

令和4年度 厚生労働科学研究費補助金
障害者政策総合研究事業

就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける
職業的なアセスメントを介した多機関連携
のあり方に関する研究

令和4年度 総合研究報告書

研究代表者 前原 和明

令和5(2023)年 5月

目 次

I. 総括研究報告	1
就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した 多機関連携のあり方に関する研究（概要）	2
II. 研究報告	3
全国の市区町村における就労アセスメントの実施実態	4
全国の就労移行支援事業所における就労アセスメントの実施実態	13
アセスメント介した多機関連携の実践事例	20
多機関連携促進で活用できるファシリテーションの方法について	24
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	32
巻 末 資 料	35

I . 総括研究報告

令和4年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）
総括研究報告書

就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメント を介した多機関連携のあり方に関する研究（概要）

研究代表者 前原 和明（秋田大学）

研究要旨

本研究では、就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方を検討するために、就労アセスメントの手続きを担う市区町村、実行を担う就労移行支援事業所に対する調査をするとともに、全国11地域における自立支援協議会等を活用した実践的取組みについての事例収集を行った。結果、就労アセスメントの活用における課題が明らかになった。また、収集された多機関連携の事例によって、これらの課題を解消し、今後の就労選択支援の有効活用に向けて必要となる工夫を明らかにすることができた。

本研究の研究代表者及び研究分担者は以下の通りである。

○研究代表者：

前原和明（秋田大学・教育文化学部／准教授）

○研究分担者

- ・八重田淳（筑波大学・人間系／准教授）
- ・縄岡好晴（明星大学・人文学部／助教）
- ・西尾香織（帝京平成大学・健康メディカル学部／助教）
- ・後藤由紀子（筑波技術大学・障害者高等教育研究支援センター／助教）
- ・大谷博俊（鳴門教育大学・大学院学校教育研究科／教授）
- ・山口明日香（高松大学・発達科学部／准教授）

・野崎智仁（国際医療福祉大学・保健医療学部／講師）

※なお、所属の情報は、令和4年度のものとしました。

A. 研究の目的

障害者の職業的自立の促進に向けては、支援利用する障害者の希望や適性に応じた支援の提供を前提としつつ、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援といった就労系障害福祉サービス全体が一般企業への移行に向けた支援の必要性について、共通認識を持つことが必要不可欠である。そのためにも、障害福祉サービスの支給決定等の過程において、障害者に対して適切なアセスメントが実施され、その結果を障害者本人も含めた関係者が共有し、活用していくことが重要である。

この研究では、支給決定に関連するプロセスにおいて効果的なアセスメントと多機関連携を実行していくことできる支援モデル及び情報を収集し、この収集された実践

モデルを広く全国に周知し、研究成果を実践現場に還元することを目的とする。

B. 研究の実施経過

1. 市区町村における就労アセスメントの実施実態調査

全国の市区町村、計 1741 所に対して、就労アセスメントの実施実態（人数、日数、課題など）を把握するオンライン調査を実施した。

2. 就労移行支援事業所におけるアセスメントの実施実態調査

全国の就労移行支援事業所、4096 所に対して、就労アセスメントの実施実態（人数、日数、課題など）を把握するオンライン調査を行った。

3. 職業的アセスメントを介した連携促進に向けたモデル事例の収集

2021 年 4 月～2022 年 3 月の期間において、全国 11 カ所の自立支援協議会等の団体に協力を頂き、研究代表者及び分担者と共に、地域における職業的アセスメントに関連する多機関連携の取組みを実施した。

この参与的かつ継続的に研究に研究者が関わるというアクションリサーチで得られたモデル事例を研究データとした。

1 年目は、研究で得られたデータ等の詳細を分析し、2 年目のモデル事例の収集を行った。

（倫理面への配慮）

これらの研究実施に際しては、研究代表者及び分担者の所属する組織が実施する研究倫理審査委員会等での承認を得た。かつ、研究対象者に対する人権権利上の配慮や不利益・危険性の排除、説明と同意（インフォームド・コンセント）を十分に行い、研究を実施した。

C. 研究結果の概要

1. 市区町村における就労アセスメントの実施実態調査

就労アセスメントの対象は知的障害者、実施機関は就労移行支援事業所、実施日数は 1 週間程度が最も多く選択された。課題

として、就労移行支援事業所が少ないこと、就労アセスメントの形式化が確認できた。その一方で、就労アセスメント実施の効果として、対象者の状況理解、対象者のための支援の明確化、支援サービスの方向性の理解、共通理解の形成、対象者の希望の明確化があった。

2. 就労移行支援事業所におけるアセスメントの実施実態調査

調査の結果、就労アセスメントを担う就労支援者の知識とスキルの不足が明らかになった。また、就労移行支援事業所のアセスメントに対する準備性の課題やアセスメント手続きが形骸化し、計画立案や支援に活用されていないという状況が明らかになった。

3. 職業的アセスメントを介した連携促進に向けたモデル事例の収集

全国 11 地域における職業的アセスメントを介した連携の取組みについてのモデル事例収集を行った。事例では、まだまだ多機関連携の取組みが十分に整備されていない準備段階にある地域から、多機関連携の取組が機能して新たな取組みを行っていく展開段階にある地域まで様々であった。また、都会部における連携を強めることが必要な地域、地方部の社会資源が少ない地域など状況が地域毎に大きく異なる中で、様々な取組みを講じていた。これらの各地域の取組みでは、多機関連携の完成まで／構築の経過において、地域の他の支援機関の役割認識、アセスメントに関する共通理解の形成、共通のアセスメントツールの導入、定期的な情報交換、アセスメントに関する学びの機会、リーダーシップを発揮する支援機関の存在などのポイントがみられた。今後の就労選択支援を展開する際の多機関連携の取組みの参考資料を得ることができた。

これらの事例については、「アセスメントを介した多機関連携の実践事例集」を研究成果物として作成した。

D. 考察及び結論

本研究では、就労アセスメントの実施実態について、市区町村及び就労移行支援事業所に対して調査を行った。その結果、就

労アセスメントの実行に関する課題が明らかになった。就労アセスメントの実施に関する形骸化、就労アセスメントの結果の解釈や活用に関する知識及びスキルの不足などの課題が明らかになり、これらの改善に向けては、多機関連携を用いた知識やスキルの補い合い、就労アセスメントの活用に向けた機運の醸成などの必要性が考えられた。

また、全国 11 地域における職業的なアセスメントを介した多機関連携の実践事例を収集した。事例では、各地域のアセスメントを有効に活用するための様々な取組みが収集できた。これらの事例を共有し、参考にしていくことは、就労アセスメントを巡る課題を改善する可能性があると考えられた。

今後、検討が行われる「就労選択支援事業」では就労アセスメントの手法を活用した取組みが期待される。今後の検討に向けては、今回の調査で得られた結果等を参考にすることが有効であると考えられた。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

〈論文発表〉

前原和明 (2023) 発達障害者の就労支援のためのアセスメントの実践についてー職業的アセスメントについての基礎的理解ー. 令和 4 年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト. 国立障害者リハビリテーションセンター. 97-117

前原和明 (2023) 市区町村における就労アセスメントの実施状況に関する全国調査. 秋田大学教育文化学部研究紀要教育科学部門. 78, 89-95.

前原和明 (2023) 秋田市における就労アセスメントの活用促進のための多機関連携の仕組みづくり. 秋田大学教育文化

学部教育実践研究紀要, 45, 175-181

前原和明 (編著) (2023) アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集. 2022 年度・厚生労働科学研究費補助金 (障害者政策総合研究事業) 研究成果物

<http://doi.org/10.20569/00006199>

前原和明・山口明日香・縄岡好晴・野崎智仁・大谷博俊 (2023) 就労アセスメントを介した多機関連携の取組みについての報告. 職業リハビリテーション, 36(2), 72-74

〈学会発表〉

縄岡好晴・前原和明 (2022) 自閉スペクトラム症者への効果的な就労アセスメントの取り組みー研修を通じた多機関連携による考察ー. 日本自閉症スペクトラム学会第 20 回記念研究大会. 2022 年 8 月 21 日~22 日オンライン

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

Ⅱ. 研究報告

令和4年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
分担研究報告書

全国の市区町村における就労アセスメントの実施実態

研究代表者 前原和明（秋田大学）

・研究分担者 八重田淳（筑波大学）

研究要旨

本研究では、全国の市区町村における就労アセスメントの実施状況を調査した。全国の全市区町村、1741か所に、就労アセスメントの実施状況に関するオンライン調査を行った。結果、就労アセスメントの対象は知的障害者、実施機関は就労移行支援事業所、実施日数は1週間程度が最も多く選択された。課題として、就労移行支援事業所が少ないこと、就労アセスメントの形式化が確認できた。その一方で、就労アセスメント実施の効果として、対象者の状況理解、対象者のための支援の明確化、支援サービスの方向性の理解、共通理解の形成、対象者の希望の明確化があった。今後の就労選択支援での就労アセスメントの有効活用していく上では、調査から得られた認識されている効果を前提にして、就労アセスメントに関するスキルや知識を補い合うことのできるような多機関連携などの課題を解消するための仕組みづくりを行っていくことが必要であると考えられた。

A. 研究目的

就労アセスメントの結果は、障害者の就労系障害福祉サービス事業所の選択・利用開始、個別の支援計画の策定、そして、日々の就労支援の見立てなどにおいて活用される重要な基盤的支援事項として活用できる可能性がある。そして、実際、その活用に向けて、国は取組みを開始しているところである。この就労アセスメントが十分に機能することは、一般企業への移行に向けた就労支援を単なる出口支援としてではなく、障害者の社会参加を促し、社会参加を通じた個々の障害者の生活の質の向上に向けた長期的な視点に立った就労支援の提供につながる事が期待される。より良い就労ア

セスメントのあり方、あるいは、今後検討されている「就労選択支援」の制度化に向けては、現状の就労アセスメントの実態を明らかにすることが必要である。そこで、本研究では、この就労アセスメントを用いた支給決定を行う市区町村における就労アセスメントの実施状況を明らかにする。

B. 調査方法

日本全国の市区町村、1,741ヶ所を調査対象地域とし、就労アセスメントの実施に携わる障害者就労支援担当者に調査への回答を求めた。2022年10月14日～2022年11月4日に、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課を経由して、全国の市

区町村（障害福祉課担当部署）に、「就労アセスメントの実施実態に関する全国調査」のオンライン調査表への誘導をする URL を記載した依頼文を送付した。オンライン調査表の作成は、SurveyMonkey を使用した。

就労アセスメントの実施状況として、以下の内容を調査した。

基礎情報としては、市区町村の種別、2022年4月1日現在の人口について記載を求めた。

就労アセスメントの実施主体としては、「就労移行支援事業所」、「障害者就業・生活支援センター」、「自治体が認める就労支援機関（自治体設置の障害者就労支援センター等）」、「特別支援学校（※実習によりアセスメント結果が提供され、アセスメントを実施したとみなしたもの）」について実施頻度の順位について記載を求めた。

就労アセスメントの実施日数としては、「1～2日」、「3日」、「1週間程度」、「2週間程度」、「1か月程度」、「1か月超」、「期間なし（特別支援学校よりアセスメント結果が提供され、アセスメントを実施したと見なしたもの）」について実施する頻度の多い日数の上位3つまで選択を求めた。

就労アセスメント実施後の進路としては、「当初の希望通りB型」及び「他のサービス類型の利用（変更）：一般就労、就労移行、A型、自立訓練、生活介護、その他」のそれぞれの人数の記載を求めた。

就労アセスメントの実施に関する課題としては、課題の有無を選択した後に、課題の具体的内容について、自由記載を求めた。

就労アセスメントの効果としては、「対象者の希望が明確になった」、「対象者の選択

肢の幅が広がった」、「対象者の状況などについて理解が深まった」、「対象者の支援サービスの方向性についての見通しが持てた」、「対象者の支援の優先順位が明らかになった」、「対象者にとって必要な支援が明確になった」、「対象者のサービス等利用計画（案）の再考や見直しの参考となった」、「特性や状況の理解が難しい対象者（初めて聞く障害、一般校卒業者、ひきこもり等）の理解が深まった」、「自治体内（上司や同僚間）で対象者の状況について共有できた」、「相談支援事業所や就労系障害者福祉サービス事業所等の支援機関との間で支援に対する共通認識が持てた」、「その他」について複数選択で回答を求めた。

支給決定の判断に必要となる情報としては、「氏名、住所、家族構成などの基本情報」、「障害状況の詳細」、「成育歴及びこれまでの支援経過」、「余暇を含む生活状況」、「就労に対する意欲」、「経済面の現状」、「日常生活の状況（生活リズム、金銭管理、外出など）」、「理解力など（言語、計算、読解など）」、「病状や症状の安定性など」、「就労に関する希望要件（希望工賃額や仕事内容など）」、「基本的なルール（連絡、身だしなみなど）の理解」、「社会生活（挨拶、協調性など）に関する実態」、「作業態度（集中力、指示理解、巧緻性など）の状況」、「作業遂行力（体力、意欲、危険対処など）の状況」、「サービス等利用計画（案）の内容」、「その他」について複数選択で回答を求めた。

本研究では、回答結果について単純集計を行った。

（倫理面への配慮）

本研究は、秋田大学手形地区における人

を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た（2022年10月11日付、第4-30号）。調査表には、調査結果について、個人及び施設名等の個人情報等はわからない形で加工すること、調査報告書及び学会等での研究目的での発表を予定していること、調査研究への研究協力への同意については返信をもって同意を得たものとするを記載した。

C. 結果

1. 調査対象とした市区町村の基礎情報

日本全国の市区町村、1,741ヶ所への依頼に対して、464ヶ所からの回答が確認できた。よって、回収率は、26.7%であった。

市区町村の割合は、表1の通りであった。

表1 調査対象市区町村の割合

市区町村別	箇所数	%
市	274	59.1
区	14	3.0
町	144	31.0
村	32	6.9
合計	464	100.0

次に、調査対象とした市区町村の2022年4月1日現在の人口分布を表2に示した。回答した市区町村の多くは、10,001～30,000人の範囲に分布していた。

表2 調査対象市区町村の人口分布

人口	箇所数	%
0～10,000人	79	17.0
10,001～30,000人	111	23.9
30,001～50,000人	68	14.7
50,001～100,000人	89	19.2
100,000～200,000人	50	10.8
200,001～300,000人	19	4.1
300,001～500,000人	22	4.7
500,001～1,000,000人	16	3.4
1,000,001～5,000,000人	10	2.2
合計	464	100.0

2. 就労アセスメントの実施状況

(1) 就労アセスメント実施件数

2019年度から2021年度の期間において、各市区町村が把握している就労アセスメントの実施件数の平均を表3に示した。

表3 就労アセスメントの実施件数の変化

年度・障害種別	平均	標準偏差	最小値	最大値
2019年度				
身体障害者	0.43	1.31	0	14
知的障害者	4.64	9.44	0	117
精神障害者	1.64	5.25	0	53
その他	0.18	1.72	0	29
合計	1.82	5.97	0	117
2020年度				
身体障害者	0.37	1.00	0	7

知的障害者	4.61	9.27	0	107
精神障害者	1.66	5.38	0	59
その他	0.11	0.66	0	7
合計	1.79	5.85	0	107
2021年度				
身体障害者	0.42	1.05	0	9
知的障害者	4.91	9.25	0	110
精神障害者	1.91	5.90	0	70
その他	0.23	2.31	0	40
合計	1.98	6.10	0	110

市区町村の規模等によって、当然、その実施件数が大きく異なることを前提として、障害種別としては、知的障害者に対する実施件数が最も多かった。

(2) 就労アセスメントの実施主体
就労アセスメントの実施主体の実施順位を表4に示した。

表4 就労アセスメント実施主体の実施順位

実施主体	選択数(%)					合計
	1位	2位	3位	4位	該当なし	
就労移行	285	31	1	0	130	447
支援事業所	(15.9)	(1.7)	(0.1)	(0.0)	(7.3)	(25.0)
障害者就業 ・生活支援センター	21	28	9	1	388	447
	(1.2)	(1.6)	(0.5)	(0.1)	(21.7)	(25.0)
自治体が認める	10	6	4	3	424	447
就労支援機関	(0.6)	(0.3)	(0.2)	(0.2)	(23.7)	(25.0)
特別支援学校	45	40	7	2	353	447
	(2.5)	(2.2)	(0.4)	(0.1)	(19.7)	(25.0)
合計	361	105	21	6	1295	1788
	(20.2)	(5.9)	(1.2)	(0.3)	(72.4)	(100.0)

就労アセスメントの実施主体としては、就労移行支援事業所の割合が最も多く、それ以外の実施主体については選択割合がわずかであった。

(3) 就労アセスメントの実施日数
2021年度の就労アセスメントの実施日数の選択された数についての結果を図1に示した。

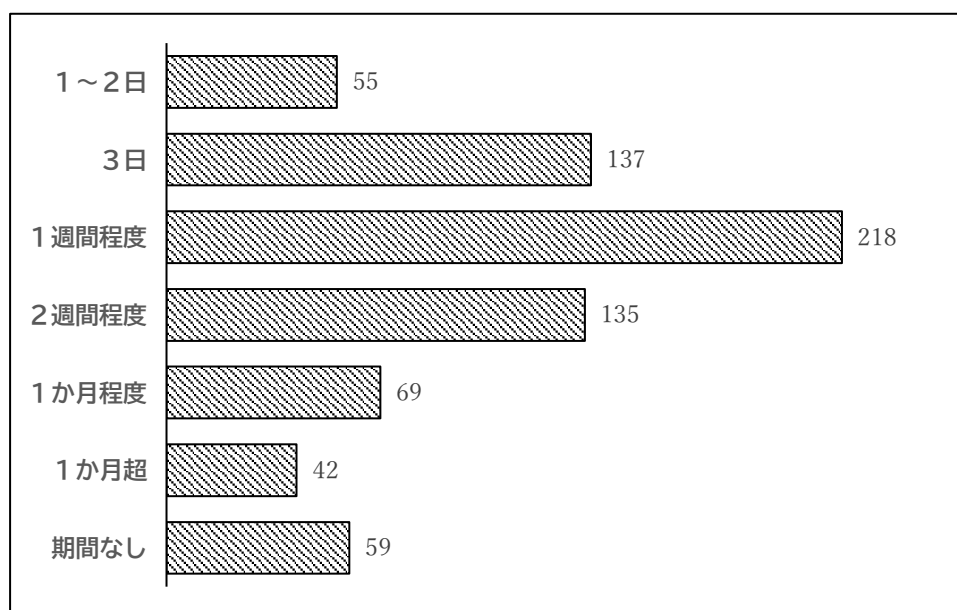


図1 就労アセスメントの実施日数

最も選択された実施日数は、1週間程度であり、次いで、3日及び2週間程度であった。

(4) 就労アセスメント実施後の進路
2021年度の就労アセスメント実施後の進路についての人数の平均を表5に示した。

表5 就労アセスメント実施後の進路

進路	平均	標準偏差	最小	最大
当初の希望通り就業支援B型事業所	5.78	10.95	0	146
他のサービス類型の利用（変更）				
一般就労	0.34	0.98	0	7
就労移行支援事業所	1.22	3.90	0	35
就労継続支援A型事業所	0.46	2.27	0	29
自立訓練事業所	0.13	0.59	0	6
生活介護事業所	0.45	1.17	0	9
その他	0.67	1.80	0	13

就労アセスメント実施後の進路として、当初の希望通り就労継続支援B型事業所となった人数が最も多く5.78人であった。続いて、就労移行支援事業所が1.22人であった。

(5) 就労アセスメントの実施に関する課題

就労アセスメントの実施に関して認識する課題の有無については、42.6%が課題あ

りとの回答をしていた。この課題の内容としては、「就労移行支援事業所が地域にない／少ない」、「就労アセスメントを実施できる事業所がない」、「就労アセスメントの実施が形骸化／形式化している」というよう

なものも多く確認できた。

(6) 就労アセスメントの効果

就労アセスメントの効果についての結果を図2に示した。

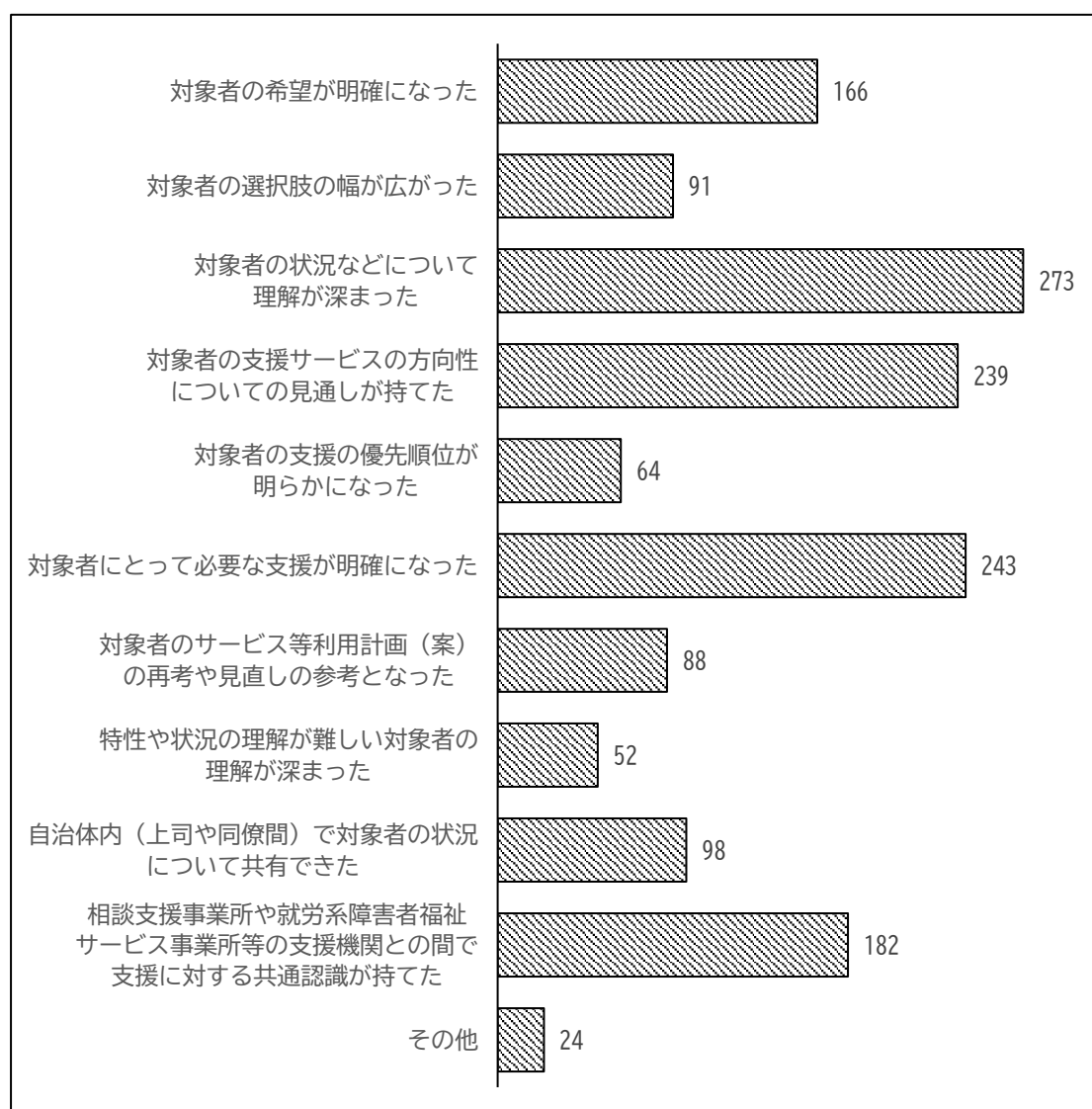


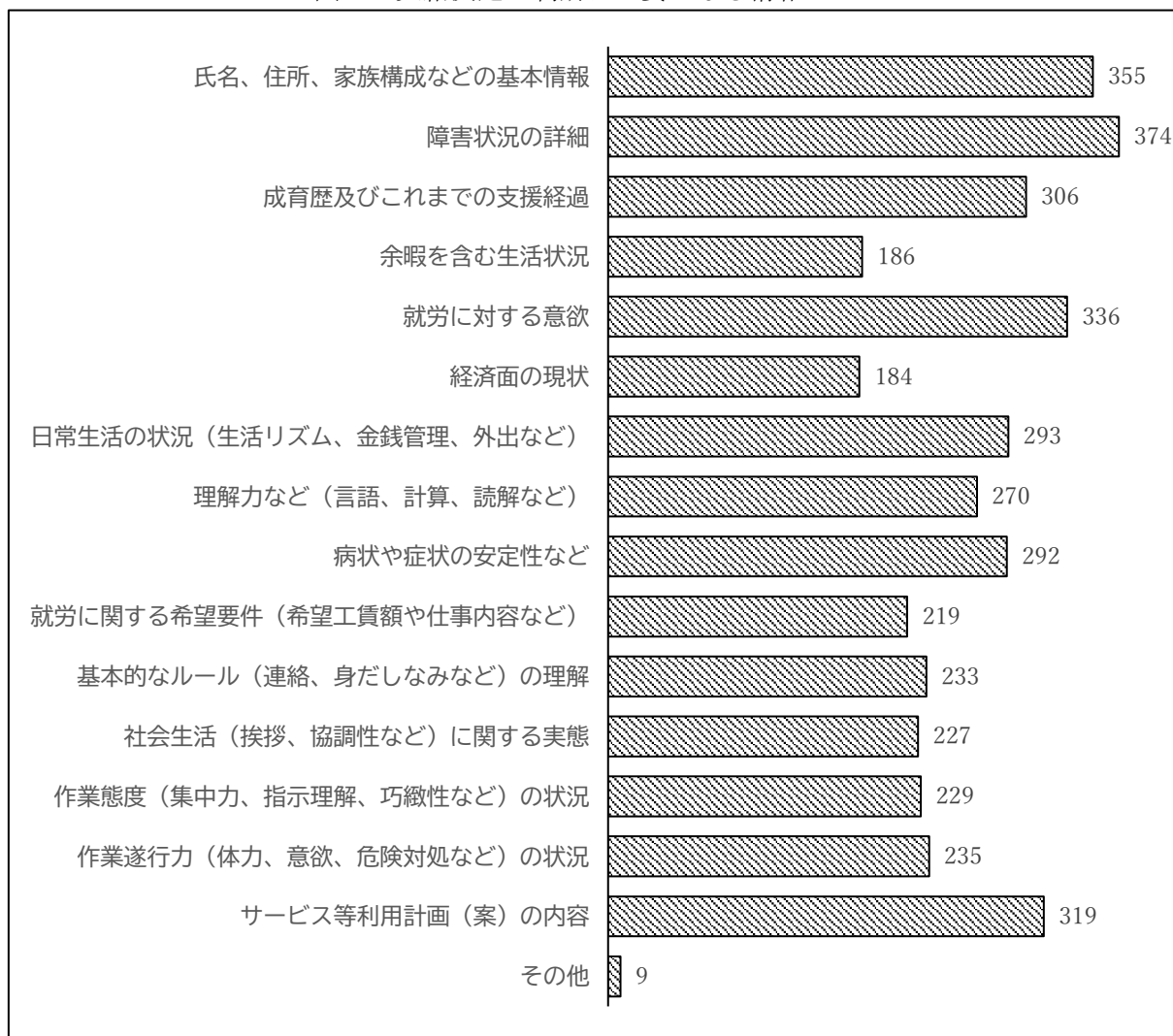
図2 就労アセスメントの効果

認識された就労アセスメントの効果について多く選択された項目は、「対象者の状況などについて理解が深まった」、「対象者にとって必要な支援が明確になった」、「対象者の支援サービスの方向性について見通し

が持てた」、「相談支援事業所や就労系障害者福祉サービス事業所等の支援機関との間で支援に対する共通理解が持てた」、「対象者の希望が明確になった」があった。

(7) 支給決定の判断に必要な情報 果を図3に示した。
 的確な支給決定の判断に必要な情報の結

図3 支給決定の判断に必要な情報



的確な支給決定の判断に必要な情報については、概ねすべての項目についての選択がされる傾向にあった。回答理由についての自由回答などでも、「支給決定の対対象者になるかの判断や本人状況を把握するためすべての情報が必須」との記載が確認できた。

D. 考察

就労アセスメントについては、支給決定のための形式的な実施や形骸化の問題が指摘されている。結果では、就労アセスメントの実施後の進路変更を行っている人数については、平均としてそれぞれの進路において1名以上いる状況が確認できた。これを考えると、可能性として、まったく就労アセスメントが形骸化されているわけではなく、有効活用されている事例も存在していると

考えられる。このような現状の中で、市区町村においては、就労アセスメントの課題として、就労アセスメントの形式化や形骸化を指摘する回答も確認できた。この種の課題が認識されている地域もあることから、この改善に向けた何らかの取組が必要であると考えられる。実際、就労アセスメントの効果として、対象者の状況理解、対象者のための支援の明確化、支援サービスの方向性の理解、共通理解の形成、対象者の希望の明確化が調査により明らかになっている。先の進路変更を行った事例については、これらの効果のようなことが存在していたと考えられる。そのため、今後の新たなサービスをさらに有効に活用していく上では、調査から得られた認識されている効果を前提にした何らかの取組が必要ではないかと受け止めている。前原ら（2022）は、多様な障害への対応や広範な職業的アセスメントのスキル及び知識の獲得の難しさなどの課題を解消するための方法として、地域における多機関連携の取組の必要性を報告し、モデル的实践の報告を行っている。このように、形式化／形骸化を防ぎ、就労アセスメントをより効果的に活用できるためには、それぞれの事業所の知識やスキルの長所を活用しあうようなイメージで、地域の支援機関が連携し、社会資源の不足を補っていくこと、また、地域の中で就労アセスメントに対する共通の認識を持って、円滑に移行を支援できることが有効であると考えられる。今後の就労選択支援においても、新たなサービスを活用したサービス間の移行、就労アセスメントを用いたケース会議の実施などが必要とされている。その意味で、多機関連携の視点は、今後に向けて必要となる

視点であると考えられる。

E. 結論

本研究では、市区町村における実施実態を把握するものである。その意味で、今回の調査でも実施主体として最も多かった就労移行支援事業所における実施の詳細までは明らかにしていない。就労アセスメントの全体像を把握する上では、この支給決定の窓口を対象とした本研究だけでなく、就労移行支援事業所における実施実態を把握することも必要である。これについては今後の課題としたい。また、本研究では、市区町村、人口などの種別を分けずに分析を行った。課題の自由回答の中にもあったように、就労移行支援事業所がない／少ない地域も多くあることがうかがわれ、就労アセスメントの実実施実態に地域性（社会資源数の大小）が影響していることが考えられる。今後は、この地域性を考慮した上で分析を行っていくことで、今後の就労選択支援を形骸化されることなく活用されていくための改善の視点が得られることが期待される。この分析については別稿に譲りたい。

F. 引用文献

前原和明・八重田淳・縄岡好晴・西尾香織・後藤由紀子・大谷博俊・山口明日香・野崎智仁（2022）就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究. 令和3年度厚生労働科学研究費補助金（21GC1009）研究報告書.

G. 研究発表

1. 論文発表

前原和明（2023）市区町村における就労
アセスメントの実施状況に関する全
国調査．秋田大学教育文化学部研究
紀要 教育科学部門. 78, 89-95.

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし

令和4年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
分担研究報告書

全国の就労移行支援事業所における就労アセスメントの実施実態

研究代表者 前原和明（秋田大学）

・研究分担者 八重田淳（筑波大学）

研究要旨

就労選択支援と呼ばれる新たな就労系障害福祉サービスの開始に向けては、このサービスの全身となる就労アセスメント制度の課題等を把握することが必要である。そこで本研究では、就労アセスメントの実施実態に関する全国調査を実施した。全国の就労移行支援事業所4096所に対するオンライン調査を実施し、その調査結果を基礎集計するとともに、記述データについては質的分析を実施した。就労アセスメントを担う就労支援者の知識とスキルの不足が明らかになった。また、就労移行支援事業所のアセスメントに対する準備性の課題やアセスメント手続きが形式化し、計画立案や支援に活用されていないという状況が明らかになった。今後の就労選択支援の展開に向けては、それに携わる支援者の知識及びスキルの獲得を支援する取組みが必要であると考えられた。また、これは、地域の多機関連携の中で実施していくことが有効であると考えられた。

A. 研究目的

就労アセスメントは、就労移行支援事業所などで、障害福祉領域における就労継続支援B型事業所の利用希望者に対して就労移行支援事業所などで実施されるものである。就労アセスメントは、このような職業的アセスメントなどを取り入れつつ、障害福祉サービスの利用決定のプロセスにおいて使用されるもののことである。この就労アセスメントは、一般企業等での就業可否の判断のためではなく、障害者のニーズに基づいて、長所把握や課題改善の視点、就労支援の見立て、訓練の手段検討などの専門的な就労支援を実施することができ、就労支援を実施してく上で大変有用な支援事項と

して活用できる可能性がある。しかし、この活用が十分に行われていない現状にあるようである。今後検討されている「就労選択支援」の制度化に向けては、現状の就労アセスメント制度の実態を明らかにすることが必要である。そこで、本研究では、この就労アセスメントを中核的に行っている就労移行支援事業所の就労アセスメントの実施及び活用実態を明らかにする。

B. 調査方法

独立行政法人 福祉医療機構が提供する「障害福祉サービス等情報公表システムデータのオープンデータ」（2022年9月末時点）に掲載された全国の全ての事業所を対

象とする。サービスを中止した事業所などを除き、日本全国の就労移行支援事業所、4096ヶ所を調査対象地域とし、就労移行支援事業所におけるサービス管理実務者を調査対象者とする。2022年11月15日～2022年12月26日に、全国の就労移行支援事業所に、「就労アセスメントの実施実態に関する全国調査」のオンライン調査表への誘導をするURLを記載した依頼文を送付した。オンライン調査表の作成は、SurveyMonkeyを使用した。

調査内容は以下の通りである。

基礎情報：

基礎情報として以下の項目についての回答を求めた。

就労移行支援事業所のサービス提供の形態として、多機能型として就労移行支援サービスの提供、就労移行支援サービスのみを提供、その他から一つ選択を求めた。

就労移行支援事業所利用者の主たる障害種別として、利用者の障害種別の限定の有無を確認し、限定がある場合は、利用者の主たる障害種別として、身体障害、知的障害、精神障害、その他から一つ選択を求めた。

2021年度に就労移行支援事業所の利用を終了した利用者数及び企業就労への移行した人数の回答を求めた。

就労アセスメントの実施状況：

2021年度の就労アセスメントの実施の有無について、いずれかの回答を求めた。

次に、実施ありの場合には、次の項目に関する回答を求めた。就労アセスメントの実施人数について、身体障害、知的障害、精神障害、その他毎に回答を求めた。就労アセスメ

ントの実施期間について、実際に実施している就労アセスメントの期間と本来的に必要なとなる就労アセスメントの期間について、1から2日、3日、1週間程度、2週間程度、1か月程度、1か月超、期間なし、から実施する頻度の多い日数の上位3つまで選択を求めた。就労アセスメントの内容として、事業所内で通常実施している各種作業、作業検査とワークサンプル、企業実習、グループワーク等、作業支援のプログラム、対象者・家族・関係者等への面接、チェックリスト等を活用した調査、職業適性検査と各種心理検査等の実施、その他から複数選択で回答を求めた。就労アセスメントの目的として、作業態度と作業遂行力の把握、対人対応と社会生活面の状況把握、対象者の希望や支援ニーズ等の把握、日常生活の状況把握、集団の中での状況把握、企業等や所外での状況把握、その他から複数選択で回答を求めた。

就労アセスメントの実施における課題：

就労アセスメントの実施における課題の有無について全ての事業所に対して、いずれかの選択を求めた。次に、課題ありとの回答をした事業所に対して、自由記述で認識している課題についての回答を求めた。

本研究では、回答結果について単純集計を行った。また、自由回答については、内容分析を用いて質的に分析した。

(倫理面への配慮)

本研究は、秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た(2022年10月19日付、第4-33号)。

調査表には、調査結果については、個人及び施設名等の個人情報等はわからない形で加工し、調査報告書及び学会等での研究目的での発表を予定していること、調査研究への研究協力への同意につきましては、返信をもって同意を得たものとするを記載した。

C. 結果

1. 基礎情報

全 822 所の就労移行支援事業所から回答を得た。回収率は、20.1%であった。

回答を得た就労移行支援事業所のサービスの提供の形態として、多機能型として就労移行支援を提供が 65.3%、就労移行支援のみを提供が 23.2%、その他が 13.3%であった。次に、これらの就労移行支援事業所は、過半数を超える 57.7%の事業所が利用者の障害種別を限定していなかった。限定する事業所の指定する障害種別は、表 1 の通りであった。最後に、これらの就労移行支援事業所の 2021 年度に利用を終了した利用者数の平均は、5.0 人（標準偏差:6.81）、就職

した利用者数の平均は、4.5 人（標準偏差:5.27）であった。

表 1 利用者の障害種別の限定

障害種別の限定	事業所数	%
限定なし	474	57.7
限定あり	348	42.3
身体障害	14	1.7
知的障害	138	16.8
精神障害	122	14.8
その他	59	7.2
無回答	15	1.8
合計	822	100.0

2. 就労アセスメントの実施状況

2021 年度に、就労アセスメントを実施した就労移行支援事業所数は、551 所、67.0%であった。この就労アセスメントを実施した就労移行支援事業所における各障害の実施人数の平均値を表 2 に示した。最も実施人数の多い障害種別は知的障害で、次いで精神障害であった。

表 2 就労アセスメントの実施人数

障害種別	平均	標準偏差	最小値	最大値
身体障害	0.7	1.54	0	12
知的障害	3.9	5.73	0	61
精神障害	2.8	4.52	0	26
その他	0.3	0.52	0	2

実際に実施している就労アセスメントの期間と本来的に必要となる就労アセスメントの期間について、表 3 に示した。最も多く実際に実施されている機関は、利用者全体で 1 週間程度の 35.2%で 1 週間程度の

43.3%であった。また、本来的に必要となる期間としては、ともに、1 週間程度 (33.9%) であったが、2 週間及び 1 か月程度を選択した事業所の割合が増えている状況が確認できた。

表3 就労アセスメントの実施期間と必要となる期間

期間	実際		必要	
	事業所数	%	事業所数	%
1～2日	22	7.2	13	3.4
3日	44	14.5	30	7.9
1週間程度	107	35.2	128	33.9
2週間程度	52	17.1	83	22.0
1か月程度	33	10.9	77	20.4
1か月超	39	12.8	42	11.1
期間なし	7	2.3	5	1.3
合計	304	100.0	378	100.0

就労アセスメントの内容及びその目的について複数回答で選択した結果をクロス集計表で整理した(表4)。選択数の多い就労アセスメントの内容の上位5つは順に、「事業所内で通常実施している各種作業」(33.6%)、「対象者、家族、関係者等への面接」(22.0%)、「グループワーク等、作業支

援のプログラム」(13.9%)、「チェックリスト等を活用した調査」(13.6%)、「作業検査・ワークサンプル」(7.9%)であった。そして、それぞれの内容に対する目的の上位項目は、いずれの内容も、「作業態度、作業遂行力の把握」及び「対人対応、社会生活面の状況把握」であった。

表4 就労アセスメントの内容と目的のクロス集計

	作業態度と作業遂行力の把握	対人対応と社会生活面の状況把握	対象者の希望やニーズ等の把握	日常生活の状況把握	集団の中での状況把握	企業等や所外での状況把握	その他	合計
事業所内で通常実施している各種作業	数 386	368	298	269	332	98	10	1761
	% 21.9	20.9	16.9	15.3	18.9	5.6	0.6	100.0
作業検査とワークサンプル	数 95	92	77	71	86	33	2	456
	% 20.8	20.2	16.9	15.6	18.9	7.2	0.4	100.0
企業実習	数 65	66	57	49	57	56	4	354
	% 18.4	18.6	16.1	13.8	16.1	15.8	1.1	100.0
グループワーク	数 156	162	138	129	149	53	6	793

ク等と作業支 援のプログラ ム	%	19.7	20.4	17.4	16.3	18.8	6.7	0.8	100.0
対象者・家族・ 関係者等への 面接	数	252	248	232	214	231	76	8	1261
	%	20.0	19.7	18.4	17.0	18.3	6.0	0.6	100.0
チェックリス ト等を活用し た調査	数	161	154	136	132	140	46	8	777
	%	20.7	19.8	17.5	17.0	18.0	5.9	1.0	100.0
職業適性検査 と各種心理検 査等の実施	数	33	35	30	28	30	17	2	175
	%	18.9	20.0	17.1	16.0	17.1	9.7	1.1	100.0
その他	数	2	2	2	2	2	1	0	11
	%	18.2	18.2	18.2	18.2	18.2	9.1	0.0	100.0

3. 就労アセスメントの実施における課題

就労アセスメントの実施における課題について、この項目に回答した計 406 の就労移行支援事業所 406 の内、298 の事業所 73.4%が「課題あり」と回答をした。

次に、この「課題あり」についての詳細を書いた自由回答欄について、質的に分析した結果を表 5 に示した。把握された課題は、課題の分類の多い順に、所属する事業所、支援者自身、本人及び保護者支援、関係機関との連携、行政サービス、所在地域に関する多様な課題があった。その課題の内容としては次のようなことであった。「所属する事業所」は、「アセスメントをするために必要な作業内容が準備できていない」、「アセスメントをするために必要なマンパワーが足りない」、「アセスメントをするための物理的なスペースが施設の中にある」などの就労アセスメントの実施に向けた事業所の内容・体制・物理的スペースなどの準備が十分ではないことであった。「支援者自身」は、

「支援サービスの提供のためにアセスメント結果を活用できてない」、「手続き上のアセスメント実施、いわゆる形式化になっている」、「アセスメント実行に必要なスキルや知識の不足」などのアセスメントの実行及び結果の活用などの支援に関することであった。「本人及び保護者支援」は、「本人あるいは保護者がなぜ就労アセスメントを実施する必要があるのかについて理解していない」などの制度に関する理解を促す必要があることであった。「関係機関との連携」は、「特別支援学校などの支援機関との情報提供の不足」、「他の支援機関との情報共有の難しさ」などの支援機関間で情報共有が十分にできていないことであった。「行政サービス」は、「就労アセスメントを実施する手続きの煩雑さがある」などの円滑な手続きの遂行ができていないことがあった。「所在地域」は、「所在地域において就労アセスメントを実施する就労移行支援事業所が不足している」などの社会資源の数が少ない

ことがあった。

表6 実行上の課題

大分類		中分類	
所属する事業所	124	就労アセスメントの実施	59
		就労アセスメントの内容	39
		就労アセスメントの実施体制	21
		就労アセスメントの実施スペース	2
		就労アセスメントに対する態度	2
		就労アセスメントの経済的利益	1
支援者自身	107	結果の活用	82
		実行のためのスキル	9
		結果の解釈	9
		アセスメントツールの活用	5
		認識する限界	2
本人及び保護者支援	18	支援サービスに関する理解	18
関係機関との連携	17	情報共有	16
		役割の引継ぎ	1
行政サービス	14	行政手続き	14
所在地域	3	社会資源の数	2
		地域の雇用情勢	1
合計			283

D. 考察

支援者の自由回答から支援者個人におけるアセスメント実行上の課題として、アセスメント実行のための知識及びスキルの不足が確認できた。また、実際に実施しているアセスメント内容を確認すると、通常就労支援で提供している作業支援場面での状況確認や本人、保護者、関係者への面談が、他の作業検査や標準化された検査を含むアセスメントツールの活用に比べて多かった。また、この調査結果でも、知的障害に加えて精神障害のある利用者への対応が必要とされている状況が確認できる。また、これまで

の就労支援の経験などから知的障害者のアセスメントができる支援者がいる一方で、精神障害者に対する支援の難しさを認識している支援者は少なくない。

日本では、就労支援に関する高等教育が提供されていない現状を考えると、支援者のアセスメントに限らず、就労支援の知識及びスキルが不足している状況が危惧される。今後の就労選択支援の提供に向けては、就労支援者の知識及びスキルの向上に向けた取り組みが必要になると考えられる。

現在、就労アセスメントに携わる就労移行支援事業所の支援者からの回答からは、

支援サービスを利用するための手続きの一つとして就労アセスメントを実行していること、アセスメント結果を支援計画の立案やその後の支援に十分に活用できていないという問題が確認できた。いわゆる就労アセスメントの形式化あるいは形骸化である。

アセスメントを的確に実施し、活用することは、障害者の就労支援を質の高いものとする。課題として記述された結果を考えると、多くの就労支援者は、このような価値のある支援行為であると認識している一方で、どのように変えたらよいかという具体的な対策ができていない現状にあると考えられる。まず、このための対処法としては、就労支援者が円滑に活用し、認識を統一できるような職業的アセスメントの解釈や活用を補うツールの開発が必要であると考えられる。この種のツールが開発され、容易に活用できる状況を目指すことが必要であると考えられる。

また、日本において、社会資源の少ない地域における実践上の課題があるのも確かである。仮にこの種のツールがあったとしても、このツールにそもそもアクセスすることができない可能性やツールの使い方がわからないといった課題が次に生じる可能性もある。その意味で、このツールの活用を支えるような、システムが不可欠であろう。社会資源の少ない地方部において、アセスメントを円滑に実行できる多機関連携の地域づくりの必要性が考えられる。この多機関連携は、アセスメントで得られる情報を多機関で補い合うことだけでなく、地域の中で支援者が知識及びスキルの獲得に向けた支え合いを可能とする。この種の取組みのためのシステムが必要となると考えられる。

E. 結論

本研究では、日本の就労移行支援事業所を対象として、現在、日本で行われている就労アセスメントの制度の実施実態と、実行上の課題について調査した。結果、就労アセスメントを担う就労支援者のアセスメントに関する知識とスキルの不足が明らかになった。また、事業所、支援者、本人及び保護者、関係機関、行政、所在地域における就労アセスメントに関連した問題が存在することが明らかになった。今後の就労選択支援の実行に向けて、障害者本人の自己決定をベースとした移行支援を充実していくためには、支援者の知識及びスキルの獲得に向けたサポートをしていくことが必要と考えられた。また、この知識及びスキルの獲得のためのサポートを継続的に実行するためには、地域における多機関連携のシステムが必要と考えられた。今後に向けては、このための取組を更に行っていくことが必要である。

F. 引用文献

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし

令和4年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
分担研究報告書

多機関連携促進で活用できるファシリテーションの方法について

研究分担者 西尾香織（帝京平成大学）
・研究分担者 後藤由紀子（筑波技術大学）

研究要旨

多機関連携に参加する支援者が目的を共有し、そのための支援を協調し合いながら実施していくことが必要である。しばしば支援者は連携の必要性は認識しつつも、なかなか実行が難しい状況がある。ここでは、多機関連携を地域で実施するためのファシリテーションの方法について文献調査を行い、活用のポイントについて整理を行った。

A. 研究目的

ファシリテーション (facilitation) とは、「人々の活動が容易にできるよう支援し、うまくことが運ぶよう舵取りすること」である。また、その役割を担う人がファシリテーター (facilitator) であり、会議で言えば進行役にあたる。ファシリテーションには、集団による問題解決やアイデア創造、合意形成等を促進する効果が期待される。多機関連携を行っていく上で、そのための素地づくりが重要である。ここでは、この素地づくりに向けた研修会やセミナー、会議等の場で活用できるファシリテーションの方法について、そのポイントを整理する。

B. 調査方法

ここでは、ファシリテーションに関連する文献から、その活用のポイントについて、対面及びオンラインの二種類の場面で整理した。

C. 結果

1. ファシリテーションの4つのスキル
様々な場面で活用できるファシリテーションだが、求められる基本的スキルは「場のデザイン」「対人関係」「構造化」「合意形成」の4つだとされている（図1）。

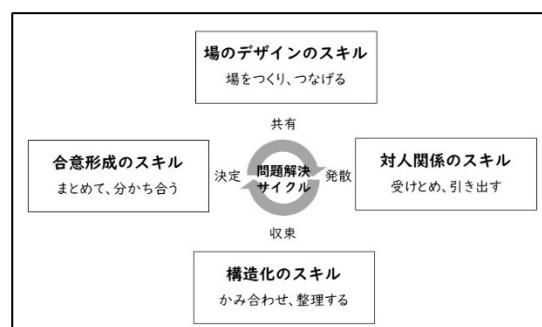


図1 ファシリテーションの4つのスキル

「場のデザイン」とは、議論の進め方や論点を共有し、話しやすい場を用意することを指す。「対人関係」とは、メッセージを受け止め、本当の思いを引き出すことを指す。「構造化」とは、タイミングを見極め、個々

の意見を整理してかみ合わせることを指す。「合意形成」とは、異なる意見を融合させ、創造的な結論を得ることを指す。

2. 対面・ファシリテーションの方法

対面で行う会議には、以下のようなメリットがある。

全員が同じ場に集まるため、会議に集中できる。全員が同じ場に集まっているため、会話の内容だけでなく、ノンバーバル(非言語)の情報がキャッチしやすい。ホワイトボードや付箋紙など話し合いに必要な可視化のツールが用意に使える。休憩時間に個別に話しかけるなど、オンタイム以外で根回しや調整などの働きかけができる。

次に、対面会議のメリットを最大限に活かすためのいくつかの技法を紹介する。

対話のための各種技法

(1) ホワイトボードの活用

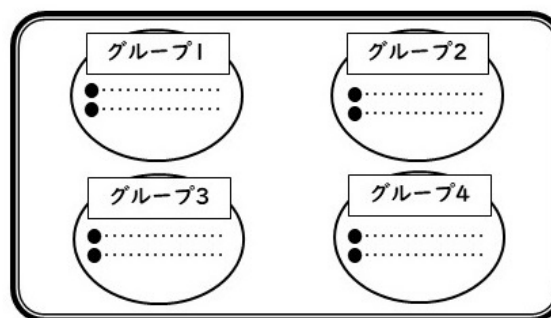
会議で話し合っている内容をリアルタイムにホワイトボード等に記録していく手法を「ファシリテーション・グラフィック」もしくは「グラフィック・ファシリテーション」と言う。議論の流れを視覚化することで、議論の流れが構造化されて分かりやすくなる、参加者の参加意欲が高まる、新たなアイデアが生まれやすくなる、といった効果が得られる。

見やすい書き方の例として、以下のような方法がある。

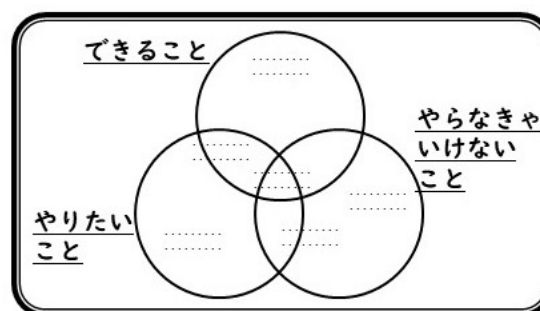
●表(マトリクス):情報の分類や比較に適している。

	メリット	デメリット
案1	●..... ●.....	●..... ●.....
案2	●..... ●.....	●..... ●.....

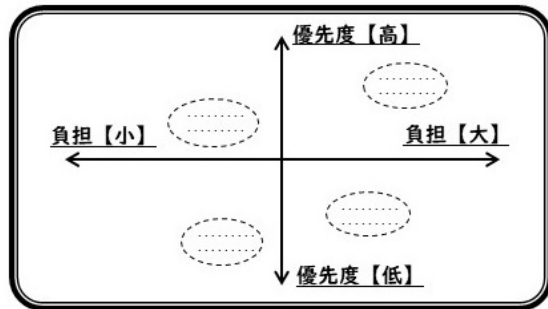
●グループ化:情報を並べ、全体を把握するのに適している。



●ベン図:分類や比較をしたり共通点を探ったりするのに適している。



- 座標軸：関係性の整理や優先順位の判断に適している。

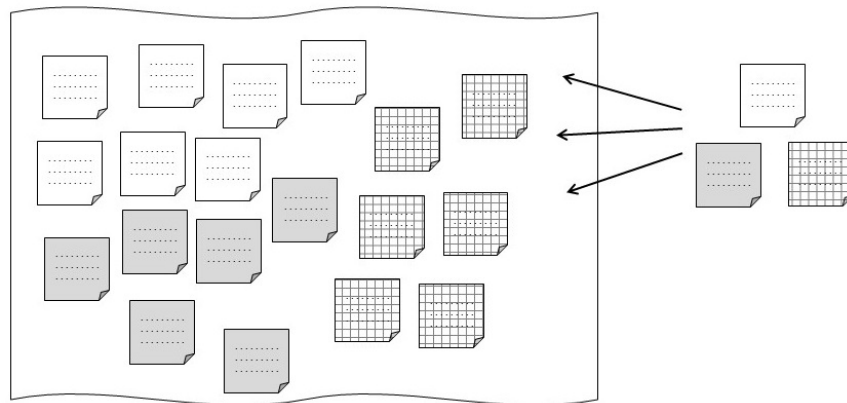


(2) 付箋紙の活用

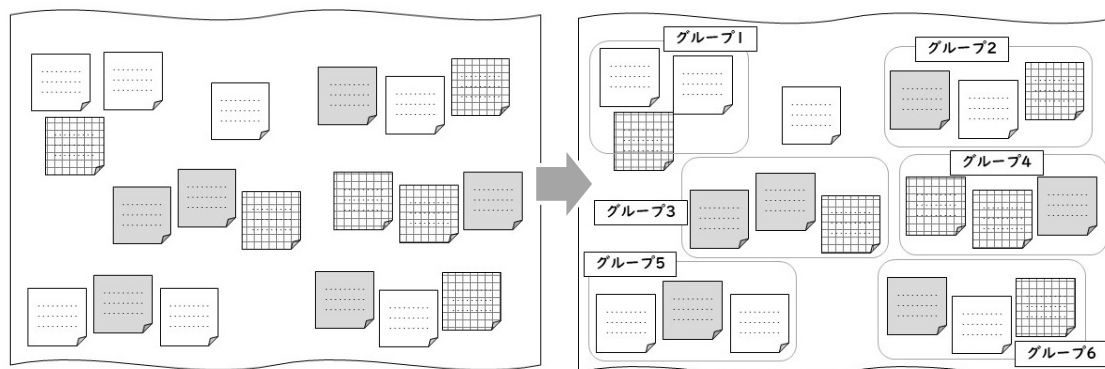
会議の最中に大勢の前で発言するのは勇気のいることである。付箋紙は、分類や比較をしたり共通点を探ったりするのに適している。付箋紙を活用することによって、自然と「個人で考える」→「グループで考える」という流れができ、一人一人の意見を取り入れやすくなる。

以下に、付箋紙を活用した議論の進め方の一例を示す。

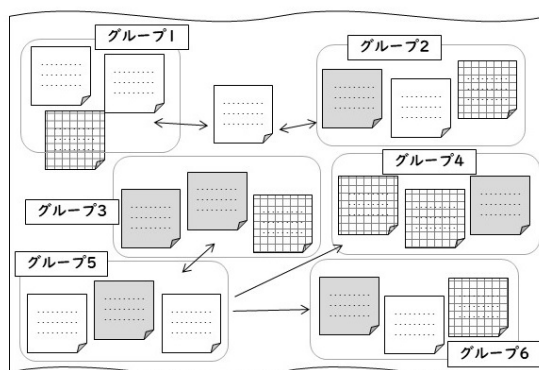
- ① ファシリテーターが示したテーマや課題に関して、**個人で考え、付箋紙1枚につき1つの意見やアイデア**を書き出す。(一人ずつ付箋紙の色を変えると、誰の意見かが視覚的にわかりやすくなる。)
- ② 全ての付箋紙を**1枚の模造紙に貼り出す**。



- ③ 似た意見をまとめ、グループ化して各グループに名前を付ける。



- ④ グループ間の関係性を矢印等で図示する。



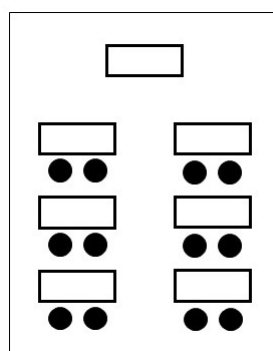
この作業を小さなグループに分かれて行った場合は、最後にグループごとに結果を発表し、全体で共有する。

(3) 空間分けの活用

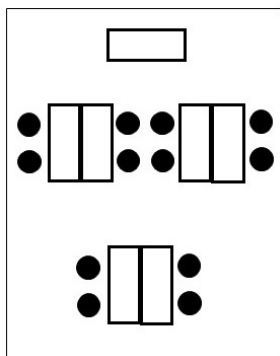
対面で行う会議では、机の配置など空間を活用することで、様々な形で議論を展開することができる。

机の配置 (コの字型、島(アイランド)型、バズ型、サークル型)

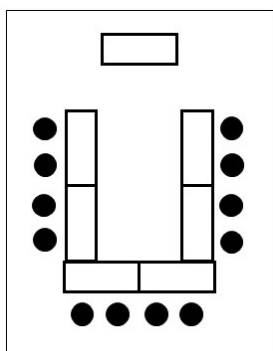
- スクール型: 勉強会や研修会を行う場合に適している。



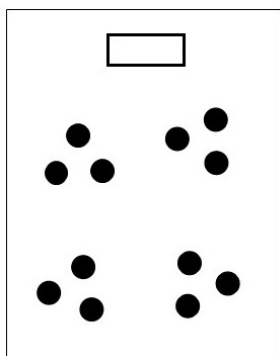
- 島（アイランド）型：グループごとに議論を行う場合に適している。



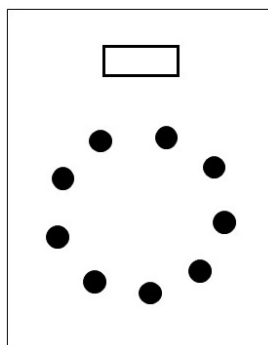
- コの字型：ホワイトボード等を用いてプレゼンや発表を行いながら会議を進める場合に適している。



- バズ型：バズというのはハチが飛び回る様子を表す。グループを短時間で入れ替える場合に適している。



- サークル（キャンプファイヤー）型：場の一体感を出したいときやバズ型などにレイアウトを変更したい場合に適している。



座席の移動（ワールド・カフェ）

ワールド・カフェという対話の手法は、アニータ・ブラウン氏とデイビッド・アイザックス氏によって、1995年に開発・提唱された。ワールド・カフェは、人々がまるでカフェにいるような雰囲気の中で、テーマについて小グループで対話し、テーブルホスト以外のメンバーを入れ替え、また対話を繰り返すことにより、さまざまな意見や情報と出会い、相互理解を深めると共にアイデアなどを創出する手法である。参加者全員が心地よくフラットに話し合うために、ワールド・カフェには「発言している人の意見をきちんと聞く」「他人の意見を否定しない」「テーマに焦点を絞る」といったいくつかのルールが設けられている。

- 第1ラウンド（テーマについて探求）

5名程度のグループに分かれてテーマについて対話し、20分ほどたったところで、ファシリテーターの合図でテーブルに1人残して他の者はそれぞれバラバラになって「旅人」として他のテーブルに行く。

●第2ラウンド（アイデアをやりとり）

テーブルに残った人はテーブルオーナーとして、そのテーブルで第1ラウンドに話していた内容を簡潔に紹介する。それが終わったらテーマについて対話する。

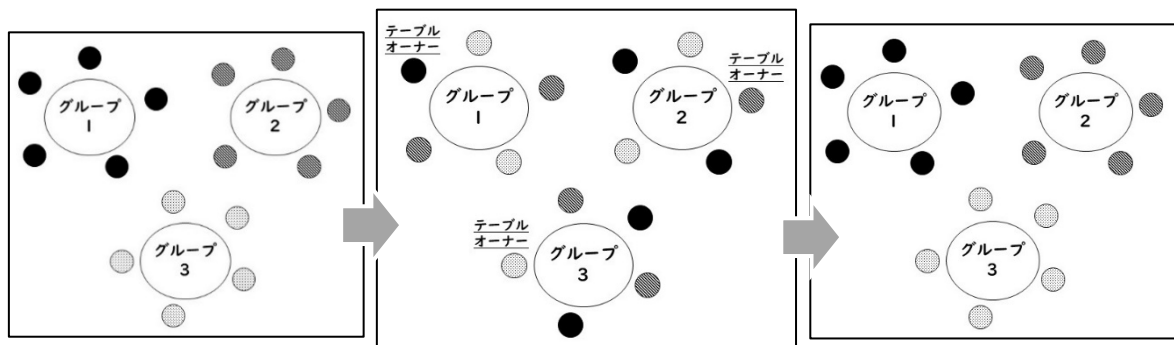
（時間があれば、同じことを、メンバーを入れ替えてもう1ラウンド行う。）

●第3ラウンド（気づきや発見を統合）

第1ラウンドで話したメンバーで集まる。そしてそれぞれが第2ラウンドで対話していた内容を簡潔に報告し合い、それが終わったらテーマについて対話する。

●全体セッション（集合的な発見を収穫し、共有）

参加者全体で、得られた気づきや発見を共有する。



第1ラウンド → 第2ラウンド → 第3ラウンド

会議の参加者に初対面の方が多く場合は、アイスブレイクをして場を和ませてから議論を始めると意見が出やすくなることがある。ゴールを明確にすることで場を作り、参加者の主張を傾聴して引出し、議論の流れを書き留めて構造化し、意思決定を行う、というファシリテーションの流れには、対人援助のあり方と重ねる面が多々ある。豊富な経験を活かしながらファシリテーションの手法を実践し、より良い支援や地域連携を目指す必要がある。

3. オンライン・ファシリテーションの方法

(1) オンラインによる会議の特徴

オンライン会議には以下のメリットがある。移動時間・移動コストが削減できる。Zoomのブレイクアウト機能など、小部屋に分ける機能を使うことで、少人数に分割して集中した話し合いをデザインすることができる。良い意味で空気を読まない発言がしやすくなる。チャット機能などを駆使すれば、対面以上に自由な発言を引き出すことができる。共有資料が画面に投影されるため、対面場面より資料がみやすい。座り位置などに左右されない。

(2) オンライン会議における各種技法 ディスカッション内容を画面共有する

オンライン会議ツールには、ホワイトボード機能が付いているものがある。ホワイトボードを使えるアプリケーションがない場合は、白紙の PowerPoint や Word 文書を開いて代用してもよい。

(3) 発言が少ない人に声をかける

ファシリテーターは全員に発言する機会があり、司会と参加者、参加者同士など、自由に活発にコミュニケーションが行われるように支援する。ファシリテーターは参加者の様子を注意深く観察することが大切である。発言していない人がいたら「〇〇さんはどう思いますか」「...という話が出ましたが、〇〇さんはいかがですか」など、声をかけてみるとよい。

発言していない人は意見がないとは限らず、深く思考中だったり、声をかけるタイミングを見計らっていたり、少し遠慮しているだけかもしれない。オンラインの場合は、ビデオオンや音声の調子が悪くて話せずに黙っていることもあるので、「〇〇さん、ビデオオンやミュート解除できますか？難しかったらチャットでコメントお待ちしております」など、チャットでのコミュニケーションを促す。

(4) 積極的なリアクションで会議を活性化

オンラインでは言語以外の表情、姿勢、身振り手振りなどで伝えるノンバーバルコミュニケーションが難しくなる。ビデオオンしたとしても上半身の映像のみなので、直接会うときのように空気が伝えられない。会議を活性化するためにはいつも以上に積極的なリアクションが必要である。

オンライン上でのリアクションの工夫としては、次のようなことがある。うなずくときは3センチ前が出る。顔が隠れないように拍手は顔より15センチ前で。「そのとおり」のポーズは指をカメラに近づける。時にはカメラにぐっと寄って話したり、笑顔を見せる。「では次、〇〇さんどうぞ」など、画面の向こうにいる人に身振り手振りを使う。

最後に、サッと集まりパッと解散できるのはオンライン会議のメリットのひとつではある。しかし、会議室での会議であれば終了後に相手呼び止めることはできるが、オンラインでは解散するとすぐに終わってしまうため雑談がしにくい面がある。会議の開始前や終了時にコミュニケーションできる場があったほうがよいテーマの場合、あえて雑談する時間を設ける方法がある。参加者に事前案内をして、自由に雑談できる時間をつくることもオンライン会議で相手の考えを引き出すことに繋がる。

D. 考察

これらの方法は、多機関連携において大変有用である。この方法を多機関連携場面で実際に活用してもらうために、巻末に資料として付した「アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集」において研究成果として提示した。

E. 結論

しばしば支援者は連携の必要性は認識しつつも、なかなか実行が難しい状況がある。ここで整理されたファシリテーションの方法は、今後の多機関連携を地域で実施するため有用な視点となると考えられた。

F. 引用文献

特定非営利活動法人日本ファシリテーション協会 (<https://www.faj.or.jp/>)

堀公俊(2018)「ファシリテーション入門(第2版)」日経BP 日本経済新聞出版本部

米井隆・岩元宏輔・森格(2021)「テクニクに走らないファシリテーション—話し合いがうまく進む2つのセンスと3つのスタンス—」産業能率大学出版部

堀公俊・加藤彰・加留部貴行(2007)「チーム・ビルディング」日本経済新聞社

鯖戸善弘(2017)「対人援助職リーダーのための人間関係づくりワーク チームマネジメントを目指して」金子書房

山崎紅(2021)「授業・セミナー・会議の効果を上げる オンラインコミュニケーション講座」日経BP

藤咲徳朗(2021)「オンラインコミュニケーション成功法則 オンライン会議・セミナーで活用するコミュニケーション術」

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし

令和4年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
分担研究報告書

アセスメント介した多機関連携の実践事例

- 研究代表者 前原和明（秋田大学）
- ・研究分担者 縄岡好晴（明星大学）
 - ・研究分担者 大谷博俊（鳴門教育大学）
 - ・研究分担者 野崎智仁（国際医療福祉大学）
 - ・研究分担者 山口明日香（高松大学）

研究要旨

地域における社会資源の不足を補うことや人材育成、円滑なアセスメント結果の活用に向けて有効な仕組みとなる多機関連携のあり方について、2021年度から2年間かけて全国11の地域で実施してきた。結果、11地域でのアセスメントを介した多機関連携の実践事例が収集された。事例では、まだまだ多機関連携の取組みが十分に整備されていない準備段階にある地域から、多機関連携の取組みが機能して新たな取組みを行っていく展開段階にある地域まで様々であった。また、都会部における連携を強めることが必要な地域、地方部の社会資源が少ない地域など状況が地域毎に大きく異なる中で、様々な取組みを講じていた。これらの各地域での取組みでは、多機関連携の完成まで／構築の経過において、地域の他の支援機関の役割認識、アセスメントに関する共通理解の形成、共通のアセスメントツールの導入、定期的な情報交換、アセスメントに関する学びの機会、リーダーシップを発揮する支援機関の存在などのポイントがみられた。今後の就労選択支援を展開する際の多機関連携の取組みの参考資料を得ることができたと考えられた。

A. 研究目的

アセスメントは、査定・評価と訳される専門用語であり、対人支援を行う際の基盤となる重要な支援事項である。アセスメントの内容と方法について理解し、就労支援の中での的確に使用することは、個々の利用者への個別の支援計画の策定や、日々の就労支援及び訓練における見立てを持つことにつながる。しばしば、この「アセスメント」という用語が、「利用者が働けるかどうかの判断をすること」とのイメージを伴っている

ことが多い。先にも述べたように、アセスメントは、重要な支援事項であり、この種のイメージは大きな誤りである。就労の可否を判断することではなく、むしろ、アセスメントは、就労を支援する上で必要となる支援内容や手立てを明らかにする上で不可欠な支援の一つである。

このようなアセスメントは、就労支援の現場から離れたところで行うものではない。もちろん、日々の訓練の中から離れた場所、例えば、地域障害者職業センターにおける

職業評価など、より専門的なアセスメントを受けることは、就業に向けたステップの検討や利用者の成長を確認する上で大切な支援となる。しかしながら、アセスメントは、日々の支援の中で、常々何気なく行われているはずのものでもある。アセスメントが日々の実践の中で何気なく行われている、あるいは行うことができると言われても、多くの方は「そうはいつでも難しい」と考えられる可能性がある。この種の難しさを解消するための一つの方法として、多機関連携が考えられる。

アセスメントの難しさには、知的障害だけでなく、精神障害者や発達障害者に対する支援の必要性、アセスメントに関する知識やスキルの不足、たとえ関心があっても学びの機会がないなどの状況が想定される。この種の様々な状況下で、一つの機関で完全なアセスメントをすることは難しい。より詳細なアセスメント結果を得るために地域障害者職業センターのような専門機関を活用する、職場の状況だけでなく医療面での情報を得る、アセスメントの手法を学ぶ、支援に関する助言を得るなど、多機関連携をすることで、アセスメントに基づく支援が提供できる可能性が広がってくるのではないだろうか。

そこで本研究では、アセスメントを介した多機関連携の実践を行い、その詳細について把握することを目的とする。

B. 調査方法

本研究では、全国 11 地域において、職業的アセスメントを介した連携を、2021 年 4 月から 2023 年 3 月の 2 年間をかけて実施した。この研究事業では、全国 11 の地域に

おいて、職業的アセスメントを介した多機関連携に向けた取組みを実施し、その取組事例の収集を行ってきた。この事例収集は、研究者が地域の実践に介入しつつ、改善に取組み、参与的かつ継続的に研究に関わっていくというアクションリサーチの形式を取った。

(倫理面への配慮)

なお、この 11 地域におけるアクションリサーチの倫理的配慮として、秋田大学研究倫理審査委員会の承認を得た(2021 年 4 月 19 日付、第 3-1 号)。

C. 結果

これらの 11 地域では、アセスメントの実施促進、実施に向けた連携構築など、アセスメントを実践の中で有効に活用することを目的に取組みを行った。これら 11 地域の取組みの特徴を表 1 に整理した。

今回の事例では、まだまだ多機関連携の取組みが十分に整備されていない準備段階にある地域から、多機関連携の取組みが機能して新たな取組みを行っていく展開段階にある地域までであった。都会部における連携を強めることが必要な地域、地方部の社会資源が少ない地域など状況が地域毎に大きく異なる中で、様々な取組みを講じていた。その詳細は、本稿にすべて収めることができないため、この途中経過については本研究班の中間報告(前原ら、2022)を参考にさせていただくか、2022 年度末に完成する実践事例集を参照していただきたい。

これらの各地域の取組みでは、多機関連携の完成まで／構築の経過において、地域の他の支援機関の役割認識、アセスメントに関する共通理解の形成、共通のアセスメ

ントツールの導入、定期的な情報交換、アセスメントに関する学びの機会、リーダーシップを発揮する支援機関の存在などのポイントがみられた。

表1 全国11地域での取組みの特徴

地域名	特徴
江戸川区	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共通評価キットを作成しアセスメント手法を地域へ普及 ・ 利用者ニーズを三層に分けてインテークすることで、「誰もが気軽にアセスメントが受けられる仕組み」のネットワークを整備
釧路市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センターを中心として多機関連携の仕組みを構築 ・ アセスメントシートを支援者が共同作成しアセスメントの共通認識の形成
鳴門市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当事者参画を基本としたアセスメント体制及び手続きの整備 ・ 地域の支援者が継続的に参画できるような仕組みの検討と構築
秋田市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労部会においてアセスメントの知識を提供するブックレットの作成 ・ ネットワーク構築に関連する研修会を実施し機運を醸成
那須塩原市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域内のアセスメントに対する認識の調査 ・ 地域内の支援機関や支援内容を共通理解するための見学・情報交換会の実施
高松市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労部会を中心にしたアセスメントの地域への普及 ・ 共通アセスメントツールを用いた共通認識の形成
松江市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 調査に基づく地域のアセスメントに対するニーズ把握 ・ アセスメントの知識やネットワーク構築のための連続セミナーの実施
大洲市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3地域が合同でのアセスメント研修及び事例検討会の実施
八幡浜市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の支援機関の互いの役割理解と支援機関間のつながり形成に向けた情報交換の実施
四国中央市	
高槻市	<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワーク会議による多角的な情報交換 ・ 定期的な基礎講座による学び合いの場の提供

D. 考察

これらの事例は、巻末に資料として付した「アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集」において研究成果として詳細を提示した。

E. 結論

多くの地域は、アセスメントを活用するというと、「重要性は認識するが何から始めたらいいかわからない」との戸惑いをもつことが想定される。この研究班の取組みは、「地域が、新たな取組みを開始するための視点を提示」しただけでなく、「既に実践を

展開している地域のモデル的取組みを理解」することを旨として事例収集を行った。今後の就労選択支援の開始に向けては、どうやってこの新たな障害福祉サービスを形骸化せずに、利用者にとって役立つものとするかが重要である。この事例集は、そのための取組みのきっかけとなる情報を提示している。

F. 引用文献

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

前原和明・山口明日香・縄岡好晴・野崎智仁・大谷博俊（2023）就労アセスメントを介した多機関連携の取組みについての報告. 職業リハビリテーション, 36(2), 72-74

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし