

第2章

就労支援機関における支援の課題

第2章 就労支援機関における支援の課題

1. 若年者就労支援機関の対象者のもつ何らかの障害

若年者就労支援の現場には、何らかの障害を負っているのではないかと推測される対象者が現れることは少なくない。そのような状況は、平成19年3月に発表された、社会経済生産性本部『厚生労働省委託 ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書』に含まれる、若者自立塾及び地域若者サポートステーションの来訪者を対象に行った調査からうかがうことができる。

(1) 発達障害との関連について

発達障害（本稿では、学習障害を含むものとする）や知的障害に関連している可能性があるのは、「字を読むのが不得意 19.1%」、「手先が不器用 49.4%」、「字を書くのが不得意 36.7%」、「人に話すのが不得意 66.3%」、「計算をするのが不得意 43.9%」、「人の話を聞くのが不得意 34.7%」などである。基準となる比較群はないが、おそらく同年代の若者と比べて、有意に高い値ではあることが推測できる。

さらに、「難しい」ないし「やや難しい」と答えた比率だが、「面接に通る 77.2%」、「上司から信頼される 66.7%」、「面接で質問に答える 65.3%」、「同僚とうまくやる 60.6%」、「職場で友達をつくる 66.3%」、「知らない人に話しかける 60.3%」など、対人コミュニケーションに関連する困難性、さらに、「仕事を覚える 57.9%」、「教えてもらわなくても周囲のやり方を見て仕事を覚える 62.1%」、「仕事で失敗を繰り返さない 61.8%」など、職務遂行そのものに関連する困難性が見受けられる。これらの困難性は、障害の指標そのものではないが、発達障害や知的障害などと相関していることが予測できる指標である（なお、以上の回答割合は、合計から無回答の者を除いた数を分母とする割合である）。

また、本稿の執筆に当たり提供を受けた、厚生労働省障害者雇用対策課資料によると、四つのニート支援施設において、生育歴、施設でのプログラム、休憩等プログラム時間外での様子などのエピソードについて、ヒアリングを実施したところ、これまでの利用者のうち155名36名（23.2%）が発達障害であると想定された。さらに、この資料は、「ニート支援施設は集団活動が前提となっているため、利用を回避している発達障害者もいるものと想定される。ニート状態にある若年者中の発達障害の割合はさらに高くなる可能性がある。」と論じている。

(2) 精神障害との関連について

精神障害に関連する可能性がある数字としては、「精神科又は心療内科で治療を受けた 51%」と何とほぼ半数に達する。過去に治療を受けたことがある場合を含んでいるし、「心の調子」が悪く相談に行っただけという者も含まれているだろうから、このやや半数の者がただちに、精神疾患を抱えているということはできないが、若年者就労支援において、精神障害者の就労支援のノウハウが参考になることを示唆する数字である。

(3) データが示唆すること

若年者就労支援機関の対象者には、発達障害や知的障害、精神障害を抱えた者が少なくないことが推知される。^{*1} 筆者が、静岡における若年者就労支援活動^{*2}を通じて日々感じている実感と、これらの統計には大きな乖離はない。今、若者の雇用に起きているのは、雇用法制の改正による雇用の流動化の直撃であるが、就労に不適應をきたしやすい、諸障害を抱えた若者たちが、徐々に雇用からはじき出され、社会的排除を受けている（あるいは、さらに、その結果として、諸障害に囚われていく）様子が、こうした統計に表れている。

就労困難な若者たちは、低学歴や出身家庭の社会的経済的地位の低さといった特性があることが既に指摘されている（玄田，2005）。発達の負因に加え、社会的な負因を併せ持つ若者たちにとっては、今の社会は、あまりにも適應困難になっているのではないだろうか。だからこそ、64万人ものニートが存在しているのではないだろうか。

今、若年者就労支援機関の扉をたたいているのは、種々のコンプレックスニーズを背負い、就労不適應に至ったこうした若者たちである。このようなニーズを持つ若者に対して、どのような就労支援を行ったらよいのだろうか。

2. 障害者就労支援から、若年者就労支援への、就労支援ノウハウの移転

既に見たように、いわゆる「ニート」層には、発達障害や知的障害、精神障害を持つ者が、より多く含まれているように思われる。わが国では、さまざまな行政分野において、こうした若者に対して、就労支援が行われ、そのノウハウが蓄積されてきた。

例えば、筆者の前の職場である少年院では、職業訓練に加えて、進路指導講座（今で言うところのキャリア教育）、出院後の生活設計のための面接、仕事の場の見学、少年院外での体験実習などが行われ、仮退院後は、保護司による就労支援へと引き継ぐというシステムが確立している。少年院は、やや知的発達の遅れた少年たちを多く収容する施設として発足し、最近では、少年院在院者の多くが、発達障害を有するというアセスメント結果の報告も発表されている。いわゆる「ニート」層と重なる少年を支援してきたとあってよい。

いわゆる「ニート」層と重なる若者たちに就労支援を行ってきた代表的な分野は、もちろん、障害者支援の分野である。養護学校においては、雇用先の確保を含む就労支援が伝統となっているし、学校教

*1 知的障害については、たとえば、正規分布するはずの知能指数から逆算すると、あまりにも発行されている療育手帳の数が少ない（発行数は45.9万人、一方、人口の2.5%とすると知能指数70未満は319万人）ことが指摘されている。

*2 特定非営利活動法人青少年就労支援ネットワーク静岡 <http://members.at.infoseek.co.jp/sssns/>
その活動の概要については、津富（2004; 2005a; 2006）を参照。

育の手を離れた後は、身体障害、知的障害を中核として、昨今は、精神障害をも包含する形で、法的な整備がなされ、就労支援の膨大なノウハウが蓄積されている。さらに、平成 17 年 4 月 1 日には、発達障害者支援法が施行されたが、その第十条は就労支援について規定している。

そこで、若年者就労支援に当たる人々には、試行錯誤的に支援実践を繰り返さずに、障害者の就労分野において蓄積されてきたノウハウに多くを学んで、目の前にやってくる若者への支援を構造化し有用な支援を提供することが、求められているように思われる。

つまり、ここでの基本的な考え方は、これまで、障害者の就労分野において蓄積されてきた就労支援のノウハウを転用し、よく似ていたニーズを持つのではないかとと思われる「ニート層の」若者が利用可能な形で提供しようというものである。その際の前提は、困難度の高い対象者（障害者）に対して用いられているノウハウは、それを緩和することにより、より困難度の低い対象者（ニート層）に活用可能だということである。ただし、困難度の次元が異なれば、この前提は成り立たない。よって、この前提について、実証的に検討しよう。

3. 就労支援対象者の処遇困難度： 内閣府調査

筆者は、支援者の観点から見た対象者の処遇困難度について、平成 17 年に内閣府が発表した『青少年の就労に関する研究調査』「第Ⅳ部 就労に困難を抱えた青少年の就労支援組織の調査」において、検討を行ったので、その概要を紹介したい。

本調査では、23 の就労支援機関に対して郵送で調査票を送って回答を得た。23 の内訳は、高校 1、キャリア教育機関 1、公的機関ないしその委託を受けた公募型の就労支援機関 5、非行少年支援機関 5、薬物依存者支援機関 1、障害者支援機関 5、発達障害者支援機関 4、社会的引きこもり支援機関 1 である。

この調査の目的は、就労支援の困難度の次元性が、一次元であるかどうかを知ることである。困難度が一次元であれば、就労支援のノウハウは、どのような対象に対しても、本質的には同じである。つまり、対象が異なる場合には、困難度という一次元のものさしで測られた困難度に応じて、支援に強弱の差（つまり、質的ではなく量的な差）を付ければよいということになる。別の言い方をすれば、より困難度の高い対象に対して開発されたノウハウが、（その用量を減じるだけで）他のより困難度の低い対象にも応用可能であることが示されることになる。

(1) 困難度の次元性

たとえば、仕事に続かない理由として、しばしば持ち出されるのが、「対人関係が苦手」という表現である。一くくりに、コミュニケーション能力の低さといったり、対人スキルの不足といったりすることもある（例えば、山田，2004；本田，2005）。しかし、対人関係が苦手とは、引っ込み思案、集団におけるストレス耐性が低い、プライドが高すぎる、空気が読めずに余計な一言を言って集団から浮いてしま

う、他人が自分をどう思っているかが気になってしまうなどと言い換え可能だが、これらは、ひとくくり（一次元）にしてよいのだろうか、あるいは、ひとくくりできないのだろうか。このことは、定量的な検討の対象である。そこで、内閣府調査では、対象者が、特定の問題を持っているかを、支援者に5件法（1 全員 2 半数以上 3 半数 4 半数以下 5 いない）で尋ねた。特定の問題とは、

- ・集団の空気が読めず、浮いた言動を取る
- ・人と話するのが苦手
- ・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
- ・こだわりが強い

の8つである。この8つの項目を選んだ背景には、筆者が静岡で行っている若年者就労支援活動を通じて得た印象や、就労支援を行っている他の機関の人々との会話があるが、アカデミックな根拠はない。

これらの8項目がお互いにどの程度の関係があるかは、相関係数を算出することで判断できる。その結果は、表 2-1 にあるが、1つのペアを除いて、すべて5%水準で（そしてほとんどの場合1%水準で）有意な相関を持っており、その大きさも、3つのペアを除き、0.5以上と非常に大きく、すべての相関係数の平均は四捨五入で0.62に達し、この8項目は、お互いに関連が強い、つまり、就労支援の困難度が一次元であることが分かる。^{*3} つまり、就労支援のノウハウは基本的に移転可能であるという、私の基本的主張の背後にある前提は支持された。

ただし、この調査については、致命的欠点が2つあることも指摘しておかなければならない。第一に、対照群（たとえば、就労支援を受けていない群）との比較を欠いており、基準関連妥当性を欠いていることである。つまり、就労支援を受けていない若者も、同等に同様の属性を持っている可能性を排除していない。まして、横断的データであることから、予測妥当性を欠く。^{*4} 第二に、あくまで、支援者による支援対象者の評価であることである。雇用者による支援対象者による評価でもなく、本人の自己評価でもなく、何らかのディシプリンに基づくアセスメントでもない。要は、雇用主が雇用に当たって感じる困難度でもなければ、本人がぶつかっている困難度でもなければ、科学的なカテゴリーに落とし込むことができる困難度でもないということである。このことは、直ちに本調査の価値を下げるもので

*3 標本数が23とあまりにも小さいので、因子分析を行うのは好ましくないが、一応、行くと、第一因子だけで分散の67%が説明された。

*4 根本的問題は、就労支援の基礎研究ともいうべき、若者のコホートを追跡し、就労不安定の原因を探る、基礎的なコホート研究がなされていないことである。

はないが、異なる測定者・測定基準による観点を欠いているということは意識しておく必要がある。

表 2-1 困難度の次元

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	

(2) 就労支援機関のタイプによる困難度の差

内閣府の調査では、同一のタイプの機関については、原則一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、一か所だけから回答を得た。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要するだけの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よう。表 2-2 に見るように、最も困難度が低い (1 位) のが進路指導でも有数の職業高校であり、最も高い (23 位) のが薬物依存者の支援機関となる。目指す職業形態を見ても、どうも、ランクはそれなりの妥当性を持っているようだ (とはいえ、信頼性は低い)。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 位と高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, 18 位とばらついている。

表 2-2 就労支援における困難度

対象	主たる援助手法	目指す就労形態	ランク
高校生(在校生)	進路指導	正社員	1
公募	就職支援セミナー	正社員	2
保護観察対象者	雇用、個別支援	アルバイト	3
保護観察対象者	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	就職相談	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
非行少年(暴走族)	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、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
非行少年	個別支援(相談等)	アルバイト	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
精神障害者	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	グループ活動	正社員	17
非行少年	職場体験	働ければこだわらない	18
自閉症者・発達障害者	職業前訓練	働ければこだわらない	19
社会的引きこもり	就労体験の場としての作業所の運営	前向きの変化があれば	20
発達障害者	ジョブコーチ	アルバイト	21
自閉症者・発達障害者	相談支援(支援機関の紹介など)	前向きの変化があれば	22
薬物依存者	家族会による個別支援	アルバイト	23

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、18、4、3位と思われるから、非行・犯罪深度と支援の困難度は関連していない。非行関係の支援機関については、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に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かったのは、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）。

4. 伴走型就労支援： 就職支援から就労支援へ

内閣府の調査結果を踏まえると、現在、若年者就労支援の対象となっている若者の、職場適応能力の欠損の中核は、発達障害的なものと考えられ、若年者就労支援は、それをコア・ターゲットとして展開されるべきであると想定される。通常、発達障害者の就労支援（梅永、2002；2004）は、ジョブコーチ（小川、2001；小川ほか、2000）といわれる、専門的な伴走者により行われる。

また、ニート層の約半数が、精神科や心療内科の受診歴があることを踏まえると、精神障害者の就労支援からも、多くを学べる可能性が示唆される。この分野には、すでに、ランダム化比較試験によって、圧倒的なエビデンス（図 2-1）^{*5} を持つ、援助つき雇用（Supported Employment）といわれる支援スタイルがある（ベッカーとドレイク、2004）。援助つき雇用もまた、就労支援スペシャリスト（Employment

*5 比較群は、「トレインープレイス」モデル。日本で言えば、授産施設・作業所などである。

Specialist) といわれるジョブコーチによる伴走型支援の一種である。

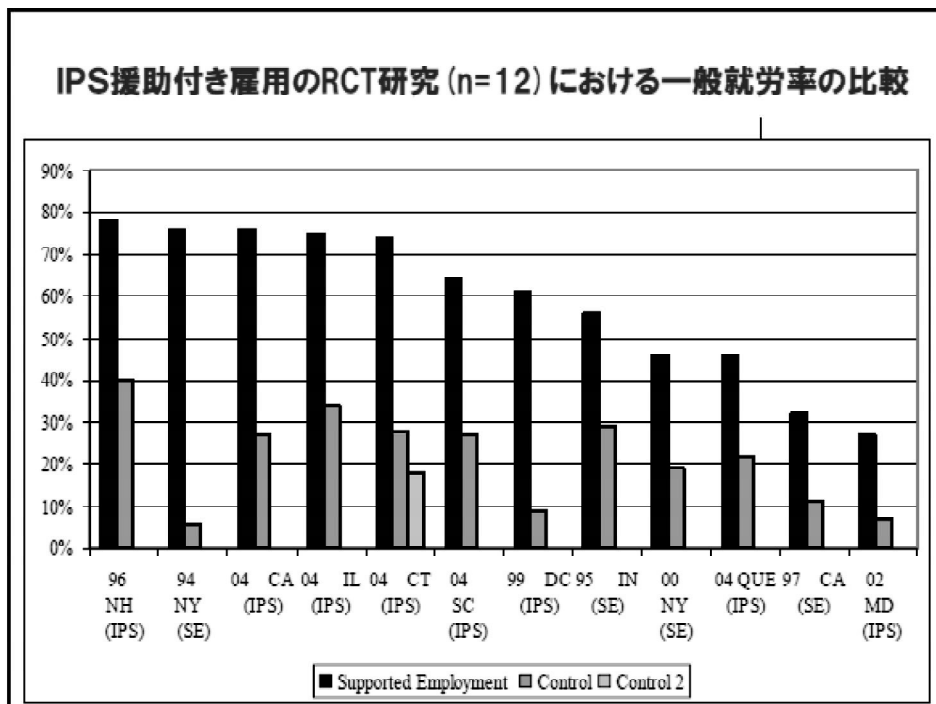


図 2-1 IPS の効果 (大島, 2007 より引用)

つまり、いわゆる「ニート」層に比較的多いと思われる障害に対して、先行してきた障害者の就労支援の分野では、伴走型支援が定番となっているとあってよい。ここで、ここで、援助つき雇用の一モデルである、IPS (Individual Placement and Support) の8原則を紹介しよう (ベッカーとドレイク, 2004)。

- 1 リハビリテーションは、分離されたサービスというよりは、精神保健の治療・援助の統合されたひとつの構成要素と考えられる
- 2 IPS の目標は、職業前訓練や福祉的就労、もしくは隔離された環境下での職業経験を得ることではなく、統合された職場環境での一般雇用での実現である。
- 3 重い精神障害を持った人たちは、職業準備訓練を受けることなしに、直接的に一般雇用につき、そこで成功することができる
- 4 職業的アセスメントは、人為的もしくは福祉的環境ではなく、一般雇用の場において継続して行われる、就労にもとづいたアセスメントである。
- 5 継続・同行支援は、仕事に就いた後に設定されたある時点で終了するものではなく、個々人に応じた期間、継続して行われる

- 6 求職活動や障害の開示、職場での支援は、サービス提供者の判断ではなく、クライアントの好みや選択に基づく。
- 7 IPS サービスは、精神保健治療・援助やリハビリテーションの環境において提供されるものではなく、地域の中で提供される。
- 8 分離された機関や援助システムにおいて並行して行われる介入ではなく、(IPS における)他職種チームアプローチが、職業サービスと臨床的サービス、支援サービスの統合を促進する。

上記の原則から明らかだが、伴走型支援は、就職ではなく、就労（職場適応）を目標とする。実際、先に触れた社会経済生産性本部の調査でも、連続一ヶ月以上就労した経験のある者は、79 %にのぼっている。ということは、ニート層の根本的な問題は、就職できなかったことではなく、就労が継続できなかったこと、別の言い方をすれば職場適応能力の不足にある。

現行の若年者就労支援は、就職イコール成功であり、就職すればその支援は完了という「就職支援」であるという発想で評価されることが多いが、この発想は、支援対象者は、仕事に就きさえすれば、十分に仕事を遂行する能力があり、仕事場に適応できるという前提に立っている。しかし、実際に、就労支援を求めてきている若者の困難性を踏まえると、就職支援ではなく、就職を通過「点」と捉え「線」としての就労適応を目指す就労支援こそ重要である。この点、援助つき雇用は、従来の「トレインープレイス」（訓練してから就職）アプローチを否定した、「プレイスートレイン」（就職してから訓練）アプローチに立脚しており、明らかに、「就職後」に焦点を当てている。

発達障害を始めとする負因は、就職したから解消するようなものではなく、むしろ、職場適応の阻害要因である。つまり、若年職場不適応者の支援は、「就職支援から就労支援へ」というパラダイムシフトを要請する。

5. 就労支援機関の課題

さて、上記の考察をもとに、筆者が、若年者就労支援機関に求められると考える課題を一つひとつ挙げていこう。

◆ 課題1 伴走型支援の制度化

若年者就労支援機関にとって、喫緊の課題は、障害者の就労支援の基本的な支援スタイルである、伴走型支援の制度化である。障害者支援の分野では、すでに、ジョブコーチが制度化され、活発に活動し

ている。^{*6} 精神障害者の支援スタイルである IPS も、国立精神・神経センター精神保健研究所のスタッフにより、わが国における実践研究（厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラムの開発に関する研究」）が進められている。

しかしながら、若者の就労支援では、伴走型支援は、制度化されていない。現在、制度化されているのは、相談型支援（ジョブカフェ）、共同生活型支援（若者自立塾）、通所型支援（地域若者サポートステーション）の三種である。いずれも、「場」を基盤とする支援であり、昨今議論されている、アウトリーチにしても、場から外に（アウト）手を伸ばす（リーチ）支援に過ぎない。つまり、公的に制度化された、伴走型支援に基づく、若年者就労支援は、存在しない。

一方、筆者が、代表を勤める、NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡では、保護司制度に倣い、ネットワーク化された地域市民による伴走型支援を展開してきた。理論モデルには IPS を採用し、「雇用に一直線」（プレイストレイン）という原則に根拠を置き、ただちに、職場における就労体験に導入する支援を行っている。このようなモデルこそ、公的に制度化されるべきなのである。

なお、ここで重要なのは、一般若年者に対する伴走型支援の手法は、障害者支援の場面で展開されているジョブコーチによる支援手法と同じではないことである。障害者に対するジョブコーチは、障害者雇用率を達成するという企業側のニーズを満たすためもあり、コンパクトなマッチング、つまり、支援対象者の現在の能力を前提として、職場業務を切り出して付き合わせ、できる限り手早い、職場定着を図る傾向が強い。一方、一般若年者に対する就労支援は、就労を通じての変化・成長を志向するので、課題を設定しながら絶えず業務を見直し、本人の能力を引き出しながら、よりチャレンジングな仕事へと、職務を段階的に積み上げていく。雇用率を上げることが目的ではなく、本人の職場適応能力そのものの向上が目的とされているからである。つまり、一般若年者に対する伴走型支援は、単なるジョブマッチングではなく、長い仕事のブランクや、過去の不適応体験や経験不足をリカバーし、そして本質的には、発達障害を始めとする自らの負因との付き合い方を学習するための支援と言ってよい。

このように、一般若年者の就労支援には、障害者支援の場面で活用されているジョブコーチ型の支援を直ちに持ち込むのではなく、同じ伴走型支援であっても、異なるバリエーションと考えることが必要である。そうすることで、伴走型支援自体もまた、より豊かで、柔軟なものとなっていくであろう。

◆ 課題2 支援対象者のアセスメント力の強化

社会経済生産性本部の調査結果が示すように、発達障害や学習障害、精神障害を持つ可能性がある支援対象者は少なくない。しかしながら、支援機関の多くは、しばしば、それを見逃しているように思われる。対象者の側も、確定診断を持っていないことが多く、持っていたとしても支援機関に告げるとは

^{*6} その活動の一端は、特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワークのホームページ <http://www.jc-net.jp/> などからうかがうことができる。

限らない。つまり、支援対象者のアセスメントをする力を強化する必要がある。ただし、就労支援機関に必要なのは、ひとまず、就労支援を行うために必要なアセスメント力であって、本格的な治療を行うためのアセスメント力ではない。

就労支援機関にとって、重要なのは、インテーク時のアセスメントである。支援の開始時点から、支援対象者の大まかな癖を知っておくことは大切である。まして、就労支援を優先すべきでない状態の対象者を見落として支援を始めてしまうことは、本人にとっても支援機関にとっても不適切である。まず、役に立つと思われるのは、簡易なスクリーニング用チェックリストである。個々の支援機関自体は開発能力を欠くので、障害者職業総合センターのような組織が現場の実情を踏まえて、開発・頒布するのがよい。さらに、これに加えて、ペーパー&ペンシルによるばかりでなく、実際の目による見立てが大切だから、地域の専門家（児童精神科医など）に支援現場に顔を出してもらい、非公式でよいので、見立てをもらえる仕組みがあるよい。ちょっと、気になった対象者について、指摘してもらうだけで非常に助かる。公的機関が仲立ちとなって、こうした専門家を派遣する制度も有用である。

インテーク時のアセスメントに加え、一層、重要なのは、IPSでも原則の一つとなっている、就労場面でのオン・ゴーイングなアセスメントである。実際の就労を通じて、認知や記憶、判断の癖を知り、仕事内容を修正し、仕事自体が、本人の成長の機会となるようにしていくことこそ、就労支援の醍醐味である。就労場面でのアセスメントであるので、就労体験先／雇用先や本人が使えるものであると一層よい。これについても、障害者職業総合センターのような機関が現場の実情を踏まえながら、チェックリストのサンプルを開発することが有用だろう。

なお、通常は、就労支援に必要な限りのアセスメントさえできればよいのだが、正式の確定診断が有用なことももちろんある。例えば、障害者職業センターのサービスを受けるには、発達障害という診断は有利に働く。しかし、確定診断を得ようとする場合に、障害受容の問題が生じるのは言うまでもなく、大きなリスクを伴う（障害受容の問題については、付論を参照）。

◆ 課題3 就労体験先や雇用主との連携

「プレイストレイン」モデルに立てば、就労体験先や雇用主との連携が不可欠である。就労体験先や雇用主には、①就労支援対象者一人ひとりの特性を理解した上で、②就労支援対象者を仕事を通じて育てるといった機能が期待される。

そのためには、就労支援機関は、就労体験先や雇用主を確保し、支援対象者自身が自らの抱える問題をオープンにして、職場適応を図っていける仕組みを形成することが望ましい。就労の主体はあくまで本人であり、就労支援はエンパワメントである。よって、あくまで、本人を中心して、就労体験先や雇用主と連携していく。たとえば、本人の働きづらさを、就労体験先や雇用主に伝えていくに当たっては、伝えるか否か、どのように伝えるかは、あくまで本人の判断が基本となる。

企業側の主体性も重要である。企業が、主体的に就労支援にコミットすれば、就労支援の機能を、人を育て使うプロである、企業側が担うことになる。もちろん、そのための負担は、一企業ではなく、受

益者や社会が担わなければならないが、このような仕組みが定着すれば、従来の日本社会で当たり前であった、働くことによって大人になる仕組みを再構築することができる。筆者が代表を勤める、就労支援 NPO は伴走型の支援機関だが、静岡県中小企業団体中央会の協力を得る、自ら足で稼ぐなどして、「雇用主による就労支援」をキャッチフレーズとして、50 社を超える協力企業を確保し、伴走者との連携により、企業による若者の社会化機能を活用するためのネットワーク化を促進している。^{*7}

ハローワークなど全国的な公的機関が、産婆役となって、こうした仕組みを生み出し、各地に普及していけば、潜在的な社会統合力の高い就労支援の仕組みによって、わが国全体をカバーすることができるだろう。

◆ 課題 4 支援者の力量の向上

若年者の就労支援機関には、対象者を限定せずに引き受けるという特徴があり、発達障害や学習障害、軽度の知的障害、社会的引きこもり、クレスラによる債務、摂食障害・リストカットなどの問題行動、うつや統合失調などの精神疾患、社会不安障害などのメンタルヘルスの不調、ギャンブルへの依存、昼夜逆転などの生活リズムの変調、親子間のコミュニケーションの不調など、さまざまな問題を持つ若者が訪れる。よって、こうした若者に対し柔軟に対応しつつ、さまざまな社会資源を動員し、個別的・包括的・継続的な就労支援を具体化していくためには、支援者の力量が不可欠である。

現在の日本では、若年者の就労支援が職業として確立しているわけではない。しかし、それから収入を得ているか否かにかかわらず、支援者の使命は、こうした若者にかかわり、就労という一定のアウトカムに対するインパクトを与えることであり、よって、支援者には、一定の力量が必要とされる。しかしながら、そのような力量向上は、就労支援機関の自助努力に任されているのが現状であり、より、本格的な力量向上の仕組みが整えられなければならない。^{*8}

表 2-3 に、青少年就労支援ネットワーク静岡が、静岡県に対して実施を要望してきた、支援者のための講座内容を参考に示したが、支援者は、表 3 に掲げるような一連の素養が必要であるように思われる。大別すると、①就労支援の社会的意義に関する理解、②現行の国・地方レベルでの就労支援施策の大枠の理解、③さまざまな対象に対する就労支援手法に関する知識、④具体的な支援技術（個人や集団のエ

*7 大阪府が平成 19 年度から開始した、有限責任事業組合（LLP）制度を活用した『ネットワーク型ニートマッチング推進事業』も、その一例であると考えられる。この LLP には、企業（矢野紙器㈱、㈱山創）、社会福祉施設（社会福祉法人ワークスユニオン）、NPO、親の会（全国 LD 親の会）、個人の組合員、准組合員（8 社）、その他約 20 社の協力企業が参加している。この事業も、障害者の就労支援ノウハウを活用し、個別支援、職場体験、職場定着支援を強調している。プレスリリースは、<http://www.pref.osaka.jp/fumin/html/16981.html> を参照。

*8 平成 18 年度から行われている、内閣府「ユースアドバイザー（仮称）の研修・養成プログラムの開発のための検討会」もまた、支援者の力量向上を目的としている。

ンパワメントや支援の技法)、⑤ニート支援の具体的施策についての知識、⑥その地域における具体的な社会資源、⑦実習である。

もちろん、こうした、本格的な研修を実施するにはコストを要する。実際、静岡県ではこのような研修はまだ実現していない。^{*9} そこで、公的機関がすでに実施している研修への参加を認めることも有用と思われる。たとえば、保健師、保育士などに向けて実施している発達障害に関する研修への参加で

表 2-3 支援者のための講座の例

	内容	各論	講師
1	就労支援の理論	社会政策としての若年者雇用対策	有識者
2	就労支援の理論	社会関係資本の開発としての就労支援	有識者
3	就労支援の施策	国の施策	厚生労働省担当者
4	就労支援の施策	地方における施策	先進他県の担当者
5	多様な対象者への対応	発達障害者の就労支援	優れた実践を行っている者
6	多様な対象者への対応	精神障害者の就労支援	優れた実践を行っている者
7	多様な対象者への対応	引きこもり者の就労支援	優れた実践を行っている者
8	多様な対象者への対応	非行少年・犯罪者の就労支援	優れた実践を行っている者
9	支援技術	静岡方式（伴走型支援と雇用主による就労支援）	青少年就労支援ネットワーク静岡
10	支援技術	キャリアカウンセリング	優れた技術を持つ者
11	支援技術	ジョブクラブ	優れた技術を持つ者
12	支援技術	ファシリテーション	優れた技術を持つ者
13	支援技術	IPS	優れた技術を持つ者
14	支援技術	ジョブコーチ	優れた技術を持つ者
15	支援技術	動機づけ面接	優れた技術を持つ者
16	支援技術	SST	優れた技術を持つ者
17	支援技術	心理教育	優れた技術を持つ者
18	就労支援の具体策	若者自立塾	優れた実践を行っている者
19	就労支援の具体策	ジョブカフェ	優れた実践を行っている者
20	就労支援の具体策	地域若者サポートステーション	優れた実践を行っている者
21	静岡の就労支援	静岡県の施策	静岡県担当者
22	静岡の就労支援	職業紹介の仕組み	静岡労働局ほか
23	静岡の就労支援	ニート支援対策	県内支援機関
24	静岡の就労支援	企業から見た就労支援	経済団体
25	静岡の就労支援	障害者の就労支援	県内支援機関
26	静岡の就労支援	精神保健の仕組み	静岡県担当者
27	静岡の就労支援	生活保護の仕組み	静岡県担当者
28	静岡の就労支援	親の会の機能	親の会
29	実際の支援	就労支援計画の立案と実施	青少年就労支援ネットワーク静岡
30	実際の支援	ケースワーク	青少年就労支援ネットワーク静岡

*9 栃木県では、行政担当者のイニシアティブの下、NPOと連携し、支援担当者向け研修の準備が進められていると聞く。

ある。^{*10}

このような研修を、行政が本腰を入れて行うことは、非常に有益である。例えば、静岡県県民部県民生活室が実施している「しずおか防犯まちづくりカレッジ」は、この3年間、県内に100名を超える卒業生を輩出し、卒業生が県内全域をカバーするNPOを立ち上げ活動している。卒業生の多くは、カレッジに参加する前から、地域活動に積極的に携わってきた地域リーダーが多いが、研修を通じて、こうした人たちの連携が形成されたのである。

つまり、就労支援者の養成のための充実した研修を提供すれば、既存の就労支援機関が存在しなくても、県内に就労支援機関が立ち上がるほどの効果がある。費用対効果から考えても、こうした研修の実施はより考えられてよい。この提案は、次の課題の解決策をも示唆している。

◆ 課題5 ネットワークの強化

これまで、若年者就労支援対策は、行政機関による縦割りへの固執、支援機関による自律性への固執、さらには、業務委託に当たって競争関係の導入などによって、就労支援に関連する機関同士のネットワーク形成が妨げられてきた。実際、現時点での、「ネットワーク」は、就労支援機関が、自ら担い得ない対象者について、他機関に委託（refer）したり、協議（consult）したりする機関間連携にとどまっているように思われる。

そこで、第一歩として提案したいのは、機関間連携から発展し、縦割りを超えた、多職種チームを形成して、複数対複数の支援を行う体制を整えることである。つまり、個々の機関（例えば、ジョブカフェ、地域若者サポートステーション、発達障害児・者支援センター、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、親の会、就労支援NPO、教育委員会など）がケースを持つ（そして、個人情報管理責任を持つ）という発想を一步出て、お互いの機関がスタッフを出し合う多職種チームが、ケースを担当するという仕組みである。

この多職種チームに、教育委員会が関わることは特に重要である。というのは、日本では、学校から社会への移行支援の仕組みがなく、いったん、社会に出た若者を「失業」状態をつなぎとめておくことができずに、「無業」状態にしてしまい、本人とのコンタクトさえ難しくなってしまうからである。であるから、教育委員会を含むこの多職種チームに、ハイリスクの学生・生徒について、学校からの移行支援計画を立案・実施してほしい。

多職種チームを超えた次の一步は、社会関係資本を回復するための地域づくり（community development）であり、地域に、若年者を支えうる人々のネットワークと信頼の連鎖である雇用の場を作り出すことである。なぜならば、若年者の就労困難とは、社会的経済的問題、雇用の不足、住民の流動

*10 三重県では、就労支援に携わるNPOスタッフにもこうした研修への参加が促進されていると聞くが、静岡県では認められていない。

性の高さなど、さまざまな負因を背負い、社会関係資本を失った地域の問題の反映の一つだからである^{*11}。よって、機関間連携、そして多職種チームの形成は、単にケースワークの担い手としてではなく、地域づくりにおけるネットワーク形成の一手段として構想されなければならない^{*12}。

◆ 課題6 エビデンスに基づく支援の提供

最後の課題は、支援機関が、就労支援に関するエビデンス（科学的知見）を踏まえて、支援を提供することである。エビデンスを無視した就労支援は、対象者の人生にとって役に立たないばかりではなく、就労支援者のエフォートの無駄遣いであり、納税者の無意味な負担である。しかしながら、現在の、若年者就労支援機関や政策決定機関が提供するサービスの選択に当たって、エビデンスを参照しているようには思われない。たとえば、若年者支援機関を訪ねる対象者のほぼ半数がメンタルヘルスの不調を抱えた経験があることは、ランダム化比較試験による圧倒的なエビデンスがある援助付き雇用が、いわゆる「ニート」層にも有効であることを強く示唆しているが、なぜか、同等のエビデンスがあるとは言いがたい、相談型・通所型・共同生活型の支援が先に制度化されている。

ランダム化比較試験によって、失業期間の短縮と就職先の質に対して、有効性が示されているプログラムとしては、Job Club (Azrin et al., 1975; Azrin and Besalel, 1980) や、JOBS (Caplan, Vinokur, Price, and van Ryn, 1989; Curran, Wishart, and Gingrich, 1999) がある。いずれも、グループセッションによる、職探しのプログラムである。しかし、現在の日本では、職探しも、個別のキャリアカウンセリングが主流であって、こうした、エビデンスに基づく、グループプロセスを活用したプログラムは十分に導入されていない。

今後はこうした、エビデンスに基づくプログラムをわが国に導入して追試するとともに、支援者や就労体験先／雇用主向けに、エビデンスに基づく支援の手法を明示し、実施品質の管理のためのフィデリティ・スケールなども含んだ、ツールキットを開発していくことが望まれる。

6. 将来の課題： 予防こそ解決

若年者の就労支援機関における将来の課題は、就労支援対象者には、発達障害・軽度の知的障害など、発達の課題を持つ若者や、精神的な不調を持つ若者が多く含まれていることを世に知らしめ、不適応者の支援である、就労支援にエフォートを投入するよりも、むしろ、不適応の予防にエフォートを投入するように訴えていくことであると思う。

たとえば、全国 LD 親の会の子弟に対する学校教育終了後の状態に関する調査を見ると、このような会に属する若者は、おそらく相当に支援の手が入っていると思われるにもかかわらず、一般就労比率は

*11 こうした地域の例としてしばしば取り上げられるのが、東京都足立区である（例えば、橋本（2007））。

*12 そうした発想に立って進められているのが、三重県の若年者雇用対策である。

わずか4分の1である。とすると、このような会に属さず、発達の負因ばかりでなく社会的負因まで背負い、その結果、十分な手立てが講じられなかった若者の予後は、一層悪いことが予想される。また、発達障害や軽度の知的障害と、精神的な不調は、独立に存在するのではなく、相互に関連している。実際、就労支援対象者の生育史を尋ねれば、発達障害や軽度の知的障害を持ち、それが原因で、社会的不適応（例えば、学校や職場への不適応）となり、さらに、そのストレスをきっかけに、精神的な不調に陥った者も少なくない。

予防プログラムの典型的な成功例は、コロラド大学のオールズ（Olds et al., 1998）が開発した、看護師一家族協働プログラム（Nurse-Family Relationship）である。看護師が、貧困などリスクを抱える妊婦のもとを訪問し、妊婦自身のヘルスケアや社会適応、子供の養育を支援する。15年の長期追跡が行われ、児童虐待、子供の健康・非行などのアウトカムが改善したことが見出された。現在、筆者は、Olds博士とコンタクトを保ちながら、このプログラムのわが国への導入を模索している。

就労不適応に陥っている若者は、出生以降の発達の過程において、相互作用しあう社会的排除のリスク要因に絡めとられ、社会的落ちこぼれ（social dropouts）に至った者たちである。彼らを、共に生きる社会の仲間として支えうる、予防的な取組みこそがなされなければならない。

付 論： 若年者就労支援機関を訪れる、障害を持つ可能性がある若者の 障害の受容と対処

若年者就労支援機関を訪れる、障害を持つ可能性がある若者は、障害の受容に関し、さまざまな状況におかれている。状況別にどのような対処が考えうるのか、簡単なヒューリスティックスを示しておきたい。

まず、若年者就労支援機関を訪れる、障害を持つ可能性がある若者のおかれている状況は、下記のカテゴリーに分類できる。

- | |
|----------------------------------|
| (1) 診断を受けていない |
| (2) 診断を受けている |
| (2-1) 受容していない（支援を受けていない） |
| (2-2) 受容している（支援を受けている） |
| (2-2-1) 障害者に特化した就労支援の仕組みを利用したくない |
| (2-2-2) 障害者に特化した就労支援の仕組みを知らない |

すべての状況について、本人の考え方と保護者やその他の家族の考え方が一致している場合と、一致していない場合があり、さらに、(2)については、「診断を受けたことを、周囲に話していない」場合

と、「診断を受けたことを、周囲に話している」場合があり、事態は一層複雑でなる。それぞれの状況について、対応を大まかに考えていこう。

(1) 診断を受けていない

本人や家族が何らかの不都合や生きづらさを抱えており、それが、障害というカテゴリーを利用することによって緩和される見込みがあるときには、支援者が、障害者としての支援を受けるよう勧めることはありうる。しかしながら、不都合や生きづらさを抱えていたとしても、本人ないし保護者や家族が、支援への方向付けを拒否することも少なくない。実際、診断を受けていないケースのほとんどは、何らかの不都合や生きづらさを経験しているにもかかわらず、診断を避けて、これまでの人生を経過してきたということが少なくない。また、診断を受けた時点で、就労支援自体を回避してしまうことも多い。

また、周囲が何らかの支援ニーズを感じる対象者であっても、本人自身や家族自身が不都合や生きづらさを感じていない場合には、本人や家族に、特別な対応の必要性自体を理解してもらうことが難しい。障害が、単なる「個性」として本人・周囲に了解されていることも多い。

結局、いずれの場合も、障害者としての支援へと方向付けるかどうかの判断は、そのために要するリスクやエフォートと、支援に対するニーズの高さのバランスを勘案して行うことになる。その判断に当たっては、就労支援者は、支援対象者とのラポートの確保を最重要視する。つまり、支援を勧めるリスクを重く見積もって判断をする。

精神疾患は、薬物療法が有効であり、治療を受ければ「よくなる」病気なので、本人や家族が治療効果を期待していれば、医療への誘導はしやすい。とはいえ、障害者認定を受けるかどうかは別の問題である。一方、知的障害は、いったん診断されれば、不可変の属性となるため、誘導するリスクは高い。発達障害については、現時点では、手帳の発給がなく、雇用率算定の対象でもないため、「障害者にされてしまった」と受け止められるリスクは知的障害より低いとはいえ、「〇〇障害」という診断名であることに変わりはなく、やはりリスクがある。児童精神科医の供給状況に地域差があるため、必ずしも良質の診断や支援が得られないという問題もある。

よって、若年者就労支援機関を訪れる、障害を持つ可能性がある若者を、障害者としての支援に直ちに方向付けることはまれである。つまり、障害者としての自覚に基づき障害特性の理解を図るのではなく、むしろ、就労支援を通じて雇用特性として自らの特性を理解してもらうというアプローチが基本となる。ただし、就労支援が進む過程で、自己理解が変容し、障害者として就労するという選択肢が、本人や家族の側から生まれることもある。

もちろん、雇用特性（障害特性）を踏まえた日常的支援を行うためには、就労支援機関の支援担当者自体が、さまざまな障害特性について十分に理解するとともに、障害者職業センター、障害者就労支援担当者（ジョブコーチなど）、医療関係者などからも協力を得て、サービスの質を上げていくことも大切である。

以上、支援につなぐかどうかという観点で述べてきたが、実は、本人や家族は診断を受けていると称

するものの、実は、診断を受けていないケースもある。調子が悪そうなので、「お医者さんにかかっていますか」と尋ねると、実は、かかっていないのに、「はい、かかっています。」と答えるケースである。病名やかかりつけの医師を答える義務までは本人にはなく、支援機関の側からは確認のしようがない。こうした場合、就労支援が進行する過程で、メンタルヘルスが不調になるといった問題が生じることも十分に考えられるが、支援機関の対応は後手に回ってしまいがちである。自殺企図などを抱く場合もあり、就労支援機関は気が抜けない。

(2) 診断を受けている

(2-1) 受容していない(支援を受けていない)

診断がさまざまな心理的葛藤を生むことは想像に難くない。診断を受けたからといって、本人の不都合や生きづらさの解決になるとは限らず、周囲の反応によっては、本人の不都合や生きづらさが増すことさえある。診断を受容していない若者が、若年者就労支援機関を訪ねてくる際には、過去に受けた診断を表明しないことのほうが多い。診断を受けたことを表明しない若者の場合、就労支援機関の側からすれば、診断を受けていないのと同じであり、結果として、(1)として対応がなされることになる。しかし、実際には、こうした若者は、すでに、障害を前提とした支援を拒否しているわけで、就労支援機関が、障害者としての支援を勧めること自体が、プライドを傷つけることになり、支援の継続に差し支えることになりやすい。このことも、(1)において、障害者としての治療・支援につなぐリスクを多めに見積もる理由の一つである。

支援機関としては、診断を受容することが、最終的には、本人の利益になると判断するときは、手間隙かけて、診断受容に向けて働きかけることになる。これは、例えば、通常の仕事をするには、知的障害の程度が重過ぎるなど、いわゆるクローズドの就労が難しいという場合の選択肢である。しかし、診断受容が行われていないということは、例えば、家族内葛藤など、それ相応の理由があることが多く、診断受容へ向けての働きかけは、より大きな困難への扉を開ける可能性を秘めている。いずれにせよ、どうしても、診断受容が必要なら、本人とのラポートを絶対的に形成し、それを支えに診断受容への道を進むことになる。なお、診断受容は自己受容であり、診断受容が達成できたら、職場適応が良くなることが多い。

(2-2) 受容している(治療・支援を受けている)

(2-2-1) 障害者に特化した就労支援の仕組みを利用したくない

障害者としての支援を受けていたり手帳を取得していたりして、自らが障害者就労支援の枠におさまることを知りながら、若年者就労支援機関を訪ねる若者は存在する。その理由には、障害を持つことを明らかにしたくないということもあれば、障害者向けの仕事として提供されている仕事の職種や待遇のバラエティに満足しないこともあるし、障害者向けの就労支援・就職斡旋のプロセス自体を(一般就労

であっても) 利用したくないこともある。

さて、こうした若者もまた、若年者就労支援機関を利用するにあたって、診断を受けていることを明らかにするとは限らない。診断をオープンにすることによって、障害者向けの就労支援に方向付けられてしまうのではないかという不安がある場合もあろうし、あるいは、障害者向けの就労支援を利用したものの結果が出なかったため一般の就労支援機関を頼る場合には、当初、就労支援を提供した障害者支援機関に対してきまりが悪いという場合もあろうし、障害者向けでない一般の就労支援機関の支援に対して診断を伝える意義を感じていないという場合もあろう。しかしながら、若年者就労支援機関の側からすれば、就労に当たって何らかの配慮を必要とするのであれば、障害に対する支援の状況を知っておき、可能であれば、関係機関とも連携をしたい。実際、自分自身の特徴とよく相談せず、どこまで働けるかを十分には自覚していないため、支援後の最初の就労適応に失敗して、「実は・・・」と実情を明らかにする若者も、このタイプには少なくない。もちろん、最初から、就労支援機関に対し、自分の状況を率直に伝えてくれる若者には、こちらも率直に感謝し、個人情報に留意しつつ、本人を通して、関係機関とも連携を図ることが望ましい。

(2-2-2) 障害者に特化した就労支援の仕組みを知らない

たとえば、知的な遅れを伴っている場合など、家族もまた支援情報に無関心であったりすると、学校システムを離れた後、障害者としての就労支援が受けられるにもかかわらず、そのことを知らず、若年者就労支援機関の扉をたたくことがある。

こうした若者は、単に情報を持たないだけであるから、障害者職業センターなどの、障害者に特化した就労支援の仕組みにつなぐことで、問題が解けることが多い。ただし、他者とのコミュニケーションによって周囲から情報を得ることが不得手なため、支援の仕組みを正確に理解することが難しいといった問題や、家族支援が不十分なためこうした事態に至っている場合には、支援が本格化するにつれ、家族と本人や支援者との葛藤が顕在化しやすいといった問題が生じることもある。

以上のタイプ分けは、一つの提案に過ぎない。それぞれの若年者就労支援機関において、(支援機関が持つ専門性によって異なる) 機関特性や、(利用可能な社会資源などによって異なる) 地域特性に応じて、異なるヒューリスティックが用いられていると思う。いずれにせよ、何らかの思考整理の枠組みを持たないと、日常的に判断を迫られている支援担当者は、ケースをさばききれない。その判断を大過なく行っていくには、地域における医療的支援や福祉的支援、障害者就労支援のあり方についての情報を入手し、それぞれの分野で働く人々と連携をしながら、就労支援に当たっていくことが大切である。

個々人の特性は、診断の有無、あるいは、特定の診断名といった、外的なラベリングによって表現されつくされるものではない。こうしたラベリングは、本人理解の一助に過ぎず、就労支援は、例えば、自転車が好きとか、コーヒーが好きといった、本人の興味や関心、父親と母親の意思疎通の状況といった、家族の状況など、さまざまな取っ掛かりを用い、柔軟に進められる。就労支援の本質は、ここにあ

るからこそ、診断受容のリスクを高く見積もり、診断抜きで前に進むことが可能なのである。

さて、最後に問われるのは、支援者自身の障害（者）観である。たとえば、本人やその家族が、障害者としての診断を受容できない場合、その背景には、障害（者）に対する差別的な捉え方があることが多い。たとえば、診断を受容できない母親が「産まなければ良かった」と言う場合、それは、当事者にとっては何のような意味を持つだろうか。

障害の有無にかかわらず、すべての市民には、自らの尊厳を保つ基本的人権があり、その一つが、就労の権利である。そして、支援者は、就労支援とは、その権利を実現するための、仲間としての市民（fellow citizens）としてのエンパワメントであるという認識をもち、さまざまな状況に一貫して対処していくべきであると思う。障害を前提とする支援に方向付けることに対しては、情緒的なリアクションも予期せざるを得ず、そのリスクを避けることは当然だが、その一方で、支援者は、自らに対しても、他者に対しても、障害（者）観を問える人権観を内面化しておかざるを得ないと思う。

文献

Azrin, N. H., Flores, T., and Kaplan, S. J. 1975. "Job-Finding Club: A Group-Assisted Program for Obtaining Employment". Behavioural Research and Therapy 13:17-27.

Azrin, N. H. and Besalel, V. A. 1980. Job Club Counselor's Manual. University Park Press.

Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., and van Ryn, M. 1989. "Job Seeking, Reemployment, and Mental Health: A Randomized Field Experiment in Coping with Job Loss". Journal of Applied Psychology 74: 759-69. <http://www.isr.umich.edu/src/seh/mprc/PDFs/Job%20Seeking.pdf>

Curran, J., Wishart, P., and Gingrich, J. 1999. JOBS: A Manual for Teaching People Successful Job Search Strategies. Michigan Prevention Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI.

<http://www.isr.umich.edu/src/seh/mprc/PDFs/Jobs%20Manual.pdf>

Olds, D., Henderson, C. R. Jr, Cole, R., Eckenrode, J., Kitzman, H., Luckey, D., Pettitt, L., Sidora, K., Morris, P. & Powers, J., 1998. "Long-term Effects of Nurse Home Visitation on Children's Criminal and Antisocial Behavior: 15-year Follow-up of a Randomized Controlled Trial". Journal of the American Medical Association 280: 1238-44.

梅永雄二 2002 『LD（学習障害）の人の就労ハンドブック』 エンパワメント研究所

梅永雄二 2004 『こんなサポートがあれば！』 エンパワメント研究所

大島巖 2007 「科学的根拠にもとづくサービス提供の時代へ」 NPO コンボ設立記念フォーラム・シンポジウム「これからの10年に何を実現するか」

http://ioshima.com/i/2007/04/ComhboForum_oshima_Apr15.2007.pdf

小川浩 2001 『重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ入門』 エンパワメント研究所

- 小川浩・志賀利一・梅永雄二・藤村出 2000 『重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ実践マニュアル』 エンパワメント研究所
- 玄田有史 2005 「第 I 部 青少年の就労に関する研究調査」 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）『青少年の就労に関する研究調査』 5-26
- 財団法人社会経済生産性本部 2007 『厚生労働省委託 ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書』
- 津富宏 2004 「仕事に就きたい、続けたい若者を支援する」 『月刊少年育成』 578: 34-39
- 津富宏 2005a 「若年無業者の就労支援をどうするか」 『青少年問題』 52(8): 36-41
- 津富宏 2005b 「第IV部 就労に困難を抱えた青少年に対する就労支援組織への調査 無業者の就労支援のノウハウ」 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）『青少年の就労に関する研究調査』 83-95
- 津富宏 2006 「雇用主による就労支援」 『中小商工業研究』 86: 90-97
- ベッカー、デボラ・R、ドレイク、ロバート・E 2004 『精神障害をもつ人たちのワーキングライフ』 金剛出版
- 橋本健二 2007 『新しい階級社会 新しい階級闘争 「格差」ですまされない現実』 光文社
- 本田由紀 2005 「「対人能力格差」がニートを生む」 『中央公論』 2005(4): 82-91
- 山田昌弘 2004 『希望格差社会』 筑摩書房