

令和5年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
「アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
(23GC1009)」
(研究代表者：丸谷美紀（国立保健医療科学院生涯健康研究部・特任研究官）)
研修カリキュラムと視覚教材開発：海外視察

分担研究者 江口 尚（産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室・教授）
研究代表者 丸谷美紀（国立保健医療科学院生涯健康研究部・特任研究官）
研究分担者 川尻洋美（群馬パース大学看護学部・講師）
研究分担者 湯川慶子（国立保健医療科学院疫学・統計研究部・上席主任研究官）

研究要旨

当研究班では、〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉〈就労アセスメントアプリ〉を統合した[就労アセスメント研修]パッケージの開発を進めている。本分担研究の目的は、障害者の就労について先進的な取り組みを行っている海外の事例を収集し、また研究成果の一部を報告することを通じて、研究全体に資する情報提供を行うことであった。2024年2月26日から3月1日まで米国ハワイ州ホノルル市に滞在し、PacRim2024のPre-Conference、Conference、Post-Conferenceへの参加、The Center on Disability Studies (CDS), College of Education, University of Hawai`i at Mānoaへの訪問をすることにより、障害のある労働者の就労支援について、当研究班の目的とする成果物の開発に役立つ多くの先進的な知見とネットワークを得ることができた。研究期間2年目となる次年度は、今回の出張の成果を、研修カリキュラムと視覚教材開発に役立てたいと考えている。

A. 研究目的

障害者雇用率の引き上げや、企業の社会的責任への関心の高まり、深刻な労働力不足から、障害のある労働者の安定就労への関心が高まっている。障害者の就労選択支援に向け、就労アセスメントにおいて、①支援者のアセスメントスキルの個人差を平準化するための学習支援の不足、②障害者本人の状態の波（身体面・心理面の良好な時期と不調な時期）と支援環境（物理的・人的支援状況等）を突合させてモニタリングし、関係機関等との情報共有のために可視化する就労アセスメントツールの不足等の問題がある。本研究課題の目的は、1) 上記問題①に対し、熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、それらを反映した〈研修カリキュラムとシラバス〉と〈視覚教材〉を制作すること、2) 上記問題②に対し、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングし、就労の阻害要因や促進要因を可視化するための〈就労アセスメントアプリ〉を制作することであり、上記2つの目的を関連させながら研究を行い、〈研修カ

リキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉〈就労アセスメントアプリ〉を統合した[就労アセスメント研修]パッケージを最終成果物として開発し、支援者のスキルの平準化、及び関係機関等との情報共有の改善を図ることである。併せて、研修実施上の留意点等を示すことである。その中で、本分担研究では、障害者の就労について先進的な取り組みを行っている海外の事例を収集し、研究全体に資する情報提供を行うことであった。

B. 研究方法

2024 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversityに参加し、また研究成果の一部を報告することを通じて、情報収集を行った。さらに The Center on Disability Studies (CDS), College of Education, University of Hawai`i at Mānoa を訪問し、障害を持つ学生の雇用を支援する取組について情報収集を行った。

2月26日	Symposium on Postsecondary Transition of Neurodivergent
-------	---

	Students Having Potential in STEM (Pre-Conference event, University of Hawai'i at Mānoa, Campus Center Conference Room)
2月27日—28日	39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity (Hawai'i Convention Center)
2月29日	Hawai'i Summit on Employment First (Post-Conference event, Entrepreneurs Sandbox)
3月1日	Visit University of Hawaii at Manoa (Prof. Robert Stodden and Dr. Eric Folk)

図 PacRim2024 参加及びハワイ大学訪問スケジュール

(倫理面への配慮)

本研究の実施に当たっては、人を対象とした研究は実施していないため、倫理的に配慮すべき事項はない。

C. 研究結果

1. Symposium on Postsecondary Transition of Neurodivergent Students Having Potential in STEM (Pre-Conference event) (神経多様性を持つ学生の STEM 分野への進学と職業移行に関するシンポジウム)

1-1. 講演者と発表内容

- スコット・ベルマン氏 (ワシントン大学障害者サービスセンター暫定ディレクター)
ベルマン氏は、STEM教育における包摂、多様性、公平性を推進する取り組みについて紹介した。具体的には、神経多様性学生のニーズを理解し、それを教育プログラムに統合する方法に焦点を当てることの重要性を指摘していた。
- リサ・ガロウェイ氏 (ハワイ大学障害研究センター教員)
ガロウェイ氏の講演は、地元のネイティブハワイアンコミュニティに根ざした STEM カリキュラムの開発についてであった。彼女は、障害を持つ学生が

STEM分野で成功を収めるために必要な支援体制を構築するまでのポイントを紹介した。

- ロンダ・ジェンソン氏 (北アリゾナ大学教授、心理学科・教育専攻)
ジェンソン氏は、障害者が STEM 分野での参加を拡大するために資金提供を受けたプロジェクトについて紹介した。彼女の研究は、神経多様性を有するが育成向けの教育へのアクセスとプロフェッショナルな開発モデルに焦点を当てていた。
- ヘ・ジン・パーク氏 (ハワイ大学マノア校障害研究センター准教授)
パーク氏は、特に才能ある学生を支援するための連邦政府からの助成金に基づくプロジェクトについて紹介した。彼女の研究は、優れた教育プログラムと神経多様性のある学生の移行支援に関連するものであった。
- マヤ・マティス氏 (ハワイ大学マノア校障害研究センター准教授)
マティス氏は、自閉症スペクトラム障害 (ASD) に焦点を当てたコミュニティベースの介入の実装についての彼女の臨床的専門知識を紹介した。教師や親、コミュニティヘルスワーカーへのトレーニングと支援について焦点を当てていた。
- キリコ・タカハシ氏 (ハワイ大学マノア校障害研究センター准教授)
タカハシ氏は、神経多様性のある学生が STEM 分野で成功を収めるための教育アプローチについての研究を紹介した。タカハシ氏は、文化に応じたカリキュラムと教授法、包括教育、ユニバーサルデザインの学習、支援技術の重要性を指摘していた。
- パトリック・ガートサイド氏 (Work Now Hawaii・創業者)
ガートサイド氏は、神経多様性を持つ人々の雇用を支援する非営利組織の取り組みを紹介した。ガートサイド氏は、実装の実践的な戦略、成功事例、Employment First を実現するためのコミュニティや雇用主の関与の重要性を強調した。Employment First の原則は以下の通りである。基本原則：

「Employment First」の中心的な考え方とは、重度の障害を持つ人を含むすべての人が、統合された雇用およびコミュニティ生活に完全に参加可能であるというものである。この哲学により、重度障害を持つ青少年および成人に対する雇用関連サービスの第一選択として、一般労働市場での雇用が優先されることになる。政策と実践：Employment Firstは、政策に影響を与える概念であり、サービスの資金配分における優先事項でもある。これは、従来のデイサービスやシェルタードワークショップよりも統合雇用を優先するシステムへの変更を求めるものである。支援とサービス：このアプローチは、隔離された設定からの資源を統合雇用成果につながる個別化された、柔軟な支援へと移行することを提唱している。これには、ジョブコーチング、サポートされた雇用、職業リハビリテーション、自然支援の利用が含まれる。コミュニティ統合：Employment Firstの取り組みは、コミュニティ統合のより広範な目標と密接に関連している。これには、障害を持つ個人がコミュニティで雇用されるだけでなく、コミュニティ生活のあらゆる側面に積極的に参加し、統合されていることが含まれる。すべての人にとっての利益：Employment Firstは、統合雇用が障害を持つ個人にとってより良い成果をもたらすと信じている。これには、自尊心の向上、収入の増加、健康の改善、より広範な社会的ネットワークへの参加が含まれる。立法の支援：米国の多くの州が正式な Employment First 政策を採用しており、国家レベルでの支持も増加している。これらの政策はしばしば、統合雇用が公的資金によるプログラムの優先されるサービスオプションおよび成果であることを法制化している。

1-2. 参加者の反応

参加者からは、具体的な教育手法や職場での適応策に対する具体的な質問が多く寄せられ、活発な議論が行われた。また、参加している当事者である学生や親、教育者、研

究者、支援者からのフィードバックを通じて、今後のカリキュラム開発や政策提案に生かすべき貴重な意見が得られた。

1-3. 総括

このシンポジウムへの参加は、神経多様性を持つ学生が STEM 分野で成功を収めるための理解と支援を深めるための重要な機会となった。参加者として、神経多様性学生の潜在能力を引き出し、支えるために、教育現場や職場で直ちに実践できる知識とツールを得ることができた。

2. 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity (Hawai'i Convention Center)

障害者雇用を専門とする産業保健の専門家として、パックリム 2024 会議に参加したことは、包摂と多様性に関する世界的な視点を深める貴重な機会となった。パックリム 2024 のテーマは「Beyond Access: Building a Culture of Belonging」であった。この会議は、教育、職場、医療、公共政策など様々なセクターにおいて、障害者が支援を受け、活躍できる環境を促進する包摂的慣行を実施する方法を探求することを目的としていた。

2-1. 雇用ストランド：雇用ストランドの議論は、専門分野に特に関連が深かった。このセッションでは、「雇用優先」政策をシステム的なアプローチとして障害者全員に意義ある労働を実現するための必要性が強調された。障害者が職場で利益を受けるための障害福祉の管理戦略が共有され、雇用をアクセシブルで持続可能にするために重要であるとされた。

2-2. 包摂的身体活動と神経多様性ストランド：主に雇用に焦点を当てていたが、包摂的身体活動と神経多様性のセッションは職場の包摂に対する洞察に富んだ類似点を提供了。これらの議論は、全ての個人が受け入れられる環境を作ることの重要性を強調し、包摂的雇用慣行を反映していた。神経多様性ストランドは、雇用を含む様々な生活領域に神経多様性個人を統合する方法についての視点を提供した。認知の多様性を受け入れることが職場の革新と生産性を高めるために重要であると強説された。

2-3. ネットワーキングとコラボレーション

ン：会議は教育者、政策立案者、アドボケートなど、多様な専門家とのネットワーキングを促進した。これにより、障害者の雇用成果を向上させる取り組みについてのアイデアを交換し、協力するプラットフォームが提供された。異なる地域からの同僚との議論から、障害者雇用のためのグローバルな課題と革新的な解決策についての洞察が得られた。

2-4. 具体的な発表内容について：
PacRim2024での研究者や実践者の発表の中で、今後当研究班の研究活動に役立つと考えられた発表を2つ取り上げる。

2-4-1 . Accessible 'workplaces': Assistive technology, disability, and the changing working landscape in Japan (Jenni Schofield)

この発表の目的は、英国人であり車いすでの生活をしている当事者でもある研究者が、日本の特例子会社での参与観察により、1) 障害を持つ労働者が職場により良く適応できる方法を探求し、彼らの声や経験を強調する2) 日本の職場における当事者としての経験を共有し、発信することで政策立案者や雇用主に職場のアクセシビリティ向上を促す3) 職場を再定義し、雇用主がアクセシブルになるためのガイダンスを提供することであった。その研究活動を通じて、現在日本の企業で利用可能で使用されているアクセシビリティ技術は何か、障害を持つ労働者はそれらの効果と有用性をどのように評価しているのか、「職場」とは何か、その進化が障害を持つ労働者にどのような影響を与えたのか、労働環境の変化とともに、障害を持つ労働者の雇用機会はどのように変化したのかについて情報収集し、発表の視点からまとめていた。背景情報として、日本における障害者のある労働者の雇用状況や特例子会社制度について紹介していた。研究は、NTTの特例子会社であるNTTクラルティで行われた。

NTTクラルティは、障害を持つ人々が快適に生活できる社会を築くことをビジョンとすること、高コントラストの掲示、広い空間、異なる素材の床など、アクセシブルな設計が施されていること、障害者が主導する障害理解研修や、障害者の生活、スポーツ、レシピなどに関する記事を掲載したウェブペ

ージ「YuYuYu」の運営など、日本の特例子会社のリアルな状況を紹介していた。特例子会社制度には、「包摶か隔離か」の議論が常に生じているが、発表者は、1) 理想的な世界では、専門子会社は必要なくなるだろう2) 専門子会社は「違い」を生み出しが、障害を持つ同僚に囲まれて働くことは、その自体でアクセシビリティを助けるかもしれない3) 企業は従業員の声に耳を傾け、包摶、相互尊重、理解の文化を促進する必要がある、と考察をしていた。

2-4-2. Differences between employers who do and don't hire people with disabilities: Using segmentation to design targeted social marketing approaches (Melanie Randle: Professor of Marketing, University of Wollongong)

世界的に見て、15歳以上の障害者の労働参加率は、障害のない人の約半分と推定されている。オーストラリアでは、労働参加率は過去20年間ほとんど変わっていない。先行研究では、雇用主が障害者を雇用しない理由を特定して列挙しているが、市場細分化技術を用いて障害者を雇用する企業としない企業の違いを比較した研究はない。本研究の目的は、障がい者を雇用する雇用者と雇用しない雇用者の特徴的な特徴を明らかにし、雇用率を高めるために効果的なソーシャル・マーケティング戦略を特定することであった。2023年にオーストラリアの雇用主1419社を対象に行った調査の結果を報告している。雇用主が障害者であることを公表した人を採用したことがあるかないに基づいて、先駆的なセグメンテーションを行っている。まず、雇用主グループ間の有意差を確認するためにカイ二乗検定を行った。性別、障がい者と接した経験と自信、組織の規模、雇用にどの程度積極的か、雇用に人工知能を使用しているか、将来障がい者を雇用する意思があるか、などの点で有意差が認められた。次に、雇用する理由と雇用しない理由の2つのグループについて説明した。雇用主が障がい者を雇用する理由として最も多かったのは、障がいのある人のスキルがその仕事に最適であること、そして地域社会を支援し、インクルーシブな職場を作りたいからであった。雇用主が雇用を見送る理由として最も多かったのは、

障害を明らかにした応募がなかったこと、職種が障害者に適していないこと、障害者をサポートする適切なリソースがないことであった。本発表は、雇用主の障害者雇用意欲を高めるために、どのようにターゲットを絞ったソーシャルマーケティング戦略に知見を反映させることができるかについて、実践的な示唆を与えていた。この論文は、「雇用における障壁を克服するための洞察、革新、戦略」を提供しており、マーケティングの研究者の視点からの障害者雇用の促進についての検討ということでとてもユニークであった。

2-4. 本研究班の成果報告

熟練者のアセスメントスキルに関する聞き取りの結果を口演発表した。[ミクロ：本人・家族][メゾ：支援者自身・就労先][マクロ：地域・自治体]のレベル毎のスキル、及び、各レベル内・レベル間のかみ合わせを見立てるスキル、さらに、これらの見立ての手段のスキルについて報告した。発表会場内外で情報交換を行い、研究成果の妥当性が確認されると共に、実践へ還元しさらに精錬する必要性が考えられた。

2-5. まとめ：PacRim2024 は、障害者雇用と包摂に関する複雑な問題に対する理解を深めるための重要な機会であった。PacRim2024 で得られた知識は、当研究班での研修プログラムや当事者向けのアプリケーションを検討する上で、効果的な雇用慣行のあり方や、障害のある労働者向けの支援を実践するための先進的なツールと戦略を検討することに役立った。PacRim2024 で学んだ戦略を適用し、職場とコミュニティとの成果を共有して、障害のある労働者にとって最善の雇用環境の醸成を模索する。会議で新たに知り合った研究者や実践家と、日本における障害者の雇用支援について意見交換を継続する。PacRim2024 への参加を通じて、メインテーマから具体的な実践に落とし込むことができた。また、その実践は、私の専門である産業保健の労働者の保護の基本的な価値と一致していると認識できた。

3. Post conference 2024 Hawaii Summit on Employment First

プログラムは、支援者、実務家、当事者向け

のコースに分かれており、我々は実務家向けのコース (Practitioners Track) に参加了。

3-1. 講演者と発表内容

- **Braiding and Blending Services** (Jennifer White : US Department of Labor Office of Disability Policy))
はじめに：このプレゼンテーションは、障害を持つ個人を支援する際に家族、隣人、地域社会のメンバーが果たす重要な役割を強調していた。これらの個人が繁栄するためには、調整、創造性、他人への依存が必要であると指摘していた。サービスと資金の組み合わせ、組み込み、順序付け：組み合わせ、組み込み、順序付けの資金が違法であり、「二重取り」と考えられているという一般的な神話に対処する必要がある。Braiding というのは日本語では「三つ編み」のことであり、複数の資金源を活用して一つのサービスを提供する仕組みのメタファーである。実際は、連邦政府はこれらの方針を承認するだけでなく、包括的な支援を構築するためにこれらの方法を奨励していることを強調して、「二重取り」「不正受給」という誤解を解くことが大切であると説明をしていた。組み込み (Braiding) の例：デイビッドのケース：デイビッドは、住宅の機会、HCBS ウェーバーの支援、職業リハビリテーション、メディケイド、社会保障、郡のレクリエーション奨学金、コミュニティカレッジなど、複数の支援源を組み合わせてから支援を受けている。アビーのケース：デイハビリテーションサービスの参加者であるアビーは、製パンで生計を立てたいと考えていた。彼女の個別サービスプラン (ISP) には、製パン業界を探求し、仕事に応募し、フィットネスと栄養クラスを続けることが含まれるなど、複数のプログラムが組み合わさっている。組み合わせ (Braiding)：異なる資金源を組み合わせて望ましい結果を得ることと定義されている。例えば、職業リハビリテーションなどの資金源からの支援を受けて、教室学習、インターンシップ、ジョブコーチング

のプログラムが支援された事例がある。順序付け：サービスを計画する際に、それぞれが次のサービスにつながるようにして、連続した支援構造を作る方法のことである。効果的なサービス調整の障壁：資金源との関係がない、支援機関のインフラが不十分、ケースマネージャーの経験不足、自己擁護者や家族が組み合わせサービスを要求する方法を知らないといった一般的な障害を特定する。

- Real Work for Real Pay: Success Stories Hawaii 2024 (Jennifer White, CEO

Able Opportunities, Inc.)

社会正義と障害者：本発表では、障害者に対する公平な機会を確保することの重要性が強調されていた。特別教育の進化と社会正義の文脈での継続的努力が強調されていた。エンパワーメントとアドボカシー：好奇心の精神を育て、内在化された非障害者優先主義（エイブリズム）に対抗することや、個人を効果的にサポートするためには、継続的な学習と適応が必要であることが強調されていた。包括的な技術とツール：ホムンクルスの脳地図：感覚に関する考慮事項が議論され、「手の上の手」(Over the hand) 教授法（この方法では、教師やケアギバーが支援を受ける人の手の上に自分の手を置き、物理的に操作を行うため、支援を受ける人の自主性を奪い、受動的な役割を強いる可能性がある。）ではなく、「手の下の手」(Under the hand) 教授法（この方法では、支援者が支援を受ける人の手の下に自分の手を置きます。これにより、支援を受ける人が主体的に活動を行うことが促され、その人の能力や自主性が尊重されるため、特に認知症の高齢者や障害を持つ人々への支援において、その人々の尊厳と自立を支持するために推奨されることが多い。）を推進し、学習における内発的動機付けを促し、手がかり、きっかけ依存を減らすことを提唱していた。コンプライアンスからアライアンスへ：指示的な方法から、クライアントが主導する

ことを可能にする方法へのシフトが行われ、非言語的な教授技術の利用を促していた。技術とトレーニング：職場と個人の自律性を促進するために、携帯型カメラ、iPad、アプリを使用し、ビデオ履歴書や自己紹介映画の作成が紹介されていた。ユニバーサルデザイン：コミュニケーションを効果的に強化するために、多様な学習ニーズに対応するためのユニバーサルデザインのトレーニングツールの使用が推進されていた。人中心のアプローチ：個人主導の解決策に焦点を当て、個人が主体的に通信とタスク管理のための画像システムを使用することが奨励されている。これにより、さまざまな設定での機能の独立性が高まることで、利用者の自主性が高まることにつながっている。コミュニティと雇用者の関与：コミュニティのリソースと雇用者を巻き込み、包括的な環境を作る戦略の必要性や、障害者のニーズを理解し、それに適応することの重要性が強調されていた。戦略計画と変革管理：組織変革のためのステップが概説され、技術統合、戦略計画、パフォーマンス測定を含む、障害者サービスの持続可能な改善を確保するための措置についての説明がなされた。

- Employer Engagement (Steve Blanks)
雇用主のエンゲージメントについての概要：発展途上の障害者の雇用平等とコミュニティを目指し、雇用主の関与に関する様々な実践が紹介された。これには、関係構築の考え方のシフト、雇用主の旅の4段階の枠組み、新たな実践の展開が含まれる。雇用主のエンゲージメントの重要性：85%の仕事がネットワーキングを通じて獲得されるため、雇用主との関係構築は極めて重要である。特にハワイにおいては、この点が真実であるかどうかが議論された。必要なシフト：「二重顧客」アプローチへの実践の変更が必要であるとされ、求職者と雇用主（二重顧客）の両方に焦点を当てる。言語とアプローチの変更、関係やパートナーシップの発展に重点を置く。ビジネス慣行の理解、ビ

ジネスとの共同作成の機会の確立に関心をもつ。顧客エンゲージメント：ビジネスと顧客との関係を築くプロセスとして定義され、顧客基盤との信頼と忠誠心を築くための手法が示された。パートナー開発：信頼できるアドバイザーとしての自己位置付けが求められ、信頼性の向上、関係の深化、自己志向の低減が重要である。関係構築：関係構築の基本はまずは与えることであり、より多く聴き、専門知識を共有し、どのように助けることができるかを尋ね、本当の自分自身でいることが勧められる。雇用主の旅の主要段階：雇用主の関与のプロセスを「接続、考慮、転換、継続」という4つの段階で説明し、それぞれの段階での活動が具体的に示された。

- **Customized Employment (Tricia Jones-Parkin)**

本講演の目的は、障害を持つ人々のための支持された雇用とカスタマイズされた雇用における雇用主の関与の最善の実践を共有することであった。この講演は、組織が障害のある労働者の雇用を最優先にするための戦略をどのように実装するかについての概要を紹介した。組織変革における戦略：雇用を最優先にするための取り組みの目標は、1) 雇用第一と HCBS 設定の交差点を理解し、すべての人が競争的統合雇用を探求する機会をどのようにつなげるかを学ぶ 2) 雇用と関係構築、コミュニティの機会の探求に役立つ発見プロセスの主要要素を実装する方法を学ぶ 3) 直接支援専門家の能力を構築し、意義のあるコミュニティ統合と雇用機会につながる生活体験を結び付ける方法を学ぶことであった。2. 成功的なプロバイダ変革の要素：1) リーダーシップ：「なぜ」を定義し、チームを構築し、関係者とのコミュニケーションを図る。2) 顧客焦点：受け入れと個別中心の計画、コミュニティライフエンゲージメント、利益管理を含む。3) 運用：サービスの運用、移行サービス、エージェンシーの運用焦点を明確にする。4) 労働力開発：現在のスタッフのスキルと

能力、リクルートメント、オンボーディング、新規スタッフのトレーニング。5) 結果、測定、分析、および知識管理：品質保証、満足度、パフォーマンス測定、エージェンシーの認証、資金提供者の品質とコンプライアンス調査。3. 個別中心の思考、計画、実践：1) 個別中心の思考は、人とその愛する人々の見解を尊重し、生活の質、福祉、そして情報に基づいた選択を重視する。2) 個別中心の計画は、その人が選んだサポーターによって導かれ、良い生活を構成する選択肢や興味を学び、必要なサポート（有償・無償）を特定する方法である。4. 基礎となる価値観/定義
1) 競争的統合雇用 (CIE) は、個人が最低賃金以上で報酬を受け、障害のない他の従業員と同様に利益を受け、進歩の機会を提供される雇用形態である。
2) 生活体験：直接的な日常の出来事を通じて得られる個人の世界に関する知識である。
3) 発見プロセス：カスタマイズされた雇用を確保するための基盤となる定性的プロセス。
4) カスタマイズ雇用：雇用者と従業員の間の個人的な関係を通じて競争的統合雇用または自営業を達成するプロセス。
5. カスタマイズ雇用の利点：1) 複雑な支援ニーズを持つ個人に特に効果的 2) 障害のある人を含む、雇用を求めるすべての人に適用可能 3) 競争的採用の比較要素を回避 4) 自然な関係、支援、訓練に依存。

4. The Center on Disability Studies (CDS), College of Education, University of Hawai`i at Mānoa 訪問報告 (Prof. Robert Stodden and Dr. Eric Folk)

The Center on Disability Studies (CDS), College of Education, University of Hawai`i at Mānoa を訪問した。訪問の目的は、障害を持つ学生の雇用を支援するためのコミュニティと大学との間の密接な関係についてであった。ロバート・ストドン氏およびエリック・フォーク氏から、CDS の活動の概要と当研究班の活動への意見聴取を行った。このような取り組みによりハワイ大学では、日本では大学進学難しいと考え

えられているダウン症や知的障害のある学生が、支援を受けながら大学を卒業することができます。メンターとなったりしている。障害があることに先入観を持つことなく、可能性を信じて支援をしていくことの重要性を強く認識することができ、当研究班で作成する支援者向けの研修や当事者向けのアプリケーションでも重要な考え方であると考えられた。

- LEND プログラム:

ハワイ大学の Leadership Education in Neurodevelopmental and Related Disabilities (LEND) プログラムは、さまざまな分野の専門家を育成するための主要な取り組みである。このプログラムは、発達障害および関連障害を持つ個人の健康と教育の成果を向上させるために必要なスキルを高めることを目的としている。

- セルフアドボケートカウンセリングプログラム:

セルフアドボケートカウンセリングプログラムは、障害を持つ学生を支援するための重要な要素として強調された。このプログラムは、学生が教育および雇用環境で自身の権利とニーズのために主張することを支援する。

- コミュニティと大学の協力:

ストドン氏とフォーク氏は、コミュニティと大学との関係の重要性を強調した。このコミュニティと大学のパートナーシップにより、障害を持つ学生のための実践的な支援と雇用機会が提供され、教育から労働市場への円滑な移行が保証される。

- Derek Otsuji 教授による参考講演:

障害を持つ学生および従業員を支援する一環として、デレク・オツジ教授の取り組みが紹介された。この講演は、学術および職業環境で障害を持つ個人のニーズと能力を理解するため上での重要な知見であり、この取り組みから、障害のある学生に対する先入観が当事者の可能性を低めていることが示されていた。

- 自己決定の強調:

学生および障害を持つ従業員の自己決定に重要な焦点が当てられた。センタ

ーのプログラムは、個人が自身の目標を設定し、自身の人生に関する選択をすることを奨励している。このアプローチは、自制心と所有感を促進し、労働市場および社会への成功した統合に不可欠である。

- 当研究班が作成を進めている成果物については、ストドン氏とフォーク氏からは前向きなフィードバックをいただいた。お二人とのディスカッションを通じて、当事者にも、支援者にも Self-determination 、 Self-advocate 、 Independently 、 Passion 、 Responsibility 、 Sustainability がキーワードになること、 CDS の知見が使えること、が認識できた。今後も、研究班の研究活動の進捗に応じて、 CDS との意見交換が有用であると考えられた。

- 結論: この訪問では、 CDS が障害を持つ学生が直面する課題に対処するために取っている包括的なアプローチについて、当研究班の成果物を検討していく上で、多くの有用な情報を得ることができた。 LEND 、セルフアドボケートカウンセリング、自己決定に焦点を当てたプログラムは、教育だけでなく、これらの学生の就労の成功につながることを示している。この訪問は、障害を持つ学生を支援するために実施されている実践的な措置についての貴重な洞察を提供した。また、「失敗事例はないか」との質問に対して、「プログラムを休止している事例はあるが、諦めた事例はない。失敗は支援者が諦めたときに失敗になる」という言葉が印象に残った。卒業生の雇用機会を拡大するために、コミュニティリーダーとさらに連携する。

D. 考察

今回の PacRim2024 への参加及び CDS への訪問についての考察は、「C. 結果」と合わせて記載した。

E. 結論

2024 年 2 月 26 日から 3 月 1 日まで米国

ハワイ州ホノルル市に滞在し、PacRim2024のPre-Conference、Conference、Post-Conferenceへの参加、The Center on Disability Studies (CDS), College of Education, University of Hawai`i at Mānoaへの訪問をすることにより、障害のある労働者の就労支援について、当研究班の目的とする成果物の開発に役立つ多くの先進的な知見とネットワークを多くの先進的な知見を得ることができた。研究期間2年目となる次年度は、今回の出張の成果を、研修カリキュラムと視覚教材開発に役立てたいと考えている。

なし

3. その他

なし

F. 健康危険情報

該当する情報はなし。

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

Miki Marutani, Hisashi Eguchi, Hiromi Kawajiri, Keiko Yukawa, Takuya Matsushige, Kiriko Takahashi.
Development of an Innovative App and Training for Transition Support Staff to Better Support Transition to Employment of Persons with Disabilities. the 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, 2023

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定含む）

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録