

知的障害者の職業的生活技能の評価法開発に関する研究

1998年 3 月

日本障害者雇用促進協会

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ま え が き

障害者職業総合センターでは、平成３年度の設立以来、「障害者の雇用促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーション・サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、様々な業務に取り組んできています。

さて、本報告書は、当センターの研究部門が実施した「知的障害者の職業的生活技能の評価法開発に関する研究」の成果を取りまとめたものです。

本研究では、知的障害者の一般就労への移行及び定着に向けて、職業的生活技能に焦点をあてつつ、職場の人間関係に関する援助のポイントを見出すことをねらいとした「職場の人間関係の質問票」及び援助ツールとしての「職場の人間関係のワークブック」の開発を行い、その有用性や活用方法について考察しました。なお、これらの開発物及び利用方法を別冊１「職場の人間関係の質問票とユーザーガイド（知的障害者個別援助用）」と別冊２「職場の人間関係のワークブック（知的障害者個別援助用）」としてまとめましたので、あわせてご活用下さい。

開発に際しては、いろいろな方に多大のご協力を賜りました。特に、ソフィアン・ワルヨー博士、日本シーブス研究所長 山下勝弘氏、福島おおなみ学園長 武田志津氏、ワークショップ・フレンド園長 大長昭子氏、かなやま青年寮長 石井知氏、姫路市総合福祉通園センター 嘉ノ海令子氏、手をつなぐ親の会の皆様、千葉県立千葉養護学校、横浜市立高等養護学校の進路指導の職員の皆様、各通勤寮及び授産施設の職員の皆様そして、ワークブックの絵の作成にご協力下さった山本智子氏、三浦優子氏に深く感謝申し上げる次第です。

本書が、多くの関係者の方々に活用され、わが国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助となれば幸いです。

1998年 3 月

日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター
研究主幹 森崎正毅

執 筆 担 当

石川 球子 障害者職業総合センター 評価・相談研究部門
職業相談担当 研究員

目 次

概要	1
第1章 開発のための理論的検討	3
1. 「人間関係の発達」の観点の必要性	3
2. 社会的認知発達の観点の必要性	4
3. 自己評価の観点の必要性	5
4. 生活技能の検討	6
(1) 生活技能の概念	6
(2) 生活技能の概念の変遷	7
イ. 心理分析理論	7
ロ. 特性理論	7
ハ. 分子的行動モデル	7
ニ. システムモデル	7
ホ. 障害者の評価への配慮点	8
(3) 知的障害者の職業的生活技能の評価	8
イ. 評価法の変化	8
ロ. 評価の手段	9
(イ) ロールプレイによるテスト	9
(ロ) 各種のテスト	9
(ハ) 知識の評価	9
ハ. 職業的生活技能の評価の重要性	10
ニ. 問題点の整理	12
5. 開発の目的及び方針の検討	14
(1) 目的	14
(2) 開発の方針	16
イ. 「道徳的発達」と「役割取得」の検討	16
ロ. 「人間関係の発達」の評価軸の設定	20
ハ. 利用者による自己評価	20
第2章 評価法の開発方法	23
1. 質問票の候補項目の作成のための予備調査	23

(1) 予備調査 1	23
(2) 予備調査 2	23
(3) 予備調査 3	24
2. 質問票の作成と事業所調査	25
(1) 質問票の形式、内容の決定	25
(2) 事業所での聞き取り調査	27
3. 項目分析と項目の選択	27
(1) 項目の尺度化	27
(2) 項目の選択	27
4. 質問票の内容構成	28
(1) 「基礎評価編」の内容	28
(2) 「フォローアップ評価編」の内容	29
 第3章 質問票の実施結果と考察	31
1. 予備テスト回答者の内訳	31
2. 信頼性の検討	31
(1) 主成分分析の結果	31
イ. 「基礎評価編」の結果	31
ロ. 「フォローアップ評価編」の結果	32
(2) 信頼性係数による確認	32
(3) 考察	33
3. 内容的妥当性の検討	33
(1) 結果	33
イ. 質問票作成過程の分析	33
ロ. 数量化理論3類による分析	33
(イ) 「基礎評価編」の分析結果	33
(ロ) 「フォローアップ評価編」の分析結果	35
(2) 考察	36
4. 基準関連妥当性の検討	37
(1) 「基礎評価編」の分析	37
イ. 結果	37
ロ. 考察	38
(2) 「フォローアップ評価編」の分析	39
イ. 結果	39

ロ. 考察	39
5. 構成概念妥当性の検討	40
(1) 「基礎評価編」の分析	40
イ. 結果	40
ロ. 考察	40
(2) 「フォローアップ評価編」の分析	41
イ. 結果	41
ロ. 考察	41
第4章 具体的活用方法	43
1. 援助のポイント	43
(1) 自己評価の育成	43
(2) 基本的能力の発達の援助	47
(3) 情報提供によるつまずきの予防	51
(4) 言語面の補助	51
(5) 個人別の援助	51
2. 援助者に要求されるリーダーシップ	51
3. 評価に基づく援助の方法	55
(1) 主な援助技法	55
(2) 援助技法の応用	60
(3) 職業紹介での活用法	73
イ. 意志確認のための評価	73
ロ. 「人間関係発達」の評価結果の利用	74
(4) 就職後の適応援助のための活用法	77
第5章 ワークブックを活用した援助	79
1. 開発の目的	79
2. 全体的な構成	79
3. 意志確認の項目	81
4. ワークブックの効果の検証	82
5. ワークブックを活用した援助	83
(1) 質問票とワークブックの関連性	84
(2) 絵による説明の利用方法	85

第 6 章	まとめ及び今後の課題	87
文 献		90
資料編		99
資料 1	職業的生活技能の各種テストの紹介	101
資料 2	AAMRの知的障害及び適応スキルの定義	107
資料 3	予備調査の結果のまとめ	111
	表 6 予備調査 1 の結果	113
	表 7 予備調査 2 の結果	116
	表 8 予備調査 3 の結果	117
資料 4	生活技能の正負の分類例	123
資料 5	統計分析結果補足資料	127

概 要

1. 研究の目的

知的障害者の就労及び職場定着にとって、職場の人間関係を円滑に保つことが重要であると国内外の多くの研究で指摘されている。そこで、本研究では、職場の人間関係についての評価法を開発することを目的とした。

開発にあたって、近年の職業評価の領域での多様な変化及び知的障害者の雇用促進のための評価ツールとしてのニーズを検討した。その結果、人間関係発達の評価に、職場面におけるソーシャルスキル（以下、職業的生活技能という。）を「他者との関わり場面」で測定する形式を加味した職場の人間関係についての質問票を開発することとした。

このような目的で本研究において、「職場の人間関係の質問票とユーザーガイド（知的障害者個別援助用）」（以下、質問票という。）を開発し、身体障害者を主な対象とした従来の職場内の物理的改造、整備による配慮に加え、障害者の人間関係面に対する配慮にウエイトを置くことによって、知的障害のある利用者にとって、よりバリアフリーな就労を目指した援助を計画することを目指した。

さらに、質問票による評価結果に基づいて個人別に援助内容のターゲットをしぼった段階で、援助を行うためのツールとしての「職場の人間関係のワークブック（知的障害者個別援助用）」（以下、ワークブックという。）を併せて開発することを目的とした。

2. 開発の方法

(1) 質問票の候補項目の作成のための予備調査

質問票の候補項目作成の過程で、次のような予備調査を行なった。予備調査の過程では、Goldfriedら（1969）の行動分析モデル¹⁾を参考にした。

イ. 予備調査 1

就労や作業場面で問題となる、職業的生活技能などに関して、特に、援助が必要である点について通勤寮、授産施設、養護学校を対象に調査し、質問項目作成の資料とした。

ロ. 予備調査 2

就労や作業場面で問題となる、職業的生活技能などに関して、特に、援助が必要である点について地域障害者職業センターを対象に調査し、項目作成の資料とした。

ハ. 予備調査 3

できるだけ知的障害者の職業生活から抽出されたもので評価法の質問の選択肢を作成するために、職場での人間関係の重要な場面で、各自がとられると思われる行動について、知的障害者からの記述式回答を得、項目作成の資料とした。

(2) 質問票の作成と事業所調査

イ. 質問票の形式、内容の決定

質問項目を作成するにあたり、雇用サービスの窓口を訪れる知的障害者の就労状況、職業的経験、人間関係の発達などについての個人差に配慮する必要がある。そこで、地域で就労する場合の「基礎的なことがら」を評価する「基礎評価編」と「一般就労」で特に強調されていることがらを評価する「フォローアップ評価編」の2部で質問票を構成することとし、予備調査1から予備調査3までを資料とし、各々の質問票の項目の候補を作成した。

ロ. 事業所での聞き取り調査

質問票の項目の候補について；①その内容が、実際に事業所で重要であるかどうか；②事業所の管理者が好ましいとする選択肢がどれかについての聞き取り調査を行った。

(3) 項目分析と項目の選択

予備調査の過程を経て作成した候補項目について項目分析を行い、質問票の項目を最終的に選択するために327名の利用者を対象に予備テストを実施した。この結果にもとずき、項目の尺度化及び最終項目の選択を行った。

3. 結果及び信頼性、妥当性の検討

質問票は、「基礎評価編」と「フォローアップ評価編」の2部で構成される結果となった。「基礎評価編」は、地域で就労する場合の人間関係についての「基礎的なことがらについての意識」を「フォローアップ評価編」は、「一般就労」で特に強調されていることがらについての意識を確認評価するためのものとなった。これら「基礎評価編」と「フォローアップ評価編」の双方について、信頼性の検討、妥当性の検討を行い、結果をまとめ、質問票を完成した。

質問票の他に、援助ツールとして「職場の人間関係のワークブック」も合わせて開発し、その効果について検証した。ワークブックは、各スキルについて、利用者の理解を深めてもらうために言語面の補助も兼ね、絵による説明を主体として構成した。「基礎評価編」による評価の後に、このワークブックを利用して援助を行い、「フォローアップ評価編」で最終的な評価を行うように構成した。また、これらツールの活用法について考察し、援助者のための手引となるようにまとめた。

注：

評価法開発のための行動分析的モデル：評価法開発を次の様な手続きで行うモデルである；① 職場で中・軽度の知的障害者が経験する問題場面、特に対人的な物を中心に分析する；② 知的障害者からこれらの問題場面について対応の仕方を聞き、選択肢に取り入れる；③ 作成された項目について職場の管理者から意見を聞く；④ これらを参考に評価法を開発する；⑤ 開発した評価法の評価を行う（Bullisら, 1986）。

第1章 開発のための理論的検討

職場における人間関係の充実のための援助は、個人別に状況を把握し、ターゲットをしぼって行うことが効果的である。このための評価法には、知的障害者の「職場の人間関係を円滑にするためのソーシャルスキル（以下、職業的生活技能という。）」を含む「職場の人間関係」についての意識や発達を把握する必要がある。さらに、評価結果を障害者がよく理解できるように、そのフィードバックに双方向性を持たせやすい形式の評価法が必要である。

このような評価法を開発するにあたり、「人間関係の発達」、「社会的認知の発達」、「自己評価」の観点の必要性について、まず以下にまとめ、次に「生活技能」を知的障害と関連づけて整理し、開発方針の基礎的考え方をまとめた。

1. 「人間関係の発達」の観点の必要性

評価法を開発するにあたり、「人間関係の発達」を知的障害との関連で捉えておくために、スエーデンで開発されたシーブス法（ワルヨー，1991）の考え方を検討した。

知的障害者の「人間関係の発達」をシーブス法では、「個人」、「1対1」、「グループ」、「グループ間」、「社会」の5段階に分けている。「人間関係の発達」を表1のように表わすことができる。

表1の段階1から4は、「福祉的領域」における発達段階を示している。この領域で、知的障害者が行動を共にする人（人達）は、援助者、家族、知的障害者の仲間である。これらの各段階では、知的障害者は、「保護的な人間関係」^{注1)}により、援助を受ける事ができる。このような援助関係が可能である現行制度は、授産施設などの福祉的施設、学校、一般就労に備えた職業準備のプログラムなどである。

表1の発達段階5は、福祉的領域を離れ、健常者と共に多様な形態で活動する「一般社会」で

表1 知的障害者の人間関係発達の5段階

段階と名称	誰と共に行動するのか？
1. 個人	自立した個人一人で（あるいは、職員とともに）
2. 1対1	グループの特定の一人と
3. グループ	複数の友人と
4. グループ間	複数のグループと
5. 社会	一般市民と多様な形態で（個人、1対1、グループ、複数のグループと）

（ワルヨー，1991）

の発達である。この段階においても、知的障害者は、「地域社会において、一般市民との多様な形態・方法による、個人、1対1、グループ、グループ間を単位に自立して、主体的に活動・機能する。」のである。健常者と共に働く職場は、知的障害者にとって、この段階の活動である。

表1の「個人の段階」は、『「他者との人間関係を作る事は無理だが、自分一人の範囲の事」に関して、『自分』で、あるいは、『職員とならば』、自己選択や自己決定が可能な」段階である。「グループ間の段階」は、『「自分の属していない他の小集団」との間の事でも、自己選択や自己決定が可能な」段階である。このように、知的障害者の人間関係の発達は、「個人の段階」から「グループ間の段階」に向けておよそ進行するとの考え方である。

この考え方には無理がなく、知的障害者の職場の人間関係の評価においても、「個人」、「1対1」、「グループ」、「グループ間」の各々の場面について、障害者の意識を把握することによって、より総合的な評価が可能となると考えられる。

2. 社会的認知発達の観点の必要性

人間関係の発達の評価には、社会的認知の発達の把握も必要となる。知的障害に関連した社会的認知の発達は、研究課題の多く残っている分野である。知的障害者（児）と健常者（児）の「認知」発達の相違もその一つであるが、本研究にとって重要である。

知的障害者（児）と健常者（児）の「認知」に関して、研究者の間で、「発達論」と「差異論」支持に意見が分かれている。「発達論」者の立場（Weiszら、1982）は、知的障害児と健常児は、同じ発達段階を同じ順序でたどる^{注2)}が、速度や到達点が異なると主張している。すなわち、同一の認知レベルにあれば、IQや年齢相違に関わらず、認知課題で同じ成績であり、認知のレベルが異なれば、認知での成績に差異が現れるという考え方である。

この主張には、「発達順序類似説」と「認知構造類似説」の二つの仮説が含まれる。ピアジェ理論に基づく多くの研究が前者の裏付けとなっている。後者は、「同一の精神年齢であれば、思考や学習の速度に違いがない」とする考え方である。認知の「過程における欠陥」が原因で認知のレベルの到達点の差異が生じるが、比較的容易に改善できると主張している。

これに対して、「差異論」者は、健常児との間に差異があるとしている。彼等は、「構造の欠陥」（知的障害者の情報処理の初期段階での欠陥）に原因を求めている。

「発達論」と「差異論」の双方の立場を統合したモデルの研究が、現在進められている。それは、「認知の過程における速度や到達点」での差異が、「知的障害者のモチベーションの低下」や「自身の能力の不十分さ」と自己限定的に考える傾向を生み、「認知上の欠陥を際立たせている」との考え方である（Borkowskiら、1986）。すなわち、このモデルは、「発達論」か「差異論」かの結論を出すのではなく、双方の考え方を統合しつつ、知的障害者の認知について検討すべきであると主張している。本研究の評価法の開発においても、この考え方を基本的な視点とした。

向山（1986）は、教育場面で「子供が、自分自身をどう思っているのか」を理解することが生徒を理解する根本であるとしている。職業相談においても、知的障害者自身の職場での人間関係の自己評価について、援助者が理解しておくことが重要である。

Diagram illustrating the relationship between learning methods and their characteristics, categorized by (生活) (Life) and (学習) (Learning), and (長期) (Long-term) and (短期) (Short-term).

Top-Left Quadrant (生活, 長期):

- 生活史法 (Life History Method)
- 学習口誌法 (Learning Diary Method)

Top-Right Quadrant (学習, 長期):

- 學級通信法 (Class Communication Method)
- 相互討議法 (Mutual Discussion Method)

Bottom-Left Quadrant (生活, 短期):

- 生活ノート法 (Life Note Method)
- 感想文法 (Essay Method)

Bottom-Right Quadrant (学習, 短期):

- 自己評價法 (Self-Evaluation Method)
- 相互採点法 (Mutual Grading Method)

Characteristics (Grouped by Dashed Lines):

- (生活) (Life): 生活史法, 生活ノート法
- (長期) (Long-term): 生活史法, 學級通信法, 自己評價法
- (個人) (Individual): 生活史法, 生活ノート法, 自己評價法
- (集團) (Group): 學級通信法, 相互採点法

Learning Methods (Grouped by Dashed Lines):

- (生活) (Life): 生活史法, 生活ノート法
- (長期) (Long-term): 生活史法, 學級通信法, 自己評價法
- (個人) (Individual): 生活史法, 生活ノート法, 自己評價法
- (集團) (Group): 學級通信法, 相互採点法

Learning Methods (Grouped by Dashed Lines):

- (生活) (Life): 生活史法, 生活ノート法
- (長期) (Long-term): 生活史法, 學級通信法, 自己評價法
- (個人) (Individual): 生活史法, 生活ノート法, 自己評價法
- (集團) (Group): 學級通信法, 相互採点法

Learning Methods (Grouped by Dashed Lines):

- (生活) (Life): 生活史法, 生活ノート法
- (長期) (Long-term): 生活史法, 學級通信法, 自己評價法
- (個人) (Individual): 生活史法, 生活ノート法, 自己評價法
- (集團) (Group): 學級通信法, 相互採点法

図1 自己評価の方法

また、向山（1986）は、「子供自身の自己評価（あるいは自己概念）と他者評価との『ずれ』の修正を最終的に行うのは本人である。」と指摘している。第2は、この指摘とも関連しているが、援助者の評価と障害者自身の評価の「ずれ」は、評価後の援助に重要な意味合いを持っている点である。すなわち、向山の指摘にもあるように、職業評価においても、障害者自身が「ずれ」をよく理解でき、修正を行えるように援助することが、評価の最終的な目標であるからである。これらの理由から、自己評価を加味した評価法が有用であると考えられる。

4. 生活技能の検討

開発の方法を検討するにあたって、本研究で取り上げている「生活技能」の概念等について、まず整理した。

(1) 生活技能の概念

生活技能は、「他者との社会的な交流に関連したスキル」を意味している。また、生活技能は、「『環境からの刺激』と『その結果としての行動』などとの相互作用」の結果と考えられている (Nelsonら, 1986)。知的障害者を対象とした場合に、課題となる生活技能を表2のようにまとめることができる (AAMR, 1992)。

表2 AAMRの生活技能の定義

他者との交流を上手に始める (やめる)。 その場の状況を把握し、対応する。 フィードバックを他者に行う。 行動の自己調整 仲間を認識し、受け入れる。 他者との交流の質や量について評価する。 他者を援助する。 愛と友情を育む。 他者からの要求に対処する。 選択する。 正直であること、公正な態度を理解する。 衝動を管理する。 規則を守る。 性に対する理解

(AAMR, 1992)

生活技能と混同されやすいものに、社会的能力 (social competence) がある。「社会的能力」は、「職場の管理者、同僚 (その他の利用者と接する人) による、障害者の行動の結果に対する価値判断」を意味する概念である。

知的障害者への援助にとって、社会的能力の概念も重要^{注3)}なものであり、社会的能力は、知的障害の定義の中心的部分であるとの意見もある (Halpern, 1984)。しかし、本研究においては、スキル獲得の課題としての生活技能に焦点を当てているため、社会的能力の概念と区別しておく必要があると考えられる。

生活技能の定義と評価について、「生活技能の定義と評価については、留意しておくべき点がある。」との指摘もある (Simeonson, 1978)。特に、生活技能の構成要素の解釈や評価方法のアプローチに統一性がないことが、意見の一致が見られない重要な原因であるという意見が多い

(Beckerら, 1988; Davisら, 1985)。また、生活技能という言葉の意味そのものに差異がある場合があるとの批判もある (Congerら, 1985)。この原因として、生活技能の発達についての捉えかたの理論上の相違によるところが大きい。

そこで、各理論についてまとめた。生活技能は、生来のものでなく、学習により獲得されるとの考え方が定着するまでの経緯を理解しておくことは、生活技能の評価にとって重要である。

(2) 生活技能の概念の変遷

イ. 心理分析理論

1960年代までは、個人の資質から、行動を予測したり、あるいは理解できるとするこの理論が主流であった。個人の生活技能の高さは、個人の内的性質や資質に起因するとされた。しかし、この理論には、個人の資質を探る方法の信頼度が低い、個人の資質と行動との間に一定した関連が見られないといった問題点があった (McFallら, 1986)。

ロ. 特性理論

特性理論は、生活技能を「個人の生来のもので、環境や時間に影響を受けず一定（絶対的ではないが）である」と定義している。この理論は、「標準化されたテストのスコアによって、個人の能力等の評価ができるという見解」の基本となっている。これは、知的障害者の生活技能の評価の初期の基礎概念 (Halpern, 1984) であった。

しかし、この理論も、生活技能を評価するための人格の分析方法の未確立 (McFallら, 1986) が指摘された。これらの指摘を受けて、個人の「その場の状況」や「環境の影響」を考慮する評価方法が考え出されたのである (McFallら, 1986)。

ハ. 分子的行動モデル

「分子的行動^(注4)モデル」は、特性理論とは対極の理論であり、「生活技能は、場面に応じて、個人が学習を積み重ねることで発達する」 (McFall, 1982) としている。この理論では、他者による単純な評価だけではなく、ロールプレイか行動観察も行ない結果を出すことを奨励している。

この理論の弱点は、「行動が、その場にふさわしいかどうか」の検討が不足である (Curran, 1979)。さらに、場面の違い (Rusch, 1979) やその人の年齢を無視して結果を解釈すべきではない (Scholossら, 1985) 点が考慮されていなかったのである。これらは、生活技能の評価一般に関する重要なことでもある。

二. システムモデル

「システムモデル」は生活技能によって、好ましい行動を起こすプロセスは、「種々の構成

部分（システム）が総合的に作用し、達成される。」（Fischettiら，1983）との考え方に基づいている。

人間関係のできごとの意味合いの理解や解釈の評価がない（Morrisonら，1981）といった初期のモデルの問題点を改良した「システム統合モデル」（McFall, 1982）が形成された。このモデルは、「生活技能は、他者とのことがらの処理を可能にする技能」と定義している。

また、生活技能は、「感覚などの『生理学的な反応』、刺激に対して行動を起こす『経験的事実認知スキル』、言語や表情など『運動を伴う行動』」の3種類のシステム^(注5)から構成されている。

これら3種類のシステムの他に、評価対象者の自己像を示す言動、社会的理解力（他者の行動、感情、動機などを理解する力）、他者の反応を予測する力（Beckerら，1988）を評価する場合もある。これらの機能に働きかけることによって、生活技能を向上させることができるとするソーシャルスキルトレーニングなどは、この考え方に基づいている。また、障害者を対象に評価を行う場合は、これらの項目の他にさらに配慮する点がある。

ホ．障害者の評価への配慮点

障害者を対象とした場合は、人間関係に重要な「情報を解釈するスキル」の支障を防ぐために、個人の学習経験や身体的な制約に関する情報を得る必要がある（Roessler, 1986）。

制約の例として；情報を受け取りにくい（感／知覚障害）；その場の状況を示す手がかりに注目しにくい（学習障害）；行動の結果を楽天的に考えることや道理にかなった自己に対する基準を設定することが難しい（感情障害）；といった場合がある（Roessler, 1986）。知的障害者の中には、これらの障害を合併している人もあるので、これらの点に留意する必要がある。知的障害者の場合、役割取得のスキル^(注6)の発達に遅れ（Kitanoら，1979）がみられることがあるので、このスキルに関連した項目を加えておく必要がある。

(3) 知的障害者の職業的生活技能の評価

イ．評価法の変化

生活技能の臨床的な評価と援助との関係をBarriosら（1986）は、次の4段階に分けて説明している；

1. 対象者が抱えている問題を検討する。
2. 問題の程度と内容を定義する。
3. 援助の目的と方法を決定する。
4. 援助の効果をモニターする。

この他に、知的障害者の評価では、個人のスキルのレベルの把握、援助の内容と効果を明らかにする必要がある（Andrasikら，1985）。

評価の一般的な考え方が変化する以前は、知的障害者についても、適応行動の評価結果を個人

の学習能力などの予測に利用できると考えられていた (Halpern, 1984)。しかし、一方で、標準化されたテストによる評価の問題点も指摘されていた (Halpernら, 1982)。問題点の第1は、テストが、知的障害者を対象に標準化されていない場合が多いことであった。第2は、「一般的な能力」といった特性が、個人の知的な能力や人格を説明する尺度とされた点である。その他に、標準化の対象が入所施設の障害者である場合の、場面設定が不十分であることが指摘された (Christoffら, 1982)。

生活技能は、『『環境からの刺激』と『その結果としての行動』や『個人特有の変数¹⁷⁾』との相互作用』の結果 (Nelsonら, 1986) と考えられ、知的障害者の評価にも特定の場面での対象者の行動を評価する方法への変化がみられた。さらに、評価後の援助で習得できるスキル項目を (Halpern, 1984) 評価するとの方針が取られた。この結果、実際の場面やシミュレーションの場面での評価に基づく援助方法の検討が可能となった。

ロ. 評価の手段

知的障害者を対象とした評価の手段として以下のような方法が上げられる。

(イ) ロールプレイによるテスト

知的障害者を対象とした評価技法の代表的なものに、自然な振る舞いを観察する方法とロールプレイがあげられる (Andrasickら, 1985)。これらの方法は、実際の場面やシミュレーションの場面で行われる。

(ロ) 各種のテスト

職業的生活技能のための各種のテストを理解しておくことは、本研究での評価項目の作成及び実施方法を検討するために必要である。そこで、各種テストについて検討した。

多種のものが米国で使われているが、援助者による対象者の直接的評価が一般的である。これらは、おおまかなスクリーニングのためでなく、仔細な評価のために使われる。また、チェックリストでは、5段階評価のものが多く、本人や人事担当者の記入が一般的である (Andrasickら, 1985)。中・軽度の知的障害者を対象に、職業的生活技能などを援助者が、「直接的に」評価するための主なテストについては、巻末の資料1を参照。

(ハ) 知識の評価

Halpernら (1982) は、「知識の評価」は、必須であると指摘している。この理由の第1は、「生活技能に関する知識」が、職業や地域生活の前提条件となっているからである。第2は、基準となる行動を直接観察できない性教育などの領域が含まれているからである。第3は、「習得したスキルを日常生活で実行するための知識」の不足である。例えば、挨拶の仕方の知識があっても、

「誰に対して挨拶をすべきか」が明確でなければ、実行出来ないわけである。

知識評価の方法は、短いテスト項目を読み上げ、○×で選択肢に回答してもらう形式がよい。スコアの数値から評価の結果を判断するのが通常であるが、「評価項目の場面別の独自性」を配慮する必要がある（Bellack, 1979；McFall, 1982）。すなわち、同一人物でも、「自己主張のスキル」と「異性との交流のスキル」等に場面別に、スキルレベルに相違がありうることを念頭におくべきである。なお、中・軽度の知的障害者を対象とした職業的生活技能の知識の評価法を巻末の資料1にまとめた。

ハ．職業的生活技能の評価の重要性

労働省の調査によると、昭和60年から63年の間に、離職した知的障害者は、6,500人であると報告されている（労働省, 1988）。また、常用労働の知的障害者の転職の有無についての調査結果では、転職の経験者は、29.6%であったと報告されている（労働省, 1994）。これらの調査結果からも、職場定着のための前述のような援助が必要であると指摘することができる。

わが国の知的障害者の就労後の定着状況について、次のような報告がある。精神薄弱者の職場受け入れと職場定着を図る上で、職場の人間関係が重要である。また、職場における人間関係が悪くなると、作業能力や能率が悪くなり、欠勤や退職などのケースが生じ、定着率が悪くなると報告されている（労働省 日本障害者雇用促進協会, 1991）。

亀戸公共職業安定所の調査では、職場定着を難しくしている要因として、「作業能力／能率」の79.1%に次いで、「人間関係」47.8%が第二番目に上げられている。また、事業所での指導で重視していることがらとして、「挨拶や返事」（51.4%）が、「安全衛生」（80.6）に次いで二番目に高く、人間関係（38.9%）も四番目であり、重要視されている（亀戸公共職業安定所, 1989）。

企業側（39社）からみた就労上の一般的問題点として、本人側の問題の占める割合が高く（24件, 40.74%）、異性／結婚問題（7件）、対人関係への配慮（5件）、情緒の安定（4件）が上位を占めている（身体障害者雇用促進協会, 1988）。

また、手塚（1978, 1979）は、他の従業員との関係が職場適応にとって重要であると報告している。職場適応にとって重要な要因として、勤務態度に関しては、労働習慣の基礎の確立、人間関係の因子として、上司や同僚との人間関係が上げられる（三沢ら, 1987）との報告もある。また、学習の機会の不足などの原因で社会的スキルが未熟であるとの指摘もある（佐藤ら, 1986）。

木下（1985）は、地域障害者職業センターの1センター利用者57名（うち29名が知的障害者）の追跡調査を行い、離職率は、32.6%であり、6ヶ月から2年までの間に離職が集中しており、全体の43.9%を占めていたと報告している。また、知的障害者については、2ヶ月未満の短期間に7名（24.1%）が離職しており、特に知的障害者においては、就職直後の定着指導の重要性を指摘している。離職の原因を障害別でなく見た場合、「人間関係」が最も多く、次いで「仕事の内容」、「賃金」等であった。さらに、障害別に見た場合、身体障害者と知的障害者との間に明確

な相違が見られ、前者は「仕事内容に対する不満」などのケースが多く、後者の回答では、「人間関係」と「賃金」が上位であったと報告している。

離職した知的障害者を自己退職群と解雇群とに分けた場合の調査結果では、前者では、人間関係が第1の原因であり、後者では、職場でのソーシャルスキルの未確立が第1位で40%であった（梅永ら、1993）。

重複障害を含む知的障害者の職場定着及び安定に関する調査（松田、1995）では、離職及び転職に影響する要因として、「重度」、「重度以外」の両者ともに、対人関係面の問題が最も多かったと報告されている。

一般的な職場でのマナーや基本的労働習慣を就労する際に身に付けておくことが期待されるとの報告もある（前田、1987；障害者就労問題研究会、1995）。このように、知的障害者が職場で適切な社会的スキルを使用し、対人関係を維持することは、就労を継続する重要な要因の一つとなっている。

神奈川県雇用開発協会に加入している事業所300社（513名の知的障害者が雇用されている）を対象に行った調査（障害者就労問題研究会、1995）では、雇用計画有りの事業所で、「採用時」に重視項目として、体力、就労意欲、規律の遵守、強調性、あいさつ、支持の理解や正確さ等が上位となっていた。しかし、「雇用後」に感じられた問題点として、対人関係を上手に保つことや、情緒の安定が上位であったと報告されている。また、同調査では、作業能力以上に就労に対する心構えや、仕事への意欲、情緒面の安定、対人関係の図り方を習得するための援助を公的訓練機関が行うことに対して、事業所の要望が高いことが指摘されている。

海外の研究においても、同様に、知的障害者の社会的な認知の発達の援助の重要性（Fordら、1984；Shake'dら、1975；Moonら、1986）、職場定着と生活技能の知識やスキルを使いこなす力との関連性（LaGrecaら、1983；Farley、1987）について報告されている。例えば、知的障害者の離職者の42%が、生活技能が原因で離職している（Fordら、1984）。また、利用者自身が、「職場定着に必要な生活技能の理解」について不安を抱いているとの報告もある（Fossら、1981a）。

これらに関連して、「指示の実行、仕事以外での行動、無断欠勤」などの問題と離職の関係（Wehmanら、1982）、「上司や他の従業員との関係のまずさ」、「遅刻や欠勤」、「やる気や態度の問題」が、特にマイナスの批判を受けやすい（Brickeyら、1982）、上司や他の従業員との関係が、知的障害者の職場定着に最も重要である（Shaferら、1981）といった指摘がある。

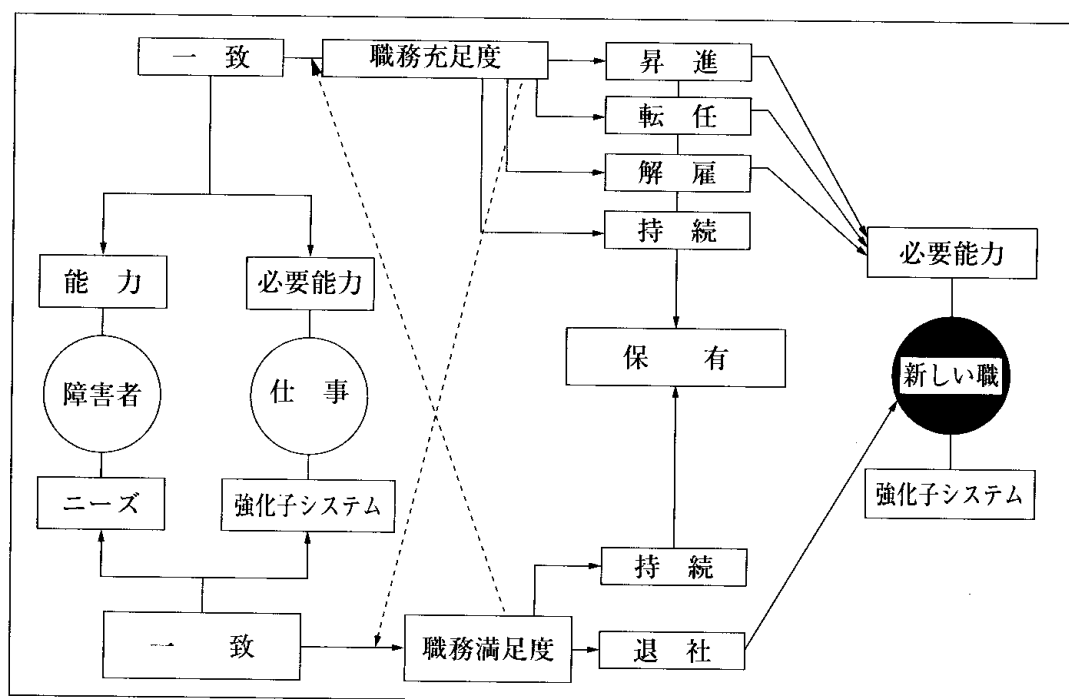
また、職業的生活技能と定着の関係について、他者からのメッセージを解釈することが困難なため、人間関係の摩擦が生まれるとの仮説（Greenspan、1979）もある。軽度知的障害者の離職原因は、仕事をする能力ではなく、職場で「他者が、何を望んでいるか」を理解しにくい場合に、離職となることが多い（Greenspan、1979）。

このように、対人関係での判断力の重要性を報告したものが多くみられる。また、一般就労の

みでなく、保護雇用の場合も生活技能が重要である（LaGrecaら，1983）との指摘もある。

この他に、知的障害者の対人的な問題と情緒との関連（Bensonら，1985）、軽度の知的障害と気持ちの落ち込みと社会的判断力への悪影響の可能性（Lamanら，1987）が報告されている。また、環境の大きな変化が、気持ちの落ち込みの原因ともなる（Matsonら，1983）。

職場で、知的障害者が、「他者」と「よい関係」を保ちながら、「作業能力」と「人間関係」の両方について、「職場のニーズ」（図2の必要能力にあたる）と「個人のニーズ」（図2に示されている障害者のニーズにあたる）を充たして行けることが必要となっている。この職場適応の過程をHalpernら（1976）は、図2のように示している。



（Halpernら，1976）

図2 職業適応理論

この適応の過程で、両者のニーズを比較検討しながら、総合的な職業評価の結果や援助を両者に提供することが必要である。障害者と事業主とのニーズの不一致（離職／転職）を避けるための評価や援助の充実が、問題となっている。

わが国においても、地域での自立過程で、知的障害者が環境の変化を経験する機会が増加しており、これらの環境の変化に対応できる十分な生活技能を身に付けられる援助が重要である。このように、ノーマライゼーションや地域での自立が強調されるに伴い、人間関係に関する評価や援助の重要性がわが国においても高まってきている。

二. 問題点の整理

知的障害者の「職業的生活技能」の評価方法について、次のような問題点が考えられる。

第1に、職業的生活技能は知的障害者にとって重要であるので、職場の人間関係に関する障害者の理解を得るための情報提供のためのツールが必要となっている。このため、職場の人間関係についての「どのような情報」を「誰に」提供するのかを知るための評価法の開発を行うことが課題となっている。第2に、生活技能の評価方法が少ないことが、この分野の研究を妨げている（Simeonsson, 1978；Halpernら, 1976；Bullisら, 1986）、第3に、「職場で重要な生活技能が何であるか」について意見の一致がないことである（Fossら（1986））。

これらの批判がある中で、評価方法に進歩が見られたことも事実である（Fossら, 1981b）。「日常的な場面についての利用者の知識や行動の把握」や「援助プログラムの利用者への利益」を個別に評価する形式にすべきであるという考え方が定着し、進歩がみられた。例えば、Colorado Master Planning Guide for Instructional ObjectivesやBehavioral Identification Form（Material Development Center, 1974）では、生活技能について、観察可能な行動を対象に評価をする形式をとっている（Fossら, 1984）。しかしながら、生活技能を環境との相互関係において評価する方法が少ない状態にあることが第4の問題点である。

評価結果の「利用方法」にも変化が見られた。「評価の結果と事業主の基準との間に、『ずれ』がない」場合にのみ（図4）、「就職が可能である」というスクリーニングの資料としての利用方法が見直された。この変化の要因は、「このようなスコアの『ずれ』があった場合」にも、不足部分を援助すれば就職が可能であることが証明されたためである。米国の援助付き雇用^{71,80}等の評価は、その1例である。

「AAMR^{72,91}の知的障害の新定義」（巻末資料2）が、知的障害者の評価に影響を及ぼした事も見逃すことができない。この新定義では、職業や生活技能などのスキルに妨げが生じないように環境を整え、知的障害者のバリアフリーな環境の創出が援助の主眼となっている。

このため、このような援助を個人別に計画するために評価が重要な役割を担っているといえる。このような場合、知的障害者を対象に標準化したものが必要であると考えられる。知的障害者の生活技能を「健常者を主な対象として標準化」したVineland Social Maturity Scaleなどで行った場合、有用性がそれ程高くないことが指摘されている（Fossら, 1984）。「知的障害者を対象に標準化」した職業的な人間関係の評価法が少ないことが第4の問題点である。また、入所施設の知的障害者を対象に標準化したテストでは、適応行動を評価するのに必要な状況の設定が不足している場合があるとも指摘されている（Christoffら, 1983）。

この他に、職場の人間関係について、援助すべき点を個別に把握し、援助の効果（障害者への利益）（Andrasickら, 1985）や障害者の強みや発達を評価し、さらに就職後のフォローアップサービスに利用できる評価法が求められている。就職後のフォローアップサービスは、非常に重要である（石川, 1992）が、このために活用できる評価法が不足している現状にある。

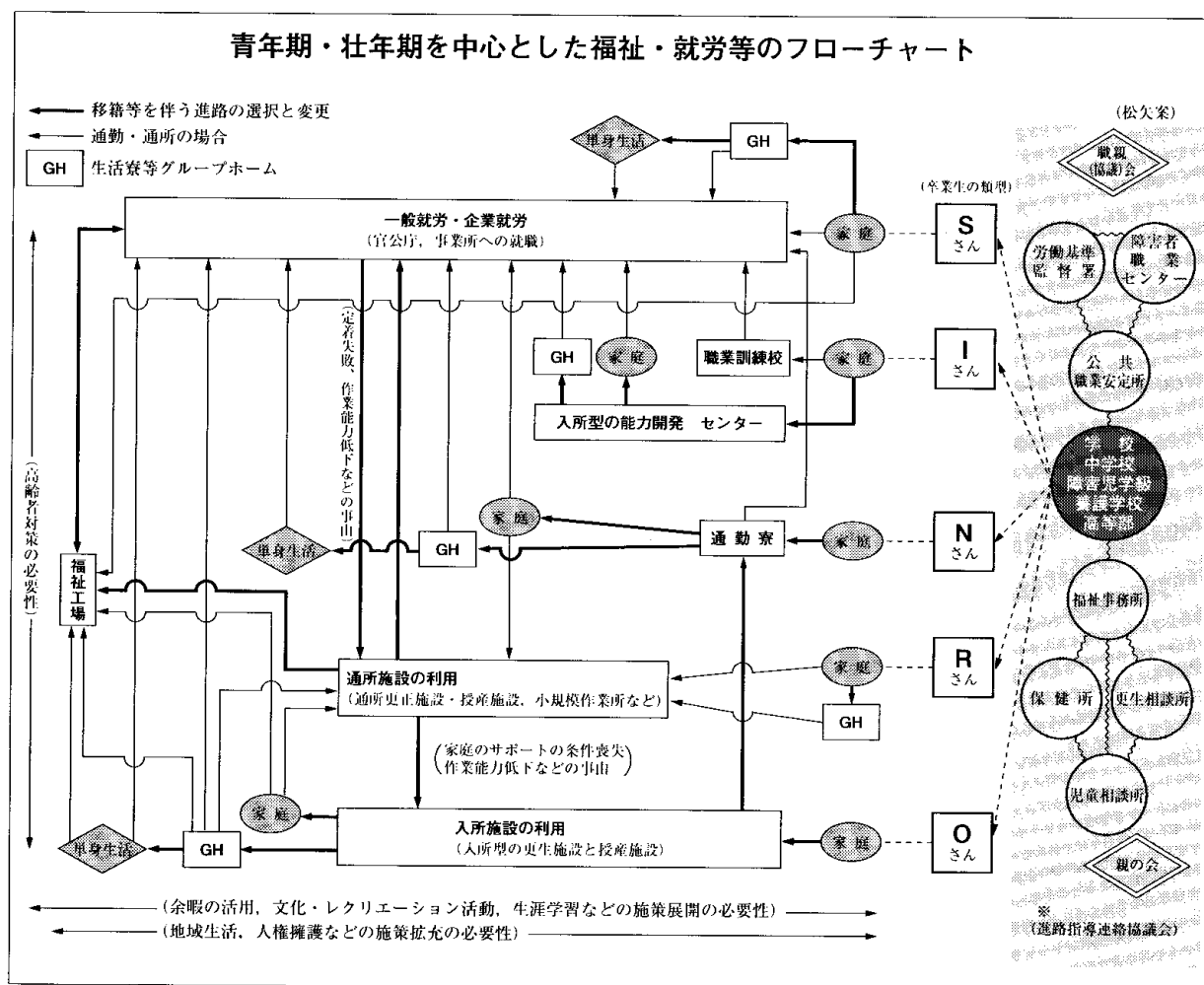
これら変化や問題点の検討結果をふまえ、知的障害者を対象とした職場の人間関係の評価のための必要条件（表3）を備えた評価法の開発が必要となっている。

5. 開発の目的及び方針の検討

これらの検討結果を踏まえて、以下のような目的と方針で評価法を開発した。

(1) 目的

職場の人間関係と言った場合、就職後に学ぶことがらも多くあるので、この点についての変化も把握しておくことで就職後の援助を行いやすい。このため、移行期にある利用者を対象に就職前／後に評価や援助を行う必要がある。養護学校新規卒業者や地域障害者職業センターの準備訓練終了者、授産施設の障害者が、これら移行期の利用者である。フォローアップの主な対象者である学卒者の進路を松矢（1992）は、図3のようにまとめている。



（松矢，1992）

図3 知的障害者の学校教育以後の進路

地域障害者職業センターは、図3の右端に示されている。フローチャートは、知的障害者が養護学校卒業後に、訓練校や福祉的就労から一般就労へ移行する過程を示している。多くの矢印が一般就労に向かっているが、この移行期を通過する利用者の多くが、地域障害者職業センターの

サービスを利用すると考えられる。

この部分の援助の計画に焦点をあてた評価法が必要である。そこで、これらの地域障害者職業センターの利用者を含む「就労を目指している障害者」への援助を行うために、表3の必要条件を充す評価法を開発することを目的とした。

表3 評価法開発における必要条件

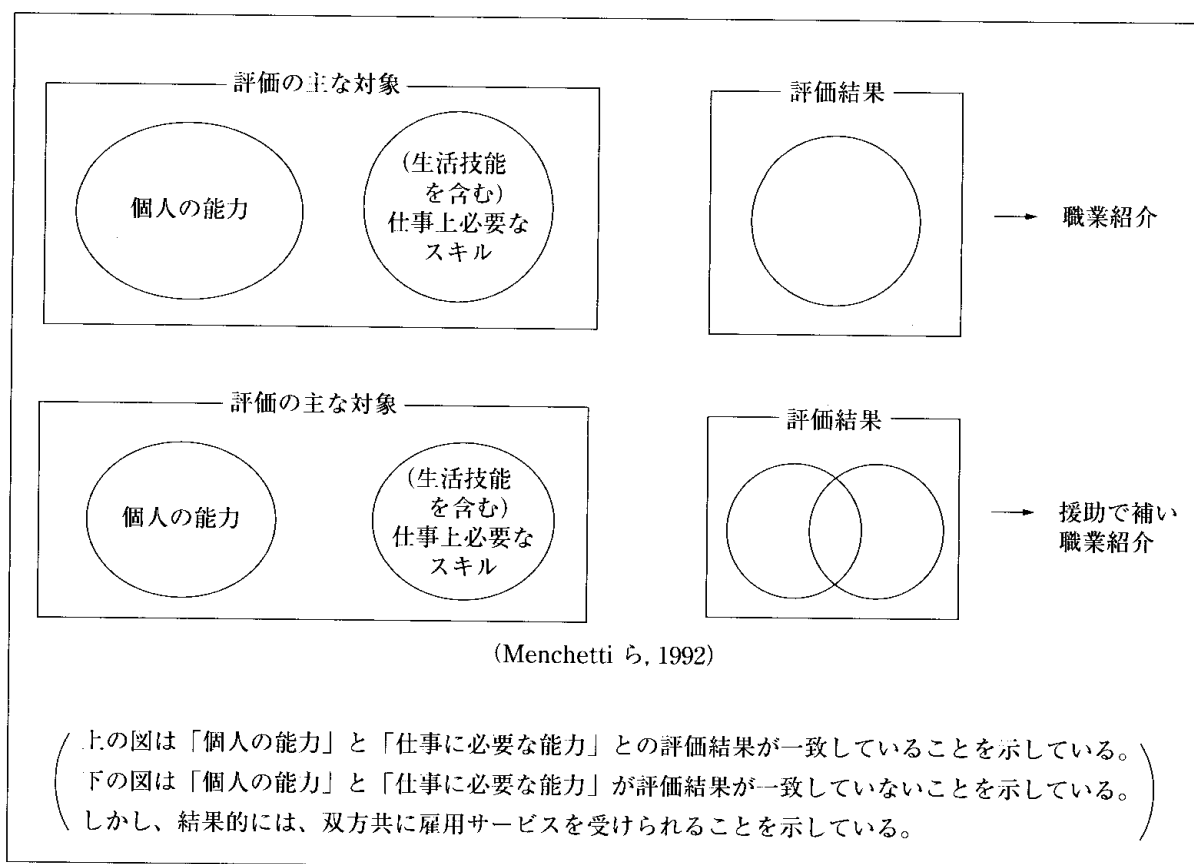
条件1	職場で日常よくおこる場面について、知的障害者の知識や行動について把握する。
条件2	総合的に援助のポイントを把握することにより、援助プログラムを計画し、その効果を把握する。
条件3	とりわけ、福祉的就労から一般就労への移行期にある知的障害者の援助計画を立てるために有用なものである。
条件4	「人間関係の発達」を評価できるものである。
条件5	職場での個人の行動を評価する場合に、場面（環境）の影響（どの場面での行動を測定しているのか）を評価に含める。
条件6	評価法に含まれる内容が、最大限に知的障害者の職業生活から抽出されたものである。
条件7	職場における好ましい行動について、事業主からの意見が反映されている。

本研究における評価の目的は、職業的生活技能を中心としたスキルに関する「意識」を個人の「人間関係の発達」(表1)の面から整理し、個人別の援助プログラムの充実を図ることにある。個人の人間関係の発達の段階に関わらず、就労できることの実現にむけた援助プログラムを計画するためのものと位置付けた。

個別のスキルについては、職場の基準に満たない部分について援助を行い、就労の実現を目指している。この考え方は、次ページ図4の「援助付き雇用における評価の概念」(Menchettiら, 1990)に近いといえる。

本質問票においても、図4の下のように、その時点での「個人のスキル」と「職場に必要なスキル」との間に「ずれ」があった人に対しても、必要な援助で補い、定着をはかる目的で評価結果を利用することを意図した。

本研究では、表3の7条件に加え、これらの事柄も質問票に反映させつつ、教育及びリハビリテーションのための「職場の人間関係の質問票(知的障害者個別援助用)」(以下、質問票という。)(別冊1)の開発を以下のような方針で行なった。



※（ ）内は筆者が説明を加える意味で加筆

図4 援助付き雇用における評価結果の利用法

(2) 開発の方針

質問票の質問項目作成における方針をまとめた。これら方針について、質問票の開発の目的における条件（第1章表3）とも関連づけながら検討した。知的障害者を対象とした場合に、社会的認知の中で「道徳的発達」、「役割取得」、「コミュニケーション」が重要である（Greenspan, 1979）。そこで、質問票の開発過程で、これらに関する質問作成にあたっては、次に述べる概念整理に基づいて行った。

イ. 「道徳的発達」と「役割取得」の検討

社会的認知の一つに「ルールを理解」がある。職場適応の過程では、「職場の規則の理解」である。この「職場の規則の理解」の背景に、「規則概念の発達」があることを理解しておく必要がある。

「規則概念の発達」の研究では、ピアジェの理論の影響が大きい。ピアジェの理論は表4—1、4—2のようにまとめられている（Eisenburgら, 1989）。ピアジェの理論は、「道徳的発達」を「規則概念の発達」と関連づけて考える手がかりとなる。

表 4－1 ピアジェの道徳的発達理論

段 階	年 齢	内 容
第 1 段階 他律的道德	7、8 才以下	命令を絶対的なものとみなす。 価値の絶対性*
第 2 段階 中間段階	7、8 才から	自律と平等主義の感覚が強まる。
第 3 段階 自律的道德	11－12 才から	公平さが重要となる

*) すべてのことがらは完全に正しいか誤りかのどちらかであるとする考え方

表 4－1 に示されている第 3 段階「自律的道德」の特徴をまとめると表 4－2 のようになる。

表 4－2 「自律的道德」の特徴

項 目	特 徴
道徳的な判断	状況を考慮に入れる。 動機や意図に重きをおく。
正義	平等主義的考えが、中心となる。 独断的な罰の与え方を拒否。 権威への盲目的な服従を拒否。
規則	規則は、社会的相互作用の結果生まれるものであり、変更も可能であることを理解する。

(Eisenburgら, 1989を参考に作成)

ピアジェの「他律的道德」の発達段階(表 4－1)では、子供の認知構造が自己中心的であり、子供は誰もが自分と同じ物の見方をしているとの信念を持っていると解釈している(Eisenburgら, 1989)。しかし、他者との交流をもつことにより、次第に自律的な道徳観に発達して行く。

コールバーグは、ピアジェの発達段階を拡張し、表5—1に示したように、道徳的判断には道徳的志向の3段階があり、6水準を経て発達すると説明している。

表5—1 Kohlbergの道徳的発達段階

発 達 段 階		内 容（正しいこと）
前慣習的	水準1—1	罰となるので規則を破ることを避ける。
	水準1—2	規則が、だれかの直接的な利益になる時だけ、規則に従う。
慣 習 的	水準2—1	身近な人達が、期待していることや自分のおかれた役割に対して、一般的に期待されていることに従うことが、正しいことである。
	水準2—2	同意した実際の義務を果たすことが、正しいことである。
後慣習的	水準3—1	価値観や見解は人さまざまであること、価値観や規則が集団ごとに異なっていることに、気が付いている。
	水準3—2	自分が選択した倫理的原則に従う。

(Kohlberg, 1976)

表5—2は、上記の表5—1で示されている「正しいこと（規則）」を実行する「理由（動機）」となっている考え方をまとめたものである。

表5—2 正しいことを実行する理由

発 達 段 階		理 由
前慣習的	水準1—1	罰を避けること、権威者とされる人が優れた力を持っているため。
	水準1—2	自分の要求や利益に役立つからである。
慣 習 的	水準2—1	自分自身や他人の目からみて善い人でありたいとの欲求。
	水準2—2	義務を果たし、社会の制度を維持するため。
後慣習的	水準3—1	法律を守ろうとする義務感。
	水準3—2	良心や道徳的原則に従う

(Kohlberg, 1976)

社会的観点から見た各発達段階は次ページ表5—3のようにまとめられる。

表 5－3 社会的観点からみた発達段階

発 達 段 階		社会的観点からみた発達段階
前慣習的	水準 1－1	自己中心的観点
	水準 1－2	利己主義的観点
慣習的	水準 2－1	他の人の期待に気が付き、相手の立場にたつ。
	水準 2－2	個人的な事柄を社会組織の中の立場で考える。
後慣習的	水準 3－1	社会的な契約よりも個人の権利意識や価値観を優先。
	水準 3－2	道徳観の観点

(Kohlberg, 1976)

コールバーグの発達段階は、ピアジェの発達段階のように年齢と対応していない。また、年齢増加と共に段階が必ずしも上昇するわけではない点に注意すべきである。コールバーグやピアジェの理論を検討した結果、質問項目作成にあたって、次の2点に特に、留意した。

第1点は、「発達の段階」によって、「規則を実行する動機」が異なる点である。すなわち、「上司から注意される」ので、規則に従う人や、「同僚に迷惑がかかる」ので規則に従う人もあるであろう。「実行の動機」は、知的障害者の発達の段階におよそ対応していると考えられる。そこで、質問票では、「実行の動機」を把握できるように質問の作成を行うこととした。

これによって、援助する側が、知的障害者の「職場のルールを理解」の発達の状況に合わせて、規則の理解を深める援助を計画でき、より理解しやすく説明できるわけである。

第2点は、「道徳的発達」と「役割取得能力」との関連性である。コールバーグやピアジェ理論では、認知は、「自己中心的なものの見方から、相手の立場で考える段階」へ向かって発達すると説明されている。この「相手の立場で考える段階」に至る過程で、「役割取得」の能力が重要となると考えられる。役割取得とは、「他人の感情や情動的反応、考え方、動機などを理解する能力」である。ピアジェらの道徳的発達や道徳的推論は、「役割取得」の能力とも関連が深いとの指摘がある (Bensonら, 1993)。

このような理由から、「役割取得」は、職場のルールを理解し、人間関係を円滑に処理するために、知的障害者にとっても重要であると考えられる。そこで、「役割取得能力」に関する内容の質問の作成を行った。また、この点に対する援助ができるように「職場の人間関係のワークブック (知的障害者個別援助用)」(以下、ワークブックという。)(第5章、別冊2)を作成することとした。

前述のピアジェの理論の「動機論」の時期への移行、すなわち、「自分と区別して他を客観的な対象とできない時期からできる時期 (安彦, 1987)」への移行は、「より健全な自己評価」(本章の4)の発達に重要である。このことは、知的障害者の発達にも重要と考えられるので、この点に関連した内容の質問を含めた。

「道徳的発達」、「役割取得能力」の他に、知的障害者の社会的認知の発達に重要なのが、「コ

コミュニケーション」である。障害者が、「誰とコミュニケーションをとり、職場で活動しているのか」を知ることは、障害者の「人間関係の発達」を知る事でもある。そこで、この点について、次に整理した。

ロ. 「人間関係の発達」の評価軸の設定

職業的生活技能の評価として、一般的に、単に、「できるか、できないか」のみに焦点を当てたものが多くみられる。この場合、評価の基準を、「本人が到達した能力」として整理するのが通常である。しかし、「できるか、できないか」のみに着目した評価から、援助のポイントを総合的に知ることは難しい。本研究では、総合的に援助のポイントを把握できることを評価法の条件にしている（表3）。このような理由から、質問票では、障害者のコミュニケーションの取り方にも深く関連した「人間関係の発達」を評価軸として加えた。このために、シーブス法の考え方（表1）を取り入れ、具体的に以下ような方針を取ることにした。

第1に、福祉的領域から一般就労への移行期の障害者の「人間関係の発達段階」を把握できるように、質問の内容を作成することとした。これは、本質問票の必要条件3と必要条件4（ともに表3）を充たすための方針である。

第2に、「職場で健常者も含めた他の従業員と多様な形態で活動する」時に生ずる場面を設定して質問項目を作成した。「多様な形態」とは、具体的に、「個人・1対1・グループ・グループ間（複数のグループ）」の4形態である。これによって、必要条件1（表3）を充たすことができる。

第3に、評価の対象となったスキル項目別に、この4形態に該当する場面を設定し、その場面での意識についての選択肢の中から1つを選ぶ形式に統一した。知的障害者自らに選んでもらう形式とすることとした。

このような方針で、「人間関係の発達」の評価軸を加えることにより、例えば、ある個人の「自由な自己表現（コミュニケーションがとれる）」を評価する場合は、「誰との関係においてであるのか」をポイントに評価できるように構成した。

これにより、より総合的に援助のポイントを把握でき（必要条件2、表3）、個別プログラムの効果的な計画や知的障害者の就労上の強み等の発見が可能になると考えられる。

また、4形態の各々の場面が、職場で日常良く起る場面であるように予備調査を行うこととした。これは、表3に示した必要条件1と必要条件6を充たすためであった。

ハ. 利用者による自己評価

生活技能を評価する場合、他者評価が、一般的である。しかし、質問票は、知的障害者のその場面での「意識」あるいは、「自分が取るであろうと考えられる行動」を表わす選択肢を障害者が選ぶ「自己評価」の形式とした。

自己評価の方法（図1）の中から、本質問票では、自己評価票と相互討議法を取り入れた。後者は、質問票の結果を参考に、「援助者と知的障害者」や「知的障害者相互間」で、よりよい行動について、討議する方法である。

障害者が、評価後のフィードバックの段階で、「ずれ」について修正すべき点があると判断した場合に、新たな行動を起せるように援助する必要がある。このため、全問について、知的障害者の回答と援助者の評価（他者評価）の結果を比較できるように、集計表を作成した（別冊1のユーザーガイド）。この部分では、ワルヨー（1991）の自立の3段階^{注10）}を参考にしている。

質問票全体が、知的障害者の自己評価を進展させるためのツールとなるように開発を行なった。安彦（1987）は、個人の範囲についての自己評価に比べ、集団の中における自己評価活動は、より広がりがあるとしているが、質問票を職場という集団の中の自己評価票と位置付けた。

質問票は、テスト形式としないが、『何が』『どの程度』身に付いたか／付いているか』の評価を目的の一つに位置付けた。このため、質的な基準が前者に、量的な基準が後者に必要であった。そこで、基準の設定方法について、以下の方針を採用した。

「外的基準の安易な適用は、『自己』の活動欲求をそぎかねない」と憂慮する指摘もある。この点を指摘しつつ、「内的基準」（自分は望ましい行動をこう考える）を個人的に設定し、「外的基準」を参考程度に位置付け、「集団にある程度共通で、客観的かつ変更可能な相対的な『集団的な基準』も必要である」（安彦、1987）との意見もみられる。

そこで、知的障害者を対象に質問を尺度化し、障害者の回答の内容をもとに援助計画を立てられるように質問票を構成することとした。しかし、本質問票は、援助する必要がある「職業的生活技能」を発見する目的も持っているので、事業主や人事担当者の望ましいとする行動についての事業所調査（第2章）の結果を外的基準として必要に応じて参考にできるよう構成した（別冊1の基礎／フォローアップ評価編の「集計用紙の記号について」）。これによって、質問票の結果を援助計画や職場開拓のための情報源とできるように構成した。

また、質問票では、回答を正誤という形で評価しないこととした。これは、回答は、「その時点で、本人の意識」を知る尺度となるが、「これらの意識」や「人間関係の発達段階」は、援助や本人の経験を媒介に発達変化するからである。それゆえ、質問票を「職場の人間関係に関するその時点での知的障害者の意識」を「人間関係の発達の視点」で整理し、把握するためのものと位置づけた。

注：

注1）例えば、身体障害者や脳性マヒの人は、言葉は不自由であっても、自分の意思をはっきりと伝えることができる場合が多い。すなわち、はっきりと、自己選択、自己決定できる状態である。しかし、知的障害者の場合、「自己の状態」についての自己認知、あるいは、「自己選択や自己決定」が、非常に未分化である場合がある。この場合、人間関係を維持する（自己の意志を伝える）ための援助

が、最初の段階で必要となる。

注2) この場合、器質性損傷を受けていない場合に当てはまるとの条件がある。

注3) 多くの研究者によって、知的障害者にとっての社会的能力の重要性が指摘されている；知的障害に関する最も論理的で科学的な概念である（Tredgold, 1937）；Edgerton（1967）は、特に軽度の障害者について重要であるとしている；知的障害者が家族、学校、地域の中で自立することを援助する時に、最も重要なのが、社会的能力に関する研究である（Siperstein, 1992）。

注4) 分子の行動：断片的あるいは生理的变化等を指す。総体的行動に対立する用語。総体的行動とは始めと終わりが明瞭に区別され、全体として一貫した意味をもつ行動を指す。分子行動は生理学の研究対象と一般にみなされている。

注5) 「生理学的な反応」とは、感覚面の全てのプロセスや生理学的な活動を自動的に管理する機能全てを指す。これらの生理的な活動とは、人間の身体の3種類（感覚器官、統合体、奏効体）のシステムが出来事に反応する時の活動を示している（Williamsら, 1986）。感覚器官は、種々のエネルギーを神経系に送る機能を果たしている。統合体は、種々の神経系の情報を中枢神経に送る役目を担っている。これらの神経系の情報を受けて、身体の筋肉などが、行動を実行するのである。この結果として、対人的な出来事を処理するために動悸の速まり、涙など種々の生理的な現象が起こるのである。

「経験的事実認知スキル」は、次の3種類の領域のスキルを含んでいる（McFall, 1982）。これらは、「情報を解釈するスキル」、「反応の仕方を探索し、決定するスキル」、「決定した反応を実行し、モニターをするスキル」である。

「運動を伴う行動」には、表に現れた運動全て、すなわち、言語や表情等が含まれているのである。

注6) 役割取得のスキルは、「他者の期待しているものを見積もり、予想する手段である（kitano, 1979, p 66）」と定義されている。また、他人の役割を正確に把握し、自分の行動を他者がどのように受け取るかを予知する力でもある（Weinstein, 1969）。このスキルは、自己と他者を個別に認識し、関係を維持するための重要なスキルである（Affeleck, 1975a；1975b; Weinstein, 1969）。

注7) 生理学的な反応や過去の学習の積み重ねといった個人が持っている変数を指す。

注8) 援助付き雇用（supported employment）とは、以下のような賃金労働を指す；

① 最低賃金以上あるいは以下の競争的就労が困難な発達障害を持つ人で、障害の影響で、就労するためには、継続的な援助を必要とする人のための就労形態；② 多様な就労形態が含まれ、とりわけ、健常者と同じ職場で働く形態をとる；③ 就労を継続するために必要なあらゆる援助が提供され、それらには、スーパービジョン、トレーニング、通勤手段の提供なども含まれる（1984年発達障害法、PP2665）

② 1997年以降に最低賃金が義務付けられた。

注9) AAMR（American Association on Mental Retardation）アメリカ精神遅滞学会

注10) ワルヨー（1991）は、知的障害者の自立は、3段階を経て発達してゆくとしている；

第1段階：他者の存在／活動を認識する。

職員からの適切な支援を受けて、課題を達成する。

第2段階：誰かと共に、あるいは職員からの間接的な支援を受けて活動する。

第3段階：誰からの支援も受けずに、自立し、主体的に活動する。