

令和 2 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

**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**

令和 2 年度 総括研究報告書

研究代表者 前原 和明

令和 3（2021）年 5 月

目次

I. 研究総括報告	2
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（概要）	3
II. 研究報告	10
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—就労アセスメントについての基礎的理解—	11
日本における職業的アセスメントの実施状況及びその観点についての文献レビュー	27
就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドラインの検討	37
就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けた議論すべき課題の明確化	54
就労支援における職業リハビリテーション機関との連携状況について	66
発達障害者の就労アセスメント場面における介入方法	86
大学における障害学生の就労アセスメントの実態	94
高次脳機能障害者の多職種連携に関する調査研究	100
就労アセスメント実施マニュアルの改訂の取組	105
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	108
巻末資料	111

Ⅰ. 研究総括報告

令和2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（概要）**

研究代表者 前原 和明 （秋田大学）

研究要旨

本研究では、常日頃の支援と密接に関連し、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職業的アセスメントの活用促進に向けた調査を実施した。まず、我が国の職業リハビリテーション領域を中心に就労アセスメントを含む職業的アセスメントについて文献調査から実態等について整理した。次に、職業リハビリテーション及び就労支援の専門家に対しデルファイ法を実施し、就労系障害福祉サービス事業所において職業的アセスメントを実施促進するためのガイドライン及び将来的に解決すべき課題について検討した。これらの調査等に基づき、研究班で検討し、必要性の高い職業リハビリテーション機関との連携状況に関する調査、近年増加する発達障害者に対する BWAP と呼ばれるアセスメントツールを用いた実践、注目が集まる高等教育機関でのアセスメントの実施に関する調査、就労支援者における知識の不足が課題といわれる高次脳機能障害者の支援方法に関する調査を行った。以上の調査結果を踏まえ、厚生労働省の作成した就労アセスメント実施マニュアルの改訂作業を行い、「職業的アセスメントハンドブック」及び「改訂版・就労アセスメント実施マニュアル」を成果物として作成した。

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（大妻女子大学・人間関係学部／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・産業技術学部／特任助教）

A. 研究の目的

就労系障害福祉サービスの利用者を中心として障害者の職業的自立の促進に向けては、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

を共通認識することが必要不可欠である。特に、就労支援において定着支援がしばしば注目されているが、むしろ就労アセスメントは、常日頃の支援と密接に関連し、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、移行支援のプロセスにおいて大変重要な支援となる。

これまでに作成されてきた就労アセスメント実施マニュアル及び平成 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」を踏まえて実施した平成 31 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「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」では、就労アセスメントの実施に係る課題と外部の専門家によるコンサルティング効果が明らかになった。そして、就労アセスメントに関して障害特性に応じた適切なアセスメントを実施するための専門的知識及びマンパワーの不足が課題として考えられた。この調査結果を踏まえると、一般就労への移行に向けての支援経験の更に少ない就労系障害福祉サービスで、就労アセスメントを実施することの困難さがあると考えられる。以上より、就労アセスメント選択及び実施、マンパワーの不足を解消するための有機的な連携による就労アセスメントの実施促進が望まれる。

このためには、就労アセスメントの支援フローを検討し、支援モデルの整備が必要である。また、これに関連する実証的なデータ等の情報を盛り込み、就労系障害福祉サービス事業所が十分に活用で

きる「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂作業が必要である。

よって、本研究の目的は、就労アセスメントの支援フローを検討し支援モデルの整備を行うこととする。また、これに関連する実証的なデータ等の情報を盛り込み、就労系障害福祉サービス事業所が十分に活用できる「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂作業も併せて行うこととする。

B. 研究の実施経過

文献調査に基づき職業的アセスメントの実施実態等を把握した。その調査に基づき研究代表者及び研究分担者間で共同しつつ各種調査を行った。得られた調査結果に基づき研究代表者及び研究分担者でマニュアル改訂の方向性を検討し、マニュアルの改訂作業を行った。改訂に際して盛り込むこととした事例等の情報については、研究分担者等から研究協力者に依頼して収集した。

C. 研究結果の概要

1.1 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—就労アセスメントについての基礎的理解—

障害者の職業リハビリテーション領域における職業的なアセスメントに関する文献を収集し、実践情報の整理の観点からナラティブレビューを行った。職業的アセスメントには、面談、標準化検査、職務分析、ワークサンプル、模擬的就労、現場実習といった内容があり、アセスメントを実施する時期（事業所利用開始前、利用中、求職段階、企業就労への

移行段階など）とアセスメント実施の目的に応じて、随時、このような職業的アセスメントが行われていた。これは、単に、就労支援の実践とは別に行われているのではなく、就労支援の中に取り入れて実施されていることが特徴である。職業的アセスメント実施のポイントとしては、観察評価と職業準備性がある。これらを支援者が意識することが就労支援の実践の中でアセスメントを実施するポイントであった。この種のアセスメントは、一つの機関で完璧に実施することは難しいと言え、多様な機関が連携する多機関連携の中で情報を共有しながら実施する事が必要になると言える。

1.2 日本における職業的アセスメントの実施状況及びその観点についての文献レビュー

日本における職業的アセスメントの実施状況及びその支援の観点を把握することを目的に文献調査を実施した。ここでは、文献検索エンジンである CiNii を用いた。最終的には 20 件の文献を調査対象とした。得られた文献は、事例研究、文献研究、地域実践、調査研究の種別に分類された。職業的アセスメントは、就労支援のプロセスにおいて非常に重要であると捉えられていた。しかしその一方で、日本において関連する研究は少なく、就労支援の発展に向けては更なる調査研究の実施が求められると考えられた。また、職業的アセスメントの実践上のポイントとして、①就労支援の手立て等を検討するために必要であること、②支援機関間の連携促進のためのツールと

なること、③自己理解の促進等の相談支援に活用されることが有用であることの 3 つが明らかになった。就労支援場面において、職業的アセスメントの実施促進に向けては、アセスメントツールの普及や研修等による知識獲得が目指される一方で、実践現場の支援者がアセスメントをどのように用いて、どのように実践に活用していくのかという実用的な観点での研究が今後求められると考えられた。

1.3 就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドラインの検討

就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドラインの検討を行った。20 名の就労支援の実践者及び研究者から構成される専門家に対してデルファイ法を実施した。2 回の予備調査に基づき、職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドライン案を作成した。最終的に、専門家間の回答の一致率が 90% 以上のものをガイドラインの項目として確定し、7 領域、37 項目からなる就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進のためのガイドラインとして確定をした。今後は、このガイドラインの実践現場での有用性の検証が必要であり、職業的アセスメントを十分に実施している機関におけるガイドラインの実行状況などの検討が必要である。

1.4 就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けた議論すべき課題の明確化

就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けた議論すべき課題の検討を行った。20名の就労支援の実践者及び研究者から構成される専門家に対してデルファイ法を実施した。2回の予備調査に基づき、職業的アセスメントの実施促進に課題の項目一覧を作成した。最終的に、専門家間の回答の一致率が高い項目を議論すべき課題とし、5領域、17項目からなる就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けて議論する必要がある課題として確定をした。今後は、この課題の解決に向けた具体的取り組み及び制度整備などに向けた検討が望まれる。

1.5 就労支援における職業リハビリテーション機関との連携状況について

近年、障害者の就職件数が大幅に増加する中で、就労系障害福祉サービスから一般企業への就職に向けた移行支援の取り組みにも期待が高まっている。本研究では、この移行支援の質の向上に向けて、就労支援における連携状況と就労支援に関する知識及びスキルの実態について調査した。L県の全246所とM県の全435所（いずれも2020年4月1日現在）の就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所、相談支援事業所を調査対象として郵送調査を行った。職業リハビリテーション機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、公共職業安定所）との連携状況及び役割理解と就労支援に関する知識及びスキルの所持状況の

関係性を分析した。いずれの機関も職業リハビリテーション機関との連携状況は低かった。また、知識及びスキルにおいて特にアセスメントによって把握される就労支援の実践に有用な情報については知識及びスキルが生活面の情報に比べて、より低いという状況が確認できた。就労支援の機会を活用してこの種の伴走型の支援機関と連携することは、事業所内での支援の充実や移行支援の促進につながると考えられた。

1.6 発達障害者の就労アセスメント場面における介入方法

発達障害の職場定着では、日常生活スキル、コミュニケーション能力、対人関係といった仕事を遂行する際に必要となる「ソフトスキル」が、仕分け作業やPC入力といった特定の作業ができるかできないかという「ハードスキル」よりも、離職理由になることが多い。そのため、「ソフトスキル」の把握が含まれた実態把握のための検査ツールが必要となり、且つ簡易的に取り組めるアセスメントツールが就労支援現場においては求められる。このようなソフトスキルに対し、米国で有効なアセスメントの一つとして紹介されているのが、オハイオ州コロンバス州立大学教授のBeckerが開発したBecker Work Adjustment Profile 2（以下：BWAP 2）である。このBWAP 2は、仕事そのものの能力であるハードスキルだけではなく、就労および職場定着に必要とされる身だしなみや時間管理、人とのかかわりなどのソフトスキルの評価項目が多数取り入れられている。この

BWAP2 を活用した実践事例について紹介をした。この活用は、支援者のみならず本人も視覚的に現状を理解することにつながり、多機関連携を促進するための視点として、この種のツールを活用することの有効性が示唆された。

1.7 大学における障害学生の就労アセスメントの実態

近年、大学に在籍する障害学生が急増し、その特性は多様化している。就職支援の文脈においても、卒業後に一般企業ではなく社会福祉施設等へ入所する者の割合が高まりニーズが変化している。多様なニーズに対応するため、今後は就労アセスメントにおいて就労支援機関と大学との連携機会が増大してくることが想定されることから、大学で就職支援を行う担当者がこれまでどのような手法を用いて障害学生の就労準備状況を評価してきたのか明らかにすることを目的とした調査を行った。該当する大学担当者 400 名を対象とした質問紙調査の結果、大学においては主にヒアリングによってアセスメントが行われていることが明らかとなった。

1.8 高次脳機能障害者の多職種連携に関する調査研究

本研究では、勤労世代の高次脳機能障害者に対する地域連携の実態と連携における課題を明らかにすることを目的として、高次脳機能障害者の就労支援を行っている医療機関に在籍している職員 3 名にインタビュー調査を実施した。得られた語りからの質的データ分析により、

【医療機関と就労支援機関の役割分担の明確化】、【本人の障害認識への支援】、

【途切れない支援体制】の 3 つのコードが抽出された。高次脳機能障害者の地域連携には、急性期医療機関から地域生活や職業生活に向けた途切れのない支援と、高次脳機能障害者特有の障害認識に対する課題への働きかけに焦点を当てた、適時適切な支援体制の確立の必要性が示唆された。

1.9 就労アセスメント実施マニュアルの改訂の取組

就労系障害福祉サービスの利用者を中心として、障害者の職業的自立の促進に向けては、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を共通認識することが必要不可欠である。特に、就労支援において定着支援がしばしば注目されているが、むしろ就労アセスメントは、常日頃の支援と密接に関連し、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、移行支援のプロセスにおいて大変重要な支援となる。そこで、本研究では、「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂の検討を行った。その結果、現行のマニュアルにおける課題として、職業的アセスメントに関する知識の理解を前提として作成されており、就労系障害福祉サービス事業所に携わる現場の支援者にとって難解であること、就労アセスメントの手続きに焦点を当てられているが、普段の支援においてアセスメントをどのように取り入れればいいのかについての解説が不足していることが考えられた。

そこで、現行のマニュアルに職業的アセスメントに関する基礎的知識を追記するために、マニュアルを二つに分冊し、一冊を「就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック」とし職業的アセスメントの基礎的内容と取り扱い、もう一冊を「改訂版・就労アセスメント実施マニュアル」とし既存のマニュアルを大幅に加筆、修正した。また、本研究の研究協力者に協力を依頼し、就労系障害福祉サービス事業所におけるアセスメントの実施事例を取り込み、普段の支援における活用の参考とできるものとして改訂した。

D. 考察及び結論

これまで、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を含む職業的アセスメントの実施促進の手助けとなる資料及び情報は少ない。そのため、先行して実施した平成 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」を踏まえて実施した平成 31 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「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」では、外部の専門家によるコンサルテーションといった支援の必要性が言われている。

今回の研究では、職業的アセスメントの実施促進に向けた一つのツールとして、就労アセスメント実施マニュアルの改訂作業を行った。特に、研究の中では、職業的アセスメント実施促進に向けた情報の不足や職業リハビリテーション

機関との連携の不足等の課題が明らかになっている。また、職業的アセスメントの方法や視点が明らかでなく、普段の就労支援の中で職業的なアセスメントをどう実行すればよいのかといった実践に情報を落とし込むことの難しさなどが示唆された。このような観点から「就労アセスメント実施マニュアル」を改訂し、就労系障害福祉サービス事業所のための職業的アセスメントハンドブック」及び「改訂版・就労アセスメント実施マニュアル」の二つを作成した。前者は、職業的アセスメントの基礎的な内容を提示するものであり、実践事例などを盛り込むことで職業的アセスメントの就労支援場面での活用を意図した。後者は、従来のものを大幅に改訂し、理解しやすさを意識して作成した。これらのマニュアルを活用することで、職業的アセスメントの実施促進の一助になると期待できる。

今後の課題としては、これらのマニュアルが実際に活用されることである。その意味で周知を図ることが重要であると言える。また、必要に応じて、これらのマニュアルとした研修などの実施も必要であると考えられる。これらについては今後の課題としたい。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

〈論文発表〉

縄岡好晴（2021）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-BWAP2 の概要及び事例-. 令和 2 年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト, 139-156

縄岡好晴（印刷中）高機能 ASD 者の就労上の課題と特性に特化した就労支援の必要性. 発達障害研究.

前原和明（2021）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 2 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. 121-138.

Maebara, K. & Nawaoka, K. (2021) A Clarification of Key Discussion Points for Promoting the Implementation of

Vocational Assessment in Employment-Related Disability Welfare Service Agencies.総合人間科学, 7, 35-52

Maebara, K., Nawaoka, K., Nishio, K., Goto, Y. & Yaeda, J. (2021) An Examination of Guidelines to Promote the Implementation of Vocational Assessment in Employment-related Disability Welfare Service Agencies. 秋田大学教育文化学部研究紀要 教育科学部門, 76, 71-79.

〈学会発表〉

縄岡好晴（2020）BWAP2 の実践事例について. 日本発達障害学会 第 55 回研究大会 学会企画シンポジウム.

G. 知的財産権の出願・登録状況
なし

Ⅱ．研究報告

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）
研究報告書

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
—就労アセスメントについての基礎的理解—

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

文献調査に基づき得られた情報から、障害者の就労支援のためのアセスメント実践についての基礎的な情報について整理した。特に、職業的アセスメントの内容、職業的アセスメントの方法について述べた後に、職業的アセスメントを各地域において円滑に実施するための視点である多機関連携に向けた視点について示した。

A. 研究目的

ここでは、後続の研究に向けて、障害者の就労アセスメントのための実践に向けた情報を整理するために必要となる就労アセスメントに関する基礎的情報を整理する。

支援対象者の情報収集をする場合に、アセスメントという言葉が使用されている。また、心理臨床の領域では心理的アセスメントといったように、領域を明示して用いられている。よって、就労支援においては「職業的アセスメント」という言葉を用いることとする。

B. 研究方法

障害者の就労支援のためのアセスメント実践に関する文献情報を収集し、実践情報の整理の観点からナラティブレビューを行った。

1.2. 職業的アセスメント

職業的アセスメントは、職業的な成長を支援するために用いられる。アセスメントした結果を職業的な探求活動などにつなげることができるように、具体的な作業または模擬的作業を系統的に実施する一連のプロセスから構成されている。また、このアセスメントでは、医学的、心理的、社会的、職業的、教育的、文化的、経済的などの包括的な側面から実施

C. 研究結果

1. 職業的アセスメントの基礎

1.1 アセスメントとは

アセスメント（assessment）とは、「査定する」や「評価する」といった意味を持つ言葉である。対人支援の領域では、

されることが求められている

(Power,P.W., 2013)。

このように職業的アセスメントは、職業という観点から包括的に実施されるアセスメントになる。しばしば、就労系障害福祉サービスの領域では、「就労アセスメント」という言葉が用いられている。この就労アセスメントは、主に就労継続支援 B 型事業の利用希望者に対して就労移行支援事業所などが行う就労面のアセスメントのことを指すものである。本テキストでは、この就労アセスメントも含め、就労支援の実践現場において広範に用いられるアセスメントを包括して職業的アセスメントとして整理して捉えている。職業的アセスメントは、就労アセスメントも包括するため、就労継続支援 B 型事業所の利用のための就労アセスメントを実施する場合の参考にもなると言える。

次に、職業的アセスメントには図 2-1-1 のようなアセスメント内容が含まれている。

図 2-1-1 のように職業的アセスメントは、職場とは別の場所で行われ抽象度の

高いアセスメントから、職場の中で行われる具体的なアセスメントまでの幅広い内容を含んでいる。就労支援においては、アセスメントを実施する時期（事業所利用開始前、利用中、求職段階、企業就労への移行段階など）とアセスメント実施の目的に応じて、随時、このような職業的アセスメントを就労支援に取り入れて実施することが大切になる。以下、Staruser,D.R.ら（2020）の整理を参考に職業的アセスメントの詳細について解説していく。

1.2.1 面談

面談は、職業的アセスメントの最も一般的な方法である。就業に向けた力の把握や対象者の全体像を理解するために行われる。この種の面談では、「就労支援のためのチェックリスト」*1 や「幕張ストレス・疲労アセスメントシート

(MSFAS)」*2 などのチェックシートを併用して実施する場合もあれば、対象者などとの自由なやり取りの中で聴取という形で実施される場合もある。対象者と

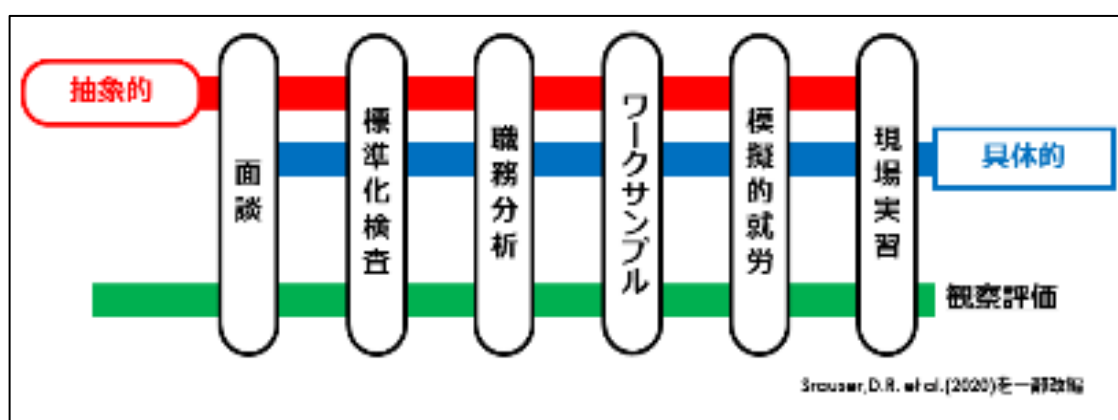


図 2-1-1 職業的アセスメントの内容

信頼関係（ラポート）に基づき、このような面談を通して、職業的な興味や職業準備性について確認・整理していくことが必要であり。

※1 就労支援のためのチェックリスト

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/30.html>

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。

※2 幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS)

http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/33_msfas.html

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、「利用者シート」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有用である。

1.2.2 標準化検査

標準化検査には、例えば「ウェクスラー式知能検査 (WAIS)」*3、「厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)」*4 といった検査が含まれる。障害のある対象者の就業に向けた可能性について理解・予測するために、上記のような標準化された検査などが用いられる。これらの検査を実施するためには、検査についての習熟が求められるが、アセスメント手続きが定まっており、簡便かつ短期間で実施することができる。その一方で、速さ、抽象的な思考、集中力が必要とされるため、重度の障害を持つ人の詳細な特性などを十分に把握できないといったデメリットもある。

※3 ウェクスラー式知能検査 (WAIS)
<https://www.nichibun.co.jp/kensa/detail/wais4.html>

※4 厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)
http://www.koyoerc.or.jp/school/assessment_tool/209.html

米国労働省によって 1994 年に開発。厚生労働省版は 1952 年に公表された後、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使用している。

1.2.3 職務分析

職務分析は、支援対象者の障害特性などを顕在化させる環境面 (職務) に焦点を置くアセスメントである。職務分析に代表されるように、職業的アセスメントでは、単に個人の特性のアセスメントだ

けでなく、環境との相互作用をアセスメントの主要な内容として含めることに特徴がある。職務分析では、座位、立位、移動のそれぞれがどの程度の割合求められる職務なのか、加えて就業時間・温度などの作業負荷の状況、作業遂行に影響を及ぼす可能性のある職場の BGM の有無などの環境状況などを総合的にアセスメントし、個人特性とマッチングしていく。実際的には、就業希望先の状況を分析した上で、就労支援における支援の観点にすることや職務分析を用いて職務とのマッチングを検討するなどの支援が想定される。先に述べた面談や次に述べるワークサンプル、模擬的就労などのアセスメントと関連づけて実施されることが有効である。

1.2.4 ワークサンプル

ワークサンプルは、仕事のサンプルといったイメージを持つ造語である。これは、仕事の一部を取り出して、それを別の場所でシミュレーションするといった形で実施される。例として、「ワークサンプル幕張版 (MWS)」*5 や「自閉症者の移行アセスメントプロフィール

(TTAP)」*6 といったものがある。標準化された検査に比べて、より具体的な器具から構成されていることが特徴である。複雑な作業における身体の動きを観察することができること、学力や知的能力に焦点を当てていないこと、ワークサンプル単独で対象者の全体像を理解することができるといった特徴を持つ。いずれもスキルの有無に焦点を当てたアセスメントができ、そのスキル実行のための

支援のあり方（例えば、補完手段の検討など）を、就業前の段階においても検討することができる。

※5 ワークサンプル幕張版（MWS）

https://www.escor.co.jp/products/products_item_mws.html

MWS は、1999 年から開発が始められた職リハにおける評価・支援技法である「職場適応促進のためのトータルパッケージ」のツールの一つである。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。従来の職業評価ツールであるワークサンプル法とは異なり、「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）。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。

※6 自閉症者の移行アセスメントプロフィール（TTAP）

「自閉症スペクトラム移行アセスメントプロフィール - TTAP の実際 -」川島書店

TEACCH とは Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped CHildren の略で「自閉症と関連するコミュニケーション障害児の治療と教育」と訳されている。この内、TTAP は学校から成人生活への移行のためのアセスメントツールである。就労場面で生じる自閉症者の課題は、機械操作や清掃、食器洗いができる等の「ハードスキル」よりも、遅刻をせずに職場に行く、身だしなみを整える、職場のルールやマナーを守れる等の「ソフトスキル」の課題が多い。このような問題を解決するための自閉症者に特化した就労移行アセスメントして開発されている。TTAP は、フォーマルアセスメントとインフォーマルアセスメントから構成される。フォーマルアセスメントは検査用具を用いて行う直接観察尺度と家庭での状況をチェックする家庭尺度、学校や事業所での状況チェックを行う学校/事業所尺度から構成され、6つの領域でアセスメントが実施される。「職業スキル」は作業遂行能力を見る一方で、「職業行動」、「自立機能」、「余暇活動」、「機能的コミュニケーション」、「対人行動」といったソフトスキルのアセスメントが行われる。特に発達障害者への具体的な介入内容の検討や構造化などの配慮の方法を検討する上で有効である。

1.2.5 模擬的就労

模擬的就労は、模擬的に企業環境を想定した就労場面を設定し、就業上のスキルや適応的行動の有無などを把握することによって特徴がある。模擬的就労場面において、職場の同僚や上司と円滑にコミュニケーションするためのスキルを持っているか、また、適応的なやり取りをしているか、我慢をしないといけないような場面だとどのように行動するか、疲れてきた際にどう行動が変化するかなど、模擬的就労場面の様々な状況を通じて、アセスメントをすることが可能である。職業リハビリテーション機関である地域障害者職業センターでは「職業準備支援」という模擬的就労場面でのアセスメントを行っている。また、就労系障害福祉サービス事業所における訓練場面を用いて実施することが可能である。

1.2.6 職場実習

職場実習は、いわゆる就業前の実習に相当する。職業選択、働く上で求められるスキル、職場における具体的な配慮や支援について検討することができる。施設外支援や職場実習などは、この種のアセスメントの場として理解することができる。このアセスメントを行う上では、支援者が対象者のニーズや希望などをしっかりと把握し、適切な職場に実習の配置をしていくことが大切になる。支援者が対象者のニーズや希望を十分に考慮して、職場実習を単なる体験ではなく、アセスメントの場としての活用ができることが支援を有効なものとする。

以上、職業的アセスメントのアセスメント内容について概観してきた。このように整理すると、この職業的アセスメントが普段の就労支援の中で普通に行っていることと近いものであるとわかるのではないだろうか。職業的アセスメントの視点を持った就労支援を実行することで、就労支援の価値を高めることができる。

1.3. 職業的アセスメントのポイント

一般的にアセスメントというと標準化検査などを用いて、個室で、時間を設定した定型的なアセスメントの実施をイメージするかもしれない。むしろ職業的アセスメントの実施の基盤には、場所や時間を選ばずに非定型的な形で行われる

「観察評価」の観点がある。

また、職業的アセスメントは、職業的観点に基づいたアセスメントである。このための視点として「職業準備性」について理解し、これをアセスメントする際の内的な参照点とすることで、円滑な実施が可能となる。

観察評価

職業的アセスメントでは、対象者個人と環境と関係性に焦点を当てることが強調される。観察評価は、職業的アセスメントにおいて、このような個人と環境との相互作用を把握するための基礎的な技術になっている。

就労支援場面などでの観察評価や標準化検査を用いる際に補完的に実行される観察評価では、「なぜそのような行動や回答を行ったのか？」や「どのような配

慮があれば、より良い行動や回答できるのか？」などの個人を支援するための「足場かけ（Scaffolding）」（Wood ら，1976）となることを検討することが必要である。この「足場かけ」とは、より難しい課題をクリアするために、“他者の準備した台を足場として利用する”といったように支援するという考え方に基づく。特に、一般企業で働く際には、この「足場かけ」の観点から、職場適応援助者（ジョブコーチ）による例示（モデリング）や介助といった作業指導につなげていくことが必要である。また、近年では就業時に安定的に働き続けるための合理的配慮の検討をすることが求められる。合理的配慮を検討する際の企業とのコミュニケーション場面においても、観察評価から得られた知見が役立つ。

例えば、企業の職務として想定される文書作成においては、作成時及び校正原稿ができた際に、誤字などがないかをしっかりと確認していくことが必要である。通常、私たちは、ごく自然と、ものさしを使い、指先で文字を指しながら文字を読み上げて、誤字・脱字の確認作業を行っている。つまり、補完手段を無意識に用いている。観察評価では、作業のミスや課題発生を、環境的な制限を改善する補完手段の使用状況などの観点から確認していくことが必要である。発達障害者においては、しばしば、この補完手段を適切に用いることができていない場合がある。実際、校正の作業において、発達障害者はできると信じて猛烈に作業を進め、多くの見落としを生じてしまう場合がある。また、見落としを最小にす

るためには、単なる複数回の見直しだけではなく、言葉の意味が頭に入らないように文字を後ろから読むなどの脳の自動的な活動を抑制するような取組みをされる方が多い。

企業の就労に向けては、この補完手段の活用を訓練することや、必要となる補完手段を配慮として依頼していくなどの支援が求められる。観察評価は、このような可能性を探索する上で不可欠な技能であり、職業的アセスメントの中核的な方法である。

職業準備性

職業準備性とは、「職業生活に必要な個人的な諸能力が用意されている状態」（松為，2020）と言われるものである。これは、個人と環境の関係性を観点として持つ就労支援において重要な視点である。この職業準備性は、就職に必要な獲得すべきスキルなどの束として、企業で働くためのハードルとしてではなく、社会の中で役割を果たすための支援の視点として用いることが支援上有効である。日々の就労支援では、どうしても目の前のスキルの獲得にとらわれてしまいがちだが、対象者の将来的な可能性（キャリア発達）を見据えるための視点として、職業生活を営む際の役割を果たすための準備事項として参照することが有効である。この職業準備性は、図 2-1-2 のように 4 段階のピラミッド型の個人特性の階層構造として表現される。

この図のように、この職業準備性がピラミッド型で表現される意味は、準備性には階層性があることを表現している。

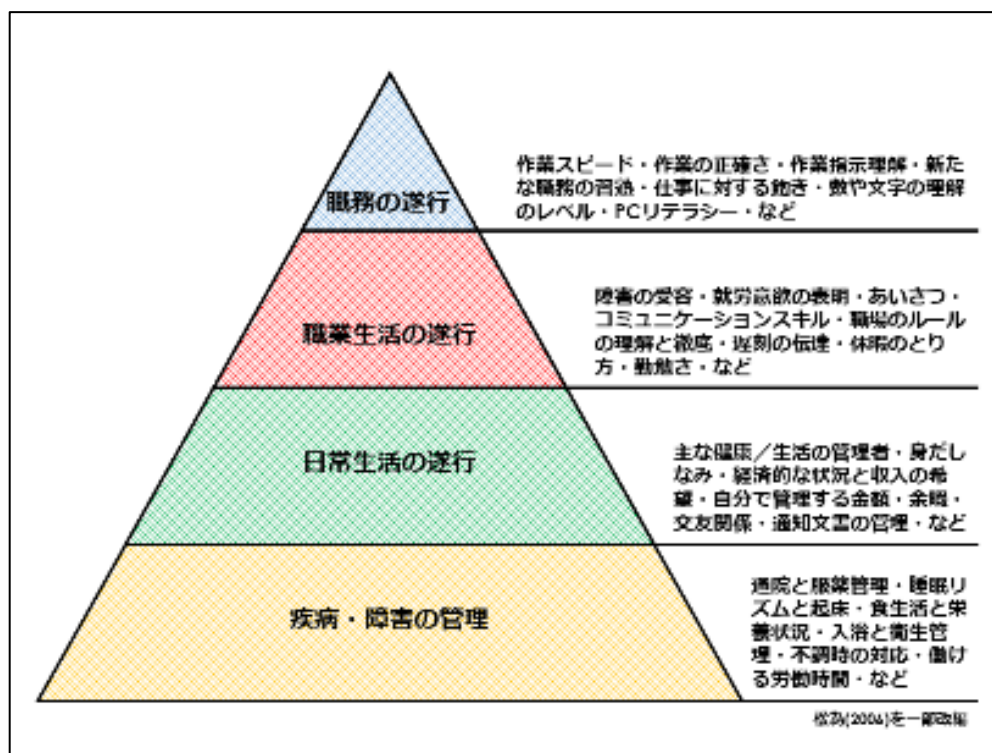


図 2-1-2 個人特性の階層構造

一般的に、働くためには、パソコンが打てる、掃除ができるといった職務スキルが重要だと考えられがちである。しかし、一般就労をする上では、そのスキルを十分に発揮する前提であるあいさつなどの職業生活の遂行に必要なこと、通勤に身だしなみ、生活維持といった日常生活の遂行、服薬管理や十分な睡眠といった疾病や障害の管理といったスキルが前提になる。この順番を逆に捉えてしまうと、職務スキルを持っていて職務をこなすことができても、職務を遂行するための環境に影響を与える職場環境への適応ができない可能性がある。これが階層性の意味である。発達障害においては、し

ばしば、職務ができるということで就職をするが、職務以外の面で、課題が生じてしまうことがあるため、課題を整理し、必要な配慮を検討し、改善可能な項目については事前に支援等で方策を検討しておくことが必要である。

もちろん、障害者は、事前に訓練したことを職場でも同じようにできるという一般化が難しく、職業準備性で必要とされる事柄には、実際に就業する中で身につくものもあると考えらる。しかし、就職先で、職場への適応と並行してすべてを支援することは、現実的に難しい。そのため、この職業準備性の観点から日頃の就労支援を見直してみると、職場で

獲得するにしても、その職場に獲得するための素地（行動の芽生え）を生み出すような支援が事前に必要と考えられる。

職業的アセスメントを実施する上では、このような職業準備性が企業の中で役割を果たすために整っているのか、整っていないとしたらどのような支援及び訓練が必要なのか、または環境にどのように働きかけて環境を調整していくのかを知るための視点として持っておくことが有効である。

2. 職業的アセスメントの方法

2.1 就労支援と職業的アセスメント

就労支援において、職業的アセスメントは対象者が、各々の働く場において、安定して働き続けることができるために重要な役割を果たす。例えば、対象者が能力を十分に発揮するための環境設定を考えたり、安定した通所を実現するための生活面の課題を解決するための手立てを考えたりする場合において、アセスメントに基づいて支援を検討することが必要になる。

このような支援は、最終的には「適切な障害者福祉サービスの利用」や「一般就労への移行」といったそれぞれが最も適した「働く場」を選択することができる、つまり個々の対象者の主体性と自己決定を支援することにつながる。

職業的アセスメントというと、利用者の能力や可能性を一定の基準を設けて判定するものと思われるかもしれない。そうではなく、むしろ職業的アセスメントは、個々の利用者のニーズに応じた働き方を検討することや個々人の能力を最大

限発揮するための環境を把握するために実施されるものである。

もちろん、この環境には、働く場だけではなく、生活の場も含まれる。つまり、職業的アセスメントでは、利用者の将来の地域における職業生活も含めた暮らし方を検討するための方法とも言うことができる。

2.2 職業的アセスメントを介したコミュニケーション

職業的アセスメントは、単に情報を得るためだけに実行するものではない。このアセスメントをきっかけにして、利用者のニーズに応じた個別支援計画を作成することや、利用者の自己決定を支援するための相談につなげていくことが大切になる。

この際、重要となることが個々の利用者や保護者などとのコミュニケーションである。例えば、利用者とアセスメントで得られた現状と改善のための工夫などについて、利用者と話し合うことができれば、利用者は自分自身の職業的な力について自己理解をすることができるかもしれない。また、自分の目標を見つけることができれば、前向きにモチベーションを持った生活ができるかもしれない。

なお、このようなコミュニケーションをとる上では、就労支援の支援内容等を説明する資料をあらかじめ準備しておくことが有用である。福祉サービスや一般就労に関する支援内容や支援機関についての理解を促すような資料があれば、利用者のニーズをうまく引き出すことができる。また、利用者や保護者も具体的な情

報がつかめ、現状理解と将来的な可能性について検討することができる。

また、関係する支援機関とのコミュニケーションも重要である。個々の利用者の力や状況は少しずつ変化していますし、場面や状況に応じて様々に変わる。一連の就労支援が行われる中で、アセスメントが記録・更新されていくことが必要である。一つの支援機関では限りがあることも、多様な支援機関がかかわることで様々な幅の広いニーズを満たすことができる可能性がある。そのためにも、アセスメント情報が支援機関間で共有され、連携へとつながっていくことが望まれる。

2.3 職業的アセスメントの視点

職業的アセスメントを実施する上では、アセスメントを受けた障害者本人が、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利用者が知ることを助けることが必要である。そのために、支援者は職業的なアセスメントの視点を理解しておくことが必要である。職業的なアセスメントの中核は、単にツールを用いることではなく、ツールを通しての行動を観察、情報を統合することがある。そのため、このアセスメントの視点を参考に、利用者が自分自身について理解することができるような関わりができることが有効である。

以下に、職業的アセスメントの視点の例を示します。職業準備性の一つの具体的視点として活用していただきたい。

〈職業的アセスメントの視点〉(Rubin, S. E. ら, 2016)

身体的側面	
障害状況	障害の状況（障害の進行性）
日常生活	日常生活の制限（生活を広げる力、支援の必要性）
移動	移動上の制限
支援技術の利用	支援技術の利用状況
配慮の具体例	職場で必要となる配慮や工夫
教育・職業的側面	
知的機能	学歴等の知的能力
職業能力	職務スキルの状況
教育及び職歴	必要となる訓練内容
自己認識	自らのスキル及び能力についての認識
職業的可能性	育てたい職業的な力
職業経験	過去の職業経験の詳細
スキルの所持	就職に向けて役立つスキル
関連した経験	職業選択に役立つ過去の経験

心理社会的側面	
心理的状况	心理面の課題と緩和方法
失敗への反応	失敗時に想定される反応
手当受給状況	手当等の受給状況
健康状態	健康状態と健康に対する認識
身体症状	心理面に起因する身体症状
身体制限	身体的な制限とこれについての認識
ストレス反応	ストレスの高い職務への反応
同僚との協働	同僚との協働の方法
助言への対応	助言の受け入れの仕方
就職への動機	就職に対する高い動機を持っているか
家族の協力	家族から協力の有無
家庭への介入	家庭への介入の必要性
支援阻害要因	依存などの家族関係
家庭環境	過保護さなどの家庭状況
家族の励まし	家族からの励まし等の協力可否
余暇	余暇活動の状況
文化的要因	考慮すべき慣習などの有無
経済的側面	
生計の状況	生計の状況
経済の状況	経済面での支援状況
借金の状況	借金の有無
経済的自立力	経済的自立する力の有無
職業選択に関する側面	
現在の目標に関すること	
職業的目標	興味・関心・スキルと職業的目標の一致
職業理解	希望する職業についての理解
労働情勢	地域の労働情勢（できる仕事の存在の有無）
希望と理解	希望職種を理解、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	募集要件と職務内容についての理解
職業情報	必要な職業情報の所持
希望職種	希望職種（対人または対物）の状況
職務内容	希望傾向（職務内容または求人条件）の状況
今後の目標に関すること	
職務再設計	職務を作り出す必要性
職場内支援	職場内での支援（ジョブコーチなど）の必要性
職業前支援	職業前支援の必要性
余暇活動	余暇活動の状況
就職に関すること	
作業環境	除外する必要のある作業環境
作業耐性	就職に向けての身体及び心理的耐性
採用面接	採用面接で自己アピールの方法
応募書類	応募書類の作成ができるか
支援の必要性	就職に向けて必要となる支援の詳細

就労支援をする上では、これらの職業的アセスメントの視点をすべて理解しておくことは、なかなか難しい。そのため、実際上は、職業的アセスメントツールを実施する時間を確保することや、補助的なシートなどをあらかじめ準備し、随時活用しながら支援を行うとよいと思われる。

職業的アセスメントツール：

職業的アセスメントツールをわざわざ使用しなとも、通常の就労支援の中で、一定の観察視点をもってアセスメントをすることもできる。しかし、作業範囲が限られていて得られる情報が少ないことや得られた情報を支援につなぐことが難しいといった場合がある。例えば、ワークサンプル幕張版（MWS）といった職業的アセスメントツールを利用することで、情報の収集や支援への応用がしやすくなる。また、就労支援のためのチェックリストなど、就労支援に必要な視点がリストアップされたものを参照しながら支援を進めていくことも有用である場合もある。

結果票・総合記録表：

職業的アセスメントの結果を取りまとめる用紙である結果票をあらかじめ作成しておくとし便利である。様々な職業的アセスメントツールの結果や支援場面での観察評価の結果などを結果票に取りまとめることができる。特に、アセスメント結果や支援経過を記録することは、ついつい支援の中で支援の方向性を見失いがちな際に、冷静さを取り戻し、現状

と今後について幅広く検討するための履歴記録として役立つ。また、この結果は、単に書くためのものではなく、ぜひ利用者と情報を共有するために使用していただきたい。視覚的に現状や長所などを理解する上で役立ち、自分自身の目標設定などを検討するなど相談のツールとしても利用できる。

就労パスポート：

就労パスポートとは、2019年に厚生労働省が作成した支援ツールである。これは障害のある人が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理していくだけでなく、就業先の事業主（企業）などにその特徴などをわかりやすく伝えることを可能とするための支援ツールになる。

この支援ツールはエクセル形式で作られた様式であり、障害のある本人、支援者、家族などが現状を整理する際に、一緒に様式を参照しながら協働して作り上げていくことが可能である。

しばしば支援を通してアセスメントされた状況をどのような形で一般就業の支援につなげていくのかが難しいとの声を聴くことがある。この場合、就労パスポートのような定型的な様式を用いることで、アセスメントされたことをまとめることや、アセスメントの変化を確認するなど、具体的な支援ツールとして活用していくことができる。

厚生労働省ホームページ：
就労パスポート

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/06d_00003.html

D. 考察

1. 多機関連携に向けた視点

1.1 連携の姿勢

就労支援の先進国である米国では、職業的アセスメントに関連する専門職が存在するが、日本では全く同様の支援機能を持つ専門職は存在していない。現状を踏まえると、既存の社会資源を上手く組み合わせて利用するといった観点で、職業的アセスメントの質を向上させていくことが必要である。ここで必要と考えられるのが、連携、そして、ネットワーク形成である。

連携ということは、理念として必要と理解しつつも、実際に実行に移すことは案外難しいものである。この連携をする際のポイントは、知識や理解を意識化し、俯瞰的に見るという「メタ理解」をすることである。連携は専門的知識のある支援者が無知の支援者に一方向的に情報を伝達することではない。そうではなく、連携する他の支援者の理解の状態を考慮しながら、柔軟にやり取りして、他の支援者の理解を引き出していくような関わりが必要である。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」にある支援者として、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ように支援に関する理解の状態を柔軟に変えながら一緒に理解することが必要である。しばしば、連携場面では、多様な専門性を持つ支援者と協働していくことが求められる。連携する支援機関が「全く知らない」「できない」ということを前提として、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のためのマッチングをしていくことが必要である。

その連携の先には、地域の支援機関が連携することを通じて、個々の対象者にとって必要となる職業的アセスメントが得られるような地域の就労支援のネットワーク形成が目指される。

1.2 ケース会議

最後に、連携のための具体的な場面の一つであるケース会議を取り上げる。連携は、様々な水準と次元のサービスを総合的に提供することを可能とするために、利用者に提供するサービスの質を高めることを可能とされている

(Harley,D.A.ら, 2003)。しかし、単に専門家が集まれば、連携は上手くいくということは幻想だと言われるように

(Bowen,W.T.ら,1965)、簡単そうにみえて難しいのが連携である。また、福山(2001)は、しばしば見解、意見や目標を合わせることで、他の専門職から出された意見に賛成、同意をすることが連携であると誤解されていると指摘している。むしろ、そもそも専門家とは自分一人で「何でもできる人」のことではなく、「自分の専門のことしかできないが、他

の専門家とコラボレートすると爆発的なパフォーマンスを発揮できる人」のことであるとの視点から（内田，2008）、連携のあり方をもう一度とらえ直していくことが大切である。このような連携の具体的な状況であり、また連携を促進する可能性を持つ支援場面がケース会議である。

ケース会議は、ケアカンファレンスやケースカンファレンスなどの言い方をする場合がある。ここでは、ケース会議と呼ぶ。

野中ら（2007）は、ケース会議の意義として次の6つをあげている。

- ①複数の人々が一緒に考えることによる総合的で適切な判断の達成と担当者の負担軽減
- ②参加者それぞれが、自らの知らない領域の知識や技術を学ぶことができる
- ③互いの存在や機能を知ることにより、支援者同士のネットワークが形成される
- ④ストレス性の高い業務において、参加者同士の情緒的支え合いが生まれる
- ⑤事例から学ぶことで、職員の研修機会となる
- ⑥事例を取り巻く地域の課題を発見する機会となる

しばしば、ケース会議は、実施の負担が大きいのに対して、得られるものが少ないとの認識から避けられる傾向がある。しかし、このような意義を考えると大変価値のある活動としてとらえ直すことが可能である。

次に、ケース会議を実行するメリットとして、以下の3つが挙げられる（上原，2012）。

○情報が共有できるメリット

連携するメンバーの直接または間接的に把握している情報を集約でき、支援の共通認識を持つことができる。

○判断が共有できるメリット

単に情報が集まるのではなく、連携するメンバーの判断の過程を共有しながら支援を進めることができる。

○価値観が共有できるメリット

支援の質、専門職の自立性、機関の目標及び支援内容などについて、個々の支援者の持つ価値観を有することができる。

一般就労への移行も見据えた長期的な支援を展開していくためには、就労支援に様々な支援者が関わるのが大切である。支援者が複数、そして様々に関わる中では、情報を共有すること、支援の方向性を決めること、個々の支援者の考えを理解することが求められる。このような際に、ケース会議は大変重要な役目を果たす。

支援の中では、単に客観的な事実を求めるだけではうまくいかない。一種、主観的ともとらえられがちな各支援の行為の意味の理解や解釈も共有伝達することも必要である。支援対象者の「働く上での困難性」（相澤，2012）の解決に向けた現実的な制約の中で、各支援者のパフォーマンスを最大化するような建設的な連携に向けて、そもそも構造的に「私」と「他人」は、簡単には「わかりあえない

い」ことを了解し、個々の支援者の現象を尊重していくといったプロセスが重要になりなる（京極，2008）。

ケース会議を開催するためのポイントとしては、人数や時間、場所の設定、会議の目的の明確と準備が挙げられる。また、単に一度実施して終わりではなく、目的に応じて複数回実施するなど、ケース会議を負担ではなく、例えば、交流の機会や研修の機会などと肯定的に捉え設定していくことが有効である。

以上のようなことを理解いただき、次の支援ではぜひケース会議を上手く使って連携することを目指していくことが必要であると考えられる。

E. 結論

これらの障害者の就労支援に関するアセスメントについては、本研究において実施した就労アセスメント実施マニュアルの改訂において、基礎的情報として掲載することとする。

F. 引用文献

相澤欽一（2012）. 職業リハビリテーションにおける支援の基本 日本職業リハビリテーション学会（編）職業リハビリテーションの基礎と実践 中央法規出版， 92-123.

Bowen, W.T., Marler, D. C. & Androse, L. (1965). The psychiatric team: Myth and Mystique. *American Journal of psychiatry*, 122, 687-690.

福山和女（2009）. ソーシャルワークにおける協働とその技法 ソーシャルワーク研究, 34(4), 278-290.

Harley, D.A., Donnell, C. & Rainey, J.A. (2003). Interagency Collaboration: Reinforcing Professional Bridges to Serve Aging Populations with Multiple Service Needs. *Journal of Rehabilitation*, 69(2), 32-37.

京極真（2008）. 職種の中の「壁」の越え方 助産雑誌, 62(1), 20-24.

松為信雄. (2006) .キャリア教育の課題. 松為信雄・菊池恵美子（編集）「職業リハビリテーション学 改訂第2版. 協同医書出版社. pp. 40-43.

松為信雄. (2020) .職業準備性（職業レディネス）. 日本職業リハビリテーション学会（監修）・職リハ用語集編集委員会（編集）「障害者雇用・就労支援のキーワード 職業リハビリテーション用語集」. やどかり出版. pp. 18-19.

野中猛・高室成幸・上原久（2007）ケア会議の技術 中央法規

Power, P. W. (2013). A Guide to Vocational Assessment Fifth Edition. pro-ed, Inc.

Rubin, S.E., Roessler, R.T. & Rumrill, Jr., P. D. (2016). Foundations of the Vocational Rehabilitation Process Seventh Edition. pro-ed, Inc.

Strauser, D. R., Frain, J., Frain, M. & Tansey, T. N. (2020). Vocational Assessment and Evaluation. Strauser, D. R., Tansey, T. N. & Chan, F. (Ed.). Assessment in Rehabilitation and Mental Health Counseling. Springer Publishing Company. pp. 223-282.

上原久（2012）ケア会議の技術 中央法規

内田樹（2008）街場の教育論 ミシマ社
Wood, D. J., Bruner, J.S. & Ross, G. (1976)
The Role of Tutoring in Problem
Solving. Journal of Child Psychiatry and
Psychology, 17(2),89-100

G. 研究発表

1. 論文発表

前原和明（2021）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2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. 121-138.

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし

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）
研究報告書

日本における職業的アセスメントの実施状況及びその観点についての文献レビュー

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）

研究要旨

本研究では、日本における職業的アセスメントの実施状況及びその支援の観点を把握することを目的に文献調査を実施した。国立情報学研究所（National Institute of Informatics:NII）の提供する文献検索エンジンである CiNii を用いた。職業的アセスメントに関連する文献の検索においては、「職業」&「アセスメント」及び「就労」&「アセスメント」を組み合わせて実行した。得られた計 160 件の文献のうち関連のない文献等を除外し、最終的には 20 件の文献を調査対象とした。得られた文献は、事例研究、文献研究、地域実践、調査研究の種別に分類された。職業的アセスメントは、就労支援のプロセスにおいて非常に重要であると捉えられていた。しかしその一方で、日本において関連する研究は少なく、就労支援の発展に向けては更なる調査研究の実施が求められると考えられた。また、職業的アセスメントの実践上のポイントとして、①就労支援の手立て等を検討するために必要であること、②支援機関間の連携促進のためのツールとなること、③自己理解の促進等の相談支援に活用されることが有用であることの3つが明らかになった。就労支援場面において、職業的アセスメントの実施促進に向けては、アセスメントツールの普及や研修等による知識獲得が目指される一方で、実践現場の支援者がアセスメントをどのように用いて、どのように実践に活用していくのかという実用的な観点での研究が今後求められると考えられた。

A. 研究目的

一般就労に向けては、ジョブコーチ支援といった職場定着のための支援が重要であることは言うまでもないが、支援対象者の職業的なアセスメントの支援を的確に実施していくことも重要となる。

Rubin, Roessler & Rumrill (2016) は、職業リハビリテーションのプロセスは、「評価」、「プランニング」、「支援」、「配置」の

4つの時期から構成されると指摘している。そして、この内のアセスメントの支援に相当する「評価」の支援では、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、アセスメント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。これらの指摘にあるように、アセスメントは支援対象である障害者の現状の把握をすることだけを目的に実施するものでなく、障害者の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を支援する上での基盤となる支援であると考えられていることが分かる。加えて、Strauser, Chan & Wang et al. (2014) は、職業的なアセスメント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ており、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指摘している。つまり、個々人の支援の個別性が高い障害者の個々人の目標の設定や支援の結果の振り返る際には、アセスメントが十分に活用されることが実践上有用であることが理解できる。

職業的なアセスメントというと、一般的には就労アセスメントという用語が想起される。就労継続支援B型事業の利用に当たって、50歳以上又は障害基礎年金1級受給者等を除くと、就労移行支援事業所等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われていることが必要となっており、当該アセスメントが就労アセスメントと言われている。就労アセスメントは、それを通じて、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ことが求められている（厚生労働省，2015）。就労継続支援B型事業の利用を希望する際には、相談支援事業所は就労アセスメント結果を踏まえてサービス等利用計画を作成することとなっている。その上で、就労系障害福祉サービスの利用に当たっては、各事業所においてアセスメントを行い、サービス等利用計画に沿った個別支援計画を作成することとなっている。職業的なアセスメントとは、この就労アセスメントや個別支援計画を作成する上でのアセスメントも含めた、利用者の就労支援のために行われる幅広いアセスメント全般を含めた職業的な観点から実施されるアセスメントのことである。

職業的な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ために実施されるものである。また、加えて、職業的なアセスメントを実施する上では、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 (Strauser et al, 2014)。

このように就労支援において、重要な支援であると考えられる職業的アセスメントであるが、実践現場において十分に職業的アセスメントが実施されていない現状にある (前原, 2020)。今後の障害者の一般就労への移行のための支援提供、就労系障害福祉サービス事業所における就労支援の質の向上といったことを考えると、この職業的アセスメントが実態としてどのように実施されているかなどの状況について明らかにすることが求められる。そこで本研究では、日本の職業リハビリテーション領域における職業的アセスメントの実施状況及びその観点について文献に基づき明らかにする。

B. 方法

1.1 研究方法

本研究では、日本における職業的アセスメントの実態等を把握することを目的としている。そのため、日本の職業リハビリテーション領域における文献を対象とした文献レビューを実施する。

1.2 文献検索方法

職業的アセスメントに関連する文献を検索するために国立情報学研究所

(National Institute of Informatics: NII) の提供する文献検索エンジンである CiNii

のデータベースを用い、「職業」&「アセスメント」及び「就労」&「アセスメント」を組み合わせ検索を行った。結果、2020年6月5日時点で「職業」&「アセスメント」については95件の文献、「就労」&「アセスメント」については65件の文献、計160件の文献が該当した。分析の対象とする文献を選定するために論文のタイトルや抄録を検討し、必要に応じて原文に当たり内容を確認した。その結果、職業リハビリテーションと関連のない文献104件、特集論文など学術論文ではない文献25件、検索の過程で重複した文献11件を除外し、最終的に計20件の文献を研究対象として選定した。なお、本研究では、職業リハビリテーション領域における職業的アセスメントの研究に限定し、また日本以外の文献は含めなかった (図 2-2-1)。

また、研究対象とした文献は、表 2-2-1 の通りである。

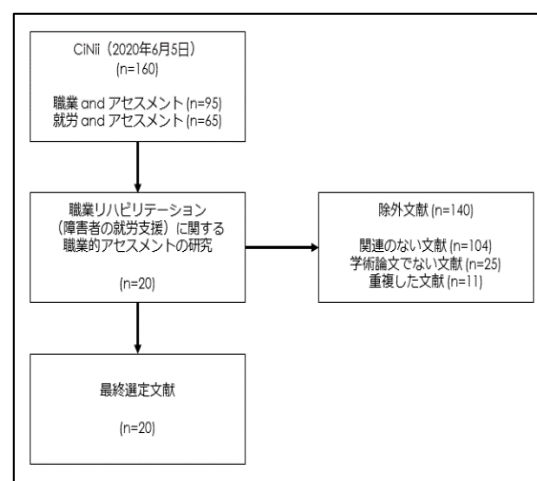


図 2-2-1 文献検索過程

表 2-2-1 研究対象文献

No.	著者	題名
1	中村 (1990)	精神障害者の就労援助における PSW のアセスメント状況と課題
2	村上 (1997)	精神障害者に対するジョブコーチ活動
3	篠垣 (2006)	A さんへの作業支援
4	野田・野田 (2008)	療育を就労へつなげる親と協働者による手探り支援
5	樋口・納富 (2010)	知的障害特別支援学校における自閉症生徒の就労支援の取り組み
6	霜田・岡田・金澤ら (2010)	知的障害生徒における現場実習にむけたアセスメント
7	山田・廣瀬 (2012)	就労支援に向けたアセスメントに関する研究
8	松田 (2013)	A 県発達障害者支援センターにおける現状と課題：成人期就労相談を事例に
9	小山・黒川・浅海 (2013)	メンタルヘルス不調に罹患した労働者の治療と就労の「両立支援」
10	後藤・斯波 (2015)	自閉症スペクトラム障害への職業準備性のアセスメントと支援
11	青山 (2016)	障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者のアセスメントに関する実践知の構造
12	松瀬 (2017)	コミュニケーション上の苦手意識が顕在化しない ASD 学生への心理臨床的アプローチと臨床イメージ
13	清水 (2017a)	自閉症スペクトラム児への就労支援に関する現状と課題
14	清水 (2017b)	TTAP インフォーマルアセスメント (CSC) 地域版の開発
15	青山・岡田 (2018)	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の構造
16	加藤・林・小山 (2018)	メンタルヘルス不調をかかえた労働者をめぐる主治医と産業医等との医療連携に関する研究
17	土屋 (2018)	社会的行動障害のある人への支援技法の使われ方についての探索的検討
18	清水 (2018)	高機能自閉症生徒の自己理解支援に関する研究
19	末富・五味・佐々木ら (2019)	発達障害学生における就労準備性を高める支援についての検討
20	矢野・下條・権 (2019)	キャリア教育の観点に基づく発達障害者教育

1.3 分析方法

分析対象とした 20 件の文献の研究手法毎に、使用等されているアセスメントツール、主たる対象障害種別、実施内容及びアセスメントの効果等に該当する記述を比較・対比した。

C. 結果及び考察

1.1 事例研究

主たる研究方法が事例研究であった文献は計 8 件あった。各文献の概要は、表 2-2-2 の通りであった。

アセスメントツールを用いた職業的アセスメントは、就労支援に携わる支援者の日々の実践の中で把握している事柄などを、概念化することの手助けとなっていた（篠垣，2006；野田・野田，2008）。標準化されたアセスメントツールは、限られた環境の中で多様な情報を得る上で有効であり（樋口・納富，2010）、様々なアセスメントツールを活用することは、支援対象者の情報処理のあり方や認知の様式を明らかにすることを助け、支援において必要となる環境調整の内容や支援手立ての検討をする上での参考になったとの報告が確認できた。このように、一般就労などの社会への移

表 2-2-2 事例研究文献の概要

No.	著者	障害	領域	アセスメントツール
1	篠垣（2006） ¹⁾	発達	福祉	AAPEP
2	野田・野田（2008）	発達	療育	なし
3	樋口・納富（2010）	発達	特別支援学校	田中ビネー、WISC、SM 社会生活能力検査、自立活動評価、面談、AAPEP
4	霜田・岡田・金澤ら（2010）	知的	特別支援学校	GATB
5	松田（2013）	発達	職リハ	面談
6	後藤・斯波（2015）	発達	福祉	職業準備性アセスメントシート
7	松瀬（2017）	発達	高等教育機関	WAIS、面談
8	清水（2018）	発達	特別支援学校	TTAP

行に向けて、障害者が取得できると良い対処法や環境面を調整するという社会への働き方といった就労支援の具体的な内容の実施を促すという状況が確認できた。また、標準化されたツールは、支援に際して連携する他の支援者との情報共有に寄与するため（樋口・納富，2010）、連携促進に有効であるということが考えられた。

特に障害者は、学校や施設で訓練し獲得してきたことが職場においてなかなか般化できないという課題がある。職業的アセスメントの実施は、般化のために必要な配慮や課題が発生する理由をメタ次元で明らかにし、実際の職場における支援においても有用な情報を得ることにつながると考えられる。その他、事例研究の中では、職業的アセスメントを実施することは、就業する際に必要となるサポートなどについて支援者のみならず、支

援対象障害者が知ることに寄与することから、支援対象障害者の自己理解を促進するためのきっかけになるとの指摘が確認できた（松田，2013；松瀬，2017；清水，2018）。

1.2 文献レビュー

主たる研究方法が文献レビューであった文献は計2件あった。各文献の概要は、表2-2-3の通りであった。

文献レビューを通して、職業的なアセスメントは社会参加やキャリア支援といった支援活動を支える上で有効であるとの報告が確認できた（清水，2017a；矢野・下條・権，2019）。また、日々の実践の中で、目の前の支援だけでなく、その支援対象障害者の将来に向けた成長などを把握する際の有用な指標として活用できると考えられる。

表 2-2-3 文献レビュー文献の概要

No.	著者	障害	領域	アセスメントツール
1	清水（2017a）	発達	特別支援学校	TTAP
2	矢野・下條・権（2019）	発達	特別支援学校	Scale for Coordinate Contiguous Career (Scale C3)

表 2-2-4 地域実践等文献の概要

No.	著者	障害	領域	アセスメントツール
1	山田・廣瀬（2012）	知的	特別支援学校	MWS
2	清水（2017b）	知的	特別支援学校	TTAP
3	末富・五味・佐々木ら（2019）	発達	高等教育機関	なし

1.3 地域実践等

主たる研究方法が地域実践等であった文献は計3件あった。各文献の概要は、表2-2-4の通りであった。

特別支援学校、高等教育機関からの移行支援場面において、職業的アセスメントが支援対象者の現状を把握するために活用されていた（山田・廣瀬，2012；清水，2017b；末富・五味・佐々木ら，2019）。特に特別支援学校からの一般就労への移行場面では、教育場面ではなかなか持ちづらい職業的観点から生徒の状況を整理することができるため、活用することが有用であると考えられる。また、高等教育機関においては、十分な就労支援のノウハウが蓄積されていない現状にあるため、卒業後の進路選択に向けた高等教育機関内での支援を明らかにする上で活用できると考えられた。

1.4 調査研究

主たる研究方法が調査研究であった文献は計7件あった。各文献の概要は、表2-2-5の通りであった。

就労支援に携わる支援者に対する調査に関する記載から、職業的アセスメントが支援に有効であるということが考えられるとの指摘が確認できた（中村，1990；村上，1997；小山・黒川・浅海，2013；加藤・林・小山，2018；土屋，2018）。その上で、職業的アセスメントの更なる実施促進の必要性（中村，1990；村上，1997）、また、関係者の連携促進への寄与（小山・黒川・浅海，2013；加藤・林・小山，2018）との指摘が確認できた。様々な調査による結果や結果を踏まえた考察から、職業的アセスメントを実施することの重要性の指摘が確認された。しかしその一方で、職業的

表 2-2-5 事例研究文献の概要

No.	著者	障害	領域	アセスメントツール
1	中村（1990）	精神	医療	なし
2	村上（1997）	精神	医療	なし
3	小山・黒川・浅海（2013）	精神	産業保健	就労可否判断の多軸アセスメント
4	青山（2016）	精神	職リハ	なし
5	青山・岡田（2018）	精神	職リハ	なし
6	加藤・林・小山（2018）	精神	産業保健	就労可否判断の多軸アセスメント
7	土屋（2018）	高次脳	医療	なし

アセスメント自体に関する調査研究は見られなかった。このような中で、青山（2016）や青山・岡田（2018）は、アセスメント支援の実践知を言語化することに取り組んでいる。おそらく職業的アセスメントの実施促進に向けては、この種の職業的アセスメントを態様とした調査研究が更に実施されることが必要であると考えられた。

D. 総合的考察

職業的アセスメントは、就労支援のプロセスにおいて重要な支援であった。しかし、その一方で、職業的アセスメントを取り扱う研究はわずかしかなかった。このわずかの研究から明らかになった職業的アセスメントの実践上の意味とは、実践場面において就労支援の手立て等を検討するための有効な情報源となること、支援機関間の連携促進のための共通言語として活用できること、自己理解の促進等の就労支援において必要される支援を展開する上で有用であることの3つと考えられた。

就労支援においては、将来的な社会参加や一般企業への就労を目指しての移行支援が展開されることが必要である。職業的アセスメントは、特に、特別支援学校や高等教育機関といった障害者に対する就労支援のノウハウが少ない場合において有効であると考えられた。これは、支援者に、教育とは異なる企業といったような環境が変わっても対応できるための支援の視点を提供することや、環境に適応するために本人と環境の間でどのよ

うな調整をすればよいのかという視点を提供するからであると考えられる。

E. 結論

これまで職業的アセスメントは、実践上の必要性の指摘は確認できるが、その内容や概念などについて十分な検討がなされていない。心理アセスメントや神経心理学的アセスメントなどに比べ、職業的アセスメントは方法や手続き、理論の概念化まではなされていない現状にある。今後の職業的アセスメントの実施促進に向けては、個々のアセスメントツールの普及や研修等による知識獲得が目指されるだけでなく、就労支援の実践現場の支援者がアセスメントをどのように用いて、どのように実践に活用していくのかという実用的な観点で概念整理及び調査研究が実施されることが必要であると考えられる。

F. 引用文献

- 青山貴彦：障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者のアセスメントに関する実践知の構造，社会福祉学，57(3)，2016，pp.29-40.
- 青山貴彦・岡田進一：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の構造，社会福祉学，59(2)，2018，pp.37-51.
- 後藤大士・斯波涼介：自閉症スペクトラム障害への職業準備性のアセスメントと支援，心理臨床学研究，33(4)，2015，pp.411-416.
- 樋口陽子・納富恵子：知的障害特別支援学校における自閉症生徒の就労支援

- の取り組み, 特殊教育学研究, 48(2), 2010, pp.97-109.
- 加藤祐樹・林果林・小山文彦: メンタルヘルス不調をかかえた労働者をめぐる主治医と産業医等との医療連携に関する研究, 日本職業・災害医学会会誌, 66(2), 2018, pp.93-98.
- 厚生労働省: 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, 厚生労働省, 2015a.
 〈<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000084412.pdf>〉(2019年12月31日)
- 厚生労働省: 障害者の就労支援対策の現状, 厚生労働省, 2019.
 〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/service/shurou.html〉(2019年12月31日)
- 厚生労働省: 令和元年度・障害者の職業紹介状況等, 厚生労働省, 2020.
 〈<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000641906.pdf>〉(2020年6月23日)
- 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, VOL.8, 2020, pp.29-38.
- 松田光一郎: A 県発達障害者支援センターにおける現状と課題: 成人期就労相談を事例に, 京都ノートルダム女子大学研究紀要, 43, 2013, pp.53-63.
- 松瀬留美子: コミュニケーション上の苦手意識が顕在化しない ASD 学生への心理臨床的アプローチと臨床イメージ, 自閉症スペクトラム研究, 14(2), 2017, pp.5-13.
- 村上裕輔: 精神障害者に対するジョブコーチ活動—その有効性と今後の課題についての検討, 職業リハビリテーション, 10, 1997, pp.39-46.
- 中村佐織: 精神障害者の就労援助における PSW のアセスメント状況と課題, 社会福祉, 31, 1990, pp.65-71.
- 野田勉・野田孝子: 療育を就労へつなげる親と協働者による手探り支援—失敗から改善へ, 情緒障害研究紀要, 27, 2008, pp.31-36.
- 小山文彦・黒川淳一・浅海明子: メンタルヘルス不調に罹患した労働者の治療と就労の「両立支援」: 厚生労働省委託「治療と職業生活の両立等の支援手法の開発のための事業」において活用した就労可否判断のアセスメント手法, 日本職業・災害医学会会誌, 61(4), 2013, pp.251-258.
- Roessler, R. T. & Rubin, S. E. (Eds.): Case Management and Rehabilitation Counseling 2nd ed, pro-ed, Texas, 1992
- Rubin, S. E., Roessler, R. T. & Rumrill, P. D. (Eds.): Foundations of the Vocational Rehabilitation Process 7th ed, pro-ed, Texas, 2016.
- 清水浩: 自閉症スペクトラム児への就労支援に関する現状と課題, 山形県立

- 米沢女子短期大学付属生活文化研究所報告, 44, 2017a, pp.43-52.
- 清水浩：TTAP インフォーマルアセスメント（CSC）地域版の開発，自閉症スペクトラム研究, 15(2), 2017b, pp.5-14.
- 清水浩：高機能自閉症生徒の自己理解支援に関する研究，山形県立米沢女子短期大学付属生活文化研究所報告, 45, 2018, pp.53-60.
- 霜田浩信・岡田明子・金澤貴之・松田直：知的障害生徒における現場実習にむけたアセスメント—一般職業適性検査活用による現場実習プロフィールの記述内容分析，群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編, 59, 2010, pp.113-124.
- 篠垣千絵：A さんへの作業支援—再就労を目指して，情緒障害教育研究紀要, 25, 2006, pp.31-36.
- Strauser, D. R., Chan, F., Wang, Ming-Hung, Wu, Ming-Yi & Rahimi, M. : Vocational Evaluation in Rehabilitation (Strauser, D. R. (ed) Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation From Theory to Practice, Springer Publishing Company, New York, 2014).
- 末富真弓・五味洋一・佐々木銀河・中島範子・末吉彩香・杉江征・名川勝・竹田一則：発達障害学生における就労準備性を高める支援についての検討：「就職活動準備講座」の分析を通じて，障害科学研究, 43, 2019, pp.163-172.
- 土屋知子：社会的行動障害のある人への支援技法の使われ方についての探索的検討，高次脳機能研究, 38(1), 2018, pp.14-21.
- 山田良寛・廣瀬忠明：就労支援に向けたアセスメントに関する研究，研究集録, 32, 2012, pp.27-40.
- 矢野夏樹・下條満代・權偕珍：キャリア教育の観点に基づく発達障害者教育—自閉スペクトラム症者のキャリア教育を中心に—, Journal of Inclusive Education, 6, 2019, pp.86-92.

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）
分担研究報告書

**就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進
に向けたガイドラインの検討**

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）・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）・研究分担者 八重田淳（筑波大学）

研究要旨

就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドラインの検討を行った。20名の就労支援の実践者及び研究者から構成される専門家に対してデルファイ法を実施した。2回の予備調査に基づき、職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドライン案を作成した。これを本調査1回目では、9段階の同意度及び5段階の重要度で判定し、2回目では1回目の結果をフィードバックして再度の回答を求めた。最終的に、専門家間の回答の一致率が90%以上のものをガイドラインの項目として確定し、7領域、37項目からなる就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進のためのガイドラインとして確定をした。今後は、このガイドラインの実践現場での有用性の検証が必要であり、職業的アセスメントを十分に実施している機関におけるガイドラインの実行状況などの検討が必要である。

A. 研究目的

就労支援は、職場定着支援だけでなく、職場定着支援の段階に至るまでの支援プロセスも重要であり、また、職場定着も含めて、就労支援の基盤となるアセスメントを的確に実施していくことが重要である。就労支援における職業的な観点から実施されるアセスメントは、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

るようにするために行われる必要がある。

いくつかの職業的なアセスメントに焦点を当てた実践報告では、職業的な観点から実施されたアセスメント結果が、就労支援を有効に機能させたとの記述を確認することができる（中村，1990；村上，1997；小山ら，2013；加藤ら，2018；土屋，2018）。特に、職業的なアセスメントは、支援対象者の課題の明確化（篠垣，2006・野田・野田，2008）、限られた支援環境における情報収集の効

率化（霜田ら，2010）、就労支援者間での共通理解への寄与（樋口・納富，2010）、企業適応に向けた効率的な情報収集（後藤・斯波，2015）、支援対象者の自己理解の促進に有用（松田，2013・松瀬，2017・清水，2018）などの支援効果があると報告されている。しかし、この一方で、このような職業的な観点から実施されるアセスメントに関する研究は少なく、また、職業的アセスメントが現状において十分に実施されていない状況にあることが指摘されている（前原，2020；前原ら，2020）。

今後の一般就労への移行や就労系障害福祉サービス事業所における就労支援の質の向上を考えると、支援の実践において不可欠である職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドラインを整備することが有効であると考えられる。このようなガイドラインは、職業的アセスメントを実施するための組織的な環境整備や職員研修のあり方などにつながると考えられ重要である。そこで本研究では、就労系

障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドラインの検討を行うこととする。

B. 研究方法

1.1 研究手法

本研究では、就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドラインを検討する。そのため、本研究では専門家から構成される研究協力者によるグループでの意思決定の方法を実施する。この種のグループでの意思決定の方法は、委員会（committee）方式のような、一定の規則のないインフォーマルなアプローチによって行われているのが実情である。このようなグループで行う方法の長所と短所は、表 2-3-1 のように整理できる（Pope & Mays, 2008）。本研究では、この種の長所を活かし、短所を最小限とするための方法が組み込まれ、規則のあるフォーマル方法として活用できる「デルファイ法（Delphi）」を用いる。

表 2-3-1 グループでの意思決定の方法の長所と短所

長所	短所
<ul style="list-style-type: none"> ・ より幅広い知識や経験が得られる ・ グループメンバー間の相互作用により選択をさらに広く考えるように刺激される ・ また出されたアイデアに対する反論も出る ・ 一個人の癖や好みは排除できる ・ 集団としての視点が一個人の視点よりもより説得力がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の個人による支配 ・ 多数派や権威ある人物の意見に同意されるよう求められる圧力 ・ 個々人の決定よりもより極端な決定が主張される ・ ややこしい問題はそのまま放置される

1.2 デルファイ法

デルファイ法は「Delphi の神託」に由来し、米国ランド研究所によって開発されたアンケート方式による意見の集約方法であり、参加者にアンケート結果の評価のフィードバックを繰り返すものである（相馬ら，2009）。

デルファイ法では、調査用紙を用いて、専門家に対する調査と調査結果のフィードバックを繰り返す中から専門家の意見を集約・整理していく。これは、グループでの意思決定を行うためのフォーマルなアプローチとして、明確でわかりやすく構造化された方法により、グループでの意思決定の方法に伴う短所を解消し、長所に基づき方法に科学的な信頼性を付与できる方法である。

1.3 研究手続き

デルファイ法では、研究協力者は直接会ってのやり取りをすることはなく、質問紙の送付により、各参加専門家の考えを聞いていく形でデータ収集が行われる（Murph et al.,1998）。本研究では、研究協力者とのメールでのやり取りからデータ収集を行う。デルファイ法では、合意形成のために調査のフィードバックも盛り込んだ調査を2回以上行うこととしている。この回数は、時間、経済的コスト、参加者の疲弊に併せる必要がある。また、この合意形成の確固たるルールはなく、様々である（Powell, 2003）。本研究では、図 2-3-1 の手続きでデルファイ法を実施する。具体的には、予備調査を2回実施し、本調査で実施するガイドラインの案を作成する。本調査1回目では、ガイドライン案に対して、同意度（9段階）、重要度（5段階）及びガイドラインに対する意見の自由回答を求める。その結果を集計し、本調査2回目に

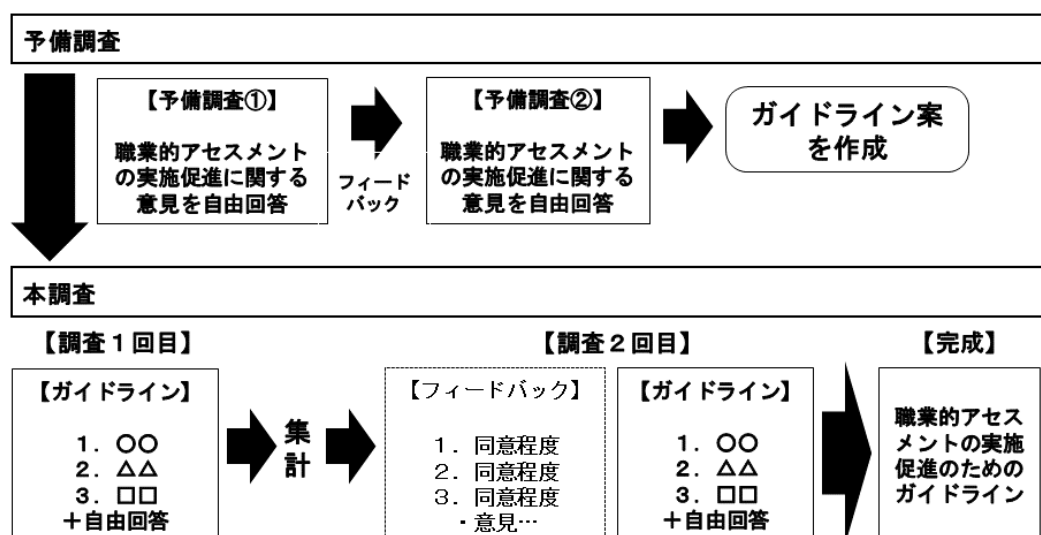


図 2-3-1 デルファイ法による本研究の調査手続き

において、集計結果と意見を基に修正を行ったガイドラインに対して、再度、同意度（9段階）、重要度（5段階）及びガイドラインに対する意見の自由回答を求める。

1.4 研究協力者

デルファイ法では、研究協力者に専門家を設定する。専門家の選定に際しては、その領域で働き、目的に適う人として信頼できる者を選ぶ必要がある。また、いわゆる統計的なサンプリングで選ばれるものではなく、専門家の質で判断すべきと言われている（Powell, 2003）。通常、参加する研究協力者の数は、研究によって様々である（Powell, 2003）。6人以下だと信頼性が減り、12人を天井として漸減する（diminishing returns）

（Murph et al.,1998）、多ければ多い程良いと言われることもあるが、その根拠はない（Powell, 2003）、50人以上になることの利点はほとんどない（Pope & Mays, 2008）等の指摘がある。その上で、その数については、問題の射程と時間、お金等の使える資源によって判断される必要がある（Powell, 2003）。

本研究では、表 2-3-2 のような基礎情報を背景に持つ 20 名の専門家を研究協力者として研究を実施した。

1.5 分析方法

1.5.1 予備調査

2 回の予備調査に通して得られた意見から、意味の類似性を考慮して質的に分析・分類し、職業的アセスメントの実施促進のためのガイドライン案を作成する

表 2-3-2 研究協力者の情報

研究協力者の属性及び人数

研究協力者：計 20 名

- ・職業リハビリテーション領域(7 名)、社会福祉利用域(10 名)、医療領域(1 名)、教育領域(1 名)、企業領域(1 名)、計 20 名
- ・研究者(6 名)、実践者(14 名)、計 20 名

経歴	平均±SD
就労支援経験年数（n=18）	9.1±5.63 年（最大 23 年、最小 0 年）
研究年数（n=11）	4.4±7.83 年（最大 35 年、最小 0 年）
学歴年	17.8±3.40 年（最大 28 年、最小 12 年）

所持資格（複数回答）：

社会福祉士 2 人、介護福祉士 1 人、精神保健福祉士 5 人、公認心理師 1 人、保育士 2 人、
教員免許 4 人、社会福祉主事 3 人、障害者職業カウンセラー 2 人、職場適応援助者 6 人

1.5.2 本調査

9段階の同意度を3分類（同意程度：高群、中群、低群）し、3群間での協力者の意見の回答割合を集計する。また、5段階の重要度については、平均値及び標準偏差を出す。2度の調査を通して、意見を集約し、最終的な同意程度の回答割合からガイドラインの構成項目を採択する。なお、高群に分類される回答が95%以上、または、高群分類される回答が85%以上かつ中群分類される回答を加算して95%以上になる場合において、項目を採択した。重要度については、その平均値に基づいてガイドラインの順序とする。

1.6 研究倫理

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（令和2年度5月18日付、第2-2号）。

C. 研究結果

1回目の内容をフィードバックする際に、自由回答の意見等を参考にして、項目の重複による項目削除、項目内容の明確化のための修正を行い、2回目のガイドライン案として提示した。表2-3-3～2-3-9にガイドラインの項目及び本調査1回目及び2回目の同意度の選択割合を示した。なお、最終的に採択となった項目については太字で示した。

表 2-3-3 組織内のアセスメント実施のための方針

調査回数 同意程度（％）	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 日々の就労場面において適宜、アセスメントが行われている。	0	5	95	5	5	90
2 パンフレットなどにおいて、アセスメントについて説明されている。	0	35	65	5	20	75
3 アセスメントの実施について、計画的に示されている →（1 回目修正）支援の中でアセスメントが計画的に実施されている	0	15	85	0	10	90
4 就労支援の各フェイズにおいて、アセスメントを実施している。 →（1 回目修正）就労支援の各フェイズ（職業準備、実習、求職活動、定着支援など）において、アセスメントを実施している。	0	20	80	5	10	85
5 アセスメントの支援体制が整備されている →（1 回目修正）アセスメントを実施する職員の支援体制が整備されている	0	25	75	10	10	80
6 アセスメントの実施方法について職員間での共通理解を図っている	0	10	90	5	0	95
7 アセスメントの実施の手続きなどが整理されている。	0	25	75	10	20	70

表 2-3-4 組織内のアセスメント実施のための体制

調査回数 同意程度（％）		1 回目 低 中 高			2 回目 低 中 高		
1	アセスメントに関する知識やスキルを持つ職員がいる。	0	0	100	5	10	85
2	アセスメントに対するスーパーバイズができる職員がいる。	0	10	90	5	5	90
3	アセスメントに関する助言等を得るための専門家にコンタクトを取ることができる。	0	25	75	5	20	75
4	アセスメント実施に必要な個別支援の時間が確保されている。	0	1	90	5	10	85
5	アセスメントが実施できるための人材育成及び配置の取組みを行っている。	0	10	90	5	15	80
6	アセスメントに関する研修を行っている。	0	20	80	10	20	70
7	アセスメントに関する研修参加などのスキルアップを支援している	0	15	85	10	10	80
8	アセスメントの必要性についての共通理解を図るための取組みを行っている。	0	0	100	10	5	85
9	職員間でアセスメントの活用についての認識が共通理解されている。	0	5	95	0	15	85
10	アセスメントの知識及びスキル向上に向けたケースカンファレンスを実施している。	0	10	90	10	20	70

表 2-3-5 組織内のアセスメント実施に向けた仕組み

調査回数 同意程度（％）	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 アセスメント実施のための様々な支援事例を知っている。	0	20	80	0	20	80
2 事業所外（企業実習など）で就業体験を行う機会があり、アセスメントを実施している。 地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなど、他の支援機関と一緒にアセスメントを共有する機会を設定している。	0	0	100	0	0	100
3 →（1 回目修正）地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、市区町村の就労支援センターなど、他の支援機関と一緒にアセスメントを共有する機会を設定している。	0	10	90	0	5	95
4 アセスメントの実施や活用に寄与する本人や保護者など向けの相談窓口がある。	0	30	70	0	15	85
5 アセスメントを実施する上で、スムーズに地域連携を図ることができる。	0	15	85	0	5	95
6 他の領域の支援機関の役割を理解しており、連携することができる。	0	5	95	0	5	95
7 職業的アセスメントツール（ワークサンプル幕張版など）が準備されている。 →（1 回目修正）項目を削除	10	25	65	—	—	—

表 2-3-6 組織内のアセスメント実施のための環境

調査回数 同意程度（％）		1 回目 低 中 高			2 回目 低 中 高		
1	他機関（労働機関、医療機関など）と連携しアセスメントの結果を共有している。	5	5	90	5	10	85
2	実施されているアセスメント内容について定期的な確認や見直しを行っている。	0	5	95	0	0	100
3	アセスメントを実施するうえで職場実習（企業）の場を確保している。	5	10	85	0	10	90
4	アセスメントのためのシートを整備している。	0	10	90	0	10	90
5	職業的アセスメントツール（ワークサンプル幕張版など）を整備している。	5	25	70	5	20	75
6	アセスメント実施のための部屋を確保している。	10	30	60	5	35	60
7	アセスメント情報を得るために他機関（医療機関、労働機関など）のケースカンファレンス等に出席している。	15	0	85	10	10	80
8	アセスメントシートや実施内容などについて他機関に情報を提供している。	0	10	90	5	10	85
9	アセスメントや支援経過などの情報を記録することが必要とされている。	0	5	95	0	15	85

表 2-3-7 個人のアセスメントの実施に必要な知識

調査回数 同意程度（％）	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 アセスメント実施後に本人に結果をフィードバックすることができる。	0	0	100	0	0	100
2 アセスメント結果の解釈をすることができる。	0	0	100	0	0	100
3 アセスメント方法（各種ツールの使用方法は除く）について理解している。	0	5	95	0	5	95
4 職業的なアセスメントツール（ワークサンプル幕張版など）の使用方法について理解している。	0	15	85	5	5	90
5 アセスメントツールの使用目的について理解している。	0	5	95	0	0	100
6 アセスメント方法に関する知識（理論など）をもっている。	0	10	90	0	20	80
7 様々な障害者の障害特性について理解している。 →（1 回目修正）支援対象とする障害者の障害特性について十分に理解している。	5	10	85	0	0	100
8 職場適応援助の方法（一般企業での就労支援など）について理解している。	0	0	100	0	0	100

表 2-3-8 個人のアセスメント実施のための実践的スキル

調査回数 同意程度（％）	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 就労支援の中で状況に応じて柔軟にアセスメント実施することができる。	0	5	95	0	10	90
アセスメント結果を個別の支援計画等に反映することができる。	0	10	90	—	—	—
→（1 回目修正）項目削除						
3 アセスメント結果の解釈をすることができる。	0	5	95	0	5	95
4 障害特性に応じたアセスメント手法の選択ができる。	0	15	85	0	10	90
5 観察評価に基づくアセスメントを実施することができる。	0	0	100	0	10	90
6 アセスメントの必要性について理解している。	0	0	100	0	5	95
7 相談（面談）スキルを持っている。	0	5	95	0	5	95
8 利用者のニーズ把握をすることができる。	0	0	100	0	5	95
9 就労支援に関する知識やスキルについて習得している。	0	10	90	0	5	95

表 2-3-9 地域におけるアセスメント実施促進のための整備

調査回数 同意程度（％）	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 アセスメントの活用事例にアクセスすることができる。	5	15	80	0	25	75
2 アセスメントのコンサルテーションを受けるための資源がある。	0	15	85	0	25	75
3 アセスメントに関する実践報告をする場がある。	0	30	70	5	25	70
4 アセスメントの手続きに関する指針が整備されている。	5	5	90	0	15	85
5 アセスメントの手続きに関する指針が共有されている。	5	10	85	0	15	85
6 アセスメントに関する研修を受ける機会がある。	0	15	85	0	5	95
7 アセスメント実施をするための支援（経済的支援にとどまらない）がある。 →（1 回目修正）項目削除	5	15	80	—	—	—

2 回目の回答において、同意度の不一致が見られた項目については除外した。最終的に同意度が一致して採択された項目を、重要度の得点順に並べ、ガイドラインとした（表 2-3-10）。

表 2-3-10 職業的アセスメントの実施促進のためのガイドライン

No.	領域	平均	SD
組織内にアセスメント実施のための方針があらかじめ定められているか？			
領域 1	この「アセスメント実施の方針」とは以下の4つの項目に関連する事柄である。		
1	日々の支援場面において適宜、アセスメントが行われている。	4.8	0.41
2	支援の中でアセスメントが計画的に実施されている	4.7	0.47
3	就労支援の各フェイズ（職業準備、実習、求職活動、定着支援など）において、アセスメントを実施している。	4.7	0.47
4	アセスメントの実施方法について職員間での共通理解を図っている	4.7	0.49
組織内にアセスメント実施のための体制が整備されているか？			
領域 2	この「アセスメント実施の体制」とは以下の5つの項目に関連する事柄である。		
1	アセスメントに関する知識やスキルを持つ職員がいる。	4.8	0.55
2	職員間でアセスメントの活用についての認識が共通理解されている。	4.8	0.52
3	アセスメント実施に必要な個別支援の時間が確保されている。	4.6	0.50
4	アセスメントに対するスーパーバイズができる職員がいる。	4.5	0.69
5	アセスメントが実施できるための人材育成及び配置の取り組みを行っている。	4.5	0.94
組織内にアセスメント実施に向けた仕組みが準備されているか？			
領域 3	この「アセスメント実施の仕組み」とは以下の6つの項目に関連する事柄である		
1	他の領域の支援機関の役割を理解しており、連携することができる。	4.9	0.37
2	事業所外（企業実習など）で就業体験を行う機会があり、アセスメントを実施している。	4.9	0.37
3	地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、市区町村の就労支援センターなど、他の支援機関と一緒にアセスメントを共有する機会を設定している。	4.7	0.57
4	アセスメントを実施する上で、スムーズに地域連携を図ることができる。	4.6	0.6

5	アセスメント実施のための様々な支援事例を知っている。	4.5	0.6
6	アセスメントの実施や活用に寄与する本人や保護者など向けの相談窓口がある。	4.3	0.73
組織内にアセスメント実施のための環境が整備されているか？			
領域 4	この「アセスメント実施のための環境」とは以下の6つの項目に関連する事柄である。		
1	実施されているアセスメント内容について定期的な確認や見直しを行っている。	4.9	0.37
2	アセスメントや支援経過などの情報を記録することが必要とされている。	4.8	0.41
3	アセスメントを実施するうえで職場実習（企業）の場を確保している。	4.7	0.47
4	アセスメントのためのシートを整備している。	4.7	0.67
5	他機関（労働機関、医療機関など）と連携しアセスメントの結果を共有している。	4.4	0.94
6	アセスメントシートや実施内容などについて他機関に情報を提供している。	4.3	1.03
個人がアセスメントの実施に必要な知識を持っているか？			
領域 5	この「アセスメントの知識」とは以下の7つの項目に関連する事柄である。		
1	アセスメント実施後に本人に結果をフィードバックすることができる。	4.9	0.37
2	アセスメント結果の解釈をすることができる。	4.9	0.37
3	職場適応援助の方法（一般企業での就労支援など）について理解している。	4.9	0.37
4	支援対象とする障害者の障害特性について十分に理解している。	4.8	0.41
5	アセスメント方法（各種ツールの使用法は除く）について理解している。	4.8	0.44
6	アセスメントツールの使用目的について理解している。	4.8	0.55
7	職業的なアセスメントツール（ワークサンプル幕張版など）の使用法について理解している。	4.2	0.95
個人がアセスメント実施のための実践的スキルを持っているか？			
領域 6	この「アセスメントの実践的スキル」とは以下の8つの項目に関連する事柄である。		

1	アセスメントの必要性について理解している。	5.0	0.22
2	利用者のニーズ把握をすることができる。	5.0	0.22
3	就労支援の中で状況に応じて柔軟にアセスメント実施することができる。	4.9	0.31
4	アセスメント結果の解釈をすることができる。	4.9	0.37
5	相談（面談）スキルを持っている。	4.8	0.44
6	観察評価に基づくアセスメントを実施することができる。	4.8	0.44
7	障害特性に応じたアセスメント手法の選択ができる。	4.6	0.50
8	就労支援に関する知識やスキルについて習得している。	4.6	0.50
地域においてアセスメント実施促進のための整備が進んでいるか？			
領域 7 この「アセスメントのための地域整備」とは以下の 1 つの項目に関連する事柄である。			
1	アセスメントに関する研修を受ける機会がある。	4.6	0.59

以上のように、最終的に 7 領域、計 37 項目からなる「職業的アセスメントの実施促進のためのガイドライン」が成果として得られた。

D. 考察

従来、職業的アセスメントの必要性については、就労支援に携わる支援者及び研究者などの専門職間において了解が得られていたが、これを実践現場において実施促進するための方法については十分に検討されてこなかった。本研究では、デルファイ法を用いて、このためのガイドラインを明示したという意味で大変重要である。

デルファイ法は、通常の委員会方式の専門職に対するヒアリングと異なり、構造化された設問に対する回答のフィードバックを受けて、自らの回答を客観視しながら精緻化していく方法である。委員会方式と異なり、研究者の判断が最小限に抑えられており、より客観的にガイド

ラインの精査ができたと考えられる。また、今回の研究協力者はいずれも就労支援の実践及び研究に携わる専門家であり、実情をよく知る者が幅広く協力者として参加していることから、実践における妥当性及び有用性が担保されていると考えられる。

E. 結論

職業的アセスメントの実施促進のための基礎的な資料として有用であると考えられる一方で、本研究のガイドラインは、更なる精緻化に向けた継承発展が必要であると考えられる。例えば、実際に職業的アセスメントを十分に実施している事業所において妥当であるのか、実践現場での実行可能性を含めて項目の修正及び追加などの検討が更に必要であると考えられる。これらについては、今後の課題としたい。

F. 引用文献

- 後藤大士・斯波涼介（2015）：自閉症スペクトラム障害への職業準備性のアセスメントと支援．心理臨床学研究，33(4)，411-416.
- 樋口陽子・納富恵子（2010）：知的障害特別支援学校における自閉症生徒の就労支援の取り組み．特殊教育学研究，48(2)，97-109.
- 加藤祐樹・林果林・小山文彦（2018）：メンタルヘルス不調をかかえた労働者をめぐる主治医と産業医等との医療連携に関する研究．日本職業・災害医学会会誌，66(2)，93-98.
- 厚生労働省（2015）：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）.
- 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/shougaisishukushi/service/shurou.html>（2019年12月31日）.
- 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）.
- 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, VOL.8 29-38.
- 前原和明・縄岡好晴・若林功・八重田淳（2020）：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．厚生労働行政推進調査事業補助金 厚生労働科学特別研究事業 令和元年度総括研究報告書．
- 松田光一郎（2013）：A 県発達障害者支援センターにおける現状と課題：成人期就労相談を事例に．京都ノートルダム女子大学研究紀要，43，53-63.
- 松瀬留美子（2017）：コミュニケーション上の苦手意識が顕在化しない ASD 学生への心理臨床的アプローチと臨床イメージ．自閉症スペクトラム研究，14(2)，5-13.
- 村上裕輔（1997）：精神障害者に対するジョブコーチ活動—その有効性と今後の課題についての検討．職業リハビリテーション，10，39-46.
- Murphy M K, Sanderson C F B, Black N A, Askham J, Lamping D L, Marteau T & McKee C M (1998): Consensus development methods, and their use in clinical guideline development. Health Technology Assessment, vol.2, No.3.
- 中村佐織（1990）：精神障害者の就労援助における PSW のアセスメント状況と課題 社会福祉，31，65-71.
- 野田勉・野田孝子（2008）：療育を就労へつなげる親と協働者による手探り支援—失敗から改善へ．情緒障害研究紀要，27，31-36.
- 小山文彦・黒川淳一・浅海明子（2013）：メンタルヘルス不調に罹

患した労働者の治療と就労の「両立支援」：厚生労働省委託「治療と職業生活の両立等の支援手法の開発のための事業」において活用した就労可否判断のアセスメント手法. 日本職業・災害医学会会誌, 61(4), 251-258.

Pope C & Mays N (Eds.) (2006): Qualitative Research in Health Care, 3rd ed.

Blackwell Publishing Ltd. (ポープ, C. & メイズ, N. (2008) : 質的研究実践ガイド 保健医療サービス向上のために (第2版) 医学書院.)

Powell C (2003): The Delphi technique: myths and realities. JAN Leading Global Nursing Research, 41(4), 376-382.

Roessler R T & Rubin S E (Eds.) (1992) : Case Management and Rehabilitation Counseling, 2nd ed. pro-ed, Texas.

Rubin S E, Roessler R T & Rumrill P D (Eds.) (2016) : Foundations of the Vocational Rehabilitation Process, 7th ed. pro-ed, Texas.

清水浩 (2018) : 高機能自閉症生徒の自己理解支援に関する研究. 山形県立米沢女子短期大学附属生活文化研究所報告, 45, 53-60.

霜田浩信・岡田明子・金澤貴之・松田直 (2010) : 知的障害生徒における現場実習にむけたアセスメント—一般職業適性検査活用による現場実習プロフィールの記述内容分析. 群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編. 59, 113-124.

篠垣千絵 (2006) : A さんへの作業支援—再就労を目指して. 情緒障害教育研究紀要, 25, 31-36.

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.

相馬正之・細井匠・八重田淳 (2009) : 理学療法領域における最優先研究課題の探索 : デルファイ法を用いて. 理学療法科学. 24(6), 853-858.

土屋知子 (2018) : 社会的行動障害のある人への支援技法の使われ方についての探索的検討. 高次脳機能研究, 38(1), 14-21.

G. 研究発表

1. 論文発表

Maebara, K., Nawaoka, K., Nishio, K., Goto, Y. & Yaeda, J. (2021) An Examination of Guidelines to Promote the Implementation of Vocational Assessment in Employment-related Disability Welfare Service Agencies. 秋田大学教育文化学部研究紀要 教育科学部門, 76, 71-79.

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし

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）
分担研究報告書

**就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進
に向けた議論すべき課題の明確化**

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）

研究要旨

本研究では、就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けた議論すべき課題の検討を行った。20名の就労支援の実践者及び研究者から構成される専門家に対してデルファイ法を実施した。2回の予備調査に基づき、職業的アセスメントの実施促進に向けた議論すべき課題の項目一覧を作成した。これを本調査1回目では、9段階の同意度及び5段階の重要度で判定し、2回目では1回目の結果をフィードバックして再度の回答を求めた。最終的に、専門家間の回答の一致率が高い項目を議論すべき課題とし、5領域、17項目からなる就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けて議論する必要がある課題として確定をした。今後は、この課題の解決に向けた具体的取組み及び制度整備などに向けた検討が望まれる。

A. 研究目的

就労支援は、職場定着支援だけでなく、職場定着支援の段階に至るまでの支援プロセスも極めて重要である。加えて、重要と共通認識される職場定着も含めて、アセスメントは、就労支援の基盤となるものであり、これを的確に実施していくことが重要である。就労支援における職業的な観点から実施されるアセスメントは、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ため、安定して働き続けられるため、そして、働く力を伸ばしていくことができるために行われる必要がある。

職業的なアセスメントに焦点を当てた実践報告では、職業的な観点から実施されたアセスメント結果が、就労支援を有効に機能させたとの記述を確認することができる（加藤・林・小山，2018；村上，1997；中村，小山・黒川・浅海，2013；土屋，2018）。特に、職業的なアセスメントは、支援対象者の課題の明確化（野田・野田，2008；篠垣，2006）、限られた支援環境における情報収集の効率化（霜田ら，2010）、就労支援者間での共通理解への寄与（樋口・納富，2010）、企業適応に向けた効率的な情報収集（後藤・斯波，2015）、支援対象者

の自己理解の促進に有用（松田，2013；松瀬，2017；清水，2018）などの支援効果があると報告されている。しかし、この一方で、このような職業的な観点から実施されるアセスメントに関する研究は少ない。加えて、現状においては、職業的アセスメントが現状において十分に実施されていない状況にあることが指摘されている（前原，2020；前原ら，2020）。

このような背景状況を踏まえると、今後の職業的アセスメントの実施促進に向けては、現行の日本における職業リハビリテーションの制度の改変や就労支援を支える新たな仕組みづくりなど、議論すべき課題が様々にあると考えられる。今後に向けては、このような議論すべき課題を明確化することが必要である。これは、日本の職業リハビリテーションの発展や障害者の社会参加の促進といった現在の課題を改善することにつながることを期待される。そこで本研究では、就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けて、議

論する必要があると考えられる課題の明確化を行う。

B. 方法

1.1 研究手法

本研究では、就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けて職業リハビリテーション領域において議論する必要があると考えられる課題について明らかにする。そのため、本研究では専門家から構成される研究協力者によるグループでの意思決定の方法を実施する。この種のグループでの意志決定の方法は、委員会

（committee）方式のような、一定の規則のないインフォーマルなアプローチによって行われているのが実情である。このようなグループで行う方法の長所と短所は、表 2-4-1 のように整理できる（Pope C & Mays N, 2006）。本研究では、この種の長所を活かし、短所を最小限とするための方法が組み込まれ、規則のあるフォーマル方法として活用できる「デルファイ法（Delphi）」を用いる。

表 2-4-1 グループでの意思決定の方法の長所と短所

長所	短所
<ul style="list-style-type: none"> ・ より幅広い知識や経験が得られる ・ グループメンバー間の相互作用により選択をさらに広く考えるように刺激される ・ また出されたアイデアに対する反論も出る ・ 一個人の癖や好みは排除できる ・ 集団としての視点が一個人の視点よりもより説得力がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の個人による支配 ・ 多数派や権威ある人物の意見に同意されるよう求められる圧力 ・ 個々人の決定よりもより極端な決定が主張される ・ ややこしい問題はそのまま放置される

1.2 デルファイ法

デルファイ法は「Delphi の神託」に由来し、米国ランド研究所によって開発されたアンケート方式による意見の集約方法である。これは、参加者にアンケート結果の評価のフィードバックを繰り返すものである（相馬・細井・八重田，2009）。

デルファイ法では、調査用紙を用いて、専門家に対する調査と調査結果のフィードバックを繰り返す中から専門家の意見を集約・整理していく。これは、グループでの意思決定を行うためのフォーマルなアプローチである。このように明確かつわかりやすく構造化された方法を用いることで、グループでの意思決定の方法に伴う短所を解消し、長所に基づき方法に科学的な信頼性を付与することができる。

1.3 研究手続き

デルファイ法では、研究協力者は直接会ってのやり取りをすることはなく、質問紙の送付により、各参加専門家の考えを聞いていく形でデータ収集が行われる（Murphy et al., 1998）。本研究では、研究協力者とのメールでのやり取りからデータ収集を行う。デルファイ法では、合意形成のために調査のフィードバックも盛り込んだ調査を2回以上行うこととしている。この回数は、時間、経済的コスト、参加者の疲弊に併せる必要がある。また、この合意形成の確固たるルールはなく、様々である（Powell, 2003）。本研究では、予備調査を2回実施し、本調査

で実施する議論すべき課題の項目一覧を作成する。本調査1回目では、その項目に対して、同意度（9段階）、重要度（5段階）及び課題に対する意見の自由回答を求める。その結果を集計した後に、本調査2回目を実施する。本調査2回目では、集計結果のフィードバックと1回目の意見に基づいて修正を行った項目一覧に対して、再度、同意度（9段階）、重要度（5段階）及び課題内容に対する意見の自由回答を求める。

1.4 研究協力者

デルファイ法では、研究協力者に専門家を設定する。専門家の選定に際しては、その領域で働き、目的に適う人として信頼できる者を選ぶ必要がある。また、いわゆる統計的なサンプリングで選ばれるものではなく、専門家の質で判断すべきと言われている（Powell, 2003）。通常、参加する研究協力者の数は、研究によって様々である（Powell, 2003）。6人以下だと信頼性が減り、12人を天井として漸減する（diminishing returns）

（Murphy et al., 1998）、多ければ多い程良いと言われることもあるが、その根拠はない（Powell, 2003）、50人以上になることの利点はほとんどない（Pope C & Mays N, 2006）等の指摘がある。その上で、その数については、問題の射程と時間、お金等の使える資源によって判断される必要がある（Powell, 2003）。

本研究では、表 2-4-2 のような基礎情報を背景に持つ 20 名の専門家を研究協力者としてデルファイ法を実施した。

表 2-4-2 研究協力者の情報

研究協力者の属性及び人数

研究協力者：計 20 名

- ・職業リハビリテーション領域(7 名)、社会福祉領域(10 名)、医療領域(1 名)、教育領域(1 名)、企業領域(1 名)、計 20 名
- ・研究者(6 名)、実践者(14 名)、計 20 名

経歴	平均±SD
就労支援経験年数 (n=18)	9.1±5.63 年 (最大 23 年、最小 0 年)
研究年数 (n=11)	4.4±7.83 年 (最大 35 年、最小 0 年)
学歴年	17.8±3.40 年 (最大 28 年、最小 12 年)
所持資格 (複数回答)：	
社会福祉士 2 人、介護福祉士 1 人、精神保健福祉士 5 人、公認心理師 1 人、保育士 2 人、	
教員免許 4 人、社会福祉主事 3 人、障害者職業カウンセラー 2 人、職場適応援助者 6 人	

1.5 分析方法

1.5.1 予備調査

2 回の予備調査に通して得られた意見を意味の類似性から質的に分析・分類し、職業的アセスメントの実施促進のために職業リハビリテーション領域において議論すべき課題内容の項目一覧を作成する

1.5.2 本調査

9 段階の同意度を 3 分類 (同意程度：高群、中群、低群) し、3 群間での協力者の意見の回答割合を集計する。また、5 段階の重要度については、平均値及び標準偏差を出す。2 度の調査を通して、意見を集約し、最終的な同意程度の回答割合から議論すべき課題内容となる項目を採択する。なお、高群に分類される回答が 95%以上、または、高群分類される回答が 90%以上かつ中群分類される回答

を加算して 95%以上になる場合において、項目を採択する。重要度については、その平均値に基づいて項目の順序とする。

1.6 研究倫理

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 (令和 2 年度 5 月 18 日付、第 2-2 号)。

C. 研究結果

1 回目の集計結果をフィードバックに加えて、自由回答の意見等を参考に項目削除を行い、2 回目の項目として提示した。

表 2-4-3～2-4-7 に項目及び本調査 1 回目及び 2 回目の同意度の選択割合を示した。なお、最終的に採択となった項目については太字で示した。

表 2-4-3 職業的アセスメントに関する研究の推進

調査回数 同意程度（％）	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 職業的アセスメントの概念整理及び定義の明確化 就労支援の実践場面における職業的アセスメン	0	15	85	0	15	85
2 トの実施方法（実施時期、ツール選択など）に ついての整理	0	10	90	0	10	90
3 職業的アセスメントの実施目的や意味について の検討	0	10	90	0	10	90
4 職業的アセスメントの実施方法などに関する研究	0	15	85	0	15	85
5 職業的アセスメントに関する教科書などの充実	0	5	95	0	5	95
6 職業的アセスメントを実施するためのツールなど の準備のための助成	0	25	75	0	25	75
7 実践現場の時間的余裕に応じた新たな職業的ア セスメントツールやシートの開発	0	10	90	0	10	90

表 2-4-4 職業的アセスメントに関する教育体制の整備

調査回数 同意程度（％）	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 就労支援における EBP（Evidence-Based Practice）の推進	0	0	100	0	0	100
2 就労支援における効果検証に関する研究の実施	0	10	90	0	10	90
3 大学等の高等教育機関において職業リハビリテ ーション（就労支援）に関する教育の充実	5	5	90	0	5	95
4 職業的アセスメントに関する研修機会の提供	0	0	100	0	0	100
5 職業的アセスメントに関する教科書などの作成 →（1 回目修正）項目を削除	0	5	95	-	-	-
6 職業的アセスメントに関する研究の実施→（1 回目修正）項目を削除	0	5	95	-	-	-

表 2-4-5 職業的アセスメント実施のための制度整備

調査回数 同意程度（％）	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 職業的アセスメント実施者の資格化	0	45	55	0	60	40
2 スーパービジョン体制の整備	0	10	90	0	5	95
3 アセスメント実施による加算	5	10	85	5	5	90
4 国家資格所有者の配置に対する優遇制度	0	45	55	0	45	55
5 職業的アセスメントを実施することを補助する 専門機関や支援ネットワークの整備	0	0	100	0	0	100

表 2-4-6 就労支援の取組みに関する改善

調査回数 同意程度（％）	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 民間企業での通常の雇用契約を目指す利用者とい う観点から就労系障害福祉サービスの目的につい て検討すること	5	15	80	0	20	80
2 職業的アセスメントの実施に対する報酬加算の検 討→（1 回目修正）項目を削除	5	15	80	-	-	-
3 職場定着支援に関する支援の強化	0	5	95	0	0	100
4 行政機関等の外部に職場実習の斡旋などを行う窓 口を設置	0	30	70	5	15	80
5 営業活動等を外部の機関が実施し就労支援の時間 を確保	5	35	60	0	40	60

表 2-4-7 職業的アセスメント普及に向けた活動

調査回数 同意程度（％）	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 職業的アセスメントに関するマニュアルの整備	0	5	95	0	0	100
2 職業的アセスメントの実施機関及び利用手続きに ついての可視化	0	10	90	0	15	85
3 職業的アセスメントの実施機関及び利用手続き についての可視化	0	10	90	0	10	90
4 多機関連携のための仕組み作り	0	10	90	0	5	95
5 地域内における支援スキル共有のための取組み	0	5	95	0	5	95
6 地域における情報共有や情報交換の取組み	0	5	95	0	5	95

除外した。その上で、採択された項目を
2 回目の回答の集計結果に基づき、同
重要度の得点順に並べた（表 2-4-8）。
意度の不一致が見られた項目については

表 2-4-8 職業的アセスメントの実施促進に向けて議論すべき課題

No.	項目	平均	SD
領域 1 職業的アセスメントに関する研究の推進			
1	就労支援の実践場面における職業的アセスメントの実施方法（実施時期、ツール選択など）についての整理	4.8	0.55
2	職業的アセスメントの実施目的や意味についての検討	4.7	0.67
3	実践現場の時間的余裕に応じた新たな職業的アセスメントツールやシートの開発	4.6	0.60
4	職業的アセスメントに関する教科書などの充実	4.5	0.69
領域 2 職業的アセスメントに関する教育体制の整備			
1	職業的アセスメントに関する研修機会の提供	4.8	0.41
2	就労支援における EBP（Evidence-Based Practice）の推進	4.7	0.47
3	大学等の高等教育機関において職業リハビリテーション（就労支援）に関する教育の充実	4.7	0.57
4	就労支援における効果検証に関する研究の実施	4.6	0.76
領域 3 職業的アセスメント実施のための制度整備			
1	スーパービジョン体制の整備	4.7	0.49
2	職業的アセスメントを実施することを補助する専門機関や支援ネットワークの整備	4.7	0.57
3	アセスメント実施による加算	4.3	0.98
領域 4 就労支援の取組みに関する改善			
1	職場定着支援に関する支援の強化	4.8	0.44
領域 5 職業的アセスメント普及に向けた活動			
1	多機関連携のための仕組み作り	4.8	0.41
2	地域における情報共有や情報交換の取組み	4.8	0.41
3	地域内における支援スキル共有のための取組み	4.8	0.44
4	職業的アセスメントの実施機関及び利用手続きについての可視化	4.7	0.59
5	職業的アセスメントに関するマニュアルの整備	4.5	0.76

以上のように、最終的に5領域、計17項目からなる「職業的アセスメントの実施促進に向けて議論する必要がある課題」が明確化された。

D. 考察

これまで職業的アセスメントの実施促進に向けては、職業的アセスメントの実施方法の改善などの実践現場における工夫の検討といった形で取組まれてきた。そのため、職業的アセスメントの実施促進に向けて、現状の制度的な課題や将来的な仕組みの検討などについて十分に議論されてこなかった。本研究では、デルファイ法を用いて、将来的な改善に向けて議論する必要がある課題を明確化することを試みた。これは、デルファイ法に基づく本研究の手続きの範囲内で明確化された一つの視点である。しかし、本研究の結果は、この領域における専門家に対する明確な手続きに基づいた調査によって明らかになったものであり、現行の課題の一部を示すものと考えられる。その意味で、今後の職業的アセスメントの実施促進を含めた職業リハビリテーションのあり方を検討していくための貴重な基礎的資料になると考えられる。

以下では、本研究で明確化された職業的アセスメントの実施促進に向けて議論する必要がある課題について、制度的側面、教育及び研究的側面、実践的側面の3つの観点から考察する。

制度的側面

制度的側面における事項として、「スーパービジョン体制の整備」、「職業的ア

セスメントを実施することを補助する専門機関や支援ネットワークの整備」、「アセスメント実施による加算」といった課題が明確化された。この制度的側面の事項には、職業的アセスメントの実施促進に向けた専門性の高い人材の育成やこのような人材の活用に関することが含まれていると考えられる。

我が国において、現在、就労支援の専門職としては、職業リハビリテーションの専門機関である地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラーが想定される。障害者職業カウンセラーが所属する地域障害者職業センターでは、就労支援のための個別の支援計画である職業リハビリテーション計画を策定する業務を行っている。しかし、就労系障害者福祉サービスを利用する全ての利用者がこの職業リハビリテーション計画の策定を受けている訳ではない。

また、相談支援事業所においてサービス等利用計画を策定しているが、就労面に関するアセスメントは十分ではなく、就労面に関するアセスメント情報をサービス等利用計画に盛り込むためには、就労継続支援B型事業所を利用する際に、就労移行支援事業所等が行う就労アセスメントを除くと、先の障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの職業リハビリテーション機関との連携が必要である。実際、現在の相談支援専門員研修では、ケアマネジメントに関する講義や演習を実施し、「サービス等利用計画」の内容等の質の向上が目指されている。しかし、この内容のいずれも就労相談を主たるテーマとしたものではな

い。その意味で、一般企業への移行などのニーズに応じた対応も求められる一方で、職業的アセスメントを十分に実施できていない状況にある。

以上のように、現在は、この職業的アセスメントを十分に実行しにくい状況にある。このような我が国の状況と異なり米国では、職業的アセスメントの専門職であ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・施設に在籍し、他の専門職と共に包括的な支援を展開している²⁹⁾。このような違いを考慮すると、米国と同じまではいかにしろ、福祉から一般企業での就労への移行を支援する同種の包括的な専門性のある支援者が存在することが求められるであろう。このような将来的なあり方に向けて、既に存在する専門職の有機的な連携や専門性の高い支援者の育成を視野に入れた取組を検討していくことが必要であると考えられる。

教育及び研究的側面

次に、教育及び研究的側面を取り上げる。本稿における教育的課題については、高等教育などの専門職の育成に関する事柄が多く含まれており、研究活動と密接であると考えられたことから、二つを一つとして検討する。

まず、教育的側面における事項として、「職業的アセスメントに関する研修機会の提供」、「就労支援における EBP（**Evidence-Based Practice**）の推進」、「大学等の高等教育機関において職業リハビリテーション（就労支援）に関する教育

の充実」、「就労支援における効果検証に関する研究の実施」、また、研究的側面における事項として、「就労支援の実践場面における職業的アセスメントの実施方法（実施時期、ツール選択など）についての整理」、「職業的アセスメントの実施目的や意味についての検討」、「実践現場の時間的余裕に応じた新たな職業的アセスメントツールやシートの開発」、「職業的アセスメントに関する教科書などの充実」といった課題が明確化された。この教育及び研究的側面の事項には、エビデンスを意識した就労支援の取組みの推進や実践現場において有用な職業的アセスメントツールの開発といったことに関することが含まれていると考えられる。

近年、他の領域と同様に、職業リハビリテーションにおいても、「エビデンスに基づく職業リハビリテーション

（**Evidence-Based Vocational Rehabilitation : EBVR**）」の確立と、研究と実践をつなぐことの重要性が指摘されている²⁵⁾。このようなエビデンスに関する情報はまだまだ不足している現状にある。また、この情報にアクセスするための手段や方法が、多くの実践に携わる支援者において整備されていない現状にもある。

また、現状では、実践現場においては、職業的アセスメントの代表的ツールが十分に用いられていない状況がある（前原，2020）。この理由の一つとして、代表的アセスメントツールを事業所内に配備するための経済的負担の大きさ、ツールを使用するためのスペース確保などの課題、また関連する知識の不足

などがあるようである。そのため、むしろ実践現場では、地域独自の共通アセスメントシートを作成するなどの実践的工夫を実践報告の場面などで多く聞くことができる。このような状況を踏まえると、実践と研究の乖離というものの大きさが、このつながりを作り上げていくかが課題であるとも考えられる。

これらのような状況を踏まえると、就労支援に関する研究だけでなく、教育的取組みの充実もあわせて整備していくことで、就労支援者の支援力の底上げを果たしていくこと必要であると考えられる。

実践的側面

最後に実践的側面における事項として、「職場定着支援に関する支援の強化」、「多機関連携のための仕組み作り」、「地域における情報共有や情報交換の取組み」、「地域内における支援スキル共有のための取組み」、「職業的アセスメントの実施機関及び利用手続きについての可視化」、「職業的アセスメントに関するマニュアルの整備」といった課題が明確化されたこの実践的側面の事項には、職業的アセスメントを実践現場で実施するために必要な地域における手続き及び仕組みの整備に関することが含まれていると考えられる。

就労分野における専門的知識の習得として、社会福祉士養成課程においては、「就労支援サービス」がある。しかし、就労支援に関する事柄は、多くの専門的知識における一部でしかなく、福祉領域のみでなく一般企業への就労の移行を含

めた幅広い就労支援の知識及びスキルの習得に向けての教育はまだ十分ではない。このような実情を考えると、一人の支援者が全ての関連する知識及びスキルを持ち支援を行うというのではなく、様々な専門性を持つ支援者が連携することでこれを補い合うような工夫も必要である。特に、社会資源が少ない地方都市などにおいては、このような連携をすることは、不足する資源を補い合うことを可能とし、有効であると考えられる。以上から、就労支援のスキルやアセスメントに関する技能を補助できるように、例えば職業的アセスメントを実施する専門的機関との連携や地域間での学び合い、スーパーバイズを受け合うといった仕組みづくりも必要になってくると考えられる。

E. 結論

本研究の成果である議論する必要がある事項内容は、職業的アセスメントの実施促進のための基礎的な資料として有用である。あくまでも本研究で協力を得た専門家間での協議内容であり、この具体化に向けては更なる検討が必要である。更なる検討に向けた継承発展については、今後の課題としたい。

F. 引用文献

- 後藤大士・斯波涼介（2015）：自閉症スペクトラム障害への職業準備性のアセスメントと支援．心理臨床学研究，33(4)，411-416.
- 樋口陽子・納富恵子（2010）：知的障害特別支援学校における自閉症生徒の

- 就労支援の取り組み. 特殊教育学研究, 48(2), 97-109.
- 加藤祐樹・林果林・小山文彦 (2018) :
メンタルヘルス不調をかかえた労働者をめぐる主治医と産業医等との医療連携に関する研究. 日本職業・災害医学会会誌, 66(2), 93-98.
- 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/shougaishahukushi/service/shurou.html> (2019 年 12 月 31 日).
- 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).
- 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, VOL.8 29-38.
- 前原和明・縄岡好晴・若林功・八重田淳 (2020) : 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. 厚生労働行政推進調査事業補助金 厚生労働科学特別研究事業 令和元年度総括研究報告書.
- 松田光一郎 (2013) : A 県発達障害者支援センターにおける現状と課題 : 成人期就労相談を事例に. 京都ノートルダム女子大学研究紀要, 43, 53-63.
- 松瀬留美子 (2017) : コミュニケーション上の苦手意識が顕在化しない ASD 学生への心理臨床的アプローチと臨床イメージ. 自閉症スペクトラム研究, 14(2), 5-13.
- 村上裕輔 (1997) : 精神障害者に対するジョブコーチ活動—その有効性と今後の課題についての検討. 職業リハビリテーション, 10, 39-46.
- Murphy M K, Sanderson C F B, Black N A, Askham J, Lamping D L, Marteau T & McKee C M (1998): Consensus development methods, and their use in clinical guideline development. Health Technology Assessment, vol.2, No.3.
- 中村佐織 (1990) : 精神障害者の就労援助における PSW のアセスメント状況と課題 社会福祉, 31, 65-71.
- 野田勉・野田孝子 (2008) : 療育を就労へつなげる親と協働者による手探り支援—失敗から改善へ. 情緒障害研究紀要, 27, 31-36.
- 小山文彦・黒川淳一・浅海明子 (2013) : メンタルヘルス不調に罹患した労働者の治療と就労の「両立支援」: 厚生労働省委託「治療と職業生活の両立等の支援手法の開発のための事業」において活用した就労可否判断のアセスメント手法. 日本職業・災害医学会会誌, 61(4), 251-258.
- Pope C & Mays N (Eds.) (2006): Qualitative Research in Health Care, 3rd ed. Blackwell Publishing Ltd. (ポーブ, C. & メイズ, N. (2008) : 質的研究実践ガイド 保健医療サービス向上のために (第 2 版) 医学書院.)

Powell C (2003): The Delphi technique: myths and realities. JAN Leading Global Nursing Research, 41(4), 376-382.

Roessler R T & Rubin S E (Eds.) (1992) : Case Management and Rehabilitation Counseling, 2nd ed. pro-ed, Texas.

Rubin S E, Roessler R T & Rumrill P D (Eds.) (2016) : Foundations of the Vocational Rehabilitation Process, 7th ed. pro-ed, Texas.

清水浩 (2018) : 高機能自閉症生徒の自己理解支援に関する研究. 山形県立米沢女子短期大学付属生活文化研究所報告, 45, 53-60.

霜田浩信・岡田明子・金澤貴之・松田直 (2010) : 知的障害生徒における現場実習にむけたアセスメント—一般職業適性検査活用による現場実習プロフィールの記述内容分析. 群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編. 59, 113-124.

篠垣千絵 (2006) : A さんへの作業支援—再就労を目指して. 情緒障害教育研究紀要, 25, 31-36.

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.

相馬正之・細井匠・八重田淳 (2009) : 理学療法領域における最優先研究課題の探索 : デルファイ法を用いて. 理学療法科学. 24(6), 853-858.

土屋知子 (2018) : 社会的行動障害のある人への支援技法の使われ方についての探索的検討. 高次脳機能研究, 38(1), 14-21.

八重田淳・藤川真由・若林功・小澤昭彦・石原まほろ・西村周治・岩永可奈子 (2011) : 職業リハビリテーションのエビデンスとは何か?. 職業リハビリテーション. 25(1), 24-26.

G. 研究発表

1. 論文発表

Maebara, K. & Nawaoka, K. (2021) A Clarification of Key Discussion Points for Promoting the Implementation of Vocational Assessment in Employment-Related Disability Welfare Service Agencies. 総合人間科学, 7, 35-52

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし

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）
分担研究報告書

就労支援における職業リハビリテーション機関との連携状況について

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

近年、障害者の就職件数が大幅に増加する中で、就労系障害福祉サービスから一般企業への就職に向けた移行支援の取組みにも期待が高まっている。本研究では、この移行支援の質の向上に向けて、就労支援における連携状況と就労支援に関する知識及びスキルの実態について調査した。L 県の全 246 所と M 県の全 435 所（いずれも 2020 年 4 月 1 日現在）の就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所、相談支援事業所を調査対象として郵送調査を行った。職業リハビリテーション機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、公共職業安定所）との連携状況及び役割理解と就労支援に関する知識及びスキルの所持状況の関係を分析した。いずれの機関も職業リハビリテーション機関との連携状況は低かった。また、知識及びスキルにおいて特にアセスメントによって把握される就労支援の実践に有用な情報については知識及びスキルが生活面の情報に比べて、より低いという状況が確認できた。就労支援の機会を活用してこの種の伴走型の支援機関と連携することは、事業所内での支援の充実や移行支援の促進につながると考えられた。

A. 研究目的

近年、障害者の職業紹介件数及び就職件数が大幅に増加している（厚生労働省、2020）。このような中で、就労系障害福祉サービスなどから一般企業への就職といった移行支援の機運も高まってきた。厚生労働省（2019）によると、就労系障害福祉サービスの利用者は、平成 20 年度と平成 29 年度の比較で約 4.56 倍に増大し、さらに利用者の内、一般企業の就職へと移行する者も平成 20 年度と平成 29 年度の比較で約 4.95 倍と増え

ている現状にある。しかし、その一方で、就労継続支援事業所の一般就労への移行状況は横ばいとなっており、一般企業に就職させた割合が就労継続支援 A 型事業所は 54.8%、就労継続支援 B 型事業所（以下、「B 型事業所」）は 80%である。加えて、そもそも企業への移行の実績のない事業所も多く存在している。今後の障害者の職業的自立の拡大に向けては、就労移行支援事業所を含めた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できるような取組

みが必要である。特に社会資源や就労支援に関する研修などの機会が少ない地方部において、このような移行支援の質の向上を目指していくことは大変重要な課題となっている。

このために有効と思われる実践的な方法論として多機関連携が挙げられる。連携は、様々な水準と次元のサービスを総合的に提供することを可能とするため、利用者に提供するサービスの質を高めることを可能とすると言われている

(Harley et al. 2003)。しかし、単に支援対象者に提供する支援サービスの質を向上させるだけでない。野中ら (2007) は、連携促進の具体的な方法であるケース会議の意義として、①複数の人々が一緒に考えることによる総合的で適切な判断の達成と担当者の負担軽減、②参加者それぞれが、自らの知らない領域の知識や技術を学ぶことができる、③互いの存在や機能を知ることにより、支援者同士のネットワークが形成される、④ストレス性の高い業務において、参加者同士の情緒的支え合いが生まれる、⑤事例から学ぶことで、職員の研修機会となる、⑥事例を取り巻く地域の課題を発見する機会となるの6つを挙げている。このように連携は、支援サービス自体の質の向上だけでなく、その後の地域における就労支援の質の向上に寄与することが言われている。

単に専門家が集まれば、連携は上手くいくということは幻想だと指摘されるように (Bowen et al. 1965)、簡単そうにみえて難しいのが連携であるが、上記のように実践上は価値のある支援方法として

捉え直すことができる。しかし、これまで就労支援においては連携の重要性が多く指摘されてきている反面、この連携の実行の難しさや連携に伴うやり取りの煩わしさなどから、実践現場においては後回しにされがちな現状にある。連携はしているものの、実際的にその連携は形骸化している状況も実態としてあるようである。この種の連携の有効性が就労支援に携わる支援者間に共有され、実際上も十分に実行されることになれば、大変有益であると考えられる。

そこで、本研究では、就労支援機関の実施する連携状況、就労支援に関する知識及びスキルの所持状況について明らかにする。

B. 調査方法

1.1 調査対象機関

就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所、相談支援事業所を調査対象とし、L 県の全 246 所と M 県の全 435 所（いずれも 2020 年 4 月 1 日現在）を調査対象機関とした。

1.2 調査期間および方法

調査期間は、L 県については 2020 年 7 月 20 日～2020 年 8 月 31 日、M 県については 2020 年 12 月 5 日～2021 年 1 月 15 日であった。調査票を郵送し、回答は郵送にて返送をしてもらった。

1.3 調査項目

調査票は、基本情報・支援対象障害者の支援状況・アセスメントの実施状況・

関係機関との連携状況・就労支援に関する知識及びスキルの5パートから構成される。本稿では、関係機関のうち、職業リハビリテーション（以下、「職リハ」）を実施する支援機関である地域障害者職業センター（以下、「職業センター」）、障害者就業・生活支援センター（以下、「就業生活センター」とする）公共職業安定所（以下、「安定所」）の機関間連携の状況及び機関に関する役割理解の状況と、就労支援に関する知識及びスキルの所持状況を分析対象とする。

職リハ機関との連携状況については、聞いたことがない・知らない=0、全く連携をしていない=1、あまり連携をしていない=2、どちらともいえない=3、時に連携をしている=4、十分な連携をしている=5の6段階で評定を求めた。また、職リハ機関の理解状況については、聞いたことがない・知らない=0、全く理解をしていない=1、あまり理解をしていない=2、どちらともいえない=3、少し理解をしている=4、十分な理解をしている=5の6段階で評定を求めた。

また、就労支援に関する知識及びスキルについては、Yaeda et al. (2013) が作成した SASC-J (the Japanese version of the Self-Assessment for Students or Counselors) を用いた。これは職リハを学ぶ学生及び実践する実践者の知識及びスキルの所持状況を自己評価するための計80項目から構成される尺度である。これには、対象者に関すること（以下、「対象者」）、教育に関すること（以下、「教育」）、健康に関すること（以下、「健康」）、家族生活に関すること（以

下、「家族」）、社会に関すること（以下、「社会」）、雇用主支援に関すること（以下、「雇用」）、ジョブコーチ支援に関すること（以下、「ジョブ」）、資金等に関すること（以下、「資金」）の8つの下位領域がある。

SASC-J は、Kundu et al. (2005) によって英語版として開発され、項目内容のチェック及び妥当性の確認が行われている。SASC-J は、この英語版をバックトランスレーションを用いて翻訳したものである。本研究では、就労支援に関する知識及びスキルの所持状況を把握するために用いた。各項目は、知識やスキルを持っていない=1、知識やスキルを少し持っている=2、一般的なスキルを少し持っている=3、ある程度の専門的な知識、スキルを持っている=4、専門職として、知識、スキルを十分に持っている=5の5段階で評定を求めた。

1.4 分析方法

連携及び理解の状況、関係機関との連携及び理解状況について集計を行った。

1.5 倫理的配慮

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（令和2年度5月22日付 第2-3号）。

C. 結果

1.1 回収率

L 県については、246 所に送付し、121 所からの回答を得た。M 県については、435 所に送付し、134 所からの回答を得

た。回収率は順に 49.2%、30.8%であった。全体の回収率は、37.4%であった。

また、回収率の詳細は、表 2-5-1 の通りであった。

表 2-5-1 回収率の詳細

就労移行支援			A 型		B 型		相談支援		その他		合計
地域	所数	%	所数	%	所数	%	所数	%	所数	%	所数
L 県	5	4.1	10	8.3	62	51.2%	39	32.2	5	4.1	121
M 県	17	12.7	25	18.7	60	44.8%	31	23.1	1	0.7	134
合計	22	8.6	35	13.7	122	47.8%	70	27.5	6	2.4	255

1.2 資格等の所持状況

回答者の資格所持状況について複数回答で回答を求めた。結果は、表 2-5-2 の通りであった。最も多く所持する資格として、介護福祉士（54.2%）であり、次

いで、社会福祉士（38.2%）、精神保健福祉士（23.3%）であった。職場適応援助者養成研修修了者は、全体の 10.7 %に留まっていた。

表 2-5-2 資格の所持状況

資格等	該当	%
介護福祉士	142	54.2
社会福祉士	100	38.2
精神保健福祉士	61	23.3
職場適応援助者	28	10.7
作業療法士	14	5.3
臨床心理士（公認心理師）	8	3.1
産業カウンセラー	4	1.5
障害者職業カウンセラー	1	0.4
その他	80	30.5

1.3 各障害の支援頻度

身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害の支援頻度について回答を求めた。その結果は、表 2-5-3 の通りであった。

身体障害、発達障害、高次脳機能障害に比べ、知的障害及び精神障害に対する支援頻度が高い状況がうかがわれた。高次脳機能障害については全く支援しない場合もあることが確認できた。

1.4 各障害についての知識所持の状況

身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害についての知識所持の状況について回答を求めた。その結果は、表 2-5-4 の通りであった。

いずれの障害についても十分な知識を持つとの回答割合が頻度比べて下がっていた。特に、精神障害、発達障害、高次脳機能障害についての知識については割合が下がっていた。

表 2-5-3 各障害の支援頻度

	身体障害		知的障害		精神障害		発達障害		高次脳機能障害	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
全く支援しない	28	10.9	3	1.1	9	3.5	16	6.2	79	31.1
あまり支援しない	36	14.0	3	1.1	5	1.9	14	5.4	29	11.4
どちらともいえない	9	3.5	6	2.3	5	1.9	12	4.7	14	5.5
時々支援する	79	30.7	37	14.1	55	21.2	72	27.9	83	32.7
頻繁に支援する	105	40.9	213	81.3	186	71.5	144	55.8	49	19.3
合計	257	100.0	262	100.0	260	100.0	258	100.0	254	100.0

表 2-5-4 各障害についての知識所持の状況

	身体知識		知的障害		精神障害		発達知識		高次脳機能障害	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
全く知識なし	1	0.4	0	0.0	1	0.4	3	1.2	11	4.3
あまり知識なし	21	8.2	4	1.5	9	3.5	10	3.9	28	11.0
どちらともいえない	31	12.1	15	5.8	22	8.6	31	12.1	45	17.6
少し知識あり	132	51.6	109	41.9	128	49.8	138	53.9	132	51.8
十分な知識あり	71	27.7	132	50.8	97	37.7	74	28.9	39	15.3
合計	256	100.0	260	100.0	257	100.0	256	100.0	255	100.0

1.5 アセスメントの実施状況

アセスメント及び職業的アセスメントの実施状況について回答を求めた。その結果は、表 2-5-5 と表 2-5-6 の通りである。

アセスメントについては、時々実施及び十分に実施と回答した機関は約 85%程度であり、多くの機関が何らかのアセスメントを実施していると回答した。

表 2-5-5 アセスメント実施状況

	度数	%
全く実施なし	10	3.9
あまり実施なし	15	5.9
どちらともいえない	11	4.3
時々実施あり	79	31.1
十分に実施あり	139	54.7
合計	254	100.0

職業的アセスメントについては、十分に実施と回答した機関は、約 26%に留まっており、時々実施及び十分に実施を合

わせても約 60%程度の機関に過ぎなかった。

表 2-5-6 職業的アセスメント実施状況

	度数	%
全く実施なし	17	7.1
あまり実施なし	35	14.7
どちらともいえない	41	17.2
時々実施あり	83	34.9
十分に実施あり	62	26.1
合計	238	100.0

1.6 職業リハビリテーション機関の理解及び連携状況

職業リハビリテーション機関として、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、公共職業安定所の理解及び連携状況について回答を求めた。

まず、地域障害者職業センターの理解状況を表 2-5-7、連携状況を表 2-5-8 に示

した。地域障害者職業センターについて少し理解していると回答している割合が多く、また、連携状況に関して、就労移行支援事業所で半分程度の割合で時に連携をしていると回答しているが、B 型事業所などではあまり連携をしていないと回答する割合が最も多かった。

表 2-5-7 地域障害者職業センターの理解状況

	聞いた ことが ない、 知らない		全く理 解をし ていな い		あまり理 解をして いない		どちら ともい えない		少し理 解をし ている		十分な 理解を してい る		合計	
就 労 移 行	0	0.0 %	0	0.0 %	2	9.1 %	2	9.1 %	11	50.0 %	7	31.8 %	22	100.0 %
A 型	3	8.8 %	0	0.0 %	7	20.6 %	6	17.6 %	9	26.5 %	9	26.5 %	34	100.0 %
B 型	1	0.8 %	5	4.2 %	22	18.3 %	19	15.8 %	49	40.8 %	24	20.0 %	120	100.0 %
相 談 支 援	3	4.3 %	4	5.7 %	14	20.0 %	11	15.7 %	26	37.1 %	12	17.1 %	70	100.0 %
そ の 他	0	0.0 %	0	0.0 %	1	16.7 %	1	16.7 %	2	33.3 %	2	33.3 %	6	100.0 %
合 計	7	2.8 %	9	3.6 %	46	18.3 %	39	15.5 %	97	38.5 %	54	21.4 %	252	100.0 %

表 2-5-8 地域障害者職業センターの連携状況

	聞いたことがない、知らない		全く連携をしていない		あまり連携をしていない		どちらともいえない		時に連携をしている		十分な連携をしている		合計	
就労移行	0	0.0%	3	13.6%	3	13.6%	3	13.6%	10	45.5%	3	13.6%	22	100.0%
A型	3	9.7%	4	12.9%	7	22.6%	4	12.9%	11	35.5%	2	6.5%	31	100.0%
B型	0	0.0%	42	35.0%	26	21.7%	20	16.7%	28	23.3%	4	3.3%	120	100.0%
相談支援	2	2.9%	22	31.9%	23	33.3%	11	15.9%	10	14.5%	1	1.4%	69	100.0%
その他	0	0.0%	1	16.7%	1	16.7%	0	0.0%	1	16.7%	3	50.0%	6	100.0%
合計	5	2.0%	72	29.0%	60	24.2%	38	15.3%	60	24.2%	13	5.2%	248	100.0%

次に、障害者就業・生活支援センターの理解状況を表 2-5-9、連携状況を表 2-5-10 に示した。障害者就業・生活支援セン

ターについて多くの機関が十分な理解をしていると回答し、また、多くの機関が時に連携をしていると回答した。

表 2-5-9 障害者就業・生活支援センターの理解状況

	聞いた ことが ない、 知らない		全く理 解をし ていな い		あまり 理解を してい ない		どちら ともい えない		少し理解 をしてい る		十分な理 解をして いる		合計	
就 労 移 行	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %	7	31.8 %	15	68.2 %	22	100.0 %
A 型	0	0.0 %	0	0.0 %	4	11.4 %	1	2.9 %	14	40.0 %	16	45.7 %	35	100.0 %
B 型	1	0.8 %	2	1.6 %	12	9.8 %	6	4.9 %	53	43.4 %	48	39.3 %	122	100.0 %
相 談 支 援	0	0.0 %	2	2.9 %	4	5.7 %	5	7.1 %	24	34.3 %	35	50.0 %	70	100.0 %
そ の 他	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %	2	33.3 %	4	66.7 %	6	100.0 %
合 計	1	0.4 %	4	1.6 %	20	7.8 %	12	4.7 %	100	39.2 %	118	46.3 %	255	100.0 %

表 2-5-10 障害者就業・生活支援センターの連携状況

	聞いたことがない、知らない		全く連携をしていない		あまり連携をしていない		どちらともいえない		時に連携をしている		十分な連携をしている		合計	
就労移行 A型	0	0.0 %	1	4.5 %	1	4.5 %	3	13.6 %	12	54.5 %	5	22.7 %	22	100.0 %
B型	0	0.0 %	17	14.0 %	21	17.4 %	19	15.7 %	41	33.9 %	23	19.0 %	121	100.0 %
相談支援 その他	0	0.0 %	8	11.4 %	8	11.4 %	7	10.0 %	30	42.9 %	17	24.3 %	70	100.0 %
その他	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %	3	50.0 %	3	50.0 %	6	100.0 %
合計	0	0.0 %	26	10.3 %	35	13.9 %	31	12.3 %	103	40.9 %	57	22.6 %	252	100.0 %

最後に、公共職業安定所の理解状況を表 2-5-11、連携状況を表 2-5-12 に示した。公共職業安定所について多くの機関が十

分な理解をしていると回答し、また、多くの機関が時に連携をしていると回答した。

表 2-5-11 公共職業安定所の理解状況

	聞いたことがない、知らない		全く理解をしていない		あまり理解をしていない		どちらともいえない		少し理解をしている		十分な理解をしている		合計	
就労移行	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	31.8%	15	68.2%	22	100.0%
A型	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	14.3%	30	85.7%	35	100.0%
B型	0	0.0%	0	0.0%	4	3.3%	11	9.0%	53	43.4%	54	44.3%	122	100.0%
相談支援	0	0.0%	0	0.0%	2	2.9%	8	11.4%	28	40.0%	32	45.7%	70	100.0%
その他の	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	4	66.7%	6	100.0%
合計	0	0.0%	0	0.0%	6	2.4%	19	7.5%	95	37.3%	135	52.9%	255	100.0%

表 2-5-12 公共職業安定所の連携状況

	聞いたことがない、知らない		全く連携をしていない		あまり連携をしていない		どちらともいえない		時に連携をしている		十分な連携をしている		合計	
就労移行	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	1	4.5%	10	45.5%	10	45.5%	22	100.0%
A型	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.9%	12	35.3%	20	58.8%	34	100.0%
B型	0	0.0%	24	20.0%	25	20.8%	24	20.0%	37	30.8%	10	8.3%	120	100.0%
相談支援	0	0.0%	13	18.6%	19	27.1%	11	15.7%	21	30.0%	6	8.6%	70	100.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	2	33.3%	3	50.0%	6	100.0%
合計	0	0.0%	38	15.1%	45	17.9%	38	15.1%	82	32.5%	49	19.4%	252	100.0%

1.7 職業リハビリテーションの知識及びスキルの所持状況

SASC-J の各項目に対する回答の平均値を表 2-5-13～表 2-5-20 に示した。

表 2-5-13 対象者に関すること

項目	平均値	標準偏差
健康維持に関する助言ができる	3.4	0.72
自立生活に必要な能力を教えられる	3.5	0.76
その人の成果にふさわしい住まい（アパート、GH 等）を紹介できる	3.3	1.05
健康維持のための基本的な方法を教えられる	3.4	0.73
基本的なコミュニケーションスキルを教えられる	3.5	0.76
人間関係を上手にとる方法を教えられる	3.5	0.78
本人の職歴や仕事へ向かう能力から職業評価できる	3.2	0.96
地域の交通機関の利用方法について教えられる	3.4	0.79
仕事の探し方を教えられる	3.4	0.89
適性検査について説明できる	2.7	1.03
職業能力検査について説明できる	2.6	1.09
興味・関心検査について説明できる	2.4	1.08
知能検査について説明できる	2.7	1.10
就職への動機付けの方法を教えられる	3.0	0.94
障害受容の程度を判断できる	3.2	1.01
合計	3.1	0.68

表 2-5-14 教育に関すること

項目	平均値	標準偏差
対象者の自己学習に関して助言できる	2.7	0.96
高等学校への入学の方法を紹介できる	2.6	1.00
短大から大学院教育までの入学方法を紹介できる	2.5	1.00
職業技術訓練プログラムへのエントリー方法を紹介できる	2.1	1.03
OJT プログラムへのエントリー方法を紹介できる	2.0	0.98
援助付雇用のトレーニングを紹介できる	2.0	1.06
合計	2.3	0.84

表 2-5-15 健康に関すること

項目	平均値	標準偏差
一般健康診断の受診を勧め、手続きできる	3.2	0.84
一般健康診断の結果を読む、内容を伝えられる	3.2	0.78
専門医の受診を勧め、手続きできる	3.2	0.92
専門医の診断書を読み、内容を伝えられる	3.1	0.99
心療内科医への受診を勧め、手続きできる	3.2	1.02
心療内科医の診断書を読み、内容を伝えられる	3.1	1.01
義肢装具士・リハエンジニアへ紹介し、手続きできる	2.4	1.12
義肢装具士・リハエンジニアの診断・報告書を読み、内容を伝えられる	2.3	1.12
合計	3.0	0.82

表 2-5-16 家族生活に関すること

項目	平均値	標準偏差
対象者と家族との関係調整を支援できる	3.5	0.87
家族（親類）の障害への適応（受容）を支援できる	3.4	0.88
家族内のコミュニケーションを促進することができる	3.2	0.91
家族の家計について助言できる	2.8	1.02
ふさわしい介護者であるかどうかを見極めることができる	3.1	0.95
合計	3.2	0.82

表 2-5-17 社会に関すること

項目	平均値	標準偏差
言葉のバリアについての知識を持っている	2.7	1.03
言葉の壁に対する支援方法について伝えられる	2.6	1.08
文化や民族間の壁についての知識を持っている	2.3	0.94
文化や民族間の壁に対する支援方法について伝えられる	2.2	0.95
倫理、道徳上の壁に関する知識を持っている	2.7	1.01
倫理、道徳上の壁に対する支援方法について伝えられる	2.5	1.00
宗教上の壁に関する知識を持っている	2.2	0.96
宗教上の壁に対する支援方法について伝えられる	2.2	0.96
障害のある人に対する、様々な意見について認められる	3.2	0.90
他者からの中傷によって悩んでいる人を地域のふさわしい機関（サポートグループ、精神科など）に紹介できる	3.0	0.97
合計	2.6	0.83

表 2-5-18 雇用主支援に関すること

項目	平均値	標準偏差
組織内の構造的バリアに関する知識を持っている	2.4	1.08
組織内の構造的バリアへの支援が当事者にどのような影響を与えるか説明できる	2.4	1.12
雇用主の障害者への態度（偏見）に関する知識を持っている	2.8	1.03
雇用主の障害者への態度（偏見）を緩和させる支援が当事者にどのような影響を与えるか説明できる	2.8	1.07
同僚の当事者に対する態度を評価できる	2.9	1.03
同僚の態度によって傷つけられた当事者を支援できる	3.0	1.02
組合と当事者との問題に対応することができる	2.3	1.05
組合と当事者との問題に対し、具体的に支援することができる	2.3	1.08
建物の物理的なバリアについて調査できる	2.4	1.11
建物の物理的なバリアの解消について具体的に支援できる	2.4	1.10
会社に職域開発できる部分があるかどうかを評価できる	2.2	1.09
職場の改善ニーズがあるかを調査できる	2.3	1.10
当事者にあった職務再構築の支援を提供できる	2.3	1.12
職務分析することができる	2.2	1.08
合計	2.5	0.93

表 2-5-19 ジョブコーチ支援に関すること

項目	平均値	標準偏差
ジョブコーチに関する情報や資源を紹介できる	2.8	1.18
所属機関のジョブコーチに関する方針を理解している	2.5	1.18
所属機関のジョブコーチに関する情報を持っている	2.4	1.21
ジョブコーチに関する倫理的な問題について理解している	2.4	1.14
職業リハやジョブコーチに関する法律について理解している	2.2	1.14
仕事へ向かう態度を評価できる	2.9	1.10
移動スキルについて評価できる	2.8	1.10
対象者の身体機能の可能性と限界について評価できる	2.7	1.12
賃金や労働市場について評価できる	2.4	1.11
専門職としての資格、知識、経験、能力について理解している	2.7	1.12
合計	2.6	0.99

表 2-5-20 資金等に関すること

項目	平均値	標準偏差
障害者雇用に関する助成金の知識を持っている	2.9	1.01
奨学金についての知識を持っている	2.5	1.02
育英基金についての知識を持っている	2.3	1.06
医療保険制度についての知識を持っている	2.9	0.97
障害基礎年金についての知識を持っている	3.5	0.95
一般的な職業サービスについての知識を持っている	3.0	0.94
地方公共団体独自のサービスについての知識を持っている	2.8	1.00
労働保険法についての知識を持っている	2.7	1.03
職業リハビリテーションセンターについての知識を持っている	2.6	1.04
民間保険（生保・損保等）についての知識を持っている	2.7	0.94
民間の社会資源に関する情報を持っている	2.9	0.97
市区町村の資源に関する知識を持っている	3.1	1.03
合計	2.8	0.79

また、各領域の合計得点の平均値を図2-5-1に示した。

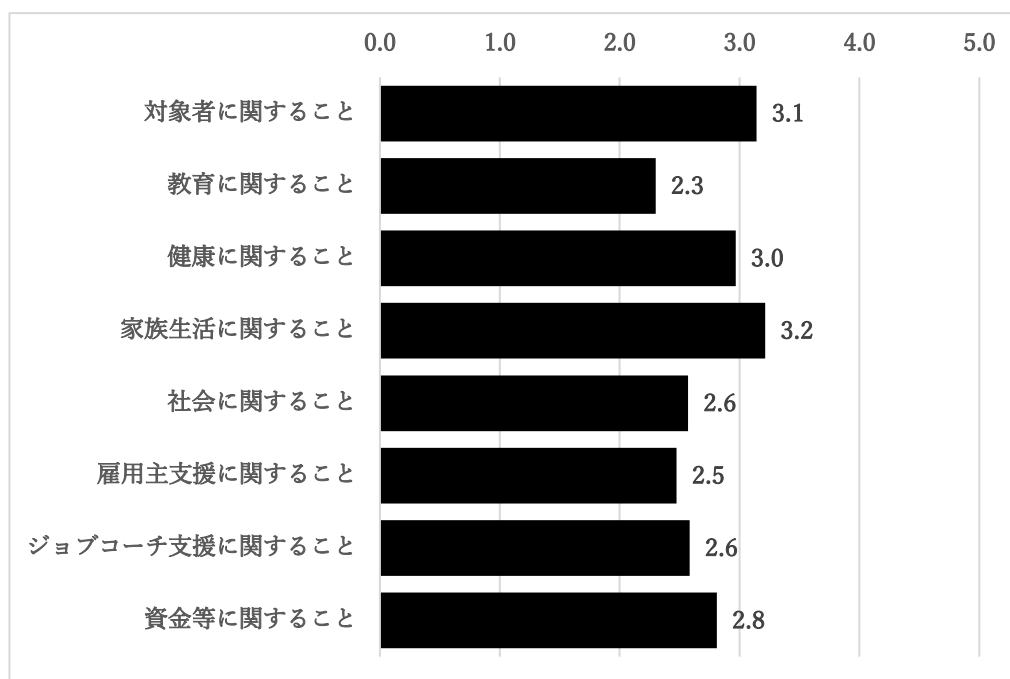


図 2-5-1 各領域の合計得点

知識及びスキルの所持状況として、対象者、健康、家族生活に関するものが他のものよりも高く、社会、雇用主支援、ジョブコーチ支援に関するものが他のものよりも低い状況がうかがわれた。

D. 考察

現状の課題として、就労支援に関する知識及びスキルの不足と職リハ機関との連携の少なさが考えられた。就労支援を可能性として将来的な就職へのプロセスとして捉えたときに、このような知識等の不足と連携の少なさは課題になると考えられる。就労支援を単に窓口の移行として捉えるのではなく、一連の多機関連

携から構成されるプロセスとして捉えることが必要と考えられる。

このような連携による知識及びスキルの向上には、職業センターの職リハ計画に基づく伴走型の支援によるものが大きいのではないかと考えられる。実際、職業センターによる実践報告では、支援者同士のコミュニケーション（協議の場）をタイムリーに持つというような連携が長期的な職場定着のために必要であるとの指摘（北口 2011）、支援者間の協力関係、複数の担当者からの一貫したフィードバック、支援過程の共有といったチームでの支援が重要かつ有意味であったとの報告（新木ら 2012）、共通認識の形成、支援ノウハウの提供と情報共有、継

続的関わりといったことが連携に必要なとの指摘（村久木ら 2011）が確認できる。

B 型においては、特に施設内での支援が主としてあり、外部の支援機関とつながることや一般企業への移行支援を見越して就労支援を展開する状況はまだまだ稀である。機会をもって職業センターのような伴走型の支援に連携を通して参画することは、事業所内での支援の充実や移行支援の促しにつながると考えられる。今後の一般就労への移行の促進に向けては、このような連携の取組も有効であると考えられる。

E. 結論

本研究は、限られた地域におけるデータに基づく分析によるものである。連携という観点からは何らかの効果が想定されるが、地域によって社会資源施設の量などが違うことが想定されることから、職リハ機関との関わりが異なるなどの状況の違いが考えられる。よって、本調査の結果の更なる根拠を得るためには、調査地域などを広げて検討することも必要である。

F. 引用文献

新木香友里・太田幸治・日高幸徳・芳賀美和（2012）公共職業安定所と地域障害者職業センターの連携に関する一考察-精神障害者雇用トータルサポーター実習を活用し就労に至った事例を通して-. 第 20 回職業リハビリテーション研究発表会論文集, 211-214.

Bowen, W. T., Marler, D. C. & Androse, L. (1965) The psychiatric team: Myth and Mystique. *American Journal of psychiatry*, 122, 687-690.

Harley, D.A., Donnell, C. & Rainey, J. A.(2003) Interagency Collaboration: Reinforcing Professional Bridges to Serve Aging Populations with Multiple Service Needs. *Journal of Rehabilitation*, 69 (2), 32-37.

北口由希（2011）企業で働き続けるため支援者に求められること-職業センター利用者の事例からの考察-. 第 19 回職業リハビリテーション研究発表会論文集, 115-118.

Kundu, M., Geist, C.S. & Dutta, A. (2005) A systems approach to placement: A holistic technique. *Journal of Forensic Vocational Analysis*, 8, 21-30.

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 日閲覧）

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/shurou.html（2019 年 12 月 31 日閲覧）

村久木洋一・豊川真貴子・鈴木修・水野美知代・岩倉寛子・寺本健（2011）新規事業を立ち上げた事業主への支援に関する一考察①-地域の就労支援機関が連携して特例子会社の新規事業立ち上げを支える取り組み-. 第

19 回職業リハビリテーション研究発表会論文集, 226-229.

野中猛・高室成幸・上原久 (2007) ケア会議の技術. 中央法規

障害者職業総合センター (2018) 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, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構.

Yaeda, J., Kundu, M. & Nishimura, S. (2013) Self-perceived Knowledge and skills of job coaches in japan. *Work*, 45, 279-285.

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）
分担研究報告書

発達障害者の就労アセスメント場面における介入方法

研究分担者 縄岡好晴（大妻女子大学）

研究要旨

平成31年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「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」では、障害者就業・生活支援センターに対する調査から就労アセスメントの実施に係る課題の一つとして、簡易的に実施ができるアセスメントツールの必要性が明らかとなった。また、発達障害の職場定着では、日常生活スキル、コミュニケーション能力、対人関係といった仕事を遂行する際に必要となる「ソフトスキル」が、仕分け作業やPC入力といった特定の作業ができるかできないかという「ハードスキル」よりも、離職理由になることが多い。そのため、「ソフトスキル」の把握が含まれた実態把握のための検査ツールが必要となり、且つ簡易的に取り組めるアセスメントツールが就労支援現場においては求められる。このようなソフトスキルに対し、米国で有効なアセスメントの一つとして紹介されているのが、オハイオ州コロンバス州立大学教授のBeckerが開発したBecker Work Adjustment Profile 2（以下：BWAP2）である。このBWAP2は、仕事そのものの能力であるハードスキルだけではなく、就労および職場定着に必要とされる身だしなみや時間管理、人のかかわりなどのソフトスキルの評価項目が多数取り入れられている。また、実施時間が15分と簡易的であり、アセスメントそのものに時間が掛けられない就労支援従事者にとって、非常に取り組みやすい内容となっている。本稿では、この簡易的なアセスメントツールとして期待できるBWAP2を活用した実践事例について紹介をしていく。

A. 研究目的

平成31年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「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」では、障害者就業・生活支援センターに対する調査から就労アセスメントの実施に係る課題の一つとして、簡易的に実施ができるアセスメントツールの

必要性が明らかとなった。これは、就労系障害福祉サービス事業所のスタッフが就労支援を実施していく中で幅広い対応を提供せざる得ない状況下であり、アセスメントそのものに時間を掛けることが出来ないなどの課題があげられている。このような課題は、平成28年度「就労アセスメント実施者に対する研究カリキ

ュラム構築のための調査研究」でも、就労移行支援事業所、就業・生活支援センターともアセスメントの有効性は認めているものの、アセスメント実施者に専門性がなく、ただ長期間作業の様子を観察するアセスメントが多く、まとめの時間を要するなど物理的負担が多いことが示されている。

しかし、就労支援では、支援機関における職業相談、アセスメント、職業前トレーニング、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が、アセスメントはその後の流れを方向づける重要な作業である（縄岡、2020）。特に発達障害者は、たとえ診断名が同じであっても、その特性の個人差が大きく、また一見して分かりづらい困難さを有している場合も多いため、個々の対象者に合った支援を提供するためには、アセスメントが必要不可欠である。とりわけ、発達障害の中でも自閉症のある人の就労においては、知的障害の有無に関わらず、日常生活スキル、コミュニケーション能力、対人関係といった仕事を遂行するにあたって必要となる「ソフトスキル」が、仕分け作業やPC入力といった特定の作業ができるかできないかという「ハードスキル」よりも、離職理由になることが多いとされる。また、従来の職業リハビリテーションサービスで実施されている就労のためのアセスメントでは、知能検査や作業理解力、作業スピード等を把握するものが中心となっており、職場での対人関係やソフトスキルと呼ばれる仕事に影響を与える基本的な生活習慣は把握できない状況であるとも

指摘されている（梅永、2020）。よって、「ソフトスキル」の把握が含まれた実態把握のための検査ツールが必要となり、且つ簡易的に取り組めるアセスメントツールが就労支援現場においては求められる。

このようなソフトスキルに対し、米国で有効なアセスメントの一つとして紹介されているのが、オハイオ州コロンバス州立大学教授の Becker が開発した **Becker Work Adjustment Profile 2**（以下：**BWAP 2**）である。この BWAP2 は、わが国で 2020 年に梅永らを中心に翻訳作業が開始された。アセスメントの項目は、衛生面、適切な服装、身だしなみ、時間順守、食事のマナー、トイレのマナー、修正の受け入れ、感情の安定、ルーティンの変更、作業の移行、援助要求、作業場の清潔維持といった「ソフトスキル」に対する検査項目が多数含まれている。

このように **BWAP 2** は、仕事そのものの能力であるハードスキルだけではなく、就労および職場定着に必要とされる身だしなみや時間管理、人とのかかわりなどのソフトスキルの評価項目が多数取り入れられている。また、**BWAP2** は実施時間が 15 分と簡易的であり、アセスメントそのものに時間が掛けられない就労支援従事者にとって、非常に取り組みやすい内容である。そのため、本稿では新たな就労支援モデルとして、この簡易的なアセスメントツールとして期待できる **BWAP2** を活用した実践事例について紹介する。

B. 方法

1.1 事例の概要

対象者は20代前半の男性で、自閉スペクトラム症（Autism Spectrum Disorder、以下 ASD）の診断を受けている。小中高と普通校に在籍し、職業能力開発校を経て高齢者施設に就職するが、対人関係のトラブルで離職をした。離職中に ASD と診断され、発達障害者支援センターの紹介により就労移行支援事業所の利用を開始した。

本事例は、厚生労働科学特別研究事業の一部「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」の一環として介入を行った事例である。

倫理的配慮として、所属機関倫理委員会の承認を受け（課題番号第 02-30）、本人に書面で研究発表の同意を得た。また、個人・組織が特定されないよう個人情報等の扱いについて十分に留意した。

1.2 BWAP 2 の概要

BWAP2 は、12 歳以上の障害のある人の職業コンピテンシー（Vocational Competence）を測定するための、信頼性と妥当性の検証が重ねられた検査ツールである。Becker（2005）は、職業コンピテンシーを、職場に適応している程度であり、実際にその職場で求められる行動ができているかどうかに焦点をあて定義している¹⁾。この BWAP2 では、職業コンピテンシーとして、4 つの領域とそれらを合わせた総合的な能力とを測定することができる。

4 領域での能力とは、「仕事の習慣/態度（HA）」、「対人関係（IR）」、「認知能力（CO）」、「仕事の遂行能力（WP）」である。また、4 つの領域を合わせた総合的な能力として「総合的職場適応能力（BWA）」が定められている。これらに

表 2-6-1 BWAP2 の測定領域、主な測定内容、および項目数

測定領域	主な測定内容	項目数
仕事の習慣/態度 HA	行動や態度に表れる労働者としての資質を測定（例 適切な服装、時間順守、出勤率、作業姿勢、食事のマナーなど）	10 項目
対人関係 IR	職場における、人との関わり、情動の安定、協調性という 3 分野を測定(例 同僚や上司への対応、感情の安定、集団への受け入れなど)	12 項目
認知能力 CO	職場適応に必要なとなる、知的能力や知識・概念の活用能力を測定（例 数概念、記憶力、読解力、日にちの概念、金銭管理、分類能力など）	19 項目
仕事の遂行能力 WP	仕事の遂行に必要な運動能力、コミュニケーション能力、職務への責任感、作業効率といった 4 分野を測定（例 細かい作業能力、援助要求、仕事の質、仕事の量など）	22 項目
総合的職場適応能力 BWA	職場における様々な仕事や社会的活動についての、労働者としての全体的なパフォーマンスを測定	63 項目

より、職業コンピテンシーを分析的に把握することが可能となる。

BWAP2 の測定領域の概要を表 2-6-1 に示す。これらの能力を測定するにあたって、質問用紙を使い計 63 項目に対し 5 段階評価をおこなう。なお、BWAP2 は「観察による評価尺度」であるため、原則的に検査対象者の観察された実際の行動に対し、63 項目を評価する必要がある。63 項目の評価が終わると、標準値に換算する。標準値への換算表は、「知的障害」、「学習障害」、「身体障害」、「情緒障害」の 4 つである。この標準値は、障害のある人の中での相対的な能力水準を表すことになる。この BWAP2 は障害のある人を母集団にしており、この標準値

の解釈に対し、「ワークプレイスメント」、「ワークサポート」という 2 つの記述尺度で能力水準を示している。

BWAP2 は、検査を用いるにあたって特別な資格が不要であり、職業センターのカウンセラー、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所の職員、学校の進路担当、企業のスタッフなど、障害のある人の就労支援に携わる様々な人が活用することができる。63 項目の評価にかかる時間もおおよそ 15 分程度であり、他の検査バッテリーも可能となる。

1.3 BWAP2 の実施とフィードバック

就労移行支援事業所にて、ソフトスキルの課題を整理することを目的に

BWAP2 を実施した。BWAP2 の項目に沿って著者が対象者にヒアリングを行った。加えて、通常の BWAP2 の実施方法には含まれないが、同様の内容について母親にもヒアリングを実施した。それら

を踏まえた結果を図 2-6-1 にまとめた。さらに、BWAP2 の結果を受け、「4 領域による支援目標及び計画」を用いて、表 2-6-2 の通り今後の訓練において課題となるスキルとその指導目標を整理した。

	粗点	Tスコア	パーセンタイル値	ワーク プレイスメント	ワークサポート
仕事の習慣/態度 HA	23	40	38	作業所	D
対人関係 IR	29	51	54	福祉就労（低）	C
認知能力 CO	60	65	93	就労移行	A
仕事の遂行能力 WP	58	55	69	福祉就労（高）	B
総合的職場適応能力 BWP	170	56	73	福祉就労（高）	B

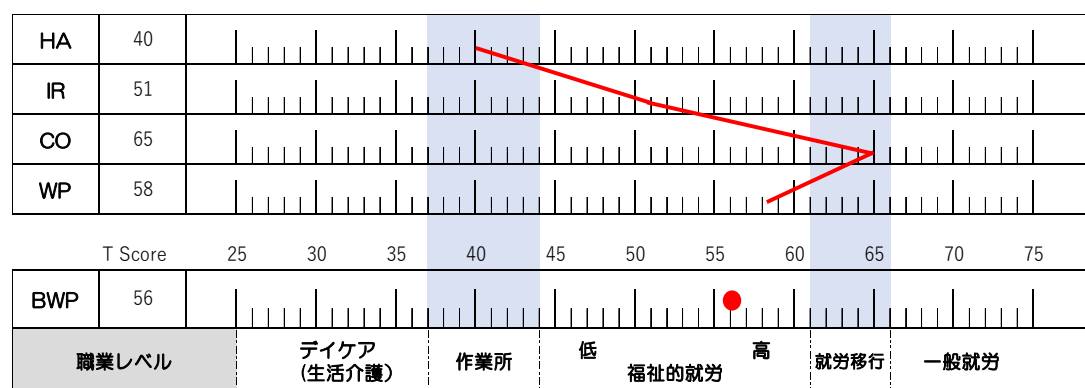


図 2-6-1 検査結果及び職業能力プロフィール

表 2-6-2 4 領域による支援目標及び計画

領域	支援目標・計画
仕事の習慣・態度	下位項目では、「時間順守」が特に低い評価となっている。生育歴からも、指示待ち傾向になりやすい特性が確認されている。そのため、本人が主体的に動けるような視覚的なキューの確認を継続的にアセスメントしていく。
対人関係	下位項目では、「仕事の安定性」と「ルーティンの変更」の結果が低い評価となっている。 ルーティンを確立ができない ことで、結果的に仕事の安定性が下がりやすい傾向がある。そのため、 ワークシステムの考え方を参考 にし、本人が主体的に取り組むことが出来る環境設定を検討していく必要がある。
認知スキル	下位項目では、「仕事に関する知識」の結果が低い評価となっている。これらの背景には、社会人経験の乏しさが影響している。そのため、事業所内プログラムを中心にするのではなく、実習などの事業所外プログラムを多く設定し、 経験値を増やす取り組み が求められる。
仕事の遂行能力	下位項目では、大きなバラつきが見られなかったため、何を優先的に取り掛かる必要があるのかを整理し取り組む必要がある。また、社会的な常識とは何かを視覚的に確認し、なぜこの支援に取り組む必要があるのかなど、 課題を共有していくこと からスタートさせる必要がある。

対象者の認識を確認しながら結果のフィードバックを行い、続いて支援計画の内容について説明・提案し、合意を得た。例えば、仕事の習慣・態度の領域では、下位項目で「時間順守」が特に低い評価となっていた。対象者本人の話から、母親へのヒアリングの中でも、学齢期から遅刻が多いことが語られ、時間を的確に見積もり行動することが苦手であることがうかがえた。その結果を受けて、本人に合った時間管理の工夫を探し出すことについて提案をした。その時点では、母親のサポートにより大きな問題になっていなかったこともあり、対象者本人の中で時間管理が就労に向けた自身の課題であるという認識は弱かった。実態を項目に沿って数値で整理して共有したことで、対象者も納得して支援目標に関して合意することができた。その後自発的に自身に合った時間管理のあり方を模索するようになった。

C. 結果及び考察

介入においては、対象者の興味関心や強みを生かした支援を行った。例えば、上述の時間管理に関しては、対象者がスマートフォンのアプリについて特集された雑誌を読むことが好きであったため、対象者が持っている雑誌の中から、時間管理に活用できるアプリを本人の課題を踏まえて一緒に選び、相談しながら使い方を決めた。また、モチベーションを高めるために、別途目標に関する遂行状況をグラフ化できるアプリを使用し、週に1回支援員も一緒に確認・ふり返りを行った。一定の基準を超えた場合には、自

身で好きなアイスを購入するというルールも設定した。介入開始以降は母親からのサポートを控えてもらっていたが、遅刻は徐々に減っていった。半年後に2回目のBWAP2を実施した。結果は、図2-6-2の通り各領域のスコアで改善がみられていた。

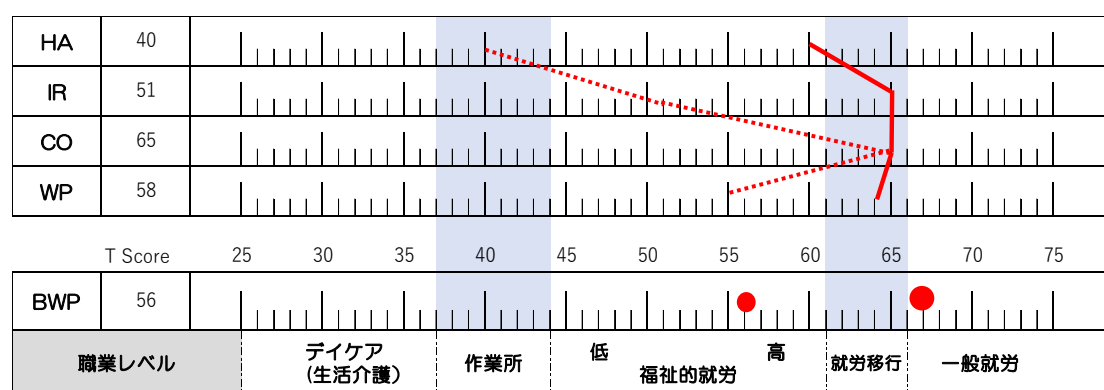
D. 結論

最後にBWAP2を活用するメリットに触れる。1点目は、実施の簡便さである。前原ら（2020）は、時間的負担が少なく導入しやすい就労に関するアセスメントツールの開発が求められていることを指摘している。BWAP2は、約15分という短時間で実施でき、現場での支援においても取り入れやすいものであると考えられる。

2点目は、その内容の網羅性と客観性である。BWAP2は、ハードスキル・ソフトスキルの両面に関して現状を把握でき、本人や周囲が就労及び就労継続に必要となる課題を客観的かつ包括的に認識することに役立つ。本事例のように、成人後に診断を受けたケースでは、ハードスキルは十分に持ち合わせている反面、ソフトスキルに課題があり、かつそれを本人が認識していないことも多く見受けられる。BWAP2はこうした偏りに支援者も本人も気づきやすくなる。特に数値で個々の領域のスコアや全体のバランスを視覚的に確認できることは、ASD者にとっては分かりやすく受け入れやすいという利点もある。

Keelら（1997）は、発達障害者の職種として従来は反復作業が有効と考えら

	粗点	Tスコア	パーセンタイル値	ワーク プレースメント	ワークサポート
仕事の習慣/態度 HA	23⇒ 35	40⇒ 60	38⇒ 84	作業所⇒ 福祉就労 (A)	D⇒ B
対人関係 IR	29⇒ 43	51⇒ 65	54⇒ 93	福祉就労 (低) ⇒ 就労移行	C⇒ A
認知能力 CO	60⇒ 60	65⇒ 65	93⇒ 93	就労移行⇒ 就労移行	A⇒ A
仕事の遂行能力 WP	58⇒ 75	55⇒ 64	69⇒ 92	福祉就労 (高) ⇒ 就労移行	B⇒ A
総合的職場適応能力 BWP	170⇒ 213	56⇒ 67	73⇒ 95	福祉就労 (高) ⇒ 一般就労	B⇒ A



事前: ... 事後: —

図 2-6-2 検査結果及び職業能力プロフィール —事前事後の比較—

れていたが、現在はそういったことが必ずしも重要な要因ではないとされる。具体的には、発達障害者の不安の軽減を図り、見通しを持たせることが最も有効（梅永 2020）であり、その対処として構造化された作業環境を設定し、広範囲での長期的なサポート体制を構築させることが、発達障害者の定着支援をより高い効果にする。

このような長期的なサポートを実施するには、地域での多機関連携が必須であり、そして対象者の情報を知るアセスメントが必要不可欠である。よって、就労支援従事者がすぐに取り掛かることがで

き、且つソフトスキルの項目を整理できるアセスメントツールとして、この BWAP2 の活用が期待できる。また、これらの取り組みが、発達障害者に対する就労アセスメントの実施促進に繋がると考えられる。

E. 引用文献

- Becker, R.L.(2005) : Becker Work Adjustment Profile: 2 Second Edition USER'S MANUAL。 PRO-ED。
- Keel, J.H., Mesibov, G.B. Woods, A.V. (1997) : TEACCH Supported

Empoyment. Journal of Autism and

Developmental Disorders、27(1).3-9。

前原和明・八重田淳・若林功・縄岡好晴

(2020)：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、厚生労働省科学特別研究事業。

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 42 (1)、13-24。

梅永雄二(2020)：アスペルガー症候群に特化した就労支援プログラム 第 28 回職業リハビリテーション研究・実践発表会論文集、194 - 195。

梅永雄二監訳・監修 (2021)：発達障害の人の就労アセスメントツール BWAP 2 日本語版マニュアル&質問用紙、合同出版。

梅永雄二・若林功 (2016)：就労アセスメント実施者に対する研究カリキュラム構築のための調査研究、厚生労働省科学特別研究事業。

F. 研究発表

1. 論文発表

縄岡好晴 (2021) 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 - BWAP2 の概要及び事例-. 令和 2 年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト、139-156

縄岡好晴 (印刷中) 高機能 ASD 者の就労上の課題と特性に特化した就労支援の必要性. 発達障害研究.

2. 学会発表

縄岡好晴 (2020) BWAP2 の実践事例について. 日本発達障害学会 第 55 回研究大会 学会企画シンポジウム.

G. 知的財産権の出願

なし

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）
研究報告書

大学における障害学生の就労アセスメントの実態

研究分担者 後藤由紀子（筑波技術大学産業技術学部）

研究要旨

近年、大学に在籍する障害学生が急増し、その特性は多様化している。就職支援の文脈においても、卒業後に一般企業ではなく社会福祉施設等へ入所する者の割合が高まりニーズが変化している。多様なニーズに対応するため、今後は就労アセスメントにおいて就労支援機関と大学との連携機会が増大してくることが想定されることから、大学で就職支援を行う担当者がこれまでどのような手法を用いて障害学生の就労準備状況を評価してきたのか明らかにすることを目的とした調査を行った。該当する大学担当者400名を対象とした質問紙調査の結果、大学においては主にヒアリングによってアセスメントが行われていることが明らかとなった。本稿では、調査結果を踏まえて、障害学生の卒業後の進路を見据えた効果的なアセスメント体制について論ずる。

A. 研究目的

近年、大学に在籍する障害がある学生（以下、障害学生）の数は急増し、その支援ニーズが多様化している。「障害のある学生の修学支援に関する実態調査（以下、修学支援実態調査）」（日本学生支援機構、2016・2020）によれば、2015年から2019年の4年間で、障害学生数は19,578人から37,647人へと倍増した。また、この4年間で、就職ではなく社会福祉施設等へ入所する障害学生の割合（修学支援実態調査結果より「社会福祉施設・医療機関入所者/卒業した障害学生数」として筆者が算出）が0.5%から1.4%へと3倍近い値に高まっていることから、障害学生が持つ就職支援に対す

るニーズの多様化がうかがえる。ニーズの変容に伴って、就職支援や進路指導を行う担当者には、求人情報の提供や応募書類の添削・面接対策に関するノウハウだけではなく、障害者の雇用情勢や社会福祉制度といった専門的な知識や障害特性に合わせた対応力が求められるようになってきていると考えられる。しかし、全学生に占める障害学生の在籍率が1.1%（日本学生支援機構、2020）に留まる中では各大学での支援事例が蓄積されにくく、また就職支援の担当者には数年おきの人事異動がある場合が多いなど、大学内の就職支援担当者の専門性向上を困難にする背景が様々ある。そこで、障害者支援の専門性を担保する方法として望ま

れているのが地域の就労支援機関との連携である。

大学と就労支援機関の連携は、スムーズであるとは言えない。後藤・八重田（2018）は、障害学生の就労支援において、職業リハビリテーション機関が大学へ期待する役割と、大学の支援担当者が自身の役割として意識していることの間には一部乖離があるとしている。特に乖離が大きかった役割の1つは「対象となる学生の特性に関するアセスメントを行う」という職務であり、障害学生の就労面でのアセスメントに関して、職業リハビリテーション機関からの期待に比して大学担当者の役割意識が低かったことが示された。

障害学生の就職支援において大学と就労支援機関との連携を促進し、在学中から卒業後にかけて切れ目のない支援体制を構築していくためには、アセスメント情報の蓄積と共有が一つの鍵になるものと考えられる。ここで活用できる手法の1つは、就労移行支援事業所が行う就労アセスメントであろう。就労アセスメントの対象は近年、特別支援学校だけでなく大学在学中の障害学生にも広がっている。

昨今「利用者の3分の2くらいは大学を卒業した方」という就労継続支援B型事業所がある（入江・管藤、2018）ことや、「就労移行支援事業所と連携した就労支援」は幅広い障害種別の大学生に対する合理的配慮の提供内容として妥当性がある（吉原ら、2018）ことが明らかとなっており、特別支援学校だけでなく大学においても、地域の就労支援機関との

連携機会が拡大してきている。つまり今後は、特別支援学校の生徒に限らず、大学卒業を控えた障害学生が就労アセスメントを活用するケースが増加してくると想定される。

平成31年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「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」では、就労アセスメントにおいて障害特性に応じた適切なアセスメントを実施するための専門的知識及びマンパワーの不足が課題として挙げられた。マンパワーの不足を解消するためには、関係機関同士の有機的な連携が望まれる。本稿では、就労アセスメントにおいて今後は就労支援機関と大学との連携機会が増大してくることを見越して、大学における障害学生の就職支援上のアセスメント実施状況を調査した結果を報告する。

本調査では、大学で障害学生の就職支援を行う担当者がこれまでどのような手法を用いて障害学生の就労準備状況を評価してきたのか明らかにし、大学と就労支援機関の連携を見据えた就労アセスメントのあり方を検討することを目的とする。

B. 調査方法

1.1 調査対象

大学において障害学生の就職支援を行っている担当者を調査対象とした。担当者の所属先大学としては、2020年4月時点で日本国内にある国公私立大学（計792校）から除外基準に当てはまる大学を除いた上でランダムサンプリングを行い、400校を抽出、各校担当者1名に回

答を求めた。除外基準は、就職活動事情が特殊と思われることから、大学名から医療系の専門職養成を行う大学や大学院大学であると判断された場合とした。

1.2 調査方法

調査方法は、無記名自記式質問紙調査である。対象となった大学へ「障害学生の就職支援担当者宛て」として調査票を郵送した。

調査票の質問項目は、①回答者の所属大学の概要②回答者の属性（所属部署、障害学生の支援経験等）、③障害学生のアセスメントに関する内容で構成されている。

調査票の発送から回収完了までの期間は2020年10月1日～2020年11月11日であった。

1.3 分析

各調査項目について単純集計を行った。

1.4 倫理的配慮

筑波技術大学研究倫理委員会による承認を得た（令和2年8月24日承認番号2020-07）。調査対象者からの回答返送をもって、調査協力への同意を得たこととした。

C. 研究結果

調査対象者400名の内、92名（23.0%）からの回答を得た。回答率が9割未満であった7件を除外し85件（21.3%）を分析対象とした。

1.1 回答者の基本情報

所属大学の概要は表2-7-1のとおり、回答者の障害学生の就職支援対応状況は表2-7-2のとおりであった。障害学生の就職支援対応件数（支援経験全体の累計）が0～5名の回答者が全体の4割以上を占めていた。なお、障害学生の就職支援経験年数の平均は5.1年（ $SD=4.6$ 年）であった。

表 2-7-1 所属大学の概要

項目	(N=85)	
	n	%
設置区分		
国立	20	23.5
公立	8	9.4
私立	57	67.1
学生数		
1～499人	5	5.9
500～999人	5	5.9
1,000～1,999人	20	23.5
2,000～4,999人	22	25.9
5,000～9,999人	22	25.9
10,000人以上	11	12.9
障害学生数		
0人	6	7.1
1～5人	20	23.5
6～10人	6	7.1
11～20人	11	12.9
21～50人	12	14.1
51～100人	13	15.3
101人以上	10	11.8
非回答	7	8.2

表 2-7-2 回答者の所属部署、相談対応状況

項目	(N=85)	
	n	%
所属部署		
就職支援部署	64	75.3
障害学生支援専門部署	17	20
その他	4	4.7
対応件数		
0 人	5	5.9
1～5 人	31	36.5
6～10 人	11	12.9
11～20 人	19	22.4
21～50 人	11	12.9
51～100 人	4	4.7
101 人以上	3	3.5

1.2 障害学生のアセスメント

障害学生の就労支援で行われているアセスメントの方法（複数選択可）は、表 2-7-3 のとおりであった。「本人との面談（81、 95.3%）」が最も多く、続いて「家族との面談（46、 54.1%）」となった。「その他」の具体的な回答としては

地域障害者職業センターによる職業評価、他機関とのケース会議等が挙げられた。

D. 考察

1.1 障害学生の就職支援体制

本調査における回答者は、大半がキャリアセンター等の就職支援部署に所属していた。このことから、「就職支援」の文脈では多くの大学で障害学生の対応を就職支援部署が担っていることが推察される。つまり、担当者は障害のない学生の就職活動支援に大半の時間を費やしながら、障害学生の就職支援にも従事していることになる。

また、回答者の障害学生支援経験年数は平均約 5 年であったのに対し、累計の対応件数は 0～10 名という回答が半数以上を占めた。このことから、回答者の多くが、年に数名の障害学生を対応するに留まっている現状が想定できる。年間数名という対応件数では一担当者が所属大学内で蓄積できる支援事例はわずかであり、障害学生ならではの就職支援に求められる専門性の習得にかけられる多く

表 2-7-3 障害学生に対するアセスメントの実施方法

項目	(N=85)	
	n	%
アセスメントの実施方法、複数選択可		
本人との面談	81	95.3
家族との面談	46	54.1
企業実習の実施	16	18.8
作業場面の観察	11	12.9
知能検査等の心理検査の実施	9	10.6
その他	17	20.0

の労力や時間を割くのは困難であると言える。

1.2 障害学生の就職支援におけるアセスメントの実施状況

障害学生のアセスメントにおいて最も多く用いられている方法は、本人との面談である。本調査において企業実習や心理検査を用いていると答えた者は1～2割に留まっており、多くのケースでは本人あるいは保護者からの聞き取りによって就労に向けたアセスメントが終了していると考えられる。

E. 結論

本調査を通じて、大学における障害学生の就職支援では主に本人・保護者へのヒアリングによってアセスメントが行われていること、一担当者が障害学生の支援にあたる頻度を考えれば事例やノウハウの蓄積は困難であることが改めて把握された。数少ない障害学生の対応について一大学が体制整備を行って行くには限界があることから、本人・保護者への丁寧なヒアリングは障害学生の所属大学が担い、心理検査を用いたアセスメントや自己理解の助けとなる実体験の場の提供、障害者の雇用情勢・社会資源を踏まえた専門的支援は就労支援機関への協力を要請する、そしてその対応事例を近隣大学間で情報交換していく、といったような多層的な連携体制が一つの理想的な形であると考えられる。

そこで有効な方策として考えられるのは、地域ネットワークの形成である。実際に、地域の就労支援機関や複数の大学

が集まって連絡会議を形成し、情報交換を行っている地域もある（石神、2018）。今後は、就労アセスメントにおける大学と就労支援機関の連携事例の蓄積やモデルケースの構築による連携促進が望まれる。

F. 引用文献

- 後藤由紀子、八重田淳(2018). 高等教育機関の障害学生支援担当者に求められる職務役割. 職業リハビリテーション学会誌. 32(1). 59-64.
- 入江智也、管藤美穂(2018). 障がいのある学生の社会参加支援に向けた取組. 北翔大学北方圏学術情報センター年報、北翔大学北方圏学術情報センター、10、97-111.
- 石上彰人(2018). 障害者就業・生活支援センターにおける障がいのある学生への支援-障がいのある学生の就職連絡会議の取り組みとネットワーク構築-. 職業リハビリテーション学会誌. 32(1). 51-53.
- 日本学生支援機構(2016). 平成27年度（2015年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書. Retrieved from https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/_icsFiles/afieldfile/2020/03/30/h27report_r02ver.pdf (2021年3月1日)
- 日本学生支援機構(2020). 令和元年度（2019年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報

告書. Retrieved from

https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/__icsFiles/afieldfile/2020/04/02/report2019_0401.pdf (2021 年 3 月 1 日)

吉原正治、山本幹雄、岡本百合、磯部典子、三宅典恵、日山亨、黄正国、坂本晶子、佐野（藤田）真理子(2018). 障害学生支援の合理的配慮の妥当性評価からみた基準作りに関する検討. 総合保健科学、34、29-40.

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）
分担研究報告書

高次脳機能障害者の多職種連携に関する調査研究

研究分担者 西尾香織（帝京平成大学）

研究要旨

本研究では、勤労世代の高次脳機能障害者に対する地域連携の実態と連携における課題を明らかにすることを目的として、高次脳機能障害者の就労支援を行っている医療機関に在籍している職員3名にインタビュー調査を実施した。得られた語りからの質的データ分析により、【医療機関と就労支援機関の役割分担の明確化】、【本人の障害認識への支援】、【途切れない支援体制】の3つのコードが抽出された。高次脳機能障害者の地域連携には、急性期医療機関から地域生活や職業生活に向けた途切れのない支援と、高次脳機能障害者特有の障害認識に対する課題への働きかけに焦点を当てた、適時適切な支援体制の確立の必要性が示唆された。

A. 研究目的

勤労世代の高次脳機能障害者は約7万人いるとの報告（中島ら，2006）や、高次脳機能障害者の職業復帰へのニーズが高まっており（小泉ら，2017）、医療機関と就労支援機関等他機関との連携がより求められる（池田ら，2017）という指摘がある一方で、国内では専門的な就労支援サービスを利用している高次脳機能障害者が少ないのが現状である（渡邊，2010）。高次脳機能障害者の支援の起点は医療機関であり、医療機関を起点とした地域社会資源との連携に着目することで高次脳機能障害者の就労支援における支援の課題が明らかになると考えるが、国内での医療機関と地域社会資源との連携に着目した先行研究は数少なく、医療機関や就労支援機関で高次脳機能障害者に就労支援を行っている両者の視点から地域連携の実態について明らかにされていない。

そこで本研究では、勤労世代の高次脳機能障害者に対する地域連携の実態と連携における課題を明らかにすることを目的とした。

B. 研究方法

1.1 研究対象者

研究対象者の依頼方法は機縁法を用いた。高次脳機能障害者の就労支援を行っている医療機関に在籍している職員に本研究への協力を依頼した。

1.2 データの収集方法

本研究は半構造化面接にて高次脳機能障害者の就労支援における医療機関と就労支援機関との連携の実態や課題に関する個別インタビュー調査を実施した。個別インタビュー調査はインタビューガイド（資料1）に沿って実施した。個別インタビュー

調査は COVID-19 による感染状況に配慮し、オンラインにて実施した。

1.3 面接調査項目の内容

研究対象者からは、識別データ（氏名、年齢、性別、所属機関、就労支援の経験年数）を聴取した。

1.4 データの分析方法

インタビューによって得られたデータは IC レコーダーによる録音を実施し、録音の内容を逐語録化した。逐語録化したデータは質的データ分析を行った。質的データ分析法は着目したデータから帰納的にコードを作成し、演繹的アプローチの視点を適宜用いながらコード同士の関係やコードとデータの関係の解釈の可能性をデータで検証した。

1.5 倫理的配慮

本研究は、帝京平成大学人対象研究倫理委員会の承認(承認番号 R02-049)を得ている。なお本研究は、厚生労働科学研究費補助金による「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）」による助成を受けている。

C. 研究結果

本研究に協力が得られた研究協力者は急性期の医療機関で高次脳機能障害者の就労支援を行っている 3 名(作業療法士 2 名、社会福祉士 1 名)であった。

得られたデータより、【医療機関と就労支援機関の役割分担の明確化】、【本人の障害認識への支援】、【途切れない支援体制】

の 3 つのコードが抽出された。以下に研究協力者の語りより得られた連携における課題に関するコード（“【 】”）とデータの詳細を示す。

コード 1：【医療機関と就労支援機関の役割分担の明確化】

- ・近隣の障害者就業・生活支援センターとの連携はうまくいっている。どんな支援者が担当するかもわかっていて役割分担が明確。相談して、いつまでに何をするかなどの道筋の流れが立てやすい。(A 氏)

- ・近隣病院間でリハスタッフの勉強会を開催しており、お互いにどのような支援をしているか開示しており、必要に応じてどの病院に繋がるとスムーズかイメージしやすい。(B 氏)

- ・就労支援機関の役割分担が明確にあるとよいと思う。就労支援機関の種類が沢山あり分かりにくい面がある。一目で分かる、一覧になっているものがあるとよいと思う。(C 氏)

コード 2：【本人の障害認識への支援】

- ・高次脳機能障害についての病識の乏しさにより、支援者がドロップアウトしている現状もある。ご本人が必要を感じるまでもっていくことに課題がある。(A 氏)

- ・就労支援機関の利用について、本人が必要を感じなければどんなに説得しても（就労支援機関に）繋がらない。(B氏)
- ・「就労支援機関に行くこと」は本人にとってハードルが高い。こちらが就労支援機関を利用するメリットを感じていても本人が問題意識を感じていることがあって利用へと繋がる。(C氏)

コード3：【途切れない支援体制】

- ・急性期病院から自宅退院の場合、外来リハビリに繋ぎ、誰かがサポートできる体制を作っている。(A氏)
- ・地域の取り組みで（受障からの期間の影響で）障害者手帳の取得が出来ない対象者がお試しで就労支援機関を利用できるようになっているので、活用している。(B氏)
- ・「高次脳機能障害者である」とご自身が認めていないケースでは障害者手帳を取得するのは難しい現状がある。(B氏)
- ・医療機関で関われるのは期限があるため、就労支援機関には、急性期などの早期の段階から本人にとって「何かあった時に頼れる先」としていて欲しい。(C氏)

D. 考察

以下に研究協力者の語りより得られた、【医療機関と就労支援機関の役割分担の明確化】、【本人の障害認識への支援】、【途切れない支援体制】の3つの課題について考察する。

1.1 【医療機関と就労支援機関の役割分担の明確化】

急性期の医療機関に在籍する研究協力者の視点からは、連携がうまくいっている研究協力者と課題を感じている研究協力者とで得られた語りに相違がみられた。

しかし、双方から得られた語りからは「役割分担の明確さ」がキーワードとなっていた。このことから、それぞれの立場から支援する事柄が可視化する働きかけが必要であることが示唆された。

1.2 【本人の障害認識への支援】

高次脳機能障害の障害特性のひとつに本人自身の障害認識の困難さが挙げられる。高次脳機能障害者本人の障害認識の難しさについては先行研究でも多くの報告がなされてきた（鎌倉ら，2010；長野，2007；種村，2006）。今回の研究協力者の所属は急性期の医療機関であったことから、受障後短期間のなかで、ご自身の障害を認識し、改善に向けた適切な支援に繋がるには課題が山積していることが示唆された。現時点では、当事者本人が自身の障害を認識したタイミングで、適切な支援を受けることができる環境づくりが課題であることが考えられた。

1.3. 【途切れない支援体制】

現行の社会制度のなかでは、精神障害者保健福祉手帳を取得する上で必要な医師か

らの診断書が「初診日から 6 か月以上経過した時点のものであること」が要件のひとつに含まれている。今回のインタビュー調査では地域独自の取り組みにより、障害者手帳を取得する時期に至っていない当事者が就労支援機関を利用しているケースも確認できたが、現時点では全国的な導入には至っていない。現行の社会制度のなかでの適時適切な支援体制の確立の課題が示唆された。

E. 結論

高次脳機能障害者の地域連携には、急性期医療機関から地域生活や職業生活に向けた途切れのない支援と、高次脳機能障害者特有の障害認識に対する課題への働きかけに焦点を当てた、適時適切な支援体制の確立の必要性が示唆された。

F. 引用文献

- 池田恵美・八重田淳. (2017). 高次脳機能障害者の医療から就労への移行：量的研究. 職業リハビリテーション, 30(2), 38-46
- 鎌倉矩子・本多留美. (2010). 高次脳機能障害の作業療法. 三輪書店
- 厚生労働省ホームページ：精神障害者保健福祉手帳の診断書の記入に当たって留意すべき事項について
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000>

/000617853.pdf(検索日：2021 年 3 月 25 日)

小泉香織・八重田淳. (2017). 働く高次脳機能障害の声：質的研究. 職業リハビリテーション, 30(2), 47-56

種村留美. (2006). 高次脳機能障害に介入するとはどういうことか. 鈴木孝治, 早川裕子, 種村留美, 種村純編. 高次脳機能障害マエストロシリーズ 4, 医歯薬出版. 2-8

中島八十一・寺島彩. (2006). 高次脳機能障害ハンドブック 診断評価から自立支援まで. 医学書院

長野友里. (2007). 認知リハビリテーション最前線. 神経心理学, 23(2), 97-105

渡邊修. (2010). 東京都の高次脳機能障害者の実態調査からみる就労支援のニーズ. Medical Rehabilitation, 119, 59-64

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

資料1 インタビューガイド（1時間程度を予定）

高次脳機能障害者の就労支援における医療機関と就労支援機関との連携について

1. 医療機関と就労支援機関の連携の難しさを感じるのはどのような場面ですか？
2. 医療機関と就労支援機関との連携を難しくしている理由はどのようなことだと感じますか？
3. どのようなことがクリアされれば、連携はしやすくなると感じていますか？
4. 医療機関と就労支援機関との連携で「うまくいった」と感じる事例について教えてください。
5. 高次脳機能障害者の就労について、他機関と連携する上で工夫されていることはどのようなことですか？

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）
分担研究報告書

就労アセスメント実施マニュアルの改訂の取組

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）・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）・研究分担者 八重田淳（筑波大学）

研究要旨

就労系障害福祉サービスの利用者を中心として、障害者の職業的自立の促進に向けては、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を共通認識することが必要不可欠である。特に、就労支援において定着支援がしばしば注目されているが、むしろ就労アセスメントは、常日頃の支援と密接に関連し、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、移行支援のプロセスにおいて大変重要な支援となる。そこで、本研究では、「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂の検討を行った。その結果、現行のマニュアルにおける課題として、職業的アセスメントに関する知識の理解を前提として作成されており、就労系障害福祉サービス事業所に携わる現場の支援者にとって難解であること、就労アセスメントの手続きに焦点を当てられているが、普段の支援においてアセスメントをどのように取り入れればいいのかについての解説が不足していることが考えられた。そこで、現行のマニュアルに職業的アセスメントに関する基礎的知識を追記するために、マニュアルを二つに分冊し、一冊を「就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック」とし職業的アセスメントの基礎的内容と取り扱い、もう一冊を「改訂版・就労アセスメント実施マニュアル」とし既存のマニュアルを大幅に加筆、修正した。また、本研究の研究協力者に協力を依頼し、就労系障害福祉サービス事業所におけるアセスメントの実施事例を取り込み、普段の支援における活用の参考とできるものとして改訂した。

1. 研究目的

就労系障害福祉サービスの利用者を中心として、障害者の職業的自立の促進に向けては、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を共通認識することが必要不可欠であ

る。特に、就労支援において定着支援がしばしば注目されているが、むしろ就労アセスメントは、常日頃の支援と密接に関連し、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、移行支援

のプロセスにおいて大変重要な支援となる。

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」を踏まえて実施した平成 31 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「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」では、就労アセスメントの実施に係る課題と外部の専門家によるコンサルテーション効果が明らかになった。そして、就労アセスメントに関して障害特性に応じた適切なアセスメントを実施するための専門的知識及びマンパワーの不足が課題として考えられた。この調査結果を踏まえると、一般就労への移行に向けての支援経験の更に少ない就労系障害福祉サービスで、就労アセスメントを実施することの困難さがあると考えられる。

このためには、就労アセスメントの支援フローを検討し、支援モデルの整備が必要である。また、これに関連する実証的なデータ等の情報を盛り込み、就労系障害福祉サービス事業所が十分に活用できる「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂作業が必要である。

よって、本研究の目的は、就労系障害福祉サービス事業所が十分に活用できる「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂作業も行うこととする。

B. 研究方法

就労アセスメントを円滑に実施することを目的に作成された「就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニ

アル」は、平成 27 年（2015）に厚生労働省において作成され、発出された。発出されてから 5 年以上が経過し、社会情勢も変化してきた。一般就労への移行に向けて職業的なアセスメントを円滑に実施するための一つの対処として、このマニュアルを改定する必要性が考えられた。

そこで、本研究では、このマニュアルの改訂を行うこととし、代表及び研究分担者で協議し、改訂の方向性を整理し、改訂作業を行うこととする。

C. 結果及び考察

代表及び分担研究者での協議の結果、現行のマニュアルにおける課題として、職業的アセスメントに関する知識の理解を前提として作成されており、就労系障害福祉サービス事業所に携わる現場の支援者にとって難解であること、就労アセスメントの手続きに焦点を当てられているが、普段の支援においてアセスメントをどのように取り入れればいいのかについての解説が不足していることが考えられた。

そこで、現行のマニュアルに職業的アセスメントに関する基礎的知識を追記するために、マニュアルを二つに分冊し、一冊を「就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック」とし職業的アセスメントの基礎的内容と取り扱い、もう一冊を「改訂版・就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル」とし既存のマニュアルを大幅に加筆、修正した。また、本研究の研究協力者に協力を依頼し、就労系障害福

祉サービス事業所におけるアセスメントの実施事例を取り込み、普段の支援における活用の参考とできるものとして改訂した。

本研究の成果物となる作成したマニュアル（二分冊）については、本章の巻末に参考資料として添付した。

D. 結論

本研究では、就労アセスメントの実施促進に向けて、就労アセスメント実施マニュアルの改訂を行った。このマニュアルについては、就労系障害福祉サービス事業所の実践現場における活用が期待される。また、今後に向けては、このマニュアルを用いた研修等の取組みを行い、促進を目指していくことが必要である。

E. 引用文献

厚生労働省（2015）．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/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/service/shurou.html

F. 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

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
縄岡好晴	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-BWAP2の概要及び事例-	令和2年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト		139-156	2021
縄岡好晴	高機能 ASD 者の就労上の課題と特性に特化した就労支援の必要性	発達障害研究			印刷中
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2年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト		121-138	2021
Maebara, K. & Nawaoka, K.	A Clarification of Key Discussion Points for Promoting the Implementation of Vocational Assessment in Employment-Related Disability Welfare Service Agencies	総合人間科学	7	35-52	2021
Maebara, K., Nawaoka, K., Nishio, K., Goto, Y. & Yaeda, J.	An Examination of Guidelines to Promote the Implementation of Vocational Assessment in Employment-related Disability Welfare Service Agencies	秋田大学教育文化学部研究紀要 教育科学部門	76	71-79	2021

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	BWAP2 の実践事例について	日本発達障害学会 第 55 回研究大会 学会企画シンポジウム			2020

卷末資料