

松江市における就労アセスメントの充実に向けた一考察 ：相談支援専門員へのアンケート調査をもとに[†]

青山 貴彦*・前原 和明**

社会福祉法人 桑友*・秋田大学教育文化学部**

障害者雇用が促進される一方で、教育・福祉から一般就労への移行支援は依然、課題として残されている。移行支援を推進するためには、地域事情を踏まえた実効性のある就労アセスメントの実施が求められている。そこで本研究では、相談支援専門員を対象とした調査をもとに、松江市における現状把握、課題整理を行い、就労アセスメントの充実に資する方策について検討した。就労アセスメントの効果として、本人と支援者双方のメリットが明らかになる一方で、課題として、目的や必要性、手続きに係る課題のほか、本人のデメリットや有効性の限界が浮き彫りとなった。それらを踏まえ、柔軟な運用や時間短縮、対象者の拡大という改良策について言及したほか、推進役としての協議会の有効活用、多機関連携に基づく地域全体の仕組みづくりについて考察した。

キーワード：就労アセスメント（職業的アセスメント）、移行支援、相談支援専門員、多機関連携

1. はじめに

(1) 移行支援の鍵となる就労アセスメント

民間企業に雇用されている障害者の数は年々増加しており、2021年には18年連続で過去最高を記録した（厚生労働省、2021a）。その一方で、特別支援学校高等部の卒業生のうち60.7%が社会福祉施設等を利用している（文部科学省、2021）ことや、就労継続支援B型事業所（以下、B型事業所）の利用者数が毎年伸びている（厚生労働省、2021b）ことを鑑みると、教育・福祉から一般就労への移行支援は依然として課題であると言え、より一層推進していく必要があると考えられる。

こうした移行支援を進めていく際に、一つの大きな鍵となるのがアセスメントである。「アセス

メントは決定的なプロセスであり、支援の有効性や最終的な結果がアセスメントの正確性に左右される」（Hepworth et al., 1986）、「アセスメントを読み違えると、その後の支援はほとんど成功しない」（野中、2006）とされるように、アセスメントが非常に重要であることに関して異論はないだろう。

教育・福祉から一般就労への移行支援に係るアセスメントの一つに、「就労アセスメント」がある。これは、「B型事業所の利用に際して、就労移行支援事業所（以下、移行支援事業所）等によって行われる就労面のアセスメント」のことを指し、就労経験がない方（50歳以上の方や障害基礎年金1級受給者を除く）には必須で行われるものである。直接B型事業所を利用する際に必要なことから、略して「直B」とも呼ばれ、特別支援学校の生徒が卒業後すぐにB型事業所を利用する場合には必須となる。

(2) 就労アセスメントに係る課題

この就労アセスメントについては、既に進路又は意向が決まった後に形式的なアセスメントを実施している事例など、趣旨が理解されていない取扱いが

2021年1月6日受理

[†]Takahiko AOYAMA* and Kazuaki MAEBARA**, A Study on the Strategies for Enhancing Vocational Assessment in Matsue City: Based on a Questionnaire Survey of Consultation Support Specialists

*Social welfare corporation Soyu

**Faculty of Education and Human Studies, Akita University

みられる（文部科学省，2017）ことや，事務手続き上で必要なこととして実施されている（鈴木ら，2021）ことなどが指摘されており，実効性のある就労アセスメントの実施が求められている。

こうした課題に関連して，「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の「障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ」において，就労能力等の評価のあり方が検討され，「アセスメントの仕組みの構築・機能強化」の必要性が謳われている（厚生労働省，2021c）。研究も蓄積され，新たに就労アセスメントに係るハンドブックやマニュアル（前原，2021a；前原，2021b）が作成されており，今後はそれらに基づき，全国各地の地域事情にあわせた形で，実践現場における具体的な取り組みとノウハウの蓄積が求められていると考える。

(3) 松江市における就労アセスメント

地方都市における就労アセスメントの状況に関する一事例として，第一著者が活動する島根県松江市に着目する。松江市には，特別支援学校が5校，B型事業所が41か所，移行支援事業所が6か所，相談支援事業所（計画相談）が21か所ある（2021年12月1日現在）。

令和2年度における就労移行支援の支給決定数は77件，平成30年度から令和2年度の3か年における就労アセスメントの実施件数は52件で，このうち特別支援学校在学生が29件（55.8%），アセスメント結果がB型事業所と異なる進路となったケースは2件（3.8%）であった（データは松江市提供資料をもとに著者らが整理）。

実践者からは，先述したものと同様に，「形式的である，事務的になっている」等，課題の声が多く聞かれており，松江市においても，移行支援の鍵となる就労アセスメントが十分に機能していないことが窺える。就労アセスメントの充実に図ることが求められており，まずは現状把握，課題整理を行うことが必要ではないかと考える。

(4) 本研究の目的

以上のことを踏まえ，本研究では，松江市における就労アセスメントの充実に向けて，相談支援専門員を対象としたアンケート調査をもとに，就労アセスメントに関する現状把握，課題整理を行ったうえ

で，就労アセスメントの充実に資する方策を検討することを目的とする。

本研究において相談支援専門員に着目した理由は以下のとおりである。相談支援専門員は，福祉サービスの利用をマネジメントする重要な役割をもつ。本人や保護者，教員，B型事業所，移行支援事業所などすべての関係者と関わっており，就労アセスメントの前段階からその後を通じて継続的な関わりをもちつつ就労アセスメントを実施している。また，特別支援学校の生徒に限らず，障害種別や年代，生活状況など，さまざまなケースに対応していることもあり，就労アセスメントに関する効果や課題等について，一定の認識があるのではないかと考え，本研究の調査対象に選定した。

2. 方法

(1) 調査対象とデータ収集方法

調査対象は，松江市に所在し，計画相談を行っている相談支援事業所（21か所）に所属する相談支援専門員とした。データの収集方法は，自記式アンケート調査で，FAXによる回答を求めた。期間は2021年10月8日から10月22日までである。

(2) 調査項目

調査項目は，1) 就労アセスメントの効果，2) 就労アセスメントの課題，3) 職業的アセスメント全般の課題，4) 職業的アセスメント全般の理想という4項目で，すべて自由記述による回答を求めた。なお，職業的アセスメントとは，「就労アセスメントを含め，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たもの」（前原，2021a）を指す。教育・福祉から一般就労への移行支援においては，就労アセスメントに限らず，より広い意味で「職業的アセスメントのあり方」について検討することが重要であると考え，調査項目に設定した。

(3) 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（2021年4月19日付，第3-1号）。調査票には，「回答は自由意思によるものであり，回答しない場合にも何ら不利益が生じないこと，個別の事業所名や個人名が公表されることはないこと」を明記した。FAXによる回

答をもって本調査への参加同意を得られたとみなした。

(4) 分析方法

回答記述を繰り返し読み、重要だと思われるキーワードに印をつけた後、調査項目に照合して重要な言葉（重要アイテム）を抽出しコーディングを行った。その後、類似している重要アイテムについて階層化し、カテゴリリストを作成した。以上の作業については、佐藤（2008）の手法を参考にした。

3. 結果

(1) 概要

調査票の回答数は13（回収率61.9%）であった。データを分析した結果、64の重要アイテムが抽出され、さらに分類・階層化することで、32のサブカテゴリ、10のカテゴリに整理した。表1は、それらのカテゴリとサブカテゴリ、重要アイテムを一覧にして示したものである。以下、表1に沿って、質問項目ごとにカテゴリとサブカテゴリとの関連性について述べる。なお、カテゴリ名は【】、サブカテゴリ名は〈 〉と表記する。

(2) カテゴリリスト

1) 就労アセスメントの効果は、【本人のメリット】【支援者のメリット】という2つのカテゴリに整理された。【本人のメリット】は、〈自己理解の促進〉〈自信や安心の獲得〉〈視野の広がり〉〈選択の幅拡大〉〈福祉への抵抗感軽減〉という5つのサブカテゴリ、【支援者のメリット】は、〈特性・課題の理解〉〈ストレンクスへの着目〉〈支援計画への反映〉という3つのサブカテゴリで構成された。

2) 就労アセスメントの課題は、【目的・必要性に係る課題】【手続きに係る課題】【本人のデメリット】【有効性の限界】という4つのカテゴリに整理された。【目的・必要性に係る課題】は、〈目的が不明確〉〈必要性が不明確〉〈形式的〉という3つのサブカテゴリ、【手続きに係る課題】は、〈時間的ロス〉〈相談員の負担増〉という2つのサブカテゴリ、【本人のデメリット】は、〈負担感〉〈意欲低下〉〈B型利用の阻害〉という3つのサブカテゴリ、【有効性の限界】は、〈期間的限界〉〈内容的限界〉〈限定的活用〉という3つのサブカテゴリで構成された。

3) 職業的アセスメント全般の課題は、【相談機関

の有効活用】【本人中心の支援】という2つのカテゴリに整理された。【相談機関の有効活用】は、〈相談先不明〉〈相談機関の使い分け〉〈準備性が低い方の支援〉という3つのサブカテゴリ、【本人中心の支援】は、〈本人中心の支援〉という1つのサブカテゴリで構成された。

4) 職業的アセスメント全般の理想は、【就労アセスメントの改良】【多様な職業的アセスメントの確保・充実】という2つのカテゴリに整理された。【就労アセスメントの改良】は、〈柔軟な運用〉〈時間短縮〉〈対象者の拡大〉という3つのサブカテゴリ、【多様な職業的アセスメントの確保・充実】は、〈移行支援事業所への期待〉〈相談機関の活用〉〈アセスメント手段の整理・使い分け〉〈インターンシップの活用〉〈ツールづくり〉〈本人視点の仕組みづくり〉という6つのサブカテゴリで構成された。

4. 考察

(1) カテゴリリストに関する考察

1) 就労アセスメントの効果

就労アセスメントは、本人と支援者の双方にとってさまざまなメリットをもたらすことが明らかになった。倉知（2020）によれば、アセスメントは支援者が一方的に行うものではなく、本人が自分自身を理解するために、本人と一緒に分析するものである。本人のメリットとして、自己理解の促進、自信や安心の獲得のほか、別のB型事業所の利用も含め視野が広がったり、進路選択の参考になったりと、選択の幅を広げる効果が見出されたことは、就労アセスメントの有効性を示唆しているものと考えられる。加えて、普通高校や専門学校、大学の卒業生など、初めて障害福祉サービスを利用する方にとっては、福祉を利用すること自体に抵抗感がある場合も多いなかで、就労アセスメントがそれを軽減する機会になり得るといった新たな有効性も示された。

また、「就労支援をしていると、本人の課題や苦手な部分、環境面の課題に目を向けがちで、ストレンクスの視点が抜け落ちてしまいやすい」（青山ら、2018）との指摘もあるなかで、支援者のメリットとして、本人の特性・課題の理解だけでなく、ストレンクスに気づいたり、ストレンクスに目を向けたりすることができるという効果があげられた点についても、就労アセスメントの貴重な有効性が示唆されたものと考えられる。

表1 カテゴリーリスト

項目	カテゴリー	サブカテゴリー	重要アイテム	
就労 アセスメント	(1) 効果	本人の メリット	自己理解の促進	本人に、課題などの自覚をうながす効果があった 本人も客観的な評価により、自分を理解することにつながる
			自信や安心の獲得	就労するうえでの自信、安心を得ることができていたように感じた
			視野の広がり	他のB型事業所への利用も含め、利用者さんの視野が広がったケースがあった
			選択の幅拡大	進路選択に悩んでいる際は、効果的だった 全くサービスを受けたことのない方にとって、実習に近い感覚で利用され、選択の幅が広がった
			福祉への抵抗感軽減	全くサービスを受けたことのない方にとって、福祉への抵抗感を軽減できる機会にもなった
		支援者の メリット	特性・課題 の理解	本人の様子、特性を改めて理解できるので、効果はある 本人の得意、不得意、適性を知り、就労の手立てに生かすことができた 環境の違いから生徒がどのように力を発揮できるか、あるいは課題が見えてくる 社会人で就労から離れた状況の方が、日中活動でどのくらい参加できるか、体力的精神的な適応が見えてくる
	ストレス への着目	ご本人や周囲の気づいていなかったご本人の能力を見出すことができる その後のアプローチや支援を、よりストレスに着眼して行っていくことができる		
	支援計画への反映	アセスメントの結果を、計画に反映させてもらっている		
	(2) 課題	目的・必要性 に係る課題	目的が不明確	本人、支援者がB型理想をしているのに、制度上の都合で移行を利用することの目的が不明確 就労移行も提供しているB型事業所の場合、実施する目的がやすい
			必要性が不明確	生活介護からB型へ利用希望となった時もアセスメントが必要な制度であり、課題と感じる だいたいB型だろうと思われる人が、ほぼB型となるので、そこに対しては就労アセスメントをする必要があるのか すでにある程度ご本人の作業能力が分かっている場合は、直Bアセスメントを実施する必要性は高くないと感じる
			形式的	短い期間で「やった事」にしている感が否めない 形式的すぎて、利用者さんへの直Bアセスメントの目的を共有しにくかった 支給決定をもらうための直Bアセスメントというイメージが固まってきたので、効果を感じにくい
		手続き に係る課題	時間的ロス	地域の就労移行事業所が少なく、導入しにくい アセスメントを希望した場合、すぐに利用できると良い(訪問調査などはさむと時間がゆかりすぎて選択肢から外れる) 認定調査のうえで就労移行でのアセスメントからA型又はB型とつながるのが道程長すぎと感じる
相談員の負担増			支給決定が必要になると、相談員の事務量が増える 「一歩踏み出してみよう」という利用者にとって、移行事業所に通うことが負担になる	
本人の デメリット			負担感	長期のひきこもり、就労経験がほほえない方は、アセスメント先事業所にまず通うと自分がハードルとなる 希望事業所とは異なる事業所でのアセスメントの場合、新しい場での緊張を二度経験する負担が大きい 見学して、希望した就労事業所へつながる前に直Bアセスメントが入り、ただでさえ行きにくさがあったため壁となった ご本人の「すぐにもB型で頑張りたい」という意欲を維持しにくい
意欲低下	B型に気持ちに向かっていながらアセスメントをはさむことで気持ちの変化や、意欲の低下につながる方がおられる			
B型利用の阻害	50才になるのを待ちB型へ通所したケースも有り、当事者にとって不利益になる事の方が多い 本人が自宅等から近くのB型を希望していても、就労アセスメントがハードルを上げあきらめるケースがあった アセスメントを受けられず(パニックになる為)、B型をあきらめられた方があり、課題と感じる			
有効性の 限界	期間的限界	短期間にアセスメントを行うことで、できることに限りがある 短い期間なので、その日の本人の調子にも左右される 特に精神障害の利用者で1日当たりの活動時間が短いケースは、より内容が薄くなる		
	内容的限界	各就労移行事業所が持つ職業訓練の場を利用している為、限られた内容のものになっている 現場での適応を見るメリットはあるが、職業的基礎評価が不明瞭な部分がある アセスメント結果を一般就労に活かす場合、項目が福祉就労に向けたものになりがちで感じ		
	限定的活用	サービス利用時にアセスメントをとり、それ以降に活用ができていない 数年後に再評価して本人の伸びた部分を評価してあげると良い		
職業的 アセスメント全般	(3) 課題	相談機関の 有効活用	相談先不明 相談機関の使い分け	どんな仕事に向いていて、どこに相談に行ったらよいか分からないという相談がある 相談機関が複数あるが、どこが何をしてくれるのか、対象、つながるタイミングなど複雑で使い方がわからないことが多い
		本人中心の支援	専門性が低い方の支援	「就職を目指している事が明確でない方」の場合、職業センターなどの就労支援機関が使いにくい ご本人の「働きたい」を尊重し、その方に合った進め方、考え方をもってしていく必要がある
	(4) 理想	就労 アセスメントの 改良	柔軟な運用	B型事業所でのアセスメントの実施(出張でももらえる事もあがるいづれでもではない) 生活介護からB型希望のケース等、希望事業所で1週間くらいのアセスメント等、柔軟な使い方ができると良い 病状によって取り組みにくいケースには、何かしら他の選択があっても良い
			時間短縮	直Bアセスメントについて、認定調査を待つ間にできないだろうか 職センでの評価をアセスメントに代替できる等の制度があると時間短縮となる
			対象者の拡大	就労系サービス、一般就労希望の方には全員やってもらいたい 直Bだけでなく、現在通っておられる就労(A、B)でも、併用して評価できると良い 就労アセスメントはB型利用中に実施できると良く、そのために両事業所に報酬が支払われるような体系が必要 もっと就労移行事業所が増えると良い
		多様な職業的 アセスメントの 確保・充実	移行支援事業所 への期待	障害者職業センターの評価の様な共通検査ツールが就労移行事業所でも取り入れられると良い
			相談機関の活用	就業・生活支援センターで、最初のアセスメント(一般or福祉的就労)をしてもらえるとうり B型利用中の人も気軽に職業評価を頼めるようになってほしい
			アセスメント手段 の整理・使い分け	障害者職業センター、就労アセスメントといくつかあるが、1つにまとめてわかりやすくなる 職業評価と、就労アセスメントから見えることの違いを明確にし、きちんと使い分けられるようになる インターンシップの活用
	ツールづくり	職業選択は誰もが悩みを持つ課題であり、障害者に限らずインターンシップの体験でのアセスメントが良い 本人や支援者に分かりやすいフロー図の作成		
	本人視点の仕組みづくり	ご本人が「アセスメントを受けてみたい」と思えるしくみを作れたら良い		

2) 就労アセスメントの課題

就労アセスメントの課題として、目的や必要性が不明確であり、形式的、事務的になってしまう点については、先述のこれまで指摘されてきた課題（文部科学省，2017；鈴木ら，2021）と同様のものである。それらに加えて、手続きに係る課題として、受入先となる移行支援事業所の調整や、障害支援区分の認定調査を受けるのに相当の時間を要するという、時間的ロスが明らかになった。これは、後述する本人の意欲低下に繋がる一要因となっているとも考えられるため、改良の必要がある。

次に、本人のデメリットとして、負担感の大きさが浮き彫りとなった。長期のひきこもりの方など、一步を踏み出そうとする方にとっては、そもそも移行支援事業所に通うこと自体が大きなハードルになる。すぐに頑張りたいという気持ちがあっても、就労アセスメントをはさむことで、意欲を低減させてしまうケースもある。その結果、利用を先送りしたり、諦めたりするなど、B型事業所の利用自体を阻害してしまっているケースまでであるという。この点についても、後述するように柔軟な運用を認めるなど、改良が必要ではないかと考える。

有効性に関する限界も明らかになった。期間的な限界は、短期間で行うアセスメントではやれることに限りがあり、とくに精神障害のある方は、その日の調子に左右されやすいため、十分なアセスメントが行いにくいというものである。内容的限界は、本来、作業に加えて各種検査や企業実習などを組み合わせて多面的にみる必要があるが、移行支援事業所でのアセスメントは、作業を通しての評価が中心で一面的になりやすいというものである。活用に関する限界は、アセスメント結果が、利用開始時点でのサービス等利用計画、個別支援計画には一定反映されているものの、その後の継続的な支援には活かしきれていないというものである。これらの有効性に関する限界についても、改良の余地があるのではないかと考える。

3) 職業的アセスメント全般の課題

職業的アセスメント全般の課題として、1点目に相談機関の有効活用があげられた。ハローワーク、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・生活支援センター）など、さまざまな相談機関があるが、本人やご家族、相談支援専門員等にとって、それら

の役割分担やつなぎ方、活用方法は複雑でわかりにくい。また、就職を目指す意志が明らかでない人や、職業準備性が整っていない方は、就労支援機関の支援対象になりにくく、就職に近い人にしか支援が行き届かない可能性もある。地域のなかで、よりわかりやすく、より広く職業的アセスメントが受けられるような体制、仕組みづくりが求められると考える。

2点目には、本人中心の支援があげられた。支援者が一般就労に向けた支援を進める際に、職業準備性を重視しすぎると、本人に対して就職するために必要な準備を画的、一方的に押し付けてしまうことになりかねない。どうしても支援者主導になりやすい面があるのではないかと考えられる。本人の「働きたい」という意向を尊重し、その方に合った進め方、考え方で本人中心の支援を進めていく必要がある。支援者はこのことを常に意識し、省察する必要があると考える。

4) 職業的アセスメント全般の理想

職業的アセスメント全般の理想については、就労アセスメントの改良策として、1点目に、柔軟な運用があげられた。生活介護からB型事業所に向かうケースや、病状によって取り組みにくいケースなどの場合、負担感や意欲低下などのデメリットが非常に大きいため、実施場所や期間等について一律の取り扱いではなく、柔軟に運用できることが望ましいのではないかと考えられる。2点目に、認定調査を待つ間に実施する、代替手段として職業評価を活用するなど、時間短縮があげられた。この実現には制度的な制約が大きいと思われるが、本人の意欲低下を防ぐためにも、何らかの形で時間的ロスを解消する手立てが求められているといえる。3点目に、対象者の拡大があげられた。B型事業所の利用開始だけではなく、利用中の方にも就労アセスメントのニーズがあることが窺えた。一般就労の可能性があるにも関わらず、同一のサービス事業所に通所し続けてしまう（鈴木ら，2021）ことは往々にしてあり得る。一旦B型事業所に入ったとしても、必要なタイミングで就労に関する力が試せる、一般就労に向けてチャレンジできるように、就労アセスメントの機会を確保することが重要である。「一般就労希望の方に全員やってもらいたい」との声もあり、より広い対象者に実施できる仕組みが必要ではないかと考える。

多様な職業的アセスメントの確保・充実について

は、地域資源をいかに整えるか、地域での就労支援体制をどのように構築するかが問われている。移行支援事業所の量的確保・質的向上のほか、「就業・生活支援センターに最初のアセスメントを実施して欲しい」、「職業センターの職業評価を気軽に利用したい」など、もっと相談機関を活用していきたいとの声があがっている。職業評価と就労アセスメントなど、アセスメント手段の整理と使い分けも必要である。その際には、職業的アセスメントにおいて、実際の職場における体験を重視する必要がある(Becker et al., 2004)とされるように、インターンシップを有効に活用することが重要であると考えられる。

本人視点の仕組みづくりも重要である。アセスメントは本人のためのものである。本人にとってわかりやすいフロー図、説明資料などのツールづくりが必要となる。常に本人の視点に立ち、「本人がアセスメントを受けてみたいと思える仕組み」づくりを進めていく必要があることを、決して忘れてはならない。

(2) 就労アセスメントの充実に向けて

1) 協議会の有効活用

これまでみてきたような就労アセスメントの課題、改良に向けた方策を検討、実行し、就労アセスメントの充実を推進していくためには、まずは地域のなかで、就労アセスメントについて継続的に考え、有効な仕組み等を検討する機会を確保することが不可欠である。

そのためには、障害者総合支援法に基づき市町村に設置される「協議会」の役割が大きい。松江市には、「松江市社会福祉審議会」が設置され、そのなかに「障がい者福祉専門分科会、就労支援検討チーム」がある。この検討チームを推進役として、就労アセスメントの課題や改良のための方策について、継続的に検討していくことが望ましいと考える。地域全体で就労アセスメントの意義について改めて確認し、繰り返し学ぶ機会をもつことも重要であり、そうした取り組みが、地域にノウハウを蓄積させていくことに繋がるのではないかと考える。

これまでみてきたように、就労アセスメントは制度的な課題点も多い。自治体の裁量で、運用面で改良できることは積極的に取り組むとともに、法制度に係ることについては、国の仕組みを変えていくべ

く、国に対して声をあげていくことも必要となろう。

2) 多機関連携に基づく地域全体の仕組みづくり

これまでの考察を踏まえ、就労アセスメントを含む職業的アセスメント全般の充実に向けた方策について考えると、「多面的なアセスメント」「多機関連携」「いつでも・誰でも」「地域全体の仕組み」といったことがキーワードになると考える。

各種の検査や職業評価、体験実習(福祉・企業)などを組み合わせた「多面的なアセスメント」を実施するためには、一つの機関、事業所でやることに限界があり、地域全体で体制を構築する必要がある。職業センター、就業・生活支援センター、移行支援事業所、B型事業所、特別支援学校、企業などの「多機関連携」が欠かせない。多様なアセスメントの選択肢を確保することと、それらをフレキシブルに組み合わせて「いつでも・誰でも」利用できるようコーディネートすることが非常に重要となる。コーディネート役としては、地域のネットワークを構築する機能のある、就業・生活支援センターの果たす役割が大きいと考える。

それらを実行していくための「地域全体の仕組み」としては、例えば、就業・生活支援センターが窓口・コーディネート役となり、「いつでも・誰でも」気軽に利用できる「職業的アセスメントパッケージ」をつくることも一案である。また、ご本人やご家族を含めて「いつでも・誰でも」困りごとについて相談できる「職業的アセスメントアドバイザー」の仕組みも一案となろう。こうした仕組みが機能することでノウハウの蓄積に繋がり、職業的アセスメントの充実にも寄与するものと考えられる。

5. おわりに

本研究では、松江市における就労アセスメントの充実に向けて、相談支援専門員を対象としたアンケート調査をもとに、就労アセスメントに関する現状把握、課題整理を行った。就労アセスメントの効果として、本人と支援者双方のメリットが明らかになる一方で、課題として、目的や必要性、手続きに係る課題のほか、本人のデメリットや有効性の限界が浮き彫りとなった。それらを踏まえ、柔軟な運用や時間短縮、対象者の拡大という改良策について言及したほか、推進役としての協議会の有効活用、多機関連携に基づく地域全体の仕組みづくりについて考察した。

そのうえで、本研究の課題は、あくまで島根県松江市という一地方都市における現状把握、課題整理にとどまっているという点である。さらなる実践を積み重ねるとともに、全国他地域における実践例も踏まえ、モデル化していくことが求められると考える。また、今回は調査対象として相談支援専門員に着目したため、本人やご家族の視点、支援者（特別支援学校、B型事業所、移行支援事業所等）の視点に欠けているという点も課題として残った。「本人視点」という意味では、とくに本人の声をきくことが重要であると考え。これらは今後の課題とし、本研究において提示した具体的な取り組みを進めていきたい。

付記

本研究は、厚生労働省科学研究費「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究（21GC1009）」の助成を受けた。

文 献

- 青山貴彦・岡田進一（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。社会福祉学，59(2)，37-51.
- Becker, D. R. and Drake, R. E. (2003) : A Working Life for People with Severe Mental Illness. Oxford University Press. (=2004, 大島 巖・松為信雄・伊藤順一郎監訳。精神障害をもつ人たちのためのワーキングライフ—IPS：チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド。金剛出版.)
- Hepworth, D. H. and Larsen, J. A. (1986) : Direct Social Work Practice: Theory and Skills. 2nd Ed., The Dorsey Press.
- 厚生労働省（2021a）：令和3年 障害者雇用状況の集計結果。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23014.html (2021年12月25日)
- 厚生労働省（2021b）：統計情報 4 障害福祉サービス等の利用状況について。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/toukei/index.html (2021年12月25日)
- 厚生労働省（2021c）：障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19137.html (2021年12月25日)
- 倉知延章（2020）：職業リハビリテーション技法・就労支援の方法 職業リハビリテーションのプロセス。職リハ用語集編集委員会・編。職業リハビリテーション用語集。日本職業リハビリテーション学会，106-107.
- 前原和明編（2021a）：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。令和2年度厚生労働科学研究費補助金（20GC1009）研究報告書。
- 前原和明（2021b）：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。令和2年度厚生労働科学研究費補助金（20GC1009）研究報告書。
- 文部科学省（2017）：事務連絡 就労系障害福祉サービスにおける教育と福祉の連携の一層の推進について。
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/1334937.htm (2021年12月25日)
- 文部科学省(2021)：特別支援教育資料(令和2年度)。
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1406456_00009.htm (2021年12月25日)
- 野中 猛（2006）：ケースマネジメントの方法。松為信雄・菊池恵美子編。職業リハビリテーション学（改訂第2版）。協同医書出版社，246-255.
- 佐藤郁哉（2008）：質的データ分析法—原理・方法・実践。新曜社。
- 鈴木大樹・前原和明（2021）：障害者の社会参加に向けた移行支援の取組みの現状と課題：江戸川区立障害者就労支援センターの取組みから。秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要，43，89-95.

Summary

In recent years, the employment of persons with disabilities in private and public companies has been promoted; however, there are still many issues regarding transition support from education and welfare. In order to improve this, it is necessary to make effective use of the vocational assessment conducted as a system, while considering local conditions. In this study, we conducted a questionnaire survey among consultation support

specialists in Matsue City to understand the implementation status and issues of vocational assessment. Based on the results, we discussed strategies for improving vocational assessment: the results showed that individuals with disabilities and work supporters benefited from the vocational assessment. However, there were issues related to the purpose, necessity, and procedures of vocational assessment. In addition, the disadvantages for users with disabilities and contents of the limitations of effectiveness could be clarified. Based on these results, we proposed measures to improve vocational assessment, such as flexible management, reduction of time, and expansion of the range of users with disabilities. In addition, for the further promotion of this vocational assessment, it was thought necessary to create a system based on the utilization of councils for the support of persons with disabilities in the community and multi-agency collaboration.

Key Words : vocational assessment, transition support, consultation support specialists, multi-agency collaboration

(Received January 6, 2022)