

Journal
of **E**ducation
Inclusive

Printed 2016.0830
ISSN 2189-9185

Published by Asian Society of Human Services



August 2016
VOL. **1**

ORIGINAL ARTICLE

組織成員による発達障害者支援を促進する 動機づけに関する社会心理学的研究

Social Psychological Study for Motivations of Supports for Developmental Disorders by Members in Workplaces

栗木 裕貴¹⁾ (Hiroataka KUWAKI), 八木 良広²⁾ (Yoshihiro YAGI),
苅田 知則^{2)*} (Tomonori KARITA)

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉障害者職業センター
(Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and
Job Seekers)
- 2) 愛媛大学教育学部
(Faculty of Education, EHIME UNIVERSITY)

<Key-words>

発達障害者支援, 動機づけ, 組織成員, 報酬, 業務課題
(support for developmental disorders, motivation, member in workplaces, reward,
business operation)

*Corresponding Author: karita.tomonori.mh@ehime-u.ac.jp (苅田 知則)

Journal of Inclusive Education, 2016, 1:74-84. © 2016 Asian Society of Human Services

ABSTRACT

発達障害者が働く職場においては、必要となる支援・配慮を同僚（以下、組織成員）が行っても、明確な報酬・代価が定められていない場合も多い。しかし、無償であったとしても、組織成員の内発的動機づけによって支援・配慮が継続している事例もある。本研究では、特定の条件下では組織成員の発達障害者支援に対する内発的動機づけが高まり、組織成員間での発達障害者支援が促進されるという仮説を立て、報酬の特性（言語的・精神的報酬、物理的・経済的報酬）、業務課題の特性（共同作業、単純作業）の2要因を独立変数とした実験計画を立案した。実験の実施においては、発達障害児者と関わった経験の少ない大学生及び大学院生15名を研究協力者とした。研究協力者には、発達障害者の言動を演じる研究補助員（発達障害者役）との共同作業を課し、作業中の支援行動（時間・頻度）等に差異が生じるかについて検討を行った。研究の結果、研究協力者は、共同作業条件よりも単純作業条件において有意に相槌が多く、作業を促進する言動（支援行動や褒め言葉）も多い傾向にあった。これらの結果から、単純作業は組織成員の内発的動機づけを高める可能性があり、組織成員間の支援行動を促進しうる作業内容であることが示唆された。

Received
2016 / 7 / 25

Revised
2016 / 8 / 16

Accepted
2016 / 8 / 20

Published
2016 / 8 / 30

I. 問題と目的

1. 背景

近年、特別支援教育においてもキャリア教育が推進され、対人関係（特にコミュニケーション）や行動等に困難を抱えながらも、事業所等で就労する発達障害者が増加している。加えて、「大人の発達障害」という言葉に代表されるように、子ども時代から人との距離が取りにくい、環境に適応するのが難しい（時間がかかる）、計画性がない等の特徴を持ちつつ、発達障害とは診断されずに成長し、成人した後に様々なきっかけで病院を受診し診断を受ける人も増えてきている。こうした「大人の発達障害」と診断を受ける人達の多くは、仕事に就き自立した生活を送っている。

しかし、本邦における発達障害者の就労、及び就労継続をめぐる状況は、万全とは言い難い状況にあることも確かである。例えば、障害者と共に働く職場の同僚（以下、組織成員）の心的状態に注目した若林（2008）は、支援者でもある組織成員に対して聴き取り調査を行い、概念や仮設の生成を目的とした質的分析法の一つである修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて分析した。その結果、障害者と障害者を受け入れた事業所との間の悪循環状況に接した研究協力者達は、(1)その状況に入っていく努力をするとともに、状況の観察を行う、(2)事業所に関与を強めてもらうような活動や、事業所と支援者間の方向性を共有できるような機会（会議）を設定する、(3)事業所と障害者の間に良い循環が生まれ、研究協力者はその循環が安定するように更に関わりを深めていく、という過程（仮説）が示された。ただし、(3)の段階において、良い循環が生まれえない場合には、障害者が離職する可能性が高まることも示した。この研究結果は、障害者の就労・就労継続の可否は、受け入れて雇用する事業所が、障害者の特性に応じて組織的に関与する体制を整えているかどうかが重要であるとともに、仮に事業所の体制が不十分であったとしても、主体的で受容的に介入・調整する支援者（組織成員）がいれば、良い循環に変化する可能性が高いことも示している。すなわち、障害者の就労・就労継続を促進しようとするならば、組織成員という対人的環境を含めた職場環境が重要な要因になるといえよう。

さて、発達障害者の働く職場環境について、Keel, Mesibov & Woods (1997) は、米国ノースカロライナ州で考案され全州的な取り組みとなっている「自閉症及び関連するコミュニケーション障害を持つ子ども達のための治療と教育 (TEACCH: Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children)」の臨床的成果・効果を根拠として、発達障害者に対する支援には環境調整が重要であると述べている。また、発達障害者を取り巻く環境について、廣・永田 (2015) は産業保健の立場から、発達障害者の業務遂行能力を生かすためには、適切な配置転換など職場環境に働きかける取り組みが重要であると述べている。また、梅永 (2014) は、就労支援のみならず生活支援においても、基礎的環境整備として、発達障害者が生きやすいように周囲の環境を変えていくことが重要であり、ひいては適切な合理的配慮の提供につながるとしている。以上の先行研究は、発達障害のある当事者への介入だけではなく、職場や組織成員といった環境への介入が発達障害者の就労・就労継続においては必要不可欠であることを示唆している。

さて、発達障害者支援は、雇用する事業所にとっては社会的責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) を果たす重要な活動である反面、共に働く組織成員にとっては、自らの業務に加えて障害者を支援する必要が生じることとなり、精神的・肉体的負担を増大させ

る可能性もある。発達障害者の就労実態について、望月・内藤（2009）は、(1)発達障害の特性が多様であるため、現状として受け入れる社会や事業所においては様々な混乱が生じていること、(2)事業所の組織的関与においても、発達障害者を受け入れる際の技法や調整などが限られているため、就職した発達障害者の職場での不適応やメンタルヘルス不全につながり、自己都合退職を余儀なくされるなど雇用管理上の困難性があること、を示唆している。すなわち、事業所における発達障害者支援は、組織成員の主体的・内部的な努力に頼っているのが現状である。では、組織成員が主体的に障害者を支援する行動を生起・維持させるためには、事業所はどのように働きかける必要があるだろうか。

一般的には、自らの業務に加えて障害者支援も行う組織成員に対して、昇進・昇給といった形で報酬を提供することでモチベーションを高めよう（外発的動機づけ）と考えるかもしれない。外発的動機づけは確かに効果があるが、一度用いると途中で止めたり後戻りしたりできない。頑張っただけで目標を達成したとしても報酬が変わらなくなれば、モチベーションは低下してしまう。一方で、自らの行為に対する達成感や充実感は、その行為を継続・発展させようとするモチベーション（内発的動機づけ）につながる。例えば、若林（2008）の研究成果を見ると、職場内の良い循環を生み出したことで達成感や充実感が得られたため、良い環境を維持発展させようとする組織成員が主体的に関与度を高めようとする行為が見られたと考えることができるだろう。このように、事業所・障害者・組織成員の良好な関係を維持発展させるためには、内発的動機づけが重要な要因になることが想定される。

2. 内発的動機づけ理論

内発的動機づけについては、Deci（1980）の理論が広く知られている。Deci（1980）は、行為の主体が、行為（課題）に対して無報酬、つまらなさといった認知的不協和を感じた場合、課題に対する自己の内発的な動機づけの水準を高めると述べている。つまり、ヒトは、無報酬でつまらない課題を遂行し続ける場合、実はその課題は社会的な意義が高く、自らの行為は意味があると考え、報酬が少ないにもかかわらず課題を遂行し続けなくてはならないという認知的不協和を解消しようとする。また、Deci（1980）は、昇進・昇給等の報酬は「報酬を目的とした行動である」という認知が強まり、反対に「自分の意思で選んだ結果の行動である」という認知が低下することを示している。以上を鑑みるに、報酬がある条件に比べて、報酬がない条件では、内発的動機づけが高まり、組織成員の主体的課題遂行が高まる可能性が高い。

ただ、組織成員による発達障害者支援という事態において、報酬は全く効果がない、もしくは効果が薄いのであろうか。内発的動機づけに関する体系的な文献研究を行った大河内・松本・桑原ら（2006）は、報酬が内発的動機づけを低下させるという現象は、限定された条件下でのみ生じることを指摘している。実際、Deci自身も、内発的動機づけを検討した研究を俯瞰し、報酬を与えることで、報酬を受けた行動への内発的動機づけが低下するのは、(1)ターゲットとなる特定の行動（ターゲット行動）の前に、その行動をすれば報酬が与えられることを予告した場合、(2)ターゲット行動の遂行に随伴する形で報酬が与えられる場合、(3)報酬が与えられる前から、ターゲット行動が主体にとって面白いと感じる場合、(4)言語的・精神的報酬ではなく物的報酬が与えられる場合であることを明らかにした（Deci & Ryan, 1980）。すなわち、ターゲット行動と報酬が一对一で対応しない（複数の行動の総体に対して報酬が与えられる等）場合や、ターゲット行動が行動主体にとって面白いと感じる場合、

与えられる報酬が言語的・精神的報酬である場合には、報酬を与えても内発的動機づけは低下しない可能性がある。

以上のことから、本研究では、特定の条件下では、組織成員の発達障害者支援に対する内発的動機づけが高まる（組織成員間での発達障害者支援が促進される）と仮説を立てた。また、先行研究の成果より、発達障害者支援に対する内発的動機づけを高める特定の条件として、発達障害者支援に対して言語的・精神的報酬、物理的・経済的報酬のどちらが提供されると説明されているか（報酬の特性 2 水準）と、支援を行う必要が生じる業務が共同作業か単純作業か（業務課題の特性 2 水準）の 2 要因を独立変数、発達障害者に対して支援する言動の頻度を従属変数とした。ただし、この仮説を検証するためには、各種条件を操作した実験研究が必要であり、実際に発達障害者が勤務している事業所内で、組織成員を対象としたアクションリサーチを行うことは不可能である。そこで、組織成員の意識・行動の変化を検討するために、本研究では、組織成員の代わりに、就職を目前に控えた大学生・大学院生を研究対象者とした。なお、発達障害者支援に関する知識、関わった経験が豊富であれば、状況が変わっても発達障害者への支援に内発的動機づけが高まることは必然であろう。一方、発達障害児者と直接的に関わったことがない者は、発達障害者支援に関する社会的意義を知らなかったり、実際に支援したことで自分自身が達成感を感じた経験が少なかったりするため、発達障害者支援に対して自発的に内発的動機づけが高まることはないだろうと想定し、実験的操作によって内発的動機づけが高まったか否かを検証することができると考えたためである。

II. 方法

1. 手続き

本研究では、A 大学に所属する大学生及び大学院生に対し、事前に発達障害児者との関わりを問う質問紙調査を行い、発達障害児者と関わった経験が「1 週間未満」と回答した 15 名を研究協力者とした。研究協力者の内訳は、大学生 8 名、大学院生 7 名の計 15 名（平均年齢 22.5 歳、男性 6 名、女性 9 名）であった。

2. 研究デザイン

本研究では、2 要因（報酬の特性 2 水準×業務課題の特性 2 水準）被験者内計画による研究デザインを採用した。研究協力者は、上記 2 要因で構成される計 4 水準の実験条件をすべて体験した。4 つの実験条件の提示順序はランダム化した。本研究は全て、A 大学内の研究室において実施し、課題開始から全ての条件が終了するまでの所要時間は約 90 分であった。

3. 発達障害者役（研究補助者）

本来であれば、本研究では、研究協力者が発達障害者役に対して行う支援の様子を観察し分析することが望ましかった。ただし、発達障害者に実験への参加を依頼しても、研究補助者として一定の実験手順を繰り返し実施することが難しい場合が多く、実験遂行が困難になる可能性が高いと判断した。そのため、発達障害者の行動を発達障害者の特性・言動をよく知る研究補助員（以下、発達障害者役）が演じ、その発達障害者役に対して研究協力者が行う支援の行動・発言等を測定することとした。上記のことから、発達障害者役には、発達障

害児との関わった経験があり、発達障害の特性に理解のある大学院生1名（男性）及び大学生2名（男女各1名）の計3名に発達障害者役（研究補助員）を依頼した。本研究では、3名の発達障害者役のうち1名がランダムに研究協力者1名と組み、課題を実施した。

発達障害者役は、①課題の意義・内容が理解できず課題を遂行しようとしなない、②集中力が途切れて突然作業を止める、という発達障害者が示しうる反応を、実験場面で演じた。研究者の合図のもと、各課題2回ずつ（共同作業時は課題開始10秒後と1分後、単純作業時は研究協力者が1本ボールペンを組み上げた後とその後1分後）、研究協力者の課題の進行度を加味しつつ実施した。

発達障害者役の演技内容は、発達障害者雇用促進マニュアル作成委員会（2006）が作成した発達障害者の雇用促進に関する企業向けマニュアルである「発達障害のある人の雇用管理マニュアル」の「第3章 Q&A こんなことに戸惑いを感じていたら」より一部引用した上で、本実験の文脈に適合するよう台本を作成した。発達障害者役の演技については、事前に大学生2名に対し予備研究を行ったところ、「演技であると分からなかった」との回答が得られた。

4. 報酬の特性とその説明

本研究では、発達障害者支援に対する報酬について、言語的・精神的報酬が提供される場合には内発的動機づけを低下させないが、物理的・経済的報酬が提供される場合には内発的動機づけを低下させると仮説を立てた。本研究の研究協力者は、4種類の課題に取り組んだが、全ての課題で施行の前に、その課題に対してどのような報酬が提供されるかを説明する教示を行った。言語・精神的報酬が提供される条件では、発達障害者への支援は社会的に意義のあることであるが、支援を行っても無報酬であることを示す教示を行った。また、物理的・経済的報酬が提供される条件では、発達障害者への支援に対して支援を行う程、企業の業績が向上すること、そのことが研究協力者の社会的地位の向上につながり、研究協力者が支援の結果として、より高い報酬・より上位の地位を得ることにつながることを示す教示を行った。

5. 課題特性

課題の内容について、本研究前に大学生3名に対し予備研究を実施し、課題の達成感ややりがいについて聴き取りを行い、課題を設定した。

(1) 共同作業

職場内での発達障害者との協働を想定し、複数人で協力しながら課題を達成することを目的にグループワークを課題として設定した。具体的には、発達障害者役と共に、1本のペンの先端につながった2本の紐を用いてペンを操作しながら迷路を通過する課題とした。研究協力者は紐がある時は引っ張り、ある時は緩めて、発達障害者役と討議をしながら迷路を進める必要がある。コミュニケーションが必要な課題であり、予備研究の結果からも、課題を達成した際の達成感が高いことが想定されたため、共同作業の課題として設定した。

(2) 単純作業

研究協力者が単独で、10本のボールペンを組み立て、発達障害者役は組み上がったボールペンを箱詰めする作業を課題として設定した。課題内容がボールペンの組み立てを行う研究

協力者、ボールペンを箱詰めする発達障害者役と異なるため、組み上がったボールペンを渡す時以外はコミュニケーションをとる必要のない課題である。予備研究等の結果から、共同作業に比べ、淡々とした単純作業の繰り返しであるため、課題を実施した後の達成感は低いことが想定され、単純作業の課題として設定した。

6. 発達障害者役への支援について

本研究では、研究協力者の発達障害者役に対する支援について行動面・発言面の様子を測定した。しかし、研究協力者と発達障害者役が研究場面では初対面であること、研究協力者の対象を発達障害児者と関わった経験の少ない者に絞っている点を踏まえると、突然作業の手を止める発達障害者役に対し、どのように接すれば良いのか分からず、研究協力者が支援を行うことができない場面が予想された。そこで、本研究では「あなたのせいじゃないよ」「紐を持って下さい」「(ボールペンの絵を添えて) 並べて下さい」「意味が分かりません」「座って」「作業をして下さい」「落ち着いて」という7種類のカードを用意し、研究協力者には発達障害者役に対し、適宜カードを用いて行動を促して良いことを教示した。そして、研究協力者に対し、作業やコミュニケーションに関わるカードを提示したり、発言したりし、発達障害者役と作業を完遂することについて教示を行った。

7. 倫理的配慮

本研究を実施するにあたって、研究協力者には研究の主旨を事前に説明し、研究の意義について説明を行った上で本研究を実施した。その際、個人情報の取り扱いについて厳密に行うことを説明し、研究協力者の同意を得た。また、本研究終了時に発達障害者役が演技で発達障害者が職場でとり得ると想定される行動を行っていたことを十分に説明し、研究協力者の了解を得た上で研究終了とした。

III. 結果

1. 行動面の時間・発言面の回数の測定

本研究では、研究協力者の行動、発言を2台のビデオで録画、録音した。そして、表1、2で示したように分類し、行動面は時間、発言面は回数の測定を行った。行動面は、別々の行動が起きた際に分類が困難であること、発言面は、1~2秒の短い時間の発言が多く、時間による測定が困難であったことから、行動面は時間、発言面は回数を測定した。行動面の内訳は、行動面は「支援行動」、「懲罰行動」、「その他の行動」の3種類、発言面は「支援発言」、「懲罰発言」、「褒め言葉」、「相槌」の4種類に分け、測定を行った。行動面の定義は表1、発言面の定義は表2に示す。尚、発言回数の換算方法として、研究協力者の発言の間に3秒以上間がある場合は、別々の発言として取り扱い、測定を行った。

2. 行動面・発言面の測定の結果

支援の行動面・発言面について、業務課題の特性(2水準:共同作業,単純作業)、報酬の特性(2水準:言語・精神的報酬,物理的・経済的報酬)の計4水準を独立変数として、反復測定(2つの被験者内要因)による二元配置の分散分析を行った(n=60)。分析の結果、発言面の「相槌」に5%水準で作業内容の主効果が認められた(表6, $F=5.04$, $p<.05$)。交

相互作用は認められなかった。

また、行動面の「支援行動」(表 5, $F=3.34$, $p<.10$), 「支援行動」の合計時間(表 5, $F=3.16$, $p<.10$), 発言面の「褒め言葉」(表 6, $F=3.58$, $p<.10$)において、共同作業条件よりも単純作業条件の方が多傾向(傾向差)が認められた。各水準の平均値は表 3~4 の結果となった。

表 1 行動面の定義

	1. ボールペンを見せる(差し出す, 手渡す)行動
	<ul style="list-style-type: none"> 研究協力者が自らの肘を伸ばしてボールペンを差し出し, 発達障害者役が受け取るまでの時間 研究協力者が自らの肘を伸ばしてボールペンを差し出し, 肘を曲げて胸元まで戻すまでの時間 研究協力者が自らの肘を伸ばしてボールペンを差し出し, 机に置くまでの時間
	2. 紐を見せる(差し出す, 手渡す)行動
	<ul style="list-style-type: none"> 研究協力者が紐を持ち, 自らの肘を伸ばして発達障害者役に差し出し, 発達障害者役が受け取るまでの時間 (発達障害者役が紐を受け取らない場合) 研究協力者が紐を持ち, 肘を伸ばして発達障害者役に差し出し, 紐を離すまでの時間
支援 発言	3. 絵カードを提示する行動
	<ul style="list-style-type: none"> 研究協力者が絵カードを発達障害者役に絵柄を向けて提示し, 絵柄を向けたまま, 机に置くまでの時間 絵カードを発達障害者役に絵柄を向けて提示し, 絵柄を裏面にするまでの時間
	4. 指差し/手差し行動
	<ul style="list-style-type: none"> 研究協力者が対象物を指(手)で差してから, 指(手)を曲げるまでの時間 研究協力者が対象物を指(手)で差してから, 胸元に戻す, 腕を下方におろすまでの時間
	5. その他の支援行動(以下は, 行動の例)
	<ul style="list-style-type: none"> 指で数を示す行動(研究協力者が, 指を曲げて数を示し, 指を戻すまでの時間) 手を合わせてお願いをする行動(両手を合わせ, 離すまでの時間) 椅子を用意する行動(椅子に触れ, 椅子から手を離すまでの時間) 発達障害者に気付いてもらうために体に触れる/机を叩く行動
懲罰 発言	<ul style="list-style-type: none"> 発達障害者役の腕を掴み, 無理矢理ボールペン/紐を持たせようとする行動 研究協力者が発達障害者役の腕を掴んでから離すまでの時間
その他 の行動	<ul style="list-style-type: none"> サムズアップをする行動 拍手をする行動

表2 発言面の定義

支援 発言	1. 発達障害者役に対し作業に戻るよう励ます発言 「もう一回やりましょう。」「一緒にやりましょう。」など
	2. 作業の内容についての解説（指示語の場合を含む） 「紐を持って下さい。」「箱をお願いします。」「これを持って。」「後、〇本で終わるよ。」「もうちょっとです。」など
	3. 発達障害者役への気遣い 「大丈夫ですか?」「落ち着いて下さい。」「疲れた?」「休憩しよう。」など
	4. 紐やボールペンを渡す時、絵カードを示す時の発言 「お願いします。」「できました。」「はい。」「よろしく。」など
懲罰 発言	1. 説教 「お仕事だから。」「やらないと。」「協力しないとできないでしょ。」など
	2. 手を掴もうとする動きに伴った発言 「手、出して」「これを持って。」など
相槌	【発言の例】 ・作業進行に直接関係の無い発言 ・発達障害者役が言った内容を繰り返す発言（オウム返し）
	【例】 ・「綺麗に詰められてるね。」 ・「上手。」

表3 行動面の平均値(カッコ内は標準偏差)

(単位：秒)		支援行動	懲罰行動	その他の行動	合計時間
言語・精神的報酬	共同作業	59.00 (33.35)	1.27 (4.91)	0.27 (0.80)	60.54 (32.61)
	単純作業	76.60 (39.61)	2.00 (7.75)	0.07 (0.26)	78.67 (41.80)
物理的・経済的報酬	共同作業	58.80 (35.19)	2.20 (6.17)	0.33 (1.29)	61.33 (37.83)
	単純作業	70.13 (45.80)	0.67 (2.58)	0.00 (0.00)	70.80 (46.16)

表4 発言面の平均値(カッコ内は標準偏差)

(単位：回数)		支援発言	懲罰発言	相槌	褒め言葉	合計回数
言語・精神的報酬	共同作業	18.40 (6.70)	0.27 (0.80)	3.60 (3.14)	0.20 (0.78)	22.47 (9.08)
	単純作業	18.33 (5.91)	0.33 (1.29)	5.47 (3.64)	0.73 (1.03)	24.86 (5.57)
物理的・経済的報酬	共同作業	18.60 (5.58)	0.87 (2.07)	3.60 (2.13)	0.07 (0.26)	23.14 (6.96)
	単純作業	17.67 (5.29)	0.67 (1.68)	5.13 (3.14)	1.07 (2.82)	24.54 (7.46)

IV. 考察

1. 研究協力者が単純作業時に発達障害者役とコミュニケーションを図った点

研究の結果(表3~4参照),研究協力者が発達障害者役とのコミュニケーションが必要な共同作業を行う場合よりも,単純作業を行う場合の方が相槌が有意に多く,発達障害者の作業を促進する言動(支援行動,支援行動の合計時間,褒め言葉)も傾向差ながら,単純作業の方が多・長い傾向が認められた。これらの結果から,共同作業ほどコミュニケーションを必要としない単純作業においては,直接的に作業に関係のない言動(相槌)が増加するとともに,発達障害者の作業を促進する言動も増える傾向にあることを示唆している。

本研究の背景理論である Deci (1980) の内発的動機づけ理論と関連付けて考察すると,研究協力者は,実験条件として本人の意思・希望とは関係なくボールペンを組み立てることを求められ,単純作業を「業務意義を感じづらい,もしくは面白くない」と感じた可能性が高いが,一方で「業務意義を感じづらい,もしくは面白くない」単純作業を「しなければならない状況」(認知的不協和が生じる状況)に置かれたと考えることができる。この時,研究協力者は,認知的不協和を解消するために,発達障害者役とコミュニケーションをとることに意義を見出すことで作業への意義を高めたのではないだろうか。例えば,本実験の研究協力者には,「(ボールペンの軸の色について)黄色とピンクはどっちが好きですか?」「水色が良いかな。水色にしましょう」「バネって面白いですよ」などというようにボールペンの軸の色やパーツに関する発言や「好きな食べ物,何?」「最近,寒いですよね」など作業の進行に直接関係の無い発言がみられた。このように,研究協力者は発達障害者役に発言することにより,作業が退屈であるという認知的不協和を解消しようとしたことが考えられる。

加えて,本稿の結果では具体的な報告をしていないが,研究協力者は,発達障害者役の動きが止まった後に,絵カードを使用した支援行動を提示したり,褒め言葉を発したりしていた。これは,研究協力者が,時間をかけずに発達障害者役を作業へ戻らせようと考え,絵カードを使用した支援行動,褒め言葉を増加させたと考えられる。反対に,本研究では,動きを止めた発達障害者役を見守る,発達障害者役を無視して研究協力者のみで作業を行うといった反応はみられなかった。以上を踏まえると,発達障害者が業務中に困難を呈した場合,即応的に対応できる絵カードなど支援具の作成や,褒め言葉等を活用することが,組織成員

の内発的動機づけにもつながり、発達障害者と組織成員が共に働きやすい環境設定につながることが示唆される。

また、本研究において、懲罰行動、その他の行動が有意差を示さなかった点について、研究協力者は、発達障害者役と協力して作業を行うことを重視し、試行錯誤的に関係形成・関係維持を図った可能性があげられる。そのため、直接体を触る、無理矢理に作業を行わせようとするような、コミュニケーションを阻害する懲罰行動や懲罰発言ではなく、関係形成・関係維持的な言動のみが観察されたと考えられる。

2. 報酬の特性について統計上の差異が認められなかった点

独立変数である報酬の特性について統計上明確な差異が認められなかった点に関して、研究後、研究協力者に対して聴き取りを行った。その結果、研究協力者からは、作業を完遂させることに必死であった旨の発言が複数得られた。このことから、発達障害者役との作業で、研究協力者は課題特性（共同作業、単純作業）に意識は向いたものの、報酬の特性については意識が向かなかった、もしくは意識が継続しなかったと考えられる。

本研究では、課題実施前に報酬の特性について説明する教示・スクリプトを行った。しかし、以上のことから、事前に説明する方法の場合、研究協力者が実験課題を遂行している間に、報酬の特性を意識しながら取り組むことができている可能性が浮上した。反対に、ターゲットとする支援行動等の直後に報酬を提示する等、報酬の特性に加えて、報酬の提示方法や時期を操作すると、本研究とは異なった結果が得られるかもしれない。この点については、さらなる検討が必要であろう。

V. まとめ

1. 発達障害者と共に働く組織成員の反発

残念ながら現状として、発達障害当事者も社会で不適応を起こすなどし、混乱状態にあることが考えられるが（望月・内藤, 2009）、同時に組織成員もどのように支援をしたら良いのか分からない状態であることが考えられる。今後、支援技法が開発・普及されていくと共に、発達障害者の支援についても啓発を行っていくことで組織成員の不安を軽減し、企業内での効果的な支援につなげることが求められている。本研究のように、発達障害者への支援の意義を十分に説明し内発的動機づけを高めた上で作業を行うことや、組織成員が支援行動や関係形成を行いやすいであろうことが考えられる内容の作業を選定するなど、組織成員の視点で発達障害者の職場定着を考えることも重要な視点であると考えられる。

2. 発達障害者への支援が自然に行える環境設定とは

本研究では Desi (1980) の内発的動機づけ理論を援用し、発達障害者に対する職場環境の整備に資する実験を行った。発達障害者と自然にコミュニケーションを図ることができる環境設定とは、発達障害者と組織成員のラポール形成が促進され、発達障害者も組織成員も無理をすることなく（支援しなければと意識しすぎることなく）支援が行える環境であるといえよう。こうした発達障害者の支援について双方が無理をしない環境を考えていくことで、組織成員の反発を受けることなく、発達障害者への支援を展開していくことができると期待している。

謝辞

本研究に際し、15名の大学生・大学院生に本研究の研究協力者として、5名の大学生に課題設定や予備研究の協力者として、3名の大学生・大学院生に発達障害者役として研究にご協力いただきました。また、本研究の公表にあたっては、愛媛大学教育改革促進事業（愛大GP）の支援を受けました。厚くお礼申し上げます。

文献

- 1) 若林功(2008) 障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程—ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究—. 障害者職業総合センター調査研究報告書, 85.
- 2) J.H. Keel, G.B. Mesibov & A.V. Woods(1997) TEACCH - Supported Employment Program. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 27(1), 3-9.
- 3) 廣尚典・永田昌子(2015) 働く発達障害者を考える. ストレス科学研究, 30, 35-38.
- 4) 梅永雄二(2014) 発達障害者の就労支援. LD 研究, 23(4), 385-391.
- 5) 望月葉子・内藤孝子(2009) 発達障害者の就労支援の課題に関する研究. 独立行政法人高齢・障害者支援機構障害者職業総合センター調査研究報告書, 88.
- 6) E.L. Deci(1975) *Intrinsic Motivation*. Plenum. 安藤延男・石田梅男(訳)(1980) 内発的動機づけ—実験社会心理学的アプローチ—. 誠信書房.
- 7) 桜井茂男(1984) 内発的動機づけに及ぼす言語的報酬と物質的報酬の影響の比較. 教育心理学研究, 32(4), 40-49.
- 8) 桜井茂男(1989) 内発的動機づけに及ぼす外的評価の予告と報酬予期の効果. 教育心理学研究 37(1), 29-35.
- 9) 大河内浩人・松本明生・桑原正修・柴崎全弘・高橋美保(2006) 報酬は内発的動機づけを低めるのか. 大阪教育大学紀要 第IV部門, 54(2), 115-123.
- 10) 厚生労働省発達障害者雇用促進マニュアル作成委員会(2006) 第3章 Q&A こんなことに戸惑いを感じていたら—1. 作業について—. 発達障害のある人の雇用促進マニュアル, 22-27.

- Editorial Board -

Editor-in-Chief	Atsushi TANAKA	University of the Ryukyus (Japan)
Executive Editor	Changwan HAN	University of the Ryukyus (Japan)

Aiko KOHARA
University of the Ryukyus (Japan)

Aoko CHINA
National Institute of Vocational Rehabilitation
(Japan)

Eonji KIM
Hanshin PlusCare Counselling Center (Korea)

Haejin KWON
Ritsumeikan University (Japan)

Hideyuki OKUZUMI
Tokyo Gakugei University (Japan)

Iwao KOBAYASHI
Tokyo Gakugei University (Japan)

Kazuhito NOGUCHI
Tohoku University (Japan)

Keita SUZUKI
Kochi University (Japan)

Kenji WATANABE
Kio University (Japan)

Kohei MORI
Kanda-Higashi Clinic, MPS Center (Japan)

Liting CHEN
Sophia School of Social Welfare (Japan)

Mika KATAOKA
Kagoshima University (Japan)

Mikio HIRANO
Tohoku Bunka Gakuen University (Japan)

Nagako KASHIKI
Ehime University (Japan)

Shogo HIRATA
Ibaraki Christian University (Japan)

Takahito MASUDA
Hirosaki University (Japan)

Takashi NAKAMURA
University of Teacher Education Fukuoka (Japan)

Takeshi YASHIMA
Joetsu University of Education (Japan)

Tomio HOSOBUCHI
Saitama University (Japan)

Toru HOSOKAWA
Tohoku University (Japan)

Toshihiko KIKUCHI
Mie University (Japan)

Yoshifumi IKEDA
Joetsu University of Education (Japan)

Editorial Staff

- Editorial Assistants	Mamiko OTA	University of the Ryukyus (Japan)
	Sakurako YONEMIZU	Asian Society of Human Services

Journal of Inclusive Education

VOL.1 August 2016

© 2016 Asian Society of Human Services

Editor-in-Chief Atsushi TANAKA

Presidents Masahiro KOHZUKI • Sunwoo LEE

Publisher Asian Society of Human Services

Faculty of Education, University of the Ryukyus, 1 Senbaru, Nishihara-cho, Nakagami-gun, Okinawa, Japan
FAX: +81-098-895-8420 E-mail: ashs201091@gmail.com

Production Asian Society of Human Services Press

Faculty of Education, University of the Ryukyus, 1 Senbaru, Nishihara-cho, Nakagami-gun, Okinawa, Japan
FAX: +81-098-895-8420 E-mail: ashs201091@gmail.com

Journal of Inclusive Education
VOL.1 August 2016
CONTENTS

ORIGINAL ARTICLES

- The Measurement of Educational Assessment and Psychology, Physiology and Pathology for Children with Physical Disability, Health ImpairmentHaejin KWON, et al. 1
- Effects of Weekday Café Program in Special Needs School; Using by Special Needs Education Assessment Tool (SNEAT)..... Yoshimi CHINEN, et al. 11
- Redefinition and Construct of Diversity Education..... Changwan HAN, et al. 19
- Remembering the Past Autobiographical Memories and Imaging the Future in an Adult with Amnesic Syndrome; The Role of the Involuntary MemoryMikio HIRANO, et al. 28
- Study for Construction of the Individual Education Support Model: Based on IN-Child Record Mamiko OTA, et al. 35
- The Influence of the Degree of Others/Self-understanding of the Social Interaction in Children with ASD Toru SUZUKI, et al. 48
- Study on the Expectation of the Student Volunteers to Assist in the Leisure and Learning for Hospitalized Children Sachiyo YAMASHITA, et al. 54
- The Verification of the Reliability of the SNEAT10; The Study of Screening Scale for Inclusive Needs ChildAiko KOHARA, et al. 67
- Social Psychological Study for Motivations of Supports for Developmental Disorders by Members in WorkplacesHiroataka KUWAKI, et al. 74
- Description of Disability in the Sub-textbook on Morals for Elementary School Students Atsushi TANAKA, et al. 85
- The Discrepancy in Members' Participation Purpose in the Self-help Group of Person with Disabilities and His/Her Family that Continues for Many Years: A Case of the Group for Down's Syndrome Takahito MASUDA, et al. 92
- Current Situations and Issues of the Education for Disability Understanding in Higher Education Haejin KWON, et al. 104
- Performance Analysis of Diversity Management using the Balanced Scorecard: Case Study of Japanese Companies Employing Disabled and the ElderlyMoonjung KIM 114

REVIEW ARTICLES

- Special Needs Education in School Education Act and Services and Supports for Persons with Disabilities Act Ryotaro SAITO 124
- Executive Function and Brain Pathology in People with Intellectual and Developmental Disabilities Yoshifumi IKEDA 132
- Research Trends on Educational Support and Psychological Characteristics of the Children with Physical Disabilities Kohei MORI 140
- Special Needs Education in The Elementary School Government Guidelines for Teaching and Nursery Childcare Indicator..... Ryotaro SAITO 146
- Basic Study about Development of the Education for Disability Understanding Index; Based on the Inclusive Education.....Haena KIM, et al. 155
- Current Situation and Issues Related to Organization of the Education Curriculum and Devising of Educational Treatment of Children with Health Impairments Kohei MORI 164

PRACTICE REPORT

- A Report of the Project of Establishment of Educational Security Center for the Long-term Hospitalized Children in Ehime Prefecture..... Kosuke NAKANO, et al. 170

Published by
Asian Society of Human Services
Okinawa, Japan