

障害平等研修（DET）の評価方法に関する試論

—文献レビューを踏まえたモンゴル国における調査の検討—

東田 全央*

Evaluation Methods of Disability Equality Training (DET): Survey planning in Mongolia based on a literature review

HIGASHIDA Masateru

1. はじめに

「障害は社会の問題であり、その解決のために私たちにできることがある」。これは、いわゆる障害の社会モデル（the social model of disability）や人権モデルの視点に基づく障害平等研修（Disability Equality Training: DET）において、受講者自身が意識し行動することが期待されるポイントの一つである。DET は障害インクルーシブ開発と障害者のエンパワーメントを進める強力な手段として発展してきたが、その成果やインパクトを如何に捉えることができるか。これが本論の主題である⁽¹⁾。

DET は 1970 年代に英国にて発祥した（Gillespie-Sells & Campbell 1991; Kuno 2009）。その後、DET は、英国の障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act: DDA）推進のための研修として発展してきたことに加え、実施組織が国際機関より財政的な支援を受けたり（Lordan 2000）、国際開発プログラムに導入されたりする中で⁽²⁾、幅広く実施されるに至っている。開発途上国においては、たとえば、国際協力機構（JICA）が「障害と開発」の取り組みを進める一環として DET を導入するとともに、その実施方法を発展させている。2019 年現在、世界では少なくとも 30 以上の国と地域において DET が実施されているという（障害平等研修フォーラム n.d.）。

開発途上国および新興国の中で DET が戦略的に実施されている国の一つ

* 大阪大学大学院 人間科学研究科 博士後期課程 mhigashid@hus.osaka-u.ac.jp
JICA 長期専門家（調査分析／業務調整）

としてモンゴル国を挙げることができる³⁾。JICA 技術協力プロジェクト「ウランバートル市における障害者の社会参加促進プロジェクト」(DPUB) は、モンゴル国の労働社会保障省を受入機関(カウンターパート)としながら、2016年5月から2020年5月までの4年間を実施期間としている。4節にて詳述するように、DPUB は DET に関する成果指標を設けるとともに、プロジェクトの基礎的な活動として DET を位置づけている。2019年9月現在、DET の評価実施と現地関係者への評価結果のフィードバックを計画しており、先行研究を踏まえた調査デザインの策定が必要となっている。

本論の目的は、文献レビューにより DET の評価方法の論点を整理することである。そして、モンゴル国を事例として、その文脈に適した評価方法の選択のあり方について考察したい。なお、DET の詳細を説明するためには、本来、多くの紙面を割く必要があるが、DET の理論や実施方法等に関してはすでに様々な文献に記されていることもあり、本論ではその説明を最小限にとどめることにする。

2. 障害平等研修 (DET) とその評価

ここでは、DET の概要を述べた上で、DET 評価の前提について議論するとともに、その評価を構成する要素について整理する。

2.1 DET の概要

DET はその発展の過程で、いくつかの表現のバリエーションがあるが、基本的な目的は同じである (Gillespie-Sells & Campbell 1991)。多くの研究者 (e.g., 三島 2009a; 2009b) が引用するように、初期の DET トレーナー・ガイドでは次のように述べられている。

DET コースは、障害者と接する人々が、(中略) これらの差別的慣習における本質についてと、それらを排除するために何ができるかについて理解できるようになるために、障害者自身によって設計される。(Gillespie-Sells & Campbell 1991: Chapter 2 [筆者訳])

つまるところ、DET とは、多様性に基づく共生社会の創造と障害者の社

会参加促進を目的として、障害者自身がファシリテーターとなって実施する、ワークショップ型で対話を重視する研修またはトレーニングである⁽⁴⁾。DET は、受講者が差別や排除等の社会にある「障害」を発見する体験を通じて、社会問題としての障害を捉える視点（障害の社会モデル）を獲得し、その問題解決のための行動を形成できるようになることを目指して実施される（久野 2018; 障害平等研修フォーラム n.d.）。

DET の構成や内容については、目的や条件に応じて様々なバリエーションがありうる。実際、Carr et al. (2012) は、例として8パターン⁽⁵⁾を提示している。また、三島 (2009b) が英国において DET 実施関係者へのインタビューによって明らかにしたように、各団体や個人によって、DET の実施方法や、事業への DET の取り入れ方も様々である。

ここでは、モンゴルで実施された DET の事例を紹介する（写真1および表1）。本事例は、2019年7月にウランバートル市内にて開催された第4回アジア太平洋地域に根ざしたインクルーシブ開発（CBID）会議にかかる事前準備研修としての DET である。ホテル、ボランティア、空港職員等を対象に、介助・接遇研修との組み合わせにより実施された。

なお、しばしば、障害啓発研修（Disability Awareness Training: DAT）との理論的な比較により、代替的な手段として DET の意義を位置づけることがある（久野 2018; 三島 2009a; Carr et al. 2012; French 1992）。三島 (2009a) が整理するように、DAT では障害に伴う「できないこと」を参加者が疑似体験する。つまり、DAT は機能障害に焦点を当てるなど、障害の個人モデルに基づいている。一方、DET は参加者が差別や不平等、社会問題としての障害に焦点を当てるといように、障害の社会モデルに基づいている。



写真1. DET 実施の様子（左：全体風景、右：演習の様子）

表 1. モンゴルで実施された障害平等研修（DET）の事例

<p><u>目標：</u></p> <p>1) DET を通じて、受講者が障害とは何かを理解し、第 4 回アジア太平洋 CBID 会議に参加する障害者に対して適切な態度で接するとともに、環境整備に取り組む。</p> <p>2) DET の受講者が障害者に対するサポート方法を習得する。</p>
<p><u>実施概要：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 期間：2019 年 5～6 月 ・ 委託者：モンゴル国障害者開発庁 ・ 受託者（DET 実施主体）：DET フォーラム・モンゴル ・ 企画書作成支援、ファシリテーター向け勉強会、現場での実施管理：ウランバートル市における障害者の社会参加促進プロジェクト（DPUB） ・ 期間中の受講者数実績：約 380 名
<p><u>主な対象：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホテル（8 か所）：各ホテルより 20 名程度を目安。フロント、レストラン、客室担当等のサービス提供者および管理者等。 ・ ボランティア：1 回あたり約 25 名を対象に 4 回実施。 ・ その他：空港職員、送迎担当職員、警察官等。
<p><u>内容：</u></p> <p>1) DET（9:30～12:30）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 演習を通じた障害の理解（環境や態度におけるバリアの発見等） ・ 障害問題の改善事例（アクセシブルな環境等） ・ 当事者の体験談 ・ 問題分析と行動リストの作成 <p>2) 介助研修（13:30～16:30）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 機能障害種別（運動障害、聴覚障害、視覚障害）に合わせたサポート方法に関する演習

2.2 DET 評価の是非

このように、DET は障害者自身が主体となり、障害者のエンパワメントを進めると同時に、多様性ある社会の実現を目指して実施される。その背景には、急進的な哲学に基づく運動と実践として発展してきた、という側面がある (Millington & Mottram 1999)。また、パウロ・フレイレが主張する「意識化」や発見型の学習方法に DET が影響を受けている、という指摘がある (久野 2018)。そのような実践や運動 (とくに自発的に行われてきたような事象) の影響やインパクトに対する「客観的」あるいは「実証的」な検証を行うことにより、それに伴う言説と、実態としての活動や DET 関係者との間にある種の対立関係が生じることも懸念される⁽⁶⁾。そのため、DET の評価のあり方については、継続的に批判的な議論が必要であろう。

その一方で、先述のとおり、DET の実施主体が国際機関の財政的支援を受けたり、国際開発プログラムに DET が導入されたりするなど、DET が世界的に広く実施されているのも事実である。したがって、DET の直接的な関与者だけではなく、第三者へのアカウンタビリティとして、DET を実施する意義について根拠とともに明示することも必要である。そのような根拠を示すことにより、DET がさらに広く実施されていくこと、あるいは新たな形で発展していくことにもつながるのではないかと考える。

また、そもそも DET の評価は容易ではないかもしれない、ということが指摘されている。たとえば、DET の受講者への影響を評価する場合、受講者が単に知識を獲得したか否かだけではなく、障害インクルーシブ社会の実現に向けた「変革の主体」(agent of change) に如何にしてなるのかという観点からの分析等が必要となるためである (Carr et al. 2012)。そのような複雑さも想定したうえで、DET の評価について改めて検討することにも意義があるものと考えられる。

2.3 DET 評価の主要な要素

DET 評価についてレビューする前提として、その諸側面について整理しておきたい。本論では、Walker (2004) が示した評価項目⁽⁷⁾を参考に、DET 評価に関連する主要な構成要素について、対象者、対象指標、要因、評価方法に分けて説明する。

第一に、評価の主たる対象者⁽⁸⁾としては、DET 受講者と DET ファシリテーターが想定される。DET 受講者については、個人だけではなく、所属組織の両方を対象として捉える場合がある。また、上記の比較対象としては、DET を実施していない障害者や DET を受講していない対照群等が挙げられよう。

第二に、対象指標（実証研究では従属変数に相当）については、どの時点で何を測定するかがポイントとなる。トレーニング・プログラムの評価に関する「4 レベル・アプローチ」（米原 2014; Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006）を参考にすることができる⁽⁹⁾。DET の受講者においては、受講の「満足度」（第 1 レベル）、受講による障害の社会モデルの視点に基づく「態度変容」あるいは理解度（第 2 レベル）、受講による「行動形成」と一定期間後の「行動変容」（第 3 レベル）、実社会における具体的なインパクトや波及効果（第 4 レベル）に整理することができる（以降、本論では、第 2～4 レベルに注目する）。加えて、そのレベル間の移行過程についても捉えることが考えられる。

DET ファシリテーターとなった障害者においては、DET ファシリテーターになるまでの過程や DET 実施の経験を通じたエンパワメント等が評価の対象となりうる。

第三に、上記の対象指標に関連する要因がある。DET の受講および実施の経験等が主要な要因（実証研究では独立変数）になるであろう。その他の関連要因（交絡因子等）については無数のものが想定されるため、文脈に応じた検討が必要となる。

第四に、DET 評価方法については、以上の諸要素を踏まえ、目的に合わせてデータの収集と分析を行っていくことになる。たとえば、各変数を考慮あるいは統制した上での定量的評価、対象者の態度・行動変容の経験やその過程等を分析する定性的評価、それらの混合研究法、さらには DET を通じた行為を促進するためのアクション・リサーチ等の選択肢があろう。なお、対象者との直接的な相互作用が含まれる評価においては、障害者、非障害者、DET 関係者、研究者などの評価者自身の位置づけがもたらす、データの収集と分析への影響や再帰性についての検討の必要性も生じるであろう。

3. DET 評価に関する文献レビュー

本節では、DET 評価に関して、文献データベースを用いた探索的なレビューの結果について述べる。

3.1 DET 評価に関する文献収集方法

DET 評価に関する文献のレビューを行った。主要論文(ただし英文のみ)の検索にあたっては、論文データベースとして Scopus および Web of Science を使用した(検索日:2019年7月30日)。論文タイトル、抄録、キーワードにおける検索語として、‘disability equality’および‘training’、あるいは‘disability equality’および‘DET’を指定したところ、合計で13文献が出力された。内容を精査したところ、そのうち、DETの記述を含むものは9文献、DETの評価に関する記述を含むものは5文献(以下、「主要文献」と記す)であった(図1;別添)。

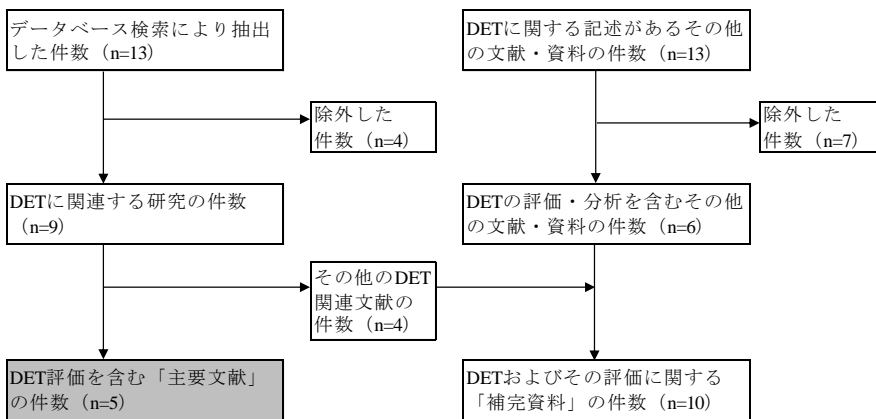


図1. 文献の選定

また、上記の文献検索の結果とともに、Walker (2004) が DET に関する研究の不足状況を述べているように、学術文献において DET 評価に関する言及が極めて少ないことが示唆された。そこで、文献検索で「主要文献」からは除外された「その他の DET 関連文献」(4 文献)に加え、上記に該当しないが DET もしくはその評価に関連する文献を「補完資料」として収集することにした。久野 (2018) の文献リストを参照し、入手可能であった英語および日本語の文献の中から 6 文献を収集した。

3.2 DET の評価方法の探索的分類

DET 評価に関する記述を含む「主要文献」を中心に探索的な分類を行った(本節のみ、別添の文献番号を記す)。システマティック・レビュー(systematic review)の手法を参考にしようと試みたが、文献数が少ないため、分類のための詳細な基準を設けることはせず、対象者、対象指標、調査方法等について探索的に概観するのみとした。DET 実施詳細を含む関連要因に関しては、各文献において情報が不足していたため、3.3「DET 評価の特徴と課題についての考察」にて述べる。

対象者としては、DET ファシリテーター等の障害者を含むものが 4 文献(Nos. 1, 2, 3 & 5)、DET 受講者として特定分野のスタッフや専門職等を含むものが 3 文献(Nos. 1, 3 & 4)であった。

対象指標については、DET による態度変容に関する分析を含むものが 3 文献(Nos. 2, 3 & 5)であった。行動変容やその他のインパクト等に関する分析や事例の紹介があるものは 3 文献(Nos. 1, 3 & 5)であった。

評価方法および文献の形態としては主に 3 つに分類することができた。定性的な調査により捉えているものが 2 文献(Nos. 2 & 3)、事例の記述もしくはレビューの形態を取るものが 2 文献(Nos. 1 & 5)であった。定量的な調査を含むものは 1 文献(No. 4)であったが、これは DET の受講状況のみを問うものであり、参考データとして位置づけた。なお、DET の代替的な評価方法(Theory of change approach)を提案しているものが 1 文献(No. 3)であった。

「主要文献」以外の「補完資料」においては、2 文献(Nos. 6 & 7)が DET 受講者に関する調査もしくは評価の結果を記している。1 文献(No. 6)は無作為化比較対照試験(RCT)を用いて、DET と接遇研修のセット研修の受講

者を対象にインパクト評価を行っている。もう1文献(No. 7)は、DET受講者における受講前後の態度や行動の変容に関する定量的調査と、DET受講者とDETファシリテーターに対する定性的調査を行っている。

その他、DETファシリテーターを養成するトレーナー用のマニュアル等の中に評価に関する項目が記されているが、DETの各セッションごとにおける省察的な評価に関する記述が主である(Nos. 9 & 10)。さらに、1文献(No. 8)に、英国のDET実施者へのインタビューを通じて、DETの発展の過程が記されており、一部、DETの影響に関するエピソードが含まれている。

3.3 DET 評価の特徴と課題についての考察

以上の文献レビューと、その他の資料を用いて、DET評価に関する特徴と課題について考察する。とくに、関連要因、対象指標、調査方法に着目する。

第一に、態度および行動の変容を左右するDETの条件に関する記述にかかる課題がある。DETに関するマニュアル(Carr et al. 2012; Gillespie-sells & Campbell 1991; Harris & Enfield 2003)のほか、基準や条件を議論している文献がある(Millington & Mottram 1999)が、DET実施について十分に統一的な基準がないことが指摘されている(Walker 2004)。実際、「主要文献」にみるDETの評価においては、前提となるDETの実施詳細が明らかではないものが多く、比較困難である⁽¹⁰⁾。たとえば、DETファシリテーターの習熟度や特性、実施内容や時間、実施環境、他の受講者との相互作用等が変わりうるものが想定される。また、対話式であるDETの実施方法を受講者のニーズに合わせて柔軟に変えるべきことや、DETだけでは不十分であり他の介入と戦略的に組み合わせることの重要性が指摘されている(Kuno 2009; Millington & Mottram 1999; Parkinson 2006; Reeve 2000)。調査や評価の目的と方法によってはDETに関連する諸要因をすべて統制することは適さない場合があるが、少なくとも、評価の条件となるDET実施やその他の関連活動等に関する基本的な情報の記述が必要であろう。

第二に、態度の変容に関して、「主要文献」はいずれもDETによる肯定的な影響の可能性を示唆している。そして、DETによる態度変容については、DET受講・実施による社会モデルの獲得状況や障害についてのイメージの

変容等が分析されている。

行動変容については、「変革の主体」としての行動の形成と実施等が想定されるが(久野 2018)、実際の評価では、態度変容ほど明確な影響は見出しがたいと述べているものと(Walker 2004)、実社会での諸個人の行動を捉えているものがある(Igei 2020; 障害平等研修フォーラム 2017)。いずれにしても、DET 受講後の行動変容は、諸個人が置かれている環境下で、彼／彼女による主体的あるいは自主的な行為に依存するとも言え、どのような行動を如何に観察することができるかについては、入念な検討が必要であることが示唆される。

第三に、DET によるインパクトあるいは波及効果を捉える重要性が指摘されている(Igei 2020; Walker 2004)。いくつかの文献は、事例として、個人もしくは組織が取り組んだ行動の結果やインパクトについて記述している。たとえば、Lordan (2002) は、DET 実施の結果として、アクセシビリティの改善事例について述べている。しかしながら、「主要文献」においては、どのような背景や要因で、またどのような過程でそのような変化が起こったのかについて明確に記述しているものは見当たらない。言い換えると、DET 受講経験による諸個人の態度・行動変容の結果としてのインパクトのみを部分的に捉える場合、そこに至るまでの過程や要因がブラックボックス化してしまう点に留意が必要であろう。

その点、「補完文献」のうち、Igei (2020) のインパクト評価は、今後の DET 評価方法のあり方に示唆を与えるものである。Igei は南アフリカにてタクシードライバーを対象にした DET について RCT によるインパクト評価を行った。DET と接遇研修をセットで受講したタクシードライバーにおいて、障害の社会モデルの理解度だけではなく、統計的に有意な行動変容(障害者の乗客へのサポート等)を観察した。DET 受講者の態度および行動の変容の測定に加え、実社会での行動観察を厳格な方法で評価しているのが特徴である。

以上を踏まえると、「主要文献」においては定性的調査、記述的な分析や提言、あるいは事例の提示が主たるものであり、評価の根拠としては今のところ弱いと言わざるを得ない。「補完資料」において、先述のとおり、定量的調査と定性的調査の混合研究法(障害平等研修フォーラム 2017)や、RCT によるインパクト評価(Igei 2020)も試みられているが、いまだ限定的であ

る。

さらに、DET 評価に当事者が関与することの重要性が述べられている (e.g., Walker 2004)。そのため、DET による影響やインパクトを捉える包括的分析の必要性 (久野 2018) と、その過程への障害者の参加が重要であることが示唆される。

4. モンゴルにおける DET の概要とその評価方法の検討

ここまでの文献レビューを踏まえて、モンゴル国における DET の評価のあり方について検討する。モンゴル国における DET の概要について述べた上で、DET 評価方法に関する試論を示す。

4.1 モンゴルにおける DET の概要

DPUB は、成果③「ウランバートル市において物理面および情報面のアクセシビリティを改善するための資源が形成される」⁽¹¹⁾ための活動およびプロジェクト全体に関わる活動として、DET の実施とファシリテーターの育成に力を入れている。さらに、モンゴル国の「障害者の権利保障、社会参加促進および開発支援にかかる国家プログラム (2018~2020 年)」には、DET の実施が明記されている⁽¹²⁾。

DPUB は、2019 年 6 月末時点で、32 名の DET ファシリテーターを養成した。第 1 回 DET ファシリテーター養成講座を 2016 年 12 月に実施し、16 名のファシリテーターを養成した。第 2 回 DET ファシリテーター養成講座を 2018 年 4 月に実施し、16 名の DET ファシリテーターを養成した。また、第 1 回目の DET ファシリテーターの中から活躍している人材を選抜し、6 名のシニア・ファシリテーターを養成した。2 か月から 3 か月に 1 回程度、DET ファシリテーターのスキル向上のためのフォローアップ研修を実施している (写真 2)。



写真2. DET ファシリテーターのトレーニングの様子

備考：DET ファシリテーター養成講座（左）と DET ファシリテーター・フォローアップ研修（右）。

DET の実施に関しては、2017 年 2 月に本格始動し、2019 年 6 月末時点で実施回数が 262 回、のべ受講者数が 8,381 名である。基本的には 1 回あたり 3 時間のセッションであり、DPUB としてはそれを推奨してきたが、受講希望者の要望と状況に応じて 1 時間半の短縮版とする場合がある。また、DET 実施後に、視覚障害、聴覚障害、移動上の障害に焦点を当てた介助者研修・接遇研修等を実施する場合がある。

2017 年 8 月には、DET ファシリテーターが自発的に「DET フォーラム・モンゴル」⁽¹³⁾を旗揚げし、NGO として正式に法人登録した。研修費を有料で受注するケースも出始めており、活動が拡大傾向にある。

また、DPUB は、他の成果目標や活動において DET を基礎的な活動として位置づけている。たとえば、成果③におけるもう一つの指標である物理および情報のアクセシビリティの改善や、成果①における障害関連情報整備にかかる活動等を実施する際に、社会モデルに基づいて関係者の障害理解を醸成するために、DET を基礎的な活動として位置づけている。そのため、DET の受講者は、DPUB が主催する他のセミナーや勉強会に参加することや、協議会や委員会等の協議に参加することも多々ある。

4.2 モンゴルにおける DET の評価にかかる試論

以上のように、DPUB は DET を基礎的な活動に据えながら、障害の主流

化と障害者のエンパワメントを実現するために、障害の社会モデルに基づく活動を展開している。そのような背景を踏まえると、DET の影響やインパクトをどのように評価することが適しており、かつ実現可能であろうか。ここでは、本論の文献レビューの結果を参照しながら、対象者別に、対象指標と評価方法について具体案と留意点に関する試論を示す。

第一に、DET 受講者の態度変容や行動形成に関しては、DET 実施前後の比較が挙げられる。定量的あるいは定性的な方法を用いて、障害の社会モデルの視点の獲得状況、社会を変えるための具体的な行動についての理解状況を比較することが考えられる。DET 未受講者等の対照群と受講者群との比較により、バイアスを避けた客観的な評価が選択肢としてありうる (Igei 2020)。他方、現場の文脈を考慮すると、DET と他の活動等との相互作用やその過程、さらには受講者の経験を考慮した定性的分析が適した場合がある、と考える⁽¹⁴⁾。

第二に、DET 受講者の実社会での行動やインパクトに関しては、DET 実施後の特定の期間以降の行動を評価対象とすることが挙げられる。特定の行動を観察指標として定めることにより、DET 実施前後の比較を含め、定量的評価を行うことが理論的には可能である。一方、DET 受講者の主体的な行為や DET の柔軟性、さらには実社会の中での文脈依存性等を考慮する場合、定性的評価を用いることにより、受講者の行動変容の経験やその過程を詳細に分析することが適する、と考える。

なお、DET のインパクトに関して、Igei (2020) による RCT を用いた研究のような定量的評価がありうる。その一方で、DET 受講者の行動変容からその後のインパクトまでの過程を定性的な評価により捉えていくことも重要であろう。ただし、最終的な結果としての事例のみを示す場合、DET 受講経験からその事例に至るまでの要因や過程、背景等が明らかでないと、論理的には説明に困難が伴うことが予想される。

第三に、DET ファシリテーターに関しては、養成講座の前後、さらには DET 実施を通じたエンパワメントや態度・行動変容に関して捉えることができるだろう。この場合、目的に応じて、調査方法を検討することができるものと考えられる。

4.3 モンゴルにおける DET 評価の試行

ここまでの議論を踏まえ、2019年9月現在、ウランバートル市内にて、DET 受講者および DET ファシリテーターを対象に評価を実施するための準備を進めている⁽¹⁵⁾。本節では、DET 受講者を対象に実施する DET 評価の計画とパイロット調査の現況を記しておきたい。

本評価の主な目的は、ウランバートル市内にて実施された DET の受講者における態度と行動の変容の経験およびその過程を明らかにすることである。

モンゴルにおいて DET 評価を実施するにあたり、混合研究法と実用主義的な (pragmatism) 観点 (クレスウェル・プラノクラーク 2010) に基づき、現場の文脈に沿い、かつ受講者の経験をもとに生きた知見をもたらすこと、さらにはモンゴル国の関係者によって持続可能な方法を用いること、に主眼を置きたいと考えた。そのため、評価デザインの設計にあたっては、評価レベルの包括性を意識しつつ、DET の実施者や関係者においても実現可能な評価方法を選択することにした。

DET 受講者を対象とした評価について、2.3 「DET 評価の主要な要素」で述べた 4 つのレベルについて分けて説明する。

- a. 受講の「満足度」(第 1 レベル) : DET 実施者が毎回のセッション終了後に、DET 受講者にアンケートを配布し、回答データを収集している。これは、元々、DET 実施者側自身に対するフィードバック用として収集しているものであるが、DET の評価においても簡易的な分析用のデータとして利用可能である。
- b. 受講による社会モデルの視点に基づく「態度変容」あるいは理解度 (第 2 レベル) : DET 実施中に、「障害とは…である」(‘Хөгжлийн бэрхшээл гэдэг нь’) と書かれたシートが DET 受講者に配布され、受講者は演習前と演習後に記入するように指示される。そのシートの記述内容をデータとして定性的分析を行うことにより、個人内にてどのような態度の変化があったかを比較することが可能である。また、DET 受講前後にリッカート尺度の質問票 (障害平等研修フォーラム 2017) の活用等により測定することも可能であるが、DET セッションの実施運営に影響を与えるおそれが

あり、本評価では導入しない予定である。

c. 受講による「行動形成」と一定期間後の「行動変容」(第3レベル): 本評価において集中的にデータの収集および分析を行う計画である。具体的には、DET 受講者を対象とした半構造化面接により、DET 受講後の実社会での経験や行動に至る過程等について分析する。モンゴル国における調査員を育成した上でインタビューを実施する方向で調整している(写真3)。

d. 実社会における具体的なインパクトや波及効果(第4レベル): 上記c. のDET 受講経験者への半構造化面接等を通じて、DET 受講後の行動によるインパクトや波及効果について、間接的に分析する。面接場面だけではなく、実例についての観察も含む。

5. おわりに

本論では、DET 実施による態度や行動の変容、およびそのインパクトを捉えるための評価方法について整理した上で、事例として、モンゴル国において適した評価方法のあり方を考察した。DET の評価に関する文献は非常に限られているが、いくつかの取り組みも散見された。複雑性のあるDET の評価に関して、文脈に根ざしながら、様々な形でその実態を明らかにしていくことが必要である。

筆者としては、本論の観点を持って、本プロジェクトにおいてDET の評価に引き続き取り組んでいきたい。そして、DET 評価を行うことにより、障害分野における取り組みの将来的な発展につなげていきたいと考えている。



写真 3. DET 評価実施前の調査員養成

備考：右から障害者開発庁所属の調査員 2 名、語り手役、DPUB スタッフ（通訳）、筆者。

本稿は本プロジェクトの途中経過における知見を記したものです。また、筆者の個人的見解を記載したものであり、所属する組織の見解を示したものではありません。

本稿の作成過程で、「ウランバートル市における障害者の社会参加促進プロジェクト」（JICA/DPUB）の千葉寿夫・チーフアドバイザーと照屋江美・専門家、大阪大学大学院人間科学研究科の河森正人・教授をはじめとする関係者の皆様から建設的なご助言をいただきました。また、JICA 人間開発部の久野研二・国際協力専門員、株式会社メトリクスワークコンサルタンツの伊芸研吾氏より貴重な資料をご提供いただきました。この場を借りて深謝いたします。

注

- (1) 筆者自身は非障害者という立場であり、DET との個人的な関係は以下のとおりである。2012 年に、障害平等研修フォーラムが実施した DET のセッションに初めて一般参加した。2017 年には DET の実施調査における定性的評価に協力する機会を得た（障害平等研修フォーラム 2017）。2018 年 5 月からは、モンゴル国にて JICA が実施する「ウランバートル市における障害者の社会参加促進プロジェクト」に専門家（調査分析／業務調整）として派遣されており、2019 年現在、DET の定性的評価を担当している（4 節にて詳述）。本論をテーマとして選んだ背景は、その DET の定性的評価を担当するにあたり、先行研究のレビューと調査デザイン的设计が必要となったところ、DET 評価に

関するまとまった記述が見受けられず、整理する必要に迫られたことである。

- (2) たとえば、国際労働機関 (ILO) の技術・雇用能力部局 (EMP/GED) は東部および南部アフリカ、東南アジア等にて技術協力プロジェクトとして DET に関する活動を実施した。ILO ホームページにて、‘DET’および‘disability equality training’を検索語として指定したところ、プレスリリース、ニュースレター、ガイド、ポリシーブリーフ、報告書等、合計 64 件がヒットした (検索日: 2019 年 7 月 31 日)。DET に関するケース・スタディ等は見られるものの、評価に関する記述は見当たらないため、本稿の「3. DET 評価に関する文献レビュー」のデータには含めていない。
- (3) その他の例としてマレーシアを挙げることができる。マレーシアでは、行政の事業として DET が実施されているほか、民間団体である Peter Tan Training 等が DET を実施している (Tan 2013)。
- (4) DET の T について、英語では Training であるが、和訳の「研修」とはニュアンスが若干異なる。三島 (2009a) は、和訳に関して、「イギリスでは多くの場合社員や職員に対して DET がなされている現状を加味して『研修』という言葉で表したのだろう」と述べている。
- (5) 8 つの例は下記のとおりで、基本的には、目的、内容、タイムテーブル等とともに例示されている。①若手障害者と働いているスタッフのための 1 日セッション、②地方自治体職員向けの 1 日セッション、③社会福祉職員のための 2 日間セッション、④1 日セッション、⑤半日セッション、⑥DET および障害者差別禁止法 (DDA) についての 1 日セッション、⑦DET および DDA についての 1 日セッション、⑧DET および DDA についての半日コース。
- (6) たとえば、検証可能な根拠が示されている形態や条件による DET の優位性を主張する者と、DET の柔軟性や文脈依存性等の重要性を主張する者との間で議論が起こりうる。実学としてのソーシャルワークにおいてもしばしば議論されることがあるが、それは、根拠 (evidence) をどのように捉えるか、という議論にも通じるだろう。
- (7) ①サービス研修のインパクトを測定するための、スタッフの行動変容にかかる客観指標、②DET コース直後ではなくそれ以降のインパクトを判断すること、そして作業環境における知識とスキルの維持を判断するために継続的に測定データを収集すること、③なぜ DET がインパクトをもたらしたのか、あるいはもたらさなかったのかを理解するために、その有効性に影響を与える可能性がある要因を調査すること、④障害者が評価プロセスに参画すること (Walker 2004:717)。
- (8) その他、行政、非政府組織、企業等の DET 実施主体に関連する評価がありうる。実際、DET をどのように持続可能な形で実施運営できるかについて議論されることがある (Carr et al. 2012)。たとえば、DET 実施の費用対効果分析 (cost-effective analysis) や、DET を取り入れた事業の運営・経営に関する分析等がある。前者では、DET 実施にかかる費用と実施による効果等を分析する。その知見は、障害関連の政策やプログラム等へ DET を如何に導入するかについて検討する際の判断材料の一つとすることができる。後者について

は、たとえば、DET 実施団体の視点から、収入（売上や行政からの委託費等）と支出（人件費や開催費等）を考慮し、また事務局業務を行う人材の育成や確保を含めて、持続的に運営可能かどうかについて検討することが想定される。モンゴル国では、後者に関して、DET 実施の持続可能性をどのように担保するかが課題となっている。

- (9) Kirkpatrick and Kirkpatrick (2006) は Reaction (第1レベル)、Learning (第2レベル)、Behavior (第3レベル)、Results (第4レベル) に分類している。米原 (2014) が指摘するように、第3レベルおよび第4レベルは文脈依存的であり、評価方法の具体的な検討の不足が課題としてある。
- (10) Igei (2020) は RCT を用いて DET のインパクトを評価しており、DET および接遇研修の詳細についても記している。後述を参照のこと。
- (11) DPUB のすべての成果指標は以下のとおり。成果①「ウランバートル市における障害者に関する情報が労働社会保障省において整備される」、成果②「ウランバートル市において障害者の社会参加を促進する団体の能力が強化される」、成果③「ウランバートル市において物理面および情報面のアクセシビリティを改善するための資源が形成される」、成果④「障害者の社会参加を促進するために、労働社会保障省の能力が強化される」(JICA 2016)。
- (12) 同国家プログラム 7.1.5 に「障害平等研修 (DET) の啓発・普及のための活動を行う」ことが明記されている。また、労働社会保障省人口開発局障害開発課に DET を担当 (ただし兼務) する障害者職員が配置されている。
- (13) 日本には障害平等研修フォーラムがある。2005 年に JICA のプロジェクトの成果として、DET ファシリテーターのネットワークが発足し、2014 年7月に特定非営利活動法人として東京都にて登録された。38 か国に 450 名以上の DET ファシリテーターの会員が所属しているとのことである。DET フォーラム・モンゴルも障害平等研修フォーラムのメンバーに含まれている (障害平等研修フォーラム n.d.)。
他方、三島 (2009b) のインタビュー調査によると、英国では 1999 年に設立された Disability Rights Commission (DRC) が DET トレーナーを養成していたが、2007 年に DRC は Equality Human Rights Commission (EHRC) に統合され、EHRC はトレーナー養成を実施していないとのことである。
- (14) DPUB は、DET 実施場面内での評価として、演習前後における「障害とは何か」に関する受講者の記述の比較と、DET 実施事後のアンケートを併用している。RCT に関しては、DPUB の時間的および人員的な制限があり、実施は困難となる見込みである。4.3 も参照のこと。
- (15) DPUB の第 6 回合同調整委員会 (Joint Coordination Committee) にて、DET 評価に関する活動計画の承認を受けた。同委員会は、JICA、カウンターパートの労働社会保障省、その他の省庁、障害関係 NGO (8 団体) 等の参加の下で、半年に一回、定期的開催されている。

参考文献

久野 研二 2018『社会の障害をみつげよう—一人ひとりが主役の障害平等研修』東

京：現代書館。

- クレスウェル J.W., プラノクラーク V.L. 2010 『人間科学のための混合研究法：質的・量的アプローチをつなぐ研究デザイン』大谷順子訳、東京：北大路書房。
- 国際協力機構 (JICA) 2016 「ウランバートル市における障害者の社会参加促進プロジェクト」 <https://www.jica.go.jp/project/mongolia/015/outline/index.html> (accessed 23 July 2019)
- 障害平等研修フォーラム 2017 「障害平等研修による『心のバリアフリー』推進に関する実態調査」日本リサーチセンター編『平成28年度オリンピック・パラリンピック基本方針推進調査 (ユニバーサルデザインの社会づくりに向けた調査) 報告書』
- 障害平等研修フォーラム n.d. 「障害平等研修とは」 <http://detforum.com/about/> (accessed 23 July 2019)
- 三島 亜紀子 2009a 「障害平等研修 (DET: Disability Equality Training) と日本の福祉教育への示唆—その理念と特長」『東大阪大学・東大阪大学短期大学部教育研究紀要』7:1-8。
- 三島 亜紀子 2009b 「障害平等研修 (DET: Disability Equality Training) と日本の福祉教育への示唆—イギリスにおける実践の事例」『東大阪大学・東大阪大学短期大学部教育研究紀要』7:9-17。
- 米原 あき 2014 「研修評価における『行動変容』への視点: 『4 レベルアプローチ』を手掛かりに」『国立教育政策研究所紀要』143:209-219。
- Carr, L., Darke, P., and Kuno, K. (Eds.) 2012. *Disability equality training: Action for change*. Selangor: MPH Group.
- Crawshaw, M. 2002. Disabled people's access to social work education: Ways and means of promoting environmental change. *Social Work Education* 21(5):503-514.
- French, S. 1992. Simulation exercises in disability awareness training: A critique. *Disability, Handicap & Society* 7(3):257-266.
- Gillespie-Sells, K., and Campbell, J. 1991. *Disability equality training: Trainers guide*. London: Central Council for Education and Training in Social Work.
- Harris, A., and Enfield, S. 2003. *Disability, equality and human rights: A training manual for development and humanitarian organisations*. Oxford: Oxfam.
- Igei, K. 2020. Does learning the social model improve behavior towards persons with disabilities?: A randomized experiment for taxi drivers in South Africa. *JICA-RI Working Papers*, No.204.
- Kirkpatrick, D., and Kirkpatrick, J. 2006. *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). California: Berrett-Koehler Publishers.
- Kuno, K. 2009. Disability equality training (DET): Potentials and challenges in practice in developing countries. *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal* 20(1):41-51.
- Lordan, N. 2000. Finding a voice: Empowerment of people with disabilities in Ireland.

Journal of Progressive Human Services 11(1): 49-69.

Millington, P., and Mottram, R. 1999. Disability organizations and disability equality training. *British Journal of Therapy and Rehabilitation* 6(8):372-376.

Parkinson, G. 2006. Counsellors' attitudes towards disability equality training (DET). *British Journal of Guidance & Counselling* 34(1):93-105.

Reeve, D. 2000. Oppression within the counselling room. *Disability & Society* 15(4):669-682.

Ryder, J. 2004. Can't get to the library? Then we'll come to you. A survey of library services to people in their own homes in the United Kingdom. *Health Information & Libraries Journal* 21:5-13.

Tan, P. 2013. *Breaking barriers, building bridges*. <http://petertantraining.com/> (accessed 23 July 2019)

Walker, S. 2004. Disability equality training—constructing a collaborative model. *Disability & Society* 19(7):703-719.

別添. 選定した文献の一覧

No.	文献情報	調査等の対象	対象国	指標	評価等の種類	注記
「主要文献」						
1	Kuno (2009)	実施者（障害者）・受講者	10か国（主にマレーシア）	グッド・プラクティス等	事例の記述・レビュー	非障害者への障害理解教育と、障害者にとってのエンパワメントの過程等の視点からカテゴリー化。DETの課題についても記述。
2	Parkinson (2006)	受講者等	英国	態度	調査（質的）	カウンセリング専攻の大学院生25名。
3	Walker (2004)	サービス利用者（障害者）・DET受講者	英国	態度・行動・インパクト	調査（質的）	32名のサービス利用者と19名のソーシャルケア・スタッフ。
4	Ryder (2004)	受講者	英国	DETの受講状況	調査（質問紙）	全国の公共図書館当局を対象。DETは調査上の一項目。
5	Lordan (2000)	実施者（障害者）・環境	アイルランド	態度・インパクト	事例の記述	DETを実施する障害者16名。
「補完資料」						
6	Igei (2020)	受講者	南アフリカ	態度・行動・インパクト	調査（無作為化比較対照試験）	タクシー・ドライバーを対象としたインパクト評価。
7	障害平等研修フォーラム (2017)	受講者・実施者（障害者）	日本	態度・行動	調査（量的・質的）	DET受講者136名に対する質問紙調査による受講前後の比較と、受講者7名およびDETファシリテーター2名への半構造化面接。
8	三島 (2009b)	実施者（障害者）	英国	経験と過程	調査（質的）	インタビュー・データについての簡易分析。
9	Harris & Enfield (2003)	受講者	N/A	/	マニュアル	「評価」の章はあるが、実施されたDETセッションの質についての評価や改善のためのフィードバック方法等の紹介が中心。「結論」に、想定されるインパクト等についての例示や記述あり。
10	Gillespie-sells & Campbell (1991)	受講者	N/A		マニュアル	DETトレーナーのパフォーマンスのモニタリングに関する記述あり。
11	Carr et al. (2012)	受講者・実施者	開発途上国7か国等		DETの実践事例	マニュアル
12	Crawshaw (2002)	/	/	/	レビュー	ソーシャルワーク教育におけるDET導入の必要性等について提案。
13	Reeve (2000)				レビュー	カウンセリング教育にDETの導入が必要と主張。
14	Millington & Mottram (1999)				事例の記述	DETを取り入れた団体の活動事例等。
15	French (1992)				レビュー	障害啓発研修を批判的にレビューし、DET導入の重要性を主張。