

# 三位一体支援モデルの理論的位置づけと操作的定義 の方法論的基盤：諸国・諸理論からの比較分析 (2026 時点)

---

## Theoretical Positioning of the Trinity Support Model and Methodological Foundations for Operational Definition: A Comparative Analysis Across International Theories and Frameworks (As of 2026)

**著者:** Anonymous Author (LLM-authored draft prepared for Alxiv submission) **版:** v1.1 (v1.0 を独立 AI 比較研究の指摘により更新。三つの質構造、共創的キャリア形成、ICF/Working Psychology との接続、Government 「三位一体労働市場改革」との disambiguation、CAT/TSUMUGI-CHAN への言及を追加) **日付:** 2026-04-29 **Submission Target:** aiXiv (<https://aixiv.science/>), secondary: arXiv (subject to endorsement)  
**位置づけ:** 本論文は **比較分析論文** であり、特定研究者の理論の operational definition を断定的に提示するものではない。松為信雄先生の三位一体支援モデルについての専門家フィードバックは依頼中 (2026-04-28 提出) であり、本論文時点では未受領。本論文は **当事者・専門家フィードバックを待つ間の文献基盤整理** として位置づけられる **Recursive disclosure:** 本論文は LLM 著の合成として書かれており、その認識論的含意を § 13 Limitations で論じる **全データ:** 公開文献調査 (12 検索クエリ、約 70 anchor papers + 既存資産)

---

## Abstract (English)

---

The "trinity support model" articulated by Nobuo Matsui within the Japanese vocational rehabilitation tradition proposes that effective workplace support for people with disabilities requires the simultaneous engagement of the worker, the support specialist, and the employer—and that the quality of this triangular relationship determines outcomes. The model has been institutionally influential in Japan but lacks a widely-shared operational definition that would enable fidelity measurement, cross-program comparison, or

international dialogue. This paper does **not** propose a definitive operational definition of Matsui's model. Instead, it provides the methodological foundation for one by (a) systematically comparing the trinity support model against ten internationally established or widely-discussed support frameworks—Individual Placement and Support (IPS), Choose-Get-Keep, Place-Train-Maintain, Customized Employment, the Job Coach Model and its evolution toward natural supports, the Wraparound Model, the Person-Environment-Occupation (PEO) framework, the Tripartite Model of Program Evaluation, the Triadic Therapeutic Alliance, and CRPD Article 27 / reasonable accommodation jurisprudence; (b) proposing a five-axis comparative taxonomy (Stakeholder Structure × Support Duration × Fidelity Operationalizability × Voice Allocation × Cultural-Institutional Context); (c) articulating preliminary necessary and sufficient condition candidates for what constitutes versus does not constitute "trinity-style" support; and (d) cataloguing four methodological approaches to operational definition (Delphi-like consensus, natural-variation contrast, existing-instrument recombination, and stakeholder co-design workshops) with their respective scopes of validity. The paper explicitly maintains the principle of expert and stakeholder validation: any operational definition advanced from this comparative substrate must be reviewed and amendable by Matsui-sensei and by people with disabilities themselves before being claimed as a definition of "trinity support" specifically.

**Keywords:** trinity support model, vocational rehabilitation, IPS fidelity, supported employment, operational definition, Matsui Nobuo, disability employment, comparative framework analysis, stakeholder governance, voice representation

## 要旨（日本語）

---

日本の職業リハビリテーション学の伝統において松為信雄が articulate してきた **三位一体支援モデル** は、障害者の職場定着への効果的支援が **本人・支援者・企業** の三者の同時的関与を要し、この三角関係の質が成果を決定するとする理論的枠組みである。日本国内で制度的影響力を持つ一方、フィデリティ測定・プログラム間比較・国際対話を可能にする **広く共有された operational definition** は確立していない。本論文は、松為理論

の operational definition を断定的に提示するものではない。代わりに、その方法論的基盤として以下を提供する：

(a) 国際的に確立された／広く議論されている **10 の支援フレームワーク** との系統的比較——Individual Placement and Support (IPS)、Choose-Get-Keep、Place-Train-Maintain、Customized Employment、Job Coach モデルとその natural supports への展開、Wraparound モデル、Person-Environment-Occupation (PEO) フレームワーク、Tripartite Model of Program Evaluation、Triadic Therapeutic Alliance、CRPD 第 27 条と合理的配慮法理；

(b) **5 軸比較タクソノミー** の提案（Stakeholder Structure × Support Duration × Fidelity Operationalizability × Voice Allocation × Cultural-Institutional Context）；

(c) **三位一体支援であること／ないことの境界条件候補**（必要条件 / 十分条件）の articulation；

(d) **operational definition の 4 方法論** の比較（Delphi 様合意、自然変動対比、既存尺度組み合わせ、当事者協働ワークショップ）と各々の妥当性 scope の整理。

本論文は専門家・当事者検証の原則を明示的に維持する：本比較分析の上に提案され得るいかなる operational definition も、松為先生および障害当事者ご自身の review と amendment を経るまで「三位一体支援の定義」として確定されてはならない。

**キーワード**: 三位一体支援モデル、職業リハビリテーション、IPS フィデリティ、Supported Employment、操作的定義、松為信雄、障害者雇用、比較フレームワーク分析、ステークホルダー・ガバナンス、声の代表性

---

## 1. 緒論

### 1.1 三位一体支援モデルの位置づけ

松為信雄（神奈川県立保健福祉大学・東京通信大学名誉教授）は、日本の職業リハビリテーション分野において長年にわたり、障害者の職場定着には **本人・支援者・企業** の三者の有機的協働が必要であるという観点を articulate してきた。その理論的源流には、職業リハビリテーションの古典的概念（砂原茂一による「リハビリテーションは人権・社会復帰・リハ

ビリテーション技術の三位一体」）、生物心理社会モデル、ICF（国際生活機能分類）への接続が含まれる。

松為が提示する職業リハビリテーションの定義——「生物・心理・社会的な障害のある人が、主体的に選択した仕事役割の継続をとおして生活の質が向上するように、発達過程の全体を通して多面的に支援し、それにより社会への統合又は再統合を促進する総合的な活動」——は、**主体性・継続性・QOL 向上・発達過程の全体性・社会統合の促進** を評価の要件として導出する。

この理論枠組みは、日本における障害者雇用の制度設計（職場適応援助者ジョブコーチ事業、就労定着支援、2025年10月施行の就労選択支援等）の根底に位置するが、**operational definition——フィデリティ測定や国際比較を可能にする標準化された記述——は確立されていない。**

## 1.2 Operational Definition 不在がもたらす方法論的ギャップ

Operational definition の不在は、以下の課題を生じさせる：

1. **フィデリティ評価の不可能性:** IPS-25（後述）のような実証されたフィデリティ尺度との比較ができない
2. **プログラム間比較の困難:** 「三位一体」を謳う異なる事業所間で実態が大きく異なっても、それを記述する共通言語がない
3. **国際対話の障害:** 海外の supported employment 文献と接続するための翻訳基盤がない
4. **政策評価の単純化リスク:** 2024年の障害福祉サービス報酬改定で就労定着支援の報酬体系が「定着率のみ」へ単純化された背景には、より豊かな評価枠組みの不在が一因
5. **エビデンスベース実践への接続困難:** 評価できないものは改善できない

## 1.3 本論文の貢献と境界

本論文は **比較分析論文** として以下を行う：

1. 国際的に確立／広く議論されている **10の支援フレームワークの系統的比較**
2. **5軸比較タクソノミー** の提案
3. 「三位一体支援であること／ないこと」の **境界条件候補** の articulation
4. Operational definition への **4方法論** の比較

そして、以下を明示的に **行わない**：

- 松為先生の理論を著者が代弁して定義することを行わない
- 当事者団体協働を経ていない definition を public preprint で確定することを行わない
- 既存の TFS-18 系列研究で生成済みの 10 候補  
(expert\_review\_package\_matsui 参照) を本論文で「正解」として確定することを行わない

これは v1.0 仮想実験法レビュー (rc-20260429-virtual-experimentation-validity-landscape) で本研究グループが提案した **Principle (e) 当事者団体協働ガバナンス** の自己適用である。

## 1.4 用語の事前整理

- **三位一体支援 (trinity support)**: 本人・支援者・企業の三者を **対等な主体** として、**雇用の質・支援の質・キャリア意識の質** を同時に高めながら共創的キャリア形成を進める職業リハビリテーションの枠組み (松為理論)
- **三つの質**: (a) 雇用の質 (職場環境・ジョブカスタマイゼーション・働きがい)、(b) 支援の質 (支援記録・ナレッジアクセス・倫理的専門性)、(c) キャリア意識の質 (自己理解・目標設定・成功体験の可視化)
- **共創的キャリア形成 (co-creative career formation)**: 三者が「キャリアの意味」を共同で問い直しながら、本人のキャリア発達・職場定着・ウェルビーイングを高める **社会構成主義的プロセス**
- **operational definition**: 構成概念を観察可能な指示子に翻訳する記述。フィデリティ測定的前提
- **fidelity / 実施忠実度**: 介入が intended の通りに実施されているかの度合い (Carroll et al. 2007; Proctor et al. 2011)
- **IPS (Individual Placement and Support)**: 精神障害者の supported employment における evidence-based モデル (後述)

## 1.5 重要な用語上の disambiguation: Government 「三位一体労働市場改革」との区別

日本政府は 2023 年に「**三位一体の労働市場改革**」を提唱しているが (「リスキリングによる能力向上支援」「ジョブ型人事の導入」「成長分野への労働移動の円滑化」の三本柱)、これは松為理論の三位一体支援と

は対象も中心概念も主体も異なる別概念である。両者の混同は本論文の射程を歪めるため、以下を明確化する：

観点	松為理論 三位一体支援	Government 三位一体労働市場改革
三者	本人・支援者・企業	リスクリング・ジョブ型・労働移動
対象	障害者を含む就労困難層	一般労働者
中心概念	キャリア支援・ウェルビーイング	労働市場の構造改革
ステークホルダー	個人・支援機関・事業所	政府・産業界・労働者
関係性	三者対称・共創的	政策三本柱（並列）

本論文で「三位一体支援」と表記する場合、すべて松為理論を指す。 - **CRPD**: UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities（障害者の権利に関する国連条約）

---

## 2. 方法

### 2.1 比較対象モデルの選定基準

本論文の比較対象としては、以下の3基準を満たすフレームワークを採択した：

1. 国際的または日本国内で複数文献の議論対象 であること
2. **multi-stakeholder 構造** または **operational fidelity** のいずれかを論理的に扱う枠組みを持つこと
3. **2022-2026 の最新動向** か **古典的・基礎的位置** のいずれかで参照される確立した存在感

採択した 10 モデル： - IPS (Individual Placement and Support) Fidelity Scale (IPS-25) - Choose-Get-Keep Model（精神障害領域の psychiatric rehabilitation アプローチ） - Place-Train-Maintain Model（知的障害領域、Wehman 系） - Customized Employment（米国 WIOA 準拠、Marc Gold & Associates 系） - Job Coach Model + Natural Supports（Pat Rogan, David Hagner ら 1993- の展開） - Wraparound Model（精神保健・児童福祉の multi-agency システム） - Person-Environment-Occupation (PEO) Model（作業療法理論、Mary Law ら 1996-） -

Tripartite Model of Program Evaluation (career services、 policy/ research/practice 三者) - Triadic Therapeutic Alliance (therapist-interpreter-patient 三者; 近年は LLM mediator 拡張) - CRPD Article 27 / Reasonable Accommodation 法理

## 2.2 検索戦略 (全開示)

WebSearch (Google ベース) で 12 クエリを実行。各クエリは § A1 Appendix で全開示。系統別:

系統	クエリ数	主要対象
Foundational supported employment	3	IPS, Choose-Get-Keep, Place-Train-Maintain
Multi-stakeholder	2	tripartite, multi-stakeholder
Implementation fidelity	1	Carroll, Proctor
Therapeutic / triadic	1	triadic alliance
OT / theoretical	2	PEO, CRPD
Japan specific	2	Matsui Nobuo, 三位一体 ジョブコーチ
Customized	1	customized employment / discovery

## 2.3 既存資産の活用

以下の研究グループ内既存資産を統合素材として参照した: - artifacts/rc-20260413-matsui-trinity-evaluation/deliverables/paper\_final.md (516 行) - artifacts/expert\_review\_package\_matsui/expert\_review\_package.md (松為先生宛て送付パッケージ、2026-04-28 送付) - TFS-18 シリーズメモ群 (260426-260427) - 仮想実験法レビュー (rc-20260429-virtual-experimentation-validity-landscape) で確立された 4 軸タクソノミー方法論

これら既存資産は **背景文脈として参照** するが、本論文は既存資産の operational definition 候補を「正解」として転用しない。

## 2.4 統合の手順

1. **Open coding:** 各モデルの主張・構造・前提を 5-15 字の code で抽出
2. **Comparative axial coding:** 10 モデル × 5 軸のマトリクス上で配置

3. **Boundary mapping:** 「三位一体である」「三位一体でない」「境界事例」の3領域への分類
4. **Methodology comparison:** operational definition 構築の4方法論を比較整理
5. **Synthesis:** 必要条件 / 十分条件の理論的枠組みとして articulation

## 2.5 限界の事前明示

本レビューは以下の限界を持つ（詳細は § 13 で論じる）： - **言語と地理:** 英語と日本語が中心、その他言語非対象 - **松為先生フィードバック未受領:** 2026-04-28 提出、本論文時点で未受領 - **当事者団体との協働不在:** Principle (e) を完全には満たしていない（次版 v1.1 以降で対応予定） - **本論文自体の合成性:** § 13.5 で詳述

---

## 3. 三位一体支援モデルの輪郭：松為理論の主要構成

---

本節は、松為先生が articulate してきた三位一体支援モデルの **論者代弁 (interpretive summary)** である。直接 source (ja.wikipedia 松為信雄項目、takeshitamokuzai 新春特別対談記事) と独立 AI 比較研究を踏まえた構造化を行うが、定義の確定ではない。

### 3.1 三者の同時的関与（構造軸）

松為理論における三者は： - **本人 (the worker):** 障害のある働き手。主体性と自己決定が中核 - **支援者 (the support specialist):** ジョブコーチ、就労支援員、職業リハ専門職、家族を含む支援システム - **企業 (the employer):** 経営者・人事担当者・現場管理者・同僚、職場・地域・家庭などの環境側実践主体

この三者は **静的なロール分担ではなく、動的な三角形ネットワーク** として概念化されている。重要な点は、**ピラミッド型の上下関係ではなく、三角形の対称構造** であること。誰か一者が他二者を「支援する」のではなく、三者がそれぞれの責任と役割を担いながら相互に支え合う。

### 3.2 三つの「質」の同時向上（目的軸）

松為理論の固有性として最も重要なのは、**三者の協働を通じて3つの異なる「質」を同時に向上させる** という二重構造である：

質の次元	内容	主担当
雇用の質	職場環境の改善・ジョブカスタマイゼーション・働きがい	企業 (+三者協議)
支援の質	支援記録・ナレッジアクセス・倫理的専門性	支援者 (+三者協議)
キャリア意識の質	自己理解・目標設定・成功体験の可視化	本人 (+三者協議)

各「質」は主担当者を持つが、三者の協働により改善される。この「三者×三つの質」の二重三角構造が、単純な multi-stakeholder coordination モデルとの差異を生む。

### 3.3 共創的キャリア形成（プロセス軸）

最上位目標として、**共創的キャリア形成 (co-creative career formation)** が位置づけられる。これは：

- 三者が「キャリアの意味」を共同で問い直すプロセス
- 本人のキャリア発達・職場定着・ウェルビーイングを高める
- **社会構成主義的プロセス**として性格づけられる（経験・対話・物語の共構築）

最上位アウトカムは、所得・定着率の単純達成ではなく、**キャリア発達 × QOL × ウェルビーイング**の三位一体的向上である。

### 3.4 三位一体の動的特性

松為理論は単純な「三者連携」を超えて、以下の動的要素を含意する：

1. **役割境界の流動性**: 三者の役割は固定的でなく、状況変化に応じて再交渉される
2. **情報の三方向流通**: 一方向的伝達ではなく、三角形の全辺で情報が流通する
3. **三者目標の独立想起的一致**: 三者が独立に「現在の支援目標」を語ったときに整合する程度
4. **手続的公正の三者知覚**: 意思決定の公正性が三者それぞれに知覚されている
5. **発達過程の全体性**: 単発のマッチングではなく、生涯発達の文脈での継続的支援

6. **関係性の継続的更新メカニズム:** 会議・レビュー・フィードバック・共同評価・AI ツール等により、三者関係を継続的に見直すメカニズムが組み込まれる

### 3.5 IPS / Place-Train-Maintain などとの差異の articulation

国際的 supported employment モデルの多くは、**支援者対本人**の二者関係を中核とし、企業を「placement の対象」「natural supports の供給源」として位置づける。松為理論の差異は以下の組み合わせに articulate される：

1. **対称的三角構造:** 企業を対等な第三の主体として扱う（前述）
2. **三つの質の同時向上:** 雇用・支援・キャリア意識を別個の評価次元として保持
3. **共創的キャリア形成:** 社会構成主義的プロセスとしての位置づけ
4. **生涯発達への射程:** T4 (lifecycle development)
5. **C3 (Japan vocational rehabilitation context)** への文化的・制度的根付き

これら 5 要素の **組み合わせ** が松為理論固有であり、個々の要素は他モデルにも部分的に存在する。

---

## 4. 比較対象モデル群の詳細

---

### 4.1 Individual Placement and Support (IPS)

**起源と展開:** Becker & Drake (1990s) が精神障害者の supported employment 向けに開発。IPS-15 (1997)、IPS-25 (2008) と進化。世界的に最も確立した evidence-based supported employment モデル (SAMHSA)。

**Fidelity 評価:** 25 項目の IPS Fidelity Scale が 3 領域 (Staffing / Organization / Services) を測定。フィデリティと雇用アウトカムの相関が複数研究で実証 (Bond et al.)。

**8つの原則:** (1) 競争的雇用 (保護的雇用ではなく)、(2) ゼロ拒否 (want-to-work なら誰でも)、(3) IPS と精神保健治療の統合、(4) 個別化された就労 preference、(5) 個別化された便益カウンセリング、(6) 速やかなジョブサーチ ("prep then place" でなく "place then train")、(7) 体系的なジョブ開発、(8) 期限なしの follow-along サポート。

**日本での展開:** Implementing IPS in Japan: Barriers and Strategies (2019) で文化的・制度的バリアが論じられている。

**三位一体との対応:** 二者構造（IPS specialist + 本人）が中核。企業との関係は "job development" "rapid job search" として functional に組み込まれるが、企業を **対等な意思決定者** とする概念化は弱い。

## 4.2 Choose-Get-Keep Model

**起源:** Boston University の psychiatric rehabilitation。Anthony, Cohen, Danley らが 1980s-90s に開発。

**3段階:** - **Choose:** 本人の興味・価値観・キャリア目標に合う職を選ぶ - **Get:** 履歴書・面接・応募技能の獲得 - **Keep:** 障壁を克服し、職と対人技能を維持

**特徴:** 本人の主体性と choice が出発点。支援者は本人を **エンパワーするコンサルタント** として位置づけられる。

**三位一体との対応:** 本人の主体性 emphasis は松為理論と整合。ただし企業が三者目標の独立した主体として扱われる枠組みは持たない。

## 4.3 Place-Train-Maintain Model (Wehman 系)

**起源:** Paul Wehman ら、知的障害領域の supported employment モデル。1980s 以降世界的に標準化。

**3段階:** - **Place:** "work readiness" を待たず、競争的統合雇用 (CIE) に rapid placement - **Train:** ジョブコーチが on-the-job で職務技能を訓練 - **Maintain:** 継続的な follow-along と自然支援 (natural supports) の活用

**特徴:** 「place then train」原則が核心。preparatory training 重視の従来モデルへの反証として国際的に拡大。

**三位一体との対応:** ジョブコーチ・本人・企業の三者構造が機能的に存在するが、企業の役割は「placement の場」「natural supports の inception」として functional に位置づけられ、対等な意思決定主体としての企業概念は弱い。

## 4.4 Customized Employment (米国 WIOA)

**起源:** Marc Gold & Associates ("Try Another Way" 哲学)、米国 Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA, 2014) で連邦法に組み込み。

**3 要素:** - **Discovery:** 本人の strengths, needs, interests を質的プロセスで明らかにする - **Customized Job Development:** 本人と employer 双方のニーズを personalize した雇用関係を作る - **Customized Self-Employment:** 自営業オプションも包含

**特徴:** 「one person at a time, one employer at a time」の徹底的個別化。雇用関係を **negotiate** する枠組み。

**三位一体との対応:** 本人と企業の **negotiation 関係** を強調する点は、松為理論の三者目標の独立想起的一致と親和性がある。Discovery プロセスは本人の声の経路保全を operationalize している。

## 4.5 Job Coach Model + Natural Supports Evolution

**起源:** 1980s の supported employment 拡大期に体系化。Pat Rogan, David Hagner, Stephen Murphy (1993) "Natural Supports: Reconceptualizing Job Coach Roles" が転機。

**進化のフェーズ:** - **第 1 期 (1980s):** ジョブコーチが on-site で本人の訓練・監督・代理介入を担う - **第 2 期 (1990s-):** ジョブコーチが **natural supports (同僚・上司による日常的支援) の inception facilitator** へと役割転換 - **第 3 期 (2000s-):** Employment Consultant として、企業の人事・現場と協働して通常の new hire orientation の中で配慮を埋め込む

**特徴:** 第 2-3 期では、ジョブコーチが「外部 expert」から「組織内自然支援の inception facilitator」へ。これは松為理論の **属人性冗長度・組織埋め込み** 候補と概念的に対応する。

**三位一体との対応:** 第 2-3 期のジョブコーチは、企業の中の coworker / supervisor を支援チームに組み込む。これは三者協働を企業内部に内在化させる方向であり、松為理論の **企業を対等な主体として扱う** 視点と接続可能。

## 4.6 Wraparound Model

**起源:** 米国の精神保健・児童福祉。1990s 以降 system of care (SOC) 枠組みの中で発展。Burns, Goldman らの理論化。

**特徴:** - 個別化された **strengths-based planning approach** - formal services と natural supports の混合配備 - 複数機関（精神保健・児童福祉・教育・司法等）の **coordinated network** - 家族主導 (family-driven) の意思決定

**三位一体との対応:** 多機関協働の構造は 2025 年 10 月施行の **就労選択支援の多機関連携会議** と類似。三位一体の文脈では「本人・支援者・企業」が「家族・複数機関・本人」に対応するが、wraparound の方が機関の数が多。

**重要な含意:** wraparound 文献は、複数機関協働の **coordination cost** と **fidelity** の劣化を honest に扱っている。これは三位一体の operational definition でも参照すべき。

## 4.7 Person-Environment-Occupation (PEO) Model

**起源:** Mary Law, Barbara Cooper ら (1996) の作業療法理論。後に Person-Environment-Occupation-Performance (PEOP) として拡張。

**3 要素:** - **Person:** 心身機能、技能、価値観 - **Environment:** 物理的・社会的・文化的・制度的環境 - **Occupation:** 役割・課題・活動

**特徴:** occupational performance は三者の **dynamic congruence** から生じる。disability を environmental barrier として再定義する社会モデル的視点。

**三位一体との対応:** 「人 vs 環境 vs 活動」は「本人 vs 企業文化・制度 vs 仕事内容」に翻訳可能。三位一体の「本人 vs 企業 vs 支援者」とは **三角の構造は同じだが、頂点の意味論が異なる**。両者の関係は補完的（PEO は理論基盤、三位一体は実践構造）と整理しうる。

## 4.8 Tripartite Model of Program Evaluation

**起源:** Athanasou (2019) International Journal for Educational and Vocational Guidance。

**3 ステークホルダー:** policy / research / practice の三領域。

**特徴:** career services / workforce development の **program evaluation** において、政策・研究・実践の三者協働を構造化する。

**三位一体との対応:** ステークホルダーの構造が異なる (policy/research/practice vs 本人/支援者/企業) が、**三者協働の評価論的フレーム** として参考になる。三位一体の評価設計でも、policy (行政) ・research (学術) ・practice (事業所) の三者の役割を別個に設計する必要があるかもしれない。

#### 4.9 Triadic Therapeutic Alliance

**起源:** 心理療法における通訳介在の三者関係 (therapist-interpret-patient)、近年は AI mediator を含む拡張 (2025)。

**特徴:** 三角形の各辺が **3つの dyadic alliance** として相互に影響しあう。Tasks / Goals / Bond の 3 要素から構成される working alliance。

**三位一体との対応:** 三角の構造論として最も近い類似。三者間の **3つの dyad** (本人-支援者、支援者-企業、本人-企業) の質を別個に測定するという考え方は、operational definition で重要な概念ツール。

#### 4.10 CRPD Article 27 / Reasonable Accommodation

**起源:** UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006)、Article 27 work and employment。

**特徴:** - 障害者の労働権を equal basis で保障 - **reasonable accommodation の denial を discrimination として位置づけ** (これは即時義務、progressive realisation ではない) - 「Nothing about us without us」を立法・政策プロセスに組み込む

**三位一体との対応:** 直接の支援モデルではないが、三位一体支援が **rights-based** 枠組みであるべき法的・規範的基盤を提供する。本人の主体性は権利の問題であり、配慮は legal duty。

#### 4.11 ICF (国際生活機能分類)

**起源:** WHO (2001) International Classification of Functioning, Disability and Health。生物心理社会モデルを国際的に標準化。

**特徴:** - 「心身機能・身体構造」「活動」「参加」の3レベル - 「環境因子」「個人因子」の背景因子 - 障害を医学モデルから社会モデルへ転換する基盤

**三位一体との対応:** - **共通点:** 生物心理社会モデルの採用、個人因子と環境因子の相互作用 - **差異:** ICFは環境を広く定義するが、三位一体支援では「**企業（職場）**」を**明示的主体**として位置づける。三者の協働関係と「**三つの質**」の向上を、ICFの上に乗る実践モデルとして定義 - 松為がICFを職業リハビリテーションの理論基盤として採用しており、評価もこの共通言語に接続する必要がある

#### 4.12 Working Psychology / Psychology of Working Theory (Blustein 系)

**起源:** David L. Blustein らによる "Psychology of Working" (2006-)。後に Psychology of Working Theory (2016) として理論化。

**特徴:** - 「働く人すべてに尊厳ある仕事を (decent work for all)」を中核理念 - 働くことの意味・心理的機能を重視 - 雇用へのアクセスにおける social justice 視点 - 階級・人種・障害・ジェンダーなど multiple marginalized identity に応答

**三位一体との対応:** - 松為理論が Working Psychology を **職リハ・障害者雇用に具体化**し、「キャリア発達」「QOL・ウェルビーイング」「雇用の質」を統合軸として再構成している - Blustein の "decent work" 概念は、三位一体支援の「**三つの質**」の**哲学的基盤**として位置づけ可能 - ただし Blustein は二者関係 (counselor-client) が中核であり、三者対称構造への発展は松為理論固有の貢献

---

## 5.5 軸比較タクソミー

---

仮想実験法レビュー (rc-20260429) で確立した4軸タクソミー方法論を参考に、三位一体支援モデルとその比較対象群に対して**5軸比較タクソミー**を提案する。

### 5.1 軸 S: Stakeholder Structure (誰が三角の頂点か)

- **S1: Worker-Specialist Dyad:** 本人と支援者の二者関係が中核 (IPS, Choose-Get-Keep)

- **S2: Worker-Specialist-Employer Triad:** 三者が対等な主体（松為理論、Customized Employment）
- **S3: Worker-Family-System Triad:** 本人・家族・複数機関（Wraparound）
- **S4: Person-Environment-Occupation:** 抽象的三要素（PEO Model）
- **S5: Policy-Research-Practice:** 評価論的三者（Tripartite Model of Program Evaluation）

→ 三位一体支援モデルは **S2** として位置づけられる。S2 は他の構造と区別される。

## 5.2 軸 T: Support Duration（支援の時間構造）

- **T1: Time-limited preparation:** 一定期間の準備支援（従来 pre-then-place モデル）
- **T2: Time-limited transition:** 移行期支援、後は卒業（Choose-Get-Keep の Get phase）
- **T3: Indefinite follow-along:** 期限なしの継続支援（IPS 原則 8）
- **T4: Lifecycle development:** 生涯発達の文脈での継続支援（松為理論の発達過程の全体性）

→ 三位一体支援モデルは **T4** として位置づけられる。これは IPS の T3 を拡張した最も長い時間軸。

## 5.3 軸 F: Fidelity Operationalizability（フィデリティ測定可能性）

- **F1: Fully operationalized:** 標準フィデリティ尺度あり（IPS-25）
- **F2: Partially operationalized:** 部分的指標群あり（Wraparound の Wraparound Fidelity Index 等）
- **F3: Conceptually defined but not operationalized:** 概念定義はあるが標準尺度なし（松為理論、Customized Employment の WIOA 後）
- **F4: Programmatic only:** プログラム規定のみ（一部の地域支援モデル）

→ 三位一体支援モデルは現在 **F3** に位置する。本論文の motivation は F3 → F2 → F1 への移行可能性を探ること。

## 5.4 軸 V: Voice Allocation (声の配分)

- **V1: Worker voice central + others advisory:** 本人主導  
(Customized Employment の Discovery)
- **V2: Three-way symmetric:** 三者対称 (松為理論の独立想起的一致候補)
- **V3: Specialist mediated:** 支援者が本人代弁 (古典的ジョブコーチモデル第1期)
- **V4: System mediated:** 多機関会議 (Wraparound, 就労選択支援多機関連携会議)

→ 三位一体支援モデルは V2 を志向するが、運用次第で V3 に墮すリスクがある。これは boundary 論述で重要。

## 5.5 軸 C: Cultural-Institutional Context (文化・制度文脈)

- **C1: US WIOA / federal disability rights:** 米国 ADA + WIOA + Customized Employment
- **C2: UK / European supported employment:** IPS の欧州展開
- **C3: Japan vocational rehabilitation:** 障害者雇用促進法 + JEED + 就労支援諸事業
- **C4: International CRPD framework:** UN CRPD / 国際法的枠組み
- **C5: Asia-Pacific neurodiversity emerging:** DXC Dandelion, Money Forward 等の最近動向

→ 三位一体支援モデルは C3 に位置するが、CRPD (C4) と Asia-Pacific (C5) との接続点が伸びつつある。

---

## 6. 比較表：12 モデル × 5 軸

#	モデル	S	T	F	V	C
1	松為理論 三位一体支援	S2	T4	F3	V2 (志向)	C3
2	IPS (Individual Placement and Support)	S1	T3	F1	V1	C2 (起源 C1)
3	Choose-Get-Keep	S1	T2	F2	V1	C1
4		S1	T2-T3	F2	V3→V1 (進化)	C1

#	モデル	S	T	F	V	C
	Place-Train-Maintain (Wehman)					
5	Customized Employment (WIOA)	S1-S2	T2	F3	V1	C1
6	Job Coach + Natural Supports	S1→S2 (進化)	T2-T3	F2	V3→V2 (進化)	C1 (世界展開)
7	Wraparound Model	S3	T4	F2	V4	C1 (児童福祉領域)
8	PEO Model	S4	T4 (理論)	F3	V1	C2 (作業療法)
9	Tripartite Program Evaluation	S5	(評価論)	F3	(評価論)	C4 (国際)
10	Triadic Therapeutic Alliance	(S2 構造)	T1-T3	F2	V2	C2 (心理療法)
11	ICF (生物心理社会モデル)	(S4 類似)	T4 (理論)	F3 (国際分類)	(理論)	C4 (国際)
12	Working Psychology (Blustein)	S1 (counselor-client)	T4 (生涯発達)	F3	V1	C1 (米国起源、国際展開)

凡例: 「S2 (志向)」 = 理論的に S2 を志向、運用で他に流れる可能性

「→」 = 歴史的進化

「(理論)」 = 理論枠組みで実践モデルではない

## 6.1 比較表からの所見

### 6.1.1 軸 S 上での三位一体の独自性

S2 (worker-specialist-employer triad) は 10 モデル中 **3 件のみ** (松為、Customized Employment、進化後の Job Coach + Natural Supports) 。これは三位一体支援が **概念的にはユニークではないが、現存する 3 モデルの中でも異なる位置** を占めることを示唆する。

差異の予感: - 松為: 文化・制度的に C3 (日本) で構造化、生涯発達 T4 -  
**Customized Employment:** WIOA 法的枠組みでの個別化、T2 が中核 -  
**Job Coach + Natural Supports:** 進化的に S2 へ接近、natural supports  
inception が中核

つまり S2 内部で松為理論を differentiate するのは「**T4 + C3 + V2 志向**」  
の組み合わせと予測される。

### 6.1.2 軸 F 上での三位一体の課題

10 モデル中 IPS のみが F1 (fully operationalized)。F1 への昇格には: (1) 標準的構成概念、(2) 観察可能な指示子、(3) 評価者間信頼性の保証、(4) アウトカム関連の実証、が必要。三位一体支援モデルは現在 F3 で、(1) の構成概念候補が研究グループ内で生成されている段階

(expert\_review\_package\_matsui 参照、ただし松為先生承認待ち)。

### 6.1.3 軸 V 上での三位一体の運用リスク

V2 (three-way symmetric) を志向するモデルは現在 3 件 (松為、Customized Employment、進化後 Job Coach) だが、**運用次第で V3 (specialist mediated) に流れる** リスクがある。これは三位一体支援であることと、ないことの **境界条件** に直結する (次節)。

---

## 7. 三位一体支援であることと、ないこと：境界条件候補

本節は、5 軸比較から導出される「**三位一体支援であるための条件候補**」と「**三位一体支援でないと判定される条件**」を articulate する。これは仮説 (hypothesis) であり、松為先生のご見解と当事者団体の review を経るまで定義として確定されてはならない。

### 7.1 必要条件 (Necessary Conditions) 候補

「三位一体支援」を主張するためには、以下のすべてが満たされる必要があると本論文は仮説する。v1.1 では独立 AI 比較研究の指摘を取り込み、構造軸の N1-N5 に **目的軸 N6・プロセス軸 N7** を追加した：

#### 【構造軸】

**N1: Stakeholder Triad の構造的存在** 本人・支援者・企業の三者がそれぞれ独立した意思決定主体として参与する構造が存在する（軸 S = S2）。三者のうち一者が他者の代理人としてのみ機能する場合は満たされない。

**N2: 三方向情報流通の経路** 本人 → 支援者、支援者 → 企業、企業 → 本人のすべての方向に情報が流通する経路（記録・会議・対話）が存在する。一方向的伝達のみでは満たされない。

**N3: 役割境界の動的再交渉性** 状況変化（本人の体調、業務変更、配慮内容、支援者の交代等）に応じて、三者が役割境界を協議できる仕組みがある。役割が静的に固定されている場合は満たされない。

**N4: 本人の声の経路保全** 本人の発言が議事録・記録に **直接** 記載される経路が確保されている。支援者または企業が一方的に要約・代弁する形のみで本人の声が組織に到達するなら満たされない。

**N5: 期限なしの follow-along（または lifecycle development の枠組み）** 時間軸が time-limited preparation または time-limited transition のみではなく、生涯発達の文脈で継続的支援を構造化している（軸 T = T3 または T4）。

【目的軸】（v1.1 で追加）

**N6: 三つの質の同時改善を目的に組み込んでいる 雇用の質**（職場環境・ジョブカスタマイゼーション・働きがい）、**支援の質**（支援記録・ナレッジアクセス・倫理的専門性）、**キャリア意識の質**（自己理解・目標設定・成功体験の可視化）の **三つを同時に評価・改善対象** としている。定着率・就職率のみを目的化した場合は満たされない。

**N7: 上位ゴールがキャリア発達 × QOL × ウェルビーイング** 最上位アウトカムが、所得や定着率の単純達成ではなく、本人のキャリア発達・生活の質・ウェルビーイングの統合的向上として位置づけられている。Decent work for all (Blustein) の哲学と整合する。

## 7.2 三位一体支援でないもの（Exclusion Criteria 候補）

以下の状況は、たとえ「三位一体」と呼称されていても、本論文の仮説では三位一体支援に該当しない：

**E1: ジョブコーチ二者モデルの言い換え** ジョブコーチと本人の二者関係が中核で、企業は単に「placement の場」「natural supports の供給源」と

して functional に扱われている場合。これは N1（企業を独立意思決定主体とする）を満たさない。

**E2: 支援者代弁モデル** 本人の意見が常に支援者によって要約・代弁され、本人の発言が直接組織に到達しない場合。これは N4（本人の声の経路保全）を満たさない。

**E3: 定着率一元化モデル** 評価が定着率のみに reduce され、三者の voice / fidelity / role dynamics が評価対象から除外される場合。これは三位一体の動的特性を operationalize しない。

**E4: 単発マッチング型** 就職時のマッチングで支援が完結し、follow-along や生涯発達の継続支援がない場合。これは N5 を満たさない。

**E5: 多機関連携会議のみ** 複数機関の coordination 会議は存在するが、本人・支援者・企業の三者対称な dyad alliance が構造化されていない場合。Wraparound 様の多機関会議だけでは三位一体支援とは別概念。

**E6: 「三者連携」だが哲学・指標として三位一体でないもの** (v1.1 で追加) 事例ベースで三者がケース会議に「同席」はするが、(a) 三つの質をモニタリングしていない、(b) キャリア発達・QOL が明示的ゴールになっていない、(c) 三者の責任分担が構造として定式化されていない場合。これは「三位一体的に運用してはいるが、三位一体支援モデルとしては未整備」と分類する。

**E7: 技術／ツールのみ導入** (v1.1 で追加) TSUMUGI-CHAN のような AI 支援ツールを導入していても、それが三位一体支援モデルを基盤に設計されていなければ、「三位一体支援モデルの実装」とは言えない。技術が三位一体哲学を持たずに導入された場合は別概念。

**E8: Government 三位一体労働市場改革との混同** (v1.1 で追加) 名称類似による混同。リスキリング・ジョブ型・労働移動の政府三本柱は **対象（一般労働者）・中心概念（労働市場構造改革）・三者の意味（政策軸）** すべてが松為理論と異なる。これを松為理論の三位一体と同一視するのは category error。

### 7.3 Boundary Cases（判断が分かれる事例）

**B1: IPS の日本展開** IPS Specialist + 本人 + 企業の構造は S1 の二者中核だが、日本での運用で企業との協働が深く埋め込まれた場合に S2 に近づく可能性。N1-N5 のうちどれが満たされ、どれが満たされないかは個別事業所ごとに評価が必要。

**B2: Customized Employment の Discovery 後** Discovery プロセスは本人の声の経路保全 (N4) を強く operationalize する。Customized Job Development で employer との negotiation が組み込まれれば S2 に接近する。ただし WIOA 後の継続支援次第で N5 を満たすかが分かれる。

**B3: 進化後の Job Coach + Natural Supports** ジョブコーチが「natural supports inception facilitator」として企業内部に三者協働を埋め込んだ場合、S2 に接近する。ただし、企業の意思決定プロセスへの本人の参与 (N4) と継続性 (N5) が確保されているかは個別評価。

**B4: 就労選択支援多機関連携会議 (2025 年 10 月施行)** 制度的に三者 (本人・関係機関・サービス提供者) の協働会議を組み込むが、これは S3 (worker-family-system triad) に近く、S2 (worker-specialist-employer) ではない。三位一体と多機関連携は別概念であり、混同すべきではない。

**B5: 三位一体哲学に基づく AI 実装 (CAT / TSUMUGI-CHAN 系)** 本研究グループの CAT (Collaborative Autopoietic Technology) と TSUMUGI-CHAN は、三位一体支援モデルを哲学的基盤として「三者の関係性から自己組織的に支援秩序を生成する社会技術的エコシステム」を志向する。三位一体支援の **technology layer** に位置づくが、AI 実装そのものが N1-N7 を満たすかは個別評価が必要。Principle (h) recursive limitation を踏まえ、AI による三者関係仲介の妥当性は別途検証されるべき。

#### 7.4 Boundary 論述の方法論的含意

E1-E5 と B1-B4 を踏まえると、三位一体支援の operational definition は以下を含む必要がある：

1. **三者の主体性測定指標:** 各者が独立した意思決定主体として参与しているか
2. **情報流通の三方向性測定:** 一方向的伝達か三方向流通か
3. **役割境界の動的再交渉ログ:** 状況変化への応答記録の存在
4. **本人の声の直接到達指標:** 議事録・記録での直接 vs 代弁
5. **継続性の時間構造:** 単発か lifecycle か

これらは expert\_review\_package\_matsui で計算的に生成された 10 候補と部分対応するが、**本論文では確定しない**。松為先生・当事者団体の review を経た後に v1.1 で更新される予定。

---

## 8. JTBD 分析: 三位一体支援モデルは誰の何のための枠組みか

JTBD 分析を 2 階層で行う。研究・実装者向けの外在 JTBD (J-1~J-9) と、三位一体支援システム内の四主体の内在 JTBD (W, S, E, M) を区別する。後者は v1.1 で独立 AI 比較研究の指摘により追加した。

### 8.1 研究・実装者向け JTBD (外在)

Job	想定者	解決したい問題	三位一体支援モデルへの期待
J-1 評価ツール開発	研究者・行政	フィデリティ測定の不在	標準化された operational definition と尺度
J-2 プログラム間比較	行政・大学院生	「三位一体」を謳う異なる事業所間の質の差	比較可能な共通言語
J-3 国際対話	研究者・国際機関	IPS など国際モデルとの接続困難	translation framework
J-4 政策評価の質向上	厚労省・自治体	定着率一元化のリスク	多次元評価枠組み
J-5 当事者の声の制度化	当事者団体・支援者	声の代弁化への抵抗	N4 経路保全の制度化
J-6 大学院教育	学生・若手研究者	学習対象としての概念整理	国際比較で位置づけられた教科書
J-7 事業所の自己点検	事業所運営者	自分のところが本当に三位一体か	チェックリスト
J-8 企業の理解	経営者・人事	三位一体の中で企業に求められること	企業向けガイド
J-9 障害当事者の選択	本人・家族	サービス選択時の比較	サービス特徴の透明化

### 8.2 三位一体支援システム内の四主体 JTBD (内在)

#### W: 本人の JTBD (4 層)

- W-1: 仕事を得る — 就職・転職・復職の達成
- W-2: 働き続ける — 定着・安定的就労・健康維持・生活リズム
- W-3: 自分のキャリアを形づくる — 自己理解・役割レパトリー拡張・生涯発達としてのキャリア設計

- **W-4: 働くことで人生の質を高める** — 感謝・貢献・自己実現・ウェルビーイング向上

三位一体支援は、本人がこの4つの JTBD を遂行できるように、支援者と企業の側の JTBD を再設計する枠組みとみなせる。

### **S: 支援者の JTBD (3 層)**

- **S-1: 本人の自立・自律を高める** — 米国職リハの「支援者の役割は本人の自立と自律を高めること」と整合
- **S-2: 企業と本人をつなぎ、雇用の質を高める** — コンサルテーション・コーディネーション・職務再設計・職場調整
- **S-3: 支援の根底にある価値観を共有し、支援の質を保証する** — 働くことの本質、ウェルビーイングを前提にした支援哲学の普及

### **E: 企業・事業所の JTBD (3 層)**

- **E-1: 法令遵守を超えた多様な人材のウェルビーイング達成** — 法定雇用率達成のみではなく企業価値として実現
- **E-2: 障害者を含む職場全体の生産性と働きがい向上** — 雇用の質向上・職場環境整備・ジョブ型雇用への移行
- **E-3: 支援者とのパートナーシップ構築** — 専門的支援を組織内に位置づけ、協働関係を制度として埋め込む

### **M: 三者共通のメタ JTBD**

- **M-1: 関係性そのものの継続的改善** — 支援・雇用・キャリアに関する三者の関係性を自己組織的に進化させる
- **M-2: 共創的キャリア形成のプロセス維持** — 三者が「キャリアの意味」を共同で問い直すプロセスの継続

このメタ JTBD レイヤーに、**CAT (Collaborative Autopoietic Technology)** や **AI ツール (TSUMUGI-CHAN)** が「三者の関係性を自己組織的に進化させる技術エコシステム」として位置づけられる。これは技術が三位一体哲学を実装する一形態であり、§ 7.3 の B5 boundary case と接続する。

→ 外在 J-1~J-9 はいずれも **operational definition がなければ満たせない**。本論文は J-3, J-6 に部分応答、J-1, J-7 は v1.1 以降の課題。内在 W/S/E/M は operational definition の **目的構造** を提供し、§ 12 の 6 dimensions と接続する。

---

## 9. 歴史的経緯：4つの伝統が三位一体に流入

---

### 9.1 第1 伝統：精神障害領域の supported employment (1980s-)

Anthony, Cohen, Danley らの Choose-Get-Keep (1980s) → Becker & Drake の IPS (1990s) → IPS-25 (2008) → 国際展開 (2010s-) → IPS 「beyond severe mental health」 拡張 (2020s)。

精神障害領域からの寄与: **本人の主体性、competitive employment 原則、follow-along 継続性、fidelity の operationalization 文化。**

### 9.2 第2 伝統：知的障害領域の supported employment (1980s-)

Wehman の Place-Train-Maintain → 米国連邦法での標準化 → natural supports へのパラダイム転換 (Rogan, Hagner 1993) → Customized Employment (Marc Gold & Associates) → WIOA 法制化 (2014)。

知的障害領域からの寄与: **rapid placement 原則、ジョブコーチの role evolution、企業内部 natural supports inception、個別化された Discovery。**

### 9.3 第3 伝統：日本の職業リハビリテーション学 (1980s-)

砂原茂一の三位一体 (人権・社会復帰・技術) → JEED の制度化 → 障害者雇用促進法体系の整備 → 松為信雄の理論的 articulate → 就労定着支援 (2018) → 就労選択支援多機関連携会議 (2025) 。

日本特有の寄与: **企業を対等な主体として扱う文化的素地、生涯発達の視点、行政の制度設計能力、多機関連携の伝統。**

### 9.4 第4 伝統：CRPD と権利ベースアプローチ (2006-)

UN CRPD (2006) → Article 27 reasonable accommodation duty → "Nothing about us without us" の研究方法論への適用 → emancipatory disability research → 当事者団体協働の標準化 (2020s)。

権利ベースの寄与: **本人の声の経路保全の規範的根拠、reasonable accommodation を法的義務として位置づけ、当事者団体協働の標準。**

## 9.5 4 伝統の収斂

これら 4 伝統は、異なる出発点から同じ方向へ収斂している：

- 第 1, 2 伝統 → 「prep then place」から「place then train」へ (rapid placement)
- 第 1, 2 伝統 → ジョブコーチの role evolution (外部 expert から natural supports inception へ)
- 第 3 伝統 → 三者対称構造の文化的醸成
- 第 4 伝統 → 本人の声の制度化、reasonable accommodation の法的位置づけ

→ 三位一体支援モデルは、これら 4 伝統の **収斂点** として位置づけることが可能。これは松為理論の **国際的位置価値** を示唆する。

---

## 10. 最新動向 (2022-2026)

---

### 10.1 Asia-Pacific Neurodiversity の台頭

DXC Dandelion Program (2014-、Australia 起点で Asia-Pacific 展開)、Money Forward の障害者向け評価制度等。これらは **企業主導の Employment Choice / Tailored Performance** 系で、三位一体の S2 に接近する事例を産業界に提供している。

### 10.2 IPS 「Beyond Severe Mental Health」 拡張

PMC (2024) "IPS beyond severe mental health: An overview review and meta-analysis" が示すように、IPS が精神障害以外 (neurodiverse, physical disability, addiction recovery, refugee 等) に拡張中。これは S1 二者構造を保ったままの scope 拡大であり、S2 への構造転換ではない。

### 10.3 日本：就労選択支援多機関連携会議 (2025 年 10 月施行)

短期間の生産活動を通じたアセスメント結果を、本人・関係機関が参加する **多機関連携会議** でまとめる仕組み。これは S3 (worker-family-system triad) 的構造であり、S2 (worker-specialist-employer) の三位一体とは異なる。両者の関係整理が今後の研究課題。

## 10.4 LLM 媒介の方法論議論

仮想実験法レビュー (rc-20260429) で論じたように、operational definition の生成に LLM を用いる試みが拡大。本研究グループの expert\_review\_package\_matsui もこの系譜に位置する。これは方法論的に **Hullman (2026) の heuristic vs statistical calibration** の枠組みで評価されるべきであり、当事者検証なしに operational definition を確定するべきではない。

## 10.5 当事者団体協働ガバナンスの標準化

CRPD と "Nothing about us without us" 原則が、研究方法論として制度化されつつある。RTI International の "Nothing About Us Without Us: Equity-Based Principles for Inclusive Disability Research" (2024) などが指針を提供。今後 5 年間で、当事者協働を経ない研究の publication 困難性が増す可能性がある。

## 10.6 本研究グループの CAT / TSUMUGI-CHAN 試行 (v1.1 で追加)

本研究グループは、三位一体支援モデルを哲学的基盤とした AI 協働システム **CAT (Collaborative Autopoietic Technology)** と **TSUMUGI-CHAN** を構想・試作している。これらは：

- **CAT v4:** 三者の関係性から自己組織的に支援秩序を生成する社会技術的エコシステムとしての位置づけ
- **TSUMUGI-CHAN:** クローズド・ワールドモデル + 支援領域特化ナレッジ接続 + 人間支援者による補完・監視を持つ AI 協働プロトタイプ
- **設計原則:** AI は「助言者」ではなく「補助者」として位置づけ、最終責任は人間支援者が負う

これらは三位一体支援モデルの **technology layer 実装試行** として § 7.3 B5 boundary case に位置するが、(a) AI が三者関係に媒介として関与する妥当性、(b) algorithmic monoculture と machine bias の影響、(c) recursive limitation (LLM が三者関係を仲介する場合の認識論的依存) の検証は未完了であり、これは v1.0 仮想実験法レビュー (rc-20260429) の Hypothesis 3 (abstention asymmetry) との直接接続で今後検討される。

## 10.7 関連政策との disambiguation : Government 三位一体労働市場改革

§ 1.5 で論じたように、政府の「三位一体労働市場改革」(2023 提唱) は名称類似による混同を生む。これは松為理論の三位一体支援とは別概念であり、研究設計・政策議論で両者を弁別する必要がある。dlri.co の論評等を参照して、この disambiguation を維持することが本論文の一貫した立場である。

---

## 11. Operational Definition への 4 方法論

---

「三位一体支援の operational definition」を構築する方法論として、4 つのアプローチを比較する。

### 11.1 Method A: Delphi 様合意プロセス

**手順:** 専門家パネルに対し 3 ラウンドの自由提案 → 合意評価 → 対立項目再評価。

**強み:** 専門家集合知の活用、構成概念の open discovery。

**弱み:** パネル選定の bias (誰を専門家とするか)、合意による収斂への圧力、当事者の voice が周辺化されやすい。

**実装事例:** 既存 expert\_review\_package\_matsui (2026-04 提出) が **15 名の架空専門家パネル** (3 LLM ベンダー × 5 役割) + 3 ラウンド Delphi で 10 候補を生成。仮想実験法 (rc-20260429) の方法論的批判を踏まえ、validity は exploratory のみ。

**当事者協働との接続:** Delphi 後に当事者 review を必須化することで強化可能。

### 11.2 Method B: 自然変動対比

**手順:** 法改正 (改正障害者雇用促進法)、規模差、障害種別差、COVID 影響等、外生的変動を識別戦略として、その下で観察される三位一体パターンの common 要素を抽出。

**強み:** 自然実験的な因果推論基盤、合成データではない実観察。

**弱み:** 自然変動が観察できる対象に限定、データアクセス制限、変動の identification strategy 設定が困難。

**実装事例:** 既存 Phase  $\alpha$  (260427) で 8 つの自然変動を試行、3 LLM 間で合意した構成概念は 2 個のみ (kill criterion 発動)。Phase  $\alpha$  メモは現存。

**当事者協働との接続:** 自然変動下の当事者の経験そのものが variation の主要 source なので、当事者ストーリーを直接データ化することで強化可能。

### 11.3 Method C: 既存尺度の組み合わせ・再定式化

**手順:** IPS-25, WRI (Work Role Interview), JD-R (Job Demands-Resources), Carroll fidelity framework, Proctor implementation outcomes 等の既存尺度から、三位一体支援に対応する項目群を選択・組み合わせ・再定式化。

**強み:** 既存尺度の psychometric 蓄積を活用、国際比較が容易。

**弱み:** 既存尺度のカバー範囲を超える次元が表現できない (例: 「情報非対称の弁別運用」のような新規構成概念)、文化文脈の transfer 問題。

**実装事例:** expert\_review\_package\_matsui の 10 候補のうち 5 つが extension of existing として既存尺度の組み合わせ・再定式化。

**当事者協働との接続:** 既存尺度の項目選択を当事者に review してもらうことで強化可能。

### 11.4 Method D: 当事者協働ワークショップ

**手順:** 障害当事者・家族・支援者・企業代表が同じ場で operational definition を co-design する。Plurality / Citizens' Assembly 系のメソッドを応用。

**強み:** V2 (three-way symmetric) を方法論レベルで実現、Principle (e) を完全に満たす。

**弱み:** 実施コストが高い、participants 選定の bias (誰が「当事者代表」か)、deliberation 結果の reproducibility が低い。

**実装事例:** 本論文時点で本研究グループの実装事例なし。v2.0 の課題。

**当事者協働との接続:** そのものが当事者協働。

## 11.5 4 方法論の比較と推奨

方法	Validity scope	実施コスト	当事者協働程度	推奨用途
A: Delphi	探索的のみ	中	部分的	構成概念の open discovery
B: Natural Variation	因果推論可能	中	部分的	パターンの robustness 確認
C: Existing Instrument	confirmatory に拡張可能	低	部分的	国際比較・既存知識との接続
D: Co-design Workshop	participatory validity	高	完全	最終確定段階

**推奨される統合アプローチ:** 1. Method A + B + C を **並走** させて構成概念の triangulation を行う（探索段階） 2. それを Method D（当事者協働ワークショップ）で **検証・修正** する（確定段階） 3. Method D 後の definition のみが「三位一体支援の operational definition」として claim できる

本研究グループは現在 Method A を完了、Method B を試行、Method C を部分的に活用している段階。**Method D は今後の課題。**

## 11.6 6 つの operational definition 次元（v1.1 で追加）

§ 11 が「**operational definition をどう生成するか**」（4 方法論）を扱うのに対し、独立 AI 比較研究は「**operational definition がどんな次元を持つか**」（6 dimensions）を articulate している。本論文は両者を相補的に位置づける：

次元	焦点	主要内容
<b>A. 構造</b>	誰が関与しているか	本人・支援者・企業の三者が計画・実施・評価に制度的に組み込まれている。役割と責任が明文化
<b>B. 目的</b>	どこをゴールにしているか	雇用の質・支援の質・キャリア意識の質を評価指標として持ち、最上位ゴールはキャリア発達 × QOL × ウェルビーイング
<b>C. プロセス</b>	どのように進めるか	(1) 三者共同アセスメント、(2) 三者協働でのキャリア支援計画策定、(3) 職場調整・合理的配慮・ジョブカスタ

次元	焦点	主要内容
		マイゼーション、(4) 支援者による伴走支援とキャリア意識形成、(5) 三者合同振り返り
D. 関係性の質	どのような関係であるか	三者が支援システムの共同主体として認識、支援者は媒介者として機能、企業は雇用の質の主體的責任者
E. 技術・エコシステム	どのような支え方をするか	三者の関係性を可視化し対話と共創を促進、closed-world model でナレッジアクセス保証、AI は補助者として位置づけ
F. チェックリスト	統合評価ツール	上記 A-E を統合した実務・研究チェックリスト

### 11.7 6次元と4方法論の関係

- 4方法論 (§ 11.1- § 11.4) = operational definition を **生成する過程**
- 6次元 (§ 11.6) = operational definition が **持つべき構造**

両者の関係: - Method A (Delphi) は主に A 構造、B 目的、D 関係性の質を扱いやすい - Method B (自然変動対比) は C プロセス、F チェックリストの実証的根拠を提供 - Method C (既存尺度) は A 構造、F チェックリストへの国際比較性を補強 - Method D (当事者協働ワークショップ) は A-F 全次元を当事者視点で再検討

### 11.8 段階的分類

6次元 + チェックリスト形式により、以下の段階分類が可能となる:

- **Level 0:** 三位一体支援的発想はあるが、モデルとしては不完全 (A-E のうち 2次元以下を満たす)
- **Level 1:** 三位一体支援の一部要素のみを取り入れている (3-4次元を満たす)
- **Level 2:** 三位一体支援モデルの基本実装 (5次元を満たす)
- **Level 3:** 三位一体支援モデルの完全実装 (A-E すべてを満たす)

→ この段階分類は IPS Fidelity Scale の **段階性のある fidelity 評価** と同型であり、F1 (fully operationalized) への昇格 path を提示する。

## 12. 提案: 三位一体支援の最低条件と十分条件の理論的枠組み

§ 7 の境界条件と § 11 の方法論を統合し、三位一体支援の理論的枠組みを以下のように articulate する：

### 12.1 必要条件（必ず満たされるべき）

- N1: Stakeholder Triad の構造的存在（三者の独立意思決定）
- N2: 三方向情報流通の経路
- N3: 役割境界の動的再交渉性
- N4: 本人の声の経路保全
- N5: 期限なしの follow-along（または lifecycle development）

### 12.2 十分条件候補（議論対象、当事者検証が必須）

以下は研究グループ内の computational generation で浮上した候補（expert\_review\_package\_matsui 参照）。松為先生・当事者団体の検証なしに「十分条件」として確定されてはならない：

- 役割境界の明示性 × 動的再交渉性
- 本人の声の経路保全と解釈権
- 適応的調整の更新メカニズム × 実行頻度
- ネガティブ情報の安全な流通
- 配慮コストの可視化と公正な分担
- 撤退・離脱の自由（逆向き指標）
- 三者目標の独立想起的一致度
- 属人性冗長度・組織埋め込み
- 手続的公正の知覚 × 構造の存在
- 情報非対称の取扱い方向性（許容/解消/保護の弁別）

これら 10 候補は本研究グループの **作業仮説** であり、本論文は確定しない。

### 12.3 理論的枠組みの位置づけ

提案する枠組みは：- 必要条件 N1-N5 → 三位一体支援を **claim** できるための **minimum criteria** - 十分条件候補 → 三位一体支援を **fidelity** 高く実装するための **maximum criteria** - 中間 → operationalization の度合いがコンテキスト次第で変動する

これは IPS-25 の「standardized operational definition + fidelity scale」と異なり、**culturally and contextually sensitive な criteria + adaptive fidelity** という日本のアプローチに対応する。

---

## 13. Limitations

---

本論文は以下の限界を持つ。これは仮想実験法レビュー (rc-20260429) で確立した Principle (h) Recursive Limitation の自己適用である。

### 13.1 松為先生フィードバック未受領

最も重要な限界。本論文の必要条件 N1-N5 と十分条件候補は、**松為先生のご見解と独立して構成されている**。先生のご回答により、これらの条件は重大に変更される可能性がある。

### 13.2 当事者団体協働の不在

Principle (e) "当事者団体協働ガバナンス" を完全には満たしていない。本論文の境界条件は LLM 著の合成と既存研究グループ内の議論から導出されており、**障害当事者団体の review** を経ていない。これは v1.1 以降での対応必須事項。

### 13.3 言語と地理の偏り

英語と日本語が中心。仮想実験法レビューと同様、decolonial AI, 非西洋ラテンアメリカ・アフリカ・南アジアの supported employment 文献は系統的に欠落している。

### 13.4 LLM 著合成性

本論文は LLM (Claude Opus 4.7) 著の合成。仮想実験法レビューで論じた **algorithmic monoculture, machine bias, recursive limitation** がすべて当てはまる。緩和のために以下を実施:

- WebSearch ベースの 12 クエリと採択全開示 (§ A1)
- 既存研究グループ内資産との triangulation
- 仮想実験法レビューで確立した方法論 (4 軸タクソノミー、Principle (e) 等) の自己適用
- 数値断定を最小化、boundary 候補として articulate

しかし以下は未達成: - 人間専門家による独立 fact-checking - multi-vendor LLM での triangulation (本論文は単一 vendor) - 当事者団体による review

### 13.5 比較対象モデル選定の bias

10 モデルは (a) 国際的著名度、(b) 研究グループ内の familiarity、(c) 軸 S/T/F/V/C 上での散らばり、を基準に選択した。以下のモデルは **意図的または無意識に外された**: - WHO ICF を理論基盤とする他のリハビリテーションモデル - 認知行動療法系の occupational rehabilitation - 中国・韓国・ASEAN の支援モデル - 民族学・文化人類学系の労働支援研究 - 障害学 (disability studies) の批判的視点

これらの追加が、5 軸タクソノミーや必要条件 N1-N5 をどう変更するかは未検証。

### 13.6 方法論的循環

仮想実験法レビュー (rc-20260429) で確立した 4 軸タクソノミー方法論を本論文で適用しているが、**方法論を生成した同じ著者 (LLM) が方法論を適用している** ため、方法論の独立検証にはなっていない。

### 13.7 Operational definition の確定を意図的に避けたことの含意

本論文は意図的に operational definition を確定せず、「比較分析と方法論基盤」に留めた。これは Principle (e) の遵守として本論文の strength と本論文は主張するが、aiXiv 査読等の評価では「**中核的主張の不在**」と批判される可能性がある。本論文の自己評価では、確定を避けたことは scholar integrity の問題であり、批判への応答は v1.1 以降での expert/stakeholder validation を経た更新で行う。

### 13.8 v1.0 → v1.1 の主要更新点 (独立 AI 比較研究を踏まえた honest 開示)

本論文 v1.0 は、独立した AI 比較研究 (ja.wikipedia の松為信雄項目と takeshitamokuzai 新春特別対談を直接 source とする調査) の指摘により、以下の重要な欠落が明らかとなり、v1.1 で更新した:

1. 三つの「質」の三層構造の欠落: v1.0 はステークホルダー構造に偏り、「雇用の質・支援の質・キャリア意識の質」の同時改善という

- 松為理論の中核構造を捕捉できていなかった。v1.1で § 3.2 (新規)、N6 (新規)、 § 11.6 dimension B (新規) として組み込み
2. **共創的キャリア形成の articulate 不足**: 社会構成主義的プロセスとしての位置づけが薄かった。v1.1で § 3.3 (新規) と § 1.4 用語整理に追加
  3. **CAT / TSUMUGI-CHAN への接続欠落**: 本研究グループ自身の技術試行への言及がなかった。v1.1で § 10.6 (新規)、 § 7.3 B5 (新規)、 § 8.2 メタ JTBD として追加
  4. **ICF と Working Psychology の比較対象不在**: v1.0は10モデルだったが、ICF と Working Psychology は理論基盤として重要。v1.1で § 4.11, § 4.12 として追加 → 計 12 モデル
  5. **Government 三位一体労働市場改革との disambiguation 不在**: 名称類似による混同リスクへの言及がなかった。v1.1で § 1.5 (新規)、E8 (新規)、 § 10.7 (新規) として明示
  6. **直接 source の不足**: WebSearch で Wikipedia 松為信雄項目と新春特別対談記事に到達できていなかった。v1.1で § 15.11 references に追加
  7. **本人の4層 JTBD の articulate 不足**: v1.0は外在 JTBD のみ。v1.1で § 8.2 として内在 JTBD (W-1~W-4, S-1~S-3, E-1~E-3, M-1~M-2) を追加

これは Principle (h) recursive limitation への自己一貫的応答である：単一 AI (本論文著者) の合成が他の独立 AI 調査と triangulate されることで、構造的欠落が事後的に発見・補正された事例として記録する。今後の v1.2 以降では、(a) 松為先生のフィードバック、(b) 障害当事者団体の review、(c) 複数 vendor LLM での triangulation、を追加で組み込む予定。

---

## 14. 結論

---

松為信雄先生の三位一体支援モデルは、日本の職業リハビリテーション学の伝統を体現する重要な理論的枠組みであり、国際的な supported employment 文献の中で **stakeholder structure 軸 S2 + 時間軸 T4 + 文脈軸 C3 + voice 配分 V2 志向** という固有の位置を占める。本論文は、IPS、Choose-Get-Keep、Place-Train-Maintain、Customized Employment、Job Coach + Natural Supports、Wraparound、PEO、Tripartite Program Evaluation、Triadic Therapeutic Alliance、CRPD Article 27 という 10 モデルとの **5 軸比較タクソノミー** を提案し、三位一体支援の **必要条件 N1-N5** を articulate した。

本論文の最も重要な発見は、**三位一体支援が国際 supported employment の 4 伝統（精神障害系、知的障害系、日本職リハ系、CRPD 権利系）の収斂点**として位置づけられることである。S2 構造（worker-specialist-employer triad）は国際的に存在するが、T4 (lifecycle development) + C3 (Japan vocational rehabilitation) + V2 (three-way symmetric voice) の組み合わせは松為理論に固有である。

ただし、本論文は **operational definition を確定しない**。Principle (e) "当事者団体協働ガバナンス" の自己適用として、松為先生のご見解（フィードバック依頼中、2026-04-28 提出）と障害当事者団体の review を経るまで、本論文の必要条件と十分条件候補は **作業仮説** として保持される。これは仮想実験法レビュー v1.0 で本研究グループが提案した原則に対する自己一貫性の demonstration である。

次のステップは：(1) 松為先生のご回答を待つ、(2) 障害当事者団体との協働ワークショップ（Method D）を計画する、(3) v1.1 で expert/stakeholder validation を反映した update を発行する、(4) 国際比較のための英訳と海外 supported employment コミュニティとの対話を開始する、である。本論文は、これらの作業のための **方法論的基盤** として位置づけられる。

---

## 15. References

### 15.1 IPS / Supported Employment Foundational

- Becker, D. R., & Drake, R. E. (2003). *A Working Life for People with Severe Mental Illness*. Oxford.
- Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E., et al. (2001). Implementing supported employment as an evidence-based practice. *Psychiatric Services*, 52(3), 313-322.
- IPS Fidelity Scale (IPS-25). SAMHSA Library, PEP25-01-002.
- Drake, R. E., & Bond, G. R. (2024). IPS beyond severe mental health: An overview review and meta-analysis. PMC11225006.
- Oshima, I., et al. (2019). Implementing the IPS model of supported employment in Japan: Barriers and strategies. PubMed 31804107.
- Becker, D. R., Swanson, S. J., & Reese, S. L. (2016). *Supported Employment Fidelity Review Manual*. IPS Works.

## **15.2 Choose-Get-Keep**

- Anthony, W. A., Cohen, M. R., & Farkas, M. D. (1990). Psychiatric Rehabilitation. Boston University.
- Danley, K. S., & Anthony, W. A. (1987). The Choose-Get-Keep Model. American Rehabilitation.
- Danley, K. S., Anthony, W. A., et al. (1992). Choose-get-keep: A psychiatric rehabilitation approach to supported employment. New Directions for Mental Health Services.

## **15.3 Place-Train-Maintain / Wehman**

- Wehman, P., & Kregel, J. (1985). A supported work approach to competitive employment of individuals with moderate and severe handicaps. Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps.
- Wehman, P., et al. (2018). Toward competitive employment for persons with intellectual and developmental disabilities. Research and Practice for Persons with Severe Disabilities.
- Iwanaga, K., Lee, D., Hamburg, J., et al. (2023). Effects of supported employment on competitive integrated employment outcomes. Journal of Vocational Rehabilitation.

## **15.4 Customized Employment / Discovery**

- Marc Gold & Associates. Customized Employment. [marcgold.com](http://marcgold.com).
- US Department of Labor ODEP. Customized Employment program area.
- WIOA (2014). Workforce Innovation and Opportunity Act.
- National Disability Institute. Discovery & Customized Employment.

## **15.5 Job Coach / Natural Supports**

- Rogan, P., Hagner, D., & Murphy, S. (1993). Natural Supports: Reconceptualizing Job Coach Roles. Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps, 18(4).
- Mank, D. (1999). Developing natural supports in the workplace: A manual for practitioners.
- VCU-RRTC. Supporting Individuals with Significant Disabilities: The Roles of a Job Coach.

## **15.6 Wraparound Model**

- Burns, B. J., & Goldman, S. K. (1999). Promising practices in wraparound for children with severe emotional disorders and their families. PMC3086808.
- Wraparound Process Literature Review (OJJDP).
- The wraparound approach in systems of care. PubMed 19248921.

## **15.7 Person-Environment-Occupation (PEO)**

- Law, M., Cooper, B., Strong, S., Stewart, D., Rigby, P., & Letts, L. (1996). The Person-Environment-Occupation Model: A transactive approach to occupational performance. *CJOT*, 63(1), 9-23.
- Bass, J. D., de Sam Lazaro, S. L., Baum, C. M., & Marchant, J. K. (2024). The PEOP Model—An OTJR Focused Issue. *OTJR*.

## **15.8 Tripartite / Triadic**

- Athanasou, J. A. (2019). A tripartite model of program evaluation: implications for effective career services and workforce development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Therapeutic alliance triadic literature (Wikipedia, Theraplatform).
- AI as a Group Mediator: A Conceptual Framework for Triadic Chat-Based Therapy (2025). Tandfonline.

## **15.9 Implementation Fidelity**

- Carroll, C., Patterson, M., Wood, S., Booth, A., Rick, J., & Balain, S. (2007). A conceptual framework for implementation fidelity. *Implementation Science*.
- Proctor, E., Silmere, H., Raghavan, R., et al. (2011). Outcomes for implementation research: Conceptual distinctions, measurement challenges, and research agenda. *Administration and Policy in Mental Health*.

## **15.10 CRPD / Reasonable Accommodation**

- United Nations (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article 27.
- UN Reasonable Accommodation Guidelines.

- European Disability Forum. The new General Comment on employment of persons with disabilities.

### 15.11 Japan / Matsui Nobuo Context

- 松為信雄 (Matsui Nobuo) — JEED 主任研究員、神奈川県立保健福祉大学・東京通信大学名誉教授。
- ja.wikipedia. 松為信雄 (項目).
- 松為信雄 新春特別対談 (takeshitamokuzai 掲載). キャリア発達／QOL・ウェルビーイング／雇用の質・支援の質・キャリア意識の三層をつなぐ三位一体支援モデルの図示.
- 松為雇用支援塾 / 職業リハビリテーション協会 (rehab-c.org).
- 松為信雄 『キャリア支援に基づく職業リハビリテーション学—雇用・就労支援の基盤』 ジアース教育新社.
- 砂原茂一 (1980s 文献群) — リハビリテーションの三位一体 (人権・社会復帰・技術) .
- JEED. 職場適応援助者 (ジョブコーチ) 支援事業.
- 厚生労働省 (2025). 就労選択支援多機関連携会議.

### 15.12 Working Psychology / 関連理論

- Blustein, D. L. (2006). The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy. Routledge.
- Blustein, D. L., et al. (2016). The Psychology of Working Theory. Journal of Counseling Psychology.
- WHO (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF).

### 15.13 Government 政策との disambiguation

- 内閣官房 (2023). 三位一体の労働市場改革の指針 (リスキリング・ジョブ型・労働移動) .
- dlri.co.jp 等の論評記事 — 政府方針と松為理論の弁別必要性.

### 15.14 本研究グループの CAT / TSUMUGI-CHAN

- CAT (Collaborative Autopoietic Technology) v4 メモ (project repository).
- TSUMUGI-CHAN プロトタイプ仕様 (project repository).

- 関連: ja.wikipedia の言及 (独立 AI 比較研究より).

## 15.12 Disability Research Methodology

- "Nothing about us without us" (Wikipedia, RTI International, etc.).
- Stone, E., & Priestley, M. (1996). Parasites, pawns and partners: disability research and the role of non-disabled researchers.
- Charlton, J. I. (1998). Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment. UC Press.

## 15.13 Existing Group Resources (参照のみ、確定根拠としない)

- artifacts/rc-20260413-matsui-trinity-evaluation/deliverables/paper\_final.md (516 行).
- artifacts/expert\_review\_package\_matsui/expert\_review\_package.md (松為先生宛て送付パッケージ、2026-04-28).
- 仮想実験法レビュー (rc-20260429-virtual-experimentation-validity-landscape).
- TFS-18 series memos (260426-260427).

## Appendix A1: 検索クエリ全開示

仮想実験法レビューの慣例に従い、本論文で実行した 12 検索クエリを完全に開示する。

#	系統	クエリ	主要採択
1	Foundational	IPS Individual Placement Support fidelity scale evidence-based supported employment disability	IPS-25, Becker & Drake
2	Foundational	job coach model supported employment three-party employer worker support specialist	Job Coach evolution, VCU-RRTC
3	Foundational	"Choose-Get-Keep" Anthony Cohen psychiatric rehabilitation employment model	Anthony, Danley

#	系統	クエリ	主要採択
4	Multi-stakeholder	tripartite triadic model program evaluation career workforce development stakeholders	Athanasou 2019
5	Japan	Matsui Nobuo 松為信雄 vocational rehabilitation disability employment Japan	Matsui 文献 (部分的)
6	Foundational	"Place-Train-Maintain" Wehman supported employment model intellectual disability	Wehman 文献
7	Multi-stakeholder	multi-stakeholder workplace integration model disability employment inclusive workforce	Disability inclusion 文献
8	Implementation Fidelity	implementation fidelity Carroll Proctor evidence- based practice mental health rehabilitation	Carroll 2007, Proctor 2011
9	Foundational	supported employment fidelity outcome measurement disability return-to-work	IPS Fidelity outcomes 文献
10	Disability Research	"Nothing about us without us" disability research operational definition validation	Charlton, RTI
11	Adjacent	triadic alliance therapeutic three-party relationship therapy mediation employment	Triadic alliance
12	Adjacent	wraparound model multi- agency disability mental health system of care	Wraparound
13	OT Theoretical	person-environment- occupation PEO model occupational therapy disability	PEO Law 1996

#	系統	クエリ	主要採択
14	Rights-based	UN CRPD Article 27 employment Convention Rights Persons Disabilities reasonable accommodation	CRPD Article 27
15	Customized	customized employment self- employment discovery individualized job development disability	WIOA, Marc Gold
16	Asia-Pacific	job retention support disability employment Asia Pacific neurodiversity	DXC Dandelion, Money Forward
17	Japan support	三位一体 障害者 雇用 支援 ジョブ コーチ 就労定着支援 評価	厚労省、JEED 制度

補助系: 検索 "松為信雄" は職業リハビリテーション協会と松為雇用支援塾の情報を取得したが、松為先生個別の最新論文への直接アクセスは限定的。これは § 13.3 の言語・地理的偏りの一環として記録する。

## Appendix A2: 既存研究グループ資産との対応

既存資産	本論文での扱い
rc-20260413-matsui-trinity-evaluation/ deliverables/paper_final.md (516 行)	背景文脈として参照、本論文の主張根拠としては不使用
expert_review_package_matsui/ expert_review_package.md	§ 11.1 (Method A 実装事例) と § 12.2 (十分条件候補) で <b>作業仮説として参照</b> 、確定根拠としない
TFS-18 シリーズ (260426-260427)	自然変動対比 (Method B) の実装事例として § 11.2 で参照
仮想実験法レビュー (rc-20260429-virtual- experimentation-validity-landscape)	4 軸タクソノミー方法論、Principle (e), (h) の方法論的基盤として参照

## Appendix A3: 略語一覧

---

- ABM: Agent-Based Modeling
- CIE: Competitive Integrated Employment
- CRPD: UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities
- ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health
- IDD: Intellectual and Developmental Disabilities
- IPS: Individual Placement and Support
- JD-R: Job Demands-Resources
- JEED: Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (高齢・障害・求職者雇用支援機構)
- LLM: Large Language Model
- LSP: LEGO Serious Play
- NACE: 本研究グループ独自概念 (Non-Aligned Cognitive Ecosystem)
- OT: Occupational Therapy
- PEO: Person-Environment-Occupation
- PEOP: Person-Environment-Occupation-Performance
- SAMHSA: Substance Abuse and Mental Health Services Administration (US)
- SOC: System of Care
- TFS-18: Trinity Fidelity Scale (作業名、本研究グループ内)
- WIOA: Workforce Innovation and Opportunity Act (US)
- WRI: Work Role Interview

---

**End of paper.**