

知的障がい児・者の職業態度に関する研究（1）

—「職業態度支援チェックリスト」の作成と妥当性の検証—

○ 小笠原 拓¹⁾

岡本 孝伸¹⁾

伊藤 浩²⁾

菅野 敦³⁾

1) 株式会社ドコモ・プラスハーティ

2) 社会福祉法人幸会

3) 東京学芸大学

KEY WORDS: 知的障がい 職業態度 チェックリスト

I. はじめに

菅野（2015）は知的障がい者の作業・就労領域の意義の一つとして、「（はたらくことを通じて）生活する力を高めることで、社会的な自立」を目指すことを挙げている。そのうえで、職業生活や社会生活に必要な能力の向上に加えて、実践的な態度を育てることが必要であると指摘している。

菅野（2015）は職業教育における態度として、「感受性」「自律性（受容性）」「積極性」「責任性」「柔軟性」「協調・協力」から成る「職業態度の6領域」を示している。この6領域は、それぞれ領域の難易度から階層構造を形成しているとされている。

これまでも「職業態度の6領域」をもとに、教育や福祉分野において職業態度の育成に関する実践報告がなされてきたが、態度育成の内容を体系的に整理するまでには至っていない。そこで、小笠原他（2016）は「職業態度支援チェックリスト」を作成し、項目内容の妥当性を検証した。その結果、チェックリストに関して、「各領域の平均得点が階層構造の順になっておらず、項目内容が、態度獲得の難易度による階層性を示すものになっていない」、「項目間で高い相関が見られる項目があり、同様の内容を示す項目がある」といった課題が明らかになり、項目内容を改訂する必要性が示唆された。

II. 目的

本研究では、「職業態度支援チェックリスト（改訂版）」を作成し、その項目内容の妥当性を検証することを目的とする。

III. 方法

・調査時期：2016年8～10月

・調査対象者：

特別支援学校高等部、就労継続B型事業所、就労移行支援事業所、特例子会社に所属している知的障がい児・者247名。

・調査方法：

「職業態度支援チェックリスト（改訂版）」を作成（6領域43項目）。当該の学校・事業所・企業の指導・支援担当者に調査票を配布し、調査対象者の職業態度の獲得状況に関する回答を得た。各項目の内容について、対象者の態度の獲得状況によって、「普遍的自立（=5点）」「限定的自立（=4点）」「部分的制限（=3点）」「全面的制限（=2点）」「行っていない（=1点）」に得点化した。

・分析方法：

（1）各項目および各領域の平均得点を算出し、項目内容が、態度獲得の難易度による階層性を示すことができているかを検証した。

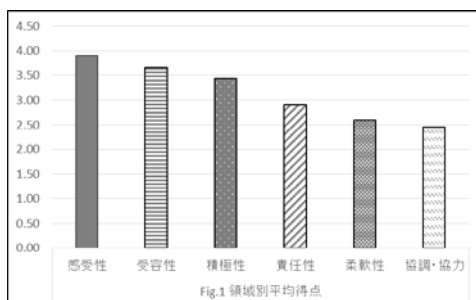
（2）各項目間の相関係数を算出し、項目間の関係性について検証した。

IV. 結果と考察

（1）各領域の平均得点を Fig.1 に示す。また、各項目の平均得点を Fig.2 に示す。各領域の平均得点は菅野（2015）が示した階層構造の順に上位階層の平均得点が低くなっており、分散分析においても1%水準で有意な差が見られた。一方で、領域内の項目得点の詳細を見ると、必ずしも階層構造通りの得点分布にはなっていないことが明らかになった。

（2）各項目間の相関係数を見ると0.9以上の非常に高い相関を示す項目があり、項目内容が重複していることが示唆された。一方で、領域間を跨いで相関関係があることが示された項目が幾つか見られた。菅野（2015）は態度について「知識・技能の定着と般化・応用」と述べており、下位階層での態度獲得が上位階層における態度獲得に影響を与えていることが推測される。

今後は調査結果について因子分析を行うなどし、態度獲得における因子を明らかにすることが必要であると考えられる。



・大まかには階層性を示す項目内容になっているものの、項目によっては階層構造順の難易度になっていないものも見られた。今後、態度獲得における因子を分析し、態度獲得のプロセスを明らかにしていく必要があると思われる。

