

【論文】

就労移行支援事業における 発達障害者支援の「効果的援助要素」の検討

浦野 由佳*, 大島 巖**, 新藤 健太*, 方 真雅*, 植村 英晴***

要旨: 本研究は、障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業において、発達障害のある人たちの一般就労への就労移行支援に特に有効と考えられる「効果的援助要素（提示版）」リストを作成することを目的とした。

まず発達障害者の就労移行を推進し、その後も定着・継続支援を行っている就労移行支援事業所の職員 12 名を対象とし半構造化面接を実施し、帰納的分析方法によって生成された援助要素を先行研究と比較分析し、発達障害に特化した援助要素を抽出した。さらに、この援助要素をより妥当性の高い「効果的援助要素（提示版）」として提示するため、発達障害領域の就労支援で実績を上げている実践家 7 名を対象に、PCM 手法を援用した実践家参画型ワークショップを行った。

その結果、5 項目、22 援助要素、111 具体的援助要素が整理され、これらを総じて発達障害者に特化した「効果的援助要素（提示版）」とした。これにより、本人、支援者、就職先企業、家族／関係者が協働して「本人理解」を促進することで、就労・継続に必要な環境調整が可能となり、発達障害者の就労移行、職場定着・継続が可能になることが示唆された。

Key Words: 発達障害、障害者就労移行支援事業、効果的援助要素、本人理解

1. 背景と目的

厚生労働省は、2006 年に施行された障害者自立支援法（現、障害者総合支援法）において、障害者の一般雇用（一般就労）への就労移行を明確に目指した事業として障害者就労移行支援事業（以下、本事業）を導入した。しかし本事業による一般就労は十分な成果を上げておらず、成果を上げる事業所と就労移行の実績を上げることのできない事業所の二極分化が課題とされている（日本フィランソロピー協会 2012）。就労移行率 50%以上と高い成果を出している事業所が約 19%存在する一方、成果が上げられていない事業所が多く、就労移行率 0%の事業所が全体の約 33%も存在する（厚生労働省 2015）。

2017 年 6 月 30 日受付／2017 年 12 月 18 日受理

*日本社会事業大学大学院 社会福祉学研究科 博士後期課程

**日本社会事業大学学社会福祉学部

***日本社会事業大学

これらの課題に対して、本事業をより効果的で有用性の高い事業へ発展させるため、大島ら(2009)は、障害者の就労移行、就労継続を達成するために目指すべき成果を可視化し、成果を達成するために有効な手段や取り組みをまとめた「効果的援助要素」(Bond et al. 2000; 大島 2010)を「暫定版」として示し、その有効性は小佐々(2011)と新藤ら(2017)によって検証され「効果的援助要素(提示版)」としてまとめられている¹⁾。

このような中、2005年に発達障害者支援法が施行され、障がい者制度改革推進本部における検討を踏まえて障害保健福祉施策を見直すまでの間において障害者等の地域生活を支援するための関係法律の整備に関する法律(つなぎ法)(2010)において発達障害者が障害者として明記されてからは、本事業を利用する発達障害者が増加している(全国就労移行支援事業所連絡協議会 2015, 2016)。しかし、彼らの特性に合った就労支援を行っている機関や専門家はまだ少ないのが現状である(梅永 2014)。横浜やまびこの里(2013)は、就労移行支援事業の現場では知識や経験の不足から支援方法を見出せていないため、発達障害者を実際に就労に結びつけられない課題があること、発達障害を対象とした際の工夫やノウハウを求める支援者が多いことを報告している。これに対して、前述の大島ら(2009)が提示した就労移行支援事業の「効果的援助要素」は、主として精神障害や知的障害の領域から導いたものである。これら「要素」を抽出した当時、利用が限られていた発達障害者への支援に関して、「効果的援助要素」が十分に整理されているとはいえない。

本研究では、本事業における発達障害者を対象とした「効果的援助要素(暫定版)」を抽出し、大島ら(2009)には見られない、発達障害者へ特に有効と考えられる、就労移行支援の「要素」である「効果的援助要素(提示版)」のリストを作成することを目的とする。これにより、発達障害者に対して本事業の中で効果的な援助が実施され、障害者、特に発達障害者の就労・継続が実現する支援方法の構築を目指す。

なお、本研究では「発達障害者支援法」に従い、発達障害を「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害」「学習障害」「注意欠陥多動性障害」「その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」と定義する。また、「発達障害者支援法」の発達障害の定義の中に知的障害は含まれていない。

II. 研究方法

研究目的達成のため、2つの調査を設定した。発達障害者を就労・継続に結びつけていると考えられる「効果的援助要素(暫定版)」を抽出し、大島ら(2009)に存在しない、発達障害者への援助に特に必要と考えられる援助要素を提示することを目的とする調査を調査1とした。調査1の結果が、一定の妥当性の担保された「効果的援助要素(提示版)」として提示されるには、さらに発達障害者支援に精通した実践家による知見が加味される必要があると考えた。そこで、調査1で提示された援助要素の妥当性が一層高められた「効果的援助要素(提示版)」を作成することを目的とする調査2を設定した。調査1、調査2の調査方法を次項に示す。

1. 調査1:発達障害者への援助に特に必要と考えられる「効果的援助要素（暫定版）」の抽出

1) 調査対象の選定方法と基本属性

本調査の対象は、本事業において発達障害者支援の効果的方法を実践していることを前提としている。そのうえで、発達障害利用者を就労移行させた実績がある、かつ、その後就労継続支援を行っている就労移行支援事業所であることを選定基準とした。それぞれの事業所の実施責任者（管理者など）に対して、聞き取り調査を実施した。聞き取り調査の対象事業所および実施責任者数は12事業所、12名であり、基本情報の詳細を表1、2に示す。

表1 対象者の基本属性

基本情報		N	%
地域	東京都	5	41.7
	埼玉県	2	16.7
	千葉県	1	8.3
	神奈川県	1	8.3
	大阪府	2	16.7
	長野県	1	8.3
対象とする主な障害	精神障害者	12	80.0
	知的障害者	3	20.0
法人格	社会福祉法人	6	50.0
	NPO法人	4	33.3
	株式会社	2	16.7
種別	就労移行支援事業所単独	7	58.3
	多機能型事業所	5	41.7

* 対象とする主な障害については重回答あり。 N=12

表2 対象者のIDと基本属性

ID	年齢	性別	役職
A	50代	男性	施設長
B	30代	男性	副所長
C	40代	男性	施設長
D	30代	男性	管理者
E	30代	男性	施設長
F	40代	男性	管理者
G	60代	男性	所長
H	30代	女性	支援員
I	40代	女性	施設長
J	30代	男性	施設長
K	40代	女性	施設長
L	50代	女性	施設長

N=12

2) データの収集方法

調査対象者である事業実施責任者に対して半構造化面接を行った。面接では、用語の定義を説明したうえで、「発達障害者への支援において工夫や配慮していること」を軸に回答を依頼した。また、インタビュー内容については対象者の承諾を得て、ICレコーダーに録音し、逐語化した。なお、面接の平均時間は約45分、調査時期は2014年6月である。

3) 分析方法

「効果的援助要素（暫定版）」の分析には、佐藤（2008）の質的データ分析を用いた。これは4段階のコーディング（①データの中の着目すべき語句の切片化 ②短文で表すコーディング ③集約されたコードを説明するサブカテゴリ ④類似のサブカテゴリを集約したカテゴリ）を踏み、概念を形成し、対象の行っている事象を整理し、知見や理論を導き出す分析方法である。本分析方法は判然としない状況を説明し実践上のリアルな実態を明らかにすることができるため、本調査のような現場の知見から要素を抽出することを可能とすると判断し採用した。

さらに、生成されたカテゴリとサブカテゴリを大島ら（2009）と比較分析し、大島らの「効果的援助要素」に存在しない、特に発達障害者への支援において有効である要素を抽出した。

2. 調査2:発達障害者に特化した、妥当性が担保された「効果的援助要素（提示版）」リストの作成

1) 調査対象の選定方法と基本属性

本調査の聞き取り対象者は、発達障害者の就労移行支援と、その後の定着支援・継続支援に精通するエキスパートとした。そのため、対象者の選定基準としては、発達障害利用者を就労移行させた実績があり、かつ、その後に就労継続支援を行っている者であり、加えて次の①～③のいずれかに該当する者とした。①事業所の主たる対象が発達障害である事業所に所属している、②発達障害専門外来を設けている病院との連携が行われている事業所に所属している、③発達障害専用の支援プログラムを実施している事業所に所属し、そのプログラム作成の中心的人物であることである。対象者は上記条件を満たすものに、機縁法で依頼した7名であり、基本情報の詳細は表3に示す。なお、表3のIDは調査1、調査2を通して振り当て、Dは両調査の対象であった。

表3 対象者のIDと所属事業所の特徴

ID	年齢	性別	所属事業所の特徴
D	30代	男性	発達障害専門外来を設けている病院との連携
M	30代	男性	発達障害専用の支援プログラムを実施
N	30代	男性	主たる対象が発達障害
O	30代	男性	主たる対象が発達障害
P	40代	女性	主たる対象が発達障害
Q	30代	女性	発達障害専門外来を設けている病院との連携
R	20代	女性	発達障害専門外来を設けている病院との連携

N=12

2) 調査方法

国際開発分野で用いられる、関係者の参加による計画立案を特徴とする事業管理手法であるPCM（Project Cycle Management）手法を援用し、実践家参画型ワークショップを実施した。PCM法は、援助する側がより効率的かつ効果的な開発援助事業を行うために開発された手法であり（PCM読本編集委員会 2001）、妥当性が担保された「効果的援助要素（提示版）」を検討するうえで適していると判断した。さらに、PCM手法の参画型ワークショップに加えて、ワークショップ終了後も、メールと訪問による聞き取り調査を実施し、発達障害者版「効果的援助要素（提示版）」への対象参加者相互のコンセンサス形成に務めた。なおワークショップは2016年3月に実施し、全体の調査期間は2016年3月から同年12月である。

(1) PCM手法とは

PCM手法とは、開発援助プロジェクトの計画立案・実施・評価という一連のサイクルを「プロジェクト・デザイン・マトリックス（PDM）」と呼ばれるプロジェクト概要表を用いて運営管理する方法である（PCM読本編集委員会 2001）。PDMにはプロジェクトの構成要素である「目標」、「活動」、「投入」や、プロジェクトを取り巻く「外部条件」の論理的な相関関係が示されている（PCM読本編集委員会 2001）。PCM手法には、参加型計画手法とモニタリング・評価手法の2手法があるが、本調査では、参加型計画手法を用いることとした。参加型計画手法は、論理的なワークショップ形式であり、参加者の意見が平等に取り上げられ、参加者のコンセンサスを得てそれらの意見はグループ化されていく。

また PCM 手法には、どのような関係者がどのようにプロジェクトに関わるかを分析する参加者分析、現状における問題を「原因・結果」の関係で整理し樹形図にまとめる問題分析、問題が解決された将来の望ましい状態とその状態に導くための手段と目的の関係を樹形図にまとめる目的分析、複数のプロジェクト案を識別しそれらを相互に比較することによって実行プロジェクト案を採択するプロジェクトの選択があり、順を追って論理を組み立てられるようになっている (PCM Tokyo グループ 2005)。これらの中でも本研究は、発達障害者の就労・継続を達成するため、就労移行支援事業におけるその手段を明らかにすることを目的としているため、目的分析を実施する。

(2) PCM 手法の目的分析とは

目的分析とは、問題が解決された望ましい状態とそれを導くための手段について「手段一目的」の関係を明らかにし、系図の形で整理する作業である。系図は、目的を上、手段を下に配置する。系図に示されたひとつの目的は、上位の目的を導くための手段でもあり、同時に、下位の手段によって導かれる目的でもある (国際開発高等教育機構 2007)。

3) 調査内容

本研究の目的、本調査における達成目標は、調査 1 で抽出された要素をもとに妥当性の高い「効果的援助要素 (提示版)」リストを作成することである。このことを対象者と確認するとともに、目的分析の方法を共有した。系図は、対象者の意見が記述された付箋を模造紙に貼りながら作成された。なお、対象者には資料として、調査 1 で得られたテキストデータと抽出された要素を提示した。

3. 倫理的配慮

調査 1、調査 2 の実施に伴い対象者には事前に書面にて研究の趣旨を説明し、同意書を得た。また、研究の途中であっても対象者からの除外・中断が可能であることやプライバシーの厳守を説明し、得られた情報に関しては、研究者が責任を持って管理することを約束した。なお、本研究は日本社会事業大学社会事業研究所倫理委員会の承認を得た。

III. 結果

1. 調査 1: 発達障害者への援助に特に必要と考えられる「効果的援助要素 (暫定版)」の抽出

12 人から得られたデータ分析の結果、8 カテゴリーと 36 サブカテゴリが生成された。この一覧を表 4 に示し、以下、カテゴリーを【 】, サブカテゴリを[], 分析の基となる対象者の語りを『 』で示し、『 』内のアルファベット表記は対象者 ID を示す。

本人を知ることに関する 3 カテゴリー【本人に自分について知ってもらう】【企業に本人について知ってもらう】【支援者ができる限り本人について知る】が整理され、各々に具体的な支援技術のサブカテゴリが抽出された。さらに、他機関と家族と関係者間との連携を図る【連携】は 8 サブカテゴリから、【本人のスキルを伸ばすための工夫と配慮】は 12 サブカテゴリから、【ジョブマッチング】【定着・離職支援】【スタッフ育成】は各 2 サブカテゴリから抽出された。

表4 生成されたカテゴリとサブカテゴリ

カテゴリ	サブカテゴリ
★本人に自分について知ってもらう	★具体的な場面を振り返り自分のことを知ってもらう機会を設ける
	★自分を知ってもらうために実習を取り入れる
	★本人とスタッフの認識の乖離を埋める場を設ける
★企業に本人について知ってもらう	★一緒に働く人に本人についての情報を伝える
	★企業側に配慮してもらえるよう働きかける
支援者ができる限り本人について知る	★本人の医学的背景を把握する
	★家族から情報を得る
	★多様な場面を通して本人の特性を知る
	★周囲の情報から本人を捉える 本人に自身について教えてもらう
本人のスキルを伸ばすための工夫と配慮	★可能な限りほめることが申し合わされている
	★体験を増やしてもらう機会を設ける
	★来所が楽しいものになるように工夫する
	★本人に安心感をもってもらえるよう工夫する
	★必要に応じて本人を変えるのではなく環境を整える
	★ひとりひとりの特徴に合わせることを申し合わされている
	★段階を設けて進めていく
	★障害特性を踏まえた上で情報のやり取りを工夫する
	★アセスメントの結果によって必要があれば適切な機関へ繋げる 支援のPDCAを本人と一緒に進行
	本人の可能性に目を向けるよう申し合わされている
	働くというイメージをもってもらうよう工夫する
連携	★発達障害者支援センターから支援の助言を受ける
	★心理士と情報を共有する 医療機関と情報を共有する
	家族と互いの役割を確認する
	ジョブコーチとミーティングをもつ
	ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等と連絡を取る
	必要に応じて企業支援を行う
	事業所のスタッフでケースミーティングをもつ
ジョブマッチング	★本人の強みが活かせる仕事をみつける
	本人の希望を中心に仕事をみつける
定着・離職支援	本人と連絡を取り様子を把握する
	必要に応じて本人にとって失敗体験にならない離職支援を行う
スタッフ育成	実践の中で経験値を上げる機会を設ける
	発達障害に関する研修会に参加することを推奨する

* ★印箇所は、大島ら(2009)の「効果的援助」に存在しない援助要素である

次に、抽出されたカテゴリ、サブカテゴリを大島ら（2009）と比較検討した結果、【本人に自分について知ってもらう】と【企業に本人について知ってもらう】の2カテゴリと21サブカテゴリが発達障害に特化したものとして確認され、表4における★印箇所がそれにあたる。具体的には、『何かしら不応答があつてクリニックにかかられてうちにくるんですけども自分のやり方、ありようというか、なかなか変える必要があるという認識にまでいかなないことが多いので、企業実習に行ってもらってそこで失敗体験をしてもらったり、向こうから言っていただいたことを月に1回必ず振り返りをしたりとかして修正なり意見を聞き入れてやっていく経験を積んでもらうことによって自分の障害特性、働くうえで注意されるのはこういうところかなっていうところを（認識してもらう）：B】『発達の方で温泉宿で働きたいという夢があるんです。…（中略）理解力が弱くてTVからのイメージ

が強いと憧れだけであれやりたいこれやりたいって…（中略）だから実習に行ってもらって、採用を前提とする実習ではなくて…（中略）これいいかもと思ったけど実際やってみてつまんなかった、私には合わなかった、やっぱこれだめと思う実習も必要だと思います：K』などから【本人に自分について知ってもらう】が抽出され、『発達障害っていう概念事態が一般企業の人はずわかっていない。発達障害と言ってもみんなそれぞれ違いますし、…（中略）障害も見える化するために企業にこういうところを配慮してほしいということ」を具体的にお伝えしないと、抽象的にお伝えすると企業の方わからないので：F』『企業とは3ヶ月に1回くらい情報交換。一緒に働いている方へは、ジョブコーチとか、社内研修として提案したり、書面でその方の特徴をお伝えしたりとかしています。その方の希望すること、配慮してほしいこととか。発達の人だったらコミュニケーションが苦手なので1人の時間の方が落ち着きますとか、一般的にみたらひとりぼっちで寂しいから誘うかってなるんですけどもそれが逆に苦痛だったりとか、地図が好きな方は休憩中地図が好きなので地図を見させてくださいとか：H』などから【企業に本人について知ってもらう】が抽出された。

2. 調査2：発達障害者に特化した、妥当性が担保された「効果的援助要素（提示版）」リストの作成

調査2では、調査1において抽出した「効果的援助要素（暫定版）」をより効果的な実践に即した「効果的援助要素（提示版）」として提示するために、その妥当性検討をPCM手法を用いて行った。その結果、新たな要素が追加されるとともに、目的に向けた概念の再構築と、その目的達成のための手段が整理され、研究対象者から「効果的援助要素（提示版）」として承認を得た。目的分析の結果を図1に示す。なお、以下、上位目的を〈 〉、



図1 目的分析の結果図

調査1のカテゴリと同じ概念レベルの下位目的を【 】, 上位目的の手段であり下位目的の目的である中位目的を《 》, 下位目的を概念整理したものを{ }, 分析の基となる対象者の語りを『 』で示し, 『 』内のアルファベット表記は対象者IDを示す。

まず, 上位目的を参加者で考察したところ, 「就労支援事業所を利用した発達障害が就労し, その後も働き続けること」に決定し系図には〈就労・継続〉と設定した。次に, 調査1の結果を参考にしながら〈就労・継続〉の手段として【本人と支援者の本人理解が進む】【本人と就職先企業と支援者の本人理解が進む】【本人と家族/関係者と支援の本人理解が進む】【本人の自己肯定感/自己効力感が向上する】【働くイメージとライフスキルが向上する】の5下位目的が整理された。

調査1の結果では, 本人理解に関わるカテゴリは【本人に自分について知ってもらう】【企業に本人について知ってもらう】【支援者ができる限り本人について知る】であった。これらについて『そもそもそこが弱い, 本人に自己理解をしてもらうということが大きな課題, …(中略) そのために今こうだったねとこちらからのフィードバックが効く:N』『経験から学んでもらうには, 即座と一緒に振り返りをする:M』など本人の自己理解を促進するには支援者が一緒に経験を振り返り情報を整理することが必要であることから, 調査1の【本人に自分について知ってもらう】【支援者ができる限り本人について知る】は統合され調査2では【本人と支援者の本人理解が進む】とされた。

調査2では, 『(家族に) うちの子を就職させてくれると思ってたのにいつまでかかる, と言われたり…(中略) 家族に通所を通してのことができることできないことをきちんと伝えている:0』『事業所での顔と家での顔が違うこともある。家での様子を逆に教えてもらったり:Q』『家族と積極的に関わっていると, 就職後も安定していることが多い:0』など調査1では抽出されなかった家族と共に本人理解を深めていくという項目があげられた。また, 『心理士などがここにあるが…(中略) 家族と関係者ということでもまとめてしまっは:Q』という意見のもと, 「家族/関係者」と表現することとし, 調査1の連携で関わるものは調査2では【本人と家族/関係者と支援の本人理解が進む】にまとめられた。

調査1の【企業に本人について知ってもらう】は, 企業に事業所での経験を通して知り得た情報を企業に伝えるということで整理されたが, 『実際に企業でやっていくうちにわかることも多い:N』『企業アセスメントは欠かせない…(中略) 本人を知ろうとしてくれるかどうか, キーパーソンがいるかどうかで企業が本人をつかんで, 配慮をしてくれるかどうか変わってくる:M』『(企業に本人を知ってもらい配慮してもらうためには) 企業と関係性を作り, 一緒にやっていくというスタンスがこちらにないと:M』など, 就職後も継続して本人と企業と協働しながら本人理解を深めていくことがあげられ, 調査2では【本人と就職先企業と支援者の本人理解が進む】と整理された。

調査1の【本人のスキルを伸ばすための工夫と配慮】のサブカテゴリ[可能な限りほめることが申し合わされている][本人に安心感をもってもらえるよう工夫する][来所が楽しいものになるように工夫する]から, 本人が自分の存在価値を認める自己肯定感と新しいことに挑戦してみようなどと思える自己効力感についての意見が交わされた。『本当に自信がない人が多く, 就職面接を受けてみようよ, と言っても, いいです, と次へ進めない:Q』『発達障害の方へは特に意識してうまくいったという成功体験をしてもらう:N』などから, 発達障害者のとても低い自己肯定感, 自己効力感を向上するよう働きかけていくことは欠か

せないと意見がまとまり、調査2では【本人の自己肯定感/自己効力感が向上する】が一つの下位目的として設定された。

上記の自己効力感の話から、モチベーションの話が展開され、『親に行けと言われたからという感じで、本人は就職へのモチベーションがない: Q』『働く』ということがわかっていない、イメージが持てていない: N』『一般社会での「働く」ということと、本人にとって「働く」ということ両方: N』などがあげられ、働くイメージを持つよう働きかけることが必要であると意見がまとまった。また、働くという点のイメージ化の大切さと共に、『ライフスキルは切っても切り離せない、非常に重要: O』など、それを実現、継続するための生活面のスキルの重要性も語られ、両者は一つの下位目的【働くイメージとライフスキルが向上する】と整理された。

このように調査2では5下位目的が整理され、それぞれ次のように概念整理された。【本人と支援者の本人理解が進む】【本人と就職先企業と支援者の本人理解が進む】【本人と家族/関係者と支援の本人理解が進む】はまとめて{本人理解の促進}と概念化され、その目的に職場や生活での《環境調整を行うことができる》という中位目的がおかれた。【本人の自己肯定感/自己効力感が向上する】【働くイメージとライフスキルが向上する】はまとめて{本人の成長}と概念化され、その目的に《就労意欲向上》という中位目的がおかれた。

このように上位目的(就労・継続)の下に中位目的《環境調整を行うことができる》と《就労意欲向上》が、その下に下位目的5つが整理された。さらに、これら下位目的【本人と支援者の本人理解が進む】【本人と就職先企業と支援者の本人理解が進む】【本人と家族/関係者と支援の本人理解が進む】【本人の自己肯定感/自己効力感が向上する】の手段が各5つ、【働くイメージとライフスキルが向上する】の手段が2つあげられ、合計22の手段が示された。さらに、各々の手段には具体的な援助技術である下位手段があげられ、その合計は111であった。また、『本人との乖離を縮めるために、振り返りなどの記録を使う: P』『記録しておくことは支援の前提、特に視覚的に提示されると理解がいいので、情報は視覚化する: M』『企業、家族に伝える時も、記録や書面を基に情報を共有する: D』など、手段として試みた内容と結果は必ず「記録」として残し、それを基に本人、就職先企業、家族/関係者と情報を共有することを、手段を行ううえでの前提とした。

最終的に、調査2によって示された5つの下位目的を「項目」、22の手段を「援助要素」、111の下位手段を「具体的援助要素」と称し、必ず試みた「援助要素」と「具体的援助要素」の内容と結果を記録することとし、これらを総じて発達障害に特化した「効果的援助要素(提示版)」とした。

IV. 考察

1. 発達障害者へ特化した「効果的援助要素(提示版)」の特徴: 本人理解モデル

結果で示された「効果的援助要素(提示版)」の5項目の内3項目が「本人理解」に関するものであった。本事業において、これまでもアセスメントとして支援者による本人理解の重要性が示されている(日本フィランソロピー協会 2012; 桜井ら 2013)。また、高齢・障害者雇用支援機構(2009)の「就労移行支援のためのチェックリスト」は、厚生

労働省のホームページに掲載され、本人の就労準備性をアセスメントするツールとして推奨されている。これらは支援者が本人を評価・理解する形式で、得られた情報を企業へ伝えるという流れである。しかし本研究では、支援者視点からの本人理解だけではなく、本人、企業、家族／関係者による「本人理解」が新たに示された。

発達障害当事者であるウィ（2012）が、発達障害者の自立に最も大切なことは「己を知り、己を認める」ことであると述べているように、自己理解は就労・継続においても重要であると考えられる。一方、発達障害者は、障害特性から自身の状態をうまくセルフモニタリングできないケースが多いと言われている（高橋 2012）。そのため、項目【本人と支援者の本人理解が進む】のように本人だけではなく、支援者が一緒に取り組むこと、また項目【本人と家族／関係者と支援の本人理解が進む】【本人と就職先企業と支援者の本人理解が進む】のように家族／関係者と就職先企業側が本人と共に経験し本人と一緒にその経験を振り返ることで、本人のセルフモニタリングを促進することができると考える。野田（2014）は、発達障害者の自己理解の促しには、「気づき」につなげる「きっかけ」と分かりやすい「根拠」が必要であり、「他者からの評価」を加えることで、自身を俯瞰して理解しやすくなると述べている。この「他者からの評価」がまさに家族／関係者や企業側や支援者からの本人への評価であり、本人の自己理解に必要な視点であると考えられる。

また、これらの本人理解促進には互いの情報の「根拠」が必要である。根拠とは、具体的場面での本人の言動であり、それによって起きた結果であり、それらを記録したものである。結果に示された、「具体的援助要素」を行なった際の内容と結果の「記録」がこれに当たると考える。発達障害者は、指摘されてもそれが漠然としていると何についてのことなのか把握することが難しい場合があるが、「記録」を提示されることで、具体的に振り返ることができ「なぜ指摘されたのか」「何を指摘されたのか」と自身を見つめ「気づき」を得る「きっかけ」になる。また、「記録」は経過的に振り返ることができ、そこから自身の変化に「気づく」こともあるだろう。これら「根拠」＝「記録」を共通言語としながら、他者評価と自己評価を比較したり、自身を俯瞰したりして、「気づき」として自己理解が深まっていくと考える。

これら本研究による「本人理解」を就労移行支援事業所における発達障害者支援の本人理解モデルとして提案したい。

2. 発達障害者に特化した「効果的援助要素（提示版）」の活用方法

大島ら（2009）は、本事業における「一般雇用への就労移行、維持・定着」を目標にその達成に必要な「効果的援助要素」を、A領域「サービス提供組織」、B領域「プログラム対象者へのサービス提供」、D領域「就労移行に向けての援助プロセス」、E領域「就労継続に必要な援助プロセス」と5領域で整理し、その下位に23項目、172要素を示している。A領域はプロセスにかかわらず事業所が組織として行うべきものであり、B領域からE領域は支援の入り口から出口という支援プロセスで整理されている。一方、本研究で整理された発達障害者に特化した「効果的援助要素（提示版）」はプロセスで整理されておらず、{本人理解促進}{本人の成長}を軸に援助要素が展開されている。そのため、A～E領域に援助要素を振り分けるのではなく、独立したF領域を設定しそこへ本研究で作成された「効果的援助要素（提示版）」を整理したい。これらの関係を図2に示す。

また、本研究で示された「効果的援助要素（提示版）」は、大島らの「効果的援助要素」と内容が重複しないよう作成されたため、事業所が組織として行うべき要素や、支援プロセス上の効果をもたらす要素は含まれていない。よって、発達障害に特化した「効果的援助要素（提示版）」は発達障害者が支援の対象である場合に、大島らのA～E領域に追加する形で、実施される必要があると考える。言い換えると、F領域は単独で活用されるよりも、A～E領域と共に用いられる方が効果を期待できると考える。さらに、支援対象者によって、F領域の活用の有無を判断し、必要に応じて活用できるという柔軟性を持っている。

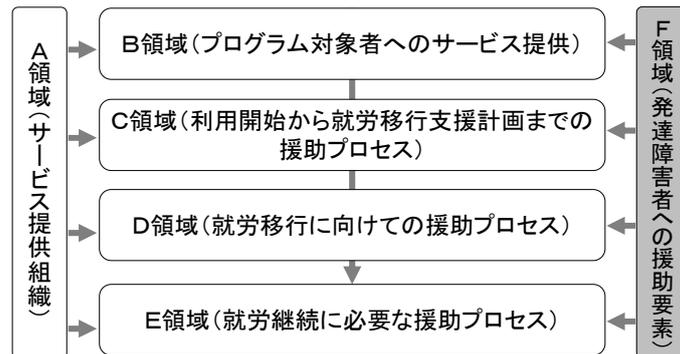


図2 大島らの「効果的援助要素」との関係図

V. 結論

本研究では、就労移行支援事業における発達障害者を対象とした援助要素を抽出し、大島ら（2009）の「効果的援助要素」には見られない、発達障害者へ特に有効と考えられる「効果的援助要素（提示版）」を作成した。その結果、発達障害者の就労・継続という目的達成のために、本人、支援者、就職先企業、家族／関係者の各々が協働しながら本人理解を進める必要性とその具体的援助要素が、また、本人の自己肯定感／自己効力感と働くイメージとライフスキルの獲得の必要性とその具体的援助要素が明らかになった。また、本研究で作成された発達障害者に特化した「効果的援助要素（提示版）」は、大島ら（2009）の追加的要素として活用され、支援対象が発達障害者の場合にこれが実施されることにより、就労移行支援事業における発達障害者の就労・継続が実現することが期待される。

一方、本研究の限界として次があげられる。本研究で提示した「効果的援助要素（提示版）」は支援従事者の声を形にしたものであり、支援対象者の声を取り入れるまでに至らなかった。「効果的援助要素（提示版）」を一層実践に即したかたちで提示するには、支援対象者および多くの実践家の見解を取り入れていくことが必要であると考え。同時に、作成された「効果的援助要素（提示版）」の達成度合いとその目的である発達障害者の就労・継続の成果の関連を今後検討することで、信用性の高い「改訂版 効果的援助要素」構築が可能になると考える。

注

- 1) 大島ら (2015) は、「効果的援助要素」はグッド・プラクティスから「暫定版」を作成し、その後、実践家参画による検討と承認により「提示版」へと改訂され、さらに横断的かつ縦断的検証がなされて「改訂版」へと進化し、そして、最終的に、比較による有効性検証がなされて「完成版」が構築されるとしている。

引用文献

- Bond, G.R., Evans, L., Salyers, M.P., et al. (2000) Measurement of Fidelity in Psychiatric Rehabilitation, *Mental Health Services Research*, 2, 75–87.
- 小佐々典靖 (2011) 「障害者就労移行支援事業における効果的な支援モデルの構築——プログラム評価理論による暫定効果モデルの検証」日本社会事業大学大学院社会福祉学研究科平成 23 年度博士学位論文.
- 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター編 (2009) 『就労支援のためのチェックリスト活用の手引き』高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター.
- 厚生労働省 (2017) 『障害者の就労支援施策の動向について』(平成 29 年 2 月).
- 日本フィランソロピー協会 (2012) 『就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究事業報告書』厚生労働省平成 23 年度障害者総合福祉推進事業報告書.
- 野田将之 (2014) 「継続した就労を目指した特別支援学校の取組——自己理解・ソーシャルスキルの学習を中心に」『LD 研究』23 (3), 250–4.
- 大島 巖・佐藤久夫・小佐々典靖・ほか (2009) 『効果のあがる障害者就労移行支援プログラム実施のあり方に関する研究報告書——プログラム評価の方法論を用いた実施マニュアル作り』平成 20 年度日本社会事業大学学内共同研究報告書, 日本社会事業大学.
- 大島 巖 (2010) 「精神保健福祉領域における科学的根拠にもとづく実践 (EBP) の発展からみたプログラム評価方法論への貢献」『日本評価研究』10 (1), 31–41v.
- 大島 巖・落合亮太・源由理子・ほか (2015) 「第 2 章実践家参画型アプローチの『改善ステップ』と『評価の場』における実践家・評価研究者の協働による評価活動」『実践家参画型プログラム評価の方法論および評価教育法の開発とその有効性の検証』実践家参画型効果的プログラムモデル形成評価と評価教育法開発研究班. 文部科学省科学研究費補助金基盤研究(A).
- PCM 読本編集委員会 (2001) 『PCM 手法の理論と活用』国際開発高等教育機構.
- PCM Tokyo グループ (2005) 『プロジェクト実施工程のマネジメントのために——PCM-I ガイドブック』PCM Tokyo グループ.
- 桜井美佳・柴田朱里・小林信篤編 (2013) 『就労移行支援事業所のための発達障害のある人の就労支援マニュアル』平成 24 年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業報告書.
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法——原理・方法・実践』新曜社.
- 新藤健太・大島 巖・浦野由佳・ほか (2017) 「障害者就労移行支援プログラムにおける効果モデルの実践への適用可能性と効果的援助要素の検討——全国 22 事業所における 1 年間の試行的介入研究の結果から」『社会福祉学』58 (1), 57–70.
- 高橋知音 (2012) 「発達障害のある大学生への支援——大学はどこまですべきか」『LD 研究』21 (2), 170–7.
- 梅永雄二 (2014) 「発達障害者の就労」『LD 研究』23 (4), 384–91.

- ウィ・クアン・ロン（2012）『『目隠しチャッチボール』変化球も受けとめてほしい』梅永雄二編『こんなサポートがあれば！〈3〉——LD, ADHD, アスペルガー症候群, 高機能自閉症の人たち自身の声』エンパワメント研究所, 136-51.
- 横浜やまびこの里（2013）『就労移行支援事業所における発達障害者の効果的なプログラム構築のための調査について』平成24年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業報告書.
- 国際開発高等教育機構（2007）『PCM 開発援助のためのプロジェクト・サイクル・マネジメント 参加型計画編』国際開発高等教育機構.
- 全国就労移行支援事業所連絡協議会（2015）『2014年度会員事業所状況調査アンケート結果報告』全国就労移行支援事業所連絡協議会.
- 全国就労移行支援事業所連絡協議会（2016）『2015年度会員事業所状況調査アンケート結果報告』全国就労移行支援事業所連絡協議会.

Exploring the Critical Components of the Employment Transfer Support Program for People with Developmental Disabilities

Yuka URANO, Iwao OSHIMA, Kenta SHINDO,
Jina BANG, Hideharu UEMURA

This study explores and aims to reveal the critical components of the employment transition support program for people with developmental disabilities.

The study provides two analyses of data acquired through semi-structured interviews and a workshop with practitioners working for Employment Transfer Support Program for People with Disabilities and they have made a developmental disability a worker.

The data is categorised by narrative. The results reveal five types of recognised critical components: A personal understanding of oneself and practitioners, understanding themselves, practitioners and coworkers, self-understanding of oneself, practitioners and his/her families, improvement in the person's self-esteem and self-efficacy, and improvement in the person's life skill and clear means of finding work. In addition, a new mode of self-understanding by four ways as a person, by practitioners, and by coworkers and his/her families is indicated.

Key Words: Developmental disabilities, Employment Transfer Support Program for People with Disabilities, Critical components, Personal understanding