

表4-1-1 支援対象者の持つ問題についての評価の相関

N=23	集団の空気が読めず、浮いた言動を取る	人と話をするのが苦手	打たれ弱い	プライドが高い	他人が自分をどう思っているか気になる	一方的に自分が話したいことを話す	要領が悪い
人と話をするのが苦手	0.676 0.000						
打たれ弱い	0.568 0.005	0.631 0.001					
プライドが高い	0.650 0.001	0.516 0.012	0.771 0.000				
他人が自分をどう思っているか気になる	0.552 0.006	0.700 0.000	0.805 0.000	0.656 0.001			
一方的に自分が話したいことを話す	0.720 0.000	0.555 0.006	0.445 0.033	0.559 0.006	0.530 0.009		
要領が悪い	0.511 0.013	0.689 0.000	0.691 0.000	0.467 0.025	0.548 0.007	0.333 0.120	
こだわりが強い	0.776 0.000	0.755 0.000	0.705 0.000	0.613 0.002	0.619 0.002	0.552 0.006	0.760 0.000

上段	Pearson の相関係数 有意確率 (両側)
下段	

### 第3節 より困難な対象者とは

今回の郵送調査では、同一のタイプの機関については、1か所のみを調査対象とした。たとえば、少年の更生保護施設については、一か所だけを調査対象とした。だから、特定のタイプの機関ごとの標本数が小さすぎるので、特定のタイプの機関について「このタイプの機関は」という一般化した言明はできないし、すべきでもない。というのは、そのタイプの機関についての安定した平均値を求めるのに必要な標本数がないからである。とはいえ、23もの回答があると、何らかの傾向を読みとることは可能である。先ほどの8項目のそれぞれの項目について値を標準化し、23の機関について平均値を取り、平均値の大きい順にランク付けした。対象者が特定の問題を持っているかどうかを(1 全員 2 半数以上 3 半数 4 半数以下 5 いない)という反応カテゴリーで尋ねているので、ランクの高い支援機関ほど、困難度が低いということになる。

すると、表4-1-2に見るように、最も困難度が低い(1位)のが学生を対象とした機関であり、最も高い(23位)のが犯罪、非行を犯した人の支援機関となる。表4-1-2からは、目指す職業形態が読み取れるが、それを見ても、ランクはそれなりの妥当性を持っているようである(とはいえ、信頼性は低い)。

例えば、公募型のプログラムを持っている支援機関のランクは、2, 6, 7, 14, 15位。これらの機関は、いわゆる「フリーター」を対象とするものから実質的には「社会的引きこもり」を対象とするところまで多岐にわたっていることから、そのような結果となったようだ。一方、障害者の就労支援機関のランクは、5, 8, 9, 12, 16位と中位に固まっている一方、発達障害者の支援に当たっている機関のランクは、17, 19, 21, 22位と低いところに固まっている。今回の調査に伴って行った聞き取りでも、発達障害は、問題性が見えにくく、能力が高い分、かえって、職場適応が難しいと何度か聞いたが、その点を反映しているのだろうか。

また、非行・犯罪関係の支援機関のランクは、3, 4, 10, 13, 23位とばらついている。これらの

機関の対象者は、非行・犯罪深度から見ると浅い順に、10, 13, 23, 4, 3位と思われるから、非行・犯罪深度と支援の困難度と関連していない。非行関係の機関については、回答者の回答の癖で不安定となったことが推測できる。

さて、私の前提は、困難度の高いところのノウハウを緩和することでより困難度の低いケースが対応可能だというものだが、今回の調査で、一貫して困難度が高い（ランクが低い）のは、発達障害者の就労支援機関であった（発達障害者の就労支援については、梅永、2002, 2004）。今回、測定した8項目が、この発達障害と関連した特性を測定しているという傾向があるからかもしれない。

表4-1-2 郵送調査を行なった就労/就職支援機関の一覧

対象	主たる援助手法	目指す就労形態	ランク
学生	職業教育, 職場実習	正社員	1
公募	就職支援セミナー	正社員	2
犯罪, 非行を犯した人	雇用, 個別支援	アルバイト	3
犯罪, 非行を犯した人	雇用	正社員	4
障害者	雇用前訓練, 職場実習, 定着支援	働ければこだわらない	5
公募	職業訓練	正社員/こだわらない	6
公募	就職支援セミナー, 情報提供	正社員(社保完備)	7
障害者	職場実習, 定着支援	正社員	8
障害者	社会適応訓練(就労体験)	前向きの変化があれば	9
犯罪, 非行を犯した人	雇用	働ければこだわらない	10
学生	キャリア支援セミナー, キャリア相談・カウンセリング	働ければこだわらない	11
障害者	職場実習, 定着支援	本人の意向	12
犯罪, 非行を犯した人	個別支援	正社員	13
公募	就職支援講座	正社員	14
公募	参加型学習	働ければこだわらない	15
障害者	ジョブコーチ付き職場実習	前向きの変化があれば	16
発達障害者等	グループ活動, キャリアカウンセリング	正社員	17
若年無業者	職場体験	働ければこだわらない	18
発達障害者等	職業前訓練	働ければこだわらない	19
若年無業者, 障害者	就労体験の場としての作業所の運営, ジョブコーチ付職場実習, カウンセリング	前向きの変化があれば	20
発達障害者等	ジョブコーチ, 相談支援	働ければこだわらない	21
発達障害者等	相談支援, 機関連携	前向きの変化があれば	22
犯罪, 非行を犯した人	個別支援	アルバイト	23

#### 第4節 就労支援の仕組み

##### 1 リスク要因予防パラダイム (risk factor prevention paradigm)

疫学では、問題となる事象（アウトカム）を減らそうとする際、そのアウトカムが生じる確率を増加させる要因（リスク要因）を同定し、そのリスク要因を減らす取組みを行うことによって、そのアウトカムが生起する確率を減らそうと考える。この枠組みがリスク要因防止パラダイムである。

例えば、特定の食習慣が、ガンを増加させることが知られているとき、その食習慣の改善に向けての取組みを行うことで、ガンの生起を減らそうという発想である。

もちろん、特定のアウトカムの生起確率の増加をもたらすリスク要因は一つではない。無業者となるというアウトカムについては、おそらく、新奇欲求や動機付けの高さ・失敗による条件付けられやすさといった本人要因、友人関係への適応・友人の就労に対する態度といった友人要因、家庭内葛藤・家族の経済状況といった家族要因、学業適応・学校に対する態度などの学校要因、さらには、地域の経済状況といった地域要因のように、複数の要因が異なるレベルにおいて存在していると考えられる。例えば、先にあげた8項目もこうした要因の一部であると考えられる。

ここで気をつけておいてほしいのは、これら複数の要因は、等しい大きさの影響力をアウトカムに与えているわけではないし、それぞれの要因を変化させようとするものの容易さも、それにかかる費用も