

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

就労に関するアセスメントツールや手法 の活用実態と課題についての研究

令和 元年度 総括研究報告書

研究代表者 前原 和明

令和 2（2020）年 5月

目 次

I . 研究総括報告	2
1 . 就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究（概要）	3
II . 研究報告	8
1 . 就労アセスメントの実践方法と視点	9
2 . 就労アセスメントの実施状況	25
3 . 就労アセスメントを用いたコンサルテーション支援	39
4 . 米国における職業リハビリテーションにおけるアセスメント方法	53
5 . 総合的考察	60
III . 研究成果の刊行に関する一覧表	61

I . 研究総括報告

厚生労働行政推進調査事業費補助金研究報告書
総括研究報告書

就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究（概要）

研究代表者 前原 和明 （秋田大学）

研究要旨

本研究では、就労アセスメントにおいて活用可能なツールや手法・仕組みについて、国内外の文献等を収集し、共通点や相違点、活用方法・効果・限界等を整理した。その上で、就労移行支援事業所に対するコンサルテーション支援を実施し、活用促進の方法等について検討した。また、米国の職業リハビリテーションの状況を調査し、その活用促進に向けた仕組み等についての示唆を得た。

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
	若林 功	常磐大学 人間科学部 ／ 准教授
	縄岡 好晴	大妻女子大学 共生社会文化研究所 ／ 研究員

また、東京リハビリテーションサービス顧問の菊池 恵美子氏に研究協力を頂いた。

1. 研究の目的

現在、就労系障害福祉サービスの利用者は年々増大している（平成 20 年度と平成 29 年度の比較で約 4.56 倍）。加えて、その利用者の内、一般企業の就職へと移行する者も増えているが（平成 20 年度と平成 29

年度の比較で約 4.95 倍）、就労継続支援事業所の一般就労への移行状況は横ばいであり、そもそも一般企業に就職させた実績がない事業所も多い（A 型：54.8%、B 型：80%）（厚生労働省，2019）。障害者の職業的自立に向けては、就労系障害福祉サービス全体で一般就労への移行を促していくことが必要である。

個々の障害者の特性等に応じたマッチングや職場定着の支援とともに、その全ての支援の前提となる就労アセスメントは早々に実施方法等を整理すべき重要な課題である。しかし、就労アセスメントについては、そもそも実施できていない状態にある事業所も多くあるようである。また、就労アセスメントが実施されている場合にあっても、対象が知的障害者に限られることがある、障害特性に応じた的確な実施ができていない、実施方法等を十分に理解できていない状況にあるようである。

平成 27 年 4 月より障害福祉サービスの利用者のサービス等利用計画を作成するこ

とが必要となった。一般就労への移行を支援する就労系障害福祉サービスにおいても、この個別の支援計画書を作成し、この計画に基づいた支援が求められている。この個別の支援計画書の作成の際に重要となるのが就労アセスメントである。

就労アセスメントとは、支援対象となる障害者がそれぞれに最も適した働く場に円滑に移行できる及び安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていけるようにするための支援のことであり、支援の開始にあたって支援対象者の就労能力や生活状況に関する情報を把握するための支援のことである（厚生労働省，2015a）。仮に就労アセスメントが活用されない場合は一般就労の可能性があるにも関わらず同一のサービス事業所に通所し続けてしまうことや長所を活かした支援やサービスの提供ができず、支援すべき目標やニーズを逸してしまう可能性がある。

この就労アセスメントは、就労移行支援事業所等の暫定支給決定期間中に就労移行支援事業所等において実施することを基本としているが、障害者就業・生活支援センター等が主体的に実施することも可能である。厚生労働省（2015b）によると、障害者就業・生活支援センターが就労アセスメントを実施することは、①一般就労への移行に向けた長期的な支援計画を作成することにより、その後の支援において連携する関係機関とスムーズな情報提供が図れるようになること、②就労継続支援事業所等を利用する障害者に対して、長期的な視点から一般就労に向けた支援のための協力が可能になること、③様々な理由で一般就労の継続が困難となった人に対する適切な働き方の提案等ができること、④就労アセスメントの結果に基づく支援を適切に実行していくための連携体制の構築等ができること、

の4点で有用である。このように、就労アセスメントは、単なる情報収集のためだけでなく、一般就労への移行に向けた長期的な支援のための連携という観点での意味を持つと言える。

実際、米国等において、就労アセスメントは支援プロセスにおける重要な支援の一つとして捉えられている。Stausser, D.R. et al. (2014) によると、就労アセスメントは単に職務の遂行能力をアセスメントするだけのものではなく、①社会的、教育的、心理的、生理学的機能の程度に関すること、②行動変容に向けた可能性の推定、③学習の仕方に関すること、④職業的な可能性を高める教育・訓練プログラムの実施に関すること、⑤更なる訓練やスキル育成無しでもできる仕事を見つけること、⑥更なる訓練をすることでできるようになる可能性のある仕事を見つけること、⑦仕事を得たり、維持することを促す共同体や団体からのサポートを明らかにすることの情報を得ることが必要である。加えて、アセスメントを実施する際にまずもって目標とすべきことは、職業の世界に身を置いた時の自分自身についてより良く理解することを促すための情報を支援対象者である障害者本人が得ることを助けることが必要とされる。このような就労アセスメントの実施のあり方について、我が国では十分に検討されていない現状にある。

先行する平成 28 年度障害者政策総合研究事業「就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラムの構築のための調査研究」では、主に知的障害を伴う自閉症者に対するアセスメント手法(TTAP)が展開された。特に、この研究では、障害者就業・生活支援センターや就労系障害福祉サービス事業所における就労アセスメントの実施方法等の不十分な実施状況等を踏まえて、その改

善に向けた研修等を行っている。これにより、就労アセスメントの重要性等についての一定の整理がなされたが、障害特性に応じた就労アセスメントの手法についての整理等の幅広い障害種別に対する就労アセスメントの実施とその改善に向けた枠組みの検討までは行われていない。各事業所が質の高い支援を計画的に実施していくためには、様々な障害種別に対応できる就労アセスメント方法について情報収集、検討を行うことが必要である。

そこで本研究は、就労アセスメントにおいて活用可能なツールや手法・仕組みについて、国内外の文献等を収集し、共通点や相違点、活用方法・効果・限界等を整理する。そして就労系障害福祉サービスで活用できるアセスメント手法を実際に試行し、障害毎に適切なアセスメント手法の活用モデルの作成に向けた基礎資料を作成することを目的とする。

2. 研究の実施経過

文献に基づき、就労アセスメントの実施実態及び実施内容（検査器具等に関する情報収集）について調査をした。また、全 334 所の障害者就業・生活支援センターに対する予備調査を実施し、就労アセスメントに対する実態等を把握した。予備調査に基づき、障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所、就労継続支援 B 型事業所に対する訪問ヒアリング調査を実施した。また並行して実地調査として、就労移行支援事業所における就労アセスメントの実施及び就労支援に対する支援（コンサルテーション）を行い、就労アセスメントの意味及び効果について事例収集に基づき検討した。

3. 研究結果の概要

文献調査及び実地調査に基づき、個々の利用者が常日頃の適切な支援を受けるため、また、一般企業への移行に向けた手立てを明確にするために就労アセスメントは重要な支援であると考えられた。しかしその一方で、近年、利用者として精神障害者や発達障害者など様々な障害種別が登録利用する状況があり、支援スタッフの知識不足があること、多様な就労アセスメントのツールや手続き等の情報を十分に理解できていないという課題があった。また、就労アセスメントを実施するためのマンパワー不足もあるとの状況が見られた。

以上のような実態を踏まえた就労アセスメントにおける上記のような課題の解決に向けた就労移行支援事業所における就労支援事例に対するコンサルテーション支援の実地調査を行った。コンサルテーション支援を行うことにより、就労移行支援事業所の支援者は就労アセスメントの実施、アセスメントに基づく支援等を行うことが可能となり、実施する支援計画の策定、計画に基づく支援の実行など支援プロセスに沿った活動ができるようになった。また、ヒアリング調査からは支援技術のスキルアップ、連携促進の効果も見られた。以上から、就労アセスメントに基づく就労支援モデルの必要性が示唆された。その実践に向けては、つづく米国における職業リハビリテーションの文献調査から、コンサルテーション等を担う専門機関の必要性、自己決定及び労働生活の質に関する支援観点を持つことの重要性が考えられた。

以上より、今後の就労アセスメントの実施促進に向けては、「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂により、知識不足及び技術不足を補うこと、また、就労アセスメントを活用するための支援モデルを整備し、支援者のマンパワー不足を補うことが

必要であると考えられた。これは、今後の就労のあり方の改善に寄与すると考えられる。

4. 考察及び結論

本研究で得られた就労アセスメントのツール及び手続の情報に基づき、多機関連携の観点から就労支援において就労アセスメントを活用するための仕組みを検討することは、就労系障害福祉サービス事業所において就労支援を実施する上で有用な観点を提供すると考えられる。

また、本研究の結果は、令和2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）「就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究（20GC1009）」の研究の基礎資料として活用する。

5. 文献

- 1) 厚生労働省（2015a）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/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000084412.pdf>〉（2019年12月31日）
- 2) 厚生労働省（2015b）就労アセスメントを活用した障害者の就労支援マニュアル。
〈<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000093130.pdf>〉（2019年12月31日）
- 3) 厚生労働省（2019）障害者の就労支援対策の現状。
〈<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku>

nitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shoug
aishahukushi/service/shurou.html〉
（2019年12月31日）

- 4) Strauser,D.R., Chan,F., Wang,Ming-Hung, Wu,Ming-Yi & Rahimi,M.(2014) Vocational Evaluation in Rehabilitation (Strauser,D.R.(ed) Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation From Theory to Practice. Springer Publishing Company,New York.

6. 健康危険情報

なし

7. 研究発表

〈論文発表〉

前原和明．（2020）．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就労アセスメントについての基礎的理解ー．令和元年度 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．127-136.

前原和明・八重田淳．（2020）．米国における職業リハビリテーションの事業評価・管理の動向～第12回事業評価エクセレンス年次サミット参加報告～．職業リハビリテーション，33(2)，79-82.

前原和明．（2020）．障害者就業・生活支援センターにおける知的障害者の就労アセスメントの実施状況．Total Rehabilitation Research．印刷中

前原和明．（2020）．職業相談・カウンセリング．発達障害研究．印刷中

縄岡好晴．（2020）．発達障害者に対する職業アセスメント．発達障害研究．印刷中

〈学会発表〉

縄岡好晴．（2020）．TASH（The Association for Persons with Severe Handicaps）に参加して．日本職業リハビリテーション学会 学会通信 2020 年 3 月号．4．

前原和明・縄岡好晴・若林功・八重田淳（2020）障害者就業・生活支援センターにおける就労アセスメントの実施の実態と課題．日本リハビリテーション連携科学学会 第 21 回大会 プログラム・抄録集．40-41．（2020 年 3 月 7 日～8 日@埼玉県立大学）

8．知的財産権の出願・登録状況

なし

Ⅱ．研究報告

厚生労働行政推進調査事業費補助金研究報告書
総括研究報告書

就労アセスメントの実践方法と視点

研究代表者 前原 和明（秋田大学）
・研究分担者 縄岡 好晴（大妻女子大学）

1.1. はじめに

就労支援は、支援機関における職業相談、職業評価、職業前訓練、企業実習、就労先企業での定着支援といったプロセスで実施される。就労アセスメントは、職業評価といった場面で行われ、この支援のプロセスを方向づける上で大変重要な支援の一つとなっている。

この就労アセスメントは、次の 2 つの理由で就労支援において大変重要な意味を持つと考えられる。まず、一つ目の理由は、障害者の個別性の把握が就労支援においては不可欠な情報となるからである。障害者に対する支援は、単なる一つの障害名で理解されるものではなく、個々の障害者の生活環境や成育歴など様々な環境的要因の中で理解される必要がある。そのため、その意味で個人の特性の把握は重要である。このように個々の対象者に応じた就労支援を実施していくためには、アセスメントが的確に実施されることが大切となる。二つの理由は、就労支援に携わる多様な支援機関間の円滑な情報共有が重要となるからである。就労支援のプロセスは、就職したら終了するものでなく、定着支援も含めると大変に長いものである。また、個々の障害者によって、その支援のあり方は多様でもある。よって、就労支援プロセスにおいては、単一の機関で全てを支援することは難しく、様々な支援機関と連携していくことが重要

となる。この際の支援の継続性や連携の鍵となるのがアセスメントで得られた情報である。つまり、アセスメントはこの連携促進に寄与する。

では、就労系障害福祉サービス領域における就労アセスメントはどのように実施されているのであろうか。厚生労働省（2019）によると、就労移行支援事業所、就労継続 A 型及び B 型事業所の就労系障害福祉サービスの利用者数は年々増加し、平成 20 年度に対し平成 29 年度の利用者数は約 4.56 倍となっている。また、平成 29 年度の就労系障害福祉サービスから一般企業の就職へと移行した利用者の数は平成 20 年度の約 4.95 倍となっている。就労継続支援事業所の一般就労への移行状況は横ばいであり、そもそも一般企業に就職させた実績がない事業所も多い（A 型：54.8%、B 型：80%）。この就労継続支援 A 型及び B 型事業所における就労移行への詳細を見聞きすると、そもそも一般企業に就職させた実績がないという事業所も多い。近年、障害者の職業的自立に対する当事者及び社会からの関心が高まっており、一人でも多くの障害者が個々人に応じた社会参加を目指していくことができるような支援を就労系障害福祉サービス全体で促していくことが必要である。

平成 27 年 4 月より障害福祉サービスの利用者のサービス等利用計画を作成することが必要となった。一般就労への移行を支

援する就労系障害福祉サービスにおいても、この個別の支援計画書を作成し、この計画に基づいた支援が求められている。この個別の支援計画書の作成の際に重要となるのが就労アセスメントである。就労アセスメントとは、支援対象となる障害者がそれぞれに最も適した働く場に円滑に移行できる及び安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていけるようにするための支援のことであり、支援の開始にあたって支援対象者の就労能力や生活状況に関する情報を把握するための支援のことである（厚生労働省，2015a）。仮に就労アセスメントが活用されない場合は一般就労の可能性があるにも関わらず同一のサービス事業所に通所し続けてしまうことや長所を活かした支援やサービスの提供ができず、支援すべき目標やニーズを逸してしまう可能性がある。

この就労アセスメントは、就労移行支援事業所等の暫定支給決定期間中に就労移行支援事業所等において実施することを基本としているが、障害者就業・生活支援センター等が主体的に実施することも可能である。厚生労働省（2015b）によると、障害者就業・生活支援センターが就労アセスメントを実施することは、①一般就労への移行に向けた長期的な支援計画を作成することにより、その後の支援において連携する関係機関とスムーズな情報提供が図れるようになること、②就労継続支援事業所等を利用する障害者に対して、長期的な視点から

一般就労に向けた支援のための協力が可能になること、③様々な理由で一般就労の継続が困難となった人に対する適切な働き方の提案等ができること、④就労アセスメントの結果に基づく支援を適切に実行していくための連携体制の構築等ができること、の4点で有用である。このように、就労アセスメントは、単なる情報収集のためだけでなく、一般就労への移行に向けた長期的な支援のための連携という観点での意味を持つと言える。

1.2. 就労支援で使用されているアセスメントツール

就労支援で使用されている代表的なアセスメントツールには以下のようなものがある（参考：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部，2019）。

1.2.1. 職場適応促進のためのトータルパッケージ

「職場適応促進のためのトータルパッケージ」は、1999年から開発が始められた職業リハビリテーション（以下、「職リハ」とする）における評価・支援技法のことである。このトータルパッケージは、表1-1の内容から構成される。各ツールは、身体障害、知的障害、高次能機能障害、精神障害等の幅広い対象を支援することが想定されている。

表 1-1 「職場適応促進のためのトータルパッケージ」の内容と目的

内 容	目 的
1. WCST (Wisconsin Card Sorting Test)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 遂行機能障害等の有無の評価 ・ 補完手段の有効性の評価 ・ 効果的な支援方法の評価
2. M-メモリーノート (メモリーノート幕張版)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的な情報整理スキルの獲得
3. MWS (ワークサンプル幕張版) 簡易版	<ul style="list-style-type: none"> ・ ワークサンプル法の体験 ・ 作業における障害の現れ方や作業の実行可能性、作業耐性等の評価
4. MWS (ワークサンプル幕張版) 訓練版	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業能率の向上と安定 ・ 補完手段の特定と使用の訓練
5. MSFAS (幕張ストレス・疲労アセスメントシート)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害理解等の状況、ストレスや疲労の現れ方などの情報収集と整理 ・ これらの情報共有、計画立案
6. グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピアモデルの観察や討議による障害認識、対処行動に関する検討 ・ 認知、行動、感情面の変化の把握

障害者職業総合センター「MWS の活用ために」を一部改編

1) WCST (ウィスコンシン・カード・ソーティング・テスト)

WCST は、前頭葉機能検査の一つであり、特に概念形成、概念またはセットの転換及び維持、選択的注意など、思考の柔軟性に関連するような実行機能をアセスメントする。この検査では、色・形・数が様々に記されたカードを分類することを、正誤のフィードバックに基づいて推測することを求める。トータルパッケージにおいて WCST は、実行機能に関連する状態をアセスメントするだけでなく、職業生活に影響を及ぼす可能性のある障害状況の把握と、その対処としての補完手段の検討を通して障害認識を深めるために使用される。

2) M-メモリーノート

高次脳機能障害における記憶障害の補完手段としてのメモリーノートとして活用が

開始された。その後、多様な障害者に対する支援ツールとしてトータルパッケージに組み入れられている。メモリーノートの様式は、3 種類の基本リフィルと 2 種類の作業用リフィルから構成される。訓練などを通じて、日常生活でのメモリーノートの使用を定着させていくことを目指している。

3) MWS (ワークサンプル幕張版) 簡易版・訓練版

ワークサンプル幕張版 (Makuhari Work Sample : MWS) は、職場適応促進のためのトータルパッケージの代表的なツールである。ワークサンプル法は、実際の職業場面において必要となる作業で用いられている設備や材料をワーク (作業) のサンプルとして抽出した作業課題として作成される。この作業課題の遂行状況を通じて、スキルや適性を評価するものがワーク

サンプル法である。これまで様々なワークサンプルが開発されているが、この MWS は、対象者が幅広く、発達障害や精神障害、高次脳機能障害等も対象としている。加えて簡易版と訓練版があり、支援開始当初のアセスメントのみならず訓練場面でも活用できることが特長である。

MWS は、OA 作業、事務作業、実務作業の 3 領域、13 種類のワークサンプルから構成される。MSW の構成と内容を表 1-2 に示した。なお、現在、新規課題として給与計算、文書校正、郵便物仕分の 3 つが開発中である。

表 1-2 「ワークサンプル（幕張版）」（MWS）の課題と内容

	作業課題	内容
O A 作 業	数値入力	画面に表示された数値を表計算ワークシートに入力する。
	文章入力	画面に表示された文章を枠内に入力する。
	コピー＆ペースト	画面に表示されたコピー元の数値や文章をコピー先の指定箇所にペーストする。
	検索修正	指示された内容にそってデータを検索・修正する。
	ファイル整理	画面に表示されたファイルを、該当するフォルダに分類する。
事 務 作 業	数値チェック	納品書にそって請求書の誤りをチェックし、訂正する。
	物品請求書作成	指示された条件にそって物品請求書を作成する。
	作業日報集計	指示された日時・人に関する作業日報を集計する。
	ラベル作成	ファイリング等に必要なラベルを作成する。
実 務 作 業	ナプキン折り	折り方ビデオを見た後、ナプキンを同じ形に折る。
	ピッキング	指示された条件にそって品物を揃える。
	重さ計測	指示された条件にそって秤で品物の重さを計量する。
	プラグ・タップ組立	ドライバーを使い、プラグ、タップを組み立てる。

障害者職業総合センター「MWS の活用ために」より

従来の職業評価で使用されてきたワークサンプル法とは異なり、MWS は「様々な職務に対応できるワークサンプルであること、職業能力を評価するだけでなく、作業を行う上で必要となるスキルや職務遂行を可能とする環境（補完手段や補完行動、他者からの支援等を含む）を明らかにすること、様々な様相で現れる職業上の問題に対応できるよう訓練課題としての機能も果たせることを、基本的な開発コンセプトとしている」（障害者職業総合センター，2007）。アセスメントや作業体験として用

いられる簡易版は、13 の作業課題を半日から 1 日程度で実施できる量で設定されている。評価にあたっては、作業遂行におけるエラーの傾向を分析し、対象者に適した支援方法を探ることができる。

訓練版は、対象者に適した支援方法や対処方法を修得し、作業遂行スキルを高めるために、複数の難易度が設定されている。対象者の特性や志向等に応じて、13 の作業課題から選択して取り組むことができる。進め方として、最初に一般的な口頭指示による作業遂行状況を評価するベースラ

イン期、対象者に適した支援を提供した上で訓練を重ねるトレーニング期、トレーニングの成果を確認するプロブ期の3つのフェイズが設定されている。対象者の遂行状況を記録し、その結果を各段階で設定された基準と照らし合わせながら進めることで、常に訓練内容（作業レベルや支援方法等）がその時の対象者に適合しているかを検証しながら、着実なステップアップを目指すことが可能となっている。

このように、MWSは実際の職務を想定した作業課題から構成されているため、職業スキルやその遂行に関わる特性、それぞれの作業に対する対象者の興味関心等に関して、非常に直接的な評価結果を得ることができる。また、対象者本人にとっても、様々な作業とそれに対する自身の適性等を体験的に理解することができる。そのため、自己理解や就労への動機づけにつながる機会としても活用できる。訓練版により、支援開始時だけではなく、訓練のプロセスにおいても継続的に活用でき、根拠に基づいた支援が実施できるように設計されていることが大きな特長である。

MWSは、厚生労働省の作成する「就労アセスメント実施マニュアル」（厚生労働省、2015a；2015b）における作業例として使用されるなどしており、就労アセスメントのツールとして多く使用されている。また、地域障害者職業センターにおける職業評価及び職業準備支援、リワーク支援等の場面で様々な障害に幅広く使用されている。

4) 幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS)

MSFASは、MWSと同じ「職場適応促進のためのトータルパッケージ」の一つであり、ストレスや疲労に関する情報を整理し、

支援方法を検討するためのツールである。MSFASでは、①ストレス・疲労に関する情報を包括的に把握すること、②ストレス・疲労の指標を明確にすること、③ストレス・疲労の軽減・解消方法を検討し、具体的な解決策の提案に繋げることをとコンセプトとしている。「利用者シート」と「支援者用（相談用）シート」の2部から構成される。「利用者シート」には対象者自身が支援者と共に自らの情報を把握するための6種類のシートがある。MSFASは、主に統合失調症及び高次脳機能障害を有する人を想定して開発した第2版、第3版として発達障害など様々な障害特性に応じたバージョンがある。利用者と共に相談の中でシートを完成させる、相談用シートを用いたアセスメントの実施等の使い方と共に、シートにある事項を確認することで相談場面での相談の仕方、相談のポイントを把握する上でも有用である。

1.2.2. 一般職業適性検査 (GATB)

米国労働省によって1994年に開発された。日本において厚生労働省版は1952年に公表された。その後、数度の改訂を経て、2013年の改訂2版が最新版である。GATBは主に生徒・学生の進路指導において活用されることを目的としており（GATB-I）、その後、企業における採用や配属先決定のためのツールが開発された（GTAB-II）。GTABは、職業遂行に必要な9つの基本的な適性能（職業能力）として、知的能力（G）、言語能力（V）、数理能力（N）、書記的知覚（Q）、空間判断力（S）、形態知覚（P）、運動供応（K）、指先の器用さ（F）、手腕の器用さ（M）が測定できる。各適性能を測定するための下位検査には11種類の試筆検査と4つの器具検査が含まれる。地域障害者職業センターでは、適性能の判定だけでは

なく、職業的能力のバランス及び指先の器用さ及び手腕の器用さから作業遂行状況の把握を行うためにしばしば使用されている。

1.2.3. 自閉症の人の移行アセスメントプロフィール (TEACCH Transition Assessment Profile :TTAP)

TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile) は、自閉スペクトラム症 (Autism Spectrum Disorder, 以下「ASD」とする) を対象とした就労移行のためのアセスメントツールである。日本語では、「自閉スペクトラム症の人の移行アセスメントプロフィール」と訳されている。TTAP には、フォーマルアセスメントと呼ばれる、支援開始当初に実施する尺度と、インフォーマルアセスメントと呼ばれる、主に実習場面において活用される評価ツールが含まれている。

〈フォーマルアセスメント〉

フォーマルアセスメントには、直接観察尺度、家庭尺度、学校・事業所尺度の3つの尺度が含まれる。そして、各尺度には職業スキル (VS : Vocational skills)、職業行動 (VB : Vocational Behaviors)、自立機能 (IF : Independent Functioning)、余暇スキル (LS : Leisure Skills)、機能的コミュニケーション (FC : Functional Communication)、対人行動 (IB : Interpersonal Behavior) といった6つの機能領域が設けられ、合計で216の検査項目から構成されている。直接観察尺度では、検査者がマニュアルに定められた環境設定及び手順に従い、定められた検査用具を用いて実施し、対象者の反応や行動を観察・記録する。家庭尺度は、家庭での様子について検査者が保護者等に聞き取り、学校・事業所尺度は、対象者の所属先担当者に対して、所属先での様子について検査者

が聞き取りを行う。各項目の評価は、「合格」「芽生え」「不合格」の3段階で行われる。援助なしに達成できた場合は「合格」、求められた内容は理解しているものの遂行が困難な場合や、完全な達成には援助が必要である場合は「芽生え」、援助があっても課題に取り組めなかった場合は「不合格」と評定される。この「芽生え」という評定があることがTTAPの特徴の1つであり、この評定があることで、対象者の特性把握やそれに応じた対象者に必要な援助を見出すことが可能となっている。このTTAPを用いた移行支援のプロセスは図1-1の通りである。

〈インフォーマルアセスメント〉

インフォーマルアセスメントと呼ばれるツールには、「移行計画立案のための分析フォーム」、「CRS (Cumulative Record of Skills : スキルの累積記録)」、「CSC (Community Skills Checklist)」、「CBC (Community Behaviors Checklist)」、「CSAW (Community Site Assessment Worksheet)」、「DAC (Daily Accomplishment Chart : 毎日のスキル達成

シート)」の6種がある。これらは、フォーマルアセスメントの結果を踏まえ、主に実習先での作業において対象者に必要な支援を明らかにし、支援の進捗を評価するためのツールである。

まず、フォーマルアセスメントの結果から、「芽生え」評定となった項目を抽出し、「移行計画立案のための分析フォーム」を作成する。その次に用いるのが「CRS」、「CSC」、そして「CBC」である。「CSC」は、対象者が在住する地域において、就労先として想定される職業領域と、そこで必要とされる作業スキルを整理したものである。TTAPが開発されたノースカロライナでは、事務・家事・倉庫/在庫管理・図書・造園/園芸という5領域が設定されている。「CBC」は、対象者が在住する地域において、職場や生活場面で必要とされる、職業スキル以外のスキルを整理したものである。「職業行動」、「自立機能」、「余暇スキル」、

「コミュニケーション」、「対人行動」、「移動スキル」、「環境要因」の7領域があり、地域に応じて各領域のスキルが設定される。実習先が決まると、その実習先に応じて「CSC」と「CBC」のスキル項目を調整し、それに基づいて対象者のスキルをチェックする。チェックした結果を踏まえ、その後の実習においてターゲットとなりうるスキルを抽出し、各スキルの現在の達成状況や必要となる支援についてまとめたものが「CRS」である。「CRS」は、実習開始前に評価・記録するだけでなく、実習終了後にも改めて評価・記録し、対象者のスキル

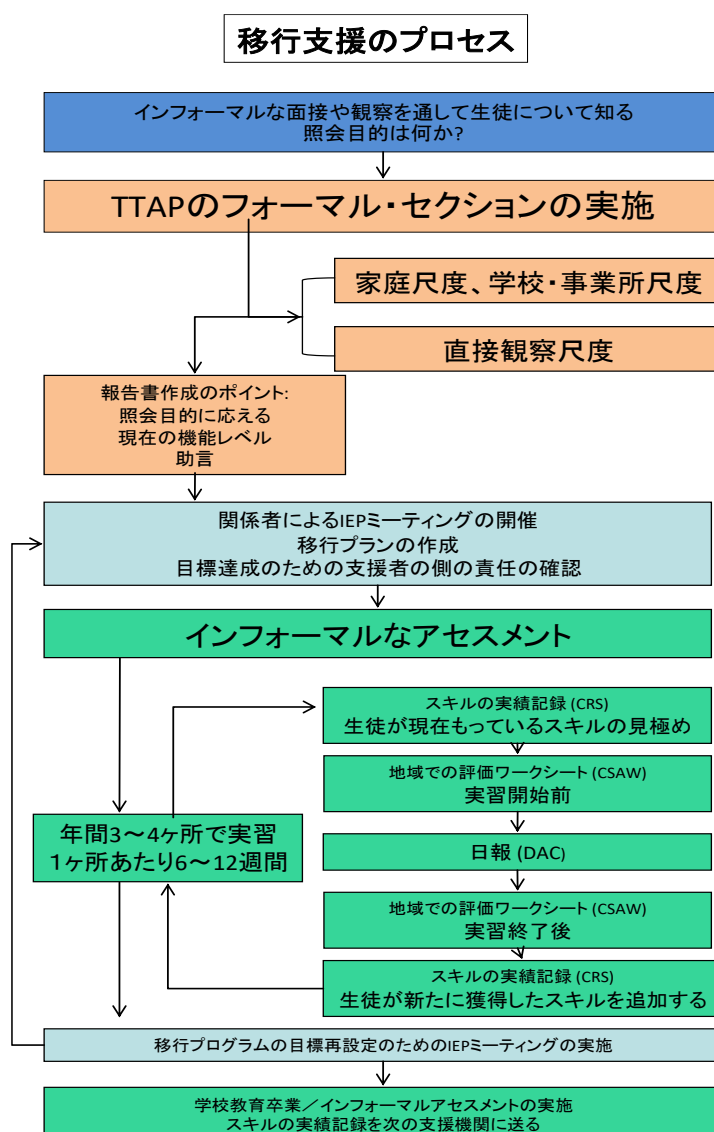


図 1-1 TTAP 移行支援プロセス

獲得状況を累積的にまとめていくものである。

実習初日には、実習中に求められるスキルを整理し、それぞれの初日の達成状況をフォーマルアセスメント同様3段階で評価する。その際に用いるシートを「CSAW」と呼ぶ。2日目からは、「DAC」と呼ばれるシートを用いて、各スキルの達成状況と必要だった支援内容等を細かく記録していく。最終日にも、初日と同じCSAWを用いて評価を行い、結果を比較することで、実習期間中の支援成果を測る。

このように、TTAPは、就労移行を場面

に用いるアセスメントツールでありながら、職業スキル以外の生活全体に求められるスキルについても包括的にアセスメントできる。また、特に実習場面を想定し、フォーマルアセスメントの結果に基づいた支援のPDCAを回すことが可能となるインフォーマルアセスメントツールがセットになっていることも特長の1つである。

1.2.4. 新版 F&T 感情識別検査

新版 F&T 感情識別検査(望月ら, 2017)は、4 感情評定版(F&T 感情識別検査 4 感情版を改修、明確な感情による検査刺激で構成)と快 - 不快評定版(F&T 感情識別検査 拡大版の基準値を整備、曖昧な感情による検査刺激から構成)の2つの検査から構成される。検査は、パソコンにインストールしたソフトウェアを起動して実施する。4 感情評定版の検査刺激は計4名の男女であり、音声のみ条件、表情のみ条件、音声と表情条件の3つである。感情的な意味を含まないセリフを「喜び、悲しみ、怒り、嫌悪」のいずれかの感情で表現される。結果として、正答率、感情の読み誤りの詳細、そして、コミュニケーションタイプが得られる。快 - 不快評定版は、曖昧な感情によってセリフ表現された刺激が提示される。不快度の高い刺激と曖昧度の高い刺激の結果の偏りかた読み取りの傾向を把握する。表情識別の苦手な知的障害及び発達障害者を中心に、非言語的なコミュニケーションの課題が想定される対象者に対する検査実施が行われる。

1.2.5. 就労支援のための-チェックリスト

就業支援のための職業準備性等を把握する上で有用なチェックリストとして、「就労移行支援のためのチェックリスト」及び「就労支援のためのチェックリスト」がある。

就労支援のためのチェックリストには、「訓練生用チェックリスト」と「従業員用チェックリスト」がある。いずれも一定期間の観察により、日常生活、対人関係、作業力などをチェックし、就労に向けた課題を具体化し、就労支援を効果的に行うために用いることができる。障害種別によるアセスメントではなく、職業準備性という就労支援上の支援概念に基づき作成されており、チェックリストを使用することで具体的な実践に応用できるという点で有用なツールである。

1.3. 就労アセスメントにおける情報収集の視点

Stauser, D.R. et al. (2014)によると、就労アセスメントは単に職務の遂行能力をアセスメントするだけのものではなく、①社会的、教育的、心理的、生理学的機能の程度に関すること、②行動変容に向けた可能性の推定、③学習の仕方に関すること、④職業的な可能性を高める教育・訓練プログラムの実施に関すること、⑤更なる訓練やスキル育成無しでもできる仕事を見つけること、⑥更なる訓練をすることでできるようになる可能性のある仕事を見つけること、⑦仕事を得たり、維持することを促す共同体や団体からのサポートを明らかにすることの情報を得ることが必要である。加えて、アセスメントを実施する際にまずもって目標とすべきことは、職業の世界に身を置いた時の自分自身についてより良く理解することを促すための情報を支援対象者である障害者本人が得ることを助けることが必要とされる。就労アセスメントを実施する際にカウンセリング的なアプローチを取り入れることで、障害者本人がアセスメントで得られた情報に対する理解を発展させ、ど

のようにそれらの情報がキャリア発達に役立つのかを考えてもらうことにもつなげることができる。

この就労アセスメントにおける情報収集のポイントを表 1-3～1-7-に示す。この表は、Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) らの表を翻訳及び改編したものである。当然、生育歴や経過、また対象者を取り巻く環境に関する情報収集にあた

って、関わってきた人や場との関係性や、その関係性の中で生じた事柄について聞き取ることを通じて、対象者と環境との相互作用の傾向について把握することが必要である。また、あわせて作業種の適性、訓練や支援の方法、実習や就労の場の選定において考慮すべき点についても見出すことが必要である。

表 1-3 情報収集のポイント（身体的側面）

身体的側面	
障害状況	障害固定（障害の進行性）の有無
日常生活	日常生活の制限（活動を広げる力の有無、援助の必要性）
移動	移動制限の有無
支援技術の利用	支援技術の利用の有無
障害克服の方法	機能障害下での職業的スキルの運用方法

Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) の Table 9.1 (pp.269-271)

を翻訳・改編

表 1-4 情報収集のポイント（教育・職業的側面）

教育・職業的側面	
知的機能	学歴等の知的能力
職業能力	職業的能力の状況
教育及び職歴	必要性のある訓練内容と必要性のない訓練内容
自己認識	自らのスキル及び能力についての認識
職業的可能性	職業的に未成長の能力の有無
職業経験	職業経験の詳細
スキルの有無	就職に向けて役立つスキル
職業関連の経験	その他の職業選択に有用な経験

Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) の Table 9.1 (pp.269-271)

を翻訳・改編

表 1-5 情報収集のポイント（心理社会的側面）

心理社会的側面	
心理的反応	心理的反応の有無と緩和方法
失敗への反応	失敗に対する反応
手当の受給状況	手当等の受給状況
健康状態	健康状態と認識
身体症状	心理面に起因する身体症状の有無
機能制限の否認	機能制限に対する認識
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	同僚との協働の状況
助言への対応	助言の受け入れの状況
就職への動機	就職活動に時間を割くことの可否
家族の協力	家族から協力の有無
家庭への支援	家庭への支援の必要性の有無
支援阻害要因	阻害や依存等の家族の関り状況
家庭環境	過保護な家庭状況の有無
家族の励まし	家族からの励まし等の協力有無
余暇	余暇と離職の関係
文化的要因	考慮すべき文化的要因の有無

Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) の Table 9.1 (pp.269-271)

を翻訳・改編

表 1-6 情報収集のポイント（経済的側面）

経済的側面	
生計の状況	生計に関する支援の必要性の有無
経済支援の状況	経済的支援の有無と支援への影響
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

Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) の Table 9.1 (pp.269-271)

を翻訳・改編

表 1-7 支援計画作成に関連する情報収集のポイント（職業選択に関する側面）

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	職業的目標の適正さ（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	希望職種を理解、職業の現実的な選択
職業経験	価値ある職業経験の有無
募集要件と内容	募集要件及び職務内容についての理解
職業情報の取得	必要な職業情報の取得状況
希望職種の傾向	希望職種（対人または対物）の状況
職務内容と条件	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	職務再設計の支援の可能性の有無
職場内支援	職場内での支援の必要性の有無
職業前支援	職業前支援の必要性の有無
余暇活動の有無	職業選択に寄与する余暇活動の有無と理由
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・心理的耐性の有無
採用面接	採用面接で自己アピールの可否
応募書類	応募書類の作成可否
支援の必要性	就職に向けて必要となる支援の内容

Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, Jr. P.D. (2016) の Table 9.1 (pp.269-271)

を翻訳・改編

1.4. 障害の特長に応じた就労アセスメントの手法（試案）

次に表 1-8～1-12 に、文献調査に基づき各障害の特長等を考慮した就労アセスメント手法等を試案として整理した。いずれの項目においても、対象者、家族、関係機関等の聞き取り、相談場面及び訓練等の場面での行動観察などにより情報を収集することが前提である。その上で、障害特徴等を考慮してアセスメントツールを併用していくことで、複数の視点から情報を収集することができる。それにより、実践上有用な

情報が把握でき、支援計画策定に繋げていくことが可能となる。

表 1-8 身体的側面のアセスメントのためのツール等（試案）

	代表的ツール等	想定の対象障害種	備考
障害状況	MSFAS (シート E) ROM ¹⁾ LASMI ⁴⁾ PARS ⁵⁾	全障害 身体・高次脳障害 精神障害 発達障害	各障害対応の改訂版あり E (持続性・安定性) 領域
日常生活	MSFAS (シート E) 就労支援チェックリスト FIM ²⁾ Vineland-II ³⁾ LASMI ⁴⁾ PARS ⁵⁾	全障害 全障害 全障害 全障害 精神障害 発達障害	各障害対応の改訂版あり 項目 I-1～I-8 D (日常生活) 領域
移動	就労支援チェックリスト LASMI ⁴⁾	全障害 精神障害	参考チェック項目(6) D (日常生活) 領域
支援技術の利用	M-メモリーノート	全障害	メモリーノートの活用訓練
障害克服の方法	MWS	全障害	課題を用いた観察評価

1) ROM (Range of Motion test) ・関節可動域測定

2) FIM (Functional Independent Measure) ・機能的自立度評価法

3) Vineland-II 適応行動尺度 <https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/vineland2.html>

4) LASMI (Life Assessment Scale for the Mentally Ill) ・精神障害者社会生活評価尺度
https://www.tomoichiba.jp/s_tomobook_1277.html

5) PARS (Parent-interview ASD Rating Scale) ・親面接式自閉症スペクトラム症評定尺度
<https://www.kanekoshobo.co.jp/book/b358315.html>

表 1-9 教育・職業的側面のアセスメントのためのツール等（試案）

	代表的ツール等	想定の対象障害種	備考
知的機能	GATB WAIS 田中ビネー ¹⁾ 就労支援チェックリスト WCST 浜松式 ²⁾ ・RBMT ³⁾ ・CAT ⁴⁾ ・WMS ⁵⁾	全障害 全障害 全障害 全障害 全障害 高次脳障害	適性能の把握が可能 参考チェック項目(7)～(9) 遂行機能の把握
職業能力	MWS TTAP GATB（器具検査） LASMI ⁶⁾	全障害 知的・発達障害 全障害 精神障害	観察評価に基づく職業能力の把握 W（労働または課題の遂行）領域
教育及び職歴	就労支援チェックリスト	全障害	項目Ⅲ-1～Ⅲ-7 及びⅢ-12～Ⅲ-15、参考チェック項目(1)～(3)
自己認識	MWS 就労支援チェックリスト WCST LASMI ⁶⁾	全障害 全障害 全障害 精神障害	訓練版による自己理解の促進 項目 I -9 補完手段検討による障害認識促進 R（自己認識）領域
職業的可能性	MWS	全障害	
職業経験	MSFAS（シート D）	全障害	各障害対応の改訂版あり
スキルの有無	なし		各自治体等の独自シートあり
職業関連の経験	なし		各自治体等の独自シートあり

1) 田中ビネー知能検査 <http://www.taken.co.jp/vinv.html>

2) 浜松式高次脳機能検査 http://shinkoh-igaku.jp/cgi-bin/order_inspection/275/ordermail.cgi

3) RBMT（The Rivermead Behavioural Memory Test）・リバーミード行動記憶検査
<https://www.chibatc.co.jp/cgi/web/index.cgi?c=catalogue-zoom&pk=165>

4) CAT（Clinical Assessment for Attention）・標準注意検査法 http://shinkoh-igaku.jp/cgi-bin/order_inspection/catcas/ordermail.cgi

5) WMS（Wechsler Memory Scale）・ウェクスラー記憶検査
https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/wms_r.html

6) LASMI（Life Assessment Scale for the Mentally Ill）・精神障害者社会生活評価尺度
https://www.tomoichiba.jp/s_tomobook_1277.html

表 1-10 心理社会的側面のアセスメントのためのツール等（試案）

	代表的ツール等	想定の対象障害種	備考
心理的反応	MSFAS (シート B) BDI ²⁾ ・SDS ⁴⁾ ・HAM-D ⁵⁾	全障害 精神障害 精神障害	各障害対応の改訂版あり
失敗への反応	なし		
手当の受給状況	なし		各自治体等の独自シートあり
健康状態	MSFAS (シート A)	全障害	各障害対応の改訂版あり
身体症状	なし		各自治体等の独自シートあり
機能制限の否認	MSFAS (シート E)	全障害	各障害対応の改訂版あり
ストレス反応	MSFAS (シート F) OSI ⁶⁾	全障害 精神障害	各障害対応の改訂版あり
同僚との協働	FT 感情検査 就労支援チェックリスト TEG ³⁾ LASMI ⁷⁾	知的・発達障害 全障害 精神障害 精神障害	項目 I-11 及び II-1～II-8 I（対人関係）領域
助言への対応	就労支援チェックリスト LASMI ⁷⁾	全障害 精神障害	項目 I-10 I（対人関係）領域
就職への動機	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シート I
家族の協力	MSFAS (シート C)	全障害	各障害対応の改訂版あり
家庭への支援	MSFAS (シート C)	全障害	各障害対応の改訂版あり
支援阻害要因	MSFAS (シート C)	全障害	各障害対応の改訂版あり
家庭環境	MSFAS (シート C)	全障害	各障害対応の改訂版あり
家族の励まし	MSFAS (シート C) 就労支援チェックリスト	全障害 全障害	各障害対応の改訂版あり参考チェック 項目(5)
余暇	TTAP レジャースキル	知的・発達障害	直接観察・家庭・事業所 72 項目
文化的要因	なし		

1) ESPIDD (Employment Support Program for Individuals with Developmental Difference) 「アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD」(明石書店)

2) BDI (Beck Depression Inventory)・ベック抑うつ尺度 <https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/bdi2.html>

3) TEG (Tokyo University Egogram)・東大式エゴグラム <https://www.kanekoshobo.co.jp/book/b487675.html>

4) SDS (Self-rating Depression Scale)・うつ病自己評価尺度 <https://www.sankyobo.co.jp/test/sds/>

5) HAM-D (Hamilton Depression Rating Scale) ハミルトンうつ病評価尺度

http://jsprs.org/scales/ham_d.html

6) OSI (Occupational Stress Inventory)・職業ストレス尺度

http://www.koyoerc.or.jp/company/assessment_tool/236.html

7) LASMI (Life Assessment Scale for the Mentally Ill)・精神障害者社会生活評価尺度

https://www.tomoichiba.jp/s_tomobook_1277.html

表 1-11 経済的側面のアセスメントのためのツール等（試案）

	代表的ツール等	想定の対象障害種	備考
生計の状況	なし		各自治体等の独自シートあり
経済支援の状況	なし		各自治体等の独自シートあり
借金の状況	なし		各自治体等の独自シートあり
経済的自立力	なし		各自治体等の独自シートあり

表 1-12 職業選択に関する側面のアセスメントのためのツール等（試案）

	代表的ツール等	想定の対象障害種	備考
職業的目標	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シートⅠ
職業理解	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シートⅡ 項目シートⅢ就職する上での課題に関するニーズ
労働情勢	TTAP インフォーマルアセスメント	知的・発達障害	TTAP インフォーマルアセスメント CRS・CSC
希望と理解	ESPIDD ¹⁾ 職業レディネス・テスト ²⁾ VPI ³⁾ ・OHBY カード ⁴⁾	知的・発達障害 全障害 全障害	項目シートⅠ 項目シートⅡ
職業経験	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シートⅣ
募集要件と内容	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シートⅠ
職業情報の取得	就労支援チェックリスト	全障害	参考チェック項目(4)
希望職種の傾向	ESPIDD ¹⁾	知的・発達障害	項目シートⅠ
職務内容と条件	なし		各自治体等の独自シートあり
職務再設計	なし	なし	職務分析法や課題分析法あり
職場内支援	なし		インタークシート等において項目あり
職業前支援	なし		インタークシート等において項目あり
余暇活動の有無	TTAP レジャースキル	知的・発達障害	直接観察・家庭・事業所 72 項目
作業環境	TTAP インフォーマルアセスメント ESPIDD ¹⁾ 青年・成人感覚 ⁵⁾	知的・発達障害 知的・発達障害 知的・発達障害	
作業耐性	就労支援チェックリスト	全障害	項目Ⅲ-8～Ⅲ-11
採用面接			支援技法としてバリエーションブックあり http://www.nivr.jeed.or.jp/center/report/support13.html
応募書類	なし		履歴書作成の指導等の支援
支援の必要性	なし		インタークシート等において項目あり

1) ESPIDD (Employment Support Program for Individuals with Developmental Difference) 「アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD」(明石書店)

2) 職業レディネス・テスト http://www.koyoerc.or.jp/school/assessment_tool/213.html

3) VPI 職業興味検査 (Vocational Preference Inventory) <https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/vpi.html>

4) OHBY カード <https://www.jil.go.jp/institute/seika/ohby/index.html>

5) 青年・成人感覚プロフィール <https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/aasp.html>

1.4. 文献

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部（編）（2019）障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習テキスト（第3版）第4巻 専門的支援に活用できる関連領域の知識と手法. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- 2) 厚生労働省（2015a）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/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000084412.pdf〉](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000084412.pdf)（2019年12月31日）
- 3) 厚生労働省（2015b）就労アセスメントを活用した障害者の就労支援マニュアル.
[〈https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000093130.pdf〉](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000093130.pdf)（2019年12月31日）
- 4) 厚生労働省（2019）障害者の就労支援対策の現状.
[〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/service/shuro_u.html〉](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/service/shuro_u.html)（2019年12月31日）
- 5) 望月葉子・武澤友広・向後礼子・知名青子（2017）発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究（その2）－新版 F&T 感情識別機検査の思考に基づく検討，障害者職業総合センター調査研究報告書，No.136. 障害者職業総合センター
- 6) Rubin,S.E.,Roessler,R.T.&Rumrill,P.D.(Eds.)
 （2016）Foundations of the Vocational Rehabilitation Process 7th ed. pro-ed, Texas.
- 7) Strauser,D.R., Chan,F., Wang,Ming-Hung, Wu,Ming-Yi & Rahimi,M.(2014) Vocational Evaluation in Rehabilitation (Strauser,D.R.(ed) Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation From Theory to Practice. Springer Publishing Company,New York.
- 8) 障害者職業総合センター（2007）ワークサンプル幕張版 実施マニュアルー理論編ー. エスコアール

就労アセスメントの実施状況

研究代表者 前原 和明 (秋田大学)

・研究分担者 縄岡 好晴 (大妻女子大学)

・若林 功 (常磐大学)

・八重田 淳 (筑波大学)

2.1. はじめに

近年、障害の有無にかかわらず職業を通じた社会参加と自己実現、そして経済的自立の機会を作り出していくという理念が少しずつであるが一般社会に理解されてきている。また、障害者雇用率の達成に関する企業の社会的責任 (Cooperate Social Responsibility: CSR) や誰もが働きやすい職場作りであるダイバーシティ・マネジメントといった考え方も広く浸透してきつつある。このような中で、現在、障害者の職業紹介件数及び就職件数が増加してきている (厚生労働省, 2019)。このように見ると障害者の社会参加や一般就労への移行に関してスムーズに進んでいるように思われるが、障害者の職場定着率の低さ、マッチングの失敗等や合理的配慮の不足による離職等の課題は山積している。

高瀬・大石・西原ら (2017) の公共職業安定所 (ハローワーク) 調査によると、未だに障害者の離職率の高さがあることが分かる。その離職には職務とのマッチングや就業中での職業上の課題の顕在化があったことが推察される。また、職場適応に向けては障害者本人の課題改善のみが求められるものではなく、雇用受入をする職場側の合理的配慮の提供が重要となる。職場適応に向けては、例えば、「知的障害者の能力や技能に合わせた業務選択、業務の切り出し」 (森・金城・金城ら, 2014) といったように合理的配慮の提供が必要であり、この配慮内容の検討のための対応が求められる。しかし、特に配慮提供に関して、企業、支援者、そして本人においては、「どのような配慮を提供すればよいかわからない」などの配慮提供に関する困惑があるようである。

このための支援として、職場適応援助者 (ジョブコーチ) などによる職場を訪問しての定着支援がしばしば注目される。しかし、むしろ就労アセスメントは、常日頃の支援と密接に関連するだけでなく、一般企業への移行の手立てを明確にすることを可能とするため、一

般就労への移行及び職場定着に係る支援を提供する上での基盤となる。障害者の就労支援の取り組みである職業リハビリテーション (以下、「職リハ」とする) では、就労アセスメントや職業評価という支援がアセスメントとして提供されてきた。Rubin, Roessler & Rumrill (2016) は、職リハのプロセスは、評価、プランニング、支援、配置の4つの時期から構成され、この内の評価は、障害者の①現在及び可能性としての職業的な力や興味の幅を理解し、②そのような力や興味に見合った可能性ある仕事について知り、③そのために必要なサービスや支援について知ることができるように支援することが必要と述べている。また、Roessler & Rubin (1992) は、評価の最終目標はクライアントである障害者と支援サービスに関する情報を統合し、最も実現可能な職業的目標を明確化することにあると述べている。このように、アセスメントは、現状の把握だけでなく、可能性の検討と一般就労等への移行に向けた最適なサービスの選択につながるものとされていることが分かる。加えて、Strauser, Chan, Wang et al. (2014) は、職業評価は障害者のキャリア発達と雇用の促進のための重要なサービスの一つとして捉え、望ましい成果を達成するための目標や成果を決めるために行われる必要があると述べている。つまり、個別性の高い障害者の個人目標やその結果の振り返りをする際には、このアセスメントが不可欠であるということが理解される。

日本では、就労アセスメントのような職業的アセスメントの支援として代表的なものとして、障害者の就労を支える取り組みである職リハの専門機関の一つである地域障害者職業センターにおいて実施される「職業評価」がある。地域障害者職業センターでは、支援対象障害者の支援に際しては職リハ計画を策定し、職業評価と呼ばれる職リハ計画の策定のためのアセスメントの支援を実施している。森 (2017) は、この職業評価の実施において必要となる視点として、①現状だけでな

く、将来の予測を含めた評価をすること、②個人と環境の2つの視点から可能性を予測すること、③障害者本人と支援者との協働作業であることを認識すること、④必要に応じて今後の支援目標や内容を見直すための再評価を実施することの4点を挙げている。このように同様な重要性の認識があることが確認できる。

就労アセスメントに関しては、このような重要性が指摘される一方で、障害者の就労支援における実践研究において明確にアセスメントの実施を記載した文献数は少ない（塩澤・遠藤・大川ら，2018）。特に、労働分野（職リハ及び就労支援に関する実践領域）における研究はほとんど見られない。そのため、就労アセスメントの実態について理解することが、今後の障害者の就労支援における支援強化を考える上で必要であると考えられる。

先に述べたように職リハ機関の一つである地域障害者職業センターにおける就労アセスメントの支援における位置づけは明確であるのに対して、同じく職リハ機関の一つである障害者就業・生活支援センター（以下、「就・生センター」とする）における就労アセスメントの状況について十分に明らかにされていない。そこで、予備調査として、就・生センターにおける就労アセスメントの実施実態を明らかにし、その実施促進に向けた今後の課題について整理する。

2.2. 方法

2.2.1. 調査対象

全国の就・生センター、全334所（2019年6月1日現在）を調査対象機関とした。回答については、担当部署の組織としての回答を求めた。

2.2.2. 調査方法

就・生センターに対しWEB調査を実施した。就・生センター直接又は法人代表のメールアドレスに対して依頼文を送信した（連絡先が不明のセンターに対しては依頼文をFAXで送信した）。最終的に計87機関からの回答を得て、回収率は26.0%であった。

2.3. 結果

2.3.1 就労アセスメントの実施状況

就・生センターにおける2018年度の支援対象者の障害種別について支援頻度の選択で回答を求めた。図2-1の通り、回答を得た87機関において、知的障害者は「頻繁に支援する」とすべての機関から回答を得た。他の障害については、精神障害者及び発達障害者は「頻繁に支援する」、身体障害及びその他障害（高次脳機能障害、難病等）は「まれに支援する」が主の回答割合であった。

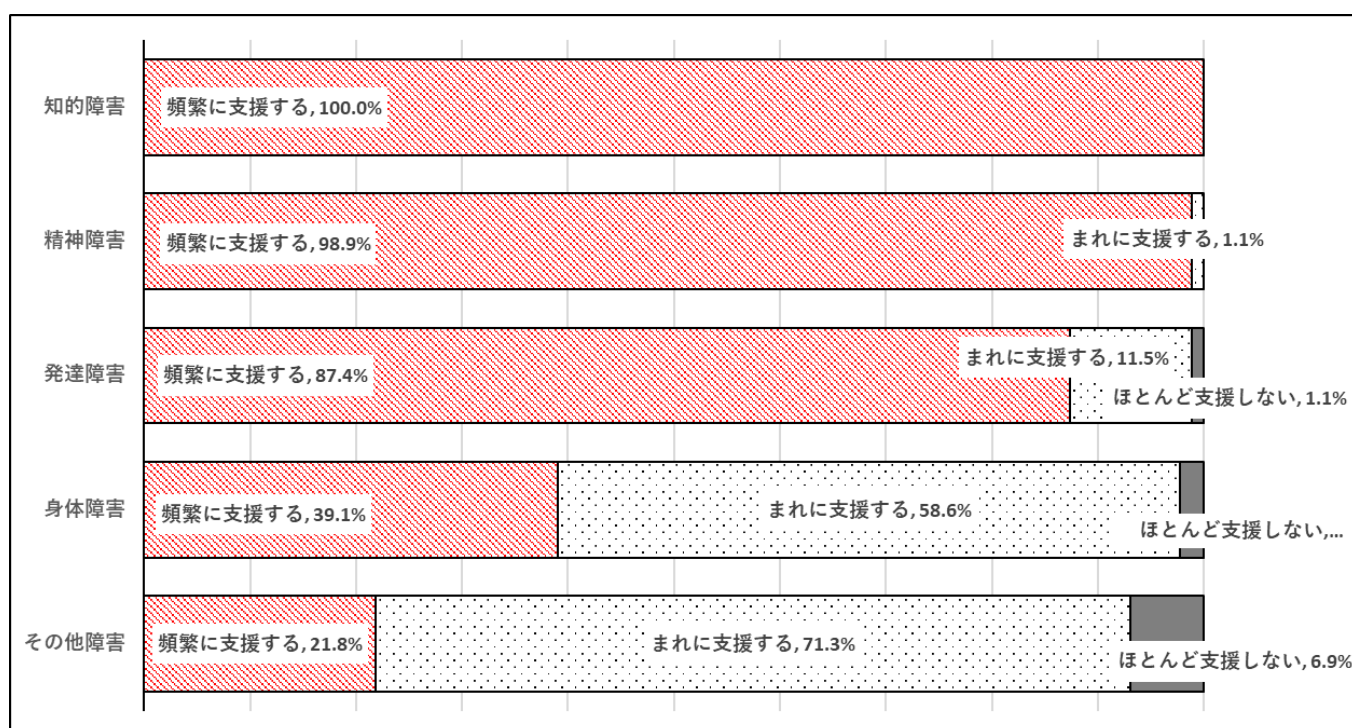


図2-1 障害別の支援実施頻度

次に、2018年度に就労アセスメントを実施したと回答した機関は、回答を得た87機関中44機関で50.6%の約半数の機関で実施していた。この未実施の理由の多くは「就労アセスメントの依頼がなかった」と回答し

た。図2-2の通り、就労アセスメントを実施した44機関における知的障害者に対する実施状況は93.2%であり、他の障害に比べてほとんどの機関で知的障害者に対するアセスメントの実施をしていた。

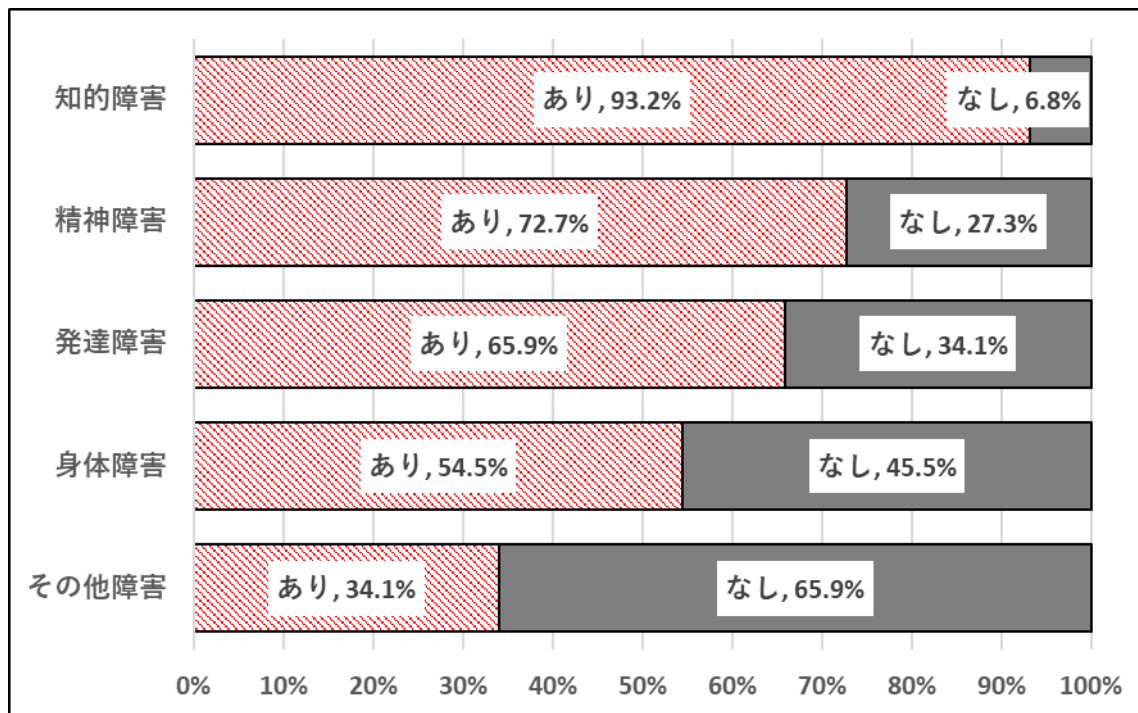


図2-2 障害別の就労アセスメント実施有無

2.3.2. 代表的アセスメントツールの使用状況

全ての回答の協力機関における就労アセスメントのための代表的アセスメントツールの使用状況は以下の通りであった。

ウェクスラー式成人知能検査（WAIS）は、図2-3のような使用状況であった。多くは、「全く使用せず」（62.1%）と回答されていた。

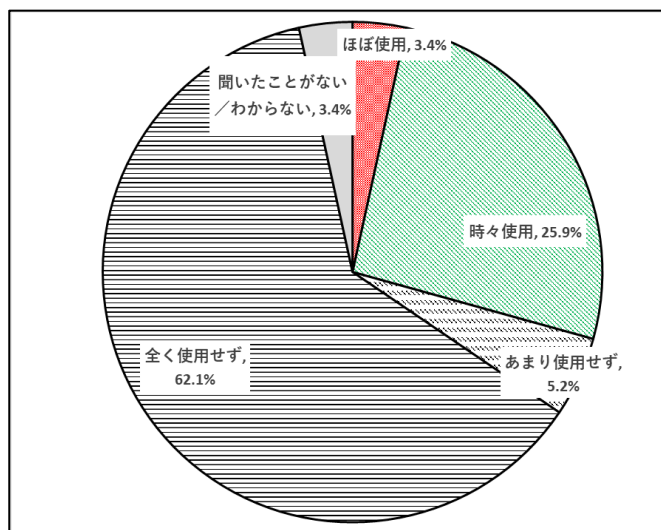


図2-3 ウェクスラー式成人知能検査（WAIS）の使用状況

一般職業適性検査（GATB）は、図 2-4 のような使用状況であった。これも多くは、「全く使用せず」（63.8%）と回答されていた。

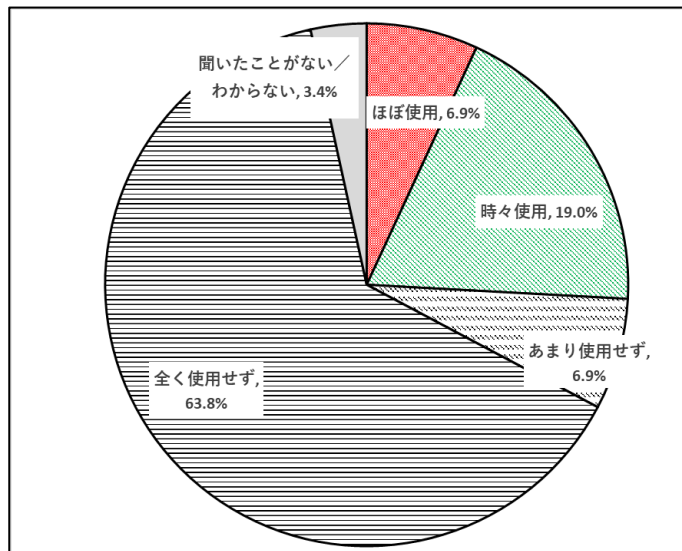


図 2-4 一般職業適性検査（GATB）の使用状況

ワークサンプル幕張版（MWS）は、図 2-5 のような使用状況であった。多くは、「全く使用せず」（55.2%）と回答されていた。

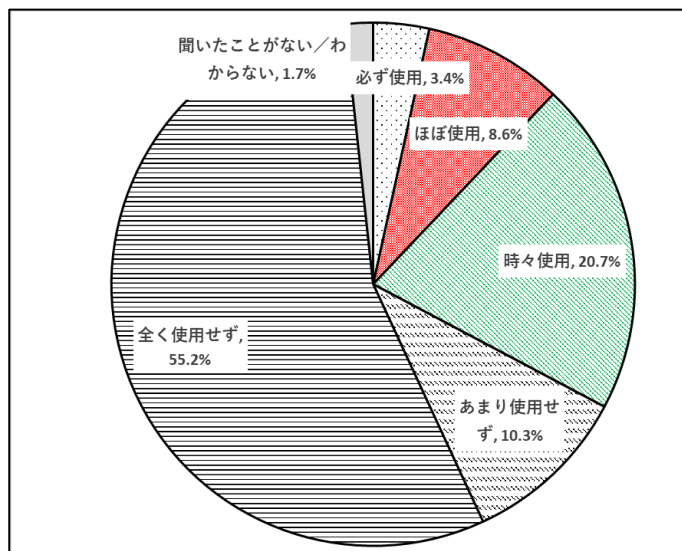


図 2-5 ワークサンプル幕張版（MWS）の使用状況

自閉スペクトラム症の人の移行アセスメントプロフィール（TTAP）は、図 2-6 のような使用状況であった。多くは、「全く使用せず」（79.3%）と回答されていた。

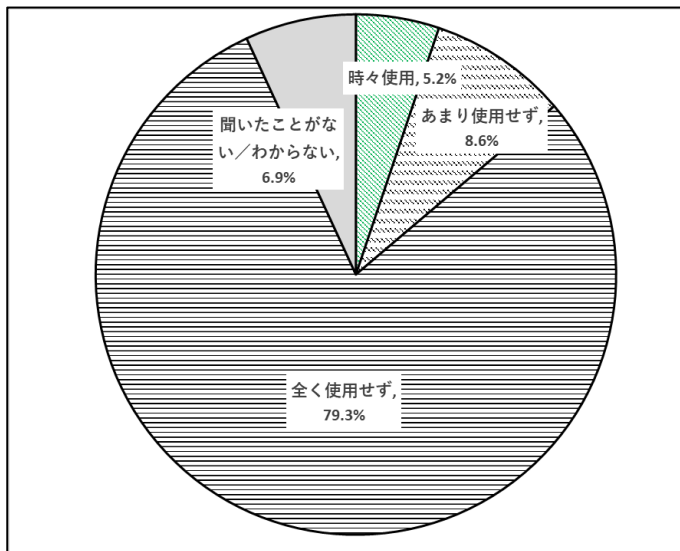


図 2-6 自閉スペクトラム症の人の移行アセスメントプロフィール（TTAP）の使用状況

就労支援のためのチェックリストは、図 2-7 のような使用状況であった。他のツールと異なり、「全く使用せ

ず」は 31.0%にとどまり、「時々使用」が 39.7%と回答されていた。

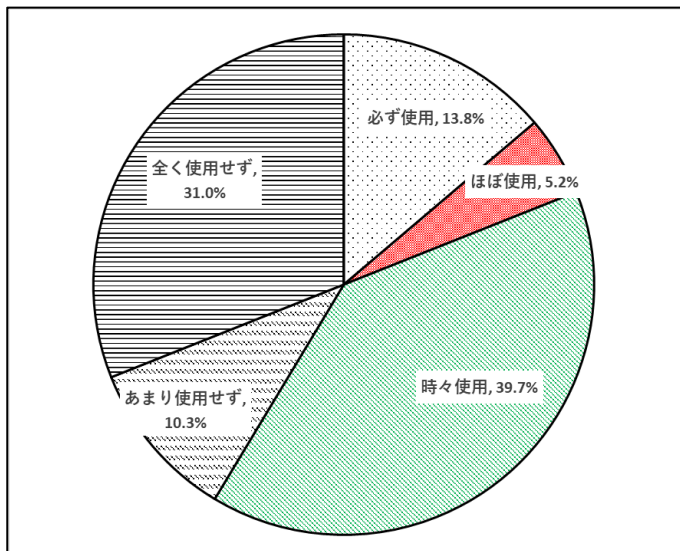


図 2-7 就労支援のためのチェックリストの使用状況

その上で、機関独自の就労アセスメントツールについては、図 2-8 の使用状況であった。多くの機関は機関独自の就労アセスメントツールを使用していない

(71.3%) 状況であった。

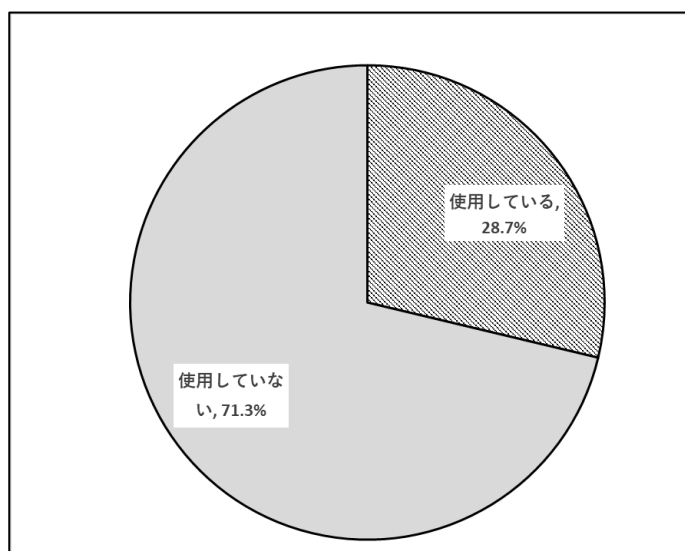


図 2-8 機関独自のアセスメントツールの使用状況

2.3.3. 就労アセスメントの実施方法

2018 年度において就労アセスメントを実施したと回答した機関に対して、就労アセスメントの実施方法を最大 2 つまで選択して頂いた。結果、各障害に対する就労アセスメントの実施方法は、図 2-9 の通りであった。

知的障害、発達障害、発達障害、その他障害と比較し、精神障害において就労アセスメントの実施方法の違いが確認できた。「対象者、家族、関係者等への面接」が 3 割程度実施されている一方で、精神障害においては、それは 3.7%と割合が少ない状況であった。

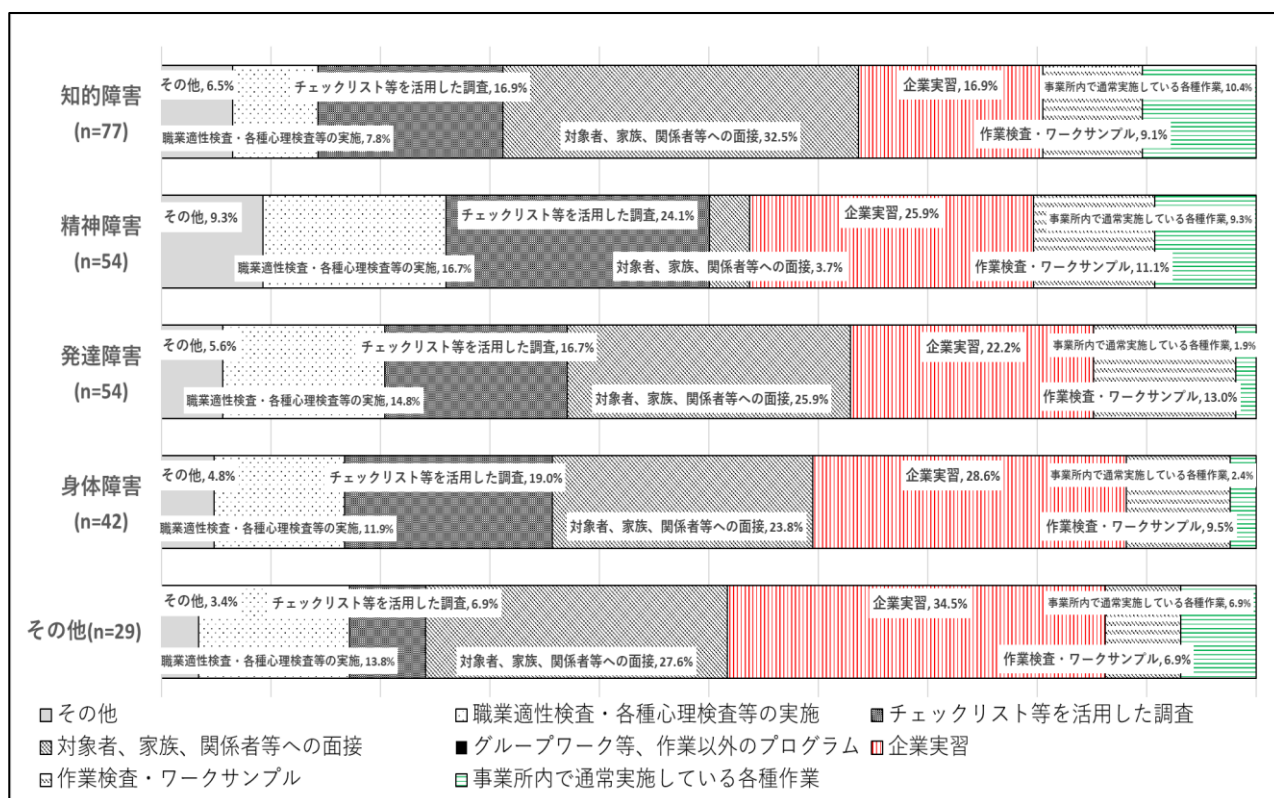


図 2-9 障害毎の就労アセスメントの実施方法

また、この就労アセスメントの実施理由については、図 2-10 の通りであった。3～5 割程度の機関において、「アセスメントをする上で有効であるため」と回答さ

れている一方で、自機関の方法として一般的及び他のツール等を実施することができないとの回答も見られた。

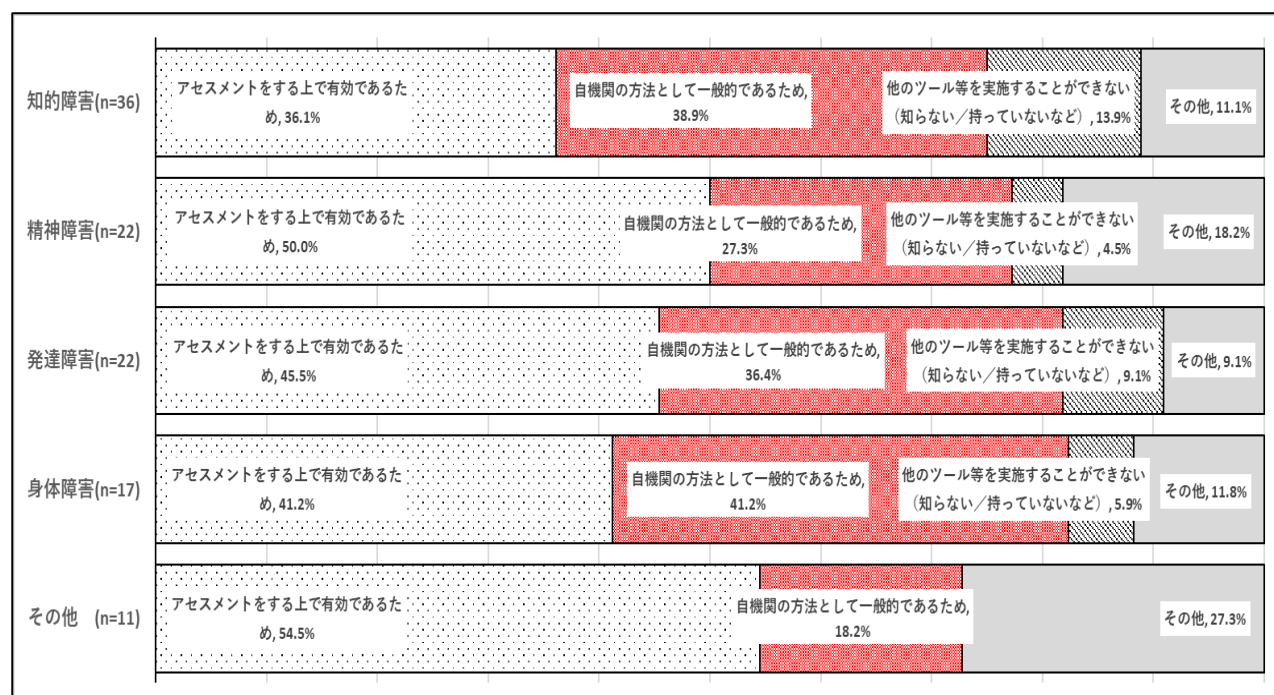


図 2-10 障害毎の就労アセスメントの実施理由

2.3.4. 就労アセスメントの実施目的

回答のあった 44 機関に対し、就労アセスメントの実施目的を最大 2 つ、その後、「実施されているので該当なし」又は必要性は感じているが未実施の目的を最大 2 つまで選択を頂いた。

まず知的障害者における実施目的と未実施目的の結果は、図 2-11 の通りであった。ちなみに、実施できているので問題ないと回答した機関は、12 機関であり 14.8%に過ぎなかった。「作業態度・作業遂行力」及び「対人対応、社会生活面」の把握を目的とする一方で、「日常生活の状況」及び「自己理解の状況」の把握に課題が見られた。

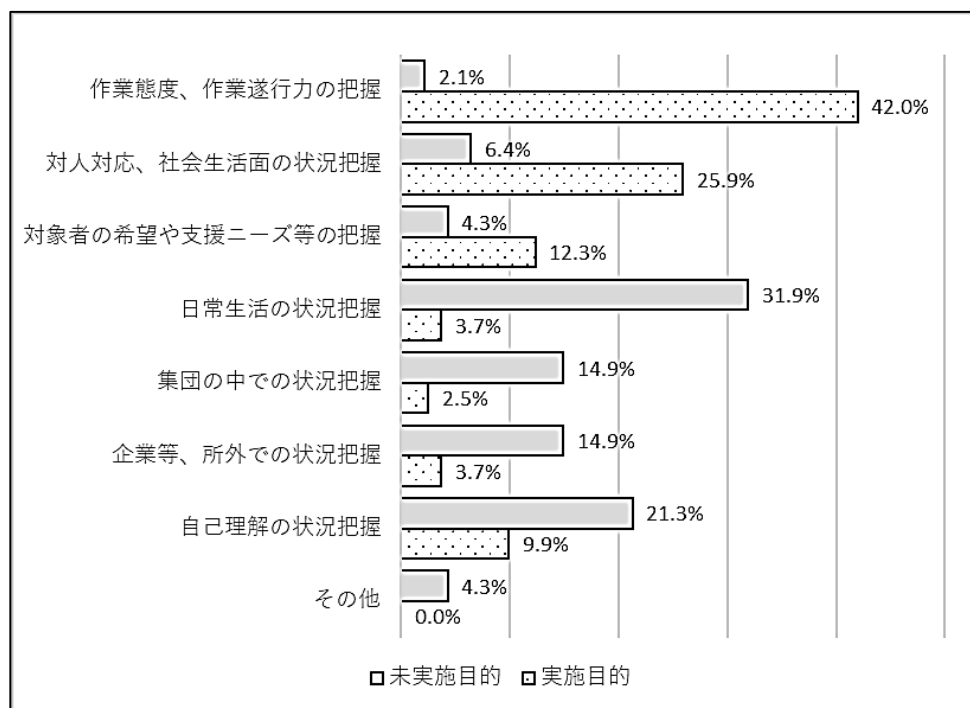


図 2-11 知的障害者における就労アセスメントの実施目的と未実施目的

精神障害者における実施目的と未実施目的の結果は、図 2-12 の通りであった。ちなみに、実施できているので問題ないと回答した機関は無かった。「作業態度・作

業遂行力」及び「対人対応、社会生活面」の把握を目的とする一方で、「日常生活の状況」及び「集団の中での状況」の把握に課題が見られた。

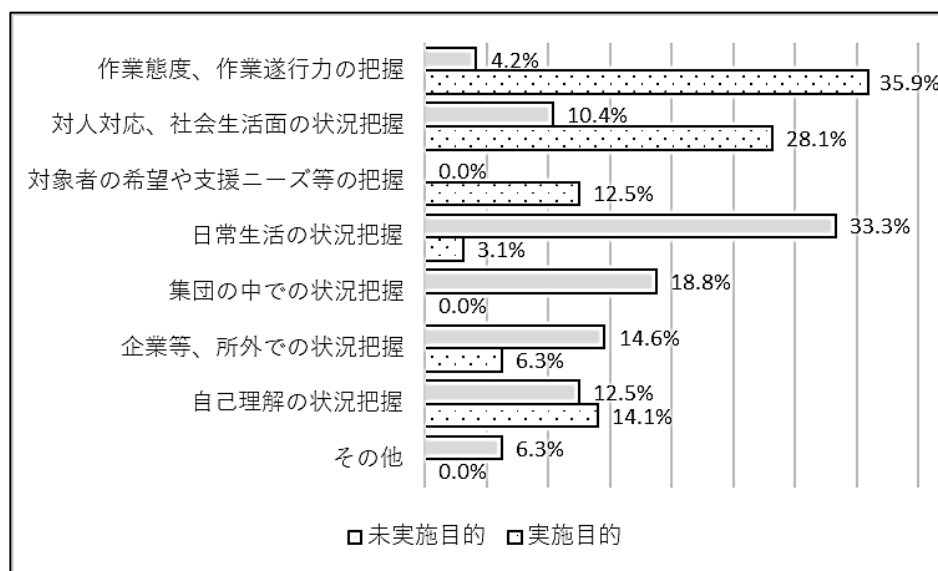


図 2-12 精神障害者における就労アセスメントの実施目的と未実施目的

発達障害者における実施目的と未実施目的の結果は、図 2-13 の通りであった。ちなみに、実施できているので問題ないと回答した機関は無かった。「作業態度・作

業遂行力」及び「対人対応、社会生活面」の把握を目的とする一方で、「日常生活の状況」及び「集団の中での状況」の把握に課題が見られた。

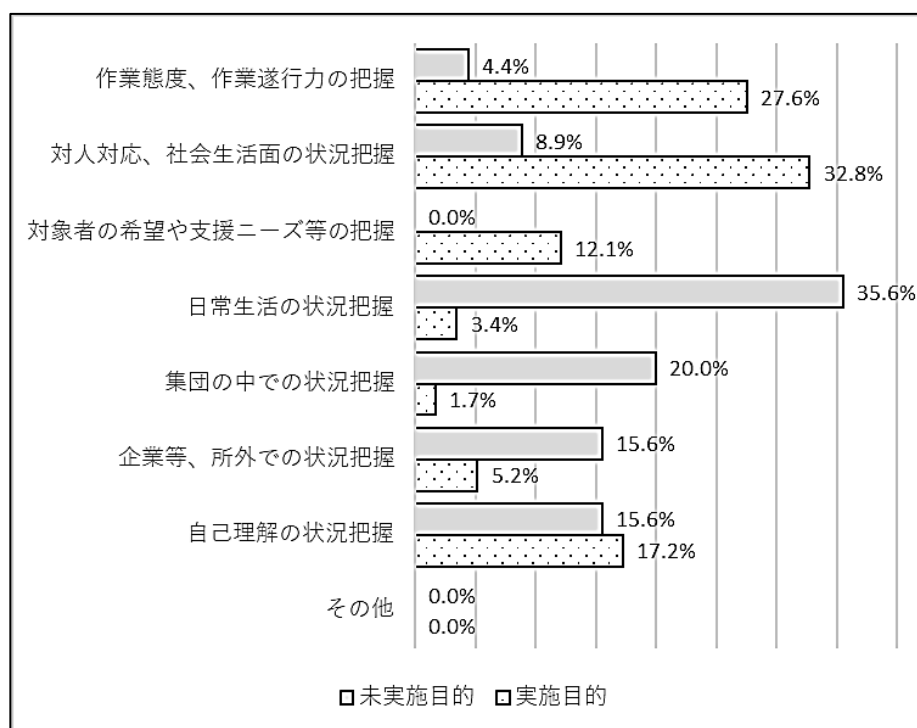


図 2-13 発達障害者における就労アセスメントの実施目的と未実施目的

身体障害者における実施目的と未実施目的の結果は、図 2-14 の通りであった。ちなみに、実施できているので問題ないと回答した機関は無かった。「作業態度・作

業遂行力」及び「対人対応、社会生活面」の把握を目的とする一方で、「日常生活の状況」及び「集団の中での状況」の把握に課題が見られた。

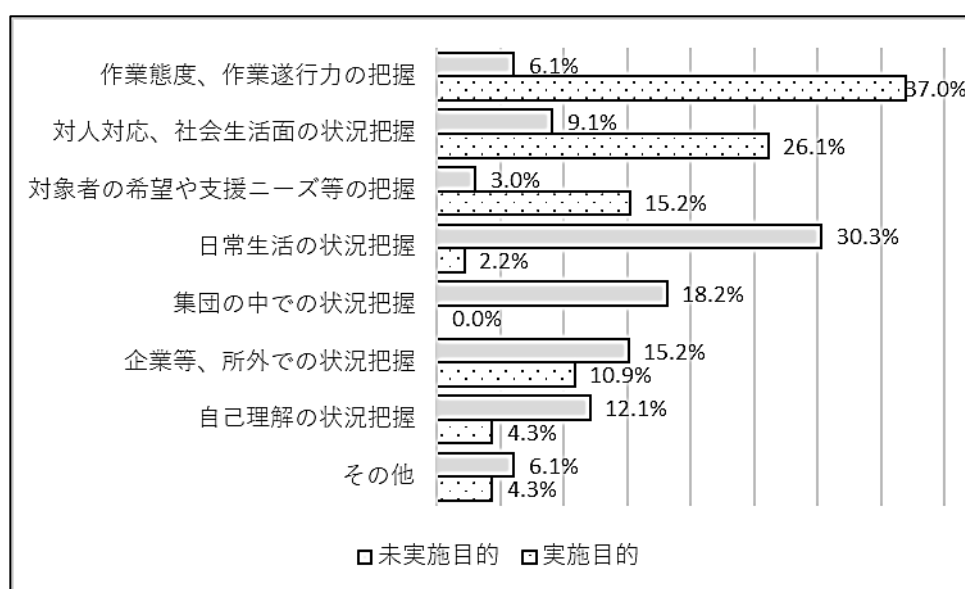


図 2-14 身体障害者における就労アセスメントの実施目的と未実施目的

その他障害者における実施目的と未実施目的の結果は、図 2-15 の通りであった。ちなみに、実施できているので問題ないと回答した機関は無かった。「作業態度・作業遂行力」及び「対人対応、社会生活面」の把握

を目的とする一方で、「日常生活の状況」及び「集団の中での状況」、「自己理解の状況」の把握に課題が見られた。

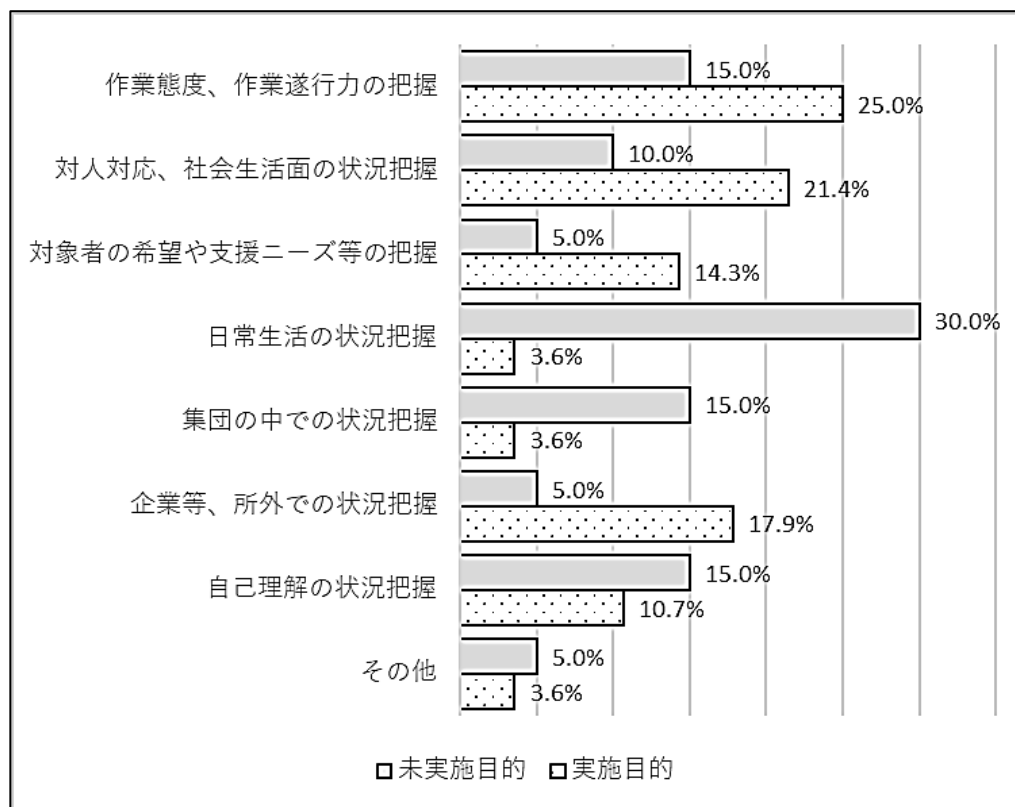


図 2-15 その他障害者における就労アセスメントの実施目的と未実施目的

2.3.5. 就労アセスメントの実施効果

回答のあった 44 機関に対し、就労アセスメントの実施効果について複数選択で回答を求めた。結果、就労アセスメントの実施効果は図 2-16 の通りであった。

その実施効果として、第一に「支援対象者にとって必要な配慮事項を整理することができた」が挙げられた。次いで、知的障害者は「支援対象者の伸びしろを把握で

きた」及び「一般就労等に向けた見通しをもつことができた」、精神障害者及び身体障害者は「支援対象者のニーズを整理することができた」、発達障害者及びその他障害者は「一般就労等に向けた見通しをもつことができた」及び「支援者（支援機関）間での協力体制が促進された」であった。

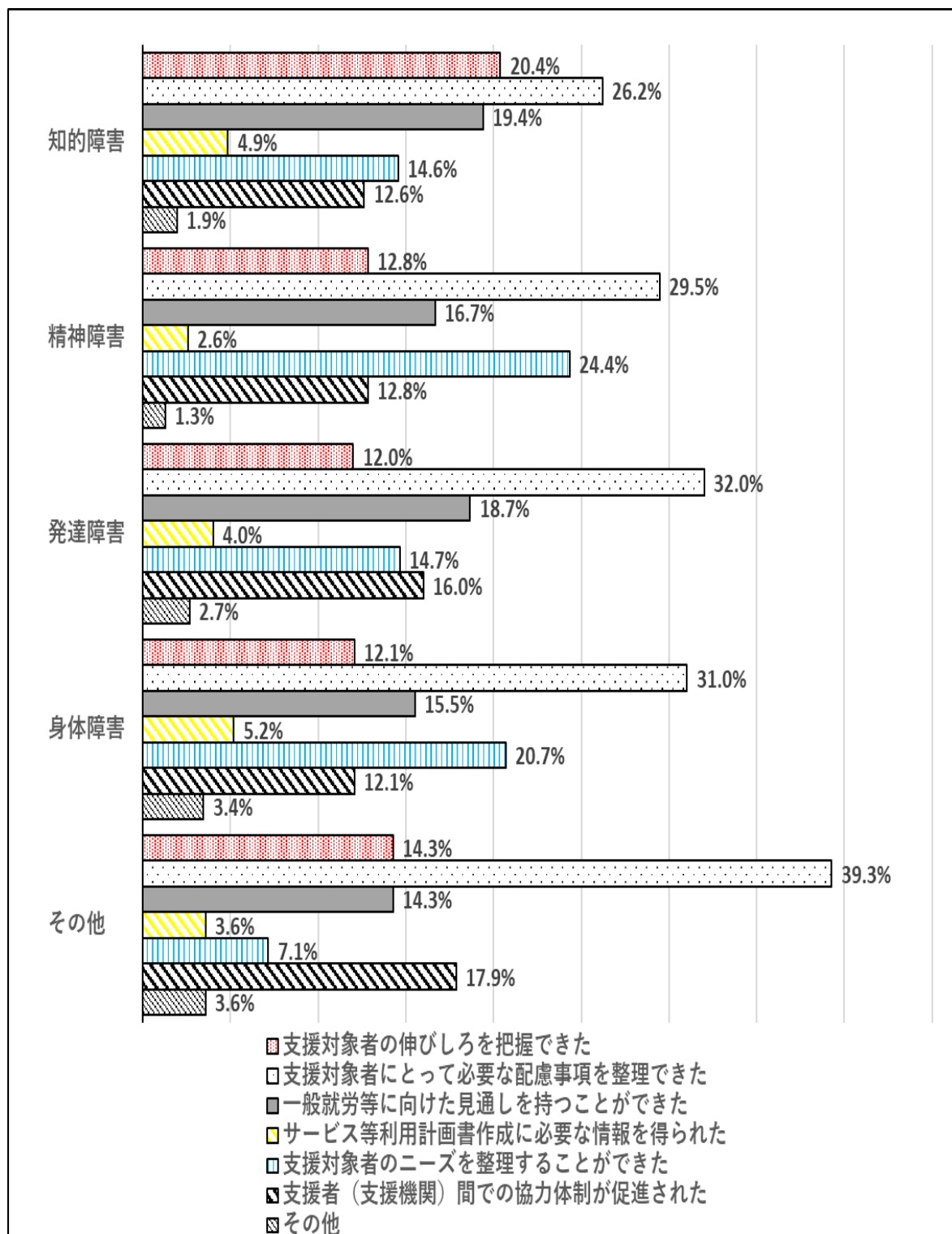


図 2-16 就労アセスメントの実施効果

2.3.6. 就労アセスメントの実施上の課題

就労アセスメントの実施上の課題について該当する項目の選択を一つ求めた。その結果は、図 2-17 の通りである。課題無しの認識はいずれの障害においても 2 割

程度であった。その上で、「アセスメント実施のためのマンパワー面（人員体制・実施時間の確保など）の不足」及び「アセスメント実施のための環境面（スペースやツールなど）の不足」が課題として多く挙げられた。

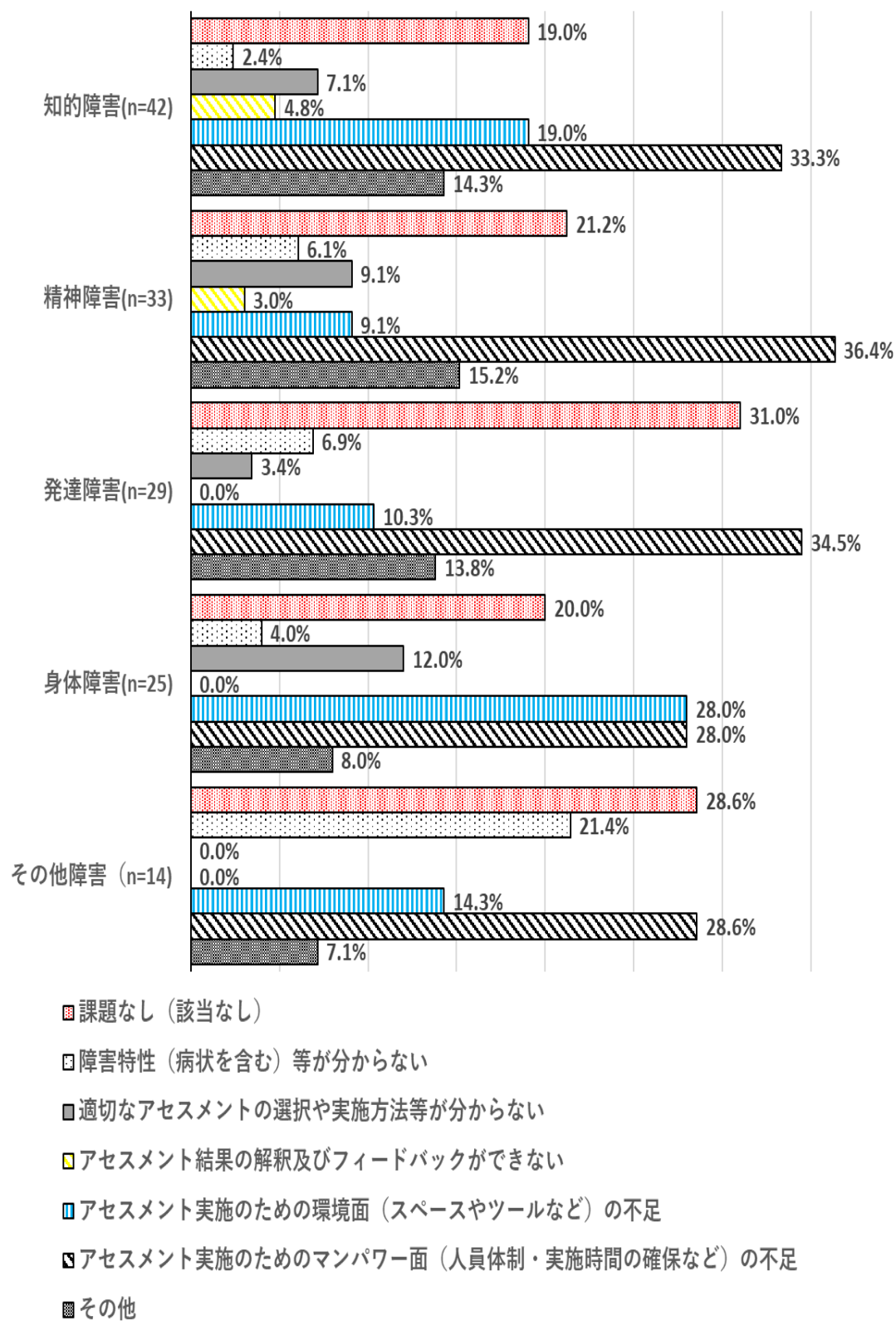


図 2-17 就労アセスメントの実施上の課題

2.4. 考察

2.4.1. 支援の見立てに向けての情報の統合

就・生センターに対する実態調査では、近年就職件数等が増加している精神障害者及び発達障害者の支援頻度が高まっている状況が確認できた。次に、就労アセスメントの実施内容については、必ずしもアセスメントツールを使用しているわけではなく、相談場面を中心とした聞き取りや企業実習等による観察評価がおもに実施されていた。このような実態を踏まえると、「得られた情報が就労支援においてどのような意味を持つのか」や「本人のニーズを踏まえた際にどのような支援制度を用いるのか」といったように、アセスメントから得られた情報を統合することが実践上は必要となっていると考えられる。

これはいわば、支援者の「見立て」の確立が重要ということである。この「見立て」は臨床心理学分野においてよく用いられる用語であるが、職リハの実践場面でもしばしば使用される。土居（1992）は、見立てを「ここでいう診断とは単に分類のためにレッテルをはることではない。そうではなく、患者の病状を正しく把握し、患者と環境の相互作用を理解し、どの程度まで病気が生活の支障となっているかを読み取ることである」と解説している。職リハにおいては、就労支援の今後の支援や支援の方法、大まかな個別の支援計画といったものの見通しといったような意味合いで用いることができる。就労アセスメントで得られた情報の統合とは、就労支援の実践上は、この見立てということと同義である。青山・岡田（2019）は、就・生センターに対する精神障害者のアセスメント実践の質的向上に向けた調査の分析の結果、業務に関する知識だけでなく、「批判的思考態度」の育成が必要と結論づけている。この「批判的思考態度」は実践における情報の取舍選択及び計画立案に関連する態度であると考えられ、この見立てという支援概念と同一のものであると考えられる。今後の就労アセスメントの実施促進に向けては、この就労支援における見立ての力を育成することが求められるであろう。障害者の直接的就労支援に携わる障害者就業・生活支援センターの支援者は、福祉関連の資格を所持すること及び職場適応援助者（ジョブコーチ）などの研修を受講し研鑽を積んでいる。その一方で、この見立てという能力は、就労支援の実践の中に内包され、言語化されにくいものである。そのため、単なる座学の知識だけでは獲得することが難しく、一般的に実際の就労

支援をする中で経験的に獲得するものであると考えられる。そのため、事例検討やスーパービジョンといった実践現場における研修のあり方の工夫が求められると考えられる。このような研修のあり方は現段階で十分であるとは言い難く、今後も検討していくことが必要な課題であると考えられる。

2.4.2. 連携を活用したアセスメント

就労アセスメントの実施は、企業において働く際の職場で必要とされる配慮事項の検討、個人に対する就労支援の改善及び見通しの把握を可能とするといった効果があることが明らかになった。このようなアセスメントの効果がある一方で、就労アセスメントを通して達成できていない目的として「日常生活の状況」及び「自己理解の状況」といった状況の把握が挙げられていた。就労アセスメントの更なる効果を高める上では、職場適応のための支援の手立てや職務とのマッチングの検討のための情報把握だけではなく、職業生活の維持を目指した日常生活状況の把握といったアセスメントの幅を広げること、加えて、自分自身を理解し具体的な支援や課題改善につなげるために必要とされる自己理解の促進の観点を取り入れた効果的なフィードバックをアセスメントの中で実施していくことが必要と考えられる。特に、この自己理解の支援は、就労支援においてはしばしば必要とされるものである（前原，2018；前原，2019；前原・八重田，2019）。というのも、これは本人の主体性及び自己決定の促進につながるだけでなく、職場適応に必要となる具体的な対応方法を明確化することにつながるからである。このような観点から就労アセスメントを実施していくことは、就労支援にとって有効であると考えられる。しかし、このような就労アセスメントを実施していく上では、実施上の課題として挙げられたマンパワー不足やスペース及びツールの確保といったことが実情としてある。このような課題がある中で、就労アセスメントの効果をどのように上げていくかということを検討することが必要である。ここで必要となる視点が、やはり多機関連携である。多機関連携というと、既に多くの場面で必要性が指摘されており目新しい視点ではない。しかし、その一方で、必要性が多く指摘される一方で、職リハのような様々な機関が交わる連携場面においては、その多機関連携が実践上難しいのが実情ではないだろうか。前原（2010）は、職リハにおける連携促進のための視点と

して、個々の支援者の目的を共有することが必要ということを描している。就労アセスメントは、支援の手立てを検討するための情報収集の場であり、幅広く多様な情報を得るということで目的の共有をし、連携のための方針を検討するという場につながる支援である。よって、連携促進のきっかけになりやすいものであると言える。このような多機関連携のためのきっかけとして就労アセスメントを活用していくことが求められる。

2.5. 文献

- 1) 青山貴彦・岡田進一 (2019) 障害者就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践活動を促進させる個人要因に関する研究. 厚生指標, 66(1), 11-17.
- 2) 土居健郎 (1992) 改訂 方法としての面接. 医学書院
- 3) 厚生労働省 (2019) 平成 30 年度 障害者の職業紹介状況等.
<
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000518394.pdf>> (2020 年 3 月 9 日)
- 4) 前原和明 (2010) 構造構成主義の視点から展開する職業リハビリテーションでの臨床実践～異職種間のより良い連携を目指していくための視点～. 構造構成主義研究, 4, 218-238.
- 5) 前原和明 (2018) 発達障害及び精神障害のある障害学生の自己理解を促す効果的な取り組み. 職業リハビリテーション, 32(1), 54-58.
- 6) 前原和明 (2019) 精神障害当事者における「自己理解の支援」の意味についての探索的研究 -テキストマイニングによる統合的分析-. Total Rehabilitation Research, 7, 22-23. doi.org/10.20744/trr.7.0_22
- 7) 前原和明・八重田淳 (2019) 職業リハビリテーションにおける自己理解の支援行動の特徴について-テキストマイニングによる内容分析-. リハビリテーション連携科学, 20(1), 39-47.
- 8) 森浩平・金城静香・金城実菜美・韓智怜・田中敦士 (2014) 教育分野での障害者雇用における雇用上の配慮 -障害者雇用事例リファレンスサービスの再分析から-. Total Rehabilitation Research, 1, 42-56.
- 9) 森誠一 (2017) 職業評価 (アセスメント). 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (編), 障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習テキスト第 3 版 第 2 巻 支援プロセスとケースマネジメント. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, 71-91.
- 10) 小原愛子・韓昌完 (2015) 知的障害児教育の心理検査に関する研究動向と今後の課題. Total Rehabilitation Research, 2, 80-94.
- 11) Rubin,S.E.,Roessler,R.T.&Rumrill,P.D.(Eds.) (2016) Foundations of the Vocational Rehabilitation Process 7th ed. pro-ed, Texas.
- 12) Roessler,R.T.&Rubin,S.E.(Eds.) (1992) Case Manegement and Rehabilitation Counseling 2nd ed. pro-ed, Texas.
- 13) 塩澤まどか・遠藤芳浩・大川浩子・本多俊紀(2018) 就労支援におけるアセスメントと傾向 文献研究から見えてくること. 日本職業リハビリテーション学会第 46 回北海道大会プログラム・発表論文集, 62-63.
- 14) Strauser,D.R.,Fong Chan,Ming-Hung Wang,Ming-Yi Wu &Rahimi,M. (2014) Vocational Evaluation in Rehabilitation. Strauser,D.R.(Ed.) Career Development, Employment and Disability in Rehabilitation From Theory to practice. Springer Publishing Company, LCC, New York.
- 15) 高瀬健一・大石甲・西原加世・山本美奈子(2017)障害者の就業状況等に関する調査研究. 調査研究報告書 No.137 (報告年月日: 2017.4)

就労アセスメントを用いたコンサルテーション支援

研究分担者 縄岡 好晴（大妻女子大学）

・研究代表者 前原和明（秋田大学）

3.1. はじめに

予備調査において就労アセスメントが十分に実施されていない状況とその理由が確認できた。図 3-1 のように、就労アセスメントが実施されないことで、複数の機関が様々な支援計画を策定するというような計画重複、支援者が十分な支援ができないという状況や支援の引

継ぎに関連する連携不足に起因する課題が想定される。また、このような就労アセスメントが実施されない理由としては、「多様な障害への対応が求められることにより専門的知識が不足している状況」や「就労アセスメントに関する知識やスキルの不足」が考えられる。

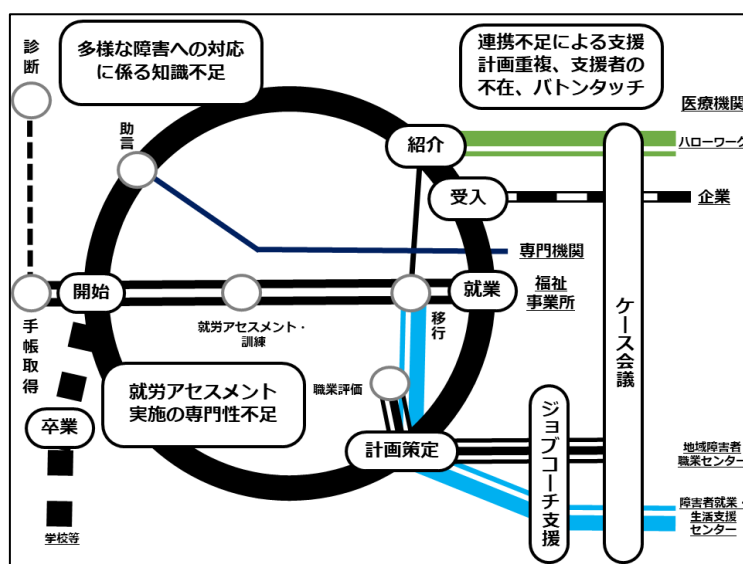


図 3-1 就労アセスメントの不足の理由と連携上の課題

このような現状に対して、就労アセスメントの実施を援助し、連携を促進するための方策が求められる。ここでは、コンサルテーション支援の実施という側面から検討する。なお、コンサルテーション支援により、図 3-1 の就労アセスメントに基づく支援を図 3-2 のように

改善できることが期待される。これにより、複数の支援機関が連携すること、情報共有に向けた小ステップの支援対応と多機関とのやり取りのための経路が確立されることができるようになると考えられる。

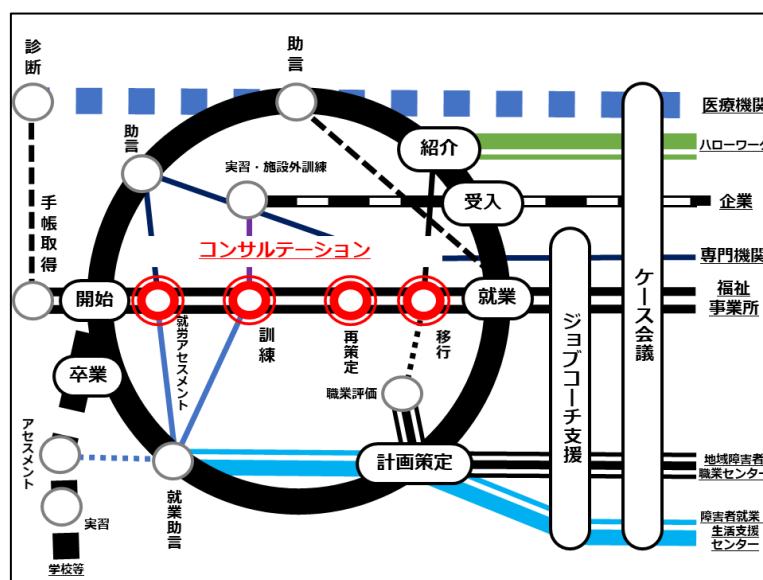


図 3-2 コンサルテーション支援による就労支援プロセスのイメージ

本節においては就労アセスメントを用いたコンサルテーション支援の事例として、就労アセスメントツールである TTAP（TEACCH Transition Assessment Profile）を用いた実践事例について報告する。ここでの主眼は、主に就労アセスメントにおけるコンサルテーション支援の効果について検討することである。なお、TTAP は、自閉スペクトラム症（Autism Spectrum Disorder, 以下 ASD）を対象とした就労移行のためのアセスメントツールである。

今回は、事業所から TTAP の活用における指導依頼を受け、コンサルテーションを実施した。

3.2. 対象者の特性

ユウタ(仮名)、32 歳、男性、ASD、ADHD、精神保健福祉手帳 3 級。WAIS-III の結果は、全検査 IQ=69、言語性 IQ=65 動作性 IQ=74 である。

職業能力開発校を卒業後、一般枠で 8 年間、倉庫内軽作業に従事するもキャリア形成に不安を感じ、手に職をつけるため介護の資格を取得した。その後、特別養護老人ホームに転職したがミスによる上司や先輩からの叱責が続き退職をする。離職中(当時 31 歳)に ADHD と診断され、医療機関の紹介により就労移行支援事業

所の利用に至った。利用時は生活保護を受給しながら独居しており、実家の家族とはやり取りはあるものの障害について理解が浅いため劣等感が強く自己評価が極端に低い状況であった。本人は、介護職への復職を熱望しており、障害枠で就労したいと考えていた。

また、事業所の課題としては、対象者に対する特性に応じた支援の検討、スタッフ間の情報共有の課題などがあげられていた。そのため、TTAP によるアセスメントツールを活用することを目的としたコンサルテーションを実施した。

【主なコンサルテーションの内容】

- 1 回目：フォーマルアセスメントの実施
- 2 回目：支援計画の立案
- 3 回目：インフォーマルアセスメントの実施
- 4 回目：全体のまとめ

以下、図 3-3 の移行支援のプロセスに沿って報告する。

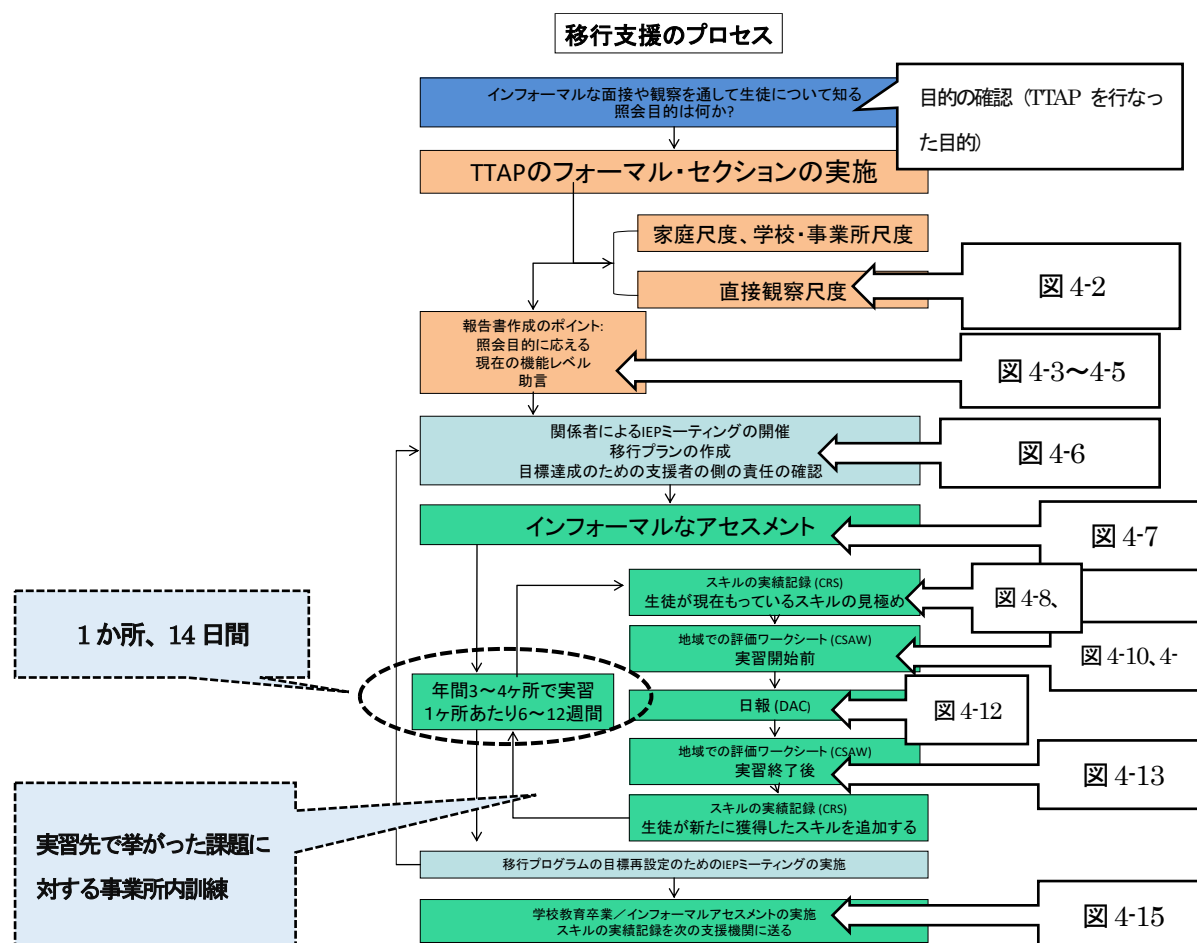


図 3-3 移行支援のプロセス

3.3. 結果

3.3.1 コンサルテーション1回目：【フォーマルアセスメントの実施】

ユウタはADHDの診断を受けてから日が浅く、自分自身の特性（得意・不得意）や企業側に求める配慮点について整理できていない状況である。そのため、本人への自己理解を深めることを目的にコンサルテーション1回目としてTTAPフォーマルアセスメントを実施した。

アセスメントの目的としては ①特性から生じる課題面の把握、②強みとなるスキルの整理とした。フォーマルアセスメントのひとつ家庭尺度については、ユウタの家庭の事情でヒアリングすることができなかったため今回は実施していない。

3.3.2 コンサルテーション2回目：【支援計画の立案】

フォーマルアセスメントの結果（図 3-4）を受け、構造化による支援方法についての提案（図 3-5）、TTAP 報告書の様式とトピックスのまとめ（図 3-6）およびTTAPの移行分析フォーム（図 3-7）を作成し、ユウタが就労を目指す上で留意が必要なスキルとそれぞれの目標をリストアップした。これらをもとに個別支援計画書（図 3-8）を作成し、本人および相談支援事業所のスタッフ間で支援の方向性を確認・共有した。また、個別支援計画書は事業所オリジナルのもので3か月ごとのモニタリングに使用した。

	職業スキル		職業行動		自立機能		余暇スキル		機能的コミュニケーション		対人行動	
	(VS)		(VB)		(IF)		(LS)		(FC)		(IB)	
	直接	事業所	直接	事業所	直接	事業所	直接	事業所	直接	事業所	直接	事業所
12												
11												
10												
9												
8												
7												
6												
5												
4												
3												
2												
1												
合計	9	12	9	9	10	12	12	8	11	11	10	9
芽生え	3	0	3	3	2	0	0	4	1	1	2	3

	スキル平均値					
	VS	VB	IF	LS	FC	IB
12						
11						
10						
9						
8						
7						
6						
5						
4						
3						
2						
1						
合計	10	9	11	10	11	9
芽生え	2	3	1	2	1	3

	尺度平均	
	直接	学校
12		
11		
10		
9		
8		
7		
6		
5		
4		
3		
2		
1		
合計	10	10
芽生え	2	2

図 3-4 フォーマルアセスメント 得点プロフィール

構造化の要素		直接観察尺度から抽出項目	達成レベル		
			P(合格)	E(芽生え)	F(不合格)
スケジュール		36 スケジュールに従う ☑絵 □文字	○		
ワークシステム	左から右への流れ	5 数字カードの分類と束ね合わせ	○		
		7 旅行キットのパッケージング	○		
	まず～次に の流れ	46 余暇活動への要求とワークシステムへの反応	○		
		38 休憩時間が終わった後、道具を片づける	○		
		72 視覚的ルールに従う	○		
視覚的指示	絵や図による指示	3 絵カードを用いた部品の収納	○		
		7 旅行キットのパッケージング	○		
		11 カップとスプーンによる計量		○	
		38 休憩時間が終わった後、道具を片づける	○		
		72 視覚的ルールに従う	○		
	文字による指示	11 カップとスプーンによる計量		○	
		58 文字による指示に従う	○		
視覚的組織化	容器による組織化	72 視覚的ルールに従う	○		
		4 色カードのマッチング	○		
		7 旅行キットのパッケージング	○		
視覚的明瞭化	強調/量の明瞭化	9 定規での測定	○		
		35 請求伝票の計算をする		○	
		43 カウンターを使って遊びの時間の終了を理解する	○		
		48 地域での余暇活動に必要なお金の計画	○		

図 3-5 構造化による支援方法についての提案

紹介情報
<p>紹介元：医療機関 評価の目的：①適切な自己理解 ②職業上の課題の発見 ③②を踏まえた事業所内訓練の設定 ④ジョブマッチング 保護者の関心：不明 現在の状況：就労移行支援事業所 A を利用中</p>
クライアントに関する情報
<p>32 歳、ADHD、中肉中背、眼鏡使用、身だしなみ・整容に乱れはない。 検査前夜はあまり眠れなかったとのこと。開始前に頓服薬と水を用意し、検査中も終始表情は硬く、動揺すると小声で「落ち着け、落ち着け」と独語が見られ、深呼吸をするなど明らかな緊張が見てとれた。相づちが頻繁。ストップウォッチで時間を計っていることが気になるようで「あと何分ですか?」「制限時間はありますか?」と聞いてくる場面があった。動揺したりイライラすると机を指でトントンと性急に叩いたり貧乏ゆすりが見られる。テンションが上がると声が裏返り声量が大きくなる。</p>
<p>＜職業スキル＞ 芽生えは直接観察尺度の 3 項目のみ。No.8「単語カード」の配列では「ほん」と「りんご」が逆となっていた。No.10「番号による索引カードの収納」では仕切り板の意味がわからず箱から取り出してしまった。No.11「カップとスプーンによる計量」では、1/2 カップの意味がわからず動きが止まってしまった。視覚的な支援が有効であり、情報をわかりやすく伝える必要がある。</p>
<p>＜職業行動＞ 直接観察および事業所尺度それぞれ芽生えが 3 項目ずつ。No.21「必要な時に援助を求める」No.22「修正に対する反応」No.23「中断された時の許容度」はいずれもイライラした様子や動揺が見られた。No.162「他人の近くで働く」では、苦手な相手の声を聴いただけでイライラトイレに籠る、頓服を飲むなどの行動が見られた。他者からの指摘や評価に弱く対人ストレスが行動に影響する可能性が高いと伺える。</p>
<p>＜自立機能＞ No.34「カレンダーの使用」、No.35「請求伝票の計算」は説明を聞き終わる前に取り組もうとしていた。自己判断で行動を起こしやすい可能性が伺える。</p>
<p>＜余暇スキル＞ 余暇活動のパターンが少なく一人での活動を好む。集団での余暇活動にも参加することができるがメンバーによっては逆にストレスになる可能性がある。引き続き、ストレスコーピングについて確認をしていく必要がある。</p>
<p>＜機能的コミュニケーション＞ 好ましくない感情の表出の豊かさに比べて、好ましい感情の表現が乏しいといった結果であった。また No.51「時間差のある指示」が芽生え反応であった。</p>
<p>＜対人行動＞ 事業所尺度の No.210「作業中に自制心を持つ」No.211「グループ活動に参加する」No.212「特定の人々との仲間関係を求める」で芽生え。自分の考え方や価値観から逸脱する言動に遭遇するとストレスを感じやすく、その場から逃げ出したり、呼吸が荒くなったりするなどの行動が見られる。他者への許容度とストレスコーピングに課題が見られた。</p>
<p>＜要約と推奨＞ ・作業指示について 口頭での指示では、最後まで指示内容を聞かず、行動に移そうとする姿勢が見られる。写真や完成見本のほうがミスも少なく、正確な行動として移りやすい。頻繁に相づちを打つため一見理解したように見えるが、返事と理解が伴わない場合があるので、指示者が一度やってみせる、もしくは本人に一度やらせてみるなどのプロセスが必要か。 ・行動面について ①援助要求が苦手。援助要求に対する本人の認識を明らかにし、レベルに合わせて訓練・支援をする。 ②他者評価に敏感なため、正のフィードバックを有効に使う必要あり。 ・対人面について 他者への許容度が低く、ストレスを感じやすい。職場に苦手な相手がいた場合どうするか、ストレスを感じた時にどうするか等、就労を想定した対人技術を身につけた上で、現場での人的環境の合理的配慮について見極めていく。</p>

図 3-6 TTAP 報告書の様式とトピックスのまとめ

機能領域	留意が必要な特定のスキル	目標のタイプ	
		指導目標	関連目標
職業スキル	作業効率が悪い	自分の特性を知り、効率の良い作業手順を自ら構築することができる。	企業実習による職業体験を実施することで、得意・不得意の見極め及び課題の抽出を行う。
職業行動	必要な時に援助を求めることができない	不明点や質問を整理し、自発的に助けを求めることができる。	実習場面、模擬就労場面を増やす。
自立機能	ストレスがかかると睡眠に支障が出る	ストレスのセルフチェックをルーティン化する。	支援者全体で正のフィードバックを行うことで行動を強化する。
余暇スキル	興味のある分野が狭く、パターンが少ない	特別開所に参加し余暇活動の幅を広げる。	休憩時間や昼休みなどに他者と交流することに慣れる。
コミュニケーション	聞きながら書くことが苦手	本人の認知特性に合わせたコミュニケーション手段を確立させていく。	実習場面、模擬就労場面を増やす。
対人行動	対人ストレス耐性が低くコーピングに課題	目的や関係性に応じて場面を設定し、対人的な場を増やす。	実践的な対人行動場面におけるフィードバックを徹底する

図 3-7 移行計画立案のための分析フォーム

■今後の支援スケジュール				
目標/時期	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
①作業面	・指示訓練 (援助要求訓練) ・マニュアルによる 各種作業訓練	「援助要求」 の練習		〃
②生活面	週3～4日通所 ※定期的に面談を行い 体調を鑑みながら調整 していく。	自己肯定感 を高めるための面談		週5日通所
③就職活動	・就職準備講座 ・ハローワーク登録	・実習参加 (課題の把握、 得意不得意の整理)	現場実習での アセスメント	
④対人面	・JST(対人技能訓練) ・メンタルヘルス講座参加 (ストレスコーピング訓練)	ストレスコーピング、 対人スキルの向上		〃

図 3-8 個別支援計画書（部分抜粋）

3.3.3. コンサルテーション3回目【TTAP インフォーマルアセスメントの実施】

ユウタが通勤範囲として想定しているエリアを確認し、管轄するハローワークの障害者求人を集計し「スキルチェックリスト（CSC）A市南エリア版」を作成した（図 3-9）。さらにその中で本人が志望する介護

職において必要とされる職務内容やスキルについてリストアップし、現在保有するスキルと今後支援が必要なスキルについてチェックした（図 3-10）。また、行動面でも TTAP の CBC 行動チェックリストをもとに支援が必要な行動・態度を絞り込んだ（図 3-11）。

百貨店・スーパーマーケット販売店員		衣服・身の回り品販売店員		食堂作業員（食器洗浄係）		総合事務員		建設・土木作業員	
	商品の品出し		商品の品出し		作業服・衛生帽に着替える		PCによる文書作成		重機械の運転・操作
	陳列棚の管理、前出し		陳列棚の管理、前出し		ゴム手袋の使用		データの入力		ベルトコンベアの取扱い
	在庫管理		在庫管理		食器洗い機の使用		文書のPDF化		削岩機の使用
	商品の補充		商品の補充		食器洗い乾燥機の使用		文書の仕分け・ファイリング		コンクリートの締め固め（コンクリートポンプ）
	値札、シールつけ		値札、シールつけ		食器用洗剤の使用		コピー機の使用		ブロック積み
	生鮮食品のバック作業		商品のラッピング		食器用スポンジの使い分け		文書の封入・郵送準備		石積み
	商品の小分け包装		レジスター作業		食器類の洗浄		宛名書き		芝張り
	レジスター作業		入荷商品の検品		食器類を拭く		電話対応		盛り土
	入荷商品の検品		接客・応対		食器類の整理		シュレッダー		鉄筋型枠組み立て
	接客・応対		衣類の採寸		スポンジやふさんの洗浄・漂白		文書のラミネート		くい打ち作業補助
	店内清掃		店内清掃		洗い場の清掃（シンク、床）		テプラシールの作成		軽量のブルドーザー
							名刺の分類		クレーンの操作
							宅急便の手配		ガス溶接
							押印		玉掛作業
							ラベルシール貼り		機械工具や資材の取扱い
							資料の製本、ホチキス留め		
							来客対応		
							お茶出し		

図 3-9 CSC A 市南エリア版（※部分抜粋）

施設介護員			
EH	食事介助	P	汚物・おむつのゴミ処理
P	配膳・下膳	P	トイレ清掃
EH	入浴介助	P	浴室清掃
	排泄介助	P	掃除機の操作
EL	車いす移乗介助	P	手指の消毒
	清拭		おむつの交換
	読み書きの代行	P	リネンの交換
	レクリエーションの計画		資格：介護福祉士
EH	高齢者の話し相手	P	資格：介護初任者研修
P	ゴミの回収		

図 3-10 介護職の CSC

	職業行動		自立機能		余暇スキル		コミュニケーション		対人スキル		移動
P	1日を通しての仕事の持久力の維持	P	約束の時間までの到着	P	休暇または自由時間の選択への関与	EL	声の音量のコントロール	EH	対人的なやり取りへの適切な参加	P	交通手段の使用(徒歩、自転車、バス、自動車など)
P	1日の中の労働時間(3時間)	P	スケジュールに従うこと	P	時間通りに戻ること	EL	言葉による指示に従うこと	EH	適切な言葉の使用	P	地図と指示に従うこと
P	週の中の労働日数	P	スケジュールの変化または新しい活動への適応	P	所定の休憩場所に行くこと	EL	援助を求めること	P	他の人への挨拶	P	自分の移動手段や日程の調整
P	作業の継続と普通のペースでの労働	P	場面にあった適切な服装	EH	運動や余暇活動への参加	EL	必要なことや痛みを伝える	EL	対人的係わりを自分から始めること	P	特別な移動の計画の必要性
EH	注意散漫にならない度合い	P	安全手順の遵守			P	文書または視覚的指示に従うこと	EH	他の人が働きかけたことへの反応		
P	作業から作業への移行	P	買物のためのお金の使用			EH	緊急情報の提供	EH	対人的な活動への参加		
P	仕事場への留まりと決まった時間での部屋の中の移動	P	視覚指示に従う			EH	質問への応答	P	対人的な距離を保つ必要性		
P	質の維持	P	個人の金銭や予算管理			EH	感情的ニーズの表現	P	他者の対人的な距離を保つことの尊重		
EH	求めに応じての速度の変更	P	衣服の管理			P	電話の伝言を受けること	P	視覚的ルールの理解		
EH	作業速度の維持と夢中になることの自制	P	自分の食事を食べることと適切なゴミの処分			P	情報を伝えるための電話の使用	P	会話の話題への参加と話題の変更		
P	作業成果を補助するための仕事用具の整理	P	身だしなみの維持								
EH	間違いの修正	EL	ストレス時の睡眠コントロール								
EH	活動中の中断への応答										
EL	ストレスと処理とリラクゼーション技法の使用										
P	監督なしの仕事										
EH	訂正への応答										
P	複数の監督者への応答										

図3-11 行動チェックリスト (CBC)

・CSAW の作成 (初日)

ユウタの通勤可能圏内で志望する介護職の現場実習が可能となった。実習先は有料老人ホームで14日間、

作業は利用者の居室清掃を行うことになった。実習初日に職員から業務のレクチャーを受ける際にスキルおよび行動領域のCSAW (図3-12、3-13) を記録した。

目標(作業課題が目標となるならチェック)	仕事の内容(作業)	実効レベル			芽生えスキルに関して行ったあらゆる作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述
		合格	芽生え(高か低で記述し、その基準も明記)	不合格	
	掃除道具(コロコロ)の確認をする	✓			
	ベッドのストッパーをはずす	✓			
	ベッドを、邪魔にならない位置に移動する	✓			
	ストッパーを止める	✓			ストッパーが止まっているかの確認
	掃除道具(コロコロ)で、ベッドの下を掃除する	✓			
	ストッパーをはずす	✓			
	ベッドを、元の位置に戻す	✓			
	ベッドのストッパーを止める	✓			ストッパーが止まっているかの確認
	掃除道具(コロコロ)で、部屋の隅から中央に向けて掃除する		✓		「隅から中央へ」字義通りに捉え、奇妙な動きに、コロコロの紙を変えずに進める→指示書に書いていなかったため、気付いたが覚えていなかったとのこと。
	仕事のモレがないか確認する		✓		指さし確認しているが、流している様子(恰好だけ?)
	終了したら、担当者に報告する	✓			

※合格=手助けを必要としない/自立している 芽生え(高か低)=手助けがあてできる 不合格=作業のどの部分も完成できない

図3-12 CSAW・スキル領域 (初日)

目標(作業課題が 目標となるなら チェック)	仕事の内容(作業)	実効レベル			芽生えスキルに関して行ったあらゆる作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述
		合格	芽生え(高か低で記述し、その基準も明記)	不合格	
	【職業行動】				
	・時間内に終わらせる(時間を意識して行動する)		✓		時間を意識しすぎて性急になる
	・ミスの指摘や注意に対する建設的態度		✓		注意や指摘を受けるとフリーズ、呼吸が荒くなる・慌てた様子(見てすぐわかる)
	・援助要求ができる		✓		まず自力でなんとかしようとするが結局できず時間のロス。→こちらからの声掛けが必要。(「どうしましたか?」)
	【自立機能】				
	・スケジュールに従う	✓			
	・安全手順を守る	✓			
	【コミュニケーション】				
	・言葉による指示に従う		✓		早合点の傾向、応答が食い気味(言い終わる前に「はい」)
	【対人スキル】				
	・他者への挨拶(スタッフ、ご利用者様)	✓			
	・適切な話題の選別		✓		ネガティブな話題(悪口、愚痴)を話してしまうことがある。

※合格＝手助けを必要としない／自立している 芽生え(高か低)＝手助けがあてできる 不合格＝作業のどの部分も完成できない

図3-13 CSAW・行動領域(初日)

【スキル領域】

ユウタはカーペットに粘着ローラーをかける際、口頭指示で「部屋の隅から中央に向けてかけてください」と言われたが、一般的なイメージとは異なる動きになってしまった。また、粘着ローラーにゴミが付着して粘着力が落ちてそのまま使い続けた。本人曰く「粘着力が無いのはわかっていたが、指示を受けていないから替えてはいけなかった」とのことだった。この行動に関して、直接観察尺度 No.49【ことばによる指示あるいはジェスチャーの理解】の項目において言語指示の課題は「合格」だったが、No.11【カップとスプーンによる計量】やNo.34【カレンダーの使用】で、言葉の意味を取り違えたり早合点したりしてしまい「芽生え」になっていたことから課題であることがわかった。また WAIS-IIIの言語性検査の各スコアから鑑みても口頭指示のみの理解は苦手で、かつ字義通り捉える傾向が見て取れたため、先行モデリングが教授方法として適切だと予測し提示した。その結果、視覚的な情報が理解を助け、要求された動きを再現することができた。

【行動領域】

実習中はイレギュラーな場面に遭遇することがあつ

た。例えば、清掃箇所に私物が置いてあって動かしていまいかわからない、清掃用具がいつもの場所に置いておらず作業ができないなど、職員に質問して確認することが求められる場面だが、ユウタは自力でなんとかしようとする傾向にあり、その分、時間をロスすることが多かった。これは直接観察尺度No.21【必要な時に援助を求める】の項目でも「芽生え」からも予見されていた。実習中は職員が「どうしましたか?」と声を掛けてくれて難を乗り切ったが、実際の介護職では迅速で適切な作業を求められるため、この点は就業上の課題となることが予想された。また、職場における適切な話題の選別にも課題が見られた。休憩時間に前職の愚痴や悪口などネガティブな話題を発言してしまうことがあり対人スキルの課題が浮き彫りになった。

・DACの記録

CSAWで「芽生え」のチェックがついた項目に関して、その後の日々の達成度をDACに記録した(図3-14)。構造化により一定期間「合格」にならない場合は再構造化を図りその内容と目的を記し、チェックする職員が引き継いでもわかるようにした。

毎日の達成チャート(DAC)

スキル領域 <カーペット掃除>

実習期間:	特記事項	構造化/設定	9/21	22	23	24	25	28	29	30	1	2	5	6	7	8
掃除道具(コロコロ)で、部屋の隅から中央に向けて掃除する	①「隅から中央へ」字義通りに捉え、奇妙な動きに。 ②コロコロの紙を変えずに進める→言われなかったから気付いたがあえてやらなかったとのこと。	①<構造化> ・ビデオフィードバックを実施。 ・映像を見た感想の確認。 <目的> ・自分の動きを確認する。 ・なぜそのような行動を行ったのかを確認する。 ②<構造化> ・課題分析の再設定 <目的> ・本人の意向に沿って新たな指示形態を実施する	EH	EH	EH	EH	EH	EH	EH	P	EH	P	P	P	P	P
仕事のモレがないか確認する	モレあり。確認が浅い	<構造化> ・ビデオフィードバックを実施。 ・映像を見た感想の確認。 <目的> ・自分の動きを確認する。 ・なぜそのような行動を行ったのかを確認する。	EH	EH	EH	EH	EH	EH	EH	EH	EH	EH	EH	EH	EH	EH

図 3-14 DAC

・CSAW の作成 (最終日)

実習最終日に再度CSAWでスキルおよび行動領域のアセスメントを実施した。スキル領域はほぼ問題なく合格に達したが、行動領域でいくつか課題が残った(図

3-15)。中でも「援助要求」と「適切な話題の選別」については、ユウタ本人とも課題であることを確認し、実習終了後に就労移行支援事業所内で模擬的就労場面を再現し個別支援を行うことになった。

目標(作業課題が目標となるならチェック)	仕事の内容(作業)	実効レベル			芽生えスキルに関して行ったあらゆる作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述
		合格	芽生え(高か低で記述し、その基準も明記)	不合格	
	【職業行動】				
	・時間内に終わらせる(時間を意識して行動する)	✓			要・時間設定、工程間にインターバル(報告or休憩)入れる
	・ミスの指摘や注意に対する建設的態度		✓		「～しない」「～はだめ」否定語NG。 「～します」「～しましょう」+見本呈示
	・援助要求ができる		✓		声掛け必要
	【自立機能】				
	・スケジュールに従う	✓			
	・安全手順を守る	✓			
	【コミュニケーション】				
	・言葉による指示に従う		✓		早合点の傾向、応答が食い気味(言い終わる前に「はい」)
	【対人スキル】				
	・他者への挨拶(スタッフ、ご利用者様)	✓			
	・適切な話題の選別		✓		ネガティブな話題(悪口、愚痴)を話してしまうことがある。

図 3-15 CSAW・行動領域(最終日)

3.3.4 コンサルテーション4回目【事業所内プログラムに対する支援】

- ・「援助要求」の課題に対する支援

事業所内にベッドや机などを配置して居室を再現し、模擬清掃訓練を設定しゾーン指導を実施した(図3-16)。その際、用具をいつもと違う場所に置いたり、上司役のスタッフが長時間、席を外したりするなど援助要求が必要とされる就労場面を事前にリストアップし訓練内で再現できるように設定した。訓練中はビデオによる記録を実施し、その都度、映像を用いてビデオフィードバックを行った。1つ1つの行動について振り返りを実施し、場面ごとに適切な援助要求の方法を確認した。



図3-16 模擬清掃訓練の様子

- ・「適切な話題の選別」の課題に対する支援

コミック会話をヒントに、職場にそぐわない話題や表現に対して他者からどう思われ、どのような結果に

なるかを確認した(図3-17)。また、うっかり衝動的に発言してしまった後の謝罪やフォローの仕方についても確認し、課題行動に対する事前/事後で適切な対処を身に付けられるよう支援した。

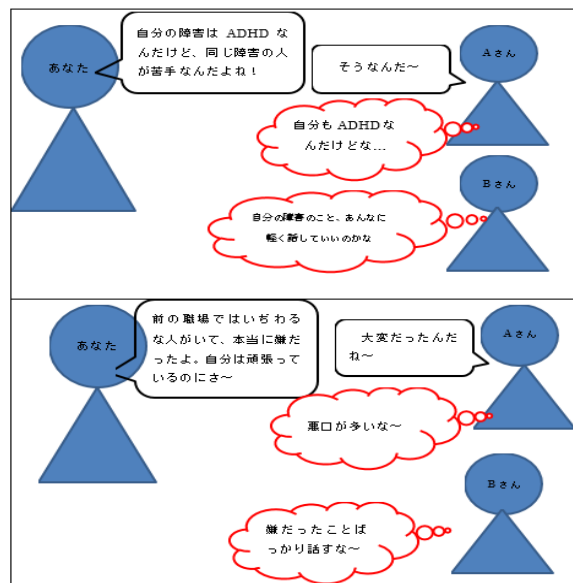


図3-17 コミック会話をヒントに支援

ユウタは実習中の評価が認められ、老人ホームへの就職が決まった。就職に際して、TTAP フォーマル・インフォーマルアセスメントの結果をもとにユウタの「情報シート」(事業所オリジナル)を作成し、就職先と定着支援スタッフ、相談支援事業所など関係者間で共有した(図3-18)。そして、就職先からの評価をもとに、定期的に本人と見直しを図り内容を更新し、関係者間で共有することとなった。

アピール ポイント	強み	:	ヘルパー2級（介護初任者研修）所持。就労経験があるため、目上の方への接し方や報連相は
			問題なく行える。非常にまじめな性格で業務に対して責任を持って誠実に取り組むことができる。
	弱み	:	特性上、集中し過ぎてペース配分ができない傾向があるため、適宜休憩を促す必要がある。
			情報処理が苦手なため、一度に複数の指示をすると混乱する場合がある。
特性 及 配慮 点	環境面	:	特になし
	対人面	:	対人関係でストレスを感じやすく、自分の中に溜めこみやすく心身へ影響が出ることがある。 人間関係について話を聞いたり、相談に乗ってアドバイスしてくれたりする相手が必要。
	作業面	:	<ul style="list-style-type: none"> ●あいまいな指示内容（あれ・それ等）や、一度に複数の指示をすると混乱するため、言葉に加えて、手本を見せる等の指示も合わせて行って頂くと理解しやすい。 ●本人が作業している最中に話しかけたり指示をすると混乱しミスに繋がりがやういため、作業をいったん中断させてから指示して頂けるとありがたい。 ●短時間での作業は過度な焦りやミスに繋がるので、仕事に慣れないうちは長めの作業時間を取って頂けると、落ち着いて本来の力を発揮できる。
	その他	:	<ul style="list-style-type: none"> ●理想が高く完璧主義のため、自分に厳しく自己評価が低い（落ち込みやすい）。 ●作業に熱中・集中するあまり、心身ともに疲弊してしまうことがある。 適宜、面談やこまめな休憩を促すなどして配慮している。

図 3-18 ユウタの情報シート（部分抜粋）

3.4. 事例におけるコンサルテーション支援の効果

コンサルテーションの支援による効果では、支援者が個々の障害特性をどのように理解・把握していくのかという視点が高まった点が挙げられる。とりわけ、今回の対象は発達障害者に対する支援事例が中心であったが、アセスメントツールを通じて、特性を具体的に把握し、対象者が理解しやすいコミュニケーションを検討することができた。また、アセスメントツールだけでは限界があったため、組織的にアセスメントツールを使用できる仕組みづくりを検討した。具体的には、フォーマルアセスメント全 216 項目を社内システムに搭載し、そのうち事業所尺度は個別支援計画を立てる上で必須とした。家庭尺度は、保護者と面談する機会があれば実施、直接観察尺度は特性整理のためや支援方針・支援を再検討したいケースがあれば実施するよう指針を示した。聞き取りを中心とする事業所尺度の普及はすぐに進めることが出来たが、検査ツールを活用した直

接観察尺度、また保護者を対象とした家庭尺度については、以下の要因が課題として挙げられた。

〈直接観察尺度に関して〉

- ・検査を実施するスタッフ、検査結果から解釈できるスタッフが少ない。
- ・研修等で学んでも、業務多忙のため実践機会が少ない。
- ・解釈のベースとなる知識が少ない。（結果から読み取れない）

〈家庭尺度に関して〉

- ・事業所スタッフと保護者との接触機会が少ない。
- ・連携意識が希薄、連携の必要性を感じていない。（トラブルがあった場合や保護者側からの申し出があった時のみ対応している。
- ・連携すべき保護者がいない[独居など]、本人が連

携に忌避的、というケースもある)

そのため、個別支援計画書およびモニタリングシートを TTAP の 6 領域に合わせて改訂し、アセスメントの結果をそのまま反映できるようにした。

現場担当者とのやりとりでは、TTAP の実施を目的とするのではなく、これまで就労移行支援で見落としがちであったソフトスキル領域の課題抽出と、それに関する支援の組み立てや支援の工夫ができるスキルを伸ばす取り組みを目標とし、対応を検討した。

具体的には、①座学・演習を中心とした一斉研修、②各事業所への落とし込み(事例検討)のプロセスを検討している。スタッフの異動なども多いため、今後もアセスメントツールを学ぶ機会を定期的 to 実施していく必要性がある。

今回、アセスメントツールの導入と同時に、支援計画書およびモニタリングシートを TTAP の 6 領域に合わせて改訂したことで、他機関とのケース会議など連携の場でも、職業スキルによる評価で留まるのではなく、障害特性や職業スキル以外の課題面について情報共有をはかることにより意識した取り組みが増えてきている。このような、職業スキル以外の課題について、共有する仕組みづくりが増えることで、就職後の課題についても早い段階で認識し、より質の高い定着支援に繋げることができると考える。また、生活面のこの部分は相談機関でなど、多機関連携における役割分担も明確になっているように感じている。

青年期まで自己の障害と向き合う機会が少なかった対象者にとって、自身の障害や課題と向き合うことは困難さを伴いやすいことが挙げられる。しかし、これらのアセスメントツールを活用することで、どの点が、どの程度課題であるかを具体的に示すことができ、自身の特性に対しより受け入れやすくなったといった意見が聞かれた。その他、課題に対する「達成度」が可視化されることで本人のモチベーションの維持にも役立ったといった成果も確認された。そして、特性を踏まえた

構造化を記すことができたことで、対象者の障害特性と必要とされる構造化に対し認識の統一を図ることが出来た点も有効であった。

ASD を中心とした発達障害者は、職業スキルよりもコミュニケーションや対人行動、自立機能等を要因として離職に至るケースが多いことが指摘されている (Mesibov.G., Thomas.J., Chapman.M & Schopler.E, 2009)。そのため、これらの事例のように、発達障害者を対象にする職業アセスメントは、職業スキルに限らず、幅広い情報収集の上、計画策定をすることが求められる。

3.5. コンサルテーション支援の視点

上記 2 節の予備調査では、障害者就業・生活支援センターを対象機関とした調査であったが、このような実態を踏まえると、就労系障害福祉サービスにおける就労アセスメントは十分に実施されていない可能性が高い。その理由としては、先の予備調査にあるように、マンパワーの不足、予算等に基づく実施環境の整備などがあるためである。その一方で、実際、就労系障害福祉サービスに対する訪問ヒアリングでは、就労アセスメントを実施することで、個々の障害者の成長可能性の引き出し、支援方針の明確化等の支援におけるメリットにつながったとの報告を聞き取ることができた。この事例においても、就労アセスメントに基づくコンサルテーション支援を行うことにより、支援者は、利用者の就労支援において生じている課題を理解し、支援支援が可能となった状況が確認できる。

ここではコンサルテーションという支援行為について確認したい。岩田 (2011) は、チーム医療におけるコンサルテーションについて解説している。その中で、示されたコンサルテーションの構造を解釈すると次のように図示できる (図 4-19)。この要旨は、個々人の支援者の知識状態には階層があるということであり、この階層を意識した「支援者としての自己理解」と、他者(対象者)への支援が必要ということである。

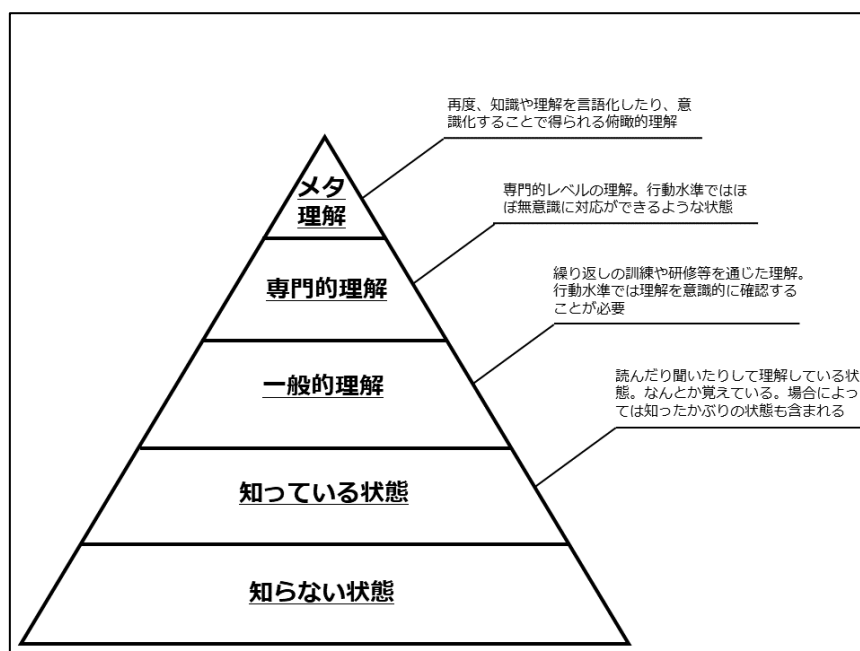


図 3-19 知識状態の階層

この視点に基づきコンサルテーション支援においては、この階層を意識しつつ、次の2側面でのアプローチをすることが必要である。一つ目は、階層を柔軟に変えながら自他に支援することである。一般的にコンサルテーションということ、専門的知識のある存在が無知の存在に対する一方向的な情報の伝達と認識されている。コンサルテーション支援においては、この階層を柔軟に変えつつ、他者の理解を引き出していくことが必要である。就労アセスメントで得られた情報を専門的に伝達する中で、時に事業所の就労支援について「知らない状態」にある無知な存在として、実践現場の就労支援ではどのように応用されるのかを考え、また次の場面ではこのような就労支援を展開することが利用者の生活においてどのような意味を持ち、どのような支援展開をしていくのがよいのかという「メタ理解」をすることで、階層を巧みに上下していくことが求められる。もう一つが、連携により異なる階層を持つ専門職をマッチングさせていくことである。就労支援においては、連携する支援機関が全てのこと理解していることは前提ではない。むしろ、多様な障害、多様な領域にある機関が、横に長いライフスパンに従って支援を実施する必要がある中で、支援対象障害者の障害特性、環境的要因を構成する支援制度や生活状況、また支援役割などの全てを完全に理解できている支援機関はないと言ってよいのではないだろうか。つまり、連携する支援機関が全て知らない／できないということを前提

に、それぞれの支援機関の支援者がどの階層にあるかを意識しながら連携できるようなマッチングをしていくことが必要である。

就労支援において就労アセスメントは、支援者の支援計画を策定するために重要な情報を提供するという意味で支援の中核に当たる支援である。その意味で、このようなコンサルテーション支援を上記の二つの側面に基づき連携という観点から捉え直すことが重要である。例えば、米国においては、リハビリテーションカウンセラー（Certified Rehabilitation Counselor : CRC）や職業評価専門職（Certified Vocational Evaluation Specialist : CVE）と呼ばれる職業リハビリテーションの専門職があるが、このようなコンサルテーション支援の機能を果たせる専門職が日本において不在の状況もあるため、どのような機関がどのような支援的な役割を果たしていくことが必要なのかについては検討が必要である。このような専門職が更に地域におけるコンサルテーション支援ができるような仕組みが充実していくことが求められる。

3.6. 文献

- 1) Mesibov, G., Thomas, J., Chapman, M. & Schopler, E. (2009) TEACCH Transition Assessment Profile. Pro-ed, Texas.
- 2) 岩田健太郎 (2011) コンサルテーション・スキル. 南江堂

米国における職業リハビリテーションにおけるアセスメント方法

研究分担者 八重田 淳（筑波大学）

3.1. はじめに

職業リハビリテーションにおける就労アセスメントは、職業評価あるいは職場における職業評価(On the Job Evaluation: OJE)の一部として捉えることができる。この考え方の基本は、米国で展開されている包括的な職業リハビリテーション及びその技法の一つである就労支援の研究動向と実践に見ることができる。

しかしながら、就労アセスメントツールとアセスメント手法の活用実態については、職業評価法に関する米国の先行研究、アセスメントの開発動向、サービス実践を含め、我が国では関連情報が極めて不足しているのが現状である。

そこで本研究では、職業評価における先進国である米国における就労アセスメントの歴史とアセスメントツールの開発動向を探るため、先行文献を概観した。さらに、現在の米国におけるアセスメントの研究および実践の国際的な動向と現状における課題を探るために、国際カンファレンス参加による現地訪問と研究職へのヒアリングを実施し、我が国の就労アセスメントに関する課題を探ることを目的とした。

3.2. 方法

3.2.1. 文献研究

検索キーワードを career assessment とし、検索エンジンを Google Scholar とし、検索式を vocational evaluation career assessment disability work OR adjustment "vocational rehabilitation" -validity source:Journal source:of source:Vocational source:Rehabilitation、検索期間を 1920 年～2020 年とし、抽出された 513 件の文献の中から、本研究の主旨に適合する文献を厳選し、就労アセスメントや職業評価に関する歴史的変遷と現時点での実践と研究の動向を把握することとした。

3.2.2. ヒアリング調査

現在の米国におけるアセスメントの研究および実践

の国際的な動向と現状における課題を探るために、国際カンファレンス参加による現地訪問と研究職へのヒアリングを実施した。

3.3. 結果

3.3.1. 歴史的背景

まず、職業評価(vocational evaluation)と就労アセスメント(work assessment)という二つの概念についてアメリカの歴史的背景から整理する。

アメリカの職業リハビリテーション領域において、障害者の職業評価に関する実践、研究、専門職教育は 1960 年代から活発に展開されている。この最も顕著な取り組みは、職業評価・職場適応協会(Vocational Evaluation and Work Adjustment Association: VEWAA)は 1967 年の創設に見ることができる。

VEWAA は、アメリカで援助付き雇用(Supported Employment)によるジョブコーチが展開される 20 年前から、その基礎領域として専門的に展開されている。VEWAA における Work Adjustment は職場適応であるから、現在の日本における職場適応援助者(通称、ジョブコーチ)の土台になっていることが推察される。VEWAA は、職業評価と職場適応援助に特化した専門職の組織であるが、2003 年にその名称を、職業評価・キャリアアセスメント専門職協会(Vocational Evaluation and Career Assessment Professionals Association: VECAP)に変更した。したがって、職業評価と就労アセスメント(キャリア・アセスメント)という 2 つの領域が改めて統合されたことになる。

VECAP への名称変更の社会的背景には、本来包括的な障害者の職業リハビリテーションという領域の中で、職業評価を「職業前評価」に偏重しがちであるという批判と、就労後支援に重点を置いた援助付き雇用の発展とが相まって存在する。しかし、職業評価は就労前の職業評価だけではなく、当然のことながら就職後の職場における評価(OJE)も含んでいる。

就労可能性を評価するアセスメントは、職業評価の

一部である。特にインテークアセスメントは、職業リハビリテーションサービスを効果的に活用するために大切なアセスメントである。この就労アセスメントは、歴史的には 1967 年後から続いている公認職業評価専門職(Certified Vocational Evaluation Specialist : CVE)が、各州の職業リハビリテーション機関・施設において提供してきた。公認のリハビリテーションカウンセラー(Certified Rehabilitation Counselor : CRC)の中には、CVE 資格を有する者も以前は多く存在したが、近年では CRC が職業評価を含めた包括的な職業リハビリテーションサービス専門職として活躍しているようである。ただし職業評価・職場適応・就労アセスメントに特化してきた VECAP は、現在でも CVE 専門資格の認定母体として、現在もその活動が展開されているという。近年では国際化が顕著であり、2019 年 10 月には、カナダにおける同様の協会と連携して国際認定職業評価士(International Certified Vocational Evaluator : ICVE)の認定事業創設に関する合意形成が発表されたばかりである。

一方、わが国では、1960 年代から発展してきたアメリカの職業評価法を取り入れるための有志で結成された職業リハビリテーション研究会(現在の日本職業リハビリテーション学会)で、様々な職業評価法が導入されてきたわけであるが、就労アセスメントに関しては、特に近年における実践的な取り組みや研究が不足していることが懸念される。

現在、米国では、就労支援を担うジョブコーチ(日本の職場適応援助者)とそれを包括的な職業リハビリテーションサービスの一つとして提供する「職業リハビリテーションカウンセラー」(日本の障害者職業カウンセラー)が存在するが、これらの職種は、医療、教育、福祉における関連専門職が存在する多職種・多機関連携を基本として活躍している。

こうした中で、障害者の就労アセスメント項目に含まれるべき内容については、それぞれの時代と文化背景、技術革新、科学的根拠に基づく実践と成果などを踏まえたものにする必要がある。それは就労の可否を判別する単純構造ではなく、労働の質、働き甲斐、生き甲斐までを含むものにすべきである。

3.3.2. 職業評価・就労アセスメントに関する先行研究

就労支援アセスメントや職業評価研究の中で、心理的な尺度を用いたものは多数見受けられる(Aiken,

1997; Berven, 1979; Belacchi, et al., 2008; Cochran, 1990; Reid, 1995; Szymula & Schleser, 1986; Wesolek & McFarlane, 1992)。

アセスメントを障害別に見ると、高次脳機能障害(Balutanski, 1990; McMahon & Fraser, 1988; Fraser, Clemmons, & McMahon, 1990; Fraser, McMahon, Vogenthaler, Wehman, Kreutzer, Wood, et al, 1988), 知的障害や発達障害(Hartley, & MacLean, 2006; Schalock, Brown, Brown, Cummins, Felce, Matikka, et al., 2002; Salkever, 2000; Santilli, Nota, Ginevra, & Soresi, 2014; Shogren, 2013)、精神障害(Green, 2011; Jeger & Slotnick, 1982)、聴覚障害(Menchetti, Flynn, 2007)といった障害特性に応じたアセスメントに関する研究が多い。

また、援助付き雇用などの就労支援技法の開発に関するアセスメント(Langford & Lawson, 1994; Menchetti & Flynn, 1990)、競争的な職場におけるアセスメント(Chadsey-Rusch, Rusch, 1988; Menchetti & Flynn, 2007)、学校から職場への移行と職場適応のアセスメント(Dawis, 1968, 1987; Koen, Klehe, Van Vianen, 2012; Pattengale, 2009; Wehman, Schall, McDonough, Molinelli, Riehle, Ham, et al., 2013)など、職業リハビリテーションを包括的かつ専門的に捉えた先行研究の多くが米国で実施されている。

さらに、キャリア発達やキャリア適応の視点から見たアセスメント(Goodman, 1994; Hirschi, 2009; Karaevli & Hall, 2006; Power & Hershenson, 2001; Rumrill & Roessler, 1999; Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012; Szymanski & Hershenson, 1998; Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010)や、職業リハビリテーションのアウトカムとして極めて重要とされる当事者から見た主観的なウェルビーイング(Diener & Biswas-Diener, 2002; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; Mehnert, Krauss, Nadler, & Boyd, 1990; Pavot, & Diener, 1993)の研究も多い。

さらに近年におけるポジティブ心理学の知見を経て、就労を含めた希望に関するもの(Snyder, 1994, 2000, 2004, Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, et al., 1991)、仕事に対するポジティブで充実した心理状態として提唱されている「ワークエンゲージメント」に関するアセスメント(Hong & Choi, 2013;

Ouweneel, Le Blanc, Schaufeli, & van Wije, 2012; Peterson & Byron, 2008; Scioli, Chamberlin, Samor, Lapointe, Campbell, Macleod, et al., 1997; Scioli, Ricci, Nyugen, & Scioli, 2011)、そして、ポジティブ心理学的な視点を生かす要因として本人の「職業的な強み」や「特性」に関するアセスメント(Harmon, Hansen, Borgen, Ham& mer, 1994; Holland, 1973)も、就労アセスメントの中ではクラシックなものと言える。また、ポジティブな面だけではなく、職場におけるストレスのアセスメント (Kanner, Coyne, Schaefer, & Lazarus, 1981; Moos & Swindle, 1990; O'Driscoll & Cooper, 1996)なども研究としては歴史も長く、時代を超えたアセスメント領域の一つとなっている。

その一方で、職業リハビリテーションカウンセラーといった専門職に対する視点に焦点を当てた研究(Chan, Parker, Lynch, & Johnson, 1986)、職業リハビリテーションサービス自体のアセスメント(Gibbs, 1990)、法制度におけるアセスメントの位置付け(Ebener, Burkhead, Merydith, 1994)といったものも散見され、アセスメントはその国の制度政策による位置付けの重要性を示唆するものであることがわかる。

3.3.3 現地ヒアリング調査

現在の米国におけるアセスメントの研究および実践の国際的な動向と現状における課題について、2019年度に米国ハワイ州で開催された国際障害ダイバーシティカンファレンスに参加し、ハワイ大学障害科学研究所の Stodden 教授、Yuen 教授らと面会し、アメリカにおける職業リハビリテーションにおけるアセスメント研究動向に関するヒアリングを実施した。

その結果、(1) 近年においては職業評価よりも就労の場である事業所や職場における実践的なアセスメントが慣例化していること、(2) 職業的なスキルや資質に加え、本人の自己決定による職業の選択肢(福祉的就労、競争的雇用含む)を可能な限り豊富に提供できる支援体制に関する研究と取り組みが多いこと、さらに、

(3) 社会心理的なアセスメント項目として労働生活の質(Quality of Working Life : QWL)を初期段階から継続的に実施することによって職場定着支援へと繋げる実践が重要視されているが、そうしたアセスメント研究の蓄積が世界的には非常に偏っている傾向があるため、一般化には制限があるのではないかと、といった示唆を得ることができた。

上記(2)で取り上げられた自己決定による職業決定支援に関する具体的な取り組み内容に関する国際的な取り組みとして、シドニー大学では本人による選択肢と好みが生涯を通じて発達していくという前提から、特に知的障害を持つ人のそうした選択肢と好みをどのようにアセスメントすべきかについて現在取り組んでいるという紹介が Roger Stancliffe 教授からあった。引き続きこの領域で国際的なリーダーシップをとっているアメリカのカンザス大学発達障害支援センター(KUCDD)の Karrie A. Shogren 教授と Michael Wehmeyer 教授らによる自己決定理論が紹介され、自己決定尺度(Self-Determination Inventory, SDI)のグローバル化が求められるという示唆を得ることができた。さらに、ミネソタ大学の Abery 教授(Co-Director Research and Training Center on HCBS Outcome Measurement, University of Minnesota, Institute on Community Integration)と面会し、障害者雇用を意義あるものにするための国際比較研究 (*Making employment meaningful for people with disabilities*)について意見交換を行い、その結果、就労アセスメント項目の中に「働く意義」「労働の意味」「働き甲斐」「幸福」といった抽象的ではあるが労働の根幹となる概念を取り入れることの重要性と妥当性を確認することができた。

3.4. 考察

我が国の就労支援アセスメント・職業評価に関する研究は、国際研究水準から一步遅れているのが現状である。文献研究とヒアリングによるアセスメント研究課題について以下に考察する。

3.4.1. 職場におけるアセスメント

職業評価を含むアセスメントとして、米国の歴史からは On the Job Evaluation (OJE)という流れがあり、これは職業前評価ではなく、職場実習や就職後の評価である。現在は、援助付き雇用の発展背景を踏まえるなら、就労支援の初期段階における職場アセスメント(On the Job Assessment)を実習先や職場でジョブコーチが提供することが慣例化しているようである。問題は、これが競争的職場で行われることはあっても、前段階としての就労移行支援事業所、就労継続支援A型B型事業所においては、実施が容易ではないことが挙げられる。その背景として、就労支援アセスメントに特化した

専門職の不在が挙げられる。米国のように、職業評価・アセスメントの専門職である CVE は我が国では見当たらず、この研究領域や専門職団体もないのが現状である。したがって、今後我が国でも同様の職種の開発推進を高等教育で実施することが望ましい。少なくとも現任者研修を実施し、職場におけるアセスメント手法と障害に関する知識を習得できる機会をより多く提供することが期待される。

3.4.2. 職業の自己決定のアセスメント

職業選択は、自身の人生にも関わる重要な局面であるにも関わらず、その選択を全て自分で決めることは容易ではない。保護者や自身が影響を受けた人物、ソーシャルネットワークの有無によっても自己決定自体を支援する決定的な理論はないだろう。そうした中で、障害のある人に自己決定を促すだけでは支援者として問題が残るだろう。今回のヒアリングや文献研究から、自己決定尺度といった本人中心のアセスメントの重要性が示唆された。今後、自己決定を支援する専門職の資質自体を評価するアセスメントの開発も研究課題の一つとして残される。

3.4.3. 労働生活の質(Quality of Working Life, QWL)のアセスメント

Quality of Life (QOL, 生き甲斐)と双璧をなすと言える QWL のアセスメント尺度は、特に障害に特化したものとしては見当たらない。ミネソタ大学による QWL の研究によると、米国では複数の先行研究が見られるものの、発展途上国やアジア圏では該当する知見が極めて少ない。QWL の構成概念妥当性に関する知見は、ある程度存在するが、我が国の就労支援対象者に対して QWL アセスメント尺度を用いた大規模調査は見当たらない。「労働の意義」「なぜ働くか」「何を目指して働くか」といった社会心理的アセスメントの研究課題は尽きない。労働の根幹となり得るこうした社会心理状態が、障害の有無や程度に関わらず、働く人にとって普遍的なものとするなら、その状態像を定量的に把握できるアセスメントの開発は喫緊の課題である。

3.5. 参考文献

- 1) Aiken, L.R. Psychological Testing and Assessment. 9. Allyn and Bacon, Boston; 1997.
- 2) Balutanski, J. Vocational assessment: A VR counselor's perspective. in: Corthell D. (Ed.) Traumatic Brain Injury and Vocational Rehabilitation. The Research and Training Center, University of Wisconsin-Stout, Menomonie, WI; 1990:141-180.
- 3) Berven, N.L. Psychometric assessment in rehabilitation. in: Bolton B. (Ed.) Rehabilitation Client Assessment. University Park Press, Baltimore; 1979:46-64.
- 4) Belacchi, C., Scalisi, T. G., Cannoni, E., & e Cornoldi, C. (2008). Manuale CPM. Coloured progressive matrices. Standardizzazione Italiana. CPM Handbook. Coloured progressive matrices. Italian standardization. Firenze: Giunti OS.
- 5) Chan, F., Parker, H. J., Lynch, R. T., & Johnson, K. (1986). Perceived social standing of rehabilitation counselors in medical settings. Rehabilitation Counseling Bulletin, 29(3), 205-208.
- 6) Chadsey-Rusch, J., Rusch, F.R. Ecology of the work place. in: Gaylord-Ross R. (Ed.) Vocational Education for Persons With Special Needs. Mayfield, Mountain View, CA; 1988:234-256.
- 7) Cochran, L. (1990). What is a career problem? Career Development Quarterly, 42,201-215.
- 8) Crites, J. (1982). Measurement of career development. In B. Bolton & R. Roessler (Eds.), Proceedings of the symposium on applied research (pp. 1-8). Fayetteville, AR: Research and Training Center.
- 9) Dawis, R., Lofquist, L., Weiss, D. A Theory of Work Adjustment. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXIII, Industrial Relations Center, University of Minnesota, Minneapolis; 1968.
- 10) Dawis, R. A theory of work adjustment. in: Bolton B. (Ed.) Handbook on the Measurement and Evaluation in Rehabilitation. 2. Paul H. Brooks, Baltimore, MD; 1987:207-217
- 11) Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? Social Indicators Research, 57(2), 119-169.
- 12) Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., &

- Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13.
- 12) Dix, J., & Savickas, M. (1995). Establishing a career: Developmental tasks and coping responses. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 93–107.
 - 13) Ebener, D.J., Burkhead, E.J., Merydith, S.P. The Americans with Disabilities Act: Implications for vocational assessment. *Assessment in Rehabilitation and Exceptionality*. 1994;1:91–98
 - 14) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010). Second European quality of life survey. Subjective well-being in Europe. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
 - 15) Fraser, R.T., Clemmons, D.C., McMahon, B.T. Vocational rehabilitation. in: Kreutzer J.S., Wehman P.H. (Eds.) *Community Integration Following Traumatic Brain Injury*. Paul H. Brookes, Baltimore; 1990:169–184
 - 16) Fraser, R.T., McMahon, B.T., Vogenthaler, D.R. Vocational rehabilitation counseling with persons with head injury. in: Rubin S.E., Roessler R.T. (Eds.) *Foundations of the Vocational Rehabilitation Process*. 3. PRO-ED, Austin, TX; 1988:217–242
 - 17) Gibbs, W. (1990). Alternative measures to evaluate the impact of vocational rehabilitation services. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 34, 33–43.
 - 18) Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *Career Development Quarterly*, 43, 74–84.
 - 19) Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30(2), 265–276.
 - 20) Harmon, L.W., Hansen, J.C., Borgen, F.H., Hammer, A.L. *Strong Interest Inventory: Applications and Technical Guide*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA; 1994
 - 21) Hartley, S. L., & MacLean, W. E. (2006). A review of the reliability and validity of Likert - type scales for people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50(11), 813 - 827. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2788.2006.00844.x>.
 - 22) Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>.
 - 23) Holland, J.L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 2. Psychological Assessment Resources, Odessa, FL; 1973
 - 24) Hong, P. Y. P., & Choi, S. (2013). The employment hope scale: Measuring an empowerment pathway to employment success. *International Journal of Psychology Research*, 8(3).
 - 25) Jeger, A., Slotnick, R. Community mental health. in: Jeger A., Slotnick R. (Eds.) *Community Mental Health and Behavioral Ecology*. Plenum, New York; 1982:7–24
 - 26) Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 1–39.
 - 27) Karaevli, A., & Hall, D. T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 359–373. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.009>.
 - 28) Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395–408. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>.
 - 29) Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1),

- 126–139.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>.
- 30) Langford, C.A., Lawson, S. Changes in assessment procedures for supported employment. *Assessment in Rehabilitation and Exceptionality*. 1994;1:307–322
 - 31) McMahon, B.T., Fraser, R.T. Basic issues and trends in head injury rehabilitation. in: Rubin S.E., Rubin N. (Eds.) *Contemporary Issues in Rehabilitation Counseling*. Paul Brookes, Austin, TX; 1988:197–216
 - 32) Menchetti, B.M., Flynn, C.C. Supported employment: New directions for vocational evaluation. in: Rusch F.R. (Ed.) *Supported Employment: Models, Methods, and Issues*. Sycamore Publishing, Sycamore; 1990:111–130
 - 33) Mehnert, T., Krauss, H., Nadler, R., & Boyd, M. (1990). Correlates of life satisfaction in those with disabling conditions. *Rehabilitation Psychology*, 35, 3-17.
 - 34) Moos, R., & Swindle, R. (1990). Stressful life circumstances: Concepts and measures. *Stress Medicine*, 6, 171-178.
 - 35) O'Driscoll, M., & Cooper, C. (1996). A critical incident analysis of stress-coping behaviors at work. *Stress Medicine*, 12, 123-128.
 - 36) Ouwenel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & van Wijhe, C. I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human relations*, 65(9), 1129–1154.
<http://dx.doi.org/10.1177/0018726711429382>.
 - 37) Pattengale, J. (2009). The Hope Scale: A measurement of willpower and waypower. In R. L. Swing (Ed.), *Proving and improving. Tools & techniques for improving the first college year* (monograph 37), II. (pp. 157–160). Columbia, SC: USC, National Resource Center for the First-year Experience and Students in Transition.
 - 38) Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164.
<http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>.
 - 39) Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785–803. <http://dx.doi.org/10.1002/job.492>.
 - 40) Power, P., & Hershenson, D. (2001). Assessment of career development and maturity. In B. Bolton (Ed.), *Handbook of measurement and evaluation in rehabilitation* (pp. 339-364). Austin, TX: PROED.
 - 41) Reid, C. Application of Item Response Theory to practical problems in assessment with people who have disabilities. *Assessment in Rehabilitation and Exceptionality*. 1995;2:89–96
 - 42) Rumrill, E, & Roessler, R. (1999). New directions in vocational rehabilitation: A career development perspective on closure. *Journal of Rehabilitation*, 65(1), 26-30.
 - 43) Salkever, D. (2000). Activity status, life satisfaction, and perceived productivity for young adults with developmental disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 66(3), 4-13.
 - 44) Santilli, S., Nota, L., Ginevra, MC., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67-74
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
 - 45) Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. Career development and counseling: Putting theory and research to work. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 144–180) (2nd ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.
 - 46) Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
 - 47) Scherich, D. (1996). Job accommodations in the workplace for people who are deaf or hard of hearing: Current practices and recommendations. *Journal of Rehabilitation*, 62(2), 27-35.

- 48) Schalock, R. L., Brown, I., Brown, R., Cummins, R. A., Felce, D., Matikka, L., et al. (2002). Conceptualization, measurement, and application of quality of life for persons with intellectual disabilities: Report of an international panel of experts. *Journal Information*, 40(6). [http://dx.doi.org/10.1352/0047-6765\(2002\)040b0457](http://dx.doi.org/10.1352/0047-6765(2002)040b0457).
- 49) Scioi, A., Chamberlin, C. M., Samor, C. M., Lapointe, A. B., Campbell, T. L., Macleod, A. R., et al. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports*, 81(3), 723–733.
- 50) Scioi, A., Ricci, M., Nyugen, T., & Scioi, E. R. (2011). Hope: Its nature and measurement. *Psychology of Religion and Spirituality*, 3(2), 78.
- 51) Shogren, K. A. (2013). Considering context: An integrative concept for promoting outcomes in the intellectual disability field. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 51(2), 132–137. <http://dx.doi.org/10.1352/1934-9556-51.2.132>.
- 52) Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. Simon and Schuster.
- 53) Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic Press.
- 54) Snyder, C. R. (2004). Hope and depression: A light in the darkness. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(3), 347–351.
- 55) Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–585. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>.
- 56) Stensrud, R. (2007). Developing relationships with employers means considering the competitive business environment and the risks it produces. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(4), 226–237. <http://dx.doi.org/10.1177/00343552070500040401>.
- 57) Szymanski, E., & Hershenson, D. (1998). Career development of people with disabilities: An ecological model. In R. Parker & E. Szymanski (Eds.), *Rehabilitation counseling: Basics and beyond* (pp. 327–378). Austin, TX: PRO-ED.
- 58) Szymula G, Schleser R: Are appraisal of vocational evaluation from an ecological systems perspective. *Rehabilitation Literature* 47:224–229, 1986
- 59) Wehman, P., Schall, C., McDonough, J., Molinelli, A., Riehle, E., Ham, W., et al. (2013). Project SEARCH for youth with autism spectrum disorders increasing competitive employment on transition from high school. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 15(3), 144–155. <http://dx.doi.org/10.1177/1098300712459760>.
- 60) Wehman, P., Kreutzer, J., Wood, W. et al, Supported work models for persons with traumatic brain injury: Toward job placement and retention. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 1988;31:298–312
- 61) Wesolek, J., McFarlene, F. Vocational assessment and evaluation: Some observations for the past and anticipation for the future. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*. 1992;25:51–54

総合的考察

研究代表者 前原 和明（秋田大学）

5.1. 本調査研究の研究結果

本調査研究では、文献調査に基づき、就労系障害福祉サービス事業所における就労アセスメント実施促進に向けて、就労アセスメントの実施実態及び実施内容（就労アセスメントツールとして用いられる検査器具等に関する情報収集）を実施した。

就労系障害福祉サービス事業所における実地調査の予備調査として、就労アセスメントに関する文献調査及び就労アセスメントの実施する代表的機関である障害者就業・生活支援センターに対する就労アセスメントの実態調査を実施した。

この文献調査及び実地調査からは、個々の利用者が常日頃の適切な支援を受けるため、また、一般企業への移行に向けた手立てを明確にするために就労アセスメントは重要な支援であることが確認できた。しかしその一方で、近年、利用者として精神障害者や発達障害者など様々な障害種別が登録利用する状況があり、支援スタッフの知識不足があること、多様な就労アセスメントのツールや手続き等の情報を十分に理解できていないという課題があった。また、就労アセスメントを実施するためのマンパワー不足もあるとの状況が見られた。つまり、就労系障害福祉サービス事業所においては、就労アセスメントに対するマンパワー不足とツール及び手続等に関する知識及びノウハウの不足が実情としてあると考えられる。

次に、このような課題の解決に向けた就労移行支援事業所における就労支援事例に対するコンサルテーション支援の実地調査を行った。コンサルテーション支援を行うことにより、就労移行支援事業所の支援者は就労アセスメントの実施、アセスメントに基づく支援等を行うことが可能となり、実施する支援計画の策定、計画に基づく支援の実行など支援プロセスに沿った活動ができるようになった。また、ヒアリング調査からは支援技術のスキルアップ、連携促進の効果も見られた。以上から、就労アセスメントが実施促進されることで就労系障害福祉サービス事業所の就労支援に対する認識変化を生み出すことができること、更なる実施促進

に向けては、単に各事業所の就労アセスメントの自発的实施を促すのではなく、むしろコンサルテーション支援を念頭に置いた多機関連携が有効であると考えられる。

次に、そのような多機関連携の就労支援に向けての方法論や枠組みの検討に向けて米国の職業リハビリテーション領域におけるアセスメントについての文献調査等を行った。文献等からは、多機関連携を促すようなコンサルテーションが可能な機関の存在、自己決定の支援、労働生活の質のアセスメントのといった就労アセスメントの更なる充実が必要であると考えられる。

5.2. 本調査研究の限界と今後の課題

本調査研究の結果からは、多機関連携での就労支援を実施することのメリットが明らかになった。この多機関連携に基づく就労支援モデルを実施促進していくためにも、就労アセスメントによる情報収集を個々の支援者が十分にできるようになること、また、就労アセスメントに基づく「見立て」を立て、そこから策定される支援計画を十分に実施していくことができるような仕組みづくりが必要であると考えられた。

本研究で得られた就労アセスメントのツール及び手続の情報に基づき、就労アセスメントを中核においた就労支援のあり方を検討することは、就労系障害福祉サービス事業所において就労支援を実施する上で有用な観点を提供すると考えられる。

また、本研究で明らかになった課題を解決し、今後の就労支援のための実践モデルを構築するためにも、本研究の成果は令和2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）「就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究（20GC1009）」の研究の基礎資料として活用することとしたい。

Ⅲ. 研究成果の刊行に関する一覧表

1. 書籍等

なし

2. 論文等

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
前原和明	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就労アセスメントについての基礎的理解ー	令和元年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト		127-136	2020
前原和明・八重田淳	米国における職業リハビリテーションの事業評価・管理の動向～第12回事業評価エクセレンス年次サミット参加報告～	職業リハビリテーション	33(2)	79-82	2020
前原和明	障害者就業・生活支援センターにおける知的障害者の就労アセスメントの実施状況	Total Rehabilitation Research			印刷中
前原和明	職業相談・カウンセリング	発達障害研究			印刷中
縄岡好晴	発達障害者に対する職業アセスメント	発達障害研究			印刷中

3. 学会発表等

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
縄岡好晴	TASH (The Association for Persons with Severe Handicaps) に参加して	日本職業リハビリテーション学会 学会通信	3月号	4	2020
前原和明・縄岡好晴・若林功・八重田淳	障害者就業・生活支援センターにおける就労アセスメントの実施の実態と課題	日本リハビリテーション連携科学学会 第21回大会 プログラム・抄録集		40-41	2020