

研究計画書（修士課程） 山内雄司

I. 研究課題

就労移行支援における本人側アセスメント構造の再構築

— 累積環境因子と複式簿記メタファーによる障害受容支援フレームワークの開発 —

II. 研究の背景・目的

就労移行支援のアセスメントは、利用者の生活目標や働き方の希望を知り、必要な支援を構築するための基盤である。しかし現場のアセスメントは、認知機能、非認知能力、就労スキルといった「個人因子」に偏りがちで、本人の努力や能力の問題として捉えられやすい。

日本の就労移行支援は制度上「訓練給付」に位置づけられているが、現場運用は個人因子の観察に依存している。一方、英国（Work and Health Programme）や米国（Supported Employment/IPS）では、環境因子を重視した支援モデルが発展してきた。

私は就労移行支援に10年以上携わる中で、小児期の逆境経験（ACEs）、教育機会の欠落など、「過去から累積した環境因子」が成人期の意思決定能力や職業準備性に影響していることを強く実感した。しかし現在の支援では、ICFにおける「環境因子（E）」が表面的に扱われ、本人の育成歴がアセスメントに十分反映されていない。

また、就労は単なる雇用契約ではなく、社会参加・役割獲得を含む「社会的プロセス」である。そのため、本人の能力だけでなく、組織側の受容性や調整能力も重要である。

Disability Ethical AI Alliance (DEAI) の”Everyone Wins a Balloon”理念では、「支援者だけでなく雇用主（組織側）も低い期待を持っている」「職場で困難が生じたときに管理者を支援する人がいない」といった構造的課題が国際的に指摘されている。しかし、日本の就労移行支援は制度改革が進む一方、アセスメント構造に関する実証研究はほとんど存在せず、研究者・実務者双方から求められている領域である。

これらは特に事業所閉鎖という危機において、本人の過去情報や生活歴が整理されていない（アセスメントが脆弱な）ことが、再就職や移行を阻害する致命的なリスクになることを痛感した。

そこで本研究では、修士段階として

本人側アセスメントに焦点を絞り、以下の2点を目的とする。

目的①：累積環境因子（本研究では累積不利として操作的に扱う）が職業準備性に与える影響構造の解明

累積不利（ACEs、教育機会の欠落等）が、成人期の認知・感情・行動様式を経て、意思決定能力や職業準備性に影響する因果構造を明らかにする。

目的②：複式簿記メタファー（PL/BS/CF）を用いた障害受容支援フレームワークの理論化

人生版の損益計算書（PL）・貸借対照表（BS）・キャッシュフロー（CF）を用いて、当事者が過去～現在の自己理解を深め、大言語モデル（ChatGPT等）との対話を通じて「自分のストーリーを自分の言葉で語れる状態」一すなわち障害受容の到達点一に至るプロセス

を理論化する。

組織側評価（Fit for Purpose）は、累積不利と職業準備性の関係を理解する補助的フレームワークとして位置づけ、詳細な実装は博士課程での展開とする。

さらに、アセスメント結果の扱いにも焦点を当てる。すなわち、

- 当事者側には、PL・BS・CF として過去～現在の自己理解を支援し、障害受容を促進する。
- 組織側には、過去の診断情報ではなく「未来に予測される困難性と必要な合理的調整」のみを提示する。

という情報境界線（boundary design）を明確に設定する。この情報境界線の設計は、「本人の過去情報を組織に渡さない」という倫理原則を守りつつ、就労支援の三者（本人・支援者・組織）がそれぞれ必要な情報のみを受け取る「ミニマムアクセス原則（minimal necessary disclosure）」を可能にする。これは、CRPD（障害者権利条約）が求める「最小限の開示」「尊厳の保護」にも合致する。

III. 研究方法（2年計画）

第1年次：探索的分析と理論構築（PoC段階）

1. 文献研究

ICF、ケイパビリティアプローチ、ACEs 研究、トラウマインフォームドケア（TIC）を体系的に整理し、英国・米国との制度的変遷の比較を行う。

2. 現行アセスメントの構造分析

複数の就労移行支援事業所のアセスメント票を分析し、個人因子偏重の構造、環境因子欠落のパターンを抽出する。

3. 支援記録（10年分）の質的二次分析

匿名化事例を分析し、累積不利 → 認知・感情・行動様式 → 職業準備性（意思決定能力）という因果構造を整理する。

4. 探索的 PoC：大言語モデル（ChatGPT 等）を活用した PL/BS/CF 可視化

当事者対話をもとに、PL・BS・CF として再構成し、障害受容・自己理解を促進するツールの可能性を探索的に試行する。技術開発ではなく、理論検証のための PoC と位置づける。

第2年次：モデルの精緻化と限定的妥当性検証

1. 本人側アセスメント項目案の作成

価値観・希望・PL/BS/CF・障害受容プロセス、および累積環境因子（家庭・教育・地域・支援歴）を統合した項目案を作成する。

2. 支援者による限定的妥当性評価

半構造化インタビュー等を通じて、項目の明確性・実行可能性を探索的範囲で検証する。

3. 情報境界線（boundary design）の理論的整理

当事者（過去～現在の自己理解）、支援者（評価・マッチング設計）、組織（未来の

合理的調整のみ) という情報境界線を理論的に明確化する。

4. PoC の総合評価

大言語モデルによる PL/BS/CF 可視化が、障害受容・自己理解にどの程度寄与するかを探索的に評価する。

IV. 研究の特色・学術的新規性

1. 累積不利の因果構造解明

ACEs、教育機会の欠落などの累積不利が、認知・感情・行動様式を媒介して、職業準備性（意思決定能力）に影響するという因果構造を、先行研究が限られる就労移行支援の文脈において、明示的に整理する。

2. 複式簿記メタファーによる障害受容支援フレームワークの理論化

人生版 PL・BS・CF と大言語モデルを統合した自己理解支援モデルを構築し、当事者が「自分のストーリーを自分の言葉で語れる状態」に至るプロセスを、職業準備性および障害受容の到達点として理論化する。これは既存のナラティブ・ストレンギングスモデルを超え、複式簿記の構造的理解と時間軸・累積不利・回復可能性を統合した全く新しい自己理解理論である。

3. 時間軸を含む環境因子の統合

「過去から累積した環境因子」を、ICF に基づき時間軸を通して評価に組み込む。

4. アセスメント論の再定位 (Repositioning)

本研究最大の独創性は、アセスメント論そのものの「再定位」にある。従来の「個人能力の測定」から、「累積不利を含む育成歴全体を通じた意思形成プロセスの理解」へとアセスメントの意味を根本的に変換する。この転換は、複式簿記メタファーと累積不利の統合によって初めて可能となる。

5. 情報境界線 (boundary design) の理論的設計

当事者・支援者・組織が必要とする情報を分離し、ステイグマの再生産を防ぎつつ実務的連携を可能にする理論枠組みを構築する。

6. 制度的変遷の比較による日本固有の空白領域の提示

英米では扱われてきた環境因子重視の支援モデルが、日本では欠落していることを明確化する。

7. 組織側評価 (Balloon 理論) との接続可能性

DEAI の "Everyone Wins a Balloon" 理念における組織側目的適合性 (Fit for Purpose) 評価を、補助的フレームワークとして位置づけ、博士研究での展開可能性を示す。

V. これまでの活動との関連

私は就労支援の経営者、事務局長、管理者、サービス管理責任者、また就労支援員として 10 年以上、環境因子の重要性を痛感してきた。特に、累積不利が職業準備性に与える影響、および組織側の受容性・調整能力の重要性を数多く経験してきた。

本研究は、これらの実務経験を学術的に整理し、複式簿記メタファーを中心とした本人側アセスメントモデルを構築する。修士段階では本人側に焦点を絞り、博士研究で組織側評価および大言語モデル実装へ展開する基盤を形成する。