

## 障害者の社会参加に向けた移行支援の取組みの現状と課題 ：江戸川区立障害者就労支援センターの取組みから<sup>†</sup>

鈴木 大樹\*・前原 和明\*\*

江戸川区立障害者就労支援センター\*・秋田大学教育文化学部\*\*

近年、特別支援学校から一般就労への移行を支援するための取組みの充実が社会情勢も反映して必要とされている。本研究では、特別支援学校卒業後の移行支援を視野に入れ、江戸川区立障害者就労支援センターの職業的アセスメントに関する取組みについて報告した。江戸川区立障害者就労支援センターでは、「気軽にアセスメントを受けられる仕組みづくり」を目指して取組みを行い、評価キットの作成、職業的アセスメントの理解促進活動などを行っている。このような取組みは、地域における移行支援を充実させ、地域の連携促進を促すなどの効果が見られた。これは、移行支援の質の向上に寄与するだけでなく、多機関連携の促進にも寄与すると考えられた。

キーワード：移行支援、職業的アセスメント、就労支援、社会参加

### I はじめに

近年、障害者の職業紹介及び就職件数が年々増加している（厚生労働省、2020）。2021年3月には「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定められた法定雇用率がさらに2.3%へと引き上げられることとなっている。このような中、障害当事者の企業就労への期待も高まっており、企業就労への移行促進に向けた支援の必要性も大きくなっている。

特別支援学校（知的障害）高等部の卒業生の就職状況に目をやると、就職者の割合は、年々僅かずつであるが増加している。しかし、この就職者の割合は32.9%に過ぎず、その多くの61.5%は社会福祉施設等への移行となっている（文部科学省、2018）。

特別支援教育領域では、2011年1月の中央教育審

議会に基づく職業教育の充実及び進路指導の強化、更に2017年3月告示の学習指導要領によるキャリア教育の促進といったことが言われている。単に、このような特別支援教育の教育の流れのみならず、先に示した障害者雇用に関する社会情勢からは、卒業後の社会参加を視野に入れた教育の実施が、特別支援学校の教員にも期待されている。

このような中で、現在、企業就労への移行に向けた支援が必要とされている。就労支援の領域において、この移行支援は「学校教育の場から、就労等により社会参加していくこと」（職リハ用語検討研究委員会・編、2002）を指す。移行というと、単に次へ移るというように、点と点の接点でバトンタッチするというイメージを持つかもしれない。そうではなく移行支援は、移行場面の様々な活動を含むプロセス（Tooman, M.L., Grant Revell Jr, W. & Melia, R. P., 1988）として捉える必要がある。また、単に一時期の移行ではなく、生涯に渡る発達を支えるものであり（Szymanski, E.M., 1994）、単なる状態変化ではなく、動的なプロセス（Trach, J.S., Oertle, K.M. & Plotner, A.J., 2014）を持つ支援である。

内海（2004）は、特別支援教育からの移行支援に

2020年12月25日受理

<sup>†</sup>Daiju SUZUKI\* and Kazuaki MAEBARA\*\*, Current status and issues of transition support efforts for social participation of persons with disabilities: From the efforts of the Edogawa Ward Work Support Center for Persons with Disabilities

\*Edogawa Ward Work Support Center for Persons with Disabilities

\*\*Faculty of Education and Human Studies, Akita University

における課題として、「生徒の移行支援計画の策定への主体参加」と共に、「移行支援計画を実行していくための仕組み及び環境整備」を挙げている。このように、特別支援教育を含めた移行支援における一つのアプローチとして、移行支援を実行するための仕組み作りが求められる。

本研究では、障害者福祉サービスの利用に求められる個別の支援計画作成のための職業的アセスメントに着目する。2015年4月より、サービス等利用のために個別の支援計画を作成することが求められ、就労アセスメントと呼ばれるアセスメントが実施されることとなった。なお、職業的アセスメントとは、この就労アセスメントも含めた就労支援における広範なアセスメントを包括する支援概念である。

就労アセスメントは、支援対象となる障害者が最も適した働く場に円滑に移行し、かつ安定して働き続け、働く力を伸ばしていくための支援である。就労アセスメントでは、障害福祉サービスでの支援開始にあたっての就労能力や生活状況などに関する情報の把握が行われている（厚生労働省、2015）。この就労アセスメントは、特別支援学校の新規卒業予定者においても行われている。卒業後すぐに就労継続支援B型事業所を利用する場合には、在学中に就労アセスメントを実施することが求められる。

このような職業的アセスメントが支援において活用されない場合、利用者は、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ない可能性がある。

特に、社会資源や就労支援に関する研修などの情報が少ない地方部においては、一度決定した進路などがその後の状況で変わることが少なく、主体的な選択に基づく進路等の決定を支援することが必要である。よって、この最初の移行の機会となる特別支援学校からの移行は大変重要な機会でもある。これまで、この職業的アセスメントに関する実践について検討した研究はほとんど見当たらない。

そこで本研究では、障害福祉サービスなどへの移行の場面で行われる職業的アセスメントの実践を取り上げる。この実践に基づき、特別支援教育を含めた移行支援の改善の視点について検討する。

## II 方法

### 1 研究方法論

特別支援学校からの移行支援のあり方に関する研究は、これまで十分に報告されていない。今後の更なる実践へと継承発展されていくためには、現状と課題についての実践報告などの基礎的資料が必要である。特に、特別支援教育を含めた移行支援のあり方を検討するにあたり、福祉領域における移行場面における職業的アセスメントの取組みを取り上げる。

### 2 方法

本研究では、職業的アセスメントの実践の取組みを実践事例として取り上げ、移行支援の視点等について検討する。

### 3 実践の内容

#### (1) 対象施設

本研究では、地域の支援ネットワークを活用した職業的アセスメントの取組みを行う江戸川区立障害者就労支援センターを対象施設とする。

江戸川区立障害者就労支援センターは、江戸川区在住の障害者の一般企業等への就労に関する相談をはじめ、就労面及び就労に伴う生活面の支援を行っている。2002年4月に区市町村障害者就労支援事業が開所し、2005年5月には就労移行支援事業、2018年4月には就労定着支援事業、2020年度から指定相談支援事業を開設している。

2020年9月末現在の利用登録者数は1,883人である。その内訳は、知的障害1,068人、身体障害258人、精神障害572人、手帳なしの者71人（障害重複含む）である。

2019年度の新規登録者数は225人（その内、特別支援学校等からの新規登録者は82人）、就労支援及び生活支援における支援件数は17,000件以上にのぼる。このように、登録者数（全体・新規共に）と支援件数が多い点が特徴である。

#### (2) 所在地域の状況

2020年9月末現在、江戸川区立障害者就労支援センターが所在する江戸川区には、就労移行支援事業所が15事業所、就労継続支援B型事業所が28事業所、就労継続支援A型事業所が5事業所、相談支援事業所が45事業所ある。その他、地域活動支援センターI型として、精神障害者就労支援事業を3事業所、

高次脳機能障害者支援事業を1事業所で実施しており、他地域に比べて社会資源が豊かな地域である。

#### 4 研究倫理

本研究では、江戸川区立障害者就労支援センターの実践の枠組みについて報告することとし、支援対象者の個人情報等は取り扱わないこととする。

### Ⅲ 結果

#### 1 「気軽にアセスメントを受けられる仕組みづくり」を目指して

従来、江戸川区立障害者就労支援センターも含めて江戸川区にある支援機関は、アセスメントを面談に基づく聴取中心で行ってきっていた。その結果、続く就労支援の中で、支援が上手くいかなくなってしまふこと、支援者の認識と利用者の理解のズレから利用者との支援協働が上手くいかないことが多々あった。

これらのような経験や同様に地域の中での就労支援の向上を望む声を受けて、江戸川区立障害者就労支援センターは「地域のなかで誰もが気軽にアセスメントを受けられる仕組みづくり」を開始した。

次に、希望する人がアセスメントを気軽に受けられる状況を目指して、江戸川区立障害者就労支援センターでは、インテークによりニーズを3段階に振り分け、各段階に応じた職業的アセスメントを実施することとした。この3段階は表1の通りである。

第1段階は、現在の利用者の状況を確認する面談中心のアセスメントである。この段階では、職業的アセスメントとして、面談を基本とした聞き取り調査を行っている。そして、職業的な興味・関心及び希望、自らの長短所といった現状の把握、そして、利用者へのフィードバックまでを行っている。

第2段階は、個別の支援計画の策定及び再策定に向けた併設する就労移行支援事業所を活用した模擬的就労場面でのアセスメントである。1～2週間程

度就労移行支援事業所に通所する中で、後述する評価キットやワークサンプル幕張版(MWS)などを実施している。この段階では、第1段階の職業評価では把握しにくい、作業耐性や職務能力、職場適応のためのコミュニケーション能力などをアセスメントしている。また、今後の一般就労への移行に向けて継続的な訓練が必要な課題と支援環境あるいは就業後の職場において求められる配慮について明らかにすることを目指している。

第3段階は、職業リハビリテーションの中核的支援機関である地域障害者職業センターへの紹介である。具体的には、東京障害者職業センターに利用者を紹介し、職業評価を実施してもらっている。地域障害者職業センターを利用することで、その後の職業リハビリテーションに関する支援(例えば、ジョブコーチ支援など)に繋げていくことを目指した活動でもある。

以上、このようにインテーク面談の機能を強化し、この3段階に利用者ニーズを分類することで、ニーズに対応した職業的アセスメントを実行する仕組みを作り上げた。

#### 2 職業的アセスメントの内容

江戸川区立障害者就労支援センターの特徴的な職業的アセスメントの内容を紹介する。主に併設する就労移行支援事業所を活用して、「面談によるアセスメント」、「作業によるアセスメント」、「企業(職場環境等)アセスメント」の三つを実施している。

特に、「作業によるアセスメント」としては、「作業」、「訓練」、「評価」の3ステップで、作業遂行力だけでなく、生活習慣や社会性等のソフトスキル面でのアセスメントを行っている。

また、江戸川区立障害者就労支援センターでは、独自に評価キットを作成し、職業的アセスメントにおいて用いている。その他、施設外での職場体験実習等を通じては実際の職場環境への適応能力なども

表1 職業的アセスメントの段階

ニーズ	段階	内容	実施場所
「状況の確認」など	第1段階	面談等	自機関
「支援計画の策定」など	第2段階	模擬的就労場面を用いた評価	自機関
「専門的支援への移行」など	第3段階	地域障害者職業センター等への紹介	他機関



アセスメントしている。

特に、江戸川区立障害者就労支援センターは、前述したとおり、「地域のなかで誰もが気軽にアセスメントが受けられる仕組みづくり」を目指している。そのため、協力関係にある就労移行支援事業所に対して、「就労アセスメント実施マニュアル」、「職業評価表ほか様式一式」、そして「専用評価キット（4つのツール）」（図1）を配布している。また、事業所及び支援者がアセスメントへの難しいイメージを払拭できるように各種マニュアルの整備と配布を行っている。その他、職業的アセスメントへの取組みが身近に感じてもらえるように、配布する評価キットは100円均一ショップでも購入できる消耗品などを使用して作成している。

そして、実際の支援場面での活用促進と共に、年3～4回程度、江戸川区内就労移行支援事業所勉強会を開催し、職業評価表の改訂や評価キットの見直しに関する話し合いの機会を定期的に設けている。このようにして区内の就労移行支援事業所のアセスメントにおける質の向上を目指している。

また、このような対応は、特別支援学校卒業生の進路決定の一助ともなっている。特別支援学校卒業後すぐに就労継続支援B型事業所を利用希望する場合には、制度に基づき就労アセスメントを実施することが必要である。これは、一般的に「直Bアセス

メント」と呼ばれている。毎年、この直Bアセスメントで多くの方が就労支援につながってくる。この対応において、本取組は、各事業所及び支援者間での情報共有や認識の統一に寄与しており、結果的にアセスメントの視点や評価内容の差が生じないという質の向上につながっている。

### 3 取組みの効果

#### (1) 就労の可能性を広げる支援

江戸川区立障害者就労支援センターにおける職業的アセスメントを希望者全てが受けることができることを目指した取組みは、単に定型的な判断による就労の可否ではなく、利用者の就労の可能性を広げていくための機会となっている。また、職業的アセスメントの結果は、各事業所や利用者へフィードバックしており、単なる情報収集ではなく、実際の就労支援に役立ててもらえることができている。

このように、希望者が気軽に職業的アセスメント受けるための取組は、単に一般就労の可否の判断ではなく、利用者のニーズを的確な把握とニーズに応じた支援の検討を可能としている。

#### (2) 企業就労を視野に入れた支援

職業的アセスメントの取組内容を改善していくことは、「どのような環境のもとで」、「どのような支援をすれば」、「どのような職業能力が発揮されるか」



図1 専用評価キット

を把握するという企業における就労支援を提供する上で有益な視点を得ることができている。これは利用者の状況のアセスメントにとどまらず、企業開拓及び企業アセスメントの視点を意識することにつながっている。

### (3) 地域における連携促進

職業的アセスメントを通じて、地域における支援機関との連携が可能となっている。さらに、連携する支援者同士で地域の社会資源を把握する機会となっている。これまで、特別支援学校卒業後の進路を「企業就労」か「福祉就労」と多くの保護者が2択で考えられている状況の中で、就労移行支援事業所等での「職業訓練を通じた企業就労」も選択肢としてあることを知ってもらう機会ともなっている。

就労移行支援事業所は、常に利用者確保の課題を抱えながら運営している。江戸川区立障害者就労支援センターの職業的アセスメントの質の向上に向けた取組みは、企業就労に向けての訓練を選択する利用者との出会いの機会を拡げ、地域の多機関連携の促進につながっている。

## IV 考察

### 1 移行支援における視点

江戸川区では、主に特別支援学校高等部3年生の夏休み期間を利用して就労アセスメントを実施している。毎年20～30人程度対象者がおり、区内の就労移行支援事業所と協働し1人あたり3日間の就労アセスメントを実施している。肢体不自由等の理由で通所することが難しい生徒の場合には、訪問型の就労アセスメントを柔軟に対応できるようにしている。就労経験がない者についても3日間を基本として就労アセスメントを実施している。

このように、職業的アセスメントを重要な支援の一つとして捉えて実施する機運が高まっている。本研究で報告した取組は、利用者の一般就労への移行に向けて、支援者及び事業所がこの先の支援計画・支援方針を立案していく上で、有効な情報源となっていると考えられる。

加えて、江戸川区立障害者就労支援センターの利用者でない障害者においても、就労系障害福祉サービス事業所への再利用を希望する際に、福祉事務所より支給決定の判断材料として職業的アセスメントの実施依頼を受ける場合がある。この場合は、主に就労移行支援事業所への再利用を希望していること

が多い。しばしば、福祉事務所（ケースワーカー・保健師）の見立てと当事者の利用希望の間の認識のズレが生じている。この場合、職業的アセスメントを通じて得られた客観的な情報は、このような本人と支援者間の認識のズレを小さくするような介入を可能とする。職業的アセスメントの仕組みを整備することは、このような移行支援の窓口として、支援対象者のニーズ把握を丁寧にできるだけでなく、本人との協働を促し、その後の的確な支援につなげていくことができる可能性があると考えられる。

### 2 多機関連携の促進と課題

次に本研究で取り上げた江戸川区立障害者就労支援センターの職業的アセスメントを用いた地域づくりは、職業的アセスメントを介して地域の関係機関をつなげるという機能も果たしていた。

職業的アセスメントは、個別的就労支援における視点を提供するだけでなく、移行支援としての方針である個別の支援計画の策定に寄与するものである。八重田ら（2000）は特別支援教育と職リハの連携を促すための鍵として個別の支援計画を作成することの必要性を提起した。

このように、アセスメントを介した情報の共有や他の機関とのコミュニケーションは単に連携を促すだけでなく、個々の事業所の個別の支援計画を改善することが考えられる。これは、最終的には、利用者に対して、質の高い移行支援を提供することを可能とすることが期待できる。

### 3 今後の課題

職業的アセスメントの対象者には、特別支援学校等卒業後に就労継続支援B型事業所の利用を希望する人だけでない。例えば、『卒業後に「生活介護」か「就労継続支援B型事業所」の利用にするか迷っているケース』、『卒業後に「就労継続支援B型事業所」の利用を進路目標にしているケース』、『卒業後に「就労継続支援B型事業所」か「就労移行支援事業所」の利用に在学中で迷っているケース』、『卒業後に「就労継続支援B型事業所」か「就労継続支援A型事業所」の利用に在学中で迷っているケース』、『卒業後は企業等就労を目標に就職活動をしてきたが「就労継続支援B型事業所」の利用に進路変更するケース』など、職業的アセスメントの実施の対象となる事例は多様である。

また、近年は、就労経験がない者も多くあり、「中学校卒業後から就労経験がない者や高等教育の段階で中退してしまった就労経験がない者」、「ひきこもりによる就労経験がない者」、「雇用契約を締結するなどしっかりとした就労経験がないニートのケース」、「就労経験がない退院後の精神障害者のケース」、「就労経験がない触法ケース」などの対応が求められるはじめている。

このような多様なケースに対応するためにも、そして、就労継続支援B型事業所への利用のために就労アセスメントが事務手続き上で必要なこととして実施されるのではなく、職業的アセスメントとしての確に実施できるような仕組みを作り上げていくことが必要である。このための地域の連携の基盤を作り上げていくことが必要とされているのではないだろうか。

今後は、このような多様な事例に対応できるように、職業的アセスメントの取組みを介して、福祉サービス事業所の職業的アセスメントの質の向上と多機関連携の更なる促進に向けて取り組んでいくことが必要であると考えられる。

## V おわりに

本研究では、江戸川区立障害者就労支援センターにおける職業的アセスメント実施促進に向けた取組みについて報告を行った。このような知見は、これまで十分に共有されておらず、今後の特別支援学校からの移行も含めた一般企業への移行支援の仕組みを検討していく上で貴重な参考資料となると考えられる。

その上で、本研究の限界は、あくまでも関東圏における一つの事例報告にとどまっているということである。そのため、更なる実践での一般化や他地域での応用に向けた検討が必要であると考えられる。そのため、取組みの成立条件の検討や職業的アセスメントの支援に必要な本質的要件は何か、特別支援学校との連携に向けては何をすればよいのかといった検討をさらに行っていくことが求められる。これらは今後の課題としていくこととしたい。

## 付記

本研究は、厚生労働科学研究費補助金「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（20GC1001）」の

助成を受けた。

## 文 献

厚生労働省（2020）：令和元年度・障害者の職業紹介状況等。

〈<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000641906.pdf>〉（2020年6月23日）。

文部科学省（2018）：特別支援教育資料（平成29年度）。

〈[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/material/1406456.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1406456.htm)〉（2020年1月6日）

職リハ用語検討研究委員会・編（2002）：職業リハビリテーション用語集 第2版。日本職業リハビリテーション学会。

Tooman, M. L., Grant Revell Jr, W. & Melia, R. P. (1988) : The role of rehabilitation counselor in the provision of transition and supported employment programs. Rubin, S. E. & Rubin, N. M. (Ed.) Contemporary Challenges to the Rehabilitation Counseling Profession. Paul. H. BROOKES Publishing CO. Baltimore Maryland.

Szymanski, E. M. (1994) : Transition: Life-Span and Life-Space Consideration for Empowerment. Exceptional Children, 60(5), 402-410.

Trach, J. S., Oertle, K. M. & Plotner, A. J. (2014) : Transition from School through process to outcomes. Strauser, D. R. (Ed.) Career Development, Employment and Disability in Rehabilitation From Theory to practice. Springer Publishing Company, LCC New York.

内海淳（2004）：新たな進路指導・「移行支援」への転換。松矢勝宏（監修）「主体性を支える個別の移行支援」大揚社、9-28。

厚生労働省（2015）：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-Shakaiengokyokushougaihoukenufukushibu/0000093130.pdf>〉（2020年12月4日）。

八重田淳・柴田珠里・梅永雄二（2000）：学校から職場への移行ーリハビリテーションサービス連携の鍵。職業リハビリテーション、13、32-39。

### Summary

In recent years, it has been necessary to enhance efforts to support the transition from special schools to general employment, reflecting the social situation. In this study, we reported on the efforts of the Edogawa Ward Work Support Center for Persons with Disabilities regarding vocational assessment, with a view to supporting transition after graduating from a special school. The Edogawa Ward Work Support Center for Persons with Disabilities is making efforts with the aim of "creating a system that makes it easy to receive assessments," creating evaluation kits, and promoting understanding of vocational assessments. Such efforts have had the effect of enhancing transitional support in the region and promoting regional cooperation. It was thought that such efforts would not only contribute to improving the quality of transition support, but also to promoting multi-institutional collaboration.

**Key Words** : Transition Support, Vocational Assessment, Work Support, Social Participation

(Received December 25, 2020)