.49±4.07 (15.8~31.0歳) MA: 6.98±0.94 (5.8~9.5歳) 非ダウン症者16名 (男性6名・女性10名) CA: 22.62±6.26 (14.0~33.0歳) MA: 6.94±1.37 (5.0~10.0歳)		調査&調査	対人行動	「知的障害者の自己に関する行動調査 質問紙」(小島・池田, 2001)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (5段階)	感情の自己調整と感情理解との関係
19 小島・池田	2002	36名 精神遅滞者36名 CA: 29.5±7.9 (20.0~47.9) MA: 4.2±5.0 (1.1~9.0)		調査	対人行動	「知的障害者の自己に関する行動調査 質問紙」(小島・池田, 2000)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (5段階)	障害種による自己制御機能の差異
		7名 自閉症者7名 CA: 25.9±3.2 (22.0~30.9) MA: 4.3±2.3 (1.5~8.3)		調査	対人行動	「知的障害者の自己に関する行動調査 質問紙」(小島・池田, 2000)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (5段階)	障害種による自己制御機能の差異
20 小島	2001	9名 ダウン症者9名 CA: 29.0±3.8 (24.0~37.9) MA: 2.3±1.4 (1.2~5.8)		調査	対人行動	「知的障害者の自己に関する行動調査 質問紙」(小島・池田, 2000)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (5段階)	自己制御機能と自己効力感の関係
		31名 ダウン症者31名 CA: 16.8±1.5 (13.0~18.4歳) MA: 7.0±1.5 (4.5~10.5) 語彙: 6.4±2.2 (4.2~10.4)		調査&調査	対人行動	「知的障害者の自己に関する行動調査 質問紙」(小島・池田, 2000)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (5段階)	自己制御機能と自己効力感の関係
21 小島・池田	2001	225名 男性225名・女性153名 CA: 14.45±2.65 (11~18歳) MA: 5.12±2.38, SA: 5.78±3.30		調査	対人行動	「知的障害者の自己に関する行動調査 質問紙」(小島・池田, 2000)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (5段階)	自己制御機能と自己効力感の関係
		12名 ダウン症者12名 (CA: 14.31±2.64) MA: 4.63±2.18, SA: 5.72±2.98 知的障害者266名 (CA: 14.50±2.66) MA: 5.37±2.45, SA: 5.80±3.40		調査	対人行動	「知的障害者の自己に関する行動調査 質問紙」(小島・池田, 2000)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (5段階)	自己制御機能と自己効力感の関係
22 小島・池田	2000	23名 ダウン症者23名 (男性8名・女性15名) 1年目 (CA: 14.2±1.7; MA: 4.3±1.5) 2年目 (CA: 15.5±1.7; MA: 5.2±1.3) 3年目 (CA: 16.2±1.5; MA: 6.0±1.5)		調査	対人行動	「知的障害者の自己に関する行動調査 質問紙」(小島・池田, 2000)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (6段階)	自己制御機能の発達による変化
		35名 ダウン症者35名 MA: 5.4±1.34 (3.2~9.5) CA: 15.2±2.02 (11.6~18.4歳) 語彙: 5.3±1.20 (3.0~7.8)		調査&調査	対人行動	「知的障害者の自己に関する行動調査 質問紙」(小島・池田, 2000)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (5段階)	自己制御機能と社会的発点取得、 表情認知、状況認知の関係
23 小島・池田・ 菅野・橋本・細川	2000	46名 ダウン症児46名 (男性29名・女性17名) CA: 7~13歳		調査	対人行動	「幼児の行動評定尺度」(橋本, 1988)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (5段階)	ダウン症児の自己制御機能の発達
		29名 ダウン症者29名 (男性17名・女性12名) CA: 7~13歳		調査	対人行動	「幼児の行動評定尺度」(橋本, 1988)	自己調整の領域	質問紙 他者評定 (5段階)	ダウン症児の自己制御機能の発達

#### 4. 第2節のまとめ

自己調整の研究は、大人の自己制御（self-control）と子どもの自己制御（self-control）の発達の心理学的調査の結果から始まっている。自己調整には、改良型自己調整と調整型自己調整があり、行動の種類によって機能する自己調整が異なる。例えば、他者や集団との相互作用が必要な社会的行動において、調整型自己調整がより機能する。一方、自己管理行動、学習行動、作業行為などの自律的行動においては、改良型自己調整がより機能するとされる。また、本研究は、知的障害者の就労場面における作業遂行という自律的行動に焦点を当てていることから、自律的行動に関わる自己調整について、検討する必要性が示唆される。

自律的行動に関わる自己調整について、その理論や概念は多岐に渡っているが、その典型的モデルとして、社会的認知理論に基づく自己調整学習モデルがある。このモデルによれば、自己調整には自己調整方略と動機づけという2つの重要な構成要素があり、特に自己調整方略が重要視されている。

自己調整方略とは、一般的に「メタ認知の調整」と「行動の調整」及び「環境の調整」の3領域を含む概念である。先行研究を基に自己調整方略を概観すると、「メタ認知の調整」には「目標設定・計画、自己モニタリング・評価」が、「行動の調整」には「認知的方略（リハーサル、体訓化、精緻化など）、作業方略、自己学習、再発予防」が、「環境の調整」には「援助要請、環境の調整、時間管理、資源管理」が、それぞれ含まれていた。

知的障害児者の自律的行動に関わる自己調整方略を取り上げた Nader-Crosbois の一連の研究では、7つの自己調整方略からなる評価シートを用いて知的障害児者の使用状況を評定しているが、その構造に関する実証的な裏付けが十分に得られているとはいえない。従って、こ



の多面的な構造に関する知見を構築するためにも、定量的分析によって検証する必要があると考えられる。また、知的障害児者の自己調整方略に関する研究は、学齢期と青年期が多く、成人期の研究が少ない。具体的に、問題解決、遊び、運動、日常生活という場面における自己調整方略が検討され、就労場面における自己調整方略について検討したものが見当たらない。従って、知的障害者の就労における自己調整方略に関する基礎的・実証的研究が求められていると言えよう。

### 第3節 知的障害者の作業遂行に関わる方略の先行研究の概観

#### 1. 健常者の仕事の自己調整方略に関わる先行研究の概観

産業・組織心理学の仕事における自己調整方略に関する研究を概観すると、①自己調整方略の構成概念を検討した研究、②自己調整方略の関連変数を検討した研究に大きく分けることができる。

##### 1-1. 健常者の仕事における自己調整方略の構造の検討

VandeWalle et al. (1999) は営業者の self-regulation tactic scale を作成し、因子分析を実施している。その結果、「目標設定」「努力」「販売地域の計画」「営業の計画」の4因子が抽出された。

Porath and Bateman (2006) は職場での self-regulation tactic scale を作成し、因子構造を検討している。検証的因子分析の結果、「積極的な行動」「社会的能力」「フィードバックの探求」「感情の調整」からなる4因子が抽出された。モデルは良好な適合度を示している。

Kadhiravan and Suresh (2008) は自己調整学習の理論が仕事場面に適用可能であることを指摘し、仕事における自己調整方略の概念的枠組を示している。仕事に必要な自己調整方略として「自尊心」「自己モニタリング」「自己評価」「個人内コントロール」「作業準備」「作業目標志向」「失敗への対処」「問題解決」の8つを提唱している。しかし、これらの構造は定量的分析によって検証されていない。

Yesim et al. (2009) は教員の自己調整 (Teacher self-regulation scale: TSRS) を作成し、因子構成を検討している。因子分析の結果、「内発的な関心」「遂行目標志向」「達成目標志向」「情緒のコントロール」「自己強化」「目標設定」「自己評価」「自己学習」「援助要請」の9因子が抽出された。

Fontana et al. (2015) は仕事における自己調整学習質問紙 (Self-

Regulated Learning at Work Questionnaire : SRLWQ) を作成し、因子構造を検討している。分析の結果、「自己効力感」「作業興味/価値」「自己満足/反応」「関心度の促進」「目標設定」「自己評価」「方略のプランニング」「作業方略」「精緻化」「批判的思考」「援助要請」の 11 因子が抽出された。この尺度は、健常者の仕事の自己調整の検討において、多く使われている。

## 1 - 2 . 健常者の仕事における自己調整方略の関連変数の検討

Bandura and Wood (1989) は経済学部にも所属する大学生を対象に、自己効力感と分析的な方略 (analytic strategies : 仕事の配分、目標設定、有益なフィードバック、社会的報酬) が仕事のパフォーマンスに与える影響を実験的に検討している。その結果、まず、過去のパフォーマンスの影響を受ける自己効力感が、分析的な方略を仲介してその後の組織のパフォーマンスに影響することや、自己効力感は個人の目標 (personal goals) へ影響を与え、直接かつ間接的にその後の組織のパフォーマンスに影響するといった複合的なモデルが検証されている。つまり、過去の経験の影響を受けた自己効力感は、目標設定とフィードバックなど自己調整方略を仲介して仕事のパフォーマンスに影響することが示唆される。

VandeWalle et al. (1999) は目標志向性と自己調整方略の営業パフォーマンスに与える影響を検討している。その結果、従業員のマスター目標志向は自己調整方略 (目標設定、努力、計画) を仲介して営業のパフォーマンスに影響を及ぼすが、パフォーマンス目標志向は営業のパフォーマンスと関連がないと指摘されている。

Porath and Bateman (2006) は自己調整方略と目標志向性及び仕事のパフォーマンスの関係について検討している。その結果、マスター目標志向とパフォーマンス接近目標志向は自己調整方略 (積極的な行動、

社会的能力、フィードバックの探求、感情の調整)を仲介して仕事のパフォーマンスを予測するが、パフォーマンス回避目標志向は、自己調整方略及び仕事のパフォーマンスと負の関連があるとされる。

Ghonsooly and Ghanizadeh(2011)は EFL(English foreign language) 教員の自己調整方略と自己効力感、基本属性(性別と勤務年数)との関連を検討している。その結果、教員の勤務年数と自己調整方略の間に正の関連はあるものの、性別と自己調整方略の間に関連がないとされる。また、EFL 教員の自己効力感と自己調整方略の間に正の強い関連があると指摘されている。

Cellar et al. (2011) は目標志向性と自己調整方略(セルフモニタリング、自己評価、自己強化、自己効力感)及び仕事のパフォーマンスの関連について、メタ分析を用いて検討している。その結果、マスター目標志向性は、自己調整方略及び仕事のパフォーマンスと正の強い関連を有するものの、パフォーマンス回避目標志向性は、自己調整方略及び仕事のパフォーマンスと負の関連があると指摘されている。

Monshi Toussi and Ghanizadeh (2012) は EFL 教員の統制の所在と自己調整方略との関連を検討するとともに、そこに及ぼす自己効力感の緩和的な役割を分析している。その結果、教員の内部統制は自己調整方略と正の強い関連があるものの、外部統制は自己調整方略と負の関連があると指摘されている。また、教員の自己効力感の高低は統制の所在と自己調整方略の関係において、大きな影響を与えないことが見出された。

Gol and Royaei (2013) は EFL (English foreign language) 教員の自己調整方略と仕事のパフォーマンスの関係を調べている。教員の自己調整方略は仕事のパフォーマンスを有意に予測する結果が得られている。

Ghanizadeh and Ghonsooly (2014) は EFL 教員の自己調整方略と原因帰属の関連を検討している。その結果、教員の努力帰属は自己調整方

略の使用を有意に予測していると指摘されている。

Sen and Yilmaz (2016) は教員の自己調整方略間（学習信念、自己効力感、メタ認知的自己調整、時間と環境の調整、努力調整）の因果関係を検討している。その結果、教員の学習信念と自己効力感はメタ認知的自己調整に対して、メタ認知的自己調整は努力調整及び時間と環境の調整に対して、自己効力感は時間と環境の調整に対して、それぞれ有意な正のパスを示したとされる。

上記の健常者の仕事における自己調整方略について、3領域（「メタ認知の調整」「行動の調整」「環境の調整」）を用いて整理すると、「メタ認知の調整」には「目標設定、計画、フィードバックの探求、自己モニタリング、自己評価、目標設定、自己強化、自己満足/反応、方略のプランニング」が、「行動の調整」には「積極的な行動、問題解決、自己学習、精緻化、批判的思考、作業方略」が、「環境の調整」には「社会的能力、援助要請、作業準備」が、それぞれ含まれていると言える。

また、健常者の仕事における自己調整方略の関連変数を検討した研究を、大きく2つにまとめることができる。一つ目は、自己調整方略を規定する要因として、定型発達児を対象とした先行研究の知見と同様に、目標志向性、自己効力感、原因帰属といった動機づけ要因が取り上げられている。もう一つ目は、自己調整方略が仕事のパフォーマンスに影響していることが示唆されている。

## 2. 知的障害者の作業遂行に関わる方略の先行研究の概観

応用行動分析（Applied Behavior Analysis）の立場から知的障害者の作業遂行力の向上に向けた介入として、自己調整方略の領域の一つである就労者のメタ認知に関わる方略に対する導入が検討されてきた。例えば、作業チェック表（泉・川邊・鈴木，2002；松田，2011）、自己モニ

タリング方略(Goh & Bambara, 2013; Rouse, Everhart-Sherwood, & Alber-Morgan, 2014)、メモを取る方略(前原, 2007)、修正内容を声に出して読み上げる方略(若林, 2006)、目標設定方略と自己評価方略(Mithaug & Mithaug, 2003; 霜田・井澤, 2005; 太田, 2016)が報告されている。これらの研究は、知的障害者のメタ認知に関わる方略が作業遂行の効率性に有効であることを証明している。しかし、成人期知的障害者を対象としたこのような介入研究は決して多いとは言えない。また、知的障害者の作業遂行に影響を及ぼす方略について個別的に検討し、自己調整方略のような包括的な観点からの検討ではないことが言える。

自己調整方略とは、一般的に「メタ認知の調整」と「行動の調整」及び「環境の調整」の3領域を含む概念である。これまでの知的障害者の作業遂行に関わる研究を見てみると、「メタ認知の調整」に含まれる自己モニタリング、目標設定、自己評価への介入研究は比較的が多いと言える。「行動の調整」について、知的障害者の作業力や作業能力について調査した研究(大岡・菅野, 2009)は散見されるが、量的にも質的にも少ない。一方、「環境の調整」は援助要請・時間管理・環境の管理といった方略を含むが、知的障害者の作業遂行に必要な「環境の調整」の方略について検討した研究は見当たらない。

以上より、知的障害者の作業遂行力の向上に向けた先行研究は、メタ認知に関わる方略に対する介入が多いと言える。しかし、知的障害者の就労においてどのような自己調整方略があるのか、そして知的障害者の自己調整方略の使用の実態と特徴とは何か、自己調整方略の使用を規定している要因に関する支援のポイントの明確化など未検討である。今後、知的障害者の就労における自己調整方略について、基礎的かつ実証的研究が求められていると考えられる。

### 3. 第3節のまとめ

健常者の仕事における自己調整方略について整理すると、「メタ認知の調整」には「目標設定、計画、フィードバックの探求、自己モニタリング、自己評価、目標設定、自己強化、自己満足/反応、方略のプランニング」が、「行動の調整」には「積極的な行動、問題解決、自己学習、精緻化、批判的思考、作業方略」が、「環境の調整」には「社会的能力、援助要請、作業準備」が、それぞれ含まれていた。

また、健常者の仕事における自己調整方略の関連変数を検討した研究は、大きく2つに分けられる。一つ目は、自己調整方略の使用を規定する要因として、定型発達児の研究の知見と同様に、目標志向性、自己効力感、原因帰属といった動機づけの要因が指摘されている。もう一つ目は、自己調整方略は仕事のパフォーマンスに影響を及ぼすことを示唆している。

一方、知的障害者の作業遂行力の向上に向けた先行研究は、メタ認知に関わる方略に対する介入が多かった。しかし、知的障害者の就労においてどのような自己調整方略があるのか、そして知的障害者の自己調整方略の使用の実態と特徴とは何か、自己調整方略の使用を規定する要因に関する支援のポイントの明確化など未検討である。今後、知的障害者の就労における自己調整方略について、基礎的かつ実証的研究が求められていると思われる。

## 第 2 章

### 本研究の目的と基本概念の定義

第 2 章では、第 1 章の知的障害者の就労支援の現状と課題及び先行研究の概観を踏まえ、本研究の問題の所在と目的、研究の構成及び基本概念の定義を述べる。具体的には、第 1 節で、本研究の 2 つの目的と、目的に対応した研究の構成について述べる。第 2 節では、『就労における自己調整方略』『仕事のパフォーマンス』『目標志向性』『認知処理過程』とする 4 つの基本概念の定義を述べる。



## 第1節 本研究の目的と構成

### 1. 問題の所在と本研究の目的

障害者雇用促進法の改正の変遷から、知的障害者の就労に関わる法令や施策が整備されつつ、特に一般就労に向けた動きは活発になっていると言える。ただし、知的障害者の就労の実態を見てみると、一般就労をしている知的障害者数は全就労者の20%しか占めていない。従って、これから福祉就労の場（就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型）で働く知的障害者に対する一般就労に向けた支援は、喫緊の課題であると思われる。

知的障害者の一般就労の実現とその継続における課題について、①報告書のレビューと、②職場での適応スキルの支援ニーズに関する調査の結果から、福祉就労の場で働く知的障害者に対して、作業遂行力を高めるためには、就労者の自己調整にアプローチする必要性が示唆された。

自己調整の研究は、大人の自己制御（self-control）と子どもの自己制御（self-control）の発達の心理学的調査から始まっている。自己調整は改良型自己調整と調整型自己調整という2次元を含み、特に行動の種類によって機能する自己調整の側面が異なる。例えば、他者や集団との相互作用が必要な社会的行動において、調整型自己調整がより機能するが、自己管理行動、学習行動、作業行為などの自律的行動においては、改良型自己調整がより機能するとされる。また、本研究は知的障害者の就労場面における作業遂行という自律的行動に焦点を当てているため、自律的行動に関わる自己調整について、検討する必要があると考える。ただし、知的障害児者を対象とした自己調整に関する先行研究では、他者や集団との相互作用が必要な社会的行動に関わる自己調整の研究に比べ、自律的行動に関わる自己調整の研究が少ない。

自律的行動に関わる自己調整の研究において、学齢期と青年を対象とする研究が多く、成人期を対象とする研究が少ない。具体的な場面として、問題解決、遊び、運動、日常生活が扱われ、就労場面における自己調整方略について検討したものが見当たらない。

また、知的障害者の作業遂行力の向上に向けた方略に関わる研究を概観すると、就労者のメタ認知に関わる方略に対する介入が多かった。しかし、知的障害者の就労においてどのような自己調整方略があるのか、知的障害者の自己調整方略の使用の実態及び特徴とは何か、自己調整方略の使用を規定する要因とは何かといった支援のポイントが明確になっていない。従って、知的障害者の就労における自己調整方略について、基礎的かつ実証的研究が求められていると言えよう。そして、知的障害児者の自己調整の研究知見と健常者の仕事における自己調整方略の研究知見を踏まえ、以下の問題が提起される。

第1に、知的障害者の就労における自己調整方略の構造の検討が必要である。知的障害児者の自己調整方略を取り上げた Nader-Crosbois の研究では、7つの自己調整方略からなる評価シートを用いて知的障害児者の自己調整方略の使用状況を評定しているが、その構造に関する実証的な裏付けが十分に得られているとはいえない。また、健常者の仕事の自己調整方略の構造は明確になっているが、知的障害者の就労場面で適さない方略は少なくない。知的障害者の就労における自己調整方略の実態が全く明らかになっていない段階であるため、知的障害者の全体的な傾向を捉えるためにも、具体的な就労場面を広く測定できる一般的な尺度が必要と考えられる。これまでの知的障害児者の自己調整の研究では他者による評定が多く用いられていた。知的障害者を対象としているため、信頼性と妥当性の問題を考慮すると、この尺度は他者評定による質問紙が有効であると思われる（研究1）。

第2に、知的障害者の就労における自己調整方略の特徴を明らかにする必要がある。Kanner and Eisenberg (1955) は、自閉症児者は知的障害児者とは異なった障害であると指摘している。職業能力においても、知的障害者は手腕や手指を使用する単純作業では自閉症者に劣っているが、連続的なプロセスを必要とする流れのある作業においては必ずしもそうとは言えないと報告されている(梅永・前川・小林, 1991)。また、自己調整の研究において、知的障害児に比べ自閉症児のほうが自己調整の得点が低く、自己調整の力が劣っていると指摘されているものの、具体的に自閉症児がどの部分が弱く、知的障害児がどの部分が強いかについて明確になっていない(第1章第2節)。従って、知的障害者の就労における自己調整方略の特徴を、自閉症を併せもつ知的障害者と比較して明確にすることは、今後の就労支援において基礎的な知見を示すものだと考えられる。すなわち、知的障害者或いは自閉症者の苦手な部分や強い部分が具体的にになり、より適切な支援を行ううえで手助けとなると言えよう(研究1)。

第3に、知的障害者の就労における自己調整方略の機能・役割の検討が必要となる。健常者の仕事の自己調整方略に関する研究のなかで、従業員の自己調整方略が仕事のパフォーマンスを予測することが多く実証されている(第1章第3節)。また、知的障害児の自己調整方略に関する研究においても、自己調整方略は課題の成績やパフォーマンスに影響を及ぼすとされる(第1章第2節)。これらの知見を踏まえれば、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を予測する可能性が推測される(研究1)。

第4に、知的障害者の就労における自己調整方略に関する就労支援への示唆を得るために、就労における自己調整方略を規定する要因について明らかにする必要があるだろう。Zimmerman and Shunk (2011) は、

知能、動機づけといった個人内要因と、学習機会の提供といった環境要因が自己調整方略の使用を規定すると指摘している。先行研究で知的障害児者の自己調整方略の規定要因として、非言語的知能及び言語的知能と、自己理解とマスター目標志向性という動機づけ要因が取り上げられ、自己調整方略との関連が検討されている（第1章第2節）。本研究では個人内要因と環境要因という総合的な視点から就労における自己調整方略の使用を規定する要因について検討することは、今後の就労支援に向けて有益な示唆が得られると思われる（研究2・3・4）。

以上より、本研究は知的障害者の就労における自己調整方略の特徴とその影響要因について明らかにすることを目的とする。具体的に、以下の通りである。

1. 就労における自己調整方略の構造を明らかにしたうえで、その特徴を検討するとともに、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を検討する（研究1）。

2. 個人内要因として知能と動機づけを、環境要因として支援員の支援を取り上げ、これらが就労における自己調整方略に及ぼす影響を検討する（研究2・3・4）。

これらを踏まえて、知的障害者の就労における自己調整方略のモデル構成に必要な基礎的な知見を得たいと考えた。

## 2. 本研究の構成

本研究の構造は、上記の2つの目的と対応する形で大きく2つの章に分かれている。

第3章は、研究1からなる。ここでは知的障害者の就労における自己調整方略の構造を明らかにしたうえで、知的障害者の就労における自己調整方略の特徴について、自閉症を併せもつ知的障害者との比較を通し

て明らかにする。また、知的障害者の就労における自己調整方略の機能・役割の検討として、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を明らかにする。

第4章は、研究2～研究4からなる。研究2において、支援員の支援が知的障害者の就労における自己調整方略に及ぼす影響を明らかにする。研究3において、知的障害者の目標志向性が就労における自己調整方略に及ぼす影響を明らかにする。研究4において、知能を認知処理過程として捉え、知的障害者のプランニング・同時処理・注意・継次処理が就労における自己調整方略に及ぼす影響を明らかにする。

なお、第3章では、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を検討し、第4章では知能・動機づけ・支援員の支援が就労における自己調整方略に及ぼす影響を明らかにしている。仕事のパフォーマンスは就労における自己調整方略を規定する要因ではないが、知能、動機づけ、支援員の支援、仕事のパフォーマンスを、就労における自己調整方略の影響要因として捉えることは可能であると考え、論文タイトルで影響要因という用語を用いた。

本研究の研究構成図を Fig. 5 に示す。

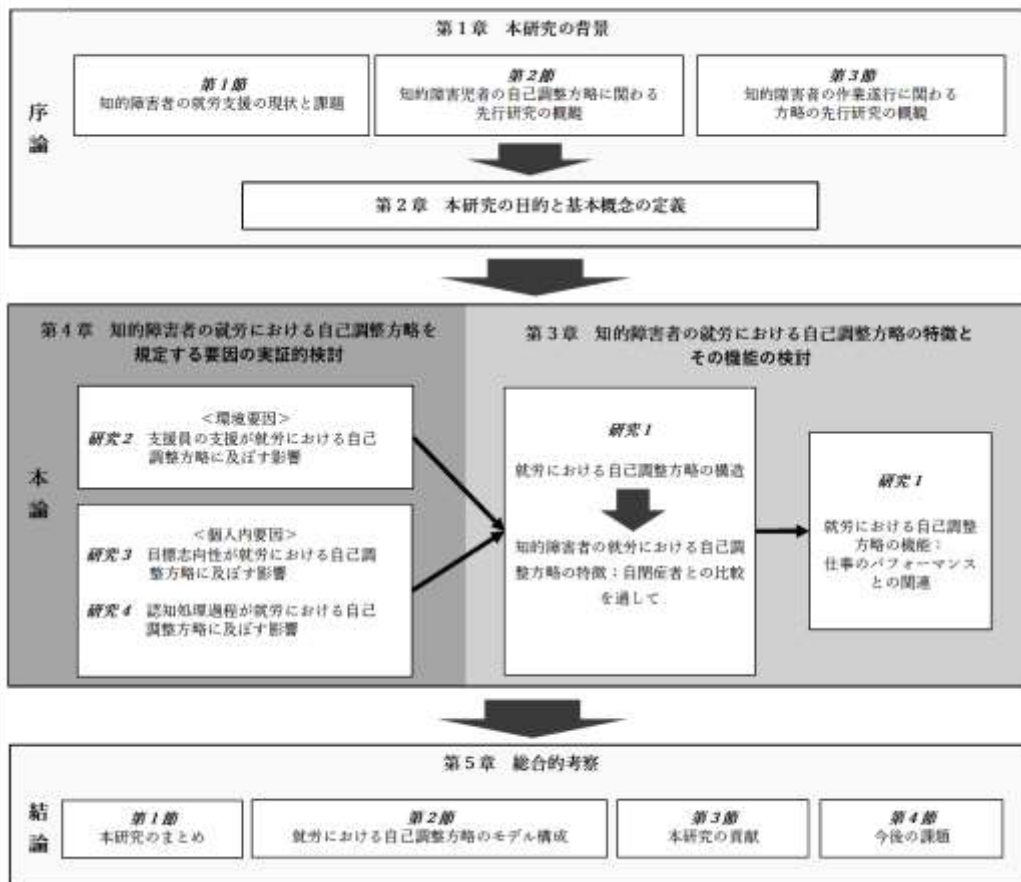


Fig. 5 本研究の構成

## 第 2 節 基本概念の定義

### ①就労における自己調整方略

第 1 章第 2 節で示した通り、自己調整方略とは、情報を符号化し、課題を遂行するのを助ける体系的なプランのことを意味し、具体的に「メタ認知の調整」「行動の調整」「環境の調整」という 3 領域を含む概念であると考えられる。Zimmerman and Martinez-Pons (1992) と佐藤・新井 (1998) の学習における自己調整方略に関する定義を参考に、知的障害者の就労における自己調整方略を、「仕事を効率よく行うために、作業に関わる方略の理解・選択・使用を就労者自身が調整し進めていく能力」と定義する。

### ②仕事のパフォーマンス

本研究では知的障害者の仕事のパフォーマンスについて、「作業力」と「仕事への態度」という 2 側面から捉える。具体的に、障害者職業総合センター (2009) によって開発された『就労支援のための従業員用チェックリスト』における「作業力」と「仕事への態度」(計 23 項目)の項目を用いる。

### ③目標志向性

目標志向性とは、個人が達成場面で表象する目標が、その後の認知的・感情的・行動的反応の個人差を生むものとする。ここでいう「目標」とは、その場における具体的な達成目標ではなく、なぜその目標を達成したいのかという理由や目的、個人が達成場面においてもつ関心、興味といったものを表す。目標志向性には、主に課題に取り組むことを通じて能力を伸ばすことを目的としたマスター目標志向性と、よい評価を得て悪い評価を避けることを目的としたパフォーマンス目標志向性という 2 種類があるとされている (Dweck & Leggett, 1988)。

#### ④ 認知処理過程

認知処理過程の理論の中で最も有力的なものの一つには、Luria の神経心理学的機能モデルがある。Naglieri and Das (1997) はこのモデルを発展させ、知能の PASS 理論を提唱している。PASS 理論 (1997) は、人間の認知機能をプランニング、注意、同時処理、継次処理の 4 つの重要な活動に基づいたものとしており、これらが個人の知識基盤を変化させるという考え方を提案した。

プランニングとは、個人が問題解決の方法を決定し、選択し、適用し、評価する心的過程である。注意とは一定時間提示された競合する刺激に対する反応を抑制する一方で、特定の刺激に対して選択的に集中を向ける心的過程である。同時処理とは複数の構成要素を概観可能な一つの全体にまとめたり、全体から要素を自由に取り出したりといった心的過程を表す。継次処理とは一つ一つの情報の構成要素を連続的な系列として統合し、構成要素を順番に活性化することによってはじめて要素を取り出す心的過程であるとされる。



## 第 3 章

# 知的障害者の就労における自己調整方略の 特徴とその機能の検討

第 3 章では、まず、知的障害者の就労における自己調整方略の構造を明らかにする。そして、自閉症を併せもつ知的障害者との比較を通して知的障害者の就労における自己調整方略の特徴を明らかにする。次に、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を明らかにする（研究 1）。

## 第1節 知的障害者の就労における自己調整方略の構造と その特徴及び仕事のパフォーマンスに及ぼす影響

(研究1)

### I. 問題の所在と目的

#### 1. 就労における自己調整方略の構造

知的障害児者の自己調整方略を取り上げた Nader-Crosbois の一連の研究 (Nader-Grosbois & Lefèvre, 2011; Nader-Grosbois & Lefèvre, 2012; Nader-Grosbois & Vieillevoye, 2012; Nader-Grosbois, 2014) では、目標設定・計画・共同注意・要求・注意・動機づけ・自己評価の7つの自己調整方略からなる評価シートを用いて知的障害児者の自己調整方略を評定しているが、その構造に関する実証的な裏付けは十分に得られているとはいえない。また、健常者の仕事の自己調整方略の構造は明確になっているが (VandeWalle, Brown, Cron, & Slocum, 1999; Porath & Bateman, 2006; Yesim, Sungur, & Uzuntiryaki, 2009; Fontana, Milligan, Littlejohn, & Margaryan, 2015)、知的障害者の就労場面で適さない方略は少なくない。知的障害者の就労における自己調整方略の実態が全く明らかになっていない段階であるため、知的障害者の全体的な傾向を捉えるためにも、具体的な就労場面を広く測定できる一般的な尺度が必要と考えられる。特に、知的障害児者の自己調整に関するこれまでの研究では他者による評定が多く用いられていた。知的障害者を対象としているため、信頼性と妥当性の問題を考慮すると、この尺度は他者評定による質問紙が有効であると思われる。

## 2. 知的障害者の就労における自己調整方略の特徴

知的障害児の自己調整の特徴として、自閉症児に比べ、自己調整の得点が有意に高いと指摘されている（Barnard-Brak, Ivey-Hatz, Ward, & Wei, 2014）。知的障害者の職業能力の特徴として、手腕や手指を使用する単純作業では自閉症者に劣っているが、連続的なプロセスを必要とする流れのある作業においては必ずしもそうとは言えないとしている（梅永・前川・小林, 1991）。以上のことから、自閉症の有無によって知的障害者の就労における自己調整方略の使用レベルに差異がある可能性が推測される。従って、知的障害者の就労における自己調整方略の特徴を、自閉症を併せもつ知的障害者と比較して明確にすることは、今後の就労支援において基礎的な知見を示すものだと考えられる。

## 3. 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

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。例えば、Kanfer（1990a, 1990b, 1992）と Porath and Bateman（2006）の研究では、自己調整方略は目標志向性と仕事のパフォーマンスの間に仲介役として機能するとされる。特に、「積極的な行動」（有利な環境への働きかけ）と「社会的有能性」（他者との相互交渉、他者との協同、友情ネットワークと社会的サポート）といった自己調整方略と仕事のパフォーマンスとの間に有意な正の相関があるのに対して、「感情のコントロール」（注意の維持、感情の抑制）と仕事のパフォーマンスとの間に負の相関があると指摘されている（Porath & Bateman, 2006）。また、知的障害児者の自己調整方略に関する先行研究においても、ごっこ遊びと問題解決課題のパフォーマンスと自己調整方略の関連が指摘されている（Nader-Grosbois & Lefèvre, 2011; Nader-Grosbois &

Vieillevoye, 2012)。

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(泉・川邊・鈴木, 2002; 松田, 2011; Goh & Bambara, 2013; Rouse, Everhart-Sherwood, & Alber-Morgan, 2014)、メモを取る方略(前原, 2007)、言語化方略(若林, 2006)、目標設定方略と自己評価方略(Mithaug & Mithaug, 2003; 霜田・井澤, 2005; 太田, 2016)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。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が見当たらない。

また、健常児者を対象とした学習や仕事の自己調整方略に関する先行研究によると、自己調整方略は大きく2種類に分類される。調整方略と処理方略(佐藤, 2004)、メタ認知方略と認知的方略(Pintrich & Schrauben, 1992)、メタ認知的方略と時間と環境の調整方略(Sen & Yilmaz, 2016)、間接的方略と直接的方略(赤松, 2017)というカテゴリに分類される。これらの分類は、必ずしも完全に同一の基準によるものではなく、名称も異なっている。ただし、調整方略、メタ認知的方略、間接的方略とは自己の状態を整える方略であり、処理方略、認知的方略、直接方略、時間と環境の調整方略とは仕事、或いは学習の内容に直接的に働きかけ、その成果を上げる方略であるという点で共通すると言える。また、これらの関係について、調整方略は処理方略の使用を規定する機能を持ち、他の方略に比べ高次の認知レベルにあると指摘されている(佐藤, 2004; Sen & Yilmaz, 2016; 赤松, 2017)。先行研究の知見を踏まえれば、知的障害者の就労において、「柔軟的調整」と「目標設定」といったメタ認知的方略は、「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」といった行動・環境の調整方略の使用を規定することが推測

される。

知的障害者の作業遂行力の向上を目指す場合、支援員は方略の支援へ目を向けるべきであり、そのために知的障害者の就労における自己調整方略の使用を測定できる尺度を作成することは有用であると考えられる。この尺度を使用することにより、知的障害者の自己調整方略の実態を客観的に把握することが可能になる。継続的に使用することにより、知的障害者の就労における自己調整方略の使用が改善されていく様子や、支援の効果等を測る指標になると言える。知的障害者の就労における自己調整方略の特徴を明らかにすることは、知的障害者の苦手な部分や強い部分が具体的にになり、より適切な支援を行ううえで手助けとなると言えよう。特に、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、今後の職場での就労支援に寄与するだけでなく、この尺度の妥当性の検証という視点からも意義が大きいと考えられる。

そこで、本研究ではまず、知的障害者の就労における自己調整方略の尺度を開発し、その構造を検討する。次に、自閉症を併せもつ知的障害者との比較を通して、知的障害者の就労における自己調整方略の特徴を明らかにする。加えて、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。

## II. 方法

### 1. 対象者

関東地域の特例子会社 9 ヶ所、障害福祉サービス事業所（就労継続支援 A 型と就労継続支援 B 型及び就労移行支援） 23 ヶ所に所属する知的障害者計 366 名を対象とした。

## 2. 調査方法

研究の協力が得られた機関ごとに 10～15 部の質問紙を配布し、就労支援に携わっている職員に、質問紙の回答を依頼した。すべての機関から郵送による回収が得られた。

また、E 就労継続支援 B 型の 27 名の対象者に対して、3 ヶ月後に再検査を実施した。同様に就労支援に携わる職員に質問紙の回答を依頼した。

## 3. 調査期間

2016 年 9 月～12 月であった。

## 4. 調査項目

### 4-1. 予備調査

#### (1) 先行研究からの自己調整方略の抽出

自己調整方略とは、個人が目標を達成するために、自分自身のメタ認知、動機づけ、行動に能動的に関与していく循環的かつ計画的な過程である自己調整を構成する要素の一つである (Zimmerman, 2000)。また、Zimmerman and Martinez-Pons (1992) と Pintrich (2004) の自己調整方略に関わる定義によれば、一般的に自己調整方略とは、情報を符号化し、課題を遂行するのを助ける体系的なプランのことを意味し、具体的に①「メタ認知の調整」、②「行動の調整」、③「環境の調整」の 3 領域から構成されると考えられる。

近年の学習概念の拡張を受け、自己調整学習の理論は、教科学習以外に、仕事 (Yesim et al., 2009)、運動 (幾留・中本・森・藤田, 2017)、健康 (Petosa, 1993) などの文脈にも適用されている。以下、これまで

各文脈において開発された自己調整に関わる尺度を概観し、自己調整方略について「メタ認知の調整」と「行動の調整」及び「環境の調整」の3領域に分類する（Table3-1-①）。

まず、全ての研究に言及され、自己調整方略の主要な領域である「メタ認知の調整」には、「目標設定、自己評価、自己モニタリング、計画」などの方略が含まれている。次に、文脈によって多少相違はあるものの、多くの研究に言及され、自己調整方略に必ず含まれる領域である「行動の調整」には「認知的方略（リハーサル、体制化、精緻化など）、作業方略、自己学習、再発予防」などの方略が含まれている。さらに、全ての研究に含まれているわけではないが、自己調整方略の重要な領域である「環境の調整」には「援助要請、環境の調整、時間管理、資源管理」などの方略が含まれている。以上のことから、自己調整方略には「目標設定、計画、自己モニタリング、自己評価、認知的方略（リハーサル、体制化、精緻化など）、作業方略、自己学習、再発予防、援助要請、時間管理、環境の調整、資源管理」の方略が含まれると言える。また、「メタ認知の調整」と「環境の調整」には文脈に特化した方略が少なく、全ての文脈に共通するものが多かった。一方、「行動の調整」には文脈に特化した方略が多く、共通するものが少ないと言える。

先行研究の「メタ認知の調整」には基本的に「目標設定、計画、自己モニタリング、自己評価」が含まれていたことから、本研究で「目標設定・計画と自己モニタリング・評価」の2方略を仮定する。「行動の調整」は文脈によって異なり、仕事において「問題解決、失敗への対処、作業方略、自己学習、批判的思考」が含まれていた。しかし、上記の方略（「問題解決、失敗への対処、自己学習、批判的思考」）は知的障害者の知的発達と仕事内容から考え、適用が難しいと思われる。本研究で「作業方略」のみを仮定する。「環境の調整」には基本的に「援助要請、環境

の調整、資源管理、時間管理」が含まれていた。「資源管理」は「環境の調整」と類似する意味で使われていたことを踏まえ、本研究で「援助要請、環境調整、時間管理」の3方略を仮定する。従って、本研究では6つの自己調整方略（「目標設定・計画」「自己モニタリング・評価」「作業方略」「援助要請」「時間管理」「環境調整」）を用い、知的障害者の就労における自己調整方略尺度の作成を試みる。

Table3-1-① 先行研究に用いられる自己調整方略の分類

研究者(年代)	文脈 対象者	自己調整方略の領域		
		メタ認知の調整	行動の調整	環境の調整
Kadhiravan & Suresh(2008)	仕事 成人	作業準備、自己評価 自己モニタリング	問題解決、失敗への対応	個人内コントロール：援助要請
Yesin, Songur & Uzuntiryaki(2009)	仕事 成人	目標設定、自己評価	自己学習	援助要請
Fontana, Milligan, Littlejohn & Margaryan(2015)	仕事 成人	目標設定、自己評価、 方略のプランニング	作業方略、精緻化、批判的思考	援助要請
Zimmerman & Martinez-Pons(1996)	学習 高校生	目標設定、自己評価	体制化、リハーサル、メモを取る、 レビュー(教科書・テスト・ノート)	教授(教師・友人・大人) 情報収集、環境構成
Pintrich & De Groot(1990)	学習 高校生	メタ認知方略	認知的方略	
Pintrich, Smith, Garcia & Mckeachie(1993)	学習 大学生	メタ認知的方略	認知的方略	資源管理方略
佐藤・新井(1998)	学習 小学生 中学生	柔軟的方略、 プランニング方略	認知方略、作業方略	友人リソース方略
Barnard-Brak, Lan & Osland Paton(2010)	学習 大学生	目標設定、自己評価	作業方略	環境調整、援助要請、時間管理
Toering, Elferink-Gemser, Jonker, van Heuvelen & Vischer(2012)	学習 小学生 中学生	計画、セルフモニタリン グ、評価、内省		
幾田・中本・森・藤田(2017)	運動 大学生	計画、評価・内省 セルフモニタリング		
Petosa(1993)	健康 成人	目標設定、 セルフモニタリング	再発予防	時間管理、ソーシャルサポート



## (2) 先行研究より項目の収集

2009年に障害者職業総合センターによって開発された『就労支援のための従業員用チェックリスト』を参考に、自己調整方略に該当すると思われる項目を採用した。本チェックリストを開発する際に、これまでの研究成果等を活用するとともに、外部の学術経験者、教育・福祉・労働関係機関及び企業関係者で検討を重ねたうえで、就労支援を取り組む300ヶ所の教育・福祉施設等で試用していると述べられている（障害者職業総合センター，2009）。このチェックリストは障害種別と職種に関係なく、すべての障害者と事業所を対象としている。特に知的障害者の就労支援において最も頻繁に使われていることが言える。知的障害者の就労に特化した尺度を作成する際に、参考の価値が大きいと考えた。

具体的に「職業生活、対人関係、作業力、仕事への態度」の4領域から構成されている。但し、これらが6つの自己調整方略について十分に測定できないため、健常児者用の自己調整方略の尺度である『学習方略使用尺度』（佐藤・新井，1998）と『教員の自己調整尺度』（Yesim et al., 2009）を参考に項目を収集した。

『学習方略使用尺度』は小学生を対象に開発された尺度であり、学習方略について調整方略と処理方略という2領域から捉えている（佐藤・新井，1998）。具体的に、調整方略として「柔軟的方略」と「プランニング」が、処理方略として「認知的方略」「作業方略」「人的リソース方略」が、それぞれ抽出されている。本研究では、「目標設定・計画」「自己モニタリング・評価」「環境管理」「援助要請」の測定に必要と思われる項目を採用し、知的障害者の就労場面に合うよう表現を変更した。

比較的少ない仕事における自己調整に関わる尺度の中で、『教員の自己調整尺度』は十分な信頼性・妥当性が確認されている。具体的に、「内発的な関心」「達成目標志向」「遂行目標志向」「自己強化」「情緒のコン

「コントロール」「目標設定」「自己評価」「援助要請」「自己学習」の9つの方略が抽出されている。この中、「内発的な関心」「達成目標志向」「遂行目標志向」「自己強化」「情緒のコントロール」は「動機づけ・情動の調整」に含まれ、本研究の概念的枠組と一致しないため、項目の採用から排除した。そして、主に「目標設定・計画」と「自己モニタリング・評価」及び「援助要請」を測定するのに必要と思われる項目を採用し、知的障害者の就労場面に合うよう表現を変更した。

最終的に『就労支援のための従業員用チェックリスト』から29項目、『学習方略使用尺度』から13項目、『教員の自己調整尺度』から10項目、独自に設定した8項目（「目標設定・計画」1項目、「自己モニタリング・評価」2項目、「作業方略」1項目、「時間管理」1項目、「援助要請」3項目）、計60項目を収集した。

なお、障害者に対する心理学的支援を専攻する大学院生2名と現職の就労移行支援事業所職員2名で項目の収集を行った。

### （3）内容の妥当性の検討

関東地域の就労移行支援事業所の職員42名と特例子会社の職員2名、計44名に質問紙調査を実施した。

まず、職員44名に対し、先行研究から採用した項目（60項目）について内容的妥当性の検討を依頼した。質問項目に対して、6つの自己調整方略を測定する項目として適切か否かの2件法による評価が行われ、41項目は適切であると判断された。

次に、6つの自己調整方略を評価するにあたって、それぞれ重要であると思われる行動を3つずつ書いてもらった。各記述を筆者がKJ法的アプローチでカード化し、分類を行った後に障害者に対する心理学的支援を専攻する大学教員1名と大学生9名（大学院生8名、大学生1名）で検討した。その結果、「目標設定・計画」12項目、「自己モニタリング・

評価」6項目、「作業方略」16項目、「環境調整」7項目、「援助要請」11項目、「時間管理」12項目、計64項目が得られた。

さらに、先行研究から収集された41項目と職員の自由記述で得られた64項目について、重複する内容を整理し、表現に関して職員の自由記述で得られた回答を優先的に採用した。その結果、計76項目が得られた。

76項目に対して、知的障害者の就労における自己調整方略として内容的に適切であることを第1の選択基準とし、表現が適切であることを第2の選択基準とし、5名（現職の特別支援学校高等部の進路担当教諭1名、就労移行支援事業所職員1名、特例子会社職員1名、障害者に対する心理学的支援を専攻する大学院生2名）に、再び内容の妥当性の検討を依頼した。その結果、72項目が本調査の項目として採用された。

また、先行研究では「メタ認知の調整」に含まれる方略は「行動の調整」と「環境の調整」に含まれる方略と別次元に存在し、「メタ認知の調整」はその他を調整する機能をもつとされる（Pintrich & Schrauben, 1992; 佐藤・新井, 1998; Sen & Yilmaz, 2016）。このことから、筆者は72項目をKJ法的アプローチでカード化し、「メタ認知の調整」に含まれる項目をメタ認知的方略（「目標設定・計画」「自己モニタリング・評価」）として、「行動の調整」と「環境の調整」に含まれる項目を行動・環境の調整方略（「作業方略」「環境調整」「援助要請」「時間管理」）として分類した後に、上記の5名で検討し修正を行った。その結果、メタ認知的方略は32項目、行動・環境の調整方略は40項目であった。

#### 4-2. 本調査の項目

フェイスシート：療育手帳（軽度知的障害、中度知的障害）、年齢、性別、障害種別（知的障害のみ者：以下、知的障害者、自閉症を併せもつ知的障害者：以下、自閉症者）、勤務先、教育歴（普通科・職業学科・通

常の高校)からなる。

就労における自己調整方略尺度：予備調査で作成した自己調整方略に関する72項目を用いた。

仕事のパフォーマンスに関する内容：障害者職業総合センターによって開発された「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。このチェックリストは「職業生活」「対人関係」「作業力」「仕事への態度」の4領域(23項目)と「その他の選択項目」(17項目)で構成されている。本研究では「作業力」(13項目)と「仕事への態度」(10項目)に関する23項目を用いた。職場での支援員や雇用管理の担当者が、4件法(「1. できない」「2. あまりできない」「3. だいたいできる」「4. できる」)を用いて回答を行う。なお、本チェックリストは福祉や企業などの現場で幅広く使われ、その妥当性について高く評価している。

## 5. 手続き

### 5-1. 分析対象

関東地域の障害福祉サービス事業所と特例子会社に所属する知的障害者366名について回答が得られ、回答に不備があるものを除き、360名を分析対象とした(Table3-1-②)。

Table3-1-② 分析対象者の基本集計表

調査対象者 (360名)			
性別	男性	246名	68%
	女性	106名	29%
	記入不明	8名	2%
年齢	平均	29.8 ± 10.6	
	10代	77名	21%
	20代	144名	40%
	30代	65名	18%
	40代	58名	16%
	50代	16名	4%
療育手帳	中度知的障害	133名	37%
	軽度知的障害	210名	58%
	記入不明	17名	5%
勤務先	就労移行支援	39名	11%
	就労継続支援B型	186名	52%
	就労継続支援A型	13名	4%
	特例子会社	122名	34%
居住形態	一人暮らし	11名	3%
	実家	271名	75%
	グループホーム	58名	16%
	施設	13名	4%
	記入不明	7名	2%

## 5 - 2 . 分析方法

### (1) 知的障害者の就労における自己調整方略の構造

質問紙の回答は5件法を採用したため、各項目ごとに平均値化を行った。なお、6項目は逆転項目であったため、得点を逆転した。

前述のようなメタ認知的方略と行動・環境の調整方略の関係を踏まえ、影響を与える要因と与えられる要因とを混在させて因子分析を行うことは不適切であると考えた。本研究ではメタ認知的方略の32項目と行動・環境の調整方略の40項目を分けて、探索的因子分析(主因子法・Promax回転)を実施した。下位尺度間の相関について、Pearsonの積率相関係数を算出した。

## (2) 知的障害者の就労における自己調整方略の特徴

知的障害者と自閉症者の各下位尺度の平均値の違いについて、 $t$ 検定と1元配置分散分析を用いて比較した。また、知的障害者と自閉症者の各下位尺度の相関について、Pearsonの積率相関係数を算出した。

知的障害者と自閉症者ごとに、各下位尺度ごとに療育手帳、年齢、性別、就労形態、教育歴の違いについて、 $t$ 検定及び1元配置分散分析を実施した。

## (3) 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

まず、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。次に、基本属性による下位尺度の平均値の差異を調べるため、 $t$ 検定及び1元配置分散分析(対応なし)を行った。さらに、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、メタ認知的方略が行動・環境の調整方略を介して仕事のパフォーマンスに影響する因果モデルを仮定し、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。

なお、統計処理はIBM SPSS Statistics (Version25.0)を使用した。

## 6. 倫理的配慮

研究協力者には、依頼状ならびに質問紙の表紙にて、研究について説明を行い、質問紙への回答をもって研究への同意とみなした。また、本研究は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)。

### Ⅲ. 結果

#### 1. 知的障害者の就労における自己調整方略の構造

##### 1-1. メタ認知的方略の項目分析

メタ認知的方略の 32 項目について因子分析を行った。Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性測度が  $KMO = 0.96$ 、Bartlett の球面性検定 (Bartlett's Test of Sphericity) が  $p < .001$  (近似カイ 2 乗 = 8555、 $df = 496$ ) より、因子分析の適用は妥当であると判断した。まず、各項目の得点分布を確認したところ、偏りが見られなかったため、全ての項目を分析対象とした。次に、32 項目のスクリープロットと固有値 (1 以上) の結果から、2 因子解とした。主因子法・Promax 回転による因子分析を行い、いずれの項目にも 0.40 以下の因子負荷量を示す項目を削除し、最終的に 21 項目を採用した (Table 3-1-③)。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、「60. 状況に応じて順序や時間を調整できる」や「25. 作業の進捗状況に応じて臨機応変に行動することができる」など、作業中や作業後に自分自身の取り組みの状況について考え、それに合わせて柔軟に調整する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、「10. 作業目標を設定する時に、達成に何が必要かを考えることができる」や「11. 作業目標を達成するために、見通しをもって活動する」など、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。項目 61 と項目 62 の因子負荷量は、因子 2 においても高い因子負荷量を示していたが、因子 1 の構成概念を説明する重要な項目であったため、残すことにした。

下位尺度の平均値を検討すると、「柔軟的調整」では 2.76 (標準偏差

0.97) であり、「目標設定」では 2.74 (標準偏差 0.94) であった。このように下位尺度平均値と標準偏差は、極端な偏りが認められなかった。

さらに、各下位尺度の信頼性を検討した。まず、I-T 相関が下位尺度ごとに求められ、「柔軟的調整」では 0.70~0.83 の範囲にあり、「目標設定」では 0.75~0.87 の範囲にあった。これらより、各下位尺度の項目間にある程度の関連があると言える。また、各下位尺度の Cronbach の  $\alpha$  係数を算出したところ、「柔軟的調整」で  $\alpha = 0.95$ 、「目標設定」で  $\alpha = 0.92$  という十分な値が得られた。そして、再検査の信頼性を検討した結果、「目標設定」( $r = .78, p < .01$ ) と「柔軟的調整」( $r = .58, p < .01$ ) では、中程度から高い正の相関が示された。これらのことから、各下位尺度において高い信頼性が確認されたと言えよう。



Table3-1-③ メタ認知的方略項目の因子分析の結果  
(Promax 回転後の因子パターン)

項 目	平均	SD	因子負荷量	
			F1	F2
<b>因子1：柔軟的調整 14項目 (<math>\alpha = 0.95</math>)</b>				
60. 状況に応じて順序や時間を調整できる	2.89	1.24	0.83	-0.04
25. 作業の進捗状況に応じて臨機応変に行動することができる	2.84	1.24	0.78	-0.09
59. 作業ごとの所要時間を見積もることができる	2.55	1.12	0.76	0.09
24. 担当チームのみではなく、チーム全体の状況を把握しながら作業を行う	2.43	1.13	0.73	-0.01
36. 作業能率を上げるために、自分に合わせて物理的環境を調整できる	2.80	1.22	0.70	0.09
35. 職場で自分を集中・落ち着ける要素を考え、工夫・改善する	2.81	1.18	0.69	0.03
58. 一日のやるべきことに関して、優先順位を判断できる	2.85	1.21	0.65	0.21
67. 他者の作業能率（速度・個数など）と自分の作業能率を比較し、課題点に気づく	2.49	1.14	0.64	0.21
22. 新しい作業を始める時に、今までの作業内容ややり方と関連づけて考える	3.07	1.14	0.64	0.04
23. 作業の能率を上げるために、自分のやり方を工夫・改善する	2.94	1.19	0.61	0.16
70. 過去の作業能力と現在の作業能力を比較し、差異（上達点・改善点）に気づく	2.72	1.12	0.45	0.34
62. 作業の達成状況から次回の反省点・改善点を正確に挙げられる	2.62	1.18	0.44	0.43
61. 事前に設定した作業目標と比較し、自分の達成度を確認できる	2.73	1.18	0.43	0.41
68. 作業の正しい手順（マニュアル書・見本など）と自分の行動を比較し、違いに気づく	2.82	1.22	0.42	0.32
<b>因子2：目標設定 7項目 (<math>\alpha = 0.92</math>)</b>				
10. 作業目標を設定する時に、達成に何が必要かを考えることができる	2.72	1.10	-0.11	0.91
11. 作業目標を達成するために、見通しをもって活動する	2.76	1.06	-0.14	0.90
7. 作業目標を、実際に達成できるレベルに設定できる	2.81	1.22	0.10	0.77
6. 作業目標を、数字（時間・個数・速度）などで計測可能なものにすることができる	2.77	1.16	0.11	0.67
8. 作業目標と自分の作業能力の差異を把握できる	2.66	1.21	0.25	0.62
12. 作業目標を達成するために、情報を適宜に収集することができる	2.47	1.14	0.14	0.61
3. 作業において、短期的な作業目標（日間・週間）が立てられる	2.98	1.16	0.22	0.51
因子間相関			F1	F2
			F2	0.81

## 1-2. 行動・環境の調整方略の項目分析

行動・環境の調整方略の40項目について因子分析を行った。Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性測度が  $KMO=0.94$ 、Bartlett の球面性検定 (Bartlett's Test of Sphericity) が  $p<.001$  (近似カイ 2 乗 = 9496、 $df=780$ ) より、因子分析の適用は妥当であると判断した。まず、各項目の得点分布を確認し、偏りが見られた6項目を除いた。そして、34項目を以降の分析対象とした。34項目についてスクリープロットと固有値 (1以上) の結果から、3因子解とした。主因子法・Promax 回転による因子分析を行い、いずれの項目に 0.40 以下の因子負荷量を示す項目と、複数の項目に同程度の負荷を示す項目を削除し、最終的に 27項目を採用した (Table3-1-④)。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、「37. 職場で、対人関係について悩んでいる場合、誰かに相談できる」や「39. 作業をしている時に必要に応じて、自ら職員に援助を求めることができる」など、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、「54. 作業スケジュールに変更がある場合、それに応じ時間通りに行動する」や「66. 作業中に失敗を指摘された場合、次に修正できる」など、作業そのものの遂行に関わる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、「31. 作業に必要な資料、テキスト、情報などをファイリングして、管理できる」や「19. 作業で間違ったところや大事なところを記録し、覚える」など、自分の身の回りの管理を通し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。

下位尺度の平均値を検討すると、「援助要請」は 3.42(標準偏差 0.94)、「作業方略」は 3.63(標準偏差 0.75)、「環境の管理」は 2.55(標準偏差 0.97)であった。このように下位尺度の平均値と標準偏差は、極端な偏りが見られなかった。

さらに、各下位尺度の信頼性を検討した。まず、I-T 相関が下位尺度ごとに求められ、「援助要請」で 0.67~0.88 の範囲にあり、「作業方略」では 0.60~0.75 の範囲にあった。「環境の管理」では 0.72~0.82 の範囲にあった。これより、各下位尺度の項目間にある程度の関連があると言える。また、各下位尺度の Cronbach の  $\alpha$  係数を算出したところ、「援助要請」で  $\alpha=0.93$ 、「作業方略」で  $\alpha=0.88$ 、「環境の管理」で  $\alpha=0.89$  という十分な値が得られた。そして、再検査の信頼性を検討した結果、「援助要請」( $r=.74, p<.01$ )と「作業方略」( $r=.51, p<.01$ )及び「環境の管理」( $r=.76, p<.01$ )では、中程度から高い正の相関が示された。これらのことから、各下位尺度において高い信頼性が確認されたと言えるよう。

Table3-1-④ 行動・環境の調整方略項目の因子分析の結果  
(Promax 回転後の因子パターン)

項目	平均	SD	因子負荷量		
			F1	F2	F3
<b>因子1：援助要請 10項目 (<math>\alpha=0.93</math>)</b>					
37. 職場で、対人関係について悩んでいる場合、誰かに相談できる	3.26	1.24	0.88	-0.21	0.04
39. 作業をしている時に必要に応じて、自ら職員に援助を求めることができる	3.71	1.12	0.87	0.11	-0.08
38. 職場で、体調不良（風邪・腹痛・頭痛など）や非常事態時に状況を伝えられる	3.78	1.10	0.84	0.00	-0.07
44. 自分が困っていること（助けてほしいこと）を相手に言葉で伝えられる	3.51	1.17	0.83	0.10	-0.08
45. 自分の気持ちを身振り・表情などで伝えられる	3.51	1.11	0.79	0.03	-0.10
41. 自分が困っていることについて、適切な相手を選んで相談できる	3.40	1.18	0.76	0.14	0.02
40. 困ることや分からないことがある場合、自分が何に困っているかを把握できる	3.40	1.22	0.62	0.19	0.13
34. 職場で環境調整が必要な場合、自ら職員に訴えることができる	3.12	1.28	0.59	-0.06	0.25
46. 話す以外の手段（メール、手紙、電話など）で援助を求めることができる	3.03	1.30	0.49	-0.16	0.36
43. 人に頼む時に、話し方や態度を改めることができる	3.43	1.17	0.43	0.31	-0.01
<b>因子2：作業方略 10項目 (<math>\alpha=0.88</math>)</b>					
54. 作業スケジュールに変更がある場合、それに適し時間通りに行動する	3.81	1.12	-0.02	0.78	-0.13
66. 作業中に失敗を指摘された場合、次に修正できる	3.53	1.03	-0.05	0.68	-0.07
21. 作業中に失敗しても、次の作業の時には気持ちを切り替えられる	3.30	1.11	0.00	0.66	-0.12
13. 作業を始める前に、事前説明（内容、やり方、手順など）を理解できる	3.93	0.92	0.03	0.64	0.01
53. 作業中に時間（締め切り）を意識しながら取り組める	3.53	1.17	0.07	0.61	0.10
15. 作業内容や手順に合わせて、工具を使い分ける	4.00	1.03	0.02	0.60	0.08
55. 作業中に時計を正しく使え、行動する	3.86	1.07	-0.06	0.59	0.20
20. 作業中にその日の作業目標を意識しながら取り組める	3.02	1.19	0.00	0.50	0.25
28. 作業の休憩時に、作業から切り替え、気晴らしをして過ごせる	3.86	1.01	0.20	0.48	-0.07
16. 作業の製造マニュアル（見本、手順書）などを見ながら、正しく取り組める	3.43	1.20	-0.04	0.47	0.32
<b>因子3：環境の管理 7項目 (<math>\alpha=0.89</math>)</b>					
31. 作業に必要な資料、テキスト、情報などをファイリングして管理できる	2.61	1.21	-0.22	0.16	0.82
19. 作業で間違ったところや大事なところを記録し、覚える	2.34	1.22	-0.09	0.02	0.81
32. 作業に使うマニュアル書や資料などをすぐ使えるように用意する	2.58	1.28	-0.09	0.12	0.78
47. 職場の相談体制（相談室、意見箱、専門相談員など）を理解し、活用することができる	2.59	1.29	0.28	-0.23	0.71
48. 地域の関係機関の役割や活用方法に関して知識がある （例えば、ハロワーク、障害者職業センター、相談支援事業所など）	2.20	1.18	0.15	-0.16	0.67
56. カレンダー（手帳表、予定表）に記録するなどを通して、時間を管理する	2.92	1.34	0.14	0.01	0.62
33. 自分にとって、作業しやすい物理的環境とは何かについて理解がある	2.63	1.24	0.20	0.14	0.45
因子間相関			F1	F2	F3
			F2	0.55	
			F3	0.61	0.61

### 1 - 3 . 下位尺度間の相関

下位尺度ごとに平均値を算出し、尺度間の相関係数を求めた結果、5つ  
の下位尺度間に有意な正の相関が示された (Table3-1-⑤)。「柔軟的調整」  
と「目標設定」及び「環境の管理」の間に最も強い正の相関が認められ  
た。また、メタ認知的方略と行動・環境の調整方略の3つの方略の間に  
強い正の相関が示された。

Table3-1-⑤ 下位尺度間の相関

	目標設定	柔軟的調整	援助要請	作業方略	環境の管理	平均	S D
目標設定	1	.840**	.612**	.701**	.716**	2.73	0.94
柔軟的調整		1	.703**	.770**	.809**	2.75	0.92
援助要請			1	.588**	.654**	3.42	0.94
作業方略				1	.624**	3.63	0.74
環境の管理					1	2.55	0.97

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

## 2. 知的障害者の就労における自己調整方略の特徴

フェイスシートの項目に欠損値がなかった 223 名を分析対象とした。自閉症者が 81 名 (CA: 27.0±9.0; 軽度 53 名/65%と中度 28 名/35%) と知的障害者が 142 名 (CA: 29.9±10.1; 軽度 87 名/61%と中度 55 名/39%) であった。障害種別と療育手帳の関連について、カイ二乗検定を実施したところ、 $p=0.536$  で有意差はなかった。

### 2-1. 質問紙全体と領域別平均値及び各下位尺度平均値の比較

質問紙全体の平均値は、知的障害者は 3.07 点 (SD=0.73)、自閉症者は 2.72 点 (SD=0.76) であった。t 検定を行った結果、知的障害者の平均値が自閉症者に比べ有意に高かった ( $t(221)=3.39$ ,  $p<.001$ )。

知的障害者の 2 領域における平均値に対して、t 検定を行った結果、有意差が認められた ( $t(141)=13.93$ ,  $p<.001$ )。一方、自閉症者の平均値に対して、t 検定を行った結果、有意差があった ( $t(80)=7.16$ ,  $p<.001$ )。従って、知的障害者と自閉症者ともにメタ認知的方略に比べ、行動・環境の調整方略の平均値が高いことが明らかとなった。

知的障害者のメタ認知的方略の下位尺度の平均値に対して、t 検討を行ったところ、有意差がなかった ( $t(141)=0.66$ ,  $n.s.$ )。行動・環境の調整方略の下位尺度の平均値に対して、下位尺度を要因とする一元配置の分散分析を行ったところ、有意な主効果が見られた ( $F(2, 282)=186.40$ ,  $p<.001$ )。Bonferroni 法による多重比較の結果、「作業方略」が「援助要請」と「環境の管理」より、「援助要請」が「環境の管理」より、それぞれ有意に高かった。一方、自閉症者のメタ認知的方略の下位尺度の平均値に対して、t 検討を行ったところ、有意差がなかった ( $t(80)=1.42$ ,  $n.s.$ )。行動・環境の調整方略の下位尺度の平均値に対して、下位尺度を要因とする一元配置の分散分析を行ったところ、有意な主効果が見られた ( $F(2, 160)=131.85$ ,  $p<.001$ )。Bonferroni 法による多重比較の結果、

「作業方略」が「援助要請」と「環境の管理」より、「援助要請」が「環境の管理」より、それぞれ有意に高かった。

つぎに、知的障害者と自閉症者の各下位尺度の平均値に対して  $t$  検定を行ったところ、メタ認知的方略では「柔軟的調整」において有意差があり ( $t(221)=2.56, p<.05$ )、知的障害者の方が有意に高かった。また、行動・環境の調整方略では、「援助要請」( $t(221)=5.75, p<.001$ )と「作業方略」( $t(221)=2.78, p<.01$ )及び「環境の管理」( $t(221)=2.10, p<.05$ )の全てにおいて有意差があり、知的障害者の方が有意に高かった (Fig.3-1-①)。従って、知的障害者は自閉症者に比べ、「柔軟的調整」「援助要請」「作業方略」「環境の管理」の平均値が高いことが明らかになった。

なお、質問紙の全ての項目に関する知的障害者と自閉症者の平均値と標準偏差及び  $t$  検定の結果について、Table3-1-⑥に表す。

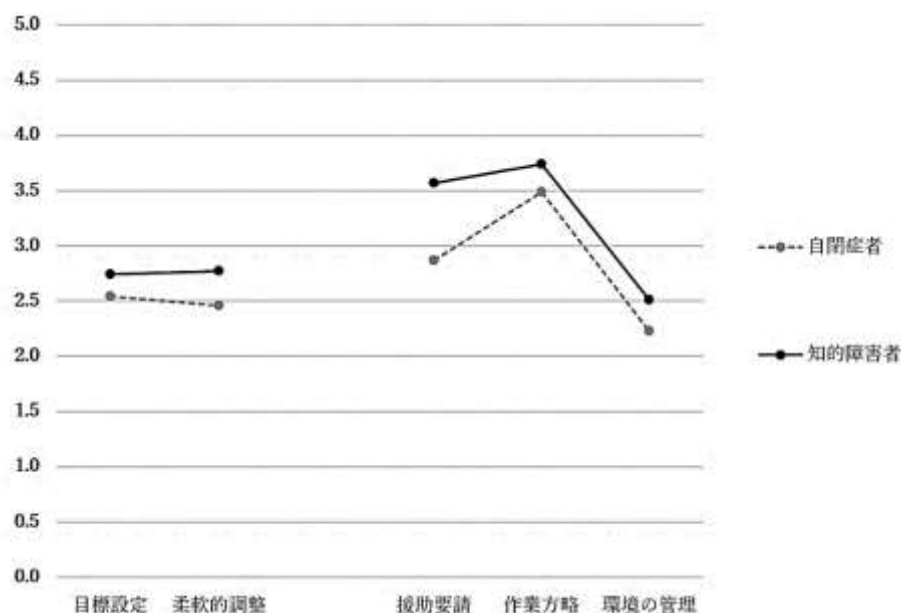


Fig. 3-1-① 障害種別による下位尺度の平均値

Table3-1-⑥ 障害種別による全項目の平均値と標準偏差及び t 検定の結果

項目	知的障害 (142名)		自閉症 (81名)	
	平均値	SD	平均値	SD
<b>柔軟的調整</b>				
60. 状況に応じて順序や時間を調整できる	2.81	1.22	2.50	1.24
25. 作業の進捗状況に応じて臨機応変に行動することができる	2.92	1.21	2.31	1.04
59. 作業ごとの所要時間を見積もることができる	2.51	1.12	2.15	0.99
24. 相当チームのみではなく、チーム全体の状況を把握しながら作業を行う	2.46	1.09	2.02	0.99
36. 作業能率を上げるために、自分に合わせて物理的環境を調整できる	2.83	1.22	2.37	1.25
35. 職場で自分を集中・落ち着ける要素を考え、工夫・改善する	2.83	1.16	2.37	1.17
58. 一日のやるべきことに関して、優先順位を判断できる	2.83	1.22	2.49	1.22
67. 他者の作業能率（速度・個数など）と自分の作業能率を比較し、課題点に気づく	2.41	1.08	2.16	1.10
22. 新しい作業を始める時に、今までの作業内容ややり方と関連づけて考える	3.05	1.15	2.79	1.13
23. 作業の能率を上げるために、自分のやり方を工夫・改善する	3.01	1.15	2.57	1.22
70. 過去の作業能力と現在の作業能力を比較し、差異（上進点・改善点）に気づく	2.77	1.10	2.51	1.19
62. 作業の達成状況から次回の反省点・改善点を正確に挙げられる	2.58	1.21	2.27	1.14
61. 事前に設定した作業目標と比較し、自分の達成度を確認できる	2.83	1.22	2.40	1.19
68. 作業の正しい手順（マニュアル書・見本など）と自分の行動を比較し、違いに気づく	2.75	1.14	2.59	1.26
<b>目標設定</b>				
10. 作業目標を設定する時に、達成に何が必要かを考えることができる	2.79	1.09	2.44	1.05
11. 作業目標を達成するために、見直しをもって活動する	2.80	1.06	2.59	0.99
7. 作業目標を、実際に達成できるレベルに設定できる	2.74	1.20	2.60	1.31
6. 作業目標を、数字（時間・個数・速度）などで計測可能なものにすることができる	2.78	1.11	2.57	1.32
8. 作業目標と自分の作業能力の差異を把握できる	2.57	1.18	2.47	1.23
12. 作業目標を達成するために、情報を適宜に収集することができる	2.45	1.15	2.07	1.05
3. 作業において、短期的な作業目標（日間・週間）が立てられる	2.93	1.12	2.76	1.22
<b>援助要請</b>				
37. 職場で、対人関係について悩んでいる場合、誰かに相談できる	3.46	1.12	2.43	1.15
39. 作業をしている時に必要に応じて、自ら職員に援助を求めることができる	3.88	0.97	3.14	1.31
38. 職場で、体調不良（風邪・腹痛・頭痛など）や非常事態時に状況を伝えられる	3.98	0.96	3.28	1.33
44. 自分が困っていること（助けてほしいこと）を相手に言葉で伝えられる	3.68	1.09	2.92	1.25
45. 自分の気持ちや身振り・表情などで伝えられる	3.57	1.01	2.88	1.20
41. 自分が困っていることについて、適切な相手を選んで相談できる	3.54	1.13	2.78	1.20
40. 困ることや分からないことがある場合、自分が例に困っているかを把握できる	3.49	1.12	2.81	1.30
34. 職場で環境調整が必要な場合、自ら職員に訴えることができる	3.15	1.27	2.52	1.29
46. 話す以外の手段（メール、手紙、電話など）で援助を求めることができる	3.19	1.24	2.38	1.34
43. 人に頼む時に、話し方や態度を改めることができる	3.58	1.12	2.95	1.19
<b>作業方略</b>				
54. 作業スケジュールに変更がある場合、それに応じ時間通りに行動する	3.91	1.01	3.57	1.10
66. 作業中に失敗を指摘された場合、次に修正できる	3.60	0.98	3.36	1.05
21. 作業中に失敗しても、次の作業の時には気持ちを切り替えられる	3.46	1.02	3.12	1.12
13. 作業を始める前に、事前説明（内容、やり方、手順など）を理解できる	4.00	0.85	3.79	0.88
53. 作業中に時間（締め切り）を意識しながら取り組める	3.75	1.06	3.20	1.21
15. 作業内容や手順に合わせて、工具を使い分ける	3.95	1.05	3.68	0.98
55. 作業中に時計を正しく使え、行動する	3.89	1.09	3.79	1.00
20. 作業中にその日の作業目標を意識しながら取り組める	3.15	1.17	2.74	1.17
28. 作業の休憩時に、作業から切り替え、気持ちをリフレッシュして過ごす	3.81	0.94	3.83	1.01
16. 作業の製造マニュアル（見本、手順書）などを見ながら、正しく取り組める	3.50	1.14	3.36	1.27
<b>環境の管理</b>				
31. 作業に必要な資料、テキスト、情報などをファイリングして管理できる	2.52	1.20	2.49	1.17
19. 作業で間違ったところや大事なところを記録し、覚える	2.31	1.26	2.12	1.11
32. 作業に使うマニュアル書や資料などをすぐ使えるように用意する	2.48	1.33	2.27	1.24
47. 職場の相談体制（相談室、意見箱、専門相談員など）を理解し、活用することができる	2.53	1.34	2.19	1.21
48. 地域の関係機関の役割や活用方法に関して知識がある (例えば、ハローワーク、障害者職業センター、相談支援事業所など)	2.16	1.24	1.81	0.98
56. カレンダー（手帳表、予定表）に記録するなどを通して、時間を管理する	2.93	1.38	2.63	1.36
33. 自分にとって、作業しやすい物理的環境とは何かについて理解がある	2.56	1.24	2.24	1.19

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$  \*\*\* $p<.001$ .



## 2-2. 各下位尺度間の相関

知的障害者と自閉症者の各下位尺度の相関係数を検討するために、Pearsonの積率相関係数を算出した。その結果、Table3-1-⑦とTable3-1-⑧の通りである。全ての下位尺度において、知的障害者と自閉症者に共通して1%水準で有意であった。

Table3-1-⑦ 下位尺度間の相関 知的障害者 (N=142)

	目標設定	柔軟的調整	援助要請	作業方略	環境の管理	平均	S D
目標設定	1	.821**	.547**	.683**	.672**	2.75	0.88
柔軟的調整		1	.639**	.749**	.808**	2.77	0.89
援助要請			1	.508**	.605**	3.57	0.84
作業方略				1	.520**	3.74	0.65
環境の管理					1	2.51	1.01

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Table3-1-⑧ 下位尺度間の相関 自閉症者 (N=81)

	目標設定	柔軟的調整	援助要請	作業方略	環境の管理	平均	S D
目標設定	1	.832**	.667**	.666**	.798**	2.54	0.98
柔軟的調整		1	.707**	.700**	.831**	2.46	0.89
援助要請			1	.584**	.739**	2.87	0.94
作業方略				1	.645**	3.49	0.68
環境の管理					1	2.23	0.85

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

## 2-3. 基本属性による就労における自己調整方略の下位尺度の相違

### (1) 療育手帳

知的障害者と自閉症者ごとに、療育手帳（軽度・中度）による各下位尺度の平均値の差異を検討した。その結果、Table3-1-⑨と Table3-1-⑩の通りである。知的障害者では、メタ認知的方略及び行動・環境の調整方略の全ての下位尺度で、軽度知的障害者が中度知的障害者に比べ、平均値が1%水準で有意に高かった。また自閉症者においても、知的障害者と同様、メタ認知的方略及び行動・環境の調整方略の全ての下位尺度で、軽度自閉症者が中度自閉症者に比べ、平均値が5%水準で有意に高かった。従って、知的障害者と自閉症者に共通して、いずれの下位尺度においても知的発達による差異はあることが示唆された。

Table3-1-⑨ 療育手帳による下位尺度の平均値と標準偏差及び  $t$  検定の結果 知的障害 (N = 142)

	軽度知的障害 (N=87)		中度知的障害 (N=55)		t 値
	平均	SD	平均	SD	
<メタ認知的方略>					
目標設定	2.99	0.81	2.35	0.84	4.52***
柔軟的調整	3.06	0.79	2.32	0.85	5.23***
<行動・環境の調整方略>					
援助要請	3.78	0.79	3.24	0.80	3.93***
作業方略	3.87	0.59	3.54	0.70	2.87**
環境の管理	2.80	0.95	2.05	0.95	4.56***

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$ .

Table3-1-⑩ 療育手帳による下位尺度の平均値と標準偏差及び  $t$  検定の結果 自閉症 (N = 81)

	軽度自閉症 (N=53)		中度自閉症 (N=28)		t 値
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
<メタ認知的方略>					
目標設定	2.88	0.91	1.90	0.78	4.86***
柔軟的調整	2.73	0.85	1.95	0.73	4.11***
<行動・環境の調整方略>					
援助要請	3.18	0.74	2.28	0.99	4.20***
作業方略	3.62	0.69	3.24	0.61	2.47*
環境の管理	2.51	0.85	1.71	0.55	5.09***

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$ .

## (2) 年齢

Schein (1978) はキャリア段階に関して、キャリア確立期の前半にあたる 25 歳～34 歳、中期キャリア危機にあたる 35 歳～44 歳、キャリア維持期の 45 歳以上の 3 つの段階を指摘している。このキャリア段階を踏まえ、3 つの年齢群に分け、3 群間の各下位尺度の平均値の差の分析を行った。その結果、Table3-1-⑪と Table3-1-⑫の通りである。知的障害者では、一元配置分散分析の結果、メタ認知的方略及び行動・環境の調整方略の全ての下位尺度において、年齢による有意な差は見られなかった。また、自閉症者について 45 歳以上群 (4 名) の人数が少ないため、キャリア確立期とキャリア危機期の間で比較を行った。t 検定の結果、知的障害者と同様、メタ認知的方略及び行動・環境の調整方略の全ての下位尺度において、年齢による有意な差は認められなかった。従って、知的障害者と自閉症者に共通して、いずれの下位尺度においてもキャリア段階による差異は顕著ではないと言えよう。

Table3-1-⑪ キャリア段階による下位尺度の平均値と標準偏差及び分散分析の結果 知的障害 (N=142)

			全体	34歳以下	35～44歳	45歳以上	F検定
メタ認知的方略	目標設定	N	142	99	23	20	
		平均	2.75	2.82	2.66	2.47	1.44
		SD	0.88	0.86	0.97	0.83	
	柔軟的調整	N	142	99	23	20	
		平均	2.77	2.86	2.68	2.49	1.62
		SD	0.89	0.92	0.90	0.64	
行動・環境の調整方略 作業方略	援助要請	N	142	99	23	20	
		平均	3.57	3.61	3.39	3.57	0.66
		SD	0.84	0.88	0.75	0.73	
	環境の管理	N	142	99	23	20	
		平均	3.74	3.81	3.61	3.57	1.69
		SD	0.65	0.65	0.71	0.55	
環境の管理	N	142	99	23	20		
	平均	2.51	2.59	2.34	2.32	0.96	
	SD	1.01	1.06	0.94	0.79		

Table3-1-⑫ キャリア段階による下位尺度の平均値と標準偏差 自閉症 (N=81)

			全体	34歳以下	35～44歳	45歳以上
メタ認知的方略	目標設定	N	81	65	12	4
		平均	2.54	2.56	2.71	1.86
		SD	0.98	1.00	0.96	0.55
	柔軟的調整	N	81	65	12	4
		平均	2.46	2.45	2.65	2.05
		SD	0.89	0.90	0.92	0.32
行動・環境の調整方略 作業方略	援助要請	N	81	65	12	4
		平均	2.87	2.86	2.99	2.68
		SD	0.94	0.94	0.95	1.00
	環境の管理	N	81	65	12	4
		平均	3.49	3.48	3.72	2.93
		SD	0.68	0.68	0.68	0.39
環境の管理	N	81	65	12	4	
	平均	2.23	2.19	2.60	1.79	
	SD	0.85	0.84	0.87	0.63	

### (3) 性別

知的障害者と自閉症者別に、性別による各下位尺度の平均値の差を検討した。その結果、Table3-1-⑬と Table3-1-⑭の通りである。知的障害者ではメタ認知的方略及び行動・環境の調整方略の全ての下位尺度で有意ではなかった。また、自閉症者においても、知的障害者と同様、メタ認知的方略及び行動・環境の調整方略の全ての下位尺度で有意ではなかった。従って、知的障害者と自閉症者に共通して、いずれの下位尺度においても性別による差異は認められなかった。

Table3-1-⑬ 性別による下位尺度の平均値と標準偏差  
知的障害（N = 142）

	男性 (N=94)		女性 (N=48)	
	平均	SD	平均	SD
<メタ認知的方略>				
目標設定	2.79	0.89	2.66	0.85
柔軟的調整	2.77	0.88	2.78	0.91
<行動・環境の調整方略>				
援助要請	3.52	0.90	3.67	0.70
作業方略	3.73	0.68	3.76	0.60
環境の管理	2.47	1.02	2.58	1.01

Table3-1-⑭ 性別による下位尺度の平均値と標準偏差  
自閉症（N = 81）

	男性 (N=69)		女性 (N=12)	
	平均	SD	平均	SD
<メタ認知的方略>				
目標設定	2.52	1.00	2.71	0.85
柔軟的調整	2.41	0.87	2.76	0.98
<行動・環境の調整方略>				
援助要請	2.81	0.96	3.23	0.70
作業方略	3.50	0.69	3.42	0.66
環境の管理	2.22	0.86	2.31	0.81

#### (4) 就労形態

知的障害者と自閉症者別に、勤務先（一般就労・福祉就労）による各下位尺度の平均値の差について検討した。知的障害者群において、福祉就労者が 81 名（軽度 41 名/51%と中度 40 名/49%）、一般就労者が 61 名（軽度 46 名/75%と中度 15 名/25%）であった。自閉症者群において、福祉就労者が 41 名（軽度 22 名/54%と中度 19 名/46%）、一般就労者が 40 名（軽度 31 名/77.5%と中度 9 名/22.5%）であった。その結果、Table3-1-⑮と Table3-1-⑯の通りである。知的障害者ではメタ認知的方略及び行動・環境の調整方略の全ての下位尺度で有意ではなかった。また、自閉症者においても、知的障害者と同様、メタ認知的方略及び行動・環境の調整方略の全ての下位尺度で有意ではなかった。従って、知的障害者と自閉症者に共通して、いずれの下位尺度においても就労形態による差異は認められないことが示唆された。



Table3-1-⑮ 就労形態による下位尺度の平均値と標準偏差  
知的障害（N = 142）

	福祉就労 (N=81)		一般就労 (N=61)	
	平均	SD	平均	SD
<メタ認知的方略>				
目標設定	2.77	0.84	2.72	0.92
柔軟的調整	2.76	0.77	2.79	1.04
<行動・環境の調整方略>				
援助要請	3.56	0.76	3.57	0.94
作業方略	3.69	0.67	3.81	0.62
環境の管理	2.42	0.92	2.63	1.12

Table3-1-⑯ 就労形態による下位尺度の平均値と標準偏差  
自閉症（N = 81）

	福祉就労 (N=41)		一般就労 (N=40)	
	平均	SD	平均	SD
<メタ認知的方略>				
目標設定	2.57	0.92	2.52	1.04
柔軟的調整	2.52	0.70	2.39	1.05
<行動・環境の調整方略>				
援助要請	2.85	0.87	2.89	1.01
作業方略	3.33	0.62	3.64	0.71
環境の管理	2.26	0.74	2.20	0.95

## (5) 教育歴

知的障害者と自閉症者別に、教育歴（普通科・職業学科）による各下位尺度の平均値の差異について検討した。知的障害者群においては、普通科卒業者が 88 名（軽度 43 名/49%と中度 45 名/51%）、職業学科卒業者が 19 名（軽度 18 名/95%と中度 1 名/5%）であった。自閉症者群においては、普通科卒業者が 59 名（軽度 36 名/61%と中度 23 名/39%）、職業学科卒業者が 12 名（軽度 7 名/58%と中度 5 名/42%）であった。職業学科卒業者群において、軽度者の占める割合は圧倒的に多かった。教育歴による違いを分析するために、知的障害の程度を統制して行う必要性があった。中度者のサンプル数が少ないため、対象から排除した。その結果、Table3-1-⑰と Table3-1-⑱の通りである。軽度知的障害者では、メタ認知的方略の「柔軟的調整」において、職業学科卒業生は普通科卒業生に比べ、平均値が 5 %水準で有意に高かった。また軽度自閉症者において、各下位尺度において、教育歴による有意な差異がなかった。従って、知的障害者では「柔軟的調整」において、教育歴による差異が認められた。

Table3-1-⑰ 教育歴による下位尺度の平均値と標準偏差及び  $t$  検定の結果 軽度知的障害 (N = 61)

	普通科 (N=43)		職業学科 (N=18)		t 値
	平均	SD	平均	SD	
<メタ認知的方略>					
目標設定	3.03	0.68	3.27	0.74	1.24
柔軟的調整	2.95	0.71	3.38	0.77	2.10*
<行動・環境の調整方略>					
援助要請	3.76	0.69	3.97	0.85	0.98
作業方略	3.86	0.60	3.94	0.61	0.49
環境の管理	2.67	0.99	3.01	0.79	1.27

†  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$ .

Table3-1-⑱ 教育歴による下位尺度の平均値と標準偏差及び  $t$  検定の結果 軽度自閉症 (N = 43)

	普通科 (N=36)		職業学科 (N=7)		t 値
	平均	SD	平均	SD	
<メタ認知的方略>					
目標設定	2.80	0.97	2.71	0.62	-0.23
柔軟的調整	2.64	0.89	3.15	0.76	1.43
<行動・環境の調整方略>					
援助要請	3.09	0.77	3.44	0.67	1.15
作業方略	3.54	0.71	3.69	0.46	0.50
環境の管理	2.35	0.88	2.59	0.71	0.69

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$ .

### 3. 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

知的障害者 151 名を分析対象とした。基本属性に関して Table3-1-⑱  
に表す。

Table3-1-⑱ 分析対象の記述集計表 (N = 151)

記述統計			
性別			
	男性	99名	66%
	女性	52名	34%
年齢	平均	29.8 ± 10.1	
	10代	31名	21%
	20代	61名	40%
	30代	27名	18%
	40代	26名	17%
	50代	6名	4%
療育手帳			
	中度知的障害	58名	38%
	軽度知的障害	90名	60%
	記入不明	3名	2%
勤務先			
	就労移行支援	9名	6%
	就労継続支援B型	78名	52%
	就労継続支援A型	6名	4%
	特例子会社	58名	38%
教育歴			
	通常の高校	15名	10%
	職業学科	19名	13%
	普通科	96名	64%
	記入不明	21名	14%

### 3-1. 仕事のパフォーマンスの構造

仕事のパフォーマンスの 23 項目について因子分析を行った。Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性測度が  $KMO = 0.91$ 、Bartlett の球面性検定 (Bartlett's Test of Sphericity) が  $p < .001$  (近似カイ 2 乗 = 2260、 $df = 253$ ) より、因子分析の適用は妥当と判断した。

まず、各項目の得点分布を確認したところ、極端な偏りが見られなかった。因子分析を行い、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。そこで、共通性が低い 2 項目と、十分な因子負荷量を示さなかった 1 項目、計 3 項目を削除し、再分析を行った。その結果、最終的に 20 項目を採用した (Table 3-1-⑳)。因子分析によって削除された項目を Table 3-1-㉑ に表す。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。具体的に、第 1 因子は 11 項目で構成されており、「21. 責任感」や「20. 持続力」及び「14. 就労意欲」など、就労に関わるモチベーションや認知などが行動として現れる項目に高い負荷量が認められた。第 2 因子は 9 項目で構成されており、「9. 修正力」と「5. 判別力」及び「8. 器用さ」など、作業を遂行する能力に関する項目に高い負荷量が認められた。また、各下位尺度の Cronbach の  $\alpha$  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と言える。

Table3-1-㊸ 仕事のパフォーマンスに関する項目の因子分析の結果  
(Promax 回転後の因子パターン)

項目	平均	SD	因子負荷量	
			F1	F2
<b>因子1：仕事への態度 11項目 (<math>\alpha = 0.92</math>)</b>				
21. 責任感 (与えられた仕事は最後までやる)	3.26	0.85	0.93	-0.06
20. 持続力 (最後まで我慢強く作業できる)	3.21	0.87	0.84	-0.01
14. 就労意欲 (働く意欲がある)	3.30	0.82	0.82	-0.19
18. 積極性 (どんな作業にも自分から積極的に取り組む)	2.93	0.85	0.82	-0.13
19. 集中力 (仕事への集中力はある)	3.11	0.87	0.75	0.05
22. 協同作業 (作業や役割を分担し、協力して共同作業ができる)	3.11	0.84	0.68	0.00
17. 整理整頓 (道具、材料、製品等は大切に取り扱い、整理整頓ができる)	3.03	0.92	0.67	0.01
16. 時間の遵守 (時間 (作業開始時間、休憩時間、納期等)を守る)	3.31	0.86	0.64	0.01
2. 指示内容の遵守 (指示通りに仕事をする)	3.28	0.72	0.49	0.35
13. 危機管理 (危険や禁止事項に対処できる)	3.21	0.80	0.49	0.32
12. 作業変化への対応 (作業の内容、手順等の変化へ対応できる)	3.17	0.73	0.44	0.23
<b>因子2：作業力 9項目 (<math>\alpha = 0.89</math>)</b>				
9. 修正力 (自分で間違いを修正できる)	2.77	0.87	-0.10	0.87
5. 判別力 (間違いや不良品の見分け、部品や伝票の判別ができる)	3.00	0.77	0.00	0.83
8. 器用さ (細かい作業ができて、器用である)	3.10	0.89	-0.27	0.83
10. 工夫・改善 (効率的に仕事が進められるよう工夫や改善をしている)	2.63	0.86	-0.14	0.81
4. 正確性 (正確に作業をし、品質、水準を保持できる)	3.17	0.76	0.13	0.68
3. 機器・道具の使用 (作業機器や道具類を正しく、安全に使える)	3.49	0.64	0.23	0.61
7. 習熟 (与えられた作業に十分に慣れている)	3.37	0.64	0.20	0.52
6. 作業速度 (必要とされる作業速度をこなせる)	3.04	0.82	0.32	0.45
23. 計画性 (仕事のスケジュールを管理して計画的に作業している)	2.33	0.93	0.21	0.35
			F1	F2
			F2	0.60

Table3-1-㊹ 因子分析によって削除された項目

1. 体力 (一日を通して作業ができる体力がある)
11. 作業能率 (慣れるにつれ、作業能率は上がる)
15. 質問・報告・連絡・相談 (必要な時に自発的に質問・報告・連絡・相談ができる)

### 3-2. 基本属性による仕事のパフォーマンスの差異

#### (1) 療育手帳

療育手帳による各下位尺度の平均値の差を検討するために、*t* 検定を行った (Table3-1-②)。検定の結果、「仕事への態度」と「作業力」の全ての下位尺度で、軽度知的障害者が中度知的障害者に比べ、平均値が1%水準で有意に高かった。従って、いずれの下位尺度においても知的発達による差異は認められた。

Table3-1-② 療育手帳による下位尺度の平均値と標準偏差及び *t* 検定の結果

	軽度知的障害者 (N=90)		中度知的障害者 (N=58)		t 値
	平均	SD	平均	SD	
作業力	3.10	0.57	2.81	0.58	2.99**
仕事への態度	3.29	0.59	3.01	0.63	2.74**

\**p*<.05 \*\**p*<.01 \*\*\**p*<.001.

## (2) 年齢

キャリア確立期の前半にあたる18歳～34歳、中期キャリア危機にあたる35歳～44歳、キャリア維持期の45歳以上の3群に分け、3群間の各下位尺度の平均値の差を分析した(Table3-1-②③)。その結果、「仕事への態度」と「作業力」について、キャリア段階による差異が見られなかった。従って、いずれの下位尺度においても、キャリア段階による差異は認められないことが示唆された。

Table3-1-②③ キャリア段階による下位尺度の平均値と標準偏差及び分散分析の結果

		全体	34歳以下	35～44歳	45歳以上	F検定	
仕事のパフォーマンス	N	151	108	23	20		
	作業力	平均	2.98	3.04	2.81	2.84	2.03
		SD	0.59	0.58	0.60	0.63	
	N	151	108	23	20		
	仕事への態度	平均	3.17	3.20	2.92	3.26	2.31
		SD	0.62	0.62	0.64	0.59	



### (3) 性別

性別による各下位尺度の平均値の差を検討するために、*t* 検定を行った (Table3-1-⑳)。検定の結果、「仕事への態度」と「作業力」の全ての下位尺度で、男女による差異は見られなかった。従って、いずれの下位尺度においても性別による差異は認められないことが示唆された。

Table3-1-㉔ 性別による下位尺度の平均値と標準偏差

	男性 (N=99)		女性 (N=52)	
	平均	SD	平均	SD
作業力	2.95	0.58	3.04	0.61
仕事への態度	3.12	0.63	3.27	0.59

### (4) 教育歴

普通科卒業者 96 名 (軽度 46 名/48%と中度 47 名/49%及び記入不明 3 名/3%) と職業学科卒業者 19 名 (軽度 18 名/95%と中度 1 名/5%) であった。職業学科卒業者群の中度知的障害者の人数が少ないため、軽度知的障害者のみに対して、教育歴による下位尺度の平均値の差を検討した (Table3-1-㉕)。*t* 検定の結果、「仕事への態度」と「作業力」において、教育歴による有意な差異が認められなかった。

Table3-1-㉕ 教育歴による下位尺度の平均値と標準偏差及び  
*t* 検定の結果 軽度知的障害者

	普通科 (N=46)		職業学科 (N=18)		t 値
	平均	SD	平均	SD	
作業力	3.12	0.52	3.36	0.54	1.67
仕事への態度	3.22	0.61	3.48	0.47	1.65

\**p*<.05 \*\**p*<.01 \*\*\**p*<.001.

(5) 就労形態

福祉就労者 87 名（軽度 43 名/49.5%と中度 42 名/48.2%及び記入不明 2 名/2.3%）と一般就労者 64 名（軽度 47 名/73.4%と中度 16 名/25%及び記入不明 1 名/1.6%）であった。就労形態による下位尺度の平均値の差を検討するために、知的障害の程度を分けて、*t* 検定を行った (Table3-1-⑳と Table3-1-㉑)。その結果、軽度知的障害者では「作業力」と「仕事への態度」について、一般就労者が福祉就労者に比べ 5 %水準で有意に高かった。また、中度知的障害者では「仕事への態度」について、同様に一般就労者が福祉就労者より 5 %水準で有意に高かった。従って、一般就労をしている知的障害者は、福祉就労をしている知的障害者に比べ、「仕事への態度」と「作業力」において、高い得点を示していることが示唆された。

Table3-1-⑳ 就労形態による下位尺度の平均値と標準偏差及び *t* 検定  
軽度知的障害者

	福祉就労 (N=43)		一般就労 (N=47)		t 値
	平均	SD	平均	SD	
作業力	2.96	0.48	3.23	0.63	2.29*
仕事への態度	3.05	0.60	3.51	0.49	3.99***

† *p*<.10 \**p*<.05 \*\**p*<.01 \*\*\**p*<.001.

Table3-1-㉑ 就労形態による下位尺度の平均値と標準偏差及び *t* 検定  
中度知的障害者

	福祉就労 (N=42)		一般就労 (N=16)		t 値
	平均	SD	平均	SD	
作業力	2.89	0.58	2.68	0.53	-1.25
仕事への態度	2.89	0.64	3.34	0.53	2.53*

† *p*<.10 \**p*<.05 \*\**p*<.01 \*\*\**p*<.001.

### 3-3. メタ認知的方略と行動・環境の調整方略及び仕事のパフォーマンスの因果モデルの検証

就労における自己調整方略の間でメタ認知的方略が行動・環境の調整方略の使用を規定すると予測する。そして、自己調整方略の間の因果関係について検討した先行研究（佐藤，2004）の結果を参考に、「柔軟的調整」が「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」の使用を、「目標設定」が「作業方略」と「環境の管理」の使用を、それぞれ規定すると仮定する。

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係について、メタ認知的方略が行動・環境の調整方略を介して仕事のパフォーマンスに影響を及ぼす因果モデルを仮定する。産業心理学での自己調整方略と仕事のパフォーマンスの関係をとり上げた研究（Porath & Bateman, 2006; Cellar, Stuhlmacher, Young, 2011）の結果を参考に、行動・環境の調整方略の「作業方略」は仕事のパフォーマンスと関連があると予測する。

メタ認知的方略である「柔軟的調整」と「目標設定」は共通の変動要因（例えば、知的発達など）が存在するだろう。同様に行動・環境の調整方略である「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」の間にも、メタ認知的方略以外に共通の変動要因が存在すると考え、「柔軟的調整」と「目標設定」の間、「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」の間で、それぞれ誤差間の相関を仮定した。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.3-1-②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。

就労における自己調整方略の間の因果関係：メタ認知的方略である「柔軟的調整」は、行動・環境の調整方略である「援助要請」と「作業方略」

及び「環境の管理」に対して、有意な正のパスを示した。メタ認知的方略である「目標設定」は、行動・環境の調整方略である「作業方略」に対して、有意な正のパスを示した。

就労における自己調整方略と仕事のパフォーマンスの因果関係：仕事のパフォーマンスに対して、メタ認知的方略の「目標設定」と行動・環境の調整方略である「作業方略」から、それぞれ有意な正のパスが見られた。

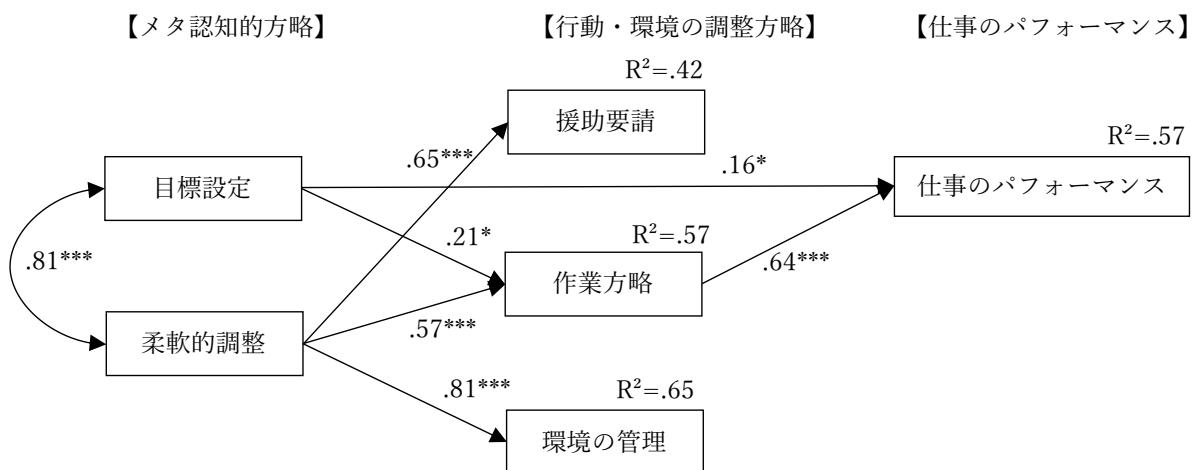


Fig.3-1-② 就労における自己調整方略が仕事のパフォーマンスに及ぼす影響 (N=151)

注 1) 誤差変数は省略している。

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

注 3)

$\chi^2(6) = 3.73$   $p = .713$  RMR=.000 GFI=.992 AGFI=.971

CFI=1.000 RMSEA=.000 AIC=33.73

#### IV. 考察

##### 1. 知的障害者の就労における自己調整方略の構造

本研究では知的障害者の作業遂行を促進する自己調整方略の構造を解明するため、支援員が知的障害のある就労者の知的発達と就労場面を踏まえ、本人の職場での態度や能力について評価を行うツールの作成を目的に、「知的障害者の就労における自己調整方略尺度」を試作し、試案尺度の信頼性を検討した。

予備調査を経て作成した 72 項目について、知的障害者 366 名を対象に質問紙調査を実施し、因子分析を行った結果、メタ認知的方略より「目標設定」「柔軟的調整」といった 2 因子が、行動・環境の調整方略より「作業方略」「援助要請」「環境の管理」の 3 因子が、抽出された。「目標設定」には、自分の作業レベルに合った目標を立てる項目が多く含まれている。「柔軟的調整」には、自分自身の取り組みの状況についてモニターしつつ、柔軟に対応する項目が含まれている。従って、メタ認知的方略の「目標設定」と「柔軟的調整」は、自己の状態を整える方略であると言える。

行動・環境の調整方略の「援助要請」には必要に応じて支援員や同僚に援助を求める項目が多く含まれている。「作業方略」は作業そのものに直接的にかかわる項目が含まれている。「環境の管理」には、作業遂行に向けた準備行動が多く含まれている。従って、行動・環境の調整方略とは、作業内容に直接的に働きかけ、その成果を上げる方略から構成されていると考えられる。

また、I-T 相関係数と  $\alpha$  係数及び再検査を行ったところ、高い信頼性が確認された。

ただし、知的障害者の就労における自己調整方略には、健常児者の自己調整方略から仮定した「時間の管理」が単独因子として抽出されな

った。これは知的障害者の就労における自己調整方略の特徴と言えよう。作業時間の管理を想定して作った項目である「作業スケジュールに変更がある場合、それに応じ時間通りに行動する」と「作業中に時間を意識しながら取り組める」が「作業方略」に、「カレンダーに記録するなどを通して、時間を管理する」が「環境の管理」に、「作業ごとの所要時間を見積もることができる」と「状況に応じて順序や時間を調整できる」が「柔軟的調整」にそれぞれ含まれた。つまり、知的障害者の知的発達と就労場面を踏まえると、個々の知的障害者が時間を管理して作業を進めるというより、事前に設定された作業スケジュールに沿って行動するのが現状であると思われる。そのため、「時間の管理」は「作業方略」と「環境の管理」から独立して抽出されなかったと推測される。また、就労場面で作業スケジュールに沿って行動するのみではなく、必要に応じて自分の時間を調整する力も求められていると思われる。この場合に行う「時間の管理」は「柔軟的調整」に含まれたと考えられる。

さらに、下位尺度間の相関係数を算出した結果、まず、メタ認知的方略の下位尺度の間では 0.84 という強い相関があった。また、行動・環境の調整方略の下位尺度の間では、0.59～0.65 という中程度の相関が示された。なかでも、メタ認知的方略の下位尺度と行動・環境の調整方略の下位尺度の間に強い相関が示された。先行研究ではプランニングと柔軟的調整の間の強い相関と、認知的方略と作業方略及びリソース方略の強い相関が実証されており（佐藤ら，1998）、領域における下位尺度同士の相関は先行研究の知見を支持していると言えよう。また、これら領域の関係について、メタ認知的方略は行動・環境の調整方略の使用を調整する機能をもち、より高次の認知レベルにあると指摘されている（Pintrich & Schrauben, 1992; 佐藤・新井, 1998）。これらより、知的障害者の就労における自己調整方略の領域間の相関関係や、下位尺度同士の相関関係

係は、先行研究の知見を支持していると言えよう。

従って、知的障害者の作業遂行力の向上に向けて、支援員は「目標設定」「柔軟的調整」「援助要請」「作業方略」「環境の管理」という5つの就労における自己調整方略があることを意識し、これら方略の支援に働きかけていく必要性が示唆された。

## 2. 知的障害者の就労における自己調整方略の特徴

知的障害者の就労における自己調整方略の平均値は自閉症者に比べ有意に高かった。自閉症児の自己調整の難しさについて、これまでの研究においても指摘されてきた (Barnard-Brak et al., 2014)。本研究の結果は、その知見を支持するものであると言える。

就労における自己調整方略の2領域の平均値を分析した結果、知的障害者と自閉症者に共通して、メタ認知的方略のほうが行動・環境の調整方略より低かった。従って、知的障害者及び自閉症者に共通して行動・環境の調整方略のほうがメタ認知的方略より、得点が高かった。メタ認知とは、個人が自分の認知に関して有する知識及びその過程のことであり、メタ認知的知識とメタ認知的活動に分類される。その中でも、知的障害者は、特にメタ認知的活動（計画、モニタリング、評価）に遅れがあると指摘されている (Borkowski, Weyhing, & Turner, 1986; Brown, 1978)。すなわち、メタ認知的方略は、行動・環境の調整方略に比べ、より高次の認知レベルにあるため、知的障害者にとってより難しい方略であると推測される。

次に、下位尺度について分析した結果、知的障害者のメタ認知的方略において「目標設定」と「柔軟的調整」の平均値の間に有意な差はなかった。行動・環境の調整方略において、「作業方略」と「援助要請」及び「環境の管理」の順に平均値が有意に高かった。自閉症者においても同

様の結果であった。従って、知的障害者は自閉症者と同様、「作業スケジュールに変更がある場合、それに応じ時間通りに行動する」など、作業そのものに直接働きかける方略に関して、使用レベルは高いことが明らかになった。一方、「作業に使うマニュアル書や資料などをすぐ使えるように用意する」など、自分自身の身の回りの管理を通して作業遂行を促す方略に関して、使用レベルは低いことが明らかになった。これについて、就労場面で提供する学習機会の頻度が影響していると推測される。「作業方略」は、日々の作業のなかで繰り返して行う内容であるため、使用レベルが高いのに対して、「環境の管理」に関して支援員はあまり意識して取り入れていない可能性が推測される。

下位尺度において、知的障害者と自閉症者との平均値を比較した結果、有意な差があった下位尺度はメタ認知的方略では「柔軟的調整」であり、行動・環境の調整方略では「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」であった。これらすべてにおいて、自閉症者に比べ、知的障害者のほうが高かった。

まず、「援助要請」とは他者から援助を求めることにより作業を進める方略であり、自閉症者の最も苦手な対人関係に関する内容から構成されている。津守式乳幼児精神発達質問紙の「社会」領域、或いは社会生活能力調査の意思の表示と交換において、知的障害のみ児者に比べ自閉症児者は有意に低かったと指摘されている（中塚・蓬郷，1988；梅永ら，1991）。つまり、自閉症児者の障害特性である「社会性」の難しさは、「援助要請」の使用を妨げていると思われる。

つぎに、「柔軟的調整」とは、自分自身の取り組みの状況についてモニターしつつ、柔軟に対応する方略である。つまり、この方略はモニタリングという、より高次の認知レベルを要するメタ認知的活動であると言える。先行研究では言語性IQが低い高機能自閉症児ほど、メタ認知的



活動が困難であると指摘されている (Black, Wallace, Sokoloff, & Kenworthy, 2009; Kalbfleisch & Loughan, 2011)。また、自閉症児者は動作性 IQ に比べて言語性 IQ が低いことや、知的障害のみ児者に比べて、「単語」と「理解」の点数が低いと指摘されている (東條・紺野・竹形・寺山, 1996; 梅永ら, 1991)。Kaufman (1975) は自閉症児者が意志の表現に比べ、文章的语言表現能力、すなわち文章表現においても繋がりのある、連続的な意味合いの強い表現において、知的障害のみ児者に劣るとしている。以上のことから、自閉症を併せもつ知的障害者の「柔軟的調整」の使用の難しさは言語能力の遅れに起因する可能性が推測される。また、自閉症者の特性ともいえる固執傾向は、「柔軟的調整」の使用を妨げている可能性も考えられる。

さらに、「作業方略」とは作業そのものに関わる方略である。先行研究において、自閉症児者は手腕や手指を使用する単純で部分的な運動機能面においては、知的障害者に比べ優れているものの、連続的なプロセスを必要とする流れのある作業においては必ずしもそうとは言えないとし、情報を系列的に処理する能力は自閉症者が苦手であると指摘されている (梅永ら, 1991)。本研究の「作業方略」は手腕や手指を使用するという部分的な運動能力というより、情報を系列的に処理する能力が測定されているため、自閉症者の「作業方略」の使用レベルは知的障害者に比べて低かったと推測される。

最後に、「環境の管理」とは「作業に必要な資料、テキスト、情報などをファイリングして管理する」など作業遂行に向けた準備行動から構成される。「環境の管理」はこれからの活動や現在の自分の状態についてモニタリングする力が求められる。上述した通り、自閉症児者は連続的なプロセスにおいて、情報を系列的に処理する能力が劣るため、知的障害者に比べ、「環境の管理」が低かったと思われる。

下位尺度の相関を検討した結果、知的障害者と自閉症者に共通して、同じ領域における下位尺度の間に中程度から強い正の相関が示された。また、メタ認知的方略の下位尺度と行動・環境の調整方略の下位尺度の間にも、知的障害者と自閉症者に共通して中程度から強い正の相関が示された。以上のことから、知的障害者と自閉症者に共通して、メタ認知的方略と行動・環境の調整方略といった領域の下位尺度同士は相関関係が強く、特にメタ認知的方略が行動・環境の調整方略の使用を規定する機能をもつ可能性が推測される。

メタ認知的方略では自閉症者と比較を行った結果、「柔軟的調整」で有意差が認められた。しかし、知的障害者と自閉症者に共通して、「目標設定」と「柔軟的調整」において有意差がなく、「柔軟的調整」の平均値が若干高い傾向にあった。つまり、各下位尺度別得点の傾向は類似しており、知的障害者と自閉症者のメタ認知的方略の構造は同じであると考えられる。また、行動・環境の調整方略では、自閉症者と比較を行った結果、「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」において有意差があった。しかし、知的障害者と自閉症者に共通して、行動・環境の調整方略において最も高かった下位尺度は「作業方略」で、最も低かった下位尺度は「環境の管理」で、「援助要請」は2番目に高かった。従って、行動・環境の調整方略では知的障害者と自閉症者において有意差が認められる下位尺度があるものの、得点傾向が類似しており、行動・環境の調整方略の構造は同じであると言えよう。

療育手帳について、下位尺度ごとの平均値を検討した結果、知的障害者と自閉症者いずれにおいても、知的発達による差異が示された。中度知的障害者に比べ、軽度知的障害者ほど、これら下位尺度の平均値が高いことが明らかになった。本研究は療育手帳の軽度と中度を対象としており、療育手帳の障害の程度区分は、原則として知能指数（IQ）を基に

している。つまり、IQ35～IQ50 未満の知的障害者は中度判定を受け、IQ50～IQ70 未満の知的障害者は軽度と見なされる。多くの先行研究では、知的障害者の自己調整方略の使用の難しさは、不十分な言語発達や知的発達（Whitman, 1990a; Whitman, 1990b; Vieillevoye & Nader-Grosbois, 2008; Nader-Grosbois & Lefèvre, 2011）、ワーキングメモリの弱さ（Dučić, 2017）に起因するとされる。これより、本研究の結果は先行研究の知見を支持していると言える。今後、精神年齢と知能指数、特に知能を構成する構成要素を測定し、知的障害者の就労における自己調整方略の使用を規定する認知機能について、詳細に検討していく必要があると思われる。

生活年齢について、キャリア確立期（34歳以下）、キャリア危機期（35～44歳）、キャリア維持期（45歳以上）に分けて、下位尺度ごとの平均値の差を検討した結果、知的障害者と自閉症者に共通して、キャリア段階による違いは認められなかった。また、健常者を対象とした研究では、教員の勤務年数は自己調整方略の使用と正の相関があると報告されている（Partovi & Tafazoli, 2016）。言い換えれば、勤務年数は長ければ長いほど、自己調整方略の使用に熟練される。しかし、本研究の結果は先行研究を支持するものではなかった。今後、知的発達を、ある程度統制して検討する必要性が示唆される。

性別に関して、下位尺度ごとの平均値を分析した結果、知的障害者と自閉症者いずれにおいても男女間の有意差はなかった。健常児者を対象とした研究において、女性は男性に比べ、援助要請に肯定的で、援助要請行動をとりやすいとされている（山口・西川, 1991）。男性は他者に依存することを良いとしない伝統的な性役割や規範を持っているため、男性は女性に比べ援助を要請しないと指摘されている（Sears, Graham, & Campbell, 2009）。本研究では「援助要請」において男女による違

いが見られなかった。本研究における女性のサンプル数は少なかったため、今後、更なる検証が必要であると思われる。

就労形態について、下位尺度ごとの平均値を検討した結果、知的障害者と自閉症者に共通して、就労形態による差異は認められなかった。このことから、知的障害のある就労者の自己調整方略の使用には、就労形態による違いというより、就労場面で実際に取り組まれる支援内容や職種などが関連していると推測される。今後、詳細な検討が必要であろう。

教育歴について、下位尺度ごとの平均値を検討した結果、軽度知的障害者群では「柔軟的調整」において、職業学科卒業者のほうが普通科卒業者に比べ、有意に高かった。これに関して普通科と職業学科で取り組む教育課程の違いが関係していると考えられる。今後、詳細に検討する必要があると言えよう。

### **3. 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**

#### **3-1. 仕事のパフォーマンスの構造とその基本属性による差異**

仕事のパフォーマンスに関する 23 項目に対して、因子分析を行ったところ、「仕事への態度」と「作業力」の 2 因子が抽出された。Cronbach の  $\alpha$  係数より、高い内部一貫性が確認された。また、「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) から用いた 2 領域に大きく分かれ、各領域ごとに含まれていた内容も概ね同じであったため、各下位尺度の構成概念の妥当性が示されたと考えられる。従って、本尺度は知的障害者の仕事のパフォーマンスを測定するにあたって、有効な測度であると言える。

また、知的障害者の療育手帳、年齢、性別、就労形態、教育歴といった基本属性による下位尺度の平均値の差異を調べた。その結果、「仕事へ

の態度」と「作業力」に関して、性別とキャリア段階（キャリア確立期：34歳以下、キャリア中期：35歳～44歳、キャリア維持期：45以上）及び教育歴（普通科と職業学科）による違いは認められなかった。一方、「仕事の態度」と「作業力」は、中度知的障害者に比べ軽度知的障害者が、福祉就労者に比べ一般就労者が、それぞれ得点が有意に高かった。従って、知的発達、就労形態の違いが、仕事のパフォーマンスの高低と関係している可能性が示唆された。

### 3-2. メタ認知的方略と行動・環境の調整方略及び仕事のパフォーマンスの因果関係

就労における自己調整方略に関して、パス解析の結果、就労における自己調整方略間の因果関係を仮定したモデルが良好な適合度を示した。まず、メタ認知的方略の「柔軟的調整」はすべての行動・環境の調整方略に有意なパスを示した。「柔軟的調整」には自分の作業に関わるモニタリング活動が含まれており、行動・環境の調整方略の使用を規定するという結果は妥当であると思われる。メタ認知的方略が時間と環境の調整方略の使用を規定するという先行研究の知見（Sen & Yilmaz, 2016）や、柔軟的方略から認知的方略、友人リソース方略、作業方略へと有意なパスが見られたという先行研究の知見（佐藤, 2004）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。従って、メタ認知的方略の「柔軟的調整」が行動・環境の調整方略の使用を規定することが示唆された。

また、「目標設定」から行動・環境の調整方略の「作業方略」に対して有意なパスを示した。「作業方略」とは事前に設定した目標を達成するために用いる、作業そのものに関わる方略であるため、「目標設定」に規定されるという結果は妥当であろう。また、「環境の管理」とは個人が自分の目標や基準に合わせて環境を調節する方略であるため、同様に「目標

設定」に規定されると推測していたが、支持されなかった。「環境の管理」の平均値は5つの方略の中で最も低く、就労者が実際の作業活動であまり使用していない可能性が考えられる。今後、詳細に検討する必要があると思われる。「援助要請」については、支援員や同僚に援助を求めるという行為は、あらかじめ目標として設定するものではなく、自分の作業内容の理解や進み具合に応じて柔軟に対処する方略であるため、「目標設定」からの直接的な影響は少ないと推測される。従って、先行研究が提起している理論的枠組を踏まえれば、メタ認知的方略と行動・環境の調整方略の間には相関的な関係というよりも、前者の使用が後者の使用を規定していることが示唆された。

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や（Bandura & Wood, 1989）、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。

## V. まとめ

研究1では、知的障害者の就労における自己調整方略を測定する尺度を開発し、自閉症者との比較を通して、知的障害者の就労における自己調整方略の特徴を明らかにした。加えて、知的障害者の就労におけるメタ認知的方略（「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」）を介して、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、その検証を行った。その結果、以下の点が明確になった。

1. 知的障害者の就労における自己調整方略とは、メタ認知的方略と行動・環境の調整方略という2領域から構成され、メタ認知的方略には「柔軟的調整」と「目標設定」が、行動・環境の調整方略には「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」が、それぞれ含まれることが明らかになった。ただし、知的障害者の就労における自己調整方略には、健常児者の自己調整方略から仮定した「時間の管理」が単独因子として抽出されなかった。

2. 知的障害者の就労における自己調整方略の特徴として、メタ認知的方略においては「柔軟的調整」が、行動・環境の調整方略においては、「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」が、自閉症者と比べ、良好であることが示唆された。

3. 知的障害者の主な基本属性による下位尺度の相違を調べた結果、療育手帳と教育歴による差異が示唆された。下位尺度のすべてにおいて、軽度知的障害者が中度知的障害者に比べ、平均値が有意に高かった。また、「目標設定」「柔軟的調整」「援助要請」「環境の管理」において、職

業学科卒業者が普通科卒業者に比べ、平均値が有意に高かった。

4. 知的障害者の仕事のパフォーマンスについて、「仕事への態度」と「作業力」という2因子が抽出された。主な基本属性による差異を検討した結果、知的障害の程度、教育歴、就労形態の違いが、仕事のパフォーマンスの高低と関係している可能性が示唆された。

5. 就労における自己調整方略間の関係について、メタ認知的方略の「柔軟的調整」はすべての行動・環境の調整方略に対して有意な正のパスを示した。メタ認知的方略の「目標設定」は「作業方略」に対して有意な正のパスを示した。従って、メタ認知的方略は行動・環境の調整方略の使用を規定する可能性が示唆された。

6. 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するばかりではなく、「目標設定」と「柔軟的調整」が「作業方略」を媒介して、間接的にも影響している可能性が示唆された。



## 第 2 節 第 3 章のまとめ

研究 1 では、就労における自己調整方略の定義に基づき、自己調整方略のメタ認知的方略と行動・環境の調整方略という 2 領域に焦点をあて、まず知的障害者の就労における自己調整方略の構造を検討した。その結果、メタ認知的方略として、作業の遂行をモニタリングしたり、振り返ったりすることによって作業遂行を促す「柔軟的調整」方略、自分に合わせて作業目標を設定することによって作業遂行を促す「目標設定」方略という 2 つの因子が確認された。行動・環境の調整方略として、作業そのものに直接働きかけることによって作業遂行を促す「作業方略」、他者から助けを求めて作業遂行を促す「援助要請」方略、自分自身の身の回りを管理することによって作業遂行を促す「環境の管理」方略という 3 つの因子が確認された。また、内部一貫性と再検査信頼性を検討した結果、高い信頼性が確認された。

次に、研究 1 では知的障害者の就労における自己調整方略の特徴について自閉症を併せもつ知的障害者との比較を通して明らかにした。その結果、メタ認知的方略の「柔軟的調整」は、自閉症を併せもつ知的障害者よりも高かった。行動・環境の調整方略の「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」は、自閉症を併せもつ知的障害者よりも高かった。また、知的障害者の療育手帳と教育歴による就労における自己調整方略の差異が示された。5 つの下位尺度のすべてにおいて、中度知的障害者に比べ、軽度知的障害者の得点が有意に高かった。「柔軟的調整」において、普通科卒業者に比べ、職業学科卒業者の得点が有意に高かった。従って、知的障害者の障害種別、知的発達、学習機会が就労における自己調整方略の使用に影響を及ぼす可能性が示唆された。今後、障害種別に分けて、具体的な知能検査や支援内容などを用いて、詳細に検討してい

く必要性が示唆された。

さらに、研究1では知的障害者の就労における自己調整方略間の因果関係を踏まえ、仕事のパフォーマンスに及ぼす影響を調べた。その結果、「柔軟的調整」は全ての行動・環境の調整方略に対して、「目標設定」は「作業方略」に対して、それぞれ有意なパスを示した。従って、メタ認知的方略は行動・環境の調整方略の使用を規定する可能性が示唆された。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係について、「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するばかりではなく、「目標設定」と「柔軟的調整」が「作業方略」を介して、間接的にも仕事のパフォーマンスに影響する可能性が示唆された。以上のことから、知的障害者の仕事のパフォーマンスを促すために、就労における自己調整方略に対する支援は非常に重要であることが示唆された。今後、就労における自己調整方略の支援に有用な示唆を得るために、その規定要因について検証していく必要性が示唆された。

次章では、自閉症を併せもたない知的障害者の就労支援へ示唆を得るために、就労における自己調整方略の使用の規定要因について実証的に検証する。加えて、知的障害者の就労における自己調整方略の自己評定の特徴を検討する。就労における自己調整方略を適切に支援するために、支援員が、知的障害者自身がどう考えているかを理解しておくことは非常に重要であると思われる。

## 第4章

# 知的障害者の就労における自己調整方略を 規定する要因の実証的検討

第4章では、知的障害者の就労における自己調整方略の使用を規定する要因について実証的に検討する。まず第1節では知的障害者の就労における自己調整方略を適切に支援する示唆を得るために、支援員の自己調整方略に対する支援と知的障害者の使用の差異や、それらの関連を明らかにする（研究2）。第2節では、知的障害者の目標志向性（マスター目標志向性・パフォーマンス目標指向性）が就労における自己調整方略の使用に及ぼす影響を明らかにする（研究3）。第3節では、知的障害者の認知処理過程（プランニング・同時処理・注意・継次処理）が就労における自己調整方略の使用に及ぼす影響を明らかにする（研究4）。

## 第1節 支援員による支援が知的障害者の 就労における自己調整方略に及ぼす影響（研究2）

### I. 問題の所在と目的

Zimmerman and Shunk（2011）は自己調整方略の使用における学習機会の提供の重要性を指摘している。知的障害者の自己調整方略の使用において、親の養育特性（田中・田中，2000）、親の自己調整方略（Nader-Grosbois & Lefèvre, 2012）、教員の言語行動（田中，1992）が影響していると指摘されている。ただし、これらは学齢期の自己調整方略に関わる知見で、成人期に対して、特に就労における自己調整方略に影響を及ぼす学習機会について未検討である。

Glaser and Bassok（1989）は学習方略使用のモデルや指導者として教員や集団（グループ学習など）の重要性を指摘し、学習方略は発達段階で自然に身につくものではなく、教員やクラスといった個人外の要因、特に教員の意図的な介入が必要であると指摘している（Chang, 2005）。健常児を対象とした研究では、この知見は既の実証されている。一方、障害福祉サービス事業所では、支援員は知的障害者に支援を行うという役割を公的に担っている。就労移行支援や就労継続支援 B 型を考慮した場合、知的障害者の自己調整方略の知識を得るリソースは支援員であることが予想される。つまり、知的障害者の自己調整方略の使用において、支援員による支援は少なからぬ影響を与えられると思われる。しかし、支援員による支援と知的障害者の自己調整方略の使用との関連について検討されていない。

よって、本研究では支援員の自己調整方略に対する支援と知的障害者の使用の差異や、それらの関連を明らかにすることを目的とする。これらの検討が、これまで言及されてこなかった自己調整方略に対する支援

員による支援の影響が明確になるだけでなく、知的障害者の就労における自己調整方略の支援法について議論する際に大きく寄与すると考えられる。

## II. 方法

### 1. 対象者

就労移行支援 1ヶ所と就労継続支援 B型 2ヶ所の職員（支援員）計 47名（男性：13名；女性：34名）が調査に参加した。

知的障害者 93名について回答が得られ、回答に不備があるものを除き、89名に対して項目分析を行った。生活年齢の範囲は 18歳から 53歳までであり、平均年齢は  $29.53 \pm 9.94$  歳であった。平均精神年齢（MA：月齢）は  $93.97 \pm 20.70$  歳であった。性別は男性 72名、女性 17名であった。障害種別は、知的障害者 60名、自閉症を併せもつ知的障害者 26名、ダウン症者 2名、その他 1名であった。

### 2. 調査方法

就労移行支援と就労継続支援 B型に勤務する職員（支援員）に質問紙の回答を依頼した。質問紙は事業所を通じて配布・回収を行った。

### 3. 調査期間

2017年 10月～11月であった。

### 4. 調査項目

#### 4-1. フェイスシート

知的障害の年齢、精神年齢（田中・ビネー知能検査法 V）、性別、障害種別、居住形態、日中活動の場、勤務年数について尋ねた。

#### 4-2. 支援員の就労における自己調整方略の支援に関する項目

研究1-1で作成した「知的障害者の就労における自己調整方略尺度(支援員評定)」の5つの自己調整方略について、各因子の因子負荷量の高い項目からそれぞれ4項目ずつ(計20項目)を抽出し用いた(Table4-2-①)。就労支援を担当する職員(支援員)に、それらを普段の就労支援においてどれくらい支援するかという支援の頻度について尋ねた。回答の形式は、田中・小島(2013)の知的障害特別支援学校教師の自己理解の指導頻度の回答形式を参考に、本年度の半年間を対象として回答を求めた。具体的に「半年間に0回(1点)」「半年間に数回(2点)」「月に数回(3点)」「1週間に数回(4点)」「1週間に数回以上(5点)」の5件法を用いた。

#### 4-3. 知的障害者の就労における自己調整方略の使用に関する項目

4-2と同様に5つの自己調整方略を普段の作業活動の中で、知的障害者がどれくらい使用しているかについて、当利用者の就労支援を担当する職員(支援員)に尋ねた。項目の内容は、4-2と対応している。回答形式は、「当てはまらない(1点)」「あまり当てはまらない(2点)」「どちらでもない(3点)」「やや当てはまる(4点)」「当てはまる(5点)」の5件法であった。

Table4-2-① 就労における自己調整方略に関わる項目（20項目）

1. 作業目標を設定する際に、達成に何が必要かを考える→目標設定
2. 作業目標を達成するために、見通しをもって活動する→目標設定
3. 作業目標を実際に達成できるレベルに設定する→目標設定
4. 作業目標を数字（時間・個数・速度など）で計算可能なものにする→目標設定
5. 対人関係について悩んでいる場合、誰かに相談する→援助要請
6. 作業中に必要な時に職員に援助を求める→援助要請
7. 事業所で、体調不良や非常事態時に自ら状況を訴える→援助要請
8. 自分が困っていること（助けてほしいこと）を言語で伝える→援助要請
9. 作業スケジュールに変更がある場合、それに応じ対応する→作業方略
10. 作業中に失敗を指摘された場合、次に修正する→作業方略
11. 作業中に失敗しても、次の作業時に気持ちを切り替える→作業方略
- \*12. 作業を始める前に、事前説明（内容・やり方・手順など）を行う→作業方略
13. 作業に必要な資料、テキスト、情報などをファイリングして管理する→環境の管理
14. 作業で間違ったところや大事なところをメモする→環境の管理
15. 作業を始める前に、作業に使うマニュアル書などをすぐ使えるように用意する→環境の管理
16. 地域の関係機関の役割や活用方法について理解する→環境の管理  
（例えば、障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所など）
17. 作業の進捗状況を確認しながら、臨機応変に行動する→柔軟的調整
18. 担当チームのみではなく、チーム全体の状況を把握しながら行動する→柔軟的調整
19. 作業能率を上げるために自分に合わせて物理的環境を調整する→柔軟的調整
20. 1日のやるべきことを考えて、優先順位を立てる→柔軟的調整

\*は削除された項目を示す。

## 5. 手続き

### 5-1. 分析対象

知的障害者 60 名とダウン症者 2 名、計 62 名を分析対象とした。分析に自閉症を併せもつ知的障害者 26 名とその他 1 名は含まれていない。なお、詳細な属性に関して Table4-2-②に表す。

### 5-2. 分析方法

(1) 項目分析は知的障害者の就労における自己調整方略の使用、支援員の就労における自己調整方略の支援の各下位尺度得点(合計得点/項目数)の平均値及び標準偏差、Cronbach の  $\alpha$  係数を算出した。

(2) 就労における自己調整方略間の差異について、 $t$  検定と 1 元配置分散分析を行った。

(3) 就労における自己調整方略の使用と支援の関係について、重回帰分析と Pearson の積率相関係数を算出した。

なお、統計処理は IBM SPSS Statistics (Version25.0) を使用した。



Table4-2-② 分析対象者の基本集計表

分析対象 (62名)			
年齢	平均	30.87(±10.47)	
	10代	5名	8.1%
	20代	32名	51.6%
	30代	9名	14.5%
	40代	12名	19.4%
	51～53歳	4名	6.5%
	精神年齢(MA)	平均(月齢)	92.84(±20.61)
	5歳級	10名	16.1%
	6歳級	11名	17.7%
	7歳級	15名	24.2%
	8歳級	14名	22.6%
	9歳級	6名	9.7%
	10歳級	2名	3.2%
	11歳級	3名	4.8%
	12歳級	1名	1.6%
性別	男性	47名	75.8%
	女性	15名	24.2%
勤務先	就労移行支援	13名	21.0%
	就労継続支援B型	49名	79.0%

## 6. 倫理的配慮

本研究の実施にあたり、障害福祉サービス事業所の理事長へ研究協力の依頼文書を発送すると同時に、口頭と書面による研究の趣旨、分析手続き、結果の公開を含めたデータの扱いについて説明を行い、職員（支援員）の質問紙への回答をもって研究への同意とみなした。

なお、本研究は筑波大学人間系研究倫理委員会の承認を得て行った(筑29-103)。

### Ⅲ. 結果

#### 1. 項目分析

「支援員の就労における自己調整方略の支援」は「知的障害者の就労における自己調整方略尺度」より抽出した項目である。まず尺度の信頼性を高めるために、支援員の就労における自己調整方略の支援の全項目（20項目）に対して、Cronbachの $\alpha$ 係数による項目分析を行った。その結果、支援員の就労における自己調整方略の支援の全項目での $\alpha$ 係数は0.90であるのに対して、項目12を削除したときの $\alpha$ 係数が、全項目の $\alpha$ 係数より高かった。そのため、項目12を削除した。また、「知的障害者の就労における自己調整方略の使用」について、支援員の支援と対応させ、項目12を削除し、19項目を用いた。

「知的障害者の就労における自己調整方略の使用（19項目）」、「支援員の就労における自己調整方略の支援（19項目）」の下位尺度得点（合計得点/項目数）の平均値及び標準偏差を算出した（Table4-2-③）。すべての下位尺度において、それぞれの尺度の平均値から標準偏差を引いた値及びそれらを加えた値が各尺度の取り得る値の範囲（1.00～5.00）を超える項目はなかった。従って、各尺度の分布に極端な偏りは認められなかったと考えられる。また、それぞれの尺度の内部一貫性をみるために各下位尺度に対してCronbachの $\alpha$ 係数を求めた。「知的障害者の就労における自己調整方略の使用」の下位尺度の $\alpha$ 係数は0.80～0.87の範囲にあった。「支援員の就労における自己調整方略の支援」の下位尺度のCronbachの $\alpha$ 係数は0.76～0.87の範囲にあった。従って、それぞれの尺度において、一定の内部一貫性が認められたものと考えられる。

Table4-2-③ 就労にける自己調整方略とその下位尺度の平均値と標準偏差及びα係数

各尺度	知的障害者 (89名)			
	項目数	M	SD	α係数
支援員の自己調整方略の支援	19	2.62	0.66	0.90
目標設定	4	3.03	0.94	0.87
柔軟的調整	4	2.68	0.99	0.83
援助要請	4	2.79	0.77	0.76
作業方略	3	2.66	0.86	0.79
環境の管理	4	1.91	0.90	0.86
知的障害者の自己調整方略の使用	19	2.65	0.74	0.92
目標設定	4	2.36	0.90	0.87
柔軟的調整	4	2.44	0.97	0.86
援助要請	4	3.25	1.04	0.85
作業方略	3	3.34	0.99	0.81
環境の管理	4	2.09	0.99	0.80

## 2. 就労における自己調整方略間の差異

支援員がどのような就労における自己調整方略に対して多く支援しているかについて検討した。知的障害者に対する支援員のメタ認知的方略の支援の平均値は 2.82 (標準偏差 0.92) で、行動・環境の調整方略の支援の平均値は 2.41 (標準偏差 0.75) であった。*t* 検定を行ったところ、行動・環境の調整方略に比べ、メタ認知的方略の支援が有意に多かった ( $t=3.89(61)$ ,  $p<.000$ )。メタ認知的方略の下位尺度について、*t* 検定を行ったところ、「柔軟的調整」と「目標設定」の間に有意な差は見られなかった ( $t=1.89(61)$ , n. s.)。行動・環境の調整方略の下位尺度について、一元配置分散分析 (対応あり) を行ったところ、有意な主効果が見られた ( $F(2, 122)=45.31$ ,  $p<.000$ )。Bonferroni 法による多重比較の結果、「環境の管理」に比べ、「援助要請」と「作業方略」の支援が有意に多かった (Table4-2-④)。

知的障害者がどのような就労における自己調整方略を多く使用しているかを検討した。知的障害者のメタ認知的方略の平均値が 2.47（標準偏差 0.90）で、行動・環境の調整方略の平均値が 2.86（標準偏差 0.70）であった。 $t$ 検定を行ったところ、メタ認知的方略に比べ、行動・環境の調整方略の使用は有意に高かった（ $t=4.30(61)$ ,  $p<.000$ ）。メタ認知的方略の下位尺度について、 $t$ 検定を行ったところ、「目標設定」と「柔軟的調整」の間に有意な差は見られなかった（ $t=1.68(61)$ , n. s.）。行動・環境の調整方略の下位尺度について、一元配置の分散分析（対応あり）を行ったところ、有意な主効果が見られた（ $F(2, 122)=49.69$ ,  $p<.000$ ）。Bonferroni 法による多重比較の結果、「環境の管理」に比べ、「作業方略」と「援助要請」の使用がそれぞれ有意に高かった（Table4-2-④）。

Table4-2-④ 就労における自己調整方略の下位尺度における支援員の支援の差異と知的障害者の使用の差異

支援員の支援	知的障害者の使用
メタ認知的方略>行動・環境の調整方略(***)	メタ認知的方略<行動・環境の調整方略(***)
目標設定・柔軟的調整(n.s.)	目標設定・柔軟的調整(n.s.)
援助要請・作業方略>環境の管理(***) 援助要請・作業方略(n.s.)	援助要請・作業方略>環境の管理(***) 援助要請・作業方略(n.s.)

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ .

### 3. 就労における自己調整方略の使用と支援員による支援の関係

まず、支援員の就労における自己調整方略の支援と知的障害者の就労における自己調整方略の使用との関係を分析するために、下位尺度間の Pearson の積率相関係数を算出した。その結果、「柔軟的調整」の支援とその使用の間に有意な正の相関が認められ、相関係数は 0.600 であった。

「環境の管理」の支援とその使用の間に有意な正の相関が認められ、相関係数は 0.512 であった。「目標設定」の支援とその使用の間に有意な正の相関が認められ、相関係数は 0.428 であった (Table4-2-⑤)。

Table4-2-⑤ 支援員の支援と知的障害の使用との相関

	支援員の支援	知的障害者の使用	相関係数
メタ認知的方略	目標設定	目標設定	0.428**
	柔軟的調整	柔軟的調整	0.600**
行動・環境の調整方略	援助要請	援助要請	-0.063
	作業方略	作業方略	-0.073
	環境の管理	環境の管理	0.512**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

次に、支援員の「目標設定」の支援、「柔軟的調整」の支援、「作業方略」の支援、「援助要請」の支援、「環境の管理」の支援の平均値から知的障害者の就労における自己調整方略の使用の平均値を予測するために、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。その結果、支援員の「柔軟的調整」の支援から知的障害者の就労における自己調整方略の使用に対する標準偏回帰係数 ( $\beta$ ) が有意であった。「柔軟的調整」の支援の平均値が従属変数の 23.8% を説明していた。また、VIF (分散拡大要因: Variance Inflation Factor) は全ての分析で 10 以下であったため、多重共線性の問題は認められないことが示された (Table4-2-⑥)。

Table4-2-⑥ 支援員による支援と知的障害者の就労における自己調整方略の使用に関わる重回帰分析の結果

	$B$	$SE B$	95% CI	$\beta$	$t$	$p$	$R^2$	調整済 $R^2$
							.251	.238
柔軟的調整の支援	.331	.074	[.18, .48]	.501***	4.48	<.000		

注.  $N=62$ . \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ . CI= $B$ の信頼区間.

#### IV. 考察

##### 1. 就労における自己調整方略間の差異

まず、支援員はメタ認知的方略に対して最も多く支援していることが示された。先行研究（佐藤，2004）では調整方略（プランニングと柔軟的調整）は処理方略（作業方略と認知方略及び外的リソース方略）の使用を調整する機能を持ち、その他の方略に比べ高次の認知レベルにあると指摘されている。研究1において、メタ認知的方略が行動・環境の調整方略の使用を規定することが明らかになった。これらより、「柔軟的調整」と「目標設定」を使用する認知的負荷は、「作業方略」と「援助要請」及び「環境の管理」に比べ、より大きいと言える。また、「目標設定」は自分に合わせて作業目標を設定する力が、「柔軟的調整」は作業の遂行をモニタリングする力や、作業後に振り返りを行う力などが測定され、これらは知的障害者の最も苦手な抽象的思考力と関連の強い活動であると言える。先行研究では知的障害者は、特に計画、モニタリング、評価に遅れがあると指摘されている（Borkowski, Weyhing, & Turner, 1986）。以上のことから、支援員によるメタ認知的方略に対する支援は、知的障害者の知的発達と方略の特徴から考え、適切であると考えられる。

ただし、メタ認知的方略に関して支援員による支援が多かったにも関わらず、知的障害者の使用レベルは低かった。従って、支援員はメタ認知的方略に関わる支援法を改善する余地があると考えられる。具体的に、知的障害児者のメタ認知的活動を活性化する有効な方法として、自己教示法とコンピュータによる訓練（computer-assisted training）が示されている（佐藤，1997；田中，1992；Moreno & Saldaña, 2005）。今後、これらの支援法を用いて実践を重ねて、その有効性について検証する必要があると考えられる。また、知的障害児のモニタリング方略と認知的方略の転移を出現させた介入研究において、被検者として用いた対

象児の精神年齢はほとんど 7 歳以上であったことから (Bokowski & Varnhagen, 1984; Burger, Blackman, & Clark, 1981; 高良・今塩屋, 2003)、個々の知的発達を踏まえて支援を提供する必要性が示唆される。

次に、支援員の「環境の管理」に対する支援の頻度は最も少なく、知的障害者の使用レベルも最も低かった。「環境の管理」とは自分の身の回りの環境を調節することによって、作業遂行を促す方略である。例えば、「作業に必要な資料・テキスト・情報などをファイリングして管理する」「作業で間違ったところや大事なところをメモする」などがある。本研究は就労移行支援と就労継続支援 B 型の職員（支援員）を対象としており、職員（支援員）は福祉的な観点から「環境の管理は支援員の仕事である」と認識しているため、知的障害のある就労者自身は環境を調節する機会が少ない可能性が推測される。また、作業環境を調節するにあたって、知的障害者に目標となる状態と現在の状況についてモニタリングする力が求められる。知的障害者は知的発達や認知機能の遅れにより、「環境の管理」の使用は決して容易ではないと考えられる。従って、知的障害のある就労者にとって、「環境の管理」は支援すべき重要な方略であるため、支援員は就労場面で「環境の管理」に関して適切に支援していく必要性が示唆された。

## 2. 就労における自己調整方略の使用と支援員による支援との関連

就労における自己調整方略の下位尺度について、「柔軟的調整」の支援とその使用、「環境の管理」の支援とその使用、「目標設定」の支援とその使用において、それぞれ有意な正の相関が認められた。しかし、「作業方略」と「援助要請」の支援と使用の間に有意な相関が見られなかった。知的障害者の知的発達と方略そのものが必要とする認知的負荷などを総

合的に考えると、「作業方略」と「援助要請」に比べ、「柔軟的調整」と「目標設定」および「環境の管理」のほうが、より困難な方略であると言える。

また、学校などの現場で、「作業学習」の時間で「作業スケジュールへの対応」「作業の正確性」「作業時間」といった「作業方略」について、「社会性の学習」の時間で「他者から助けを求める」といった「援助要請」について、それぞれ頻繁に指導されてきたが、「目標設定」と「柔軟的調整」及び「環境の管理」に関わる実践的研究は見当たらない。特に田中（1992）は養護学校小学部での2つの授業（生活単元学習）について、教授行動カテゴリーを用い、教員の言語行動に焦点を当てて分析した結果、メタ認知コンポーネントを含む言語行動は極めて低率であると指摘されている。つまり、本研究の対象者（平均 MA：7.74 歳）で考えると、「援助要請」と「作業方略」に関して支援員は支援を行うが、必ずしも教わった方略を使用するとは限らないと思われる。これまでの学習経験などに頼って、ある程度自分で対応できると思われる。一方、「柔軟的調整」と「目標設定」及び「環境の管理」について、知的障害のある就労者は自身で対応しきれないため、支援員から教わった方略をより使用する傾向があると推測される。

支援員の「柔軟的調整」の支援は知的障害者の就労における自己調整方略の使用を説明している。まず、方略の性質から考えると、モニタリングや振り返りなどを含む「柔軟的調整」は、その他の全ての方略の使用に影響を与えるだろう。例えば、メタ認知的方略は行動・環境の調整方略の使用を規定するという先行研究の知見（Pintrich & Schrauben, 1992; Sen & Yilmaz, 2016）や、柔軟的調整から認知的方略、友人リソース方略、作業方略へと有意なパスが示されたという先行研究の知見（佐藤, 2004）がある。また、研究1で「柔軟的調整」から「作業方



略」と「援助要請」及び「環境の管理」に対して有意な正のパスを示している。「柔軟的調整」は上記のような性質をもつ方略であるため、支援員の「柔軟的調整」に対する支援が知的障害者の就労における自己調整方略の使用を促す可能性が示唆された。

研究1では、知的障害者の就労における自己調整方略の使用が仕事のパフォーマンスに影響を及ぼしていた。この結果を踏まえると、支援員の「柔軟的調整」に対する支援が、知的障害者の仕事のパフォーマンスの向上に重要な役割を果たす可能性が示唆される。従って、支援員は「柔軟的調整」に関して、効果的な支援法を検討する必要性が示唆された。例えば、就労継続支援B型で就労者は日誌を書き、その日の振り返りを行っている。ただし、日誌はその日の作業内容の記述のみにとどまっているところが多い。作業内容を記述するだけで、正しいフィードバックになっているとは言い難い。「柔軟的調整」の使用を規定する個人内要因を踏まえて、振り返りの時間を短期間に設定し、個々に合わせて支援していく必要があると思われる。今後、知的障害者の「柔軟的調整」を含むメタ認知的方略の使用を規定する認知機能や動機づけなど個人内要因について明らかにしていく必要があると言えよう。

## V. まとめ

研究3では、知的障害者の就労における自己調整方略の使用と支援員の就労における自己調整方略の支援の差異や、それらの関連を明らかにした。その結果、以下の点が明確になった。

1. 支援員による支援と知的障害者の使用レベルの差異について、メタ認知的方略においては、支援員の支援頻度は有意に多かったが、知的障害者の使用レベルは有意に低かった。行動・環境の調整方略においては、

支援員の支援頻度は有意に少なかったが、知的障害者の使用レベルは有意に高かった。特に「環境の管理」において、支援員の支援頻度と知的障害者の使用レベルは同様に最も低かった。

2. 支援員の支援が知的障害者の就労における自己調整方略の使用に及ぼす影響を検討したところ、支援員の「柔軟的調整」に対する支援が知的障害者の就労における自己調整方略の使用に影響を及ぼしていた。具体的に、「柔軟的調整」の支援とその使用、「環境の管理」の支援とその使用、「目標設定」の支援とその使用の間に、それぞれ有意な正の相関が認められた。

## 第2節 知的障害者の目標志向性が 就労における自己調整方略に及ぼす影響

(研究3)

### I. 問題の所在と目的

健常者を対象とする研究では、従業員の仕事の自己調整方略の使用を規定する要因として目標志向性は多く指摘されている (Porath & Bateman, 2006; Cellar, Stuhlmacher, Young et al., 2011)。目標志向性には、課題に取り組むことを通じて能力を伸ばすことを目的とするマスター目標志向性と、よい評価を得て悪い評価を避けることを目的とするパフォーマンス目標志向性がある (Dweck & Leggett, 1988)。仕事において、マスター目標志向性の強い個人は、努力量が多く、より複雑な自己調整方略を使用するため、成績が高いが、パフォーマンス目標志向性の強い個人は努力量が少なく、複雑な自己調整方略を使用しないため、成績が低いとされる (Porath & Bateman, 2006; Cellar et al., 2011)。具体的に、マスター目標志向性は、自己調整方略の中でも「モニタリング、目標設定、プランニング」といったメタ認知的な方略との関連や (Cellar et al., 2011; VandeWalle, Brown, Cron, & Slocum, 1999)、仕事に関わる「積極的な行動」との関連 (Porath & Bateman, 2006) が示されている。

また、知的障害児者の動機づけに関して、マスター動機づけと外的指向性に関する研究がなされている。マスター動機づけとは、難しい問題や複雑な問題を避けずにやり遂げる粘り強さとその過程で得られる喜びとして定義されている (Morgan, Harmon, & Maslin-Cole, 1990)。ただし、「喜び」の側面は測定と解釈に困難があり、あまり確立されておらず (Gilmore, Cuskelly, & Hayes, 2003)、一般的に「粘り強さ(持

続性)」の指標を用いてマスター動機づけを測定しているとされる (Cuskelly, Gilmore, & Carroll, 2013)。一方、外的指向性とは困難な問題や曖昧な問題を解決するために、知的障害児者が他者に目を向けようとする傾向を意味するとされる (MacMillan & Wright, 1974)。これら概念を踏まえれば、マスター動機づけとはマスター目標志向性と近い概念であり、外的指向性とはパフォーマンス目標志向性と近い概念であると言える。

知的障害児の自己調整に関する研究では、マスター動機づけと自己調整の間に中程度から強い正の相関が指摘されている (Kendall & Wilcox, 1979; Cuskelly et al., 2013; Gilmore & Cuskelly, 2017)。一方、知的障害児者は高い外的指向性をもつ傾向があり、特に挑戦的な問題や新しい問題に直面する際に、例示を利用したり、他者を真似したり、他者に援助を求めたりするなど外的手がかりに依存しがちとされる (Zigler & Bennett-Gates, 1999)。また、知的障害児者の外的指向性と学業成績、日常生活スキル、コミュニケーションスキル、社会的技能、コーピングといった適応能力との負の相関が示されている (Zigler & Bennett-Gates, 1999)。Bandura (1976) と Haywood and Switzky (1985) は、外的指向性の強い個人は外的強化システムへの依存が強いため、内的に生じる自己調整活動の遂行基準が非常に低いと指摘している。以上の知見を踏まえれば、知的障害者のマスター目標志向性は就労における自己調整方略と正の関連があるが、パフォーマンス目標志向性は就労における自己調整方略と負の関連があると推測される。

知的障害者の自己調整方略に関する先行研究では、個人のどのような動機づけが自己調整方略の使用に影響を及ぼすかについて、定量的分析によって検証したものは見られない。そこで、目標志向性がメタ認知的方略を媒介して行動・環境の調整方略を予測する因果モデルを検証する

ことは、知的障害者の心理的プロセスに関する詳細な知見をもたらすばかりではなく、今後、知的障害者の就労における自己調整方略の支援を検討するうえで、重要な変数となる可能性が考えられる。また、動機づけに関する研究は十分に蓄積されていない知的障害の研究分野においても意義のあるものだと言えよう。

よって、本研究では知的障害者の目標志向性と就労における自己調整方略の関連について検討する。目標指向性の測定は、知的障害者自身が回答を行う質問紙を用いる。測定方法に違いが生じないように、就労における自己調整方略について、支援員評定に加えて、知的障害者自身による自己評定も合わせて使用する。支援員による他者評定のみを使用する場合、自己評定と他者評定を混同することで結果に影響を及ぼす恐れがある。具体的に以下のモデルを仮定し、その検証を行う。

(1) 目標志向性と就労における自己調整方略の関係について、知的障害児のマスター動機づけと自己調整の関連を調べた研究 (Kendall & Wilcox, 1979; Cuskelly et al., 2013; Gilmore & Cuskelly, 2017) と、健常者を対象とした産業・組織心理学の研究 (VandeWalle et al., 1999; Porath & Bateman, 2006; Cellar et al., 2011) の結果を踏まえ、マスター目標志向性は「目標設定」と「柔軟的調整」及び「作業方略」と正の関連が予測される。また、外的指向性の研究知見 (Zigler & Bennett-Gates, 1999) を踏まえ、パフォーマンス目標志向性は就労における自己調整方略と負の関連が予測される。

(2) 就労における自己調整方略間の関係について、研究1の結果と先行研究 (佐藤, 2004) の知見を踏まえれば、メタ認知的方略の「柔軟的調整」は、行動・環境の調整方略の「作業方略」と「援助要請」及び「環境の管理」と正の関連が、メタ認知的方略の「目標設定」は、行動・環境の調整方略の「作業方略」と「環境の管理」と正の関連が、それぞれ

予測される。

## II. 方法

### 1. 対象者

就労移行支援 2 ヶ所と就労継続支援 B 型 4 ヶ所に所属する精神年齢 6 歳以上の知的障害者計 95 名であった。

### 2. 調査内容

#### 2-1. 知的障害者の就労における自己調整方略尺度（支援員評定）

研究 1 で作成した「知的障害者の就労における自己調整方略尺度（支援員評定）」を用いた。回答形式は 5 件法（「1. 当てはまらない」「2. あまり当てはまらない」「3. どちらでもない」「4. やや当てはまる」「5. 当てはまる」）である。

#### 2-2. 知的障害者の就労における自己調整方略尺度（自己評定）

就労における自己調整方略の自己評定の内容について、「知的障害者の就労における自己調整方略尺度（支援員評定）」を用いた。障害者に対する心理学的支援を専攻する大学教員 1 名と大学院生 10 名で表現方法の検討を行った。検討の結果、項目の内容は変更せずに、知的障害者の知的発達に合わせて「私は・・・する」という形にし、一部の表現に関して日常的な表現に変えることにした。48 項目のすべてを用い、回答形式は「5. とてもできる」から「1. 全くできない」の 5 件法であった (Table 4-3-①)。

#### 2-3. 目標志向性

「Goal Orientation Item」(Button, Mathieu, & Zajac, 1996) の日本語版「目標志向性尺度」(柳澤, 2007) と「Achievement motivation index」(Elliot & Church, 1997) の日本語版「達成目標質問紙」(田

中・山内，2000）及び「達成目標傾向」（速水・伊藤・吉崎，1989）を参考に、上記のメンバーで、知的障害者に難しい内容や就労場面に適さない内容及び重複する項目を除き、最終的に「目標志向性尺度」から8項目、「達成目標質問紙」から9項目、「達成目標傾向」から4項目、計21項目を抽出した。主に、場面について知的障害者の就労場面へと置き換えた。回答形式は「5．とてもそう思う」から「1．全くそう思わない」の5件法を用いた。

### **3．手続き**

#### **3－1．予備調査 適用精神年齢の検討**

年齢が18～40歳の知的障害者で、精神年齢5、6、7、8歳代の対象者各3名、計12名を対象に実施した。具体的に、作成された尺度について、対象者が理解可能か1対1の面接によって確認した。一文ずつ対象者に質問項目を読み上げ、その後、面接者が「文章の内容が分かりますか？分からない言葉はありますか？」と尋ねた。そして、対象者が「分かりません」と答えた場合は、「どこが分かりませんか？」と再度尋ねた。その結果、全ての尺度において精神年齢6歳以上であれば理解可能であると確認された。また、各尺度について、一部の表現の修正が加えられた。

#### **3－2．本調査**

対象者と1対1の個別面接にて実施した。すべての内容を2回に渡って実施し、1回ごとに45分を設けた。1回目は就労における自己調整方略の内容を、2回目は目標志向性に関する内容を聞いた。1回目の面接が終わって、3週間後に2回目を実施した。なお、各尺度の回答については、正答も誤答もないことを回答の前に強調した。

面接は質問紙を用いた構造化された方法で実施された。最初に、面接

者が「これからいくつかの文章を読んでもらい、回答してもらいます。もし、分からないことがある場合、教えてください。」と説明をした。つぎに、回答を5件法で答える必要があることを説明した。その後、対象者に自ら一文ずつ読んでもらい、回答を求めた。なお、対象者が一つの質問項目でも「分かりません」と答えた場合、調査を中止した。なお、本研究は知的障害者の自己評定を用いた先行研究（Kojima, Ikeda, Kanno, Hashimoto, & Hosokawa, 2001）を参考に、上記の手続きを用いた。

質問紙「知的障害者の就労における自己調整方略尺度（支援員評定）」の回答は、対象者95名の就労支援に携わる職員（支援員）35名に依頼した。回収方法は、事業所に集めた後、郵送による回収を行った。



Table4-3-① 就労における自己調整方略の自己評定に用いた内容

1	私は事業所で人間関係（同僚との関係）について悩んでいる時に、職員（支援員）に相談します。
2	私は作業で分からないことがあったら、職員（支援員）に助けを求めます。
3	私は事業所で、体調不良（風邪・腹痛・頭痛など）時に状態を職員（支援員）に伝えます。
4	私は困っていること（助けてほしいこと）を、相手に言葉で伝えます。
5	私は気持ちを言葉で表現できない時に、表情や動作で表します。
6	私は自分の困っていることについて、適切な相手を選んで相談します。
7	私は自分が何に困っているか（分からないこと）について理解をしています。
8	私は作業で環境調整（椅子やテーブルの場所など）が必要な場合、職員（支援員）に頼みます。
9	私は必要な時に、メール、手紙、電話などを使って、助けを求めます。
10	私は人に頼む時に、話し方や態度に気をつけます。
11	作業スケジュールに変更があっても、私はそれに応じ時間通りに行動します。
12	私は職員に注意された場合、次に同じミスを犯さないようにします。
13	私は作業中に失敗しても、次の作業の時には気持ちを切り替えます。
14	私は事前説明（内容、やり方、手順など）を理解してから、作業を始めるようにしています。
15	私は締め切りに間に合わせるように作業をします。
16	私は作業内容や手順に合わせて、工具を使い分けます。
17	私は時計を見ながら、作業を行います。
18	私は作業中にその日の作業目標を忘れずに、取り組みます。
19	休憩時に、同僚と話したりしてリラックスして過ごしています。
20	私は製造マニュアル（見本、手順書）を見て、作業を正しく行います。
21	私は作業に必要な資料、テキスト、情報などをファイリングして管理します。
22	私は作業で間違ったところや大事なところをメモします。
23	私は開始前に、作業に使うマニュアル書や資料などをすぐ使えるように準備します。
24	私は事業所の相談体制（相談室、意見箱、専門相談員など）を理解し、使用しています。
25	地域の関係機関（ハロワーク、障害者職業センター、相談支援事業所など）に関する知識があります。
26	私はカレンダー（手帳、予定表）に記録して、スケジュールを管理します。
27	自分にとって、作業しやすい環境（椅子やテーブルの配置、材料や工具の置き場など）とは何かについて理解があります。
28	私は作業の達成状況（完成した製品の量）に合わせて、作業の順序や時間を調整します。
29	私は作業中にその時々状況に応じて、臨機応変（適切）に行動します。
30	私は作業ごとに使う時間について、理解があります。
31	私は担当チームのみではなく、チーム全体の状況を見て作業を行います。
32	私は作業能率（作業の量やスピード）を上げるために、自分に合わせて環境（机や椅子の場所など）を調整します。
33	私は作業中に自分を集中させるために、工夫をします。
34	一日のやるべきことに関して、私は大事なことを先にやるようにしています。
35	私は他者の作業能率（作業の量やスピード）と自分の作業能率（作業の量やスピード）を比較し、違いに気づきます。
36	私は新しい作業を始める時に、今までの作業内容ややり方と関連づけて考えます。
37	私は作業の能率（作業の量やスピード）を上げるために、自分のやり方を工夫・改善します。
38	私は過去の作業能力と現在の作業能力を比較して、上手になった点（或いは改善すべき点）が分かります。
39	私は作業の達成状況（完成した製品の量）を見て、次回の改善点が分かります。
40	私は事前に設定した作業目標と比較して、自分がどのくらいできたかを確認します。
41	私は自分の作業を製造マニュアル書（見本など）と比較して、違いに気づきます。
42	私は作業目標を設定する時に、どうすれば達成できるかを考えます。
43	私は作業目標を達成するために、見通しをもって（計画して）活動します。
44	私は、実際に自分が達成できる目標を立てます。
45	私は作業目標を、数字（時間・個数・速度）などで計測可能なものにします。
46	作業目標と自分の現在の作業能力との違いについて、理解があります。
47	私は作業目標を達成するために、情報を必要な時に収集します。
48	私は日々の作業目標（或いは1週間の目標）を設定します。

#### 4. 実施時期

2018年2月～5月であった。

#### 5. 分析対象及び方法

##### 5-1. 分析対象

欠損値があった5名を除外し、90名を分析対象とした。なお、対象者に自閉症を併せもつ知的障害者は含まれていない。詳細な年齢と精神年齢等について Table4-3-②に表す。

Table4-3-② 分析対象者の基本集計表

分析対象 (90名)			
年齢	平均	30.63(±10.19)	
	10代	12名	13.0%
	20代	43名	47.8%
	30代	12名	13.3%
	40代	23名	25.6%
精神年齢(MA)	平均(月齢)	98.49(±15.96)	
	6歳級	17名	18.9%
	7歳級	29名	32.2%
	8歳級	16名	17.8%
	9歳級	19名	21.1%
	10歳級	5名	5.6%
	11歳級	2名	2.2%
	12歳級	2名	2.2%
性別	男性	70名	77.8%
	女性	20名	22.2%
勤務先	就労移行支援	25名	27.8%
	就労継続支援B型	65名	72.2%

## 5 - 2 . 分析方法

### (1) 項目分析

就労における自己調整方略の支援員評定版と自己評定版の各下位尺度得点（合計得点/項目数）の平均値及び標準偏差、 $\alpha$ 係数を算出した。

### (2) 目標志向性について

目標志向性の構造について、探索的因子分析を用いて確認したうえで、各下位尺度の Cronbach の  $\alpha$  係数を算出した。精神年齢・年齢・性別と目標志向性の関係について、Pearson の積率相関係数を求め、 $t$  検定を行った。

### (3) 知的障害者の目標志向性と就労における自己調整方略の関連

目標志向性と就労における自己調整方略の関連について、共分散構造分析によるパス解析を行った。

なお、統計処理は IBM SPSS Statistics (Version25.0) 及び IBM SPSS Amos (Version25.0) を使用した。

## 6 . 倫理的配慮

対象者には、口頭による説明を行い、質問紙への回答をもって研究への同意とみなした。なお、本研究は筑波大学人間系研究倫理委員会の承認を得て行った（筑 29-103）。

## Ⅲ . 結果

### 1 . 項目分析

就労における自己調整方略－支援員評定（48 項目）、就労における自己調整方略－自己評定（48 項目）の下位尺度得点（合計得点/項目数）の平均値及び標準偏差を算出した（Table4-3-③）。すべての下位尺度において、それぞれの尺度の平均値から標準偏差を引いた値及びそれらを加

えた値が各尺度の取り得る値の範囲（1.00～5.00）を超える項目はなかった。従って、各尺度の分布に極端な偏りは認められないと考えられる。また、それぞれの尺度の内部一貫性をみるために各下位尺度に対して Cronbach の  $\alpha$  係数を求めた。

知的障害者の就労における自己調整方略－支援員評定の下位尺度の  $\alpha$  係数は 0.82～0.94 の範囲にあった。知的障害者の就労における自己調整方略－自己評定の下位尺度の  $\alpha$  係数は 0.70～0.90 の範囲にあった。従って、それぞれの下位尺度について、十分な内部一貫性が認められたものと考えられる。なお、健常児を対象とした先行研究（佐藤，2001；外山，2008；中尾・佐藤，2004；中尾，2010）では、他者評定用尺度を自己評定として用いる際、或いは自己評定用尺度を他者評定として用いる際、再度因子を抽出していない。先行研究を参考に、本研究では就労における自己調整方略－自己評定について、再度因子分析を行わないこととする。

Table4-3-③ 就労における自己調整方略の平均値と標準偏差  
及び  $\alpha$  係数

下位尺度	知的障害者 (90名)			
	項目数	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ 係数
支援員評定				
自己調整方略	48	2.82	0.72	0.97
目標設定	7	2.45	0.82	0.91
柔軟的調整	14	2.67	0.85	0.94
作業方略	10	3.59	0.88	0.92
援助要請	10	3.33	0.90	0.92
環境の管理	7	2.39	0.90	0.86
自己評定				
自己調整方略	48	3.57	0.63	0.95
目標設定	7	3.40	0.84	0.86
柔軟的調整	14	3.53	0.70	0.89
作業方略	10	3.85	0.71	0.84
援助要請	10	3.64	0.75	0.86
環境の管理	7	3.44	0.72	0.70

## 2. 目標志向性について

### 2-1. 目標志向性の構造

知的障害者の目標志向性の因子構造を検討するため、探索的因子分析を行った。Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性測度で、 $KMO = .78$ 、Bartlett の球面性検定 (Bartlett's Test of Sphericity) が  $p < .001$  (近似カイ 2 乗 = 725.66、 $df = 210$ ) より、因子分析の適用は妥当であると判断した。因子数の決定には固有値 1 以上を基準として、スクリープロットの検証も併せて 2 因子を仮定した。次に、2 因子を指定し、因子分析 (主因子法・Promax 回転) を行った。因子負荷量が .40 以上であることと、項目内容が理論的背景と一致することを基準に項目選択を行いながら、因子分析を繰り返した。結果を Table4-3-④ に表す。因子分析によって削除された項目を Table4-3-⑤ に表す。

回転前の 2 因子で 16 項目の全分散を説明する割合は 40.83% であった。下位因子の命名は柳澤 (2007) と Button et al. (1996) に従い、第 1 因子をマスター目標志向性と、第 2 因子をパフォーマンス目標志向性と命名した。各因子の Cronbach の  $\alpha$  係数を算出したところ、マスター目標志向性は 0.87 で、パフォーマンス目標志向性は 0.77 であった。

Table4-3-④ 目標志向性に関する項目の因子分析の結果  
(Promax 回転後の因子パターン)

項 目	平均	SD	因子負荷量		
			因子1	因子2	
<b>因子1：マスター目標志向性 9項目 (<math>\alpha=0.87</math>)</b>					
5. 自分の作業能力を高めることは、私に重要である	3.83	1.07	0.87	-0.10	
3. 私は難しい作業に失敗した場合は、もう一度行う時には、前より熱心に取り組むようにしている	3.79	1.02	0.85	-0.25	
1. 作業のやり方をできるだけしっかりとわかることは、私に重要である	3.98	0.99	0.84	-0.05	
6. 難しい作業を、頑張ってできるようになった時に、私はとても嬉しい	4.00	0.98	0.65	0.12	
4. 作業をする時に、私は自分の過去の成績を上回るよう頑張る	3.65	1.03	0.64	0.07	
2. 私は仕事に関して、もっと詳しく知りたいとか、もっとほかのこともできるようになりたいと思う	3.64	0.97	0.52	0.12	
10. 分からない時に、最初は自分で解決策を考えるようにしている	3.56	1.13	0.46	-0.01	
8. 作業を頑張って最後までやり遂げた際に、とても気分が良い	4.10	0.89	0.45	0.21	
9. 私は作業中に職員（支援員）の指示をできるだけきちんと聞こうとしている	4.03	0.97	0.45	0.18	
<b>因子2：パフォーマンス目標志向性 7項目 (<math>\alpha=0.77</math>)</b>					
15. 私は難しい作業より簡単な作業をするほうが好きである	3.47	1.09	-0.24	0.67	
21. 私は職員（支援員）に注意されたくないから、仕事を頑張っている	3.51	1.17	-0.16	0.61	
11. 私は事業所で、職員（支援員）や同僚に自分がよくできるところを見せたいと思う	3.63	1.04	0.21	0.61	
16. 間違えずに作業を完成させると、自分は他の人より優秀だと思う	3.17	1.11	0.10	0.55	
13. 職員（支援員）に「よくできた」と褒められることは、私に重要である	3.83	1.05	0.13	0.49	
18. 私は自由に使えるお金を増やしたいと思うと、やる気がでる	4.00	0.88	0.12	0.49	
17. 親や職員（支援員）に「仕事がよくできる人」と認められることは、私に重要である	3.42	1.19	0.15	0.41	
				因子間相関	0.48

Table4-3-⑤ 因子分析によって削除された項目

7. 私は、難しくても新しい作業をするほうが好きである。
12. 同僚より仕事が上手になることは、私にとって重要である。
14. 自分は新しい作業より慣れた作業に取り組むことが好きである。
19. 私は、作業中に「締め切りに間に合わなかったらどうしよう」とよく心配する。
20. 私は、職員（支援員）や同僚に「悪く思われる」と思い、作業中に分からないことについて質問しないようにしている。

## 2-2. 基本属性（精神年齢・年齢・性別）と目標志向性の関連

目標志向性の下位尺度と年齢、精神年齢との関係を調べるために、Pearsonの積率相関係数を求めた。その結果、Table4-3-⑥の通りである。目標志向性の下位尺度と年齢との相関係数を検討した結果、全ての下位尺度とは有意な相関がなかった。精神年齢と目標志向性の下位尺度の相関係数を検討した結果、全ての下位尺度とは有意な相関がなかった。

また、目標志向性の下位尺度の平均値に対して性別による差異を調べた。その結果、Table4-3-⑦の通りである。全ての下位尺度で、性別による有意な差は認められなかった。

Table4-3-⑥ 下位尺度と年齢、精神年齢との相関係数（N=89）

目標志向性	精神年齢 (MA)	年齢 (CA)
マスター目標志向性	-0.005	0.050
パフォーマンス目標志向性	0.070	-0.064

Table4-3-⑦ 性別による下位尺度の平均値と標準偏差

目標志向性	男性 (N=69)		女性 (N=20)	
	平均	SD	平均	SD
マスター目標志向性	3.80	0.70	4.02	0.73
パフォーマンス目標志向性	3.58	0.74	3.56	0.67



### 3. 知的障害者の目標志向性と就労における自己調整方略の関連

#### 3-1. 支援員評定

メタ認知的方略である「柔軟的調整」と「目標設定」は目標志向性以外に共通の変動要因（例えば、知的発達など）が存在するだろう。同様に行動・環境の調整方略である「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」の間にも、目標志向性とメタ認知的方略以外に共通の変動要因（例えば、知的発達など）が存在すると考え、「柔軟的調整」と「目標設定」の間、「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」の間で、それぞれ誤差間の相関を仮定した。分析の過程で、有意ではないパスを除き、再分析を繰り返した。最終的なモデルを Fig.4-3-①に示す。また、各適合度指標は、RMR=0.038, GFI=0.972, AGFI=0.929, CFI=1.000, RMSEA=.000 という高い適合度が示された。

就労における自己調整方略間の関係：メタ認知的方略である「柔軟的調整」は、行動・環境の調整方略である「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」に対して、有意な正のパスを示した。また、メタ認知的方略である「目標設定」は、「作業方略」及び「環境の管理」に対して、有意な正のパスを示した。

目標志向性と就労における自己調整方略の関連：メタ認知的方略では、「柔軟的調整」と「目標設定」に対して、パフォーマンス目標志向性から有意な負のパスが示された。また、行動・環境の調整方略の「環境の管理」に対して、マスター目標志向性から有意な正のパスが見られた。

#### 3-2. 自己評定

メタ認知的方略である「柔軟的調整」と「目標設定」は目標志向性以外に共通の変動要因（例えば、知的発達など）が存在するだろう。同様に行動・環境の調整方略である「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」の間にも、目標志向性とメタ認知的方略以外に共通の変動要因

(知的発達)が存在すると考え、「柔軟的調整」と「目標設定」の間、「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」の間で、それぞれ誤差間の相関を仮定した。分析の過程で、有意ではないパスを除き、再分析を繰り返した。最終的なモデルを Fig.4-3-②に示す。また、各適合度指標は、 $RMR=0.029$ ,  $GFI=0.970$ ,  $AGFI=0.906$ ,  $CFI=0.998$ ,  $RMSEA=.027$  という高い適合度が示された。

就労における自己調整方略間の関係：メタ認知的方略である「柔軟的調整」は、行動・環境の調整方略である「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」に対して、有意な正のパスを示した。

目標志向性と就労における自己調整方略（自己評定）の関連：メタ認知的方略では、「柔軟的調整」と「目標設定」に対して、行動・環境の調整方略では、「作業方略」に対して、マスター目標志向性から有意な正のパスが示された。また、「援助要請」に対してパフォーマンス目標志向性から、有意な正のパスが見られた。

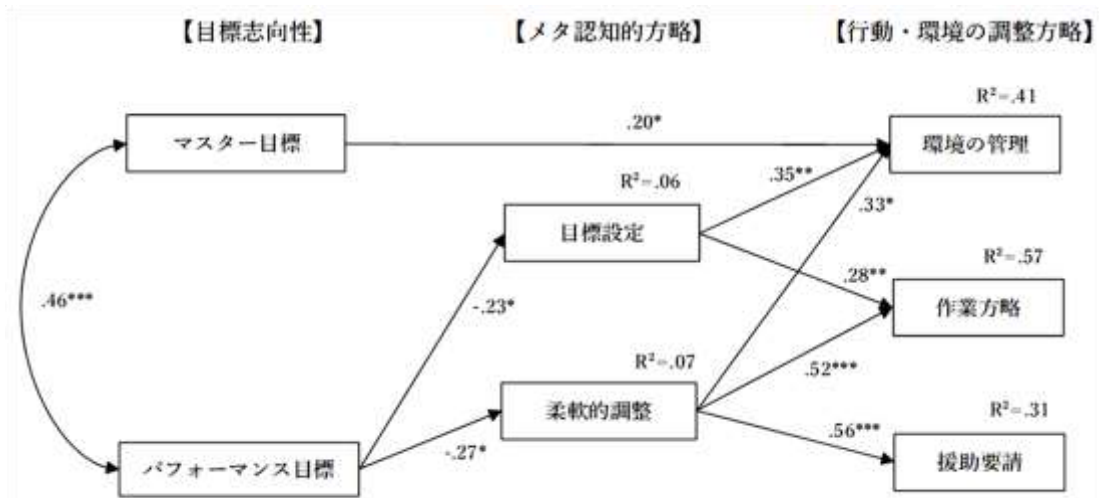


Fig.4-3-① 目標志向性が就労における自己調整方略に及ぼす影響 (N=89)

注 1) 誤差変数は省略している。

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

注 3)  $\chi^2(11) = 8.876$   $p = .633$  RMR=.038 GFI=.972 AGFI=.929

CFI=1.000 RMSEA=.000 AIC=42.88

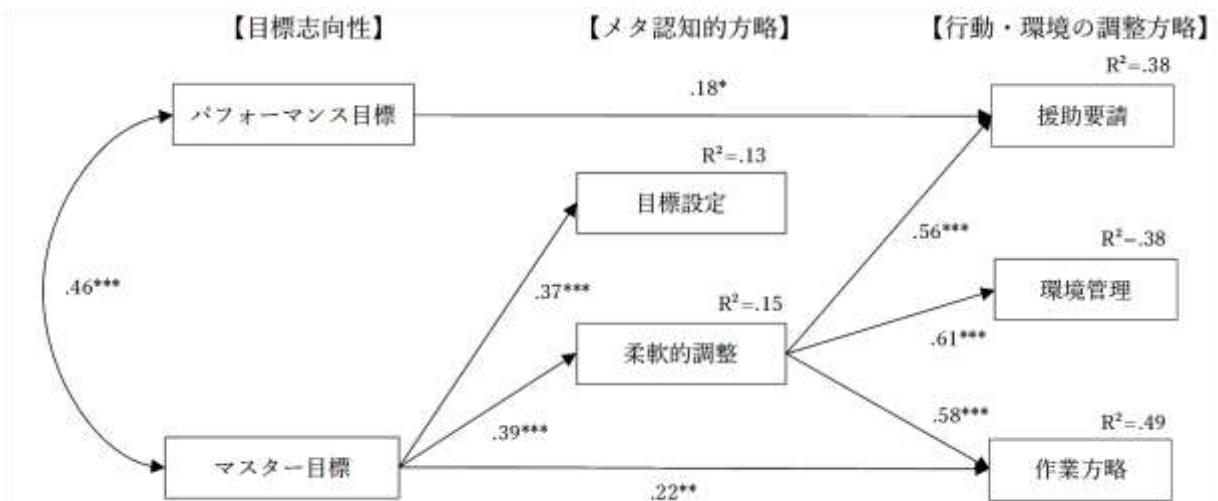


Fig.4-3-② 目標志向性と就労における自己調整方略（自己評定）との関連 (N=90)

注 1) 誤差変数は省略している。

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

注 3)  $\chi^2(9) = 9.578$   $p = .386$  RMR=.029 GFI=.970 AGFI=.906

CFI=.998 RMSEA=.027 AIC=47.578

#### IV. 考察

##### 1. 知的障害者の就労における自己調整方略の自己評定について

知的障害者の自己評定を用いた先行研究では、知的発達がどの程度であれば知的障害者は自己について正しく報告できるかということに関心が寄せられてきた (Zetlin, Heriot, & Turner, 1985)。本研究では、予備調査の段階において、適用精神年齢を検討した。その結果、知的障害者自身の報告では、精神年齢6歳以上であれば、回答方法も含めて信頼性があると判断された。しかし、知的障害者の場合、精神年齢が6歳以上でも質問項目の内容が分からないと答えた対象者が数名認められ、対象から排除された。これまでの先行研究では、知的障害者自身による報告に関して、精神年齢が9歳以上である必要性を指摘するものや (Glick, 1998)、面接法のような回答方法を採用したり、適切な尺度を用いたりするなど工夫を行うことで、精神年齢が4歳以上の者であれば、測定が可能であると指摘する知見もある (大谷・小川, 1996)。本研究は先行研究 (Kojima et al., 2001) を参考に、5件法を用いた。言語表出による自己叙述を測定するものではなく、選択式を用いることで、精神年齢が低い知的障害者にも回答が可能になると考える。

また、就労における自己調整方略はメタ認知的方略を含み、メタ認知的方略とは高次の認知能力であると言える。メタ認知の発達に関して、最初の研究では7歳、8歳未満の児童はメタ認知が備わっていないとされていたが (Flavell, 1979)、最近の研究では5歳、6歳の幼児もメタ認知能力が備わっていると指摘されている (Whitebread, Bingham, Grau, Pasternak, & Sangster, 2007; Shamir, Mevarech, & Gida, 2009)。特に Marulis, Palincsar, Berhenke and Whitebread (2016) は幼児のメタ認知の測定に関して、一方的な観察法は過小評価につながる恐れがあるとし、面接法の重要性を指摘している。面接に関して、幼

児に身近な課題で選択肢など測定方法を工夫することで、幼児自身によるメタ認知の測定が可能であると指摘されている。以上の知見から、本研究では精神年齢6歳以上の知的障害者に対して、知的障害者にとって最も身近な就労場面で選択肢を用いることで、知的障害者自身によるメタ認知的方略の回答が可能になると考える。

## 2. 知的障害者の目標志向性の構造及び年齢・精神年齢・性別との関連

因子分析によりマスター目標志向性とパフォーマンス目標志向性の2因子が抽出された。Cronbachの $\alpha$ 係数を算出した結果、一定の内部一貫性が示された。また、本研究で抽出された2因子は、健常者の知見（Button et al., 1996; 柳澤, 2007）を支持し、知的障害者の仕事に対する目標志向性の構造は健常者と共通していると言える。したがって、マスター目標志向性には、難しい作業或いは新しい作業に取り組むことを通じて能力を伸ばそうとする習熟志向に関する項目が含まれ、パフォーマンス目標志向性には、作業に取り組む際に他者の評価をより意識する外的志向に関する項目が含まれると考えられる。

また、健常児者の目標志向性に関する研究において、パフォーマンス目標志向性を、更に「接近」と「回避」といった2つの側面に分け、目標志向性を3次元構造（マスター、パフォーマンス接近、パフォーマンス回避）として捉え、検討するものもある（Elliot & Church, 1997; 田中・山内, 2000）。しかし、本研究では知的障害者のパフォーマンス目標志向性は2次元に分化していなかった。今後、知的障害者のパフォーマンス目標志向性の構造について更なる検討が必要であると言える。

知的障害児者の動機づけに関して、外的指向性とマスター動機づけ（内発的動機づけ）に関する研究がなされている。外的指向性とは困難な問題や曖昧な問題を解決するために、知的障害者が他者に目を向けようと

する傾向を意味する (MacMillan & Wright, 1974)。マスター動機づけとは、難しい問題或いは複雑な問題を避けて課題をやり遂げることで喜びを感じる達成指向を意味する (White, 1959)。すなわち、外的指向性はパフォーマンス目標志向性と近い概念であり、マスター動機づけとはマスター目標志向性と近い概念であると言える。

知的障害児の外的指向性について、課題によって発達の効果が異なっている。例えば、ステッカーゲームによって評価された外的指向性は、発達に伴い低下するか (Bybee, Ennis, & Zigler, 1989)、或いは変化がない (Bybee, LeDuc, & Zigler, 1998) という矛盾した結果が得られている。グランシング課題において、一貫して発達に伴い外的指向性 (偶発的の手がかりや課題に適合する手がかり) が低下することを見出している (Cordon & MacLean, 1977; MacMillan & Cauffiel, 1977)。一方、知的障害児のマスター動機づけは定型発達児に比べて低く、個人の内発的動機づけと外発的動機づけの差異は知的発達 (IQ) が下がるにつれて大きくなるとされる (Zigler & Bennett-Gates, 1999)。しかし、これら先行研究は実験課題を設定し、外的指向性とマスター動機づけについて他者評定 (観察者) を採用している。一方、本研究では構造化面接を設定し知的障害者自身による評定を採用している。すなわち、先行研究と一致した結果が得られていない要因として、測定方法の違いや、場面や課題の違いが挙げられる。従って、成人知的障害者の場合、生活経験を経て、個々の動機づけの傾向と状態は既に確立されていると思われる。そのため、就労に対する目標志向性は、知的発達や年齢と有意な関係が示されなかったと推測される。

また、マスター目標志向性が発達に伴い低下する要因として、自己評価の発達が関係しており、年齢が上昇するにつれ、自己を客観的に捉えるようになるとされる (中澤, 1995)。そのため、マスター目標志向性は

発達に伴い低下する可能性も推察される。自己評価に関する研究では、健常児は幼稚園や小学校1年生から4年生にかけて自己評価が低下すると示されており（Eshel & Klein, 1981; Benenson & Dweck, 1986）、知的障害児も定型発達児と同様に、精神年齢の上昇に伴い、自己評価が低下すると指摘されている（大谷・小川, 1996; 小島, 2010）。また、知的障害児の場合、過去の失敗経験（Weisz, 1981）や、教育環境の変化（Stipek & MacIver, 1989）といった要因から否定的に自己を評価する場合もあると指摘されている。本研究では、統計的に有意な差は得られなかったものの、精神年齢とマスター目標志向性の負の関係が見られた。

性別に関して目標志向性の下位尺度ごとの平均値を分析した結果、いずれにおいても男女間の有意差はなかった。従って、知的障害者では就労に対する目標志向性において、性別による差異がないと言える。知的障害児を対象とした実験研究では、一貫して外的指向性において性差がないと報告されており（Bybee et al., 1989; Bybee, Quiles, & Zigler, 1998; Bybee & Zigler, 1992）、本研究の結果はこれら先行研究の知見を支持するものであると言える。

### **3. 知的障害者の目標志向性と就労における自己調整方略の関連**

#### **3-1. 就労における自己調整方略間の関係**

就労における自己調整方略間の因果関係は研究1の結果を概ね支持するものであった。「柔軟的調整」から「作業方略」と「援助要請」及び「環境の管理」に対する正のパスは、研究1と同様の結果であった。研究1で「目標設定」から「作業方略」のみに対して正のパスを示していたのに対して、ここでは「目標設定」から「作業方略」と「環境の管理」に対して有意な正のパスを示した。「環境の管理」とは個人が自分の目標や

基準に合わせて環境を調節する方略であるため、「目標設定」から規定を受けるという結果は妥当であろう。一方、知的障害者自身による評定では、「目標設定」から「作業方略」と「環境の管理」に対して有意なパスを示さなかった。支援員は「目標設定」が「作業方略」と「環境の管理」の使用に影響していると認識しているが、実際の作業活動の中で「目標設定」はあまり機能していない可能性が考えられる。今後、支援員は「目標設定」の支援の在り方を改善する必要性が示唆された。

### 3-2. 目標志向性と就労における自己調整方略の関連

まず、知的障害者の目標志向性とメタ認知的方略の関連について、支援員評定を用いた際、パフォーマンス目標志向性は「目標設定」と「柔軟的調整」に対して直接的な負のパスを示していた。一方、知的障害者自身による評定を用いた際、マスター目標志向性は「目標設定」と「柔軟的調整」に対して直接的な正のパスを示していた。

Bandura (1976) と Haywood and Switzky (1985) は外的動機づけの人は外的指向にしてしまう外的強化システムへの依存が強いため、内的に生じる自己調整活動の遂行基準が非常に低いと指摘している。一方、内発的動機づけのものは課題に固有な誘因に敏感であり、自己監視強化システムが備わっているため、内的に生じる自己調整活動の遂行基準が高いと指摘されている。また、知的障害児を対象とした先行研究では、外的指向性が高い個人は、学業成績、日常生活、コミュニケーションスキル、社会的技能、コーピングにおいて低い成績を有すると指摘されている (Zigler & Bennett-Gates, 1999)。従って、パフォーマンス目標志向性が優勢な個人は、内的監視強化システムが備わっていないため、「目標設定」と「柔軟的調整」といったメタ認知的方略の使用レベルが低いと推測される。

一方で、マスター目標志向性とメタ認知的方略の正の関連は、健常者



を対象とした先行研究の知見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。産業・組織心理学の研究では、従業員のマスター目標志向性はセルフモニタリングと中程度の関連があること（Cellar et al., 2011）や、目標志向性は目標設定とプランニングといった自己調整方略を介して営業のパフォーマンスを予測する（VandeWalle et al., 1999）といった知見が得られている。本研究の結果は、先行研究の知見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。

次に、知的障害者の目標志向性と行動・環境の調整方略の関連について、支援員評定を用いた際、マスター目標志向性は「環境の管理」に対して直接的な正のパスを示していた。一方、知的障害者自身による評定を用いた際、マスター目標志向性は「作業方略」に対して、パフォーマンス目標志向性は「援助要請」へ、それぞれ直接的な正のパスを示していた。

「環境の管理」とは、「作業に必要な資料、テキスト、情報などをファイリングして管理する」や「作業に使うマニュアル書や資料などをすぐ使えるように用意する」など、次の作業に向けた準備行動からなる。つまり、「環境の管理」の使用において、モニタリングの力が非常に重要になると言える。マスター目標志向性が優勢である個人は自己監視強化システムが備わっているため、モニタリングの力が重要な「環境の管理」を、作業の中でより活用すると考えられる。また、「作業方略」とは作業そのものに直接的に働きかけて作業遂行を促す方略である。産業・組織心理学の研究では、従業員のマスター目標志向性は自己調整方略（フィードバックの探求、積極的な行動、感情のコントロール、社会的スキル）のなかでも、「積極的な行動」と強い関連があると報告されている（Porath & Bateman, 2006）。マスター目標志向性と「作業方略」の正の関連は、先行研究の知見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。

パフォーマンス目標志向性は「援助要請」へ有意なパスを示した。最近、パフォーマンス目標志向性については、「接近」と「回避」といった2側面から捉え、接近目標志向性とは自分の能力が他者に認められ、好ましい評価を獲得したいと望むのに対して、回避目標志向性とは自分の能力が否定されることや否定的な判断を下されることを避けたいと望む傾向であるとされる (Elliot & Church, 1997; 田中・山内, 2000)。一方、本研究における知的障害者のパフォーマンス目標志向性は分化していなかった。ただし、具体的な内容を見てみると、「私は事業所で、支援員や同僚に自分がよくできるところを見せたいと思う」「支援員に『よくできた』と褒められることは、私に重要である」「親や支援員に『仕事が良くできる人』と認められることは、私に重要である」など、パフォーマンス接近目標志向性に関わる内容が多く含まれていると言える。また、パフォーマンス接近目標志向性は自己調整方略 (Porath & Bateman, 2006; Cellar et al., 2011) や、積極的な会話の開始や援助行動と正の相関があると指摘されている (黒田・桜井, 2003)。従って、「援助要請」の使用において、知的障害者のパフォーマンス接近目標志向性は強く影響している可能性が推測される。今後、知的障害者のパフォーマンス目標志向性について詳細な検討が必要であると言えよう。

以上の結果を踏まえれば、マスター目標志向性の強い就労者は、自己監視強化システムが備わっているため、パフォーマンス目標志向性の強い就労者に比べ、メタ認知的方略の使用レベルが高いことが示唆された。

#### 4. メタ認知的方略の支援への示唆

メタ認知的方略は行動・環境の調整方略の使用を規定するという結果を踏まえれば、自己調整方略の中でも、メタ認知的方略は非常に重要で

あることが示唆される。作業活動において、自分の作業能力に合わせて作業目標を立て、作業中や作業後に達成状況についてモニタリングしながら作業活動を修正していくというような、メタ認知を働かせることは作業遂行において非常に有効であると言える。従って、就労における自己調整方略の使用レベルが低い知的障害者に対して、メタ認知的方略に対するトレーニングが必要不可欠であると言える。

本研究の結果を受けて、実際に自己教示法（高良・今塩，2003）や、各方略を細かいステップに分けた支援などメタ認知的方略の構成要素を分節化するアプローチで、知的障害者のメタ認知的方略そのものに対する理解を促す必要があると考えられる。また、支援の中で支援する側は、知的障害者の個々の目標志向性の特性を踏まえる必要性が示唆された。例えば、パフォーマンス目標志向性の強い個人に対して、最初は低レベルのステップの方略を導入し、その後少しずつステップを上げていくといった漸次的接近法を利用することで、パフォーマンス目標志向性をそれほど示さなくなると思われる。自力で問題を解決する努力に対して、パフォーマンス目標志向性の強い個人には、非物的報酬に比べ物的報酬が有効であることや、援助が求められる時期と方法を明確化する方法などがある。環境設定としてパフォーマンス目標志向性の強い個人に個別に支援員をつけるのではなく、支援員を集団の中で位置づけることで、支援員への依存は軽減できると考えられる。

## V. まとめ

本研究では知的障害者の目標志向性が就労における自己調整方略に及ぼす影響を検討した。具体的に、以下の点が明確になった。

1. 知的障害者の目標志向性は、マスター目標志向性とパフォーマンス

目標志向性という 2 因子構造が確認された。目標志向性は精神年齢及び年齢と有意な関係を示さず、性別による差異も認められなかった。

2. 知的障害者の目標志向性とメタ認知的方略の関連について、パフォーマンス目標志向性は「目標設定」と「柔軟的調整」に対して直接的な負の関連を示していたのに対して、マスター目標志向性は「目標設定」と「柔軟的調整」に対して直接的な正の関連を示していた。

3. 知的障害者の目標志向性と行動・環境の調整方略の関連について、マスター目標志向性は「環境の管理」と「作業方略」に対して直接的な正の関連を示していた。また、パフォーマンス目標志向性は「援助要請」へ直接的な正の関連を示していた。

### 第3節 知的障害者の認知処理過程が 就労における自己調整方略に及ぼす影響（研究4）

#### I. 問題の所在と目的

知的障害児の自己調整方略の使用の難しさは、不十分な言語発達や知的発達（Whitman, 1990a; Whitman, 1990b; Vieillevoye & Nader-Grosbois, 2008; Nader-Grosbois & Lefèvre, 2011; Nader-Grosbois, 2014）に起因するとされる。例えば、Whitman は言語の役割として、課題の分析、方略の選択と実施、自己モニタリング、自己評価、自己強化を挙げ、知的障害児の不十分な言語発達は自己調整の発達を阻害するとしている。また Vieillevoye and Nader-Grosbois. (2008) は、知的障害児（CA:9.59±2.06; MA:4.62±1.00; LA:88.18±40.29）を対象に、非言語的知能と言語能力及びごっこ遊びにおける自己調整方略の関連を調べている。その結果、自己調整方略は言語能力と中程度の相関を示したものの、非言語的知能と有意な相関がないと報告している。さらに、問題解決課題における自己調整方略と非言語的知能及び言語能力の関連を調べた Nader-Grosbois and Lefèvre. (2011) は知的障害児（CA:10.56±6.64; MA:4.47±2.15; LA:80.72±65.74）を対象として、非言語的知能の高いグループは低いグループに比べ、自己調整方略の得点が有意に高かったのに対して、言語能力による自己調整方略の差異は示されなかったとしている。一方、Nader-Grosbois. (2014) では、知的障害児（CA:12.76±2.04; MA:7.89±1.19; LA:67.26±20.24）を対象として、自己調整方略は非言語的知能 ( $p<.001$ )、言語的知能 ( $p.<.05$ ) のいずれとも有意な正の相関をもつことを明らかにしている。

以上のことから、自己調整方略は基本的に知能と関連するものの、具体的に非言語的知能と言語的知能のどちらとの関連が強いかについて、

課題の特性によって異なる可能性が示唆される。例えば、ごっこ遊び (Vieillevoye & Nader-Grosbois, 2008) は、内的なイメージを動作や言葉を使って表現する遊びで、言語教示と言語表出など言葉と密接に関係する課題であるため、自己調整方略と言語能力の関連が示されたと考えられる。問題解決課題に関しては、Nader-Grosbois and Lefèvre. (2011) では言葉でのやり取りが少ない操作的な課題 (Life-out jigsaw puzzle) を用いたのに対して、Nader-Grosbois. (2014) では被験者が検査者の質問に従い、遊園地でアトラクションを選ぶ課題を用いた。後者は言語教示の場面が非常に多い課題であったため、自己調整方略と言語的知能の間の相関が示されたとと思われる。

また、知能を言語的知能と非言語的知能として捉え、自己調整方略との関連を調べることは、知的障害者の知能の特性、或いは実態把握においてとても重要な視点であるが、実際の支援に繋げにくい点があると考ええる。知能は多面的な構造であることが広く知られ (Anastasi & Urbina, 1997)、知能の要素となる認知処理や認知処理過程を特定する試みが行われている (Kaufman & Kaufman, 1993; Naglieri & Das, 1997; Sternberg, 1988; Woodcock & Johnson, 1989)。知能を認知処理過程として捉え、認知処理過程の特徴に関する情報を明らかにすることは、効果的な支援の可能性を検討する過程で重要な情報を提供できる (Naglieri & Das, 1997)。すなわち、自己調整方略に影響を及ぼす認知処理過程を明らかにする必要性が示唆される。

認知処理過程の理論の中で最も有力なものの一つには、Luria の神経心理学的機能モデルがある。Naglieri and Das. (1997) はこのモデルを発展させ、知能の PASS 理論を提唱している。PASS 理論は、人間の認知機能をプランニング、注意、同時処理、継次処理の 4 つの重要な活動に基づくものとしており、これらが個人の知識基盤を変化させるとい

う考え方を提案した。プランニングとは、個人が問題解決の方法を決定し、選択し、適用し、評価する心的過程である。注意とは一定時間提示された競合する刺激に対する反応を抑制する一方で、特定の刺激に対して選択的に集中を向ける心的過程である。同時処理とは複数の構成要素を概観可能な一つの全体にまとめたり、全体から要素を自由に取り出したりといった心的過程を表す。継次処理とは一つ一つの情報の構成要素を連続的な系列として統合し、構成要素を順番に活性化することによってはじめて要素を取り出す心的過程であるとされる (Naglieri & Das, 1997)。

自己調整方略は、目標を設定し、方略を適用し、それに対して評価を行うといった一連の過程を含むものであり、プランニングといった高次認知機能との関連が強いと予測される。また、学習障害児やアスペルガー症児に対して同時処理課題を集中的に取り組むことによって、モニタリングやチェックングといった認知の制御が盛んに行われ、課題の成績が上昇したことが報告されており (青江, 2005; 川口, 1999; 佐藤, 1997)、自己調整方略が同時処理過程と関連する可能性が予測される。

さらに、Das (2002) は PASS 理論を基盤に用いた DN-CAS 認知評価システム (以下, DN-CAS) を開発し、これはディスレクシア、ADHD、知的障害のある児童の診断や介入に用いられてきた。また、DN-CAS を用いて、成人の認知処理過程の構造を検討したところ、児童と同様の4つの認知処理過程が抽出され、成人への適用の妥当性が確認されている (Maricle, 1994; Walker, 2010)。実際にこれまで、大学生 (Maricle, 1994; Fein & Day, 2004; Georgiou & Das, 2014)、一般成人 (Walker, 2010)、学習障害者 (Davis, 2003; MacDonald, 1994)、高齢者 (Garcia, 1996)、脳損障害者 (Sink & Harrington, 1994)、中軽度知的障害者 (Kroeger, Rojahn, & Naglieri, 2001) に適用さ

れている。

以上より、PASS 理論に基づく DN-CAS を用いることで、アセスメントについて理論を踏まえて説明することが可能であるばかりでなく、DN-CAS が児童に限らず、成人や、中軽度の知的障害者にも適用可能であることが示唆される。

よって、本研究では就労における自己調整方略と認知処理過程との関連を明らかにすることを目的とする。認知処理過程の評価には、PASS 理論に基づく DN-CAS を用いることにする。これらの検討が、知的障害者の認知処理様式の強い部分と弱い部分が明確になるだけではなく、今後の就労支援の在り方を考える際により具体的な知見を示すものだと考えられる。

## II. 方法

### 1. 対象者

関東地域の障害福祉サービス事業所（就労移行支援と就労継続支援 B 型）と特例子会社に所属する知的障害者 85 名であった。回答に不備のあった 4 名を分析から除外し、81 名を分析対象とした。詳細な内容に関して Table4-4-①に表す。なお、対象者には、自閉症の診断がある者、身体障害や運動障害及び言語障害を合併する者は含まれていない。

### 2. 課題

#### 2-1. 就労における自己調整方略の測定

研究 1-1 で作成した「知的障害者の就労における自己調整方略尺度（支援員評定）」を用いた。回答形式は、「5. 当てはまる」から「1. 当てはまらない」の 5 件法であり、全項目（48 項目）を用いた。



## 2-2. 認知処理過程の測定

日本版 DN-CAS (Naglieri & Das, 1997) (対象年齢：5歳0ヶ月から17歳11ヶ月) を用いた。DN-CAS は標準版 (所要時間約60分～90分) と簡易版 (所要時間約40分) の2通りのやり方があり、どちらのやり方でも、PASS (プランニング、注意、同時処理、継次処理) 尺度を測定することができる。標準版では、それぞれ3つの下位検査で各尺度を測定する。簡易版では、それぞれ2つの下位検査で測定する。また、各下位検査の結果は、評価点と標準得点にそれぞれ換算される。本研究では対象者の負担を考え、簡易版 (8つ下位検査) を実施した。

Table4-4-① 分析対象者の記述統計表

分析対象 (81名)			
年齢	平均	27.62(±7.65)	
	10代	11名	13.6%
	20代	49名	60.5%
	30代	12名	14.8%
	40代	9名	11.1%
精神年齢(MA)	平均(月齢)	94.22(±19.40)	
	5歳級	12名	14.8%
	6歳級	13名	16.0%
	7歳級	21名	25.9%
	8歳級	12名	14.8%
	9歳級	15名	18.5%
	10歳級	5名	6.2%
	11歳級	2名	2.5%
	12歳級	1名	1.2%
性別	男性	57名	70.4%
	女性	24名	29.6%

### 3. 研究倫理及び手続き

研究倫理について、著者が所属する大学院内の研究倫理委員会の承認を得たうえで調査を実施した（筑 29-103）。調査の依頼の際に、障害福祉サービス事業所の理事長と特例子会社の担当者に研究の趣旨、分析の手続き、結果の公開を含めたデータの扱い方について口頭及び文面で説明をし、調査協力への承諾を得た。

課題の実施に当たって、日本版 DN-CAS の実施・採点マニュアルに沿って標準的な方法で簡易版を実施した。また、定型発達児用に開発された検査課題を知的障害児者に適用する際には、基本的に MA が基準とされるため、本研究では 5 歳 0 ヶ月～7 歳 11 ヶ月の課題を知的障害 MA 5 歳～MA 7 歳の対象者に、8 歳 0 ヶ月～17 歳 11 ヶ月の課題を知的障害 MA 8 歳以上の対象者に、それぞれ実施した。対象者に対して、研究協力は任意であり仕事とは無関係であることや、途中で課題を中止してもよいことを教示した。場所は、事業所などの事務室で個別に実施した。

また、就労における自己調整方略の測定に関して、当該対象者 85 名の就労支援に携わる職員（支援員）30 名に質問紙の回答を依頼し、その回答をもって研究への同意とみなした。後日郵送による回収を行った。

### 4. 実施時期

2018 年 8 月～2019 年 6 月であった。

### 5. 得点化及び分析方法

本研究は先行研究（Maricle, 1994; Davis, 2003; Walker, 2010）を参考に、以下の 3 つのステップを経て、粗点を標準得点へと変換した。  
①ステップ 1 では、数の対探し、文字の変換、図形の推理、関係の理解、表出の制御、数字探し、単語の記憶、文の記憶の粗点を算出した。プラ

ンニング（数の対探し、文字の変換）と注意（表出の制御、数字探し）の下位検査は、所要時間と正確さ得点（正答数や正答数から誤答数を引いたもの）から算出される比率得点を、同時処理（図形の推理、関係の理解）と継次処理（単語の記憶、文の記憶）の下位検査は、正答数や正答数から誤答数を引いた得点を、それぞれ算出した。②ステップ2では、8つの下位検査の粗点を、平均10点と標準偏差3点の標準得点へと変換した。③ステップ3では、4つの領域の標準得点を算出した。4つの領域の粗点（各領域の下位検査の標準得点の合計）を、平均100点と標準偏差15点の標準得点へと変換した。また、就労における自己調整方略については、5件法で回答を求め、分析には各自己調整方略ごとの平均点を用いた。

認知処理過程と就労における自己調整方略の関連について、MA8歳を基準に分けて、重回帰分析とPearsonの積率相関係数を求めた。なお、統計処理はIBM SPSS Statistics (Version25.0)を使用した。

### Ⅲ. 結果

#### 1. 項目分析

分析対象81名について、MA8歳を基準に分け、5歳0ヶ月～7歳11ヶ月の課題と8歳0ヶ月～17歳11ヶ月の課題を、それぞれ実施した。5歳0ヶ月～7歳11ヶ月の課題を実施した対象者（以下、知的障害MA8歳未満群）は46名、8歳0ヶ月～17歳11ヶ月の課題を実施した対象者（以下、知的障害MA8歳以上群）は35名であった。Table4-4-②に、両群の対象者の年齢、MA、各下位検査の標準得点、4つの認知処理過程の標準得点、就労における自己調整方略と下位尺度の平均値から得られた記述統計のパラメータを表す。

4つの認知処理過程の関係について、Pearsonの積率相関係数を求め

たところ、知的障害 MA 8 歳未満群において、注意と同時処理・継次処理・プランニングの間、同時処理と継次処理の間、それぞれ有意な相関があった。一方、プランニングと同時処理・継次処理の間に有意な相関はなかった (Table4-4-③)。知的障害 MA 8 歳以上群において、注意と同時処理・継次処理・プランニングの間、プランニングと同時処理・継次処理の間に、それぞれ有意な相関が示された。一方、継次処理と同時処理の間に有意な相関はなかった (Table4-4-④)。

また、4 つの認知処理過程と MA の関係について、Pearson の積率相関係数を算出したところ、知的障害 MA 8 歳未満群において、同時処理・注意・継次処理と MA の間に有意な相関が見られたが、プランニングと MA の間に有意な相関はなかった (Table4-4-③)。知的障害 MA 8 歳以上群において、プランニング・同時処理・注意と MA の間に有意な相関があったが、継次処理と MA の間に有意な相関はなかった (Table4-4-④)。

就労における自己調整方略の 5 つの下位尺度の内部一貫性を確認するため、Cronbach の  $\alpha$  係数を求めた。「目標設定」の  $\alpha$  係数は 0.89、「柔軟的調整」の  $\alpha$  係数は 0.95、「援助要請」の  $\alpha$  係数は 0.93、「作業方略」の  $\alpha$  係数は 0.93、「環境の管理」の  $\alpha$  係数は 0.87 であり、高い内部一貫性が示された。また、5 つの下位尺度の間関係について、Pearson の積率相関係数を求めたところ、知的障害 MA 8 歳未満群において、5 つの下位尺度の全ての間の中程度から強い有意な相関が示された (Table4-4-⑤)。知的障害 MA 8 歳以上群において、「作業方略」と「目標設定」・「柔軟的調整」・「援助要請」の間、「柔軟的調整」と「目標設定」・「援助要請」の間に、それぞれ有意な相関があった。一方、「環境の管理」とその他の 4 つの下位尺度の間に有意な相関はなかった (Table4-4-⑥)。

Table4-4-② 年齢、精神年齢（月齢）、認知処理過程、就労における自己調整方略の記述統計

	MA8歳未満（46名）				MA8歳以上（35名）			
	男性33名・女性13名				男性24名・女性11名			
	M	SD	Min	Max	M	SD	Min	Max
年齢	27.96	7.48	19.00	45.00	27.17	7.95	19.00	45.00
精神年齢（月齢）	80.35	10.25	61.00	95.00	112.46	11.98	96.00	146.00
プランニング	100.00	15.00	72.52	125.41	100.00	15.00	77.27	143.33
数の対探し	10.00	3.00	2.94	16.63	10.02	3.00	5.80	20.80
文字の変換	10.00	3.00	4.86	15.95	10.00	3.00	5.29	15.17
同時処理	99.99	14.99	73.20	130.39	99.99	15.00	75.89	152.50
図形の推理	10.00	3.00	5.54	18.86	9.98	3.01	3.60	16.13
関係の理解	10.00	3.00	4.63	16.20	10.02	3.05	4.32	21.46
注意	100.00	15.00	67.50	138.83	99.30	13.89	72.89	128.36
表出の制御	10.00	3.00	4.22	17.19	9.79	2.72	5.30	16.07
数字探し	10.00	3.00	4.24	15.54	9.95	2.94	4.14	14.56
継次処理	100.02	15.01	78.59	149.74	100.00	14.99	75.16	142.63
単語の記憶	10.00	3.00	5.40	16.90	9.97	3.02	5.85	18.54
文の記憶	10.00	3.00	4.99	21.57	10.02	3.04	3.83	17.17
自己調整方略	2.28	0.65	1.07	3.58	3.11	0.56	2.13	4.25
目標設定	1.90	0.70	1.00	3.43	2.78	0.73	1.71	4.29
柔軟的調整	1.98	0.74	1.00	3.57	3.01	0.71	1.86	4.57
援助要請	2.80	0.98	1.00	4.60	3.30	0.94	1.70	5.00
作業方略	3.37	0.94	1.30	5.00	3.85	0.73	2.40	4.80
環境の管理	1.52	0.55	1.00	3.00	2.59	0.85	1.43	4.43

Table4-4-③ プランニング、同時処理、注意、継次処理、精神年齢 (MA) の相関 MA 8 歳未満群 (N = 46)

	プランニング	同時処理	注意	継次処理	精神年齢(MA)
プランニング	1.00	.274	.637**	.202	.143
同時処理		1.00	.450**	.603**	.620**
注意			1.00	.427**	.429**
継次処理				1.00	.567**

*\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001*

Table4-4-⑤ 就労における自己調整方略の下位尺度間の相関 MA 8 歳未満群 (N = 46)

	目標設定	柔軟的調整	援助要請	作業方略	環境の管理
目標設定	1.00	.788**	.626**	.566**	.671**
柔軟的調整		1.00	.670**	.700**	.697**
援助要請			1.00	.548**	.544**
作業方略				1.00	.466**
環境の管理					1.00

*\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001*

Table4-4-④ プランニング、同時処理、注意、継次処理、精神年齢 (MA) の相関 MA 8 歳以上群 (N = 35)

	プランニング	同時処理	注意	継次処理	精神年齢(MA)
プランニング	1.00	.673**	.793**	.341*	.630**
同時処理		1.00	.529**	.170	.668**
注意			1.00	.413*	.515**
継次処理				1.00	.260

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Table4-4-⑥ 就労における自己調整方略の下位尺度間の相関 MA 8 歳以上群 (N = 35)

	目標設定	柔軟的調整	援助要請	作業方略	環境の管理
目標設定	1.00	.666**	.290	.804**	.276
柔軟的調整		1.00	.578**	.786**	.208
援助要請			1.00	.354*	-.127
作業方略				1.00	.247
環境の管理					1.00

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

## 2. 認知処理過程と就労における自己調整方略との関連

まず、知的障害者のプランニング、同時処理、注意、継次処理の標準得点からメタ認知的方略の平均値を予測するために、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。その結果、知的障害 MA8 歳未満群において、同時処理からメタ認知的方略に対する標準偏回帰係数 ( $\beta$ ) が有意であり、説明率は 28%であった。また、VIF (分散拡大要因: Variance Inflation Factor) は全ての分析で 10 以下であったため、多重共線性の問題は認められないことが示された (Table4-4-⑦)。知的障害 MA8 歳以上群において、プランニングからメタ認知的方略に対する標準偏回帰係数 ( $\beta$ ) が有意であり、説明率は 22%であった。また、VIF (分散拡大要因: Variance Inflation Factor) は全ての分析で 10 以下であったため、多重共線性の問題は認められないことが示された (Table4-4-⑦)。

知的障害者のプランニング、同時処理、注意、継次処理の標準得点から行動・環境の調整方略の平均値を予測するために、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。その結果、知的障害 MA8 歳未満群において、同時処理から行動・環境の調整方略に対する標準偏回帰係数 ( $\beta$ ) が有意であり、説明率は 28%であった。また、VIF (分散拡大要因: Variance Inflation Factor) は全ての分析で 10 以下であったため、多重共線性の問題は認められないことが示された (Table4-4-⑧)。知的障害 MA8 歳以上群において、注意から行動・環境の調整方略に対する標準偏回帰係数 ( $\beta$ ) が有意であり、説明率は 11%であった。また、VIF (分散拡大要因: Variance Inflation Factor) は全ての分析で 10 以下であったため、多重共線性の問題は認められないことが示された (Table4-4-⑧)。

つぎに、就労における自己調整方略の下位尺度と 4 つの認知処理過程の関係を調査するために、Pearson の積率相関係数を算出した。メタ認知的方略の下位尺度である「目標設定」は、知的障害 MA8 歳未満群で



は同時処理 ( $r=.433, p<.01$ ) 及び継次処理 ( $r=.416, p<.01$ ) と有意な相関があったが、知的障害 MA 8 歳以上群ではプランニング ( $r=.541, p<.01$ ) と注意 ( $r=.521, p<.01$ ) 及び同時処理 ( $r=.354, p<.05$ ) と有意な相関があった。「柔軟的調整」は、知的障害 MA 8 歳未満群では同時処理 ( $r=.585, p<.01$ ) と継次処理 ( $r=.373, p<.05$ ) 及び注意 ( $r=.313, p<.05$ ) と有意な相関があったが、知的障害 MA 8 歳以上群ではプランニング ( $r=.360, p<.05$ ) と有意な相関があった (Table 4-4-⑨ と Table 4-4-⑩)。

行動・環境の調整方略の下位尺度である「援助要請」は、知的障害 MA 8 歳未満群のみにおいて、同時処理 ( $r=.446, p<.01$ ) 及び継次処理 ( $r=.295, p<.05$ ) と有意な相関があった。「作業方略」は、知的障害 MA 8 歳未満群では同時処理 ( $r=.461, p<.01$ ) と継次処理 ( $r=.319, p<.05$ ) 及び注意 ( $r=.307, p<.05$ ) と有意な相関があったが、知的障害 MA 8 歳以上群では注意 ( $r=.430, p<.05$ ) とプランニング ( $r=.392, p<.05$ ) 及び同時処理 ( $r=.358, p<.05$ ) と有意な相関があった。「環境の管理」は、知的障害 MA 8 歳未満群では同時処理 ( $r=.461, p<.01$ ) と継次処理 ( $r=.447, p<.01$ ) 及び注意 ( $r=.295, p<.05$ ) と有意な相関があったが、知的障害 MA 8 歳以上群では継次処理 ( $r=.438, p<.01$ ) と有意な相関があった (Table 4-4-⑨ と Table 4-4-⑩)。

Table4-4-⑦ メタ認知的方略及び認知処理過程に関わる重回帰分析の結果

	<i>B</i>	<i>SE β</i>	95% CI	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> <sup>2</sup> (調整済み <i>R</i> <sup>2</sup> )
MA8歳未満							.29(.28)
同時処理	0.025	0.006	[.013, .036]	.54***	4.26	<.001	
MA8歳以上							.25(.22)
プランニング	0.022	0.007	[.008, .035]	.49**	3.27	<.01	

従属変数: メタ認知的方略。  
 MA8歳以上 N=35名; MA8歳未満 N=46名。  
 \*\*\**p*<.001 \*\**p*<.01 \**p*<.05 CI=*β*の信頼区間

Table4-4-⑧ 行動・環境の調整方略及び認知処理過程に関わる重回帰分析の結果

	<i>B</i>	<i>SE β</i>	95% CI	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> <sup>2</sup> (調整済み <i>R</i> <sup>2</sup> )
MA8歳未満							.30(.28)
同時処理	0.025	0.006	[.013, .037]	.55***	4.33	<.001	
MA8歳以上							.14(.11)
注意	0.015	0.006	[.002, .028]	.37*	2.28	<.05	

従属変数: 行動・環境の調整方略。  
 MA8歳以上 N=35名; MA8歳未満 N=46名。  
 \*\*\**p*<.001 \*\**p*<.01 \**p*<.05 CI=*β*の信頼区間

Table4-4-⑨ 認知処理過程と下位尺度との相関 MA8 歳未満群 (N = 46)

	<メタ認知的方略>				<行動・環境の調整方略>			
	目標設定	柔軟的調整	援助要請	作業方略	環境の管理			
プランニング	-.116	.142	-.041	.217	.043			
同時処理	.433**	.585**	.446**	.461**	.461**			
注意	.063	.313*	.050	.307*	.295*			
継次処理	.416**	.373*	.295*	.319*	.447**			

*p*<.05 \*\**p*<.01 \*\*\**p*<.001

Table4-4-⑩ 認知処理過程と下位尺度との相関 MA8 歳以上群 (N = 35)

	<メタ認知的方略>				<行動・環境の調整方略>			
	目標設定	柔軟的調整	援助要請	作業方略	環境の管理			
プランニング	.541**	.360*	.210	.392*	.089			
同時処理	.354*	.218	.057	.358*	-.003			
注意	.521**	.284	.134	.430*	.203			
継次処理	.187	.093	-.165	.033	.438**			

*p*<.05 \*\**p*<.01 \*\*\**p*<.001

#### IV. 考察

##### 1. 認知処理過程と就労における自己調整方略との関連

本研究では、認知処理過程として、注意、同時処理と継次処理、プランニングを取り上げ、知的障害者の就労における自己調整方略との関連を調べた。その結果、MA 8 歳未満群では同時処理が、MA 8 歳以上群ではプランニングが、メタ認知的方略の使用を有意に予測していた。また、MA 8 歳未満群で同じく同時処理が、MA 8 歳以上群で注意が、行動・環境の調整方略の使用を有意に予測していた。従って、知的障害者の就労における自己調整方略の使用を予測する認知処理過程は MA 8 歳未満群と MA 8 歳以上群で異なることが示唆された。

MA 8 歳未満の対象者では、同時処理が就労における自己調整方略の使用を有意に予測していた。同時処理の下位検査として図形の推理と関係の理解を実施した。図形の推理とはマトリックスを完成させるために最も適した図を選ぶ課題であり、関係の理解とは検査者が質問を読み上げ、その正しい選択肢を絵の中から選ぶ課題である (Naglieri & Das, 1997)。同時処理の課題は部分と全体を関連づけて考える力が求められており、遂行中にモニタリングやチェックといった認知の制御が盛んに働くと推測される。実際に、認知処理過程と下位尺度の相関関係を算出したところ、同時処理と「目標設定」( $r=.433, p<.01$ ) 及び「柔軟的調整」( $r=.585, p<.01$ ) との間に中程度から強い正の相関が示された。先行研究 (青江, 2005; 川口, 1999; 佐藤, 1997) においても、学習障害児とアスペルガー症児に対する同時処理の指導が、モニタリングやチェックの心的過程の形成に有効であると指摘されている。従って、知的障害 MA 8 歳未満群で同時処理が得意な就労者は、同時処理が困難な就労者に比べ、メタ認知的方略の使用頻度が高いと推測される。また、先行研究においては (佐藤, 2004)、メタ認知的方略は行動・環境の調整

方略の使用を調整する機能をもつと指摘されている。つまり、知的障害 MA8 歳未満群で同時処理が得意な就労者は、同時処理が困難な就労者に比べ、メタ認知的方略を介して行動・環境の調整方略の使用頻度も高いと推測される。以上のことから、知的障害 MA8 歳未満群の就労における自己調整方略の使用において、同時処理という認知処理過程がより強く影響している可能性が示唆される。

MA8 歳以上の対象者では、プランニングがメタ認知的方略の使用を有意に予測していた。プランニングの下位検査として数の対探しと文字の変換を実施した。数の対探しとは、一つの行に並んでいる数字の中から 2 つの同じ数字を見つける課題であり、文字の変換とは文字を決められた符号に置き換える課題である (Naglieri & Das, 1997)。プランニングの課題で高得点を示した就労者はそうではない人に比べ、課題遂行時に方略を用い、課題終了時にその方略に関して正確に報告できていた。例えば、「問題をどのようにやったか教えてください」という質問に対して、「最初に数字の 3 桁（或いは 2 桁）を見ました」「文字は行（列）ごとに変換しました」「見本或いは変換したのを見ました」など、正しく報告する場面が見られた。先行研究（高良・今塩，2003）では、自己教示が知的障害児のメタ認知的な活動の増加を促すと指摘されている。言い換えれば、課題に用いた方略に関して正しく報告できている就労者のほうが、よりメタ認知的な活動を行っていることが推測される。実際に、プランニングとメタ認知的方略である「目標設定」( $r=.541, p<.01$ ) 及び「柔軟的調整」( $r=.360, p<.05$ ) との間に正の相関が示された。先行研究 (Szepkouski, Gauvain, & Carberry, 1994; 田坂・隼田, 1997) においても、プランニングとメタ認知的な活動との関連が指摘されており、知的障害 MA8 歳以上群でプランニングが得意な就労者は、プランニングが困難な就労者に比べ、メタ認知的方略の使用頻度が高いと推測

される。

一方、MA 8 歳以上の対象者では、注意が行動・環境の調整方略の使用を有意に予測していた。注意について、「個人が一定時間例示された競合する刺激に対する反応を抑制する一方で、特定の刺激に対して選択的に注意を向ける心的過程」であると定義されている。表出の制御課題では反応抑制が、数字探し課題では選択的注意が測定されている（Naglieri & Das, 1997）。具体的に、認知処理過程と下位尺度の相関関係を算出したところ、注意と「作業方略」（ $r=.430$ ,  $p<.01$ ）の間に中程度の正の相関が示されたものの、注意と「援助要請」の間、注意と「環境の管理」の間に有意な相関はなかった。「作業方略」とは、作業そのものに直接的に働きかけて作業遂行を促す方略である。作業を行ううえで、注意が関わっているという結果は妥当であろう。すなわち、作業以外への刺激を抑制し、作業に注意を向けないと「作業方略」を取り入れないと思われる。従って、知的障害 MA 8 歳以上群で、注意の持続が良い就労者は、注意の持続が困難な就労者に比べ、「作業方略」の使用レベルが高いと推測される。

また、MA 8 歳を基準に、就労における自己調整方略を説明する認知処理過程が異なる背景には、高次認知機能であるプランニングの発達に関係していると思われる。Piaget（1970）は前操作期（2 歳～7 歳）にあたる子供は、具体的に理解できる事物等が対象の場合であっても、論理的に考えることはできないと示している。長島・寺田（1977）は思考過程の意識化やプランニングが見られる 9、10 歳を、発達の質的転換期としている。2002 年に標準化された新版 K 式発達検査においても、「財布探し」課題（計画性をもった探し方を行う）の通過年齢は 9、10 歳となっている。これらの結果は、思考過程を意識化して最適な方略を検索することや、目的に応じた効率的なプランニングを行うことが、9 歳頃に

可能になる可能性を示唆している。また、それらの変化には言葉の面で内言の成立が関与しているという指摘もある（岡本，1985）。

先行研究（佐藤，1998；渡邊，2008）では、MA 8 歳の知的障害児は、構造化されていない問題において局所的プランニングを行う傾向があるものの、MA 5 歳児は課題の教示内容を理解することに制約があると指摘されている。また、本研究では、実際の検査課題で MA 5、6 歳の知的障害者は、検査者から教示を受けた際に、課題遂行前に全体を見渡したり、数字個々を確認したりといった探索行動を示さず、すぐ課題に取り組み始める者が多かった。探索行動はプランニングの際に有用な情報を収集する高次スキルであり、MA 5、6 歳の知的障害者ではその利用に困難があると言える。以上のことから、MA 8 歳未満の対象者はプランニングの発達が不十分であるため、就労における自己調整方略との関連が示されなかった可能性が推測される。

## 2. メタ認知的方略の支援への示唆

本研究では、認知処理過程の観点から、知的障害者の就労における自己調整方略の使用の難しさを検討した。その結果から、メタ認知的方略を支援する際に、知的障害者の個々の認知処理過程の特性を踏まえる必要性が示唆された。MA 8 歳以上の知的障害者の中で、プランニングが低い就労者に対して、先行研究の知見（高良・今塩，2003）を踏まえれば、自己教示法などの言語化が自己調整方略の支援に有効である可能性が示唆される。例えば、日常の作業の遂行過程において、作業目標を立てるだけではなく、目標を達成するためにどのような方略を用いるのか、その方略を用いてどうだったかなど、言葉で説明する振り返りの機会が求められると言えよう。一方で、MA 8 歳未満の知的障害者に対しては、上記の支援だけでは不十分である。特に、同時処理が低い就労者に対して、

まずメタ認知的方略の部分と全体との理解を促す支援が必要である。例えば、メタ認知的方略を構成する2つの下位方略への支援、個々の方略を細かいステップに分けた支援など、メタ認知的方略の構成要素を分節化するアプローチが必要であろう。また、チェックシートなど視覚的な補助を用いたほうが理解を促す可能性が示唆された。特に、知的障害者は基本的にワーキングメモリの容量が限られているため、作業に正確に取り組んでいるかなどについて、活動後にすぐ振り返ると効果的であろう。

## V. まとめ

研究5では知的障害者のプランニング、同時処理、注意、継次処理といった認知処理過程が就労における自己調整方略の使用に及ぼす影響を検討した。その結果、以下の点が明確になった。認知処理過程の評価には、PASS理論に基づくDN-CASを用いた。

1. 知的障害 MA8歳未満群では、同時処理はメタ認知的方略の使用を有意に予測しており、説明率は28%であった。また、同様に同時処理は行動・環境の調整方略の使用を有意に予測しており、説明率は28%であった。

2. 知的障害 MA8歳以上群において、プランニングはメタ認知的方略の使用を有意に予測しており、説明率は22%であった。また、注意は行動・環境の調整方略の使用を有意に予測しており、説明率は11%であった。



#### 第 4 節 第 4 章のまとめ

研究 2 では、支援員の就労における自己調整方略に対する支援が知的障害者の就労における自己調整方略の使用に及ぼす影響を調べた。その結果、支援員の「柔軟的調整」に対する支援が知的障害者の就労における自己調整方略の使用に影響を及ぼすことが明らかになった。従って、知的障害者の就労における自己調整方略の使用においては、「柔軟的調整」というメタ認知的方略への支援が重要な役割を果たしており、メタ認知的方略を促す支援法の検討が示唆された。

研究 3 では、知的障害者の目標志向性が就労における自己調整方略の使用に及ぼす影響を検討した。その結果、パフォーマンス目標志向性は「目標設定」と「柔軟的調整」に負の影響を及ぼしていたのに対して、マスター目標志向性は「目標設定」と「柔軟的調整」に正の影響を及ぼしていた。従って、メタ認知的方略の支援の在り方を考える際に、知的障害者の個々の目標志向性の特性を踏まえる必要性が示唆された。

研究 4 では、知的障害者のプランニング、同時処理と継次処理、注意といった認知処理過程が就労における自己調整方略の使用に及ぼす影響を検討した。その結果、知的障害 MA8 歳未満群においては、同時処理がメタ認知的方略の使用に影響するのに対して、知的障害 MA8 歳以上群においては、プランニングがメタ認知的方略の使用に影響を及ぼすことが明らかになった。従って、メタ認知的方略の支援の在り方を考える際に、知的障害者の個々の認知処理過程の特性を踏まえる必要性が示唆された。

## 第 5 章

### 総合的考察

第 5 章では、本研究をまとめ、仮説モデルを構成する。加えて、本研究の意義と今後の課題について述べる。具体的に、第 1 節で、知的障害者の就労における自己調整方略の特徴と機能の検討、就労における自己調整方略を規定する要因の検討について、得られた結果をまとめる。第 2 節では、これらの結果によって示された知的障害者の就労における自己調整方略のモデルを構成する。第 3 節では、本研究の知的障害者における学問上の貢献と就労支援における実践上の貢献について述べる。第 4 節では、本研究の限界と研究上の課題について述べる。

## 第1節 本研究のまとめ

### 1. 知的障害者の就労における自己調整方略の特徴とその機能の検討

本研究では、Zimmerman and Martinez-Pons. (1992) と佐藤・新井 (1998) の学習における自己調整方略に関する概念を踏まえ、知的障害者の就労における自己調整方略をメタ認知的方略と行動・環境の調整方略の2領域から捉え、「仕事を効率よく行うために、作業に関わる方略の理解・選択・使用を就労者自身が調整し進めていく能力」と定義した。

研究1では、就労における自己調整方略の定義に基づき、自己調整方略のメタ認知的方略と行動・環境の調整方略という2領域に焦点をあて、まず知的障害者の就労における自己調整方略の構造を検討した。その結果、メタ認知的方略として、作業の遂行をモニタリングしたり、振り返ったりすることによって作業遂行を促す「柔軟的調整」方略、自分に合わせて作業目標を設定することによって作業遂行を促す「目標設定」方略という2つの因子が確認された。行動・環境の調整方略として、作業そのものに直接的に働きかけることによって作業遂行を促す「作業方略」、他者から助けを求めて作業遂行を促す「援助要請」方略、自分自身の身の回りを管理することによって作業遂行を促す「環境の管理」方略という3つの因子が確認された。また、内部一貫性と再検査信頼性を検討した結果、高い信頼性が確認された。

次に、研究1では知的障害者の就労における自己調整方略の特徴について自閉症を併せもつ知的障害者との比較を通して明らかにした。その結果、メタ認知的方略の「柔軟的調整」が、自閉症を併せもつ知的障害者よりも高かった。行動・環境の調整方略の「援助要請」と「作業方略」及び「環境の管理」が、自閉症を併せもつ知的障害者よりも高かった。また、知的障害者の療育手帳と教育歴による就労における自己調整方略

の差異が示された。5つの下位尺度のすべてにおいて、中度知的障害者に比べ、軽度知的障害者の得点が有意に高かった。「目標設定」「柔軟的調整」「援助要請」「環境の管理」において、普通科卒業者に比べ、職業学科卒業者の得点が有意に高かった。従って、知的障害者の障害種別、知的発達、学習機会が就労における自己調整方略の使用に影響を及ぼす可能性が示唆された。今後、障害種別に分けて、具体的な知能検査や支援内容などを用い、詳細に検討していく必要性が示唆された。

さらに、研究1では知的障害者の就労における自己調整方略間の因果関係を踏まえて、仕事のパフォーマンスに及ぼす影響を調べた。その結果、「柔軟的調整」は全ての行動・環境の調整方略に対して、「目標設定」は「作業方略」に対して、それぞれ有意なパスを示した。従って、メタ認知的方略は行動・環境の調整方略の使用を規定することが示唆された。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係について、「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するばかりではなく、「目標設定」と「柔軟的調整」が「作業方略」を介して、間接的にも仕事のパフォーマンスに影響する可能性が示唆された。以上のことから、知的障害者の仕事のパフォーマンスを促進するにあたって、就労における自己調整方略の重要性が実証された。今後、就労における自己調整方略の支援に有用な示唆を得るため、その規定要因について検証していく必要性が示唆された。

## 2. 知的障害者の就労における自己調整方略の規定要因の検討

研究2では、支援員の就労における自己調整方略に対する支援が知的障害者の就労における自己調整方略の使用に及ぼす影響を調べた。その結果、支援員の「柔軟的調整」に対する支援が知的障害者の就労における自己調整方略の使用に影響することが明らかになった。従って、知的

障害者の就労における自己調整方略の使用においては、「柔軟的調整」というメタ認知的方略への支援が重要な役割を果たしており、メタ認知的方略の使用を促す支援法の検討が示唆された。

研究3では、知的障害者の目標志向性が就労における自己調整方略の使用に及ぼす影響を検討した。その結果、パフォーマンス目標志向性は「目標設定」と「柔軟的調整」に負の影響を及ぼしていたのに対して、マスター目標志向性は「目標設定」と「柔軟的調整」に正の影響を及ぼしていた。また、目標志向性と行動・環境の調整方略の関連について、パフォーマンス目標志向性は「援助要請」に正の影響を及ぼしており、マスター目標志向性は「作業方略」と「環境の管理」に正の影響を及ぼしていた。従って、支援法を考える際に、知的障害者の個々の目標志向性の特性を踏まえる必要性が示唆された。

研究4では、知的障害者のプランニング、同時処理、注意、継次処理といった認知処理過程が就労における自己調整方略の使用に及ぼす影響を検討した。その結果、知的障害 MA8歳未満群においては、同時処理がメタ認知的方略の使用に影響するのに対して、知的障害 MA8歳以上群においては、プランニングがメタ認知的方略の使用に影響することが明らかになった。また、知的障害 MA8歳未満群においては、同時処理が行動・環境の調整方略の使用に影響するのに対して、知的障害 MA8歳以上群においては、注意がメタ認知的方略の使用に影響することが明らかになった。従って、支援の方法を考える際に、知的障害者の個々の認知処理過程の特性を踏まえる必要性が示唆された。

以上のことから、知的障害者の作業活動において、就労者は自身の作業能力に合わせて目標を立てて作業を行い、作業中や作業後に自身の達成状況をモニタリングしながら、作業活動を修正していくというように、メタ認知を働かせることは作業遂行において非常に有効であり、「柔軟的

調整」というメタ認知的方略に対するトレーニングの意義が示唆された。

実際のメタ認知的方略に対するトレーニングにおいて、支援員は知的障害者の個々の認知処理過程と目標志向性の特性を踏まえる必要性が示唆された。つまり、支援員は知的障害のある就労者のメタ認知的方略をトレーニングする際に、個々の就労者の情報処理過程と目標志向性の実態を把握するアセスメントが非常に重要であると言える。また、支援員は指示を出し、知的障害のある就労者がそれを実行するといった知的障害者自身に考えさせる機会を与えない環境では、就労者自身の自己調整方略は育みにくいと考えられる。支援員は就労者の自己調整方略の支援に対する意識を高め、一日の目標を聞いて、或いは書かせて見通しを持たせたり、目標を達成するために計画を立てたり、作業中や作業後に振り返りと評価をさせたりなど、日々の作業活動の中で、常に意識して、働きかけていく必要があると思われる。

## 第2節 知的障害者の就労における自己調整方略のモデル構成

研究1～研究4によって、知的障害者の就労における自己調整方略の特徴、機能、規定要因が明らかになった。これらによって示された研究の成果から、以下の仮説的モデルを提唱できると言えよう（Fig.1）。

まず、知的障害者の就労における自己調整方略間の関係について、メタ認知的方略と行動・環境の調整方略の間には、相関的な関係というよりも、メタ認知的方略は行動・環境の調整方略の使用を規定することが示唆された。

また、知的障害者の目標志向性が直接的かつメタ認知的方略の使用を介して間接的に行動・環境の調整方略の使用に影響を及ぼすことが明らかになった。一方、知的障害者の同時処理やプランニングといった認知処理過程がメタ認知的方略の使用に強い影響を与えることが明らかになった。

さらに、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について、行動・環境の調整方略は直接的に仕事のパフォーマンスに影響するばかりではなく、メタ認知的方略が行動・環境の調整方略を介して、間接的にも仕事のパフォーマンスに影響する可能性が示唆された。

以上のことから、知的障害者の目標志向性と認知処理過程といった個人内要因がメタ認知的方略の使用を規定し、メタ認知的方略が行動・環境の調整方略を介して、間接的に仕事のパフォーマンスに影響するという因果モデルの可能性が示唆される。

上記の仮定モデルは、目標志向性や認知処理過程といった個人内要因から仕事のパフォーマンスまでの知的障害のある就労者の心理的プロセスに関する詳細な知見をもたらすものと言えよう。すなわち、知的障害者の仕事のパフォーマンスの低さの背景には、メタ認知的方略の課題が

大きく、更にはその根底には、内発的動機づけと認知処理過程の課題があると考えられる。また、ここで得られた知的障害のある就労者の心理的プロセスに関する詳細な知見は、福祉就労の場で働く知的障害者に対して就労支援を考案する際に、重要な手がかりになると考えられる。

この仮定モデルは統計学的に実証されていないため、今後、更なるデータの構築に基づき、より精緻化したモデルが必要であると思われる。

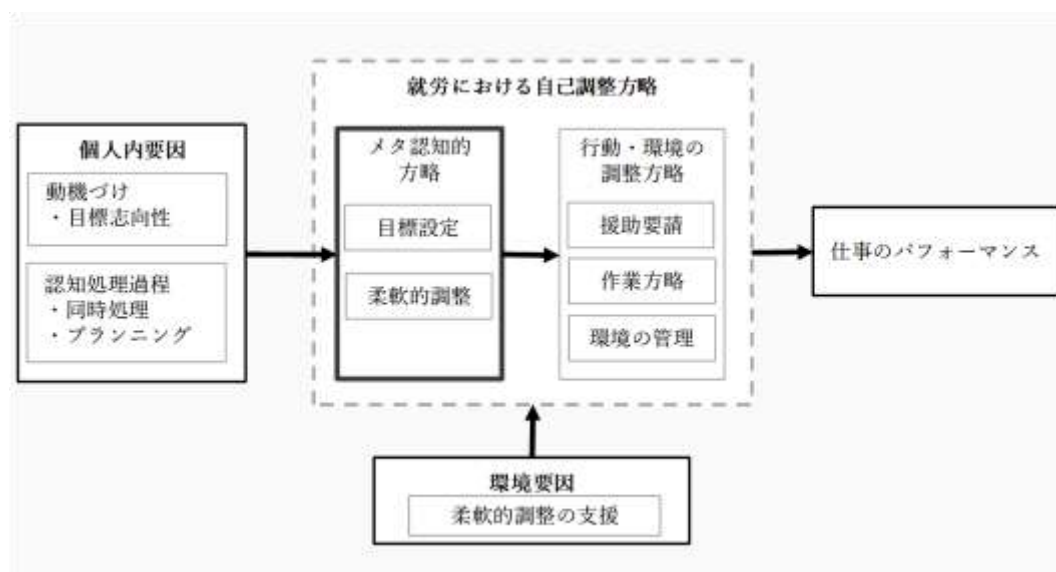


Fig.1 知的障害者の就労における自己調整方略の仮説モデル



### 第3節 本研究の貢献

#### 1. 学問上の貢献

第1に、本研究の知的障害者の就労における自己調整方略の構造は、健常児者の自己調整方略の枠組と概ね対応する形で分類されたことが、社会的認知理論の自己調整学習モデルの概念を支持する結果であると言える。自己調整方略とは、情報を符号化し、課題を遂行するのを助ける体系的なプランのことを意味し、具体的に「メタ認知の調整」と「行動の調整」及び「環境の調整」の3領域から構成されると考えられる (Zimmerman & Martinez-Pons, 1992; Pintrich, 2004)。本研究における就労における自己調整方略も、メタ認知的方略と行動・環境の調整方略から構成され、健常児者の自己調整方略と概ね対応した5つの下位方略が抽出された。以上より、構成概念の妥当性が支持されたと言えるよう。

第2に、これまでの知的障害児者の自己調整の研究では、成人期に対する就労における自己調整方略に関する研究はなかった。また、自己調整と知能との関連は多く指摘されているものの、動機づけという「自己」に関わる側面と自己調整の関連を検討した研究は少なかった。特に、動機づけと知能を包括的に捉えて、自己調整方略に及ぼす影響力について調べた研究は見られなかった。従って、本研究で個人内要因として動機づけと知能の両方を取り上げ、就労における自己調整方略の使用に及ぼす影響を実証できたことの意義は大きいと考える。また、Fig.1のような知的障害者の就労における自己調整方略の仮定モデルを示すことができたことは、今後の自己調整方略に関する研究とその実践的な展開に一定の貢献ができたと考える。

## 2. 実践上の貢献

第1に、本研究で信頼性が確認された就労における自己調整方略の尺度は今後様々な形で知的障害者の就労支援で利用できると思われる。例えば、支援員は個々の就労者の5つの自己調整方略の実態を把握し、方略トレーニングの計画・実施に役立てることは可能であろう。また、実際の方略トレーニングで、事前事後にターゲット方略を含む下位尺度のみを実施することも可能であろう。

第2に、知的障害者の就労における自己調整方略の仕事のパフォーマンスに及ぼす影響を検証できたことは、就労における自己調整方略の支援の普及に貢献できるだろう。

第3に、知的障害者の就労における自己調整方略の使用を規定する要因について、支援員の支援と個人内要因を明らかにできたことは、就労における自己調整方略を支援する方法について示したものであり、就労場面での効果的な支援につながるだろう。

また、就労における自己調整方略の使用には「柔軟的調整」というメタ認知的方略の支援が重要な役割を担っており、メタ認知的方略に対するトレーニングの意義が示された。実際のメタ認知的方略に対するトレーニングにおいて、知的障害者の個々の認知処理過程と目標志向性の特性を踏まえる必要性が示唆された。

## 第4節 今後の課題

第1に、本研究では、知的障害者の就労における自己調整方略に関して一連の調査研究及び実験研究を行い、その機能と規定要因について一定の成果が示されたが、実践の場へ還元することはできなかった。就労における自己調整方略の使用には「柔軟的調整」というメタ認知的方略の支援が重要な役割を担っており、メタ認知的方略に対するトレーニングの意義が示された。また、メタ認知的方略の使用を規定する要因についても明らかになった。今後、ここで得られた知見をより一層成人期知的障害者の就労支援へと生かしていくために、本研究の知見を基にした実践研究が求められていると言えよう。

第2に、本研究の対象者は就労継続支援や就労移行支援といった福祉就労をしている知的障害者のみにとどまっている。つまり、ここで得られた知見を、特例子会社など一般就労をしている知的障害者まで一般化することには限界があると言える。今後、特例子会社や一般会社で働く知的障害者を対象に、ここで得られた知的障害者の心理的プロセスについて再現できるかを含め、検証する必要があるだろう。

第3に、知的障害者の就労における自己調整方略のモデルの精緻化が挙げられる。本研究では、知的障害者の就労における自己調整方略を規定する要因について、動機づけ、知能、支援員による支援を取り上げ、個々に検討した。今後、サンプル数を増やして、多変量解析のパス解析を用いて、この仮定モデルを実証的に検証する必要があると思われる。

第4に、自閉症を併せもつ知的障害者のほうが、知的障害者に比べ、自己調整方略の使用がより困難であった。自閉症を併せもつ知的障害者に対して、就労における自己調整方略について基礎的・実証的な研究が求められていると言えよう。

第5に、本研究は軽度知的障害者と中度知的障害者を対象に実施され、重度知的障害者、或いは最重度知的障害者の自己調整方略について検討することはできなかった。今後、知的障害の程度が重い障害者の自己調整について、またその研究方法も含めて検討することは、大きな課題であると言えよう。

## 引用文献

- 赤松大輔 (2017) 高校生の英語の学習観と学習方略, 学習成績との関連: 学習観内, 学習方略内の規定関係に着目して. 教育心理学研究, 65, 265-280.
- American Association on Mental Retardation (2002) *Mental Retardation Definition, Classification and Systems of Supports 10th Edition*. 栗田広・渡辺勸持共訳 (2002) 知的障害: 定義, 分類および支援体系. 第10版, 日本知的障害福祉連盟.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (1997) *Psychological Testing* (7th ed.). Upper Saddle River, Prentice-Hall, New Jersey.
- Anderson, C. A. & Jennings, D. L. (1980) When Experiences of Failure Promote Expectations of Success: The Impact of Attributing Failure to Ineffective Strategies. *Journal of Personality*, 48, 393-407.
- 青江理恵子 (2005) 学習障害児の算数文章題の解決過程に関する事例研究. 京都教育大学卒業論文.
- Bandura, A. (1976) Self-Reinforcement: Theoretical and Methodological Considerations. *Behaviorism*, 4(2), 135-155.
- Bandura, A. (1977) *Social learning theory*. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.
- 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.
- Barnard-Brak, L., Lan, W. Y. & Osland Paton, V. (2010) Profiles in Self-Regulated Learning in the Online Learning Environment. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 11(1), 61-80.
- Barnard-Brak, L., Ivey-Hatz, J., Ward, A. K. & Wei, T. (2014) Self-

- regulation and social interaction skills among children with autism across time. *Advances in Mental Health and Intellectual Disabilities*, 8(4), 271-279.
- Baurain, C. & Nader-Grosbois, N. (2011) Validation of a method of assessment of the socio-emotional regulation in preschoolers. *European Review of Applied Psychology*, 61, 185-194.
- Baurain, C. & Nader-Grosbois, N. (2012) Socio-emotional regulation in children with intellectual disability and typically developing children in interactive contexts. *European Journal of Disability Research*, 6, 75-93.
- Baurain, C., Nader-Grosbois, N. & Dionne, C. (2013) Socio-emotional regulation in children with intellectual disability and typically developing children, and teachers' perceptions of their social adjustment. *Research in Developmental Disabilities*, 34(9), 2774-2787.
- Bayer, U. C., Gollwitzer, P. M. & Achtziger, A. (2010) Staying on track: Planned goal striving is protected from disruptive internal states. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, 505-514.
- Benenson, J. F. & Dweck, C. S. (1986) The development of trait explanations and self-evaluations in the academic and social domains. *Child Development*, 57, 1179-1187.
- Bieberich, A. & Morgan, S. (2004) Self-Regulation and Affective Expression During Play in Children with Autism or Down Syndrome: A Short-Term Longitudinal Study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 34(4), 439-448.
- Black, D., Wallace, G. L., Sokoloff, J. L. & Kenworthy, L. (2009) IQ split predicts social symptoms and communication abilities in high-functioning children with autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 39, 1613-1619.

- Bokowski, J. G. & Varnhagen, C. K. (1984) Transfer of learning strategies: Contrast of self-instructional and traditional formats with EMR children. *American Journal of Mental Deficiency*, 88, 369-378.
- Borkowski, J. G., Weyhing, R. S. & Turner, L. A. (1986) Attributional retraining and the teaching of strategies. *Exceptional Children*, 53, 130-137.
- Brown, A. L. (1978) Knowing when, where, and how to remember: A problem of metacognition. In R. Glaser (Ed.), *Advances in instructional Psychology* (Vol. 1). Erlbaum, Hillsdale, NJ, 5-12. 湯川良三・石田裕久(共訳) メタ認知: 認知についての知識. サイエンス社, 5-12.
- Bruininks, R. H., Woodcock, R. W., Weatherman, R. F. & Hill, B. K. (1996) *Scales of Independent Behavior-Revised*. Itasca, IL: Riverside.
- Burger, A. L., Blackman, L. S. & Clark, H. T. (1981) Generalization of Verbal abstraction strategies by EMR children and adolescents. *American Journal of Mental Deficiency*, 85, 611-618.
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996) Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Bybee, J., Ennis, P. & Zigler, E. (1989) Effects of institutionalization on the self-concept and outerdirectedness of mentally retarded individuals. *Exceptionality*, 1, 215-226.
- Bybee, J., LeDuc, D. & Zigler, E. (1998) *Social perceptions and outerdirectedness in normal and mentally retarded children*. Manuscript in preparation, Suffolk University.
- Bybee, J., Quiles, Z. & Zigler, E. (1998) *Imitation in daily living: Costs and benefits among students with and without mental*

*retardation*. Manuscript in preparation, Suffolk University.

- Bybee, J. & Zigler, E. (1992) Is outerdirectedness employed in a harmful or beneficial manner by students with and without mental retardation?. *American Journal on Mental Retardation*, 96(5), 512-521.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1982) Outcome expectancy, locus of attribution for expectancy, and self-directed attention as determinants of evaluations and performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 18, 184-200.
- Cellar, D. F., Stuhlmacher, A. F., Young, S. K., Fisher, D. M., Adair, C. K., Haynes, S., Twichell, E., Arnold, K. A., Royer, K., Denning, B. L. & Riester, D. (2011) Trait Goal Orientation, Self-Regulation, and Performance: A Meta-Analysis. *J Bus Psychol*, 26, 467-483.
- Chang, M. M. (2005) Applying self-regulated learning strategies in a web-based instruction: An investigation of motivation perception. *Computer Assisted Language Learning*, 18, 217-230.
- Cordon, D. & Maclean, W. E. (1977) Developmental analysis of outerdirectedness in institutionalized EMR children. *American Journal of Mental Deficiency*, 81, 508-511.
- Cuskelly, M., Gilmore, L. & Carroll, A. (2013) Self-regulation and mastery motivation in individuals with developmental disabilities: Barriers, supports, and strategies. In K. C. Barrett, N. A. Fox, G. A. Morgan, D. J. Fidler, & L. A. Daunhauer (Eds.), *Handbook of self-regulatory processes in development: New directions and international perspectives*, Psychology Press, New York, 381-402.
- Cuskelly, M., Gilmore, L., Glenn, S. & Jobling, A. (2016) Delay of gratification: a comparison study of children with Down syndrome, moderate intellectual disability and typical development. *Journal of Intellectual Disability Research*, 60(9), 865-873.



- Das, J. P. (2002) A better look at intelligence. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 28-33.
- Davis, A. S. (2003) *Evaluating gender differences with experimental planning, attention, simultaneous and successive neuropsychological tasks in participants with and without learning disabilities*. ProQuest Dissertations Publishing, University of Northern Colorado, 71-129.
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター (2009) 就労支援のためのチェックリスト活用の手引き.
- Dučić, B. (2017) Relation between working memory and self-control capacity in participants with mild intellectual disability. *Faculty of Special Education and Rehabilitation*, 16(1), 55-72.
- Dučić, B., Gligorović, M. & Kaljača, S. (2017) Relation between working memory and self-regulation capacities and the level of social skills acquisition in people with moderate intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(2), 296-307.
- Durand-Bush, N., McNeill, K., Harding, M. & Dobransky, J. (2015) Investigating Stress, Psychological Well-Being, Mental Health Functioning, and Self-Regulation Capacity Among University Undergraduate Students: Is This Population Optimally Functioning ? . *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 49(3), 253-274.
- Dweck, C. S. & Leggett, E. L. (1988) A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Eisenhower, A., Baker, B. & Blacher, J. (2007) Early student-teacher relationships of children with and without intellectual disability: Contributions of behavioral, social, and self-regulatory competence. *Journal of School Psychology*, 45, 363-383.

- Elliot, A. J. & Church, M. A. (1997) A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218-232.
- Entwistle, N. J. & McCune, V. (2004) The conceptual bases of study strategy inventories. *Educational Psychology Review*, 16, 325-345.
- Eshel, Y., & Klein, Z. (1981) Development of academic self-concept of lower-class and middle-class primary school children. *Journal of Educational Psychology*, 73(2), 287-293.
- Fein, E. C. & Day, E. A. (2004) The PASS theory of intelligence and the acquisition of a complex skill: A criterion-related validation study of Cognitive Assessment System scores. *Personality and Individual Differences*, 37(6), 1123-1136.
- Fitzsimons, G. M. & Finkel, E. J. (2011) Outsourcing self-regulation. *Psychology Science*, 22(3), 369-375.
- Flavell, J. H. (1979) Metacognition and cognitive monitoring: a new area of cognitive developmental inquiry. *American Psychologist*, 34, 906-911.
- Fontana, P. R., Milligan, C., Littlejohn, A. & Margaryan, A. (2015) Measuring self-regulated learning in the workplace. *International Journal of Training and Development*, 19, 32-52.
- Garcia, Y. E. (1996) *Cognition in older adults: Planning, attention, simultaneous and successive processes*. ProQuest Dissertations Publishing, Arizona State University, 43-57.
- Georgiou, G. K. & Das, J. P. (2014) Reading comprehension in university students: Relevance of PASS theory of intelligence. *Journal of Research in Reading*, 37(Suppl 1), 101-115.
- Ghanizadeh, A. & Ghonsooly, B. (2014) A tripartite model of EFL teacher attributions, burnout, and self-regulation: Toward the prospects of effective teaching. *Educational Research for Policy and*

*Practice*, 13, 145-166.

- Ghonsooly, B. & Ghanizadeh, A. (2011) Self-efficacy and self-regulation and their relationship: A study of Iranian EFL teachers. *The Language Learning Journal*, 41(1), 1-17.
- Gilmore, L., Cuskelly, M. & Hayes, A. (2003) Self-regulatory behaviors in children with Down syndrome and typically developing children measured using the Goodman Lock Box. *Research in Developmental Disabilities*, 24, 95-108.
- Gilmore, L. & Cuskelly, M. (2017) Associations of Child and Adolescent Mastery Motivation and Self-Regulation with Adult Outcomes: A Longitudinal Study of Individuals with Down Syndrome. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 122(3), 235-246.
- Gioia, G. A., Isquith, P. K., Guy, S. C. & Kenworthy, L. (2000) *Behavior Rating Inventory of Executive Function (BRIEF)*. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources.
- Glaser, R. & Bassok, M. (1989) Learning theory and the study of instruction. *Ann. Rev. Psychol*, 40, 631-666.
- Glick, M. (1998) A developmental approach to psychopathology in people with mild mental retardation. In J. Burack., R. Hodapp, & E. Zigler (Eds.), *Handbook of Mental Retardation and Development*. Cambridge University Press, 563-580.
- 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.
- Gol, A. K. & Royaei, N. (2013) EFL Teachers' Self-regulation and Job Performance. *Theory and Practice in Language Studies*, 3(10), 1855-1861.

- Gollwitzer, P. M. & Sheeran, P. (2006) Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 69-119.
- Goodman, J. F. (1981) The Lock Box: A measure of psychomotor competence and organized behavior in retarded and normal preschoolers. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 49(3), 369-378.
- 花田妙子 (2012) 心筋梗塞患者の自己管理 (self-management) における自己調整学習の考察. 九州大学心理学研究, 13, 73-81.
- 原田知佳・吉澤寛之・吉田俊和 (2009) 自己制御が社会的迷惑行為および逸脱行為に及ぼす影響: 気質レベルと能力レベルからの検討. 実験社会心理学研究, 48, 122-136.
- 速水敏彦・伊藤篤・吉崎一人 (1989) 中学生の達成目標傾向. 名古屋大学教育学部紀要 教育心理学科, 36, 55-72.
- Haywood, H. C. & Switzky, H. N. (1985) Work response of mildly mentally retarded adults to self-versus external regulation as a function of motivational orientation. *American Journal of Mental Deficiency*, 90(2), 151-159.
- Huang, C. (2011) Self-concept and academic achievement: A meta-analysis of longitudinal relation. *Journal of School Psychology*, 49(5), 505-528.
- 幾留沙智・中本浩揮・森司朗・藤田勉 (2017) スポーツ版自己調整学習尺度の開発. スポーツ心理学研究, 44(1), 1-17.
- 石津乃宣・井澤信三 (2011) 知的障害特別支援学校高等部での進路学習におけるソーシャルスキル・トレーニングの効果の検討. 特殊教育学研究, 49(2), 203-213.
- 伊藤崇達・神藤貴昭 (2003) 中学生用自己動機づけ方略尺度の作成. 心理学研究, 74, 209-217.
- 伊藤崇達 (2009) 自己調整学習の成立過程: 学習方略と動機 づけの役

割. 北大路書房.

泉忠彦・川邊循・鈴木綾乃 (2002) 中・重度知的障害者への作業訓練－  
チェック表の活用－. 職業リハビリテーション, 第 15 号, 52-58.

Kadhiravan, S. & Suresh, V. (2008) Self-Regulated Behaviour at Work.  
*Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(Special  
Issue), 126-131.

Kalbfleisch, M. L. & Loughan, A. R. (2011) Impact of IQ discrepancy  
on executive function in high functioning autism: Insight into twice  
exceptionality. *Journal of Autism and Developmental Disorders*,  
Doi10.1007/s10803-1257-2.

Kanfer, R. (1990a) Motivation theory and industrial and  
organizational psychology. IN M. D. Dunnette & L. Hough (Eds.),  
*Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol.  
1, 75-170). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.

Kanfer, R. (1990b) Motivational and individual differences in  
learning: An integration of developmental, differential and  
cognitive perspectives. *Learning and Individual Differences*, 2,  
221-239.

Kanfer, R. (1992) Work motivation: New directions in theory and  
research. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International  
Review of Industrial and Organizational Psychology*, 7, 1-53.

Kanner, L. & Eisenberg, L. (1955) Notes on the follow-up studies of  
autistic children. In Hoch, P. H. & Zubin, J (Ed.),  
*Psychopathology of childhood*, Grune and Stratton, New York, 227-  
239.

Karoly, P., Boekaerts, M. & Mases, S. (2005) Toward consensus in the  
psychology of self-regulation: how far have we come? How far do we  
have yet to travel?. *Applied Psychology: An International Review*,  
54(2), 300-311.

- Kaufman, A. S. (1975) Factor analysis of the WISC-R at eleven age levels between 6.5 and 16.5 years. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 135-147.
- Kaufman, A. S. & Kaufman, N. L. (1993) *Kaufman Adolescent and Adult Intelligence Test*. Circle Pines, American Guidance Service, Minnesota.
- 川口美男 (1999) 情報処理様式を活かした算数文章題の指導事例-学習困難児を対象にして-. 熊本大学教育学部卒業論文.
- Kendall, P. C., & Wilcox, L. E. (1979) Self-control in children: Development of a rating scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 47, 1020-1029.
- Kochanska, G., Murray, K., Jacques, Y. T., Koenig, L. A. & Vandegest, A. K. (1996) Inhibitory control in young children and its role in emerging internalization. *Child Development*, 67, 490-507.
- 高良秀昭・今塩屋隼男 (2003) 知的障害者のメタ認知に及ぼす自己教示の効果. 特殊教育学研究, 41(1), 25-35.
- 小島道生・池田由紀江・菅野敦・橋本創一・細川かおり (1999) ダウン症児の自己制御機能の発達に関する研究. 心身障害学研究, 23, 27-36.
- 小島道生 (2010) 知的障害児の自己概念とその影響要因に関する研究: 自己叙述と選択式測定法による検討. 特殊教育学研究, 48(1), 1-11.
- 小島道生・池田由紀江 (2000a) ダウン症者の自己制御機能に関する研究. 特殊教育学研究, 37(4), 37-48.
- 小島道生・池田由紀江 (2000b) 青年期ダウン症者の自己制御機能に関する要因の検討. 心身障害学研究, 24, 9-19.
- 小島道生・池田由紀江・菅野敦・橋本創一・細川かおり (2000) 青年期ダウン症者の自己制御機能の発達に関する研究. 東京学芸大学特殊教育研究施設年報, 83-92.
- 小島道生 (2001) 成人期知的障害者の自己制御機能 (Self-Regulation)

に関する予備的研究．発達障害支援システム学研究, 1(1), 1-8.

Kojima, M., Ikeda, Y., Kanno, A., Hashimoto, S. & Hosokawa, K. (2001) A study of the generalized self-efficacy of individuals with mental retardation. *The Japanese Journal of Special Education*, 38(6), 117-128.

小島道生・池田由紀江 (2001) 青年期ダウン症者の自己制御機能と自己効力感の関係．心身障害学研究, 25, 23-34.

小島道生・池田由紀江 (2002) ダウン症者の感情理解と感情の自己制御に関する研究．特殊教育学研究, 40(1), 41-49.

小島道生・池田由紀江 (2005) 青年期ダウン症者の自己制御機能と特性的自己効力感との関係．長崎大学教育学部紀要：教育科学, 68, 69-77.

厚生労働省 (2016) 平成 28 年生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査).

[https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/seikatsu\\_chousa\\_h28.html](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/seikatsu_chousa_h28.html)

(2020 年 2 月 18 日閲覧).

厚生労働省 (2018) 平成 30 年 障害者雇用状況の集計結果．報道・広報, [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_04359.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04359.html) (2019 年 10 月 28 日閲覧).

Kroeger, T. L., Rojahn, J. & Naglieri, J. A. (2001) Role of planning, attention, and simultaneous and successive cognitive processing in facial recognition in adults with mental retardation. *American Journal on Mental Retardation*, 106(2), 151-161.

久保田賢一 (2000) 構成主義パラダイムと学習環境デザイン．関西大学出版部.

栗田季佳・前原由喜夫・清長豊・正高信男 (2012) 発達障害のある外国人児童への社会相互作用トレーニングの効果：実行機能に注目した共同パズル完成課題．発達心理研究, 23(2), 134-144.

黒田祐二・桜井茂男 (2003) 中学生の友人関係場面における目標志向性と抑うつとの関係に介在するメカニズム—ディストレス/ユーススト

レス生成モデルの検討. 教育心理学研究, 51, 86-95.

Lewis, V. & Boucher, J. (1997) *The Test of Pretend Play: ToPP*. The Psychological Corporation, London.

MacDonald, G. C. (1994) *Planning-attention-simultaneous-successive cognitive processes of adults with learning disabilities and their relationship to academic achievement, study skills and compensatory strategies*. ProQuest Dissertations Publishing, University of Northern Colorado, 59-71.

MacMillan, D. L. & Cauffiel, S. R. (1977) Outerdirectedness as a Function of Success and Failure in Educationally Handicapped Boys. *Journal of Learning Disabilities*, 10(10), 643-654.

MacMillan, D. L. & Wright, D. L. (1974) Outerdirectedness in Children of Three Ages as a Function of Experimentally Induced Success and Failure. *Journal of Educational Psychology*, 66(6), 919-925.

前原和明 (2007) 雇用前の段階における発達障害者への職業的自立を促すためのセルフ・マネジメント支援の試み. 日本行動療法学会第 33 回大会発表論文集.

Maricle, D. E. (1994) *A validation study of the Planning, Attention, Simultaneous, Successive cognitive processing model with college students*. ProQuest Dissertations Publishing, University of Northern Colorado, 44-106.

Marulis, L. M., Palincsar, A. S., Berhenke, A. L., & Whitebread, D. (2016) Assessing metacognitive knowledge in 3-5 year olds: the development of a metacognitive knowledge interview. *Metacognition and Learning*, 11(3), 339-368.

松田浩一郎 (2011) 知的障害を伴う自閉症者のセルフマネジメントにおける作業チェック表の効果. 日本行動療法学会第 37 回大会発表論文集.



- Memisevic, H. (2015) Self-Regulation in Children with Intellectual Disability. *Journal of Special Education and Rehabilitation*, 16(3), 71-83.
- Mischel, W. & Baker, N. (1975) Cognitive appraisals and transformation in delay behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 254-261.
- Mischel, W., Shoda, Y. & Rodriguez, M. (1989) Delay of gratification in children. *Science*, 244, 933-938.
- Mithaug, D. K. & Mithaug, D. E. (2003) Efforts of teacher-directed versus student-directed instruction on self-management of young children with disabilities. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 36, 133-136.
- 餅田敬司・長谷部ゆかり・小倉之子・畠中易子 (2013) 看護系大学生の健康度・生活習慣と自己調整学習方略の関係の検討. 聖泉看護学研究, 2, 83-88.
- Monshi Toussi, M. & Ghanizadeh, A. (2012) A Study of EFL Teachers' Locus of Control and Self-regulation and the Moderating Role of Self efficacy. *Theory and Practice in Language Studies*, 2(11), 2363-2371.
- Moreno, J. & Saldaña, D. (2005) Use of a computer-assisted program to improve metacognition in persons with severe intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 26(4), 341-357.
- Morgan, G. A., Harmon, R. J. & Maslin-Cole, C. A. (1990) Mastery motivation: Definition and measurement. *Early Education and Development*, 1, 318-339.
- Nader-Grosbois, N. (2007) *Regulation autoregulation et dysregulation*. Mardaga: Wavre.
- Nader-Grosbois, N. & Dautrebande, L. (2007) *Resolutions de problemes spatiaux et temporels: Loupliboulou Parc*. Louvain-la-

- Neuve, Belgium: Catholic University of Louvain. Unpublished manual.
- Nader-Grosbois, N. & Lefèvre, N. (2011) Self-regulation and performances in problem-solving using in physical materials or computers in children with intellectual disability. *Research in Developmental Disabilities*, 32(5), 1492-1505.
- Nader-Grosbois, N. & Vieillevoye, S. (2012) Variability of self-regulatory strategies in children with intellectual disability and typically developing children in pretend play situations. *Journal of Intellectual Disability Research*, 56(2), 140-156.
- Nader-Grosbois, N. & Lefèvre, N. (2012) Parents' regulation and self-regulation and performance in children with intellectual disability in problem-solving using physical materials or computers. *Research in Developmental Disabilities*, 33(2), 449-460.
- Nader-Grosbois, N. (2014) Self-Perception, Self-Regulation and Metacognition in adolescents with intellectual disability. *Research in Developmental Disabilities*, 35(6), 1334-1348.
- 長島瑞穂・寺田ひろ子 (1977) 子どもの発達段階. 秋葉英則・宮嶋邦明・長島瑞穂・寺田ひろ子・高垣忠一郎・清水民子(編), 小・中学生の発達と教育: 子どものとらえ方, 創元社.
- Naglieri, J. A. & Das, J. P. (1997) *Das-Naglieri Cognitive Assessment System*. Itasca, IL: Riverside Publishing. 前川久男・中山健・岡崎慎治 (2007) 日本版 DN-CAS 認知評価システム. 日本文化科学社: 東京.
- 中尾達馬・加藤和生 (2004) “一般他者”を想定した愛着スタイル尺度の信頼性と妥当性の検討. 九州大学心理学研究, 5, 19-27.
- 中尾達馬 (2010) 面識があまりなくとも他者の愛着スタイルを認識することは可能なのか?: 愛着スタイル尺度における自己評定と他者評定の一致度の検討. パーソナリティ研究, 19(2), 146-156.

- 中塚善次郎・蓬郷さなえ (1988) 自閉症児の発達過程-津守式乳幼児精神発達質問紙の横断的資料による検討-. 特殊教育学研究, 26(3), 11-22.
- 中澤潤 (1995) 社会的自己効力感の発達. 千葉大学教育学部研究紀要教育学科編, 43, 157-164.
- 日本障害者雇用促進協会編 (1999) 知的障害者の就労の実現と継続に関する指導の課題-事業所・学校・保護者の意見の比較から-. 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター研究調査報告書 NO.34.
- 岡耕平・三浦利章 (2005) 簡便で汎用性のある知的障害者の作業支援法: 認知的要件のカテゴリー化と課題困難度の観点から. 電子情報通信学会技術研究報告, 105(186), 57-60.
- 岡本夏木 (1985) ことばと発達. 岩波書店.
- 大岡孝之・菅野敦 (2009) 成人期知的障害者における作業能力の因子構造に関する研究: 生活適応支援チェックリストを用いた分析. 東京学芸大学教育実践研究支援センター紀要, 5, 97-103.
- 太田研 (2016) 軽度知的障害のある生徒の作業生産性に及ぼす公的目標設定と私的目標設定の影響. 星美学園短期大学研究論業, 48, 14-27.
- 大谷博俊・小川巖 (1996) 精神遅滞児の自己概念に関する研究: 自己能力評価・社会的受容感と生活年齢・精神年齢との関連性の検討. 特殊教育学研究, 34(2), 11-19.
- 烏雲畢力格・今枝史雄・竹井卓也・近藤拓弥・菅野敦 (2016) 成人期知的障害者の就労における自己管理(自律性)の支援ニーズの実態. 日本発達障害学会第 51 回大会発表論文集.
- 烏雲畢力格・柘植雅義 (2018) 知的障害者の就労における自己調整方略尺度の作成に関する研究. 障害科学研究, 42, 29-42.
- 烏雲畢力格 (2019) 知的障害者の就労における自己調整方略の使用と職員の支援との関連. 発達障害支援システム学研究, 18(1), 57-66.
- Partovi, N. & Tafazoli, D. (2016) On the Relationship between Iranian EFL Teachers' Self-Regulation, Self-Resiliency, Gender and Teaching Experience. *Iranian Journal of Research in English*

*Language Teaching* (IJRELT), 7-25.

- Petosa, P. S. (1993) *Use of social cognitive theory to explain exercise behavior among adults*. The Ohio State University, School of Education, Columbus, OH.
- Piaget, J. (1970) *L'épistémologie génétique*. Presses Universitaires de France. 滝沢武久 (訳) 1972 : 発生的認識論, 白水社.
- Pintrich, P. R. & De Groot, E V. (1990) Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82, 33-40.
- Pintrich, P. R., Smith, D. A. F., Garcia, T. & McKeachie, W. J. (1991) *A manual for the use of the Motivated Strategies for learning Questionnaire (MSLQ)*. Ann Arbor: University of Michigan, National Center for Research to Improve Postsecondary Teaching and Learning.
- Pintrich, P. R. & Schrauben, B. (1992) Students' motivational beliefs and their cognitive engagement in classroom academic tasks. In D. Schunk, & J. Meece (Eds.), *Student perceptions in the classroom: Causes and consequences*. Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates, NJ, 149-183.
- Pintrich, P. R., Smith, D. A. F., Garcia, T. & McKeachie, W. J. (1993) Reliability and predictive validity of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ). *Educational and Psychological Measurement*, 53, 801-813.
- Pintrich, P. R. (2004) A Conceptual Framework for Assessing Motivation and Self-Regulated Learning in College Students. *Educational Psychology Review*, 4, 385-408.
- Porath, C. L. & Bateman, T. S. (2006) Self-Regulation: From Goal Orientation to Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 185-192.

- Rosenbaum, M. (1989) Self-control under stress: The role of learned resourcefulness, *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 11, 249-258.
- Rouse, C. A., Everhart-Sherwood, J. M., & Alber-Morgan, S. R. (2014) Effects of Self-Monitoring and Recruiting Teacher Attention on Pre-Vocational Skills. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 49(2), 313-327.
- 佐藤純・新井邦二郎 (1998) 学習方略の使用と達成目標及び原因帰属との関係. 筑波大学心理学研究, 20, 115-124.
- 佐藤暁 (1997) 学習障害児の内発的動機づけ. 秋田大学研究紀要, 44, 39-51.
- 佐藤純 (2001) 教師の学習方略指導に関する研究. 日本教育工学雑誌, 25(Suppl.), 49-52.
- 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.
- 佐藤静 (1998) コラージュ療法の基礎的研究 - コラージュ制作過程の分析 -. 心理学研究, 69, 287-294.
- 佐藤容子 (1997) 精神遅滞児におけるメタ認知スキルの転移. 特殊教育研究, 25(1), 1-8.
- Sattler, J. M. (2002) *Assessment of children: Behavioral and clinical applications* (4th ed.). San Diego, CA: Jerome M. Sattler, Publisher, Inc.
- Schein, E. H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley.
- Schunk, D. H. & Zimmerman, B. J. (Eds.). (1998) *Self-regulated learning: From teaching to self-reflective practice*. New York: Guilford Press.
- Sears, H. A., Graham, J. & Campbell, A. (2009) Adolescent Boys' Intentions of Seeking Help from Male Friends and Female Friends.

*Journal of Applied Developmental Psychology*, 30, 738-748.

関清佳・松永あけみ (2005) 幼児の向社会的行動と自己制御機能との関連. 群馬大学教育学部紀要, 人文・社会科学編, 54, 221-231.

Sen, S. & Yilmaz, A. (2016) Devising A Structural Equation Model of Relationship between Preservice Teachers' Time and Study Environment Management, Effort Regulation, Self-efficacy, Control of Learning Beliefs, and Metacognitive Self-Regulation. *Science Education International*, 27(2), 301-316.

Shamir, A., Mevarech, Z. R., & Gida, C. (2009) The assessment of meta-cognition in different contexts: individualized vs. peer-assisted learning. *Metacognition and Learning*, 4, 47-61.

Shapiro, E. G., McPhee, J. T., Abbott, A. A. & Sulzbacher, S. I. (1994) Minnesota Preschool Affect Rating Scales: Development, reliability, and Validity. *Journal of Pediatric Psychology*, 19, 325-345.

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.

身体障害者雇用促進協会編 (1985) 精神薄弱者の職場適応とその改善・向上 2. 身体障害者雇用促進協会研究調査報告書 NO.2, 通刊第 92 号.

Sink, C. A. & Harrington, D. E. (1994) Comparisons among Neolurian assessment measures of brain-injured adults. *Psychological Reports*, 74(3), 975-978.

Song, H. S., Kalet, A. L. & Plass, J. L. (2011) Assessing medical students' self-regulation as aptitude in computer-based learning. *Adv Health Sci Educ Theory Pract*, 16(1), 97-107.

Sternberg, R. L. (1988) Intelligence. In Sternberg, R. L. & Smith, E. E. (Eds.). *The psychology of human thought*. Cambridge University Press, Cambridge, 267-308.

Stipek, K. & Mac Iver, D. (1989) Developmental change in children's

assessment of intellectual competence. *Child Development*, 60, 521-538.

菅佐原洋・菅佐原真千子 (2013) 知的障害者入所施設の成人入所者に対するソーシャルスキルトレーニング(SST)の効果. 日本行動分析学会, 第31回年次大会.

杉若弘子 (1995) 日常的なセルフ・コントロールの個人差評価に関する研究. *心理学研究*, 66(3), 169-175.

Szepakowski, G. M., Gauvain, M. & Carberry, M. (1994) The development of planning skills in children with and without mental retardation. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 15, 187-206.

田中あゆみ・山内弘継 (2000) 教室における達成動機, 目標志向, 内発的興味, 学業成績の因果モデルの検討. *心理学研究*, 71(4), 317-324.

田中道治 (1992) 精神遅滞児教育における教師の言語行動の分析. 鳴門教育大学学校教育センター紀要, 6, 35-41.

田中道治・田中明子 (2000) 知的障害児のメタ認知の発達を促す母親の養育特性. 熊本大学教育学部紀要, 49, 169-180.

田中昭二・小島道生 (2013) 知的障害特別支援学校教師における知的障害児の自己理解の指導に対する意識. *発達障害研究*, 35(3), 252-260.

田坂裕子・隴田征子 (1997) 構成課題における精神遅滞児のプランニングの発達: 健常見との比較. *特殊教育学研究*, 34, 19-30.

Toering, T., Elferink-Gemser, M. T., Jonker, L., van Heuvelen, M. J. G. & Visscher, C. (2012) Measuring self-regulation in a learning context: Reliability and validity of the self-regulation of learning self-report scale (SRL-SRS). *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10, 24-38.

東條吉邦・紺野道子・竹形理佳・寺山千代子 (1996) 自閉症児の認知の特徴と通常の学級での行動[1]. 日本教育心理学会総会発表論文集, 38, 4-PE13.

- 外山美樹 (2008) 小学生のポジティブ・イリュージョンは適応的か: 自己評定と他者評定からの検討. *心理学研究*, 79(3), 269-275.
- 梅永雄二・前川久男・小林重雄 (1991) 自閉症児・者の就労に関する研究: 自閉症児・者の職業能力評価. *特殊教育学研究*, 29(2), 33-44.
- Vancouver, J. B. & Scherbaum, C. A. (2008) Do we self-regulated actions or perceptions? A test of two computational models. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 14, 1-20.
- VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L. & Slocum, J. W. (1999) The Influence of Goal Orientation and Self-Regulation Tactics on Sales Performance: A Longitudinal Field Test. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 249-259.
- Varsamis, P. & Agaliotis, I. (2011) Profiles of self-concept, goal orientation, and self-regulation in students with physical, intellectual, and multiple disabilities: Implications for instructional support. *Research in Developmental Disabilities*, 32(5), 1548-1555.
- Vaughn, B. E., Kopp, C. B. & Krakow, J. B. (1984) The emergence and consolidation of self-control from eighteen to thirty months of age: Normative trends and individual differences. *Child Development*, 55, 990-1004.
- Vieillevoye, S. & Nader-Grosbois, N. (2008) Self-regulation during pretend play in children with intellectual disability and in normally developing children. *Research in Developmental Disabilities*, 29(3), 256-272.
- 若林功 (2006) 知的障害者のパソコン作業の正確性に及ぼすセルフマネジメント手続きの効果. 日本行動療法学会第32回大会発表論文集.
- Walker, J. Moore. (2010) *A validation study of the Planning, Attention, Simultaneous, Successive (PASS) theory and its relationship to reading achievement in adults*. ProQuest Dissertations Publishing,



University of Northern Colorado, 52-104.

渡邊雅俊 (2008) 構成化されていない問題における知的障害児のプランニングに関する研究. 特殊教育学研究, 46(3), 149-161.

Weisz, J. (1981) Learned helplessness in Black and White children identified by their schools as retarded and nonretarded: Performance deterioration in response to failure. *Developmental Psychology*, 17, 499-508.

White, R. W. (1959) Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333.

Whitebread, D., Bingham, S., Grau, V., Pasternak, D., & Sangster, C. (2007) Development of metacognition and self-regulated learning in young children: role of collaborative and peer-assisted learning. *Journal of Cognitive Education and Psychology*, 3, 433-455.

Whitman, T. L. (1990a) Self-regulation and mental retardation. *American Journal on Mental Retardation*, 94(4), 347-362.

Whitman, T. L. (1990b) Development of self-regulation in persons with mental retardation. *American Journal on Mental Retardation*, 94(4), 373-376.

Woodcock, R. W. & Johnson, M. B. (1989) *Woodcock-Johnson-Revised Tests of Cognitive Ability: Standard and supplemental batteries*. Riverside Publishing, Illinois.

山口智子・西川正之 (1991) 援助要請行動に及ぼす援助者の性, 要請者の性, 対人魅力, および自尊心の影響について. 大阪教育大学紀要第IV部門, 40, 21-28.

柳澤さおり (2007) 目標志向性の測定. 流通科学研究, 6(2), 43-53.

Yesim, C. A., Sungur, S., & Uzuntiryaki, E. (2009) Teacher self-regulation: examining a multidimensional construct. *Educational Psychology*, 29(3), 345-356.

Zetlin, A. G., Heriot, M. J. & Turner, J. L. (1985) Self-concept

measurement in mentally retarded adults: A micro-analysis of response styles. *Applied Research in Mental Retardation*, 6, 113-125.

Zigler, E. & Bennett-Gates, D. (1999) *Personality development in individuals with mental retardation*. Cambridge University Press, New York. 田中道治編訳 (2000) 知的障害者の人格発達. 田研出版.

Zimmerman, B. J. & Martinez-Pons, M. (1986) Development of a structured interview for assessing student use of self-regulated learning strategies. *American Educational Research Journal*, 23, 614-628.

Zimmerman, B. J. & Martinez-Pons, M. (1992) Perceptions of Efficacy and Strategy Use in the Self-Regulation of learning. In Schunk, D. & Meece, J. (Eds.). *Student Perceptions in the Classroom: Causes and consequences*. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale: NJ, 185-207.

Zimmerman, B. J. (2000) Attaining self-regulation: a social cognitive perspective. In Boekaerts, M., Pintrich, P. R., & M. Zeidner, M. (Eds.). *Handbook of Self-Regulation*. San Diego: Academic Press, 13-39.

Zimmerman, B. J. & Schunk, D. H. (2001) *Self-regulated learning and academic achievement: Theoretical perspectives*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 塚野州一訳 (2006) 自己調整学習の理論, 北大路書房.

Zimmerman, B. J. & Shunk, D. H. (Eds.) (2011) *Handbook of self-regulation of learning and Performance*. Routledge, New York. 塚野州一, 伊藤崇達監訳(2014) 自己調整学習ハンドブック. 北大路書房.

## 資料一覧

資料1：予備調査用紙『成人期の軽・中度知的障害者への就労における自己調整に関わる行動質問紙』

資料2：調査用紙『知的障害者の就労における自己調整方略に関する調査』

\* 特例子会社などの障害福祉サービス事業所以外の機関へ依頼する時、事業所用調査用紙とは基本情報の内容が一部異なる。

資料3：調査用紙『知的障害者の就労における自己調整方略の支援に関する調査』

資料4：インタビュー調査用紙『知的障害者の就労に関わる意識の面接調査』

## 成人期の軽・中度知的障害者への就労における自己調整に 関わる行動質問紙

お忙しい中、調査にご協力くださいます。誠にありがとうございます。

この調査は成人期知的障害者（軽・中度）の自己調整を検討する上での基礎資料を得ることを目的としております。貴事業所での成人期知的障害者の様子についてお伺いさせていただきたいと思っております。貴事業所に関する基本情報と利用者の職場での自己調整に関わる行動についてご記入をお願い致します。

\* 調査項目に対して、あてはまるものに○をつけるか、ご記入をお願いいたします。

\* 回答結果はコンピュータで一括処理されますので、個々の回答内容が取り上げられたり、他に知られたりすることはありません。また、貴事業所名や特定の職員の方、関係する方々に関する情報は一切公表致しません。プライバシーは厳守致します。

\* 現在の貴事業所の実態と利用者の状況を踏まえ、以下の質問にお答えください。

\* 「成人期」とは18歳以上の方を指しています。

\* 「知的障害」とは知的障害の診断を医療機関において受けた、或いは療育手帳を所持している方（知的発達に遅れのある自閉症スペクトラム障害、ダウン症なども含みます）を指しています。

\* 「就労における自己調整」とは「仕事を効率よく行うために、作業に関わる方略の理解・選択・使用を就労者自身が調整してすすめていく能力」のことであり、具体的に、目標設定、作業方略、環境の調整、時間の管理、援助要請、自己評価の6つから構成されると考えています。

障害福祉サービス事業所名：  
\_\_\_\_\_

障害福祉サービス事業所又はご担当者のメールアドレス：  
\_\_\_\_\_

回答者の職員・担当部署：  
\_\_\_\_\_

回答者の職歴・担当年数：  
\_\_\_\_\_

## I. 貴事業所の基本情報に関する調査

問 1. 貴事業所の運営主体はどこになりますか（あてはまるもの一つ○）。

1. 社会福祉法人                      2. 医療法人                      3. 財団法人  
 4. 特定非営利法人                  5. 社団法人                      6. 地方自治体  
 7. 株式会社                      8. その他（                      ）

問 2. 貴事業所の事業形態をお答えください。また、定員数をお答えください。

	定員数
1. 自立訓練	_____名
2. 就労移行支援	_____名
3. 就労継続支援（A型）	_____名
4. 就労継続支援（B型）	_____名
5. 共同生活援助（グループホーム）	_____名
6. その他（詳細：_____）	_____名

問 3. 貴事業所の利用者の主たる障害は何ですか（あてはまるものに全て○）。

1. 知的障害                      2. 身体障害                      3. 精神障害  
 4. その他（                      ）

問 4. 貴事業所の知的障害者は、全体で何名いますか（あてはまるものに○をつけ、人数をお答えください）。

1. 10名以下（\_\_\_\_\_名）                      2. 10名～20名（\_\_\_\_\_名）  
 3. 20名～30名（\_\_\_\_\_名）                      4. 30名～40名（\_\_\_\_\_名）  
 5. 40名～50名（\_\_\_\_\_名）                      6. 50名以上（\_\_\_\_\_名）

問 5. 貴事業所の知的障害者の療育手帳の区分について、区分ごとに人数をお答えください。

- A1(1度)(\_\_\_\_\_名)                      A2(2度)(\_\_\_\_\_名)  
 B1(3度)(\_\_\_\_\_名)                      B2(4度)(\_\_\_\_\_名)  
 A(\_\_\_\_\_名)                      B(\_\_\_\_\_名)                      C(\_\_\_\_\_名)  
 その他(\_\_\_\_\_名)

問 6. 貴事業所の知的障害者の生活年齢について、年齢層ごとに人数をお答えください。

1. 18歳～20歳( \_\_\_\_\_ 名)                      2. 21歳～30歳( \_\_\_\_\_ 名)  
 3. 31歳～40歳( \_\_\_\_\_ 名)                      4. 41歳～50歳代( \_\_\_\_\_ 名)  
 5. 51歳以上( \_\_\_\_\_ 名)

問 7. 貴事業所が授産活動を実施している場合、具体的な活動内容を教えてください。

## II. 利用者（軽・中度知的障害者）の職場での自己調整に関わる行動質問紙

問 8. 貴事業所の知的障害者（軽・中度）の状況を踏まえ、以下の項目は利用者の職場での自己調整を測定する項目としてあなたは適切だと思いますか？適切であると思う場合は 1 に、適切ではないと思う場合は 2 に○をつけてください。また、目標設定、作業方略、環境の調整、時間の管理、援助の要請、自己評価において、大事と思われる行動を自由記述にて教えてください。

<記入方法>

- 1 = 適切である  
 2 = 適切ではない

### i. 目標設定に関わる行動

1. 自分の中で働く理由・動機づけがはっきりしているか、働きたいと思っている（以下の 4 つから適切と思う項目に○をつけてください）

①. どちらかと言えば、給料のため、働いている

1・2

②. どちらかと言えば、仕事内容に興味・関心を持っている

1・2

- ③. どちらかと言えば、親に言われているため、働いている  
1・2
- ④. どちらかと言えば、社会的な役割（人の役に立ちたい）を理解して、働いている  
1・2
2. 積極的に仕事に取り組める  
1・2
3. 分担した仕事を最後までやり遂げようとしている  
1・2
4. 仕事において、その日の全体的な目標を理解している（例えば、その日に完成すべき仕事の内容・量など）  
1・2
5. 自分に合わせて、一日の作業目標が立てられる  
1・2
6. 仕事において、自分なりの中・長期的な目標を持っている（例えば、将来的に資格を取得したい、或はお金を貯めて何かに使いたいなど）  
1・2
7. 割り当てられた仕事を、見通しを持って完成できる  
1・2

上記の内容以外に職場での目標設定において大事と思われる行動を自由記述にて3つ教えてください。

ii. 作業方略に関わる行動

8. 仕事を開始する際、内容、やり方を理解してから取り組む  
1・2
9. 仕事を開始する際、その全体像、完成版をある程度理解している（例えば、ラインの全行程・手順、生産物の完成版など）  
1・2
10. 仕事の内容を正しく取り組むことができる  
1・2

11. 仕事用の機器や道具を教えられた通りに正しく使える  
1・2
12. 職場のルールを理解している（例えば、就業規則、連絡・報告など）  
1・2
13. 期待されている速度で作業を進めることができる  
1・2
14. 仕事中に、やっていることが正しくできているかを確認できる  
1・2
15. 仕事の内容や順序の変更に対処できる  
1・2
16. 仕事中、大切なところ、また指示されたところを記録などの方法を用いて覚えることができる  
1・2
17. 仕事中、仕事内容に集中するような工夫ができる  
1・2
18. 仕事中、自分に合わせて、道具や部材の置場の工夫ができる  
1・2
19. 職場で、効率よく動くことができる  
1・2
20. 仕事中、うまくいかない時、自分に合わせたやり方(手順)の工夫ができる（例えば、数ややり方、内容を忘れないように声を出して覚えたり、見本を常にそばに置いたりするなど）  
1・2
21. 仕事中、現在の速度で目標が達成できるかを考え、調整することができる  
1・2

上記の内容以外に職場での作業方略において大事と思われる行動を自由記述にて3つ教えてください。



Ⅲ. 環境の調整に関わる行動

22. 出勤に合わせて、身だしなみ（髭剃り、化粧、服装）を整えることができる  
1・2
23. 出勤に合わせて、体調の悪さに気づくことができる  
1・2
24. 職場での私物（作業服など）の管理ができる  
1・2
25. 仕事する時、作業に必要な道具、部材をすぐ使えるように用意することができる  
1・2
26. 職場の整理整頓ができる  
1・2
27. 道具や部材を使った後、元の位置に戻す  
1・2
28. 仕事の後、作業場の後片付けができる  
1・2
29. 職場での担当職員の変更に対処できる  
1・2
30. 工作中、危機を認知し、回避することができる  
1・2
31. 休憩中に気分転換をして過ごすことができる  
1・2

上記の内容以外に職場での環境の調整において大事と思われる行動を自由記述にて3つ教えてください。

iv. 援助の要請に関わる行動

32. 仕事内容で、自分でできることがわかっている  
1・2

33. 仕事内容で、人に頼む必要のあることがわかっている  
1・2
34. 工作中、分からないことがあったら、同僚に尋ねることができる  
1・2
35. 工作中、分からないことがあったら、支援員に聞くことができる  
1・2
36. 工作中、必要に応じて自分から同僚や支援員に助けを求めることができる（例えば、作業が規定時間まで終わらない場合など）  
1・2
37. 職場で、対人関係について悩んでいる場合、支援員に相談できる  
1・2
38. 工作中、体調不良の場合（風邪・腹痛・頭痛など）、訴えることができる  
1・2
39. 仕事内容について悩んでいる場合、支援員に相談できる  
1・2
40. 生活のことで悩んでいる場合、支援員に相談できる  
1・2
41. 医者に自分の健康や症状について相談できる  
1・2
42. 自分の抱えている悩みについて、地域の相談支援事業所の職員に話すことができる  
1・2

上記の内容以外に職場での援助の要請において大事と思われる行動を自由記述にて3つ教えてください。

#### V. 時間の管理に関わる行動

43. 出勤時間に合わせて生活リズムを整えることができる（例えば、概ね決まった時間に朝起きして、就寝している）  
1・2

44. 一日のスケジュールを把握している（例えば、やるべきことなど）  
1・2
45. 一日のやるべきことを忘れないように手帳を付けることができる  
1・2
46. 始業・終業時間を守ることができる  
1・2
47. 外出において、スケジュールが立てられる  
1・2
48. 欠勤、遅刻、早退があまりない  
1・2
49. 誰かと待ち合う際、約束時間を把握し、守れる（例えば、支援員、  
友達と会う時など）  
1・2
50. 工作中的の自分の休みの時間を把握している  
1・2
51. 自分の一週間の勤務日数を把握している  
1・2
52. 割り当てられた時間内に、作業を終えるようにしている  
1・2
53. 仕事内容について、順番を決めたりして、時間を調整できる  
1・2

上記の内容以外に職場での時間の管理において大事と思われる行動を  
自由記述にて3つ教えてください。

vi. 自己評価に関わる行動

54. 作業の後、作業目標が達成できたかについて、正しく自分で判断で  
きる  
1・2

55. 作業中、正確さと速度などに関して、他者と比較しながら自分を評価できる  
1・2
56. 仕事に関して、過去の自分の達成と比較しながら、自分を評価できる  
1・2
57. 一日の仕事が終わったら、自分のできたこととできなかったことを正しく振りかえることができる（例えば、日誌、日記などで自分を振りかえたりするなど）  
1・2
58. 工作中、ミスを犯し、支援員に修正されたら、次に注意する  
1・2
59. 従来を目標を振りかえり、自分に合った新たな目標を立てられる  
1・2
60. 自分の過ちから学ぶことができる  
1・2

上記の内容以外に職場での自己評価において大事と思われる行動を自由記述にて3つ教えてください。

問9. 以上に挙げる6つ（目標設定、作業方略、環境の調整、時間の管理、援助の要請、自己評価）以外に職場での自己調整をしなければならない場面がございましたら、自由記述にて教えてください。

## 知的障害者の就労における自己調整方略に関する調査

お忙しい中、調査にご協力くださいます、誠にありがとうございます。

この調査は知的障害者（軽・中度）の就労における自己調整方略を検討する上での基礎資料を得ることを目的としております。貴事業所での知的障害者（軽・中度）の事業所での様子についてお伺いさせていただきたいと思っております。本調査は、「調査Ⅰ 貴就労移行支援事業所（或いは貴就労継続支援事業所）の基礎情報に関する質問」「調査Ⅱ 職員（支援員）に関する質問」「調査Ⅲ 利用者（軽・中度知的障害者）に関する質問」から構成されています。

\* 調査項目に対して、該当するものに  を入れるか、ご記入をお願いいたします。

\* 回答結果はコンピュータで一括処理されますので、個々の回答内容が取り上げられたり、他に知られたりすることはありません。また、貴事業所名や特定の職員の方、関係する方々に関する情報は一切公表致しません。プライバシーは厳守致します。

知的障害：知的障害の診断を医療機関において受けた、或いは療育手帳を所持している方（知的発達に遅れのある自閉症スペクトラム障害、ダウン症なども含みます）

成人期：18歳以上の方

就労における自己調整方略：仕事を効率よく行うために、作業に関わる方略の理解・選択・使用を就労者自身が調整してすすめていく能力

障害福祉サービス事業所名： _____ 障害福祉サービス事業所又はご担当者のメールアドレス： _____ 回答者の役職・担当部署： _____ 回答者の職歴・担当年数： _____
---


## 調査 I 貴事業所の基本情報

1. 貴事業所の開設年月を教えてください。  
西暦 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月
2. 貴事業所の職員(支援員)の人数を教えてください。また、所持している資格があれば、該当するところに  を入れてください。  
常勤人数( \_\_\_\_\_ 名) 非常勤人数( \_\_\_\_\_ 名)  
社会福祉士      精神保健福祉士      介護福祉士  
介護支援専門員      臨床心理士      臨床発達心理士  
教員免許      作業療法士  
理学療法士      その他  
( \_\_\_\_\_ )
3. 法人で運営している事業を教えてください(該当するものに  を入れてください：複数回答可)。  
自立訓練 (生活訓練)      自立訓練 (機能訓練)  
就労移行支援      就労継続支援 A 型      就労継続支援 B 型  
居住介護      重度訪問介護      同行援護      計画相談  
地域移行支援      地域定着支援      療養介護      生活介護  
短期入所      重度障害者等包括支援      施設入所支援  
グループホーム      地域活動支援センター  
その他( \_\_\_\_\_ )
4. 貴事業所の運営主体はどこになりますか(該当するものに  を入れてください)。  
社会福祉法人      医療法人      財団法人      特定非営利法人  
社団法人      地方自治体      株式会社  
その他( \_\_\_\_\_ )
5. 貴事業所の事業形態を教えてください。また、定員数と現在の利用者数を教えてください(該当するものに  を入れてください)。
- |                                     | 定員数        | 現在の利用者数    |
|-------------------------------------|------------|------------|
| <input type="checkbox"/> 就労移行支援     | ( _____ 名) | ( _____ 名) |
| <input type="checkbox"/> 就労継続支援(A型) | ( _____ 名) | ( _____ 名) |
| <input type="checkbox"/> 就労継続支援(B型) | ( _____ 名) | ( _____ 名) |

その他(詳細：\_\_\_\_\_ )  
 ( \_\_\_\_\_ 名) ( \_\_\_\_\_ 名)

6. 貴事業所の利用者の主たる障害は何ですか(該当するものに  を入れてください)。  
 知的障害                       身体障害                       精神障害  
 その他( \_\_\_\_\_ )

7. 貴事業所の知的障害のある利用者の総数、年代ごとの人数を教えてください。

知的障害者( _____ 名)		18 歳～20 歳( _____ 名)
		21 歳～30 歳( _____ 名)
		31 歳～40 歳( _____ 名)
		41 歳～50 歳( _____ 名)
		51 歳以上( _____ 名)

8. 貴事業所の知的障害のある利用者の療育手帳について、区分ごとの人数を教えてください。
- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| A1(1 度)( _____ 名) | A2(2 度)( _____ 名) |
| B1(3 度)( _____ 名) | B2(4 度)( _____ 名) |
| A( _____ 名)       | B( _____ 名)       |
| その他( _____ 名)     | C( _____ 名)       |

9. 貴事業所が授産活動(生産活動)を実施している場合、具体的な活動内容を教えてください。

10. 貴事業所全体で取り組んでいる活動内容について教えてください(該当するものに☑を入れてください)。

- (1)事業所で日々の作業開始前、個々の実態に合わせて一日の目標を設定している
- (2)事業所で個別支援計画やモニタリング、個別面談等を通して、個々に合わせた中・長期目標を設定している
- (3)事業所で各種の目標設定ツール(日誌、目標シートなど)を活用して、目標を設定している
- (4)適切な目標の設定の仕方について、事業所で学ぶ機会を提供している
- (5)事業所で日々の作業終了後、個々の目標達成度を確認し、改善点を明確にしている
- (6)事業所で個別支援計画やモニタリング、個別面談等を通して、自己に対する振り返りの機会を提供している
- (7)事業所で各種の評価ツール(振り返りシート、日誌、チェックリストなど)を用いて、自己に対する評価を行っている
- (8)利用者の障害理解、自己理解を促すために、事業所でそれに関する学ぶ機会を設けている
- (9)事業所で指示通りに動くことを重視し、すべての作業を支援員の指示通りに進めている
- (10)事業所で効率的に作業を行うことを重視し、利用者の自己に合わせた工夫・改善を促している
- (11)事業所で必要に応じて作業のやり方、工夫の仕方について学ぶ機会を設けている
- (12)事業所で個々の特性に合わせて、必要に応じて物理的な環境を調整している(例えば、机や椅子のセッティング、補助具の提供、パーテーションで区切るなど)
- (13)事業所で各種の作業に関わる指示書、マニュアル書、手順書、チェック表などを活用して、視覚的に分かりやすくしている
- (14)事業所で利用者に、自分を集中・落ち着ける方法について考える機会を提供している
- (15)事業所で相談できる相手と場所を設けている
- (16)適宜、事業所で地域の関係機関に関する情報を提供している



- (17)適切な援助要請に関して、事業所で学ぶ機会を提供している(例えば、ソーシャルスキルトレーニングの中など)
- (18)安定して働けるために、事業所で生活リズムの管理に関する取り組みを行っている
- (19)事業所で作業スケジュール表(ホワイトボードなど)、週間スケジュール表等を用いて、時間管理をしている
- (20)時間の概念・管理の仕方等(手帳をつける、時計を正しく使うなど)について、事業所で学ぶ機会を設けている

## 調査Ⅱ 職員（支援員）に関する質問

\* 本調査は利用者の就労における自己調整方略の支援に対する職員(支援員)の意識と実践に関する質問となっております。職員ご自身のことについてご記入ください。

\* 就労における自己調整方略とは、「仕事を効率よく行うために、作業に関わる方略の理解・選択・使用を就労者自身が調整してすすめていく能力」を指します。

- 職員(支援員)は所持している資格があれば教えてください。  
( \_\_\_\_\_ )
- 職員(支援員)の知的障害者の支援に関わる経験年数を教えてください。( \_\_\_\_\_ 年)
- 職員(支援員)は利用者の作業遂行力の向上において、以下の項目についてどのようにお考えですか。その重要度について数字の 1~5 より選び、○をつけてください。評価段階(5段階):「非常に重要である(5点)」「やや重要である(4点)」「どちらとも言えない(3点)」「あまり重要ではない(2点)」「全く重要ではない(1点)」

(1)自分に適切な作業目標を設定することは、作業遂行力の向上に重要である	5	4	3	2	1
(2)自分の作業目標に対して適切に評価を行うことは、作業遂行力の向上に重要である	5	4	3	2	1
(3)自分の作業のやり方などを工夫することは、作業遂行力の向上に重要である	5	4	3	2	1

(4)自分が働きやすいように物理的環境を調整することは、作業遂行力の向上に重要である	5	4	3	2	1
*物理的環境：職場での衛生面の配慮、部材の準備・片付け、机などのセッティング、補助具の活用など					
(5)必要に応じて、適切に自分から援助を要請することは、作業遂行力の向上に重要である	5	4	3	2	1
(6)自分の時間を適切に管理することは、作業遂行力の向上に重要である	5	4	3	2	1

4. 職員(支援員)は利用者の事業所での自己調整方略の支援において、以下の項目についてどのようにお考えですか。支援の難しさを数字の1~5より選び、○をつけてください。評価段階(5段階)：「とてもそう思う(5点)」「ややそう思う(4点)」「どちらとも言えない(3点)」「あまりそう思わない(2点)」「全くそう思わない(1点)」

(1)事業所での自己調整方略の支援において具体的なイメージを持つことが難しい	5	4	3	2	1
(2)事業所での自己調整方略の支援において支援方法に関わる情報を得ることが難しい	5	4	3	2	1
(3)事業所での自己調整方略の支援において実践する場面の設定が難しい	5	4	3	2	1
(4)自分の作業能力について理解を促すことが難しい	5	4	3	2	1
(5)目標設定の仕方について理解を促すことが難しい	5	4	3	2	1
(6)作業目標に対する達成度やその改善点について理解を促すことが難しい	5	4	3	2	1
(7)自己評価の方法(他者との比較、時間軸での比較、基準との比較など)について理解を促すことが難しい	5	4	3	2	1
(8)作業の正確性、効率性について理解を促すことが難しい	5	4	3	2	1
(9)作業のやり方・工夫の仕方について理解を促すことが難しい	5	4	3	2	1

(10)自分の働きやすい物理的環境について理解を促すことが難しい	5	4	3	2	1
(11)物理的環境を調整する仕方について理解を促すことが難しい * 物理的環境：材料の準備・片付け、机などのセッティング、自助具の活用など	5	4	3	2	1
(12)時間の概念について理解を促すことが難しい	5	4	3	2	1
(13)時間管理の仕方(時計の使用、スケジュールを立てる等)について理解を促すことが難しい	5	4	3	2	1
(14)自分の困りごとや分からないことについて理解を促すことが難しい	5	4	3	2	1
(15)適切な援助要請の仕方について理解を促すことが難しい	5	4	3	2	1

5. 職員(支援員)は利用者の自己調整方略の支援において、実践している内容の頻度を数字の 1~5 より選び、○をつけてください。評価段階(5 段階)：「1 週間に数回以上(5 点)」「1 週間に数回(4 点)」「月に数回(3 点)」「半年間に数回(2 点)」「半年間に 0 回(1 点)」

(1)自分の作業能力について理解を促す支援を実践している	5	4	3	2	1
(2)目標設定の仕方について理解を促す支援を実践している	5	4	3	2	1
(3)作業目標に対する達成度やその改善点について理解を促す支援を実践している	5	4	3	2	1
(4)自己評価の仕方(他者との比較、時間軸での比較、基準との比較など)について理解を促す支援を実践している	5	4	3	2	1
(5)作業の正確性、効率性について理解を促す支援を実践している	5	4	3	2	1
(6)作業のやり方・工夫の仕方について理解を促す支援を実践している	5	4	3	2	1

(7)自分の働きやすい物理的環境とは何かについて理解を促す支援を実践している	5	4	3	2	1
(8)物理的環境を調整する仕方について理解を促す支援を実践している *物理的環境：材料の準備・片付け、机などのセッティング、自助具の活用など	5	4	3	2	1
(9)時間の概念について理解を促す支援を実践している	5	4	3	2	1
(10)時間管理の仕方（時計の使用、スケジュールの立て方等）について理解を促す支援を実践している	5	4	3	2	1
(11)自分の困りごとについて理解を促す支援を実践している	5	4	3	2	1
(12)適切な援助要請の仕方について理解を促す支援を実践している	5	4	3	2	1

### 調査Ⅲ 利用者（軽・中度知的障害者）に関する質問

\*本調査は、療育手帳を基準として、軽・中度知的障害者に調査対象を限定しております。貴事業所の軽・中度知的障害者について、ご記入をお願いいたします。

#### Ⅲ-1. 本利用者のプロフィール

- 本利用者の氏名と年齢を教えてください。  
氏名(\_\_\_\_\_) 年齢(\_\_\_\_\_)歳
- 本利用者の性別を教えてください(該当するものにを入れてください)。  
男性                      女性
- 本利用者の現在の日中の活動の場(所属先)を教えてください(該当するものにを入れてください)。  
就労移行支援      就労継続支援 A 型      就労継続支援 B 型
- 本利用者の居住形態を教えてください(該当するものにを入れて



- 高等学校  特別支援学校高等部(普通科)  
 特別支援学校高等部(職業学科等)  高等専門学校  専修学校  
 大学  一般企業(特例子会社以外)  特例子会社  
 生活介護  自立訓練(生活訓練)  就労移行支援  
 就労継続支援 A 型  就労継続支援 B 型  地域活動支援センター  
 在宅  その他 ( \_\_\_\_\_ )

9. 本利用者の就労経験年数について教えてください(該当するものに  を入れてください)。

就労経験  ある  ない

<あるに  の場合は、以下について詳しく教えてください>

福祉就労：就労移行支援・就労継続支援 A 型・就労継続支援 B 型  
(年数を合計し、ご記入ください)

福祉就労総年数 ( \_\_\_\_\_ 年)

一般就労：一般企業・特例子会社(年数を合計し、ご記入ください)

一般就労総年数 ( \_\_\_\_\_ 年)

10. 本利用者の基礎学習能力について教えてください(該当するものに  を入れてください)。

文字の読み書きについて

(1) ひらがなで書かれた単語が読める  はい  いいえ

(2) 絵本など、ひらがなの文章が読める  はい  いいえ

(3) 新聞、雑誌など漢字まじりの文章が読める  はい  いいえ

(4) ひらがなでものの名称が書ける  はい  いいえ

(5) ひらがなで文章が書ける  はい  いいえ

(6) 漢字まじりの文章が書ける  はい  いいえ

数の読み書きについて

(1) 一桁の 2 つの数字の大小がわかる  はい  いいえ

(2) 1～20 の数字の順番がわかる  はい  いいえ

(3) 二桁以上の 2 つの数字の大小がわかる  はい  いいえ

(4) 一桁どうしの足し算・引き算ができる  はい  いいえ

## 時間について

- |                       |                             |                              |
|-----------------------|-----------------------------|------------------------------|
| (1)デジタル時計を読める         | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (2)アナログ時計を読める         | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (3)午前・午後がわかる          | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| (4)カレンダーで今日の日付・曜日が言える | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

11. 本利用者の作業力と仕事への態度に関して、以下の項目を4段階で評価をしてください。該当する数字のところに○をつけてください。

4	3	2	1
できる ある	だいたいできる だいたいある	あまりできない あまりない	できない ない

## 作業力について

- |                                     |          |          |          |          |
|-------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| (1)体力（一日を通して作業ができる体力がある）            | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> |
| (2)指示内容の遵守（指示通りに仕事をする）              | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> |
| (3)機器・道具の使用（作業機器や道具類を正しく、安全に使える）    | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> |
| (4)正確性（正確に作業をし、品質、水準を保持できる）         | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> |
| (5)判別力（間違いや不良品の見分け、部品や伝票の判別ができる）    | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> |
| (6)作業速度（必要とされる作業速度をこなせる）            | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> |
| (7)習熟（与えられた作業に十分に慣れている）             | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> |
| (8)器用さ（細かい作業ができて、器用である）             | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> |
| (9)修正力（自分で間違いを修正できる）                | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> |
| (10)工夫・改善（効率的に仕事が進められるよう工夫や改善をしている） | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> |

(11)作業能率（慣れるにつれ、作業能率は上がる）

4    3    2    1

(12)作業変化への対応（作業の内容、手順等の変化へ対応できる）

4    3    2    1

(13)危機管理（危険や禁止事項に対処できる）

4    3    2    1

仕事への態度について

(1)就労意欲（働く意欲がある）

4    3    2    1

(2)質問・報告・連絡・相談（必要な時に自発的に質問・報告・連絡・相談ができる）

4    3    2    1

(3)時間の遵守（時間（作業開始時間、休憩時間、納期等）を守る）

4    3    2    1

(4)整理整頓（道具、材料、製品等は大切に取り扱い、整理整頓ができる）

4    3    2    1

(5)積極性（どんな作業にも自分から積極的に取り組む）

4    3    2    1

(6)集中力（仕事への集中力はある）

4    3    2    1

(7)持続力（最後まで我慢強く作業できる）

4    3    2    1

(8)責任感（与えられた仕事は最後までやる）

4    3    2    1

(9)協同作業（作業や役割を分担し、協力して共同作業ができる）

4    3    2    1

(10)計画性（仕事のスケジュールを管理して計画的に作業している）

4    3    2    1



### Ⅲ－２．本利用者の事業所での自己調整方略

\* 本利用者が持っている能力を考慮し、当てはまりの度合いを、数字の1～5から選び、該当するところに○をつけてください。その際、本利用者の最近の行動から、或いはそのような場面があったときを仮定し、ご記入ください。

1=当てはまらない

2=あまり当てはまらない

3=どちらでもない

4=やや当てはまる

5=当てはまる

\* 「どちらでもない」という記述は、本利用者(知的障害者)の能力を考慮すると、当てはまりの度合いは中程度を意味する。つまり、本利用者は該当する項目に関する行動が見られたり見られなかったりすることを示す。

(1)仕事において、中・長期目標(1ヶ月以上)をもって働ける (例えば、資格取得、または工賃の向上など)	5	4	3	2	1
(2)長期的な目標の達成に向け、スモールステップを踏んだ短期目標が立てられる	5	4	3	2	1
(3)作業において、短期的な作業目標(日間、週間目標)が立てられる	5	4	3	2	1
(4)支援員との間で目標項目に差異が生じた場合、その理由を話し合い、理解の上に設定できる	5	4	3	2	1
(5)目標が複数ある場合に、その優先順位について判断できる	5	4	3	2	1
(6)作業目標を、数字(時間、個数、速度)などで計測可能なものにすることができる	5	4	3	2	1
(7)作業目標を、実際に達成できるレベルに設定できる	5	4	3	2	1

(8)作業目標と自分の作業能力の差異について把握できる	5	4	3	2	1
(9)自分の設定した目標を、すぐに忘れてしまう傾向がある	5	4	3	2	1
(10)作業目標を設定する時に、達成に何が必要かを考えることができる	5	4	3	2	1
(11)作業目標を達成するために、見通しをもって活動する	5	4	3	2	1
(12)作業目標を達成するために、情報を適宜に収集することができる	5	4	3	2	1
(13)作業を始める前に、事前説明（内容、やり方、手順など）を理解できる	5	4	3	2	1
(14)作業内容とやり方を、繰り返して行ったりして覚える	5	4	3	2	1
(15)作業内容や手順に合わせて、工具を使い分ける	5	4	3	2	1
(16)作業の製造マニュアル（見本、手順書）などを見ながら正しく取り組める	5	4	3	2	1
(17)作業をしている時に、正確に取り組んでいるかについて確認する（例えば、支援員に確認する、見本とマニュアル書と比較する等）	5	4	3	2	1
(18)作業をしている時に、自分だけではなく、周りの人の作業量や作業速度を意識しながら取り組める	5	4	3	2	1
(19)作業で間違ったところや大事なところを記録し、覚える	5	4	3	2	1
(20)作業中に、その日の作業目標を意識しながら取り組める	5	4	3	2	1
(21)作業中に失敗しても、次の作業の時には気持ちを切り替えられる	5	4	3	2	1
(22)新しい作業を始める時に、今までの作業内容ややり方と関連づけて考える	5	4	3	2	1

(23)作業能率を上げるために、自分のやり方を工夫・改善する	5	4	3	2	1
(24)担当チームのみではなく、チーム全体の状況を把握しながら作業を行う	5	4	3	2	1
(25)作業の進捗状況に応じて臨機応変に行動することができる	5	4	3	2	1
(26)職場環境に合わせて、身だしなみを整える (例えば、服装の清潔、また活動や気温に合わせた服装の調整など)	5	4	3	2	1
(27)職場の衛生管理に配慮して、作業を行える(例えば、職場の整理整頓、清潔、清掃など)	5	4	3	2	1
(28)作業の休憩時に作業から切り替え、気晴らしをして過ごす	5	4	3	2	1
(29)作業に必要な道具、材料等を安全に用いることができる	5	4	3	2	1
(30)作業に必要な道具、材料等を自ら準備・片付けすることができる	5	4	3	2	1
(31)作業に必要な資料、テキスト、情報などをファイリングして管理できる	5	4	3	2	1
(32)作業に使うマニュアル書や資料などをすぐ使えるように用意する	5	4	3	2	1
(33)自分にとって作業しやすい物理的環境とは何かについて理解がある	5	4	3	2	1
(34)職場で環境調整が必要な場合、自ら職員に訴えることができる	5	4	3	2	1
(35)職場で、自分を集中・落ち着ける要素を考え、工夫・改善する(例えば、自分が集中しやすい場所を選ぶ、集中させる方法を支援員と相談し導入するなど)	5	4	3	2	1
(36)作業能率を上げるために、自分に合わせて物理的環境を調整できる(例えば、作業台・機のセッティング、補助具等の活用など)	5	4	3	2	1
(37)職場で、対人関係について悩んでいる場合、誰かに相談できる	5	4	3	2	1

(38)職場で、体調不良（風邪・腹痛・頭痛など）や非常事態時に状況を伝えられる	5	4	3	2	1
(39)作業をしている時に必要に応じて、自ら職員に援助を求めることができる	5	4	3	2	1
(40)困ることや分からないことがある場合、自分が何に困っているかを把握できる	5	4	3	2	1
(41)自分が困っていることについて、適切な相手を選んで相談できる	5	4	3	2	1
(42)人に相談する時に、声掛けのタイミングを考えて相手に伝えられる	5	4	3	2	1
(43)人に頼む時に、話し方や態度を改めることができる	5	4	3	2	1
(44)自分が困っていること（助けてほしいこと）を相手に言葉で伝えられる	5	4	3	2	1
(45)自分の気持ちを身振り・表情などで伝えられる	5	4	3	2	1
(46)話す以外の手段（メール、手紙、電話など）で援助を求めることができる	5	4	3	2	1
(47)職場での相談体制（相談室、意見箱、専門相談員など）を理解し、活用することができる	5	4	3	2	1
(48)地域の関係機関の役割や活用方法に関して知識がある（例えば、ハローワーク、障害者職業センター、相談支援事業所など）	5	4	3	2	1
(49)出勤時刻に合わせて生活リズムを整える（例えば、概ね決まった時間に就寝し、朝起きする）	5	4	3	2	1
(50)出勤時刻を守って、安定して出勤することができる（病気などやむを得ない理由を除く）	5	4	3	2	1
(51)一日の作業スケジュール（始業・終業・休憩等の時間）を把握し、守れる	5	4	3	2	1
(52)自分の週間スケジュールを把握し、守れる（病気などやむを得ない理由を除く）	5	4	3	2	1
(53)作業中に時間（締め切り）を意識しながら、取り組める	5	4	3	2	1

(54)作業スケジュールに変更がある場合、それに応じ、時間通りに行動する	5	4	3	2	1
(55)作業中に時計を正しく使え、行動する	5	4	3	2	1
(56)カレンダー（手帳表、予定表）に記録するなどを通して、時間を管理する	5	4	3	2	1
(57)誰かと待ち合う際に、約束時刻を把握し、守れる（例えば、職員や友達に会う時など）	5	4	3	2	1
(58)一日のやるべきことに関して、優先順位を判断できる	5	4	3	2	1
(59)作業ごとの所要時間を見積もることができる	5	4	3	2	1
(60)状況に応じて順序や時間を調整できる（例えば、喫緊性のものを先にする、雨や雪の日に早めに出勤するなど）	5	4	3	2	1
(61)事前に設定した作業目標と比較して、自分の達成度を確認できる	5	4	3	2	1
(62)作業の達成状況から次回の反省・改善点を正確に挙げられる	5	4	3	2	1
(63)中・長期的な目標と比較し、自分を振り返ることができる	5	4	3	2	1
(64)自分の作業能力を過大評価する傾向はある	5	4	3	2	1
(65)自分の作業能力を過小評価する傾向はある	5	4	3	2	1
(66)作業中に失敗を指摘され場合、次に修正できる	5	4	3	2	1
(67)他者の作業能率（速度、個数など）と自分の作業能率を比較し、課題点に気づく	5	4	3	2	1
(68)作業の正しい手順（マニュアル書、見本など）と自分の行動を比較し、違いに気づく	5	4	3	2	1

(69)自己評価と第三者評価（支援員、企業など）のズレ(一致と不一致)に気づく	5	4	3	2	1
(70)過去の作業能力と現在の作業能力を比較し、差異（上達点、改善点）に気づく	5	4	3	2	1
(71)評価ツールを用いて評価する場合、項目を客観的に記入することができる（例えば、チェックリスト、振り返りシート、日誌など記入する場合）	5	4	3	2	1
(72)目標の達成に見合った達成感を味わうことができない	5	4	3	2	1

## 知的障害者の就労における自己調整方略の支援に関する調査

お忙しい中、調査にご協力くださいます、誠にありがとうございます。

この調査は知的障害者（軽・中度）の就労における自己調整方略を検討する上での基礎資料を得ることを目的としております。貴事業所での知的障害者（軽・中度）の職場での様子についてお伺いさせていただきたいと思っております。本調査は、療育手帳を基準として、軽・中度知的障害者に調査対象を限定しております。貴事業所の軽・中度知的障害者について、ご記入をお願いいたします。

\* 調査項目に対して、該当するものに  を入れるか、ご記入をお願い致します。

\* 回答結果はコンピュータで一括処理されますので、個々の回答内容が取り上げられたり、他に知られたりすることはありません。また、貴事業所や特定の職員の方、関係する方々に関する情報は一切公表致しません。プライバシーは厳守致します。

知的障害：知的障害の診断を医療機関において受けた、或いは療育手帳を所持している方（知的発達に遅れのある自閉症スペクトラム障害、ダウン症なども含みます）

成人期：18歳以上の方

就労における自己調整方略：仕事を効率よく行うために、作業に関わる方略の理解・選択・使用を就労者自身が調整してすすめていく能力

### 1. 本利用者のプロフィール

(1). お名前 ( \_\_\_\_\_ )

(2). 年齢 ( \_\_\_\_\_ ) 歳

(3). 性別  男性  女性

(4). 現在の所属先(日中の活動の場)  
 就労移行支援  就労継続支援 B 型

(5). 勤務年数 ( \_\_\_\_\_ ) 年

## (6). 居住形態

- グループホーム    グループホーム（サテライト型）    実家  
入所施設（福祉型）    宿泊型自立訓練（通勤寮）    一人暮らし  
その他（ \_\_\_\_\_ ）

## 2. 本利用者の事業所での自己調整方略の使用

\* 本利用者の態度や能力を考慮し、当てはまりの度合いを、数字の 1～5 から選び、該当するところに○をつけてください。その際、本利用者の最近の行動から、或いはそのような場面があったときを仮定し、ご記入ください。

- 1=当てはまらない  
 2=あまり当てはまらない  
 3=どちらでもない  
 4=やや当てはまる  
 5=当てはまる

\* 「どちらでもない」という記述は、本利用者(知的障害者)の能力を考慮すると、当てはまりの度合いは中程度を意味する。つまり、本利用者は該当する項目に関する行動が見られたり見られなかったりすることを示す。

1	事業所で、対人関係について悩んでいる場合、誰かに相談できる	1	2	3	4	5
2	作業をしている時に必要に応じて、自ら職員に援助を求めることができる	1	2	3	4	5
3	事業所で、体調不良（風邪・腹痛・頭痛など）や非常事態時に状況を伝えられる	1	2	3	4	5
4	自分が困っていること（助けてほしいこと）を相手に言葉で伝えられる	1	2	3	4	5
5	作業スケジュールに変更がある場合、それに応じ、時間通りに行動する	1	2	3	4	5



6	作業中に失敗を指摘された場合、次に修正できる	1	2	3	4	5
7	作業中に失敗しても、次の作業の時には気持ちを切り替えられる	1	2	3	4	5
8	作業を始める前に、事前説明（内容、やり方、手順など）を理解できる	1	2	3	4	5
9	作業に必要な資料、テキスト、情報などをファイリングして管理できる	1	2	3	4	5
10	作業で間違ったところや大事なところを記録し、覚える	1	2	3	4	5
11	作業に使うマニュアル書や資料などをすぐ使えるように用意する	1	2	3	4	5
12	地域の関係機関の役割や活用方法に関して知識がある （例えば、ハローワーク、障害者職業センター、相談支援事業所など）	1	2	3	4	5
13	作業の進捗状況に応じて臨機応変に行動することができる	1	2	3	4	5
14	担当チームのみではなく、チーム全体の状況を把握しながら作業を行う	1	2	3	4	5
15	作業能率を上げるために、自分に合わせて物理的環境を調整できる	1	2	3	4	5
16	一日のやるべきことに関して、優先順位を判断できる	1	2	3	4	5
17	作業目標を設定する時に、達成に何が必要かを考えることができる	1	2	3	4	5
18	作業目標を達成するために、見通しをもって活動する	1	2	3	4	5

- |    |                                       |   |   |   |   |   |
|----|---------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 19 | 作業目標を、実際に達成できるレベルに設定できる               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | 作業目標を、数字（時間・個数・速度）などで計測可能なものにすることができる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### 3. 職員の自己調整方略の支援

本利用者の自己調整方略の支援において、職員（支援担当者）は下記の実践についてその支援の頻度を数字の1～5より選び、○をつけてください。

- 1 = 半年間に0回
- 2 = 半年間に数回
- 3 = 月に数回
- 4 = 1週間に数回
- 5 = 1週間に数回以上

- |   |                                |   |   |   |   |   |
|---|--------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1 | 作業目標を設定する際に、達成に何が必要かを考える       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 作業目標を達成するために、見通しをもって活動する       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 作業目標を実際に達成できるレベルに設定する          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 作業目標を数字（時間・個数・速度など）で計算可能なものにする | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 対人関係について悩んでいる場合、誰かに相談する        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 作業中に必要な時に職員に援助を求める             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | 事業所で、体調不良や非常事態時に自ら状況を訴える       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

8	自分が困っていること（助けてほしいこと）を言葉で伝える	1	2	3	4	5
9	作業スケジュールに変更がある場合、それに応じ対応する	1	2	3	4	5
10	作業中に失敗を指摘された場合、次に修正する	1	2	3	4	5
11	作業中に失敗しても、次の作業時に気持ちを切り替える	1	2	3	4	5
12	作業を始める前に、事前説明（内容、やり方、手順など）を行う	1	2	3	4	5
13	作業に必要な資料、テキスト、情報などをファイリングして管理する	1	2	3	4	5
14	作業で間違ったところや大事なところをメモする	1	2	3	4	5
15	作業を始める前に、作業に使うマニュアル書などをすぐ使えるように用意する	1	2	3	4	5
16	地域の関係機関の役割や活用方法について理解する（例えば、障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所など）	1	2	3	4	5
17	作業の進捗状況を確認しながら臨機応変に行動する	1	2	3	4	5
18	担当チームのみではなく、チーム全体の状況を把握しながら行動する	1	2	3	4	5
19	作業能率を上げるために、自分に合わせて物理的環境を調整する	1	2	3	4	5
20	1日のやるべきことを考えて、優先順位を立てる	1	2	3	4	5

知的障害者の就労に関わる意識の面接調査

1. 基本情報

(1). 名前： \_\_\_\_\_

(2). 年齢： \_\_\_\_\_

(3). 性別： 男            ·            女

(4). 居住形態： \_\_\_\_\_

(5). 通勤手段： \_\_\_\_\_

(6). 教育歴： \_\_\_\_\_

(7). 仕事の内容： \_\_\_\_\_

(8). 職歴について：

## 2. 就労に関わる意識の質問項目

## (1). 就労における自己調整方略

以下は内容について、自分はその程度できるかを教えてください。  
 該当する数字のところに○をつけてください。

「全くできない」→1  
 「あまりできない」→2  
 「どちらともいえない」→3  
 「少しできる」→4  
 「とてもできる」→5

1	私は事業所で人間関係（同僚との関係）について悩んでいる時に、職員（支援員）に相談します。	1	2	3	4	5
2	私は作業で分からないことがあったら、職員（支援員）に助けを求めます。	1	2	3	4	5
3	私は事業所で、体調不良（風邪・腹痛・頭痛など）時に状態を職員（支援員）に伝えます。	1	2	3	4	5
4	私は困っていること（助けてほしいこと）を、相手に言葉で伝えます。	1	2	3	4	5
5	私は気持ちを言葉で表現できない時に、表情や動作で表します。	1	2	3	4	5
6	私は自分の困っていることについて、適切な相手を選んで相談します。	1	2	3	4	5
7	私は自分が何に困っているか（分からないこと）について理解をしています。	1	2	3	4	5
8	私は作業で環境調整（椅子やテーブルの場所など）が必要な場合、職員（支援員）に頼みます。	1	2	3	4	5

9	私は必要な時に、メール、手紙、電話などを使って、助けを求めます。	1	2	3	4	5
10	私は人に頼む時に、話し方や態度に気をつけます。	1	2	3	4	5
11	作業スケジュールに変更があっても、私はそれに応じ時間通りに行動します。	1	2	3	4	5
12	私は職員に注意された場合、次に同じミスをおかさないようにします。	1	2	3	4	5
13	私は作業中に失敗しても、次の作業の時には気持ちを切り替えます。	1	2	3	4	5
14	私は事前説明（内容、やり方、手順など）を理解してから、作業を始めようとしています。	1	2	3	4	5
15	私は締め切りに間に合わせるように作業をします。	1	2	3	4	5
16	私は作業内容や手順に合わせて、工具を使い分けます。	1	2	3	4	5
17	私は時計を見ながら、作業を行います。	1	2	3	4	5
18	私は作業中にその日の作業目標を忘れずに、取り組みます。	1	2	3	4	5
19	休憩時に、同僚と話したりしてリラックスして過ごしています。	1	2	3	4	5
20	私は製造マニュアル（見本、手順書）を見て、作業を正しく行います。	1	2	3	4	5

21	私は作業に必要な資料、テキスト、情報などをファイリングして管理します。	1	2	3	4	5
22	私は作業で間違ったところや大事なところをメモします。	1	2	3	4	5
23	私は開始前に、作業に使うマニュアル書や資料などをすぐ使えるように準備します。	1	2	3	4	5
24	私は事業所の相談体制（相談室、意見箱、専門相談員など）を理解し、使用しています。	1	2	3	4	5
25	地域の関係機関（ハローワーク、障害者職業センター、相談支援事業所など）に関する知識があります。	1	2	3	4	5
26	私はカレンダー（手帳、予定表）に記録して、スケジュールを管理します。	1	2	3	4	5
27	自分にとって、作業しやすい環境（椅子やテーブルの配置、材料や工具の置き場など）とは何かについて理解があります。	1	2	3	4	5
28	私は作業の達成状況（完成した製品の量）に合わせて、作業の順序や時間を調整します。	1	2	3	4	5
29	私は作業中にその時々状況に応じて、臨機応変（適切）に行動します。	1	2	3	4	5
30	私は作業ごとに使う時間について、理解があります。	1	2	3	4	5
31	私は担当チームのみではなく、チーム全体の状況を見て作業を行います。	1	2	3	4	5
32	私は作業能率（作業の量やスピード）を上げるために、自分に合わせて環境（机や椅子の場所など）を調整します。	1	2	3	4	5

33	わたしは作業中に自分を集中させるために、工夫をします。	1	2	3	4	5
34	一日のやるべきことに関して、私は大事なことを先にやるようにしています。	1	2	3	4	5
35	私は他者の作業能率（作業の量やスピード）と自分の作業能率（作業の量やスピード）を比較し、違いに気づきます。	1	2	3	4	5
36	私は新しい作業を始める時に、今までの作業内容ややり方と関連づけて考えます。	1	2	3	4	5
37	私は作業の能率（作業の量やスピード）を上げるために、自分のやり方を工夫・改善します	1	2	3	4	5
38	私は過去の作業能力と現在の作業能力を比較して、上手になった点（或いは改善すべき点）がわかります。	1	2	3	4	5
39	私は作業の達成状況（完成した製品の量）を見て、次回の改善点がわかります。	1	2	3	4	5
40	私は事前に設定した作業目標と比較して、自分がどのくらいできたかを確認します。	1	2	3	4	5
41	私は自分の作業を製造マニュアル書（見本など）と比較して、違いに気づきます。	1	2	3	4	5
42	私は作業目標を設定する時に、どうすれば達成できるかを考えます。	1	2	3	4	5
43	私は作業目標を達成するために、見通しをもって（計画して）活動します。	1	2	3	4	5
44	私は、実際に自分が達成できる目標を立てます。	1	2	3	4	5



45	私は作業目標を、数字（時間・個数・速度）などで計測可能なものにします。	1	2	3	4	5
46	作業目標と自分の現在の作業能力との違いについて、理解があります。	1	2	3	4	5
47	私は作業目標を達成するために、情報を必要な時に収集します。	1	2	3	4	5
48	私は日々の作業目標（或いは1週間の目標）を設定します。	1	2	3	4	5

## (2). 目標志向性

以下の内容について、自分にどの程度大切かを教えてください。該当する数字のところに○をつけてください。

「全くそう思わない」→1  
「少しそう思わない」→2  
「普通」→3  
「少しそう思う」→4  
「とてもそう思う」→5

1. 作業のやり方をできるだけしっかりとわかることは、  
私に重要です。

1 2 3 4 5

2. 私は仕事に関して、もっと詳しく知りたいとか、もっとほかのこともできるようになりたいと思います。

1 2 3 4 5

3. 私は難しい作業に失敗した場合、もう一度行う時には、前より熱心に取り組むようにしています。

1 2 3 4 5

4. 作業をするときに、私は自分の過去の成績を上回るよう頑張ります。

1 2 3 4 5

5. 自分の作業能力を高めることは、私に重要です。	1	2	3	4	5
6. 難しい作業を、頑張っているようになった時に、私はとても嬉しいです。	1	2	3	4	5
7. 私は、難しくても新しい作業をするほうが好きです。	1	2	3	4	5
8. 作業を頑張っている最後までやり遂げた際に、とても気分が良いです。	1	2	3	4	5
9. 私は作業中に職員（支援員）の指示をできるだけきちんと聞こうとしています。	1	2	3	4	5
10. 分からない時に、最初は自分で解決策を考えるようにしています。	1	2	3	4	5
11. 私は事業所で、職員（支援員）や同僚に自分がよくできるところを見せたいと思います。	1	2	3	4	5
12. 同僚より仕事が上手になることは、私にとって重要です。	1	2	3	4	5
13. 職員（支援員）に「よくできた」と褒められることは、私に重要です。	1	2	3	4	5
14. 自分は新しい作業より慣れた作業に取り組むことが好きです。	1	2	3	4	5
15. 私は難しい作業より簡単な作業をするほうが好きです。	1	2	3	4	5
16. 間違えずに作業を完成させると、自分は他の人より優秀だと思っています。	1	2	3	4	5

17. 親 <sup>おや</sup> や職員 <sup>しよくいん</sup> （支援員 <sup>しえんいん</sup> ）に「仕事 <sup>しごと</sup> がよくできる人 <sup>ひと</sup> 」と認められることは、私 <sup>わたし</sup> に重要 <sup>じゅうよう</sup> です。	1	2	3	4	5
18. 私 <sup>わたし</sup> は自由 <sup>じゆう</sup> に使 <sup>つか</sup> えるお金 <sup>かね</sup> を増 <sup>ふ</sup> やしたいと思 <sup>おも</sup> うと、やる気 <sup>き</sup> がでます。	1	2	3	4	5
19. 私 <sup>わたし</sup> は、作業中 <sup>さぎょうちゅう</sup> に「締め切り <sup>しめきり</sup> に間 <sup>ま</sup> に合 <sup>あ</sup> わなかったらどうしよう」とよく心配 <sup>しんぱい</sup> します。	1	2	3	4	5
20. 私 <sup>わたし</sup> は、職員 <sup>しよくいん</sup> （支援員 <sup>しえんいん</sup> ）や同僚 <sup>どうりょう</sup> に「悪 <sup>わる</sup> く思 <sup>おも</sup> われる」と思 <sup>おも</sup> い、作業中 <sup>さぎょうちゅう</sup> に分 <sup>わ</sup> からないことについて質 <sup>しつもん</sup> 問 <sup>もん</sup> しないようにしています。	1	2	3	4	5
21. 私 <sup>わたし</sup> は職員 <sup>しよくいん</sup> （支援員 <sup>しえんいん</sup> ）に注意 <sup>ちゅうい</sup> されたくないから、仕事 <sup>しごと</sup> を頑 <sup>がん</sup> 張 <sup>ばう</sup> っています。	1	2	3	4	5

## 謝辞

本研究を進めるにあたり、これまで多くの方々の協力を頂きました。まず、研究1と研究3の質問紙調査を実施することを承諾して下さった関東地域の障害福祉サービス事業所（就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労移行支援）や、特例子会社の担当者の皆様及び、質問項目を回答して下さった支援員の皆様、そしてなにより調査に参加して下さった知的障害者の皆様に心より感謝いたします。研究3と研究4において、インタビュー調査と実験課題の実施を快諾して下さった社会福祉法人の理事長様及び、自己調整方略の質問項目を回答して下さった支援員の皆様に心より感謝いたします。そしてなにより、これら研究に参加して下さった知的障害者の皆様に心より感謝いたします。

副指導教員として、安藤隆男先生、小島道生先生、野呂文行先生にお礼を申し上げます。安藤先生には、常に研究の細部に渡るきめ細かなご指導を頂き、論文の内容だけではなく、研究方法についてたくさん示唆を与えていただきました。小島先生には、発表会のたびに研究の核心をつく貴重なご指摘をいただき、論文や研究に対して妥協を許さない姿勢も学ばせて頂きました。最終審査の時点からご指導を頂いた野呂先生には、貴重な時間を使って私の書き上げた論文を読んでいただき、論文の内容について核心をつくご指摘を頂きました。また、博士論文の審査にあたり、筑波大学人間系の川間健之介先生には、貴重な時間を使って私の研究内容の説明を聞いて頂くとともに、今後の取り組むべき課題についてご教示頂きました。感謝申し上げます。

私は2010年に東京学芸大学に研究生として入学し、初めて障害児や障害児教育と出会いました。当時の指導教員であった菅野敦先生には、

専門領域の知識と研究の基盤をご教示頂くとともに、後期課程入学以来も研究者を志した私を応援して頂きました。御礼申し上げます。そして、当時の菅野研究室の先輩である大阪教育大学の今枝史雄先生、社会福祉法人理事長伊藤浩さん、社会福祉法人支援課長加藤昭和さん、株式会社ドコモ・プラスハーティ小笠原拓さんには、多くのご協力とご指導を頂きました。深くお礼申し上げます。

博士課程へ進学し研究者を目指す道を許し、長い学生生活を支えてくれた両親に感謝の気持ちを伝えたいと思います。また、息子のハンソドルは、私が博士課程3年の時に生まれました。息子がいたからこそ、博士論文をいち早く書き上げ、博士課程を終えることができました。応援してくださった家族の皆にありがとうございます。

最後に、筑波大学大学院入学以来、私の指導教員として、ご指導を頂いた柘植雅義先生にお礼申し上げます。柘植先生には、大学院生活のあらゆる面でお世話になりました。特に、入学当初、研究テーマすら曖昧であった私に対して、研究の書き方、進め方、公開の仕方等様々な面で、一から丁寧にご指導いただきました。深くお礼を申し上げます。そして、柘植研究室の皆様、同じ研究室の仲間として、心強く、多く助けられました。感謝申し上げます。

多くの支えと出会いがあったからこそ博士論文を書き上げることができました。この研究が少しでも就労している知的障害の方々や支援員の皆様に役に立つことを願うとともに、私自身がまだまだ精進していかないと、強く思っております。

2021年1月3日