

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－

令和2年度

オヨソニビリク  
烏雲畢力格

筑波大学大学院 人間総合科学研究科

障害科学専攻

## 論文要約

### I 研究の背景および目的

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、一般就労で働く知的障害者は全就労者の数の 20%しか占めていない。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する一般就労に向けた支援は、喫緊の課題であると考えられる。

民間事業所は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、「仕事の成績」に何らかの問題のある者が多く、具体的に「仕事の出来高」「不良率」「作業時間」の課題が大きいと示している（身体障害者雇用促進協会編, 1985; 日本障害者雇用促進協会編, 1999）。個人の学習、健康、仕事のパフォーマンスを規定する重要な変数として自己調整方略が注目され、自己調整方略への介入研究も多くなされている（Karoly, Boekaerts, & Maes, 2005; Vancouver & Scherbaum, 2008）。以上より、知的障害者の作業遂行力を高めるためには、職場での自己調整方略について検討する必要性が示唆された。

ただし、知的障害児者を対象とした自己調整方略に関する先行研究は、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。特に問題解決、遊び、運動、日常生活という場面が扱われ、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。そこで、本研究は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ることを目的に、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検討する。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）。

### II 研究の概要

#### 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、①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、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。

②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。「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、詳細に検討していく必要性が示唆された。

③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してい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、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を規定する要因の検討

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、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 MA 8 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 MA 8 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。

### Ⅲ 総合的考察

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。

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は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た。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、更にその根底には、内発的動機づけと認知処理過程に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。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。