職業的アセスメントから進める
就労支援

本冊子の内容は、「就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック」及び「改訂版・就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル」に基づいて作成されました。

なお、これらは、以下の厚生労働省ホームページからPDFで無料ダウンロードすることができます。

厚生労働省ホームページ「障害者の就労支援対策の状況」

ハンドブック

「就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック」
https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822240.pdf

マニュアル

「改訂版・就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル」
https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822241.pdf

支援の中でアセスメントはどのように役立つのか?

アセスメントは、個々の利用者の「就労の可否」を判定するためのものではありません。むしろ、個々の利用者の能力を引き出すための支援方法や環境上の工夫などを検討するためにおこなうものです。

組立作業ができない

アセスメントを用いた支援の検討

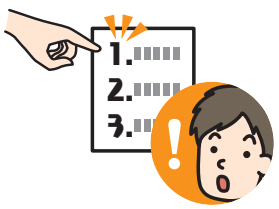
求められていることの理解

例：作業指示の意味が分からない



支援

手順書、
わかりやすい指示など



スキルの有無

例：道具が使えない



支援

道具の持ち方の指導
作業動作の訓練など



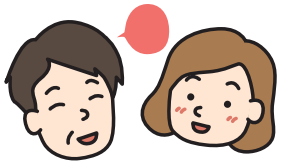
行動に対する意欲など

例：作業に対する意欲がわかない



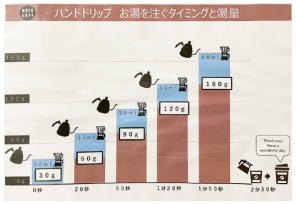
支援

褒める、報酬を得る
達成量の視覚化など



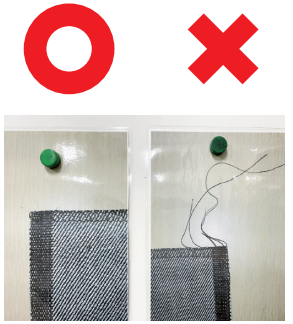
参照 マニュアル P.15 ～ 16

「求められていることの理解」のための支援



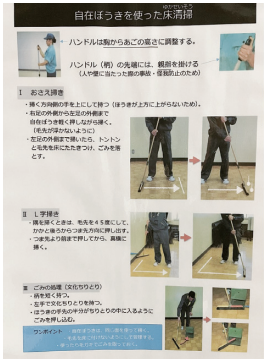


手順書の作成



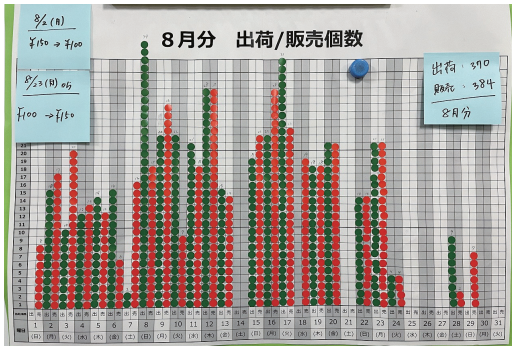
例示による違いの理解

「スキル獲得」のための支援



作業動作の訓練

「行動に対する意欲を高める」ための支援



達成量の視覚化による行動の強化

アセスメントはどのように行うのか?

職業的アセスメントは、特別な検査器具を必要としません。支援の中で観察することを通じてアセスメントすることが基本になります。特に３つを把握します。

このようにして得られた情報は、企業などの職場での支援をする際に役立ちます。



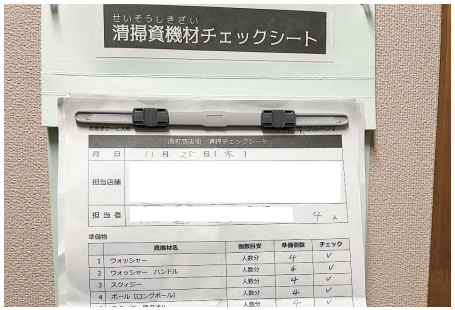
補完行動

障害等を補うための方法を検討する。

例えば、入力データ確認時の「声を出しての読み上げ確認」、作業指示の誤解を防ぐ「復唱」、確認のための「レ点チェック」があります。



チェックや蛍光ペンで、行動の抜けなどを防ぐ



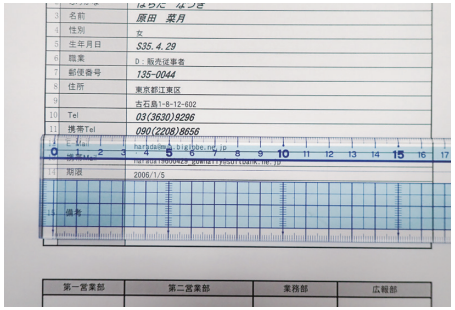
補完手段

物や器具を用いて作業環境を整理してわかりやすくする。

例えば、入力行を間違えないための「ルーラー（定規）の使用」、作業用に作られた治具（ジグ）の活用などがあります。



付箋やルーラー（ものさし）で、円滑な作業ができるようにする



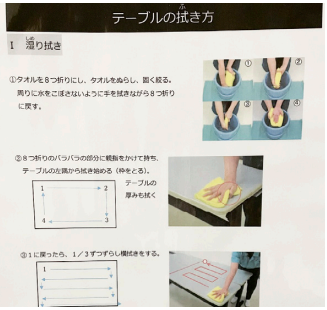
他者による指導・支援

他者による指導・支援の必要性を明らかにする。

例えば、常に「支援者が作業を見守る必要がある」のか、「作業のポイントを示した指示書」を渡せばよいのか、まったく支援が必要ないのかを把握します。



参照 マニュアル P.8 ～ 11



作業マニュアルの作成

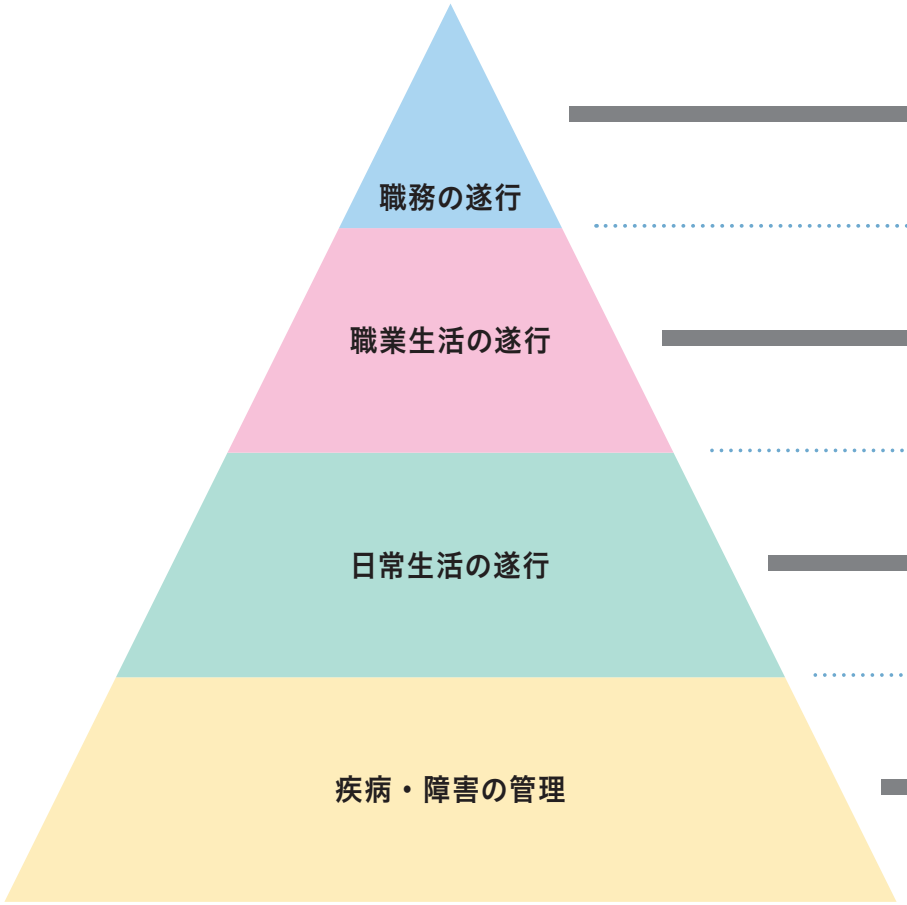


注意喚起のための掲示

就労支援で大切な視点とは?

就労支援で大切な視点として、利用者の「職業準備性」の把握があります。職業準備性とは、次のピラミッドに書き込まれたスキル等から構成されます。

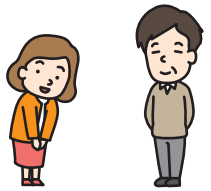




作業スピード・作業の正確さ・作業指示理解・新たな職務の習熟・仕事に対する飽き・数や文字の理解のレベル・PC リテラシー・など



障害の受容・就労意欲の表明・あいさつ・コミュニケーションスキル・職場のルールの理解と徹底・遅刻の伝達・休暇のとり方・勤勉さ・など



誰が主な健康／生活の管理者か・身だしなみ・経済的な状況と収入の希望・自分で管理する金額・余暇・交友関係・通知文書の管理・など



通院と服薬管理・睡眠リズムと起床・食生活と栄養状況・入浴と衛生管理・不調時の対応・働ける労働時間・など



就職に向けては、「職務の遂行」のための能力だけでなく、同僚とのコミュニケーション（職業生活の遂行）、身だしなみや健康管理（日常生活の遂行）、睡眠リズムの安定（疾病・障害の管理）などの「職場適応」のためのスキルが大切になります。

お役立ち ツール・就労支援のためのチェックリスト→ ハンドブック P.2

参照 ハンドブック P.7 〜 8 および マニュアル P.2 〜 5

就労支援の中でのチェック項目

就労支援の中でアセスメントをして、チェックしておきたいことには、以下のような項目があります。これらの内容の達成状況や更なる支援の必要性を把握します。

身体的側面

障害状況	障害の状況（障害の進行性）
日常生活	日常生活の制限（生活を広げる力、支援の必要性）
移動	移動上の制限
支援技術の利用	ICT 機器や支援技術の利用状況
配慮の具体例	職場で必要となる配慮や工夫

教育・職業的側面

知的機能	学歴等の知的能力
職業能力	職務スキルの状況
教育及び職歴	必要となる訓練内容
自己認識	自らのスキル及び能力に対する認識（適切、過大、過小）
職業的可能性	育てたい職業的な力
職業経験	過去の職業経験、職場実習歴の詳細
スキルの所持	就職に向けて役立つスキル
関連した経験	職業選択に役立つ過去の経験

心理社会的側面

心理的状況	心理面の課題と緩和方法
失敗への反応	失敗時に想定される反応
手当受給状況	手当等の受給状況
健康状態	健康状態と健康に対する認識
身体症状	心理面に起因する身体症状
身体制限	身体的な制限とこれについての認識
ストレス反応	ストレスの高い職務への反応
同僚との協働	同僚との協働の方法
助言への対応	助言の受け入れの仕方
就職への動機	就職に対する高い意欲や具体的イメージを持っているか
家族の協力	家族の中のキーパーソン
家庭への介入	家庭支援の必要性
支援阻害要因	家族への依存などの家族関係
家庭環境	過保護などの家庭状況
家族の励まし	家族からの励まし等の協力可否
余暇	余暇活動の状況
文化的要因	考慮すべき慣習などの有無

経済的側面

生計の状況	生計の状況
経済の状況	経済面での支援の必要性
借金の状況	借金の有無
経済的自立力	経済的自立する力の有無

職業選択に関する側面

現在の目標に関すること

職業的目標	興味・関心・スキルと職業的目標の一致
職業理解	希望する職業についての理解
労働情勢	地域の労働情勢（できる仕事の存在の有無）
希望と理解	希望職種の理解、職業の現実的な選択
職業経験	価値ある職業経験の詳細
募集要件	募集要件と職務内容についての理解
職業情報	必要な職業情報を持っているか
希望職種	希望職種の内容
職務内容	希望傾向（職務内容または求人条件）の状況

今後の目標に関すること

職務再設計	職務を作り出す必要性
職場内支援	職場内での支援（ジョブコーチなど）の必要性
応募前支援	応募前支援の必要性
余暇活動	余暇活動の状況

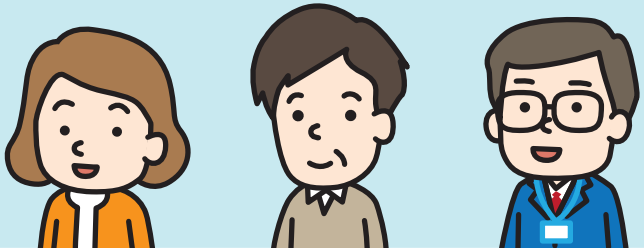
就職に関すること

作業環境	除外する必要のある作業環境
作業耐性	就職に向けての身体及び心理的な耐性
採用面接	採用面接で自己アピールの方法
応募書類	応募書類の作成ができるか
支援の必要性	就職に向けて必要となる支援の詳細

参照 ハンドブック P.12 ～ 13

アセスメントを支援の中で取り入れるための手続き

一般企業での就労や次のステップの移行に向けては、他の支援機関との連携が必要です。この連携においては、以下の３つにニーズを振り分けて行うことが有効です。



第１層 利用者の状況を確認するなどの面談中心のアセスメント

→ 面談を基本とした聞き取り調査、職業的な興味・関心及び希望の聞き取り、利用者が認識する長短所の検討、現在の状況の把握。
これらを基にして相談の中で、今後の支援の流れについての検討を行う。

第２層 支援計画を考えたりするために、就労移行支援事業所などでの作業を活用したアセスメント

→ 就業をイメージした作業耐性や職務能力の把握。職場適応に必要なコミュニケーション能力などの職業準備性の把握。
今度の一般就労への移行に向けて、継続的に訓練が必要な課題は何であり、どのような支援が必要かを明らかにする。また、就業後の職場において求めたい合理的配慮について整理する。

第３層 地域障害者職業センターの職業評価など、より専門的なアセスメントの実施

→ 地域障害者職業センターなどの専門的なアセスメントが実施できる機関への紹介等を行う。
特に、今後の一般就労への移行に向けて、職業リハビリテーションの制度の活用に必要な専門的なアセスメントを、その後の移行支援に繋げていく。

参照 ハンドブック P.29 ～ 32

職業リハビリテーションを提供している機関

一般企業での就労への移行に向けては、職業リハビリテーション機関との連携が不可欠です。ここでは、代表的な職業リハビリテーション機関を3つ紹介します。

公共職業安定所（ハローワーク）

就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細やかな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施しています。



地域障害者職業センター

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施しています。

一般就労への移行に向けてはジョブコーチ支援等の支援を提供しています。



参照 ハンドブック P.5 ～ 6

障害者就業・生活支援センター

障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行い、障害者の雇用の促進及び安定を図ることを目的として、全国に設置されています。



お役立ち 厚生労働省ホームページ「障害者の方のへの施策」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shisaku/shougaisha/index.html

アセスメントのツールのご紹介

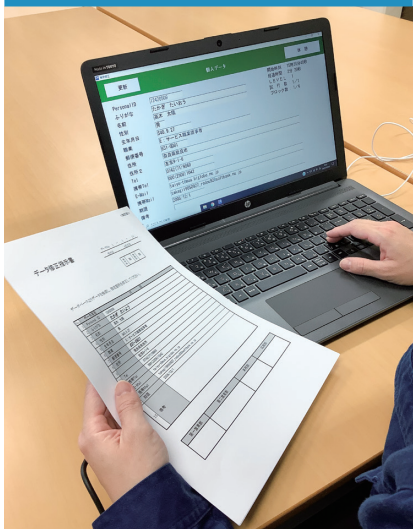
代表的なアセスメントツールとしてワークサンプル幕張版（MWS）があります。

ワークサンプル幕張版（MWS）

ワークサンプルとは、「仕事」の部分（サンプル）を取り出して作られた検査です。導入すると実際の職場に近い状況で、作業の力や速さ、必要となる支援について円滑に把握できます。

現在、ワークサンプル幕張版には、事務作業、OA 作業、実務作業の 3 つの作業領域から 19 の作業課題があります。

OA作業（検索修正課題）



実務作業（ピッキング）





指定された文具やサプリ瓶を棚から選び集める

参照 ハンドブック P.15 ～ 18

Question & Answer

Q 「就労アセスメント」という言葉をよく耳にしますが、この「職業的アセスメント」との違いは何ですか？





A 就労アセスメントは、主に就労継続支援Ｂ型事業の利用希望者に対して就労移行支援事業所などが行う就労面のアセスメントのことを指します。職業的アセスメントは、この就労アセスメントも含めて広く職業的な側面を把握するアセスメントになります。

参照 ハンドブック P.1 ～ 4

Q 日々の実践に忙しくて、アセスメントを実施する余裕がありません。





A アセスメントと書くと、専門的なツールを用いた支援を別途実施することをイメージされるかもしれません。そうではなく、アセスメントは観察評価が基本です。つまり、普段の就労支援や訓練の中で実施するものになります。また、他のアセスメントを行う職業リハビリテーションを提供する機関とも連携するとよいでしょう。

参照 ハンドブック P.7 ～ 8

Q アセスメントで得られた結果は、就労支援にどのように役立ちますか？





A アセスメントの結果は、個々の利用者の支援に役立ちます。例えば、一般企業での就労では、職場で提供を求めたい合理的配慮の内容を明らかにすることにつながります。この合理的配慮の提供を求める上では、利用者本人が自分自身について理解すること（自己理解）の促進が大切になります。アセスメントを活用して、この自己理解の促進を目指すことも必要です。

参照 ハンドブック P.12 ～ 13

Q アセスメントをもっと取り入れたいと考えていますが、地方だと社会資源が限られており、難しいのが実情です…





A アセスメントを持続的に行うことができる地域環境を作っていくことが大切です。地域障害者職業センターを中心にアセスメントを専門的に実施する機関もあります。このような機関と連携しつつ、アセスメントに関連する専門的知識やスキルを補い合っていく地域づくりが求められます。

参照 ハンドブック P.52 ～ 54

Akita University

参考資料一覧

P.2	・大久保賢一（2019）3 ステップで行動問題を解決するハンドブック．学研プラス
P.6	・日本職業リハビリテーション学会（監修）・職リハ用語集編集委員会（編集）（2020）「障害者雇用・就労支援のキーワード　職業リハビリテーション用語集」．やどかり出版．
P.8	・Rubin, S.E., Roessler, R.T. & Rumrill, Jr., P. D.（2016）. Foundations of the vocational rehabilitation process seventh edition. pro-ed, Inc.
P.11	・鈴木大樹・前原和明（2021）障害者の社会参加　に向けた移行支援の取組みの現状と課題：江戸川区立障害者就労支援センターの取組みから．秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要，43，89-95
P13	・障害者職業総合センター（2004）．調査研究報告書 , No. 57. https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku57.html ・障害者職業総合センター（2019）．調査研究報告書 , No. 145. https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku145.html

〈著者〉

- 前原 和明（秋田大学教育文化学部）
- 今井　彩（秋田大学大学院）
- 秋田市障がい者総合支援協議会就労部会：
  牧野 真悟（部会長・ウェルビュー障害者就業・生活支援センター）
  石橋 知子（秋田県立医療療育センター）
  神原 音子（ウェルビュー障害者就業・生活支援センター）
  佐藤 大作（秋田障害者職業センター）
  古谷 篤志（秋田公共職業安定所　専門支援部門）
  石山 貴大（秋田県精神保健福祉士協会）
  黒木 良介（秋田大学教育文化学部附属特別支援学校）
  渋谷 真二（秋田県立栗田支援学校）

前原和明・今井彩・秋田市障がい者総合支援協議会就労部会・著

「職業的アセスメントから進める就労支援」

2022年1月28日

令和3年度 厚生労働科学研究費補助金（21GC1009）研究成果物