

氏 名	若林 功		
学 位 の 種 類	博士（生涯発達科学）		
学 位 記 番 号	博甲第	8205	号
学位授与年月	平成	29年	3月 24日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当		
審 査 研 究 科	人間総合科学研究科		
学位論文題目	働く知的障害者への職場同僚からの援助行動に関する研究		
主 査	筑波大学准教授	Rh. D.	八重田 淳
副 査	筑波大学教授	博士（保健学）	小澤 温
副 査	筑波大学教授	博士（心理学）	岡田 昌毅
副 査	目白大学非常勤講師	博士（保健科学）	鈴木 良子

論文の内容の要旨

若林氏の博士学位論文は、働く知的障害者への職場同僚からの援助行動の効果を検討したものであり、その要旨は以下のとおりである。

著者は、働く知的障害者への職場の同僚からの援助行動が知的障害者の職業適応に及ぼす効果と要因を明らかにするために、「同僚援助行動は障害者の職業適応に効果を及ぼしているのか」「同僚の援助提供に関する認識、同僚援助行動の要因となっているのか」「同僚援助提供認識は職場環境と同僚援助行動との間を媒介しているのか」等の研究設問を設定している。

まず著者は、「同僚援助行動は、職業適応の構成要素である職務満足、職務充足、組織コミットメント、職場でのインテグレーション、離職意図と関連があるのか」について、働く知的障害当事者に対して行った調査データを分析している。その結果、同僚援助行動が「教育」「叱咤」「作業遂行サポート」で構成されていることを示している。特に著者は、「教育」が職務満足や組織的コミットメントのうちの情緒的コミットメントとの関連性があることを強調している。また著者は、「同僚援助行動は職業適応の構成要素である職務満足、職務充足と関連があるのか」について同僚によるデータを分析しており、同僚援助行動として「補助」「指導」「配慮と育成」を抽出し、「配慮と育成」が職業適応、特に職務満足と関係することを示している。さらに支援者によるデータを用いて「同僚の援助提供に関する認識（同僚援助提供認識）はどのような構成要素から成り立っているのか」「同僚援助提供認識は、同僚援助行動の要因となっているのか」を明らかにするために探索的因子分析を行っている。そして、同僚援助提供認識は「障害者本人への原因帰属」「関わることへの不安」「負担感と責任回避」で構成され、同僚援助行動は「教育助言」「補助」「否定的フィードバック」から構成されていることを示している。さらに著者は、重回帰分析を行っており、「教育助言」には「負担感と責任回避」が負に、「否定的フィードバック」には「障害者本人への原因帰属」が正に関わり、「補助」には同僚・上司の援助提供認識は有意には関わっていなかったことを示している。

次に著者は、「同僚の援助提供に関する認識（同僚援助提供認識）は、同僚援助行動の要因となって

いるのか」という研究設問に対し、知的障害者と働く同僚からのデータを用いた探索的因子分析を行っている。そして、同僚援助提供認識が「障害者本人への原因帰属」「関わることへの不安」「負担感の低さと期待」から構成されていることを見出している。また、回答者である同僚と想定した障害者との接触頻度が、同僚援助提供認識である「負担感の低さと期待」「本人へ関わる不安」、同僚援助行動の「補助」「配慮と育成」と有意な関係があることも示している。これを踏まえ、著者は接触頻度を統制したうえで、同僚援助提供認識を独立変数、同僚援助行動を従属とした重回帰分析を実施している。その結果、「負担感の低さと期待」及び「本人への原因帰属」が有意に「指導」と関係していること、「負担感の低さと期待」が高く「本人へ関わる不安」が低いと「配慮と育成」が生じる方向性であるということを示している。

次に著者は、「作業変動性など職場環境に関する変数は、職場同僚の援助行動と関連があるのか」及び「職場同僚の援助行動に関する認識は、職場環境に関する変数と職場同僚の援助行動との間を媒介しているのか」の2つについて支援者からのデータを用いて分析している。職場環境に関する変数として明らかになったのは、先行研究に基づいた概念である「作業変動性」に加え、「障害者雇用への組織的取り組み」「物理的近接性」であった。また、変数が変数を媒介しているかどうかについては **Baron & Kenny (1986)**により提唱された媒介効果を検証する方法により分析している。その結果、「障害者雇用への組織的取り組み」は、「負担感と責任回避」によって媒介され、同僚援助行動である「教育助言」に対し間接的に影響を与えていたことを明らかにしている。さらに著者は、「職場環境に関する変数は、職場同僚の援助行動と関連があるのか」及び「職場同僚の援助行動に関する認識は、職場環境に関する変数と職場同僚の援助行動との間を媒介しているのか」について、職場環境に関する変数として「障害者雇用への組織的取り組み」「物理的近接性」を抽出し、変数が変数を媒介しているかどうかについて分析している。そして最終的に、職場環境の「組織的取り組み」と「配慮と育成」の間を「負担感の低さと期待」が正の方向で、「本人と関わることへの不安」が負の方向で媒介している可能性があることを示している。

審査の結果の要旨

(批評)

本研究の特に優れている点をまとめると、同僚による援助行動が働く知的障害者の職業適応、特に当事者の職務満足に効果を及ぼしている可能性があること、同僚援助提供認識と同僚援助行動には有意な関連があること、職場環境と同僚援助行動において同僚援助提供認識が媒介している可能性があることを、同僚と支援者の双方のデータを駆使して実証した点であり、これらは国際的な職業リハビリテーション研究領域では極めて新しい知見である。

平成29年1月17日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

よって、著者は博士（生涯発達科学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。