

## 第2章 評価法の開発方法

第1章で検討した開発の7条件(表3)を充たすように質問票の質問項目作成を行うために、現場の職員(通勤寮、学校、授産施設)からの聞き取り調査、職業準備訓練の受講者に関する調査を行った。これにより、各選択肢の作成のための資料を利用者からの記述式回答から得た。これらの調査を基にした質問について、事業所の担当者から聞き取り調査も実施した。さらに、質問の候補項目を尺度化し、等質性のある項目を最終項目とした。以下において、候補項目作成のための予備調査と最終項目の完成までのこれらの手続きをまとめた。

### 1. 質問票の候補項目の作成のための予備調査

「職場の人間関係の質問票」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<sup>111)</sup>を参考にした。その理由として、このモデルは、開発の前提条件5から条件7(第1章)を充すことができると考えたからである。

#### (1) 予備調査1

##### 目的

就労や作業場面で発生しがちな、職業的な生活技能などに関して、特に、援助が重要となる場合について調査し、項目作成の資料とする。

##### 方法

通勤寮13箇所、授産施設3箇所、養護学校1校の職員(19名)に対して、就労や作業場面で発生しがちな、職業的な生活技能などに関して、特に、援助が重要である点についての記述式の調査を行った。記述の対象者は、これらの施設に在籍中の知的障害者498名であった。

##### 結果

援助が重要であるとされた項目は、以下のとおりであった。なお、( )内の数字は、件数による順位を示している。注意/指示の実行(1)、仕事に対する協力的な態度(2)、円滑な交流(3)、意見や希望の表現(4)、援助を求める(5)、男女関係(6)、適切な言葉使い(7)、信頼関係(7)、余暇/興味、物品の扱い、個人的な心配事の処理(8)、仕事への意欲、連絡、買物/金銭、自信、からかいや挑発の処理(9)、挨拶/返事、身だしなみ、非常時の対応、働くことの意味の理解、身だしなみ(10)。これらの回答の仔細については、巻末資料3の表6を参照。

#### (2) 予備調査2

##### 目的

就労や作業場面で発生しがちな、職業的生活技能などに関して、特に、援助が重要である場合について調査し、項目作成の資料とする。

#### **方法**

地域障害者職業センター 3 施設の知的障害者255名についての記録について集計を行った。

#### **結果**

援助が重要であるのは、以下のような項目であった。なお、( ) 内は、件数による順位を示している。社交性(1)、買物(2)、連絡(3)、注意の理解実行(4)、挨拶(5)、時間(6)、言葉使い(7)、分からない時の対応(8)、物品の扱い(9)、責任感(10)、身だしなみ(10)、希望の表現(11)、良い悪いの判断(12)、集中力(12)、危険に対する対処(13)。結果の仔細については、巻末資料3の表7を参照。

### **(3) 予備調査 3**

#### **目的**

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(表3条件1、条件6)ための資料を得る。

#### **方法**

職場の人間関係で重要な場面で、どのような行動をとるかを質問し、知的障害者(養護学校高等部生徒25名、養護学校高等部の就労中の卒業生15名)40名から記述式回答を得る調査を実施した。

#### **結果**

卒業生の回答には、次のような特徴がみられた。「困る。」といった心の動きのみを述べたものは、少なかった。場面において、とる行動がすぐに予測できるようである。また、「上司に言ってもらおう。」あるいは、「家の人に頼む。」といった、他に頼りながら実行する行動は、少なかった。在校生との比較においても、これらの点に差異が見られた。

道具を借りる時などに、職場の誰に聞けば良いか具体的な記述があるなど、役割分担についての理解が示されていた。また、「作業が予定より早くできあがりました。」という質問では、「のんびりする。」などの回答はなく、他の仕事をもらうなど積極的な行動の記述が多かった。

また、余暇などを仕事にプラスとなるよう計画している回答がみられた。「H曜日楽しく過ごすには？」に対して、在校性の「プールに行く」などの余暇活動の種類の記事に比べ、「趣味を持つ」、「いやなことをすべて忘れる。」、「自分のやりたいことをする。」といった回答が卒業生にみられた。なお、回答の仔細は、巻末資料3の表8を参照。

このように、卒業生の回答には、生活技能などに関する意識の充実が現れていた。この点について、卒業生の就職前の様子を知っている教育者から、卒業生各自の回答を検討し、技能に関する各自の意識レベルが、就職後にさらに変化しているとの意見が出された。

そこで、これらの回答を質問票の選択肢に含めることにより、知的障害者の職業生活から抽出された内容で、しかも、職場の人間関係に関する場面の意識や行動の発達を把握できることを狙った。

## 2. 質問票の作成と事業所調査

### (1) 質問票の形式、内容の決定

#### 目的

第1章の図3にも示したとおり、雇用サービスの窓口を訪れる人は、「求職中、失業中、あるいは、転職を考えている」人、また、「福祉的就労や学校での作業経験のみ」の人、長年就労後の離職者と多様である。さらに、「人間関係の発達」も個人別に異なる。このため、質問項目作成の過程で、一般就労の経験の少ない人が不利にならないように配慮する必要がある。さらに、開発の必要条件3にもあるように、福祉的就労から一般就労への移行期にある障害者への援助のための評価内容である必要がある。これらの理由から、働くこと一般の「基礎的なスキルに関する場面」について評価する質問項目で構成した質問票が必要である。

しかし、同じ職業的生活技能ではあるが、「一般就労」で特に強調されているものもある。このため、この点について、「ワークブック」（別冊2）による援助後、その効果を確認するためのフォローアップ評価のための質問票が必要である。

このような理由から、質問票を「基礎評価編」と「フォローアップ評価編」の2部で構成することとし、予備調査1から予備調査3を資料とし、各々の質問票の項目の候補を作成した。

#### 方法

- 1) 予備調査1と予備調査2の結果を検討し、援助が重要であるスキル項目を選出。
- 2) 「学校及び福祉的場面」と「一般就労場面」において、問題となりやすい場面について、予備調査1と予備調査2を参考にしつつ、養護学校関係者1名、授産施設関係者2名の協力を得て検討し、質問を作成した。
- 3) 評価の対象となったスキル項目別に、「個人・1対1・グループ・グループ間（複数のグループ）」の4場面に該当する質問を作成した。
- 4) 各場面について、その場面における意識や行動を示した選択肢を用意した。この過程では、予備調査3の結果なども参考にしつつ、各質問に対する選択肢を作成した。これらの選択肢の中から一つを選ぶ形式に統一した。
- 5) 各質問項目を対象者が答えやすいように、加工した。

#### 結果

予備調査1と予備調査2の両方で援助が重要であるとされたスキル項目をまとめると、表9のような結果であった。

表9 予備調査1と予備調査2の共通項目

指示や注意の実行
社交性*
意見や希望の表現
援助を求める
適切な言葉使い
物品の扱い
連絡
買物/金銭
非常時の対応
挨拶/返事
身だしなみ**
仕事に対する協力的な態度*

\*) 社交性の中に、調査1の項目の「余暇」、「円滑な交流」、「からかいや挑発への処理」を含めている。「仕事に対する協力的な態度」に調査2の「仕事への責任感」、「集中力」を含めている。

\*\*）「身だしなみ」は、質問票に含めず、ワークブック（別冊2）により説明する事とした。

これらのスキル項目に関連しており、就労の種類に関わらず、就労する場合の「基礎的なスキルに関する場面」と「一般就労場面」の各々で日常よく起こる場面を「個人」「1対1」「グループ」「グループ間」に整理し、授産施設の関係者の2名の協力を得て、質問を作成した。なお、知的障害者が質問を理解しやすいように、授産施設の指導員2名の協力を得て、表現方法の点検を行った。また、各質問には、全てひらがなをふるなどの配慮をした。この結果、候補項目による質問票の作成が完了した。

共通項目ではない項目は、表10のとおりである。

表10 共通項目以外の項目

調査1	男女関係
1	自信
1	働くことの意味
調査2	良い悪いの判断

これらの項目は、調査1と調査2に共通していないが、重要な項目である。「良い悪いの判断」、「自信」については、質問票全体を自己評価票（第1章、第4章）として位置付け、作成することによって、これらの点についての援助を図ることにした。「男女関係」、「働くことの意味」

については、質問票で場面を設定して尋ねる形式を取らずに、ワークブック（別冊2）の中を含め（後者は、ワークブックの「意志確認」の部分で）、説明をする形式をとった。

## **(2) 事業所での聞き取り調査**


### **目的**

作成した質問について；① その内容が、実際に事業所で重要かどうかを確認する；② 選択肢について、事業所の管理者が好ましいとする行動を調べる。

### **方法**

①について、3事業所（企業2、特例子会社1）の管理者4名、②について、これらの事業所のうちの2事業所（企業1、特例子会社1）の管理者3名からの聞き取り調査を実施した。

### **結果**

これらの内容が、実際に事業所で重要であることを確認した。各質問について管理者が好ましいとする行動は、印を付けて示し（基礎評価編及びフォローアップ評価編の集計表、別冊1）、これらの企業の基準を援助者及び障害者が参考にでき、理解をより深められるように構成した。この方法をとることで、前述の開発にあたっての条件7（第1章表3）を充たすことを狙った。

## **3. 項目分析と項目の選択**

予備調査の過程を経て候補項目を作成し、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候補項目を使って予備テストを実施した。この結果に基づき、各項目の性質を検討し、最終質問項目の選択を行うための項目分析を次のような方法で行った。

### **(1) 項目の尺度化**

質問票は、「人間関係の発達」の考え方（表1）にもとづき、4場面（個人、1対1、グループ、グループ間）について質問を構成した。そこで、これらの質問を尺度化するために、予備テストの結果を4場面別（個人、1対1、グループ、グループ間）に整理し、各場面の質問の回答を数理化理論3類で分析し、各選択肢の序列を確認し、概数で重み付けを行う方法をとった。

### **(2) 項目の選択**

信頼性のある質問票を作成するためには、その項目を同じ尺度で測れるよう構成しておく必要がある。そこで、次のような手続きや条件で、項目の最終的な選択を行った。

質問票を構成する項目が等質で、1次元的な尺度としてまとめうるものかどうかを検討するために主成分分析を行った。尺度化した各候補項目について、場面別に主成分分析を行い、分析結果に現れた第1主成分の因子負荷の絶対値が大きいもので各場面の質問を最終的に構成した。この過程において、因子負荷の絶対値の低い項目や第2主成分以下が高い項目などは、その内容を

吟味し、必要に応じて除外した。その結果、当初の候補項目から14問を除外した。この結果、基礎評価編を42問、フォローアップ編を52問で最終的に構成した。

#### 4. 質問票の内容構成

項目分析を経て完成した最終項目選定後の質問票は、第1部の「職場の人間関係の質問票」「基礎評価編」（以下、基礎評価編という。）と第2部の「職場の人間関係の質問票」「フォローアップ評価編」（以下、フォローアップ評価編という。）で構成することとした。

就労を目指している中／軽度の知的障害者を対象に、本質問票を次のような方法で実施することとした；① 「基礎評価編」を実施；② 「基礎評価編」の結果を検討する；③ 必要に応じて、ワークブック（別冊2）などを使い、援助を行う；④ 援助の中後期に「フォローアップ評価編」を実施する；⑤ 結果を検討し、援助を行う；⑥ 就職後に「フォローアップ評価編」を再度利用し、フォローする。

回答方法については、各編の最初に「次のような時どうしますか？それぞれの質問について、自分だったらどうするかを考えて、次の答えの中から一つ選んで○をつけて下さい。」と説明をしている（別冊1）。本質問票は、各編共に、「人間関係の発達」の評価軸の考え方に基づき、個人の場面、1対1の場面、グループの場面、グループ間の場面についての質問で構成した。これらの質問と選択肢の全てを別冊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）」としてまとめた。

##### (1) 「基礎評価編」の内容

「基礎評価編」は、就労の種類に関係なく、「仕事をする時に重要な基本的な職業的生活技能」に関する場面を中心に取り上げている。質問項目は、日常的に援助が必要となりやすい場面に関する42問で、14種類のことから（表11）についてである。各質問に対する選択肢は3～5個である。

表11 基礎評価編に含まれる職業的生活技能

仕事を仕上げる
指示を実行する
変更があった時の対処
仲間との協力
連絡をする
道具を大切に使う
会話
分からない事を聞く
相談をする
気分の悪い時
仕事についての希望の表現
緊急時の対応
休憩や週末のおつきあい
腕を磨くための方法を知る

## (2) 「フォローアップ評価編」の内容

「フォローアップ評価編」は、「会社」で仕事をする時に特に強調される職業的生活技能に関する場面を中心に取り上げている。「フォローアップ評価編」は、「基礎評価編」の結果に基づき、ワークブック（別冊2）などで援助を行った後、援助期間の中期か後期に、障害者の理解を把握し、補足すべきことがらを援助するための質問票である。このように、「フォローアップ評価編」は、援助プログラムの効果を把握する目的も兼ねている。さらに、障害者の就職後の援助にも利用できる。

「会社での仕事」に関連し、日常的に援助が必要となりやすい場面の質問で構成されている。質問の項目は52問で、10種類のことがら（表12）に関するものである。各質問に対する選択肢は3～5個である。

表12 フォローアップ評価編に含まれる職業的生活技能

同僚を助けること
仲間のみんなど仲良くする
知らない人への対応
言葉使い・お礼・マナーについて
批判を受けた時
仕事のやり方が分からない時
気持ちのきりかえ
教えてもらう
次の仕事
金銭の管理について

**注：**

注11) 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3章 質問票の実施結果と考察

### 1. 予備テスト回答者の内訳

質問票各編の回答者は次のとおりである。なお、回答者327名の内訳は、一般就労中の知的障害者139名、授産施設の知的障害者117名、地域障害者職業センター職業準備訓練受講者32名、通勤寮生19名、養護学校高等部生20名であった。一般就労中の知的障害者は自宅から通勤しており、生活の基盤も福祉的領域にない人達である。

回答者全体の平均年齢は26.6才、平均就労年数は3.3年であった。就労形態別にみた回答者の様子を表13まとめた。また、就労経験者は、一般就労中の人を除いた188名中78名であった。


表13 回答者の内訳

施設区分	授産施設	通勤寮	一般就労	養護学校	準備訓練受講者	全体
人数	117	19	139	20	32	327
平均年齢	31.7	26.5	21.9	16	26.1	26.6
平均就労年数	2.1	8.1	3.3	0	1.7	3.3

### 2. 信頼性の検討

#### (1) 主成分分析の結果

質問票各編について、項目間の一貫性を検討しておく必要がある。そこで、この目的のために、各編の項目を人間関係発達の「4場面別（個人、1対1、グループ、グループ間）」のグループに分け、主成分分析を行い、結果をまとめた。

なお、各質問が4場面のいずれであるかは、基礎評価編の集計表（別冊1）とフォローアップ評価編の集計表（別冊1）に網かけ（）で明記されている。

#### イ. 「基礎評価編」の結果

基礎評価編の項目の「人間関係発達の4場面別」の各々の主成分の固有値と寄与率は以下のとおりであった。第1主成分の因子パターンは巻末資料5にまとめた。

表14 「個人」各主成分固有値

	第1主成分	第2主成分
固有値	3.19	1.36
寄与率	22.80	9.80

表15 「1対1」各主成分固有値

	第1主成分	第2主成分
固有値	2.68	1.04
寄与率	29.90	11.60

表16 「グループ」各主成分固有値

	第1主成分	第2主成分
固有値	2.81	1.11
寄与率	31.30	12.40

表17 「グループ間」各主成分固有値

	第1主成分	第2主成分
固有値	2.94	1.15
寄与率	29.50	11.50

ロ. 「フォローアップ評価編」の結果

フォローアップ評価編の項目を「人間関係発達の段階別」に分け、各々の主成分の固有値と寄与率をまとめた。なお、第1主成分の因子パターンを巻末資料5にまとめた。

表18 「個人」各主成分固有値

	第1主成分	第2主成分
固有値	3.82	1.52
寄与率	21.20	8.50

表19 「1対1」各主成分固有値

	第1主成分	第2主成分
固有値	2.58	1.27
寄与率	21.60	10.60

表20 「グループ」各主成分固有値

	第1主成分	第2主成分
固有値	2.55	1.34
寄与率	23.20	12.20

表21 「グループ間」各主成分固有値

	第1主成分	第2主成分
固有値	3.47	1.18
寄与率	28.90	9.90

(2) 信頼性係数による確認

質問票各編について、「内部一貫性<sup>注12)</sup>に関わる信頼性」を推定するために、質問票の内部整合性をさらに検討した。この目的のために、信頼性係数の算出にあたっては、 $\theta$ 係数<sup>注13)</sup>を用いた。表22は、各編の「人間関係発達の段階別」の項目グループ別に信頼性係数の検討を行った結果をまとめたものである。

表22 信頼性係数

(つづく)

段 階	基礎評価編	フォローアップ評価編
個 人	0.74	0.78

段 階	基礎評価編	フォローアップ評価編
1 対 1	0.70	0.67
グループ	0.73	0.67
グループ間	0.73	0.78
全 体	0.91	0.92

### (3) 考察

本研究では、本質問票の信頼性分析のために、質問票各編について、人間関係の発達段階場面別に主成分分析（表14—表21）を行った。さらに、本質問票の各編の信頼性係数（表22）を人間関係の発達段階場面別にみることによって、尺度としての信頼性の確認を行った。

主成分分析の結果は、成分毎に各々の変数の負荷量として算出される。負荷量の絶対値が大きいかほどその成分との相関が高い。符号は、その成分の得点に対する寄与の方向を示しているわけだが、各発達段階の場面別の第1主成分をみると、それぞれ同じ符号の負荷量で構成されている。これによって、各変数が互いに正の相関関係をもっており、合成得点に対して一貫性を持っていることが示された。さらに、人間関係の発達段階場面の $\theta$ 係数の値から本質問票の項目間に一貫性がみられることが確認された。

これらの結果から、本質問票の開発にあたっての7条件（第1章表3）のうち、条件4「人間関係の発達を評価できるものである」と条件5「場面別に評価をする」内容であることが示されたといえる。

## 3. 内容的妥当性の検討

### (1) 結果

#### イ. 質問票作成過程の分析

内容的妥当性を検討する場合、評価法の作成過程を検討することが、重要である（Nunally, 1966）。本評価票の開発においては、行動分析モデルを参考にし、質問の内容の作成の過程で事業所の管理者、事業所で働いている障害者からの意見を取り入れ作成した点が特徴である。

#### ロ. 数量化理論3類による分析

質問票各編の選択肢間の関係の強弱を数量化理論3類<sup>(14)</sup>で分析することによって、各編の全体的な内容を把握することを目的とした。

##### (イ) 「基礎評価編」の分析結果

基礎評価編「仕事をする時に重要な基本的スキル」は42問の質問である。図5は数量化理論3類によって、これらの質問の2次元の解を求めた結果である。

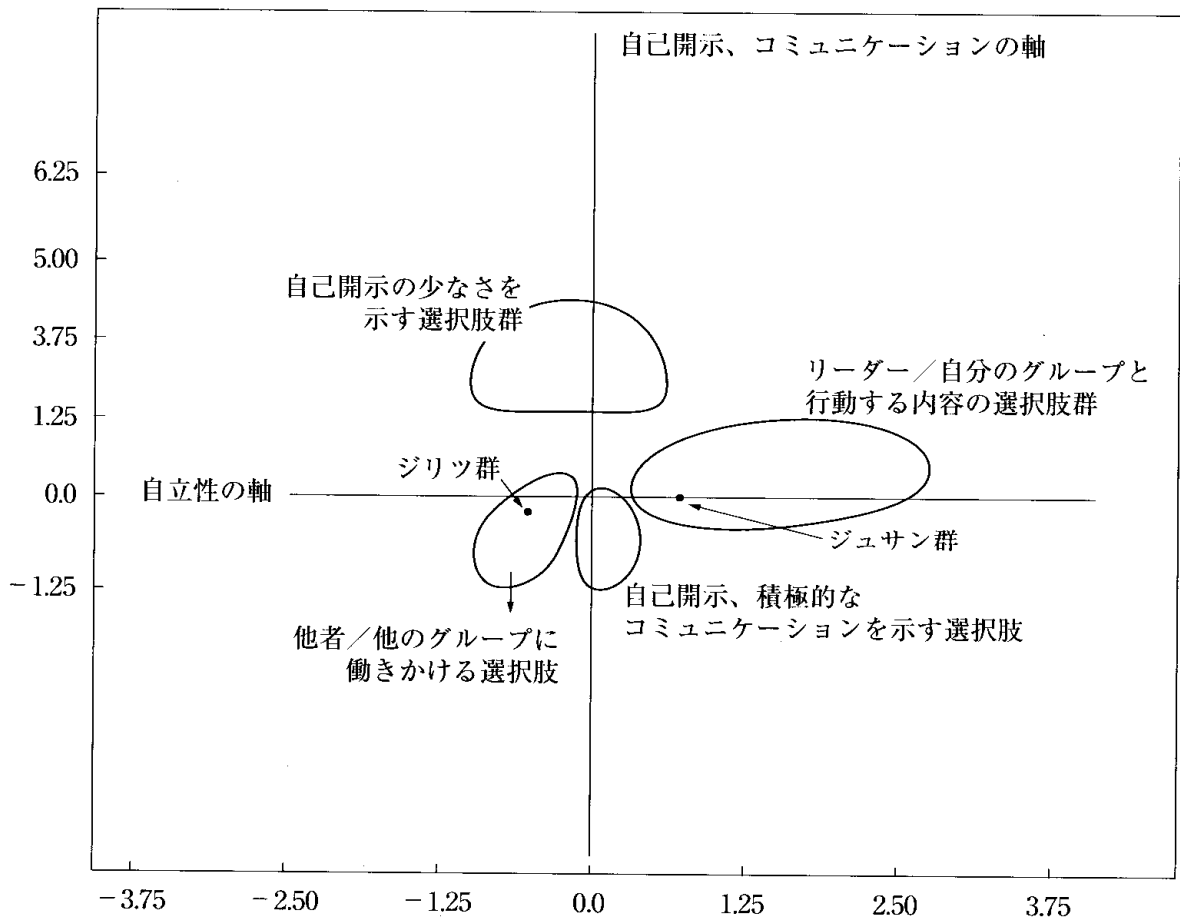


図5 数量化理論3類による2次元の解  
「基礎評価編」

基礎評価編の第1相関軸（縦軸）では、正の方向に「秘密にする」「聞かない」「何もしない」「あきらめる」といった自己開示、コミュニケーションの少ないことを示す選択肢であった。負の方向に、「断って使う」「知らせる」「よく聞く」「全部話す」といった自己開示、コミュニケーションを表わす選択肢があるので、第1相関軸は、「自己開示とコミュニケーション」の軸と解釈された。

第2相関軸（横軸）では負の方向に、「みんなと準備したいので準備をする」「みんなとがんばりたいので聞く」「仕事をしたいので聞く」といった相手に自ら積極的に働きかける内容の選択肢が見られた。あるいは、「他のグループが困るので聞く」「他のグループと予定を立てる」「他のグループと協力して販売をする」といった「他のグループと共に」行動する内容の選択肢がみられた。正の方向には、「リーダーに聞く」「リーダーといる」「リーダーにみてもらう」あるいは、「グループのみんなで注意する」「グループでどうすればよいか話す」「グループとなら旅行に行く」といった「自分のグループやリーダーと共に」行動するといった選択肢がみられた。このように、負の方向に向かってより高い自立性を示す選択肢群となっていた。これらのことから、第2相関軸は「自立性」の軸と解釈できた。基礎評価編では、「自己開示とコミュニケーション

ン」と「自立性」の資質に関する質問が含まれていた。

「自立性」についての分析結果を見ると、福祉的就労群（授産施設群）は、自立性を示す選択肢に位置していた。一般就労群は、福祉的就労群（授産施設群）に比べ、自らさらに積極的に働きかける選択肢群「より高い自立性を示す」選択肢群に位置していた。

また、福祉的就労群（授産施設群）は、「自分のグループ」と関わる選択肢群に近く位置し、一般就労群は、「他のグループ」と積極的に関わる選択肢群に位置していた。

「自己開示とコミュニケーション」についての分析結果では、一般就労群と福祉的就労群にあまり差が見られなかった。授産施設の障害者が一般就労群より若干オープンであることを示す位置にあった。

#### (ロ) 「フォローアップ評価編」の分析結果

フォローアップ評価編は、52問の質問で構成されている。図6は数量化理論3類によって2次元の解を求めた結果である。

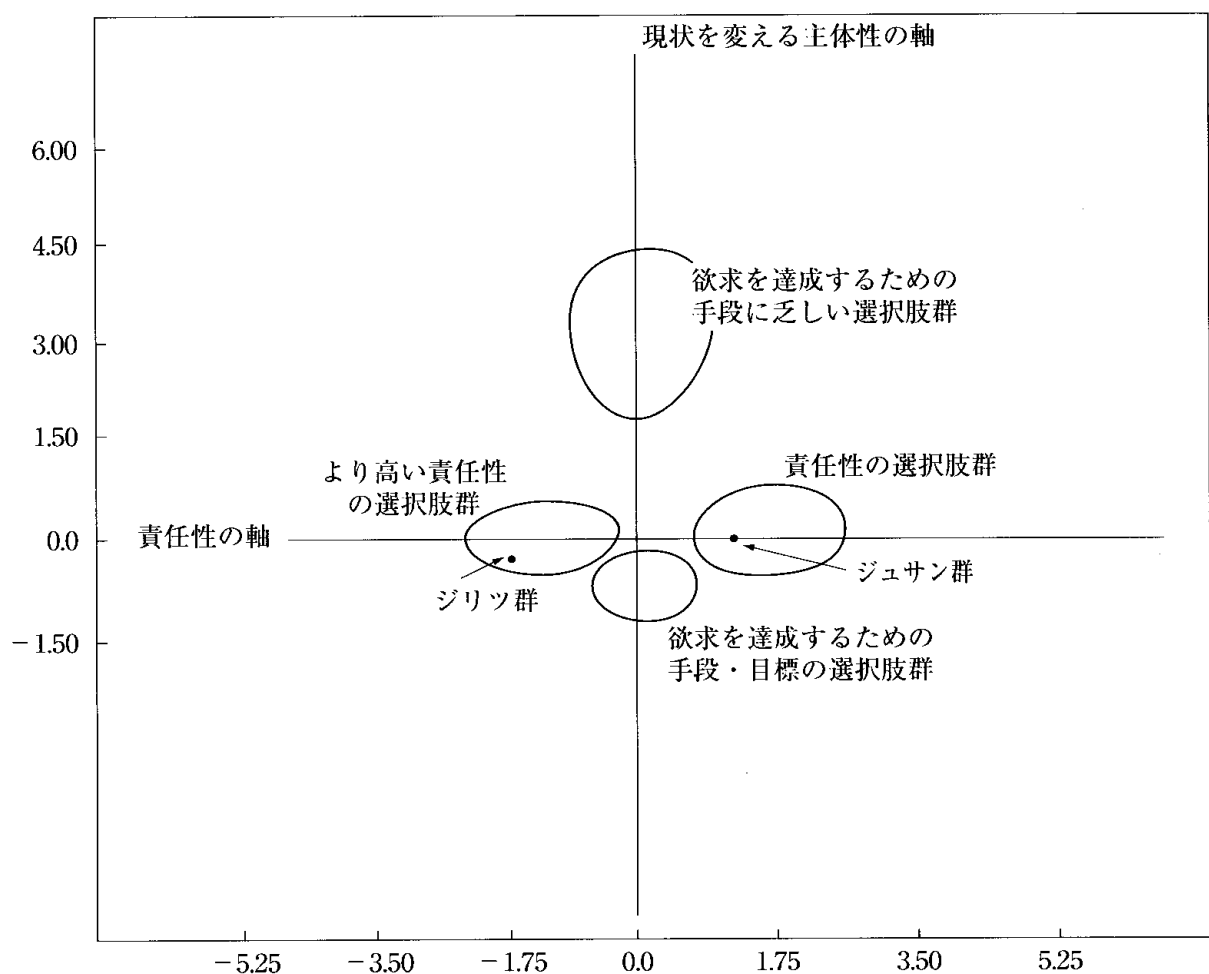


図6 数量化理論3類による2次元の解  
「フォローアップ評価編」

フォローアップ評価編の第1相関軸（縦軸）では、正の方向に、「いやな気持ちになる」「何も言わない」「他のことをする」「だまっている」「やめなくなる」といった選択肢群があった。これらは、欲求を達成するための手段に乏しく「あきらめ」に近い選択肢群であった。また、負の方向に、「お金をためる」、「相談する」、「話し合う」、「わからないので聞く」「みんなに教えてあげる」「励ます」といった選択肢群がみられた。これらは、欲求を達成するための「手段や目標」を表わす選択肢群であった。そこで、これらの結果から、第1相関軸は、「現状を変える主体性」の軸であると解釈できた。

第2相関軸（横軸）の正の方向には、「注意されるので積み立てをする」「注意されるので電車賃を渡す」「報告をする」「みんなで注意する」「説明をする」「やり方を確認してもらう」といった選択肢群がみられた。これらは、「責任性」を示す選択肢群であった。また、負の方向に、「約束をしたので積み立てをする」「みんなの迷惑になるので電車賃を渡す」「順番を待つ」「おかげと思う」「次ぎの仕事をもろう」といった選択肢群がみられた。これらは、「より高い責任性を示す」選択肢群であった。そこで、これらの結果から、第2相関軸は、「責任性（共に責任を分かち合う意識）」の軸であると解釈された。

「主体性」の軸についての分析結果を見ると、一般就労群と福祉的就労群（授産施設群）との間に僅かな位置的な差異がみられた。

「責任性」の軸についての分析結果を見ると、負の方向に「より高い責任性」の選択肢群に一般就労群が位置していた。また、正の方向の「責任性」の選択肢群には、福祉的就労群（授産施設群）が位置していた。

## (2) 考察

Bullisら（1986）は、行動分析モデル（Goldfried, 1969）に基づき作成した評価法は、その作成過程において内容的妥当性を確保しているとしている。行動分析モデルを参考にし、質問の内容の作成の過程で事業所の管理者、事業所で働いている障害者からの意見を取り入れるなどして、このような作成方法を取ることで、本質問票においても内容的妥当性を確保した。

また、本質問票の内容を数量化理論3類の2次元の解を求め、分析した（図5、図6）。この結果、「基礎評価編」では、「自己開示とコミュニケーション」と「自立性」の資質に関する質問が含まれていることが分析結果から判った。自立性は、「確信をもって自己選択し、自己決定する意識」であり、知的障害者が地域社会で自立して生活できる可能性を促進させる資質であるとワルヨー（1991）は指摘している。また、「コミュニケーション」は、知的障害者の地域生活にとって重要な適応技能の1つとして含まれている（巻末資料2）。

「基礎評価編」によって、「地域社会での自立」と「就労」に関する重要な資質について、知的障害者の意識や行動を把握できることが、分析できたわけである。評価法の結果を個人別にみることで、知的障害者の「一般就労」や「地域での自立」を目指した援助を個別に検討できるこ

とが、基礎評価編の開発の目的の一つであったが、基礎評価編はこの目的を充たしているといえる。

「フォローアップ評価編」では、「主体性」と「責任性」の資質に関する質問が、含まれているとの数量化理論3類の結果であった。ワルヨー（1991）は、前者を「充足される必要のある欲求、関心、意志を持ち続け、生活している場所、時、状況に対応して、現実化する必要のある欲求を満足させる自己自身の活動計画を決定することである。」とし、後者を「相互の存在を認め、関心と要求を理解し、共に責任をも持ち合う意識」であると定義している。「主体性」と「責任性」を共に、「知的障害者の地域社会での自立の可能性を促進する資質である」と指摘している。また、前者は、重要な適応技能の1つとしてAAMRの知的障害の定義に含まれている「自己の方向付け」（巻末資料2）であり、後者は、AAMRの生活技能の定義（巻末資料2）の「仲間を受け入れる」、「規則を守る」などとも関連している。

「フォローアップ評価編」によって、「地域社会での自立」と「職業」に関する重要な資質について、知的障害者の意識や行動を把握できることが、分析できたわけである。知的障害者の一般就労や地域での自立を目指した援助を個別に検討できることが、フォローアップ評価編の開発の目的の一つであった。これらの分析結果から、フォローアップ評価編は、この目的を充たしているといえる。

本研究では、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、重要であり、これらの把握を開発の目的の1つとした（第1章5）。数量化理論3類の結果を細かくみてゆくと、「コミュニケーション」に関する質問は基礎評価編に、「道徳的発達」と「役割取得」に関する質問が、フォローアップ編の「責任性」に含まれており、本質問票はこの目的を充たすものであるといえる。

さらに、開発にあって、本質問票が7条件を備えていることをめざした（第1章表3）が、内容の分析結果によって、本質問票が、これらのうちの条件1から条件3を充たす内容であることが示された。

## 4. 基準関連妥当性の検討

### (1) 「基礎評価編」の分析

#### イ. 結果

「一般就労群」と「通勤寮」（基礎的な面で援助が必要である可能性の高い群）を抽出し、これらの群の得点の平均値についてt検定を行い、得点を比較した。

質問全問の合計得点の平均値では、一般就労群（ $n=104$ ）は117.3（ $SD=12.2$ ）、通勤寮群（ $n=17$ ）の平均値は105.2（ $SD=12.4$ ）であった。「一般就労群」の平均値が、「通勤寮群」に比べて、1%の水準で有意に高いことが示された（ $t=-3.75$ ,  $P<.01$ ）。

さらに、「一般就労群」と「通勤寮／準備訓練群」（基礎的な面で援助が必要である可能性の高い群であり、「通勤寮群」と「準備訓練受講者群」を合わせた群）を抽出し、これらの群の得点の平均値についてt検定を行い、得点を比較した。

質問全問の合計得点の平均値では、一般就労群（ $n=104$ ）は117.3（ $SD=12.2$ ）、「通勤寮／準備訓練群」（ $n=49$ ）の平均値は109.8（ $SD=15.5$ ）であった。「一般就労群」の平均値が、「通勤寮／準備訓練受講者群」に比べて、1％の水準で有意に高いことが示された（ $t=-2.95$ ,  $P<.01$ ）。

さらに、各質問群について、以下のような結果が得られた。「個人」の平均値は、一般就労群（ $n=114$ ）が35.2（ $SD=3.3$ ）、通勤寮／準備訓練受講者群（ $n=50$ ）は33.2（ $SD=4.4$ ）であった。両群間の平均値に1％の水準で有意な差が示された（ $t=-2.81$ ,  $P<.01$ ）。

「1対1」の平均値は、一般就労群（ $n=117$ ）が25.9（ $SD=3.4$ ）、通勤寮／準備訓練受講者群（ $n=51$ ）は24.7（ $SD=4.0$ ）であった。「一般就労群」の平均値が、「通勤寮／準備訓練受講者群」に比べて、5％の水準で有意に高いことが示された（ $t=-2.00$ ,  $P<.05$ ）。

「グループ」の平均値は、一般就労群（ $n=112$ ）が24.5（ $SD=3.1$ ）、通勤寮／準備訓練受講者群（ $n=50$ ）は23.0（ $SD=3.5$ ）であった。「一般就労群」の平均値が、「通勤寮／準備訓練受講者群」に比べて、1％の水準で有意に高いことが示された（ $t=-2.59$ ,  $P<.01$ ）。

「グループ間」の平均値は、一般就労群（ $n=109$ ）が30.7（ $SD=5.2$ ）、通勤寮／準備訓練受講者群（ $n=51$ ）は28.5（ $SD=5.5$ ）であった。「一般就労群」の平均値が、「通勤寮／準備訓練受講者群」に比べて、5％の水準で有意に高いことが示された（ $t=-2.49$ ,  $P<.05$ ）。

## ロ. 考察

「基礎評価編」は、就労に関する基礎的なことがらについての内容である。そのため、援助を受けずに就労を継続している一般就労群が、援助を受けながら就労を継続している通勤寮群に比べ、その得点の平均が高いことが予想された。

総合得点について、一般就労群の得点の平均が1％の水準で有意に高いという結果によって、本質問票が両群を見分けていることが認められた。

また、「基礎評価編」は、就労に関する基礎的なことがらについての内容であるという理由から、援助を受けずに就労を継続している一般就労群が、基礎面での援助が必要となる可能性の高い「通勤寮／準備訓練受講者群」に比べ、その得点の平均が高いことが予想された。

総合得点及び各質問群について、一般就労群の得点の平均が有意に高いという結果によって、本質問票が両群を見分けていることが認められた。この結果から基礎評価編の基準関連妥当性が示された。



## (2) 「フォローアップ評価編」の分析

### イ. 結果

「一般就労群」(n=116)と「通勤寮群」(n=19)を抽出し、これらの群の得点の平均値の差をt検定により比較した。前者は、援助なしに就労している人達であり、後者は援助を受けながら就労を継続している人達である。

質問全問の合計得点の平均値では、一般就労群(n=100)は152.6(SD=11.7)、通勤寮(n=17)の平均値は138(SD=18)であった。「一般就労群」の平均値が、「通勤寮群」に比べて、1%の水準で有意に高いことが示された( $t = -2.89, P < .01$ )。

また、同様の検定方法により、一般就労群とその他の群(養護学校生群、授産施設群、通勤寮群、準備訓練群を合わせた、就労中でない/援助を受け就労中の群)を抽出し、得点を比較した。

質問全問の合計得点の平均値では、「一般就労群」(n=100)は152.6(SD=11.7)であり、その他の群(n=183)は145.9(SD=15.7)であった。「一般就労群」の平均値が、「その他の群」に比べ1%の水準で有意に高いことが示された( $t = -4.02, P < .01$ )。

さらに、各質問群のt検定では以下のような結果が得られた。「個人」の平均値は、一般就労群(n=116)が51.5(SD=3.9)であり、その他の群(n=186)は49.8(SD=5.8)であった。「一般就労群」の平均値が、「その他の群」に比べ1%の水準で有意に高いことが示された( $t = -3.01, P < .01$ )。

「1対1」の平均値は、一般就労群(n=116)は36.0(SD=3.2)であり、その他の群(n=188)は34.2(SD=4.3)であった。「一般就労群」の平均値が、「その他の群」に比べ1%の水準で有意に高いことが示された( $t = -4.14, P < .01$ )。

「グループ」の平均値は、一般就労群(n=107)は32.3(SD=3.3)であり、その他の群(n=189)は31.0(SD=3.8)であった。「一般就労群」の平均値が、「その他の群」に比べ1%の水準で有意に高いことが示された( $t = -2.82, P < .01$ )。

「グループ間」の平均値は、一般就労群(n=106)は32.3(SD=3.3)であり、その他の群(n=188)は30.8(SD=4.1)であった。「一般就労群」の平均値が、「その他の群」に比べ1%の水準で有意に高いことが示された( $t = -3.41, P < .01$ )。

### ロ. 考察

本研究の一般就労群は特に援助を受けずに就労を継続している。通勤寮群は、就労継続に援助を必要としている。このような状況から、前者の得点が後者よりも高いことが予想された。1%の水準で、全問の平均値について、両群間に有意差が確認され、本質問票が一般就労群と通勤寮群をみわけていることが示された。

さらに、一般就労群とその他の群(養護学校生群、授産施設群、通勤寮群、準備訓練群を合わ

せた、就労中でない／援助を受け就労中の群）についても前者の得点が後者よりも高いことが予想された。1％の水準で、全問及び各質問群の平均値について、両群間に有意差が確認され、本質問票が一般就労群とその他の群をみわけていることが示された。

これらの結果から、本質問票の基準関連妥当性が確認された。

## 5. 構成概念妥当性の検討

### (1) 「基礎評価編」の分析

#### イ. 結果

本質問票の構成概念の妥当性を検討するために、「基礎評価編」の各質問群間及び各質問群と総合得点との相関を分析した。表23は、その結果をまとめたものである。

表23 「各質問群間及び総合得点との相関」  
(基礎評価編)

尺度名	個人	1対1	グループ	グループ間
個人				
1対1	0.65***			
グループ	0.66***	0.66***		
グループ間	0.63***	0.68***	0.69***	
総合得点	0.85***	0.86***	0.86***	0.87***

\*\*\* P<0.001

「基礎評価編」の各質問群と総合得点との間に、0.1％の水準で有意な強い相関が確認された。また、各質問群間においては、0.1％の水準で有意な相関が示されたが、いずれも中程度の相関に留まっていた。

#### ロ. 考察

本研究では、質問票の各編を職場の人間関係を測定する尺度として構成した。このため、質問票から得られる各質問群及び総合点は、職場の人間関係に関するものであり、同じ「構成概念」を測定していると考えられ、理論的に関連があると予想される。

「基礎評価編」の各質問群と総合得点との間に、0.1％の水準で有意な強い相関が確認された。この結果から、「基礎評価編」の収束的妥当性が示された。

また、各質問群間においては、0.1％の水準で有意な相関が示されたが、いずれも中程度の相関に留まっていた。「基礎評価編」は、職場の人間関係に関する内容であるので、各質問群間で

相関が示されたが、それらがいずれも、中程度の相関であることは、各質問群の内容に幾分の相違が有ることを示すものである。この結果から、「基礎評価編」の弁別的妥当性が示された。

これらの結果から、「基礎評価編」の構成概念妥当性が示された。

## (2) 「フォローアップ評価編」の分析

### イ. 結果

本質問票の構成概念の妥当性を検討するために、「フォローアップ評価編」の各質問群間及び各質問群と総合得点との相関を分析した。表24は、その結果をまとめたものである。

表24 「各質問群間及び総合得点との相関」  
(フォローアップ評価編)

尺度名	個人	1対1	グループ	グループ間
個人				
1対1	0.61***			
グループ	0.60***	0.69***		
グループ間	0.63***	0.66***	0.68***	
総合得点	0.85***	0.86***	0.85***	0.86***

\*\*\* P<0.001

「フォローアップ編」の各質問群と総合得点との間に、0.1%の水準で有意な強い相関が確認された。

また、各質問群間においては、0.1%の水準で有意な相関が示されたが、いずれも中程度の相関に留まっていた。

### ロ. 考察

本研究では、質問票の各編を職場の人間関係を測定する尺度として構成した。このため、質問票から得られる各質問群及び総合点は、職場の人間関係に関するものであり、同じ「構成概念」を測定していると考えられ、理論的に関連があると予想される。

「フォローアップ編」の各質問群と総合得点との間に、0.1%の水準で有意な強い相関が確認された。この結果から、「フォローアップ評価編」の収束的妥当性が示された。

また、各質問群間においては、0.1%の水準で有意な相関が示されたが、いずれも中程度の相関に留まっていた。「フォローアップ編」は、職場の人間関係に関する内容であるので、各質問群間で相関が示されたが、それらがいずれも、中程度の相関であることは、各質問群の内容に幾

分の相違が有ることを示すものである。この結果から、「フォローアップ評価編」の弁別的妥当性が示された。

これらの結果から、「フォローアップ評価編」の構成概念妥当性が示された。

**注：**

注12) 内部一貫性：いくつかの項目を総合して、一つの尺度となる値を構成した時、個々の項目が、測定の目的に応じて一貫した方向性を持っているかということ。(三宅, 1994)

注13)  $\theta$ 係数： $\alpha$ 信頼性係数を最大にするように重みづけをした合成得点の信頼性係数である。〔1から第1主成分の固有値の逆数を引いた値〕に変数をかけ、変数の個数から1を引いたもので割った値である。(三宅, 1994)

注14) 数量化理論3類：他の数量化理論と異なり、外的基準を持たない。

各サンプルが、いくつかのカテゴリーへの該当・非該当で表されている場合、その関係を最も良く表現する数量をカテゴリー、サンプルの双方に与えて、各々の構造を明らかにする手法。