

# 発達障害者を対象とした「効果的障害者就労移行支援プログラム」の形成的評価 ～プログラム評価を用いた効果モデルの形成・改善～

浦野 由佳

## 1. 研究の背景と目的（第1章）

「本音は自由になりたかった」と笑いながら語るのは、発達障害を抱える辻本さん（当時23歳）である。彼は、一人暮らしのアパートで食事作りを楽しみ、雨の日も自転車で30分かけて職場へ通う（厚生労働省 2006:43）。

定型発達の人のみならず、発達障害のある人にとっても仕事を持つことにより高い生活の質の向上の間に関係があることが示されている（Walsh, Lydon, & Healy 2014）。

しかし、多くの研究において発達障害者の失業率が高いこと、また頻繁に転職する率が高いことが明らかとなっており、この傾向は国際的なものである（Burgess & Cimera 2014, Cimera & Cowan 2009, Hendricks 2010）。

我が国における発達障害者の大学等学校からの就職率は41%に留まり、一般の学生の就職率76%（文部科学省 2019b）と比べ低い状況にある。また、2014年度の全国の公共職業安定所における手帳を所持していない発達障害者の就職率は36.4%に留まり、全障害者の就職率47.2%に比べ10ポイント以上下回っている（総務省 2017）。

このように発達障害者の就労状況は厳しい状況にあり、就職を希望しながらもそれを叶えられずいる発達障害者、及び同じ職場で継続して働くことを希望しながらも職場を転々とする発達障害者が、希望を実現し、それにより豊かな生活を送れるための手立てが喫緊の課題である。

そこで本研究では、働きたいという思いを持つ障害者、特に発達障害者への就労移行支援事業における支援の実態を把握するとともに、彼らが就労し継続して働き続けるために、発達障害領域における就労支援の普遍化したアプローチ方法を明らかにし、「効果的な障害者就労移行支援プログラム（発達障害版）」（以下、発達障害版効果モデル）を形成することを目的とする。

## 2. 発達障害版効果モデル形成のための理論研究（第2章）

発達障害版効果モデルの理論検討のため、文献レビュー調査を行った。その結果、発達障害者の就労状況が悪く、働きたい思いをもちながらも、それが実現していない者が一定数存在することを確認した。一方、発達障害者の就労支援方法については研究が進みつつあること、障害者の就労支援の現場ではEBPが目指されたモデルが発展してきていることから、それらの知見を総合して発達障害者の就労と継続が実現されるモデル形成が必要であることが明らかとなった。

そこで、プログラム評価の理論と方法を活用した効果的障害者就労移行支援プログラム（研究会 2009）（以下、全障害版効果モデル）に発達障害者支援の視点を加味した効果的障害者就労移行支援プログラム（発達障害版）（以下、発達障害版効果モデル）の形成を目指すこととした。本モデルは全ての発達障害者を対象とするものの、特に就労の困難さ、支援の難しさが指摘される、知的障害を伴わない、もしくは軽度である者、且つ、ASD の傾向がある者を主な対象とすることとした。そして、発達障害者が就労しその後も働き続けるためには、「周囲とのギャップの軽減」が必要であり、効果的障害者就労移行支援プログラム（研究会 2009）において、「支援者の本人理解」「自己理解」「企業の本人理解」「自己肯定感・自己効力感の向上」「ライフスキルの向上」「働くイメージの向上」の支援を強化する必要性が示唆された。

### 3. 発達障害版効果モデル形成のための実証研究（第 3， 4， 5 章）

第 3 では、エキスパート調査により実践に即した発達障害版効果モデル形成が目指された。ここでは、前章で得られた知見を踏まえ、プログラム理論と効果的援助要素を作成した。その結果、発達障害版効果モデルのインパクト理論とプロセス理論は全障害版効果モデルを用いることとした。そのため発達障害版効果モデルの構造はロジックモデルで別途提示した。そこには、「本人と支援者の本人理解促進」「本人と企業の相互理解促進」「本人と家族/関係者の相互理解促進」「自己肯定感・自己効力感の向上」「働くイメージの向上」「ライフスキルの向上」がキーアウトカムとして位置付けられ、そのアウトカムとして「周囲との軽減」という環境整備・維持が整うことが示されている。そしてそれらを図るための効果的援助要素として F【F1：本人と支援者の協働的本人理解】【F2：本人・就職先企業・支援者の協働的本人/就職先企業理解】【F3：本人・家族/関係者・支援の協働的本人理解】【F4：本人の自己肯定感/自己効力感を高めるための協働】【F5：働くイメージとライフスキルの向上】の 5 つが整理された。なお、発達障害者へ効果的である要素は、全障害版効果モデルとは独立させた F 領域にまとめ、全障害版効果モデルの効果的援助要素 A 領域から E 領域と併せて用いることとなった。これにより、今後モデルを改訂しやすいとともに他の障害種別の利用者も多く存在する就労移行支援事業の現場において活用しやすい構造となった。

このようにエキスパート調査から、発達障害版効果モデルのプログラム理論としてロジックモデルが作成され、加えて、その効果的援助要素が作成された。そして両者をもって試行版の発達障害版効果モデルとして提示した。

第 4 章では、広域的事業所調査により、就労移行支援事業における発達障害者支援の状況を明らかにすること、発達障害版効果モデル（試行版）の信頼性と妥当性について検証することが行われた。その結果、就労移行支援事業における発達障害者支援の状況が一部明らかになった。その中で、発達障害者就労移行率と定着率が示された。また、企業実習の実施は発達障害者の就労を、そして、ジョブコーチの活用と TEACCH autism program の実施は就労継続に一定有効であることが示唆された。

発達障害版効果モデル（試行版）の信頼性，構成概念妥当性，予測妥当性は分析の結果一定担保されていることが確認された。加えて，全障害版効果モデルを単独で実施するよりも，発達障害版効果モデルを加えて実施することで，発達障害者の移行率，就労定着率が高まることが示された。

第5章では，広域的試行評価調査により，発達障害版効果モデルのフィデリティ尺度の併存的妥当性と，実践適応可能性を検討した。

その結果，併存的妥当性が一定確認され，発達障害版効果モデルのフィデリティ尺度を第5章で用いたものとした。

発達障害版効果モデルが就労移行支援事業の現場において適用可能であり，この導入が発達障害者の就労や維持の達成に一定有効であることが示された。

また，定性的分析により，一部効果的援助要素の改訂が図られた。基本的には文言についての変更であり，その内容を著しく改訂したものはなかった。

#### 4. 総合考察と結論（第6章）

本研究を通して得られた知見の考察により，本研究による最終版のモデルを提示し，得られた示唆，オリジナリティと今後の展望，限界について記述した。

そこでは，第3章で作成されたプログラム理論と第5章で改訂された効果的援助要素をもって，提示版の効果的障害者就労移行支援プログラム（発達障害版）とすることが示された。そして，発達障害者が周囲との摩擦を軽減するためのコーディネーターが継続して関わる必要性が示され，彼らと多くの体験を共にしている就労移行支援事業所がそのコーディネーターを担うことで，彼らの就労・継続が実現するのではないかという示唆を得た。

また，本人，家族/関係者，企業，支援者が協働して相互を理解し合う「協働的相互理解」を行うことで，発達障害者の周囲との摩擦が軽減することが示され，この協働的に他人と理解し合うための方法論を，就労の場に限らず，生活の場においても適応できるのではないかという示唆を得た。

そして，「本人と支援者の本人理解促進」「本人と企業の相互理解促進」「本人と家族/関係者の相互理解促進」「自己肯定感・自己効力感の向上」「働くイメージの向上」「ライフスキルの向上」の内容を「周囲とのギャップの軽減」という新たな視点により概念的にまとめたこと，また生態学的アプローチである「協働的相互理解」を発達障害者就労支援において強調したこと，障害種別に関係なく共通した支援を基盤とし，それに障害特性が色濃く反映された2層構造によりモデルを提示したことが本研究における独自性であることを述べた。それに加え，発達障害者支援への生態学的視座の可能性やキャリアガイダンスやキャリアカウンセリング分野の知見と社会福祉学分野の知見の共有に関する可能性に触れた。

一方，本研究には課題も存在するが，今後，それらの課題を踏まえた一層の研究が必要である。

本研究において，効果的障害者就労移行支援プログラム（発達障害版）（提示版）を形成し

た。そこでは、「ライフスキルの向上」「自己肯定感・自己効力感の向上」「働くイメージの向上」「本人と支援者の本人理解の促進」「本人と家族/関係者の相互理解促進」「本人と企業の相互理解の促進」が図られる支援の提供により「周囲とのギャップが軽減」し、彼らの就労・継続が実現することが示された。

今後、本モデルが発達障害者就労支援の現場において広く実施され、働きたいという思いをもつ発達障害者の希望が実現することを期待する。