

所属	心理学研究科 現代心理学専攻 修士課程	修了年度	2021 年度
氏名	飛島 雄史	指導教員 (主査)	大嶋 玲未

論文題目	職務従事者における身体障がい者との協働促進モデルの検証
------	-----------------------------

### 本文概要

**1. 問題と目的** 本研究は、今後必要と考えられる一般の職務従事者と障害者の協働において課題と考えられる、「認知と行動の不一致」すなわち「障害者の職場進出自体には賛成だが、自分自身が同じ職場の障害者を支援する行動はしない」といった現象の解消に視点を置き、「認知と行動の不一致」に関する先行研究である「計画行動理論(Ajzen,1985)」等を踏まえて作成した、「職務従事者における障害者との協働促進にかかわる仮説モデル」の検証を主目的とした。仮説モデルでは、協働に向けた「行動」は、行動をしたいという「行動意図」及び、行動が可能かという評価の「実行可能性評価」に規定され、「行動意図」は、行動の重要性や責任感、有効性に関する認知である「行動への態度」、行動に関する個人や社会的規範に関する認知である「規範」及び「実行可能性評価」に規定されることを想定している。なお、本研究では、障害者の区分の中でも「身体障害者」を対象とした。

**2. 研究方法** 調査対象者は、身体障害者が職場にいる従事者(障害者支援施設等の従事者を除く)400名。うち379名(男性189名,女性190名, $M=46.86$ 歳, $SD=11.29$ 歳)を有効回答とし、そのうち健常者318名を主な分析対象とした。調査項目は、仮説モデルで想定される因子毎に、障害者との協働に関する先行研究を踏まえ、独自に項目を作成した(e.g.,松田,2017;小澤・菊池,2008等)。Web調査は、調査会社A社に委託し2020年8—9月に実施した。共分散構造分析でのモデルの検証後、障害者との協働に関する専門家2名に対し、モデルの妥当性や結果の解釈等についてヒアリングを行った。なお、本研究は目白大学人文社会科学系研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

**3. 結果と考察** 調査データについて仮説モデルで想定される因子区分毎に、因子分析(最尤法)を行い、抽出された各因子に対して $\alpha$ 係数を求めた結果、12因子が抽出された。次に、抽出された因子を用いて、共分散構造分析により仮説モデルの検証を行った結果、仮説モデルを修正した11因子による解釈可能性の高い修正モデルが得られ、適合度についても $GFI=.975$ ,  $AGFI=.922$ ,  $CFI=.992$ ,  $TLI=.979$ ,  $RMAEA=.058$ と許容範囲の値であり、本研究では、この修正モデルを採用することとした。

修正モデルは、「行動」の規定要因が「行動意図」以外にも2因子あることなどから、当該モデルは「認知と行動の不一致」を前提に成立していると考えられる。また、先行研究では確認されなかった「規範」にかかわる因子群から「実行可能性評価」にかかわる因子群へのパスが確認され、これについては職場における職務従事者を対象にしたことが影響した可能性が考えられた。さらに、「行動」の規定要因として「社会的規範(記述的規範・命令的規範)」、「責任帰属認知」、「対処有効性認知」等が影響力の大きい因子として注目された。

本研究の意義としては、障害者との協働を促進する要因について「認知と行動の不一致」という観点から説明した点、認知と行動の不一致を説明する理論の適用分野を拡張した点等が挙げられる。

**4. 今後の課題** 本研究は、COVID-19の影響により、障害者との協働現場からの直接的な情報収集が少なかったため、今後、協働現場を対象としたボトムアップ的な研究が重要と考える。また、本研究では障害者への支援という視点が主であったが、本来の「協働」は、障害者と健常者の双方が支え合うものであり、今後は双方向性の視点から研究を行う必要がある。また、職務従事者の「認知と行動の不一致」は、精神障害者、女性、外国人などでも起こりうるものであり、今後は「多様性の包含」に関する他の対象群への適用可能性の検討も、重要な課題であると考えられる。